

新年度の各種保険料

新年度に向け、各種保険料率が示されてきていますので、まとめておきます。

①雇用保険

R4年4月～9月：0.95%（職員0.3／法人0.65）

R4年10月～：1.35%（職員0.5／法人0.85）

雇用保険料率は法案通過後に正式決定となりますが、年度途中で料率が変わるといった珍しい形になる見込みです。4月からの時点では職員の負担率は今年度と変わりません。10月からの変更を忘れないよう注意が必要です。

②健康保険（協会けんぽ）：9.67%（R3は9.71%）

※長野県の率。労使折半で各4.835%

③介護保険：1.64%（R3は1.80%）

※労使折半で各0.82%

健康保険、介護保険ともに前年よりマイナスとなり、久しぶりに職員負担が減少することとなりました。これらは3月分保険料（4月納付分）から適用されますので、一般的には4月に支給する給与から控除額が変わることとなります。

この他、厚生年金は18.3%（労使折半9.15%）で変更なし。労災保険料率も据え置きとなっています。

ハラスメント対策って何をすればいい？ ③

前回から、ハラスメントの類型を取り上げています。今回は2回目です。

②妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント

これは、『職場』において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した『女性労働者』や育児休業等を申出・取得した『男女労働者』等の就業環境が害されることとされています。一般的に「マタニティ・ハラスメント」（妊娠・出産に関する女性労働者への嫌がらせ、マタハラ）、「パタニティ・ハラスメント」（男性の育児参加に対する嫌がらせ、パタハラ）といった言葉が使われています。

このハラスメントも2つに分類されており、

○制度等の利用への嫌がらせ型

- …産休や育休、介護休業等の利用に関する言動
- （例）・男性社員の育休取得を上司に相談したところ、「男のくせに育休を取るなんてありえない」と言われ、取得を断念せざるを得ない状況になっている。
- ・上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ」と繰り返し言い、就業に支障が生じる状況となっている。 など

○状態への嫌がらせ型

- …妊娠・出産したこと等に対する言動
 - （例）・上司に妊娠を報告したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
 - ・上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し言い、就業をする上で支障が生じる状況になっている。 など
- セクハラもそうですが、これらは**固定的な「性別役割分担意識**」（「男らしさ・女らしさ」「家族を養うのは男の役目」「子供が小さいうちは女性は育児に専念すべき」などといった考え方）が背景にある場合も多く、無意識に発言していることもあるものです。誰もが、自身の価値観や考え方を自覚し、言動を振り返ることが大切です。 次回へ続きます

新年度に向けて

間もなく新年度を迎えます。当事務所は3月末で開設から丸7年となり、4月から8年目のシーズンに入ります。人事労務管理の業務は複雑化する一方ですが、さらに皆様のお役に立てるよう精進していきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

YouTube「[人事労務のお仕事チャンネル](#)」もぜひ！

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL：026-217-3152 FAX：026-217-3153

URL：<https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail：mail@sugiyama-sr.net