

Keiei Rounmu

VOL.188

2023

9月号

シナジー経営社会保険労務士法人／シナジー経営株式会社
910-0804 福井県福井市高木中央2丁目701 ウイング高木2F

「悩むのは夢や希望が在るからだ。
乗り越えた先に素晴らしき未来が在る。」
(孫正義氏)

仕事をしていると悩んだり、壁にぶち当たることは当然ある。
悩むということは、乗り越えようと努力しているということ。その先に未来があるということ。「不安は自分を委縮する。危機感自分を伸ばす。」という言葉もなるほどなあと思います。

今月の言葉



株式会社 米澤物産 お客様インタビュー

① 御社の仕事・業務内容を教えて下さい。

細幅の織物、編み物の製造をしている会社です。主に、カーテンに付随するパーツを扱っており、カーテン用資材の国内シェアは6割以上で、オーダー物や病院用など、幅広く取り扱っています。また、ブラインド用や窓回りなどのインテリア資材も主力商品です(国内ブラインドメーカーの7割以上のシェア)。他には、手芸店などの雑貨資材、ゴムホース関係の産業資材などの販売にも力をいれており、大きく分けて3つの資材展開(インテリア・手芸・産業)をおこなっています。また最近では、防塵マスクや、建設作業員が使用するハーネスのベルト部分などの安全保護具の分野にも参入しており、今後は事業の大きな柱になると考えています。

② 今一番力を入れていること・事業はどんなことですか？

2019年3月にスタートした「フレキシブル導波管」の普及・販売を目指しています。通信分野への挑戦です。従来、金属でできた導波管が主流でしたが、「柔軟性がない、重い、接続が難しい」などの課題がありました。ですが、弊社の技術で銅箔を細くカットし、ひも状にすることで「柔軟性がある、軽い、接続が簡単」といった今までの悩みを解決できると考えています。そして、現在はJISの認証を受けるために、委員会の方々等と協力して日々開発に奮闘しているところです。そのためには更なる品質向上に努めていきます。



米澤社長



フレキシブル導波管



HPはこちらから

③ これまで仕事をしてきて一番感動したエピソードを教えてください。

2019年12月に開催された新価値創造展で、フレキシブル導波管が特別賞に選ばれました(「新しい価値を生み出す商品」として表彰されました)。これまでインテリア資材で様々な特許を取ってきましたが、それとはまた違う喜びですね。発表当日は現地には行けなかったのですが、開発部の室長から受賞の連絡をもらった時はとても嬉しかったことを覚えています。初めて公の場で認められた瞬間でもあるのでその嬉しさは格別です。

④ どういう時にお仕事を依頼すればよいですか？

金属や、樹脂の代替えとして「繊維」が注目されています。「もっと軽く出来ないか、もっと柔らかくできないか」と思った時はご相談いただけたら嬉しいです。弊社は問題解決が可能な技術を持っていますので、是非お声かけ下さい。よろしくお願いします。

⑤ 3～5年後のビジョンを教えてください。

フレキシブル導波管に情報化社会の一躍を担ってもらいたいと考えています。今の情報社会は、「ソサエティ4.0」と言われていて今後、「ソサエティ5.0」と発展していきます。ソサエティ5.0とは、現実空間と仮想空間とが融合する時代で、5年後には人間がアバターになって買い物をするような世界になっていると思います。その時に、必要な情報の伝達に、フレキシブル導波管が大きく貢献していればいいですね。弊社の主力製品になると確信しております。

厳格な運用が求められる 変形労働時間制

変形労働時間制を適用し、複数のシフトパターンにより労働させているケースがありますが、就業規則にすべてのシフトパターンが記載されていなかったとして変形労働時間制が無効とされた裁判例が出ています。以下では、変形労働時間制を運用する際の注意点をとり上げます。

定めが必要な事項

例えば1ヶ月単位の変形労働時間制を導入し、就業規則に定める場合、以下の事項をすべて定める必要があります。

- ① 対象労働者の範囲
- ② 対象期間・起算日
- ③ 労働日・労働日ごとの労働時間

①の「対象労働者の範囲」は、変形労働時間制の対象となる労働者の範囲を明確に定める必要があります。

②の「対象期間・起算日」は、例えば「毎月1日を起算日とし、1ヶ月を平均して1週間当たり40時間以内とする」のように、具体的に対象期間と起算日を定める必要があります。なお、対象期間は1ヶ月以内の期間であれば、2週間や4週間とすることも可能です。

