

■最新・行政の動き

■ニュース

○生成 AI サービスの利用に関する注意喚起等

○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

ほか

■実務チェックポイント

賞与支払届

■助成金

働き方改革推進支援助成金

(適用猶予業種等対応コース・運送業)

■調査

男性の育児休業取得率

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

政府・骨太方針を閣議決定・労働移動円滑化

政府は6月16日、政策の指針となる「経済財政運営と改革の基本方針」(骨太の方針)を閣議決定し、三位一体の労働市場改革を通じた構造的賃上げの実現と、「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成をめざすとして、

三位一体の改革として、①リスクリングによる能力向上支援、②成長分野への労働移動の円滑化、③個々の企業の実態に応じた職務給の導入を進めます。

労働移動の円滑化に向けた施策には、退職金制度に関する労働慣行や退職所得課税の見直し、失業給付制度の見直しなどを挙げました。

モデル就業規則改正

民間企業の一部では、自己都合退職時の退職金の減額や、勤続年数・年齢が一定基準以下の場合に退職金を支給しないケースがあることから、厚生労働省が定めるモデル就業規則を改正します。

勤続年数による制限を設けている点や、会社都合退職者と自己都合退職者とで異なる取扱いを例示している点を改めます。

退職金の減額見直し

退職所得課税については現在、勤続20年を境に勤続1年当たりの控除額が40万円から70万円に増額される仕組みになっています。

これが積極的な離職を妨げているといった指摘もあるため、見直しを図る方向です。

雇用保険失業給付等の見直し

また、現行の失業給付において、自己都合離職と会社都合離職とで受給までの期間に差があることから、給付申請前のリスクリング実施などを条件に、受給までの期間をそろえます。

能力向上支援では、教育訓練給付など個人に直接給付する支援策を強化。多様な働き方の推進にも注力し、選択的週休3日制の普及などに取り組むとしました。

【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

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」

令和5年6月2日 個人情報保護委員会

生成 AI サービス（質問・作業指示（プロンプト入力）等に応じて文章・画像等を生成する AI を利用したサービス）については、「G7 広島首脳コミュニケ」（令和5年5月20日）において、「我々が共有する民主的価値観に沿った、信頼できる人工知能（AI）という共通のビジョンと目標を達成するために、包摂的な AI ガバナンス及び相互運用性に関する国際的な議論を進める。」「国や分野を超えてますます顕著になっている生成 AI の機会及び課題について直ちに評価する必要性を認識し、（略）」とされているとおり、世界的な関心が高まるとともに、利活用の機会及び課題の両面からの評価が求められている。その一環として、例えば、個人情報の適正な取扱いやプライバシー保護の観点からの考慮の重要性も指摘されている。

これらの経緯及び状況を踏まえ、各国において対応を検討する動きがある。

我が国においても、現在、生成 AI サービスが普及していることを踏まえ、当委員会として、個人情報の適正な取扱いによる個人の権利利益の確保の要請と、新たな技術に基づく公共的な利益（イノベーションの促進、生産性の向上、教育効果の向上、気候変動問題等の国際社会の課題の解決等を通じて、多様な社会的・経済的利益の増進に寄与する可能性）の要請とのバランスに留意しつつ、生成 AI サービスの利用に関する注意喚起等を行うこととした。

下記（1）及び（2）において、個人情報取扱事業者及び行政機関等における生成 AI サービスの利用に際しての個人情報の取扱いに関する注意点を取りまとめたので、個人情報取扱事業者及び行政機関等において、生成 AI サービスを利用する際には、これらも参考に、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「個人情報保護法」という。）の規律に従って、個人情報を適正に取り扱っていただきたい。

また、下記（3）において、一般の利用者における生成 AI サービスの利用に際しての個人情報の取扱いに関する留意点を取りまとめたので、参考としていただきたい。

なお、生成 AI サービスの利用に関する注意喚起等と併せて、生成 AI サービスである ChatGPT を開発・提供する OpenAI, L.L.C.及び OpenAI OpCo, LLC（以下、併せて「OpenAI」という。）に対しては、別添2のとおり、要配慮個人情報の取得及び利用目的の通知等についての注意喚起を行ったことに加え、今後、新たな懸念事項を認識した場合には、必要に応じ追加的な対応を行うとしたところである。

