

NewsLetter

2023 3 月



三崎経営労務事務所

〒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-jim.com

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

今月の CONTENTS

1. みさきコラム
2. 令和 5 年度雇用保険料率 変更となります！
3. 令和 5 年度都道府県単位健康保険料率のご案内
4. 隣の会社の相談ごと「従業員の健康診断」
5. スタッフコラム（今月は都崎です）
6. カスタマー・ハラスメントの放置は企業の責任を問われます！



みさきコラム

今年は「初心に帰っている」三崎です。

初心に帰って開業時の事をつらつら思い出してみると、とにかく仕事が無かったので、仕事が無い焦りを勉強することで紛らわせて、専門書を読んだり、セミナーに行ったりと、頭でっかちに知識を詰め込んでいました。今思えばその時に勉強したストックが、その後の実務でとても役に立ち、初めて経験することでも、書籍での知恵やセミナーで先生が話していたことを自分の力に変えて、きちんと経験を積んで行くことができました。インプットって大切です！

ということで、今年初心に帰ってやることは「インプット」です。労務や法律に関する書籍を読み、人のセミナーを聞く、ということを今までに増して実行していきます。

また、コロナの心配はまだありますが、出来るだけお客様に会いたい、あるいは電話でもいいから直接お話したい、と思っています。“コミュニケーションの基本は対面”と思っていますので、弊所に近い方も、そうでない方も、嫌がられなければお会いしたいなぁと思っていますので！順次お声掛けさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします！

令和 5 年度雇用保険料率 変更となります！

(赤字は変更部分)

事業の種類	負担者	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担	①＋② 雇用保険料率		
				失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業		6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
(令和4年10月～)		5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
※ 農林水産・ 清酒製造の事業		7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
(令和4年10月～)		6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業		7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000
(令和4年10月～)		6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

(枠内の下段は令和 4 年 10 月～令和 5 年 3 月の雇用保険料率)

令和 5 年 4/1～令和 6 年 3/31 までの雇用保険料は上記となります。

【給与への反映は・・・】雇用保険料率は給与の締切日を基準として取り扱います。令和 5 年 4/1 以降最初に到来する締め日より支給される給与から変更してください。給与ソフトの設定などお間違い無いようご注意ください！

令和 5 年度都道府県単位健康保険料率のご案内

令和 5 年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、本年 3 月分（4 月納付分）から下記のように変わります。※ 任意継続被保険者の方は 4 月分（4 月納付分）から変更となります。

都道府県	令和 5 年度	↑引き上げ：↓引き下げ	令和 4 年度
東京都	5.00%	↑	4.905%
神奈川県	5.01%	↑	4.925%
千葉県	4.935%	↑	4.88%
群馬県	4.88%	↑	4.865%

なお、介護保険料率は、全国一律 0.91%に上がります。（介護保険料は 40 歳から 64 歳までの方が対象になります）上記保険料率は、会社と被保険者が折半した料率になります。

給与計算をするうえでは、健康保険料率と介護保険料率の変更は、社会保険料を翌月控除している会社においては、4 月支給給与より変更するようにしてください。

健康保険組合に加入している会社においては、加入している健康保険組合独自の料率変更となります。

弊所で顧問契約をいただいている会社様には、3 月中に新たな料率によって計算した各人の「社会保険料のお知らせ」を送付いたしまして、お知らせいたします。

給与計算への反映のタイミングを間違えないよう、ご注意ください。

社会保険料の変更について、ご不明な点などございましたら、お気軽にお問合せください。

今月の「隣の会社の相談ごと」

三崎事務所にお問い合わせがあったほかの会社のご相談ごとは「皆さんも気になること」
かもしれません・・・そんなご相談ごとを共有するコーナーです！

従業員の健康診断 企業はどこまで行えば良いのですか？

会社には、従業員が安全かつ健康に働けるように**健康診断を受診させる義務**があります。

会社が実施すべき健康診断とは？

- 雇入れ時の健康診断：雇入れ時に必ず！  入社前 3 カ月以内に受診した健診結果の提出でも OK !
- 定期健康診断：1 年以内に 1 回
- 特定業務従事者の健康診断：6 カ月以内ごとに 1 回 （深夜業従事者の方などがここに該当します）

