

令和4年度施行 労働関係・社会保険 改正のチェックポイント (下・社会保険関係編)

厚生年金保険法、健康保険法、確定拠出年金法等、 法令別に押さえておくべき施行内容を総点検

昨年（令和3年）の通常国会に提出され、成立した労働社会保険関係の改正法案は、既に施行されているものもあり、また、省令の改正あるいは同国会よりも前の国会で成立している改正法によって令和4年度に施行されるものもある。

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4年度に施行される法令を中心としつつ、一部、令和3年度施行分も含めて、各法改正のポイントを解説いただいた。前号（第4031号-22. 3.11）では、労働関係の改正内容について掲載したが、以下では社会保険関係の改正内容を紹介する。

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。



■関連記事案内

解説	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度施行 労働関係・社会保険改正のチェックポイント（上・労働関係編）（深田俊彦） 	第4031号（22. 3.11）
	<ul style="list-style-type: none"> 確定拠出年金の拠出限度額の見直し等について（土屋真実子） 	第4024号（21.11.12）
	<ul style="list-style-type: none"> 老齢基礎年金および老齢厚生年金の受給開始時期の選択肢の拡大、在職定時改定の導入について（山崎有紀） 	第4023号（21.10.22）

[注] このほかの記事については、弊誌会員向けWEBサイト『WEB労政時報』（<https://www.rosei.jp/readers/>）の「労政時報検索」をご活用ください。

関係法規	施行日・発効日	概要	実務上の留意点	該当ページ
社会保障協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する政令	令和4年2月1日	<input type="checkbox"/> 日・フィンランド社会保障協定の発効	<ul style="list-style-type: none"> フィンランド赴任者について、必要に応じて社会保障協定適用証明書の交付申請手続き 	P 43
国民年金法、厚生年金保険法	令和4年4月1日	<input type="checkbox"/> 在職中の老齢厚生年金受給者（65歳以上）の年金額について在職定時改定を導入 <input type="checkbox"/> 在職老齢年金制度（60～64歳）について支給停止とならない範囲の拡大 <input type="checkbox"/> 受給開始時期の選択肢の拡大 <input type="checkbox"/> 国民年金手帳の廃止 <input type="checkbox"/> 年金額の改定 <input type="checkbox"/> 国民年金保険料の改定	<ul style="list-style-type: none"> 必要に応じて従業員への情報提供 	P 43
				P 54
確定拠出年金法	令和4年4月1日	<input type="checkbox"/> 受給開始時期の選択肢の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 必要に応じて従業員への情報提供 	P 46
	令和4年5月1日	<input type="checkbox"/> 加入可能年齢の引き上げ <input type="checkbox"/> 制度間の年金資産の移換（ポータビリティ）の改善	<ul style="list-style-type: none"> 必要に応じて規約の見直し 必要に応じて従業員への情報提供 	P 46
	令和4年10月1日	<input type="checkbox"/> 企業型DC加入者のiDeCo加入要件緩和	<ul style="list-style-type: none"> 必要に応じて規約の見直し 必要に応じて従業員への情報提供 	P 48
健康保険法	令和4年3月1日	<input type="checkbox"/> 介護保険料率の改定 <input type="checkbox"/> 協会けんぽの都道府県単位保険料率の改定	<ul style="list-style-type: none"> 保険料率改定の給与計算への反映 	P 50
健康保険法、厚生年金保険法	令和4年4月1日	<input type="checkbox"/> 現物給与価額の一部改正	<ul style="list-style-type: none"> 報酬月額の見直し 	P 51
	令和4年10月1日	<input type="checkbox"/> 育児休業中の社会保険料免除要件の改正 <input type="checkbox"/> 社会保険適用拡大の対象となる事業所の範囲の拡大（令和4年10月1日・同6年10月1日施行）	<ul style="list-style-type: none"> 従業員への周知 育児休業等取得者申出書の提出を要する新たなケースへの対応 社会保険適用拡大の対象となる事業所について新たに被保険者となる短時間労働者の把握、および対象者への説明 	P 52
雇用保険法	令和4年4月1日	<input type="checkbox"/> 特定理由離職者に対する基本手当の支給に関する暫定措置の延長 <input type="checkbox"/> 地域延長給付の給付日数の延長に関する暫定措置の延長	<ul style="list-style-type: none"> 必要に応じて従業員への情報提供 	P 56
	令和4年10月1日	<input type="checkbox"/> 改正育児・介護休業法に対応した育児休業給付の改正	<ul style="list-style-type: none"> 従業員への周知 	P 56

[注] 1. 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

2. の事項は改正予定のものである（第208回通常国会に法案提出中）。

1. 社会保障協定の実施に伴う

厚生年金保険法等の特例等に関する政令 (令和4年2月1日発効)

海外で働く場合は、働いている国の社会保障制度に加入する必要があるが、日本から海外に派遣された企業駐在員等については海外勤務中でも自国の年金制度に継続して加入していることが多く、日本の社会保障制度での保険料と二重に負担しなければならないケースが生じる（二重加入〔二重負担〕の問題）。また、日本に限らず海外の公的年金制度についても老齢年金の受給資格要件の一つとして制度への一定期間以上の加入が必要となる場合があり、短期間の赴任では赴任先で保険料を負担したとしても年金受給につながらないことがある（保険料掛け捨ての問題）。これらの問題点を踏まえ、以下のことを目的として社会保障協定を各国と締結している。

- 保険料の二重負担を防止するために加入すべき制度を2国間で調整する（二重加入の防止）
- 年金受給資格を確保するために、両国の年金制度への加入期間を通算することにより、年金受給のために必要とされる加入期間の要件を満たしやすくする（年金加入期間の通算）

令和元年9月にフィンランドとの間で署名が行われていた社会保障協定（日・フィンランド社会保障協定）が令和4年2月1日に発効となったことにより、現在では21カ国との社会保障協定が発効していることになる【図表1】。

実務上のポイント

二重加入防止の考え方は、どちらの国の社会保障制度に加入するかを事業所や本人が自由に選択できるというのではなく、日本の事業所から相手国の事業所に一時的（原則5年以内）に派遣される場合には、引き続き日本の制度に加入して相手国制度への加入が免除されるというものである。反対に、長期的に派遣される場合には、相手国の制度に加入することとなる。

