

労務関連ニュースレター

Issue 61, October 29, 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、「11月までの雇用調整助成金の特例措置」「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・支援金」をご紹介します。

2022年1月1日から65歳以上のマルチジョブホルダーの雇用保険加入要件が変わります。手続きは該当の労働者本人が本人の住所を管轄する公共職業安定所に対して行うこととなりますが、事業主側にも証明手続き等の事務が発生しますので内容をご確認ください。

その他、「2021年度の地域別最低賃金」、「脳・心臓疾患の労災認定基準改正」、および「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」について、最新の情報をご紹介します。

In detail

1. 2021年11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11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。新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金についても対象となる休業期間が11月まで延長されています。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/content/11600000/000782480.pdf> (11月までの特例措置)

「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」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>
<https://www.mhlw.go.jp/content/11607000/000832036.pdf> (申請対象期間の延長)

2. 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・支援金の再開について

(1) 概要

新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業が広がった状況を踏まえ、2020年に実施されていた「小学校休業等対応助成金・支援金」制度が、以下のとおり再開されました。

項目	内容
支給対象者 (助成金)	下記「対象となる子ども」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(労働基準法上の年次有給休暇を除く。)を取得させた事業主
対象となる子ども	① 新型コロナウイルス感染症への対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等(※)に通う子ども (※) 小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等 ② (a)～(c)のいずれかに該当し、小学校等を休むことが必要な子ども (a) 新型コロナウイルスに感染した子ども (b) 風邪症状等新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども (c) 医療的ケアが日常的に必要な子どもまたは新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども
支給額	休暇中に支払った賃金相当額×10/10 ※ 1日当たり 13,500 円が支給上限となります(申請の対象期間中に緊急事態宣言の対象区域またはまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域に事業所のある企業は 15,000 円が上限)。
対象となる休暇の取得期間	2021年8月1日から2021年12月31日

(2) 労働者からの直接請求制度について

労働者が新型コロナウイルス感染症への対応としての小学校等の臨時休業等のために仕事を休み、その休んだ日時について、賃金等が支払われていない場合、労働局は、労働者からの相談を受け、事業主に本助成金の活用と有給休暇付与の働きかけを行います。事業主がその働きかけに応じない場合、労働者は助成金を直接申請することができます(「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」の仕組みを利用した申請となります)。

(3) 委託を受けて個人で仕事をする者に対する支援金

上記の「対象となる子ども」の世話をを行うことが必要となった保護者であって、委託を受けて個人で仕事をする者についても、就業できなかった日について、1日当たり定額 6,750 円(申請の対象期間中に緊急事態宣言の対象区域またはまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域に住所を有する方:7,500 円)が支援金として支給されます。

「小学校休業等対応助成金・支援金の再開について」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_21293.html

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911000/000836167.pdf> (リーフレット)

3. 65歳以上のマルチジョブホルダーの雇用保険加入手続きについて(雇用保険法等の一部を改正する省令)

雇用保険法等の一部を改正する法律により、2022年1月1日から、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、本人の申し出に基づき、雇用保険の高年齢被保険者となることができることとなります(高年齢被保険者の特例)。この手続きにつき、雇用保険法施行規則の一部を改正する省令が公布されましたので概要をご紹介します。

(1) 制度の対象者となる要件

雇用保険法では、被保険者となる要件が「1週間の所定労働時間が20時間以上」とされており、1カ所の事業所における雇用実態によって雇用保険適用の可否が決まります。よって、複数の事業所で雇用されている労働者については、全体としての就業時間がフルタイムに近いケースであって

も、1カ所の事業所における1週間の所定労働時間が20時間未満の場合は雇用保険の被保険者となることはできませんでした。今回の改正により、特例として、以下の要件を満たす65歳以上の労働者については、本人の申し出を起点に、2カ所の事業所の労働時間を合算して「週の所定労働時間が20時間以上であること」を基準として雇用保険を適用することができることとなります。

- ① 2カ所以上の事業主に雇用される65歳以上の者
- ② ①のそれぞれの事業主における1週間の所定労働時間が20時間未満
- ③ ①のうち2カ所の事業主における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上(所定労働時間を合計できるのは、当該労働者の1週間の所定労働時間が5時間以上であるものに限ります。合計できるのは2カ所の事業主となり、3カ所以上を合計することはできません)。

