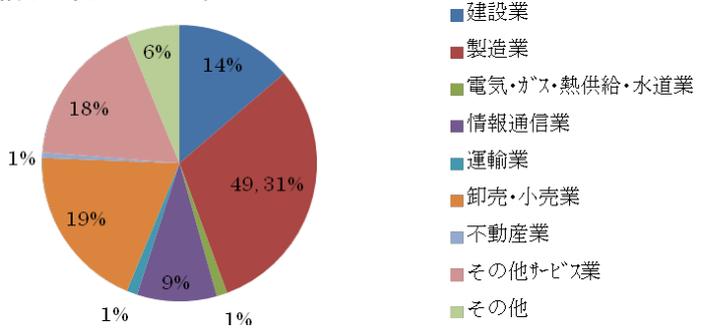


租税特別措置等に係る政策の事前評価書

1	政策評価の対象とした 租税特別措置等の名称	中小企業等基盤強化税制(教育訓練費)
2	要望の内容	適用期限を延長する。(2年間)
3	担当部局	厚生労働省職業能力開発局育成支援課
4	評価実施時期	平成22年8月
5	租税特別措置等の創設 年度及び改正経緯	平成17年度 創設 平成20年度 対象を中小企業等に限定、総額型を導入 平成21年度 2年間の延長
6	適用又は延長期間	平成23年4月1日～平成25年3月31日(2年間)
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》 中小企業が行う人材育成を含めた取組を支援することにより、中小企業の経営革新・創業を促進し、中小企業の生産性を向上させ、中小企業の活性化・健全な発展を図る。</p> <p>《政策目的の根拠》 中小企業憲章(平成22年6月18日閣議決定)では「資金、人材、海外展開力などの経営資源の確保を支援し、中小企業の持てる力の発揮を促す」とされ、人材に関する支援の必要性がうたわれている。</p> <p>また、新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)においても「最低賃金について、できる限り早期に全国最低800円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均1000円を目指す」とされているところであり、特に中小企業においては、最低賃金引き上げに耐え得るよう、労働生産性の向上を図ることが急務。このため、中小企業における人材投資、特に従業員に対する教育訓練投資を促進することは重要。</p> <p>② 政策体系における政策目的の位置付け</p> <p>基本目標Ⅴ 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策大目標1 多様な職業能力開発の機会を提供すること 施策中目標1 多様な職業能力開発の機会を確保すること</p> <p>③ 達成目標及び測定指標</p> <p>《租税特別措置等により達成しようとする目標》 中小企業の人材投資を加速させることによって、中小企業の実業性の向上や、経営環境の変化への対応を実現し、わが国の中小企業の実業性の増加、競争力の強化を図ることを目的とする。</p> <p>特に中小企業の実業性は低水準で推移しており、大企業との比較では約2倍の格差が存在する。また、主要国と比較しても低い水準にとどまっており、全体的に底上げを図っていく必要があることから、中小企業の実業性割合を大企業並み(0.42%程度)とすることを目標とする。</p> <p><参考> 労働生産性(従業員(注)一人あたり付加価値額)の推移 平成17年度 514万円(中小企業)、1,060万円(大企業) 平成18年度 523万円(中小企業)、1,105万円(大企業) 平成19年度 529万円(中小企業)、1,090万円(大企業) 平成20年度 509万円(中小企業)、924万円(大企業)</p>

			<p>《租税特別措置等による達成目標に係る測定指標》 今回の延長によって、平成 24 年度における中小企業の教育訓練費割合（労務費に占める教育訓練費の割合）を 0.30%とすることを目標とする。</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》 平成22年度に実施したアンケート調査(1,917 社回答)において、約 98.2%の企業が生産性向上のためには従業員に対する教育訓練は必要であると回答した。</p>																				
8	有効性等	① 適用数等	<p>○適用件数(経済産業省試算) 平成 20 年度:95,329 件 平成 21 年度:120,313 件 平成 22 年度:242,161 件</p> <p>なお、平成 22 年度に中小企業庁が実施したアンケート(平成 21 年度税制利用企業 169 社回答)によると、業種別の税制利用状況は以下の通りで、業種による特段の偏りは見られない。</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>業種</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>建設業</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>製造業</td> <td>49.31%</td> </tr> <tr> <td>電気・ガス・熱供給・水道業</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>情報通信業</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>運輸業</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>卸売・小売業</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>不動産業</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>その他サービス業</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table>	業種	割合	建設業	14%	製造業	49.31%	電気・ガス・熱供給・水道業	6%	情報通信業	9%	運輸業	1%	卸売・小売業	19%	不動産業	1%	その他サービス業	18%	その他	1%
業種	割合																						
建設業	14%																						
製造業	49.31%																						
電気・ガス・熱供給・水道業	6%																						
情報通信業	9%																						
運輸業	1%																						
卸売・小売業	19%																						
不動産業	1%																						
その他サービス業	18%																						
その他	1%																						
		② 減収額	<p>○減収額の推移(推計)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>20 年度</th> <th>21 年度^{2,19}</th> <th>22 年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>減収額合計</td> <td>約 6,802 百万円</td> <td>約 7,476 百万円</td> <td>約 8,216 百万円</td> </tr> </tbody> </table> <p>※経済産業省による試算</p>		20 年度	21 年度 ^{2,19}	22 年度	減収額合計	約 6,802 百万円	約 7,476 百万円	約 8,216 百万円												
	20 年度	21 年度 ^{2,19}	22 年度																				
減収額合計	約 6,802 百万円	約 7,476 百万円	約 8,216 百万円																				
		③ 効果ないし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 17 年~平成 20 年) 労働生産性(従業員(注)一人あたり付加価値額)の推移は以下の通り。(再掲) 平成 17 年度 514 万円(中小企業)、1,060 万円(大企業) 平成 18 年度 523 万円(中小企業)、1,105 万円(大企業) 平成 19 年度 529 万円(中小企業)、1,090 万円(大企業) 平成 20 年度 509 万円(中小企業)、924 万円(大企業) 政策目標を達成していない理由としては、平成20年度の景気の急激な変動等により、中小企業の業績が悪化したためと考えられる。</p> <p>《租税特別措置等による達成目標の実現状況》(分析対象期間:平成 20 年度~平成 24 年度) 平成 22 年度に中小企業庁が実施したアンケート調査の回答企業税制利用企業 256 社)データに基づき試算すると、本税制による教育訓練投資の押し上げ効果は 1.31 倍 このことから、税制によるインセンティブを考慮すると、中小企業の労務費に占める教育訓練費割合は、下記のように推移するものと推測される。 ○中小企業の教育訓練費割合の推移 平成 20 年 0.243% 平成 21 年 0.276%</p>																				