2. 国民年金法、厚生年金保険法 (令和4年4月1日施行)

第201回通常国会に法案が提出され、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」（年金制度改正法。令2.6.5 法律40）については、その改正事項の多くが令和4年4月1日からの施行となる（後掲「3. 確定拠出年金法」および「4. 健康保険法、厚生年金保険法」〔5〕）についても、本改正法に基づくものである。なお、令和4年度の年金額については、「5. 国民年金法、厚生年金保険法」として項を改める。

〔1〕在職定時改定の導入

現行、老齢厚生年金の受給権を取得した後に引き続き厚生年金保険に加入している場合は、退職等の資格喪失時に受給権取得後の被保険者であった期間を加えて、老齢厚生年金の額が改定されることとなっている（いわゆる「退職改定」）。高齢期の就労が拡大する中、就労を継続したことの効

【図表1】 日本が社会保障協定を締結（発効済み）している国（令和4年2月1日時点）

ドイツ、イギリス、韓国、アメリカ、ベルギー、フランス、カナダ、オーストラリア、オランダ、チェコ、スペイン、アイルランド、ブラジル、スイス、ハンガリー、インド、ルクセンブルク、フィリピン、スロバキア、中国、フィンランド

※イギリス、韓国および中国については、年金加入期間の通算規定を含まない。

※署名済み未発効の国が、イタリア（平成21年2月署名）とスウェーデン（平成31年4月署名）の2カ国。

果を退職を待たずに早期に年金額に反映することで、年金を受給しながら働く在職受給権者の経済基盤の充実を図るため、この仕組みが改められる。65歳以上の者について在職中（厚生年金保険加入中）であっても、毎年9月1日を基準日とし、基準日の属する月前の被保険者であった期間を基礎として、基準日の属する月の翌月から年金額が改定されることとなる（改正後の厚生年金保険法43条2項）[図表2]。

[2] 在職老齢年金制度の見直し

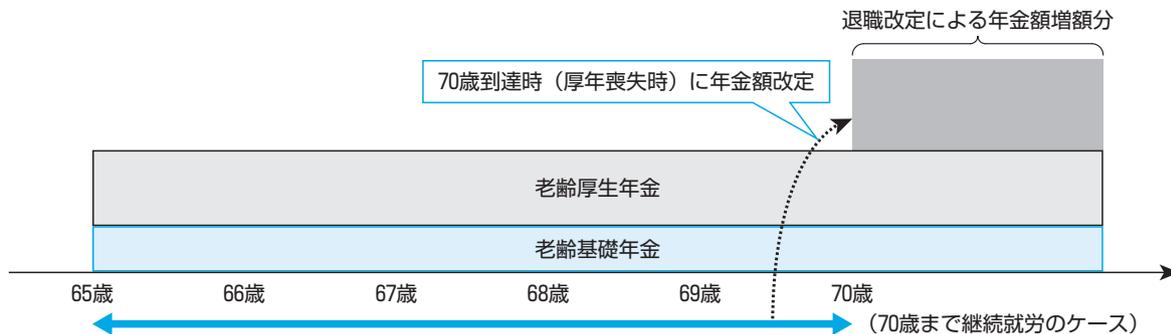
昭和61年施行の法改正によって、老齢厚生年金の受給開始年齢は60歳から65歳に引き上げられた。これに対する経過措置として、特別支給の老齢厚生年金が60歳以降に支給されている（特別支給の老齢厚生年金は段階的に縮小されており、令和6

年度〔女性は令和11年度〕をもって完全に支給終了となる）。

この60～64歳までの期間を対象とした特別支給の老齢厚生年金の受給権を有しながら、引き続き就労している（厚生年金保険に加入している）場合、年金額と賃金額に応じて年金額が調整される（在職老齢年金）。具体的には、基本月額（年金の月額）と総報酬月額相当額（当該月の標準報酬月額+当該月以前1年間の標準賞与額合計×1/12）の合計額が28万円（支給停止調整開始額）を超える場合に年金額の調整がなされるものであるが、この「支給停止調整開始額」を「厚生年金保険法46条3項に規定する支給停止調整額」（令和4年度額47万円）とすることとなった（改正後の厚生年金保険法附則11条）。これにより、年金額の調整幅が縮減されることとなる。

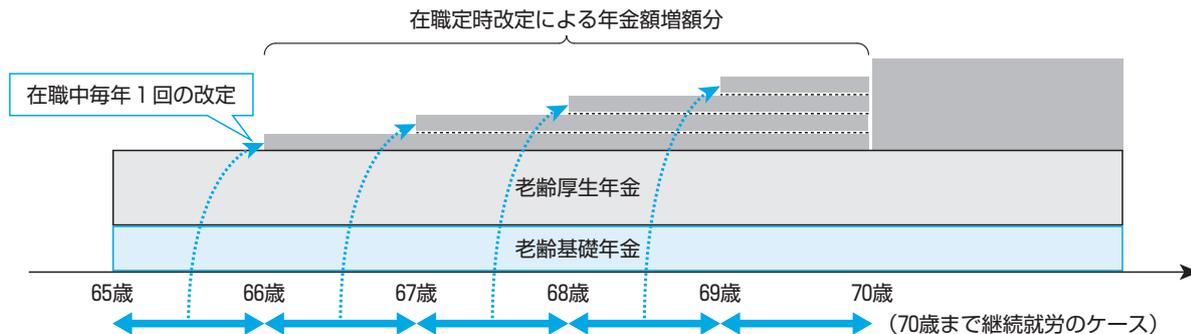
図表2 在職定時改定の導入

改正前 退職等により厚生年金被保険者の資格を喪失するまでは、老齢厚生年金の額は改定されない



改正後 65歳以上の者は、在職中でも、年金額の改定を定時に行う（毎年1回、10月分から）

- 標準報酬月額20万円で1年間就労した場合
⇒ +13,000円程度/年（+1,100円程度/月）



資料出所：厚生労働省「年金制度改革法（令和2年法律第40号）が成立しました」（[図表3]も同じ）

[3] 受給開始時期の選択肢の拡大

老齢基礎年金および老齢厚生年金の受給開始年齢は65歳であるところ、実際の受給開始時期は原則として繰り上げまたは繰り下げが可能であり、本人の希望で60歳から70歳までの間で選ぶことができる。繰り上げた（65歳より早く受給開始した）場合には年金額は減額（1カ月当たり-0.5%、最大-30%）、繰り下げた（65歳より後に受給開始した）場合には年金額は増額（同+0.7%、最大+42%）となる。

