

発展を目指す企業家のための経営指南役

No. 624

平成23年 7月25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)大阪市北区中之島3-3-23 中之島ダイビル9F
 Tel.06-6448-2004 Fax.06-6448-0539

人 事

労働組合の活動実態調査結果発表
非正規労働者問題に積極関与

労働組合が会社側と公式に話し合う場が「労使協議機関」だが、ここではどんなテーマが協議の中心となっているのか。時代とともに労働環境が変化する中で、労組の経営への関与の状況はこの5年間で大きく変わった。労組のテーマの多くは賃金・退職給付制度の改定など労働条件が中心。ところが、厚生労働省が5年毎に行う「平成22年労働組合活動実態調査」で、その傾向は明らかに変わった。会社の再編問題や非正規社員の待遇などをめぐる問題に労組はより積極的に関与しているようだ。

経営の根幹に係わる企業組織の再編などへの関与状況では、過去3年間に再編などが「実施された」事業所は37.9%で、その実施に関与した労組の割合は85.8%。前回(87.6%)との差はわずかだが、5年間で再編・合併が進んだことと労使協議機関がちゃんと機能していることがわかる。また、5年間の活動で刮目されるのは非正規社員の処遇改善への取り組みである。非正規社員に関する取り組みが「あり」という労組の割合は、パートタイム労働者、派遣労働者ともに47.1%(前回25.5%)、23.9%(同14.9%)と前回から大幅に増加した。この結果、20.3%の事業所で賃金制度の改定や退職金制度の導入が実施された。しかし、有効回答2,479労組(組合員100人以上)の企業で、パート・派遣とも待遇改善に結びついたのは約2割。これでは労使双方にとってそれほど自慢できる数字とはいえない。

税務会計

創設された雇用促進税制スタート
適用には「雇用促進計画」が必要

青色申告法人が、2012年4月1日から2015年3月31日までの間に開始する各事業年度で、当期末の雇用者の数が前期末に比べ5人以上(中小企業者等は2人以上)及び10%以上増加しており、それが証明されるなど一定の場合に該当するときは、20万円に基準雇用者数を乗じて計算した金額の特別税額控除ができることとされた。ただし、当期の法人税額の10%(中小企業者等は20%)相当額が限度とされる。適用要件は、①前期及び当期に事業主都合による離職者がいないこと、②基準雇用者数 $\geq$ 5人(中小企業者等については2人):基準雇用者数とは、「当期末の雇用者の数-前期末の雇用者の数」、③基準雇用者割合 $\geq$ 10%:基準雇用者割合とは、「基準雇用者数/前期末の雇用者の数」、④給与等支給額 $\geq$ 比較給与等支給額、⑤雇用保険法第5条第1項規定の事業を行っており、全てを満たしていることが必要となる。

税額控除限度額の計算は、「税額控除限度額=基準雇用者数 $\times$ 20万円(当期の法人税額の10%(中小企業者等については20%)相当額を限度)」となる。この制度の適用を受けるためには、公共職業安定所に雇用促進計画の提出を行い、都道府県労働局または公共職業安定所で上記適用要件の①から③までの要件について確認を受け、その際交付される同計画の達成状況を確認した旨を記載した書類の写しを確定申告書に添付する必要がある。また、同計画は、2011年8月1日から公共職業安定所で提出の受付が開始される予定である。

今週のキーワード

労使協議機関

厚労省は「経営、生産、労働条件、福利厚生等の事項を労使で協議するための常設的機関で、通常、労使協議会、経営協議会等の名称で呼ばれるもの」と定義する。同機関で「同意事項」とは労使の同意がなければ決定できない事項を指し「協議事項」は労使の意見の一致をみるように意見交換を行うが、最終決定は経営者が行う事項。「意見聴取事項」は従業員側に説明を行い意見聴取を行うこと。「説明報告事項」は労組に説明報告はするが意見聴取は行わない事項をいう。