

性的少数者のトイレ使用制限に関する最高裁の初判断

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。

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はうかがわれない
- ④ 約4年10カ月間に、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

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。



【裁判所ホームページ判決文】

https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei.jp/191/092191_hanrei.pdf

精神障害に関する労災補償状況

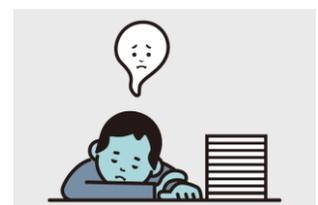
厚生労働省が公表した令和4年度「過労死等の労災補償状況」によれば、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況について、労災請求件数は2,683件で前年度比337件の増加、支給決定件数は710件で前年度比81件の増加となっています。

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（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。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。



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。

【厚生労働省「令和4年度「過労死等の労災補償状況」精神障害の労災補償状況」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001113802.pdf>

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

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。



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。

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。

【厚生労働省「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」の一部改正について(令和5年6月27日事務連絡)】

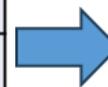
<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T230629T0010.pdf>

知得情報！助成金情報

知得情報！助成金情報～第139回 キャリアアップ助成金にかかる不支給事例～

キャリアアップ助成金には、就業規則または労働協約の定めるところにより、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成される正社員化コースなど、様々なコースがあります。

キャリアアップ助成金(正社員化コース) 中小企業	
有期雇用→正社員	57万円
無期雇用→正社員	28万5000円



**審査は非常に
厳しい!!**

【不支給事例】

①会社都合退職が発生

対象者の転換日前後6か月間に、他の従業員で解雇など会社都合退職が発生していた場合は支給対象外となります。転換前6か月を起点に1年を経過するまで申請不可となってしまいます。

②正社員の定義に該当しなかった

定義:同一の事業所内の正規雇用労働者に適用される就業規則が適用され、賞与または退職金制度が適用され、かつ昇給も適用されている者。賞与に関して原則支給すること、が不明確な場合もNGです。

③賃金3%アップ増額に含めることができない手当を増額してしまった

増額判定対象外の手当例:住宅手当、通勤手当、皆勤手当、時間外手当、※固定残業代、調整手当。また、対象の手当を3%アップしていても就業規則等に根拠条文が明記されていない場合もNGとなります。※固定残業代と調整手当に関してはさらに細かい要件があります。

④パートタイマー就業規則を作成していなかった

正規以外の者を転換するので、正規以外に適用される規則がそもそも必要、という考え方です。急いで作成しても転換前6か月の期間までの施行が間に合わないケースもあります。

その他、有期契約の場合に、入社(雇用保険加入)3年より前であった場合も対象外。キャリアアップ助成金は、これら以外にも多くの要件が求められ、賃金計算等も厳密に審査される助成金です。確実に受給するためには、事前の計画と緻密な取り組みが必須となります。

8月の主な税務と労務手続き

- | | | |
|-----|------------------------------------------|------------|
| 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] |

行列のできる 人事労務相談所

～生成AIサービス～ 利用時の注意点

Q.社員がChatGPTを業務に活用する事で効率化を図りたいと言っています。利用時の注意点など教えてください。

A. ChatGPT等の生成AIサービスが話題です。プロンプトと呼ばれる質問・指示に対し、自然な文章で膨大なデータから導いた回答を返してくれることから、生産性の向上などに寄与するとされています。その反面、法的な整備が追いついていない点も多く、利用には注意も必要です。なかでも、個人情報や秘密情報の入力は避けるよう注意喚起されています。なぜなら、入力した内容はデータ学習に使用されることがあり、流出の懸念があるからです。企業において使用ルールを定めることは必須といえるでしょう。

では、どのようなルールを策定すればいいのでしょうか。参考になるのが、一般社団法人日本ディープラーニング協会による「生成AIの利用ガイドライン」です。生成AIの活用を考える組織がスムーズに導入を行えるように、利用ガイドラインのひな型が公開されています。組織の目的やポリシー等に照らして、必要な追加や修正を加えることができます。「簡易解説付きガイドライン」では、データ入力に際して注意すべき事項、生成物を利用するに際して注意すべき事項に触れられており、社内での検討に役立つ内容になっています。また、個人情報取扱事業者が社内での積極的な活用を検討しているのであれば、個人情報保護委員会による「生成AIサービスの利用に関する注意喚起等」にも目を通しておきましょう。



「気づかないうちに社員が不適切な使用をして、問題に発展してしまった」ということのないよう、早めに対策を講じておきたいですね。

【一般社団法人日本ディープラーニング協会「資料室」】

<https://www.jdla.org/document/#ai-guideline>

【個人情報保護委員会「生成AIサービスの利用に関する注意喚起等について」】

https://www.ppc.go.jp/news/careful_information/230602_AI_utilize_alert/

社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー
代表 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門
3-4-5-3F

TEL: 092-725-6130

FAX: 092-725-6131

URL: www.sr-sophia.com

編集後記 5月16日に公表された「三位一体の労働改革の指針」では、「リ・スキリングによる能力向上支援」「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」「成長分野への労働移動の円滑化」という改革を三位一体で進めることが目指されています。「キャリアは会社から与えられるものから、一人ひとりが自らの意思でキャリアを築き上げる時代へ」と、骨太の方針にも記載されていますが、リ・スキリングしない人にとっては 厳しい時代になるのかもしれませんが。 松田 法子