



中村太郎税理士事務所
Nakamura Taro Certified Tax Accountant Office

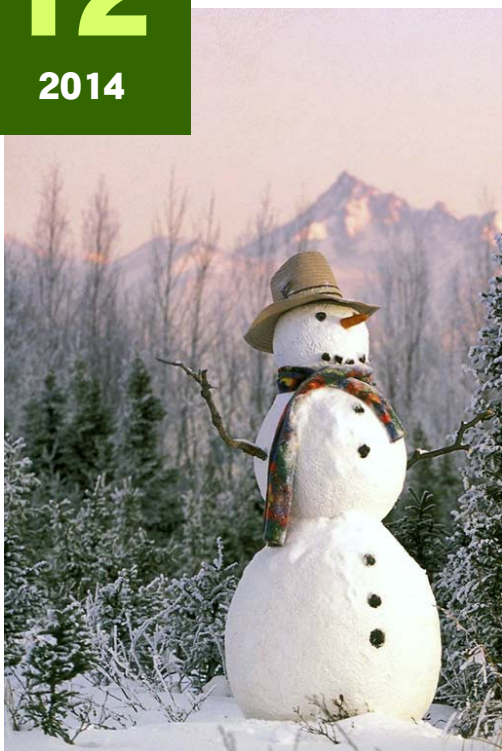
NEWS LETTER

早いもので、今年も師走を迎えました。皆様にとって今年はどのような1年だったでしょうか。1年をきちんと振り返り、新しい年に臨みたいですね。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

12

2014



27年1月からの所得税率改正

要介護認定だけで、
障害者控除の対象になるのか？
拡充された教育訓練関係の助成金
若年正社員の採用と育成

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿3-7-33ミツワバイナリー502

TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

27年1月からの所得税率改正

平成27年1月から、最高税率の引上げにより、個人所得税率が改正されます。

所得税率の引上げ

平成25年度税制改正により、所得税率について、27年分の所得税から新たに4,000万円超の所得金額に対する税率45%が追加されることになりました（下表参照）。

平成26年分		
課税される所得金額	所得税率（+復興特別所得税）	住民税率
195万円以下の金額	5.105%	10%
330万円以下の金額	10.210%	
695万円以下の金額	20.420%	
900万円以下の金額	23.483%	
1,800万円以下の金額	33.693%	
1,800万円超の金額	40.840%	



平成27年分		
課税される所得金額	所得税率（+復興特別所得税）	住民税率
195万円以下の金額	5.105%	10%
330万円以下の金額	10.210%	
695万円以下の金額	20.420%	
900万円以下の金額	23.483%	
1,800万円以下の金額	33.693%	
4,000万円以下の金額	40.840%	
4,000万円超の金額	45.945%	

現状は復興特別所得税が2.1%分課されているため、個人住民税率の10%とあわせると、最高で55.945%の税率となります。

例. 課税される所得金額が1億円の場合
 $(1億円 - 4,000万円) \times (55.945\% - 50.840\%) = 306.3万円$

∴これまでに比べて、**税額が約300万円増加**します。

なお、この所得税率改正により、毎月の給与計算にも影響が出ます。平成27年1月1日以後に支払うべき給与等については、平成27年分の給与所得の源泉徴収税額表（月額表及び日額表）及び賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表を用いるようにしましょう。

登場人物
 〇社 経理部 まい
 〇社の 顧問税理士 田中

ちょっと違う？



要介護認定だけで、 障害者控除の対象になるのか？



今年で80歳になった父の要介護認定の申請をしました。要介護認定を受けたことのみをもって、父は所得税法上の障害者控除の対象となりますか？なお、父は障害者手帳等の交付を受けていません。



ご相談者のお父様について、要介護認定を受けたことのみをもって、所得税法上の障害者控除の対象とはなりません。

障害者（特別障害者）の判定

税法上の障害者（特別障害者）に該当するか否かの判定は、下表により判定します（所令10）。

ご相談者のお父様の場合、要介護認定を受けたことのみでは下表のいずれにも該当しないため、障害者控除の対象とはなりません。

今回のケースで障害者控除の対象となるには、たとえば下表8のように市区町村長等による「障害者控除対象者認定書」があれば、障害者控除の対象となります。この「障害者控除対象者認定書」とは、市区町村へ申請を行い、認定を受けた場合に発行されます。

なお、この認定手続きは市区町村によって異なります。詳しいことは、申請先の市区町村にてご確認ください。

所得税法上の障害者控除

所得税法では、本人あるいは本人が扶養する親族等が税法上の障害者（特別障害者）に該当するときは、該当者1人につき次の区分に応じた額を障害者控除額として、本人の所得金額から控除します（住民税も同様）。

