

News Letter

TOTAL MANAGEMENT SERVICE

旧暦では5月が夏の始まりです。クールビズも5月スタートになったように、暑い日が増えてきますので、ご自愛ください。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

5
2018



上原会計事務所

長野県松本市島立1095番地1デザインセンタービル2F
TEL : 0263-88-2514 / FAX : 0263-88-2516

給与所得の源泉徴収票 平成30年分より改定

平成30年分からの配偶者控除及び配偶者特別控除の改正に伴い、給与支給の際の源泉徴収について“扶養親族等の数”の数え方も変わりました。これら一連の改正に伴い、「給与所得の源泉徴収票」も平成30年分から変わっています。

変更のご案内

変更された名称は次の3つです。

- 控除対象配偶者の有無等
→ **(源泉) 控除対象配偶者の有無等**
- 配偶者特別控除の額
→ **配偶者(特別) 控除の額**
- 控除対象配偶者
→ **(源泉・特別) 控除対象配偶者**

また、記載内容は次のとおりです。

- 1. (源泉) 控除対象配偶者の有無等**
控除対象配偶者（年末調整を適用していないときは源泉控除対象配偶者）の有無について、その年12月31日（年の中途退職は、退職当時）の現況により、該当欄の該当事項を○で囲む。
- 2. 配偶者(特別) 控除の額**
年末調整による配偶者控除の額又は配偶者特別控除の額を記載。
- 3. (源泉・特別) 控除対象配偶者**
年末調整を適用していないときは扶養控除等申告書に記載のある源泉控除対象配偶者、年末調整を適用したときは配偶者控除等申告書に記載のある配偶者の情報を記載。

【平成30年分以後の給与所得の源泉徴収票（受給者交付用）ひな型】

国税庁「【手書用】平成 年分 給与所得の源泉徴収票 (PDF/290KB)」より

○給与所得者の配偶者控除等申告書より

氏名	(フリガナ) 氏名	個人番号	生年月日	配偶者の多量中の合計所得金額の見積額 *2
氏名	氏名	個人番号	生年月日	円
あなたの配偶者の住所又は居住先 異なる場合の配偶者の住所又は居住先				配偶者の多量中の合計所得金額の見積額 *2 <input type="checkbox"/> 30万円以下かつ年齢19歳以上(2024.4.1起) ① <input type="checkbox"/> 30万円以下かつ年齢20歳未満 ② <input type="checkbox"/> 30万円超50万円以下 ③ <input type="checkbox"/> 50万円超120万円以下 ④

ちなみに、「配偶者の合計所得」欄には、配偶者控除等申告書の「配偶者の本年中の合計所得金額の見積額」に記載された金額を記載することとなります。

相続法改正 1 総論・配偶者居住権

相続に関する民法の改正作業が進められています。昭和55年以来、約40年ぶりの改正となる予定です。配偶者の保護や遺留分制度の見直し等、影響の大きい重要項目が盛り込まれています。連載でそのポイントを解説します。

6つの大きな柱

平成30年3月13日、改正法律案*が国会に提出されました。「民法（相続関係）等の改正に関する要綱案（案）」（1月16日決定）に基づいて法文化されたもので、改正内容の詳細を知ることができます。相続関連の改正項目は、大きく以下の6つです。

- ① 配偶者の居住権の保護
- ② 遺産分割に関する見直し
- ③ 遺言制度の見直し
- ④ 遺留分制度の見直し
- ⑤ 相続の効力（権利・義務の承継等）に関する見直し
- ⑥ 相続人以外の者の貢献についての考慮

今回は、①の配偶者の居住権に注目します。

新設される配偶者の居住の権利

今般の改正で、相続開始時点で被相続人と同居していた建物（以下、居住建物）に配偶者が引き続き居住できる権利が新設されます。これは、被相続人の配偶者を保護する視点で設けられた権利であり、「配偶者短期居住権」と「配偶者居住権」の2種類があります。

