

## 特集 2

# 令和 5 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

働き方改革関連法が施行され始めた平成31年度以降は、実務に少なからず影響を与える改正法の施行が毎年度において一定数あったものの、一昨年（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2本、昨年（令和4年）については1本と、例年に比べて本数としては限られた状況が続いた（なお、各法案には複数の改正法が束ねられている）。実務への影響ということでは、令和3年の成立分である育児休業制度に関する大幅な見直しについて企業規模を問わず令和4年度に施行されたことから、各社が対応に追われたところである。一方、令和4年の成立分については直接的な影響が限定的といえる。こうした状況下、令和5年度についても施行が決まっている改正法は例年に比べて少ないが、内容としては重要なものであり、改正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求められる。

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5年度に施行される法令を中心としつつ、一部、令和4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。各社での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                                              | 該当ページ |
|-----------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------|
| 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令 | 令和4年7月8日 | <input type="checkbox"/> 情報公表の項目として「男女の賃金の差異」の追加                                                                                                                    | ・常用労働者数301人以上の企業については公表義務化への対応                       | P 49  |
| 労働基準法                       | 令和5年4月1日 | <input type="checkbox"/> 月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ（中小企業）                                                                                                            | ・給与計算対応、就業規則（給与規程）の改定、労働条件通知書・雇用契約書の改定               | P 52  |
| 労働基準法施行規則                   | 令和5年4月1日 | <input type="checkbox"/> 賃金の支払方法として指定資金移動業者の口座への資金移動による支払が可能に                                                                                                       | ・労働者本人の同意が前提<br>・労使協定の締結                             | P 55  |
| 育児・介護休業法                    | 令和5年4月1日 | <input type="checkbox"/> 育児休業取得率等の公表の義務化                                                                                                                            | ・常用労働者数1000人超の企業については公表義務化への対応                       | P 58  |
| 労働保険徴収法                     | 令和5年4月1日 | <input type="checkbox"/> 雇用保険率の改定                                                                                                                                   | ・保険率改定の給与計算への反映<br>・労働保険年度更新手続きでの確定・概算保険料算出時は新旧料率に注意 | P 59  |
| 障害者雇用促進法                    | 令和5年4月1日 | <input type="checkbox"/> 障害者雇用率の改定<br><input type="checkbox"/> 精神障害者である短時間労働者に係る実雇用率の算定に関する特例措置の延長                                                                  | ・雇用率を引き上げるも段階的な引き上げ（令和5年度は2.3%で据え置き）                 | P 60  |
| 健康保険法                       | 令和5年3月1日 | <input type="checkbox"/> 介護保険料率の改定<br><input type="checkbox"/> 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                                     | P 61  |
|                             | 令和5年4月1日 | <input type="checkbox"/> 出産育児一時金の支給額の改定                                                                                                                             | ・必要に応じて従業員への情報提供                                     | P 62  |
| 健康保険法、厚生年金保険法               | 令和5年4月1日 | <input type="checkbox"/> 現物給与価額の一部改正                                                                                                                                | ・報酬月額計算見直し                                           | P 62  |
| 国民年金法、厚生年金保険法               | 令和5年4月1日 | <input type="checkbox"/> 特例的な繰下げみなし増額制度の開始<br><input type="checkbox"/> 年金額の改定<br><input type="checkbox"/> 支給停止調整額の改定（在職老齢年金）<br><input type="checkbox"/> 国民年金保険料の改定 | ・必要に応じて従業員への情報提供                                     | P 63  |

[注] 法令の略称は、次のとおり。

- ・女性活躍推進法＝女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- ・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
- ・労働保険徴収法＝労働保険の保険料の徴収等に関する法律
- ・障害者雇用促進法＝障害者の雇用の促進等に関する法律

## 労働関係

### 1. 女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画等に関する省令 (令和4年7月8日施行)

女性活躍推進法は、10年間の時限立法として平成28（2016）年4月1日に全面施行された。同法に基づいて女性活躍を推進していく制度の基本的

な枠組みは、[図表1]のとおりである。

本制度による企業（国および地方公共団体以外）の取り組み（一般事業主行動計画の策定等。女性活躍推進法8条、20条）については、大企業（常時雇用する労働者数が301人以上）に対しては義務、中小企業（同300人以下）に対しては努力義務としてスタートしていた。また、令和4（2022）

年4月1日以降は、この取り組みを広く促していく観点から、常時雇用する労働者数が101～300人以下の企業を義務の対象とすることとなった。なお、「常時雇用する労働者」とは、雇用契約の形態を問わず次の①または②に該当する者を指し、これは後述の育児・介護休業法の改正におけるものも同様である。

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②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

さて、取り組みの一つである女性の活躍に関する情報公表については、**【図表2】**のとおり公表が必要な項目が定められていたところ、「①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」に「男女の賃金の差異」が新たな項目として追加されるとともに、大企業においては同項目の公表が必須とされた**【図表3】**(女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令19条)。これにより、大企業では同項目について、改正法の施行日である令和4年7月8日以後、最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後お

**図表1** 女性活躍推進法に基づく制度の基本的な枠組み

- ①各企業において自社の女性の活躍に関する状況の把握
- ②(把握した内容に基づいて) 課題を分析
- ③(課題の解決に向け) 目標を設定
- ④行動計画策定指針(平27.11.20 内閣官房・内閣府・総務・厚労告1)に盛り込まれた効果的な取り組みを参考に、自社の課題解決に必要な取り組みをまとめた行動計画を策定・公表
- ⑤自社の女性の活躍に関する現状については、求職者の職業選択に資するよう公表(情報公表)

**図表2** 情報公表が必要な項目

常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、女性の活躍に関する情報公表についても、以下の①と②の区分から、それぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表する必要があります。

常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主は、自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から1項目以上選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

| ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供                                                                                                                                                                                                                                                                          | ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)</li> <li>• 男女別の採用における競争倍率 (区)</li> <li>• 労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派)</li> <li>• 係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>• 管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>• 役員に占める女性の割合</li> <li>• 男女別の職種または雇用形態の転換実績 (区) (派)</li> <li>• 男女別の再雇用または中途採用の実績</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>• 10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li> <li>• 男女別の育児休業取得率 (区)</li> <li>• 労働者の1月当たりの平均残業時間</li> <li>• 労働者の1月当たりの平均残業時間 (区) (派)</li> <li>• 有給休暇取得率</li> <li>• 有給休暇取得率 (区)</li> </ul> |

