

トピックス

平成 30 年 3 月分からの協会けんぽの保険料率

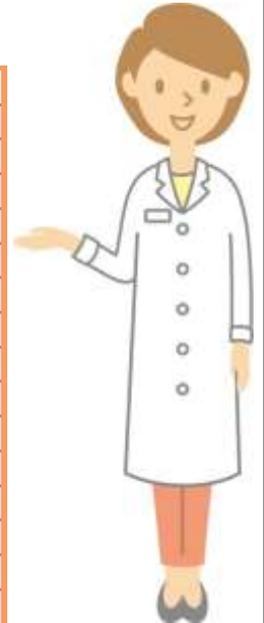
中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、基本的に毎年 1 回、3 月分（4 月納付分）から適用される保険料率の見直しを行っています。

平成 30 年 3 月分（4 月納付分）から適用される保険料率は、次のように決定されました。

平成 30 年 3 月分（4 月納付分）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〕 ※ は変更があったもの

北海道	10.25%	石川県	10.04%	岡山県	10.15%
青森県	9.96%	福井県	9.98%	広島県	10.00%
岩手県	9.84%	山梨県	9.96%	山口県	10.18%
宮城県	10.05%	長野県	9.71%	徳島県	10.28%
秋田県	10.13%	岐阜県	9.91%	香川県	10.23%
山形県	10.04%	静岡県	9.77%	愛媛県	10.10%
福島県	9.79%	愛知県	9.90%	高知県	10.14%
茨城県	9.90%	三重県	9.90%	福岡県	10.23%
栃木県	9.92%	滋賀県	9.84%	佐賀県	10.61%
群馬県	9.91%	京都府	10.02%	長崎県	10.20%
埼玉県	9.85%	大阪府	10.17%	熊本県	10.13%
千葉県	9.89%	兵庫県	10.10%	大分県	10.26%
東京都	9.90%	奈良県	10.03%	宮崎県	9.97%
神奈川県	9.93%	和歌山県	10.08%	鹿児島県	10.11%
新潟県	9.63%	鳥取県	9.96%	沖縄県	9.93%
富山県	9.81%	島根県	10.13%		



〈補足〉都道府県単位保険料率は、「特定保険料率（後期高齢者支援金等に充てる分）」と「基本保険料率（協会けんぽの加入者に対する医療給付、保健事業等に充てる分）」から構成されています。これは、後期高齢者医療制度への支援等について、理解を深めるために設けられている区分です。平成 30 年 3 月分からは、「特定保険料率」は全国一律で 3.61%（3.73% から変更）とされ、「基本保険料率」は各都道府県単位保険料率から特定保険料率を差引いた率とされます。

例）東京都の場合：都道府県単位保険料率 9.90%（うち、特定保険料率 3.61%、基本保険料率 6.29%）

2. 介護保険料率

全国一律 1.57%（1.65% から変更）

※ 健康保険の保険料の額は、原則的には、「都道府県単位保険料率によって計算した額」ですが、40 歳以上 65 歳未満の方（介護保険第 2 号被保険者である健康保険の被保険者）については、「その額 + 介護保険料率によって計算した額」となります。

☆ 3 月分の給与からの控除額の計算から、新しい保険料率で計算することになりますので、給与計算ソフトの設定の変更、または手計算で用いる

「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。

注）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。

上田社長へ愛のプレゼント♡2 月 14 日のバレンタインデー

BS 女子全員全力で愛情を込めたチョコレートを渡しました♪
常務(奥様)のチョコには敵いませんが。(*^▽^*)
来年こそは超えてみせます!!! (担当: 倉田)



厚生労働省から、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が公表されました。

注目すべきは、これに合わせて厚生労働省が公表している「モデル就業規則」が改定されたことです。

以下で、ポイントを紹介しておきます。

「モデル就業規則」とは？

常時10人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法の規定（第89条）により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないとされています（就業規則を改定する場合も同様です）。

厚生労働省では、各企業が実情に応じた就業規則を作成できるよう、同省ホームページにおいて「モデル就業規則」（以下、「モデル規則」）を公開していますが、この度、これの改定が行われました。

