

NewsLetter

2023 8 月



三崎経営労務事務所

〒146-0082

東京都大田区池上 7-10-7 シールエンドビル 4 階

☎ 03-3754-6424 📠 03-3754-6427

E-mail info@misaki-jim.com

HP <http://misaki-jim.com>

今月の CONTENTS

1. みさきコラム
2. 企業に求められる LGBT への配慮とは？
3. スタッフコラム（今月は都崎です）
4. 永年勤続表彰の取扱いについて
5. 隣の会社の相談ごと「労働時間に当たるのか？」



みさきコラム

三崎です。いつもお世話になっております。

最近外を歩いていて、やけにお子さんが多いなあ、平日なのになあ、と思っていたら、もう学校は夏休みなのですね。今年はコロナをあまり気にせず旅行やイベントに参加できるので、お子さんたちにとっても本来の楽しみが戻ってきた感じだと思います。先日は事務所近くの神社でお祭りも行われており、夏の風物詩が戻ってきましたね。毎日暑いですが、汗かきながらもお友達と水遊びしたり、元気に外遊びしている光景を見るとこちらもうれしくなってきます。

私事になりますが、7 月中旬に引っ越しをしました。今の家を改築するので、しばらくしたらまた戻る引っ越しをします。30 年住み続けた家には、恐ろしいほどたくさんの不要物、つまり捨てないでただ単に置いておいた物が堆積していて、45 リットルのごみ袋いくつ出したか・・・全くエコからかけ離れた行為で、ゴミ出するたびに気が引けてました。食器や調理器具、衣服に至っても、同じようなものを重複して買っていて、無駄の多いことをしていた、と猛省しています。これを機にミニマリストを目指して、必要最低限のものしか買わない「迷ったら買わない」を実践していこうかと思っています。「いつ買えるかわからないから買っておく」という発想は捨てて・・・

いつまで継続できるか、習慣になるといいなあと思っています。



企業に求められる LGBT への配慮とは？

2023 年 7 月 11 日、最高裁は戸籍上では男性で、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、「使用制限は違法」とし、国の対応を不当とする初の判断を下しました。

近年、LGBT（性的少数者）などの社会的マイノリティに対する差別をなくし、**多様性を認める社会に変えていこう**という動きが急速に進んでいます。**LGBT に配慮した職場環境を整える**ことは、企業においてきわめて重要な課題になっているのです。

2015 年 11 月には、渋谷区と世田谷区が同性パートナーシップを認定する書類の発行を開始し、大阪市では 2016 年、里親制度の一つである「養育里親」として、男性同士のカップルを認めるなど、国や地方自治体でも LGBT 支援の取り組みが進む中、**企業としては、LGBT 社員にどのように接していけばよいのでしょうか？**

☆就業規則を性的少数者に配慮したものに変更し、制度面でも LGBT をバックアップすることが、企業に求められていると思われます。企業が職場環境を性的少数者に配慮した形で整えるためには、ある程度コストがかかることは避けられません。しかし、社会的マイノリティ者に配慮した職場環境を構築することには、企業にとってコスト以上の**メリット**があるといえます。



メリット その 1 対外的な企業イメージが良くなる

→近年は、SNS や口コミサイトが主流となっており、自社商品の売り上げに直結

メリット その 2 優秀な LGBT 社員を採用できる

→企業の生産性の向上にもつながる。

LGBT への配慮を怠ることでの企業の**リスク**は？

先の経済産業省のトイレ制限の最高裁の判断では、国に 132 万円の損害賠償を命じられました。

その他、勤務先から性別変更を他の従業員に周知されたことや、勤務先から氏名変更を公表されたことなどにより、勤務先に損害賠償請求訴訟が提起された例もあります。

特に、トランスジェンダーであることのカミングアウトを受けた場合に、同僚や上司に共有することは、たとえ善意であっても、**本人の同意がなければ、許されない**ことに注意が必要です。

