

No. 224
2025 年 12 月号

ヒューマンテラス通信

12 月号 目 次

1. スポットワーク直前キャンセルをめぐる訴訟と 厚生労働省のリーフレット……………	1
2. 離職予測分析とは……………	1
3. 中小企業庁が「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」を開設……………	2
4. マイカー通勤手当の非課税限度額が改正となりました 令和7年分年末調整で対応が必要になることがあります……………	3
5. 「令和7年版 過労死等防止対策白書」が公表されました……………	4
6. 12 月は「職場のハラスメント撲滅月間」です……………	5
7. フリーランス法施行から1年 違反行為に対する指導の現状……………	6
8. 海外進出を考えたら利用したい外務省の支援策……………	7
9. 「地域若者サポートステーション」特設サイトがリニューアル されました……………	7
10. 12 月の税務と労務の手続【提出先・納付先】……………	8
11. 弊社業務のご案内……………	9
12. 今月のパンフレット：……………	9
国税庁ホームページより 通勤手当の非課税限度額の引上げについて……………	9

発行者：ヒューマンテラス・アソシエイツ
（ヒューマンテラス株式会社）
E-mail：soudan@humanterrace.co.jp
URL：www.humanterrace.co.jp

1. スポットワーク直前キャンセルをめぐる訴訟と 厚生労働省のリーフレット

いわゆるスポットワークには企業による直前キャンセルの問題がありましたが、それが司法の場で争われることになりました。飲食店で働くはずだった大学生が、店側のキャンセルに対して賃金を求めて提訴したのです。

◆経緯

川崎市の大学生の男性が提訴して請求した賃金額は1万4,000円でした。男性は5月にスポットワーク最大手のタイミーを通じて東京の飲食店で働く予定でしたが、その前日にスマホでキャンセルの通知を受け取りました。1年ほど前からスポットワークを開始し、毎回異なる飲食店で働いてきた男性にとってキャンセルは初めて。お金を貯めようとしていた男性は別の仕事を探したものの、自宅から通いやすいなどの仕事は見つかりませんでした。それ以降も別の仕事先で直前キャンセルが3件続いた男性は、提訴に踏み切りました。

◆双方の主張

男性の原告側は、「マッチング時点で労働契約が成立したとするのが実態に即して合理的だ」などと主張。タイミーが「労働契約は出勤時にQRコードを読み込むことにより締結される」としていることについて、原告側は意図的に休業手当を支払わずにでき、労働基準法に違反するとして、賃金の支払いを求めています。被告である飲食店の経営者は、マッチング時に労働契約が結ばれるという認識はなかったとしています。

◆厚生労働省のリーフレット

スポットワークをめぐるのは、7月に厚生労働省が「別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立する」との留意点を示したリーフレットを出しました。これを受けて、主要なアプリ事業者は9月に規約を見直しました。

今後、スポットワークのビジネスモデルに影響が出るともいわれている裁判の行方が注目されます。

【厚生労働省「いわゆる「スポットワーク」の留意事項等」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59321.html

2. 離職予測分析とは

離職予測分析とは、従業員の離職可能性をデータに基づいて予測する分析手法です。勤怠データや人事評価などを活用し、統計分析やAIモデルによって離職リスクの高い従業員を早期に特定し、適切な対策を実施することを目的とします。近年、こうしたサービスが増加しています。

◆高品質なデータの重要性

その分析の成否は、データの質と量に大きく左右されます。

例えば、勤怠データ収集では、出退勤時間だけではなく、残業時間の推移、遅刻・早退の頻度も必要です。これらのパターン変化は離職の前兆となることが多いからです。

従来残業を厭わなかった従業員が急に定時退社するようになったり、有休の申請が急増したりするなどは離職リスクの指標と考えられます。ただし、これらは組織文化や制度変更によっても生じるため、注意が必要です。

◆質的データの活用

定量的データと併せて質的データも重要です。従業員満足度調査やエンゲージメント調査により、仕事への満足度、上司との関係性、キャリア展望を測定します。退職者面談のデータは離職要因の理解に重要であり、在職中の面談データと併せた分析が必要です。

