

税理士法人きしゅう会計

NEWS LETTER

暦の上では5月が夏の始まりです。クールビズも5月スタートになったように、暑い日が増えますので、ご自愛ください。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



Special feature

新・退職所得の受給に関する申告書 ～改正点と概要～

- ◆ 3月分以降の協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率
- ◆ 中小企業におけるSDGsの認知度
- ◆ ICT人材をどう確保しているか

新・退職所得の受給に関する申告書 ～改正点と概要～

2022年に入って、退職金支給時に受給者から提出を受ける申告書が2回改正されています。これらの改正点と、新しい申告書の概要を確認します。

支給時の源泉徴収事務

退職手当等を支給する際には、原則、源泉徴収事務が発生します。具体的には退職手当等に対して源泉所得税（復興特別所得税を含む。以下同じ）と住民税を計算して差し引き、原則、翌月10日までに納める手続等を行います。退職手当等の受給者へは、原則、支給時に支払明細書、退職後1ヶ月以内に源泉徴収票・特別徴収票をそれぞれ交付します。

差し引く源泉所得税の計算方法は、「退職所得の受給に関する申告書」の提出があるかないかで、次のとおり異なります。

提出有無	計算方法
提出あり	退職手当等の受給者の勤続年数等に応じた計算式により計算（住民税は未提出でもこの計算を準用）
提出なし	退職手当等に対して20.42%の税率を乗じて計算

「退職所得の受給に関する申告書」（住民税は「退職所得申告書」として兼用）は、退職手当等の受給者とその支払を受ける時までには支払者へ提出する書類です。この提出を受けた支払者は、提出期限の翌年1月10日から7年間保管し、その間に税務署長から求めがあった場合は税務署へ提出します。

申告書の改正

「退職所得の受給に関する申告書」は、2022年（令和4年）1月と4月に改正がありました。

いずれも以下の令和3年度税制改正に伴い、改正されたものです。

(1) 【1月】勤続年数5年以下の者への退職手当等に係る課税の改正

退職所得の金額は、原則、次の算式により計算します。

$$(\text{収入金額} - \text{退職所得控除額}) \times 1/2$$

ただし、勤続年数5年以下の者の退職手当等（税法上の役員等の立場で受けた退職手当等を除く）について、退職所得控除額を控除した残額が300万円を超えるときは、上記算式ではなく、次の算式により退職所得の金額を計算する改正が行われました。この改正は、2022年1月1日以後支払われるべき退職手当等からの適用です。

$$\begin{cases} \text{【(収入金額} - \text{退職所得控除額)} > \text{300万円の場合】} \\ 150 \text{万円} + \{\text{収入金額} - (\text{300万円} + \text{退職所得控除額})\} \end{cases}$$

(2) 【4月】確定拠出年金法改正に伴う改正

確定拠出年金法が2020年に改正され、確定拠出年金における老齢給付金の受給開始時期が、2022年4月1日から次のようになりました。

改正前	改正後
加入者資格喪失後の60歳から70歳までの範囲で選択可	加入者資格喪失後の60歳から75歳までの範囲で選択可

この改正に伴い、退職所得控除額の特例計算の適用要件の一つ、“その年に確定拠出年金法に基づく老齢給付金として支給される一時金の支払を受ける場合の期間”について、次の

改正がありました。この改正は、2022年4月1日以後に支払を受けるべき確定拠出年金法の老齢給付金として支給を受ける一時金について適用します。

改正前	改正後
14年内	19年内

新しい申告書

2022年以降に「退職所得の受給に関する申告書」を作成する場合、①1月から3月まで、②4月以後、とで異なります。ここでは、②の「退職所得の受給に関する申告書」をもとに概要を確認します。

[退職所得の受給に関する申告書 兼 退職所得申告書 (2022年4月以後)]

[A] すべての人が記載します。
他に退職手当等の支払を受けたことがなければ、これより下（[B] 以下）の記載は不要です。

（用語の定義）

- ①特定役員等勤続期間
…特定役員退職手当等^{*1}に係る勤続期間
- ②短期勤続期間
…短期退職手当等^{*2}に係る勤続期間
- ③一般勤続期間
…一般退職手当等^{*3}に係る勤続期間
- ④年数…1年未満の端数切上げ（[B] 以下も同様）

