

## 特集

1

# 注目の法改正

006 ① 育児・介護休業法、  
次世代育成支援対策推進法

017 ② 子ども・子育て支援法等

特定社会保険労務士 石崎 憲子

## 特集

2

保育・障害福祉・介護

令和6年度 処遇改善加算

028 保 育

特定社会保険労務士 菊地 加奈子

038 障害福祉サービス

社会保険労務士・行政書士 高橋 悠

050 介 護

特定社会保険労務士 阿部 知佳

## 特集 3

061

給与計算担当者が押さえておきたい  
『定額減税』+αの重点解説

税理士 若山 寿裕

- 080 **連載** SR情報ファイル【改正・ツール・手続き・様式・通達】  
Vol.12 令和5年12月～令和6年2月分  
まとめ：SR編集部 実務への影響：特定社会保険労務士 山本 喜一

- 102 短時間労働者の社会保険適用拡大  
駆け込み相談への対応Q&A  
社会保険労務士 佐佐木 由美子

- 110 メンタルヘルス不調者の休職・復職  
社労士が会社へアドバイスする際の留意点  
特定社会保険労務士・公認心理師・精神保健福祉士 山本 喜一

- 117 Microsoft Copilot 業務での活用〔前編〕  
～ Microsoft Copilot for Microsoft 365とは～  
社会保険労務士 加藤 秀幸

- 125 クリニックの労務問題と社労士の役割  
弁護士 島田 直行

- 131 医療・介護・保育業界の有料職業紹介事業  
適正事業者認定制度への関与  
特定社会保険労務士 小岩 広宣

- 137 令和6年度の年金額とその背景  
社会保険労務士 高木 隆司

- 
- 142 私の開業体験記  
社会保険労務士 田中 伸政

- 144 私の開業体験記  
社会保険労務士 渋谷 恵美

- 146 ＊読者プレゼント



## 特集 1

# 注目の法改正

P6

① 育児・介護休業法、  
次世代育成支援対策推進法

P17

② 子ども・子育て支援法等

特定社会保険労務士 石崎 憲子

## 特集 2

保育・障害福祉・介護

令和6年度 処遇改善加算

P28

■ 保 育

特定社会保険労務士 菊地 加奈子

P38

■ 障害福祉

社会保険労務士・行政書士 高橋 悠

P50

■ 介 護

特定社会保険労務士 阿部 知佳

## 特集 3

P61

給与計算担当者が押さえておきたい

『定額減税』+αの重点解説

税理士 若山 寿裕



# ① 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法

特定社会保険労務士 いしざき のりこ 石崎 憲子

いしざきのりこ社会保険労務士事務所代表、アンガーマネジメントファシリテーター。一般社団法人 日本職務分析・評価研究センター会員。人事コンサルタントとして、職務を指標とすることで、同一労働同一賃金、業務効率化、育児・介護、女性活躍、ハラスメント防止など、あらゆる課題の解決策が見えてくることを伝える活動をしている。また、働き方の未来を創るHOnPro（ホンプロ）のプロフェッショナルメンバーズとして、バックオフィス支援プロジェクトに参画し、各種セミナー等に登壇している。

## I 法改正の経緯・目的

令和4年から順次施行された育児・介護休業法の改正では、男性が育児休業を取りやすい制度や環境を整備することが大きな目的でした。男性の育児休業取得促進のため、出生児育児休業制度（「産後パパ育休」）の創設や、育児休業制度等の個別周知および取得の意向確認、男性の育児休業取得率の情報公表、有期雇用労働者の育児休業の取得促進等が行われ、育児休業制度は拡充されました。

本国会（第213回）に法律案が提出され、令和7年4月以降に控えている改正については、まず「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（建議）」（以下、「建議」という）と参考資料から法改正の背景を説明します。なお、改正の概要とタイムスケジュールは図表1の通りとされています。

女性が第一子を出産した前後の継続就業率は直近で約7割と上昇傾向にあります。しかし、女性の就業形態を年齢層別に見ると、正規雇用比率は25～29歳をピークに右肩下がりに減少し、年齢が上がるにつれ、「パート・アルバイト」等の非正規雇用で働く割合が増加していく、いわゆる「L字カーブ」が見ら

れます。また、育児休業取得率（図表2）は、女性が80.2%、男性が17.13%です。取得期間も女性は9割以上が6カ月以上であるのに対し、男性は約5割が2週間未満です。短時間勤務制度の利用率は、正社員の女性が51.2%、正社員の男性が7.6%です。このように、制度は拡充されても、男女間で両立支援制度の利用状況に差が見られ、女性に育児・家事の負担が大きく偏っているのが現状です。

一方で、育児休業を取得して子育てしたいと考える男性は年々増加しています。内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和4年11月調査）によると、20歳代・30歳代の男性のうち約8割が、育児について配偶者と半分ずつ分担することを希望しています。

また、育児期の働き方に関する労働者のニーズは、子の年齢に応じて変化しています。具体的に見ると、3歳以降の子を持つ女性正社員の場合、短時間勤務を希望する人が多くいる一方で、子の年齢が上がるにつれて、フルタイムで残業をしない働き方や、出社・退社時間の調整、テレワークによる柔軟な働き方を希望する割合のほうが高くなっていきます。

