



あけまして
おめでとう
ございます

ハンズ熊本通信

編集発行
(株)ハンズ熊本

〒860-0811
熊本県熊本市中央区本荘
6丁目8-7
TEL. 096 (375) 4340
FAX. 096 (375) 4341

1月

(睦月) JANUARY

1日・元日 10日・成人の日

日	月	火	水	木	金	土
.	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31

ワンポイント スマホ申告が更に便利に

令和2年分申告では100万人以上が利用したスマートフォンによる確定申告。令和3年分からは、上場株式等に係る繰越損失等の申告ができるほか、カメラで源泉徴収票を読み取れば記載された金額等を国税庁HPの「確定申告書等作成コーナー」へ自動反映できるようになるなど更に便利になっています。

1月の税務と労務

- 国 税 / 給与所得者の扶養控除等申告書の提出
本年最初の給与支払日の前日
- 国 税 / 報酬、料金、地代、家賃等の支払調書の提出
1月31日
- 国 税 / 源泉徴収票の交付、提出
1月31日
- 国 税 / 12月分源泉所得税の納付
1月11日
(納期の特例を受けている事業所の7~12月分は1月20日)
- 国 税 / 11月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等)
1月31日
- 国 税 / 5月決算法人の中間申告
1月31日
- 国 税 / 2月、5月、8月決算法人の消費税の中間申告
(年3回の場合)
1月31日
- 地方税 / 固定資産税の償却資産に関する申告
1月31日
- 地方税 / 給与支払報告書の提出
1月31日
- 労 務 / 労働保険料の納付(第3期分)
1月31日
(労働保険事務組合委託の場合2月14日まで)

リスキリングを 成長戦略の中核に！



リスキリング(学び直し)とは、「新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキル的大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する/させること」です。

近年、企業のDX(デジタルトランスフォーメーション)推進が世の中に浸透し、結果、リスキリングが注目されるようになってきました。

詳しく見ていきましょう。

1 リスキリングが必要になった背景

昨今の新型コロナウイルスの影響でオンライン会議やテレワーク制度の導入を推し進めた企業も多く、企業のDX推進が目される中、高度な専門性を持ったデジタル人材の不足も注目されています。その課題を解決できる手段がリスキリングです。世界各国の主要国は今、リス

キリングに動き出しています。ワクチン接種の拡大による経済再開をにらみ、今ある雇用の維持から成長分野へ労働移動を促す職業教育に政策の軸足が移りつつあるためです。労働移動による産業構造の変化が進めば、経済の押し上げ効果は世界で約700兆円に達するとの試算もあり、スキルを高めて生産性を上げられるかどうかで各国の競争力が左右されるのです。また、「技術的失業」の脅威が迫っている事情もあります。AIの普及や自動化の進展で人間の仕事の多くが機械に代替されるとの見方が広がっています。反対に、データ分析やサイバーセキュリティなど新しい仕事は担い手が不足しています。世界経済フォーラムは、2025年までにデジタル化の加速で職務職など8500万人分の雇用が失われるが、AI専門家など

9700万人の新たな雇用が生まれると予想しています。

日本は、職業訓練への公的支出のGDP比が主要国でも最低水準でコロナ禍では企業の休養手当を助成する雇用調整助成金に4兆円超が投じられるなど雇用政策の力点は、なお失業抑制に置かれています。デジタル化の遅れや生産性の低迷などコロナ禍が顕在化させた日本の課題は、多くが人材投資の遅れに起因するものです。世界の競争から取り残されないために、リスキリングを成長戦略の中核に位置付けることが強く求められています。

2 リスキリングの導入事例

(1) リスキリングの先駆者：

AT&T

アメリカの通信会社AT&Tは、2008年の時点では社会調査により「25万人の従業員のうち未来の事業に必要なスキルを持つ人は半数に過ぎず、約10万人は10年後には存在しないであろうハードウェア関連の仕事のスキルしかもっていない」と認識していました。その対応

