

重要改正

令和3年度の地域別最低賃金の改定状況ーすべての都道府県で正式に決定！

令和3年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。令和3年7月中旬に中央最低賃金審議会が示した「令和3年度地域別最低賃金改定の目安について（答申）」では、ランクを問わず全国一律で28円引上げの目安が示されましたが、地方最低賃金審議会の判断で、28円を超える引き上げを行う県もありました。発効年月日とともに、最寄りの地域の地域別最低賃金の額をご確認ください。

すべての都道府県で改定

……令和3年度の地域別最低賃金の改定状況の一覧……

都道府県名	最低賃金時間額【円】 前年度	発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額【円】 前年度	発効年月日
北海道	889 (861)	令和3年10月1日	滋賀	896 (868)	令和3年10月1日
青森	822 (793)	令和3年10月6日	京都	937 (909)	令和3年10月1日
岩手	821 (793)	令和3年10月2日	大阪	992 (964)	令和3年10月1日
宮城	853 (825)	令和3年10月1日	兵庫	928 (900)	令和3年10月1日
秋田	822 (792)	令和3年10月1日	奈良	866 (838)	令和3年10月1日
山形	822 (793)	令和3年10月2日	和歌山	859 (831)	令和3年10月1日
福島	828 (800)	令和3年10月1日	鳥取	821 (792)	令和3年10月6日
茨城	879 (851)	令和3年10月1日	島根	824 (792)	令和3年10月2日
栃木	882 (854)	令和3年10月1日	岡山	862 (834)	令和3年10月2日
群馬	865 (837)	令和3年10月2日	広島	899 (871)	令和3年10月1日
埼玉	956 (928)	令和3年10月1日	山口	857 (829)	令和3年10月1日
千葉	953 (925)	令和3年10月1日	徳島	824 (796)	令和3年10月1日
東京	1,041 (1,013)	令和3年10月1日	香川	848 (820)	令和3年10月1日
神奈川	1,040 (1,012)	令和3年10月1日	愛媛	821 (793)	令和3年10月1日
新潟	859 (831)	令和3年10月1日	高知	820 (792)	令和3年10月2日
富山	877 (849)	令和3年10月1日	福岡	870 (842)	令和3年10月1日
石川	861 (833)	令和3年10月7日	佐賀	821 (792)	令和3年10月6日
福井	858 (830)	令和3年10月1日	長崎	821 (793)	令和3年10月2日
山梨	866 (838)	令和3年10月1日	熊本	821 (793)	令和3年10月1日
長野	877 (849)	令和3年10月1日	大分	822 (792)	令和3年10月6日
岐阜	880 (852)	令和3年10月1日	宮崎	821 (793)	令和3年10月6日
静岡	913 (885)	令和3年10月2日	鹿児島	821 (793)	令和3年10月2日
愛知	955 (927)	令和3年10月1日	沖縄	820 (792)	令和3年10月8日
三重	902 (874)	令和3年10月1日	全国加重平均額	930 (902)	—

☆注意！ 使用者が地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合、最低賃金法第40条により、50万円以下の罰金に処されます。

◆最低賃金引上げに向けた支援策

厚生労働省は経済産業省と連携し、コロナ禍における最低賃金の引上げにより影響を受ける中小企業や小規模事業者に対し、以下の賃金引上げに向けた生産性向上等の支援を実施しています。

○雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金

業況特例等の対象となる中小企業が事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げる場合、令和3年10月から12月までの3か月間の休業については、休業規模要件（1/40以上）を問わず支給

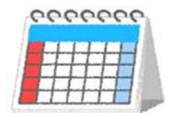
○業務改善助成金

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金を一定額以上引き上げた中小企業

・小規模事業者に対して、その設備投資などにかかった経費の一部を助成

・働き方改革推進支援助成金

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対して助成



お仕事
カレンダー
10月



10/12

● 9月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

11/1

● 9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

● 8月決算法人の確定申告と納税・2022年2月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

● 11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

● 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満の7月～9月分の労災事故について）

● 労働保険料の納付（延納第2期分）

健康保険制度における被保険者証については、保険者から事業主に送付し、事業主から被保険者に交付することが義務付けられていました。しかし、テレワークの普及等に対応した柔軟な事務手続を可能とするため、令和3年10月1日からは、保険者が支障がないと認めるときは、保険者から被保険者に対して被保険者証を直接交付することが認められることになりました。

