

**2011(平成23)年度 税制改正法施行
雇用促進税制スタート**
—雇用を増やし、制度を整えた事業主を税制面で優遇—

Contents

- 【 法 改 正 】 税制改正法施行 雇用促進税制スタート
 【 お知らせ① 】 労働組合法上の労働者性について —判断基準を初めて提示—
 【 お知らせ② 】 2011(平成23)年度 地域別最低賃金改定の目安について
 【 企業を守る!ワンポイント講座 】 #24 採用プロセス① —募集・採用について—

法 改 正

税制改正法施行 雇用促進税制スタート

平成23年度の「税制改正法」が6月30日に公布・施行されました。厳しい経済環境下での雇用を促進するため、雇用増に取り組む企業の税負担を軽減する「雇用促進税制」が創設・拡充されました。各税制優遇制度の概要は下記の通りとなっております。

1. 従業員を1年間で10%以上かつ5人以上（中小企業は2人以上）増やす等の要件を満たした事業主に対する税制優遇制度の創設

平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度（※1）において、雇用者増加数5人以上（中小企業は2人以上）、かつ、雇用増加割合10%以上等の要件を満たす企業は、雇用増加数1人当たり20万円の税額控除（※2）が受けられます。

※1 個人事業主の場合は、平成24年1月1日から平成26年12月31日までの各暦年

※2 当期の法人税額の10%（中小企業は20%）が限度になります。

2. 「次世代法」の認定を受け「くるみん」を取得した事業主に対する税制優遇制度の創設

次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受け、「くるみん」を取得した企業は、認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができます。

3. 障害者を多数雇用する企業に対する税制優遇制度の拡充

障害者を多数雇用し一定の要件を満たす事業所が減価償却を行う際、その事業年度又はその前5年以内に開始した各事業年度に取得・製作・建設した機械装置、工場用建物及びその附属設備並びに一定の車両運搬具について、普通償却限度額の24%（工場用建物及びその附属設備は32%）の割増償却ができます。

お 知 ら せ ①

労働組合法上の労働者性について —判断基準を初めて提示—

この度、厚生労働省の「労使関係法研究会」より、労働組合法上の労働者性の判断基準が初めて提示されました。これは、業務委託者・個人事業者といった働き方をする人が加入する労働組合が、契約先に対して団体交渉を求めたところ、労働組合法上の労働者ではないとして、団体交渉を拒否され紛争に至る事例が生じていること、さらに同法で定義されている「労働者」に該当するか否かについての判断が困難な事例が多い中、確立した判断基準が存在していなかったため、このような紛争を取り扱った労

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.28 August'11

働委員会の命令と裁判所の判決で異なる結論が示され、法的安定性の観点から問題となっております。

そのため、労働組合法の趣旨目的、制定時の立法者の意思、学説、裁判例等を踏まえ、労働者性の判断基準が報告書として提示されました。

同報告書によりますと、労働者性の判断に際しては、「基本的判断要素」、「補充的判断要素」、「消極的判断要素」を用いて総合的に判断すべきものとされており、各判断要素の内容及び判断枠組みはそれぞれ下記の通りとなっております。

1. 基本的判断要素

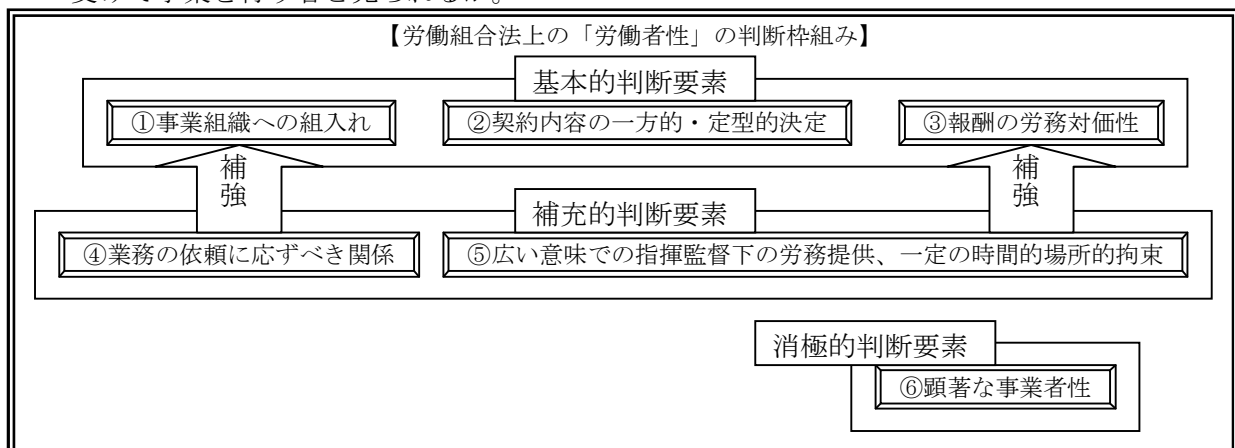
- ① 事業組織への組み入れ：労務供給者が相手方の業務の遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織内に確保されているか。
- ② 契約内容の一方的・定型的決定：契約の締結の態様から、労働条件や提供する労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか。
- ③ 報酬の労務対価性：労務供給者の報酬が労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格を有するか。

