

中小企業の人事に役立つ情報をお届けする ペルソネル通信

「ペルソネル personnel」とはフランス語で「人事」という意味です。

2022年
新春号



(送り元)



あらい社労士事務所
Your Human Resources Supporter

Contents

- P.1 法改正ダイジェスト
コロナ克服のための経済対策
育児・介護休業法改正のポイント
- P.2 新連載！知的財産権シリーズ **NEW!**
従業員のアイデア（発明）って、勝手に使っていないの？
- P.2 労務管理のキホン・雇用保険制度を活用す（2）
雇用継続給付
- P.3~4 改正 topixs 特別編 消費税のインボイス制度を
簡単に説明！
- P.4 オススメ図書紹介 **NEW!**

法改正ダイジェスト

年頭にあたり、今後の法改正の流れをお伝えします。

2022年1月

- ・65歳以上の副業高齢者への雇用保険の適用（マルチジョブホルダー制度の新設）

2022年4月

- ・**育児・介護休業法の改正【第1弾】**（右下記事参照）
- ・**中小企業へのパワハラ防止措置義務の適用**
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等義務の拡大（100人以上企業に拡大）
- ・65歳未満在職老齢年金の支給停止基準額の引上げ（28万円→47万円）

改正へのご対応の
準備はできていますか？



2022年10月

- ・短時間労働者への社会保険適用拡大（対100人超規模企業）
- ・**育児・介護休業法の改正【第2弾】**

2023年4月

- ・月60時間超の時間外労働への割増率引き上げ
中小企業への適用開始（25%→50%）

2024年4月

- ・建設事業・自動車運転業務等への時間外労働の上限規制の除外・猶予終了

2024年10月

- ・短時間労働者への社会保険適用拡大（対50人超規模企業）

2025年4月

- ・**高齢者雇用継続給付の給付率引き下げ**（P.2参照）

(荒井)

コロナ克服のための経済対策

政府は、以下の4つを柱とする総合的な経済対策を公表しています。

- I. 新型コロナウイルス感染症の拡大防止
- II. 「ウィズコロナ」下での社会経済活動の再開と次なる危機への備え
- III. 未来社会を切り拓く「新しい資本主義」の起動
- IV. 防災・減災、国土強靱化の推進など安全・安心の確保

この中で私たちにとって身近な対策は、ワクチン接種の促進、検査の環境整備、治療薬の確保といった感染症拡大に対するもの他、感染症の影響により厳しい状況にある方々に向けた対策と言えます。それは次の二つに大別されます。

①売上が減少した事業者に対する対策：法人の場合最大250万円給付する「事業復活支援金」、金融機関による「各種資金繰り支援」、令和4年3月まで延長した「雇用調整助成金の特例措置等」などの事業者支援

②個人の生活・暮らしへの対策：1世帯当たり10万円の現金を給付（要件有）、生活困窮者の方への貸付等、子供たちに1人10万円相当の給付（年齢、年収要件あり）、マイナンバーカードで1人当たり最大2万円相当のポイントを付与などの支援

この他にもエネルギー価格高騰対策等の5兆円超の対策が予算化されています。是非参考にして下さい。

出典：内閣府ホームページ「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策（令和3年11月19日）」（青柳）



育児・介護休業法改正のポイント

1. 2022年4月と10月の2回に分けて改正されます。
2. 就業規則の改正が必要です！
3. 改正点は以下の通りです。

■2022年4月改正

従前より育児休業を取得しやすい環境整備が求められます。

➡環境整備とは？

・研修・相談体制の整備、事例の提供、方針の周知といった整備や、制度内容・申出先等を個別に周知し、意向の確認を行うといったことです。

・有期雇用労働者の休業取得の制限も緩和されます。

■2022年10月改正

・**産後パパ育休**という



新しい制度が創設されます。

・育児休業を分割して取得できるようになり、育児休業給付金も要件が柔軟化されます。（荒井）

どんな会社や組織でも、社員や役員が日々アイデアを出し合って業務改善を行い、さらに発展を遂げています。だからこそ、社員が出したアイデアを企業が自由に使えなければ、そもそも会社の業務は進まないでしょう。けれども、アイデアはそれを考えた人が、長年の苦勞の末に生み出されたものかもしれません。苦勞して考えたアイデアを勝手に使われたら、それに見合った対価がなければその人は何かモヤモヤしますよね。

