

「中小企業投資促進税制」について

～「特別償却」と「税額控除」そして「上乗せ措置」を活用～

中小企業の設備投資を更に促進する観点から、平成26年度税制改正により、中小企業投資促進税制が拡充されています。今回はその中小企業投資促進税制の概要をご紹介します。

(1) 制度の概要

① 中小企業投資促進税制とは

この制度は、中小企業者等に該当する青色申告法人（個人）が、一定の要件を充たした新品の機械装置などの資産を取得した場合に、通常の減価償却費に加え、課税所得を更に圧縮できる「特別償却」を適用できるというものです。

また、特定中小企業者等に該当する場合には、この「特別償却」に代えて法人税額を圧縮できる「税額控除」を適用できます。

② 上乗せ措置（上記①の特例措置）

上記①の要件を充たし、更に生産性を向上させる資産であることなど一定の要件を充たした場合には、取得価額全額を費用（損金）にできる「即時償却」と「税額控除」のいずれかを選択適用できます。

更に、特定中小企業者等に該当する場合には、「税額控除」の控除額を拡大することができます。

(2) 中小企業投資促進税制の適用

① 控除額などの優遇内容

この制度で課税所得あるいは法人税額を圧縮できる金額は以下のとおりです。

	優遇制度	優遇内容	摘要対象者
上記(1) ①	「特別償却」	「普通の減価償却費」 +「取得価額の30%」	中小企業者等 特定中小企業者等
	「税額控除」	「取得価額の7%」	特定中小企業者等
上記(1) ②	「即時償却 (上乗せ措置)」	「所得した資産の 取得価額」	中小企業者等 特定中小企業者等
	「税額控除 (上乗せ措置)」	「取得価額の7%」 「取得価額の10%」	中小企業者等 特定中小企業者等

※ただし、「税額控除」及び「税額控除（上乗せ措置）」については、法人税の20%が限度になります。

② 中小企業者等の定義

(i) 中小企業者等

ここでいう中小企業者等とは、税法上の概念で、期末時点で資本金の額又は出資金の額

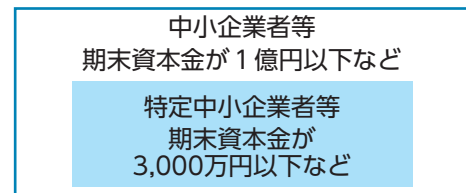
が1億円以下である法人（個人）や従業員の数が1,000人以下である法人（個人）をいいます。

ただし、大規模法人に一定の割合以上を保有されている場合は、除かれます。

(ii) 特定中小企業者等

特定中小企業者等とは、上記の中小企業者等のうち、資本金の額または出資金の額が3,000万円以下の法人をいいます。

参考：「中小企業者等」と「特定中小企業者等」のイメージ



③ 適用対象事業

ほぼ全ての業種（娯楽業、風俗営業等を除く）
※適用事業に該当するかどうかは日本標準産業分類を基準に判定します

④ 適用対象資産

投資を促進する観点からこの制度の適用を受けることができる資産は、一定額以上の取得価額である必要があります。以下は上記(1)①の場合の要件です。

資産の種類	細目	最低取得価額要件
機械装置	限定なし	1台あたり160万円以上
工具器具備品	一定の電子計算機、 デジタル複合機、 試験又は測定機器など	1単位あたり120万円以上 又は複数台の合計額で 120万円以上(注)
ソフトウェア	一定のソフトウェア	1単位あたり70万円以上 又は複数基の合計額で 70万円以上

(注)ただし、試験又は測定機器は、1台あたり30万円以上

⑤ 適用期間

平成29年3月31日までの間に取得し、事業の用に供した対象資産が対象です。

(みらいコンサルティンググループ)

有給休暇の申請期限について

～当日や事後の申請は認めるべきか～

皆さんの会社では有給休暇の申請期限をどう定め、運用されているのでしょうか。就業規則に「○日前までに」と期限を定めている会社が多い一方、当日の始業時刻直前の申請や、後日申請を認めている会社も見受けられます。労働条件の最低限を定めたる労基法を見直しますと、有給休暇の申請時期については実は明確な定めがありません。

と言うことは、申請時期に関わらずすべての有給申請を会社は受け入れなければならないのでしょうか。以下、労基法上会社に認められている「時季変更権」、また、法解釈により導き出される「事前」という概念の定義解釈の2つをポイントに解説します。

まず、「時季変更権」をご説明します。労働者の有給休暇申請に対し、会社側に拒否権はありません（取得理由に関わらず）。唯一認められているのは「時季変更権」、つまり取得申請のあった有給休暇日を別の日に変更する権利です。この権利は、労働者側からの申請が「事後」ですと、行使する、つまり取得日を変更する（変更を提案・打診したり議論したりする）余地がなくなってしまいます。よって会社側の時季変更権を守るためには「事前に」申請するというプロセスが守られなければなりません。

では、その「事前」とはいつまでを指すのか。労基法では原則1日とは暦日24時間、つまり午前0時から午後12時までの1日を指しており、有給休暇1日の考え方もその例に漏れません。よって、0時を回った時点で「事前」ではなくなり、

始業前であっても当日以後の有給申請を会社として認める必要はないことになります。また、前日と言っても営業時間終了後ではやはり時季変更権が行使出来ないのが普通ですから、原則として「前営業日の就業時間内」の有給申請は認めざるを得ない、という解釈が導かれます。

ただし、「交代勤務者の有給申請は前々日の勤務終了時まで」とする旨の就業規則の定めは労基法39条に違反しない、とした判例もあり（電電公社此花電報電話局事件 昭57.3.18）、会社の規模や担当職務、勤務形態等によっては前日より前を申請期限とする運用が認められる場合があります。

以上のことから、規程上はモラル規定と言う意味合いもこめて一般的な2～7日前としておき、当日始業前を含む事後申請は認めない、としておいた方が運用上混乱はないでしょう。ただし、今まで慣例として事後申請を認めていたが今後は法に則って事前のみとする、となると、労働者にとっては不利益変更に該当します。一方的・即日的に変更することなく労使協議の場を設けて同意を得る、といったようなフローが求められるでしょう。

（みらいコンサルティンググループ）