

発行所 社会保険労務士法人 T&M  
 〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5  
 TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877  
 http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp  
 発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程  
 労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策  
 各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請  
 嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢全額受給  
 健保・厚年・雇用・労災の手續 ASP給与計算(低価格)

## CONTENTS

page	
1	監督指導の結果公表 8,900 事業場で違法な時間外労働
2	<b>特集</b> 中小企業のテレワークに関するQ&A集
4	<b>TOPICS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●学生のインターンシップ増加 新型コロナウイルスが後押し?</li> <li>●令和6年12月から確定拠出年金の 拠出限度額を見直し</li> <li>●女性活躍推進法の行動計画、 101人以上の企業も義務化</li> <li>●就活ハラスメントに悩む学生へ</li> </ul>
6	すっきりわかる。健康保険 病気で死亡した場合の給付、手続きはどうする?
7	人事労務の法律ミニ教室 土日とも勤務したらどちらに休日割増を払う?
8	採用選考でこれはNG? 尊敬する人物や愛読書を面接で聞いてはいけない?
8	労務ひとこと ハローワークインターネットサービスの強化

## 監督指導の結果公表

# 8,900事業場で違法な時間外労働

厚生労働省は8月20日、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の結果を公表しました。

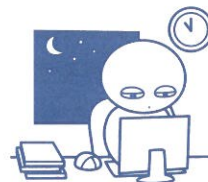
平成26年に過労死等防止対策推進法が施行され、行政は過重労働の撲滅に向けて指導を強化しています。この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていると考えられる事業場や、過労死などによる労災請求があった事業場を対象におこなわれたものです。

### 過労死ラインを認識しているか

労災認定基準では、1ヵ月100時間または2～6ヵ月平均80時間を超える時間外・休日労働がある場合、脳や心臓疾患が労災認定される確率が高

まるとされています。これが俗に言う「過労死ライン」です。

今回公表された結果によると、令和2年度に監督指導をおこなった24,042事業場のうち、約37%にあたる8,904事業場で違法な時間外労働が確認され、そのうちその事業場で最も長時間働いた労働者の残業時間をみると、月80時間を超えるものが33.5%、100時間を超えるものが21.1%、150時間を超えるものが4.7%、200時間を超える事業場もありました。



### 監督指導の事例

- ・36協定で定めた上限時間を超える違法な時間外労働があった
- ・労働基準法で定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な労働があった
- ・月80時間を超える時間外・休日労働をおこなっている労働者に対し、その時間数を通知していなかった
- ・年5日以上有給休暇を取得させていなかった
- ・一部の労働者について労働時間を把握していなかった



## 特集

## 中小企業のテレワークに関するQ &amp; A 集

中小企業や地方でのテレワークの導入が遅れています。「何から手をつけてよいかわからない」「仕事の質が維持できるのか」など不安を抱えて一歩を踏み出せない企業も多いでしょう。また、やむをえず急遽自宅で仕事をしてもらったが、今後も継続的にテレワークができるよう環境を整備したいという企業もあるでしょう。こうした中、一般社団法人日本テレワーク協会が「中小企業のテレワークに関するQ&A集」を公開しました。主な内容をご紹介します。

## テレワーク検討時の課題

## ◆ 中小企業がコストをかけずに始める方法、あるいは導入コストを抑える方法について教えてください

テレワークを始めるのに、特別な機材や複雑なシステムは必ずしも必要ではありません。ツールや通信環境などに一定の基準を設け、ある程度のスペックを備えたPC、スマートフォン、WiFi機器などの整備や電子メール、チャット、ビデオ会議で使用するコミュニケーションツールの導入を進めましょう。

WEB会議のツールはさまざまなものがありますが、まずは無料版を利用して利用目的に合ったものを選択すると良いでしょう。

## ◆ どのようにしてテレワークを始めたらいですか？

目的、ビジョンを明確にし、トップの納得を得た上で、まずトライアル(試行導入)から始めてみるのが重要です。必ず良かった点と悪かった点が出てくるはずなので、トライアルで出てきた課題、問題を目的、ビジョンと照らし合わせ検討しつつPDCA(計画・実行・評価・改善)を回しながら継続することが重要になります。

