

TOPIC1

賃上げに取り組む企業への 賃上げ促進税制

TOPIC2

パワーハラスメント防止措置、そのポイント

2022
March

3

ふなばしアンデルセン公園 Kurohara / PIXTA(ピクスタ)

令和4年3月号

【彼岸の由来】 昼と夜の時間がほぼ同じになる春分と秋分の日、太陽が真東から昇り真西に沈みます。仏教においては極楽浄土である「彼岸」は西方にあるとされ、この世（此岸）から真西に向けて信仰するのに適したのが春分と秋分であり、その日を挟んだ前後3日間を含めた7日間を呼称したのが、「お彼岸」の由来と言われています。年間では3月と9月の2回ありますが、季節の移ろいで考えれば、冬を過ぎて春を迎える3月のお彼岸は、秋よりもより「節目」のイメージが強いのではないのでしょうか？ 日本では年度替わりであり、入社や入学、配転など人生の転機を迎える人も多い時期。今年の春分の日は3月21日ですが、彼岸の時期は私的な予定で忙しい人も多いので、会社の行事はなるべく避けた方がいいかもしれません。

政策 2022年度「税制改正大綱」にみる

賃上げに取り組む企業への賃上げ促進税制

岸田内閣が目玉の一つとする「賃上げ促進税制」が昨年12月10日に与党決定された「令和4年度税制改正大綱」に盛り込まれました。詳細は2022年5月頃を目途に公表されるものの、ここではその概要をまとめることとします。

2022年度税制改正大綱が2021年12月10日に公表され、新しい資本主義実現への取り組みの一つに、積極的な賃上げを行なう企業に対する必要な支援策として税制面から優遇措置（令和4年4月1日から令和6年3月31日までの時限措置）を講ずることとしています。その背景の一つは、他の先進国と比較し、日本の賃金水準が低いと言われることにもあります。

経済協力開発機構（OECD）の統計データによると、2020年の平均年収（1ドル=110円換算）は、OECD加盟国の中で日本は22位、先進7カ国の中では最下位となっています。平均年収上位ランキングをみると、1位アメリカ（約765万円）、2位アイスランド（約744万円）、3位ルクセンブルク（約726万円）、4位スイス（約715万円）、5位オランダ（約645万円）であり、日本は22位（約425万円）と韓国の19位（463万円）よりも低い水準になっています。

その要因の一つとして、日本の企業がこれまで内部留保を重視し、賃金への配分が低い傾向にあることが挙げられます。財務省の「法人企業統計」（令和2年度）によると、企業が蓄えた内部留保に当たる「利益剰余金」（金融・保険業を除く）は、前年度比2.0%増の484兆3648億円でした。利

益剰余金の額は、9年連続で過去最高を更新しています。

今回の税制改正に伴う賃上げ促進税制の仕組みは、従業員の給与総額（賞与を含む）を一定割合以上引き上げた企業に対して、給与総額の増加率に応じて増加分の一定割合を税額控除することができ、それにより法人税等の負担が軽減されるというものです。

適用要件を満たした企業は、給与総額を増やした分、人件費が増加して利益が減ったとしても、その増額分の一定割合に相当する額を納税額から減額されます。税引後利益が減らないので、企業は賃上げしやすくなります。ただし、大企業（資本金1億円超）と中小企業（資本金1億円以下）とでは、適用される仕組みが異なります。なお、法人税を納めていない赤字企業は賃上げしても優遇措置の適用対象外となります。このため、政府・与党は賃上げした赤字の中小企業に補助金の優遇措置を検討

しています。

●大企業の優遇措置

現在の税制では、新型コロナの影響で悪化した雇用の改善を促そうと、大企業の場合、国内新規採用者（雇用保険の一般被保険者として雇用した者）への給与等支給額（賞与を含む）を前年度比2%以上増やした場合には、その給与等支給額の増加額の15%分の法人税額または所得税額が控除されることになっています。これに加えて、教育訓練費（国内雇用者の職務に必要な技術または知識を習得させ、または向上させるために支出する費用）を前年比で20%以上増やした場合には、追加して給与等支給額の増加額の5%分の法人税額または所得税額が控除され、合計して20%分が控除される措置が適用されます。

