

地方拠点強化税制における雇用促進税制に関する Q&A

(平成 30 年 6 月 1 日 現在)

【地方拠点強化税制における雇用促進税制について】

- Q1 地方拠点強化税制における雇用促進税制とはどのような制度か。
- Q2 有期契約労働者などのいわゆる非正規雇用労働者は、税額控除の対象となるのか。
- Q3 勤務地・職務限定正社員や短時間正社員は、税額控除の対象となるのか。
- Q4 地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用要件を一度でも満たした場合には、その後適用年度中であれば継続して雇用促進税制の適用を受けることができるのか。
- Q5 雇用者の採用を複数回に分けて行った場合や事業年度中に雇用者の離職があった場合でも、事業年度終了時に雇用者が増加していれば地方拠点強化税制における雇用促進税制の対象となるのか。
- Q6 白色申告書を提出している場合であっても地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用を受けることができるのか。
- Q7 雇用者にはどのような人が含まれるのか。ハローワークを活用して雇い入れた人のみが対象となるのか。
- Q8 外国人技能実習生や短時間労働者であっても、雇用保険一般被保険者であれば、雇用者に該当するのか。
- Q9 地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用を受けるためには、適用年度とその適用年度開始の前日 1 年以内に開始した各事業年度（個人事業主の場合は暦年）に、「事業主都合による離職者」がないことが要件の一つとされているが、「事業主都合による離職」とは、具体的にどのような理由による離職を指すのか。
- Q10 「雇用者増加割合」は、具体的にどのように計算するのか。
- Q11 税制適用年度中に高年齢被保険者になった場合、雇用者の増加数はどのように計算するのか。
- Q12 税制適用年度中に高年齢被保険者になった場合、給与等支給額には含まれるのか。
- Q13 「給与等支給額が比較給与等支給額以上であること」という要件における比較給与等支給額とは、どのように計算するのか。

Q14 事業年度の中途において雇用者自身の都合による離職があった場合、給与等支給額はどのように計算するのか。

Q15 適用年度の初日の前日に雇用者がいない場合には、雇用者増加割合が算出できないが、この場合、比較給与等支給額はどのように計算するのか。

Q16 新設法人や新たに事業を開始した個人事業主は、いつから地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用を受けることができるのか。

Q17 法人が適用年度において決算期変更を行った場合には、適用年度はどのようにになるのか。

(例) 3月決算の法人が、平成30年10月1日から、9月決算に変更した場合

Q18 雇い入れ助成金などと地方拠点強化税制における雇用促進税制を同一年度で併用することはできるのか。

Q19 支給決定のされていない雇い入れ助成金は、給与等支給額から控除されるのか。

Q20 「所得拡大促進税制」を同一年度で併用することはできるのか。

Q21 雇用促進計画期間中に特定業務施設において、有期雇用（一般被保険者ではない）の契約期間が終了し、無期雇用かつフルタイム（一般被保険者）として改めて雇い入れられた場合、計画期間終了日において同特定業務施設に勤務している人は、60万円の税額控除の対象となるか。

【雇用促進計画について】

Q1 雇用促進計画はこのハローワークに提出するのか。また、郵送で提出することはできるのか。

Q2 雇用促進計画の提出締め切り日が休日の場合はどのように取り扱うのか。

Q3 地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用に際して、雇用促進計画を提出するのは1回だけか。

