



# トップアンドコア通信

[2024年4月号]

財務省・国税庁から情報発信がされている「所得税の定額減税」に係る情報について、3月改訂版として国税庁から「令和6年分所得税の定額減税Q&A」が公開され、定額減税の具体的な対応がみえてきました。対象者は給与収入2,000万円以下を基本として、定額減税（特別控除）額は以下の金額の合計額となります。ただし、その合計額がその対象者の所得税額を超える場合には、所得税額を限度とします。

1. 本人（居住者に限ります。）3万円
2. 同一生計配偶者または扶養親族（いずれも居住者に限ります。）1人につき所得税3万円  
（扶養控除等申告書に記載された情報に基づき、特別控除の額を計算）

6月1日以後に年末調整をして作成する源泉徴収票の摘要欄に減税に関する記載事項が必要となり、6月1日以後に交付する給与明細にも定額減税額を記載する必要があります。



Q&A方式であらかじめ周知・広報するものということで、令和6年度税制改正のための税制改正法案の成立待ちにはなりますが、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となります。

Q&Aの項目には実務的な内容も含まれていますので、給与に関わる方は今から確認しておきましょう。

## ■求人募集を行う際の労働条件の明示等に関するQ&Aが公表されました

2024年4月より、求人募集を行う際の労働条件の明示に関し、明示事項が追加となります。

求人企業・職業紹介事業者等が労働者の募集・職業紹介を行う場合には、募集する労働者の労働条件を明示する必要があります。新たに明示が追加された2つの事項に関してQ&Aが公表されました。

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲 【改正労基則第5条第1項第1号の3】
有期契約労働者	有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) 【改正労基則第5条第1項第1号の2】 +更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること 【改正雇止めに関する基準第1条】
		3. 無期転換申込機会

### 1 従事すべき業務の変更の範囲

### 2 就業の場所の変更の範囲

Q：「変更の範囲」とは、どのような内容を想定しているか

- 今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲
- 今後の見込みとは、労働者の募集等を行う時点で想定される事業の方針変更等を踏まえたもの
- 有期労働契約の場合については、当該労働契約期間中における変更の範囲をさすものであり、更新後の契約期間中に命じる可能性がある就業場所及び業務の変更については含まない。

Q：募集等の時点で想定されているものは全て一度に列挙する必要があるか

- 求人広告のスペースが足りない等、やむを得ない場合には「詳細は面談時にお伝えします」などと付した上で、労働条件の一部を別途のタイミングで明示することも可能。

■原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、**全ての労働条件を明示**する必要がある。

Q：労働契約の期間内に「変更」が見込まれない職種も「変更の範囲」を明記する必要はあるか

■従事すべき業務や就業場所に変更がない業種・職種・雇用形態であるような場合は、記載する必要はない。これらの変更が想定されない日雇労働者に対しては、雇入れ日における従事すべき業務や就業場所を明示すればよい。

### 3 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間又は更新回数の上限を含む)

Q：有期契約を「更新」する場合、どの程度の基準を明記する必要があるか

■抽象的なものではなく、「勤務成績、態度、能力により判断する」、「会社の経営状況も踏まえて判断する」など、**具体的な記載**が望ましい。

Q：有期契約で通算契約期間や更新回数の上限を設けていない時も「上限なし」と記載は必要か

■上限を設けている場合のみ記載すればよい。上限を設けていない、設ける予定がない場合は明示する必要はない。



## ■すべての業界で時間外労働の上限が適用(2024年4月～)

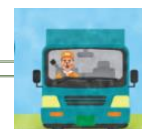
2024年4月1日から以下の事業でも一般企業と同じ**時間外労働の上限規制が適用**され、上限を超えて働かせる場合には、**特別条項付き 36 協定の締結**が求められます。



### 1. 建設事業における上限規制の適用について

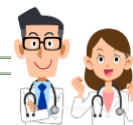
建設事業にも時間外労働の上限規制が適用され、時間外労働の上限について、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、**臨時的な特別な事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働を含む）、複数月平均 80 時間（休日労働含む）を限度に設定**する必要があります。改正前は 36 協定の上限なしでしたが、**改正後は法律による上限（原則）に加え法律による上限（特別条項/年 6 か月まで）**が設けられます。

※**災害の復旧・復興に係る建設事業については、例外**とし時間外労働と休日労働の合計について、月 100 時間未満、月 2～6 か月平均 80 時間以内とする規制は適用されません。



### 2. 自動車運転業務における上限規制の適用について

自動車運転の業務にも時間外労働の上限規制が適用され、時間外労働の上限について、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、**臨時的な特別な事情がある場合でも年 960 時間（休日労働を含みず）を限度に設定**する必要があります。



### 3. 医業に従事する医師の時間外労働の上限規制の適用について

2024年4月1日から医師の時間外労働の上限規制が適用されますが、2024年2月26日に**医師の時間外労働の上限規制に関するQ & Aが更新**され、追補版として公表されました。

**会社として、従業員がどのくらい残業しているのかを把握するために、適切な勤怠管理が必要です。**

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46 F

TEL : 03-3349-8370

【名古屋支店】愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP ㊦-名古屋 7 F

TEL : 052-589-8753

E-mail : [contact@topandcore.or.jp](mailto:contact@topandcore.or.jp) <http://www.topandcore.com/>

