

ウィルス感染が心配されています、お体にお気をつけてお過ごしください。

3日 節分, 4日 立春, 11日 建国記念の日, 14日 聖バレンタインデー

19日 雨水

February 改正情報・案内

① 平成29年1月1日の雇用保険法改正により、令和2年4月分の給与から高年齢被保険者に対しても雇用保険料が発生します。それに伴い、高年齢被保険者へ保険料控除があることをお知らせ下さい。※支払ベースではなく、「労働保険対象としての4月給与分」からです。



早朝の精進湖と富士山 2020-1-4

② 厚生労働省は先月15日、本年6月から施行される改正労働施策総合推進法が定めるパワーハラスメント防止のための措置義務(中小企業は令和4年3月末まで努力義務)について、職場におけるパワハラ(パワーハラスメント)の定義やパワハラに該当する(または該当しない)言動の具体例、事業主が講ずべき措置の具体的内容等を示した指針を告示しました。

これと併せて同日に、セクシュアルハラスメント防止のための事業主および労働者の責務、他の事業主が行うセクハラ防止措置に関する協力などを新たに加えた改正セクハラ指針も告示されています。

※事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年 厚労告5) <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584512.pdf>

※事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針等の一部を改正する告示(令和2年 厚労告6) <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584516.pdf>

※(労使折半料率) 健康保険 49.5(愛知)/1000、介護保険 8.65/1000
厚生年金保険 91.5/1000 雇用保険 3/1000(建設業 4/1000)

2. 名言名句

「できると思えばできる、できないと思えばできない。これは、ゆるぎない絶対的な法則である。」 **パブロ・ピカソ**

4. 法改正等ワンポイント

「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」

70歳までの就業機会確保への法整備などを含む「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」が国会に提出されています。今回の改正法案要綱は、昨年12月に公表された労政審雇用保険部会報告と高年齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表の法整備についての建議を踏まえたもので、主な改正として次のような内容が盛り込まれています。

【雇用保険法関係】

- ① 育児休業給付金について失業等給付の雇用継続給付から削除し新たな給付体系として位置づける
- ② 65歳以上の複数就業者で、一つの勤務先での週所定労働時間が20時間未満(二つ以上の勤務先の合計で20時間以上)の者を雇用保険の適用対象(高年齢被保険者)とする(2022年1月施行予定)
- ③ 高年齢雇用継続給付の支給率を現行の最高15%から10%に引き下げ、これに基づき、賃金額が増加する分に合わせて逡減する支給率を新たに定める(2025年4月施行予定)

【高年齢者雇用安定法関係】

・企業に対して70歳までの就業機会の確保措置を努力義務とする改正法案で、の就業機会確保措置の選択肢としては、以下のものが挙げられています。

- ①定年廃止
- ②70歳までの定年延長
- ③継続雇用制度導入(現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む)
- ④他の企業(子会社・関連会社以外の企業)への再就職の実現
- ⑤個人とのフリーランス契約への資金提供
- ⑥個人の起業支援
- ⑦個人の社会貢献活動参加への資金提供(2021年4月施行予定)

【労働施策総合推進法関係】

・常用労働者 300 人超の事業主に対し、省令に基づき、雇用する労働者に占める中途採用者の割合を定期的に公表することを義務づける（2021 年 4 月施行予定）

【労災保険法関係】

・複数就業者について、勤務先ごとに算定した給付基礎日額相当額を合算して業務・通勤災害の保険給付を行う新たな制度を設ける（改正公布日から 6 カ月以内の政令で定める日より施行予定）



安曇野ちひろ美術館の「トットちゃん広場」にて 2019-12-14

3.統計・情報

① 政府は、男性の育休取得率の目標をこれまでの「2020 年までに 13%」から「2025 年度までに 30%」とすることを決めた。2018 年度の男性の育休取得率は 6.16%だが、育休取得希望者は 28.3%に上る。厚労省は、中小企業の男性社員が 1 人の育休を取得した場合に最大 72 万円を助成する制度を 12 万円上乘せし、最大 84 万円を助成する方針。

