

人事労務だより

2023

5



◆最新・行政の動き

雇用調整助成金の不正受給について公表基準を公開

厚生労働省は、雇用調整助成金のコロナ特例を不正受給した企業などの公表基準を明らかにしました。

基準では、不正受給に伴う支給取消額と、不正を理由に不支給となった支給申請額の合計額が100万円未満の企業は、公表対象外としました。ただし、不正の態様・手段、組織性などから、管轄労働局長が特に重大・悪質と判断した際は公表します。

合計100万円以上の企業は原則として公表しますが、労働局の調査前に自主申告を行い、返還命令後1カ月以内に全額納付すれば、とくに重大・悪質なケースを除き、公表しないとしました。

雇調金と緊急雇用安定助成金の不正受給は、昨年12月末までの累計で1221件、約188億円に上り、うち約129億円が返還されました。休業実態がないにもかかわらず休業したように装うケースや、休業手当を支払った事実がないのに支払ったとするケースなどがありました。

このため、厚労省は新たな公表基準を公開し、自主的な申告・返還の申出をしやすい環境を整えることとしました。不正受給や不適切な受給の是正に向けて、雇調金を受給した企業へ自主点検を呼び掛けていく考えです。

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 〈特集〉今月の労働安全衛生
—第14次労働災害防止計画—
- 実務に役立つツール
—ChatGPTを使ってみた—
- 身近な労働法の解説
—LGBTとSOGI—
- 今月の実務チェックポイント
- 調査
—割増賃金への対応—
- 実務に役立つQ & A
- 今月の業務スケジュール

— 発行 —

社会保険労務士法人あいわ会

〒270-0176

千葉県流山市加 1-20-10

クレスト流山 102

電話：04-7158-1980

FAX：04-7158-1981

URL：<https://aiwasr.com>

◆ニュース

適法な残業代といえず トラック運転者の事件で審理差戻し

残業の多寡によって賃金総額が変わらない仕組みの適法性が争われた裁判で、最高裁判所第二小法廷は、一部を適法な残業代と認めた二審判決を破棄し、審理を福岡高等裁判所に差し戻しました。適法な残業代支払いというためには、割増賃金全体が残業の対価になっているかを検証すべきであり、その点に関する審理が不十分と判断しました。

裁判は、トラック運転者が平成 27 年 12 月から 2 年分の残業代支払いを求めたもの。会社は 27 年 5 月に賃金総額をあらかじめ決め、賃金総額から基本給を引いた額を「割増賃金」として支給する賃金制度を採用。割増賃金はさらに「時間外手当」と「調整手当」に分かれ、時間外手当は基本給を通常の労働時間の賃金として、労働基準法所定の方法により算出した額、調整手当は割増賃金から時間外手当を引いた額としていました。残業が増えると時間外手当が増えるものの、調整手当がその分減るため、結果的に残業の多寡で賃金総額が変わらない仕組みとなっていました。

二審は時間外手当を適法な残業代支払いと認める一方、調整手当は適法と認めていませんでした。最高裁は時間外手当を適法な残業代と認めた二審判決を破棄し、審理を福岡高裁に差し戻しています。

新型コロナ 5月8日以降の療養期間の考え方等について

2023 年 5 月 8 日より、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが 5 類に移行することに伴い、厚生労働省から「新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付け変更後の療養期間の考え方等について（令和 5 年 5 月 8 日以降の取扱いに関する事前の情報提供）」が示されました。

5 類移行後は、政府として一律に外出自粛を要請するものではないとしていますが、専門家による分析結果や諸外国の事例を踏まえ、発症後 5 日を経過し、かつ、症状軽快から 2 4 時間経過するまでの間は外出を控えること、その後も 10 日間が経過するまでは、マスク着用やハイリスク者との接触は控えることが推奨されており、職場でも個人や事業者に対してもこれを考慮して就業するように求めています。

◆送検

車庫の石綿 2 年放置 タクシー会社を書類送検 泉大津労基署

大阪・泉大津労働基準監督署は、石綿の粉じんによる健康障害防止措置を講じなかったとして、タクシー業者と同社の運営責任者を労働安全衛生法第 22 条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで大阪地検に書類送検しました。

