

—特集 2—

令和 3 年度施行 労働関係・社会保険 改正のチェックポイント 法令別に押さえておくべき施行内容を総点検

令和の幕開けを前にした平成31年4月を皮切りに、“終戦直後の労働三法の制定に次ぐ大改革”ともいわれる労働基準法の改正をはじめとした、いわゆる働き方改革関連法が施行されていくこととなった。その締めくくりともいうべく、いわゆる同一労働同一賃金の規制を含んだパートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用が令和3年4月から開始となる。昨年（令和2年）の通常国会では、「複数就業者等に関するセーフティーネットの整備」や「高齢者の就業機会の確保」といった観点から議論されていた雇用保険法等の一部を改正する法律が成立し、令和2～3年度にかけて順次施行されている。また、同国会では、年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律も成立し、こちらは改正内容の大半が令和4年度からの施行となる。

その他、令和2年から猛威を振っている新型コロナウイルス感染拡大を受け、労働・社会保険諸法令に基づく届け出における押印原則の見直しが一気に進められ、令和2年のうちに各法律の省令等が改正されることとなった。本稿では、社会保険労務士法人大野事務所の深田俊彦氏に、令和3年度に施行される法令を中心としつつ、一部は令和3年度の前後に施行されるものを含めて、各法改正のポイントを解説いただいた。

近年は労働関係および社会保険での法改正が頻繁に行われており、実務を行う上では法改正の内容を確実に把握して適正な運用につなげていくことが非常に重要である。そうした実務対応を進める上で本記事を活用いただきたい。

深田俊彦（ふかだ としひこ） 特定社会保険労務士（社会保険労務士法人大野事務所）

慶應義塾大学法学部法律学科卒業。約4年間の社会保険労務士事務所勤務を経て、2006年に大野事務所入所。人事労務に関する相談業務、IPO支援コンサルティングに主に従事。著書に『厚生労働省「業務取扱要領」を踏まえた離職票作成ハンドブック』（共著、日本法令）、『第2版 適正労働時間管理』（共著、労務行政）がある。

関係法規	施行日	概要	実務上の留意点	確認事項	該当ページ
育児・介護休業法施行規則	令和3年1月1日	☐ 子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得	- 就業規則の改定 - 運用面の整理	◎	P 47
労働者派遣法施行規則等	令和3年1月1日 令和3年4月1日	☐ 派遣労働者の雇入れ時の説明 ☐ 労働者派遣契約に係る事項の電磁的記録による作成 ☐ 派遣先における派遣労働者からの苦情の処理 ☐ 日雇派遣の契約解除時の扱い ☐ 雇用安定措置に係る派遣労働者の希望の聴取等 ☐ マージン率等のインターネットでの情報提供	- 労働者派遣に係る現行の運用方法の見直し - 新しい労働者派遣事業関係業務取扱要領と指針の確認	○	P 48
障害者雇用促進法施行令	令和3年3月1日	☐ 障害者雇用率の引き上げ	- 障害者雇用状況の確認 - 障害者雇用義務が課される事業主の範囲が拡大	○	P 48
パートタイム・有期雇用労働法	令和3年4月1日	☐ 同一労働同一賃金法制の中小企業への適用開始	- 雇用区分ごとの業務内容等の整理 - 基本給、賞与、その他の待遇の性質や趣旨・目的の整理	◎	P 50
労働基準法施行規則	令和3年4月1日	☐ 届出書における押印の廃止 ☐ 36協定届の様式変更	- 必要に応じて届け出に係る運用の見直し - 従業員代表選出の適正性担保	◎	P 52
労働保険料徴収法	令和3年4月1日	☐ 概算・確定保険料の申告（7月12日まで）	労災保険率、雇用保険率の確認	◎	P 54
高年齢者雇用安定法	令和3年4月1日	☐ 70歳までの就業機会確保（努力義務）	高年齢者の業務内容や役割の整理	◎	P 55
労働施策総合推進法	令和3年4月1日	☐ 中途採用に関する情報の公表を義務化	常用雇用労働者数300人超の事業主が対象	○	P 56
健康保険法施行規則、厚生年金保険法施行規則、雇用保険法施行規則、労災保険法施行規則等	令和2年12月25日	☐ 届出書（一部を除く）における押印の廃止	- 必要に応じて届け出に係る運用の見直し - 電子申請による届け出への移行を検討	◎	P 56
健康保険法	令和3年3月1日	☐ 介護保険料率の改定 ☐ 協会けんぽの都道府県単位保険料率の改定	- 保険料率改定の給与計算への反映 - 保険料率改定の給与計算への反映	○ ◎	P 57
健康保険法、国民健康保険法等	令和3年3月下旬	☐ マイナンバーカードによるオンライン資格確認（健康保険証利用）開始	従業員への周知	◎	P 59
健康保険法、厚生年金保険法	令和3年4月1日	☐ 現物給与価額の一部改正 ☐ 算定基礎届および賞与支払届に係る総括表の廃止 ☐ 賞与不支給報告書の新設	- 報酬月額の見直し - 保険者に登録している賞与支払予定月の確認	○ ◎	P 59
国民年金法、厚生年金保険法	令和3年4月1日	☐ 脱退一時金の支給上限月数の引き上げ ☐ 年金額の改定 ☐ 在職老齢年金に係る支給停止調整額等 ☐ 国民年金保険料	必要に応じて従業員への情報提供	◎	P 61

関係法規	施行日	概要	実務上の留意点	確認事項	該当ページ
労災保険法施行規則	令和3年4月1日	☐ 特別加入者の範囲拡大	・対象者の確認と加入要否の検討	○	P 65
雇用保険法	令和4年1月1日	☐ 高年齢被保険者の特例	・対象となる可能性のある高年齢者の就労状況確認	○	P 65

[注] 1. 確認事項の「○」は全社員（全企業）が対象となる事項、「○」は対象者（対象企業）が限定される事項を表す。
2. 法令の略称は、次のとおり。
・育児・介護休業法＝育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
・労働者派遣法＝労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
・障害者雇用促進法＝障害者の雇用の促進等に関する法律
・パートタイム・有期雇用労働法＝短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
・労働保険料徴収法＝労働保険の保険料の徴収等に関する法律
・高年齢者雇用安定法＝高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
・労働施策総合推進法＝労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
・労災保険法＝労働者災害補償保険法

労働関係

1. 育児・介護休業法施行規則 (令和3年1月1日施行)

育児・介護休業法施行規則において、「休暇を1日未満の単位で取得する際の単位は半日であって、始業時刻から連続し、または終業時刻まで連続するもの」とされていたのが、「休暇を1日未満の単位で取得する際の単位は時間であって、始業時刻から連続し、または終業時刻まで連続するもの」と改正された。これにより、労働者から時間単位（1時間の整数倍の時間）での休暇取得の希望があれば応じなければならないこととなった。「始業時刻から連続し、または終業時刻まで連続するもの」とされているとおり、就業時間の途中でのいわゆる“中抜け”を認めることまでを求めるものではない。この点、年次有給休暇の時間単位取得では中抜けが可能であることとの差異には注意を要する（年次有給休暇の時間単位取得との比較を[図表1]にまとめたので参照いただきたい）。

このように、施行規則上で「半日」が「時間」に置き換わったため、半日単位での取得は法的な義務ではなくなった。法改正前の半日単位取得と同様、「業務の性質や業務の実施体制に照らし1日

未満の単位（時間単位）で休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者」について、労使協定を締結することで時間単位取得を認めないことは可能であり、これは例えば交替制勤務による業務などが想定される。この点、「改正後の規定に従い、労使協定の締結により時間単位での看護・介護休暇の取得対象から除外された労働者であっても、半日単位であれば取得させることが可能な場合もある。こうした労働者については、半日単位での看護・介護休暇の取得を認めるなど、制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮することが事業主には求められる」（厚生労働省「子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得に関するQ & A」）とされていることにも留意が必要である。

なお、時間単位取得が可能となることに伴い就業規則の改定も必要となるが、改定前の就業規則で「子の看護休暇（介護休暇）は、半日単位で取得することができる」との定めがあったとして、「半日単位」の文言を「時間単位」に置き換えるだけで済むようにも思える。しかし、そのようにして改定された就業規則の場合には、単に「時間単位で取得できる」とのみ規定されていることから、

