

松本ユミ事務所便り

労働保険事務組合 愛和会

連絡先；千葉県流山市南流山2-28-3
TEL；04-7158-1980 FAX；04-7158-1981
e-mail；matumo@yumi-office.jp



蓮の花 清水公園にて

最近の動き

●年金検証 経済成長と労働参加が進めば5割維持(8/28)

厚生労働省は、公的年金財政の今後100年間程度の見通しを示した「財政検証」を公表した。法律では給付水準について、標準的なモデル世帯で現役世代の収入の50%以上を確保することを定めている(現在は61.7%)。今回の検証では6つのケースを示し、経済成長と労働参加が進む3ケースで50%をわずかに上回ったが、一定程度進むケースで40%台、進まないケースでは30%台となった。

●在留資格 取消し最多832人(8/21)

法務省は、出入国管理法に基づく2018年の在留資格取消しが、前年の385件から2倍を超える規模に急増し、過去最多の832件あったと発表した。在留資格別では、最も多かったのが「留学」の412件、続いて「技能実習」の153件、3位は偽装結婚を含む「日本人の配偶者等」で80件。新しい在留資格「特定技能」は、制度が始まったのが今年4月だったため、対象から外れている。

●氷河期世代の就職支援、研修業者に成功報酬(8/15)

政府は、氷河期世代の就職支援策として、研修業者が氷河期世代の非正規雇用者に半年程度の訓練や職業実習をした場合、国が最大20万円支給するとした。さらに受講者が正規雇用で半年定着した場合、追加で最大40万円を支給する成功報酬型の助成金を出す。

●最低賃金10月上旬に更新予定(8/1)

厚労省は、令和元年度地域別最低賃金額改定額を公表した。1日から6日までに順次発効される見込み。Aランクは28円アップ(東京、神奈川、埼玉、千葉、愛知、大阪)、Bランク27円アップ(茨城他10県)、Cランク26円アップ(北海道他13県)、Dランク23円アップ(青森他15県)。全都道府県での引き上げ率に換算すると3.09%(昨年度は3.07%)。

※近県では、千葉県⇒923円(895円)、東京都⇒1,013円(985円)、埼玉県⇒926円(898円)、茨城県849円(822円)、神奈川県⇒1,011円(983円)。*カッコ内は昨年の額、近県の発効日は2019年10月1日。

ご存じですか? シャドーITによる情報トラブル発生リスク

◆「シャドーIT」とは?

便利なITツールが次々に登場する中、会社が把握しないところで従業員が業務上使用することがあります。例えば、社外の人とのやり取りでグループチャットを利用する、データのやり取りにオンラインストレージサービスを利用する、業務データを個人のスマートフォンで扱う、持帰り残業のためにUSBに保存したデータを持ち帰る等です。

こうした、社内で使用が許可されていない外部サービスや個人所有の端末を業務で無断使用することをシャドーITといい、情報流出等の恐れがあるとして問題になっています。

◆「バイトテロ問題」とは異なる対策が必要

アルバイト店員等によるSNSへの不適切投稿が「バイトテロ」問題として話題になり、今では従業員がインターネットやSNSの利用に際して不適切な行為をしないよう指導する等、対策を講じる企業が増えています。

しかし、シャドーITによるリスクは、業務効率を良くするために利便性の高いサービスを利用する等によって起こり得るため、そもそもバイトテロ問題とは本質的に異なるもので、従業員の利用を禁止する等だけでは問題を解決することはできません。

◆まずは利用状況を調査してから対策を講じる

シャドーITリスクへの対応としては、まず従業員がどんなサービスや端末を利用しているかを調査し、自社の業務に必要なITツールを洗い出すところから始めます。

そして、業務上必要と考えられるサービス等について、会社がセキュリティ上の要件をクリアしているか等を確認の上、利用を認めるサービスを特定する等して必要なIT環境を整備し、それ以外は利用させないようにします。

こうした対策は、時間もかかり費用負担も発生する可能性があります。利用状況を会社が把握・監視できるようにするためにも必要です。

◆働き方の多様化・生産性向上を実現するためにも対策が不可欠

働き方の多様化でオフィス以外の場所で就業したり、生産性をアップさせるためにIT化を進めたりする機会が増えています。こうした取組みは、従業員の働きやすさにもつながる一方、新たな情報トラブルにつながるリスクもはらんでいます。「働き方改革」に取り組む際は、シャドーITリスク問題の有無にも注意が必要と言えるでしょう。