1. 配偶者短期居住権

「配偶者短期居住権」は、遺産分割が終了するまでの期間について居住を保護する目的の権利です。相続開始とともに当然に発生し、次のいずれか遅い日までの間、配偶者はその

まま無償で居住建物に住むことができます。

- ① 分割により居住建物の取得者が確定した日
- ② 相続開始から6ヶ月を経過する日

2. 配偶者居住権

一方「配偶者居住権」は、長期の居住権で、居住建物を終身無償で使用・収益できる権利です。相続開始とともに発生する「配偶者短期居住権」とは異なり、次のいずれかに該当する場合に取得することができます。

- ① 遺産分割において、配偶者が、配偶者居住権を取得したとき。
- ② 配偶者に、配偶者居住権が遺贈されたとき。
- ③ 被相続人と配偶者間に、配偶者に、配偶者居住権を取得させる死因贈与契約があるとき。

配偶者は居住建物の所有者に対し「配偶者居住権」の登記を請求でき、登記することで、第三者に対する権利の主張も可能となります。

なお、「配偶者短期居住権」「配偶者居住権」は、いずれも譲渡することはできず、配偶者の死亡等により消滅します。配偶者の死亡等によりこれらの権利が消滅した場合、原状回復義務等の義務は、配偶者の相続人が相続することになります。

また、「配偶者短期居住権」は評価の対象とはなりませんが、「配偶者居住権」はその財産的価値に相当する価額を相続したものととして扱われますので、注意が必要です。

*改正法律案

以下の法務省サイトでご確認ください。

「民法及び家事事件手続法の一部を改正する法律案」
http://www.moj.go.jp/MINJI/minji07_0021299999.html



変更となった雇用上限期間の 到来で退職する人の 離職票の離職理由

雇用保険の離職証明書（離職票）には、会社が把握した離職理由を記載することになっています。平成30年4月1日から、改正労働契約法による無期転換ルールの適用が本格化することに伴い、無期転換申込権が発生する前に雇止めする事案が発生していることから、有期契約労働者の更新上限到来による離職票の離職理由に関する取扱いが変更となりました。

有期契約労働者の離職理由

有期契約労働者が雇用契約期間の満了で退職する場合の離職票に記載する離職理由は、次の場合に応じてそれぞれに該当します。

1. 採用のときにあらかじめ更新上限の期間が定められており、その上限で退職するとき
…「採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」
2. 上記以外のとき
…「労働契約期間満了によるもの」

取扱い変更の対象となる人

今回、離職理由の取扱い変更の対象となる人は、上記1. に該当する人のうち、次の①～③のいずれかに該当する場合です。

- ① 採用当初はなかった契約更新上限がその後追加された人、又は不更新条項が追加された人
- ② 採用当初の契約更新上限が、その後引き下げられた人
- ③ 平成24年8月10日以後に締結された4年6ヶ月以上5年以下の契約更新上限が到来したことにより離職した人※

離職票の記載方法

取扱い変更に対応する人の離職理由欄の記入方法は、次のとおりです。

「採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」を選択



「労働契約期間満了による離職」の際に記入する項目である「1回の契約期間、通算契約期間、契約更新回数」に事実関係を記入



該当する前述の①～③の理由を「具体的事情記載欄（事業主用）」に記載

なお、採用当初の雇用契約書と最終更新時の雇用契約書など、それぞれの事情が分かる書類を添付することも求められています。

※定年後の再雇用に関し定められた雇用期限到来は除きます。また、平成24年8月10日前から同一事業所の有期雇用労働者に対して、4年6ヶ月以上5年以下の契約更新上限が設定されていた場合を除きます。

一般的に、あらかじめ定められた雇用期限到来による離職の場合は一般受給資格者となりますが、今回の離職理由の取扱い変更により、特定受給資格者又は特定理由離職者へ受給資格が変更となり、給付日数が増えることがあります。離職票の離職理由の書き方に応じて受給資格が決定されるため、離職票作成には細心の注意を払う必要があります。



人材の定着や育成に有効な取組とは

新入社員が入社して1ヶ月が経つ頃は、五月病が発生しやすくなる時期でもあります。せっかく入社した社員が早期に退職してしまうことは、企業にとって大きな痛手です。ここでは、中小企業が有効だと考える人材定着や育成のための取組をみていきます。

