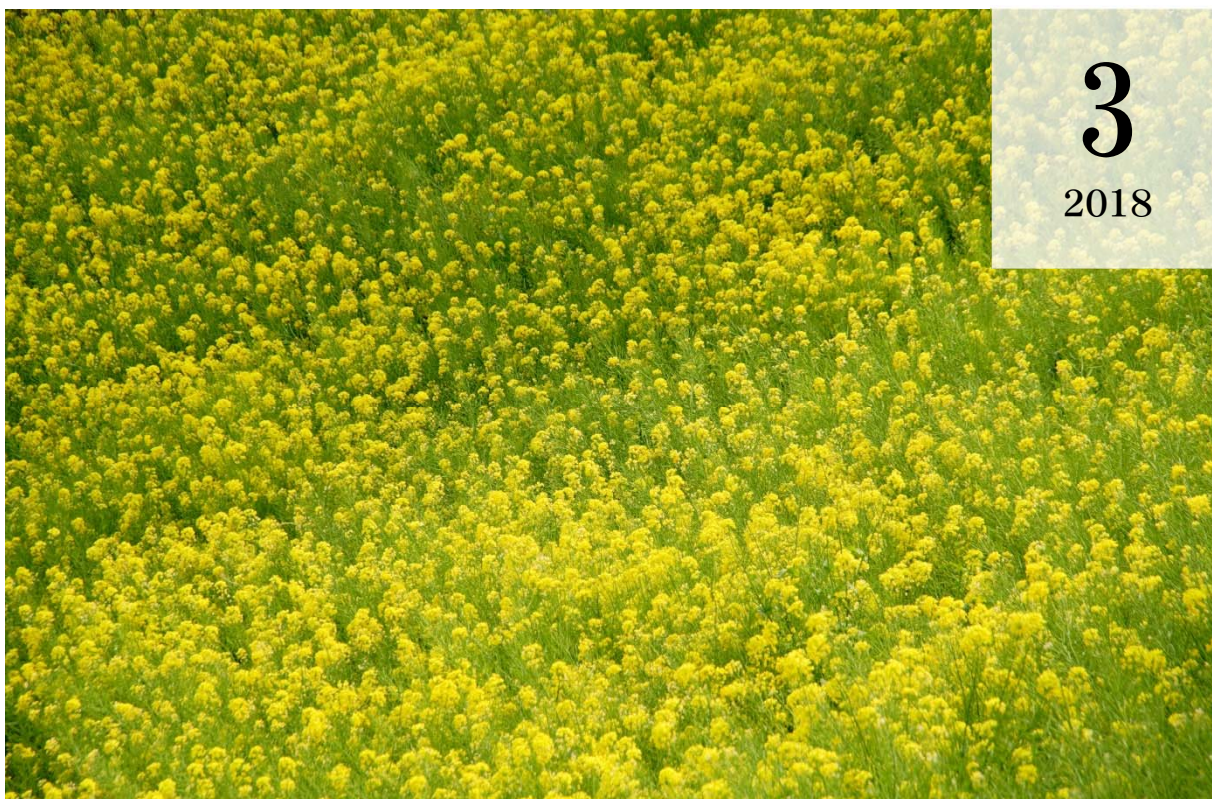


# 【ビジストNews！】

今年も年度末を迎えます。いろいろと動きが多くなる時期ですが、皆様、然るべき手続きはお済みでしょうか？

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀パークビル  
TEL：06-6210-5635 / FAX：06-6210-5638



# 3月分より協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率が変更になります

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率および介護保険料率は、毎年3月分（4月納付分）から見直しが行われます。今年度の健康保険料率については各都道府県によって、引上げ・引下げ・据え置きに分かれ、介護保険料率は引下げ（全国一律）となります。料率を確認し、徴収のタイミング間違いや保険料率の変更もれがないようにしましょう。



## 1.3月分からの協会けんぽの健康保険料率

協会けんぽの保険料率は、平成21年9月より、全国一律の保険料率から、各都道府県支部別の保険料率に変更されています。平成30年3月分から適用される健康保険料率は下表のとおりとなりました。

全都道府県のうち、もっとも高い保険料率は佐賀県の10.61%、もっとも低い保険料率は新潟県の9.63%となっており、佐賀県と新潟県の保険料は0.98%の開きがあります。

