

労務関連ニュースレター

August 2023

In brief

職業安定法施行規則が改正され、2024年4月1日から、労働者募集等の際、明示しなければならない労働条件が追加されます。

健康保険被扶養者の国内居住要件について、取扱いの一層の明確化を図るため、厚生労働省からの通知「被扶養者の国内居住要件等について」および「国内居住要件に関する Q&A」が改正されました。

その他「非居住者である扶養親族に係る扶養控除の適用について」、「労働者死傷病報告書等の電子申請の原則義務化」、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）の Q&A の公開」、「健康保険法および厚生年金保険法における報酬・賞与の区分の明確化」についてご紹介します。

In detail

1. 労働者募集等の際に明示すべき労働条件の追加について（職業安定法施行規則）

(1) 内容

労働基準法では、労働契約の締結時において「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間等の主要な労働条件について明示しなければならない」とされていますが、労働基準法施行規則の改正により、2024年4月1日から使用者が明示しなければならない労働条件が追加されます。

この労働基準法施行規則の改正に伴い、職業安定法施行規則が改正され、労働者の募集や職業紹介事業者への求人の申込みの際に明示しなければならない労働条件についても、以下の事項が追加されます。

追加される明示事項	明示する際の注意点
従事すべき業務の変更の範囲	変更の範囲とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換等、今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。
就業場所の変更の範囲	上段と同じ
有期労働契約を更新する場合の基準	通算契約期間または更新回数の上限を含みます。

(2) 施行日

2024年4月1日

「労働者募集等の際に明示すべき労働条件の追加について」の詳細は、以下の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/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html

<https://www.mhlw.go.jp/content/001114110.pdf> (リーフレット)

2. 健康保険被扶養者の国内居住要件等について

2019年10月号でもご紹介したとおり、健康保険の被扶養者認定については、2020年4月1日から国内居住要件が導入されています。その具体的な取扱いについては厚生労働省からの通知「被扶養者の国内居住要件等について」および「国内居住要件に関する Q&A」で整理されてきましたが、取扱いの一層の明確化を図るため、本通知および Q&A が改正されましたので、内容をご確認ください。

Q&A 追加事項(一部抜粋)	
※下線部が新たな追加事項となります	
Q2-2. 外国に一時的に留学をする学生、外国に赴任する被保険者に同行する家族等の一時的な海外渡航を行う者であって、本来の在留活動を妨げない範囲の付随的な就労を行う場合または就労しない場合の収入確認について、渡航先での滞在期間が短い等の理由で収入を確認する公的証明等が発行できない場合の取扱い。	A2-2. 渡航先での滞在期間が短い等の理由で公的証明等が発行できない場合は、ビザにおいて、就労の可否、可能な就労の程度を確認し、今後1年間の収入を見込むこと。ビザだけでは判断できない場合は、被保険者の勤務先において扶養手当の支給状況および支給基準等を提出させ確認を行うこと。なお、出国前の日本国内での収入で判断する場合は、海外に渡航していることによる状況の変化について考慮すること。
Q13. 「観光、保養またはボランティア活動その他就労以外の目的で一時的に海外渡航する者」にワーキングホリデー制度の利用者は含まれるのか。	Q13. 通常の就労ビザと異なり、ワーキングホリデー制度は主として休暇を過ごす意図を有するものと位置付けられており、ワーキングホリデーでの渡航は、海外滞在中の旅行・滞在資金を補うための付随的な就労が認められるものの、就労を目的とした渡航とは言えないため、国内居住要件の例外として認める。また、就業訓練の目的で一時的に海外渡航する者については、例えばビザの内容から留学と同様であると判断できる場合等、就労を目的とした渡航とは言えない場合には、国内居住要件の例外として認める。
Q15. 独立行政法人国際協力機構(JICA)の海外協力隊等海外でボランティア活動をする場合、当該団体等から現地生活費が支給されることがあるが、この場合も国内居住要件の例外に該当するか。	Q15. ボランティア活動で一時的に海外に渡航する者として国内居住要件の例外に該当する。ただし、当該現地生活費が年間収入として被扶養者の認定基準額以上である場合は、健康保険法第3条第7項に規定する「主としてその被保険者により生計を維持するもの」に該当しないため、被扶養者と認定されないことに留意されたい。

