

5

特集
1

非正規社員の教育，待遇改善，
改正育介法がポイントに！

令和4年度 7つの注目助成金

社会保険労務士 伊藤 泰人

18

特集
2

LGBT従業員への福利厚生

～制度設計と規定例～

弁護士 森 伸恵（レイ法律事務所）

29

◆注目実務

定額残業代制度の廃止・見直しの実務

弁護士 田村 裕一郎（多湖・岩田・田村法律事務所）

弁護士 古田 裕子（多湖・岩田・田村法律事務所）

38

◆パワハラ

パワハラ問題への行政の動き・仕組みと
企業の法的留意点

弁護士 岩出 誠（ロア・ユナイテッド法律事務所）

49

◆定例実務

今年注目したいポイントはここ！
算定・月変の実務

特定社会保険労務士 松田 研二（社会保険労務士「高志会」グループ）

57

◆危機管理

従業員が逮捕された場合の初動対応

弁護士 井上 侑（世田谷総合法律事務所）

63

◆人権デューデリジェンス

中小企業が「ビジネスと人権」のために取り組むべきこと

中小企業家同友会全国協議会 事務局長 齊藤 一隆

70

◆通勤管理

道路交通法改正を踏まえた

電動キックボードの通勤利用を認める際の知識と留意点

弁護士 佐藤 典仁（森・濱田松本法律事務所）

弁護士 秋田 顕精（森・濱田松本法律事務所）

連載

76

新連載 PMIと人事労務

第1回 中小PMIガイドラインを読み解く

社会保険労務士 猶木 貴彦 (社会保険労務士法人MRパートナーズ)

81

従業員と揉めないための労務トラブル想定問答

第14回 パワハラ対応 (4)

弁護士 岸田 鑑彦 (杜若経営法律事務所)



84

重要用語から労働問題を考える キーワードからみた労働法

第180回 スタッフ管理職

神戸大学教授 大内 伸哉

94

経済学で考える人事労務・社会保険

第29回 選択的週休3日制への対応

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏



98

変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！ 労働判例の読み方

第31回 シルバーハート事件 (シフト割当の一方的削減の有効性)

弁護士 光前 幸一

相談室

104 労働基準法

採用内定者への労働基準法の適用の有無

弁護士 岩本 充史

105 労働契約

退職勧奨の注意点

弁護士 野口 大

106 就業規則

健康診断を受けるよう命ずることの可否

弁護士 坂井 瞭平

107 多様な働き方

偽装請負の意味と法的リスク

弁護士 小宮 純季

108 ハラスメント

デジタルツールで起こるハラスメントの防止

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

109 メンタルヘルス

セルフケアとしての認知行動療法

精神科産業医 西上 貴志・吉野 聡 (吉野聡産業医事務所)

110 労災／雇用／健保

労災保険 労災対応への備え

特定社会保険労務士 高橋 知子

111 デジタル化

「労働者代表の意見書」押印レスに伴う留意点

特定社会保険労務士 榎 裕葵

112 助成金

派遣社員の正社員化を支援する
「キャリアアップ助成金 (正社員化コース)」

社会保険労務士法人アンブレラ 代表社員 伊藤 泰人

113 労務に関わる税務

日本から出国せず海外子会社等の業務に
従事する従業員の課税関係

税理士法人 山田&パートナーズ 柳下 なつみ

※読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、
読者アンケートにご協力ください。

※116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧くださいと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

特集1

非正規社員の教育，待遇改善， 改正育介法がポイントに！

令和
4年度

7つの注目助成金

社会保険労務士 伊藤 泰人 (いとう やすと)

社会保険労務士法人アンブレラ代表社員。助成金を切り口にした顧客開拓方法を確立し開業5年で売上1億円を超えた。7年前から社労士向けに「助成金ビジネス習得講座」開催し、現在、第16期生が受講中。加入会員が400名を超える日本最大クラスの助成金講座組織の代表。2021年度より社労士合格塾を開塾。著書に『5年で年収1億円を達成した社労士が助成金で顧客をどんどん増やす方法を教えます』（日本法令刊）。

過去2年間は、新型コロナウイルスの影響で「雇用調整助成金」が中心でしたが、今年度は上限額が下がり、申請条件も厳しくなってきたため申請件数は激減すると予想されます。今年度の新設助成金としては「人材開発支援助成金（人への投資促進コース）」が有望な助成金として登場しています。その他、要件が変更されたキャリアアップ助成金、65歳超雇用推進助成金、改正育児・介護休業法を踏まえた両立支援等助成金（出生時両立支援コース）など、令和4年度の“使える助成金”について解説していきます。

