

■労働関係指標【令和5年8月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.7% (前月と同水準)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.29倍 (前月と同水準)
就業者数 (季節調整値)	6,750万人 (前年同月比22万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与を除く 原数値)	380,063円 (前年同月比 1.1%増)

Topics 1. 令和5年版年末調整事務のFAQ

毎年恒例の年末調整ですが、従業員ごとに適用される控除が異なるためにベテランの担当者でも迷ってしまうケースがあります。今号では、正しい税額計算の肝となる控除額の確認において間違いやすい点を解説します。

Point1 従業員本人や扶養親族等の「人」に関する控除

- Q1 従業員の扶養親族の収入の内訳が、育児休業給付金 25 万円とパート収入が 90 万円です。この育児休業給付金の取扱いはどのようなになりますか。
- A1 育児休業給付金は非課税所得のため、パート収入の 90 万円のみを基に扶養親族や控除対象配偶者などに該当するかどうかを判定します。給与所得以外の収入がある場合は非課税とされる所得に該当するかどうか確認をしましょう。例えば遺族年金（国民年金法、厚生年金保険法）や、傷病手当金（健康保険法）、休業補償（労災保険法）等も非課税所得にあたります。
- Q2 従業員の子で海外に渡航した親族がいます。今年も扶養親族として扱ってよいのでしょうか。
- A2 **法改正** 国外居住の扶養親族がいる場合は、年齢と回収書類に注意が必要です。令和 5 年の年末調整からは国外居住の扶養親族のうち 30 歳以上 70 歳未満の人については下記の三者のみが控除対象扶養親族となります。

16 歳	30 歳	70 歳
16 歳以上 30 歳未満	留学生 ※「親族関係書類」「送金関係書類」の他「留学ビザ等書類」も必要 障害者 生活費・教育費の支払を 38 万円以上受けている人 ※「送金関係書類」が 38 万円以上でなければならない	70 歳以上

- Q3 いわゆる共働きの世帯で、扶養親族に該当する 20 歳の子がいる場合、所得金額調整控除の適用についても夫婦のいずれかで受けることとなるのでしょうか。
- A3 1 人の扶養親族に係る扶養控除の適用については、夫婦のいずれかで受けます。一方で所得金額調整控除の適用については、扶養控除と異なり、いずれか 1 人の扶養親族にのみ該当するものとみなされません。よって、いわゆる共働きの世帯で、扶養親族に該当する 23 歳未満の子がいる場合、夫婦の双方で所得金額調整控除の適用を受けることができます。
- Q4 年末調整の申告時点ではまだ離婚していませんが、12 月に離婚が決まっている従業員がいます。ひとり親控除を適用してよいのでしょうか。
- A4 ひとり親・寡婦控除に加え、その他の控除対象扶養親族の年齢要件も 12 月 31 日時点の状態で判断します。離婚していること以外の要件も満たす場合は、適用して問題ありません。
- Q5 扶養親族に退職金を受けた人がいる場合は申告が必要と聞きました。
- A5 **法改正** 退職金を受ける扶養親族や配偶者がいる場合、「扶養控除等申告書」に配偶者や扶養親族の氏名等を明記することとなりました。これは所得税と住民税とで退職所得の扱いが異なることが理由です。

退職金の扱い	
所得税	控除要件となる「合計所得」に「退職所得」を含めて計算
住民税	控除要件となる「合計所得」に「退職所得」を含めず計算

(例) 扶養親族の給与所得 0 円・退職所得 100 万円の場合
 所得税では、扶養親族の合計所得 100 万円 (> 48 万円) となり扶養控除適用対象外
 住民税では、扶養親族の合計所得 0 円 (< 48 万円) となり扶養控除適用対象

Point2 生命保険料控除等その他の控除

- Q1 契約者や保険金の受取人が従業員本人ではない生命保険については控除の対象としてよいのでしょうか。
- A1 契約者や受取人が従業員でなくても、従業員が支払った保険料であれば対象にできます。加えて受取人については下記の範囲であれば控除対象とできます。

