

トピックス

令和6年分所得税の定額減税 フローチャートで確認

重要改正

会社などにお勤めの方についての所得税の定額減税は、「令和6年分給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」（以下、ここでは「扶養控除等申告書」といいます）を提出している勤務先において行う必要があります。国税庁が給与所得者の方向けに作成したリーフレットに、定額減税の対象となるかどうかを確認できるフローチャートが掲載されていますので、確認しておきましょう。

……………令和6年分所得税の定額減税のための申告フロー（国税庁のリーフレットより一部抜粋）……………

STEP 1 定額減税の対象・定額減税額の確認

Start!

6月1日までに「扶養控除等申告書」を勤務先に提出していますか？

Yes

あなたに同一生計配偶者、控除対象扶養親族又は16歳未満の扶養親族はいますか？

Yes

6月1日以後最初に支払われる給与等に対する源泉徴収税額からあなた本人分の30,000円と同一生計配偶者等^(注2)の人数×30,000円の合計額が控除されます。^(注1)

○定額減税額の例

同一生計配偶者等が

1人の場合：60,000円

2人の場合：90,000円

3人の場合：120,000円

4人の場合：150,000円

No

扶養控除等申告書を提出していない勤務先においては、令和6年分の所得税について定額減税を受けることはできません。
※確定申告の際に定額減税を受けることができます。

No

6月1日以後最初に支払われる給与等に対する源泉徴収税額から30,000円が控除されます。^(注1)
※追加の手続きはありません。



(注) 1 6月1日以後最初に支払われる給与等に対する源泉徴収税額から控除しきれなかった定額減税額は、以後の給与等（令和6年分）に対する源泉徴収税額から順次控除されます。

2 非居住者である同一生計配偶者等は定額減税額の計算に含めることはできません。

STEP 2に進む

〈補足〉上記のフローチャートでいう“あなた”は、給与所得者（社員）のことを指しています。

★給与計算実務において、定額減税の対象となる給与所得者（社員）に対し、まずは、令和6年6月1日以後最初に支払う給与等に対する源泉徴収税額から定額減税額を控除する事務を行う必要があります。
定額減税について不明な点がある場合は、気軽にお声掛けください。

令和6年度の労働保険の年度更新のポイント

☑ 年度更新期間は

6月3日(月)～7月10日(水)です。

☑ 年度更新の申告書は、管轄の都道府県労働局や労働基準監督署への郵送、または「電子申請」でも受け付けており、直接窓口へ出向くことなく申告することができます。

※電子申請は6月1日(土)から可能ですが、受付は6月3日(月)となります。

☆ 令和4年度・令和5年度の年度更新においては、令和4年度の雇用保険率が年度の途中で引き上げられたことによる影響で特殊な処理が必要でしたが、令和6年度の年度更新においては、そのような特殊な処理はありません。

しかし、事業の種類によっては労災保険率が改定されている可能性がありますので、注意の上、申告書を作成する必要があります。

お仕事
カレンダー
6月



6/3

● 労働保険の年度更新手続きの受付開始（～7/10）※電子申請は6/1から申請受付

6/10

● 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
● 納期特例の適用を受けている個人住民税特別徴収税（2023年12月から2024年5月分）の納付

6/30

● 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
● 7月・10月・1月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

令和6年 10 月からの短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大④

今回は、「月額賃金 8 万 8,000 円以上」という要件を取り上げます。

……………令和6年 10 月からの更なる適用拡大の具体的内容④

／月額賃金8万 8,000 円以上とは？……………

- 「月額賃金（短時間労働者の被保険者資格の取得要件である月額賃金）」の算定基礎
月額賃金8万 8,000 円の算定対象は、基本給及び諸手当で判断します。
ただし、以下の①～④までの賃金は算入されません。



- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
- ② 1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- ③ 時間外労働に対して支払われる賃金、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）
- ④ 最低賃金において算入しないことを定める賃金（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）

〈補足〉（年収 106 万円以上）というのは、あくまで8万 8,000 円を年額に換算した参考の値で、月額賃金が8万 8,000 円以上であるかないかのみによって、要件を判断することとされています。

注意したいのは、ここでの「月額賃金」は、「標準報酬月額的基础となる報酬月額」とは、算定方法が異なるという点です。

- 上記の「月額賃金」と「標準報酬月額的基础となる報酬月額」との違い

報酬月額には、労働の対償として経常的かつ実質的に受けるもので被保険者の通常の生計に充てられる全てのものが含まれます。このため、短時間労働者の被保険者資格の取得に当たっての要件（月額賃金が8万 8,000 円以上）の判定の際に算入しなかった諸手当等も加味して報酬月額を算出します。

たとえば、「通勤手当」については、「月額賃金」には不算入（算入しない）、「標準報酬月額的基础となる報酬月額」には算入（算入する）ということになります。

★適用拡大の実施に伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合、その被保険者資格取得時の「標準報酬月額的基础となる報酬月額」を算出する際には、「月額賃金」の算出方法と混同しないようにしなければなりません。

