

梅雨の時期に入りました。  
体調にお気をつけてお過ごし下さい。  
<6日芒種、11日入梅、16日父の日、  
22日夏至、23日沖縄慰霊の日>

## 1. June ご案内・改正情報



① 今月は、給与計算にて**住民税の特別徴収金額設定変更**があります。

② 今月・来月は賞与支払の時期です。社会保険の「**賞与支払届**」提出します（不支給の場合でも、「不支給」としての提出）。また、支給後に月末までに（月末日を除く）退職する場合には被保険者でなかったとして保険料を徴収いたしません、ご注意ください。

③ 本年度の労働保険の年度更新期間は、**6月1日から7月10日まで**です。（事務組合愛知中央SR経営労務センター加入の事業所様は、納入通知書をご案内しておりますが、第1回の口座振替は6月27日です）労働保険の精算は平成30年度の賃金（パート・アルバイトを含む全員）を元に計算します。雇用保険の免除者（H30.4.1現在64歳以上）についての計算にご注意ください。※2019年4月1日現在64歳になっている方は本年4月分給与から免除です。

④ 来月の「社会保険の算定基礎届」、**4月～6月（支払ベースで見ます）**の3か月の給与平均額の結果、9月に改定されます（保険料変更は、通常翌月10月支払い給与から）。固定的賃金の変動が4月にあり、標準報酬月額に2等級以上差がある場合には7月改定（月額変更届）となります（※固定的賃金がアップしたが、標準報酬はダウンの場合は該当しない、その逆も）。

⑤ 10月から幼児教育・保育を無償化するための**改正子ども・子育て支援法が可決、成立**しました。無償化の対象は、**すべての3～5歳児と、住民税非課税世帯の0～2歳児、計300万人**。幼稚園、認可保育園や認定こども園などの利用料は全額無料となり、認可外保育施設やベビーシッター利用には上限の範囲内で補助されます。

⑥ 職場の**パワー・ハラスメントの防止を企業に義務づける改正労働施策総合推進法**が先月29日、参院本会議で可決成立しました。初めてパワハラを定義し上下関係を背景としたパワハラは許されないと明記する一方、罰則規定は見送られました。**パワー・ハラスメント**について、「**職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること**」とし、事業主に相談体制の整備などの措置を義務づけるとともに、相談を行ったこと等を理由とする解雇等の不利益な取扱いの禁止などを定めています。義務化の時期は、大企業が2020年4月、中小企業が22年4月の見通し。

※（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

「ちゃんと働けば必ずいつか報われる日が来る、報われなければ働き方が悪いかわかせる者が悪いんだ、そんなところはとっとと逃げ出しゃいいんだ」

「だが一番悪いのは、人がなんとかしてくれると思って生きることだ。人は人を当てにする者を助けたりはせん、逆に自分の力を信じて働いていればきっと誰かが助けてくれるもんだ。」

朝ドラ「なつぞら」から （柴田泰樹）主人公のおじいちゃん

### 3. 法改正等ワンポイント

2019年5月15日に行われた第27回未来投資会議

特に注目を集めたのは、「高齢者雇用促進」。議長である安倍総理は、「人生100年時代を迎えて、元気で意欲ある高齢者の方々にその経験や知恵を社会で発揮していただけるよう、70歳までの就業機会の確保に向けた法改正を目指す」とコメントしています。

具体的には、65歳から70歳までの就業機会確保について、多様な選択肢を法制度上許容し、そのうちどのような選択肢を用意するか労使で話し合う仕組み、また、個人にどの選択肢を適用するか、企業が個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する必要があるとしています。法制度上許容する選択肢のイメージとしては、次のようなものが示されています。

- ① 定年廃止
- ② 70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

また、70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、法制についても、二段階に分けて、まず、第一段階の法制の整備を図ることが適切であると、第一段階の法制については、上記の①～⑦といった選択肢を明示した上で、70歳までの雇用確保の努力規定とするといった内容が示されています。

そして、その動向などを踏まえて、第二段階として、多様な選択肢のいずれかについて、現行法のような企業名公表による担保（いわゆる義務化）のための法改正を検討するとしています。

なお、「70歳までの就業機会の確保に伴い、**年金支給開始年齢の引き上げは行わない。他方、年金受給開始年齢を自分で選択できる範囲（現在は70歳まで選択可）は拡大する。**」としています。

### 4. 統計・情報

① 健康保険が適用される扶養家族について、国内居住者に限ることを原則とする改正健康保険法が可決、成立した。外国人労働者受け入れの対応として、要件を厳格化。厚生年金に加入する従業員の配偶者についても、受給資格要件に一定期間内の国内居住を加えた。（5月16日）



② マイナンバーカードの活用により、確定申告における医療費控除の手続きが、2021年から簡素化される見通し。健康保険法等の改正に基づき、社会保険診療報酬支払基金、国民健康保険中央会、マイナポータル、国税庁のシステムを連携させ、申告書作成を自動化させる。（5月15日）

③ 味の素は来年7月までに全事業所で就業時間内は全面禁煙にすると発表した。健康増進の一環として、就業時間内は出張先や移動中でも原則禁煙とする。加熱式たばこも対象で、昼休みや就業前後の喫煙までは制限しないが、同社敷地内での喫煙は認めない。

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

「令和」元年の1か月が経過しました。まだまだ「令和」をすんなり書けません。実は長男につけた名が「玲（レイ）」なのですが、無意識に「王へん」を書いてしまい、役所へ出す書類で書き損じたことが既に何回か。レイ→玲と頭に刷り込まれているようで。一生懸命考えて付けた名ですから仕方ありません。とはいうものの、「令和」に早くなれなくてはと思います。どうもコンピューターソフト上では、「元年」表示は自動変換されず、「1年」でないと計算式等反応しないようです。多種、挨拶文等、会社の取引文書では「元年」表示が多いようです。では、平成元年の時はどうだったのでしょうか。30年前ですからパーソナルコンピューター自体そんなに浸透していなかったと思います。Officeソフトではなく、「一太郎とかロータス」といったソフトの出始めだったと記憶。平成の30年は短いようで中身の濃く太い時代だったのではと思います。令和元年は「休み方改革元年」とも言える「働き方改革元年」、平成初期のバブル時代は「24時間戦えますか？」のリゲインCM、隔世の感があります。もの凄く「労使の在り方」も変わりました。

時代の変化に対応してゆかなければなりません！そのためには健康が一番です、それで令和を突き進みたいと思います。（S）