

労務関連ニュースレター

Issue 58, April 28, 2021

In brief

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) への対応に関係する助成金・給付金等につき、2021 年度に利用可能な制度や新たに創設された助成金特例等について、各制度のアップデートとともに最新の情報をまとめました。各制度活用のための申請にあたっては、支給要件等、事前の確認が必要となります。

また、新しい生活様式に対応した働き方としてテレワークをさらに推進する目的で公表された厚生労働省の新たなガイドラインや、国税庁が公表した在宅勤務に係る費用負担等に関する FAQ (源泉所得税関係) 等を含め、企業の人事・労務管理に関連した最新トピックをまとめています。

In detail

1. 新型コロナウイルス感染症対応に関する助成金・給付金等について

(1) 各制度のアップデート

新型コロナウイルス感染症への対応に関係する以下の助成金・給付金等のうち、雇用調整助成金の特例措置および新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金については 2021 年 4 月 30 日まで延長されていますが、2021 年 5 月以降縮減が予定されています。

助成金・給付金等	制度の概要	アップデート
雇用調整助成金 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/page/L07.html	新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために、労使間の協定に基づき雇用調整(休業)を実施する事業主に対して、休業手当等の一部を助成する制度	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用調整助成金の特例措置は 2021 年 4 月 30 日まで延長されています。 ・2021 年 5 月・6 月の 2 カ月間は、助成内容が縮減され、以下のとおり助成率・助成金日額の上限が下がる予定です。 https://www.mhlw.go.jp/content/11603000/000758405.pdf https://www.mhlw.go.jp/stf/r305cohotokuruei_00004.html
新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金 https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html	新型コロナウイルス感染症の影響により、休業となったにもかかわらず、さまざまな事情で事業主から休業手当を受けることができなかった中小企業(※1)の労働者を保護するために創設された給付制度	<ul style="list-style-type: none"> ・2021 年 4 月 30 日まで延長されています。 ・これまで対象外とされていた「大企業に雇用される一定の非正規雇用労働者(シフト制、日々雇用、登録型派遣)」についても、一定の期間については対象となりました。 ・一部の休業に関する申請期限が 2021 年 5 月 31 日に延長されています。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17588.html <ul style="list-style-type: none"> ・2021 年 5 月・6 月の 2 カ月間は、助成内

		容が縮減され、助成金日額の上限が下がる予定です。 https://www.mhlw.go.jp/content/11603000/000758405.pdf
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業せざるを得ない妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対する助成金制度	・2020年度分(2021年3月31日までの有給取得分)の申請は2021年5月31日までとなります。 ・2021年度は制度が新しくなりました。(以下「(2) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る助成金」参照)
新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/page/L07_00002.html	新型コロナウイルス感染症に関する対応として小学校等が臨時休業となり、小学校等に通う子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇を取得させた事業主に対する助成金	・対象となる休暇取得の期間は2021年3月31日までですが、事業主が申請に応じない場合に、労働者が直接申請できるようになりました。(この場合の申請は2021年6月30日まで可能です。) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17628.html ・2021年度は制度が新しくなりました。(以下「(3) 両立支援等助成金(育児休業等支援コース)新型コロナウイルス感染症対応特例」参照)

(2) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る助成金(2021年度)

2021年度は以下2つの制度が利用できます。対象労働者が雇用保険被保険者である場合は、同一の対象労働者の同一期間について2つの制度を併給することができます。

項目	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金	両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）
目的	休暇制度導入のための助成金 ※雇用保険被保険者以外の方も対象	休暇取得支援のための助成金 ※雇用保険被保険者のみ対象
支給要件	以下全てを満たすこと。 ① 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度(年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る)を整備すること ② 有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて労働者に周知すること ③ 2021年4月1日から2022年1月31日までの間に、当該休暇を合計して5日以上労働者に取得させること ④ 2020年度の制度(雇用保険被保険者は「両立支援等助成金(新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース)」、雇用保険被保険者以外は「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金」)による助成金を受給していないこと。	③ 2020年5月7日から2022年1月31日までの間に、当該休暇を合計して20日以上労働者に取得させること

支給額	1事業場につき1回限り15万円 (複数の対象者がいた場合、1人でも上記の要件を満たせば支給)	対象労働者1人当たり28.5万円(1事業所当たり上限5人まで) (複数の対象者がいた場合、1人ごとに上記の要件に基づいて支給)
-----	---	--

「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る助成金(2021年度)」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000763821.pdf>(リーフレット)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000763851.pdf>(リーフレット)

