

## 人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階  
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745  
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp  
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>



# 事務所だより

## ●8月のお仕事カレンダー

10日

- 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]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 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]

## ●8月トピックス

### [1] 随時改定の反映(4月昇給の場合)

社会保険の随時改定により、7月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合、8月給与から控除することになります。

### [2] 賞与所得税の納付

7月に賞与を支給した事業所においては、今月の源泉徴収所得税の納付の際に賞与の所得税も納付することを忘れないようにしましょう。

## ●8月のアクション

### [1] 熱中症対策

引続き熱中症対策が重要になります。具体的な対策については、厚生労働省等からリーフレットが発行されていますので、これらを参考に対策を行いましょ。

### [2] 一斉休暇を取得する際の事前対策

お盆休みなどの長期休暇後に出勤してみると、パソコンが動かなくなるといった不具合につきものです。休暇に入る前にデータのバックアップを行うよう従業員にアナウンスしておきましょう。併せて、会社の防犯対策も行っておきましょう。

## 性的少数者のトイレ使用制限に関する最高裁の初判断が示されました

### ◆国の対応を違法とする初判断

7月11日、戸籍上は男性で性同一性障害の経済産業省職員に対するトイレの使用制限について、最高裁第3小法廷は国の対応を「裁量権の範囲を逸脱し違法」とし、制限を不当と判断しました。

この制限は、女性トイレ使用に関する要望を受けて開かれた職員向け説明会でのやり取りを踏まえ経済産業省が決定したもので、下級審では判断が分かれていました。

### ◆判断理由

最高裁は「他の職員への配慮を過度に重視し、原告の不利益を不当に軽視するもので、著しく妥当性を欠く」とし、理由を次のように挙げています。

- ① 女性ホルモンの投与や《…略…》を受けるなどしているほか、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断も受けている
- ② 女性の服装等で勤務し、本件執務階から2階以上離れた階の女性トイレを使用するようになったことでトラブルが生じたことはない
- ③ 数名の女性職員が違和感を抱いているように見えたにとどまり、明確に異を唱える職員がいたこととはうかがわれない
- ④ 約4年10カ月の間に、上告人による本件庁舎内の女性トイレの使用につき、特段の配慮をすべき他の職員が存在するか否かについての調査が改めて行われ、本件処遇の見直しが検討されたこともうかがわれない

### ◆今後の対応

裁判官の補足意見には、使用制限について、当初の必要性は認めつつ、教育等により理解を得るための努力を行い、必要に応じて見直すなどが必要だったとすることがあります。

また裁判長は、今後、事案の積重ねを通じて指針や基準が形作られることに期待したいとしています。

## ●精神障害に関する労災補償状況

### ～厚労省 令和4年度「過労死等の労災補償状況」より

#### ◆令和4年度の精神障害の労災請求件数、支給決定件数は過去最多

厚生労働省が公表した令和4年度「過労死等の労災補償状況」によれば、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況について、労災請求件数は2,683件で前年度比337件の増加、支給決定件数は710件で前年度比81件の増加となっています。この数はいずれも統計開始から過去最多となっています。

#### ◆業種別では医療・福祉、年齢別では40～49歳が最多

業種別では、医療・福祉（請求624件、支給決定164件）が最多となっており、次いで製造業（請求392件、支給決定104件）、卸売業・小売業（請求383件、支給決定100件）が続いています。

また、年齢別では、請求件数、支給決定件数いずれも40～49歳が最多となっています。

#### ◆出来事の類型ではパワハラが最多

支給決定件数の出来事の類型別では「パワーハラスメント」が147件で最多となっています。その他、「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」や「セクシュアルハラスメント」などハラスメント関連の類型によるものが目立ち、ハラスメントに関する問題は影響が大きいことがわかります。

#### ◆労災認定基準の改正も

精神障害の労災認定基準については、業務による心理的負荷評価表の見直し（具体的出来事にいわゆるカスタマーハラスメントが追加等）がされるなど、近く改正予定となっています。引き続き職場のハラスメント対応やメンタルヘルス対応については気をつけていきたいところです。

## ●永年勤続表彰金の社会保険、労働保険および課税上の取扱い

### ◆社会保険上の取扱い

今年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」に以下の問答が

追加されました。

**【問】** 事業主が長期勤続者に対して支給する金銭、金券又は記念品等(以下「永年勤続表彰金」という。)は、「報酬等」に含まれるか。

**【答】** 永年勤続表彰金については、企業により様々な形態で支給されるため、その取扱いについては、名称等で判断するのではなく、その内容に基づき判断を行う必要があるが、少なくとも以下の要件を全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。

ただし、当該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、事業所に対し、当該永年勤続表彰金の性質について十分確認した上で、総合的に判断すること。

#### 【永年勤続表彰金における判断要件】

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

#### ◆労働保険上の取扱い

行政手引 50502 によると、「勤続年数に応じて支給される勤続褒賞金は、一般的には、賃金とは認められない。」とされています。

#### ◆男性の家事・育児を促進する上での課題

国税庁のタックスアンサーNo.2591 によると、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、一定の要件を満たしていれば、給与として課税しなくてもよいことになっています。ただし、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。