③の「労働日・労働日ごとの労働時間」は、シフト表や会社カレンダーなどで、②の対象期間すべての労働日ごとの労働時間をあらかじめ具体的に定める必要があります。

シフト制労働者で月ごとにシフトを作成する

場合は、全ての始業・終業時刻のパターンとその組み合わせの考え方、シフト表の作成手続・その周知方法等を定めておく必要があります。

運用する際の注意点

複数のシフトパターンがある場合、就業規則には、代表的なものだけを記載しているようなケースや、様々なパターンに関する記載があるものの実態とずれていたり、実態はさらに細かいシフトパターンがあったりするようなケースがあるでしょう。

変形労働時間制が無効になった裁判例では、「原則として」と記載し、4つのシフトパターンを定めたのみで、すべてのシフトパターンを記載していなかったとして、労働基準法第32条2の「特定された週」または「特定された日」の要件を充足するものではないことから、変形労働時間制は無効であると裁判所が判断しました。

ひとつの裁判例であるものの、会社は、就業規則にすべてのシフトパターンの記載があるかを確認し、記載がなければ追加し、また、今後において、記載されたシフトパターン以外の時間で勤務しないように管理していくことが求められます。

変形労働時間制は、特定した労働日、労働日ごとの労働時間を会社の都合で変更することはできないとされています。会社の都合で変更するような誤った運用もみられることから、適正に運用できているのかについても確認し、問題があれば改善しましょう。

マイナンバーカードでの 被保険者確認と窓口における対応

健康保険証とマイナンバーカードの一体化が始まり、医療機関や薬局（以下、「医療機関等」という）の窓口で、マイナンバーカードによる健康保険の被保険者や被扶養者資格の確認が始まっています（オンライン資格確認）。そこで、現段階でオンライン資格確認を行ったときに発生する課題とその対応について確認します。

資格確認端末における表示

医療機関等の窓口では、資格確認端末にマイナンバーカードを置いたり、かざしたりすることでオンライン資格確認を行います。被保険者や被扶養者資格があるにも関わらず「資格（無効）」、「資格情報なし」と表示されることがあります。

表示される理由は複数ありますが、例えば転職により、転職先での資格取得手続きを行っているものの、オンライン資格確認の時点では、資格情報が登録されていないようなケースがあります。

資格確認ができないときの対応

資格確認ができないときは医療機関等の窓口において、本来、医療費の全額（10割）を支払い、後日、協会けんぽ等の保険者に一部負担金を除いた額を請求する必要がありますが、従業員や家族が一時的に医療費を立て替える負担は小さくありません。そこで、オンライン資格確認ができない場合の対応として、統一した取扱いが示されています。

具体的には、医療機関等にある機器が不良でオンライン資格の確認ができない場合、従業員や家族が持っているスマートフォン等からマイナポータルにアクセスして資格情報の画面を

提示したり、健康保険証を持参しているときにはそれを提示したりすること等により資格確認を行うことができます。

このような確認ができないときには、マイナンバーカードにある氏名や生年月日等の情報、連絡先、加入している保険者等に関する事項等を「被保険者資格申立書」に記入することで、一部負担金の支払いとすることができます。

なお、被保険者資格申立書は医療機関等の窓口で用意されており、場合によっては口頭確認のみで済むこともあるかもしれません。

会社に求められる対応

本来は資格取得手続きをすることで、被保険者等の情報が、速やかに登録されるのであれば、このような課題は解消されるものですが、それまでの期間について従業員に以下のようなアナウンスをあらかじめしておくといでしょう。

- ・ オンライン資格確認をする際にはデータ登録の関係上、医療機関等で「資格（無効）」や「資格情報なし」と表示される場合がある
- ・ 医療機関等の機器不良等によりオンライン資格確認ができないことがある
- ・ オンライン資格確認ができないときには、「被保険者資格申立書」の提出等により一部負担金の支払いで済むことがある

今後もマイナンバーカードの活用においては、様々な課題が発生するかもしれません。情報収集をして、必要な情報を従業員に提供できるようにしておきましょう。

今後重要性が増す性的マイノリティに関する企業の取組み

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

経済産業省の性同一性障害の職員が、職場のトイレの利用について裁判を起こし、最高裁で判決が出たと聞きました。当社でも、従業員が性的マイノリティであることを職場で言えない状況になっているかもしれないと考えています。



