

厚生労働省

令和4年度雇用保険料率のご案内

「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が令和4年3月30日に国会で成立しました。
そこで本稿では、令和4年度の雇用保険料率をご紹介します。

- 令和4年4月から、事業主負担の保険料率が変更になりました。
- 令和4年10月から、労働者負担・事業主負担の保険料率が変更になります。
- 年度の途中から保険料率が変更となりますので、ご注意ください。

〈令和4年度の雇用保険料率〉(太字二重下線は変更部分)

○令和4年4月1日～令和4年9月30日

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)	② 事業主負担	失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	①+② 雇用保険料率
一般の事業	3／1,000	<u>6.5</u> ／1,000	3／1,000	<u>3.5</u> ／1,000	<u>9.5</u> ／1,000
(参考)令和3年度	3／1,000	6／1,000	3／1,000	3／1,000	9／1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	4／1,000	<u>7.5</u> ／1,000	4／1,000	<u>3.5</u> ／1,000	<u>11.5</u> ／1,000
(参考)令和3年度	4／1,000	7／1,000	4／1,000	3／1,000	11／1,000
建設の事業	4／1,000	<u>8.5</u> ／1,000	4／1,000	<u>4.5</u> ／1,000	<u>12.5</u> ／1,000
(参考)令和3年度	4／1,000	8／1,000	4／1,000	4／1,000	12／1,000

○令和4年10月1日～令和5年3月31日

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)	② 事業主負担	失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	①+② 雇用保険料率
一般の事業	<u>5</u> ／1,000	<u>8.5</u> ／1,000	<u>5</u> ／1,000	<u>3.5</u> ／1,000	<u>13.5</u> ／1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	<u>6</u> ／1,000	<u>9.5</u> ／1,000	<u>6</u> ／1,000	<u>3.5</u> ／1,000	<u>15.5</u> ／1,000
建設の事業	<u>6</u> ／1,000	<u>10.5</u> ／1,000	<u>6</u> ／1,000	<u>4.5</u> ／1,000	<u>16.5</u> ／1,000

※園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

事業主の皆さんへ

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」 キャンペーン中です！！

～重点事項～

Point
1

アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

※労働者が希望した場合には、メール等（プリントできるもの）での明示も可能です。

Point
2

勤務シフトの設定を適切にしましょう！

Point
3

アルバイトも労働時間を適正に把握する必要があります！

Point
4

アルバイトに、商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

Point
5

アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

平日夜間・土日の相談は
労働条件相談ほっとラインへ

はい！ ろうどう 月～金：午後5時～午後10時

0120-811-610 土・日・祝日：午前9時～午後9時

※事業主の方からのご相談も受け付けております



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター 「たしかめたん」

詳しくはこちら→
ポータルサイト
「確かめよう 労働条件」





アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

雇い始めてから、「最初の話と違う」といったトラブルが起こらないように、会社から労働条件通知書などの書面を交付し、労働条件をしっかりと明示する必要があります。特に次の6項目については必ず書面で明示しなければなりません。なお、労働者が希望した場合には、メール、FAX等（印刷できるもの）による明示も可能です。

- ① 契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること）
- ② 契約期間の定めがある契約を更新するときのきまり（更新があるか、更新する場合の判断のしかたなど）
- ③ どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
- ④ 勤務時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替制勤務のローテーションなど）
- ⑤ バイト代（賃金）はどのように支払われるのか（バイト代の決め方、計算と支払いの方法、支払日）
※バイト代などの賃金は都道府県ごとに「最低賃金」が定められており、これを下回ることはできません。
また、高校生アルバイトや雇入れ後の研修期間中も、最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
- ⑥ 辞めるときのきまり（退職・解雇に関すること）



勤務シフトの設定を適切にしましょう！

本来、学生は学業が本分であり、学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整えるよう配慮する必要があります。

採用時に合意したシフトの変更などの労働契約の内容の変更については、労働契約法第8条により、原則として労働者と使用者の合意が必要であり、使用者が一方的にシフト変更を命じることはできません。



学生アルバイトの労働時間を適切に把握する必要があります！

アルバイトについて、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録する必要があります。

就業を命じられた業務に必要な準備や片付けの時間、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練を受講していた時間も労働時間となります。

また、原則として労働時間の端数は1分でも切り捨てことはできません。

さらに、アルバイトにも残業手当の支払は必要です。

労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドラインについては厚生労働省ホームページをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html



商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

アルバイトが希望していないのに、商品を強制的に購入させることはできません。また、アルバイト本人が希望して商品を購入した場合でも、賃金から、労使協定なしに一方的に商品代金を差し引くことは、労働基準法に抵触します。



アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることが労働基準法に違反する減給制裁はできません。

アルバイトが遅刻や欠勤などによる労働契約の不履行や不法行為に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。

遅刻を繰り返すなどにより職場の秩序を乱すなどの規律違反をしたことへの制裁として、就業規則に基づいて、本来受けるべき賃金の一部を減額する場合であっても無制限に減給することはできません。1回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。また、複数にわたって規律違反をしたとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給制なら月給の金額）の10分の1以下ではなくてはなりません。