

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1 労使間の交渉等に関する実態調査
非正規雇用も加入資格がある組合が増加</p> <p>2 特集 パワハラ、セクハラ、カスタマーハラスメント
職場のハラスメントに関する実態調査</p> <p>4 TOPICS
●新しい履歴書の様式例、性別欄を任意記載へ
●自然災害への備えは？ 中小企業にアンケート調査
●短期で退職した場合の
退職金の所得税計算が変わります
●パート・アルバイト時給調査、
三大都市圏で平均 1,083 円</p> | <p>6 すっきりわかる。健康保険
共働きの場合、健康保険の扶養は夫婦どちらにすべき？</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
転勤命令を拒否されたら</p> <p>8 緊急事態に備えていますか？
緊急時の初動対応</p> <p>8 労務ひとこと
現役世代の生活保護が増加</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

労使間の交渉等に関する実態調査 非正規雇用も加入資格がある組合が増加

厚生労働省は6月、「令和2年 労使間の交渉等に関する実態調査」の結果を公表しました。民営事業所における3,335の労働組合から回答を得たものです。

非正規雇用の話し合い 同一労働同一賃金が最多

正社員以外で組合加入資格がある労働者の割合をみると、「パートタイム労働者」38.2%、「有期契約労働者」41.4%となっています。過去の調査結果と比較すると、割合が上昇していることがわかります(グラフ参照)。

過去1年間に正社員以外の労働者に関して労使で話し合いが持たれた事項をみると、「同一労働同一賃金に

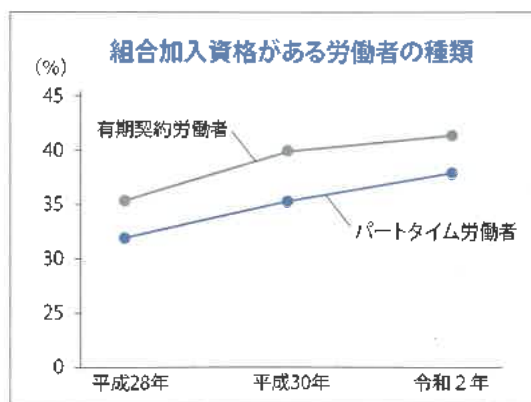
関する事項」40.5%が最も高く、次いで「労働条件(賃金や福利厚生など)*」38.3%、「正社員への登用制度」23.8%となっています。
※派遣労働者の労働条件を除く

全体では賃金・退職金の 交渉が最多

正社員も含めすべての労働者について過去3年間に「何らかの労使間の交渉があった」事項をみると、多い順に「賃金・退職給付に関する事項」74.9%、「労働時間・休日・休暇に関する事項」74.1%、「雇用・人事に関する事項」61.0%

となっています。

交渉の結果、労働協約が設けられたり改定された事項の割合をみると、「育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度」37.5%が最も高く、次いで「賃金額」37.1%、「賃金制度」33.3%でした。



特集 パワハラ、セクハラ、カスタマーハラスメント

職場のハラスメントに関する実態調査

昨年6月よりパワハラ防止措置が企業に義務付けられ（中小企業は来年3月までは努力義務）、ハラスメント対策への関心が高まってきています。こうした中、厚生労働省は4月、「職場のハラスメントに関する実態調査^{*1}」の結果を公表しました。近年問題化しているカスタマーハラスメント^{*2}や就活生・インターンシップ生へのセクハラに関する調査も含まれており、興味深い内容となっています。抜粋してご紹介します。

※1 全国の従業員30人以上の企業・団体および20～64歳の男女労働者から回答を得たもの

※2 顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為

各種ハラスメントについて、過去3年間に相談があったと回答した企業の割合をみると、高い順にパワハラ（48.2%）、セクハラ（29.8%）、カスタマーハラスメント（19.5%）、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（5.2%）、介護休業等ハラスメント（1.4%）、就活等セクハラ（0.5%）でした。

受けたハラスメントの内容

労働者への調査結果を見ると、受けたパワハラの内容としては「精神的な攻撃」（49.4%）の割合が最も高く、次いで「過大な要求」（33.3%）となっています。男女別で見ると、「過大な要求」の割合は男性の方が高く、「人間関係からの切り離し」や「個の侵害」の割合は女性の方が高い結果となりました。