◆継続的なメンテナンスの必要性

精度の高い予測には、労働環境や従業員の価値観の変化に応じたデータ項目の新設、収集範囲の拡張、データ形式の標準化など、データ品質を保つための定期的なメンテナンスが必要です。他の人事制度同様、「一度作ったら終わり」ではありません。また、プライバシー保護や利用目的の制限についての配慮が不可欠です。

離職予測分析サービスを利用しない場合でも、こうしたデータの把握は制度運用における有益な視点となるでしょう。

3. 中小企業庁が「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」を開設

◆中小企業庁が最低賃金引上げ対応の国の支援制度をまとめた特設サイトをオープン

今年も最低賃金の引上げが実施されました。近年、大幅な引上げが続いており、企業としては対応に苦慮するところです。

そのような中、中小企業庁は、賃上げ・最低賃金対応をしながら、新製品開発、新設備の導入、販路開拓、従業員の処遇改善や人材確保の取り組みをする中小企業・小規模事業者への国の支援制度をまとめた「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」を開設しました。

◆補助金・助成金・税制・相談窓口などの情報を一括で確認

特設サイトは、以下のステップにより、自社に合った補助金・助成金（IT・設備投資支援に関する補助金、業務改善助成金、キャリアアップ助成金等）、税制優遇（賃上げ促進税制）、相談窓口（よろず支援拠点、働き方改革推進支援センター等）といった支援策をすぐに見つけられるよう工夫されています。

- ステップ1 賃上げに必要な人件費の増加分を知る
- ステップ2 商品・サービス別、顧客別の「利益」を計算し、「伸ばすべき」商品・サービスを検討する
- ステップ3 賃上げ原資の確保に向けて対策を考える

◆自社に合った支援制度を見つけるために活用を

時給引上げ額、勤務日数、従業員数などを入力することによって、1日、1週間、1月、1年当たりの各増加額を算出できる「人件費増加額シミュレーション」や、利益を得るための売上高等をシミュレーションできる「儲かる経営 キツク君」など、自社の状況をシミュレーションするのに活用できるツールも盛り込まれていますので、ぜひ活用したいところです。

【中小企業庁「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」】 <https://mirasapo-plus.go.jp/chinage/>

4. マイカー通勤手当の非課税限度額が改正となりました 令和7年分年末調整で対応が必要になります

◆令和7年分年末調整における改正事項

今年の年末調整について、国税庁ホームページでは、(1)「基礎控除」や「給与所得控除」の見直し、(2)「扶養親族等の所得要件」の改正、(3)「特定親族特別控除」の創設、が行われているとして、情報を提供しています。

また、11月19日に所得税法施行令の一部を改正する政令が公布され、通勤のため自動車などの交通用具を使用している場合の通勤手当の非課税限度額が引き上げられました。11月20日より施行され、令和7年4月1日以降以後に支払われるべき通勤手当について適用されます。この改正の詳細についても掲載されています。

改正後の非課税限度額を適用した場合に過納となる税額がある場合には、年末調整での精算が必要となります。社会保険料の算定基礎にも影響する可能性がありますので、最新情報を確認しておきましょう。

◆改正後の通勤手当の非課税限度額

自動車などを使用する人へ支給する通勤手当について、改正となった1ヵ月当たりの非課税限度額は次のとおりです。巻末に国税庁からのリーフレットを添付しますので、ご参照ください。

片道の通勤距離	改正後 (令和7年4月1日以後適用)	改正前
片道 55km 以上	38,700 円	31,600 円
45km 以上 55km 未満	32,300 円	28,000 円
35km 以上 45km 未満	25,900 円	24,400 円
25km 以上 35km 未満	19,700 円	18,700 円
15km 以上 25km 未満	13,500 円	12,900 円
10km 以上 15km 未満	7,300 円	7,100 円

◆ベースは人事院勧告

国税庁ホームページによれば、改正は人事院勧告（令和7年8月7日）を受けたもので、勧告本文では、「民間の支給状況等を踏まえ、200円から7,100円までの幅で引上げ改定を行い、令和7年4月に遡及して実施する」とされています。なお、この実施は11月11日に閣議決定されていました。

