



税理士法人より

所長 前川 研吾 (公認会計士・税理士)

以前から話題となっている消費税増税及び軽減税率の適用は、平成29年4月1日より施行されます。この軽減税率の仕組みは先に導入している欧州の付加価値税を参考にしています。今回は、この「欧州の付加価値税」について紹介していきます。

付加価値税の概要

付加価値税 (Value Added Tax: 略VAT) とは、物やサービスの消費に対して課税される間接税の一つで、日本の消費税に当たるものです。1954年にフランスで初めて導入され、現在では約150の国々で採用されています。

欧州の付加価値税と日本の消費税の違い

欧州の付加価値税と日本のこれまでの消費税の最大の違いは、税率が複数であるか単一であるかです。欧州では一部の物やサービスに対し、標準の税率よりも低い税率で課税する軽減税率、ゼロ税率を導入しています。贅沢品には高い標準税率、生活必需品には低い税率またはゼロ税率といった、文字通り「付

加価値」の大小により個別に税率を設定する仕組みです。生活必需品に対する課税負担を軽減することで、所得の違いによって生じる消費税の不公平を軽減することが期待されています。これまでの日本の消費税率は一律であったため、軽減税率を導入することで、一歩欧州の付加価値税の仕組みに近づくことになると考えられます。欧州では現在20%前後の付加価値税が課税されており、その税率も軽減税率の対象品目も各国様々です。

欧州各国の事例

フランスでは、キャビアは標準税率(19.6%)、フォアグラ・トリュフは軽減税率(5.5%)が適用されています。これは、フォアグラ・トリュフの国内の生産が多く、国内産業を保護する観点によるものです。またチョコレートでカカオの含有量が50%以上のものは標準税率、50%未満のものは軽減税率が適用されています。これはカカオの含有量が少ない板チョコは家庭での料理の材料として使用されることが多く、生活必需品として取

り扱われるためです。

次にイギリスでは、外食サービスと食料品との線引きで、「気温より高く温められたかどうか」を基準としています。ハンバーガー等のテイクアウト商品は標準税率(17.5%)を、スーパーの惣菜はゼロ税率が適用されています。

またドイツでは、店内で消費したハンバーガーは標準税率(19%)、テイクアウトしたハンバーガーは軽減税率(7%)が適用されています。これは、イギリスの事例と異なり、外食サービスと食料品との線引きを「消費する場所が店内か自宅か」としているためです。

おわりに

以上、欧州各国の事例より、軽減税率の対象品目は制度本来の趣旨とは別に、国内事情も関わってくるのが分かります。現在日本においても対象品目の詳細については政府内で検討中であり、今後十分に確認していく必要があります。



社会保険労務士法人より

所長 今井 慎 (社会保険労務士・キャリアコンサルタント)

厚労省が指針を公表！「長期治療が必要な従業員」への対応のポイント

2月下旬に指針公表

人手不足が深刻化しつつある中、女性や高齢者、障害者など、多様な人材の活用が重要になっています。

また、近年はがんや心臓病、脳卒中など長期にわたる治療が必要な疾病を抱えながら働く従業員も増えてきましたが、これらの方を支援する環境が整っている企業はまだ少ないのが現状です。

そんな中、厚生労働省は、がん患者等の離職を防止し、治療を受けながら働き続けられるようにするため、企業が実施する支援策などを示した指針(事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン)を2月下旬に公表しました。

指針の特徴は？

この指針では、職場における意識啓発のための研修や治療と職業生活を両立しやすい休

暇制度・勤務制度の導入などの環境整備、治療と職業生活の両立支援の進め方に加え、特に「がん」について留意すべき事項をとりまとめています。

指針のポイント

今回の指針のポイントは以下の通りです。長期治療が必要な従業員に対しても配慮するため、企業には主に以下の内容を参考にした取組みが求められることとなります。

①治療と職業生活の両立支援を行うための環境整備

- 労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口を明確化
- 時間単位の休暇制度、時差出勤制度などを検討・導入
- 主治医に対して業務内容などを提供するための様式等を整備

②治療と職業生活の両立支援の進め方

- 労働者が事業者支援を求める申出(主治医による配慮事項などに関する意見書を提出)

- 事業者が就業上の措置などを決定・実施(「両立支援プラン」の作成が望ましい)

