

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

[04]
2023

2023年4月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所
までお問い合わせください。



3月分以降の協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率

- ◆2023年度の雇用保険料率と雇用保険の給付概要
- ◆社内における通称の使用と公的証明書への旧姓併記
- ◆2024年4月施行が検討される主な法令等の改正

3月分以降の協会けんぽの 健康保険料率・介護保険料率

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率および介護保険料率は、例年3月分（4月納付分）から見直しが行われています。今回は2023年度の各都道府県の保険料率についてお伝えします。

2023年度の健康保険料率

協会けんぽの保険料率は、各都道府県支部別に設定されますが、2023年3月分から適用される健康保険料率は下表のとおりとなりました。

47都道府県のうち、前年度より健康保険料率が引上げとなったのが13、引下げとなったのが33、変更なしが1でした。そして、もっとも高い保険料率は佐賀県の10.51%、もっとも低い保険料率は新潟県の9.33%となっており、佐賀県と新潟県の保険料率の開きはかなり大きなものになっています。

引上げとなった介護保険料率

介護保険の保険料率は単年度で収支が均衡するよう毎年見直しが行われますが、2023年3月分からは、1.64%から1.82%への引上げとなりました。

料率変更における注意点

健康保険料率および介護保険料率は3月分から変更になるため、3月に賞与を支給する会社では、賞与にかかる保険料から新しい保険料率で計算して賞与から控除が必要となります。

表 2023年3月分からの健康保険料率表（各都道府県支部別）

↑:引上げ →:変更なし ↓:引下げ

支部	保険料率		支部	保険料率		支部	保険料率		支部	保険料率	
北海道	10.29%	↓	東京都	10.00%	↑	滋賀県	9.73%	↓	香川県	10.23%	↓
青森県	9.79%	↓	神奈川県	10.02%	↑	京都府	10.09%	↑	愛媛県	10.01%	↓
岩手県	9.77%	↓	新潟県	9.33%	↓	大阪府	10.29%	↑	高知県	10.10%	↓
宮城県	10.05%	↓	富山県	9.57%	↓	兵庫県	10.17%	↑	福岡県	10.36%	↑
秋田県	9.86%	↓	石川県	9.66%	↓	奈良県	10.14%	↑	佐賀県	10.51%	↓
山形県	9.98%	↓	福井県	9.91%	↓	和歌山県	9.94%	↓	長崎県	10.21%	↓
福島県	9.53%	↓	山梨県	9.67%	↑	鳥取県	9.82%	↓	熊本県	10.32%	↓
茨城県	9.73%	↓	長野県	9.49%	↓	島根県	10.26%	↓	大分県	10.20%	↓
栃木県	9.96%	↑	岐阜県	9.80%	↓	岡山県	10.07%	↓	宮崎県	9.76%	↓
群馬県	9.76%	↑	静岡県	9.75%	→	広島県	9.92%	↓	鹿児島県	10.26%	↓
埼玉県	9.82%	↑	愛知県	10.01%	↑	山口県	9.96%	↓	沖縄県	9.89%	↓
千葉県	9.87%	↑	三重県	9.81%	↓	徳島県	10.25%	↓			

2023年度の雇用保険料率と 雇用保険の給付概要

雇用保険料率は財政状況に応じて毎年度、見直しが行われています。2023年度の雇用保険料率は、2022年度の下期からさらに引き上げられることになりましたので、その内容と従業員が雇用保険から受けられる各種給付について確認します。

2023年度の雇用保険料率

2022年度はコロナ禍で雇用保険料率を引き上げることに對する労使の負担感が考慮され、上期と下期の2段階での引上げとなりました。2023年度は2022年度の下期の雇用保険料率からさらに従業員負担・会社負担ともに1/1,000引上げられ、下表のとおりとなります。

雇用保険の給付

雇用保険の給付は、まず「育児休業給付」と「失業等給付」に分かれます。

前者の育児休業給付は、育児・介護休業法における育児休業および出生時育児休業を取得した際に行われる給付です。

後者の失業等給付は、従業員が失業した場合や会社が従業員を継続して雇用することが難しくなるような事由が生じた場合に、従業員（退職者を含む）に必要な給付を行うとともに、その生活及び雇用の安定を図るための給付です。大きく分けて、求職者給付、就職促進給付、教育訓練給付、雇用継続給付の4種類から構成されています。

