

ヒューマンアシスト

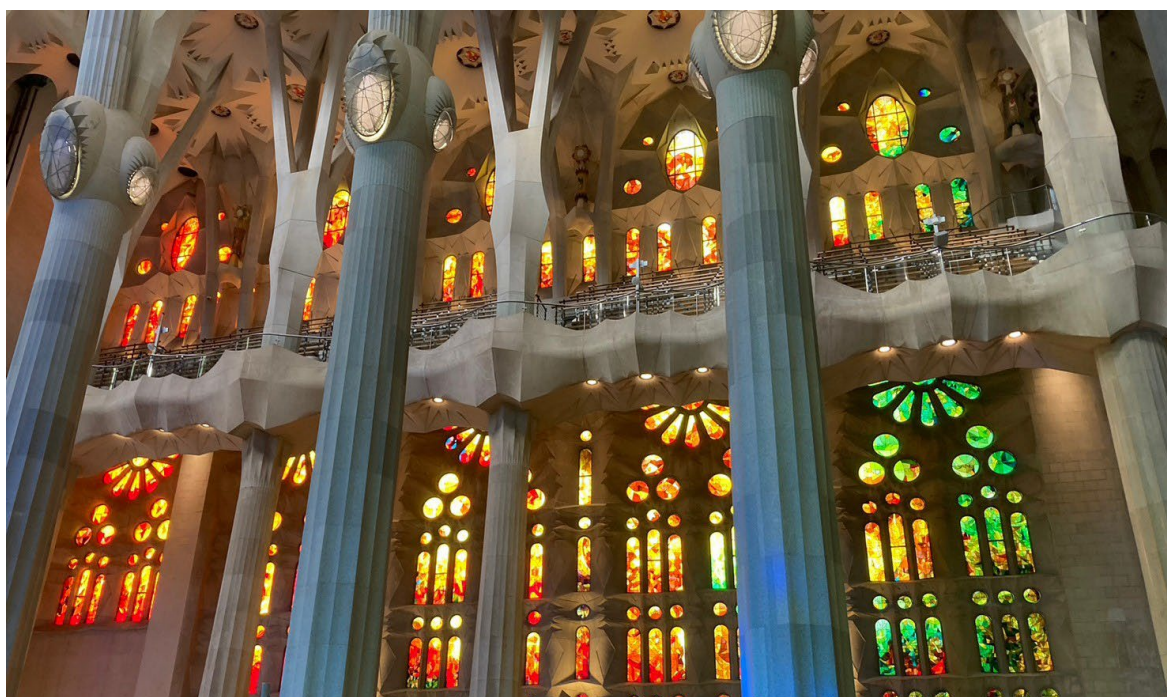
労務 NEWS LETTER

2023

09

2023年9月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容についてご不明な点がございましたら、当事務所までお問合せください。



2023.7月 バルセロナ・サグラダファミリア 美しく壮大で自由、かつ機能的。ガウディはやはり偉大。3時間滞在し、数々の彫刻のディテールから時間経過に伴う光の移ろいまで楽しみました。

TOPIC

- ◆ 厳格な運用が求められる変形労働時間制
- ◆ マイナンバーカードでの被保険者確認と窓口における対応
- ◆ 今後重要性が増す性的マイノリティに関する企業の取組み
- ◆ 改めて見直したい永年勤続表彰金の取扱い
- ◆ 企業における教育訓練費用の支出状況
- ◆ ChatGPT とは？

<編集・発行>

ヒューマンアシスト 〒652-0811 神戸市兵庫区新開地 4-3-7-1404
TEL 078-360-1170 / FAX 050-3737-1056

厳格な運用が求められる 変形労働時間制

変形労働時間制を適用し、複数のシフトパターンにより労働させているケースがありますが、就業規則にすべてのシフトパターンが記載されていなかったとして変形労働時間制が無効とされた裁判例が出ています。以下では、変形労働時間制を運用する際の注意点をとり上げます。

