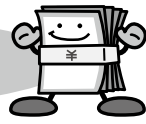




# 賞与支払届の届出について



健康保険・厚生年金保険の被保険者については、総報酬制導入により被保険者ごとに賞与支払額を届け出ることとなっています。保険料率も毎月の給与と同じ率を賦課し、賞与額から1,000円未満を切り捨てた額に健康保険104.7/1000、介護保険16.4/1000、厚生年金183/1000（保険料は事業主と被保険者が折半で負担）を乗じた額が保険料となります。標準賞与額の上限は、健康保険では年間573万円（毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額）、厚生年金保険については1ヵ月あたり150万円です。賞与の支払いがありましたら、個人別の支給額が記載された給与台帳のコピーを当事務所へ送付してください。

なお、賞与の支払いがない場合も必ずお知らせください。

日本年金機構に登録している賞与支払予定月に賞与を支給しなかった場合は、「健康保険・厚生年金保険賞与不支給報告書」の提出が必要となります。

※年4回以上の賞与支払いがあった場合は別途対応が必要となりますので、当事務所へご相談ください。

## 〈計算例〉

### 賞与総支給額280,500円のAさんの場合

#### ①健康保険

280,000円（総支給額の1,000円以下は切捨て）×0.1047=29,316円（全体）

なお、保険料は事業主（全体）とAさんが折半で負担となりますので、

Aさんの負担額は14,658円です。

#### ②介護保険（40歳以上65歳未満）

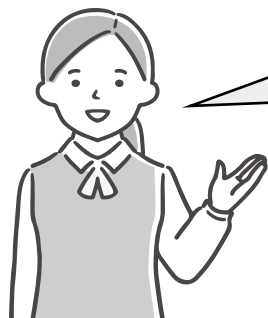
280,000円×0.0164=4,592円（全体）

つまり Aさんの負担額は2,296円です。

#### ③厚生年金

280,000円×0.183=51,240円（全体）

つまり Aさんの負担額は25,620円です。



令和4年10月より  
雇用保険料率にも  
変更がございますので  
ご留意下さい。

事業の種類	負担者	① 労働者負担 （失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ）
一般の事業		5/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業		6/1,000
建設の事業		6/1,000

