

●66歳以上働ける企業の状況

1 66歳以上働ける制度のある企業の状況

66歳以上働ける制度のある企業の割合は「33.4% (2.6ポイント増)」

- ・中小企業における割合は「34.0% (2.6ポイント増加)」
- ・大企業における割合は「28.2% (2.9ポイント増加)」

2 70歳以上働ける制度のある企業の状況

70歳以上働ける制度のある企業の割合は「31.5% (2.6ポイント増加)」

- ・中小企業における割合は「32.1% (2.5ポイント増加)」
- ・大企業における割合は「26.1% (2.8ポイント増加)」

★令和3年4月1日からは、高年齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務とされます。これが施行されると、66歳以上働ける制度のある企業等がさらに増加することになりそうです。

この改正の施行により、企業の皆様は、これまでの65歳までの雇用の確保から、もう一段階取り組みを

進めて、高齢社員の強みを活かした人事管理制度を整えていく必要があるといえるでしょう。70歳までの就業機会の確保について、不明な点などがあれば、気軽にお尋ねください。

要確認

在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)を公表(国税庁)

国税庁から、「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)」が公表されました。

テレワークのうち在宅勤務では、費用負担についてトラブルが生じやすいとされていますが、このFAQでは、在宅勤務に係る費用負担等について、税制上の取扱いで質問が多い事項などを取りまとめたものとなっています。いくつか抜粋してお伝えします。

.....在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)のポイント.....

【問】企業が従業員に在宅勤務手当を支給した場合は、従業員の給与として課税する必要はありますか。

【答】在宅勤務に通常必要な費用について、その費用の実費相当額を精算する方法により、企業が従業員に対して支給する一定の金銭については、従業員に対する給与として課税する必要はありません。

なお、企業が従業員に在宅勤務手当(従業員が在宅勤務に通常必要な費用として使用しなかった場合でも、その金銭を企業に返還する必要がないもの(例えば、企業が従業員に対して毎月5,000円を渡切りで支給するもの))を支給した場合は、従業員に対する給与として課税する必要があります。

【問】在宅勤務を開始するに当たって、企業が従業員に事務用品等(パソコン等)を支給した場合は、従業員の給与として課税する必要はありますか。

【答】企業が所有する事務用品等を従業員に貸与する場合には、従業員に対する給与として課税する必要はありませんが、企業が従業員に事務用品等を支給した場合(事務用品等の所有権が従業員に移転する場合)には、従業員に対する現物給与として課税する必要があります。

上記の「貸与」については、例えば、企業が従業員に専ら業務に使用する目的で事務用品等を「支給」という形で配付し、その配付を受けた事務用品等を従業員が自由に処分できず、業務に使用しなくなったときは返却を要する場合も、「貸与」とみて差し支えありません。

★在宅勤務に通常必要な費用について、実費精算の形で従業員に支給する金銭は給与に該当せず税金は発生しません。一方、定額の在宅勤務手当は給与に該当し税金が発生するというのが基本です。このFAQでは、このような前提となる取扱いを説明したうえで、「通信費に係る業務使用部分の計算方法」、「電気料金に係る業務使用部分の計算方法」なども取り上げています。詳細につきましては、気軽にお尋ねください。

お仕事
カレンダー
3月



3/10

● 2021年2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

3/15

● 2020年分の所得税、個人住民税、個人事業税、贈与税の確定申告期限 ※4/15まで延長

3/31

- 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 1月決算法人の確定申告と納税・2021年7月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 個人事業者の消費税・地方消費税の確定申告 ※4/15まで延長

◆あとなぎ◆