

— 御社の持続する企業づくりをサポートします —

社会保険 九州人事マネジメントニュース

発行所 社会保険 九州人事マネジメント
労務士法人

〒802-0001
北九州市小倉北区浅野2丁目14番1号
KMMビル412号
TEL 093 - 513 - 8800
FAX 093 - 513 - 8802
E-mail: jimusy@sr-kyusyujinji.com
ホームページアドレス <http://sr-kyusyujinji.com>

発行人 代表社員 三原 靖

業務案内

- 人事・賃金制度構築コンサルティング
等級制度・人事考課制度・目標管理制度・賃金制度・退職金制度構築
- 労務管理
就業規則作成・労務管理マニュアル作成・トラブル相談
- 社会保険労務士業務
社会保険・労働保険事務・給与計算・官庁調査立会
- 特定社会保険労務士業務
あっせん等労使間の紛争解決手続代理業務
- 採用支援
求人募集・採用適性検査(CUBIC)・面接・オリエンテーション
- 助成金
各種助成金アドバイス・手続代行
- 各種研修
階層別研修・考課者研修・目標設定研修・面接研修他

都道府県別の健康保険料率(労使折半、介護保険料率を含まない)

	旧保険料率	新保険料率		旧保険料率	新保険料率
北海道	10.14%	10.15%	滋賀	9.94%	9.99%
青森	9.98%	9.97%	京都	10.02%	10.00%
岩手	9.97%	9.93%	大阪	10.04%	10.07%
宮城	9.96%	9.96%	兵庫	10.04%	10.07%
秋田	10.06%	10.11%	奈良	9.98%	9.97%
山形	9.97%	10.00%	和歌山	9.97%	10.00%
福島	9.92%	9.90%	鳥取	9.96%	9.96%
茨城	9.92%	9.92%	島根	10.06%	10.09%
栃木	9.95%	9.94%	岡山	10.09%	10.10%
群馬	9.92%	9.94%	広島	10.03%	10.04%
埼玉	9.93%	9.91%	山口	10.10%	10.13%
千葉	9.97%	9.93%	徳島	10.10%	10.18%
東京	9.97%	9.96%	香川	10.11%	10.15%
神奈川	9.98%	9.97%	愛媛	10.03%	10.03%
新潟	9.86%	9.79%	高知	10.05%	10.10%
富山	9.91%	9.83%	福岡	10.09%	10.10%
石川	9.99%	9.99%	佐賀	10.21%	10.33%
福井	9.93%	9.93%	長崎	10.07%	10.12%
山梨	9.96%	10.00%	熊本	10.09%	10.10%
長野	9.91%	9.88%	大分	10.03%	10.04%
岐阜	9.98%	9.93%	宮崎	9.98%	9.95%
静岡	9.92%	9.89%	鹿児島	10.02%	10.06%
愛知	9.97%	9.97%	沖縄	9.96%	9.87%
三重	9.94%	9.93%			

協会けんぽ、新・健康保険料率を決定

平均10%を維持

全国健康保険協会は、平成二八年三月分(四月納付分)から適用される都道府県(支部)ごとの健康保険の保険料率を決定しました。

支部では据え置かれます。

四〇の支部で、そのうち、引き上げが二支部、引き下げが一八支部となっていて、七

保険料率が改定されるのは

平成28年

3月号

2016

労働力調査結果(速報)

平成27年平均失業率、0.2ポイント低下

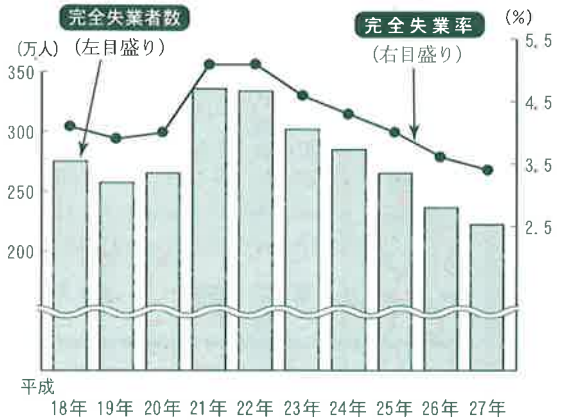
総務省が1月29日に発表した労働力調査の平成27年平均結果(速報)によると、完全失業率は前年に比べて0.2ポイント低い3.4%となり、5年連続で低下したことが分かりました。(次ページ掲載のグラフを参照して下さい)

