

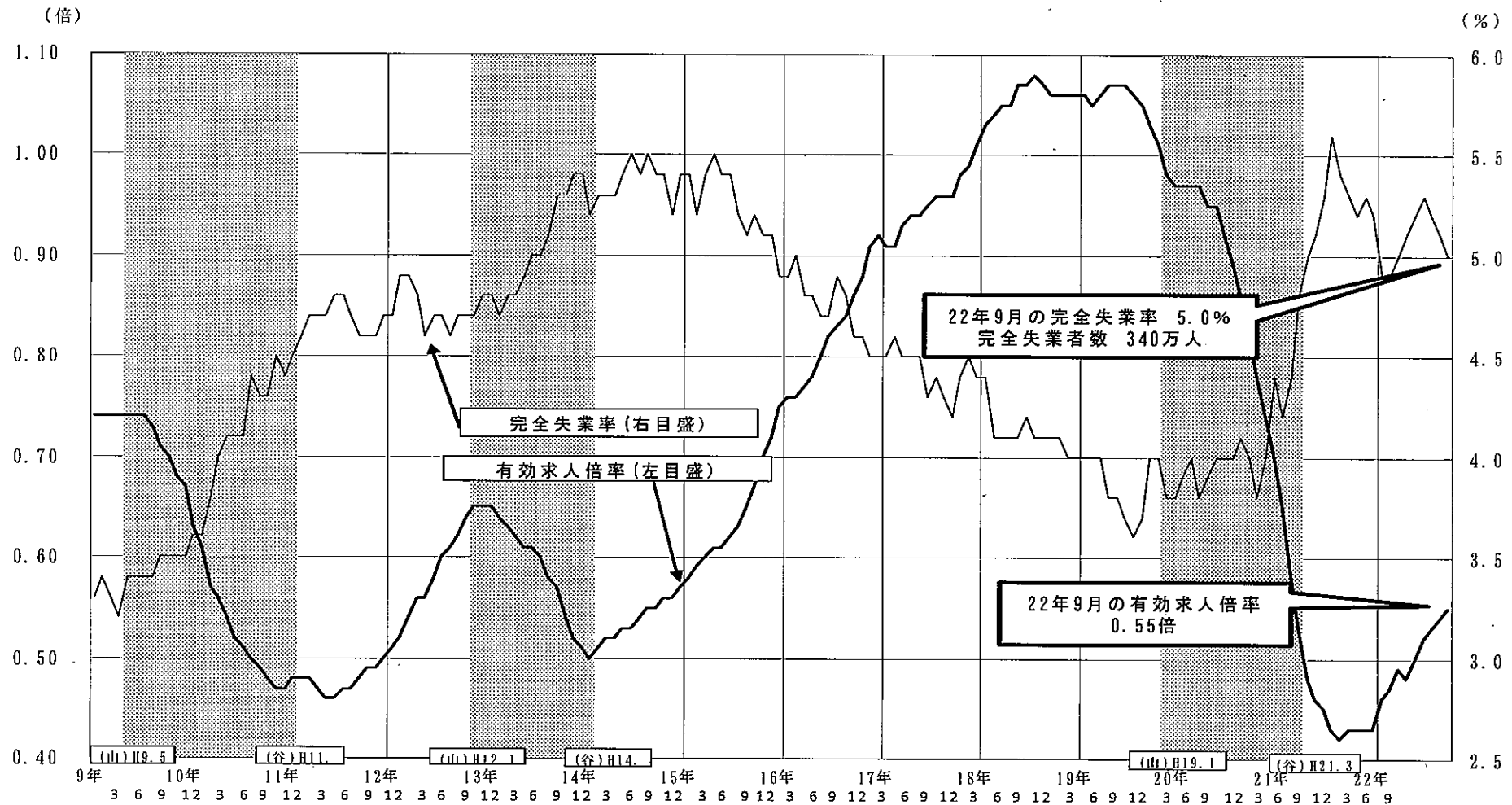
雇用促進税制等PT経過報告 (参考資料)

雇用を巡る情勢など

現下の雇用情勢

持ち直しの動きが見られるものの、依然として厳しい状況

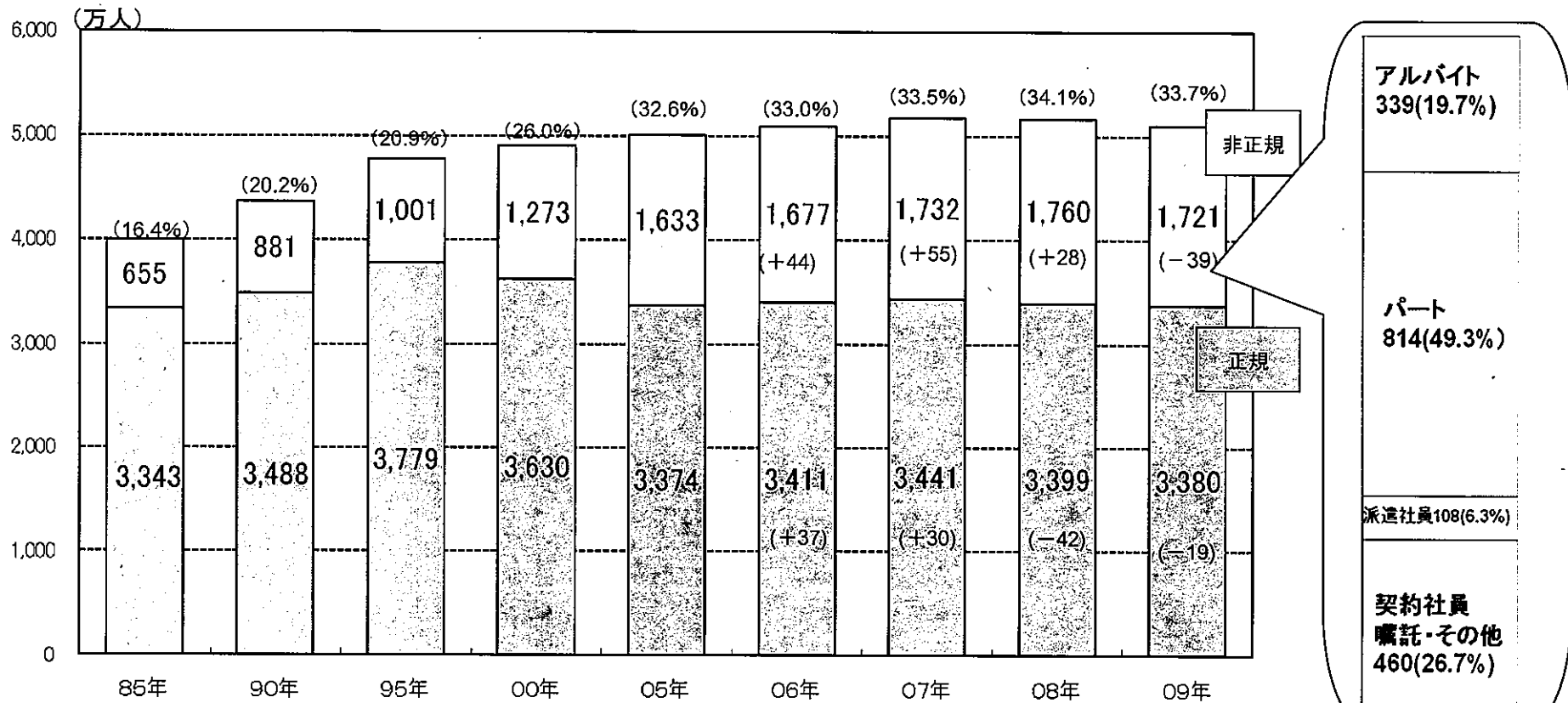
- 完全失業率は、9月は5.0%と前月より0.1ポイント改善。
- 有効求人倍率は、9月は0.55倍と前月より0.01ポイント改善。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」
 ※シャドー部分は景気後退期、直近の景気の谷は暫定的に設定。

