

ライフ・リタイアメントプラン関連改正事項（税制改正以外）

ライフプラン関係

< 相続登記の義務化、遺産分割の期間制限、土地を国庫へ帰属させる制度等 >

～ 所有者不明土地問題にかかる各種制度の見直し ～

1. 相続登記の義務化

（１）相続登記の義務化

相続の発生を登記に反映させるため、不動産を取得した相続人に対し、相続の開始と所有権の取得を知った日から３年以内に、土地・建物の相続登記の申請をすることが義務付けられる。正当な理由なく申請しなかった場合は、10万円以下の過料が科される。申請義務がある登記は、遺言書に基づく登記（特定財産承継遺言・相続人に対する遺贈）、遺産分割協議による登記、法定相続分での登記（その後分割された場合は更正登記）である。

① 義務の対象者

相続または遺贈により取得した相続人（売買、贈与により取得した者や相続人以外の受遺者は対象外）

② 適用開始

2024年４月１日。すでに発生している相続については、「相続の開始を知り、かつ所有権を取得した日」と2024年４月１日のいずれか遅い日から３年以内に登記をしなければならない。

（２）相続人の負担を軽減するための制度

① 相続人申告登記制度

３年以内に相続人が「登記名義人の相続が発生したと、自らが登記名義人の相続人であることを登記所に申し出る」ことで、所有権移転登記の申請義務を果たしたものとみなされる。これは、単独で申し出が可能で、提出資料が簡略化され（相続人の１人であることがわかる程度の資料、例：配偶者は現在の戸籍謄抄本、子は被相続人である親の氏名が記載された現在の戸籍謄抄本など）、持ち分は登記せず単なる付記登記となる。なお、相続人申告登記の後、遺産分割で取得した者は３年以内に所有権移転登記をしなければならない。

・適用開始…2024年４月１日

② 所有不動産記録証明制度

手数料を納付して自らや被相続人の登記名義人である不動産の記録を法務省令に定めるところにより証明した書面（「所有不動産記録証明書」という）の交付を登記官に対し請求することができる。

・適用開始…2021年４月28日から５年以内の政令で定める日

2. 住所変更の登記義務

所有権の登記名義人（個人・法人）に対し、住所等の変更日から２年以内にその変更登記の申請をすることが義務付けられる。正当な理由のない申請漏れについては５万円以下の過料の罰則が科される。

① 適用開始

2021年4月28日（公布日）から5年以内の政令で定める日。法施行日前に住所等の変更があった場合は、「住所等の変更日」と「法律の施行日」のいずれか遅い日から2年以内に申請しなければならない。

② 負担軽減措置

他の公的機関から取得した情報に基づき、登記官が職権的に変更登記をする新たな方策も導入される。

3. 遺産分割長期未了状態への対応

相続開始から10年を経過したときは、個別案件ごとに異なる具体的相続分による分割の利益（特別受益や寄与分）を消滅させ、画一的な法定相続分で簡明に遺産分割を行う仕組みが創設される。したがって、遺産分割がなされないまま、相続開始から10年経過すると、特別受益や寄与分を適用することはできない。

- ・適用開始…2023年4月1日。すでに相続が開始している場合は、「相続開始から10年を経過する時」と「2023年4月1日から5年を経過する時」のいずれか遅い時。

4. 相続土地国庫帰属制度の創設

相続または遺贈（相続人に対する遺贈に限る。）により取得した土地を手放して、国庫に帰属させることを可能とする制度が創設される。

① 申請できる人の要件

相続または遺贈（相続人に対する遺贈）により取得した個人、共有の場合は共有者全員で承認申請ができる。

（注）相続人以外の人が「遺贈」で取得した場合や贈与、売買、死因贈与、民事信託等による取得は対象外。

② 申請できない土地・承認されない土地

通常の管理・処分をするに当たって、多くの費用や労力を要する次のような土地は申請・承認されない。

- ・建物が建っている土地
- ・担保権や使用する権利等が設定されている土地
- ・通路その他の他人の使用が予定されている土地
- ・土壌汚染がある土地
- ・境界が明らかでない土地、その他、所有権の帰属等で争いがある土地
- ・崖がある土地（国土管理の観点から行政的措置による対応）
- ・有体物（工作物・樹木等）がある土地
- ・地下埋設物（コンクリートガラ、井戸、地下室など）がある土地
- ・隣人との争訟が必要な土地

③ 費用

承認申請者は、承認申請のための審査手数料を支払わなければならない。

承認された場合は対象となる土地について、国有地の種目ごとにその管理に要する10年分の標準的な費用の額を考慮して定められる金額を支払わなければならない。

④ 適用開始…2023年4月27日

社 会 保 険 編

1. 公的年金制度

(1) 2023年度の年金額

年金額改定に用いる名目手取り賃金変動率が+2.8%、消費者物価指数の変動率が+2.5%の場合（0<物価<賃金）、法の規定により新規裁定者は名目手取り賃金変動率（2.8%）、既裁定者は物価変動率（2.5%）による改定となる。年金額が増額改定となったため、2021年度と2022年度から繰り越されたマクロ経済スライド▲0.3%と2023年度のマクロ経済スライド▲0.3%が発動され、合計▲0.6%の調整が行われる。

