

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 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
- 助成金  
令和5年度のキャリアアップ助成金  
(正社員化コース)の概要
- 身近な労働法の解説  
—LGBTとSOGI—
- 今月の業務スケジュール

### ◆ 最新・行政の動き

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、管轄労働局長がとくに重大・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。

雇用調整助成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、厚生労働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、雇用調整助成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。

### 【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail : info@nsr-j.com

## 令和5年度 労働保険の年度更新の注意点

～例年の算定方法と異なりますのでご注意ください～

### ◆労働保険の年度更新とは

労働保険の保険料は、毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間（保険年度）を単位として計算されることになっており、その額はすべての労働者（雇用保険については、被保険者）に支払われる賃金の総額に、その事業ごとに定められた保険料率を乗じて算定することになっています。

労働保険では、保険年度ごとに概算で保険料を納付し、保険年度末に賃金総額が確定したあとに精算することになっているため、事業主は、前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告・納付と新年度の概算保険料を納付するための申告・納付の手続きが必要となります。これが「年度更新」の手続きです。

この手続きは、毎年6月1日～7月10日に行わなければなりません。

### ◆令和5年度の注意点

令和4年度の雇用保険率が年度の途中で変更になったため、令和4年度確定保険料の算定において、一元適用事業および二元適用事業（雇用保険）の場合は、**保険料算定基礎額と保険料額を労災保険分と雇用保険分ごとに、前期（令和4年4月1日～同年9月30日）と後期（令和4年10月1日～令和5年3月31日）に分けて算出する必要があります。**

これに伴い、令和5年度の年度更新について、年度更新申告書と確定保険料一般拠出金算定基礎賃金集計表の様式が変更されているので、注意が必要です。

なお、二元適用事業（労災保険）の場合は、令和4年度の確定保険料の算定方法は例年と変更ありません。

また、一般拠出金および特別加入保険料の算定方法についても例年と変更ありません。

【厚生労働省「労働保険年度更新に係るお知らせ」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html)

## 令和6年4月から労働条件明示ルールが改正されます

### ◆労働条件明示事項が追加に

労働基準法施行規則等の改正により、令和6年4月から労働条件明示のルールが変わります。

具体的には、労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます。明示が必要なタイミングごとに、新しく追加される明示事項を見てみましょう。

#### 1 すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時

→明示事項①：就業場所・業務の変更の範囲

#### 2 有期労働契約の締結時と更新時

→明示事項②：更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容

※あわせて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。

#### 3 無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時

→明示事項③：無期転換申込機会

→明示事項④：無期転換後の労働条件

※あわせて、無期転換後の労働条件を決定するにあたって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項につ

いて、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

### ◆労働条件通知書を見直しましょう

上記1については、すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。

改正に適応した労働条件通知書となるよう、書式を見直しましょう。

また、有期契約労働者については、上記2・3に基づき、会社の方針を踏まえしっかりと説明する必要があることに注意しましょう。

【厚生労働省「労働条件明示改正リーフレット」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080267.pdf>



## 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」が改正されました

事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部が改正され、令和5年4月1日から施行となっています。厚生労働省からは、通達「**事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部を改正する件**」の周知について（令和5年3月31日基発0331第1号）が公表されています。

### ◆指針について

この指針は、労働安全衛生法の規定に基づき、事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるよう、当該措置の原則的な実施方法について定めたものです。

### ◆改正の理由

- ①加齢に伴う筋力や認知機能等の低下が転倒等の労働災害リスクにつながることを踏まえ、労働者の健康状況の継続的な把握等、労働者の高齢化を見据えた取り組みについて明確化するため。
- ②40歳未満の労働者について、事業者と医療保険者が連携して健康保持増進対策をより効果的に推進できるようにするための改正です。

### ◆改正の内容

筋力や認知機能等の低下に伴う**転倒等の労働災害**を防止するため、体力の状況を客観的に把握し、自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、「**転倒等のリスクを確認する身体機能セルフチェック**」「**加齢による心身の衰えを確認するフレイルチェック**」「**移動機能を確認する口コモ度テスト**」等を実施することが考えられる旨、規定されました。

また、健康保持増進対策の考え方として、事業者は医療保険者と連携したコラボヘルスの推進に積極的に取り組んでいく必要があること、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の結果の記録等を積極的に医療保険者と共有すること、および当該記録等は電磁的な方法で保存および管理させることが適切であることを明確化しました。

【厚生労働省「事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部を改正する件」の周知について（令和5年3月31日基発0331第1号）】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T230331K0260.pdf>



## テレワーク実施者は昨年よりわずかに減少も、テレワーク継続意向は87%

～令和4年度「テレワーク人口実態調査結果」（国土交通省）より

国土交通省は3月31日、令和4年度の「**テレワーク人口実態調査**」を公表しました。調査は全国の就業者の働き方の実態を把握することで今後のテレワークの普及促進策に役立てる目的で、毎年実施しています。

