

労務関連ニュースレター

Issue 59, June 30, 2021

In brief

2021年6月3日、育児・介護休業法及び雇用保険法の一部を改正する法律が国会で成立しました。男性の育児休業取得を促進するための新たな制度である「出生時育児休業制度」の創設をはじめ、子育てと仕事を両立するための環境整備が図られます。

また、新型コロナウイルス感染症に関連し、「7月以降の雇用調整助成金の特例措置」と、「企業が従業員の感染予防対策費用を負担した場合の給与課税関係の取扱い」をご紹介します。

健康保険の被扶養者認定にあたり、夫婦で共同扶養している子がどちらの被扶養者になるかについての取扱基準についても、新たに公表されましたので、概要をご確認ください。

In detail

1. 育児・介護休業法及び雇用保険法の一部を改正する法律の成立について

(1) 概要

2021年6月3日、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」が成立し、男性の子ども出生直後の休業取得を促進するための新たな制度である「出生時育児休業制度」の創設や、男女ともに育児休業を取得しやすい環境整備のための措置が講じられることになりました。詳細は今後公表される省令で規定されますが、改正の概要は以下のとおりとなります。

	改正事項	現行制度	改正後の制度
1	「出生時育児休業制度」の創設 【育児・介護休業法】	女性については「産後休業」として、産後8週間は原則として就業させてはならないとなっていますが、この出生直後の期間に男性も休業を取得するための柔軟な制度はありませんでした。（「育児休業」による休業は現行制度でも可能）	子の出生後8週間以内に4週間（28日）まで取得することができる育児休業の枠組みが新設されます。以下の点で、現行の「育児休業」に比べて柔軟な制度となります。 ①休業の申し出は、原則休業の2週間前まで可能（現行の「育児休業」では1カ月前） ②2回まで分割して取得可能 ③労使協定を締結している場合、労働者と事業主の個別合意により、事前調整の上、休業中に就業することが可能

2	育児休業を取得しやすい雇用環境整備および妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け 【育児・介護休業法】	—	以下の措置を講ずることが義務化されます。 ①休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置(研修実施や相談体制の整備等) ②妊娠・出産(本人または配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知および休業の取得意向の確認のための措置
3	育児休業の分割取得 【育児・介護休業法】	現行の「育児休業」では、原則としては、子どもが1歳になるまでの間に1回の休業が可能です。	・育児休業(上記1.「出生時育児休業制度」を除く。)について、分割して2回まで取得することが可能となります。 「出生時育児休業制度」と合わせれば、男性も4分割で休業することが可能となり、仕事と育児の両立がしやすくなります。
4	育児休業の取得状況の公表の義務付け 【育児・介護休業法】	—	常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表することが義務化されます。
5	有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 【育児・介護休業法】	有期雇用労働者については、育児・介護休業の取得要件に「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上」という要件がありました。	左記要件が廃止となります。 なお現行制度では無期雇用労働者について、労使協定を締結した場合には、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を育児・介護休業対象から除外することが可能となっています。改正後は、有期雇用労働者についても、無期雇用労働者と同様、労使協定を締結した場合には、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することが可能となります。
6	育児休業給付に関する所要の規定の整備 【雇用保険法】	—	①上記1および3の改正を踏まえ、育児休業給付について所要の規定が整備されます。1については「出生時育児休業給付金」が創設され、出生時育児休業をした場合には、休業開始時賃金日額に、出生時育児休業をした期間の日数を乗じて得た額の100分の67に相当する額が支給されます。 ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例が設けられます。

(2) 施行日

上記2および5：2022年4月1日

上記1、3および6：公布日から1年6月を超えない範囲内で政令が定める日

(ただし6②については公布日から3月を超えない範囲内で政令が定める日)

上記4：2023年4月1日

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」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/content/000743975.pdf> (概要)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000743976.pdf> (法律案要綱)

2. 7月以降の雇用調整助成金の特例措置について

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置、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5月・6月は特に業況が厳しい事業主等に対し特例を設けつつ、原則的な措置の助成率・助成金日額の上限が一定程度下げられました。7月以降はさらに見直しが行われることになっていましたが、緊急事態宣言の延長も踏まえ、7月については5月・6月の助成内容を継続することが予定されています。最新の情報は厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

