



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

## B's 事務所通信

3  
2024

発行: 社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0023 名古屋市昭和区石仏町1丁目33

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.172

決定済み  
適用待ちの改正

## 令和6年3月分からの協会けんぽの保険料率が決定

中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会（協会けんぽ）は、基本的に、毎年1回、3月分（4月納付分）から適用される保険料率の見直しを行います。令和6年3月分から適用される保険料率は、次のように決定されました。

.....令和6年3月分からの協会けんぽの保険料率.....

## 1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕

.....は変更あり（神奈川県以外は変更あり）

北海道	10.21%	石川県	9.94%	岡山県	10.02%
青森県	9.49%	福井県	10.07%	広島県	9.95%
岩手県	9.63%	山梨県	9.94%	山口県	10.20%
宮城県	10.01%	長野県	9.55%	徳島県	10.19%
秋田県	9.85%	岐阜県	9.91%	香川県	10.33%
山形県	9.84%	静岡県	9.85%	愛媛県	10.03%
福島県	9.59%	愛知県	10.02%	高知県	9.89%
茨城県	9.66%	三重県	9.94%	福岡県	10.35%
栃木県	9.79%	滋賀県	9.89%	佐賀県	10.42%
群馬県	9.81%	京都府	10.13%	長崎県	10.17%
埼玉県	9.78%	大阪府	10.34%	熊本県	10.30%
千葉県	9.77%	兵庫県	10.18%	大分県	10.25%
東京都	9.98%	奈良県	10.22%	宮崎県	9.85%
神奈川県	10.02%	和歌山県	10.00%	鹿児島県	10.13%
新潟県	9.35%	鳥取県	9.68%	沖縄県	9.52%
富山県	9.62%	島根県	9.92%	—	—



## 2 介護保険料率〔全国一律/40歳以上65歳未満の方について、1に加えて負担・納付〕

全国一律	1.60% (1.82%から変更)
------	-------------------

⑥ 健康保険組合が管掌する健康保険においては、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。

★神奈川県を除く46都道府県の都道府県単位保険料率と全国一律の介護保険料率に変更されますので、「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」の変更が必要となります。給与計算ソフトをお使いの場合には、その設定に注意しましょう。給与計算に関することについても、確認したいことなどがあれば、気軽にお声掛けください。

〈補足〉厚生年金保険の保険料率（18.3%）については、法律で固定されているため改定はありません。また、子ども子育て拠出金率（0.36%）についても、令和6年度における改定は予定されていません。

決定済み  
施行待ちの改正

## 労災保険率を改定 令和6年4月から

令和6年4月1日から、労災保険率、第2種特別加入保険料率、労務費率が改定されることになりました。そのポイントは、次のとおりです。

.....令和6年4月からの労災保険率などの改定のポイント.....

- 労災保険率を、業種平均で1,000分の0.1引き下げ（平均「1000分の4.5」→「1,000分の4.4%」）  
.....全54業種（船舶所有者の事業を含む）中、17業種で引き下げ、3業種で引き上げとなる。

（最終ページへ続く）

## ワーケーションの実態と効果

パーソル総合研究所の「ワーケーションに関する定量調査」によると、普段の職場や自宅とは異なる日常生活圏外の場所で、仕事（テレワーク）をしながら自分の時間も過ごす「ワーケーション」や、出張先などで滞在を延長して余暇を過ごす「ブレイジャー」を行ったことがある就業者は、17.4%いるそうです。

### ◆ワーケーションのメリット

直接的なコミュニケーションの機会が少なくなってきた昨今、グループでワーケーションを行うことで、よりワーク・エンゲージメント（仕事に対してのポジティブで充実した心理状態）が高まったという調査結果が出ています。他のメンバーと一緒に非日常の中で仕事をしながら過ごすことで、一体感が高まり、チームワークにも良い影響を与えるようです。

### ◆隠れワーケーションのリスク

一方、直近半年未満にワーケーションを行った人のうち 14.1%が、他のメンバーに隠れてワーケーション（隠れワーケーション）を行っている実態もわかりました。

また、ワーケーションを認めている企業（と認知されている割合）は 54.8%あったそうですが、ワーケーション経験者のおよそ半数が、企業からワーケーションを認める方針が出ていないか、禁止されている中で行っていたということです。

こうした隠れワーケーションが行われると、様々なリスクが発生します。情報漏えいや労務管理上のリスクの増加、職場の人間関係の悪化、従業員に対する懲戒処分を行う際のトラブル発生などが考えられます。

