



# 人事・労務に役立つ NEWS LETTER B's事務所通信

# 3 2020

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.126

**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<sup>〈補足〉</sup>)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)
------	-------------------

⑤ 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。

★介護保険料率が変わるので、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。

(4ページへ続く)

## 時間外上限規制4月から中小企業も適用

### ◆4月から中小企業も適用に

昨年4月から大企業を対象に時間外労働の上限規制が始まりましたが、いよいよ今年の4月から中小企業も規制の対象となります。

中小企業で猶予されていた月60時間を超える時間外労働の法定割増賃金率50%以上の規定についても、2023年から適用が始まりますので、長時間労働が常態化している会社において、残業時間削減の取組みは、経営上無視できない問題となっています。

### ◆労働時間は減少傾向に

実際、労働時間自体は全体的に減少傾向にあるようです。直近の厚生労働省が2月に公表した毎月勤労統計調査令和元年分（速報）によると、労働時間（1人平均）は総実労働時間139.1時間と前年比2.2%減となったそうです（うち、所定内労働時間は128.5時間（同2.2%減）、所定外労働時間は10.6時間（同1.9%減））。

### ◆残業時間削減の取組み

残業時間削減の取組みとしては、年次有給休暇取得促進の取組、従業員間の労働時間の平準化を実施、残業を事前に承認する制度の導入、従業員の能力開発の実施や自己啓発の支援、IT環境の整備など様々なものがあります。厚生労働省では、現在、中小企業の事業主に向けて「働き方改革」の特設サイトを設けており、残業削減等の取組み事例や関連の助成金の情報をまとめて紹介しています。各企業で時間外労働の原因や適切な対策は異なりますが、自社の現況を踏まえて対応可能なところから始めてみてはいかがでしょうか。

## 「身元保証書」を求める際の留意点

### ◆2020年度の身元保証契約は要注意

入社時には身元保証人を立ててもらっている、という会社は多いのではないのでしょうか。そのような会社では、この春「身元保証書」の見直しが必要です。

2020年4月より、「個人保証人の保護の強化」を目的として、極度額（上限額）の定めのない個人の根保証契約は無効とされます（改正民法465条の2）。入社時の身元保証契約は、従業員が会社に損害を与えた場合に本人と連帯してその賠償を行うという連帯保

証契約であり、保証人にとっては、従業員が、いつ、どのような責任を負うのかを予測することができないことから根保証契約に当たります。そのため、身元保証契約を締結する際には、賠償の上限（極度額）を定めておかなければなりません。

### ◆極度額の定め方

極度額の定め方については、例えば次のように、これまでの身元保証書に極度額を追加することが考えられます。「同人の身元を保証し、同人が貴社に損害を与えた場合、貴社が被った損害を賠償する旨確約します（極度額〇〇〇〇円）。」

なお、実務上は、「極度額をいくりにするか」が問題となります。損害に対するリスクヘッジという観点からは、あまりに低額とすると実効性がなくなりますし、一方であまりに高額としてしまうと、連帯保証人が躊躇する等で手続きが進まないおそれもあります。

具体的に金額を明記する（「極度額は1千万円とする。」など）のがベストですが、例えば「極度額は従業員の月給の〇〇か月分とする。」などと定めることも考えられます。

### ◆「身元保証契約」締結の見直しも……

身元保証を求める会社は多いですが、実質的に形骸化しているケースも多くあります。対応を求められていることを機に、会社にとって身元保証契約を結ぶことが本当に必要であるのか、再検討してみましょう。

## 「選考辞退」実態調査にみる企業の本音

株式会社日本法令の「内定辞退セット」が売れていることについて、新聞やネット記事で多く取り上げられました。企業は「選考辞退」についてどのように考え、対応しているのでしょうか。エン・ジャパン株式会社による実態調査が行われたので見ていきましょう。

### ◆選考辞退についての悩みや課題

「選考辞退に悩みや課題を感じていますか？」と伺ったところ、60%が「感じている」と回答しました。

「選考辞退について、悩みや課題を感じている」と回答した企業に、ここ1年での選考辞退の発生数を伺うと、「選考辞退が増えた」が53%と、半数を上回る結果になりました。

### ◆辞退のタイミング

「選考辞退について、悩みや課題を感じている」と

回答した企業に、辞退が起きたタイミングについて伺いました。すると、最も多かったのは内定後の辞退（60%）、次いで面接前日・当日のドタキャン辞退（50%）でした。辞退理由については、他社で選考通過・内定を獲得した（70%）が最多。売り手市場により、応募者にとっては仕事が決まりやすい状態が続いていることが分かります。