AIアプリで文字起こし業務が素早く簡単に

◆AIを利用した身近な業務改善

「AI?うちはアナログだから関係ないよ」という方も少なくないかもしれません。しかし、「棚卸しするとき、長い商品名をパソコンに手入力している」「古い紙資料をデータ化するために手入力している」という状況は、身近に存在するのではないのでしょうか。そんなとき、AIを使った無料で使えるアプリを試してみても良いかもしれません。それは、LINEアプリ「文字起こし ばりぐっどくん」(以下、「ばりぐっどくん」)。長崎県西海市の地域商社、株式会社西海クリエイティブカンパニーが開発したもので、AIによる画像処理を利用して、画像から自動で文字起こしができます。具体的には、紙に書かれた文字をスマートフォンのカメラで撮って画像にし、その画像を「ばりぐっどくん」のLINEアカウントに送信します。すると、約3秒でその画像の文字がデータとなって返信されるというものです。

◆活用事例

画像から文字起こしができると、何が便利なのでしょう。例えば、ある薬局では棚卸しの際に、長い薬品名をいちいち手打ちしてリストを作成していました。「ばりぐっどくん」を使えば、画像にして送信するだけで、あっという間にリスト用の文字データが届きます。また、FAXで送られてきた資料をデータ化したいとき、FAX紙面を画像にして送信すれば、文字データにすることができます。このほかにも、紙に書かれた長めのHPアドレスにアクセスしたい、貰った名刺のメールアドレスにすぐ送りたい、客先からの提出物が紙やPDFでデータ入力が大変、というときにも利用できそうです。

◆利用の仕方

- 1 LINEアプリをダウンロードし、「文字起こしばりぐっどくん」を友達追加
- 2 文字を読み取りたい画像を用意する
- 3 トーク画面から「文字起こしばりぐっどくん」に画像を送信する
- 4 「文字起こしばりぐっどくん」からの返事として、画像内の文字データが届く。届いた文字データをコピーすれば、自由に編集できます。

◆利用上の留意点

気になるのがセキュリティですが、個人情報保護の観点から画像データは提供会社でも確認できない仕組みになるということです。とはいえ、複数の事業者が提供するサービスとの連携プロジェクトのため、機密情報は利用を避けた方が無難かもしれません。また、利用に際しては情報元の著作権にも十分留意する必要があります。

フリーランスとして働く人の実態と分析～内閣府の調査から

多様で柔軟な働き方として、特定の組織等に属さず、独立して様々なプロジェクトに関わり自らの専門性等のサービスを提供するフリーランスへの関心が高まっています。

内閣府は、日本の公的統計では初めてとなるフリーランスとして働く人の実態調査の結果とその分析についてまとめ、公表しました。

◆就業者の約5%がフリーランス

内閣府の調査結果によると、フリーランスとして働く人は306万人から341万人程度であると推定されました。これは日本の就業者全体の約5%を占めることとなります。そのうち、本業をフリーランスとして働く人が158万から228万人、副業をフリーランスとして働く人は106万から163万人と推定されました。

また、自営業主の全体数は長期間減少傾向にありますが、雇用的自営業等(建築技術者、システムコンサルタント・設計者、保険代理人、調理人など特定の発注者に依存する自営業主)は増加傾向であることが明らかになりました。

◆競争禁止義務の課題

退職後・契約終了後に競合企業への転職、競業企業の立上げを制限・禁止するなどの競争禁止義務についての調査では、競争禁止義務が「ある」と答えた雇用者は13.9%、「あるかもしれない」10.5%で、フリーランスでは、「ある」が4.4%、「あるかもしれない」が4.2%でした。

また、競争禁止義務には、競業企業への転職や競合事業の立上げをしないことへの見返りとして「賃金プレミアム(賃金の上乗せ)」をもたらしていることが確認されました。しかし、義務を認識したタイミングによって違いがあり、フリーランスとして働く人が契約後に認識した場合と覚えていない場合では、賃金の上乗せが見られなかったとしています。

◆法整備の動向

現在、厚生労働省では、フリーランスへの労災保険の適用や報酬額の適正化、取引先企業と対等な立場を保つための契約ルール等について議論しています。また、フリーランスとして働く人を支援する法整備も検討されています。

◆職場でありがちなトラブル事例

受付が医療上のアドバイス? 転籍させて清掃業務担当に

病院の受付を担当していたAさんは、ある日突然、病院から転籍出向を命じられました。転籍先は病院の清掃業務を請け負っている会社で、仕事内容も清掃です。

Aさんは、以前、「病院の理事が懇意にしている来所者に対する応対に問題があった」として注意を受けたことはあります。しかし、それ以外には業務上の指導等の対象になったことはありません。