男女別では、男性は3.6%(前年比マイナス0.1ポイント)、女性は3.1%(マイナス0.3ポイント)となっています。

また、完全失業者数は前年に比べて14万人減の222万人となり、6年連続で減少しています。

これにより、保険料率の全国平均は改定前と同じ10%となっています。

完全失業率と完全失業者数の推移（年平均）



平成32年度までの5カ年
「正社員転換・待遇改善実現プラン」を決定

厚生労働省は一月二十九日、今後五カ年の非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善のための目標・取り組みについて定めた「正社員転換・待遇改善実現プラン」を決定しました。

同プランでは、本意にも非正規雇用となっている労働者の割合を全体で10%以下（平成二六年平均は18・1%）に低減すること、とくに若年層では現状より

半減することを挙げています。

また、新卒者の就職率の向上、短時間正社員制度を導入する事業所の割合を29%（平成二六年一〇月現在は14・8%）に引き上げるなどの目標を掲げ、ハローワークを通じた取り組み強化などの具体策について示されています。

非正規雇用労働者の待遇改善としては、「同一労働同一賃金」の推進策について検討をすすめることや、名目GDPの成長率に配慮して最低賃金を引き上げることも盛り込まれました。

平成28年2月10日改正
キャリアアップ助成金の支給額を拡充

非正規労働者を正社員や無期雇用に転換することなどに取り組む事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、支給額の引き上げなどの改定が行われました。

「正規雇用等転換コース」では、中小企業で有期契約労働者を正規労働者に転換した場合の一人あたりの支給額が六〇万円（従来は五〇万円）、有期契約労働者を無期雇用に転換した場合は三〇万円（従来は二〇万円）に引き上げられました。

また、「多様な正社員コース」では、勤務地限定など「多様な働き方をする正社員」から正社員に転換した場合も、新しく助成の対象となりました。

いずれも、転換などの日が平成二八年二月一〇日以降となる場合に適用されます。

物価・賃金スライドは実施せず
28年度の年金額は据え置き

厚生労働省はこのほど、平成二八年度の年金額について公表しました。

年金額改定の指標とされている二七年平均の全国消費者物価指数がプラス0・8%、名目手取り賃金がマイナス0・2%の変動となったことを踏まえ、年金額の改定ルールに基づく改定（スライド）は行われず、二八年度の年金額は据え置きとなります。

ただし、昨年一〇月に施行された「被用者年金一元化法」により、端数処理がこれまでの一〇〇円未満四捨五入から、一円未満四捨五入に改められたため、月額で数円の増減を生じることがあります。



職場の安全&衛生

産業医の職務

産業医とは

産業医は、事業場において労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導助言を行う医師のことです。労働者の健康を考えると、その範囲は非常に多岐にわたります。そして、健康は、社会の変化とともにその問題とされる重点も異なってきます。

昨今は、過重労働による健康障害やメンタルヘルス不調の問題が多く取り上げられるように



なり、昨年一二月から施行されているストレスチェックもその対策の一例と言えます。このように健康の重点の変化は、産業医の仕事に対しても影響を及ぼすこととなります。

今回は、このように社会の変化にも向き合っている産業医について、その基本となる職務を見てみたいと思います。

産業医の主な職務

①健康診断及び面接指導等の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること

②健康診断の企画・立案に関する助言指導、健康診断の実施、長時間労働者等に対する面接指導の結果に基づく事後措置に関する助言指導等

③作業環境の維持管理に関すること

④有害物質の使用状況・管理状況の把握、有害物質の適

正な管理に関する助言指導、職場の禁煙化・分煙化に関する助言指導等

⑤作業の管理に関すること

⑥有害業務における作業方法の適正化、保護具の適正使用、作業時間の適正化及び作業姿勢の改善に関する助言指導等

⑦労働者の健康管理に関すること

⑧健康管理計画の企画・立案への参画、リスクアセスメントの結果に基づく措置に関する助言指導等

⑨健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること

⑩職場におけるメンタルヘルスの助言指導、過重労働に関する健康障害についての教育、喫煙に関する教育等

⑪労働衛生教育の企画に関する助言指導等

⑫労働者の健康障害の原因調査及び再発防止のための措置に関すること

⑬健康障害の原因調査の結果に基づく再発防止のための労働衛生管理の改善の助言指導等

勧告等

産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることが出来ます。また、労働者の健康障害の防止に関して、総括安全衛生管理者に対する報告または衛生管理者に対する指導、助言をすることが出来ます。

定期巡視

産業医は、少なくとも毎月一回作業場を巡視し、作業方法または衛生状態に有害のおそれがあるときに、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならないことになっていきます。

