

トピックス

平成 30 年度の雇用保険率及び労災保険率が決定

雇用保険率は、労使折半で負担する失業等給付の料率に会社が負担する雇用保険二事業の料率を加えたものです。毎年度、雇用保険の状況を勘案して一定の範囲内で変更することが可能とされていますが、本年度は前年度と同率に据え置くこととされました。**労災保険率は、全額会社負担です。**業種に応じて定められており、基本的に3年度ごとに改定されます。

本年度はその改定の年度にあたり4月から改定が実施されます。
以下で、平成30年度の雇用保険率と労災保険率に関連する事項をまとめておきます。

平成 30 年度の雇用保険率・労災保険率

● 平成 30 年度の雇用保険率と負担の内訳（平成 29 年度と同率に据え置き）

事業の種類	内 訳 雇用保険率	失業等給付の料率		二事業の料率	
		被保険者負担分	事業主負担分		
いわゆる一般の事業	1,000 分の 9	1,000 分の 3	1,000 分の 3	1,000 分の 3	計 1,000 分の 6
いわゆる農林水産業、清酒の製造の事業	1,000 分の 11	1,000 分の 4	1,000 分の 4	1,000 分の 3	計 1,000 分の 7
いわゆる建設の事業	1,000 分の 12	1,000 分の 4	1,000 分の 4	1,000 分の 4	計 1,000 分の 8

● 平成 30 年度の労災保険率の改定

労災保険率は、平成30年度から、全業種平均で1,000分の0.2引き下げられます。

(平均「1,000分の4.7」→「1,000分の4.5%」)

業種別にみると引き上げ=3業種、据置き=31業種、引き下げ=20業種となっています。

改定されるのは全業種中の4割程度です。

■ 改定された業種の例

- ・ 既設建築物設備工事：1,000 分の 15 改定 ↓ → 1,000 分の 12
- ・ 清掃、火葬又はと畜の事業：1,000 分の 12— 改定 ↑ → 1,000 分の 13
- ・ 倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業：1,000 分の 7— 改定 ↓ → 1,000 分の 6.5
- ・ 卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業：1,000 分の 3.5— 改定 ↓ → 1,000 分の 3

■ 改定されなかった業種の例（各率を据え置き）

- ・ 通信業、放送業、新聞業又は出版業：1,000 分の 2.5
- ・ 金融業、保険業又は不動産業：1,000 分の 2.5
- ・ その他の各種事業：1,000 分の 3



OK!



★ 雇用保険に関する保険料のうち、雇用保険二事業に充てる部分はその全額を事業主の方々が負担しています（上記の「雇用保険率の負担の内訳」参照）。

保険料を負担しているわけですから、活用できる助成金があるのならばぜひ活用をご検討ください。
助成金についても、平成30年度に向けた新しい情報が徐々に公表されています。

別紙にて一部をご紹介します。 【時間外労働等改善助成金】

助成金の詳しいお問い合わせは、福岡支店：092-791-6252 支店長兼峯までご連絡ください。

日本年金機構における年金関係の手続についても、マイナンバーの利用が可能とされました（平成30年3月5日から本格的に実施）。主な変更点を確認しておきましょう。

年金関係の手続等に関する平成30年3月5日からの主な変更点

【届書等の記載事項への個人番号の追加】

被保険者、事業主及び受給権者が提出する届書、申請書、申出書又は請求書（以下「届書等」という。）であって基礎年金番号を記載しなければならないこととされていたものについて、個人番号による各種手続を可能とするため個人番号又は基礎年金番号のいずれかの記載を求めることとする。

※原則として、個人番号の届出が必要です。

【届書等の添付書類の省略】

生年月日に関する市町村長の証明書又は戸籍の抄本等を添付しなければならないこととされているものについて、日本年金機構が地方公共団体情報システム機構から届出者等に係る機構保存本人確認情報の提供を受けるときは、その添付を省略できる。

【氏名変更の届出等の省略】

被保険者の氏名変更、住所変更及び死亡の届出（死亡の届出は国民年金第1号被保険者及び第3号被保険者に限る）、受給権者の氏名変更の届出について、日本年金機構が地方公共団体情報システム機構から被保険者及び受給権者に係る機構保存本人確認情報の提供を受けるときは、その届出を省略できる。

【個人番号の変更の届出】

被保険者及び受給権者は個人番号を変更したときは速やかに、日本年金機構に届け出なければならない。なお、厚生年金保険の被保険者は、個人番号の変更を事業主に申し出をし、申出を受けた事業主が速やかに、日本年金機構に届け出なければならない。

