

Social Insurance &amp; Labor Consultant Personnel management Center &amp; Jinjiken inc. News

# SPC JINJIKEN NEWS



## 女性の給与が過去最高に (2月28日)

厚生労働省が2017年の「賃金構造基本統計調査」の結果を発表し、フルタイムで働く女性の平均月給が24万6,100円(前年比0.6%増)となり、4年連続で過去最高を更新したことがわかった。男性は33万5,500円(同0.1%増)で、男女間の格差は2年連続で最小を更新した。また、正社員と非正社員の格差は、非正規で働く女性が増えた影響で広がった。

## 失業率2.4% 約25年ぶりの低水準(3月2日)

総務省が1月の完全失業率を発表し、前月比0.3ポイント減の2.4%と、24年9カ月ぶりの低水準となったことがわかった。中国の春節休暇中の訪日客増を見据えた人材確保や大雪などによる影響と見られている。

## 年金130万人に過少支給 (3月2日)

年金の2月支給分において、約130万人の受給者について所得税の控除がなされず、支給額が本来より少なかったことがわかった。日本年金機構が対象者に送っている控除を受けるための申告書の様式や記入方法が今年大幅に変更され、記入漏れや未返送が続出したため。

## 「業務改善助成金」を見直しへ (3月5日)

厚生労働省は、最低賃金を引き上げる中小企業向けの「業務改善助成金」について2018年度から見直しを行い、時給を30円上げた企業

に従来の2倍(最大100万円)を助成する方針を明らかにした。

## 正規・非正規の待遇格差を初判断へ (3月7日)

正社員と非正社員の待遇格差が違法かどうか争われた2件の訴訟(長澤運輸事件、ハマキョウレックス事件)の上告審で、最高裁第2小法廷が双方の意見を聞く弁論期日を4月に指定したことがわかった。非正社員が待遇格差の是正を求めた訴訟は、地裁や高裁で判断が分かれており、最高裁が初判断を示す見通しとなった。

## 罰則付き受動喫煙対策を閣議決定 (3月9日)

政府は、受動喫煙対策を強化する「健康増進法改正案」を閣議決定した。喫煙者や施設管理者に受動喫煙の防止を義務付け、都道府県などが指導や勧告、命令などを行っても改善されない場合、施設管理者に最大50万円、喫煙者に最大30万の過料を科す内容。今国会中の成立、東京五輪・パラリンピック前の2020年4月の全面施行を目指す。

## 労働条件を学べるスマホアプリ作成 厚労省(3月11日)

厚生労働省は、労働条件に関する法律や制度を学べるスマートフォン向けの無料アプリ「労働条件(RJ)パトロール!」を作成した。会社側と従業員側のやりとりからクイズ形式で法令違反の場合を指摘する内容。クイズと



連動して関係のある法令が一覧される機能もあり、労働条件等についての相談窓口の連絡先もアプリから確認できる。

〔関連リンク〕

確かめよう 労働条件（厚生労働省）

<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

### 中退共が3年ぶりに退職金を上乗せ（3月12日）

厚生労働省は、2018年度の中小企業退職金共済制度（中退共）について、約3年ぶりに退職金を上乗せ（0.44%）して支給することを明らかにした。株価の上昇などで運用益が出たことなどによる措置。

### 石綿被害の「一人親方」も救済 初の判決（3月14日）

建設資材のアスベスト（石綿）を吸って肺がんになったとして、元建設労働者らが国と建材メーカーに損害賠償を求めている訴訟の控訴審判決が東京高裁であり、元労働者に加えて「一人親方」ら個人事業主への国の賠償責任も新たに認定されたことがわかった。一人親方を幅広く救済した判決は初めてのこと。

### パワハラ判断に新基準 厚生労働省が防止策をとりまとめ（3月16日）

厚生労働省は、職場でのパワーハラスメントなどの防止策を盛り込んだ報告書案を有識者検討会で示した。企業にパワハラ被害者のための相談体制の整備や、相談による不利益取扱いの禁止などを求めるほか、パワハラに当たるかどうか判断する新たな基準案を作成。月内に報告書をまとめ、制度化に向けた議論を進めるとしている。

### 大卒内定率91.2%で最高更新（3月17日）

厚生労働省、文部科学省は、今春卒業予定の大学生の就職内定率が2月1日現在で91.2%となり、比較可能な2000年以降で最高を更新したと発表した。学生に有利な売り手市場が続いていることが明らかになった。

### 働き方改革関連法案を修正し、労働時間の把握を企業に義務付け（3月20日）

厚生労働省は、今国会への提出を目指している働き方改革関連法案の一部を修正し、長時間働いた従業員が労働安全衛生法に基づく医師の面接指導を受けられるよう、労働時間の把握を企業に義務付ける規定を盛り込む方針を固めた。当初は省令で定める予定だった。裁量労働制の対象拡大を法案から全面削除するのに伴い、裁量労働制で働く人の健康確保措置の強化策も削除されることを踏まえた措置。

### 建設業の労働環境改善に向け人件費加算へ（3月21日）

国土交通省は、建設業界の労働環境改善策をまとめ、2018年度から国が発注する工事で週休2日を確保した場合、人件費の5%分、建設機械のリース費の4%分をそれぞれ上乗せして支払うとことを決めた。社会保険未加入企業には、建設業の許可や更新も認めない方針。今夏までに仕組みを決めるとしている。

### 年金 マイナンバー活用が再延期へ（3月21日）

国土交通省は、建設業界の労働環境改善策をまとめ、2018年度から国が発注する工事で週休2日を確保した場合、人件費の5%分、建設機械のリース費の4%分をそれぞれ上乗せして支払うとことを決めた。社会保険未加入企業には、建設業の許可や更新も認めない方針。今夏までに仕組みを決めるとしている。



## トピックス●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。

### —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	
			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「1000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

#### <関連事項……労働保険料の被保険者負担分の控除及び年度更新>

① 雇用保険料の被保険者負担分は、被保険者に給与や賞与を支払う都度、その給与等に応じた額を計算し、その給与等から控除します。

② 年1回（毎年6月1日～7月10日）の年度更新の際には、1年度の給与等の支払総額に雇用保険率（被保険者負担分+事業主負担分）と労災保険率を掛けて、その額を申告・納付します（前年度分の確定額と当年度分の概算額を計算し、差額を精算）。

☆ 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、活用をご検討ください。

2018年4号

## トピックス●日本年金機構における年金関係の手続でもマイナンバー（平成30年3月～）

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。

④法令上は、「個人番号又は基礎年金番号」を記載することになっていますが、日本年金機構では、「原則、個人番号を記載してもらい、個人番号の提供が困難な場合は、引き続き基礎年金番号を用いることができる」という方針です。

#### ＜届書等の添付書類の省略＞

被保険者及び受給権者が提出する届書等であって、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ことができるときは、その添付を省略できることとする。

#### ＜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。）並びに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ことができるときは、その届出を省略できることとする。

#### ＜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こととする。なお、厚生年金保険の被保険者にあつては、個人番号の変更を事業主に申し出ることとし、当該申出を受けた事業主は、速やかに、日本年金機構に届け出なければならないこととする。

#### ＜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。