受けたセクハラの内容としては「性的な冗談やからかい」（49.8%）の割合が最も高く、次いで「不必要な身体への接触」（22.7%）となっています。男女別では、「性的な冗談やからかい」、「不必要な身体への接触」、「食事やデートへの執拗な誘い」等の割合は女性の方が高く、「性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取扱い」、「性的な内容の情報の流布」など

ハラスメントに関する職場の特徴 (ハラスメントのある場合・ない場合で差が大きい項目)

◆パワハラ

- ・上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない
- ・ハラスメント防止規定が制定されていない
- ・失敗が許されない／失敗への許容度が低い
- ・従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる

◆セクハラ

- ・ハラスメント防止規定が制定されていない
- ・従業員間の競争が激しい／個人業績と評価の連動が徹底している
- ・従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる

◆カスタマーハラスメント

- ・失敗が許されない／失敗への許容度が低い
- ・従業員間の競争が激しい／個人業績と評価の連動が徹底している
- ・従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる

の割合は男性の方が高い結果となりました。

ハラスメントが起こる職場の特徴

ハラスメントの経験者と未経験者とで職場の特徴の回答を比較すると、両者の差が大きい項目（つまりハラスメントのある職場に特徴的な項目）は上の図のような結果となりました。

パワハラ／セクハラ／カスタマーハラスメントの3つに共通するのは「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」という項目で、ハラスメント経験者の回答割合が未経験者より大幅に高くなっています。

また、コミュニケーションが少なかったり、失敗が許されない、従業員間の競争が激しいなどの項目も高く、従業員の気持ちへの配慮が足りない職場であることが伺えます。

ハラスメントを受けた後の行動

ハラスメントを受けた後の労働者の行動として、パワハラ、セクハラでは「何もしなかった」の割合が最も高い結果となりました（それぞれ35.9%、39.8%）。一方、カスタマーハラスメントでは「社内の上司に相談した」（48.4%）の割合が最も高くなっています。

ハラスメントを受けて何もなかった理由としては、パワハラ、セクハラ、カスタマーハラスメントのいずれも「何をしても解決にならないと思ったから」の割合が最も高く、半数を超えています。

4人に1人が就活等セクハラを経験

就活等セクハラの被害は近年問題化しており、指針等で取組を明確にすべきという意見も出ています。

企業への調査では、過去3年間に就活等セクハラの相談があったと答えた企業は0.5%でしたが、就職活動またはインターンシップを経験した男女1,000名に調査した結果を見ると、就活等セクハラを経験した者の割合は約4人に1人(25.5%)でした。

受けた就活等セクハラの内容としては、「性的な冗談やからかい」(40.4%)の割合が最も高く、「食事やデートへの執拗な誘い」(27.5%)、「性的な事実関係に関する質問」(26.3%)が続いています。