テレワークに必要な条件は、環境面

と運用面に分けて主に以下のとおりです。

## 【環境面】

- ・PC・スマホ等端末機器、ネットワーク環境整備
- ・ITツール
- ・セキュリティ対策

## 【運用面】

- ・目的とビジョンの明確化・共有化
- ・労務管理や人事評価の制度
- ・運用ルールの策定
- ・教育研修

厚生労働省の「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」が参考になります。

## ◆ 顧客接点はどこまでリモートにできますか？

オンライン会議システムを活用して、オンライン商談やオンラインセミナー等の顧客とのビジネス活用が活発化しています。原則、どのような方法で、どのようなテレワークをおこなうかを顧客と取り決め、合意すれば可能です。

東京都のIT企業の新規開拓営業の事例として、オンラインでの新規開拓は難しいだろうという不安があったものの、顧客側がWEB会議に何のアレルギーもなく、むしろWEB会議ならOKだったという事例もあります。また、遠隔地など頻繁に訪問できないお

客様とのコミュニケーションのため、WEB会議を積極的に活用するケースもあります。商談以外にも、お客様向けの説明会やイベント、採用面談などWEB会議ツールの活用、リモートでの対応は増えています。

## 労務管理

## ◆ 労働時間はどのように把握すればよいですか？

労働時間の管理には、「①始業・終業時刻の管理」と「②業務時間中の在席確認」の2つの観点があります。

①については、始業・終業時刻の報告や記録の方法をあらかじめ決めておきます。報告ツールには次のようなものがあります。

- ・Eメールやチャット
- ・電話
- ・勤怠管理ツール

②の在席確認の方法としては以下のようなものがあります。

- ・Eメールやチャットの定期的なやりとり
- ・在席管理ツールの使用

## ◆ サボりや長時間労働が発生していないか心配です。把握する方法はありますか？

一番簡単な方法は、日々の仕事内容

を報告してもらい、業務量と優先順位が適切かを確認することです。

- ・出勤時：その日におこなう業務内容を上長やリーダーに報告する
- ・退勤時：それらの業務内容の進捗を上長やリーダーに報告する

また長時間労働の確認では、上記で報告されている業務量が適切かの判断に加え、打刻データやPCのログイン履歴から実際の労働時間の把握をおこなうと良いでしょう。

場合によっては、無理に管理しようとせず、プロセス管理から結果管理に移行していくことも有効です。

そのほか、ツールで解決できる部分もあります。

#### ◆在宅勤務者の手当はどうすればいいですか？

在宅勤務をおこなう従業員に対しての手当の支給は必須ではありません。

しかし業務に必要な水道光熱費や通信費を従業員が負担する場合は、必ず労使間の合意を取り、就業規則もしくはテレワーク勤務規定にその旨を盛り込む必要があります。


必須ではないものの、従業員の負担を軽減するため、手当として一定金額を支給するケースの方が多くみられます。手当は日額200円～、月額3,000～10,000円が一般的です。

### インフラ・環境整備

#### ◆インフラ構築について、どこに相談できますか？

総務省が無料でテレワークマネージャーに相談できるしくみを提供しています。

詳しくはネットで検索

 テレワークマネージャー 相談事業

### テレワークのシステム方式

リモートデスクトップ方式	社内のPCに外部のPC等からリモートログインする方式（画面転送）。処理は社内のPCで実行される。導入までの障壁が少ない。
仮想デスクトップ方式	サーバ内の仮想PCにリモートログインする方式（画面転送）。処理は仮想PCで実行される。新規システムの構築が必要であり、計画的な取り組みが必要となる。
クラウド型アプリ方式	外部業者の提供するサーバ及びソフトウェアをインターネット経由で利用する方式。自社で開発した既存の業務ソフト等はこの方式では利用できない。
安全ファイル持出方式	業務ファイルを外部PCに安全に持出して処理を行う方式。業務ファイルは、外部PCのメモリ等に展開するだけで、終了時は安全な場所に書き戻す、あるいは秘密分散暗号化等を用いることで、安全性が高い。
ファイル持出方式	社内で使用しているPCやタブレットを社外に持ち出す、あるいは、ネットドライブやVPNを用いて、社外のPC等に業務ファイル等をダウンロードする。社内LANへの不正侵入対策や、PC紛失時のデータ漏洩対策等を慎重に行う必要がある。