として2013年に「ワークフォース2020」というリスキリングの計画を作成、現在も後継プログラムが続いています。10億ドルをかけて10万人の従業員のリスキリングを実行しました。その結果、社内でも必要な技術職の81%を充足できました。また、リスキリングに参加した従業員はその他の従業員よりも1.1倍高い評価を受け、1.3倍多く表彰を受賞し、離職率は1.6倍低くなりました。

(2) リスキリングに注力する企業：アマゾン

2025年までに米アマゾンの従業員10万人をリスキリングすると発表しました(一人当たりの投資額は約75万円)。非技術系人材を技術職に移行させる「アマゾン・テクニカル・アカデミー」は倉庫作業員などが9か月の専門カリキュラムを受講し、77人が「卒業」したと発表しました。ソフト開発エンジニアに必要なスキルを身につけ、クラウドサービスの最先端の部署に配属され給与も倍増する見通しです。他にも、IT系エンジニアリングがAI等の高

度スキルを獲得するための「マシ・ラーニング・ユニバーシティ」があり、高スキル職種への人材移動を通じた生産性の向上を主な目的としています。

(3) 社外にもリスキリングを提
供：マイクロソフト

新型コロナウイルスに伴う失業者2500万人のリスキリングを「Global Skills Initiative」で無償支援しています。自社ソフト「Microsoft Teams」上に3社の教育コンテンツを登録し外部の教育プログラムにも接続できま
す。日本でも2020年12月よりデジタルスキルの習得支援施策「グローバルスキルイニシアチブジャパン」を提供。デジタル人材の育成並びに失業者の就労支援を行っています。

日本ではまだまだ知られていないリスキリングですが、日本企業の取り組みも増加傾向にあります。日立製作所では全社員約16万人を対象にリスキリングが実施され、DX基礎教育が行われました。富士通においても、2020年度の経営方針において「ITカンパニーからDXカンパニーへ」を提唱し、

「人材のリスキリング」は重要課題と明確に宣言しました。

3 リスキリングとOJTの違いは？

日本企業の人材育成といえ
ば、OJT（職場内訓練）に依存して
いました。リスキリングとOJTの違いは何でしょうか。OJTは、「連続系」の中での能力開発です。社内に今ある仕事を通じてやり方や流れを教育し社員にスキルを習得してもらう方法です。一方、DX時代に必要なりスキリングは、「非連続系」の能力開発です。今はまだない事業や業務のために社員に必要なスキルを獲得してもらうのが目的です。

OJTに依存していた日本企業の人材育成も変わり始めました。キャノンは就業時間を使い、半年程度のソフトウェア専門教育を年間5000人程度に実施しています。プログラム言語やセキュリティなど190講座を用意し生産現場の従業員も含め幅広い人材の職種転換を後押ししています。

4 リスキリング導入における今後の課題

課題① リスキリングを実行するには、スキルの可視化、つまり、今保有しているスキルの実態とこれから必要になるであろうスキルを明確に認識することが前提となります。

しかし、日本企業はスキルデータベース、スキルマップの信頼が低い。
↓スキルの可視化にAIを活用し社内外の求人情報、研修情報などから特定職種に求められるスキルを特定し、常に更新し続ける仕組みを作る必要があります。

課題② デジタルスキルを「仕事で使えるレベル」に高められるコンテンツはどこにあるのか。ラーニングや座学だけでなく「使える」スキルが身につくとは限らない。

↓コンテンツは社内で準備する以外にも社外の教育制度からも見つけると良いでしょう。上記に示したマイクロソフトの「Global Skills Initiative」のような制度を積極的に有効利用した

り、外部から講師を招いて通常業務から離れてスキル習得に努める必要があります。

課題③ リスキリングに抵抗のある社員が一定数おり、この人たちに本当にリスキリングできるのか。

↓リスキリングを実行しなければ、企業内で「価値を生み続ける」人材としてDX時代を生き残れません。逆に、上手にリスキリングすれば社内で価値を発揮し続けることができます。リスキリング教育のゴールにどこまで進んでいるか、社員それぞれのスキルを可視化した上で新しい職務の可能性を見せること、そして社員のモチベーションを維持していくことが重要となります。