令和4年度注目助成金

- (1) 人材開発支援助成金（人への投資促進コース：定額制訓練） **新設**
- (2) 人材開発支援助成金（特別育成訓練コース：一般職業訓練） **改正**
- (3) キャリアアップ助成金（正社員化コース） **改正**
- (4) キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース） **改正**
- (5) 人材確保等支援助成金（テレワークコース） **改正**
- (6) 65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース） **改正**
- (7) 両立支援等助成金（出生時両立支援コース） **改正**

1 令和4年度の雇用関係助成金の傾向と対策

過去2年間は、新型コロナウイルスの影響で「雇用調整助成金」が中心でした。令和4年度の助成金については、4月の助成金改編により令和3年度末で廃止の助成金と受付休止の助成金が公表されました。廃止になった助成金は、厚生労働省自身が役割を終えたと判断し、廃止にするため予算要求をしなかった助成金です。また、受付休止になった助成金は、助成金を存続させるために厚生労働省が令和4年度の予算要求をしたものの、通らなかった助成金です。コロナの影響で財政が厳しく、例年のように予算要求が通らなかったことの象徴が「受付休止措置」です。

今年度は、雇用保険料が引き上げられ、財源は回復すると思われていますが、受付休止になった助成金が来年度復活する可能性はなく、正式に廃止になる見込みです。助成金は、企業側のニーズに合うと申請件数が増加します。昨年度は、コロナの影響で仕事がない企業が、社員を休業させるのではなく人手が足りない企業へ出向をさせるよう促す「産業雇用安定助成金」が生まれました。ただ、実際には出向ニーズは少なく、手続きが面倒なこともあり「産業雇用安定助成金」の予算は20%ほどしか消化されませんでした。結局は、手続きがより簡単な「雇用調整助成金」の申請が継続された形です。ただ、今年度は飲食店も通常営業に戻り、条件付きですが海外旅行も解禁となってきました。コロナの影響により会社が休業になることがほとんどなくなってきたことに伴い、「雇用調整助成金」の上限額が下がり、申請条件も厳しくなってきたため、「雇用調整助成金」の申請件数は激減すると予想されます。

そこで、今年度の新設助成金としては「人

材開発支援助成金（人への投資促進コース）」が有望な助成金として登場しました。デジタル化、DX（デジタルトランスフォーメーション）を推進する人材の育成の強化、リスキリング（学び直し）が求められていることを背景として誕生した助成金です。今年度、期待の助成金の一つです。

2 令和4年度の注目ポイント

令和4年度に特に注目されるポイントは2つあります。「非正規社員教育」と「非正規社員の待遇改善」です。「非正規社員教育」を支援するのが「人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）」、「非正規社員の待遇改善」を支援するのが「キャリアアップ助成金」です。2つのポイントは、別々ではなく連携しています。Off-JT研修を受けた非正規社員がいる企業が「人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）」を申請・受給し、その後正社員に転換し「キャリアアップ助成金（正社員化コース）」を申請・受給した場合に、新たに加算助成金が支給されることになりました。つまり、厚生労働省は、知識・経験が少ない非正規社員を教育し、正社員化できるレベルに引き上げることができた企業に助成金を支給しようとしているわけです。

そして、昨年、助成金の支給申請が殺到し9月中旬で受付を中止した、企業の定年延長を支援する「65歳超継続雇用促進コース」も4月に復活しました。支給条件に変更がありますが、今年度も年度の途中で予算がなくなる可能性が極めて高い助成金です。令和4年度は、新設助成金は少ないですが、企業が申請したい助成金が目白押しです。

図表1 今年度注目の助成金の概要

	助成金名	大企業	中小企業	生産性要件	課題	ポイント
1	人材開発支援助成金（人への投資促進コース：定額制訓練）	○	○	○	社員教育	新設
2	人材開発支援助成金（特別育成訓練コース：一般職業訓練）	○	○	○	非正規社員教育	改正
3	キャリアアップ助成金（正社員化コース）	○	○	○	非正規社員待遇改善	改正
4	キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）	○	○	○	非正規社員待遇改善	改正
5	人材確保等支援助成金（テレワークコース）	×	○	○	テレワーク拡大	改正
6	65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）	×	○	○	高齢者雇用延長	改正
7	両立支援等助成金（出生時両立支援コース）	×	○	○	男性社員育休促進	改正