※今年度調査は令和4年10～11月に就業者を対象にWeb調査を実施したもので、有効サンプル数は4万人。

### ◆雇用型テレワーカーの割合は26.1%で、昨年度からわずかに減少

雇用型就業者のうちテレワークを実施している人（雇用型テレワーカー）の割合は全国で26.1%と、昨年度から0.9ポイント減少しました。

勤務地域別で見ると、**首都圏は2.3ポイントの減少ではありますが、昨年度と同様の4割の水準を維持しています。**

一方、地方都市圏は0.3ポイント増加したものの17.5%にとどまり、依然として首都圏との差は大きいです。



### ◆テレワークの継続意向がある者の割合は約87%

雇用型テレワーカーのうち、テレワークの継続意向がある者の割合は約87%と、高い水準です。その理由としては、「時間の有効活用」が約40%と最も多く、次いで「通勤の負担軽減」が約33%となっています。

また、テレワーク実施希望頻度を調査したところ、約6割が現状を上回る頻度でのテレワークの実施を希望しています。現状の実施頻度の平均は週1.8日ですが、希望は週2.9日となっています。

### ◆企業規模が大きいほどテレワークの割合が高く、企業規模が小さいほど低い傾向

企業規模（従業員数）別にテレワークの割合をみると、企業規模が大きいほどその割合が高く、企業規模が小さいほど低い傾向がみられました。

一方で、企業規模「20～99人」以上の各企業規模帯で昨年度より減少しましたが、企業規模「1～19人」では昨年度と比べてわずかに増加しました。

【国土交通省「令和4年度テレワーク人口実態調査－調査結果－」】

<https://www.mlit.go.jp/toshi/daisei/content/001598926.pdf>

## 技能実習制度を廃止すべきとの中間報告書のたたき台が示されました

### ◆技能実習制度・特定技能制度のあり方を検討

現行の技能実習法等において、施行から一定期間経過後に法律の規定について検討を加えると規定されているのを踏まえ、令和4年12月から有識者会議にて議論が行われてきました。

4月10日、中間報告書のたたき台がまとめられ、「技能実習制度を廃止し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度の創設を検討すべきである」と示されました。

### ◆新たな制度はどんな制度？

検討の基本的な考え方として、(1)制度目的と実態を踏まえた制度の在り方（技能実習）、(2)外国人が成長しつつ、中長年に活躍できる制度（キャリアパス）の構築、(3)受入れ見込数の設定等のあり方、(4)転籍のあり方（技能実習）、(5)管理監督や支援体制のあり方、(6)外国人の日本語能力向上に向けた取組み、の6項目が挙げられています。

### ◆具体的にどう変わる？

上記6項目のうち、例えば(2)は「外国人がキャリアアップしつつ我が国で修得した技能等をさらにいかすことができる制度とする」、また(4)は「人材育成に由来する転籍制限は、限定的に残しつつも、制度目的に人材確保を位置づけることから、制度趣旨と外国人の保護の観点から、従来より緩和する」とされ、最終報告書までにさらに議論されます。

### ◆管理監督や支援体制のあり方等も議論の対象

監理団体や登録支援機関の要件厳格化や悪質な送出国の排除等に向けた取組み強化のほか、来日前外国人の日本語能力向上（コスト負担の在り方を含む）等も議論の対象となっています。

【出入国在留管理庁「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第5回）」】

[https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03\\_00063.html](https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00063.html)

## 「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」が見直されました

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」（厚生労働省サイト）から、「労働者の疲労蓄積度チェックリスト（2023年改正版）労働者用・家族用」の「チェックリスト」、「活用ガイド・調査研究報告書」が公表されました。

労働安全衛生法において規定している医師による面接指導については、労働安全衛生規則において、「休憩時間を除き1週間あたり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月あたり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であること」と要件を規定しています。この疲労の蓄積の状況を確認するため、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」および「家族による労働者の疲労蓄積度チェックリスト」（平成16年6月公表。以下「労働者チェックリスト等」といいます。）が中央労働災害防止協会により作成され、広く活用されています。

しかし、作成から15年以上が経過し、働き方改革の推

進など働く人々を取り巻く情勢も大きく変化してきたことから、このたび、中央労働災害防止協会において、有識者による検討によりその内容が見直されました。最新の知見等を踏まえ、労働者チェックリスト等について新たに項目の追加等の見直しが行われ、食欲、睡眠、勤務間インターバルに関する項目を追加する等の改正が行われました。

