

社労士法人 大竹事務所 通信

2023年7月(Vol.196)

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD 三休橋 301
電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795
e-mail：buri@ares.eonet.ne.jp
URL：http://osaka-otake.com/

公正な採用選考実施のための 基本的な考え・取組み

日本労働組合総連合会は、採用選考における就職差別の実態を把握するための調査を実施しました(※)。その結果、「採用試験の面接で、不適切だと思う質問や発言をされた」と回答した人が19.5%（例えば「女性だからどうせ辞める」など）、「本籍地や出生地に関すること」を質問されたと回答した人が28.3%に上るなどの実態がわかりました。

厚生労働省は、事業主に対して求職者の基本的人権を尊重した差別のない公正な採用選考実施に向けての基本的な考え方や取組みについて案内しています。

◆採用選考の基本的な考え方

応募者の基本的人権を尊重すること、応募者の適性・能力に基づいて行うことを基本的な考え方として実施することが重要。

◆公正な採用選考を行うために配慮すべき事項

応募者の適性と能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり面接で尋ねたりすることは、就職差別につながるおそれがある。

a. 本人に責任のない事項の把握……本籍・出生地に関すること（注：「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当）、家族に関すること など

b. 本来自由であるべき事項の把握……支持政党、人生観、尊敬する人物、購読新聞・愛読書などに関すること

c. 採用選考の方法……身元調査などの実施（「現住所の略図」は生活環境などの把握や身元調査につな

がる可能性がある）、合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

◆『応募用紙』について

新規中卒者は「職業相談票(乙)」、新規高卒者は「全国高等学校統一応募書類」を用いることとされており、厚生労働省のHPに様式が掲載されています。また、新規大卒者やその他の求職者についても様式例が公表されていますが、事業主が独自に応募用紙やエントリーシートの項目・様式を設定する場合は、適性と能力に関係のない事項を含めないよう留意が必要としています。

【日本労働組合総連合会「就職差別に関する調査 2023」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20230531.pdf?9528>

マイナンバーカードの登録情報が 誤っていた場合の対処

◆誤紐付けが相次いで発覚

マイナンバーカードに紐付けされた情報に次々と誤りが見つかっています。万が一誤った情報が登録されていることに気づいた場合の対処法を紹介します。

◆健康保険証情報

フリーダイヤル(0120-95-0178。音声ガイダンスに従って「4→2」に進む)か、加入している医療保険の保険者に問い合わせます。

情報が正しく登録されているかを確認する場合は、マイナポータルにログインし、「注目の情報」の「最新の健康保険証情報の確認」を押して、「あなたの健康保険証情報」から、登録されている健康保険証情報を確認します。

◆公金受取口座情報

マイナポータルにログインし、「注目の情報」の「公金受取口座の登録・変更」を押して「公金受取口座の登録状況ページ」にて、登録されている情報を確認します。口座情報に誤りがある場合は、このページから登録口座の削除を行います。

◆マイナポイントに関する情報

「マイナポイント」アプリ・サイトのトップ画面から「申込み状況を確認」を押すと、マイナポイント申請が正しく登録されているか確認できます。

申込みをした覚えがないのに申込済みとなっていた場合や心当たりのない決済サービスが登録されていた場合は、上記フリーダイヤルで音声ガイダンスに従って「5」に進むか、申込みをした自治体（手続支援窓口）に問い合わせます。

問合せの際は、上記サイト・アプリの「申込状況の確認」から、「マイキーID」「申込日時」「決済サービス」「決済サービスID」の情報が必要になります。

【デジタル庁「よくある質問：マイナンバーカードの健康保険証利用について」】

<https://www.digital.go.jp/policies/mynumber/faq-insurance-card/>

【デジタル庁「マイナンバーカード関連サービスの誤登録等の事案に関するご質問・ご不安にお答えします」】

<https://www.digital.go.jp/policies/mynumber/related-services-issue/>

副業への労働者の意識は？

平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定（令和2年9月に改定）するなど、政府は副業・兼業（以下、「副業」という）を推進しており、企業にもそのための対応を求めているところです。では、実際、労働者の副業の実施状況や副業への意識はどのようになっているのでしょうか。