日本テレワーク協会「テレワーク関連ツール一覧」より作成

#### ◆テレワークインフラの必要条件について教えてください。

業種や業態、職種、求められるセキュリティレベルにより異なりますが、最低限、パソコン、インターネット回線、クラウド型のWEB会議、メール、チャット、ファイル共有サービスなどがあれば実施可能です。

テレワークをおこなうしくみとしては、テレワーク協会の「テレワーク関連ツール一覧」を参照ください。表のようなシステム方式の一覧や、具体的な製品名や価格、特徴などをまとめた比較表も掲載されています。

詳しくはネットで検索

 テレワーク関連ツール一覧

### 業務要件別解決策・セキュリティ

#### ◆在宅でも会社の番号から電話したい。また会社の電話を確実に受けたい。どうすれば良いですか？

クラウドPBXというサービスを利用すれば、携帯電話で事務所の固定電話番号を相手方に表示して電話を掛けることも出来る上、どこにいても事務所

への着信を受けて対応が出来るので、通話料清算や電話取次の手間を省くことが可能です。

#### ◆機密情報を扱う業務でテレワークするにはどうすべきですか？

個人情報や機密情報の最大のリスクは情報漏洩です。テレワークにおいて機密情報を扱うためには、以下の5点に注意する必要があります。

- ①第三者による盗み見や盗聴
- ②外部からの攻撃による情報漏洩
- ③従業員による不正持出
- ④端末の盗難による情報漏洩
- ⑤メール誤送信による情報流出

①については、常時顔認証をおこなない、本人以外が作業したりのぞき込んだ場合にはパソコン画面を自動で隠すようなツールがありますし、他の4点についても、防止できるツールがいろいろ出ています。

たとえば、PC上にファイルをダウンロードさせない、クラウドストレージのファイル共有サービスなどもあります。メール添付や印刷を禁止する権限をユーザーごとに付与できるようになっています。



TOPICS

## 学生のインターンシップ増加 新型コロナウイルスが後押し？

株式会社マイナビは2023年3月卒業予定の全国の大学3年生、大学院1年生(5,149名)を対象に、「インターンシップ・就職活動準備実態調査(7月)」を実施しました。

### 応募者・参加者共に昨年より増

学生に7月末時点でのインターンシップ・ワンデー仕事体験への応募について聞いたところ、前年比1.9ポイント増の90.5%でした。

また、7月までに実際にインターンシップに参加した学生は前年比10.2ポイント増の44.4%でした。理由としてコロナ感染拡大の長期化を受け昨年から多くの企業が採用におけるオン

ライン体制の整備を図ったことにより、学生が移動の時間やコストをか

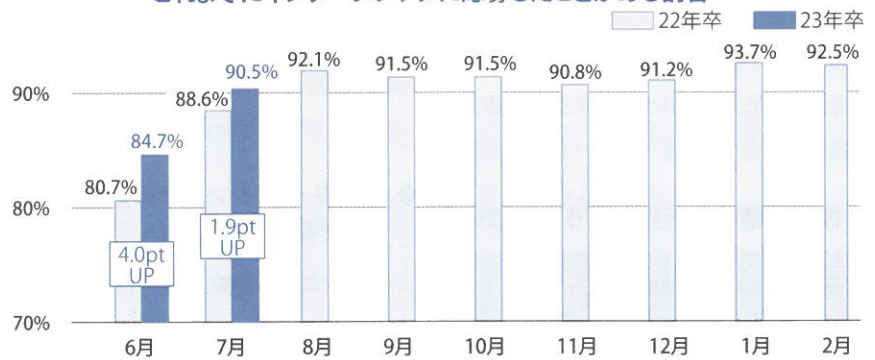
けず気軽に参加できるようになったことが考えられます。

さらに学生に「社会人になったときの理想の働き方」を聞いたところ、リモートワークの利用を望む割合は73.8%（「自身の都合に合わせて出社

かりリモートワークかを選べると良い(53.1%)」+「シフト制で出社とリモートワーク併用がいい(20.7%)」の合計)でした。ちなみに「毎日リモートワークがいい」は2.3%となっています。

