



人事・労務に役立つ NEWS

B's 事務所通信

12

2021

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市中区東畑町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.147

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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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。（最終ページへ）

新入社員の離職率とコロナ後の人材確保

◆就職後3年以内の離職率は新規高卒者で約4割、新規大卒者で約3割

昨年初めからのコロナ禍により、採用活動についても例年と異なる方針をとってきた企業も多いところですが、長期的には人手不足が叫ばれるなか、新入社員の離職率については現在どのような状況なのでしょう。

厚生労働省が公表した「新規学卒就職者の離職状況」によれば、令和2年度における新規学卒就職者の離職率は、学歴別、卒業年別とも、例年に比べて低下し、新規学卒就職者（平成30年3月卒業者）の就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者で約4割（36.9%）、新規大卒就職者で約3割（31.2%）となっているそうです。

離職率の高い業界としては、宿泊業・飲食サービス業（高卒61.1%、大卒51.5%）、生活関連サービス業・娯楽業（高卒56.9%、大卒46.5%）、教育・学習支援業（高卒50.1%、大卒45.6%）、小売業（高卒47.8%、大卒37.4%）、医療、福祉（高卒46.2%、大卒38.6%）が挙げられています。

◆特に中小企業では離職率の低下に配慮が必要

同調査では、事業所規模が小さくなるほど離職率が高くなることも示されており、30人未満規模の事業所の離職率は、1,000人以上規模の事業所の離職率と比べて2倍ものひらきがあります。特に多くの中小企業においては、採用活動における人手確保の困難さを踏まえると、離職率の低下は重要なテーマといえます。

◆オンライン化の進行と採用活動の見直し

コロナ禍ではオンライン面接、WEBセミナーなど、採用活動のオンライン化も急速に進みました。これからは、今の時代に対応した採用活動の見直しも含めて、人材確保への長期的な視点での対策が必要になっていくでしょう。

【厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況を公表します」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00004.html

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、満足度項目ごとに見ると、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・能力が活かせるから」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>

公的機関を装った不審電話にご注意を！

◆厚生労働省を名乗る不審電話

厚労省を名乗る者から民間事業主に対し、「パワハラなどハラスメント防止の推進企業の認定制度がある。来社して説明させてほしい」と電話が入る事案が発生し、厚労省が注意喚起を行っています。現在、ハラスメント防止に関する厚労省の認定制度はありませんし、厚労省や都道府県労働局の職員がこのような電話をすることもありません。

公的機関を名乗られると、「きちんと対応しなければ」と応じてしまう方もいるでしょう。しかし、相手が不審者であった場合には、個人情報流出させたり、悪質な営業活動や詐欺に巻き込まれてしまったりするような事態にもなりかねません。

◆どのような不審電話・メールがある？

ほかにも、厚労省の職員を名乗る者から、次のような内容での不審電話・メールがあったとの報告がされています。

- ・「雇用動向調査に協力しなければ、罰金を支払ってもらう」
- ・「調査のため家族構成、年収、資産、年金額等を教えてください」
- ・「戦争で亡くなった方の年金で払いすぎた分がある。直接訪問するのでその際に返してほしい」
- ・「医療費控除の還付金がある。振り込むので、銀行／郵便局のATMに行って電話をしてほしい」
- ・(年金機構を装うメールで)「個人電子年金情報の更新」等の件名で、任意のホームページに誘導し、個人情報を入力させようとする

たとえ公的機関を名乗られても、相手の言うまにに依るのではなく、まずは相手の名前や担当部門などを問い、少しでも不審に感じた場合には一度電話を切りましょう。正式な連絡であるか、関係機関に照会することで被害を防ぐことができます。

【厚生労働省「厚生労働省職員や機関を装った不審な電話・メールにご注意ください。」】

<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/0713-1.html>

副業を認めますか？

◆副業等を認める方向にはあるようですが…

アデコ株式会社が実施した「副業・複業に関するアンケ

ート調査」によると、

- ・「副業・複業」を認める企業は約4割以上(2018年より15ポイントアップ)。一方、半数以上はいまだに「副業・複業」を認めず。
- ・現在、「副業・複業」禁止の企業で、将来的に認めることを検討しているのは2割以下。
- ・副業・複業を行っている人の雇用について「受け入れている」企業は3割以下、「受け入れる予定がない」は半数以上。

という結果が出たそうです。

なお、この調査では副業を「本業の合間に行うサブ的な仕事」、複業を「複数の仕事をすべて本業として行うこと(兼業)」と定義しているそうですが、ここでは副業等とまとめて記します。

この調査は上場企業に勤務する部長職・課長職の方を対象としたものですので、その他の属性の方についても同じ傾向ではないと思われませんが、だんだんと副業等を認める方向に向かってはいるようです。

◆それでも副業を認めますか

副業等に関しては、労働時間の把握(労働時間の自己申告制、通算ルール、厚生労働省の管理モデルによる管理など)、割増賃金支払い義務、健康管理など、気を付けなければならない点が多くあります。また、自社の社員が副業先で休業が必要な労災となってしまった場合、当然ながら自社の業務にも影響が出ます。こうしたことから、上記の調査にもあるように、上場企業でさえも副業等の受け入れには消極的な企業があるのでしょうか。

副業等にまつわる課題を理解してなお、許可を検討する場合には、本業たる自社の業務に専念する義務があること、労働時間の報告義務なども含めて社員と誓約書を交わすこと、関連する就業規則などを整備することは必須でしょう。

副業等について、それが請負契約によるものは許可するという制度にすれば、多少はこうした課題も少なくなりますが、自社の魅力度アップのための効果は弱まるでしょうから、現状ではなかなか導入がむずかしい制度といえるかもしれません。副業等を認める制度を取り入れるとしても、慎重な検討が必要でしょう。

【アデコ「副業・複業に関するアンケート調査」】

<https://www.adecogroup.jp/pressroom/2021/1028>

【厚生労働省「副業・兼業」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000192188.html>

(最初のページより)

- 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)}



びいず
ろうむ
LINE



●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。

**お仕事
カレンダー
12月**

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)

◆あともぎ◆ 日没が早くなって寒さを感じる日が増えてきましたね。街中のイルミネーションがひときわ輝いて綺麗に感じます。年末に向け特に慌ただしくなる時期、体調管理には十分ご注意ください。年末年始の休業は12月29日(水)より1月4日(火)までです。1月5日(水)より通常通り業務致します。