

# 令和6年度の給与所得に係る 住民税の特別徴収に注意

給与所得に係る個人住民税の特別徴収について、5月中に令和6年度の通知が事業者へ届きます。特に定額減税対象者に係る個人住民税の特別徴収は通常とは異なるため、ご注意ください。

## 定額減税と 令和6年度の特別徴収

### (1) 定額減税とは

居住者である合計所得金額1,805万円以下（給与の年収2,000万円以下に相当\*）の納税者本人と、居住者である扶養家族（同一生計配偶者＋扶養親族）を対象に、次の金額が減税（定額減税）されます。

対象者	所得税	個人住民税
1人につき	3万円	1万円

個人住民税では、令和6年度（一部令和7年度）の措置として、個人住民税の所得割額から控除されます。

### (2) 定額減税の実施時期等

個人住民税は、地方公共団体が算定を行い、定額減税が反映された令和6年度分の納税額が通知等されます。事業者は、記載されている額を給与から天引きして、納付します。

なお、対象となる同一生計配偶者（控除対象配偶者を除く）に係る定額減税は、令和7年度分で実施される予定です。

### (3) 給与に係る事務への影響

定額減税の対象者に係る令和6年度の特別徴収は、例年の6月ではなく1ヶ月遅い7月からスタートし、翌年5月までの11回の徴収となります。定額減税の対象外である場合は例年どおりであるため、その違いにご留意ください。

## 電子データでの受け取り

令和6年度分は、次の条件を満たす場合に、従業員等へ配付する「個人住民税特別徴収税額通知（納税義務者用）」を電子データで受け取ることができるようになりました。

- ✓ 令和5年分給与支払報告書をeLTAX経由で提出していること
- ✓ 個々の納税義務者に電子的提供ができる体制が整っていること
- ✓ 給与支払報告書を提出する際に、電子データでの受取を希望していること

これにより受取方法は、紙（正本）か電子データ（正本）かのいずれかとなります。受取方法は人別に選択することはできず、一律の選択です。そのため、電子データでの受取を選択し、従業員等へ配付する場合に、電子データでの受取が難しい従業員等に対しては、その者の同意を得た上でその者に代わって給与事務担当者等が印刷して配付するなど、代替手段を講じる必要があります。

また、事業者用の「個人住民税特別徴収税額通知（特別徴収義務者用）」も受取方法が変更されています。具体的には、令和6年度から電子データ（副本）が廃止されました。そのため、これまでは紙（正本）と電子データ（副本）の両方を受け取ることが可能でしたが、紙（正本）または電子データ（正本）のどちらかの選択となっています。この選択も、給与支払報告書を提出する際に選択をしたいずれかにより受け取ります。

\* 収入が給与のみの場合。所得金額調整控除の適用がある場合は2,015万円以下に相当。

# 役員への賞与を損金に ～事前確定届出給与の活用～

社長や常務取締役などの法人税法上の役員に対して賞与を支給し、これを法人税の計算上損金として取扱いたい、と考えたときに活用できるのが「事前確定届出給与」です。

## 損金として認められる 役員への給与

法人税法上、役員に対して支給する給与<sup>※1</sup>について損金として認められるのは、原則、次の3つのパターンとされています。

種類	特徴
定期同額給与	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本的に1ヶ月以下の一定期間ごとに支給される同額の給与</li> <li>事業年度の途中で給与の改定がある場合には、一定のルールを満たさないと定期同額給与と認められない</li> </ul>
事前確定届出給与	<ul style="list-style-type: none"> <li>いつ、誰に、いくら支給するか等を記載した所定の届出書を期限内に税務署へ提出することで、その記載のとおり支給した場合に限り損金として認められる</li> <li>毎月定額でなくても認められる</li> </ul>
業績連動給与	<ul style="list-style-type: none"> <li>利益や株価など一定の指標を基礎として算定する連動型の給与</li> </ul>

これらのうち、役員に対して賞与を支給し、これを損金としたいと考えたときに利用できるのは、「事前確定届出給与」です。

## 利用するときの留意点

事前確定届出給与を利用するとき、特に留意しておきたい点は、次の2つです。

### (1) 期限内に提出すること

届出書は、原則、次の①と②のうち、いずれか早い日<sup>※2</sup>までに提出する必要があります。

- 株主総会等の決議により給与の定めをした場合におけるその決議日（その決議日が職務執行

開始日後である場合にはその開始日）から1ヶ月を経過する日

- その会計期間開始の日から4ヶ月（確定申告書の提出期限の延長特例の指定法人は別途定めあり）を経過する日

### (2) 記載したとおりに支給すること

届出書に記載したとおりに支給をしないと損金としては認められません。たとえば100万円を支給すると記載があるのに、50万円しか支給しなければ、支給した50万円は全額損金不算入となります。

