

とちぎ社労士 No.130



おしらじの滝
写真提供：矢板市

- ★平成30年度通常総会が開催されました
- ★関東甲信越地域協議会春季定例会議報告
- ★マイナンバーについて
- ★社労士事務所の労務管理 vol. 4
- ★社労士業務と産業カウンセラーの関わりについて
- ★社労士事務所の事業承継について
- ★配偶者控除等税制改正による社労士の実務対応
- ★事務局だより
- ★編集後記

社労士
5th



発行

栃木県社会保険労務士会
宇都宮市鶴田町3492-46
TEL 028 (647) 2028
(ホームページ) <http://www.tochigi-sr.jp/>
(Eメール) tochigi-sr@tea.ocn.ne.jp
発行人 森田晃光

平成30年度通常総会が開催されました

平成30年6月15日(金)ホテル井頭温泉チャットパレスにおいて、平成30年度通常総会が開催されました。会員総数352人、本人出席47人（理事・監事を含む）、委任状による出席183人、出席会員合計230人となり、総会は成り立ちました。

福田哲夫総務委員長の司会のもと、物故会員に対する黙祷に続き、鈴木悦子副会長が開会を宣言し、森田晃光会長挨拶、全国社会保険労務士会連合会会長挨拶（帆士宣洋副会長が代理）、栃木労働局長（労働基準部長佐藤祐輝様が代理）から祝辞を賜りました。

その後、議長団に県北支部の沼尾和夫会員、八木澤和良会員が選任され、以下のとおり議事が進行されました。



森田 晃光 会長



帆士 宣洋 連合会副会長



佐藤 祐輝 労働基準部長

第1号議案 平成29年度事業報告承認に関する件

第2号議案 平成29年度決算報告承認に関する件（監査報告）

以上は関連事項であるため一括審議され、質疑応答後、賛成多数で承認されました。

第3号議案 平成30年度事業計画（案）承認に関する件

第4号議案 平成30年度収支予算（案）承認に関する件

以上も関連事項であるため一括審議され、質疑応答後、賛成多数で承認されました。

第5号議案 全国社会保険労務士会連合会総会に出席する代議員の選出に関する件

例年通り副会長、専務理事が出席することになりました。

以上で審議はすべて終了し議長団の解散が宣言されました。最後に鈴木悦子副会長の閉会挨拶により、平成30年度通常総会が終了しました。

本年は記念講演として、栃木県が全国に誇れる100の地域資源「とちぎの百様（ひゃくさま）」と題し、栃木県総合政策部地域振興課よりご紹介頂きました。

百様の内から何点かを抜粋しご説明頂き、作文や俳句・川柳、絵画のジュニアコンクール等、栃木のブランド力向上に向けた今まで、これからの取り組みの内容を伺いました。改めて栃木県を思い、触れる良い機会になりました。

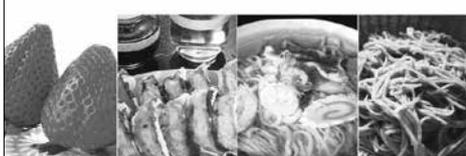


議長団



栃木県民が大切にしたい
自慢できる100の魅力

ひやくさま
とちぎの百様



「とちぎの百様」の選定について

栃木県民の暮らしと歴史と栃木県のブランド力の向上を図るため、後目に残したい、大切にしたい、自慢できる栃木県の100の地域資源を「とちぎの百様」として選定いたしました。

栃木県では雷を「雷様」と呼ぶように、「様」をつけ「親しみ」と「敬意」を込めて呼ぶことから「とちぎの百様（ひやくさま）」と名付けることとしました。

とちぎの百様たちはここにいます!