実効ある職務の遂行を

以上見てきたとおり、産業医は労働者の健康のためには必要不可欠ですが、今後はさらにその目的が十分果たされるよう、職務の遂行を実効あるものにしていくことが望まれます。



参考資料

平成27年毎月勤労統計調査結果速報

今年の給与、わずかにアップ

厚生労働省が二月八日に発表した「毎月勤労統計調査」(速報、常用労働者五人以上の事業所が対象)によると、平成二七年のパートを含む労働者一人一月平均の現金給与総額は三十一万三、八五六円と二年連続で増加したものの、前年比0・1%増にとどまったことが分かりました。これはボーナスなど特別に支払われた給与が0・8%減ったことなどの影響だということです。

なお、速報値は確報で改訂される場合があります。

賃金

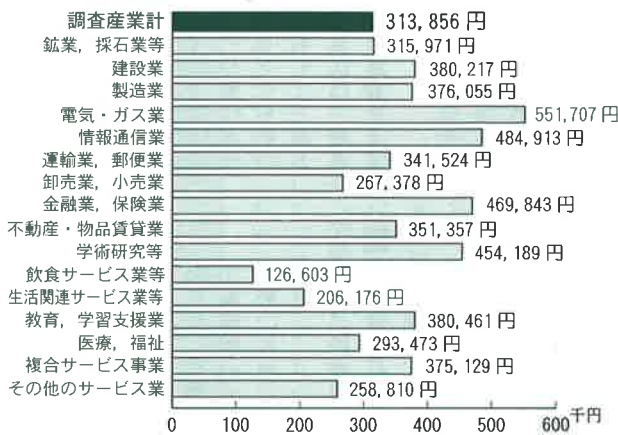
一人平均の月間現金給与総額は、労働者五人以上の事業所(以下すべての項目で同規模)で前年比0・1%増の三十一万三、八五六円。物価の上昇分を差し引いた実質賃金は0・9%減となった。

現金給与総額のうち、きまって支給する給与は0・2%増の二五万九、二九八円

(所定内給与が0・3%増の二三万九、七一二円、所定外給与が0・4%増の一万九、五八六円)で、特別に支払われた給与

は0・8%減の五万四、五五八円だった。また、現金給与総額を就業形態別にみると、一般労働者は0・4%増の四〇万八、四一六円、パートタイム労働者は0・5%増の九万七、八一八円となった。(次ページの上表参照)

参考 産業別にみた月間現金給与総額



労働時間

一人平均の月間総実労働時間は、前年比0・3%減の一四四・五時間となった。総実労働時間のうち、所定内労働時間は0・3%減の一三三・五時間、所定外労働時間は1・0%減の一・〇時間だった。

なお、月間の時間数を二倍して年換算すると、総実労働時間は一、七三四時間(所定内労働時間が一、六〇二時間、所定外労働時間が一三二時間)となった。

雇用

また、総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者は0・1%増の一六八・八時間、パートタイム労働者は1・0%減の八九・〇時間となった。(次ページの下表参照)

常用労働者は、前年比2・1%増の四、七七八八千人で、このうち、一般労働者は1・2%増の三、三二二万八千人、パートタイム労働者は4・2%増の一、四五五万一千人となった。

また、主な産業についてみると、製造業0・4%増、卸売業、小売業1・0%増、医療、福祉3・2%増となった。

— 参考資料 —

月間現金給与額

産 業	現金給与総額		きまって支給する給与		所定内給与		所定外給与		特別に支払われた給与		
	前年比		前年比		前年比		前年比		前年比		
計	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	
計	313,856	0.1	259,298	0.2	239,712	0.3	19,586	0.4	54,558	-0.8	
一般労働者	調査産業計	408,416	0.4	331,069	0.6	304,391	0.5	26,678	0.9	77,347	-0.3
	製造業	419,053	0.2	332,679	0.3	295,789	0.1	36,890	2.5	86,374	-0.1
	卸売業, 小売業	403,509	-0.4	325,797	-0.4	308,001	-0.3	17,796	0.6	77,712	-0.4
	医療, 福祉	369,812	0.2	307,037	0.9	287,958	1.3	19,079	-4.2	62,775	-3.4
パートタイム労働者	調査産業計	97,818	0.5	95,325	0.5	91,942	0.5	3,383	1.1	2,493	1.0
	製造業	117,095	0.2	112,441	0.0	106,452	0.4	5,989	-5.5	4,654	4.2
	卸売業, 小売業	94,234	0.8	91,876	0.8	89,470	0.6	2,406	7.7	2,358	2.2
	医療, 福祉	117,964	1.2	113,481	1.3	110,671	0.9	2,810	26.3	4,483	-3.4

