

2024
04
April



CLIENT

No.380



税務トピックス

- ・ 令和 6 年税制改正 所得税の定額減税

P1

税務トピックス

- ・ 令和 6 年度税制改正 賃上げ促進税制が更に使いやすくなりました

P2

税務トピックス

- ・ 新 NISA 制度が始まりました

P3



労務トピックス

- ・ 年収の壁・支援パッケージについて

P4

労務トピックス

- ・ 変形労働時間制について

P5

労務トピックス

- ・ ご存じですか 36 協定について

P6

弊法人からのお知らせ

- ・ 労働保険申告書作成の申し込み

P7

令和6年分の所得税について所得税の特別控除（定額減税）が実施されます。
対象者と減税額、実施方法は以下の通りです。（令和6年1月29日時点）
従業員の方の所得税や個人住民税の定額減税については、CLIENTで順次取り上げる予定です。

定額減税とは

対象となる人の所得によって金額が変動することなく、一律の金額を納める税額から差し引く（減税）制度になります。

対象者

令和6年分所得税の納税者である居住者

所得税を納めている人の多くが対象です。

歯科医院・クリニックの院長など個人事業主、青色専従者、医療法人の理事長、スタッフなど給与所得のある人、年金による所得がある人

所得制限あり

広く対象になりますが、所得制限があります。下記に該当する場合は対象外です。

令和6年分の合計所得税金額が1,805万円超（退職所得がある場合を含みます。）
給与収入のみの場合は、給与収入2,000万円超

減税額

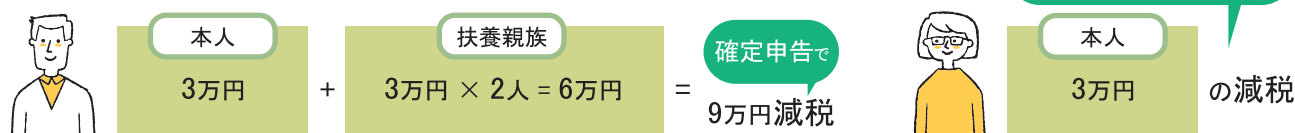
※所得税に加えて住民税でも1万円の定額減税が実施されます。

■ 控除額

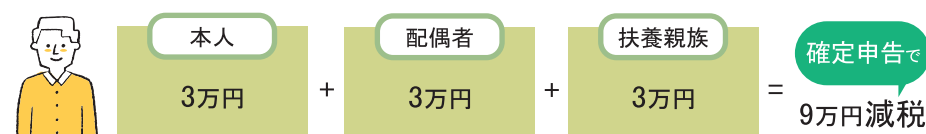
本人	配偶者	扶養親族
3万円	同一生計で合計所得金額48万円以下 → 3万円	同一生計で扶養親族 → 3万円 / 人

■ 控除パターンの例

①院長が子供2人（5歳と18歳）を扶養、奥様は青色専従者で給与有りのケース



②院長が奥様と子供1人（25歳）を扶養



実施時期

①個人事業主（個人の歯科医院・クリニックの院長など）

原則、令和6年分確定申告（令和7年3月申告）の納付税額から控除

ただし、予定納税がある場合は本人分の3万円だけは予定納税から3万円減額
⇒お手元に予定納税通知書が届きましたら、月次資料と一緒に送ってください。

②給与をもらってる人（スタッフ、医療法人の理事長など）

令和6年6月1日以後の給与にかかる所得税から順次控除します。

⇒6月給与計算から各歯科医院・クリニックで対応する必要があります。給与計算ソフトの更新等具体的な計算方法などは、5月以降のCLIENTで順次お知らせいたします。

③公的年金等もらってる人

令和6年6月1日以後最初に支払われる公的年金等から控除されます。控除しきれない部分の金額は、以後、令和6年中に支払われる公的年金等の源泉所得税から順次控除されます。