健康診断の費用はどうするの？

会社が負担しなければなりません。

従業員が「人間ドックを受けたい」と希望する場合、会社が費用を全額負担する必要はありません。

費用の一部、または全額を負担し、福利厚生として取り入れるケースも 



パート、アルバイトにも受診させる義務があるの？

以下の 2 つどちらも該当する場合は受けさせる義務があります。

- ① 1 年以上勤務する予定 or 期限を定めず採用した者
- ② 正社員と比較して、週の労働時間が 3/4 以上の者（1/2 以上である場合も実施が望ましい）

従業員が健診を拒否した場合は？

健康診断の受診は労働者の義務でもあります。

就業規則に健康診断について定めておくことをおすすめします。

健診拒否の社員には
ボーナス 15% 削減制
度を導入の会社も..

健康診断実施後はどうすればいいの？

診断結果を本人に通知、会社は個人票を作成し 5 年間保存

所見があった場合  保健指導の実施に努める or 医師等の意見を聞く

健診の実施と事後措置には
プライバシーの保護が重要です。

健診結果に異状があるのに放置すると
安全配慮義務違反などの責任を問われるリスクあり 

健康診断の放置は会社にとって大きなリスクとなります。ルールに従って適切な健康診断を実施しましょう。

ご不明な点がございましたら、三崎事務所までお気軽にお問い合わせください！



お久しぶりです、都崎です。

私の出身は滋賀県なのですが、昨年帰省した際にビックリしたことを一つお話しします。

京都駅で乗換えの際、在来線のホームで初めて目にしたのですが、よく見掛ける電車のホームドア、ではなく、ロープ式のホームドアだったのです。10mを超える長さのロープが数本横に張られており、電車到着時に一気に持ち上がる仕組みでした。このホーム柵にはいくつか理由があるそうですが、ドア数の異なる車両が複数入ってくるホームでは、ドアタイプだと位置が合わせられないことが最大の理由だそうです。

ちなみにこのロープ式、希少設備なのでとても高額になるそうです！また、電車到着時に持ち上がった際、最前列に待っていた人の傘や荷物を引っ掛けて持ち上げてしまうこともあるのだとか・・・（都崎）



カスタマー・ハラスメントの放置は企業の責任を問われます！

近年、人手不足によるサービスの変化・低下やコロナ禍を背景に**カスタマー・ハラスメント**の発生件数が増えています。

カスタマー・ハラスメント（略してカスハラ）とは？

顧客や消費者の立場を利用して過度に不当な要求をする行為。「嫌がらせ」が目的。

クレームとの違い・・・商品やサービスに対する「要望」や「依頼」の形をとって伝えられる行為。

 クレームは正しく受け止め、改善点や反省点を見つけましょう。

昨年 12 月に公表された「カスタマー・ハラスメントに関する調査 2022」によりますと、カスハラで一番多いのは「暴言」（55.3%）次いで、「説教など、権威的な態度」（46.7%）だそうです。

カスハラ放置の影響

- 💧 従業員の離職・・・ベテランが育たず、さらなるサービス低下や業績悪化に。
- 💧 企業のイメージダウン・・・ネットや SNS に誹謗中傷や悪評を書き込まれることも。
- 💧 安全配慮義務違反・・・被害にあった従業員から損害賠償請求をされた事例も！



企業ができるカスハラ対策とは？

- ① 従業員 1 人に任せない（全体で対処する）
- ② マニュアルを作成する／研修を行う
- ③ 証拠を残す（取り決めの明記など）
- ④ 行政や専門家の力を借りる

十分な対策をとることで
賠償責任を免れることが
できます！

カスハラを放置せず、被害にあった従業員の相談に応じ、適切な対応をするための体制づくりをすすめましょう。

ご不明な点がございましたら、三崎事務所までお問い合わせください。☎ 03-3754-6424