

トピックス

配偶者控除及び配偶者特別控除の見直し③

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。今回はこの見直しに伴う、「配偶者に係る扶養親族等の数の計算方法の変更」を紹介します。

配偶者に係る扶養親族等の数の計算方法の変更

社員に給与を支払う際、企業は、所得税を源泉徴収する必要があります。

その税額は、社会保険料等控除後の給与の額と「扶養親族等の数」によって求めます(原則として、「給与所得の源泉徴収税額表」の甲欄を使用)。この「扶養親族等の数」の計算方法について、配偶者の数え方が次のように変更されます。

① 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。

源泉控除対象配偶者とは⇒居住者〔主たる給与所得者〕(合計所得金額が 900 万円以下である者に限る。)と生計を一にする配偶者で、合計所得金額が 85 万円以下である者

② 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。

同一生計配偶者とは⇒居住者〔主たる給与所得者〕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

		居住者の合計所得金額 (給与所得だけの場合の居住者の給与等の収入金額)			
		900 万円以下 (1,120 万円以下)	900 万円超 950 万円以下 (1,120 万円超 1,170 万円以下)	950 万円超 1,000 万円以下 (1,170 万円超 1,220 万円以下)	1,000 万円超 (1,220 万円超)
(給与収入だけの場合の配偶者の給与等の収入金額)	38 万円以下 (103 万円以下)	1 人	0 人	0 人	0 人
	配偶者が障害者に該当する場合は 1 人加算				
	38 万円超 85 万円以下 (103 万円超 150 万円以下)	1 人	0 人	0 人	0 人
	85 万円超 (150 万円超)	0 人	0 人	0 人	0 人



〈補足〉同一生計配偶者のうち、居住者〔主たる給与所得者〕の合計所得金額が 1,000 万円以下である者は、年齢 70 歳以上であれば、老人控除対象配偶者となるというルールもあります。

有効求人倍率 43年5か月ぶりの高水準！

今年の8月末、同年7月の有効求人倍率、完全失業率、1世帯当たりの消費支出などの数値を含む3つの調査(一般職業紹介状況、労働力調査・家計調査)が公表されました。

●7月の数値

・有効求人倍率⇒「1.52倍」(前月比0.01ポイント上昇。43年5か月ぶりの高水準)

〔正社員の有効求人倍率も「1.01倍」と前月に引き続き1倍を上回る〕

・完全失業率⇒「2.8%」(前月と同水準)

・1世帯当たりの消費支出⇒「279,197円」(前月比で実質1.9%減少。前年同月比でも実質0.2%減少)

しかし、現在の人手不足は、少子高齢化の進行による人口構造の変化によるところが大きいかもかもしれません。人材確保に向け、高齢者の活用などの工夫が必要とされる時代といえます。

厚生労働省から、本年8月、「平成28年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果」が公表されました。

この是正結果の公表は、平成14年度から毎年度行われているものです。

今回公表されたのは、全国の労働基準監督署が、賃金不払残業に関する労働者からの申告や各種情報に基づき企業への監督指導を行った結果、昨年4月から本年3月までの期間に不払いだった割増賃金（不払い残業代）が各労働者に支払われたもののうち、その支払額が1企業で合計100万円以上となった事案を取りまとめたものです。

平成28年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイント

- | | |
|----------------------------|-----------------------------------|
| (1) 是正企業数 | 1,349 企業（前年度比 1 企業の増） |
| うち、1,000 万円以上の割増賃金を支払ったのは、 | 184 企業 |
| (2) 支払われた割増賃金合計額 | 127 億 2,327 万円（同 27 億 2,904 万円の増） |
| (3) 対象労働者数 | 9 万 7,978 人（同 5,266 人の増） |
| (4) 支払われた割増賃金の平均額 | 1 企業当たり 943 万円、労働者 1 人当たり 13 万円 |



監督指導の対象となった企業では、その監督指導のもと、定期的にタイムカードの打刻時刻やパソコンのログ記録と実働時間との隔たりがないか確認するなど、賃金不払残業の解消のためにさまざまな取組を行い、改善を図っているようです。

