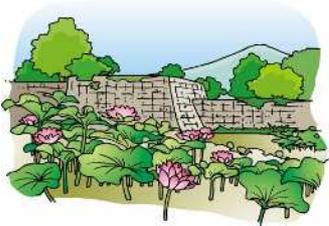


SPC JINJIKEN NEWS



派遣時給 4カ月ぶり過去最高更新 (4/18)

人材サービス大手エン・ジャパンは17日、3月の派遣社員の募集時平均時給を発表した。三大都市圏で1,696円(前

年同月比2.7%増)で、過去最高を4カ月ぶりに更新し、19カ月連続で前年を上回る結果となった。求人は特にIT関連で増加しており、時給水準の押上げにつながっている。一方、医療・介護系は人手不足が深刻ながら時給は前年同月比0.1%増と伸び悩んでいる。

今年度新入社員 「チャンスがあれば転職」過去最高 (4/25)

東京商工会議所は22日、同商議所の新入社員研修受講者に実施した調査結果を発表した。就職先でいつまで働きたいかという問に対する「チャンスがあれば転職」との回答は26.4%で「定年まで働きたい」の21.1%を上回り、記録上過去最高となった。就職活動が「順調だった」「ほぼ順調だった」との回答の合計は62.6%で、コロナ禍以降最高となった。

国保など保険料への金融所得の反映を検討開始 (4/26)

厚生労働省は25日、自民党プロジェクトチームの会合で国民健康保険や後期高齢者医療制度、介護保険の保険料算定に株式の配当などの金融所得を反映する仕組みの検討案を示した。現状の確定申告しなければ保険料が減る仕組みに不公平との指摘があり、政府は28年度までに是正について検討するとしている。確定

申告していない金融所得の把握方法として、金融機関が国税庁に提出する書類の活用などが挙げられている。健康保険の保険料算定に反映するかも、今後、検討課題にのぼる可能性がある。

最高裁初判断「職種限定合意あれば同意のない配転命令は違法」 (4/27)

滋賀県の社会福祉協議会で福祉用具の製作などを行う技術職として働いていた男性に対して事前の打診なく行われた総務課への配置転換命令の適法性が争われた訴訟の上告審判決で、最高裁第2小法廷は、職種限定の合意があれば「個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しない」とする初判断を示した。その上で、配転の必要性などを踏まえ適法とした2審判決を破棄し、審理を大阪高裁に差し戻した。

育児・介護休業法改正案 衆院通過 (5/7)

育児・介護休業法などの改正案が、7日の衆院本会議で全会一致により可決され、衆院を通過した。子どもが3歳から小学校に入学する前まではテレワークや短時間勤務など、従業員が複数の働き方を選べる制度の導入を企業に義務づけるほか、介護期間中はテレワークの導入を企業の努力義務とするなどが盛り込まれている。次世代育成支援対策推進法では、100人超企業に男性育休の数値目標設定、公表を義務づける。

カスタハラ対策義務化を検討へ (5/12)

厚生労働省は、労働施策総合推進法を改正し、企業にカスタマーハラスメント防止策を義務付ける検討に入った。対応マニュアルの策定や

相談窓口の設置など、従業員を保護するための対策が想定される。自民党のプロジェクトチームも13日に提言案をまとめており、政府が6月にも取りまとめる「骨太の方針」に対策の方向性が盛り込まれ、労働政策審議会でカスハラ
の定義など慎重に議論される見通し。

総合職のみの社宅家賃補助は「間接差別」 (5/14)

ほぼ全員を男性が占める総合職のみに、社宅として借りる賃貸住宅の家賃を補助する制度の利用を認めるのは男女差別だとして、ガラス大手AGCの子会社の一般職の女性が損害賠償を求めた訴訟の判決で、東京地裁は13日、子会社に約378万円の支払いを命じた。性別によって取扱いに差を設ける直接的な男女差別には当たらないとしつつ、事実上男性にのみ適用される福利厚生が男女雇用機会均等法が禁じる「間接差別」に該当すると判断した。原告側や専門家は、間接差別を認定した判決は初めてとしている。

出産費用の保険適用 検討会設置へ (5/16)

出産費用の公的医療保険の適用について議論するため、厚生労働省は、産婦人科医など医療関係者や妊娠出産の当事者らが参加する検討会を近く立ち上げると、16日の社会保障審議会医療保険部会で発表した。保険適用の導入検討は、政府が掲げる「こども未来戦略方針」に含まれており、次期診療報酬改定がある2026年度の実施も視野に具体的な議論に入る。

企業の28%で従業員からカスハラ相談 (5/18)

17日に公表された厚生労働省の調査結果（「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」）で、過去3年間で従業員からカスタマーハラスメントについて相談を受けたと回答した企業が約28%に上ることが、わかった。また就職活動やインターンシップを経験した男

女への調査では、約3割がセクハラ被害に遭ったと回答したことも、明らかとなった。

事業主行動計画の項目に生理・更年期、不妊治療への配慮追加へ (5/21)

厚生労働省は、女性活躍法に基づく行動計画の項目に、新たに、生理や更年期症状、不妊治療、女性特有の疾患に配慮した取組みを追加する方針で、女性活躍推進法の改正も視野に検討する。生理休暇の名称変更など、休暇が取得しやすい環境作りを求める。

フリーランス新法 11月1日施行 (5/21)

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が、11月1日に施行されることとなった。20日の厚生労働省の検討会では就業環境の整備に関する具体的な内容を定めるための報告書がまとめられ、発注者に出産・育児や介護との両立への配慮を義務付ける業務委託期間を「6カ月以上」とすることが決まった。同日公表された報告書をもとに、政省令の公布の準備を進める。

