

|| サリーレグループ

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE



[3]
2024

2024年3月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、
当事務所までお問い合わせください。



令和6年度税制改定のポイント 個人所得課税
電子取引データをルールに従って保存できていますか？
マイナンバーカードと健康保険証の一体化
海外勤務者の社会保険・年金・税金の取り扱い
4月から変わる求人募集時の労働条件の明示ルール
不要なID、残っていませんか？
経営者のための労務トラブルQ & A 「成果主義型賃金への変更における4つのポイント」
M & A 譲渡し情報

令和6年度税制改正のポイント③ 個人所得課税

1人当たり合計4万円の定額減税を実施

令和6年度税制改正大綱では「個人所得課税」として、定額減税の実施、ストックオプション税制や住宅ローン控除の見直しなどが盛り込まれた。扶養控除等の見直しや、子育て世帯に対する生命保険料控除の拡充については、令和7年度税制改正で結論を得るとした。

1 定額減税の実施

デフレに後戻りさせないための措置の一環として、定額減税を実施する（【参考1】）。減税額は、令和6年分の所得税について、納税者（合計所得金額1,805万円以下）と、配偶者を含めた扶養家族1人につき3万円、令和6年度分の個人住民税（所得割の額）について、納税者（合計所得金額1,805万円以下）と、配偶者を含めた扶養家族1人につき1万円の合計4万円となる。

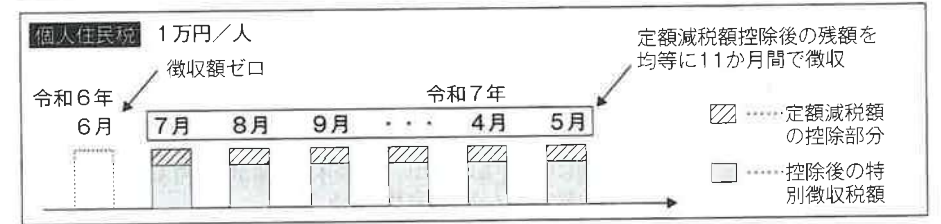
【参考1】定額減税の概要

	所得税	個人住民税
対象者の所得制限	令和6年分の所得税に係る合計所得金額が1,805万円（給与収入のみの場合、給与収入2,000万円）以下である場合に限る。	令和6年度分の個人住民税に係る合計所得金額が1,805万円（給与収入のみの場合、給与収入2,000万円）以下である場合に限る。
減税額	①、②の合計額（所得税額を限度）。 ①納税者本人 3万円 ②同一生計配偶者又は扶養親族（居住者に限る）1人につき3万円	⑦、⑧の合計額（所得割の額を限度）。 ⑦納税者本人 1万円 ⑧控除対象配偶者（※）又は扶養親族（国外居住者を除く）1人につき1万円 ※控除対象配偶者を除く同一生計配偶者は令和7年度分から1万円
給与所得者に係る実施方法	令和6年6月1日以後最初に支払を受ける給与等の「源泉徴収税額」から控除。控除しきれない部分は、同年7月以後支払われる給与等から、順次控除。	令和6年6月の給与支払時は特別徴収を行わず、「定額減税“後”の税額」を令和6年7月分から令和7年5月分の11か月で均等に徴収する。
公的年金等受給者に係る実施方法	令和6年6月1日以後最初に支払を受ける公的年金等の「源泉徴収税額」から控除。控除しきれない部分は、翌々月以後支払を受ける公的年金等から、順次控除。	令和6年10月1日以後最初に支払を受ける公的年金等の「特別徴収税額」から控除。控除しきれない場合は令和6年12月以降の特別徴収税額から、順次控除。
事業所得者等に係る実施方法	原則、確定申告時に控除。 予定納税対象者は、令和6年分の所得税に係る第1期分予定納税額（7月）から本人分を控除。控除しきれない部分は、第2期分予定納税額（11月）から控除。同一生計配偶者等の分は、予定納税額の減額の承認の申請により、第1期分及び第2期分の予定納税額から控除できる。	令和6年度分の個人住民税に係る第1期分（6月）の納付額から控除。第1期分から控除しきれない場合は、第2期分（8月）以降の納付額から、順次控除。

