



令和4年10月から

育児休業給付制度が変わります

育児・介護休業法の改正により、令和4年10月から、**育児休業の2回までの分割と、産後パパ育休（出生時育児休業）の制度が施行**します。また、それに伴い育児休業等期間中における社会保険料の免除要件も改正されます。

1 育児休業の分割取得

1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を受けられるようになります。

2 産後パパ育休（出生時育児休業）

出生後8週間以内に4週間まで取得することができる産後パパ育休制度が創設されます。産後パパ育休を取得した場合に、出生時育児休業給付金が受けられます。詳細を下記の表にまとめましたので、ご参照下さい。

	育児休業		出生時育児休業 令和4年10月から
	現行	令和4年10月から	
対象期間等	原則子が1歳（最長2歳）まで		子の 出生後8週間以内に4週間まで 取得可能
申出期限	原則1か月前まで		原則休業の2週間前 （一定の場合、1か月前）まで
分割取得	原則分割不可	分割して2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）
休業中の就業	原則就業不可		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
1歳以降の延長	育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定	育休開始日を柔軟化	
1歳以降の再取得	再取得不可	特別な事情がある場合に限り再取得可能	

3 育児休業等期間中における社会保険料の免除要件の改正

被保険者から育児休業または育児休業に準ずる休業を取得することの申出があった場合、事業主からの届出により、育児休業の開始日の属する月から終了日の翌日が属する月の前月までの社会保険料が免除となります。しかし、令和4年10月から育児休業等期間中の保険料の免除要件が改正されます。主な改正内容は下記の2点です。

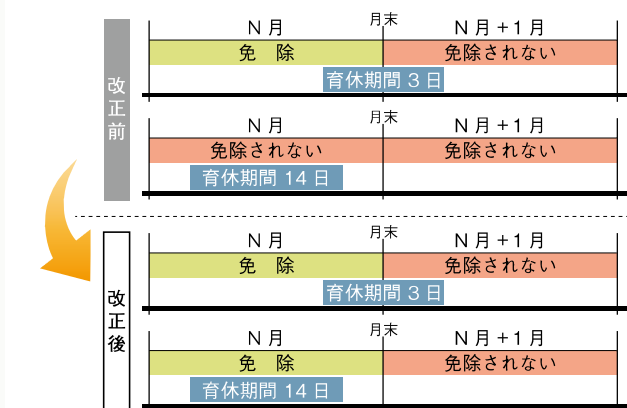
1 月額保険料

育児休業等の開始月について、同月の末日が育児休業等期間である場合が条件でしたが、それに加え、同月中に14日以上育児休業等を取得した場合も免除されます。

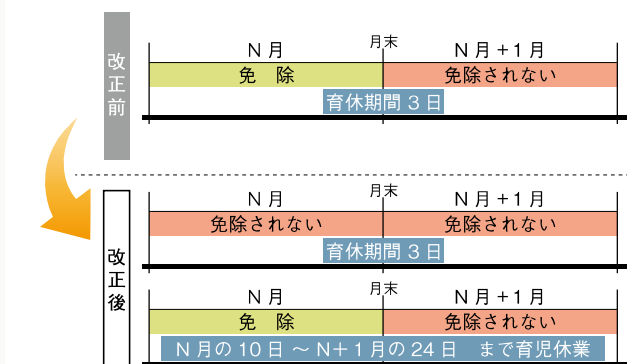
2 賞与保険料

改正前は、賞与月の月末が育児休業等期間である場合が条件でしたが、改正により、その期間が1月（暦日で計算）を超える取得をした場合のみ免除されます。

1 月額保険料



2 賞与保険料



CONTENTS

01. 株主総会のデジタル化について
02. 吸収合併について
03. 賃上げ促進税制について
04. 令和4年10月から育児休業給付制度が変わります

NTS 総合コンサルティンググループ
〒100-0005 東京都千代田区丸の内2丁目3番2号 郵船ビル701
電話 03(6212)2330 HP: <http://nts-cgr.jp/>

- NTS 総合税理士法人
- NTS 総合弁護士法人
- NTS 総合司法書士法人
- 監査法人 アイリス
- NTS 総合社会保険労務士法人
- NTS 丸の内社会保険労務士法人