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

●併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- 労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

資料出所：厚生労働省リーフレット「改正女性活躍推進法が施行されます！」を一部改変。

むね3カ月以内に公表する必要がある。つまり、12月決算の企業であればおおむね令和5（2023）年3月末までに、3月決算の企業であればおおむね同年6月末までに公表することとなる。

なお、公表時に記載する事項は【図表4】、公表例は【図表5】のとおりである。また、関連する厚生労働省の各種資料も参考にしていきたい。

■女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000970983.pdf>

■男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について（令4.7.8 雇均発0708第2、最終改正：令4.12.28 雇均発1228第1）

**図表3** 情報公表項目の追加(常時雇用する労働者数301人以上の大企業)

各区分の情報公表項目

|                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」<br/>以下の①～⑧の8項目から1項目選択<br/>+<br/>⑨の項目（必須）*新設</p>                                                                                                        | <p>「職業生活と家庭生活との両立」<br/>以下の7項目から1項目選択<br/>※従来どおり</p>                                                                                                                          |
| <p>①採用した労働者に占める女性労働者の割合<br/>②男女別の採用における競争倍率<br/>③労働者に占める女性労働者の割合<br/>④係長級にある者に占める女性労働者の割合<br/>⑤管理職に占める女性労働者の割合<br/>⑥役員に占める女性の割合<br/>⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績<br/>⑧男女別の再雇用または中途採用の実績</p> | <p>⑨男女の賃金の差異<br/><u>（必須）</u><br/><u>*新設</u></p>                                                                                                                              |
|                                                                                                                                                                                    | +                                                                                                                                                                            |
|                                                                                                                                                                                    | <p>①男女の平均継続勤務年数の差異<br/>②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合<br/>③男女別の育児休業取得率<br/>④労働者の1月当たりの平均残業時間<br/>⑤雇用管理区分ごとの労働者の1月当たりの平均残業時間<br/>⑥有給休暇取得率<br/>⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率</p> |

資料出所：厚生労働省リーフレット「女性の活躍に関する『情報公表』が変わります」

**図表4** 「男女の賃金の差異」を公表する際の記載事項

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>【必須記載事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示し（小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで表示）、「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分*で公表する。<br/>※「全労働者」は「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」の合計、「正規雇用労働者」は期間の定めなくフルタイム勤務する労働者、「非正規雇用労働者」はパートタイム労働者（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〔正規雇用労働者〕に比べて短い労働者）および有期雇用労働者（事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者）をいう。</li> <li>●該当者が存在しない区分（例えば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していない企業や、一方の性別の非正規雇用労働者を雇用していない企業においては非正規雇用労働者の区分）については、「-」で記載する。</li> <li>●対象期間（例：令和4事業年度〔令和4年4月1日～令和5年3月31日〕）</li> <li>●パートタイム労働者について、正規雇用労働者の所定労働時間等の労働時間を参考として人員数を換算した場合にはその旨を記載する。</li> </ul> <p><b>【任意記載事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●算出の前提とした重要な事項。例えば、次のような事項を記載することが望ましい。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称等</li> <li>・正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、個々の事業主における呼称等に即して、どのような労働者が該当しているか</li> </ul> </li> <li>●「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝え切れない自社の実情を説明するため、『説明欄』を用いることで、より詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能。</li> </ul> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000962287.pdf>

■女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の公表等における解釈事項について（法第20条・省令第19条等関係） 令和4年9月15日（令和4年12月28日改訂）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000989506.pdf>

## 2.労働基準法

### （令和5年4月1日施行）

#### 【1】月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ（中小企業）

平成22（2010）年4月施行の改正労働基準法（以下、労基法）により、大企業において月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率が「50%以上」に引き上げられた際、附則138条に規定する中

小企業の事業については、当分の間その適用が猶予されることとなった【図表6】。

10年以上にわたって継続してきたこの猶予措置が終了することとなり、令和5年4月1日以降はすべての企業に対して適用される【図表7】（本改正は平成30〔2018〕年に成立した働き方改革関連法に含まれていた内容である）。なお、割増賃金率引き上げの対象となるのは、改正法施行日である令和5年4月1日以降の労働時間である【図表8】。よって、【図表8】の【例②】のように給与計算期間の途中で改正法施行日が到来する場合、法的には同日以降の時間外労働時間について60時間超となった分が割増賃金率引き上げの対象となる。ただ、そのような区切りをもって時間数を見ることのほうが実務的に煩雑であることも考えられ、あくまで施行日を含む給与計算期間全体の時間外労働時間数で60時間超となった分（【例②】では施行日前の時間外労働時間数20時間を含む65時間分）

図表5 「男女の賃金の差異」の公表例

公表日：2023年4月21日

|          | 男女の賃金の差異<br>(男性の賃金に対する女性の賃金の割合) |
|----------|---------------------------------|
| 全労働者     | 80.4%                           |
| 正社員      | 80.5%                           |
| パート・有期社員 | 91.5%                           |

対象期間：令和4事業年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで）  
 賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。  
 正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。  
 パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。  
 ※なお、パート労働者については、フルタイム労働者の所定労働時間（8時間/日）をもとに人員数の換算を行っている。

差異についての補足説明：

<正社員>  
 正社員のうち、最も差異が生じている役職は部長級で、部長級における男女の賃金の差異は71.2%である。また、部長級における女性の割合も8.0%と少なく、部長級への女性登用を計画的に推進していく。

<パート・有期社員>  
 女性よりも男性に相対的に賃金が高い嘱託社員が多いため、格差が生じていると考えられる。

POINT：  
 人員数について労働時間を基に換算している場合にはその旨と計算方法を記載してください

POINT：  
 追加的な分析結果を記載すると、より自社の状況をわかりやすく伝えられます

資料出所：厚生労働省解説資料「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について」

**図表6** 適用が猶予されていた中小企業

| 業種    | 資本金の額または出資の総額 | または | 常時使用する労働者数 |
|-------|---------------|-----|------------|
| 小売業   | 5,000万円以下     | または | 50人以下      |
| サービス業 | 5,000万円以下     | または | 100人以下     |
| 卸売業   | 1億円以下         | または | 100人以下     |
| その他   | 3億円以下         | または | 300人以下     |

