



社会保険労務士法人 ルーチェ

info@sr-luce.jp 052-211-5185

052-211-5186 名古屋市中区丸の内2-14-4  
エグゼ丸の内 907

## マイナンバーカードで失業認定手続きが可能に

### ◆マイナンバーカードで失業認定手続

これまで、失業の認定の際には、受給資格決定時に申請者が提出した写真を貼付した雇用保険受給資格者証（以下、「受給資格者証」という）等で、本人確認や処理結果の通知が行われていました。令和4年10月1日以降に受給資格決定される方について、本人が希望する場合には、マイナンバーカードによる本人認証を活用することで手続きを完了できるようになりました。マイナンバーカードを活用する場合には、受給資格者証に添付する写真や失業の認定等の手続きごとの受給資格者証の持参が不要になります。

### ◆対象となる手続きと受給資格者証等

以下の手続きの際、マイナンバーカードで本人認証を行う場合は、受給資格者証等の提出が不要になりました。なお、各種手続きの処理結果は、下記（ ）内の受給資格通知等に印字し、交付されます。

- 雇用保険受給資格者証（雇用保険受給資格通知を交付）
- 雇用保険高年齢受給資格者証（雇用保険高年齢受給資格通知を交付）
- 雇用保険特例受給資格者証（雇用保険特例受給資格通知を交付）
- 教育訓練給費金および教育訓練支援給付金受給資格者証  
（教育訓練受給資格通知を交付）

### ◆気をつけたい点

気をつけたい点もあります。マイナンバーカードを活用して失業認定等の手続きを希望した場合、それ以降は原則として受給資格者証等による手続きに変更することができません。また、本人認証時のパスワード入力時に3回連続で誤入力するとロックがかかり、パスワード再設定の手続きが必要です。当該手続きをするという方には、ご案内するとよいでしょう。

【厚生労働省「マイナンバーカードで失業認定手続きができるようになります」】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T221005S0032.pdf>

---

## 副業・兼業の実態調査と導入の検討に向けて

先ごろ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレットの改訂版が厚生労働省から公表されました。7月に改訂された兼業副業ガイドラインの解説や副業・兼業に関するモデル就業規則の規定、各種様式例がまとめられています。こうしたことを踏まえ、従業員の副業・兼業の許可を検討する企業もあると思います。その前提として、副業等の実態がどうなっているのかは押さえておきましょう。

### ◆パーソル総合研究所の調査から

2021年の調査になりますが、パーソル総合研究所が従業員10人以上の企業に対して行った調査によると、次のような実態がわかります。

#### 【企業側】

- ・副業の全面禁止は45.1%。容認（全面・条件付き）は55.0%で、2018年より3.8ポイント微増。
- ・副業人材を実際に受け入れているのは23.9%、受入れ意向はあるが現在受入れがないのは23.9%、受入れ意向なしは52.3%

#### 【従業員側】

- ・実際に副業をしている人は9.3%（年収1,500万円以上の高所得層に多い）
- ・現在していないが副業意向がある人は40.2%（低所得層になるほど多い）
- ・動機は職種によらず、「収入の補填」が最多

この調査では、他に過重労働リスクにつながりにくい副業の特徴と、職場支援のあり方などについても報告されていますので、副業・兼業の許可を検討する際に参考になるでしょう。

### ◆就業規則等の整備が必要です

副業・兼業を認めるにあたっては、就業規則等の社内規程の整備や届出、労働時間の通算や健康確保等についての検討、社会保険や労災についても確認しておくべきことがあります。また、当然ながら秘密保持や競業避止の面からの検討も必要になります。

これらの対応や社内規程の整備については、弊社にご相談ください。

#### 【厚生労働省「副業・兼業」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

#### 【パーソル総合研究所「第二回 副業の実態・意識に関する定量調査」】

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/sidejob2.html>

---

## 高齢者の体力は低下傾向！ これから企業が対策を講ずべきこと

### ◆65歳以上の高齢者の体力は低下傾向にある！

70歳までの雇用・就業機会の確保に向けた取組みを行うことが努力義務として企業に課せられているなか、気になるデータが公表されました。

高齢者の体力の低下傾向が顕著であることが、スポーツ庁の体力・運動能力調査（2021年度）でわかったのです。特に、65～74歳の男性の体力は過去10年間で最低を記録。週1日以上頻度で運動している人の割合も同区分では減少しており、専門家は、「高齢者に運動習慣が広がり体力向上につながっていた流れが、頭打ちとなってきた」と警戒しています。