コロナの収束が見えず働き方が多様化する現在、優良な人材の獲得・育成のため、企業は通常業務においても柔軟なオンライン体制の拡充が求められることとなります。

これまでにインターンシップに応募したことがある割合



## 令和6年12月から確定拠出年金の拠出限度額を見直し

確定拠出年金の限度額の見直しが段階的に実施されます。来年10月からは個人型確定拠出年金(iDeCo)の拠出金限度額の要件緩和がおこなわれ、さらに令和6年12月から確定拠出年金の拠出限度額が次のように見直されます。

### 企業型DCの見直し

①企業型確定拠出年金(企業型DC)と、確定給付企業年金(DB)など他制度の両方に加入している場合、企業型DCの拠出限度額は、

**現行** 他制度の実態にかかわらず一律に月5.5万円→月2.75万円に引き下げ

### 改正後

(月5.5万円) - (他の制度の掛金相当額)

### iDeCoの見直し

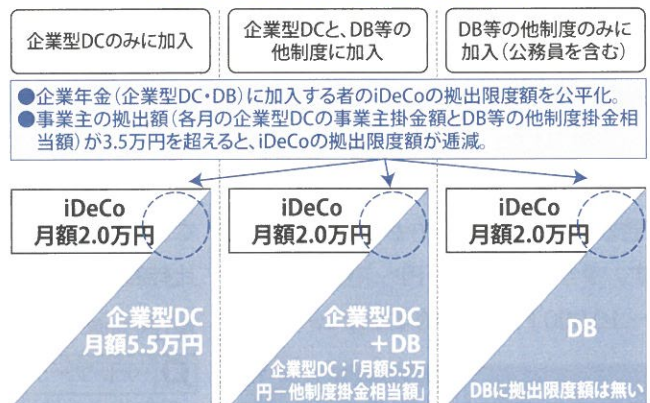
個人型確定拠出

年金(iDeCo)の拠出金限度額について、令和6年12月より次の点が変わります。

②他制度に加入している場合、iDeCoの拠出限度額の上限は、

**現行** 加入する他制度や共済組合によって月2万円、月1.2万円など差がある

### 令和6年12月からの拠出金限度額



### 改正後 月2万円に統一

③DBに加入している場合、iDeCoの拠出限度額は、

**現行** DBの実態にかかわらず一律に月1.2万円に引き下げ

**改正後** 月2万円、かつDBの事業主拠出額との合計が月5.5万円の範囲内

## 女性活躍推進法の行動計画、 101人以上の企業も義務化

女性活躍推進法では、企業に対し、女性活躍について図の4つのステップを実施することを義務付けています。現在は労働者数301人以上の企業が対象ですが、令和4年4月からは101人以上の企業にも義務化されます。

### 状況把握・課題分析

ステップ1では、①女性採用比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④女性管理職比率の4つは基礎項目（必須項目）として状況把握・課題分析をしなければなりません。



課題分析については、社内で簡単にできるよう厚生労働省より支援ツールが提供されています。

### 行動計画

行動計画の必須記載事項は、

- (1) 計画期間
- (2) 数値目標
- (3) 取組内容
- (4) 取組の実施時期

の4点です。

また、ステップ

1の結果をふまえて自社の課題解決に向けた取組内容としなければなりません。たとえば、女性の勤続年数が極端に短いのであれば、女性が働き続けることができるような制度や職場環境づくりに取り組むなどが良いでしょう。

取り組み後は定期的に効果を測定しましょう。

#### ステップ1. 自社の女性の活躍状況を把握・課題分析

基礎項目(必須)	4項目 ①女性採用比率 ②勤続年数の男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率
選択項目(任意)	20項目 男女別の採用競争倍率、配置状況、 育児休業取得率、人事評価の結果に おける差異、賃金の差異など

