

【令和3年10月～】地域別最低賃金の改定

全国平均28円の引上げへ



中央最低賃金審議会の「全国一律28円引上げ」の決定に基づき、各地方最低賃金審議会で審議された都道府県ごとの引上げ額の答申が公表されました(2021年8月16日時点)。結果として全国平均28円引上げとなりましたが、7県では28円を超えた引上げを行うこととなっています。

都道府県	2020年	2021年(引上げ額)	都道府県	2020年	2021年(引上げ額)
北海道	861	889 (28)	滋賀	868	896 (28)
青森	793	822 (29)	京都	909	937 (28)
岩手	793	821 (28)	大阪	964	992 (28)
宮城	825	853 (28)	兵庫	900	928 (28)
秋田	792	822 (30)	奈良	838	866 (28)
山形	793	822 (29)	和歌山	831	859 (28)
福島	800	828 (28)	鳥取	792	821 (29)
茨城	851	879 (28)	島根	792	824 (32)
栃木	854	882 (28)	岡山	834	862 (28)
群馬	837	865 (28)	広島	871	899 (28)
埼玉	928	956 (28)	山口	829	857 (28)
千葉	925	953 (28)	徳島	796	824 (28)
東京	1013	1041 (28)	香川	820	848 (28)
神奈川	1012	1040 (28)	愛媛	793	821 (28)
新潟	831	859 (28)	高知	792	820 (28)
富山	849	877 (28)	福岡	842	870 (28)
石川	833	861 (28)	佐賀	792	821 (29)
福井	830	858 (28)	長崎	793	821 (28)
山梨	838	866 (28)	熊本	793	821 (28)
長野	849	877 (28)	大分	792	822 (30)
岐阜	852	880 (28)	宮崎	793	821 (28)
静岡	885	913 (28)	鹿児島	793	821 (28)
愛知	927	955 (28)	沖縄	792	820 (28)
三重	874	902 (28)	全国平均	902	930 (28)

最高額「東京：1041円」に対する最低額「高知・沖縄：820円」の比率は78.8%で、昨年度の78.2%を上回っており、当該比率は7年連続で改善傾向にあります。自社の事業所が属する都道府県ごとの地域別最低賃金を確認し、必要であれば賃金改定に向けた準備を進めましょう。



おしながき

- ▶【令和3年10月～】
地域別最低賃金の改定 ... P 1
- ▶【令和4年4月～】
個人情報保護法の改正 ... P 2
- ▶ジョブ型雇用って一体なに？ ... P 3
- ▶新入社員意識調査2021 ... P 4

9月/10月の労務/税務

- 9月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 9月30日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
- 10月1日～10月8日
 - 地域別最低賃金の発効(都道府県ごとに異なる)
- 10月11日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 11月1日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 労働者死傷病報告の提出(7月～9月分)
 - 個人の都道府県税・市民税の納付
 - 労働保険料の納付(延納第2期)

【令和4年4月～】個人情報保護法の改正



個人情報保護法のキホン

個人情報保護法上の義務規定を守らなければならない「**個人情報取扱事業者**」とは、個人情報データベース等を事業の用に供している者を指します。顧客情報や従業員情報をデータベース化して取り扱っている場合は法人・個人問わず、安全かつ適切に個人情報を取り扱う必要があります。

個人情報保護委員会が定める個人情報取扱事業者が守るべき4つの基本ルール

① 取得・利用

- 利用目的を特定して、その範囲内で利用する
- 利用目的を通知又は公表する

勝手に使わない！

② 保管

- 漏えい等が生じないように、安全に保管する
- 従業者・委託先にも安全管理を徹底する

なくさない！漏らさない！

③ 提供

- 第三者に提供する場合は、あらかじめ本人から同意を得る
- 第三者に提供し、又は提供を受けた場合は記録をする

勝手に人に渡さない！

④ 開示請求等への対応

- 本人からの開示等の請求があった場合はこれに対応する
- 苦情等に適切・迅速に対応する

お問い合わせに対応！

人事労務の分野においては、採用時・入社時に個人情報を取得する際、その後に社内で保管する際や保管した個人情報を利活用する際など、上記4つの個人情報保護法の基本ルールを遵守して個人情報を取り扱わなければいけません。

令和4年4月からの改正点



平成27年改正の個人情報保護法に設けられた「**3年を目処に見直し**」の規定に基づき、自身の個人情報に対する意識の高まり、技術革新を踏まえた保護と利活用のバランス、越境データの流通増大に伴う新たなリスクへの対応等の観点から、令和4年4月1日の改正個人情報保護法が施行されます。

改正内容の概要	
■本人の権利保護が強化される	■データの利活用が促進される
■事業主の責務が追加される	■法令違反に対するペナルティが強化される
■企業の特定分野を対象とする団体の認定団体制度が新設される	■外国の事業者に対する、報告徴収・立入検査などの罰則が追加される

