



あけまして
おめでとう
ございます

Power Alliance Tax Accountant Office
パワースタリオンズ税理士事務所
News

編集 発行人

パワースタリオンズ税理士事務所
税理士 若杉 治
〒151-0073
東京都渋谷区笹塚3-37-1
第1花井ビル2F
TEL 03 (5365) 4744(代)
FAX 03 (5365) 4745
E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

1月

(睦月) JANUARY

1日・元日 10日・成人の日

日	月	火	水	木	金	土
.	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31

ワンポイント スマホ申告が更に便利に

令和2年分申告では100万人以上が利用したスマートフォンによる確定申告。令和3年分からは、上場株式等に係る繰越損失等の申告ができるほか、カメラで源泉徴収票を読み取れば記載された金額等を国税庁HPの「確定申告書等作成コーナー」へ自動反映できるようになるなど更に便利になっています。

1月の税務と労務

- 国 税 / 給与所得者の扶養控除等申告書の提出
本年最初の給与支払日の前日
- 国 税 / 報酬、料金、地代、家賃等の支払調書の提出
1月31日
- 国 税 / 源泉徴収票の交付、提出
1月31日
- 国 税 / 12月分源泉所得税の納付
1月11日
(納期の特例を受けている事業所の7~12月分は1月20日)
- 国 税 / 11月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等)
1月31日
- 国 税 / 5月決算法人の中間申告
1月31日
- 国 税 / 2月、5月、8月決算法人の消費税の中間申告
(年3回の場合)
1月31日
- 地方税 / 固定資産税の償却資産に関する申告
1月31日
- 地方税 / 給与支払報告書の提出
1月31日
- 労 務 / 労働保険料の納付(第3期分)
1月31日
(労働保険事務組合委託の場合2月14日まで)



男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育児制度（出生時育児休業制度）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正が行われ、令和4年4月、同年10月、令和5年4月の三段階に分けて順次施行されます。今回、施行日ごとに時系列で改正概要を見ていきます。

なお、令和4年4月と同年10月の改正はすべての規模の企業、令和5年4月の改正は、従業員数1000人超の企業が対象です。

一 令和4年4月1日施行

(一) 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化（雇用環境の整備）

育児休業と産後パパ育児（後述）の申し出が円滑に行われるよう、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

また、複数の措置を講じることも望ましいとされています。

① 育児休業・産後パパ育児に関する研修の実施

② 育児休業・産後パパ育児に

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・産後パパ育児取得事例の収集・提供

④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育児制度と育児休業取得促進に関する方針の周知（個別の周知・意向確認の措置）

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、事業主は育児休業制度等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らないとします。

① 周知事項

イ 育児休業・産後パパ育児に関する制度

ロ 育児休業・産後パパ育児の申し出先

ハ 育児休業給付に関すること

ニ 労働者が育児休業・産後パパ育児期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

② 個別周知・意向確認の方法

イ 面談

ロ 書面交付

ハ FAX

二 電子メール等

なお、雇用環境整備、個別周知・意向確認のいずれも、「産後パパ育児」については、令和4年10月1日から対象となります。

二 令和4年10月1日施行

「産後パパ育児（出生時育児休業）」が創設されるほか、育児休業の分割取得が可能となります。

従来の育児制度（一）旧育児」と、新たな育児制度（二）新育児」と及び産後パパ育児（三）産後パパ育児」を比較しながら見ていくとします。

① 対象期間取得可能日数

旧育児

原則として子が1歳（最長2歳）に達する日まで。

② 新育児

旧育児と同じ。

③ 産後パパ育児

子の出生後8週間以内に、4週間まで取得可能。

(二) 申出期限

① 旧育児

原則として育児休業を開始しようとする日の1か月前まで。

- ② 新育休
旧育休と同じ。
- ③ 産後パパ育休
原則として育児休業を開始しようとする日の2週間前まで。

なお、雇用環境の整備等について、改正で義務付けられる内容を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができません。

- (三) 分割取得
旧育休
原則として、分割不可。
 - ② 新育休
分割して2回取得可能。
 - ③ 産後パパ育休
分割して2回取得可能。
 - (四) 休業中の就業
旧育休
原則として就業不可。
 - ② 新育休
旧育休と同じ。
 - ③ 産後パパ育休
労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能。
- 具体的な手続きの流れは次

- のイ、二のとおりです。
- イ 労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ロ 事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）

- ハ 労働者が同意
- ニ 事業主が通知
- なお、就業可能日等には次の上限があります。
- ・ 休業期間中の所定労働日、所定労働時間の半分
- ・ 休業開始、終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

- ① (五) 1歳以降の延長
旧育休
育児開始日は1歳、1歳半の時点に限定。
 - ② 新育休
- 「産後パパ育休」も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