【様式の変更】

年金関係の手続で使用する様式を変更する。
平成30年3月5日より原則、新様式での届出となり、旧様式での届出の場合は別途個人番号の届出をすることとなる。
具体的には、個人番号欄の追加のほか、様式のA4縦判化、複数の様式の統合（被扶養者（異動）届と国民年金第3号被保険者関係届など）といった変更を行う。

- ★ 会社から日本年金機構に提出する年金関係の届出等のために、会社が社員のマイナンバーを取得するときには、利用目的の明示と本人確認措置を行う必要があります。今一度、マイナンバーの取扱いのルールを確認しておきましょう。



365日の誕生花・花言葉

4月8日



桜（バラ科サクラ属）
花言葉：精神の美、優美な女性
アメリカの初代大統領 ジョージ・ワシントン が桜の木を折り、その事を父に隠さず正直に伝えたという逸話があります。

 **BrainStar**
社会保険労務士法人 **ブレインスター**
代表 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:<http://brainstar.jp>

厚労省検討会で示された 事業主が講ずべき「パワハラ」防止策



□防止対策の検討が進む

政府の「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日決定）において「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」とされたことを受け、厚生労働省では昨年5月に「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」を立ち上げ、職場のパワハラの実態や課題の把握、実効性のあるパワハラ防止対策の検討が進められています。

2月下旬に開催された第8回会合において、職場におけるパワハラの実態や課題の把握、実効性のあるパワハラ防止対策の検討が進められています。

このうち、パワハラを防止するために事業主が講ずる対応策の案をご紹介します。

□パワハラ防止対策の案

(1) 事業主の方針等の明確化、周知・啓発
 ・パワハラの内容等の明確化、周知・啓発
 ・行為者への対処方針・対処内容（懲戒等）の就業規則等への規定、周知・啓発

(2) 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備
 ・相談窓口の設置
 ・相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保
 ・他のハラスメントと一体的に対応できる体制の整備

(3) 事後の迅速・適切な対応
 ・事実関係の迅速・正確な確認
 ・被害者に対する配慮のための対応（メンタルヘルス不調への相談対応等）
 ・行為者に対する対応（懲戒等）の適正な実施
 ・再発防止に向けた対応の実施

(4) パワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組として望ましいもの
 ・長時間労働の是正等の職場環境の改善
 ・相談窓口と産業保健スタッフ等との連携
 ・コミュニケーションの円滑化のための研修等の実施

(5) 上記の対応と併せて行う対応
 ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な対応、周知
 ・パワハラ相談・事実確認への協力等を理由とした不利益取扱いの禁止、周知・啓発

女性の賃金、アルバイトの時給が過去最高に！

*正社員と非正社員の差は拡大

厚生労働省は2月下旬、2017年の「賃金構造基本統計調査」を発表しました。

調査は従業員10人以上が働く全国約5万事業所で昨年6月に支給された給与のうち、主に基本給にあたる所定内給与の金額をまとめたもので、残業代は含まれていません。

これによると、フルタイムで働く女性の所定内給与の平均が前年より0.6%多く、4年連続で過去最高を更新したことがわかりました。

一方で、非正規で働く女性が増えた影響で、正社員と非正社員の賃金格差は前年より広がりました。

報告書の概要は以下の通りです。

*全般的に微増、男女の格差は過去最小
 賃金は、男女計30万4,300円（年齢42.5歳、勤続12.1年）、男性33万5,500円（年齢43.3歳、勤続13.5年）、女性24万6,100円（年齢41.1歳、勤続9.4年）となっています。

賃金を前年と比べると、男女計および男性では0.1%増加、女性では0.6%増加となりました。

女性の賃金は過去最高となっており、男女間賃金格差（男性1100円は、比較可能な昭和51年調査以降で過去最小の73.4となりまし

た。

*年齢別の賃金カーブ、女性は緩やかに
 男女別の賃金カーブをみると、男性では年齢階級が高くなるとともに賃金も上昇し、50〜54歳で42万4,000円（20〜24歳の賃金を100とすると201.4）と賃金がピークとなり、その後下降しています。

女性も50〜54歳の27万円（同133.3）がピークとなっていますが、男性に比べ、賃金カーブは緩やかとなっています。

*短時間勤務・アルバイトの時給は上昇

雇用形態別でみると、正社員の所定内給与は32万1,600円と前年からはほぼ横ばいだったのに対し、非正社員は同0.5%減の21万8000円で、賃金格差は広がりました。

また、短時間勤務をするアルバイトや契約社員の平均時給額は同2.0%増の1,096円で、過去最高でした。男性は同1.8%増の1,154円で、女性が同1.9%増の1,074円でした。

これを男女別・年齢階級別でみると、男性、女性ともに、20〜24歳以降で1,000円を超えており、最も賃金が高い年齢階級は、男性では60〜64歳で1,273円、女性では30〜34歳および35〜39歳で1,137円となっています。