これが、今回の賃上げ促進税制の改正案では、適用要件は基本的に維持され（ただし、資本金10億円以上かつ常時使用従業員数

大企業向け（資本金1億円超の企業など）

適用対象：青色申告書を提出する全企業

適用期間：令和4年4月1日から令和6年3月31日までの間に開始する各事業年度（個人事業主は、令和5年から令和6年までの各々が対象）

必須要件

継続雇用の給与等支給額が前年度比で4%以上増加
⇒ 25%税額控除

or

継続雇用の給与等支給額が前年度比で3%以上増加
⇒ 15%税額控除

追加要件

教育訓練費が前年度比で20%以上増加
⇒ +5%税額控除

※資本金10億円以上かつ従業員数1000人以上の企業については、これに加え、「従業員への還元や取引先への配慮を行うことを宣言していること」が必要

中小企業向け（資本金1億円以下の企業など）

適用対象：青色申告書を提出する中小企業者等

適用期間：令和4年4月1日から令和6年3月31日までの間に開始する各事業年度（個人事業主は、令和5年から令和6年までの各々が対象）

必須要件

雇用者全体の給与等支給額が前年度比で2.5%以上増加
⇒ 30%税額控除

or

雇用者全体の給与等支給額が前年度比で1.5%以上増加
⇒ 15%税額控除

追加要件

教育訓練費が前年度比で10%以上増加
⇒ +10%税額控除

（経済産業省リーフレット）

1000人以上の大企業は、マルチステークホルダー経営宣言の実施も要件となる）、適用される税額控除の割合が追加されました。具体的には、継続雇用の給与等支給額を前年比で3%以上増やした企業には、継続雇用の給与等支給額の増加額の15%分の法人税が控除され、同給与等支給額を4%以上増やした企業には、追加して継続雇用の給与等支給額の増加

額の10%分が上乗せされ25%の税額控除が受けられることになりました。さらに加えて、教育訓練費を前年比で20%以上増やした場合には、追加して継続雇用の給与等支給額の増加額の5%分の税額控除が追加され、従前の最大20%から30%に増えることとなります（当期法人税額または所得税額の20%が上限）。

●中小企業の優遇措置

他方、中小企業向けの賃上げ促進税制は、2021年度まで存在している「所得拡大促進税制」の仕組みを1年延長し、深化させています。現在の税制では、パート・アルバイトなど非正規を含む国内雇用者全体の給与等支給額（賞与を含む）を前年度比で15%以上増やせば、その増加分の15%が税額控除され、加えて雇用者全体の給与等支給額を前年比で25%以上増やし、かつ教育訓練費を前年比で10%以上増やすなどした場合には、追加して雇用者全体の給与等支給額の増加額の10%分が税額控除され、合計して25%分の控除が適用されます。

これが、今回の賃上げ促進税制の改正案では、適用要件および税額控除の仕組み、雇用者全体の給与等支給額の対前年比増加額を基礎とする点もこれまでと同様ですが、適用される税額控除の割合が追加されました。具体的には雇用者全体の給与等支給額を前年比で15%以上増やした企業への税額控除率は同じですが、同給与等支給額を25%以上増やした企業は、さらに追加して雇用者全体の給与等支給額の増加額の15%分の税額控除が受けられることとなります。さらに加えて、教育訓練費を前年比で10%以上増やした場合には、追加して雇用者全体の給与等支給額の増加額の10%分の税額控除が受けられ、合計して雇用者全体の給与等支給額の増加額の最大40%分の税額控除が受けられることとなります（法人税額または所得税額の20%が上限）。

3月の記念日

世界野生生物の日（3日）
消防記念日（7日）
春季全国火災予防運動（1～7日）
国際女性デー（8日）
世界消費者権利デー（15日）
国際幸福デー（20日）
国際人種差別撤廃デー（21日）
国際森林デー（21日）
放送記念日（22日）
世界気象デー（23日）



※人事・労務・企業経営領域を中心に、各月の「記念日」を列挙します。

法律 2022年4月から中小企業主にも義務化

パワーハラスメント防止措置、そのポイント

パワーハラスメントは、2020年6月に労働施策総合推進法が改正・施行されたことにより、事業主に対して防止措置を講じることが義務化されました。以降、努力義務であった中小企業に関しては、2022年4月より適用されます。職場におけるハラスメント対策が強化されるなか、事業主に求められる対応を確認しておきましょう。