ワーケーションを認める場合には、関連規定や申請書を整備することはもちろん、部署のメンバーへの伝達やセキュリティ対策、効果的な実施方法など、実際の運用面も検討することが大切でしょう。導入をご検討される際は、弊所にご相談ください。

【パーソル総合研究所「ワーケーションに関する定量調査」】

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/workcation.html>

## 続く売り手市場、 最近の学生の就活状況は？

～厚生労働省の大学等卒業予定者の  
就職内定状況調査より

### ◆大学生の就職内定率は 86%、 前年同期から 1.6 ポイント上昇

いよいよ 3 月卒業の学生等が新入社員として働き始める時期が近づいてきました。今春卒業予定の学生等の就職状況はどうだったのでしょうか。

厚生労働省と文部科学省が公表した、令和 6 年 3 月大学等の卒業予定者の就職内定状況調査（令和 5 年 12 月 1 日現在）によれば、大学生の就職内定率は 86.0%（前年同期比 1.6 ポイント上昇）となっています。

また、短期大学の就職内定率は 66.7%で同 2.7 ポイント低下となっているものの、高等専門学校および専修学校（専門課程）の就職内定率は、それぞれ 97.8%（同 1.2 ポイント上昇）、73.2%（同 3.4 ポイント上昇）と、売り手市場が続いている状況が見てとれます。

### ◆学生の囲い込みのためのオヤカク

学生優位の売り手市場において、企業側も内定者の囲い込みに必死になっています。最近では、内定辞退等を防ぐため、就職希望者の親に入社や内定の承諾を確認する「オヤカク」などの広がり等が多く報道されているところです。

### ◆人材確保の難化への対応を

これまでの新卒採用は、4 月入社に向けた一括採用が主流でした。しかし、労働力人口の減少やグローバル化の状況を踏まえ、経団連は多様な人材の獲得に向けて通年採用の拡大を提言しています。今後、大企業の通年採用の拡大が予想される中、内定辞退率の高さで悩まされがちな中小企業は、人材獲得のさらなる難化が指摘されています。

深刻化していく人材確保の問題に対応すべく、自社における採用活動のあり方を、より一層検討していく必要があるでしょう。

【厚生労働省・文部科学省「令和 5 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査（令和 5 年 12 月 1 日現在）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001197583.pdf>

## 男女の賃金の差異、 平均値が初公表されました

### ◆男女の賃金の差異の平均値

令和4年7月8日に、女性活躍推進法に基づく女性の活躍に関する情報公表項目に「男女の賃金の差異」が追加され、常用労働者301人以上の大企業に対し情報公表が義務化されたのは記憶に新しいところです。

今般、厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、男女の賃金の差異の平均値（対象：301人以上事業主）が明らかにされました。

《男性の賃金に対する女性の賃金の割合の平均値》

- ・全労働者→69.5%
- ・正規雇用労働者→75.2%
- ・非正規雇用労働者→80.2%

※義務対象企業17,370社のうち、女性の活躍推進企業データベースに加え、厚生労働省が把握した14,577社の公表数値の平均値（令和6年1月19日時点）

### ◆求職者にとっての比較材料に

男女の賃金の差異は、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で公表されています。もちろん、差異が大きいからといって一概に差別的な取扱いをしているというものではありません。しかし、あまりに開きがある場合、特に女性の求職者が不安を覚える可能性は大いにあります。今回公表された平均値は、採用活動において重要な意味を持つことでしょう。逆にいえば、十分な取組みを行っているという企業は、適切な説明や積極的な発信をすることで、この数値を味方とすることもできそうです。そのためのはじめの一歩として、まずは自社の男女の賃金の差異を把握することが重要です。

【厚生労働省「第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_37629.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37629.html)

## 外国人労働者数が初の200万人超え ～厚生労働省のまとめより

厚生労働省は1月26日、令和5年10月末時点の外

国人雇用についての届出状況の取りまとめを公表しました。

国内で働く外国人は昨年10月末時点で前年と比べ12.4%増えて、204万8,675人に上り、平成25年から11年連続で過去最多を更新しました。外国人労働者の増加率はコロナ禍前の水準にまで回復しています。また、比較可能な平成20年以降、200万人を超えるのは初めてです。

### ◆外国人労働者数は過去最高を更新

外国人労働者数は204万8,675人で、前年比で22万5,950人増加し、届出が義務化された平成19年以降、過去最高を更新しました。対前年増加率は12.4%と、前年の5.5%から6.9ポイント上昇しています。

### ◆外国人を雇用する事業所数も過去最高を更新

外国人を雇用する事業所数は31万8,775所で、前年比1万9,985所増加し、届出の義務化以降、こちらも過去最高を更新しています。対前年増加率は6.7%と、前年の4.8%から1.9ポイントの上昇でした。