Q4 個人事業主の場合には、雇用促進計画の計画期間はどのようになるのか。

Q5 適用年度の開始の日に新規採用した人は、適用年度における雇用者増加数に含めることができるのか。

(例) 平成30年4月1日が事業年度の開始の日である場合、同日付けで新規採用をした人

Q6 使用人兼務役員や役員の親族など、雇用者から除かれる人が雇用保険一般被保険者に該当する場合、雇用促進計画-1への記載はどのようにするのか。

Q7 既に採用済みの人についても雇用促進計画－2へ記載するのか。

Q8 計画期間の終了日に離職した人がいた場合は、計画終了時の一般被保険者数に含めるのか。

Q9 出向等によって雇用保険一般被保険者が出向先に異動する場合、雇用者数はどのように考えるのか。

Q10 計画期間の途中で、一般被保険者であった人が、役員等になった場合はどのように考えるのか。

Q11 雇用促進計画期間中に個人事業主から法人になった場合、どのような手続きが必要となるのか。

Q12 計画期間中に組織再編が行われた場合はどのように取り扱うのか。

【平成 30 年度の税制改正について】

Q1 地方拠点強化税制における雇用促進税制は、どのように改正されたのか。

雇用促進計画の作成・確認などについては、主たる事業所を管轄する労働局又はハローワークまで、税額控除制度については、最寄りの税務署までお問い合わせください。

【地方拠点強化税制における雇用促進税制について】

Q1 地方拠点強化税制における雇用促進税制とはどのような制度か。

A1 地方拠点強化税制における雇用促進税制とは、地域再生法（平成17年法律第24号）第17条の2第4項に規定する認定事業者が、地方活力向上地域等特定業務施設整備計画（以下「整備計画」という。）の認定を受けた日（平成27年8月10日から平成32年3月31日までの間に限る）の翌日以後2年を経過する日までの期間内の日を含む各事業年度（個人事業主の場合は認定を受けた日の属する年以後3年内の各暦年）において、整備計画に基づき整備した特定業務施設（※1）において雇用者増加数（有期雇用でない又はパートタイムの新規雇用者を除く）が2人以上等の要件を満たす場合は、適用年度における法人税の額（個人事業主の場合は、所得税の額）から、次の金額の合計額の控除が受けられる制度です。ただし、控除できる税額は、オフィス減税（※2）での控除額と合わせてその適用年度における法人税の額（個人事業主の場合は、所得税の額）の20%が限度となります。

（※1）本店又は主たる事務所その他の地域における就業の機会の創出又は経済基盤の強化に資するものとして地域再生法施行規則で定める業務施設をいい、登記簿上の判断ではなく実際に本社機能を有する業務施設をいいます。（具体的には一定の要件を満たす事務所、研究所、研修所を指します。）

（※2）認定事業者が特定業務施設（※1）を新設又は増設した場合、その取得価格に対し特別償却又は税額控除が受けられるもの。

- ・ 拡充型の場合は、以下①から③の合計額
- ・ 移転型の場合は、拡充型の税額控除額に加え、30万円（20万円（※2））に当該特定業務施設における雇用者増加数に乗じて計算した金額（雇用を維持していれば最大3年間継続。）

- ① 特定業務施設における新規雇用労働者のうち、無期雇用かつフルタイムの雇用者数（※1）について、1人当たり60万円（30万円（※3））
- ② 特定業務施設における新規雇用労働者数（※1）から①の人数を控除した人数（特定業務施設における新規雇用労働者数（※1）の4割が上限）について、1人当たり50万円（20万円（※3））
- ③ 特定業務施設における雇用者増加数（法人全体（もしくは個人事業主全体）の雇用者増加数が上限）から特定業務施設における新規雇用労働者数（※1）を控除した人数について、1人当たり50万円（20万円（※3））

（※1）計画期間の終了日に当該特定業務施設に雇用保険一般被保険者として勤務している人に限り、特定業務施設における雇用者増加者数又は法人全体（もしくは個人事業主全体）の雇用者増加者数のどちらか少ない方が上限。

（※2）特定業務施設の所在地が、準地方活力向上地域（中部圏及び近畿圏の中心部）内の場合。

（※3）法人全体（もしくは個人事業主全体）の雇用者増加割合5%（拡充型の場合

は8%)未満の場合。

Q2 有期契約労働者などのいわゆる非正規雇用労働者は、税額控除の対象となるのか。

A2 地方拠点強化税制における雇用促進税制の税額控除対象者は、特定業務施設において新たに雇用された人及び他の事業所からの転勤者となるため、非正規雇用労働者も雇用保険一般被保険者であれば対象となります(1人当たり50万円(※1))。詳しくはQ1をご参照ください。ただし、特定業務施設の無期雇用でないもしくはフルタイムでない(※2)新規雇用労働者が新規雇用労働者全体の4割を超える場合は、その4割を超える部分は対象外です。(※1) 法人全体(もしくは個人事業主全体)の雇用者増加割合が5%(拡充型の場合は8%)未満の場合は、20万円となります。(※2) 地方拠点強化税制における雇用促進税制において、無期雇用とは、労働契約法(平成19年法律第128号)第17条第1項に規定する有期労働契約以外の労働契約を締結していることをいい、フルタイムとは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)第2条に規定する短時間労働者でないことをいいます。

