

ベースアップ評価料と併せて理解しておきたい！

日本歯科医師連盟

①賃上げ促進税制

人件費アップの叫ばれる時代に、事業主にとってチョットいい話

②キャリアアップ助成金

知ってる人は知ってる助成金
最近金額もハードルも上がってます

日本歯科医師連盟作成資料

令和8年度診療報酬改定率3.09%の半分以上を占める1.70%が賃上げ分ということで、ベースアップ評価料は是非とも届出していただきたい項目です。とはいえ、今までベースアップ評価料を届出されていない医療機関には色々と理由やご事情もあることでしょう。そうしたことも鑑みて、この度は日本歯科医師会のご指導のもとに日本歯科医師連盟では「ベースアップ評価料と併せて理解しておきたい！」という資料を作成しました。

賃上げ促進税制、人件費アップの叫ばれる時代に、スタッフはイイですが、事業主にとっては厳しい話ばかりです。そうした中で、事業主にとってチョットいい話、というのが、この賃上げ促進税制になります。

また、キャリアアップ助成金、こちらは後程説明して参ります。まずは賃上げ促進税制です。

①賃上げ促進税制

令和6年												令和7年											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
240万円												252万円											
						120万円						63万円						総額500万円					
40万円				総額400万円								185万円											

人件費総額の差額 500万円－400万円＝**100万円の30%が**
院長先生の所得税※から控除される(最大40%!)
※法人の場合は法人税

給与総額の前年度比率	税額控除率
+ 1.5%	15%
+ 2.5%	30%

+

(給与等総支給額の0.05%以上の教育訓練費が前年度比5%以上UP)	税額控除率 10%
------------------------------------	------------------

教育訓練費は院長の受講等ではなく、スタッフが受けたものに限りです。

日本歯科医師連盟作成資料

ある歯科医院のスタッフが、令和6年に月20万円ですーっと勤務してくれたので、令和7年からは月21万円になった。

令和6年は総額240万円支給となり、令和7年は252万円支給となりますよね。

次に、令和6年の7月から月20万円で勤務してくれたスタッフ、頑張っていたので令和7年からは21万円になりましたが、残念ながら3月で退職した、この方は令和6年の給与総額が120万円で、令和7年は63万円となります。

次に令和6年の2月から4ヶ月間だけ月10万円のパートで勤務された方、この方は総額40万円となります。

次に、令和7年の3月途中から就業されて、月20万円ですーっと勤務してくれた方、この方は令和7年に185万円の支給になります。

正社員とかパートとか、途中で入ってきたとか、途中で辞めたとか関係無く、令和6年の1月から12月に幾ら給与を払ったか、令和7年に幾ら払ったか、ということがポイントです。このケースですと、令和6年に400万円、令和7年に500万円の人件費を支払ったことになります。

賃上げ促進税制とは、前年度に比べて給与総額がどれだけアップしたのか？によって、税額が控除されることとなります。今回の例では400万円が500万円にアップ、つまり2.5%以上アップしているので税額控除率が30%となります。何の30%か？ということですが、令和6年と7年の給与総額の差の100万円の30%、つまり30万円が院長先生の所得税から、法人の場合は法人税が控除される、ということになります。

カッコ内には最大40%となっていますが、あとのプラス10%は、教育訓練費、これはスタッフが受けたものに限りです。教育訓練費の詳細は次のページで説明します。

①賃上げ促進税制

令和6年												令和7年											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
240万円												252万円											
40万円						120万円						63万円						総額500万円					
総額400万円												185万円											

人件費総額の差額 500万円-400万円=100万円の30%が
 院長先生の所得税※から控除される(最大40%!)
 ※法人の場合は法人税

給与総額の前年度比率	税額控除率
+1.5%	15%
+2.5%	30%

賃上げ促進税制による控除額は
 5年間の繰り越しが認められます。
 令和7年度分の繰り越しは、最長で
 令和12年まで控除が有り得ます。

(給与等総支給額の0.05%以上の) 教育訓練費が前年度比5%以上UP	税額控除率
	10%

教育訓練費は院長の受講等ではなく、
 スタッフが受けたものに限ります。
 受講料1万円の場合、給与等総支給
 額2,000万円まで大丈夫です。

前年度比5%以上とありますが、教育訓練費が令和6年はゼロ、令和7年に発生でも大丈夫です。

教育訓練費の費用は給与総支給額の0.05%以上必要となっています。もし受講料が1万円とすれば、2千万円の0.05%が1万円になりますので、給与総支給額が2千万円未満であれば、受講料1万円ですることになります。また、この1万円が前年度の教育訓練費の5%以上であることが必要となります。