定額減税の実施方法は、納税者本人が給与所得者の場合、所得税については、令和6年6月以降の源泉徴収税額から、控除しきれるまで順次控除していくのに対して、個人住民税については、令和6年6月分は特別徴収を行わず、「定額減税“後”の税額」を令和6年7月分から令和7年5月分の11か月で均等に特別徴収していく（【参考2】）。

給与等の支払者は、支払明細書や源泉徴収票の摘要欄に、源泉徴収税額から控除した額等を記載する。特別徴収義務者は、令和6年分の給与支払報告書の摘要欄に所得税額から控除した額等を記載する。

【参考2】給与所得に係る定額減税のイメージ



2 スtockオプション税制の見直し

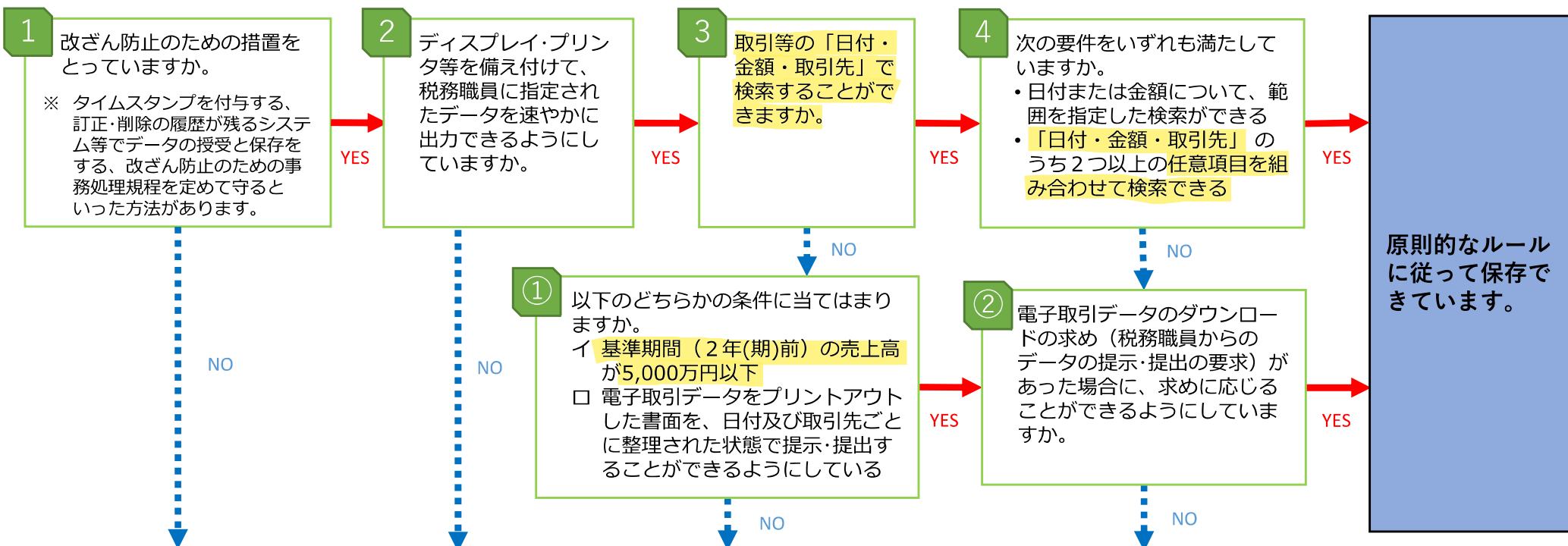
スタートアップ・エコシステムの抜本的強化の1つとして、ストックオプション税制を以下のとおり見直す。

（1）株式保管委託要件に代わる新要件の創設

現行では、税制適格ストックオプションの要件の1つに「株式保管委託要件（措法29の2①六）」がある。新株予約権の行使後、取得する株式を直ちに証券会社等に保管の委託等を行わなければならない。

改正後は、「新株予約権を与えられた者と当該新株予約権の行使に係る株式会社と結ばれる一定の要件を満たす当該行使により交付をされる株式（譲渡制限株式に限る等）に関する契約に従って、当該株式会社により当該株式の管理等がされること」という要件を満たせば、「株式保管委託要件」の充足が不要となる。これにより、交付される株式が「譲渡制限株式」であれば、証券会社等に保管の委託等を行うことなく、ストックオプション会社での管理等が可能となる。

