

# 労務関連ニュースレター

Issue 60, August 31, 2021

---

## In brief

---

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) に関連した助成金・給付金につき、2021 年 9 月までの雇用調整助成金の特例措置を含め、最新の状況をご紹介します。

2021 年 6 月 4 日、全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律が成立しました。傷病手当金の支給期間の通算化、育児休業中の保険料の免除要件の見直し等、企業の人事労務の実務に影響を与える内容も含まれていますので、施行日とともに概要をご確認ください。

雇用保険の育児休業給付におけるみなし被保険者期間の計算方法の特例の施行日が 2021 年 9 月 1 日になりました。特に、勤務開始後 1 年程度で産休に入った方等は対象となる可能性がありますので、ご確認ください。

---

## In detail

---

### 1. 2021 年 9 月までの雇用調整助成金の特例措置等について

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については、感染拡大が継続している状況を踏まえ、2021 年 9 月まで緊急対応期間を延長し、5 月以降の助成内容を継続することになりました。緊急事態宣言の実施区域、またはまん延防止等重点措置の対象区域 (職業安定局長が定める区域) において都道府県知事による営業時間の短縮等の要請等に協力する企業については、助成率を最大 10/10、日額上限額を 15,000 円とする特例が設けられています。また、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金についても、申請対象期間が 9 月まで延長となりました。雇用調整助成金の特例措置は 2021 年 12 月までさらに延長される方向で支給内容の検討が進められています。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/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html)  
(雇用調整助成金 (新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例))

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000782480.pdf> (令和 3 年 5 月から 9 月までの特例措置等について)

「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」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/kyugyoshienkin.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/content/11600000/000811767.pdf> (申請対象期間の延長について)

## 2. 全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律の成立について

2021年6月4日、「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」が成立し、「現役世代への給付が少なく、給付は高齢者中心、負担は現役世代中心」というこれまでの社会保障の構造を見直し、全世代対応型の社会保障制度を構築するための法改正が行われることになりました。その中から、企業の人事労務の実務に影響を与える内容を中心に概要をご紹介します。

	改正事項	現行制度	改正後の制度
1	<b>傷病手当金の支給期間の通算化</b> 【健康保険法、船員保険法】  施行日: <u>2022年1月1日</u>	傷病手当金とは、被保険者が業務外の事由による療養のため労務に服することができないときに支給されるものですが、支給期間は、支給開始日から起算して1年6カ月を超えない期間とされていました。(その間、一時的に就労した場合であっても、その就労した期間も1年6カ月に含まれます。)	長期間に渡って療養のため休暇を取りながら働くケースも想定し、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、支給期間の通算化を行い、その分の期間を延長して支給を受けられるようになります。
2	<b>任意継続被保険者制度の見直し</b> 【健康保険法、船員保険法】  施行日: <u>2022年1月1日</u>	任意継続被保険者制度は、健康保険の被保険者が、退職した後も、選択によって、引き続き最大2年間、退職前に加入していた健康保険の被保険者になることができる制度です。保険料は「資格喪失(退職)時の標準報酬月額」または「当該保険者(健康保険組合等)の全被保険者の平均の標準報酬月額」のうち、いずれか低い額に保険料率を乗じた額となっていました。また、被保険者の申請による任意脱退は認められていませんでした。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 保険者が健康保険組合の場合は、規約により、保険料の算定基礎を「資格喪失(退職時)の標準報酬月額」とすることが可能となります。</li> <li>• また、被保険者の生活実態に応じた加入期間の短縮を支援するため、被保険者の申請による任意脱退が認められます。</li> </ul>
3	<b>後期高齢者医療における窓口負担割合の見直し</b> 【高齢者の医療の確保に関する法律】  施行日: <u>2022年10月1日から2023年3月1日までの間において政令で定める日</u>	現行法では、後期高齢者医療の被保険者の窓口負担割合は、一般が1割負担、現役並み所得者が3割負担でした。	後期高齢者医療の被保険者のうち、現役並み所得者以外の被保険者であって、一定所得以上(※)であるものについて、窓口負担割合が2割となります。  (※) 課税所得が28万円以上かつ年収200万円以上(単身世帯の場合)
4	<b>育児休業中の保険料の免除要件の見直し</b> 【健康保険法、船員保険法、厚生年金保険法】  施行日: <u>2022年10月1日</u>	育児休業中の社会保険料免除については、月末時点で育児休業を取得している場合に、当月の保険料が免除される仕組みとなっており、短期間の育休について、月末をまたぐか否かで保険料が免除されるか否かが決まるという不公平が発生していました。賞与についても賞与月の月末時点で育児休業を取得していると、賞与の保険料が免除されるため、賞与月に育児休業の取得が多いとの指摘がありました。	育児休業開始日の属する月については、その月の末日が育児休業期間中である場合に加えて、その月中に2週間以上育児休業を取得した場合にも保険料が免除されます。また、1カ月超の育児休業取得者に限り、賞与保険料の免除対象となります。

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等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/12401000/000797412.pdf> (概要)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000733602.pdf> (法律案要綱)

### 3. 育児休業給付におけるみなし被保険者期間の計算方法の特例(育児・介護休業法及び雇用保険法の一部を改正する法律)の施行日について

前回のニュースレター(Issue.59)でご紹介した「育児・介護休業法及び雇用保険法の一部を改正する法律」において、雇用保険の育児休業給付につき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、みなし被保険者期間(※)の計算方法の特例が設けられることになりました。この施行日は「公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日」とされていましたが、2021年9月1日から施行されることとなりました。

この改正により、これまで育児休業給付の要件を満たさなかった場合でも、支給の対象となる可能性があります。特に、勤務開始後1年程度で産休に入った方等は対象となる可能性がありますので、ご確認ください。

(※)雇用保険の育児休業給付の被保険者期間は、「育児休業を開始した日」を「被保険者でなくなった日」とみなして、基本手当と同様の方法で算定することとされています。

「育児休業給付におけるみなし被保険者期間の計算方法の特例」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/content/11601000/000795632.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000809393.pdf> (リーフレット)

「育児・介護休業法及び雇用保険法の一部を改正する法律」の詳細は、ニュースレターIssue.59(2021年6月発行)でもご紹介しています。

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol59.html>

※本ニュースレターは2021年8月10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

シニアマネージャー

横澤 有理

マネージャー

兵頭 美樹

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、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は [www.pwc.com](http://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](http://www.pwc.com/structure) for further details.