

要望理由

(1) 政策目的

【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上の優遇措置】

労働人口の減少が見込まれる中、女性の労働力を活用することは国の重要な政策課題の一つである。しかしながら、女性の就業状況を見ると、出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多く、女性の労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いている。

また、少子化対策は国の基本に関わる最重要政策課題であるが、少子化の背景には、とりわけ女性にとっては、就労と出産・子育てに関しての希望と現実の乖離が存在している、このため、このような乖離を生み出している社会的要因を取り除くを通じ、国民の希望する結婚・出産、子育てが実現できる社会経済環境を整備することが我が国にとって不可欠な政策課題である。

このように、希望する全ての人が子育てをしながら働き続けやすい環境を整備することは、女性の労働力を活用する面からも、少子化対策の面からも必要とされており、また、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会を目指すためにも、企業における育児支援の取組を促進するものである。

【時間外労働の削減等に積極的に取り組んだ企業に対する税制上の優遇措置】

仕事と生活の調和のとれた働き方を広げるため、企業内で労使が話し合い、合意の上で時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進を実現する。

(2) 施策の必要性

【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上の優遇措置】

次世代育成支援対策推進法は、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を作るために、事業主に対し、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次世代育成支援のための取組を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定、実行し、実際に育児休業を取得した者が一定割合以上いること等一定の要件を満たした企業については、厚生労働大臣が認定する仕組みが設けられている。

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及びこれに基づく「仕事と生活の調和のための行動指針」においても、国の取組として「(略)次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみんマーク）の周知等により、積極的取組企業の社会的な評価を推進する。」とされている。

平成25年6月に閣議決定された「日本再興戦略」においても、2020年まで第1子出産前後の女性の継続就業率55%、男性の育児休業取得率13%の目標が掲げられている。

平成25年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針」の第2章「強い日本、強い経済、豊かで安全・安心な生活の実現」では、「女性の活躍推進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与、女性の役員・管理職等への登用促進に向けたポジティブ・アクションの取組促進等を進める。」とされている。

さらに、同月閣議決定された「日本再興戦略」の第Ⅱの3つのアクションでは、「女性の活躍推進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等」で、「企業への助成金制度や税制上の措置の活用等による支援の充実」とされている。

また、平成25年5月に開催された若者・女性活躍推進フォーラムにおける「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」では、「助成金制度や税制上の措置の活用を通じ、女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業を支援する。」とされている。

【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】

年間総実労働時間や週労働時間が60時間以上（月80時間超）の者は減少傾向にあるものの、依然として高い水準（一般労働者とパート労働者等の二極化傾向）にある。

また、年次有給休暇取得率も近年は5割を下回る傾向が続いている。

このような中で、平成19年に関係閣僚、経済界、労働界の代表により「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が合意され、これに基づき「仕事と生活の調和推進のための行動指針」がとりまとめられており、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及び地方公共団体の取組を推進するための社会全体の目標として、長時間労働者比率等について数値目標が設定されている。

労使の取組や政策的支援もあり、目標が設定された項目のうち長時間労働者比率・年次有給休暇取得率とも改善しているが、数値目標の達成には程通り状況にあり、新たな施策を行う必要がある。

	当初	現状	数値目標
労働時間等の話合いの機会	52.1% (平成21年)	59.7% (+7.6P) (平成24年)	100% (平成32年)

週 60 時間以上の雇用者割合	10.0% (平成 21 年)	9.1% (▲0.9P) (平成 24 年)	5 割減 (平成 32 年)
年次有給休暇取得率	47.4% (平成 21 年)	49.3% (+1.9P) (平成 24 年)	70% (平成 32 年)

また、日本再興戦略（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）においてもワーク・ライフ・バランスを更に推進するため、長時間労働の抑制を図ることとされている。

<日本再興戦略>（抄）

○男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

- ・ テレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業の実施等による多様で柔軟な働き方の推進や、長時間労働の抑制、教育・啓発活動の推進等ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図ると共に、ベビーシッターやハウスキーパーなどの経費負担の軽減に向けた方策を検討する。

