

令和6年度税制改正による定額減税を確認しよう

賃金上昇が物価高に追いついていない国民の負担を緩和するため、一時的な措置として、令和6年分の所得税と個人住民税の減税が実施されます。実施概要を確認してみましょう。

■ 対象者

所得税：令和6年分所得税の納税者である居住者で、令和6年分の合計所得金額が1,805万円以下の人

住民税：令和6年度(令和5年分)の合計所得金額が1,805万円以下の所得割の納税者

※1：国内居住者 ※2：収入が給与のみの場合は、年間の給与収入が2,000万円以下

■ 定額減税額

所得税	住民税
下記合計額 ① 本人 30,000円 ② 同一生計配偶者、扶養親族 30,000円／人	本人、控除対象配偶者、扶養親族 10,000円／人 ※控除対象配偶者を除く同一生計配偶者 → 令和7年度で10,000円控除

■ 実施内容

【所得税】

対象者	実施内容
給与所得者	▶ 令和6年6月以降の源泉徴収税額から減税。減税しきれない場合、翌月以降の税額から順次減税 ▶ 令和6年6月1日以後の入社異動等で定額減税額に変動が出る場合、年末調整で調整
公的年金受給者	▶ 年金機構等の公的年金は、令和6年6月以降の源泉徴収税額から減税 減税しきれない場合、翌々月以降の税額から順次減税 ▶ 定額減税額に変動が出る場合、確定申告で調整
事業所得者等	▶ 原則として確定申告で減税 ▶ 予定納税対象者は、令和6年分の第1期分予定納税額から本人分を減税

【住民税】

特別徴収	①	給与所得	令和6年6月分は徴収せず、定額減税後の税額を、令和6年7月分から翌年5月分の11ヶ月で徴収
	②	公的年金等に係る所得	令和6年10月分の特別徴収税額から控除。控除しきれない場合、令和6年12月分以降の特別徴収税額で順次控除
普通徴収	③	事業所得者等	第1期分の税額から控除。控除しきれない場合、第2期分以降の税額から順次控除

■ 給与所得者への定額減税

扶養控除等申告書を提出している給与所得者（甲欄適用者）に、給与等の支給時、源泉徴収税額から定額減税額を控除します。給与支払者は下記の減税事務を行います。

月次減税事務	年調減税事務
6月1日以後、最初に支払う給与等に対する源泉徴収税額から月次減税額を控除。控除しきれない場合、以後令和6年中に支払う給与等に対する源泉徴収税額から順次控除	年末調整時点の定額減税額に基づき、年間所得税額と精算