◆令和8年4月以降のさらなる改正も検討

令和8年4月以降のさらなる改正について、税制改正の議論を踏まえて決める方針とも報じられています。

人事院勧告には、「令和8年4月から、上限を『100 km以上』とし、『60 km以上』の部分について5 km刻みで新たな距離区分を設ける」、「1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を令和8年4月から新設する」とあります。

【産経新聞「車通勤手当の非課税限度額上げ 財務省、11年ぶり見直し 物価高を考慮」】
<https://www.sankei.com/article/20251114-EGPELYAAXNOFBKXEP74DY3YJY/>

【国税庁「年末調整がよくわかるページ（令和7年分）」】
<https://www.nta.go.jp/users/gensen/nencho/index.htm>

5. 「令和7年版 過労死等防止対策白書」が公表されました

◆過労死等防止対策白書とは

厚生労働省は、「令和7年版 過労死等防止対策白書」を公表しました。過労死等の現状や政府の取組みを毎年報告するもので、今年で10回目となります。

今回の白書では、過労死等の労災請求件数や労災支給決定（認定）件数に関する傾向の分析に加え、重点業種（自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界、芸術・芸能分野）の労災認定状況、外食産業における労働者アンケートの結果等を報告しています。

◆過労死等の労災請求件数の推移

白書によると、令和6年度の民間雇用労働者の精神障害による労災認定件数は1,055件で過去最多水準です。また、脳・心臓疾患での認定も増加傾向にあります。精神障害事案の決定件数を、要因となった出来事の類型別に見ると、「対人関係」が1,519件であり、他に比べて非常に多くなっています（次点が「仕事の量、質」の519件）。内訳では「上司とのトラブル」が6割以上を占めています。

重点業種のうち、精神障害事案の3年ごとの平均数が多くなったのは、「医療」「建設業」「自動車運転従事者」です。発病に関与したと考えられる出来事は、業種等ごとに異なる傾向が見られ、例えば建設業では「（重度の）病気やケガ」が高い水準です。

◆ストレスや悩みの元に届く対策を

今回の白書からは、労働者が抱くストレスの傾向が読み取れます。第2章では対策も豊富に取り上げられており、参考になります。大切な従業員を守るために、ストレスや悩みの元に届く対策を検討していきましょう。

【厚生労働省「令和7年版 過労死等防止対策白書」を公表します】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_65250.html

6. 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

◆職場におけるハラスメントの種類と防止措置

毎年12月は、厚生労働省が定める「職場のハラスメント撲滅月間」です。

職場におけるハラスメントは、働く人の能力を十分に発揮することの妨げになるだけでなく、個人の尊厳や人権を不当に傷つける許されない行為です。

ハラスメントには、

職場での優位性を背景としたパワーハラスメント、

性的な言動によるセクシュアルハラスメント、

妊娠・出産・育児等に関するマタニティハラスメント などがあります。

これらは職場秩序を乱し、生産性の低下や人材流出、企業の社会的評価の低下を招く重大な問題です。正社員のみならず、契約社員・パートタイム・派遣といった雇用形態を問わず、すべての労働者が安心して働けるよう配慮が求められます。

令和4年4月から、すべての企業に対してパワハラ防止措置の義務化がなされています。

パワハラとは、①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境を害するもの ―― この3つの要件をすべて満たすものを指します。

◆職場におけるハラスメント対策シンポジウムの開催

厚生労働省では、12月10日に「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催します。

当日は、企業や業界団体によるカスタマーハラスメント対策の事例紹介や、専門家による講演、パネルディスカッションが予定されています。参加費は無料で、事前申込み制となっています。詳細は、厚生労働省が運営する特設サイト「あかるい職場応援団」で確認できます。