例えば、自動車工場の整備士が趣味で作った楽器の発明、病院の受付担当が考えた画期的な筆記具、電話会社の研究員が会社の設備を使って作った虫よけスプレー、保険外交員が考えた新しい保険商品……。日々、色々な人が色々なアイデアを生み出しています。

では、そのアイデア、勝手に使っても良いのでしょうか。あるいは使うためには何か制約があるのでしょうか。今回は、そんな社員のアイデアと会社の関係をめぐる知的財産権のお話をシリーズでお送りしたいと思います。

なお、知的財産権を取り巻く法律には、特許法、意匠法、種苗法、著作権法、回路保護法・・・と多数ありますが、ここでは最も基本となる特許法を中心に話を展開し、必要に応じて他の法律にも触れたいと思います。

今回から始まるシリーズを楽しみにしてください。



(諏訪)

労務管理のキホン 雇用保険制度を活用する（2）雇用継続給付

雇用保険の「雇用継続給付」を説明します。今回のポイントは「制度の枠組みの変化を知ること」です。雇用継続給付は下表の3給付で構成されていました。給付実績を見ると「高年齢」「育児」は多く活用されています。「育児」は、雇用保険制度の中で失業時に受ける「基本手当」に次ぐ大きな金額規模になっています。他方「介護」の活用は極めて低調です。

給付名	高年齢雇用継続給付	育児休業給付	介護休業給付
受給者数・支給金額 (2020年度)	346万人 1,839億円	239万人 6,430億円	2万人 60億円
給付要件 (主なもの)	60歳以上で賃金がそれまでの75%未満に低下した場合	原則1歳（状況により2歳）未満の子養育のため育児休業を取得した場合	対象家族を介護するために休業した場合
雇用保険加入期間の要件	5年以上	2年のうち12ヶ月以上	2年のうち12ヶ月以上
給付内容・期間	60歳以降実際に受けた賃金の15%が上限（計算例は下の表Aに記載）となる。65歳までの間。	休業開始時賃金日額（計算方法は下表Bの通り）の67%（180日まで）又は50%（181日以降）	休業開始時賃金日額（下表B）の67%。同一家族について93日以内の間。

表A 高年齢雇用継続給付の計算例・・・定年再雇用者本人が受給します。

60歳で定年退職再雇用契約となり賃金が低下した場合の給付金試算（月額）

例1 再雇用後賃金（30万円）/定年前賃金（50万円）=60% 30万円×15%（上限）=45,000円

例2 再雇用後賃金（35万円）/定年前賃金（50万円）=70% 35万円×4.67%=16,345円

表B

休業開始時賃金日額：60歳到達前6ヶ月の賃金総額÷180日、上限額あり

この雇用継続給付の制度が大きく変わろうとしています。変更点は以下の二つです。

(1) 高年齢雇用継続給付の縮小および段階的廃止（2025年から）

65歳までの高年齢者雇用確保の移行期間が2024年に終了し完全義務化されます。さらに「同一労働同一賃金」の考え方は再雇用というだけで賃金格差がつけられないようになってきます。

これらを受けてこの給付は、2025年に60歳到達の人から支給率（現行15%上限）を半減させ、その後段階的に廃止されていくことが決まっています。

この変化に企業が準備するために「高年齢労働者処遇改善促進助成金」が2021年4月からスタートしています。これは賃金制度を変えて高年齢雇用継続給付の金額を減らした場合に助成を受けられるものです。

(2) 育児休業給付の財源強化（給付内容は変わらない）

男性の育休取得促進対策の効果が出て、今後取得率が一層向上することが見込まれます。

そこで、財源強化をはかるため、育児休業給付をこれまでの求職者給付の一部（雇用継続給付）ではなく「子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図る」給付として独立させることになりました。給付内容は変わりません。



(荒木)

令和5年（2023年）10月1日から消費税の仕入税額控除の方式として「適格請求書等保存方式」、いわゆるインボイス制度が開始されます。

まだ少し先なので、あまり注目されていませんが、これは大変大きな法律改正で、特に消費税の免税事業者さんは大きな影響を受けますし、課税事業者にとっても事務手続きが煩雑になることが想定されます。

