

# 大企業による賃上げ促進税制の適用と マルチステークホルダー方針の公表

August 2022

## In brief

賃上げ促進税制は、第一次岸田内閣発足（2021年10月4日）以来、政府が経済政策として掲げる「新しい資本主義」の分配戦略を実施するための税制措置として、2022年度（令和4年度）改正により、従前の人材確保等促進税制が改組されたものです。民間企業の賃上げは、第二次安倍内閣の時代から政府の課題とされ、2013年度（平成25年度）税制改正により「所得拡大促進税制」が創設されました。しかしながら、依然として我が国の賃金上昇率は他の先進国と比較しても極めて低く、今般の改正では社会的な責任や影響力が大きい大企業による賃上げ促進税制の適用については、マルチステークホルダーに配慮した経営の取組の方針の公表を要件としています。

本ニュースレターでは、経済産業省より公表された「人材確保等促進税制」御利用ガイドブック（以下、「ガイドブック」）、及び「人材確保等促進税制」よくある御質問 Q&A 集（以下、「Q&A」）（2022年5月6日公表、7月6日改定）等を踏まえ、大企業による賃上げ促進税制の適用上の留意点について、マルチステークホルダー方針の公表を中心に解説します。

## In detail

### 1. 「新しい資本主義」と賃上げの推進

「新しい資本主義」は、第一次岸田内閣発足の所信表明演説<sup>1</sup>において、「成長と分配の好循環」をもたらす経済政策として掲げられ、分配戦略について「労働分配率向上に向けて賃上げを行う企業への税制支援を抜本強化」を確約しました。さらに、第二次岸田内閣の発足の所信表明演説<sup>2</sup>においては、新しい資本主義の下での分配の実現のため、賃上げ税制の抜本強化に加えて、大企業と中小企業の共存共栄のためのパートナーシップ構築宣言推進による、賃上げに向けた環境整備や、未来への「投資」となる人への投資を積極化させる施策パッケージの創設についても明言しています。

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」<sup>3</sup>（2021年11月19日閣議決定）では、民間部門における分配強化に向けた強力な支援の具体的な内容として、下記を掲げています。

<sup>1</sup> 2021年10月8日の第205国会における岸田内閣総理大臣所信表明演説「企業が、長期的な視点に立って、株主だけではなく、従業員も、取引先も恩恵を受けられる「三方良し」の経営を行うことが重要です。非財務情報開示の充実、四半期開示の見直しなど、そのための環境整備を進めます。政府として、下請け取引に対する監督体制を強化し、大企業と中小企業の共存共栄を目指します。また、労働分配率向上に向けて賃上げを行う企業への税制支援を抜本強化します。」

<sup>2</sup> 2021年12月6日の第207回国会における岸田内閣総理大臣所信表明演説「民間企業の賃上げを支援するための環境整備に全力で取り組みます。給与を引き上げた企業を支援するための税制を抜本的に強化します。企業の税額控除率を、大胆に引き上げます。赤字でも賃上げする中小企業については、ものづくり補助金や持続化補助金の補助率を引き上げる特別枠を設けます。下請けGメン倍増による下請け取引の適正化や、大企業と中小企業の共存共栄のためのパートナーシップ構築宣言推進により、賃上げに向けた環境を整えます。」

<sup>3</sup> [https://www5.cao.go.jp/keizai1/keizaitaisaku/2021/20211119\\_taisaku.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai1/keizaitaisaku/2021/20211119_taisaku.pdf)

- ① 賃上げの推進
- ② 労働移動の円滑化・人材育成の強力な推進
- ③ 働き方改革等による多様な働き方の推進、多様な人材の活躍などの支援

「経済財政運営と改革の基本方針2022 新しい資本主義へ～課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現～」<sup>4</sup>(骨太方針2022、2022年6月7日閣議決定)では、新しい資本主義に向けた重点投資分野のうち、人への投資と分配に関して、人的資本投資(3年間で4000億円規模の施策パッケージ、今年中に非財務情報の開示ルール策定)や賃上げ・最低賃金の引上げ(全国加重平均1000円以上)ではより明確な目標を設定しています。