(例)  
 製造業（「その他」の業種に該当）  
 ・資本金1億円、労働者数100人  
 →中小企業  
 ・資本金1億円、労働者数500人  
 →中小企業  
 ・資本金5億円、労働者数100人  
 →中小企業  
 ・資本金5億円、労働者数500人  
 →大企業

資料出所：厚生労働省「改正労働基準法のあらまし」（[図表9]も同じ）

**図表7** 割増賃金率引き上げのポイント

◆改正のポイント

中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

(令和5年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率  
 大企業は50%（平成22年4月から適用）  
 中小企業は25%

(令和5年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率  
**大企業、中小企業ともに50%**  
 ※中小企業の割増賃金率を引き上げ

|      | 1カ月の時間外労働<br>(1日8時間・1週40時間)<br>を超える労働時間 |       |
|------|-----------------------------------------|-------|
|      | 60時間以下                                  | 60時間超 |
| 大企業  | 25%                                     | 50%   |
| 中小企業 | 25%                                     | 25%   |

|      | 1カ月の時間外労働<br>(1日8時間・1週40時間)<br>を超える労働時間 |       |
|------|-----------------------------------------|-------|
|      | 60時間以下                                  | 60時間超 |
| 大企業  | 25%                                     | 50%   |
| 中小企業 | 25%                                     | 50%   |

▶ 令和5年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

資料出所：厚生労働省リーフレット「2023年4月1日から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」を一部改変。

を割増賃金率引き上げの対象として取り扱うことも現実的には選択肢となり得るであろう。

**実務上のポイント**

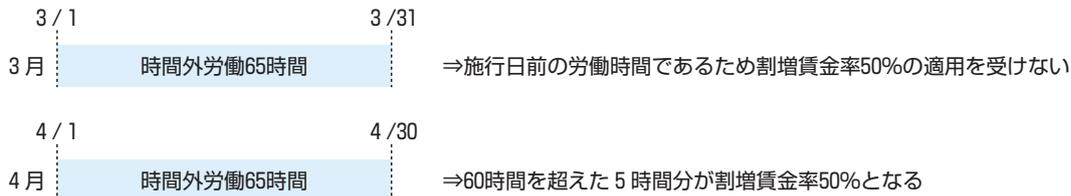
割増賃金率引き上げの対象となる中小企業では、給与計算における対応はもちろんのこと、就業規則（給与規程）の改定や労働条件通知書・雇用契約書の改定といった対応も必要となる。

**[2]代替休暇**

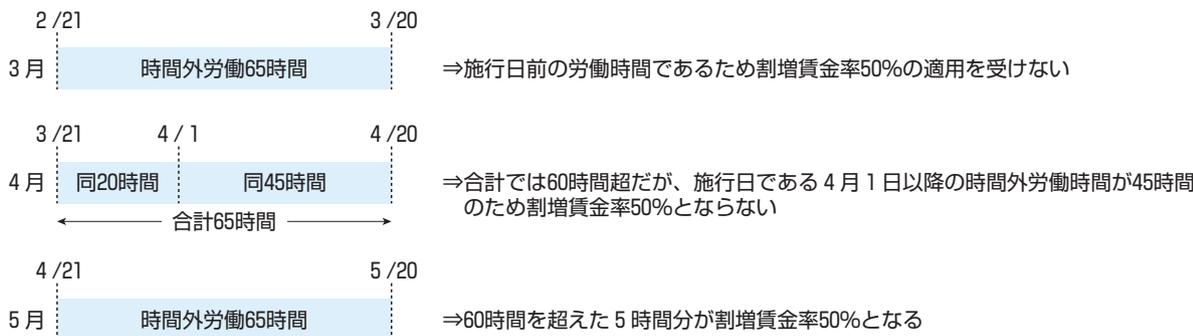
労働者の健康を確保する観点から、特に長い時間外労働をさせた労働者に休息の機会を与えることを目的として、1カ月について60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定を締結することにより、割増賃金率引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇（代替休暇）を与えることができるとされている[図表9]（労基法37条3項）。この仕組みも平成22年4月施行の改正労基法により導入されていたものであり、新たに割増賃金率引き上げの対象となる中小企業

図表 8 割増賃金率引き上げに係る給与計算期間と改正法施行日との関係

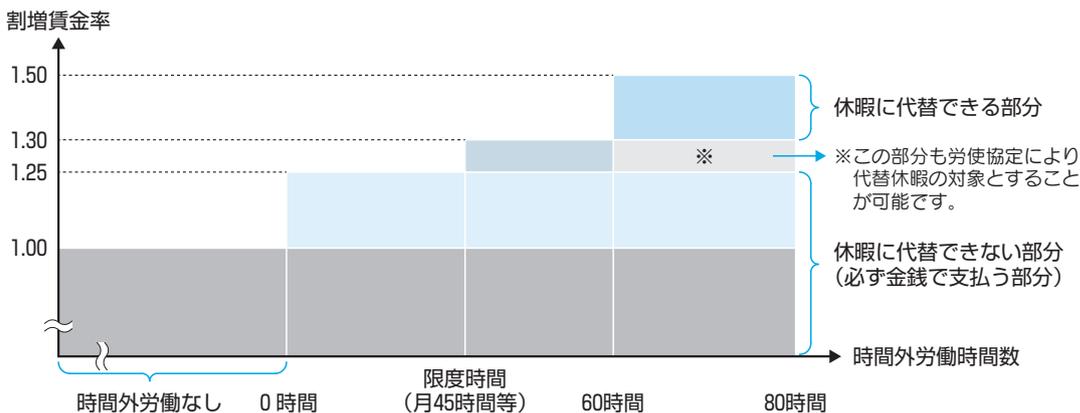
【例①】給与計算期間が「1日～末日」の場合



【例②】給与計算期間が「21日～翌月20日」の場合



図表 9 代替休暇のイメージ図(1カ月に80時間の時間外労働を行った場合)