NTS 総合コンサルティンググループ

代表 吉井 清信

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

初秋の中、新型コロナウイルスの全国の新規感染者は全ての地域で減少が続いていますが、一刻も早い感染収束が待たれるところです。

さて、ロシアによるウクライナ侵攻が今後の日本経済に与える打撃は、先進国による対ロシア制裁措置がロシアのエネルギー供給を制約し、エネルギー価格の高騰をもたらしたことで、それを受けて米連邦準備制度理事会（FRB）が急速な利上げ（政策金利引き上げ）を実施して、さらに他国の利上げを誘発していることにあるといえます。わが国では、日銀が現在の金融政

策を維持したことで、外国為替市場では円安が進み、一時145円台と1998年以来24年ぶりの円安水準を再び更新しています。財務大臣は「あらゆる手段に対応する」として為替介入の可能性を否定していませんが、外貨準備の額に制約され効果は限定的とされています。やはり、近い将来、日銀が政策を変更し「金融引き締め（利上げ）」に移行していくことも十分に考えておかねばならないような気が致します。事業継続のための備えとして、予め優先して返済する借入金や処分可能な資産、節減可能な経費などを検討しておく必要があると思われます。

敬具



NTS 総合弁護士法人

1 はじめに

コロナ禍においてリモートワークが推進された結果、対面方式の会議が減り、ウェブ会議やTV会議を利用する機会の増加など、それぞれの会社において効率的なコミュニケーションのために、さまざまなツールが活用されていると思います。

今回は、株式会社では必ず毎年開催しなければならない（正確には「毎事業年度の終了後一定の時期に招集しなければならない」）株主総会を取り上げ、リモートでの株主総会、すなわちバーチャル株主総会の意義や法的問題点をご紹介します。

株主総会のデジタル化について

2 バーチャル株主総会とは

これまでも、現地で株主総会に出席できない株主のために、さまざまな法制度の拡充や実務上の工夫がなされてきました。たとえば、書面投票による議決権の行使に加えて、電磁的方法によって議決権を行使する方法などです。もっとも、株主総会を物理的な場所で開催することは必須とされていました。そのため、株主総会を物理的に開催し、会場の様子をインターネットで中継する方法を採用している会社もありました。

2021年の産業競争力強化法の改正により、会社法の特例として、場所の定めのない株主総会が可能となり

→次ページに続く

吸収合併について

1 吸収合併とは

「吸収合併」とは、会社が他の会社とする合併であって、合併により消滅する会社の権利義務の全部を合併後存続する会社に承継させるものをいいます。合併、会社分割、株式交換及び株式移転を総称して組織再編と呼ばれていますが、今回はもっともオーソドックスな「株式会社が他の株式会社を吸収合併する手続」について説明します。

2 手続の流れ

吸収合併の手続ですが、大まかには、以下のよう
な流れになります。

① 吸収合併契約の締結

② 契約締結後効力発生日までの個別手続（吸収合併契約に関する書類等の事前備置き、吸収合併契約の承認決議、株主への通知等及び株式買取請求、債権者保護手続等）

③ 吸収合併の効力発生

④ 吸収合併の登記、事後の書面等の備置き
このように、たくさんの手続を経る必要があるとともに、下記に記載する債権者保護手続で最低でも1カ月以上の期間を要することから、吸収合併をするには時間がかかります。

以下で主要な手続について説明させていただきます。

3 吸収合併契約の締結

吸収合併契約では、合併当時会社の商号や住所、合併対価に関する事項（合併の対価として、消滅会社の株

のリスクであるといえます。

通信障害のために株主が総会の審議や決議に参加できなかった場合、手続に瑕疵があるとして決議取消しの訴えが提起されたり、有効な決議が存在しないと評価されたりするおそれがあります。そのようなリスクに備える方法として、

- ① 通信障害に関する対策に資する措置が講じられたシステムを用いる
- ② 通信障害が生じた場合の代替手段の用意
- ③ 通信障害が生じた場合に関する具体的な対処マニュアルの作成
- ④ 総会にて延期・続行の決議を諮る等の対応が挙げられています。