当委員会は、個人情報の適正な取扱いが確保され、個人の権利利益が保護されるよう、生成 AI サービスの開発・利用状況を引き続き注視していく予定であり、今後、追加の注意喚起等を実施する可能性もある点に留意されたい。

（1）個人情報取扱事業者における注意点

- ① 個人情報取扱事業者が生成 AI サービスに個人情報を含むプロンプトを入力する場合には、特定された当該個人情報の利用目的を達成するために必要な範囲内であることを十分に確認すること。
- ② 個人情報取扱事業者が、あらかじめ本人の同意を得ることなく生成 AI サービスに個人データを含むプロンプトを入力し、当該個人データが当該プロンプトに対する応答結果の出力以外の目的で取り扱われる場合、当該個人情報取扱事業者は個人情報保護法の規定に違反することとなる可能性がある。そのため、このようなプロンプトの入力を行う場合には、当該生成 AI サービスを提供する事業者が、当該個人データを機械学習に利用しないこと等を十分に確認すること。

（2）行政機関等における注意点

（略）

（3）一般の利用者における留意点

- ① 生成 AI サービスでは、入力された個人情報が、生成 AI の機械学習に利用されることがあり、他の情報と統計的に結びついた上で、また、正確又は不正確な内容で、生成 AI サービスから出力されるリスクがある。そのため、生成 AI サービスに個人情報を入力等する際には、このようなリスクを踏まえた上で適切に判断すること。
- ② 生成 AI サービスでは、入力されたプロンプトに対する応答結果に不正確な内容が含まれることがある。例えば、生成 AI サービスの中には、応答結果として自然な文章を出力することができるものもあるが、当該文章は確率的な相関関係に基づいて生成されるため、その応答結果には不正確な内容の個人情報が含まれるリスクがある。そのため、生成 AI サービスを利用して個人情報を取り扱う際には、このようなリスクを踏まえた上で適切に判断すること。
- ③ 生成 AI サービスの利用者においては、生成 AI サービスを提供する事業者の利用規約やプライバシーポリシー等を十分に確認し、入力する情報の内容等を踏まえ、生成 AI サービスの利用について適切に判断すること。

以上

【(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】

https://www.ppc.go.jp/files/pdf/230602_kouhou_houdou.pdf

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。

【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

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>

2023年春闘は高水準～日本労働組合総連合会

7月5日、2023年の春季生活闘争（春闘）の最終回答集計が日本労働組合総連合会（連合）より発表されました。

◆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。

【連合「2023年春季生活闘争 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

仕事と育児の両立支援、企業の半数が「業務に支障あり」

～東京商工リサーチの調査より

東京商工リサーチは、全国の企業を対象に「少子化対策」に関するアンケート調査を実施し、結果を公表しました。政府が進める少子化対策のうち、仕事と育児の両立支援について、企業の半数が「業務に支障が出る」と回答する結果となっています。調査はインターネットにより実施し、有効回答5,283社を集計、分析したものです。

※調査期間は令和5年6月1日～8日。資本金1億円以上を大企業、1億円未満（個人企業等を含む）を中小企業と定義。

◆少子化対策の導入で「業務に支障が出る」と回答した企業は約半数

「少子化対策として、3歳までの子どもを持つ従業員の在宅勤務やフレックスタイム制の適用、就学前までの残業免除権の拡大などが検討されています。導入した場合、貴社の業務に支障が出そうなものは次のどれですか？

（複数回答）」の質問に対し、「3つの選択肢のうち1つ以上支障が出る」との回答が、全企業の49.9%でした。「支障あり」と回答した企業を規模別に見ると、「資本金1億円以上（大企業）」が51.9%、「同1億円未満（中小企業）」が49.6%と、大企業が2.3ポイント程度上回っています。

◆従業員が少ないほど「業務に支障あり」が低い傾向

従業員数別では、「支障あり」と答えたのは「300人以上」（59.7%）が最多でした。一方「5人未満」は25.7%で、「300人以上」と34.0ポイントもの差が見られました。従業員数が少ないほど「支障あり」と回答した企業の割合が低い結果となっています。

