

大塚経営労務事務所

特定社会保険労務士・経営士 大塚 亜喜雄

人事コンサルタント・年金コンサルタント・確定拠出年金アドバイザー

事務所 便り

NO 59号

税制改正で家計への影響は？

「扶養控除」の廃止・縮小と「給与所得控除」の上限設定

政府税制調査会では、現政権の目玉施策である「子ども手当」や「公立高校の授業料無償化」などの家計支援の実施とバランスをとるため、所得課税の見直しによる増税を模索し始めています。

来年度税制改正の見直し案として浮上しているのが「一般の扶養控除の廃止」、「特定扶養控除の縮小」と「給与所得控除の上限設定」です。

具体的には？

来年度から支給が始まる予定の「子ども手当」(中学校卒業までの子ども1人あたり月2万6,000円[初年度は半額]の手当)との見合いで、所得金額から扶養親族1人あたり38万円を差し引く「一般の扶養控除」の廃止はすでに固まっています。

また、16歳から22歳の高校生や大学生等の特定扶養親族がいる場合に1人あたり63万円を差し引く「特定扶養控除」は、公立高校の授業料の無償化案に連動して、縮小が検討されています。

さらに、給与収入から一定額を差し引く「給与所得控除」に上限を設けることで、所得税の重要な機能である所得の再分配の効果を高めるとしています。

増税の負担が重くなる家庭も

これらのことを考えると、成年の扶養家族や大学生・浪人生を抱える家庭では、「子ども手当」や「公立高校の授業料無償化」の恩恵は受けられず、一般扶養控除・特定扶養控除だけが廃止・縮小となり増税は免れないこととなります。

特定扶養控除の額を仮に38万円に縮小した場合、高校生の子ども2人がいる課税所得700万円の家庭では、所得税で年間約11万5,000円の負担増に、全廃した場合には約29万円の負担増になるとされています。また、給与所得控除に上限を設ければ、高額所得者はさらに負担が増えるということになります。

雇用や景気に不安が続く中、サラリーマン家庭の増税を急げば、これらの控除見直しに対する反発は免れないでしょう。「子どもを社会全体で育てていく」という考えは必要ですが、それに伴う財源の確保については慎重な検討が求められます。

「改正入管法」成立で企業への影響は？

不法滞在者の減少なるか？

今年7月8日、現在、国内に約13万人いるとみられる不法滞在者の減少等を目的とした「出入国管理及び難民認定法」の改正案が可決・成立し、7月15日に公布されました。

外国人を雇用している企業、これから雇用しようと考えている企業に影響のある改正項目もありますので、ぜひとも押さえておきたいところです。

新たな在留管理制度の導入

現在、3カ月以上日本に在留する外国人は、外国人登録を行ったうえで「外国人登録証明書」(2008年末時点で約222万人が所有)を携帯しなければなりません。改正により、これに代わって「在留カード」が導入されることになりました。日本に中長期間にわたって在留する外国人には、このカードの携帯義務が課されます。

「在留カード」には、氏名、国籍、居住地などのほか、「外国人登録証」には記載の必要がなかった「就労制限

の有無」や「資格外活動許可を受けているときはその旨」も記載が必要となります。一般企業にとっては、就労が可能な在留外国人であるか否かを判断しやすくなるというメリットがあります。

また、住居地情報を市区町村に届け出なければならなりません。さらに、一定の在留資格を有している外国人は、勤務先企業等の情報を入国管理局へ届け出る必要もあります。そして、企業にも、受け入れた外国人情報を国に提供する努力義務が課されます。

公布から3年以内に施行の予定です。

新たな在留資格（技能実習）の創設

これまで批判の多かった「研修・技能実習生」の見直しも行われ、原則として、座学実習のみの場合は「研修」という在留資格となりますが、実務研修（OJT）を伴うものについては「技能実習」という在留資格が新たに新設されました。

この「技能実習」の中には、(a)「講習による知識習得活動」・「雇用契約に基づく技能等習得活動」と、(b) (a)の活動に従事し、技能等を修得した者が雇用契約に基づき習得した技能等を要する業務に従事する為の活動が含まれます。

上記(a)のうちの「雇用契約に基づく技能等習得活動」と、(b)の活動には、労働基準法や最低賃金法等の労働関係諸法令が1年目から適用されることとなりますので、注意が必要です。

公布から1年以内に施行の予定です。

その他の改正項目

その他、「適法な滞在者の在留期間の上限延長（3年から5年）」、「1年以内の再入国に関して原則として許可不要」などについても定められました。

「労働時間適正化キャンペーン」実施

11月はキャンペーン期間

厚生労働省は、11月1日から30日までを、昨年同様に「労働時間適正化キャンペーン」期間として定め、長時間労働やこれに伴うサービス残業等の問題解を図る電話相談や啓発等の取り組みを実施しています。

キャンペーンの重点事項としては、時間外労働協定の適正化等による時間外・休日労働の削減、長時間労働者への医師による面接指導等の健康管理に対する体制の整備、労働時間の適正な把握の徹底（来年4月1日から施行される改正労働基準法に対応した体制整備も含む）です。

取組みの背景

この取組みの背景には、平成20年度に行われた各調査において明らかになっている次のことなどあります。

- (1) 週労働時間60時間以上の労働者の割合が10.0%となっており、子育て世代に当たる30歳代男性では約20%と依然として長時間労働の実態がみられる。
- (2) 過労死等の事案である脳血管疾患および虚血性心疾患等で労災認定された件数が377件と、過重労働による健康障害が多発している。
- (3) 全国の労働基準監督署の指導により、不払いであった割増賃金が支払われた事案のうち、1企業当たり100万円以上の支払いがなされた企業数は1,553企業、対象労働者は18万730人、支払われた割増賃金の合計は196億1,351万円となっており、是正指導事案が多くみられた。

21年12月の税務と労働の手続

10日

源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
雇用保険被保険者資格取得届の提出
労働保険一括有期事業開始届の提出

31日

固定資産税<都市計画税>の納付
健保・厚年保険料の納付

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出
給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出

～当事務所よりお知らせ～

平成20年度の「職場トラブル」に関する相談件数は100万件を超えました。解雇、退職奨励、労働条件の引き下げ、雇止の順になります。
双方で合意した『円満退職』がポイント！