



## 法改正情報 (改正があった労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです)

### ● 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

今年6月27日に、「標準報酬月額」の定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「永年勤続表彰金」についてのQ&Aが追加されました。

#### 1. 社会保険上の取扱い(追加されたQ&Aの概要)

- Q 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。
- 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。
- 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。

#### 2. 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。

#### 3. 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となっています。

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。

☞ こちらも参考にしてください。

- 【厚生労働省】(「標準報酬月額」の定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) <https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T230629T0010.pdf>



## 8月の税務と労務の手続 (提出先・納付先)

### 10日

- 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

- 個人事業税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 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]



## トピック (最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました)

### ● 最高裁、定年後再雇用の基本給減差戻し(7/21)

定年後再雇用の際に基本給を減額したことの妥当性が争われた訴訟で、最高裁第一法廷は20日、正社員と再雇用者の間の「不合理な格差」に基本給が含まれ得るとし、判断にあたっては基本給の性質や支給目的等を踏まえて考慮、評価すべきとする初判断を示した。「基本給が定年退職時の6割を下回るの是不合理」とした二審・名古屋高裁判決については検討が不十分だとし、差し戻した。

### 夏季休業のお知らせ

平素は格別のご愛顧を賜り、厚く御礼申し上げます。弊所では、誠に勝手ながら下記を夏季休業とさせていただきます。

【夏季休業日：令和5年8月16日(水)、17日(木)、18日(金)】

夏季休業期間中は、何かとご不便をお掛けすることと存じますが、何卒よろしくお願い申し上げます。

### 「後記」生成AIサービス利用時の注意点

#### ■ 目覚ましい発展を遂げる生成AI

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、利用には注意が必要です。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。なぜなら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。

#### ■ 使用ルールの策定

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つた」ということのないよう、早めに対策を講じておきたいですね。

#### 【一般社団法人日本ディープラーニング協会 資料室】

<https://www.jdla.org/document/fair-guideline>

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  
くす】

[https://www.ppc.go.jp/news/careful\\_information/230620\\_AI\\_utilize\\_alert/](https://www.ppc.go.jp/news/careful_information/230620_AI_utilize_alert/)