



【すこやか歳時記】 卯月の候

新型コロナウイルス対策について、労務管理の問題や不安ごとは、いつでもお尋ねください。

新型コロナウイルスによる肺炎（COVID19）の感染を抑えるために、先月初め頃から異例づくしの対策が次々に打ち出され、大きな困惑や混乱を余儀なくされてきました。さまざまな業種業態で経済的な痛手も続出しています。

当事務所では、いち早く「感染症等による出勤停止」に関する規定例をはじめ、「休業手当」「雇用調整助成金」などの対応情報を配信してサポートに努めました。さらに、「在宅ワーク」「リモートワーク」に関する規定や導入方法、マスク・消毒液などの代替用品情報などもお知らせして、多数のお問い合わせにも対応しました。本誌が発行される頃には少しでも良い方向に収束することを祈るばかりですが、労務管理の問題や不安などがあれば、お気軽にお尋ねください。

お知らせ

令和2年4月1日から、すべての雇用保険被保険者について雇用保険料の納付が必要となります。

65歳以上の労働者も雇用保険の適用対象となっていますが、経過措置として、平成29年1月1日から令和2年3月31日までの間は、高年齢労働者※に関する雇用保険料は免除されていました。

令和2年4月1日からは、高年齢労働者※についても、他の雇用保険被保険者と同様に雇用保険料の納付が必要となります。

（※）保険年度の初日（4月1日）において満64歳以上である労働者であって、雇用保険の一般被保険者となっている方をさします。

ご不明な点は、担当者：熊丸、白水、篠原、柴田、竹下裕志、西尾、松尾、後藤までお問い合わせください。

当事務所のゴールデンウィーク休暇は、
5月2日（土）～5月6日（水）までとなります。

日々是好日カレンダー

4月 APRIL

卯月・鳥待月・花残月・清和月

1 水	・新会計年度 ・エイプリルフール ・トレーニングの日
2 木	・図書館開設記念日 ・CO2削減の日 ・歯列矯正の日 ・週刊誌の日
3 金	・愛林の日 ・資産運用の日 ・趣味の日 ・いんげん豆の日
4 土	・清明 ・交通反戦デー ・あんぱんの日 ・どらやきの日
5 日	・小笠原返還記念日 ・横丁の日 ・ヘアカットの日
6 月	・春の全国交通安全運動（～3/15） ・新聞をヨム日 ・北極の日
7 火	・労務管理の日 ・世界保健デー ・農林水産省創立記念日
8 水	・花まつり ・指圧の日 ・タイヤの日 ・出発の日
9 木	・子宮頸がんを予防する日 ・左官の日 ・美術展の日
10 金	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 土	・メートル法公布記念日 ・中央線開業記念日 ・ガッツポーズの日
12 日	・世界宇宙飛行の日 ・東京大学創立記念日 ・パンの記念日
13 月	・水産デー ・喫茶店の日 ・浄水器の日 ・決闘の日
14 火	・オレンジデー ・柔道整復の日 ・良い年の日 ・椅子の日
15 水	・世界医学検査デー ・遺言の日 ・ヘリコプターの日
16 木	・春の土用入り ・女子マラソンの日 ・国民年金法公布記念日
17 金	・ハローワークの日 ・世界血友病の日 ・恐竜の日 ・なすび記念日
18 土	・発明の日 ・よい歯の日 ・よいお肌の日 ・お香の日
19 日	・穀雨 ・食育の日 ・飼育の日 ・地図の日 ・養育費の日
20 月	・郵政記念日 ・青年海外協力隊の日 ・女子大の日
21 火	・民放の日 ・放送広告の日
22 水	・国際母なる地球デー ・よい夫婦の日
23 木	・世界図書著作権デー ・消防車の日 ・地ビールの日 ・しじみの日
24 金	・植物学の日 ・日本ダービー記念日
25 土	・初任給の日 ・世界マラリアデー ・国連記念日 ・歩道橋の日
26 日	・世界知的所有権の日 ・よい風呂の日 ・七人の侍の日 ・世界獣医の日
27 月	・世界生命の日 ・婦人警官記念日 ・哲学の日 ・駅伝誕生の日
28 火	・労働安全衛生世界デー ・庭の日 ・主権回復記念日 ・シニアの日
29 水	・昭和の日 ・国際ダンスデー ・羊肉の日 ・畳の日
30 木	・社会保険料納付期限