生命保険の種類	認められる受取人
一般の生命保険料、介護医療保険料	払い込みしている従業員本人 / 配偶者 / その他の親族
個人年金保険料	払い込みしている従業員本人 / 配偶者

- Q2 国民年金保険料の支払いについて家族 2 名分の支払額を申告してきた従業員がいます。家族分も社会保険料控除の対象としてよいのでしょうか。
- A2 従業員と生計を一にする配偶者その他の親族が被保険者となっている社会保険料については、その従業員自身が支払ったものであれば、社会保険料控除の対象となります。なお、申告により控除する社会保険料のうち国民年金法の規定により被保険者として負担する国民年金の保険料及び国民年金基金の加入者として負担する掛金については、その保険料等を支払ったことを証明する書類を必ず回収する必要がありますので注意してください。

本年の年末調整は法改正による変更もあります。扶養控除等申告書の確認は改正点も踏まえて、特に気を付けて対応が必要です。

Topics 2. 年収の壁・支援強化パッケージ

今年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」で掲げられた施策の一つ、いわゆる「年収の壁（106万円/130万円）」への具体策が発表されました。従来、配偶者の扶養となっていた労働者が、社会保険料負担の発生により手取り収入の減少を理由として、就業調整をしている状況の解消を目的としています。国から発表された対応策について、解説いたします。

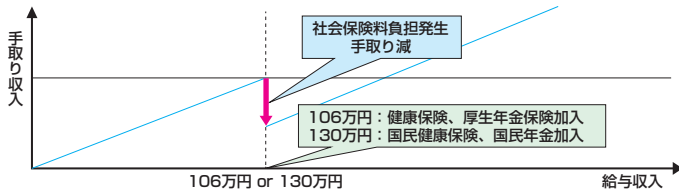
Point1 年収の壁とは

【106万円の壁】

特定適用事業所（被保険者数100人超）にて就労している方が、所定内賃金が月額8.8万円（年額≒106万円）以上となると、配偶者の扶養から外れ、自身が社会保険被保険者として、保険料負担する必要があります。

【130万円の壁】

年収130万円を超えると配偶者の扶養から外れ、新たに国民健康保険や国民年金の保険料負担が発生します。



Point2 壁を意識せず働けるための具体策

【106万円の壁】

① キャリアアップ助成金のコース新設（*1）

労働者の収入を増加させる取り組み（手当等により収入を増加、所定労働時間の延長等）を行った事業主に対して、労働者1人あたり最大50万円の支援を行います。

*1. 省令の改正が必要のため、令和5年10月1日現在対応しておりません。改正後、令和5年10月1日に遡って申請することができます。

② 社会保険適用促進手当

事業主が、社会保険非適用労働者が新たに適用となったことにより、保険料負担分の手取り額減少を防ぐ策として、手当を支給した際、この**手当を標準報酬月額算定対象外**とすることができます。

以下の支給要件を満たす必要があります。

対象者	標準報酬月額が10.4万円以下の者
上限額	保険適用により発生した本人負担分の保険料相当額とする
期間の上限	最大2年間の措置とする

【130万円の壁】

● 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定において、取扱いが以下の通り変更されました。

従来	年収130万円以上となった場合	⇒ 扶養認定不可
改定	年収130万円以上連続2回まで	⇒ 扶養認定可能

従来の課税証明書や給与明細書、雇用契約書等に加えて、人手不足による労働時間延長等による一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、迅速な被扶養者認定が可能となります。

就業調整をしていた労働者が新たに社会保険に加入することで、健康保険の傷病手当金や出産手当金も受給できるようになります。会社にとっても、従業員が労働時間延長を懸念せず働くことができるのはメリットといえます。今回の国の対応策をふまえて、人事施策を検討してみたいかがでしょうか。

