

新型コロナウイルスの国内蔓延で、連日報道されております。重要な会議や見本市などが延期に追い込まれ、旅行のキャンセルや中国からの輸入停止など経済にも深刻な影響を及ぼしております。企業の対応も予断を許さない状況に来ております。NTTでは、時差出勤やテレワークを呼び掛けているようです。

宮城県を含め、東北は今のところ感染者は出ておりませんが、国内の状況を見ているといつ出てもおかしくない状況にあります。したがって、自分の地域で感染者が出た場合の対策を今のうちに検討しておく必要があるかもしれません。

今月に入り、厚生労働省では、新型コロナウイルスに関連する企業側の対応について、Q & Aを公開しました。会社から対象者を休業させた場合、休業手当の支払いは必要になるのか？ということに対し、休業手当の支払いは必要とならない労働安全衛生法第68条の就業を禁止の対象にはなりません。2月1日付けで指定感染症に定められたことにより、都道府県知事名で就業制限が出た場合は、休業手当の支払いは必要なしとの見解が示されております。当然のことながら感染予防による自宅待機は、何らかの補償が必要になってくるでしょう。

新型コロナウイルスは、インフルエンザのように医療機関ですぐ確認できるものではなく、原則として37度5分以上の発熱があり、呼吸器症状があつて中国 湖北省と浙江省に渡航歴があつたり、渡航歴のある人と接触したりした場合に行われています。

感染拡大が続いている状況です。感染者の発生を待つのではなく、企業でも社員に自主的に感染予防を行うよう呼びかけを行う必要も出てきたようです。

社会保険労務士 鈴木 隆彦

当所からのお知らせ



1. 雇用保険料率について（免除対象高年齢労働者の特例の廃止）

雇用保険料率は前年据え置き0.3%（農林水産・清酒製造の事業で0.4%、建設の事業で0.4%）となる予定です。

令和2年度分の労働保険料から保険料の算定対象となります。

令和2年度より、64歳以上の方についても雇用保険料の徴収が始まりますのでご注意ください。

2. 協会けんぽ健康保険料率・介護保険料率改定について

3月分（4月納付分）より下記の通り保険料率に変更となる予定です。

決定次第、再度ご案内申し上げます。

宮城県【健康保険料率】

改定前 1000分の50.50 → 改定後 1000分の50.30(被保険者負担分)

※協会けんぽ以外の事業所様や他県につきましては変更がございましたら別途、各組合よりご案内されます。

【介護保険料率】※対象者は40歳以上65歳未満

改定前 1000分の8.650 → 改定後 1000分の8.950(被保険者負担分)

※ 医師国保・歯科医師国保・健保組合の保険料率に関しましては個別でのご案内致します。

3. 健康保険被扶養者の認定要件に新たに国内居住要件が追加されます

令和2年4月1日から「健康保険の被保険者に扶養されている者（被扶養者）」の認定要件に新たに国内居住要件が追加されます。住民票が日本国内にある方は原則、国内居住要件を満たすものとされます。

このため、例えば、当該被扶養者が一定の期間を海外で生活している場合も、日本に住民票がある限りは、原則として国内居住要件を満たすこととなります。

有給休暇の義務化

今回は平成31年4月1日から適用された改正労働基準法に基づく有給休暇の義務化制度について再度ご案内いたします。

《最低でも5日以上有給消化させることが義務付》

働き方改革法案の成立により、労働基準法が改正され、年10日以上有給休暇を付与される従業員について、最低でも5日以上は有給休暇を現実に与えることが義務付けられました。

◇対象となる従業員は年10日以上有給休暇を付与される従業員◇

まず、このルールの対象となる従業員は年10日以上有給休暇が付与される従業員ですので以下の表で確認すると **(1) 及び (2) の赤丸で囲った部分の従業員が対象となります。**

1 年次有給休暇の付与日数

(1) 通常の労働者の付与日数

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

(2) 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

◇指定義務の具体的な内容◇

今回の法改正で「基準日から1年間に有給休暇消化日数が5日未満の従業員に対して、事業主側から日にちを決めて、有給休暇を取得させることが義務付けられました。」
ここでいう基準日から1年間というのは、従業員の入社日の6か月後から数えて1年ごとの期間です。

例えば・・・4月1日入社の場合は10月1日が基準日となります。

① 個別指定方式

これは、従業員ごとに消化日数をチェックし、5日未満になってしまいそうな従業員については意見を聴取して、事業主が有給休暇取得日を指定する方法です。

② 計画的付与制度を導入する

労使協定を結ぶ事により、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度のことをいいます。
有給休暇の計画的付与は、有給休暇の付与日数すべてについて認められているわけではありません。それは、従業員が病気その他の個人的事由による取得ができるよう指定した時季に与えられる日数を留保しておく必要があるためです。

有給休暇の残日数のうち5日は個人が自由に取得できる日数として必ず残しておかなければなりません。このため、労使協定による計画的付与の対象となるのは有給休暇の残日数のうち、5日を超えた部分となります。

①を実施する場合は就業規則に規定、②は協定書の締結が必要となります。

計画的付与制度を導入する際はご相談ください!!