

お客様各位

平成24年11月1日

晩秋の候、皆様にはおかわりございませんでしょうか。日毎に寒気が加わる時期ですので、お体には気をつけください。

今月は下記の3点をまとめました。

1. 消費税引き上げへの対応策
2. 65歳までの継続雇用に係る注意点
3. コラム～社会保障と税の一体改革への対策について その2

## 1. 消費税引き上げへの対応策

消費税の引き上げは平成26年4月1日以降の取引から行われますが、例外的に平成26年4月1日以降も旧税率で取引できるケースがあります。

これは、平成9年に消費税が3%から5%に引き上げられた時に認められた経過措置ですが、資産の貸付契約であれば指定日の前日（平成25年9月30日）までに契約が終了し、その後金額が変更されなければ消費税は5%で固定されます。

他にも、建築などの請負工事でも同様の扱いとなります。そのため、住宅建築では平成25年9月30日までに契約を結んでしまう駆け込み受注が増加するわけです。

そのため、消費税節税策として事務所賃貸契約やリース契約などを平成25年9月30日までに見直すことが有効です。

## 2. 65歳までの継続雇用に係る注意点

高齢者雇用安定法が改正され、平成25年4月1日以降は定年後も厚生年金受給年齢までは希望者全員を再雇用することが会社に義務付けられることは既報でお伝えしましたが、今回は改正に伴う雇用管理上の注意点をまとめました。

- ① 希望者全員を例外なく雇用する必要はなく、心身の病気により業務に耐えない者や就業規則における解雇事由または退職事由に該当する者は除外できる。
- ② 現時点で65歳まで希望者全員を雇用する必要はなく、段階的に厚生年金が支給される年齢になれば従来の会社の選定基準で雇用できる。つまり、平成28年3月31日までは61歳まで希望者全員を雇用すればいいということです。
- ③ 他の企業から失業期間なしで受け入れた場合に支給される労働移動支援助成金が増額されることにより、中小企業では大企業を早めに退職する専門性の高い高齢者を受け入れ易くなる。

なお、労働法規に重大な違反があれば助成金が受給できないことがあり、65歳までの継続雇用は重点チェック項目になってきます。

この機会に就業規則を見直すことをお勧めします。

## 3. コラム～社会保障と税の一体改革への対策について その2

社会保障と税の一体改革が進められ、10月1日からは改正労働者派遣法が改正され、日々又は30日以内の期間を定めて雇用する日雇派遣が原則禁止となること、更に来年4月からは定年後も厚生年金受給年齢ま

では希望者全員を再雇用することが会社に義務付けられる高年齢者雇用安定法が施行されました。

これにより、繁忙期の雇用調整としての派遣労働者の使用に制限が掛り、また、給料の高い高年齢者の雇用継続義務化により企業に人件費負担が重くのしかかることとなります。

その上、追い打ちを掛けるように、消費税が平成26年4月1日から段階的に引き上げられます。

その防衛策として、先月号で65歳までの雇用義務化対策をお伝えしました。

さて、今回は改正労働者派遣法及び消費税対策をお知らせします。

改正労働者派遣法は日雇い派遣を原則禁止としていますが、例外的に認められるケースがあります。それは学生や世帯主以外の主婦に加えて60歳以降の高年齢者は日雇派遣に認められるのです。そのため、60歳以上の定年退職者を雇用する派遣会社を設立し、その派遣会社から派遣することも可能と考えられるのです。

そして消費税は雇用契約に基づく人件費には課税されませんが、派遣契約による外注費には課税され、売上に係る仮受消費税から控除できるため、派遣を受け入れる会社は消費税の納税額を減らせるのです。

もっと詳しく知りたい方は下記にご連絡いただければ幸いです。

記帳指導、決算・税金対策から人事労務対策までワンストップで対応します。  
私共は最も頼りになるパートナーを目指しております。共に成長しましょう。

## 坂田公認会計士事務所

〒669-1544 三田市武庫が丘8-14-1

代表 公認会計士・税理士・社会保険労務士 坂田正一郎

TEL 079-506-0686 FAX 079-563-9128

E-Mail sakatacpa@leto.eonet.ne.jp HP <http://www.sakata-office.biz/>