



# トップアンドコア通信

【平成 29 年 7 月 31 日号】

年度更新と算定基礎届の提出が終わり、人事・総務担当者はほっと一息の時期でしょうか。この時期に年末調整の業務フローを確認しておく、という会社も多いかと思います。平成 29 年分の改正点はなく、昨年より始まった非居住扶養親族についての確認書類を、対象者へ早めに案内しておくぐらいです。しかし、平成 30 年分からは大きな改正が決定しています。扶養控除申告書に記載する配偶者の所得金額が 38 万円→85 万円に引き上げられました。給与所得のみであれば、103 万円→150 万円です。

会社独自の扶養手当や家族手当を設定している場合、配偶者の収入制限を 103 万円としている会社が多いようですので、今回の税制改正に合わせて見直しが必要かもしれません。社労士法人トップアンドコアでは、年末の忙しい時期に業務が集中する「年末調整業務」についてサポートすることができます。一時的な業務負荷を軽減したい等、お気軽にお問合せください。

## ● 配偶者控除および配偶者特別控除の改正（平成 30 年 1 月 1 日～）

いわゆる「103 万円の壁」が「150 万円の壁」に変わります。年末調整時に翌年分の扶養控除申告書を回収する会社も多いことから、そろそろ平成 30 年分の税制改正について把握しておく必要があります。

### 【平成 30 年からの配偶者の区分】

**同一生計配偶者**：給与所得者の合計所得金額に制限なし、配偶者の合計所得金額 38 万円以下

**控除対象配偶者**：給与所得者の合計所得金額 1,000 万円以下、配偶者の合計所得金額 38 万円以下

**源泉控除対象配偶者**：給与所得者の合計所得金額 900 万円以下、配偶者の合計所得金額 85 万円以下

※扶養親族等の算定において、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なりました。つまり、これまでは給与収入 103 万円（合計所得金額 38 万円）までの配偶者が配偶者控除を受けることができたところ、平成 30 年以降は、給与収入 150 万円（合計所得金額 85 万円）までの配偶者が、毎月の給与から源泉徴収される扶養親族の数に加えられることになったワケです。

※配偶者特別控除の対象となるのは「給与所得者の合計所得金額 1,000 万円、配偶者の合計所得金額 38 万円超 123 万円以下」です。給与収入のみであれば、103 万円超 201 万以下ということになります。

上記に伴い「給与所得者の配偶者特別控除申告書」は「給与所得者の配偶者控除等申告書」に変わり、これまでのような「給与所得者の保険料控除申告書」との兼用様式は廃止となります。

新たな「給与所得者の配偶者控除等申告書」は、平成 30 年分の年末調整時までに提出すれば OK ですが、「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」は、平成 30 年の最初の給与等の支払いを受ける日の前日までに提出義務があります。平成 30 年分の「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」には、「源泉控除対象配偶者」に該当する場合に記入することになりますので、給与計算担当者は注意が必要です。

## ● 最低賃金額改定の目安について（平成 29 年度）

中央最低賃金審議会で、今年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられました。都道府県の経済実態に応じて、A B C D の 4 ランクに分けて引上げ額の目安が提示されています。今後、各地方最低賃金審査会で審議・答申を行い、各都道府県労働局長が決定します。

Aランク（東京、神奈川、愛知、大阪など）	26円UP
Bランク（茨城、静岡、京都、広島など）	25円UP
Cランク（北海道、新潟、和歌山、福岡など）	24円UP
Dランク（岩手、福島、佐賀、長崎など）	22円UP



### ●過重労働特別対策室から監査指導結果公表

平成28年4月～平成29年3月までに、長時間労働が疑われる事業場に対して実施した、労働基準監督署による監督指導の実施結果が公表されました。この監督指導は、月80時間を超える時間外・休日労働が行われた疑いのある事業場や、長時間労働による過労死等に関する労災請求があった事業場を対象として行われています。

- ① 監督指導実施のうち、労働基準関係法令違反（是正勧告書を交付）があったもの：43%  
そのうち、違法な時間外労働があったもの：76.8%
- ② 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導（指導票を交付）したもの：85.8%  
そのうち、時間外・休日労働を月80時間以内に削減するよう指導したもの：68.3%
- ③ 労働時間の把握が不適切なため指導（指導票を交付）したもの：12.4%

厚生労働省HPでは具体的な指導事例が公表されており、主な指摘事項は以下です。

- 常時10名以上の労働者を使用しているにもかかわらず、衛生推進者を選任していなかった
- 36協定の特別条項で定めた回数（6回）を超えて時間外労働をさせていた
- 合理的な理由なく、自己申告の記録とパソコンのログオフ記録に乖離がみられた

### ●ストレスチェック制度の実施状況公表

平成27年12月から、常時50人以上の労働者を使用する事業場に対し義務付けられたストレスチェック制度の実施状況について、労働基準監督署に報告された結果が初めて公表されました（平成29年6月末時点）。

- ストレスチェック制度の実施義務対象事業場のうち、82.9%が実施
- ストレスチェック実施事業場の労働者のうち、ストレスチェックを受けた労働者の割合は78.0%
- ストレスチェックを受けた労働者のうち、医師による面接指導を受けた労働者の割合は0.6%
- ストレスチェックを実施した事業場のうち、集団分析を実施した事業場は78.3%

### ●雇用保険の基本手当の受給期間延長の申請期限が変更（平成29年4月1日～）

雇用保険の基本手当（いわゆる失業手当）は、原則、離職日の翌日から1年以内の失業している日について支給されますが、この受給期間内に妊娠、出産等の理由により引き続き30日以上職業に就くことができない場合は、その期間の基本手当を受給できません。そのため、ハローワークに申請することにより、受給期間を最長4年まで延長することができます。

これまで：30日以上職業に就くことができなかった日の翌日から1か月以内に延長申請必須  
 変更後：延長後の受給期間の最後の日まで延長申請が可能

### 社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】東京都新宿区西新宿1-25-1 新宿センタービル46階

【名古屋支店】愛知県名古屋市中村区名駅1-1-1 JPタワー名古屋7階

E-mail: [info@topandcore.or.jp](mailto:info@topandcore.or.jp) <http://www.topandcore.com/>

TEL:03-3349-8370

TEL:052-589-8753

