

上野事務所ニュース

令和2年2月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail uenojimusyosr2143.com

雇用保険 高年齢被保 険者の保険 料免除につ いて

現在、保険年度の初日（2019年4月1日）において満64歳以上の雇用保険被保険者は、雇用保険料が、被

保険者負担分および事業主負担分ともに免除されています。この保険料免除は令和元年度までとなっており、令和2年4月分より雇用保険に加入しているすべての従業員から雇用保険料を徴収することになります。

4月分給与計算の際には、他の従業員同様に、給与から本人負担分を控除するよう、ご注意ください。

なお、雇用保険料の目安は下図のとおりです。令和2年の概算保険料に含めて計算し、納付することになります。

一般の事業（建設業、農林水産業以外）

給与額（月額）	本人負担分	事業主負担分
10万円	300円	600円
15万円	450円	900円

*雇用保険料率は、本人負担分が0.3%、事業主負担分が0.6%です。

建設業

給与額（月額）	本人負担分	事業主負担分
10万円	400円	800円
15万円	600円	1200円

*雇用保険料率は、本人負担分が0.4%、事業主負担分が0.8%です。

農林水産業

給与額（月額）	本人負担分	事業主負担分
10万円	300円	700円
15万円	450円	1050円

*雇用保険料率は、本人負担分が0.3%、事業主負担分が0.7%です。

パワーハラ ズメントに ついて

改正労働施策総合推進法（令和元年6月5日公布）では、事業主に対して、パ

ワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じることを義務付けています。（中小企業は公布後3年以内の政令で定める日までの間は努力義務）

職場におけるパワーハラスメントとは、次の3つの要素を全て満たすものです。

①優越的な関係を背景とした言動であって

②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより

③労働者の就業環境が害されること

上記3つの要素を満たしている典型的なパワーハラスメントとして、6つの行為類型が例示されています。

類 型	例
身体的な攻撃	上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする。
精神的な攻撃	上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする。
人間関係からの切り離し	自身の意に沿わない社員に対して、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。
過大な要求	上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係ない作業を命ずる。
過小な要求	上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。
個の侵害	思想・信条を理由し、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の社員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする。

職場内でパワーハラスメントに関する問題が発生すると、企業が直接関与していなくても、使用者責任を問われる可能性があります。

具体的な措置の内容については、今後厚生労働省によって示されますので、事務所ニュースなどを通じてお知らせします。

労災保険と損害賠償について②

労働者が業務中や通勤途中で自動車事故によって負傷した場合には、労災保険の給付と自賠責保険等（自動車損害賠償責任保険又は自動車損害賠償責任共済）の保険金支払いを受けることができます。しかし、どちらも損害の填補を目的としているので、支払の調整が行われます。どちらを先に受けるかは、被災労働者が選択できますが、原則的には自賠責保険等の支払いを先に行うこととしています。（先に自賠責保険等の保険金支払いを受けることを「自賠先行」といいます。）

自賠責保険等は労災保険の給付より幅が広がっているため、以下のような点において、被災労働者にとって有利な点が多いです。

- 労災保険では給付されない慰謝料が支払われる。
- 療養費の対象が労災保険より幅広い。
- 休業損害が原則として 100% 填補される。

自賠先行の場合には、自賠責保険等の限度額*までを先に受け、損害額が保険金の限度額を超えてから労災保険に請求することができます。

*自賠責保険等の保険金額の上限は、死亡による損害は 3,000 万円、傷害による損害の場合は 120 万円となっています。

労災保険の給付を先に受ける場合には、国が労災保険の給付額を自賠責保険等に求償することになるため、自賠責保険等からの支払いを受けることはできません。

どちらを先に受けた方が良いかは、事故の状況などによっても変わってきますので、慎重な対応が必要です。

外国人雇用状況の届出の変更について

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須となります。在留カード番号とは、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）の番号です。届出方法は、雇用保険被保険者とそれ以外の場合で異なります。

【雇用保険の被保険者となる場合】

雇用保険被保険者資格取得届または資格喪失届と一緒に、在留カード番号を記載した専用の別様式を提出します。（令和 2 年度中に資格取得届、資格喪失届内に在留カード番号が記載できる予定です。）

【雇用保険被保険者以外の場合】

外国人雇用状況届出書に在留カード番号を記載して提出します。

*どちらの場合においても、提出先は事業所所在地を管轄するハローワークです。

Q&A なぜなにどうして？

Q: 社員旅行のために積立金として毎月 3,000 円を社員の給与から控除しています。雇入れ時には、本人に給与から控除することを伝え、了承を得ています。他に注意すべきことはありますか？

A: 賃金は全額を支払うことが原則ですが、以下のものは控除して良いことになっています。

①税金や社会保険料など法令で定められたもの

②従業員の過半数組合や過半数代表者と「賃金控除協定」を結び、その協定に定められたもの

社員旅行の積立金は、②にあたりませんので、賃金控除協定を結んでいない場合には、協定を結んだ上で控除してください。なお、賃金控除協定は、労働基準監督署等への届出は不要です。

