

要確認

令和4年分の年末調整は昨年と同じ手順

令和4年も残り数か月となり、社員の所得税に関する年末調整の時期を迎えようとしています。

国税庁は、9月の末頃に「年末調整がよくわかるページ（令和4年分）」を開設しています。

今年の年末調整においては、昨年からの大きな変更はなく、昨年（令和3年分）の年末調整と同じ手順となります。その手順等については、「年末調整がよくわかるページ」でも確認することができます。

.....国税庁の「年末調整がよくわかるページ（令和4年分）」のトップ画面.....

【お知らせ】

- 令和4年分の年末調整は昨年（令和3年分）と同じ手順となります。
- 例年、源泉徴収義務者の方向けに送付していましたが「年末調整のしかた」、「給与所得の源泉徴収票等の法定調書の作成と提出の手引」及び「源泉徴収税額表」のパンフレット等に代えて、リーフレットを送付しています。
- 源泉徴収簿を用いた年末調整の計算は、「年末調整計算シート」（Excel）をご利用いただくと大変便利です。
→ ダウンロードはこちら
- 税務署主催の年末調整説明会については、実施しておりません。

国税庁のHP内にある「年末調整がよくわかるページ」でも手順を確認できます



★年末調整について、不明な点が出てきましたら、気軽にお問い合わせください。

源泉徴収義務者 (給与の支払者)の方へ	給与所得者 (従業員)の方へ	年末調整手続の電子化
		チャットボットに相談する
		詳しい説明（パンフレット） (年末調整・源泉徴収票)
		各種様式・記載例 (年末調整・源泉徴収票)

- ※ 上記の項目部分をクリックすると、該当ページにジャンプします。
- ※ PDFファイルが開けない、印刷できないなどの場合はこちらをご覧ください

紹介状なしで大病院を外来受診する場合の患者負担が引き上げられています

「特別の料金」は、これまで医科の初診が5,000円以上、再診が2,500円以上でしたが、初診が7,000円以上、再診が3,000円以上へと引き上げられています。歯科でも、初診が3,000円以上、再診が1,500円以上から、初診が5,000円以上、再診が1,900円以上へと引き上げられています。対象病院としては、これまでの特定機能病院、地域医療支援病院（一般病床200床以上）に、紹介受診重点医療機関（一般病床200床以上）が加えられています。

厚生労働省では、この見直しに伴いリーフレットを作成し、まずは住んでいる地域の医療機関を受診し、必要に応じて紹介を受ける等、医療機関の機能・役割に応じた適切な受診を行うよう、呼びかけています。

お仕事
カレンダー
11月

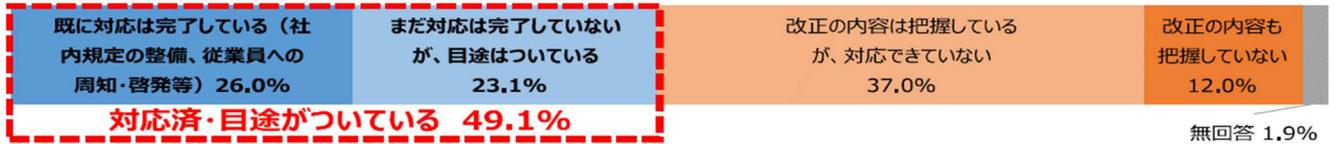


11/10	● 10月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
11/15	● 所得税予定納税額の減額申請期限(第2期分のみ)
11/30	● 10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 9月決算法人の確定申告と納税・2023年3月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 12月・翌年3月・6月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) ● 所得税予定納税額の納付(第2期分)

日本商工会議所から「女性、外国人材の活躍に関する調査」の集計結果が公表されました。
 この調査は、全国の中小企業を対象として、令和4年7月19日～8月10日に実施されたものです。
 （回答があった2,880社の結果を集計）
 さまざまな調査が行われていますが、女性の活躍推進について、次の調査結果が注目されています。

……………女性、外国人材の活躍に関する調査（日商）／「産後パパ育休の創設」等への対応状況……………

- 令和4年4月より段階的に施行している「改正育児・介護休業法」のうち、同年10月施行の「産後パパ育休の創設」等への対応状況について、「既に対応は完了している（社内規定の整備、従業員への周知・啓発等）」もしくは「対応の目途がついている」と回答した企業の割合は49.1%にとどまる。
- 規模の小さい企業では「対応できていない」「内容も把握していない」と回答する割合が多い。