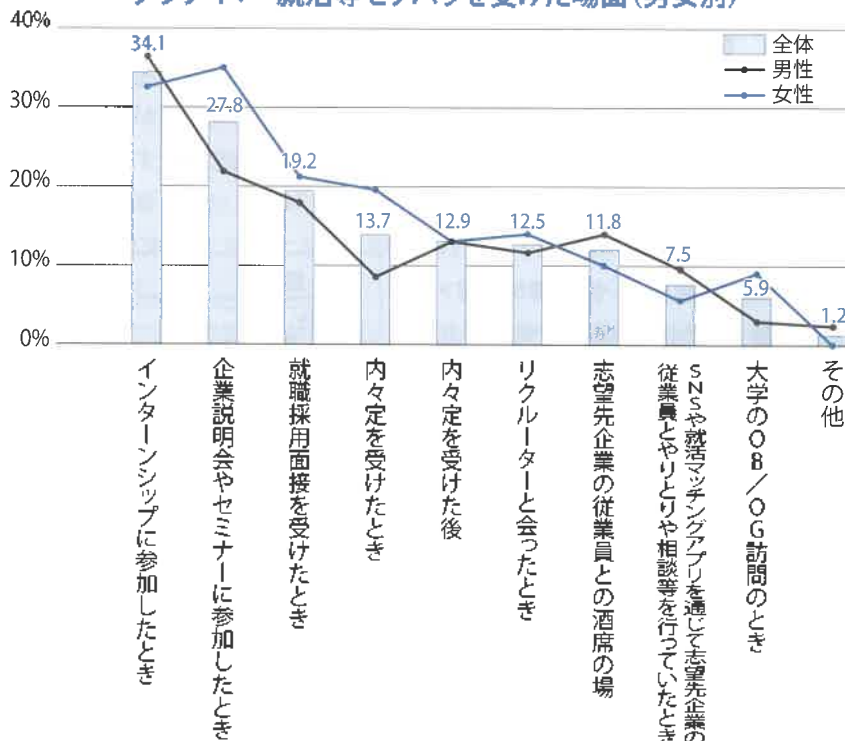
男女別では、「性的な冗談やからかい」、「食事やデートへの執拗な誘い」は女性の方が高く、「性的な内容の情報の流布」、「性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取扱い(採用差別、内定取消し等)」は男性の方が高い結果となりました。

インターンシップでのセクハラが多い

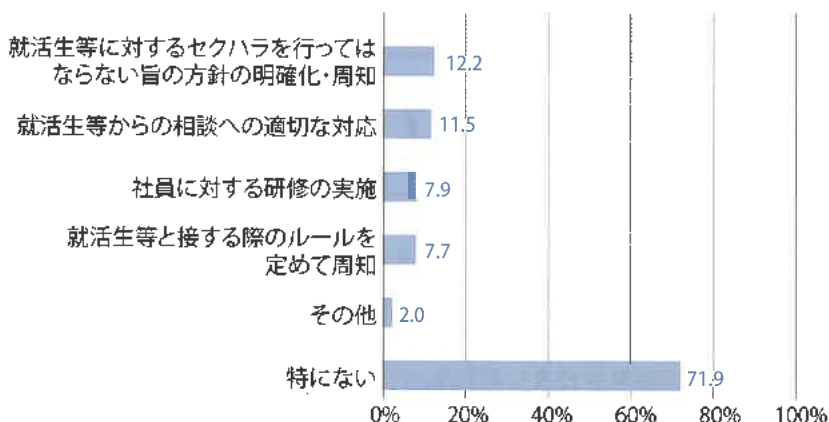
就活等セクハラを受けた場面としては、「インターンシップに参加したとき」(34.1%)、「企業説明会やセミナーに参加したとき」(27.8%)が多いことがわかりました(グラフ1参照)。

就活等セクハラの行為者としては、「インターンシップで知り合った従業員」(32.9%)の割合が最も高く、次いで「採用面接担当者」(25.5%)、「企業説明会の担当者」(24.7%)が高く

グラフ1： 就活等セクハラを受けた場面(男女別)



グラフ2： 就活等セクハラに関する取組状況



なっています。

企業のハラスメント対策は？

回答企業の約8割が、パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントに対する雇用管理上の措置として、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってほしくない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施していると回答しています。

一方、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応」の割合はすべてのハラスメントにおいて約4割程度に留まっています。

また、カスタマーハラスメントや就活等セクハラに関する取組として実施しているものとしては、「特にない」(57.3%、71.9%)の割合が最も高く、対策できていない企業が多いことがわかります(グラフ2参照)。

