



# きりん通信No.55



発行:きりん人事労務管理事務所  
 〒333-0844埼玉県川口市上青木 3-12-63  
 SKIPシティ彩の国ビジュアルプラザ 9階 904  
 TEL 048-423-2395 FAX 048-423-2394  
 URL : <http://www.sr-kirin.jp/> e-mail : kirin@sr-kirin.jp

相談しやすい、分かりやすい  
 ...信頼と安心をお届けします

## おらせ 令和2年3月分からの協会けんぽの保険料率が決定

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。

<sup>(補足)</sup> 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

### 1 一般保険料率 (※事業主負担1/2) \_\_\_\_\_ は変更があったもの

埼玉県	9.81% ↑	東京都	9.87% ↓	神奈川県	9.93% ↑
千葉県	9.75% ↓	栃木県	9.88% ↓	茨城県	9.77% ↓
群馬県	9.77% ↓	沖縄県	9.97% ↑	広島県	10.01% ↑

### 2 介護保険料

全国一律	1.79% (1.73%から変更) ※事業主負担 0.895%
------	---------------------------------

### 3 子ども子育て拠出金

全国一律	0.36% (0.34%から変更) ※全額事業主負担
------	----------------------------

3月分の社会保険料は、4月末日納付となります。

4月支給の給料から控除額が変更しますので、給与計算ソフトの設定変更などお忘れなきようご注意ください。

★また、令和2年3月で、**高齢者の雇用保険料免除措置が終了**いたします。

今まで65歳以上の方からは雇用保険料を控除する必要はありませんでしたが、4月給与から、**年齢に関わらずすべての従業員から雇用保険料を控除する必要があります**ので、併せてご確認下さい。



## 新型コロナウイルス感染症拡大防止策

新型コロナウイルスの影響が拡大していますね。感染してしまった方々のいち早い快復、新薬の完成を願うところではありますが、多くの企業が大きな打撃を受けています。

救済措置として、いくつかの特例をご紹介します。

### ①雇用調整助成金の要件緩和

経済上の理由により(特例は新型コロナウイルスの影響の場合に限る)、事業活動縮小・従業員の一時休業をせざる得ない企業への支援策です。

- 主な要件(緩和措置含む)
- 1. 雇用保険被保険者**
  - 2. 直近1カ月の生産量等が前年同月に比べて10%以上減少していること**
  - 3. 2週間前に休業計画を申請する(5月31日までは計画申請不要)**

●支給額 **支給した休業手当の100%** ... 上限額 1人1日あたり8,330円

例: 従業員3名を5日間休ませ、休業手当を日額9,000円、総額135,000円支給

$$3名 \times 5日 \times 8,330円 = 124,950円$$

### ②小学校休業等対応助成金新設

小学校等の臨時休業により保護者が休職した場合に、特別に有給で休暇を取得させる企業に支給します。

●支給額 雇用調整助成金と同額です。



重要改正 確定

## 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

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

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	●殴打、足蹴りを行う ●相手に物を投げつける	●誤ってぶつかる
(2)精神的な攻撃	●人格を否定するような言動を行う ●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	●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
(3)人間関係からの切り離し	●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	●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
(4)過大な要求	●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	●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	●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	●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	●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	●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



★左記は典型例です。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。具体的に、どのような防止措置が必要となるのかなど、気軽にお尋ねください。

### ★ 企業が具体的にやるべきことは以下の通りです。

1. パワハラに対する企業の方針を明確化し、周知する → **就業規則に定めるなど**
  2. パワハラに関する相談・苦情を受ける体制整備 → **相談窓口を定めて周知・研修など**
  3. パワハラ事案が起きてしまったとき、事後の迅速・適切な対応をする → **手順などを決めておく**
  4. 相談者・行為者のプライバシー保護や不利益取扱を厳重に禁止する → **就業規則に定めておくなど**
- 就業規則に定めをおき、相談窓口となる方を決め、周知文を配布する。また研修を実施するとよりよいでしょう。研修講師のご依頼があれば、ご相談下さい。

## トピックス 働き方改革一斉月施行 残業時間の上限 ※ 運送業・建設業は2024年4月から

働き方改革法案が成立したのは、2018年6月29日。個人的に感じるのは、政府は取り締まりを強化する方法ではなく、労働者に意識改革をもたらすことで企業の体質を変えようとしているのではないのでしょうか。

今や、雇用される側の意識が「有給がないなんておかしい」「こんな長時間労働違法だ」というのが当たり前になりつつあるように感じます。テレビCMでも働き方改革を宣伝し、人手不足も手伝って、雇われる側の意見が非常に強くなっているのを感じます。

さて、いろいろ整理されてきました。結局「何すればいいの？」ということはこちらです。

- ① 有給休暇を取らせましょう ② 長時間労働をなくしましょう ③ 雇用形態にとらわれない適正な給与体系にしましょう

中小企業では①は2019年4月から。②は2020年4月から。③は2021年4月から、と1年ずつ大きな課題をクリアします。

10年後、今をどんな思いで振り返ることが出来るか、法改正を味方につけて発展に向かいましょう。「未来は今日つくる」ですね！

### ◆最大の名誉とは倒れない事ではない。倒れても倒れても起き上がる事である◆

孔子（紀元前552年～紀元前479年・享年73歳）

### ◆最大の名誉は失敗しないことではない。失敗しても失敗しても、挑戦し続けることである◆

松下幸之助（1894年～1969年・享年75歳）

既に来ることしかやらなければ、失敗も少ないかもしれません。

生きている限り、挑戦を続けていきたいですね！