- *1 税法上の役員等としての勤続年数（以下、特定役員等勤続年数）が5年以下である人がその特定役員等勤続年数に対応する退職手当等として支払を受けるもの
- *2 短期勤続年数（税法上の役員等以外の者としての勤続年数が5年以下であるものをいい、この勤続年数については、役員等としての勤務期間がある場合はその期間を含む）に対応する退職手当等のうち、特定役員退職手当等以外のもの
- *3 退職手当等のうち、特定役員退職手当等及び短期退職手当等以外のもの

[B] 次に該当する場合に記載します。[E]も記載。
※他の退職手当金等に係る源泉徴収票・特別徴収票の写しを添付
 本年中に他にも退職手当等の支払を受けたことがある場合

[C] 次に該当する場合に記載します。[E]も記載。
 前年以前4年内（その年に確定拠出年金法に基づく老齢給付金として支給される一時金の支払を受けている場合には、19年内[※]）に退職手当等の支払を受けたことがある場合
※3月末までは14年内

[D] 次に該当する場合に記載します。
 [A] 又は [B] の退職手当等に係る勤続期間のうち、前に支払を受けた退職手当等に係る勤続期間の一部でも通算されている場合

[E] [B] 又は [C] の記載対象者が記載します。

すべての人が記載します。
支払者の法人番号（個人番号）以外を記載します。

年 月 日		年分 退職所得の受給に関する申告書 兼 退職所得申告書	
退職者（受給者）の氏名	所在地（住所）	あなただけの氏名	現住所
氏名	〒	氏名	〒
個人番号		個人番号	
法人番号		法人番号	
この人欄には、全ての人が記載してください。但ながら、前に退職手当等の支払を受けたことがない場合には、下の目以下の各欄に記載する必要がありません。			
① 退職手当等の支払を受けることになった年月日		② この申告書の提出先から受ける退職手当等についての勤続期間	
年月日		年月日	
うち 特定役員等勤続期間		うち 特定役員等勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 一般勤続期間		うち 一般勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 短期勤続期間		うち 短期勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 一般勤続期間		うち 一般勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 短期勤続期間		うち 短期勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
あなたが本年中に他にも退職手当等の支払を受けたことがある場合には、この目欄に記載してください。			
④ 本年中に支払を受けた他の退職手当等についての勤続期間		⑤ ③又は④の通算勤続期間	
年月日		年月日	
うち 特定役員等勤続期間		うち 特定役員等勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 一般勤続期間		うち 一般勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 短期勤続期間		うち 短期勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 一般勤続期間		うち 一般勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 短期勤続期間		うち 短期勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
あなたが前年以前4年内（その年に確定拠出年金法に基づく老齢給付金として支給される一時金の支払を受けた場合には、19年以内）に退職手当等の支払を受けたことがある場合には、この目欄に記載してください。			
⑥ 前年以前4年内（その年に確定拠出年金法に基づく老齢給付金として支給される一時金の支払を受けた場合には、19年内）に退職手当等の支払を受けたことのある場合		⑦ ③又は④の勤続期間のうち、⑤の勤続期間と重複している期間	
年月日		年月日	
うち 特定役員等勤続期間		うち 特定役員等勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 一般勤続期間		うち 一般勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 短期勤続期間		うち 短期勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 一般勤続期間		うち 一般勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 短期勤続期間		うち 短期勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 一般勤続期間		うち 一般勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 短期勤続期間		うち 短期勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
A又はBの退職手当等についての勤続期間のうち、前に支払を受けた退職手当等についての勤続期間の全部又は一部が通算されている場合には、その通算された勤続期間等について、この目欄に記載してください。			
⑧ Aの退職手当等についての勤続期間⑨に重複する他の退職手当等についての勤続期間		⑩ ⑤又は⑥の勤続期間のうち、⑧又は⑨の勤続期間と重複している期間	
年月日		年月日	
うち 特定役員等勤続期間		うち 特定役員等勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 一般勤続期間		うち 一般勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 短期勤続期間		うち 短期勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 一般勤続期間		うち 一般勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 短期勤続期間		うち 短期勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 一般勤続期間		うち 一般勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
うち 短期勤続期間		うち 短期勤続期間	
有 無		有 無	
年月日		年月日	
B又はCの退職手当等がある場合には、この目欄にも記載してください。			
区分	収入金額	源泉徴収額	特別徴収額
退職者	(円)	(円)	(円)
特定役員			
短期			
C			
支払者の法人番号			
支払者の住所			
支払者の氏名			

