

## 配偶者控除・配偶者特別控除の見直し

通常国会で平成29年3月に成立した平成29年度税制改正において、配偶者控除・配偶者特別控除が見直され、平成30年分の所得税から適用されることとなりましたので、その概要を解説します。

### ■現行の配偶者控除・配偶者特別控除とは

配偶者控除・配偶者特別控除とは、所得税・住民税の計算において、収入の少ない配偶者がいる世帯主（納税者）の所得から一定金額を控除することで税負担を軽減する仕組みです。具体的には 配偶者の年収が103万円以下であれば、世帯主の所得金額から38万円が控除され、納税額が軽減されています。また、配偶者の年収が103万円を超えた場合でも、年収が103万円～141万円の間は「配偶者特別控除」が適用され、世帯主の所得から控除額が段階的に受けられ、配偶者の年収が141万円を超えると控除は無くなります。

### ■見直しの内容

#### ①控除範囲の拡充

世帯主が38万円の所得控除を適用できる配偶者の給与収入の上限が、103万円から150万円に引き上げられることとなりました。

また、段階的に配偶者特別控除の金額が減額され控除が受けられなくなる配偶者の年収が141万円から201万円に引き上げられました。

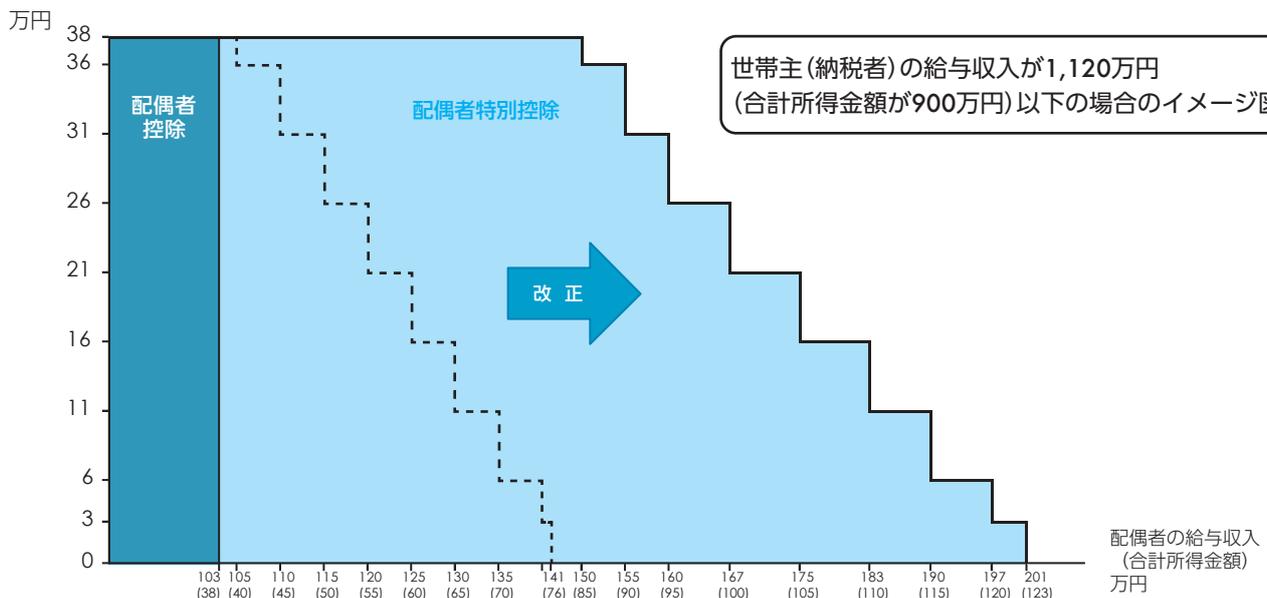
#### ②世帯主（納税者）の所得制限

これまで、配偶者控除については、適用を受ける世帯主（納税者）に収入制限はありませんでした。今回の改正では、これらの控除の適用を受ける世帯主（納税者）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、以下の表のとおり配偶者特別控除の金額が段階的に減額される仕組みとなります。

（単位：万円） 給与収入（合計所得金額）

配偶者 世帯主	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	0
～1,170 (～950)	26	26	24	21	18	14	11	8	4	2	0
～1,220 (～1,000)	13	13	12	11	9	7	6	4	2	1	0
1,220～ (1,000～)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

これらの改正は、平成30年分の所得税から適用されます。



(鶴巻博行公認会計士・税理士事務所)

# 「人事評価改善等助成金」について

## 1. 概要

「人事評価改善等助成金」は、生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成するもので、人材不足の解消を目的としています。

## 2. 支給額

(1) 事業主が、生産性向上のための人事評価制度と賃金アップを含む賃金制度の整備を行った場合に下記金額が助成されます。

制度整備助成	
賃金制度の整備を行った場合	50万円

(2) 上記(1)の賃金制度の整備後(1年経過後)に、適切な運用を行い、生産性の向上<sup>※1</sup>、労働者の賃金2%アップ、離職率の低下に関する目標<sup>※2</sup>のすべてを達成した場合、下記金額が助成されます。

目標達成助成	
生産性向上、賃金2%アップ、離職率低下	80万円

※1 助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年前に比べて6%以上伸びていること

※2 人事評価制度等の実施日の翌日から起算して1年経過するまでの期間の離職率を、整備計画を提出する前1年間の離職率よりも、目標値以上に低下させること。(雇用保険被保険者が1~300人の事業所の目標値は、現状の離職率)

## 3. 支給要件

- (1) 雇用保険適用事業所の事業主であること。
- (2) 認定された人事評価制度等整備計画に基づき、人事評価制度等を整備および実施したこと。

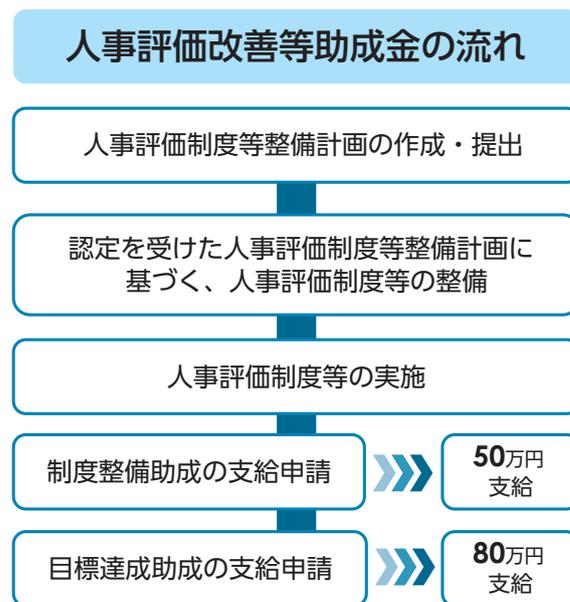
(3) 過去に関連する助成金を受給している場合、助成金の受給から一定期間経過していること。

(4) 一つの企業の中に複数の適用事業所があり、その全部または一部の適用事業所に対して同一の人事評価制度を適用しようとする場合は、当該複数の事業所を一つの適用事業所として取り扱います。

※ 上記の他にも支給要件があります。

## 4. 受給手続きの流れ

助成金の支給までの流れは以下のようになります。



※ 助成金は「必ず支給される」というものではありません。

## 5. その他

人事評価制度を導入することで、処遇の改善、モチベーションアップ、人材育成、業績の向上等の効果が期待できます。しかしながら、制度を導入すれば、業績等が向上するというものではありませんので、会社として目的をはっきりさせ、正しく運用していくことが必要です。

(特定社会保険労務士(土浦支部)小林基伸)