



モクレン

ハンズ熊本通信

編集発行
(株)ハンズ熊本

〒860-0811
熊本県熊本市中央区本荘
6丁目8-7
TEL. 096 (375) 4340
FAX. 096 (375) 4341

3月

(弥生) MARCH

20日・春分の日

日	・	9	23
月	・	10	24
火	・	11	25
水	・	12	26
木	・	13	27
金	・	14	28
土	1	15	29
日	2	16	30
月	3	17	31
火	4	18	・
水	5	19	・
木	6	20	・
金	7	21	・
土	8	22	・

3月の税務と労務

- | | |
|---|---|
| 国 税 ／令和6年分所得税の確定申告
2月16日～3月17日 | 国 税 ／1月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 3月31日 |
| 国 税 ／個人の青色申告の承認申請
3月17日 | 国 税 ／7月決算法人の中間申告
3月31日 |
| 国 税 ／贈与税の申告
2月1日～3月17日 | 国 税 ／4月、7月、10月決算法人の消費税等の中間申告
(年3回の場合) 3月31日 |
| 国 税 ／2月分源泉所得税の納付
3月10日 | 地方税 ／個人の都道府県民税、市区町村民税、事業税(事業所税)の申告
3月17日 |
| 国 税 ／個人事業者の令和6年分消費税等の確定申告
3月31日 | |

ワンポイント 収受日付印の押なつ廃止

国税庁は今年1月から、書面で提出された申告書等の控えへの、収受日付印の押なつを行わないこととしました。控えの収受日付印以外で、申告書等の提出事実や提出年月日を確認する方法としては、申告書等情報取得サービスや納税証明書の交付請求などにより確認することができます。



経済・社会・環境の調和を目指すSDGsは、国連が2015年9月から4年ごとに「SDGsサミット」を開催し議論されてきました。次の開催は2027年ですが、あまりに範囲が広すぎて何を目指しているかわからないという声もあります。SDGsは2030年が達成期限となりますが、現在の17の目標と169のターゲットを増やすか減らすか、新しい目標を立てるか、国際的な議論が動き始めています。

2024年9月に開催された

国連未来サミットで「Beyond GDP」の概念が示されました。GDP（国内総生産）は経済活動の規模を示す重要な指標ですが、生活の質や環境の持続可能性などの側面を十分に反映していません。従来のGDPを補完するBeyond GDP指標はポストSDGsを念頭に、GDPだけでは測れない国民が実感する豊かさや幸せを評価するための新しい指標です。

Beyond GDP指標は3つの柱で成り立っており、1番目は「ウェルビーイング（心身の健康や幸福）」、2番目の「生命と地球の尊重」はSDGsのサステナビリティと一致する概念、3番目はSDGsの精神を受け継ぐ誰一人取り残さない「格差の縮小」の3つの柱で成り立っています。ポストSDGsともいわれる日本や欧州で特に重視されているウェルビーイングを経営の視点からみてみましょう。

ウェルビーイングとSDGsとの関係

ウェルビーイングと関係するSDGsの目標は3と8です。

目標3「すべての人に健康と福祉を」…単に健康だけでなく精神的にも経済的にも良い状態を目指すという考え方はです。

目標8「働きがいも経済成長も」…社会が働きがいのある人間らしい仕事を増やすことはウェルビーイングに繋がる取り組みです。

ウェルビーイングとは

ウェルビーイングとは日本語では福祉と訳されていますが、身体的・精神的・社会的に良好な状態であることです。ウェルビーイングは世界保健機関（WHO）憲章にその源流があります。新型コロナウイルス感染症の流行後、リモートワークや副業など環境に合わせた働き方が生まれ、企業側も人材不足を埋めるため健康を重視した健康経営で働き方そのものを見直すことになり、ウェルビーイングを取り入れる企業が増加しています。価値観の多様化も進み、個々に合った働きがいのある職場環境の提供は労働者がやりがいをもって働けることになり、結果、

