



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's事務所通信

8
2017

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2 発行日：2017年8月1日
TEL052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp 通巻96号

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緒にするもののうち、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、居住者と生計を一緒にする配偶者で、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

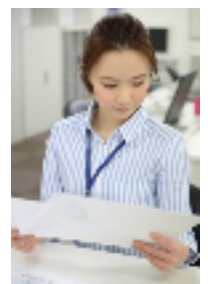
「給与所得者の配偶者特別控除申告書」が「**給与所得者の配偶者控除等申告書**」に改められることから、配偶者控除又は配偶者特別控除の適用を受けようとする給与所得者は、その年の年末調整の時までに給与等の支払者に当該申告書を提出しなければならないこととされます。

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）。

「求人票の記載内容」と「実際の労働条件」の相違の実態！

◆「賃金」に関する相違が最多

今月初めに厚生労働省から「ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数（平成 28 年度）」が発表されました。

これによると、平成 28 年度における申出・苦情等の件数は 9,299 件（前年度 10,937 件）となり、内容別の件数は以下の通りとなっています。

【内容別件数】

- ・賃金：28%（前年度 24%）
- ・就業時間：21%（同 19%）
- ・職種・仕事の内容：14%（同 13%）
- ・選考方法・応募書類：11%（同 12%）
- ・休日：10%（同 9%）
- ・雇用形態：8%（同 7%）
- ・社会保険・労働保険：7%（同 7%）

◆「求人条件と実際の条件が異なる」場合の対応状況

ハローワークでは、求人を受理する際に、原則として対面で求人条件を点検するなど、求人内容の適法性・正確性の確認に努めているほか、採用結果の確認時に相違がある旨の報告を受けた場合は、事実を確認し、必要に応じて是正指導等を実施しています。そして、求職者から「求人条件と実際の労働条件が異なる」といった相談があった場合には、迅速な事実確認と必要な是正指導を行うほか、法違反のおそれなどがある場合は以下の対応を行っているとのこと。

【対応状況の内訳】

- ・求人票の内容を変更：982 件（27%）
- ・職業紹介の一時保留：330 件（9%）
- ・求人取消：311 件（9%）
- ・求人票に合わせ労働条件を変更：196 件（5%）
- ・その他（求人票が無効等）…1,789 件（50 %）

◆要因別の件数は？

なお、相違についての要因別件数としては、「求人票の内容が実際と異なる」（39%）と「求人者の説明不足」（25%）で全体の 3 分の 2 程度を占めており、「言い分が異なる等により要因を特定できないもの」が 10% で続いています。

弊社では、応募数を増やす求人票のご相談も承ります。お気軽にお申し付けください。

今どきの就活生は「職場の雰囲気」を重視！人手不足解消のためのアプローチ

◆「人手不足」がますます深刻な状況に

厚生労働省によると、4 月の有効求人倍率は 1.48 倍（5 月 30 日発表）。バブル期のピークだった 1990 年 7 月（1.46 倍）を上回り、1974 年 2 月（1.53 倍）以来 43 年 2 カ月ぶりの高水準を記録しました。企業の求人は増加する半面、求職者数が減少しており、企業の「人手不足」は、ますます深刻な問題となっていると言えます。

◆就活生は「人」を見ている！

このような状況でも良い人材を確保するために、企業はどのようなことに取り組んでいくべきでしょうか。就活生がどんな点に注目して実際に入社した企業を選択したかが、1 つの参考になりそうです。

この点、東京商工会議所「中堅・中小企業の新入社員意識調査」（6 月 6 日発表）によると、「入社した会社を選んだ理由は何ですか」との問いに対し、「仕事の内容が面白そう」（44.2%）、「職場の雰囲気が良かった」（39.3%）、「自分の能力・個性が活かせる」（37.0%）が上位となりました。注目したいのは、4 割近くが「職場の雰囲気が良かった」ことを理由に入社企業を選んでいるということです。仕事の内容を変えるのは困難ですが、職場の雰囲気を、明るい、働きやすいものに変えていくことは可能です。

職場の雰囲気が人材確保のために重要であることは、公益財団法人 日本生産性本部「職業のあり方研究会」の調査研究結果からも明らかです（「平成 29 年度 新入社員の特徴」3 月 23 日発表）。同調査では、平成 29 年入社組の就職活動の特徴として、就職先の条件にパワハラのないことを重視する傾向が見られたとしています。

職場の雰囲気が人材確保のために重要であることは、公益財団法人 日本生産性本部「職業のあり方研究会」の調査研究結果からも明らかです（「平成 29 年度 新入社員の特徴」3 月 23 日発表）。同調査では、平成 29 年入社組の就職活動の特徴として、就職先の条件にパワハラのないことを重視する傾向が見られたとしています。

◆就活生に接する社員の対応が大切

上記のことを踏まえれば、人手不足解消のためのアプローチの 1 つとして、就活生に接する社員（面接者はもちろん、受付等を行う社員も含む）の対応を見直してみたいものです。実際、前述の東京商工会議所の調査では、29.6% が「採用担当者・社員に好感が持った」ことを入社理由に挙げています。

まずは、就活生へのこやかな対応、親切的な対応を心がけてみましょう。

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。

◆鉄道利用者の取組み

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。

◆鉄道事業者の取組み

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。

平成28年度「技能検定」の実施状況と資格取得のメリット

◆「技能検定」合格者は30万人

厚生労働省が公表した平成28年度の「技能検定」の実施状況の調査結果によると、平成28年度の技能検定は受験申請者数75万7,380人(前年度比7.3%増)のうち、合格者数は30万3,544人(同10.5%増)で合格率は40.1%(前年度38.9%)だったことが明らかになりました。技能検定は、仕事に必要なとされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度で、試験に合格すると「技能士」を名乗ることができます。

◆「ファイナンシャル・プランニング」が一番人気

この技能検定制度は昭和34年にスタートし、これまでに延べ約632万人が技能士になっており、職種は現在、126職種あります。最も受験申請者数が多い職種は「ファイナンシャル・プランニング(FP技能検定)」で46万2,304人(合格者数は13万6,035人)で、続いて多かった職種が「機械保全」「機械加工」「知的財産管理」「金融窓口サービス」となっています。

◆技能検定に合格すると助成金が出ます！

「人材開発支援助成金(職業能力検定制度導入コース)」は、正社員が業務に関連する技能検定に受験し合格すると報奨金を支給する制度を導入することで47.5万円(生産性要件を満たす場合は60万円)を受給することができます(正社員の数によって必要な合格者数は異なります)。この助成金はセルフキャリアドック制度など他のメニューもあります。複数導入して助成金をたくさんもらいましょう。

◆今秋から受験料が一部減額

厚生労働省は、今年の秋にも「モノづくり分野」の技能検定の受験料の減額を実施する予定です。減額は35歳未満の受験申請者を対象に実施し、「機械加工」や「電子機器組み立て」、「工場板金」「ウェブデザイン」など約100職種の実技試験で最大9,000円割引くとしています。これは近年の製造業において、若年層の就業者数が減少傾向であるため、モノづくりを担う人材の確保につなげるためです。

社員の人材育成とキャリア形成のために、技能検定の活用を勧めてみてはいかがでしょうか。

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

一つの支給対象月（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、一つの支給単位期間（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。

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>

◆あつがき◆ 8月、佐藤は北海道ツーリングと本栖湖キャンプ、永松は万座温泉旅行を計画しています。皆様も楽しい夏休みをお過ごしください。事務所の夏期休業は8月11日～16日です。