3 令和4年度 注目される7つの助成金を徹底分析

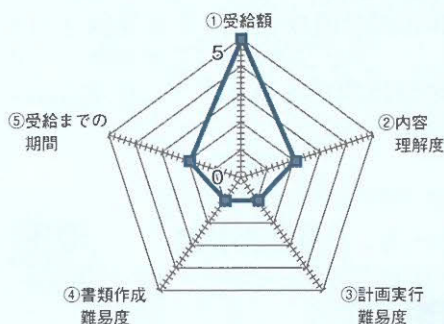
◇レーダーチャートの見方

注目される7つの助成金について5つの視点でレーダーチャート化しましたので、参考にしてください（ただし、筆者の個人的見解です）。

- ① 助成金受給額（最大受給額が大きいほど数値が大きい）
- ② 内容理解度（内容が理解しやすいほど数値が大きい）
- ③ 計画実行難易度（計画を実行しやすいほど数値が大きい）
- ④ 書類作成難易度（書類作成が易しいほど数値が大きい）
- ⑤ 受給までの期間（提案から受給までの期間が短いほど数値が大きい）

①人材開発支援助成金（人への投資促進コース：定額制訓練）

新設



！コメント

「定額制訓練」は、令和4年度の期待の新設助成金「人への投資促進コース」の6種類の訓練のうちの一つです。正社員または非正規社員の社員教育を、外部の研修会社が用意したeラーニングなどを利用したサブスクリプション型の様々な研修メニューから選択して行う際に、企業が負担する受講費用を助成します。

【助成金の概要】

正社員や非正規社員が定額受け放題研修サービス（サブスクリプション）を受講する際の費用について、助成金を支給します。

	中小企業	大企業
経費助成率	45%	30%
生産性要件	+15%	+15%

定額受け放題研修サービス（定額制サービス）というのは、1訓練当たりの対象経費が明確でなく、同額で複数の訓練を受けられる、eラーニングで実施されるサービスのことです。

※本コースで助成金の対象になるeラーニングは、コンピュータなど情報通信技術を活用し

た遠隔講習であって、訓練の受講管理のためのシステムにより、受講者および企業の訓練担当者の双方が訓練の進捗管理を行えるものをいう。

【主な支給要件】

以下の5つの条件は助成金支給の必須要件になります。

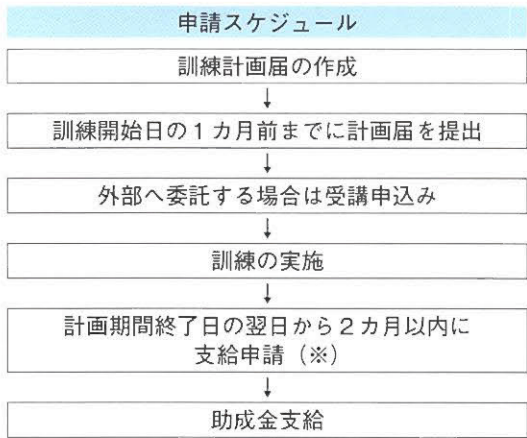
- ① 定額制サービスによる訓練であること
- ② 業務上義務付けられた訓練で、労働時間に実施されること
- ③ Off-JTであって、外部の会社による訓練であること
- ④ 対象社員の全員の受講時間数を合計した時間数が、支給申請時において10時間以上であること
- ⑤ 受講を修了した教育訓練が一の職務関連訓練でないこと（事業所全体で複数の異なる職務関連訓練の受講を修了すること）

【申請手続のポイント】

基本料金のほか、訓練に直接要する経費として、オプション経費も支給対象経費として認められます。例えば、「初期設定費用」「アカウント料」「管理者ID付与料金」「修了証の発行」「IPアドレス制限機能」「データ容量追加料金」などは助成金の対象になる可能性があります。

【受給にあたっての留意点】

人への投資促進コースの他の訓練と異なり、この「定額制訓練」だけは、受講者1人当たりの経費助成の限度額が設定されていません。なお、1事業所当たりの経費助成の上限は設定されており、年間1,500万円が限度額になっています。



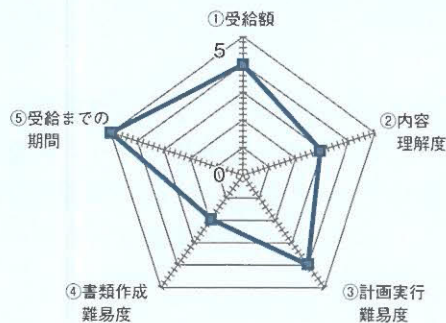
※ e-ラーニングの場合、訓練修了日の翌日～計画期間の終了日の翌日から2カ月以内（パンフP46）