しかも、病院では正社員だったのに、出向先での身分は期限1年の契約社員という話です。到底承服できないAさんは、都道府県労働局長の助言・指導を求めることにしました。



従業員の言い分

理事の知り合いの方の一件を除き、自分では、キチンと役目を果たすよう努力してきたつもりです。

今回の転籍の件については、自分の周囲を見回しても、同じような形で異動した人は1人もいません。仕事内容（業種）も全く異なるし、賃金をはじめとする労働条件も低下するので、なんとしても納得できません。

事業主の言い分

Aさんは、普段から「専門資格等もないのに、いろいろと医療のことで患者に口出しする」ということで、苦情が寄せられていました。

今回の転籍のキッカケも、Aさんが「医師の判断を得るべき医療上の内容」を患者に話したことです。当初は、病院の信用にもかかわるので、解雇も検討したところでした。

就業規則に出向の規定はありませんが、解雇に代わる処分として今回の転籍命令は重すぎるものではないと考えています。



指導・助言の内容

まず、病院の設立以来、これまで出向させた実績はなく、就業規則にもそれを根拠づける規定が設けられていない点を確認しました。そのうえで、本人の同意を得ない出向命令は無効となるおそれがある旨を、病院に対し説明し、対処を促しました。

結果

病院は出向命令を撤回し、Aさんは受付業務を継続することになりました。一方、Aさんの方も、病院に対し、本件を契機として業務態度を改める旨約束しました。

◆監督指導動向

同一賃金で説明会 4分の1で支給基準に差 岩手労働局

岩手労働局は、同一労働同一賃金の確保に向け、5会場で7回の説明会を開催するなど周知・啓発を強化しています。

同労働局が提出を求めている自主点検によると、大手企業の約4分の1（26%）で、正社員と非正規社員の通勤手当の支給基準が異なっていました。

来年4月（中小企業は再来年4月）から、「同一労働同一賃金」に関する改正法およびガイドラインが施行されます。通勤手当については、一定の事情がある場合を除き、正社員と同一の支給を求めている、待遇差を不合理と判断される可能性が指摘されています。

このほか、賞与や役職手当等についても、それぞれガイドライン等に沿った改善が求められます。取組の進行状況を見ると、74%は「来年4月までに対応予定」と回答しましたが、21%が「対応未定」としています。同労働局では、対応の遅れを懸念し、指導の徹底を図る方針です。

◆実務に役立つQ & A

失業として処理されるか 解雇に不満な労働者が求職

Q

解雇された本人が、「不当な処分」として承服しない場合があります。それでもハローワークに行き、失業給付の手続きをすると解雇を認めたことになるのでしょうか。

A

離職後に基本手当を受給するためには、ハローワークに出頭し、求職の申込みをしますが、その際、離職票等を提出します（雇保則19条）。従業員が会社から離職票を受け取ったからといって、解雇を認めたことにはなりません。

解雇の効力等について争いがあるときは、「条件付給付」を受けることができます（雇用保険業務取扱要領）。「単なる効力の争い、解雇不服、争議上の事実上の争いがある場合には認められない」とされており、給付手続きの際には、実際に争っていることが分かる添付資料が必要とされています。

離職票の欄外に、解雇不当を申し立て、提訴、申告中であるが、手当の支給を受けたいので、資格喪失の確認を請求する旨記載（および押印・署名）して、基本手当（傷病手当含む）を受けます。



◆裁判 一福岡地裁

取引先のパワハラが原因 ストレス過労死で遺族勝訴

男性元従業員の遺族が、過労死は取引先からのストレス等が原因と訴えた事件で、福岡地方裁判所は国の労災不支給決定の取消しを命じました。

今年6月には、法改正によりパワハラ防止の措置義務化が実現しましたが、その基になった建議では「取引先等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為についても、指針等で取組を明確にすることが適当」という見解が示されていました。

元従業員は、養殖業者に動物用医薬品を営業・販売する業務に従事していましたが、業務中に営業車内で心不全により死亡しました。遺族は労災請求しましたが、最終的に再審査請求でも棄却されたため、裁判を提起したものです。

営業先の社長は、取引業者に対し理不尽な叱責を繰り返し、出入り禁止を申し渡す等の対応を採っていました。しかし、死亡前6カ月の平均時間外労働が70時間前後だったため、労災申請が認められない状況となっていました。



◆今月の業務スケジュール

労務・経理

- 8月分の社会保険料の納付
- 8月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 固定資産税（都市計画税）（第2期分）の納付

慣例・行事

- 防災訓練
- 健康増進普及月間
- 障害者雇用支援月間