◆副業をしている人は6.0%

独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した「副業者の就労に関する調査」（調査期間：令和4年10月3日～10月13日。有効回答：18万8,980人（18～64歳の男女））によれば、仕事を持つ人のうち「副

業者」（仕事は2つ以上（副業をしている））の割合は6.0%となっており、まだ副業をしている人の割合が高いとはいえない状況です。

また、本業の勤め先に副業をしていることを「知らせていない」が37.5%となっており、実際には副業をしても本業先に伝えていない人も一定数いることがわかります。

◆副業を希望する人は約3割

調査数値をみるとまだ広まっているとはいえない副業ですが、同調査で、今後副業をしたいと思うか尋ねたところ「副業したいと思う」が33.2%となっています。これは「副業したいとは思わない」（46.2%）を下回りますが、副業を希望する理由の上位に挙がっている「収入を増やしたいから」「定年後に備えるため」の背景にある労働環境が続いていけば、今後副業の実施状況も変化するかもしれません。

◆副業にまつわる企業実務

副業者の労務に関しては、労働時間管理や労働・社会保険など実務上押さえておくべきポイントが多岐にわたります。今後は、副業者がいない企業についても、あらかじめこれらの知識をある程度身につけておく必要があるでしょう。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」プレスリリース】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20230519.pdf>

男性の家事・育児休業等の実態は？

日本経済団体連合会（経団連）から、「男性の家事・育児に関するアンケート調査結果」が公表されました。主な調査結果は次のとおりです。

なお、調査対象が経団連の会員である大規模企業でありサポートが手厚いことに留意する必要があります。参考までに厚生労働省の調査による一般の数字も掲載しました。

◆育児休業取得率

○2022年の男性の育児休業取得率は47.5%となり、前年（29.3%）から大きく上昇。背景としては、

2022年4月に個別周知・意向確認が義務化されたことや、同年10月より、産後パパ育休が創設されるとともに育児休業の分割取得が可能となったことなどがあると考えられる

→厚生労働省の調査では、一般の男性の育児休業取得率は13.97%（2021年）

○女性の育児休業取得率は過去5年間90%以上で推移しており、2020年以降は95%超

→厚生労働省の調査では、一般の女性の育児休業取得率は85.17%（2021年）

◆男性の育児休業期間

○2022年における男性の育児休業平均取得期間は43.7日（約1.5カ月）。1カ月以上取得している企業は約6割（59.9%）

→厚生労働省の調査では、一般の男性の育児休業取得期間は「5日～2週間未満」が26.5%、「5日未満」が25.0%と2週間未満が5割を超えている

◆男性の家事・育児を促進する上での課題

○男性の家事・育児を促進する上での課題としては、「家事・育児と仕事を両立する社員の代替要員の不足」が最も多い（83.5%）。これに「アンコンシャス・バイアス（無意識の根拠のない思いこみや偏見）が存在するなど家事・育児と仕事を両立しづらい職場風土」（67.3%）、「長時間労働や硬直的な働き方」（59.4%）が続いている

育児休業取得率や取得期間の数字は大企業のほうが高いことがわかります。上記の課題は中小企業でも参考になりそうですね。詳しくは下記をご参照ください。

【経団連「男性の家事・育児に関するアンケート調査結果（2023年6月5日）」】

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2023/040.pdf>

7月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

10日

○ 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限【年金事務所または健保組合】＜7月1日現在＞

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
【郵便局または銀行】
- 特例による源泉徴収税額の納付＜1月～6月分＞
【郵便局または銀行】
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出【公共職業安定所】＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限＜年度更新＞
【労働基準監督署】
- 労働保険料の納付＜延納第1期分＞
【郵便局または銀行】

18日

- 所得税予定納税額の減額承認申請＜6月30日の現況＞の提出【税務署】
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出
【公共職業安定所】