新しい履歴書の様式例、性別欄を任意記載へ

厚生労働省は今年4月、新しい履歴書の様式例を公表しました。

新しい履歴書では、性別欄が「男・女」の選択式から空欄の任意記載となっているほか、通勤時間、扶養家族、配偶者などの記載欄がなくなっています。

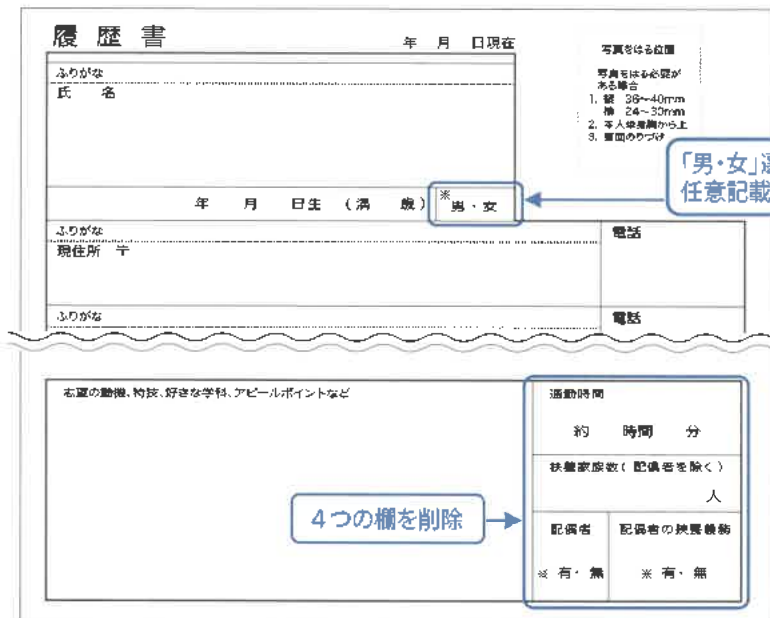
* * * * *

厚生労働省は JIS 規格の履歴書の使用を推奨していましたが、トランスジェンダー^{*}当事者や支援団体から性別欄の削除を求める声が上がったことにより、昨年7月に JIS 規格の履歴書の様式例が削除されました。

^{*}出生時とは異なる性を自認する人

それに代わるものとして厚生労働省が様式例を作成。国が履歴書の様式例を作成するのは今回が初めてです。

あくまでも様式例であるため法的拘束力はありませんが、採用過程で性別や配偶者の情報が本当に必要なのか、今後各企業で再検討するきっかけとなるでしょう。



自然災害への備えは？ 中小企業にアンケート調査

日本政策金融公庫総合研究所は4月、「自然災害の経営への影響に関するアンケート」結果を公表しました。2010年代に発生した11の大規模自然災害で被害や悪影響を受けた中小企業を対象に実施したものです。

実施できていた備えとその効果

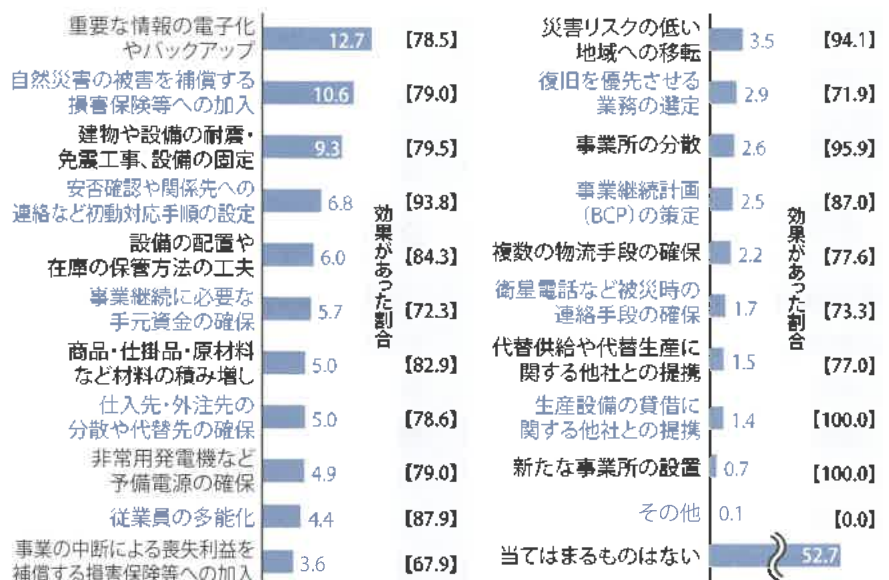
5年前とくらべて防災意識は高まっている一方、6割の企業は備えが十分ではないことがわかりました。

災害発生時までに実施できていた備えの内容を尋ねると、「重要な情報の電子化やバックアップ」が12.7%と最も多く、次いで「自然災害の被害を補償する損害保険等への加入」が10.6%でした。

