

関島社会保険労務士事務所便り

2023年
3・4月号

関島社会保険労務士事務所
(ひがし東京中小企業者組合)
社会保険労務士・行政書士
関島 康郎
〒125 - 0041
東京都葛飾区東金町2 - 7 - 12
電話：03 - 3609 - 7668
HP: <http://www.srseki.info>



協会けんぽ 3月分(4月納付分)から保険料引き上げ

中小企業の従業員らが加入する全国健康保険協会(協会けんぽ)の令和5年度の都道府県支部の保険料率が改定されました。

保険料率は、都道府県支部ごとにかかった医療費や年齢別の加入者数などを踏まえて改定されることになっており、令和5年度の保険料率はこの3月分(4月末納付分)から別表の保険料率になります。

なお、45歳から64歳までの被保険者にかかる介護保険料率は全国一律で1.82%(令和4年度より0.18ポイント増)となります。

また、組合健保に加入する事業所の保険料率は別途各組合から通知されます。

首都圏の健康保険料率

	令和5年度	↑: 引上げ	令和4年度
		↓: 引下げ	
東京都	10.00%	↑	9.81%
埼玉県	9.82%	↑	9.71%
千葉県	9.87%	↑	9.76%
神奈川県	10.02%	↑	9.85%
介護保険料 (全国一律)	1.82%	↑	1.64%

雇用保険料率も4月から引き上げ

雇用保険の保険料率については、下表のとおり、この4月から変更になります。事業主は、被保険者に賃金を支払うたびに給与支払い総額(交通費含む)から一般の事業において

は0.6%、建設の事業においては0.7%相当額を控除し、別途、事業主負担分と合わせて労働保険料として納付することになります。

令和5年度 雇用保険料率

事業の種類	令和4年10月1日～令和5年3月31日			令和5年4月1日～		
	被保険者	事業主	保険料率	被保険者	事業主	保険料率
一般の事業	0.50%	0.85%	1.35%	0.60%	0.95%	1.55%
建設の事業	0.60%	1.05%	1.65%	0.70%	1.15%	1.85%

育休は職場復帰が取得要件ではない

育児休業は、職場復帰することを約束しなければ取得できないのでしょうか？
退職が明白でないときはどうなるのでしょうか？ また、育児休業を取得するうえでの年休の扱いはどうなるのでしょうか？

育児休業は、1歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合、事業主は拒否できなく、育児休業を付与しなければなりません。

一方、雇用保険から支給される育児休業給付金は、育児休業終了後の職場復帰を前提とした給付金です。そのため、育児休業の当初からすでに退職を予定しているのであれば、育児休業給付の支給対象となりません。

しかし、育児休業給付金の受給資格確認後に、退職する予定となり、退職した場合は、その退職日を含む支給単位期間の一つ前の支給単位期間までは支給対象となります（支給単位期間の末日で退職した場合は当該期間も含まれます。）。

◆法律で育児休業の除外者を限定

育児休業に関し、「法律の解釈」としては、育児休業後の職場復帰が、育児休業取得の法的要件ではありません。

そのため、「休業後も引き続き勤務する意志があること」ということを育児休業の要件とすることはできません。同時に、育児休業中の社員から退職の申出があったことをもって、事業主が懲戒等により育児休業取得の責任を問うこともできません。

なぜなら、「育児・介護休業法」では、子が1歳6か月または2歳までに雇用契約が満了する有期雇用契約者以外で、育児休業を除外できる者については、労使協定が必要であり、しかも、その労使協定でも除外できる者を限定しているからです。

◆労使協定で除外できる者とは

労使協定で、育児休業を除外しようとする場合、次の者に限定されます。

- ① 雇用されて1年未満の者
- ② 1年以内に雇用関係が終了することが明らかなる者（1歳以降の育児休業の場合は「6か月以内」）
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の者

事業主は、労使協定があれば1年以内に退職することを明らかにしている者からの育児休業の申し出については拒否できます。

一方、1年以内に退職することが明らかでない場合には、労使協定があっても育児休業の申し出を拒否できません。

◆年休付与の出勤率の扱い

年次有給休暇は、算定期間（原則として入社後6か月間、その後1年ごとの期間）の8割以上出勤していないと付与されません。

この出勤率に関し、労基法第39条10項で、「産前・産後休業」や「育児休業又は介護休業した日」について、年次有給休暇での出勤率の算定においては出勤したものとして取り扱うとしています。

また、育児休業期間中は労働を免除されている日のため、年次有給休暇については取得できませんが、職場復帰後は、権利を行使できることとなります。



会社倒産による未払賃金立替払制度とは

質問 会社が倒産したときに、賃金の立替払いの制度があると聞きました。どのような制度なのでしょう？

「未払賃金立替払制度」は、企業倒産により賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、未払賃金の一部を労災保険において立替払いする制度です。相談窓口は労働基準監督署です。