●対策強化の背景

厚生労働省の調査によると、都道府県労働局や労働基準監督署などへの相談件数は、2012年に「いじめ・嫌がらせ」に対する相談が「解雇」を上回って以降、増加の一途を辿っています。同時に、精神障害による労災保険補償支給決定の具体的な出来事についても、「いじめや嫌がらせ」が高水準で推移しています。

この現状を受け、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業などに関するハラスメントにおいては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法によって、事業主に対し防止措置が義務付けられました。しかし、職場におけるハラスメントは複合的に生じることも多いため、2020年の法改正により防止対策を強化し、パワーハラスメントについては、改正労働施策総合推進法により正式に法制化されました。事業主と労働者双方の責務として、パワーハラスメントの禁止が法律上明確化されたことにより、事業主はパワーハラスメント防止対策を講じることが義務化されています。

●定義と言動の6類型

職場におけるパワーハラスメントとは、「優越的な関係を背景とした言動」であって、「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」により「労働者の就業環境が害さ

れること」の3要素により定義付けられています。

「優越的な関係」とは、職場上の地位が上位の者をはじめ、業務上必要な知識や豊富な経験を有する同僚または部下により、それらの者の協力がなければ円滑な業務が遂行できない関係性を指しています。また集団による行為で、抵抗や拒絶をすることが困難な場合も含まれます。

また「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」とは、社会通念として、業務上明らかに必要のない言動や不適当な言動、行為の回数や行為者の人数など、許容範囲を超えるものを指します。客観的に、業務上必要かつ相当な範囲での業務指示や指導は該当しません。なお、「職場」とは、出張先やテレワークをする自宅などを含め、業務を遂行する場所すべてを指しています。また「労働者」とは、事業主が雇用するすべての労働者が該当し、求職者や取引先など他の事業主が雇用する労働者も含まれます。

パワーハラスメントに該当する代表的な言動は、①暴行などの「身体的な攻撃」②暴言などの「精神的な攻撃」③無視するなどの「人間関係からの切り離し」④業務における「過大な要求」⑤仕事を与えないなどの「過小な要求」⑥プライベートに過度に介入するなどの「個の侵害」の6類型に分類さ

れます。業務を遂行するなかで、身体的または精神的に苦痛を与えられ、就業環境に支障が生じた場合、当該行為がパワーハラスメントに該当するか否かは、経緯や状況、頻度など事実関係を詳細に把握し、総合的に考慮することが重要です。

●防止対策と事後対応

まず事業主は、パワーハラスメントを理解し、職場の実態や労働者の意識など現状を把握した上で、企業としての方針を策定し、周知・啓発する必要があります。検討すべき内容は、基本方針と具体的な対策の周知方法、相談窓口などの設置や相談に対する適切な対応方法、役割分担や再発防止措置を含めた対応手順、研修体系の整備などです。就業規則には、行為者に対する懲戒規定を定めること、他のどのような言動が処分に相当するかの判断基準を明確にすることも必要となってきます。また相談などを理由とした不利益取扱いについては、当事者だけでなく、情報提供者に対しても法律上禁止されています。プライバシー保護のための措置と周知も社内でも共有しておきましょう。

ハラスメント防止対策に関する詳細は、厚生労働省や各都道府県労働局からマニュアルやハンドブックが提供されていますので、参考にしてください。

ROUMU

NewsBOX

01

労働政策審議会が承認
失業等給付の雇用保険料率アップは
10月から

労働政策審議会の部会が1月7日、2022年度の雇用保険制度の改正に向けた報告書を承認しました。4月から失業等給付の料率0.5%へのアップは見送られ、4月からは雇用調整助成金などの事業向けが0.05%のアップ(企業負担のみ)、失業等給付の0.4%アップ(労使折半)は今年10月からとなりました。また、失業手当の受給期間は原則1年ですが、起業目的で退職した場合は最大4年まで延長されます。このほか一般会計からの負担の制度創設も盛り込まれました。(以上1月中旬現在)