石綿は、同社営業所の車庫の鉄骨梁および天井部に吹き付けられていました。令和 2 年に、労働者から同労基署に「車庫の天井からぼろぼろと何か落ちてきているが、石綿ではないか」という旨の相談がありました。同社に石綿含有の調査を命じた結果、石綿が含まれていたことが判明しました。同労基署は行政処分として使用停止等命令書を交付し、車庫からの石綿を除去もしくは囲い込みなどの措置を講じるよう命じました。措置には 2 週間の期限を設けましたが、同社は「新型コロナの影響で業者が選定できない」などの理由で延期を重ね、約 2 年間放置しました。

石綿の粉じんに関する違反について、建設業以外の業種での送検は珍しいのですが、建物を含めた職場の安全対策について改めて考えさせられます。

◆ <特集> 今月の労働安全衛生

知っておきたい！「第14次労働災害防止計画」

「労働災害防止計画」とは、労働災害を減少させるために国が重点的に取り組む事項を定めた中期計画です。2023年4月～2028年3月までの5年間を計画期間とする「第14次労働災害防止計画」が今年3月に策定・公表されました。

労働基準監督署の指導もこの労働災害防止計画を基本に行われており、会社の安全衛生においても、実は身近で重要な内容です。

◆ 第14次労働災害防止計画の概要と重点対策

労働者の安全衛生対策は事業者の責務であることは当然ですが、今回の第14次労働災害防止計画では、労働者の安全衛生対策が人材確保の観点からも重要であることを周知する取り組みが含まれており、SDGsの時代に合った内容になっていることが特徴的です。

計画には全部で8つの重点対策が挙げられていますが、今回は、当事務所で扱う労災の中でも多い案件に関するものを中心にご紹介します。

労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

① **転倒災害対策**（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合を2027年までに50%以上とする。

→高年齢者が転んだ場合、骨折等につながりやすく、長期療養を要することが現在の課題。

② 卸売業・小売業及び医療・福祉の事業場における**正社員以外の労働者への安全衛生教育**の実施率を2027年までに80%以上とする。

→現在は、人手不足により業務多忙が常態化し、雇入時教育等の安全衛生教育が不十分。

業種別の労働災害防止対策の推進

特に、陸上貨物運送事業における以下の「荷役5大災害」防止対策への取り組みが急務としています。

「荷役5大災害」防止対策

1. トラック・荷台等からの墜落・転落による災害

⇒作業場所の高さに関わらず、**必ず保護帽を着用**すること

2. トラック・荷台等での荷崩れによる災害

⇒荷を積み込むとき、必ず**積荷の状態を確認**すること

3. フォークリフト使用時における災害

⇒フォークリフトの運転者や周囲の労働者は、定められた**ルール（作業計画等）に基づき適切に行動**すること

4. トラックの無人暴走による災害

⇒トラックを降車するとき、**必ずパーキングブレーキなどの逸走防止措置**を行うこと

5. トラック後退時における災害

⇒後退誘導に係る**ルール（作業計画等）を定め、後方確認ができる場合にのみ、後退させる**こと

◆ おわりに

労働災害防止に向けた取り組みは、企業の成長にも大きく影響します。従業員の安全と健康を守ることで、労働環境の改善や従業員のモチベーション向上につなげていきましょう。

◆実務に役立つツール紹介 …「ChatGPT」を使ってみた

「ChatGPT」とは、文章を読み取り、自然な言葉で会話する AI プログラムの一つで、最近ニュースでも取り上げられ、気になっていた方も多いのではないのでしょうか。

今回は、実際に使用してみた感想を含めて、労務担当者の視点でご紹介します。

1. 「ChatGPT」の使い方

まず OpenAI のサイトからメールアドレスと携帯電話番号を入力してアカウントを作成する必要はありますが、登録が完了すればすぐに使えるようになります。

2. 「ChatGPT」に質問してみた

労務担当が使用する場面を想定して、ChatGPT にした質問とその回答の一部は以下の通りです。（なお、ChatGPT では今回と同じ質問をしても、同じ回答になるとは限りません。）

質問①男性の育児休業について教えてください

【ChatGPT の回答】

男性の育児休業については、法律で定められた制度があります。具体的には、「育児休業法」という法律があり、男性も女性と同じように、子どもが 1 歳になるまでの期間に、最長で 1 年間の育児休業を取得することができます。

質問②副業禁止の会社で、社員が副業をしていた場合、解雇することはできるか

【ChatGPT の回答】

会社が副業を禁止している場合、社員が副業をしていることが発覚した場合、会社は社員に対して解雇することができます。ただし、解雇するには以下の条件が必要です。

- ・会社が副業禁止の規則を明確に設けていること
- ・社員に副業禁止の規則を事前に通知し、その内容が十分に理解されていたこと
- ・副業が会社に重大な損害を与える可能性がある場合

