

人事・労務に役立つ情報満載！

# ニュースレター

by 金ちゃん先生



発行：トクナガ社会保険労務士事務所

通算164号



〒561-0881 大阪府豊中市中桜塚 2-13-9

TEL 06-6850-8110 FAX 06-6855-3676

URL <http://www.tokunaga-sr.com> e-mail [bpbz707@tcct.zaq.ne.jp](mailto:bpbz707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2023年4月26日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

## 耳寄り情報1

### ●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」) =

#### 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)

該当と考える例	人格否定する言動を行う。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(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。

運転中にくも膜下出血を発症した社員に長期過重業務が業務起因性を肯定できると認められ、業務上災害認定に疲労蓄積が考慮された例 **横浜南労基署長（東京海上横浜支店）事件**  
＝最最高裁第一小法廷 平成 12 年 7 月 17 日判決（労判 785 号 6 頁）

東京高裁 平成 7 年 5 月 30 日判決（労判 683 号 73 頁）横浜地裁 平成 5 年 3 月 23 日判決＝

### 【事案の概要】



(1)原告は、保険会社横浜支店の支店長付きの運転手として、支店長や幹部職員、顧客の送迎等の業務に従事していた。送迎の範囲は、神奈川県全域の支社や東京の支社、伊豆箱根にまで及んだ。また、車庫に帰った後や待機中には清掃や洗車、小さな故障の修理も行っていた。日々の運転予定は直前の指示が多く、待機時間中も即座に運転に臨めるように気を遣って待機していた。

(2)昭和 56 年 7 月から送迎のための走行距離が長くなるとともに、勤務時間も早朝から深夜に及ぶようになった。昭和 58 年 1 月からくも膜下出血を発症する昭和 59 年 5 月 11 日までの時間外労働時間は 1 か月平均約 150 時間、走行距離は 1 か月平均約 3,500 km であり、特に昭和 58 年 12 月以降の 1 日の時間外労働時間は 7 時間を上回り、そこには深夜労働時間も含まれていた。同月以降の各月の走行距離も長距離に及んでいた。

(3)くも膜下出血発症前日の昭和 59 年 5 月 10 日の睡眠時間はわずか 3 時間 30 分程度であり、翌 11 日の午前 5 時ころには仕事についたが、まもなく走行中に気分が悪くなり、くも膜下出血の発症に至った。原告は、くも膜下出血の基礎となり得る疾患を有していたが、治療の必要のない程度のものであり、他に健康に悪影響を及ぼすと認められる飲酒、喫煙等の嗜好はなかった。

(4)原告はくも膜下出血の発症による休業について横浜南労働基準監督署長に対して労災保険法に基づく休業補償給付を請求したが不支給決定を受けた為右決定の取消しを求めて訴訟を提起した。第一審は不支給決定を取り消したが、第二審は控訴を認容した。

### 【判旨 判決の要約】 原判決破棄、被告の控訴棄却

原告運転手の高血圧症などの基礎疾患がくも膜下出血の発症当時その自然の経過によって一過性の血圧上昇があれば直ちに破裂を来す程度にまで憎悪していたとみることは困難というべきであり、他に確たる憎悪原因を見出せない本件においては、原告運転手が右発症前に従事した業務による過重な精神的、身体的負荷が**基礎疾患をその自然の経過を超えて憎悪させ**、右発症に至ったものとみるのが相当であって、その間に**相当因果関係の存在を肯定**することができる。

### 【解説・ポイント】

厚生労働省は、過労死の認定基準につき、本件横浜南労基署長事件を受け、従前の基準を改め、新たな（「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」平成 13 年 12 月 12 日基発 1063 号を示しました。

### 金ちゃん先生の一言

『災害認定に疲労の蓄積も考慮される事となったのが特筆されますね。』

重要な  
法改正・施行

## 令和5年度 厚生労働省関係の主な制度変更をチェックしておきましょう

令和5年度がスタートしたところですが、さまざまな制度変更が行われ、新しい制度での行政の運営が本格化していきます。令和5年4月からの厚生労働省関係の制度変更にはどのようなものがあるのか？ 企業実務に影響がありそうな事項をチェックしておきましょう。