「事業所の分散」(2.6%)や「生産設備の貸借に関する他社との提携」(1.4%)など多額の資金や他社との連携が必要な備えは実施率

が低いものの、効果があったという割合は非常に高いことがわかりました。「安否確認や関係先への連絡など初動対応手順の設定」は実施率が4番目に高く、効果も高くなっています。

自然災害の発生時までに実施できていた備えの内容と効果



資料：日本政策金融公庫総合研究所「自然災害の経営への影響に関するアンケート」(2020年)

TOPICS

短期で退職した場合の退職金の所得税計算が変わります

令和4年1月1日から、短期で退職した者に支払う退職金について、所得税の計算方法が変わります。

退職金は、長期勤続への報奨、老後の生活保障などを目的としているため、所得税では、税額があまり大きくならないように設計されています。原則的な計算方法は次のとおりです。

$$\text{税額} = \text{退職所得の金額} \times \text{税率}$$

$$(\text{収入金額} - \text{退職所得控除額}) \times 1/2$$

退職所得控除額は、勤続年数に応じ、1年あたり40万円（20年超は1年あたり70万円）です。

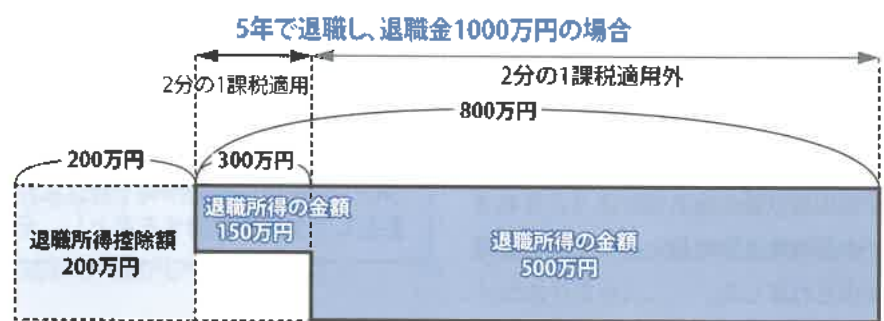
5年以下の場合に前述の「×1/2」がなくなり、税額が大きくなるよう設計されています。

今回の改正では、役員等以外の者についても、短期（勤続年数5年以下）で退職した場合に税額が大きくなる仕組みに変わりますが、役員等よりもやや緩和され退職所得控除後の額が300

ただし取締役、監査役、理事などの役員等については、勤

万円を超える部分についてだけ「×1/2」の計算が適用されなくなります。

勤続5年の場合、退職所得控除額が40万円×5年＝200万円ですから、「×1/2」が適用されなくなるのは退職金のうち500万円を超える部分です。5年以下で500万円を超える退職金というのは、一般の人ではほとんどないケースです。高度な業務で短期プロジェクトの成功報奨として支払われるなど限られたケースにだけ影響することになるのでしょうか。



パート・アルバイト時給調査、三大都市圏で平均1,083円

■三大都市圏 職種別 平均時給 (円)

大分類	小分類	平均時給	前年同月比(増減額)
販売・サービス	レジ	1,003	▲2
	販売	1,043	16
	アパレル販売	1,025	2
	化粧品販売	1,010	▲10
	コンビニスタッフ	995	▲5
	カラオケボックススタッフ	1,058	27
	CD・ビデオレンタルスタッフ	-	-
	ホールスタッフ(パチンコ・遊技場)	1,215	▲38
	レジャー施設業務全般	1,048	▲1
	ホテルフロント	1,076	▲39
	ホテルスタッフ	1,053	5
	宿泊施設関連(旅館・民宿)	1,062	40
	冠婚葬祭スタッフ	1,091	31
イベントスタッフ(設営・運営等)	1,254	67	
チラシ・パンフレット配布	1,231	116	
キャンペーンスタッフ	1,309	75	
フード	ホールスタッフ(飲食店)	1,027	8
	料理店・レストラン・他	1,022	5
	居酒屋・バー	1,053	10
	調理・コック・板前(見習含む)	1,017	8
	料理店・レストラン・他	1,014	6
	居酒屋・バー	1,045	11
	ファストフード	1,001	▲8
製造・物流・清掃	パン職人・パティシエ	1,010	1
	洗い場・パントリー	1,008	3
	食品製造・販売	1,015	8
	組立工	1,095	54
	製造・生産(重工業除く)	1,207	122
メカニック(修理・整備士)	1,157	30	
品質管理・検査	1,036	▲4	