■ 月次減税事務の計算

控除対象者の月次減税額は、同一生計配偶者と扶養親族の数で計算します。

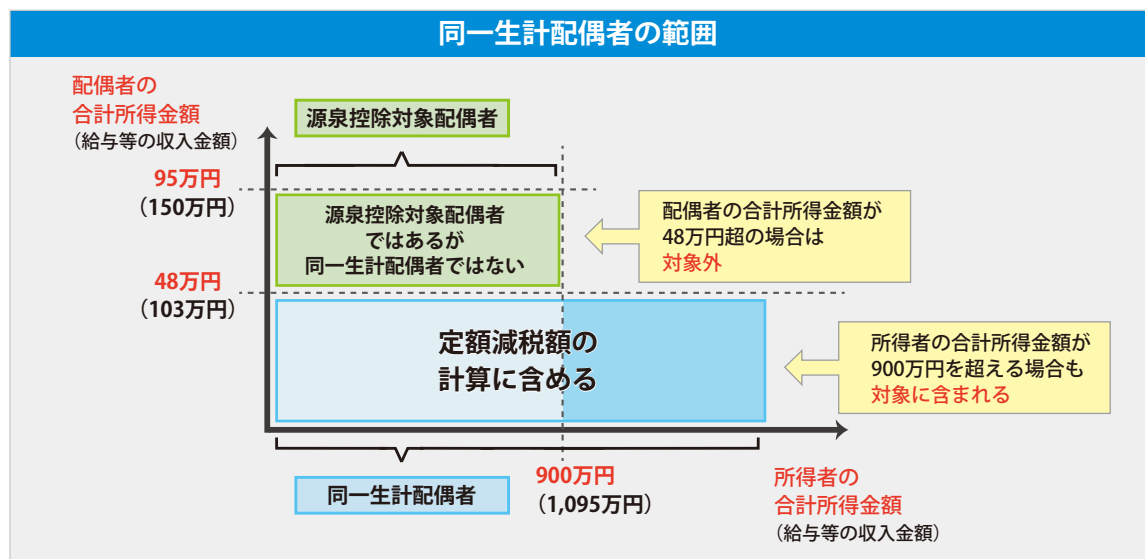
＜例：同一生計配偶者→有、扶養親族→2名＞

同一生計配偶者と扶養親族：3名→30,000円（本人）+30,000円×3名＝120,000円

同一生計配偶者と扶養親族の数は、給与等における源泉徴収税額の計算のための扶養親族数と異なる場合があります、下記書類を控除対象者から最初の月次減税事務を行う時までに提出を受ける必要があります。

【1】扶養控除等申告書

同一生計配偶者及び扶養親族の確認



【2】源泉徴収に係る定額減税のための申告書

扶養控除等申告書に未記載の同一生計配偶者や16歳未満の扶養親族の確認

月次減税額は、最初の月次減税事務までに提出をされた扶養控除等申告書等により確認をした、その提出日の現況における「同一生計配偶者と扶養親族の数」によって決定しますので、その後「同一生計配偶者と扶養親族の数」に異動等があった場合には、年末調整又は確定申告で調整することになります。

■ 月次減税額の控除

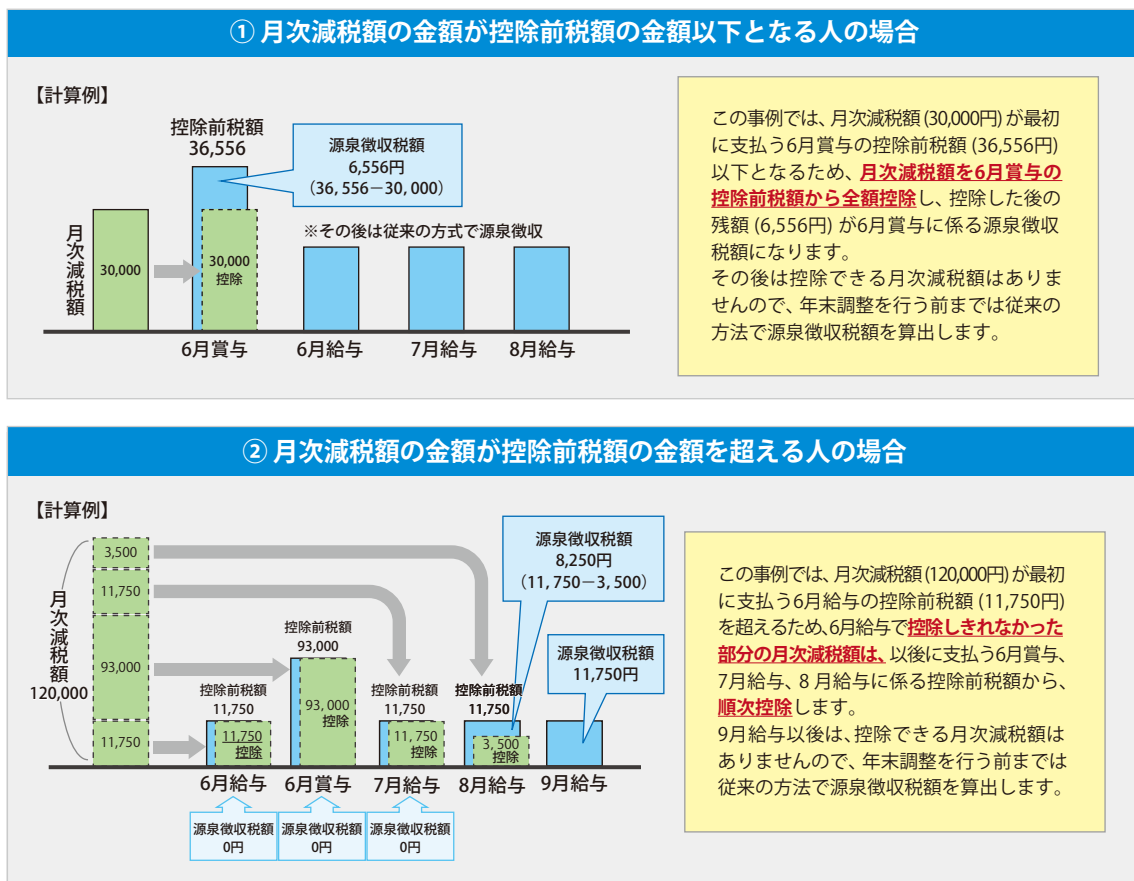
6月1日以後支給の給与等のうち、支給日が早いものより源泉徴収されるべき所得税（以下：控除前税額）から順次、月次減税額を控除します。