月間実労働時間および出勤日数

産 業	総実労働時間		所定内労働時間		所定外労働時間		出勤日数		
	前年比		前年比		前年比		前年差		
計	時間	%	時間	%	時間	%	日	日	
計	144.5	-0.3	133.5	-0.3	11.0	-1.0	18.7	-0.1	
一般労働者	調査産業計	168.8	0.1	154.3	0.1	14.5	-0.4	20.2	0.0
	製造業	171.1	0.4	153.3	0.4	17.8	0.3	19.8	0.0
	卸売業, 小売業	169.3	0.1	158.2	0.0	11.1	0.2	20.5	-0.1
	医療, 福祉	159.7	0.3	152.9	0.4	6.8	-3.0	20.1	0.1
パートタイム労働者	調査産業計	89.0	-1.0	86.1	-0.9	2.9	-2.9	15.3	-0.2
	製造業	115.4	-1.2	110.2	-0.7	5.2	-8.5	17.7	-0.1
	卸売業, 小売業	95.2	-0.7	92.8	-0.4	2.4	-7.6	16.8	0.1
	医療, 福祉	79.6	-0.1	78.3	-0.1	1.3	4.2	14.2	-0.2

トラブル回避の対応術

出来高払い制でも給与は保障するべきか？

当社では、今年から新規事業拡大のため契約型の営業社員を増やすことにしました。営業経験が豊富な者を採用して、当初三カ月間は固定給、その後は固定給をなくし、営業成績に応じた出来高払いとする新しい給与形態も検討しています。

この場合、成果が上がらなかつた月でも、ある程度の給与を支払うことを決めておかなければならないでしょうか？

出来高払い制の保障給

昨今、営業社員に一定のノルマを課す企業は少なくなっているようですが、出来高払い制などの営業成績に応じた賃金制度を導入し、業績と人件費を連動させて経営の安定を図る企業もあるでしょう。

しかし、労働基準法(第二七条)では、

「出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に

応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。」と定められていて、これに違反して賃金の保障をしない使用者は、三〇万円以下の罰金に処せられます。

同法では保障の額についての明確な規定はありませんが、保障給の趣旨に関する通達では、労働者の責に基づかない事由によって賃金が低下することを防ぐために保障給が必要だとし、常に通常の賃金とあまり隔たらない程度の収入が保障されるように額を定めるものだとしています。また、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合に支払われる休業手当が平均賃金の六割以上とされているため、これを目安として保障することが妥当だと考えられています。

労働時間との関係

前記のとおり、出来高払い制における保障給は労働時間に応じた一定額であることが必要です。したがって、実際に就労した時間に対して一時間あたりの保障給

を決めておくことが原則となるでしょう。

それであれば、有給休暇を除いて労働者が自らの都合で実際に就業しなかった場合には、この時間に対する保障給を支払う必要はありません。

また、出来高払い制の賃金でも、最低賃金法に基づいて都道府県ごとに定められた地域別最低賃金(または地域内の特定の産業に定められた特定最低賃金)を下回ることはできません。現在の最低賃金は時間給で定められていますので、時間あたりで定める保障給の額も最低賃金以上でなければ法違反となってしまいます。

明確にしておくことがトラブルの防止

賃金に関する事項は、使用者が労働者に対して書面で明示することが義務づけられていて、就業規則においても必ず記載しなければならぬものとされています。したがって、出来高払い制を導入するときは、単に出来高払い制を適用することだけでなく、出来高払い制の基準や賃金計算の方法、保障給についても明らかにしておくことが、無用なトラブルを防ぐためには重要と言えるでしょう。



社会保険の実務サポート

健康保険法の改正（平成28年4月施行）

標準報酬月額の上限等の引き上げ

昨年五月に公布された医療保険制度関連の改正法により、今年四月一日から、健康保険制度の一部が変わります。

標準報酬月額の上限の引き上げ

健康保険の保険料や各給付金の計算基礎になる標準報酬月額は、従来、第一級の五万八千円から、第四七級の一十二万円までの四七等級に区分されていますが、四月から等級が三つ追加され、上限が一三九万円に引き上げられます。（下表参照）
これにより、報酬月額が一三万五千円以上の被保険者は、四月から新しい等級

に該当することになります。

追加された標準報酬月額

等級	標準報酬月額	報酬月額の範囲
第47級	1,210,000円	1,175,000円以上 1,235,000円未満
第48級	1,270,000円	1,235,000円以上 1,295,000円未満
第49級	1,330,000円	1,295,000円以上 1,355,000円未満
第50級	1,390,000円	1,355,000円以上

