

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）

（経済産業省）

制 度 名	中小企業等基盤強化税制（教育訓練費）			
税 目	所得税、法人税 租税特別措置法第 10 条の 4、第 42 条の 7、第 68 条の 12 租税特別措置法施行令第 5 条の 6、第 27 条の 7、第 39 条の 42 租税特別措置法施行規則第 5 条の 9、第 20 条の 3、第 22 条の 25			
要 望 の 内 容	適用期限を延長する。（2 年間）			
新 設 ・ 拡 充 又 は 延 長 を 必 要 と す る 理 由		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;"> 平年度の減収見込額 （制度自体の減収額） </td> <td style="text-align: center;"> - 百万円 （ 31,900 百万円） </td> </tr> </table>	平年度の減収見込額 （制度自体の減収額）	- 百万円 （ 31,900 百万円）
平年度の減収見込額 （制度自体の減収額）	- 百万円 （ 31,900 百万円）			
	<p>(1) 政策目的</p> <p>中小企業における人材投資は、大企業に比べ依然低調なままとなっており、人材育成が困難となっている状況にある。</p> <p>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) 施策の必要性</p> <p>中小企業においては、大企業に比べ人材育成が困難な状況にある。人材能力の停滞は、労働生産性の停滞につながり、更なる人材の質の低下という悪循環に陥る懸念がある。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のを後押しし、人材能力の向上と生産性の向上の自立的な好循環の醸成を図ることが必要である。</p>			

今 回 の 要 望 に 関 連 す る 事 項	政策体系 における 政策目的の 位置付け	政策名：1．経済産業政策 施策名：01 産業人材
	政策の 達成目標	中小企業の人材投資を加速させることによって、中小企業の生産性の向上や、経営環境の変化への対応を実現し、わが国の中小企業の収益の増加、競争力の強化を図ることを目的とする。 特に中小企業の労働生産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、中小企業の教育訓練割合を大企業並み（0.42%程度）とすることを目標とする。
	租税特別措置の適用又は延長期間	平成23年4月1日～平成25年3月31日（2年間）
	同上の期間中の達成目標	平成24年度における中小企業の教育訓練割合を、0.30%とすることを目標とする。
	政策目標の達成状況	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% 平成22年 0.286% 平成23年 0.294% 平成24年 0.305% （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。）
有効性	<ul style="list-style-type: none"> ・適用見込み件数（経済産業省試算） 平成22年度：242,161件 平成23年度：179,492件 平成24年度：226,529件 ・利用可能企業数（経済産業省試算） 平成22年度：798,364件 平成23年度：591,794件 平成24年度：591,794件 <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。企業にとって労働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。 なお、平成22年度に中小企業庁が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ているが、本税制がなかった場合には中小企業の教育訓練投資が大企業と比較して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</p>	

		<p>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)</p> <p>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、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>
相 当 性	当該要望項目以外の税制上の支援措置	なし
	予算上の措置等の要求内容及び金額	<p>(参考)</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>
	上記の予算上の措置等と要望項目との関係	<p>(参考)</p> <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>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>
要望の措置の妥当性	<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インセンティブとなっている。</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>	
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	<p>・適用件数(経済産業省試算)</p> <p>平成20年度: 95,329件</p> <p>平成21年度: 120,313件</p> <p>・適用実績(減収額)(経済産業省試算)</p> <p>平成20年度: 6,802百万円</p> <p>平成21年度: 7,476百万円</p> <p>なお、平成22年度に実施したアンケートによると、業種別では製造業の利用率が高いものの、大幅な偏りはみられない。</p>

	<p>租税特別措置の適用による効果(手段としての有効性)</p>	<p>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 倍となっている。</p>
	<p>前回要望時の達成目標</p>	<p>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を実現し、わが国の中小企業の収益の増加、競争力の強化を図る。</p>
	<p>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</p>	<p>前回要望時の期間中における教育訓練費割合の目標は達成しているが、中小企業の人材投資は依然として低い水準にあり、大企業と中小企業の格差は依然として大きく、中小企業の生産性・競争力の劣後が懸念されることから、新たに教育訓練割合の目標値を大企業並み(0.42%程度)として設定する。</p>
<p>これまでの要望経緯</p>	<p>平成 17 年度 創設 平成 20 年度 1 年間延長(中小企業のみを対象とするとともに総額型を導入) 平成 21 年度 2 年間延長</p>	