男性正社員については、残業をしながらフ

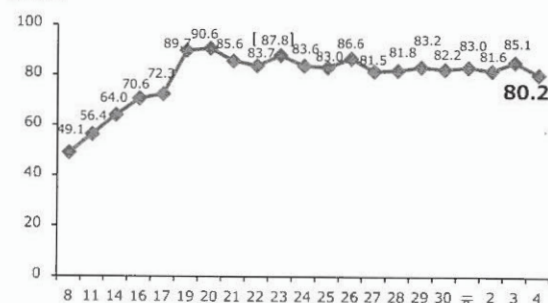


◆図表1 育児・介護休業法 改正の概要とタイムスケジュール

| 改正育児・介護休業法等の公布                                                                                 | 令和6.<br>公布日 | 準備期間の実施事項                                                                                                 | 令和7.<br>4.1         | 公布日から<br>1年6月以内     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|
| 1 次世代法の有効期限を10年延長<br>(R17.3.31まで)                                                              |             | 行動計画の計画期間の確認                                                                                              | 令和7年4月1日から          | 公布日から<br>1年6月以内     |
| 2 行動計画を策定・変更する場合の状況<br>把握・分析・数値目標設定を義務化                                                        |             | 行政策定例やガイド、支援ツールの確認                                                                                        |                     |                     |
| 3 子の看護等休暇の取得事由を拡大<br>(行事参加等)、小3まで取得可能に                                                         |             | 育児介護休業規程の変更                                                                                               |                     |                     |
| 4 看護等休暇および介護休暇に関し、勤続<br>6カ月未満の労働者の除外を廃止                                                        |             | 労使協定から入社6カ月未満を削除                                                                                          |                     |                     |
| 5 小学校就学前の子を育てる労働者を<br>所定外労働の制限(残業免除)対象に                                                        |             | 育児介護休業規程の変更                                                                                               |                     |                     |
| 6 3歳未満の子を育てる労働者に関し、<br>短時間勤務制度の適用が困難な場合の<br>代替措置にテレワークを追加                                      |             | 育児短時間勤務が困難な業務があれば<br>労使協定締結、育児休業規程の変更                                                                     |                     |                     |
| 7 育児休業(子が3歳未満)・介護休業を取得<br>しない労働者に関し、事業主が講じる措置<br>にテレワークを追加(努力義務)                               |             | 育児休業規程の確認・変更                                                                                              |                     |                     |
| 8 介護の両立支援制度等について、介護申出者への<br>個別周知・意向確認および40歳年度等での情報<br>提供、雇用環境の整備を義務化(申出を円滑に)                   |             | ・周知資料・意向確認・情報提供資料の<br>行政参考様式やパンフレットの確認<br>・研修の実施・相談窓口の設置                                                  |                     |                     |
| 9 従業員300人超の企業に育休取得率<br>等の公表を義務化(現行1,000人超)                                                     |             | 令和7年4月1日以降に公表                                                                                             |                     |                     |
| 10 妊娠・出産申出時や子の3歳到達前<br>において、労働者の仕事と育児の両立に<br>関する個別の意向聴取・配慮を義務化                                 |             | ・意向聴取様式(行政の参考様式)の確認<br>・業務の明確化・見える化・労働条件の見直し                                                              | 公布日から<br>1年6月<br>以内 | 公布日から<br>1年6月<br>以内 |
| 11 3歳以上小学校就学前までの子を<br>育てる労働者に関し「柔軟な働き方<br>を実現するための措置」(新設)を<br>講じ、3歳到達前での当該措置の<br>個別周知・意向確認を義務化 |             | ・過半数代表者の意見聴取、2以上の制度を選択し措置<br>・労使協定締結(除外)、育児休業規程の変更<br>・制度の説明と取得意向確認様式(参考様式)の確認<br>・制度別に就業に関する条件の範囲を検討しておく |                     |                     |

◆図表2 育児休業取得率の状況(%)

[女性]



[男性]



(注) 平成23年度の[ ]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。



ルタイムで働くことを希望する人も多くいる一方で、残業をしない働き方や、出社・退社時間の調整、テレワークによる柔軟な働き方を希望する割合も高くなっています。

建議では次のように課題が示されています。

こうした仕事と育児の両立を巡る現状を踏まえると、男女とも育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立が可能となるようにしていくことが重要な課題である。また、この課題を解決していくために男女ともに働き方を見直していくことは、少子化対策にも資するものと考えられる。

次に介護についてですが、家族の介護や看護による離職者は、年間約10.6万人となっています。介護休業規程が整備されていても、介護休業制度の目的や制度の使い方への理解は十分ではありません。介護休業は「介護の体制を構築するために一定期間休業する場合に対応するもの」と位置付けられていますが、「介護休業期間は介護に専念するための期間である」と考える事業主や労働者もいます。離職の背景には、労働者が介護休業制度や介護休暇制度、その他の柔軟な働き方などの両立支援制度について、制度の内容やその利用方法に関する知識が十分でなかったケースもあると考えられます。

建議では次のように課題が示されています。

仕事と介護の両立を巡る現状を踏まえると、介護休業を始めとした両立支援制度が知られずに利用されていないことや、制度の趣旨への理解が不十分で効果的な利用がされていないことから両立が困難となっている状況を改善し、介護離職を防止していくことが喫緊の課題と考えられる。

こうした状況の中、令和7年度に控えている改正では、「子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応」と「介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等」が中心として行われます。改正内容が細かく理解しづらいですが、主な両立支援制度（図表3）と建議の概要資料（図表4～7）とを見ながら読んでください。今後、指針が示されると詳細が見えてきます。

## Ⅱ 改正内容

### 1 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応 図表4

#### 1 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

子が3歳になるまでは、男女ともに育児休業制度や短時間勤務制度等を気兼ねなく利用できることや、テレワークの活用促進、短時間勤務制度の柔軟化により能力を発揮していくことを目指して法改正が行われます。

##### (1) 短時間勤務制度（23条1項）

原則1日6時間とする現行制度は維持したうえで、あわせて他の勤務時間も設定することが望ましい旨を指針で示す予定です（例えば1日の所定労働時間を5時間とする措置または7時間とする措置、1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置など）。