改正にて、賃上げ促進税制の①上乗せ要件の追加、②中小企業（資本金1億円以下の法人）と個人事業主（従業員1,000人以下）の繰越控除が可能となりました。

適用
期間

個人事業主：令和7年度（令和8年3月申告分）～令和9年度（令和10年3月申告分）
法人：令和6年4月1日～令和9年3月31日までの間に開始する各事業年度

① 税額控除率の上乗せ要件の追加

給与等支給額の前年度比が+5%になった場合は、増加した給与（※助成金等除く）の40%が所得税・法人税から控除できるようになります。また子育てとの両立・女性活躍支援を目的とする「くるみん」「えるぼし」の認定を厚生労働大臣から受けた場合は、更に税額控除率が5%上乗せになります。ただし、認定を受けている医院・クリニックはほとんどないのが現状のようです。

全雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1				
+ 1. 5 %	1 5 %	+	前年度比 + 5 % ⇒ 税額控除率を 1 0 %上乗せ	+	くるみん以上 or えるぼし二段階目以上 ⇒ 税額控除率を 5 %上乗せ
+ 2. 5 %	3 0 %				



子育て

くるみん認定とは？

取得のため一般事業主行動計画を定め10項目の基準を満たす必要があります（育休取得率や残業時間の抑制等）。少なくとも2年以上は実施しなければなりません。取得に向け雇用環境の整備を行う事業者を支援する「くるみん助成金」があります。



女性活躍

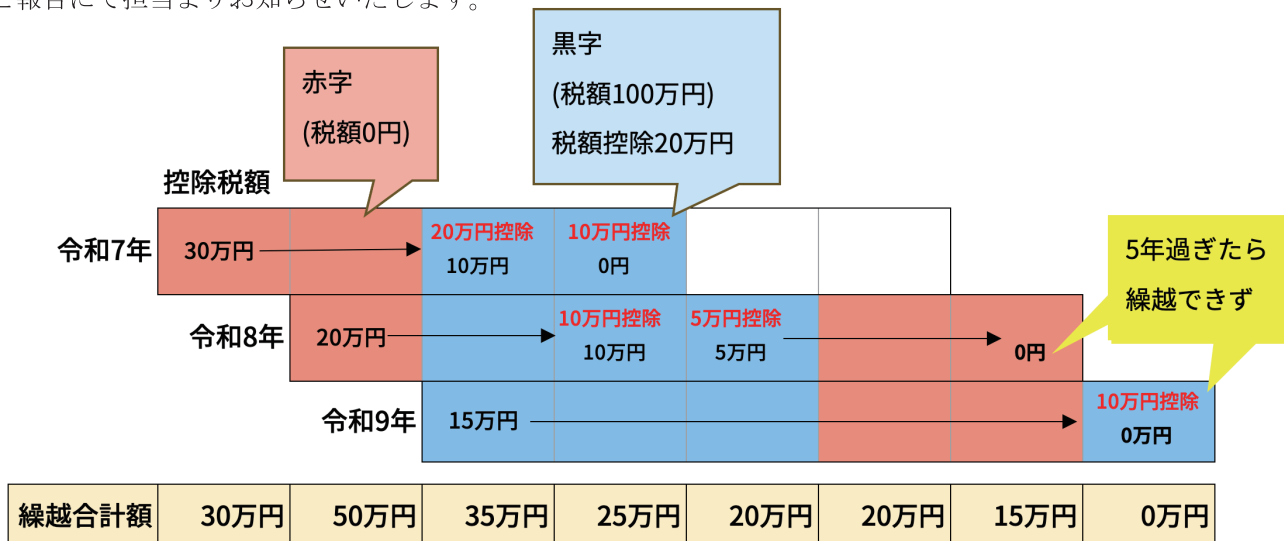
えるぼし認定とは？

女性の管理職比率、継続就業、労働時間等の基準を満たし実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表する必要があります。取組みを支援する「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」があります。

② 繰越控除措置の創設

今までは賃上げを実施した年度でしか税額控除できなかったため、赤字だった場合は恩恵のない制度でしたが、改正後は控除税額を5年間繰越できるため、黒字になった年度で控除することが可能となりました。

また、所得税・法人税額の20%がその年度の控除上限であることは変わりませんが、控除しきれなかった分も同様に翌年以降へ繰越することができるようになりました。繰越控除した場合は、令和7年度確定申告のご報告にて担当よりお知らせいたします。



2024年1月より新NISA制度が始まり、様々なメディアでNISA制度について目にする事が増えたのではないのでしょうか。2024年に入り日経平均は最高値に迫る等注目の高いトピックスです。NISA開始後の状況や改めて制度についてご案内致します。