とちぎの百様
分布マップ

とちぎの百様 オフィシャルホームページ
www.100sama.tochigi.jp

お問い合わせ：栃木県総合政策部 地域振興課 〒320-8501 宇都宮市南1-1-20 電話 028-623-2236

■「とちぎの百様」の概要 4/4

ひやくさま
▶そもそも、なぜ「百様」と呼ぶのか

・栃木県では、雷を「雷様（らいさま）」、医師を「医者様」と呼ぶように、「様」をつけ「親しみ」と「敬意」を込めて呼ぶことから「とちぎの百様（ひやくさま）」と名付けることとしました。



■「とちぎの百様」の紹介 11/16

▶グルメの百様
とちぎのいちご 様

【感動ポイント】
生産量日本一！とちおとめ、スカイベリーは栃木生まれ

【豆知識】
・県内には、全国唯一の「いちご研究所」があり、生産量は50年連続で全国一位となるのが確実
・白いちご「栃木iW1号」が誕生




■「とちぎの百様」の紹介 7/16

▶グルメの百様
温泉トラフグ 様

【感動ポイント】
海なし県で生まれた温泉育ちの高級魚

【豆知識】
・那珂川町の温泉の塩分濃度が海に近いため、海水魚を養殖することとなった。
・海のフグは毒が入ったプランクトンを食べるため、体内に毒が溜まってしまうが、温泉トラフグは、毒がないエサを食べているので毒がない。



↑講演で使用した「とちぎの百様」のリーフレット（左）及びスライド（右）です。オフィシャルホームページもご覧ください



お知らせ 全国社会保険労務士会連合会 “社会保険労務士向け”・“関与先企業様向け”
「使用者賠償責任保険制度」のご案内 (使用者賠償責任保険・雇用関連賠償責任保険)

●従業員が業務上の事由または通勤途上のケガや病気により労災認定されたことに伴い、使用者が法律上の損害賠償責任を負った場合の賠償責任を補償します。●労災認定を受けない場合であっても、セクハラ・パワハラ等の侵害行為により発生した精神的苦痛（それに起因する身体の障害を含みます。）または自由・名誉・プライバシーの侵害に起因して、被保険者が法律上の損害賠償責任を負担することによって被る損害も補償します。

●お問い合わせ先(提携募集代理店):東京海上日動あんしんコンサルティング株式会社(TAC)公務広域法人部
〒103-0027 東京都中央区日本橋1-19-1 日本橋グイビルディング8F
・電話番号 ファイナル 0120-015-466 IP電話からは03-3243-7025(受付:平日9時～17時)
・専用サイト <https://www.web-tac.co.jp/sharoushi/>

TAC 使用者賠償責任保険 で 検索

※保険の内容は、提携募集代理店「東京海上日動あんしんコンサルティング株式会社(TAC)」のWEBサイトをご覧ください。詳細は契約者である団体の代表者の方にお渡ししております保険約款によりますが、ご不明の点がありましたら代理店におたずねください。

関東甲信越地域協議会春季定例会議報告

県央支部 松原靖子

4月19日、山梨県南都留郡富士河口湖町にて開催されました平成30年度関東甲信越地域協議会春季定例会議に栃木県会より会長、副会長、専務と共に役員2名のうち1名として出席いたしました。栃木県会では関地協と略されるこの協議会は、関東甲信越の1都9県で構成され、年2回当番県となった県にて開催されます。(昨年春は、日光にて開催)事前に各県会から提出された提案議題について県会での取り組みや意見、情報交換を行い、また連合会への要望や連合会からの情勢報告が行われます。

大西連合会会長より連合会情勢報告は、次のとおりです。

- ① 電子化への取り組み(80%を目標に認証をすすめる)
- ② シェアード会社と社労士法との抵触(大手企業が社労士または社労士法人の社員でもないものにグループ会社の手続きを行うことへの規制改革案への問題提起)
- ③ 社会保険労務士制度創設50周年記念事業

栃木県会からの提案議題は、『連合会での医療労務コンサルタント研修会開催について』です。医療労務コンサルタントの研修は、随時県会にて開催となります。その後、連合会で行われるフォローアップ研修がありますが、こちらに参加するためには、『医療労務コンサルタント』の資格がないと受けられません。しかし、県会で研修会が行われない年には、資格が得られない状況が生じます。すでに取得している人もいるため、毎年開催だと、参加人数も少なく研修会開催が会への負担となっています。そこで連合会で実施できないかという提案でした。期せずして他県からも同じ議題があがり(他県は、どのように運営しているのかでしたが)他県でも開催に苦慮している事。連合会開催ではないのですが、東京会、埼玉会が開催時に隣県会(茨城、群馬、栃木)への声掛け、参加の話となりました。