##### (2) 短時間勤務の代替措置（23条2項）

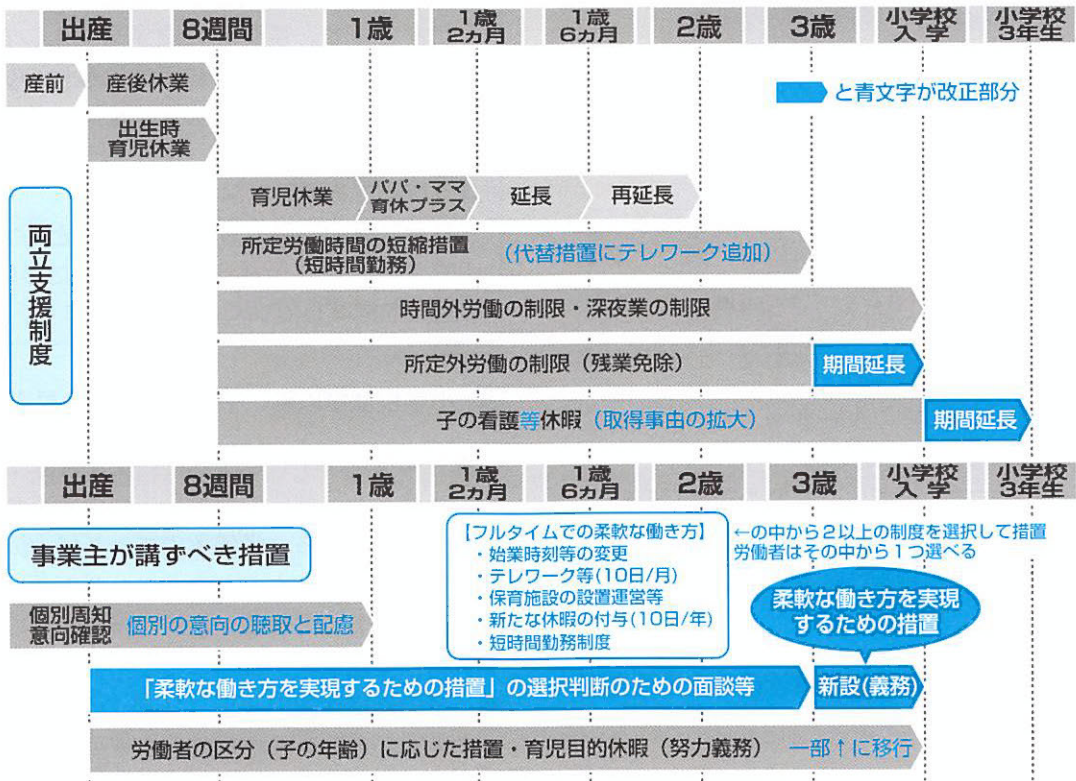
短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者（指針第2の9の（3））であって、3歳未満の子を養育する労働者を労使協定により短時間勤務から除外する場合の代替措置の選択肢に「在宅勤務等」（テレワーク）を追加します。

##### 【現行の選択肢】

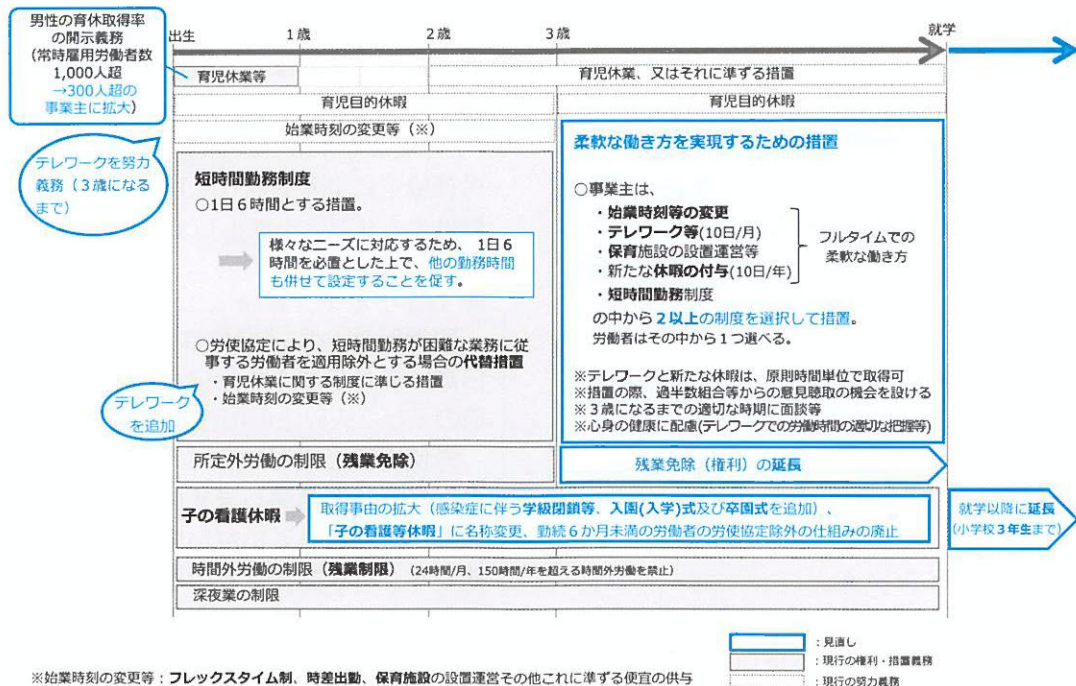
・フレックスタイムの制度



◆図表3 育児と仕事の両立のための主な制度と利用可能期間



◆図表4 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応



- ・始業または終業の時刻を繰上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ・労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

### (3) 努力義務の措置（24条1項）

育児休業をしていない、1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者に関して講ずるよう努めなければならない措置に「在宅勤務等」（テレワーク）を追加します。

#### 【現行の努力義務措置】

- ・育児休業に関する制度
- ・始業時刻変更等の措置

### (4) 3歳までの時期に面談等の義務（新設）

後述2.2「柔軟な働き方を実現するための措置（新設）」（12頁）において詳細をご覧ください。

## 2 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

子が3歳以降小学校就学前までは、男女ともに就業を継続しつつ育児との両立が可能となるよう、柔軟な働き方の選択肢を増やすことや、フルタイムで残業をしない働き方が可能となることを目指して法改正が行われます。

