



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）。

トビのマーク 雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額などの変更

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等



<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〕」のことです。

お仕事
カレンダー
8月



- | | |
|------|---|
| 8/10 | <ul style="list-style-type: none"> ●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160万円未満でかつ請負金額が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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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> |

新情報● 平成 28 年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表

本年 6 月に、厚生労働省から、平成 28 年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の 3 つの方法があります。

※ 「個別労働紛争解決制度」は、個別労働関係紛争解決促進法に基づいて、平成 13 年 10 月から実施されているものです。各方法の概要は、次のとおりです。

- ・「総合労働相談」→都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など 380 か所（平成 29 年 4 月現在）に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。
- ・「助言・指導」→民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。
- ・「あっせん」→都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

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。

☆ “パワハラを含むいじめ・嫌がらせの増加”に“人手不足”、現在の政策課題が表されているような調査結果ですね。

厚生労働省では、今回の状況を受けて、総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、引き続き、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでいくとのことです。

企業の経営担当者としては、個別労働紛争のトップが「いじめ・嫌がらせ」であるということは知っておきたいところです。このような状況を見ると、各企業において、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえそうです。

トピック

◎算定基礎届もひと段落したところですが、今回の総括表（算定基礎届に添付する、アンケートみたいなもの）は、昨年と少し様式が変わっていたはずですが。

何故変わっていたかというのが、これ。短時間労働者、いわゆるパート・アルバイトの適用拡大です。今年はまだ、この問題は顕在化していませんが、来年あたりになってくると、パート・アルバイトでも健保・厚年の適用になる会社も出てくるおそれがあるでしょう。

準備が必要ですね！！

短時間労働者の適用拡大

【平成28年10月からの適用対象者】

勤務時間・勤務日数が、常時雇用者の4分の3未満で、以下の①～⑤全ての要件に該当する方

- ① 週の所定労働時間が**20時間以上**あること
- ② 雇用期間が**1年以上**見込まれること
- ③ 賃金の月額が**8.8万円以上**であること
- ④ **学生でない**こと
- ⑤ 被保険者数が**常時501人以上の企業**に勤めていること

【平成29年4月からの適用対象者】

次のア又はイに該当する、被保険者数が常時500人以下の事業所

ア. 労使合意に基づき申出をする法人・個人の事業所

イ. 地方公共団体に属する事業所

注) 国に属する全ての事業所については平成28年10月から適用拡大を開始している

短時間労働者が厚生年金保険等の適用対象となると、将来、基礎年金に加え報酬比例の厚生年金を受け取ることができるようになるなどのメリットがある。

◆あとながき◆

夏本番です！熱中症対策は万全にしましょう。

イージスのHPに、対策を載せていますので是非、ご覧ください。