いやあ、ウチは昨年は1万円の講習会に行ってもらったけれど、その前の年の教育訓練費はゼロだなあ、ということもあるでしょう。ここで、算数が得意な方は疑問が生じると思います。1万円÷ゼロは答えが無いですよ、ゼロで割ることは出来ません。こうした場合に「前年度比5%以上」に該当するのか？ということですが、大丈夫です、プラス10%になります。

賃上げ促進税制は5年間の繰り越し控除が認められます。繰り越し控除については次のページで説明します。

賃上げ促進税制の控除額について



前年よりも歯科衛生士等を1名雇用でスタッフ増員すると、確実に賃上げ促進税制を利用できるよね？

他に退職するスタッフが居なければ、そうじゃろうな。



例えば、人件費が前年より500万円増加した場合は、その30%の150万円が所得税から控除されるの？

控除できる金額は、院長先生の所得税(又は法人税)の20%が上限なのじゃ。もし、院長先生の所得税額が750万円であれば、その20%の150万円は一括で控除されることになるんじゃ。



いやいや、所得税はそんなに払ってないなあ、200万円くらいかなあ。

所得税200万円の場合は、その20%の40万円が控除されるんじゃ。先述のように、本来の控除額150万円のうち、40万円が控除されたら、110万円が**控除できない分**になる。これが**5年間繰り越しできる**ということなんじゃ。



じゃあ、令和9年度の所得税も40万円控除されるってことなんだね。

その通りなんじゃが、**一点注意**が必要で、**繰り越しする年は、前年よりも給与総額が1円でもイイので増加している必要があるのじゃ。詳細は担当の税理士等にご確認ください。**



スタッフが前年度と変わらない体制の時は、各スタッフの給与アップ分が対象になりますが、この制度が大きいのはスタッフを増員したケースです。歯科衛生士や歯科助手を1名を常勤雇用すれば年間で300万円以上必要でしょう。こうしたことを踏まえて、メイ君と博士のやり取りをご覧ください。

「前年よりも歯科衛生士等を1名雇用でスタッフ増員すると、確実に賃上げ促進税制を利用できるよね？」

「他に退職するスタッフが居なければ、そうじゃろうな。」

「例えば、人件費が前年より500万円増加した場合は、その30%の150万円が所得税から控除されるの？」

「控除できる金額は、院長先生の所得税(又は法人税)の20%が上限なのじゃ。もし、院長先生の所得税額が750万円であれば、その20%の150万円は一括で控除されることになるんじゃ。」

「いやいや、所得税はそんなに払ってないなあ、200万円くらいかなあ。」

「所得税200万円の場合は、その20%の40万円が控除されるんじゃ。先述のように、本来の控除額150万円のうち、40万円が控除されたら、110万円が控除できない分になる。これが5年間繰り越しできるということなんじゃ。」

「じゃあ、令和9年度の所得税も40万円控除されるってことなんだね。」

「その通りなんじゃが、**一点注意**が必要で、**繰り越しする年は、前年よりも給与総額が1円でもイイので増加している必要があるのじゃ。詳細は担当の税理士等にご確認ください。**」

以上が賃上げ促進税制です。ベースアップ評価料と上手く組み合わせて、ご活用いただきたいと思います。

② キャリアアップ助成金

新規開業の先生はベースアップ評価料って意味無いよね。

雇用スタッフ全員の給与は決まったばかりで、給与をアップする必要性を感じないからじゃろうな。それは理解するが、キャリアアップ助成金と組み合わせてみては如何かな？

キャリアアップ助成金？それって何？

ざっくりと言えば、新しい非正規雇用のスタッフが最低1年以上は継続勤務が必要になるが、**最初の6ヶ月間の給与に比べて、その後の6ヶ月間の給与が3%以上アップ**しておれば、40万円の助成金が支給されるのじゃ。