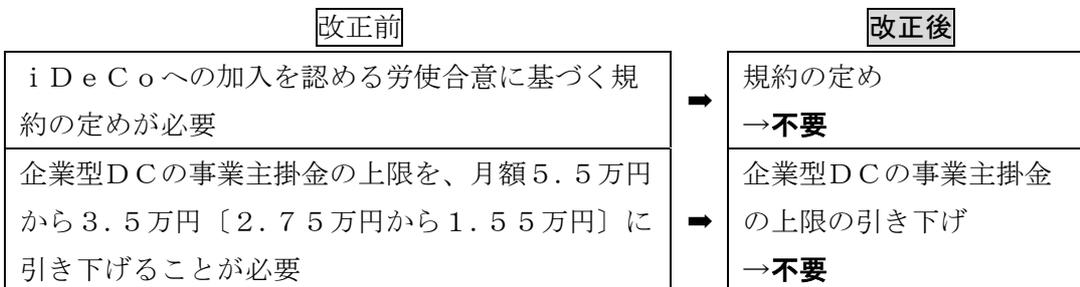


★令和4年10月は、労働・社会保険制度の大きな変革期といえるかもしれません。
 企業実務に影響を及ぼす重要な改正（制度変更）が数多くスタートしました。
 「改正育児・介護休業法」もその一つですが、この改正については、社内規定（就業規則〔育児・介護休業規程〕など）の整備が必要となるので、特に対応に骨が折れると思います。
 未対応となっている場合は、気軽にお声掛けください。



確定拠出年金制度の改正／企業型年金加入者の個人型年金への加入要件を緩和
 企業型DC加入者のiDeCoへの加入要件の緩和の概要（令和4年10月～）

●企業型DC側の要件



●改正後のiDeCoの掛金の月額上限

iDeCoの掛金の額は、月額2万円〔1.2万円〕、かつ、企業型DCの事業主掛金の額と合算して月額5.5万円〔2.75万円〕の範囲内とすることが必要。
 []は、確定給付企業年金（DB）等の他制度にも加入している場合

令和4年10月から企業型の確定拠出年金（企業型DC）の加入者が、個人型の確定拠出年金（iDeCo）に加入するための要件が緩和されました。

☆ 企業型DCを実施している企業では、当該企業型DC加入者である社員に、この改正のことを教えてあげるとよいですね。新聞などで話題になっているので、社員の方から質問がくる可能性もあります。

七十二候の暦（こよみ）

11月17日～11月21日頃



金盞香（きんせんかさく）
 水仙の花が咲きはじめる頃。漢字やよみからは、金盞花を連想してしまいそうですが、水仙の花のことを表しています。花の中心に金の盃、周りに銀の台と例えます。

BrainStar
社会保険労務士法人 プレインスター
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

短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大 少し深掘りしてみます⑤

施行済み
改正



令和4年10月から、新たに「特定適用事業所」となった事業所では、これまで健康保険・厚生年金保険の被保険者でなかった短時間労働者のうち、次の要件に該当する方も、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う必要があります。

- ・1週間の所定労働時間が20時間以上
- ・月額賃金8万8,000円以上（年収106万円以上）
（勤務期間の要件は、通常の労働者と同様の要件を適用）
- ・学生でない

更なる適用拡大の具体的内容⑤／勤務期間の要件

●勤務期間（使用期間）の要件について、改正前後の取り扱いを確認しておきましょう。

改正前

短時間労働者：継続して1年以上使用されることが見込まれない者は適用除外

→継続して1年以上使用されることが見込まれる場合は要件に該当

通常の労働者：2か月以内の期間を定めて使用される者は適用除外

→ただし、契約更新などでその定めた期間を超えた場合は、その超えたときから適用

改正後

短時間労働者・通常の労働者に共通：

2か月以内で定めた期間（1か月、2か月など）を超えて使用されることが見込まれない者は適用除外

→その定めた期間を超えて使用されることが見込まれる場合

（2か月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合）は、**当初から適用**

●2か月以内の雇用契約が「更新されることが見込まれる場合」とは、次のいずれかのような場合が該当します。



① 就業規則や雇用契約書その他の書面において、その雇用契約が「更新される旨」又は「更新される場合がある旨」が明示されている場合

② 同一の事業所において、同様の雇用契約に基づき使用されている者が、契約更新等により最初の雇用契約の期間を超えて使用された実績がある場合

☆特に短時間労働者については、勤務期間（使用期間）の要件が大きく変わります。たとえ有期雇用であっても、できる限り健康保険・厚生年金保険を適用しようとする見直しが行われましたので、注意しましょう。今回の適用拡大などに関して、不明な点等があれば、気軽にお声掛けください。

2023年卒大学生の就職活動実態調査～マイナビ9月調査より

株式会社マイナビが、2023年卒業予定の全国の大学生・大学院生（以下、「学生」という）を対象に実施した「マイナビ 2023年卒大学生 活動実態調査（9月）」の結果が発表されました。来年入社予定の学生の動向がうかがえます。

◆9月末時点での内々定率は87.3%で過去最高

企業の採用意欲が高まっていることを受けてか、9月末時点での学生の内々定率は過去最高の87.3%となっています。学生の平均内々定保有社数は2.5社で、前年よりも0.2社増加しています。

◆内定通知書に関して

「内定通知書」については、「選考を通過し、自分がその企業に入社する権利があることを企業が伝える書類」と認識している学生が最も多く（27.8%）、本来の意味である「受け取ることで条件付きの労働契約（始期付解約権留保付労働契約）が成立する書類」であると認識している学生は最も少ない（12.8%）という結果が出ています。書類が持つ法的意味について、企業側からの説明が何かしら必要なのかもしれませんが。