定めが必要な事項

例えば1ヶ月単位の変形労働時間制を導入し、就業規則に定める場合、以下の事項をすべて定める必要があります。

- ① 対象労働者の範囲
- ② 対象期間・起算日
- ③ 労働日・労働日ごとの労働時間

①の「対象労働者の範囲」は、変形労働時間制の対象となる労働者の範囲を明確に定める必要があります。

②の「対象期間・起算日」は、例えば「毎月1日を起算日とし、1ヶ月を平均して1週間当たり40時間以内とする」のように、具体的に対象期間と起算日を定める必要があります。なお、対象期間は1ヶ月以内の期間であれば、2週間や4週間とすることも可能です。

③の「労働日・労働日ごとの労働時間」は、シフト表や会社カレンダーなどで、②の対象期間すべての労働日ごとの労働時間をあらかじめ具体的に定める必要があります。

シフト制労働者で月ごとにシフトを作成する

場合は、全ての始業・終業時刻のパターンとその組み合わせの考え方、シフト表の作成手続・その周知方法等を定めておく必要があります。

運用する際の注意点

複数のシフトパターンがある場合、就業規則には、代表的なものだけを記載しているようなケースや、様々なパターンに関する記載があるものの実態とずれていたり、実態はさらに細かいシフトパターンがあったりするようなケースがあるでしょう。

変形労働時間制が無効になった裁判例では、「原則として」と記載し、4つのシフトパターンを定めたのみで、すべてのシフトパターンを記載していなかったとして、労働基準法第32条2の「特定された週」または「特定された日」の要件を充足するものではないことから、変形労働時間制は無効であると裁判所が判断しました。

ひとつの裁判例であるものの、会社は、就業規則にすべてのシフトパターンの記載があるかを確認し、記載がなければ追加し、また、今後において、記載されたシフトパターン以外の時間で勤務しないように管理していくことが求められます。

変形労働時間制は、特定した労働日、労働日ごとの労働時間を会社の都合で変更することはできないとされています。会社の都合で変更するような誤った運用もみられることから、適正に運用できているのかについても確認し、問題があれば改善しましょう。

マイナンバーカードでの 被保険者確認と窓口における対応

健康保険証とマイナンバーカードの一体化が始まり、医療機関や薬局（以下、「医療機関等」という）の窓口で、マイナンバーカードによる健康保険の被保険者や被扶養者資格の確認が始まっています（オンライン資格確認）。そこで、現段階でオンライン資格確認を行ったときに発生する課題とその対応について確認します。

資格確認端末における表示

医療機関等の窓口では、資格確認端末にマイナンバーカードを置いたり、かざしたりすることでオンライン資格確認を行いますが、被保険者や被扶養者資格があるにも関わらず「資格（無効）」、「資格情報なし」と表示されることがあります。

表示される理由は複数ありますが、例えば転職により、転職先での資格取得手続きを行っているものの、オンライン資格確認の時点では、資格情報が登録されていないようなケースがあります。

資格確認ができないときの対応

資格確認ができないときは医療機関等の窓口において、本来、医療費の全額（10割）を支払い、後日、協会けんぽ等の保険者に一部負担金を除いた額を請求する必要がありますが、従業員や家族が一時的に医療費を立て替える負担は小さくありません。そこで、オンライン資格確認ができない場合の対応として、統一した取扱いが示されています。

具体的には、医療機関等にある機器が不良でオンライン資格の確認ができない場合、従業員や家族が持っているスマートフォン等からマイナポータルにアクセスして資格情報の画面を

提示したり、健康保険証を持参しているときにはそれを提示したりすること等により資格確認を行うことができます。

このような確認ができないときには、マイナンバーカードにある氏名や生年月日等の情報、連絡先、加入している保険者等に関する事項等を「被保険者資格申立書」に記入することで、一部負担金の支払いとすることができます。

なお、被保険者資格申立書は医療機関等の窓口にて用意されており、場合によっては口頭確認のみで済むこともあるかもしれません。

会社に求められる対応

本来は資格取得手続きをすることで、被保険者等の情報が、速やかに登録されるのであれば、このような課題は解消されるものですが、それまでの期間について従業員に以下のようなアナウンスをあらかじめしておくといでしょう。

- オンライン資格確認をする際にはデータ登録の関係上、医療機関等で「資格（無効）」や「資格情報なし」と表示される場合がある
- 医療機関等の機器不良等によりオンライン資格確認ができないことがある
- オンライン資格確認ができないときには、「被保険者資格申立書」の提出等により一部負担金の支払いで済むことがある

