



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

発行: 社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.141

6

2021

新様式の公表

性別欄は任意記載欄に 厚労省が新たな履歴書の様式例を作成

厚生労働省から、性別欄を任意記載欄にする等の変更を加えた新たな履歴書様式例(厚生労働省履歴書様式例)が公表されました。これまで推奨していた履歴書様式例(JIS規格様式例)との違いを整理しておきます。

.....新たな履歴書様式例(厚生労働省履歴書様式例)のポイント.....

<これまでとの比較>

新たに作成された厚生労働省履歴書様式例と、これまで推奨していた一般財団法人日本規格協会の履歴書様式例(JIS規格様式例)の異なる点は、次のとおりです。

1. 性別欄は「男・女」の選択ではなく任意記載欄とした。なお、未記載とすることも可能としている。
2. 「通勤時間」、「扶養家族数(配偶者を除く)」、「配偶者」、「配偶者の扶養義務」の各項目は設けないこととした。

<厚生労働省履歴書様式例/性別欄の部分>

履 歴 書		年	月	日現在
ふりがな 氏 名		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 写真をはる位置 写真をはる必要がある場合 1. 縦 2. 本人半身胸から上 3. 裏面のりづけ </div>		
年 月 日生 (満 歳)		※性別		
ふりがな 現住所 〒		電話		
ふりがな 連絡先 〒 (現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)		電話		
年	月	学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)		

「※性別」欄
記載は任意です。
未記載とすることも可能です。

★厚生労働省では、事業主の皆様に対し、「採用選考時に使用する履歴書の様式については、この新たな様式例を参考にしつつ、公正な採用選考をお願いします」と呼び掛けています。新たに作成された厚生労働省履歴書様式例が必要であれば、気軽にお声掛けください。

要確認

社会保険料・労働保険料等の算定基礎に係る 在宅勤務手当等の取扱いを示す(厚労省)

厚生労働省から、「標準報酬月額の時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の一部改正のお知らせがありました。今回の改正では、その事例集に「在宅勤務・テレワークにおける交通費及び在宅勤務手当の取扱い」を追加するとともに、「社会保険料等の算定基礎に係る在宅勤務における交通費及び在宅勤務手当の取扱いについて」という別紙も添付されています。そのポイントを次ページで紹介します。(最後のページへ続く)

2021 年度賃上げの実態 ～東京商工リサーチアンケートより

◆概要

昨年に引き続き、企業は 2021 年もコロナ禍で新年度を迎えることとなりました。東京商工リサーチでは、新年度における賃上げの実態を把握するべく、2021 年 4 月 1 日～12 日にインターネットによるアンケート調査を実施しました。今回はその内容について紹介します。なお、「定期昇給」、「ベースアップ」、「賞与（一時金）」、「新卒者の初任給の増額」、「再雇用者の賃金の増額」を賃上げと定義し、資本金 1 億円以上を「大企業」、1 億円未満（個人企業等を含む）を「中小企業」と定義しています。

◆回答結果

・実施率

回答企業 8,235 社のうち、「実施する」は 66.0% で、前年比 8.5 ポイント上昇
(昨年は、集計を開始した 2016 年以降で最低だった)

・産業別

実施すると回答した企業の産業別割合の高い順に、①製造業 71.9%、②建設業 67.4% (1,028 社中、693 社)、③卸売業 66.9% (1,799 社中、1,204 社)。最も低かったのは、不動産業の 46.2% (175 社中、81 社)。

・規模別

大企業が 74.1%に対し、中小企業は 64.8%
(大企業は建設業、製造業、卸売業、運輸業で「実施する」が 70%を超えた)
一方、中小企業で 70%を超えたのは製造業だけ
宿泊業や旅行業、飲食業などが含まれるサービス業他の「実施する」は、大企業が 65.6%に対し、中小企業は 58.4%。また、金融・保険業は、大企業で 61.2%、中小企業で 36.3%。

◆賃上げの内容

賃上げ内容については、「定期昇給」が 83.6%、「ベースアップ」が 28.7%、「賞与（一時金）の増額」22.4%など

◆賃上げ率

最多は「2%以上3%未満」の 26.6%。次いで、「1%以上2%未満」の 24.0%。

「50%以上」は 8.2%だったが、2020 年度実績の 0.7% と比べると、今年になって水準が戻ってきた感がある。

度重なる緊急事態宣言、まん延防止等重点措置の対象が広がる中、賃上げに慎重になっている企業は多い

ものの、半数以上が賃上げをする傾向にあります。今後は業種により、財政の厳しい企業と余力を残した企業と、二極化がさらに進むことが懸念されます。

【東京商工リサーチ「2021 年度「賃上げアンケート」調査】

<https://www.tsr->

[net.co.jp/news/analysis/20210419_02.html](https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20210419_02.html)

