

トピックス

配偶者控除及び配偶者特別控除の見直し①

平成 29 年度税制改正で、配偶者控除及び配偶者特別控除の見直しが行われ、平成 30 年分以後の所得税から適用されることになっています。今回から数回に分けて、ポイントを紹介します。

配偶者控除及び配偶者特別控除の見直しの全体像

1 配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額の改正

- ① 配偶者控除の控除額が改正されるほか、**給与所得者の合計所得金額が1,000万円を超える場合には、配偶者控除の適用を受けることができないこととされます**（改正前：給与所得者の合計所得金額の制限なし）。
- ② 配偶者特別控除の控除額が改正されるほか、対象となる**配偶者の合計所得金額の要件が38万円超123万円以下とされます**（改正前：38万円超76万円未満）。



2 扶養親族等の数の算定方法の変更

扶養親族等の数の算定に当たり、配偶者が**源泉控除対象配偶者に該当する場合には、扶養親族等の数に1人を加えて計算することとされます**。

また、**同一生計配偶者が障害者に該当する場合には、扶養親族等の数に1人を加えて計算することとされます**。注。「源泉控除対象配偶者」とは、居住者（合計所得金額が900万円以下であるものに限る）の配偶者でその居住者と生計を一にするもののうち、合計所得金額が85万円以下である者をいいます。また、「同一生計配偶者」とは、居住者と生計を一にする配偶者で、合計所得金額が38万円以下である者をいいます。

3 給与所得者の扶養控除等申告書等の様式変更等

「給与所得者の配偶者特別控除申告書」が「**給与所得者の配偶者控除等申告書**」に改められることから、配偶者控除又は配偶者特別控除の適用を受けようとする給与所得者は、その年の年末調整の時までに給与等の支払者に当該申告書を提出しなければならないこととされます。

なお、「**給与所得者の配偶者特別控除申告書**」と兼用様式となっている「**給与所得者の保険料控除申告書**」は、上記の改正に伴い、「**給与所得者の配偶者控除等申告書**」とは、分離されることになっています。また、次の申告書についても記載事項の見直しが行われます。

- ・「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」
- ・「公的年金等の受給者の扶養親族等申告書」
- ・「従たる給与についての扶養控除等（異動）申告書」



※各種様式の確定版の国税庁ホームページへの掲載は、例年通り9月末頃を予定しているようですが、その前に、各種様式の未定稿版（年末調整時に必要となる様式を除きます。）を7月末頃に同ページに掲載する予定とのことです。

この改正が、最初に企業実務に影響するのは、一般的に、平成 30 年 1 月に社員に支払う給与から所得税を源泉徴収する際ということになります（上記 2 の扶養親族等の数の数え方の変更の影響があります）。

お知らせ～8月のお盆休みと退職について～

8/14（月）・15（火）の2日間（熊本本店のアウトソーシング部と福岡支店）

夏季休みとさせていただきます。

※8/11（金）山の日～連休となりますのでご注意くださいようお願い申し上げます。

熊本アウトソーシング部の山野さん、福岡支店の藤木さんが出産のため7月末をもって退職となりました。元気なお子さんを育てて、また一緒に仕事ができる様に私達も頑張っております！

平成29年8月1日から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額、育児休業給付・介護休業給付の計算に用いる休業開始時の賃金日額の上限等が変更されます。

<高年齢雇用継続給付の支給限度額>

平成29年7月31日まで：339,560円 → 平成29年8月1日から：**357,864円**

〈補足〉その他、下記の____の金額も変更



【確認】高年齢雇用継続給付（高年齢雇用継続基本給付金・高年齢再就職給付金）の支給額

一の支給対象月（一暦月）について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

賃金の低下の割合		支給額
支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ	61%未満に低下	支給対象月の賃金×15%
	61%以上75%未満に低下	支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

注① 支給対象月の賃金が、支給限度額（**357,864円**）を超えるときは、その支給対象月には支給されません。また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額－支給対象月の賃金」が支給されます。

注② 支給額として計算した額が、**1,976円**を超えないときは、その支給対象月には支給されません。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、**469,500円**を上限とし、**74,100円**を下限とします。

<育児休業給付の計算に用いる休業開始時の賃金日額の上限>

平成29年7月31日まで：14,150円 → 平成29年8月1日から：**14,910円**

<介護休業給付の計算に用いる休業開始時の賃金日額の上限>

平成29年7月31日まで：15,550円 → 平成29年8月1日から：**16,410円**



【確認】育児休業給付・介護休業給付の支給額

支給額は、一の支給単位期間（休業開始日を基準として区切った1か月）について、次の額です。

原則 育児休業給付 休業開始時の賃金の月額×50%（最初の180日目までは67%）

介護休業給付 休業開始時の賃金の月額×67%

例外 休業中に事業主から賃金が支払われた場合

休業中に支払われた賃金の月額と、育児休業給付・介護休業給付の額との合計が、休業開始時の賃金の月額の80%を超えないように、育児休業給付・介護休業給付の額が調整されます。

