



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

〒466-0023 名古屋市昭和区石仏町1丁目33

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻No.158

11
2022

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。

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

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。

調査結果

「産後パパ育休の創設」等への中小企業の対応状況は？（日商の調査）

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。今夏あたりの状況ですが、ポイントを紹介しておきます。

（最後のページへ続く）

注目の「人的資本経営」

◆盛り上がりを見せている「人的資本経営」

近年盛り上がりを見せている「人的資本」や「人的資本経営」のテーマですが、今年の8月30日には内閣官房から「人的資本可視化指針」が公表され、様々な媒体で取り上げられているところです。本指針は上場企業向けに人的資本に関する開示のガイドラインを示したもので、「人材戦略」の在り方について提言した「人材版伊藤レポート（2020年9月）」「人材版伊藤レポート2.0（2022年5月）」と併せて活用することが想定されています。これらは今後の企業経営の方向性の参考になるものとして、非上場企業にとっても無視できない内容となっています。

◆企業の人的資本の活性度は約30～40%

「人的資本経営」は、経済産業省の定義では「人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方」と示されています。

株式会社リクルートが企業で働く10,459人を対象に実施した人的資本経営をテーマとした調査によれば、今の職場が最適な部署配置だと感じている人、自分の知識やスキル・経験を活かすようなジョブ・アサインメント（仕事の割り当て）を実感している人の割合は約30%、現在の仕事に関する知識やスキル・経験を言語化できる人、現在の仕事のレベルを高めるために必要な知識やスキル・経験を理解している人の割合は約40%という結果だったそうです。

このような結果からみえる企業の現況は、「人材の価値を最大限に引き出す」という人的資本経営からは隔たりのあるものといえるでしょう。

◆今後の動きにも要注目

とかく大企業中心と考えられがちな「人的資本経営」ですが、中小企業でも人材獲得の面などから注目されています。8月には、経済産業省および金融庁がオブザーバーとして参加する、人的資本経営の実践に関する先進事例の共有、企業間協力に向けた議論、効果的な情報開示の検討を行う「人的資本経営コンソーシアム」が設立され、様々な情報が出されることが予想されます。今後の動きも注視していきたいところです。

【経済産業省「人的資本経営 ～人材の価値を最大限に引き出す～」】

https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/index.html

【内閣官房「人的資本可視化指針」】

<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/20220830shiryoul.pdf>

【株式会社リクルート「人的資本経営に関する働く人の意識調査（2022）」】

https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/asset/s/20220929_hr_01.pdf

マイナンバーカードで 失業認定手続きが可能に

◆マイナンバーカードで失業認定手続き

これまで、失業の認定の際には、受給資格決定時に申請者が提出した写真を貼付した雇用保険受給資格者証（以下、「受給資格者証」という）等で、本人確認や処理結果の通知が行われていました。令和4年10月1日以降に受給資格決定される方について、本人が希望する場合には、マイナンバーカードによる本人認証を活用することで手続きを完了できるようになりました。マイナンバーカードを活用する場合には、受給資格者証に添付する写真や失業の認定等の手続きごとの受給資格者証の持参が不要になります。

◆対象となる手続きと受給資格者証等

以下の手続きの際、マイナンバーカードで本人認証を行う場合は、受給資格者証等の提出が不要になりました。なお、各種手続きの処理結果は、下記（ ）内の受給資格通知等に印字し、交付されます。

○雇用保険受給資格者証（雇用保険受給資格通知を交付）

○雇用保険高年齢受給資格者証（雇用保険高年齢受給資格通知を交付）

○雇用保険特例受給資格者証（雇用保険特例受給資格通知を交付）

○教育訓練給付金および教育訓練支援給付金受給資格者証（教育訓練受給資格通知を交付）

◆気をつけたい点

気をつけたい点もあります。マイナンバーカードを活用して失業認定等の手続きを希望した場合、それ以降は原則として受給資格者証等による手続きに変更することができません。また、本人認証時のパスワード入力時に3回連続で誤入力するとロックがかかり、パスワード再設定の手続きが必要です。当該手続きをするという方には、ご案内するとよいでしょう。

【厚生労働省「マイナンバーカードで失業認定手続きができるようになります」】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T221005S0032.pdf>

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っていけるか」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っていけるか（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

高齢者の人口・就業者数が過去最高に ～総務省統計より

総務省は、「敬老の日」（9月19日）にちなんで、我が国の65歳以上の高齢者（以下、「高齢者」という）の人口、就業について取りまとめました。

◆75歳以上の人口が初めて15%超に

統計結果によると、高齢者の人口（2022年9月15日現在推計）は3,627万人（前年比6万人増）で過去最多に、総人口に占める割合は29.1%（前年比0.3ポイント増）で過去最高となっています。また、75歳以上の人口は1,937万人（前年比72万人増）となり、総人口に占める割合は15.5%と、初めて15%を超えました。これは、いわゆる「団塊の世代」（1947年～1949年生まれ）が2022年から75歳を迎え始めたことによると考えられます。

◆非正規の高齢就業者が増加

2021年の総務省の労働力調査によると、高齢者の就業者（以下、「高齢就業者」という）数は909万人（前年比6万人増）で、18年連続で過去最多となっています。

また、高齢者の就業率（65歳以上の人口に占める就業者の割合）は25.1%（前年と同率）となっています。年齢階級別では、65～69歳の就業率は、10年連続で上昇し50.3%（前年比0.7ポイント増）で初めて50%を超え、70歳以上の就業率は、5年連続で上昇し18.1%となっています。

高齢就業者を従業上の地位別にみると、役員を除く雇用者が517万人（57.6%）で最も多くなっています。さらにこれを雇用形態別にみると、非正規の職員・従業員が393万人（75.9%）となっています。なお、非正規の職員・従業員は、2011年の168万人から2021年では393万人と、10年間で225万人増加しています。

◆世界的にも就業率は高水準

国際的にみると、日本の高齢者人口の割合（29.1%）は世界で最も高く、次いでイタリア（24.1%）、フィンランド（23.3%）、プエルトリコ（22.9%）などとなっています。また、主要国における高齢者の就業率についても、日本（21.5%）は韓国（34.9%）に次いで高い水準となっています。

高齢就業者は今後も増加することが予想されます。企業は国の政策や支援制度を活用して、いっそう高齢者の雇用対策に取り組む必要がありそうです。

【総務省統計局「統計からみた我が国の高齢者―「敬老の日」にちなんで―】

<https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1320.html>

(最初のページより)

.....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。

★「改正育児・介護休業法」は、社内規定（就業規則〔育児・介護休業規程〕など）の整備が必要となります。未対応となっている場合は、気軽にお声掛けください。

施行済みの改正

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

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）
- ・ 学生でない
- （勤務期間の要件は、通常の労働者と同様の要件を適用）

今回は、「勤務期間の要件」を取り上げます。

.....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。

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）

びいず
ろうむ
LINE



◆あつがき◆ 年末調整の時期になりました。従業員さんにスマホで入力してもらう企業様が年々増えています。総務の負担を軽減したいですね。★来年のカレンダーが届きました。順次お渡します。