令和 2 年の労働災害発生状況

◆死亡者数は 3 年連続過去最少、休業 4 日以上 の死傷者数は増加

厚生労働省が公表した令和 2 年の労働災害発生状況の取りまとめによれば、令和 2 年（1 月～12 月）の労働災害による死亡者数（以下「死亡者数」）は 802 人（前年比 43 人・5.1%減）と、3 年連続で過去最少となりました。一方、休業 4 日以上
の死傷者数（以下「死傷者数」という）は 131,156 人（前年比 5,545 人・4.4%増）と平成 14 年以降で最多となっています。

◆死傷者の傾向

事故の型別としては、特に死傷者数が最多の「転倒」（前年比 943 人・3.1%増）、「動作の反動・無理な動作」（同 1,412 人・8.0%増）で増加しています。

また、年齢別では、60 歳以上が全死傷者数の約 4 分の 1 を占め、34,928 人（前年比 1,213 人・3.6%増）となっています。

転倒は、高齢になるほど労働災害発生率が上昇しており、とりわけ高齢女性の労働災害発生率は高いとされています。休業見込み期間も年齢が上がるにしたがって長くなることから、今後の高齢化社会において、高齢者の労働災害は対応が必須な課題といえます。

◆新型コロナウイルス感染症の影響も

また、上記死傷者数のうち新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害は 6,041 人となっています。医療機関や介護施設などでの発生が 8 割弱に達しているそうです。コロナ関連の労働災害は全体に占める割合としては小さいですが、職場でのクラスターも多発していることから、今後も引き続き申請件数も増えることが予想されます。

先行きが不透明な中、企業もしくばらくはコロナ感染防止対策への配慮が必要になってくるでしょう。

「事務所衛生基準のあり方に関する 検討会」の報告書が公表されました

テレワークを行う従業員の本音は？

◆事務所衛生基準規則

厚生労働省の「事務所衛生基準のあり方に関する検討会」が、事務所における衛生水準のあり方および同基準を見直すことについて、報告書を公表しました。事務所衛生基準規則は、労働安全衛生法に基づき、事務室の空調や明るさなどの環境管理、トイレ設備や更衣設備などの清潔を保持するための措置、休憩や休養などを行うための設備、救急用具等について定めたものです。昭和47年の施行以降、職場環境を整備するための基準とされてきました。しかし、近年の労働者の多様性に対応するものとはいえず、時代に即したものとなるよう、見直しのための検討が行われていました。

◆報告書の見直し方針のポイント

報告書でまとめられた見直し方針の主なものは、次の通りです。

【トイレ設備】

- ・男性用と女性用とを区別して設ける原則、設置すべき便所の便房数の基本的考え方は維持。
- ・独立個室型の便房からなる便所（バリアフリースイレを含む）については、条件を満たす場合は1つの便所として取り扱う。
- ・少人数の事務所においては、男性用と女性用に区別しない独立個室型の便房からなる1つの便所をもって足りるとすることも選択肢に加えることが妥当。
- ・それ以外の事務所において、男性用便所、女性用便所に加えて設ける独立個室型の便所を1つの便所として取り扱うことが妥当。

【休養室等】

- ・休養室・休養所については、専用のスペースでなくても、随時利用が可能となるよう機能の確保に重点を置くべき。

【照度】

- ・一般的な事務作業における作業面（机上）の照度を150ルクス以上から300ルクス以上に、付随的な作業（粗な作業）における照度を70ルクス以上から150ルクス以上に見直すことが妥当。

以上のように、バリアフリースイレを含むトイレ設備については柔軟に、また労働者の健康面にはしっかりと配慮がなされるよう見直される方針です。厚生労働省は、本報告を踏まえ、事務所衛生基準規則および労働安全衛生規則の改正について、労働政策審議会において審議を行う予定です。

【厚生労働省「事務所衛生基準のあり方に関する検討会」の報告書を公表します】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17543.html

◆テレワークを行う従業員の本音は？

連合総合生活開発研究所（連合総研）が行った「第41回 勤労者短観（勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査）」は、全国の20代から60代前半までの民間企業に雇用されている人（4,307人）を対象に行われたものです。今回の調査結果（速報）では、よりテレワークを行う従業員の本音に近い回答を知ることができます。

◆Zoom等の利用状況

ビデオ対話型のコミュニケーションツール（ZoomやSkype、Teams、Webexなど）の利用状況を尋ねたところ、下記の項目については、全体では「まったく使わない」という回答が60～70%となっています。

- 職場の会議・打ち合わせ
- 取引先や顧客との打ち合わせ（オンライン商談など）
- 上司への報告・連絡・相談
- 教育研修

いくつかの機関で行われているテレワークの実施率の調査を見ると、実施率は30%程度ですので、それと符合しているようにも見えます。

◆会社の支援

パソコンの貸与や業務に必要なデータ等へのアクセス方法を会社が準備するのは当然として、さらに一方踏み込んだ支援も必要ないようです。調査では、次のような施策について、会社の支援が少ないと感じている人が多いようです。カッコ内は「あまり支援されていない」と「全く支援されていない」の回答の合計です。