生産性が向上し、企業にとっても大きなメリットになるのです。

ウェルビーイングの5つの構成要素

ウェルビーイングは、次の5つの要素によって構成されます。ここでは、「PERMA指標」と「ギャラップ社の定義」の2種類を紹介します。

- (1) 「PERMA」という指標
PERMA指標は「ポジティブ心理学」で有名なマーティン・セリグマンが掲げたウェルビーイング状態の概念です。
- ① P (Positive Emotion) … ポジティブな感情、感謝
- ② E (Engagement) … 積極的な関わり、何かへの没頭
- ③ R (Relationship) … 他人との良好な関係、協力、援助
- ④ M (Meaning) … 人生の意義や目的、社会貢献、利他行為
- ⑤ A (Accomplishment) … 達成感、成果をあげる
- (2) ギャラップ社の定義
もう一つの構成要素はアメリカのギャラップ社が示すものです。ギャラップ社は世論調査やコンサルティング業務を通して

ウエルビーイングに役立つデータを提供している会社です。

① Career well-being: 仕事、趣味、勉強などの楽しみをもっているか

② Social well-being: 良好な人間関係を築けているか

③ Financial well-being: 経済的に満足しているか

④ Physical well-being: 心身ともに健康であるか

⑤ Community well-being: 地域社会と繋がっているか

このように、ウエルビーイングの構成要素には(1)(2)の定義があり、どれかが欠けると幸せのイメージになるため、5つの構成要素を網羅的に満たしていくことが大切です。

ビジョンゼロ活動

ビジョンゼロ活動とは安全、健康、ウエルビーイングの3つの視点から事故や疾病、職業病を未然に防ぎゼロリスクシナリオを目指す活動です。国際労働機関の報告によれば、世界中で毎年3億1700万件もの事故が職場で発生し、その経済的負担は世界全体の国内総生産の4%

に相当すると言われています。

最も大切な資産である従業員を守るためトップが「ビジョンゼロ宣言」を掲げ、積極的な姿勢を社内外に強く発信していきましよう。

企業がウエルビーイングを導入するメリット

★生産性向上…働きがいのある業務に意欲的に取り組めば、企業の生産力、品質サービスなどがアップし顧客満足度が向上します。

★人員確保…多様な働き方やワークライフバランスが実現できれば、人材の流出を防げます。給与面だけでなく自分らしく働ける環境の企業は、優秀な人材確保に繋がります。

★企業価値の向上…ESG投資、つまり、ウエルビーイングと重なるジェンダー格差の撤廃や労働者の権利の保護に配慮している企業に投資する動きが活発です。

ウエルビーイング 取り組みの具体例

例1 社員同士がより良いコミ

ユニケーションが取れるスペースや機会を設ける。社内用のコミュニケーションツールを導入し、誰もが発言しやすい環境をつくる

例2 健康診断や予防接種の実施、ストレスチェック、産業

医への相談窓口やフィットネスなどの健康施設を設置する

例3 長時間労働の是正、有給休暇取得がしやすい雰囲気づくり

例4 経営者から積極的に長期的ビジョンを発信し企業の存在意義や方向性を共有する

ウエルビーイングに 国際規格（ISO規格）

2024年11月に国際標準化機構（ISO）が、ウエルビーイングの指標づくりに役立つガイドラインにあたる規格を発行しました。この規格は、ウエルビーイング向上の手順を示しています。

まず、企業の社長など議論を主導する人物を決めます。次に仕事への意欲や幸福感など主観的な指標と業績などの客観的な指標の測り方を決めます。続い

てアンケート結果などをもとに社員の性格や部署の相性など人工知能（AI）で分析するツールを使い人事面談や労働環境の改善で人員配置に生かします。社員に合った環境で働きがいが高まるのが利点です。

