

■労働関係指標【令和6年12月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.4% (前月に比べて0.1ポイント減少)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.25倍 (前月と同水準)
就業者数 (季節調整値)	6,822万人 (前年同月比58万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与を含む)	619,580円 (前年同月比4.8%増)

Topics 1. 出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金が創設されます。

育児休業に伴う給付として、来たる4月1日より、新たに「出生後休業支援給付金」および「育児時短就業給付金」が創設されます。令和7年1月号_Vol.263でも少しご紹介しましたが、今回はそれぞれの給付金の具体的な内容を解説します。

Point1 出生後休業支援給付金

共働き・子育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに14日以上の子育て休業を取得した場合に、最大28日間、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて支給されます。

【支給要件】被保険者が①および②の要件を満たした場合

- ①被保険者が、対象期間に同一の子について、給付金が支給される出生時育児休業または育児休業を通過して14日以上取得したこと。
 ※対象期間：産後休業をしていない場合は子の出生後8週間、産後休業を取得した場合は16週間
 ※2025年4月1日より前から引き続き育児休業をしている場合は、4月1日以降の期間により要件を確認します。
- ②被保険者の配偶者が、子の出生後8週間の間に通過して14日以上の子育て休業を取得したこと。または、子の出生日の翌日において下記の「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していること。
- ★出生後8週間(16週間)の考え方：「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間(16週間)を経過する日の翌日までの期間
- 【配偶者の育児休業を条件としない場合】※配偶者の状況に応じて確認書類の添付が必要です。
- 配偶者がいない
 - 配偶者が無業者
 - 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない
 - 配偶者が自営業やフリーランスなど雇用される労働者でない
 - 配偶者が配偶者から暴力を受け別居中
 - 配偶者が産後休業中
 - 上記以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない

【支給額】

支給額 = 休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数 (上限28日) × 13%

※休業開始時賃金日額：出生時育児休業または育児休業の開始直前の6カ月間の賃金総額 ÷ 180

【支給されるケースの具体例と必要書類等 (一部抜粋)】

被保険者	配偶者の状況1	配偶者の状況2	準備すること (必要書類等)
女性 (母親)	配偶者が雇用保険の被保険者	一定の期間内に14日以上の子育て休業をし給付金を受給をしている	配偶者の雇用保険被保険者番号の確認、世帯全員の住民票など
	配偶者がいない	「配偶者の育児休業を条件としない場合」に該当する	戸籍謄(抄)本および世帯全員の住民票など
男性 (父親)	配偶者が専業主婦 配偶者が産後休業中	「配偶者の育児休業を条件としない場合」に該当する	母子手帳または医師の診断書 (分娩予定日証明書)

Point2 育児時短就業給付金

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、時短勤務をした場合、賃金の低下など一定の条件のもと給付金を受けられる制度です。

【受給資格】下記①②の要件をいずれも満たす方

- ①2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者であること。
 ②育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に被保険者期間が12か月あること。

【各月の支給要件】①～④の全ての要件を満たした場合

- ①初日から末日まで続けて、被保険者である月 ②1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
 ③初日から末日まで続けて、育児休業給付または介護休業給付を受給していない月 ④高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

【支給額】

- ①支給対象月に支払われた賃金額が、「育児時短就業開始時賃金月額」の90%以下の場合
 ⇒ 支給対象月に支払われた賃金額 × 10% を支給
- ②支給対象月に支払われた賃金額が、「育児時短就業開始時賃金月額」の90%～100%未満の場合
 ⇒ 支給対象月に支払われた賃金額 × 調整後の支給率 を支給
- ③支給対象月に支払われた賃金額と、①または②による支給額の合計額が支給限度額を超える場合
 ⇒ 育児時短就業給付金の支給額 = 支給限度額 - 支給対象月に支払われた賃金額
 ※育児時短就業開始時賃金月額：育児時短就業の開始直前の6カ月間の賃金総額 ÷ 180に30を乗じたもの
 ※支給限度額：459,000円 (毎年8月1日に見直しが行われます。)

詳細は、以下HPをご確認ください。
 厚生労働省「育児休業等給付について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html

実際の申請においては、支給要件に該当するかどうかを確認し、状況に応じて添付書類を準備する必要があります。ご不明な点は、弊社担当者へお気軽にお問い合わせください。

Topics 2. 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等の義務化

令和7年4月から施行の育児・介護休業法の改正のうち、介護関連の内容は、高齢化社会が進み、労働者の家族の介護の必要性により、介護離職者の増加が見込まれることが背景にあります。

Point1 介護離職防止のための雇用環境整備

労働者が介護休業や介護両立支援制度等を利用しやすくするように、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講ずる必要があります。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

Point2 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

事業主は、介護休業制度等に関する以下の事項の周知と利用の意向確認を個別に行う必要があります。なお、取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は不可です。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法 ①～④のいずれか	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 ※①はオンライン面談可能。③④は労働者が希望した場合のみ

