

いつもお世話になっております。

日中はもう汗ばむ陽気となりました。
暑い季節に向かいますゆえ、なにとぞご自愛ください。

それでは、今月の事務所だよりをお届けします。

～トピックス～

1. 税金滞納、その後は？
2. 税務カレンダー（2022年6月）
3. キャリアアップ助成金の変更点
4. パワハラ防止対策 中小企業にも義務付け

税金滞納、その後は？

◆税金を滞納するとどうなるの？

税金を滞納すると、特別な手続きを行わなければ、税務署などから催促を受けることになります。それでも税金を払わない場合は財産に対して「差し押え」が行われます。差し押さえられたものが財産の場合は金銭に換える「換価」が行われ、売却して滞納分の税金に充てられます。

◆督促が必ず行われる

国税については原則納期限から50日以内に督促状が送られてくることになっています。地方税については納期限から20日以内と定められています。

この督促状を発行した日から10日以内に税金を完納しないと財産を差し押さえられることになります。

◆差し押調書と差し押え

差し押えは、滞納者の元に差し押調書という書面が送られてきます。差し押調書には滞納している税金の金額と、滞納者の財産を差し押さえた旨、どの財産が差し押さえられたのか等が記載されています。

差し押さえられるものは「第三者の権利を害することが少ない財産、滞納者の生活に支障が少ない財産、換金

性の高い財産、保管や引き揚げに便利な財産」を優先するようになっています。

◆換価と配当

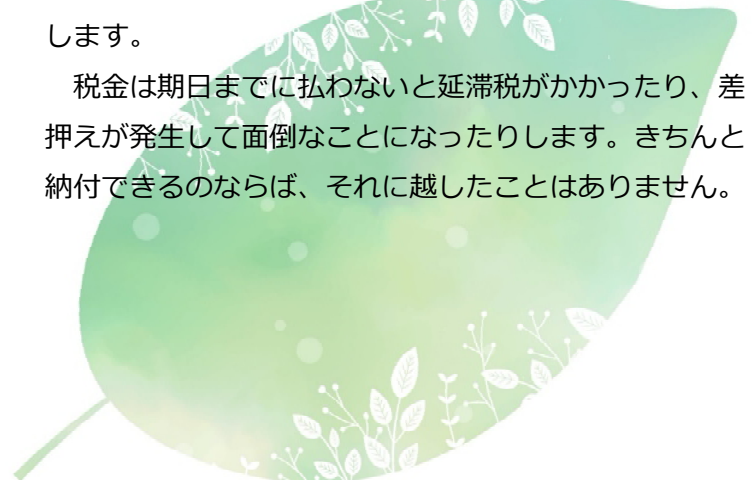
差し押さえられた財産を金銭に換える処分を経て、滞納分の税金に充てられます。

滞納している税金よりも、差し押財産の代金が高かった場合は、「配当」として滞納者に支払われます。

◆納税や換価は猶予を願い出ることができる

どうしても税金を払えない事情がある場合は、納税の猶予や換価の猶予制度の利用を検討しましょう。この申請をすることによって分割での納税や延滞税の税率軽減、財産についての差し押えや換価処分を猶予してもらえたりします。

税金は期日までに払わないと延滞税がかかったり、差し押えが発生して面倒なことになったりします。きちんと納付できるのならば、それに越したことはありません。





6月10日

- 5月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額・納期の特例を受けている者の住民税の特別徴収税額（前年12月～当年5月分）の納付

6月15日

- 所得税の予定納税額の通知

6月30日

- 4月決算法人の確定申告＜法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・（法人事業所税）・法人住民税＞
- 1月、4月、7月、10月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告＜消費税・地方消費税＞
- 法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告＜消費税・地方消費税＞
- 10月決算法人の中間申告＜法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税＞（半期分）
- 消費税の年税額が400万円超の1月、7月、10月決算法人の3月ごとの中間申告＜消費税・地方消費税＞
- 消費税の年税額が4,800万円超の3月、4月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告（2月決算法人は2ヶ月分）＜消費税・地方消費税＞