よって、2023年度の新規裁定者の改定率を改定する率は下記のとおり1.022、基礎年金を改定する率は1.018となり、新規裁定者の老齢基礎年金額は、前年度より2.2%引き上げられ、年額795,000円となった。

- ・ 2023年度の改定率を改定する率＝ $1.028 \times 0.994 \div 1.022$
- ・ 2023年度の改定率＝前年度改定率 $0.996 \times 1.022 \div 1.018$
- ・ 2023年度の老齢基礎年金額＝780,900円×1.018≒795,000円（月額66,250円）

[参考／既裁定者]

- ・ 2023年度の改定率を改定する率＝ $1.025 \times 0.994 \div 1.019$
- ・ 2023年度の改定率＝前年度改定率 $0.996 \times 1.019 \div 1.015$
- ・ 2023年度の老齢基礎年金額＝780,900円×1.015≒792,600円（月額66,050円）

(2) 基礎年金関係

老齢基礎年金額	795,000円
2級障害基礎年金	795,000円
1級障害基礎年金	993,750円
遺族（障害）基礎年金の 子の加算額	第2子まで 228,700円 第3子以降 76,200円

(3) 厚生年金関係

定額単価	1,657円
加給年金額	配偶者 228,700円 第2子まで 228,700円 第3子以降 76,200円
配偶者特別加算額	33,800円～168,800円
+加給年金額228,700円	397,500円
3級障害年金の最低保障 および中高齢寡婦加算	596,300円
障害手当金	最低保障額 1,192,600円

(4) 公的年金制度改正の推移と主な内容

1) 2020年度以降の主な改正

実施年月	概 要
2020年 4 月	外国に赴任する第 2 号被保険者に同行する場合などの例外を除き、国内居住が第 3 号被保険者の要件に加えられた。
2021年 4 月	(賃金<0<物価)、(賃金<物価<0) の場合の年金額改定は、賃金変動率による改定に統一された。
2022年 4 月	①国民年金手帳を廃止し、基礎年金番号通知書へ切り替え ②老齢給付の繰上げ減額率を 1 月あたり 0.4% に緩和 → 対象者は 1962 (昭和 37) 年 4 月 2 日以降生まれの者 ③老齢基礎年金、老齢厚生年金の繰下げ受給の上限年齢を 75 歳に引上げ → 対象者は 1952 (昭和 27) 年 4 月 2 日以降生まれの者 ④ 60 歳台前半の在職老齢年金の支給停止調整額を 60 歳台後半の支給停止調整額と同額に引上げ ⑤ 65 歳以上で在職中の厚生年金被保険者について、毎年 9 月 1 日を基準日として、10 月以後の年金額を改定する在職定時改定制度を導入
10 月	短時間労働者への適用拡大の事業所要件について、常時使用される従業員数を 100 人超へ拡大
2023年 4 月	70 歳以降で繰下げ請求する場合の 5 年前時点での繰下げ制の新設
2024年 10 月	短時間労働者への適用拡大の事業所要件について、常時使用される従業員数を 50 人超へ拡大

2) 確定拠出年金制度の改正

実施年月	概 要
2022年 4 月	老齢給付金の受給開始時期の上限年齢を 75 歳 (1952 (昭和 27) 年 4 月 2 日以後生まれの者が対象) に引上げ
2022年 5 月	企業型 DC、個人型 DC への加入可能年齢を引上げ ①企業型 DC は 65 歳未満の要件を削除し、実施事業所に使用される第 1 号等厚生年金被保険者 (最長 70 歳未満) に拡大 ②個人型 DC (iDeCo) は、国民年金の第 1 号 (任意加入者は 65 歳未満) ・第 2 号 (最長 65 歳未満) ・第 3 号被保険者 (60 歳未満)
2022年 10 月	企業型 DC 加入者の個人型 DC (iDeCo) 加入への要件緩和 ①規約において「個人型へ加入することができる」とする要件を廃止 ②企業型加入者が一定要件を満たす場合は、マッチング拠出または個人型 DC (iDeCo) を選択して加入することができる

2. 健康保険関連法規の改正

(1) 傷病手当金の支給期間の通算化 (2022年1月1日施行)

最長支給期間について、「支給開始日から起算して1年6ヵ月」をあらため、「手当での支給を受けた日を通算して1年6ヵ月」となった。出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して受けることができる。

(2) 任意継続被保険者制度の見直し (2022年1月1日施行)

- ① 任意継続被保険者について、被保険者からの申請による資格喪失が可能となる。資格喪失の申出が受理された日の属する月の末日で資格を喪失する。
- ② 健康保険組合は、任意継続被保険者の保険料の算定において、規約に定めることにより、任意継続被保険者の資格喪失時の標準報酬月額が加入者全員の平均標準報酬月額より高いときは、資格喪失時の標準報酬月額とすることができる。

