

2018 年も 1 か月を切りました。体調にお気を付けお過ごし下さい。
7 日 大雪, 22 日 冬至, 23 日 天皇誕生日, 25 日 クリスマス,
31 日 大晦日 **年末年始休業は 12/29(土)~1/3(木)**



1. December ご案内 情報

① <賞与支払届>

賞与の時期となり、「賞与支払届」を提出します。保険料計算では、月々の給与と同じ料率です（※月々は標準報酬月額による料率表からですが、下記の（2）によりその額に料率を乗じます）

- 賞与の保険料計算の対象支給額の上限・・・健康保険は年度(4月1日～翌年3月31日)の累計額で **573 万円が上限** 厚生年金保険は月間 150 万円
- 賞与の額の 1,000 円未満の端数は切り捨てて計算
- 本人からは、健康保険 49.5/1000 (愛知県)、介護保険 7.85/1000、厚生年金保険 91.5/1000 注※健康保険料率は愛知県の場合
- 雇用保険も月々給与と同様 3/1000 (建設の事業は 4/1000)
- 賞与支給後に月末日以外の退職者は要注意です。今月が被保険者ではなかったこととなり、保険料徴収が不要となります。
- 子ども・子育て拠出金(事業主負担のみ)は標準賞与額に 0.29% を乗じた額となります。(毎月も標準報酬月額に同率を乗じます)

※ (労使折半料率) 健康保険 **49.5** (愛知) / 1000、介護保険 **7.85** / 1000
厚生年金保険 **91.5** / 1000 雇用保険 **3** / 1000 (建設業 **4** / 1000)

4. 名言名句

「毎日毎日をきっぱりと終了せよ。あなたは全力を尽くしたのだから。」

ラルフ・ウォルドー・エマーソン(アメリカ合衆国の思想家)

3. 法改正等ワンポイント **パワーハラスメント防止措置を法律で義務づける**方針

厚生労働省は 11 月 19 日に行われた労働政策審議会雇用環境・均等分科会で、パワーハラスメント(パワハラ)防止のための措置を法律で義務づける方針を示しました。同分科会でのこれまでの議論を踏まえて提示した「取りまとめに向けた方向性」の中で、厚労省は「職場でのいじめ・嫌がらせ」をめぐる相談件数や、こうした行為に起因する精神障害の労災認定件数が増加傾向をたどっていることなどから、「職場のパワーハラスメント防止は喫緊の課題であり、現在、法的規制がない中で対策を抜本的に強化することが社会的に求められている」と指摘。

その上でパワハラの定義や考え方、企業が講ずべき措置の具体的内容を明確化していくことが必要としています。こうした線引きを示すための **パワハラの定義**については、専門家による検討会報告の概念を踏まえて、**①優越的な関係に基づく、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③就業環境を害すること(身体的もしくは精神的な苦痛を与えること)**という三つの要素を満たすものとする考えを提示。その防止対策の方向性として次のような方向性を示しています。

- (1) 事業主に対して職場のパワハラを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務づける
- (2) 職場のパワハラの定義や事業主が講ずべき措置の具体的な内容等を示す指針を策定する
- (3) 職場のパワハラに関する紛争解決のための調停制度や、助言・指導等の履行確保のための措置を併せて法律で規定する
- (4) パワハラ防止のノウハウや専門知識が乏しい中小企業に向け、コンサルティングの実施や相談

窓口の設置、セミナー開催等の支援を積極的に行う

事業主が講ずべき措置の具体的な内容については、**職場でのパワハラを看過しない方針、当該行為があった場合の対処方針の明確化とともに、その対処内容を就業規則等で規定すること、従業員からの相談等に対応する体制の整備、事後の迅速・適切な対応**などとともに、相談者・行為者のプライバシー保護についても言及しています。厚労省ではこうした方向性に基づいてさらに分科会での議論を進め、法整備に向けた建議を取りまとめる方針です。

