

## トピックス

## 令和2年3月分からの協会けんぽの保険料率が決定

重要改正 確定

中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、基本的に毎年1回、3月分（4月納付分<sup>（補足）</sup>）から適用される保険料率が見直されます。

（補足）企業が納付する健康保険の保険料の納付期限は翌月末日であるため、3月分は4月納付分重要な内容ですので、確認しておきましょう。

## 1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕

は変更があったもの

北海道	10.41%	石川県	10.01%	岡山県	10.17%
青森県	9.88%	福井県	9.95%	広島県	10.01%
岩手県	9.77%	山梨県	9.81%	山口県	10.20%
宮城県	10.06%	長野県	9.70%	徳島県	10.28%
秋田県	10.25%	岐阜県	9.92%	香川県	10.34%
山形県	10.05%	静岡県	9.73%	愛媛県	10.07%
福島県	9.71%	愛知県	9.88%	高知県	10.30%
茨城県	9.77%	三重県	9.77%	福岡県	10.32%
栃木県	9.88%	滋賀県	9.79%	佐賀県	10.73%
群馬県	9.77%	京都府	10.03%	長崎県	10.22%
埼玉県	9.81%	大阪府	10.22%	熊本県	10.33%
千葉県	9.75%	兵庫県	10.14%	大分県	10.17%
東京都	9.87%	奈良県	10.14%	宮崎県	9.91%
神奈川県	9.93%	和歌山県	10.14%	鹿児島県	10.25%
新潟県	9.58%	鳥取県	9.99%	沖縄県	9.97%
富山県	9.59%	島根県	10.15%		—

## 2 介護保険料率〔全国一律/40歳以上65歳未満の方について、1に加えて負担・納付〕

全国一律	1.79% (1.73%から変更)
------	-------------------

⑨ 健康保険組合が管掌する健康保険においては、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。

★介護保険料率に変更されるので、都道府県単位保険料率に変更がない場合でも、給与計算ソフトの設定の変更または手計算で用いる「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」の変更が必要となります。

給与計算に関することについても、確認したいことなどがあれば気軽にお声掛けください。

## 今年の健診ではプラス「風しん抗体検査」受診を！

## ◆厚生労働省の風しん対策（抗体検査）

2022年3月31日までの期間限定で、上記の予防接種を受ける機会がなかった男性を対象に、抗体検査や予防接種を受けるために医療機関や健診会場で提示する受診券（クーポン券）を発行し、住んでいる市区町村から送付しています。

（1962年4月2日から1972年4月1日までの間に生まれた男性へのクーポン券発送は2020年4月1日から）クーポン券を健診会場に持参すれば、原則無料で抗体検査が受けられます。また、検査結果から抗体の数が十分でないことがわかった人は、**無料で予防接種**も受けられます。

## ◆受診で従業員と家族の健康が守られます

ぜひ、従業員とその家族の健康を守るためにも、2020年の健康診断には**クーポン券の持参**と「風しん抗体検査」の受診を呼びかけてあげてください。

お仕事  
カレンダー  
3月

3/10

● 2020年2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

3/16

● 2019年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告期限

3/31

● 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付  
 ● 1月決算法人の確定申告と納税・2020年7月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）  
 ● 4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）  
 ● 個人事業者の消費税・地方消費税の確定申告

重要改正 確定

令和2年3月1日以降に、雇入れ、離職をした外国人についての外国人雇用状況の届出において、在留カード番号の記載が必要となります。

外国人雇用状況の届出の注意点とともに、改正内容を確認しておきましょう。

外国人雇用状況の届出における届出方法は、外国人が、雇用保険被保険者である場合とそれ以外の場合で異なりますのでご注意ください。(補足) いずれも届出先はハローワークですが、電子申請も可能です。

### ①雇用保険の被保険者である外国人に係る届出

令和2年3月1日以降に雇入れまたは離職をした外国人については、在留カード番号の届出が必要となるため、所定の様式(雇用保険被保険者資格取得届、資格喪失届外国人労働者在留カード番号記載用【別様式】)に在留カード番号を記載し、雇用保険被保険者取得届または雇用保険被保険者資格喪失届と併せて届ける必要があります。