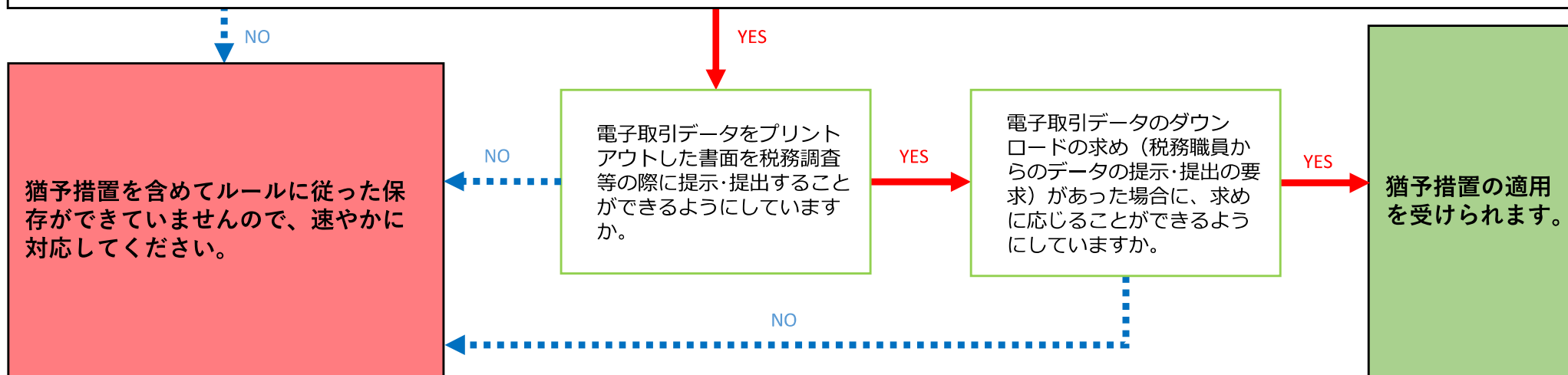
電子取引データをルールに従って保存できていますか？【令和6年1月1日以後にやり取りする電子取引データ用】



猶予措置の対象となるかご確認ください。

上記1～4（①イ・ロを含みます。）の対応ができなかったことについて、相当の理由がありますか（※）。

※ 例えば、システム等の整備が間に合わない場合など、原則的なルールに従って電子取引データの保存を行うための環境が整っていない事情がある場合が該当します。ただし、システム等の整備が整っていて原則的なルールに従って電子取引データの保存ができるにもかかわらず、資金繰りや人手不足等の特段の事情がなく、電子取引データをルールに従って保存していない場合には、相当の理由があるとは認められませんので、猶予措置の適用は受けられません。



マイナンバーカードと健康保険証の一体化

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

先日、病院に行ったのですが、今はどこの病院や薬局でもマイナンバーカードを読み取る機械が置いてあるようですね。



社労士

マイナンバーカードを用いて、健康保険の資格をオンラインで確認できる機械のことですね。実は、医療機関や薬局における設置が義務化されたこともあり、9割を超える医療機関や薬局で導入が進んでいるようです。



そうでしたか、知らないうちに着々と準備が進められていたんですね。



マイナンバーカードは、個人データとの紐付けに誤りがあったことで、総点検が行われましたが、昨年末にはその点検が終わったこともあり、いよいよ健康保険証が廃止され、マイナンバーカードによるオンライン資格確認が本格化されます。



そうでしたか、健康保険証の発行はいつ廃止になるのですか。



はい、2024年12月2日です。すでに発行されている健康保険証は、2024年12月2日以降、1年間は使える経過措置が設けられます。

また、マイナンバーカードの交付率は約8割となっていますが、反対に約2割の人は持っていないこととなります。マイナンバーカードを健康保険証として利用するための登録は、7割を超えたところです。



そのような人には、証明書が発行される予定でしたよね？



はい。当分の間、本人が申請することなく、医療機関や薬局で健康保険の資格を確認できる「資格確認書」が交付されることになっています。



なるほど。実は、マイナンバーを機械にかざしてみたのですが、うまく認識されませんでした。健康保険証を持参していたので問題なかったのですが、このようなことがあると不安です。



確かにそうですね。マイナンバーカードによりオンライン資格確認を受けることができない状況にある人にも、資格確認書が交付されることになっています。こちらは、申請に基づいて交付される仕組みのようです。