介護保険の保険料率は毎年見直しが行われますが、平成30年3月分からは、1.65%から1.57%へ引下げられます。

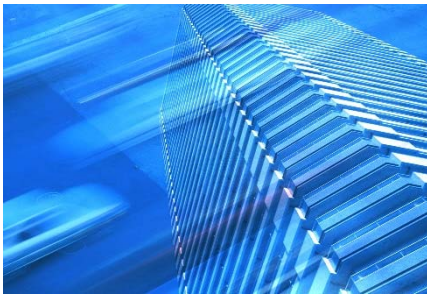
## 2.任意継続被保険者の上限額

健康保険の資格を喪失した後も、手続きをすることで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28万円となることが決定しました。

平成30年3月分からの健康保険料率（各都道府県支部別）

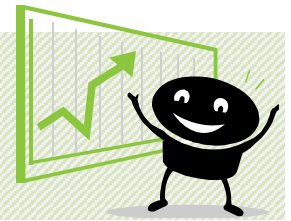
支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率
北海道	10.25%	東京都	9.90%	滋賀県	9.84%	香川県	10.23%
青森県	9.96%	神奈川県	9.93%	京都府	10.02%	愛媛県	10.10%
岩手県	9.84%	新潟県	9.63%	大阪府	10.17%	高知県	10.14%
宮城県	10.05%	富山県	9.81%	兵庫県	10.10%	福岡県	10.23%
秋田県	10.13%	石川県	10.04%	奈良県	10.03%	佐賀県	10.61%
山形県	10.04%	福井県	9.98%	和歌山県	10.08%	長崎県	10.20%
福島県	9.79%	山梨県	9.96%	鳥取県	9.96%	熊本県	10.13%
茨城県	9.90%	長野県	9.71%	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%		





# 業種別にみる企業の 年間休日総数

「働き方改革」が進められる中、企業においても働き方に関する社内制度の見直しが必要になることが出てくるでしょう。ここでは、自社の現状把握のための参考資料として、業種別に年間休日に関するデータを見ていきます。



## 100～109日の割合が最も高い

平成29（2017）年12月に発表された調査結果（※）によると、調査対象企業全体（以下、全体）の28年の1企業平均年間休日総数は108.3日で、27年より0.3日増加しました。労働者1人平均年間休日総数は113.7日で、27年より0.1日少なくなりました。年間休日総数階級別では100～109日の割合が34.2%で最も高く、120～129日が27.7%で続いています。100～129日までの階級の企業割合が高いことがわかります。

## 120日を上回る業種も

年間休日総数階級別の割合を業種別にみると、120～129日が最も高い業種が多く、次いで100～109日が多くなりました。1企業平均年間休日総数は全体の108.3日を上回ったのが9業種で、労働者1人平均年間休日総数が全体の113.7日を上回ったのが8業種となりました。平均年間休日総数が120日を超える業種がある一方で、100日を下回る業種もみられます。

