

労務関連ニュースレター

Issue 62, December, 2021

In brief

雇用調整助成金について、2022年1月以降、日額上限額を段階的に縮小する方針が公表されました。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、2022年1月以降は日額上限額が下がります。

2022年4月1日から3段階で施行される「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、「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」、「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」が2022年4月1日に施行となりますので、詳細を紹介します。

「65歳以上の雇用保険マルチジョブホルダー制度」、「傷病手当金の支給期間の通算化」、「任意継続被保険者制度の見直し」について2022年1月1日から施行となりますので、再度ご確認ください。

In detail

1. 2022年1月以降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、2021年12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していますが、2022年1月以降、日額上限額を段階的に縮小する方針が公表されました。12月まで日額上限額が13,500円とされていましたが、1~2月は11,000円、3月は9,000円となる見込みです。なお、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および一定の経営指標が悪化している企業については、助成率を最大10/10、日額上限額を15,000円とする特例が継続されます。

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、2022年1月以降は日額上限額が下がります。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> (2022年12月以降の特例措置)

「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>

2. 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

前回のニュースレター [Issue.61\(2021年10月発行\)](#) でも紹介した育児・介護休業法及び雇用保険法の一部を改正する法律については、2022年4月1日から3段階で施行されますが、2022年4月1日に施行となる制度改正の詳細を紹介します。

(1) 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【2022年4月1日施行】

① 育児休業を取得しやすい雇用環境整備

育児休業と産後パパ育休(出生時育児休業)の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

以下のいずれかの措置が必要 ※複数の措置を講じることが望ましい	
(a)	育児休業・産後パパ育休(*)に関する研修の実施
(b)	育児休業・産後パパ育休(*)に関する相談体制の整備等(相談窓口設置)
(c)	自社の労働者の育児休業・産後パパ育休(*)取得事例の収集・提供
(d)	自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休(*)制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

② 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

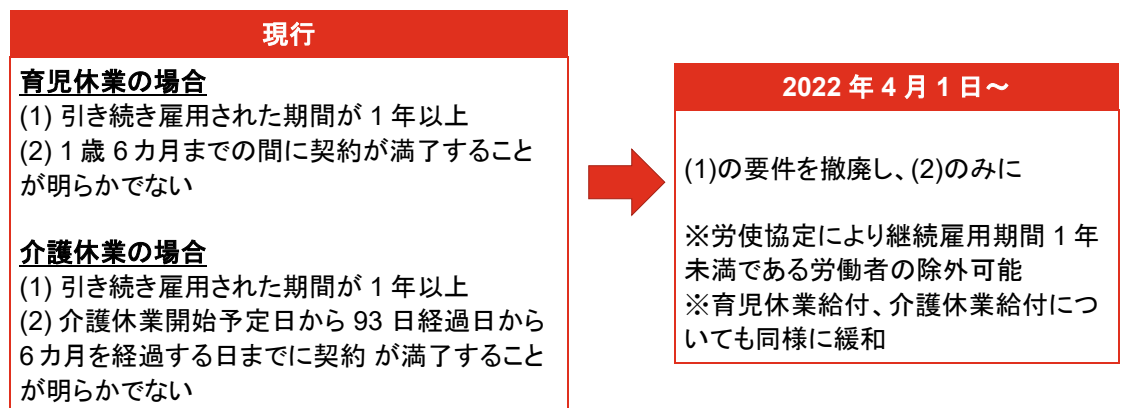
本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

項目	内容
周知事項	(1) 育児休業・産後パパ育休(*)に関する制度 (2) 育児休業・産後パパ育休(*)の申し出先 (3) 育児休業給付に関すること (4) 労働者が育児休業・産後パパ育休(*)期間について負担すべき社会保険料の取扱い
個別の周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか ※①はオンライン面談も可。③④は労働者が希望した場合のみ。

(*)産後パパ育休については、制度の施行日が2022年10月1日となるため、雇用環境整備、個別周知・意向確認についても、2022年10月1日から対応が必要となります。

(2) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【2022年4月1日施行】

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が、この要件が撤廃され、無期雇用労働者と同様の取扱いとなります。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。



「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。新たに、法改正に対応した就業規則の規定例が公開されています。(1)で紹介した個別周知・意向確認、雇用環境整備の例も掲載されていますのでご確認ください。

<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)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html> (法改正に対応した就業規則の規定例(個別周知・意向確認、雇用環境整備の例を含む))

「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 \(2021年8月発行\)](#)、[Issue.61 \(2021年10月発行\)](#) でも紹介しています。

<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>

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol61.html>

3. 2022年1月1日施行の制度改正について

2022年1月1日から施行される主な制度改正は以下のとおりとなります。再度ご確認ください。

(1) 65歳以上の雇用保険マルチジョブホルダー制度【雇用保険法】

雇用保険マルチジョブホルダー制度は、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して一定の要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者(マルチ高年齢被保険者)となることができる制度です。

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。新たに、事業主向けリーフレットやQ&Aが公開されています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_00001.html

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838542.pdf> (事業主向けリーフレット)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139508_00002.html (Q&A)

ニュースレター [Issue.61 \(2021年10月発行\)](#) でも紹介しています。

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol61.html>

(2) 傷病手当金の支給期間の通算化【健康保険法、船員保険法】

同一のケガや病気に関する傷病手当金の支給期間が、支給開始日から **通算して** 1年6カ月に達する日まで対象となります。支給期間中に途中で就労する等、傷病手当金が支給されない期間がある場合には、支給日数計算で通算1年6カ月間支給可能になります。

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。新たに、リーフレットが公開されています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22308.html

<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/000857062.pdf> (リーフレット)

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T211115S0010.pdf> (Q&A)

ニュースレター [Issue.60 \(2021年8月発行\)](#) でも紹介しています。

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

(3) 任意継続被保険者制度の見直し【健康保険法、船員保険法】

① 従前の標準報酬月額に基づく保険料設定が可能になります

健康保険の任意継続被保険者制度の保険料は「資格喪失(退職)時の標準報酬月額」または「当該被保険者(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。

改正後は、被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」または「当該健康保険組合における全被保険者の平均標準報酬月額を超え、資格喪失時の標準報酬月額未満の範囲内において規約で定める額」とすることが可能となります。この改正により、健康保険組合の実情により、退職前に高額な給与を受けていた者に対し、任意継続被保険者になった後も、退職前と同等の負担を課すような保険料設定も可能となります。

【任意継続被保険者の保険料算定基礎】

現行	改正後
a,bのいずれか低い額	健康保険組合規約の定めにより以下の設定が可能に
a. 資格喪失(退職)時の標準報酬月額	a. 資格喪失(退職)時の標準報酬月額 または
b. 当該被保険者(健康保険組合等)の全被保険者の平均の標準報酬月額	b. 当該健康保険組合における全被保険者の平均標準報酬月額を超え、資格喪失時の標準報酬月額未満の範囲内で規約で定める額
	※上記の範囲内で、標準報酬月額を多段階で設定することも可能

② 資格喪失事由に任意脱退が追加されます

現行制度では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。改正後は被保険者の申請による任意脱退が認められることとなり、任意継続被保険者が任意継続被保険者でなくなることを希望する旨を被保険者に申し出た場合には、その申出が受理された日の属する月の翌月1日に任意継続被保険者の資格を喪失することとなります。

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/hourei/doc/tsuchi/T211115S0010.pdf> (Q&A)

ニュースレター [Issue.60\(2021年8月発行\)](#) でも紹介しています。

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

※本ニュースレターは2021年12月3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擁し、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 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.