

賃上げ税制「使えない」



働き方改革で企業は残業代を減らしている(都内)

支給総額増 残業代減り困難に 1人3%以上 研修費など含まず

賃上げ税制には3つのハードルがある
(大企業の場合)

- 1 給与総額の増加**
給与などの支給総額が前事業年度を上回る
- 2 3%の賃上げ**
賞与や残業代、手当を含め社員1人あたり平均で前事業年度比3%以上の賃上げ
- 3 設備投資**
国内設備投資額が当期減価償却費の9割以上

働き方改革で企業は残業代を減らしている(都内) 賃上げ税制には3つのハードルがある(大企業の場合) 1 給与総額の増加 給与などの支給総額が前事業年度を上回る 2 3%の賃上げ 賞与や残業代、手当を含め社員1人あたり平均で前事業年度比3%以上の賃上げ 3 設備投資 国内設備投資額が当期減価償却費の9割以上

給与などの支給総額の伸びを前事業年度の3%以上にすることができ、これを乗り越えるのもやさしくない。 「税制適用は現時点では想定していない。賃上げ幅についてはこれから労使交渉で決める」。3%の賃上げを既に表明したサントリーホールディングス。月例の基本給を引上げるペアや定昇などを合わせて3%の賃上げを目指す。減税を受けるのは難しい状況だ。 同社の賃上げには研修費なども含むが、減税の適用要件では給与に含まれない研修費などは3%にはカウントされないためだ。減税を受けるためには月例給与などの一段の賃上げが必要だ。 サントリーのように企業によって3%の考え方はまちまちで、一律の要件に疑問の声が出ている。 さらに3つのハードルとなるのが、大企業向けに加えられた設備投資の要件だ。国内設備投資額がその期の減価償却費の9割以上であることが必要だ。国内への設備投資を促すのが狙いだ。 財務省によると今回の改正後、黒字の大企業の2割、およそ3600社が減税の対象になる見通しだ。もし設備投資要件がなければ5割が対象になっていた(財務省幹部)といい、対象を大幅に絞り込む意図がうかがえる。海外投資比率が高いグローバル企業が減税しやすくなる。 内への投資割合を引き上げる必要がありそうだ。 政権の看板ともいえる賃上げ税制だが、こうして使い勝手の悪さもあらわになり、大企業の間では減税目当ての賃上げには否定的な声が多い。日本鉱業協会の中里佳明会長(住友金属鉱山社長)は「従業員を含む労務費をどう設計するかは経営側が判断する問題」と指摘。 中小は適用増も 日本鉄鋼連盟の進藤孝生会長(新日鉄住金社長)も「(賃上げの)背中を押す効果はあるが、賃上げを促すインセンティブになるわけではない」と話す。経済産業省の14年の調査によると、制度を利用した企業のうち一貫金の引き上げを後押しした」と答えた企業は18.5%にとどまった。 一方で適用される企業が増えるなかには中小やベンチャー企業だ。制度見直し前の現状の賃上げ税制の適用件数は16年度で約10万件。うち大企業はわずか4%だ。ニッセイ基礎研究所の白波頼康は「大企業はすでに要件を満たせる企業が飽和状態に達した可能性がある」と指摘する。 新卒採用を増やしても退職者が多く、総額の条件を満たしにくいからだ。一方で「中小は人手不足で労働条件を引き上げざるを得ず、税制が賃上げのインセンティブになりやすい」という。(逸見純也、井上孝之)

賃上げ税制の抜本見直しは2018年度税制改正の目玉の一つ。3%以上の賃上げなどを実施した企業に減税し、実質的な税負担率を25%程度まで引き下げるアイデアだ。減税額はおよそ500億円を見込む。 減税の適用を受けるにはいくつかのハードルがあるが、なかでも大企業の間で評判が芳しくないのが、支給総額についてのルールだ。

1人当たりでなく、全体でも前事業年度を上回る必要がある。支給額が増えた分に一定の「控除率」をかけて減税額を割り出すもの、支給額が総額で増えなければ減税額はゼロ。ここですべて企業がかなり増えよう。 「働き方改革で給与総額は減った。税制は適用できるでしょうか。PWC税理士法人の佐々木浩審査室長は税制改正が決まった後、大阪府の企業からこんな相談を受け

た。働き方改革で企業は残業代を減らし続けている。大和総研は残業時間が月平均60時間に抑制されると、残業代が最大年8兆5000億円減ると試算。自然減やリストラで社員数が減って総額が落ちる企業も多い。 退職者分大きく ある保険会社の労務担当者は「そもそも今の賃上げ税制でさえ利用できていない。退職者分の給与総額が大きく、3%のペアを実施しても要件を満たせないという。メガバンクなどは「構造改革」で人員を減らしていく可能性が高く、余計に減税を受けづらくなる。 要件をクリアしようとすると、企業は社員1人

