

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

今月の視点

通勤手当の税と社会保険

通勤手当と所得税

給与所得者に支給する通勤手当については、非課税限度額が設定されていて、その金額までの支給であれば、支給された通勤手当には所得税がかからない仕組みになっています。

非課税限度額は

- 交通機関又は有料道路を利用している人の場合：1か月最高150,000円
- 自動車・自転車などを使用している人に支給する場合：片道55キロ以上1か月最高31,600円～片道2キロ以上10キロ未満1か月最高4,200円
- 交通機関の通勤用定期券を支給の場合：1か月最高150,000円等となっています。なお、通勤距離が片道2キロ未満で自動車や自転車などを使用している人に支給する通勤手当は全額課税となります。

規定されている額よりも多く通勤手当を支給した場合、超過分は給与として課税されます。

通勤手当と社会保険料

通勤手当は限度額までは所得税は非課税なのに対して、社会保険料の算定に利用する標準報酬月額には含めて計算することになっています。

所得税と社会保険の扱いの差は、所得税は「職場に行くための手当は結果的に手元に残らないから非課税」という考え方で、社会保険料は「労働の対価として定期的に受けた労働者の生計に充てられる手当なので計算に入れる」という考え方の違いのようです。

通勤手当とインボイス

適格請求書等保存方式の下では、帳簿及び請求書等の保存が仕入税額控除の対象となります。ただ、社員に支給する通勤手当については、社員が適格請求書発行事業者ではないため、適格請求書の交付を受けることができません。そのため通勤者につき通常必要と認められる部分については、特例で記帳のみの保存で仕入税額控除が認められています。

また、この「通常必要と認められる部分」については、所得税の非課税限度額を超えているかどうかは問わないため、所得税の非課税限度額との条件を混同しないように注意しましょう。



各種扱いが異なるため、注意しましょうね。

最低賃金の仕組みと今後の見通し

最低賃金が過去最高で上がる

最低賃金が全国平均で1,000円を超えたことが話題になっています。最低賃金とは企業などが労働者に最低限支払うべき「時給」のことで生活に直結し影響を与えます。

対象者は

対象となるのは正社員の他アルバイトや派遣社員等すべての方です。使用者は1時間当たりの賃金を最低賃金以上にしなければなりません。最低賃金には各都道府県が個別に決める「地域別最低賃金」と特定の産業別に定める「特定最低賃金」の2種類があります。一般的には地域別で見ます。

最低賃金はどのように決められるのか

厚生労働省の諮問機関である中央最低賃金審議会が景気や雇用に関する指標などを参考に引き上げの額の目安を議論します。経済実態に応じて都道府県を3つのランクに分け賃上げの目安を提示、これをもとに各都道府県の地方最低賃金審議会で議論し、最終的に都道府県労働局長が決めます。

正社員の最低賃金はどのように出すのか

会社員で月給制の場合、毎月の給与のうち基本給と一部の手当が最低賃金の対象となります。通勤手当や時間外手当、賞与などは含まれません。基本給などを年間ベースで換算し働いた時間で除したものが「時給」となります。

最低賃金の計算例

1日8時間勤務、年250日間の労働とします。月の基本給16万円、職務手当25,000円、計185,000円の方の1年の給与は2,220,000円、それを1年の労働時間2,000時間で除すと1時間当たり1,110円です。東京都の場合ですと9月までは1,072円、10月からは1,113円ですので、最低賃金を下回ってしまうことになります。下回っている場合は少なくとも最低賃金分までは上げなくてはなりません。下回る雇用契約を本人と交わしていたとしても最低賃金法で決められた最低賃金額とみなされます。

岸田首相は主要国と比較した賃金水準の低さや物価高を上回るには、2030年半ばに全国平均時給1,500円になることを新たな目標にしていると言っています。つまり毎年時給43円程度は上げていく方向ということでしょう。これにどう向かうのか経営側にとって非常に大きな課題だといえます。