Q3 勤務地・職務限定正社員や短時間正社員は、税額控除の対象となるのか。

A3 勤務地・職務限定正社員は、地方拠点強化税制における雇用促進税制の税額控除の対象となります(※1)。

短時間正社員も原則として地方拠点強化税制における雇用促進税制は対象となります(1人当たり50万円(20万円(※2)))。詳しくはQ1をご参照ください。ただし、特定業務施設の無期雇用でないもしくはフルタイムでない新規雇用労働者が新規雇用労働者全体の4割を超える場合は、その4割を超える部分は対象外です。

なお、いずれの場合も雇用保険一般被保険者であることが条件となります。

(※1) 無期雇用かつフルタイムの要件を満たす場合、計画期間中に特定業務施設において新規雇用された人は1人当たり60万円(30万円(※2))、他の事業所より特定業務施設に転勤した人は1人当たり50万円(20万円(※2))、の税額控除が受けられます。

(※2) 法人全体(もしくは個人事業主全体)の雇用者増加割合が5%(拡充型の場合は8%)未満の場合。

Q4 地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用要件を一度でも満たした場合には、その後、適用年度中であれば継続して雇用促進税制の適用を受けることができるのか。

A4 地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用を受けるためには、適用年度ごとに、その都度、適用要件を満たしていることが必要となりますので、適用要件を満たしていない事業年度については、税制の適用を受けることが

できません。ただし、一部の要件については、当該適用年度より前の適用年度の実績に基づく要件を選択できる場合があります。

また、雇用促進計画についても、適用年度ごとに提出していただくこととなります。

Q5 雇用者の採用を複数回に分けて行った場合や事業年度中に雇用者の離職があった場合でも、事業年度終了時に雇用者が増加していれば地方拠点強化税制における雇用促進税制の対象となるのか。

A5 同一の適用年度中に、雇用者の採用が複数回行われた場合や雇用者自身の都合による離職があった場合には、これらの採用や離職による雇用者数の増減を含めた適用年度の末日と適用年度の初日の前日のそれぞれの雇用者数を基に、雇用者増加数や雇用者増加割合を計算し、要件判定を行うこととなります。

ただし、適用年度とその適用年度開始の日前1年以内に開始した各事業年度（個人事業主の場合は暦年）において事業主都合による離職者がいないことが適用要件の1つとされていますので、これらの期間において事業主都合による離職者がいる場合には、地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用を受けることができません。

※ 「事業主都合による離職者」の詳細については、Q9をご覧ください。

Q6 白色申告書を提出している場合であっても地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用を受けることができるのか。

A6 地方拠点強化税制における雇用促進税制は、他の多くの企業向け租税特別措置の場合と同様に、青色申告書を提出する事業主であることが要件の1つとされており、適用年度において青色申告書を提出している法人又は個人事業主が対象となりますので、青色申告書を提出していない場合（白色申告書を提出している場合）には、地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用を受けることができません。

Q7 雇用者にはどのような人が含まれるのか。ハローワークを活用して雇い入れた人のみが対象となるのか。

A7 雇用者とは、法人又は個人事業主に雇用されている人のうち雇用保険一般被保険者をいい、ハローワークを活用しない方法で雇い入れた場合も対象となります。

ただし、役員（雇用保険一般被保険者である役員を含みます。）及び役員の特典関係者は、雇用者から除かれます。

なお、役員の特典関係者とは、次の人をいいます。

- (1) 役員又は個人事業主の親族
- (2) 役員又は個人事業主と婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある人
- (3) 役員又は個人事業主から生計の支援を受けている人

(4) 上記(2)、(3)の人と生計を一にしている、これらの人の親族

Q8 外国人技能実習生や短時間労働者であっても、雇用保険一般被保険者であれば、雇用者に該当するのか。

A8 雇用保険一般被保険者であれば、雇用者に該当します。

なお、地方拠点強化税制における雇用促進税制の税額控除の算定の基礎となるのは、特定業務施設における雇用者増加数です。Q1を御参照ください。

Q9 地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用を受けるためには、適用年度とその適用年度開始の前日1年以内に開始した各事業年度（個人事業主の場合は暦年）に、「事業主都合による離職者」がないことが要件の一つとされているが、「事業主都合による離職」とは、具体的にどのような理由による離職を指すのか。