その他議案事項ですが、

- ① 学校教育現場への出前事業についての広報、宣伝活動
- ② 各単会における、政府が掲げている『働き方改革』に対応する考え方及び具体的な対応方法
- ③ 開業会員が電子申請を行うための電子証明書取得率の向上及び電子申請の積極的な活用に向けた取り組み状況
- ④ 倫理研修
- ⑤ 日本年金機構に対して、外国人向けの届出書・通知書についての案内文・説明文を作成の要請
- ⑥ 会費値上げ等にかかる情報について

協議会にて特に印象に残っている事をいくつかご報告させていただきます。学校への出前事業では、個人的な繋がりを基に動いている県会も多い中、教育委員会への参加や会にて会員のスキルアップのために授業のデモンストレーションやロールプレーを行い、それを受けた方に模擬面接や出前事業に派遣する取り組みを行っている事。電子申請の取り組みでは、電子申請サポートとして、講師派遣をし、申込みのあった会員へのサポート(有料)を行っている事。倫理研修に出てこない会員への取り組みに罰則化にすべきではないかとの議論。会議を通して、各県会の皆様が本業で忙しい中、会員の能力向上、若手育成、社労士業の発展を目指し尽力されている事を再度改めて感じる事ができました。また、他県の先生方とのこの情報交換や意見交換が、栃木県会会員の皆様に役立つようにと身が引き締まる思いとなりました。

マイナンバー制度 本格的なスタートに当たって 社労士事務所がとるべき対応 (おさらい)

県央支部 草 村 健一郎

大型連休のお休み気分真っ只中の今年の5月、社労士業界に大きな衝撃を与える出来事が起きました。そう、マイナンバーを記載して行政手続きを行うということが日常業務レベルで開始されたことです。以前にもこちらの紙面にてマイナンバーの実務上の対応について執筆させていただいたのですが、この度、今回の運用開始を踏まえた当事務所での対応状況や今後の見通しなどについて改めてお伝えしたいと思います。

業務上、マイナンバーを利用するシーンとしては入社・退社にともなう雇用保険等各種保険の資格手続きに関するものと、年金の請求など個人の保険給付に関するものの2つに大別されることになるかと思えます。この5月に開始されたのは、雇用保険の届出に関する手続きへのマイナンバー記載ですが、先行して年金の裁定請求手続きの際にはマイナンバーの記載を求められています。しかしながら、現時点では基礎年金番号と住民票コードで対応可能なのと、入退社の手続きのように頻繁に発生する業務ではないため、本格的な利用としては今回の雇用保険関係手続きが事実上のスタートになります。実際の利用にあたって、一番煩雑なのは入社時にマイナンバーを速やかに回収することでしょうか。回収にあたっては、事業主様経由で入社される方へ提出をお願いすることになるのですが、年金手帳や雇用保険被保険者証ほどの馴染みがないため、会社への提出を忘れてしまう方もまだまだ見受けられます。会社提出後、当方への受け渡し方法については、アナログ（配達記録付郵便又は訪問時回収）とデジタル（クラウドサーバ経由）とが混在しており、この点はお客様毎に管理方法が異なるため、やや負担がかかります。回収後の保管については、アナログの場合は回収日付の記録後鍵付きキャビネットへの一時保管、データ入力後速やかに溶解廃棄、廃棄日付の記録、デジタルの場合は外部サーバーへデータ保管のためお客様側での入力状況等も自動で記録されるためこの点は楽です。利用に関しては、当方では全て専用ソフトを使用した電子申請で行っているため自動的にログ（利用記録）も作成され全く負担はありません。回収～利用・保管～廃棄の一連の流れを改めて振り返ってみると、やはりデジタルデータで扱う方が圧倒的に安全かつ負担感が少ないということでしょうか。紙ベースの現物で扱う場合は回収、保管及び廃棄時の紛失リスクに気がつかれますし、利用履歴をリアルタイムできちんと残すことは、業務量次第ですがアナログでは不可能に近いといえます。

電子申請黎明期の頃は色々と制約があり、また周囲の環境全てが電子申請に否定的な感が否めない状況でしたが、今回のマイナンバー取り扱いを機に改めて手続き業務の電子化に対応していかないことの方が、当方にとってはリスクが高いことがわかりました。