本助成金をおススメする理由

本助成金を利用して訓練を実施すれば、従業員は業務のすき間時間を利用して様々な訓練を受講できます。特に正社員を目指す非正規社員が本コースを受講すると、キャリアアップ助成金（正社員化コース）の支給額が加算されるメリットもあります。

②人材開発支援助成金（特別育成訓練コース：一般職業訓練）

改正



① コメント

本コースは、非正規社員が正社員を目指して行う訓練の費用を助成するため、もともと申請件数が多い助成金でした。令和4年度からは、今まで認められなかった「e-ラーニング」による訓練、通信制によるOff-JT訓練も助成金の対象となったため、訓練時間で拘束されることなく非正規社員が好きな時間に研修を受けられるようになります。そのため、爆発的に申請件数が増加すると予想されます。

【助成金の概要】

正社員を目指す非正規社員が、Off-JTとして業務とは離れて社内または社外で受講する職業訓練について、賃金助成と経費助成の助成金を申請できます。

企業規模	中小企業	大企業
賃金助成 (1時間につき)	760円 (960円)	475円 (600円)

※()内は生産性要件を満たした場合。

外部講師の経費は、非正規社員を正社員化したかしなかったかで助成率が変わります。

	正社員化した場合	非正規社員を維持した場合
経費助成	70% (100%)	60% (75%)

※()内は生産性要件を満たした場合。

訓練時間により経費助成の限度額が決まります。

訓練時間	経費助成限度額	
	中小企業	大企業
20時間以上100時間未満	15万円	10万円
100時間以上200時間未満	30万円	20万円
200時間以上	50万円	30万円

【主な支給要件】

Off-JTによる事業内訓練または事業外訓練で、以下の①と②に該当する職業訓練が助成金の対象になります。

- ① 1コース当たり1年以内の実施期間であること
- ② 1コース当たり20時間以上の訓練時間数であること

一般職業訓練は、企業が今後進出予定の他分野の事業に関連した訓練も対象となります。

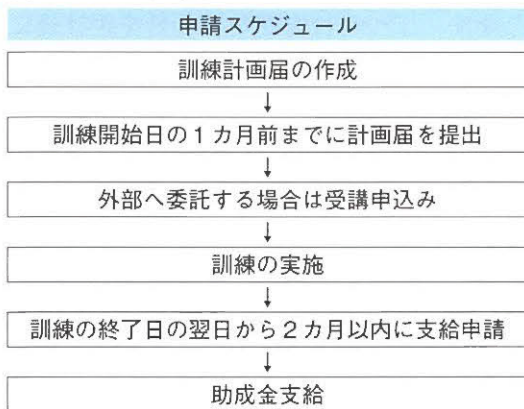
【申請手順のポイント】

訓練開始日から起算して1カ月前までに訓練計画届を管轄労働局長に提出し、確認を受けます。

訓練計画届の内容などを変更する場合は、「計画変更届」を提出する必要があります。

【受給にあたっての留意点】

接遇・マナー講習等については、令和4年度より「訓練時間数に占める割合が半分未満である場合のみ助成対象とする」と変更されています。

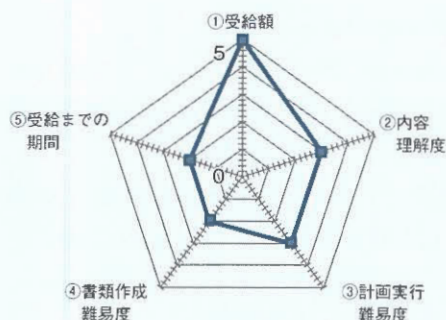


【本助成金をおススメする理由】

非正規社員を早期に正社員レベルに引き上げるうえで、社員教育は必須です。社内訓練でも外部訓練でも、申請すれば助成金を受給し訓練経費を回収できるため、申請しない理由がありません。

③ キャリアアップ助成金（正社員化コース）

改正



！コメント

本助成金は9年前に創設された助成金ですが、今年度、大きく支給申請の条件が変更になりました。特に過去に本助成金を申請した企業は、就業規則等を再度見直さなければなりません。今まで通りの内容で本助成金の支給申請をすると、今年度は不支給になる可能性が極めて高いからです。助成金の支給要領等を熟読して、就業規則等の変更をする必要があります。

【助成金の概要】

本助成金は、非正規社員を正社員に転換すると申請できますが、転換には2種類あります。1つ目は有期契約社員を正社員に転換するケース、2つ目は無期契約社員を正社員に転換するケースです。

