

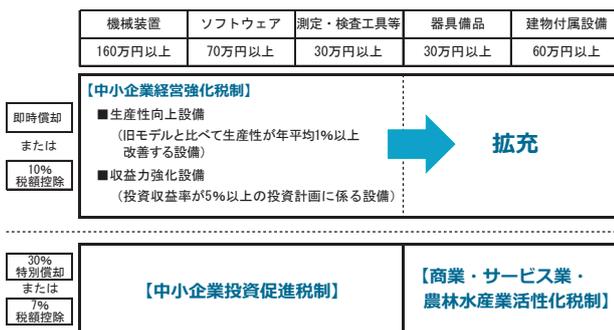
## 中小企業向け設備投資支援税制

平成29年度税制改正において、中小企業の設備投資への支援税制が拡充されましたので、本稿では現行の中小企業向けの設備投資支援税制の骨格について解説します。

### ■税制支援の概要

平成29年度の税制改正において、中小企業の「攻めの投資」を後押しするため、中小企業投資促進税制の上乗せ措置として行われていた即時償却と税額控除措置を改組した「中小企業経営強化税制」が創設されました。

また、減税対象となる設備の種類は、これまで機械装置とソフトウェア等のみに限定され、制度を利用するのは製造業に事実上限られていましたが、新制度では器具備品や建物付属設備なども対象に含まれるため、サービス業等においても活用の幅が広がりました。



### ■「中小企業経営強化税制」の内容

青色申告書を提出する中小企業者等で、中小企業等経営強化法の経営力向上計画の認定を受けたものが、平成31年3月31日までの間に、特定経営力向上設備等(生産性向上設備(A類型)・収益力強化設備(B類型))を取得し、国内

| 類型   | 生産性向上設備 (A類型)   | 収益力強化設備 (B類型)                               |
|------|---|---|
| 要件   | 生産性が旧モデル比年平均1%以上向上する設備  | 投資収益率が年平均5%以上の投資計画に係る設備                     |
| 確認   | 工業会等が発行する証明書  | 経済産業局による確認書                                 |
| 対象設備 | ■機械装置 (10年以内に販売開始されたもの)<br>■測定工具・検査工具 (5年以内に販売開始されたもの)<br>■器具備品 (6年以内に販売開始されたもの)<br>■建物付属設備 (14年以内に販売開始されたもの)<br>■ソフトウェア (5年以内に販売開始されたもの) | ■機械装置<br>■工具<br>■器具備品<br>■建物付属設備<br>■ソフトウェア |
| 他の要件 | ・生産設備等を構成するもの(事務用機器、本店等に係る建物付属設備、福利厚生施設に係るものは該当しない)<br>・中古資産や貸付資産でないこと  |   |

において指定事業の用に供した場合に、即時償却と取得価額の10%(資本金3,000万円超1億円以下の法人は7%)の税額控除を選択適用することができます。

#### ①指定事業

指定事業とは中小企業投資促進税制及び商業・サービス業・農林水産業活性化税制の対象となる全ての事業のため、殆どの中小企業における事業が該当すると考えられます。

なお、除外されている主な事業は、以下のとおりです。

電気業、水道業、鉄道業、航空運輸業、銀行業、娯楽業(映画業を除く)、医療保健業者が取得する医療機器

#### ②経営力向上計画

金融機関、税理士、公認会計士等の経営革新等支援機関のサポートを受けながら、原則として対象設備を取得する前に策定し、主務大臣の計画認定を受ける必要があります。

認定には概ね1ヶ月程度を要するため税制支援策の適用に当たっては留意する必要があります。

#### ③対象設備

概要は下表の通りです。A類型における工業会等の証明書の発行には数日~2ヶ月程度、B類型における経済産業局の確認書の発行には数日~1ヶ月程度を要しますので、税制支援策の適用に当たっては留意する必要があります。