ただ、利便性というデジタルのプラスの側面は、瞬時に大量の情報が広範囲に流出するというマイナスの側面も併せ持っていることを、常に意識しておかなければなりません。

「情報は21世紀の石油」ともいわれ、今や人間社会に不可欠な資源となっています。労務管理の実務において、個人情報取り扱いの回避は通れないことであり、今後は個人情報の使い手として、ハード面（最新のIT機器導入等）とソフト面（自身及びスタッフ教育、外部専門家との連携）双方のより一層の充実に向け、新たな取り組みに着手していくことの重要性を強く感じています。

社労士事務所の労務管理 vol. 4

県北支部

社会保険労務士法人TMC

岡 部 正 治

住 所：栃木県那須塩原市

大原間西 1-10-6

当法人は、グループ企業も含めると職員数が150名余となりました。

職員が多くなれば、多様な人材が相乗効果を生みますが、様々な工夫やケアも重要と感じております。

当法人が心掛けていること、経験により学んだことをご案内申し上げます。

1. 職員の募集、採用、面接

募集・採用活動は、職安の求人、合同面接会、求人広告などの一般的な方法で実施しています。人手不足時代ではありますが、事務職に憧れる方は多いため、応募は相当数来ます。しかし、即戦力となるような人材はなかなか獲得できないため、見込みのある人材かどうかを判断し、育てていくのを基本的な考え方としています。

面接では、法人と同じ方向を向いて頑張れる人材かどうかを重視して選考しています。

2. 職員の教育

教育に当たり、最初は職場の雰囲気慣れさせることが重要と考えています。社労士業務は、報告・連絡・相談が非常に重要ですので、社内コミュニケーションの円滑化を重視しています。

そして、個人目標を設定させ、1年毎に習得すべき業務を明確化します。

職員数が増えてくると、想定していた力量水準と現場の能力に差が生じることがあります。そのため、業務習得状況を定期的に各部門長から報告させ、次の育成計画につなげています。

また、顧客満足度を高め、時代の変化に対応するためには、職員のコンサル能力向上が重要なテーマとなっています。

教育を効果的に漏れなく実施するために、カリキュラムやマニュアルの整備、段階的な教育訓練など、育成システムの強化を続けています。

3. 職員に実施させている業務

基本的な労働社会保険事務手続、給与計算などの定型業務は各部門長が処理します。ただし、重要事項や特殊案件などはトップへの報告があります。この報告・連絡・相談ができない職員に部門長を任せるとはできません。また、労使トラブル相談などはケースバイケースの対応が必要なため、必ずトップが判断します。

4. 社労士資格の効果

職員には、社労士資格者や法学部卒業・高学歴者等が各々専門分野に特化して活躍しています。勿論、社労士試験や労働法令の勉強をすることは、知識の幅や深さという意味でプラスになります。また、資格は専門知識を有することの裏づけともなりますので、対外的信頼という意味で資格の持つ意味は大きいと思います。

5. 最後に

社労士事務所は人材の質がサービスの質に直結します。現在、労働人口減少等により、品質の維持・向上が難しくなっています。そのため、キャリアアップ支援、ワークライフバランス、能力評価など、様々な取組をして、顧客貢献を主眼とした人材造りの労務管理を実践しています。

社労士業務と産業カウンセラーの関わりについて

県北支部 奥田 照幸

社労士試験合格後、平成23年に産業カウンセラーの資格を取得しました。平成24年からは産業カウンセラー養成講座の実技指導にも携わらせて頂いております。産業カウンセラーと社労士業務との関わりについて、少ない経験ではありますが、ご紹介させていただきます。

【産業カウンセラーとは？】

一般社団法人 日本産業カウンセラー協会（以下、協会）が認定する資格で、働く人（個人）と職場（組織）を援助するカウンセラーです。相談室で話を聴くだけではない「現場で行動するカウンセラー」を目指しています。

協会設立は昭和35年。カウンセラー資格としては歴史のあるものです。栃木県は約500名が登録しています。

【産業カウンセラーになるためには？】

一部の例外を除き、協会が実施する約半年間の養成講座を修了し、試験（学科・実技）に合格することが必要です。今年度栃木県では、宇都宮通学講座（土曜コース・日曜コース）と小山通信講座を開講しており、多くの受講者が自己研鑽に励んでいます。