申告書の出典：国税庁HP「[手続名]退職所得の受給に関する申告（退職所得申告） 令和4年4月1日以後 退職所得の受給に関する申告書（退職所得申告書）」<https://www.nta.go.jp/law/tsutatsu/kobetsu/hojin/010705/pdf/391-2.pdf>

申告書の裏面には「申告書の書き方」があります。詳細はそちらでご確認ください。

参考：国税庁HP「令和4年版 源泉徴収のあらまし 退職所得の源泉徴収事務」
<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/aramashi2021/pdf/05.pdf> ほか

3月分以降の協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率および介護保険料率について、2022年度も例年どおり、3月分（4月納付分）から改定されました。

都道府県支部別の保険料率

協会けんぽの健康保険料率は、都道府県支部別に設定されており、2022年3月分からは下表のとおりです。

このうち、最も高い保険料率は佐賀県の11.00%、最も低い保険料率は新潟県の9.51%で、佐賀県と新潟県の保険料率の開きは大きなものとなっています。

介護保険料率は引き下げに

全国一律である介護保険料率は毎年見直しが行われ、2022年3月分からは、1.80%から1.64%への引き下げとなりました。

2022年度の労働保険料の率

① 労災保険率

労災保険率はそれぞれの業種の過去3年間の災害発生状況等により、原則3年ごとに見直されることになっています。2022年度は見直す年に該当しないため、変更されない予定です。

② 雇用保険料率

雇用保険料率は毎年度、財政状況に照らして見直され、2022年度は変更が2回予定されています。2022年4月1日から9月30日までと、10月1日から翌年3月31日までの2つの期間です。注意しましょう。

2022年3月分からの健康保険料率（都道府県支部別）

支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率
北海道	10.39%	東京都	9.81%	滋賀県	9.83%	香川県	10.34%
青森県	10.03%	神奈川県	9.85%	京都府	9.95%	愛媛県	10.26%
岩手県	9.91%	新潟県	9.51%	大阪府	10.22%	高知県	10.30%
宮城県	10.18%	富山県	9.61%	兵庫県	10.13%	福岡県	10.21%
秋田県	10.27%	石川県	9.89%	奈良県	9.96%	佐賀県	11.00%
山形県	9.99%	福井県	9.96%	和歌山県	10.18%	長崎県	10.47%
福島県	9.65%	山梨県	9.66%	鳥取県	9.94%	熊本県	10.45%
茨城県	9.77%	長野県	9.67%	島根県	10.35%	大分県	10.52%
栃木県	9.90%	岐阜県	9.82%	岡山県	10.25%	宮崎県	10.14%
群馬県	9.73%	静岡県	9.75%	広島県	10.09%	鹿児島県	10.65%
埼玉県	9.71%	愛知県	9.93%	山口県	10.15%	沖縄県	10.09%
千葉県	9.76%	三重県	9.91%	徳島県	10.43%		

※ 40歳から64歳までの方（介護保険第2号被保険者）は、上記保険料率に全国一律の介護保険料率（1.64%）が加わります。

新たな健康保険料率および介護保険料率を確認するとともに、変更時には徴収のタイミングの間違いや保険料率の変更もれがないようにしましょう。

中小企業におけるSDGsの認知度

貴社ではSDGs^{*1}に取り組んでいらっしゃいますか。ここでは、2022年3月に発表された調査結果^{*2}から、中小企業におけるSDGsの認知度や取組状況などをみていきます。

