

税務通心

令和 6 年分の所得税 確定申告の変更点

所得税（復興特別所得税を含む。以下同じ）の確定申告時期にあわせ、令和 6 年分の申告について主な変更点をご紹介します。

1 定額減税の実施と様式変更

令和 6 年分での最も大きな変更点は、定額減税の実施です。これに伴い、申告書の様式が変更されています。配偶者や扶養親族について定額減税を適用する場合には、第二表〔配偶者や親族に関する事項〕の〔その他〕欄に「2」と記入します。なお、夫婦双方に所得がある場合で、対象となる扶養親族を有するときには、扶養控除と同様、どちらか一方でしか適用できません。

2 住宅ローン控除の特例対象 個人

いわゆる住宅ローン控除の適用について、令和 6 年居住分では借入限度額が引き下げられました（最高 4,500 万円）。ただし、子育て世帯や若年夫婦世帯に配慮して、特例対象個人に該当した場合には、従前の借入限度額（最高 5,000 万円）とされています。この特例対象個人とは、次のいずれかに該当する個人をいいます。

- 夫婦のいずれかが 40 歳未満であること
 - 19 歳未満の扶養親族を有すること
- （※）年齢等は、原則、令和 6 年 12 月 31 日の現状による

特例対象個人に該当する場合で一定のときには、第二表〔配偶者や親族に関する事項〕に一定事項の記入が必要となります。最後に、令和 6 年分の所得税と消費税（地方消費税を含む。以下同じ）の確定申告に係る法定納期限・振替日をご案内します。

	法定納期限	振替日
所得税	令和 7 年 3 月 17 日（月）	令和 7 年 4 月 23 日（水）
消費税	令和 7 年 3 月 31 日（月）	令和 7 年 4 月 30 日（水）

（※）課税期間の特例適用者は、特例期間に応じた法定納期限・振替日

（参考）令和 6 年分の財産債務調書や国外財産調書の提出期限は、令和 7 年 6 月 30 日（月）です。

【記入例（一部抜粋）】

認定住宅等を新築し、令和 6 年居住分として住宅ローン控除を適用する会社員本人の合計所得金額が 600 万円で 40 歳未満、かつ、配偶者の合計所得金額が 300 万円で 40 歳未満、19 歳未満の扶養親族を有する場合の、第一表⑭欄、第二表〔配偶者や親族に関する事項〕の記入例（一部抜粋）

所得金額	65000
所得金額	60000
所得金額	0

配偶者や親族に関する事項（第2表）	2
-------------------	---

本人が特例対象個人に該当する場合で、以下に該当する場合には、氏名等を記入し、「住宅」欄の〔特例〕に○を記入
① 本人の配偶者が同一生計配偶者ではない、かつ、配偶者特別控除の対象とされていないとき、本人の事業連従者ではないとき又は他の納税者の扶養控除の対象とされているとき
② 扶養親族が19歳未満であり、他の納税者の配偶者控除又は扶養控除〔住民税〕欄の①6に記入した扶養親族を含むの対象とされているとき

出典：国税庁「令和6年分所得税及び復興特別所得税の手引き」

本人＋扶養親族（本人が適用）

労務通心

2025 年 4 月施行の改正育児・介護休業法への対応

2025 年 4 月 1 日と 10 月 1 日の 2 回に分けて、改正育児・介護休業法が施行されます。4 月に施行される内容は、就業規則（育児・介護休業規程等）や労使協定の修正が必要なものと、会社として運用方法を決めておくべきものがあります。以下では、この双方について解説します。

1 規程等の修正が必要な改正

子の看護休暇の見直し

現在、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が取得できる「子の看護休暇」について、対象となる子の範囲が小学校 3 年生が修了するまでに拡大されます。また、休暇の名称が「子の看護等休暇」に変わり、取得事由として、これまでの①病氣・けが、②予防接種・健康診断に、③感染症に伴う学級閉鎖等、④入園式、卒園式、入学式が加わります。

子の看護休暇・介護休暇の見直し

現在、労使協定を締結することで子の看護休暇および介護休暇を取得できる人から、「継続雇用期間 6 ヶ月未満の従業員」が除外できますが、これが廃止されます。労使協定を締結している会社では、労使協定の見直しが必要です。

所定外労働の免除

3 歳未満の子を養育する従業員が請求したとき、会社は所定労働時間を超える労働を命じることができません。これについて、請求可能となる従業員の範囲が、小学校就学前の子を養育する従業員に拡大されます。

2 運用の整備が必要な改正

雇用環境整備

従業員の介護離職防止のために、介護休業・介護両立支援制度等に関し、会社は以下の①～④いずれかの措置を講じることになります。

- ① 研修の実施
- ② 相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の従業員の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の従業員へ利用促進に関する方針の周知

個別周知・意向確認

会社は、介護に直面したことを申し出た従業員に対し、制度等の内容や申出先、雇用保険の給付金についてを周知し、介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を個別に行うことが必要になります。

情報提供

従業員が介護に直面する前の早い段階（従業員が 40 歳になるとき等）に、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、介護休業制度等に関する事項を情報提供することが求められます。

これらの他に、3 歳未満の子を養育する従業員や要介護状態の対象家族を介護する従業員が、テレワークを選択できるようにすることが努力義務化されることなども盛り込まれています。広範な対応が求められるため、早めに準備に取り組むことをお勧めします。