

「出生後休業支援給付金」「育児時短就業給付金」の創設について

2025年4月より、「共働き・子育て」の推進のため、新しい給付金が創設されます。主な内容を確認しましょう。

出生後休業支援給付金

男性の育児休業取得促進を目的に、「出生後休業支援給付金」が創設されました。夫婦ともに14日以上の子の出生後休業を取得した場合、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合わせて給付率が80%（手取り10割相当）となります。

1 支給要件

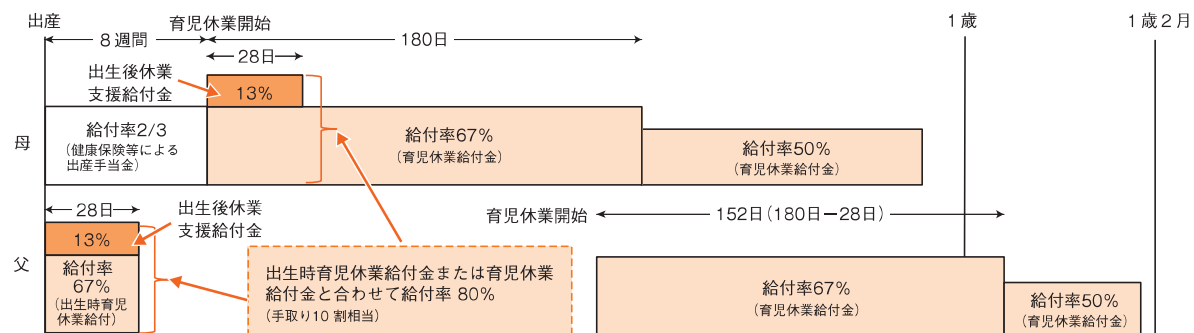
夫婦とともに、子の出生直後の一定期間内に14日以上の子の育児休業を取得する必要があります。
男性：子の出生後8週間以内に14日以上の子の育児休業を取得
女性：産後休業後8週間以内に14日以上の子の育児休業を取得

2 支給額

支給額は以下の計算式で求められます。

支給額 = $\frac{\text{休業開始時賃金日額}}{\text{休業期間の日数（最大28日）}} \times 13\%$
 育児休業給付金は休業前賃金の最大67%が支給され、これに出生後休業支援給付金の13%を上乗せすることで、最大80%、手取り10割相当の給付となります。

■ 支給額のイメージ ※パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



(出典)2025年4月から「出生後休業支援給付金」を創設します(厚生労働省)

3 配偶者の育児休業を要件としない場合

配偶者が専業主婦(夫)や自営業者、フリーランスなど雇用されていない場合、またはひとり親家庭などである場合、配偶者の育児休業取得の有無は支給要件に含まれません。

4 支給申請手続き

申請は、原則として「出生時育児休業給付金」または「育児休業給付金」の申請と併せて行い、同一の支給申請書を使用します。

育児時短就業給付金

育児中の柔軟な働き方を支援するため、時短就業を選択した場合に賃金の減少分を支給する「育児時短就業給付金」が創設されました。

1 支給要件

- 以下の要件を両方満たす方が対象です。
- ① 2歳未満の子を養育するために、時短就業をしている雇用保険被保険者
- 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場合、または、育児時短就業開始前2年間に被保険者期間が12ヶ月以上あること

2 支給額

時短就業中に支払われた賃金の10%相当額が支給さ

れます。なお、「賃金と給付金の合計額」が「時短就業開始時の賃金」を超えないように調整されます。

3 支給申請手続き

事業主を通じて育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認、そして支給申請を行います。ただし、育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始した場合、育児時短就業開始時賃金の届出は不要です。

CONTENTS

- 01.賃上げ促進税制の改正について
- 02.死後事務委任契約について
- 03.リモートワークと出社命令に関する最新裁判例の解説条例概要
- 04.「出生後休業支援給付金」「育児時短就業給付金」の創設について

解説動画を是非
ご覧ください



NTS 総合コンサルティンググループ
 〒100-0005 東京都千代田区丸の内2丁目3番2号 郵船ビル701
 電話 03 (6212) 2330 HP:http://nts-cgr.jp/

- NTS 総合税理士法人 ■ 監査法人 アイリス
- NTS 総合弁護士法人 ■ NTS 総合社会保険労務士法人
- NTS 総合司法書士法人 ■ NTS 丸の内社会保険労務士法人



NTS 総合コンサルティンググループ

代表 吉井 清信

拝啓 惜春の候 ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

アメリカ合衆国のトランプ大統領の関税政策に世界中が振り回されている中で、我が国は、5年連続で世界最大の対米投資国であることなどをアピールして、関税措置の撤廃や軽減を求めています。しかし明確な回答はなく、どちらも言えない状況が続いています。いずれにしても、戦後の歴史の転換点を迎えており、安保体制も含めて、アメリカとの貿易に大幅に依存するこれまでの体制の再検討を迫られているような気がします。そして、我々一企業としても、特定の得意先や市場に依存しては、中長期的には経営上の大きなリスクを招く恐れがあること