正規雇用者とパート、派遣、契約社員等の推移

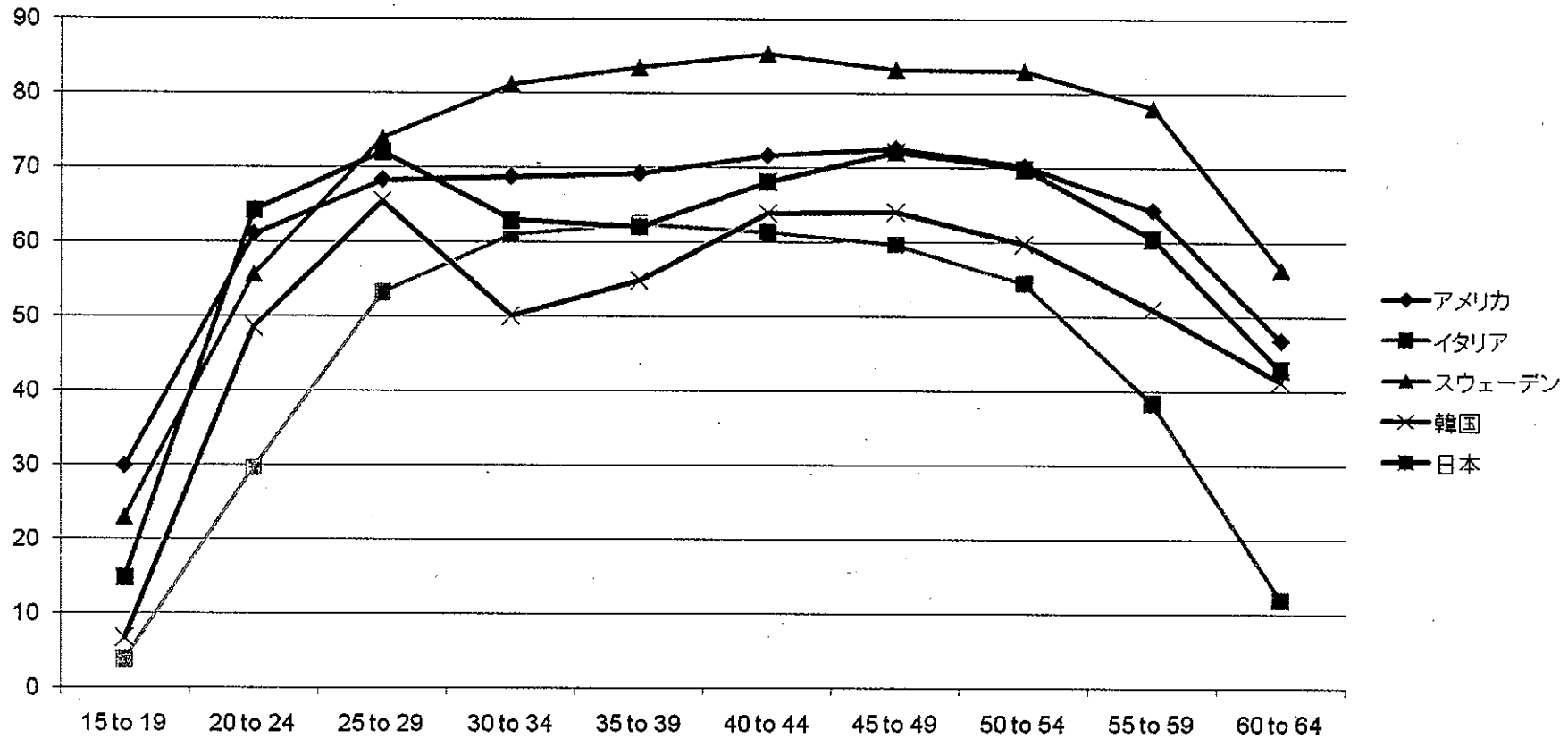
- 正規雇用者数は近年減少傾向。
- 非正規の職員・従業員は平成15年以降で初めて減少。



資料出所 2000年までは「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年以降は「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。
 (注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

女性の年齢別就業率(2009年)

- 日本では、子育て期にある女性が、仕事と子育ての両立が難しい。(M字カーブ)
- 一方、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では子育て期における労働力率の低下はみられない。

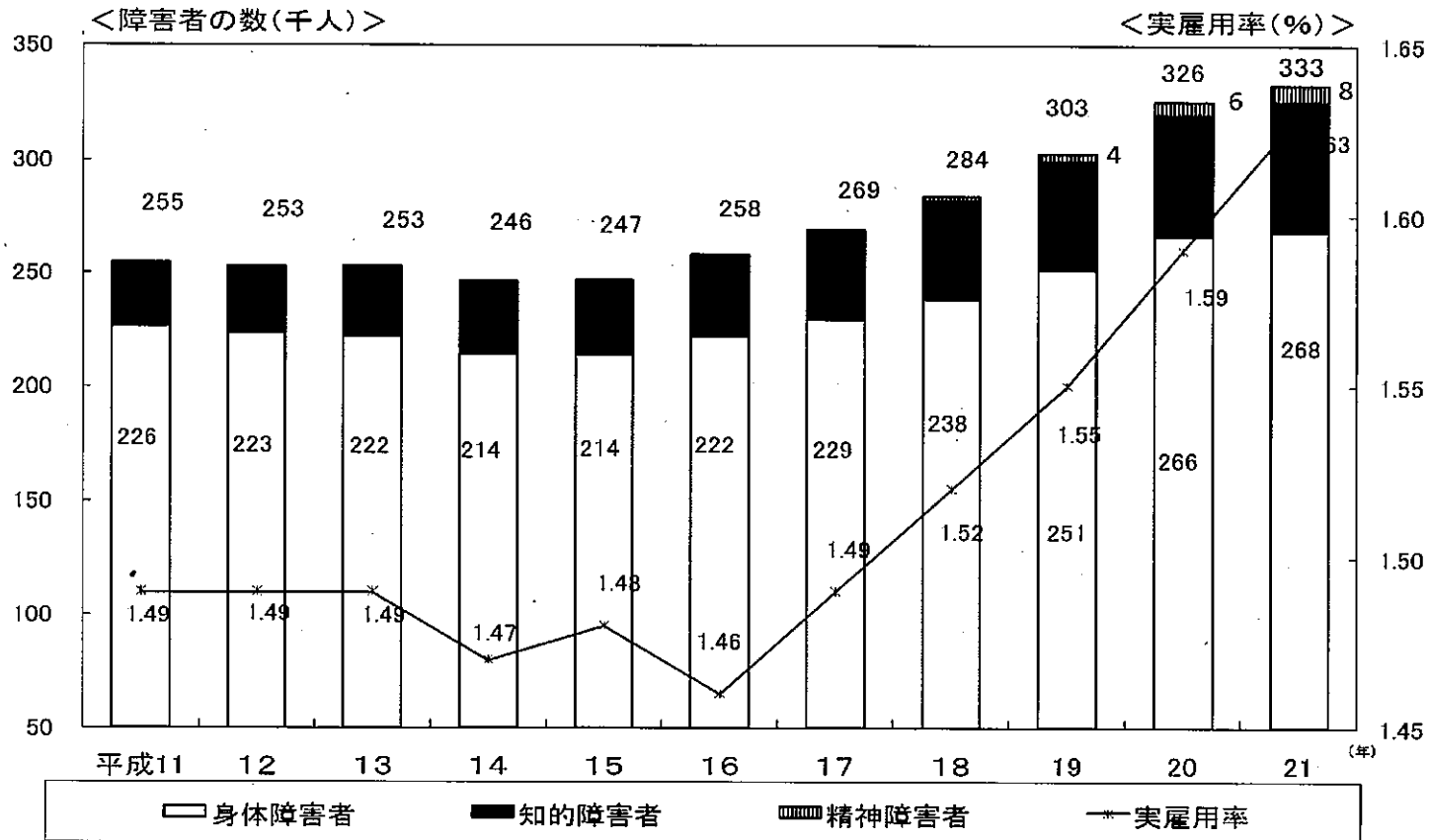


出典: OECD Database "LFS by sex and age" (<http://stats.oecd.org/>)

注: アメリカ、スウェーデンの「15～19歳」の欄は、「16～19歳」である。

障害者雇用の状況（障害者の雇用数）

○ 障害者実雇用率は上昇しているが、法定雇用率(1.8%)達成企業割合は半分以下(45.5%(平成21年6月1日現在))