次に病院に行くときには、再度、マイナンバーカードでチャレンジしてみたいと思います。

ONE POINT

- ① マイナンバーカードと健康保険証の一体化に伴い、健康保険証は2024年12月2日から発行されなくなる。
- ② 発行済みの健康保険証は、1年間は利用できるほか、マイナンバーカードを持っていない人には資格確認書が申請なしで発行される。

海外勤務者の社会保険・年金・税金の取り扱い

1章 海外勤務者の社会保険

海外に生産拠点を移すなど、初めて社員を海外に送り出す場合、労務管理の面で心配になることも多いのではないのでしょうか。本レポートでは、海外勤務者の社会保険・年金・税金の取り扱いについて紹介します。

1. 海外勤務者の社会保険

海外勤務者の社会保険は、日本の会社と海外勤務者との間に雇用関係があるか否かで取り扱いが異なります。

(1) 在籍出向の場合

日本の会社との雇用関係が継続したまま海外の事業所に勤務する場合、すなわち「在籍出向」の場合、給与支払いの実態によって取り扱いが異なります。

日本の会社から給与の一部または全額が支払われる場合	日本の会社との雇用関係が継続しているものとみなされ、海外勤務者の健康保険、厚生年金保険、雇用保険の被保険者資格は継続します。
海外の事業所から給与が全額支払われる場合	在籍出向であっても、日本の会社から給与がまったく支払われないのであれば、日本の会社との雇用関係は継続していないとみなされ、海外勤務者の健康保険、厚生年金保険、雇用保険の被保険者資格は喪失します（扶養家族を日本に残して海外勤務となる場合には、扶養家族についての対応策を講じる必要があります）。

(2) 転籍出向の場合

転籍出向とは、日本の会社との雇用関係をいったん終了し、海外の事業所との雇用関係のみとなるケースです。日本の会社との雇用関係がなくなるため、海外勤務者の健康保険、厚生年金保険、雇用保険の被保険者資格は喪失します（この場合も、扶養家族を日本に残して海外勤務となる場合には、扶養家族についての対応策を講じる必要があります）。

2. 海外勤務者の健康保険（被保険者資格が継続の場合）

健康保険では、海外の病院で治療を受けても療養費が支給されることになっています（支給される療養の範囲は、日本において保険診療の対象となるものに限られます）。ただし、国内のケースと

は異なり、**かかった療養費はいったん本人が全額負担することになります**。そして、治療を受けた病院で「診療内容明細書」、「領収明細書（診療明細書）」、「領収書」を受け取り、これに日本語の翻訳文を付けて「療養費支給申請書」、「受診者の海外渡航期間が確認できる書類」、「同意書」と一緒に保険者（年金事務所、健康保険組合）に**請求することになります**。

なお、療養費は、日本で保険診療を受けたものとして算出されるため、海外で支払った費用の7割が払い戻されるとは限りません。また支給対象は、日本国内で保険診療として認められている医療行為に限られています。**もし日本国内では保険適用となっていない医療行為や薬が処方された場合には対象にはなりません**。

● <参考> 海外旅行傷害保険 ●

健康保険ではいったん療養費を全額負担しなくてはならないのに対して、海外旅行傷害保険は、保険会社が契約を結んでいる病院であれば現金不要で治療を受けることができます。欧米など治療費の高額な地域では特に重要視されており、企業包括契約で加入するケースが多いようです。企業包括契約とは、補償内容について保険会社と事前に覚書を締結しておき、その都度保険に加入することなく自動的に対象者全員が補償される契約のことです。

ただし、海外旅行傷害保険は、持病を含む既往症、妊娠・出産費用、歯科治療については対応していないものがほとんどであり、これらは健康保険でカバーするしかありません。また、出国までに加入手続きを済ませておく必要があります。

3. 海外勤務者の介護保険

介護保険は、原則として40歳以上の方が被保険者となりますが、国内に居住していることが介護保険の要件であるため、海外勤務をする際、**住民票を除票し「介護保険適用除外等該当届」を提出すれば、介護保険料を支払う必要がなくなります**。なお、海外勤務中に40歳を迎えた場合は、40歳になった誕生月に「介護保険適用除外等該当届」を提出します。なお、日本に帰国した際には被保険者となりますので、「介護保険適用除外等非該当届」を提出し、保険料を支払う必要があります。