### ◆労働災害が増加する心配も……

高齢者の体力の低下は、労働災害の増加にもつながります。そもそも高年齢層の労働災害発生率は若年層に比べ相対的に高いのですが、これは身体機能や体力の低下といった高齢者特有の事情によるものと考えられるところ、今後ますます労働災害の発生件数が増えることが懸念されます。働く高齢者が増えるなか、企業としては、従来の想定以上に高齢者の体力が落ちていることを念頭に、安全に働いてもらうことのできる職場づくりを行っていかねばなりません。

### ◆特に重要な課題は「転倒対策」

特に意識して対応策を講じたいのは、年齢の上昇に着目した対策が必要な労働災害と位置づけられる「転倒災害」です。職場内の段差を極力なくす、通路を整頓して通行しやすくするといった対策を講じるとともに、厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用するなどして、自身の身体機能の状態について知っていただき、無理な動作をしないよう心がけてもらうようにするのが有効です。職種によっては、安全作業に必要な体力について定量的に測定する手法や評価基準について定め、高齢労働者の体力を把握することも必要でしょう。さっそく取組みを始めてみませんか。

【スポーツ庁「令和3年度体力・運動能力調査の結果について」】

[https://www.mext.go.jp/sports/b\\_menu/houdou/2020/1421919\\_00002.htm](https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/houdou/2020/1421919_00002.htm)

## 新入社員の理想の上司・先輩は、「仕事について丁寧に指導する人」 ～日本能率協会の調査より

一般社団法人日本能率協会は、2022年度の「新入社員意識調査」を取りまとめました。協会が提供する新入社員向け公開教育セミナーの参加者を対象に、仕事や働くことに対しどのような意識を持っているかを調査したもので、4月4日～4月8日にインターネット調査で実施し、545人から回答を得ています。

### ◆理想の上司・先輩は、「仕事について丁寧に指導する人」が71.7%で1位

理想の上司・先輩を尋ねたところ、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩（71.7%）」が1位で、2012年以降の調査で過去最高となりました。

一方、2012年、2014年に数値の高かった「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」や「仕事の結果に対する情熱を持っている上司・先輩」は、今回の調査では大幅に数値が下がっています。

### ◆仕事の不安は、「上司・同僚など職場の人とうまくやっけていけるか」が64.6%で1位

仕事をしていくうえでの不安については、「上司・同僚など職場の人とうまくやっけていけるか（64.6%）」が1位となりました。続く2位は「仕事に対する現在の自分の能力・スキル（53.4%）」となっています。

社内の人間関係に不安を感じている一方で、社外の人間関係については「社外の人との人脈を築けるかどうか」が8.1%に留まり、社外の人脈づくりに対する不安は年々減っています。

### ◆抵抗がある業務は、「指示が曖昧なまま作業を進めること」が1位

仕事をしていくうえでの抵抗感について尋ねたところ、「上司や先輩からの指示が曖昧でも、質問しないで、とりあえず作業を進める」ことに「抵抗がある」（「抵抗がある」＋「どちらかと言えば抵抗がある」）との回答が、82.7%で1位でした。

「指示が曖昧なまま作業を進めること」に対しては、8割が抵抗を感じており、質問のしやすい風土や対応が求められています。

【一般社団法人日本能率協会「2022年度 新入社員意識調査」】

[https://jma-news.com/wp-content/uploads/2022/09/20220912\\_new\\_employees\\_2022.pdf](https://jma-news.com/wp-content/uploads/2022/09/20220912_new_employees_2022.pdf)

## MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

【月60時間超の残業代は25%→50%に引き上げ】について、ご準備はいかがでしょうか。

大企業はすでに数年前から実施されていましたが、中小企業もいよいよ2023年4月以降、

この割増率が適用されることとなります。[000930914.pdf \(mhlw.go.jp\)](#)

月60時間の残業がある会社様は、勤怠管理・時間管理をどうするかも含めて、急ぎ対応が必要です。

代替休暇制度を導入する方法もありますので、しっかり対応策を考えてまいりましょう！

石野