そこで、インボイス制度を超簡単に説明したいと思います。

1. 消費税納税の仕組み（仕入税額控除）

事業者がモノ・サービスを売った時には、消費税（A）を上乗せします。一方、モノやサービスを作るために、材料やサービスを仕入れ、費用を支払いますが、その中にも消費税（B）が含まれています。（A）から（B）を差し引いて差額が出たら、その分を消費税として納税します。もちろん（A）から（B）を差し引いて、消費税を払い過ぎていたら、還付を受けます。ちなみに（B）の消費税のことを仕入税額控除と言います。（B）の額が大きければ大きいほど、納税する消費税額は少なくなりますね。

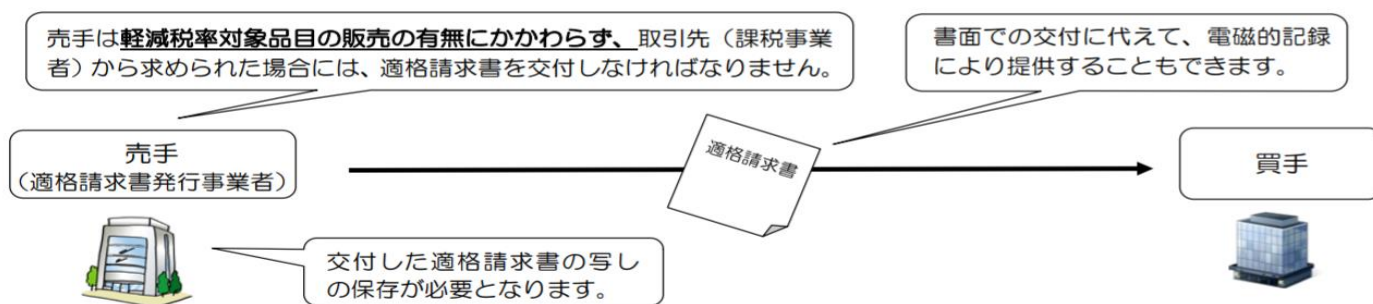


2. 免税事業者と益税

政府は消費税の制度を作ったときに、零細の事業者まで課税範囲を広げると、徴税事務が大変になりますので、売上高が1,000万円以下の事業者は、消費税は納税しなくていいことにしました。これを免税事業者と言います。また、免税事業者の手元に残る、本来納税すべき消費税を「益税」と言います。

3. インボイスは益税解消のため

本来納税すべき益税を解消するには、免税事業者を課税事業者とし、かつその分の徴税事務を簡素化しなければなりません。そこで、モノ・サービスを売る事業者は、**販売時に得た消費税額を、購入先に書面等（インボイス）を交付する義務を課すことにしました。これがインボイス制度です。**



問題なのは、インボイスを発行できるのは、課税事業者に限られるということです。逆にいうと免税事業者はインボイスを発行できません。この影響について以下の事例で説明します。

(例) 事業者 A (免税事業者) が事業者 B (課税事業者) へ 110円 (消費税額 10円) の物品を販売した場合。なお、B にはこの他 30円の消費税納税義務があるとします。

(インボイス制度導入前)

事業者 A ⇒ 消費税納税 0円、益税 10円

事業者 B ⇒ 消費税納税 20円 (納税義務 30円 - 仕入税額控除 10円)

⇒ 国庫に納められる消費税 20円

(インボイス制度導入後)

事業者 A ⇒ 消費税納税 0円、益税 10円

事業者 B ⇒ 消費税納税 30円 (納税義務 30円 - 仕入税額控除 0円)

※ A がインボイスを発行できないため、仕入税額 10円をとることができません。

⇒ 国庫に納められる消費税 30円

(次ページに続く)



4. 事例から見たインボイス制度導入による影響

事業者 B は、免税事業者からモノやサービスの購入をすると、その分の消費税が仕入税額控除を認められず、国庫に納められる消費税が 20 円から 30 円に増加し、売買金額に変更がなければ、A の益税を B が負担することになります。