② 産業別の改定額と改定率（2019 年 11 月発表）

1 人平均賃金の改定額が決定している企業の改定額と改定率を、産業別に 2 年分をまとめると右表のとおり。2019 年の改定額は 3,000~9,000 円台まで、幅があり、学術研究、専門・技術サービス業が 9,165 円で最も高くなった。建設業も 8,000 円を超えている。一方で医療、福祉が 3,798 円で最も低く、4,000 円台の産業は 5 業種。2019 年の改定率は、建設業と学術研究、専門・技術サービス業が 2.4%で最も高くなった。一方、金融業、保険業が 1.4%で最も低くなった。2018 年からの増減では、7 産業が増加、6 産業が減少している。業種によって賃金改定の状況はさまざまで、全体的には 2019 年に改定額は減少、改定率は 3 年連続で増減なしで、増加傾向が落ち着いてきているともいえる。

③ NTT が、4 月から非正規社員の手当を正社員と同じ基準で支給する。これまで非正規に支払われていなかったり、金額が正社員と違ったりしていた一部の手当を同じ基準にそろえる。昨年春の労使交渉で同一労働同一賃金について年間を通じて議論することを決め、昨年末に労使間で合意していた。（1 月 18 日）

④ 総務省の調査で、大企業の残業に罰則付き上限が導入された 2019 年 4 月以降も月 80 時間超の残業をしている人が推計で約 300 万人に上ることがわかった。部下の仕事量が減ったしわ寄せで、中間管理職などの残業が高止まりしているとみられる。大企業は昨年 4 月から従業員の時間外労働を年 720 時間以内にするのが義務づけられた。月 100 時間を超えてはならず、2~6 カ月平均で月 80 時間以内にならなければならない。違反があれば 30 万円以下の罰金か 6 カ月以下の懲役を科せられる。同様の規制は今年 4 月からは中小企業にも適用される。（1 月 20 日）

産業別 1 人平均改定額と改定率（円、%）

	改定額		改定率		
	2018 年	2019 年	2018 年	2019 年	
鉱業、採石業、砂利採取業	6,554	7,125	1.9	2.1	▲
建設業	7,361	8,261	2.2	2.4	▲
製造業	6,326	5,724	2.2	2.0	▼
電気・ガス・熱供給・水道業	4,366	5,023	1.5	1.6	▲
情報通信業	6,056	6,705	1.8	2.1	▲
運輸業、郵便業	4,434	4,777	1.7	1.9	▲
卸売業、小売業	4,951	5,401	1.8	1.9	▲
金融業、保険業	6,233	5,585	1.8	1.4	▼
不動産業、物品賃貸業	8,218	6,909	2.5	2.2	▼
学術研究、専門・技術サービス業	8,746	9,165	2.4	2.4	→
宿泊業、飲食サービス業	4,643	4,163	2.0	1.8	▼
生活関連サービス業、娯楽業	4,929	4,306	2.0	1.9	▼
教育、学習支援業	5,786	4,696	2.0	1.7	▼
医療、福祉	3,632	3,798	1.7	1.8	▲
サービス業(他に分類されないもの)	3,889	4,026	1.7	1.7	→

厚生労働省「令和元年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

中国武漢で発生した新型コロナウイルスの日本国内感染が確認され拡大心配されます。目に見えない脅威です、なるべく人混みを避け、インフルエンザの予防と同様にすることが大事で、マスクは必須です。普段つけない当職もセミナー参加した際にも着用するようにしています。なんとか収束するよう祈ります。

今年も労働法関係が改正ラッシュとなり、同一労働同一賃金については大企業が 4 月にスタートしますが、厚労省の指針や Q & A だけでは、わかりにくいなど実際の具体例、最高裁判決例が参考になってくると思われます。非正規従業員から求められたときに口頭又は資料にて説明する義務があり、「賃金・待遇の差に合理性がある」説明ができるように準備してゆきます。

NHK の大河ドラマが新スタートしました。東海地区に所縁ある「明智光秀」が主人公で、ドラマタイトルは「麒麟がくる」！明智光秀は悪役のイメージですが、「戦のない世にしたい」という志があったとかで、「新説の歴史ドラマかもしれない」という事で楽しみです。所縁の地である岐阜市・可児市・恵那市を巡ってみたいものです。