

【令和2年】  
労働・社会保険関連の  
法令改正情報

東洋労働保険協会

## 今年度の主な法令等改正事項

### ○ 令和2年度の雇用保険料率・労災保険率

雇用保険料率、労災保険率ともに令和元年度から変更はありませんが、65歳以上被保険者の雇用保険料免除は本年度から廃止されています。

### ○ 労働基準法の一部を改正する法律

令和2年4月施行の民法改正に合わせて、賃金請求権の消滅時効期間が変更になります。ただし、年次有給休暇や退職手当・災害補償の消滅時効期間は変わりません。

### ○ 雇用保険法等の一部を改正する法律

高齢者や複数就業者等に対応したセーフティネット整備、就業機会の確保等が図られます。

### ○ 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律

短時間労働者の被用者保険の適用拡大、在職中の年金受給の在り方の見直し、年金受給開始時期の選択肢の拡大、確定拠出年金の加入可能要件の見直し等が図られる予定です。  
(5/18時点で衆院可決成立、今後参院審議を経て今国会で成立予定)

### ○ パワーハラスメント防止措置の義務化

本年6月1日よりパワハラ防止措置義務化を定めた労働施策総合推進法が施行されます。  
(中小企業は令和4年4月1日施行)

## 雇用保険料率・労災保険率

### 雇用保険料率・労災保険率は、令和元年度から変更なし

令和2年4月から、「免除対象高年齢労働者」（65歳以上被保険者の雇用保険料免除）の仕組みが廃止されました。そのため、昨年と賃金総見込額が同額でも、令和元年度の確定保険料と令和2年度の概算保険料が異なる場合があります。

#### 令和2年度の雇用保険料率

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		<b>3/1,000</b>	<b>6/1,000</b>	3/1,000	3/1,000	<b>9/1,000</b>
(元年度)		3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業 ※		<b>4/1,000</b>	<b>7/1,000</b>	4/1,000	3/1,000	<b>11/1,000</b>
(元年度)		4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
建設の事業		<b>4/1,000</b>	<b>8/1,000</b>	4/1,000	4/1,000	<b>12/1,000</b>
(元年度)		4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000

(厚生労働省リーフレットより)

## 未払賃金の消滅時効期間は3年に延びる（当分の間）

### □ 賃金請求権の消滅時効期間の延長等

- 賃金請求権の消滅時効が、2年から5年に延長されました。  
ただし、当分の間は3年とされます。
- 退職手当（5年）、災害補償（2年）、年次有給休暇（2年）の請求権は、  
現行の各消滅時効期間が維持されます。

### □ 記録の保存期間等の延長

- 賃金台帳等の記録の保存期間は、3年から5年に延長されました。  
ただし、当分の間は3年とされます。
- 割増賃金未払等に係る付加金の請求期間は、2年から5年に延長されました。  
ただし、当分の間は3年とされます。

※ 令和2年4月1日以後に賃金支払日が到来する賃金請求権について、新たな消滅時効期間（3年）が適用されます。

※ 「付加金」・・・解雇予告手当・休業手当・割増賃金等を支払わない使用者に対し、裁判所が労働者の請求に基づき、それら未払金に加えて支払いを命ずることができる金銭のこと。

※ 改正施行5年経過後の令和7年を目途に、賃金請求権の消滅時効期間・賃金台帳の保存期間・付加金の請求期間は「5年」とされる可能性があります。

## 労働基準法の一部を改正する法律

※施行日：令和2年4月1日

	現行法	改正法 (令和2年4月1～)
賃金請求権の消滅時効期間	2年	5年 ※当分の間3年
付加金の請求期間	2年	5年 ※当分の間3年
退職手当請求権の消滅時効期間	5年	5年
年次有給休暇請求権の消滅時効期間	2年	2年
労災補償請求権の消滅時効期間	2年	2年
賃金台帳等の書類保存義務	3年	5年 ※当分の間3年