【1】控除前税額

- ① 6月1日以後に支払う給与等の控除前税額を算出
- ② 控除前税額は令和6年分源泉徴収税額表で確認

【2】実際に源泉徴収する税額

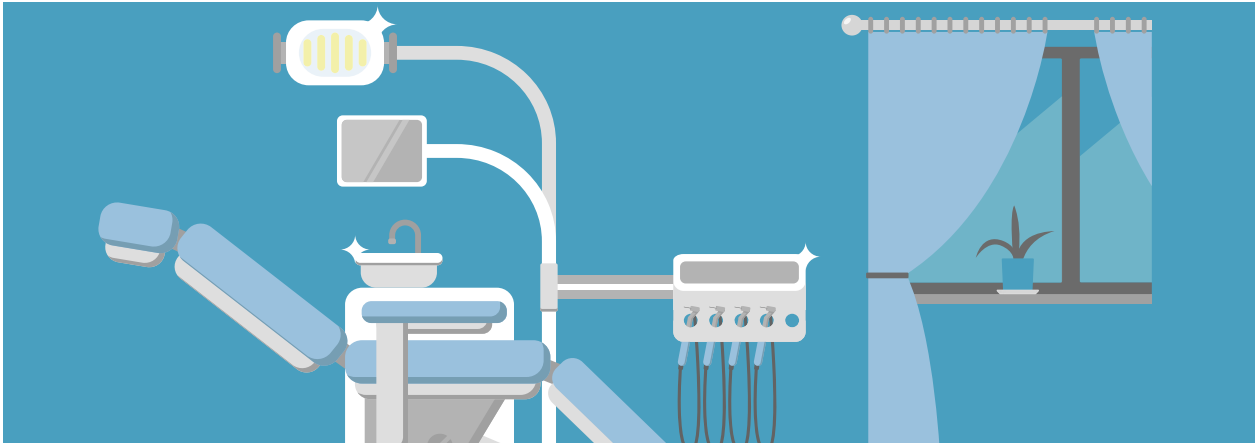
- ① 月次減税額 ≤ 控除前税額 → 控除前税額から月次減税額を控除した差額が源泉徴収税額
- ② 月次減税額 > 控除前税額 → 初回は源泉徴収税額は無し、2回目以降は控除しきれない金額が無くなるまで以後の控除前税額から順次控除



参考資料、出典) 国税庁 給与等の源泉徴収事務に係る令和6年分所得税の定額減税のしかた

定額減税は企業の給与計算担当者にとって非常に重要な項目です。国民全体の注目度や認知度も高い内容であるため、6月給与計算までに従業員にきちんと制度概要を周知させるなど対応を行っていく必要があります。

歯科医院における法人成りに際しての施設基準



保険診療歯科医院には、診療報酬請求いわゆる「レセプト請求」において守らなくてはならない様々なルールが存在します。そのルールのひとつに、歯科医院開設後に開設者が厚生局に任意に提出する施設基準の届出があります。個人医院から医療法人成りをした場合のルールと注意点について解説します。