(同制度の高齢受給者証等や船員保険制度の被保険者証等についても同様)

これを受けて厚生労働省から「被保険者証等の直接交付に関するQ & A」を掲載した事務連絡がありました。主要なものを紹介します。

……………「被保険者証等の直接交付に関するQ & A 主要なものを抜粋……………」

Q 被保険者証等の直接交付が認められるのは、保険者が支障がないと認めるときであるが、この「保険者が支障がないと認めるとき」とは、どのような状況を想定しているのか。

A 事務負担や費用、住所地情報の把握等を踏まえた円滑な直接交付事務の実現可能性や、関係者（保険者・事業主・被保険者）間での調整状況等を踏まえ、保険者が支障がないと認める状況を想定している。

Q テレワークの普及等に対応した事務の簡素化を図るため、被保険者証等の返納についても、事業主経由を省略してよいのか。

A **省略できない。**改正省令による改正後の健康保険法施行規則においても、被保険者が資格を喪失したとき、その保険者に変更があったとき、又はその被扶養者が異動したときは、事業主は遅滞なく被保険者証を回収して保険者に返納しなければならないこととされている。

★ 企業の事務手続が一つ減ることになります。しかし、被保険者証等の**返納**については、これまでどおり企業を経由して行うことになります。この点には注意が必要です。

テレワーク等を活用する場合のマイナンバーの取扱い(個人情報保護委員会)

……………令和3年9月に追加されたQ & A……………

Q テレワーク等により自宅においてマイナンバーを取り扱っても問題ないですか。

A マイナンバーガイドラインの安全管理措置において、「特定個人情報等を取り扱う事務を実施する区域（取扱区域）について、事務取扱担当者等以外の者が特定個人情報等を容易に閲覧等できないよう留意する必要がある」と規定されておりますので、当該措置を適切に講じていれば、自宅において取り扱うことは問題ありません。このような取扱いが現行の内部規定に抵触するようであれば、規定を見直すなどにより、適切に対応してください。

また、本ガイドラインに加え、当該事業者が遵守すべき法令やガイドライン等がある場合には、当該法令やガイドライン等を所管する団体へ問い合わせるなどにより、適切に対応してください。

なお、担当者が使用するPCや通信環境に十分なセキュリティ措置を施していただくとともに、特定個人情報等が記録された電子媒体等を持ち運ぶ際には、紛失・盗難等を防ぐための方策を講じていただくなど本ガイドラインで定める漏えい等を防止するための安全管理措置を講ずる必要があることにご留意ください。



★ たとえば、事務取扱担当者が、自宅の一室で、一人でマイナンバーを取り扱う事務を行うといったことであれば問題はなさそうです。しかし、特定個人情報等が記録された電子媒体等を会社から自宅に持ち運ぶのであれば、その際に漏えいのリスクが発生します。また、自宅から、会社の特定個人情報ファイルを取り扱うことのできる情報システムにアクセスする場合でも、通信環境のセキュリティがしっかりしていないと、漏えいのリスクが発生します。

このように、会社でマイナンバーを取り扱うよりもリスクが高くなることが想像されますので、自宅でマイナンバーを取り扱うことを認めるか否かについては、慎重な判断が求められます。

七十二候の暦（こよみ）



10月24日～10月28日頃

霜始降（しもはじめてふる）

霜は、空気のなかにある水蒸気が氷点下で冷えたものに触れてできる氷の結晶のこと。昔は、雪と同じように空から降ってくると思われていました。そのため、霜は「降る」といいます。



代表 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL: <http://brainstar.jp>

令和4年度の厚生労働省予算の概算要求 重点要求に「多様な就労・社会参加の促進」

毎年8月31日は、各府省庁が財務省に対して来年度の予算の概算要求を行う期限となっています。
令和4年度（2022年度）の予算について、厚生労働省からはどのような概算要求が行われたのでしょうか。
ポイントを紹介します。

