

# 【お知らせ】 2015(平成27)年4月以降の各種保険料率の改定について

## Contents

- 【お知らせ】各種保険料の改定について
- 【管理職に必要な労務知識】#10 専門業務型裁量労働制

### お知らせ 各種保険料率の改定について

2015(平成27)年4月以降の健康保険料率、労災保険料率及び雇用保険料率について、お知らせ致します。

まず、健康保険料及び介護保険料につきましては、全国健康保険協会より発表され、関東一都六県における保険料率(変更前・変更後)は、それぞれ右の表の通りとなっております、また、介護保険料率につきましては、現在の1.72%から1.58%へ引き下げられることとなりました(※右表の保険料率は、従業員負担分及び会社負担分の合計となっております。)

	保険料率			
	(介護保険第2号 被保険者非該当)		(介護保険第2号 被保険者該当)	
	変更前	変更後	変更前	変更後
茨城県	9.93%	9.92%	11.65%	11.50%
栃木県	9.95%	9.95%	11.67%	11.53%
群馬県	9.95%	9.92%	11.67%	11.50%
埼玉県	9.94%	9.93%	11.66%	11.51%
千葉県	9.93%	9.97%	11.65%	11.55%
東京都	9.97%	9.97%	11.69%	11.55%
神奈川県	9.98%	9.98%	11.70%	11.56%

例年、健康保険及び介護保険の料率変更につきましては、3月分(4月納付分)から変更となりますが、本年度は1ヶ月遅れ、4月分(5月納付分)より変更となっております。なお、健康保険組合に加入されております事業所様の健康保険料率につきましては、各健康保険組合にお問い合わせください。

次に、労災保険料率につきましては、全54業種中、引下げとなるのが「道路新設事業」や「建築事業」等の23業種、引上げとなるのが「木材又は木製品製造業」や「倉庫業」等の8業種となっており、全業種平均では、0.1/1,000の引下げられており、4.7/1,000となっております。

また、「金融業、保険業又は不動産業」及び「その他の各種事業」につきましては、保険料率の変更は行われず、それぞれ「2.5/1,000」及び「3/1,000」となっております。

最後に雇用保険料率についてです。雇用保険料率につきましては、変更は行われず、事業の種類に応じそれぞれ右表の通りとなっております。

事業の種類	負担者 ①+② 雇用保険 料率	① 労働者 負担	② 事業主 負担		
			失業等 給付	介護保険 二事業	
一般の事業	1.35%	0.5%	0.85%	0.5%	0.35%
農林水産・清酒製造	1.55%	0.6%	0.95%	0.6%	0.35%
建設業	1.65%	0.6%	1.05%	0.6%	0.45%

**Social Insurance Consulting Firm EOS  
Firm News Vol.63 March'15****管理職に必要な労務知識****#10 専門業務型裁量労働制**

今月は、第10回目として「専門業務型裁量労働制」についてです。

就業規則の作成や修正のご依頼を受けた時に、この裁量労働時間制について、しばしばご質問を受けることがございます。その理由としては、従業員の裁量で出勤・退勤時刻を決定できるこの制度を、残業代を支払わなくて良い制度のように誤ってご理解されているため、全従業員を対象とし、労働時間の管理の省力化や残業代の抑制をご検討されている場合がございます。

そこで以下では、この制度の趣旨や適用条件等のポイントを簡単ではございますが、ご説明させていただきます。

この専門業務型裁量労働制は、「業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務」に労働者を就かせる場合に採用することが可能な制度となります。実際に、この制度を導入する場合においては、対象業務、みなし労働時間、協定の有効期間などを記載した労使協定を締結の上、労働基準監督署へ提出し、さらに就業規則にもその旨を規定する必要が生じてまいります。この制度を導入し、労使協定で定めた対象業務に実際に労働者を就かせた場合には、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなされることとなります。

この制度を導入するうえで注意すべき点と致しましては、まず、対象業務が限定されていることです。専門業務型裁量労働制の対象業務は、新商品・新技術の研究開発、新聞・出版等の記事の取材・編集、システムコンサルタント、情報処理システムの分析・設計、デザイナー、コピーライター、証券アナリストや弁護士、公認会計士、税理士等の業務、大学での教授研究など、現在19種類が厚生労働省令で定められております。

また、専門業務型裁量労働制に係る労働時間のみなしに関する規定は、労働基準法第4章の労働時間に算定について適用されるものであり、第6章の年少者および女性の労働時間に関する規定に係る労働時間の算定について適用されないものであること。また、労働時間のみなしに関する規定が適用される場合であっても、休憩、深夜業、休日に関する規定の適用は排除されないものであること（昭和63.3.14基発150号、平成12.1.1基発1号）とされている点です。つまり、みなし労働時間が法定労働時間を超える場合には時間外労働になりますので、「36協定」を締結し、届出た上で法定労働時間を超えた部分の時間に対しては2割5分増以上の割増賃金を支払わなければなりません。

労働者が働き方を自由に決められる裁量労働制ですが、時間外勤務の管理が出来ない分、長時間労働、サービス残業の温床になりかねないという問題点もあります。導入を検討される際には、実際に仕事の進め方が労働者の裁量にゆだねられるのか、みなし労働時間が実際の労働時間に見合うものかなど、導入時のみならず、導入後も実態に則しているかどうか労使間でよく話し合うことが必要だと考えます。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し、  
人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: [accounting@epcs.co.jp](mailto:accounting@epcs.co.jp)

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシングサービス Web サイト : <http://www.epcsoutsourcing.com/>

**Social Insurance Consulting Firm EOS**

**Firm News Vol.63-2**

～ We are always at your side ～