養成講座は実習を重視しており、カウンセラーとしての基礎技術から活動上必要とされる実務知識までを学びます。理論の講座では、カウンセリング理論、職場のメンタルヘルス、労働関係法規等、幅広い知識が得られます。

【社労士業務との関わり】

職場のメンタルヘルス対策の重要性は増すばかりですが、しっかり対応・解決できている企業は少ないのが現状です。社労士として関わることの多い中小企業においては、よりその傾向が強く、社内にメンタルヘルス対策の知識や経験を持っている方がいないことから、対応への不安や問題を抱えている企業も多いと感じております。

社労士として法律的な相談に応じる事は出来るものの、人事労務管理的な相談については、メンタル不調に関する知識や経験が必要な部分も多くあり、産業カウンセラーの知識を持っていることで、より企業に合った提案やアドバイスが出来ていると感じています。具体的には、メンタル不調者への個別対応の支援に始まり、制度整備、復職支援、就業規則改定といったものから、メンタルヘルス関連研修の実施等、「心」に関する知識があることで、提案やアドバイスの幅や厚みを増すことが出来ています。

顧問先の従業員へのカウンセリングについては、産業カウンセラーとしての守秘義務があることから、カウンセリングの内容を事業主に報告することは原則出来ませんので、十分注意しなければなりません。

「ストレスチェック対応」「健康経営」「精神障害者の雇用」「働き方改革」等、メンタルヘルス対策をしていかなければならない人事労務管理の分野は増えていくと思われまますので、産業カウンセラー資格は実務で役立つのではないのでしょうか。

【最後に】

産業カウンセラーについてご紹介させて頂きましたが、事務所の職員の方に取得を促すことも有効ではないかと私は思っています。養成講座は、企業の人事労務・営業職、医療・福祉関係者、教員、社労士等、多様な受講者同士が共に学ぶことで、人への理解力・受容力が養われる講座です。単に資格を取得することを目的にするだけでなく、コミュニケーション力の向上や自己理解の場ともなっています。私自身、養成講座を受講したことで人の話を「聴く」ことが出来るようになり、コミュニケーションに少しゆとりが出来たと感じております。資格取得よりも自身の為になっているとさえ感じています。

事務所内の専門家育成、職員のコミュニケーション力向上のひとつとしても、ご参考になれば幸いです。

社労士事務所の事業承継について

社労士制度も創設50周年を迎えることになりました。2代目、3代目所長の事務所や創業所長の方で事務所の将来をどうすべきか、検討中の方もいるのではないのでしょうか。

そんな社労士事務所の事業承継について、貴重な経験をお持ちの潮田章会員（県央支部）からご執筆、いただきました。

県央支部 潮 田 章

最近、受託事業所から、代表者の交代（事業承継）の相談が増えてきています。

そこで、自身を振り返り事務所運営を考えると、後継者問題は深刻な問題ではないかと、この2～3年考えていました。

私には、事務所を引継ぐ子供・親族、事務員はいなかったので、将来は、どなたかに……。

5年前から、市内の社会保険労務士事務所の事務組合を引継いで欲しいとの依頼があり事務量の増加もありましたが、数年前から手伝っていたこともあり引受ける事を決めました。