下記は規定例です。

（1）「マタニティ・ハラスメント」等の禁止規定（第14条）：新設

妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

（2）「その他のハラスメント」の禁止規定（第15条）：新設

第12条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

（3）「副業・兼業」についての規定（第67条）：新設

- 1 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。
- 2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。
- 3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。
 - ① 労務提供上の支障がある場合
 - ② 企業秘密が漏洩する場合
 - ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
 - ④ 競業により、企業の利益を害する場合

※なお、「労働者の遵守事項」（第11条）の規定から、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」が削除されています。

（4）「家族手当」についての規定（第33条）から「配偶者手当」を削除



☆ 副業・兼業については、本条は、あくまでも副業・兼業に関する規定の一例であり、モデル就業規則については、各企業において必ずこの規定例どおりの規定にしなければならないという性質のものではありません。ガイドラインについても、現行の法令や解釈をまとめたものであり、副業・兼業の禁止を義務付けるものではありません。しかし、モデル就業規則が改定されることは滅多にありません。

改定内容などを確認し、どのように対応するか考える機会にしてみてもはいかがでしょうか。

365日の誕生花・花言葉

3月 27日



サクララン

花言葉：人生の出発、満足

手鞠状に白い花が集まってつく。
花冠の真ん中は星形に赤く色づき
花はよい香りがします！
カガイモ科・サクララン属（ホヤ
属）原産地：マダガスカル



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 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

日本国内で雇用される外国人数が過去最高を記録

◆外国人雇用状況の届出制度

雇用対策法に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援などを目的とし、すべての事業主に、外国人労働者の雇入れおよび離職時に、氏名、在留資格、在留期間などを確認し厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることが義務付けられています。

届出の対象は事業主に雇用される外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」「公用」の者を除く）です。以下の集計数値は、平成29年10月末時点で事業主から提出のあった届出件数を基にしています。

◆外国人雇用状況の概要

日本での外国人労働者数は127万8,670人で、前年同期比で19万4,901人（18.0%）増加し、過去最高を記録しました。増加の要因として挙げられるのは、「高度外国人材や留学生の受入れが進んでいること」「永住者や日本人の配偶者等の身分に基づく在留資格者々の就労が進んでいること」「技能実習制度の活用が進んでいること」等です。

最も多い国籍は中国の37万2,263人で、全体の29.1%を占めています。続いて、ベトナム（240,259人、18.8%）フィリピン（146,798人、11.5%）となっています。

在留資格別では、身分に基づく在留資格の45万9,132人（35.9%）が最も多く、資格外活動（留学）（25万9,604人、20.3%）技能実習（25万7,788人、20.2%）専門的・技術的分野（23万8,412人、18.6%）と続いています。

◆事業所の状況

外国人を雇用している事業所は、全国で19万4,595カ所あります。前年同期比で2万1,797カ所増え、こちらも過去最高を更新しました。

都道府県別では、東京都（5万4,020カ所、27.8%）が最も多く、愛知県（1万5,625カ所、8.0%）大阪府（1万2,926カ所、6.6%）神奈川県（1万2,602カ所、6.5%）、埼玉県（9,103カ所、4.7%）と続いています。

◆産業別の状況

産業別では、製造業が最も多く、外国人労働者全体の30.2%が就労しています。

なお、建設業およびサービス業の外国人労働者は減少傾向です。



「働き方改革」って実際進んでいるの？

◆企業における「働き方改革」の実態は？

現在、政府が推進する「働き方改革」の名の下に様々な方面で「働き方」の見直しが進められており、関連する国の動きや企業事例などがメディアでも多く取り上げられています。その一方で、実態が伴っていない「働き方改革」に対する批判や課題も叫ばれているところですが、「働き方改革」は実際企業ではどのように受け止められているのでしょうか。

◆必要性は感じているが取り組んでいない企業も

株式会社オデッセイが、全国の人事部門または「働き方改革」に係わる部門に所属している方を対象に実施した「働き方改革に関する意識アンケート」の結果によると、約8割が、「働き方改革」の必要性を感じていると回答しましたが、実際に「働き方改革」に取り組んでいるのは約5割という結果になったそうです。