(2) 手続き

2カ所以上の事業主のもとで就労する者の合算した就業状況を、事業主が把握するのは困難なため、通常事業主がその事業所を管轄する公共職業安定所に対して行う雇用保険に関する事務について、当該労働者本人が本人の住所を管轄する公共職業安定所に対して行うこととされました。事業主は、本人から手続きに必要な証明を求められたときは速やかに証明しなければなりません。

(3) 施行日

2022年1月1日

「高年齢被保険者の特例」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/11601000/000795630.pdf> (雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案概要)

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/hourei/H210726L0040.pdf> (雇用保険法施行規則の一部を改正する省令)

4. 2021年度の地域別最低賃金について

2021年度の地域別最低賃金が10月1日から上旬までの間に順次発効しました。最低賃金は、年1回、厚生労働省の中央最低賃金審議会が目安を示し、各都道府県で実際の引き上げ額を決定します。2021年度については、全国一律で時給28円を上げるとの目安が示されました。その結果、全国の加重平均の時給額は930円となり、引き上げ額は過去最高となりました。

主な都道府県の最低賃金は以下のとおりです。

	2021年度	(2020年度)	発効年月日
東京都	1,041円	(1,013円)	2021年10月1日
神奈川県	1,040円	(1,012円)	
大阪府	992円	(964円)	

各都道府県別の地域別最低賃金額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/roudoukijun/minimumichiran/

5. 脳・心臓疾患の労災認定基準改正について

脳出血や心筋梗塞等の脳・心臓疾患を発症した労働者の労災認定基準が約20年ぶりに改正されました。労災認定の基準となる負荷要因が見直される等、柔軟に労災を認定できるようになりました。

(1) 改正の概要

- ① 長期間の過重業務の評価にあたり、改正前は、「発症前 1 カ月におおむね 100 時間または発症前 2 カ月間ないし 6 カ月間にわたって、1 カ月あたり 80 時間を超える時間外労働が認められる場合について、業務と発症との関係が強い」と示していました(いわゆる過労死ライン)。今回の改正により、「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、労災認定することが明確化されました。
- ② 「労働時間以外の負荷要因」の見直しを行い、「勤務間インターバルが短い勤務」「身体的負荷を伴う業務」等が新たに追加されました。
- ③ 「業務と発症との関連性が強いと判断できる場合」の例が示されました。短期間の過重業務としては「発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合」、異常な出来事としては「業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合」等が例示されました。
- ④ 対象疾病に「重篤な心不全」が新たに追加されました。

(2) 施行日

2021 年 9 月 15 日

「脳・心臓疾患の労災補償について」の詳細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/roudoukijun/rousai/090316_00006.html

<https://www.mhlw.go.jp/content/000833808.pdf> (リーフレット)

6. 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について

ニュースレター [Issue.59\(2021 年 6 月発行\)](#)、[Issue.60\(2021 年 8 月発行\)](#)でもご紹介した育児・介護休業法及び雇用保険法の一部を改正する法律につき、以下のとおり、2022 年 4 月 1 日から段階的に施行されます。改正に関するリーフレット、省令、指針が公開されておりますので、詳細の取扱いにつきご確認ください。

	改正事項	施行日
1	「出生時育児休業制度」の創設 【 育児・介護休業法 】	2022 年 10 月 1 日
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 】	2022 年 4 月 1 日
3	育児休業の分割取得 【 育児・介護休業法 】	2022 年 10 月 1 日
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 】	2023 年 4 月 1 日
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 】	2022 年 4 月 1 日
6	育児休業給付に関する所要の規定の整備 【 雇用保険法 】 ・分割取得等に対応した育児休業給付の見直し ・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	2022 年 10 月 1 日 (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については 2021 年 9 月 1 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」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/0000130583.html>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.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)、Issue.60(2021年8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>

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol60.html>

※本ニュースレターは2021年10月14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 156 カ国に及ぶグローバルネットワークに 295,000 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.