#### ステップ2. 行動計画の策定・届出・社内周知・公表

ステップ1の分析結果をふまえて数値目標を設定

#### ステップ3. 都道府県労働局へ届出

行動計画を策定した旨を届出

#### ステップ4. 自社の女性の活躍に関する情報を公表

省令で定めた項目から2つ以上選択して公表

### 女性の活躍に関する情報を公表

女性管理職比率など「女性労働者の職業生活に関する機会の提供」に関する項目から1つ、男女別の育休取得率など「仕事と生活の両立」に関する項目から1つ、合計2項目以上を選択し、求職者等が簡単に閲覧できるよう情報公開する必要があります。

## 就活ハラスメントに 悩む学生へ

厚生労働省と文部科学省は、就職活動やインターンシップ中のハラスメントに悩む学生に向けてリーフレットを作成しました。

リーフレットでは、就活ハラスメントにあわないために知っておきたいポイントとして右の2点をあげています。

企業は、就職活動中の学生に対し、自社の社員が不適切な言動をおこなっていないか、注意を払う必要があるでしょう。



### ～就活ハラスメントにあわないために知っておきたい2つのポイント～

- ①採用担当者との食事や飲酒、密室での面談、個人携帯メール等でのやりとりは避ける。

過去の就活セクハラ的事件では、採用担当者が食事や飲酒の強要、個室での1対1の面談を求める行為、個人の携帯メールやLINE等で連絡を入れてくるといったことがありました。こういった不適切な要求等に応じる必要はありません。(多くの企業では、1人の社員が就活生の合否判定を決定するのではなく、複数の担当者が採用面接等に対応しています。)

- ②早い段階で相談を!

OB・OG訪問を含めて、就職活動の際に、これはハラスメントではないかと思ったら、自身の安全を守るためにも1人で抱え込まず、所属大学のキャリアセンター、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)などに早い段階で相談することをお勧めします。

「恋人がいるのか」と聞かれた

インターンシップやOB訪問で  
食事やデートにしつこく誘われた

オンライン面接の時に  
「全身を見せて」と言われた





## 病気で死亡した場合の給付、手続きはどうする？

**Q** 病気のため会社を休んでいた夫が、先日亡くなりました。死亡時にもらえる給付があると聞いたのですが、どのように手続きをすればよいのでしょうか。

**A** 亡くなった方が加入していた協会けんぽ、または健康保険組合より、埋葬料、あるいは埋葬費が支給されます。所定の申請書に事業主の証明をもらい、勤務していた会社を通して提出します。

退職後、一定期間の間に死亡した場合など、事業主の証明を受けられない場合は、死亡診断書のコピーなどを添付して、会社を通さず直接手続きをすることもできます。

※ここでは協会けんぽのケースで説明します。健康保険組合の場合は支給額などが異なる場合があります。

### 埋葬料

被保険者が、業務外の事由により亡くなった場合、亡くなった被保険者により生計を維持されて、埋葬をおこなった人（埋葬に要する費用を負担した人）に、「埋葬料」として5万円が支給されます。

通常は遺された家族に支給されることとなりますが、民法上の親族や遺族であることは問われず、被保険者によって生計の全部または一部を維持されている人であれば支給する資格があります。

また、被保険者が世帯主であるか、埋葬料の請求者が被保険者の被扶養者

被保険者が死亡した場合	生計を維持されていた人に	埋葬料 50,000円
	埋葬料を受給できる人がいない場合は… 実際に埋葬をおこなった人に	埋葬費 50,000円以内で実費
家族（被扶養者）が死亡した場合	被保険者に	家族埋葬料 50,000円

であるか、同一世帯であるかも問われません。

### 埋葬費

亡くなった被保険者によって生計の全部または一部が維持されていた人がいない場合、埋葬をおこなった人に5万円の範囲内で実際に埋葬に要した費用が「埋葬費」として支給されます。

### 家族埋葬料

被保険者の家族（被扶養者）が亡くなったときは、被保険者に「家族埋葬料」として5万円が支給されます。

死産の場合には胎児は被扶養者として認定されないため支給されませんが、出産の後2～3時間で死亡したような場合には支給されます。

### 退職後でも支給されるケース

退職後（資格喪失後）であっても、次の場合は、埋葬料または埋葬費を受給できます（家族埋葬料は受給できません）。

- ① 被保険者だった人が、資格喪失後3ヵ月以内に亡くなったとき
- ② 被保険者だった人が、資格喪失後の傷病手当金または出産手当金の継続給付を受けている間に亡く



