

トピックス

令和4年4月から段階的にスタート令和3年の育児・介護休業法等の改正②

施行待ち

令和3年の通常国会で育児・介護休業法等を改正する法律が成立し、段階的に施行されることになっています。今回は、令和4年4月から施行される「雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化」のポイントを紹介します。

□ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務化(令和4年4月施行)

育児休業(令和4年10月からは、出生時育児休業を含みます。)の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 育児休業に関する研修の実施
- ② 育児休業に関する相談体制の整備等(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の育児休業の取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知



※複数の措置を講じることが望ましいとされています。

□ 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務化(令和4年4月施行)

本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業(令和4年10月からは出生時育児休業を含みます。)の制度に関する次の事項の周知と休業の取得意向の確認を個別に行わなければなりません。なお、取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 育児休業に関する制度 ② 育児休業の申し出先 ③ 雇用保険の育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注. ①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ



★令和4年4月から、企業に上記のような新たな義務が生じます。社員に対して個別周知をするという義務もありますが、これを履行するためには、企業側が育児休業等の内容を理解しておく必要があります。

◆会社の制度を周知する資料の作成等も必要

資料が既に用意されている場合は、所定の要件を満たしているかをチェックすれば済みますが、新たに作成する場合は、会社がどのような制度を設けているのか、明文化されていないものの見落としはないかなど、確認して作成する必要もあります。

◆労使協定の締結も必要

現在は雇用期間によっては育児休業が取得対象外となっているパートタイマー等について、改正により取得要件が緩和されます。そのため、引き続き雇用された期間が1年未満の人を取得対象とするか否か、労使協定を締結して決定する必要があります。

◆厚生労働省が規定例等を公開

11月5日、厚生労働省より今回の改正に対応した規定例や書式例が示されました。これらを参考に、自社に合った内容にカスタマイズしながら余裕を持って準備を進めましょう。

【厚生労働省「育児・介護休業法について」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunva/0000130583.html>

お仕事
カレンダー
12月

～お知らせ～ 年末年始の営業について
年末12月28日まで新年は1月5日より営業いたします。



12/10

● 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2022/1/4

● 11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

● 10月決算法人の確定申告と納税・2022年4月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)

● 2022年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

施行待ちの改正

電子帳簿保存法が、令和4年1月1日から大幅に改正されます。
 そもそも「電子帳簿保存法（これに基づく電子帳簿保存制度）」とはなにか？
 電子帳簿保存法とは？/そのメリットは？

●電子帳簿保存法とは？

各税法で原則紙での保存が義務づけられている帳簿書類について、一定の要件を満たした上で電磁的記録（電子データ）による保存を可能とすること及び電子的に授受した取引情報の保存義務等を定めた法律です。この法律に基づく制度を、**電子帳簿保存制度**といいます。

電子帳簿保存法では、電磁的記録による保存を、大きく次の3種類に区分しています。

区分①：電子帳簿等保存（電子的に作成した帳簿・書類をデータのまま保存）

例）会計ソフトを使って作成した帳簿をそのままデータで保存

区分②：スキャナ保存（紙で受領・作成した書類を画像データで保存）

例）領収書をスマホで撮影して保存

区分③：電子取引（電子的に授受した取引情報をデータで保存）

例）取引先とデータで請求書・領収書をやりとりした場合の保存

●電子帳簿保存制度のメリットは？

電子データで保存することで、このようなメリットが生まれます。

- ・「紙のファイリングの手間や保存スペースが不要になる」
- ・「日付や取引先名で検索できるので、探したい書類がすぐに見つかる」
- ・「経理もテレワークができる」

さらに、「優良な電子帳簿」を使用すれば、所得税の青色申告特別控除でオトクな制度の適用が受けられ、もし申告漏れがあった場合でも加算税が軽減されます。



★この電子帳簿保存法が、令和4年1月1日から大幅に改正されます。
 たとえば上記の区分①、区分②について税務署長の事前承認制度を廃止するなど、より使いやすい制度に生まれ変わります。



社労士コラム①楠田剛士 GM テーマ：退職勧奨をする前に



退職勧奨と聞いて一度ならず遭遇した事業主の方は多いと思います。通常自己都合による退職で労働者側から退職の意向を伝えられるのですが、逆に雇用主からの解雇はなかなか難しいのが現状です。

そこで「退職勧奨」の場が開かれるのですが、もめるとまとまるでは大きな違いが生まれます。

まず労働者の辞めたくない理由について理解を深めることにより、もめずに対応できる方法について考えてみましょう。大切なのは上司がしっかりと関わることです。日頃から業務内容、日報、仕事の評価を行い定期的に本人との目標をすりあわせておくことが重要です。

逆にもめる場合は「自分は会社に貢献できていると思っている」という自覚と会社側とのギャップから退職を勧められても応じたくないという意識が生まれることによって起こります。

これは定期的いきちんと会社の評価を本人にフィードバックすることでギャップを埋めることができます。

また例え埋めることができなくても、確認した記録は残るので有効だと考えます。

明確な評価基準を作り運営していくことは、労働問題を未然に防止し、もめない退職になるためにも必要です。ブレインスターでは人事評価制度の導入支援を通じて、組織づくりの土台であるルール作りや管理職研修も一緒に行っています。

