

均等割の税率区分の基準となる 「資本金等の額」の改正

平成27年度税制改正において、法人住民税均等割の税率区分の基準となる「資本金等の額」の算定方法が改正されました。この改正は、平成27年4月1日以後に開始する事業年度から適用されます。

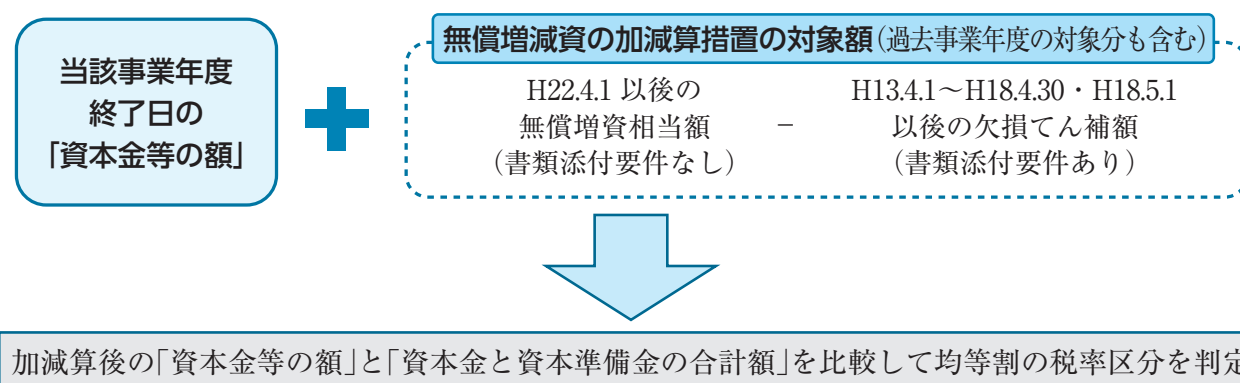
「資本金等の額」は、通常は会計上の資本金と資本剰余金（資本準備金+その他資本剰余金）の合計額と一致します。しかし、自己株式の取得などが行われた場合には、会計上の「資本金+資本剰余金」と一致しないことがあります。

自己株式を取得した場合には一定の金額を「資本金等の額」から減算しますが、自己株式を多額に取得した企業では「資本金等の額」がマイナスとなるケースもあり、大企業でも均等割の税率区分が中小企業と同水準となって、事業活動の規模に比して納税額が極端に少なくなる事例も散見されるようになりました。

そこで平成27年度税制改正では、均等割の税率区分の基準について「資本金等の額」を基礎としつつ、「資本金等の額」が「資本金と資本準備金の合計額」を下回る場合には「資本金と資本準備金の合計額」により算定することとされました。つまり、自己株式の取得などで「資本金等の額」が小さい法人でも、決算書上の資本金と資本準備金との合計額が大きい場合には均等割の負担が従来よりも大きくなる可能性があります。

なお、過去に「無償増資」や「無償減資等による欠損填補」が行われている場合には「資本金等の額」を調整した上で資本金と資本準備金の合計額と比較します（下図参照）。

〈法人住民税均等割の改正後の「資本金等の額」の算式〉



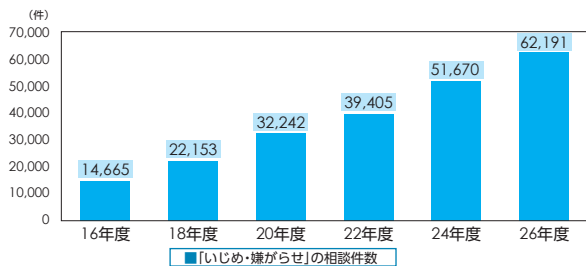
「資本金等の額」<「資本金+資本準備金」となる法人は、3月決算法人の場合には平成28年3月期から住民税均等割が増加する可能性があります。特に多数の都道府県・市区町村に事務所等がある法人は、均等割が大きく増加する可能性がありますので早めに影響額を検討する必要があります。

(みらいコンサルティンググループ)

「パワーハラスメント」について

1. パワーハラスメントの現状

職場のパワーハラスメント(以下、パワハラ)は、近年、都道府県労働局や、労働基準監督署などへの相談が増加を続け、精神疾患などの、労災支給決定件数が増加しているなど、社会的な問題となっております。



出所：厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」

2. パワハラが会社にもたらす損失

給与などの待遇条件や施設環境が良い職場でも、パワハラにより職場環境が悪化すれば、社員の定着率の低下を招くだけでなく、優秀な人材の流出も起こり人的損害につながります。

また、パワハラに対する正確な認識を社内でも共有しなければ、上司は「この言い方はパワハラになるのでは？」と委縮することになり、また部下が適切な指導をする上司に対し「パワハラではないか!」と思いをすることもあります。こうした状況では、互いの能力が発揮できなくなり、会社にとっても大きな損失となります。

パワハラに対して甘い、あるいは、許すような職場では、確実に職場環境は悪化していき、社員に心理的な悪影響を与え、モチベーション低下による作業効率の悪化や、ミスの増加を招き、業務面に悪影響を与えます。

さらに、会社として職場のパワハラに加担していなくても、問題を放置した場合は、裁判で使用者としての責任を問われることもあり、会社名が新聞などに登場した場合の、経済的損失は図りしれないものがあります。

3. パワハラとは

パワハラとは、一般的には「職場内での地位や権限を利用したいじめ」を指し、「職権などの優位にある権限を背景に、本来の業務範囲を超え、

継続的に、相手の人格と尊厳を侵害する言動を行い、就労環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること」などと言われております。

1) 職場などの優位にある権限

職場内での上司としての権限などを利用した部下などに対する行為。パワハラは上下関係だけでなく、同僚間や正社員と派遣社員などの間でも起こります。

2) 本来の業務範囲を超え

業務上の必要な指示や注意・指導については、客観的な視点から判断し、業務上の適正な範囲内で行われている場合には、パワハラにはあたりません。

3) 継続的に

1~2回の言動でもパワハラに相当することもあります。通常は執ように繰り返すことがパワハラの特徴になります。

4) 相手の人格と尊厳を侵害

本人の意思や努力ではカバーできないことに対する非難や中傷など。

5) 就労環境を悪化させる

上司などの不適切な言動は、職場内に不必要な緊張感を与えることになり、通常の職務の遂行を妨げることになります。



4. パワハラをどう防ぐか

パワハラを無くすために、まず取り組むべきことは、会社のトップが、「パワハラは職場から無くすべきである」ということを明確に示すことです。

パワハラは会社にとってマイナス要因であり、これを断固防止するという姿勢を全社員に意識させる必要があります。

次に、組織的な取組体制(研修会、相談窓口の設置、対応方法、懲戒規定など)を明確にすることです。

会社の体制が明確になることにより、相手の人格を認め、尊重し合いながら仕事を進める意識ができ、パワハラ防止に大きな効果が期待できます。

(社会保険労務士(土浦支部)小林基伸)