図表 1 時間単位取得についての子の看護休暇・介護休暇と年次有給休暇との比較

	子の看護休暇・介護休暇	年次有給休暇
時間単位付与の必要性	労働者から申し出があれば応じなければならない	労使協定の締結が前提 ※導入自体が任意。
時間単位で付与できる日数	付与されている休暇日数の範囲内 ※法定を超える日数を付与している場合に、法定超の日数について時間単位取得させないことは可。	年 5 日分の範囲内
休暇 1 日分に相当する時間数	1 日の所定労働時間数 ※ 1 時間に満たない端数は切り上げ。 ※日によって所定労働時間数が異なる場合には、1 年間における 1 日平均所定労働時間数。	
取得する際の時間数の単位	1 時間の整数倍で労働者が希望する時間	【原則】 1 時間単位 【労使協定で定めた場合】 2 時間単位、3 時間単位など可
分単位での取得	会社が認めれば可（※弾力的な利用が休暇の趣旨に沿うため）	不可（※まとまった日数での取得が本来の趣旨であるため）
賃金の支払い	無給でも可	有給
時間単位残余分の繰り越し	1 年度ごとに消滅 →新規付与（5 日 or 10 日）	時効は 2 年のため、繰り越しが必要

「法的な義務ではない中抜けも認めたもの」という解釈が成り立ち得る。もし中抜けを認めないことを明確にするのであれば、「子の看護休暇（介護休暇）は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる」といった記載が考えられる。

2. 労働者派遣法施行規則等 (令和 3 年 1 月 1 日施行、同年 4 月 1 日施行)

平成 27 年 9 月 30 日に施行された改正労働者派遣法では、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、すべての労働者派遣事業を許可制とするとともに、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進し、派遣先事業所単位および派遣労働者個人単位での派遣可能期間の制限を設ける等の措置が講じられた。

この平成 27 年改正法の附則 2 条 1 項において、施行後 3 年を目途として検討を行う旨の規定が盛り込まれており、また、平成 26 年の労働政策審議

会において「労働者派遣法等の一部を改正する法律」（平 24. 4. 6 法律 27）について、引き続き検討を行うことが適当とされたことを受け、令和元年 6 月より、職業安定分科会労働力需給制度部会において見直しの議論が行われてきた。その結果、[図表 2]のとおり所要の改正がされることとなった。

改正事項は主に派遣元事業主に関わるものとなっているが、労働者派遣事業関係業務取扱要領の令和 3 年 1 月版および同年 4 月版を厚生労働省が公表しているので、改正後の指針と併せて確認していただきたい。

3. 障害者雇用促進法施行令 (令和 3 年 3 月 1 日施行)

障害者雇用率は、平成 30 年 4 月 1 日施行の改正障害者雇用促進法により、民間事業主で 2.3%、国と地方公共団体などで 2.6% に引き上げとなったところ、経過措置として当分の間はそれぞれ 2.2%、

【参考①】育児休業中の就労について

育児休業中に就労することの可否については、雇用保険の育児休業給付金に関して「就労が月10日（10日を超える場合は80時間）以下」という要件があること以外に特段示されているものがなかったところ、「育児休業中の就労について」と題するリーフレットが令和2年12月に厚生労働省から出されている。

事業主・労働者の皆さまへ

育児休業中の就労について

育児・介護休業法上の育児休業は、子の養育を行うために、休業期間中の労務提供義務を消滅させる制度であり、休業期間中に就労することは想定されていません。

しかし、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することはできます。その場合、就労が月10日（10日を超える場合は80時間）以下であれば、育児休業給付金が支給されます。

一方で、恒常的・定期的に就労させる場合は、育児休業をしていることにはなりませんのでご注意ください。

- ※ 育児休業給付金の支給を受けるには、一定の要件を満たす必要があります。
- ※ 労働者が自ら事業主の求めに応じ、合意することが必要です。（事業主の一方向的指示により就労させることはできません。）
- ※ 事業主は、育児休業中に就労しなかったことを理由として、不利益な取り扱い（人事考課において不利益な評価をするなど）を行ってはなりません。また、上司や同僚からのハラスメントが起きないように、雇用管理上必要な措置を講ずる必要があります。

以下は例示であり、これら以外でも一時的・臨時的就労に該当する場合がございます。



- ① 育児休業開始当初は、労働者Aは育児休業期間中に出勤することを予定していなかったが、自社製品の需要が予想せず増大し、一定の習熟が必要な作業の業務量が急激に増加したため、スキル習得のための数日間の研修を行う講師業務を事業主が依頼し、Aが合意した場合
- ② 労働者Bの育児休業期間中に、限られた少数の社員にしか情報が共有されていない機密性の高い事項に関わるトラブルが発生したため、当該事項の詳細や経緯を知っているBに、一時的なトラブル対応を事業主が依頼し、Bが合意した場合
- ③ 労働者Cの育児休業期間中に、トラブルにより会社の基幹システムが停止し、早急に復旧させる必要があるため、経験豊富なシステムエンジニアであるCに対して、修復作業を事業主が依頼し、Cが合意した場合
- ④ 災害が発生したため、災害の初動対応に経験豊富な労働者Dに、臨時的な災害の初動対応業務を事業主が依頼し、Dが合意した場合
- ⑤ 労働者Eは育児休業の開始当初は全日を休業していたが、一定期間の療養が必要な感染症がまん延したことにより生じた従業員の大幅な欠員状態が短期的に発生し、一時的にEが得意とする業務を遂行できる者がいなくなったため、テレワークによる一時的な就労を事業主が依頼し、Eが合意した場合



労働者Fが育児休業開始当初より、あらかじめ決められた1日4時間で月20日間勤務する場合や、毎週特定の曜日または時間に勤務する場合

【参考②】男性の育児休業取得促進などの動向

「令和元年度 雇用均等基本調査」(厚生労働省)によれば、男性の育児休業取得率は7.48%(前年度は6.16%)であった。男性の育休取得率向上はかねてからの課題であり、政府が令和2年5月に閣議決定した少子化社会対策大綱においては「2025年に30%」との数値目標を掲げているが、現状のベースでは目標達成には程遠いと言わざるを得ない。そうした中、男性の育児休業取得促進対策を強化して出産・育児による労働者の離職を防ぐべく、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において育児・介護休業法の改正に向けた検討が重ねられ、令和3年1月18日には同審議会から厚生労働大臣に対して「男性の育児休業取得促進策等について」が建議された。その後、育児・介護休業法の改正に係る法律案要綱も公表されており、今通常国会に改正法案が提出される予定である(本稿執筆時点)。

<改正概要>

- 子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み(主に男性の休業を念頭に置いた「出生時育児休業」の新設)
- 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の働き掛けおよび環境整備の事業主への義務づけ
- 育児休業の分割取得等(分割した2回の取得)
- 育児休業取得率の公表(対象は常用雇用労働者数1000人超の事業主)の促進等

2.5%にとどめることとされた。この「当分の間」が「施行の日から起算して3年を経過する日より前」とされていたことを受け、当該経過措置の廃止により令和3年3月1日からは原則の率が適用されることとなった。また、これにより障害者雇用義務の対象となる事業主は、常用雇用労働者数45.5人以上から同43.5人以上に広がることにも注意が必要である(常用雇用労働者数の計算は、[図表3]のとおりであるため、0.5人という単位が生じる)。なお、障害者雇用率が未達成の場合に課せられる障害者雇用納付金(不足1人当たり月額5万円)および障害者雇用率を超えて障害者を雇用している場合に支給される障害者雇用調整金(超過雇用数1人当たり月額2万7000円)は、常用雇用労働者数100人超の事業主が対象である。

実務上のポイント

納付金および調整金は、1年度(4月～翌年3月)における過不足人数を1カ月ごとに計算して申告するため、令和2年度分に関しては2月分までを改正前の雇用率、3月分は改正後の雇用率で計算することとなる。

4.パートタイム・有期雇用労働法
(令和3年4月1日施行(中小企業))

大企業を対象として令和2年4月に施行となっていたパートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月1日からは中小企業にも適用され、(かねてより旧パートタイム労働法8条および旧労働契約法20条への対応は必要ではあったものの)これによりいわゆる同一労働同一賃金への取り組みがすべ

