

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

限定正社員という中間制度は過渡期？ 「解雇ルール見直し」案に波紋広がる

今、なぜ解雇ルールの見直しが必要なのだろうか。労働法的にも難解な課題の一つだ。正規雇用と非正規雇用の推移を見ると、2000年から非正規雇用の割合が増え、2010年には35%近くが非正規雇用になった。両者の中間にあたる限定正社員制度は、政府の調査によると50%以上で取り入れられている。

政府の目論みは非正規労働者を限定正社員にシフトさせ、安定した仕事に就けるような労働市場を描くが、当然、労使の利害が相反する。

まず会社側は採用条件も限定して、正社員に準ずる「解雇しやすい正社員」扱いなのか。一方、限定正社員は、子育てや介護、転職などの目的に応じて、ある程度自由な働き方を選べる、WLB(ワークライフバランス)を目指すメリットを優先させたいのか、など働き方の多様化が「中間的雇用制度」を生んだともいえる。

しかし今の論調は、限定正社員問題は「解雇しやすい立場」へ追い込む影の部分が本音か、それとも同会議の経営者側委員が提案している正社員となる「雇用維持型」から徐々に「労働移動型」へシフトするルール転換を断行したがつているのか、解雇ルールの見直し案が波紋を広げているのだ。

これまでタブー視してきた解雇規制4要件などというキツイ単語が急浮上するのは日本型雇用形態の過渡期を意味し、解雇の仕組みの見直しなど、答えは来年度にも出る勢いだ。

税務会計

キャンセル料の消費税の取扱いに注意 事務手数料が損害賠償金的なものか

旅行を企画する際に必ず気にすることの一つにキャンセル料がある。このキャンセル料を会社等が支払った場合、企業の経理担当者としては、消費税の取扱いがどうなるのかは押さえておくべきポイントだろう。

いわゆるキャンセル料といわれるものの中には、その解約に伴う事務手数料としての性格のもの、解約に伴い生じる逸失利益に対する損害賠償金としての性格のものとの二つがある。このどちらに該当するのかによって消費税の取扱いが異なってくる。前者の解約に伴う事務手数料としての性格の場合は、解約手続き等の事務を行う役務の提供の対価だから課税の対象となる。一方、後者の場合には、相手方が本来得ることができたであろう利益がなくなったことの補てん金だから、資産等の譲渡等の対価に該当せず、不課税取引となる。例えば、航空運賃のキャンセル料などで、払戻し時期に関係なく一定額を支払うこととされている部分の金額は、解約に伴う事務手数料に該当し課税対象となるが、搭乗日前の一定日以降に解約した場合に支払う割増しの違約金部分は課税対象とはならない。

なお、解約等に際し授受することとされている金銭のうち、役務の提供である解約手数料等に相当する部分と解約に伴い生じる逸失利益に対する損害賠償金に相当する部分とが含まれているときには、その全体を資産の譲渡等の対価に該当しないものとして、全額を不課税取引として取り扱うこととされている。

今週のキーワード

限定正社員

「勤務地の地域や職務、労働時間等が限定された正社員」のこと。正社員と非正規社員の中間に位置するとされる。正社員は定年までの無期雇用という安定の見返りに残業、異動・転勤と辞令次第で動く。非正規社員は有期雇用で低賃金、時給制など身分保障が不安定。限定正社員は、仕事がある限り無期雇用だが、連合は採用側の様々な理由付けで「解雇されやすい立場」にあると問題視。安倍政権の産業競争力会議で出ている「解雇ルール見直し案」の結論が問われる。