この仕組みにつき、高齢期の就労の拡大等を踏まえ、高齢者が自身の就労状況等に合わせて年金受給の方法を選択できるよう、繰り下げ制度について、より柔軟で使いやすくする見直しとして、繰り下げ受給の上限年齢を70歳から75歳に引き上げる（改正後の厚生年金保険法44条の3第2項。令和4年4月1日以降に70歳に到達する方が対象）とともに、繰り上げ受給時の減額率を1カ月当たり-0.5%（最大-30%）から同-0.4%（最大-24%）に引き下げる（改正後の厚生年金保険法

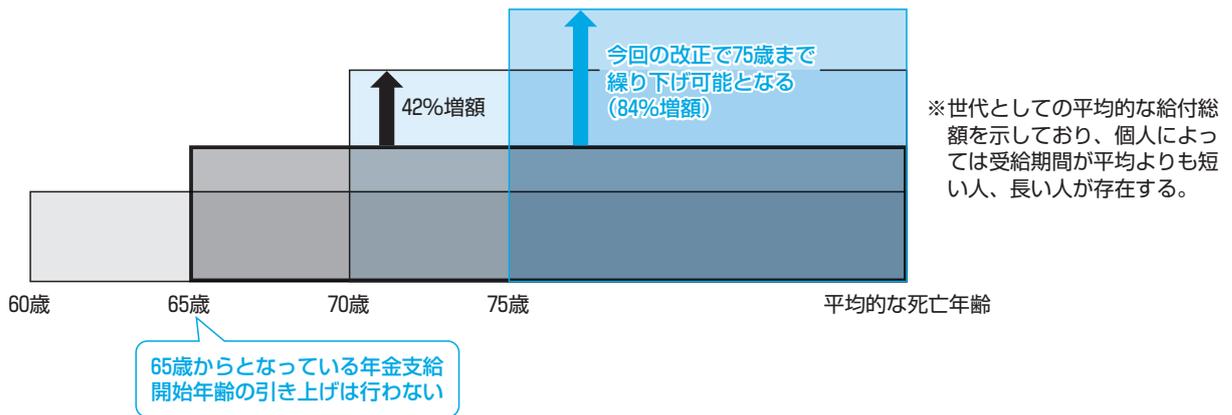
施行令8条の2の3。令和4年4月1日以降に60歳に到達する方が対象）[図表3]。

この見直しに関連し、現行制度上では繰り下げ受給の上限年齢である70歳以降に繰り下げの申し出を行った場合、70歳時点で繰り下げの申し出があったものとみなして加算額の計算および支給が行われている点についても、改正前の70歳が75歳に置き換わる[図表4]。

[4] 国民年金手帳の廃止

国民年金手帳については、①保険料納付の領収の証明、②基礎年金番号の本人通知という機能を果たしてきたが、被保険者情報が既にシステムで管理されていることおよび個人番号の導入によって、手帳という形式による必要性がなくなっている。そのため、新たに国民年金第1～3号被保険者となった者（20歳到達者、20歳前に厚生年金被保険者となった者等）に対する資格取得の通知として、国民年金手帳の交付から「基礎年金番号通知書」の送付へ切り替わることとなる。

図表3 受給開始時期の選択肢の拡大



(参考) 繰り上げ・繰り下げによる減額・増額率

減額率・増額率は請求時点（月単位）に応じて計算される

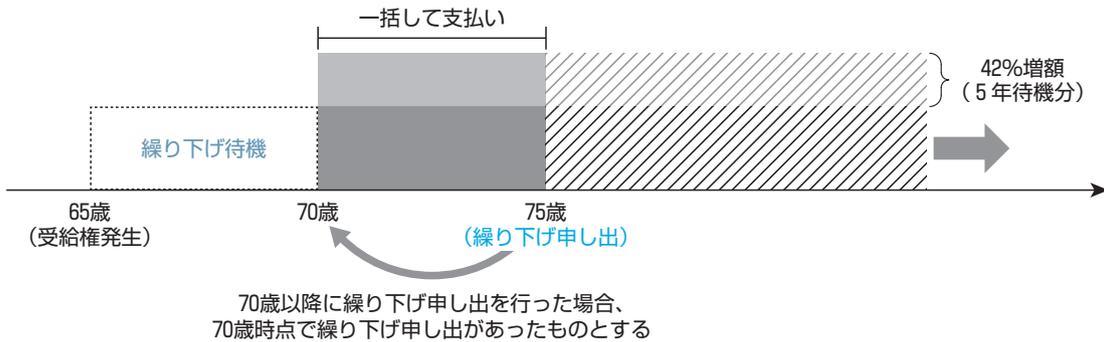
- 繰り上げ減額率=0.5%×繰り上げた月数（60～64歳） ※繰り上げ減額率は令和4年4月1日以降、60歳に到達する方を対象として、1カ月当たり0.4%に改正予定
- 繰り下げ増額率=0.7%×繰り下げた月数（66～75歳）

-%-

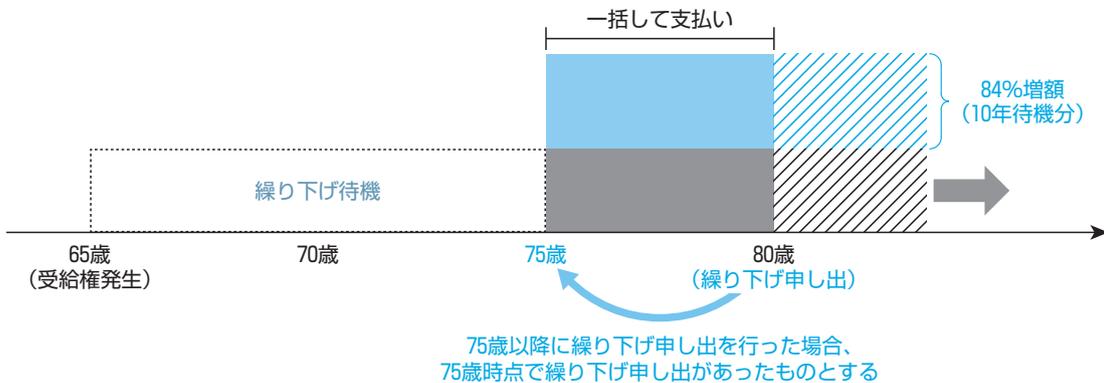
請求時の年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳
減額・増額率 (改正後)	70.0 (76.0)	76.0 (80.8)	82.0 (85.6)	88.0 (90.4)	94.0 (95.2)	100.0	108.4	116.8	125.2	133.6	142.0	150.4	158.8	167.2	175.6	184.0