なお、有期契約社員から無期契約社員への転換は、今年4月1日以降は廃止になりました。

	中小企業	大企業
有期契約社員 ⇒無期契約社員	令和4.4.1以降の転換は廃止	
有期契約社員 ⇒正社員	57万円 (72万円)	42.75万円 (54万円)
無期契約社員 ⇒正社員	28.5万円 (36万円)	21.375万円 (27万円)

※()内は生産性要件を満たした場合。

人材開発支援助成金「特別育成訓練コース」や「人への投資促進コース（定額制訓練）」などの特定の訓練を修了し助成金が支給された非正規社員を正社員に転換した場合、以下の加算助成金が支給されます。加算額は、大企業と中小企業のどちらも以下の金額になります。

有期契約社員⇒正社員	9.5万円（12万円）
無期契約社員⇒正社員	4.75万円（6万円）

※()内は生産性要件を満たした場合。

【主な支給要件】

助成金を申請するときの主な支給要件は以下の通りです。

- ① 有期契約社員は、勤続年数が6カ月以上3年以下の間に正社員への転換を実施します。また、無期契約社員は勤続年数が6カ月以上経過してからになります。
- ② 転換前の直近6カ月の賃金総額と正社員転換後の6カ月の賃金総額を比較して、3%以上賃金を増額させます。

【申請手順のポイント】

今年度、大きく変わったポイントが2つあります。

令和4年10月1日以降に正社員転換する場合、

- ① 「正社員の定義」が変更となり、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限ることになりました。したがって、昇給は必須条件で、賞与と退職金はどちらか少なくとも1つが必須になり、これらを労働条件通知書に明示していることが必要となります。
- ② 「非正規雇用労働者の定義」が変更となり、「賃金の額または計算方法が正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6カ月以上受けて雇用している有期契約社員または無期契約社員となりました。



LGBT従業員への福利厚生

～制度設計と規定例～

弁護士 森 伸恵 (レイ法律事務所)

第1 LGBT従業員に関する福利厚生の現状

2020年の厚生労働省の報告¹によると、「同性愛者や両性愛者、トランスジェンダーなど、性的マイノリティやいわゆるLGBTと呼ばれる人が社会にいることを知っている、聞いたことがある」という企業は回答企業の9割を超え、「社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきである」と考える企業も約7割に達しています。

しかしながら、性的マイノリティへの配慮や対応を意図した取組みを実施・検討している企業は3割にとどまりました。

LGBT当事者が働きやすい職場環境や社内制度を整備していくことは、①当事者の働きやすさの向上や離職の防止だけでなく、②LGBT当事者に限らない優秀な人材の確保、③新たな商品・サービス企画の開発やマーケティング戦略の刷新、④社内のハラスメント防止対策やコンプライアンス推進など、企業評価を高める可能性もあるため、企業と従業員共にメリットになっていくと考えられます。

第2 用語の確認

LGBT従業員への福利厚生の検討にあつ

て、必要な用語を確認します(図表1.2)。

SOGI：「Sexual Orientation and Gender Identity」の略。日本語では「性的指向と性自認」。同性愛者の人や身体の性別に違和感を感じていない人も含むすべての人を対象に使用できる表現

