

## 公的機関を装った不審電話にご注意を！

厚生労働省を名乗る者から民間事業主に対し、「パワハラなどハラスメント防止の推進企業の認定制度がある。来社して説明させてほしい」と電話が入る事案が発生し、厚生労働省が注意喚起を行っています。現在、ハラスメント防止に関する厚生労働省の認定制度はありませんし、厚生労働省や都道府県労働局の職員がこのような電話をすることもありません。

公的機関を名乗られると、「きちんと対応しなければ」と応じてしまう方もいるでしょう。しかし、相手が不審者であった場合には、個人情報流出させたり、悪質な営業活動や詐欺に巻き込まれてしまったりするような事態にもなりかねません。

ほかにも、厚生労働省の職員を名乗る者から、次のような内容での不審電話・メールがあったとの報告がされています。

- ・「雇用動向調査に協力しなければ、罰金を支払ってもらう」
- ・「調査のため家族構成、年収、資産、年金額等を教えてほしい」
- ・「戦争で亡くなった方の年金で払いすぎた分がある。直接訪問するのでその際に返してほしい」
- ・「医療費控除の還付金がある。振り込むので、銀行／郵便局のATMに行って電話をしてほしい」
- ・(年金機構を装うメールで)「個人電子年金情報の更新」等の件名で、任意のホームページに誘導し、個人情報を入力させようとする



たとえ公的機関を名乗られても、相手の言うままに応じるのではなく、まずは相手の名前や担当部門などを問い、少しでも不審に感じた場合には一度電話を切りましょう。正式な連絡であるか、関係機関に照会することで被害を防ぐことができます。

**【厚生労働省「厚生労働省職員や機関を装った不審な電話・メールにご注意ください。」】**

<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/0713-1.html>

## 新入社員の離職率とコロナ後の人材確保

昨年初めからのコロナ禍により、採用活動についても例年と異なる方針をとってきた企業も多いところですが、長期的には人手不足が叫ばれるなか、新入社員の離職率については現在どのような状況なのでしょう。

厚生労働省が公表した「新規学卒就職者の離職状況」によれば、令和2年度における新規学卒就職者の離職率は、学歴別、卒業年別とも、例年に比べて低下し、新規学卒就職者(平成30年3月卒業者)の就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者で約4割(36.9%)、新規大卒就職者で約3割(31.2%)となっているそうです。

離職率の高い業界としては、

宿泊業・飲食サービス業(高卒61.1%、大卒51.5%)、  
生活関連サービス業・娯楽業(高卒56.9%、大卒46.5%)、  
教育・学習支援業(高卒50.1%、大卒45.6%)、小売業(高卒47.8%、  
大卒37.4%)、医療、福祉(高卒46.2%、大卒38.6%)が挙げられています。



同調査では、事業所規模が小さくなるほど離職率が高くなることも示されており、30人未満規模の事業所の離職率は、1,000人以上規模の事業所の離職率と比べて2倍ものひらきがあります。特に多くの中小企業においては、採用活動における人手確保の困難さを踏まえると、離職率の低下は重要なテーマといえます。

コロナ禍ではオンライン面接、WEBセミナーなど、採用活動のオンライン化も急速に進みました。これからは、今の時代に対応した採用活動の見直しも含めて、人材確保への長期的な視点での対策が必要になっていくでしょう。



### 【厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況を公表します」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00004.html)

## 転職者は現在の勤務先に満足？～令和2年「転職者実態調査」

厚生労働省は11月8日、令和2年「転職者実態調査」の結果を公表しました。

「転職者実態調査」は、転職者の採用状況、就業意識等の実態を把握することを目的としています。今回の調査は、5人以上の常用労働者を雇用する事業所から約17,000事業所およびそこで働く転職者から約10,000人を無作為抽出し、令和2年10月1日現在の状況について実施したものです。

転職者の現在の勤務先における満足度については、「満足」「やや満足」とした割合の合計は53.4%、「不満」「やや不満」の合計は11.4%で、その差で表す「満足度指数」は、「職業生活全体」で42.0ポイントとなっています。

転職者が直前の勤め先を離職した主な理由は、「自己都合」が76.6%と最も高くなっています。そして「自己都合」による離職理由(3つまでの複数回答)は、「労働条件(賃金以外)がよくなかったから」が28.2%で最も高く、次いで「満足のいく仕事内容でなかったから」が26.0%、「賃金が低かったから」が23.8%となっています。

また、転職者が現在の勤め先を選んだ理由(3つまでの複数回答)は、「仕事の内容・職種に満足がいくから」が41.0%で最も高く、次いで「自分の技能・能力を活かせるから」が36.0%、「労働条件(賃金以外)がよいから」が26.0%となっています。