5 今後の株主総会

バーチャル株主総会にはリスクもありますが、デジタル化の推進に伴い、実施する会社が増えていくのではないかと思います。また、これまでは株主総会の招集通知（資料）は書面で郵送されていましたが、会社法の改正に伴って、上場会社では、2023年3月以降に開催される株主総会から、電子提供制度（株主総会資料はウェブサイトアクセスして確認する制度）が導入されることになっています。対面（リアル）のコミュニケーションの重要性を否定するわけではありませんが、株主総会のデジタル化には、会社・株主にとっての利便性の向上や環境負荷の低減といった意義があり、積極的に検討する価値があるといえます。

賃上げ促進税制について

1 概要

賃上げ促進税制は、**賃上げや人材育成への投資を積極的に行う企業・個人事業主について、法人税額 又は 所得税額から一部の金額を控除**する制度です。大企業は、給与等支給額の増加額の最大30%、中小企業は、給与等支給額の増加額の最大40%を税額控除できます。

大企業向けの「人材確保等促進税制」や中小企業向けの「所得拡大促進税制」が改正された制度です。

2 大企業の適用要件

適用対象：青色申告書を提出する全企業・個人事業者

適用要件		税額控除
通常要件	継続雇用者給与等支給額が、前年度と比べて 3%以上増えていること	控除対象雇用者給与等支給増加額の15%
上乗せ要件①	継続雇用者給与等支給額が、前年度と比べて 4%以上増えていること	税額控除率を10%上乗せ
上乗せ要件②	教育訓練費の額が、前年度と比べて 20%以上増えていること	税額控除率を5%上乗せ

※資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業においては、通常要件として、上記の要件に加え「マルステークホルダー方針」を公表していることが必要です。
※上乗せ要件は、①②のいずれか一方のみの適用、①②の併用、いずれも可能です。
※税額控除額は法人税額又は所得税額の20%が上限とされています。

ご紹介したのは概要のみで、ここでは触れていない細かい要件もありますので、実際に適用を受けられるかどうかについては税理士にご確認ください。

今回は、令和4年4月から設けられている「賃上げ促進税制」についてご紹介します。

3 中小企業の適用要件

適用対象:中小企業等

適用要件		税額控除
通常要件	雇用者給与等支給額が、前年度と比べて 1.5%以上増えていること	控除対象雇用者給与等支給増加額の15%
上乗せ要件①	雇用者給与等支給額が、前年度と比べて 2.5%以上増えていること	税額控除率を15%上乗せ
上乗せ要件②	教育訓練費の額が、前年度と比べて 10%以上増えていること	税額控除率を10%上乗せ

※中小企業等とは、青色申告書を提出する者のうち、以下に該当するものを指します。
・資本金の額又は出資金の額が1億円以下の法人（ただし、大規模法人から1/2以上の出資を受ける法人などは対象外）
・資本又は出資を有しない法人のうち常時使用する従業員数が1,000人以下の法人
・常時使用する従業員数が1,000人以下の個人事業主
・協同組合等
※上乗せ要件は、①②のいずれか一方のみの適用、①②の併用、いずれも可能です。
※税額控除額は法人税額又は所得税額の20%が上限とされています。

4 適用期間

大企業、中小企業ともに令和4年4月1日から令和6年3月31日までの間に開始する各事業年度（個人事業主は、令和5年から令和6年までの各年）が適用期間となっています。

は存続会社に対し、それぞれ吸収合併について異議を述べることができます。そのため、合併当時会社はそれぞれ債権者保護手続をする必要があります。

その手続は、原則として、1カ月以上の異議期間を定めて、所定の事項を官報に公告し、かつ、把握している各債権者に個別に催告する（定款の公告方法の定め方によっては例外があります）ことが必要です。債権者が異議を述べた場合には、その会社は、当該債権者に対し弁済し、もしくは相当な担保を提供したりします。

6 まとめ

以上のとおり、吸収合併手続きは複雑です。専門家の介入は必須だと思いますので、今のところは、債権者保護手続の関係で時間がかかることをご理解いただければ十分です。