02

平均妥結額、平均要求額とも減少
令和3年民間主要企業年末一時金妥結状況

厚生労働省が民間主要企業の年末一時金妥結状況の集計結果を公表しました。集計対象は妥結額などを把握できた資本金10億円以上かつ従業員1000人以上の労働組合のある企業355社。平均妥結額は782,198円で昨年比較で4,262円(0.54%)の減少です。平均要求額も813,427円で同34,595円の減少。妥結額の減少は2年連続ですが、昨年の9%台と比べると減少幅は鈍化しています。前年と同一企業による集計結果によると、建設、造船、自動車などの減少幅が高くなりました。

03

特別労働相談受付の相談結果公表
長時間労働が割合としては最多

昨年11月の過重労働解消キャンペーン月間にあわせて実施された特別労働相談受付(11月6日に実施)における相談結果がまとまりました。全体の相談件数は480件で、主な相談内容は「長時間労働・過重労働」が56件(11.7%)、「パワハラ」が48件(10.0%)、「解雇・雇止め」が47件(9.8%)、「賃金不払残業」が46件(9.6%)、「休日・休暇」が40件(8.3%)などとなっています。突出して多かったテーマはありませんが、労働時間に関するテーマが多いという印象です。

04

試行的導入も助成対象に
人材確保等支援助成金(テレワークコース)
で制度改正

良質なテレワークを制度として導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に助成を行う「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」の制度改正が昨年12月21日に発表されました。テレワーク勤務を新規に導入する事業主のほか、試行的に導入しているまたは試行的に導入していた事業主も対象になります。また、リモートアクセスおよびリモートデスクトップサービスなど新たな助成対象も加わりました。

05

令和4年度予算案で盛り込む
建設業の人材確保・育成に向けた取組推進

国土交通省と厚生労働省は、令和4年度予算案において、建設業の人材確保・育成に多角的に取り組むための施策を盛り込みました。建設業の技能者の約3分の1が55歳以上となっており、他産業と比べて高齢化が進行していることなどを背景にしたものです。特に若者や女性の入職や定着促進に重点を置いています。予算規模が大きいものとしては、建設事業主等に対する助成金による支援、働き方改革推進支援助成金による支援、働き方改革推進支援センターによる支援などとなっています。

06

申請期限は3月31日まで
「業務改善助成金特例コース」受付中

新型コロナウイルス禍で売上げが減少しているも、事業場内の最低賃金を引き上げ、これから設備投資等を行う事業者へ、範囲を特例的に拡大して費用の一部を助成する「業務改善助成金特例コース」の申請を現在受付中です。売上が30%以上減少(2021年4月～12月の間の連続した任意の3カ月間の平均値を前年または前々年同期と比較)し、最低賃金を30円以上引き上げた事業者が対象です。生産性向上に資する設備投資などのほか、この取り組みに関連する経費も助成の対象になります。

調査 「ビジネスと人権」に関する政府による初の調査 「人権方針」策定企業は7割に上る

企業の人権尊重が世界的に求められている中で、経済産業省と外務省が昨年、日本企業の人権問題への対応の実態を初めて調査しました。「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」と呼称されたこの調査の結果の一部を紹介します。

●人権方針策定は約7割

人権DDも5割強が実施

政府は2020年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画を掲げ、その中で日本企業が人権デュー・ディリジェンス（以下「人権DD」）。内容は注参照）を導入することへの期待を表明しました。

今回の調査は日本企業の人権に関する取組状況の実態を把握する、政府による初の調査です。昨年9～10月に東証一部・二部上場企業など2786社を対象に実施、回答企業数は760社でした（回答率27%）。

人権方針を策定していると答えた企業は全体の7割弱に上り、人権DDの実施企業もほぼ半数となりました（グラフ1参照）。一方で、外部ステークホルダー関与は3割にとどまっているほか、被害者救済・問題は正のためのガイドライン・手続きを定めている企業は、全体の約5割にとどまっています。

●国際的な基準の準拠は

人権方針策定企業の6割強

人権方針を策定している企業について、基準への準拠について訊いたところ、国際的な基準に準拠しているとした企業が6割を超えました。なお、方針策定・非策定を含めた全体のうち、国連ビジネスと人権に関する指導原則（2011年に国連人権理事会が承認）の存在を認識していない企業が14%