SOGIハラ：性的指向や性自認に関するハラスメント

アウティング：本人の性的指向や性自認を本人の許可なく公表すること

カミングアウトの強制：本人が望んでいないにもかかわらず、本人の性的指向や性自認を強制的に告白させること

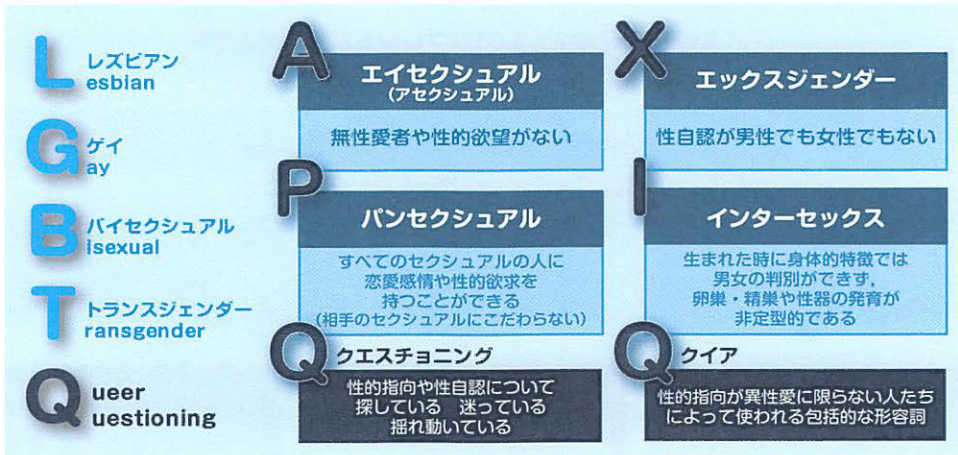
第3 福利厚生の位置付け・必要な準備

1 LGBT施策の全体枠組み

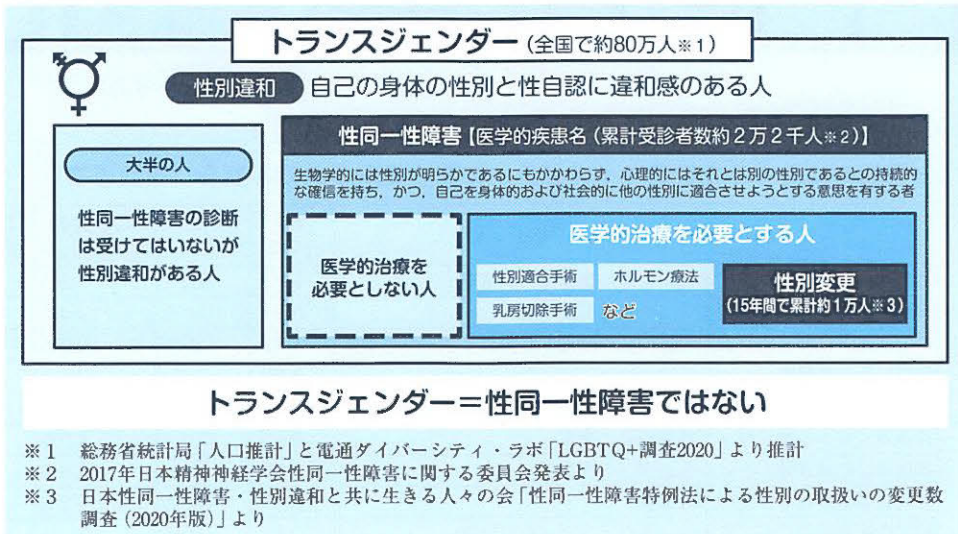
まず、本稿の「LGBT従業員への福利厚生適用」とは、「生活を共にする同性パートナーにも配偶者と同様に福利厚生の適用を付与すること」や「トランスジェンダーが自認する性別で就業するための施策」を表しています。そのため、福利厚生の施策は、社内のLGBT施策全体の枠組みの中の一つと考える必要があります(20ページ図表3)。突然、福利厚生のみ検討すると、

¹ 厚生労働省委託事業 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000630004.pdf>)

図表1 LGBTQ+とは



図表2 性別違和と性同一性障害



LGBTに関する知識・経験・配慮等が足りず、本当の意味で従業員のメリットになる制度になっていない、福利厚生を行う際に予期せぬカミングアウトの強制やアウティングが発生してしまう、という事態も考えられるためです。

2 福利厚生の取組み割合

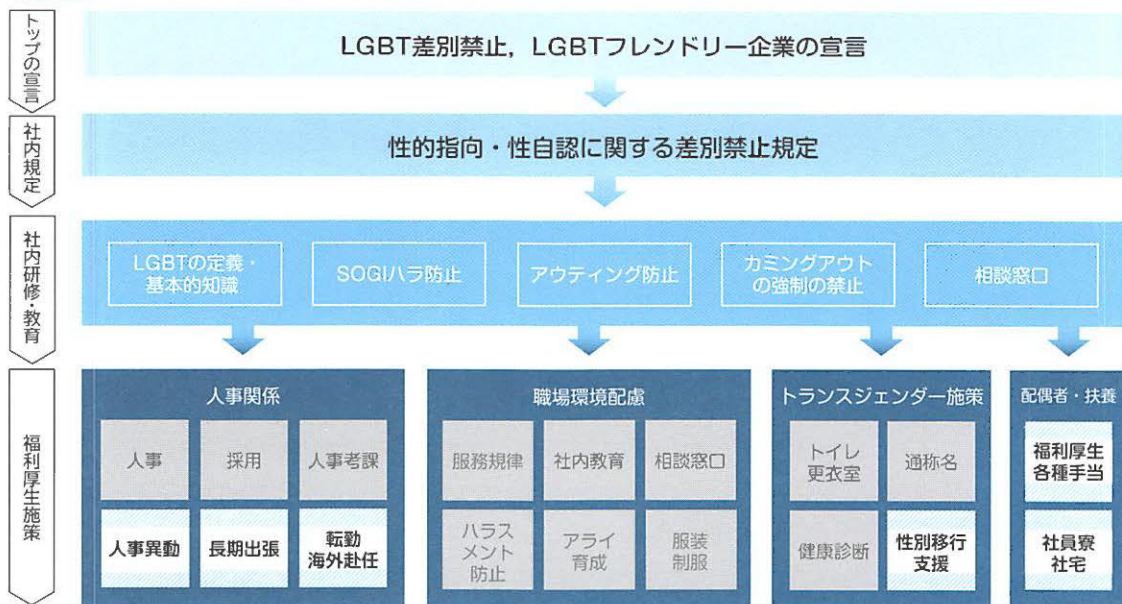
令和元年度厚生労働省委託事業職場におけるダイバーシティ推進事業報告書によると、以下のような結果が出ました。

