

社会保険労務士法人タックス労務管理事務所

# News letter

05  
2022



2022年5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。

## contents

- ◆2022年度の雇用保険料率の決定と年度更新
- ◆4月以降の雇用調整助成金の特例措置と申請内容の確認強化
- ◆4月から年金手帳は廃止され基礎年金番号通知書の発行へ
- ◆2023年4月より中小企業でも月60時間超の割増賃金率50%以上に

# 2022年度の雇用保険料率の決定と年度更新

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が、2022年度の雇用保険料率についても3月末に決定しました。2022年度は例年と異なり、年度の途中で雇用保険料率に変更となります。

## 1. 2022年度の雇用保険料率

雇用保険の財政は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、急激に悪化しました。一方で、コロナ禍で雇用保険料率が引き上げられることに対する労使の負担感も踏まえ、2022年度については段階的に引き上げられることになりました。

具体的には下表のとおり上期（2022年4月1日から9月30日まで）と下期（2022年10月1日から2023年3月31日まで）に分けて変更されます。上期の雇用保険料率は、2021年度と比較し、会社負担が0.5/1,000引き上げられるのみとなります。そのため、給与から控除する従業員負担の雇用保険料率を変更する必要はありません。

### 2022年度の雇用保険料率

[上期]2022年4月1日～2022年9月30日

	従業員負担	会社負担	合計
一般の事業	3/1,000	6.5/1,000	9.5/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業	4/1,000	7.5/1,000	11.5/1,000
建設の事業	4/1,000	8.5/1,000	12.5/1,000

## 2. 注意が必要な年度更新

2021年度の確定保険料と2022年度の概算保険料を申告・納付する2022年度の年度更新では、2022年度の概算保険料(雇用保険分)について、上期の概算保険料額と、下期の概算保険料額を賃金集計表で計算し、その合計額を2022年度の概算保険料として納付することになっています。

例年であれば、前年度の賃金額の合計を集計することで、確定保険料と概算保険料を算出できますが、2022年度の年度更新は複雑になります。年度更新申告書に同封される厚生労働省のパンフレットを確認して、集計に誤りのないよう注意して進めましょう。

[下期]2022年10月1日～2023年3月31日

	従業員負担	会社負担	合計
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業	6/1,000	9.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	16.5/1,000

これまで雇用保険の財政が安定していたことから、雇用保険料率は低く抑えられていました。上期からの急激な引き上げは見送られたものの、下期の引き上げは従業員の生活に影響が出てくることもあるでしょう。従業員に早めに周知するといった対応も検討したいものです。

# 4月以降の雇用調整助成金の 特例措置と申請内容の確認強化

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、雇用調整助成金に特例措置が設けられ、特例措置の延長がこれまで繰り返し行われてきました。今回、この特例措置が2022年6月まで延長されました。また、4月以降の休業について申請内容をより適正に確認する取組みが始まりました。

## 1. 延長された助成内容

特例措置として設けられている内容のうち、6月30日までの助成率と1人1日あたりの上限額は下表のとおりです（2022年3月までの水準から変更なし）。

2022年6月30日までの特例措置

		助成率(上段) 上限額(下段)
中小企業	原則的な措置 【全国】	4/5(9/10) 9,000円
	業況特例・地域特例	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置 【全国】	2/3(3/4) 9,000円
	業況特例・地域特例	4/5(10/10) 15,000円

※（）内は、解雇等を行わない場合の助成率

制度の見直し等の都度、支給申請様式が変更されています。そのため、申請の際には、厚生労働省のホームページから最新の様式をダウンロードして利用しましょう。

## 2. 強化される申請内容の確認

4月以降の休業にかかる申請から、申請内容の確認が強化されることになっており、以下の3点を中心に実施されます。

### ①業況特例における業況の確認の実施

毎回（判定基礎期間（1ヶ月単位）ごと）、業況の確認が行われ、要件を満たしていれば業況特例を、満たしていなければ原則的な措置（地域特例に該当するときは地域特例）が適用されます。