(単位：万円)	特別障害者		障害者	
	所得税	住民税	所得税	住民税
本人	40	30	27	26
本人が扶養する親族等※1	40 (75※2)	30 (53※2)	27	26

※1 「本人が扶養する親族等」とは、本人の控除対象配偶者、扶養親族をいう。

※2 次の①～③いずれかと普段は同居していれば、括弧内の金額を適用。

①本人 ②本人の配偶者 ③本人と生計を一にするその他の親族

<障害者控除対象者の判定表>

内容	判定資料	障害者区分	
		特別障害者	左記を除く障害者
1 精神上の障害により事理を弁識する能力を欠く状況にある者	客観的に判断できる資料 例. 医師の診断書等	全て	—
2 次のいずれかの判定により、知的障害者とされた者 ・児童相談所 ・知的障害者更生相談所 ・精神保健福祉センター ・精神保健指定医	左記の判定内容を明らかにする書類（療育手帳）等 （自治体によって区分名が異なります。） 例. 愛の手帳（東京都） みどりの手帳（埼玉県） 愛護手帳（名古屋市）	重度の知的障害者 1度・2度 ①・A A	左記以外 3度・4度 B・C B
3 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律の規定による手帳の交付を受けている者	精神障害者保健福祉手帳	1級	左記以外
4 身体障害者手帳の交付を受け、身体上の障害があると記載されている者	身体障害者手帳	1級・2級	左記以外
5 戦傷病者手帳の交付を受けている者	戦傷病者手帳	特別項症から第3項症	左記以外
6 原子爆弾被爆者に関する援護に関する法律に基づき認定を受けている者	原子爆弾被爆者健康手帳＋厚生労働大臣の認定書	全て	—
7 常に就床を要し複雑な介護を要する者 （引き続き6ヶ月以上にわたり、身体の障害により就床を要し、介護を受けなければ自ら排便等をすることができない程度の状態にあると認められる者）	客観的に判断できる資料 例. 医師の診断書等 65歳以上の者が受けた、市区町村長等による「障害者控除対象者認定書」	全て	—
8 精神又は身体に障害のある65歳以上の者でその障害の程度が身体障害者手帳等の交付を受けている者に準ずるものとして認定を受けている者	市区町村長等による「障害者控除対象者認定書」	重度の知的障害者・重度の身体障害者に準ずる者	左記以外

拡充された教育訓練関係の助成金

労働者の職業能力の向上は国としても大きな課題となっており、厚生労働省は、教育訓練関係の助成金制度の拡充を行っています。そこで今回は、平成26年10月1日に実施された事業主が従業員の中長期的なキャリアアップに取り組む場合に支給される助成金制度の拡充の内容についてとり上げましょう。

■ 拡充されたキャリア形成促進助成金、キャリアアップ助成金とは

今回の拡充は、厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座（専門実践教育訓練）を、従業員に受講させる事業主を対象としており、キャリア形成促進助成金（政策課題対応型訓練）に中長期的キャリア形成コースが、また、キャリアアップ助成金（人材育成コース）に中長期的キャリア形成訓練が創設されました。

なお、専門実践教育訓練とは以下のような講座となります。

① 業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする養成施設の課程

〔訓練期間は1年以上3年以内〕

看護師、介護福祉士、保育士、建築士等

② 専門学校の職業実践専門課程

〔訓練期間は2年〕

専修学校の専門課程のうち、企業などとの連携により、最新の実務知識などを身に付けられるよう教育課程を編成したものとして文部科学大臣が認定したもの

③ 専門職大学院

〔訓練期間は2年または3年以内〕

高度専門職業人の養成を目的とした課程

■ 拡充された助成内容

今回の拡充により、キャリア形成促進助成金、キャリアアップ助成金の助成内容は、次のとおりとなります。

● キャリア形成促進助成金（主に正規雇用の労働者に対して職業訓練などを実施した場合の助成）

〔中長期的キャリア形成コース〕

※（ ）内は大企業の助成額・助成率

対象：大企業・中小企業

賃金助成：

1人1時間当たり800円（400円）

経費助成：1/2（1/3）

● キャリアアップ助成金（有期契約労働者等に対して職業訓練などを実施した場合の助成）

〔中長期的キャリア形成訓練〕

※（ ）内は大企業の助成額

対象：大企業・中小企業

賃金助成：

1人1時間当たり800円（500円）

経費助成：

訓練時間数が100時間未満の場合

15万円（10万円）

100時間以上200時間未満の場合

30万円（20万円）

200時間以上の場合

50万円（30万円）

なお、業務命令によって、従業員に対して中長期的キャリア形成コースおよび中長期的キャリア形成訓練を受講させ、訓練経費を従業員に負担させた場合は支給対象外となります。

