



## 人事・労務に役立つ NEWS LETTER B's 事務所通信

4  
2018

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻104号

### 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が負担し（上記の「雇用保険率の負担の内訳」参照）、助成金の費用などに充てられています。保険料を負担しているわけですから、活用できる助成金の検討をしたいものです。平成30年度の助成金情報は徐々に公表されます。弊社でも、適時お伝えするようにしますので、気になるものがあればご相談ください。

## 就労条件総合調査にみる 企業の労働時間制度

### ◆平成 29 年の結果が公表

厚生労働省から、平成 29 年「就労条件総合調査」の結果が公表されています。この調査結果により、現在の民間企業における就労条件の現状がわかりますので、その内容を見ていきましょう。

### ◆所定労働時間はどれくらい？

1 日の所定労働時間は、1 企業平均で 7 時間 45 分（前年調査結果と変わらず）、労働者 1 人平均では 7 時間 43 分（前年調査では 7 時間 45 分）。週所定労働時間は、1 企業平均で 39 時間 25 分（同 39 時間 26 分）、労働者 1 人平均では 39 時間 01 分（同 39 時間 04 分）でした。

産業別でみると、金融業、保険業で最も短く（週所定労働時間 38 時間 01 分）、宿泊業、飲食サービス業で最も長く（同 40 時間 11 分）なっています。

### ◆休日形態は？

「何らかの週休 2 日制（完全週休 2 日制／月 3 回や隔週など完全週休 2 日制より休日日数が実質的に少ない制度）」を採用している企業割合は 87.2%（前年 88.6%）、完全週休 2 日制より休日日数が実質的に多い制度を採用している企業割合は 6%（前年 5.8%）、週休 1 日制または週休 1 日半制を採用している企業割合は 6.8%（前年 5.6%）となっています。

### ◆年次有給休暇の取得状況は？

1 年間に企業が付与した有給日数（繰越日数は除く）は、労働者 1 人平均で 18.2 日（前年 18.1 日）。

そのうち、実際に労働者が取得した日数は 9 日（前年 8.8 日）で、取得率 49.4%（前年 48.7%）となっています。

### ◆病気休暇制度の有無、付与日数は？

病気休暇制度がある企業割合は 32.5%で、そのうち、病気休暇取得時に賃金を「全額」する企業割合は 33.2%、「一部」支払いとする企業割合は 18.8%、「無給」とする企業割合は 47.7%です。

病気休暇の 1 企業平均 1 回当たりの最高付与日数は 246 日で、賃金の支払状況が「全額」の場合では平均 97.6 日、「一部」の場合は平均 294.1 日、「無給」とする場合は平均 354.5 日となっています。

## 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=100）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

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 800 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。

## 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。

## 手当等を活用して、従業員に会社の近くに住んでもらう試み

### ◆「引越難民」発生中！

今年は、希望のタイミングで引越ができない「引越難民」が発生しているという報道が続いています。

もともと3~4月は、会社の転勤や学校の新学期に伴う異動期であり、年間引越件数の3分の1が集中する繁忙期ですが、特に今年は人手不足や働き方改革による業界の営業時間短縮の影響もあって、引越業者が確保できない事態となっているようです。ここでは、従業員の住居と職場の距離について考えてみましょう。

### ◆通勤時間は片道40~50分

NHKが5年ごとに行っている「国民生活時間調査」によれば、2015年の平均通勤時間（往復）は1時間19分で、1995年からほぼ変わっていません。都市規模別では東京が最も長く、1時間42分となっています。

### ◆従業員が職場の近くに住んでくれるメリット

従業員の立場では、必ずしも職場の近くに住みたいとは限りませんが、会社としては、従業員が事業所の近くに住んでくれたほうが喜ばしいものです。長時間通勤で疲弊することなく業務で力を発揮できる、通勤手当が低額、緊急の業務や自然災害時の出退勤が容易、といったメリットがあるからです。

### ◆「近距離手当」を活用する企業

居住地をどこにするかは、言うまでもなく各従業員が自由に決定すべきことであり、会社は一切の強制をしてはなりません。その代わりに、職場の近くに住む従業員に「近距離手当」を支給することで、自発的に職場の近くに引越ってもらうという方法があります。

「半径〇km以内」や「本社最寄り駅から〇駅以内」に住む者に対し「月額〇万円支給」という形式が典型的で、クックパッド、サイバーエージェントほか様々な企業が採用しています。

### ◆引越手当と注意点

似たような趣旨で「職場の近距離への引越費用を補助する」という手当もあり、ロコンドやグリーなどが採用しています。

ただし、今年のように引越業者の確保すらままならない場合、引越費用が思わぬ高額となる恐れもあります。

手当の不正受給を防ぐためにも、「〇回まで」「〇万円まで」など上限を必ず規定することが重要です。

## トビのマーク 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。 ※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ことができるときは、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ことができるときは、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。

### お仕事 カレンダー 4月



4/10	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li></ul>
4/15	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li></ul>
5/1	<ul style="list-style-type: none"><li>3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付</li><li>預金管理状況報告書の提出</li><li>家内労働委託状況届の提出</li><li>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）</li><li>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）</li><li>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）</li><li>4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告</li></ul>

◆あつがき◆ 百花繚乱の春です。労働保険料の申告時期でもあります。納期限はまだ先ですが、早めに済ませて次に控える社会保険の算定基礎届に備えたいものです。弊社でも繁忙期となります。体調を整えて参ります。