図表 4 上限年齢以降に年金を請求する場合の上限年齢での繰り下げ制度

改正前（上限年齢70歳）



改正後（上限年齢75歳）



資料出所：厚生労働省年金局 第15回社会保障審議会年金部会「年金制度改正の検討事項」（2019年12月25日）を一部改変

3. 確定拠出年金法

[1] 受給開始時期の選択枝の拡大

（令和4年4月1日施行）

国民年金および厚生年金保険において繰り下げ受給の上限年齢を引き上げることに併せて、確定拠出年金（企業型年金〔以下、企業型DC〕および個人型年金〔以下、iDeCo〕）における老齢給付金の受給開始の上限年齢も、70歳から75歳に引き上げられる（改正後の確定拠出年金法34条、73条による準用）。改正前は60～70歳の間で各個人において受給開始時期を選択できるようになっていたが、改正後は、60歳（加入者資格喪失後）から75歳に達するまでの間で、老齢給付金の受給開始時期を選択できるようになる。なお、令和4年4月1日以降に70歳に到達する方が対象であり、最長で75歳に達するまで資産の運用が可能となる。

[2] 加入可能年齢の引き上げ

（令和4年5月1日施行）

(1) 企業型DC

現行、企業型DCでは原則として60歳未満の厚生年金被保険者（厚生年金保険の被保険者のうち厚生年金保険法2条の5第1項1号に規定する第1号厚生年金被保険者または同項第4号に規定する第4号厚生年金被保険者）を加入者とすることができる。ただし、企業型年金規約で60歳以上65歳以下の一定の年齢に達したときに加入者資格を喪失することを定めたときは、60歳前と同一の事業所で引き続き使用される厚生年金被保険者について引き続き加入者としてすることができる（確定拠出年金法9条1項）。この点につき改正後は、厚生年金被保険者であれば（つまり最長で70歳に達するまで）加入者として可能とすることと合わせ、60歳前と同一の事業所での引き続きの使用

という要件も削除される【図表5】。なお、従来の取り扱いとして、加入者となることについて一定の資格【図表6】を企業型年金規約で定めることができることとされているが（同法3条3項6号）、「一定の資格」のうち「一定の年齢」については、合理的な理由がある場合に限り一定の年齢未満の従業員のみを加入者とするのが認められているところ、改正後は「一定の年齢」を60歳より低い年齢とすることはできないことが原則とされる。

(2)iDeCo

現行、iDeCoに加入することができるのは60歳未満の国民年金被保険者であるところ、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、改正後は国民年金被保険者（任意加入被保険者を含む）であれば加入可能となる（改正後の確定拠出年金法62条1項）。これにより、会社員や公務員など国民年金

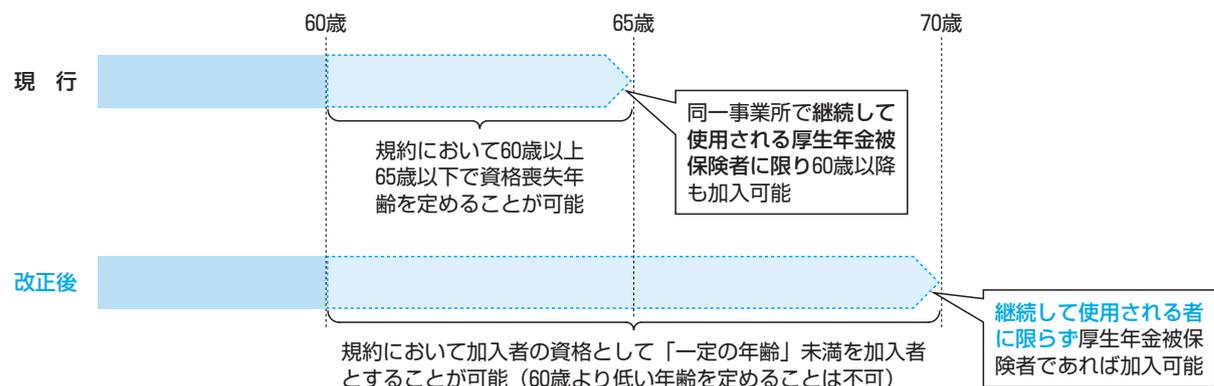
の第2号被保険者または任意加入被保険者であれば60歳以降も加入できることとなる。ただし、次のいずれかに該当する者は加入できないため（同62条2項）、実質的な加入可能年齢は65歳未満ということになる【図表7】。

- 個人型年金の老齢給付金の受給権を有する者またはその受給権を有する者であった者
- 国民年金法または厚生年金保険法による老齢を支給事由とする年金たる給付その他の老齢または退職を支給事由とする年金である給付であって政令で定めるものの受給権を有する者

【3】制度間の年金資産の移換(ポータビリティ)の改善(令和4年5月1日施行)

現行、転職した場合等における年金制度間での資産の移換（ポータビリティ）は、【図表8】のとおり認められている。

図表5 企業型DCの加入可能年齢の引き上げ



資料出所：厚生労働省「企業型DC加入者の加入可能年齢が引き上げられます」

図表6 企業型DC加入者とするための一定の資格

- 法（編注：確定拠出年金法）第3条第3項第6号中の「一定の資格」として定めることができる資格とは、次の①から④に掲げる資格であり、これら以外のものを「一定の資格」として定めることは、基本的には特定の者に不当に差別的な取り扱いとなるものであること。
- ①「一定の職種」
 - ②「一定の勤続期間」
 - ③「一定の年齢」 →改正後は60歳より低い年齢とすることはできない
 - ④「希望する者」

資料出所：「確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について」（平13. 9.27 企国発18、最終改正：令 3. 9.27 年企発0927第2）

