

トピックス

## 改正

### 「短期退職手当等の退職所得金額の計算方法の改正(令和4年1月施行)」

所得税法等の一部を改正する法律(令和3年法律第11号)により、役員等以外の者としての勤続年数が5年以下である者に対する退職手当等(短期退職手当等)について、その退職所得金額の計算方法が改正され、令和4年1月1日から施行されます。

#### 改正前(令和3年以前)

退職所得金額 ⇒ その年中に支払を受ける退職手当等の収入金額から、その人の勤続年数に応じて計算した退職所得控除額を控除した残額の2分の1に相当する金額

#### 【退職所得金額の計算方法】

(退職手当等の収入金額 - 退職所得控除額) × 1/2 (※) = 退職所得金額  
※特定役員退職手当等については、「2分の1課税」を適用しない



#### 改正後(令和4年以後)

税制改正により、短期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で、特定役員退職手当等に該当しないものは「短期退職手当等」ということとされ、その退職金額については、次のとおり計算することとされます。

短期退職手当等の収入金額 - 退職所得控除額 ≤ 300万円の場合	短期退職手当等の収入金額 - 退職所得控除額 > 300万円の場合
(短期退職手当等の収入金額 - 退職所得控除額) × 1/2 = 退職所得金額	150万円(注1) + {短期退職手当等の収入金額 - (300万円 + 退職所得控除額)}(注2) = 退職所得金額
	(注1) 300万円以下の部分の退職所得金額 (注2) 300万円を超える部分の退職所得金額

※本改正は、令和4年1月1日以降に退職手当等の支給対象となる退職をする方が対象となります。



#### 人事・労務



### 「人員整理による解雇」

人員整理を検討する場合、非常に慎重に行わなければなりません。

整理解雇 ⇒ 事業の継続が思わしくないこと等を理由に再建策(リストラ)を行い、人員整理を行うもので、「普通解雇」に属するものとされている。

整理解雇が有効か否かを判断するに当たっては、次の4つの要件(整理解雇の4要件という)を満たす必要があり、そのいずれが欠けても解雇権の濫用となり、無効とされます。

- ① 経営上の人員削減の必要性
- ② 解雇回避努力
- ③ 人選の合理性
- ④ 手続きの相当性

会社は、上記の①~③の3要素について、その存在を主張立証する責任があり、これら3要素を総合して整理解雇が正当であるとの結論に達した場合には、次に、労働者が手続きの不当性等会社の信義に反する対応等について主張立証する責任があることになり、手続きの相当性が立証できた場合には、整理解雇に正当性があるということになるのですが、**この①~③の立証についてはかなりハードルが高く、経営の悪化を理由とする解雇の場合、通常の解雇よりも厳しい**とされています。

いくら新型コロナウイルスによる影響で経営が悪化したとはいえ、解雇は解雇で、トラブルになりやすいものではありますので、場合によっては社労士や弁護士等への相談もご検討頂ければと思います。

#### 助成金

働き方改革推進支援助成金の一部コース 令和3年10月15日で交付申請の受付を終了(厚労省)-----

働き方改革推進助成金の「労働時間短縮・年休促進コース」「勤務間インターバル導入コース」「労働時間適正管理推進コース」について本年度の申請の受付が10月15日をもって終了となっております。申請を検討されていらっしゃる場合にはご注意ください。

フクシマ社会保険労務士法人

労働保険事務組合 広島経営者同友会 / 広島一人親方同友会

〒730-0805 広島市中区十日市町1丁目1-9 相生通り鷹匠ビル2F

TEL : 082-293-8102 FAX : 082-293-8104

E-mail : info@jinji-fuku.jp URL : http://www.jinji.fuku.jp

