

事務所通信

藤田 明税理士事務所

〒272-0824 千葉県市川市菅野4-13-1-305

TEL・FAX 047-325-0173

E-mail ayfujita@gaea.ocn.ne.jp

今月のことば

「できない」と言うより
「できる」と言うほうが
やさしい

島秀雄
(元国鉄技師長)

- 税務 パートで働く主婦の税金は? 2
- 経営 「中小会計要領」ってなに? ② 『財務経営力』を高めよう! 4
- 労務 労務トラブル事例に学ぶ -勤務態度に問題のある社員の解雇 6
- コラム すぐできる! 疲れたときのハンド・ヒーリングセラピー 8

表紙 哲学の道 (京都府京都市)

哲学の道とは、若王子神社から銀閣寺までを結ぶ南北約1.5kmの散策道。哲学者・西田幾多郎氏が散策しながら思索にふけったことから、その名前が付いた。桜や紅葉の季節は多くの観光客で賑わう。

11
2012



パートで働く主婦の税金は？

パートタイムで働く主婦にとって、「自分自身の年間収入に税金（所得税・住民税）がかかるのか？」 「夫の扶養家族からはずれないか？」は、気になるところです。パート本人の年収がいくらであれば、所得税・住民税・社会保険料などがかからないのでしょうか。

1 パート収入が103万円以下の場合 所得税はかかりない

夫がサラリーマンで、パートとして働く主婦の場合、通常、パート等の年収^(注1)が103万円以下で、そのほかに収入がなければ、妻本人の収入に所得税はかかりません。

これは、給与による収入（給与収入）から、給与所得控除^(注2)と基礎控除38万円との合計額を差し引いて、残った金額（所得）に所得税がかかるためです。（図表1）

図表1 パート収入が120万円だった場合

収入（給与収入） 120万円		
給与所得控除 ^(注2) 65万円	基礎控除 38万円	所得 (課税所得) 17万円
		収入から差し引く金額 103万円
		残った17万円に 所得税がかかる

パートの給与以外に収入がなく、収入が103万円以下であれば、所得税がかかるないことから「103万円の壁」とも言われています。

（注1）通勤交通費が毎月支給されている場合は、1か月10万円までの通勤交通費は収入に含めません。

（注2）給与所得控除は、収入が180万円以下の場合は、収入金額×40%。ただし、65万円に満たない場合には65万円になります。

●「収入」と「所得」は意味が違う！

「収入」とよく混同しがちな言葉に「所得」があります。「収入」とは、給与の手取り額ではなく、源泉徴収などを差し引く前の金額のことです。そして、この「収入」から、所得税法上の控除である給与所得控除や基礎控除などの各種控除等を差し引いた金額が「所得」になります。

$$\text{収入} - \text{各種控除等} = \text{所得}$$

2 妻のパート収入が103万円を超えると 夫が配偶者控除を受けられない

妻のパート収入が103万円以下であれば、夫は自身の所得から、38万円の配偶者控除を受けることができます。

しかし、妻のパート収入が103万円を超えると、妻本人に所得税がかかるだけでなく、夫も自身の所得から配偶者控除を受けることができなくなります。

ただし、妻のパート収入が141万円未満で、夫の所得が一定以下など一定の条件を満たせば、夫は自身の所得から、配偶者特別控除を受けることができます。（図表2）

図表2 夫が受ける配偶者控除・配偶者特別控除の金額

配偶者のパート収入	配偶者控除	配偶者特別控除
103万円以下	38万円※	×
103万円超 105万円未満	×	38万円※
105万円以上 110万円未満	×	36万円※
110万円以上 115万円未満	×	31万円
115万円以上 120万円未満	×	26万円
120万円以上 125万円未満	×	21万円
125万円以上 130万円未満	×	16万円
130万円以上 135万円未満	×	11万円
135万円以上 140万円未満	×	6万円
140万円以上 141万円未満	×	3万円
141万円以上	×	×

※住民税の場合は33万円



図表3 住民税の所得割と均等割

所得割	標準税率10% ・年収100万円超でかかる
均等割	年額4千円（標準）※ 市区町村によって ・年収100万円超でかかる ・年収96万5千円超でかかる ・年収93万円超でかかる

(注意) 自治体によっては、税率、税額が異なります。

※平成26年度から平成35年度までの均等割額は臨時の措置として5千円になります。

3 パート収入が103万円以下でも住民税に注意

妻のパート収入が103万円以下であれば、所得税はかかるのですが、市役所などから「個人住民税の納税通知書」が妻宛に届き、「どうしてなの？」ということがあります。これは、住民税がかからない収入^(注3)が103万円以下ではないためです。