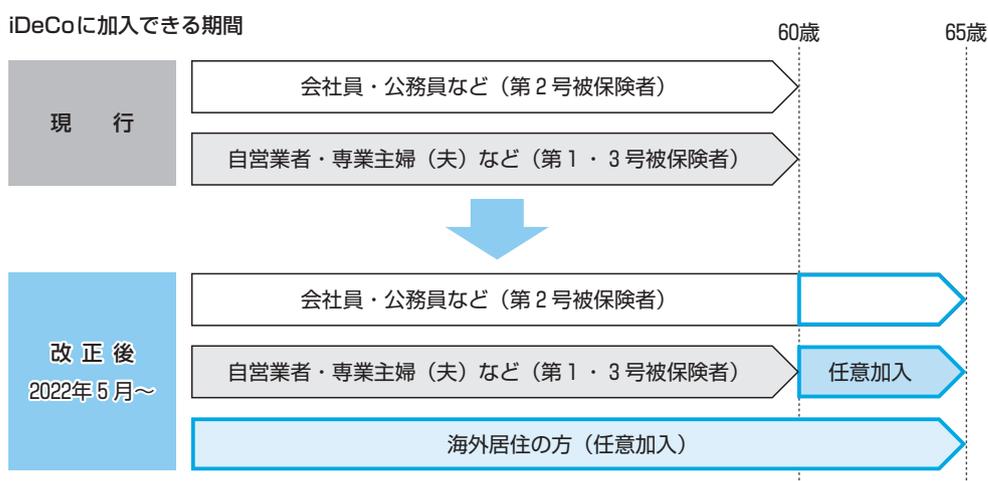
これが改正により、「終了した確定給付企業年金(DB)からiDeCoへの年金資産の移換」および「加入者の退職等に伴う企業型DCから通算企業年金[※]への年金資産の移換」が新たに可能となる(改正後の確定給付企業年金法82条の4、同確定拠出年金法54条の5)[図表9]。

※「通算企業年金」とは、DBや企業型DCが共同で設立し会員となっている企業年金連合会が退職者等向けに運用する年金の一つ。

[4]企業型DC加入者のiDeCo加入要件緩和 (令和4年10月1日施行)

現行、企業型DC加入者のうちiDeCoに加入できるのは、企業型DC加入者が企業型DC加入者掛金を拠出(マッチング拠出)できないこととされている場合であって、当該企業型DC加入者がiDeCo加入者となることができることを規約に定めている場合に限られている(確定拠出年金法3条3項7の3)。また、この場合には、事業主掛金の拠出限度額が、月額5万5000円から同3

図表7 iDeCoの加入可能年齢の引き上げ



資料出所：厚生労働省「iDeCoに加入できる年齢の要件などが拡大されます」

図表8 制度間の年金資産の移換(現行)

		資産移換先の制度			
		確定給付企業年金	企業型確定拠出年金	個人型確定拠出年金 (iDeCo)	中小企業退職金共済
移換前に加入していた制度	確定給付企業年金	○	○ (※1)	○ (※1)	○ (※3)
	企業型確定拠出年金	○	○	○	○ (※3)
	個人型確定拠出年金 (iDeCo)	○	○	-	×
	中小企業退職金共済	○ (※2+※3)	○ (※2+※3)	×	○

資料出所：厚生労働省「確定拠出年金制度の概要」

- (※1) 確定給付企業年金から企業型・個人型確定拠出年金には、本人からの申し出により、脱退一時金相当額を移換可能
- (※2) 中小企業退職金共済に加入している企業が、中小企業でなくなった場合に、資産の移換を認めている
- (※3) 合併等の場合に限っての措置

万5000円（DBにも加入している場合は、同2万7500円から同1万5500円）に引き下がることとなる（確定拠出年金法施行令11条）ため、ほとんど活用されていなかった。

これが改正により、規約の定めがなくても企業型DC加入者はiDeCoに加入できるようになる。ただし、企業型DCの事業主掛金額とiDeCoの掛金額は、それぞれ[図表10]のとおりとする必要がある。また、企業型DCの事業主掛金とiDeCoの掛金については、任意に決めた月にまとめて拠出（いわゆる年単位拠出）することも選択可能となっている

が（平成30年1月～）、今回の加入要件緩和の対象となるのは、事業主掛金とiDeCoの掛金について各月の拠出限度額の範囲内で各月拠出を行う場合に限られる（事業主掛金とiDeCoの掛金が各月の拠出限度額の範囲内での各月拠出となっていない場合は、当該企業型DCの加入者はiDeCoに加入することができない）。

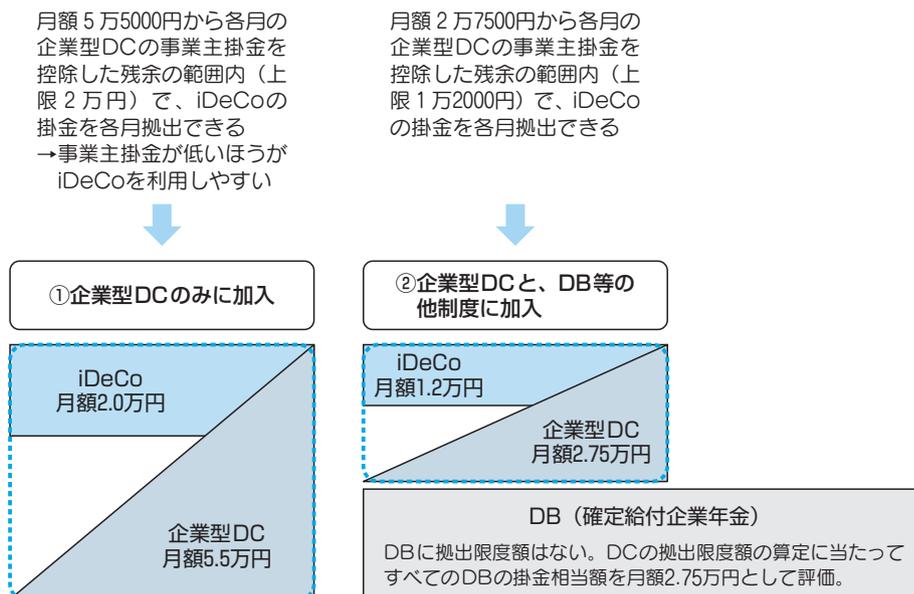
なお、マッチング拠出を導入している企業の企業型DC加入者については、マッチング拠出とするかiDeCoに加入するかを加入者ごとに選択できるようになる（改正後の確定拠出年金法62条）。こ

