



平成 29 年度 協会けんぽ保険料率 3 月分 (4 月納入分) から改定されます

平成 29 年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、本年 3 月分 (4 月納付分) *からの適用となります。*任意継続被保険者の方は 4 月分 (4 月納付分) から変更となります。

平成 29 年度都道府県単位保険料率

| | | | | | |
|------|--------|------|--------|------|--------|
| 北海道 | 10.22% | 石川県 | 10.02% | 岡山県 | 10.15% |
| 青森県 | 9.96% | 福井県 | 9.99% | 広島県 | 10.04% |
| 岩手県 | 9.82% | 山梨県 | 10.04% | 山口県 | 10.11% |
| 宮城県 | 9.97% | 長野県 | 9.76% | 徳島県 | 10.18% |
| 秋田県 | 10.16% | 岐阜県 | 9.95% | 香川県 | 10.24% |
| 山形県 | 9.99% | 静岡県 | 9.81% | 愛媛県 | 10.11% |
| 福島県 | 9.85% | 愛知県 | 9.92% | 高知県 | 10.18% |
| 茨城県 | 9.89% | 三重県 | 9.92% | 福岡県 | 10.19% |
| 栃木県 | 9.94% | 滋賀県 | 9.92% | 佐賀県 | 10.47% |
| 群馬県 | 9.93% | 京都府 | 9.99% | 長崎県 | 10.22% |
| 埼玉県 | 9.87% | 大阪府 | 10.13% | 熊本県 | 10.14% |
| 千葉県 | 9.89% | 兵庫県 | 10.06% | 大分県 | 10.17% |
| 東京都 | 9.91% | 奈良県 | 10.00% | 宮崎県 | 9.97% |
| 神奈川県 | 9.93% | 和歌山県 | 10.06% | 鹿児島県 | 10.13% |
| 新潟県 | 9.69% | 鳥取県 | 9.99% | 沖縄県 | 9.95% |
| 富山県 | 9.80% | 島根県 | 10.10% | | |

※40 歳から 64 歳までの方 (介護保険第 2 号被保険者) は、これに全国一律の介護保険料率 (1.65%) が加わります。

※変更後の健康保険料率と介護保険料率の適用は、一般の被保険者は 3 月分 (4 月納付分)、任意継続被保険者及び日雇特例被保険者は 4 月分からとなります。

御社の「就業規則」は最新？大丈夫ですか？

～労働条件の変更や労働法令の改正にそったものになっていますか～

「就業規則」は、会社のルールブックのようなものです。労働関連法令の改正への対応や最近の労務問題へ対応していくために、必要の都度に見直ししていくことが大切です。今一度、確認してみたいかがですか。

《最近の労働関連法令の改正》

- 育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正 (平成 29 年 1 月)
- 労働契約法の改正 (平成 24 年 8 月) ～30 年 4 月からの無期転換への対応

SATO'S NEWS LETTER

2017 年 3 月号
(No.88)

CONTENTS

- 平成 29 年度協会けんぽ健康保険料率と就業規則見直しP.1
- 助成金情報.....P.2
- 長時間労働対策.....P.3
- 労働時間短縮の取組事例・P.4
- 労務ニュース.....P.4
- スタッフ紹介.....P.4

3 月の社会保険労務と税務

3 月 10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 一括有期事業開始届

3 月 15 日

- 個人の青色申告承認申請書
- 個人事業税の申告
- 所得税の確定申告期限

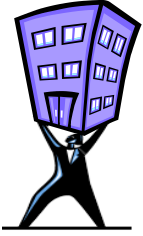
3 月 31 日

- 健保・厚年の保険料納付

公式 Facebook ページ開設



いいね!



助成金情報

～ 最低賃金引上げ支援 ～ 業務改善助成金

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げを図るための制度です。生産性向上のための設備投資やサービスの利用などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。

選べる5つのコース

従来の 1 コース（事業場内の最低賃金引上げ額 60 円以上）から、5 コース（同 30 円以上～120 円以上）に拡充されました。

| 事業場内最低賃金の引上げ額 | 助成率 | 助成の上限額 | 助成対象事業場 |
|---------------|------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------|
| 30円以上 | 7/10 ^(※) (常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は3/4 ^(※)) | 50万円 | 事業場内最低賃金が750円未満の事業場 |
| 40円以上 | ※生産性要件を満たした場合には3/4 (4/5) | 70万円 | 事業場内最低賃金が800円未満の事業場 |
| 60円以上 | 1/2 (常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は3/4) | 100万円 | 事業場内最低賃金が1000円未満の事業場 |

大幅な事業場内最低賃金の引上げを行う事業場向けのコースも新設！

| | | | |
|--------|------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------|
| 90円以上 | 7/10 ^(※) (常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は3/4 ^(※)) | 150万円 | 事業場内最低賃金が800円以上1000円未満の事業場 |
| 120円以上 | ※生産性要件を満たした場合には3/4 (4/5) | 200万円 | |

