

10月は【年次有給休暇取得促進期間】

厚生労働省は毎年10月を年次有給休暇取得促進期間に設定し、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備について呼びかけを行っています。今年も各都道府県労働局が「地域の特性を活かした年次有給休暇取得促進」として、年次有給休暇を取得して都道府県の魅力に触れることをテーマとしたリーフレットを公開しています。

(岩手県のリーフレット▶)



年次有給休暇の取得率

厚生労働省は、**2020年までに70%**の年次有給休暇の取得率を目標としていました。令和2年就労状況総合調査においては**過去最高の56.3%**となりましたが、政府が目標としていた数値に至るまではまだまだ遠い印象です。

$$\text{年次有給休暇の取得率} = \frac{\text{実際に取得した日数}}{\text{1年間に新たに付与した日数}}$$



	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
全体	18.0日	10.1日	56.3%
男性	18.4日	9.9日	53.7%
女性	17.1日	10.4日	60.7%
前年全体	18.0日	9.4日	52.4%

※令和2年1月1日時点

↓
令和元年の1年間、
又は、平成31年会計年度

※付与日数に、
繰越日数は含まない

今後の取得促進に向けて

なぜ年次有給休暇の取得率は低いのでしょうか？

労働者の年次有給休暇の取得へのためらい

全体の過半数の労働者は、年次有給休暇の取得にためらいを感じています。



※資料出所：令和2年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査

現在は、年次有給休暇の取得義務化として、10日以上有給休暇の付与がある労働者には年5日以上取得をさせる必要があります。当該義務化によって全く取得できていない人は減少傾向にありますが、取得率70%を達成するためには、積極的に取得を呼びかけるだけでなく、仕事量が偏っていることで取得が難しい人のために調整を行う等、取得しやすい環境づくりが必要です。



おしながき

- ▶10月は
【年次有給休暇取得促進期間】
... P 1
- ▶【令和4年1月～】65歳以上の
副業者への雇用保険の適用
... P 2
- ▶履歴書の様式変更を
ご存知ですか？
... P 3
- ▶令和2年雇用動向調査
... P 4

10月/11月の労務/税務

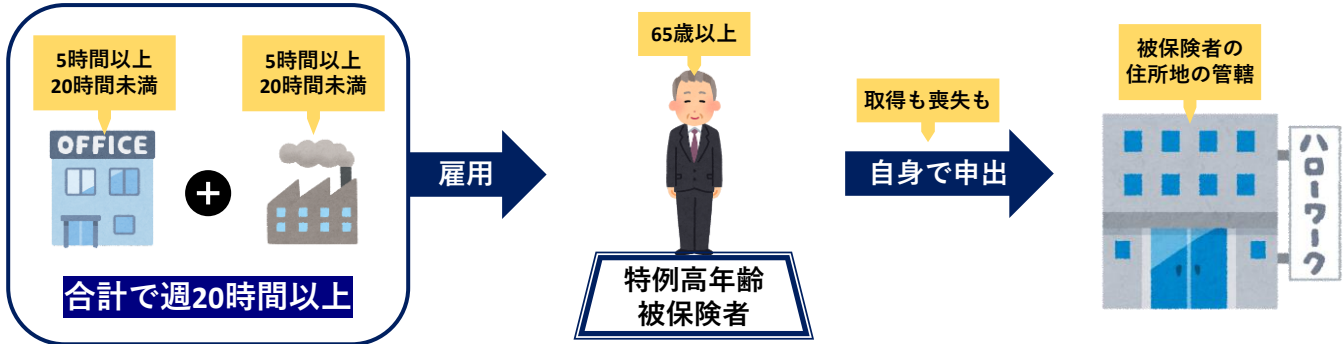
- 10月1日～10月8日
 - 地域別最低賃金の発効
(都道府県ごとに異なる)
- 10月11日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 11月1日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 労働者死傷病報告の提出
(7月～9月分)
 - 個人の都道府県税・市民税の納付
 - 労働保険料の納付
(延納第2期)
- 11月10日
 - 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 11月30日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 個人事業税の納付