★ 青字は人事労務部門に関わる期日です

《今月の特集》

労働保険の「年度更新」は期間厳守で！

労働保険の年度更新とは？

労働保険とは、労災保険（事業主負担）と雇用保険（労使それぞれ負担）のことをいい、労働者を一人でも雇用する事業所には労働保険の加入義務があります。毎年、概ね6月1日から7月10日の間に保険料算定のための手続きが必要です。この手続きを労働保険の「年度更新」といいます。4月1日から翌年3月31日までの1年間で労働保険の「保険年度」と呼び、保険料はこの保険年度の賃金総額に保険料率をかけることで算出します。

労働保険の年度更新とは、「前年度の保険料を確定精算するための申告・納付」と「新年度（本年度）の概算保険料を納付するための申告・納付」手続きです。

前年度の保険料を精算するための申告・納付

前年度の賃金額がすでに確定しているので、確定納付額を算出し精算します。精算の結果、納付額が確定納付額より多ければ還付を受け（又は次年度に充当）、不足していた場合は納付します。

新年度の概算保険料を納付するための申告・納付

新年度（本年度）の賃金総額を概算で申告・納付します。

年度更新のポイント「賃金総額」

労働保険料は、賃金総額に保険料率を掛けることで算出します。したがって、賃金総額を正しく把握しておくことがすべての基礎となります。ここで言う賃金とは、労働の対償として支払うすべての（「給与」「賞与」「手当」など）が該当します。注意が必要なのは、労災保険と雇用保険では対象者が異なるということです。

労災保険は、正社員のみならず、アルバイトやパート等を含めた労働者全員が対象ですが、雇用保険の場合は法令の条件を満たした労働者のみが対象となります。

賃金総額算定の際、対象となる労働者が異なる場合は両者を区別して総額を割り出す必要があります。

ポイント

賃金総額	「給与」「賞与」「手当」（通勤手当、家族手当、住宅手当、資格手当、役職手当など）
労災保険	正社員、アルバイト、パートなどの 労働者全員
雇用保険	法令の 条件を満たした労働者のみ 対象

令和2年度の雇用保険料率について

令和2年度の雇用保険料率は、令和元年度から変更ありません。

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの雇用保険料は以下の通りです。

	労働者負担	事業主負担	失業等給付の保険料率	雇用保険料率
			雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業	3/1,000	6/1,000	3/1,000	9/1,000
			3/1,000	
農林水産・清酒製造の事業	4/1,000	7/1,000	4/1,000	11/1,000
			3/1,000	
建設の事業	4/1,000	8/1,000	4/1,000	12/1,000
			4/1,000	

まとめ

期限内に申告・納付が行われなかった場合は、延滞金（年利14.6%）が課せられます。

普段から、賃金管理を整理し、年度更新に備えておくことが大切です。

《今月の特集②》

五月病を回避するためのケア

新入社員の定着は組織にとって重要な課題です。技術育成と並行して精神面のケアも行う必要があります。環境づくりによる精神面のケアについて紹介します。

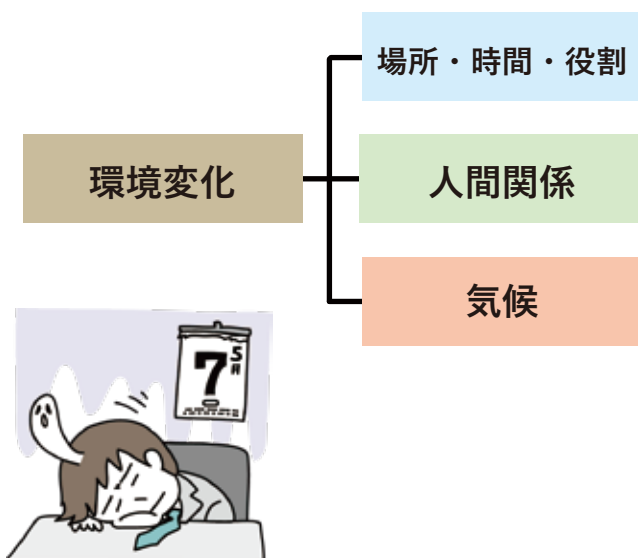
はじめに

4月に入社した社員（主に新卒社員など）が精神的に落ち込んだり虚脱感を感じたりすることを、発生時期になぞらえて「五月病」と表現することがあります。

それが医学的な病気であるか、気分的な浮き沈みであるかはともかく、五月病が休職や離職などに繋がらないよう企業は対策をしなければなりません。以下、五月病に対するケアの方法について紹介します。

原因

五月病の原因は、主に「環境の変化」でしょう。場所や時間の変化、社会的役割の変化、人間関係の変化、気候の変化などの類型があり、それらの変化が精神的にストレスを与えるため五月病が引き起こされると考えられます。