図表9 制度間の年金資産の移換(改正後に可能となる移換)



資料出所：厚生労働省「2020年の制度改革」

図表10 企業型DCの事業主掛金とiDeCoの掛金の拠出限度額



資料出所：厚生労働省年金局企業年金・個人年金課「確定拠出年金制度の動向と今後の課題」を一部改変

[注] DB等の他制度とは、確定給付企業年金（DB）、厚生年金基金、私立学校教職員共済、石炭鉱業年金基金をいう。

れにより、企業型DC加入者がマッチング拠出を選択している場合には、iDeCoに加入することができない（現行は、マッチング拠出を導入している企業型DCの加入者は、本人がマッチング拠出を行っていない場合でもiDeCoには加入できない）。

4. 健康保険法、厚生年金保険法

[1] 介護保険料率の改定(令和4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4年3月分（4月納付分）から介護保険第2号被保険者（40歳以上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0.16%の引き下げで1.64%（1000分の16.4、労使で折半負担）となった【図表11】。協会けんぽの介護保険料率は、平成31年度／令和元年度から令和3年度まで3年連続で過去最高を更新してきており、令和4年度は3年ぶりの引き下げとなる。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4年3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16.4）による介護保険料の徴収は、令和4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「末日締め切り・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4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4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4年3月分（4月納付分）から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4年4月分〔4月納付分〕からである）。引き上げが29県、引き下げが18都道府県となる【図表12】。

図表11 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29年3月1日から	1000分の16.5	平成29年4月分の給与、平成29年3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
令和4年3月1日から	1000分の16.4	令和4年4月分の給与、令和4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。

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月から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3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4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「末日締め切り・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4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。

**[3]現物給与価額の一部改正
(令和4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食事の価額に変更が生じることとなったため、[図表13]のとおり現物給与価額の一部が改正される。

実務上のポイント

告示改正による現物給与の価額の変更は、健康保険および厚生年金保険の随時改定における固定賃金の変動に該当する。令和4年4月支払いの給与に基づく報酬月額に計上する分から価額が変更になるため、残業手当等の非固定的賃金と合わせた額を基準として算定した標準報酬月額に2等級以上の差が生じるかどうか（7月の随時改定の対象となるかどうか）の確認を行うこととなる。

図表12 協会けんぽの保険料率

-%-

都道府県	改定前 (令和3年度)	改定後 (令和4年度)	都道府県	改定前 (令和3年度)	改定後 (令和4年度)	都道府県	改定前 (令和3年度)	改定後 (令和4年度)
北海道	10.45	10.39	石川県	10.11	9.89	岡山県	10.18	10.25
青森県	9.96	10.03	福井県	9.98	9.96	広島県	10.04	10.09
岩手県	9.74	9.91	山梨県	9.79	9.66	山口県	10.22	10.15
宮城県	10.01	10.18	長野県	9.71	9.67	徳島県	10.29	10.43
秋田県	10.16	10.27	岐阜県	9.83	9.82	香川県	10.28	10.34
山形県	10.03	9.99	静岡県	9.72	9.75	愛媛県	10.22	10.26
福島県	9.64	9.65	愛知県	9.91	9.93	高知県	10.17	10.30
茨城県	9.74	9.77	三重県	9.81	9.91	福岡県	10.22	10.21
栃木県	9.87	9.90	滋賀県	9.78	9.83	佐賀県	10.68	11.00
群馬県	9.66	9.73	京都府	10.06	9.95	長崎県	10.26	10.47
埼玉県	9.80	9.71	大阪府	10.29	10.22	熊本県	10.29	10.45
千葉県	9.79	9.76	兵庫県	10.24	10.13	大分県	10.30	10.52
東京都	9.84	9.81	奈良県	10.00	9.96	宮崎県	9.83	10.14
神奈川県	9.99	9.85	和歌山県	10.11	10.18	鹿児島県	10.36	10.65
新潟県	9.50	9.51	鳥取県	9.97	9.94	沖縄県	9.95	10.09
富山県	9.59	9.61	島根県	10.03	10.35			

図表13 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	22,500	750	190	260	300	1,110	滋賀県	21,900	730	180	260	290	1,410
青森県	21,900	730	180	260	290	1,040	京都府	22,500	750	190	260	300	1,810
岩手県	21,900	730	180	260	290	1,110	大阪府	22,200	740	190	260	290	1,780
宮城県	21,900	730	180	260	290	1,520	兵庫県	22,200	740	190	260	290	1,580
秋田県	21,900	730	180	260	290	1,110	奈良県	21,600	720	180	250	290	1,310
山形県	22,800	760	190	270	300	1,250	和歌山県	22,500	750	190	260	300	1,170
福島県	22,500	750	190	260	300	1,200	鳥取県	22,800	760	190	270	300	1,190
茨城県	21,900	730	180	260	290	1,340	島根県	22,800	760	190	270	300	1,150
栃木県	21,900	730	180	260	290	1,320	岡山県	22,500	750	190	260	300	1,360
群馬県	21,600	720	180	250	290	1,280	広島県	22,500	750	190	260	300	1,410
埼玉県	22,200	740	190	260	290	1,810	山口県	22,800	760	190	270	300	1,140
千葉県	22,500	750	190	260	300	1,760	徳島県	22,800	760	190	270	300	1,160
東京都	23,100	770	190	270	310	2,830	香川県	22,500	750	190	260	300	1,210
神奈川県	22,800	760	190	270	300	2,150	愛媛県	22,500	750	190	260	300	1,130
新潟県	22,200	740	190	260	290	1,360	高知県	22,500	750	190	260	300	1,130
富山県	22,500	750	190	260	300	1,290	福岡県	21,600	720	180	250	290	1,430
石川県	23,100	770	190	270	310	1,340	佐賀県	21,900	730	180	260	290	1,170
福井県	23,700	790	200	280	310	1,220	長崎県	22,200	740	190	260	290	1,150
山梨県	22,200	740	190	260	290	1,260	熊本県	22,500	750	190	260	300	1,150
長野県	21,300	710	180	250	280	1,250	大分県	22,200	740	190	260	290	1,170
岐阜県	22,200	740	190	260	290	1,230	宮崎県	21,600	720	180	250	290	1,080
静岡県	22,200	740	190	260	290	1,460	鹿児島県	22,500	750	190	260	300	1,110
愛知県	21,900	730	180	260	290	1,560	沖縄県	23,100	770	190	270	310	1,290
三重県	22,500	750	190	260	300	1,260							