### (1) 所定外労働の制限（16条の8）

所定外労働の制限（残業免除）を請求することができる労働者の範囲を、3歳に満たない子を養育する労働者から、小学校就学の始期に達するまでの子へと期間を延長します。

### (2) 柔軟な働き方を実現するための措置（新設）

後述2.2「柔軟な働き方を実現するための措置（新設）」（12頁）において詳細をご覧ください。

#### ★ 対応のポイント ★

短時間勤務、残業免除などの制度はあっても利用しづらい原因には、職場風土だ

けでなく、現実問題として残業が多いことがあります。長時間労働が常態化している職場では、制度の利用により他の労働者へ業務量が偏ってしまいます。それが不公平感を生み出し、マタハラ・パタハラが起こる要因となります。

ハラスメント防止研修を行うことも大切ですが、残業を減らし、なくすための取組みを提案していく必要があります。

## 3 小学校就学以降、子の看護休暇の見直し

現行制度は小学校就学以降の子を対象としていませんし、休暇の取得事由が限定されていることなどから、労働者のニーズに十分に対応できていませんでした。ニーズの多い時期や事由において休暇が取得可能となることを目指して法改正が行われます。

### ● 子の看護休暇の改正（16条の2）

- ・看護休暇の取得可能時期を小学校就学の始期に達するまでの子から、小学校第3学年修了前の子（9歳に達する日以後の最初の3月31日まで）に延長します。
- ・取得事由を拡大します。（感染症に伴う学級閉鎖等、または、入園式・卒園式・入学式その他これに準ずる行事への参加）
- ・「子の看護等休暇」に名称を変更します。
- ・労使協定により勤続6カ月未満の労働者を除外する仕組みを廃止します。

#### ★ 対応のポイント ★

取得時期や取得要件は広がりますが、日数は変わらず1年度に5日（小3修了前の子が2人以上の場合は10日）です。

労使協定と規程から「入社6カ月未満の従業員」を削除しますので、年次有給休暇が付与されていない労働者も取得可能です。行事参加などの理由によって取得を拒むことがないように注意してください。



## 特集2 保育・障害福祉・介護 令和6年度 処遇改善加算

# 保 育

特定社会保険労務士 菊地 加奈子

社会保険労務士法人ワーク・イノベーション代表。自身の保育園経営経験を活かし、全国の保育園の労務管理・給与計算・処遇改善等加算・キャリアパス・人事制度構築の支援を行う。セミナー登壇多数。厚生労働省の保育の現場・職場の魅力向上検討会委員、保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン編集会議委員、こども家庭庁こども誰でも通園制度(仮称)の本格実施を見据えた事業実施の在り方に関する検討会委員などを歴任。著書に「人口減少時代における 保育の多機能化～子育て支援・保育の職場環境改革～」(日本法令)など。

令和4年の出生数は、推計より11年も早く初めて80万人を下回りました。翌年もさらに5.8%減となるなど、少子化が予想をはるかに超える勢いで進行しています。安心して子育てできる社会を作っていくために、こども未来戦略会議が開催され、令和5年12月に「こども未来戦略」が閣議決定されました。ここでは、家庭における子育てはもちろん、保育所等についても議論されており、保育の「量」の拡充だけでなく、幼児教育や保育の現場での子どもをめぐる事故や不適切保育といった問題をなくしていくために、保育の「質」を向上するための施策が盛り込まれました。さらに、子ども・子育て支援等分科会においては、処遇改善等加算の事務負担軽減といったことへの議論も進んでいます。

このように、保育者の待遇、マネジメントが大きく変わっていく過程において、社労士がどのような場面で必要とされるのか、どうアプローチしていけばよいのかという観点で考察します。

### I 4・5歳児職員配置基準の改善 30:1から25:1へ

#### (1) これまでの経緯

4・5歳児の職員配置基準が76年ぶりに30人に1人という体制から25人に1人へ改善されることが決定しました。しかし、令和5年3月に方針を発表した際には、保育士確保ができずに混乱する現場が生じるおそれがあるという理由で、国は配置基準の改定について是否定していました。このため、当初は保育士を増やした保育所に対して資金的に補助する「公定価格(政府が定める、保育所等を運営するにあたって、子ども1人当たりの教育・保育に必要となる費用)の加算」という措置

を打ち出していました。しかし、加配した保育所へ加算で対応となると、保育士不足を理由に事業者がいつまでも保育士を増やそうとしないという可能性が拭えません。こうした声もあり、こども未来戦略案に「配置基準の改正」と明記することにより、基準の改善である旨が明確に示されました。

#### (2) 経過措置という懸念点

配置基準の改正は決定しましたが、やはり一律に職員配置を改善するとなると、配置基準を満たさない保育所が発生し、園児の受入れができなくなるという問題が起こることも考えられました。そのため、配置基準の改正には経過措置が設けられました。事実上、強制力を持たない改正ともいえるでしょう。そして、この経過措置の期限は今のところ未定



となっています。

### (3) 実際の現場の声

改正後の配置基準について、現場の声はどうでしょうか。集団をまとめて一斉に保育するのではなく、一人ひとりの興味関心に寄り添った保育内容・環境の構成を掲げている保育所等が増えている中では、25人に減ってもなお十分ではないという声のほうが多いようです。最近では、配慮が必要な子、要支援家庭として保護者への寄り添いが必要なケースも増加傾向です。5歳児になればだいぶ自立してくるものの、小学校への接続に向けて個々の要録の作成や行事の準備など、負荷が非常に大きくなります。5歳児の担任に対して「5歳児手当」を支給して、なり手を依頼するというケースまであるほどです。