### 70歳までの就労確保が求められ、高年齢継続給付は縮小される

- 高齢者の就業機会の確保及び就業の促進  
企業は65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置（定年引上げ・継続雇用制度の導入・定年廃止）を努力義務として講じ、70歳までの就業を支援する必要があります。ただし、労使で同意した上での「雇用によらない措置※」を講じることでよい、とされています。  
※ 「雇用によらない措置」・・・  
継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度の導入など。

※施行日：令和3年4月1日

- 高年齢雇用継続給付は令和7年度から縮小  
65歳まで継続雇用する労働者を限定できる特例制度（高年齢者雇用安定法）は、令和6年度で終了します。これをもって「65歳までの継続雇用制度が進展した」とされ、令和7年度から高年齢雇用継続給付が縮小する予定です。  
（再雇用時の賃金低下率の下限が現状の100分の61から100分の64に引き上げられ、支給率の上限が100分の15から100分の10に引き下げられる）

※施行日：令和7年4月1日

### 副業先がある場合、その賃金額も合算して労災保険が給付される

副業・兼業を行う複数就業者※の労災保険給付（通勤災害を含む）について、改正後は「非災害発生事業場」（災害発生事業場以外の副業・兼業先）の賃金額も合算した上で、労災給付額を算定することになります。

※複数就業者・・・下記のいずれかに該当する者。

- ① 同時期に複数の事業と労働契約関係にある者
- ② 一以上の事業と労働契約関係にあり、かつ他の就業について労災特別加入している者
- ③ 複数就業について労災特別加入している者

□ 複数就業者の休業補償給付等（通勤労災も同様）

非災害発生事業場の賃金額も合算した上で、給付額が決定されます。

□ 就業先と副業・兼業先の責任の範囲など

- ・ 非災害発生事業場の事業主は、労基法に基づく災害補償責任を負いません。
- ・ 災害発生事業場の事業主は、非災害発生事業場での賃金を基礎とした給付分までは、労基法に基づく災害補償責任を負いません。
- ・ 一方の就業先の負荷のみでは疾病との因果関係が認められず、複数就業先での負荷を総合して疾病との因果関係が認められる場合（過重労働など）、各々の就業先では労基法に基づく災害補償責任を負いません。

# 雇用保険法等の一部を改正する法律

(参考資料) 現行の複数就業者の労災認定における課題

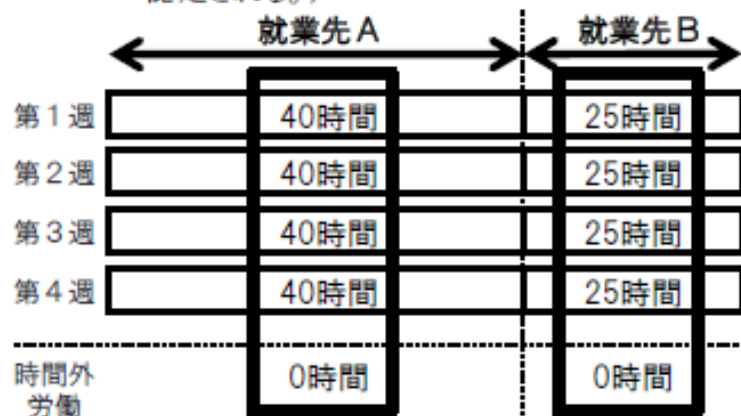
## (1) 労災認定した場合の給付額を事業ごとの賃金を基に決めている。

具体例: 就業先A(賃金20万円/月)と就業先B(賃金15万円/月)で兼業していた労働者が、就業先Bで事故に遭い、就業者A・Bともに休業した場合、就業先Bでの賃金を基礎とした給付を行っている。



## (2) 労災認定する際の業務上の負荷を事業ごとに判断している。

具体例: 就業先Aで週40時間、就業先Bで週25時間の業務に従事した労働者が、脳・心臓疾患を発症した場合、労災認定されない。(仮に1社で週65時間の業務に従事していた場合には、月100時間を超える時間外労働が認められ、労災認定される。)



