

NewsLetter 2021 10 月

今月のコンテンツ

- みさきコラム
- 健康保険の被保険者証
保険者から被保険者に直接交付可能に
- 三崎事務所からのお知らせ
- 令和2年度長時間労働が疑われる
事業場に対する監督指導結果
- スタッフコラム(今回は岡井です)
- 職場におけるパワハラ防止のために講ずべき措置

成長のとなりを、走り続けます

〒146-0082 東京都大田区池上 7-10-7

シールエンドビル 4 階

☎ 03-3754-6424

☎ 03-3754-6427

E-mail info@misaki-jimcom

HP <http://misaki-jim.com>

営業時間 9:00-17:30



みさきコラム



こんにちは、三崎です。いつもお世話になっております。

夕方、日が暮れるのが早くなりましたね。帰り道、家の近所を歩いていると、虫の音が聞こえてきます。マスクをしていても、そんなに蒸し暑くない日もあり、秋の訪れを感じます。

毎年弊所は 6.7.8 月上旬まで繁忙になりますが、9 月はいったん落ち着きます。

ですので先日久しぶりに「事務所勉強会」を行いました。

今回のテーマは「役所の調査」でした。役所の調査と聞くと労基署の調査を思い浮かべる方も多いと思いますが、年金事務所の調査もあります。大田区は 8 月 9 月に調査対象となった事業所が多かったように思います。

「調査」と聞くと構えてしまいましたが、何のために行っているのか、その目的を理解して冷静に対応しなければなりません。

調査の目的を念頭に、提出書類について、気を付けなければならないことなど、レクチャーし、過去の事例なども紹介し、スタッフ皆で知識を共有しました。

10 月になると「年末調整」の音がちらほら聞こえてきます。そうすると、年末に向けて一気に時間が加速してしまいそうです。

9 月、10 月と、ゆっくり秋を堪能できる時間を楽しみたいと思います。

今月のニュースレターの最後に、パワハラ防止措置についての記事を掲載しました。

来年 4 月から中小企業も義務化となりますので、最近ではハラスメント社内研修や社内アンケートを実施して欲しい、という依頼が増えております。

パワハラについての取り組みをご検討されているようでしたら、ぜひお声掛けください。会社様の規模やニーズに合った取り組みをご提案いたします。

※写真はホームセンターで衝動買いした秋明菊です。



健康保険の被保険者証 保険者から被保険者に直接交付可能に

◆改正の趣旨

健康保険制度における被保険者証等については、保険者から事業主に送付し、事業主から被保険者に交付すること等が義務付けられていますが、テレワークの普及等に対応した柔軟な事務手続を可能とするため、保険者が支障がないと認めるときは、保険者から被保険者に対して被保険者証等を直接交付すること等が可能となります（10月1日から）。

◆主な改正点

- ① 被保険者証の交付について、保険者が支障がないと認めるときは、保険者が被保険者に直接送付することができることとされます。
- ② 被保険者証の情報を訂正した場合における被保険者証の返付について、保険者が支障がないと認めるときは、事業主を経由することを要しないこととされます。
- ③ 被保険者証の再交付について、保険者が支障がないと認めるときは、事業主を経由することを要しないこととされます。
- ④ 被保険者証の検認又は更新等を行った場合における被保険者証の交付について、保険者が支障がないと認めるときは、保険者が被保険者に直接送付することができることとされます。
- ⑤ 高齢受給者証、特定疾病療養受療証、限度額適用認定証及び限度額適用・標準負担額減額認定証の交付方法等について、①～④に準じた改正が行われます。

◆被保険者証等の返納については、事業主経由を省略できない

厚生労働省のQ & Aによると、被保険者証等の返納については、事業主経由を省略できません。被保険者が資格を喪失したときは、これまでと同

様に、事業主は遅滞なく被保険者証を回収して保険者に返納しなければなりません。

詳しくは下記をご覧ください。

【厚生労働省「健康保険法施行規則及び船員保険法施行規則の一部を改正する省令の施行について」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210816S0020.pdf>

【厚生労働省「被保険者証等の直接交付に関するQ & A」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210816S0030.pdf>



三崎事務所からのお知らせ

10月の給与計算 注意事項です！

★ 算定基礎届の結果で社会保険の標準報酬月額が変わる方については、新たな社会保険料額に変更して給与計算を行ってください。顧問先の会社様には「社会保険料のお知らせ」をお送りしておりますので、そちらを反映してください。

★ 10月1日より最低賃金が改訂されますので、現在の時間単価が最低賃金を下回らないかご確認ください。各都道府県の最低賃金以上の時間単価を支払う必要があります。

東京都：1,041円 神奈川県：1040円 千葉県：953円

山形県：822円 栃木県：882円

以上になりますが、算定基礎届や給与計算等について、ご不明な点などございましたら、お気軽にお問い合わせください。



令和2年度 長時間労働が疑われる事業場に対する 監督指導結果

◆監督指導の実施事業場数と監督指導の主な内容

厚生労働省は、長時間労働が疑われる事業場に対する令和2年度の監督指導結果を公表しました。これによると、対象となった24,042事業場のうち、8,904事業場(37.0%)で違法な時間外労働が確認されました。このうち実際に1カ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は2,982事業場(違法な時間外労働があったもののうち33.5%)でした。

