事務所通信　No.341　　令和６年３月１日

社会保険労務士法人
新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所　☎0254-22-5649(代)

❖令和６年度 税制改正案❖

令和5年12月22日に「令和6年度税制改正の大綱」が閣議決定されました。令和6年分の所得税・住民税の特別控除（定額減税）を実施することとされており、今後関係する改正案が成立した場合には、令和6年6月から定額減税が実施されることになります。労務に関係する一部内容をご紹介致します。



① 定額減税の対象者

扶養控除申告書を提出している居住者で、令和6年分の所得金額が1,805万円以下である。（給与収入のみの場合、年収2,000万円以下）

② 控除金額

１.本人：4万円（所得税3万円＋住民税1万円）
２.同一生計配偶者と扶養親族も同額

③ 所得税の定額減税 について

令和6年6月1日以降最初に支払われる給与又は賞与につき源泉徴収をされるべき所得税の額から特別控除の額に相当する金額が控除されます。これにより控除をしてもなお控除しきれない場合は、以後令和6年中に支払われる給与等の所得税の額から順次控除されます。扶養親族の異動等により特別控除の額が変動する場合は年末調整で調整することになります。



④ 住民税の定額減税について

令和6年6月分の住民税は徴収せず、定額減税後の税額を令和6年7月～令和7年5月分の11ヵ月に均等に按分し控除します。

＊6月以降の給与計算は注意が必要です。法案が可決されましたら詳細をお知らせ致します。

✦求人票の明示事項が追加になります✦

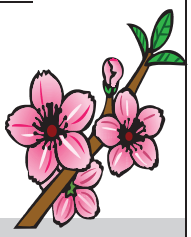
令和6年4月1日以降、ハローワークに求人申込を行う場合は、求人票に以下の①～③の明示が必要になります。

① 従事すべき業務の変更の範囲

・採用後、業務内容を変更する予定がない場合は「仕事の内容」欄に「変更範囲：変更なし」と明示します。

・将来の配置転換など、雇入れ直後の業務と異なる業務に配置される見込みがある場合には、同欄に変更後の業務を明示する。

（例）職　　種：介護職
　　変更範囲：経理事務、
　　福祉施設指導員



② 就業場所の変更の範囲

・採用後、雇入れ直後の就業場所と異なる就業場所に配置される見込みがある場合は、転勤の可能性を「あり」とした上で転勤範囲を明示する。

＊「変更の範囲」とは、雇入れ直後だけでなく、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約期間中での変更の範囲です。

③ 有期労働契約を更新する場合の基準

・原則更新する場合で、有期労働契約の通算契約期間又は更新回数に上限がある場合
「求人に関する特記事項」欄に「更新上限：有（通算契約期間〇年／更新回数〇回）」と明示

・条件付きで更新する場合
「契約更新の条件」欄に「契約更新の条件：会社が定める能力評価基準に基づき判断する」等、具体的な更新条件を記載

＊上記①～③を明確に表示しましょう。

［ 今月の記事担当 ： P1.2/武田奈津子 ＊ P3.4/篠田昇 ］

お知らせ



◆ 健康保険・介護保険料率の変更 ◆

令和6年3月分保険料より、健康保険・介護保険料率が下記のとおり改定されます。

● **健康保険料率（新潟県）**

9.35%（被保険者4.675%）　（＊0.02% ↑）

● **介護保険料率（全国共通）**

1.60%（被保険者0.8%）　（＊0.22% ↓）

● **厚生年金保険料率（全国共通）**

18.3%（被保険者9.15%）　（＊変更なし）

注）3月支給の賞与がある場合、改定後の料率で計算した保険料を控除して下さい。

注）保険料を当月給与から控除している場合3月に支払う給与から改定後の料率で控除して下さい。



◆ 労災保険料率の変更 ◆

令和6年度から労災保険料率も変更となります。

◎主なポイント

1.労災保険料率を業種平均で引き下げる。

…全54業種中、引き下げとなるのが17業種、引き上げとなるのが３業種

2.一人親方などの特別加入に係る第２種特別加入保険料率を改定する。

…全25区分中、５区分で引き下げ。（引き上げ区分なし。）

3.請負による建設業の労務比率（請負金額に対する賃金総額の割合）を改定する。

主な業種で変更となる料率は以下の通りです。

事業の種類	改定前	**改定後**
食料品製造業	6/1000	**5.5/1000**
その他の製造業	6.5/1000	**6/1000**
建設業の1人親方	18/1000	**17/1000**