失業等給付における 各給付の概要

各給付の概要は以下の通りです。

①求職者給付

従業員が退職した場合に支給される基本手当を中心に、失業者の生活の安定を図るとともに、求職活動を容易にすることを目的として支給されるもの。

②就職促進給付

失業者が早期に再就職した際に支給される再就職手当等、失業者が再就職することを援助、促進することが主目的とされたもの。

③教育訓練給付

労働者の主体的な能力開発の取組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を目的とするもの。

④雇用継続給付

従業員の職業生活の円滑な継続を援助、促進することを目的とするもの。

なお、従業員が負担する雇用保険料は育児休業給付および失業等給付に対する給付の財源として充てられています。

表 2023年度の雇用保険料率

	従業員負担	会社負担	合計
一般の事業	6/1,000	9.5/1,000	15.5/1,000
農林水産・清酒製造の事業	7/1,000	10.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業	7/1,000	11.5/1,000	18.5/1,000

雇用保険料率が引き上げられ、従業員の負担感が増すタイミングであることから、雇用保険にどのような給付が設けられているか従業員にも周知するとよいでしょう。例えば、教育訓練給付を利用することで、働きながらスキルアップできる仕組みがあることを伝えることもできます。

社内における通称の使用と 公的証明書への旧姓併記

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

当社では、結婚などで氏名が変わると、新しい氏名(新姓)を利用するようになってきました。結婚しても仕事を続ける女性従業員が増え、仕事上は結婚前の氏名(旧姓)を名乗りたいという意見が出ています。



社労士

確かに、キャリアを継続する中で、結婚後も旧姓を利用し続けたいという人は多くいるでしょう。そのような背景に加えて女性活躍推進の観点からも、旧姓を利用できるようにしている会社も多くあります。



そうなのですね。ただ、旧姓を利用することで、管理が煩雑になるのではないかと心配しています。



旧姓と新姓の両方を管理することになりますので、それは否めません。役所への届出書類は新姓での手続きが必要になります。また、新姓・旧姓をどのように使い分けるかも課題になりやすいでしょう。社内外での呼称、名刺や組織図、認印やメールアドレス(氏名を利用したものの場合に限る)等は、旧姓も含めた「通称」の利用を可能とするような通称利用のルールを作っておくとよいと思います。



「旧姓」ではなく「通称」なのですね。



はい。結婚や場合によっては離婚による氏名変更のほか、外国人の方で「通称」を利用される方もいますので、整備しておくのであれば「通称」としても良いのではないかと考えています。ちなみに、マイナンバーカードや健康保険証でも、本人の希望により新姓に加えて旧姓を併記できるようになっています。



そうでしたか。結婚後に旧姓の証明が必要な機会は多くないと思いますが、旧姓を利用する従業員にはそのような制度があることを伝えてもよいかもしれませんね。



そうですね。マイナンバーカードは本人の申請になっていますが、健康保険証は会社を通じての申請になるため、希望する方に申し出てもらうとよいでしょう。

ONE POINT

- ①女性活躍推進や従業員の多様化に伴い、業務において旧姓(通称)を利用できるようにするか否か、また、利用できるようにするときの範囲のルールを決めておくことが望まれる。
- ②マイナンバーカードや健康保険証への旧姓併記も認められているため、従業員に制度を周知することも考えられる。

2024年4月施行が検討される 主な法令等の改正

人事労務関連の法令等の改正は年度に合わせて施行されることが多くなっています。その関係もあり、2024年4月施行の法令等の改正が検討されています。以下では、多くの企業で対応が必要となることが予想されるトピックスを紹介しましょう。

有期労働契約期間・上限に関する変更

期間を定めて従業員を雇用すること（有期労働契約）がありますが、この場合には「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に従った対応が求められます。

今回、この基準の改正により、有期労働契約の変更または更新の際、通算契約期間や有期労働契約の更新回数について、上限を定めたり、引き下げようとしたりするときは、あらかじめ、その理由を従業員に説明しなければならないことになる予定です。

例えば、従来は通算契約期間を定めていなかったものを5年までと定める場合や、更新回数を4回までとしていたものを2回までにする場合が該当します。

無期転換申込権発生時の対応

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、従業員の申し込みにより、無期労働契約に転換できるルールがあります。

この無期転換の申込ができるようになる（無期転換申込権が発生する）契約更新時の労働条件の明示事項に、無期転換申込機会と無期

転換後の労働条件が追加される予定です。

現在は、無期転換申込権の発生について、会社が従業員に周知する義務まではありませんが、この改正により、労働条件通知書等により周知する必要が出てきます。

また、無期転換後は、有期労働契約のときとは異なる労働条件を設定することもあります。その内容についても、無期転換申込権が発生する契約更新の際に明示が必要になる予定です。

