

Social Insurance & Labor Consultant Personnel management Center & Jinjiken inc. News

SPC JINJIKEN NEWS

来春大卒者の求人は前年並みに(4月28日)



リクルートワークス研究所の発表によると、2022年春卒予定の大学生(院生を含む)の求人倍率の推計値が1.50倍となったことがわかった。前年比で0.03ポイント減となったが1.5倍を維持しており、採用意欲は底堅いと分析している。建設、製造、流通といった業種で倍率が上昇している。飲食・宿泊などでの採用減の影響で、サービス・情報業の倍率が下がった。

緊急事態宣言&まん防の要請対応に「月次支援金」(4月29日)

経済産業省は、3度目の緊急事態宣言や「まん延防止等重点措置」による時短要請に応じた飲食店や取引業者、外出自粛の影響を受けた中小の事業者を対象に、「月次支援金」を設けると発表した。前々年か前年に比べ、4月や5月の売上げが半分以上減った事業者が対象で、法人には1か月あたり最大20万円、個人事業者には同10万円を支給。6月中に申請の受付を始めたとの意向を示した。

令和2年のコロナ労災 6,041人 医療・介護関係で75% (5月9日)

厚生労働省の令和2年の労働災害の発生状況のまとめによると、新型コロナウイルスへの感染が原因の労働災害で4日以上休業したり、死亡したり人が昨年1年間で6,041人に上ったことがわかった。このうち医療保健業、社会福祉施設が7割超を占めた。

潜在看護師 一時的増収は扶養維持(5月11日)

河野太郎行政改革相は、潜在看護師が新型コロナウイルスのワクチン接種に協力して一時的に収入が増えても、本来の年収が130万円未満であれば社会保険制度の扶養から外れないことを強調した。厚生労働省は同内容を通知しているが、保険料負担増への不安が復職を妨げているとの指摘を受け、あらためて周知した。

高齢者医療2割負担 衆院可決(5月13日)

一定以上の収入がある75歳以上の後期高齢者の医療費を2割に引き上げる高齢者医療確保法改正案が、衆議院で可決、参議院に送付された。2割負担の対象となる所得の基準は、単身世帯が年金を含めた年収200万円以上、複数人の世帯は75歳以上の後期高齢者の年収が合計320万円以上。これにより75歳以上の人の2割、370万人が対象になる。適用開始は2022年10月から23年3月の間で成立後に政令で定める。

デジタル改革関連法が成立(5月13日)

「デジタル庁」の創設を柱とするデジタル改革関連6法案が成立した。デジタル庁設置法により、9月にデジタル庁が発足する。デジタル社会形成基本法は、政府の基本理念や国・地方・事業者の責務を規定する。預貯金口座登録法は、マイナンバーと預貯金口座のひも付けにより災害時の迅速な現金給付を可能にする。デジタル社会形成関係整備法は、行政手続での押

印を見直し、国や地方で異なる個人情報扱いを国の基準に合わせて一元化する。

労災特別加入に飲食宅配代行業ら検討 (5月15日)

厚生労働省は、個人事業主が自ら保険料を払って加入できる労災保険の「特別加入」の対象に、飲食代行業とITエンジニアも加える検討を始めた。労災保険は本来、雇われている働き手を保護するが、業種により個人事業主も対象にしている。今年4月からは、芸能従事者、アニメーター、柔道整復師の3業種が加わっている。

介護保険料が初の6,000円超 (5月15日)

厚生労働省は、65歳以上が支払う介護保険料が、4月から全国平均で月6,014円になったと発表した。介護保険料は3年ごとに見直しており、要介護者などの増加により上昇が続いている。4月の改定では全国平均が改定前の5,869円から145円上がり、上昇率は2.5%。制度が始まった2000年度の2,911円から約20年で約2.1倍の水準となった。

大学就職率 6年ぶりに97%下回る (5月18日)

文部科学省と厚生労働省は、今春に卒業した大学生の就職率が96.0%となり、過去最高だった前年(98.0%)を2ポイント下回ったと発表した。「売り手市場」により高水準が続いていたが、2015年以来、6年ぶりに97%を下回った。

パタハラ経験、4人に1人 経験者の4割が育休取得を諦める (5月24日)

過去5年間に勤務先で育児に関する制度を利用しようとした男性の26.2%が、パタニティーハラスメント(パタハラ)を受けた経験があることが、厚生労働省の調査でわかった。内

容としては、育休制度などを利用させなかったり利用を邪魔したりする言動のほか、人事考課での不利益な評価やほめかしなどが目立ち、そのために育休制度の利用を諦めた人は42.7%いた。

勤務間インターバル制度の導入 15%目標 過労死防止大綱最終案 (5月26日)

厚生労働省が見直しを進めている「過労死防止大綱」について、協議会は最終案をおおむね了承した。同案では、2025年までに、勤務間インターバル制度導入企業15%以上(20年4.2%)、週労働時間が60時間以上の人の割合5%以下(20年9.0%)、年休取得率70%以上(19年56.3%)との数値目標が掲げられている。今後パブリックコメントを経て、7月頃の閣議決定を目指す。

マイナンバー連携進まず 19年実績は想定5.5% (5月26日)

国の行政機関や地方自治体がマイナンバーを使って必要な個人情報をお互いに照会できる情報連携システムについて、2019年の利用実績が想定5.5%(約6億4,700万件の利用)想定のところ、実績3,600万件にとどまること、会計検査院の調査でわかった。また、個人情報の監視システムが事実上機能していなかったことも判明。検査院は、「システムの適切な整備を図っていくことが重要」との報告書を国会に提出した。

雇調金特例措置、7月末まで現状維持 厚労省方針 (5月27日)

厚生労働省は、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う雇用調整助成金の特例措置について、現状のまま7月末まで維持する方針を固めた。当初は6月末を期限として以降縮減する予定だったが、政府が緊急事態宣言の延長を検討していることを踏まえ、縮減は難しいと判断した。



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

写真を貼る位置
写真を貼る必要がある場合
1. 顔
2. 本人半身胸から上
3. 真面のリブ付

年 月 日生 (満 歳) ※性別

ふりがな
氏 名

ふりがな
現住所 〒

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)

年 月

「※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。（次ページへ続く）

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

- 「標準報酬月額額の定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になりたいときは、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。そのポイントをみておきましょう。

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。