◆面接時のストレス

多くの学生は、志望企業を絞ってインターンシップなどを体験しており、選考に参加している時点で、その企業への志望度合は高いはずですが、しかし、第一志望ではない企業の選考の際にその企業の志望順位を聞かれるケースも多いようで（85.9%）、その際、「第一志望であると回答したが、ストレスを感じた」（42.3%）、「本当の志望順位を回答したが、ストレスを感じた」と、明確な志望順位を聞かれることにストレスを感じる学生が半数以上いることがわかりました。

◆社会人として活躍するまでに想定している期間

社会人として活躍するまでにどれくらいの期間を想定しているかという質問に対して最も多かった回答は、「入社後3年目」（45.5%）でした。一方で、「1年目（即戦力として活躍したい）」が9.8%、「2年目」が24.9%と、早い時期から活躍したいと考えている学生も一定数いるようです。

【マイナビ「2023年卒大学生 活動実態調査（9月）」を発表】

https://www.mynavi.jp/news/2022/10/post_36989.html

高齢者の体力は低下傾向！

これから企業が対策を講ずべきこと



◆65歳以上の高齢者の体力は低下傾向にある！

70歳までの雇用・就業機会の確保に向けた取組みを行うことが努力義務として企業に課せられているなか、気になるデータが公表されました。

高齢者の体力の低下傾向が顕著であることが、スポーツ庁の体力・運動能力調査（2021年度）でわかったのです。特に、65～74歳の男性の体力は過去10年間で最低を記録。週1日以上頻度で運動している人の割合も同区分では減少しており、専門家は、「高齢者に運動習慣が広がり体力向上につながっていた流れが、頭打ちとなってきた」と警戒しています。

◆労働災害が増加する心配も……

高齢者の体力の低下は、労働災害の増加にもつながります。そもそも高齢層の労働災害発生率は若年層に比べ相対的に高いのですが、これは身体機能や体力の低下といった高齢者特有の事情によるものと考えられるところ、今後ますます労働災害の発生件数が増えることが懸念されます。働く高齢者が増えるなか、企業としては、従来の想定以上に高齢者の体力が落ちていることを念頭に、安全に働いてもらうことのできる職場づくりを行っていかねばなりません。

◆特に重要な課題は「転倒対策」

特に意識して対応策を講じたいのは、年齢の上昇に着目した対策が必要な労働災害と位置づけられる「転倒災害」です。職場内の段差を極力なくす、通路を整頓して通行しやすくするといった対策を講じるとともに、厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用するなどして、自身の身体機能の状態について知っていただき、無理な動作をしないよう心がけてもらうようにするのが有効です。職種によっては、安全作業に必要な体力について定量的に測定する手法や評価基準について定め、高齢労働者の体力を把握することも必要でしょう。さっそく取組みを始めませんか。

【スポーツ庁「令和3年度体力・運動能力調査の結果について」】

https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/houdou/2020/1421919_00002.htm



新入社員の理想の上司・先輩は、「仕事について丁寧に指導する人」日本能率協会の調査より

一般社団法人日本能率協会は、2022年度の「新入社員意識調査」を取りまとめました。協会が提供する新入社員向け公開教育セミナーの参加者を対象に、仕事や働くことに対しどのような意識を持っているかを調査したもので、4月4日～4月8日にインターネット調査で実施し、545人から回答を得ています。

◆理想の上司・先輩は、「仕事について丁寧に指導する人」が71.7%で1位

理想の上司・先輩を尋ねたところ、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩（71.7%）」が1位で、2012年以降の調査で過去最高となりました。

一方、2012年、2014年に数値の高かった「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」や「仕事の結果に対する情熱を持っている上司・先輩」は、今回の調査では大幅に数値が下がっています。

◆仕事の不安は、「上司・同僚など職場の人とうまくやれているか」が64.6%で1位

仕事をしていくうえでの不安については、「上司・同僚など職場の人とうまくやれているか（64.6%）」が1位となりました。続く2位は「仕事に対する現在の自分の能力・スキル（53.4%）」となっています。

社内の人間関係に不安を感じている一方で、社外の人間関係については「社外の人との人脈を築けるかどうか」が8.1%に留まり、社外の人脈づくりに対する不安は年々減っています。

◆抵抗がある業務は、「指示が曖昧なまま作業を進めること」が1位

仕事をしていくうえでの抵抗感について尋ねたところ、「上司や先輩からの指示が曖昧でも、質問しないで、とりあえず作業を進める」ことに「抵抗がある」（「抵抗がある」＋「どちらかと言えば抵抗がある」）との回答が、82.7%で1位でした。

「指示が曖昧なまま作業を進めること」に対しては、8割が抵抗を感じており、質問のしやすい風土や対応が求められています。

【一般社団法人日本能率協会「2022年度 新入社員意識調査」】

https://jma-news.com/wp-content/uploads/2022/09/20220912_new_employees_2022.pdf