を改めて認識させられたようにも思います。

現在、企業を取り巻く環境は、生産年齢の減少による構造的な人手不足、30年ぶりの賃上げ、物価上昇、17年ぶりの利上げ、M&Aの広がりなど、歴史の大幅な転換点を迎えていますし、暫くは、トランプ関税の国内景気への影響も注視していかなければなりません。

環境の変化は、課題と機会の両方をもたらすものと、できるだけポジティブに捉え、常に情報を入手し、積極的に行動する必要があります。複雑な状況を乗り切るための新たな戦略の構築が重要となっています。

会計・税務 NTS 総合税理士法人

賃上げ促進税制の改正について

賃上げ促進税制について令和6年に行われた改正の内容をご紹介します。

1 概要

「賃上げ促進税制」は、賃上げを積極的に行う企業・個人事業主について、法人税額又は所得税額から一部の金額を控除する制度です。
 令和6年度税制改正では、以下4点の改正が行われました。
 1) 中堅企業向けの区分が新たに設けられました。
 2) 税額控除率上乗せの要件として、「くるみん認定」(子

育てサポート企業の認定)と「えるぼし認定」(女性の活躍推進企業の認定)が新たに加えられました。

- 3) 税額控除率は大・中堅企業で給与等支給額の増加額の最大35%、中小企業で給与等支給額の増加額の最大45%と引き上げられました。
- 4) 中小企業は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の5年間の繰越が可能となりました。

2 大・中堅企業の適用要件

適用対象: 青色申告書を提出する全企業又は個人事業主

適用要件			税額控除率	
			全企業	中堅企業向け (新設)
必須要件 (賃上げ要件)	継続雇用者の 給与等 支給額 前年度比	+3%	10%	10%
		+4%	15%	25%
		+5% (新設)	20%	
		+7% (新設)	25%	
上乗せ要件 ①	教育訓練費 前年度比 +10%	5% 上乗せ		
上乗せ要件 ② (新設)	全企業: プラチナくるみん 又は プラチナえるぼし	5% 上乗せ		
	中堅企業: プラチナくるみん 又は えるぼし三段階目以上			

※中堅企業……従業員数2,000人以下の企業又は個人事業主。

※「資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上」もしくは「従業員数2,000人超」の企業又は「従業員2,000人超」の個人事業主においては、上記の要件に加えて「マルチステークホルダー方針」の公表及びその旨の届出が必要。

※教育訓練費の上乗せ要件は、適用事業年度の教育訓練費の額が適用事業年度の全雇用者に対する給与等支給額の0.05%以上である場合に限り適用可能。
※控除額は法人税額又は所得税額の20%が上限。

3 中小企業の適用要件

適用対象: 中小企業者等又は青色申告書を提出する個人事業主

適用要件			税額控除率
必須要件 (賃上げ要件)	全雇用者の給与 等支給額 前年度比	+1.5%	15%
		+2.5%	30%
上乗せ要件 ①	教育訓練費 前年度比+5%	10% 上乗せ	
上乗せ要件 ② (新設)	くるみん以上 又は えるぼし二段階目以上	5% 上乗せ	

賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の5年間の繰越が可能。(新設)

※中小企業者等とは、青色申告書を提出する者のうち、以下に該当するものを指す。

- ・資本金の額又は出資金の額が1億円以下の法人(ただし、大規模法人から2分の1以上の出資を受ける法人などは対象外)
- ・資本又は出資を有しない法人のうち常時使用する従業員数が1,000人以下の法人
- ・常時使用する従業員数が1,000人以下の個人事業主
- ・協同組合等

※教育訓練費の上乗せ要件は、適用事業年度の教育訓練費の額が摘要事業年度の全雇用者に対する給与等支給額の0.05%以上である場合に限り適用可能。
※控除額は法人税額又は所得税額の20%が上限。

4 適用期間

令和6年4月1日から令和9年3月31日までの間に開始する各事業年度(個人事業主は、令和7年から令和9年までの各年)。



NTS 総合弁護士法人

リモートワークと出社命令に関する最新裁判例の解説条例概要

新型コロナウイルスの感染が拡大した令和2年4月以降、リモートワークが急速に普及しましたが、コロナ禍が落ちつくにつれ、労働者に対して出社を求める企業も増えてきました。今回は、リモートワークを行っていた労働者に対する出社命令の有効性が争われた裁判例を紹介いたします。