においても利用できる。なお、詳細については誌幅の都合上、厚生労働省の資料に譲ることとした。

改正労働基準法のあらまし

<https://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/dl/tp1216-11-02.pdf>

【編注】『労政時報』第4049号(23. 1.13/ 1.27) 10ページ  
「労働法令のポイントー令和5年4月1日より、中小企業にも月60時間超の時間外労働に対する法定割増賃金率の引き上げが適用」も参照いただきたい。

〈参考〉

労基法に関連して補足しておく、省令や告示の改正により以下のような事項が予定されている(令和6年4月1日施行予定)。

- 労働条件明示事項の追加
- 専門業務型裁量労働制の協定事項の追加
- 専門業務型裁量労働制の対象業務の追加
- 企画業務型裁量労働制指針の一部改正
- 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の一部改正

### 3. 労基法施行規則 (令和5年4月1日施行)

雇用契約に基づく労働者への賃金の支払いについては、通貨での支払いが原則であり、労働者本人の同意を得た場合には例外的に銀行口座への振り込みまたは証券総合口座への払い込み（以下、口座振り込み等）による支払いが可能とされている（労基法24条および同法施行規則7条の2）。この例外扱いの一つとして、資金移動業者の口座への資金移動による賃金の支払い（いわゆる「賃金のデジタル払い」）が新たに認められることとなる。

資金移動業とは、銀行その他の金融機関以外の者が為替取引を業として行うことであり、それを行うためには資金移動業者として内閣総理大臣の登録を受けなければならないが（資金決済に関する法律2条、37条）、この資金移動業には、[図表10]のとおり三つの類型がある。

賃金の支払い先ということでは、賃金の確実な支払いを担保する必要があることから、第2種資

金移動業を営む者であって改正後の労基法施行規則7条の2第1項3号に定める要件（[図表11]）を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた者（以下、指定資金移動業者）の口座のうち、労働者が指定する口座への資金移動を対象に認められる。

指定資金移動業者の口座への資金移動による賃金の支払いを行うためには労働者本人の同意が前提となるが、同意を得るに当たっては口座振り込み等による賃金の支払いを選択することができるようにするとともに、当該労働者に対して[図表11]のイ～へに掲げる要件に関する事項について説明しなければならない。この点、通達では「労働者への説明については、使用者から指定資金移動業者に委託することも認められるものの、労働者の同意については、使用者が得る必要がある」（令 4.11.28 基発1128第4）とされている。この同意は口座振り込み等による賃金支払いの場合と同様に、「書面又は電磁的記録（中略）による個々の労働者の同意により開始」する必要があり、同通達では指定資金移動業者の口座への賃金の資

図表10 資金移動業の類型



※資金移動業者が受け入れる利用者資金は、送金に用いられるものである必要

資料出所：労働政策審議会労働条件分科会（第181回：令和4年10月26日）参考資料「資金移動業者の口座への賃金支払について」

金移動による支払いを行う場合の同意書の様式例 [図表12] も示されている。

なお、「一般の改正は、賃金の支払方法に係る新たな選択肢を追加し、労働者及び使用者の双方が希望する場合に限り、賃金の支払方法として、指定資金移動業者口座への資金移動によることを可能とするものであり、当該支払手段を希望しない労働者及び使用者に対して強制するものではないことは言うまでもない」(令 4.11.28 基発 1128第 3) とされており、賃金の口座振り込み等や指定資金移動業者の口座への資金移動を行う場合には、法令上の要件ではないものの、前掲通達(令 4.11.28 基発1128第 4) のとおり労使協定の締結が求められているので(下記参照)、併せて留意いただきたい(「口座振り込み等」には、指定資金移動業者の口座への賃金の資金移動も含まれる)。

口座振り込み等を行う事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と、

次に掲げる事項を記載した書面又は電磁的記録による協定を締結すること。なお、協定の締結においては、労使で合意した上で労使双方の合意がなされたことが明らかな方法(記名押印又は署名など)により協定を締結すること。例えば、電磁的記録により協定を行う場合は、その真正性を担保するため、署名等に代えて、電子署名及び認証業務に関する法律(平成12年法律第102号)第2条第1項による「電子署名」を行うことが望ましいこと。

- (1)口座振り込み等の対象となる労働者の範囲
- (2)口座振り込み等の対象となる賃金の範囲及びその金額
- (3)取扱金融機関、取扱証券会社及び取扱指定資金移動業者の範囲
- (4)口座振り込み等の実施開始時期

**実務上のポイント**

指定資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払いを導入する場合には、労働者本人の同意

**図表11 指定資金移動業者の要件**

|   |                                                                                                                                              |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| イ | 賃金の支払いに係る資金移動を行う口座(以下、口座)について、労働者に対して負担する為替取引に関する債務の額が100万円を超えることがないようにするための措置、または当該額が100万円を超えた場合に当該額を速やかに100万円以下とするための措置を講じていること。           |
| ロ | 破産手続き開始の申し立てを行ったときその他為替取引に関し負担する債務の履行が困難となったときに、口座について、労働者に対して負担する為替取引に関する債務の全額を速やかに当該労働者に弁済することを保証する仕組みを有していること。                            |
| ハ | 口座について、労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰することができない理由で当該労働者に対して負担する為替取引に関する債務を履行することが困難となったことにより当該債務について当該労働者に損失が生じたときに、当該損失を補償する仕組みを有していること。     |
| ニ | 口座について、特段の事情がない限り、当該口座に係る資金移動が最後にあった日から少なくとも10年間は、労働者に対して負担する為替取引に関する債務を履行することができるための措置を講じていること。                                             |
| ホ | 口座への資金移動が1円単位でできるための措置を講じていること。                                                                                                              |
| ヘ | 口座への資金移動に係る額の受け取りについて、現金自動支払機を利用する方法その他の通貨による受け取りができる方法により1円単位で当該受け取りができるための措置および少なくとも毎月1回は当該方法に係る手数料その他の費用を負担することなく当該受け取りができるための措置を講じていること。 |
| ト | 賃金の支払いに関する業務の実施状況および財務状況を適時に厚生労働大臣に報告できる体制を有すること。                                                                                            |
| チ | イ〜トに掲げるもののほか、賃金の支払いに関する業務を適正かつ確実に行うことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有すること。                                                                         |