ただでさえ生産年齢人口の減少が深刻な日本において、コロナ不況から経済を回復させるには、リスキリングなどを通じて非正規雇用になりがちな女性がキャリアを続けられるようにする工夫も必須です。リスキリングは、未来の投資と位置づけ発想の転換が求められます。

1月の税務処理

(各種法定調書や償却資産申告書の作成・提出、所得税の還付申告)

年が明けると、会社の経理担当の方々は、1月の税務処理である各種法定調書や償却資産申告書等の作成・提出が待っています。また、令和3年分の還付申告も1月から始まります。毎年の行事ですが、漏れのないように確認していきます。

各種法定調書の作成

法定調書とは、所得税法・相続税法・租税特別措置法及び内国税の各税の適正な課税の確保を図るための国外送金等に係る調書の提出等に関する法律の規定により税務署に提出が義務付けられている資料です。

法定調書の種類としては60種類ありますが、一般の会社で義務のあるものは限られており、次の1・1・3の3種類が頻出項目として挙げられます。

これらは支払が確定した日の



属する年の翌年1月末までに所轄税務署長に提出します。

1 給与所得の源泉徴収票

複写作成され、①税務署提出用、②受給者交付用、③市区町村提出用(給与支払報告書)として利用されます。

給与所得の源泉徴収票の提出範囲は、表1のとおりです。

2 報酬・料金・契約金及び賞金の支払調書

令和3年中に講演料や外交員報酬など所得税法第204条第1項等に規定する報酬・料金等を支払った者は、同一人に対する支払金額の合計が一定額を超える場合に税務署への提出義務があります。

3 不動産の使用料等の支払調書

令和3年中に不動産、不動産の上に存する権利、総トン数20トン以上の船舶、航空機の借り

受けの対価や不動産の上に存する権利の設定の対価の支払をする法人や不動産業者である個人が提出義務者です。

提出範囲は、同一人に対する年中の支払金額が15万円を超える者ですが、法人(人格のない社団等を含みます)に支払う不動産の使用料等については、権利金、更新料等のみを提出します。したがって、法人に対して、家賃や賃借料のみを支払っている場合は、支払調書の提出は不要です。

◆ e-Tax 等による提出の場合

法定調書の種類ごとに、前々年の提出すべきであった枚数が100枚以上である法定調書については、昨年1月からe-Tax又は光ディスク等により提出することになっています。したがって、令和2年に提出した給与所得の源泉徴収票の枚数が、100枚以上である場合には、今年1月に提出する給与所得の源泉徴収票は、e-Tax又は光ディスク等による提出が必要となりますので注意が必要です。

受けの対価や不動産の上に存する権利の設定の対価の支払をする法人や不動産業者である個人が提出義務者です。

表1 給与所得の源泉徴収票の提出範囲

	受給者の区分	提出範囲
年未調整をした者	(1) 法人(人格のない社団等を含みます)の役員(取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事、清算人、相談役、顧問等である者)及び現に役員をしていなくても令和3年中に役員であった者	令和3年中の給与等の支払金額が150万円を超える者
	(2) 弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、弁理士、海事代理士、建築士等(所得税法第204条第1項第2号に規定する者)	令和3年中の給与等の支払金額が250万円を超える者
	(3) 上記(1)及び(2)以外の者	令和3年中の給与等の支払金額が500万円を超える者
年未調整をしなかった者	(4) 「給与所得者の扶養控除等申告書」を提出した者	イ 令和3年中に退職した者、災害により被害を受けたため、令和3年中の給与所得に対する源泉所得税及び復興特別所得税の徴収の猶予又は還付を受けた者
		ロ 令和3年中に主たる給与等の金額が2,000万円を超えるため、年未調整をしなかった者
	(5) 「給与所得者の扶養控除等申告書」を提出しなかった者(給与所得の源泉徴収税額表の月額表又は日額表の乙欄若しくは丙欄適用者等)	全部 令和3年中の給与等の支払金額が50万円を超える者