図表2 労働者派遣法施行規則等の改正概要

<令和3年1月1日施行>

- (1)派遣労働者の雇入れ時の説明の義務づけ（労働者派遣法施行規則25条の14第2項4号）
派遣元事業主に対し、派遣元事業主が実施する教育訓練および希望者に対して実施するキャリアコンサルティングの内容について、派遣労働者に対する雇入れ時の説明を義務づけることとする。
- (2)労働者派遣契約に係る事項の電磁的記録による作成（厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令 別表第2）
労働者派遣契約の当事者は、労働者派遣法施行規則21条3項に基づき書面により作成することとされている労働者派遣契約について、電磁的記録により作成することも認めることとする。
- (3)派遣先における派遣労働者からの苦情の処理（派遣先が講ずべき措置に関する指針〔平11.11.17 労告138、最終改正：平30.12.28 厚労告428。以下、派遣先指針〕第2の7）
派遣先における派遣労働者からの苦情の処理に当たっては、派遣先の労働組合法上の使用者性に関する既存の裁判例や中央労働委員会命令の内容に留意し、特に派遣先に課されている労働関係法令上の義務に関する苦情については誠実かつ主体的に対応すべきことを派遣先指針に明記する。
- (4)日雇派遣の契約解除時の扱い（日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針〔平20. 2.28 厚労告36、最終改正：平30. 9. 7 厚労告322〕第2の5）
日雇派遣において、労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合について、必要な雇用管理が適切に行われるようにするため、派遣元事業主は、新たな就業機会の確保ができない場合であっても、休業等により雇用の維持を図るとともに、休業手当の支払い等の労働基準法等に基づく責任を果たすべきことを明確化する。

<令和3年4月1日施行>

- (5)雇用安定措置に係る派遣労働者の希望の聴取等（労働者派遣法施行規則25条の2第3項および31条）
派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、派遣労働者の希望する措置の内容を聴取しなければならないこととするとともに、その聴取結果を派遣元管理台帳に記載しなければならないこととする。
- (6)マージン率等のインターネットでの情報提供（労働者派遣法施行規則18条の2第1項、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針〔平11.11.17 労告137、最終改正：令 2.10. 9 厚労告346〕第2の16）
労働者派遣法23条5項の規定により派遣元事業主による情報提供の義務があるすべての情報について、インターネットの利用その他の適切な方法により情報提供しなければならないこととする。

図表3 障害者雇用における常用雇用労働者数の計算方法

常用雇用労働者	労働契約の契約期間等	例	週所定労働時間
	①契約期間の定めがなく雇用されている労働者	正社員	20時間以上
	契約期間の定めがある労働者であって、	契約社員	
	②雇入れのときから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者	非常勤職員 パート アルバイト等 (名称は問いません)	
	③過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者		

週所定労働時間	雇 用 区 分
30時間以上	短時間以外の常用雇用労働者（1人を1カウント）
20時間以上30時間未満	短時間労働者（1人を0.5カウント）
20時間未満	常用雇用労働者に該当しない労働者

資料出所：高齢・障害・求職者雇用支援機構「令和2年度 障害者雇用納付金申告書 障害者雇用調整金・在宅就業障害者特例調整金支給申請書 記入説明書」

ての企業において求められることとなる。同一労働同一賃金については『労政時報』においても特集記事が多く組まれているところであり、本稿では詳細を割愛するが、令和2年10月に出された5件の最高裁判決（大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件〔いずれも、最高裁三小 令 2.10.13 判決〕、日本郵便〔東京〕事件、日本郵便〔大阪〕事件、日本郵便〔佐賀〕事件〔いずれも、最高裁一小 令 2.10.15 判決〕）により賞与と退職金について初めての判断が示されたところでもあり、方向性の道筋は少しずつ見えてきているともいえる一方で、最高裁および下級審判決のさらなる蓄積が待たれるところでもある。

実務上のポイント

基本給、賞与その他の待遇について、その性質や趣旨・目的を整理して待遇差を説明できるようにすることはもとより、いわば入り口部分である雇用区分ごとの業務内容等の整理についても実態と照らした再確認を行うことが肝要である。

5. 労働基準法施行規則

（令和3年4月1日施行）

新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）の感染拡大を受け、在宅勤務が急速に普及するなど、労働を取り巻く環境は激変を余儀なくされた。

そうした中、労働分野も含めた各方面で「対面・書面規制の見直し」がクローズアップされている。「デジタル時代の規制・制度について」（令和2年6月22日規制改革推進会議決定）では、「押印は、本人確認や文書の真正性担保のため、行政手続において広く求められてきた。オンライン化を前提として、本人確認のための押印については印鑑証明を求める場合など真に必要な場合、文書の真正性担保のための押印については、契約書等に限定すべきであり、その場合であっても、電子署名等の他の代替手段によることを認めるべきである」と

された。その後に公表された「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）では、デジタルガバメント分野における新たな取り組みとして「行政手続における書面規制・押印、対面原則の抜本的な見直し」が掲げられ、全府省を対象に「可及的速やかに緊急対応措置、制度的対応については令和2年措置、令和2年中に措置できないものは、令和3年以降速やかに措置」することが求められた。

こうした流れを受け、労働基準法施行規則の改正により、現状では使用者の署名または記名押印が必要である届け出等の様式に関して氏名の記載をもって足りることとし、押印欄が削除されることとなった〔図表4〕。また、届け出等を電子申請で行うに当たって添付を必要としてきた電子署名についても、添付は不要となり、提出者の氏名を記載することで提出できることとなった。

さて、本改正による様式変更の中でも大半の企業に関係するものとして、時間外・休日労働に関する協定届（36協定届）があるが、ここであらためて確認しておきたいのが、「労使協定書」と「労使協定届」の違いである。時間外・休日労働を命じるためには労使で書面による協定をして所轄の労働基準監督署長へ36協定届を届け出なければならないが、36協定届は時間外・休日労働の限度に関して労使が合意した内容を行政官庁へ届け出するための様式であり、労使の合意書面そのものではない。つまり、労使での合意（＝労使協定書の締結）があった上での協定届ということであり、本来は協定届のみが単独で存在するものではないのだが、「（編注：労働基準法）施行規則第17条第1項の規定により、法第36条第1項の届出は様式第9号によって行えば足り、必ずしも36協定の協定書そのものを提出する必要はないが、当該協定書は当該事業場に保存しておく必要があること。また、36協定を書面で結ばずに様式第9号のみを届け出たとしても、時間外労働等を行わせることができないことはいうまでもないこと。なお、様式第9号に労働者代表の押印等を加えることにより、

これを36協定の協定書とすることは差し支えなく、これを届け出ることもし支えないが、この場合には、当該協定書の写しを当該事業場に保存しておく必要があること」(昭53.11.20 基発642、昭63. 3.14 基発150・婦発47、平11. 3.31 基発168)とされているとおり、協定届に労働者代表の押印をすることで当該協定届を協定書と兼ねることが可能となっている。現実にも多くの企業がこの方法を採用しているものと思われ、その場合の労使双方の記名押印または署名の扱いは従来と変わらないので、運用を誤ることのないよう留意いただきたい[図表5]。

なお、36協定届はすべての事業場について一つの過半数労働組合と協定を締結している場合のみ、本社一括届け出が可能であったが、事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても令和3年3月末からは電子申請に限り本社一括届け出が可能となる。

また、36協定届に関するもう一つの改正点として、協定の当事者である労働組合が事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合である旨または労働者の過半数を代表する者が事業場のすべての労働者の過半数を代表する者（以下、過半数代表者）である旨、および過半数代表者の場合

図表4 押印欄が削除される労働基準法施行規則に基づく様式

貯蓄金管理に関する協定届	断続的な宿直又は日直勤務許可申請書
解雇制限・解雇予告除外認定申請書	集団入坑の場合の時間計算特例許可申請書
解雇予告除外認定申請書	事業場外労働に関する協定届
1箇月単位の変形労働時間制に関する協定届	専門業務型裁量労働制に関する協定届
清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制に関する協定届	企画業務型裁量労働制に関する決議届
1年単位の変形労働時間制に関する協定届	企画業務型裁量労働制に関する報告
1週間単位の変形労働時間制に関する協定届	休憩自由利用除外許可申請書
非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働許可申請書・届	監視・断続的労働に従事する者に対する適用除外申請書
時間外労働・休日労働に関する協定届	高度プロフェッショナル制度に関する決議届
時間外労働・休日労働に関する協定届（限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項））	高度プロフェッショナル制度に関する報告
時間外・休日労働に関する協定届（新技術・新商品の研究開発業務に従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合）	職業訓練に関する特例許可申請書
時間外・休日労働に関する協定届（適用猶予事業・業務に従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合）	業務上傷病に関する重大過失認定申請書
時間外・休日労働に関する協定届（事業場外労働に関する協定に内容を付記して届け出する場合）	適用事業報告
時間外・休日労働に関する労使委員会の決議届	預金管理状況報告
時間外・休日労働に関する労働時間等設定改善委員会の決議届	