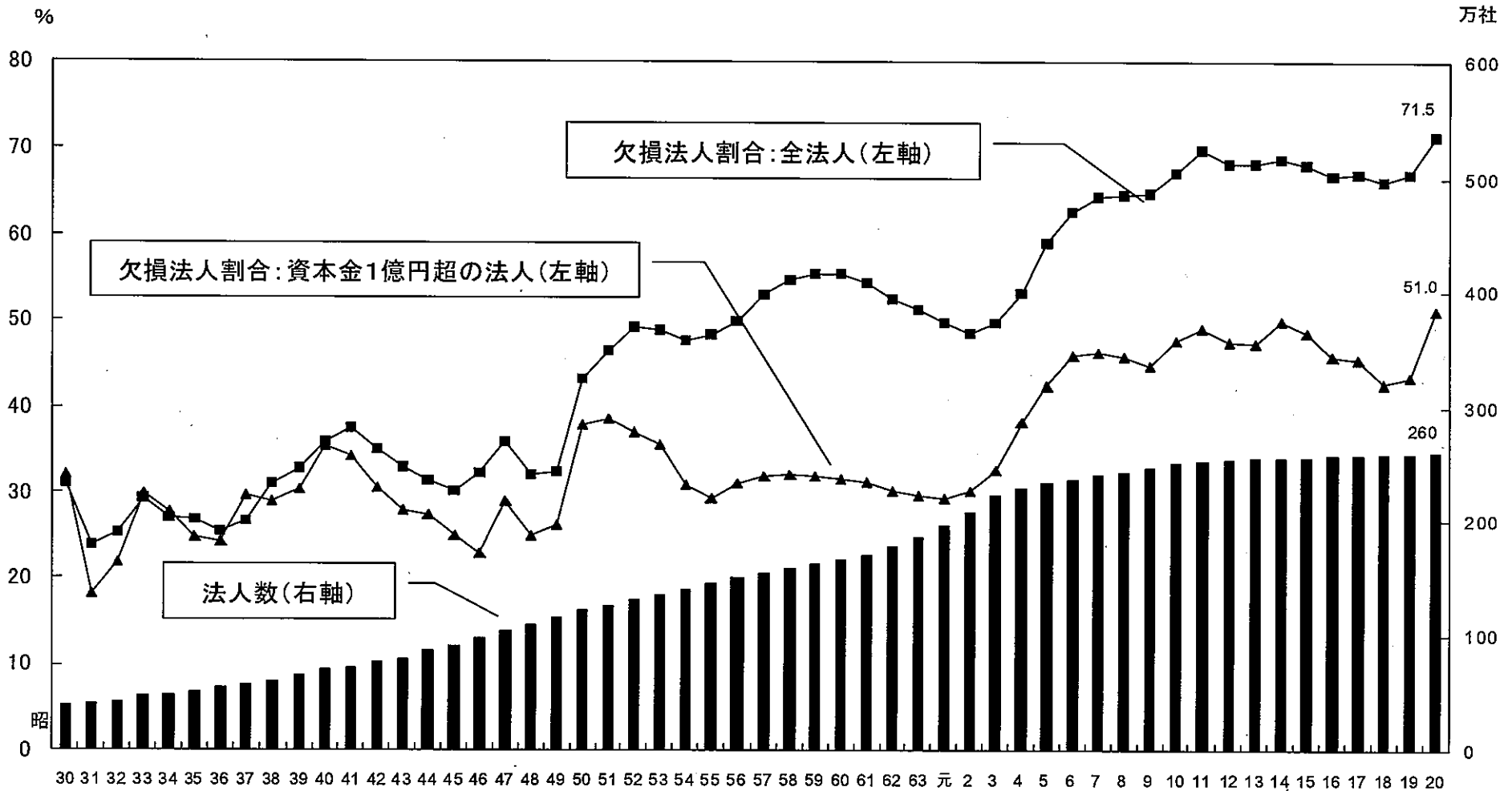


(注)雇用義務のある56人以上規模の企業の集計

「障害者の数」は以下の者の合計。

- ・身体障害者、知的障害者、重度身体障害者である短時間労働者、重度知的障害者である短時間労働者は1人カウント
- ・重度身体障害者、重度知的障害者は2人カウント
- ・重度身体障害者である短時間労働者、重度知的障害者である短時間労働者は1人カウント
- ・精神障害者である短時間労働者は0.5人

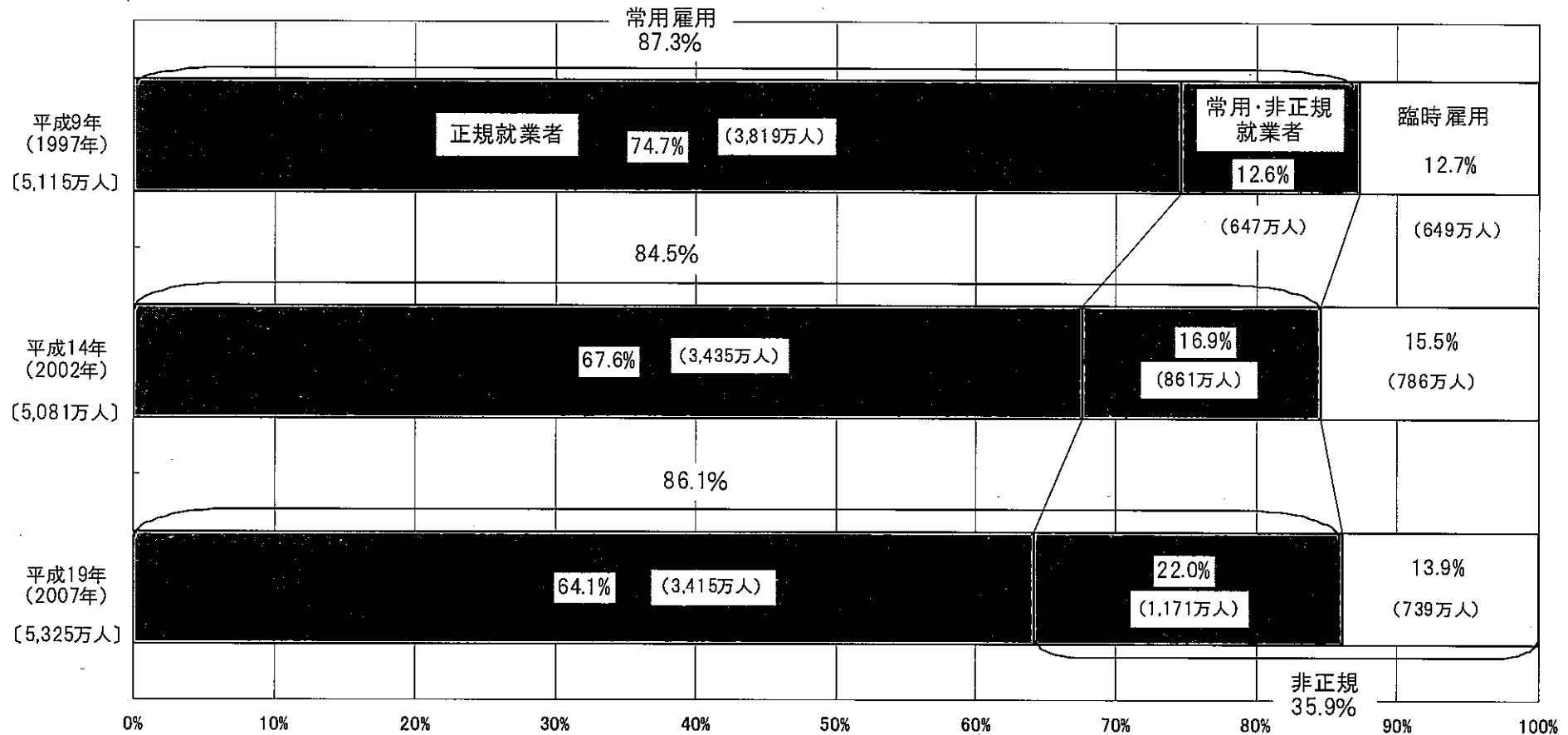
法人数と欠損法人割合の推移



(注) 1. 「会社標本調査」(国税庁)による。
 2. 昭和60年分～平成17年分は各年の2月1日から翌年の1月31日まで、平成18年度分以降は各年の4月1日から翌年の3月31日までの間に終了した事業年度を対象期間としている。
 3. 平成15年分～平成20年度分の全法人は連結法人を含むが、資本金別は連結法人を含まない。
 4. 資本金別について、平成19年度以前は「資本金1億円未満法人」及び「1億円以上の法人」の計数である。

雇用者の地位・雇用形態の構成比の推移 (役員を除く)

最近10年間で、正規就業者の比率は10%程度下がり、代わりに常用・非正規就業者が同程度増加。



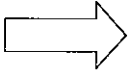
- (注) 1. 会社、団体、官公庁などに雇われている雇用者のうち、役員を除く者の構成比。「常用雇用者」とは、臨時雇と日雇い以外の者。
 2. 「正規職員」とは、臨時雇い・日雇い以外の常用雇用者のうち、「一般職員」又は「正社員」などと呼ばれている者。
 3. 「常用・非正規」とは、常用雇用者のうち、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」の合計
 4. 「臨時雇用」とは、「臨時雇(1か月以上1年以内の雇用契約で雇われている者)」と「日雇(日々又は1か月未満の雇用契約で雇われている者)」の合計