「雇用調整助成金の特例措置」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/koyou/kyufukin/pageL07.html

https://www.mhlw.go.jp/stf/r307cohokurei_00001.html (7月以降の特例措置)

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)の更新について

前回のニュースレター([Issue 58](#))において、国税庁から公表されている「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)」について紹介しました。2021年5月31日に、「企業が従業員の感染予防対策費用を負担した場合の取扱い」が本FAQに追加されましたので、概要を紹介します。

① マスク、石鹸、消毒液、消毒用ペーパー、手袋等の消耗品の購入費

・在宅勤務に通常必要な費用(例えば、勤務時に使用する通常必要なマスク等の消耗品費)につき、その費用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。

・ただし、在宅勤務のために通常必要な費用以外の費用(例えば、勤務とは関係なく使用するマスク等の消耗品費)や、従業員の家族等を対象に支給するもの、予め支給した金銭について業務のために使用しなかった場合でもその金銭を企業に返還する必要がないものは、従業員に対する給与として課税する必要があります。

② 従業員の自宅に設置する間仕切り、カーテン、椅子、机、空気清浄機等の備品の購入費

・従業員の在宅勤務の環境整備のために企業が所有する物品等を従業員に貸与する場合には、従業員に対する給与として課税する必要はありませんが、企業が従業員に環境整備に係る物品等を支給した場合(その物品等の所有権が従業員に移転する場合)には、従業員に対する現物給与として課税する必要があります。

③ 感染が疑われる場合のホテル等の利用料・ホテル等までの交通費等

・職場以外の場所で勤務することを企業が認めている場合のその勤務に係る通常必要な利用料、交通費等業務のために通常必要な費用について、その費用を精算する方法または企業の旅費規程等に基づいて、企業が従業員に対して支給する一定の金銭については、従業員に対する給与として課税する必要はありません。

・ただし、業務のために通常必要な費用以外の費用(例えば、従業員が自己の判断によりホテル等に宿泊した場合の利用料等)や、予め支給した金銭について業務のために使用しなかった場合でもその金銭を企業に返還する必要がないものは、従業員に対する給与として課税する必要があります。

④ PCR 検査費用、室内消毒の外部への委託費用等

・例えば在宅勤務に関連して業務スペースを消毒する必要がある場合の費用や企業の業務命令により受けた PCR 検査費用等、業務のために通常必要な費用につき、その費用を精算する方法により従業員に対して支給する場合は、給与課税の必要はありません。

・ただし、従業員が自己の判断により支出した業務のために通常必要な費用以外の費用や、予め支給した金銭について業務のために使用しなかった場合でもその金銭を企業に返還する必要がないものは、従業員に対する給与として課税する必要があります。

「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>

4. 夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について

健康保険の被扶養者認定にあたり、夫婦で共同扶養している子につき、どちらの被扶養者になるかについての取扱基準が新たに公表され、2021年8月1日から適用されます。これにより、現行の基準(1985年6月13日付保険発第66号・庁保険発第22号通知)は廃止されることになりました。新しい基準(2021年4月30日付保保発0430第2号・保国発0430第1号通知)では、年収がほぼ同じ夫婦の子について、保険者間でいずれの被扶養者とするかを調整する間、その子が無保険状態になってしまうということがないよう、認定ルールが明確化されました。

【参考】夫婦とも被用者保険の被保険者の場合の被扶養者の認定

現行(1985年通知)	変更後(2021年8月1日～)
被扶養者とすべき者の員数にかかわらず、年間収入(当該被扶養者届が提出された日の属する年の前年分の年間収入とする。)の多い方の被扶養者とするを原則とする。	被扶養者とすべき者の員数にかかわらず、被保険者の年間収入(過去の収入、現時点の収入、将来の収入等から今後1年間の収入を見込んだものとする。)が多い方の被扶養者とする。
夫婦双方の年間収入が同程度である場合は、被扶養者の地位の安定を図るため、届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。	夫婦双方の年間収入の差額が年間収入の多い方の1割以内である場合は、被扶養者の地位の安定を図るため、届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。

「夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について(2021年4月30日付保保発0430第2号・保国発0430第1号通知)」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/hourei/doc/tsuchi/T210512S0010.pdf>

※本ニュースレターは2021年6月8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.