

社労士法人 大竹事務所 通信

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD.三伏橋 301
電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

2023年8月(Vol.197)

e-mail: buri@ares.eonet.ne.jp
URL: http://osaka-otake.com/

2023年春闘は高水準 ～連合集計より

7月5日、2023年の春季生活闘争（春闘）の最終回答集計が連合より発表されました。その結果の概要をお伝えします。

◆賃上げの数値（月例賃金）は

5,272組合の「定昇相当込み賃上げ計」は、加重平均で10,560円(3.58%)と、昨年と比べると4,556円(1.51ポイント)増えています。

上記のうち300人未満の中小組合3,823組合は、8,021円(3.23%)で、昨年比3,178円(1.27ポイント)増える結果となりました。

賃上げ分が明確に分かる3,186組合の「賃上げ分」は5,983円(2.12%)、うち中小組合2,019組合は4,982円(1.96%)となり、いずれも賃上げ分の集計が開始された2015年以降で最も高い結果となっています。

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で時給52.78円(昨年比29.35円増)、月給6,828円(同2,831円増)で、引上げ率は概算でそれぞれ5.01%・3.18%となり、時給は一般組合員(平均賃金方式)を上回る結果になりました。

◆連合の見解

・企業内最低賃金協定改定の取組み組合数は昨年同時期並みだが、回答額は着実に上昇している。

・すべての労働者の立場に立った「働き方」の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けても数多くの取組みがなされている。

物価上昇が続く中、賃上げを前向きにとらえている企業は多くなっています。政府においても、最低賃金の「全国平均1,000円」達成を視野に議論が進められています。

今後も賃上げ機運は高まる予想で、企業としてもその分の利益確保が必須となるでしょう。

【連合「2023春季生活闘争 第7回(最終)回答集計結果について」】

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2023/yokyu_kaito/kaito/press_no7.pdf?1967 (URLをコピーしてご覧ください)

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。

◆課税上の取扱い

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>

生成AIサービス利用時の注意点

◆目覚ましい発展を遂げる生成AI

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、利用には注意が必要です。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。

◆使用ルールの策定

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_AIutilize_alert/

性的少数者のトイレ使用制限に関する最高裁の初判断

◆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ものがあります。

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

8月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

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]

編集後記

学校の夏休み期間になりました。昔とは違い、あまりに暑すぎて、子供たちに気軽に「外で遊んでおいで」とは言いにくい状況になっていますね。

大人もしかり、熱中症・夏バテに気を付けて、なんとか酷暑を乗り切りたいと思います。

今月も最後までお読みくださり、ありがとうございました。(R.O)

スタッフブログより

【大阪うつぼロータリークラブ】

今年の6月末までが任期でしたが、1年間ロータリークラブの会長を仰せつかっておりました。

大先輩方も多くいらっしゃる中、私の様な若輩者が全うできるものではないと「イヤだなあ」という気持ちで昨年の7月までは埋め尽くされていました。

ですが始まりますと、先輩方はそれぞれの役割をきちんと果たそうとして下さったり、私のサポートをして下さったり。そもそも「会長」とは「リーダーシップ」を養成するために、与えて下さっている役割なんだと感じ入りました。

やはり先輩方は素晴らしいです。皆さまで見る目も全く変わりました。そうとなれば、皆さまのお役に立てる様に邁進するのみ！先輩方に甘えて！と考えを徐々に変えて参りました。

毎週「会長の時間」に何かお話しをするのですが、『啀き酒師』としてお酒の紹介を毎回しよう！と決めました。それが以下の通りです。

<https://osaka-otake.com/news>

※全35回、全国のお酒を紹介させていただきました。詳細はブログをご覧ください。

1年間何とかやり切りました。

おおたけ (2023-07-03)

【最近読み終えた本】

自宅近くの本屋さんで、ふと引き寄せられた本があり、ご紹介出来ればと思います。

その本は「三流シェフ、幻冬舎、三國清三著」です。37年続いたオテル・ドゥ・ミクニを閉じて、70歳で新しくお店を出される方のお話です。

60代後半の方ですが、料理人を目指された当初そして今も常に自身で考え、努力を積み重ねている方でした。

私達とは業種は違うもののなすべきことは同じ、一生勉強（修行）ですね^^

おぎの (2023-07-25)

【育児休業を取得させて頂くことになりました】

皆さま、暑い日が続いていますが、いかがお過ごしでしょうか。

以前のブログでも少し触れることがありましたが、この度第三子を授かりました。これに合わせて、初めて育児休業を取得させて頂くことになりました。

時期は、子どもの出産日から1か月間です。

自然分娩ということもあり、休業の始期が確定しておりません。

恐らく8月下旬くらいからと思っております。

予定日(9月4日)から取得することもできますが、以下のような理由から出産日からとさせて頂きました。

①予定日より早まる可能性が高い。

(一人目、二人目共に予定日より早く生まれました。)

②もしも予定日より遅くなった場合、「子どもは生まれていないのに休みが始まる」ことになるため、これは避けたいと考えました。

今回の休業は、本当に多くの方のご理解と支えによって実現するものだと思っております。

その時間が無駄とにならないよう、家事・育児でできることを増やしながらかできることを精一杯していきたいと考えています。

無事復職がかないましたら、そこで得たことを仕事の部分でも活かして参ります。

休業期間中、私不在でも皆様にご迷惑がかからないようにして参りますが、何卒よろしくお願い申し上げます。

にしぐち (2023-07-25)