

年末調整について 用意はお早目に

令和6年も最後の月になりました。ご存知の通り12月は給与所得者の確定申告にあたる年末調整を行う時期です。早めに準備に取り掛かり、スムーズに作業を完了させて良い新年を迎えましょう。

■「年末調整」とは

給与の支払者は、毎月（毎日）の給与の支払の際に所定の「源泉徴収税額表」によって所得税および復興特別所得税の源泉徴収をすることになっていますが、その源泉徴収をした税額の1年間の合計額は、給与の支払を受ける人の年間の給与総額について納めなければならない税額（年税額）と一致しないのが通常です。

この一致しない理由については、各人によって異なりますが、①源泉徴収税額表は、年間を通して毎月の給与の額に変動がないものとして作られています。実際には年の途中で給与の額に変動があること、②年の途中で控除対象扶養親族の数などに異動があっても、その異動後の支払分

から修正するだけで、遡って各月の源泉徴収税額を修正することとされていないこと、③生命保険料や地震保険料の控除などは、年末調整の際に控除することとされていることなどがあげられます。

このような不一致を精算するため、1年間の給与総額が確定する年末にその年に納めべき税額を正しく計算し、それまでに徴収した税額との過不足額を求め、その差額を「徴収」または「還付」し精算することが必要となります。この精算手続のことを「年末調整」といいます。

一般に給与所得者は、一の勤務先から受ける給与以外に所得がないか、給与以外の所得があってもその額が少額であるという人がほとんどです。

したがって、このような人

小川富也税理士事務所だより

編集発行人
税理士・行政書士
小川富也

〒796-0068
八幡浜市浜之町180番地
TEL 0894-24-3355
FAX 0894-24-2882

について、勤務先での年末調整によって税額の精算が済んでしまうということは、確定申告などの手続を行う必要がないこととなるわけですが、年末調整は非常に大切な手続といえます。

■昨年から主な変更点

【定額減税の実施】

令和6年分所得税について、定額による所得税の特別控除（定額減税）が実施されています。年末調整の際には、年末調整時点の定額減税の額（年調減税額）を算出し、年間の所得税額の計算を行います。

①年末調整の際に定額減税の対象となる人

年末調整の対象となる人が、原則として、年調所得税額（年末調整により算出された所得税額で、（特定増改築等）住宅借入金等特別控除の適用を受ける場合は、その控除後の金額）から年調減税額を控除する年調減税の対象者となります。

ただし、年末調整の対象となる人のうち、給与所得以外の所得を含めた合計所得金額が1805万円を超えると見

込まれる人については、年調減税額を控除しないで年末調整を行うこととなります。

②年調減税額の計算

年調減税額は、「本人3万円」と「同一生計配偶者と扶養親族1人につき3万円」との合計額となります。

年調減税額の計算に当たっては、「扶養控除等（異動）申告書」や「配偶者控除等申告書」などから、年末調整を行う時の現況における同一生計配偶者の有無および扶養親族の人数を確認することになります。

なお、同一生計配偶者を年調減税額の計算に含めるためには、給与所得者が、「配偶者控除等申告書 兼 年末調整に係る定額減税のための申告書」にその配偶者を記載して提出する必要があります。

③年調減税額の控除

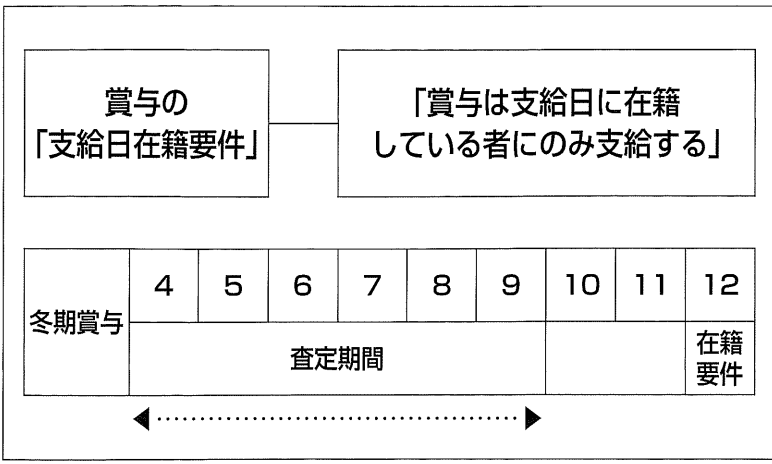
年調減税額の控除は、（特定増改築等）住宅借入金等特別控除後の所得税額（年調所得税額）から、その住宅借入金等特別控除後の所得税額を限度に行います。

