



発行:クラウド社会保険労務士事務所

〒720-0067 広島県福山市西町二丁目8-27 ポートビル 4F

TEL 084-983-1198 FAX 084-983-1197 e-mail info@kuroudo-sr.com

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

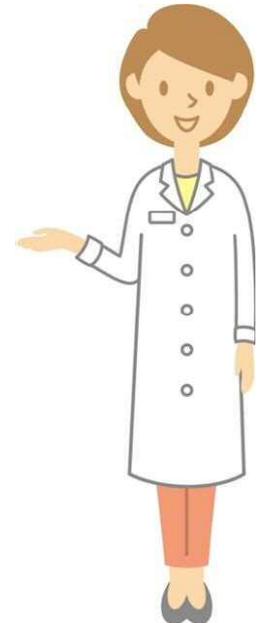
中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、基本的に、毎年1回、3月分(4月納付分)から適用される保険料率の見直しを行っています。

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。



労働関係指標

労働関係指標(全国 2017 年 12 月)

完全失業率	完全失業率 (季節調整値※1) 2.8% (前月差+0.1 ポイント)	有効求人倍率	有効求人倍率 (季節調整値※1) 1.59 倍 (前月差+0.03 ポイント)
就業者数 (季節調整値)	6,551 万人 (前月差-7 万人)	定期給与※2	現金給与総額※3 (現数値) 551,222 円 (前年同月比+0.7%)

労働関係指標 (広島県 2017 年 12 月)

完全失業率※	2017 年 10 月~12 月平均 2018 年 4 月号にて掲載予定	有効求人倍率	有効求人倍率 (季節調整値※1) 2.02 倍 (前月差+0.11 ポイント)
就業者数※ (季節調整値)		定期給与※2	現金給与総額※3 (現数値) 574,945 円 (前年同月比-1.4%)

※ 広島県の完全失業率と就業者数の値は四半期毎に公表されています。

※1 季節調整値：前月からの変化を適切にとらえるため、季節変動の影響を除いた数値 (原数値から季節変動を除去した結果数値)

※2 定期給与：あらかじめ定められている支給条件と算定方法によって支給される給与のこと

※3 現金給与総額：「決まって支給する給与 (定期給与)」と「特別に支払われた給与 (特別給与)」の合計額

THE 労務の疑問 Vol.9

Q. 契約期間で満了する時の注意点は何か？

A. 場合によっては、雇止めの予告が必要です。

有期労働契約を締結する際には、「①更新の有無」、「②契約を更新する場合又はしない場合の判断基準」を明示する必要があります。誤解はトラブルのもとです。誤解を生じさせないためには、会社は従業員に対し、書面 (労働条件通知書等) でそれぞれを明示したほうが良いでしょう。

有期労働契約においては、契約期間が満了すれば、原則として自動的に労働契約が終了することとなります。しかし、以下の労働者については、契約を更新しない場合、使用者は契約期間満了の 30 日前までに予告をしなければならないとされています (あらかじめ当該契約を更新しない旨を明示されているものは除く)。

- ① 有期労働契約が 3 回以上更新されている労働者
- ② 1 年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算 1 年を超える労働者
- ③ 1 年を超える契約期間の労働契約を締結している労働者

なお、反復更新の実態等から実質的に期間の定めのない契約と変わらない場合や、更新を期待することが合理的と考えられる場合は、雇止め自体が認められない場合もあるので注意が必要です。

労働契約法の改正により、無期転換ルールに基づく無期転換の申し込みが平成 30 (2018) 年度から本格的に行われることとなります。これらの改正も含め、ご不安、ご不明な点などございましたら、当事務所にご相談ください。

★無期転換ルール：同一の使用者 (企業) との間で、有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときに、労働者の申し込みによって無期労働契約に転換されるルール。
給与や待遇等の労働条件については、労働協約や就業規則、個々の労働契約で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約の際の労働条件がそのまま引き継がれることとなります。





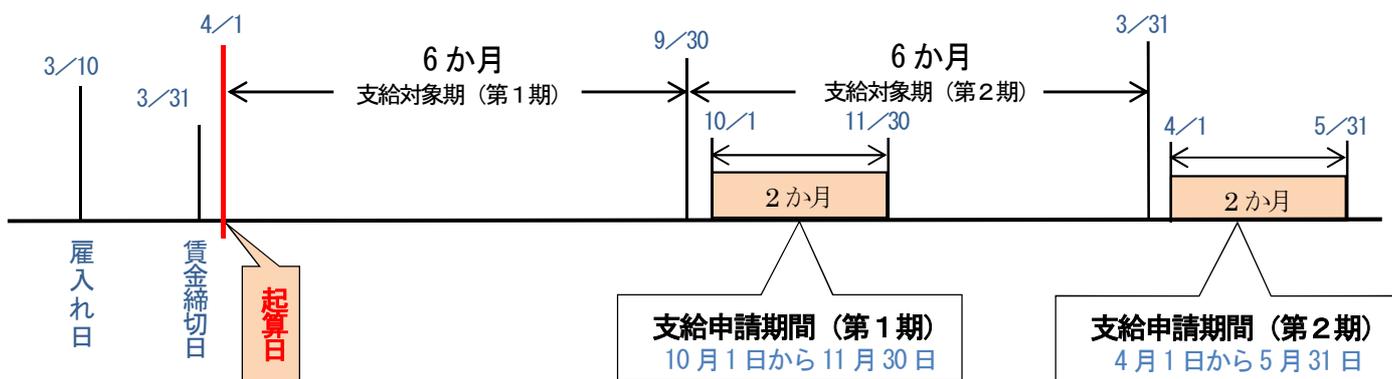
特定求職者雇用開発助成金(生涯現役コース)

雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者を雇い入れる会社が利用できます。

鳥の目で見る

助成金支給までのカンタンな流れ

【例：3月10日に中小企業事業主が65歳以上の離職者を雇入れた場合／賃金締切日：毎月末日】



虫の目・魚の目で見る

本助成金を受給するためには、次の要件のいずれも満たすことが必要です。

1. ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※）の紹介により雇い入れること
 2. 雇用保険の高年齢被保険者として雇い入れ、1年以上雇用することが確実であると認められること
- ※ハローワーク、地方運輸局及び雇用関係付金の取扱に係る同意書を労働局に提出している特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者

一人当たり下表の金額が支給されます。

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	70万円 (60万円)	1年 (1年)	35万円 × 2期 (30万円 × 2期)
短時間労働者（※2）	50万円 (40万円)	1年 (1年)	25万円 × 2期 (20万円 × 2期)

注：（ ）内は中小企業主以外に対する支給額および助成対象期間です。

※2 「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満である者をいいます。

助成金の利用を検討される場合は、是非、当事務所にご相談ください。

トビウツ 厚生労働省がモデル就業規則を改定 副業・兼業に関する規定の整備などを実施

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。

副業・兼業の促進 ガイドラインの策定とモデル就業規則の改定

●副業・兼業の促進に関するガイドラインの策定

このガイドラインでは、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当であるとし、副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することを求めています。



●モデル就業規則の改定

① 副業・兼業関係

労働者の遵守事項として、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定がありましたが、この規定を削除の上、次の規定が新設されました。

(副業・兼業) 第●条

- 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

② その他

平成 29 年 1 月施行の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の規定に対応すべく、ハラスメントの禁止の規定が整備されました。あわせて、性的指向・性自認に関するハラスメントを禁止する旨の規定も置かれました。

その他、最近の制度改正に関する解説を充実させるなど、所要の整備が行われました。

☆ 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。

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