

■労働関係指標【令和3年8月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.8% (前月と同率)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.14倍 (前月比0.01ポイント低下)
就業者数 (季節調整値)	6,676万人 (前年同月比18万人増加)	定期給与 (現金給与総額原数値)	274,987円 (前年同月比0.7%増)

Topics 1. 令和3年 年末調整まとめ

今年も年末調整の季節になりました。令和3年の改正点や年末調整の流れ、必要書類などのポイントを事前に確認し、年末調整作業をスムーズに進めましょう。

Point1 令和3年の改正点

1. 税務関係書類における押印義務の改正

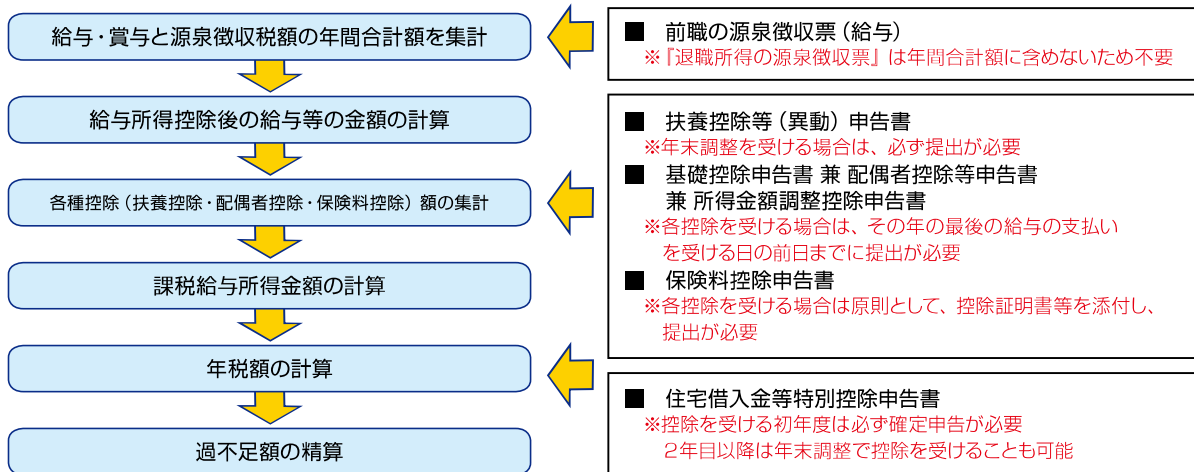
税務署長に提出する源泉所得税関係書類について、押印が不要となりました。
扶養控除等申告書などの各種申告書についても、従業員等の押印が不要となります。

2. 源泉徴収に関する書類の電磁的方法による提供に係る税務署長の承認廃止

これまでは、年末調整の申告書を従業員から電子データで回収する場合、事前に税務署へ承認申請書を提出する必要がありました。令和3年4月1日以降はこの申請書が廃止となり、年末調整の申告書を電子化するための事前の手続きが不要となりました。

Point2 年末調整の流れ

年末調整の流れは下記ようになります。



Point3 各控除について

各控除の概要は下記ようになります。

	概要
基礎控除	控除金額48万円は、従業員本人の合計所得金額が2,400万円を超える場合は段階的に引き下げられ、合計所得金額が2,500万円を超える場合は基礎控除を受けることができません。
配偶者控除又は配偶者特別控除	従業員本人の合計所得金額が1,000万円を超える場合、又は配偶者の合計所得金額が133万円を超える場合は、配偶者控除又は配偶者特別控除を受けることができません。
所得金額調整控除	年収が850万円を超える方が以下の(1)～(3)のいずれかに該当する場合、年収額に応じた所得金額調整控除が受けられます。 (1) 本人が特別障害者である (2) 23歳未満の扶養親族がいる (3) 特別障害者である同一生計配偶者又は扶養親族がいる

昨年と比べ今年には大きな改正点はありませんが、テレワークの普及などコロナの影響で働き方も大きく変わりました。年末調整については、証明書類の回収など従業員との連携方法やオペレーションについても早めの確認や準備が重要となるでしょう。

Topic 2. 雇用保険マルチジョブホルダー制度について

令和4年1月1日より、労働者の兼業・副業を促進する取り組みとして「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が施行されます。この制度は、従来の雇用保険への加入要件である「一つの事業所において週の所定労働時間が20時間以上であって、継続して31日以上雇用が見込まれる場合」に対し、特例的に条件を満たす高齢者が雇用保険へ加入することができる制度です。この制度により、従来は複数の事業所で勤務をしているが一つの事業所においての労働時間が20時間に満たないため、適用対象外となっていた方も雇用保険に加入することができるようになります。

