

NewsLetter 2021 3月

今月のコンテンツ

- みさきコラム
- 令和3年度の社会保険料率の改定について
- 「アウトティング」は不法行為
- 厚生労働省による在籍型出向の支援制度
- スタッフコラム（今回は高松です）
- あらためて確認！雇用のルール Q&A
③ 残業代について

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

いつもお世話になっております。三崎です。

開業以来毎月発行している NewsLetter ですが、この NewsLetter にちゃんと目を通していただいている方が意外に多く、社内で回覧されている、という会社様もあるようで、そのような話をお聞きすると、とても嬉しく、励みになります。

法改正については、何かのついでにお話しする話ではないので、きちんと書面で伝えなければならぬと思っております。また、私の立場だからこそ耳に入ってくる、昨今の労務関連のニッチなニュースの中で、お客様とぜひ共有したいニュースについてはご紹介するようにしています。

事務所のキャッチフレーズである「成長のとなりを走り続けます」のとおり、お客様の成長の一助となるニュースをこの紙面で伝えたい、という思いでニュースを選んでいきますので、目を通していただき、感想や疑問をお聞かせいただくと大変参考になります。

そして、弊所スタッフのコラムは、ふだん仕事の会話だけとなっているかと思いますが、スタッフのちょっとした日常の思いをお伝えすることで、より近しく感じていただければ、ありがたいと思っております。

SNS が盛況なこの時代に、紙ベースでお伝えし続けるのはスマートで無いような気もしますが、このスタイルをやめる気は無いので、今後も皆様にご愛読いただけるよう、なお一層内容を充実させてまいりたいと思います。

引き続き、どうぞお付き合いいただければ幸いです。よろしく願いいたします。



4.5年ぶりに雛人形を出してみました。とても小さい雛人形で場所を取らずに助かります。4.5年出していなかったので3人官女の髪の寝癖がすごいことになっていました。それもまた可愛い、という解釈で。

令和3年度の社会保険料率の改定について

令和3年度の協会けんぽの健康保険料率は3月分(4月納付分)より下記の通り改定されます。

※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2年度	令和3年度	アップダウン
東京都	4.935%	4.92%	↓
神奈川県	4.965%	4.995%	↑
千葉県	4.875%	4.895%	↑

数値は、会社と被保険者が折半した料率になります。

なお、介護保険料率は、全国一律 0.9% となります。

(介護保険料は40歳から64歳までの方が対象になります)

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。

また、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。**

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、お気軽にお問合せ下さい。



「アウティング」は不法行為

◆アウティングとは

アウティングとは、本人の同意なしに、セクシュアリティにまつわる秘密(ゲイ、レズビアン、バイセクシャル、性同一性障害であること等)を他者が周囲に暴露する行為を指します。例えば、当事者から好意を伝えられた人が第三者に「あのひと、同性愛者なんだよ」と話すのも、相談を受けた人が「〇〇さんって、実は元・男性(女性)なんだって」と漏らすのも、本人の同意がなければアウティングに当たります。

◆アウティングをしてしまうと……

アウティングをされた当事者は、深く苦しむこととなります。職場で行われた場合、退職、うつ病などの精神疾患やハラスメント裁判、最悪の場合には命にかかわる可能性すらあり、企業としても「知らなかった」では済まされない問題です。アウティングを巡る事件について裁判が行われており、高裁判決の際は、アウティングが「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害するものであり、許されない行為」という判断がなされています(一橋大学アウティング事件)。また、アウティング被害を巡って企業側が従業員に謝罪、解決金を支払って和解したという報道もあります。

◆対策は事業主の義務

厚労省によるパワハラ防止のためのガイドラインでも、労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること、すなわちアウティングがパワハラに当たることが明記されています。つまり、事業主にはその防止措置が義務付けられています。具体的な防止措置としては、職場での方針の明確化・周知・啓発、相談体制の整備、問題が発生した際の迅速かつ適切な対応、プライバシー保護のための体制整備などがあります。多様性を尊重し、従業員が安心して働ける環境を構築することで、企業の発展につなげていきましょう。

厚生労働省による在籍型出向の支援制度

◆在籍型出向の支援制度

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業の一時的な縮小などを行う企業が、従業員の雇用維持を図るために、人手不足などの企業との間で「在籍型出向」（雇用シェア、従業員シェアなどと呼ばれることもあります）を活用する取組みが行われています。

厚生労働省においても、こうしたコロナ禍における雇用維持を目的とした在籍型出向の取組みを支援する策を打ち出していますので、以下で紹介します。

◆在籍型出向とは何か？

いわゆる出向とは、労働者が出向元企業と何らかの関係を保ちながら、出向先企業と新たな雇用契約関係を結び、一定期間継続して勤務することをいい、このうち、在籍型出向は、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結ぶものをいいます。