お仕事カレンダー 4月



4/10	<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 3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
4/15	<ul style="list-style-type: none"> 給与支払報告書に係る給与所得者異動届出書の提出期限
5/1	<ul style="list-style-type: none"> 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 預金管理状況報告書の提出 家内労働委託状況届の提出 労働者私傷病報告書の提出（休業4日未満1〜3月の労災事故について報告） 固定資産税（都市計画税）第一期の納付（市町村の指定日まで） 2月決算法人の確定申告と納税・8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

「高齢社会対策大綱」にみるこれからのシニア就業支援施策

◆「高齢社会対策大綱」とは

2月中旬、政府は「高齢社会対策大綱」を閣議決定しました。同大綱は日本が高齢社会にどう対応するかの指針であり、5年ごとに見直されています。

今回は、人を年齢で区別せず国民が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できる「エイジレス社会」の構築を目指すことが示されました。

◆年金受給開始年齢：70歳超が可能に

公的年金の受給開始年齢について、選択により70歳以降まで繰下げ可能にする制度や在職老齢年金の在り方等、働くシニアの多様な実態に応じた制度を検討することが盛り込まれました。

現在でも65歳以降70歳までの繰下げは可能で、受給額が月額最大42%上乘せされるメリットもありますが、2015年度末時点の利用率は1.4%と、60歳以降への繰上げの35.6%に比べて低く、この周知にも取り組むとされています。

◆高年齢者の就業率引上げ目標

昨年の総務省「労働力調査」によれば、60～64歳の就業率は63.6%、65歳以上の就業者数も10年間で1.5倍に増え、807万人となっています。今回の大綱では、この就業率を2020年には67%とする目標が掲げられました。

◆健康年齢の延伸目標

中小企業では、再雇用制度等の活用によりシニア従業員になるべく長く働いてもらうことで人材を確保しているところが多くあります。

長く働き続けるためには健康であることが不可欠ですが、大綱でも、日常生活に支障のない健康寿命を、2013年時点の男性71.19歳、女性74.21歳から、2025年に2歳以上延ばす目標が設定されました。就労の場においても、加齢に伴う身体機能の変化を考慮し、安全と健康確保に配慮した働きやすい快適な職場づくりおよび健康確保対策を推進するとしています。

◆事業者に対する支援の充実も明記

シニアの就業は本人の健康・意欲・体力等により多様化することから、テレワークの活用等選択肢を広げるとしています。また、65歳までの定年延長や65歳以降の継続雇用延長を行う企業への支援を充実させるとともに、賃金・人事処遇制度等の条件整備に係る相談・援助の実施や各種助成制度を有効活用することが明記されました。



最新！「インターンシップ」の実施状況

◇インターンシップの実施状況

株式会社リクルートキャリアの研究機関である「就職みらい研究所」が行った調査結果（就職白書2018）から、企業のインターンシップの状況が明らかになりました。

新卒採用を実施している企業のうち、2017年度にインターンシップを実施した（予定含む）企業は68.1%（前年度比8.7ポイント増加）でした。また、2018年度実施予定の企業は73.7%で、2017年度よりも5.6ポイント増加の見通しです。一方、2018年春卒業予定の学生（大学4年生・大学院2年生）のうち、インターンシップ参加者は55.2%（2017年卒より11.5ポイント増加）となっています。

◇インターンシップの効果

2018年卒の内定者の中に自社のインターンシップ参加者がいた企業は73.6%となっています。

一方で、インターンシップをそもそも採用目的として実施している企業は25.6%で、インターンシップ参加企業に入社予定とした学生は22.3%、参加企業ではないが、同業種の企業に入社予定の学生は29.1%となっており、優秀な学生の獲得という企業のねらいは一定程度達成されているようです。

◇“1日限りのインターンシップ”の呼称について

文部科学省などの有識者会議は、企業に対して、1日限りなど就業体験を伴わないものについては、「セミナー」「企業見学会」など別の名称を使うことを求めています。

また、日本私立大学連盟は、企業が実施する1日限りのインターンシップについて「ワンデーインターンシップ」との呼称をやめるよう、経済団体などへ要請しています。

これらは、インターンシップの本来の意義からすると、就業体験とは名ばかりで、企業側が学生囲い込みの手段として利用し、実質的な採用選考過程としている事例があることを問題視していることによります。

◇法的リスクも

インターンシップの内容などから、インターンシップ生が労働者にあたる場合がありますが、労働者にあたる場合には労働関係法規の適用があります。

また、インターンシップ中の事故等についても会社は対応を検討しておく必要があります。

インターンシップが一般的になりつつあり、メリットもある一方で、その実施に際しては事前準備が大切です。