■ NISAの口座開設について

2023年9月末の証券会社のNISA総口座数は、1356万口座で2022年末と比較し15%増加しています。年齢別では、30歳代（281万口座）と40歳代（273万口座）で多い状況です。

■ 顧客獲得が目立つネット証券

新NISA制度開始に伴い、大手ネット証券での新規口座開設が活発化しています。

大手ネット証券での口座数は、2024年1月末では、2800万件(前月比+約90万件)を超えました。

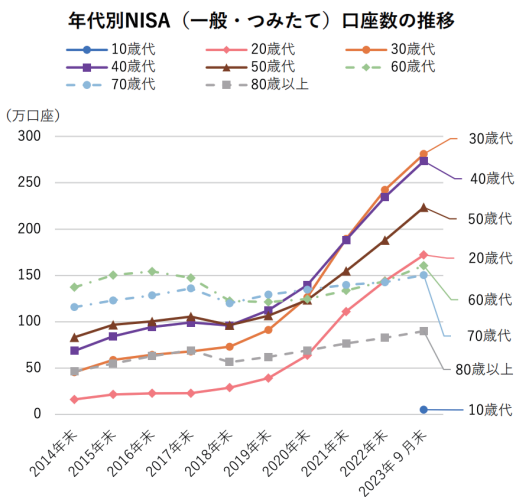
NISA口座については、楽天証券では、524万件、SBIでは、481万件開設されています。特にSBIでは、2024年1月のNISA口座開設件数が、44万件を超えています。

■ 改めてNISA制度について解説

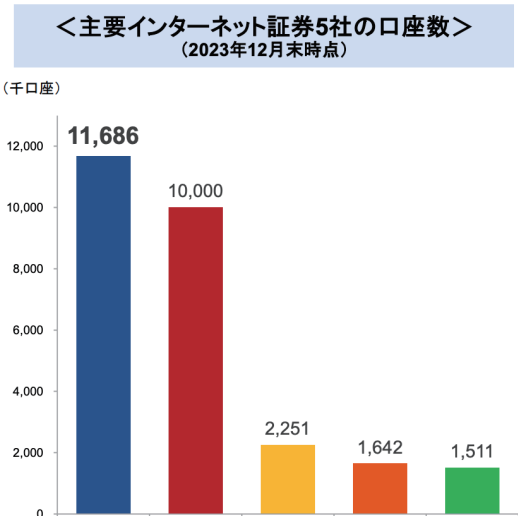
通常、株式の譲渡益、配当金の受け取りの際は、国内株式については、20.315%の税金がかかりますが、NISA口座で保有する株式投資信託については、非課税となります。

特徴は、以下の通りです。

NISA制度について、ご興味がある方は担当までお気軽にお問い合わせください。



出典：日本証券業協会より



出典：SBI証券 決算説明会資料より

	つみたて投資枠	併用可	成長投資枠
年間投資枠	120万円		240万円
非課税保有期間	無期限化		無期限化
非課税保有限度額 (総枠)	1,800万円 ※簿価残高方式で管理(枠の再利用が可能)		
			1,200万円(内数)
口座開設期間	恒久化		恒久化
投資対象商品	積立・分散投資に適した 一定の投資信託 〔 現行のつみたてNISA対象商品と同様 〕		上場株式・投資信託等 〔 ①整理・監理銘柄②信託期間20年未満、高レバレッジ 型及び毎月分配型の投資信託等を除外 〕
対象年齢	18歳以上		18歳以上

年収がある金額を超えると税金や社会保険料がかかり始め、給与から天引きされる金額が増えます。

歯科医院・クリニックでパート等で働く方が特に影響のあるのは106万円・130万円の「年収の壁」です。これを理由に働く時間が制限されているスタッフにとって、安心して働ける環境づくりを後押しするため「年収の壁・支援強化パッケージ」が公表されました。今回はこの制度の内容について解説します。（130万円の壁については5月号に掲載予定となります。）