「令和4年度 年次経済財政報告」は、過去 30年間にわたり、主要先進国の一人当たり賃金は安定して増加しているのに対し、我が国ではおおむね横ばいにとどまっていることを明らかにしています<sup>5</sup>。そして、一人当たり賃金の伸び悩みの要因としては、下記を挙げています<sup>6</sup>。

- ① デフレが長期化する中で企業行動が慎重化した結果、投資が低迷し稼ぐ力が十分に高まらなかったこと
- ② 賃金が人への投資ではなくコストと捉えられた結果、実質賃金の伸びは時間当たり労働生産性の伸びを下回り、十分な分配も行われなかったこと
- ③ 女性や高齢者の労働参加が進む中で中長期的に非正規雇用者比率が高まってきたこと
- ④ 定年延長等もあり、賃金カーブが緩やかになってきたこと

企業の賃上げとともに人的資本投資が分配強化のためにいかに重要であるかが明確に示されています。

## 2. 賃上げ促進税制(給与等の支給額が増加した場合の特別税額控除制度)の概要

賃上げ促進税制(以下、「本税制」)は、2022年4月1日から2024年3月31日までの間に開始する各事業年度において継続雇用者給与等支給額及び教育訓練費を増加させた企業に対し、給与等支給額の増加額の最大30%を控除する制度として(措法42の12の5)、令和4年度(2022年度)税制改正で従前の賃上げ・人材確保等促進税制が改組されたものです。

改正前は、新型コロナウイルス感染症まん延の影響による雇用の縮小への対処として、新規雇用者への給与等支給額を算定のベースとし、控除税率の上乗せ要件を教育訓練費の増加としていましたが、2022年度(令和4年度)税制改正後は継続雇用者への給与等支給額を算定のベースとし、控除税率の上乗せ要件に継続雇用者への給与等支給額の対前年比増加率がより高い場合を追加し、控除率も増大されました。

【図表 1 賃上げ促進税制の適用要件と税制措置】

|       | 改正前   | 改正後  |
|-------|---|--|
| 通常要件  | <ul style="list-style-type: none"> <li>新規雇用者(雇用保険法の一般被保険者)給与等支給額の対前年度増加率 2%以上</li> <li>新規雇用者(雇用保険法の一般被保険者に限定されない)給与等支給額(注)の 15%の税額控除<br/>(注)雇用者給与等支給額の増加額が上限</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>継続雇用者給与等支給額の対前年度増加率 3%以上</li> <li>大企業(資本金 10 億円以上かつ常時使用従業員数 1,000 人以上)は、給与等の支給額の引上げの方針、取引先との適切な関係の構築の方針その他の事項の公表を経済産業大臣に届け出、届出受理の通知書の写し申告書に添付</li> <li>控除対象雇用者給与等支給増加額(雇用者全体の給与総額の増加額)の 15%の税額控除</li> </ul> |
| 上乗せ措置 | <ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練費の対前年度増加率 20%以上</li> <li>新規雇用者(雇用保険法の一般被保険者に限定されない)給与等支給額(注)の 20%の税額控除(5%上乗せ)<br/>(注)雇用者給与等支給額の増加額が上限</li> <li>税額控除額は法人税額の 20%を限度</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>継続雇用者給与等支給額の対前年度増加率 4%以上の場合には、税額控除率に 10%を加算</li> <li>教育訓練費の対前年度増加率 20%以上である場合には、税額控除率に 5%を加算</li> <li>控除対象雇用者給与等支給増加額(雇用者全体の給与総額の増加額)の 20%、25%、30%の税額控除(最大 15%上乗せ)</li> <li>税額控除額は法人税額の 20%を限度</li> </ul>   |