北出社労士

経済産業省の事案は、身体的には男性である職員について、一部の女性トイレの使用を制限したことが違法とされたものです。裁判の結果だけがひとり歩きするのではないかと不安ですが、社会に一定の影響を及ぼすことになるのでしょうか。会社の対応としては、厚生労働省から、「性的マイノリティに関する企業の取組み事例のご案内」というリーフレットが出ているので、これを参考に取組むのがよいと思います。



そうなのですね。具体的な対応として何から始めればよいのでしょうか。



ポイントはいくつかあるのですが、まずは研修や社内周知といった従業員の啓発活動から行うとよいでしょう。性的指向や性自認に関する基本的な知識を持つ必要がありますし、そもそも「LGBT」という用語の正しい理解も必要です。研修を通じて、ハラスメントやアウティング（本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露すること）の予防が期待できます。



なるほど。いわゆるLGBT 理解増進法が施行され、また今回のような報道がされることで、私も含めた従業員の関心は相当高まったと思いますが、実際にきちんと理解できている従業員は少ないでしょう。



多くの企業は同じような状況だと思います。だからこそ、カミングアウトできない従業員がいて、職場でプライベートのことを話しづらいといったことを感じているのだと思います。



実は、当社の経営陣の一部で理解が得られないことも懸念しています。



経営陣に限らず、理解するのが難しい方は少なくないでしょう。ただ、対応を進めなければ、そのうち社会に取り残される会社になりかねません。研修の実施のほかにも、会社として方針を策定したり、周知や推進の体制づくりをしたりする必要があります。



私自身の理解もおそらく大幅に不足していると思うので、しっかりと理解して、当事者からの相談に乗れるようにしないといけないですね。



そうですね。いま、みんなで理解を進めることが求められているのでしょう。

ONE POINT

- ①厚生労働省は多様な人材が活躍できる職場環境づくりのために「性的マイノリティに関する企業の取組みの事例」を紹介している。
- ②まずは経営陣や従業員の理解を進めるための研修の実施が考えられる。

改めて見直したい永年勤続表彰金の取扱い

長期勤続をした従業員に対し、褒賞金（永年勤続表彰金）を支給したり、特別休暇を付与したりすることがあります。福利厚生の一環として行われることが多い制度ですが、制度を運用する上で、社会保険料や所得税の取扱いに注意すべき点があるため、以下で確認します。

社会保険の取扱い

社会保険（健康保険・厚生年金保険）では、労働の対償として経常的かつ実質的に受けるもので、被保険者の通常の生計に充てられるすべてのものを「報酬等」として扱います。

2023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」が改正され、永年勤続表彰金について、以下の要件をすべ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ことが示されました。

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。

なお、これらの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、その性質について十分確認した上で、総合的に判断するとされています。

労働保険の取扱い

労働保険では、賃金、手当、賞与、その他名称を問わず、労働の対償として会社が従業員に支払うすべてのものを賃金として扱います。

賃金とするもの、賃金としないものは具体的に列挙されており、「勤続褒賞金」は、労働協約・就業規則等の定めがあるか否かを問わず、賃金としないとされています。永年勤続表彰金とは名称が異なりますが、勤続褒賞金と同義と考えられますので、賃金として扱わなくてもよいでしょう。

所得税の取扱い

所得税については、国税庁のホームページで、以下のように示されています。

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、次に掲げる要件（※）をすべて満たしていれば、給与として課税しなくてもよいことになっています。

なお、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。

※要件の記載は省略しています。

支給目的は同じであっても、それぞれの法令で取扱いが異なります。適切な運用がされているか、この機会に振り返ってみるとよいでしょう。

企業における 教育訓練費用の支出状況

貴社では従業員の教育訓練に、どのくらいの費用を使っているのでしょうか。ここでは今年6月に発表された調査結果※から、企業の教育訓練費用の支出状況をみていきます。

2社に1社が費用を負担

上記調査結果から、2021年度における企業の教育訓練への費用の支出状況を産業別にまとめると、下表のとおりです。

OFF-JT または自己啓発支援に支出した割合は、総数で50.3%でした。OFF-JT に支出した割合は46.3%、自己啓発支援に支出した割合は23.8%でした。