106万円の壁

年収106万円を超えると厚生年金・健康保険（被用者保険）に加入するため、社会保険料を負担しなければなりません、手取りが減ってしまいます。

現在

101人以上の歯科医院・クリニック

2024年10月～

51人以上の歯科医院・クリニック

■ その対策として事業主に対する制度が新設

①事業主への支援として、キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」を新設

被保険の新規適用時時に スタッフの収入を増加させる取り組み をした事業主に スタッフ1人につき最大50万円を支援。

（1）手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当など)	1年目 20万円
② 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当など) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上を増額	3年目 10万円

（2）労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

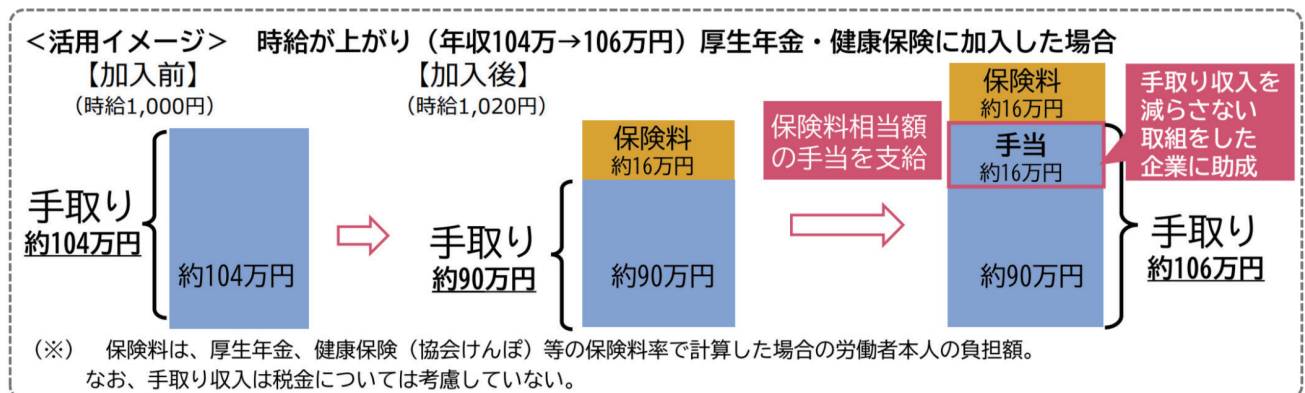
※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

②社会保険適用を促進

事業主がスタッフの手取りを減らさないようにするため「社会保険適用促進手当」を支給した場合、被保険者の標準報酬月額額の算定から同手当分を控除。

この手当は社会保険料の算定外です。そのため、スタッフの手取りは社会保険料を支払っても変わりません。



次号へ続く

変形労働時間とは

労働基準法では法定労働時間は1日8時間、1週間40時間（常時10人未満のスタッフの事業規模である場合は1日8時間、1週間44時間）と定められております。これらの法定労働時間を超えて働いた場合、超過時間に対し残業代を支払うことになります。

多くの歯科医院・クリニックでは、週明けに患者が集中することが多く、またレセプト業務が月末月初に集中し、業務の繁閑が月内で変動するため、毎日毎週同じ労働時間内で働くことが難しいのが現状です。診療時間を1週間40時間（もしくは1週間44時間）内に収めていてもスタッフの1日あたりの労働時間は8時間以内に収めることが難しいこともあるのではないのでしょうか。このような問題を解決するのが変形労働時間制です。

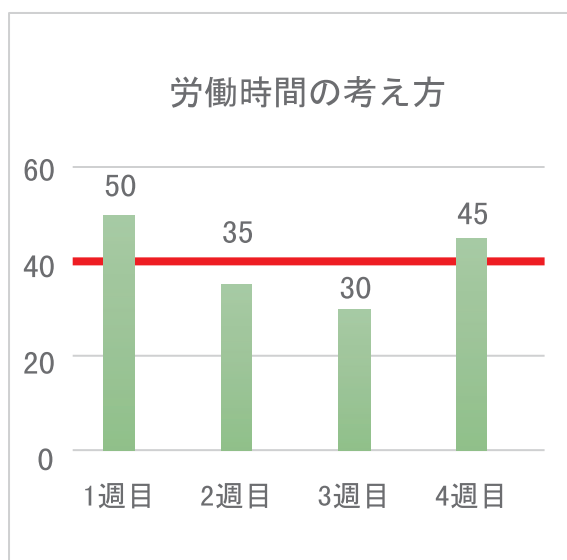
変形労働時間制は、業務量にあわせてフレキシブルに労働時間を設定できる制度であるため、1日の労働時間を自由に設定し、1週間単位、1か月単位、1年単位で労働時間を設定します。