○個人の道府県民税及び市町村民税の納付（第1期分）（6月、8月、10月及び1月中（均等割のみを課する場合にあっては6月中）において市町村の条例で定める日）

キャリアアップ助成金の変更点 ～縮小・厳格化が進む～



◆キャリアアップ助成金とは

キャリアアップ助成金は、非正規労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善に対する助成金です。

助成内容の縮小や条件の厳格化が、今回の改正の特徴となっています。

令和4年度予算が成立し、雇用保険法施行規則の改正はあるものの、大枠の変更はないと思われますので、現時点で予定されている変更点の概要をお知らせします。

◆正社員化コース・障害者正社員化コース

正社員転換または直接雇用への切り替えに対する助成金です。

令和4年4月以降、正社員化コースでは、有期→無期が対象外となり、有期→正社員（57万円/人）と、無期→正社員（28.5万円/人）のみとなります。つまり、単なる無期転換では助成されなくなります。

令和4年10月以降、両コース（正社員化・障害者正社員化）の共通改正事項として、正社員の定義に「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」の適用が追加されます。助成を受けるには、昇給があり、かつ賞与が支払われるか退職金制度が必要となります。

また、非正規雇用労働者の定義が、現行の6か月以上雇用している有期または無期雇用労働者に、「賃金の額または計算方法が『正社員と異なる雇用区分の就業規則等』の適用を受けていることが追加されます。

つまり、正社員とは別の賃金規定や就業規則等の整備が必要になります。

◆その他のコースでの変更点

賃金規定等共通化コースは、正社員と共通の職務等に応じた賃金規定等の整備に対する助成金です。今回、2人目以降の対象労働者に対する加算が廃止されます。また、家族手当・住宅手当・健康診断が対象外となり、対象は賞与と退職金のみ（正社員との共通化までは必須でない）となります。

短時間労働者労働時間延長コースは、延長すべき週の所定労働時間が5時間以上から3時間以上へ緩和され、助成額の増額措置が令和6年9月末まで延長されます。



◆中小企業もパワーハラスメント防止措置

パワハラという言葉はすでに一般的に知られていますが、厚労省はパワーハラスメントの定義について職場において行われる①～③すべての要素を満たすものとして3つ挙げています。

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③労働者の就業環境が害されるもの

令和4年4月より中小企業でもパワハラ防止措置を行うことが義務付けられました。パワハラについて防止措置を講じなければならないとはどのようなことでしょうか？

- ①事業主の方針の明確化及び周知・啓発
- ②相談(苦情も含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③事後の迅速かつ適切な対応
- ④相談時、事後対策では相談者や行為者のプライバシーを保護し労働者に周知
- ⑤相談したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない

◆では具体的に何をすればよいのか

①の事業主の方針の明確化とは、職場におけるパワハラの内容、パワハラを行ってはいけない旨を明確にして周知・啓発し、行為者には厳格に対処することの方針を示し就業規則にも規定します。

②の相談に応じるとは、相談窓口を設けて周知すること、相談窓口担当者は適切に対応できるように努める。相談窓口担当は相談マニュアル等で適正な聞き取りができるよう定めておくと対応がスムーズです。

③の事後の迅速かつ適切な対応とは、事実関係を迅速、正確に把握し、速やかに被害者に対する配慮、行為者にも適切な措置を行い再発防止に向けた措置を講じます。



③④の併せて講ずべき措置は相談者・行為者のプライバシーを保護する、相談を理由として不利益な取扱いをしないこと等

◆中小企業がパワハラ対策に取り組むメリット

厚生労働省が公表している個別労使紛争解決制度の施行状況で、令和2年度までは過去9年間連続で「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が最多となっています。労働問題は放置しておけば労働者のメンタルヘルスの悪化、勤労意欲の低下、職場環境の悪化、離職率の上昇等負の影響が大きくなります。パワハラ対策に取り組むことは魅力的な職場環境を示し採用の面でもその効果が発揮できるでしょう。