住民税には、所得金額に対して課税される所得割と、所得の額にかかわらず均等の額を負担する均等割とがあります。

住民税は、パート収入が100万円以下であれば、所得割はかかるのですが、均等割については、住んでいる市区町村によって税金のかからない収入が100万円以下、96万5千円以下、93万円以下と異なります。（図表3）

^(注3) 課税対象となる年収は、所得税が本年の年収、住民税は前年の年収になります。

4 パート収入が130万円以上なら夫の社会保険の扶養家族からはずれる

社会保険では、妻の年収^(注4)が130万円以上になると、夫の社会保険の扶養家族（被扶養者）からはずれてしまいます。

この場合、妻の勤務先の社会保険、または住んでいる市区町村の国民健康保険、国民年金に加入しなければならず、保険料の負担が発生します。

総務・経理担当者は、社内で対象となるパート社員に対して、税金がかかる年収のラインや、今年の年収見込額を早めに伝えてあげましょう。

^(注4) 社会保険でいう年収とは、向こう1年間の収入の見込み額のこと、通勤交通費なども含まれます。

図表4 パートの収入と所得税、住民税、社会保険の扶養家族の関係

年間収入	パート本人（妻）の税金			夫の配偶者控除等の適用		夫の社会保険の扶養家族の適用 ^(※2)
	所得税	住民税		配偶者控除	配偶者特別控除	
所得割	所得割	均等割				
93万円以下	非課税	非課税	非課税	○	×	○
93万円超 100万円以下	非課税	非課税	△ ^(※1)	○	×	○
100万円超 103万円以下	非課税	課 稅		○	×	○
103万円超 130万円未満	課 稅	課 稅		×	○	○
130万円以上 141万円未満	課 税	課 税		×	○	×
141万円以上	課 税	課 税		×	×	×

(※1) 住民税の均等割については、収入が93万円、あるいは96万5千円を超えると課税される自治体があります。

(※2) 所定労働時間によっては、収入に関係なく、社会保険に加入しなければなりません。

「中小会計要領」ってなに？②

『財務経営力』を高めよう！

新たに公表された中小企業の会計ルール「中小企業の会計に関する基本要領（中小会計要領）」を活用して、中小企業は「財務経営力」を強化することが求められています。「財務経営力」とは、いったいどのようなことなのでしょう。

金融機関は財務経営力を評価する

社長：設備投資を考えているので、近々、銀行に融資の相談に行こうと思っています。

当社の業績については、先生から銀行に説明していただけませんか。

所長：ご自分の会社の業績は、社長自身で説明しなければいけませんよ。

社長：私は数字の話が苦手なので、銀行から質問されたら困りますから……。

所長：これからは、金融機関が、経営者の「財務経営力」を評価するようになります。

社長：「財務経営力」ですか……。

所長：要するに、帳簿を「書ける（適切な記帳）」、決算書を「読める」「使える」、将来を「見通せる（経営計画）」、金融機関等に「話せる」力ということです。

社長：財務は苦手で逃げていましたが、しっかりと取り組まないといけませんね。

所長：まずは、中小会計要領を適用した決算書を作成し、経営数値にもっと興味を持つことから始めましょう。

中小会計要領を適用すると……

中小会計要領は、これまで中小企業の会計実務の中で、慣習として行われてきた会計処理を、いわばルール化、文書化したものであって、中小企業にとって決して難しいものではなく、これを適用することは、以下のように、経営にとってもプラスになります。

- ① 財務をしっかりと把握できる
- ② 経営の改善が図れる
- ③ 金融機関等からの信頼が高まる



(1) 財務をしっかりと把握できる

中小会計要領に準拠した会計処理で日々の取引を記録して、月次決算を行うことで、常に直近の経営や財務の実態を把握することができます。

(2) 経営の改善が図れる

自社の財務数値によって、過去と現在の状況や、同業他社と比較・分析することで、自社の課題や問題点などが発見でき、改善内容を含めた将来の事業計画に活用することができます。

(3) 金融機関等からの信頼が高まる

社長自身が自社の財務状況について金融機関など外部の利害関係者へ正確に報告・説明できるようになることで、金融機関等からの信頼性が高まり、資金調達力も向上するでしょう。