また、年調減税額を控除した金額に102.1%を乗じて復興特別所得税を含めた年調年税額を計算します。



賞与の支給日在籍要件 支給日に不在籍の場合

賞与(ボーナス)を支給する基準は、労使間の合意や慣行、使用者の決定により自由に定めることができますが、「支給日在籍要件」(賞与の支給日に在籍していること)をめぐる、トラブルになるケースがあります。そこで今号では、賞与の「支給日在籍要件」について取り上げます。



企業には賞与(ボーナス)を支払う法的な義務はなく、「賞与を支給するかどうか」「賞与の金額」「支給対象者」などのルールは、企業が独自に定めることができますが、賞与の支給日に在籍していることを条件とする「支給日在籍要件」をめぐる、トラブルになるケースがあります。

賞与に関して、多く企業では、就業規則において、「査定対象期間に勤務しているも、支給日に在籍していない者には、賞与を支給しない」と規定しています。このような規定を「支給日在籍要件」と呼びます。

支給日在籍要件を有効と認めている裁判例は多くあります。その趣旨は、賞与には賃金の後払い的性格、過去の功勞報償的性格のみならず、

将来の労働への意欲向上策としての意味合いが込められているからというものです。

そのため、賞与の支給日に在籍することを賞与の支給要件とする就業規則の規定は、不合理とはいえないと解されています。

「支給日在籍要件」を会社の制度として運用する場合には、原則として、就業規則に賞与支給のルールを定めておく必要があります。

例えば、就業規則あるいは賃金規程において「賞与は支給日当日在籍している者に支給する」、あるいは「支給日に在籍していない者には賞与は支給しない」と明記しておくことが必要です。規定がないために、争いになることがしばしばあります。

●自主退職と支給日在籍要件●

自己都合退職者の場合は、退職する日を自分で選べることから、賞与の支給につき、支給日に在籍していることを要件とする規定が就業規則等があれば、基本的に賞与を支給する必要はないものとされています。

他方で、賞与の支給がもつばら賃金の後払い的な趣旨である場合、「支給日在籍要件」は、賃金全額払いの原則に反し、規定そのものが無効となる可能性があります。この場合、

賞与規定によって確定している分の賞与(例・月給の〇ヶ月分)については、その通りに支払わなければならないとされています。

●会社都合による場合●

退職日を労働者本人が選ぶことのできる自主退職の場合でなく、整理解雇などの会社都合の退職や定年の場合も、支給日在籍要件は合理的といえるでしょうか。

まず、賞与支給を避けるために解雇するといった場合は、解雇自体無効、仮に解雇が有効としても、解雇によって支給日に在籍しないことを理由とする賞与不支給は無効とされる可能性が高く、賞与を支給しなければなりません。

次に、懲戒解雇や諭旨解雇のように労働者に解雇される原因がある場合はともかく、整理解雇など会社都合で解雇される場合や定年退職の場合については、一定額を支給するのが妥当と考えられています。

定年や人員整理等の会社都合による退職の場合には、労働者は退職日を労働者本人が選択することができず、不利益を被る可能性があります。したがって、支給日在籍要件は、労働者の自発的退職の場合だけに合理性があると考えられています。