2. 補充的判断要素

- ④ 業務の依頼に応ずべき関係：労務供給者が相手方からの個々の業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係にあるか。
- ⑤ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束：労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務の供給を行っていると広い意味で解することができるか、労務の提供にあたり日時や場所について一定の拘束を受けているか。

3. 消極的判断要素

- ⑥ 顕著な事業者性：労務供給者が、恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者と見られるか。



お知らせ②

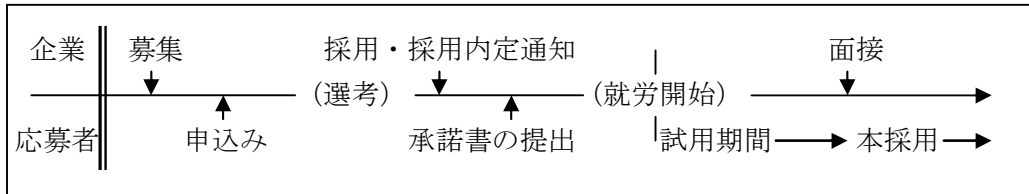
2011 (平成 23) 年度 地域別最低賃金改定の目安について

2011 (平成 23) 年 7 月 27 日に開催された中央最低賃金審議会におきまして、2011 (平成 23) 年度地域別最低賃金額改定の目安が出され、今年度の引上げ額の目安の全国加重平均は、仮定を置いて機械的に試算すると 6 円となっております。

今後、各都道府県の地方最低賃金審議会は、この目安を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等を踏まえ、審議を行い、その審議結果に基づき都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することとなります。

今回より、募集から本採用までの一連のプロセスについて、説明させていただきます。

はじめに、これら一連のプロセスを確認したいと思います。この一連のプロセスを図解しますと下記のように、各状況において注意すべき点等が存在します。



このうち今回は第1回目として、労働者の募集及び採用の際の注意点について説明させていただきます。まず「募集」です。企業が労働者を採用する場合、どこで、どのような労働者を募集するかは原則として自由です。しかし、いくつかの法律により規制があり、その法による規制の代表的なものには次のようなものがあります。①募集条件の明示（職安法5条の3第1項）、②直接差別及び間接差別の禁止（均等法5条、均等法7条、厚労告614号平18.10.11）、③パートタイム労働者に対する正社員への転換機会の付与（パート労働法12条）、④年齢差別の禁止（雇対法10条）。

上記の法規制の中で特に注意が必要な項目は、①募集条件の明示です。特に募集広告を自社のホームページに掲示し労働者を募集する場合には労働条件の記載内容等について注意が必要となります。また、ホームページを更新することにより、応募者が募集してきた時点と現在記載されている募集要項に違いが生じる場合もあります。そのため、応募者がどの時点でのホームページ内容を前提に応募してきたかを明確にしておき、その時点で実際の労働条件を正確に伝えることが大切です。また、ホームページ上で募集した労働者に関し、個人情報の保護に関する法律18条2項では、個人情報取扱事業者が書面（電子データを含む。）に記載された個人情報をその本人から取得する場合、あらかじめその利用目的を明示しなければならないとしていますので注意が必要です。

次に「採用」です。採用とは労働者を雇い入れること、すなわち、労働契約を締結することをいい、パートタイム労働者であろうと、アルバイトであろうと、雇用契約を締結すれば全て採用にあたります。

この採用についてですが、企業がどのような人をどのような労働条件で雇い入れるのかということは一定の法律で制限を設けられているものの他は自由であり、最高裁においても、憲法「22条、29条等において、財産権の行使、営業その他広く経済活動の自由をも基本的人権として保障している。それゆえ、企業者は、かような経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇用するにあたり、いかなるものを雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができる」との立場をとっており（三菱樹脂事件、最大判昭48.12.12）、使用者には「採用の自由」が認められております。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4階

TEL:03-6230-4539 FAX:03-3583-9111 E-mail:eigy@eosi.co.jp

<http://www.eosi.co.jp/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.28-3

～ We are always at your side ～