

3. 11から10年が経とうとしています。被災した皆さんにとって、この10年は長かったでしょうか、あっという間だったでしょうか。地震や津波で、家族や友人仲間、家や車、仕事を失った人、健康を失った人、そのような人からすると長い10年かもしれません。最小限の被害で、早めに生活を取り戻している人は、あっという間の10年かもしれません。

先日、宮城や福島の皆さんにおかれましては、3.11を思い出させるような地震がありました。あの時と同じように、今後しばらくは、次の起こりうる地震におびえながらの生活を強いられそうです。

兎角、私たちは、平和な日々が続くことを願うあまり、大変だった事が将来再び起こりうることを考えることに関しては、敬遠しがちです。しかし、あの日あの時起こったことと同じような目に合わないためにも、災害が起こったときに何をしなければならぬのかを考え、お互い協力し、助け合う社会であってほしいものです。同時に企業としてのリスク管理は大丈夫だろうか。何かあったときの社員の安否確認は徹底しているだろうかということも、こんな時期だからこそ、改めて現行の管理状況を見直してみる必要がありそうです。

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

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。

※ 労災保険料率は原則3年ごとに見直されており、令和3年度から改定する予定でしたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、令和3年～5年度労災保険料率は据え置きとなりました。

### 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が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50.30 → 改定後 1000分の50.05(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8.950 → 改定後 1000分の9.000(被保険者負担分)

### 3. マイナンバーカードが令和3年3月より、健康保険被保険者証として利用できる制度が始まります。

令和3年3月（予定）からマイナンバーカードの健康保険証としての利用が順次始まります。健康保険証としての利用に必要な事前準備は、以下のURLにてマイナポータルをご参考ください。

[https://myna.go.jp/html/hokenshoriyou\\_top.html](https://myna.go.jp/html/hokenshoriyou_top.html)

### ●当所に職員が入職いたしました。

◎小松 香緒莉 令和2年11月26日に入社致しました。

至らない点も多いかと思いますが、精一杯勉強し、1日でも早く皆様のお力になれるように頑張りますので、どうぞよろしくお願い致します。

# 新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）



今回は、厚生労働省より「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」の中から新型コロナウイルス感染症に感染した、もしくは感染の疑いのある従業員への対応についていくつか抜粋したものをご案内いたします。

## Q：風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応

発熱などの風邪の症状があるときは、症状が出たら医療機関を受診し、会社を休んでいただくよう促し、体調観察の徹底を呼びかけて下さい。

## Q：新型コロナウイルスへの感染を防ぐため、なるべく人混みを避けての通勤を考えています。時差通勤を導入するにはどうしたらよいのでしょうか。

労働者及び使用者は、その合意により、始業、終業の時刻を変更することができますので、時差通勤の内容について、労使で十分な協議をしていただきたいと思います。

また、始業、終業の時刻を労働者の決定に委ねる制度として、フレックスタイム制があります  
詳しくはURLをご覧ください。<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

## Q：新型コロナウイルスに感染の疑いがあり労働者を休業させる場合、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。

労働基準法第26条により、使用者の自主的判断で休業させる場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、**休業手当を支払う必要があります**。そのため休業期間中の**休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならない**とされています。休業期間中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合ってください、体制を整えておく必要があります。

## Q：労働者が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合、休業手当はどのようにすべきですか。

都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、**休業手当を支払う必要はありません**。

なお、協会けんぽに加入されている方であれば、要件を満たせば、傷病手当金が支給されます。協会けんぽ以外の健康保険に加入されている場合は各保険者へご確認ください。

## Q：労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。

新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休まれる場合は、通常の病欠と同様に取り扱っていただき、病気休暇制度や有休を活用することなどが考えられます。

## Q：アルバイトやパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者などの方についても、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与等は必要でしょうか。

労働基準法上の労働者であれば、アルバイトやパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者など、多様な働き方で働く方も含めて、**休業手当の支払いや年次有給休暇付与が必要です**。

なお、法定外の休暇制度や手当を設ける場合、非正規雇用であることのみを理由に、一律に対象から除外することは、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を目指して改正されたパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の規定（※）に違反する可能性があります。

※大企業と派遣会社は令和2年4月、中小企業は令和3年4月からの施行となっています。

その他の詳しいQ&Aにつきましては以下のURLからご参考ください

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_jryou/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_jryou/dengue_fever_qa_00007.html)