31日

- 所得税予定納税額の納付＜第1期分＞
【郵便局または銀行】
- 労働者死傷病報告の提出【労働基準監督署】
＜休業4日未満、4月～6月分＞
- 健保・厚年保険料の納付【郵便局または銀行】
- 健康保険印紙受払等報告書の提出【年金事務所】
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出【公共職業安定所】
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）
＜雇入れ・離職の翌月末日＞
【公共職業安定所】
- 固定資産税・都市計画税の納付＜第2期＞【郵便局または銀行】※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

編集後記

雨が多いです。日数もですが「量」のインパクトが強いです。土砂降りの時間帯には外に出ることが怖く感じることも増えました。市街地でも排水処理が追い付かない状態で起きる内水氾濫などが発生する可能性があるそうです。お天気情報をこまめにチェックして皆様もお気を付けくださいませ。

今月も最後までお読みくださり、ありがとうございました。（R.O）

スタッフブログより

【環境の変化がもたらすもの】

先月のブログで、5月から生活環境が変わることを書いておりました。振り返ってみますと、不調に次ぐ不調に悩まされた1か月となってしまいました。

まず保育園に通い始めた子どもたちが、よく体調を崩すようになりました。先輩パパさんママさんから話には聞いていたものの、見事なくらいに1週間交代で熱が出るという連携ぶりでした。

その中で、同時に職場に復帰した妻も珍しく体調を崩すことがありました。

私自身も、5月最初の連休で胃腸炎に罹ってしまったり、子どもたちの看病をしながら自分も調子を崩してしまったりしたため、「毎日誰か一人は体調が悪い」状態が続いていました。

今私や妻は落ち着いたものの、子どもたちは引き続き交代で熱が出ております。環境の変化がもたらす影響の大きさに、改めて驚いた次第です。

以前に弊所に入社した職員さんで、似た境遇になっている方がいました。その方は男性で年も近かったのですが、弊所への入社と同時に奥様が職場復帰され、子どもが保育園に通い始めるという状況でした。

その方は体調を崩されてしまったのですが、今の自分にはその時の大変さが少しは分かるような気がします。

もしもこのようなことで悩まれている人と話をする機会があれば、自分の経験も踏まえてお話ができたらいいなと思いました。 にしぐち（2023-06-07）

【セルフ・マインド・マネジメント】

毎月第3金曜日は、顧問先様の管理職お二方にお目には掛かり勉強会をしています。

今回利用した書籍は、『「セルフ・マインド・マネジメント」 株式会社ビジネス社 濱田恭子著』です。

管理職の方には、部下の皆さんを管理し良い行動や成果を発揮してもらうという役割があるため、ご自身は

常にご機嫌であらねばならないのかもしれませんが。

そのために脳にある感情を書き出し外に出す、というワークを皆で行いました。常にご機嫌でいること、ご自身のメンテナンスをすること、こういった目的で感情の書き出しはオススメです。

私は感情を外に出すということとしてこなかったため、ひとまず書き出し外に出す訓練をし続けてみようと思います。

皆様、ご自身の機嫌を取るために「セルフ・マインド・マネジメント」、いかがですか。

おぎの（2023-06-27）

【本を読む】

今年度、弊所では「目標達成のための行動計画」を初めて設定致しました。これは顧問税理士さんから教えて頂き「おもしろそう！」と思ったのがきっかけです。

実は2~3年前から教えてもらっていましたが、私自身も目の前の実務をこなすことで精一杯でしたのでそれもかないませんでした。今年度から、漸くそれが可能になってきたかなあとスタートしてみました。

さて。職員の皆さんにお願いした行動計画の一つが「月に1冊は本を読むこと。」です。

勿論、代表である私も同じくです。

「皆さん、本を読みましょねー。」とMTGで伝えていましたら、職員さんが『ブックシェア』という共有スペースを業務システム内に作ってくださいました！そちらに皆さんが感想文を書いたり、本の紹介を出来る様になっています。

自発的にこんなことを考えて実行して下さることがとても嬉しかったです♪と、感動してしまい、そのシステムの紹介を担当職員がMTGで説明する前に、フライングして書き込んでしまいました。

★このブログの続きは弊所HPへ

→社会保険労務士法人 大竹事務所 | News

<https://osaka-otake.com/news>

おおたけ（2023-06-27）