

発行番号：4

2021年5月1日

ニュースレター

企業・雇用主へのお知らせ

COVID-19

緊急対応事項：

2021年米国救済計画法における COBRA 補助金と その通知義務

本ニュースレターは、カリフォルニア州の企業や雇用主が遵守すべき、2021年米国救済計画法（American Rescue Plan Act of 2021、以下「ARPA」）における COBRA・Cal-COBRA 補助金とその通知義務に関する情報提供を目的としています。

このニュースレターが、米国で事業展開をしている日系企業と日本本社にとって、運営上・雇用上の意思決定をするための戦略的準備材料となれば幸いです。Yorozu 法律事務所では、経験豊富なプロフェッショナル・チームによる、事業運営及び雇用上のリスク管理のための法的支援をしておりますので、お気軽にお問い合わせください。

2021年3月11日、バイデン米国大統領の署名により、2021年米国救済計画法（American Rescue Plan Act of 2021、以下「ARPA」）が成立した。ARPAは、COVID-19パンデミックによる経済的影響を救済するために制定された最新の救済法であり、給与保護プログラム（Paycheck Protection Program）、従業員雇用保持税額控除（Employee Retention Credit）、傷病休暇や家族・医療休暇の付与に対する税額控除といったこれまでの救済措置を拡大・延長することに加え、COBRA（および Cal-COBRA とした州の同様の制度）に基づく健康保険料の支払いについて新たに補助金を導入する。

このニュースレターでは COBRA への対応に関する記述となるが、健康保険業者や弁護士に相談する際には、各州の「ミニ COBRA」についても考慮する必要があるのご留意いただきたい。

なお、COBRA（コブラ）とは、20人以上の従業員を雇用する雇用主が、（重大な過失を理由とする場合を除き）雇用の終了あるいは労働時間短縮となった従業員（およびその扶養家族）に対して、雇用終了後もそれまで加入していたグループ健康保険に一定期間継続加入する権利を提供することを義務付ける連邦法、1985年包括予算調整法（Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act of 1985、以下「COBRA」）である。

ARPA では、受給資格対象者（Assistance Eligible Individuals）となる元従業員・現従業員に対して、COBRA（または Cal-COBRA）に基づくグループ健康保険料の支払いを最長6ヶ月間全額補填するための連邦補助金が支給される。従業員にグループ健康保険を提供しているカリフォルニア州の雇用主は、解雇した（または労働時間短縮）あるいは解雇（または労働時間短縮）を予定している従業員に対して、COBRA 補助金に関する通知書を送付し、COBRA に基づく健康保険料を支払う義務がある。以下に、COBRA 補助金についての詳細と、2021年5月31日までに雇用主が実施すべき緊急対応事項を説明する。

1. ARPA による COBRA 補助金の施行期間と適用対象となる雇用主

ARPA による COBRA 補助金の施行期間（以下「COBRA 補助金期間」）は、2021年4月1日から2021年9月30日までとなっており、連邦 COBRA（あるいは、Cal-COBRA のような州の同様の制度）の対象となるグループ健康保険を提供している、従業員を20人以上雇用する雇用主（Cal-COBRA の場合には、従業員が2～19人の雇用主を含む）が適用対象となる。

2. 受給資格対象者（Assistance Eligible Individuals）

COBRA 補助金の受給資格対象者は、次の要件を満たす個人である。

- (a) COBRA 補助金期間中に COBRA の継続適用の対象となる。かつ、
- (b) COBRA の継続適用を選択する。

その個人の退職が、自己都合あるいは重大な過失を理由とした解雇の場合には、COBRA 補助金の受給資格対象者にはならない。原則として、受給資格対象者となるのは、（COBRA 補助金期間の前に生じた、あるいは COBRA 補助金期間中に生じる）解雇または労働時間短縮になった者となる。ただし、受給資格対象者であっても、COBRA 補助金期間中に、COBRA の受給資格が期限切れとなったり、他のグループ健康保険制度やメディケアの加入資格を得た場合には、その時点で COBRA 補助金の適用対象ではなくなる。

3. 通知義務

雇用主（または健康保険業者）は、全受給資格対象者に、ARPA に基づく COBRA 補助金に関する通知を送付しなければならない。COBRA 補助金に関する通知を怠った雇用主には、通常の COBRA 違反と同様に、罰金が課される。連邦労働省は、雇用主が利用できるように、以下の通知書を含む通知書のテンプレート

（<https://www.dol.gov/agencies/ebsa/laws-and-regulations/laws/cobra/premium-subsidy>）を公表しているので参考にされたい。

- COBRA の選択に関する通知
この通知は、2021 年 4 月 1 日から 9 月 30 日の間に補助金受給対象者となる全員に送付しなければならない。
- COBRA の特別選択に関する通知
この通知は、これまでに COBRA の適用を選択したか否かにかかわらず、2019 年 11 月 1 日（特定の場合にはそれ以前）から 2021 年 4 月 1 日までの間に補助金受給対象者になった全員に、送付しなければならない。
 - この通知書の送付期限：**2021 年 5 月 31 日**
- 補助金の有効期限に関する通知
この通知は、補助金受給対象者の保険料補助が終了する 15 日から 45 日前に送付しなければならない。

4. 給与税額控除

補助金受給対象者に ARPA に基づいた COBRA 補助金を支払わなければならない雇用主は、四半期毎の給与税額と相殺する税額控除の適用を受ける。COBRA 補助金が雇用主の給与税額を超える場合の差額は還付される。給与税額控除の適用に関する IRS ガイダンスは近日中に発表される。

5. 雇用主が実施すべき事項

カリフォルニア州の雇用主は、新しい ARPA に基づく COBRA 補助金の要件に準拠するために、以下の事項を早急に実施することを勧める。

- 健康保険業者と相談して、以前に解雇した全補助金受給対象者を特定し、2021年5月31日までに必要な通知を各補助金受給対象者に送付する。
- 人事、給与担当者、経理部門と連携して、補助金受給対象者に COBRA による健康保険料を支払い、適切な給与税額控除を適用する。
- 弁護士と相談して、ARPA に基づく COBRA 補助金制度により、以前に署名された退職権利放棄書に及ぼす影響があるか確認する。

問い合わせ先：Yorozu 法律事務所

萬（よろず）タシャ 代表弁護士 (tasha.yorozu@yorozulaw.com)

アニー・C・ルウ シニア・アソシエイト弁護士 (anne.lew@yorozulaw.com)

河西 香織 米国公認会計士 (kaori.kasai@yorozulaw.com)

エイドリアン・C・リポマ アソシエイト弁護士 (adrienne.lipoma@yorozulaw.com)

注意：本ニュースレターの内容は、一般的事実としてお伝えするものであり、特定の状況に対する法的アドバイスではなく、それを意図したものでもありません。