

あけまして  
おめでとう  
ございます



# NAO Letter

NAO  
税理士法人

編集発行人  
代表社員  
高井直樹

〒500-8335  
岐阜市三歳町4-2-10  
TEL 058(253)5411(代)  
FAX 058(253)6957

1月

(睦月) JANUARY

1日・元日 13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 税制改正の流れ

税制は経済社会の変化に対応するため毎年見直されます。その流れは、与党が年末にまとめる与党税制改正大綱を踏まえた税制改正の大綱が閣議に提出され、閣議決定すると財務省・総務省作成の改正法案が国会に提出されます。国会審議を経て法案が可決・成立すると改正法に定められた日から施行されます。

## 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10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等の  
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)

# 雇用保険マルチジョブホルダー制度



## 副業・兼業者の増加

終身雇用制が当たり前であった時代はとうに過ぎ、現在はダブルワークが珍しくない時代となりました。

政府が推奨する「ワーク・ライフ・バランス」や「働き方改革」の影響、そして育児・介護休業法の度重なる改正などを受け、共働き世代が増加しました。かつては、会社のために身を粉にして働くサラリーマン像が謳われたものですが、現在では自身のプライベートや取り巻く環境、生活スタイルに合わせて働く者が増加しています。

雇用形態は多様化し、新型コロナウイルス感染症蔓延を経て、テレワークなど時間や場所にとらわれない働き方も浸透しました。さらに、少子高齢化のあおりを受け、労働力は不足し続けています。企業側は優秀な人材を確保するため、一人ひとりの状況に合わせて柔軟性の高い働き方を提示するようになりました。

このような背景から副業や兼業を望む者が増え、複数の会社で働くいわゆる「マルチジョブホルダー」が注目されるようになりました。「雇用保険マルチジョブホルダー制度」は、このような副業や兼業を行う労働者向けに、2022年の雇用保険法改正により新設された制度です。

## 雇用保険マルチジョブホルダー制度の概要

雇用保険マルチジョブホルダー制度とは、複数の会社で働く65歳以上の者が一定要件を満たした場合に雇用保険へ加入することができる制度です。加入要件は次の3つです。

- ① 複数事業所で雇用されている65歳以上の者
- ② 2事業所で働く所定労働時間の合計が週あたり20時間以上である
- ③ 2事業所でそれぞれ継続雇用（31日以上）見込みがある

なお、3以上の事業所を掛け持ちしている労働者の場合は、そのうちの2事業所における雇用状況を確認し、要件を満たしているかを見ていくことになります。

雇用保険マルチジョブホルダー制度は、原則として副業・兼業を行う高齢労働者の雇用安定を守るために導入された特例制度です。そのため、制度への加入は労働者からの申し出制がとられています。

申し出を行った労働者は「マルチ高齢被保険者」となり、万が一失業した際には高齢求職者給付金を受け取ることが可能です。2事業所のうち1事業所のみ辞めた場合でも、退職先の給料から算出された給付金を受け取ることができませんが、退職時に他の複数事

業所に所属し、加入要件を満たす場合は受給できません。

## 制度のメリットや注意点

雇用保険マルチジョブホルダー制度の労働者側のメリットは、自身の体力や気力に合わせた働き方をしながら雇用保険の補償を受けることができる点です。特に65歳以上の高齢者の場合、通常の雇用保険の加入要件を満たすためには、ある程度のまとまった日時を働く必要があります。マルチジョブホルダー制度ならば、複数事業所の労働時間を合算して算出されるため、シニア世代の勤続意欲を促し、雇用の活性化につながる可能性があります。

また、会社側のメリットとしては、手続きを行う手間がかからないという点です。雇用保険マルチジョブホルダー制度は労働者からの申し出制であるため、手続きは主に労働側が行います。手続き対応のための時間や担当を設ける負担がかからないという点も利点となります。

ただし、実際に労働者の申し出があった場合は、その労働者は雇用保険の加入対象となるため、賃金からの天引き処理が必要になります。また、労働者による制度への申し出を断ることはできませんので、ご注意ください。

## 食料・農業・ 農村基本法とは

食料・農業・農村基本法は、日本における農業の基本的な方針や政策について定められた、1999年7月制定の法律です。「農政の憲法」と呼ばれることもあります。

この法律が制定された際には、主に次の理念について示されました。具体的には、①食料の安定供給の確保、②農業の有する多面的機能の発揮、③農業の持続的な発展、④農村の振興、の4つの内容です。この理念を通して、国民が安心して生活できるような社会づくりや、農業を通じた経済の健全な発展を目指すことが、食料・農業・農村基本法の目的となります。

### 改正基本法

2024年5月、食料・農業・農村基本法が25年ぶりに改正されました。

改正食料・農業・農村基本法（改正基本法）制定の背景には、さまざまな理由が挙げられます。まずは、少子高齢化や人口減少の影響です。特に若年世代が都心部へ出てしまうことで、郊外の集落などが衰退し、地域経済に影を落としています。

また、国を越えた問題も深刻です。地球温暖化が進んでいることや、世界中で頻発する戦争や紛争の影響により、世界的な食糧の情勢が目まぐるしく変化しています。

このような影響の中、地

## 食料・農業・ 農村基本法



域経済を活性化させ、生き抜いていくためには、時代の流れに沿った対応を進めていく必要があります。例えば、非効率的・時代遅れの決まりや作業の改革や、新技術・知識を取り入れるなどの方法を実践することが挙げられます。