12月には、職場のハラスメント防止体制を見直す良い機会です。相談窓口の設置状況や周知方法など、社内の取組みを今一度ご確認ください。

【厚生労働省「あかるい職場応援団」】

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

7. フリーランス法施行から1年 違反行為に対する指導の現状

◆違反行為は445件

フリーランス・事業者間取引適正化等法（以下「フリーランス法」という）が施行され、11月1日で1年となり、同法の所管省庁である公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省は、3万社の発注事業者を対象に行ったフリーランスとの取引に関する調査（令和6年11月～令和7年9月）の結果を公表しました。

これによると、公正取引委員会は、フリーランス法違反行為による4件の「勧告」と441件の「指導」を行いました。勧告は、大手出版社や音楽教室などに対し、同法3条1項（取引条件の明示義務）および4条5項（期日における報酬支払義務）、5条2項1号（不当な経済上の利益の提供要請の禁止）の規定に違反する事実について行われました。

また、同委員会は、今年3月にゲームソフトウェア業、アニメーション制作業、リラクゼーション業などの事業者に集中的に調査を行い、45社に対して契約書や発注書の記載、発注方法、支払期日の定め方等の是正を求める指導を行いました。

◆ハラスメント対策や募集の際にも注意が必要

都道府県の労働局によると、ハラスメント対策に係る体制整備義務（フリーランス法14条）と募集情報の的確表示義務（同法14条）の違反に関する指導等が多くなっています。

発注事業者は、ハラスメントによりフリーランスの就業環境を害しないよう相談対応のための体制整備などの措置を講じなければなりません。

また、広告等によりフリーランスを募集する際は、その情報について、虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければなりません。

フリーランスに業務を委託する際には、フリーランス法で規制されている項目についてあらかじめ確認する必要があります。

【公正取引委員会「令和7年11月5日付け 事務総長定例会見記録」】

<https://www.jftc.go.jp/houdou/teirei/2025/251105.html>

【厚生労働省「フリーランス・事業者間取引適正化等法施行から1年を迎えました！」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/bunya/freelance_00006.html

8. 海外進出を考えたら利用したい外務省の支援策

法律や制度、商慣行が異なる海外におけるビジネスでは、現地の政治や経済、市場動向、外国企業に対する政策等の幅広い情報が必要です。また、思わぬトラブルに直面することがあり、政府レベルでの対応が必要な場合もあります。そのようなときに頼りにしたいのが外務省です。

日本企業の海外展開支援を強力に進めている外務省では、JETROやJICAとも連携し、企業の相談に対応しています。

◆日本企業支援窓口

外務省はほぼすべての在外公館に「日本企業支援窓口」を設置し、現地に駐在する日本企業支援担当官が個別企業からの相談・支援依頼などに積極的に対応しています。幅広いネットワークやODA等の各種ツールを活用し、日本企業をバックアップする体制を整えているのです。

例えば、「現地の法律・制度等が日本企業にとって不当に不利な状況になっている」、「現地政府より不当な税の支払いを要求されている」、「就労ビザ（査証）や許認可証の発給・ライセンスの更新等に時間を要している」、「現地の規制や制度、治安に関する情報を教えてほしい」、「現地の制度に精通した弁護士、会計士等専門家を紹介してほしい」、「経済的威圧を受けている」といった相談に対応してくれます（私企業間の紛争については政府機関として原則として介入できない点には留意が必要）。

◆在外公館における日本の弁護士によるアドバイス

一部の在外公館において、現地に進出する日本企業に対し、現地に精通する日本の弁護士による無料法律相談、および現地の法令、法制度等についての情報提供等を行っています。

◆その他の支援

- ・農林水産物・食品の輸出や食産業の海外展開を後押し支援
- ・インフラの海外展開の支援、外国公務員贈賄事案への相談対応 など

【外務省「日本企業支援」】https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ec/page22_000940.html#section1

9. 「地域若者サポートステーション」特設サイトがリニューアルされました

働く一歩を踏み出したい若者の就労を支援する「地域若者サポートステーション（サポステ）」の特設サイトがリニューアルされました。

◆地域若者サポートステーションとは

15歳から49歳までの様々な事情を抱える若年無業者を対象に、働くことへの悩み相談から職場定着等までサポートする厚生労働省委託の支援機関です。

令和6年度のデータによると、サポステは全国179カ所にあり、総利用件数はのべ49.5万件、就職等率は73.7%となっています。面接や履歴書の指導を行う就活セミナーのほか、就職に必要な