③がんに関する留意事項

- 治療の長期化や予期せぬ副作用による影響に応じた対応の必要性
- がんの診断を受けた労働者のメンタルヘルス面へ配慮

職場の理解・協力が不可欠

ある調査では、がん罹患後も離職せず、同じ勤務先で仕事を継続できた最大の理由は「職場の上司や同僚の理解・協力があつたため」との結果が出ています。

職場の環境整備とともに、重要なポイントの1つと言えるでしょう。





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 従業員が繁忙期に有給休暇を取りたいと申し出てきたのですが？

当社では、毎年、4月から5月が繁忙期にあたります。毎年、全従業員一体となつてこの繁忙期を乗り越えてきたのですが、今年4月、突如、従業員Aさんが、1か月間の有給休暇を取りたいと申し出てきました。会社は、Aさんの申し出に応じる必要があるのでしょうか

A 業務の繁閑以外の事情も考慮して判断する必要があります。

有給休暇とは

有給休暇は、一定の勤続年数・出勤割合に達した従業員が当然に取得できるよう、法で保障された制度です。法は、この有給休暇を従業員の請求する時季に与えなければならぬと定めています。

他方、会社は、請求された時季に有給休暇

を付与すると事業の正常な運営が妨げられる場合には、この時季を変更できるとも法定されています。

そこで、会社は、Aさんの申し出に従うことにより事業の正常な運営が妨げられるかどうかを判断することが必要となってきます。

判断のポイント

その判断に際しては、業務の繁閑事情のほか、次の点がポイントとなってきます。

まず、代替要員の確保が困難かどうかのポイントとなります。勤務シフトの変更により代替要員を確保できる場合は、事業の運営が妨げられるということにはなりません。それだけでなく、会社側は、従業員の休暇中、他の従業員がその従業員の業務をカバーできるよう、平時から、人員配置などに配慮していることが必要となります。事業運営が妨げられるというためには、このような配慮が行われたうえで、なお代替要員の確保が難しい状況にあることが必要となります。

次に、長期休暇を取得しようとする従業員

側には、会社と事前調整しておくことが求められます。通常、何の予告もなく長期休暇を申請されても、代替要員を確保することが難しいためです。このような事前調整なく、長期有給休暇の申し出がなされた場合、会社には、そのうちの時期について申し出が認められるか、どの程度申し出が認められるかに関し、ある程度の裁量判断が許容されます。

このほか、会社の規模や有給休暇を取得する従業員の職務内容などにも着目する必要があります。

Aさんの場合、繁忙期に突如、事前調整を経ずに1か月の長期有給休暇の取得を申し出てきたのですから、会社はこの申し出の一部を阻止できる可能性が高いと思われます。ただし、恒常的な人員不足のために事前調整の余地がなかった場合は、Aさんの申し出を拒否できないのみならず、Aさんが有給休暇を取得できずにその権利が時効消滅してしまったときは、会社が損害賠償責任を負う余地もでてきますので、日ごろの人員配置にも注意が必要となります。



お知らせ

8周年のご挨拶と御礼

私たち汐留パートナーズグループは2008年4月1日に発足し、おかげ様で本日8周年を迎えることができました。この日を迎える事ができましたのも、ひとえに皆様のお引き立ての賜と心より深く感謝申し上げます。

これからもスタッフ一同決意を新たに尚一層努力し、よりご満足していただけるよう精一杯努める所存でございます。どうぞ末永くご支援、ご愛顧を賜りますようお願い申し上げます。

また、皆さまのご指導とお力添えのおかげで、年々グループも大きくなってまいりました。現在、業容拡大につき汐留パートナーズ税理士法人にて下記の求人募集を致しておりますので、良い方がいらっしゃいましたら是非ご紹介くださいませ。

募集職種

- ①国際部 会計税務スタッフ(正社員・パート)
- ②国際部 人事労務スタッフ(正社員・パート)
- ③国際部 中国デスクスタッフ(正社員・パート)
- ④国内部 会計税務スタッフ(正社員)
- ⑤国内部 補助スタッフ(パート)
- ⑥システム部スタッフ(正社員若しくはパート)

詳細は下記URLよりご覧ください。

<http://recruit.shiodome.co.jp/entry>

皆様のご応募をお待ちしております。どうぞ、宜しくお願い致します。

4月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

11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]

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 [市区町村]

5月2日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出
<休業4日未満、1月~3月分> [労働基準監督署]
- 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]

発行所

汐留パートナーズグループ

〒105-0004 東京都港区新橋 1-7-10 汐留スペリアビル5階

TEL: 03-6228-5505 URL: <http://www.shiodome.co.jp>

誌面デザイン 赤星 ポテ子

URL: <http://akahoshi-poteco.com>