これは、農業の世界でも同様です。制定からすでに四半世紀が経過した中で、世界における食料や農業に関する事情は変化を続けています。このような情勢に対応するため、改正基本法が制定される運びとなりました。

### 改正基本法の理念

改正基本法では、新たに「食料安全保障の確保」が基本的な理念として公表されました。これは、「安心して口にすることができる食料が合理的価格で安定した状態で提供され、それを国民一人ひとりが適切に入手できること」を目的とし

た内容です。

改正基本法では、この理念を目指すためのさまざまな施策が制定されていますが、そのうち「食料の安定した状態での提供」を目指すためには、農業生産の基盤を確保することが必須で、国内への供給に加えて海外への輸出を実施することで、国内の食料供給能力を保つ環境が求められています。

改正基本法では、上記以外にも3つの理念があります。それは、「環境と調和のとれた食料システムの確立」、「農業の持続的な発展」、「農村の振興」です。

「環境と調和のとれた食料システムの確立」とは、農業を行うことで環境に影響を及ぼす状況を避けるため、化学肥料の使用を減らす方法や、環境に配慮した設備を導入するなどの方法が推奨されています。

「農業の持続的な発展」とは、農業の生産性や付加価値を向上させるため、農業を営む者が農業法人の設立を行ったり、集団で農地利用・管理を行う環境を目指すことです。

「農村の振興」とは、地域をあげて共同で農村活動を行うことや、農村へ滞在できる機会を設け、広く周知させる「農泊」などの活動を通して、農村環境を整え、発展させていく環境作りが示されています。

この法改正にあわせて、昨今では最新のAI技術を導入したロボット農機を導入して効率化を図る「スマート農業」も注目されているようです。

## 中堅企業

2024年9月に施行された改正産業競争力強化法では、新たに「中堅企業」という分類が定義づけられました。

これまで、企業は規模に応じて主に「大企業」と「中小企業」に分類されてきました。中小企業については、中小企業基本法により定義づけられていますが、大企業については明確な法律の規定がなく、「中小企業よりも大きい規模の企業」を指すといわれています。

今回新たに設けられた中堅企業は、「従業員数2,000人以下の企業で、中小企業者を除く企業」のことです。なお、中小企業者とは、先に述べた中小企業基本法により、業種ごとに設けられた資本金額や出資額、従業員数などの要件を満たす企業が該当します。つまり中堅企業は、大企業と中小企業の間位置づけられるものです。

経済産業政策局によれば、国内の中堅企

業数はおよそ9,000社で、大企業数の約7倍にあたる企業が存在しています。中堅企業はいわば中小企業が成長し、次のステップに入った段階にあり、企業規模が大きくなるにつれ経営内容が高度になり、顧客エリアの拡大や事業内容が多角化するなど、ビジネス内容もレベルアップしている状況です。その一方で、中堅企業からさらに上の段階となる大企業へと成長を遂げるケースは依然として可能性が低く、まだ国内外の大企業と競争するだけの力を持ち合わせていないという問題点も露呈しています。

このような状況を踏まえ、各府省庁は伸びしろのある中堅企業を応援するため「中堅企業成長促進パッケージ」を策定しました。これには中堅企業の成長促進のための18施策がまとめられており、中には「大規模成長投資補助金」などの補助制度も盛り込まれています。

また、中堅企業向けの賃上げ促進税制や設備投資を行った場合の税額控除の優遇など、税制優遇措置も創設されています。

## ドライシンドローム ～乾燥症候群～

冬は総じて湿度が低く暖房利用の頻度が増えるため、乾燥しやすい時期です。このような中で悩まされる人が多い症状に「ドライシンドローム」があります。

ドライシンドロームは身体のあちこちが乾燥してしまう症状の総称で、例えば目のかゆみや違和感、眼精疲労などの「ドライアイ」、口や喉の渇きやねばつき感などの「ドライマウス」の他、ドライノーズ（鼻）、ドライスキン（肌）などの症状もドライシンドロームの一種です。

ドライシンドロームが発生する要因は、外気による影響の他、食生活や生活習慣なども影響があるといわれています。特に、加齢やストレスによる自律神経の乱れは、ドライシンドロームに限らず身体にさまざまな不調をもたらします。ドライマウスから歯周病へつながるなど、ドライシンドロームは放置しておくとならば別の疾病を引き起こす危険性もあるため、ご用心ください。

## 孫休暇

孫休暇は、その名の通り祖母が孫を育てることを理由として仕事などを休む制度です。共働き世代が増加している昨今では、祖父母世代が、働く父母をサポートするケースも少なくありません。育児休暇や介護休暇とは異なり法律による規定はありませんが、ある程度のキャリアを重ねた中高年世代がより充実したプライベートを送るこ

とができるような職場環境を目指し、孫休暇制度を導入する企業もみられます。例えば、第一生命保険株式会社では、社員に孫が誕生した際には7日間の休暇を取得できる制度が導入されています。働き方改革が謳われる中、世代を問わず社員が望む生活スタイルで仕事をするのができるような環境作りの一環として、「孫休暇」を検討してみても良いかもしれません。