貴社の年間休日総数は、業界平均と比較してどの程度だったのでしょうか。

業種別 年間休日総数階級別企業割合等（%、日）

	69日以下	70～79日	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上	1企業平均年間休日総数	労働者1人平均年間休日総数
全体	1.2	3.5	6.0	9.9	<b>34.2</b>	16.1	27.7	1.2	108.3	113.7
鉱業、採石業、砂利採取業	-	0.7	7.8	15.6	<b>45.5</b>	14.8	15.6	-	105.8	110.2
建設業	1.4	2.8	18.5	14.5	<b>30.6</b>	7.4	23.3	1.5	104.7	113.1
製造業	-	0.7	3.4	9.3	28.2	28.4	<b>29.6</b>	0.5	111.7	117.8
電気・ガス・熱供給・水道業	-	2.4	1.2	2.4	10.8	21.3	<b>61.4</b>	0.5	117.0	120.8
情報通信業	0.2	-	-	0.8	8.0	10.0	<b>79.8</b>	1.3	121.1	121.7
運輸業、郵便業	2.1	10.6	13.7	21.4	<b>33.4</b>	5.0	12.5	1.4	99.3	104.3
卸売業、小売業	1.8	2.7	6.1	12.2	<b>41.3</b>	11.4	23.1	1.3	106.3	111.5
金融業、保険業	-	0.4	0.4	-	3.3	6.0	<b>88.2</b>	1.8	121.2	121.0
不動産業、物品賃貸業	1.2	0.3	6.5	11.6	28.8	9.4	<b>39.5</b>	2.8	110.8	114.3
学術研究、専門・技術サービス業	-	-	-	2.5	16.1	11.8	<b>69.3</b>	0.3	118.8	120.8
宿泊業、飲食サービス業	5.2	15.3	9.6	12.0	<b>42.8</b>	8.1	5.8	1.2	97.7	102.0
生活関連サービス業、娯楽業	2.6	7.9	10.4	12.5	<b>47.0</b>	3.7	15.9	0.1	101.7	103.0
教育、学習支援業	0.1	3.0	5.7	5.0	26.2	17.5	<b>30.0</b>	12.6	113.8	116.1
複合サービス事業	0.5	0.5	3.4	13.7	14.8	16.0	<b>50.1</b>	0.9	113.0	122.6
サービス業（他に分類されないもの）	1.5	1.3	6.3	5.3	34.6	13.7	<b>36.3</b>	1.0	110.3	112.3

厚生労働省「平成29年就労条件総合調査の概況」より作成

（※）厚生労働省「平成29年就労条件総合調査の概況」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する常用労働者が30人以上の民間企業を対象に、産業、企業規模別に一定の方法により抽出した企業を客体として、29年1月1日現在の状況について、年間については、平成28年1年間の状況について調査を行っています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/17/index.html>



# 平成30年度以降に変更が 予定される キャリアアップ助成金

厚生労働省では、有期契約労働者を正社員に転換する際や有期契約労働者の処遇の見直しを行う際の支援として、キャリアアップ助成金という制度を設けています。平成30年度以降、このキャリアアップ助成金のうち、3つのコース（正社員化コース、賃金規定等共通化コース、諸手当制度共通化コース）において拡充等が行われ、人材育成コースが人材開発支援助成金に統合される予定です。そこで、この中から正社員化コースと諸手当制度共通化コースの内容をとり上げます。



## 1.正社員化コース

正社員化コースとは有期契約労働者を正社員、または無期雇用労働者に転換した場合等に、助成金が支給されるものです。支給額は以下のようになっています。

- ①有期契約労働者を正社員に転換した場合  
1人当たり57万円[42万7,500円]
- ②有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した場合  
1人当たり28万5,000円[21万3,750円]
- ③無期雇用労働者を正社員に転換した場合  
1人当たり28万5,000円[21万3,750円]

今回の変更点は2つあり、1点目は、上記①～③を合わせて1年度1事業所当たりの支給申請上限人数が15人までとされているものが、20人に拡充されます。2点目は以下の2つが支給要件として追加されます。

- a.正社員等へ転換した際、転換前の6ヶ月と転換後の6ヶ月の賃金を比較して、5%以上増額していること
- b.有期契約労働者からの転換の場合、対象となる労働者が転換前に企業で雇用されていた期間が3年以下に限られること

## 2.諸手当制度共通化コース

諸手当制度共通化コースとは、有期契約労働者等に関して正社員と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成金が支給されるものです。支給額としては、1事業所当たり1回のみ38万円[28万5,000円]となっています。

今回、これについては新規で支給額を上乗せする加算措置が行われる予定で、人数に応じたものと諸手当の数に応じたものがあり、以下のようになっています。

- ①人数に応じた加算措置  
共通化した対象の労働者2人目以降に適用され、対象労働者1人当たり1万5,000円[1万2,000円]を支給（上限20人まで）。
- ②諸手当の数に応じた加算措置  
同時に共通化した諸手当2つ目以降に適用され、諸手当の数1つ当たり16万円[12万円]を支給。

同一労働同一賃金の対応に向けて、処遇の見直しを検討されている企業もあるかと思えます。この助成金の活用も併せて検討したいものです。

あくまでこれらの内容は、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、変更される可能性があります。また、助成金には様々な支給要件がありますので、活用にあたっては事前に情報を確認しておきましょう。

- ※ [ ]はいずれも中小企業以外の額です。
- ※ 生産性の向上が認められる場合には支給額の加算があります。