

労務関連ニュースレター

April 2022

In brief

雇用調整助成金について、2022年6月まで特例措置が継続されます。その他の新型コロナウイルス感染症に係る助成金・給付金等についても、最新の状況をご確認ください。

2022年10月1日に施行となる「男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業（産後パパ育休）の創設」および「育児休業の分割取得」の詳細をご紹介します。施行に向け、就業規則や労使協定の準備が必要となりますのでご確認ください。

日・スウェーデン社会保障協定の効力が2022年6月1日に生じることとなりました。

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

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、2022年6月まで緊急対応期間が延長されました。原則的な措置としては1日あたりの上限額が9,000円となります。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ています。その他の助成金・給付金等についても2022年4月以降も継続される制度がありますのでご確認ください。

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_rodou/koyou/kyufukin/pageL07.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	・2022年6月まで緊急対応期間が延長され、特例措置が継続されます。 https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000782480.pdf
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）の労働者および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）を保護するための給付制度	・2022年6月までの継続が決まっています。 https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000916150.pdf

助成金・給付金等	制度の概要	アップデート
<p>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</p> <p>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）</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html</p>	<p>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（年次有給休暇を除く）を取得させる事業主に対する助成金制度（休暇制度導入のための助成金と休暇取得支援のための助成金）</p>	<p>・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適用期間が2023年3月31日まで延長されたことを受け、関連する助成金制度も継続されます。</p> <p>・詳細の支給要件は以下厚生労働省のリーフレットをご参照ください。</p> <p>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 https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000925708.pdf</p> <p>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） https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000925707.pdf</p>
<p>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</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_rodou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html</p>	<p>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、有給の休暇（年次有給休暇を除く）を取得させた事業主に対する助成金</p>	<p>・対象となる休暇取得の期間が2022年6月30日まで延長されました。</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/content/000870927.pdf</p>

(※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

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

2021年6月号、2021年8月号、2021年10月号、2021年12月号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いて、2022年4月1日から3段階で施行されています。2022年10月1日に施行となる「男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業（産後パパ育休）の創設」および「育児休業の分割取得」の詳細をご紹介します。

(1) 男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業（産後パパ育休）および育児休業の制度概要

	産後パパ育休 (新設・2022年10月1日施行)	育児休業 (2022年10月1日施行)	育児休業 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間 まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで (雇用環境の整備等について、法 を上回る取組を労使協定で定め ている場合には1カ月前までとで きる)	原則1カ月前まで	原則1カ月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初回の産後パパ育休の申出の 際にまとめて申し出ることが必 要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に 限り、労働者が合意した範囲(※ 1)で休業中に就業することが可 能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延 長	-	育休開始日を柔軟化 (※2)	育休開始日は1歳、1 歳6カ月の時点に限定
1歳以降の再 取得	-	特別な事情がある場合に限り再 取得可能 (※3)	再取得不可
雇用保険給付 金	休業期間中は雇用保険の 出生時 育児休業給付金 を受けることがで きる(ただし、休業期間中の就業 日数が一定の水準以内である場 合に限る)。	休業期間中は雇用保険の育児 休業給付金を受けることができ る。	休業期間中は雇用保 険の育児休業給付金を受 けることができる。
社会保険料免 除	育児休業と同じ要件で社会保険 料免除対象となるが、休業期間 中に就業した日は、要件となる 「休業14日以上」の日数に含ま れない。	2022年10月以降は、左記要 件に加え、同一个月内で育児休 業を取得(開始・終了)し、その 日数が14日以上の場合も、免 除対象となる。一方、賞与の保 険料に関しては、要件が厳格化 され、連続して1カ月を超える 育児休業を取得した場合に免 除対象となる。	その月の末日が育児 休業期間中である場 合、社会保険料免除の 対象となる。

※1

休業中に就業する際の具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ① 労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ② 事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨)
- ③ 労働者が同意
- ④ 事業主が通知

また、就業可能日には以下の上限があります。

- ・ 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- ・ 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

※2

1歳(1歳6カ月)以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳(1歳6カ月)時点に加え、配偶者が1歳(1歳6カ月)以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。

※3

1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

(2) 施行に向けた準備について

「男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業(産後パパ育休)」および「育児休業の分割取得」は2022年10月1日に施行となりますので、事業主として以下の対応が必要となります。

- ① 就業規則等の見直し
- ② 労使協定締結(必要に応じて)

項目	内容
産後パパ育休の対象者	労使協定を締結することで、次の労働者を対象外とすることが可能です。 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
産後パパ育休の申出期間	原則休業の2週間前まで。 雇用環境の整備等につき法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、産後パパ育休の申出期間を1カ月前までとすることができます。
産後パパ育休期間における休業中の就業	産後パパ育休期間における休業中の就業を行う場合、あらかじめ労使協定の締結が必要です。

「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。

- <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 [2021年6月号](#)、[2021年8月号](#)、[2021年10月号](#)、[2021年12月号](#)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>
- <https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol62.html>

3. 日・スウェーデン社会保障協定の発効について

2022年3月、「社会保障に関する日本国とスウェーデン王国との間の協定(日・スウェーデン社会保障協定)」の効力発生のための外交上の公文の交換が行われ、協定の効力が2022年6月1日に生じることとなりました。

現在、日・スウェーデン両国の企業等からそれぞれ相手国に一時的に派遣される被用者等（企業駐在員等）には、日・スウェーデン両国で年金制度への加入が義務付けられているため、年金保険料の二重払いの問題等が生じています。この協定の規定により、派遣期間が5年以内と見込まれる一時派遣被用者等は、原則として、派遣元国の年金制度にのみ加入することとなります。また、両国での保険期間を通算して、それぞれの国における年金の受給権を確立できることとなります。

「日・スウェーデン社会保障協定の発効について」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/pressrelease_nenkink20220328_00001.html

※本ニュースレターは2022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

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。

© 2022 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.