その事務組合は、先生がご高齢のため、書類等が一切不明のために、正常な形になるまで2年ほど苦労しました。

そんな時に、知人から社会保険労務士有資格者で、真岡で開業を考えている方を紹介されました。

昨年より、その事務組合を引継いでいただき、独立していただきました。

まだ、私の事務所には、個別事業所と事業組合が残っているので、今後も残りの承継も考えていますが、まだまだ時間が掛かると思います。

とくに、社会保険労務士事務所のような士業事務所の承継者には

- ① 有資格者であること
- ② ある程度の、経験をつんでいること。
- ③ 受託事業所に対し、承継する説明をしっかりと行い、了承していただくこと。

とくに、③は、十分に説明・話し合い納得していただくことが重要です。

私も、昨年に事務組合を譲ったときに、数社の事業所より「なぜ？ 潮田さんでないの？」との問い合わせがあり、最悪は、他の事務所に移籍することになります。

誌面の都合上簡単ですが、私の経験を述べてみました。

関与先承継援助細則（抜粋）

（目 的）

第1条 栃木県社会保険労務士会（以下、本会）は、本会会員（以下、会員）が死亡又はそれに準じる状態（以下、死亡等）になった場合、会員の関与先事業所（以下、関与先）に社会保険労務士（以下、社労士）業務で迷惑が及ばないようにするため、関与先の承継を希望する会員社労士（以下、承継希望社労士）を推薦することによって、業務の継続が円滑に行われるよう、援助する。なお、会員が死亡した場合は本会から退会する事となるが、この細則においては元会員とはせず会員と表記する。

（適用要件）

第2条 この細則は、会員が死亡等する事態が生じて、その会員の親族等（以下、親族等）が社労士業務に関して適切な対応が取れない場合で、親族等から本会に対して援助の依頼がなされた場合に適用する。

（援助の依頼）

第3条 前条の事態が生じた場合、親族等は本会に援助を依頼する旨の意思表示をする。

配偶者控除等税制改正による 社労士の実務対応

県西支部
齋藤 智

今回、広報委員長より 上記の研修内容をテーマに会報原稿を依頼されました。
そこで、4月12日開催の基礎実務研修会で使用したレジュメをほぼ原文通りに掲載いたします。

【1】はじめに

平成29年度改正により配偶者控除及び配偶者特別控除の見直しが行われ、配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額が改正されました。

社労士業務と関連がある所得税法について税制改正による実務点を配偶者控除及び配偶者特別控除を中心に以下の通りに解説いたします。

【2】所得税法関連

配偶者控除・配偶者特別控除の改正 ⇒ 平成29年度税制改正（適用時期 平成30年分以後の所得税）働き方が様々な面で多様化しているなか、働きたい人が就業調整を意識しなくて済む仕組みを構築するために、配偶者控除・配偶者特別控除が改正されました。

〔1〕配偶者控除について

- (1) 納税者に所得税法上の控除対象配偶者がいる場合には、一定の金額の所得控除が受けられます。これを配偶者控除といいます。
- (2) 控除対象配偶者となる人の範囲（4つの要件がある）
 - ① 民法の規定による配偶者（内縁関係の人は該当しない）
 - ② 納税者と生計を一にしていること。
 - ③ 年間の合計所得金額が38万円以下であること。
 - ④ 青色事業専従者としてその年を通じて一度も給与の支払を受けてないこと又は白色申告者の事業専従者でないこと。
- (3) 配偶者控除の金額

※ 平成30年分以後の控除額は、控除を受ける納税者本人の合計所得金額、及び控除対象配偶者の年齢により次の表のとおりになります。

控除を受ける方の合計所得金額	控 除 額	
	控除対象配偶者	老人控除対象配偶者
900万円以下	38万円	48万円
900万円超 950万円以下	26万円	32万円
950万円超 1,000万円以下	13万円	16万円

- (4) 合計所得金額が一千万円(年収1,230万円)を超える居住者について配偶者控除の適用はありません。

〔2〕配偶者特別控除について

- (1) 配偶者に38万円を超える所得があるために配偶者控除の適用が受けられないときでも、配偶者の所得金額に応じて、一定の金額の所得控除が受けられる場合があります。これを配偶者特別控除といいます。

配偶者控除の適用がない方で、納税者本人の合計所得金額が1,000万円以下であり、かつ配偶者の合計所得金額が38万円超123万円以下である場合については、配偶者特別控除の適用を受けることができます。また、配偶者特別控除は、配偶者特別控除の適用を受ける納税者本人の合計所得金額及び配偶者の合計所得金額に応じて異なります。

配偶者特別控除の控除額

控除額は、配偶者の合計所得金額に応じて下記の表のようになります。

②納税者本人の所得制限

配偶者控除等の適用される納税者本人に収入制限を設けることとし、給与収入（合計所得金額）が1,120万円(900万円)を超える場合には以下の表のとおり控除額が通減・消失する仕組みとします。

配偶者の給与収入（合計所得金額）

(単位：万円)