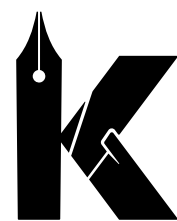
令和四年十二月発行

十二月号

発行所

社会保険労務士法人 金原事務所

長崎市興善町四番二号  
TEL(八三三)三九〇〇番  
FAX(八三六)八七九二番



所報

# かなはら

令和4年 12月

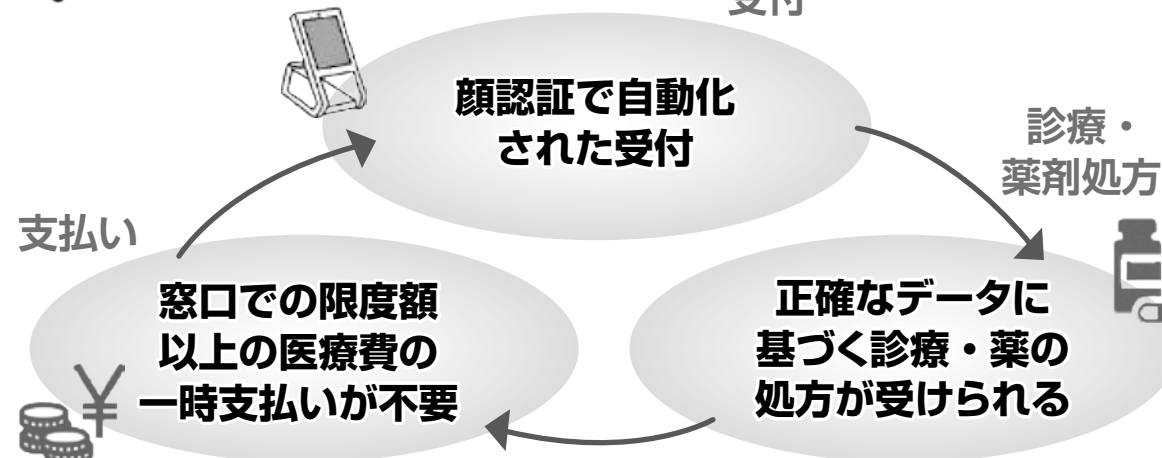
社会保険労務士法人  
金原事務所

## マイナンバーカードの健康保険証利用のメリット

通院においても、その他の場面でもマイナンバーカードの健康保険証利用が便利です



いつもの通院等が便利!



こんなところも簡単・便利!

マイナポータルから  
e-Taxに連携し、  
確定申告が簡単

特定健診や薬の  
情報をマイナポータルで  
閲覧できる

健康保険証として  
ずっと使える

# 女性が活躍できる環境の整備 (ダイバーシティの推進より)

女性活躍推進法の令和4年4月施行および7月改正は、企業運営に大きな変革をもたらしました。

今回はダイバーシティ(多様性)の推進のうち女性が活躍できる環境整備について、上記施行・改正分を簡単にご説明いたします。



## 1 一般事業主行動計画作成および情報公表の義務の対象範囲が拡大

令和4年4月1日より常時雇用する**労働者数101人以上**の事業主は、**一般事業主行動計画の策定・届出**および**自社の女性活躍に関する情報公表**をしなければなりません。(対象301人以上⇒101人以上へと拡大)

### ■ 一般事業主行動計画

▶ 一般事業主行動計画の策定に取り組む際の4つのステップ

- STEP1 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析
- STEP2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表
- STEP3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出
- STEP4 取組の実施、効果の測定

### ■ 情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、所定の項目(※)から1項目以上ずつ選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表します。

※ 所定の項目については、以下の分野の情報になります。

- ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供(⇒1項目以上)
- 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(⇒1項目以上)

## 2 情報公開の範囲が拡大

令和4年7月1日より常時雇用する**労働者数301人以上**の事業主は、自社の女性の活躍に関する状況について、所定の項目(下記①②)に加えて①の内容より別途**「男女の賃金の差異」**を公表しなければなりません。

- ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供(⇒1項目以上)  
+ 男女の賃金の差異(必須)
- 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(⇒1項目以上)

以上のように、女性が活躍できる環境整備については一層社会から求められております。

## 令和4年12月以降の雇用調整助成金の特例措置(コロナ特例)の経過措置について(予定)

雇用調整助成金は令和4年12月以降、通常制度としますが、業況が厳しい事業主については一定の経過措置を設けます。経過措置の対象範囲に該当する場合の**令和4年12月1日から令和5年3月31日**までの助成内容は以下のとおりです。  
※施行にあたっては厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点(令和4年11月2日)での予定です。

### 経過措置の対象範囲について

令和2年1月24日から令和4年11月30日までの間の休業等について雇用調整助成金のコロナ特例を利用した事業所が経過措置の対象となります。

### 経過措置の内容について

(注) 上段は助成率。下段は金額は1人1日あたりの上限額。  
括弧書きの助成率は**解雇等を行わない場合(※1)**

判定基礎期間の初日		令和4年12月~令和5年1月	令和5年2月~令和5年3月
中企業	原則(※2)	2/3	8,355円
	特に業況が厳しい事業主(※3)	2/3(9/10)	9,000円
大企業	原則(※2)	1/2	8,355円
	特に業況が厳しい事業主(※3)	1/2(9/10)	9,000円

(※1) 令和3年1月8日以降の解雇等の有無を確認します。

(※2) 生産指標が、前年同期比(令和元年から4年までのいずれかの年の同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可)で1か月10%以上減少している事業主。

なお、生産指標の確認は、対象期間が1年以上経過した事業主から順次対象となります。

(※3) 生産指標が、直近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主、申請月ごとに生産指標の確認を行います。

※疑問点、ご不明点等ありましたら金原事務所までお気軽にお尋ねください。