### 【脳・心臓疾患の認定基準】

発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働(※)が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる。

※ 1週間当たり40時間を超えて労働した時間を1か月間で合計したもの。

51

(第83回 労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会 資料より)



### 2つの企業で合計週20時間就労すれば雇用保険が適用（65歳以上）

複数の職場で就労する労働者（「マルチジョブホルダー」）は、雇用保険の適用について、まずは65歳以上を対象に、「本人の申し出」を前提として適用されることとなります。  
（施行後5年を目途に、この「試行」の効果が検証される予定）

（要件）

- 二以上の企業に雇用される65歳以上の者であること
  - 一つの企業における1週間の所定労働時間が20時間未満であること
  - 二つの企業の1週間の所定労働時間の合計が20時間以上であること
  - 事業主は、労働者がこの申し出をしたことを理由として不利益な取り扱いをしてはならない
- 申出を行った日から「高年齢被保険者」となる。

※週の所定労働時間が5時間以上の事業所を合算の対象とし、合算する事業所の数は2つとされます。

※一事業所において週20時間以上労働することを前提として設定されている、現行の賃金日額の下限の適用は外されます。

### 月の出勤が11日なくても80時間就労すれば「被保険者期間」となる

失業手当などの受給資格の判定は、従来の「賃金支払の基礎日数が11日以上ある月」の条件が満たせない場合でも、「当該月における労働時間が80時間以上」あれば、算入できるようになります。

(改正後の失業等給付の受給資格の判定)

「被保険者期間が12か月（特定理由離職者及び特定受給資格者の場合は6か月）に満たない場合は、賃金の支払いの基礎となった日数が11日以上であるもの又は賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上であるものを1か月として計算すること」

※いままでは、パートで週2日と週3日の労働を定期的に継続する場合など、雇用保険の被保険者資格を満たしていても、賃金支払いの基礎となる日数が11日未満となることがあり、失業手当の受給のための被保険者期間に算入されないという問題が生じていました。今回の改正は、そうした問題を改善する趣旨になります。

## 300人を超える企業は、中途採用者の割合を公表しなければならない

この改正の目的は、職場情報をより一層「見える化」し、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングを促進することです。

労働者数301人以上の大企業は、中途採用に関する情報の定期的な公表を義務付けられることとなります。

- 対象企業

常時雇用する労働者の数が300人を超える企業

（中小企業では中途採用がすでに活発であること等から、300人超企業が対象とされる）

- 情報公表項目

「直近3事業年度の、正規雇用労働者の採用者数に占める中途採用者数の割合」となる予定。

## 需要が増大する育児休業給付への対応が強化される

- 育児休業給付の新たな位置づけ  
失業等給付から独立させ、「子を養育するために休業した労働者の生活及び雇用の安定を図るための給付」と位置付けられます。  
(育児休業給付は一貫して増加傾向にあり、失業等給付全体の中で「独自の保険料率(当面の間は4/1,000)」を安定確保して運営される予定)

※現行のように、育児休業給付を失業等給付などと一体的に財政運営が行われる場合、景気が悪化した際には、育児休業給付の伸びに加えて求職者給付の増加が相まって財政状況が悪化、給付に影響を及ぼすことも懸念されます。  
このため、育児休業給付については失業等給付とは異なる給付体系として明確に位置づけられる趣旨になります。

## 年金制度の機能強化のための国民 年金法等の一部を改正する法律

### 令和4年から、100人超企業では週20時間以上で社保加入が義務化

- 短時間労働者※を社会保険の適用対象とする事業所の企業規模要件は段階的に引き下げられます。  
(現行500人超→100人超→50人超)

※施行日：令和4年10月1日 (500人超から100人超へ引き下げ)

※施行日：令和6年10月1日 (100人超から50人超へ引き下げ)

※短時間労働者・・・

平成28年10月より、短時間労働者の被用者保険の適用は以下の要件のすべてを満たす場合に拡大されています。

- ①週の所定労働時間が20時間以上あること
- ②雇用期間が1年以上見込まれること
- ③賃金の月額が8.8万円以上であること
- ④学生でないこと
- ⑤500人超の企業