東京地方裁判所: 令和4年11月16日判決

1 事案の概要

従業員Xは株式会社Yでデザイナーとして採用され、採用面接時にリモートワークが基本であるが、何かあれば出社が必要である旨伝えられていた。Xは令和2年5月8日の労働契約締結後、令和3年3月3日まで自宅で業務を行い、初日の他に出社したのは一度だけであった。

Xがリモートワーク中に他の従業員と、株式会社Yの代表者Zを批判・揶揄するダイレクトメッセージのやりとりを何度も行っていたところ、Zが気づき、令和3年3月2日、当該やりとりを根拠に出勤停止1カ月の懲戒処分を通知。Xが抗議すると、Zは出勤停止を保留としつつ、最終決定が出るまでは管理監督の観点からリモートワークを禁止とし、事務所への出社を命じた。

Xが令和3年3月4日以降出社しなかったところ、ZはXを欠勤扱いとし、Xは同年4月4日までに株式会社Yを退職した。Xは、Zの違法な出社命令により労務を提供できなかった期間の賃金等を株式会社Yに請求した。

2 裁判所の判断

出社命令の有効性が争われました。従業員Xの労働契約上の就業場所の解釈については、原則としてXの自宅

であるとされ、業務上の必要がある場合に限って出社を求めることができると判断されました。その上で、Xのメッセージのやりとりの中には業務と無関係のものも含まれているものの、これにより業務に支障が生じたとは認められないこと、本件出社命令はXのメッセージのやりとりを巡ってXとZ代表者がお互い非難し合う中で出されたものであることからすると、本件出社命令は業務上の必要があったとは認められず、無効であると判断されました。

3 本判決の評価

本件出社命令は、労働者による会社代表者を揶揄する私的メッセージの発信をきっかけに、代表者と労働者がお互いを非難し合う中で、これまでに一度しか出社したことのない労働者に対して出されたという特殊性があり、本判決を過度に一般化するべきではないと考えられます。しかし、雇用者がどのような場合に労働者に出社を求めることができるのかという点につき、一事例として参考になると思われます。

リモートワークと出社を織り交ぜた勤務形態の場合や、リモートワークにより業務上の支障が生じる場合等には、本件と異なる判断となる可能性もあります。

死後事務委任契約について

1 死後事務委任契約とは

「死後事務委任契約」とは、委任者及び受任者との間で、委任者の死後の様々な手続について、生前に決めておく契約のことをいいます。核家族化や少子高齢化に伴って、頼れる親族がいないことや、親族がいても頼ることができない事案が増えているため、死後事務委任契約を利用される方が増えてきています。

2 死後事務の内容

死後事務委任契約では、個別具体的に様々な事務を定めることができます。具体的には、委任者の死後に親族への連絡、委任者の葬儀や納骨の手続き、お墓の管理、行政への届出、委任者の住居管理や明渡し、各種費用(医療費、介護施設等の利用費等)の清算、ペットの管理等が挙げられます。

以下では、死後事務委任契約で定める代表的な事務を説明いたします。

① 遺体の引き取り、葬儀・埋葬手続、供養に関する事務

委任者の死亡後に最初に必要となるのが、遺体の引き取りです。病死の場合、病室の整理をしたうえで、遺体を引き取る必要があります。並行して葬儀の相談を葬儀社と行い、葬儀社が病院まで遺体を引き取りに来るのが通常だと思いますので、それらの対応を行います。

葬儀については、委任者の希望に従った葬儀を執り行い、受任者が喪主となることが多いです。委任者の親族や友人に連絡をして葬儀を執り行うのですが、受任者は全ての親族や友人を把握しているわけではないため、親族や友人に葬儀の連絡の協力を求めることも必要です。

埋葬・供養についても委任者の希望に沿うこととなるので、埋葬先についても、生前に委任者に確認

しておく必要があります。

② 行政への手続に関する事務

年金事務所への死亡届や、保険証の返還、税金(住民税や固定資産税等)の納付手続等を行います。

③ 各種費用の清算事務

病院への医療費の支払いや介護施設への施設利用費の支払い、公共料金の解約や支払いを行います。

④ 遺品の整理事務

遺品の整理は、相続財産であることから、相続手続に関わります。そのため、相続人や受遺者と相談した上で執り行うこととなります。委任者が遺言を作成していれば、死後事務

の受任者が遺言執行者を兼ねることが多いため、そのまま相続手続きに移行する形となります。

3 まとめ

死後事務委任契約は、委任者の親族が知らないうちに締結されることが多いため、委任者の親族との間で費用面や事務内容についてトラブルが生じることも多いと思われます。そのようなトラブルを防ぐためには、委任者から親族に死後事務委任契約を締結したことを連絡することが望ましいですし、受任者は親族への配慮を尽くすことが必要となります。