



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

## B's 事務所通信

発行: 社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.140

5  
2021

確定 施行待ち改正

## 令和3年度の税制改正 令和4年から退職所得課税の見直しも

令和3年3月下旬、令和3年度税制改正大綱の内容を盛り込んだ「所得税法等の一部を改正する法律」が成立しました。この改正により、退職所得課税の見直し(適正化)が図られることになり、令和4年分以降の所得税について適用されることになりました。そのポイントを確認しておきましょう。

## .....退職所得課税の見直し(適正化)の概要.....

## &lt;概要&gt;

現状の退職給付の実態を踏まえ、勤続年数5年以下の法人役員等以外の退職金について、雇用の流動性に配慮しながら、退職所得控除額を控除した残額のうち300万円を超える部分について、2分の1課税の適用から除外することとされます。

具体的には、次のように計算することになります。

## 勤続年数5年以下の役員等以外の退職金に係る所得税額

- 「退職金の額－退職所得控除額」が300万円以下  
→ {〔退職金の額－退職所得控除額〕×2分の1} × 税率
- 「退職金の額－退職所得控除額」が300万円超え  
→ {150万円 + 〔退職金の額－(300万円 + 退職所得控除額)〕} × 税率

[参考] 勤続年数5年以下の法人役員等の退職金に係る所得税額

→ {退職金の額－退職所得控除額} × 税率

注) 全額について、2分の1課税の適用なし(平成25年分の所得税から適用)



## &lt;施行時期&gt;

この改正は、令和4年分以後の所得税について適用されます。

この改正に伴い、退職手当等に係る源泉徴収税額の計算方法及び退職所得の受給に関する申告書の記載事項について、所要の整備を行うこととしています。

★ 勤続年数5年以下の退職金が対象で、ある程度高額なものについては2分の1課税を適用しないこととするものです。ひとまず、影響は限定的といえるでしょう。

しかし、優遇されていた退職所得課税の仕組みの見直しが一歩進んだともいえます。将来的には、2分の1課税がさらに縮小されるかもしれません。

様式の改正

令和3年の年度更新に向けて  
高年齢労働者の雇用保険料の免除の廃止に伴う様式の改正

昨年度(令和2年4月1日)から高年齢労働者の雇用保険料の免除の規定が廃止されたことなどに伴い、「概算・増加概算・確定保険料申告書/継続事業(一括有期事業を含む)用」の様式が改正されました(令和3年3月29日基発0329第23号)。

主な変更点は、令和2年度の確定保険料算定内訳の欄の変更と押印欄の削除です。

令和3年6月1日から始まる労働保険料の年度更新で用いる書類となりますので確認しておきましょう。

(最後のページへ続く)

# 人材確保等支援助成金の「テレワークコース」が創設されました

## ◆概要

人材確保等助成金においては、「人事評価改善等助成コース」や「働き方改革支援コース」、「設備改善等支援コース」等複数ありますが、令和2年度で廃止されているものがいくつかあります。そんな中、4月1日に「テレワークコース」が創設されました。

このコースは、良質なテレワークを新規導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主が助成対象となります。

## ◆助成対象となる取組み

1. 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
2. 外部専門家によるコンサルティング
3. テレワーク用通信機器の導入・運用
4. 労務管理担当者に対する研修
5. 労働者に対する研修

## ◆主な内容

### ① 機器等導入助成

- ・計画認定日以降、テレワーク勤務に関する制度として対象者の範囲や留意事項に関する内容、労働時間や人事評価、費用負担等の取扱いに関することを規定した労働協約または就業規則を整備すること。
- ・計画認定日から起算して7か月以内に、テレワークを可能とする取組みを1つ以上行うこと
- ・評価期間において対象者がテレワークを行い、その実績が下記のいずれかを満たす場合
  - 実施対象者全員が1回以上のテレワークを実施
  - 実施対象者のテレワーク実施回数が週間平均1回以上 等

### ② 目標達成助成

- ・機器等導入助成の支給を受けていること
- ・評価時離職率が30%以下であること
- ・評価期間（目標達成助成）において、テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）から1年を経過した日における労働者数に、計画認定時点における労働者全体に占める対象者の割合を掛け合わせた人数以上であること 等

## ◆評価期間

### ① 機器等導入助成

計画認定日から起算して6か月以内の連続する3か月

### ② 目標達成助成

評価期間（機器等導入助成）の初日から1年を経過した日から起算して3か月間

## ◆支給額

### ① 機器等導入助成

支給対象経費の30%

### ② 目標達成助成

- ・生産性要件を満たした場合：支給対象経費の35%
  - ・生産性要件を満たしていない場合：支給対象経費の20%
- \*①②は以下のいずれか低いほうの金額が上限
- ・100万円または20万円×対象労働者