A9 「事業主都合による離職」とは、雇用保険被保険者資格喪失届の喪失原因において、「3 事業主の都合による離職」に該当するものを指します。

具体的には、次の(1)及び(2)のような場合が該当します。

(1) 人員整理、事業の休廃止等による解雇

ただし、以下のような場合は当てはまりません。

- ・ 労働者の責めに帰すべき重大な事由による解雇
- ・ 天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇

(2) 事業主の勧奨等による任意退職

ただし、実質的には労働者の都合による任意退職であるのに事業主が退職金等を支給するために勧奨退職の形式をとった場合は該当しません。

Q10 「雇用者増加割合」は、具体的にどのように計算するのか。

A10 適用年度の初日の前日の雇用者（Q7をご覧ください。）の総数に対する適用年度の雇用者増加数により計算します。

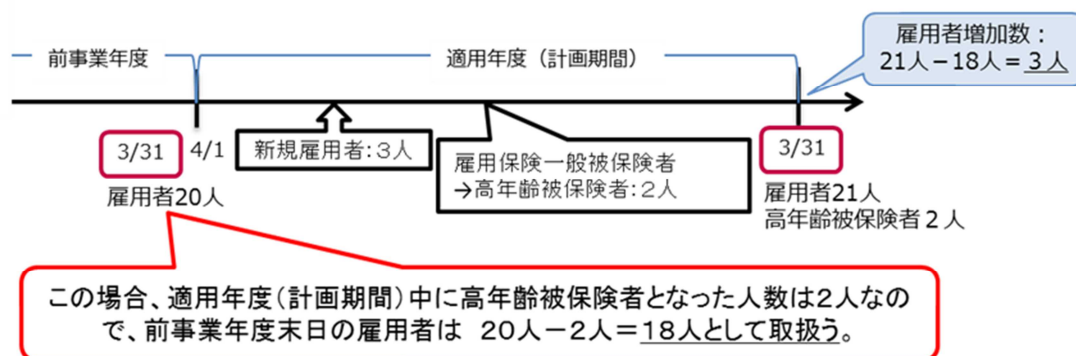
計算式で示すと、次のとおりです。

$$\text{雇用者増加割合} = \frac{\text{適用年度の雇用者増加数}}{\text{適用年度の初日の前日の雇用者総数}}$$

Q11 税制適用年度中に高年齢被保険者になった場合、雇用者の増加数はどのように計算するのか。

A11 適用年度の初日の前日の一般被保険者数から適用年度中に高年齢被保険者になった人数を減じた数と、適用年度末の一般被保険者数を比較すること

になります。この例では、前期末が18人(20-2)、当期末が21人となり、雇用者増加数は3人、雇用者増加割合は16.7% $((21-18)/18 \times 100)$ のとなります。(下図参照)



Q12 税制適用年度中に高年齢被保険者になった場合、給与等支給額には含まれるのか。

A12 給与等支給額の比較は、適用年度の末日に高年齢被保険者である人を除いた一般被保険者の分の、前事業年度(個人事業主の場合は前暦年)の給与等支給額と、適用年度の給与等支給額で行うこととなります。

Q13 「給与等支給額が比較給与等支給額以上であること」という要件における比較給与等支給額とは、どのように計算するのか。

A13 給与等支給額とは、雇用者(Q7をご覧ください。)に対して支給する俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与の額で、適用年度において損金算入される金額をいいます。したがって、役員(使用人兼務役員を含む)や役員の特典関係者に対して支給する給与や、退職手当は除かれます。また、給与等の支払に充てるため他者から支払を受けた金額がある場合は、その金額を控除します。

比較給与等支給額とは、適用年度の前事業年度(個人事業主の場合は暦年)における給与等支給額に、その給与等支給額に雇用者増加割合を乗じた金額の20%に相当する金額を加算した金額をいいます。