- なお、雇用期間要件（上記枠内②）は、「1年以上」から「2か月超」に短縮されます。

※施行日：令和4年10月1日

## 2か月以内雇用でも、契約更新見込があれば、最初から社保適用

雇用期間が2か月以内の場合であっても、

(ア) 就業規則・雇用契約書等で、雇用契約が「更新される旨」、  
または「更新される場合がある旨」が明示されている場合

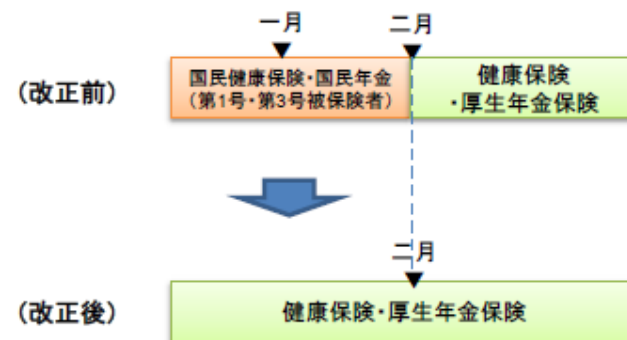
(イ) 同じ事業所で同様の雇用契約で働く社員が、契約更新された実例  
がある場合

は、雇用契約の初めから被保険者となります。

※ただし、(ア) (イ) のいずれかに該当しても、  
労使双方で雇用期間を超えて雇用しない合意があれば  
契約期間を超える見込みはないと扱われます。

※事業所調査等の際は、労働者名簿等に基づき適用されて  
ない従業員の雇用契約書等を確認し、(ア) (イ) の  
いずれかに該当すれば、契約当初に遡及して適用する  
指導がされます。

※2か月間の雇用契約を結んだ場合



(第15回 社会保障審議会年金部会 資料2より)

# 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律

※施行日：令和4年10月1日

## 社労士事務所など、士業は「社会保険の強制適用事業所」となる

士業事務所は社保適用を受けられる法人割合が低く、また法人化には制度上の制約があります。そのため、社会保険の適用拡大の観点から、士業事務所は強制適用とされる方向です。  
(個人事業主本人は適用外)

- 弁護士  
(⇒弁護士法人)
- 司法書士  
(⇒司法書士法人)
- 行政書士  
(⇒行政書士法人)
- 土地家屋調査士  
(⇒土地家屋調査士法人)
- 公認会計士  
(⇒監査法人)
- 税理士  
(⇒税理士法人)
- 社会保険労務士  
(⇒社会保険労務士法人)
- 弁理士  
(⇒特許業務法人)
- 公証人
- 海事代理士

法人化に際して  
制約条件がある

法人化が不可能

### ■ 制約条件の例

- 社員（法人出資者）は各士業の有資格者でなければならない  
(一部士業では複数人の有資格者の連名が必要)
- 法人の事業内容が各士業の専門分野に法律上限定されている
- 代表者・業務執行者は社員（法人出資者）でなければならない
- 社員（法人出資者）は無限連帯責任を負う

### (参考)株式会社の場合

- 出資者の資格・人数に制限はない
- 事業内容は定款で定める
- 出資者と代表者・業務執行者は分離可能  
(所有と経営の分離)
- 出資者は出資の限度で責任を負う(有限責任)

該当する10の士業を適用対象とする

(弁護士・司法書士・行政書士・土地家屋調査士・公認会計士・税理士・社会保険労務士・弁理士・公証人・海事代理士)

(第15回 社会保障審議会年金部会 資料2より)