[注] 色の金額のみ変更されている。

[4] 育児休業中の社会保険料免除要件の改正
(令和4年10月1日施行)

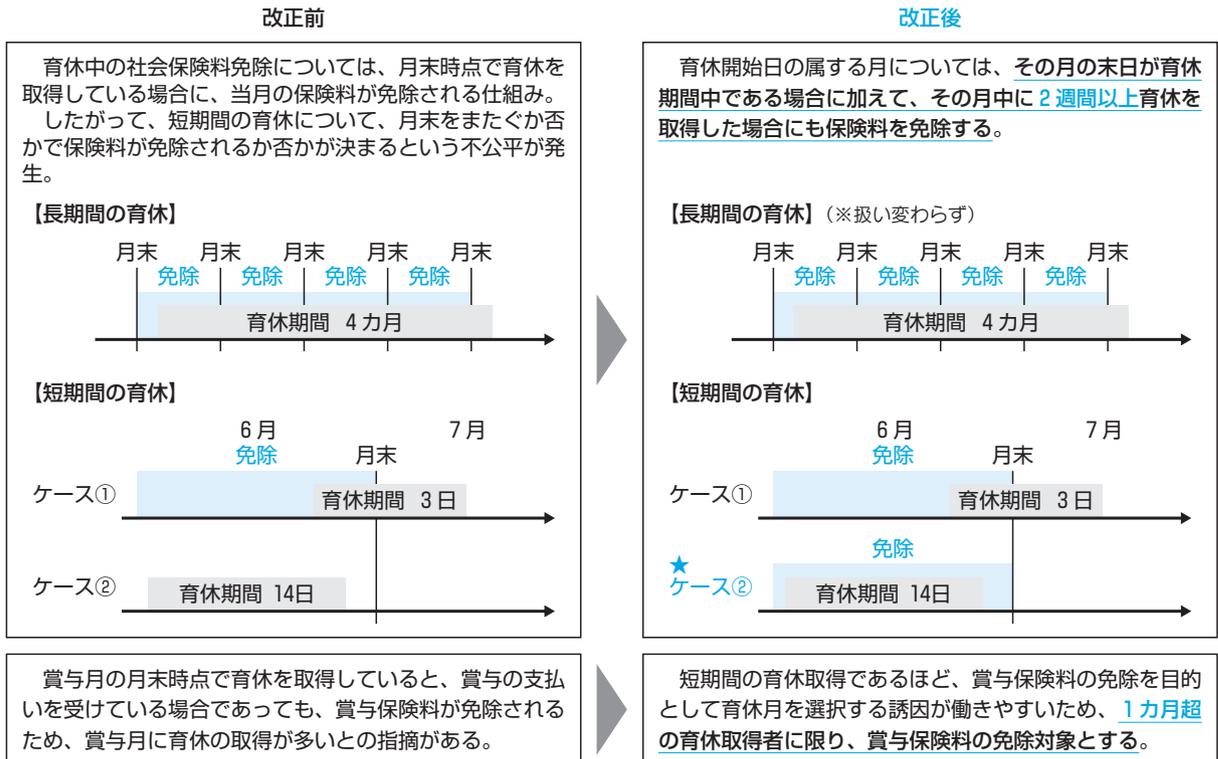
満3歳未満の子を養育するための育児休業等(育児・介護休業法に基づく育児休業および育児休業に準ずる休業)を行っている被保険者については、その経済的負担に配慮して、健康保険の被保険者および日本年金機構へ申し出ることによって健康保険料および厚生年金保険料について、被保険者本人負担分および事業主負担分ともに免除される仕組みが設けられている(健康保険法159条、厚生年金保険法81条の2)。

保険料が免除される期間は、「育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間」とされている。つまり、月末時点で育児休業等をしている場合に、当月の保険料が(賞与の支給月であれば賞与に係る保険料も)免除されることとなる。そのため、例えば同じ2週間の育児休業等であっても、

その育児休業等の期間に月末が含まれているか否かによって保険料免除が左右される結果となる。

そうした公平性の問題はもとより、育児休業等の取得促進の観点からも、第204回通常国会に提出され、令和3年6月4日に成立した「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」(令3.6.11 法律66)により、保険料免除要件を「育児休業等を開始した日の属する月とその育児休業等が終了する日の翌日が属する月と異なる場合」と「育児休業等を開始した日の属する月とその育児休業等が終了する日の翌日が属する月とが同一であり、かつ、当該月における育児休業等の日数として厚生労働省令で定めるところにより計算した日数が14日以上である場合」とに区分した取り扱いに改められることとなった(賞与に係る保険料については、育児休業等の期間が1カ月超の場合に限り免除)[図表14]。なお、育児・介護休業法の改正により令和4年10

図表14 育児休業中の社会保険料免除要件の改正



※出生時育児休業についても、現行の育児と同様に社会保険料免除の対象となる。

資料出所：厚生労働省「全国厚生労働関係部局長会議」

月1日から新設される出生時育児休業（産後パパ育休）についても、要件を満たせば保険料免除の対象となる。

実務上のポイント

現行では保険料免除の対象外である月途中での育児休業等は、改正後には育児休業等開始日が属する月に14日以上育児休業等を取得した場合に月次の保険料が免除の対象となるため、この点は新たな実務対応（育児休業等取得者申出書の提出）を要することとなる。

[5] 社会保険適用拡大の対象となる

事業所の範囲の拡大

（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」（平24. 8.22 法律62）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賃金の月額が8.8万円以上であること
- ③勤務期間が1年以上見込まれること
- ④学生でないこと

この企業規模要件につき、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

にまで対象が広がることとなった[図表15]。また、これと併せ、上述①～④の適用要件のうち「③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」(改正後の健康保険法3条1項2号ロ、同厚生年金保険法12条1号ロ)に該当する場合には、適用除外となる。

実務上のポイント

本改正により、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、被保険者本人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、各事業所が負担する社会保険料額(事業主負担分・被用者分)は、各事業所の報酬月額の高合算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。

