

大滝人事労務研究所便り

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した。

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す。

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ませんが。

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。

「メンタルヘルス対策」をめぐる動き

ストレス社会の中で

日本における自殺者数は、近年3万人を超える数で推移していますが、そのうち約2,500人の原因・動機は「勤務問題」によるものとされている。

ます。また、精神障害等による労災認定件数も増加傾向にあり、仕事や職業生活に強いストレスを感じている労働者は約6割に上るとの調査結果もあるようです。厚生労働省の調査では、うつ病患者を含む「気分障害」の患者は100万人を超えているそうです。

そのような状況の中、厚生労働省に設置された「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」(学者、医師、弁護士等で構成)が、5月下旬に初めての会合を開きました。

今後検討される内容

この検討会においては、(1)メンタルヘルス不調者を把握する方法(2)不調者の把握後の作業転換・職場復帰などの対応方法を検討するとしています。

このうち(1)については、具体的には、労働安全衛生法に基づく定期健康診断において、労働者が不利益を被らないように配慮をしつつ、効果的にメンタルヘルス不調者を把握する方法について検討していくとしています。

また、(2)については、メンタルヘルス不調者の把握後、会社による労働時間の短縮、作業の転換、休業、職場復帰等の対応が適切に行われるように、外部機関の活用や医師の確保に関する制度等について検討していくとしています。

企業としての対応が急務

労働基準監督署では、平成22年度においては、「メンタルヘルス対策の具体的な取組みについての事業場への指導・助言」を特に強化する方針を示しています。

企業としても、メンタルヘルス不調者が発生しないための取組み、仮に不調者が発生してしまった場合の対応に関してのルール作り(「休職制度」「職場復帰制度」「リハビリ勤務制度」等の規定化)など、対応が急務となっている状況です。

当事務所よりひとこと

日本年金機構が原則1年とされている派遣可能期間を超えて派遣労働者に業務を行わせていたとして、東京労働局から労働者派遣法に基づく是正指導を受けたということです。行政のこの程度の違法は氷山の一角です。派遣先が行政庁や特殊法人であるにもかかわらず、派遣スタッフを受け入れるにあたって、派遣社員が社会保険に加入できるような派遣料を設定せず(多くは入札で一番安い派遣料金を提示した派遣会社を落札)現場でいじめやセクハラの苦情があっても、きちんと対応していないと相談を受けることがよくあります。行政のように業者を指導する立場、マスコミのようにある種の権力を有しているところが、自ら派遣労働者を受け入れて派遣を利用しておきながら、コンプライアンスを軽視したり、派遣を悪だとして叩く姿勢は、恥知らず以外の何物でもないと思っていますが、いかがでしょう。(大滝)

最近読んだ冊子の中に「マネジメントの基本は自主・自立」という文がありました。ルールや管理は最低限に抑え基本的に従業員が自身で判断し自ら動くことが、やる気をかきたて企業の業績につながる。その中で大切なことが「その組織が常識だと考えている事を正しく従業員に伝える」ことだそうです。仕事を任せただけの場合、小さなことはいちいち確認をとらず「常識で判断する」ことになりませんが、この常識が人によって大きく違う、極論すれば人間関係のほとんどの摩擦はこの常識の違いによって起きるといっても過言ではないようです。私も常識のレベルが同じだと感じられる人と過ごすときは居心地が良いです。そして確かに常識が一致している人に仕事を任せるのは非常に安心できるし大事な判断も大きくずれません。企業にとって、「レベルの高い常識の統一」が業績を好調にするという考えは、私にはすごく納得がいきます。「自主・自立」し、「やる気を持って働いてもらうため」に組織の常識を伝えることを試してみませんか?(馬場)