図表1の通り、諸外国と比較しても日本の4・5歳児に対する保育士の配置基準は圧倒

的に低く、現場からも見直しの声は高まっています。

### (4) 加配による加算

保育所（2号、3号のみ）、認定こども園（1号、2号、3号が在籍）、幼稚園（1号のみ）によって要件は異なりますが、職員の配置を手厚くすることによって、その施設に公定価格の加算がなされます（図表2）。今後、この加算要件も新たな法定配置人数を満たしたうえでさらに加配した場合に支給されることになります。採用計画や人員計画、キャリアパスを策定する際にも、こうした加配による加算を踏まえて検討すると、職員の余裕も生まれ、定着にもつながります。

### (5) 常勤の定義を押さえておく

「常勤」の定義については、これまで自治体ごとに解釈が異なっていたり、就業規則で

◆図表1 保育士の配置基準の国際比較

|      | 日 本 | イギリス | ドイツ<br>(ベルリン) | ニュージーランド |
|------|-----|------|---------------|----------|
| 0歳   | 3   | 3    | 3.75          | 5        |
| 1歳   | 6   | 3    | 3.75          | 5        |
| 2歳   | 6   | 4    | 4.75          | 10       |
| 3歳   | 20  | 13   | 9             | 10       |
| 4歳以上 | 30  | 13   | 9             | 10       |

（出典）厚生労働省「諸外国における保育の質の捉え方・示し方に関する研究会報告書」（平成31年）

◆図表2 配置にかかる加算の種類

|            |                                                                                                    |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 学級編制調整加配加算 | すべての学級に専任の学級担任を配置するため、必要保育士数を満たしたうえで、さらに常勤の保育教諭等を1人加配する                                            |
| 3歳児配置改善加算  | 必要保育士数を満たしたうえで、さらに3歳児の配置基準について子ども20人につき教諭1人のところを15人につき1人で配置する                                      |
| 満3歳児対応加配加算 | 必要保育士数を満たしたうえで、2歳児クラスのうち満3歳児だけで別にクラスを作り、かつ満3歳児6人につき1人の保育教諭を配置する                                    |
| チーム保育等加算   | 必要保育士数を満たし、他の加算に必要な必要保育教諭を配置したうえで、さらに3歳児以上の子どもに対し、副担任等を配置するなど学級担任以外のフリーの保育教諭を配置し、少人数でのグループ教育・保育を行う |



事業所ごとに定めてよいとされてきました。そのうえで、多くの自治体が「週5日」以上・「1日6時間」以上・「月120時間」以上という解釈をしていましたが、今般、こども家庭庁の通知「保育所等における常勤保育士及び短時間保育士の定義について」（令和5年4月21日こ成保21）において、常勤保育士の定義が明確に決定しました。

最低基準における定数上の保育士について、「常勤の保育士」とは、次に掲げる者をいい、「短時間勤務の保育士」とは次のいずれにも該当しない者をいうものとする。

- ① 当該保育所等の就業規則において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数（1か月に勤務すべき時間数が120時間以上であるものに限る。）に達している者
- ② 上記以外の者であって、1日6時間以上かつ月20日以上勤務するもの

①については週5日以上という要件がありませんので、例えば変形労働時間制によって1日10時間×週4日という働き方をしても「常勤」としてカウントできることになります。

常勤職員については、法定配置人数や（4）で解説した加算の算定、処遇改善等加算における平均経験年数の算定対象者にも影響しますので非常に重要です。

## Ⅲ

### 保育士・幼稚園教諭等について、令和5年人事院勧告を踏まえた処遇改善（+5.2%）を実施

令和5年12月6日に、令和5年度分の人件費改定分に関する告示「特定教育・保育、特別利用保育、特別利用教育、特定地域型保育、特別利用地域型保育、特定利用地域型保育及び特例保育に要する費用の額の算定に関する基準等の一部を改正する告示」（令和5年こども家庭庁告示第15号。以下、「改正告示」

という）が公布され、これまでの改定率を大幅に超える5.2%という数字が示されました。施行日は公布と同じ12月6日でしたが、令和5年4月にさかのぼって支給することも明示され、それぞれの園ごとに期末賞与等によって支給する必要が生じました。

また、改正告示に関連し、こども家庭庁が事務連絡「令和5年人事院勧告に伴う国家公務員給与改定を踏まえた令和5年度補正予算における公定価格の取扱いについて」（令和5年12月6日事務連絡）を発出し、その趣旨等について以下の通り示しています。

1. 公定価格告示改正の趣旨・内容について  
公定価格において、令和5年人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定に準じ、算定の基礎となる職員の人件費を引き上げるものであること（保育士・幼稚園教諭等人件費+5.2%程度）。
2. 改定による引上げ分の使途等について  
各施設等の過度な事務負担の発生を避けつつ、保育士・幼稚園教諭等の賃金改善の推進や処遇改善等加算の残額発生抑制に資するよう、各市町村においては、既に把握している各施設等に関する情報（各月ごとの利用子ども数や加算の取得状況等）に基づき、今般の改定の影響額（追加支給見込額、年度末までの給付見込総額、処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分等の内訳等）を算定し、各施設・事業者にすみやかに周知すること。（以下略）

#### （1）人件費改定分とは

人件費改定分とは、国家公務員給与の人件費改定に合わせて公定価格を引き上げた部分のことです。この人件費改定分は、必ず職員の賃金改善に充てなければならない費用として、処遇改善等加算の実績報告でも職員個別の賃金改善の状況とともに各自治体に報告する必要があります。人事院勧告に対応して改

定するものであるため、人事院勧告対応分  
(人勧分)と呼ばれています。

## (2) 5.2%はどのように計算されるのか

個別の職員の賃金額の合計に対して5.2%アップというわけにはいきません。職員数も賃金水準も施設によって異なるからです。年齢別の園児数(各月の人数をカウント)や施設の種別、施設ごとに取得している加算の種類等を勘案して計算されることとなります。園児数という要素が大きい理由としては、たとえ施設によって職員数にばらつきがあっても、法定配置人数がある以上、園児数に応じて計算すれば、ある程度は公平にカウントできるという考えによるものです。こども家庭庁が人件費改定分の計算方法を示してはいますが、正確な数字が自治体から各施設に通知