(出典) 総務省「就業構造基本調査」より作成

各種統計や社会保険制度における「雇用形態」の定義

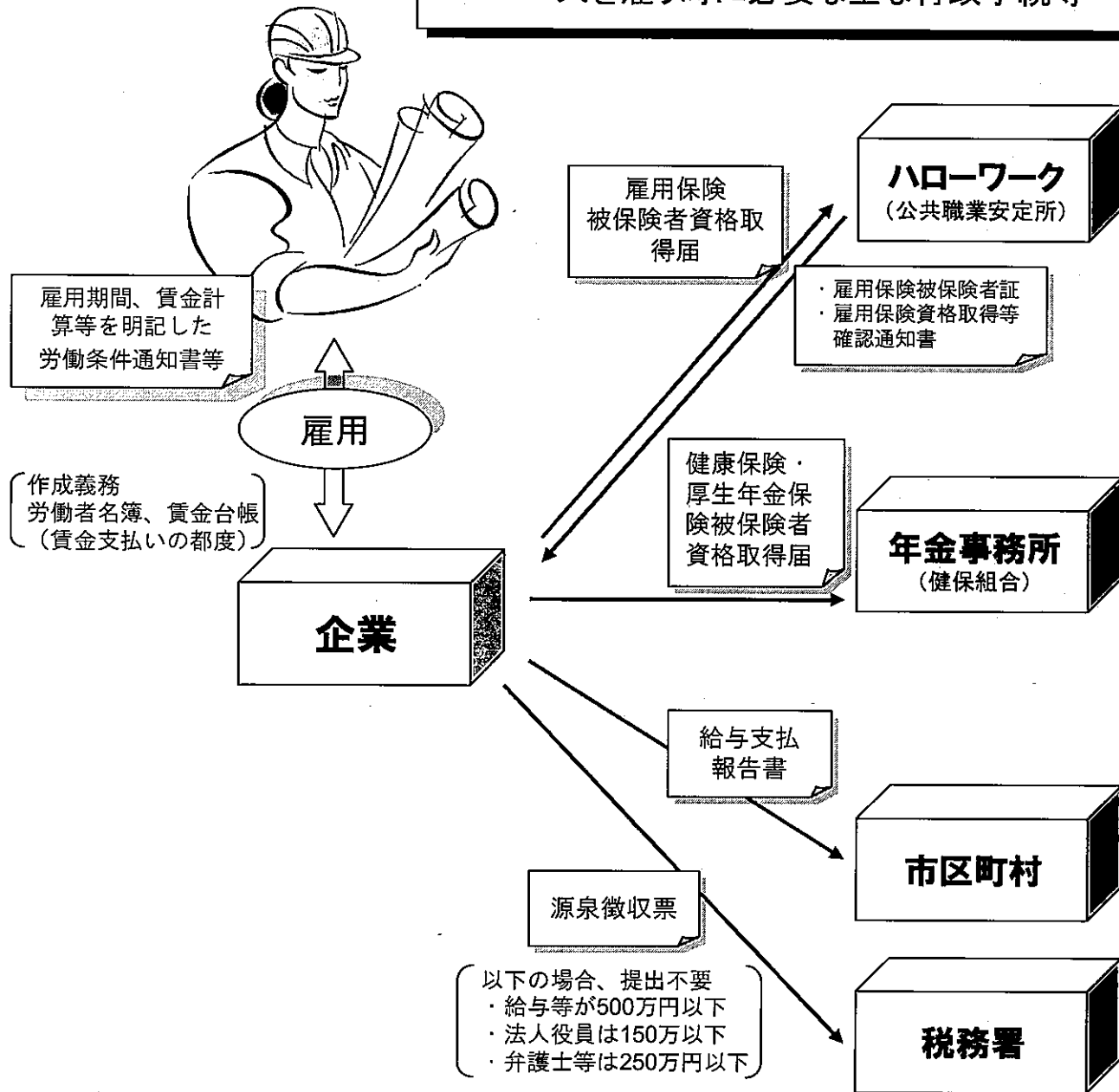
各種統計調査においても、「正規雇用」の分類は、勤務先での一般的呼称や雇用主・雇用者の認識に依拠しており、厳密な客観的定義は困難。個々の雇用者数の把握には、制度的に利用可能な雇用保険関係データを用いることが必要。

	調査時期	調査対象	「常用雇用者」の定義	「正規雇用」の分類決定	備考
労働力調査 〔総務省〕	毎月	世帯	1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者で「役員」以外の者	勤務先での一般呼称 (本人の認識による)	・一般常用雇用者にはパート、アルバイトも含まれる ・雇用形態(正規の職員・従業員等)は勤務先での呼称
毎月勤労統計調査 〔厚生労働省〕	毎月	事務所	事業所に使用され給与を支払われる労働者(船員法の船員を除く)のうち、 ①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者 ②日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者	「正社員(正規職員)」の分類はない	・常用労働者にはパート、アルバイト、日雇いも含まれる
企業活動基本調査 〔経済産業省〕	毎年	企業	1か月を超える雇用契約者と当該年度末又は最寄りの決算期の前2か月においてそれぞれ18日以上雇用した者	勤務先での一般呼称 (企業の認識による)	・常用雇用者には、パート、アルバイト、日雇いも含まれる ・雇用形態(正社員・正職員など)は勤務先での呼称

	被保険者の定義		備考
雇用保険	○31日以上の雇用が見込まれること ○1週間の所定労働時間が20時間以上	 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">制度的に利用可能な雇用関係データ</div>	・被保険者には、パートやアルバイトも含まれる
健康・厚生年金保険	○適用事業所(特定事業を行う常用労働者5人以上の個人事業所及び法人事業所等)に常時使用されている70歳(健康保険については75歳)未満の者 ○パートは1日又は1週の所定労働時間及び1ヶ月の所定労働日数が一般労働者の概ね4分の3以上		・被保険者には、パートやアルバイトも含まれる

人を雇う時に必要な主な行政手続等

【雇用者数の計測に際しての論点】



【雇用保険】

- 被保険者の範囲
 - ① 31日以上雇用が見込まれる
 - ② 1週間の所定労働時間が20時間以上
 (注) パートであっても、上記条件を満たす場合は被保険者となる
- 事業所単位で管理
- 雇用保険被保険者番号で管理

【健康保険・厚生年金保険】

- 被保険者の範囲
 - 適用事業所(特定事業を行う常用労働者5人以上の個人事業所及び法人事業所等)に常時使用されている70歳(健康保険については75歳)未満の者
 - (注) パートは、1日及び1週の所定労働時間及び1ヶ月の所定労働日数が一般労働者の所定労働時間・日数の概ね4分の3以上であれば、被保険者となる。
- 事業所又は事業主単位等で管理(一括事業所適用制度による承認企業は本社での一括管理可能)
- 基礎年金番号、被保険者証記号番号で管理