- (六) 1歳以降の再取得
旧育休
再取得不可。
- ② 新育休

特別な事情（1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したとき）があるときは、再度育児休業を取得できます。

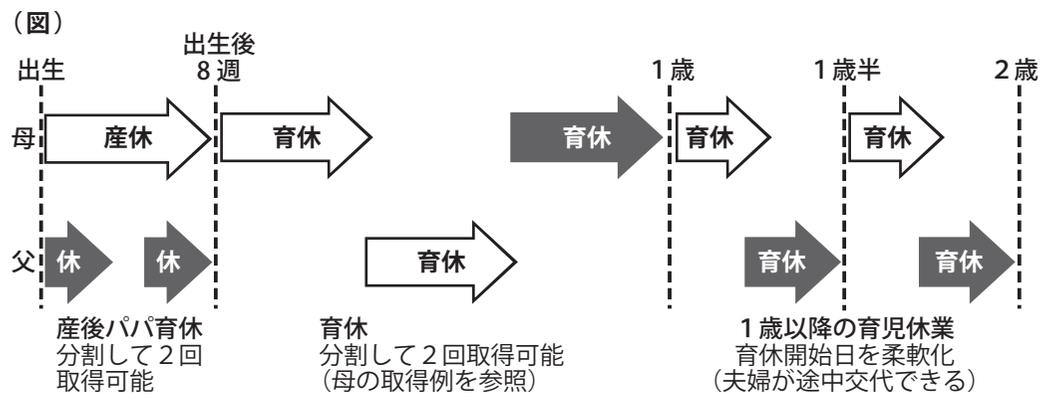
なお、産後パパ育休は、出生後8週間の制度のため、(五)及び(六)は対象外です。

育児制度と産後パパ育休の取得例は、下図のようになります。

三 令和5年4月1日施行

従業員数1000人超の企業は、育児休業等の取得の状況毎年1回公表することが義務付けられます。

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定められる予定です。



マルチジョブホルダー制度の新設

令和4年1月1日より、「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が新設されました。

従来の雇用保険制度では、主たる事業所での労働条件が「週所定労働時間20時間以上かつ31日以上雇用見込み」等の要件を満たす場合に適用（被保険者の資格を取得）されていました。

新たに設けられた「雇用保険マルチジョブホルダー制度」は、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して以下の適用対象者の要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることのできる制度です。

1 適用対象者の要件

(1) 複数の事業所に雇用される65歳以上

の労働者であること

- (2) 2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- (3) 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

2 失業時の給付

マルチ高年齢被保険者であった方が失業した場合（※）には、一定の要件を満たせば、高年齢求職者給付金（被保険者であった期間に応じて基本手当日額の30日分又は50日分の一時金）を受給することができるようになります。

※ 2つの事業所のうち1つの事業所のみを離職した場合でも受給することができます。ただし、2つの事業所以外の他の事業所で就労をしており、離職していないもう1つの事業所と当該3つ目の事業所を併せて、マルチ高年齢被保険者の要件を満たす場合は、被保険者期間が継続するため、受給することはできません。

任意継続被保険者制度の改正

健康保険には、資格喪失の日の前日まで継続して2か月以上被保険者であったことを要件として、退職後も資格を継続できる制度（任意継続被保険者）があります。

任意継続被保険者の法定の資格喪失事由には、死亡や資格取得から2年を経過したときなど6項目が定められていましたが、被保険者が自ら申し出て資格を喪失することができませんでした。令和4年1月以降は、任意継続被保険者でなくなることを希望する旨を申し出たときは、申出が受理された日の属する月の末日の到来をもって資格を喪失するものとなりました。

また、任意継続被保険者の保険料算定方法は、退職前の標準報酬月額又は全被保険者の平均標準報酬月額のうち「低い額」を適用することとされていますが、健康保険組合（協会けんぽ以外）については、従前の標準報酬月額が全被保険者の平均標準報酬月額を超えている場合は、従前の標準報酬月額を用いることが可能となりました。

国民年金手帳の廃止

国民年金の被保険者に対しては、「国民年金手帳（国民年金手帳）」が発行されていますが、令和4年4月以降は、年金手帳が廃止され、基礎年金番号通知書に切り替えることとされました。

国民年金手帳の廃止は、被保険者情報がシステムで管理されていることや個人番号の導入によって、手帳発行の必要性がなくなっていること等が背景にあります。

す。今後は、新たに国民年金の被保険者となった者に対する資格取得のお知らせは、国民年金手帳の交付から基礎年金番号通知書の送付に切り替えられます。

なお、すでに発行されている国民年金手帳は引き続き基礎年金番号を明らかにすることができ書類として利用することができます。