図表5 36協定届における押印の要否

	改正前		改正後	
	協定書あり	協定書なし	協定書あり	協定書なし
使用者の署名または記名押印	要	要	不要	要
過半数代表等の署名または記名押印	不要	要	不要	要

には労働基準法施行規則 6 条の 2 第 1 項各号のいずれにも該当する者である旨を示すチェックボックスが新たに 36 協定届に設けられることとなった。

なお、36 協定届の届出日が令和 3 年 4 月 1 日以降の場合に新様式を使用する必要がある。よって、届出日が令和 3 年 3 月 31 日以前であれば、令和 3 年 4 月 1 日以降の期間を定める協定であっても、原則として旧様式を用いることになる。ただし、届出日が令和 3 年 3 月 31 日以前であっても新様式を用いることは可能である。その場合、使用者の署名または記名押印が本来は必要となるが、「新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた労働基準法等に基づく届出等の受付等に係る当面の対応について」(令 2. 8.11 基発0811第 1) に基づき、それがなくとも提出することができるものとされている。なお、協定当事者の適格性に係るチェックボックスにチェックする必要はない。

実務上のポイント

36 協定に限らず各種労使協定の締結あるいは就業規則制定・変更時の意見書添付においては、それら協定等の当事者が労働組合ではない場合に過半数代表者の選出を要することになり、労働基準法施行規則 6 条の 2 第 1 項では過半数代表者の要件として以下の 2 点を挙げている。

1. 労基法 41 条 2 号に規定する監督または管理の地位にある者でないこと。
2. 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

2 点目は、要するに民主的な方法によって事業場の労働者の過半数からの信任を得られているかということだが、特段の手続きを踏むことなく同一人物が過半数代表者になり続けていたり、過半数代表者選出に当たっての労働者各人の信任可否が明確に表明されていなかったりするなど、この点が適切に担保されていない例は少なからず見受

けられる。今回の改正を機に、あらためて自社の運用状況を確認していただきたい(過半数代表者が民主的な方法により選出されていない場合の 36 協定を無効とした裁判例〔最高裁二小 トーコロ事件 平 13. 6.22 判決〕もある)。なお、労働組合がある場合でも、労働組合が協定等の当事者となるためには、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合でなければならない。よって、パートタイマーなどの非組合員が多い事業場においては要件を満たさないケースも生じ得るので留意いただきたい(要件を満たさない場合には、過半数代表者の選出が必要となる)。

6. 労働保険料徴収法 (令和 3 年 4 月 1 日施行)

[1] 労災保険率

労災保険率は、令和 3 ～ 5 年度まで現行の率を据え置くこととなった。労災保険率の改定は原則として 3 年ごとに行われており、前回の改定が平成 30 年 4 月だったため、通常であれば令和 3 年 4 月から改定される予定であったが、新型コロナウイルス感染拡大の影響も踏まえて改定が見送られた。なお、特別加入保険料率および労務比率についても据え置きとなる。

[2] 雇用保険率

雇用保険率は、労働保険料徴収法 12 条 4 項において 1000 分の 15.5 (失業等給付に係る率：1000 分の 8、育児休業給付に係る率：1000 分の 4、雇用保険二事業に係る率：1000 分の 3.5) とされているが、同法附則 11 条 1 項において、令和 3 年度までは 1000 分の 13.5 (失業等給付に係る率：1000 分の 6、育児休業給付に係る率：1000 分の 4、雇用保険二事業に係る率：1000 分の 3.5) とされている。その上で、雇用保険財政の状況を踏まえて一定の要件を満たす場合には、厚生労働大臣による率の変更が可能となっている(弾力条項)。弾力条項の

適用により、令和3年度の雇用保険率は令和2年度と同じとなっている【図表6】。

【3】概算・確定保険料の申告(年度更新)

保険年度の初日において64歳以上の雇用保険被保険者に係る雇用保険料を免除する仕組みが令和2年4月1日から廃止となったことにより、令和2年度分概算保険料申告からは保険料免除対象者に係る申告がなくなっている。令和2年度分確定保険料および令和3年度分概算保険料の申告期限は、法定の7月10日が土曜日であるため、7月12日(月)となる(令和2年は新型コロナの影響により、特例的に申告期限が8月31日まで延長となった)。

7. 高年齢者雇用安定法 (令和3年4月1日施行)

65～70歳までの雇用確保措置として、事業主に對して、次の①～③のいずれかの措置を講ずる努力義務が課されることとなる。現行の65歳までの雇用確保措置とほぼ同様の立て付けであるが、②において「他の事業主による」雇用も含まれている点が異なる。

- ①70歳までの定年引き上げ
- ②70歳までの継続雇用制度の導入(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものも含む)
- ③定年廃止

一方で、実施計画を策定し、過半数労働組合(当該組合がない場合は過半数代表者)の同意を得た上で以下の措置を講じる場合には、上記①～③によらないことができるものとされている(創業支援等措置)。

- イ) 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ロ) 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託する法人その他の団体が実施する社会貢献事業
 - c. 事業主が出資(資金提供)等する法人その他の団体が行う社会貢献事業

実務上のポイント

努力義務ではあるものの、「段階的に措置を講ずることも可能です。ただし、改正法で努力義務として求めているのは70歳までの就業機会を確保する制度を講じることであるため、70歳までの制度を導入することに努め続けていただくことが必要です」(厚生労働省Q & A)ともされているとおり、企業として全く動かないというわけにもいかないところである。これを機に、現行の65歳までの継続雇用者も含め、担ってもらう業務内容や役割をあらためて整理するとともに、自社の高齢者の就業に対するニーズを把握することも重要であろう。

図表6 令和3年度の雇用保険率

事業の種類	雇用保険率 (①+②)	① 労働者負担			② 事業主負担			
			失業等給付	育児休業給付		失業等給付	育児休業給付	二事業
一般の事業	9/1000	3/1000	1/1000	2/1000	6/1000	1/1000	2/1000	3/1000
農林水産・清酒製造業	11/1000	4/1000	2/1000	2/1000	7/1000	2/1000	2/1000	3/1000
建設の事業	12/1000	4/1000	2/1000	2/1000	8/1000	2/1000	2/1000	4/1000

8. 労働施策総合推進法

(令和3年4月1日施行)

職業生活の長期化が見込まれる中、技術革新の急速な進展による外部労働市場からの人材確保のニーズが高まっていることも相まって、中途採用に関する環境整備の推進が求められている。そこで、常用雇用労働者^{※1}の人数が300人を超える事業主には、中途採用に関する情報の公表が義務づけられることとなった[図表7]。

※1 雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指すものであり、次のような者が該当する。

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②一定の期間を定めて雇用されている者であって
 - ・過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者
 - または
 - ・雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

図表7 中途採用に関する情報の公表

＜公表する事項＞

雇い入れた通常の労働者およびこれに準ずる者^{※2}の数に占める中途採用^{※3}により雇い入れられた者の数の割合

※2 短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるもの）を指す。

※3 新規学卒等採用者以外の雇入れを指す。

＜公表の方法等＞

おおむね1年に1回以上、公表した日を明らかにして、直近の3事業年度^{※4}について、インターネットの利用その他の方法^{※5}により、求職者等が容易に閲覧できるように行わなければならない。

※4 公表時点において、事業年度における正規雇用労働者の採用活動が終了し、正規雇用による中途採用者の状況を「見える化」することができる状態となった最新の事業年度を含めた3事業年度を指す。

※5 事業所への掲示や書類の備え付け等による方法とする。

社会保険関係

1. 保険関係届出書における事業主押印の廃止

(令和2年12月25日施行)

先に触れた押印の見直しは、各種社会保険の届け出にも及んでいる。各種社会保険に係る事業主からの届け出においては、届出書に事業主の記名押印または署名が求められているところ、それらを不要とし、氏名を記載することをもって足りるものとされた。これにより、紙ベースでの届け出を継続していくことの必要性が一層薄れてきたといえ、この機に電子申請による届け出へ移行していくこともぜひ検討していただきたい。