必要性を感じながらも、実行できていない企業がまだ多いことがわかります。

◆労働時間の改善、休暇取得促進への取り組みが中心

また、「働き方改革」の具体的な施策として取り組んでいることで最も回答が多かったものは、「労働時間の見直しや改善」となっており、「休暇取得の促進」が続いています。

「女性の働きやすい環境作り」と「育児・介護中の社員が働きやすい環境作り」という回答も多く集まり、女性を支援する施策に取り組んでいる企業も多いことがわかります。

◆実現にはまだまだ課題も

また、株式会社リクルートマネジメントソリューションズが、企業の人事制度の企画・運営および「働き方改革」推進責任者を対象に実施した「働き方改革」の推進に関する実態調査の結果によると、「働き方改革」推進上の課題として、「社外を含めた商習慣を変える難しさ」を挙げた回答が62.1%と最も多く、「現場や他部署との連携が難しい」（54.0%）、「マネジメント難度上昇への懸念」（50.3%）が続いています。

◆自社の現状を踏まえて適切な対応を

人材確保や従業員のメンタルヘルス対策等の面からも、企業の「働き方改革」に対する取り組みは今後も重要性が増すでしょう。自社の現状を見極めながら適切な対応を考えていきたいところです。

お仕事カレンダー 3月



3/12	<ul style="list-style-type: none"> 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1億8,000万円未満の工事 2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
3/15	<ul style="list-style-type: none"> 所得税、個人住民税、個人事業税、贈与税の確定申告・納付期限
3/31	<ul style="list-style-type: none"> 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 個人事業者の消費税の確定申告 2018年1月決算法人の確定申告と納税・2018年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

どう変わる？ 平成 30 年度以降の「キャリアアップ助成金」

◆「キャリアアップ助成金」とは？

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化や人材育成等の取組みを実施した事業主に対して助成される制度ですが、平成 30 年度から改正が行われる予定です。

◆改正内容は？

【正社員化コース】（拡充・支給要件の追加）

有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換等について助成するものです。

改正により、1 年度 1 事業所当たりの支給申請上限人数を 15 人から 20 人に拡充します。

また、支給要件に①正規雇用等へ転換した際、転換前の 6 カ月と転換後の 6 カ月の賃金総額を比較して、5%以上増額していること、②有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が 3 年以下に限ること、が追加されます。

【人材育成コース】（整理統合）

有期契約労働者等に対して職業訓練を行う事業主に対して助成するものでしたが、改正により人材開発支援助成金に統合されます。

【賃金規定等共通化コース】（新規加算措置）

有期契約労働者等に、正規雇用労働者と共通の賃金規定等を新たに規定し、適用した場合に助成するものです。

①事業所当たり 57 万円（生産性要件を満たした場合 72 万円）助成されますが、新たに加算措置が設けられます。

【諸手当制度共通化コース】（新規加算措置）

有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に 1 事業所当たり 38 万円（生産性要件を満たした場合 48 万円）助成するものですが、新たに加算措置が設けられます。

◆予算成立等が前提

上記の改正は、平成 30 年度予算の成立および雇用保険法施行規則の改正が前提となるため、今後変更される可能性がありますのでご注意ください。



「CUBIC（キュービック）体験型セミナー開催しました！」

◆2月20日の14時より福岡市のアクロス福岡にて「社員が辞めない会社の法則」というテーマでセミナーを開催しました。

職員の個人特性は勿論のこと企業や組織の現状を分析できる強力なプログラム“CUBIC キュービック”を体験していただくために事前に参加者の皆様に診断を行うという特典付きのセミナーでした。

前半は福岡支店長の兼峯より今後の日本が直面する人口問題や 2019 年に法整備されるであろう「同一労働同一賃金」の対策を時系列で解説し、後半は人事制度支援部の池田より皆様へお配りした今回の特典である“CUBIC キュービック”をもとに分析内容の解説を行いました。

参加された皆様の感想として「非常に分析結果が当たっていて驚いた」という声や「今後の人員配置や面談で役立てたい」といった体験セミナーならではの臨場感を感じていただきました。当事務所としてもこの「体験型セミナー」は今後も開催していくことが大切であることを再認識いたしました。

今回、時間の都合で参加されなかった方や興味がある方は是非、各担当者までお問い合わせください。

今後とも皆様にお役に立つようなセミナーを開催してまいります。

