

こんにちは。

今回も人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

1. 平成 29 年度の協会けんぽ保険料率
2. 年金受給資格期間の短縮
3. 外国人労働者が過去最高に

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

1. 平成 29 年度の協会けんぽ保険料率

平成 29 年度の全国健康保険協会（協会けんぽ）の保険料率が改定されます。改定後の保険料率は 3 月分（4 月納付分）から適用となります。健康保険の料率は都道府県ごとに異なりますが、介護保険料率は全国一律で 16.5/1000（本人負担・会社負担それぞれ 8.25/1000）です。

社会保険料を当月控除している会社は 3 月に支給する給与から、翌月控除している会社は 4 月に支給する給与から新しい保険料率が適用となります。賞与につきましては当月控除・翌月控除に関係なく 3 月に支給する賞与から改定後の保険料率が適用されますので、給与計算を行う際は保険料率切り替えのタイミングにご注意下さい。

参考：<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3130/h29/290210>

（望月）

2. 年金受給資格期間の短縮

従来、老齢年金を受取るために必要な年金加入期間は 25 年以上でしたが、平成 29 年 8 月 1 日以降は 10 年に短縮されます。これにより、今まで保険料未納期間があった方でも、将来受給できる可能性があります。

※年金加入期間:会社で加入する厚生年金保険加入期間、自営業や学生等で国民年金の保険料を納めた期間や保険料免除期間等を合計した期間

現時点で老齢年金の受給年齢(原則 65 歳以上)に達しており、年金加入期間が 25 年未満のために受給資格のない方のうち、加入期間が 10 年以上ある方については受給資格が発生します。対象の方には 2 月下旬以降順次、日本年金機構から年金裁定請求書が自宅に送付されます。

<http://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/tansyuku/20170201.html>

(佐藤)

3. 外国人労働者が過去最高に

外国人を雇用する事業所数および外国人労働者数は、平成 19 年の届出義務化以来、過去最高を更新しました。増加の理由としては、政府が進める「高度外国人材の受け入れ」や「留学生の受け入れ」が進んでいることがあげられます。外国人労働者を国別にみると、中国・ベトナム・フィリピンの順で多く、3 カ国で全体の約 6 割を占めています。また、外国人を雇用する事業所を規模別でみると、30 人未満の事業所が圧倒的に多く全体の約 6 割を占め、次いで 30 人以上 100 人未満の事業所となっており、小規模・中規模の事業所での雇用が多くなっています。さらに産業別では、製造業・サービス業・卸小売業・宿泊飲食業の順で多く雇用されています。

※参考「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(厚生労働省)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000148933.html>

ところで、外国人雇用を雇用する際には、次の点に注意しましょう。

<不法就労とならないか>

不法就労させた事業主は、「不法就労助長罪」で罰せられます。

・在留カードに記載の在留資格を確認し、就労できる外国人かを確認しましょう。

また、就労できる外国人でも、在留資格によって就労できる職業の範囲も異なるので注意しましょう。

・在留期限が切れていないかを確認しましょう。

・留学生は就労時間を週 28 時間以内にしましょう。(学校が夏休み等の長期休暇の際は特例あり。)

※参考「外国人を雇用する事業主の皆様へ」入国管理局

<http://www.immi-moj.go.jp/seisaku/pdf/2015fuhoushurou.pdf>

(雇用後の届出について)

外国人を雇用したら、ハローワークへ届出が必要です。
雇用保険被保険者かどうかで、2種類の届出方法があります。

・被保険者の場合

→雇用保険資格取得届出の際に行います。

(雇用保険資格取得届に、外国人届出欄がありますので忘れずに記載しましょう。)

・被保険者でない場合

→外国人雇用状況届出書(様式第3号)を雇用日の翌月末日までに提出します。

※参考「届出様式について」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/gaikokujin-koyou/07.html

国内の労働人口減少もあり、今後も外国人労働者が増えることが予想されます。
外国人の雇用増加に伴い、カルチャーの違いから様々なトラブル発生するかもしれません。

そのため、必要に応じて雇用契約書の作成や就業規則も、それぞれの国のカルチャーの違いを理解した上で、工夫して作成・変更するのもよいでしょう。

また、トラブルを避ける事に留意するだけでなく、ダイバシティの一環として、異なる文化を積極的に取り入れてみれば会社にとって新たな成長要因となるかもしれませんね。

(中山)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆: 望月孝次、佐藤貴之、中山貴子

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 渋谷 Monostep ビル 5 階

TEL: 03-6427-1191 FAX: 03-6427-1192

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