4. 海外勤務者の雇用保険

日本の会社との雇用関係が継続している場合、雇用保険は**そのまま被保険者として取り扱われます**。

5. 海外勤務者の労災保険

労災保険は日本国内にある事業所に適用され、そこで就労する労働者が対象となるため、海外の事業所で就労する人は対象となりません。ただし、日本の会社から海外へ派遣され、日本の会社から給与が一部でも支払われていれば、**「海外派遣者特別加入制度」を利用することができます**。特別加入をすることで、海外勤務者も同様の労災保険給付を受けることができます。

保険料は年間3,831円～27,375円/人です。特別加入制度を利用する場合には、所轄の労働基準監督署に「特別加入申請書」を提出します。海外で労災事故が発生した場合、特別加入申請書に記載した業務内容を基に業務上の事故かどうか判断されるため、業務内容は正確に記載する必要があります。

4月から変わる求人募集時の労働条件の明示ルール

4月から雇入れ時・有期契約の契約更新時において、労働条件の明示ルールが変わりますが、求人募集時の労働条件の明示ルールについても変更となります。以下ではその内容と求人募集においてよくある問題を取り上げます。

追加となる明示事項

求人募集を行う際に、明示しなければならない事項として、以下の3つが追加となります。

- ① 従事すべき業務の変更の範囲
- ② 就業場所の変更の範囲
- ③ 有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）

①と②の変更の範囲は、雇入れた直後のみならず、今後の見込みも含めた、労働契約締結後の期間中に従事する業務・就業場所の変更の範囲をいいます。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得る事業の方針変更等を踏まえたもので足り、募集等の時点で、具体的に想定されていないものを含める必要はありません。

③の有期労働契約を更新する場合の基準については、「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」のように具体的に記載することが望ましいとされています。

また、有期契約において、通算契約期間や更新回数に上限を設ける求人の場合は、その具体的内容を記載する必要があります。上限を設けていない場合は、特段明示する必要はありません。

求人募集にまつわるよくある問題

ハローワークに掲載されている求人票の内容と、実際に入社したときの労働条件が異なり、トラブルになるケースがあります。求人票の内容は、あくまで求人募集の際に示している労働条件の目安になるため、そのまま採用時の労働条件になるということではありませんが、無用なトラブルを防ぐために、採用面接時に採用となった場合の労働条件を明確に説明しておくことが重要です。

なお、求人票の内容と実際に入社したときの労働条件が異なることに対しては、厚生労働省では「ハローワーク求人ホットライン」を設置し、事実を確認の上、会社に対して是正指導を行っています。

今回の変更により求人募集時に明示する事項が増えることから、求人広告のスペースが足りなくなることが考えられます。このようなやむを得ない事情がある場合には、「詳細は面談時にお伝えします」と記載し、労働条件の一部を別のタイミングで明示することも可能です。この場合、面接などで求職者と最初に接触する時点までにすべての労働条件を明示する必要があります。

不要なID、残っていませんか？

近年、営業秘密の漏えい事例が多発しています。情報処理推進機構（IPA）が2021年に公表した資料※によると、その中でも、「中途退職者（役員・正規社員）による漏えい」が増えています。

不要なIDが残るリスク

中途退職者による情報漏えいの代表的な要因の1つに、「在職中に利用していたシステムのIDが削除されずに残り続けていること」があります。営業秘密の漏えいという切り口でみたとき、不要になったIDには以下のようなリスクがあります。

1. 退職後も社内情報にアクセスできてしまう

自身あるいは転職先の利益のために営業秘密を持ち出すというケースです。また、いわゆる「円満退職」でない場合、会社に損害を与えるために営業秘密を利用する（インターネット上に公表することで、会社の信用失墜を狙う等）といったケースもあり得ます。

2. 不正アクセスの入り口になり得る

IDの侵害によって不正アクセスが行われること自体は、不要になったIDでなくても起こり得ることで。しかし、システムによっては、不要になったIDは「悪意ある第三者が使用しているも気づきにくい」という特徴があります。また、長期にわたって放置されている場合、パスワードポリシーが古いままである等、利用中のIDと比べて相対的に脆弱なIDとなってしまう危険性もあります。

取り組みやすい対策

こうしたリスクへの対策には、不正アクセスを検知するシステムの導入等の高度な対策も考え

られますが、ここでは比較的平易に実行に移せるものを紹介します。

1. 退職者が出たら迅速にIDを削除する

当たり前のようですが、最も基本的で確実な対策です。いきなりIDを削除することが難しいようであれば、削除ではなく「無効化」（ID自体は残しておくが、ログインはできないようにする）を検討してもよいでしょう。