このように、会社側が LGBT 社員に対する配慮を怠った場合には、LGBT 社員から慰謝料などの損害賠償を請求されてしまうおそれがあるのです。

多様性に配慮したトイレの取り組みは、LGBT 社員への配慮を実践する第一歩となるでしょう。

ご不明な点がございましたら、お気軽に三崎事務所までお問い合わせください。

 03-3754-6424

先日、小学生の娘を連れて、ホームセンターで開催された竹のランタン作りに参加してきました。直径 15cm、高さ 30cm ほどの竹側面に 240 個ほどの穴をドリルであけ、中に電球を入れて使用するのですが、ドリルで穴をあけていく作業が楽しそうで・・・元々何かを作るのが好きな私は、途中娘にお願いしてやらせてもらいました。竹専用のドリルを使うと、とても綺麗に穴があき感動でした！

大田区には町工場がたくさんあるため、各所でもものづくりイベントが開催されています。普段できない作業がとても新鮮で楽しく、次はどこに参加しようか、毎回ワクワクしています。

最近、近所にトンボ玉のガラス工芸店がオープンしました。さて、いつ体験に行こうかなあ・・・（都崎）



永年勤続表彰金の取扱いについて

【社会保険上の取扱い】

Q 事業主が長期勤務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」）は、「報酬等」に含まれますか？



A 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**。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。

- 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。
 - 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】

勤続年数に応じて支給される勤続報奨金は、**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】

国税庁によりますと、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。

今月の「隣の会社の相談ごと」

三崎事務所にお問い合わせがあったほかの会社のご相談ごとは「皆さんも気になること」かもしれません・・・そんなご相談ごとを共有するコーナーです！

労働時間に当たるのかどうか、いろんなケースに答えます！



Q 出張の往復時間は出勤と同等ですよね？

→ 乗り物の移動時間は、自由に行動できるか、がポイント！

出張の往復に要する時間は、公共交通機関等を利用し、その間自由に過ごせる場合は労働時間とはなりません。例えば仮眠をとる、飲食している、個人の携帯でゲームをしている、などは自由に過ごしていることになります。ただし、モバイル PC などで仕事をさせている(している)場合は労働時間となります。

Q 「暇なときは休憩 OK」というルールを作りました！

→ お店など、来客が途絶えたときに適宜休憩時間をとって良い、といったルールを作ったとしても、来客があればすぐに接客しなければならない状態ならば、完全に仕事から離れているわけではないので、休憩時間とはなりません。仕ができる体制を保つ「待期状態」は「労働時間」と考えられるのです。

Q 昔からずっと終業後に身の回りの掃除をしています。

→ 始業前の朝礼や終業後の掃除、月 1 回の商品の棚卸しなど、慣例として定着し、会社と従業員の暗黙の了解でこれらを行っている場合でも、会社の「黙示の指示」により行っている場合は労働時間になりますので、その分の賃金を支払わなければなりません。朝礼や清掃などが義務ではなく、明らかに任意の参加である場合は労働時間になりません。



Q 就業時間外の定期健康診断は労働時間ではありませんよね？

→ 一般健康診断は従業員の健康を確保するものとして、会社による実施が義務づけられていますが、実施時間については労働時間ではありません。一方深夜労働や有害業務に従事している従業員に対する特殊健康診断は、労働時間として賃金を支払わなければなりません。

Q 車の交替運転なら、1 人は休憩、という理屈は通らないですか？

→ 社有車で仕事や出張する場合、車に乗っている時間は原則として労働時間です。また、例えばバスのドライバーが 2 人乗って交替で運転する場合、目的地に到着するまでの時間は、運転しない一人が座席で休息・仮眠をしても、それは休憩時間ではなく労働時間となります。

労働時間 = 賃金 となりますので、労働時間の考え方や算定の仕方についてのご相談は季節を問わず多いご相談ごとです。正しい解釈で賃金を支給しないと「未払い賃金」となってしまいますので、ご注意ください。

ご不明な点がございましたらお気軽に弊所までお問い合わせください。

☎ 03-3754-6424