

# 事務所通信

2021年8月

中山貴子社会保険労務士事務所



〒154-0015

世田谷区桜新町1-40-7石田ビル202

<https://中山社労士.com>

特定社会保険労務士 中山貴子

## 記事内容

### ■法改正等

・2021年度の東京都の最低賃金は1041円に？？

### ■トピックス

・雇用保険料も上がる？！

・厚労省が「履歴書」の参考様式を公表しました。

\* 先月号は、年度更新、算定基礎届による繁忙期のため休刊とさせて頂きました。

みなさん、こんにちは。暑さが戻りましたがいかがお過ごしでしょうか。

先日、長野に高速バスで行ってきました。ちょうど長野県は集中豪雨となった時でした。帰りの高速道路の佐久ICから松井田妙義ICまで大雨のため通行止めになってしまい、途中、一般道に降りるも254号線が土砂崩れで通行止め。結局18号線が残されたルートとなり大渋滞に。軽井沢の駅前付近を通過するだけで2時間かかりました。当初の休憩場所は横川SAが予定されていましたが、運転士さんのアナウンスでは、上里SAまで行くとのこと。その時はまだ軽井沢の渋滞にはまっっており、既に出発から3時間程度たっていて雨は土砂降りで見えも悪く、無茶だと感じました。

自動車運転の業務をする労働者には「労働時間等の改善基準告示」という告示基準が適用されます。告示基準では、拘束時間の確保（＝休息時間の確保）や運転時間の限度等の細かいルールが定められています。それによると連続運転時間は原則4時間が限度とされています。人間なので集中力やトイレの問題もあり約4時間ごとに30分の休憩を取らなければなりません。私は、プロの運転士さんに対して失礼かと悩みなが

### ■最低賃金制度について

<https://pc.saiteichingin.info/>

### ■厚労省公表の履歴書参考様式

<https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/000769665.pdf>

らも乗客も運命共同体ですので、差し出がましくも「連続運転時間は4時間までですよ。安全が第一で無理はしないでください。」といった事をお伝えしました（乗車時からコミュニケーションを図っていた一貫で。運転士には後に、心配して頂いてありがとうと言って頂いたので、乗客が味方と感じ少し安心して頂いたのかもしれない）。結局、上里で休憩を取り、運転士さんは、拘束時間16時間超え（告示基準）の理由で会社から指示が入り、三郷SAで運転士交代となりました。この時、会社の運行管理体制が整っていることが分かりほっとしました。そして、バスは予定より約2時間半遅れで無事に深夜の新宿に到着。告示基準があるのには理由があります。実際の厳しい実務の現場で、時には基準通りに行うのは難しい状況も多々あることを感じながらも、会社がルールを守るとは、運転士さんの命を守るだけでなく、乗客や、最終的には事業の継続や会社の存続に繋がれることを改めて感じました。途中、18号沿いの軽井沢スキーバス事故の慰霊碑の前を通過した時はヒヤリとしましたが、明暗を分ける原因について思考するいい機会となりました。

## 【法改正等】今年度の最低賃金（予定）

東京都の地域別最低賃金は1,041円に上がる予定です。現行は1,013円なので28円UPとなります。最終手続きである異議申立を経てそのまま通ると、10月1日頃から適用されることになります。

月給の場合の最低賃金の計算方法は次の通りです。このまま決定したら大幅UPとなりますので、最低賃金を下回り月給の見直しをする必要がある従業員も出てくるかもしれません。

月給÷1箇月平均所定労働時間≥最低賃金額(時間額)

仮に1日所定労働時間が8時間で月平均所定労働日数が22日とすると、月給換算で183,216円が最低賃金のボーダーラインとなります。

\* 最低賃金は毎月支払われる基本的な賃金が対象となるので、最低賃金の計算は、基本給だけでなく手当も含めて計算をしますが、次の手当等は除いて計算します。

- ・臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ・1 箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ・時間外割増（固定残業手当含む）、休日・深夜割増
- ・精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

## 【トピックス】雇用保険料率も引き上げか。

休業手当に対して支給される助成金「雇用調整助成金」は、雇用保険から給付されていますが、コロナ禍の影響で支出が大幅に増えており、雇用保険事業の財源が枯渇状態にあります。このところ低減措置が講じられ低く抑えられていた雇用保険料率ですが、来年度の雇用保険料が労使負担分ともに大幅に増えることが予想されます。既に厚労省が引上げの検討に入っています。

上記は、いずれも未確定ですが、予算策定のご参考情報として頂けたら幸いです。

## 【トピックス】厚労省が履歴書の参考様式を公表

～公正な採用選考を確保する目的（LDBT、プライバシー確保等、基本的人権尊重の観点から）～

これまでは国の独自の参考様式例は作成しておらずJIS規格の履歴書を推奨していましたが、これがJIS様式例から削除されたため、これに代わる参考様式として今年4月に公表したものです。

■旧様式（JIS規格）から次の点が変わりました。

1. 性別欄は〔男・女〕の選択ではなく任意記載欄となった。（未記載とすることも可）
2. 「通勤時間」「扶養家族数」「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。

1については、昨今LGBTに対する意識の高まりや、性自認の多様な在り方に対応するため、任意記載事項とされました（特にトランスジェンダーへの配慮）。

2については、生活環境・家庭環境・住宅環境の把握に繋がるプライバシー要素が強く、また、応募者の適正や能力に直接関係のない事項であることから削除されました。

上記の情報が採用段階で把握できないことで生じる問題もありますが、例えば、次の工夫することで改善できる事も多いと考えられます。

質問を工夫する

うちは〇〇のような場合に残業が生じることがありますが、そのような場合は残業にすることは出来ますか？

問題例) 扶養家族の状況が分からない。育児介護等の事情で残業に対応できないかもしれない、

制度を工夫する

1か月の定期代の上限を今後は2万円に上限設定する。

問題例) 月の通勤手当はいくらかかるか把握できず不安、

新しい参考様式は、法律で使用を義務付けられたものではありませんが、使用する方が出てくるといいますので驚かず対応できるようにしましょう。また、これを機に、企業としてダイバーシティ（多様性）・インクルージョン（包摂）という潮流を先取りし積極的に取り入れることで、採用力を高めたり、その視点を商品・サービスの開発に生かすことで自社の強みとしていくことも経営戦略として考えられるかもしれません。