

Social Insurance & Labor Consultant Personnel management Center & Jinjiken inc. News

SPC JINJIKEN NEWS



育休夫の3人に1人が、家事・育児2時間以下の「とるだけ育休」(1月23日)

子育て支援アプリを提供しているコネヒト株式会社の調査で、育児休業を取得中の男性の3人に1人は、家事・育児に関わる時間が1日2時間以下の「とるだけ育休」状態であることがわかった。夫が育休を取得した508人に家事・育児時間を尋ねたところ、「1時間以下」「1時間超2時間以下」が計32.3%だった。最多は3時間超5時間以下の20.9%。家事などに不慣れだったり、目的意識が低かったりするのが主な理由。「ただ取得するのではなく、出産前に夫婦で分担方法やメリットを話し合い、充実した育休にすることが必要」と指摘している。

文化庁が日本語能力の共通指標案をまとめる(1月25日)

外国人材の受入れ拡大に合わせて、文化庁の文化審議会は24日、日本語の習熟度を6段階で示す指標を大筋でまとめた。「読む」「聞く」「書く」「話す(やりとり)」「話す(発表)」の5つの言語活動ごとに、各段階(習熟度に応じた6段階)で何ができるかを定義づける。外国人が日本語を学ぶ際の目安にしたり、企業が外国人材の日本語能力を客観的に把握したりするのに役立つ。21年度末に最終的な取りまとめをする。

高年齢雇用継続給付 25年度から給付半減(12月21日)

厚生労働省は、賃金が現役時代に比べて大幅に下がった60~64歳の高齢者に支払う「高年齢雇用継続給付」について、段階的に減らす案をまとめた。65歳までの継続雇用が完全義務化される2025年度から、新たに60歳になる人の給付率を半分に減らす。見直しに伴い人件費の増加が見込まれる企業への支援策と合わせ、給付制度の廃止も検討する。

2年連続でマクロ経済スライドを発動(1月25日)

厚生労働省は、2020年度の公的年金支給額を2019年度比で0.2%引き上げると発表した。マクロ経済スライドの適用により、本来の年金額の伸び率0.3%が0.2%に抑えられる(調整率マイナス0.1%)こととなった。年金額を抑えるマクロ経済スライドは、2015年度、2019年度に発動されており、2年連続での発動は2004年の制度導入以来初となる。

今年4月より「特定技能」の受験資格が拡大(1月31日)

出入国管理庁は、昨年4月に創設した外国人就労における新在留資格「特定技能」の受験資格について、従来は原則、中長期滞在者などに限っていたものを、初めて来日した3か月以内の短期滞在者にも拡大すると発表した。観光やビジネスで訪れた外国人も試験を受けられるようになる見込み。今年4月から適用される。

2019年の有効求人倍率 10年ぶりの低下（2月1日）

厚生労働省の発表によると、2019年平均の有効求人倍率は1.60倍（前年比0.01ポイント減）で、10年ぶりに低下したことがわかった。また、新規求人数も前年比マイナス1.8%となり、こちらも10年ぶりに減少した。一方、総務省は、完全失業率の2019年平均は2.4%（前年と同）、完全失業率は162万人（前年比4万人減）となったと発表した。非正規社員の雇用者数の増加が目立ち、雇用者（役員を除く）の38.2%（前年比0.4ポイント増）と過去最高となった。

外国人労働者数 165万人と最多に（2月1日）

厚生労働省は31日、日本で働く外国人は165万8,804人（昨年10月末時点）となり、7年連続で過去最多を更新したと発表した。技能実習が前年より24.5%増の約38万3,000人で、在留資格別では最も高い伸び率となった。一方、昨年4月に新設された特定技能は520人にとどまった。国籍別では、中国が最も多く（41万8,327人）、次いでベトナム（40万1,326人）、フィリピン（17万9,685人）の順となった。

70歳までの就労機会確保が努力義務に（2月5日）

政府は、70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする高年齢者雇用安定法など、関連法案を閣議決定した。現行は希望者全員を65歳まで雇うよう企業に義務付けており、企業は、(1)定年廃止、(2)定年延長、(3)再雇用制度の導入の選択肢がある。改正案では、さらに、(4)別の会社への再就職、(5)フリーランス契約への資金提供、(6)起業支援、(7)社会貢献活動参加への資金提供なども選択肢として認める。今国会で成立すれば、2021年4月から施行される。

育児給付金の支給水準引き上げ検討（2月10日）

現行で賃金の最大67%が支給される育児休業給付金について、政府は、最大80%まで支給水準を引き上げる検討に入った。男性の育児取得を後押しする狙いがある。引き上げるには、雇用保険とは別に財源確保が必要になり、議論は難航する可能性もある。

日本郵便「非正社員の待遇差」改善で150人提訴（2月14日）

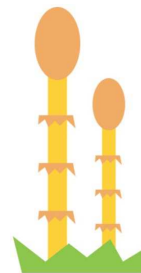
日本郵便の非正社員ら約150人が14日、正社員との格差是正を求めて全国6地裁（札幌・東京・大阪・広島・高知・福岡）で訴訟を起こした。賞与や祝日手当の支給額に大きな差があるほか、住宅手当、年末年始勤務手当、扶養手当等が正社員だけに支給されており、原告側は、労働契約法20条に違反するとして損害賠償を請求している。

雇用調整助成金の支給要件を緩和（2月15日）

厚生労働省は、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、中国関連の販売が1割以上を占める企業を対象に、雇用調整助成金の特例を設け、要件を緩和することを決めた。従来の要件では、3カ月平均で1割以上販売が減少したことなどとしていたが、1カ月に短縮する。

重度障害者の就労支援、助成引上げへ（2月15日）

厚生労働省は、重度障害者の就労支援のため、職場で介助者を手配した企業への助成率を引き上げる案を示した。対象は、重度訪問介護などを利用する障害者を雇った企業。外部から介助者を用意した場合、助成比率を原則5分の4（中小企業は10分の9）まで引き上げる。2020年10月から実施の見通し。



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。

★介護保険料率に変更されるので、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。

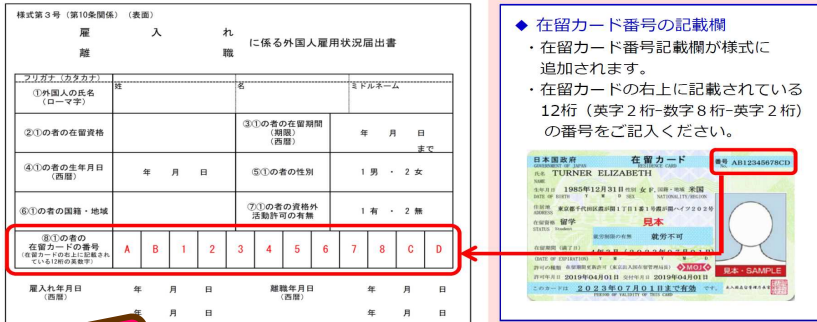
①雇用保険の被保険者である外国人に係る届出

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**を用いることになります。

例) 雇用保険被保険者以外の外国人の場合



★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

言動の類型	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。