

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又は手計算で用いる「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。

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。

また、『「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレット』も公表され、ガイドラインの内容の補足説明もされています。

たとえば、割増賃金の支払義務について、次のような例も掲載されています。

【例】事業主Aのもとで働いていた労働者が、後から事業主Bと労働契約を締結し労働時間を通算した結果、法定時間外労働に該当するに至った場合、事業主Bに法定の割増賃金の支払い義務があります。

(後から契約を締結する事業主は、その労働者が他の事業場で労働していることを確認したうえで、契約を締結すべきとの考え方によるものです。)

●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ぬ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たいかかでしょうか。

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して提出する「離職証明書」について、その記載方法の変更が行われました。

具体的には、「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」を対象として、次のような変更が行われました。

有期雇用労働者の離職理由の取扱いの変更

変更の趣旨 契約更新上限がある有期契約の上限到来による離職について、労働契約法の一部を改正する法律の一部施行から 5 年を経過する（無期転換が本格化する）ことを踏まえ、その離職理由の取扱いにつき、改めて検討、整理を行い、平成 33 年度末までの間の取扱いを変更することにしたとのことです（平成 30 年職保発 0201 第 1 号）

<変更内容 次のとおりです（厚生労働省などのリーフレットより）>

～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、一律に 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 下記全以外の離職者
① (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契約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。

☆ 離職された方の給付内容に影響がありますので、適切な記載が必要となります。