### ②最新の賃金総額からの平均賃金額の算出

初回に算定した平均賃金額を継続して活用していましたが、これを見直し、原則として労働保険の令和3年度の確定保険料の算定に用いる賃金総額により平均賃金額が算出されます。

また、企業規模の変更を希望する場合、常時雇用する労働者の数、資本の額等により確認が行われます。

### ③休業対象労働者と休業手当の支払い確認

判定基礎期間の初日において雇用保険の適用が1年未満の事業主等は、休業対象労働者の氏名、年齢および住所が確認できる書類の写しおよび休業手当を含む給与の支払いが確認できる書類等の提出が求められます。

不正受給への対応が厳格化され、厚生労働省は、不正受給を行った事業所名等の積極的な公表、予告なしの現地調査のほか、捜査機関との連携強化を行うとしています。また、不正受給は、刑法第246条の詐欺罪等に問われる可能性があります。助成金を活用するときは今後も適正な申請を行いましょう。

# 4月から年金手帳は廃止され 基礎年金番号通知書の発行へ

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

4月になり、高卒者2名、大卒者1名が入社しました。その初々しさが職場にいい影響を与えているようです。



社労士

早く職場に慣れて活躍する従業員になって欲しいですね。



ところで彼らの社会保険の手続きをしたのですが、高卒者の2名について、昨年まで会社に送られてきていた年金手帳が送られてきていません。発送が遅れているのでしょうか。



実は今年(2022年)4月から年金手帳に代わり「基礎年金番号通知書」(以下、「通知書」という)が発行されるようになりました。そして、会社に届いていた年金手帳は通知書として加入者の自宅に送付されるようになっています。



なるほど、従業員の自宅に通知書が届いているのですね。



はい。年金手帳には加入する年金の記録を記載する欄がありましたが、通知書は氏名や生年月日、基礎年金番号が書いてある書面になります。



ところで、大卒者には年金手帳の提出を求めています。手続きではマイナンバーを利用しているので提出が不要ではないかと感じているのですが、いかがでしょうか。



マイナンバーが導入され、基礎年金番号との紐づけも進みました。会社が社会保険の手続きをする際、個人番号(以下、「マイナンバー」という)を記載すれば基礎年金番号の記載は不要なので、マイナンバーの提出ができない人のみ年金手帳や通知書を提出することとしてもよいかもしれません。



承知しました。提出してもらった年金手帳を返却する手間もあったため、次に入社する従業員からはマイナンバーカード等を提示してもらうことで、省略することにしたいと思います。



そうですね。ちなみに、基礎年金番号は手続きが終わった後に送付される「健康保険・厚生年金保険 被保険者標準報酬月額決定通知書」にも記載されるため、従業員が年金手帳等を提出しなくても把握できます。



そうでしたか。一度、確認してみます。ありがとうございました。

## ONE POINT

- ① 2022年4月より年金手帳が廃止となり、その代わりに基礎年金番号通知書が発行されている。
- ② 基礎年金番号通知書は初めて公的年金制度(20歳になったときに国民年金に加入する場合も含む)に加入したときに、加入者の自宅に届く。



# 2023年4月より中小企業でも 月60時間超の割増賃金率 50%以上に

すでに大企業では、1ヶ月60時間を超える法定時間外労働に対する割増賃金率が50%以上とされていますが、いよいよ2023年4月1日より中小企業にもその適用が拡大されます。そこで、以下では割増賃金率の全体像と、今後トラブルの増加が懸念される未払い賃金の時効について確認しましょう。

## 1. 割増賃金率の確認

割増賃金率は下表の3種類に分けることができます。

①法定時間外労働	1ヶ月45時間以内	25%以上
	限度時間(※1)を超えたとき	25%以上(※2)
	1ヶ月60時間超(※3)	50%以上
②法定休日労働		35%以上
③深夜労働		25%以上