給与3%以上アップする原資にベースアップ評価料を使う、ってことだね。

その通りじゃ。開業2か月目からベースアップ評価料は算定可能なので、最初は支給せずにプールしておき、7ヶ月目からプールしていた分と併せて支給していくのがおススメ、ということじゃ。

スタッフ1名当たり40万円の助成金って魅力的だね。

ハードルは色々あるので、社会保険労務士に相談してみてもどうかのう。**費用の発生等※もご留意を。**

次に、キャリアアップ助成金について説明します。新しいスタッフを雇用した時に活用できる助成金ですので、先生方も使えるものではありませんが、新規開業された先生は、全てのスタッフが対象者に成り得るわけです。では、引き続きメイ君と博士のやり取りをご覧ください。

「新規開業の先生はベースアップ評価料って意味無いよね。」

「雇用スタッフ全員の給与は決まったばかりで、給与をアップする必要性を感じないからじゃろうな。それは理解するが、キャリアアップ助成金と組み合わせてみては如何かな？」

「キャリアアップ助成金？それって何？」

「ざっくりと言えば、新しい非正規雇用のスタッフが最低1年以上は継続勤務が必要になるが、最初の6ヶ月間の給与に比べて、その後の6ヶ月間の給与が3%以上アップしておれば、40万円の助成金が支給されるのじゃ。」

「給与3%以上アップする原資にベースアップ評価料を使う、ってことだね。」

「その通りじゃ。(クリック) 開業2か月目からベースアップ評価料は算定可能なので、最初は支給せずにプールしておき、7ヶ月目からプールしていた分と併せて支給していくのがおススメ、ということじゃ。」

「スタッフ1名当たり最大40万円の助成金って魅力的だね。」

「ハードルは色々あるので、社会保険労務士に相談してみてもどうかのう。費用の発生等もご留意を。」

※助成金の受け取りが可能になった場合に成功報酬の何%かを支払うケースもあれば、返金不可の着し金を支払う等、様々なケースがあるようです。ご注意ください。

キャリアアップ助成金について

社会保険労務士等の専門家にご相談いただきたいですが、現時点での情報を幾つか挙げておきます

- ・いきなり正規雇用ではないこと(求人票が確認される)
- ・6ヶ月以上経過後に、正規雇用となり、
その際に3%以上の給与アップが必要
- ・更に6ヶ月以上経過後に40万円の助成金の申請が可能
- ・初めて申請される場合は20万円が加算される
- ・新卒者は1年間は対象者にならないケースがある
- ・労働保険に加入しており、就業規則・労働条件通知書・
タイムカードの写し等が必要
- ・前職が5年以上パート勤務であれば、
最大80万円が支給されるケースがある

日本歯科医師連盟作成資料

キャリアアップ助成金については、頻りにルールが変更になりますので、社会保険労務士等の専門家にご相談いただきたいですが、現時点での情報を幾つか挙げておきます。

いきなり正規雇用ではないことが条件で、求人票が確認されることもありますので、募集段階から注意が必要です。

雇用して半年経過後に、正規雇用となり、その際に3%以上の給与アップが必要となります。この原資にベースアップ評価料を使う提案をしたわけです。

雇用して1年経過後に助成金を申請すると、まずは40万円が支給されます。直ぐには支給されないの、概ね雇用から1年半以上の時期くらいになることが多いようです。

更に6ヶ月経過後に問題なく雇用が継続していれば、更に40万円が支給されます。その事業所で初めてキャリアアップ助成金を申請される場合は20万円が加算されるようです。

新卒者は1年間は対象者になりませんので、歯科衛生士学校を卒業して直ぐの採用者は対象にならない、ということです。

労働保険に加入していることが条件で、就業規則・労働条件通知書・タイムカードの写し等が必要になります。

前職が5年以上パート勤務であれば、最大80万円が支給されるケースもあります。

ルールは毎年少しづつ変わりますので、社会保険労務士等の専門家にご相談いただきたく存じますが、代行費用の支払いも成功報酬だったり、着手金だったり、と様々です。トラブルの無いようご注意ください。