

# 人事・労務に役立つ NEWS LETTER

## 月刊くろうど

クラウド社会保険労務士事務所

TEL:084-983-1198 e-mail:info@kuroudo-sr.com

2020

3

Vol.34

1 ゆんたくひんたく

2 令和2年3月分からの協会けんぽの保険料率

4 パワハラ指針が正式決定

3 外国人雇用状況の届出 在留カード番号必須

5 企業向けの新型コロナウイルスに関するQ&amp;A

発行元:クラウド社会保険労務士事務所 〒720-0067 広島県福山市西町二丁目 8-27 ポートビル 4F

## ゆんたくひんたく

橋本です。いつも大変お世話になっております。

新型コロナウイルスの問題については、この1~2週間が今後の展開を見る上で、大変重要な時期と聞いています。当事務所としても冷静に、粛々と日常をこなしていこうと考えていますのでよろしくお願いいたします。

さて、今回はコロナショックの影響による休暇と賃金関係の取扱いについて簡単に整理しました。ちなみに休業手当とは、会社都合で従業員に休暇を与える際に会社が補償しなければならない手当です。概ね賃金の60%を支払う必要がありますので注意が必要です。

### ▼ コロナウイルス感染に伴う従業員の休暇・休職

- ・会社：休業手当×
- ・従業員：欠勤、あるいは有給休暇、又は傷病手当金(健康保険)

### ▼ 一斉休校に伴う従業員の休暇・休職

- ・会社：休業手当×
- ・従業員：有給休暇、又は安倍首相が発表した新助成金(仮)

### ▼ コロナショックに伴う会社の臨時休業

- ・会社：休業手当○+雇用調整助成金の申請(休業手当の支払いにに対する助成金)
- ・従業員：休業手当

重要改正 確定

## 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〈補足〉）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

### 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。

★介護保険料率が変更されるので、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。

重要改正 確定

## 令和2年3月からの外国人雇用状況の届出 在留カード番号の記載が必要に

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

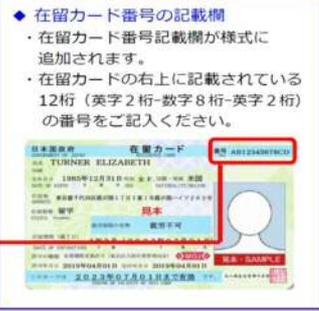
令和2年3月1日以降に雇入れまたは離職をした外国人については、在留カード番号の届出が必要となるため、所定の様式（雇用保険被保険者資格取得届、資格喪失届外国人労働者在留カード番号記載用【別様式】）に在留カード番号を記載し、雇用保険被保険者取得届または雇用保険被保険者資格喪失届と併せて届け出る必要があります。

### 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出る必要があります。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**を用いることとなります。（裏面へ続く）

例) 雇用保険被保険者以外の外国人の場合

アフリカ (国名)		B		C		D	
①の者の氏名 (ローマ字)	姓	名	E		F		セカンドネーム
②の者の在留資格	③の者の在留期間 (西暦)		年	月	日	まで	
④の者の生年月日 (西暦)	年	月	日	⑤の者の性別	1男・2女		
⑥の者の国籍・地域	⑦の者の資格外 活動許可の有無		1有・2無				
⑧の者の 在留カードの番号 (ローマ字)	A	B	1	2	3	4	5
	6	7	8	9	C	D	
雇入れ年月日 (西暦)	年	月	日	継続年月日 (西暦)	年	月	日



★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。

**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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 殴打、足蹴りを行う</li> <li>● 相手に物を投げつける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 誤ってぶつかる</li> </ul>
(2)精神的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人格を否定するような言動を行う</li> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>
(3)人間関係からの切り離し	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>
(4)過大な要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>
(5)過小な要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>
(6)個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>



★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。



3/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2020年2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li> </ul>
3/16	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告期限</li> </ul>
3/31	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付</li> <li>● 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)</li> <li>● 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)</li> <li>● 個人事業者の消費税・地方消費税の確定申告</li> </ul>

## 企業向けの新型コロナウイルスに関するQ & Aが公表されています

本年（令和2年）1月末頃から、日本でも、武漢市がある湖北省への渡航歴がない方の新型コロナウイルスへの感染が確認されています。このような状況を受けて、厚生労働省からは、企業向けの新型コロナウイルスに関するQ & Aが公表されています。その内容を一部抜粋して紹介します。

### ……………企業向けの新型コロナウイルスに関するQ & A(令和2年2月7日時点版)抜粋……………

#### ●就業禁止

問 労働安全衛生法第68条に基づく病者の就業禁止の措置を講ずる必要はありますか。

答 2月1日付けで、新型コロナウイルス感染症が指定感染症として定められたことにより、労働者が新型コロナウイルスに感染していることが確認された場合は、感染症法に基づき、都道府県知事が就業制限や入院の勧告等を行うことができることとなります。

感染症法により就業制限を行う場合は、感染症法によることとして、労働安全衛生法第68条に基づく病者の就業禁止の措置の対象とはしませんが、感染症法の制限に従っていただく必要があります。

#### ●休業手当

問 労働者が感染したため休業させる場合、休業手当はどのようにすべきですか。

答 新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。

なお、被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。

問 労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは？

答 新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合は、通常の病欠と同様に取り扱っていただき、病気休暇制度を活用することなどが考えられます。

一方、例えば熱が37.5度以上あることなど一定の症状があることのみをもって一律に労働者を休ませる措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

★その他、新型コロナウイルスに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱い、年次有給休暇の趣旨に反するため認められないといった見解も示されています。

随時更新されるものですが、ご用命があれば、その時の最新版の内容を紹介いたします。

なお、実際に“感染者が出た！”、“家族が感染した！”といった事態が起こってしまった場合には、まずは、厚生労働省の電話相談窓口（下記参照）や最寄りの都道府県の保健所等の電話相談窓口ご連絡し、その指示を仰ぐことが最善といえるでしょう。

●厚生労働省の電話相談窓口→0120-565653（フリーダイヤル）

## KurouDoからのお知らせ

CHECK

今月は2020年4月（中小企業は2021年4月）から施行される「同一労働同一賃金」についての解説を事務所通信に同封しております。弊所では、会社の体制に合わせた「同一労働同一賃金」の仕組みづくりをサポートしています。少しでも不安なことがあればぜひともご相談ください。わかりにくい法改正の内容と、今やらなくてはならないこと、まだやらなくてもよいことを明確にご支援をさせていただきます。