■ 知らないでは済まされない施設基準の遡及申請

医療法人成りの手続きを行う中で、厚生局の届出・申請スケジュールに沿って無事「遡求での開設」許可が下りると、施設基準の遡求申請が出来ます。「施設基準等の届出にかかる算定開始日の遡求について」という書類と、それぞれの必要な施設基準の遡求願いを添付し、保険医療機関の開設日からの施設基準の算定のお願いをします。

施設基準の遡求申請の提出期限は開設日と同月内であれば受理されますが、審査の時間を考慮すると実際には医療法人の保険医療機関として開設届と同時に申請するか、2週間以内が理想です。該当するすべての施設基準の遡及申請を提出します。施設における現状の設備等、および過去1年間または1ヶ月の治療実績は引き継いで遡求申請が出来ますが、管理者(歯科医師)に係る安全管理の講習修了証添付や、法人として医科の保険医療機関との連携し直し(連携承諾書の提出)が必要です。これらの要件を満たしてないと該当する施設基準の遡求になりません。すべての要件を満たしてから、改めて施設基準申請を出すことになります。したがって、その場合は加算点数を算定することが出来ません。開設日の翌月以降に申請しても遡求扱いにならずに、新規扱いの申請をすることになりますので注意が必要です。施設基準の中には1年間、もしくは1ヵ月の実績が必要なものもあります。

「施設基準」のうち設備以外の要件が定められているものは次のようになります。

治療経験年数、医療安全対策講習会の受講、診療実績、歯科衛生士在籍、保険医療機関との連携、在宅療養支援病院・医療施設・介護保険施設への訪問実績等が必要な施設基準等

外来環	(歯科外来診療環境体制加算)
在歯管	(歯科疾患在宅療養管理)
歯援診	(在宅療養支援歯科診療所)
か強診	(かかりつけ歯科医機能強化型歯科診療所)

参考：か強診の認定施設基準（2024年3月時点）

1. 人員配置を含めた診療体制の評価（歯科医師、歯科衛生士の講習受講の人員数）
2. 院内感染防止対策等の衛生管理についての評価
3. 診療実績に関連する事項の評価（患者数、治療実績の回数）
4. 過去1年間の訪問診療実施についての評価
5. 医科の保険医療機関との事前の連携体制が確保されている事
6. 施設基準において使用する設備・機械の名称、メーカー、機番の届け出

参考：か強診の加算点数（2024年3月時点）

- | | |
|--------------------|---------------------------|
| 1. 歯周病安定期治療（SPT） | +120点 |
| 2. 長期管理加算（歯科疾患管理料） | +20点 |
| 3. エナメル質初期う蝕管理加算 | +260点 |
| 4. 歯科訪問診療補助加算 | +20点（同一居住者）／+25点（同一居住者以外） |
| 5. 歯科訪問診療移行加算 | +50点 |
| 6. 訪問口腔リハ指導管理料 | +75点 |
| 7. 小児訪問口腔リハ指導管理料 | +75点 |

施設基準の申請には様々な要件が存在し、申請期日も決まっています。管轄の地方厚生局ごとに随時そのスケジュールが公開されていますので、開設の遡求申請時に相談した方がよいでしょう。全国の歯科医院は上記の要件を満たして施設基準の認可がされています。その上で初めて基本、特掲診療料において点数算定や加算できるようになっています。

万一施設基準の申請が取り下げられる場合は、何らかの要件を満たしていないということになります。誤って遡求扱いが非認可の状態保険診療の点数算定や加算を続けると遡って返還義務が発生します。また一年かけて実績作りやその他の要件をクリアしなければならず、中々手間のかかる大変な事務作業ですから、しっかり精査して準備する必要があります。

今年度6月の保険改定では一部の施設基準（歯科外来診療環境体制加算、かかりつけ歯科医機能強化型歯科診療所含む）の名称およびクリアすべき要件が緩和または変更になる予定です。改めて申請する必要が発生するかもしれませんので、保険医療機関は改定内容に注視しなければなりません。



ベースアップに係る社会保険上の留意点

「ベースアップ評価料」の新設に対応するため、職員給与のベースアップをご検討中の先生は多いかと思います。そこで今回はベースアップの実施にあたり、予め押さえておくべき社会保険上の留意点を解説します。