特に最近ハラスメントの相談が増えています。ハラスメント予防など管理体制を構築したいという方は是非、担当者にご相談ください。

七十二候の暦（こよみ）

12月11日～12月15日頃



熊蟄穴（くまあなにこもる）

熊が冬ごもりの時期に入り、穴にこもる頃。春になるまで、穴の中で過ごします。熊だけではなく、しまりすや蛙、こうもりも冬ごもりを始めます。コロナ禍での巣ごもりは、暖かくして美味しいものを頂きたいものです。



代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

退職金への課税の仕組みが改正されます／国税庁がQ & Aを公表

「所得税法等の一部を改正する法律（令和3年法律第11号）」により退職所得金額の計算方法が一部改正され、令和4年1月1日から施行されます。今一度、この改正内容を確認しておきましょう。

退職金（退職手当等）について、どのような改正が行われたのか？

●退職所得金額は、原則として、その年中に支払を受ける退職手当等の収入金額から、その人の勤続年数に応じて計算した退職所得控除額を控除した残額の2分の1に相当する金額とされています。

なお、役員等勤続年数が5年以下である人が、その役員等勤続年数に対応する退職手当等として支払を受けるもの（特定役員退職手当等）については、「2分の1課税」を適用しないこととされています。

確認 原則として、退職金の額（退職手当等の収入金額）ではなく、これをもとに計算した「退職所得金額」が課税の対象となります。

●令和3年度の税制改正により、勤続年数が5年以下である者に対応する退職手当等として支払を受けるもので、特定役員退職手当等に該当しないものは「短期退職手当等」とされ、その退職所得金額については、短期退職手当等の収入金額から退職所得控除額を控除した残額が300万円を超える部分については、「2分の1課税」を適用しないこととされました。具体的には、「退職所得金額」を次のように計算します。

○短期退職手当等の収入金額－退職所得控除額≤300万円の場合

→（短期退職手当等の収入金額－退職所得控除額）×1/2

○短期退職手当等の収入金額－退職所得控除額>300万円の場合

→150万円＋{短期退職手当等の収入金額－（300万円＋退職所得控除額）}

●国税庁のQ & Aでは、この改正の詳細が明らかにされています。

例) Q 令和3年12月31日以前に退職した使用人に対して、令和4年1月1日以後に退職手当等を支払う場合にも、改正後の法令の適用を受けるのでしょうか。

A この改正は、令和4年分以後の所得税について適用することとされており、退職手当等については、その「収入すべきことが確定した日（原則、退職手当等の支給の基因となった退職の日）」が令和4年1月1日以後であれば、改正後の法令が適用されることとなります。したがって、お尋ねの場合は、改正前の法令の適用を受けることとなります。

退職金にかかる税金って？



★2分の1課税の仕組みがある退職所得課税が優遇された制度であるため、定年後の再雇用などで「給与を少なめに支給しておいて、退職時に退職金として支払う」といった手法がとられることもあります。そのようなケースで、退職金の額が多額である場合には、今回の改正により、2分の1課税の恩恵を受けられる範囲が縮小される可能性があります。

転職者の5割以上が現在の勤務先に満足～令和2年「転職者実態調査」

厚生労働省は11月8日、令和2年「転職者実態調査」の結果を公表しました。

「転職者実態調査」は、転職者の採用状況、就業意識等の実態を把握することを目的としています。

今回の調査は、5人以上の常用労働者を雇用する事業所から約17,000事業所およびそこで働く転職者から約10,000人を無作為抽出し、令和2年10月1日現在の状況について実施したものです。

◆現在の勤め先に満足な転職者は、不満足な転職者を大幅に上回る

転職者の現在の勤務先における満足度については、「満足」「やや満足」とした割合の合計は53.4%、「不満」「やや不満」の合計は11.4%で、その差で表す「満足度指数」は「職業生活全体」で42.0ポイントとなっています。また、「職業生活全体」を事業所規模別にみると、事業所規模が大きいほどポイントが高く、満足度項目ごとにもみると、すべての項目で「満足」が「不満」を上回っています。特に、「仕事内容・職種」が最も高く、60.5ポイントでした。

◆離職理由は「労働条件」、転職先を選んだ理由は「仕事内容・職種」

転職者が直前の勤め先を離職した主な理由は「自己都合」が76.6%と最も高くなっています。そして「自己都合」による離職理由（3つまでの複数回答）は、「労働条件（賃金以外）がよくなかったから」が28.2%で最も高く、次いで「満足のいく仕事内容でなかったから」が26.0%、「賃金が低かったから」が23.8%となっています。また、転職者が現在の勤め先を選んだ理由（3つまでの複数回答）は「仕事の内容・職種に満足がいくから」が41.0%で最も高く、次いで「自分の技能・能力を活かせるから」が36.0%、「労働条件（賃金以外）がよいから」が26.0%となっています。

◆事業所による転職者の募集方法と、転職者による転職活動の方法

転職者がいる事業所の転職者の募集方法（複数回答）は、「ハローワーク等の公的機関」とする事業所割合が最も高く57.3%で、次いで「求人サイト・求人情報専門誌、新聞チラシ等」が43.2%、「縁故（知人、友人等）」が27.6%となっています。一方、転職者がどのような方法で転職活動を行ったか（複数回答）をみると、「求人サイト・求人情報専門誌・新聞・チラシ等」が39.4%と最も高く、次いで「ハローワーク等の公的機関」が34.3%、「縁故（知人、友人等）」が26.8%となっています。

【厚生労働省「令和2年転職者実態調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/6-18c-r02.html>

