

協会けんぽの保険料率据え置き

中小企業の従業員の方たち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っています。

平成25年3月分から適用される保険料率については、一般保険料率（都道府県単位保険料率）、介護保険料率ともに、同年2月分以前と同率に据え置くこととされました。

①一般保険料率（都道府県単位保険料率）

県名	保険料率
北海道	10.12%
青森県	10.00%
岩手県	9.93%
宮城県	10.01%
秋田県	10.02%
山形県	9.96%
福島県	9.96%
茨城県	9.93%
栃木県	9.95%
群馬県	9.95%
埼玉県	9.94%
千葉県	9.93%
東京都	9.97%
神奈川県	9.98%
新潟県	9.90%
富山県	9.93%
石川県	10.03%
福井県	10.02%
山梨県	9.94%
長野県	9.85%
岐阜県	9.99%
静岡県	9.92%
愛知県	9.97%
三重県	9.94%

県名	保険料率
滋賀県	9.97%
京都府	9.98%
大阪府	10.06%
兵庫県	10.00%
奈良県	10.02%
和歌山県	10.02%
鳥取県	9.98%
島根県	10.00%
岡山県	10.06%
広島県	10.03%
山口県	10.03%
徳島県	10.08%
香川県	10.09%
愛媛県	10.03%
高知県	10.04%
福岡県	10.12%
佐賀県	10.16%
長崎県	10.06%
熊本県	10.07%
大分県	10.08%
宮崎県	10.01%
鹿児島県	10.03%
沖縄県	10.03%

②介護保険料率（40歳以上65歳未満の方）

県名	保険料率
全国一律	1.55%



保険料は、
 標準報酬月額 × 上記の率になります
 40歳以上65歳未満の介護保険第2号被保険者は
 標準報酬月額 × (上記の率 + 1.55%) になります
 計算して出た保険料の額を労使折半で負担します

Pick Up 社会保険料の決定方法

標準報酬月額とは

健康保険や厚生年金保険の保険料は、従業員の個々の給与の額ではなく、区切りのよい幅で区分した「標準報酬月額」に基づいて算出されます。

この幅が「標準報酬月額等級」として、健康保険では47等級に、厚生年

金保険では30等級に分かれています。これらの保険料は労使折半ですの

で、事業主の負担が過重とならないよう保険料に上限が設定されていますが、高額所得者でも上限等級以上の保険料負担はしませんので、「高額所得者優遇」にならないよう、政令で、最高等級の上に等級を追加すること

どうやって決まる？

ができることとされています。

標準報酬月額が決まる方法として、①資格取得時決定、②定時決定、③随時決定の3つがあります。新入社員等は①によって決定されますが、7月1日現在その会社に在籍している従業員については②により、4ヶ月に支払われる給与等や賞与の賃金総額の月平均

残業量や昇給の時期

賃金額を基準に標準報酬月額にあってはめて、その年の9月から翌年8月までの1年間の標準報酬月額が決まります。一部の事業所では当月分の給与を翌月中に支払うこともあるので、そうした企業においては3ヶ月分までの賃金総額によって決まることとなります。

で適用する標準報酬月額が決定されることから、算定期間中に多くの残業が発生し、平均賃金額が他の時期よりも高くなる会社や、算定期間中に昇給がある企業においては、負担する社会保険料の額に影響を生じる可能性があります。

特に、厚生年金保険料は平成16年の制度改正によって平成29年9月まで毎年約0.35%ずつ引き上げられることとなっている

ため、昇給等によらなくても保険料の負担は年々増していきます。不必要な残業を控えたり、業務の進め方を見直したり、昇給月を変更したりする等、対策はいっでもご相談ください。



最近の労働関係の裁判例から

多数の労働組合員解雇

神戸市にある鋼管メーカーを解雇された従業員（22人）が地位確認などを求める訴えを提起していましたが、神戸地裁は「解雇権濫用のため無効である」として、会社に対して未払賃金の支払いを命じる判決を下しました（2月27日）

この会社は、事業縮小を理由として平成23年6月に工場勤務の従業員（28人）を解雇しましたが、28人のうち26人は労働組合員だったそうです。裁判官は判決で「他部署への配転を検討す



るなど、解雇を避ける努力を尽くしていない」と指摘し、また、解雇された従業員の大半が労働組合に加入していたことが「明らかに不自然である」としました。原告の男性の一人は、「会社は判決を重く受け止め、早く職場に戻してほしい」と話しているとのことでした。

財務課長を管理職扱い

広島県にある私立大学の元財務課長（57歳）が、実態は管理職ではないにもかかわらず管理職として扱われて残業代が支払われなかったとして、大学側に対して未払賃金等（約630万円）の支払いを求めて訴えを提起していました

が、広島地裁は「時間外手当の支給対象外となる管理監督者には該当しない」として、学校側に対して約520万円の支払いを命じました（2月27日）。

訴えていた男性は、平成20年4月から平成21年3月まで

財務課長を務めており、最も多い月の残業時間は103時間30分だったそうです。裁判官は判決で「原告の上司として法人事務局長などが置かれ、業務の大部分で上司の決裁が必要であり、権限は限定的だった」としました。また、出勤時間等に関する裁量が限られていたことなども考慮され、「権限や責任が経営者と一体というのは困難である」とされました。

