

『所得拡大促進税制利用に向けガイドブック・Q&Aを公表』

中小企業庁は先般、中小企業向け所得拡大促進税制の利用ガイドブックを公表した。本年4月1日以降開始の事業年度から適用される改正において、【通常】の税額控除では、継続雇用者給与等支給額が前年度比1.5%以上増加の場合に給与総額の前年度からの増加額の15%を控除。【上乘せ】の税額控除では、同支給額が前年度比2.5%以上増加、かつ、1)教育訓練費が同10%以上増加2)経営力向上計画の認定を受け経営力向上が確実に進んでいる、のいずれかを満たす場合に、給与総額の増加額の25%を控除する。

ガイドブックでは制度の主な変更点に続いて、継続雇用者の要件、図を用いての継続雇用者給与等支給額の算出イメージ等を掲載。教育訓練については訓練の対象者や該当する訓練費の範囲、訓練費の明細書の記載事項、中小企業比較教育訓練費の算出方法などを詳説。経営力向上計画については、上乘せ措置が受けられる指標と、各指標に対応する実績値欄の記入内容を一覧で掲載し、計画の実施時期と上乘せ措置適用の時期についても図で分かりやすく示すなど、計画の申請から報告書の提出、税務申告までのステップを順を追って解説している。最後に「よくあるご質問」をまとめている他、別冊でもQ&A集を作成した。



『65歳までの定年延長 民間も備えが必要に』

人事院が公表した国家公務員の働き方改革の具体的な方針において、65歳までの定年延長が明記されている。年金の支給開始年齢の引上げと定年後の65歳までの雇用延長はセットで進められてきたが、ここにきてまずは国家公務員から定年自体を65歳に引き上げる流れができたことになる。これまでの例からいえば、この流れは民間企業にもいずれ到来することになる。

人事院としては霞が関の人材不足を定年延長の理由にあげているが、これは民間企業でも同じことが言えるだろう。従来、国家公務員についても65歳まで働ける再任用制度があるが、主に中核ポスト以外の処遇だ。また8割が短時間勤務となっている点が民間企業とは大きく異なる点だろう。

今後、国家公務員の定年を延長するに当たり、人事・給与のシステム全般を見直す必要があるわけだが、この見直しは、今後定年延長を考える民間企業においても参考になるだろう。単純に60歳定年を65歳に延長するだけでは、人件費的にも無理がある。また、処遇をどうするか、どのポジションで活躍してもらうかなど、解決すべき課題は山積みだ。60歳以降の賃金の設定、役職定年制度等の導入等、国の施策を参考に自社にあった制度の構築を今から検討すべきだろう。

出典元：日本中小企業経営支援専門家協会(JPBM) ※本記事・内容の無断転載を禁じます