


社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門3-4-5-3F

TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131

 URL: www.sr-sophia.com

 ◆労働・社会保険関係事務・相談
 ◆人事・労務管理の相談 ◆就業規則等の作成・改訂
 ◆給与計算代行業務 ◆障害年金申請サポート 等

「失業「1年以上」が74万人—失業者全体の3割超～総務省調査

総務省が8月10日に発表した労働力調査(詳細集計)で、2021年4月～6月の失業者233万人のうち、仕事につけない期間が1年以上に及ぶ人が74万人と、3割以上を占めていることがわかりました。新型コロナ禍で経済活動の抑制が続いていることが最大の要因とみられます。以下、調査結果の概要をみていきましょう。

役員を除く雇用者5,615万人のうち、正規の職員・従業員は3,557万人、非正規の職員・従業員は2,058万人で、非正規の職員・従業員については四半期別で6期ぶりの増加となりました。非正規の職員・従業員について、現職の雇用形態について主な理由を男女別にみると、男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多く、男性は181万人と前年同期に比べ4万人の増加、女性は469万人と64万人の増加となっています。一方、「正規の職員・従業員の仕事がないから」と消極的な理由を回答した男性は104万人と3万人の減少、女性では111万人と4万人の減少でした。

失業者は233万人と、前年同期に比べ19万人増加しています。失業期間別にみると、失業期間が「3か月未満」の者は95万人と2万人の増加、「1年以上」の者は74万人と19万人の増加となりました。失業者全体を仕事につけない理由別にみると、「希望する種類・内容の仕事がない」とした者が最も多い78万人と12万人の増加で、「求人年齢と自分の年齢とがあわない」が26万人、「勤務時間・休日などが希望とあわない」が22万人でした。また、「条件にこだわらないが仕事がない」とした者も16万人と、2万人の増加となっています。

失業者233万人のうち、離職した失業者は158万人と前年同期に比べ19万人の増加となりました。これを前職の離職理由別にみると、「定年又は雇用契約の満了のため」とした者が28万人、「家事・通学・健康上の理由のため」とした者が25万人でしたが、「会社倒産・事業所閉鎖のため」が13万人、「人員整理・勧奨退職のため」が15万人、「事業不振や先行き不安のため」が8万人と、会社の業績悪化や倒産が原因とかがわける離職も増加傾向が続いています。

コロナ禍の先行きが見通せない中、我慢の続く企業も多いと思います。ただ一方で、業績が好調または回復基調にある企業にとっては、積極的に人材を採用できる機会といえるかもしれません。

「副業・兼業の促進に関するガイドラインQ&A」の改訂版

平成30年1月に厚生労働省より「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(以下「ガイドライン」という)が公表されました。このガイドラインの公表にあたっては、

補足資料として「副業・兼業の促進に関するガイドライン(Q&A)」(以下、「ガイドラインQ&A」という)も作成されました。令和2年9月にガイドラインは改定されていましたが、今年7月、ガイドラインQ&Aの改訂版が公表されました。このガイドラインQ&Aは、労働時間管理等、健康管理、労災保険の給付について9個のQ&Aで構成されていましたが、改訂版では28個に増え、より具体的かつ網羅的に解説されています。副業・兼業を認めている会社は、ガイドラインとあわせて、改訂されたガイドラインQ&Aをしっかり確認しておくといでしょう。

【参考】厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドラインQ&A」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000473062.pdf>

テレワーク定着についての課題は？～令和3年版「労働経済白書」より

2020年初頭から全世界で猛威を振るい、日常生活に多大な影響を与えている新型コロナウイルス感染症ですが、2020年4月には、感染拡大地域を対象に初めて緊急事態宣言が出され、これをきっかけとして、多くの企業でテレワークが導入されました。

テレワークを日常的に行っていた企業では大きな混乱はなかったものと思われませんが、付け焼き刃の整備で始めた企業では、現在の感染拡大の最中においても、テレワークをやめて出勤勤務が主となっているところも少なくないようです。

厚生労働省が公表した「令和3年版 労働経済の分析」(労働経済白書)では、「新型コロナウイルス感染症の拡大による雇用・労働への影響」として「テレワークを活用して働いた労働者についての分析」が示されています。

そこでは、2020年4、5月には企業のテレワーク実施割合は5割を超えていたものの、同年末には3割程度に減少しており、特に2020年2～5月に初めてテレワークを活用した企業では、感染拡大前からテレワークを実施していた企業よりも継続割合が低いことが指摘されています(2021年2月時点の継続状況:感染拡大前から活用経験がある企業90.4%、2020年2～5月に初めて活用した企業71.7%)。

テレワークの運用・実施状況別にみた企業の課題としては、「出勤時と比べて、職場の人とのコミュニケーションが取りづらい」(73.8%)、「業務の性質上、テレワーク可能な業務を切り出すことが難しい」(49.3%)、「個人の業務の進捗や達成度の把握が難しい」(55.7%)、「社員がテレワークするための環境整備が難しい(使用PCの台数確保や、テレワーク回線、セキュリティの問題等)」(41.6%)などが挙げられますが、運用状況別にみると、「うまく運用できていない」企業においてこれらを課題として挙げる割合が高いことが指摘されています。

