

秋がようやく深まりつつあります。3日 文化の日、7日 立冬、15日七五三、22日小雪、23日 勤労感謝の日
11月は「過労死等防止啓発月間」です。

1. November 改正情報ご案内

① マイナンバーカードの健康保険証利用の本格運用が10月20日から開始されました。国が進める医療のデジタル化の一環で、就職や転職、引越しをしても、マイナンバーカードを健康保険証として引き続き使うことができる(医療保険者が変わる場合は、加入の届出が引き続き必要)など、多くのメリットがあるとされています。ただ、**カードの普及率は10月17日時点で38.8%、カードリーダーの設置など必要なシステムの導入を済ませている医療機関等は同月10日時点で全体の約7.9%**にとどまっており、今後の普及が課題。



② 本年6月に改正された**育児・介護休業法が2022年4月1日から段階的に施行**されます。

〈2022年4月1日〜〉

- ・育児休業を取得しやすい雇用環境整備および妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
- ・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

〈2022年10月1日〉

- ・産後パパ育休(出生時育児休業)の創設
- ・育児休業の分割取得

〈2023年4月1日〉

- ・常時雇用1000人超の事業主に対する育児休業取得状況の公表の義務付け

厚生労働省は、今回改正の内容を定める改正省令および告示(事業主指針)が9月30日に公布されたことを受けて、このほどホームページの関連情報サイトを更新し、法改正のポイントを周知するリーフレットや法律・省令・告示の内容を紹介しています。 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

※ (労働者分保険料率) 健康保険 **49.55** (愛知) / 1000、介護保険 **9** / 1000
厚生年金保険 **91.5** / 1000 雇用保険 **3** / 1000 (建設業 **4** / 1000)

2. 名言名句

「一生懸命努力すればするほど、運は味方する。」

The harder you work, the luckier you get.

ゲーリー・プレーヤー (プロゴルファー)

3. 法改正等ワンポイント 「しわ寄せ」防止キャンペーン月間

① 大企業・親事業者による働き方改革の取組みが下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせる場合があり、厚生労働省は、**毎年11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間**として、仕事を発注する事業者へ下記のとおり啓発しています。

◆労働時間設定改善法に基づく配慮

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

2. 令和2年度 監督指導による賃金不払残業の是正結果から

厚生労働省は、「監督指導による賃金不払残業の是正結果(令和2年度)」として、労働基準監督署が監督指導を行

い、令和2年度（令和2年4月から令和3年3月まで）に不払いとなっていた割増賃金が支払われたもので、支払額が1企業当たり合計100万円以上である事案を取りまとめて公表しました。

① 是正企業数1,062企業（前年度比549企業の減）、対象労働者数は6万5,395人（同1万3,322人の減）で、支払われた割増賃金の平均額は**1企業当たり658万円**、労働者1人当たり**11万円**にのぼりました。

② 業種別の企業数で比較すると、**製造業が215企業（20.2%）、商業が190企業（17.9%）、保健衛生業が125企業（11.8%）と上位**を占めています。支払われた割増賃金合計額は**69億8,614万円**で前年度比**28億5,454万円の減**と大幅に減少していますが、コロナ禍における様々な影響は当然無視できないところです。

③ 改めて労働時間管理の確認を

厚生労働省は、あわせて「賃金不払残業の解消のための取組事例」についても紹介しています。そこでは企業が実施した解消策として、①代表取締役等からの賃金不払残業解消に関するメッセージ（労働時間の正しい記録、未払賃金の申告）の発信、②管理職に対する研修会の実施、③定期的な実態調査等が挙げられています。厚生労働省では、引き続き賃金不払残業の解消に向け、監督指導を徹底していくとしています。企業においても改めて適切な労働時間管理方法や自社の現況については確認したいところです。https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21200.html **2022年**



2014-11-16 旧高千穂鉄道 高千穂鉄橋

4. 統計・情報

① 厚生労働省は、11月までとしていた[雇用調整助成金のコロナ禍を受けた特例措置について、来年3月まで延長](#)した上で、現在の特例措置の助成内容（日額上限15,000円、助成率最大10割）を12月末まで継続すると発表した。来年1月以降の助成内容については11月中に発表するとしている。

② 厚生労働省では、**2022年1月1日から新設**される「**雇用保険マルチジョブホルダー制度**」に関するQ&Aを公開している。同制度は、複数の事業所で勤務する**65歳以上の労働者が、そのうちの2つの事業所での勤務を合計して、1週間の所定労働時間が20時間以上**であることなど、一定の加入要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、特例的に雇用保険の被保険者となることができる制度。Q&Aは事業主向けと被保険者向けが紹介されている。

③ 帝国データバンクは、**全国企業「休廃業・解散」動向調査結果**を発表した。**2021年1～9月に全国で休廃業・解散を行った企業は4万1,761件**で、前年同期比3.7%の減。業種別では、運輸・通信業など3業種で増加。前年同期と比較すると、観光関連の休廃業・解散が大幅に増加しており、「ホテル・旅館」（143件）は前年を上回っているほか、2015年以前と比較しても過去10年では最多となっている。（10月14日）

④ 経済同友会が、提言「**ニューノーマル時代の持続可能な観光基盤づくりに向けて～観光DXとワーケーションの普及を第一歩に～**」を発表した。平日に旅先で仕事を行うワーケーションについて、企業は、働き方改革促進に向けて、経営者自身のワーケーションに対する意識改革をすること、地方自治体やDMO（観光地域づくり法人）は、平日需要の創出に向けて、差別化を図る戦略を策定すること、国は、ワーケーション促進につながるインセンティブ制度を導入すること、などを提言している。

<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2021/211021a.html>

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

ニューノーマル (New Normal) また新しいカタカナ言葉が！直訳すると「新しい常態」という意味。社会に大きな変化が起こり、変化が起こる以前とは同じ姿に戻ることができず、新たな常識が定着することを指し、With コロナ・After コロナの時代に求められる新しい生活様式のこと。コロナの影響は産業構造や生活様式、そして価値観までも変化させることになっているように思います。

今年も2か月を切りました。先月から新規感染者数が激減していることは良い傾向ですが、まだまだ安心はできません。この傾向で年末年始に入ることが祈ります。今年のプロ野球での記憶は、やはり**メジャーでの大谷選手の大活躍**でした。漫画の中のヒーローごとくワクワクさせてくれました。国内では地元**中日ドラゴンズの不甲斐ない試合**は見るに堪えず、TV中継もほとんど見ませんでした。ドラゴンズ史上最弱の打線、ただ試合戦術が良ければ勝てた試合も多かったはず。明るい話題は、**来年は立浪新監督**になるということ。時代の流れなのか「叱らない」ことが良い事のように前監督は進めたようですが、全く厳しさがなく、チームをひ弱にしまいました。立浪新監督には、ピシピシ指導して強いチームにし「**恐竜打線**」を復活してもらいたいです。寒くなりました、体調に気を付けてお過ごしください。(S)