5. 国民年金法、厚生年金保険法

[1] 年金額の改定(令和4年4月1日～)

国民年金(基礎年金)、厚生年金保険の年金額は、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・マクロ経済スライド(現役人口の減少や平均余命の伸びに合わせて、年金の給付水準を自動的に調整する仕組み)により調整される。平成16年の年金制度改正では、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では、現役世代の負担能力に応じた給付とする観点から上記の例外が改められ、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見直され、令和3年4月から施行されている。

図表15 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大

		平成28年10月～	令和4年10月～	令和6年10月～
事業所の規模 (被保険者数)		501人以上の企業 ※平成29年4月に民間企業では、500人以下でも労使合意により適用可能となる	101人以上の企業	51人以上の企業
短時間労働者	労働時間	①週の所定労働時間が20時間以上	→	
	賃金	②賃金の月額が8万8000円以上	→	
	勤務期間	③継続して1年以上使用される見込み	撤廃(フルタイムの被保険者と同じく継続して2カ月を超えて使用される見込みの要件を適用)	→
	適用除外	④学生でない	→	
被保険者の要件		上記①～④をすべて満たす場合に適用	企業規模要件を引き下げ、③の要件を撤廃	企業規模要件を引き下げ

資料出所：日本年金機構ホームページ

令和4年度の年金額を決める指標は、物価変動率が-0.2%、名目手取り賃金変動率が-0.4%であったため、昨年度から施行されている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(-0.4%)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-0.3% (令和3年度からの繰り越し分[-0.1%]+令和4年度分[-0.2%])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4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[-0.3%]は翌年度以降に繰り越される)。

〈参考〉

年金額は、令和元年度に+0.1%、令和2年度には+0.2%と2年連続で引き上げとなっており(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、同年度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)。令和4年度の年金額も同様に新ルールに基づいて名目手取り賃金変動率(-0.4%)による引き下げ改定となり、2年連続の引き下げとなった。

【2】国民年金保険料(令和4年4月1日～)

令和4年度の国民年金保険料は1万6590円で、前年度(1万6610円)より20円の減額となる。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5年度の保険料は1万6520円(対前年度差-70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(4月～翌々年3月分)、②1年前納(4月～翌年3月分)、③6カ月前納(4～9月分、10月～翌年3月分)、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16]。

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*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。

*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16 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	納付期限・振替日
通常納付(毎月納付)	令和4年度(6カ月) 9万9,540円(1万6,590円×6カ月) 令和4年度(年間) 19万9,080円(1万6,590円×12カ月) 令和5年度(年間) 19万8,240円(1万6,520円×12カ月)		納付対象月の翌月末日
2年前納(令和4年度+令和5年度)	38万1,530円(△1万5,790円)	38万2,780円(△1万4,540円)	4月末日
1年前納(令和4年度)	19万4,910円(△4,170円)	19万5,550円(△3,530円)	4月末日
6カ月前納(令和4年度)	9万8,410円(△1,130円)	9万8,730円(△810円)	4月末日 10月末日
早割(1カ月前納)	1万6,540円(△50円)	—	当月末日

[注] △はマイナスを表す。

6. 雇用保険法

[1] 特定理由離職者に対する基本手当の

支給に関する暫定措置の延長

(令和4年4月1日施行予定)

契約期間満了による離職であって次の要件に該当する場合には、基本手当の受給資格は「特定理由離職者」として扱われる。

期間の定めのある労働契約について、当該労働契約の更新または延長があることは明示されているが、更新または延長することの確約までではない場合であって、かつ、労働者本人が契約期間満了日までに当該契約の更新または延長を申し出たにもかかわらず、当該労働契約が更新または延長されずに離職した場合

この場合であって、受給資格に係る離職の日が平成21年3月31日から令和4年3月31日までの間である者に係る基本手当の支給については、当該特定理由離職者を「特定受給資格者」(倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者)とみなすこととする暫定措置が設けられている(雇用保険法附則4条)。コロナ禍での厳しい雇用情勢を踏まえ、この暫定措置を3年間延長し、令和7年3月31日以前の離職者まで適用することが予定されている。

[2] 地域延長給付の給付日数の延長に関する

暫定措置の延長(令和4年4月1日施行予定)

基本手当の受給資格に係る離職の日が令和4年3月31日以前である受給資格者(一定の特定理由離職者および特定受給資格者)であって、厚生労働省令で定める基準に照らして雇用機会が不足していると認められる地域として厚生労働大臣が指定する地域内に居住し、かつ、再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると認められたもの(個別延長給付を受けることができる者を除く)については、所定給付日数を超えて(原則として60日を限度)基本手当を支給することができることとされている(同法附則5条)。この暫定措置を3年間延長し、令和7年3月31日以前の離職者まで適用することが予定されている。

[3] 育児休業給付の改正(令和4年10月1日施行)

令和4年10月から施行となる育児休業制度に係る改正(育児休業の分割取得、1歳到達日後の育児休業開始日の柔軟化および再度の申し出、産後パパ育休)に対応する形で、育児休業給付金も支給されるよう改正される(改正後の雇用保険法61条の6~61条の8)。なお、産後パパ育休に対応した出生時育児休業給付金の概要は、[図表17]のとおりである。

図表17 出生時育児休業給付金の概要

支給要件	<ul style="list-style-type: none"> 休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は就業している時間数が80時間以上の)完全月が12カ月以上あること 休業期間中の就業日数が、最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)^{※1}以下であること <p>※1 28日間の休業を取得した場合の日数・時間 28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなる (例) 14日間の休業 → 最大5日(5日を超える場合は40時間) 10日間の休業 → 最大4日(4日を超える場合は28時間) [10日×10/28=3.57(端数切り上げ)→4日]</p>
支給額	<ul style="list-style-type: none"> 休業開始時賃金日額(原則、育児休業開始前6カ月間の賃金を180で除した額)×支給日数×67%^{※2} <p>※2 支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算される</p>
申請期間	<p>出生日^{※3}の8週間後の翌日から起算して2カ月後の月末まで</p> <p>【例】出生日が令和4年10月15日 → 申請期限は令和5年2月末日まで</p> <p>※3 出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日2回まで分割して取得できるが、1回にまとめた申請となるので注意が必要</p>

資料出所：厚生労働省「令和4年10月から育児休業給付制度が変わります」を一部改変