【給与支払報告書】

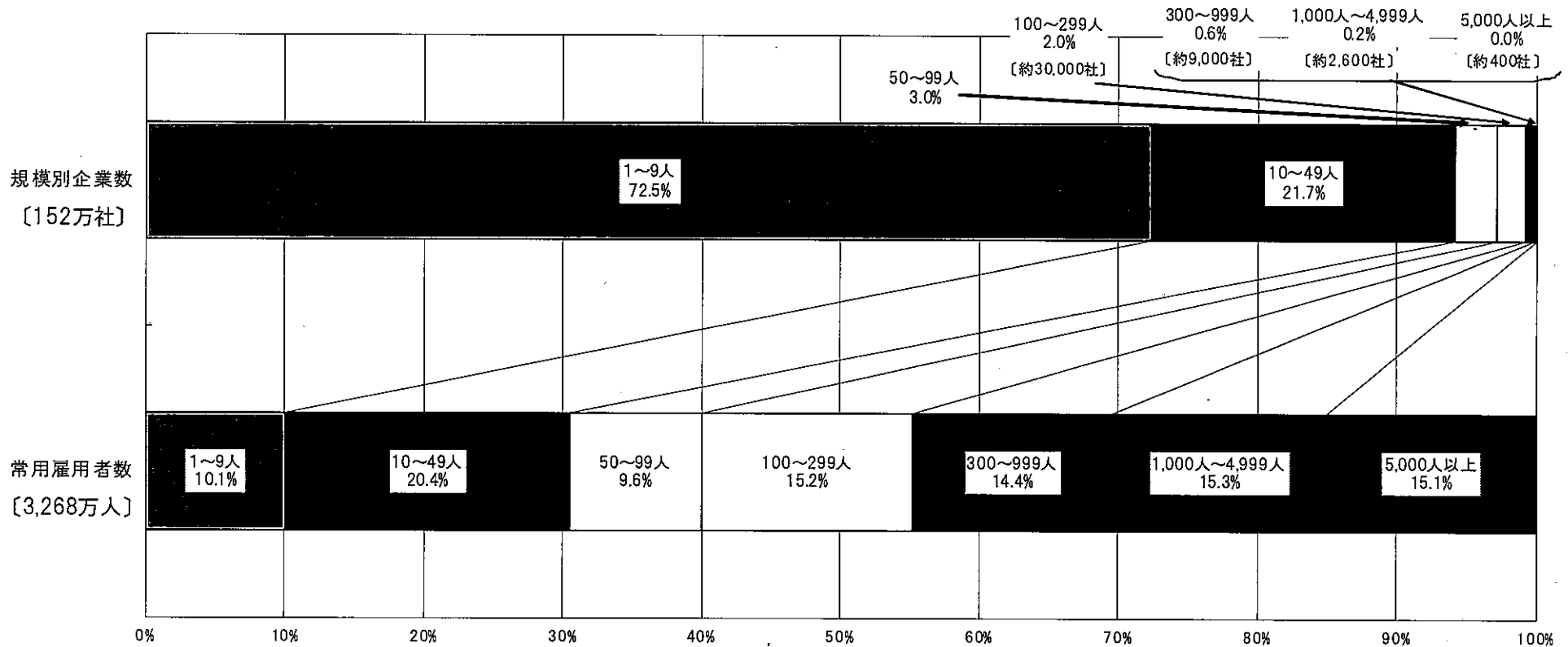
- 従業員の居住している市町村にそれぞれ送付されるため、特定企業の雇用者数を計測するために、関連する全市町村分を再集計することは実務的にも困難。

【源泉徴収票】

- 提出不要基準が高いため、常用雇用者の計測用に適さない。

会社企業における常用雇用者規模別の企業数と常用雇用者数の構成比
(2006年)

日本の会社企業における常用雇用者の半数以上は、雇用者100人以上の企業により雇用されている。

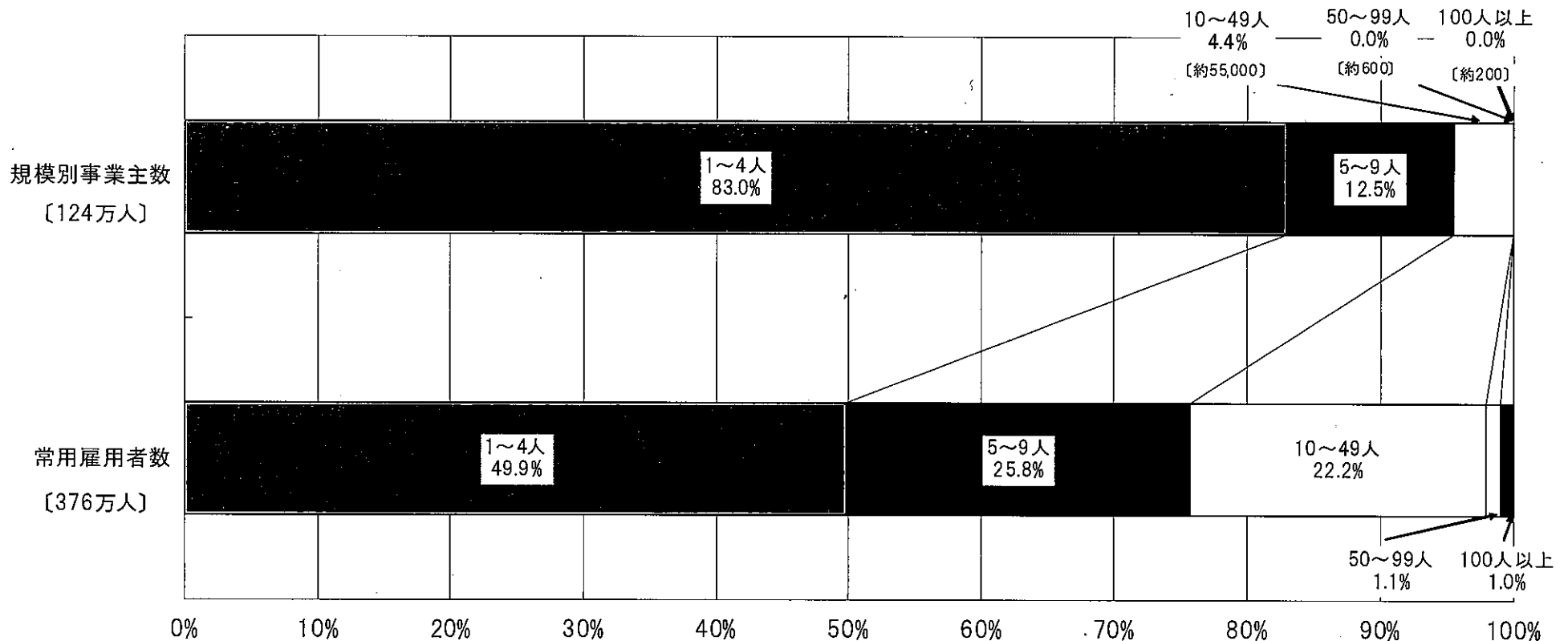


(注) 1. 雇主が「会社企業」(経営組織が株式会社(有限会社を含む)、合名会社、合資会社、合同会社及び相互会社で、本所と支所を含めた全体をいう。)のものを集計。
2. 「常用雇用者」とは、期間を定めずに雇用されている人若しくは1か月を超える期間を定めて雇用されている人又は調査日前2か月間でそれぞれ18日以上雇用されている人。

(出典) 総務省「平成18年事業所・企業統計調査」より作成

個人経営における常用雇用者規模別の事業主数と常用雇用者数の構成比
(2006年)

個人経営の事業所の場合は、事業主数で見ても常用雇用者数で見ても、小規模な事業所の比率が高い。



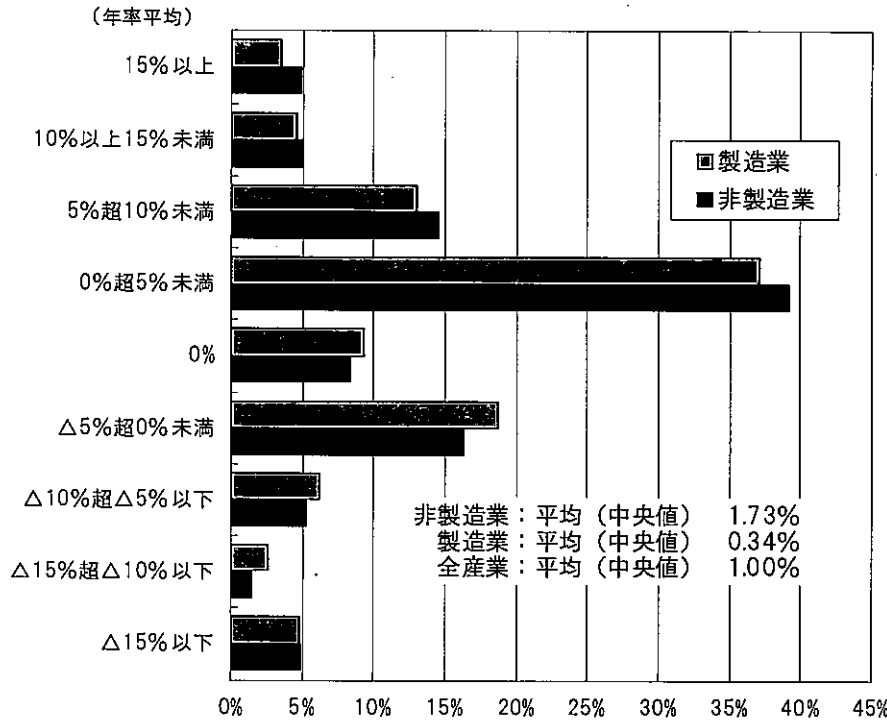
- (注) 1. 雇主が「個人」のものを集計。会社や法人組織になっていなければ、共同経営の場合も個人経営に含めている。
 2. 常用雇用者が居ない場合にはカウントしていない。なお、家族従業者であっても、実際に雇用者並みの賃金・給与を受けて働いている人は、「常用雇用者」に含めている。
 2. 「常用雇用者」とは、期間を定めずに雇用されている人若しくは1か月を超える期間を定めて雇用されている人又は調査日前2か月間でそれぞれ18日以上雇用されている人。