今後もマイナンバーカードの活用においては、様々な課題が発生するかもしれません。情報収集をして、必要な情報を従業員に提供できるようにしておきましょう。

今後重要性が増す性的マイノリティに関する企業の取組み

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

経済産業省の性同一性障害の職員が、職場のトイレの利用について裁判を起こし、最高裁で判決が出たと聞きました。当社でも、従業員が性的マイノリティであることを職場で言えない状況になっているかもしれないと考えています。



社労士

経済産業省の事案は、身体的には男性である職員について、一部の女性トイレの使用を制限したことが違法とされたものです。裁判の結果だけがひとり歩きするのではないかと不安ですが、社会に一定の影響を及ぼすことになるのでしょうか。会社の対応としては、厚生労働省から、「性的マイノリティに関する企業の取り組み事例のご案内」というリーフレットが出ているので、これを参考に取組むのがよいかと思います。



そうなのですね。具体的な対応として何から始めればよいのでしょうか。



ポイントはいくつかあるのですが、まずは研修や社内周知といった従業員の啓発活動から行うとよいでしょう。性的指向や性自認に関する基本的な知識を持つ必要がありますし、そもそも「LGBT」という用語の正しい理解も必要です。研修を通じて、ハラスメントやアウトティング（本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露すること）の予防が期待できます。



なるほど。いわゆるLGBT理解増進法が施行され、また今回のような報道がされることで、私も含めた従業員の関心は相当高まったと思いますが、実際にきちんと理解できている従業員は少ないでしょう。



多くの企業は同じような状況だと思います。だからこそ、カミングアウトできない従業員がいて、職場でプライベートのことを話しづらいといったことを感じているのだと思います。



実は、当社の経営陣の一部で理解が得られないことも懸念しています。



経営陣に限らず、理解するのが難しい方は少なくないでしょう。ただ、対応を進めなければ、そのうち社会に取り残される会社になりかねません。研修の実施のほかにも、会社として方針を策定したり、周知や推進の体制づくりをしたりする必要があります。



私自身の理解もおそらく大幅に不足していると思うので、しっかりと理解して、当事者からの相談に乗れるようにしないといけないですね。



そうですね。いま、みんなで理解を進めることが求められているのでしょうか。

ONE POINT

- ①厚生労働省は多様な人材が活躍できる職場環境づくりのために「性的マイノリティに関する企業の取り組みの事例」を紹介している。
- ②まずは経営陣や従業員の理解を進めるための研修の実施が考えられる。

改めて見直したい永年勤続表彰金の取扱い

長期勤続をした従業員に対し、褒賞金（永年勤続表彰金）を支給したり、特別休暇を付与したりすることがあります。福利厚生の一環として行われることが多い制度ですが、制度を運用する上で、社会保険料や所得税の取扱いに注意すべき点があるため、以下で確認します。

社会保険の取扱い

社会保険（健康保険・厚生年金保険）では、労働の対償として経常的かつ実質的に受けるもので、被保険者の通常の生計に充てられるすべてのものを「報酬等」として扱います。

2023年6月27日に「標準報酬月額の時給決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」が改正され、永年勤続表彰金について、以下の要件をすべて満たすような支給形態であれば、恩恵的に支給されるものとして、原則として報酬等に該当しないことが示されました。

① 表彰の目的

企業の福利厚生施策又は長期勤続の奨励策として実施するもの。なお、支給に併せてリフレッシュ休暇が付与されるような場合は、より福利厚生としての側面が強いと判断される。

② 表彰の基準

勤続年数のみを要件として一律に支給されるもの。

③ 支給の形態

社会通念上いわゆるお祝い金の範囲を超えていないものであって、表彰の間隔が概ね5年以上のもの。

なお、これらの要件を一つでも満たさないことをもって、直ちに報酬等と判断するのではなく、その性質について十分確認した上で、総合的に判断するとされています。

労働保険の取扱い

労働保険では、賃金、手当、賞与、その他名称を問わず、労働の対償として会社が従業員に支払うすべてのものを賃金として扱います。

賃金とするもの、賃金としないものは具体的に列挙されており、「勤続褒賞金」は、労働協約・就業規則等の定めがあるか否かを問わず、賃金としないとされています。永年勤続表彰金とは名称が異なりますが、勤続褒賞金と同義と考えられますので、賃金として扱わなくてもよいでしょう。