### ②雇用保険の被保険者ではない外国人に係る届出

届出様式(第3号様式)に、氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍・地域等を記載して届ける必要があります。令和2年3月1日以降の雇入れまたは離職からは、在留カード番号の記載欄を設けた新たな第3号様式を用いることになります。

例) 雇用保険被保険者以外の外国人の場合

雇入れ		離職	
①外国人の氏名 (ローマ字)	姓	名	ミドルネーム
②①の者の在留資格	③①の者の在留期間 (期間)		年 月 日 まで
④①の者の生年月日 (西暦)	年 月 日	⑤①の者の性別	1 男・2 女
⑥①の者の国籍・地域	⑦①の者の資格外 活動許可の有無		
⑧①の者の 在留カードの番号 (在留カードの番号に記載されて いるのは英数字)	A	B	1 2 3 4 5 6 7 8 C D
雇入れ年月日 (西暦)	年 月 日	離職年月日 (西暦)	年 月 日

◆ 在留カード番号の記載欄

- ・在留カード番号記載欄が様式に追加されます。
- ・在留カードの右上に記載されている12桁(英字2桁-数字8桁-英字2桁)の番号をご記入ください。

★この届出は、外国人を雇用するすべての事業主の義務であり、届出を怠ると、30万円以下の罰金が科されます。不明な点がございましたら、気軽にお声掛けください。



### ◆ 新型コロナウイルス

今回の新型コロナウイルスは、感染症法上の指定感染症(第2類)に指定されました。第2類とは感染力や危険性の度合いが上から2番目(SARSやMERSと同等)となり、症状のある人に対して保健所による入院勧告や就業制限が強制的に行えるようになります。さらに、検疫法上の検疫感染症にも指定され、感染の疑いのある人に対して、空港などの検疫所で健康状態に関する質問や検査を行ったりすることができるようになります。この質問に対して嘘を言ったりすると、罰則(6月以下の懲役または50万円以下の罰金)の対象になります。政令改正で、2月14日からは症状のない感染者に対しても隔離などが可能となりました。

会社単独での対策はなかなか難しいですが、労務管理上は、咳やくしゃみをしている社員には飛沫感染防止のためマスク着用を徹底させる、従業員の免疫力を下げないために過労につながる長時間残業を減らす、テレワークの導入を検討するといった対応が考えられます。また、コンサートや祭り、スポーツ関連の行事・催し物などで特定の地域に多くの人が集まるイベント(マスギャザリング)などでの感染拡大が懸念されますので、そうした危険性に対する情報提供の必要もあるでしょう。

七十二候の暦(こよみ)

2月28日~3月4日頃



### 草木萌動(そうもくめばえいずる)

足もとや庭木の先にほんのりと薄緑に色づく芽が見られる頃。

やわらかい春の日差しの中、草木が芽吹き新しい命が生まれます。



代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

# パワハラ指針が正式決定 該当する例／該当しない例を確認しておきましょう

**重要改正 確定**

令和2年1月中旬に、いわゆるパワハラ指針が公布されました。パワハラ指針は大企業でパワハラ防止措置を講ずることが義務化される令和2年6月1日から適用されるもので、パワハラに該当する例／該当しない例が示されていることが話題になっています。その部分のポイントを確認しておきましょう。以下の例は、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。

言動の種類	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1)身体的な攻撃	①殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける	①誤ってぶつかる
(2)精神的な攻撃	①人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す ④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信	①遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意 ②その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意
(3)人間関係からの切り離し	①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ②一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	①新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ②懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4)過大な要求	①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	①労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5)過小な要求	①管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ②気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	①労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6)個の侵害	①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する ★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要	①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ②労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（左記）について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す



★上記は典型例です。個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ることに留意しましょう。

研修報告：パワハラ防止研修会（管理職）  
令和2年2月4日 熊本市内医療法人様にて  
働きやすい職場づくりをめざして  
（パワハラ防止法成立！！）と題して当法人代表の上田正順が講演を致しました。



令和2年6月1日（中小企業は令和4年3月31日まで努力義務）から法制化されるパワハラ対策の具体的内容・注意点について、また、パワハラと指導の違いやパワハラにならない指導法について、管理指導職として気を付けるべき点や相談があった場合の対応等についてお話させていただきました。