(リクルート ジョブズリサーチセンター調べ)

大分類	小分類	平均時給	前年同月比(増減額)
製造・物流・清掃	物流作業	1,082	6
	構内作業(フォークリフト等オペレータ)	1,270	15
	ドライバー・配達・デリバリー	1,096	8
	ドライバー(中型・大型・バス・タクシー)	1,171	▲14
	清掃・洗浄・クリーニング	1,057	▲3
	警備員・監視員・パーキングスタッフ	1,126	54
	ビルメンテナンス・施設管理	1,088	▲15
事務	ガソリンスタンドスタッフ	1,043	▲21
	受付	1,094	37
	一般事務	1,149	27
	営業事務・営業アシスタント	1,184	87
	電話対応	1,132	13
	コールセンタースタッフ	1,361	13
	データ入力	1,219	38
	医療事務	1,054	21
	財務・会計・経理系職	1,100	9
	営業	1,275	20
専門職	テレフォンアポインター	1,373	▲20
	看護師	1,656	0
	歯科衛生士・歯科技工士	1,496	7
	歯科助手	1,071	13
	医療関係技術者	1,305	100
	介護スタッフ	1,129	13
	訪問介護員(ホームヘルパー)	1,214	▲27
	介護福祉士	1,194	24
	美容師・理容師	1,081	17
	エステ・ネイル・マッサージ	1,094	▲10
製造・物流・清掃	スポーツインストラクター	1,124	▲7
	塾講師	1,475	223
保育士	1,126	24	

※－：集計対象件数30件未満

株式会社リクルートは、今年4月度の「アルバイト・パート募集時平均時給調査」の結果を公表しました。

三大都市圏(首都圏・東海・関西)の平均時給は1,083円で、前年同月より8円増となりました。

職種別では「事務系」や「専門職系」を中心として緩やかな上昇傾向にあると言えます。前年同月比を見ても「事務系」など5職種でプラスとなっています。

エリア別では、首都圏の平均時給が1,131円(前年同月比+9円)、東海は1,002円(同-1円)、関西は1,063円(同+11円)となりました。



共働きの場合、健康保険の扶養は夫婦どちらにすべき？

Q 夫婦共働きの会社員です。お互いの年間収入は、ほぼ同じです。子どもの健康保険の扶養は夫と私、どちらにすればよいのでしょうか？

A 被保険者（夫と妻）の年間収入が多い方の被扶養者とするのが原則ですが、同程度の場合は通達で基準が示されています。この度、子が無保険状態とならないよう、これまでの基準をより明確にした新たな通達が出されました。

* * * * *

以前は男性（夫）の年間収入が女性（妻）よりも圧倒的に多いという世帯が多かったものの、共働き世帯が増え、両者が同程度であったり、逆転する世帯も出てきています。

これにより、令和3年4月30日、子ども等の扶養家族をいずれの健康保険の被扶養者とするかについて、これまでの通達（昭和60年通知）を廃止し、新たにより明確な取り扱い基準を定めた通達が厚生労働省から出されました。今年の8月1日より適用されます。

夫婦の年間収入が同程度の場合は？

共働きで夫婦双方の年間収入の差が少ない場合、届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とすることができます。

今までの通達では「年間収入が同程

1 夫婦ともに被用者保険の被保険者の場合

- ① 年間収入（過去の収入、現時点の収入、将来の収入等から今後1年間の収入を見込んだものとする。）が多い方の被保険者の被扶養者とする。
- ② 夫婦双方の年間収入の差額が年間収入の多い方の1割以内である場合は、届出により、主として生計を維持するものの被扶養者とする。