企業にとっても、幸福度向上に関心が強い企業とみなされ、新卒や中途採用で優秀な人材を集めやすくなり企業の将来性が高まります。

終わりに

大阪万博が2025年4月からもう間もなく開催されます。メインテーマは「いのち輝く未来社会のデザイン」です。ポストSDGsと言われるウエルビーイングの考え方と重なるテーマが、どのように万博に反映されるかも注目されます。

働くことへの価値観や満足度は個人差があります。ウエルビーイングが言葉だけの上滑りにならないように「働き方改革」から「働きがい改革」へ、人生100年時代を長く輝き続けてもらうために、経営者の地道な試行錯誤が問われています。

令和7年度 税制改正(案) のポイント

自民党・公明党が昨年12月に公表した令和7年度与党税制改正大綱では、基礎控除や給与所得控除の引上げ、防衛特別法人税の創設といった項目が盛り込まれています。

【表1】に、主な改正項目のタイムスケジュールを示します。この表は、令和7年度与党税制改正大綱で取り上げられた項目と、前年以前の改正項目で適用時期が今年以降のものを掲載しています。

1 基礎控除・給与所得控除

令和7年度税制改正の最大の焦点であった「年収103万円の壁」に対応する措置として、与党税制改正大綱では、基礎控除については合計所得金額が2350万円以下の人について控除額を10万円引き上げ58万円に、給与所得控除の最低保障額については55万円から65万円に引き上げる旨が明記されています。

基礎控除や給与所得控除の引上げは、令和7年分以後の所得税について適用されます。

2 配偶者・扶養親族

居住者が、年齢19歳以上23歳未満の同一生計親族で控除対象扶養親族に該当しないものを有する場合には、その居住者のその年分の総所得金額等から【表2】で示す控除額を控除する制度が創設される予定です。ただし、その親族等がその居住者の配偶者及び青色事業専従者等であるものを除き、合計所得金額が123万円以下であるものに限りられます。この制度を特定親

表1 改正項目タイムスケジュール
(○減税、●増税、—どちらともいえない)

2025年 (令和7年)	1月	●	極めて高い水準の所得に対する負担の適正化
		○	基礎控除・給与所得控除の見直し
		—	扶養控除等申告書の記載事項の見直し
	4月	●	中小企業者等の法人税の軽減税率の見直し
2026年 (令和8年)	1月	—	個人事業の開業・廃業等届出書の提出期限の見直し
		●	防衛特別法人税の創設
	4月	○	生命保険料控除の見直し
		●	段階的に、加熱式たばこの課税方式の見直し
2027年 (令和9年)	1月	○	源泉徴収票の提出方法の見直し
		—	納期の特例申請、青色申告承認申請・青色専従者給与の届出、給与等支払事務所の開設等届出についての簡素化
2027年～2029年		●	段階的に、たばこ税率を引上げ

3 生命保険料控除

居住者が年齢23歳未満の扶養親族を有する場合には、令和8年分における新生命保険料に係る一般生命保険料控除の控除額は、【表3】の計算式により計算した金額になります。旧生命保険料と前記の適用がある新生命保険料を支払った場合には、

族特別控除(仮称)といえます。また、基礎控除や給与所得控除の見直しと特定親族特別控除の創設に伴い、同一生計配偶者及び扶養親族の合計所得金額要件や、ひとり親の生計を一にする子の総所得金額等の合計額の要件が、48万円以下から58万円以下に引き上げられるなどの措置が講じられます。

一般生命保険料控除の適用限度額は6万円になります。ただし、一般生命保険料控除、介護医療保険料控除及び個人年金保険料控除の合計適用限度額は、12万円のままです。

4 法人税・防衛特別法人税

所得の金額が年800万円以下の部分について税率が15%に軽減される中小企業者等の法人税の軽減税率の特例について、適用期限が2年延長されます。ただし、所得の金額が年10億円を超える事業年度については、税率が15%ではなく17%に引き上げられます。令和7年4月1日以後に開始する各事業年度から適用されます。

