



人事・労務に役立つ

しくみ作り Letter



発行：株式会社しくみ作りプロデュース

〒231-0062 神奈川県横浜市中区桜木町 2-2 港陽ビル 4 階

TEL 045-550-3629 FAX 045-514-7560 e-mail info@shikumi-pro.jp



配偶者控除及び配偶者特別控除の見直し①

平成 29 年度税制改正で、配偶者控除及び配偶者特別控除の見直しが決定し、平成 30 年分以後の所得税から適用されます。今回から数回に分けて、ポイントを紹介します。



配偶者控除及び配偶者特別控除の見直しの全体像

1. 配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額の改正

- ① 配偶者控除の控除額が改正されるほか、**給与所得者の合計所得金額が1,000万円を超える場合には、配偶者控除の適用を受けることができなくなります。**（改正前：給与所得者の合計所得金額の制限なし）
- ② 配偶者特別控除の控除額が改正されるほか、対象となる**配偶者の合計所得金額の要件が38万円超123万円以下**とされます（改正前：38万円超76万円未満）。

2. 扶養親族等の数の算定方法の変更

- ① 扶養親族等の数の算定に当たり、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になります。**
- ② **同一生計配偶者が障害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になります。**



注1：「源泉控除対象配偶者」とは、居住者（合計所得金額が900万円以下であるものに限る）の配偶者でその居住者と生計を同じくする者のうち、合計所得金額が85万円以下である者をいいます。

注2：「同一生計配偶者」とは、居住者と生計を同じくする配偶者で、合計所得金額が38万円以下である者をいいます。

3. 給与所得者の扶養控除等申告書等の様式変更等

「給与所得者の配偶者特別控除申告書」が「**給与所得者の配偶者控除等申告書**」に改められます。なお、「給与所得者の配偶者特別控除申告書」と兼用となっている「**給与所得者の保険料控除申告書**」は、上記の改正に伴い「**給与所得者の配偶者控除等申告書**」から分離されます。

また、次の申告書についても記載事項の見直しが行われます。

- ・「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」
- ・「公的年金等の受給者の扶養親族等申告書」
- ・「従たる給与についての扶養控除等（異動）申告書」

※各種様式の確定版の国税庁ホームページへの掲載は9月末頃を予定しています。



この改正が、最初に企業実務に影響するのは、一般的に、平成 30 年 1 月に社員に支払う給与から所得税を源泉徴収する場面になります（上記 2 の扶養親族等の数の数え方の変更の影響があります）。



平成 28 年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表

本年 6 月に、厚生労働省から平成 28 年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

「個別労働紛争解決制度」は、個別労働関係紛争解決促進法に基づいて、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、以下の 3 つの方法があります。

相談	都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の施設など 380 か所（平成 29 年 4 月現在）に「総合労働相談コーナー」を設置し、あらゆる労働問題に関する相談に専門の相談員がワンストップで対応。
助言・指導	民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。
あっせん	都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

平成 28 年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」のポイント

●相談、助言・指導申出、あっせん申請の件数はいずれも前年度と比べ増加。

- ・総合労働相談件数は 113 万 741 件で、9 年連続で 100 万件を超えている。

●個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数のすべてで、「いじめ・嫌がらせ」がトップに。

- ・個別労働紛争の相談件数では、70,917 件（前年度比 6.5%増）で 5 年連続トップ。
- ・助言・指導の申出では、2,206 件（同 7.7%増）で 4 年連続トップ。
- ・あっせんの申請では、1,643 件（同 13.2%増）で 3 年連続トップ。

●個別労働紛争の相談のうち、自己都合退職に関する相談件数が 4 万 364 件（前年度比 7.2%増）となり、解雇に関する相談（前年度比 2.7%減の 3 万 6760 件）を初めて上回った。

- ・つまり、「景気が良くなり人手不足になっていることが背景にある」と推測。



企業の経営者・人事担当者としては、個別労働紛争のトップが「いじめ・嫌がらせ」であるということは知っておきましょう。また、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があります。



求人票をめぐるトラブルと留意点

最近、業種を問わず多くの企業で人材募集時におけるトラブルの相談、労働者からの労働契約の相違に関する相談が増えています。求職者の売り手市場の状況の中、求人内容と実際の労働条件とが少しでも異なると、そのことにより不満、不安を持ち、早期の退職や、トラブルに発展するケースも増加しています。

