

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)

要確認

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。

- 「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、間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。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。

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、企業もしくは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。

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)

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＞

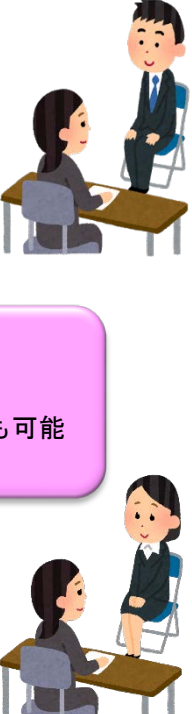
新たに作成された厚生労働省履歴書様式例と、これまで推奨していた一般財団法人日本規格協会の履歴書様式例（JIS規格様式例）の異なる点は、次のとおりです。

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	写真をはる位置 写真をはる必要がある場合 1. 縦横 2. 本人半身胸から上 3. 裏面のりづけ	年 月
ふりがな 氏 名	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)			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。

社会福祉法人様 チューター研修報告 【教育コンサルタント田木さと子】

チューター制度とは、新人さんの育成を数年上の先輩職員が行う制度です。新人さんとしては経験年数が近い人が教育係になるため「話しやすい」「相談しやすい」「職場に適応しやすい」というメリットがあります。一方でチューター役の先輩職員にとっては責任ある役割であり、「教える」ことに不慣れな方も多く、研修などでチューターさんのサポートをする必要があります。



今回の研修は「チューターとしての面接の仕方」をテーマに、ロールプレイを行ったり、面接の時間配分やポイントについて学んだりする内容でした。

元々対人援助のお仕事をなさっている方々ですので、話を聴くことは得意な方ばかりです。とてもスムーズでした。

話す役を経験された後に「すっきりした！」と清々しい表情をされていた方もいらっしやって、改めて新人さんへの面接の大切さを実感できた研修でした。



七十二候の暦（こよみ）

6月5日～6月9日頃



螞蟷生（かまきりしょうず）

かまきりは農作物には手をつけず、害虫を捕まえてくれる、私たちにとってありがたい存在です。鎌を持ち上げ待ち伏せする姿を祈っているようだと見て「拝み虫」とも呼ばれます。コロナ退散祈願！



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

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

要注意

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

……………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。

「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書が公表されました

厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和2年10月実施。調査実施者：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）について、報告書が取りまとめられました。

職場でのハラスメントの予防・解決の参考にしてください。

◆ハラスメントの発生状況・ハラスメントに関する職場の特徴

- 過去3年間のハラスメント相談件数の推移については、パワハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラでは「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」の割合が最も高かった。
- 職場の特徴として、パワハラ・セクハラともに「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」、「残業が多い／休暇を取りづらい」等の特徴について、ハラスメントを経験した者と経験しなかった者の差が特に大きい。

◆ハラスメントの予防・解決のための取組状況

- 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関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はなら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」を実施している企業は8割程度だが、「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ための対応」の割合は4割程度であった。
- すべてのハラスメントにおいて、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く、「あまり取り組んでいない」と回答した者は経験した割合が最も高い。
- ◆ハラスメント行為を受けた後の行動、ハラスメントを知った後の勤務先の対応
 - ハラスメントを受けた後の行動として、パワハラ、セクハラでは「何もしなかった」の割合が最も高かった。一方、顧客等からの著しい迷惑行為では、「社内の上司に相談した」の割合が最も高く、次いで「社内の同僚に相談した」が高かった。
 - ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」（47.1%）、セクハラでは「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（34.6%）、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（48.6%）の割合が最も高かった。

大手電気通信事業者に行政指導 個人データの取扱いの委託には要注意

利用者の個人情報に中国の関連会社から閲覧できた問題について、個人情報保護委員会は、大手電気通信事業者に対し立入検査を実施しています。

立入検査は継続中ですが、一定の確認が終了したということで、その行政上の対応が令和3年4月下旬に公表されました。

●個人データの取扱いを委託する場合には、個人情報の保護に関する法律に基づき委託先に対する必要かつ適切な監督を行う義務があるところ、同法に基づき自らが講ずべき安全管理措置と同等の措置が講じられるよう、例えば次のような手法により必要かつ適切な監督を行うこと。

- ・委託先（再委託先を含む。以下同じ。）のシステム開発者に個人データへのアクセス権限を付与する場合には、その必要性及び権限付与の範囲を組織的に検討した上、必要な技術的安全管理措置を講ずること。
- ・委託先のシステム開発者に個人データへのアクセス権限を付与する場合には、不正閲覧等を防止するため、アクセスしたデータの適切な検証を可能とするログの保存・分析など組織的安全管理措置を検討した上、必要な措置を講ずること。
- ・委託先における個人データの取扱状況を把握するため、定期的に監査を行うなど、委託契約の実施状況を調査した上で、委託内容等の見直しの検討を含め、適切に評価する措置を講ずること。 など。

☆ 誰もが利用しているスマホアプリの運営会社が行政指導を受けました。

これを他人事とは思わずに、個人データの取扱いを委託・再委託している場合には、委託先等における安全管理措置が適切か、改めて確認するようにしましょう。

個人情報の保護に関しては定期的なチェックが必要といえます。



新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する最新調査

～(独)労働政策研究・研修機構

(独)労働政策研究・研修機構が、新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活、企業への影響についてまとめた最新の調査結果を公表しました。

◆個人調査：第4回「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」



(一次集計)結果 (2021年4月30日)

この調査は、昨年からの連続パネル調査で、今回(3月調査)が4回目の実施です。

調査結果によると、直近の月収額について、通常月の月収と「ほぼ同じ」との回答が3分の2程度(68.8%)である一方、「減少した」との割合も引き続き4分の1超(27.2%)となっており、過去の調査と単純に比較すると、実労働時間の長さが戻り切らないこと等を反映して、一定程度の「減少」が常態となりつつあることなどがわかったとされています。

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210430a.pdf?mm=1680>

この調査に関連した以下の分析結果も公表されているので、参考にしてください。

☆リサーチアイ 第58回「新型コロナ感染症拡大下における雇用調整助成金利用企業の特徴と助成金の効果—JILPT企業調査二次分析」(2021年4月2日)

https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/058_210402.html?mm=1680

☆リサーチアイ 第53回「新型コロナウイルス流行下(2020年2～9月)の企業業績と雇用—「第2回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」二次分析—」(2021年2月3日)

https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/053_210203.html?mm=1680

◆企業調査：第3回「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」

(一次集計)結果 (2021年4月30日)

この調査は、昨年6月からの連続パネル調査で、今回(2月調査)が3回目の実施です。テレワークの実施経験企業は約4割、現在(1月末)も実施している企業は約3割で、一定の効果がみられた一方、コミュニケーション、業務の進捗把握、業務の切り出し等、実施上の課題も浮き彫りになっていることなどがわかったとされています。

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20210430b.pdf?mm=1680>

この調査に関連した以下の分析結果も公表されているので、参考にしてください。

☆リサーチアイ 第58回「新型コロナ感染症拡大下における雇用調整助成金利用企業の特徴と助成金の効果—JILPT企業調査二次分析」(2021年4月2日)

https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/058_210402.html?mm=1680

☆リサーチアイ 第53回「新型コロナウイルス流行下(2020年2～9月)の企業業績と雇用—「第2回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」二次分析—」(2021年2月3日)

https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/053_210203.html?mm=1680