(出典)総務省「平成18年事業所・企業統計調査」より作成

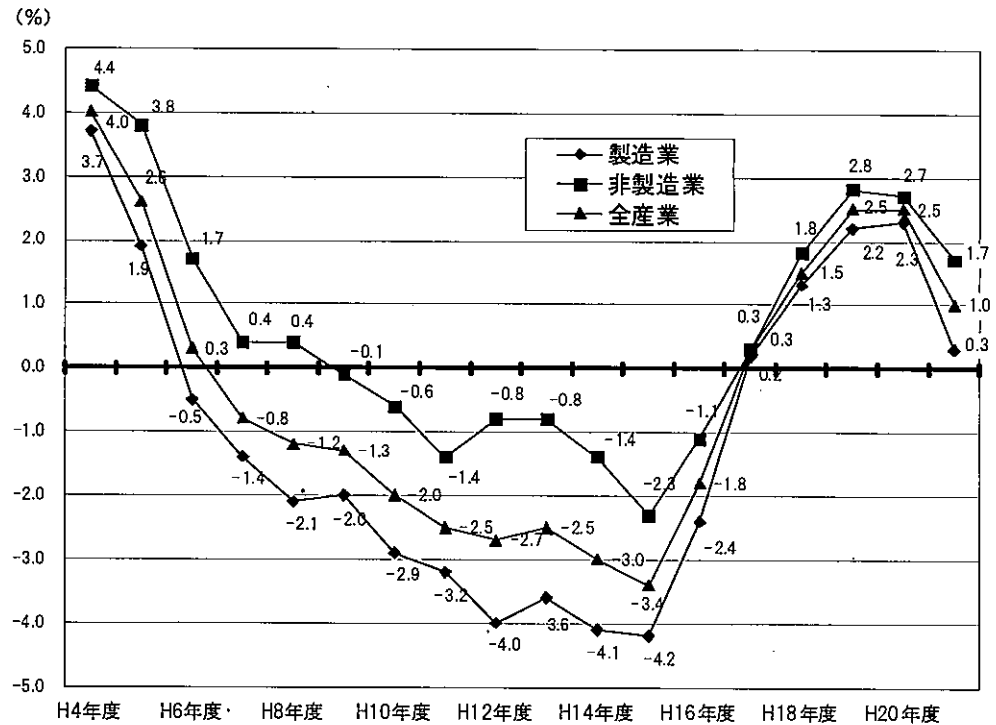
過去3年間において従業員数を増加・減少させた企業の割合
(内閣府「企業行動に関するアンケート調査」による)

従業員数を積極的に増加させる企業の割合は限られている。また、増加率の推移を見た場合、非製造業が製造業を上回っている。

【過去3年間における従業員数の増加率・減少率(年度平均)】



【過去3年間における従業員数の増加率・減少率の推移(年度平均)】



1. 東京、大阪、名古屋の証券取引所第1部及び第2部に上場する企業(約2,500社)に対して、内閣府経済社会総合研究所が毎年実施しているアンケート調査の結果。平成21年度調査基準日は、平成22年1月15日。有効回答数は、1,032社(42.0%)。
2. 業種分類は証券コードによる。

(出典) 内閣府経済社会総合研究所「企業行動に関するアンケート調査(平成21年版)」

雇用創出と消失の集中度 (学術研究による)

限られたわずかな事業所が、大規模な雇用創出・消失を行い、雇用創出数・消失数の多くの割合を占めている。

照山博司氏(京大教授)・玄田有史氏(東大教授)の研究

雇用創出・消失の集中度(2002年)

事業所当たり 常用労働者 年間純増減数	雇用拡大部門				
	全事業所に 占める割合	雇用拡大事業所に占める		雇用創出に占める	
		比率(%)	累積	割合(%)	累積
25人以上	0.9	3.0		18.6	
10-24人	2.0	6.8	9.8	18.0	36.7
5-9人	3.8	12.7	22.6	15.4	52.1
3-4人	5.9	19.6	42.2	20.8	72.9
1-2人	17.3	57.8	100.0	27.1	100.0

事業所当たり 常用労働者 年間純増減数	雇用縮小部門				
	全事業所に 占める割合	雇用縮小事業所に占める		雇用消失に占める	
		比率(%)	累積	割合(%)	累積
25人以上	1.2	3.3		30.8	
10-24人	2.2	5.9	9.2	13.7	44.5
5-9人	4.5	12.2	21.3	15.3	59.8
3-4人	6.8	18.7	40.0	16.5	76.3
1-2人	21.9	60.0	100.0	23.7	100.0

・厚生労働省「雇用動向調査」の個表データ(事業所票)のうち、失業率が最も高くなった2002年のものを特別集計し、各事業所の1月初から12月末にかけての1年間を通じた雇用変動を調査。

・年2回の調査を通じて存続していることが確認された事業所につき、雇用拡大部門と雇用縮小部門に振り分けを行い、それぞれに占める事業所構成比と雇用創出(消失)に占める割合を計算。



【結果】

・年間10人以上の雇用純増事業所は、全事業所の2.9%、雇用創出事業所の9.8%に過ぎないが、それらのわずかな事業所が、雇用創出全体の36.7%を生み出している。

・逆に、年間1~2人以上の増加が、雇用拡大事務所の57.8%と最大の構成となっているが、雇用創出全体に占める貢献度は、27.1%に過ぎない。

・雇用消失についても同様の傾向。

(出典)照山博司・玄田有史「1990年代後半から2000年代前半の雇用深刻化に関する検証—雇用創出・消失の動向と存廃・開廃効果への分解」 p.147 図4-5
(樋口美雄編集「バブル・デフレ期の日本経済と経済政策6「労働市場と所得分配」所収)

雇用促進税制の外国事例

雇用促進税制の外国事例（概要）

○ 米国

- ・ 失業者等を雇用し、かつ、当該雇用に際して他の被用者の解雇を伴わない場合、当該企業に対して、社会保障税の一部（公的年金部分の雇用主負担分）免除。
- ・ 当該被用者を52週間継続して雇用する等の要件を満たした企業に対して、当該52週間の給与の6.2%または1,000ドル（約9万円）のうちいずれか少ない額の税額控除。

○ 韓国

中小企業が常時勤労者の人数を前課税年度より増加させた場合、その増加分一人あたり、300万ウォン（約22万円）の税額控除を適用。なお、控除を受けた課税年度終了後2年以内に常時勤労者数が減少した場合、その減少分一人につき300万ウォンを、減少が生じた課税年度の税額に上乘せして納付しなければならない。

諸外国における雇用促進に係る主な税制措置 アメリカ①（未定稿）

1. 米国再生・再投資法における就労機会提供目的の税額控除の対象者拡充（2009年2月成立）

【法人所得税等】（2009～11年で約2億ドル（約170億円）の減収）

一定の者（特定の公的扶助を受けている者等）を雇用した企業に適用される就労機会提供目的の税額控除制度（1996年導入）について、要件となる被用者の範囲を失業中の退役軍人や定職に就いていない若年者にも拡大（2009年及び2010年の時限措置）。

（参考）就労機会提供目的の税額控除（1996年導入）

1. 適用要件

- ・2011年8月末までに雇用主が特定の公的扶助を受けている者や障害を負った退役軍人等を雇用
- ・被用者は、上記対象者に該当する旨の宣誓書に署名（注1）
- ・雇用主は原則として宣誓書を州労働安定局（State Employment Security Agency）に送付し、証明書を入手 等

2. 優遇措置

原則として、雇用した初年度に限り、被用者一人当たり2,400ドル（約20万円）を限度として給与の40%相当額の税額控除。（注2）

（注1）虚偽の宣誓を行った場合は罰金等が科される。

（注2）年間労働時間が年間120時間以上400時間未満の場合は、給与の25%が税額控除。

（注3）コンプライアンス確保等の観点から、被用者が申告を行う際に、給与の支払額、所得税や社会保障税の源泉徴収額、雇用主・被用者の納税者番号等が内国歳入庁に報告される。