- 在宅勤務・テレワークの実施に向けた研修の実施（64.9%）
- 通信費に対する手当の支払い（75.8%）
- 光熱費に対する手当の支払い（78.7%）

テレワークの実施率は相対的には低いとはいえ、今回のコロナ禍を機に、コミュニケーションツールは一段と進歩しましたし、リモートで仕事ができる環境整備の必要性については、一過性のもので終わることはないと思われます。これからの労務管理でむしろ積極的に検討すべきポイントとなるでしょう。

【連合総研「第41回勤労者短観 調査結果（速報）の公表について】

<https://www.rengo->

[soken.or.jp/work/2021/04/271300.html](https://www.rengo-soken.or.jp/work/2021/04/271300.html)

(最初からの続き)……社会保険料・労働保険料等の算定基礎に係る在宅勤務手当等の取扱いを公表……

- 「標準報酬月額の時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」に、「在宅勤務・テレワークにおける交通費及び在宅勤務手当の取扱い」に関する3つの問が追加されました。
- また、「社会保険料等（社会保険料・労働保険料等）の算定基礎に係る在宅勤務における交通費及び在宅勤務手当の取扱いについて」という別紙も添付されています。
- その中で、問に回答する形で解説が行われています。例えば、企業がテレワーク対象者に対し「在宅勤務手当」を支払う場合、当該在宅勤務手当を社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含めるか否かの取扱いについて、次のような基本的な考え方が示されています。

- 在宅勤務手当が労働の対償として支払われる性質のもの（実費弁償に当たらないもの）である場合
 - 社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる報酬等・賃金に含まれる
- 在宅勤務手当が実費弁償に当たるようなものである場合
 - 社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる報酬等・賃金に含まれない

★社会保険・労働保険においても、先にFAQが公表されていた税制と同様に、交通費や手当が実費弁償であるか否かがポイントとなっています。定時決定（算定基礎届の提出）や年度更新の時期が近づいてきましたので、その他の取扱いも含め、確認しておきたいところです。改正後の事例集や別紙をご覧ください。気になるときは、気軽にお声掛けください。

要注意

政府が推し進めている「不妊治療と仕事の両立」についての留意事項
ハラスメントに注意

政府は、不妊治療と仕事が両立できる職場環境整備に早急に取り組むことが必要であるとして、内閣府と厚生労働省が連携して取りまとめた方針に沿った取り組みを進めています。令和3年4月下旬には、その取り組みを加速させるべく、経済団体等への要請も行われています。その留意事項にはさまざまなものがありますが、特にハラスメントとならないように注意する必要があります。そのポイントを見ておきましょう。

……不妊治療と仕事の両立ができる職場環境整備の留意事項（抜粋）／ハラスメントに着目……

- 不妊治療を含む妊娠・出産等に関する否定的な言動が妊娠・出産等に関するハラスメントの発生の原因・背景になり得ること等に御留意いただき、また、プライバシーの保護の観点から、労働者の不妊治療等の機微な個人情報の取扱いにも御留意ください。

ポイント1 令和2年6月施行の「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」の改正により、「不妊治療に対する否定的な言動」が、妊娠・出産等に関するハラスメントに該当することが明記されています。

ポイント2 令和2年6月から法制化されたパワーハラスメントについて、その具体例などを示した「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」において、次のような留意事項が示されています。

- 次のようなケースは、職場におけるパワーハラスメントのうち「個の侵害」に該当すると考えられる。
 - 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること
 - 一方、次のようなケースについては、「個の侵害」に該当しないと考えられる。
 - 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。
- 注)労働者（本人）の了解を得ているか否かがポイントとなっています。



★「不妊治療と仕事の両立」は一例ですが、本人への対応や本人から伝えられた情報の取り扱いを誤ると、ハラスメントと捉えられる可能性があることに注意しましょう。特に、社員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報の取り扱いについては、管理職研修などで注意を促しておく必要があるかもしれません。

お仕事
カレンダー
6月



6/1	● 労働保険の年度更新手続きの受付開始（～7/12）
6/10	● 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 ● 納期特例の適用を受けている個人住民税特別徴収税(2020年12月から2021年5月分)の納付
6/30	● 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 7月・10月・1月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

◆あつがき◆ アメリカでは、履歴書に写真を貼り付けさせたり、年齢・性別を書かせたりすることを禁止している州があるそうです。採用にあたり不当な差別を生じさせないためですが、「いったん採用したら簡単には解雇できない」日本では、採用時に求める人材像を明確にする必要があります、なかなか悩ましい問題ですね。