大学側はこの判決に不服のため、控訴を検討しているとのことでした。

人事制度職員全体説明会開催

日時：平成25年3月18日～28日
参加者：社会福祉法人 職員 300名
講師：上田正順・池田裕輔



平成25年4月1日の人事制度改正において支援させていただきました佐賀の社会福祉法人にて、約300名の職員の方々に6回に分けてお集

まりいただき、新制度の説明会を実施いたしました。制度の改正が目前に迫り、みなさま真剣に受講されていました。新たな制度導入により法人が益々活性化されますよう、今後とも全力でお手伝いしてまいります。（担当：中村）

桜が咲きました



ずいぶん寒さが和らぎ、事務所近くの桜が満開になりました。窓から見える優しい桜色が心を和ませてください。



熊本には「熊本城」、球磨郡の「市房ダム」、阿蘇の「一心行の大桜」など名所がたくさんありますので、花見を楽しみたいと思います。（担当：中村）

お仕事カレンダー

4/10

- 一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- 3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

4/15

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出

4/30

- 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満の1月～3月の労災事故について報告）
- 預金管理状況報告
- 健康保険印紙受払等報告書・雇用保険印紙保険料納付状況報告書提出
- 3月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- 固定資産税（都市計画税）の納付（第1期）
- 2月決算法人の確定申告・8月決算法人の中間申告
- 公益法人等の都道府県民税・市町村住民税均等割申告
- 5月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告

代表上田が56歳になりました



3月28日に弊社代表 上田が56歳になりました♪
お祝い隊長の東の『ハッピーバースディ！！』とともに、いちごたっぷりのケーキと、社長のイメージにピッタリのピンクとシルバーの素敵なネクタイをプレゼントしました！！

詳細はムービーがございますので、ご覧になりたい方は是非是非弊社へお越しくださいませ♪

（担当：倉田）



事業主の方に対する雇用関係の各種助成金制度について、平成 25 年度から下記の変更が行われる予定です。詳細は順次発表されていくと思いますが、現状で廃止・統廃合が予定されているものを紹介します。

～廃止されるもの～

- ・ 中小企業定年引上げ等奨励金
 - ・ 高年齢者職域拡大等助成金
 - ・ 高年齢者労働移動受入企業助成金（※1）
 - ・ 受給資格者創業支援助成金
 - ・ 実習型試行雇用奨励金
 - ・ 正規雇用奨励金
 - ・ 両立支援助成金（中小企業子育て支援助成金部分）
 - ・ 中小企業基盤人材確保助成金
 - ・ 成長分野等人材育成支援事業（本体・移籍特例・県外高度訓練分）
 - ・ 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金
 - ・ 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金
- ※1 新しい助成金に移行予定

～統廃合されるもの（旧から新に統廃合）※新の助成金等の名称は仮称～

旧	新
<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用調整助成金 ・ 中小企業緊急雇用安定助成金 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用調整助成金
<ul style="list-style-type: none"> ・ 若年者試行雇用奨励金 ・ 日雇労働者試行雇用奨励金 ・ 中高年齢者試行雇用奨励金 ・ 季節労働者試行雇用奨励金 ・ 住居喪失不安定就労者試行雇用奨励金 ・ 試行雇用奨励金（母子家庭の母等、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 試行雇用奨励金
<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域求職者雇用奨励金 ・ 地域再生中小企業創業助成金 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域雇用開発奨励金
<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業人材確保推進事業助成金 ・ 介護労働環境向上助成金 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業労働環境向上助成金
<ul style="list-style-type: none"> ・ 建設教育訓練助成金 ・ 建設雇用改善推進助成金 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 建設労働者確保育成助成金
<ul style="list-style-type: none"> ・ 重度障害者等多数雇用施設設置等助成金 ・ 特例子会社等設立促進助成金 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金
<ul style="list-style-type: none"> ・ 発達障害者雇用開発助成金 ・ 難治性疾患患者雇用開発助成金 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金
<ul style="list-style-type: none"> ・ 精神障害者雇用安定奨励金 ・ 職場支援従事者配置助成金 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 精神障害者等雇用安定奨励金

統廃合後の新しい助成金等の詳細（支給要件・助成額等）については、平成 25 年 4 月頃には明確になります。非正規労働者のキャリアアップ支援、若年層の安定雇用の確保、高齢者の就労促進などを目的とする新しい助成金を設ける予定があるようです。 追って情報をお伝えしていきます。

間違いやすい慣用語：役不足

「役」が「不足」なので、その人の力量より役目が軽いことです。謙遜する意味で「役不足ではございますが、本日の議長を務めさせていただきます。」などとよく聞きますが、これでは自分の力量からすると取るに足らない役目をいやいや引き受けたことになってしまいます。この場合は「力不足ですが」としましょう。



BrainStar

株式会社ブレインスター

代表取締役 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F

TEL : 096-211-6055 FAX : 096-211-6065

URL : <http://brainstar.jp>