- ・福利厚生に関する取組みを1つでも実施している 17.4%²
- ・慶弔休暇の同性パートナーへの適用の取組み実施状況 16.1%
- ・家族手当の同性パートナーへの適用 8.7%

一番初めに着手した性的マイノリティに関する取組みの各割合は図表4の通りです。

従業員1,000名以上の企業であれば研修や就業規則の策定から始動し、従業員100名

図表3 LGBT施策全体の枠組み



※本稿で論じるのは の箇所

図表4 一番初めに着手した性的マイノリティに関する取組みの各割合（複数回答）

一番初めに着手した取組		全体 (n=242)	99人以下 (n=45)	100人~999人 (n=77)	1,000人以上 (n=119)
採用・人事管理	性的マイノリティに関する採用に係る配慮方針の策定	1.2%	0.0%	1.3%	1.7%
	採用担当者への教育や研修	8.7%	15.6%	10.4%	5.0%
	性的マイノリティ向けの採用説明会の開催や採用セミナーへの参加	1.7%	0.0%	2.6%	1.7%
	配置における配慮	0.8%	0.0%	2.6%	0.0%
	配置, 昇進, 昇格に関する公正な評価の徹底	4.5%	4.4%	6.5%	3.4%
トランスジェンダーへの対応	性表現に関する倫理規定や行動規範の策定	0.4%	0.0%	1.3%	0.0%
	採用時の応募書類における性別欄への配慮	4.5%	8.9%	2.6%	3.4%
	社内書類における性別欄への配慮	0.4%	0.0%	1.3%	0.0%
	制服や服装規定におけるトランスジェンダーへの配慮	2.5%	0.0%	5.2%	1.7%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した通称名の使用を認める	2.5%	2.2%	1.3%	3.4%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した誰でも利用できるトイレの設置	5.8%	11.1%	9.1%	1.7%
	自認する性別のトイレの利用を認める	3.7%	4.4%	1.3%	5.0%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した更衣室の環境整備	1.2%	0.0%	1.3%	1.7%
	健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮	2.5%	2.2%	1.3%	3.4%
性別移行のための治療や手術に関する休暇制度	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
福利厚生	柔軟な労働時間を可能にする制度や傷病休暇制度等を, 性別移行のための治療や手術に利用できることを明示している	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	慶弔休暇の同性パートナーへの適用	2.5%	0.0%	2.6%	3.4%
	家族手当の同性パートナーへの適用	1.2%	0.0%	0.0%	2.5%

(令和元年度厚生労働省委託事業「職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」より抜粋)

2 令和元年度厚生労働省委託事業「職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000673032.pdf>)

以下の企業であれば人事担当者への研修やポスターやパンフレットによる啓発からなど、各企業や事業所の規模等によって着手できる施策が異なりますが、福利厚生から着手する企業は全体的に少ないといえます。

3 必要な準備

(1) 社長や代表者の宣言

まずは、LGBTへの差別禁止、LGBTフレンドリー企業になることを事業者代表が宣言することから始めます。

LGBT従業員に対する福利厚生を採用する際の意義も押さえておきましょう。企業がLGBTに関する取組みを実施する目的や期待する効果については、「LGBT当事者が働きやすい職場にするため」だけでなく「LGBT当事者を含めた多様な人材が働きやすい職場にするため」という側面もあります。そして、「社会的責任のため」「コンプライアンスへの対応のため」という意味もあります。