4. 統計・情報



① 政府は、皇太子さまが即位される **2019年5月1日(水)** と、「即位礼正殿の儀」が行われる同 **10月22日(火)** をこの年限りの休日とする法律案を閣議決定し、開会中の臨時国会に提出。祝日法3条3項では、「**その前日及び翌日が『国民の祝日』である日は休日とする**」と定めているため、法案によって休日となる5月1日と「昭和の日」4月29日には含まれる4月30日および「憲法記念日」5月3日には含まれる5月2日も休日となる。これにより、週休2日制で土日を所定休日とする企業では、19年4月27日(土)から5月6日(月)までの **10連休が実現** することとなる。(11月13日)

② 大企業(資本金1億円以上)では電子申請の義務化が進められるとともに、中小企業でもID・パスワード方式にすることで電子申請により社会保険手続き等が進められることが想定されている。「中小企業にとって、従業員の入社・退社等のたびに、複数の社会保険の窓口(年金事務所、ハローワークなど)を回ることや(現行のオンライン申請では電子証明書(年間手数料約8千円)が必要)、各種の補助金を申請する際に、同じ情報を重複して記載しなければならないことが負担となっている。

このため、中小企業向け補助金(経産省以外の補助金や自治体の補助金も含む)、社会保険の就職、退職時等の手続について、セキュリティ上の課題を速やかに解決し、ID・パスワード方式(法人番号を活用した法人共通認証基盤を利用)で簡単にオンライン申請できるようにする。」「行政手続コストを2020年3月までの20%以上の削減」や働き方改革関連法(中小企業への時間外労働の上限規制が2020年4月から適用)を踏まえると、2020年度当初からの実現を目指すと思われる。(11月18日)

③ 厚生労働省は、「高年齢者の雇用状況」集計結果(2018年6月1日現在)を公表した。65歳定年企業は2万5,217社(対前年差1,382社増)、割合は16.1%(対前年比0.8ポイント増)。**66歳以上働ける制度のある企業は4万3,259社**、割合は27.6%。定年制の廃止企業は4,113社(同49社増)、割合は2.6%(変動なし)。集計対象は、従業員31人以上の企業15万6,989社。(11月16日)

④ 政府は、外国人労働者受け入れ拡大をめぐり、厚生年金の加入者が扶養する配偶者が年金の受給資格を得るには「国内居住」を要件とする方法で検討に入った。早ければ2019年度中にも国民年金法を改正する方針。(11月11日)

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

英語の **harass** (ハラス) が動詞であり「悩ます、困らせる、うるさがらせる、苦しめる」という意味で、名詞が、昨今いろいろなものがある **harassment** (ハラスメント)。既に「パワハラ」は一般用語として浸透してきているのではないのでしょうか。この「パワハラ」は英語ではなく、**日本で生まれた和製英語**。セクハラ、モラハラは海外からですが、他のハラスメントを日本人は独自に命名しているのではと思います。テレビ東京で放映されているTVドラマ「**ハラスメントゲーム**」は、現在の日本社会・企業の中で起きてる様々なハラスメントを映し出し、どう解決してゆくか、非常に参考となるドラマです。主演の唐沢寿明さんが、ユニークな戦法で問題を解決してゆくさまには、「なるほど」とうならされました。このドラマに出てきた「セクハラ」「パワハラ」「モラハラ」「マタハラ」「リスハラ」の他にも、ハラスメントは「アルハラ」「ジェンハラ」「アカハラ」「ドクハラ」「カラハラ」・・・どうも30種類以上あるようです。

パワハラ防止措置の義務化は時代の流れなのかもしれません。企業経営者はもちろん、従業員自身も、何がハラスメントになるのか(相手によって受け取り方など違い、線引きは難しいですが)を、知っておくことがトラブルの防止になることは間違いありません。今後は、ハラスメント関連研修が増えてゆくことでしょう。今年も1年、HRM通信お読みいただき有難うございました。

来年は「**十干が己(つちのと)**」「**十二支が亥(い/いのしし)年**」で**干支(えと)**は正しくはこの組み合わせを言い、「**つちのとい**」となります。

さて2019年5月から平成の次は何になるのでしょうか。(S)



2019