計算式で示すと、次のとおりです。

$$\begin{aligned} \text{比較給与等支給額} &= \text{適用年度の前事業年度における給与等支給額} (\ast) \\ &\quad + \text{適用年度の前事業年度における給与等支給額} \\ &\quad \times \text{雇用者増加割合} \times 20\% \end{aligned}$$

(※) 前事業年度の月数が12か月に満たない場合には適用年度開始の前1年以内に開始した各事業年度における給与等支給額の平均額とし、各事業年度の月数が適用年度の月数と異なる場合には月数調整を行います。

Q14 事業年度の中途において雇用者自身の都合による離職があった場合、給与等支給額はどのように計算するのか。

A14 A13 のとおり、給与等支給額とは、雇用者に対して支給する給与の額で適用年度において損金算入される金額をいいますので、事業年度の中で自身の都合で離職した雇用者に対して支給した給与の額や、事業年度の中で使用人から役員に昇格した人に対して支給した使用人分の給与の額などは、給与等支給額に含まれることになります。

Q15 適用年度の初日の前日に雇用者がいない場合には、雇用者増加割合が算出できないが、この場合、比較給与等支給額はどのように計算するのか。

A15 適用年度の初日の前日又は適用年度途中まで役員及びその特殊関係者並びに適用年度の末日に高年齢被保険者である人のみで事業活動を行っていた法人が、適用年度において新たに雇用保険一般被保険者に該当する使用人を雇い入れた場合には、Q10 で示した計算式にあてはめると雇用者増加割合が算出できないこととなりますが、この場合、比較給与等支給額は、
比較給与等支給額＝適用年度の前事業年度における給与等支給額
＋適用年度の前事業年度における給与等支給額×20%
により計算します。

Q16 新設法人や新たに事業を開始した個人事業主は、いつから地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用を受けられるのか。

A16 新設法人については設立事業年度の翌事業年度から、新たに事業を開始した個人事業主については事業を開始した年の翌年から、それぞれ地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用を受けられることが可能となります。ただし、合併、分割又は現物出資による法人設立や相続又は包括遺贈による事業継承の場合は、設立事業年度あるいは事業開始の日を含む年から地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用を受けられます。

Q17 法人が適用年度において決算期変更を行った場合には、適用年度はどのようになるのか。

(例) 3月決算の法人が、平成30年10月1日から、9月決算に変更した場合

A17 お尋ねの例では、平成30年4月1日から同年9月30日までの間の事業年度が適用年度となります。

この場合には、事業主都合による離職者がいないことの要件及び給与等支給額が比較給与等支給額以上であることの要件における適用年度開始の日前1年以内に開始した各事業年度は、平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間の事業年度になります。

Q18 雇い入れ助成金などと地方拠点強化税制における雇用促進税制を同一年度で併用することはできるのか。

A18 助成金と税制では政策手段が異なるため、同一年度で併用することは可能です。ただし、地方拠点強化税制における雇用促進税制では、給与等支給額が比較給与等支給額以上であることという要件における「給与等支給額」には、その給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額は含まれないため、給与等支給額から雇い入れ助成金の支給額を控除して要件判定を行うことになります。

Q19 支給決定のされていない雇い入れ助成金は、給与等支給額から控除されるのか。

A19 当該適用年度終了時までには支給決定された額のみを控除します。

Q20 「所得拡大促進税制」を同一年度で併用することはできるのか。

A20 平成 28 年度税制改正により、平成 28 年 4 月 1 日より併用可能となりました。

※所得拡大促進税制については、下記 URL をご参照ください。

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/syotokukakudai.html>

Q21 雇用促進計画期間中に特定業務施設において、有期雇用（一般被保険者ではない）の契約期間が終了し、無期雇用かつフルタイム（一般被保険者）として改めて雇い入れられた場合、計画期間終了日において同特定業務施設に勤務している人は、60 万円の税額控除の対象となるか。

A21 適用年度中に特定業務施設において、新たに一般被保険者となり無期雇用かつフルタイムとして雇い入れられ、計画期間終了日に当該特定業務施設で勤務していれば、60 万円（法人全体（もしくは個人事業主全体）の雇用者増加割合が 5%（拡充型の場合は 8%）未満の場合は 30 万円）の税額控除の対象となります。なお、計画期間開始前から特定業務施設において一般被保険者として雇用されている人については、計画期間中に労働条件が変更となり無期雇用かつフルタイムになったとしても税額控除の対象とはなりません。