大企業(事業年度末の資本金(又は出資金)10億円以上かつ常時使用従業員数1,000人以上)が賃上げ促進税制を適用する場合は、マルチステークホルダー方針の公表を経済産業省に届け出、届出受理の通知

<sup>4</sup> [https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2022/2022\\_basicpolicies\\_ja.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2022/2022_basicpolicies_ja.pdf)

<sup>5</sup> 1人当たり実質賃金の推移は、1991年を100とした場合の2019年の数値は、日本が104.5であるのに対し、ドイツ133.9、フランス134.5、米国140.4、英国146.8

<sup>6</sup> 「令和4年度 年次経済財政報告」107頁

書の写し申告書に添付することが要件とされています。一定規模以上の大企業のみをこの対象とした理由について、「賃上げ促進税制においては、民間企業全体にマルチステークホルダーに配慮した経営の実現に向けた機運が高まることを強く期待する観点から、まずは、社会的な責任や影響力が大きい企業として『資本金十億円以上、かつ、常時使用する従業員数千人以上』の企業を、マルチステークホルダーに配慮した経営の取組の方針を公表する対象としている。」とする政府の方針が明らかにされています<sup>7</sup>。

### 3. マルチステークホルダー方針の公表

#### (1) 対象となる法人

公表の対象となる法人(以下、「対象法人」)は、事業年度末の資本金(又は出資金)10億円以上かつ常時使用する従業員数1,000人以上の法人です。グループ通算制度を適用している場合であっても、本税制の適用可否の判定や税額控除額の計算は個別の法人ごとに行うため、マルチステークホルダー方針の公表も、個別の法人で「資本金が10億円以上かつ従業員数が1,000人以上」の企業のみが対象です(Q&A 35)。また、常時使用する従業員数は、常用であるか日々雇い入れるものであるかを問わず、事務所又は事業所に常時就労している職員、工員等(役員を除く)の総数によって判定し、法人が繁忙期に数カ月程度の期間でその労務に従事する者を使用するときは、当該従事する者の数も「常時使用する従業員の数」に含めるものとされます(措基通42の12の5-1)。

#### (2) マルチステークホルダー方針の内容

対象法人は、まずマルチステークホルダー方針を自社のウェブサイトで公表し、当該届出事項について経済産業大臣に届出ることが必要です。公表すべきマルチステークホルダー方針は、法人が事業を行う上での、従業員や取引先等の様々なステークホルダーとの関係の構築の方針として、賃金引上げ、教育訓練等の実施、取引先との適切な関係の構築、等の方針(ガイドブック)とされています。具体的には、様式第一「マルチステークホルダー方針」に、従業員への還元(必須記載)、取引先への配慮(必須記載)、その他のステークホルダーに関する取組(任意記載)を、統合報告書や企業行動指針等における記載を引用・活用して自社の取組内容を具体的に記載します。

なお、様式第一の冒頭の柱書には「従業員、取引先、マルチステークホルダーとの適切な協働、マルチステークホルダーへの適切な分配、従業員への還元、取引先への配慮」の用語を、記載事項の「1. 従業員への還元」には「持続的な成長、生産性向上、付加価値の最大化、賃金の引上げ、人的投資、従業員への持続的な還元」の用語を必ず盛り込むこととされ、これらの用語が1つでも含まれていない場合は、届出に不備があると判断され、受理されません。

記載事項の「2. 取引先への配慮」にはパートナーシップ構築宣言<sup>8</sup>の登録日とURLを記載しますが、届出(様式第二)に記載する法人名は、パートナーシップ構築宣言の法人名と一致させることとされており(Q&A 42)、グループ企業として宣言を行い登録している場合には、単体の企業としての宣言を登録し直す必要があります。

