

〒110-0002 東京都台東区上野桜木1-7-5 ハウス上野の山 206

Tel : 03-5815-8911 / Fax : 03-5815-8912

E-mail: : shoji-m@mtj.biglobe.ne.jp

URL : http://www5e.biglobe.ne.jp/~syoji/

令和2年度 協会けんぽ健康保険料率が決定(介護保険料率は引き上げ)

令和2年2月7日、協会けんぽから令和2年度の健康保険料率が発表されました。都道府県により料率は異なりますが、全国平均は引き続き10%(労使合計分)を維持しています(介護保険料率は引き上げ)。なお、東京、千葉の健康保険料率は引き下げられていますが、埼玉、神奈川は引き上げられています。

また、子ども・子育て拠出金(旧:児童手当拠出金)は児童手当等に必要な費用として、事業主が全額を負担し、厚生年金保険の保険料とともに徴収され、令和2年度についても更に0.36%までの引き上げが検討されています(平成31年度も拠出率は0.29%→0.34%に引き上げ)。正式な発表はまだ先ですが、事業主の負担が増すことになりそうです。

●健康保険料率

—協会けんぽ 保険料率(労使トータル)—

埼玉	9.81%(引き上げ)
千葉	9.75%(引き下げ)
東京	9.87%(引き下げ)
神奈川	9.93%(引き上げ)

●介護保険料率 ※引き上げ

—協会けんぽ 保険料率(労使トータル)—

全国一律 1.79% (40歳-64歳)

健康保険組合の各保険料率は、組合ごとに異なるので、それぞれの健康保険組合に、ご確認下さい。

新型コロナウイルス感染拡大を受けた対応(テレワーク、時差出勤、休業手当等)

令和2年2月25日、政府は新型コロナウイルス感染症対策の基本方針を決定、企業に対しては自宅などで勤務する「テレワーク」や「時差出勤」の実施を呼びかけています。

●テレワーク実施の主なポイント

①労使双方の共通認識

導入の目的、対象業務、社員の範囲、テレワークの方法等を十分に話し合う

②業績評価の取り扱い

テレワークに取り組む社員が不安を抱くことのないような評価・賃金制度の構築

③業務の円滑な遂行

業務内容・業務遂行方法等を社員に明示、通常・緊急時の連絡方法の取り決め

④通信費・通信機器等の費用負担の取り扱い

労使双方で事前に費用負担について話し合い、就業規則等に定めておく

●時差出勤 (令和2年2月25日厚労省Q&Aより)

Q) 新型コロナウイルスへの感染を防ぐため、なるべく人混みを避けての通勤を考えています。時差通勤を導入するにはどうしたらよいのでしょうか。

A) 労働者及び使用者は、その合意により始業・終業の時刻を変更することができますので、時差通勤の内容について、労使で十分な協議をしていただきたいと思います。

●時差出勤を導入するにあたって

数時間の幅で個人が選択する方法と全社または部門ごとに検討して、勤務パターンを決定する方法があり、メリット・デメリットそれぞれありますが、**会社の業務に支障が出たり、労働時間の把握が煩雑になる場合がありますので、今回、緊急対応ではじめて導入する場合は労使で十分に話し合い、勤怠管理システムが対応できるか等を確認した上で、全社または部門ごとで勤務パターンを決定するのが一般的です。**

例) 本来: 始業時間: 9時、終業時間: 18時
Aパターン: 始業時間: 7時、終業時間: 16時
Bパターン: 始業時間: 8時、終業時間: 17時
Cパターン: 始業時間: 10時、終業時間: 19時

加えて、出張や打合せの延期、テレビ・Web・電話会議等の活用、個人による感染予防(手洗い、うがい、アルコール消毒、入社前の体調チェック等)、せきエチケット(マスク無ければハンカチで口を押さえる)等、できることを地道に実施・継続していくことが、企業活動を継続していく上でも必要といえます。

●休業手当(令和2年2月25日厚労省Q&Aより)

Q) 労働者が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合、休業手当はどのようにすべきですか。

A) **新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられ、休業手当を支払う必要はありません。**
なお、被用者保険に加入されている方で要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。

Q) 労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。

A) (前半省略)例えば熱が37.5度以上あることなど一定の症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、**使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。**

●年次有給休暇の取り扱い(同 Q&A より)

Q) 新型コロナウイルスに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱いは、労働基準法上問題はありますか。病気休暇を取得したこととする場合はどのようになりますか。

A) **年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものなので、使用者が一方向的に取得させることはできません。事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則などの規定に照らし適切に取り扱ってください。**

●厚労省 Web(新型コロナウイルスに関する Q&A)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_ga_00007.html#Q3-1

「第33回サラリーマン川柳」の入選
100句が発表されました

毎年恒例のサラリーマン川柳の優秀100句が発表されました。3/16まで第一生命Webサイトで投票できます。尚、最終結果は5月下旬に上位10句が発表されます。そのなかでいくつかご紹介させていただきます。

- ◆会議数 減らせないと 会議する
- ◆たばこ辞め それでも妻に 煙たがれ
- ◆健康は アプリとサプリで 管理する
- ◆顔認証 オンとオフでは 別認証
- ◆リーチです 昔麻雀 今マイケル
- ◆忘年会 癖で上座へ 元部長
- ◆「早よ、帰れ！」言ってる上司が 帰らない
- ◆検診の 三日前では 結果出す
- ◆登録が ストレスだらけの キャッシュレス
- ◆飯はいい そういう前に 飯はない
- ◆紙減らせ その指示がまず 紙で来る
- ◆部下のため 言ってる奴ほど 俺のため
- ◆ノーサイド 笛が鳴らない 我が職場