されますので、それを待って配分するほうが確実です。

## (3) 人件費改定分の告示から賃金改善までの流れ

そもそも人件費改定分は、当年度の後半(大体、年末から年明けにかけて)に告示されます。このため、年度初めから賃金改善することは難しく、ほとんどの法人では1年分をまとめて年度末賞与(期末賞与)で支払っているようです。そして、当初の想定年収に上乗せした分を翌年度の賃金に反映します。反映方法は事業者に委ねられており、基本給アップ、賃金表の変更、手当による支給、賞与の上乗せ等が考えられます。それぞれのメリット・デメリット(図表3)を押さえながら決定していきます。

◆図表3 人件費改定分の反映方法とそのメリット・デメリット

|         | メリット                                                                                                  | デメリット                                                                                                                                                                                   |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 基本給アップ  | 職員が個々の賃金アップを実感しやすい                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 等級号俸表に基づいて基本給が決まっている場合、経験年数と等級号俸が合わなくなる場合がある</li> <li>● 賞与や退職金が基本給ベースで決まっている場合、負担増となる</li> <li>● 実績報告時に賃金改善総額を集計するのに手間がかかる</li> </ul>          |
| 賃金表の変更  | 客観的に全体の賃金水準を引き上げたことがわかりやすい                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 人件費改定分は施設ごとに総額が決まっており、賃金表変更による職員の賃金改善総額と一致しないことが想定される</li> <li>● 賞与や退職金が基本給ベースで決まっている場合、負担増となる</li> <li>● 実績報告時に賃金改善総額を集計するのに手間がかかる</li> </ul> |
| 手当による支給 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 職員が個々の賃金アップを実感しやすい</li> <li>● 実績報告時に賃金改善総額を集計しやすい</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 過去の人件費改定分の積上げ方法と異なる場合、経緯を把握・説明できるようにしておく必要がある</li> </ul>                                                                                       |
| 賞与の上乗せ  | 前年度に支払った人件費改定分をそのまま上乗せすればよいので手間がかからない                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● もともと支給予定の賞与、今年度の人件費改定分、前年度の人件費改定分と内訳がわかるようにしておく必要がある</li> <li>● 毎年賞与に上乗せすると金額が大きくなりすぎてしまう</li> <li>● 職員にとっては賃金改善された実感が得にくい</li> </ul>          |



# ◆図表4 賃金改善のイメージ

《期末賞与で12万円支給した場合（月額で1万円）》

|     | 前年度の月給   | 当年度の月給                       |
|-----|----------|------------------------------|
| 1年目 | 200,000円 | 210,000円<br>(人件費改定分+10,000円) |
| 2年目 | 203,000円 | 213,000円<br>(人件費改定分+10,000円) |
| 3年目 | 206,000円 | 216,000円<br>(人件費改定分+10,000円) |
| 4年目 | 210,000円 | 220,000円<br>(人件費改定分+10,000円) |

## (4) 次年度の月額給与に反映させる場合は 注意が必要

前年度、期末賞与で支払ったものを12カ月で分割して月額の賃金に反映させる、もしくは賃金表を変更していくといった方法によって賃金改善を行った場合、どの分にくら上乗せされているのか、その内訳を把握しておく必要があります。給与明細や給与辞令等で職員に通知することまでは求められていませんが、説明の機会を設けるなど、職員が賃金を引き上げられたことを実感できるようにするとよいでしょう。

## (5) 具体的なイメージ

Aさんに対して月額1万円相当の賃金改善を行ったのであれば、次年度もその水準は維持されるべきです。ここで注意すべきは、単に人件費改定分による賃金改善が行われるだけではなく、1年経年したことによる定期昇給が賃金テーブルとして設定されている場合は、定期昇給と人件費改定分による賃金改善をそれぞれ行うということです。つまり、図表4のように、人件費改定分の1万円に定期昇給分の3千～4千円を加味して賃金改定を行う必要があります。定期昇給で3千円アップしているから残りの7千円だけ賃上げすればよいということではないことに注意しま

しょう。

## (6) 人件費改定分は過去から積み上がってきている

今回、人件費改定分について、5.2%という非常に大きな数字が示されましたが、毎年確実に賃金水準が上がっています（図表5）。

## ◆図表5 これまでの人件費改定分の積上げ

| 施設・事業所の基準年度 | 改定率   |
|-------------|-------|
| 平成24・25年度   | 14.2% |
| 平成26年度      | 12.2% |
| 平成27年度      | 10.3% |
| 平成28年度      | 9.0%  |
| 平成29年度      | 7.9%  |
| 平成30年度      | 7.1%  |
| 令和元年度       | 6.1%  |
| 令和2・3年度     | 6.4%  |
| 令和4年度       | 5.2%  |

この積上げの累計を基準年度賃金と合算した額を賃金改善の起点となる「起点賃金水準」といいますが、過去の累積が大きくなってくると事業所側も窓口である自治体も確認することが困難になってきます。そこで令和2年度に制度改正が行われ、基準年度を前年度として直近の人件費改定分が上乗せされているかのみを確認するようになりました（図表6）。ただし、令和元年度までにこれまでの