変形労働時間制の考え方

歯科医院・クリニックが導入しやすい「1か月単位の変形労働時間制」の考え方についてご紹介いたします。

●変形労働期間の単位は「1か月間」（10人以上のスタッフのいる歯科医院・クリニックの場合）

1か月以内の一定期間を平均して、1週間あたりの労働時間が40時間を超えなければ、労働時間が1日に8時間、週に40時間を超えても残業とはみなされません。



変形労働時間を採用しない場合

総労働時間：160時間

1週目→50時間-40時間=10時間の残業

3週目→45時間-40時間=5時間の残業

1か月で15時間の残業代が発生します。

変形労働時間を採用した場合

1週目に10時間、4週目で5時間、1週間に40時間を越えた時間が発生していますが、1週間あたり平均40時間の労働時間を設定しているため、この15時間は労働時間内として考えます。

変形労働時間を採用するためには

実際に変形労働時間制を採用するために、対象者や労働時間の検討、就業規則の見直し、労使協定の締結、労働基準監督署への届出、周知が必要になるため、社会保険労務士、ハローワークなど専門機関にご相談をされることをお勧めします。私たちにご相談いただければ、弊法人グループである日本クレアス社会保険労務士法人をご紹介しますことができますので、お気軽に担当者までご連絡下さい。

日本クレアス社会保険労務士法人

お問い合わせ先は ☎ 03-3593-3241

患者さんの治療が長引いたり緊急の問い合わせがあったりと診療時間内に終わられないこともあることでしょう。そんな時スタッフへの対応はどうされていますか。「お願いして退社時間を延ばしてもらっている」「ちゃんと時間外手当は支給しているよ」。

きちんと対応しているようでも時間外労働させるためには36協定が必要です。

■36(サブロク)協定とは

●労働基準法では、労働時間は原則として1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。

●法定労働時間を超えて労働者に時間外労働(残業)をさせる場合には【労働基準法第36条に基づく労使協定(36協定書)の締結】と【所轄労働基準監督署長への届出(36協定届)】が必要です。

※36協定届に労働者代表の署名または押印がある場合は協定書と届出書を兼ねることができます。

36協定届の記載例 (様式第9号) は、労働基準法第36条に基づき、労働者に時間外労働をさせるための届出書類です。この書類には、労働者の氏名、勤務時間、時間外労働の時間数、および労働者の代表者の署名または押印が必要です。また、労働者の代表者は、労働者の代表者であることを証明する書類を提出する必要があります。



36協定届は
こちらのQRコードより
ダウンロードできます。

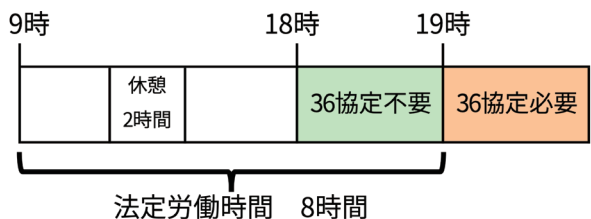
36協定で決めること

- ・時間外労働や休日労働をさせる必要のある具体的事由や業務の種類
- ・残業の対象となる労働者数
- ・1日、1か月、1年当たりの時間外労働の時間数

※時間外労働の上限(制限時間)は、
月45時間・年360時間となっています。

36協定が必要になる時間外労働とは

例えば診療時間9時～18時
休憩時間2時間の歯科医院・クリニック
(スタッフの就業時間も同様とした場合)



