



税理士法人より

所長 前川 研吾 公認会計士・税理士

梅雨も明け、本格的に夏の気候になってきました。仕事終わり、あるいは休日に、ビアガーデンやBBQでビールを飲んだりするのもこの時期の楽しみの1つではないでしょうか。ところで、ビールなどのお酒には消費税の他に、酒税も課されているのをご存知でしょうか？

その酒税について、平成29年度税制改正において、お酒の種類間における税負担の公平性の観点等から、今後10年をかけて段階的に税率を統一していく方針が示されました。そこで、今回は普段目にするお酒にどのぐらいの税金がかかっているのか、改正の内容も踏まえて酒税について紹介していきます。

どのぐらいの税金がかかっているか？

まず、お酒には一体どのぐらいの酒税がかかっているのでしょうか？酒税法においては1kl当たりで税額が決められており、ビールは220,000円、日本酒は120,000円といったように、お酒の種類や製造方法によって変

わってきます。もう少しイメージしやすく、350ml当りに換算すると、ビール77円、発泡酒47円、第3のビール28円、日本酒42円、ワイン28円となっています。

このように、お酒の種類によっても税額が様々で、ビール系飲料については、比較的高い税額になっているのが分かります。また、ビール系飲料は、麦芽比率などの定義により、ビール・発泡酒・その他(第3のビール)に分類され、その分類によって税額が大きく変わるため、この点を問題視して、今回の改正に至ったようです。

税制改正の概要

次に、今回の税制改正における概要を見ていきたいと思います。

大きなポイントとしては、今後10年間で段階的に税率の見直しが行われる点が挙げられます。具体的には、350ml当たりで考えると、ビール77円→70円→63円→54円、発泡酒47円→54円、第3のビール28円→37円→54円、日本酒42円→38円→35円、ワ

イン28円→31円→35円と、段階はそれぞれ異なるものの、最終的には350ml当たり54円と35円に統一されることとなります。

今後、この増減額が実際に販売される価格にどのように影響するのか、消費者としても気になる点ではないでしょうか。発泡酒・第3のビールの税額が増えることによって、増税と言われることが多いですが、ビールについては、減税となりますので、美味しいビールを飲みたい方にはよい改正と言えるのではないのでしょうか。

おわりに

お酒をよく飲む人にとっては、数円、数十円変わるだけでインパクトは大きいかと思えます。酒税法も深く掘り下げると、複雑な部分ではありますが、今回の説明で少しでもイメージをもっただけでも幸いです。

酒税法に関する細かい論点について、まだまだ説明不足な点もありますので、ご興味のある方はお気軽に弊社までお問い合わせください。

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

改正育児法が10月より施行 育児休業期間が延長されます！

10月1日施行！

今年10月1日から「改正育児・介護休業法」が施行されますが、今回の改正により、保育園などに入れなかった場合の育児休業期間が最長2歳まで延長可能となりました。

「1歳6カ月まで」が「2歳まで」に

現在の育児休業期間は、原則、子が1歳になるまでですが、保育園に入れなかった場合は1歳6カ月まで延長することができます。

それが今回の改正により、1歳6カ月までの育児休業を取得してもなお、雇用継続のために、子が1歳6カ月に達した後に休業することが必要と認められる特別な事情があるときは、従業員から申し出ることにより、最長2歳に達するまで再延長することが可能となりました。

例えば、12月で1歳6カ月までの育休が終

わってしまうのに保育園に入れなかったという場合でも、比較的保育園に入りやすい4月まで育休を取得できるようになれば、やむを得ず退職するということが防げるようになります。

延長が認められるのは、保育園へ入ることができない場合だけでなく、子の養育を行っている配偶者が病気等により子を養育することが困難になった場合なども対象です。

2歳までの育児休業の申出は、1歳6カ月に到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならぬこととされていることから、遅くとも1歳6カ月に到達日の翌日の勤務提供開始時刻までに行わなければなりません。

なお、今回の改正に伴い、育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

その他の改正事項

今回の改正では、上記以外にも、いずれも事業主の努力義務ではありますが改正がなされました(10月1日施行)。

①子どもが生まれる予定の方などに育児休業

等の制度などをお知らせ

従業員やその配偶者が妊娠・出産をしたこと等を知った場合、事業主はその方に個別に育児休業等に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件等)を知らせるよう努めなければなりません。

②育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てている従業員が子育てしやすいよう、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度(例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等)を設けるよう努めなければなりません。



会社トラブルQ&A

法律についての疑問にお答えします



Q 電磁波攻撃と言われても……。

当社従業員Aは、数年前から、社内における電磁波攻撃や透視の被害などを訴え、当社に加害者の調査依頼を申告しておりました。もちろん、このような被害事実は確認できません。Aにもその旨回答しました。しかし、Aは、納得いかない様子で、その後有給休暇を取得し、さらにその有給休暇期間の経後、退職願いを提出してきました。当社がこれを拒否したところ、Aは40日間の欠勤を続けました。そこで、当社は、就業規則(14日以上無断欠勤を懲戒事由とする旨規定されています)に基づき、Aを退職処分としました。

Aは、これを不服として復職を要求しています。当社は、この要求に応じる必要がある

のでしょうか。

A 退職処分は無効となる可能性が高いです。

会社の配慮義務

Aの被害申告は、電磁波攻撃や透視の被害などであり、会社としてどのように対応すべきか、非常に悩ましいところです。一般にはAの精神的不調を疑うところでしょう。仮にそうであれば、精神的不調が解消されない限り、欠勤が継続することが予想されます。このような場合に会社がどうすべきか、具体的に明示している法律はありません。

しかし、いくら就業規則に14日以上無断欠勤を懲戒事由と定めておいたからといって、直ちに退職処分とすることは適切ではありません。会社としては、まず精神科医による健康診断を実施のうえ(就業規則上、必要に応じ健康診断を行える旨の規定をあらかじめ設けておくべきです)、診断結果に応じ、必要な場合は治療を進めて退職処分を検討し、その後の経過

をみるなどの配慮をすることが必要です。

本件退職処分の効力

このような配慮をスキップしてとられた退職処分は無効される可能性が高いです。それゆえ、会社はAの復職要求に応じなければなりません。

たしかに、Aの一連の言動には不合理な面も多くあるようにみえます。同様の問題が争われた事件でも、下級審の判断と最高裁の判断が分かれたところですが、最高裁は、上記のような配慮の必要性を具体的に説いており、現在は最高裁の判断が先例となっております。現実にも、相当数生じうる問題ですので、対応に迷われた際は、専門家に相談するなどして慎重に対応することが肝要です。



お知らせ

2017年汐留パートナーズグループ集合写真

先日汐留パートナーズグループの集合写真を撮影いたしました。4月にグループ創立9周年となり10年目に入りました。素晴らしいお客様のおかげでグループ総数も120名を超えました。今後ともご指導・ご支援のほどよろしくお願いいたします。



新メンバーのご紹介

この場をお借りして、税理士法人新メンバー1名のご紹介をさせていただきます。

会計グループ/ 上杉 信人

この度、汐留パートナーズ税理士法人に入社致しました上杉と申します。前職は金融機関で勤務しておりました。前職の経験より創業支援融資業務を兼任しております。どうぞ宜しくお願い致します。

HP: <http://shiodome.co.jp/sogyoyushi/>

8月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

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]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2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]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [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]
- 外国人雇用状況の届出
 (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>