

社会保険労務士法人CWM総研 通信

2019年3月
第106号

バックナンバーはこちらからご覧頂けます→ <http://imc-sr.jp/>

さいたま市北区益裁町113 ガーデンビューハウス205 TEL 048-871-9868 FAX 048-871-9869

全国健康保険協会（協会けんぽ） 保険料率について

全国健康保険協会(協会けんぽ)保険料率について平成31年3月分(4月納付分)より以下のとおりとなります。**3月分給与から変更後の料率を適用**する必要がありますので、給与計算システムの設定等をご確認ください。

H31.2月分まで

H31.3月分～

埼玉 9.85%	→	9.79%	↓
東京 9.90%	→	9.90%	→
群馬 9.91%	→	9.84%	↓
全国一律 介護保険 1.57%	→	1.73%	↑

■賞与についても、支給日が3/1から変更後の料率が適用されます。

■介護保険料は40歳から64歳までの健康保険加入者が対象です。

雇用保険料率の変更はありません

平成31年度の雇用保険料率は、前年料率の据置きとなりました。

事業の種類	①被保険者負担率	②事業主負担率	①+②保険率
一般の事業	3/1,000	6/1,000	9/1,000
建設の事業	4/1,000	8/1,000	12/1,000

■64歳以上(平成31.4.1現在での年齢)の雇用保険被保険者は、4月支給給与より保険料が労使ともに免除となります。今年は**昭和30.4.1以前に生まれた方が対象**です。給与計算時にご確認をお願いします。尚、この免除措置は平成31年度(来年の3/31)までとなります。

新入社員のお手続きはお早めに…

■資格取得

4月は年金機構・ハローワークともに資格取得手続き件数が最も多い月となり、通常時より審査・受理に時間がかかります。特に、健康保険証の発行が遅くなる傾向にあり、申請から1カ月かかる場合もあります。毎年、「従業員が病院を受診したいけれど、保険証が届きません。まだでしょうか。」というお問い合わせをいただきます。迅速な発行のためにも、お早目のお手続きをお勧めします。

当社でお手続きの場合は、当社オリジナル手続き手引書「ホットライン」をご活用下さい。事前に必要書類を漏れなくお預かりすることで、入社日にスムーズに申請することができます。

(入社連絡票)

■扶養異動

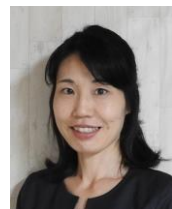
ご家族が、就職で扶養を外れる場合、扶養異動届の申請と保険証の返却が必要となります。対象者はいませんか。この時期に一度ご確認ください。

※扶養異動届の申請には平成30年10月より、被保険者・被扶養者共にマイナンバーの記入が必要となりました。

お気軽にお問合せ下さい

樋口 圭子

- ・ 社会保険手続き
- ・ 給与計算



働き方改革関連法

前回、働き方関連法案に関する法改正として、「時間外労働の上限規制」「勤務間インターバル制度」について取り上げさせていただきました。今回、働き方改革関連法に関する法改正のご紹介は最終回となります。最終回は「同一労働同一賃金」について、中小企業がどんな対応しなければならないのか、注意点は何かであるのか、解説をしていきます。

同一労働同一賃金（施行日：2021.4.1） ※中小企業

同一労働同一賃金とは、正社員や非正規労働者などの雇用形態に関係なく、基本給はもちろん賞与や福利厚生に至るまで業務内容に応じて賃金を決める制度です。同一労働同一賃金の法制化は、正社員・非正規労働者、または男性・女性など類似の職務であっても大きな賃金格差があります。様々な理由により非正規労働者を選択をする労働者がいる中で正社員・非正規労働者の間の不合理な待遇差を解消し、多様な働き方を選択できる社会にすることを政府は目指しています（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）

■今回の法改正ポイント

I. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- ①短時間・有期雇用労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、均等・均衡ルールを整備（パート労働法の改正・改称（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律：以下「短時間・有期雇用労働法」）、労働契約法の改正）
- ②派遣労働者と派遣先の労働者との不合理な待遇の禁止に関し、均等・均衡ルールを整備（派遣法の改正）

II. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- ✓短時間・有期雇用労働者、派遣労働者について、待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化（パート労働法、派遣法の改正）

<対応の準備>

I. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- ・短時間・有期雇用労働法（以下「法」）は以下の通り定めています。（法8条）

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の**基本給、賞与その他の待遇**のそれぞれについて、当該待遇に対応する**通常の労働者の待遇との間**において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という）当該職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理として認められる相違を設けてはならない

■待遇の意味

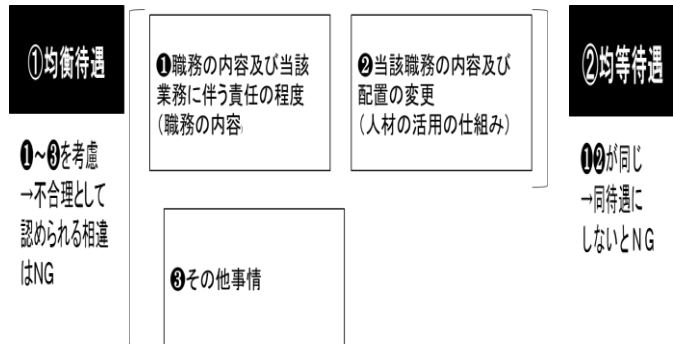
ここでいう「待遇」とは、基本給、賞与、諸手当だけでなく、教育訓練、福利厚生、休憩、休日、休暇、安全衛生、服務規律、解雇、配転など人事処分も含む広い範囲となります。

■通常の労働者の「範囲」

ここでいう、通常の労働者の「範囲」ですが、近年、非正規労働者自身が店長などの事業所の長であるケースもあり、同一の事業所内に正規雇用労働者がいないケースもみられるため“事業所単位”ではなく“企業単位”でみていくこととなりました。

■通常の労働者の「待遇」との比較方法

パート・有期雇用労働法8条の説明文を図にすると以下の通りになります



以上のことから、

- ①正社員・パートの業務洗い出しと明確化（正社員・パートとの仕事の差は何か、責任の割合など）
 - ②配置・転勤の有無（全国転勤あり、エリア限定など）
- 社員が納得する客観的な方法（人事評価など）で明確にしておく必要があります。

II. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

待遇に関する説明義務の主な改正点	
①雇入れ時の待遇に関する説明義務	短時間・有期雇用労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化
②待遇差の内容・理由等に関する説明義務	短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは正規雇用労働者との間の待遇差の内容及び理由等を説明
③不利益扱いの禁止	短時間・有期雇用労働者が、①②の求めをしたことを理由として、解雇不利益な取扱いをしてはならない

→雇入れ時、雇用契約書や労働条件通知書を交付する際に、一通り十分に説明を行うなどの対応を行う必要があります

4月は法改正が目白押しです。お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士
川本 真由美

- ・助成金申請代行支援
- ・就業規則作成支援