あたり3%の賃上げに加えて、働き方改革で減った残業代分などの給与も社員に還元する必要がある。佐々木氏は「働き方改革は業務効率を高めることが本来の目的で、賃金の総量を基準にすべきなのには慎重に検討が必要では」という。 制度設計をした財務省幹部は「総額の要件を外すと、リストラした企業でも1人あたり賃金を上げれば減税になる。人員削減を促進する税制にはできない」と反論する。 大企業は中小よりも賃上げの原資は大きい。「非正規から正規社員への転籍を促すなどして、要件を満たすよう企業自身が行動してほしい」と同幹部。 たまたま内部留保を吐き出さざるため、あえて要件を厳しくしたのが実情のようだ。日本の会社員の約3割を占める大企業がこれだけ使いづらくなると、減税のインパクトも減殺されてしまう。

現在の賃上げ税制では、従業員に対する給与の支給額を一定割合高めた企業は法人税を軽くしている。今回の改正は給与総額に加え、さらに2つのルールを見直す。 まず社員1人あたりの

給与などの支給総額の伸びを前事業年度の3%以上にすることができ、これを乗り越えるのもやさしくない。 「税制適用は現時点では想定していない。賃上げ幅についてはこれから労使交渉で決める」。3%の賃上げを既に表明したサントリーホールディングス。月例の基本給を引上げるペアや定昇などを合わせて3%の賃上げを目指す。減税を受けるのは難しい状況だ。 同社の賃上げには研修費なども含むが、減税の適用要件では給与に含まれない研修費などは3%にはカウントされないためだ。減税を受けるためには月例給与などの一段の賃上げが必要だ。 サントリーのように企業によって3%の考え方はまちまちで、一律の要件に疑問の声が出ている。 さらに3つのハードルとなるのが、大企業向けに加えられた設備投資の要件だ。国内設備投資額がその期の減価償却費の9割以上であることが必要だ。国内への設備投資を促すのが狙いだ。 財務省によると今回の改正後、黒字の大企業の2割、およそ3600社が減税の対象になる見通しだ。もし設備投資要件がなければ5割が対象になっていた(財務省幹部)といい、対象を大幅に絞り込む意図がうかがえる。海外投資比率が高いグローバル企業が減税しやすくなる。 内への投資割合を引き上げる必要がありそうだ。 政権の看板ともいえる賃上げ税制だが、こうして使い勝手の悪さもあらわになり、大企業の間では減税目当ての賃上げには否定的な声が多い。日本鉱業協会の中里佳明会長(住友金属鉱山社長)は「従業員を含む労務費をどう設計するかは経営側が判断する問題」と指摘。 中小は適用増も 日本鉄鋼連盟の進藤孝生会長(新日鉄住金社長)も「(賃上げの)背中を押す効果はあるが、賃上げを促すインセンティブになるわけではない」と話す。経済産業省の14年の調査によると、制度を利用した企業のうち一貫

金の引き上げを後押しした」と答えた企業は18.5%にとどまった。 一方で適用される企業が増えるなかには中小やベンチャー企業だ。制度見直し前の現状の賃上げ税制の適用件数は16年度で約10万件。うち大企業はわずか4%だ。ニッセイ基礎研究所の白波頼康は「大企業はすでに要件を満たせる企業が飽和状態に達した可能性がある」と指摘する。 新卒採用を増やしても退職者が多く、総額の条件を満たしにくいからだ。一方で「中小は人手不足で労働条件を引き上げざるを得ず、税制が賃上げのインセンティブになりやすい」という。(逸見純也、井上孝之)

た。働き方改革で企業は残業代を減らし続けている。大和総研は残業時間が月平均60時間に抑制されると、残業代が最大年8兆5000億円減ると試算。自然減やリストラで社員数が減って総額が落ちる企業も多い。 退職者分大きく ある保険会社の労務担当者は「そもそも今の賃上げ税制でさえ利用できていない。退職者分の給与総額が大きく、3%のペアを実施しても要件を満たせないという。メガバンクなどは「構造改革」で人員を減らしていく可能性が高く、余計に減税を受けづらくなる。 要件をクリアしようとすると、企業は社員1人あたり3%の賃上げに加えて、働き方改革で減った残業代分などの給与も社員に還元する必要がある。佐々木氏は「働き方改革は業務効率を高めることが本来の目的で、賃金の総量を基準にすべきなのには慎重に検討が必要では」という。 制度設計をした財務省幹部は「総額の要件を外すと、リストラした企業でも1人あたり賃金を上げれば減税になる。人員削減を促進する税制にはできない」と反論する。 大企業は中小よりも賃上げの原資は大きい。「非正規から正規社員への転籍を促すなどして、要件を満たすよう企業自身が行動してほしい」と同幹部。 たまたま内部留保を吐き出さざるため、あえて要件を厳しくしたのが実情のようだ。日本の会社員の約3割を占める大企業がこれだけ使いづらくなると、減税のインパクトも減殺されてしまう。