【2025 年卒大学生の就職意識の動向】

株式会社マイナビが、2025 年卒大学生の就職意識調査の結果を発表しました。この調査は、学生の就職意識や就職活動全体の動向を把握することを目的に、1979 年卒より毎年実施されています。調査結果の概要は以下のとおりです。

◆就職観

「楽しく働きたい」が 38.9%（前年同値）で最多でした。増加幅が最も大きかったのは「個人の生活と仕事を両立させたい」で、前年比 1.7 ポイント増の 24.5%でした。プライベートも充実させながら、無理なく働きたいという若者が多いことがわかります。

◆企業志向

大手企業志向が 53.7%で前年比 4.8 ポイント増となり、3 年ぶりに半数を超えました。最も多かった回答は、「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」でした（43.9%）。やりたい仕事ができるかどうか、という職種に対する関心の高さがうかがえます。

◆企業選択のポイント

「安定している会社」が 49.9%で 6 年連続最多となりました。「給料が良い会社」も 3 年連続で増加（23.6%）しました。待遇や働く環境への安心感を求める傾向が読み取れます。

◆行きたくない会社

「ノルマがきつそうな会社」が 38.9%で最多でした。また、「転勤が多い会社」も 4 年連続で増加し、初めて 3 割を超えました。共働きが増える中で、ライフスタイルの変更を余儀なくされる転勤への抵抗感が高まっています。

七十二候の暦(こよみ)

6 月 25 日～6 月 30 日頃



菖蒲華（あやめはなさく）

しょうぶと書いて、「あやめ」と読むなんて、昔の人はややこしいことが好きだったのでしょか。「いずれ菖蒲（あやめ）か杜若（かきつばた）」は甲乙つけがたいことのたとえ。燕子花＝かきつばたと読むそうです。



代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:https://brainstar.jp

高齢社員のさらなる活躍推進に向けて～経団連の報告書から

少子高齢化の急激な進行により、持続的な成長や労働力不足への対応には多様な人材の活用が重要となっています。なかでも高齢者の就労意欲は高く、就職率も上昇傾向にあります。一方で高齢者雇用にあたっては、賃金水準の問題をはじめ、多くの課題もあります。

◆現状と課題

高齢者雇用安定法への対応状況について、多くの企業において「継続雇用制度の導入」という措置をとっていることを示したうえで、以下を例として、項目別の現状と課題をまとめています。

○職務・役割、賃金水準・賃金制度

多くの企業では高齢社員の職務は従前と同様か縮小して割り当てられ、基本給等の水準が下げられるケースが多い。こうしたことは高齢社員のエンゲージメント・パフォーマンスの低下とつながっている可能性がある。

○人事制度評価

高齢社員への人事評価の基本給への反映や本人へのフィードバックを行わないケースがみられる。

○マネジメント

半数程度の企業で高齢社員のマネジメントや関係性に課題を感じているとされる。加齢に伴う個人差の拡大を踏まえ、職場環境や働き方における個別の配慮・マネジメントや、良好な関係の構築が必要となっている。

◆課題解決に向けた対応

課題解決に向けた基本的な考え方として、①高齢社員のさらなる活躍推進、②能力や知識等に適した職務・役割の割り当て、そして③成果・貢献度を評価して適切に処遇に反映することを挙げています。それと同時に、従来のイメージにとらわれずに高齢者の心身等の変化を認識することが重要としています（例：「結晶性知能」は加齢による影響を受けにくい、ワーク・エンゲージメントは加齢に伴って上昇する傾向にある 等）。

また、以下を例として、項目別の具体的対応をまとめています。

○職務・役割、賃金水準・賃金制度

- ・自社の実情等に応じた廃止も含めた役職定年制のあり方の検討
- ・高齢社員による創意工夫の促進

○人事評価制度

- ・同一労働同一賃金の観点による検討
- ・定年年齢の引上げや定年廃止を検討している企業において、退職金制度を有している場合、そのあり方を含めた検討

○マネジメント

- ・個別事情に配慮した別制度による運用の検討
- ・評価結果のフィードバックの実施、処遇への適切な反映

◆今後の方向性

同報告書は、今後「定年年齢の引上げ」や「定年廃止」も視野に置きながら、人事・賃金制度の見直しや再構築を本格化すると予想されます。特に人材不足に悩む業種によっては、シニア社員の活躍こそが、生産性維持と組織存続と鍵となるでしょう。報告書では、多様な取組事例が紹介されていますが、自社に最適な施策を見つけるのは容易ではありません。そんな課題にお困りの皆さまへこれまでの経験と知見に基づいて、最適なお提案をいたします。