# 給与計算担当者が押さえておきたい 『定額減税』+αの重点解説

税理士 わかやま としひろ  
若山 寿裕

東京都生まれ。明治大学商学部卒業。税理士法人TOC英和・社員税理士。著書等：『令和6年度 よくわかる税制改正と実務の徹底対策』（日本法令・共著）、『最新 賃上げ促進税制のすべて』（日本法令・共著）、『目的別 相続対策選択ガイドブック』（新日本法規出版・共著）、『相続税実務の“鉄則”に従ってはいけないケースと留意点』（清文社・共著）、『民事信託実務ハンドブック』（日本法令・共著）、『事業承継税制の特例 完全ガイド』（税務研究会・共著）、『取引相場のない株式の評価 完全入門（改訂版）』（税務経理協会・共著）、『よくわかる民事信託—基礎知識と実務のポイント』（ビジネス教育出版社・共著）ほか多数。

令和6年度税制改正では、所得税および個人住民税の定額減税が導入され、給与・賞与（以下、「給与等」という）に係る給与計算事務に大きな負担が生じます。また、賃上げ税制についても改正が行われ、これまで赤字などを理由に同税制を適用していなかった中小企業においても、決算時においては、企業の経理担当者や顧問税理士などから、各事業年度の給与支給総額の集計作業が求められることになることも予想されます。

本稿では、令和6年度の税制改正について、主として、今後の給与計算事務あるいは年末調整事務に影響を与えそうな項目を中心に、ポイントと実務的な対応をまとめたいと思います。

## I 所得税および個人住民税の定額減税の概要

### 定額減税の制度を理解するためのポイント

#### ＜所得税＞

- 令和6年6月1日以降、居住者に対して給与等を支給するときには、その給与等から源泉徴収される所得税について、一定額の特別控除を実施する。
- 令和6年6月1日以降支給する給与等に係る源泉徴収税額から特別控除の額を控除しきれない場合は、7月分以降の給与等に係る源泉徴収税額から順次控除する。
- 特別控除をする額は、本人および同一生計配偶者ならびに扶養親族1人当たり3万円であり、従業員等のそれぞれの扶養の状況によって控除額が異なる。

- 給与等に係る源泉徴収税額からの特別控除（月次減税）は、対象となる従業員等の年収等に関係なく実施する。
- 特別控除は、主たる給与（いわゆる甲欄適用者の給与）の支払者から支給を受ける給与等に係る源泉徴収税額において実施する（乙欄・丙欄適用者は対象外）。
- 給与等のほかに年金収入がある従業員等であっても、月次減税を実施する。
- 令和6年分の年末調整時において、受給者本人の合計所得金額が1,805万円（給与収入のみの場合には、給与年収2,000万円）を超える場合には、定額減税の適用対象外となり、特別控除額の全額を精算する（特別控除分が不足徴収となる）。
- 定額減税による特別控除額は、住宅ローン控除をした後の所得税額から減額される（控除しきれない場合は、給付により補填される見込みである）。



### ＜個人住民税＞

- 令和6年6月分の個人住民税の特別徴収は行わず、7月分以降から特別徴収を行う。ただし、個人住民税の定額減税の対象とならない従業員等の特別徴収は6月分から実施する。
- 個人住民税の特別控除の額は、令和5年分の給与支払報告書等に基づき、各課税自治体において計算され、通知される。
- 個人住民税の所得制限は令和5年分の合計所得金額が判定基準となる（所得税は令和6年分）。
- 令和6年度の給与支払報告書等において自治体が把握しきれない同一生計配偶者の情報については、令和6年分の年末調整時において提出される給与支払報告書や確定申告の情報に基づいて、令和7年度分の個人住民税額から控除される。
- 個人住民税の定額減税は、ふるさと納税の上限額計算には影響しない。

## 1

### 定額減税のスケジュールイメージ

定額減税に関する給与計算事務のスケジュールを大きくまとめると、図表1のような対応が必要になると考えられます。

定額減税は令和6年限りの措置ではあるものの、給与計算担当者において、各従業員別の控除額の確認・決定など、準備段階から年末調整時まで、多大な事務負担が生じることが予想されます。また、ケースによっては、年末調整時に定額減税の対象とならないことが判明し、ある従業員等については、不足額の徴収が生じること想定されます。

定額減税により、給与計算担当者には普段の源泉徴収事務と異なる事務ストレスが生じることが考えられますので、事前の準備に加え、従業員等への周知も重要になるでしょう。

◆図表1 定額減税に関する給与計算事務のスケジュール

|       | ～令和6年6月1日まで                                                                                             | 令和6年6月1日以降<br>(給与等の支払い時)                                    | 令和6年分年末調整時                                                                                                                                 |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所得税   | ①月次減税の対象者の選定<br>②源泉徴収に係る申告書等を活用し、各人別の月次減税額の確定と給与計算システムへの反映<br>③給与計算ソフトの対応状況（バージョンアップ）などの確認<br>④従業員等への周知 | ①月次減税の実施<br>②月次減税額の給与明細書等への記載<br>③各人別控除事績簿等による特別控除額の管理      | ①年調減税の実施<br>②令和6年6月2日以降の中途採用者の定額減税の確認<br>③令和6年6月2日以降の扶養親族の異動状況の確認<br>④基礎控除申告書等による本人および配偶者の合計所得金額（所得制限等）の確認<br>⑤年末調整ソフトの対応状況（バージョンアップ）などの確認 |
| 個人住民税 | ①特別徴収税額通知書の確認と従業員等への交付<br>②令和6年7月分以降の個人住民税額の特別徴収税額を給与計算システム等に反映                                         | ①対象者の令和6年6月分の個人住民税の特別徴収は実施しない<br>②令和6年7月分以降、個人住民税の特別徴収を実施する | ①令和6年度分で反映されない同一生計配偶者分の情報の自治体への提出（給与支払報告書の記載内容の確認）                                                                                         |

## 2

## 制度の概要

## (1) 所得税の定額減税

## ① 対象者

所得税の定額減税の対象者は、令和6年分所得税の納税者である**居住者**〔★〕です。したがって、非居住者に該当する国外扶養親族がいる場合などは、定額減税の対象者の範囲に注意が必要です。