「健康保険被扶養者の国内居住要件等について」の詳細および Q&A は、以下の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/T230620T0030.pdf>

3. 非居住者である扶養親族に係る扶養控除の適用について(所得税法)

2020年度税制改正により、扶養控除の対象となる扶養親族の範囲から、年齢30歳以上70歳未満の非居住者であって次に掲げる者のいずれにも該当しないものが除外されました。

- ① 留学により国内に住所および居所を有しなくなった者

- ② 障害者
- ③ 扶養控除の適用を受けようとする居住者からその年において生活費または養育費に充てるための支払を 38 万円以上受けている者

この改正は、2023 年分以後の所得税について適用されますので、所得税の源泉徴収事務にあたりご注意ください。

「非居住者である扶養親族に係る扶養控除の適用について」の詳細は、以下の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/gensen/0020004-075.pdf>

4. 労働者死傷病報告書等の電子申請の原則義務化について

2023 年 5 月 16 日、厚生労働大臣は労働政策審議会に対して、労働安全衛生規則等の改正案を諮問し、労働政策審議会は同日に妥当である旨答申しました。この改正案のうち、労働者死傷病報告等の電子申請の原則義務化について概要をご紹介します。

(1) 概要

労働災害統計や政策の企画・立案の基盤となる労働者死傷病報告について、報告者(事業主)の負担軽減や報告内容の適正化、統計処理の効率化をより一層推進するため、デジタル技術の活用により、報告は原則として電子申請が義務となります。電子申請によることが困難な場合における紙媒体での報告については、経過措置として規定がされます。

また、労働者死傷病報告と同様に、以下の報告書についても原則として電子申請が義務となります。

電子申請が原則義務となる報告書

- 労働者死傷病報告
- じん肺健康管理実施状況報告
- 総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告
- 定期健康診断結果報告書
- 有害な業務に係る歯科健康診断結果報告書
- 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書
- 有機溶剤等健康診断結果報告書

(2) 施行日

2025 年 1 月 1 日予定

「労働者死傷病報告書等の電子申請の原則義務化について」の詳細は、以下の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_33137.html

5. 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の Q&A 公開について

[2023 年 6 月号](#)でもご紹介した、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法)について、リーフレットと Q&A が厚生労働省より公開されていますので、内容をご確認ください。この法律は 2024 年秋ごろまでに施行となる予定です。

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の Q&A 公開について」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/content/001124404.pdf> (リーフレット)

<https://www.mhlw.go.jp/content/001115387.pdf> (Q&A)

6. 健康保険法および厚生年金保険法における報酬・賞与の区分の明確化について

健康保険および厚生年金保険の保険料額の計算において、事業主は、「報酬」と「賞与」の区分を正しく判別のうえ届出を行う必要があります。2023年6月12日に発出された厚生労働省保険局保険課事務連絡において、毎年7月2日以降に、賞与に係る諸規定を新設した場合には、年間を通じ4回以上の支給につき客観的に定められているときであっても、次期標準報酬月額の時決定(7月、8月または9月の随時改定を含む)による標準報酬月額が適用されるまでの間は「賞与に係る報酬」(※)には該当せず、「賞与」として賞与支払届の対象となる旨が明確化されました。

なお、この留意点は2018年7月30日に発出された事務連絡の趣旨を明確化するものであり、従来の取扱いを変更するものではありません。

(※)「賞与に係る報酬」とは、実態として年間を通じて4回以上支給されている賞与、または、給与規定等によって年間を通じ4回以上の支給について客観的に定められている賞与をいいます。「賞与に係る報酬」は、保険料額の計算において、賞与ではなく標準報酬月額の対象となる報酬として扱われます。

「報酬・賞与の区分の明確化について」の詳細は、以下の日本年金機構のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2023/202306/061302.html>

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2023/202306/061302.files/QA.pdf> (Q&A)

※本ニュースレターは2023年8月9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>

シニアマネージャー
岩岡 学

マネージャー
兵頭 美樹

マネージャー
佐分 聖美

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等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等、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 152 カ国に及ぶグローバルネットワークに 328,000 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。

© 2023 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.