また、各事業年度の所得に対する法人税を課される法人に防衛特別法人税（仮称）が課税される制度が創設されます。防衛特別法人税の額は、課税標準となる法人税額から基礎控除額（年500万円）を控除した額に4%の税率を乗じた金額です。

5 中小企業経営強化税制

中小企業者等が特定経営力向

上設備等を取得した場合の特別償却又は税額控除制度について、適用期限が2年延長されます。ただし、特定経営力向上設備等に、その投資計画における年平均投資利益率が7%以上となることが見込まれるものであることなどの要件が追加されます。

6 輸出品物販売場制度

輸出品物販売場を営業者する事業者が、免税購入対象者に対して免税対象物品を譲渡した場合に、その免税購入対象者が購入日から90日以内に出港地の税関長の確認を受けたときは、その確認した旨の情報を、輸出品物販売場を営業者する事業者が保存することを要件に、免税対象物品の譲渡について、消費税が免除されます。

この改正により、実務上は消費税相当額を含めた価格で販売し、出国時に持ち出しが確認された場合に輸出品物販売場を経営する事業者から免税購入対象者に対し消費税相当額を返金する「リファンド方式」になります。

7 その他

- (1) 個人型確定拠出年金について、年齢60歳以上70歳未満のうち一定の人について制度の対象とすることや、拠出限度額が引き上げられるなどの措置が講じられます。
- (2) 直系尊属から結婚・子育て資金の一括贈与を受けた場合の贈与税の非課税措置が2年延長されます。
- (3) 法人版事業承継税制の特例措置における役員就任要件や、個人版事業承継税制における事業従事要件が緩和されます。

表2 特定親族特別控除の金額

親族等の合計所得金額	控除額
58万円超 85万円以下	63万円
85万円超 90万円以下	61万円
90万円超 95万円以下	51万円
95万円超 100万円以下	41万円
100万円超 105万円以下	31万円
105万円超 110万円以下	21万円
110万円超 115万円以下	11万円
115万円超 120万円以下	6万円
120万円超 123万円以下	3万円

- (4) 企業版ふるさと納税について、関係法令が改正され、一定の措置が講じられることを前提に、適用期限が3年間延長されます。
- (5) 法人が、再資源化事業等高度化設備の取得等をした場合の特別償却制度が創設されます。

表3 生命保険料控除の控除額

年間の新生命保険料	控除額
30,000円以下	新生命保険料の全額
30,000円超 60,000円以下	新生命保険料 × 1 / 2 + 15,000円
60,000円超 120,000円以下	新生命保険料 × 1 / 4 + 30,000円
120,000円超	一律 60,000円

学生・若者を採用するときの注意点



学生や若者を採用する際、企業には労働基準法をはじめとする労働関連法規を遵守し、適切な労務管理を行うことが求められます。

特に、春休み中や高校・大学入学後などにアルバイトを希望する学生を受け入れる際には、未成年者を対象とした法令への

対応や、学業との両立にも配慮をする必要があります。

今回は、学生・若者を採用するときの注意点を解説します。

1 労働契約締結・労働条件明示

(1) 労働契約の締結

満18歳に満たない年少者（以下、「年少者」）や満15歳に達した後、最初の3月31日が終わるまでの児童（以下、「児童」）については、労働基準法等により各種ルールが設けられており、雇入れの際は年齢確認をすることが重要です。児童は、原則として、雇用することができません（例外もあります）。

年少者を使用する場合には、年齢証明書（住民票記載事項の証明書など）を事業場に備え付けておかなければならないことも注意を要します。

未成年者（令和4年4月より、成年年齢は20歳から18歳へと変わり、未成年者は年少者と同じ年齢になりました）の労働契約の場合も、成年が労働契約を締結する際と同様に、事業主と本人との間で契約を結ばなければ

ならず、親権者や後見人が代わって締結することはできません。

なお、親権者・後見人・行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、労働契約を解除することができます。

(2) 労働条件の明示などの遵守

「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）に基づき若者を募集・採用等する事業主などが講ずべき措置をまとめた指針において、次のことが定められています。募集段階から、労働条件の明示方法などに気をつけていきましょう。

