

人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>



事務所だより

●3月のお仕事カレンダー

11日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

15日

- 個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用のもの> [税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]
- 個人事業税の申告 [税務署]
- 個人事業所税の申告 [都・市]
- 贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- 所得税の確定申告期限 [税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]
- 財産債務調書、国外財産調書の提出
- 総収入金額報告書の提出 [税務署]

4月1日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

●3月のアクション

[1] 新年度の36協定の締結と届出

従業員に法定労働時間を超えて労働させたり、休日労働をさせるためには、36協定を締結し、労働基準監督署への届け出が必要です。年度単位で締結している企業も多くあるので、4月を起算としているところでは、忘れずに36協定の締結と届出を行きましょう。なお、36協定の届出は電子申請で行うこともできます。

[2] 1年単位の変形労働時間制に関する労使協定の作成

年度単位など4月始まりで変形労働時間制を採用している企業では、労使協定や年間カレンダーの作成を忘れずに行いましょう。

[3] 退職金の支払い

年度末は退職者が多くなる時期です。退職金を支払う際、所得税を源泉徴収して、原則翌月10日までに納めることになっています。退職金には、税負担を軽くする退職所得控除がありますが、この控除を受けるためには「退職所得の受給に関する申告書」の提出が必要です。

「令和6年分所得税の定額減税」の特設サイトが開設されました

「令和6年度税制改正大綱」（令和5年12月22日閣議決定）で、岸田内閣が先に掲げた、令和6年分の所得税額から一定額が控除される定額減税が盛り込まれました。法案が成立すれば、給与所得者については令和6年6月1日以後最初に支払う給与等についての源泉徴収を行う際から実施されることになります。金額は、1人あたり3万円、同一生計配偶者および扶養親族がいる場合は1人につき3万円の合計額です。

◆定額減税特設サイト

法案成立前でも、給与計算担当者（源泉徴収義務者）が早期に準備に着手できるよう、国税庁は特設サイトを設け、1月30日に各種パンフレット・資料等を、そして2月5日にQ&Aを公表しました。

◆「令和6年分所得税の定額減税のしかた」

パンフレットは、1.定額現在の概要、2.給与の支払者の事務のあらまし、3.月次減税事務の手順、4.年調減税事務の手順、5.源泉徴収票への表示について、全16頁で解説されています。

◆「令和6年分所得税の定額減税Q&A」

Q&Aは、制度の概要、対象者の選定、月次減額の方法、年調減税の方法、源泉徴収票・給与支払明細書等への記載方法等、全23頁、計59のQ&Aから構成されています。

今回の定額減税は、給与計算実務に直接の影響がある内容ですので、資料やQ&Aを参考に、あらかじめ手順を確認しておくといでしょう。

【国税庁「定額減税 特設サイト」】

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/teigakugenzei/index.htm>

【同「令和6年分所得税の定額減税のしかた」】

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/0023012-317.pdf>

【同「令和6年分所得税の定額減税Q&A」】

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/0024001-021.pdf>

●2024年10月からの社会保険適用拡大に関するQ&Aが公開されました

所定労働時間または所定労働日数が通常の労働者（正社員）の4分の3に満たない短時間労働者でも、①1週の所定労働時間が20時間以上であること、②所定内賃金が月額8.8万円以上であること、③学生でないこと、④特定適用事業所に使用されていること、という要件を満たせば、健康保険と厚生年金保険の被保険者になります。

今年の10月から、④の特定適用事業所の企業規模要件が、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が常時100人を超える企業から常時50人を超える企業に拡大されるため、厚生労働省によるQ&Aが公開されました。関係のある方は、下記をご確認ください。

◆問9 「被保険者の総数が常時50人を超える」とは、どのような状態を指すのか。どの時点で常時50人を超えると判断することになるのか。

（答）「被保険者の総数が常時50人を超える」とは、①法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の総数が12か月のうち、6か月以上50人を超えることが見込まれる場合を指します。②個人事業所の場合は、適用事業所ごとに使用される厚生年金保険の被保険者の総数が12か月のうち、6か月以上50人を超えることが見込まれる場合を指します。

◆問10 特定適用事業所に該当した適用事業所は、どのような手続が必要になってくるか。

（答）特定適用事業所に該当した場合は、①法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所を代表する本店又は主たる事業所から、事務センター等へ特定適用事業所該当届を届け出ることになります

(健康保険組合が管掌する健康保険の特定適用事業所該当届については、健康保険組合へ届け出るようになります。)。②個人事業所の場合は、各適用事業所から、事務センター等へ特定適用事業所該当届を届け出るようになります(健康保険組合が管掌する健康保険の特定適用事業所該当届については、健康保険組合へ届け出るようになります。)

参考サイト:【厚生労働省「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大Q&A集】

●続く売り手市場、最近の学生の就活状況は？

～厚生労働省の大学等卒業予定者の就職内定状況調査より

◆大学生の就職内定率は86%、前年同期から1.6ポイント上昇

いよいよ3月卒業の学生等が新入社員として働き始める時期が近づいてきました。今春卒業予定の学生等の就職状況はどうだったのでしょうか。

厚生労働省と文部科学省が公表した、令和6年3月大学等の卒業予定者の就職内定状況調査(令和5年12月1日現在)によれば、大学生の就職内定率は86.0%(前年同期比1.6ポイント上昇)となっています。

また、短期大学の就職内定率は66.7%で同2.7ポイント低下となっているものの、高等専門学校および専修学校(専門課程)の就職内定率は、それぞれ97.8%(同1.2ポイント上昇)、73.2%(同3.4ポイント上昇)と、売り手市場が続いている状況が見とれます。



