

松田事務所ニュース

松田社労士事務所
 特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子
 〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-5F
 TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
 E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com
 ◆労働・社会保険関係事務・相談◆人事・労務管理の相談
 ◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂◆給与計算代行業務

最低賃金の引上げと活用したい助成金

厚生労働省の諮問機関である中央最低賃金審議会で、2019年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられ公表されました(7月31日)。

今年度の目安が示した引上げ額の全国加重平均は27円(昨年度は26円)引き上げた901円となり、最も高い東京都は1,013円(昨年度は985円)、それに次ぐ神奈川県は1,011円(昨年度は983円)と、初めて1,000円を超えることになります。

福岡県は841円(昨年度は814円)の予定です。

今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議のうえ答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定、10月以降に改定されます。

引上げ額が過去最大となる予定の今回の改定は、中小零細企業に厳しい状況を強いることになり、さらなる生産性向上が課題となってきます。

そこで今回は、厚生労働省が中小企業に対する支援策として設けている助成金をご紹介します。

～業務改善助成金～

本助成金は、生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資など(POSレジシステム導入による在庫管理の短縮や、顧客・在庫・帳簿管理システムの導入による業務の効率化など)にかかった経費の一部を助成するというものです。

例:【30円コース】

引き上げる労働者数:1～3人、助成上限額:50万円

助成対象事業場:事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内、および事業場規模30人以下の事業場、助成率:4分の3

平成31年度については、受付が始まっています(申請期限は翌年の1月31日まで)。

～その他の助成金や支援策等～

その他、中小企業事業主の団体やその連合団体が、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主の労働者の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組みを実施した場合に、その事業主団体等に対して助成する時間外労働等改善助成金(団体推進コース)があります。

また、厚生労働省のホームページには、上記助成金を活用し、業務の効率化や働き方の見直しなどを実施して生産性向上を実現し、最低賃金の引上げを行った事例や支援施策紹介マニュアル等が紹介されていますので、参考にしてみるとよいでしょう。

転勤をめぐる近時の報道と、配転命令権

AIG損害保険が、転勤の多い保険業界では珍しく、転勤を原則として廃止したと報道されました。一般に「転勤のある社員」と「地域限定社員」に分け、給与に1～2割の差をつける企業が多いところ、同社は「限定社員が格下の印象となり、優秀な人の出世の障壁になる」として、廃止に踏み切ったとのこと(日本経済新聞2019年7月17日付)。

一方、今年6月には、カネカが育休対応問題で炎上しましたが、そのきっかけは男性社員が育休復帰後2日で転勤の辞令が下され、これを拒否したことでした。同社は「当社対応は適切であった」というコメントを公表していますが、世間からはその適法性ではなく一連の企業姿勢を疑問視されることとなりました。転勤拒否の法律問題を考えるうえで非常によく言及されるのが、東亜ペイント事件(最高裁昭和61年7月14日判決)という有名な裁判例です。企業の転勤命令権を広く認めた判例として、以後の多くの人事・労務実務や、労働紛争に影響を与えています。しかし、その事件発生は1973～74年、判決が1986年のことであり、最近では、ワークライフバランスなどの観点から、転勤の必要性は厳しく吟味されるべきという声も高まってきています。自社の転勤のあり方を吟味する際の手引きとして、厚生労働省が下記資料を公表しています。AIG社のように全面廃止するだけでなく、雇用管理の類型ごとの運用メニューとするなど、いくつかの例が示されています。古くて新しい転勤問題。いまいちど、自社制度の見直しをしてみたいかがでしょうか。

【厚生労働省雇用均等・児童家庭局「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」】

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11903000->

[Koyoukintoujidoukateikyoku-Shokugyoukateiryouritsuka/0000160191.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11903000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Shokugyoukateiryouritsuka/0000160191.pdf)

AIアプリで文字起こし業務が素早く簡単に

「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。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。

知得情報！ 助成金情報～第96回 時間外労働等改善助成金～

《時間外労働上限設定コース》

Q. どんな助成金なの？

A. 長時間労働を見直し労働時間縮減に取り組む中小企業事業主に経費助成します。

Q. いくらもらえるの？

A. 主に取組の実施に要した経費の一部を、成果目標の達成状況に応じて支給します。
(対象経費の合計額に補助率3/4を乗じた額を助成します。)

※常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組の中で、指定された取組を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5。

※経費の助成には上限がございます。

Q. 要件は？

A. 平成29年度又は平成30年度において、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(限度基準告示)に規定する限度時間を超える内容の時間外・休日労働に関する協定(36協定)を締結している事業場を有する中小企業事業主で、かつ下記表の時間外労働及び休日労働を複数月行った労働者(単月に複数名行った場合も可)がいること。

※成果目標の設定を行い事業実施計画を作成して、支給対象となる取組を行います。

要件	時間外労働時間	左記に休日労働を加算	目標	時間外労働数	左記に休日労働を加算
①		月80時間超	①	月45時間以下 年360時間以下	
②-1	月60時間超	月80時間以下	②	月45時間超 月60時間以下	月80時間以下 年720時間以下
②-2		月80時間超			
③-1	月45時間超	月80時間以下	③	月60時間超	月80時間以下 年720時間以下
③-2		月80時間超			

Qいつまでに申請するの？

A. まず事業実施計画書を作成して、2019年11月29日までに交付申請を行います。
その後、事業実施計画の内容を踏まえて実施し、事業実施期間が終了したときから1か月以内または2月28日のいずれか早い日までに提出します。

※国の予算制約の為、2019年11月29日より前に受付終了する場合があります。

※その他多くの要件があります。お気軽にお問い合わせください。

9月の主な税務と労務手続き

- 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]
 ・労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 30日 ・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]
 ・外国人雇用状況報告(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]

行列のできる人事労務相談所

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

Q.社員が独自で無料ツールなどを取り入れPCで仕事をしています。会社は何か注意をしておく事などありますか？

A. 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、情報流出等のおそれがあるとして問題になっています。

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。

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。

編集後記

開業時からスタートした事務所ニュースも今回で181号、16年目に突入しました。

私のパソコンのデスクトップには『現状維持は後退』等、シビアな言葉を並べ、常に危機感を持ち時代の変化に対応すべく事務所の経営にあたってきましたが、『継続は力なり』。継続することの大切さもここにきて身に染みております。今後とも、継続と変化を意識し、クライアントの皆様のご発展に貢献できるよう尽力致しますので引き続きよろしくお願ひいたします。



松田 法子