産業別では、電気・ガス・熱供給・水道業の支出割合が高い状況です。

OFF-JT は1人平均1.3万円

費用を支出した企業における、労働者1人当たり平均額をみると、OFF-JT は総数で1.3万円、自己啓発支援が0.3万円でした。

産業別では、情報通信業のOFF-JT へ支出した労働者1人当たり平均額が4.4万円となっており、他に比べて高さが目立ちます。

企業の成長には従業員の能力向上が不可欠です。自社のできる範囲で従業員の教育訓練をサポートされてはいかがでしょうか。

企業の教育訓練への支出状況

	OFF-JT または自己啓発支援の支出割合 (%)					労働者1人当たり平均額 (万円)	
	OFF-JTのみ支出	自己啓発支援のみ支出	両方支出	両方支出なし	不明	OFF-JT	自己啓発支援
総数	26.5	4.0	19.8	49.6	0.1	1.3	0.3
建設業	33.6	4.9	22.9	38.6	-	2.0	1.0
製造業	30.2	4.3	21.7	43.8	-	1.1	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	29.2	5.0	52.0	13.8	-	1.8	0.4
情報通信業	26.8	7.4	38.3	27.5	-	4.4	0.5
運輸業、郵便業	21.4	2.9	9.3	66.4	-	0.8	0.1
卸売業、小売業	23.3	3.3	18.6	54.4	0.4	0.7	0.2
金融業、保険業	15.3	12.7	44.3	27.7	-	2.1	0.5
不動産業、物品賃貸業	24.4	6.4	22.8	46.4	-	1.4	0.4
学術研究、専門・技術サービス業	35.9	4.8	29.9	29.5	-	2.7	0.6
宿泊業、飲食サービス業	16.0	2.3	4.9	76.8	-	0.3	0.3
生活関連サービス業、娯楽業	18.8	3.2	14.9	63.0	-	0.7	0.2
教育、学習支援業	28.8	5.0	15.1	51.1	-	0.6	0.2
他に分類されないサービス業	31.0	4.0	24.4	40.5	-	0.5	0.2

厚生労働省「令和4年度能力開発基本調査」より作成

※厚生労働省「令和4年度能力開発基本調査」

2022年(令和4年)10月1日時点の状況について、常用労働者30人以上を雇用している調査対象の企業等に2022年10月～12月に行われた調査です。本文のOFF-JTへの支出割合はOFF-JTのみ支出+両方支出の、自己啓発支援への支出割合は自己啓発支援のみ+両方支出の計になります。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/04-1.html>

ChatGPT とは？

昨年末に公開され、ネット上の話題となったChatGPT。現在でも色々な点で話題に上がります。改めてChatGPTとは何かを解説します。

ChatGPT とは？

ChatGPTは2022年11月に公開されたネットサービスです。全世界でのユーザー登録数1億人までの期間が約2ヶ月と、当時としては異例の早さでした。この状況を見るだけでも、ChatGPTの注目度の高さがうかがえます。

ChatGPTの主な機能は、学習した内容に基づき利用者とサービス間でチャットを行うことです。

何か言葉をサービスに投げ掛け、その返答を受け取ることができます。従来のチャットサービスのイメージは、想定される質問に対して、予めサービスが決めた回答を返すものを想像する方が多いと思います。このため、利用者自身が上手に言葉を選ぶ必要がありました。

これに対しChatGPTは、投げ掛けられた言葉の解析、及び作成された回答の内容が従来のものより正確で、回答文書の言葉使いが自然に感じられるといわれており、機能の優れた点が感じられます。

利用上の注意

ChatGPTは一見優れていますが、**質問に対する回答が正しいことを保証するものではありません**。特に、無料のプランで提供される質問の解析能力と回答の作成能力は、一定以上の“でき”は期待できますが、別途その内容を確認した方がよいでしょう。

より正確な回答を得たいと考える場合には、

有料プランを利用する方がよいといわれています。有料プランでは、より高度な解析能力を利用することで、より間違いの少ない回答を得ることが期待できます。

個人情報漏洩の可能性

ChatGPTは学習する旨をここまで記述していますが、この学習のベースとなる情報はどこから入手しているのでしょうか。1つはネット上の情報ですが、もう1つはサービス利用者が投げ掛けたチャットの内容そのものです。

