

中小企業向け設備投資支援税制(2)

前号では、平成29年度の税制改正で拡充された「中小企業経営強化税制」について解説しました。今号では同様に拡充された「固定資産税の特例」について、「中小企業経営強化税制」との相違点や共通点を交えて解説します。

■ 税制支援の概要

「固定資産税の特例」とは、中小企業が取得する新規の機械装置について、3年間、固定資産税を2分の1に軽減するものです。

減税対象となる設備の種類は、これまで機械装置に限定され、制度を利用するのは製造業に事実上限られていました。平成29年度の税制改正では、「中小企業経営強化税制」と同様に器具備品や建物付属設備なども対象に含まれることになり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」は、赤字が続く企業や繰越欠損金を多く抱える企業では恩恵が受けられませんでした。が、「固定資産税の特例」は固定資産税が軽減されることから、これらの企業でも恩恵を受けることができます。

■ 対象となる設備

下表の設備のうち、以下の2つの要件を満たすものが対象となります。

- ①一定期間内に販売されたモデル
- ②旧モデル比で生産性の指標（生産効率、精度、エネルギー効率等）が年平均1%以上向上している設備

設備の種類	販売開始時期	取得価格 (1基又は1台)	限定の有無
機械装置	10年以内	160万円以上	全国・全業種が可能
測定工具 ・検査工具	5年以内	30万円以上	限定地域・業種有り
器具・備品	6年以内		
建物付属設備	14年以内	60万円以上	

「中小企業経営強化税制」では適用業種に制限がありましたが、上記の通り、機械装置については制限がありません。

また、設備の各種類に、販売開始時期、取得価格に要件が設定されているほか、生産性が旧モデル比で向上していること等の要件が付され

ていますが、これらは「中小企業経営強化税制」における生産性向上設備（A類型）と同様の要件となっています。

また、「中小企業経営強化税制」とは異なり、今回の拡充で追加された工具、器具備品や建物付属設備については、下表の通り、一部の地域で対象業種が限定されています。

	地域	業種
最低賃金が 全国平均以上	東京、埼玉、千葉、 神奈川、愛知、大阪、 京都	労働生産性が全国平均未満（小売業、宿泊業、飲食店、理美容、自動車整備業など）
最低賃金が 全国平均未満	上記の7都府県以外	全ての業種が対象

■ 適用のための手続

原則として対象設備を取得する前に「経営力向上計画」を策定し、主務大臣の計画認定を受ける必要があります。また、対象設備が生産性向上等の要件を満たすことについて、工業会等の証明書の発行を受ける必要があります。

これら必要書類については、「中小企業経営強化税制」におけるA類型と同様であり、固定資産税の申告の際に添付する必要があります。

また、認定や証明書の発行には1ヶ月程度を要する場合がありますため、適用に当たっては留意する必要があります。

■ 「中小企業経営強化税制」との重複適用

「固定資産税の特例」と「中小企業経営強化税制」におけるA類型は、いずれも中小企業等経営強化法に規定する経営力向上設備等のため、設備の種類、地域、業種等の要件をクリアすれば重複して適用することができます。

設備投資を計画する際には、これら支援税制の適用が可能かどうか検討してみましょう。

(鶴巻博行公認会計士・税理士事務所)

育児・介護休業法改正について

1. 育児・介護休業法改正

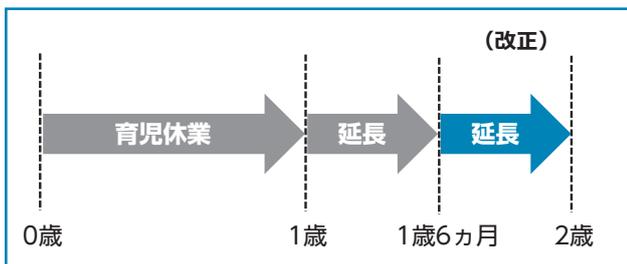
育児・介護休業法は平成28年に大きな改正があり、平成29年1月1日に施行されたばかりですが、待機児童の問題を受けて、育児休業期間を2歳まで再延長できることを主な内容とした以下の改正が、平成29年10月1日から施行されます。

【改正の概要】

- ①育児休業期間の再延長
最長2歳まで育児休業期間の再延長が可能
- ②育児休業等制度の個別周知
子どもが生まれる予定、介護をする予定等の従業員に育児・介護休業の制度等を周知（努力義務）
- ③育児目的休暇の新設
未就学児を育てながら働く従業員に、育児に関する目的で利用できる休暇制度を新設（努力義務）

2. 育児休業期間の再延長

育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまでとなっており、保育所に入れない等の特別な場合に「1歳6ヵ月まで」延長できることになっておりましたが、今回の改正でさらに「2歳まで」延長できることになりました。また、雇用保険法の育児休業給付金の給付期間も2歳まで延長されます。



3. 育児休業等制度の個別周知

事業主は、従業員やその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、従業員に対して個別に育児・介護休業に関する制度（休業中・休業後の待遇や労働条件等）を周知する努力義務が創設されます。

【周知等の措置】

- ①従業員の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事
- ②育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- ③その他、厚生労働省令で定める事項

- ※ 上記周知等の措置については、プライバシー保護の観点から、労働者が自発的に知らせた場合に限定されております。
- ※ 上記周知等の措置にあわせて、「パパ・ママ育休プラス」等の制度について周知することが望ましいとされております。

4. 育児目的休暇の新設

未就学児（小学校就学の始期に達するまで）を育てながら働く従業員が、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務が創設されます。

【育児目的休暇の例】

- ①配偶者出産休暇
夫が妻の出産に立ち会うための休暇
- ②ファミリーフレンドリー休暇
- ③子の行事参加のための休暇
- ④育児目的休暇
時効により権利が消滅した年次有給休暇を、積み立てて運用する等

5. 最後に

事業主は、今回の育児・介護休業法の改正にともない就業規則の変更等を行う必要があります。

また、従業員が制度を利用しやすくするために、改正内容をしっかりと周知し、制度の利用促進を図るようにしましょう。

(特定社会保険労務士(土浦支部)小林基伸)