ただし次の事由の場合で、変更届を期限内に提出すると、変更後での損金が認められます。

事由	届出書の提出期限
職制上の地位の変更や職務の内容の重大な変更その他これらに類するやむを得ない事情（臨時改定事由）が生じた場合	事由が生じた日から1ヶ月を経過する日
経営の状況が著しく悪化したことその他これに類する理由（業績悪化改定事由）が生じた場合 (注) 給与の支給額等を減額させる場合に限る	その事由によりその定めの内容の変更に関する株主総会等の決議日から1ヶ月を経過する日（変更前の直前の届出に係る定めに基づく給与の支給日とその1ヶ月を経過する日前にある場合には、その支給日の前日）

なお、3つのパターンに基づく支給であっても、それが不相当に高額な部分の金額と認められると、損金とは認められません。

事前確定届出給与を利用する場合には、事前に当事務所へご相談ください。

※1 取締役営業部長などの使用人兼務役員に対して支給する、使用人としての職務に対するもの等一定の給与を除く  
 ※2 新設法人が設立時に開始する職務についてその定めをした場合には、その設立の日以後2ヶ月を経過する日

# 資金に関する経営指標 借入金依存度と運転資金

ここでは、経営者として知っておきたい資金に関する経営指標として、借入金依存度と運転資金についてご紹介します。

## 借入金依存度

借入金依存度とは、企業が保有している資産（総資本）のうち、どのくらいが外部からの借入金（短期借入金＋長期借入金＋社債）によって賄われているかを示す経営指標です。算出式は以下のとおりです。

### 借入金依存度

$$= \text{有利子負債}^* \div \text{総資本} \times 100 (\%)$$

一般に、借入金依存度が高い企業は、金路上昇時に経営や業績に与える影響が大きくなるため、財務の健全性が低いとみなされます。目安として50%を超えると健全性が低いと判断されます。

借入金依存度を改善する（引き下げる）には、利益を増やすなどして自己資本を厚くするか、在庫の圧縮、遊休資産の圧縮などにより手持ち資金を増やして借入金の返済に充てるなど、有利子負債の削減に努める必要があります。

## 運転資金

販売先からの売上代金の回収時期と、仕入先に対する支払時期との時間差により生じる資金需要を埋めるために必要となる資金を「運転資金」といいます。算出式は以下のとおりです。

### 運転資金

$$= \text{売上債権（受取手形＋売掛金）} + \text{棚卸資産} - \text{仕入債務（支払手形＋買掛金）}$$

資金収支のズレは、主に販売先からの回収条件と仕入先に対する支払条件との差異、あるいは売上の変動により生じます。販売先からの売上代金の回収時期が仕入先への支払時期よりも遅くなれば、支払いが先行します。そこで代金回収までの間、資金を立て替えることになり、運転資金は増加します。また、事業が順調に進み売上が伸びている局面では、それに対応して売掛金や在庫も増えていき、運転資金も増加します。

運転資金を圧縮する方法を以下にまとめました。運転資金の増加が気になる方は、参考にさせていただきます。

### (1) 売上債権の回収

- 得意先ごとに債権管理を徹底し、売上債権の回収もれを防止する
- 滞留債権を早期に発見し、早期に回収をする
- 取引条件を見直す（手形回収の割合を小さくする、現金販売の比率を高めるなど）

### (2) 棚卸資産（在庫）の管理

- 売れ筋在庫、死に筋在庫を把握し、計画に基づく生産・発注により、適正在庫を保つ

### (3) 仕入・支払計画の見直し

- 支払条件の厳しい仕入先からの仕入を減らす（支払条件の緩やかな仕入先のウエイトを高める）
- 締め日直後の仕入を増やすなど、資金負担に配慮した仕入計画を立てる

※ 有利子負債とは、短期借入金＋長期借入金＋社債で算出され、企業が利子をつけて返済しなければならない負債のことをいいます。

# 増加に転じた非正規従業員数と非正規で働く理由

今年2月に発表された調査結果※から、非正規従業員数の推移や非正規として働く理由に関するデータをみていきます。

## 増加に転じた従業員数

上記調査結果から、年平均の職員・従業員（以下、従業員）数を正規と非正規の別にまとめると、表1のとおりです。

【表1】 正規・非正規別の従業員数の推移（万人）

	正規の従業員	非正規の従業員
2019年平均	3,515	2,173
2020年平均	3,556	2,100
2021年平均	3,587	2,075
2022年平均	3,588	2,101
2023年平均	3,606	2,124

総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2023年（令和5年）平均結果」より作成

非正規の従業員数はコロナ禍の2020年と2021年は減少したものの、2022年には増加に転じ、2023年平均は2,124万人となりました。また、正規の従業員数は増加を続けています。