労働条件の明示事項の追加

労働契約を締結するときには、法令により定められた労働条件を明示する必要があります。この労働条件の明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲が追加される予定です。

また、有期労働契約の場合には、これらに加え、通算契約期間または有期労働契約の更新回数の上限も追加される予定です。

現在の明示事項である、「就業場所」と「従事すべき業務の内容」の欄は、雇入れ直後のものを記載することで足りるとされていますが、改正されることにより、将来の見込みも踏まえて明示が必要になります。

2024年10月には51人以上の従業員規模に対して社会保険の適用拡大が行われ、2025年4月には高年齢雇用継続給付の給付率の上限が15%から10%に縮小されます。従業員の働き方に大きく影響するものもあるため、施行される影響の範囲を考えながら人事施策を検討していきましょう。

新規学卒者の産業別給与データ

人材の獲得や流出防止などのため、企業で賃上げの動きが活発になっています。ここでは新入社員を迎える時期に合わせ、新規学卒者（以下、新卒者）の給与に関するデータをみていきます。

学歴計は20万円程度に

今年2月時点での最新調査結果*から、10~99人規模の事業所における新卒者の所定内給与額をまとめると下表のとおりです。

学歴計の産業計は男性が202.8千円（前年比2.6%増）、女性が197.7千円（同1.1%増）でした。産業別にみると、男性・女性ともに情報通信業が最も高くなりました。

高校卒は20万円未満が多い

高校卒の産業計は男性が181.5千円（前年比0.7%増）、女性が171.3千円（同0.5%減）

となりました。産業別にみると、男性は教育、学習支援業が、女性は電気・ガス・熱供給・水道業が最高です。

大学卒は20万円を超える

大学卒の産業計は男性が219.6千円（前年比4.2%増）、女性が212.1千円（同1.2%減）でした。産業別にみると男性は情報通信業が、女性は学術研究、専門・技術サービス業が最も高くなりました。なお女性はすべての産業で20万円を超えています。

今年の新卒者の給与はどのようなのでしょうか。

産業別学歴別新卒者の所定内給与額（2021年6月分、千円）

	学歴計		高校		大学	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
産業計	202.8	197.7	181.5	171.3	219.6	212.1
建設業	202.5	188.9	189.8	172.0	221.6	210.1
製造業	188.1	179.2	176.0	169.5	210.0	202.5
電気・ガス・熱供給・水道業	187.8	202.7	174.5	188.1	205.1	208.5
情報通信業	221.7	210.6	172.9	179.2	227.4	217.3
運輸業、郵便業	188.7	187.9	166.2	174.9	222.5	211.3
卸売業、小売業	210.3	195.4	172.5	169.8	222.7	209.9
金融業、保険業	211.4	197.6	-	164.8	210.4	211.7
不動産業、物品賃貸業	217.8	204.6	187.8	170.9	221.6	225.4
学術研究、専門・技術サービス業	203.9	205.7	178.7	165.3	221.5	226.3
宿泊業、飲食サービス業	179.4	190.0	177.0	167.5	187.1	220.6
生活関連サービス業、娯楽業	189.5	190.3	163.5	165.1	207.3	203.5
教育、学習支援業	212.7	205.6	233.9	178.1	214.5	213.7
サービス業（他に分類されないもの）	212.2	188.9	202.6	178.2	221.6	201.9

厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より作成

*厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」

全国の約78,000事業所を対象にした調査で有効回答率は72.0%です。所定内給与額とは、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により6月分として支給された現金給与額（きまって支給する現金給与額）のうち、超過労働給与額を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額をいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450091&tstat=000001011429>

情報セキュリティ10大脅威と企業の対策

ここでは、今年1月に独立行政法人情報処理推進機構（以下、IPA）が発表した「情報セキュリティ10大脅威2023」^{※1}の結果と、企業が行っているデータセキュリティなどへの対応状況を見ていきます。

脅威の1位はランサムウェア

上記発表は、2022年に発生した社会的に影響が大きかったと考えられる情報セキュリティにおける脅威を、組織向けと個人向けに分けてIPAがまとめたものです。そのうち、組織向けの情報セキュリティにおける10大脅威は、表1のとおりです。