現在の賃上げ税制では、従業員に対する給与の支給額を一定割合高めた企業は法人税を軽くしている。今回の改正は給与総額に加え、さらに2つのルールを見直す。 まず社員1人あたりの給与などの支給総額の伸びを前事業年度の3%以上にすることができ、これを乗り越えるのもやさしくない。 「税制適用は現時点では想定していない。賃上げ幅についてはこれから労使交渉で決める」。3%の賃上げを既に表明したサントリーホールディングス。月例の基本給を引上げるペアや定昇などを合わせて3%の賃上げを目指す。減税を受けるのは難しい状況だ。 同社の賃上げには研修費なども含むが、減税の適用要件では給与に含まれない研修費などは3%にはカウントされないためだ。減税を受けるためには月例給与などの一段の賃上げが必要だ。 サントリーのように企業によって3%の考え方はまちまちで、一律の要件に疑問の声が出ている。 さらに3つのハードルとなるのが、大企業向けに加えられた設備投資の要件だ。国内設備投資額がその期の減価償却費の9割以上であることが必要だ。国内への設備投資を促すのが狙いだ。 財務省によると今回の改正後、黒字の大企業の2割、およそ3600社が減税の対象になる見通しだ。もし設備投資要件がなければ5割が対象になっていた(財務省幹部)といい、対象を大幅に絞り込む意図がうかがえる。海外投資比率が高いグローバル企業が減税しやすくなる。 内への投資割合を引き上げる必要がありそうだ。 政権の看板ともいえる賃上げ税制だが、こうして使い勝手の悪さもあらわになり、大企業の間では減税目当ての賃上げには否定的な声が多い。日本鉱業協会の中里佳明会長(住友金属鉱山社長)は「従業員を含む労務費をどう設計するかは経営側が判断する問題」と指摘。 中小は適用増も 日本鉄鋼連盟の進藤孝生会長(新日鉄住金社長)も「(賃上げの)背中を押す効果はあるが、賃上げを促すインセンティブになるわけではない」と話す。経済産業省の14年の調査によると、制度を利用した企業のうち一貫

条件厳しく大企業恨み節

3%の賃上げを実現した企業の法人税を減税する政府の賃上げ税制について、大企業から「条件が厳しすぎる」との恨み節が漏れている。働き方改革で残業代が減るほか、高収入層の退職も進み適用要件を満たせない恐れがあるからだ。

条件厳しく大企業恨み節

1人当たりでなく、全体でも前事業年度を上回る必要がある。支給額が増えた分に一定の「控除率」をかけて減税額を割り出すもの、支給額が総額で増えなければ減税額はゼロ。ここですべて企業がかなり増えよう。 「働き方改革で給与総額は減った。税制は適用できるでしょうか。PWC税理士法人の佐々木浩審査室長は税制改正が決まった後、大阪府の企業からこんな相談を受け

条件厳しく大企業恨み節

た。働き方改革で企業は残業代を減らし続けている。大和総研は残業時間が月平均60時間に抑制されると、残業代が最大年8兆5000億円減ると試算。自然減やリストラで社員数が減って総額が落ちる企業も多い。 退職者分大きく ある保険会社の労務担当者は「そもそも今の賃上げ税制でさえ利用できていない。退職者分の給与総額が大きく、3%のペアを実施しても要件を満たせないという。メガバンクなどは「構造改革」で人員を減らしていく可能性が高く、余計に減税を受けづらくなる。 要件をクリアしようとすると、企業は社員1人あたり3%の賃上げに加えて、働き方改革で減った残業代分などの給与も社員に還元する必要がある。佐々木氏は「働き方改革は業務効率を高めることが本来の目的で、賃金の総量を基準にすべきなのには慎重に検討が必要では」という。 制度設計をした財務省幹部は「総額の要件を外すと、リストラした企業でも1人あたり賃金を上げれば減税になる。人員削減を促進する税制にはできない」と反論する。 大企業は中小よりも賃上げの原資は大きい。「非正規から正規社員への転籍を促すなどして、要件を満たすよう企業自身が行動してほしい」と同幹部。 たまたま内部留保を吐き出さざるため、あえて要件を厳しくしたのが実情のようだ。日本の会社員の約3割を占める大企業がこれだけ使いづらくなると、減税のインパクトも減殺されてしまう。

