

**■労働関係指標【令和2年10月値】**

完全失業率 (季節調整値)	<b>3.1%</b> (前月比 0.1ポイント上昇)	有効求人倍率 (季節調整値)	<b>1.04倍</b> (前月比0.01ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	<b>6,694万人</b> (前年同月比93万人減少)	定期給与 (現金給与総額 原数値)	<b>270,095円</b> (前年同月比0.8%減)

**Topics 1. 男性の育児休業について**

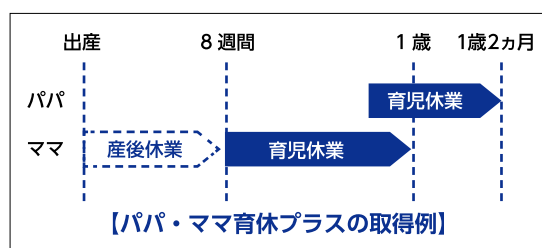
イクメン、イクボス、パタハラ... 男性の育児に関連する言葉を聞くようになって久しいですが、男性の育児休業取得率は政府が掲げる令和7年度目標30%に対し、令和元年度の実績は7.48%と未だ低迷している状況です。去る9月29日、政府の検討会において、男性の育児休業取得推進に向け、出生直後の休業取得の促進、休業の分割取得等が提案されました。そこで今回は、男性の育児休業取得推進のために創設されている現行の制度をおさらいいたします。

**Point1 育児休業制度**

育児休業制度(以下、育休)とは、育児・介護休業法に基づく休業制度のことで、原則として1歳に満たない子どもを養育する従業員が仕事を続けながら子育てをする権利が保護されています。男性の場合は、配偶者の出産予定日から子どもが1歳に達する日(1歳の誕生日の前日)まで取得できます。男女問わず、1人が取得できる育休期間は最長1年間(女性の場合は産後休業期間を含む)です。なお、いわゆる産休とは、出産前後の母体保護の観点から労働基準法で定められた産前産後休業(産前6週・産後8週)のことです。法律で定められた制度ですので、従業員から申し出があった場合、会社がそれを拒むことはできません。また、育休を申し出たことや取得したことを理由として、解雇などの不利益な取り扱いをすることも禁止されています。

**Point2 「パパ・ママ育休プラス」利用で育休期間の延長(「同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例」)**

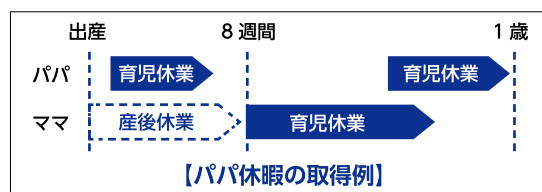
「パパ・ママ育休プラス」は、子どもが1歳に達する日(1歳の誕生日の前日)までの1年間を育休の取得可能期間とする原則に対し、夫婦ともに育休を取得することで、子どもが1歳2カ月に達するまで育休を取得できる特例です。これにより、夫婦が交代で切れ目なく育休を取得したり、夫婦で共に、長期間の育休を取得したりすることが可能になります。ノルウェー、スウェーデン、ドイツ等における「パパ・クォータ制」、「パパの月」などと類似の制度です。


**●取得要件**

- ①育休を開始しようとする労働者(以下、本人)の配偶者が、子どもが1歳に達する日(1歳の誕生日の前日)以前において育休を取得していること
- ②本人の育休開始予定日が、子どもの1歳の誕生日以前であること
- ③本人の育児休業開始予定日が、配偶者が取得している育休の初日以降であること

**Point3 「パパ休暇」利用で2回目の育休取得(「出産後8週間以内の父親等の育児休業に関する特例」)**

現行制度では、育休の取得は原則1回まで(連続したひとまとまりの期間で取得)ですが、下記要件を満たすことにより、再度育休の申出をすることができ、配偶者の出産後の心身ケアや職場復帰をサポートできます(2度目の取得も育児休業給付金の対象)。


**●取得要件**

子どもの誕生日から起算して8週間を経過する日の翌日までに育休を開始し終了していること

今回ご紹介した制度の他に、育児休業給付金制度、社会保険料免除制度や養育特例制度などももちろん男性にも適用されます。法改正に向けては冒頭の検討案のほか、事業主への育休申出期限の短縮、社会保険料免除の特例的な取り扱いや個別労働者への周知義務などが提案されており、引き続き今後の動きに注目です。

「仕事も子育ても、どちらも楽しみたい!」という価値観を持つ男性が増えてきています。ワーク・ライフバランスの向上のためには、法整備だけではなく、その認知と社内の体制づくりが必要不可欠です。取得への働きかけの前に、まずは男性が育休を取得しやすい職場環境の見直しから始めてみてはいかがでしょうか。

## POINT 2. 時間外労働に関する規制の猶予措置及び適用猶予の廃止

2019年4月1日に改正施行された時間外労働に関する規制の適用については、中小企業に対する猶予措置や一部の事業・業務に対する適用猶予がなされています。この猶予措置及び適用猶予は、前者は2023年4月1日に、後者は2024年4月1日に廃止されます。今回は廃止後の取扱いや対象事業等について説明いたします。

