



SU Partners Tax Corporation

# SUレター

09  
2021

9月1日は防災の日です。今年も大雨による災害が各地で発生していますので、自社の防災対策が十分かどうか、見直してみてもいいでしょうか。

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

- ◆進む！ 年末調整手続の電子化
- ◆傷病手当金の通算や育休中の社会保険料免除に関する法改正

# 進む！ 年末調整手続の電子化

国税庁が年末調整手続の電子化ツールを令和2年分の年末調整から無償で提供するなど、デジタル社会の実現に向けた動きがここでもみられます。令和3年分の年末調整を前に、この年末調整手続の電子化について確認します。

## 年末調整手続

### (1) 年末調整とは

年末調整とは、原則、1年間の給与支払に係る源泉所得税を、その年の最後の給与支払時に精算する手続をいいます。

### (2) 年末調整の手順

年末調整は、主に次の手順で行います。

手順	処理者	
	事業者	従業員等
① 年末調整書類の準備・配付	○	—
② 年末調整書類の作成・提出	—	○
③ 年末調整書類の受理・確認	○	—
④ 年税額の計算	○	—
⑤ 精算（徴収・還付等）	○	—

## 電子化前後の年末調整手続の流れ 概要図（イメージ）



参考：国税庁HP「年末調整手続の電子化及び年調ソフト等に関するFAQ（令和3年6月改訂版）」[https://www.nta.go.jp/users/gensen/nenmatsu/pdf/nencho\\_faq.pdf](https://www.nta.go.jp/users/gensen/nenmatsu/pdf/nencho_faq.pdf)

## 年末調整手続の電子化

### (1) 年末調整手続の電子化

年末調整手続の電子化とは、これらの手順をデータ処理することをいいます。電子化する前と後での手続の流れの概要図は、前ページにある通りです。

また、電子化を行うことによる主な変更点は、次の通りです。

手順	処理者	
	事業者	従業員等
① 年末調整書類の準備・配付	書面の用意や配付が不要	—
② 年末調整書類の作成・提出	—	控除データをインポートすることで控除額を自動計算
③ 年末調整書類の受理・確認	内容の確認が不要	—
④ 年税額の計算	データをインポートすることで自動計算	—

### (2) 電子化を行うことでのメリット

年末調整手続の電子化を行うことによる、主なメリットは次の通りです。

#### 【事業者側】

- データで取得することで控除額の正否の確認（検算）が不要になる
- 控除証明書等をデータで取得することで、添付書類の確認が不要になる
- 記載もれや記載誤り等の確認が不要となる
- データのまま保存することで書面の保管場所の確保等が不要となる

#### 【従業員等側】

- 手書きによる手間が削減できる

- 控除証明書等をデータで取得することで、転記誤りや控除額の計算誤りを防ぐことができる
- 控除証明書等を紛失した時の再発行手続の手間が不要となる
- 控除対象か否かの判定をする必要がない（情報を入力するだけで自動判定してもらえる）
- データでの提出のため出社や郵送等の必要がない

### (3) 電子化を行うことでのデメリット

年末調整手続の電子化を行うことによる、主なデメリットは次の通りです。

#### 【事業者側】

- どの部分を電子化するか事前検討が必要となる
- 電子化に必要なソフトウェア等の準備が必要となる
- 従業員等への周知が必要となる
- 必要に応じて従業員へマイナンバーカードの取得依頼をする必要が生ずる
- 団体扱い保険がある場合には、事業者側でデータを取得してインポートする必要がある
- データを保管しておく場所が必要となる

#### 【従業員等側】

- 必要に応じてマイナンバーカードの取得が必要となる
- 控除証明書等をデータで取得するためには、事前に保険会社への手続等が必要となる
- 国税庁の無償ソフトを利用する場合は、自分でダウンロード等の準備が必要となる
- データ等を取得するための専用サイト等へ、自らがアクセスする必要がある（書面であれば、勝手に郵送されてくるため自ら動く必要がない）

年末調整手続の電子化については、すべてを電子化する必要がない他、すべての従業員等が対応する必要もありません。“いいとこどり”ができる点もメリットの1つといえるかもしれません。

参考：

国税庁 HP「年末調整手続の電子化に向けた取組について」<https://www.nta.go.jp/users/gensen/nenmatsu/nencho.htm> ほか

# 傷病手当金の通算や育休中の社会保険料免除に関する法改正

2021年の通常国会で、健康保険法や厚生年金保険法の改正案が成立しました。対象となる従業員への影響が大きな内容を含みますので、以下で改正点を確認しておきます。(各項目のカッコ内の日付は施行日)

## 傷病手当金 (2022年1月)

健康保険の傷病手当金は、支給が開始された日から起算して、最長1年6ヶ月まで支給されます。この1年6ヶ月の間に、一時的に就労した期間(傷病手当金が不支給となる期間)がある場合には、その就労した期間も含めることになっています。

近年はがん治療など、療養のため長期間休みながら働くケースが増えてきています。こうした状況に対応し、治療と仕事の両立を実現するため、就労した期間は含めず、傷病手当金が支給された期間を通算して最長、1年6ヶ月間、支給されることとなります。

## 育休中の社会保険料免除 (2022年10月)

育児休業(以下、育休)中は、申し出により社会保険料(健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料)が免除されます。この免除となる基準が見直され、以下の通りとなります。

### ① 育休を取得する月にかかる社会保険料

月末時点で育休を取得しているときは、その月の社会保険料が免除される。これに加え、育休の開始日の属する月は、月末時点で育休を取得していないときでも、その月中

に2週間以上育休を取得していれば社会保険料が免除される。

### ② 賞与にかかる社会保険料

月末時点で育休を取得しているときは、育休の取得日数に関わらず、その月に支給される賞与にかかる社会保険料が免除されていたものが、今後は育休を取得する期間が1ヶ月を超える場合に限り、免除される。

## 任意継続被保険者制度 (2022年1月)

従業員は、退職した後でも一定の要件を満たせば、任意継続被保険者として退職前に加入していた健康保険の被保険者となることができます。

任意継続被保険者が負担する健康保険料は、会社が負担していたものを含めてその金額を負担します。この保険料の算出根拠について、「従前の標準報酬月額または全被保険者の平均の標準報酬月額のうち、いずれか低い額」となっていたものが、健康保険組合は規約で、従前の標準報酬月額とすることができるようになります。

また、任意継続被保険者の資格の喪失について、任意継続被保険者からの申請によりできることとなります。

育休中の社会保険料免除は、これまで以上に期間の管理が重要になります。また改正点について、従業員からの問い合わせも想定されます。詳細な情報を今後確認していきましょう。