

租税特別措置等に係る政策の事前評価書

1	政策評価の対象とした租税特別措置等の名称	<p>仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する税制優遇措置の延長及び拡充</p> <p>(国 24)(法人税:義)(所得税:外)</p> <p style="text-align: right;">【新設・延長・拡充】</p>
2	要望の内容	<p>企業がくるみん認定を受けた場合に認められる割増償却について、適用期限の延長等を行う。</p> <p>また、企業がさらなる両立支援にかかる取組を行い、プラチナくるみん(仮称)認定を受けた場合に、税制優遇措置の拡充を行う。</p> <p>※くるみん認定及びプラチナくるみん(仮称)認定を取得するためには、男性の育児休業に係る基準を満たさなければならず、プラチナくるみん(仮称)認定においては、女性の継続就業率向上のための基準を設けることとしている。</p>
3	担当部局	内閣府政策統括官(共生社会政策担当)
4	評価実施時期	平成 26 年 8 月
5	租税特別措置等の創設年度及び改正経緯	平成 23 年度創設 平成 26 年度適用期限延長
6	適用又は延長期間	平成 27 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日
7	必要性等	<p>① 政策目的及びその根拠</p> <p>《租税特別措置等により実現しようとする政策目的》 少子化の背景には、就労と出産・子育てに関する希望と現実が乖離し、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況が存在している。また、育児休業取得率に関し、女性は 83.0%であるのに対し、男性は 2.03%にとどまっている。</p> <p>こうした状況において、男女ともに仕事と子育てが両立できる雇用環境の改善・充実を通じ、国民が希望する結婚・出産・子育てが実現できる社会経済環境を整備するため、本租税特別措置を講じるものである。</p> <p>-----</p> <p>《政策目的の根拠》</p> <p>・「日本再興戦略」改訂 2014－未来への挑戦－(平成 26 年 6 月 24 日閣議決定)</p> <p>第 II 3つのアクションプラン</p> <p>一. 日本産業再興プラン</p> <p>2-2.女性の活躍推進／若者・高齢者等の活躍推進／外国人材の活用</p> <p>(3)新たに講ずべき具体的施策</p> <p>i)女性の活躍推進</p> <p>⑥女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築</p> <p>「改正次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定等を受ける事業主に対するインセンティブ付与の検討、男性の育児参画促進等、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む事業主への支援などを拡充する」</p> <p>・「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策</p>

		<p>推進法等の一部を改正する法律に対する附帯決議」参議院厚生労働委員会(平成 26 年4月 15 日)</p> <p>「次世代育成支援対策に関する計画に定めた目標を達成したこと等の基準を満たした一般事業主に付与される認定マーク(くるみんマーク)の認知度が低いことに鑑み、現行の認定マーク及び特例認定制度に基づく新たな認定マークについて周知徹底を図り、あわせて、一般事業主の更なる取組を促進するため、有効な措置を講ずること」</p>
	② 政策体系における政策目的の位置付け	<p>【政策】</p> <p>13. 共生社会実現のための施策の推進</p> <p>【施策】</p> <p>③ 少子化社会対策の総合的推進</p>
	③ 達成目標及び測定指標	<p>《租税特別措置等により達成しようとする目標》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1子出産後の女性の継続就業率 55%(2020 年) ・男性の育児休業取得率 13%(2020 年) <p>《租税特別措置等による達成目標に係る測定指標》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1子出産後の女性の継続就業率:国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」 ・男性の育児休業取得率:厚生労働省「雇用均等基本調査」 <p>※当該指標については、経済状況など外部要因が影響するため、くるみん認定及びプラチナくるみん(仮称)認定の取得企業数の動向なども考慮する必要がある。</p> <p>《政策目的に対する租税特別措置等の達成目標実現による寄与》</p> <p>租税特別措置により、くるみん認定、プラチナくるみん(仮称)認定の取得促進を図り、認定取得企業を増加させることは、第1子出産後の女性の継続就業率及び男性の育児休業取得率を向上させ、ひいては社会全体の両立支援を促進することに寄与することとなる。</p>
8	有効性等	<p>① 適用数等</p> <p>割増償却の適用件数</p> <p>平成 23 年度: 18 件(連結法人含む。)</p> <p>平成 24 年度: 35 件(連結法人含む。)</p> <p>資料出所:財務省「租税特別措置の適用実態の結果に関する報告書」</p> <p>平成 25 年度: 43 件(連結法人含む。)</p> <p>平成 26 年度: 52 件(連結法人含む。)</p> <p>※平成 25 年度認定企業数は、545 社(前年度比 123%)。平成 26 年度も前年度比は平成 25 年度並み、認定企業数のうち、7.83%が税制優遇措置を利用(平成 24 年度の実績より)していることから、平成 25、26 年度は平成 24 年度並みの利用率と仮定し、推計。</p> <p>平成 27~29 年度</p> <p>850 社(くるみん)(連結法人含む。)</p> <p>※平成 27 年度以降は、くるみん税制の周知強化により認定企業数の前年度比も上昇(150%)し、利用率も上昇する(10.0%)と仮定し、また対象資産の拡大による適用数の増加も考慮し、推計。</p> <p>30 社(プラチナくるみん(仮称))</p> <p>※くるみん認定の実績を考慮し、平成 27 年度におけるプラチナくるみん(仮称)認定取得企業数は 150 社、その後の増加率を 123%、税制優遇制度の</p>