## ●中小企業経営者の4割が取り組むリスクリング

業務で必要となる新しい知識や技術を学ぶことを意味する、「リスクリング」が注目を集めています。ここでは、今年4月に発表された中小企業白書※から、中小企業経営者(以下、経営者)のリスクリングへの取組状況などをみていきます。

#### ◆4割が取組中と回答

上記白書から、リスクリングに取り組んでいる経営者の割合をまとめると、表1のとおりです。

リスクリングに取り組んでいる経営者は、44.6%となりました。反対に、今後もし取り組む意向はないとする割合は16.1%にとどまっています。数年のうちに取り組みたいとする割合も含めて、8割以上の経営者がリスクリングに前向きであることがうかがえます。

【表1】リスクリングへの取組状況(%)

取り組んでいる	44.6
取り組んでいないが、数年のうちに取り組みたい	39.3
取り組んでおらず、今後もし取り組む意向はない	16.1

中小企業庁「2023年版中小企業白書」より作成

#### ◆書籍やセミナー受講が中心

次に、リスクリングに取り組んでいる経営者の具体的な取組内容をまとめると、表2のとおりです。

書籍・セミナー受講等による知識の収集が75.2%、次いで、社外での勉強会への参加が57.4%となりました。経営者のリスクリングは、外部からの知識の収集が中心的な取組となっています。

【表2】リスクリングの取組内容(複数回答、%)

書籍・セミナー受講等による知識の収集	75.2
社外での勉強会への参加	57.4
新しいツール・設備の導入やプロジェクトを通じた学習と実践機会の確保	35.3
新しいスキルに関する資格取得	27.2
社内での勉強会への参加	26.5
大学での講座受講・学位取得	2.4
その他	2.5

中小企業庁「2023年版中小企業白書」より作成

#### ◆業績の向上にも寄与

白書によると、経営者がリスクリングに取り組んでいる企業の



方が、取り組んでいない企業に比べて売上高増加率の水準が高くなっているということです。

また、経営者がリスクリングに取り組んでいる企業の方が、取り組んでいない企業よりも、従業員に対してリスクリングの機会を提供している割合が高いという結果も出ています。こうした取組が業績の向上にも寄与していることがうかがえます。リスクリングへの取組に関連した助成金が創設されるなど、国もリスクリングを推進しています。従業員はもちろん、経営者もリスクリングに取り組む価値があるようです。

## ●パートタイマー等に労働条件を明示する際の注意点

従業員を雇入れた際、労働基準法に基づき労働条件を明示することが義務付けられていますが、パートタイマーや契約社員（以下、「パート等」という）については、正社員より多くの明示すべき事項があります。以下ではこの内容をとり上げます。

### ◆明示が漏れやすい事項

パート等については、パートタイム・有期雇用労働法が適用されているため、雇入れ・労働契約の更新の際に、以下の事項を明示する義務があります。

- ① 昇給の有無    ② 退職手当の有無    ③ 賞与の有無
- ④ パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

労働条件は、文書の交付などにより明示する必要がありますが、パート等が希望した場合は、FAX や電子メール等で明示することも可能です。

①～④の明示を行う際の注意点は、例えば、賞与について会社の業績や従業員の勤務成績などによって支給しており、支給要件を満たさない場合には支給されない可能性があるあれば、制度を「有」としたうえで、「業績により不支給の場合あり」など、支給されない可能性があることを文書等で明記を行うことです。

特に④の相談窓口については、明示が漏れているケースが見受けられます。窓口を設置するとともに、忘れずに明示しましょう。

### ◆2024 年 4 月からの追加事項

2024 年 4 月から、労働条件の明示に関するルールが変更になります。そのため、雇入れ・労働契約の更新の際に、以下の事項を追加する必要があります。

#### ① 就業場所・業務の変更の範囲

現在は、契約直後の内容を明示すれば足りるとされているものが、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲についても明示が必要となります。

#### ② 更新上限の有無と内容

有期労働契約については、契約更新に関してトラブルになることがあります。そのため、有期契約労働者については、有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限の有無を明示し、上限がある場合はその内容を明示することになります。

#### ③ 無期転換に関する内容

有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えると、従業員は無期転換の申込をすることができます。無期転換の対象となったときに、対象者に無期転換の申込ができることを明示し、さらに、無期転換後に有期労働契約時の労働条件が変わる場合には、その内容についても契約更新のタイミングごとに明示します。

今後は 2024 年 4 月に向けて、労働条件通知書のひな形を見直す必要が出てきます。まずは、現行のひな形に不備等がないかを確認し、不備等があれば見直しを行いましょう。

＜編集後記＞暑中お見舞い申し上げます。弊所が入っているビルのエレベーターに「今日は〇〇の日」が掲示され、事務所フロアに到着するまでのひと時、興味深く毎日見えています。6月15日は「暑中見舞いの日」。郵政省が初めて「暑中見舞用郵便葉書」を発売した記念日だそうです。単なる語呂合わせの日（7月10日＝納豆の日）や、そんなことがあった（アポロ月面着陸）の！と感心する日などなかなか楽しい。毎日誰かのお誕生日とも言いまして、日々大切に生活したなと思う「〇〇の日」です。口にするまいと思ってもつい「暑い！」が出てしまう猛暑ですが、みなさまどうぞご自愛くださいませ。 特定社会保険労務士 人見 亜希子