★『その他の建設業』は労務比率も**24%⇒23%**に変更となります。

★　雇用保険料率の変更はありません。

『健康経営』のススメ



働きやすい職場づくりを推進するため、従業員の‘ウェルビーイング‘（身体だけでなく、精神的、社会的にも満たされている広い意味の幸福を指す概念）向上を目指す企業が増えています。その中でも健康維持に関する取組をご紹介します。



▲『健康経営』のメリット

1.労働生産性の向上

2.従業員の離職率改善

3.企業イメージの向上

▲『健康経営』に取り組む企業の具体的な理由

・血糖、脂質、血圧の有所見者が半数以上

・全国平均より喫煙率が高いため、喫煙者を減少させたい

・健康診断の再検査受診率100%を目指すため

・従業員に運動の習慣をつけてもらうため

▲『健康経営』に向けた取り組み事例

・人間ドックの費用全額補助、癌健診やオプション健診費用の一部補助

・行政が主催するウォーキングイベントに参加

・昼食時低カロリー弁当を従業員に食べてもらい、食後に栄養士による食生活改善講習を行う

▲新潟県では従業員の健康づくりに取り組む登録企業に対し、一定の要件のもと以下のような支援を行っています。



❶健康づくり補助金を交付

❷県のホームページや公式Ｘ（旧 Twitter）等で企業ＰＲが可能

❸建設工事入札参加資格の加点対象となる

❹ハローワークの求人票にロゴの記載が可能

❺県主催の就活イベントへの参加選考時の優遇

＊従業員の健康管理を経営的視点で考え、心身共に健康で長く働いてもらうため、『健康経営』を目指してみてはいかがでしょうか。

■ 拾い読みの読書

一生学べる　仕事力大全

著　者／　藤尾 秀昭　監修
出版社／　致知出版社　　3,000円＋税

P54　（張富士夫）大野耐一はよく、人間と他の動物の違いは考える能力を持っていることだと申しておりました。だから人間性を尊重するには、働く人に考える余地を与えること。常に頭を働かせていろんなことに取り組めるように、大野はうるさいくらいに働く人に知恵を求めました。人を育てようと思ったら、考えさせなければならないというわけです。

P155　（永守重信）社員によく言うんです。「物事を実現するか否かは、まずそれをやろうとした人が“出来る”と信じることから始まる。自ら“出来る”と信じたときにその仕事の半分は完了している」とね。

P213　（国分秀男）組織はリーダーによって決まる。リーダーが自らに厳しく、常に成長し続けることが必要。以前、なぜか絶対に勝てる試合で逆転されたり、どうしてもベスト８以上に進むことが出来なくなった時期がありました。なぜだ、どうしてだと考えた時、ミーティングでも何でも私ばかりしゃべっていることに気づきました。

P648　（王貞治）よく「人間だからミスはするもんだよ」と言う人がいますが、初めからそう思ってやる人は、必ずミスをするんです。基本的にプロというのは、ミスしてはいけないんですよ。

P775　（森信三）『しつけの三原則』①朝、必ず親に挨拶する子にする　②親に呼ばれたら必ず「ハイ」とハッキリ返事のできる子にする　③ハキモノを脱いだら、必ずそろえ、席を立ったら必ず椅子を入れる子にすること。・・コツは、まず母親自身が、ご主人に対して朝の挨拶をハッキリするようにし、ご主人から呼ばれたら必ず「ハイ」とはっきり返事をするように努力すること。

■ 拾い読みの読書

「人生、こんなはずじゃなかった」の嘆き

著　者／　加藤諦三郎
出版社／　幻冬舎新書　　940円＋税

老いと成熟の心理学

P30　やりたいと思ったことをやることは、人生の戦線に参加することである。それは「失敗を怖れないようにしよう」ということである。要するに人生を後悔して死んでゆく人は、失敗を怖れて何もしない人である。それを人生の最大の失敗という。