生産性向上のための設備・機器

助成金の対象用途が広がりました！

設備・機器の導入に加え、新たにサービスの利用も対象となりました。

導入例

- POSレジシステム導入による在庫管理の短縮
- リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
- インターネット受発注機能があるホームページの作成による業務の効率化
- 顧客・在庫・帳票管理システムの導入による業務の効率化

NEW 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上

NEW 人材育成・教育訓練による業務の効率化

長時間労働対策

『「過労死等ゼロ」緊急対策』と「労働時間適正把握に関する新ガイドライン」

厚生労働省は『「過労死等ゼロ」緊急対策』を公表し、違法な長時間労働を許さない強化策を挙げ、さらに、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインを策定し、通達（違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について）を発出しました。

「過労死等ゼロ」緊急対策の概要

1 違法な長時間労働を許さない取組の強化

- (1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底
企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握を徹底する。
- (2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導
違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導を行う。
- (3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化
過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象を拡大する。
- (4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

2 メンタルヘルス・パワハラ防止対策のため

- (1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導
複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ対策も含め個別指導を行う。
- (2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底
メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。
- (3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底
長時間労働者に関する情報等の産業医への提供を義務付ける。

3 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化の取組の強化

- (1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請
- (2) 労働者に対する相談窓口の充実
労働者から、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の開設日を増加し、毎日開設するなど相談窓口を充実させる。
- (3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底とは

- 使用者向けに、労働時間の適正把握のためのガイドラインを新たに定め、内容として、
 - ① 労働者の「実労働時間」と「自己申告した労働時間」に乖離がある場合、使用者は実態調査を行うこと
 - ② 「使用者の明示または黙示の指示により自己啓発等の学習や研修受講をしていた時間」は労働時間として取り扱わなければならないこと等を明確化する。(H29年より実施)

労働時間短縮の取組事例

| | 規模 | 事業内容 | 取組み | 効果 |
|----|----------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| A社 | 約100人 | システム開発 | ①WLB（ワーク・ライフ・バランス）事務局設置 ②朝夜メールの全社徹底（時間当たり生産性自己管理） ③毎年、全社でWLB研修 ④残業時に「恥ずかしいマント」着用 | ・全社残業時間49%削減 ・営業利益162%増加 ・従業員の出産数増加2.7倍 |
| B社 | 約100人 | 食料品製造業 | ①残業事前申請制度導入。管理職が残業の可否を判断 ②管理職と部下のコミュニケーションの促進 ③工場長のトップダウンで5S（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）の取組推進、実施状況を点数評価 | ・時間外労働30時間以上が半分以下に ・ムダ排除の意識向上で、時間外労働の適正化 |
| C社 | 約90人（うち、正社員8名） | 飲食業 | ①パート・アルバイトの能力向上で業務の標準化（作業ごとの習熟度チェックリストで見える化） ②パート・アルバイトからの業務改善提案の受付と水平展開 | ・パート・アルバイトの能力向上で店長以外の正社員の残業ほとんどなし ・パート・アルバイトのモチベーション向上 |

出典：「時間外労働削減の好事例集（厚生労働省）、産業競争力会議資料より」

労務ニュース

●時間外上限「年間720時間」 政府が原案提示

政府は働き方改革実現会議において、三六協定による時間外労働時間の上限を「月45時間、年間360時間」としたうえで、罰則付きの特例として労使協定締結を条件に「年間720時間（月平均60時間）」まで引き上げる原案を示した。繁忙期は月100時間を認めることには連合から反発が出ていたため今回の原案には盛り込まれておらず、引き続き調整する。

●建設業の「働き方改革」で人材確保へ

政府は、今年度内に取りまとめる「働き方改革実行計画」に人手不足にある建設業に関する取組みを盛り込み、4月以降に実施する方針を示した。入札基準の見直しや積極的なICTの導入、国土交通省からの人材の派遣等の事業が検討されている。

スタッフ紹介

岡澤 直子
(おかざわ なおこ)

血液型：A型

趣味：二胡

(出産後弾く時間が
ありません・・・)



昨年10月にサトーに入社致しました。

前職では総務経理部に所属しており、人事部の社労士には質問する立場でした。

お客様のご要望にいち早くお応えできるよう日々努力してまいりますので

よろしくお願い致します。

社会保険労務士法人サトー 広島事務所
730-0051 広島県広島市中区大手町 1-6-2 MDX 広島ビル5階

月～金 9:00～18:00
電話：082(546)2080 FAX：082(546)2081

社会保険労務士法人サトー 東京事務所
101-0032 東京都千代田区岩本町 3-1-9 リブラ岩本町 I 6階

月～金 9:00～18:00
電話：03(5829)8982 FAX：03(5829)8983