【厚生労働省 人材確保等支援助成金（テレワークコース）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000764588.pdf>

## コロナ禍における 就業者のキャリア観・仕事観

### ◆コロナ禍でキャリアを見直す人も

新型コロナの流行は雇用環境にも大きな影響を与え、それをきっかけに自身のキャリアを見直した人も少なくないようです。昨年春に株式会社ビズリーチが転職サイト「ビズリーチ」の会員を対象に実施したアンケート調査によると、新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、自身のキャリア観に変化があったとの回答が約6割に上っています。また、そのうち9割以上が「企業に依存せず、自律的にキャリア形成する必要がある」と回答しており、就業者のキャリア意識はコロナ禍において変化していることが読み取れます。

### ◆職業生活が大きく変化した人ほどキャリア観に影響が

独立行政法人労働政策研究・研修機構が2019年11月と2020年11月に実施した「就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識」によると、「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化及び職業生活の変化と職業やキャリアに問題を感じる程度は密接に関連していた。コロナ禍によって職業観・キャリア観や自らの職業生活が大きく変化したと回答した者ほど、コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度が大きくなった。」とされています。コロナによって職業生活に大きな変化のあった人ほど、今後の問題を強く意識する環境にあるといえます。

### ◆企業も労働者のキャリア形成への意識が必要に

日本は企業の能力開発費（O f f - J T費用）が欧米の国に比べて大分低いといわれます。働く側も自身のキャリアを意識する人がまだ少ないともいえますが、経済のグローバル化、I T化、働く人の価値観の多様化、また、今回のコロナ禍における就業環境の変化の中で、労働者の意識も変化し、個人のキャリア形成に対する取組みは今後ますます求められていくでしょう。

企業としても、従来のやり方にとらわれない形で、労働者のキャリア形成にも意識した人材育成制度の充実等が望まれるところです。

## コロナ禍での採用活動と「リモートネイティブ世代」

### ◆採用活動で求められる「オンラインの活用」

日本経済団体連合会（経団連）は、2022年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関して、政府からの要請の趣旨を踏まえた採用選考活動を行うよう周知しました。

要請の内容は多岐にわたりますが、その1つとして新型コロナウイルス感染拡大の影響も踏まえて「オンラインの活用」が挙げられており、「オンラインによる企業説明会や面接・試験を実施する場合には、その旨を積極的に情報発信すること」「通信手段や使用ツールなど、どのような条件で実施するかについて事前に明示し、学生が準備する時間を確保すること」などが要請されています。また、オンライン環境にアクセスすることが困難な学生や、遠隔地の学生への配慮も求められています。

### ◆22年新卒は「真性リモートネイティブ世代」

このように今年もコロナの影響下で採用活動が進行していくことになりそうですが、22年新卒は、「真性リモートネイティブ世代」とも呼ばれます。20年新卒以降は入社後すぐにリモートワークを行わざるを得なくなりましたが、中でも22年新卒は、学校でオンライン授業とリアルでの授業、ハイブリッド型の授業パターンを経験し、リモートと対面を目的・シーンによって上手に使い分けることができるようになった世代です。仕方なくリモートとなった層とは異なり、リモートの利便性をしっかりと知り活用できる世代といえます。

### ◆「リモートネイティブ世代」の採用と労務管理

22年新卒は、リモートコミュニケーションのスキルを自然に身につけているだけでなく、「リモートファースト」な価値観を持っている、との指摘もあります。そのため、組織への所属意識が希薄で、利便なリモートワークができるかどうか企業が志向に影響を与えたりもいわれています。このような特性を踏まえ、採用・労務管理を行っていくことが必要であるといえそうです。

## 大学生の就職内定率が10年ぶりに悪化

### ◆2月時点の就職内定率は？

厚生労働省と文部科学省は、2月1日現在の「令和2年度大学等卒業予定者の就職内定状況」を公表し、

大学生の就職内定率は89.5%（前年同期比2.8ポイント減）でした。昨年と同時期の就職内定率は過去最高の92.3%でしたが、新型コロナウイルスの感染拡大影響で5年ぶりに9割を切りました。また、2011年以来10年ぶりに前年同期比を下回りました。

なお、同調査の昨年10月1日時点の就職内定率は69.8%（同7.0ポイント減）、昨年12月1日時点では82.2%（同4.9ポイント減）でしたので、減少幅は縮まったこととなります。

### ◆学部別、地域別では？

大学生の就職内定率は、学部別では、文系が88.9%（同3.3ポイント減）、理系が92.1%（同0.9ポイント減）でした。

地域別では、9割を超えたのは北海道・東北地区の90.9%（同1.7ポイント減）と、関東地区の90.8%（同3.2ポイント減）でした。また、前年同期比より増加したのは、中国・四国地区で87.7%（同0.6ポイント増）でした。

