

お客様各位

平成29年8月1日

厳しい暑さが続いていますが、皆様方におかれましてはいかがお過ごしでしょうか。

今月は下記の3点をまとめました。

1. 今月の事務
2. 税制解説～配偶者控除に係る源泉徴収の改正
3. コラム～働き方改革・脱時間給制度について

## 1. 今月の事務

### ①税務調査への備え

確定申告の事務処理が一段落した7月に税務署内で人事異動が行なわれ、それから業務の引継ぎ、調査法人の選定などを経て、本格的に税務調査に動き始めます。そのため、毎年8月後半から11月は、税務調査のピークとなります。いつ税務調査が来ても対応できるよう、自社の処理を確認し、調査官が疑問をもちそうな点は、きちんと説明できるようにしておきましょう。

### ②夏季休暇前後の事務

夏季休暇を実施する会社では、その前後の事務や連絡をミスやモレのないように行ないましょう。たとえば、休暇前の業務としては、取引先などへの対外的な挨拶や連絡、休暇中の連絡先の整備などがあります。また、休暇後には、郵便物の関係部署への速やかな配付、社員の勤怠管理の徹底といった業務があります。最近では、各担当者の取引先の休暇日程にあわせるなど、何パターンかに分けて個人ごとに夏季休暇を設定するケースも増えています。社内連絡などに支障が生じないように注意しましょう。

また、パートタイマー・アルバイトにも、一定の条件を満たせば、年次有給休暇を付与する義務が生じることや、繁忙期に重なって人手不足に陥って業務に支障が出ないように、シフトの管理には十分留意してください。

### ③建物・設備などの点検・修理

8月が閑散期にあたる会社においては、緊急性はないものの、ふだんなかなか手をつけられずに気になっていたことに着手するのもよいでしょう。たとえば、繁忙期には後回しになりがちな業務として、建物や設備などの点検・修理があります。不具合があれば、業者などに連絡し、修理や交換の手配を行ないましょう。

## 2. 税制解説～配偶者控除に係る源泉徴収の改正

今回の改正により、サラリーマンの配偶者控除と配偶者特別控除が見直され、平成30年分以後の所得税の源泉徴収事務が大きく変わります。

まず、配偶者に関する用語が見直され、従来の控除対象配偶者を「同一生計配偶者」とし、配偶者控除の対象となる配偶者を定義するため、同一生計配偶者のうち納税者の合計所得金額が1,000万円以下である居住者の配偶者を「控除対象配偶者」と規定されます。さらに、合計所得金額が900万円以下で、生計を一にする合計所得金額85万円以下の配偶者(青色事業専従者等を除く)を「源泉控除対象配偶者」と定義して、配偶者控除又は配偶者特別控除で38万円満額が控除できるものとなりました。

会社は、従業員が「源泉控除対象配偶者」として配偶者控除等の適用を受ける場合、今秋にも平成30

年分の扶養控除等申告書の提出を受けた後、年明けから月々の源泉徴収を行います。特に、配偶者特別控除を受ける場合も月々の源泉徴収を行い、年末調整で確定させることが従来からの変更点です。

上記の源泉徴収対象金額に該当しない場合として、従業員の合計所得金額が 900 万円以下でも配偶者の合計所得金額が 85 万円超 123 万円以下、あるいは、従業員の合計所得金額が 900 万円超 1,000 万円以下でその配偶者の合計所得金額が 123 万円以下であれば、配偶者控除又は配偶者特別控除の適用は年末調整で一括処理する模様です。

ところで、源泉控除対象配偶者の合計所得金額 85 万円は、給与収入ベースで 150 万円に相当し、その 150 万円の根拠は、最低賃金の全国加重平均 1,000 円の時給で 1 日 6 時間・週 5 日勤務した場合、年 48 週間を乗じた年収 144 万円を上回る水準で算出したそうです。サラリーマンが配偶者控除を受けるため、配偶者のパート収入で就業調整を行うとされる「103 万円の壁」を突破することが狙いのようです。

### 3. コラム～働き方改革・脱時間給制度について

脱時間給制度は、正式には高度プロフェッショナル制度といい、働いた時間と関係なく成果に応じて賃金が決まる制度です。労働時間規制が適用されないため、時間外や深夜の割増賃金が適用されず、完全な残業代ゼロが実現されることとなります。平成 27 年の法案提出以来、塩漬けとなってきた同制度の導入を狙っています。

この制度の対象は、年収 1,075 万円以上の高度な職業能力を持つ労働者で、具体的な業務は、金融商品の開発、ディーリングやアナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務等で、かなり限定されています。

では、この脱時間給制度を導入するには、本人の同意とともに働きすぎを防ぐ策として、下記の 3 点の実施を労使間で合意する必要があります。①年 104 日以上の日曜・祝日確保、②1 ヶ月間の労働時間の上限設定、③就業から翌日の始業までに一定時間の休息（インターバル制度）の導入です。

労働者団体代表は、①年 104 日以上の日曜・祝日確保を義務化した上で、②または③のいずれかを選択することで容認方針を示していましたが、最近になって撤回しました。確かに、現時点では脱時間給制度の対象者は非常に限られていますが、将来的に対象が広がることを警戒しているのでしょうか。

将来的に労働者人口の減少が避けられない状況で、時間ではなく成果で賃金を支払うことは、残業規制と合わせて、働き方改革の核であり、この成否が国の競争力を左右することになるでしょう。1 人当たりの労働生産性を EU 並みに引き上げるには必須です。

以前にも申し上げましたが、私のような個人事業者には残業という概念がなく、長時間労働が恒常化しております。生産性を EU 並みに向上させることが私のテーマになるかもしれません。

記帳指導、決算・税金対策から人事労務対策までワンストップで対応します。  
私共は最も頼りになるパートナーを目指しております。共に成長しましょう。

認定経営革新等支援機関 **坂田公認会計士事務所**

〒669-1544 三田市武庫が丘8-14-1

代表 公認会計士・税理士・社会保険労務士 坂田正一郎

TEL 079-506-0686 FAX 079-563-9128

E-Mail sakatacpa@leto.eonet.ne.jp HP <http://www.sakata-office.biz/>