

4月からの各種保険料率を確認

年度末となり、来年度へ向けての様々な動きが活発になってきています。法改正・制度改正の動向はもちろん、事務的な事項もしっかりとおさえておきましょう。新年度の各種保険料率は以下のとおりです。

- ・雇用保険料率：0.9%（据え置き）
※事業主負担0.6%、本人負担0.3%
- ・健康保険料率（協会けんぽ）：9.69%（←9.71%）
※長野県の率 労使折半4.845%
- ・介護保険料率：1.73%（←1.57%）
※労使折半0.865%
- ・厚生年金保険料率：18.3%（据え置き）
※労使折半9.15%

健康保険はマイナス0.02%、介護保険がプラス0.16%ですので、40歳以上の方は実質、保険料が増えるということになります。

これは、3月分（4月納付分）からの変更となりますので、変更のタイミングを間違えないようご注意ください。

また、雇用保険については、当年4月1日時点で64歳以上の方は保険料免除（労使とも）となります。これは誕生月からなどではなく年度ごとに見るので注意が必要です。（平成30年度中に64歳になっている方が平成31年度から免除となります）

※この免除制度は31年度で終了する予定です。

急がれる「同一労働同一賃金」への対応 ②

「同一労働同一賃金ガイドライン案」が公表されて以降、正規・非正規の待遇格差をめぐる裁判でも、そこに示された考え方を踏まえた判決が増えてきています。

昨年6月、最高裁で2つの重大な判決が出されました。一つめは、正社員と有期雇用の契約社員との間の、各種手当の格差について争われた事件（ハマキョウレックス事件）。

最高裁は、個別具体的に各手当について「職務内容等を考慮して不合理と認められるものに当たるか否かに

ついて検討」し、判断を示しました。

たとえば「皆勤手当」について、その趣旨は皆勤を奨励するものであり、出勤する者を確保することの必要性については正社員と契約社員で差異があるものではない、よって契約社員に皆勤手当が支給されないのは不合理、としました。

一方、「住宅手当」については、正社員は全国規模の広域異動の可能性があるものの、契約社員は就業場所の変更や出向は予定されていない、つまり正社員の方が住宅に要する費用が多額となり得る、よって契約社員に住宅手当が支給されないことが不合理とは認められない、としました。

つまり、手当については、その「内容・趣旨・対象者」等を個別に検討し、職務内容等によって差が生じないものについては格差を設けるべきではない、という考え方を示しています。

「通勤手当」の趣旨は「通勤に要する費用を支給するもの」です。「通勤」が必要なのはパートだろうと正社員だろうと変わりませんから、片方だけ支給しない（あるいは単価が低い・上限がある）のは不合理だとされたと考えられます。 次回へ続きます。

セミナーPart3 開催しました！

3月6日、長野市にて「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー2018 Part3」を開催しました。大変多くのご参加をいただき、誠にありがとうございました。

人事評価について、そして4月からの制度改正について、どちらも職員と一緒に考えていきましょう、とお話しさせていただきました。

来年度もセミナーを計画していきます。ぜひ多くの方に参加いただきますよう、お願いいたします。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL：026-217-3152 FAX：026-217-3153

URL：<http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail：mail@sugiyama-sr.net