令和4年度（2022年度）厚生労働省予算の概算要求

- 一般会計総額は「33兆9,450億円」となっています。
年金や医療、介護など高齢化による社会保障費の増加を見込み、
前年度の当初より8,070億円増加し、過去最大に！
- 概算要求の柱は、「新型コロナの経験を踏まえた柔軟で強靱な保健・医療・介護の構築」、
「ポストコロナに向けた「成長と雇用の好循環」の実現」、
「子どもを産み育てやすい社会の実現」、
「安心して暮らせる社会の構築」の4つとされています。
- 重点要求の事項に「ポストコロナに向けた「成長と雇用の好循環」の実現」が含まれています。
全体像は、次のとおりです（厚生労働省／資料）。



ポストコロナに向けた「成長と雇用の好循環」の実現

雇用維持・労働移動・人材育成等に向けた支援

- 雇用の維持・在籍型志向の取組への支援 *** (6,809億円)**
 - 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援
 - 産業雇用安定助成金等による在籍型志向の取組への支援
- 女性・非正規雇用労働者へのマッチングやステップアップ支援、
新規卒卒者等への就職支援 **372億円 (363億円)**
 - ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援
 - マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援
 - 求職者支援制度による再就職支援、新規卒卒者等への就職支援 等
- デジタル化の推進、人手不足分野への円滑な労働移動の推進 **128億円 (113億円)**
 - デジタル分野等の新たなスキルの習得に向けた職業訓練の強化
 - ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進
 - ハローワークの専門窓口での支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進
 - 雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援 等
- キャリア形成支援の推進 **21億円 (21億円)**
 - ジョブ・カードの活用等を通じたキャリアコンサルティングの普及促進

多様な人材の活躍促進

- 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進 **178億円 (193億円)**
 - 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援
 - 不妊治療と仕事の両立支援
 - 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援 等
- 就職氷河期世代の活躍支援 **796億円 (679億円)**
 - ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援
 - 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援
 - ひきこもり地域支援センターの中核市等への設置、支援内容の充実 等

- 高齢者の就労・社会参加の促進 **283億円 (303億円)**
 - 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援
 - ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援
 - シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保 等
- 障害者の就労促進 **177億円 (181億円)**
 - 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等
 - 雇用施策と福祉施策の連携による重度障害者等の就労支援 等
- 外国人に対する支援 **107億円 (115億円)**
 - 外国人求職者等に対する就職支援、外国人労働者の適正な雇用管理に関する企業への助言・援助、外国人への多言語相談支援体制の整備 等
- 労働者協同組合の設立の支援 **1.0億円**

誰もが働きやすい職場づくり

- 柔軟な働き方がしやすい環境整備、安全で健康に働くことができる職場づくり **309億円 (321億円)**
 - 良質なテレワークの導入・定着促進
 - ワークライフバランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進
 - 時間外労働削減や年次有給休暇取得促進、勤務間インターバル導入、労働時間の適正管理等に取り組む中小企業・小規模事業者への助成金による支援
 - 総合的なハラスメント対策の推進 等
- ※建設アスベスト給付金への対応については、予算編成過程で検討する。
- 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 **296億円 (285億円)**
 - 賃上げしやすい環境を整備するための最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者への助成金による支援の充実
 - 生活衛生関係事業者の収益力向上の推進
 - 未払賃金立替払の確実・迅速な実施
 - 非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援
 - 被用者保険の適用拡大に当たっての周知・専門家活用支援 等

※雇用保険の国庫負担については、「経済財政運営と改革の基本方針2021」を踏まえ、予算編成過程で検討する。

コロナでわかった不要なもの コロナの影響はいつまで？

◆86%が働き方・制度を変更

エン・ジャパン株式会社が実施した「コロナ禍でわかった無くてよかったもの、必要になったもの」に関するアンケート調査（655社の人事担当者が回答）で、新型コロナウイルスの影響による働き方・社内制度の変更などの対応を尋ねたところ、86%が対応をしたと回答しました。

実施率が50%以上の施策を見ると、「社員が大勢集まる会議やイベントの禁止」（78%）、「テレワーク・在宅勤務の導入」（72%）、「オンライン会議システムの導入」（62%）、「時差出勤の導入」（60%）、「訪問営業の自粛、オンライン化」（53%）、「出張の禁止・自粛」（53%）、「採用選考のオンライン化」（50%）となっています。