表2 資産の種類と主な償却資産

資産の種類	主な償却資産の例示
1. 構築物	看板(広告塔)、井戸、門、塀、庭園その他土地に定着する土木設備など
2. 機械及び装置	電気機械、化学機械、建設機械、印刷機械、起重機その他物品の製造、加工修理などに使用する機械及び装置など
3. 船舶	ボート、貨物船、漁船、客船など
4. 航空機	飛行機、ヘリコプター、グライダーなど
5. 車両及び運搬具	ホイールクレーン、フォークリフトなどの特殊自動車(自動車税及び軽自動車税の課税対象は除く)など
6. 工具・器具及び備品	机、椅子、ロッカー、金庫、パソコン、プリンター、計算機、レジスター、応接セット、テレビ、陳列ケース、測定工具、切削工具など

◆ 令和3年分の法定調書の改正事項

法定調書の提出にあたり、あらかじめ税務署長に届け出た場合には、令和4年1月からクラウド等に備えられたファイルにその法定調書に記載すべき事項(以下「記載情報」といいます)を記録し、かつ、税務署長に対してそのファイルに記録されたその記載情報を閲覧し、及び記録する権限を付与することにより、法定調書の提出をすることができるとなりました。

◆ 法定調書の訂正

提出後、法定調書に誤りがあった場合には、当初提出した法定調書を無効とするとともに、正しい内容の法定調書を作成する必要があります。

償却資産申告書

1 申告すべき資産

令和4年1月1日現在で現存する事業用償却資産(他に貸しているものを含みます)について申告します(表2参照)。

なお、遊休資産や未稼働資産であっても賦課期日(1月1日)現在において事業の用に供する

ことができる状態にあるものや、租税特別措置法における「中小企業者等の少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例制度」により30万円未満の減価償却資産を必要経費又は全額損金算入した場合も、申告対象となります。

2 申告の方法

① 前年度(令和3年度)に申告した者：増減申告

令和3年1月2日から令和4年1月1日までの間に、増加・減少のあった資産について申告します。

② 今年度初めて申告する者：全資産申告

令和4年1月1日現在で所有するすべての資産について申告します。

3 免税点

課税標準の合計額が150万円未満の場合は課税されません。

4 納期

納期は4月、7月、12月及び翌年2月の4期です(市区町村で異なる場合があります)。

5 留意点

備考欄に、資産の増減の有無、該当資産の有無、廃業、解

散、転出、合併等がある場合には、日付の記載欄があります(自治体による)ので記載してください。

所得税の還付申告

還付申告ができる期間は、確定申告期間とは関係なく、その年の翌年1月1日から5年間で、令和3年分の還付申告については、今年1月から行えますので、早めに還付申告書を提出することにより、還付も早め受け取ることができます。

還付申告の主なものとしては、「雑損控除」や「医療費控除」、「住宅ローン控除」のほか、次のようなものがあります。

① 年の途中で退職し、源泉徴収税額が納め過ぎになっている場合

② 国や地方公共団体などに対し、特定の寄附をした場合

③ 上場株式等に係る譲渡損失を選択した上場株式等に係る配当所得等の金額から控除した場合

④ 特定支出控除の適用を受け



時系列でみる ～令和4年4月以降分～ 育児介護休業法の改正

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育児制度（出生時育児休業制度）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正が行われ、令和4年4月、同年10月、令和5年4月の三段階に分けて順次施行されます。今回、施行日ごとに時系列で改正概要を見ていきます。