※ 休業開始時の賃金の月額とは、「休業開始時の賃金日額×支給日数〔原則30日〕」のことで。

365日の誕生花・花言葉

8月20日



ホオズキ：鬼灯、酸漿
花言葉：心の平安、欺瞞、自然美
功德日に青ほおずきの実を愛宕の神前で鶴呑みにすれば、大人は癩の種（腹の立つ原因）を切り、子供は虫の気を封ずる」というお告げがあったと吹聴したところ、不思議と効能があったそうです。



代表 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

「同一労働同一賃金」に関する報告書の内容

◆関連法案を秋の臨時国会に提出へ

厚生労働省の労働政策審議会は6月9日、「同一賃金同一労働」に関する法整備について検討してきた結論を報告書にまとめました。

これを受けて政府は関連法案をまとめ、秋の臨時国会に提出する予定です。

以下では報告書の骨子を紹介します。

◆短時間労働者・有期契約労働者の待遇差の「考慮要素」を明確化

待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、その性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき点を明確化し、「待遇の性質・目的」は実態を踏まえて判断されるものと考えられることに留意が必要としました。

また、「考慮要素」として内容を明記すべき事項として、新たに「職務の成果」「能力」「経験」を明記します。

なお、現行法においては短時間労働者についてのみ規定されている「均等待遇規定」を、フルタイムの有期契約労働者についても対象とすべきとしています。

◆労働者に対する待遇に関する説明の義務化等も

さらに、短時間労働者・有期契約労働者、派遣労働者のいずれに対しても、労働条件や待遇についての説明義務を厳格化するとともに、労働者が事業主に対し説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することが適当としています。この他、行政による裁判外紛争解決手続の整備等や有期契約労働者の就業規則作成・変更時の意見聴取（努力義務）などが盛り込まれました。

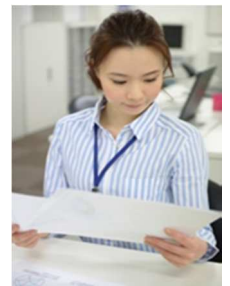
◆派遣労働者の待遇決定の方法は選択制に

派遣労働者の待遇を決める方法として、（１）派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善、（２）労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善のいずれかの選択制とします。

具体的には、（１）については、派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けたうえで、派遣元事業主がこの規定に基づく義務を履行できるよう、派遣先に対し、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務を課すとともに、派遣元事業主は、派遣先からの情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととします。

また、（２）については、派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこととしています。

そして、（１）（２）のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当だとしています。



夏場に発生しやすい健康被害と「夏かぜ」について

◆意外に多い「夏かぜ」

この季節、職場でも咳がとまらないなど「かぜ」をこじらせている人はいないでしょうか。寒い季節にかかる人が多い印象のかぜですが、“夏かぜ”にかかる人も結構多いようです。

大鵬薬品工業株式会社が実施した「ビジネスシーンと夏のかぜ」に関する意識・実態調査（20～40代の有職男女1,390名が調査対象）によると、73%の人が「夏のかぜをひいた経験がある」と回答したそうです。

同調査では、「夏のかぜ」をひいた時のポピュラーな症状として、「のどの痛み」が挙げられるとしています。調査でも約94%の人が夏場に「のどの痛み」を感じた経験があると答えています（「夏のかぜ」をひいた経験があると答えた20～40代の有職男女500名が調査対象）。

夏のかぜは、冬のように乾燥ではなく高温多湿を好むウイルスが原因となることが多いため、まず喉が腫れ、発熱が強く起こり、鼻や喉から気管支へ進行するのが特徴だそうです。

◆夏場の体調不良を防ぐ対策を

またまだこれから夏本番というところですが、状況に合わせて快適な職場環境を保ち、個人個人で体調管理にも気を付けながら、暑い夏を乗り切っていきたいものです。

お仕事
カレンダー
8月



- | | |
|------|--|
| 8/10 | ●一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：概算保険料160万円未満かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事 |
| | ●7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 |
| 8/31 | ●7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 |
| | ●個人事業税の納付＜第1期＞ |
| | ●6月決算法人の確定申告・12月決算法人の中間申告 |
| | ●9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告 |
| | ●個人事業者の当年分消費税の中間申告 |
| | ●個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第2期＞ |