改正後の労働者チェックリスト等は下記をご参照ください。従業員のメンタルヘルス、労働災害防止のためにご活用をおすすめします。

【中央労働災害防止協会「労働者の疲労蓄積度チェックリスト（2023年改正版）労働者用・家族用」】

[https://www.jaish.gr.jp/td\\_chk/tdchk\\_menu.html](https://www.jaish.gr.jp/td_chk/tdchk_menu.html)

【中央労働災害防止協会「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（2023年改正版）[本人用・家族用]活用ガイド」】

[https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304\\_02.pdf](https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304_02.pdf)

【中央労働災害防止協会「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストの見直しに関する調査研究 報告書」】

[https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304\\_01.pdf](https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304_01.pdf)

## 企業のリスキングに関する取組みと人材育成の方向性

### ◆リスキングに取り組むビジネスパーソンは約7割、企業は3割以下

現在政府は、DX化の推進を目的として「リスキング」の施策に取り組んでいます。テクノロジーの発展等によりビジネスモデルが変化中、企業としても社員の人材育成はますます重要なテーマとなっています。

株式会社ビズリーチが、同社が運営する転職サイト「ビズリーチ」の会員と企業の経営層・採用担当者を対象に実施した調査によれば、67.6%のビジネスパーソンがリスキング

に取り組んでいると示されています。その一方で、現在リスキングに取り組んでいると回答した企業は26.3%となっています。

【株式会社ビズリーチ プレスリリース 2023年4月4日】

<https://www.bizreach.co.jp/pressroom/pressrelease/2023/0404.html>

【日本・東京商工会議所「最低賃金および中小企業の賃金・雇用に関する調査」】

[https://www.icci.or.jp/20230328\\_survey\\_release.pdf](https://www.icci.or.jp/20230328_survey_release.pdf)

## 「シフト制勤務」で働く非正規労働者の働き方の実態と課題

### ◆シフト制勤務者の雇用管理と働き方の実態を調査

独立行政法人労働政策研究・研修機構が3月31日、「シフト制勤務」で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果」を公表しました（実査期間2021年9月10日～16日）。この結果から言えることをご紹介します。

※この調査でいう非正規労働者（日雇いを除く）とは、いわゆるシフト制勤務者とオンコール勤務者を合わせた「シフト制勤務群」、固定した勤務日と勤務時間が決められている固定勤務者、交代制勤務者です。

### ◆労働条件の通知状況

勤め先で働き始めるにあたっての労働条件の明示状況について、シフト制勤務群については次のようになっています（複数回答）。

- ・書面での交付…59.5%
- ・FAX・メール等での明示…3.7%
- ・口頭での説明…25.4%
- ・一切受けていない…20.6%

シフト勤務群については固定勤務者や交代制勤務者の場合に比較して、口頭での説明や一切説明を受けていないという割合が高く、その分、書面での交付割合が少なく

なっています（固定：70.2%、交代制：68.4%）。

労働条件をめぐるトラブルを防ぐには、労働条件を書面で明示するほか、法律や就業規則を周知することも重要です。機会をとらえて実施していきましょう。

### ◆コミュニケーション不足はトラブルのもと

同調査では、シフト制（交代制を含む）という働き方をより良いものにするために改善して欲しいことについても尋ねています。

「特にない」という回答も多い一方、「具体的な勤務日等（シフト等）をある程度の余裕をもって示してほしい」「具体的な勤務日等（シフト等）の決定にあたっては、労働者の希望を十分踏まえてほしい」といった、会社とのコミュニケーション不足がうかがわれる回答が目立っています。

職場のコミュニケーション不足は、職場に対する安心感や信頼感を不足させ、認識の行き違いからハラスメント問題が発生しやすくなるなど、トラブルの温床を作り出すこととなります。積極的に労働者の希望を聞くなどの対応が必要でしょう。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「シフト制勤務」で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2023/227.html>

## 最賃が直接影響39% 半数以上で「負担感ある」

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、昨年10月の地域別最低賃金引き上げの直接的影響を受けた（最賃を下回ったため賃金を引き上げた）と回答した企業は38.8%でした。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。

### 最低賃金引き上げにともなう人件費の増加への具体的な対応



今年度の改定については、「引き下げるべき」または「引き上げずに維持すべき」と回答した企業は33.7%でした。「引き上げるべき」と回答した企業は42.4%で、引上げ幅を尋ねたところ最も多かったのは「2～3%（19～29円程度）以内」でした。日商は、「賃上げが苦しい状況では

す。

最賃引上げに伴う人件費の増加への対応を聞くと、「製品・サービス価格の値上げ」が最多で、28.3%でした。一方、「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」も15.8%と少なくありません。