平均時給1,004円が2035年に1,500円なら毎年3.4%の昇給です。物価上昇率を上回ることはできるでしょう



普通解雇の手続き・要件とは？ その他の解雇との違いを含め解説（5回目）

【質問】

能力不足の従業員を解雇処分にしようと考えているが、問題はあるか。

【回答】

能力不足を理由に普通解雇することは理論上あり得ます。しかし、実際の裁判実務では、会社が想定している以上に認められにくいというのが実情です。

そこで、普通解雇と他の解雇との相違点を簡単に触れつつ、普通解雇を行う場合の手続き上の注意点、及び普通解雇の有効性を検討する上での視点について、何回かに分けて解説を行います。

【解説】

今回は、普通解雇を行う場合に留意したい内容面（普通解雇が有効となる場面・事例）について解説します。

3.普通解雇が有効となるための要件（3-(1)のつづき）

次に、2つ目の「契約不履行が将来的に継続されると予測されること」ですが、使用者（雇い主）において十分に検討できていない事項となります。

現場実務を見ていると、使用者（雇い主）は、ある特定の時点をもって「この労働者は不適格である」と判断し、それで足りると考えていることが多いのですが、裁判官は、その特定の時点のみならず、今後も不適格状態が継続するののかという視点を持ちながら、解雇の有効性を判断します。例えば、心身の傷病であれば将来回復する見込みは無いと専門家は言っているのか、能力不足・成績不良であれば今後の指導による改善の見込みは全くないのか、といった点を重視して判断しています。

よく巷では、「改善指導を一切行うことなく解雇しても無効である」と言われたりしますが、これは、①過去において使用者（雇い主）ができる限りのことをしたという意味に留まらず、②これ以上改善指導を尽くしても無駄である…といった労働契約の不履行状態が将来も継続することを裁判官に予測させるという意味もあることを押さえておく必要があります。

裁判官等の第三者の目から見て、引き続き労務提供の不能若しくは不十分、又は契約上の義務違反が今後も継続するであろうと予測できるようにすること、使用者（雇い主）が普通解雇を実施する場合、是非この視点を取り入れてほしいところです。

最後に、3つ目の「解雇が最終手段となっていること」ですが、使用者（雇い主）として解雇回避措置を尽くしたといえるかを意味します。

ただ、これは評価を伴うものであり、やや裁判官の考え方（人生観）に左右されがちなところがあって、非常に判断しづらい事項となります。

一般論としては、例えば、職務・職種限定契約で採用した労働者が、その職務・職種に必要な能力水準を保持していない場合、一応の改善指導さえ行っておけば、配置転換等まで検討することなく普通解雇は可能と考えられます。一方、総合職で採用した労働者の場合、必要十分な改善指導を行ったことはもちろん、配置転換などの人事裁量権を行使し尽くさないことには普通解雇は難しいと考えられます。

なお、中小企業の場合、配置転換を行う余裕はなく解雇回避措置を講じたくても講じようがないという場合があります。この場合、使用者（雇い主）の実情を裁判官に指摘しつつ、例外的に緩やかな解雇回避措置で足りることを理解してもらう訴訟活動が必要となります。