ただし、労働法などの関連法令に抵触しないよう、解雇手続きを適切に行う必要があります。また、解雇前には、社員に対して警告や指導などの措置を講じることが望ましいです。

3. 「ChatGPT」の回答は使える？

今回の場合、回答には大きな誤りはありませんでした。しかし、ベストではないと言わざるを得ません。質問①の場合、男性の育児休業については最近大きな法改正があった部分については触れられていません。また、質問②の場合、確かに内容自体は網羅しているものの、実際には、このケースでの解雇は基本的には難しいです。もし回答するのであれば、解雇は難しいですよ、と伝えたくて、解雇する場合に必要な要件を伝えるでしょう。

4. 「ChatGPT」には、仕事の代替できないが、効率化にはなる

ChatGPT は、業務上の問題や疑問点について、迅速に回答を得ることができる利点があります。回答が完全に正確であるとは限らないため、注意が必要です。

しかし、書式やおしらせ文書など、文章の作成業務には非常に便利で、効率化につながります。労務担当者の業務において、特徴を理解したうえで ChatGPT の活用について検討してみることをおすすめします。

◆身近な労働法の解説 —LGBT と SOGI—

5月17日は「多様な性にYESの日」（国際的には「LGBT 嫌悪に反対する国際デー」）です。また、6月は「プライド月間」（LGBTQ+の権利を啓発する活動が世界中で開催される月）です。

今回は、労働施策総合推進法に基づく指針における性的指向・性自認に関するハラスメント防止について解説します。

1. LGBT と SOGI

(1) LGBT・LGBTQ とは

性的指向としてのレズビアン（女性同性愛者）・ゲイ（男性同性愛者）・バイセクシュアル（両性愛者）と、性自認としてのトランスジェンダー（心と出生時の性別が一致しない人）の頭文字を取った言葉です。クエスチョニング（性のあり方を決めない人・決めたくない人）もいます。

(2) 性的指向・性自認（SOGI）とは

恋愛感情または性的感情の対象となる性別についての指向のことを「性的指向（Sexual Orientation）」、自己の性別についての認識のことを「性自認（Gender Identity）」といいます。この頭文字である SOGI（ソジ・ソギ）は、すべての人が持つものです。LGBT は当事者のみが対象で、SOGI はすべての人が持っている属性です。

男性に惹かれる人・女性に惹かれる人・どちらにも惹かれる人・どちらにも惹かれない人と、恋愛対象はすべての人それぞれです。また、「自分は男性（女性）」と思う人もいれば、「どちらでもない」「どちらでもある」と思う人もいます。身体的な性と SOGI の組み合わせは実に多様で、また、それぞれの性（身体・指向・自認）にはグラデーションがあり、時に揺れ動くものでもあります。

2. 労働施策総合推進法（パワハラ防止）における SOGI

男女雇用機会均等法（セクハラ防止）のほか、職場におけるパワハラ6類型の中で、該当するまたはしないと考えられる例のうち、SOGI に関連して次のようなものが挙げられています。

●精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

該当すると考えられる例	人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。
-------------	---

●個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

該当すると考えられる例	労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。
該当しないと考えられる例	労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（上記）について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す。

※SOGI に関する言動や SOGI に関する望まぬ暴露（アウティング）は、職場におけるパワハラの定義を満たす場合には、これに該当します。

SOGI に関する侮辱的な言動は、特定の相手だけではなく、周囲の誰かを傷つけます。自らの SOGI について他者に伝える「カミングアウト」をしていない人がいることに留意しましょう。

自身を含めたすべての人の人権として捉え、尊重することが大切です。

◆今月の実務チェックポイント

被保険者報酬月額算定基礎届について

今回は社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入している事業所に毎年発生する「被保険者報酬月額算定基礎届」（以下「算定基礎届」といいます）の提出について説明します。

○算定基礎届は何のために提出するのか

算定基礎届は、原則として、毎年9月分から翌年8月分までの給与から控除する社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）について、賃金の改定（昇給・降給）などに合わせて、賃金に応じた適正な社会保険料とするために提出します。この届出内容に基づき、標準報酬月額が決定されることとなり、これを定時決定と呼びます。

