

大滝人事労務研究所便り

政府が打ち出した 「震災税制特例法」の内容

阪神・淡路大震災以上の内容に

東日本大震災の被災者や被災企業を支援するための、いわゆる「震災税制特例法」が可決・成立しました。国・地方税を合わせて41項目の特例措置が設けられ、税金の減免や過去に納めた税金の還付などが実施されます。

1995年に発生した阪神・淡路大震災に比べて支援内容が拡充されており、地方法人税の減免や被災した自動車にかかる税金の免税・還付など、新たな特例措置は16項目に上ります。

企業向けの支援税制

企業向けでは、過去に納めた法人税額から、大震災による損失額に相当する額が2年間までさかのぼって還付されます。震災が発生した日から1年の間に終了する事業年度中に発生した損失が還付の対象となります。

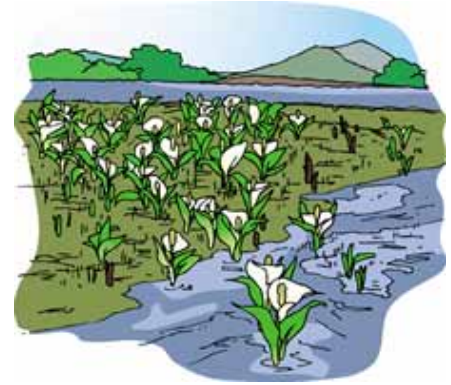
最終的には地方自治体の条例の定めによることとなりますが、阪神・淡路大震災の際には支援税制に盛り込まれなかった地方法人税（法人事業税・法人住民税）にも減免措置が設けられます。

個人向けの支援税制

個人向けでは、居住が条件である住宅ローン減税を、大震災で損壊して住めなくなった住宅について適用が継続されるようになります。

所得税については阪神・淡路大震災でも同様の措置がとられましたが、今回は住民税にも広げ軽減措置がとられます。

その他、自宅を建て替える際に親から資金の贈与を受けた場合の贈与税の減免、津波で大きな被害を受けた土地や家屋の固定資産税や都市計画税の免除などがあります。



さらに、住宅や家財の損害額を「雑損控除」として所得から差し引くことができる所得税の減税措置が前倒しで適用されます。

その他の内容

この他、津波などで被害を受けた自動車の買換えを支援する税負担の軽減、大震災関連の寄付を促すための優遇税制も盛り込まれています。

今後は被災者や被災企業に対する税金の減免や還付以外にも、被災地の復興を支援する税制の検討などが期待されています。

パート社員から正社員への 登用の現状と今後

パート社員として仕事に復帰

結婚・出産などを理由に仕事を辞めて一旦家庭に入ったものの、パート社員として仕事に復帰し、その後正社員に登用されて活躍する女性が増えています。

労働力人口が減っていく中、柔軟な働き方の実現は企業の人材確保には欠かせません。

優秀な人材確保の一手段

パート社員の正社員登用により、優秀な人材を確保できます。その反面、正社員になると雇用調整が難しく、一般的に人件費も高まります。

そのため、登用制度を有する企業では、パート社員を正社員に登用する選考過程において能力を厳しく見極める傾向にあります。

その結果、パート社員から登用された正社員は即戦力と評価されることが多く、新卒採用と中途採用に加えて、新たな採用ルートとして確立しつつあります。

正社員への登用の現状

昨今は、パート社員が正社員並みに企業内で基幹的な役割を担うケースも増え、仕事内容と雇用条件との間にギャップも見られます。

2008年に「改正パートタイム労働法」が施行され、正社員と均衡のとれた待遇の確保や正社員への転換推進措置などが企業に義務付けられました。

しかし、独立行政法人「労働政策研究・研修機構」の「短時間労働者実態調査」(2010年)によると、正社員への転換推進措置をとっている企業は約5割にとどまっています。

結婚・子育て後のやる気を活用

パート社員のさらなる待遇改善に向けて、厚生労働省は今年2月に「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」を立ち上げ、今夏に報告書をまとめる予定です。

すべてのパート社員が正社員への登用を望んでいるわけではありませんが、やる気と能力のあるパート社員を正社員に登用し、活躍の場を提供することは、企業にとっても様々な利点があるのではないのでしょうか。

** 研修案内 **

ネクストインターセクション 講座予定
実践労働法シリーズ

日時 6月25日(土)13時30分～16時30分
場所 九段上集会室 1F 洋室A

～当事務所よりひとこと～

最近、不埒な社員を解雇したいという相談をよく受けますが、紛争になった場合ほとんど会社が負けることが多いのが残念です。例えば、営業で採用した社員が遅刻・早退を繰り返し(8ヶ月間で53回)、口頭で注意しても聞かず、上司が労働者の業務に同行する旨の業務命令も無視し、営業で採用したにもかかわらず新規の契約がこの3年間で1件もなかったという場合に会社が解雇した事例で、裁判所は、「解雇は客観的合理的な理由を欠き、社会通念上相当ではない」として解雇を無効としています。業務の実態を知らない裁判所が解雇の当・不当を判断するのが適当かどうか別にしても、会社が労務管理をおろそかにし、手続を踏んでいないことが訴訟で負ける大きな要因になっているのではないかと思います。上記の例でも、単なる口頭で注意するのではなく、きちんと就業規則に則って始末書の提出等の譴責処分(懲戒処分)を何回かし、さらに繰り返した場合には出勤停止、降格処分・配置転換などの処分をした上で、もうこれ以上会社としては手段がない、解雇回避努力義務は尽くしたという事態に至って初めて、「解雇が社会通念上相当」と認められる可能性(可能性です!)が出てきます。「社会通念上相当」かどうかの判断については、裁判所は世間の判断と相当ずれていると思っていますが、泣く子とナントカには勝てないともいいますので...(大滝)

通常判断のしにくい「うつ病診断」を、「血液診断により簡便に」との新聞記事を読みました。これは、うつ病患者の血漿中の「エタノールアミンリン酸」の濃度が低い事を利用した検査で、今までに比べ簡便な検査方法でその判断ができ、1年以内の実用化を目指しているとの事です。厚生労働省の調査では、いま一般医の9割は経験則で「うつ病」を判断しているといえます。この検査方法の完成によりうつ病も早期発見早期治療の時代になっていくのでしょうか? そうだとすると画期的な方法が開発されたのだと思うのですが、うつ病予備軍にどうやってこの検査を受けさせるかが課題となりますね。ところで、上記裁判の「社会通念上相当」の基準を、「うつ病の血液診断」と同じに考える事ができるとは思いませんが、裁判所の判断も、もう少し世間の判断とずれないようにはならないのでしょうか。(馬場)