※夫婦のいずれかが共済組合の場合、別の定めあり。

2 夫婦の一方が国民健康保険の被保険者の場合

被用者保険の被保険者については年間収入を、国民健康保険の被保険者については直近の年間所得で見込んだ年間収入を比較し、いずれが多い方を主として生計を維持する者とし、その者の被扶養者とする。

度である場合」という基準でしたが、新たな通達では「年間収入の差額が多い方の1割以内である場合」と、どこまでが「同程度」に含まれるのか明確に示されています。

被扶養者として認定しない保険者（協会けんぽや健康保険組合等）は、その理由を明確にする必要があります。保険者同士の協議が整わない場合は、標準報酬月額が高い方の被扶養者となります。

育児休業を取得し、収入が下がる場合はどうなる？

主として生計を維持する者が法定の育児休業等を取得した場合、休業期間中は、被扶養者の地位安定の観点から特例的に被扶養者を異動しないこととしています。



被扶養者の認定を変更する場合の注意点

夫婦の年間収入が逆転し、被扶養者認定を変更したい場合、扶養の削除手続きを進める前に、年間収入が多くなった方の保険者が扶養を認定することを必ず確認しましょう。認定されない可能性があるためです。

今後の対応は？

そもそも、今回の通達によって被扶養者の範囲が変わるわけではありません。

しかし、今後、被扶養者の認定の届け出を提出した場合には、保険者から照会がおこなわれる可能性もあります。



転勤命令を拒否されたら

Q 社員に転勤を打診したところ、幼い子供がいるから引っ越しや単身赴任はしたくないと渋っていました。転勤命令を拒否された場合、懲戒処分をおこなうことはできるのでしょうか？

A 転勤による社員の不利益が過剰に大きい場合は転勤命令が無効と判断されることもあります。具体的にどのような事情があって転勤を渋っているのか確認しましょう。有効な転勤命令であれば懲戒処分が可能です。重い処分は慎重に検討すべきです。

会社の転勤命令権

就業規則に「転勤を命じる場合がある」と記載していれば、原則的には、会社は社員に転勤を命ずることができます。社員は正当な理由なく転勤を拒否することはできません。

転勤命令が認められない場合も

ただし、どのような場合でも無制限に転勤命令が認められるというわけではありません。次のような転勤命令は権利の濫用と判断され無効となる場合もあります。

- ①業務上の必要がない転勤
- ②不当な動機、目的の転勤
- ③労働者の不利益が過剰に大きい転勤

①の業務上の必要性については、どうしてもその人でなければならないというほどの必要性に限定されるわけではなく、労働力の適正配置や業務運営の円滑化などの必要性があればよいと考えられているのでそれほど問題にな

ることはないでしょう。

②については、退職勧奨を断られた直後に転勤させたり、労働組合の幹部を転勤させるなど、退職に迫りやったり嫌がらせの目的があると考えられるようなものは注意が必要です。

③については、親の介護をしている社員や、転院が難しい重病の子どもがいる社員を転勤させる場合などが該当するでしょう。転勤にあたり社員に経済的負担を強いて会社からの手当がない場合なども不利益が過剰に大きいと言えます。

幼い子供がいる場合は？

ご質問のように幼い子供がいるというだけでは不利益が過剰に大きいとは言えませんが、過去の裁判例では共働き家庭で持病のある子供のケアをしていたケースにおいて転勤命令を無効と判断したものが 있습니다。

幼い子供がいながら転勤することで、その社員に具体的にどのような不利益が生じるのか詳しく事情を聞いてみる必要があるでしょう。

なお、育児介護休業法では、転勤について子の養育または家族の介護の状況に配慮する義務があると定めています。

調査^{※1}によると、転勤者の選定において社員の個別事情に「配慮する」と答えた企業は約8割。具体的には「本人の健康」「家族の病気・介護」が8割台でした。

転勤拒否したら懲戒処分できる？

転勤命令を拒否された場合は、いきなり処分するのではなく、拒否する理

由・事情を詳しく聞く必要があります。その上で、先ほどの③に該当しないか検討・協議するべきでしょう。

過去の裁判例によると、次の2つの要件をすべて満たしていれば、転勤拒否を理由とした懲戒処分^{※2}は可能と考えられます。

- ・会社に転勤命令権がある
(就業規則等に転勤の記載がある)
- ・転勤命令が有効である
(先ほどの①②③に該当しない)