	配偶者 控除※	配偶者特別控除									
		～103 (～38)	～150 (～85)	～155 (～90)	～160 (～95)	～167 (～100)	～175 (～105)	～183 (～110)	～190 (～115)	～197 (～120)	～201 (～123)
～1,120 (～900)	38	38	36	31	26	21	16	11	6	3	－
～1,170 (～950)	26	26	24	21	18	14	11	8	4	2	－
～1,220 (～1,000)	13	13	12	11	9	7	6	4	2	1	－
1,220～ (1,000～)	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－

※老人配偶者控除については、納税者本人の給与収入（合計所得金額）が、①～1,120万円（～900万円）の場合、控除額48万円、②1,120～1,170万円（900～950万円）の場合、控除額32万円、③1,170～1,220万円（950～1,000万円）の場合、控除額16万円、④1,220万円超（1,000万円超）の場合、適用なし。

(国税庁資料より)

【3】社会保険との関連

女性の就業を阻害する制度面の壁として、今までは、配偶者控除や社会保険（健康保険・厚生年金）の被扶養者枠（130万円の壁）が取り上げられていました。今回、平成29年度所得税法改正により、配偶者控除や配偶者特別控除が見直され、平成30年分（1月1日から12月31日）から改正されました。

・そこで、世間で会話されている いわゆる「壁」（カベ）について、所得税法上の取扱いと社会保険（健康保険法・厚生年金法）の領域の混同や誤解を整理して社会保険の加入義務や社会保険の被扶養者等について確認したいと思います。

(1) いわゆる「壁」（カベ）と言われている金額について

・100万円 ・103万円 ・106万円 ・130万円 ・141万 ・150万円 ・201万円等の額について
所得税法等と社会保険（健康保険・厚生年金）等に分けて、考えます。

(2) 所得税法上等の取扱い

①100万円 ⇒ この金額は住民税の税額計算で、非課税限度額を基にした金額で、住民税の非課税額は各市町村により、異なります。

②103万円 ⇒ これが「所得税の103万円の壁」

年収103万円を超えると、所得税が発生するので「103万円の壁」と言われ一定の要件に該当する場合、配偶者控除にも当てはまりますが多くの場合所得税のことを指しています

※103万円の金額は 給与所得控除額（最低65万円）に所得税の基礎控除額（38万円）を加えた金額
(算式) 収入金額103万円 - 給与所得控除額（65万円）= 給与所得の金額（38万円）

給与所得の金額（38万円）- 所得税の基礎控除額（38万円）= 課税所得金額（ゼロ円）

・従って、103万円以下の場合、所得税は課税されません。103万円とはその意味での数字です。

③141万円 ⇒ この金額は 改正前の配偶者特別控除の141万円の壁と言われていた金額です

④150万円 ⇒ 今回 配偶者特別控除の改正により、今までの「141万円の壁」から「150万円の壁と201万円未満の壁」へとと言われるようになりました。

※ここで、考え方を整理します。所得税法の配偶者控除は今までと同じく、年収103万円以下での計算です。

・配偶者特別控除は、今までの141万円以下から、年収103万円超150万円以下及び年収150万円超から201万6千円未満に改正されました。

(3) 社会保険（健康保険・厚生年金）等の取扱い

⑤106万円 ⇒ 社会保障制度における被用者保険（健康保険・厚生年金）の適用拡大

- ・平成28年10月から501人以上の企業等へ適用拡大されました。

この適用拡大は以下の①から⑤の全てを満たす場合に適用されます。

※又、平成29年 4月から500人以下の企業等にも、一定の要件に該当すれば適用拡大されました

1週間の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3未満であっても

- ①週労働時間20時間以上 ②月額賃金88,000円以上（年収換算で約106万円以上）

- ③勤務期間1年以上見込 ④学生は適用除外

⑤従業員500人以上の企業等 ※所定労働時間や所定内賃金で判断し、残業時間（代）等は含みません。

⑥130万円 ⇒ 被用者保険の被扶養者枠（年収130万円）に入るかどうかの判断基準です。

従ってこの金額130万円は被用者保険の加入要件とは、異なります

【4】社労士業務の対応・その他

①社労士業務において、関与先経営者や社員から、働き方改革について質問や相談が増加しています。

働き方 あるいは働かせ方 働かされ方 等々 職場環境 家庭環境等により、質問も回答も一つではありません その時 今回の研修内容を参考にいただければ幸いです。

②今回は平成30年から改正適用分（平成29年度税制改正）を説明しました

③平成32年から（平成30年度税制改正）多様な働き方に対応するとともに、年収850万円を超える会社員や公務員の所得税が増税されます。個人所得課税では、給与所得控除の引き下げ 公的年金控除の引き下げ 基礎控除の引き上げと逡減そして適用不該当などがあります。