厚生労働省では、引き続き、賃金不払残業の解消に向け、監督指導を徹底していくとことです。

今回公表されたのは平成28年度の是正結果ですが、この頃から、働き方改革、長時間労働の是正、労働時間の適正把握などへの関心が高まっていました。そんな中、賃金不払残業に関する是正企業数などは減少していません。

このような結果になったのは、実質的に賃金不払残業が増えたということではなく、監督指導・是正指導が厳しくなった結果だと思われます。



たとえば、次のような些細な時間が積み重なって、多額の不払い残業代になった事例も紹介されています。



- 休憩時間中に会議が行われていた
→ その会議の時間は労働時間 = その時間分の賃金が不払いになっている
- 会社が指示したユニフォームへの着替えを行った後にタイムカードを打刻していた
→ その着替えの時間は労働時間 = その時間分の賃金が不払いになっている

◆ 遡及支払金額別の詳細

(1) 100 万円以上の割増賃金の遡及支払状況

業種別でみると、「商業」が304件で最も多く、次いで「製造業」の267件が続いています。

業種別の労働者数でみると「製造業」の19,447人が最も多く、次に「保険衛生業」の17,103人となっています。

(2) 1,000 万円以上の割増賃金の遡及支払状況

業種別でみると、「製造業」と「商業」がともに34件、「保険衛生業」が23件で全体の半分以上を占めており、対象労働者数は、「商業」9,563人、「製造業」7,617人となっています。

365日の誕生花・花言葉

10月 31日



イブニングスター（紫千振）
花言葉：すべて良し、安らぎ
名前の由来は「千回振出してもまだ苦い」というところからつけられたといわれ、相当苦いイメージです。尚、このイブニングスターの薬効は期待できないようです。星形のかわいい花を楽しみます。



〒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

「地域別最低賃金」の引上げに伴う給与計算への影響は？

◆昨年度より 25 円高い 848 円

2017 年度の地域別最低賃金については、8 月中旬に各都道府県労働局に設置される地方最低賃金審議会の答申が出揃い、9 月中旬には官報公示も出揃いました。今年度の全国加重平均額は 848 円で、昨年度に比べ 25 円の引上げとなりましたが、これは、昨年度に引き続き、現行制度が始まった 2002 年度以来最高の引上げ額です。

◆2023 年度には 1,000 円まで引き上げられる!?

最低賃金は、近年引上げの流れが続いています。時給額のみで表示される現行制度が始まった 2002 年度には 663 円でしたが、昨年度に初めて 800 円を超えました。これは、政府が中期目標として全国加重平均で最低賃金 1,000 円を掲げ、毎年 3%程度引き上げるとしていることによります。

今年度の引上げ幅も 3%となっており、このまま 3%ずつ引き上げられると 2023 年度には 1,000 円に達しますが、中小・小規模事業者にとっては重い負担となります。

◆事業者を支援する助成金制度

最低賃金の引上げにより負担が増す中小・小規模事業者に対し、厚生労働省では、助成金による支援策を設けています。

「業務改善助成金」は、事業場内最低賃金が 1,000 円未満の事業者を対象に、最低賃金を一定額以上引き上げた場合にかかった費用の一部を助成（上限 200 万円）する制度です。



◆発効による給与計算への影響

引上げ後の最低賃金は、都道府県労働局長の決定・公示により確定するため、発効日は都道府県によって異なり、今年度は 9 月末から 10 月中旬までに順次発効される見通しです。

給与計算においては、発効日以降発生する賃金に引上げ後の最低賃金が適用されるため、賃金計算期間の途中で発効日がある場合は注意を要します。最低賃金での時給を適用している従業員がいる場合、賃金計算期間の途中で時給額が変更となるからです。