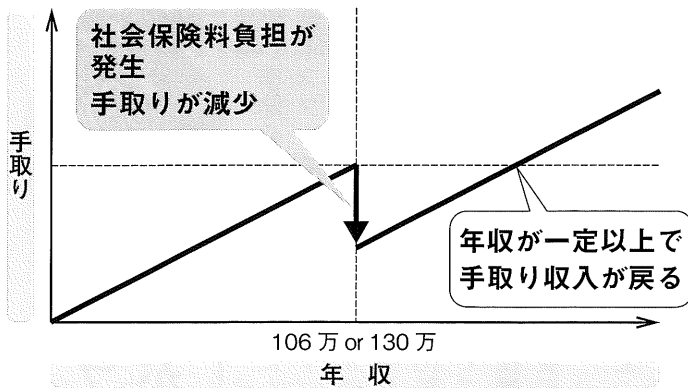


社会保険の「年収の壁」 企業側に求められる対応

「106万の壁」と「130万円の壁」

パートやアルバイトの収入が一定額を超えると配偶者の扶養から外れ、社会保険料の支払いで手取りが減る「年収の壁」。この壁を越えないように勤務時間を調整するケースは少なくありません。最低賃金の上昇や社会保険の適用拡大に伴い、より多くの企業で「年収の壁」への対応が求められています。そこで今号では、「年収の壁」と企業側の対応について取り上げます。

年収の壁のイメージ



(注)106万円(従業員51人以上の企業)
130万円(従業員100人以下の企業)

「年収の壁」とは、社会保険料の負担が生じる年収のボーダーラインです。パートやアルバイトなどで収入が一定額を超えた場合には社会保険料の支払いが発生し、給与の手取り額が減少するという逆転現象が生じる場合があります。そのため、社会保険の加入条件となる「年収の壁」を超えないように、年末にかけて勤務時間を調整するパート従業員などが増え、これが人手不足を加速させる要因ともなっています。

また、今年も最低賃金が大幅に引き上げられましたが、賃上げを「年収の壁」の視点から見ると、時給が上がるということは、これまでよりも早く「年収の壁」に到達してしま

うこととなります。そのため、壁を越えないよう就業調整するパート従業員が増える可能性があります。業種によっては繁忙期に働くスタッフを確保できないという事態に陥るケースも考えられます。

■106万円の壁

106万円の壁は、従業員数が51人以上の企業で、週20時間以上勤務する従業員に社会保険の加入義務が発生するボーダーラインです。月額8万8千円(年収約106万円)を超えた場合に加入義務が発生するため、106万円の壁といわれています。

従来は従業員数101人以上の企業が対象でしたが、2024年10月以降、適用範囲が拡大しました。

●「106万の壁」を撤廃の方針

厚生労働省は、この「106万の壁」を撤廃する方針です。

近年、最低賃金が引き上がっていることで、週20時間ほど働くと年収が106万円を上回る人が大幅に増えていたため、実態に即し、年収の要件を撤廃し、週20時間以上という要件のみを維持する方向で調整に入っています。

■130万円の壁

年収130万円の壁とは、雇用形態や企業規模などに関係なく、誰も

が社会保険の扶養から外れる年収です。外れた後は、自身で勤務先の厚生年金・健康保険(社会保険)や国民年金や国民健康保険に加入することになります。

■企業側の対応

企業側の対応としてまず行うべきは、加入対象者の把握です。アルバイトやパートの場合、労働日数や労働時間は人それぞれの場合があるため、対象となる従業員を正確に把握する必要があります。

また、新たに加入対象となる人数が何人になるか、自社が負担すべき社会保険料がどのくらいの額になるか、正確に把握する必要があります。

社会保険は加入要件に該当すれば強制加入となるため、従業員が加入しないことを希望したとしても、企業は資格取得の手続きをしなければなりません。従業員とトラブルにならないように、事前にメリット・デメリットを説明しておきましょう。

従業員の労働時間が増加した場合、人的コストが増加する一方、従業員が年収の壁を意識せずに働けるため、人手不足の解消も期待できます。従業員のモチベーションや希望の労働条件にあわせて業務内容の見直しも検討しましょう。

税務



インフルエンザ予防接種費用を 会社が負担した場合の取り扱い

寒い季節の到来とともに気になるのがインフルエンザの流行です。厚生省は11月8日、インフルエンザが流行入りしたと発表。年間を通して流行した昨年を除けば、過去10年で最も早い流行入りです。そこで、従業員のインフルエンザ予防接種費用を会社が負担した場合、その費用は経費になるのでしょうか？