【雇用促進計画について】

Q1 雇用促進計画はどこのハローワークに提出するのか。また、郵送で提出することはできるのか。

A1 主たる事業所の所在地（法人の場合は本店又は主たる事務所、連結納税の承認を受けている法人については、その連結納税に係る連結親法人の本店又は主たる事務所）の所在地を管轄するハローワークに提出して下さい。

また、郵送による受付も可能ですが、提出期限必着となります。

なお、雇用促進計画の達成状況の確認については、お預かりしてから返送までに約2週間（4～5月は1か月程度）を要しますので、地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用を受けようとしている場合には、確定申告書の提出期限に留意して、余裕をもって提出して下さい。

Q2 雇用促進計画の提出締め切り日が休日の場合にはどのように取り扱うのか。

A2 翌開庁日が提出締め切り日となります（郵送の場合は、期日までの必着となります。）。詳細は、提出を予定している各公共職業安定所等にお問い合わせ下さい。

Q3 地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用に際して、雇用促進計画を提出するのは1回だけか。

A3 地方拠点強化税制における雇用促進税制については、法人の場合は整備計画の認定を受けた日（平成27年8月10日から平成32年3月31日までの間に限る）からその翌日以後2年を経過する日までの期間内の日を含む各事業年度（個人事業主の場合は整備計画の認定を受けた日の属する年以後3年内の各年。）が税制適用期間となります。

整備計画が移転型の場合、上乘せ部分の適用を受けるためには、税制適用期間開始後の全ての事業年度（もしくは暦年）における法人（もしくは個人事業主）全体の雇用者増加数及び特定業務施設における雇用者増加数を証明する必要があるため、税制適用期間は毎事業年度（もしくは毎年）雇用促進計画の提出及び達成状況の報告を行って下さい。

拡充型の場合も、適用要件の中には過去の雇用者増加数等の実績に基づく要件を選択できるものもあるため、できるだけ、税制適用期間は毎事業年度（もしくは毎年）雇用促進計画の提出及び達成状況の報告を行って下さい。

Q4 個人事業主の場合には、雇用促進計画の計画期間はどのようになるのか。

A4 個人事業主の場合は、整備計画の認定を受けた日（平成27年8月10日から平成32年3月31日までの間に限る）の属する年以後3年内の各年の1月

1日から12月31日までを計画期間として雇用促進計画を作成し、提出することになります。

Q5 適用年度の開始の日に新規採用した人は、適用年度における雇用者増加数に含めることができるのか。

(例) 平成30年4月1日が事業年度の開始の日である場合、同日付けで新規採用をした人

A5 適用年度における雇用者増加数に含まれる新規雇用者について、当該年度内であれば、その採用の時期は問われません。

ただし、雇用促進計画では、適用年度末日と適用年度の初日の前日のそれぞれの時点での雇用者数を比較することにより、計画の達成状況を確認することになります。したがって、お尋ねの例のように平成30年4月1日付けで新規採用をした人について、年度途中で離職等した場合には、雇用者増加数に含まれないこととなります。

Q6 使用人兼務役員や役員の親族など、雇用者から除かれる人が雇用保険一般被保険者に該当する場合、雇用促進計画－1への記載はどのようにするのか。

A6 雇用保険一般被保険者であっても役員や役員の特殊関係者については、地方拠点強化税制における雇用促進税制においては雇用者には含まれません。
【地方拠点強化税制における雇用促進税制について】のQ7をご覧ください。
現行の様式で提出する場合は、雇用保険一般被保険者のうち役員又は役員の特典関係者に該当する人の数を所定の欄に記載してください。

Q7 既に採用済みの人についても雇用促進計画－2へ記載するのか。

A7 雇用促進計画－2は、ハローワークにおいて新規の雇い入れを支援するために活用するものなので、既に採用済みの人についての記載は不要です。

Q8 計画期間の終了日に離職した人がいた場合は、計画終了時の一般被保険者数に含めるのか。

A8 計画期間の終了日に離職した人は、その日時点では一般被保険者に該当し、翌日から一般被保険者に該当しないこととなりますので、計画期間終了の日における一般被保険者には含まれます。

