



978号
2024年4月2日
郵政産業労働者ユニオン
呉支部発行



←中国地本HPへ
PC・スマホ等から
この情報が閲覧可！



メールはこちら→

賃上げ向け促進税制

24春闘について

大企業だけでなく、2024春闘は、中堅・中小企業の組合を含めて高水準の回答が続いた。5%以上の賃上げ率は、

この10年で最も高い。人材不足懸念から、人への投資が積極的に行われた結果とも言える。政策の促進税制も後押しに繋がった。中小企業は、賃上げを実施した年度に法人税額で

控除しきれなかった金額を5年間繰り越し可能である。

左上図は、促進税制のポイントを記載しており、詳細は財務省のホームページで確認できる。

この促進税制の適用期間は、令和6年4月1日（令和9年3月31日）。

黒字企業の場合、賃上げ分を損金で計算できる為、税負担を減らす節税効果となる。

最低賃金アップの方が公平性は保たれる。都市部に一極集中を招く最低賃金の在り方を見直し、全国一律1,500円以上の実現が物価高に苦しむ国民救済の一助となる。

一般職と基幹職の統合
2024春闘の回答で、一般職と基幹職の一部を統合したい案を会社は示した。

安い人件費で済む一般職を会社は作り、初任給や一般職の給与水準を引き上げる事で、賃金アップや労働条件改善を行っていると社外や大手組合にアピールをしている。非正規から正社員となっても、一般職では給与水準は低いまま。

その為、一般職から基幹職を目指す社員が多いのが現状だ。しかし、苦勞して基幹職となっても、統合されるとこれまでの苦勞が水の泡になり兼ねない。

統合後は、課長代理以上でなければ、労働条件のメリットは少なくなるが、そう言った時は、人材不足が深刻で、離島や過疎地への転居込みの人事が乱発されている可能性すらある。会社が利益を生み出す社員を軽視している事は、

これまでの労働条件改善からも見て取れる。しかし、会社の方針は企業躍進の力を放棄する事に繋がる。

職場を見渡せば、若者が少なく、年配者が多い。人員削減を積極的に行った結果、新卒などの新規採用者は少なくなった。仮に入社しても、給料の安さと業務量の多さに続けていけないと離職していく若者が増えていく事は想定し易い。

年配者や高齢再雇用者が多くなった職場は、配達効率低下だけでなく、誤配や事故が多発する問題局になる可能性が高い。若者が、やり甲斐や希望を持てる労働条件や職場環境づくりができない会社は若者から見捨てられる事で淘汰され、消えて行くだろう。

Table with 3 columns: 大企業向け, 中堅企業向け, 中小企業向け. Each column contains a table for '継続雇用者の給与等支給額 (前年度比)' and '税額控除率', and a table for '教育訓練費' and '子育てとの両立 女性活躍支援'.

再分配の必要性
歴史的な賃上げ率や促進税制は、赤字企業や非正規労働者から見れば、恩恵は少ない。赤字企業であれば、法人税額の控除率を計算する意味がない。利益分から算出される法人税が免除となる可能性が高いからだ。法人税は制度不備を指摘される程、税支払いを免除されている企業も多く、税額控除制度だけでは、賃上げ対策として不十分である。一方、最低賃金を基準として働く非正規労働者は最低賃金が上がらなければ、賃金アップは難しい。企業が人員不足対策で、人員確保の為に、賃金アップを行う場合もあるが、

今後の予定
● 4月 9日(火) 17:00~
第6回呉支部執行委員会
支部事務所
次号は 4月16日 予定