# 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律

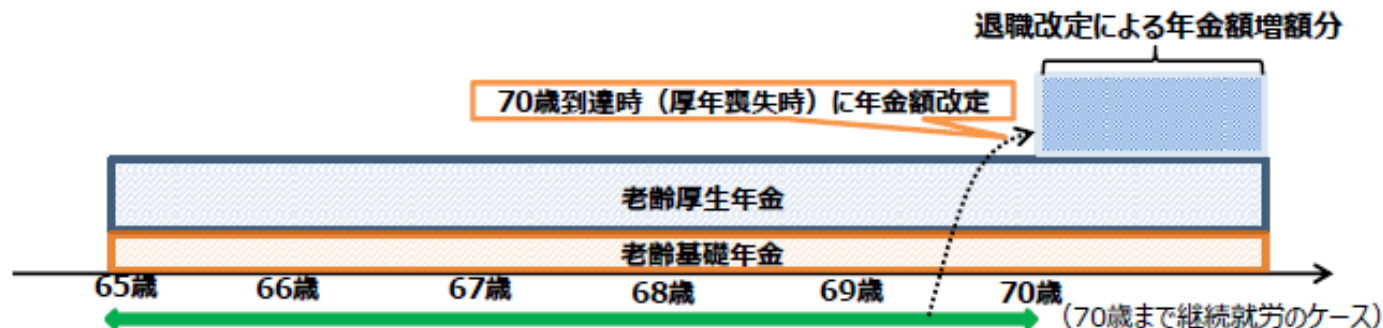
※施行日：令和4年4月1日

## 65歳以上も引き続き就労すれば、毎年年金額が上がる

厚生年金の受給権を満した後も継続して就労する場合、現行では退職時と70歳到達時にこの就労期間を反映して年金額が上がります。

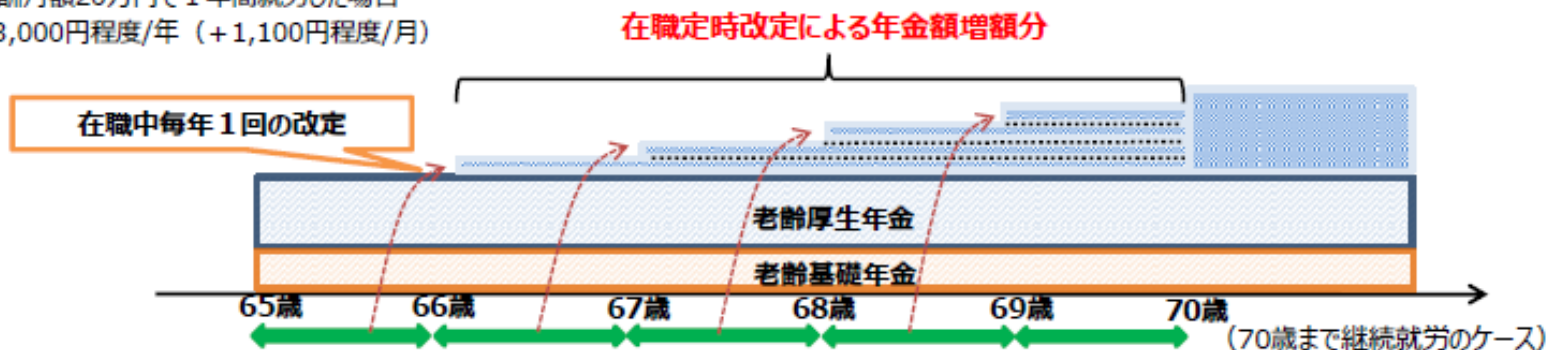
改正後は、毎年年金額が上がるよう、定期的に改定されるようになります。

【現行】



【見直し案】

- ・標準報酬月額20万円で1年間就労した場合  
⇒ +13,000円程度/年 (+1,100円程度/月)



(第15回 社会保障審議会年金部会 資料2より)



# 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律

※施行日：令和4年4月1日

## 64歳までの年金は、給与が増えても支給が停止されにくくなる

60歳～64歳の年金（「特別支給の老齢厚生年金」といいます）は、現行では賃金＋年金が28万（月）を超えると年金が停止されます（下記資料参照）。これを、65歳以上の年金と同様の47万円（令和2年度額）まで引き上げます。