（107社）ありました。

●必要性はある程度認識

「やり方」がわからない？

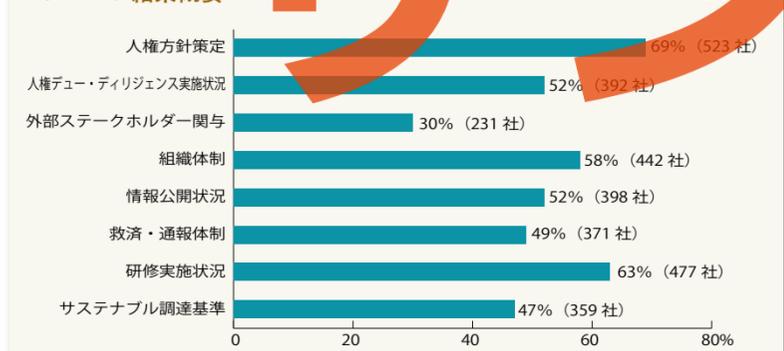
グラフ2は、人権DDを実施していない企業にその理由を尋ねたものです。割合として最も多いのが「実施方法が分からない」で全体の32%となっていますが、例えば「実施を担当する部署が決まっていない」（26%）、「十分な人員・予算を確保できない」（28%）、「対象範囲の選定が難しい」（27%）な

どの、広い意味での方法論に関する理由も相当程度ありました。「必要性を認識していない」「人権DDを知らない」はともに10%台であり、必要性の認知は進んでいるようです。

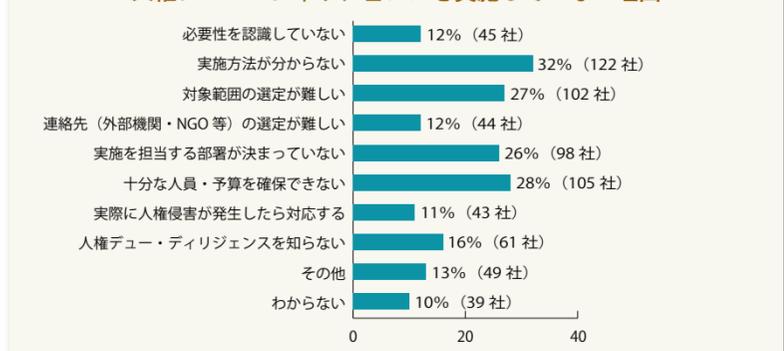
重要な経営課題のひとつと位置づけ、まずは専従担当者を置くところから着手すべきではないでしょうか。

注）人権デュー・ディリジェンス＝企業活動における人権への負の影響を特定し、それを予防、軽減させ、情報発信をすること。

〈グラフ1〉結果概要

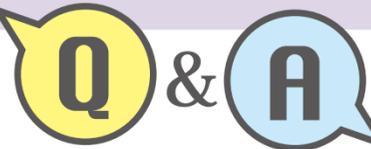


〈グラフ2〉人権デュー・ディリジェンスを実施していない理由



出典はグラフ1・2いずれも「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」集計結果（経済産業省・外務省）

労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の
相談

自宅待機で結果として出社に至らなかった場合の賃金

Q

当社の休日は、週2日でシフト制となっています。先日、セールで人手が足りないことを予測して、店の近隣に住むパート2名を万一来て備えて自宅待機させましたが、結果として出勤させずにすみませした。自宅待機時間分の賃金を支払うべきでしょうか。（K社：総務部）

A

ご相談のケースのように自宅待機が発生しやすい職種には、医師・看護師などの医療業務、IT系のシステム保守・運用、機械系の保守・運用業務などがあります。このような業務に従事する労働者は、緊急時のための呼出しに備えて自宅待機をさせることも珍しくありません。このような待機時間に対して賃金を支払う必要があるのか否かは、自宅待機をしている時間が法的にみて労働時間といえるか否かということになります。