能力等に応じた昇給や昇進が有効

中小企業庁の「2017年版中小企業白書※」から、人材定着や育成のために中小企業が有効だと考える取組をまとめると、下表のとおりです。人材確保成功企業、人材確保不成功企業（以下、成功企業、不成功企業）ともに、有効だと考える割合が最も高い取組は、能力や適性に応じた昇給・昇進でした。

ここでの成功企業とは、直近3年間の採用活動で期待どおりの人数・能力の人材を採用できており、かつその人材が概ね3年以上定着している企業をいいます。不成功企業は、採用はできたが3年以上定着できなかった、もしくは期待どおりの採用ができなかった企業をいいます。

職場環境・人間関係への配慮に差が

一方、成功企業と不成功企業の間で、有効だと考える割合の差が最も大きかった取組が、職場環境・人間関係への配慮でした。同白書では就業者に対しても類似の調査を行っており、若い年代ほど、職場環境・人間関係への配慮が人材の定着や確保のために重要だと考える割合が高くなっています。この部分の意識の差は、若年人材の定着や育成に影響するポイントなのかもしれません。

人材の採用、定着に課題を感じている企業は、ここで紹介した取組について、自社の状況と比較してみてもいいでしょうか。

人材の定着や育成のために中小企業が有効だと考える取組（複数回答）

取組	人材確保成功企業 (582)	人材確保不成功企業 (1,405)	成功企業と不成功企業の差
	(%)		ポイント
能力や適性に応じた昇給・昇進	33.0	37.2	-4.2
成果や業務内容に応じた人事評価	29.0	28.0	1.0
時間外労働の削減・休暇制度の利用促進	29.0	26.6	2.4
職場環境・人間関係への配慮	28.7	21.5	7.2
研修・能力開発支援	25.6	24.6	1.0
他社よりも高い賃金水準の確保	23.4	22.4	0.9
作業負担の軽減や業務上の安全確保の徹底	21.8	18.9	2.9
勤務時間の弾力化	17.2	16.2	1.0
家賃・住宅に係る補助・手当	10.3	13.4	-3.1
育児・介護に係る補助・手当	8.6	11.2	-2.7
希望に応じた配置に関する相談体制の確保	7.4	8.0	-0.6
メンター制度等の各種サポート	4.3	3.1	1.2

中小企業庁「2017年版中小企業白書」より作成

※中小企業庁「2017年版中小企業白書」

ここで紹介したデータは白書434ページ掲載のデータです。表中の（）内の数字は回答数です。白書の詳細は次のURLのページから確認いただけます。<http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/h29/index.html>



中小企業のIT活用状況

大企業に比べると、中小企業ではITの活用が遅れぎみといえます。ここでは、中小企業基盤整備機構が平成30年2月に発表した調査結果※から、中小企業のIT活用状況などをみていきます。

□ パソコンや市販ソフトの活用が多い

上記調査結果から、中小企業の現状でのIT活用状況をまとめると、下表のとおりです。全体では売上金の会計処理や給与の事務処理などにパソコンや市販ソフトを活用している割合が最も高く、36.7%となりました。次いで自社のホームページを有し、問合せや受注につなげている割合が高くなっています。クラウドサービスの利用は10%程度にとどまっています。

活用状況ごとにみると、パソコンや市販ソフトを活用している割合が最も高いのは建設業で、自社のホームページを有し、問合せや

受注につなげている割合と、生産管理やマーケティングにITを活用している割合は製造業が最も高くなりました。クラウドサービスの利用割合が最も高いのはサービス業で、電子商取引を行っている割合が最も高いのは小売業という状況です。

□ AI等の導入は50%が考えていない

次に今後のAIやIoT、ロボットの導入についての考えをみると、これらの導入を考えていないとする割合は、全体で50.7%となりました。既に導入しているとする割合は5%程度で、導入を予定または検討している割合を含めても、30%程度にとどまっています。