【令和4年1月～】65歳以上の副業者への雇用保険の適用

合算して週20時間以上であれば雇用保険へ加入可能に

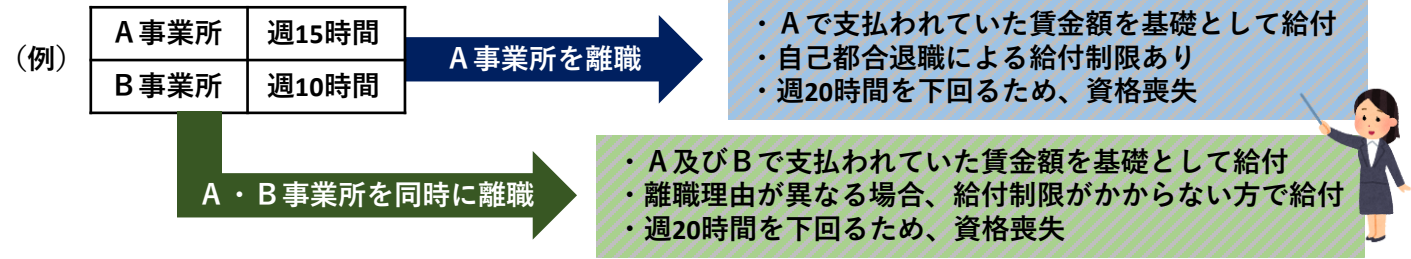
令和4年1月1日からの雇用保険法が改正によって、以下の要件に該当する65歳以上の者について、**本人からの申出があれば**、特例高年齢被保険者として雇用保険に加入することが可能となります。

①	1の事業主における1週間の所定労働時間が 20時間未満 であること
②	2以上の事業主の適用事業に雇用される 65歳以上の者 であること
③	2の事業主の適用事業における 1週間の所定労働時間の合計が20時間以上 であること (※各事業所の1週間の所定労働時間が5時間以上であること。3以上であっても2事業所の合算)



一番のポイントは、**通常の雇用保険の加入とは異なり、本人の申出によって加入が可能**になる点です。そのため、通常は事業主が取得・喪失手続きを行います。もう一方の雇用先での所定労働時間等の把握が困難であることから、労働者本人が本人の住所地を管轄するハローワークに対して申出を行います。本人からの申出の後にハローワークから本人及び事業主に通知があります。(※保険料負担、労働保険手続については未公開)

離職時の給付



資格喪失の際は「事実のあった日の翌日から起算して10日以内」に被保険者本人によるハローワークへの届出が必要です。

給付は他の65歳以上の被保険者と同様の「**高年齢求職者給付金**」です。被保険者期間などの要件や給付内容についても同様で、被保険者の期間が「1年以上なら50日分」「1年未満なら30日分」が一括で支払われます。

その他の留意事項

自社で雇用する65歳以上の労働者が特例高年齢被保険者として雇用保険に加入する際には、労働条件通知書や賃金台帳等の書類を提出する必要があり、**事業主は申出のために必要な証明を求められたときはを速やかに証明を行う**などの協力が求められます。

また、労働者が当該特例の申し出をしたことを理由とする**解雇その他不利益な取扱いをすることは認められません**。

当該制度の今後

今回の改正は「**まずは、65歳以上を対象**」とすることが審議会でも議論されており、**施行後5年を目処に再度検証が行われる予定**となっています。そのため、今後は65歳未満の副業者についても、同様に2事業所で20時間以上となる場合には雇用保険の加入が可能となることも予想されます。

履歴書の様式変更をご存知ですか？



令和3年4月に厚生労働省が履歴書の新しい様式例を公表

これまでは・・・
厚生労働省は、公正な採用選考を確保するために、
一般財団法人日本規格協会（JIS）が示していたJIS規格の履歴書の様式例の使用を推奨



NEW

（※）法的拘束力なし
新履歴書の使用は任意

- ①性別欄を「男・女」ではなく、任意記載欄に変更（未記載も可能に）
トランスジェンダーの応募者が、自覚する性別と異なる性を記載することに苦痛を感じるため
同時に、②「配偶者」「扶養家族数」「配偶者の扶養義務」「通勤時間」の各欄を削除
公正な採用選考のため（本人に責任のない事項を把握することで、就職差別に繋がるおそれがあるため）

履歴書

男・女

通勤時間

扶養家族（配偶者を除く）

配偶者

配偶者の扶養義務

※性別

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

性別が把握できない場合の留意点

履歴書の様式が変更となったことにより、性別や扶養家族数などの記載がない履歴書による応募が想定されます。特に性別が把握できない場合の留意点を確認しておきましょう。



性別が把握できない場合に生じ得る問題

- ①女性活躍推進法などの各種認定制度で、「男女別の採用競争倍率」などが把握できない
- ②特定の性別のみ就業可能な職種において採用の可否が決定できない → 坑内業務の一部（男性）、助産師（女性）等
- ③トイレ：女性用トイレは同時に就業する女性従業員20人以内ごとに1個以上が必要なため（事務所衛生基準）、必要数が確保できているか把握できない。また、トランスジェンダーを理由とした多目的トイレの使用希望なども。