ただし、同日付けで離職が発生したこととなりますので、その離職が事業主都合による離職の場合には、地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用を受けるための要件を満たさないこととなります。

Q9 出向等によって雇用保険一般被保険者が出向先に異動する場合、雇用者数はどのように考えるのか。

A9 出向等に伴い、出向先に雇用保険一般被保険者資格が移動する場合は、出向先において雇用者数が増加し、出向元では雇用者数が減少することになります。

なお、出向元が出向者の給与を負担する場合には、その負担した給与の額は、雇用促進税制の適用における給与等支給額には含まれません。

Q10 計画期間の途中で、一般被保険者であった人が、役員等になった場合はどのように考えるのか。

A10 計画期間中に、一般被保険者であった人が、役員や役員の特典関係者となった場合、計画期間の終了日の一般被保険者数から控除されます。そのため、地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用を受けるためには、その減少する人数も考慮して、必要な要件を満たす一般被保険者数を増加させる必要があります。

Q11 雇用促進計画期間中に個人事業主から法人になった場合、どのような手続きが必要となるのか。

A11 お尋ねの場合は、個人事業主としての事業を廃止し、法人を設立して新たに事業を開始したことになりますので、法人の設立事業年度では地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用を受けることができません（新設法人の地方拠点強化税制の雇用促進税制の適用については、【地方拠点強化税制における雇用促進税制について】Q16をご覧ください。）。

また、特定業務施設を含む組織再編がなされた場合には、整備計画の変更届を整備計画の認定主体（都道府県知事）へ届け出る必要があります。

なお、法人設立の日を含む事業年度内に都道府県知事より整備計画の認定を受けた場合、当該年度は地方拠点強化税制における雇用促進税制の適用を受けることはできませんが、翌事業年度以降に適用を受けるため、移転型の場合は必ず、拡充型の場合はできるだけ、設立の日を含む事業年度から雇用促進計画の提出及び達成状況の報告を行って下さい（Q3も参照下さい。）。

Q12 計画期間中に組織再編が行われた場合はどのように取り扱うのか。

A9 計画期間中に合併又は分割による組織再編が行われた場合には、この組織再編に伴う被保険者の異動が計画期間の当初に生じたものとみなします。また、計画期間終了後に、雇用促進計画の達成状況とともに「雇用促進計画-3」を記入し、提出する必要があります。詳細は、「雇用促進計画提出手続きパンフレ

ット」の16～17ページをご覧ください。

なお、計画期間中に事業譲渡が行われた場合については、事業譲渡は合併、分割による組織再編とは異なりますので、事業譲渡に伴う被保険者の異動があった場合は、事業譲渡を受けた側で被保険者が増加したとみなします。

また、特定業務施設を含む組織再編がなされた場合には、整備計画の変更届を整備計画の認定主体（都道府県知事）へ届け出る必要があります。

【平成 30 年度の税制改正について】

Q 1 地方拠点強化税制における雇用促進税制は、どのように改正されたのか。

A 1 平成 30 年度における地方拠点強化税制における雇用促進税制の変更点の概要は次のとおりです。

項目	平成 29 年度	平成 30 年度以降
雇用者増加数の要件	法人全体（もしくは個人事業主全体）の雇用者増加数が 5 人（中小企業等は 2 人）以上	特定業務施設の雇用者増加数（有期雇用又はパートタイムの新規雇用者を除く）が 2 人以上
給与等支給額の増加要件	法人全体（もしくは個人事業主全体）の雇用者増加割合×30%以上増加	法人全体（もしくは個人事業主全体）の雇用者増加割合×20%以上増加
1 人当たり 60 万円又は 50 万円の控除を受けるための要件（この要件を満たさない場合は、30 万円又は 20 万円）	法人全体（もしくは個人事業主全体）の雇用者増加割合が 10%以上	法人全体（もしくは個人事業主全体）の雇用者増加割合が 5%（拡充型は 8%）以上
新規雇用者の 4 割を超える部分の有期雇用又はパートタイムの新規雇用者	1 人当たり 40 万円又は 10 万円の税額控除	控除額算定の対象外
同一事業年度（もしくは暦年）におけるオフィス減税との併用	併用可	移転型の上乗せ措置のみ併用可 （経過措置あり）