所得税の取扱い

所得税については、国税庁のホームページで、以下のように示されています。

創業記念で支給する記念品や永年にわたって勤務している人の表彰に当たって支給する記念品などは、次に掲げる要件（※）をすべて満たしていれば、給与として課税しなくてもよいことになっています。

なお、記念品の支給や旅行や観劇への招待費用の負担に代えて現金、商品券などを支給する場合には、その全額（商品券の場合は券面額）が給与として課税されます。

※要件の記載は省略しています。

支給目的は同じであっても、それぞれの法令で取扱いが異なります。適切な運用がされているか、この機会に振り返ってみるとよいでしょう。

企業における 教育訓練費用の支出状況

貴社では従業員の教育訓練に、どのくらいの費用を使っていますか。ここでは今年6月に発表された調査結果*から、企業の教育訓練費用の支出状況をみていきます。

2社に1社が費用を負担

上記調査結果から、2021年度における企業の教育訓練への費用の支出状況を産業別にまとめると、下表のとおりです。

OFF-JT または自己啓発支援に支出した割合は、総数で50.3%でした。OFF-JT に支出した割合は46.3%、自己啓発支援に支出した割合は23.8%でした。

産業別では、電気・ガス・熱供給・水道業の支出割合が高い状況です。

OFF-JT は1人平均1.3万円

費用を支出した企業における、労働者1人当たり平均額をみると、OFF-JT は総数で1.3万円、自己啓発支援が0.3万円でした。

産業別では、情報通信業のOFF-JT へ支出した労働者1人当たり平均額が4.4万円となっており、他に比べて高さが目立ちます。

企業の成長には従業員の能力向上が不可欠です。自社のできる範囲で従業員の教育訓練をサポートされてはいかがでしょうか。

企業の教育訓練への支出状況

	OFF-JTまたは自己啓発支援の支出割合 (%)					労働者1人当たり平均額 (万円)	
	OFF-JTのみ支出	自己啓発支援のみ支出	両方支出	両方支出なし	不明	OFF-JT	自己啓発支援
総数	26.5	4.0	19.8	49.6	0.1	1.3	0.3
建設業	33.6	4.9	22.9	38.6	-	2.0	1.0
製造業	30.2	4.3	21.7	43.8	-	1.1	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	29.2	5.0	52.0	13.8	-	1.8	0.4
情報通信業	26.8	7.4	38.3	27.5	-	4.4	0.5
運輸業、郵便業	21.4	2.9	9.3	66.4	-	0.8	0.1
卸売業、小売業	23.3	3.3	18.6	54.4	0.4	0.7	0.2
金融業、保険業	15.3	12.7	44.3	27.7	-	2.1	0.5
不動産業、物品賃貸業	24.4	6.4	22.8	46.4	-	1.4	0.4
学術研究、専門・技術サービス業	35.9	4.8	29.9	29.5	-	2.7	0.6
宿泊業、飲食サービス業	16.0	2.3	4.9	76.8	-	0.3	0.3
生活関連サービス業、娯楽業	18.8	3.2	14.9	63.0	-	0.7	0.2
教育、学習支援業	28.8	5.0	15.1	51.1	-	0.6	0.2
他に分類されないサービス業	31.0	4.0	24.4	40.5	-	0.5	0.2

厚生労働省「令和4年度能力開発基本調査」より作成

*厚生労働省「令和4年度能力開発基本調査」

2022年(令和4年)10月1日時点の状況について、常用労働者30人以上を雇用している調査対象の企業等に2022年10月~12月に行われた調査です。本文のOFF-JTへの支出割合はOFF-JTのみ支出+両方支出の、自己啓発支援への支出割合は自己啓発支援のみ+両方支出の計になります。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/104-1.html>

ChatGPTとは？

昨年末に公開され、ネット上の話題となったChatGPT。現在でも色々な点で話題に上がります。改めてChatGPTとは何かを解説します。

ChatGPTとは？

ChatGPTは2022年11月に公開されたネットサービスです。全世界でのユーザー登録数1億人までの期間が約2ヶ月と、当時としては異例の早さでした。この状況を見るだけでも、ChatGPTの注目度の高さがうかがえます。