を得ることはもとより、「賃金の支払の方法」は就業規則の絶対的必要記載事項であることから、就業規則（給与規程）の改定も必要となる。なお、資金移動業者が厚生労働大臣に指定申請を行うことができるのが令和5年4月1日からであり、厚生労働省のホームページに掲載されている情報によれば、同省における指定のための審査には数カ月かかることが見込まれるため、指定資金移動業者の口座への資金移動による賃金の支払いが実際に可能となるのはまだ先の話である。

#### 4. 育児・介護休業法 (令和5年4月1日施行)

令和4年における労働関係法令改正の実務対応で中心となったのが、育児休業制度に関するものであろう。令和3(2021)年に成立した改正育児・介護休業法が、令和4年4月、10月と段階的に施行され、規程の改定をはじめ少なからぬ実務対応を要したわけだが、一連の法改正は残すところ「育児休業の取得の状況の公表」のみであり、令和5年4月1日から施行される(改正後育児・介護

休業法22条の2)。この改正は、常時雇用する労働者数が1000人を超える企業を対象としており、今回の一連の法改正事項の中で義務化の対象企業が限定されている唯一のものである。

公表する内容については、「育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるもの」(同条)とされている。「厚生労働省令で定めるもの」というのは、育児休業等を取得した男性労働者の割合であり、男性労働者に係る「育児休業等の取得割合」または「育児休業等と育児目的休暇の取得割合」のいずれか一つを公表する必要がある[図表13]。

このように、公表しなければならない「育児休業の取得の状況」は、あくまで男性労働者に関するものであり、公表は「インターネットの利用その他の適切な方法により行う」(改正後育児・介護休業法施行規則71条の3)こととされている。改正法施行日以降に開始する事業年度から義務化が適用され、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における実績を公表する。よって、一番早く義務化の対応が必要となるのは常用雇用労働者数1000人超であって3月決算の企業ということになり、公表前事業年度終

図表13 育児休業の取得の状況として公表する内容

| 公表内容                                                    | 次の①または②いずれかの割合                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                         | 公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における次の①または②のいずれかの割合を指します。                                                                                                        |
| ①育児休業等の取得割合                                             | ②育児休業等と育児目的休暇の取得割合                                                                                                                                              |
| $\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$ | $\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$ |

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- 育児休業(産後/VV育休を含む)
- 法第23条第2項(3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務)又は第24条第1項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

資料出所: 厚生労働省リーフレット「2023年4月から、従業員が1,000人を超える企業は男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要です」

了後速やかに（おおむね3カ月以内）、つまり令和5年6月末までを目安に公表を行わなければならない。

なお、義務づけられている内容ではないが、任意で「育児休業平均取得日数」を公表する場合の公表・計算例が厚生労働省より下記ページにて示されているので、参考にしていきたい。

■「育児休業平均取得日数」を公表する場合の公表・計算例について  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029777.pdf>

## 5. 労働保険徴収法 （令和5年4月1日施行）

### 【1】労災保険率

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月からとなるころ、新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）の感染拡大の影響も踏まえて改定が見送られ、従前の率が継続しているという経緯がある（特別加入保険料率および労務費率についても同様）。

### 【2】雇用保険率

雇用保険率は、労働保険徴収法12条4項において、一般の事業について15.5/1000（失業等給付に係る率：8/1000、育児休業給付に係る率：4/1000、雇用保険二事業に係る率：3.5/1000）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おり（弾力条項）、実際にも弾力条項に基づく率の引き下げが継続してきた。

雇用保険財政については、新型コロナの感染拡大により雇用調整助成金の支給額が急増したことと同助成金の財源である雇用保険二事業財政が枯渇し、失業等給付の積立金を取り崩して貸し付けを行うなどしている状況にあった。こうした状況を受け、弾力条項が適用されていた雇用保険二事業に係る率（事業主負担のみ）は、令和4年度から法定の率となった。また、失業等給付に係る率は同法附則に基づいた率の引き下げ措置が令和3年度末までであったため、令和4年度からは法定の率となるころ、新型コロナの経済への影響が残っている状況に鑑み、労使の負担感を踏まえた激変緩和措置が講じられた。この激変緩和措置が令和4年度末で終了し、令和5年度からは法定の率となる【図表14】。

### 実務上のポイント

令和5年度から雇用保険率に変更となるほか、令和4年度は年度途中での雇用保険率変更というイレギュラーな取り扱いがあった。令和5年4月分給与計算での新料率反映はもちろんのこと、労働保険年度更新手続き（手続き期間は原則、例年6月1日～7月10日）における確定保険料および概算保険料の算出時にも注意が必要である。

図表14 令和5年度の雇用保険率

| 事業の種類          | 雇用保険率<br>(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          | 15.5/1000      | 6/1000 | 4/1000 | 2/1000 | 9.5/1000  | 4/1000 | 2/1000 | 3.5/1000 |
| 農林水産・<br>清酒製造業 | 17.5/1000      | 7/1000 | 5/1000 | 2/1000 | 10.5/1000 | 5/1000 | 2/1000 | 3.5/1000 |
| 建設の事業          | 18.5/1000      | 7/1000 | 5/1000 | 2/1000 | 11.5/1000 | 5/1000 | 2/1000 | 4.5/1000 |

## 6. 障害者雇用促進法施行令 (令和5年4月1日施行)

一般事業主（民間企業）における障害者雇用率（以下、雇用率）については、障害者雇用促進法43条2項に基づき、「常用労働者（失業者を含む）の総数」に対する「雇用義務の対象となる障害者（対象障害者）である常用労働者（失業者を含む）の総数」の割合を基準として設定し、少なくとも5年ごとに当該割合の推移を勘案して政令（障害者雇用促進法施行令）で定められる【図表15】。

