

発展を目指す企業家のための経営指南役

No. 472

平成20年 6月16日(月曜日)

社 外 重 役

Selected Clients & Professionals Relationship

発行)株式会社ノースアイランド
 東京本社)東京都千代田区丸の内3-2-3 富士ビル5F
 Tel.03-3216-2004 Fax.03-3216-0439
 大阪支社)大阪市北区堂島2-1-31 ORIX堂島ビル5F
 Tel.06-4799-2004 Fax.06-4799-0539

人 事

正社員への登用制度で格差是正を パート労働者の待遇改善への動き

07年のパートタイム労働者数は1,340万人で雇用者全体に占める割合は24.9%。女性だけに限ると半数を超えている。内閣府「男女共同参画白書」(07年)によれば、賃金は男性正社員を100とした場合、パート労働者の男性52.6、女性46.8で各種手当などもなく概して不安定、低賃金の「格差」が問題となっていた。

改正パートタイム労働法の制定目的には、この「待遇格差是正」がある。日本経済新聞社が主要流通・外食業50社(パート数約50万人)に調査したところ、法施行前から正社員登用制度を導入していたのは74%、導入予定や検討中も含めると約9割にも達していた。

しかし厚労省調査において、対象となるパート労働者は、正社員と仕事内容や労働時間がほとんど変わらない「正社員並みパート」(疑似パート)のことを指しており、その割合は全体の4~5%に過ぎない。多くの一般パートの待遇では企業に「努力義務」を課したが、差別禁止や努力義務に罰則規定も強制力もないため、実際の効力を危ぶむ声もある。

一方、パート依存度の高い流通、外食、サービス業、金融・損保等は、景気回復も手伝い、慢性的に人手不足や人材確保で悩んでいる。将来の少子化・労働力減少への対策、競争力強化、人材確保、士気向上、ワークライフバランス等の総合的観点から、必然的に人件費等のコストアップとなるパートの正社員化促進策の導入義務は、避けては通れない見通しだ。

税務会計

役員退職金の損金算入時期に注意 一括支給のケースは柔軟性がある

資金繰りの関係で役員の退職金を一括支給せず、年金方式で支払う企業もあるが、この場合、その年金総額を一括して損金算入することは認められず、それぞれの年金を支給すべきときの損金の額に算入することになる。

退職年金は、原則、退職時において未払計上してもその額を損金算入できない。退職金の分割支給の場合は、退職金が確定した事業年度において翌期以降に繰り越される退職金を未払計上することで、一括して損金算入できるが、役員の退職年金は、これと同様ではないので注意を要する。これに対し、役員退職金を一括支給する場合の損金算入時期は柔軟性がある。

役員退職金は通常、株主総会の決議をもって支給されるが、会社によっては、株主総会の決議を経る前に確定した時点で支給を行うところもみられる。この場合に気になるのは、法人税法上の損金算入時期だが、法人税法上、役員退職金は「支給額が確定した事業年度」または「支出を行った事業年度」において、損金経理を条件に損金に算入することが認められている。

役員退職金の損金算入は、株主総会の決議により支給額が確定した日を含む事業年度、あるいは現実に支払った事業年度のいずれで行ってもよいわけだ。この場合、株主総会の決議と現実の支給の“順番”は問われない。

たとえば、最初に支給した後、事後承認の形で株主総会において決議を行ったとしても、現実に支給された事業年度において損金算入することができる。

今週のキーワード

改正パートタイム
労働法

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(07年)の一部を改正し、ポイントは「パート労働者と正社員との差別待遇を禁止する」という規定。業務内容、責任、労働時間、人事異動等が正社員と同程度の「正社員並みパート」に対する賃金、処遇、教育訓練、福利厚生等で正社員と同等の扱いを義務づけた。一般パートにも「正社員と均衡ある処遇」を努力義務とした。改正法の「枠」を超える取組みができるかに懸る。企業は雇用の際に文書で労働条件を明示する。