※1 1ヶ月45時間、1年360時間

※2 25%を超える率とする努力義務

※3 2023年3月31日まで大企業にのみ適用

現在、1ヶ月60時間を超えた法定時間外労働の割増賃金率(50%以上)は大企業のみ適用となっていますが、2023年4月1日より中小企業にも適用が拡大され、全ての企業が対象となります。この50%以上の割増が必要となる時間は、①の法定時間外労働のみであり、②の法定休日労働をした時間数は含みません。

一方で、①の法定時間外労働が深夜に及んだときは、③の深夜労働に対する割増賃金の支払も必要となります。したがって、割増賃金率は①の1ヶ月60時間超と②の深夜労働を合わせた75%以上で計算して支払うことになります。

## 2. 未払い賃金の時効

2020年4月1日の改正民法および改正労働基準法の施行により、賃金請求権の消滅時効は2年から5年になりました。ただし、企業への影響を考慮し、当分の間、3年とする経過措置が設けられています。

この時効(3年)は2020年4月1日以降に支払日のある給与から適用されます。例えば、2020年4月25日が給与の支払日の場合には、その3年後である2023年4月24日で消滅時効が完成します。2022年4月1日より改正民法の施行から3年目に入ること、2022年4月以降に未払いの賃金等がある場合、これまで最大2年間の請求となっていたものが、最大3年分を遡って請求される事案の増加が予想されます。

特に時間外労働に対する未払いについては、今後、1.の割増賃金率の引き上げと相まって労働者の関心が高まることから、さらに適正な労働時間管理が求められるようになるでしょう。

時間外労働が多い中小企業の会社にとって、割増賃金率の引き上げは、人件費の大幅な増加につながります。いまのうちから、時間外労働の削減に向けた取組みを進めましょう。そして、未払い賃金が発生しないように、改めて正しい給与計算を行うと共に、問題となりやすい管理監督者の範囲や固定残業制度の運用などについても確認をしておきましょう。

# 中小企業におけるSDGsの認知度

貴社ではSDGs<sup>\*1</sup>に取り組んでいらっしゃいますか。ここでは、2022年3月に発表された調査結果<sup>\*2</sup>から、中小企業におけるSDGsの認知度や取組状況などをみていきます。

## SDGsの認知度

上記調査結果から、中小企業のSDGsの認知度をまとめると下表のとおりです。調査結果全体では、「よく知っている」が6.5%、「ある程度知っている」は40.6%でした。業種別では、情報通信業で「よく知っている」が10%を超えました。

## SDGsの取組状況

次にSDGsの全体の取組状況をみると、「現在すでに取り組んでいる」が11.6%、「現在は取り組んでいないが、今後は取り組んでいく予定である」が19.0%でした。SDGsの取組を実施または予定している割合は3割程度になっ

ています。業種別の「現在すでに取り組んでいる」割合では、情報通信業が15.0%、製造業が13.4%、卸売業とサービス業（その他）が10.0%でした。

## SDGs導入の目的

SDGs導入の意義や目的は「企業の社会的責任」、「企業イメージの向上」、「従業員のモチベーションの向上」、「新たな製品・サービスの開発」が上位を占めました。

中小企業におけるSDGsの取組はこれからといえ、今から取り組むことで同業他社との差異化に役立ちます。成長発展の一つの視点として、SDGsの取組を検討されてはいかがでしょうか。

SDGsに対する認知度 (%)

	よく知っている	ある程度知っている	詳しくは知らないが、聞いたことはある	知らない、わからない	よく知っている+ある程度知っている
全体	6.5	40.6	38.9	14.0	47.1
製造業	7.4	42.2	36.9	13.5	49.6
建設業	5.5	32.5	44.0	18.0	38.0
卸売業	4.5	50.0	36.0	9.5	54.5
小売業	5.7	35.3	43.7	15.3	41.0
情報通信業	11.0	48.0	32.0	9.0	59.0
宿泊・飲食業	4.0	34.0	43.0	19.0	38.0
サービス業（その他）	4.0	37.0	43.0	16.0	41.0