この点、平成30年4月1日から対象障害者に精神障害者が加わっており、これにより【図表15】の計算式における分子が増えるため雇用率はその分増加することになるが、経過措置として令和5年3月31日までの間、前述した障害者雇用率の算定については以下のとおりとされた（同法附則4条）。

「常用労働者（失業者を含む）の総数」に対する「雇用義務の対象となる障害者（対象障害者）である常用労働者（失業者を含む）」の割合に基づき、少なくとも5年ごとに対象障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して政令で定める。

（下線部が経過措置）

その上で、平成30年4月1日からは、民間企業の雇用率が従前の2.0%から2.3%に引き上げられた（実際には経過措置により令和3年3月から2.3%となり、それまでは2.2%であった）。なお、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた者）であ

る短時間労働者（常用労働者のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満）の実雇用率の算定に関して、令和5年3月31日までに雇い入れられ、同手帳の交付を受けた者であり、かつ新規雇入れから3年以内または同手帳を取得してから3年以内の者については、0.5人としてのカウントではなく1人としてカウントする特例措置が設けられた（令和5年3月31日までの雇入れが要件の一つであるため、特例措置も同日までということになる）。

さて、雇用率の設定は5年ごとであるため、前回の改定から5年が経過する令和5年度は新たに雇用率を設定することとなり、その雇用率は2.7%とされた。ただし、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、令和5年度においては2.3%で据え置き、令和6年度から2.5%、令和8年度から2.7%と段階的に引き上げることとなっている。また、令和5年3月31日までとされていた精神障害者である短時間労働者に係る実雇用率の算定に関する特例措置については、要件である「新規雇入れから3年以内または精神障害者保健福祉手帳を取得してから3年以内の者」が撤廃された上で、当分の間延長されることとなった。

なお、令和6年4月1日より、週所定労働時間が特に短い（厚生労働大臣告示で10時間以上20時間未満と規定される予定）障害者について、事業主が雇用した場合、実雇用率に算定できる特例的な取り扱いが可能となる（編注：本号12ページ「労働法令のポイント」参照）。

**図表15** 障害者雇用率設定基準の計算式

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。  
 ※重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

資料出所：厚生労働省「障害者雇用率制度の概要」

# 社会保険関係

## 1. 健康保険法、厚生年金保険法

### [1] 介護保険料率の改定(令和5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5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0.18%の引き上げで1.82%(1000分の18.2、労使で折半負担)となった[図表16]。協会けんぽの介護保険料率は、令和4年度に3年ぶりの引き下げとなったところだが、令和5年度の介護納付金の金額や令和4年度末に見込まれる不足分等を踏まえ再び引き上げに転じた。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5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18.2)による介護保険料の徴収は、令和5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5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5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5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5年4月分〔4月納付分〕からである)。引き上げが13都府県、引き下げが33道県、据え置きが1県となる[図表17]。

なお、任意継続被保険者に係る標準報酬月額

**図表16** 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   |
| 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   |
| 令和5年3月1日から  | 1000分の18.2 | 令和5年4月分の給与、令和5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17 協会けんぽの保険料率

- % -

| 都道府県 | 改定前<br>(令和4年度) | 改定後<br>(令和5年度) | 都道府県 | 改定前<br>(令和4年度) | 改定後<br>(令和5年度) | 都道府県 | 改定前<br>(令和4年度) | 改定後<br>(令和5年度) |
|------|----------------|----------------|------|----------------|----------------|------|----------------|----------------|
| 北海道  | 10.39          | 10.29          | 石川県  | 9.89           | 9.66           | 岡山県  | 10.25          | 10.07          |
| 青森県  | 10.03          | 9.79           | 福井県  | 9.96           | 9.91           | 広島県  | 10.09          | 9.92           |
| 岩手県  | 9.91           | 9.77           | 山梨県  | 9.66           | 9.67           | 山口県  | 10.15          | 9.96           |
| 宮城県  | 10.18          | 10.05          | 長野県  | 9.67           | 9.49           | 徳島県  | 10.43          | 10.25          |
| 秋田県  | 10.27          | 9.86           | 岐阜県  | 9.82           | 9.80           | 香川県  | 10.34          | 10.23          |
| 山形県  | 9.99           | 9.98           | 静岡県  | 9.75           | 9.75           | 愛媛県  | 10.26          | 10.01          |
| 福島県  | 9.65           | 9.53           | 愛知県  | 9.93           | 10.01          | 高知県  | 10.30          | 10.10          |
| 茨城県  | 9.77           | 9.73           | 三重県  | 9.91           | 9.81           | 福岡県  | 10.21          | 10.36          |
| 栃木県  | 9.90           | 9.96           | 滋賀県  | 9.83           | 9.73           | 佐賀県  | 11.00          | 10.51          |
| 群馬県  | 9.73           | 9.76           | 京都府  | 9.95           | 10.09          | 長崎県  | 10.47          | 10.21          |
| 埼玉県  | 9.71           | 9.82           | 大阪府  | 10.22          | 10.29          | 熊本県  | 10.45          | 10.32          |
| 千葉県  | 9.76           | 9.87           | 兵庫県  | 10.13          | 10.17          | 大分県  | 10.52          | 10.20          |
| 東京都  | 9.81           | 10.00          | 奈良県  | 9.96           | 10.14          | 宮崎県  | 10.14          | 9.76           |
| 神奈川県 | 9.85           | 10.02          | 和歌山県 | 10.18          | 9.94           | 鹿児島県 | 10.65          | 10.26          |
| 新潟県  | 9.51           | 9.33           | 鳥取県  | 9.94           | 9.82           | 沖縄県  | 10.09          | 9.89           |
| 富山県  | 9.61           | 9.57           | 島根県  | 10.35          | 10.26          |      |                |                |

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4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健康保険料の徴収は、介護保険料の徴収と同様に、令和5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5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] 出産育児一時金の支給額の改定  
(令和5年4月1日施行)**

出産育児一時金の支給額については、40.8万円（産科医療補償制度加算の対象となる出産については40.8万円に3万円を超えない範囲の金額を加算した額〔具体的な加算額は産科医療補償制度の掛金に基づき設定〕）とされている（健康保険法施行令36条）。産科医療補償制度の加算対象となる出産に係る加算額は現行で1.2万円のため、当該出産の場合における出産育児一時金の支給額は計42万円である。改正により40.8万円が48.8万円に引き上げられ、産科医療補償制度の加算対象となる出産の場合には加算額1.2万円と合わせて計50万円が出産育児一時金の支給額となる。