#### ◆選考辞退の対策をしている企業は3割

「選考辞退対策をしていますか？」と伺うと、対策済みと回答したのは26%。未対策（64%）が大幅に上回りました。「辞退対策している」と回答した企業に、対策の内容を伺うと、トップ3は「書類選考後、通過者への連絡を早くする」（74%）、「面接日程を複数送り、選択できるようにする」（66%）、「応募者に今後の選考の流れやお礼をメールする」（64%）でした。具体的なエピソードは、次のとおりです。

#### ◆選考辞退に効果があった対策

- ・書類選考後、通過者に対しては応募当日に結果通知するようにしたところ、面接設定率が大幅に改善した。（サービス関連／1～50名）
- ・応募者にあわせて連絡方法（電話、メール、SNSでのメッセージなど）を変え、柔軟に対応した。（不動産・建設関連／1～50名）
- ・入社を迷っている応募者と、電話でこまめにお話した。質問事項にも都度応えるようにしたところ、複数社で内定があった中、当社を選んでくれた。（その他／51～100名）
- ・特に遠方の応募者に対し、選考方法（Web面接）や選考フロー（来社回数や選考プロセスを減らすなど）を工夫し、当社への志望度アップを図った。（金融関連／101～300名）

【エン・ジャパン「1800社に聞く！「選考辞退」実態調査】 <https://corp.en-japan.com/newsrelease/2020/21056.html>

## 企業PRに活用したい認定マーク

厚労省認定を受けた企業は認定マークを自社ホームページ等に表示したり、商品に使用したりと、高い水準の取組みを行う企業であることを取引先や消費者、求職者などにアピールすることができます。

#### ◆子育てサポート「くるみん」マーク

次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の基準を満たした企業は、「子育てサポート企業」とし

て、厚労大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。既にくるみん認定を受けた企業のうち、より高い水準の取組みを行った企業は、プラチナくるみん認定が受けられます。

#### ◆女性活躍推進「えるぼし」マーク

女性の活躍推進に関する取組みの実施状況等が優良な企業は、厚労大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができます。認定には、採用に関して、男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること等の要件が必要になります。2020年6月からはその上位認定として「プラチナえるぼし」がスタートします。

#### ◆若者の採用・育成「ユースエール認定」

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況等が優良な中小企業を厚労大臣が認定する制度です。認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク（ユースエール）を使用できます。労働時間（正社員の所定外労働時間月平均が20時間以下、かつ月平均の法定時間外労働60時間以上の社員ゼロ）等の基準を満たすことが必要です。

#### ◆安全・健康職場「安全衛生優良企業認定」

安全衛生優良企業とは、労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚労省から認定を受けた企業のことです。認定を受けると、認定マーク（安全衛生優良企業）を利用することができます。認定には、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理などの取組みを行っていることが必要です。

#### ◆仕事と介護の両立「トモニン」マーク

社員の介護離職を未然に防止するため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組む企業は、「トモニン」を活用することができます。厚労省の仕事と家庭の両立の取組みを支援する情報サイト「両立支援のひろば」に仕事と介護の両立に関する取組みを登録する必要があります。

厚労省以外にも、例えば、優良な健康経営を実践し認定を受けた企業に付される「健康経営優良法人認定」マーク（経産省）、弊社でも認定の支援をしている「ホワイト企業認定」（民間）などがあります。

## 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。

例) 雇用保険被保険者以外の外国人の場合

◆ 在留カード番号の記載欄  
 ・ 在留カード番号記載欄が様式に追加されます。  
 ・ 在留カードの右上に記載されている12桁（英字2桁-数字8桁-英字2桁）の番号をご記入ください。

★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	● 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。

お仕事  
カレンダー  
3月



3/10 ● 2020年2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

3/16 ● 2019年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告期限

3/31 ● 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付  
 ● 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)  
 ● 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)  
 ● 個人事業者の消費税・地方消費税の確定申告

◆あとなぎ◆新型コロナウイルスで、年度末の活動に思わぬ支障が出ています。テレワークという働き方が急速にクローズアップされましたね。一方、資材調達等で休業を余儀なくされる場合は雇用調整助成金が活用できます。いずれにせよ早い収束が待ち望まれるところです。