(3) 出産育児一時金の見直し (2023年4月1日施行)

出産育児一時金の支給額が、出産一児について50万円（産科医療保障制度掛金1.2万円を含む）に増額された。

3. 雇用保険関連の改正

(1) 事業開始等による雇用保険の受給期間の特例 (2022年7月1日施行)

2022年7月1日以降、離職日の翌日以降に事業等を開始した場合、その事業を行っている期間等は最大3年間受給期間に算入しないとする特例。これにより、仮に事業を休廃業した場合でも、その後に行う求職活動において基本手当を受給することが可能となる。

1) 特例の申請要件

次のすべての要件を満たしていなければならない。

- ① 基本手当の受給要件（被保険者期間等）を満たしていること
- ② 事業の実施期間が30日以上であること
- ③ 「事業を開始した日・事業に専念し始めた日・事業の準備に専念し始めた日」のいずれかから起算して30日を経過する日が受給期間の末日以前であること
- ④ 当該事業について、就業手当または再就職手当の支給を受けていないこと
- ⑤ 当該事業により自立することができないと認められる事業ではないこと
- ⑥ 離職日の翌日以降に開始した事業（離職日以前に当該事業を開始し、離職日の翌日以後に当該事業に専念する場合を含む）であること

2) 特例申請の手続き

- ・ 対象者…離職日の翌日以後に「事業を開始した者」「事業に専念し始めた者」「事業の準備に専念し始めた者」であること
- ・ 申請期間…原則として、「事業を開始した日・事業に専念し始めた日・事業の準備に専念し始めた日」の翌日から2ヵ月以内
- ・ 対象期間…本来の受給期間（1年間）＋起業等から休廃業までの期間（最長3年間）

(2) 産後パパ育休の創設と育児休業の分割取得 (2022年10月1日施行)

1) 産後パパ育休 (出生時育児休業)

産後パパ育休 (出生時育児休業) とは、子の出生後 8 週間以内に 4 週間までの期間を定めて育児休業が取得できるとする男性のための枠組みで、出生時育児休業給付金 (当初180日の休業を含む) の支給対象であり、2 回までの分割取得が認められる。なお、出生時育児休業の導入に併せ、パパ休暇は廃止された。

また、労使協定を締結している場合は、事業主と合意した範囲内 (4 週間休業の場合は10 日または80時間の範囲内) で休業期間中に就業することが可能である。

2) 育児休業制度のまとめ

2022年10月1日以後に取得する育児休業から産後パパ育休とは別に、パパ・ママとも2回に分割して取得することが可能となった。

	産後パパ育休 (2022. 10. 1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度	
		2022. 10. 1～	改正前
対象期間 取得可能日数	子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得可能	原則子が 1 歳 (最長 2 歳) まで	
申出期限	原則、休業の 2 週間前まで	原則 1 ヶ月前まで	
分割取得	分割して 2 回取得可能 (初めにまとめて申出が必要)	分割して 2 回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	分割不可
休業中の就業	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 囲内で休業中に就業可能	原則、就業不可	原則、就業不可
1 歳以降の 延長		休業開始日を柔軟化	育休開始日は 1 歳、 1 歳半の時点に限定
1 歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限 り再取得可能	再取得不可

(出典：厚生労働省リーフレット)

(3) 高年齢者雇用安定法の一部改正 (2021年4月1日施行)

継続雇用や定年延長等により、65歳までの雇用機会を確保することが事業主に義務付けられているが、法改正に伴い、高年齢者の就業機会確保措置を講じることにより、現に雇用している高年齢者等の65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めることとされた。対象となる事業主は次のとおり。

- ① 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ② 65歳までの継続雇用制度 (70歳までの継続雇用制度を除く) を導入している事業主

1) 高年齢者就業確保措置とは

高年齢者就業確保措置とは、次のような措置をいうが、この措置は、定年を70歳まで引き上げることが義務付けられるものではなく、努力義務であることに留意する。

- ① 70歳までの定年年齢の引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度 (他の事業主によるものを含む)

上記外には、個人とのフリーランス契約 (業務委託契約)、個人の起業支援、個人の社会貢献活動参加といったことについて、定年後または65歳までの継続雇用終了後に、事業主が元従業員との間で、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入など、労使合意に基づいた創業支援措置が含まれる。

2) 高年齢被保険者の特例（雇用保険法の改正／2022年1月1日施行）

次の要件に該当する者が、厚生労働大臣（ハローワーク）に申し出た場合には、申出を行った日から高年齢被保険者となることができる。

- ① 二以上の適用事業所に雇用される65歳以上の者であること
- ② 一つの適用事業所における週の所定労働時間が20時間未満（5時間以上20時間未満）であり、二つの事業所の週の所定労働時間の合計が20時間以上であること
- ③ 二つの適用事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること