

■労働関係指標

完全失業率	8月の完全失業率(季節調整値) 3.5% (前月より0.3ポイント低下)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.10倍 (前月と同水準)
就業者数 (季節調整値)	6,362万人 (前月より9万人増加)	定期給与	現金給与総額(原数値) 273,569円 (前年同月比0.9%増)

Topics 1. 通勤手当の非課税限度額の引き上げについて

先月のマロニエ通信でも少し触れましたが、平成26年10月17日に所得税法の改正政令が公布され、マイカー通勤をする社員に支給する通勤手当の非課税限度額が引き上げられました。今回は、非課税限度額の具体的な引き上げ額や、適用のタイミング、支給済み課税通勤手当の精算方法を解説いたします。

Point 1 改正後の非課税限度額

毎月の給与に加算して支給する通勤手当や通勤定期券などは、一定の限度額までは非課税にすることができます。この限度額は、電車やバスなどの交通機関を利用している場合は1ヵ月10万円ですが、マイカーや自転車のみで通勤をしている場合は片道の通勤距離に応じて限度額が決まります。今回引き上げになるのは、マイカーや自転車などを使用している場合の限度額で、下図の通りの変更になります。

●改正後の非課税限度額

片道の通勤距離	1ヵ月の非課税限度額	
	改正前	改正後
2km未満	全額課税	全額課税
2km以上10km未満	4,100円	4,200円
10km以上15km未満	6,500円	7,100円
15km以上25km未満	11,300円	12,900円
25km以上35km未満	16,100円	18,700円
35km以上45km未満	20,900円	24,400円
45km以上55km未満	24,500円	28,000円
55km以上		31,600円

Point 2 改正後限度額の適用タイミング

今回の改正は平成26年4月1日以後に支払われるべき通勤手当について適用され、下記の通勤手当については、改正前の非課税限度額が適用されます。

- ① 平成26年3月31日以前に支払われた通勤手当
- ② 平成26年3月31日以前に支払われるべき通勤手当で、4月1日以後に支払われるもの
- ③ ①または②の通勤手当の差額として追加支給されるもの

Point 3 支給済み課税通勤手当の精算方法

この法改正で厄介なのは、今年の4月1日に遡って施行することです。既に従来の限度額を超えた通勤手当を課税して支払っていた場合、該当社員が年末調整対象の場合は、年末調整時に精算し、年末調整対象外の方は確定申告により精算する必要があります。年末調整時の具体的な源泉徴収簿の記載の仕方については国税庁のサイトに掲載されております。(国税庁HP:<https://www.nta.go.jp/gensen/tsukin/index.htm>)

また、中途退職者などで既に源泉徴収票を交付している方が、課税済み通勤手当の調整対象者であった場合は、源泉徴収票を修正して再発行する必要がありますので、ご注意ください。

Topics 2. 「障害者雇用納付金制度」の対象事業主の範囲が拡大されます

「障害者雇用納付金制度」の対象範囲が、2015年4月より常用雇用労働者100人超の事業主となり、現在よりも対象事業主の範囲が拡大されます。(現行は200人超)

1. 法定雇用率

障害者雇用率 (=法定雇用率) = 2.0%

障害者雇用促進法では、「事業主は障害者の数とその雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない」と定めています。

2013年4月より、法定雇用率は1.8%→2.0%へ引き上げられました。その変更に伴い障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従来の従業員56人→50人以上へ拡大しています。

2. 障害者雇用納付金制度

雇用障害者数が法定雇用率(2.0%)を下回っている場合は、納付金の納付が必要になり、上回っている場合には調整金が支給されます。

2015年4月より、納付金制度の対象事業主の範囲が、従業員200人超→100人超へと拡大されます。

【納付金】：雇用障害者数が下回っている人数1人につき50,000円を納付(※1)

【調整金】：雇用障害者数が上回っている人数1人につき27,000円が支給

※1 常用雇用労働者が100人を超え200人以下の事業主は制度適用から5年間は40,000円

3. 人数のカウント方法

障害者のカウント方法は次のとおりです。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満 (短時間労働者)
身体・知的障害者	1人	0.5人
重度	2人	1人
精神障害者	1人	0.5人

実雇用率 =	$\frac{\text{障害者常用労働者数} + \text{障害者短時間労働者数} \times 0.5}{\text{常用労働者数} + \text{短時間労働者数} \times 0.5}$
--------	---

編集後記《師走》冬の寒さを吹き飛ばす飲み物！

今年もいよいよ最後の月になりました。一年が過ぎるのは本当に早いと感じます。

さて、12月の大きなイベントの一つといえばクリスマスですね。寒くなり、街のイルミネーションを見ると私は大学時代に行ったドイツを思い出します。

ドイツでは冬の日照時間が短く、暗くなった街を明るくするため11月後半からクリスマスマーケットが開催されます。そしてクリスマスマーケットの主役といえば、グリューワイン！

Topics 3. 香港の人事・労務環境

先日、弊社代表の黒川と香港に出張してきました。短い滞在でしたが、20年以上前に住んでいた街の変化を感じ、また現地での人事・労務環境について、色々学ぶことができました。

到着して直ぐ、新空港が以前の啓徳(カイタク)空港と比べずごく広くてきれいになっていることに驚きましたが、街中でもトラム(路面電車)やジャンクボートを殆ど見かけず、看板もそれほど道路にはみ出しておらず、小綺麗な街になったと感じました。明らかに、以前の猥雑さが薄くなり、ちょっと寂しかったです。また、心配していたOccupy Centralのデモ活動は整然と行なわれており、一部の道路がブロックされていましたが、街は平穏で、通常通りの営みが行なわれていました。

さて、我々の眼から見て、香港の人事・労務環境は、とても特徴的でした。香港は政府による規制が少ないことで有名ですが、その一環として、日本でいう社労士や行政書士が行う業務が専門家による独占業務になっていないのです。例えば、ビザの取得代行や雇用契約書・就業規則の作成、解雇等の労務問題の相談・代行です。それでは、誰がそうした業務を行なっているのでしょうか？

日系企業(活動している会社数で2,000~3,000社とされています)に関しては、圧倒的に人材紹介・派遣会社が、そうした業務を請け負っているのです。人材を紹介した後に、紹介した会社から就業規則や解雇など労務問題について相談を受けているうちに、業務として確立していったそうです。

また、日本の労働基準法にあたる雇用に関する基本法は、香港では「雇用条例」と呼ばれますが、少なくとも1ヶ月分の給与相当額を支払えば、合理性をほぼ問われることなく予告なしに解雇できるなど、日本より使用者優位の内容になっています。もっとも、自ら転職する労働者も多いわけですが。

所変われば品変わる。今後も、アジア各国の人事・労務問題につき、お役に立つ情報を提供していきたいと考えております。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