		<p>利用率を 4.96% (くるみん税制創設時のくるみん税制適用割合) と仮定し、推計。</p>
	② 減収額	<p>割増償却の適用額 平成 23 年度: 2,253,877 千円 平成 24 年度: 7,385,081 千円 資料出所: 財務省「租税特別措置の適用実態の結果に関する報告書」</p> <p>平成 23 年度減収額: 6億 7,616 万 3,100 円 (算出根拠) 割増償却の適用額 平成 23 年度: 22 億 5,387 万 7,000 円 法人税率 平成 23 年度: 30% (減収額計算式) $2,253,877,000 \times 0.3 = 676,163,100$</p> <p>平成 24 年度減収額: 18 億 8,319 万 5,655 円 (算出根拠) 割増償却の適用額 平成 24 年度: 73 億 8,508 万 1,000 円 法人税率 平成 24 年度: 25.5% (減収額計算式) $7,385,081,000 \times 0.255 = 1,883,195,655$</p> <p>減収額の推計は、本租税特別措置の具体的内容を現在精査中のため困難。</p>
	③ 効果・達成目標の実現状況	<p>《政策目的の実現状況》(分析対象期間: 平成 23 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日)</p> <p>仕事と家庭の両立支援を促進するためには、育休等の取得によるマンパワー不足を補うため、企業全体で業務効率化・生産性の向上を図り、労働環境が改善・向上されることが必要である。これに資する減価償却資産は企業によって様々であるが、保育所を含む建物、機械及び装置並びに車両及び運搬具については、業務効率化・生産性向上のための設備投資資産の中でもその割合が高くニーズがあると考えられるものである。</p> <p>これらの資産を取得した場合に、割増償却を可能とすることにより、くるみん及びプラチナくるみん(仮称)の取得を促し、企業における仕事と家庭の両立支援を促進する。</p> <p>《租税特別措置等による効果・達成目標の実現状況》(分析対象期間: 平成 23 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日)</p> <p>男性の育児休業取得率は、 平成 22 年度: 1.38% 平成 23 年度: 2.63% 平成 24 年度: 1.89% 平成 25 年度: 2.03%</p> <p>となっており、平成 23 年度の仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する税制優遇措置(以下「くるみん税制」という。)創設以降、男性の育児休業取得率は上昇し、平成 24 年度に落ち込んだものの、平成 25 年度には、再び上昇している。一方で、くるみん認定企業数は、順調に増加している。このことから、くるみん税制による効果が得られていることがうかがわれる。</p> <p>なお、女性の継続就業率については、データ出典である出生動向基本調査は、5年周期に実施のため、租税特別措置導入後の数値の動向は把握されて</p>