基礎能力を鍛えるための講座などの各種支援や、就職後の相談を通じた定着・ステップアップ支援も行っています。

複数の専門家との面談等を通じて利用者の特性に踏まえてサポート内容を決定し、若者の職業的自立を継続的に支援することを目的としています。

◆企業協力とそのメリット

サポステでは各種機関・団体と連携して利用者の職場見学や職業体験を行っており、職業体験を行うにあたり、受け入れ企業を募集しています。サポステのスタッフと連携し、企業の求人ニーズ等も踏まえた体験内容を策定でき、利用者の特性や配慮点についての情報を事前に知ったうえで職業体験の受け入れを行えるため、ミスマッチの少ない雇用機会に繋げることが可能です。近隣のサポステに電話することで問い合わせることができます。

人手不足や早期退職が大きな課題として挙げられる昨今において、公的な支援機関と連携し、企業と労働者の両方が実際の就労状況を確認したうえで雇用に繋げることができる機会の活用は、有効な一手となりえるでしょう。

【厚生労働省「サポステ」特設サイト】 <https://saposute-net.mhlw.go.jp>

10. 12月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付【郵便局または銀行】
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞【公共職業安定所】
- 特例による住民税特別徴収税額の納付【郵便局または銀行】

31日

- 健保・厚年保険料の納付【郵便局または銀行】
- 健康保険印紙受払等報告書の提出【年金事務所】
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出【公共職業安定所】
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞【公共職業安定所】
- 固定資産税・都市計画税の納付＜第3期＞【郵便局または銀行】
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出【給与の支払者（所轄税務署）】
- 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出【給与の支払者（所轄税務署）】

※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。

11. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

■ 1. アドバイザリーサービス

- ・人事制度の運用についてのアドバイス
- ・就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス ほか

■ 2. コンサルティングサービス

- ・人事制度構築・見直し
- ・研修講師（人事評価者研修・目標設定研修など） ほか

ヒューマンテラス株式会社

ヒューマンテラス・アソシエイツ

NY 107-0062

東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山 1F

TEL : 03-6276-8922

FAX : 03-6276-8933

Email : soudan@humanterrace.co.jp

URL : www.humanterrace.co.jp

ヒューマンテラス 案内図

所在地:東京都港区南青山3丁目14番14号 サン南青山1F
電話:03-6276-8922



12. 今月のパンフレット：

国税庁ホームページより

通勤手当の非課税限度額の引上げについて

記事 No. 4 でご案内しましたが、11 月 20 日より自動車などの交通用具を使った場合の通勤手当の非課税限度額が引き上げられました。今年の 4 月 1 日に遡って適用されますので、年末調整での精算が必要な場合があります。

国税庁からのお知らせを次ページに添付いたしますので、内容をご確認ください。「3. 課税
済みの通勤手当についての精算」に、年末調整での具体的な精算の手続きについて記載されてい
ます。

また、下記ホームページにより詳細なQ&Aや動画による解説などがあります。

▼ 通勤手当の非課税限度額の改正について（国税庁ホームページ）

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/2025tsukin/index.htm>

▼ 国税庁ホームページ「年末調整がよくわかるページ（令和7年分）」

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/nencho/index.htm>

通勤手当の非課税限度額の引上げについて

国 税 庁
令和 7 年 11 月

令和 7 年 11 月 19 日に所得税法施行令の一部を改正する政令が公布され、通勤のため自動車などの交通用具を使用している給与所得者に支給する通勤手当の非課税限度額が引き上げられました。

この改正は、令和 7 年 11 月 20 日に施行され、令和 7 年 4 月 1 日以後に支払われるべき通勤手当（同日前に支払われるべき通勤手当の差額として追加支給するものを除きます。）について適用されます。