会計を経営に活かそう！

中小会計要領を適用し、会計を経営に活かすポイントとして、次の3つが考えられます。

- ① 適時・正確な記帳をする
- ② 決算書の信頼性を高める
- ③ 財務情報を有効に活用する

(1) 適時・正確な記帳をする

会社法は、「適時」「正確」な会計帳簿の作成を要請しています。これは、取引発生後、速やかに記帳し、記録として残すことが正しい会計につながるためです。

年一回、帳簿をまとめて記帳するようでは、自社の状況を正しく掴めないだけでなく、金融機関に説明することもできません。さらに、不正や間違の元になります。

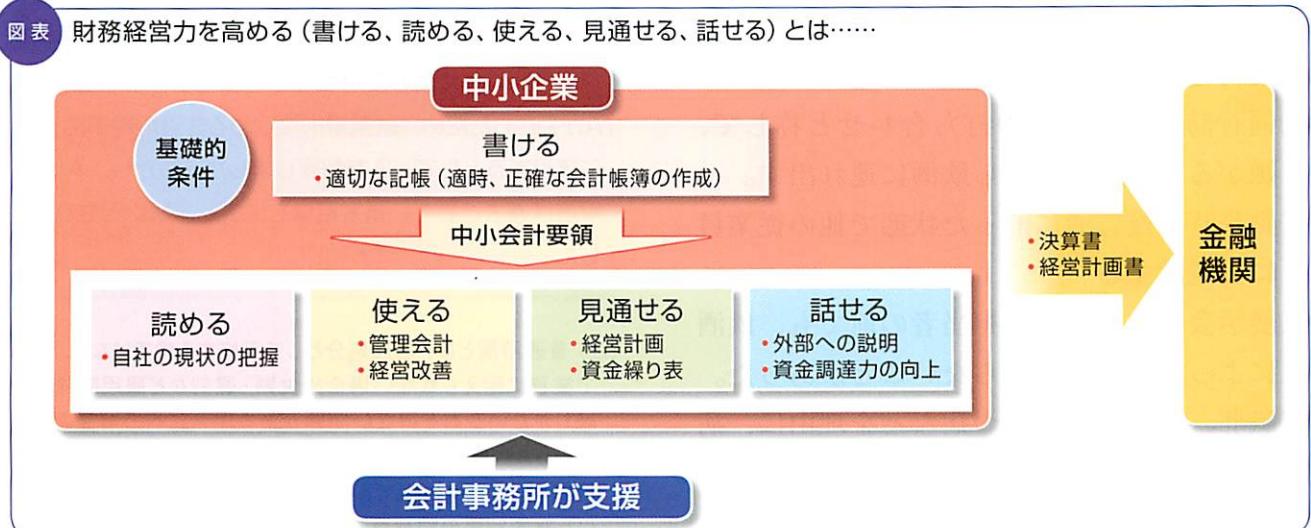
適時な記帳は誰のためでもなく、会社自身のために不可欠なのです。

(2) 決算書の信頼性を高める

決算書の信頼性を高める上でも、中小企業の会計慣行として支持され、今後、普及していく「中小会計要領」に準拠することが大切です。また、その決算書に「第三者の会計専門家による保証」も必要です。

具体的には、計算書類の作成過程に会計の専門家が関与する会計参与制度や、税理士が税務申告書の作成に際し、計算し、整理し、相談に応じた事項を明らかにして、税務申告書の適正性を表明した書面を添付する「税理士法第33条の2による書面添付」があります。

図表 財務経営力を高める(書ける、読める、使える、見通せる、話せる)とは……



(3) 財務情報を有効に活用する

財務情報を活用するには、どうすればよいのでしょうか。

①月次決算を早期化する

月次の決算を早期に行えば、自社の問題点を速やかに発見でき、いち早い対策が可能になります。

②資金繰り情報等を活用する

財務会計データだけでなく資金繰りデータを併せて検討することで、「勘定合って銭足らず」の状態を回避することにつながります。この場合、資金繰りの実績のみならず、予定期表の作成が重要になります。

③管理会計を実践する

日常の会計実務では、部課別・商品群別・取引先別・店舗別などの切り口で事業の個別の損益状況を把握・検討します。このような会計データから強みや弱みを明らかにして、改善策を検討・実施することで業績向上につなげましょう。

財務経営力を高めるためには、日頃から自社の業績等を数字で語る習慣をつけましょう。また、月次の試算表に目を通して、わからない点は会計事務所に聞くなどして理解を深め、一歩ずつ努力して財務に強くなりましょう。

