

# 平成26年10月以後から導入される 「地方法人税」

平成26年度税制改正の一環として、地方税に関して以下の改正が行われます。これらの改正は、平成26年10月1日以後に開始する事業年度から適用されます。

## I. 改正の概要 (1と2が対、3と4が対となっています。)

1. 法人住民税 (地方税) の税率引き下げ
2. 「地方法人税」(国税) の創設

これは地方公共団体間の税源の偏在性を是正するために、法人住民税 (地方税) の一部を地方法人税 (国税) に移行して国が徴収し、この税収を地方交付税の原資として地方へ再配分するというものです。

### 【地方法人税の内容】

- ①納税義務者—法人税を納める義務がある法人
- ②税額の計算—各事業年度の所得に対する法人税の額×4.4% (税率)
- ③申告及び納付—法人税の場合と同様

【表1】法人住民税、地方法人税の税率 (標準税率)

税目	改正前	改正後
道府県民税	5.0%	3.2%
市町村民税	12.3%	9.7%
地方法人税 (新設)	—	4.4%
	(17.3%)	(17.3%)

納税者の負担額は改正前後で変更なし

3. 地方法人特別税 (国税) の税率の引き下げ
4. 法人事業税 (地方税) の税率引き上げ

これは、平成20年に、「事業税」(地方税)の一部をふりかえて創設した「地方法人特別税」(国税)の、その一部を再度「事業税」にふりかえるものです。

【表2】法人事業税、地方法人特別税の税率

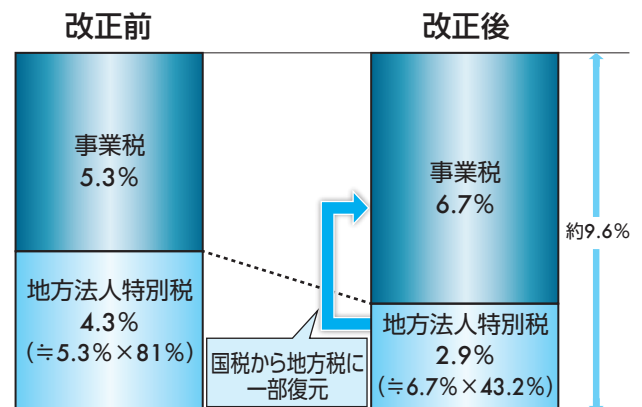
区分	改正前	改正後
年400万円以下の所得	2.7%	3.4%
年400万円超年800万円以下の所得	4.0%	5.1%
年800万円超の所得又は軽減税率不適用法人	5.3%	6.7%
地方法人特別税	81.0%	43.2%

※普通法人 (資本金一億円以下) で所得割を課税標準とする場合

## II. 改正の効果

各税目の税率は変更されますが税目間での入り繰り (地方税⇔国税) ですので、納税者にとっての納税額の総額には概ね影響はないものと考えられます。

【参考図】法人事業税、地方法人特別税の変更について (800万円超の所得区分を图示)



地方法人特別税 (国税) の減少分が事業税 (地方税) にふりかわる形となっており、トータルでは変化なし

(みらいコンサルティンググループ)

## メンタルヘルスへの対応について

今回は近年、企業経営としても大きな課題となっている「従業員のメンタルヘルス」の問題について考えていきたいと思います。

本年6月、労働安全衛生法の一部を改正する法律が可決・成立しました。その中で、

- 従業員数50人以上の全ての事業主に従業員のストレスチェックの実施を義務化（50名未満は当分の間努力義務）
- ストレスチェックを実施後、従業員の希望に応じて医師による面接指導を実施し、医師の意見に基づき、作業の転換や労働時間短縮措置等の措置の義務化

とストレスチェック制度の創設が盛り込まれています。事業主としては、今後より一層の従業員へのメンタルヘルス対策が求められてくるものと思われま

す。厚生労働省によると、平成25年度の精神疾患による労働災害の請求件数が1,409件と過去最高の件数となり、10年前（平成16年度：524件）と比べても3倍近くにまで増加しています。増加要因は様々だと思えますが、不況による人員削減に伴う一人当たりの業務量の増加、グローバル化が進み企業間の競争激化により短期間で成果が求められる等、社会環境の大きな変化が挙げられています。

以前はうつ病というと、まじめで自責の念が強い人がかかる疾病と思われていましたが、他責の念が強く会社以外では活動的で本当に療養が必要なかわからないような「新型うつ」という新しいタイプのメンタル不調者が出てくる等、対応に苦慮されている事業主の方も多くいらっしゃると思います。

従業員がメンタル不調を発症してしまうと企

業としても様々なリスクが発生します。上司のパワーハラスメントや長時間労働によって精神疾患を発症した場合、労災認定されるだけでなく、従業員から損害賠償を請求されたり、マスコミ報道等により社会的な信用を失墜する事態につながりかねません。

また、従業員の長期欠勤により代替要員を確保しなければならなかったり、欠員により他の従業員の業務量が過多となりさらに精神疾患を発症してしまう、といったことも考えられ、人件費コストとしても経営的なリスクになりえます。

職場のメンタルヘルス対策でポイントになるのが「管理職によるラインケア」です。部下の勤務状況に過重労働がないか、過度な心理的負荷がかかっていないかを常に把握しておくことが重要です。また、日頃からコミュニケーションを取り合い、様子がおかしいなと思ったら休息を取らせたり、専門機関へ相談を勧める等、早めの対処をすることで発症を未然に防ぐことにつながります。管理職といってもまだまだメンタルヘルスに対する知識が十分でない場合もあると思いますので、今回の法改正をきっかけに研修等を実施してメンタルヘルスへの理解を深めてもらうことが肝要です。

（みらいコンサルティンググループ）