

平成 28 年度税制 改正法が可決

平成 28 年度の税制改正法案が 3 月 29 日に可決されました。施行日は原則平成 28 年 4 月 1 日となります。

はじめに

平成 28 年度の税制改正法案が 3 月 29 日に可決されました。施行日は原則平成 28 年 4 月 1 日となります。前号以前にも個別の改正項目については解説してきましたが、改めて平成 28 年度税制改正の全体像を振り返りたいと思います。

所得税関係

所得税関係では、**通勤手当の非課税限度額が改正**されます。改正により月額 15 万円までの引上げが行なわれ、平成 28 年 1 月 1 日以後に受けるべき通勤手当にさかのぼって適用されます。また、医療費控除の特例として、スイッチ OTC 薬控除というものの新設されます。これまでの医療費控除は原則として年間 10 万円以上の医療費が必要でしたが、年間 10 万円以上の医療費というのはハードルが高い面もあったため、1 年間に街の薬局で購入した市販薬が 1 万 2000 円を超えると、所得から控除ができるようになります。

この改正の詳細については、また改めて解説する予定です。

法人税関係

法人税関係については、やはり**法人税率の引き下げ**が大きな改正項目としてあげられます。

平成 28 年 4 月 1 日以後開始事業年度から法人税率 23.4%、30 年 4 月 1 日以後開始事業年度から 23.2% にそれぞれ引き下げ、法人実効税率は 29.97%、29.74% にそれぞれ引き下げられます。

また、建物附属設備と構築物の減価償却方法が定額法に一本化されることとなります。これによって定率法による減価償却は認められないこととなります。

消費税関係

消費税関係では、平成 29 年 4 月 1 日の税率 10% 引上げ（※平成 31 年 10 月までの延期を正式発表）にあわせて、複数税率による軽減税率制度が導入されます。

また、これで外国人旅行者は免税とされていた金や白金の地金が課税対象となります。本来、金や白金の地金を購入する際には消費税が課税されますが、外国人旅行者は消費税が免除されていました。

これを悪用し、旅行中に免税で地金を購入し、すぐに転売して消費税分を荒稼ぎという手段が横行しており、これを防ぐために設けられた改正です。これまでは 100（消費税免税）で購入した金地金を 108（消費税課税）で転売するということが外国人旅行者に限って可能であったわけです。

平成 28 年度税制改正についてのご質問は、当事務所までお問い合わせください。



マイナンバー漏洩時に想定される損害

今年1月に運用が始まってから5か月あまりが経過したマイナンバー制度ですが、今回はマイナンバーが万が一漏洩した場合に想定される損害等について考えてみます。

はじめに

今年1月にマイナンバー制度の運用が始まってから5か月あまりが経過しました。今回はマイナンバーが漏洩した場合に想定される損害等について検証してみます。



個人の損害

マイナンバーとは日本に住民票を有するすべての人に配布される12桁の番号です。それだけでは単なる数字の羅列に過ぎませんが、**特定の個人情報と結びつくことで様々な不正に利用される危険性**が生じてきます。想定される不正利用としては、不正に行政上の手続きを行なうこと、不正に個人情報を取得すること、不正に個人情報の取引等が行なわれること、などが考えられます。

①不正な行政手続き

マイナンバーの利用により、各種行政手続きが簡便化されるのはご存じのことかと思いますが、それにより他人が本人になりすまし不正に行政手続き（住民票の交付、離婚届けや死亡届の提出、印鑑証明書の発行など）を行なうことが考えられます。もちろん、各種手続きには身分証明書等の提示が必要となるためある程度のリスク回避は出来ますが、将来的にインターネット上での手続きを予定（カードに内蔵されているICチップによってログインして行なう）しているため、今以上に不正利用のリスクが高まることが予想されます。

②個人情報の取得

来年1月からマイナポータル（情報提供等記録開示システム）の運用が開始される予定となっています。これは、各種行政機関を横断的に繋ぎ、自己に関する情報のやりとりの記録等を閲覧し、確定申告等の手続きに役立てるためのインターネットを使ったオンラインシステムです。本手続きにはICチップによってログインすることが必要になるわけですが、この場合にも上

記①と同様のリスクを負うこととなります。

③情報の不正取引

上記①②により、不正に取得された情報をもとに本人の気づかり知らぬところで、第三者により消費貸借やクレジット契約が結ばれる等の不正取引のリスクが格段に上昇します。また、そのような個人情報は名簿業者などにより不正に取引が行なわれ、様々な被害を被る恐れが生じます。

事業者の損害

事業者は従業員や契約相手から提供されたマイナンバーを源泉徴収票や社会保険資格取得届等に記載して、行政機関に提出する義務を負っています。そしてその利用範囲は厳格に制限され、マイナンバーの取得、保管、破棄について厳重な漏洩防止が義務付けられています。

行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（番号法）では罰則が規定されており、マイナンバーを取り扱う事務に従事する者が故意に個人情報ファイルを提供した場合は「4年以下の懲役若しくは200万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する」（同48条）となっています。また、これらの者がその他漏洩行為をした場合には「3年以下の懲役若しくは150万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する」（同49条）、そして法人である業者自体にもこれらの罰金が課されることとなります（同57条）。そして、マイナンバーを漏洩させたという事実は、事業者の社会的評価に大きな損害を与えることとなります。

まとめ

今後数年間でマイナンバー制度の利用範囲が拡大されていく中で、そのリスクはさらに上昇することが考えられます。行政、事業者が一体となった漏洩防止システムを構築することが重要となるでしょう。