◆コロナで不要と気付いたもの

また、「コロナ対応によってわかった、無くてよかったもの」については、多い順に「対面での会議」（45%）、「社内イベント」（25%）、「定時勤務」（23%）、「押印（ハンコ文化）」（21%）、「書類での申請」（19%）などの回答があります。新型コロナ対応2年目となり、様々なものがオンライン化されています。

リモート会議などもすっかり常識の範疇になっているようですので、使い方のルール等もまとめておいたほうがよいでしょう。一方で、ネットワーク頼みのツールであるがゆえ、ネットワークに障害があった場合どうするか、ということもこれまで以上に考えておく必要があるでしょう。

◆コロナ影響いつまで

この調査では、新型コロナによる企業活動への影響がいつまで続くかと考えるかについても訪ねています。その結果は、「～2022年3月」（38%）が一番多い回答でしたが、「2022年度内まで」（41%）とする企業も多いようです。海外では企業活動が再開しはじめているところもあります。国内企業でも本格的に動き出すところもあるのではないのでしょうか。自社の制度や規程も新しい段階に向けて、一度見直しておく必要があるでしょう。

助成金

「小学校休業等対応助成金・支援金」が再開されます！



感染症対策においてワクチン接種が進んでいるものの、未だ感染拡大の勢いは止まらず最近では若年層(10代)におけるクラスター発生も耳にするようになってきました。そのような傾向もあり、令和2年度に実施されていた「小学校休業等対応助成金・支援金」制度が再開される予定です。

◆「小学校休業等対応助成金・支援金」制度の対象

【支給対象者】

- ・子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、
有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く。)を取得させた事業主
- ・子どもの世話をを行うことが必要となった保護者であって、委託を受けて個人で仕事をする者



【対象となる子ども】

- ① 新型コロナウイルス感染症への対応としてガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等(*)に通う子ども
* 小学校等: 小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等
- ② 下記 i) ~ iii) のいずれかに該当し、小学校等を休むことが必要な子ども
 - i) 新型コロナウイルスに感染した子ども
 - ii) 風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども
 - iii) 医療的ケアが日常的に必要な子どもまたは新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども



【対象となる休暇期間】

令和3年8月1日以降 12月31日までに取得した休暇

* 令和3年7月31日までに取得した休暇については、
「両立支援等助成金 育児休業等支援コース 新型コロナウイルス感染症対応特例」の対象。

◆労働者からの申請

事業主が休業させたとする扱いに同意することを条件に労働者が直接申請することも可能となる予定です(令和2年度と同じ)。

【厚生労働省「小学校休業等に伴う保護者の休暇取得支援について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20912.html



ハローワークの新しい求人サービス機能について

◆9月21日より新機能追加

オンラインで求人や採用の手続きが進められるハローワークインターネットサービスに、次の新機能が追加されます。

- オンラインハローワーク紹介
- オンライン自主応募

◆オンラインハローワーク紹介とは

ハローワークが求職者と求人者の適合性を判断した、マッチングしそうな求人の紹介を受けられるようになります。

ハローワークが送った求人に応募すると、求人者マイページに応募通知が届きます。

そして、応募者の応募書類や志望動機等の確認、メッセージ機能を使った選考を行うことができます。

選考結果の通知や管理もできるので、電話やFAX等による連絡事務が不要になり、応募書類の管理や採否入力の効率化を図ることができるようになります。

◆オンライン自主応募とは

ハローワークインターネットサービスに掲載されている求人に対して、求職者が求人者マイページを通じて直接応募できるようになります(この応募者は、上記のようにハローワークによる求職者と求人者の適性の確認を経ていないため、募集要件に合致しない方が応募する場合があります)。

また、オンライン自主応募での採用は、ハローワーク等の職業紹介を要件とする特定求職者雇用開発助成金等は対象とはならないとされています。

応募があると、求人者マイページに通知が届きますが、ハローワークからの連絡はありませんので、求人者マイページを定期的に確認する必要があります。オンライン上で応募書類や志望動機等の確認、メッセージ機能を使った選考を行うことができ、選考結果の通知や管理もできる点は、オンラインハローワーク紹介と同様です。

厚生労働省「2021年9月21日からハローワークインターネットサービスの機能がより便利になります！」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20400.html



ハローワーク求人情報