この場合、発効日を含む月の賃金計算期間から前倒しで時給を引き上げることもできますし、据置きにして、引上げ後の差額を別途支給することもできます。



医療法人向けセミナー開催予告

日時：11月17日（金）

1部：14時～15時30分

2部：15時40分～17時10分

場所：アクロス福岡

1部：「医療法人を取り巻く動向と急性期病院との連携の仕組み」

講師：熊本県医療法人協会事務長会
元会長 島森 万二

2部：「多様な働き方（無期転換ルール・限定正社員制度）に対応できる就業規則の作成と人事制度の構築」

講師：社会保険労務士法人ブレインスター
代表 上田 正順

お仕事 カレンダー 10月



10/1	<ul style="list-style-type: none"> ●(1日～7日)全国労働衛生週間 高年齢者雇用支援月間 ◎定時決定により、9月に改定された社会保険料を10月給与から控除
10/10	<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160万円未満かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事 ●9月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
10/31	<ul style="list-style-type: none"> ●9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ●労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の7月から9月分の労災事故について報告) ●労働保険料の納付<延納第2期分> ●有期事業概算保険料延納額の納付(納付対象:8月～11月分) ●8月決算法人の確定申告・翌年2月決算法人の中間申告 ●11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告

「HR テック」って何？ ～人事分野における IT 技術の活用注目

◆「生産性の向上」が大きなテーマ

人手不足の現状や国が進めている「働き方改革」の施策により、企業の人事・労務分野に変革が求められている中、企業の「生産性向上」は大きいテーマとなっています。そのような状況の中、最近、「HR Tech」「HR テック」「HR テクノロジー」という用語を様々なメディアで目にすることが増えてきました（以下では「HR テック」で統一します）。

「HR テック」とは、一体何なのでしょう？

◆「HR テック」とは？

「HR テック」は、「HR」(Human Resources : 人事、人材)と「Tech」(Technology)を組み合わせた造語です。

「Finance」(金融)と「Technology」を組み合わせた「Fin Tech」という言葉がしばしば使われていますが、最近では様々な分野で、最新の IT 技術を組み合わせた手法として「〇〇テック」という言葉が生み出されており、その中でも「HR テック」は、人事関連分野において、クラウドや AI (人工知能) など最新の IT 技術を使用するという手法で、アメリカなどでは大きい産業の 1 つとなっているそうです。

◆国も注目している「HR テック」

「HR テック」については、国もその普及に注目しているところで、今年 7 月には経済産業省等の主催で「HR-Solution Contest 働き方改革×テクノロジー」が開催されました。

最新技術により「働き方改革」を推し進めるために、企業が抱える人事・労務上の課題を解決するためのアイ

デアやソリューションを募集したもので、株式会社ジンズによる集中力の計測を行うという眼鏡型デバイスや、株式会社アトラエの AI を活用したビジネスマッチングアプリ等が受賞しています。

経済産業省のホームページでも、「人事評価や採用、人材育成等への AI の活用や IoT による労務管理、ビッグデータを活用した人材運用など企業における人事機能の向上や、ウェアラブル等のデバイスを活用して働き方の進化を実現する、いわゆる「HR テクノロジー」が新たなサービスとして急速に拡大しています」と書かれています。

◆今後の動きに注目

まだまだ日本では人事分野における IT 技術の活用は遅れていると言われていました。

ただ、労働力人口の減少や働き方の変革が進んでくると、IT を活用した業務の見直しが一層求められてくるかもしれませんので、今後の動きにも注目したいところです。

また今年の 4 月から助成金にも生産性要件が加わりました

「働き方改革」の取り組みについてのご相談は担当までお問い合わせください！



講演会報告 人事支援制度部（川畑）

平成 29 年 9 月 15 日にアクロス福岡にて「介護系社会福祉法人様向けセミナー」を開催いたしました。第 1 部は株式会社ブレインスターの特別講師である栗田より社会福祉法人経営に関わる資源「人・サービス・お金」にスポットを当てて、社会福祉法人経営者の目線から社会福祉法人を取りまく動向や経営活動及び求人、人材の確保等について。第 2 部は代表の上田より労働市場から高い注目を集めている「無期転換ルール制度と同一労働同一賃金の今後の展望」を中心に制度の趣旨や多様な働き方への制度設計の必要性や対応実務について講演致しました。

無期転換ルールを始めとする法改正や国が進める同一労働同一賃金に対し戦略的に捉えることは雇用の安定をもたらし、労働者の意欲を活用することや現職員の能力の向上を目指すこととなります。また新しい人材を確保するために、多様な働き方に対応できる人事制度の見直しや制度設計をすることがこれからの職場の必須条件と考えます。法改正や多様な働き方に関してお困りのこと、またご相談などございましたら是非、ブレインスターまでお気軽にご連絡ください。