



人事・労務に役立つ NEWS

# 事務所通信

発行: 社会保険労務士法人上町労務

〒540-0026 大阪市中央区内本町 2-3-8-201

TEL06-6948-6098 FAX06-6948-6096 e-mail uemachi-sr@triton.ocn.ne.jp

**施行待ちの改正**

## 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

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きます。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」のポイントを紹介いたします。

### 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

育児・介護休業法に、次のような規定が設けられました。

#### □ 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）

本人または配偶者の妊娠・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。不安がある場合は、気軽にご相談ください。

**施行待ちの改正**

## 令和4年1月から電子帳簿保存法が新しくなります

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？を確認しておきましょう。

### 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、大きく次ページの3種類に区分しています。（次ページへ続く）

- 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、下記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。

★電子帳簿保存法は、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。詳しい内容については、気軽にお声掛けください。

**施行待ちの改正**

**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。
- 令和3年度の税制改正により、短期勤続年数（勤続年数が5年以下）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。

★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。国税庁のQ&Aの内容など、詳細が気になるときは、気軽にお声掛けください。

<p><b>お仕事 カレンダー 12月</b></p>	<p>12/10 ● 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</p>	
	<p>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)</p>	

◆あとなぎ◆