整理解雇の要件について

今回は、日本航空株式会社（JAL）解雇無効訴訟から整理解雇要件について説明します。

はじめに

日本航空株式会社（JAL）から整理解雇された40代の元客室乗務員が解雇無効及び未払い賃金の支払いを求めていた裁判で、2016年3月24日、大阪高裁は解雇を無効とした一審判決を覆し、解雇は有効であるとの判決を下しました。以下で、整理解雇の要件について考察していきます。

事件の概要

日本航空株式会社は会社更生法適用のもと、2010年11月に、休職や病欠から2010年9月末までに復職していれば整理解雇の対象から外す旨の基準を示していました。本件は、被告 JAL の会社更生手続中に更生管財人が行った整理解雇の対象となった原告が解雇された事件で、原告は、労働契約上の地位にあることの確認と、解雇後、支払期から本判決確定までの賃金の支払を求めるとともに、原告に対する整理解雇や退職勧奨が違法なものであったとして、損害賠償を求めたものです。大阪地裁判決がいわゆる**整理解雇の4要件**とされている中の「(3) 人選基準の合理性」についてのみ言及し、本件整理解雇は無効であると判断したのに対し、大阪高裁判決は、後述の4要件を「それぞれ検討し、これらを総合的に考慮して判断する」という手法をとり、本件整理解雇を有効と判断しました。

整理解雇要件について

そもそも解雇整理とは、業績が悪化した事業者が経営再建のために人員整理を目的として行なう解雇のことを言います。従業員側の落ち度ではなく、事業者側の理由で一方的に行なう解雇であることから、整理解雇を行なうためには厳格な要件が課されており、以下の4要件を満たすことが求められます。

(1) 人員削減の必要性

そもそも整理解雇は、客観的に高度の経営危機であり、経営再建のために人員整理をする必要性が認められなければなりません。判例によっては、企業の合理的経営上やむを得ないと言える場合には広く裁量を認めているものも見られます。

(2) 解雇回避措置の相当性

整理解雇をする前に、事業者は従業員への影響の少ない他の手段を尽くしたといえる事が必要です。判例では割増退職金を提案し、再就職のあっせんを行なった事例で回避努力の履行を認めているものもあり、どの程度の経営努力を求めるかは事案によって分かれているようです。

(3) 被解雇者選定の合理性

整理解雇の対象選定の基準も合理的なものであることを要し、その基準の具体的な適用についても公平で合理的なものであることが求められます。判例では、単に労働条件の切り下げに従わない者は解雇するといった基準は合理性がなく無効としているものや、一方の従業員には他部署に移動できると通知し、他方では解雇の言渡しのみでの通知といった選定は平等性を欠き無効と判断しているものが見られます。

(4) 解雇手続きの妥当性

整理解雇を行なう上で、従業員と十分に協議し、整理解雇の必要性等を十分に説明し納得を得る手順を踏むことが求められます。裁判例でも、使用者は解雇の必要性、時期、規模、方法等について説明し協議すべき信義則上の義務を負っており、整理解雇が避けられないほど経営危機に陥っていたとしても、そのことをもって義務が免れるものではないとして解雇が無効である、と判断しているものも見られます。

企業内アルコールハラスメントについて

企業では昔から職場内での人間関係を円滑にするために、酒の席を通じてコミュニケーションを図ることが続いていますが、今回は「アルコールハラスメント」について考察します。

アルコールハラスメントの概念

アルコールハラスメントとは、「**同じ職場で働くものに対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為**」とされています。そして、上司から部下へのアルコールハラスメントが行なわれ、それが当事者間で不法行為（民法第709条）に該当した場合、企業も使用者責任（民法第715条）を負い、損害賠償責任を負うことも十分考えられます。



裁判例

<事件の概要>

ホテルの運営会社Aに勤務していたXは、上司Yから出張先の居酒屋でアルコールハラスメントとも受け取られるお酒の強要を受け、また、その他にもパワーハラスメントともみられる行為を多々受けたことにより、精神的苦痛を受け、適応障害を発症したとしてYに対しては不法行為に基づく損害賠償請求を、Aに対しては不法行為・使用者責任・職場環境調整義務違反に基づく損害賠償をそれぞれに対して起こし、あわせて1000万円の慰謝料請求を求めたものとなります。

(1) 第一審の判断

「居酒屋においてYがXに対して行った飲酒の勧誘は、強要といわれても仕方がないものであったとはいえ、その飲酒の経過や態様等からみて、上司としての立場

(地位・権限)を逸脱・濫用し、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような性質、内容のものであったとまではいい難い。したがって、Yは、上記居酒屋において、飲酒に関連して、Xに対して不法行為と評価し得るほどのパワーハラスメントを行った事実はないものというべきである。」と判示し、不法行為に該当するようなパワハラではないとしました（東京地判平24.3.9）。

(2) 第二審の判断

「Xは、少量の酒を飲んだだけでも嘔吐しており、Yは、Xがアルコールに弱いことに容易に気付いたはずであるにもかかわらず、『酒は吐けば飲めるんだ』などと言い、Xの体調の悪化を気に掛けることなく、再びXのコップに酒を注ぐなどしており、これは、単なる迷惑行為にとどまらず、不法行為法上も違法というべきである。」と判示し、不法行為法上も違法なパワハラであることを肯定しました（東京高判平25.2.27）。

最後に

上司から部下に対する酒席でのアルハラ（パワハラ）が不法行為法上も違法とされた場合、それが「その事業の執行について」行われたものであれば、**企業も使用者責任を負い、損害賠償責任を負担することがあります**ので、企業としても、酒席でのアルハラ（パワハラ）防止について社内研修を実施するなど対策をとっておくことが肝要といえます。

～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、当事務所を身近に感じていただくための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いますので、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14-3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

弁護士法人 アルファ

検索