■主な改正ポイント

- ① 6ヶ月以内に消去するデータも「保有個人データに該当」（→個人情報保護の対象となる）
- ② 違法な利用だけでなく、「違法・不当な行為を助長・誘発するおそれがある方法での利用」を禁止
- ③ 情報漏えい時に、政府の個人情報保護委員会への報告・本人への通知義務を追加
- ④ 罰則の強化 → a.行為者への法定刑を強化（最大：1年以下の懲役、又は100万円以下の罰金）
b.法人への罰金刑を強化（最大：1億円以下の罰金）

個人情報保護法を遵守しておらず**情報漏えい等が発生した場合は、社会的信用が失墜することにも**なります。今回の改正は、人事労務分野に限っては重要と言えるような改正ポイントが多くあるわけではありませんが、社内の情報管理体制を確認・整備し、令和4年の法改正に向けて備えておくことが必要です。

ジョブ型雇用って一体なに？



最近テレビや雑誌などで目にする事が多くなった欧米で主流の雇用スタイル「ジョブ型雇用」ですが、今回は、従来の日本での雇用スタイルである「メンバーシップ型雇用」との比較や、ジョブ型雇用のメリット・デメリットについて解説します。

ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用の違い

ジョブ型雇用（欧米で主流）	メンバーシップ型雇用（従来の日本型）												
仕事に必要な能力に応じて人が割り当てられる。	人の能力に応じて仕事割り当てられる。												
<table><tr><th>仕事①</th><th>仕事②</th><th>仕事③</th><th>仕事④</th><th>仕事⑤</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> ジョブディスクリプション（職務記述書）を作成して仕事内容を明確化する	仕事①	仕事②	仕事③	仕事④	仕事⑤						<table><tr><th>企業内の仕事</th></tr><tr><td></td></tr></table>	企業内の仕事	
仕事①	仕事②	仕事③	仕事④	仕事⑤									
企業内の仕事													
【職務給制度】 担当する職務の内容や専門性の高さにより報酬が決定。年齢・勤続年数にかかわらず。スキルを重視。	【職能給制度】 職務遂行能力の高さにより報酬が決定。勤続年数の長さが影響しやすい。コミュニケーション等を重視。												
仕事内容・勤務地・勤務時間が限定されており、仕事に合う人をマッチングして採用。契約外の異動・転勤・残業を命じることはできない。	仕事内容・勤務地・勤務時間は流動的で、会社に入る人をマッチングして採用。異動・転勤・残業を命じることができる。												

ジョブ型雇用のメリット・デメリット

メリット	●企業が求めるスキルを重視した人材を確保でき、雇用のミスマッチが生じにくい ●従業員は、職務記述書に記載のある仕事しかする必要がないため、業務を整理できる ●年齢や勤続年数にかかわらず、スキルを持っている従業員に人件費を分配できる ●ミッションの伝達がしやすく、明確な評価を行うことができる
デメリット	●職務記述書以外の仕事を依頼することができない ●従業員は、幅広い分野を経験する機会が減り、未経験の他業種への転職が難しくなる ●日本の場合、任せられる仕事が無くなっても容易に解雇することができない

ジョブ型雇用においては、日本従来の終身雇用・年功序列といった制度ではなく、自身のスキルや経験が評価に直結する点が従業員の働きがいに繋がります。企業としても、今までは実際に雇ってみたいと分からないといった採用の難しさから、スキルのみを重視した採用活動を行うことで、人材のミスマッチを抑えることが可能です。逆に、職務記述書以外の仕事を任せることができないため、職務記述書の内容によっては臨時的作業などへの対応を求めることが難しい場合もあります。

日本ではジョブ型雇用の導入は難しい！？

デメリットで記載している通り、日本では容易に解雇ができないため、仕事が無くなっても雇用し続ける必要があり、完全なジョブ型雇用の導入は難しいと言わざるを得ません。しかし、人材のミスマッチを抑えることができるジョブ型雇用も企業にとっては非常に魅力的な制度です。完全なジョブ型雇用は難しくとも、良くも悪くも今まで領域の定まっていなかった仕事全体を整理し、全部又は一部の仕事について職務記述書を作成することによって線引きを行えば、ジョブ型雇用に近い形で必要な人材を求めることができるのではないのでしょうか。

