

Spc jinjiken news

平成25年度厚生労働省関係税制改正について(1月30日)

2013年1月29日に平成25年度税制改正大綱が閣議決定された。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002ty3v.html>

<医療関係>

社会保険診療報酬の所得計算の特例の存続〔所得税、法人税、個人住民税、法人住民税〕
社会保険診療報酬に係る事業税の非課税措置の存続〔事業税〕

医療法人の社会保険診療以外部分に係る事業税の軽減措置の存続〔事業税〕

医療安全に資する医療機器等の導入に係る特別償却制度の適用期限の延長〔所得税、法人税〕

高額な医療用機器に関する特別償却制度の適用期限の延長〔所得税、法人税〕

研究開発税制(総額型)の拡充〔所得税、法人税、法人住民税〕

医療に係る消費税の課税のあり方の検討〔消費税〕

<介護・障害等>

サービス付き高齢者向け住宅供給促進税制の延長〔所得税、法人税、固定資産税、不動産取得税〕

<子ども・子育て>

子ども・子育て関連3法の円滑な施行に向けた幼保連携型認定こども園の設置に係る法人間の財産承継に係る所得税の

特例措置〔所得税、個人住民税〕

子ども・子育て関連3法の円滑な施行に向けた幼稚園併設型認可外保育施設における保育料等の消費税の非課税措置〔消費税〕

保育所を設置する公益法人に対する登録免許税の非課税措置〔登録免許税〕

<就労促進等>

障害者の「働く場」に対する発注促進税制の延長〔所得税、法人税〕

雇用促進税制の拡充〔所得税、法人税、法人住民税〕

<生活衛生関係>

生活衛生関係事業者の事業活動の振興のための税制上の措置〔法人税、法人住民税、事業税〕

「大企業で退職強要」認められず 厚労省が調査結果(1月30日)

大手電機メーカー「パナソニック」などの大企業5社で社員の退職強要が行われていると一部の報道を受け、厚生労働省は2013年1月29日、「違法な退職強要はなかった」との調査結果を発表した。調査対象は大手電機メーカー4社と大手生命保険会社。厚労省が今月中旬、5社から聞き取り調査した結果、取引先から請け負った社外業務を行う部署を設けたり、技術のデジタル化に伴い新たな業務に従事させる専門の組織を設けたりする企業があった。職務が変わることで賃金が低下した例もあったが、意図的に遠隔地の事業所へ配置転換させたり、



窓や空調のない部屋に多人数を詰め込んだりするなどの違法な事例は確認されなかった。また、「連日のように長時間の面談を行う」「多数の退職勧奨担当者が圧迫的な面談を行う」といった強要も認められない。

田村憲久厚労相は「十分な仕事を与えず退職に追い込む退職強要は認められなかったが、今後も啓発、指導に取り組みたい」としている。

〔関連リンク〕

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002tye7.html>

非正規労働者の人材育成の奨励金制度を創設 (1月25日)

厚生労働省は1月23日、重点分野等(健康、環境、農林漁業等)の事業主が行う非正規雇用労働者の人材育成に係る奨励金の創設について発表した。

日本再生人材育成支援事業非正規雇用労働者育成支援奨励金の名称で、健康、環境、農林漁業分野等において、雇用する労働者(非正規雇用の労働者を含む)に対して、一定の職業訓練を実施した事業主や、被災地の復興のために必要な建設関係の人材育成を行った事業主は、奨励金が利用できる。

有期契約労働者等に対し、一般職業訓練(Off-JT)または有期実習型訓練(Off-JT+OJT)を行った場合に、賃金および訓練経費について助成する。

飲酒などの悪質な事故に新罰則(1月17日)

法務省は、飲酒や薬物摂取、病気の影響で人身事故を起こした場合の罰則を新設することを柱とした、法改正の原案を法制審議会(法務大臣の諮問機関)の部会に示した。法制審議会は来月をめどに答申をまとめる方針で、同省は

関連法の改正案の通常国会への提出を目指すとしている。

若者の就業を支援した企業に助成金を支給へ (1月9日)

政府は、今年度の補正予算案に「若者・子育て支援」として2,200億円を盛り込み、企業が失業中や非正規社員の経験しかない若者を雇用して職業訓練を実施した場合に、1人当たり月15万円、さらに正社員にすれば年50万円をそれぞれ最長2年間支給する仕組みを創設する方針を示した。同様の施策として従来あった「トライアル雇用」制度に比べ、支給額は大幅に増加する。

日本の人口減 過去最大の21万人(1月1日)

厚生労働省が「人口動態統計」の年間推計結果を発表し、2012年の日本の人口が前年から約21万2,000人減少したことがわかった。減少幅は前年のより約1万人増え、過去最大となり、2007年から6年連続の減少となった。

〔関連リンク〕

平成24年(2012)人口動態統計年間推計

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/suikei12/index.html>

「復興所得増税」がスタート(1月1日)

1月1日から、東日本大震災からの復興財源として所得税を上乗せする「復興増税」がスタートした。所得税額の2.1%分に相当し、2013年から2037年まで25年間続き、個人住民税についても2014年6月から10年間、年間1,000円上乗せされる。