この結果について東京商工リサーチは、「中小・零細企業は、従業員の高齢化や採用難などで少子化対策の両立支援策が必要な年代が少ないことも要因と思われる。支援策が広がると従業員が育児に取り組みやすくなる一方、中小・零細企業では出産・育児を行う世代の雇用をさらに抑制することが危惧される」と分析しています。

◆産業別の最多は「製造業」、業種別の最多は「学校教育」

産業別では、「支障あり」と答えた企業は「製造業」（55.3%）が最多で、次いで「建設業」が52.8%、「小売業」が52.4%と、これら3産業では過半数を占めています。

また、業種別（母数10社以上）では、「支障あり」が最も高かったのは「学校教育」の81.8%でした。

【株式会社東京商工リサーチ「2023年「少子化対策」に関するアンケート調査」】
https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1197745_1527.html

ジェンダーギャップ指数(2023年) 日本は125位

◆ 昨年とほぼ横ばい、過去最低順位

世界経済フォーラム(WEF)は、6月に2023年の各国における男女格差を数値化したジェンダーギャップ指数を発表、日本の総合スコアは0.647で昨年とほぼ横ばい、146カ国中125位(G7では最下位)でした。昨年より9つランクを落とし過去最低の順位となりました。なお、1位はアイスランドで総合スコアは0.912でした。

ジェンダーギャップ指数は、男性に対する女性の割合を示しており、経済、教育、健康、政治の4つの分野のスコアをそれぞれ算出し、その平均値として0(完全不平等)から1(完全平等)で評価されます。

◆ 経済・政治分野で低水準

分野別でみると、教育(識字率や就学率の男女比)は0.997(47位)、健康(出生時性比・健康寿命の男女比)は0.973(59位)と高水準でした。しかし、経済(労働参加率の男女比、同一労働における賃金の男

女格差、管理職の男女比など)は0.561(123位)、政治(国会議員・閣僚の男女比など)は0.057(138位)で他の国に比べて低い水準となっており、男女の格差があることがわかります。

◆ 2030年までに女性役員を30%に

政府は6月、経済分野でのジェンダーギャップ解消のために、「女性版骨太の方針(女性活躍・男女共同参画の重点方針)」を発表しました。そこで岸田首相は、東証プライム市場に上場する企業を対象に、2025年をめどに女性役員を1人以上選任し、2030年までに女性役員の比率を30%にする目標を示しました。また、女性起業家の育成・支援、女性のデジタル人材の育成やリスキングの推進なども掲げています。

【内閣府男女共同参画局「男女共同参画に関する国際的な指数」】
https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html

【内閣府男女共同参画局「女性版骨太の方針(女性活躍・男女共同参画の重点方針)」】
<https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html>

マイナビ「非正規雇用の外国人・シニア採用に関する企業調査(2023年)」

マイナビが行った、非正規雇用の採用業務に携わった人を対象とした調査(2023年)の結果によると、人手不足を背景に、非正規雇用のシニア(65歳以上)の採用について、警備、介護、ドライバーといった業種で採用実績が高いようです。

- 警備 89.4%(前年比1.2ポイント増加)
- 介護 79.6%(前年比2.5ポイント増加)
- ドライバー 78.6%(前年比6.9ポイント増加)

◆ シニアを採用する理由、採用したくない理由

この調査で、シニア採用をしている、または採用意向があると回答した人の「シニアを採用したい理由」としては、「人手不足の解消・改善に繋がるから」(51.2%)、「専門性が高い・経験が豊富」(37.1%)、「これまで採用したシニアが優秀だったから」(25.4%)といった回答が上位に挙がっています。

一方、シニアを採用したくない理由として、「体力や健康面に不安がある」(53.7%)という回答もあります。

これらを踏まえて既存の業務の見直しなどを行い、シニア採用を実施すれば、シニアのみならず今後の多用な人材の採用活動や、いったん退職した人の再雇用などの場面にも良い影響を与えるでしょう。

◆ 今後の課題

人手が不足している企業では、シニアの採用が今後いっそう検討すべき課題となります。一方で、今いる中堅社員の介護離職を防止する、「多様な働き方」に対応して自社の魅力アップにつなげるなどの取組みも重要となってきます。介護離職の防止に関しては、来年にも法改正が行われる見込みですので、今後の情報に留意しておきましょう。