朝が変わる！働き方が変わる！

「時差Biz」の取組み

◆「時差Biz」とは？

「時差Biz」とは、朝の通勤ラッシュを回避する働き方を、東京都が主導し、鉄道利用者および鉄道事業者双方で連携して進める取組みのことであります。

旗振り役は東京都の小池百合子知事で、「朝が変われば、毎日が変わる」をキャッチフレーズに、「働き方改革」を促しています。

◆鉄道利用者の取組例

現在、約260の企業および自治体が「時差Biz」に賛同しており、具体的には「フレックスタイム」「勤務時間インターバル」「テレワーク」「時短勤務」「サマータイム制」「シェアオフィス」等を導入・活用しています。

また、企業側にそのような制度がない場合でも、個人の取組みとして、朝型勤務や通勤ラッシュのピーク時を避けて出勤するという方法もあります。

◆鉄道事業者の取組例

東京交通局をはじめ、JRや私鉄等12の鉄道会社が賛同し、混雑の見える化やオフピーク通勤利用者へのポイント付与、早朝の臨時電車の運行を行うなどしています。

◆表彰制度も

この夏、多くの人に快適な通勤を体験してもらい、効果を実感してもらおうと、東京都はムーブメント「時差Biz」を7月11日から7月25日まで実施しています。

また、表彰制度も始まり、ムーブメント終了後に、優れた取組みを実施した企業・団体に「時差Biz推進賞」が贈呈されることになっています。

◆テレワーク・デイとの連携

このムーブメントは、7月24日から始まる「テレワーク・デイ」と連携しています。

「テレワーク・デイ」とは、2017年から2020年までの毎年、東京五輪開会式に相当する7月24日を「テレワーク・デイ」と位置付け、テレワーク一斉実施を呼び掛ける政府の取組みです。

総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、内閣官房、内閣府では、東京都や経済界と連携し、交通機関や道路が混雑する始業から10時半までの間、一斉テレワークを実施する企業・団体を募集しています。

全国どこからでも、様々な職種・様々な規模の企業・団体の皆様からの参加を募っています。

今後ますます活発化する「働き方改革」。自社で可能な取組みを考え、実施するための準備が求められそうです。

改正育児介法が10月より施行、育児休業期間が延長されます！

◆10月1日施行！

今年10月1日から「改正育児・介護休業法」が施行されますが、今回の改正により、保育園などに入れない場合の育児休業期間が最長2歳まで延長可能となりました。

◆「1歳6カ月まで」が「2歳まで」に

現在の育児休業期間は、原則、子が1歳になるまでですが、保育園に入れないなどの場合は1歳6カ月まで延長することができます。

それが今回の改正により、1歳6カ月までの育児休業を取得してもなお、雇用継続のために、子が1歳6カ月に達した後に休業することが必要と認められる特別の事情があるときは、従業員から申し出ることにより、最長2歳に達するまで再延長することが可能となりました。

例えば、12月で1歳6カ月までの育休が終わってしまうのに保育園に入れないという場合でも、比較的保育園に入りやすい4月まで育休を取得できるようになれば、やむを得ず退職するということが防げるようになります。

延長が認められるのは、保育園へ入ることができない場合だけでなく、子の養育を行っている配偶者が病気等により子を養育することが困難になった場合なども対象です。

2歳までの育児休業の申出は、1歳6カ月に到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならないこととされていることから、遅くとも1歳6カ月に到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行わなければなりません。

なお、今回の改正に伴い、育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

◆その他の改正事項

今回の改正では、上記以外にも、いずれも事業主の努力義務ではありますが改正がなされました(10月1日施行)。

(1) 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

従業員やその配偶者が妊娠・出産をしたこと等を知った場合、事業主はその方に個別に育児休業等に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件等)を知らせるよう努めなければなりません。

(2) 育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てている従業員が子育てしやすいよう、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度(例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等)を設けるよう努めなければなりません。

当事務所では個人情報保護規程と併せて、育児介護規定の改定をサポートいたします

担当者までお問い合わせください

平成28年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」のポイント

●総合労働相談、助言・指導申出、あっせん申請の件数はいずれも前年度と比べ増加。

・総合労働相談件数は113万741件で、9年連続で100万件を超えている。

●民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数のすべてで、「いじめ・嫌がらせ」がトップとなっている。

・民事上の個別労働紛争の相談件数では、70,917件(前年度比6.5%増)で5年連続トップ。

・助言・指導の申出では、2,206件(同7.7%増)で4年連続トップ。

・あっせんの申請では、1,643件(同13.2%増)で3年連続トップ。

また、今回の調査においては、次のような結果も注目されています。

●民事上の個別労働紛争の相談のうち、自己都合退職に関する相談件数が前年度比7.2%増の4万364件となり、解雇に関する相談(前年度比2.7%減の3万6760件)を初めて上回った。→この結果については、「景気がよくなり、人手不足になっていることが背景にある」と分析されています。