(2) 差別禁止規定を施行

性的指向や性自認を理由とする差別を禁止する条項や就業規則を策定しましょう。

【規定例】厚生労働省モデル就業規則

第3章・第15条より

性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害することをしてはならない。

(3) 社員教育・研修

LGBTに関する定義や基礎知識、SOGI

ハラ・アウティング・カミングアウトの強制などハラスメントに該当する行為内容、一般的に配慮しておいたほうがよい事項などを研修等で学び、社内におけるLGBTへの理解を深めることがとても重要です。これは、LGBT従業員も利用しやすい福利厚生制度を設計していくうえで、制度利用の申請や実施をする際に起こり得るトラブルを防ぐことにつながります。

また、企業のLGBT施策の方針、就業規則の変更・改訂、福利厚生適用範囲の拡大について一層実効的なものとしたい場合は、当事者団体や専門家に相談したり、研修講師を依頼したりするとよいでしょう。

研修は、その目的別に、社員向けの研修、人事や労務担当者向けの研修、使用者や管理職向けの研修で分けたほうがよいこともあります。

(4) 相談窓口や運用面のサポート

LGBT当事者が福利厚生を利用申請するためには、上司や人事・労務担当者にカミングアウトすることが必要になる場合があります。

しかし、auじぶん銀行株式会社の調査³によると、職場でカミングアウトをしているLGBT当事者は17.6%にとどまっており、多くの当事者が職場ではカミングアウトをしていない、もしくはカミングアウトできない現状があります。

親密な同僚や部下にはカミングアウトできたけれども、部署の上司や人事・労務担当者に話すことは難しいと感じる人もいるでしょう。一方で、例えばゲイの人で、過去に同僚に話を合わせて「彼女と同棲している」と、周りからの偏見を恐れて嘘をつ

3 auじぶん銀行株式会社「LGBT当事者をとりまく就業環境の実態調査2020年」
(<https://www.jibunbank.co.jp/column/article/00276/>)

いてしまったことが、「今さらカミングアウトできない」として住宅手当や各種休暇の利用を申請できない理由になっていることもあります。

LGBTに関する企業内の取組みの推進は、当事者が「この会社ならカミングアウトしても、業務上や人事上のリスクが少ない」と感じ、カミングアウトをして福利厚生を利用しやすくなる動機にもなり得ます。

そのため、①カミングアウトした当事者が相談しやすい窓口を設置し、②申請があった際に判明した当該従業員の性的指向や性自認に関する情報については対応した従業員限りにとどめ、③わかりやすい申請許可基準を公表しておく等が必要です。

第4 同性カップルへ福利厚生を適用する際の検討

1 法定福利厚生と法定外福利厚生

生活を共にする同性パートナーがいる従業員の場合、法律上、同性婚が認められていないため、婚姻の効果の享受や婚姻に伴う特権を受けることができません。

例えば、公営住宅への入居、民間住宅を購入する際の契約・ローン（昨今は、同性カップルを対象としたペアローン、連帯債務型ローン等を提供する金融機関が増えてきましたが）、民間住宅を借りる場合の審査、一方が傷病にり患した場合の面会や手術等の同意、一方が死亡した際の相続、子供の親権等です。

また、男女のカップルの場合は、婚姻していなくても内縁関係にあれば事実婚とし

て社会保険の適用対象となるなど、婚姻と同様の適用となる制度もあります。しかし、同性カップル間には適用される社会保険制度はありません。

以上のことから、同性パートナーを持つ従業員の場合、法定の福利厚生制度を享受できていない現状があります。

法定外福利厚生制度の場合、企業が独自に設けることができるため、同性パートナーを持つ従業員を対象とする様々な制度を構築でき、特に法律による制限がありません。よって、この法定外福利厚生をどれだけ充実させるかが鍵となります。

2 「事実婚」の確認方法

法定外福利厚生を同性パートナーを持つ従業員に適用する場合、適用の対象に該当しているか否かは、それぞれの企業で独自の判断基準を定めることが可能です。例えば、以下のような提出書類を求めることが考えられます。

《提出書類の例》

各自治体の同性パートナーシップ証明書
または準ずるもの

【準ずるもの】

- ・本人とパートナーの住民票（同居の確認）
- ・住宅ローンや保険等を両名で契約している証書
- ・当事者間の契約書（パートナーシップ契約書⁴、任意後見契約書⁵など）

なお、東京都が令和4年にパートナーシップ制度を導入することを発表しました⁶。この東京都の制度では、パートナー

4 国内の公証役場で、どこの地域でも結婚と同じ効果を求めて作成が可能

5 認知症等（判断能力が不十分になったとき）に向けて、誰に、生活サポート、療養看護、財産管理を任せるかあらかじめ決めておくもの

6 「東京都パートナーシップ宣誓制度」素案

(https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2022/02/14/documents/07_01a.pdf)