◆学生の困り込みのためのオヤカク

学生優位の売り手市場において、企業側も内定者の困り込みに必死になっています。最近では、内定辞退等を防ぐため、就職希望者の親に入社や内定の承諾を確認する「オヤカク」などの広がり等が多く報道されているところです。

◆人材確保の難化への対応を

これまでの新卒採用は、4月入社に向けた一括採用が主流でした。しかし、労働力人口の減少やグローバル化の状況を踏まえ、経団連は多様な人材の獲得に向けて通年採用の拡大を提言しています。今後、大企業の通年採用の拡大が予想される中、内定辞退率の高さで悩まされがちな中小企業は、人材獲得のさらなる難化が指摘されています。

深刻化していく人材確保の問題に対応すべく、自社における採用活動のあり方を、より一層検討していく必要があるでしょう。

参考サイト:【厚生労働省・文部科学省「令和5年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査】

●男女の賃金の差異、平均値が初公表されました

◆男女の賃金の差異の平均値

令和4年7月8日に、女性活躍推進法に基づく女性の活躍に関する情報公表項目に「男女の賃金の差異」が追加され、常用労働者301人以上の大企業に対し情報公表が義務化されたのは記憶に新しいところです。

今般、厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、男女の賃金の差異の平均値(対象:301人以上事業主)が明らかにされました。

〈男性の賃金に対する女性の賃金の割合の平均値〉

- ・全労働者→69.5%
- ・正規雇用労働者→75.2%
- ・非正規雇用労働者→80.2%

※義務対象企業 17,370 社のうち、女性の活躍推進企業データベースに加え、厚生労働省が把握した 14,577 社の公表数値の平均値(令和6年1月 19 日時点)

◆求職者にとっての比較材料に

男女の賃金の差異は、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で公表されています。もちろん、差異が大きいからといって一概に差別的な取扱いをしているというものではありません。しかし、あまりに開きがある場合、特に女性の求職者が不安を覚える可能性は大いにあります。今回公表された平均値は、採用活動において重要な意味を持つことでしょう。逆にいえば、十分な取組みを行っているという企業は、適切な説明や積極的な発信をすることで、この数値を味方とすることもできそうです。そのためにははじめの一歩として、まずは自社の男女の賃金の差異を把握することが重要です。

参考サイト:【厚生労働省「第 67 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」】

●外国人労働者数が初の 200 万人超え～厚生労働省のまとめより

厚生労働省は 1 月 26 日、令和 5 年 10 月末時点の外国人雇用についての届出状況の取りまとめを公表しました。国内で働く外国人は昨年 10 月末時点で前年と比べ 12.4%増えて、204 万 8,675 人に上り、平成 25 年から 11 年連続で過去最多を更新しました。外国人労働者の増加率はコロナ禍前の水準にまで回復しています。また、比較可能な平成 20 年以降、200 万人を超えるのは初めてです。

◆外国人労働者数は過去最高を更新

外国人労働者数は 204 万 8,675 人で、前年比で 22 万 5,950 人増加し、届出が義務化された平成 19 年以降、過去最高を更新しました。対前年増加率は 12.4%と、前年の 5.5%から 6.9 ポイント上昇しています。

◆外国人を雇用する事業所数も過去最高を更新

外国人を雇用する事業所数は 31 万 8,775 所で、前年比 1 万 9,985 所増加し、届出の義務化以降、こちらも過去最高を更新しています。対前年増加率は 6.7%と、前年の 4.8%から 1.9 ポイントの上昇でした。

◆国籍別では、ベトナムが昨年同様に最多

国籍別では、ベトナムが最も多く 51 万 8,364 人で、外国人労働者数全体の 25.3%を占めています。次いで中国 39 万 7,918 人(全体の 19.4%)、フィリピン 22 万 6,846 人(全体の 11.1%)の順となっています。

対前年増加率が高かったのは、インドネシア(56.0%増)、次いでミャンマー(49.9%増)、ネパール(23.2%増)の順となっています。

◆在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が前年比最多の増加率

在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が対前年増加率として最も大きく 59 万 5,904 人で、前年比 11 万 5,955 人(24.2%)の増加、次いで「技能実習」が 41 万 2,501 人で、前年比 6 万 9,247 人(20.2%)増加、「資格外活動」が 35 万 2,581 人で、前年比 2 万 1,671 人(6.5%)の増加でした。

参考サイト:【厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和5年 10 月末時点)】



＜編集後記＞ 何度かこちらの編集後記でお伝えしましたが何を隠そう阪神タイガースファンです。年齢がばれてしましますが、38 年前日本一になった年は、手作りの応援法被で甲子園に通いまくっていました。そして、今年・・・初めて沖縄キャンプに家族で参戦して参りました。80歳の母はキャンプどころか沖縄初上陸。お天気に恵まれ、いや恵まれ過ぎてもはや真夏。気温より熱いのがびっくりするほどのファンの数！日本一になるって本当に幸せなこと。そして、あれだけのファンに見守られるチームも幸せです。 駐車場確保がめちゃくちゃ大変でしたが、メインの宜野座球場グラウンド、サブグラウンド、ブルペン、ピッチャーの広島戦とたっぷり堪能。すぐ間近で選手が見られるのは、やはりキャンプの醍醐味ですね。 今年の連覇を楽しみに、来年のキャンプ計画を立てる我が家でした。 特定社会保険労務士 人見 亜希子