[1] 健康保険、厚生年金保険

「新型コロナウイルス感染症の感染防止等の観点

からの適用事業所が書面で提出する届出等における押印及び署名の取扱いについて」(令 2. 7.17 年管管発0717第1・年国発0717第1)が発出され、日本年金機構に対する書面での届け出については、「事業主の押印又は署名を必要としているところであるが、当分の間、事業主の押印又は署名がなくても、そのことのみをもって不備返戻を行わず、処理を行って差し支えない」旨の通達に基づく運用がなされていたところであるが、施行規則の改正により、届け出様式から押印欄そのものが削除されることとなった(金融機関への届け印、実印による手続きが必要なもの等を除く)。

また、健康保険についても同様に健康保険法施行規則の改正によって法定様式から押印欄が削除となり、法定様式ではない被扶養者(異動)届な

ど健康保険組合において様式を定めているものについても押印を求めないことが要請されている。

【参考③】健康保険の主な法定様式

傷病手当金支給申請書、出産手当金支給申請書、資格取得届、資格喪失届、報酬月額算定基礎届、報酬月額変更届、賞与支払届および氏名変更届

【2】雇用保険

雇用保険の届出書についても、雇用保険法施行規則の改正により、同様に押印欄が削除された。事業主の実務に関わる得喪手続きや育児休業等の給付金支給申請手続きなどに係る届出書はもとより、求職者給付、就職促進給付および教育訓練給付に係る届出書も同様である。

なお、他の職業安定分野の法令（職業安定法、激甚災害時における雇用保険法による求職者給付の支給の特例、労働施策総合推進法、高年齢者雇用安定法、建設労働者雇用改善法、労働者派遣法、港湾労働法、特定求職者就職支援法）に係る施行規則についても同様の改正がなされている。

【3】労災保険

労災保険の届出書についても、様式を定めている告示（昭35.4.1 労告10）の改正により、同様に押印欄が削除された。また、請求人（申請人）が労働者等である保険給付の支給請求書（申請書）においては、請求人（申請人）の押印欄も削除された。

なお、労働保険料徴収法に係る届け出の様式は通達（「労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則等に規定する届書等の様式について」平30.11.30 基発1130第2）に定められており、当該通達の改正によりこれらの様式も同様に押印欄が削除された。

2. 健康保険法、厚生年金保険法**【1】介護保険料率の改定（令和3年3月1日～）**

介護保険の保険料率については、単年度で収支が均衡するよう、介護納付金の額を総報酬額で除したものを基準として保険者が定めるものとされている。

これに基づき、令和3年3月分（4月納付分）から介護保険第2号被保険者（40～65歳未満の医療保険加入者）に係る介護保険料率は、協会けんぽの場合は、前年度から0.01%の引き上げで1.8%（1000分の18、労使で折半負担）となった〔図表8〕。その他、健康保険組合ごとに介護保険料率が決定されるため、確認いただきたい。

なお、任意継続被保険者の介護保険料率は、協会けんぽでは令和3年4月分（4月納付分）から変更になる。

実務上のポイント

改定後の介護保険料率（1000分の18）による介護保険料の徴収は、令和3年4月以後に支払われる給与から控除する分より変更となる。ただし、例えば給与が「月末締め・当月25日支払い」の会社における3月末退職者の場合には、3月25日支払いの給与で2カ月分（2月分および3月分）の保険料徴収を行うこととなるため、その際に新しい料率も加味しなければならない。なお、賞与に関しては、令和3年3月以後に支払われる賞与から改定後の料率が適用となる。

【2】協会けんぽの都道府県単位保険料率の改定（令和3年3月分〔4月納付分〕から）

協会けんぽの都道府県単位保険料率は、令和3年3月分（4月納付分）から、1県を除いて改定されることとなった（任意継続被保険者に係る保険料率の変更は、令和3年4月分〔4月納付分〕からである）。引き上げが20道府県、引き下げは26都県、据え置きが1県であった〔図表9〕。全国平

均は「10.00%（1000分の100）」で、令和2年度と同じである。

なお、任意継続被保険者に係る標準報酬月額の上限（加入している健康保険組合での前年〔1～3月までの標準報酬月額については前々年〕の9月30日時点における全被保険者の標準報酬月額の平均額を標準報酬月額の基礎となる報酬月額とみなしたときの標準報酬月額）の見直しが毎年度行われるが、協会けんぽについては令和2年度と変わらず30万円となった。

実務上のポイント

改定後の都道府県単位保険料率による保険料の徴収は、介護保険料の徴収と同様に、令和3年4月以後に支払われる給与から控除する分より変更となる。ただし、例えば給与が「月末締め・当月25日支払い」の会社における3月末退職者の場合には、3月25日支払いの給与で2カ月分（2月分および3月分）の保険料徴収を行うこととなるため、その際に新しい料率も加味しなければならない。なお、賞与に関しては、令和3年3月以

図表8 協会けんぽの介護保険料率の推移

適用時期	介護保険料率	給与等からの控除
平成12年4月1日から	1000分の6	平成12年5月分の給与から
平成13年1月1日から	1000分の10.8	平成13年2月分の給与から
平成14年3月1日から	1000分の10.7	平成14年4月分の給与から
平成15年4月1日から	1000分の8.9	平成15年5月分の給与、平成15年4月支給の賞与から
平成30年3月1日から	1000分の15.7	平成30年4月分の給与、平成30年3月支給の賞与から
平成31年3月1日から	1000分の17.3	平成31年4月分の給与、平成31年3月支給の賞与から
令和2年3月1日から	1000分の17.9	令和2年4月分の給与、令和2年3月支給の賞与から
令和3年3月1日から	1000分の18	令和3年4月分の給与、令和3年3月支給の賞与から

〔注〕 いわゆる総報酬制が平成15年4月から導入されたことにより、給与から控除する際の保険料率と同率で賞与からも保険料を控除することとなった。

図表9 協会けんぽの保険料率

—%—

都道府県	改定前 (令和2年度)	改定後 (令和3年度)	都道府県	改定前 (令和2年度)	改定後 (令和3年度)	都道府県	改定前 (令和2年度)	改定後 (令和3年度)
北海道	10.41	10.45	石川県	10.01	10.11	岡山県	10.17	10.18
青森県	9.88	9.96	福井県	9.95	9.98	広島県	10.01	10.04
岩手県	9.77	9.74	山梨県	9.81	9.79	山口県	10.20	10.22
宮城県	10.06	10.01	長野県	9.70	9.71	徳島県	10.28	10.29
秋田県	10.25	10.16	岐阜県	9.92	9.83	香川県	10.34	10.28
山形県	10.05	10.03	静岡県	9.73	9.72	愛媛県	10.07	10.22
福島県	9.71	9.64	愛知県	9.88	9.91	高知県	10.30	10.17
茨城県	9.77	9.74	三重県	9.77	9.81	福岡県	10.32	10.22
栃木県	9.88	9.87	滋賀県	9.79	9.78	佐賀県	10.73	10.68
群馬県	9.77	9.66	京都府	10.03	10.06	長崎県	10.22	10.26
埼玉県	9.81	9.80	大阪府	10.22	10.29	熊本県	10.33	10.29
千葉県	9.75	9.79	兵庫県	10.14	10.24	大分県	10.17	10.30
東京都	9.87	9.84	奈良県	10.14	10.00	宮崎県	9.91	9.83
神奈川県	9.93	9.99	和歌山県	10.14	10.11	鹿児島県	10.25	10.36
新潟県	9.58	9.50	鳥取県	9.99	9.97	沖縄県	9.97	9.95
富山県	9.59	9.59	島根県	10.15	10.03			

後に支払われる賞与から改定後の料率が適用となる。

【3】マイナンバーカードによるオンライン資格確認(令和3年3月下旬～)

健康保険法や国民健康保険法等の改正により、いわゆるオンライン資格確認（正式には「電子資格確認」）の仕組みが導入されることとなった。ここでいう「資格」とは、医療保険の被保険者資格のことであり、医療機関・薬局（以下、医療機関等）を受診する場面で活用されることとなる。被保険者（患者）は、健康保険等の被保険者証（以下、保険証）を医療機関等の窓口で提示することにより、保険証の内容に基づく資格があるという前提で当該医療機関等を受診できるわけだが、受診時点で既に資格を喪失していたとしても保険証のみをもってそれを判断することはできないという問題があり、場合によっては保険証の正しい所持者でなかったとしても分からないということすら起こり得る。

