



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

## B's 事務所通信

発行:社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.144

9

2021

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.....

## &lt;高年齢雇用継続給付の支給限度額&gt;

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。その内容についても、気軽にお尋ねください。

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。



(最後のページへ続く)

## 失業「1年以上」が74万人～ 失業者全体の3割超～総務省労働力調査

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。新型コロナウイルス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。

◆**正規、非正規の職員・従業員数と「非正規」の理由**  
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た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。

### ◆失業者数と仕事につけない理由

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合わない」が26万人、「勤務時間・休日などが希望と合わない」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。

### ◆前職の離職理由

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・勸奨退職のため」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うかがわせ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。

【参考】総務省「労働力調査（詳細集計）2021年（令和3年）4～6月期平均」PDF

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/pdf/gaiyou.pdf>

## コロナ禍で転職検討者が増加傾向

### ◆コロナ禍で転職を考える人が増加

株式会社 MyRefer が行った「コロナ禍の転職意向調査」によると、コロナ禍において、転職を考える人が増えていると言います。この調査では、回答者のおよそ8割が「転職を考えた」としています。その理由としては、「会社や事業の将来性に不安を感じたから」（53.6%）、「働き方を変えたいから」（42.4%）、「自分のキャリアを見つめ直したから」（36.4%）が上位でした。会社や事業の将来性に対する不安や、働き方についての価値観の変化から、転職を考える人が増えたと言えます。

### ◆人材の確保に向けて

調査では、転職を考えた人のなかで、実際に転職をした人は1割程度でした。しかし、いずれは実行に移そうと考える転職予備軍が一定数いるとも考えられます。

では、自社の離職を防ぐには、あるいは転職先として選ばれるためには、どのようなことに留意すればいいのでしょうか？

まずは、前述の転職を考えた理由に対処することです。つまり、自社のビジョンを明確に伝える、労働者の働き方の希望やキャリアプランを把握し、それに応えていくこと等が考えられます。

次に、転職を考える人が重視する項目に対処することも有効でしょう。主なものとしては、①給料、②残業量や休暇日数、勤務体制、③勤務地があります。③はもちろん、①や②も急に改善することは難しいかもしれませんが、しかし、自社が他社に比べて、これらの項目でどのような位置にあるのか、少なくとも現状を把握することは必要でしょう。

転職がポジティブにとらえられる時代が来ています。人材確保のために何ができるのか、あらためて考えてみてはいかがでしょうか。

【参考】(株) MyRefer 「コロナ禍の転職意向調査」

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000053.000036924.html>

## 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

### ◆テレワークの今

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。

#### ◆導入した企業の継続割合

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%）。

#### ◆定着に向けた課題

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。

#### ◆会社ごとの課題に応じた模索が必要

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。

【参考】厚生労働省「令和3年版 労働経済の分析」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/20/20-1.html>

## 雇用保険の高年齢被保険者の特例とは？

雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14

号）により、高年齢被保険者の特例に関する規定が令和4年1月1日から施行されます。それに伴い、令和3年7月21日に、「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（令和3年厚生労働省令第125号）」が公布されました。以下で、高年齢被保険者の特例の概要について紹介いたします。

#### ◆現行制度

雇用保険法（昭和49年法律第116号）6条1項1号において「1週間の所定労働時間が20時間未満である者」については、雇用保険法の適用除外となっています（1事業所で週所定労働時間が20時間以上の者は適用）。複数の事業所で就労する場合は、それぞれの事業所ごとに適用要件を判断、労働時間は合算しません。

#### ◆高年齢被保険者の特例とは

令和4年1月1日より、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、本人の申出を起点に、2つの事業所の労働時間を合算して、「週の所定労働時間が20時間以上である」ことを基準として雇用保険が適用されることとなります。

#### ◆制度の対象者（高年齢被保険者）となるための要件

要件は次のとおりです（雇用保険法37条の5第1項各号）。

- ① 2つ以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者
- ② 上記①のそれぞれ1つの事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が20時間未満
- ③ 上記①のうち2つの事業主の適用事業（申出を行う労働者の1週間の所定労働時間が5時間以上であるものに限る）における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上

#### ◆高年齢被保険者の特例の申出

高年齢被保険者の特例の申出は、当該申出を行う者の氏名、性別、住所または居所および生年月日、当該申出に係る事業所の名称および所在地、当該申出に係る適用事業における1週間の所定労働時間などを記載した届書に労働契約に係る契約書、労働者名簿、賃金台帳等を添えて、管轄公共職業安定所の長に提出することによって行うものとされています。

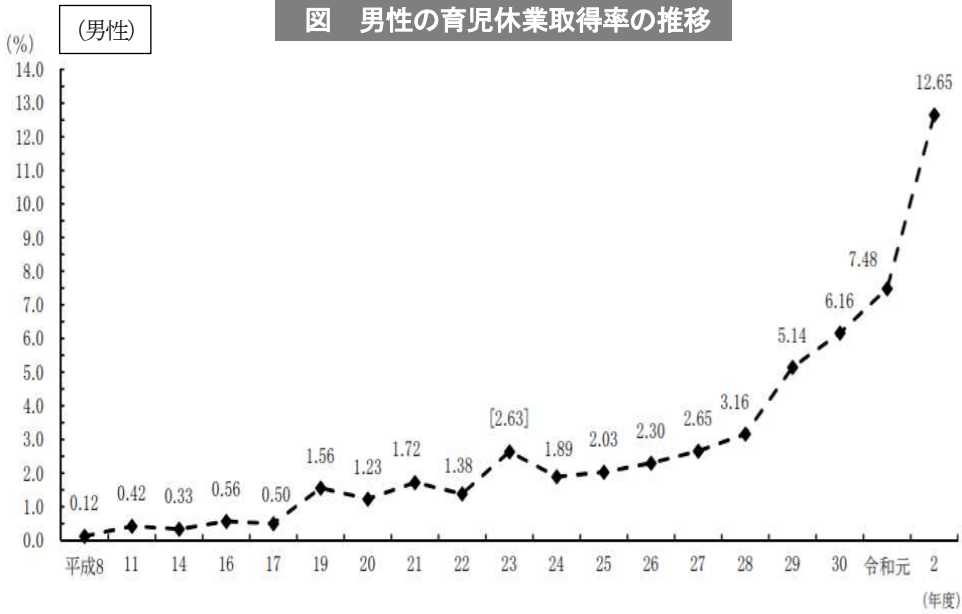
公共職業安定所は申出の内容を確認し、本人および各事業所に通知します。なお、資格取得の場合は申出の日に被保険者の資格を取得します。

#### ◆事業主の留意点

事業主は、高年齢被保険者の特例の申出を行おうとする者から当該申出を行うために必要な証明を求められたときは、速やかに証明しなければなりません。また、事業主は、労働者が申出をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません。



図 男性の育児休業取得率の推移



(最初からの続き)

★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です。ご覧になっておいたほうがよいと思いますので、ぜひお声掛けください。



びいずろうむLINE



お仕事  
カレンダー  
9月

- |      |   |
|------|---|
| 9/10 | ● 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付                       |
| 9/30 | ● 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付                         |
|      | ● 7月決算法人の確定申告と納税・2022年1月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) |
|      | ● 10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)           |

◆あとがき◆ びいずろうむでは月2回メルマガを発行していますが、LINEでの情報発信も始めました。まずは労務関係の動画を配信していきます。右上のQRコードからぜひ友達登録をお願い致します。