◆立替払いの要件

- ① 事業を1年以上行っていた事業主に雇用され、倒産に伴い退職し、未払い賃金が残っている人（同居の親族は原則不可、代表権を有する会社役員等は対象外）
- ② 会社の倒産の半年前から倒産後1年半の間に退職した人
- ③ 倒産後2年以内に立替払いを請求する

◆法律上の倒産の場合

法律上の倒産の場合は、裁判所・破産管財人等に倒産の事実等を証明してもらう必要があります。用紙は労働基準監督署にも備え付けてあります。

◆事実上の倒産の場合

中小企業の実上の倒産の場合は、労働基準監督署長の倒産認定がまず必要です。労働基準監督署に認定の申請を行います。立替払請求者が2人以上いる場合は、そのうちの1人が認定を受ければ足ります。

◆立替払いの請求書の提出先

法律上の倒産の場合は、裁判所・破産管財人等の証明を受け、事実上の倒産の場合

は、労基署長の倒産の認定を受け、立替払請求書を「独立行政法人労働者安全機構」（以下「機構」という）に提出します。

◆金額は未払い金の8割

対象となる賃金は、退職日の6か月前から立替払請求日の前日までに支払い期日が到来している定期賃金（給与）と退職手当です。未払い賃金額が2万円未満のときと賞与は対象外です。

金額は、未払賃金総額の8割が支給されます。ただし、退職日の年齢に応じて下表のように限度額があります。

45歳以上	未払賃金限度額370万円 (立替払上限額296万円)
30歳以上 45歳未満	未払賃金限度額220万円 (立替払上限額176万円)
30歳未満	未払賃金限度額110万円 (立替払上限額88万円)

◆機構は立替払金を倒産事業主に請求

なお、機構は、立替払を行ったときは、事業主に対して賃金債務の弁済を請求することになります。倒産したからと言って事業主は賃金支払いの義務を免れるものではありません。



●転職のきっかけ、30代:給与、**40代:会社の将来性、50代:会社の風土**

求人募集のエン・ジャパンは2月28日、35歳以上を対象とした「『転職のきっかけ』意識調査」結果を発表した。転職を考えたきっかけは、30代は「給与」(47%)、40代は「会社の将来性」(49%)、50代は「会社の考え・風土」(40%)が最多。転職で最も実現したいことは、「給与・待遇のアップ」(40%)、「経験・能力を活かせるポジションへの転職」(31%)、「やりたい仕事ができる環境での就業」(20%)など。

●マイナ保険証導入義務は「違法」医師ら提訴

医師や歯科医師274人は2月22日、マイナ保険証の資格確認を医療機関に義務付けたのは憲法や健康保険法に違反するとして、国に対し義務がないことの確認などを求める訴訟を東京地裁に起こした。資格確認のためのシステム導入にかかる経済的負担や、個人情報漏洩リスクを余儀なく負わされていると主張し、1人あたり10万円の慰謝料も求めている。

●2023年度の賃上げ予定企業は8割

東京商工リサーチは2月20日、第2回「賃上げに関するアンケート」調査結果を発表した。2023年度の春闘で賃上げを実施予定の企業は80.6%、22年度に賃上げを実施した企業は82.5%で、賃上げ実施企業の割合はコロナ前の水準に戻っているとしている。「賃上げ率」では、連合が2023年度春闘で掲げる「5%以上」の目標を予定する企業は29.2%で、3割に届かなかった。規模別では、「実施する」大企業は85.5%、中小企業は80.0%。賃上げを「実施しない」理由は、中小企業では「十分に価格転嫁できていない」(58.6%)、「原材料価格の高騰」(55.6%)など。

●自己都合退職の失業給付開始期間を短縮へ

政府は2月15日、失業給付のあり方の見直しなどの議論を始めた。自己都合退職の場合の給付制限期間の必要性について「慎重に検討すべきではないか」とし、資料では住民税の減免措置の対象外となること等も会社都合退職の場合との違いとして挙げられている。6月末までに策定する指針に盛り込むかを検討する。

●マイナ保険証代用「資格確認書」発行無料

マイナ保険証への一本化に伴い、マイナンバーカード未取得者に発行する「資格確認書」について、政府は無料で発行する方針を固めた。有効期間は最大1年間とする。健康保険法などの関連法改正案を今国会に提出する予定。(2/15)

●75歳以上の負担増 健康保険法改正案

政府は2月10日、75歳以上が加入する後期高齢者医療制度の見直しや出産育児一時金の財源を後期高齢者も新たに負担することを盛り込んだ改正案を国会に提出した。現役世代の負担軽減のため、年金収入が153万円を超える後期高齢者の保険料を収入に応じて引き上げる。今年4月から50万円に増額する出産育児一時金の7%分を後期高齢者医療制度から負担する仕組みとする。今国会での成立をめざす。

