

# SUレター

04  
2022

4月は入学、就職、転勤等、新生活が始まる季節です。コロナ禍ではありますが、心も新たにならなういきたいと思います。

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

- ◆簡易記載による申告・納付期限延長～4月15日まで～
- ◆就業規則を変更した場合の届出に係る適切な手続

# 簡易記載による申告・納付 期限延長 ～4月15日まで～

オミクロン株による感染急拡大に伴い申告等が困難となった方に向けて、簡易な記載による方法での申告・納付期限の延長措置が令和4年(2022年)2月3日に発表されました。

## 延長措置の概要

オミクロン株による新型コロナウイルス感染症の感染が急拡大していることで、法定期限内に申告や納税(以下、申告等)をすることが困難となるケースが想定されます。これを鑑み、令和4年(2022年)4月15日までの間、新型コロナウイルス感染症の影響により法定期限までの申告等が困難な方を対象とした、簡易な方法により申告・納付期限を延長することができる措置(以下、簡易な方法による延長措置)が講じられました。

令和2年分の申告所得税(復興特別所得税も含む。以下同じ。)の確定申告等も延長措置が講じられましたが、こちらは法定期限を一律に延長するものでした。今回は、**法定期限はそのままに、手続を簡略化した個別延長の措置が講じられた**点に留意しましょう。

## 対象となる年分等

簡易な方法による延長措置は、**令和4年(2022年)1月以降に申告等の法定期限を迎える手続が対象**とされています。

なお、対象外となる令和3年(2021年)12月末以前に法定期限を迎えた手続や、簡易な方法による延長措置経過後である4月16日以降も引き続き新型コロナウイルス感染症の影響により申告等ができない場合には、これまでどおりの延長申請手続を行うことで、延長をすることが可能です。

## 対象となる税目

簡易な方法による延長措置は、主に次の税目が対象となります。

- 申告所得税
- 贈与税
- 消費税(地方消費税を含む。以下同じ。)
- 法人税(地方法人税を含む。以下同じ。)
- 源泉所得税
- 相続税

## 申告・納付期限

対象となる手続について、法定期限の翌日から4月15日までの間に、簡易な方法による延長措置を用いて申告と同時に延長を申し出た場合には、**原則として、申告書の提出日が申告・納付期限**となります。

この場合の“提出日”とは、原則として税務署への到達日ですが、たとえば電子申告や郵送の場合は、以下の日が“提出日”とみなされます。

提出方法	提出日とみなす日
e-Tax(電子申告)	即時通知及び受信通知に表示されている「受付日時」の日
郵便又は信書便	その郵便物又は信書便物の通信日付印により表示された日(いわゆる消印日付)

仮に申告による納税がある場合には、原則として“提出日”までに納付をしなければなりません。納付が可能となった時点で申告書を提出するとよいでしょう。

## 簡易な方法の記載例

簡易な方法による延長措置の申出は、たとえば書面提出であれば、申告書右上の余白などに「新型コロナウイルスによる申告・納付期限延長申請」と記載をした上で、提出することで完了します。通常であれば別途添付が必要な申請書が不要である点が、「簡易」といわれる理由です。

書面提出の場合における主な税目ごとの記載例は、次のとおりです。

### [申告所得税の確定申告書]

### [贈与税の申告書]

### [消費税の確定申告書]

### [法人税の確定申告書]

### [源泉所得税 (所得税徴収高計算書)]

### [相続税の確定申告書]

上記全ての図の参考元：国税庁 HP 「[所得税等の確定申告について] 新型コロナウイルス感染症の影響により申告期限までの申告等が困難な方へ」 [https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/kansensho/pdf/0022001-187\\_04.pdf](https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/kansensho/pdf/0022001-187_04.pdf)

上記以外にも、法人税中間(予定)申告書や消費税の中間申告書でも、余白に記載することで簡易な方法による延長措置を適用することが可能です。

法定期限内の申告等が難しい場合には、お早めに弊所へご相談ください。

# 就業規則を変更した場合の届出に係る適切な手続

改正育児・介護休業法が2022年4月より施行されることに伴い、今後、就業規則（育児・介護休業規程）を見直し、労働基準監督署へ届け出ることになるでしょう。ここでは、就業規則を変更した際の手続に関するよくある質問をとり上げます。

## 就業規則を変更した場合の意見聴取

届出済の就業規則を変更した場合には、労働者の代表の意見を聴き、その意見書を添付した上で、所轄の労働基準監督署へ届出を行う必要があります。

この意見聴取は、就業規則の変更の手続において、“意見を聴く”というプロセスが法令で定められているために行います。そのため労働者の代表には、**意見を聴くことを求めるだけで、変更内容に対して同意を求める必要はありません。**

具体的な手続としては、書面（意見書）に「異議なし」や、「〇〇の変更について改善を望みます」というような意見を書くことを求めることとなります。

たとえ意見書に変更内容等に対する異議が書いてあったとしても、届出においては問題はありません。

ただし、賃金を引き下げるといった従業員にとって不利益な労働条件の取扱いに変更する際は、従業員と会社の個別の合意等、適切な手続が必要となります。

## パートタイム就業規則の意見聴取

正社員とパートタイマーの就業規則を別に作成しており、パートタイム就業規則を変更し届出を行う際には、正社員の就業規則と同様に、労働者の代表の意見を聴くことになっています。労働者の代表はパートタイマーである必要はなく、また、パートタイマーの中から選ぶ必要もありません。ただし、パートタイマーの労働者の代表の意見を聴くことが望ましいとされています。

## 過半数代表者の選出

労働組合がない場合の労働者の代表は、従業員の過半数を代表する次のいずれにも該当する者（以下、過半数代表者）となります。

- ① 労働基準法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にある者でないこと
- ② 就業規則の変更の際に、会社から意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施する投票、挙手等の方法によって選出された者であること

過半数代表者を選ぶ際の母数となる従業員数には、管理監督者やパートタイマー等の非正規従業員も含まれます。正社員の過半数ではないことに留意しましょう。

管理監督者が過半数代表者になっているなど、代表者の選出が適切に行われていないケースもあるようです。こうした場合、変更した就業規則が無効であるといったトラブルにつながることも考えられます。過半数代表者の選出は正しく行いましょう。