転職者がいる事業所の転職者の募集方法(複数回答)は、「ハローワーク等の公的機関」とする事業所割合が最も高く57.3%で、次いで「求人サイト・求人情報専門誌、新聞、チラシ等」が43.2%、「縁故(知人、友人等)」が27.6%となっています。一方、転職者がどのような方法で転職活動を行ったか(複数回答)をみると、「求人サイト・求人情報専門誌・新聞・チラシ等」が39.4%と最も高く、次いで「ハローワーク等の公的機関」が34.3%、「縁故(知人、友人等)」が26.8%となっています。

### 【厚生労働省「令和2年転職者実態調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/6-18c-r02.html>

## 知得情報！助成金情報

### 知得情報！助成金情報

#### ～第119回 令和4年1月以降の雇用調整助成金の特例措置等について～

昨年から新型コロナウイルス感染症に伴う特例措置が設けられている『雇用調整助成金』及び、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、休業中に賃金を受けることができなかった場合に労働者自らが申請し支給される『新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金』が、令和4年1月以降も延長されることとなるようです。

#### Q. 令和3年12月までの要件と違いはありますか？

A. 雇用調整助成金等では1人1日当たりの上限額が減額されています。ただし、緊急事態措置等の営業時間短縮等に協力する事業主が対象となる『地域特例』及び、生産指標が30%以上減少している事業主が対象となる『業況特例』については上限額の変更はありません。休業支援金等においても同様に『地域特例』の場合を除き、日額の上限額が減額します。

#### Q. 具体的にはいくら変わるの？

A. 雇用調整助成金等では、13,500円から令和4年1月と2月は11,000円、3月は9,000円となり、休業支援金等では、9,900円から令和4年1月から3月までは8,265円となります。

参考：雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容

<https://www.mhlw.go.jp/content/11603000/000856872.pdf> (mhlw.go.jp)

### 12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<br>・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]<br>[公共職業安定所]            |
|     | ・特例による住民税特別徴収税の納付  | [郵便局または銀行]                         |
| 31日 | ・健保・厚年保険料の納付<br>・健康保険印紙受払等報告書の提出<br>・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<br>・外国人雇用状況の届出(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]<br>[年金事務所]<br>[公共職業安定所] |
|     | ・固定資産税・都市計画税の納付 <第3期><br>※都・市町村によっては異なる月の場合がある。  | [郵便局または銀行]                         |

#### 本年最後の給料の支払いを受ける日の前日まで

- ・年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出  
[給与の支払者(所轄税務署)]
- ・給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者特別控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出  
[給与の支払者(所轄税務署)]



## 行列のできる 人事労務相談所

## ～ 副業を認めますか？ 制度の導入と課題など～

Q.副業や兼業を希望する者が年々増えてきている中で、政府は副業を推進していると聞きました。会社が副業を認めるうえでどういう事に注意が必要でしょうか？

A. アデコ株式会社が実施した「副業・複業に関するアンケート調査」によると、  
 ・「副業・複業」を認める企業は約4割以上(2018年より15ポイントアップ)。一方、半数以上はいまだに「副業・複業」を認めず。  
 ・現在、「副業・複業」禁止の企業で、将来的に認めることを検討しているのは2割以下。  
 ・副業・複業を行っている人の雇用について「受け入れている」企業は3割以下、「受け入れる予定がない」は半数以上。

という結果が出たそうです。

なお、この調査では副業を「本業の合間に行うサブ的な仕事」、複業を「複数の仕事をすべて本業として行うこと(兼業)」と定義しているそうですが、ここでは副業等とまとめて記します。

この調査は上場企業に勤務する部長職・課長職の方を対象としたものですので、その他の属性の方についても同じ傾向ではないと思われませんが、だんだんと副業等を認める方向に向かってはいるようです。副業等に関しては、労働時間の把握(労働時間の自己申告制、通算ルール、厚生労働省の管理モデルによる管理など)、割増賃金支払い義務、健康管理など、気を付けなければならない点が多くあります。また、自社の社員が副業先で休業が必要な労災となってしまった場合、当然ながら自社の業務にも影響が出ます。こうしたことから、上記の調査にもあるように、上場企業でさえも副業等の受け入れには消極的な企業があるのでしょう。

副業等にまつわる課題を理解してなお、許可を検討する場合には、本業たる自社の業務に専念する義務があること、労働時間の報告義務なども含めて社員と誓約書を交わすこと、関連する就業規則などを整備することは必須でしょう。副業等について、それが請負契約によるものは許可するという制度にすれば、多少はこうした課題も少なくなります。自社の魅力度アップのための効果は弱まるでしょうから、現状ではなかなか導入がむずかしい制度といえるかもしれません。副業等を認める制度を取り入れるとしても、慎重な検討が必要でしょう。



### 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  
代表 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](http://www.sr-sophia.com)

**編集後記** 2か月に1度、某コンサルタント主催の、全国で活躍する社労士が集まる勉強会に参加し、刺激をうけております。年末は時流予測がテーマで、「過去の延長線上にない未来を創る好機到来！」ということで、キーワードはやはり「デジタル活用」だそうです。共に **松田 法子** デジタル活用を進めて参りましょう！