**[4] 現物給与価額の一部改正  
(令和5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

図表18 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  | 22,200  | 740 | 190 | 260 | 290 | 1,410 |
| 青森県  | 21,900  | 730 | 180 | 260 | 290 | 1,040 | 京都府  | 22,800  | 760 | 190 | 270 | 300 | 1,810 |
| 岩手県  | 22,200  | 740 | 190 | 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  | 22,500  | 750 | 190 | 260 | 300 | 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  | 23,100  | 770 | 190 | 270 | 310 | 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  | 22,200  | 740 | 190 | 260 | 290 | 1,320 | 岡山県  | 22,500  | 750 | 190 | 260 | 300 | 1,360 |
| 群馬県  | 21,900  | 730 | 180 | 260 | 290 | 1,280 | 広島県  | 22,800  | 760 | 190 | 270 | 300 | 1,410 |
| 埼玉県  | 22,200  | 740 | 190 | 260 | 290 | 1,810 | 山口県  | 23,100  | 770 | 190 | 270 | 310 | 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  | 22,800  | 760 | 190 | 270 | 300 | 1,130 |
| 富山県  | 22,800  | 760 | 190 | 270 | 300 | 1,290 | 福岡県  | 21,900  | 730 | 180 | 260 | 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  | 23,400  | 780 | 200 | 270 | 310 | 1,220 | 長崎県  | 22,200  | 740 | 190 | 260 | 290 | 1,150 |
| 山梨県  | 21,900  | 730 | 180 | 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  | 21,900  | 730 | 180 | 260 | 290 | 1,230 | 宮崎県  | 21,300  | 710 | 180 | 250 | 280 | 1,080 |
| 静岡県  | 22,200  | 740 | 190 | 260 | 290 | 1,460 | 鹿児島県 | 22,200  | 740 | 190 | 260 | 290 | 1,110 |
| 愛知県  | 21,900  | 730 | 180 | 260 | 290 | 1,560 | 沖縄県  | 23,400  | 780 | 200 | 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。

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18]のとおり食事で支払われる報酬等に係る現物給与価額の一部が厚生労働省告示により改正される。

**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的賃金の変動に該当する。令和5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。

**2. 国民年金法、厚生年金保険法**

**[1] 特例的な繰下げみなし増額制度**

**(令和5年4月1日施行)**

老齢基礎（厚生）年金は、65歳で受け取らずに66歳以降繰り下げて増額した年金を受け取ることができる（老齢年金の繰り下げ受給制度）が、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、同制度について、繰り下げ受給の上限年齢

が令和4年4月1日より70歳から75歳に引き上げられた（令和4年4月1日以降に70歳に到達する者が対象）。

この点に関連し、現行の仕組みでは、70歳以降になってから老齢年金の請求を行い、かつ請求時点における繰り下げ受給を選択しない場合、繰り下げ増額のない本来額の年金が受給権発生時から支給されることとなる。その際には、一部の支分権（年金そのものを受給する権利〔基本権〕に基づいて年金支払期月に年金を受ける権利）が時効（5年）により消滅する。この仕組みの見直しとして、令和5年4月1日以降、特例的な繰下げみなし増額制度では、70歳以降に繰り下げ申し出をせずにさかのぼって年金を受け取ることを選択した場合でも、請求の5年前の日に繰り下げ申し出をしたものとみなし、支給する年金には受給権発生

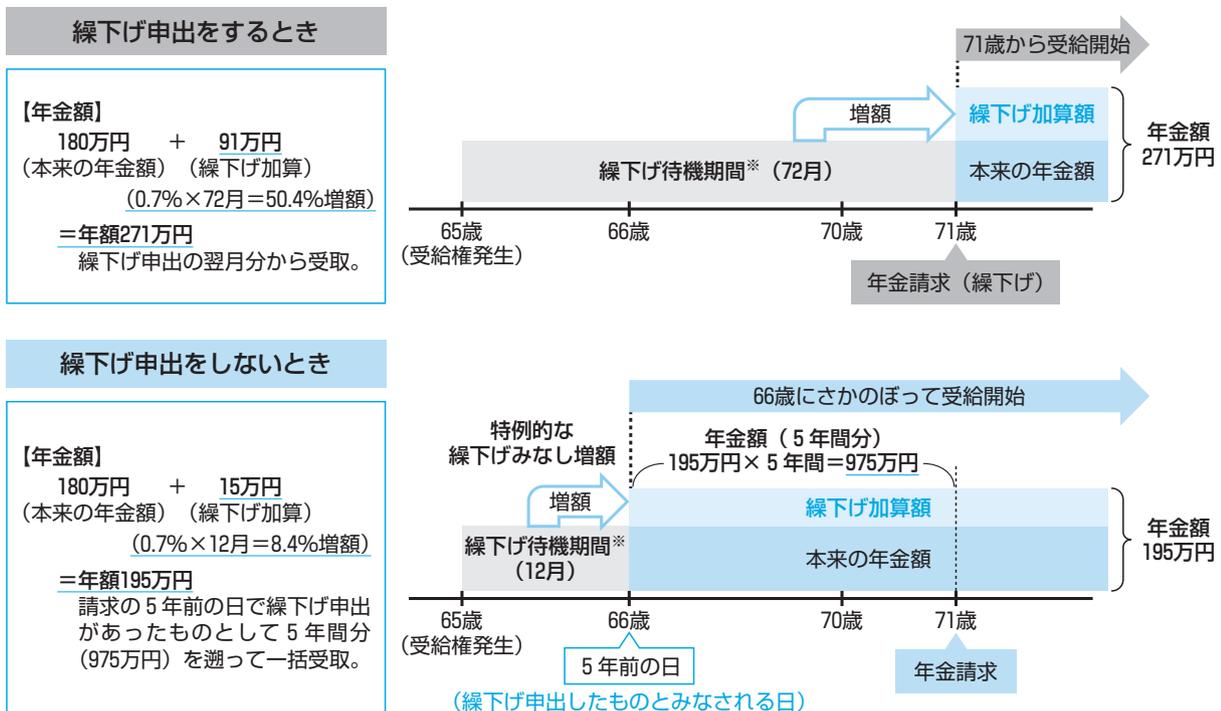
から裁定請求の5年前までの月数に応じた増額を行い、増額された年金の5年間分を一括して受け取ることができるようになる（改正後の国民年金法28条5項および改正後の厚生年金保険法44条の3第5項）[図表19]。なお、本制度の対象となるのは、次のいずれかに該当する者である。