【表1】組織向け情報セキュリティの10大脅威

1位	ランサムウェアによる被害
2位	サプライチェーンの弱点を悪用した攻撃
3位	標的型攻撃による機密情報の窃取
4位	内部不正による情報漏えい
5位	テレワーク等のニューノーマルな働き方を狙った攻撃
6位	修正プログラムの公開前を狙った攻撃（ゼロデイ攻撃）
7位	ビジネスメール詐欺による金銭被害
8位	脆弱性対策情報の公開に伴う悪用増加
9位	不注意による情報漏えい等の被害
10位	犯罪のビジネス化（アンダーグラウンドサービス）

IPA「情報セキュリティ10大脅威2023」より作成

IPAによると、ランサムウェアによる被害は、3年連続で1位ということです。以下、サプライチェーンの弱点を悪用した攻撃や、標的型攻撃による機密情報の窃取が続いています。

IPAでは「ランサムウェアの感染経路は多岐に渡るため、ウイルス対策、不正アクセス対策、脆弱性対策などの基本的な対策を、確実かつ多層的に適用することが重要」としています。

企業のセキュリティ対応は

次に、総務省の調査結果^{※2}から企業のデータセキュリティやウイルスへの対応状況を見ると、回答企業の97.3%がデータセキュリティ等への対応を行っており、具体的な対応方法の上位をまとめると、表2のとおりです。

【表2】データセキュリティやウイルスへの対応状況（複数回答、%）

端末にウイルス対策プログラムを導入	82.3
サーバにウイルス対策プログラムを導入	61.0
ID、パスワードによるアクセス制御	56.5
ファイアウォールの設置・導入	51.0
社員教育	49.5
セキュリティポリシーの策定	42.8
OSへのセキュリティパッチの導入	42.6

総務省「令和3年通信利用動向調査（企業編）」より作成

パソコンなどの端末にウイルス対策プログラムを導入が82.3%、サーバにウイルス対策プログラムを導入が61.0%と、ウイルス対策プログラムの導入が上位になりました。その他、ID、パスワードによるアクセス制御、ファイアウォールの設置・導入も50%を超えています。

セキュリティ攻撃を受けた場合、被害は自社だけにとどまらないケースもあります。自社の状況に応じて、必要な対策を講じていくことが不可欠です。

※1 独立行政法人情報処理推進機構「情報セキュリティ10大脅威2023」
2023年1月に発表されました。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
<https://www.ipa.go.jp/security/vuln/10threats2023.html>

※2 総務省「令和3年通信利用動向調査（企業編）」
2022年5月に発表された2021年9月末時点の調査結果です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200356&tstat=000001165891&cycle=0&year=20210&month=0&class1=000001165892>

お仕事備忘録

WORK REMINDER

4月から新入社員を受け入れる事業者は、人事担当者が忙しくなる時期です。社内のコミュニケーションを強化し、調整しながら進めましょう。また、月末からの大型連休に備え、休業日状況の確認を行いましょう。

01 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率引き上げ（中小企業）



2023年4月より、中小企業の月60時間を超える時間外労働（法定時間外労働に限る）の割増賃金率が、25%から50%へと引き上げられます。

02 賃金のデジタル払い解禁



2023年4月より、賃金を銀行口座ではなく「〇〇ペイ」などのキャッシュレス決済口座に振り込むことが可能となります。実際にデジタル払いを行うには、労使協定の締結や従業員の同意などの条件を満たす必要があります。

03 男性育休の取得率の公表義務化



2023年4月より、常時雇用する労働者が1,000人を超える企業は、男性の育児休業・育児目的休暇の取得状況を年1回公表することが義務づけられます。

04 給与支払報告に係る給与所得者異動届出



住民税の徴収方法が特別徴収である事業者で、4月1日現在で昨年の給与支払報告書を提出した社員のうち、給与の支払を受けなくなった社員がいる場合には、4月15日（2023年は4月17日）までにその社員が住んでいる市区町村長に届出をします。

05 社会保険料率の変更



2023年度の雇用保険料率は、労働者負担・事業主負担ともに引き上げとなります。協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、3月分（4月納付分）からの適用となります。

06 労働者名簿の調製



新年度が始まりましたので、労働者名簿を調製する必要があります。退職者については退職日と退職事由を記入し、入社した者については新たに作成しておきましょう。また、この労働者名簿については退職の日から3年間は必ず保存しておくことになっています。

07 年次有給休暇の付与（4月1日付けで一斉付与の場合）



4月1日付けで年次有給休暇を一斉に付与している場合は、勤続年数に応じた日数の付与を行いましょう。