対象者	概要	対象者数及び支給停止額	イメージ図 <small>(※)年金額は10万円と仮定</small>
60～64歳	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金＋年金(厚生年金の定額部分も含む)の合計額が<b>28万円</b>を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。</li> <li>賃金が47万円を上回る場合は、賃金1に対し、年金を1停止。</li> <li>厚生年金の<b>支給開始年齢の段階的引上げが完了する2025年</b>(女性は2030年)<b>以降、対象はいなくなる。</b></li> </ul>	<p><b>この要件が65歳以上と同じになる(47万円)</b></p> <p>約67万人(※) 約4,800億円</p> <p>(注)2019年度末の推計値</p> <p>(※)対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。</p>	<p>賃金と年金月額の合計額</p> <p>28万円</p> <p>10万円</p> <p>0 18万円</p> <p>賃金(ボーナス込み月収)</p>
65歳以上	<p>&lt;65～70歳&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>賃金＋年金(基礎年金は対象外)の合計額が<b>現役世代の平均月収相当(47万円)</b>を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。</li> </ul> <p>&lt;70歳以上&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>65～70歳と同じ仕組みで、保険料負担はなし。</li> </ul>	<p>約41万人(※) 約4,100億円</p> <p>(注)2018年度末</p> <p>(※)対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。</p>	<p>賃金と年金月額の合計額</p> <p>47万円</p> <p>10万円</p> <p>0 37万円</p> <p>賃金(ボーナス込み月収)</p>

(第15回 社会保障審議会年金部会 資料2より)

# 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律

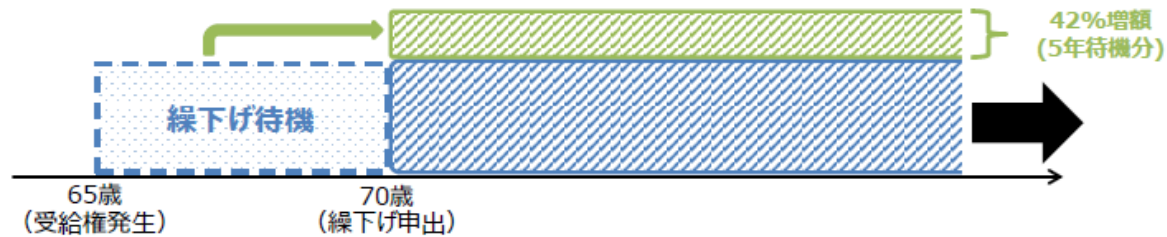
※施行日：令和4年4月1日

## 75歳まで年金の受給開始を待てば、84%の増額になる

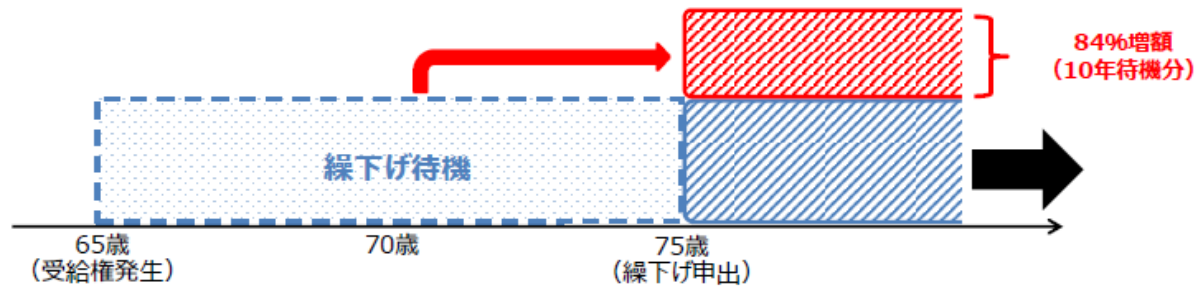
現在60歳から70歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢※が拡大し、60歳から75歳の間に、受給開始の時期を選べるようになります。