#### (3) マルチステークホルダー方針の公表

マルチステークホルダー方針の公表は、様式第一を自社のウェブサイトに公表する方法で行い、様式第一をPDF形式で掲載するか、様式第一の記載内容をそのままコピーしてウェブサイトに記載する方法によることとされています(Q&A 44)。各社ごとのウェブサイトがなく、グループ全体で同じウェブサイトが公表されている場合には、グループ全体のウェブサイト上の掲載で問題ないとされています(Q&A 37、44)。公表期間は、本税制適用事業年度終了の日の翌日から45日を経過する日と、当該公表<sup>9</sup>から1年経過する日のいずれか遅い日までです(経済産業省告示 第88号2)。

「マルチステークホルダー方針」の公表事項に変更が生じた場合は、変更届出書(様式第四)を当該変更に係る、適用事業年度終了の日の翌日から45日を経過する日までに提出する必要があります。

<sup>7</sup> 第208回国会(常会)参議院議員牧山ひろえ君 提出賃上げ税制に係るマルチステークホルダー経営宣言に関する質問に対する総理大臣答弁書 <https://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/syuisyo/208/touh/t208033.htm>

<sup>8</sup> ①サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携、②親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行(下請中小企業振興法に基づく「振興基準」)の遵守(価格決定方法、型管理などのコスト負担、手形などの支払条件、知的財産・ノウハウ、働き方改革等に伴うしわ寄せ等)についての宣言を企業の代表者名で行い、「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト <https://www.biz-partnership.jp/> から登録でき、登録内容が公表される。

<sup>9</sup> 様式第一に記載される日付は、マルチステークホルダー方針を自社ホームページに公表した日付を記載し、公表期間の起算日となる。

#### 4. マルチステークホルダー方針の公表の届出等

適用法人は、届出書(様式第二)に法人の名称並びに代表者の氏名及び住所、適用事業年度、事業上の関係者との関係の構築の方針の公表日及び当該公表に係るウェブサイトのURLを記載し、適用事業年度終了の日の翌日から45日を経過する日までに原則としてウェブサイトからの申請によって行う事が必要です(経済産業省告示 第88号3)。なお、2023年度(令和5年度)に本税制を適用し、2024年度(令和6年度)に改めて本税制を適用しようとする場合で、2023年度(令和5年度)に公表したマルチステークホルダー方針をそのまま活用しようとする場合においても、2024年度(令和6年度)において改めて届出(様式第二)の提出が必要です(Q&A Q48、Q51)。

3月決算法人が本税制を2022年度(令和4年度、令和4年4月1日開始事業年度)に適用しようとする場合、届出書を2023年5月15日までに経済産業省大臣に提出する必要があります。本税制の適用には、適用事業年度の確定申告書に届出受理の通知書の写しを添付することが要件とされていますので、マルチステークホルダー方針の公表や届出やのタイミングは、届出受理までの期間を考慮して決定することが重要です。

#### 【参考情報】

経済産業省ウェブサイト:

「賃上げ促進税制」について(令和4年4月1日から令和6年3月31日までの間に開始される各事業年度対象)

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

---

### Let's talk

---

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

#### PwC 税理士法人

〒100-0004 東京都千代田区大手町一丁目 2 番 1 号 Otemachi One タワー

[www.pwc.com/jp/tax](http://www.pwc.com/jp/tax)

パートナー

鬼頭 朱実

パートナー

浅川 和仁

ディレクター

荒井 優美子

シニア・マネージャー

朝倉 雅彦

シニア・マネージャー

山田 盛人

PwC 税理士法人は、企業税務、国際タックス、M&A 税務、税務業務のデジタルトランスフォーメーション(DX)などを含む幅広い分野の税務コンサルティングにおいて、PwC グローバルネットワークと連携しながら、ワンストップでサービスを提供しています。国内外のプロフェッショナルの知見と経験を結集し、企業のビジネスパートナーとして重要な経営課題解決を包括的にサポートします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose(存在意義)としています。私たちは、世界 156 カ国に及ぶグローバルネットワークに 295,000 人以上のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は [www.pwc.com](http://www.pwc.com) をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2022 PwC Tax Japan. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure) for further details.