これらの助成金の活用にあたっては、訓練計画を策定し、訓練実施1ヶ月前までに訓練実施計画届と必要書類を都道府県労働局へ提出する必要があります。実際に活用される際は、早めに準備をしておきましょう。

若年正社員の採用と育成

人手不足感が強まり、中小企業でも求人ニーズが高まりをみせています。ここでは平成26年9月に厚生労働省から発表された「平成25年若年者雇用実態調査の概況」(※)から、若年正社員の採用や育成方針に関するデータをみていきます。

採用で最も重要なのは意識や意欲

上記調査結果から、若年正社員を採用した事業所が選考採用の際に重視した点と、その事業所割合をまとめると以下の通りです。

若年正社員の選考採用の際に重視した点別事業所割合
(複数回答)

重視した点	(単位：%)	
	新規 学卒者	中途 採用者
学歴・経歴	26.0	24.2
職業意識・勤労意欲・チャレンジ精神	82.9	74.7
柔軟な発想	26.1	18.4
マナー・社会常識	63.8	61.8
組織への適応性	54.0	53.6
業務に役立つ専門知識や技能(資格・免許 や語学力)	33.4	36.9
業務に役立つ職業経験・訓練経験	13.1	37.9
コミュニケーション能力	67.0	55.0
従順さ・会社への忠誠心	25.5	24.0
体力・ストレス耐性	35.3	29.9
その他	6.8	4.8

厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査の概況」より作成

新規学卒者(以下、新卒)、中途採用者(以下、中途)とも最も割合が高かったのが「職業意識・勤労意欲・チャレンジ精神」でした。

次いで重視する事業所割合が高いのは、新卒をみると、「コミュニケーション能力」、「マナー・社会常識」、「組織への適応性」となっており、この4項目が50%以上になりました。

長期的な育成を実施する場合、途中で退職してしまうと企業にとっては大きな損失となります。企業として人材に求める姿や育成計画などを明確にするのはもちろん、従業員に対してきちんと示し、実行することで、若年正社員を戦力化していくことが必要です。

(※) 厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査の概況」

5人以上の常用労働者を雇用する事業所約17,000ヶ所と、そこで働く若年労働者(調査基準日時点で15~34歳の労働者)約24,000人を対象として、平成25年10月1日現在の状況について調査を実施したものです。有効回答率は事業所調査で61.9%、個人調査で65.9%となっています。詳細は次のURLから確認できます。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkoyou-h25.html>

同じく中途では「マナー・社会常識」、「コミュニケーション能力」、「組織への適応性」となりました。新卒、中途ともに半数以上の事業所が重視した点は割合の差こそあれ、上述の4つとなりました。

専門性は重視しない?

新卒はともかく中途であれば、若年正社員といっても即戦力を期待するケースは少ないと思われます。しかしこの結果をみる限り、「業務に役立つ専門知識や技能(資格・免許や語学力)」、「業務に役立つ職業経験・訓練経験」は、いずれも重視する事業所割合が40%に満たない結果になりました。

長期的な育成を考える事業所が多い

上記調査結果によると、実際に若年正社員の育成方針として「長期的な教育訓練等で人材を育成」と回答した割合は、新卒で54.2%、中途でも40.1%となっています。逆に「短期的に研修等で人材を育成する」とした回答は新卒で18.7%、中途で24.9%と低くなっています。

長期的なビジョンで人材育成を考えている事業所が多いことから、採用の段階では専門性を重視するところが少なくなっていることがわかります。

差し込むだけでテレビがAndroidに!

年々多機能になる家庭用テレビ。その機能を生かしきれていない方は多いのではないのでしょうか。でも、単にテレビ番組を見るだけではなくもっと色々な用途に使えたなら、きっと新しい世界が広がることでしょう。今回は、テレビに挿すだけでパソコンやスマホのようになってしまう、「スティック端末」を取り上げます。

■スティック端末の概要

スティック端末とは、USBメモリほどの大きさのスティックをテレビのHDMI端子に接続することにより使える、Androidを搭載した端末のことです。

メリットは何と言っても、OSにAndroidを搭載していること。それにより、用途に応じてアプリを追加できる多機能さと、普段使いたなれたスマホやタブレットと同等の操作性の良さが両立されています。さらに本体価格はおよそ5千円前後～1万円程度が中心と、とてもお手頃です。スティック端末自体を挿し込めばどのテレビでも利用可能であるため、「非常に小さなパソコン」とも言えます。