### ◆国籍別では、ベトナムが昨年同様に最多

国籍別では、ベトナムが最も多く51万8,364人で、外国人労働者数全体の25.3%を占めています。次いで中国39万7,918人（全体の19.4%）、フィリピン22万6,846人（全体の11.1%）の順となっています。

対前年増加率が高かったのは、インドネシア（56.0%増）、次いでミャンマー（49.9%増）、ネパール（23.2%増）の順となっています。

### ◆在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が前年比最多の増加率

在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が対前年増加率として最も大きく59万5,904人で、前年比11万5,955人（24.2%）の増加、次いで「技能実習」が41万2,501人で、前年比6万9,247人（20.2%）増加、「資格外活動」が35万2,581人で、前年比2万1,671人（6.5%）の増加でした。

【厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末時点）】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_37084.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37084.html)



(最初のページより)

- 一人親方などの特別加入に係る第2種特別加入保険料率を改定  
……全25区分中、5区分で引き下げとなる(引き上げとなる区分はなし)。
- 請負による建設の事業に係る労務費率を改定  
<労災保険率の改定について>
- 改定された業種の例
  - ・水力発電施設、ずい道等新設事業：1,000分の62→改定↘→1,000分の34
  - ・食料品製造業：1,000分の6→改定↘→1,000分の5.5
  - ・ビルメンテナンス業：1,000分の5.5→改定↗→1,000分の6
- 改定されなかった業種の例(各率を据え置き)
  - ・金属鉱業、非金属鉱業又は石炭鉱業：1,000分の88(最も高い労災保険率)
  - ・卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業：1,000分の3
  - ・金融業、保険業又は不動産業：1,000分の2.5(最も低い労災保険率の一つ〔他に3業種〕)
  - ・その他の各種事業：1,000分の3

③これらは、メリット制の適用がない場合の労災保険率です。

★労働保険料の申告・納付(継続事業においては年度更新)に備えて、貴社の業種に適用される労災保険率の改定の有無などを確認しておく必要があります。お声掛けいただければ、こちらで確認いたします。

<補足>雇用保険率(例：一般の事業では1,000分の15.5)及び一般拠出金率(一律1,000分の0.02)については、令和6年度における改定は予定されていません。

改正予定

### 在職老齢年金の計算に用いる「支給停止調整額」を改定 令和6年4月から

厚生労働省から、令和6年度の年金額改定についてお知らせがありました。令和6年度の年金額は、法律の規定に基づき、2.7%の引き上げになります。また、在職老齢年金の計算に用いる「支給停止調整額」についても、名目賃金の変動に応じて改定が行われます。ここでは、在職老齢年金に着目してお伝えします。

#### .....在職老齢年金の計算に用いる「支給停止調整額」の改定(令和6年4月~).....

厚生年金保険における在職老齢年金制度について、支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準となる額(支給停止調整額)が、「48万円」から「50万円」に改定されます。

~令和6年  
3月

- ①賃金(賞与込み月収) + ②年金の月額が、
- ・「48万円」超えないとき→年金の支給停止なし
- ・「48万円」超えるとき →年金を支給停止(超える額の2分の1を支給停止)



令和6年  
4月~

- ①賃金(賞与込み月収) + ②年金の月額が、
- ・「50万円」超えないとき→年金の支給停止なし
- ・「50万円」超えるとき →年金を支給停止(超える額の2分の1を支給停止)



<補足>上記の支給停止の仕組みは、令和4年4月施行の改正で、60歳前半の在職老齢年金と60歳後半・70歳以上の在職老齢年金に共通のものとなっています。

★老齢厚生年金の受給権者である在職者について、年金が支給停止されないギリギリのラインで賃金を支払う場合は、賃金を2万円アップできるということになります。在職者の年金の仕組みなど、詳しく知りたいときは、気軽にお尋ねください。

お仕事  
カレンダー  
3月



3/11

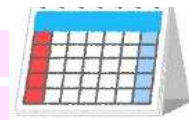
● 2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

3/15

● 2023年分の所得税、個人住民税、個人事業税、贈与税の確定申告期限

4/1

- 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 1月決算法人の確定申告と納税・7月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 個人事業者の消費税・地方消費税の確定申告



◆あとがき◆ このところ就業規則の見直し案件を多数いただいています。4月に向け体制を整えたいという向きのようで、少なくとも弊社ではこれまで経験してこなかった傾向です。職場のルールや風土づくりは重要ですね。法律も変わってきているので、この機会に、就業規則を一度見直していただくことをお勧めします。また就業規則と一緒に36協定の点検もお忘れなく。