

育成協会だより

令和5年度雇用保険料率のご案内（令和5年度の労災保険率は変更ありません）

令和5年4月1日から令和6年3月31日までの雇用保険料率は以下のとおりです。

- ・失業等給付等の保険料率は、労働者負担・事業主負担ともに 6/1,000 に変更になります。
（農林水産・清酒製造の事業及び建設の事業は 7/1,000 に変更になります。）
- ・雇用保険二事業の保険料率（事業主のみ負担）は、引き続き 3.5/1,000 です（建設の事業は 4.5/1,000 です）。

※ 旧は令和4年10月～の雇用保険料率

事業の種類		保険率 ／1000		内 訳			
				事業主負担分		従業員負担分	
		旧	新	旧	新	旧	新
一般の事業		13.5	15.5	8.5	9.5	5	6
特掲 事業	農林水産・清酒製造の事業	15.5	17.5	9.5	10.5	6	7
	建設の事業	16.5	18.5	10.5	11.5	6	7

令和4年度確定保険料の算定方法は例年と異なります！！

令和4年度の雇用保険料率が年度途中（令和4年10月～）で変更されたことに伴い、令和4年度確定保険料の算定方法が適用事業の種類によって下記のとおり異なります。

なお、一般拠出金（労災保険適用事業場の全事業主が対象）及び特別加入保険料、令和5年度概算保険料の算定方法については、例年と変更ありません。



一元適用事業及び二元適用事業（雇用保険）の場合 *労働保険番号の基幹番号が9××××0、及び9××××2

保険料算定基礎額と保険料額を労災保険分と雇用保険分ごとに、前期（令和4年4月1日～同年9月30日）と後期（令和4年10月1日～令和5年3月31日）に分けて算出し、最後に合算します。

二元適用事業（労災保険）の場合 *労働保険番号の基幹番号が9××××5、及び9××××6

保険料算定方法は例年通りで、令和4年度の賃金総額に料率を掛けて算出します。

新入社員意識調査集計結果より～気になる他社の動向も

東京商工会議所が、2023年卒の新入社員1,050人を対象に、WEB上で社会人生活や仕事に対する意識調査を実施した結果が公表されましたので、その一部を以下に紹介します。人材不足が叫ばれている昨今、採用される側の意識も参考に採用活動に活かしていきましょう。（詳しくは下記URL参照）

◆就職先の会社を決める際に重視したこと「社風、職場の雰囲気」60.0%

半数以上が、職場の雰囲気に重きを置いています。その他、「処遇面（初任給、賃金、賞与、手当など）」（51.5%）、「福利厚生」（41.6%）、「働き方改革、ワーク・ライフ・バランス（年休取得状況、時間外労働の状況など）」（40.3%）が上位にあがっています。

◆就職先の会社が内定から入社までの間に実施したフォローの取組み

「採用担当者からの定期的な連絡」（43.2%）、「会社見学会」（29.0%）、「内定式・内々定式」（27.6%）が上位となっています。内定から入社まで期間が空く場合は、不安に思わないようにする施策が講じられているようです。

◆社会人生活で不安に感じる点

「仕事と私生活とのバランスが取れるか」（42.0%）、「上司・先輩・同僚とうまくやっていけるか」（40.7%）、「仕事が自分に合っているか」（40.0%）が上位を占めていますが、9割強の新入社員は、社会人生活で何らかの不安を感じているとの結果が出ています。

中小企業も 2023 年 4 月 1 日から月 60 時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は 50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません！

深夜・休日労働の取扱い

深夜労働との関係

月 60 時間を超える時間外労働を深夜（22:00～5:00）の時間帯に行わせる場合、
深夜割増賃金率 25%+時間外割増賃金率 50%=75%となります。

休日労働との関係

月 60 時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。（※）法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

代替休暇

月 60 時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。

就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

（就業規則の記載例）

（割増賃金）

第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

（1）1 か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1 か月は毎月1日を起算日とする。

- ① 時間外労働60時間以下 …… 25%
 - ② 時間外労働60時間超 …… 50%
- （以下、略）

具体的な算出方法(例)



1 か月の起算日からの時間外労働時間数を累計して 60 時間を超えた時点から 50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

- 1 か月の起算日は毎月1日
 - 法定休日は日曜日
 - カレンダー中の青字は、時間外労働時間数
- 時間外労働の割増賃金率
60 時間以下…25%
60 時間超…50%

日	月	火	水	木	金	土
	1 5 時間	2 5 時間	3	4 2 時間	5 3 時間	6 5 時間
7 5 時間	8 2 時間	9 3 時間	10 5 時間	11	12 5 時間	13 5 時間
14	15 3 時間	16 2 時間	17	18 3 時間	19 3 時間	20 3 時間
21	22 3 時間	23 3 時間	24 2 時間	25 1 時間	26 2 時間	27 1 時間
28 3 時間	29 1 時間	30 1 時間	31 2 時間			

↑
法定休日労働

↑
月 60 時間を超える時間外労働

割増賃金率

- ◆時間外労働（60 時間以下） カレンダー白色部分 = 25%
- ◆時間外労働（60 時間超） カレンダー緑色部分 = 50%
- ◆法定休日労働 カレンダー赤色部分 = 35%