なったとき

- ③ 被保険者だった人が、②の継続給付を受けなくなってから3ヵ月以内に亡くなったとき

ある病気で資格喪失後の傷病手当金の継続給付を受けている途中で、その病気が原因で亡くなった場合はもちろん、別の病気や事故など他の要因で亡くなった場合にも埋葬料が支給されます。

### 支給申請

埋葬料等は、亡くなったら自動的に支給されるのではなく、「埋葬料（費）支給申請書」により手続きをしなければなりません。その他、亡くなった人との関係を確認するために添付書類が必要になる場合があります。

また、「埋葬費」として実費分を請求する場合は、埋葬に要した費用の領収書や明細書も必要です。



# 土日とも勤務したら どちらに休日割増を払う？

**Q** 当社は土日が休みで月曜から日曜を1週間と定めていますが、土曜、日曜を連続勤務した場合、いずれを法定休日として割増賃金を支払うのでしょうか？

**A** その週に月曜から金曜まで勤務したのち、さらに土曜、日曜を連続勤務した場合は、後にくる休日が法定休日になり、休日労働として35%以上の割増賃金を支払う必要があります（就業規則などで休日を特定している場合はその日が法定休日）。

## 毎週1日の法定休日

労働基準法では、毎週1日の休日（これを「法定休日」といいます）を与えるよう義務付けています（4週間で4日という方法もありますが、労働者への負担も大きいため採用する企業は多くありません）。

この法定休日は、0時から24時までの暦日24時間をいいます（交代制勤務の場合の例外があります）。

## 休日労働の割増賃金

さらに労働基準法では、法定休日に労働した場合35%以上の割増賃金を支払うよう義務付けています。ところで法定休日には法定労働時間（1日8

時間）は適用されませんから、9時間働いても同じ割増賃金35%以上です。

休日労働が深夜（22時から翌5時まで）に及ぶ場合は25%上乘せされるため合計60%になります。

例えば時給1,000円の人が休日労働すると時間あたり1,350円、深夜では1,600円ですから、非常にコストがかかる働かせ方になります。

## 週休2日の法定休日は？

法定労働時間が1日8時間、週40時間のため（月曜から金曜までの5日間で8時間×5日＝40時間）、土曜、日曜の週休2日制を取っている会社がほとんどです。そうすると、土曜、日曜のいずれが法定休日になるかという問題があります。

あらかじめ就業規則などで法定休日を「日曜」などと定めた場合、その日の労働が休日労働になります。定めていない場合、土曜、日曜のいずれか一方だけを勤務した場合は休日労働ではなく、週40時間を超える場合の時間外労働ということになります。この場合、割増賃金は25%以上です。法定休日ではない方の休日を「法定外休日」または「所定休日」などと呼びます。

土曜、日曜の両日を勤務した場合は、週の中で後に来る日が法定休日です。1週間は特に定めがない場合は日曜か

ら土曜までの暦週で見ますが、就業規則等で定め「水曜から火曜」などとすることもできます。

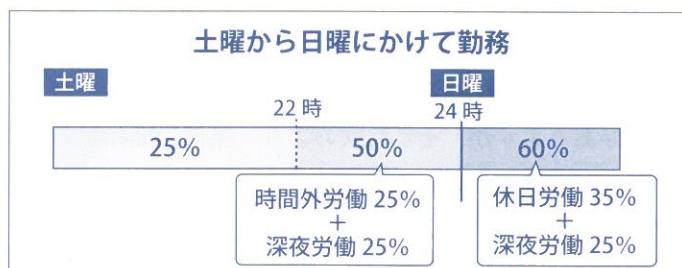
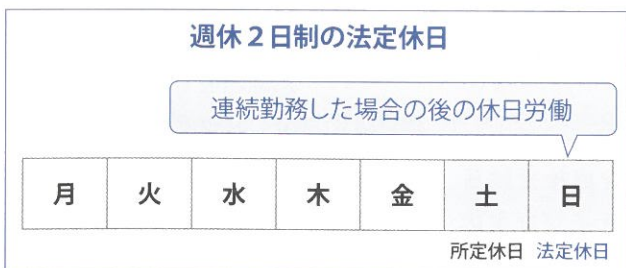
例えば、土曜5時間、日曜7時間などと勤務した場合、いずれが法定休日かで割増賃金の額が異なるわけです。