○算定基礎届による保険料の決定

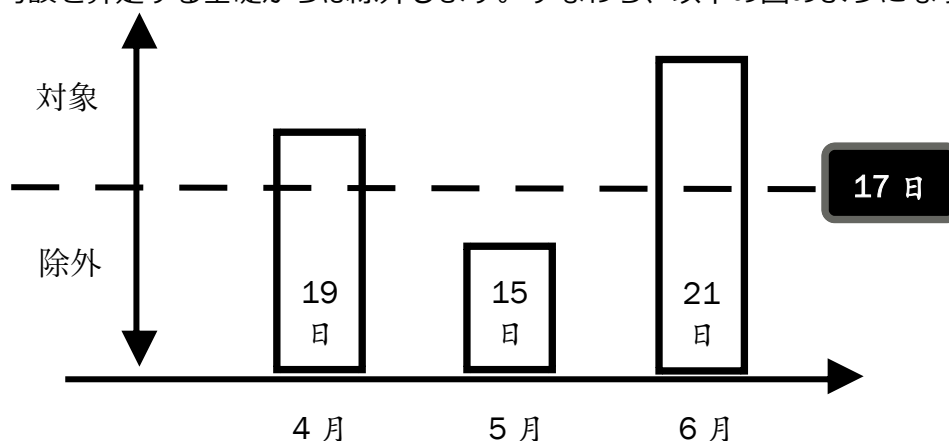
算定基礎届による保険料の決定の仕組みとしては、原則として、4月・5月・6月に実際に支給した報酬月額（割増賃金含む）の平均額を算出し、その平均額を切りの良い数字に丸め、まずは標準報酬月額を決定します。標準報酬月額とは、社会保険料の計算あるいは社会保険の給付を受けるときの給付額の計算の基礎とするための金額です。

（例）報酬月額の平均額が290,000円以上310,000円未満の場合は、標準報酬月額300,000円となります。

このように決定した従業員各人の標準報酬月額に、保険料率を乗じて得た金額が従業員各人の社会保険料となり、随時改定に該当する場合などを除いて当年の9月分から翌年8月分までの社会保険料等の計算に用いることとなります。

○算定基礎届の注意点

- ① 対象となる4月・5月・6月の報酬は、4月・5月・6月勤務分の報酬ではなく、それぞれ月に実際に支払った報酬で見ます。したがって、翌月払いの会社では、4月・5月・6月の報酬とは、3月・4月・5月勤務分の報酬ということになります。
- ② 対象となる4月・5月・6月の報酬は、いずれも報酬支払基礎日数（報酬を計算する基礎となる日数）が17日以上あることが原則です。したがって、17日未満の月があれば、報酬の平均額を算定する基礎からは除外します。すなわち、以下の図のようになります。



※ この例の場合は、5月を除外し、4月と6月の平均額から標準報酬月額を算出します。

- ③ 4月に途中入社したときなど、入社月の給与が日割り計算され、1カ月分の報酬が支給されなかった場合は、報酬支払基礎日数が17日以上あってもその月は算定対象月から除きます。

④ パートタイム労働者（※）については、4月・5月・6月の3カ月とも報酬支払基礎日数が17日以上あれば、3カ月の平均額をもとに標準報酬月額を決定し、報酬支払基礎日数が17日以上ある月が1カ月以上3カ月未満の場合は、17日以上の月の報酬の平均額をもとに標準報酬月額を決定します。また、報酬支払基礎日数が3カ月とも17日以上ない場合は、報酬支払基礎日数が15日以上の月で平均額を算出し、標準報酬月額を決定しますが、3カ月とも報酬支払基礎日数が15日以上ない場合は、従前の標準報酬月額で決定されることになります。

※ 適用拡大の対象となる短時間労働者である被保険者を除く

⑤ 算定基礎届は、原則として7月1日現在、被保険者である人全員が対象となります。したがって、当年の6月30日以前に退職した人は対象になりません。また、当年の6月1日以降に資格取得をした被保険者、あるいは当年の7月・8月・9月に被保険者報酬月額変更届（随時改定）を提出する予定の被保険者などについても、算定基礎届（定時決定）の対象とはされません。