「福利厚生費」として経費計上

基本的に、インフルエンザなどの予防接種は個人が費用を負担するものですが、会社が負担して経費に計上できる場合もあります。その際の勘定科目は「福利厚生費」となりますが、予防接種を福利厚生費とするためには、以下の3つの要件を満たす必要があります。

①業務上必要であること

そもそも経費とは、必要経費と呼ばれることもあり、「事業を行うために必要な費用」をいいます。業務の停滞防止や健康維持などを目的に、予防接種が業務上必要であると証明できれば経費として認められます。

②全従業員を対象とすること

福利厚生費は、全従業員を対象にした平等なものであることが前提となります。一部の従業員だけではないく全従業員を対象にし、予防接種を希望する従業員全員分の予防接種費用を会社が負担する必要があります。

③社会通念上、著しく高額ではないこと

福利厚生費で経費計上するには、社会通念上、妥当な金額でなければなりません。一般的なインフルエンザの予防接種費用は2千円〜5千円程度ですので、福利厚生費として問題はないでしょう。

これら3つの要件が揃わないと福利厚生費とは認められずに給与支給とみなされ、従業員に所得税が課されますので注意が必要です。

なお、正社員のみならず契約社員やパート社員なども3つの要件を満たす限り、予防接種の受診対象として差し支えありません。対象従業員の範囲を明確化するため、社内規定に記載しておくとう良いでしょう。

12月の税務と労務

一税務一

- ★給与所得の年末調整
調整の時期…本年最後の給与の支払をするとき
- ★給与所得者の基礎控除申告書兼配偶者控除等申告書兼所得金額調整控除申告書・保険料控除申告書・住宅借入金等特別控除申告書の提出
(1)提出期限…本年最後の給与の支払を受ける日の前日
(2)提出先…給与の支払者経由、その給与に係る所得税の納税地の所轄税務署長
- ★固定資産税(都市計画税)の第3期分の納付
納期限…12月中の市町村の条例で定める日
- ★11月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額・納期の特例を受けている者の住民税の特別徴収額(6月~11月分)の納付
納期限…12月10日
- ★10月決算法人の確定申告(法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・(法人事業所税)・法人住民税)
申告期限…令和7年1月6日
- ★1月、4月、7月、10月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告(消費税・地方消費税)
申告期限…令和7年1月6日
- ★法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告(消費税・地方消費税)
申告期限…令和7年1月6日
- ★4月決算法人の中間申告(法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税)(半期分)
申告期限…令和7年1月6日
- ★消費税の年税額が400万円超の1月、4月、7月決算法人の3月ごとの中間申告(消費税・地方消費税)
申告期限…令和7年1月6日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の9月、10月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告(8月決算法人は2カ月分)(消費税・地方消費税)
申告期限…令和7年1月6日

一労務一

- ★健保・厚保の保険料の納付
納期限…令和7年1月6日
- ★賞与支払届の提出
賞与を支払ったときは、5日以内に年金事務所(健康保険組合)に加入している場合は健康保険組合へ提出

年収の壁の1つとされる非課税枠「103万円」の引き上げをめぐる、与野党で政策協議が行われています。▼現状では、基礎控除の48万円と給与所得控除の55万円を合わせて年収が103万円を超えると、所得税が発生します。そのため年収が103万円を超えないように、働く時間を調整する人は少なくありません。▼焦点となっているのは、この非課税枠「103万円」を「178万円」に引き上げるといふものです。現在、最低賃金は、約30年前から1・7倍

年収「103万円の壁」

となつているので、壁もその倍率にあわせた額、「178万円」に引き上げるとしています。▼仮に「103万円の壁」がなくとも、その奥には「別の壁」があります。それは税金ではなく、「社会保険料の壁」です。年収が「106万円」や「130万円」を超えると、社会保険料が発生し、手取り額が減少してしまいます。したがって、「年収の壁」対策としての効果は、基本的に「社会保険の壁」の見直しを伴わない限り、抜本的な解消にはならないということです。