

平成 23 年度税制改正（租税特別措置）要望事項（**新設**・拡充・延長）

（ 内閣府 ）

制 度 名	女性の再就職促進のための税制上の優遇措置		
税 目	法人税		
要 望 の 内 容	<p><適用対象> 次世代育成対策推進法に基づく「くるみんマーク」を取得しており、当該措置の適用事業年度において、現在無業であり、かつ、前職の離職時から1年以上経過している女性（以下「再就職を希望する女性」）を20名以上正規職員として雇用した企業</p> <p><措置の内容> 例えば、適用事業年度において再就職を希望する女性を20名以上正規職員として雇用した場合に、当該女性職員の人件費の30%を法人税額から控除する（さらに、翌事業年度においても、初年度と同額を法人税額から控除する）、または、資産の割増償却を認める等の措置を創設する。</p>		
	平年度の減収見込額 （制度自体の減収額）	▲1263 百万円 （ — 百万円）	

新設・拡充又は延長を必要とする理由	<p>(1) 政策目的</p> <p>出産・育児を機に退職し、現在無業であるが就業を希望している女性の正規職員としての再就職を促進する。</p> <p>(2) 施策の必要性</p> <p>今後、少子高齢化を迎えるわが国において、労働力人口の確保は重要な課題である。</p> <p>わが国の女性の就業率は7割弱とOECD諸国の中でも低い水準にある。また、働いている女性の6割が妊娠・出産を機に仕事を辞めており、労働力人口比率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代公判と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形となるM字カーブを描いている。</p> <p>しかし、非労働力人口のうち就業を希望している女性の数は345万人にものぼり、これは男女合わせた就業希望者全体の約7割を占めている。さらに、女性の就業希望者を年齢階級別に見ると、345万人の過半数である184万人が、M字のくぼみの年齢階級にあたる25～44歳である。</p> <p>このように、働き盛りの年代で就業を希望する女性が多く存在しているにも関わらず、実際の就業率が国際的に見て低いこと背景には、出産等により就業中断が生じやすく、かつ、出産等によりいったん退職した女性の再就職が困難であることが関係していると考えられる。</p> <p>そこで、労働力人口の確保、ひいては経済の持続的成長を実現するべく、企業に対し、出産等により就業を中断した女性を雇用するためのインセンティブを付与する必要がある。</p> <p>なお、平成22年6月18日に閣議決定された「新成長戦略」には、女性をはじめ潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加促進がわが国の成長力を支える上で必要である旨が記載されている。</p> <p>また、平成22年7月23日に出席された男女共同参画会議の内閣総理大臣に対する答申（「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」）においても、女性の能力が十分に発揮できるようにするため、ポジティブ・アクションを積極的に推進することが基本的方向として示されており、その具体的取組のひとつとして、男女共同参画に積極的に取り組む企業に対し、税制を含む支援の在り方を検討する旨が記載されている。</p>		
	合理性	政策体系における政策目的の位置付け	男女共同参画社会の形成の促進
		政策の達成目標	25～44歳の女性の就業率の向上
		租税特別措置の適用又は延長期間	2年間
今回関連	同上の期間中の達成目標	—	

		政策目標の達成状況	—
有効性		要望の措置の適用見込み	—
		要望の措置の効果見込み(手段としての有効性)	—
相当性		当該要望項目以外の税制上の支援措置	—
		予算上の措置等の要求内容及び金額	—
		上記の予算上の措置等と要望項目との関係	—
		要望の措置の妥当性	実際に負担した人件費の額に応じた優遇措置を受けられることは、一律の額が給付される補助金と比較して企業にとってより強いインセンティブとなる。
これまでの租税特別措置の適用実績と効果 に関連する事項		租税特別措置の適用実績	—
		租税特別措置の適用による効果(手段としての有効性)	—
		前回要望時の達成目標	—

	前回要望時からの達成度及び目標に達していない場合の理由	—
これまでの要望経緯		—