### Point1 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の見直し

現在、大企業においては、1か月について60時間を超えて時間外労働をさせた場合には、その超えた時間の労働について、法定割増賃金率を5割以上とすることとされており、2023年4月1日からは中小企業も対象になります。

下記のカレンダーのような時間外労働が行われた場合

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 5時間	5 5時間	6
7 5時間	8 5時間	9	10	11 5時間	12 5時間	13 5時間
14	15	16 5時間	17	18 5時間	19	20
21	22 5時間	23 5時間	24 5時間	25	26	27
28 5時間	29	30 5時間	月60時間超の時間外労働			

※法定休日は日曜日、原則的な時間管理をしている場合

割増賃金率は以下のとおりとなります。

・時間外労働(60時間以下)

1・2・4・5・8・11・12・13・16・18・22・23日=25%

・時間外労働(60時間超) 24・30日=50%

・法定休日労働 7・28日=35%

### Point2 時間外労働の上限規制の適用猶予・除外の廃止

現在、一部の事業・業務については、時間外労働の上限規制の適用が猶予または除外されておりますが、当該猶予措置が2024年4月1日に廃止される予定です。

#### ●時間外労働の上限規制(原則45時間/月、360時間/年)

改正前の上限は超過しても行政指導にとどまりましたが、上限時間<sup>※</sup>が明確に法規され、違反した場合には罰則(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)が科される可能性があります。

※臨時的な特別の事情がある場合の上限規制(労使合意が必要)

100時間未満/月<sup>\*</sup>、720時間/年、複数月平均80時間<sup>\*</sup>、

時間外労働45時間超/月は年6回までに限る

<sup>\*</sup>時間外労働と休日労働で算定

#### ●適用猶予・除外の事業および業務

・自動車運転の業務、建設事業、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂製造業

⇒2024年4月1日に上限規制適用

・新技術・新商品等の研究開発業務

⇒医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、

時間外労働の上限規制は適用しない

## POINT 3. 海を跨ぐリモートワークの給与課税

以前から、海外の現地法人で勤務しながらも、ITを活かして日本の本社向けの業務を行う例はありましたが、新型コロナウイルス感染症等の影響により、日本の本社の従業員が現地法人への赴任を延期して、または赴任先から一時帰国して、日本に滞在しながらリモートで海外法人の業務を行う事例が急増してきました。このため国税庁は、海を跨いだリモートワークの課税関係を整理し、公表しました。

所得税法による基本的な考え方としては、日本の居住者は全世界所得課税となり、非居住者は国内源泉所得のみ課税となります。このため、たとえ日本の本社向けの業務であっても、海外に居住しながら勤務を提供していれば、「非居住者による国外源泉所得」であり、非課税となります。

逆に、日本から出国できず、リモートワークで海外法人向けの業務を行う場合は、居住者となるので、日本の会社からの給与は通常の源泉徴収の対象となります。さらに、海外法人からも給与が支払われている場合は、全世界所得としてその分も合算して確定申告する必要があります。

これが、海外駐在員が日本に一時帰国(1年未満)している間に、海外法人向けの仕事をするとすると、課税関係は一層複雑なものとなります。

日本の会社から支払われている場合(国内払い)は、「非居住者による国内源泉所得」となりますので、20.42%の源泉徴収の対象として課税関係は終了します。しかし、当該社員は本来現地法人に所属しているため、海外法人から給与が支払われている場合(国外払い)も多いです。

後者の場合、支払者が海外法人であるため、日本国内に海外法人の事務所があるか、租税条約による短期滞在者免税規定の適用があるかによって、そもそも課税されるか、源泉徴収が必要か、あるいは確定申告が必要か、が変わってきます。

例えば、米国現地法人からの一時帰国であれば、日本での滞在が183日以内など日米租税条約第14条の要件を満たせば、短期滞在者免税の対象となり、海外法人からの給与は考慮することなく、日本の会社から支払われる給与の課税のみを考えればよいことになります。

残念ながら、新型コロナウイルス感染症の収束は見通せない状態であり、海を跨ぐリモートワークの課税関係には、本年も引き続き留意すべきでしょう。

国際業務課ディレクター 米国税理士 成田元男

## 編集後記《睦月》丑年

あけましておめでとうございます。本年もよろしくお申し込み申し上げます。

世界情勢もさることながら、私共にとっても激動の2020年が過ぎ、お客様や関係者の皆様のおかげでなんとか2021年を迎えることができました。

とはいえ、2021年も何かと慌ただしい一年になる予感がしています。今年の注目トピックスであるオリンピックの開催に向けた道のりはまだまだ

だ険しいように思われます。特に私の祖父母は開催を待ち望んでいますが、何か別の形で家族一体になれるようなイベントを企画する必要があるかもしれません。また、企業活動においてはコロナ禍をきっかけにテレワークを導入する企業が増え、お客様や社内の仲間と直接対話する機会が減ってしまいました。

こんな情勢だからこそ今まで以上に相手に思いを寄せることが関係性を築いていく上で大事なかと思えます。そして牛の様にどっしりと構え、日々の業務にあたりたいと思います。(一)



Facebook 随時更新★



いいね! お待ちしています♪

Facebookにて最新情報をお届けしております <https://www.facebook.com/arcandpartners>



10840560