

大塚経営労務事務所

特定社会保険労務士・経営士 大塚 亜喜雄

人事コンサルタント・年金コンサルタント・確定拠出年金アドバイザー

〒276-0028 八千代市村上2112-25

Tel・FAX 047-486-8200

E-mail: otsuka_keiei@ybb.ne.jp

http://www.otsuka-keiei.com/

事 務 所 便 り NO 6 6 号

高い日本企業の税負担率

◆海外先進国との比較

新聞報道によれば、国際的に比較した日本企業の税負担の重さが改めて浮き彫りになっているようです。

「日経株価指数 300」の構成企業（銀行・証券・保険を除く）を対象に、2009年度の連結決算を集計したところ、法人税・事業税・住民税などの企業の税負担額を、税引き前利益で割って会計上の税負担率を計算すると「49.1%」に達するとのことです。

同様の計算方法で先進国の主要企業の比率を求めると、アメリカ「29.9%」、ドイツ「34.4%」、イギリス「36.0%」となっています。

また、国税、地方税を合わせた法定実効税率について、日本は「40.7%」となっていますが、ドイツ「約29%」、イギリス「約28%」で、アメリカの「約40%」を超えて世界最高水準となっています。

◆国際競争率の低下

先進諸国に比べて日本だけが突出して法人税が高いということは、日本企業が国際競争力を失ってしまうということです。先進諸国の企業は税率が低い分、資金を設備投資や研究開発費に投じることができます。

一方、日本企業はたとえ同じ利益を上げたとしても、諸外国企業と同様に設備費や開発費を投入することができず、後れをとってしまうこととなります。このままだと、日本の有望企業が、税負担の低い国に流出してしまうおそれがあると言われています。

◆法人税の引下げの検討

国家財政が悪化をたどる中、法人税の引下げには反対論もあります。しかし、このままでは、日本の企業

は競争力を失い、業績の悪化から税収は低下し、さらなる財政悪化という悪循環に陥ることも予想されます。

世界を見渡すと、台湾が法人税率を25%から17%に引き下げるなど、引下げの流れが加速しています。世界情勢に倣い、まずは企業競争力を強化することが必要だと思われま

◆法人税と消費税

しかし、法人税を引き下げると、企業が活力を取り戻すまでの間、一旦は税収が落ちることとなり、その分をどこかで補填しなければなりません。

そこで考えられるのは、消費税の引上げです。現在、消費税は5%と決して低率ではありませんが、ドイツやイギリスの17%前後と比較すれば引上げの余地はあるのかもしれない。

しかし、消費税引上げは国内の景気に大きく影響することから、十分に慎重な検討が求められます。

労災における「障害認定の男女差」見直し

◆京都地裁の判断

労災で顔や首に大やけどを負った男性が、「女性よりも労災の障害等級が低いのは男女平等を定めた憲法に反する」として、国の等級認定の取消しを求めていた訴訟で、京都地方裁判所は「合理的な理由なく性別による差別的扱いをしており、憲法14条に違反する」として、国に認定の取消しを命じる判決を下しました。

◆男女間で障害等級の差

報道によれば、男性は勤務先で作業中、溶けた金属が作業服に燃え移って大やけどを負いました。顔や胸、腹などに跡が残ったため、他の症状を併合して労災認定を

申請し、労働基準監督署は男性の障害等級を「11 級」と認定しました。

労災保険の障害等級表では、「外貌に著しい醜状を残すもの」として、顔などにけがが残った場合、男性の等級を「12 級」、女性の等級を「7 級」と規定しています。これは、容姿に著しい傷跡が残った場合、女性のほうが男性より精神的苦痛が大きいなどとしているためです。

◆給付金額に大きな差

労働者に後遺症が残った場合に支給される給付について、症状や傷の程度に応じて「1 級」から「14 級」までの障害等級が定められています。

今回のケースでは、「11 級」の認定となるため、223 日分を一時金として 1 回支給されるだけですが、仮に「7 級」と認定された場合は、平均賃金の 131 日分が年金として生涯にわたり支給されることとなります。そのため、性別だけで給付金額に大きな格差が生じることは著しく不合理であると判断されたといえます。

◆埋まりつつある男女差

障害補償は本来、障害による「逸失利益」を補償する意味合いが強く、交通事故などの損害補償をめぐる裁判でも広く争われており、かつては顔の傷に関して男性の場合はほとんど認められていませんでした。しかし、最近では憲法 14 条（法の下での平等）に反するとの司法判断が出始めています。

国は、今回の訴訟について控訴を断念したようであり、これに関連して、厚生労働省は、今年度中に労災保険の障害等級表を見直す方針を示しています。

この制度を活用する企業には、「新卒者体験雇用奨励金」が支給されます。今回はこの奨励金の「体験雇用期間」と「支給額」が改正されました。

◆主な要件と改正点

この制度の対象者は、卒業後も就職活動を継続している大学生や高校生等で、ハローワークへ登録していることが条件となります。

対象者を受け入れる企業は、ハローワークへ体験雇用求人登録する必要があり、体験雇用の開始日は「卒業日の翌日以降」となっています。

制度改正前の体験雇用期間は「1 カ月」でしたが、改正後は「最長 3 カ月」まで可能となり、奨励金の額は「8 万円」から「最大 16 万円」（1 カ月目：8 万円、2・3 カ月目：各 4 万円）となりました。

◆申請までの流れ

体験雇用の開始にあたっては、企業は対象者との間で有期雇用契約を締結します。体験雇用期間中の労働時間は、通常の労働者の 1 週間の所定労働時間と同程度（30 時間を下回らない）で設定し、契約で定めた賃金を支払います。

そして、体験雇用開始日から 2 週間以内に「体験雇用実施計画書」を提出し、その後、体験雇用終了日の翌日から起算して 1 カ月以内に「体験雇用結果報告書兼新卒者体験雇用奨励金支給申請書」を提出することとなります。

◆中小企業にとっての大きなチャンス

世界的な不況、それに伴う企業の業績不振の影響で、就職内定率は低下傾向にありますが、これを逆にとれば、中小企業にとっては良い人材を採用する大きなチャンスだとも言われています。

このような制度をうまく活用して、人材の採用・定着につなげたいものです。

22 年 7 月の税務と労働の手続き

- | | |
|------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 10 日 | ○労働保険の申告書の提出
○健保・厚年の月額算定基礎届の提出
○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
○雇用保険被保険者資格取得届の提出 |
| 31 日 | ○労働者傷病報告の提出<休業 4 日未満> |

「新卒者体験雇用事業」の拡充について

◆6 月 7 日から改正

平成 22 年 6 月 7 日から、「新卒者体験雇用事業」の内容が拡充されています。

この事業は、就職先が決まっていない新規学卒者を対象として、企業が体験的な雇用の機会を設けることにより、就職先の選択肢を広げるとともに、その後の正規雇用につなげることを目的としています。