- ・ 青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるように、労働条件などの明示などに関する事項を遵守すること。

- ・ 広告等により提供する青少年の募集に関する情報等は、青少年に誤解を生じさせるような表示としないこと。また、当該情報を正確かつ最新の内容に保つこと。
- ・ 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽または誇大な

内容としないこと。

- ・ 固定残業代を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法などを明示すること。

- ・ 職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針を踏まえ、求職者等の個人情報情報を適切に取り扱うこと。

2 学業との両立への配慮

学生アルバイトの場合、学業との両立も重要な点です。

学生の試験期間や授業時間を考慮して、シフトを柔軟に調整するなどの配慮をし、両立しやすい働き方を労働者と一緒に考えていくとよいでしょう。

一方的なシフト変更や過度な労働時間の要求は、学業や体調面に支障をきたす可能性があります。結果として、長期間に渡って勤務ができなくなることや、離職につながることもありますので、注意が必要です。

3 賃金の支払い・最低賃金

労働基準法では、賃金の支払いについて次の原則が定められています。

- ① 通貨で直接労働者に支払う。
- ② 全額を支払う。
- ③ 毎月1回以上、一定の期日に支払う。

また、親権者・後見人は、未成年者の賃金を代って受け取ってはならないとされています。これは、過去に、賃金を親等が管理するケースが多く、未成年者の権利侵害や労働条件の悪化につながるがあったことから、このような状況を改善し、未成年者の労働環境を向上させるために、労働基準法にこの規定が明記されました。

さらに、最低賃金を下回る賃金の支払いは違法となりますので、所在地ごとの最低賃金を確認し、適切な賃金を支払う必要があります。

4 時間外・休日・深夜労働

時間外・休日・深夜労働も、年齢により取り扱いが異なる点です。

年少者については、本人の希望があった場合でも、原則として、時間外や休日、深夜に労働させることはできません。

変形労働時間制による就業も

一部の例外を除き行わせることができませんので、労働時間等の運用については「年少者労働時間」などのキーワードにより法令の取り扱いを検索・確認することや、労働基準監督署等への相談等により適切な対応を講じていきましょう。

なお、シフト制を採用する場合は、「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」(令和4年1月7日 厚生労働省)も参照しながら運用していくことが望まれます。

5 年次有給休暇の付与

アルバイト・非正規従業員であっても、一定の条件を満たせば年次有給休暇を請求する権利が生じます。具体的には、雇入れから6か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合、所定の日数の年次有給休暇を付与する必要があります。

6 労災保険の適用

正社員、アルバイトを問わず、労働者は労災保険の適用対象となり、業務中や通勤途中の事

故・ケガについては、労災保険から補償が受けられます。事業主は、労災保険の運用を適切に行う義務があります。

7 退職・解雇

退職・解雇をめぐる労使間トラブルが起こりやすいため、日頃から円滑なコミュニケーションを心がけ、退職についても相談しやすい職場環境を築いていくとよいでしょう。

退職希望日の直前に申し出ることもないよう、退職の手順をあらかじめ伝えておき(雇入時の労働条件明示等)、急な退職からトラブルに発展しないよう予防しておくことも重要です。

労働者から退職の申し出があった際に、「代わりの者を見つけたら退職は認めない」といった対応はトラブルの元になりますので、強引な引き止めを行わないよう注意が必要です。

また、アルバイトであっても、企業が一方的に解雇することはできません。解雇には正当な理由が必要であり、少なくとも30日前の予告、または30日以上平均賃金の支払いが義務付け

られています。

8 研修・育成

学生や若者は、社会人としての基礎を身につける前に職場に来ることもあります。挨拶や報告・連絡・相談、接客や電話の応対、メールの作成など職場の実態に応じて必要なことを教えながら育成をしていきましょう。近年はハラスメントやSNSへの職場情報掲載が社会問題となることも増えてきましたので、他者との接し方、個人情報・職場の機密情報の取り扱いも研修メニューに加えておくとういでしょう。