(2)社会通念上の相当性

上記(1)で引用した労働契約法第16条の定めから、次に（解雇を行うことが）「社会通念上の相当性」があるかを検討する必要があります。

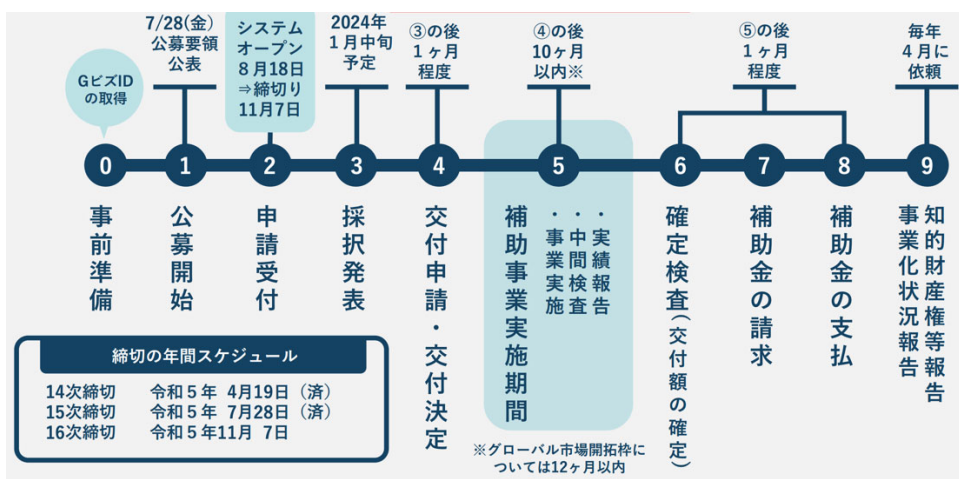
要は解雇以外の他の処分に留めるべきではないかという観点で判断することになるのですが、これには、労働者の情状（反省の有無、過去の勤務態度、処分歴、年齢、家族構成など）のみならず、労働者において不法な動機・目的がないか、他の労働者と処分の均衡はとれているか、使用者（雇用主）の対応に落ち度はなかったか、使用者において解雇目的を偽装していないか等々のあらゆる事情を考慮することになります。

結局のところは評価判断になるため、やはり裁判官の考え方（人生観）に左右されがちなところがありますが、使用者（雇い主）としては、自らに非が無いことを指摘しつつ、類似事案の裁判例を弁護士と相談しながら見つけ出し、裁判官が社会的相当性ありと自信をもって判断できるよう後押しするような訴訟活動が必要と考えたほうが良いかもしれません。

■補助金申請から入金までのスケジュールについて

今回は、よくご質問をいただき、各種主要補助金の申請から入金までのスケジュールについて解説いたします。

【16回ものづくり補助金のスケジュール例】



補助金の多くは、実際に採択を受けてから入金までには1年前後の期間を要します。

しかし、設備投資は先行して行う必要があることから、補助金の入金があるまでの間は自己資金もしくはつなぎ融資でまかなわなければなりません。

上図の16回ものづくり補助金を例にすると、2024年の1月頃に採択結果が発表され、補助金の入金があるのは2025年の1月頃となります。

考えているより時間がかかると思われる方がほとんどだと思いますが、入金までの間の資金計画には十分に余裕を持ってスケジュール調整を行うことが必要です。

【段階毎の注意点】

① 公募開始～申請受付の期間

通常、募集要件の発表から申請締切まで2ヶ月ほどとなります。

この間に、対象設備の選定や資金調達の見込みをつけ、申請に必要な事業計画書等を作成していきます。

また、申請は電子申請となるため、行政サービスを利用するためのG Biz IDというアカウント登録を行います。(1～2週間ほどで発行される)

② 採択発表～交付申請・交付決定の期間

申請締切後、おおよそ1ヶ月半～2ヶ月ほどで採択結果が発表されます。

ここでの採択は事業計画の合否判定であって、対象経費(設備投資等)については、その後の交付申請で見積書等を提出し、確定させなければなりません。

その後、交付決定が出る(1～2ヶ月程度)ことで、ようやく事業をスタートさせることができます。

③ 補助事業実施期間～確定検査

実際に、設備等を購入し、計画書に記載した事業内容を行っていきます。(10～12ヶ月程度の期間が定められています)

この間にも場合によっては、国からの中間検査、確定検査が入る場合があります。(現地に検査員がきて、確認・チェックが入る等)

④ 補助金の請求・支払い

最後に、国への補助事業の取り組み完了の報告を行うことで、ようやく補助金が入金されます。

また、その後も5年間に渡って、毎年1回の事業実績状況の報告を行う必要があります。

補助金は実用的な制度である反面、手間と時間を要するというデメリットもありますので、専門家を活用しながら、上手く利用していただければと思います。