独立行政法人中小企業基盤整備機構「中小企業のSDGs推進に関する実態調査（全体版）」より作成

※1 SDGsはSustainable Development Goalsの略で、持続可能な開発目標を意味します。2015年9月の国連総会で採択された「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」で掲げられた、2030年に向けた17の目標と169のターゲットです。貧困や健康、環境、教育、経済成長などさまざまな分野に及んでいます。

※2 独立行政法人中小企業基盤整備機構「中小企業のSDGs推進に関する実態調査（全体版）」

全国の中小企業経営者、経営幹部、個人事業主等2,000社を対象に、2022年1月に実施された調査です。結果の詳細は次のURLのページから確認いただけます。

[https://www.smrj.go.jp/research\\_case/research/questionnaire/favgos000000k9pc-att/SDGsQuestionnaireZentai\\_202203\\_1.pdf](https://www.smrj.go.jp/research_case/research/questionnaire/favgos000000k9pc-att/SDGsQuestionnaireZentai_202203_1.pdf)

# ICT人材をどう確保しているか

企業が生産性向上のためにデジタル化等を進める上で、ICT 関連の知識がある人材（以下、ICT 人材）が必要になります。ここでは、企業がICT人材をどのように確保しているのかを、総務省の調査結果\*からみていきます。

## 半数が人材不足に

上記調査結果から企業におけるICT人材の過不足状況をまとめると、表1のとおりです。

【表1】ICT人材の有無（%）

足りている	15.2
足りていない	55.4
社内には必要ない	14.4
分からない	14.8
無回答	0.2

総務省「令和2年通信利用動向調査（企業編）」より作成

足りていない割合は回答企業の過半数に達しました。足りている割合は15.2%で、社内には必要ないとする割合は14.4%ありました。なお、足りていない人材ではネットワーク技術者が最も多く、次いでシステム開発技術者、IoTシステムを含むセキュリティ人材となっています。

## 人材確保の手段

ICT人材が足りていない企業は、どのように確保しているのでしょうか。企業規模別にICT人材の確保手段をまとめると、表2のとおりです。

全体では外部へ業務委託（国内）が53.5%と最も高くなりました。次いで、社内で人材育成が41.2%、経験者採用が38.3%などとなっています。100～299人規模も同様な結果です。300人以上規模では、経験者採用の割合が社内で人材育成よりも高い状況です。

現在、コンピュータウイルス等による被害が増えており、自社だけでなく取引先も含めた事業の中断に追い込まれる事態も発生しています。ICT人材が不足している企業は、対応を進める必要があるでしょう。

【表2】ICT人材の確保の手段（複数回答、%）

	全体	100～299人	300人以上計
新卒採用	16.3	13.6	21.4
経験者採用	38.3	33.1	48.4
外部へ業務委託（国内）	53.5	51.7	57.2
外部へ業務委託（海外）	1.1	0.9	1.4
社内で人材育成	41.2	38.1	47.2
クラウドソーシング	4.1	4.6	3.2
テレワークなどの柔軟な雇用形態の整備（雇用の維持、離職防止）	3.6	3.1	4.4
その他	10.8	12.1	8.2

総務省「令和2年通信利用動向調査（企業編）」より作成

\*総務省「令和2年通信利用動向調査（企業編）」

2021年6月に発表された2020年8月末時点の調査結果です。ここでのICTとは「Information & Communication Technology」（情報通信技術）の略であり、「IT」と同義です。クラウドソーシングとは、ICTを活用して、必要な時に必要な人材を調達する仕組みのことをいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/pdf/HR202000\_002.pdf