2. 定期的にIDの棚卸しを行う

定期的にIDを一通り確認するというのも有効な手立てです。先述のとおり、本来は退職のタイミングでのID削除が望ましいのですが、削除忘れやID管理者との関係ミスによって、削除されずにIDが残ってしまうこともあり得ます。

3. システムの台帳を作っておく

多少手間ではありますが、利用中のシステムを一元管理するような台帳を作成することも有効です。これにより、退職時や棚卸し時に、確認対象となるIDの洗い出しがしやすくなります。また、すべてのシステムを網羅することが難しいようであれば、営業秘密や個人情報等、機密性の高い情報を保管しているシステムに絞って管理する、という方法も考えられます。

情報漏えいは、競争力の低下や信用の失墜などの原因にもなり得ますし、事業の存続にも関わる場合があります。今一度、お使いのシステムに不要なIDが残っていないか、ご確認いただくことをお勧めします。

※情報処理推進機構 プレス発表「[企業における営業秘密管理に関する実態調査 2020] を公開」
<https://www.ipa.go.jp/archive/press/2020/press20210318.html>

成果主義型賃金への変更における4つのポイント

労働基準法をはじめとした労働法は、「労働者＝弱者」「会社＝強者」の前提で定められている。そのため、会社側に正当性があっても不利な立場に置かれるケースは少なくない。さまざまな労務トラブルに経営者はどう対処すればよいのか――。本連載は日本では数少ない労働法を専門とする「経営者側」の弁護士である向井蘭氏が、労務問題を解決するための法律基礎知識や手法をわかりやすく解説する。

【Q】

弊社は古い歴史を持つ団体組織なので、年功型賃金を前提とした人事制度が続いています。中途採用を強化したいのですが、年功型賃金のため、中途採用の上司よりも在籍年数の長い部下の方が賃金が高くなるといった例が出てきました。そこで、賃金制度を成果主義型賃金に変更したいと考えていますが、給与が減ってしまう従業員が一部発生してしまいます。どのような点に気をつけて導入すればよいでしょうか。

【A】

成果主義型賃金への不利益変更要注意

若手従業員の採用・定着、中途採用による経営強化のために、年功型賃金から成果主義型賃金へと移行する際には、多くの場合、一部の中高年従業員が降格や降給になってしまい、不利益を被ることになります。そして、そこからトラブルへと発展するケースが徐々に増えています。

本稿では、年功型賃金から成果主義型賃金への不利益変更が争われた判例から、成果主義型賃金を導入する際のポイントを見ていきたいと思います。早速判例について解説しましょう。

被告である団体Aでは、基本給として、年齢給・職能給・資格手当を支給していましたが、成果主義型賃金に変更後は、役割給に一本化しました。この変更により、従前受給していた給与よりも低い給与となる者に対しては、影響緩和のために3年間の調整給が支給されました（ただし、調整給は毎年3分の1ずつ減額される）。原告が変更初年度の人事評価において昇級しなかったことに伴い、給与が以前の賃金総額から減額されていくことになりました。原告にとっては不利益変更であり、制度変更の無効を訴えたのです。

成果主義型賃金への変更が有効と判断された理由

裁判所は次の通り、制度変更を有効と判断しました。主な理由を確認していきます。

(1) 人件費総額を減らさなかった

「本件変更が賃金配分の見直し目的の賃金体系の変更であるとして、賃金体系をどのようなものにするかは、人材育成等の雇用施策と深く関わるもので、使用者側の経営判断に委ねられている部分が大きいといえるところ、被告が年功序列型から成果主義型の賃金体系に変更することとした経

M & A 譲渡し情報



業種	所在地	売上高	譲渡希望額
土木・舗装工事業	関東地方	1億円～2億円	応相談
建築塗装業	関東地方	5,000万円～1億円	応相談
ビルメンテナンス	関東地方	1億円～2億円	応相談
調剤薬局・ドラッグストア	関東地方	5,000万円～1億円	応相談
とび・土木工事業	関東地方	1億円～2億円	応相談
一般貨物自動車運送事業	群馬県	5,000万円～1億円	応相談
法人向けソフトウェア自社開発	関東地方	3億円～5億円	応相談
切削加工・金属加工設計	関東地方	2億円～3億円	6,500万円