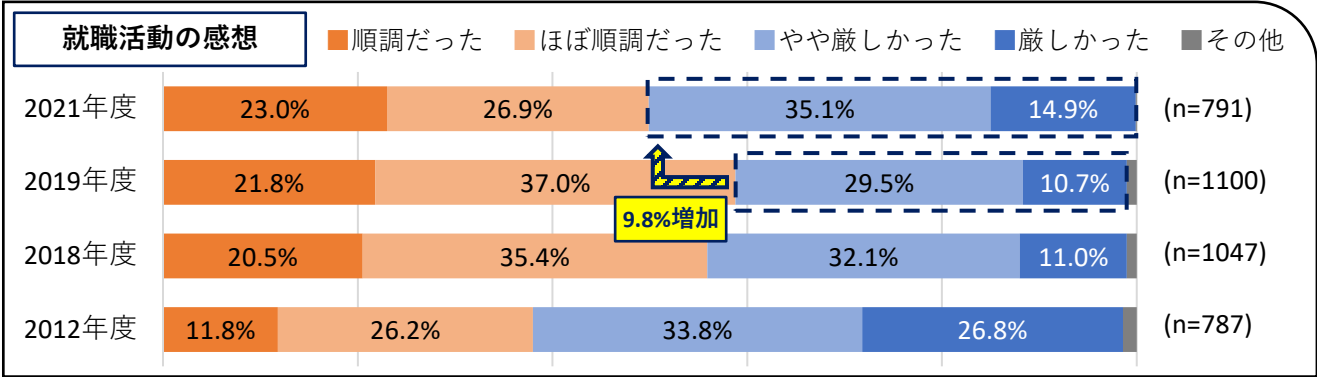


新入社員意識調査2021

東京商工会議所が公表した2021年度の新入社員を対象とした新入社員意識調査では、新型コロナウイルスの感染が拡大しているなかでの就活の厳しさや将来への不安が反映された結果となりました。

「就職活動が厳しかった」割合が増加

※2020年度は調査実施せず



近年は「厳しかった」「やや厳しかった」と回答する割合がほぼ横ばい状態でしたが、増加に転じ、2019年度と比較して9.8%の増加となりました。2021年度はコロナ禍による影響が反映されていますが、2012年度の東日本大震災直後ほどの厳しい数値とはなりませんでした。

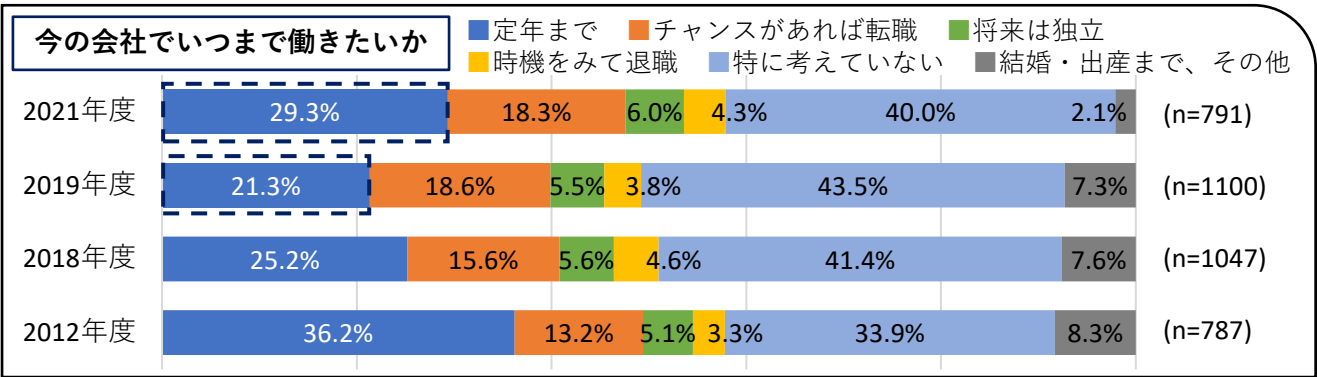
「就職活動で苦労したこと」に大きな変化

- 例年第1位であった「自分のやりたいことが分からず悩んだ」は2021年度も第1位
- 近年減少傾向にあった「説明会や面接の日程・時間の調整が難しかった」が増加して第2位
- 例年ランキング上位にあった「スーツ・交通費等に費用がかかった」は去年の1/4に大幅減少
- その他の回答として「オンラインによる面接・説明会への対応に苦労した」が急増



新型コロナウイルスによって採用・就職活動のあり方に大きな変化がもたらされ、企業・就活生ともにオンライン形式への対応を余儀なくされた1年でした。特に「目線・話すタイミングなど、面接中の対応が難しい」「通信環境・周囲の環境・機材の整備に苦労した」「会社の情報・雰囲気が分からない」といった、オンラインならではの難しさに多くの就活生が苦労しました。

「定年まで働きたい」割合が増加



近年減少傾向にあった「定年まで」が増加に転じ、2019年と比較して8%の増加となりました。いつまで続くかわからないコロナ禍への不安から安定的に働きたいと考える社員が増加していると考えられます。しかし、4割の人はまだ「特に考えていない」状態にあるため、企業としてはこの層の社員を働き続けさせることができるかが、今後ますます人材確保が難しくなると予想されるなかで重要となっていくでしょう。