いない。

《参考：くるみん認定企業数》

平成 21 年 6 月末 717 社
平成 22 年 6 月末 920 社
平成 23 年 6 月末 1,095 社
平成 24 年 6 月末 1,275 社
平成 25 年 6 月末 1,588 社
平成 26 年 6 月末 1,904 社

しかしながら、

- ①男性の育児休業取得率はいまだ低水準であること
- ②所定外労働の削減や年次有給休暇取得率の向上があまり進んでいないこと
- ③出産を機に離職する女性が依然として多いこと

といった課題が指摘されている。

このため、男女ともに仕事と子育てが両立できる雇用環境整備など、事業主の自立的な取組を一層推進する必要がある。

くるみん認定及びプラチナくるみん(仮称)認定を取得する経済的なインセンティブとしてくるみん税制は有効であり、これを拡充・延長するものである。また、積極的に取り組む企業が増えることで、男女ともに仕事と子育てが両立できるような雇用環境の整備に向けた機運が醸成され、他の両立支援策と相俟って、社会全体として企業における取組の進展が期待される。

なお、仕事と家庭の両立のためには、業務効率化や生産性の向上を図り、労働環境が改善・向上されることが必要であり、これらに資する減価償却資産の割増償却を可能にすることは、くるみん認定及びプラチナくるみん(仮称)認定を受けた企業の労働環境の改善を支援することとなる。

《租税特別措置等が新設、拡充又は延長されなかった場合の影響》(分析対象期間：平成 23 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日)

くるみん認定及びプラチナくるみん(仮称)認定を取得するインセンティブが失われ、くるみん認定及びプラチナくるみん(仮称)認定の取得が進まず、女性の活躍促進や仕事と家庭の両立支援に係る企業の取組が停滞し、労働力不足が深刻化することにより、日本の経済成長の足かせとなる。

《税収減を是認するような効果の有無》(分析対象期間：平成 23 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日)

本税制優遇措置によりくるみん認定及びプラチナくるみん(仮称)認定の取得を促進することで、男女ともに仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備など、事業主の自立的な取組がより一層推進される。さらに、積極的に取り組む企業が増えることで、男女ともに仕事と子育てが両立できるような雇用環境の整備に向けた機運が醸成され、働き続けながら子育てしやすい環境が整備され、女性の継続就業が増加する。

女性の活躍が推進されることは、『日本再興戦略』改訂 2014(平成 26 年 6 月 24 日)で「とりわけ我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、人材の確保にとどまらず、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体に活力を与えることにもつながるものである」等と提言されているとおり、日本経済の活性化に寄与し、租税減収額を上回る経済効果につながるものである。

9	相当性	① 租税特別措置等によるべき妥当性等	次世代法に基づく認定(くるみん認定及びプラチナくるみん(仮称)認定)は、特定の取組の促進を目的としたものではなく、企業の実情に応じた両立支援の取組を促進させるものであり(例えば、一般事業主行動計画に盛り込まれた両立支援に係る取組の達成、育児休業の取組、所定外労働の制限に関する制度の整備など)、その取組内容は次世代法によって強制的に決められるものではない。このため、特定の事業を促進させる補助金や規制ではなく、税制上の優遇措置によって、自主的な取組を促進させることが有効である。
		② 他の支援措置や義務付け等との役割分担	育児・介護休業法により育児休業を取得する権利が付与されているが、実際の育児休業取得率は、女性 83.0%、男性 2.03%であり、当該税制優遇措置によるくるみん認定及びプラチナくるみん(仮称)認定の取得促進を通じて、さらなる普及啓発を行う必要がある。
		③ 地方公共団体が協力する相当性	次世代法第4条においては、地方公共団体は次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならないとされている。
10	有識者の見解	—	
11	前回の事前評価又は事後評価の実施時期	—	