SDGsの認知度

上記調査結果から、中小企業のSDGsの認知度をまとめると下表のとおりです。調査結果全体では、「よく知っている」が6.5%、「ある程度知っている」は40.6%でした。業種別では、情報通信業で「よく知っている」が10%を超えました。

SDGsの取組状況

次にSDGsの全体の取組状況をみると、「現在すでに取り組んでいる」が11.6%、「現在は取り組んでいないが、今後は取り組んでいく予定である」が19.0%でした。SDGsの取組を実施または予定している割合は3割程度になっ

ています。業種別の「現在すでに取り組んでいる」割合では、情報通信業が15.0%、製造業が13.4%、卸売業とサービス業（その他）が10.0%でした。

SDGs導入の目的

SDGs導入の意義や目的は「企業の社会的責任」、「企業イメージの向上」、「従業員のモチベーションの向上」、「新たな製品・サービスの開発」が上位を占めました。

中小企業におけるSDGsの取組はこれからといえ、今から取り組むことで同業他社との差異化に役立ちます。成長発展の一つの視点として、SDGsの取組を検討されてはいかがでしょうか。

SDGsに対する認知度 (%)

	よく知っている	ある程度知っている	詳しくは知らないが、聞いたことはある	知らない、わからない	よく知っている+ある程度知っている
全体	6.5	40.6	38.9	14.0	47.1
製造業	7.4	42.2	36.9	13.5	49.6
建設業	5.5	32.5	44.0	18.0	38.0
卸売業	4.5	50.0	36.0	9.5	54.5
小売業	5.7	35.3	43.7	15.3	41.0
情報通信業	11.0	48.0	32.0	9.0	59.0
宿泊・飲食業	4.0	34.0	43.0	19.0	38.0
サービス業（その他）	4.0	37.0	43.0	16.0	41.0

独立行政法人中小企業基盤整備機構「中小企業のSDGs推進に関する実態調査（全体版）」より作成

※1 SDGsはSustainable Development Goalsの略で、持続可能な開発目標を意味します。2015年9月の国連総会で採択された「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」で掲げられた、2030年に向けた17の目標と169のターゲットです。貧困や健康、環境、教育、経済成長などさまざまな分野に及んでいます。

※2 独立行政法人中小企業基盤整備機構「中小企業のSDGs推進に関する実態調査（全体版）」

全国の中小企業経営者、経営幹部、個人事業主等2,000社を対象に、2022年1月に実施された調査です。結果の詳細は次のURLのページから確認いただけます。

https://www.smrj.go.jp/research_case/research/questionnaire/favgos000000k9pc-att/SDGsQuestionnaireZentai_202203_1.pdf

ICT人材をどう確保しているか

企業が生産性向上のためにデジタル化等を進める上で、ICT 関連の知識がある人材（以下、ICT 人材）が必要になります。ここでは、企業がICT人材をどのように確保しているのかを、総務省の調査結果*からみていきます。

半数が人材不足に

上記調査結果から企業におけるICT人材の過不足状況をまとめると、表1のとおりです。

【表1】ICT人材の有無（%）

足りている	15.2
足りていない	55.4
社内には必要ない	14.4
分からない	14.8
無回答	0.2

総務省「令和2年通信利用動向調査（企業編）」より作成

足りていない割合は回答企業の過半数に達しました。足りている割合は15.2%で、社内には必要ないとする割合は14.4%ありました。なお、足りていない人材ではネットワーク技術者が最も多く、次いでシステム開発技術者、IoTシステムを含むセキュリティ人材となっています。

人材確保の手段

ICT人材が足りていない企業は、どのように確保しているのでしょうか。企業規模別にICT人材の確保手段をまとめると、表2のとおりです。

全体では外部へ業務委託（国内）が53.5%と最も高くなりました。次いで、社内で人材育成が41.2%、経験者採用が38.3%などとなっています。100～299人規模も同様な結果です。300人以上規模では、経験者採用の割合が社内で人材育成よりも高い状況です。