◆産業雇用安定助成金

厚生労働省による支援策の1つに、出向元事業主・出向先事業主に対する助成制度があります。

「産業雇用安定助成金」がそれで、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、「出向」により労働者の雇用維持を図る場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成するというものです。令和3年2月5日に新設された助成金です。

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など出向中に要する経費の一部が助成されま

す（出向運営経費）。また、就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの出向の成立に要する措置を行った場合に助成されます（出向初期経費）。

雇用維持を図るための助成金ですので、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提となる点に留意してください。

◆マッチング制度

その他の支援策として、公益財団法人産業雇用安定センターによるマッチング制度があります。同センターでは、新型コロナウイルスの影響により、一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るために、人手不足などの企業との間で在籍型出向を活用しようとする場合に、双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っています（全国47都道府県にセンターの事務所があり、企業からの相談に応じています）。

スタッフコラム

小学生の息子の所属する少年野球チームは、現在部員10名でチーム存続の危機を迎えています。

部員集めのために、毎年地域で開催されるイベント内で勧誘活動をしていましたが、昨年はコロナの影響でイベント自体が中止に。

また、体験会を開催しても、参加希望者が集まらなかったり、親子で知り合いをお誘いしても、入部には至らなかったり・・・

少年野球は、練習が厳しく、親の当番など負担が大きい昭和の頃のイメージが親世代にはあるようで、そのイメージを払拭することが難しいと感じています。

この度、勧誘活動の一環として、40年以上も受け継がれてきたチームのユニフォームのデザインを変更することになりました。心機一転、巻き返しを図りたいと思います。（高松）

あらためて確認！雇用のルール Q&Aー ③残業代について

先月からの続きで、「雇用のルール Q&A③」を掲載いたします。今回は残業代についての Q&Aです。

Q 残業時間数の分単位は切り捨てて良いですか？

A ⇒ 1日の労働時間の集計で分単位の端数の切り上げは認められますが、切り捨てることはできません。ただし、1か月の労働時間を通算し30分未満の端数がある場合は切り捨て、30分以上の端数を1時間に切り上げて計算することができます。

Q 固定残業代を支払う場合の注意点はありますか？

A ⇒ 固定残業代とは、実際に残業した時間を計算して残業代を支払うのではなく、毎月一定の額を手当として支給する残業代支払い方法です。労働契約書や就業規則等に明記すれば、固定残業代を採用することができます。固定残業代に相応する労働時間は明確にし、36協定で定めた範囲内で時間数を定めてください。固定残業代が実際の残業代より低い場合は、その差額を支払う必要があります。固定残業代が残業時間の何時間分に相当するのか、労働者に明示しないと固定残業代を支払っていること自体が否認される場合がありますので、注意が必要です。

Q 管理職には残業代を支払わなくてもいい？

A ⇒ そんなことはありません。確かに法第41条に規定される「管理監督者」は残業代や休日手当を支払う必要はないと定められていますが、管理監督者は「労働

条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場の者」となっており、部長、課長、店長などの肩書があっても、それだけでは管理監督者とは言えません。

管理監督者であるかどうかは会社内での肩書など、主観的な事情ではなく、個別の実態に即して客観的に判断されます。なお、深夜手当は管理監督者に対しても支払わなくてはなりません。

Q 残業代の単価の計算が合っているのか不安です。計算方法を教えてください。

A ⇒ 月給制の残業代は、1時間当たりの賃金を出して計算します。

月給 ÷ 1年間にける1か月平均所定労働時間 = 時間単価

※ここで言う「月給」には次のものは含まれません。

家族手当・扶養手当・子女教育手当・通勤手当・別居手当・単身赴任手当・住宅手当・臨時の手当(出産祝い金、結婚祝い金など)

ただし、一律支給の場合や家賃比例でない住宅手当などは月給に含みます。

【計算例】

基本給 235,000 円、皆勤手当 8,000 円、家族手当 20,000 円、通勤手当 15,000 円

年間所定休日 122 日、1日8時間労働の場合

1年間の所定出勤日数 365 日 - 122 日 = 243 日

243 日 × 8 時間 / 日 ÷ 12 か月 = 162 時間 … 1 か月平均所定労働時間

(基本給 235000 円 + 皆勤手当 8000 円) ÷ 162 時間 = 1,500 円 … 1 時間当たりの賃金

上記のような計算で1時間当たりの賃金を算出し、この金額に割増率を乗じて残業単価を計算します。

給与計算においては、残業単価の算出を誤ると、未払いや過払いが発生してしまいます。ひいては所得税・社会保険料額にも影響が出てしまいますので計算方法を確認しましょう。時間単価の算出方法など、ご不明な点がある場合は、三崎事務所にお気軽にお問い合わせ下さい。