研修報告

報告者 労務対策室 部長並川恭子

県内企業様にて

「ハラスメント防止研修（管理職）～働きやすい職場づくりを目指して～」と題し、管理職の方を対象に代表の上田が研修を行いました。代表的なパワー・ハラスメントの類型として

◆身体的な攻撃（暴行・障害、精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）、人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）、過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）、過少な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）、個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

例題と該当しないと考えられる例を上げながらパワハラ定義やリスクについて学んで頂きました。

*ブレインスターでは管理職・一般職等多様な研修メニューを行っています。お気軽にご相談ください。

来年4月から自己都合退職者の基本手当の 給付制限の扱いが変わります

◆改正雇用保険法が成立

5月10日、改正雇用保険法が成立しました。改正項目は、育児休業に関する給付新設、教育訓練やリ・スキリング支援の充実や雇用保険の適用拡大など、多岐にわたります。

◆自己都合退職者の基本手当の給付制限はどう変わる？

令和7年4月1日から、法改正により、要件を満たす公共職業訓練等を受ける受給資格者は給付制限なく基本手当を受給できるようになります。

また通達の改正により、正当な理由のない自己都合離職者への基本手当の給付制限期間が1カ月に短縮されます。ただし、短期で入退社を繰り返すのを防止するため、5年間で3回以上正当な理由のない自己都合退職を行った人の給付制限期間は3カ月とされます。

◆育児休業に関する新給付

令和7年4月1日から、育児休業に関する2つの給付が創設されます。

出生後休業支援給付は、子の出生後間もない期間に両親がともに14日以上育児休業を取得した場合、休業開始前の賃金の13%が最大28日分、支給されます。

育児時短就業給付は、2歳未満の子の養育のため所定労働時間を短縮して短時間勤務を行う場合の賃金減額分の一部を補助するもので、短時間勤務を開始する前の賃金の約10%が支給されます。

◆雇用保険の適用拡大

令和10年10月1日から、「31日以上継続して雇用されることが見込まれ」かつ「1週間の所定労働時間が10時間以上」の労働者が雇用保険に加入することとなります。被保険者資格取得手続を行う機会が大幅に増えるほか、基本手当の受給や離職票の作成にも影響が及ぶため、今後の情報を注意深く確認する必要があります。

【厚生労働省「雇用保険法等の一部を改正する法律案（令和6年2月9日提出）」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/bukyoku/soumu/houritu/213.html>

【同省「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000107715_00006.html

***雇用保険の適用拡大等について詳しく知りたい場合は、ブレインスター:アウトソーシング事業部へご連絡ください。**

令和5年賃金事情～中央労働委員会 令和5年の総合調査より

中央労働委員会は、労働争議の解決に向けて行うあっせん、調停等の参考として利用するための情報を収集することを主目的として、調査を毎年実施しています。この調査は、運輸・交通関連業種以外の資本金5億円以上かつ、労働者1,000人以上の企業を対象に、また期間の定めのない労働者を対象にしています。

◆平均年齢および勤続年数、平均賃金

調査産業計の男女計の平均年齢は40.9歳、平均勤続年数は17.3年で、令和5年6月分の平均所定内賃金は年381,3千円、平均所定外賃金は65.3千円となっています。同月分の所定内賃金を構成する各賃金の構成比をみると、基本給92.1%、奨励給0.2%、職務関連手当2.9%、生活関連手当4.2%、その他の手当0.6%となっています。

◆令和5年春闘における賃金に関する要求の交渉妥結は99.3%

令和5年の春闘で労働組合から要求があった企業のうち、交渉が妥結したのは調査産業計では137社（要求があった138社の99.3%）で、妥結内容は「ベースアップの実施」72.3%、「定期昇給の実施・賃金体系維持」67.9%でした。

◆賃金改定でベースアップを実施した企業は80.9%

基本給部分の賃金表がある企業は調査産業計では141社（集計159社の88.7%）で、うち令和4年7月から令和5年6月までの1年間でベースアップを実施した企業は114社（同141社の80.9%）、ベースダウンを実施した企業はなく、賃金を据え置いた企業は19.1%となっています。

同期間において、定期昇給制度のある企業は136社で、すべての企業で定期昇給を実施しています。昇給額については、昨年と同額とする企業は71社（定期昇給を実施した136社の52.2%）で、昨年比増額とした企業は53社で39.0%、減額した企業は8社で5.9%ありました。

同期間において、労働者1人平均の賃金改定額（率）（昇給分+ベースアップ分）は11,398円、率で3.58%となっています。うち、「ベースアップ分」については額で7,176円、率で2.35%となります。

◆モデル所定内賃金

学歴、年齢別にみた「モデル所定内賃金」のピークをみると、大学卒事務・技術（総合職）は55歳で617.0千円、高校卒事務・技術（総合職）は55歳で483.9千円、高校卒生産は55歳で413.6千円となっています。

【中央労働委員会「令和5年賃金事情等総合調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/churoi/chousei/chingin/23/index.html>