なお、正規と非正規の割合は、非正規が36～38%、正規が61～63%程度で推移しています。

## 非正規で働く理由

このように、従業員数のうち非正規が4割近くを占める状況が続いていますが、同調査結果から、非正規従業員として働く理由をまとめると、表2のとおりです。

2023年の状況をみると、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が34.7%で最も高くなりました。直近5年間は30%以上で推移し、上昇傾向にあります。反対に、「正規の職員・従業員の仕事がないから」は低下傾向にあり、2023年平均では10%を割り込みました。

## 柔軟な働き方への対応を

非正規従業員の数は増加傾向にあり、こうした働き方を望む労働者が一定数いることがわかります。人材不足の企業では、このニーズを取り込んだ柔軟な働き方を可能とする体制を構築していくことが、一つの対応策となるものと思われる。

【表2】 非正規の従業員等に関する主な理由の内訳と推移（%）

	2019年平均	2020年平均	2021年平均	2022年平均	2023年平均
自分の都合のよい時間に働きたいから	30.6	31.0	32.8	33.5	34.7
家計の補助・学費等を得たいから	19.0	19.8	19.3	19.2	18.3
家事・育児・介護等と両立しやすいから	13.5	12.0	10.9	10.9	11.2
通勤時間が短いから	4.6	4.8	4.8	4.7	5.1
専門的な技能等をいかせるから	7.3	8.0	8.2	8.1	8.1
正規の職員・従業員の仕事がないから	11.6	11.5	10.7	10.3	9.6
その他	13.4	13.0	13.3	13.3	13.0

総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2023年（令和5年）平均結果」より作成

※総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2023年（令和5年）平均結果」

全国の約4万世帯とその世帯員（就業状態は世帯員のうち15歳以上の者（約10万人）を対象にした調査です。詳細は以下のURLのページ中段の結果概要表から2023年の結果で確認いただけます。

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.html>

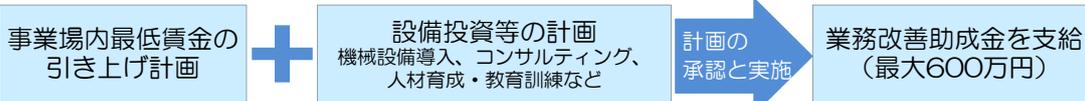


# 5月のお知らせ

事業主の  
みなさまへ

## 令和6年度 業務改善助成金について

業務改善助成金とは、事業場内で最も低い賃金を30円以上上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資にかかった費用の一部を助成する制度です。



※申請期限 令和6年12月27日

### ★対象事業者

- 中小企業、小規模事業者 ※申請の単位：事業場ごと
- 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内
- 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がない

### ★対象となる設備投資：対象事業場における、生産性向上に資する設備投資等が助成の対象

機器・設備の導入	・POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

### ★助成上限額（90円コースの場合）

※30円、45円、60円コースもあり

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※特例事業者（要件あり）が10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象

### ★助成率：申請を行う事業場の引き上げ前の事業場内最低賃金により決定

900円未満	900円以上950円未満	950円以上
9/10	4/5 (9/10)	3/4 (4/5)

※（ ）内は生産性要件に満たした場合

助成金額は、設備投資にかかった費用に助成率をかけた金額と助成上限額を比較し、いずれか安い方の金額

助成金額(例)	事業場規模30人未満の事業者が賃金を90円引上げ、500万円の設備投資をした場合	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>450万円 (=助成額の上限) (90円コースの助成上限額)</p> </div> <div style="font-size: 2em;">➤</div> <div style="text-align: center;"> <p>375万円 (=500万円×3/4) (設備投資費用×助成率)</p> </div> </div> <p>➡ 安い方の375万円が助成</p>
	○事業場内最低賃金が1,030円→助成率3/4 ○8人の労働者を1,120円まで引上げ(90円コース) →助成上限額450万円	

## STOP！熱中症 クールワークキャンペーンについて



5月～9月は「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」の期間です。暑さへの対策をしましょう！

- ・冷房を備えた休憩場所や涼しい休憩場所の確保
- ・透湿性と通気性の良い服装の着用
- ・作業開始前にブレイキング（作業開始前や休憩時間中に深部体温を低減）
- ・休憩を適度にとり、水分・塩分を定期的に摂取する

など

### ★5月の営業土曜日は以下のとおりです。

	4日(土) 休
	11日(土) 営業(税務・労務)
	18日(土) 営業(税務)
	25日(土) 営業(税務)

### ★ご質問、ご相談等はこちらまで・・・

トキワビジネス協同組合 寺山社会保険労務士事務所

TEL : 048 - 571 - 2231 FAX : 048 - 570 - 1929

URL : <http://www.terazei.com/>

**GW休業日 令和6年5月3日(金)～5月6日(月)**