■ 1 ベースアップとは

そもそも「ベースアップ」とは何でしょうか。ベースアップ(以下「ベア」といいます。)とは、賃金表の改定などにより賃金水準を引き上げることです。たとえば、従前、3等級5号俸が200,000円であるところ、それを210,000円に引き上げるといった具合です。また、賃金表がない場合は、就業規則や労働契約に定める基本給などを引き上げることを行います。たとえば、従前、個別労働契約において基本給220,000円としていたところ、それを230,000円に引き上げるといった具合です。

なお、賃金表はそのままに、3等級8号俸から4等級1号俸というような格付けの変更は「定期昇給」にあたりますので、ベアにはあたりません。

■ 2 社会保険料

ベアを実施したとき、ベア後の賃金を支給した月から4か月目に社会保険料の計算に用いられる報酬の月額(「標準報酬月額」)が変更されることがあります。この変更を「随時改定」といいます。毎月の社会保険料は標準報酬月額に料率を乗じることにより算出しますので、標準報酬月額の上昇は社会保険料の増加を意味します。

随時改定の要件は、次のとおりです。

- < 要件 >¹
- ① 固定的賃金、または賃金体系の変更があったこと。
 - ② 変動月以後引き続き3か月とも支払基礎日数が原則として17日以上であったこと。
 - ③ 変動月から3か月間の報酬の平均額と現在の標準報酬月額に2等級以上の差が生じたこと。

ベアを実施すれば、①の要件を満たします。他方で、ベア実施後、②および③の要件を満たすかは人によります。たとえば、変動月以後引き続き3か月の間に欠勤している場合は②の要件を満たさない可能性があり、また、当該3か月に全く時間外労働をしていない場合は③の要件を満たさない可能性があります。

上記の要件を満たす場合、変動月から4か月目に年金事務所に月額変更届を提出のうえ、その翌月から控除保険料を変更する必要があります²。

< 具体例 >

前提

年齢	30歳
賃金体系	月給制
賃金締切日	末日
賃金支払日	翌月25日

¹ すべての要件を満たすことが必要。

² 健康保険組合に加入している場合、健康保険組合にも月額変更届を提出。

保険者	全国健康保険協会東京支部
標準報酬月額	240千円
健康保険料	23,952円 ※労使折半
厚生年金保険料	43,920円 ※労使折半

ベア前賃金 (R6.3まで)

基本給 220,000円

通勤手当 5,000円

ベア後賃金 (R6.4/1付け)

基本給 230,000円

通勤手当 5,000円

支給月	欠勤日数	基本給	通勤手当	割増賃金	総支給額
R6.5	0日	230,000円	5,000円	35,000円	270,000円
R6.6	0日	230,000円	5,000円	37,500円	272,500円
R6.7	0日	230,000円	5,000円	55,000円	290,000円
合計					832,500円

未締め・翌月25日払いですので、ベア後の賃金は5月から支給されます。まず、基本給が220,000円から230,000円に上昇していますので、①の要件を満たします。つぎに、3か月とも欠勤日数は0日ですので、②の要件を満たします。そして、3か月間の報酬の平均額に基づく標準報酬月額は280千円ですので、③の要件も満たします。以上から、随時改定が発生します。新たな社会保険料は次のとおりです。

健康保険料	27,944円 (3,992円増) ※労使折半
厚生年金保険料	51,240円 (7,320円増) ※労使折半

■ 3 雇用保険料

ベアにより支払い額が増加すれば、雇用保険料も増加します。雇用保険料は、支払った賃金に雇用保険料率を乗じて算出するためです。

< 具 体 例 >

ベア前賃金 (R6.4支給)	225,000円
控除雇用保険料	1,350円
ベア後賃金 (R6.5支給)	270,000円
控除雇用保険料	1,620円 (270円増)

■ 4 おわりに

ベアを実施したとき、雇用保険料は必ず増加しますが、社会保険料は随時改定の要件を満たした場合に限り増加します。ベア後に想定以上に費用が膨らんでしまったという事態を避けるため、予めその旨を留意する必要があります。

