

お客様各位

平成29年12月1日

早いもので、師走となり、今年も残り1カ月と何かと気ぜわしいこの頃となりましたが、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～平成30年度税制改正の方向性
3. コラム～同一労働同一賃金と均等待遇・均衡待遇について

1. 今月の事務

12月は年末年始の業務が目白押しです。

①年末調整の実施

年末調整の実施事務に際しては、「扶養控除等（異動）申告書」や「保険料控除申告書」（配偶者特別控除申告書と兼用用紙）などを各社員から提出してもらいます。各種所得控除を受けるには、払込証明書類などの添付が必要ですから、あわせて提出を促しましょう。マイナンバーについては、昨年に入手した書類を保管していれば、今年分の記載は省略できます。特に今年は配偶者控除・配偶者特別控除の源泉徴収の見直しに係る「平成30年分給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」の様式が変更され、源泉控除対象配偶者として合計所得85万円（パートなどの給与収入では150万円）以下が記載対象になることに注意して下さい。

②納期の特例が適用される場合の源泉税等の納期限

源泉所得税と復興特別所得税、特別徴収住民税は、原則として給与などから税額を徴収した月の翌月10日までに納付しますが、常時雇用している社員が10名未満の企業は、申請により納期の特例の承認を受け、年2回にまとめて納付することが可能です。納期の特例の承認を受けた場合、特別徴収住民税は、6月～11月の6か月間に特別徴収した税額を12月11日までに納付することになります。なお、源泉所得税と復興特別所得税は、年末調整の結果に基づき、7月～12月に源泉徴収した税額を平成30年1月22日までに納付します。

③来年からの源泉徴収事務の準備

来年1月には、年末調整の結果に基づく給与所得の源泉徴収票（給与支払報告書）、退職所得の源泉徴収票（特別徴収票）などの支払調書を作成し、所轄税務署や社員（受給者）の住所地の市区町村に提出しなければなりません。早めに提出の要否や記載要領の確認などを済ませるとともに、平成30年の賃金台帳（一人別源泉徴収簿）などの用意を進め、社員のマイナンバー（個人番号）の取得モレがないか再確認しておきましょう。

④冬季賞与の支給と保険料の徴収

冬季賞与を支払った場合は、「被保険者賞与支払届」を作成し、支給日から5日以内に所轄の年金事務所に提出してください。また、賞与から徴収した保険料は、被保険者負担分と会社負担分をあわせて、納入告知書に従って翌月末までに納付します。

2. 税制解説～平成30年度税制改正の方向性

平成30年度税制改正について、正式には今月中旬に発表予定ですが、与党から方向性が示されました。非常に小幅な改正に留まっており、主要な改正事項をまとめました。

法人税関係では、法人の競争力強化のために、現状の一律29.74%の法人税負担率を賃上げや設備投資に前向きな企業に対する法人税の実質的な負担を25%程度まで下げるしくみを検討しています。政府が目指す3%の賃上げと、第4次産業革命の柱となる、あらゆるモノがネットにつながる「IoT」などの新技術に対応した設備投資を重点対象にする方針です。逆に、高収益にもかかわらず賃上げや投資をしない企業に対しては課税強化対象として減税措置を外すそうですが、仕組みはこれから公表される見通しです。

所得税関係では、会社員向けの給与所得控除を縮小します。給与所得控除は給与収入の増加に伴い逓減し、現行では給与収入1千万円以上で220万円を上限としているものが、控除上限額を188万円程度に減額し、上限とする給与収入を800～900万円程度にまで引き下げる方針です。

その反面、全ての納税者に適用される基礎控除を現行の38万円から50万円程度に引き上げて一体で見直すとしており、いわゆるフリーランスなどには朗報であり、「雇用者だけでなく自営業者も含めた働き方改革の一環」と位置付けているのでしょうか。

事業承継関係では、中小企業の世代交代を促すため、相続税の納税が猶予される非上場株式の承継割合を現在は3分の2を上限としているものを、全てに対して適用し、事業を継続する限り支払わなくてよくする方針です。いわば、好業績による高い株価評価となる会社の事業承継を円滑に進めることが狙いです。

3. コラム～同一労働同一賃金と均等待遇・均衡待遇について

働き方改革の大きな2つの目標である労働時間削減と並んでいる同一労働同一賃金の議論の際に、よく出てくる用語である「均等待遇」と「均衡待遇」の違いについてまとめました。

「均等待遇」とは、同じ働き方をして職務が同じ場合に、処遇（賃金などの労働条件）が同じでなければ違法となるものに対して、「均衡待遇」は働き方が違う場合に、その違いに応じた処遇を行えば違法とはなりません。

その判断基準として、①職務の内容と②その職務に係る人材活用の仕組みや運用（職務を変更する範囲など）が明確であることが重要になります。

正社員とパートの職務が同じであれば、「均等待遇」が要求されますが（パートタイム労働法第9条）、正社員とパートや契約社員の人材活用の仕組みや運用が異なっていれば「均衡待遇」でいいわけです（パートタイム労働法第8条、労働契約法第20条）。

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/>