

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

月刊 く ろ う ど

クラウド社会保険労務士事務所

TEL:084-983-1198 e-mail:info@kuroudo-sr.com

2021

6

Vol.49

1 ゆんたくひんたく

2 性別欄は任意記載欄に 新たな履歴書の様式例

4 不妊治療と仕事の両立 ハラスメントに注意

3 算定基礎に係る在宅勤務手当等の取り扱い

5 個人データの取り扱いの委託には要注意

発行元:クラウド社会保険労務士事務所 〒720-0067 広島県福山市西町二丁目 8-27 ポートビル 4F

ゆんたくひんたく

例年より早い梅雨入りとなりましたが、街は満開のバラで彩られています。

バラは6月の誕生花、そして福山市を代表する花でもあります。私の家の近所にも小さなバラ園がいくつかあり、今は満開で虫たちも香りに誘われて集まっています。私も香りに誘われて、散歩途中にバラ園によく立ち寄ります。

赤いバラは情熱的で豪華な印象があり、香りも強いかなと思っていましたが、実は意外と白いバラの方が濃厚な香りだったことに驚かされます。一フーフ香りを嗅ぐと、香水の香りとは比較にならないくらいの甘さ、気品に癒されます。

バラには、心を穏やかにし、ホルモンバランスを整えるアロマ効果があり、記憶力を高める効果もあるらしいです。さすが花の女王、いいことずくめですね。

これから雨が多い日が続きますが、梅雨の晴れ間にバラをゆっくり観賞してみたいかたでしょうか。(箱田)

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		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		
年 月 日生 (満 歳)				
ふりがな 現住所 〒	電話	「※性別」欄 記載は任意です。 未記載とすることも可能です。		
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)		

★ 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。

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)

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。

……………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。

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。

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

利用者の個人情報が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。ポイントを確認しておきましょう。

● 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。