今回は、求人募集を行う際に求められる求人内容の明確化と、求人募集を行う際の留意点について解説します。



求人票をめぐるトラブルの実態

厚生労働省の雇用仲介事業等の在り方に関する検討会において、求人票に関する具体的な相談事例として、以下のものが紹介されています。

雇用形態・試用期間に関するもの	求人票には「正社員、期間の定めのない雇用」とあったが、入社後に「試用期間1年」と言われた。1年の期限を迎えるに際して、「更新しない」と言われた。
賃金に関するもの	「営業職、残業なし、ボーナス年2回あり」という求人を見て入社したが、終業はほぼ毎日22時過ぎで、給与明細には「技術手当」があるが、残業代はついていない。
労働時間・休日に関するもの	求人広告では「年間休日117日」となっていたが、実際は105日だった。
職業紹介事業者からの相談事例	「基本給30～35万円」という求人票を受領して人材を紹介したところ、「面接したら『貴方の経験では最初は基本給27万円でスタートということでよければ選考を進める』と求人企業の面接担当者から言われた。意図的に見かけを良くした求人て人を釣っているのではないか」という苦情を受けている。

求人票の記載と実際の労働条件との間に相違が生じる背景

求人票の記載の内容と実際の労働条件に相違が生じる原因としては、次のようなことが考えられます。

- ① 意図的に実際の労働条件と異なる記載がなされる場合
- ② 意図せずに不正確な記載がなされる場合

①は当然に論外ですが、②の場合は採用担当者が自社の労働条件についての理解が不足しているために生じてしまうケースも少なくありません。例えば、固定残業代制度を採用していれば残業代は一切支払わなくてよいと誤解している、あるいは、採用担当者が自社の現場の勤務実態を十分に把握できていないため、誤った条件を記載してしまうことが起こります。



採用担当者が自社の採用する労働条件や従業員の勤務実態についての正確な認識をもつことがトラブルを回避するためには欠かせません。

求人をめぐる法規制（職業安定法）の改正

H29.4.1 施行	・公共職業安定所で、職業紹介事業者に関する情報を提供
H30.1.1 施行	<ul style="list-style-type: none"> ・職業紹介事業者を紹介実績等の情報提供を義務付ける。 ・求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象とする。 ・勧告（従わない場合は公表）など指導監督の規定を整備。 ・求人情報サイト、求人情報誌等について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針で定めることとともに、指導監督の規定を整備。 ・求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付ける。
公布の日から3年以内 (平成31年5月20日まで の間)に施行	・ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。

固定残業代の求人票への表記方法

最近、求人票や募集要項の「固定残業代」を含めた賃金表示をめぐるトラブルが非常に多く見受けられ、若者雇用促進法に基づく指針で、「固定残業代」について適切な表示をするよう定めています。

また、改正職業安定法の成立に伴う指針も平成30年1月1日に大幅改正が予定されており、固定残業代の計算方法明示が定められる見込みです。



固定残業代制を採用する場合は、募集要項や求人票などに次の①～③の内容をすべて明記してください。

- ① 固定残業代を除いた基本給の額
- ② 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
- ③ 固定残業時間を超える時間外労働・休日労働・深夜労働に対して、割増賃金を追加で支払う旨

- 記載例
- ① 基本給〇〇〇〇円（②の手当を除く額）
 - ② みなし残業（固定残業）手当（時間外労働の有無にかかわらず〇〇時間分の時間外労働手当として△△△△円を支給）
 - ③ 〇〇時間を超える時間外労働分についての割増賃金は別途支給

- 【注意】
1. 上記「みなし残業（固定残業）手当」に固定残業代以外の手当を含む場合には、固定残業代分を分けて記載します。
 2. 深夜労働、休日労働について固定残業代を採用する場合も、同様の記載が必要です。
 3. 固定残業代には、深夜割増賃金、休日割増賃金相当分は含みません。（該当する時間には、固定残業代とは別に深夜割増分、休日割増分の手当の支給が必要です。）

求人者の留意点

●正しい情報で掲載する。

・よく見せかけた求人では人を集めても、事実と異なれば早期離職に繋がります。

●既存の社員の労働条件とのバランスを考える。

・採用難と言って賃金を高めに設定すると、入社後に仕事を教える先輩社員より給与が高いなどの逆転がこれらおこれば、摩擦が生じます。

●欲しい人材（社風に合う、能力、経歴等）を明確にする。

・経験、スキル等をあれこれ求め過ぎると、応募者のマッチングの可能性が低くなり、ますます採用が難しくなります。求める経験、スキル等については優先順位をつけましょう。

お仕事 カレンダー 8月



- | | |
|------|---|
| 8/10 | ●一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業:概算保険料160万円未満かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事 |
| 8/31 | ●7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
●7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
●個人事業税の納付<第1期>
●6月決算法人の確定申告・12月決算法人の中間申告
●9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告
●個人事業者の当年分消費税の中間申告
●個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期> |