例えば、出張先ではホテルでメールのチェックやウェブ閲覧などの最小限だけであれば良いというような場合は、わざわざパソコンを持っていく必要すらないかもしれません。

スティック端末は様々なメーカーより提供されており、最近ではNTTドコモやAUといった携帯電話キャリアや、DELLなどの大手メーカーからも製品が発売されています。

■注意したいポイント

非常に魅力的なスティック端末ですが、利用にあたっては注意すべきポイントもいくつか存在します。

①タッチ操作ができない

もちろんテレビではタッチ操作が不可能であるため、別売りのマウスか機種によって付属しているリモコンによって操作を行う必要があります。

②テレビ側のHDMI端子の有無を確認する

HDMI端子を備えていないテレビには、接続することができません。また端子の位置が奥まっている場合は本体と干渉し、挿し込むことができない可能性もあるため事前にチェックが必要です。

③GooglePlay対応製品を選ぶ

アプリを好きなようにインストールして使えるという特徴を最大限に生かすために、GooglePlay対応製品を選ぶのが理想です。

④「技適マーク」をチェック

安価な海外直輸入製品には、「技適マーク」（日本の電波法令に準拠していることを示すマーク）が付いていないものも多くあります。

WiFiでの無線LAN利用が基本となるスティック端末ですが、技適マークなし製品の無線LAN機能を使用した時点で違法行為となってしまいます。購入時に注意が必要です。



安価で設置も手軽、多機能で使いやすいスティック端末。使い方によってはパソコンが不要になるほどの利便性も期待できそうです。興味のある方は一度試してみたいでしょうか。

年末年始の休みを取引先へ通知するとともに、取引先の休みを確認し、納期忘れ、資金の回収もれがないように心がけましょう。

2014年12月

お仕事備忘録

1. 年末調整の実施
2. 新年度の源泉徴収事務の準備
3. 賞与支払届の提出
4. 仕事納めの段取り確認
5. お歳暮、年賀状の送付
6. 年始の準備

1. 年末調整の実施

今月は、年末調整の計算月です。書類の最終確認や最終給与の決定など業務が重なります。従業員数の多い会社では、作業スケジュールを作成し、進捗管理をしておくことが重要です。

2. 新年度の源泉徴収事務の準備

給与計算の他、源泉徴収は1月からまた新しい年度がスタートします。記載事項に変更がないかどうか、必ず新年度の扶養控除等申告書で確認しましょう。

平成27年分から所得税率が改正されることにより、源泉徴収税額表が改正されています。27年分の源泉徴収税額表を用意しておき、給与計算ソフトを利用している場合には、必要な更新を行いましょ

う。
また当年分の締めくくりとして、支払調書・源泉徴収票などの提出、その合計となる法定調書の提出（1月）に向け、早めに準備をしましょう。

3. 賞与支払届の提出

賞与を支払ったときは、「被保険者賞与支払届」を5日以内に年金事務所（健康保険組合に加入している場合は健康保険組合）へ届け出る必要があります。

4. 仕事納めの段取り確認

仕事納めまでの段取り、大掃除の役割分担、時間配分、廃棄物処理の依頼などについて最終確認をしましょう。納会を行う場合は、場所の手配や、飲食物の用意などをします。また取引先に年末の挨拶回りにいく場合は、この1年間に取引先に弔事がなかったかどうか再確認し、失礼のないようにします。また休暇中の緊急連絡先、その他注意事項を社内に通知するとともに、取引先への年末年始休暇のお知らせ、郵便物の配達休止の手続き、戸締りなどの保安措置もしましょう。

一方で、取引先の年末年始の休暇がいつになるのかを確認し、在庫調整や資金回収もれがないように心がけましょう。

5. お歳暮、年賀状の送付

あらかじめ手配しておいたお歳暮、年賀状を送付します。年賀状は元日に届くように、早めに送付するようにしましょう。

6. 年始の準備

年始行事の段取りを確認しましょう。

- 初出（式）・・・場所の確保、集合時間、挨拶の依頼、式次第の確認
- 年間カレンダー・・・年間行事の確認と、カレンダー作成
- 年始挨拶回り・・・挨拶先の確認

お仕事 カレンダー

2014.12

今月は、賞与の支給、年末調整、年末年始の休み等で資金繰りが窮する時期です。計画の確認をしつつ、日単位で資金繰りを管理しましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	月	先勝	
2	火	友引	
3	水	先負	
4	木	仏滅	
5	金	大安	
6	土	赤口	
7	日	先勝	大雪
8	月	友引	
9	火	先負	
10	水	仏滅	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（11月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	木	大安	
12	金	赤口	
13	土	先勝	
14	日	友引	
15	月	先負	
16	火	仏滅	
17	水	大安	
18	木	赤口	
19	金	先勝	
20	土	友引	
21	日	先負	
22	月	大安	冬至
23	火	赤口	天皇誕生日
24	水	先勝	
25	木	友引	
26	金	先負	
27	土	仏滅	
28	日	大安	
29	月	赤口	
30	火	先勝	
31	水	友引	●健康保険・厚生年金保険料の支払（11月分）（1月5日期限）