つまり、企業が五月病対策をする上でも、これらの環境変化要因に働きかけることを検討していくことになります。

メンタルヘルスに関しては、担当者：熊丸、白水、篠原、柴田、竹下裕志、西尾までお問い合わせください。

1. 場所の変化に対するケア

場所の変化に対するケアの方法としては、例えば「以前の住環境と大きく変わらない勤務地に配属する」「同郷の社員同士で交流をさせる」など、環境変化の差を小さくすることが効果的でしょう。

2. 時間の変化に対するケア

時間ケアについては、「新任の期間は意図的に残業時間を減らす」ケアが検討できます。

先輩社員からは頼りなく見えても、当人は慣れない仕事に緊張しながら時間を過ごしているため、無理をして残業させると負担が大きくなってしまいます。また、時間変化に伴って「運動」「食事」「睡眠」などの基礎活動にも影響が出ます。健全な食事を会社が提供したり、質の高い睡眠ができるような寝具を補助したり、運動の場を提供するなどのサポートも効果があるでしょう。

3. 人間関係の変化に対するケア

人間関係の変化に対するケアとしては、「安心して人間関係の変化について相談できる環境を作る」ことが大事です。「年齢の近い先輩とペアを組ませて面談をする」「同期同士の交流の場を作る」など、意図的に相談できる機会を作るとよいでしょう。

面談の際には、面談が人事評価と関係ないことや、本人の望まないことは他言しないことなどを伝え、安心して相談できるよう工夫してください。

重要なことは、企業側が新人の環境変化ケアに熱心であるという意思表示をすることです。既存社員の意見を聴きながら、自社で過去にどのような環境変化があったかを調査検討することも、五月病対策をとる上で有益な材料になるかもしれません。

事務所からのお知らせ

Chat work で貴社の弊所担当者を確認いただけます。

当事務所では、業務をグループで担当する「業務グループ制」を採用しています。貴社の手続きを担当する、弊所担当者名を Chat work でご確認ください。ご質問は、各担当者へご依頼ください。



Chat work 概要欄



- ・ Chat work 未導入で導入をご検討の事業所様は各担当者までご連絡ください。
- ・ 業務によって担当者が変わります。概要欄をご確認の上、各担当者にご依頼ください。

貴社の業務を担当する弊所担当者名です。

貴社のデータを格納する Drop box のアドレスです。

厚生年金保険料等の納付猶予制度

新型コロナウイルス感染症の影響により厚生年金保険料等の納付が困難となった場合の猶予制度について。

今般の新型コロナウイルス感染症の影響により事業所の経営状況等に影響があり、一時的に厚生年金保険料等を納付することが困難な場合は、事業主の方からの申請に基づき「換価の猶予」が認められる場合があります。また、事業所の財産に相当な損失を受けた場合等、個別の事情がある場合は、「納付の猶予」が認められる場合もあります。厚生年金保険料等の納付が困難な事業所の方は、お近くの年金事務所までお問い合わせください。



当事務所は福岡高等裁判所（新庁舎）の南門から徒歩1分です。ミニセミナーの開催も行います。ぜひお気軽にお越しください。

労務ジャパン株式会社
福岡中央労務管理事務所

〒810-0031
福岡市中央区谷2-14-8
TEL 092-734-2300
FAX 092-734-2301



すこやか労務月報

[4月版]
No.35

「セクハラ」は早めの相談で抑止を！！

以前に比べると「セクハラ」防止の意識が広まってきた感がありますが、まだまだ認識の甘さもあり、健全な職場づくりにとって重要な課題です。「これくらいのことなら我慢できるか…」と考えていると、エスカレートする恐れがあるので、その悪化を抑止するためにも、ためらわずに早めに相談することが「セクハラ」対策には重要です。

職場における「セクハラ」は、それを拒否したことで解雇・降格・減給などの不利益を受ける「対価型セクシャルハラスメント」と、職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業するうえで見過ごすことができない程度の支障が生じる「環境型セクシャルハラスメント」に大別されています。いずれの場合も、早めの相談こそが不可欠です。



職場の地位や役職を利用し、解雇、降格、減給などの不利益を与えるケース。

対価型

視覚型

環境型

発言型

身体
接触型

就業環境を不快にさせ、就業する上で見過ごせない支障が生じるケース。

4月の
注意ポイント

その①

セクハラは早めの相談で悪化の抑止を！！

その②

新型コロナウイルスなど感染症対策を！！

その③

年度初めのストレスや花粉症にも注意！！