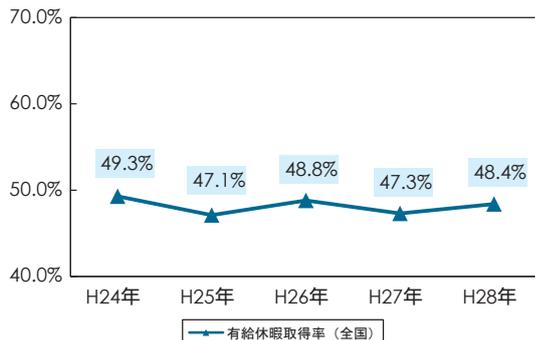
# 年次有給休暇について

## 1. 年次有給休暇について

年次有給休暇（以下「有給休暇」）とは、労働基準法によって定められている労働者のための休暇制度のことで、法律によって必ず取得することができる、いわば労働者の「権利」とも言うべき休暇が有給休暇です。

政府は、仕事と生活の調和推進官民トップ会議において策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章・行動指針」において、2020年までの目標値として有給休暇の取得率が70%とすることを掲げております。

また、会社に対して年間5日の有給取得を消化させるための義務を課す改正案も検討されております。

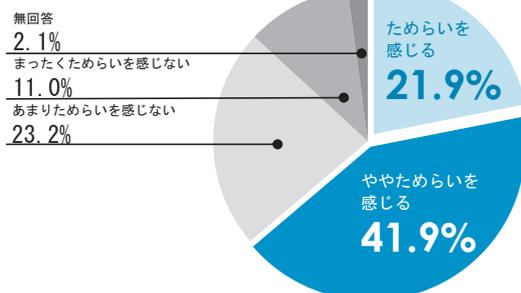


出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

## 2. 取得率低下の理由

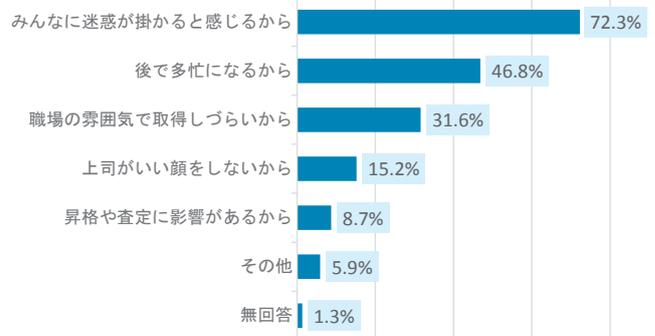
有給休暇の取得は、労働者の健康と生活に役立つだけでなく、労働者の心身の疲労回復、生産性の向上など会社にとっても大きなメリットがありますが、約64%の労働者が取得へのためらいを感じております。

### ●有給休暇の取得へのためらい



出所：労働時間等の設定の改善を通じた「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査（平成28年）

### ●ためらいを感じる理由（複数回答）



出所：労働時間等の設定の改善を通じた「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査（平成28年）

## 3. 計画的付与制度について

計画的付与制度は、有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数について、労使協定を締結すれば、計画的に有給休暇を割り振ることができる制度です。この制度を導入している会社は、導入していない会社よりも有給休暇取得率が5.3ポイント\*高くなっており、この制度を導入することによって有給休暇がとりやすくなると考えられます。

※ 厚生労働省「就労条件総合調査」

## 4. Q&A

Q1 有給休暇の買上げは違法でしょうか？

A 有給休暇は実際に労働義務から開放されることを趣旨としておりますので、買上げは原則的には労働基準法に違反すると解されております。しかし、①退職により消化できなかった有給休暇②時効が消滅した有給休暇については買上げをしても違法ではないとされております。

Q2 有給休暇を時間単位で取得することが可能と云うことですが、どうすればよいのでしょうか？

A 労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位で有給休暇を与えることができます。

また、半日単位の有給休暇については、労働者が希望し、会社が同意すれば、労使協定の締結がなくても、与えることができます。

（特定社会保険労務士（土浦支部）小林基伸）