【マイナビ「非正規雇用の外国人・シニア採用に関する企業調査(2023年)」】
https://career-research.mynavi.jp/research/20230628_53546/

開店前納品を是正 運転者の時短図る 日本百貨店協会

日本百貨店協会は、2024年問題への対応として業界の慣行である開店前納品を是正し、納品リードタイムの緩和に向けた取組みを始めていると明らかにしました。アパレル・ファッション関連商品の納品を開店後にずらし、トラックドライバーの労働時間短縮を図ります。

百貨店業界では、各社が専門の納品代行業者と契約を結び、数百に及ぶ取引先の商品が一括に納品される仕組みを構築しており、商品はいったん同事業者の物流センターに集められ、検品・仕分けのうえで開店前までに各店舗へ配送されます。

従来は慣例的に深夜に検品作業が行われてきましたが、納品時刻をずらすことで日中の検品を可能とし、早朝の配送業務を減らします。また複数台のトラックで納品している大型店舗において、1台で複数回配送する「ピストン運行」への移行や、納品回数を減らす「集約運行」を実現します。同協会では今後、雑貨などの商品に関しても同様の取組みを拡大したいとしています。

【(日本百貨店協会)百貨店業界における2024年問題への対応】
https://www.depart.or.jp/press_release_other/files/20230623JDSALogistics.pdf

社会保険の被保険者および70歳以上被用者（以下「被保険者等」といいます）に賞与を支給したときの手続きについて。

○「賞与支払届」を提出する

被保険者等に賞与を支給した場合は、賞与の支給日から5日以内に「賞与支払届」を日本年金機構に提出します。健康保険組合管掌健康保険の適用事業所は年金機構と健康保険組合の両方に提出します。健康保険組合への届出の詳細については加入の健康保険組合にご確認下さい。「賞与支払届」には被保険者等ごとの賞与額を記載します。この届出は、将来、被保険者（70歳以上被用者を除く）が受給する老齢厚生年金額等の計算の基礎となる重要なものです。

※「賞与支払届」の対象となる賞与

賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償として受けるもののうち、年3回以下の支給のものとなります。年4回以上支給されるものについては「標準報酬月額」の対象となり、1年間に支給された合計額を12等分したものを各月の報酬月額に加算して、「被保険者報酬月額算定基礎届」や「被保険者報酬月額変更届」に記載することになります。結婚祝金や大入袋など、労働の対償とみなされないものは、ここでいう賞与からは除外して考えます。

※賞与にかかる保険料の計算について

実際の賞与の総支給額から1,000円未満を切り捨てた額を「標準賞与額」といいます。保険料は、「標準賞与額」に健康保険料率・厚生年金保険料率をかけて得た額となり、これを事業主と被保険者等で折半負担します。ただし、原則として70歳以上75歳未満の被用者については、厚生年金保険料はかかりませんので、健康保険料のみ控除します。「標準賞与額」は、健康保険あるいは厚生年金保険において、それぞれ次の上限額が設定されています。健康保険と厚生年金保険で異なりますので、混同しないように注意しましょう。

対象	標準賞与額の上限額
健康保険	年度（保険者単位で毎年4月1日から翌年3月31日まで）の累計額で判断を行い573万円
厚生年金保険	1カ月あたり150万円 （※同月に2回以上支給された場合は合算した額で判断する）

○「被保険者賞与支払届」の注意点

- ① 日本年金機構に登録されている賞与支払予定月の前月に、「賞与支払届」が事業所へ送付されます。
- ② 賞与の支払予定月に賞与の支給がなかった場合は、「賞与不支給報告書」を提出します。
- ③ 賞与支払届に印字されている方で賞与の支払いがなかった方については、該当の欄に斜線を引いて提出し

ます。

- ④ 被保険者の資格を喪失した月に支給される賞与は、原則として保険料賦課の対象とはなりません。ただし、資格取得月と同月に資格喪失があった場合、資格喪失日の前日までに支払われた場合は対象となります。