- (1)昭和27年4月2日以降生まれの者（令和5年3月31日時点で71歳未満の者）
- (2)老齢基礎・老齢厚生年金の受給権を取得した日が平成29年4月1日以降の者（令和5年3月31日時点で老齢基礎・老齢厚生年金の受給権を取得した日から起算して6年を経過していない者）

また、80歳以降に請求する場合や、請求の5年前の日以前から障害年金や遺族年金の受給権がある場合は対象とならない。

図表19 特例的な繰下げみなし増額制度

【例：71歳まで繰下げ待機し、71歳時点で年金の請求をする場合（本来の年金額：年額180万円）】



資料出所：日本年金機構ホームページ

**【2】年金額の改定(令和5年4月1日～)**

国民年金（基礎年金）および厚生年金保険の年金額は、賃金や物価の変動に応じて毎年度改定を行う仕組みとなっている。令和5年度の年金額を決める指標は、物価変動率が2.5%、名目手取り賃金変動率が2.8%であり、名目手取り賃金変動率が物価変動率を上回る場合、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）は物価変動率を用いるとされている。よって、令和5年度の年金額は、新規裁定者は名目手取り賃金変動率（2.8%）を、既裁定者は物価変動率（2.5%）を用いて改定される。また、令和5年度のマクロ経済スライドによる調整（-0.3%）と、令和3・4年度のマクロ経済スライドの未調整分による調整（-0.3%）が行われるため、令和5年度の年金額の改定率は、新規裁定者は2.2%、既裁定者は1.9%となる。

**〈参考〉**

「マクロ経済スライド」とは、公的年金被保険者の変動と平均余命の伸びに基づいて、スライド調整率を設定し、その分を賃金と物価の変動がプラスとなる場合に改定率から控除するものであり、この仕組みは平成16年の年金制度改正により導入された。また、平成28年の年金制度改正では、マクロ経済スライドによって前年度よりも年金の名目額を下げないという措置を維持することで、マクロ経済スライドによる調整を翌年度以降に繰り越す仕組みが導入された。直近でマクロ経済スライドが発動されたのは、令和元年度および令和2年度であり、繰り越されていた令和3・4年度のマクロ経済スライドの未調整分による調整（-0.3%）が令和5年度において行われる。

**【3】在職老齢年金(令和5年4月1日～)**

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）。

老齢厚生年金（特別支給の老齢厚生年金を含む）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、または70歳以降であって所定労働時間等が厚生年金保険の加入基準を満たしている）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「支給停止調整額」を超える場合に、賃金の増加2に対し年金額を1支給停止する仕組みである。支給停止調整額は、厚生年金保険法46条3項の規定により、名目賃金の変動に応じて改定され、令和5年度の支給停止調整額は48万円となる（令和4年度は47万円）[図表20]。

**【4】国民年金保険料(令和5年4月1日～)**

令和5年度の国民年金保険料は1万6520円で、前年度（1万6590円）より70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6年度の保険料は1万6980円（対前年度差+460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

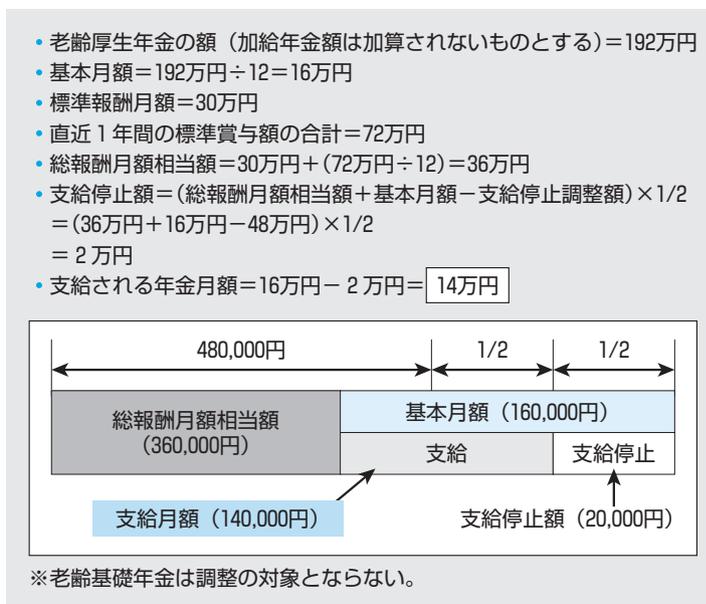
ある【図表21】。

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、令和元年度分より平成16年度水準で月

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、平成16年度水準を維持するため、1万7000円に保険料改定率<sup>\*</sup>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。

<sup>\*</sup>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20 在職老齢年金の計算例



図表21 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5年度（6カ月） 9万9,120円（1万6,520円×6カ月）<br>令和5年度（年間） 19万8,240円（1万6,520円×12カ月）<br>令和6年度（年間） 20万3,760円（1万6,980円×12カ月） |                      | 納付対象月の翌月末日    |
| 2年前納（令和5年度+令和6年度） | 38万5,900円（△1万6,100円）                                                                                          | 38万7,170円（△1万4,830円） | 4月末日          |
| 1年前納（令和5年度）       | 19万4,090円（△4,150円）                                                                                            | 19万4,720円（△3,520円）   | 4月末日          |
| 6カ月前納（令和5年度）      | 9万7,990円（△1,130円）                                                                                             | 9万8,310円（△810円）      | 4月末日<br>10月末日 |
| 早割（1カ月前納）         | 1万6,470円（△50円）                                                                                                | —                    | 当月末日          |

【注】 △はマイナスを表す。