

つちはし事務所通信

3

March 2018



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2018年3月1日

トビウツス 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〕

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) 徳島県の場合: 都道府県単位保険料率 10.28% (うち、特定保険料率 3.61%、基本保険料率 6.67%)

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。

トピックス 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

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。

あとがき◆つちはし事務所より

☆働き方改革国会も、その働き方改革法案で紛糾中。ここ何年か、労働法の改正案が国会に提出されては流れるを繰り返していますので、オオカミ少年にならなければいいのですが…。しかし政治の世界はともかく、人手不足、求人難の現実の世界が、否応なく企業に働き方改革を迫っています。「休みを増やそうと思う」「賃上げを考えたい」という社長からのご相談は、日に日に増えています。「強い者でもなく、賢い者でもなく、生き残るのは変化できる者だけ」という、有名なフレーズが頭をよぎります。

☆今月ご紹介した厚生労働省の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。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、自社としては今後どのように対応するか、考える機会にしてみてくださいかでしょうか。

☆規程の改定と言えば、この 4 月からいよいよ始まる無期転換に向けての規程の改訂はお済みでしょうか。つちはし事務所のお客様には、春の送付物と一緒に無期転換にむけたモデル規程例等をお送りする予定です。今しばらくお待ちください。

