

## 労働安全衛生法の見直し手続き

### 労働安全衛生法の一部を改正する法律案の概要

政府は、第12次労働災害防止計画で、平成29年までに労災による死亡者数と休業4日以上死傷者数をともに15%以上減少させる、という全体目標を掲げ、取組みの一環として、厚生労働省は、労働安全衛生法の改正法案要綱をまとめ、労働政策審議会に諮問を行ない、その答申を踏まえて、今期通常国会への提出準備を進めています。

#### ◆化学物質管理の強化

労働安全衛生法57条で表示義務が課せられるなど、一定の危険性、有害性が確認されている化学物質を取り扱う事業者に対して、危険性・有害性などの**調査を義務づけ**ます。その調査結果に基づいて、危険や健康障害の防止のために**必要な措置を講じる**ことも求められます。

#### ◆メンタルヘルス対策

労働者の心理的な負担の程度を把握するための医師・保健師による検査の実施が**事業者に義務づけ**られます。その検査結果を通知された労働者の申出があった場合、**医師による面接指導を実施**する必要もあります。面接指導が行なわれたときは、事業者は医師の意見を聴いたうえで、必要に応じて就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少その他の**就業上の措置**を講じなければならぬとされます。

#### ◆受動喫煙防止対策

受動喫煙防止対策が事業者の**努力義務**となります。

労働災害防止計画の取組みの一環として、厚生労働省は労働安全衛生法の改正法案の要綱をまとめました。

事業者は奨励で定める全面禁煙・空間分煙その他の措置を講じなければなりません。

また、喫煙室の設置の促進等、その措置に対して、**国による必要な援助が行なわれる**とされています。

#### ◆労災を繰り返す企業への対応

重大な労働災害を繰り返す企業に対して、企業単位での改善計画を作成し、改善を図るべきことを厚生労働大臣が指示する仕組みを創設します。

指示に従わない企業に対しては、大臣の勧告、**企業名の公表の措置**がとられます。

#### ◆外国立地検査・検定機関を認める

ボイラー・クレーンなど特に危険性が高い機械を製造等する際には、厚生労働大臣による登録を受けた検査機関による製造時等検査、性能検査、個別検定等を受ける必要があります。

これまでは日本国内に立地する機関のみが検査・検定を実施する機関としての登録を受けられましたが、**国外に立地する機関でも登録を受けることが可能**になります。

#### ◆規制・届出の見直し

使用電力が300kW以上の製造業の建設物の新設等を行なう際、労働安全衛生法88条1項により、労働基準監督署への機械の配置図等の事前の計画提出が義務づけられています。事業者の手間・コストを軽減するという観点から、**この条項を廃止する**など、見直しがされます。

# 交際費の「飲食費 50%特例」について

平成 26 年度の税制改正において新たに「飲食費等の 50%損金算入」特例が設けられました。

## はじめに

平成 26 年度の税制改正において新たに「飲食費等の 50% 損金算入」特例が設けられました。

適用時期は**平成 26 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの間に開始する事業年度**となっています。交際費の「飲食費 50%特例」について解説します。

## 交際費等（飲食費）に関する Q&A

「飲食費 50%特例」の対象となる飲食費の範囲は、現行の「**1 人当たり 5,000 円以下の飲食費**」と同様に「**飲食その他これに類する行為のために要する費用**」と定義されています。

主に役員もしくは従業員またはこれらの親族に対する接待などのために支出するもの、いわゆる社内飲食費を除くとされており、その点は「1 人当たり 5,000 円以下の飲食費等」と同様です。

「1 人当たり 5,000 円以下の飲食費」については、平成 18 年度の税制改正において創設されていますが、その際「交際費等（飲食費）に関する Q&A」を発表しています。



参照：中小企業庁：平成 26 年度税制改正について（中小企業・小規模事業者関係税制）

今回新設される「飲食費 50%特例」における飲食費の範囲を理解する上でもこの Q&A が参考になるでしょう。

## Q&A の内容

まず「飲食その他これに類する行為」のために要する費用としては、自社の従業員が得意先を接待して飲食するための「飲食代」以外にも、例えば、得意先の業務の遂行や行事の開催において、弁当の差入れを行うための「弁当代」が対象となると記載されています。

しかし、単なる飲食物の詰め合わせを贈答する行為は、いわゆる中元・歳暮と変わらないことから「飲食その他これに類する行為」には含まれないと考えられ、その**贈答のための費用は原則として交際費に該当すること**となります。

ただし、飲食店などの飲食後に、その飲食店で提供されている飲食物の持ち帰りに要する「お土産代」をその飲食店に支払う場合には、飲食に類する行為に該当するものとして、**飲食などのために要する費用**とされます。

その他得意先との飲食などを行う飲食店へ送迎するための費用やゴルフなどの催事に際しての飲食などについては「飲食その他これに類する行為」には含まれず、交際費に該当することとなります。