(3) 両立支援等助成金(育児休業等支援コース)新型コロナウイルス感染症対応特例

2020年度の「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」にかわり、2021年度は「両立支援等助成金(育児休業等支援コース)新型コロナウイルス感染症対応特例」が創設されました。

項目	内容
支給要件	<p>①次のどちらも実施されていること。</p> <p>(a) 小学校等が臨時休業等になり、それに伴い子どもの世話をを行う必要がある労働者が、特別有給休暇(賃金が全額支払われるもの)を取得できる制度を規定化すること。</p> <p>(b) 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組みとして、次のいずれかの社内周知(※1)をすること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク勤務 ・短時間勤務制度 ・フレックスタイムの制度 ・時差出勤の制度 ・ベビーシッター費用補助制度 等 <p>②労働者1人につき、①(a)に定めた特別有給休暇を4時間以上取得したこと。(対象労働者は雇用保険被保険者に限る。)</p> <p>(※1)既に要件に該当する制度がある場合は、既存の制度で申請可能です。要件に該当する制度がない場合は、新たに制度として設ける必要があります。</p>
助成額	1人あたり5万円 1事業主につき10人まで(上限50万円)

「両立支援等助成金(育児休業等支援コース)新型コロナウイルス感染症対応特例」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

<https://www.mhlw.go.jp/content/000754794.pdf>(リーフレット)

2. テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン公表について

ウィズコロナ・ポストコロナの新しい日常、新しい生活様式に対応した働き方としてテレワークをさらに推進するため、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」が全面刷新され、新たに「テレワークの適切な導入および実施の推進のためのガイドライン」が公表されました。概要は以下のとおりです。

① テレワーク導入に際しての留意点

・一般にテレワークを実施することが難しい業種・職種であっても、個別の業務によっては実施できる場合があるので、管理者側の意識を変えること、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましい。

- ・対象者選定に当たっては正規雇用、非正規雇用といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することのないよう留意が必要。
- ・導入に当たっては不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決済の電子化等業務の進め方の見直しに取り組むことが望ましい。

② 労務管理上の留意点

- ・テレワークを行う場合の人事評価方法を、オフィスでの勤務の場合の評価方法と区別する際には、誰もがテレワークを行えるようにすることを妨げないように工夫することが望ましい。テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることを理由として、オフィスに出勤している労働者を高く評価することは適切な人事評価とは言えない。
- ・テレワークに要する費用負担の取扱いについてはあらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等に規定しておくことが望ましい。

③ テレワークのルールの策定と周知

- ・労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用される。
- ・テレワークを円滑に実施するためには、使用者は労使協議して策定したテレワークのルールを就業規則等に定め、労働者に周知することが望ましい。

④ 様々な労働時間制度の活用

- ・労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能。よって、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能。
- ・フレックスタイム制は、労働者が始業および就業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークになじみやすい。
- ・事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度であり、テレワークにおいて一定程度自由な働き方をする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能となる。

⑤ テレワークにおける労働時間管理の工夫

- ・労働時間の把握については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として始業および就業の時刻を確認することや、労働者の自己申告により把握することが考えられる。
- ・テレワーク特有の事象である「中抜け時間」を把握する方法として、一日の終業時に労働者から報告させることが考えられる。中抜け時間の取扱いとしては、休憩時間とし、終業時刻を繰り下げること、時間単位の年次有給休暇として取り扱うことが考えられる。始業および就業の時刻の間の時間について、休憩時間を除き労働時間として取り扱うことも可能である。これらはあらかじめ就業規則等に定めておくことが重要である。
- ・テレワークによる長時間労働等を防ぐ手法として、メール送付の抑制等やシステムへのアクセス制限等を行うこと、時間外・休日・所定外深夜労働について手続きを設けること、労使の合意により時間外等の労働が可能な時間帯や時間数をあらかじめ設定すること等が考えられる。

上記のほか、安全衛生の確保、労働災害の補償、ハラスメント対応、セキュリティへの対応につきガイドラインが示されています。

「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html

3. 在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)の公表について

在宅勤務に係る費用負担に関する源泉所得税の課税関係につき、2021年1月に「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)」が国税庁から公開されています。FAQには以下のような具体的事例が示されています。

① 在宅勤務手当

・企業が従業員に在宅勤務手当(従業員が在宅勤務に必要な費用として使用しなかった場合でも企業に返還する必要がないもの(例えば企業が従業員に一律5,000円を支給するようなもの))を支給した場合には、給与課税となります。