労務トラブル事例に学ぶ

—勤務態度に問題のある社員の解雇

勤務態度不良や能力不足などを理由として、会社が社員を解雇する例があります。しかし、このような社員の解雇は、後で裁判に発展するケースがよくあります。

「遅刻や無断欠勤が多い」「業務命令を拒否した」「会社に合わない」「能力が低い」などを理由に、社員を解雇する例があります。

しかし、裁判例では、労働者保護の観点から、問題のある従業員であっても、安易な解雇を認めないケースがほとんどのようです。[実際の例](#)を見てみましょう。

事例

酒好きの社員の勤務態度に問題があり業務に支障をきたす

幹部社員A（51歳男性）は、糖尿病を患つておらず、健康な人よりもアルコール分解能力が弱いために、医師からも飲酒を控えるように指導されていました。

しかし、酒好きのAは、酒を控えることなく、業務にも支障をきたしていました。

(1) Aの勤務態度

Aには、次のような勤務態度が見られました。

- ①酒に酔った状態で出勤する。
- ②勤務時間中に居眠りをする。
- ③同行訪問・社外での打ち合わせと称して、嫌がる部下を昼間から飲酒に連れ出す。
- ④勤務時間後に酒に酔った状態で他の従業員に長電話する。
- ⑤展示会にて、取引先担当者の前でも、飲酒によってろれつが回らないことがあった。
- ⑥風邪、体調不良、うつ病などを理由に、病気休暇を頻繁（月に1～4日）に取得するようになった。

(2) 社長からの指導内容

一連のAの勤務態度について他の社員だけでなく、取引先からも会社に苦情が寄せられていました。また、A自身も、上司に「仕事が体力的につらい」とこぼしたことがあります。社長は、次のようにAを指導しました。

【社長からの指導内容】

- ・飲酒を控えること
- ・午前7時前と午後9時以降に他の従業員へ電話をしないこと
- ・勤務中に居眠りをしてしまうときは別室で仮眠をとること

(3) 解雇から訴訟に発展

Aの勤務態度がなかなか改まらない中、次の事件をきっかけに会社はAを解雇しました。

【解雇に至った経緯】

大口取引先の担当者が、打ち合わせのために来社した際、Aは連絡なく出勤せず、会社が電話で出勤を命じたにもかかわらず出勤しませんでした。この件で立腹した取引先は、Aの解雇を要求してきました。

会社は、Aに対して退職届の提出を求めましたが、Aが拒否したため、就業規則に定める普通解雇事由（注）に該当するとして、Aを解雇しました。しかし、Aは、解雇は違法として、損害賠償を請求し、訴訟となりました。

（注）普通解雇とは、懲戒処分として実施するのではなく、傷病で業務に耐えられない場合や欠勤・遅刻など雇用関係を継続しがたいやむを得ない問題がある場合に行う解雇のことをいう。会社の就業規則には「職務遂行能力、能率又は勤務状態が著しく不良で、就業に適さないときは解雇する」という普通解雇の規程があった。

(4) 解雇は違法との判決

この事例における、Aの飲酒癖や一連の勤務態度からすると、「解雇に問題はない。Aの損害賠償請求は認められない」と考える人も多いのではないでしょうか。

しかし、実際の裁判（一审）では「Aの行動には問題があり、解雇理由にはなるが、本件の解雇は社会通念上、相当として是認できないため違法である」として、Aの請求が一部認められる結果となりました。

一体、会社側には、どのような問題があつたのでしょうか。

(5) 問題となった会社の行動

判決は、Aが飲酒を要因とするAの勤務態度によって職場環境等を乱したことは、解雇の理由にはなるけれど、「会社は、A自身に問題点を自覚させて、勤務態度を改める機会を与えるべきであったにもかかわらず、それをしなかった」ことを問題としました。

改善の機会を与えるとは、具体的には、次のようなことをいいます。

【会社が与えるべきだった改善の機会】

- ①飲酒癖、深酒によって勤務態度に問題があることを注意、指導する。
- ②Aの行為が解雇理由になることをはっきりと警告する。
- ③懲戒処分や降格など解雇以外の方法によって、勤務態度の改善が図られるかどうかを見極める。
- ④以上のような指導を繰り返し行う。

つまり、会社は、解雇する前に、注意や指導、警告を繰り返し行うとともに、懲戒処分、降格等により、**社員が自ら改める機会を与え、その結果として、勤務態度が改善されるかどうかを見極める必要がある**ということです。

言い換えると、会社は、「社員自らが改善するようにもっと努力しなさい」ということです。会社にとっては、かなり厳しい考え方と思われますが、裁判では、会社が解雇を避



けるために「どれだけ努力したかどうか」がかなり重要視されます。

このように、従業員の飲酒が問題であることを裁判所が認めているにもかかわらず、以上のような判決が出たことからも、冒頭の「**容易な解雇を認めない**」という意味がおわかりいただけます。

改善の機会を繰り返し与えること

会社としては、勤務態度が著しく問題のある社員に対しては、改善の機会を与える目的で次のような対応をとる必要があります。

- ・注意や指導を繰り返し行う。
- ・注意や指導を行った日時とその内容を記録として残す。
- ・問題があったときは、再発防止策を含む始末書（反省文）を提出させる。 等

実際に、勤務態度に問題があった社員を解雇して訴訟となった他の事例では、会社が以上のような対応を繰り返して行ったにもかかわらず、その後、改善がみられなかつたために、やむなく解雇したということが認められたケースもあります。

実際の現場では、あくまで社員に良くなつてもらうことを前提として注意・指導をしていきましょう。

すぐできる！

疲れたときの ハンド・ヒーリングセラピー

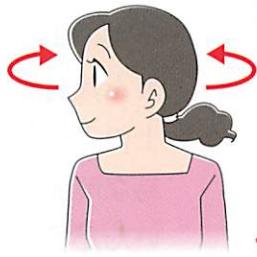
手指へのケア、ツボ押し、マッサージ法などを取り入れた施術法を「ハンド・ヒーリングセラピー」といって、手軽な健康法として注目されています。

「手」は全身を映す鏡

手には、体の器官や脳、心と結びついた箇所がたくさんあり、そうしたコンタクト・ポイントに刺激を与えることで、体や心の不調を癒すことができるといいます。

早速試してみよう！

手が体の部位と関連していることを身をもって試してみましょう。まずは首を左右にひねり、どこまで見えるかを確認します。ⒶⒷの刺激のあと、同じ動作をしてみると視野が広がった人がいると思います。この方法は首の筋肉をゆるめる効果があります。

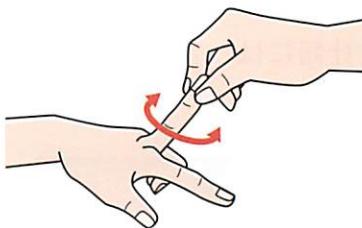


Ⓐ



・中指の第一関節をつまみ、左右に20回ほど軽くひねる。続けて第二関節、付け根も同様に行う。

Ⓑ



・中指の先をつまんで指を立て、指の付け根をゆっくりと時計回り、反時計回りに20回ほど回す。ⒶⒷが一通り終わったら反対の手も同様に行う。

自分で行う癒しのテクニック

ハンド・ヒーリングセラピーは、いつでもどこでも手軽にできることが魅力です。症状や不調に合わせたハンド・ヒーリングセラピーを紹介します。(片手または両手に行いましょう)

●頭痛



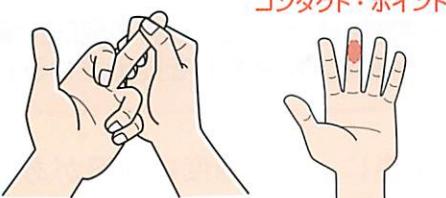
各指の第二関節部分の両脇あたりを、もう一方の手の親指と人差し指で挟み込むようにしながら押圧していく。

●首こり



手のひらの上の部分と、小指の腹を少しづつ位置をずらしながら親指で押圧する。

●疲れ目



中指の指全体を親指で少しづつずらしながら押圧する。いた気持ちいいと感じるところは長めに。

●背中の張り



手の甲側、中指と人差し指の下の骨と骨の間を押圧する。少しづつ移動し、特に痛い箇所があればそこを集中的に刺激する。

監修：山本千尋（カイロプラクター）・『手のひら押すだけメソッド』（幻冬舎文庫）より

【今月のことば】 「できない」と言うより「できる」と言うほうがやさしい 島秀雄（元国鉄技師長）

蒸気機関車 D51 の設計から新幹線計画の実現に尽力した日本鉄道史を代表する技術者。新幹線の成功の裏には、極度の高性能を狙わず、在来技術の地道な改良によって一定水準の性能と確実な信頼性を達成しようとする島氏の方針があったとされる。「課題に対して、あらゆる手立て、道筋をすべて読んだうえでなければ『できない』と断言はできない。しかし、いくつかの手立てがある中から一つでもできることを見つければ、『できる』と言える」とは、技術者ならではの哲学といえよう。