所得税の定額減税、給与明細への明記を義務化 (5/22)

政府は、6月から実施する定額減税について、所得税の減税額を給与明細に明記するよう企業に義務付ける。3月に改正した関連省令が6月1日に施行されることによるもの。国民に減税の効果を実感させる狙い。

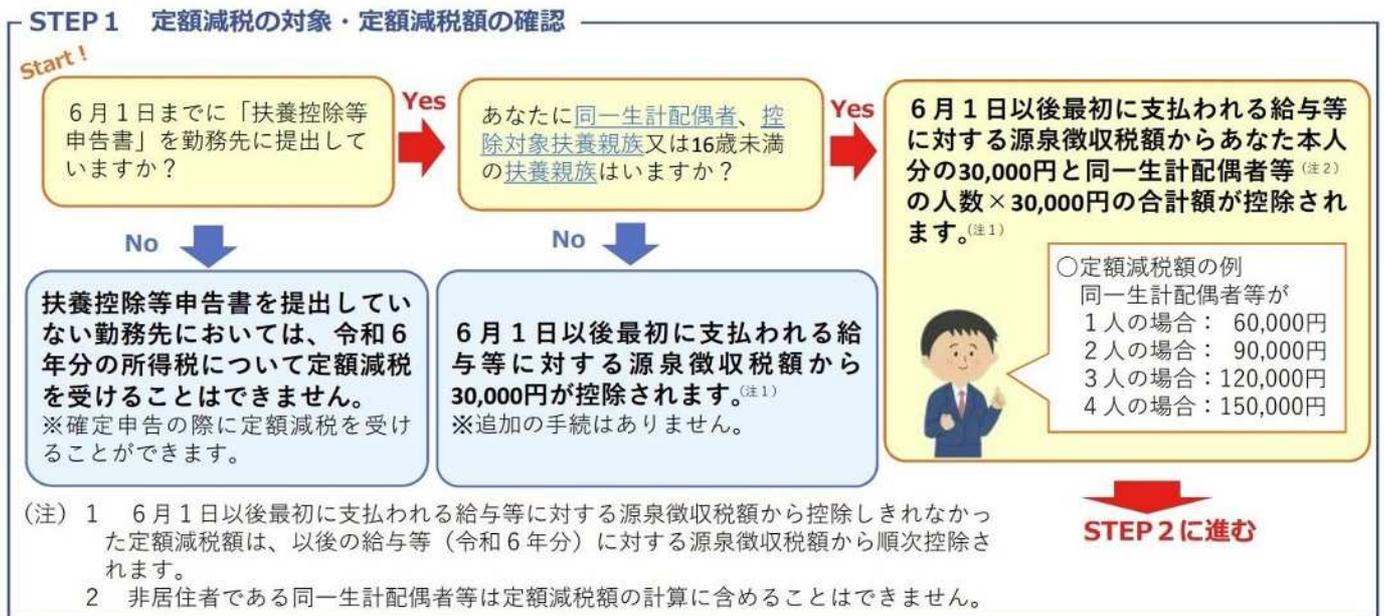


重要改正

令和6年分所得税の定額減税 フローチャートで確認

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年分給与と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。国税庁が給与と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など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)**……………



〔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。

要チェック

**令和6年度の労働保険の年度更新の期間は
6月3日(月)～7月10日(水)**

厚生労働省から、令和6年度の労働保険の年度更新の期間と今年度のポイントをお知らせします。

……………**令和6年度の労働保険の年度更新のお知らせ(厚生労働省)**……………

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。

(次ページへ続く)



- ☑ 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もありますので、注意の上、申告書を作成する必要があります。

施行済み・
適用待ちの改正

「令和6年4月 源泉所得税の改正のあらまし」を公表(国税庁)

令和6年度の税制改正などにより源泉所得税関係について行われた改正のうち、主要なものを紹介する「令和6年4月 源泉所得税の改正のあらまし」が、国税庁から公表されました。定額減税の実施が最も重要といえますが、次のような改正も行われますので、早めに確認しておきましょう。



……………「令和6年4月 源泉所得税の改正のあらまし(国税庁資料)」から一部抜粋……………

- 1** 令和6年10月1日以後に提出する「給与所得者の保険料控除申告書」について、次に掲げる事項（申告者との続柄）の記載を要しないこととされました。
 - ① 社会保険料について、社会保険料のうち自己と生計を一にする配偶者その他の親族が負担すべきものがある場合におけるこれらの者の申告者との続柄
 - ② 新生命保険料及び旧生命保険料について、保険金、年金、共済金、確定給付企業年金、退職年金又は退職一時金の受取人の申告者との続柄
 - ③ 介護医療保険料について、保険金、年金又は共済金の受取人の申告者との続柄
 - ④ 新個人年金保険料及び旧個人年金保険料について、年金の受取人の申告者との続柄
- 2** 「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」について、その申告書に記載すべき事項がその年の前年の申告内容と異動がない場合には、その記載すべき事項の記載に代えて、その異動がない旨の記載によることとされました。
この改正は、令和7年1月1日以後に支払を受けるべき給与等について提出する「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」について適用されます。
注「従たる給与についての扶養控除等（異動）申告書」についても、同様の改正が行われました。

★「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」については、令和6年の年末調整の際に、他の申告書とあわせて、令和7年分のものを提出してもらうのが一般的です。**2**の改正は、その令和7年分のものから適用されることとなります。国税庁では、後日、この改正後の取扱いについて説明した「簡易な給与所得者の扶養控除等申告書等に関するFAQ（源泉所得税関係）」を国税庁ホームページに掲載する予定としています。掲載されましたら、改めてお伝えいたします。