本要望に
対応する
縮減案

合理性	政策体系における政策目的の位置付け	<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上の優遇措置】</p> <p>基本目標Ⅵ 男女がともに能力を発揮し、安心して子どもを産み育てること等を可能にする社会作りを推進すること</p> <p>施策大目標Ⅵ-1 男女労働者の均等な待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員の均等・均衡待遇等を推進すること</p> <p>施策中目標Ⅵ-1-1 男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること</p> <p>【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】</p> <p>基本目標Ⅲ ディーセントワークの実現に向けて、労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること</p> <p>4 勤労者生活の充実を図ること</p> <p>4-1 労働時間等の設定改善の促進等を通じた仕事と生活の調和対策を推進すること</p>															
	政策の達成目標	<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上の優遇措置】</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) ・次世代法認定マーク（くるみん）取得企業数 2000社（平成26年度末） <p>【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】</p> <p>2020年度までに「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に定められた「労働時間等の話合いの機会」、「週60時間以上の雇用者割合」、「年次有給休暇取得率」の数値目標を達成する。</p>															
	税負担軽減措置等の適用又は延長期間	<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上の優遇措置】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受け、「くるみん」を取得した場合に、当該企業が一定年度内に取得した減価償却資産に認められた割増償却の延長期間 平成26年4月1日から平成27年3月31日 ・次世代育成支援対策推進法に基づき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上の優遇措置の適用期間 平成26年4月1日から平成29年3月31日 <p>【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】 (検討中)</p>															
	同上の期間中の達成目標	<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上の優遇措置】</p> <p>次世代法認定マーク（くるみん）取得企業数 2000社</p> <p>【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】</p> <p>2020年度までに「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に定められた「労働時間等の話合いの機会」、「週60時間以上の雇用者割合」「年次有給休暇取得率」の数値目標を達成する。</p>															
	政策目標の達成状況	<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上の優遇措置】</p> <p>平成25年6月末時点 次世代法認定マーク（くるみん）取得企業数：1,588社</p> <p>【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>当初</th> <th>現状</th> <th>数値目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>労働時間等の話合いの機会</td> <td>52.1% (平成21年)</td> <td>59.7% (+7.6P) (平成24年)</td> <td>100% (平成32年)</td> </tr> <tr> <td>週60時間以上の雇用者割合</td> <td>10.0% (平成21年)</td> <td>9.1% (▲0.9P) (平成24年)</td> <td>5割減 (平成32年)</td> </tr> <tr> <td>年次有給休暇取得率</td> <td>47.4% (平成21年)</td> <td>49.3% (+1.9P) (平成24年)</td> <td>70% (平成32年)</td> </tr> </tbody> </table>		当初	現状	数値目標	労働時間等の話合いの機会	52.1% (平成21年)	59.7% (+7.6P) (平成24年)	100% (平成32年)	週60時間以上の雇用者割合	10.0% (平成21年)	9.1% (▲0.9P) (平成24年)	5割減 (平成32年)	年次有給休暇取得率	47.4% (平成21年)	49.3% (+1.9P) (平成24年)
	当初	現状	数値目標														
労働時間等の話合いの機会	52.1% (平成21年)	59.7% (+7.6P) (平成24年)	100% (平成32年)														
週60時間以上の雇用者割合	10.0% (平成21年)	9.1% (▲0.9P) (平成24年)	5割減 (平成32年)														
年次有給休暇取得率	47.4% (平成21年)	49.3% (+1.9P) (平成24年)	70% (平成32年)														

有効性	要望の措置の適用見込み	<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上の優遇措置】 割増償却を延長することにより、「くるみん」を取得し、割増償却を受けられる企業が30社程度あると見込まれる。また、次世代育成支援対策推進法に基づき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上の優遇措置については、具体的な要件について検討しているところであり、適用見込みについて現時点においては、明示困難。</p> <p>【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】 労働時間設定改善委員会の設置などの労働時間等の話合いの機会の設定、時間外労働の削減や年次有給休暇取得率等の具体的な要件について検討中であり、適用見込みについて現時点においては、明示困難。</p>
	要望の措置の効果見込み（手段としての有効性）	<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上の優遇措置】 企業における働き続けながら子育てしやすい環境を整備するためには、次世代法に基づく認定マーク「くるみん」の普及啓発を進め、「くるみん」取得企業を増加させることが有効である。その手法として税制優遇措置による経済的なインセンティブを付与し、「くるみん」の取得を促すことにより、女性の活躍を一層促進する。本税制優遇により、くるみん取得企業の増加が見込まれる。</p> <p>【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】 本税制特例により、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進等の効果が見込まれる。</p>
相当性	当該要望項目以外の税制上の支援措置	<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上の優遇措置】 —</p> <p>【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】 —</p>
	予算上の措置等の要求内容及び金額	<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上の優遇措置】 ・事業所内保育施設設置・運営等支援助成金（2,949百万円）〔平成25年度予算額〕 ・子育て期短時間勤務支援助成金（1,205百万円）〔平成25年度予算額〕 ・中小企業両立支援助成金（2,042百万円）〔平成25年度予算額〕</p> <p>【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】 職場意識改善助成金（375百万円）〔平成25年度予算額〕</p>
	上記の予算上の措置等と要望項目との関係	<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上の優遇措置】 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金や子育て期短時間勤務支援助成金は、事業所内保育施設や短時間勤務制度といった特定の施設や制度に着目したものである。また、中小企業両立支援助成金は、中小企業について代替要員の確保など特定の取組を対象にしているものである。本税制上の優遇措置は、大企業・中小企業を問わず、また特定の事業の促進でもなく、両立支援の取組を行う際の一般的な負担に着目し、税制上の優遇措置を講ずるもの。</p> <p>【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】 職場意識改善助成金は、一定の業種の中小企業に対し、時間外労働削減や年次有給休暇取得促進のために要した具体的費用に着目してその一部を助成するものだが、本税制特例は大企業・中小企業を問わず、時間外労働の削減等を実現するための一般的な負担に着目し、税制上の優遇措置を講ずるもの。</p>
	要望の措置の妥当性	<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上の優遇措置】 くるみん認定制度は、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育成、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。</p> <p>【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】 労働基準法上は、事業場ごとに一定の手続きにより時間外・休日労働は可能であるが、上限時間等の規制を一律に課すことは困難であるため、税制上の措置を通じて、労働時間設定改善委員会など労使の自主的な話合いの機会を促し、企業ごとに時間外労働等の削減や年休の取得につなげていくことが有効である。</p>

<p>税負担軽減措置等の適用実績</p>	<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上の優遇措置】 — 【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】 —</p>
<p>「地方税における税負担軽減措置等の適用状況等に関する報告書」における適用実績</p>	<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上の優遇措置】 — 【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】 —</p>
<p>税負担軽減措置等の適用による効果（手段としての有効性）</p>	<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上の優遇措置】 — 【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】 —</p>
<p>前回要望時の達成目標</p>	<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上の優遇措置】 — 【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】 —</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>【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上の優遇措置】 — 【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】 —</p>
<p>これまでの要望経緯</p>	<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上の優遇措置】 — 【時間外労働の削減等に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置】 —</p>