Topics 3. 海外現地での課税に注意

日本から海外へ赴任者を送る場合、問題のない処遇となる給与・手当体系とすることが一番重要ですが、同時にそれが会社にとってどの程度のトータルコストになるかを把握しておくことも大事です。そのコストが過大であれば、海外赴任計画自体を見直す必要も出てきます。

日本企業の殆どは、国内勤務時と同等の手取り補償を前提とし、現地の所得税等・社会保険料は会社が負担しています。ここで注意すべきは、日本では非課税扱いとされるため、税額計算に入れていなかった経費や手当が、現地では課税され、会社にとって思わぬ負担増、ということもあり得ることです。

例えば、日本では「社宅優遇課税制度」があり、一定の条件の下で、会社からの住宅提供による経済的利益が非課税となります。また年1回の会社負担によるホームリープは、給与課税しないという原則があります。しかし、海外では、これらの経済的利益は課税対象となる国が大半です。

また、赴任時の引越費用の会社負担分を給与課税する国（米国）や、日本の社会保険料の会社負担分を課税する国（中国）もあります。後者では、中国への赴任者の多い会社では、それなりの金額の会社負担増となりますので、これを予期していなかった会社が、赴任人数、ひいては中国におけるオペレーションを見直したという例もあるそうです。

さらに、これは中国での法人税に関してですが、驚くようなお話を、大手税理士法人主催のセミナーで伺いました。

日本の医薬品会社A社の中国子会社であるB社の話ですが、B社はA社から商品を仕入れて、中国国内で販売しています。B社の売上総利益率は50%前後と高いのですが、自社内に営業やマーケティング機能を持たないため、これらを外部委託しており、販売促進コストが高くて、税引前利益率は2%台となることが多かったのです。B社は利益率が業界平均を大きく下回っていると、不正の嫌疑がかかり、中国当局による税務調査が実施されました。

税務当局は、保有するデータベースより、類似企業の平均利益率を算出し、業界平均値である約20%の税引前利益率を前提とした納税をすべきと主張しました。これに対しB社は、ビジネスモデルの説明や、販売促進に関する費用は第三者への適正な支払いである証明を提出しました。最終的には、B社は、当局から、業界平均より薄利多売のビジネスモデルであることへの理解は得ましたが、税引前利益率5%を前提とする追加納税をすることで決着したそうです。

先進国の基準で考えれば、この5%に根拠はなく、適正な費用計上であれば、2%の税引前利益率でも問題ないはずですが、これ以上の税務当局との関係悪化を恐れたB社の経営陣が、5%で決着することを選んだ、このことでした。

以前から、中国やインドなど、市場の大きな途上国においては、日本からの赴任者は、現地の税法に不案内で、税務調査対応にも慣れていないため、追徴課税を言われるがままに支払ってしまうことから、日系企業は格好のターゲットになっているケースが多いと指摘されています。

対応が難しい分野ですが、赴任者が現地で適切な専門的アドバイスを得られるよう、サポート体制を構築することも、日本の本社の務めと言えるでしょう。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《霜月》 「大谷サン」

あまり、というよりほとんど野球に関心がない私ですが、今年は異変が…。毎日試合中継を観ている夫に影響され、なんと私もエンゼルス試合を、そして大谷選手の動向を楽しみにするようになってしまいました。

大谷選手の活躍は誰もが知るところですが、成績だけでなく、そのメンタルに注目しています。大きな目標を掲げ、その達成のためにあらゆる方向からすべきことを積み上げていく。その過程で怪我もあり、チームが連敗するなかでも、常に平静で笑顔でいられるというのはす

ごいことだと思います。

もちろん本人の心の中はわかりません。しかし、周囲にそのように見せられるのは大事なことですね。野球以外にも見習いたいところはたくさんあります。来年の活躍も楽しみにしています。

さて、野球もサッカーもシーズンオフに入りますが、我々はこれらいちばん忙しい時期に突入です。気合を入れつつ、平静を保って進んでいきたいと思っています。（紀）



バックナンバーはこちらから!



<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