あるものの、コロナ禍の緩和で厳しい人手不足が戻り、上げざるを得ないと考えている企業もあるようだ」と話しています。

【日本商工会議所・東京商工会議所「最低賃金および中小企業の賃金・雇用に関する調査」調査結果】

[https://www.jcci.or.jp/20230328\\_survey\\_release.pdf](https://www.jcci.or.jp/20230328_survey_release.pdf)

# 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

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

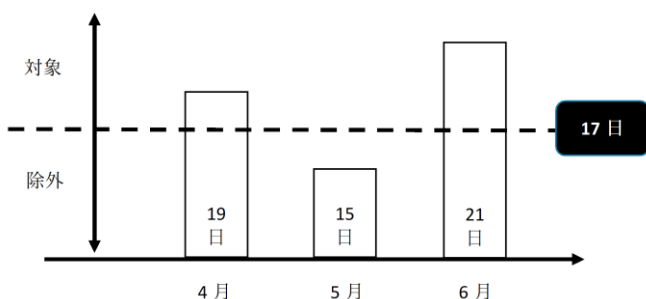
算定基礎届による保険料の決定の仕組みとしては、原則として、4月・5月・6月に実際に支給した報酬月額（割増賃金含む）の平均額を算出し、その平均額を切りの良い数字に丸め、まずは標準報酬月額を決定します。標準報酬月額とは、社会保険料の計算あるいは社会保険の給付を受けるときの給付額の計算の基礎とするための金額です。

（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、それぞれの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日以上月の平均額を算出し、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となります。
- ※ 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。

## 令和5年度のキャリアアップ助成金（正社員化コース）の概要

### ◆キャリアアップ助成金（正社員化コース）とは

キャリアアップ助成金は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善の取組みを実施した事業主に対して助成するものです。

そのうちの正社員化コースは、非正規雇用労働者を正社員化することによって受給できる助成金です。

この助成金の受給には、キャリアアップ計画の作成や正社員に転換する制度の就業規則への規定、正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要です。

### ◆支給額は？

キャリアアップ助成金の令和5年度の支給額は以下のとおりです（カッコ内は大企業の額）。

なお、生産性要件は廃止となりました。

① 有期→正規：57万円（42.75万円）

② 無期→正規：28.5万円（21.375万円）

1年度1事業所あたり20人まで受給ができます。また、以下の場合に支給額が加算されます。

#### ・派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合

→28.5万円（大企業も同額）

#### ・母子家庭の母等または父子家庭の父を正規雇用労働者として直接雇用した場合

① 有期→正規：9.5万円（大企業も同額）

② 無期→正規：4.75万円（大企業も同額）

#### ・勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等をした場合

→1事業所当たり1回のみ9.5万円（7.125万円）

### ◆人材開発支援助成金との併用で加算

さらに、本助成金と人材開発支援助成金を併用すると助成金額が加算されます。人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を行った場合に、受講料などの訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。加算額は以下のとおりです。

#### ・人材開発支援助成金対象の訓練修了後に正社員化した場合

① 有期→正規：9.5万円（大企業も同額）

② 無期→正規：4.75万円（大企業も同額）

#### ・自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員化した場合

① 有期→正規：11万円

② 無期→正規：5.5万円(大企業も同額)

今年度より、人材開発支援助成金の訓練後に対象労働者を正社員化し、キャリアアップ助成金（正社員化コース）を申請する予定の事業主は、人材開発支援助成金における「訓練実施計画届」（訓練様式第1号など）の作成・提出をもって、キャリアアップ助成金（正社員化コース）における「キャリアアップ計画」とみなすことができるようになりました。

【厚生労働省リーフレット「キャリアアップ助成金のご案内（概要）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001082763.pdf>

【厚生労働省リーフレット「「キャリアアップ助成金」を活用して従業員を正社員化しませんか？」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001082766.pdf>

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. 労推法（パワハラ防止）におけるSOGI

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。

## 『副業』導入経費を100万円補助 経済産業省

経済産業省は、副業・兼業による人材活用を促進するため、制度を導入する際の経費の2分の1を補助する事業を開始した。人材を送り出す企業には最大100万円、受け入れる企業には最大250万円を支給する。

送り出す企業への補助費用としては、就業規則の作成や人事制度の設計に当たって利用する専門家への相談費用、従業員に対して副業・兼業の啓発や社内ルールの

研修を行う際の外部講師費用などが対象になる。

一方、受入れ企業に対しては、人材会社に支払う求人掲載料や仲介手数料などの経費を補助し、受入れ人材1人につき50万円、最大で250万円を上限とした。第1次公募の申請は、令和5年5月11日（木）17時（必着）まで受け付ける。

【（経済産業省）副業・兼業支援補助金】<https://www.fukugyo-kengyo-hojo.jp/>

## 5月の手続【提出先・納付先】

### 【10日まで】

○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]

### 【5月31日まで】

○健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

○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]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>