こうすることで、本来免税事業者が負担すべき消費税額を、物品等の購入者が負担することになり、全体で見ると益税が発生しないこととなります。

当然、B も防衛策として免税事業者からは購入しないとか、消費税相当分を値下げするよう要求する、などが考えられます。結果として、免税事業者が消費税対策をせず営業し続けることが大変難しくなるのです。

5. インボイス制度への対応策

＜現在は免税事業者の方＞

課税事業者の選択を行うか否かを検討する必要があります。課税事業者を選択する場合は簡易課税を適用するか否も同時に検討してください。なお、簡易課税、本則課税の選択の結果に基づいて、以下の簡易課税、本則課税のケースを参考下さい。

＜現在は簡易課税を適用されている方＞

売上側 ⇒ 売上側については、顧客へ適格請求書等を発行できるようにするため、令和 5 年 3 月 31 日までに発行事業者の申請を行う必要があります。

仕入側 ⇒ 簡易課税であり、ご自身の仕入控除については、みなし仕入率による計算となるため、仕入税額控除を行うにあたって適格請求書等を入手する必要はありません。したがって、仕入、経費の支払等に関して適格請求書等の論点は発生しません。

＜現在は本則課税（簡易課税以外）を適用されている方＞

売上側 ⇒ 売上側については、顧客へ適格請求書等を発行できるようにするため、令和 5 年 3 月 31 日までに発行事業者の申請を行う必要があります。

仕入側 ⇒ ご自身の仕入控除については、適格請求書を入手しない限り、仕入税額控除を行えません。したがって、令和 5 年 10 月 1 日以降、取引先からの仕入、経費の支払い、物品の購入について、先方の発行した適格請求書等を入手する必要があります。制度開始前に、主要な取引先からこれらに関する適格請求書等が確実に入手できるか、事前の問合せや確認を行う必要があるものと考えられます。

以上、簡単なようで難しかったインボイス制度の説明でした。

詳しくは税理士さんか最寄りの税務署までお尋ねください。

執筆：中村

監修：斎田公認会計士税理士事務所（福岡市中央区）

図の引用：国税庁ホームページより



おすすめ書籍紹介

シニア世代の処遇を考えるヒントになるかも

『雨の日は、一回休み』

著者：坂井希久子

労働新聞書評で見つけた本。中年男性主人公の短編 5 作品。自分の経験・成功体験が通用しなくなって孤立感を深め、ヤケ気味になっていたとき、それぞれきっかけを得て別の道に気づき、新たな一步を踏み出すことになる話。

凝り固まった頭を切り替えるには、偶然の「ドラマ」が必要で、そのきっかけは、どれも女性から「普通に」「人として」きちんと対面してくれる扱いを受けたことから始まっている。（荒木）

「人事からセクハラを注意された課長、女性の後輩に出世競争で敗れ、女性の後輩に出世競争で敗れ、役員になれなかった男」「報われない「おじさん」たちの心情を時にコミカルに、時に切なく描き出す、連作短編集」（Amazon より引用）

発行元：ペルソナル・アライアンス

諏訪 学

彩英社労士総合事務所

埼玉県鴻巣市大間 1-6-7

TEL 080-3511-1986

E-Mail saiei.sougou@gmail.com

荒木 孝夫

あらし社労士事務所

千葉県印西市中央北 1-3-3 CNCビル 2F

TEL 0476-47-5751

E-Mail takao@araki-sr.jp

青柳 秀明

あおやぎ労務法務事務所

山梨県甲府市砂田町 3-8

TEL 055-225-0322

E-Mail h.aoyagi.shin@icloud.com

荒井 妙恵子

あらい社労士事務所

岐阜県岐阜市六条東 2-5-1 Picasso501

TEL 058-374-1873

E-Mail arai-office@road.ocn.ne.jp

中村 雅和

いのし社会保険労務士事務所

福岡市博多区博多駅前 2-17-14

ライオンズマンション博多駅前 803

TEL 092-409-2531

E-Mail info@inoshishisyaroshi.com

私達は「農業労務」に精励する仲間として出会いました。この通信は、メンバーの連携により共同発行しています。

ご質問・ご意見についてはお近くのメンバーまでお願いいたします。