対応

- ・面接時等に性別把握の必要性を説明し、任意で回答を求める
- ・LGBT等のカミングアウトがあっても、本人に同意なく第三者に漏らさない

前提として、**性別の記載の有無によって採用の可否を決するべきではありません**。特に面接時においては質問の仕方などについて、今後は一層の注意が必要です。

もし性別を把握できないまま入社が決まり、各種保険加入が必要となった際には、手続きに当たっては原則として性別を把握する必要がありますが、入社後においても本人が性別の公表を拒否する等が想定されます。

⚠ 手続きに必要であっても、無理に性別を聞きだすことは絶対にしないようにしましょう

現在、健康保険や雇用保険の各種保険手続については、マイナンバーの提出が必須となっています。各行政機関はマイナンバーから本人情報を取得できるため、無理に聞き出す必要はありません。

令和2年雇用動向調査



9年ぶりに離職率が入職率を上回る

厚生労働省は8月末に、令和2年の雇用動向調査（5人以上の常用労働者がいる15,184事業所を対象に実施）の結果を公表しました。労働者全体の入職者数は710万人（13.9%）、離職者数は727万人（14.2%）となり、2011年以来、9年ぶりに離職者が就職者を上回る結果となりました。

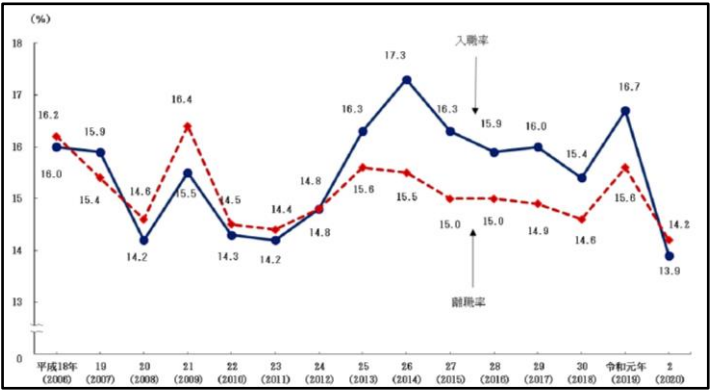
区分	常用労働者数	入職者数（入職率）	離職者数（離職率）	入職超過率
全体	51,095千人	7,103千人（13.9%）	7,272千人（14.2%）	-0.3
男	24,479千人	3,347千人（12.2%）	3,511千人（12.8%）	-0.6
女	23,616千人	3,755千人（15.9%）	3,760千人（15.9%）	0.0
一般労働者	36,748千人	3,914千人（10.7%）	3,928千人（10.7%）	0.0
パート労働者	14,346千人	3,189千人（22.2%）	3,343千人（23.3%）	-1.1

新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響として、企業が新規雇用を抑制していることが大きな原因と考えられます。**一般労働者は入職数と離職数がほぼ同数値ですが、パート労働者は離職数が入職者数を上回っており**、主にパート労働者の雇用調整が行われていたことが推測できます。

また、令和元年の調査と比較すると、

- ▲入職者数は1,331千人の減少
- ▲離職者数は586千人の減少

で両方マイナスとなっており、**人材の流動性も低下している**と言えます。



年代別の前職の離職理由ランキング

※どの世代も一番多い傾向にある「その他の理由（出向等含む）」を除外

年齢	男性	女性
～19	労働時間、休日等の労働条件が悪かった（22.7%）	職場の人間関係が好ましくなかった（19.7%）
20～24	給与等収入が少なかった（13.2%）	労働時間、休日等の労働条件が悪かった（21.0%）
25～29	職場の人間関係が好ましくなかった（15.2%）	職場の人間関係が好ましくなかった（14.6%）
30～34	職場の人間関係が好ましくなかった（10.4%）	職場の人間関係が好ましくなかった（11.6%）
35～39	会社の将来が不安だった（12.8%）	職場の人間関係が好ましくなかった（13.0%）
40～44	給与等収入が少なかった（10.5%）	職場の人間関係が好ましくなかった（18.4%）
45～49	給与等収入が少なかった（15.9%）	労働時間、休日等の労働条件が悪かった（15.0%）
50～54	会社都合（18.6%）	定年・契約期間の満了（14.7%）
55～59	会社都合（12.7%）	職場の人間関係が好ましくなかった（13.3%） 労働時間、休日等の労働条件が悪かった（13.3%）
60～64	定年・契約期間の満了（59.4%）	定年・契約期間の満了（46.1%）
65～	定年・契約期間の満了（55.7%）	定年・契約期間の満了（27.2%）

男女・年代別に傾向が異なり、特に男性の50代については会社都合の離職が一番多くなっていることが目に付きます。また、女性及び若い世代は職場の人間関係によって離職してしまう人が多い傾向がわかります。