



会計事務所より

所長 前川 研吾 (公認会計士・税理士)

平成25年度税制改正により従業員への給与等支給額を一定以上拡大した場合、法人税の税額控除を受ける事が出来る「所得拡大促進税制」が創設されました。今回は、「所得拡大促進税制」の概要等として選択適用である「雇用促進税制」に関してご紹介いたします。

「所得拡大促進税制」の概要

「所得拡大促進税制」は、個人所得を底上げる観点から、給与等支給額を増加させた場合、当該支給額について10%の税額控除を認める制度です。ただし、控除できる税額は、その適用事業年度における法人税額(個人事業主の場合は、所得税の額)の10%(中小企業は20%)が限度となります。なお適用期間は、平成25年4月1日から平成28年3月31日までの期間内に開始する各事業年度(個人事業主の場合は、平成26年1月1日から平成28年12月31日)で、青色申告している法人・個人に限られます。また、この制度は、法人税(または所得税)からの税額控除ですので、税額が生じなければ意味がなく、いくら従業

員の給与等を増やしたとしても法人(事業主)自体が赤字で課税所得が生じなければ税額控除の恩恵は受ける事が出来ません。

「所得拡大促進税制」の適用要件

- 適用要件は下記の3点があげられています。
- ①給与等支給額が基準事業年度の給与等支給額と比較して5%以上増加していること
 - ②雇用者給与等支給額が前事業年度の雇用者給与等支給額を下回らないこと
 - ③平均給与等支給額が前事業年度の平均給与等支給額を下回らないこと
- これらの要件を満たした場合に制度を適用することが出来ます。また、同様の雇用拡大を促進する税制として、「雇用促進税制」がありますが、今回の「所得拡大促進税制」は、これとは別に新設され、「雇用促進税制」といづれが有利な方の選択適用となり両方を選択することは出来ません。

「雇用促進税制」との比較

「所得拡大促進税制」は、新規雇用でなく労

働分配の拡大を重視している点に特徴があり、「雇用促進税制」との違いはそこにあります。また「所得拡大促進税制」は「雇用促進税制」と違いハローワークに事前届出などの特段の手続きをする必要もなく、利用しやすい制度となっています。一方、「雇用促進税制」も今回の税制改正により平成25年4月より従来の雇用者の増加1人当たり20万円の税額控除から40万円の税額控除を受けられる制度になりました。やはり給与等支給額が増加するケースとして新規雇用を伴うことが多いと思われますのでどちらが有利な制度なのか比較、検討し選択していただければと思います。

おわりに

従業員の昇給を考えている方や業務量増加によって時間外手当の増加が見込まれるような方は対象になる可能性がありますので、「所得拡大促進税制」と「雇用促進税制」を比較、検討しうまく利用していただければと思います。こちらの税制に関してご不明点等ございましたらどうぞお気軽にご相談下さい。



社会保険労務士事務所より

所長 今井 慎 (社会保険労務士・キャリアコンサルタント)

今話題となっている「解雇の金銭解決制度」とは?

これから議論が本格化?

最近、「解雇の金銭解決制度」(従業員が解雇されたときに企業が和解金を支払って解決する仕組み)が大きな話題となっています。数年前から議論していましたが、今年2月の規制改革会議で委員の1人から具体的な提案がなされて以降、議論が活発化してきました。政府の産業競争力会議が6月にまとめる予定の「成長戦略」に盛り込まれることは見送られたようですが、今夏に行われる参院選終了後に議論が本格化するとも言われており、企業にとっては注目しておきたいトピックです。

ハードルの高い「解雇」

解雇については、法律で、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効」(労働契約法16条)とされていま

す。また、判例では、解雇(整理解雇)を行う場合には4つの要件(人員削減の必要性、解雇回避努力の履行、被解雇選定者の合理性、手続きの妥当性)が必要であるとされ、解雇の実施は企業にとって非常にハードルの高いものとなっています。

賛成側・反対側の意見

整理解雇のトラブルが裁判所に持ち込まれ、元従業員が勝訴した(解雇が不当であると認定された)場合、職場復帰が原則となりますが、元の職場に戻るのには現実的には難しいものです。

そのような場合、「和解金を支払うことでトラブルを解決する(職場復帰させない)のが妥当である」「和解金の相場がわかればトラブルの早期解決につながる」というのが、制度導入に賛成する側の意見です。

一方、導入を反対する側の意見には、「『解雇が違法である』と裁判所が認めたのに職場復帰できないのはおかしい」「企業が『お金を

払えば解雇できる』と安易に考えやすくなる」などといったものがあります。

制度実現には労使双方の合意が不可欠

この制度の実現には、労働組合や中小企業経営者との調整が焦点となると言われています。どのような制度が企業側・労働者側の双方にとってよいものなのか、ある程度の合意が見られなければ制度の導入は難しいと言えるでしょう。