【（日本年金機構）従業員に賞与を支給したときの手続き】

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20141203.html>

疑義照会回答（厚生年金保険 適用）「大入袋」

通常、「大入袋」は「臨時に受けるもの」として報酬に含まない取扱いとしていますが、以下の事例についても報酬に含まないとしてよいでしょうか。

【事例】

支払項目大入袋 支払金額 1万円
給与支払にかかる社内規定なし 賃金台帳記載あり

【回答】

日本年金機構のホームページでも報酬としない例として「大入袋」の記載がありますが、これは大入袋のもつ本来の性質「1.発生が不定期であること、2.中身が高額でなく、縁起物なので極めて恩恵的要素が強いこと」からすると生計にあてられる実質的収入とは言い難く、報酬及び賞与としないとしています。

厚生年金保険法第3条第1項第3号及び健康保険法第3条第5項で「報酬」とは、「賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのものをいう。ただし臨時に受けるもの及び三月を超える期間ごとに受けるものはこの限りではない」と規定され、「賞与」に関しても厚生年金保険法第3条第1項第4号及び健康保険法第3条第6項で「賃金、給料俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償として受けるすべてのもののうち、三月を超える期間ごとに受けるものをいう。」と規定されています。

厚生年金保険法第3条第1項第3号及び健康保険法第3条第5項における「臨時に受けるもの」とは、昭和23年7月12日保発第1号通知において、「被保険者が常態として受ける報酬以外のもので狭義に解するものとする」とされており、通常生計に充てられる収入の性質が報酬であり、臨時的なものは報酬とはなりません。また、「労働の対償」とは、昭和32年2月21日保文発第1515号からすると被保険者が事業所で勤務に服し、その対価として事業主より受ける報酬や利益などをいい、

- 1.過去の労働と将来の労働とを含めた労働の対価
- 2.事業所に在籍することにより事業主（事業所）より受ける実質的収入と考えられます。

ただし、昭和18年1月27日保発第303号により事業主が恩恵的に支給する見舞金は通常の報酬ではないとされ、結婚祝金や慶弔費なども「報酬」や「賞与」とはなりません。

ご照会の事例においては、大入袋の支給原因、条件等が不明なため、臨時的であるかの判断ができず、報酬かどうかの一律な判断はできません。仮に臨時的であれば、金額の大小に関係なく、報酬としない取扱いが妥当となります。

臨時的かどうかの判断は、支給事由の発生、原因が不確定なものであり、極めて狭義に解するものとしてとされていますので、例年支給されていないか、支払われる時期が決まっていないかで判断してください。

次に、臨時的でないとするれば、報酬又は賞与となるのか判断することになりますが、前述したように事業主が恩恵的に支給するものは報酬又は賞与から除かれます。

恩恵的かどうかの判断は、社会通念上での判断となりますが、ご照会の事例は（大入袋に関しては）、賃金台帳に記載があること、金額が1万円であること、これに加え、支給事由が業績達成や営業成績に連動しているものであれば、本来の大入袋のもつ性質とは異にし、恩恵的ではないと判断するのが妥当となります。

働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース・運送業）

時間外労働の上限規制が自動車運転の業務に適用されることが2024年4月1日に迫っています。運転業務や運行に伴う事務作業を効率化し、労働時間の削減に向けた取組みを行うことで、経費助成を受けることができます。例えば、積載量の多いトレーラーやデジタル式運行記録計（デジタコ）の導入などにかかる経費の助成を受けることができます。

【対象となる事業主】

- 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第140条第1項に定める自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主(※)であること。
(※) 資本金または出資額が3億円以下または常時使用する労働者が300人以下
- 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
- 交付申請時点で、36協定を締結していること。
- 下記「成果目標」2を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。

【助成対象となる取組】

いずれか1つ以上を実施

- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 人材確保に向けた取組（求人サイトや求人情報誌への掲載、HP作成等）
- 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
- 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（自動車リフト、洗車機等）

【成果目標】

- 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働を縮減させること
- 9時間以上の勤務間インターバルを導入すること（新規導入、適用範囲の拡大、時間延長）

【助成額】

以下のいずれか低い額

I・IIの上限額または対象経費の4分の3

I 36協定の時間数（時間外労働と休日労働の合計）の縮減

- ・月80時間超から月60時間以下にする⇒250万円
- ・月80時間超から月60時間超80時間以下にする⇒150万円
- ・月60時間超から月60時間以下にする⇒200万円