Point3 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供

事業主は、労働者の介護休業等の理解と関心を深めるため、以下の事項について情報提供をする必要があります。

情報提供期間 ①～②のいずれか	①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法 ①～④のいずれか	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 ※①はオンライン面談可能。

※本制度が40歳を区切りに行っていることから、「介護保険制度」についてもあわせて周知することが望ましいとされています。

厚生労働省の特設サイトでは、参考様式等も公開されていますので是非ご覧ください。ご不明な点等ございましたら弊社担当までお問い合わせください。

厚生労働省「育児・介護休業等に関する規則の規定例」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/Q00103533.html>

Topics 3. 条約クイズ

外国人雇用や海外赴任など、国境を越えた案件を扱っていると、日本の国内法だけでなく、他国との取極め内容がポイントになることが、ままあります。特に重要なのは、租税条約と社会保障協定ですが、今回は趣向を変えて、関連取極めについての3つのクイズを出させていただきます。

1. 短期滞在者免税

問：社員が海外出張した際、日本からの給与所得に対し、海外で課税されない基準は現地滞在183日以内が原則となっていますが、日本との租税条約において、そうではない日数が規定されている国があります。それはどこでしょうか？

A. アメリカ B. イギリス C. タイ

答：C. タイ

解説：短期滞在者免税制度については、OECDのモデル租税条約で規定されており、日本が他国と結ぶ租税条約でも、殆ど同一内容です。モデル条約では、短期滞在者免税が認められる要件は、①現地滞在日数が1年間のうち183日以内であること、②報酬が現地から見て非居住者（法人を含む）から支払われるものであること、③報酬が現地にある相手国の恒久的施設（PE）から支払われるものでないこと、となっています。

この滞在日数制限を超えてしまうと、超えただけでなく、滞在期間全体に課税されてしまうので、注意が必要です。日タイ租税条約では、①が180日以内となっています（第14条1項）。

2. 年金加入期間の通算

問：社会保障協定は、年金保険料の二重負担の防止と年金加入期間の通算が主な内容ですが、日本との社会保障協定において、年金加入期間の通算を認めていない国があります。以下の国のうち、どこが当てはまるでしょうか？

A. アメリカ B. イギリス C. フランス

答：B. イギリス

解説：社会保障協定は、年金保険料の二重負担の防止と年金加入期間の通算の両方の規定を含むことが通例ですが、国によっては、ポリシーとして加入期間の通算を認めていません。2025年1月現在で、日本は23ヶ国と社会保障協定を締結・発効していますが、初期の頃から、イギリス、韓国とは、年金加入期間の通算は含まれていませんでした。最近になって、さらに中国（2019年9月発効）、イタリア（2024年4月発効）との協定には、期間の通算規定が含まれていませんので、留意すべきです。

3. 留学生の所得税免税

問：日本との租税条約に基づき、留学生在がアルバイトで得た所得について免税とされている国がありますが、それはどの国でしょうか？

A. 中国 B. ベトナム C. ミャンマー

答：A. 中国

解説：留学生は、出入国管理局（入管）から資格外活動許可を得れば、週28時間まで就労することができます。その上で、日中租税条約に基づき、中国からの留学生は、アルバイト所得について、生計・教育等に充てられて限り、所得税を免除されています（第21条）。

GDPで日本を凌ぐ経済大国となった中国からの留学生に対し、この措置は不公平ではないかという政治的な議論もありますが、現状免税のままとなっています。なお、韓国およびフィリピンからの留学生にも免税措置はありますが、免除される金額および期間に制限があります。

日本が締結している租税条約（155ヶ国・地域）や社会保障協定（23ヶ国）の数は多く、その全ての内容を把握するのは至難の業ですが、今後も専門家として、重要な部分は漏らさず理解し、発信して参りたく存じます。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《弥生》ふるさと納税

平成20年から始まったふるさと納税制度、今では多くの方が利用されているのではないのでしょうか。私自身、当初こそ手続きが難しそうで敬遠しておりましたが、ワンストップ特例制度が導入された平成27年以降はほぼ毎年利用しております。ここ一年で訪れた旅先を回想しつつ、その地にふるさと納税するのがマイルールとなっています。

都市部からの税収の流出、過度な返礼品競争の規制、令和6年10月から仲介サイトでのポイント付与の禁止等々、何かと話題が尽きない制度ですが、それだけ成長中の制度なのだとも言えます。特に成長を感じるのが

ワンストップ特例制度の申請です。数年前までは①特例申請書類を受領②マイナンバーカードをコピーして切り貼り③封かんしてポストへ投入（自治体によって切手も必要！）と大変手間でしたが、最近では多くの自治体がオンライン申請に対応することでアナログ作業が不要となりました。

社会保険の手続きも電子申請やマイナポータルの活用が進んできたとはいえ、これほどのスピードは感じられません。更なる成長を期待しつつ、北の大地からの返礼品である氷下魚を齧ります。（宮）



バックナンバーはこちらから！



<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

