



人事・労務から経営を支える

# しくみ作り Letter

発行：株式会社しくみ作りプロデュース

〒231-0062 神奈川県横浜市中区桜木町 2-2 港陽ビル 4 階

TEL 045-550-3629 FAX 045-514-7560 e-mail info@shikumi-pro.jp



## トビックス 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所管す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が、このたび平成30年3月分（4月納付分）から適用される保険料率が公表されました。



### 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〕

※赤文字部分は今回の変更箇所

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

＜補足＞健康保険の資格を喪失した後も、これまで加入していた健康保険に任意で継続加入することができる制度があります（任意継続被保険者）。任意継続被保険者は、①資格を喪失した時の標準報酬月額、②前年（1月から3月までの標準報酬月額については、前々年）の9月30日時点におけるすべての協会けんぽの被保険者の標準報酬月額の平均額、のいずれか少ない額が標準報酬月額となります。この②の額について、平成30年度は**28万円**となることとなりました。

#### 2. 介護保険料率

1.57%（改定前：1.65%） ※全国一律

＜補足＞40歳以上65歳未満の被保険者（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、健康保険料のほか、「介護保険料率によって計算した保険料額」も同時に徴収されます。



- ① 3月分の給与に対する控除額の計算から、新しい保険料率で計算することになるため、給与計算ソフトの設定、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」の変更は忘れずに実施しましょう。
- ② 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ります。所属する組合の規約等や通知をご確認ください。

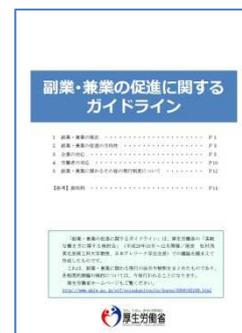
厚生労働省から「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が公表されましたが、併せて、厚生労働省が公表している「モデル就業規則」も以下のとおり改定されました。



## 今回の改定ポイント

### 1. 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・兼業を禁止または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精査したうえで、特段の事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則として副業・兼業を認める方向で検討するよう求めています。



### 2. モデル就業規則の改定

#### ① 副業・兼業関係

改定前は、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、今回の改定でこの規定を削除のうえ、以下の規定が新設されました。

#### 第●条（副業・兼業）

- 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

2017年（平成29年）1月施行の男女雇用機会均等法および育児・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。併せて、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新たに置かれています。



- ① 上記条項はあくまでも副業・兼業に関する規定の一例です。「モデル就業規則」については、各企業の就業規則において必ずこの規定どおりの規定にしなければならないものではありません。
- ② 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」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・兼業の実施を義務付けるものではありません。

## トピックス 雇用保険の離職証明書の有期雇用労働者の離職理由の取扱いを変更

雇用保険の被保険者である労働者が離職した場合に、雇用保険被保険者資格喪失届に添付する「離職証明書」について、「平成30年2月5日以降の有期労働契約の更新上限が到来した離職」を対象に、離職理由の取扱いが変更となりました。改正労働契約法の一部施行から5年を経過する（＝無期転換が本格化する）ことを踏まえたもので、平成33年度（2021年度）末までの期間限定措置となります。

## 有期雇用労働者の離職理由の取扱いの変更内容 (厚生労働省通達：平成30年職保発0201第1号)

～平成30年2月5日以降の有期労働契約の更新上限到来による離職の場合～

契約更新上限（通算契約期間や更新回数の上限を言います。）がある有期労働契約の更新上限が到来したことにより離職された場合で、次の①～③のいずれかに該当する場合、離職証明書の「⑦離職理由欄」は以下のとおりご記入をお願いします。

① 採用当初はなかった契約更新上限がその後追加された方、又は不更新条項が追加された方

② 採用当初の契約更新上限が、その後引き下げられた方

③ 基準日※以後に締結された4年6か月以上5年以下の契約更新上限が到来した（定年後の再雇用に関し定められた雇用期限の到来は除く。）ことにより離職された方。  
ただし、基準日※前から、同一事業所の有期雇用労働者に対して、一様に4年6か月以上5年以下の契約更新上限が設定されていた場合を除く。  
※改正労働契約法の公布日（平成24年8月10日）