ただし、有効な転勤命令であっても解雇など重い処分は慎重に検討しなければなりません。

転勤に応じてもらえるよう従業員に ていねいな対応を尽くしていない状態での解雇は、解雇権の濫用とみなされる可能性があるからです。拒否したからといってすぐに解雇するのではなく、ていねいに説明・説得を試みるべきでしょう。

本人の意思に配慮する企業が5割

ゴネ得を許すと職場の秩序を維持できないという考え方もありますが、あまりに本人の事情や意思を無視して転勤命令を出していると、社員のモチベーション低下や人材流出につながりかねません。

調査^{※1}によると、「本人の意思・自己申告に配慮しながら相談の上で転勤を行う」と答えた企業が5割以上、「本人の同意がない限り転勤させない」が約1割でした。

※1 労務行政研究所「国内転勤に関する実態調査」令和3年

※2 懲戒処分をおこなうためには、就業規則に懲戒事由が明記されている必要があります。



緊急時の初動対応

BCP（事業継続計画）は災害時における事業の復旧・継続を目的としたものですが、災害発生直後は事業の継続よりもまず「人命保護」を最優先に動かなければなりません。

大混乱の中で、人命保護のためにすばやく動けるよう、事業継続計画とは別に「初動対応マニュアル」を作っておくことをおすすめします。

初動対応マニュアルに含めるべき項目は次のようなものです。

災害対策本部の設置

組織の意思決定をするため、災害対策本部を立ち上げます。

立ち上げる基準やメンバーをあらかじめ決めておくとともに、定期的に訓練を実施してメンバーに対応を浸透させておく必要があります。

被害状況の確認

建物や設備の被害状況の確認、社員

の安否確認をおこないます。

災害直後は通信規制がおこなわれることも多いため、電話やメール、SNSのほか、有料の安否確認システムなど複数の方法を用意しておき、定期的に訓練を実施しましょう。

安全確保

避難場所・経路の確保、避難誘導のほか、ケガ人の応急処置、救助などがあります。

また、都市部では災害時に多くの人が一斉に帰宅しようとするると帰宅困難者になったり救助活動の妨げになるといった問題があります。一斉帰宅を抑制し、社内で食料や生活物資を配給するといった対応も必要でしょう。

二次災害防止

自社の工場で危険な原材料を扱っている場合などは、被災後に周囲へ拡散させないための対応が必要です。危険

が周辺に及ぶ可能性がある場合は、住民への危険周知や避難要請、行政への連絡も必要でしょう。

初動対応マニュアルは一目でわかるように

災害直後の混乱の中で、長文のマニュアルをじっくり読んでいる余裕はありません。初動対応マニュアルは、チェックリストなどを作成し、一目でやるべきことがわかるようにしておきましょう。また、何をどの順序で実施すべきかがわかるように手順表なども用意しておくといいでしょう。



労働ひとこと

厚生労働省が公表した生活保護受給者の調査結果（令和3年3月分）によると、生活保護の申請件数は月2万2,839件となり、前年同月とくらべて8.6%増加したことがわかりました。

申請が急増したのは昨年4月で、前年同月とくらべて24.9%増加しています。政府が初めて緊急事態宣言を出した時期に申請が急増してお

り、失業や収入減少となった現役世代の申請が増えたと思われます。

受給世帯数を見ても、新型コロナウイルスの影響で現役世代が困窮し

さない「その他の世帯」に分類して集計していますが、今年3月は「その他の世帯」が24万7,682世帯となり、前年同月とくらべて2.7%増えています。

「その他の世帯」は昨年3月の24万1,161世帯から12ヵ月連続で増え続けています。

厚生労働省はホームページで「生活保護の申請は国民の権利です」ためらわずにご相談ください」と異例の呼びかけをおこなっています。

現役世代の生活保護が増加

ていることがわかります。この調査では生活保護を受給している世帯を「高齢者世帯」「母子世帯」「障害者世帯」「傷病者世帯」、どれにも属