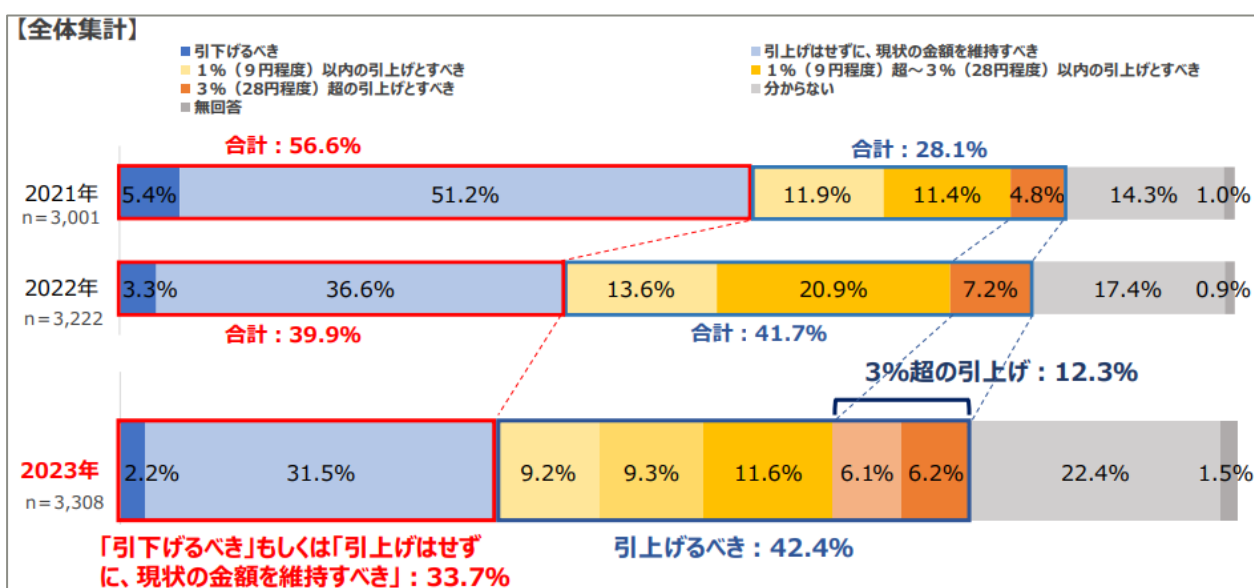
⑥ 賞与を年4回以上支給する場合は、原則として賞与ではなく通常の報酬とします。7月1日を基準として、前1年間に4回以上の支給がある場合は、前1年間に支給した全賞与の合算額を「12」で除して得た額を、各月の報酬に算入します。

◆調査

半数以上で賃上げ「負担感ある」も、今年度も最低賃金「引き上げるべき」4割超

日本商工会議所が全国の中小企業 6000 社に実施した「最低賃金および中小企業の賃金・雇用に関する調査」によると、現在の最賃額が負担になっているとした企業は、半数以上を占めています。

しかし意外なことに、今年度の最低賃金の改定については、「引き上げるべき」と回答した企業は 42.4%で、「引き下げるべき」もしくは「引き上げはせずに、現状の金額を維持すべき」とする企業（33.7%）を上回る結果となりました（以下、グラフ参照）。



「引き上げるべき」と回答した企業の約9割が、「物価が上がっており、引き上げはやむを得ない」ことを理由としています。

昨年度の最低賃金引上げ額は、物価上昇もあり、昭和 53 年度の制度開始以降で最高額（全国加重平均額 31 円）となりましたが、今年度も賃金上昇の傾向は続きそうです。

◆実務に役立つQ&A

Q

労務管理を行う部署に異動したばかりですが、入社前の時期の年金について相談を受けました。国民年金保険料を支払っていなかった時期について、いつまでなら納付可能かというものです。隣で話を聞いていた同僚は「8年ぐらい前に納付したときは10年と聞いた」といいます。リミットは同じという理解で良いのでしょうか。

A

国民年金の第1号被保険者は、所得が低い場合などに保険料の免除・猶予を受けられ、その1つに学生納付特例があります。

同期間は、老齢基礎年金の支給要件における受給資格期間（10年）には算入されますが、年金額には反映されません。額を増やすには、保険料をさかのぼって納付する追納を行う必要があります（国年法94条）。追納は、承認を受けた月の前10年以内について可能です。ただし、免除・猶予を受けた期間の翌年度から起算して3年度目以降に行う場合は、経過期間に応じた加算額が上乘せされます。

追納は、免除・猶予を受けた期間に関するものです。受けていない期間に保険料を払わないと未納という扱いで、納付期限から2年経つと時効で納付できなくなります。前は後納という制度があり、2年より前の未納分を納付できた時期もありましたが、平成30年9月末で終了しています。

◆今月の業務スケジュール

労務・経理	慣例・行事
<ul style="list-style-type: none"> ● 4月分の社会保険料の納付 ● 4月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ● 3月決算法人の法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税の確定申告・納付 ● 自動車税の納付 	<ul style="list-style-type: none"> ● 冷房設備の整備・点検 