

神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 7F

TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F

TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp

発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所



LINE、Instagram
登録はこちらから▲



<代表 庄司 茂 より一言>



ChatGPT等の生成AIサービスが話題です。プロンプトと呼ばれる質問・指示に対し、自然な文章で膨大なデータから導いた回答を返してくれることから、生産性の向上などに寄与するとされています。その反面、法的な整備が追いついていない点も多く、利用には注意も必要です。なかでも、個人情報や秘密情報の入力は避けるよう注意喚起されています。入力した内容はデータ学習に使用されることがあり、流出の懸念があるからです。企業において使用ルールを定めることは必須といえるでしょう。では、どのようなルールを策定すればいいのでしょうか。参考になるのが、一般社団法人日本ディープラーニング協会による「生成AIの利用ガイドライン」です。生成AIの活用を考える組織がスムーズに導入を行えるように、利用ガイドラインのひな型が公開されています。組織の目的やポリシー等に照らして、必要な追加や修正を加えることができます。「簡易解説付きガイドライン」では、データ入力に際して注意すべき事項、生成物を利用するに際して注意すべき事項に触れられており、社内での検討に役立つ内容になっています。また、個人情報取扱事業者が社内での積極的な活用を検討しているのであれば、個人情報保護委員会による「生成AIサービスの利用に関する注意喚起等」にも目を通しておきましょう。「気づかないうちに社員が不適切な使用をして、問題に発展してしまった」ということのないよう、早めに対策を講じておきましょう。

こども未来戦略方針から見る社会保険制度の変更

令和5年6月13日、大きな話題となっていた「こども未来戦略方針」（以下、「方針」という）が閣議決定され、正式な内容が公表されました。今後、この方針に沿った法改正等が進められることとなりますが、今回は方針の中で触れられている社会保険に関連した内容を確認します。

◆社会保険の2つの壁

従業員が加入する社会保険（健康保険・厚生年金保険）は、加入基準が定められており、その基準を満たすことで、従業員自身が被保険者となり、会社とともに保険料を負担します。この保険料負担に絡み、2つの壁が存在しています。

① 106万円の壁

厚生年金保険の被保険者数100人超の企業（特定適用事業所）では、以下の3つの基準をすべて満たすことで、社会保険に加入し、保険料を負担することになっています。(1)週所定労働時間が20時間以上(2)所定内賃金が月額8.8万円以上であること(3)学生でないこと

106万円とは、月額8.8万円を年間に換算した額であり、この壁を超える（年収が106万円以上となる）ことで、保険料の負担が発生することを示しています。

② 130万円の壁

健康保険の被扶養者および国民年金の第3号被保険者として認定される要件の1つに、「年収が130万円未満であること」があります。被扶養者（第3号被保険者）は、

健康保険料や国民年金保険料を直接負担する必要がありません。

この壁を超える（年収が130万円以上となる）ことで、国民健康保険の被保険者や、国民年金の第1号被保険者となり、保険料の負担が生じることを示しています。

◆社会保険の適用拡大

106万円・130万円の壁があることで、これらの年収以上とならないように労働時間や賃金額を抑制する従業員が一定数存在します。

方針では、「いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む」としており、男女ともにキャリアを築き、男女ともに育児を行うこと等を促進しようとしています。

◆雇用保険の適用拡大

雇用保険は、週の所定労働時間が20時間以上であることが加入基準の一つとされており、加入し、支給要件を満たすことで失業等給付や育児休業給付等を受給することができます。

方針では、雇用保険の加入基準を拡大し、週の所定労働時間が20時間未満の従業員にも失業等給付や育児休業給付等を受給できるようにするとしています。

シニア採用の現状と課題

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（令和5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様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

人手不足の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。

性的少数者のトイレ使用制限に関する最高裁判決

◆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。

◆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はうかがわれない**

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**

◆人手不足への対応

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。

■YouTubeチャンネルからのお知らせ

公開動画：従業員数別会社対応まとめ

事業場にいる労働者の人数によって会社に各種義務が発生します。自社にはどのような義務が発生しているのか整理し確認するためにも、ぜひ動画をご覧ください。



<事務所からのお知らせ>

■問題社員対策 無料相談会のお知らせ

8月は問題社員対策の無料相談会を実施いたします。遅刻・欠勤が多い社員がいる、会社の許可なく副業をしている社員がいる等、会社によって大なり小なりの労務問題がありますが、その対応方法は一律ではありません。そこで、それぞれの問題に対して個別に相談に応じます。気になる社員がいらっしゃいましたら是非お申込ください。

日時：8月22日（火）、24日（木）

9：30～16：30（1社45分程度）

場所：弊社 神戸事務所または姫路事務所にて
神戸▶神戸市中央区中山手通5-1-1 神戸山手大木ビル7F
姫路▶姫路市安田4丁目36番地マサミビル3F