

SPC JINJIKEN NEWS



転職者が10年ぶりに減少（7月24日）

厚生労働省が公表した2021年度版「労働経済の分析（労働経済白書）」によると、昨年の転職者数は319万人（前年比32万人減）で、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により10年ぶりに減少したことが明らかになった。転職者のうち、前職を辞めた理由として「より良い条件の仕事を探すため」を挙げた人は113万人（同14万人減）だった一方で、「人員整理・勧奨退職のため」を挙げた人は12万人（同4万人増）だった。

雇用保険料引上げを検討へ（7月28日）

厚生労働省は、来年度に雇用保険料率の引上げを検討していることを明らかにした。新型コロナウイルス感染拡大の影響で雇用調整助成金の支給決定額が4兆125億円となり、これが続けば年度末には財源不足となるため。秋にも具体的な議論を開始し、来年の通常国会で雇用保険法改正法案を提出する見通し。

6月の雇用統計は小幅に改善 求人倍率が3か月ぶりに上昇（7月30日）

厚生労働省は、6月の有効求人倍率（季節調整値）について、1.13倍（前月比0.04ポイント上昇）だったと発表した。上昇は3か月ぶり。有効求人数は横ばいも、新型コロナウイルスのワクチン接種後に求職活動を始めたいという動きが強まって有効求職者数が減ったことで

数値が上昇したとみられる。また、総務省によると、同月の完全失業率（季節調整値）は2.9%（前月比0.1ポイント低下）で、こちらも3か月ぶりに改善した。

「過労死防止対策」を閣議決定 新しい働き方への対応を明記（7月30日）

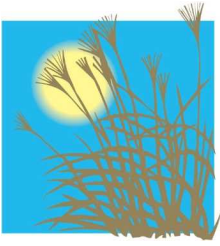
政府は、過労死・過労自殺防止のために国が進める対策方針を定めた「過労死等防止対策大綱」の改定版を閣議決定した。新型コロナウイルスの感染拡大を受け、「感染症への対応や働き方の変化による過労死などの発生を防止する必要がある」として、医療従事者・公務員らの労働時間短縮の推進や、テレワークなどの新しい働き方における対応策について明記。勤務間インターバルの導入企業を2025年までに15%以上にするとの数値目標も掲げた。

フリーランス保護へ契約書作成義務拡大の方向（8月11日）

政府は、フリーランスで働く人の法的保護を強化するため、業務発注時に契約書面の作成を義務付ける事業者の対象を拡大する方針を固めた。新型コロナウイルス禍でフリーランスの収入源が減っている中で、口約束の仕事を一方的にキャンセルされるなどのトラブルが相次いでいる背景がある。来年の通常国会に関連法案を提出する方向で調整する。

コロナ禍で首都圏から地方へ移住した人の7割がテレワーク（8月11日）

内閣府の調査で、コロナ禍以降に首都圏の4都県から地方に移住した人のうち、7割以上がテレワークをしていることが内閣府のアンケ



ートで分かった。今年2月にインターネットを通じて、東京、神奈川県、埼玉、千葉の4都県から移住した478人を対象に調査し、昨年4月以降に移住した215人のうち71.6%がテレワークをしていた。

移住先は出身地に戻るUターンが60.9%を占めた。

最低賃金額28円増で過去最大(8月14日)

厚生労働省は、都道府県の最低賃金(時給)の改定額を発表した。改定後の全国平均は、昨年比較で28円増の930円。昨年はコロナ禍の影響で据え置きか最大3円増にとどまっていたが、今年は過去最大の引上げ幅となった。新最低賃金は、10月上旬より適用される予定。

厚生労働省が労災保険の特別加入 対象拡大に関する調査へ(8月17日)

厚生労働省は、労災保険の特別加入の対象拡大に関するニーズ調査を行う。対象に追加すべき職種や業務、労災に該当する傷病の事例をサイト上で募集する(9月17日まで)。フリーランスの増加に伴い、4月から芸能従事者、アニメーター、柔道整復師などを対象に含めており、9月からは自転車配達員、ITエンジニアも追加する。