そこで、医療機関等の窓口で顔認証付きカードリーダーを設置し、それにいわゆるマイナンバーカード（正式には「個人番号カード」）を読み込むことで、マイナンバーカードに記録されている利用者証明用電子証明書に基づいて本人確認（顔認証または4桁の暗証番号入力）と資格確認を即時に行う仕組みが導入されることとなった（受診に当たっての一連の医療機関等窓口での受け付け手続きを、行政側は「マイナ受付」と呼んでいる）。「マイナンバーカードの保険証利用」と称されているが、趣旨や目的は以上のとおりである。また、医療に関する情報について、マイナンバーカードを通じて受診する医療機関等へ提供することが可能となる（本人の同意が前提）。これにより、過去に処方された薬の情報を医療機関等が閲覧できたり、保険者へ事前申請することなく医療機関等窓口での限度額を超える医療費の一時支払いが不要となったりするメリットがある。

この運用は令和3年3月下旬から開始となるが、医療機関等がオンライン資格確認の仕組みを導入すること自体は法的な義務ではないことから、全医療機関等で一斉にスタートというわけではなく、準備を整えた医療機関等において利用できることとなる。「利用できる」というのは、つまりは保険証ではなくマイナンバーカードを持参して医療機関等を受診できるということであるが、保険証の交付も当面は引き続き行われることから、医療機関等を保険証で受診できなくなるわけではない。

また、そもそもマイナンバーカードを取得すること自体、現状では任意であるが、このオンライン資格確認の仕組みは医療機関等の事務負担軽減にもつながるものであり、新型コロナの感染拡大を契機として医療機関等に甚大な負担がかかっている現状にあっては、なおのこと多くの方々の積極的なマイナンバーカードの活用が望まれる。そうした意味において、企業としてはぜひとも活用を社内に呼び掛けることを検討していただきたい。なお、利用に当たっては、マイナンバーカードの取得に加えて、マイナポータルからの利用申し込みが必要である。

【4】現物給与価額の一部改正 (令和3年4月1日施行)

健康保険法、厚生年金保険法等においては、報酬、賞与または賃金が、金銭または通貨以外のもので支払われる場合、その価額（現物給与価額）については厚生労働大臣が定めることとされている。具体的には、食事について総務省統計局「家計調査」および同「小売物価統計調査」を基に、また住宅について同「住宅・土地統計調査」を基に都道府県ごとの価額を定めている。今般、最新の統計に基づいて算出された価額に変更が生じることとなったため、[図表10]のとおり現物給与価額の一部が改正される。

【5】算定基礎届および賞与支払届に係る様式の変更(令和3年4月1日施行)

行政手続きにおいては、かねてより電子申請の利用促進や手続き簡素化（添付書類の省略など）が進められているところである。こうした流れの一環として、「算定基礎届等に係る総括表の廃止及び賞与不支給報告書の新設について」（令 2.12.18 年管管発1218第2）が発出され、健康保険・厚生年金保険の算定基礎届に添付していた総括表および健康保険・厚生年金保険の賞与支払届に添付していた総括表がそれぞれ廃止されることとなった。

また、賞与に関して日本年金機構および健康保険組合には各適用事業所の賞与支払い予定月が登録されており、当該予定月に賞与の支払いがなかった場合には、賞与支払届総括表に不支給の旨を記して届け出ることとなっている。今般の総括表廃止に伴い、賞与支払い予定月に賞与が不支給

となった場合の報告様式として、「賞与不支給報告書」が新設されることとなった。

実務上のポイント

登録されている賞与支払い予定月に、いずれの被保険者（および70歳以上被用者）に対しても賞与を支給しなかった場合は、令和3年4月以降は賞与不支給報告書の提出が必要となる。また、登録されている賞与支払い予定月に変更がある場合は、賞与不支給報告書に変更後の賞与支払い予定月を記載することとなる。

賞与支払い予定月の登録は、事業所の新規適用時などになされるが、登録内容が実態と異なっている場合には事業所関係変更（訂正）届をもって変更を行うこともできるので、必要に応じて登録状況をいま一度確認していただきたい。

図表10 都道府県別現物給与の価額

－円－

都道府県	食 事 の 額					住宅		都道府県	食 事 の 額					住宅
	1カ月	1日	朝食	昼食	夕食				1カ月	1日	朝食	昼食	夕食	
北海道	21,000	700	180	250	270	1,110		滋賀県	21,000	700	180	250	270	1,410
青森県	20,400	680	170	240	270	1,040		京都府	21,000	700	180	250	270	1,810
岩手県	20,400	680	170	240	270	1,110		大阪府	21,000	700	180	250	270	1,780
宮城県	20,400	680	170	240	270	1,520		兵庫県	21,000	700	180	250	270	1,580
秋田県	20,400	680	170	240	270	1,110		奈良県	20,400	680	170	240	270	1,310
山形県	21,300	710	180	250	280	1,250		和歌山県	21,000	700	180	250	270	1,170
福島県	21,000	700	180	250	270	1,200		鳥取県	21,300	710	180	250	280	1,190
茨城県	20,700	690	170	240	280	1,340		島根県	21,300	710	180	250	280	1,150
栃木県	20,700	690	170	240	280	1,320		岡山県	20,700	690	170	240	280	1,360
群馬県	20,700	690	170	240	280	1,280		広島県	21,000	700	180	250	270	1,410
埼玉県	21,000	700	180	250	270	1,810		山口県	21,000	700	180	250	270	1,140
千葉県	21,300	710	180	250	280	1,760		徳島県	21,300	710	180	250	280	1,160
東京都	21,600	720	180	250	290	2,830		香川県	21,000	700	180	250	270	1,210
神奈川県	21,300	710	180	250	280	2,150		愛媛県	21,000	700	180	250	270	1,130
新潟県	21,000	700	180	250	270	1,360		高知県	21,600	720	180	250	290	1,130
富山県	21,300	710	180	250	280	1,290		福岡県	20,100	670	170	230	270	1,430
石川県	21,600	720	180	250	290	1,340		佐賀県	20,700	690	170	240	280	1,170
福井県	21,900	730	180	260	290	1,220		長崎県	20,700	690	170	240	280	1,150
山梨県	21,000	700	180	250	270	1,260		熊本県	21,000	700	180	250	270	1,150
長野県	20,100	670	170	230	270	1,250		大分県	20,700	690	170	240	280	1,170
岐阜県	20,700	690	170	240	280	1,230		宮崎県	20,100	670	170	230	270	1,080
静岡県	20,700	690	170	240	280	1,460		鹿児島県	20,700	690	170	240	280	1,110
愛知県	20,400	680	170	240	270	1,560		沖縄県	21,600	720	180	250	290	1,290
三重県	21,000	700	180	250	270	1,260								

【注】 色の金額のみ変更されている。

3. 国民年金法、厚生年金保険法

[1] 年金額の改定(令和3年4月1日施行)

国民年金（基礎年金）、厚生年金保険の年金額[図表11]は、原則として新規裁定者（68歳到達年度前の受給権者）は名目手取り賃金変動率、既裁定者（68歳到達年度以後の受給権者）は物価変動率によって改定される仕組みである。平成16年の年金制度改革では、賃金が物価ほどに上昇しない

場合には、物価変動ではなく賃金変動に合わせて年金額を改定する仕組みが導入されていたが、例外的な取り扱いとして、賃金と物価がともにマイナスで賃金が物価を下回る場合には、物価に合わせて年金額を改定し、また、賃金のみマイナスの場合には、年金額を据え置くこととしていた。

平成28年に成立した年金改革法によってこの例外が改められることとなり、賃金が物価を下回る場合には、賃金に合わせて年金額を改定するよう

図表11 令和3年4月からの年金額

● 国民年金の年金額

年 金 額 等		令和2年4月～	令和3年4月～
老齢基礎年金の満額		781,700円	780,900円
障害基礎年金の額	1級	977,125円	976,125円
	2級	781,700円	780,900円
障害基礎年金の加算額	第1子・第2子 各	224,900円	224,700円
	第3子以降 各	75,000円	74,900円
遺族基礎年金の額		781,700円	780,900円
遺族基礎年金の加算額	[注1]	224,900円	224,700円
	第3子以降 各	75,000円	74,900円
振替加算の基準額[注2]		224,900円	224,700円

- [注] 1. ①妻が受ける遺族基礎年金の場合は、第1子・第2子各22万4700円。
 ②子が受ける遺族基礎年金の場合は、第2子のみ22万4700円。なお、子1人当たりの年金額は、「78万900円＋加算額」を子の数で除した額となる。
 2. 22万4700円に生年月日に応じた一定率を乗じて得た額（対象者は、大正15年4月2日～昭和41年4月1日までの間に生まれた者で、額は22万4700～1万5055円）。
 3. 1級の障害基礎年金の額は、2級の障害基礎年金の額の1.25倍の額について1円単位で四捨五入した額となる。