### 令和5年4月からの厚生労働省関係の制度変更 重要事項をチェック

#### □ 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引上げ（中小企業）

【主な対象者：中小企業で働く労働者とその使用者】

・中小企業の月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を25%から50%に引き上げる。

#### □ 賃金のデジタル払い制度の開始【主な対象者：事業者、労働者等の関係者】

・従来から認められていた銀行口座等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金支払を認める。

#### □ 男性労働者の育児休業取得状況の公表の義務化

【主な対象者：常時雇用する労働者が1,000人を超える企業】

・従業員が1,000人を超える企業の事業主は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられる。

#### □ 雇用保険料率の変更【主な対象者：労働者及び事業主】

・令和5年度の失業等給付に係る雇用保険料率を8/1,000とする（令和4年10月～令和5年3月は6/1,000）。

※これを労使折半する。合わせて、育児休業給付に係る分を労使折半し、二事業に係る分を事業主が負担する。

⇒ 一般の事業における雇用保険料率（令和5年度）は、15.5/1,000（労働者負担分は6/1,000、事業主負担分は9.5/1,000）となる。



★おおむね、これまでも紹介していた制度変更ですが、今一度確認しておきましょう。対応についてご不明な点は、気軽にご相談ください。

要確認

## 令和5年度労働保険の年度更新 令和4年度確定保険料の算定方法に注意

厚生労働省から、令和5年度の労働保険の年度更新について、お知らせがありました。そのポイントを確認しておきましょう。

### 令和5年度労働保険の年度更新のポイント

#### □ 令和5年度の年度更新期間は、令和5年6月1日（木）～7月10日（月）

#### □ 注意点：令和4年度確定保険料算定方法

令和5年度労働保険の年度更新では、令和4年度の雇用保険率が年度途中で変更されたことに伴い、令和4年度の確定保険料の算定方法が、次のように、適用事業の種類によって異なります。

● 「一元適用事業」及び「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）に分けて算出します。

※具体的な手順は次ページで紹介

（次ページへ続く）

## 豆知識情報

### 就業規則の作成及び届出 ①就業規則

「就業規則」とは、労働者の就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目について定めた規則をいい、この就業規則に定める労働条件の基準は、労働基準法に定める基準以上のものとしなければなりません。また、就業規則で定めた労働条件は、その事業場における労働条件の最低基準としての効力を持つこととなります。労働契約法では、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。」としています。なお、基準に達しない労働条件を定める労働契約の部分が無効となるのであって、就業規則よりも有利な労働条件を定める労働契約は有効です（労働契約が優先することとなります。）。



⇒具体的には、次の手順で算定

- Step 1 「確定保険料一般拠出金算定基礎賃金集計表」に賃金の総額を記入し、前期・後期別に集計します。
- Step 2 「確定保険料一般拠出金算定基礎賃金集計表」の下段に新規に設けた「令和4年度確定保険料算定内訳」欄を使用し、保険料算定基礎額と保険料額を前期・後期別に算出します。
- Step 3 Step 2で算出した保険料算定基礎額と保険料額を、年度更新申告書の下段に新規に設けた「⑫期間別確定保険料算定内訳」欄及び申告書中段の「確定保険料算定内訳」欄に各々転記します。

●「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、一般拠出金及び特別加入保険料の算定方法についても例年とは変更ありません。

★通常の企業は、一元適用事業に当たります。令和4年度の確定保険料の算定方法が例年とは異なる手順となりますので、注意したいところです。自社で年度更新の手続を行っている場合には、不明な点が出てくるかもしれません。その際には、気軽にお尋ねください。

**決定済み  
施行前の改正**

## 令和6年4月からの無期転換ルール及び労働契約関係の明確化

令和5年3月30日、「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令（令和5年厚生労働省令第39号）」などが公布され、令和6年4月1日から、無期転換ルール及び労働契約関係の明確化が図られることになりました。厚生労働省のリーフレットから、そのポイントを紹介します。

.....厚生労働省のリーフレット「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」より.....

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	
明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	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 併せて、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必要があります。
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	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、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。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

〈補足〉これに伴い、厚生労働省の「モデル労働条件通知書」も改正される模様です。

★施行は少し先ですが、改正の概要は知っておきたいところです。必要であれば、リーフレットなどを交えて説明させていただきます。気軽にお声掛けください。



5/10	● 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
5/15	● 障害者雇用納付金の申告と納付期限 ● 障害者雇用調整金の申請期限
5/31	● 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 自動車税（都道府県の指定日まで）・軽自動車税の納付（市町村の指定日まで）

◆あとなぎ◆ コロナウイルス対策のマスク装着が個々人の自主性に任されることとなった今もほとんどの人が装着しているのが現状ですね。はっきり不要と宣言されない外せないのが日本人の律義さないしは警戒心なのでしょうか…？