II 勤務間インターバル制度を導入した場合

休息時間数	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	100万円
11時間以上	150万円

※適用範囲の拡大・時間延長の場合は上記表の半額

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3パーセント以上引上げることを成果目標に加えると加算があります。

申請の受付は2023年11月30日（木）まで（必着）です。

* 制度の詳細は厚生労働省HP等をご参照ください。

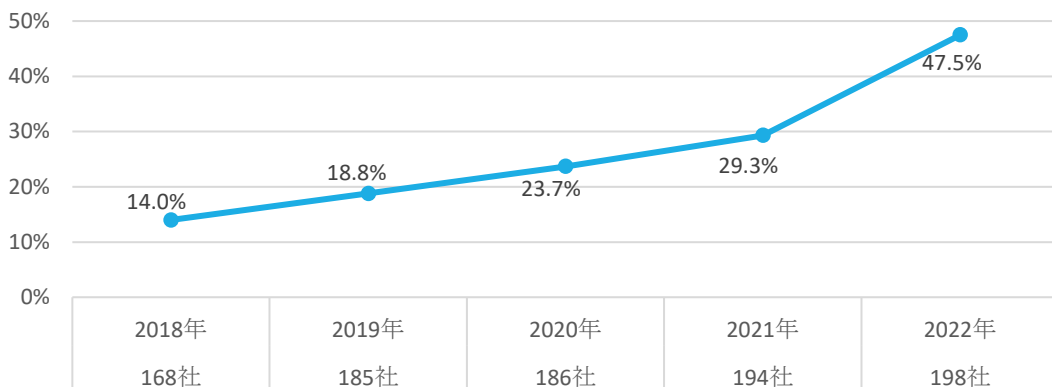
【(厚労省)働き方改革推進支援助成金(適用猶予業種等対応コース)】建設業、運送業、病院等、砂糖製造業

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692_00001.html

調査「育休取得率5割弱に 男性の家事・育児状況 経団連調査」

経団連は会員企業に実施した「男性の家事・育児」に関するアンケート調査の結果を明らかにしました。2022年における男性の育児休業取得率は47.5%で、29.3%だった前年から大きく上昇しました。経団連は、改正育児介護休業法施行により同年4月に個別の周知・意向確認が義務化されたことや、10月の産後パパ育休の創設などが影響したとみています。

男性の育児休業取得率



男性の育休平均取得期間は43.7日で、取得期間が1カ月以上の企業は59.9%に上りました。企業規模が大きくなるほど、1カ月以上取得している企業割合が高くなっています。たとえば300人以下では30.8%に留まるのに対し、501～1000人で52.9%、5001人以上で75.0%に達しました。

家事・育児の促進に向けて現在取り組んでいる内容をみると、正社員を対象とする短時間勤務制度の導入（88.1%）や、男性の育休取得促進に関する方針や関連制度などについての社内通知（87.4%）、テレワーク制度の導入（83.8%）がめだっています。

中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増率の引き上げ 健康保険・厚生年金保険の月額変更届

問い 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増率が引き上げられました。随時改定の契機になるはずですが、実際に5割増の賃金が支給されていない場合は関係はないのでしょうか。

答え 随時改定（健保法43条）とは、報酬月額が著しく高低した場合に、保険料や保険給付のベースとなる標準報酬月額を見直すものです。保険者が必要と認めるときに行われるものですが、通知（昭36・1・26保発4号）で2等級以上の標準報酬月額の変動があった場合などと規定しています。

事務連絡（令5・6・27）では、超過勤務手当について、支給単価（支給割合）が変更となった場合には随時改定の対象になるとしています。

随時改定を行うか否かは、変動月からの3カ月間に支給された報酬（残業代含む）を確認する必要があります。変動月ですが、昇降給等した場合に則って、5割増の割増賃金の支払いの有無にかかわらず、労基法改正による割増賃金率の適用された残業手当の支給開始月が起算月となる（日本年金機構）と解されています。ただし、実際に改定の要因となるのは、当該非固定的賃金の支給実績が生じたときです。

8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]

【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]

※賞与を支払った場合は『賞与支払届』の届出

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/>