なお、令和4年4月と同年10月の改正はすべての規模の企業、令和5年4月の改正は、従業員数1000人超の企業が対象です。

一 令和4年4月1日施行

- (一) 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化（雇用環境の整備）
育児休業と産後パパ育児（後述）の申し出が円滑に行われるよう、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。
また、複数の措置を講じることも望ましいとされています。
- ① 育児休業・産後パパ育児に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育児に

関する相談体制の整備等（相談窓口設置）

- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育児取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育児制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

（個別の周知・意向確認の措置）
本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する次の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければならないと。

- ① 周知事項
 - イ 育児休業・産後パパ育児に関する制度
 - ロ 育児休業・産後パパ育児の申し出先
 - ハ 育児休業給付に関すること
 - ニ 労働者が育児休業・産後パパ育児期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
- ② 個別周知・意向確認の方法
 - イ 面談
 - ロ 書面交付
 - ハ FAX

二 電子メール等

なお、雇用環境整備、個別周知・意向確認のいずれも、「産後パパ育児」については、令和4年10月1日から対象となります。

二 令和4年10月1日施行

「産後パパ育児（出生時育児休業）」が創設されるほか、育児休業の分割取得が可能となります。

従来の育児制度（一）旧育児」と、新たな育児制度（二）新育児」及び産後パパ育児（三）産後パパ育児」を比較しながら見ていくとします。

- (一) 対象期間取得可能日数
 - ① 旧育児
原則として子が1歳（最長2歳）に達する日まで。
 - ② 新育児
旧育児と同じ。
 - ③ 産後パパ育児
子の出生後8週間以内に、4週間まで取得可能。
- (二) 申出期限
 - ① 旧育児
原則として育児休業を開始しようとする日の1か月前まで。

- ② 新育休
旧育休と同じ。
- ③ 産後パパ育休
原則として育児休業を開始しようとする日の2週間前まで。

なお、雇用環境の整備等について、改正で義務付けられる内容を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができません。

- (三) 分割取得
旧育休
原則として、分割不可。
 - ② 新育休
分割して2回取得可能。
 - ③ 産後パパ育休
分割して2回取得可能。
 - (四) 休業中の就業
旧育休
原則として就業不可。
 - ① 新育休
旧育休と同じ。
 - ③ 産後パパ育休
労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能。
- 具体的な手続きの流れは次

- のイ・ニのとおりです。
- イ 労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ロ 事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）

- ハ 労働者が同意
 - ニ 事業主が通知
- なお、就業可能日等には次の上限があります。

・ 休業期間中の所定労働日、所定労働時間の半分

- ・ 休業開始、終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

「産後パパ育休」も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

- (五) 1歳以降の延長
旧育休
育児開始日は1歳、1歳半の時点に限定。
- ② 新育休

- (六) 1歳以降の再取得
旧育休
再取得不可。
- ② 新育休

特別な事情（1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したとき）があるときは、再度育児休業を取得できます。