### ◆高校生の内定率は？

なお、文部科学省の調査結果によると、1月末時点の令和2年度高校卒業予定者の就職内定率は過去最高の93.4%（前年同比1.4ポイント増）でした。しかし、就職希望者数が前年よりも11.3%減少していることから、現在の経済状況を鑑みて進学に切り替えた生徒が増えたことが考えられます。そのため、同省は「決して就職状況がよくなっているわけではない」と分析しています。

### ◆今後もコロナの影響を懸念

昨年度は新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、企業説明会の中止やオンライン面接への移行等で採用活動に混乱が生じました。また、業種によっては採用の抑制や中止をする企業が相次ぎました。

すでに来春卒業予定の新卒就職活動は始まっていますが、コロナ禍での変化に対応した採用活動を行うことがより良い人材の獲得につながると考えられます。

【厚生労働省「令和2年度大学等卒業予定者の就職内定状況（2月1日現在）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11804000/000752873.pdf>

【文部科学省「令和3年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定状況（令和3年1月末現在）に関する調査」について】

[https://www.mext.go.jp/content/20210319-mext\\_jidou01-000013365\\_2.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20210319-mext_jidou01-000013365_2.pdf)

.....「概算・増加概算・確定保険料申告書／継続事業（一括有期事業を含む）用（様式第6号）」の確定保険料算定内訳及び概算・増加概算保険料算定内訳の部分.....（最初のページからの続き）

		算定期間		年 月 日 から		年 月 日 まで	
確定 保険料 算定 内訳	⑦ 区分	⑧ 保険料・一般拠出金算定基礎額		⑨ 保険料・一般拠出金率		⑩ 確定保険料・一般拠出金額 (⑧ × ⑨)	
	労働保険分	(f)	1000分の	(f)	1000分の	(f)	円
	労災保険分	(g)	1000分の	(g)	1000分の	(g)	円
	雇用保険分	(h)	1000分の	(h)	1000分の	(h)	円
	一般拠出金	(i)	1000分の	(i)	1000分の	(i)	円
概算・ 増加 概算 保険料 算定 内訳	⑪ 区分	⑫ 保険料算定基礎額の見込額		⑬ 保険料率		⑭ 概算・増加概算保険料額 (⑫ × ⑬)	
	労働保険分	(f)	1000分の	(f)	1000分の	(f)	円
	労災保険分	(g)	1000分の	(g)	1000分の	(g)	円
	雇用保険分	(h)	1000分の	(h)	1000分の	(h)	円
	⑮ 事業主の郵便番号(変更のある場合記入)	⑯ 事業主の電話番号(変更のある場合記入)		⑰			

確定保険料算定内訳においても、雇用保険分の「高年齢労働者分」などの区分を廃止



★ 年度更新の詳細は、今後、適時公表されることになるとは思いますが、まずは、様式が改正されることをお伝えしておきます。

改正済

## 令和3年4月から労災保険の「特別加入」の対象を拡大

労災保険法の施行規則の改正により、令和3年4月から、次のように、特別加入制度の対象を拡大することとされました。

.....令和3年4月1日から労災保険の「特別加入」の対象が広がりました.....

### 【前提】労災保険の特別加入制度

特別加入制度とは、労働者以外の方のうち、業務の実態や、災害の発生状況からみて、労働者に準じて保護することがふさわしいとみなされる人に、一定の要件の下に労災保険に特別に加入することを認める制度です。

特別加入できる方の範囲は、中小事業主等（第1種特別加入）、一人親方等・特定作業従事者（第2種特別加入）、海外派遣者（第3種特別加入）に大別されます。

#### <今回追加されたもの>

- 一人親方等の特別加入の対象に追加
  - ・ 柔道整復師
  - ・ 創業支援等措置に基づき事業を行う高年齢者
- 特定作業従事者の特別加入の対象に追加
  - ・ 芸能関係作業従事者
  - ・ アニメーション制作作業従事者

#### <保険料は？>

これらの方は、いずれも第2種特別加入をすることになり、これらの方の第2種特別加入保険料率は、労働保険徴収法の施行規則において、いずれも「1,000分の3」とされました。

★ 対象となる方におかれましては、気軽にお声掛けください。詳細を説明させていただきます。

お仕事  
カレンダー  
5月



5/10 ● 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/17 ● 障害者雇用納付金の申告と納付期限  
● 障害者雇用調整金の申請期限

5/31 ● 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付  
● 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)  
● 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)  
● 自動車税・軽自動車税の納付(都道府県の指定日まで)

◆あつがき◆ 今年もまた労働保険料の「年度更新」、社会保険の「算定基礎届」の時期がやってきます。弊社でも年中行事で少し繁忙期となります。社会保険についてはコロナ関連の休業について複雑な対応が必要ですので、早めに取りかかれることをおすすめしますね。