

押さえておきたい! 英国 税務・経理のツボ

[第10回] 派遣社員の雇用

Greenback Alan LLP

Partner: Morisha Christy(モリシャ・クリスティ)

英国ではこのところ、多くの産業分野や職種で派遣社員として働く人が大きく増えている。金融業界のリストラが失業増大に拍車を掛けているほか、ワークライフバランス(仕事と生活の調和)の向上を求めて仕事に多様性と柔軟性を持たせるため、あえて正社員の道を選ばない層が拡大していることが背景にある。

雇用者からすれば、派遣社員はあらゆるレベルで一時的な人材不足を埋め合わせたり、短期の業務契約をカバーしたりするのに用いることができる。派遣社員の単純な時間当たりのコストは正社員よりも高いが、採用活動の費用、年金などの会社負担、疾病手当、研修費用などは掛からない。また双方が合意すれば待遇を正社員に切り替えることもでき、通常の採用活動よりもコストを抑えられる。

ただ近年は派遣社員のコストがいつそう増大している。理由の1つは派遣社員にも人材派遣会社を通じて有給休暇を取得する権利が与えられたため、これにより時間当たりのコストは約8%上昇した。

さらに欧州連合(EU)の雇用社会問題担当相理事会は6月、「派遣労働者指令」の施行で一致。英産業連盟(CBI)と労働組合会議(TUC)が派遣社員の権利をめぐる合意し、これまで同指令に反対していた英国が賛成に回ったためだ。指令が成立すれば、派遣社員のコストはさらに増えることになる。

派遣労働者指令の影響

派遣労働者指令は順守すべき最低限の用件の枠組みを定めている。雇用主には派遣社員に対して正社員と同等の基本的雇用条件、すなわち「均等処遇」を与えることが義務付けられる。ただ、これは加盟各国が独自に定めた一定の雇用期間後に適用され、英国では12週間後となる予定。

「均等処遇」の具体的な定義は示されていないが、雇用終了の通知、職業訓練の機会提供、各種特典の供与、苦情処理の手続きなどについてとなりそうだ。さらに同一賃金や法定疾病手当、休憩時間、有給休暇、その他の労働時間といった雇用条件に関する権利も拡大される。

一方、各企業独自の年金制度や疾病手当制度などは対象に含まれない。なお新指令には、派遣先の企業が派遣社員を直接雇用に切り替える際、人材派遣会社がこれを阻止しようとする行為を制限する内容も盛り込まれている。

法改正でコスト拡大

英国では派遣労働者の雇用に関する重要な法改正が10月27日に実施された。「2008年期限付き雇用契約の従業員(不利な処遇の防止)規制(改正)」の施行だ。これにより、契約期間に関係なく、すべての派遣社員に正社員と同等の法定疾病手当の受給資格が与えられるようになった。従来、3カ月未満の期限付き雇用契約の派遣社員は同手

当を請求する権利がなかったが、今回の改正で派遣社員のコストはさらに増えることになる。

派遣社員は通常、人材派遣会社に雇用されている。派遣社員の権利を守るため、源泉所得課税や国民保険の保険料を控除し、有給休暇などを与えるのは人材派遣会社の義務となる。

また歳入関税庁は2009年4月1日から従業員雇用特権(Staff Hire Concession)を撤廃すると発表した。これまで派遣先企業は同特権により、派遣先企業は派遣社員については手数料分だけに付加価値税(VAT)を課すことが認められるケースが多かった。しかし今後は派遣社員の賃金と手数料の事実上すべてにVATがかかってくる。これはVATの還付を申請できない企業にとっては大きなコスト増を意味する。現在VATの免除または減免を受けている企業が多い金融、医療、慈善などの分野に大きな影響が及ぶことになる。

こうした法改正で、派遣社員と正社員のコストの差がどれだけ縮まるかに関心が集まるところだ。雇用の柔軟性というメリットはあるものの、人材派遣会社への報酬が人件費に上乗せされることを考慮すれば、派遣社員はもはや割安な代替労働力とはならなくなる可能性もある。

(以上の説明は、概要を示したもので税務・経理アドバイスではありません。個々の詳細などについては、会計士または税理士に直接お問い合わせ下さい。)

毎月第3木曜日掲載

押さえておきたい!

英国
税務・経理のツボ

公認会計士が難問解決!

協力: Greenback Alan LLP