また、源泉徴収を乙欄によって行っている従業員等は対象外です（主たる給与から特別控除を受けます）。

## 〔★〕用語の定義 居住者と非居住者

「居住者」とは、国内に住所を有する個人または現在まで引き続き1年以上居所を有する個人をいい、非居住者とは、居住者以外の個人をいいます。

## ② 所得制限

所得税の定額減税は、上記①の対象者のうち、令和6年分の**合計所得金額**〔★〕が1,805万円以下となる人です。収入が給与等のみの人の場合は、年収2,000万円以下の人が対象になります。

令和6年分の合計所得金額が1,805万円以下か否かは、令和6年分の年末調整時に従業員等から提出を受ける基礎控除申告書により判定します。

もし、令和6年分の合計所得金額が1,805万円を超えた場合には、本人および同一生計配偶者等分を含めた定額減税額の全額について、特別控除を受けることができないことに留意が必要です。

このため、取用などにより土地等の譲渡所得がある場合など、たまたま令和6年中の合計所得金額が増えるようなケースでは、定額減税が受けられないということになります（このような方は、年末調整あるいは令和6

年分の確定申告時において、給与支給時に控除された定額減税分の精算（不足徴収）が行われることになります）。

## 〔★〕用語の定義 合計所得金額

合計所得金額とは、次の①と②の合計額に、退職所得金額、山林所得金額や、申告分離課税の所得（例えば、土地・建物等の譲渡所得、申告分離課税を選択した上場株式等の譲渡所得金額）を加算した金額になります。

①事業所得、不動産所得、給与所得、総合課税の利子所得、配当所得、短期譲渡所得および雑所得の合計額（損益通算後の金額）

②総合課税の長期譲渡所得と一時所得の合計額（損益通算後の金額）の2分の1の金額

## ③ 定額減税の額

定額減税により特別控除される額は、次の額の合計額になります。

①本人（居住者に限る） ➡ 30,000円

②**同一生計配偶者**〔★〕または扶養親族（いずれも居住者に限る。以下、「同一生計配偶者等」という） ➡ 1人につき30,000円

したがって、例えば、給与の受給者である従業員が、専業主婦である配偶者と扶養親族である子ども2人を扶養している場合、120,000円（本人30,000円＋同一生計配偶者等3人×30,000円）が、定額減税による特別控除の額となります。

## 〔★〕用語の定義 同一生計配偶者

同一生計配偶者とは、その年12月31日（年途中で死亡した場合には、その死亡の日）の現況において、従業員等と生計を一にしている配偶者で、合計所得金額が48万円以下（給与収入のみの場合は年収103万円以下）の人（青色事業専従者および白色事業専従者は除く）をいいます。

## ④ 定額減税の限度額と調整給付

上記③の合計額が、その人の令和6年分の所得税額を超える場合には、控除される金額は、その所得税額が限度となります。この場



合の所得税額とは、住宅ローン控除をした後の所得税額をいいます。

もし、住宅ローン控除をした後の所得税額から、特別控除の額の全額を控除しきれない場合には、調整給付という手続きにより、各自治体から、その控除しきれない金額に相当する金額が給付される見込みです。

調整給付に関しては自治体が主体となる手続きのため、本稿では特に解説は省略します。詳細を確認する場合は、内閣府が公表している資料等でご確認ください。

## (2) 個人住民税の定額減税

### ① 対象者

令和6年度分の個人住民税の定額減税の対象者は、給与所得者本人および控除対象配偶者ならびに扶養親族です。

### ② 所得制限

所得税の場合と同様、個人住民税の定額減税でも所得制限は設けられています。ただし、個人住民税の場合は、令和5年分の合計所得金額が1,805万円（給与収入のみの場合、給与収入2,000万円以下）の人です。したがって、個人住民税の定額減税の対象は、すでに自治体に提出済みの令和5年分の給与支払報告書や確定申告から得られる情報によって、各課税自治体によって判断されることになります。

例えば、令和5年中に退職所得や譲渡所得があったことにより、令和5年分の合計所得金額が1,805万円を超えている人は、個人住民税の定額減税の対象とはなりません。この点は、令和6年度の個人住民税の課税通知等で確認することになります。

### ③ 定額減税の額

令和6年度分の個人住民税の定額減税により特別控除される額は、次の合計額です。

①本人（居住者に限る） ➡ 10,000円

②控除対象配偶者または扶養親族（いずれも居住者に限る。以下、「控除対象配偶者等」という） ➡ 1人につき10,000円

### ④ 同一生計配偶者の取扱い

個人住民税の定額減税は、令和6年度分の個人住民税の所得割から控除されることになります。ただし、これは、各課税自治体が把握する令和5年分の情報に基づいて実施されるため、同一生計配偶者（納税者の合計所得が900万円を超えるため、配偶者控除の対象とならなかった配偶者）に関する情報は、令和6年度の個人住民税の課税時点において、各課税自治体で把握できない情報となっています。

したがって、同一生計配偶者分の定額減税については、令和6年分の年末調整の手続き等を経て、令和7年度分の個人住民税の額から控除されることとなります。

## 3

### 毎月の給与計算時の定額減税の実務 (月次減税)

#### 月次減税のポイント

- ☐ 給与計算担当者は令和6年6月1日までに、誰からいくら特別控除をするか、を従業員等ごとに決定しておく必要がある（「扶養控除等申告書」や「源泉徴収に係る申告書」を用いて、同一生計配偶者、16歳未満の扶養親族等の情報を整理する）。
- ☐ 月次減税は、明らかに令和6年分の合計所得金額が1,805万円を超えると見込まれる人であっても実施する（実際に所得制限に抵触するかどうかは、令和6年分の年末調整時に判断する）。
- ☐ 主たる給与の支払者から支給を受ける給与等（甲欄徴収）に係る源泉徴収税額から特別控除の額が控除される。
- ☐ 令和6年6月2日以降の扶養親族の異動は、月次減税には反映させない。