雇用調整助成金の特例、11月末まで延長に(8月18日)

厚生労働省は17日、雇用調整助成金のコロナ禍の特例措置を11月末まで延長すると発表した。政府が緊急事態宣言や蔓延防止等重点措置の期限を9月12日まで延ばすと発表したのを受けた措置。特例の対象となる地域は29都道府県となり、これらの地域では、働き手1人当たりの助成金の日額上限が1万5千円、助成率が最大10割となる。その他、低所得世帯を対象とした自立支援金、緊急小口資金の特例貸

付の申請期限についても同じく11月末まで延長する。

内部通報者保護の指針を公表(8月19日)

政府は、内部通報者保護のための指針をまとめた。2020年6月に成立した改正公益通報者保護法が2022年6月までに施行されることを受けたもの。従業員300人超の企業には通報窓口の設置が義務付けられ(300人以下の企業については努力義務)、窓口担当者を書面で明らかにすることなどが求められる。担当者には罰則付きの守秘義務を課す。また、内部通報者への不利益な取扱いが行われた場合、役員らに懲戒処分等の措置をとると明記している。違反企業は、指導・勧告の対象となり、改善しない場合は企業名を公表される。

違法な時間外労働で8,904事業所に是正勧告(8月20日)

厚生労働省は20日、2020年度に全国の労働基準監督署が立入り調査をした2万4,042事業所のうち、37%にあたる8,904事業所で違法な時間外労働が確認され是正勧告をした、と発表した。このうち実際に1カ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は2,982事業場(違法な時間外労働があったもののうち33.5%)。この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象に実施している。



適用済み改正

雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額等の変更

令和3年8月から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額等が変更されています。これを機に、高年齢雇用継続給付の支給額の計算の仕組みを再確認しておきましょう。

【前提】高年齢雇用継続給付とは

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者が、賃金が低下（60歳時点の賃金の75%未満に低下）した状態で働き続ける場合に支給されます。

同一事業所で働き続ける場合に支給される「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当の受給後に再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」の2種類に分かれます。



高年齢雇用継続給付の支給限度額等の変更

<高年齢雇用継続給付の支給限度額>

令和3年7月31日の時点：365,055円 → 令和3年8月1日から：360,584円
〈補足〉その他、下記の_____の金額も変更

確認 高年齢雇用継続給付の支給額

一の支給対象月（一暦月）について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%未満に低下
……支給対象月の賃金×15%
- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%以上75%未満に低下
……支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

注① 支給対象月の賃金が、支給限度額（360,584円）を超えるときは、その支給対象月には支給されない。
また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額－支給対象月の賃金」が支給される。

注② 支給額として計算した額が、2,061円を超えないときは、その支給対象月には支給されない。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、473,100円を上限とし、77,310円を下限とする。