このため、下記 3 のとおり、令和 7 年分の年末調整で対応が必要となる場合があります。

1 改正後の非課税限度額

改正後の 1 か月当たりの非課税限度額は、次のとおりです。

区 分		課 税 さ れ な い 金 額	
		改 正 後 (令和 7 年 4 月 1 日以後適用)	改 正 前
① 交通機関又は有料道路を利用している人に支給する通勤手当		1 か月当たりの合理的な運賃等の額 (最高限度 150,000 円)	同 左
② 自動車や自転車などの交通用具を使用している人に支給する通勤手当	通勤距離が片道 55km 以上である場合	38,700 円	31,600 円
	通勤距離が片道 45km 以上 55km 未満である場合	32,300 円	28,000 円
	通勤距離が片道 35km 以上 45km 未満である場合	25,900 円	24,400 円
	通勤距離が片道 25km 以上 35km 未満である場合	19,700 円	18,700 円
	通勤距離が片道 15km 以上 25km 未満である場合	13,500 円	12,900 円
	通勤距離が片道 10km 以上 15km 未満である場合	7,300 円	7,100 円
	通勤距離が片道 2 km 以上 10km 未満である場合	4,200 円	同 左
	通勤距離が片道 2 km 未満である場合	(全額課税)	同 左
③ 交通機関を利用している人に支給する通勤用定期乗車券		1 か月当たりの合理的な運賃等の額 (最高限度 150,000 円)	同 左
④ 交通機関又は有料道路を利用するほか、交通用具も使用している人に支給する通勤手当や通勤用定期乗車券		1 か月当たりの合理的な運賃等の額と②の金額との合計額 (最高限度 150,000 円)	同 左

2 改正後の非課税限度額の適用

改正後の非課税限度額は、令和 7 年 4 月 1 日以後に支払われるべき通勤手当について適用されます。

なお、次に掲げる通勤手当については、改正後の非課税限度額は適用されません。

- (1) 令和 7 年 3 月 31 日以前に支払われた通勤手当
- (2) 令和 7 年 3 月 31 日以前に支払われるべき通勤手当で同年 4 月 1 日以後に支払われるもの
- (3) (1)又は(2)の通勤手当の差額として追加支給されるもの

3 課税済みの通勤手当についての精算

- (1) 改正前に既に支払われた通勤手当については、改正前の非課税限度額を適用したところで所得税及び復興特別所得税の源泉徴収が行われていますが、改正後の非課税限度額を適用した場合に過納となる税額がある場合には、本年の年末調整の際に精算することになります。

(注) 1 既に支払われた通勤手当が改正前の非課税限度額以下である人については、この精算の手続は不要です。

2 年の中途に退職した人など本年の年末調整の際に精算する機会のない人については、確定申告により精算することになります。

- (2) 年末調整の際における精算の具体的な手続は、次のように行います。

イ 既に改正前の非課税限度額を適用したところで所得税及び復興特別所得税の源泉徴収をした（課税された）通勤手当のうち、改正後の非課税限度額によって新たに非課税となった部分の金額を計算します。

ロ 「令和7年分給与所得に対する源泉徴収簿」（以下「源泉徴収簿」といいます。）の余白に「非課税となる通勤手当」と表示して、イの計算根拠及び今回の改正により新たに非課税となった部分の金額を記入します。

ハ また、源泉徴収簿の「年末調整」欄の「給料・手当等①」欄には、「給料・手当等」欄の「総支給金額」の「計①」欄の金額からロの新たに非課税となった部分の金額を差し引いた後の金額を記入します。

ニ 以上により、改正後の非課税限度額によって新たに非課税となった部分の金額が、本年の給与総額から一括して差し引かれることになるため、その差引後の給与の総額を基にして年末調整を行います。

4 給与所得の源泉徴収票の記入

給与所得の源泉徴収票の「支払金額」欄には、非課税とされる部分の通勤手当の金額を除いた金額を記入します。

(注) 年の中途に退職した人などに対し、既に給与所得の源泉徴収票を交付している場合には、「支払金額」欄を訂正するとともに、「摘要」欄に「再交付」と表示した給与所得の源泉徴収票を作成し、再度交付します。