



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行:CAPコンサルティングオフィス

代表 若田邦男

TEL 06-6110-7611 携帯 090-3946-5418

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: 5px;"> 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 </div>																		
年 月 日生 (満 歳)		※性別																		
ふりがな 現住所 〒	電話		<table border="1"> <tr><td>年</td><td>月</td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table>		年	月														
年	月																			
ふりがな 連絡先 〒	電話		<table border="1"> <tr><td>年</td><td>月</td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table>		年	月														
年	月																			
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。(次ページへ続く)

- 「標準報酬月額等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ください。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。そのポイントをおまじましょう。

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）

◆あとがき◆入院のため発行が遅れました。申し訳ありません。