P44　自分の意思で自分の人生を選んだ人のストレスは脳に損傷を与えないが、外側から与えられた人生を生きる人のストレスは脳に損傷を与える

P62　教育機関は、これからの人生の生き方を学ぶところであるが、就職するための場所になってしまっているところがある。

P71　若い頃から自分の人生の目的があって頑張ってきたなら、60歳になって「どう生きたら良いか分からない」ということにはならない。

P134　人間が健康であるためには、意味のある活動に参加し、他人とかかわって生きることである。寂しさとか悩みとかが人の命を奪っていくのである。

■ 絵手紙通信



山茶花になごり雪

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　相談役 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (341号)

■ ドキドキ・ワクワク (R6.2.7)

▲昨年秋に、来年は月１回又は年12回以上の小旅行をしようと意気込んでいたが、諸般の事情で二の足を踏んでいた。

▲そんな時の懇親の席で、Ｎ技科大の水処理技術の大家Ｙ先生から、３月にケニア、マダガスカルへ視察に行かれるとお聞きし、ワインの勢いも借りて友人W氏と同行を願い出て快諾を頂いた。

▲ケニアといえば、大昔テレビで見た「少年ケニア」、マダガスカルといえば、サバンナに聳(そそ)り立つバオバブの木くらいしか思い浮かばず、その上に、話せる言葉は唯一新発田弁、海外はネパール以来の４年振り、世界を飛び回るＹ先生やW氏の足手まといになりはしないかと危惧するものの、こころは既にケニア、マダガスカルにある。

▲また、これまでの海外旅行は殆どがパッケージツアーで、パスポートさえ忘れずに空港に行けば良かったが、今回はそうは行きそうもない。しかし、そんな心配はとっくに見抜かれて、宿はＹ先生、航空券はW氏が早々に手配して下さった。

▲ところが、ケニア入国に電子渡航認証（ｅTA）が必要なことが分り、自分で手続きしなければならなくなった。午前にケニア大使館のＨＰの申請アプリに入り、パスポート画像、自撮り写真、出発から帰国までのｅチケット、宿の予約確認書やらを次々と求められ、来客の合間を縫ってやっとの思いで入力し、完了したのは夕方だった。

▲申請から72時間以内に届く決定通知までは安心できないものの、やり遂げた達成感と普段使わない脳細胞を活性化した高揚感も感じつつ、未知の地へのドキドキ、ワクワクは増すばかりである。

■ 能力開発 (R6.2.16)



▲「全ての人間の生きる目的は、人として価値のある、面白い人生を生きることであり、人間の全ての行動はそのためにある」との教えを受けて、この事務所で働くことが全役職員にとっても、この目的達成の場となっているか自問して来た。

▲尤も、「人としての価値」「面白さ」は、夫々が思い描くことであり、それを押しつけることなどすべきでもなく、出来る筈もない。

▲ただ、共に働く場として経営理念、目標を共有し、働きがいがあり、人として成長できる職場環境の整備を心掛けてきたつもりである。

▲そんな中、河合薫著『働かないニッポン』で、「あなたの職場では、すべての人が生き生きと働いていますか？」「あなたの職場では、すべての人に能力発揮の機会がありますか？」「あなたの職場では、仕事がうまくいくように互いにサポートする人間関係がありますか？」との問いかけを見つけて自問自答し、経営理念達成には遠く及ばずとも、まずは「可」であろうとした。

▲今後、「可」を「良」「優」にすべく、手始めに若手職員に中小企業大学校の講座を自ら選ばせ受講させた。それは、日々の業務知識は元より、周辺の専門知識・技術を習得して深掘りすれば、更に活躍範囲が広がり、お客様、同僚、家族等からの評価を高め、一層のやりがいを得る人生の好循環を掴んで欲しいとの思いからである。

▲そして、夫々が受講した「仕事を効率化するＩＴ活用術」「ブランディング実践」「事業継続計画のつくり方」「実践的仕事管理術」を土台に、所内実行計画の立案を指示した。真の体得には、想像力と執念が必須であるとの確信からである。