・在宅勤務に通常必要な費用につき、実費相当額を精算する方法により従業員に支給する場合は、給与課税の必要はありません。この具体的な方法につき、FAQには以下のような例が示されています。

(a) 従業員が業務に使用する事務用品を立替払いにより購入した後、領収書等を企業に提出して購入費用を精算する。(企業が事前に仮払いする方法も可)

(b) 従業員が家事部分を含めて負担した通信費や電気料金につき、業務のために使用した部分を合理的に計算(※1)し、その金額を企業に報告し精算する。(企業が事前に仮払いする方法も可)

(※1)例えば電話料金の基本使用料やインターネット接続の通信料の業務に使用した部分の合理的な計算例につき、FAQでは以下の算式が示されています。ただし、以下の算式によらず、より精緻な方法で業務のために使用した基本使用料や通信料を算出する場合も、給与課税の必要はないとされています。

$$\begin{array}{l} \text{業務のために} \\ \text{使用した} \\ \text{基本使用料や} \\ \text{通信料等} \end{array} = \begin{array}{l} \text{従業員が負担した} \\ \text{1カ月の} \\ \text{基本使用料や} \\ \text{通信料等} \end{array} \times \frac{\begin{array}{l} \text{その従業員の} \\ \text{1カ月の在宅勤務日数} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{該当月の日数} \end{array}} \times \frac{1}{2}$$

② 在宅勤務に係る事務用品等の支給

・在宅勤務を開始するにあたって、企業が所有する事務用品等を従業員に「貸与」する場合には、従業員に対する給与課税は必要ありません。

・企業が従業員に事務用品等を「支給」した場合(事務用品等の所有権が従業員に移転する場合は、従業員に対する現物給与として課税となります。

「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)」の詳細は、以下国税庁のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/0020012-080.pdf>

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/0021001-131.pdf> (一部修正)

4. 障害者の法定雇用率引き上げについて

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。2021年3月1日より、民間企業の法定雇用率が以下のとおり引き上げられました。

項目	変更前	変更後(2021年3月1日～)
法定雇用率(民間企業)	2.2%	2.3%
対象となる事業主の範囲	従業員45.5人以上	従業員43.5人以上

「障害者の法定雇用率引き上げについて」は以下の厚生労働省ウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000694645.pdf>

5. 現物給与の価額の一部改正について

厚生年金保険および健康保険の被保険者が、勤務する事業所より労働の対償として現物で支給されるものがある場合は、その現物を通貨に換算し報酬に合算のうえ、保険料額算定の基礎となる標準報酬月額を定めることとなります。現物で支給されるものが、食事や住宅である場合は、「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」(厚生労働省告示)に定められた額に基づいて通貨に換算しますが、この現物給与の価額が2021年4月より、一部改正となっています。

「現物給与の価額の一部改正について」は以下の日本年金機構ウェブサイトでご確認ください。

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20150511.files/2021.pdf>

6. パートタイム・有期雇用労働法(同一労働同一賃金)の施行(中小企業)について

同一企業内における正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員の間で不合理な待遇の差をなくすことを目的に、大企業に対し「パートタイム・有期雇用労働法」が2020年4月1日に施行されましたが、中小企業(※1)に対しても、2021年4月1日から適用されますのでご注意ください。

「パートタイム・有期雇用労働者の同一労働同一賃金」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

7. 改正高年齢者雇用安定法の施行について

改正高年齢者雇用安定法が2021年4月1日に施行されました。改正前の高年齢者雇用安定法では、65歳までの雇用確保措置が事業主に義務づけられていましたが、改正高年齢者雇用安定法では、この65歳までの雇用確保義務に上乗せする形で、70歳までの「就業機会の確保」について事業主に努力義務が課されます。

「改正高年齢者雇用安定法」については以下の厚生労働省ウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp1209_03-1_00001.html

改正高年齢者雇用安定法の概要は、ニュースレターIssue.56(2020年12月発行)でもご紹介しています。

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol56.html>

(※1)中小企業の範囲は下表のとおりです。

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

※本ニュースレターは2021年4月12日現在の情報に基づき作成しています。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1 丁目 2 番 1 号 Otemachi One タワー

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

代表

岩岡 学

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose (存在意義) としています。私たちは、世界 155 カ国に及ぶグローバルネットワークに 284,000 人以上のスタッフを有し、高品質な監査、税務、アドバイザーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2021 PwC Labor and Social Security Attorney Corporation. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.