★なお、同月から、雇用保険の育児休業給付・介護休業給付の上限額なども変更されています。

注目のデータ

男性の育児休業取得率は12.65% 過去最高

厚生労働省から、「令和2年度雇用均等基本調査（確報）」が公表されました（令和3年7月30日公表）。以下では、育児休業取得者の割合をピックアップしてみます。

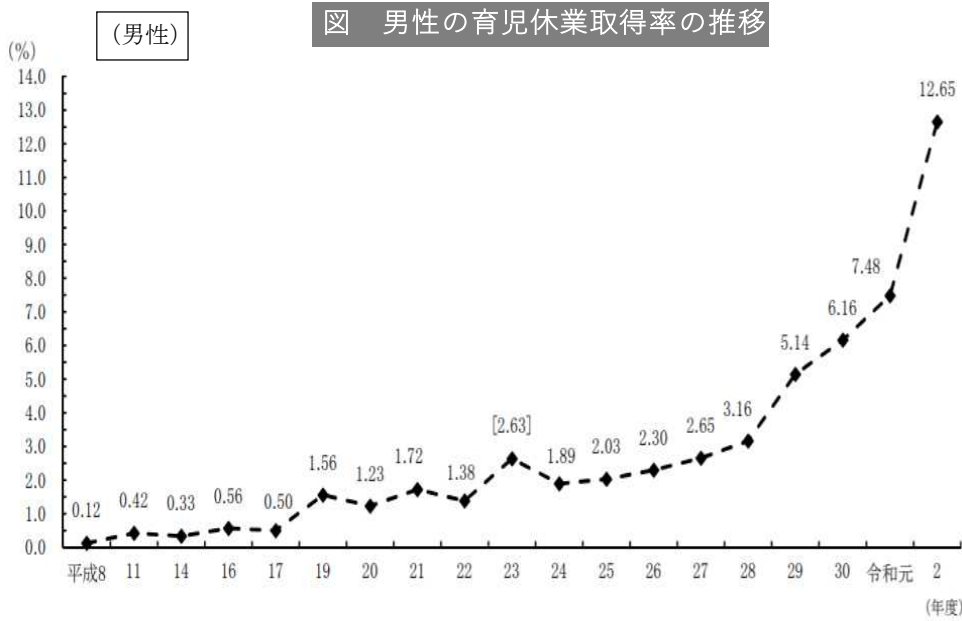
令和2年度雇用均等基本調査／育児休業取得者の割合について

●育児休業取得者の割合〔育児休業取得率〕

- ・女性：81.6%（令和元年度83.0%）
- ・男性：12.65%（令和元年度7.48%）

〈補足〉有効回答があった3,591事業所（常用労働者5人以上）の調査結果を集計。





★男性の育児休業取得率について、政府は高い目標（2025年に30%）を掲げており、その向上を図るため、育児・介護休業法の改正が行われています。今回、高い伸びを見せましたが、今後、改正育児・介護休業法の施行に合わせて、さらに男性の育児休業取得率の向上のための取り組みが重要視されると思われます。今一度、改正育児・介護休業法の概要・施行時期などを確認しておきましょう。その対応なども含め、気軽にお声掛けください。

要確認

「特定個人情報を取り扱う際の注意ポイント」を公表(個人情報保護委員会)

個人情報保護委員会から、「特定個人情報を取り扱う際の注意ポイント」が公表されています。これは、特定個人情報を取り扱う場面において、注意すべきポイントを事例ごとに紹介するもので、事例ごとの対象者も示されています。

.....「特定個人情報を取り扱う際の注意ポイント」事業者に関連する事例の一部を紹介.....

<ヒヤリハット事例集より>

- 人事異動があったので「従業員名簿」を修正し、社内の電子掲示板に掲示しようとしたところ、誤って同じフォルダーに保存していた「個人番号管理簿」を掲示しそうになった。
 - ☑ マイナンバー（個人番号）を管理するファイルは、他の人事管理ファイル等とは別のフォルダーに保存する方が安全です。
 - ☑ インターネット上のホームページで公表する場合だけでなく、社内の電子掲示板などにお知らせなどを掲示する場合も、公表等する資料に表計算ソフトの不要なシートや非表示部分など、開示できないものが含まれていないかよく確認しましょう。

<漏えい等事案の事例集より>

- 経費削減のため、出力後に不要となった帳票等の裏紙を、コピー用紙やメモ用紙として再利用していたが、表面をふと見たところ、マイナンバー（個人番号）が記載されていた。
 - ☑ マイナンバー（個人番号）が記載された書面をコピー用紙やメモ用紙として利用すると、組織内の取扱ルールに基づく適切な管理ができなくなります。他の書類に混入して組織外の者に渡してしまった場合は漏えいとなりますので、ご注意ください。

★この「特定個人情報を取り扱う際の注意ポイント」は、特定個人情報を取り扱う際の注意点を再確認するのに適した資料となっております。