改正労働契約法の解説 契約期間の通算とクーリングについて

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。この改正では、有期労働契約について、3つのルールが新たに設けられました。

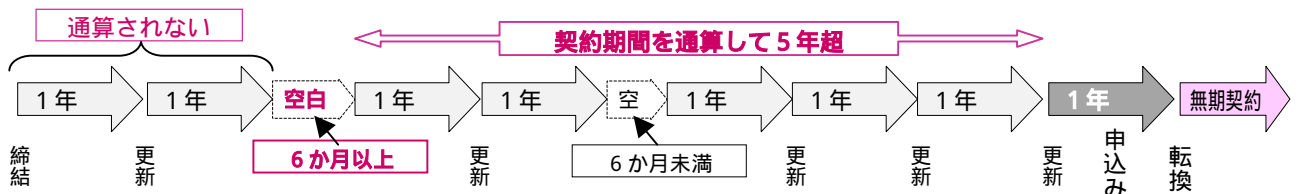
今月は、そのうち「無期労働契約への転換におけるクーリング」を解説します（平成25年4月1日施行）。

3 「雇止め法理」の法定化

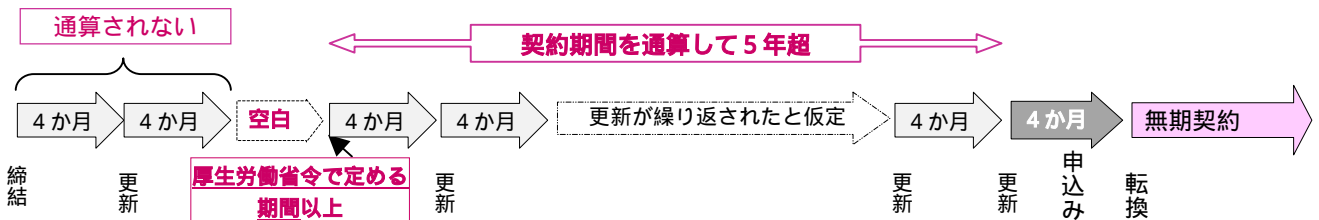
「同一の使用者ととの間で、有期労働契約が反復更新され、契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が、無期労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者はその申込みを承諾したものとみなされる」というルールについては、前回解説しました。このルールを適用する際に、有期労働契約と有期労働契約の間に、空白期間（同一の使用者ととの契約がない期間）が、原則6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は、5年のカウントに含めないこととされています。これをクーリングといいます。クーリングされた場合、その要件に該当した空白期間後の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

【クーリング】

空白期間の前の契約期間が1年以上の場合
例) 1年の有期労働契約の更新を繰り返す場合



空白期間の前の契約期間が1年未満の場合
例) 4か月の有期労働契約の更新を繰り返す場合



詳細は、厚生労働省のホームページからご覧になれます。

新情報！ 「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の報告書内容

厚生労働省は、国として初となる職場のパワーハラスメントに関する実態調査*を、委託事業（事業委託先：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）により実施しました。

その報告書が取りまとめられ、公表されましたので、ポイントを紹介したいと思います。

* 企業調査と従業員調査からなるアンケート調査で、回答数は、計 4,580 社、9,000 名

調査結果のポイント

パワーハラスメントの相談状況・発生状況

従業員の悩み、不満、苦情、トラブルなどを受け付けるための相談窓口を設置している企業は全体の 73.4%とのことですが、その相談窓口で相談の多いテーマとして、「パワーハラスメント」が、「メンタルヘルスの不調」に次いで多くなっています。

パワーハラスメントが、現代企業の抱える重要な問題であることがうかがえます。

過去3年間にパワーハラスメントに関する相談を1件以上受けたことがある企業は全体の45.2%で、実際にパワーハラスメントに該当する事案のあった企業は全体の32.0%という結果が出ています。

一方、従業員を対象とした調査では、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した者は全体の25.3%とのことですが、そのうち46.7%が「何もしなかった」と回答しており、「社内の相談窓口相談」や「会社が設置している相談窓口相談」と回答した者は、それぞれ1.8%、1.4%と低くなっています。

パワーハラスメントは、判断や発見することが難しい問題であることがうかがえます。

パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進める視点

今回の調査結果から、パワーハラスメントの予防・解決への取組にあたっては、次の3点を意識して進めるべきとされています。

企業全体の制度整備

職場環境の改善

職場におけるパワーハラスメントへの理解促進

この報告書は、「パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進め、パワーハラスメントに対する従業員の関心が高まることで、一時的にはパワーハラスメントの相談が増えることも予想されるが、取組を進め、しっかりと相談に対応していくことで、各種取組の効果が現れ、将来的にはパワーハラスメントをなくすことにつながると考えられる」と締めくくられています。

なお、この調査結果等を踏まえ、厚生労働省では、引き続き職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運を醸成するための周知・啓発を行うとともに、パワーハラスメン

2013年2月号

トの予防・解決への労使の取組に対する支援等の施策を実施することです。厚生労働省も本腰を入れ始めた問題です。是非ご相談ください。