5月14日時点の状況

政府の規制改革会議の雇用部会は14日、社員を解雇するルールの導入について、解雇の代償として金銭を支払う「金銭解決」を含めて見送るなどとする方針を固めた。

5月中旬に報告書を正式決定する見通しです。経済界から雇用規制緩和を求める声が上がっていたが、連合や野党から「雇用不安が強まる」などの反発が強まり、政府の産業競争力会議もすでに、見送りの方針を固めているようです。



会社のトラブルQ&A

法律についての疑問にお答えします

Q 債務不履行免責条項の有効性

当社はFX取引業者ですが、約款で、当社のコンピューターシステム等(以下、「システム」といいます。)の不具合により顧客に生じる一切の損害について免責される旨を定めています。先日、取引集中でシステムが停止し、ある個人の顧客が指示どおりの取引ができず、その顧客に損害が発生しました。この場合、当社は免責されるのでしょうか。

A 消費者契約法の適用の有無がポイント 消費者契約法の規定

消費者契約法8条1項1号は、「事業者の債務不履行により消費者に生じた損害を賠償する責任の全部を免除する条項」を無効とし、同条項2号は、「事業者の債務不履行(当該事業者、その代表者又はその使用する者の故意又は重大な過失によるものに限る。)

により消費者に生じた損害を賠償する責任の一部を免除する条項」を無効しています。

したがって、①債務不履行がある場合に事業者の責任を全部免責する旨の条項、②故意又は重過失による債務不履行がある場合に事業者の責任の一部を免責する旨の条項、は無効とされます。これらに該当する場合は、当該条項が無効とされる結果、損害賠償責任を負う可能性があることとなります。

本件の検討

本件では、上記の消費者契約法8条1項1号及び2号と貴社の免責条項との関係が問題となります。

まず、貴社の免責条項では、貴社に帰責性がある場合にも免責される趣旨なのかどうか不明確です。また、システム停止の原因が、真に予測不可能な障害や、貴社の影響力が及ばない範囲での障害など、貴社に帰責性が認められない場合も想定できます。

そこで、貴社の帰責性の有無について、場合分けして検討します。

I 帰責性がある場合

貴社の免責条項が、貴社に帰責性がある場合にも適用される趣旨の条項だと考えたとしても、貴社の免責条項は、「事業者の債務不履行により消費者に生じた損害を賠償する責任の全部を免責する条項」に該当するため、無効だと判断されます。これは、貴社に故意・重過失がある場合のみならず、貴社に軽過失があるにすぎない場合でも、免責条項は無効と判断されます。

したがって、本件免責条項は無効とされ、貴社は、民法の原則通り損害賠償責任を負うこととなります。

II 帰責性がない場合

この場合は、貴社にそもそも債務不履行がありません。

したがって、貴社の免責条項の有効無効を検討するまでもなく、貴社は損害賠償責任を負わないということになります。



i お知らせ

新メンバーのご紹介

この場をお借りして3～5月に加入したメンバーの紹介をさせていただきます。

会計グループ・国際部/ヒュン タン ブーン

ベトナム出身のヒュンと申します。国際部で、海外から日本へ進出される、または日本から海外へ進出されるクライアントのご支援のお手伝いをさせていただきながら、ベトナム関係のお仕事も徐々に増やしていきたいと存じます。よろしくお願いたします。

会計グループ/木下 和興 (きのした かずおき)

業界の経験も浅く、まだまだ皆様の力になれることは少ないと思っておりますが自分の出来る限り精一杯サポートをさせていただきます。そして1日も早く皆様のお役に立つことが出来る人材になれるように頑張っておりますのでどうぞよろしくお願いたします。

会計グループ/小林 暁 (こばやし さとる)

未熟ではございますが“クライアント第一主義をモットーに、一切の努力を惜しみません”という汐留パートナーズの経営理念をモットーに、日々頑張っておりますのでよろしくお願いたします。

労務グループ/大谷 昌之 (おおたに まさゆき)

社会保険諸手続や人事労務管理を通じて、お客様のお役に立てるよう頑張っております。よろしくお願いたします。

労務グループ/阿部 恵太 (あべ けいた)

弊事務所の一員として、お客様の役に立てるよう頑張りますのでよろしくお願いたします。

6月の税務と労務の手続き [提出先・納付先]

3日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出
<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

7月1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告
(雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限
<7月10日まで> [年金事務所または健保組合]

雇入時及び毎年1回

- 健康診断個人票 [事業場]