			<p>平成 22 年 0.286%</p> <p>平成 23 年 0.294%</p> <p>平成 24 年 0.305%</p> <p>(出所:厚生労働省「就労条件総合調査」等により経済産業省試算。平成 17 年以降は税制による教育訓練費の押し上げ効果を考慮した推計値。)</p> <p>《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 17 年度～平成 24 年度)</p> <p>中小企業の教育訓練投資が低い水準にとどまることとなり、大企業と中小企業との労働生産性の格差は依然大きいままとなることが懸念される。(平成 20 年度法人企業統計(労働生産性):大企業 924 万円、中小企業 504 万円)、また、諸外国と比較しても我が国全体の教育訓練投資比率は低水準であることから、生産性向上に資する教育訓練投資の停滞により企業の生産性及び競争力の劣後、それに伴うさらなる人材の質の低下という悪循環に陥る状況が懸念される。</p> <p>なお、平成22年度に実施したアンケート調査(1,917 社回答)においても、約 98.2%の企業が生産性向上のためには従業員に対する教育訓練は必要であると回答している。</p> <p>《税収減を是認するような効果の有無》(分析対象期間:平成 17 年度～平成 24 年度)</p> <p>中小企業が積極的な教育訓練を実施するインセンティブとして、本税制は非常に効果的。企業にとって生産性向上に寄与する教育訓練について、本税制の活用によって当該教育訓練を増加させている。</p>
9	相当性	① 租税特別措置等によるべき妥当性等	<p>中小企業は一般的に大企業と比して財務基盤が脆弱であり、人材育成が困難な状況にある。特に資金繰りが厳しい状況下では、人材育成への支出を抑制しがちな中小企業に対して、一定水準以上の教育訓練費の支出を促し、中小企業が自らの経営事情に応じて継続的に人材投資を実施することに対してインセンティブを与える本税制は政策手段としての確である。また、対象者が限定的となる補助金等の予算措置とは異なり、一定の要件を満たした中小企業を広く対象とすることが可能となる税制措置による支援が効果的である。</p> <p>また、教育訓練費割合の達成状況を勘案し、対象とする水準を 0.15%以上から 0.25%以上に引き上げるなど、適切な見直しを図っている。</p>
		② 他の支援措置や義務付け等との役割分担	<p>○ キャリア形成促進助成金は、労働者の能力開発機会を確保し、労働者のキャリア形成の効果的な促進を目的とするのに対し、本税制措置は、企業自らの経営判断に基づく必要な人材育成を促進し、企業の生産性向上、産業の競争力強化を目的としており、両者は制度趣旨が異なる。</p> <p>なお、税制の対象となる教育訓練費の内、本助成金を利用して実施した部分については、人材投資促進税制の対象とはならない。</p> <p>(※本助成金を含め、国等から教育訓練費に充てるために交付を受けた補助金を税制措置の対象となる教育訓練費に充てる場合は、補助金に該当する金額を教育訓練費の額から控除した上で、控除税額の計算を行うこととしている。)</p> <p>○ キャリア形成促進助成金の適用実績</p> <p>平成 19 年度(43 億円、12,807 件)</p> <p>平成 20 年度(39 億円、11,378 件)</p> <p>平成 21 年度(68 億円、13,237 件)</p> <p>なお、キャリア形成促進助成金と本税制の両方を活用している企業は、概ね 3 千社程度と推計される。</p> <p>重複利用件数(経済産業省推計値):</p> <p>平成 19 年度(2,644 件)、平成 20 年度(2,349 件)、平成 21 年度(2,733 件)</p>

		<p>③ 地方公共 団体が協 力する相 当性</p>	<p>本税制により中小企業の人材投資を加速させることによって、中小企業の生産性の向上や、経営環境の変化への対応が可能となる。この結果、地域の中小企業の収益の増加、競争力の強化が図られることにより、地域活性化に資することから、地方公共団体による協力は相当。</p>
10	有識者の見解		