また、賃金不払残業があったものは1,551事業場(6.5%)、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものは4,628事業場(19.2%)となっています。

◆主な健康障害防止に関する指導の状況

健康障害防止に関する指導の状況(健康障害防止のため指導票を交付した事業場)としては、①過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したものが9,676事業場(40.2%)、②労働時間の把握が不適正なため指導したものが4,301事業場(17.9%)となっています。

②の指導事項の中では、「始業・終業時刻の確認・記録」(2,609事業場)のほかに、自己申告制による場合の「実態調査の実施」(1,806事業場)の数が目立っています。

◆労働時間の管理方法の内訳

監督指導を実施した事業場において労働時間の管理方法を確認したところ、「使用者自ら現認」が2,109事業場、「タイムカードを基礎」が9,088事業場、「ICカード、IDカードを基礎」が4,497事業場、「PCの使用時間の記録を基礎」が1,680事業場、「自己申告制」が7,126事業場で

した。自己申告制を採用している企業は多いようですが、指導事項をみても管理が不十分な企業も少なくないことがわかります。各企業でも労働時間の管理方法についてはあらためて確認したいところです。

【厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対する令和2年度の監督指導結果を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20409.html



スタッフコラム

新学期早々、中学生の子どもたちは定期テストに追われておりました。勉強の際、音がないと集中できないとのことで、スマホで音楽を流し始めるのですが、J-POPだと歌ってしまい、洋楽だとダンスを習っていたせいか踊り出し、どちらも勉強にならず。。

最後の手段でクラシックにしてみたら、心なしか集中して勉強できている気がしないでもない!?

子どもたちのみならず、自分自身も部屋をいつもよりきれいにしてみたり。クラシック効果絶大でした。(親子で単純なだけかもですが。)

テスト期間が終わると聞かなくなるのですが、『勉強のときはクラシック』を継続していけたらいいなと思います。(岡井)



職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

一、事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

① トップのメッセージ

組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す。

② ルールを決める

就業規則等において、パワーハラスメントの禁止や処分に関する規定を設ける。

二、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

① 相談窓口の労働者への周知

相談窓口をあらかじめ定め、全労働者(派遣労働者を含む)に漏れなく周知する。

② 相談体制の整備

相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるものとする。

三、事実関係の迅速かつ適切な対応

相談後、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実確認ができた場合、すみやかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行い、再発防止対策を講じること。なお、事実確認ができなかった場合でも、再発防止対策と同様の措置を講じること。

そのほか併せて講ずべき措置

● プライバシー保護

相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、その旨を労働者に周知すること。

● 不利益取扱いの禁止

相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知すること。

相談対応の流れとポイント



相談窓口(一次対応)

- 相談者の秘密が守られることや不利益な取り扱いを受けないこと。
- 相談窓口でどのような対応をするか明確にしましょう。



事実関係の確認

- 相談者の了解を得た上で、行為者や第三者に事実確認を行いましょう。
- 相談者と行為者の意見が一致しない場合に、第三者に事実確認を行いましょう。



行為者・相談者へ講じる措置の検討

- 以下の要素を踏まえて、事実確認の結果を検討しましょう。
被害の大きさ・行為者または相談者の行動や発言に問題があったと考えられる点・就業規則等の規定・パワーハラスメントについての裁判例など
- 対応としては、行為者または相談者への注意、行為者からの謝罪、人事異動、懲戒処分などが考えられます。



行為者・相談者へのフォロー

- 相談者と行為者の双方に対して、会社として取り組んだことを説明しましょう。
- 行為者の発言にどのような問題があったかを伝え、同様の問題が起きないようにフォローアップしましょう。



再発防止策の実施

- 再発防止策は予防策と表裏一体です。予防策に継続的に取り組むことで再発防止につなげましょう。

※ プライバシーの保護に常時留意する必要があります。



CAUTION

パワーハラスメントの放置

※ 従業員の人格を傷つけ、仕事への意欲や自信を喪失させ、ひいては心の健康を悪化させ、休職や退職に至る場合があります。

※ パワハラを受けている本人だけではなく、周囲の従業員もパワハラを見聞きすることで、仕事への意欲が低下し、職場全体の生産性に影響を及ぼしかねません。

※ 仮にパワハラに企業が加担していなくとも、裁判によって使用者責任を問われるリスクがあり、企業のイメージダウンにつながる恐れがあります。

下記のポータルサイトに、規定例、トップメッセージ例、アンケート例等のツールがありますので、ご利用ください



あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



【詳細は下記にお問い合わせください】

東京労働局 雇用環境・均等部指導課 (電話03-3512-1611)