労働経済白書では、「テレワークの活用経験がある企業や労働者の割合が比較的低い業種でも、テレワーク継続率が高い場合があることを踏まえると、業務の性質にかかわらず、テレワーク定着の可能性があることがうかがえる」とも分析されています。「うちの業種ではテレワークはできない」と決めつけずに、自社での最適で有用な手段を模索していくことで、労使双方により良い効果をもたらすことができるでしょう。

知得情報！ 助成金情報

～第116回 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金～

新型コロナウイルス感染症の影響により休業させられた労働者のうち休業手当の支払いを受けることができなかつた方に対し、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（※）の支給が受けられます。

（※給付金は雇用保険未加入者に対して支払われます）

Q. 身近に陽性者がでたことにより、自分は感染していないけれど事業所から感染拡大防止の観点から休業するよう指示があった場合も、支援金・給付金の申請ができますか？

A. 休業している期間について賃金の支払いを受けていない場合は、対象となりえます。

Q. 時短営業やシフト日数減少などにより給与が減額していますが、その場合も申請はできますか？

A. 時短営業などで勤務時間が減少した場合でも、1日4時間未満の就労であれば1/2日休業したものと、また、週5回から週3回の勤務になるなど、月の一部分の休業も対象となる場合があります。

Q. 申請までの流れや申請期限は？

A. 令和3年7月から9月までに休業した場合は、令和3年12月31日までに、事業主が証明した支給申請書に必要な書類を添付して、事業主経由あるいは労働者が直接オンライン申請あるいは郵送申請します（それ以前の休業期間については、申請期限は令和3年9月30日までです）。

A. 給付額はいくらですか？

Q. 給付金日額は、申請者本人の休業前の1日当たりの平均賃金の8割です。ただし、上限は9,900円（地域特例に該当する業種は11,000円）です。

この日額に、休業月の暦日数から就労日数（私用で休んだ日数も含む）を控除した日数を乗じた額となります。

9月の主な税務と労務手続き

- | | | |
|-----|--|---|
| 10日 | ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 ・雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> | [郵便局または銀行] [公共職業安定所] |
| 30日 | ・健保・厚年保険料の納付 ・健康保険印紙受払等報告書の提出 ・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 ・外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日> | [郵便局または銀行] [年金事務所] [公共職業安定所] [公共職業安定所] |

行列のできる人事労務相談所

70歳就業時代の
人事労務管理に必要なもの

Q. 今年の4月から、70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」になったと聞きました。会社はどのような準備をしておく必要がありますか？

A. 独立行政法人労働政策研究・研修機構では、2021年6月に「70歳就業時代の展望と課題 ―企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析―」という報告書を公表しました。65歳以降の雇用・就業機会の拡大に向けた人事労務管理を考える上で参考になるポイントがあります。

70歳までの就業確保を義務化する政策がすすめられていますが、継続雇用が促進されると、各企業は人件費負担を考慮し、高年齢従業員の賃金や仕事内容等を工夫する必要に迫られます。

報告書では、(政策的には)「仮に65歳以降の就業機会の更なる拡大を目標とするなら、60歳前後で仕事内容や責任を変化させる体制から、変化を伴わない雇用継続のあり方へと変えていくことが重要である。」とし、効果的なこととして、高年齢者に対して「技能やノウハウの継承」という役割を強調しすぎないこと、年齢に関わらず評価等に即して賃金を決定していく制度を導入することを挙げています。

ただ一方で、60代前半の労働者個人の感じ方としては、60歳または定年到達前後で仕事が変わらないことは、仕事や責任が変わることに比べて、必ずしも満足しているとはいえないとの結果も出ています。60歳や定年という節目で気分一新し、新たな学びや成長につなげたいというのが、一般的な感情なのかもしれません。

各企業の労務管理においては、従業員の体力等への配慮や、雇用・就業年齢がこれまでよりも上がることを見据えた、従業員とのコミュニケーション促進策が必要になると思われます。

我が国は高齢化社会に向かっていきますし、いずれ誰もが高年齢者になります。採用や賃金への影響も考えながら、自社の事情に合った、高年齢者の雇用維持・確保方法を検討する必要があります。

【参考】(独)労働政策研究・研修機構「70歳就業時代の展望と課題」

<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2021/0211.html>

編集後記

来年からパートタイマーの社会保険適用の基準が変更となります。2022年10月からは101人以上、その2年後の2024年10月からは51人以上規模の企業にて新基準適用となります。なお、企業規模の人数については、社会保険の適用対象者（フルタイムの従業員、並びに、週所定労働時間及び月所定労働日数がフルタイムの3/4以上の従業員）でみます。この要件に該当する企業（特定適用事業所）に勤務する、「①週20時間以上勤務、②雇用期間2か月超、③給与月額88,000円以上、④学生以外」に該当する方が社会保険加入となります。社会保険料の負担が増えることに加え、パートタイマーの働き方や企業の採用計画に影響がありますので今から対応を決めておくことをおすすめいたします。



松田 法子