労務対策室 室長並川

## 子の看護休暇・介護休暇

～時間単位での取得が可能に

### ◆施行は 2021 年 1 月

「病院に寄ってから出勤したいけれど、半日の休みは必要ない……」「急な迎え要請で少しでも早く帰りたい……」、そんな育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得できるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、時間単位で取得できるようになりました。

改正のポイントは以下のとおりで、

**施行は 2021 年 1 月からです。**

**改正前**

- ・ 半日単位での取得が可能
- ・ 1 日の所定労働時間が 4 時間以下の労働者は取得できない



**改正後**

- ・ 時間単位での取得が可能
- ・ すべての労働者が取得できる

### ◆制度導入におけるポイント（厚労省 Q&A より）

—「分」単位で看護・介護休暇を取得できる制度を既に導入している場合は、法を上回る内容になっているため、別途、時間単位で取得できる制度を設ける必要はない。

—時間単位での看護・介護休暇を取得する場合の「時間」は、「1 日の所定労働時間数未満の時間」とし、1 日の所定労働時間数と同じ時間数の看護・介護休暇を取得する場合には、日単位での看護・介護休暇の取得として取り扱う。

—「中抜け」による時間単位での取得を既に認めている場合、法を上回る望ましい取扱いであるため、改正後に「中抜け」を想定しない制度に変更する必要はない。

—フレックスタイム制度のような柔軟な労働時間制度が適用される労働者であっても、申出があった場合には、時間単位で看護・介護休暇を取得できるようにしなければならない。

—労働者にとって不利益な労働条件の変更になる場合は、労働契約法の規定により原則として労使間の合意が必要になる。

—制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮することが求められる。

### ◆就業規則や社内規程の見直しも必要に

来年の施行までに、就業規則や社内規程の見直し・修正が必要になってきます。また、業務内容によっては、時間単位での休暇取得が難しい労働者がいます。その場合は、**労使協定を締結すること**により、その業務に従事する労働者を除外することができます。

その他に、本制度を導入し、要件を満たした事業主には、「**両立支援等助成金**」が支給されますので、情報収集をしておくとい良いでしょう。

詳しくは担当の社労士にご相談ください。

## 時間外労働上限規制

2020 年 4 月から中小企業も適用に

### ◆ 4 月から中小企業も適用に

「働き方改革」の下、昨年 4 月から大企業を対象に時間外労働の上限規制が始まりました。時間外労働の削減については多くのメディアでも取り上げられてきており、各企業で多様な取組みがなされているところですが、いよいよ今年の 4 月から中小企業も規制の対象となります。

中小企業で猶予されていた月 60 時間を超える時間外労働の法定割増賃金率 50%以上の規定についても、2023 年から適用が始まりますので、長時間労働が常態化している会社において、残業時間削減の取組みは、経営上無視できない問題となっています。

### ◆労働時間は減少傾向に

実際、労働時間自体は全体的に減少傾向にあるようです。直近の厚生労働省が 2 月に公表した毎月勤労統計調査令和元年分（速報）によると、労働時間（1 人平均）は総実労働時間 139.1 時間と前年比 2.2%減となったそうです（うち、所定内労働時間は 128.5 時間（同 2.2%減）、所定外労働時間は 10.6 時間（同 1.9%減））。どの程度実態が伴っているものなのかはわかりませんが、残業時間の上限に法的規制が加えられたことから、各企業で時間外労働等の削減に向けた取組みが進められていることは確かでしょう。

### ◆残業時間削減の取組み

残業時間削減の取組みとしては、

「年次有給休暇取得促進の取組」、  
「従業員間の労働時間の平準化を実施」、  
「残業を事前に承認する制度の導入」、  
「従業員の能力開発の実施や自己啓発の支援」、  
「IT 環境の整備」など様々なものがあります。

厚生労働省では、現在、中小企業の事業主に向けて「働き方改革」の特設サイトを設けており、残業削減等の取組み事例や関連の助成金の情報をまとめて紹介しています。各企業で時間外労働の原因や適切な対策は異なりますが、自社の現況を踏まえて対応可能なところから始めてみてはいかがでしょうか。

【厚生労働省「働き方改革特設サイト」】  
<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/index.html>