追加

の等級の適用については、前年の定時決定（またはそれ以降の直近の随時改定）の際に届け出た三ヶ月平均の報酬月額が一三万五千円以上である場合、その報酬月額を新しく追加される等級にあてはめ、四月から標準報酬月額を改定するとしています。

したがって、改定について事業主が新たな届出をする必要はありませんが、新しい標準報酬月額に改定された場合は、保険者から通知が届くことになっています。なお、厚生年金保険については、標準報酬月額の上限（六十二万円）の変更はありません。

標準賞与額の上限の引き上げ

賞与を支払った場合の「標準賞与額」（支給額の千円未満を切り捨てた額）につい

ても、四月から一年度（四月一日から翌年三月三十一日まで）の累計の上限が、従来の五四〇万円から五七三万円に引き上げられます。

なお、厚生年金保険については、標準賞与額の上限は、一回の支給ごとに一五〇万円と決められていて、同じ月に二回以上支給されたときは合算した額について適用されますが、この上限額は従来そのまま据え置かれます。

今回の変更は、報酬や賞与が高額ではない被保険者に影響することはありませんが、上限が引き上げられることで、従来の上限を超える報酬などを受けている人は保険料の負担が増えることとなります。



平成27年外国人雇用の届出状況 外国人労働者91万人、 最高を更新

外国人雇用状況の届出に基づき、このほど厚生労働省が集計した結果によると、昨年一〇月末現在、日本で働く外国人労働者数は九〇万七、八九六人と前年同期に比べて一二万二六九人（15・3%）増加し、三年連続で過去最高を更新したことが分かりました。

外国人労働者の割合

平成二七年一〇月末現在、外国人労働者数は九〇万七、八九六人で、前年同期に比べて一二万二六九人（15・3%）の増加となった。

国籍別にみると、中国（香港等を含む）が最も多く外国人労働者全体の35・5%（三二万二、五四五人）を占め、次いでベトナム12・1%（一一万一三人）、フィリピン11・7%（一〇万六、五三三人）、ブラジル10・6%（九万六、六七二人）となっている。

また、在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」が外国人労働者全体の

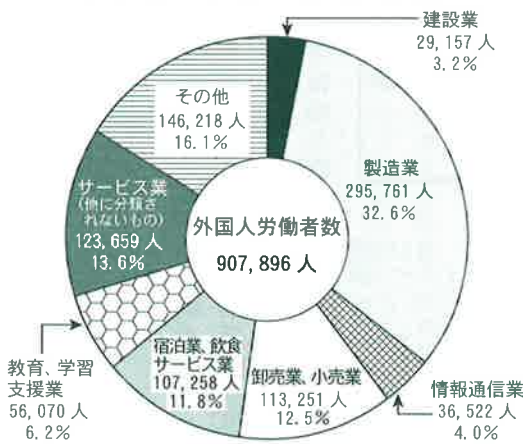
40・4%（三六万七、二一人）を占め、次いで「資格外活動（留学を含む）」が21・1%（一九万二、三四七人）、「技能実

外国人雇用事業所の割合

外国人を雇用している事業所数は一五万二、二六一カ所で、前年同期に比べて一萬五、二〇八カ所（11・1%）の増加と

習」が18・5%（二六万八、二九六人）、「専門的・技術的分野の在留資格」が18・4%（二六万七、三〇一人）となっている。

産業別外国人労働者数



なった。

都道府県別にみると、東京が27・4%（四万一、七八八カ所）を占め、次いで愛知8・0%（二万二、二四二カ所）、神奈川県6・5%（九、八九四カ所）、大阪6・3%（九、六一七カ所）となっている。

産業別にみると、「製造業」が24・9%（二二万七、九一九カ所）を占め、次いで「卸売業、小売業」16・8%（二二万五、五二〇カ所）、「宿泊業、飲食サービス業」14・2%（二万一、六二四カ所）、「サービス業（他に分類されないもの）」7・8%（二万一、九三三カ所）となっている。

外国人労働者の就労実態

都道府県別にみると、東京が30・5%（二七万六、九〇九人）を占め、次いで愛知10・4%（九万四、六九八人）、神奈川県5・7%（五万一、八五四人）、大阪5・0%（四万五、八三八人）、静岡4・4%（四万三七六人）となっており、この五都府県で全体の半数を超える。

産業別にみると、「製造業」が32・6%（二九万五、七六一人）を占め、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」13・6%（一二万三、六五九人）、「卸売業、小売業」12・5%（一一万三、二五一）となっている。（上図参照）