

お客様各位

平成27年4月1日

春の気配に心浮き立つこの頃、そして、いよいよ新年度がスタートし、皆様方におかれましてはいかがお過ごしでしょうか。

今月は下記の4点をまとめました。

1. 今月の事務
2. 平成27年度税制改正の成立
3. 労働法規制～改正パートタイム労働法の施行
4. 今月のコラム～解雇解決金について

## 1. 今月の事務

4月は人事異動の月です。新入社員や社内で異動があった場合には各種届出が必要です。

新入社員の健康保険・厚生年金保険は所轄の年金事務所（健保組合）に5日以内、雇用保険は所轄のハローワークに10日以内に資格取得手続きを行います。この時期は窓口が非常に混んでいることにご注意下さい。

そして、1月に個人住民税の「給与支払報告書」を提出した後の退職や、転勤を伴う異動などにより、4月1日現在、その市区町村で給与の支払いを受けなくなった社員がいるときは、「給与支払報告に係る給与所得者異動届出書」を作成し、1月に給与支払報告書を提出した市区町村に4月15日までに提出しなくてはなりません。また、4月2日以降の退職や、他の市区町村にある事業所に勤務するようになった場合については、異動があった日の属する月の翌月10日までに「特別徴収に係る給与所得者異動届出書」を提出します。

なお、例年は4月納付分から変更される協会けんぽの保険料率ですが、法案成立が遅れた関係で1カ月遅れて、5月納付分から改定されます。兵庫県の健康保険料率は10.04%と前年度比0.04%増加しますが、介護保険料は介護報酬の削減に合わせて1.58%と前年度比で0.14%の引き下げとなります。

## 2. 平成27年度税制改正の成立

平成27年度税制改正が3月31日に成立しました。前回までお伝えしてきた内容と変わりはなく、簡単におさらいしておきます。

大企業の税率引き下げがメインで、その代替財源として外形標準課税の事業税率（所得割）の引下げと繰越欠損金の控除割合が現行の80%から平成27年4月1日以降開始する事業年度について順次引き下げられ、受取配当等の益金不算入制度の見直し等が行われます。

中小企業にとっては、今まで認められてきた優遇措置が継続され、マイナスを回避したと考えて下さい。資本金が1億円以下の中小企業については軽減税率が適用され、年800万円以下の所得については今回の改正で2年間適用期限が延長されます。年800万円を超える所得について現在25.5%の税率が税制改正により23.9%とされ、所得が多く発生している中小企業にとっては、今回の改正の恩恵が一部生じることとなります。その他、繰越欠損金の控除限度額の引下げについては現行の100%控除が継続されます。

個人向けでは、「結婚・子育て資金の一括贈与に係る贈与税の非課税特例」として、祖父母や両親の資

産を早期に移転することを通じて、子や孫の結婚・出産・育児を後押しするため、平成31年3月31日までの措置として創設され、教育資金の一括贈与の特例も同日まで延長されます。

### 3. 労働法規制～改正パートタイム労働法の施行

4月1日よりパートタイム労働法が改正されます。これは①の対象となるパートタイム労働者の拡大と②の短時間労働者の待遇の原則の新設が大きな論点です。

#### ①正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者については、これまでは、無期労働契約のパートタイム労働者であることとされていたため、実質的に対象者が限定されていましたが、改正後は、(1)職務内容が正社員と同一、(2)人材活用の仕組み(人事異動等の有無や範囲)が正社員と同一、という2点に該当すれば有期労働契約のパートタイム労働者も正社員と差別的取扱いが禁止されます。

#### ②短時間労働者の待遇の原則の新設

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全ての短時間労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

改正後は、正社員との違いを就業規則等で明確に区別した整備状況と、実際にその規定に従った運用状況が必要になります。

### 4. 今月のコラム～解雇解決金について

政府は解雇解決金の制度導入に大きく動きだし、6月には決定する方針です。

この解雇解決金は解雇4要件(①解雇の必要性、②解雇回避努力、③対象者の妥当性、④手続きの妥当性)を満たさない不当解雇に対する解決金であって、いわば事後型の解決です。

裁判で争った場合に、裁判所は現状では職場復帰しか命じることが出来ず、職場復帰を望まない労働者への救済策と言えます(職場復帰を望まないのに訴訟をする理由が分りかねるのですが)。

金銭を支払うことで解雇を自由にする事前型の金銭解決による解雇は今のところ検討しておらず、実は先進主要国で事前型の金銭解決を導入していないのは日本と韓国だけだそうです。解決金の上限はアメリカにはなく、ドイツでは年収の1.5倍だそうです。

当面は不当解雇扱いにして金銭解決を図っていくことになるのでしょうか、会社にとっては不要な人材に金を払って辞めてもらうことになり、益々正規雇用を絞ることになりかねません。また、助成金が受給しづらくなることも考えられます。

この機会に就業規則を整備して正当な解雇を行えるようにすることをお勧めします。

記帳指導、決算・税金対策から人事労務対策までワンストップで対応します。  
私共は最も頼りになるパートナーを目指しております。共に成長しましょう。

認定経営革新等支援機関 **坂田公認会計士事務所**

〒669-1544 三田市武庫が丘8-14-1

代表 公認会計士・税理士・社会保険労務士 坂田正一郎

TEL 079-506-0686 FAX 079-563-9128

E-Mail sakatacpa@leto.eonet.ne.jp HP <http://www.sakata-office.biz/>