19時までは法定労働時間内なので19時以降の時間外労働については36協定が必要となってきます。

36協定を締結せずにスタッフに残業させることは**労働基準法違反**となってしまいます。

罰則：6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

また、36協定に違反した場合にも同様の罰則が科せられます。

歯科医院・クリニック側からお願いした残業ではなくても後片付けや翌日の準備などに時間がかかってやむを得ず残業となってしまうことも考えられます。

歯科医院・クリニックとスタッフを守るためにも就業規則、賃金規程、雇用契約確認書などと
同様に36協定も整備されてはいかがでしょうか。

■ 労働保険申告書作成の申し込み及び費用について

5月末から順次、労働局から皆様のお手元に、申告書が届く予定です。

弊法人に作成を依頼される場合は **6月10日(月)** までに、その申告書をお送りください。

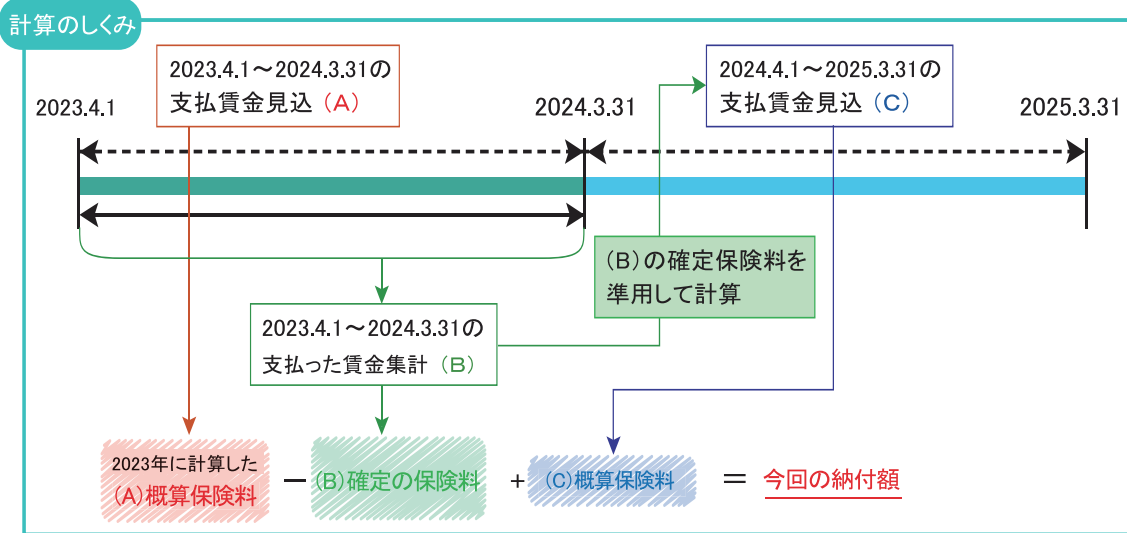
2024年度の労働保険年度更新は、7月10日（水）までとなっております。7月10日（水）までの間に前年度の確定保険料、当年度の概算保険料を計算し、申告・納付を行います。労働保険料の算定方法は、2023年4月1日から2024年3月31日までに支払われた賃金総額に、保険料率を乗じた額が保険料となります。詳しくは下記の一覧表をご参照ください。

費用一覧		(税込)	
	① 弊法人が申告書作成	② 弊法人が資料作成、 労働保険組合等に提出	③ 歯科医院・クリニックが 計算、弊法人でチェック
1名	4,290円	4,290円	4,290円
2名			
3名			
4名	5,720円	5,720円	5,720円
5名	7,150円	7,150円	7,150円
1人増ごとに	1,430円	1,430円	1,430円

(注) 人数とは常時使用労働者数（申告書④欄）をいいます。

(注) 別途見積書で料金をお知らせしている場合は、そちらでの請求となります。

※歯科医院・クリニックで計算して申告する場合は、申告期限 7月10日(水)に間に合うようにご準備ください。



日本クレアス税理士法人 医療事業部

CLIENT 380 号

■発行日：2024年4月5日

■発行元：日本クレアス税理士法人 医療事業部

■URL：<https://ca-medical.jp>

■お問合わせ先：電話 03-3593-3237 FAX 03-3593-3245



▼東京本社▼

〒100-6033 東京都千代田区霞が関3丁目2番5号 霞が関ビルディング 33階

電話（代表）：03-3593-3235 FAX：03-3593-3246

〈国内〉 東京/富山/群馬/千葉/大阪/兵庫/宮崎

日本クレアス税理士法人

日本クレアス社会保険労務士法人

弁護士法人日本クレアス法律事務所

株式会社コーポレート・アドバイザーズ M&A

株式会社コーポレート・アドバイザーズ・アカウンティング

株式会社結い財産サポート

日本クレアス行政書士法人