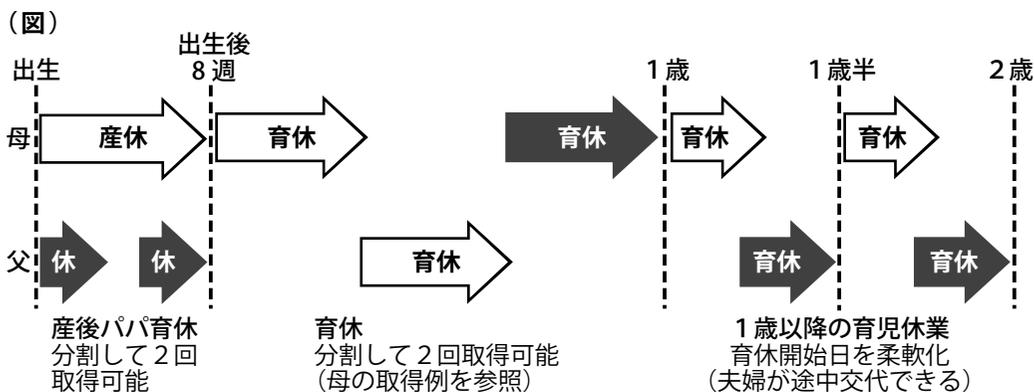
なお、産後パパ育休は、出生後8週間の制度のため、(五)及び(六)は対象外です。

育児制度と産後パパ育休の取得例は、下図のようになります。

三 令和5年4月1日施行

従業員数1000人超の企業は、育児休業等の取得の状況毎年1回公表することが義務付けられます。

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定められる予定です。



新一万円札の顔 ～渋沢栄一に学ぶ～

2024年に新紙幣が刷新されることになりました。一万円札は40年ぶりの新デザインとなり、NHK大河ドラマ「青天を衝け」の主人公として話題にもなった「渋沢栄一」が描かれます。

今、彼の思想が注目されています。100年も前に、持続可能な企業や社会のあり方に気づいており、このコロナ禍においてヒントがその生き方にあるからです。

渋沢栄一は、数多くの企業の設立に関わり「日本の資本主義の父」と呼ばれています。銀行、交通、製紙など約500の企業を設立・運営し、その一方で約600の社会公共事業に携わり、貧しい人々の救済など社会福祉や慈善活動にも取り組みました。

渋沢栄一が行った講演をまとめた『論語と算盤』はいまなお多くの方に読み継がれているビジネス指南書です。一見相反する

「論語（道徳）と算盤（経営）を融合させること」が商売繁盛の心得であると説いています。「論語か算盤」ではなく、「論語と算盤」のいずれも大事なのです。渋沢のこの考え方を「道徳経済合一説」と言います。これは、①経営者だけが利益を得るのではなく、社会全体が利益を得る理念・倫理にかなう志の高い経営を行わなければ幸福は持続しない。②利益はすべて自分のものだとひとり占めすることなく、利益を社会に還元しなければ経済活動は持続しない、というものです。つまり、個人の利益と同時に公益も目指すべきであり、企業には社会貢献が欠かせないというのです。

コロナ禍、目の前に渋沢栄一がいたとすれば、対応策で大事なものは、“感染防止か、経済活動か”と問えば、“感染防止と経済活動”となるでしょう。豊富な資金を持つ企業から寄付を集めて基金を作り、生活困窮者や医療従事者への緊急支援のための組織を立ち上げるなど、素早く行動し様々な制度改革を提言したかもしれません。

「お正月花」を飾ろう

しめ縄や門松などお正月飾りの目的は、新しい年の神様をお招きするための目印です。

前年の12月末までに家の外に飾り、松の内（1月1～7日、地方によっては1月15日）が明けたらどんど焼きと呼ばれる焚きあげで片づけるようにします。

一方、お正月花の目的は、年神様とお客様を歓迎するためのおもてなしのためです。新年の幸せと無病息災を祈り、また、新年のご挨拶のための来客に、掃除の行き届いた部屋に飾ると心が洗われるものです。どんど焼きの必要もなく片付けの決まりも特にありません。

縁起の良いとされる花は、冬でもグリーンの葉を落とさない常緑樹の「松」、真直ぐ上に伸び成長が早い「竹」、色彩の少ない冬に真赤に色づく実は豊かさの象徴でもあり、難を転ずると言われる「南天」や、富や繁栄を表す「万両」などが好まれます。お正月花で心豊かに過ごしましょう。

お礼は3回言う

上司もしくは取引先の方に「お礼」がとうとうなりました。その場若しくは別れ際で「ありがとうございます」という感謝の言葉はどなたでもされる基本中の基本です。

「お礼3回」でより良い人間関係を築き新たなビジネスチャンスをつかむコツにしてみてください。

3回目、次回会った時です。

「先日はありがとうございました」と少し時間が経ってからお礼を言われると本心に心から感謝されているという思いがより強く、気持ちの良い再会となります。

ビジネスの根底は「人」です。

「お礼3回」でより良い人間関係を築き新たなビジネスチャンスをつかむコツにしてみてください。