# 平成 26 年度税制改正と 実効税率

平成 26 年度の税制改正において、復興特別法人税が 1 年前倒しで廃止され、地方法人税が創設されました。

## はじめに

平成 26 年度の税制改正において、復興特別法人税が 1 年前倒しで廃止され、地方法人課税の偏在是正を目的とする地方法人税が創設されました。この改正による実効税率への影響について解説します。

## 復興特別法人税の廃止

改正法が平成 26 年 4 月 1 日より施行されました。復興特別法人税が 1 年前倒しで廃止され、復興特別法人税の課税期間が 3 年から 2 年に短縮されました。

平成 26 年 4 月 1 日以後に開始する事業年度に関する東京都の外形標準課税適用法人・外形標準課税非適用法人の実効税率は下表のようになります。

	平成 24 年 4 月 1 日 以後開始事業年度	平成 26 年 4 月 1 日 以後開始事業年度
外形標準課税 適用法人	38.01%	<b>35.64%</b>
外形標準課税 非適用法人	39.43%	<b>37.11%</b>

## 住民税法人税割の税率引下げと 地方法人税の創設

地域間の税源の偏在性を是正し、財政力格差の縮小を図るため、法人住民税法人税割の税率を引き下げるとともに、当該引き下げ分に相当する、課税標準を法人税額とする地方法人税が創設されました。

法人税の納税義務を有する法人は、平成 26 年 10 月 1 日以後開始事業年度より、各課税事業年度の基準法人税額（課税標準）に **4.4%の税率を**

**乗じて**計算した金額を「**地方法人税**」として、税務署に申告・納付を行います。



## 住民税法人税割の税率引下げと 地方法人税の創設についての相関表

法人住民税法人税割について改正前の各法人税割は下記の表の通りです。

住民税法人税割		改正前
道府県民税法人 税割	標準税率	5.0%
	制限税率	6.0%
市町村民税法人 税割	標準税率	12.3%
	制限税率	14.7%
合計	標準税率	17.3%
	制限税率	20.7%

法人住民税法人税割について改正後の各法人税割と改正前の差額についてはは下記の表の通りです。

住民税法人税割		改正後	差額
道府県民税 法人税割	標準税率	3.2%	<b>△1.8%</b>
	制限税率	4.2%	<b>△1.8%</b>
市町村民税 法人税割	標準税率	9.7%	<b>△2.6%</b>
	制限税率	12.1%	<b>△2.6%</b>
合計	標準税率	12.9%	<b>△4.4%</b>
	制限税率	16.3%	<b>△4.4%</b>

## 復興特別法人税の廃止

税効果会計で適用する税率については、改正税法が当該決算日までに公布されており、将来の適用税率が確定している場合は改正後の税率を適用することとされています。

復興特別法人税の廃止を規定した法律は平成 26 年 3 月 31 日に公布されていますので、同日以後決算を迎える法人は、改正後の実効税率を適用して繰延税金資産・負債を計算する必要があります。

# パートタイム労働者の範囲が拡大

パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、雇用管理の改善を促進するため、パートタイム労働法の一部が改正されました。

## 正社員との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大

正社員との差別的取扱いが禁止される労働者については、これまで3つの要件がありましたが、改正後は、①②に該当すれば有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も、正社員との**差別的取扱いが禁止**されます。

### 【要件】

- ① 職務内容が正社員と同一
- ② 人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一
- ③ 無期労働契約を結んでいる

## 相談体制の整備

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために**必要な体制を整備**しなければならないこととなります。具体的には以下のとおりです。

- ・相談担当者を決め、相談に対応させる
- ・事業主自身が相談担当者となり、相談対応を行なう

## 企業名の公表等

雇用管理の改善等に関する規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が**是正の勧告**を行ない、事業主がこれに従わないときには、その旨を**公表**できることとなります。

一方、報告徴収の規定による報告をせず、または虚偽の報告をした場合は**過料**に処されることとなります。

この規定は、平成26年4月23日から1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行されます。

## 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

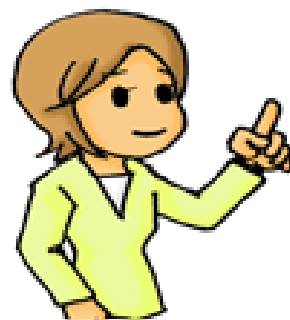
事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、**不合理と認められるものであってはならない**とする「短時間労働者の待遇の原則」の規定が創設されます。

## 雇入れ時の事業主による説明義務の新設

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について**説明しなければならない**こととなります。

雇用管理の改善措置の内容とは、以下のような項目です。

- ・賃金制度
- ・福利厚生施設の利用機会
- ・正社員の転換推進措置



## ～当事務所へのお問い合わせについて～

『PLUS ALPHA NEWS』では、最新の法令等の情報をお知らせするだけでなく、当事務所を少しでも身近に感じていただけるコミュニケーションツールとしても活用していきたいと考えておりますので、よろしくお願い致します。

### 事務取扱い

〒359-1123 埼玉県所沢市日吉町1-4-3 朝日生命所沢ビル8階

弁護士法人アルファ総合法律事務所

TEL 04-2923-0971

HPは [アルファ総合法律事務所](#) で検索！