

3 月の健康保険・ 介護保険料率の変更と 健康診査について

注目トピックス

01 | 3 月の健康保険・介護保険料率の変更と 健康診査について

毎年 3 月は協会けんぽの保険料率の変更時期です。また、協会けんぽの医療保険加入事業者に対して、健康診断費用補助の案内が送られてきます。

- 一般健診
- 乳がん・子宮頸がん健診
- 子宮頸がん健診
- 特定健康診査

協会けんぽの場合、費用補助の対象となる健診の例は上記の通りです。

特集

02 | 離職率が高いとなぜいけないか

従業員が定着せずに辞めてしまうことは、企業にどのような財務的デメリットをもたらすかについて具体的に解説します。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

3月の健康保険・介護保険料率 の変更と健康診査について

3月は協会けんぽ保険料率の変更時期です。また、協会けんぽの医療保険加入事業者に対して、健康診断費用補助の案内が送られます。

健康保険料改定について

平成26年度政府予算案を踏まえ、医療保険（協会けんぽ）および介護保険の平成26年度保険料率の見込みが発表されました。

全体として医療保険財政の厳しさに変化はないものの、事業者の経営実態、または被保険者の負担を考慮して、健康保険料率についてはすべての都道府県で平成25年度と同率に据え置かれる予定です。

一方で介護保険料率については、単年度で収支が均衡する（給付費用と保険料収入のバランスが取れる）必要があり、来年度は上がる見込みです。

健康保険料率

都道府県ごとに定められている協会けんぽ健康保険料率については、ほぼすべての地域で前年度の保険料率が据え置かれる予定です。詳しくは下記の表の通りです。

都道府県	平成25年度	平成26年度
東京	9.97%	9.97%
大阪	10.06%	10.06%
兵庫	10.00%	10.00%
福岡	10.12%	10.12%
沖縄	10.03%	10.03%

協会けんぽ以外の医療保険制度の保険料率は、別途定めがありますので、加入している医療保険の保険料改定情報をご確認ください。

介護保険料率

介護保険料率については、1.55%（平成25年度）から**1.72%**（平成26年度）に変更になる予定です。

1.55%



1.72%

改定時期

平成26年の3月分から保険料が改定されます。保険料変更タイミングについてご不明点があれば当事務所までご相談ください。

健康診査費用の補助について

生活習慣病の予防や早期発見のため、協会けんぽをはじめとした医療保険制度では健康診査を奨励しており、それぞれの医療保険制度から健診費用の一部が補助されます。

協会けんぽの場合、費用補助の対象となる健診の例は以下の通りです。

- **一般健診**
尿検査・血液検査・胸や胃のレントゲン検査など
当該年度に35～74歳の方が対象
- **乳がん・子宮頸がん健診**
一般健診を受診する40歳以上の偶数年齢の女性で受診を希望する方が対象
- **子宮頸がん健診**
20～38歳の偶数年齢の女性で受診を希望する方が対象
- **特定健康診査**
40～74歳の協会けんぽの被扶養者が対象

毎年3月～4月に、協会けんぽ加入の事業者宛てに「**生活習慣病予防健診の申込書**」が郵送されます（またはインターネットからの健診申し込みも可能です）。

健康診査の実施により従業員の健康に気遣うことは、従業員の安心につながりますので、健診補助の制度を利用して効率的な受診をすすめてください。

離職率が高いと なぜいけないか

はじめに

従業員が定着せずにすぐに辞めてしまうことは、心情的にはもちろん快くないことですが、財務的にも企業にダメージを与えます。従業員の離職率の上昇が財務にどのような影響を与えるかを考察します。

離職率の定義

離職率の定義には諸説ありますが、新卒採用時期であることを踏まえ、ここでは離職率を以下のように定義します。

今年4月1日時点で離職した新卒正社員の人数
÷ 去年4月1日時点で採用した新卒正社員の人数

この指標では「新卒が1年以内に何%辞めたか」がわかります。

条件設定

- 4月1日に10人の新卒者を雇用したとする
- 新卒者の人件費を一人当たり「10」とする
- 従業員1名あたり月々「10」の売上をもたらすとする。ただし入社から半年は「半人前」のため「5」の売上しかあげられないとする
- 入社から6か月間、教育コストが月間「2」にかかるとする
- 採用時に、新卒者1名につき「10」の採用コストがかかるとする

この条件下で、新卒者1名あたりの月次の収益を次の表で表します。

【4月から9月まで】

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
売上	5	5	5	5	5	5
採用コスト	10	—	—	—	—	—
人件費	10	10	10	10	10	10
教育コスト	2	2	2	2	2	2
収支	-17	-7	-7	-7	-7	-7

従業員が定着せずに辞めてしまうことは、企業の財務にどのようなデメリットをもたらすかについて具体的に解説します。

【10月から3月まで】

月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
売上	10	10	10	10	10	10
採用コスト	—	—	—	—	—	—
人件費	10	10	10	10	10	10
教育コスト	—	—	—	—	—	—
収支	0	0	0	0	0	0

この表から、新卒者が1か月目で離職した場合「マイナス17」、6か月目で離職した場合「マイナス52」、その者の収支が確定することがわかります。

2年目以降も勤務を継続すれば生産性が向上し、従業員1人あたりの収支がプラスに転じれば1年目のマイナスを取り戻す可能性を残しますが、辞めてしまえばマイナスを当人が取り戻すことができません。そのマイナス分は会社全体で負担することになります。加えて、翌年辞めた人数分の補充採用コストが再びかかる点も非効率です。

離職率別のコスト

さらに、先の表に基づき離職率別の想定コストを計算すると以下ようになります。

離職率	1人当たり収支上のマイナス確定額	翌年の補充	合計想定コスト
10%	▲17～MAX▲52	10	▲27～MAX▲62
20%	▲34～MAX▲104	20	▲54～MAX▲124
30%	▲51～MAX▲156	30	▲81～MAX▲186
50%	▲85～MAX▲260	50	▲135～MAX▲310
80%	▲136～MAX▲416	80	▲216～MAX▲496

実際には上記のように単純な計算が当てはまるとは限りませんが、少なくとも入社してしばらくの間は「収益性が低いこと」「教育コストがかかること」によるマイナスがあり、離職率が倍になればそのマイナスは2倍にとどまらない可能性があります。

離職率に関するご相談は当事務所までお寄せください。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4・6・4
営業時間	平日 8:30～17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の奥原です。

花粉症に伴うくしゃみ・鼻づまりで春の訪れを実感している今日この頃ですが、皆さまいかがお過ごしでしょうか。プライベートでは一年間、PTA役員を務めたのですが、新委員長への引継ぎも先日無事完了し、心も晴れ晴れ春を迎えることができそうです。



未来経営

Managing for the Future