（備考）邦貨換算レートは、1ドル＝85円（基準外国為替相場：平成22年（2010年）8月中における実勢相場の平均値）

諸外国における雇用促進に係る主な税制措置 アメリカ②（未定稿）

2. 雇用対策法における新規雇用及び雇用維持のための税制等インセンティブ（2010年3月成立）

【社会保障税及び法人所得税等】

（2010～12年で約120億ドル（約1.0兆円）の減収）

- (1) 失業者等を雇用し、かつ、当該雇用に際して他の被用者の解雇を伴わない場合、当該企業に対して、社会保障税の一部（公的年金部分の雇用主負担分）免除。
- (2) 当該被用者を52週間継続して雇用する等の要件を満たした企業に対して、当該52週間の給与の6.2%または1,000ドル（約9万円）のうちいずれか少ない額の税額控除。

【適用要件】

上記(1)の要件

- ① 2010年2月4日から12月31日までに失業者等（主要株主や親族等を除く）を雇用
- ② 当該失業者等が雇用時の直近60日間の総勤労時間が40時間以内であることを宣誓書に署名
- ③ 当該雇用が現在の被用者の解雇を伴わない 等

上記(2)の要件

- ① 上記(1)の社会保障税免除の対象となる被用者の雇用を52週間継続
- ② 当該52週のうち、後半26週の給与総額が前半26週の給与総額の80%以上

(注1) 当該優遇措置と就労機会提供目的の税額控除を同時に受けることはできない。

(注2) コンプライアンス確保等の観点から、被用者が申告を行う際に、給与の支払額、所得税や社会保障税の源泉徴収額や雇用主及び被用者の納税者番号等が内国歳入庁に報告される。

(注3) 虚偽の宣誓を行った場合は罰金等が科される。

(注4) 現在、社会保障税は労使折半であり、各々の負担については、公的年金部分は給与または106,800ドル（約908万円）のいずれか少ない額に6.2%を乗じた金額、メディケア部分は給与の1.45%である。

(注5) 当該措置による社会保障年金信託基金の収入減少分については、一般会計からその同額が繰り入れられる。

(注6) (2)の措置は、要件を満たす時期が到来していないため、税額控除の申請方法は公表されていない（2010年9月現在）。

(備考) 邦貨換算レートは、1ドル=85円（基準外国為替相場：平成22年（2010年）8月中における実勢相場の平均値）

(参考) 1. 及び2. の措置の根拠法と当該根拠法における主な税制措置

1. 米国再生・再投資法(2009年2月成立) (約2,880億ドル(約24兆円)の減収)
景気対策のため、主に2009-10年の時限措置として減税を実施
- (1) 低中所得者向け定額型所得税減税 (約1,160億ドル(約9.9兆円)の減収)
 - (2) 代替ミニマム税の軽減措置の1年延長 (約700億ドル(約6.0兆円)の減収)
 - (3) 就労機会提供目的の税額控除の対象者を時限的に拡充 (約2億ドル(約0.02兆円)の減収)
2. 雇用対策法(2010年3月成立) (約10億ドル(約0.1兆円)の増収)
雇用促進のため、時限措置として新規雇用に係る減税等を実施
- (1) 新規雇用等のための施策 (約176億ドル(約1.5兆円)の減収)
 - ・ 失業者等の新規雇用に対する社会保険料免除 (約76億ドル(約0.6兆円)の減収)
 - ・ 失業者等の継続雇用に係る税額控除 (約54億ドル(約0.5兆円)の減収)
 - (2) 国際課税の強化 (約186億ドル(約1.6兆円)の増収)

(注) 金額は原則として、法律の成立または予算の発表された年から10年間の見積り。

(注2) 提案の詳細については主なものを抜粋。

(備考) 邦貨換算レートは、1ドル=85円(基準外国為替相場:平成22年(2010年)8月中における実勢相場の平均値)

諸外国における雇用促進に係る主な税制措置 韓国 ① (未定稿)

1. 租税特例制限法一部改正法(2010年3月施行)

(1) 雇用増大税額控除制度【法人税等】(2010年3月1日を含む課税年度及び次年度のみの措置)

中小企業が常時勤労者(注1)の人数を前課税年度より増加させた場合、その増加分一人あたり、300万ウォン(約22万円)の税額控除を適用。なお、控除を受けた課税年度終了後2年以内に常時勤労者数が減少した場合、その減少分一人につき300万ウォンを、減少が生じた課税年度の税額に上乗せして納付しなければならない。

(注1)常時勤労者とは、「勤労基準法」に基づき勤労契約を締結した者のうち、契約期間が1年未満の者、短時間労働者、役員、主要株主やその親族等でない者。

(注2)雇用主は原則として全ての給与所得者の住民登録番号、給与支払額、所得税額等を記載した勤労所得支払調書を税務当局に申告する必要がある。

(2) 中小企業に就職した長期失業者に対する税制支援【所得税】

(2011年6月までの措置)

求職データベースに登録された長期失業中の労働者が求人データベースに登録された中小企業に就職する場合、当該労働者に月100万ウォン(約7万円)の所得控除を3年間適用。

(注1)長期失業中の労働者とは、最終学歴となる学校を卒業・中退してから3年以上経過しており、就職日から3年以内に1年以上継続して勤労所得を稼得していない者を指す。

(注2)労働者は雇用主に対して卒業・中退の証明書を提出し、雇用主は所轄の税務署長に対して氏名、住民登録番号、最終学歴、求職データベースへの登録状況等が記載された明細書を提出しなければならない。

(備考) 邦貨換算レートは、100ウォン=約7.20円(裁定外国為替相場:平成22年(2010年)8月中における実勢相場の平均値)

諸外国における雇用促進に係る主な税制措置 韓国 ② (未定稿)

2. 租税特例制限法一部改正法(2009年3月施行)

雇用を維持する中小企業及びその従業員に対する税制支援【法人税及び所得税】

(2010年12月31日を含む課税年度)

経営上困難があるにも関わらず雇用を維持した中小企業(注1)及び常時勤労者には、それぞれ2010年12月31日を含む課税年度に所得からの特別控除(注2)が認められる。

(注1)以下の条件をすべて満たす中小企業を指す。

- ・当該課税年度の売上額が前課税年度の売上高と比べて一定比率以上減少している。
- ・当該課税年度の常時勤労者1人あたり年間賃金総額が前課税年度よりも減少している。
- ・当該課税年度の常時勤労者数が前課税年度と比べて一定比率以上減少していない。

(注2)特別控除額は以下のように算出される。

中小企業: (前課税年度の常時勤労者1人あたり年間賃金総額－当該課税年度の1人あたり年間賃金総額) ×
当該課税年度の常時勤労者数 × 100分の50

常時勤労者: (前課税年度の当該勤労者の年間賃金総額－当該課税期間の当該勤労者の年間賃金総額) × 100分の50

(備考) 邦貨換算レートは、100ウォン＝約7.20円(裁定外国為替相場:平成22年(2010年)8月中における実勢相場の平均値)

厚生労働省案

雇用促進税制の創設（所得税、法人税、法人住民税）

要望内容

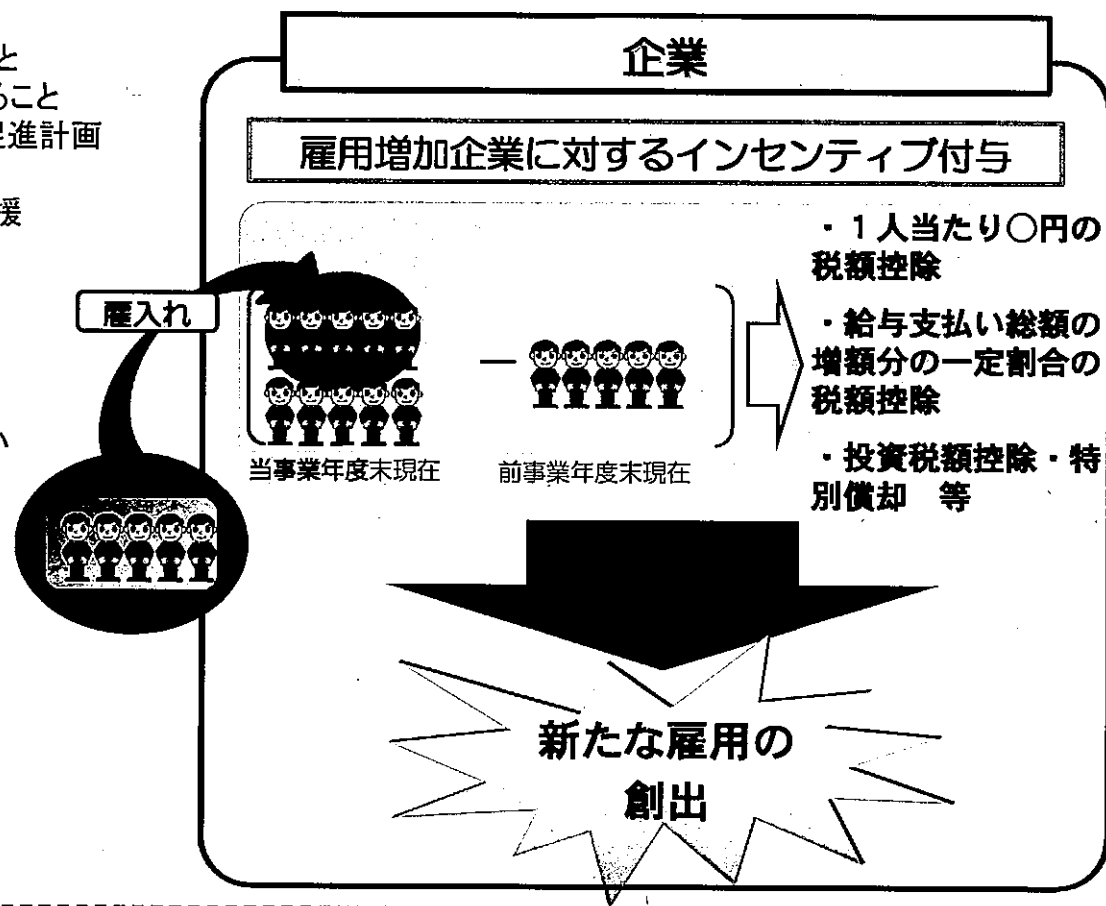
当該年度中に一定以上雇用を増加させた企業に対し、一定の要件の下、税負担を軽減する措置を講ずることを要望する。