そのため、利用者本人の個人的な情報や勤め先の内部情報を含んだ内容などを書き込むと、ChatGPTはこれを利用した回答用の情報を産み出します。別の利用者の投げ掛けに対して、ChatGPTが上記を含んだ回答がよいと判断した場合には、これを返してしまいます。

このような情報利用があるため、一部の企業や国では、ChatGPTの利用そのものを禁止・遮断して、情報が漏洩しないよう対応を開始しています。この点は個人利用の場合でも、十分注意する必要があります。

ChatGPT の使い方

ChatGPTの利用は、下記URLからアカウントを作成した後、ログインして利用を開始してください。まだ利用したことのない方は、一度試してみたいかがでしょうか。

ChatGPT
<https://openai.com/blog/chatgpt>

今月のお知らせ

最低賃金の引き上げ

福井県の現在の地域別最低賃金は888円です。
令和5年10月からは43円引き上げられ、931円になる予定です。
時給者だけでなく、月給者等の最低賃金割れにもご注意ください。
月給者の最低賃金の算出方法は右記のQRコードからご参照ください。



社会保険標準報酬月額の変更

算定基礎により決定した標準報酬月額が9月分社会保険料より適用になります。
9月に支給される給与で9月分の社会保険料を控除している事業所は変更が必要です。
令和5年7月、令和5年8月、令和5年9月に月額変更のあった方は、算定基礎ではなく、月額変更により決定された等級が優先となります。

新入社員フォローアップ研修について

毎年好評の新入社員フォローアップ研修の受講生を今年も開催します。
入社からの半年を振り返って、自分がどれだけ成長したのか、今の自分の課題は何なのかを確認することで、先輩となる2年目に向けての意欲向上につなげます。
詳細はHPをご覧ください。 **※会場参加は定員となりました。**



わたしの思い出



スポーツの秋 編

私の地元である越前町(旧:朝日町)は、ホッケーの町であります。そんな町に生まれながら、私はどうしても野球がしたかったのですが、小学校時にはスポ少なし、中学校ではまさかのホッケーか卓球の二者択一の部活選択。部活の少なさで非行に走る寸前でした。野球ができない私は、テレビでのジャイアンツの観戦(*昔はよくジャイアンツ戦がテレビ中継されていましたよね)と毎日の野球結果のチェック(新聞)に没頭。そのためか、中学校の頃の特技は、「プロ野球全12チームの1~9番の選手名が言える」でした。そんな自慢を母にした時には、「それ、勉強に活かせないのか」とツクリ。ちなみにですが、ホッケーと卓球は素晴らしいスポーツですし、私の地元も最高です。単に地元批判に聞こえてしまいそうでしたので...笑。

松村の思い出

水野の思い出

実は小、中、高と卓球をしていたのですが、皆さん「TEQ BALL(テックボール)」ってご存知ですか？初めて聞くという人は、[こちら](#)まで！(なぜ、これを知ったかというところ、先日子供と「道の駅 越前」にいったところ、テックボールの台が置いてあって「なんじゃこりゃー」と通常の卓球とのギャップに悲鳴を上げた次第です(笑)そこで、テックボールの存在を知り、それ以来、子供とテックボールをするのですが、通常サッカーボールでやるところ、普通に卓球のラケット持ってピンポン玉で卓球として遊んでいます(；▽；)当然、台がひん曲がっているので、あらぬ方向にボールが飛んでくのですが子供と夏の夜に体を動かすのもなかなかいいなと感じている今日この頃です。皆さんぜひテックボール遊んでみてくださいね〜〜~★★★

子供の頃はスポーツが苦手で、全身ヒョロヒョロだった私。小学生の頃にいじめられた経験から「強くなりたい！」という一心で、中学校では柔道部に入部しました。ただ、体格的に恵まれていないので昇段試験でも勝つことはできず、中学生の間に黒帯を取ることはできませんでした。社会人になってから柔道をする機会があり、10年越しに昇段試験に臨んだところ、試合の相手はほとんど中学生！大人の筋力で、未来ある子供たちを次々と締め上げ、ついには黒帯を勝ち取ることができました！今は柔道をしていませんが、黒帯だけは勲章として大切に保管しています。

久保田の思い出