Point1 適用対象者の要件

以下の3つの要件**全て**を満たす労働者が適用対象者となります。なお、雇用保険加入後の取り扱いとは従来と同様で任意の脱退は認められません。

- 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
- 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

Point2 手続きの流れ

通常、雇用保険の加入・喪失手続は事業主が行いますが、この手続は労働者本人が行います。前提として、3社以上勤務している場合はそのうちの2社を労働者本人が選択します。

- ① 労働者本人が事業主へ手続きに必要な証明（雇用の事実や所定労働時間など）の記載を依頼する
- ② 労働者本人が適用を受ける2社の必要書類を揃えてハローワークへ申し出る（電子申請不可、郵送または直接持ち込み）
- ③ 申し出を行った日から被保険者となり、ハローワークが労働者本人および適用を受けた2社へ通知を行う

Point3 手続き時の注意点

手続きは労働者本人が行いますが、事業主は労働者から依頼があった場合には、必要な証明をすることなどが法令で定められています。今後、適用要件を満たす労働者より申し出があった場合は速やかに対応をすることが求められます。

また、制度の申し出をした労働者に対し、解雇や雇止め、労働条件の不利益変更など、不利益な取り扱いを行ってはならないこととされています。

Topic 3. 海外子会社等との取決め

最近、海外子会社等との契約につきレビューして欲しい、というご相談をよく受けます。大きく分けて、日本の会社から社員を海外に赴任させる場合と、海外の会社から出向者を日本の会社で受け入れる場合の、二つのパターンです。前者の場合であれば、日本の会社は海外赴任規程を整備し、駐在員とは赴任中の処遇につき覚書等を結びます。後者の場合は、日本で勤務している間の労働条件につき、日本の会社と出向者との間で、契約書により確認するのが一般的です。

そして、どちらの場合も、当該社員の処遇および費用負担につき、海外の会社と日本の会社との間で書面により取決めをしておくことが、リスク管理の観点からもあるべき姿となります。この取決めがないと、当該社員の最終的な労働条件がはっきりしなかったり、コストを両社がどのように按分負担するか、後で揉めることがあるからです。

上記の会社間契約で取決めておくべき事項は、海外赴任か、日本での受け入れかにより異なってきますが、共通事項としては以下のものが代表的です。

- ① 給与・手当の明細と負担
- ② 労働時間・休日・休暇
- ③ 税・社会保険の扱い
- ④ 一時帰国休暇
- ⑤ 健康診断
- ⑥ 住宅・光熱費・自動車の費用負担
- ⑦ 出張時の経費・日当

特に、両社間での給与・手当の分担については、文書による事前の取決めが重要です。後で揉めることが少なくないばかりか、寄附金課税による法人税への影響、標準報酬月額決定による社会保険料への影響もありうるからです。我が国では、100% 親子会社間だからと、阿吽の呼吸に頼る傾向も強いですが、相手方は取引先等の場合もあり、税務上の問題は阿吽の呼吸では解決しません。

この会社間取決めに関する最近の特徴としては、やはり新型コロナウイルス感染症に関する事項があります。万一、当該社員が罹患した場合の対応や、治療費の会社負担の限度額、そして感染症の影響で赴任・滞在期間が予定より長引いた場合の対応について規定している例が増えています。

会社間の契約に対する助言といえば、一般には弁護士というイメージがあると思われそうですが、人事労務に関することであれば、社労士も対応可能です。海外子会社等との契約についてご相談がある場合は、ご一報いただければと存じます。

国際業務課ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《霜月》「何気ない日常の中で」

コロナ禍で何かとストレスや閉塞感を感じる事が多い昨今、私も趣味である旅行や食べ歩きを控えざるを得ず、悶々とした日々を過ごすことが多くなっていました。

ある日仕事が終わって自宅へ帰る途中で、急に思い立ち、自宅付近にある城址公園に立ち寄りました。この公園は、東京ドーム約2.5個分の広大な面積があり、500本のソメイヨシノやヤマザクラなどが植えられ桜の名所として知られています。夜に訪れるのは初めてでしたが、照明によりライトアップされた樹木や植物類、虫の鳴き声は幻想的でとても感動し

たのを今でも鮮明に覚えております。普段意識しているようで意識していない何気ない日常の中には、感動や幸せが多く存在していることを再度実感した瞬間でもありました。

良いことも悪いことも含めて様々なことが起こる毎日。その中でも「些細な感動や幸せ」はすぐ近くにあるはず。小さなことにも目を向けながら、毎日少しでも充実した日々を過ごせるようにしたいものです。(利)



Facebook 随時更新★



いいね! お待ちしています♪

Facebookにて最新情報をお届けしております <https://www.facebook.com/arcandpartners>



10840560