● 厚生年金保険の年金額

年 金 額 等		令和2年4月～	令和3年4月～
老齢厚生年金の加給年金額	配偶者	224,900円	224,700円
	第1子・第2子 各	224,900円	224,700円
	第3子以降 各	75,000円	74,900円
3級の障害厚生年金の最低保障額		586,300円	585,700円
1・2級の障害厚生年金の加給年金額		224,900円	224,700円
遺族厚生年金の中高齢の寡婦加算額		586,300円	585,700円
経過的寡婦加算額の基本額[注]		586,300円	585,700円
老齢厚生年金に係る配偶者加給年金額の特別加算額	昭9.4.2～昭15.4.1	33,200円	33,200円
	昭15.4.2～昭16.4.1	66,400円	66,300円
	昭16.4.2～昭17.4.1	99,600円	99,500円
	昭17.4.2～昭18.4.1	132,700円	132,600円
	昭18.4.2～	166,000円	165,800円

- [注] 経過的寡婦加算額の基本額は、58万5700円から生年月日に応じて一定率を乗じた老齢基礎年金の額を控除して得た額（対象者は、昭和31年4月1日までの間に生まれた者で、額は58万5700～1万9547円）。

見直され、令和3年4月から施行される。

令和3年度の年金額を決める指標は、物価変動率が0.0%、名目手取り賃金変動率が-0.1%であったため、新しいルールに基づき新規裁定者・既裁定者ともに、名目手取り賃金変動率（-0.1%）によって改定される。

なお、マクロ経済スライドによるスライド調整率は-0.1%であったが、賃金や物価による改定率がマイナスの場合にはマクロ経済スライドによる調整は行わないこととされているため、令和3年度の年金額改定においてはマクロ経済スライドによる調整は行われず（マクロ経済スライドの未調整分〔-0.1%〕は翌年度以降に繰り越される）。

実務上のポイント

年金額それ自体は実務に直結するものではないが、基本的な知識として概要は押さえておきたいところである。

年金額は、令和元年度に+0.1%、令和2年度には+0.2%と、直近2年連続で引き上げとなっていた（両年度ともマクロ経済スライドが発動）。令和3年度の年金額は、従来のルールであれば据え置きとなること、令和3年4月施行の新ルールに基づき、名目手取り賃金変動率（-0.1%）による引き下げ改定となった。引き下げは、平成29年度（-0.1%）以来のこととなる。

【2】在職老齢年金に係る支給停止調整額等

（令和3年4月1日施行）

令和3年度の在職老齢年金に係る支給停止調整額等については、令和2年度と同じ額となった〔図表12〕。具体的には、65歳からの老齢厚生年金に係る支給停止調整額は「47万円」、65歳前の特別支給の老齢厚生年金に係る支給停止調整開始額は「28万円」、支給停止調整変更額は「47万円」となっている。

なお、支給停止調整額は、〔図表13〕のように推移している。特別支給の老齢厚生年金に係る支給停止調整開始額の「28万円」はこれまで変更されたことはないが〔図表12〕、令和2年5月29日に成立した「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」（改正年金機能強化法）により、「47万円」（令和3年度額）への引き上げが決まっている（令和4年4月1日施行）。

【事例①】65歳以後の在職老齢年金

- ・老齢厚生年金の額（加給年金額は加算されないものとする）=192万円
- ・基本月額=192万円÷12=16万円
- ・標準報酬月額=30万円
- ・直近1年間の標準報酬賞与の合計=72万円
- ・総報酬月額相当額=30万円+（72万円÷12）=36万円

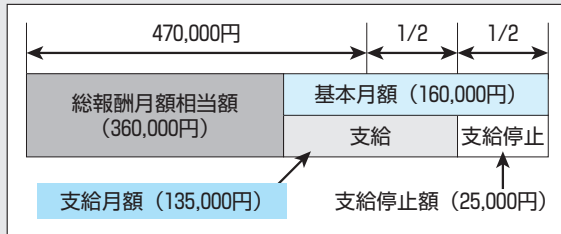
図表12 在職老齢年金に係る支給停止調整額等

在職老齢年金制度	支給停止の基準額	令和2年度	令和3年度
老齢厚生年金 (65歳以後)	支給停止調整額	47万円	47万円
特別支給の老齢厚生年金 (60～64歳)	支給停止調整開始額	28万円	28万円
	支給停止調整変更額	47万円	47万円

図表13 在職老齢年金に係る支給停止調整額の推移

平成 24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	平成31 (令和元)年度	令和 2年度	3年度
46万円			47万円		46万円			47万円	

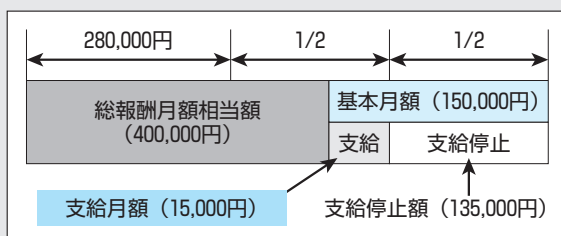
- 支給停止額 = (総報酬月額相当額 + 基本月額 - 支給停止調整額) × 1/2
 = (36万円 + 16万円 - 47万円) × 1/2
 = 2万5,000円
- 支給される年金月額 = 16万円 - 2万5,000円 =
 13万5,000円



※老齢基礎年金は調整の対象とならない。

【事例②】特別支給の老齢厚生年金(60～64歳)の 在職老齢年金

- 特別支給の老齢厚生年金の額(加給年金額は加算されないものとする) = 180万円
- 基本月額 = 180万円 ÷ 12 = 15万円
- 標準報酬月額 = 32万円
- 直近1年間の標準賞与額の合計 = 96万円
- 総報酬月額相当額 = 32万円 + (96万円 ÷ 12) = 40万円
- 支給停止額 = (総報酬月額相当額 + 基本月額 - 支給停止開始額) × 1/2
 = (40万円 + 15万円 - 28万円) × 1/2
 = 13万5,000円
- 支給される年金月額 = 15万円 - 13万5,000円 =
 1万5,000円



実務上のポイント

令和3年度の在職老齢年金の支給停止の仕組みは、令和2年度と同じである。なお、特別支給の老齢厚生年金に係る在職老齢年金については、令和4年度より支給停止調整開始額が28万円から47万円(令和3年度額)に引き上がることで、支給停止の幅が縮小されることとなる。

【3】国民年金保険料(令和3年4月1日施行)

令和3年度の国民年金保険料は1万6610円で、前年度(令和2年度:1万6540円)より70円の増額となる。なお、平成26年度から国民年金保険料の2年前納制度が始まったことにより、翌年度分までの保険料額が公表されるようになっており、令和4年度の保険料は1万6590円(-20円)である。

保険料を前納すると、その納付方法や納付額によって一定額の割引が受けられる。現在、前納制度は大きく分けると、①2年前納、②1年前納、③6カ月前納、④早割(1カ月前納:口座振替のみ)があり、割引額が最も大きいのは「口座振替による2年前納」である[図表14]。

国民年金保険料は、平成16年改正で保険料水準固定方式が導入されたことにより、毎年280円ずつ段階的に引き上げられ、平成29年度に上限(平成16年度価格水準で1万6900円)に達していたが、平成31年4月から国民年金第1号被保険者に対して産前産後期間の保険料免除制度が施行されたことに伴い、令和元年度分より月額100円引き上げられて1万7000円となっている。なお、実際の保険料額は、1万7000円に保険料改定率^{※6}を乗じて得た額とされているため、物価と賃金の変動に応じて毎年度改定される。

※6 前年度の保険料改定率に名目賃金変動率(物価変動率×実質賃金変動率)を乗じたもの。

図表14 国民年金保険料を前納する場合の割引額

	口座振替	現金納付・クレジットカード納付
通常納付（毎月納付）	令和3年度（年間） 19万9,320円（1万6,610円×12カ月） 令和4年度（年間） 19万9,080円（1万6,590円×12カ月） 令和3年度（6カ月） 9万9,660円（1万6,610円×6カ月）	
2年前納（令和3年度+令和4年度）	38万2,550円（△1万5,850円）	38万3,810円（△1万4,590円）
1年前納（令和3年度）	19万5,140円（△4,180円）	19万5,780円（△3,540円）
6カ月前納（令和3年度）	9万8,530円（△1,130円）	9万8,850円（△810円）
早割（1カ月前納）	1万6,560円（△50円）	—