※年金の受給開始の時期を遅らせることを「繰下げ受給」といいます。

### 〈現行(上限年齢70歳)〉



### 〈見直し案(上限年齢75歳)〉



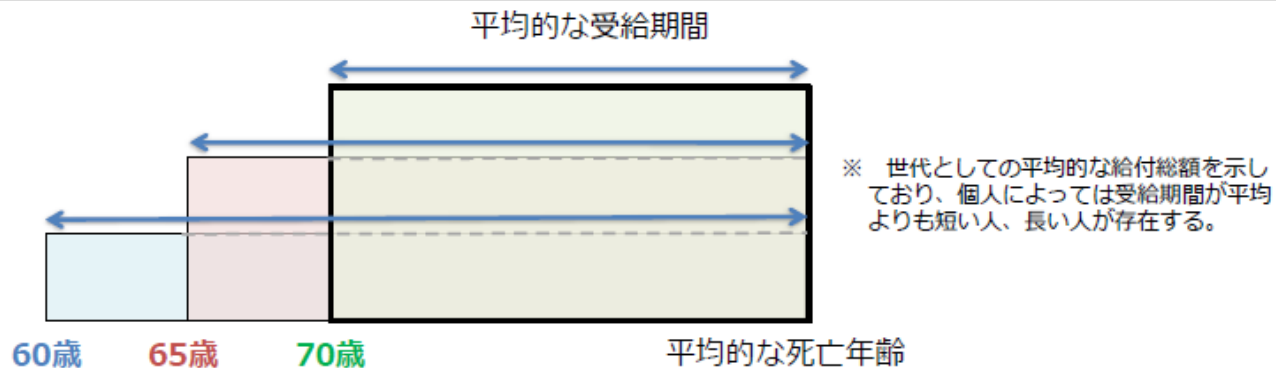
(第15回 社会保障審議会年金部会 資料2より)

# 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律

(参考資料)

## 受給開始時期(繰上げ・繰下げ受給制度)について(現行)

- ・ 公的年金の受給開始時期は、原則として、個人が60歳から70歳の間で自由に選ぶことができる。  
※繰下げについては、66歳到達以降でしか選択することができない。
- ・ 65歳より早く受給を開始した場合(繰上げ受給)には、年金額は減額(最大30%減額)となる一方、65歳より後に受給を開始した場合(繰下げ受給)には、年金額は増額(最大42%増額)となる。
- ・ 繰上げによる減額率・繰下げによる増額率については、選択された受給開始時期にかかわらず年金財政上中立となるよう設定されている。



(参考) 繰上げ・繰下げによる減額・増額率

減額率・増額率は請求時点(月単位)に応じて計算される。

- ・ 繰上げ減額率 =  $0.5\% \times$  繰上げた月数 (60歳~64歳)
- ・ 繰下げ増額率 =  $0.7\% \times$  繰下げた月数 (66歳~70歳)

請求時の年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳
減額・増額率	△30%	△24%	△18%	△12%	△6%	-	8.4%	16.8%	25.2%	33.6%	42%

(第15回 社会保障審議会年金部会 資料2より)

## 年金制度の機能強化のための国民 年金法等の一部を改正する法律

### iDeCo（個人型DC）は、65歳未満まで加入できるようになる

今回の公的年金の機能強化の法改正により、公的年金の受給開始時期の選択の拡大などを受けて、企業年金・個人年金の制度が拡充される方向です。

- 確定拠出年金の加入可能年齢の引き上げ ※施行日：令和4年5月1日
  - ・企業型DC：  
（現行）厚生年金被保険者のうち65歳未満 → （改正後）70歳未満
  - ・個人型DC（iDeCo）：  
（現行）公的年金の被保険者のうち60歳未満 → （改正後）65歳未満
  
- 受給開始時期等の選択肢を拡大 ※施行日：令和4年4月1日
  - ・企業型DC、個人型DC（iDeCo）の受給開始時期の上限年齢：  
（現行）60歳から70歳の間 → （改正後）60歳から75歳の間
  