現在の業務上でのITの活用状況（複数回答、%）

	全体	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業
売上金の会計処理や給与の事務処理などにパソコンや市販ソフトを活用している	36.7	31.9	43.2	39.0	36.3	39.1
自社のホームページを有し、問合せや受注につなげている	25.2	29.4	16.7	22.0	24.2	25.2
生産管理やマーケティングにIT（市販ソフトを含む）を活用している	11.9	18.1	6.1	8.2	11.3	8.9
クラウドサービスを利用してデータの管理運用などを行っている	11.5	7.6	11.4	13.8	8.1	18.1
電子商取引（EC）を行っている	8.7	10.6	5.3	12.6	14.5	5.5
ITはほとんど活用していない	6.0	2.4	17.4	4.4	5.6	3.2

独立行政法人中小企業基盤整備機構「中小企業の生産性向上に関するアンケート調査」より作成

IT導入が進まない理由として、費用の高さや効果の程度が分かりにくいという回答が多くなっていますが、生産性を高めるためには、ITの活用は効果的です。ただし、その活用に当たっては、目的を明確にすることが大切です。

※独立行政法人中小企業基盤整備機構「中小企業の生産性向上に関するアンケート調査」

中小機構メルマガ会員（企業経営者等）を対象にしたインターネット調査で、有効回答企業数は1,002社となっています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<http://www.smrj.go.jp/news/2017/fr94k000000kh4s.html>

夏に向けての準備が始まる時期です。時期が来て慌てないように、計画を立てて早めに準備をしましょう。

2018年5月
お仕事備忘録

1. 住民税の改定対応
2. 自動車税の納付
3. 夏季賞与検討・情報収集
4. 障害者雇用納付金の申告
5. 夏に向けての準備
6. 健康診断の実施

1. 住民税の改定対応

6月は特別徴収を行う住民税の改定月です。5月の給与計算を終え最終変更がないことを確認した上で、早めに給与計算ソフトのマスターデータ（住民税の額）を変更しておきましょう。

2. 自動車税の納付

4月1日現在、自動車（軽自動車を除く乗用車やトラックなど）を保有している場合には、自動車税が課されます。自動車税は軽自動車と異なり、各都道府県に納める税金です。自動車税の納付は各自へ到達される納付書に基づき、5月中において各都道府県の条例で定める日までに納付しなければなりません。保有車両の排気量や用途などにより税額が異なりますが、一部グリーン化税制により税が軽減される場合もあります。

3. 夏季賞与検討・情報収集

夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配付などを行いましょう。

4. 障害者雇用納付金の申告

平成29年4月から平成30年3月までの12ヶ月間のうち、常時雇用している労働者数が100人を超える月が5ヶ月以上ある場合、事業主は障害者雇用納付金の申告義務があります。

5. 夏に向けての準備

春の陽気から夏の暑さへと季節も移り変わりをむかえます。それぞれ早めの準備をしましょう。

- ◆冷房器具などの点検
- ◆衣替えの準備
- ◆暑中見舞い、お中元の準備
- ◆秋から年末にかけての社内行事（慰安旅行や忘年会）の企画準備

6. 健康診断の実施

春の定期健康診断を実施する事業者は、医師・診療機関との最終確認、受診もれ者、追加者がいないかの確認をしましょう。当日やむを得ない事情で受診できない社員は、医師・診療機関へ後日の受診ができるかどうかの確認をし、受診を促します。

なお、事業所単位において常時50名以上の労働者を雇用している場合は「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に遅滞なく提出します。



月初のゴールデンウィークの休みがある事業者は、稼働日が少ない月となります。効率よく業務を行えるように計画を立てましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	火	赤口	
2	水	先勝	
3	木	友引	憲法記念日
4	金	先負	みどりの日
5	土	仏滅	こどもの日 立夏
6	日	大安	
7	月	赤口	
8	火	先勝	
9	水	友引	
10	木	先負	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（4月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	金	仏滅	
12	土	大安	
13	日	赤口	
14	月	先勝	
15	火	仏滅	●障害者雇用納付金の申告期限
16	水	大安	
17	木	赤口	
18	金	先勝	
19	土	友引	
20	日	先負	
21	月	仏滅	小満
22	火	大安	
23	水	赤口	
24	木	先勝	
25	金	友引	
26	土	先負	
27	日	仏滅	
28	月	大安	
29	火	赤口	
30	水	先勝	
31	木	友引	●自動車税の納付 ※都道府県の条例で定める日まで ●健康保険・厚生年金保険料の支払（4月分）