ChatGPTの主な機能は、学習した内容に基づき利用者とサービス間でチャットを行うことです。

何か言葉をサービスに投げ掛け、その返答を受け取ることができます。従来のチャットサービスのイメージは、想定される質問に対して、予めサービスが決めた回答を返すものを想像する方が多いと思います。このため、利用者自身が、上手に言葉を選ぶ必要がありました。

これに対しChatGPTは、投げ掛けられた言葉の解析、及び作成された回答の内容が従来のものより正確で、回答文書の言葉使いが自然に感じられるといわれており、機能の優れた点が感じられます。

利用上の注意

ChatGPTは一見優れていますが、**質問に対する回答が正しいことを保証するものではありません**。特に、無料のプランで提供される質問の解析能力と回答の作成能力は、一定以上の“でき”は期待できませんが、別途その内容を確認した方がよいでしょう。

より正確な回答を得たいと考える場合には、

有料プランを利用する方がよいといわれています。有料プランでは、より高度な解析能力を利用することで、より間違いの少ない回答を得ることが期待できます。

個人情報が漏洩する可能性

ChatGPTは学習する旨をここまで記述していますが、この学習のベースとなる情報はどこから入手しているのでしょうか。1つはネット上の情報ですが、もう1つはサービス利用者が投げ掛けたチャットの内容そのものです。

そのため、利用者本人の個人的な情報や勤め先の内部情報を含んだ内容などを書き込むと、ChatGPTはこれを利用した回答用の情報を産み出します。別の利用者の投げ掛けに対して、ChatGPTが上記を含んだ回答がよいと判断した場合には、これを返してしまいます。

このような情報利用があるため、一部の企業や国では、ChatGPTの利用そのものを禁止・遮断して、情報が漏洩しないよう対応を開始しています。この点は個人利用の場合でも、十分注意する必要があります。

ChatGPTの使い方

ChatGPTの利用は、下記URLからアカウントを作成した後、ログインして利用を開始してください。まだ利用したことのない方は、一度試してみたいかがでしょうか。

ChatGPT
<https://openai.com/blog/chatgpt>

今月は、社会保険の定時決定の結果を反映する月です。給与の変更がある場合は、誤りや漏れがないように注意しましょう。月の後半に祝日がありますので、取引先の休業状況も確認しておきましょう。

01 社会保険料 定時決定結果の反映 (9月より)



7月に提出された算定基礎届などに基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を使用することになります。

新しい標準報酬月額に基づいた保険料は、9月分(10月末納付)からです。従業員の給与からの社会保険料控除(翌月控除、当月控除)については各々の取扱いをご確認ください。

02 地域別最低賃金の改定額の公示



10月1日以降に発効される2023年度の地域別最低賃金が公示されます。都道府県により、改定額と発効月日が異なります。自社の従業員について最低賃金を下回る設定になっていないかを調べておくようにしましょう。

03 障害者雇用支援月間



9月は障害者雇用支援月間です。現在、民間企業における障害者の法定雇用率は2.3%となっていますが、2024年4月から2.5%、2026年7月からは2.7%へと段階的に引き上げられます。

法定雇用率を満たしていない場合は、障害者雇用に向けて採用活動を強化していきましょう。

04 防災や安全対策の見直し



【防災対策】

9月1日は防災の日です。折りしも台風シーズンで、風水害が多発する季節でもあります。防災対策の見直し機会と捉えて、再点検しましょう。

大雨で雨もりがしてしまうかも!

施設や工場など、適宜点検・修理依頼をしましょう。

万が一が起きてしまう前に!

ライフラインが途絶えてしまう危険も考え、日頃からの準備が肝要です。

・非常時用の医薬品などの準備や使用期限等の見直し

・書類を重要度に応じた表示や区分をして整理

避難経路、避難場所、緊急連絡網の整備もしましょう。

【交通安全運動】

秋の全国交通安全運動が9月21日から9月30日にかけて行われます。最近では自動車に限らず、自転車の交通安全に関する取り組みも進められています。自転車による事故であっても、加害者が高額な損害賠償を負うケースがあり、自転車損害賠償保険の加入義務化を条例で定める地方自治体も多くなっています。業務や通勤で自転車を利用する場合は、この機会に安全運転の徹底やヘルメットの着用、保険加入状況の確認をしておくようにしましょう。