【要望の概要】

- ①適用要件：
 - ・年度中に一定以上雇用を増加させたこと
 - ・年度中に事業主都合による離職をしていないこと
 - ・年度中に一定以上給与等支払い額を増加させること
- ②要件確認：
 - ・企業は、目標の雇用増加数等を記載した雇用促進計画（仮称）を作成し、ハローワークへ届出。
 - ハローワークが、当該企業の新規採用を支援
 - 雇用数は雇用保険一般被保険者
 - ・年度終了後、ハローワークは、雇用促進計画通りに雇用増加等を達成したか確認。
 - ・企業が確認を受けた雇用促進計画等を添付し、税務署へ申告。
 - 給与等支払い額の増加を確認し、「質の高い雇用（ディーセントワーク）」を確保
- ③措置内容： 検討中。

【要望の理由】

「新成長戦略実現に向けた3段構えの経済対策」（平22年9月10日閣議決定）を踏まえ、雇用の増加に対する税制上のインセンティブを付与し、もって雇用を促進し、「雇用」を基軸とした経済成長を目指す。



次世代法の認定企業に係る特別償却又は割増償却制度の創設（所得税、法人税）

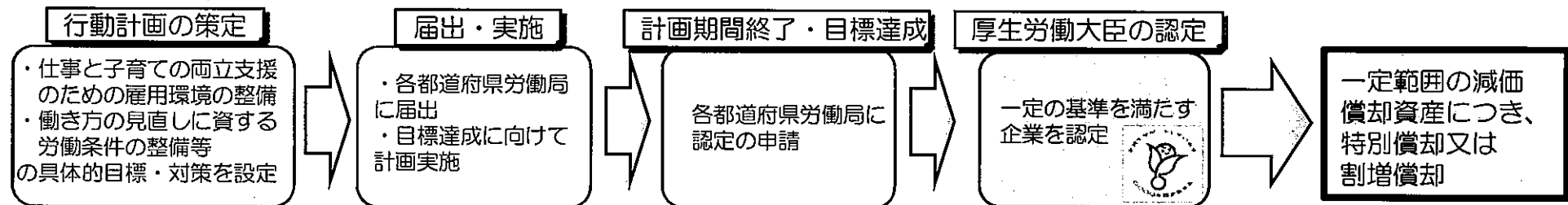
要望内容

次世代法に基づく認定を受けた企業が一定の範囲内で減価償却資産を取得等した場合、特別償却又は割増償却を認めることを要望する。

【要望の概要】

仕事と子育ての両立を可能とする環境整備を促進する観点から、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づく認定を受けた企業が一定の範囲内で減価償却資産を取得等した場合、特別償却又は割増償却を認める。

（注）対象となる減価償却資産の範囲等については検討中。



【要望の理由】

- 仕事と子育ての両立の現状を見ると、女性の第1子出産前後の継続就業率が4割弱に過ぎず、男性の育児休業取得希望は約3割に達するものの、男性の育児休業取得率は1.72%に過ぎない。
- このため、次世代法に基づき、仕事と子育ての両立支援のための雇用環境の整備、働き方の見直しに資する労働条件の整備等を内容とする一般事業主行動計画を策定、実行し、厚生労働大臣の認定を受けた企業の取得等した減価償却資産に対し、特別償却又は割増償却を認めることで、認定企業の事業拡大の支援を通じて、認定企業を増加させることにより、働き続けながら子育てしやすい環境整備を促進する。

障害者を多数雇用する事業所に係る特例措置の拡充（所得税、法人税）

要望内容

障害者を多数雇用する場合の機械等の割増償却制度を延長するとともに、重度障害者の一層の雇用促進を図る観点から、適用対象の拡大を要望する。

【現行制度の概要】

障害者を多数雇用する場合の機械等の割増償却制度（所得税、法人税）

障害者を多数雇用する事業所



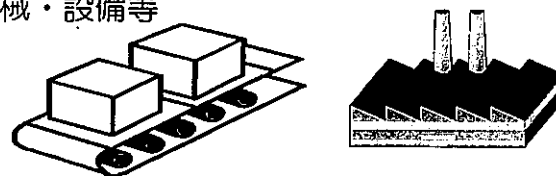
要件（①②のいずれかを満たすこと）

- ①障害者雇用割合が50%以上（※1）
- ②障害者雇用割合25%以上（※1）
かつ障害者を20人（※1）以上雇用

普通償却費
+
普通償却限度額の24%
(工場用建物及び施設は32%)

減価償却資産

減価償却を行う年又はその前5年以内の各年において取得、製作、建設した機械・設備等



【要望の概要・理由】

現行制度の要件は、上記①②のいずれかを満たすこととされているが、就労のより困難な重度障害者（※2）の一層の雇用促進を図るため、

③ 20人（※3）以上の障害者を雇用し、かつそのうち重度障害者の割合が50%（※3）以上であることを新たな要件として追加し、上記①②に加え、③のいずれかを満たすことで割増償却制度の適用対象とする。

*1:ダブルカウントあり(短時間以外の重度障害者は1人を2人と、重度以外の障害者である短時間労働者は1人を0.5人とカウント)

*2:重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者

*3:ダブルカウントなし

經濟產業省案

グリーン投資減税

◆ 省エネ効果・CO2削減効果の高い設備への投資<グリーン投資>を重点的に支援し、低炭素社会の構築に向けた成長の起爆剤とする。

強靱で持続可能な
エネルギー需給構造
の構築

環境エネルギー
産業・市場の成長

我が国の民間企業
によるグリーン投資
を促進する
・特別償却 ・税額控除

<エネルギー基本計画>(平成22年6月閣議決定)

○エネルギー起源CO2は、2030年に1990年比▲30%程度もしくはそれ以上の削減。

○2020年までに、一次エネルギー供給に占める再生可能エネルギーの割合10%。

<新成長戦略>(平成22年6月閣議決定)

○2020年までに「50兆円超の環境関連新規市場」、「140万人の環境分野の新規雇用」。

再生可能エネルギー

(例:太陽光発電設備)

導入拡大の余地の大きい分野を中心に幅広く支援。

(例:ハイブリッド建機(新規))
業界特定性の高い設備を排除し、業界横断的で、よりCO2排出削減効果の高い機器を対象を重点化。

業務部門

(例:LED照明)

エネルギー効率改善の大きい設備を中心に幅広く支援。新築のみならず、既築の「省エネ改修」も対象に。

運輸部門

(例:プラグインハイブリッド自動車(新規))

今後、加速度的に普及・拡大を目指す分野を重点的に支援。

【税制措置内容】○特別償却:償却率40%(現行30%)

○税額控除:中小企業のみ7%

○税制措置期間:現行の2年から3年に拡大

【減収額】○403億円(H23年度見込)

【効果】○本税制措置を講ずることにより、対象設備への投資額は2倍以上に。

※経産省アンケートによる試算。