割増賃金だけではなく、時間外・休日労働をする場合、それぞれ上限が定められていますが、時間外労働だけに見る場合と、時間外と休日労働の時間を合算する場合とがあり、正しく区別する必要があります。特に時間外労働が多い会社では、違法な長時間労働とならないよう厳格に管理しなければなりません。

## 土曜勤務が24時を超えた場合は？

例えば、土曜が所定休日、日曜が法定休日の会社で、土曜に臨時業務が入り夕方から勤務したとします。その勤務が夜中の24時を超えた場合は、どのような割増賃金を適用するのでしょうか？

実は先に述べたとおり、法定休日は暦日の24時間ですから、24時を超えると法定休日になります。そうすると、右下のとおり勤務開始は25%（週の勤務40時間を超えているとします）、深夜から50%、24時を超えたところから60%（35%＋25%）と、どのように割増賃金が適用されます。







# 尊敬する人物や愛読書を面接で聞いてはいけない？

**Q** 面接で応募者に尊敬する人物や愛読書をたずねたところ、不適切な質問だと指摘されました。その人の人柄を知るためにたずねたのですが、何が問題なのですか？

応募者のことをよく知ろうとして、企業は面接の場でさまざまな質問をおこないます。その際、何を聞いてもいわけではなく、避けるべき質問があるということは知っておくべきでしょう。近年では、不適切な質問をすればSNSや口コミサイトに書き込まれ会社の評判を落とす可能性もあるのです。

\* \* \* \* \*

厚生労働省は、採用選考の基本的な考え方として次の2点をあげています。

- ① 応募者の基本的人権の尊重
- ② 適性・能力にもとづいた採用選考

適性・能力に関係のない事項をエン

トリーシートや面接などで把握することは就職差別につながるおそれがあるとしています。

## 思想や信条は自由であるべき

また厚生労働省は、下のように「就職差別につながるおそれがある14項目」を定めています。「尊敬する人物」や「愛読書」もその1つです。これらは思想や信条にかかわることと言えますが、「思想の自由」は憲法に保障さ

れたもので、本来自由であるべきことです。

人柄を知るためだったとしても、「本来自由であるべき思想や信条」は本人の適性・能力に関係ないことですから、採用選考に持ち込んではいけませんし、把握しようとすべきではありません。

このほか宗教、支持政党、人生観、学生運動などの社会運動、購読新聞なども思想・信条にかかわることと言えます。

## 就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の質問	本来自由であるべき事項の質問 (思想・信条にかかわること)	不適切な選考方法
本籍・出生地	宗教	身元調査の実施
家族	支持政党	本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類(社用紙)の使用
住宅状況	人生観・生活信条	合理的・客観的に必要性が認められない健康診断の実施
生活環境・家庭環境	尊敬する人物	
	思想	
	労働組合(加入状況や活動歴など)、学生運動などの社会運動	
	購読新聞・雑誌・愛読書	

## 労働ひとこと

今年9月21日からハローワークインターネットサービスの機能が充実し、オンラインで受けられるサービスが広がっています。オンライン上で開設できる事業主向けの専用ページとして「求人者マイページ」がありますが、そこに次のような機能が追加されました。

▶ハローワークからオンラインで職業紹介を受ける「オンラインハ

ローワーク紹介」が利用できる。

▶求職者がオンラインで応募した場合、求人者マイページ上で応募書類の管理や面接日時等の調整、選考

結果の通知ができる。

▶求職者からの応募を直接受けることができる(オンライン自主応募)。

オンライン自主応募とは、ハローワークインターネットサービスに掲載した求人、求職者がハローワークを介さずに直接応募することを言います。求職登録をしていないハローワークインターネットサービスのみ利用可能なため、応募者層が広がる可能性があります。

ただし、オンライン自主応募は職業紹介ではないため、ハローワーク等の職業紹介を要件とする助成金の対象となりません。

## ハローワークインターネットサービスの強化