現在、コンピュータウイルス等による被害が増えており、自社だけでなく取引先も含めた事業の中断に追い込まれる事態も発生しています。ICT人材が不足している企業は、対応を進める必要があるでしょう。

【表2】ICT人材の確保の手段（複数回答、%）

	全体	100～299人	300人以上計
新卒採用	16.3	13.6	21.4
経験者採用	38.3	33.1	48.4
外部へ業務委託（国内）	53.5	51.7	57.2
外部へ業務委託（海外）	1.1	0.9	1.4
社内で人材育成	41.2	38.1	47.2
クラウドソーシング	4.1	4.6	3.2
テレワークなどの柔軟な雇用形態の整備（雇用の維持、離職防止）	3.6	3.1	4.4
その他	10.8	12.1	8.2

総務省「令和2年通信利用動向調査（企業編）」より作成

*総務省「令和2年通信利用動向調査（企業編）」

2021年6月に発表された2020年8月末時点の調査結果です。ここでのICTとは「Information & Communication Technology」（情報通信技術）の略であり、「IT」と同義です。クラウドソーシングとは、ICTを活用して、必要な時に必要な人材を調達する仕組みのことをいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/pdf/HR202000_002.pdf

夏に向けての準備が始まる時期です。時期が来て慌てないように、計画を立てて早めに準備をしましょう。

01 自動車税の納付

4月1日現在、自動車（軽自動車を除く乗用車やトラックなど）を保有している場合には、自動車税が課されます。自動車税は軽自動車と異なり、各都道府県に納める税金です。自動車税の納付は各自へ到達される納付書に基づき、5月中において各都道府県の条例で定める日までに納付しなければなりません。保有車両の排気量や用途などにより税額が異なりますが、一部グリーン化税制により税が軽減される場合もあります。

02 夏季賞与決定までの準備

夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配付などを行いましょう。

03 障害者雇用納付金の申告

2021年4月から2022年3月までの12ヶ月間のうち、常時雇用している労働者数が100人を超える月が5ヶ月以上ある場合、事業主は障害者雇用納付金の申告義務があります。

04 健康診断の実施

春の定期健康診断を実施する事業者は、医師や診療機関との最終確認、受診もれ者、追加者がいないかどうかの確認をしましょう。当日やむを得ない事情で受診できない社員は、医師や診療機関へ後日の受診ができるかどうかの確認をし、受診を促します。

なお、事業所単位において常時50名以上の労働者を雇用している場合は「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に遅滞なく提出します。

05 住民税の改定対応

6月は特別徴収を行う住民税の改定月です。5月の給与計算を終え最終変更がないことを確認した上で、早めに給与計算ソフトのマスターデータ（住民税の額）を変更しておきましょう。

06 夏に向けての準備

春の陽気から夏の暑さへと季節も移り変わりをむかえます。それぞれ早めの準備をしましょう。

- ◆冷房器具などの点検
- ◆衣替えの準備
- ◆暑中見舞い、お中元の準備
- ◆秋から年末にかけての社内行事の企画準備

月初のゴールデンウィークの休みがある事業者は、稼働日が少ない月となります。効率よく業務を行えるように計画を立てましょう。

日	曜日	六曜	項目
1	日	仏滅	
2	月	大安	
3	火	赤口	憲法記念日
4	水	先勝	みどりの日
5	木	友引	こどもの日 立夏
6	金	先負	
7	土	仏滅	
8	日	大安	
9	月	赤口	
10	火	先勝	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（4月分）
11	水	友引	
12	木	先負	
13	金	仏滅	
14	土	大安	
15	日	赤口	
16	月	先勝	●障害者雇用納付金の申告期限
17	火	友引	
18	水	先負	
19	木	仏滅	
20	金	大安	
21	土	赤口	小満
22	日	先勝	
23	月	友引	
24	火	先負	
25	水	仏滅	
26	木	大安	
27	金	赤口	
28	土	先勝	
29	日	友引	
30	月	大安	
31	火	赤口	●自動車税の納付 ※都道府県の条例で定める日まで ●健康保険・厚生年金保険料の支払（4月分）