〔注〕 △はマイナスを表す。

【4】脱退一時金の支給上限月数の引き上げ （令和3年4月1日施行）

脱退一時金の制度は、短期滞在の外国人の場合には滞在期間中の保険料納付が老齢給付に結び付きにくいことがあるという問題を受け、当分の間の暫定的・特例的措置として平成6年改正により設けられたものである。所定の要件の下、被保険者であった期間（月数）に応じて支給額が決まるものであり、国民年金の場合は月数に応じた支給額が設定され、厚生年金保険の場合は支給額算出式の係数として月数が使われ、いずれも月数の上限が36カ月（3年）となっている。制度創設当時と比べて3～5年滞在の外国人比率が増えていることも踏まえ、上限の36カ月（3年）を60カ月（5年）に引き上げることとされた。

【参考④】短時間労働者に対する社会保険の適用拡大（令和4年10月1日施行、令和6年10月1日施行）

短時間労働者に対する社会保険（健康保険および厚生年金保険）の適用拡大については、平成24年8月に成立した「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」に基づき、週の所定労働時間または月の所定労働日数が通常労働者の4分の3未満であって以下①～④の要件すべてに該当する短時間労働者を対象として平成28年10月から行われていた。な

お、当分の間の経過措置として、被保険者数が501人以上の適用事業所を適用拡大の対象とする企業規模要件も付された。

- ①週の所定労働時間が20時間以上であること
- ②雇用期間が1年以上見込まれること
- ③賃金の月額が8.8万円以上であること
- ④学生でないこと

この企業規模要件につき、前掲3.【2】の改正年金機能強化法により、適用拡大についての経過措置である企業規模要件（被保険者数501人以上）を段階的に引き下げ、令和4年10月に同101人以上、令和6年10月に同51人以上の適用事業所にまで対象を広げることとされている。また、これと併せ、上述①～④の適用要件のうち「②雇用期間が1年以上見込まれること」が撤廃され、フルタイム等の者と同様に、「2カ月以内の期間を定めて使用される者であって、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれないもの」に該当する場合には、適用除外となる。

これにより、雇用形態での副業・兼業を行っている場合に、それぞれの事業所で社会保険の加入要件を満たすケースが増えるものと考えられる。該当する際には、被保険者が自身の選択する事業所を管轄する年金事務所（および健康保険組合）へ「被保険者所属選択・二以上事業所勤務届」を届け出ることとなる。また、労使折半負担の社会保険料額は、各事業所の報酬月額で決定した標準報酬月額による保険料を各事業所の報酬月額の比率で案分したものとなる点にも留意が必要である。

4. 労災保険法施行規則

(令和3年4月1日施行)

労災保険は、労働者の業務災害に対する保護を主目的とするものであり、労働基準法上の労働者でない者については対象外とされているところ、業務の実態、災害の発生状況等から見て労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者について、労災保険に特別加入することが認められており、[図表15]のとおり4種に大別されている。この特別加入制度について、働き方が多様化するなど社会経済情勢の変化も踏まえ、加入対象者の範囲が適切かつ現代に合ったものとなるよう見直しの検討が進められていた。これにより、[図表15]の類型②の対象となる事業に「柔道整復師法（昭和45年法律第19号）第2条に規定する柔道整復師が行う事業」が、同類型③に「放送番組（広告放送を含む。）、映画、寄席、劇場等における音楽、演芸その他の芸能の提供の作業又はその演出若しくは企画の作業であって、厚生労働省労働基準局長が定めるもの」および「アニメーションの制作の作業であって、厚生労働省労働基準局長が定めるもの」が追加されることとなった。

5. 雇用保険法(令和4年1月1日施行)

副業・兼業の促進へ向けた動きがある中、雇用のセーフティーネットたる雇用保険の適用については、一の雇用保険適用事業所との雇用関係において「週の所定労働時間が20時間以上であって、継続して31日以上雇用が見込まれること」を前提とした上で、「同時に二以上の雇用関係にある労働者については、当該二以上の雇用関係のうち一の雇用関係（原則として、その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける雇用関係とする）についてのみ被保険者となる」（雇用保険に関する業務取扱要領）ものとされている。このように、一つの事業所における雇用実態によって雇用保険適用の可否が決まるため、複数の事業所で雇用されている者で、トータルとしての就業時間はフルタイムに近い場合であっても、一つの事業所において週の所定労働時間が20時間以上とならない限りは、雇用保険の被保険者となることができない。

ただし、複数就業を前提とした雇用保険の適用をするにしても、技術的な課題等もあることから、まずは一定の対象層を抽出し、試行的に制度導入を図るという観点により、65歳以上の労働者を対象として特例的な適用をすることとなった。具体

図表15 労災保険特別加入の対象者

- ① 中小事業主及びその事業に従事する労働者以外の者（役員等）
- ② 労働者を使用しないで次の事業を行う一人親方その他の自営業者およびその者が行う事業に従事する労働者以外の者（家族従事者等）
 - 個人タクシー業者、個人貨物運送業者等 ○ 大工、左官、とび、石工等の建設業の一人親方
 - 漁船による水産動植物の採捕の事業に従事する者 ○ 植林、伐採、木炭製造等を行う林業の一人親方
 - 医薬品の配置販売業者 ○ 廃品回収業、くず鉄業と呼ばれる事業を行う再生資源取扱業者
 - 船員法1条に規定する船員が行う事業に従事する者
- ③ 特定作業従事者
 - 一定規模の農業の事業場において一定の危険有害な農作業に従事する者
 - 特定の農業機械を用いて一定範囲の農作業を行う者
 - 国、地方公共団体が実施する職場適応訓練または事業主団体等委託訓練として行われる作業に従事する者
 - 危険有害な作業に従事する家内労働者等 ○ 労働組合等常勤役員 ○ 介護作業従事者および家事支援従事者
- ④ 海外派遣者

的には、次に掲げる要件のいずれにも該当する者が、厚生労働省令で定めるところにより厚生労働大臣に申し出た場合には、高年齢被保険者となることができるものとした[図表16]。

- ①二以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者であること
- ②一の事業主における1週間の所定労働時間が20時間未満であること
- ③二の事業主の適用事業（申し出を行う労働者の1週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間数以上であるものに限る）における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上であること

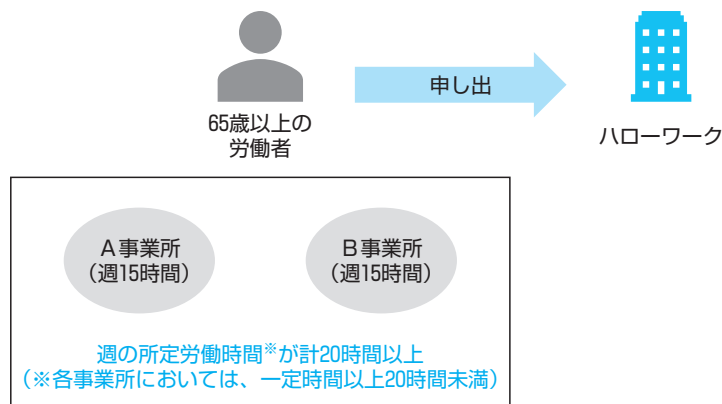
【参考⑤】 高年齢雇用継続給付の段階的縮小
（令和7年4月1日施行）

高年齢雇用継続給付は、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的に平成7年から施行されているが、その後の高年齢者雇用の進展を受け、これまでも制度の必要性について議論が重ねられてきたところである。

高年齢者雇用の進展に加えて、いわゆる同一労働同一賃金法制により雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保が求められていくこと等を踏まえ、高年齢雇用継続給付については段階的に縮小することが適当であるとの結論に至った。

「段階的」とされたように、当該給付が高年齢労働者の継続雇用時の処遇決定に少なからず影響を与えている実情に鑑み、事業主を含めた周知を十分な時間的余裕を持って行うとともに、激変を避ける対応が必要であるとの観点から、令和6年度までは現状を維持した上で令和7年度からは最大支給率を15%から10%へ引き下げる一方、最大支給率となる際の賃金低下率（60歳到達時の賃金月額と比較した支給対象月に支払われた賃金額〔みなし賃金を含む〕の低下率）を61%以下から64%以下へ引き上げることで激変緩和の対処をしている。

図表16 高年齢被保険者の特例



[注] 三以上の事業所に勤めていても、合算できるのは二事業所まで。