

# Plants NEWS Dec.2017



社労士事務所プランツ  
〒105-0012 東京都港区芝大門 2-3-7  
Do 芝大門ビル 2F  
TEL 03-6452-8998 FAX 03-6452-8990

## 平成 30 年からの配偶者控除の概要

平成 30 年 1 月から所得税における配偶者控除と配偶者特別控除の取り扱いが変更となります。今月のニュースでは変更に伴う実務上の取り扱いについて取り上げます。

### ★現行の配偶者控除と配偶者特別控除

変更点を確認する前に、現行の配偶者控除と配偶者特別控除を整理しておきます。

#### (1) 現行の配偶者控除

生計を一にし、年間の所得額が 38 万円以下（給与所得のみの場合で 103 万円以下）である配偶者を有する者が受けられる控除で、納税者の年間所得要件はない。控除額（所得税）は 38 万円（控除対象の配偶者が 70 歳以上の場合は 48 万円）。

#### (2) 現行の配偶者特別控除

生計を一にし、年間の所得額が 38 万円超 76 万円未満（給与所得のみの場合で 103 万円超 141 万円未満）である配偶者を有する者が受けられる控除で、納税者の年間所得が 1000 万円以下でなければ控除を受けられない。控除額（所得税）は最高 38 万円で配偶者の収入が多ければ逡減する。

### ★改正のポイント

来年以降の改正内容のポイントは次のとおりです。

①控除対象となる配偶者の年間所得額が 123 万円（給与収入のみで 201 万円）以下になった。

⇒現行では配偶者が給与収入のみで 141 万円以上になると配偶者控除はもちろん、配偶者特別控除も受けることができなかったが、変更により 201 万円まで配偶者特別控除を受けられる。

※給与所得者の合計所得金額 1000 万円超を除く

②給与所得者本人の年間所得金額が 900 万円超（給与収入のみで 1120 万円超）で控除額が逡減される仕組みになった。

⇒現行では、配偶者控除においては給与所得者本人の所得に関係無く、配偶者の年間所得金額が 38 万円以下（給与所得のみの場合で 103 万円以下）であれば、38 万円の所得控除を受けられた。しかし、来年以降は給与所得者本人の年間所得金額が 900 万円超になると、配偶者控除も減額または控除を受けられなくなる。

また配偶者特別控除についても、控除を受けることができる配偶者の合計所得金額は 123 万円まで増えたものの、給与所得者本人の合計所得金額が 900 万円を超えれば減額または控除を受けられなくなる仕組みに変更となった。

### ★来年 1 月以降の給与計算における扶養人数

給与等から控除する源泉徴収する所得税は、「社会保険料等控除後の給与等」と「扶養人数」から算出することになりますが、今回の変更により配偶者の扶養人数算定方法が変わります。

具体的には給与所得者と配偶者の合計所得金額の見積額に応じて次のパターンに分かれます。（配偶者が障害者に該当する場合を除く）

#### 【配偶者の扶養人数算定方法】

		給与所得者の合計所得金額	
		900 万円以下(※1)	900 万円超
配偶者の合計所得金額	85 万円以下(※2)	1 人	0 人
	85 万円超	0 人	

※1 給与所得のみの場合で 1120 万円以下

※2 給与所得のみの場合で 150 万円以下

## 労務管理 Q&A 〈内定後に妊娠報告〉

Q. 先日以内定を出した従業員 A から、現在妊娠中で出産予定日が半年後であると報告がありました。採用面接時には A から妊娠について一切話はありませんでした。

会社としては人材不足で採用したにもかかわらず、入社から 1 年も経たずに産休に入られてしまうのは痛手です。

採用内定を取り消すことはできますか？ また、面接時に妊娠していることを尋ねることは可能でしょうか？

A. 妊娠を理由とする採用内定の取り消しは男女雇用機会均等法に抵触し無効となる。採用面接時において妊娠の有無を確認することがただちに違法とは言えないが、望ましいとは言えない。

### 〈解説〉

男女雇用機会均等法（以下、「均等法」）の第 9 条第 3 項には、女性労働者が妊娠したことを理由に解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないことが定められており、また、同条第 4 項に妊娠したことを理由とした解雇自体が無効になることを定めています。

採用内定の段階では、まだ雇用前ではあるものの労働契約（解約権留付労働契約）は成立していますから、妊娠を理由とする採用内定の取り消しはできないわけです。

次に、採用面接の段階で妊娠の有無を確認することですが、均等法第 5 条では労働者の募集及び採用について性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないとしていますから、採用を判断するために妊娠の有無を確認することは法違反に該当すると思われる。採用の可否とは無関係だと説明した上で、妊娠の有無を確認すればよいとも言えますが、別の理由で不採用とした場合でも妊娠していると答えた応募者が不採用になれば、妊娠を理由に不採用になったと思われかねませんから、望ましい質問とは言えないでしょう。

## ちょっと相談いいですか？ 〈労働基準監督署の調査がきたら〉

労働基準監督官が突然訪問してきて「調査をさせてほしい」と言ってきました。注意点があれば教えてください。

労働基準監督署の調査では、労働基準法及び労働安全衛生法その他関係法令に違反することがないか、または違法とは言わないまでも改善すべきことがないかをチェックするもので、東京労働局管内では年間 1 万件前後行われています。

調査は事前に書面で通告される場合が多いものの、監督官が突然会社に訪問してくることもあります。監督官には事業所への立ち入り調査権限がありますから、突然の訪問であっても会社は原則として応じなければならず、拒めば処罰の対象となりえます。

しかし、業務が忙しく対応が難しい場合や担当者が不在にしている場合など、突然の調査への対応が難しい場合には、後日に改めて対応したいと相談すれば、別日にしてもらえることが多いです。監督官の質問にきちんと答えられない、指示された資料をすぐに出せないなど、不審に思われるような対応をしてしまうよりも、別日に変更してもらい、準備を整えた方がよいでしょう。



### 〈今月の一言コメント〉

間もなく平成 29 年が終わろうとしています。振り返ってみると風邪をあまり引かなかったような気がしますが、体重は随分増えた気がします。年末年始休業は **12/29 (金) ~ 1/3 (火)** です。来年もよろしくお願い致します。



～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00 ~ 18:00

TEL: 03-6452-8998

担当: 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com