条件厳しく大企業恨み節

現在の賃上げ税制では、従業員に対する給与の支給額を一定割合高めた企業は法人税を軽くしている。今回の改正は給与総額に加え、さらに2つのルールを見直す。 まず社員1人あたりの給与などの支給総額の伸びを前事業年度の3%以上にすることができ、これを乗り越えるのもやさしくない。 「税制適用は現時点では想定していない。賃上げ幅についてはこれから労使交渉で決める」。3%の賃上げを既に表明したサントリーホールディングス。月例の基本給を引上げるペアや定昇などを合わせて3%の賃上げを目指す。減税を受けるのは難しい状況だ。 同社の賃上げには研修費なども含むが、減税の適用要件では給与に含まれない研修費などは3%にはカウントされないためだ。減税を受けるためには月例給与などの一段の賃上げが必要だ。 サントリーのように企業によって3%の考え方はまちまちで、一律の要件に疑問の声が出ている。 さらに3つのハードルとなるのが、大企業向けに加えられた設備投資の要件だ。国内設備投資額がその期の減価償却費の9割以上であることが必要だ。国内への設備投資を促すのが狙いだ。 財務省によると今回の改正後、黒字の大企業の2割、およそ3600社が減税の対象になる見通しだ。もし設備投資要件がなければ5割が対象になっていた(財務省幹部)といい、対象を大幅に絞り込む意図がうかがえる。海外投資比率が高いグローバル企業が減税しやすくなる。 内への投資割合を引き上げる必要がありそうだ。 政権の看板ともいえる賃上げ税制だが、こうして使い勝手の悪さもあらわになり、大企業の間では減税目当ての賃上げには否定的な声が多い。日本鉱業協会の中里佳明会長(住友金属鉱山社長)は「従業員を含む労務費をどう設計するかは経営側が判断する問題」と指摘。 中小は適用増も 日本鉄鋼連盟の進藤孝生会長(新日鉄住金社長)も「(賃上げの)背中を押す効果はあるが、賃上げを促すインセンティブになるわけではない」と話す。経済産業省の14年の調査によると、制度を利用した企業のうち一貫

条件厳しく大企業恨み節

金の引き上げを後押しした」と答えた企業は18.5%にとどまった。 一方で適用される企業が増えるなかには中小やベンチャー企業だ。制度見直し前の現状の賃上げ税制の適用件数は16年度で約10万件。うち大企業はわずか4%だ。ニッセイ基礎研究所の白波頼康は「大企業はすでに要件を満たせる企業が飽和状態に達した可能性がある」と指摘する。 新卒採用を増やしても退職者が多く、総額の条件を満たしにくいからだ。一方で「中小は人手不足で労働条件を引き上げざるを得ず、税制が賃上げのインセンティブになりやすい」という。(逸見純也、井上孝之)

条件厳しく大企業恨み節

現在の賃上げ税制では、従業員に対する給与の支給額を一定割合高めた企業は法人税を軽くしている。今回の改正は給与総額に加え、さらに2つのルールを見直す。 まず社員1人あたりの給与などの支給総額の伸びを前事業年度の3%以上にすることができ、これを乗り越えるのもやさしくない。 「税制適用は現時点では想定していない。賃上げ幅についてはこれから労使交渉で決める」。3%の賃上げを既に表明したサントリーホールディングス。月例の基本給を引上げるペアや定昇などを合わせて3%の賃上げを目指す。減税を受けるのは難しい状況だ。 同社の賃上げには研修費なども含むが、減税の適用要件では給与に含まれない研修費などは3%にはカウントされないためだ。減税を受けるためには月例給与などの一段の賃上げが必要だ。 サントリーのように企業によって3%の考え方はまちまちで、一律の要件に疑問の声が出ている。 さらに3つのハードルとなるのが、大企業向けに加えられた設備投資の要件だ。国内設備投資額がその期の減価償却費の9割以上であることが必要だ。国内への設備投資を促すのが狙いだ。 財務省によると今回の改正後、黒字の大企業の2割、およそ3600社が減税の対象になる見通しだ。もし設備投資要件がなければ5割が対象になっていた(財務省幹部)といい、対象を大幅に絞り込む意図がうかがえる。海外投資比率が高いグローバル企業が減税しやすくなる。 内への投資割合を引き上げる必要がありそうだ。 政権の看板ともいえる賃上げ税制だが、こうして使い勝手の悪さもあらわになり、大企業の間では減税目当ての賃上げには否定的な声が多い。日本鉱業協会の中里佳明会長(住友金属鉱山社長)は「従業員を含む労務費をどう設計するかは経営側が判断する問題」と指摘。 中小は適用増も 日本鉄鋼連盟の進藤孝生会長(新日鉄住金社長)も「(賃上げの)背中を押す効果はあるが、賃上げを促すインセンティブになるわけではない」と話す。経済産業省の14年の調査によると、制度を利用した企業のうち一貫