- 確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大 ※施行日：公布日から6月を超えない範囲で  
政令で定める日
  - ・簡易企業型年金、中小企業掛金納付制度（iDeCo+）  
（現行）100人以下→（改正後）300人以下
  
- 企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和 ※施行日：令和4年10月1日

## 以下の3要素を全て満たせば、職場におけるパワハラと言われる

職場におけるパワハラの3要素は、以下の①～③になります。

(客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示・指導は該当しません)

職場におけるパワハラの3要素	具体的な内容
①優越的な関係を背景とした言動	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの (例) <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職務上の地位が上位の者による言動</li> <li>・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの</li> <li>・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等</li> </ul> </li> </ul>
②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの</li> </ul>
③労働者の就業環境が害される	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること</li> <li>○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当</li> </ul>

(厚生労働省リーフレットより)

パワハラに該当すると考えられる代表的な類型

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 殴打、足蹴りを行う</li> <li>② 相手に物を投げつける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 誤ってぶつかる</li> </ul>
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。</li> <li>② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す</li> <li>③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す</li> <li>④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする</li> <li>② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする</li> </ul>
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする</li> <li>② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する</li> <li>② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる</li> </ul>

(厚生労働省リーフレットより)

## パワハラに該当すると考えられる代表的な類型

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
<b>(4) 過大な要求</b> (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
<b>(5) 過小な要求</b> (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
<b>(6) 個の侵害</b> (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 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	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★ プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

(厚生労働省リーフレットより)

### 事業主・労働者の責務として努める事項が、法律に明確化される

#### □ 事業主の責務

- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題（ハラスメント問題）に対する労働者の関心と理解を深めること。
- その雇用する労働者が他の労働者※ に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施するなど、必要な配慮を行うこと。
- 事業主自身(法人の場合はその役員)がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者※ に対する言動に必要な注意を払うこと。

#### □ 労働者の責務

- ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者※ に対する言動に注意を払うこと。
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること。

※労働者・・・取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。



### 職場のパワハラ防止のために、以下を講じなければならない

- 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
  - ・ 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること。
  - ・ 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること。
  
- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
  - ・ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
  - ・ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること。
  
- 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
  - ・ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
  - ・ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
  - ・ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと。
  - ・ 再発防止に向けた措置を講ずること。
  
- そのほか併せて講ずべき措置
  - ・ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知すること。
  - ・ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

### 企業としての望ましい取組にも、積極的な対応が求められる

- 職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組
  - セクハラ、マタハラ等と一元的に相談に応じる体制整備
  - パワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組（研修、業務目標の適正化など）
  - アンケート調査や意見交換等の実施
  
- 自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組（求職者やフリーランスなど）
  - パワハラ対応方針において、他社の労働者、求職者、個人事業主、インターンシップなどに対しても同様の方針を示すこと
  - 適切な相談対応等に努めること
  
- 他社の労働者等からのパワハラ、顧客等からの著しい迷惑行為などに関する望ましい取組（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）
  - 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
  - 被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
  - 被害防止のための取組（マニュアル作成や研修等、業種・業態等の状況に応じた取組）

### 【各種保険料率等】

- 協会けんぽ 都道府県単位保険料率の変更 ※令和2年3月～  
東京支部の一般保険料率 9.87%（令和元年度は9.90%）
- 介護保険料率の変更 ※令和2年3月～  
1.79%（令和元年度は1.73%）
- 子ども・子育て拠出金率 ※令和2年4月～  
0.36%（3月分までは0.34%）
- 厚生年金保険料率の変更 ※平成29年9月～  
1,000分の183（一般、坑内員・船員）  
※平成29年度以降、料率は固定。

### 【厚生年金の標準報酬月額の上限改定】

※令和2年9月～

令和2年9月1日から、厚生年金の標準報酬月額の上限が改訂され、最高等級は、現行の第31級（標準報酬月額62万円）から、第32級（標準報酬月額65万円）へ改定される見込みです。これにより、該当者は保険料の負担増が想定されます。