

税務通心

ご存じですか？森林環境税 令和6年度から徴収開始

令和6年度の個人住民税といえば定額減税の話題で持ちきりですが、いざ通知書を見ると見慣れない「森林環境税額」の文字が……。令和6年度から徴収が開始された、森林環境税を確認します。

1 森林環境税とは

森林環境税とは、日本の国土の約7割を占める森林の整備等を進めていくための財源として創設された、新しい税（国税）です。

2 予定納税額の減額

森林環境税額として、個人住民税を納める国民1人につき、年間1,000円が徴収されます。この徴収は、個人住民税に上乗せするかたちで自治体が行います。

個人住民税の特別徴収税額通知書（一部抜粋）

税額	市区町村	税額控除前所得割額	★★★★★
		税額控除額	★★★★★
		所得割額	★★★★★
	都道府県	均等割額	★★★★
		税額控除前所得割額	★★★★★
		税額控除額	★★★★★
		所得割額	★★★★★
	国	均等割額	★★★★
		森林環境税額	1000

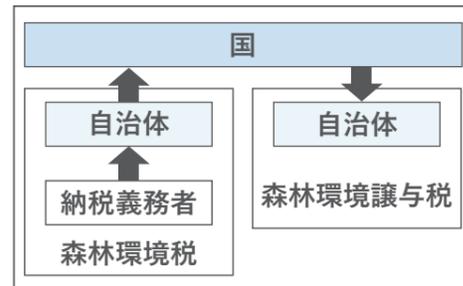
3 配分

徴収された森林環境税は、一旦、国に集められ、国から全国すべての自治体へ「森林環境譲与税」として配分されます。

配分は、次により按分されます。

- 私有林人工林面積
- 林業就業者数
- 人口

森林環境譲与税をどう活用するかは、自治体が判断します。すぐの活用が見込めず、基金として積み立てた自治体もあるようです。



3 森林経営管理制度

個人所有の森林は、十分な手入れができない、活用するにも規模が小さすぎる、所有者が分からない、などの問題があります。このような森林の整備を進めていくために、森林の経営や管理を自治体に任せる「森林経営管理制度」があります。この制度は、森林環境譲与税を財源としているため、活用できれば基本的に森林所有者の負担要らずで、整備が可能となります。相続で取得した森林の取扱いに悩まれている方は、こういった制度の活用も検討されてはいかがでしょうか。

参考：林野庁ホームページ「森林を活かすしくみ 森林環境税・森林環境譲与税」他

労務通心

2025年4月に施行される改正育児・介護休業法の内容

2024年の通常国会で改正育児・介護休業法が成立し、5月31日に公布されました。以下では、2025年4月1日から施行される内容を確認します。

1 残業免除の対象者の拡大

現行の所定外労働の制限（残業免除）の制度は、3歳に満たない子どもを養育する従業員が請求することで利用できるものですが、この対象となる従業員の範囲が、小学校就学前の子どもを養育する従業員に拡大されます。

2 子の看護休暇の見直し

現行の「子の看護休暇」は、子どもの病気やけが、予防接種・健康診断の際に取得できるものですが、今後は、これらの取得事由の他に、感染症に伴う学級閉鎖等や入園（入学）式、卒園式が追加されます。この取得事由の追加に合わせて休暇の名称が「子の看護等休暇」に変更されます。対象となる子どもの範囲も、現行の「小学校就学の始期に達するまで」から、「小学校3年生修了まで」に延長になります。さらに、労使協定の締結により除外できる従業員について「引き続き雇用された期間が6ヶ月未満」という要件が廃止され、「週の所定労働日数が2日以下」のみになります。

3 育休取得状況の公表企業拡大

現行では、従業員数1,000人超の会社に義務づけられている育児休業取得状況の公表が、従業員数300人超の会社に拡大されます。1年に1度、事業年度終了後おおむね3ヶ月以内に、前事業年度の状況を公表します。

4 介護離職防止のための措置

介護離職を防止していくための取組として、以下の4つの対応が会社の義務となります。

① 個別周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした従業員に対し、介護と仕事の両立支援制度等について個別の周知・意向確認を実施すること

② 情報提供

介護に直面する前の早い段階（40歳等）の従業員に対し、介護と仕事の両立支援制度等に関する情報提供を行うこと

③ 雇用環境の整備

仕事と介護の両立支援制度を利用しやすくするために、介護休業に関する研修の実施や介護休業に関する相談窓口設置等、複数の制度の中から1つ以上を選択して実施すること

④ 介護休暇の対象者の変更

労使協定の締結により除外できる従業員について「引き続き雇用された期間が6ヶ月未満」を廃止すること

この他にも、3歳に満たない子どもを養育する従業員と、要介護状態の対象家族を介護する従業員について、テレワークを選択できるようにすることが、会社の努力義務となります。より詳細な内容は、今後予定される省令の公布を経て公表されます。