

〒110-0002 東京都台東区上野桜木1-7-5 ハウス上野の山 206

Tel : 03-5815-8911 / Fax : 03-5815-8912

E-mail: : shoji-m@mtj.biglobe.ne.jp

URL : http://www5e.biglobe.ne.jp/~syoji/

**雇調金の特例措置は来年3月まで延長、
現在の助成内容は12月末まで継続**

雇調金の特例措置(助成内容の拡充等)は今までも何度も延長され、事務所ニュースでもお伝えしていましたが、10月19日、厚労省から、今後の予定が公表されました。内容は以下の通りです。

- ①11月までとなっている特例措置を来年3月まで延長
- ②現在の助成内容は、12月末まで継続(予定)

雇用調整助成金等

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)(※3)

		～4月末	5月～12月
中小企業	原則的な措置	4/5(10/10) 15,000円	4/5(9/10) 13,500円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	—	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置	2/3(3/4) 15,000円	2/3(3/4) 13,500円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

(※1) 重点措置等実施地域で、知事の要請を受け時短等に協力する事業主(同措置解除月の翌月末まで適用)

(※2) 生産指標が最近3か月の月平均で前(々)年同期比 30%以上減少の全国の事業主

(※3) 地域・業況特例では、R3/1/8以降の解雇等の有無で判断

2022年1月以降の特例措置の内容は、「経済財政運営と改革の基本方針2021(6/18閣議決定)」に沿って、具体的な助成内容を検討の上、11月中旬に改めて公表される予定です。

11月は「過労死等防止啓発月間」です

厚労省では、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定めていますが、今年も11月1日から11月30日までの1ヶ月間を「過重労働解消キャンペーン」として過重労働や賃金不払いなどに対する重点監督等を実施します。

●重点監督の内容

ア 監督の対象とする事業場等

- ・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等
- ・労基署、ハローワークへの相談などから、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

イ 重点的に確認する事項(抜粋)

- ・時間外、休日労働が36協定範囲内であるか
- ・賃金不払残業がないか

※いずれも法違反が認められた場合、是正指導

- ・不適切な労働時間管理→適切な把握を指導
- ・長時間労働者→健康確保措置の指導

ウ 書類送検

- ・重大、悪質な違反の場合、送検、公表

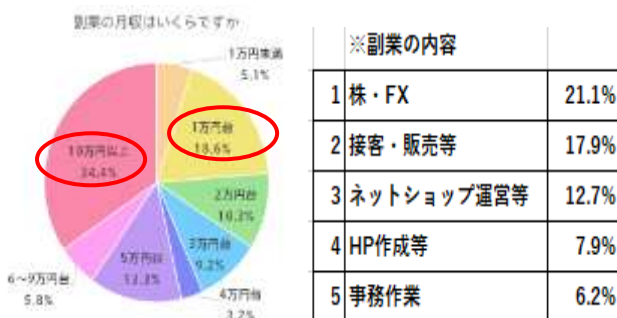
監督指導の結果、1年間に2回以上同一条項の違反で是正勧告を受けた場合等は、ハローワークで一定期間、求人を受理しないとのことです。

企業としては、過重労働を防止し、人材を確保する上でも、各人の業務量や労働時間の適正な把握など、労働時間の管理方法等を再確認しましょう。

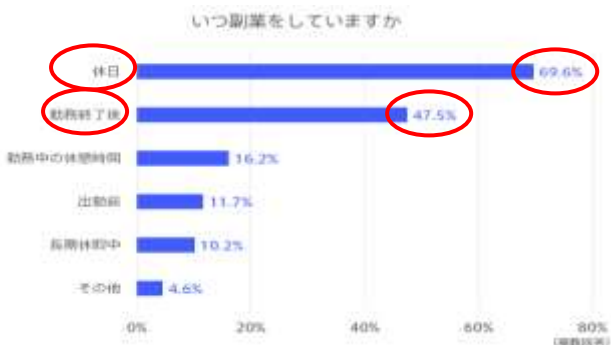
副業をいつ行い、月収はいくらなのか 2021年最新の実態調査(doda調べ)

2021年10月11日、転職サービス「doda」は副業の実態調査の結果を公表しました(8月調査。1.5万人回答)。調査結果によると、今、副業をしている人は全体の8%とこのことでした。以下、主な内容をご紹介します。

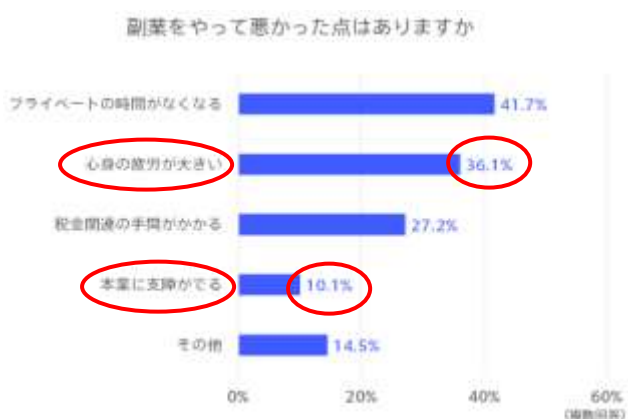
●「副業の月収はいくらか」※10万円以上は株・FXが大半。



●「いつ副業をしていますか」



●「副業のデメリットは」



コロナ禍の現在、一時帰休や残業時間の減少に伴い副業等に時間を充てている可能性があり、副業等に関しては、労働時間、情報漏洩リスク管理等を検討した上で、本業へ支障のない範囲等で認めるかどうかを判断するのが、引き続き基本的な姿勢と思われます。

転職入職者が前職を辞めた理由

厚生労働省から9月に「2020年雇用動向調査結果の概要」が公開されました。調査項目は多数ありますが、その中で転職入職者が前職を辞めた理由をとり上げてます。

2020年1年間の転職入職者が前職を辞めた理由は「その他の理由」が1位ですが、「具体的な離職理由」のベスト3は以下のようになっています。

男性	
1	給料等収入が少なかった
2	職場の人間関係が好ましくなかった
3	労働時間、休日等の労働条件が悪かった

女性	
1	職場の人間関係が好ましくなかった
2	労働時間、休日等の労働条件が悪かった
3	給料等収入が少なかった

上記の離職理由に対する企業の対応策として

1 「給料等収入が少なかった」

は社員にとって大きなモチベーション低下となります。きつい仕事だとしても、給与等に納得していれば、すぐには転職という選択肢は選ばないかも知れません。

2. 「職場の人間関係が好ましくなかった」

については、社員同士のコミュニケーションが円滑に行われているかどうか一度確認してみましょう。

とくに上司と部下とのコミュニケーションが円滑でないことに悩む社員は多くいますので、上司の対応を再度確認してみましょう。

3 「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」

については、社員の満足度を上げるために、仕事やプライベートを充実できる労働環境をサポートすることが大切です。業務効率を見直し、残業や休日勤務を減らす努力をしましょう。

企業は、上記の中ですぐに対応できる「職場の人間関係が好ましくなかった」を中心に改善を検討し、社員の定着率向上を目指しましょう。