上記①～③に該当する場合は、離職証明書の「⑦離職理由欄」は「3 労働契約期間満了等によるもの」、「(1)採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」を選択していただいた上で、便宜的に「(2)労働契約期間満了による離職」中の「1回の契約期間、通算契約期間、契約更新回数」に契約に係る事実関係を記載するとともに、最下部の「具体的事情記載欄（事業主用）」にそれぞれ以下のとおり記入してください（※）。

① 上限追加

② 上限引下げ

③ 4年6か月以上5年以下の上限

また、採用当初の雇用契約書と最終更新時の雇用契約書など、それぞれの事情がわかる書類を添付してください。

※e-Govからの電子申請の場合（APIソフトからの申請を除く）、「(1)採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」を選択すると「(2)労働契約期間満了による離職」中の「1回の契約期間、通算契約期間、契約更新回数」が入力できないため、「具体的事情記載欄（事業主用）」に「1回の契約期間、通算契約期間、契約更新回数」も記入してください。

上記①～③には該当しない「契約更新上限が到来したことにより離職された場合」は、従来どおり、3 労働契約期間満了等によるもの、(1)採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職を選択してください。

### 1 上記に該当する場合の離職証明書記載例

⑦離職理由欄  
事業主記入欄  
3 労働契約期間満了等によるもの  
□……(1) 採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職  
□……(2) 労働契約期間満了による離職  
① 下記②以外の離職者  
(1回の契約期間 12箇月、通算契約期間 48箇月、契約更新回数 3回)

具体的事情記載欄（事業主用）

①上限追加

### 2 上記に該当しない場合の離職票記載例

⑦離職理由欄  
事業主記入欄  
3 労働契約期間満了等によるもの  
□……(1) 採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職  
□……(2) 労働契約期間満了による離職

契約更新上限（通算契約期間や更新回数の上限を言います。）がある有期労働契約の更新上限が到来したことにより離職した者であって、

右の①～③のいずれかに該当するものは、

特定受給資格者または特定理由離職者に該当することがあります。



ハローワークでは労働関係法令違反があった事業所の新卒求人を受理しません

新卒採用時のトラブルは、求職者の職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあることから、公共職業安定所（ハローワーク）では、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けないとしています。



## 不受理となる期間

### 1. 労働基準法と最低賃金法に関する規定

- ・強制労働の禁止
- ・賃金関係（最低賃金、割増賃金等）
- ・労働時間・休憩・休日
- ・有給休暇など

不受理となる対象	不受理期間
1年間に2回以上同一条項(※)の違反については是正勧告を受けている場合	法違反が是正されるまでかつ <b>是正後6カ月経過するまで</b>
違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合	
対象条項違反により送検され、公表された場合	送検された日から <b>1年経過するまで</b> (是正後6カ月経過するまでは不受理期間を延長)

※同一条項とは項レベルまで同一のものをいいます。

### 2. 職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定

- ・出産等を理由とする不利益取扱の禁止等
- ・妊娠中・出産後の健康管理措置
- ・育児休業・介護休業等の申出があった場合の義務および不利益取扱の禁止等
- ・所定外労働等の制限
- ・妊産婦の坑内業務の制限等
- ・男女同一賃金の原則
- ・性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等

不受理となる対象	不受理期間
法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合	法違反が是正されるまでかつ <b>是正後6カ月経過するまで</b>

番外

## サービスの一部改良のお知らせ(2018年3月～)

### ●新顧客管理システムの導入

2018年3月から顧客管理システムを刷新いたします。このシステムでは、現在、顧問としてご支援しているお客様と弊社間の情報の授受も行うことができ、セキュリティ対策がさらに強化されます。また、オプションで給与計算システムを併用することも可能です。

顧問契約を締結しているお客様について、準備が整い次第、ご利用案内をお送りさせていただきます。

### ●月刊メールニュース「しくみ作りLetter」のリニューアル

2018年4月号からは、内容も充実し、ページ数を拡大した内容に大幅にリニューアルいたします。

お仕事 カレンダー 3月	3/12	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li> </ul>
	3/15	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>
	3/31	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付</li> <li>● 個人事業者の消費税の確定申告</li> <li>● 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）</li> <li>● 4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告</li> </ul>