労働基準法上の労働時間とは、「労働者が使用者の指揮監督下に置かれている時間」をいい、その判断は「労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まる」とされています（最高裁第一小法廷平成12.3.9）。自宅待機に関する裁判例では、ガス管からガスが漏出した際に復旧工事を担当する会社が、修理依頼がある場合に備えて社員に対して、シフト制により工事対応を義務づけていた際のシフト担当の労働時間性および待機時間について時間外手当の支払いをめぐる争われたものがあります。判決では、シフト担当時間に比較して実労働時間が極めて少なかったこと、労働者はシフト担当時間に寮の自室でテレビを見たりパソコンを操作したりするなどし、かつ、外出の規制もなかったことなどの事実を認め、「原告従業員は高度に労働から解放されていたとみるのが相当である」とし、労働時間性を否定しています（大道工業事件 東京地裁H20.3.27判決）

業務対応のための自宅待機の場合、呼出しに備えて出勤できる場所にいななければならないことや、外出する際は連絡用の携帯電話を持つ必要があること等の

一定の制限を設けることがあります。しかし、そのことのみでは、使用者の指揮命令が及んでいるとまでは評価されません。待機時間とはいえ、自宅待機の場合であっても、実際に呼び出されない限り、基本的にどのような過ごし方をするかは労働者の自由です。そのため、このような制限があっても基本的には自宅待機の時間は労働時間には当たらないと解されています。

しかし、これも場所の拘束や行動制限が著しくあるという場合は、労働時間に該当することもあります。例えば、「緊急出勤の要請があった場合に30分以内に現場に到着しなければならない」として、「絶対に自宅から離れないこと」などとする場合は拘束性が強いとして労働時間に該当する可能性が高くなります。

他方、例えば、労働者が事業所等で、接客等のために待機し、いつでも顧客対応できる状態にあるような場合の待機時間は、使用者の指揮監督が及んでいると判断されますので、その待機時間は労働時間に当たり、待機時間とはいえ、その時間については「手待時間」として時間相当の賃金支払い義務が発生します。

以上のように、待機時間が賃金が発生する労働時間に当たるかは、待機の個別具体的な事情を踏まえ、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれているか」によって結論が異なるため、注意しなければなりません。なお、一般的に労働時間とはみなされない待機時間に対しては、もちろん会社からの手当などの支給は必須ではありません。しかし、労働時間には該当しないが、ある程度の拘束をしている点を勘案し、法的に賃金支払義務はないもののなんらかの手当の支給などを検討する方が、労使双方協力し合ってお互い気持ちよく仕事をするために必要なことではないでしょうか。

今月の
ポイント

使用者の指揮命令が及んでいるか否かで判断され、待機時間は場所の拘束や行動制限が著しい場合は労働時間に該当し、賃金支払い義務が発生することがある。



電子化のメリットとは？

経理や申告・納税の事務作業の電子化を促す「電子帳簿保存法」が今年の1月に施行されました。会計帳簿を紙ではなくパソコンなどで保存する際に、税務署への事前申請を不要とするなどの要件緩和の部分は施行されましたが、電子データで発行されたエビデンスを紙で保存することを禁ずる、規制の厳格化の部分の施行は2年の猶予となりました。昨年末の税制改正大綱で猶予の方針が決まり、施行直前の方針転換でした。要するに電子化のための社内での準備ができていない中小企業に配慮したというのが実相のようです。

業務の電子化は生産性の向上、コスト削減につながり、働き方改革にもつながる、というのが政府の狙いようですが、現実に電子化を進める際には、ハードの整備やシステム設計など事前にかかるコストがあり、中小企業にとっては、「そこまで手が回らない」というのが本音でしょう。



ただ、逆に考えると、コストを払った上で享受できるメリットとは果たして何か、がいまひとつ明確に見えてこないため、中小企業の対応が遅れているような印象も受けます。

一方で昨年後半以後、政府から「賃上げ推奨」が強く主張され、収益は内部留保から賃上げへ、の気運も高まっています。中小企業経営者にとっては、やっと確保した収益を賃上げに回せばいいのか、電子化の原資にすべきなのか、何とも戸惑うところ。何かを変えなければいけないのはわかっているはずですが、変える項目の優先順位付けに苦慮しているというのが現実のようです。

編集後記

年度末の上、月が改まると、「改正育児・介護休業法」の施行や「パワハラ防止法」の中小企業への適用など、労務人事関連の新制度が始まります。スムーズな適用に向けて、必要な社内告知を早めに行うなど、新年度に向けた備えを行っていきましょう。

※編集後記の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。