

給与所得控除の上限の引き下げについて

平成26年度税制改正大綱の中から、今回は「給与所得控除の上限の引き下げ」について、概要とその影響をご紹介します。

◆制度の概要

給与所得に係る個人所得税を算定するにあたって、必要経費的なものとして収入金額から控除ができる「給与所得控除額」があります。給与所得控除額は収入金額に応じて定められており、かつては、収入金額が増えるほど控除額は増加し、その上限額もありませんでした。しかし、必要経費は必ずしも収入の増加に応じて増加するものではないとの見方が採られ、平成25年分の所得計算から245万円の上限が設定されました。

(参考：給与所得金額の算定方法)

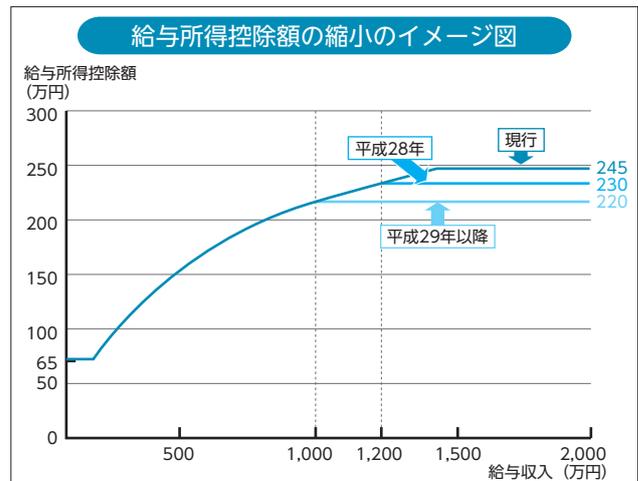
$$\begin{aligned} & \text{給与所得金額} \\ & = \text{給与収入金額} - \text{給与所得控除額} \quad (\text{給与収入金額} \times \text{割合} + \text{加算額}) \end{aligned}$$

◆平成26年度改正の内容

今回の改正では、給与所得控除額の上限が更に引き下げられることとなり、平成28年分(※1)について230万円、平成29年分(※2)以降について220万円と段階的に引き下げられます。

(※1) 個人住民税については、平成29年度分について適用されます。

(※2) 個人住民税については、平成30年度分から適用されます。



◆改正の影響

給与収入の金額が1,500万円(基礎控除以外に所得控除はないと仮定)である場合には、現行税制における所得税額及び住民税額の負担額と改正後の所得税額及び住民税額との負担額を比較すると、平成28年度で約7万円、平成29年度以降で約11万円の負担増加となります。

◆今後の動向

検討の過程で、給与所得者のうち一定金額を超える役員給与について給与所得控除額の上限を更に引き下げる案も出ていましたが、今回は見送られました。背景には給与所得控除の割合は実態よりも高めに設定されているのではないかという一部意見があります。消費税率の更なる引き上げや配偶者控除の廃止問題等様々な問題とともに今後引き続き検討されることになるかもしれません。

(みらいコンサルティンググループ)

労働法における「協業避止義務」とは？

今回は、労働法における「協業避止義務」について、確認しておきたいと思います。

1. 協業避止義務とは

労働法における協業避止義務とは、一般的に「競合他社への転職を禁止するもの」であり、自社の役員や社員が重要な機密情報やノウハウを持ちだして競合他社に転職した場合に、事業の優位性や事業継続に大きな影響が出ることを防ぐため、雇用契約等において一定期間の転職を制限するという契約（特約）を結ぶものが一般的です。

なお、本特約ですが、退職後の転職を禁止するという行為は日本国憲法の職業選択の自由に反するものと考えられるため、合理性がないと判断される特約の場合、民法第90条に定める公序良俗違反として無効とされるケースもあります。

2. 雇用契約書および誓約書における協業避止の内容を知っておく

通常は、雇用契約書の中に①協業避止義務が課されている旨、②協業避止義務の内容（退職後〇年禁止するなど）、③協業避止義務への代償措置（在職中に特別手当を支給するなど）、④違反した場合の損害賠償などを記載し、本人との間に特約を結んで運用されます。また、雇用契約書ではなく、誓約書の中で協業避止に関する事項の遵守を約束させているケースも多く見られます。

注意すべき点として、誓約書を取り交わしたことがイコール（＝）協業避止義務が課されたというものではなく、あくまでも本人の自覚を促す効果があるといったものであることは理解しておく必要があります。

3. 現場の責任者としてできることは

最近では、「退職後2年以内に競合他社に就職することを禁止し、違反した場合には退職金を支給しない」といった特約の有効性が争われた事件がありました（メットライフアリコ事件、平成24年6月13日東京地裁）。この判決では、「職業選択の自由を不当に害し、公序良俗に反して無効である」と競合他社への転職を禁止する特約が無効とされました。

協業避止義務について約束させる会社が多い中、実態として協業避止義務によって社員の転職を禁止する行為が認められるためにはかなりハードルが高いと考えます。したがって、「同業他社への転職禁止」を約束させるというよりは、社員が同業他社へ転職しないように予防措置を取っておくことが重要であると思います。

一般的には、雇用契約書や誓約書といった書類やその内容は人事部門で管理するものですが、書類上の管理で人は動かせるものではありません。したがって、人事部門任せにするのではなく、より現場に近い立場として、日頃から自部門においてできる予防措置を取っておくことが重要でしょう。

（みらいコンサルティンググループ）