なお、習熟には個人差がありますので、個々の能力や適性に応じて成長を支援していくことが望まれます。

また、職場の安全・健康管理の視点に基づく研修も重要です。労働安全衛生法に基づき、職場の安全衛生ルールや災害防止措置について教育する必要があります。職場の施設を案内する際には、緊急時の退避・避難経路の説明等も行っていくま

日本の転職回数

日本ではこれまで終身雇用・年功序列が根強く、転職回数は平均2.8回です。この流動性の低さは低賃金の一要因ともいわれています。一方、アメリカの転職回数は平均11.7回（米労働省労働統計局の調査）と18歳から56歳までの間に実に3、4年ごとに1回ペースで転職していることとなります。この日米の違いは、雇用システムが異なることによります。日本の場合、新卒者を一括採用し後から仕事を割り当てる「メンバーシップ型雇用」が一般的で、様々な部署や職種を経験して出世するため、勤続年数が長いほど退職金も増える制度が特徴的です。一方、米国の労働者は「職種」でキャリアを形成するため、多くの企業が「ジョブ型雇用」を採用し、職務内容や条件を明確に定義した上で雇用契約を締結します。専門性を武器に待遇が良い職場を探すことになり、転職＝昇進や昇給といった意

味合いを持ちます。

総務省の労働力調査（2023年）では日本の転職希望者が初めて1,000万人を超え、10年間で約25%増加しました。いまや出生者数が70万人を割り込むペースで少子化が進む中、新卒一括採用では立ち行かない企業が増え、今後雇用環境は大きく変化します。正社員の転職経験率が3.7%（16年）から7.5%（23年）に倍増し、転職で年収が上がった人の割合も39.1%（23年）となっています（マイナビ転職動向調査による）。

日本経済を成長させるには即戦力となる経験者の中途採用が重要視され、人材の流動性を高めることが不可欠です。転職者は仕事が続かない人などのマイナスイメージがまだ残っていますが、自己啓発やスキルアップを個人として続ける姿勢が大切です。転職が当たり前になる時代が到来し、アメリカのように業績悪化にともないレイオフ（一時解雇）もあり得るため、解雇ルールの明確化も迫られます。

ソーシャルギフト

相手の住所がわからなくても贈れる「ソーシャルギフト」を利用する人が、ここ3年で倍増しており、若者だけでなく50代後半でも1割弱が利用した経験があるなど、すべての世代で利用者が増えています。

ソーシャルギフトは、贈り主がオンラインでURLを送ると、受け取る側が自分で住所や電話番号、配達希望日、商品の味や化粧品の色など、好みに応じて選び受け取れます。また、贈り主が決済すると受け取る側はすぐに利用できるため、母の日や父の日の当日にふと気づいてメッセージとともに贈るといったことも可能で、昨年の流通額は前年の6割増になったといえます。

高島屋など百貨店でも、熨斗をかけたソーシャルギフトをはじめ、取扱う品数も増えています。個人情報保護の観点から、住所を知らずとも親しい間柄で個人的な気持ちを伝えるソーシャルギフトの利用は、今後必然的に増えていきそうです。

養生七不可

養生七不可は、解体新書を著わした杉田玄白が「養生論」の中で、68歳の時に健康長寿の秘訣を説いた言葉の1つです。

- 1 昨日の失敗は後悔しない
- 2 明日のことは心配しない
- 3 飲むのも食べるのも度を過ぎない
- 4 変わった食べ物には食べない
- 5 何でもないのでむやみに薬

6 元氣だからといって無理を飲まない
しない

- 7 楽をせず適当に運動をする
- 200年前も今も、どんなにA-1化が進み情報が溢れようと変わらず、生涯長く働くことが求められる社会になり、社会貢献するためにはますます健康なことが必要です。寿命が10年延びるこの秘訣の実践は、今からでも遅くありません。