④給与収入による計算(概算)の例示です。(41歳 扶養控除無の場合で作成)(業務における参考資料です)

社会保険に加入の場合

社会保険に加入していない場合

A	収入金額	1,000,000	1,030,000	1,060,000	1,290,000	1,300,000	1,500,000	2,010,000	A	収入金額	1,000,000	1,030,000	1,060,000	1,290,000	1,300,000	1,500,000	2,010,000
B	給与所得控除後の金額	350,000	380,000	410,000	640,000	650,000	850,000	1,225,600	B	給与所得控除後の金額	350,000	380,000	410,000	640,000	650,000	850,000	1,225,600
	所得控除									所得控除							
	社会保険料控除									社会保険料控除							
	健康保険・厚生年金	157,000	157,000	157,000	196,000	196,000	225,000	303,000		健康保険・厚生年金							
	雇用保険	3,000	3,090	3,180	3,870	3,900	4,500	6,030		雇用保険							
C	合計	160,000	160,090	160,180	199,870	199,900	229,500	309,030		合計							
D	基礎控除額	380,000	380,000	380,000	380,000	380,000	380,000	380,000	D	基礎控除額	380,000	380,000	380,000	380,000	380,000	380,000	380,000
E (C+D)	所得控除計	540,000	540,090	540,180	579,870	579,900	609,500	689,030	E (C+D)	所得控除計	380,000	380,000	380,000	380,000	380,000	380,000	380,000
F (B-E)	差引所得税後の金額	0	0	0	60,130	70,100	240,500	536,570	F (B-E)	差引所得税後の金額	0	0	30,000	260,000	270,000	470,000	845,600
G	所得税	0	0	0	3,000	3,500	12,200	27,300	G	所得税	0	0	1,500	13,200	13,700	23,900	43,100
H	住民税	5,700	5,700	5,700	14,200	15,200	32,200	61,700	H	住民税	5,700	8,200	11,200	34,200	35,200	55,200	92,700
I	合計	5,700	5,700	5,700	17,200	18,700	44,400	89,000	I	合計	5,700	8,200	12,700	47,400	48,900	79,100	135,800
J (A-E-I)	差引き手取り額	834,300	864,210	894,120	1,072,930	1,081,400	1,226,100	1,611,970	J (A-E-I)	差引き手取り額	994,300	1,021,800	1,047,300	1,242,600	1,251,100	1,420,900	1,874,200

⑤会社が社会保険に加入した場合の会社支払額（会社経営における参考です。）

支払総額の金額	1,000,000	1,030,000	1,060,000	1,290,000	1,300,000	1,500,000	2,010,000
健康保険・厚生年金	157,000	157,000	157,000	196,000	196,000	225,000	303,000
雇用保険	6,000	6,100	6,300	7,700	7,800	9,000	2,000
合計支払額	1,163,000	1,193,100	1,223,300	1,493,700	1,503,800	1,734,000	2,325,000

【5】まとめ

会報文の作成に当たり、研修会資料から税制改正の金額・数字をピックアップして主に記載しました。

その中で 103万円・106万円・130万円・150万円の金額が業務の判断に活かされます。

社労士業務に当たり法律や金額・数字は重要です それと共に 経営労務管理や人的資源管理の能力が求められます。今働き方改革と言われていますが、それぞれ、その会社そして個人にあった働き方があります。そこで、ワークライフバランスの新しい発想を取り入れて、お客様と向き合って良い会社（よい加減の会社）を創るお手伝いできればと思います。

※今回の会報掲載内容を参考にさせて頂き一つでも二つでも役立つ記事があれば、幸いです。