

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター

by 金ちゃん先生



発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘 1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2021年7月29日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算143号



耳寄り情報1

身近な労働法解説 — 専門業務型裁量労働制③ —

⑧建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現または助言の業務

- ・いわゆるインテリアコーディネーターの業務をいうものであること。
- ・「照明器具、家具等」には、照明器具、家具の他、建具、建装品(ブラインド、びょうぶ、額縁等)、じゅうたん、カーテン等繊維製品等が含まれるものであること。
- ・「配置に関する考案、表現または助言の業務」とは、顧客の要望を踏まえたインテリアをイメージし、照明器具、家具等の選定またはその具体的な配置を考案した上で顧客に対してインテリアに関する助言を行う業務、提案書を作成する業務、模型を作製する業務又は家具等配置の際の立会い業務をいうものであること。
- ・内装等の施工など建設業務、専ら図面や提案書等の清書を行う業務、専ら模型の作製等を行う業務、家具販売店等における一定の時間帯を設定して行う相談業務は含まれないものであること。

⑨ゲーム用ソフトウェアの創作の業務

- ・「ゲーム用ソフトウェア」には、家庭用テレビゲーム用ソフトウェア、液晶表示装置を使用した携帯ゲーム用ソフトウェア、ゲームセンター等に設置される業務用テレビゲーム用ソフトウェア、パーソナルコンピュータゲーム用ソフトウェア等が含まれるものであること。
- ・「創作」には、シナリオ作成(全体構想)、映像制作、音響制作等が含まれるものであること。
- ・専ら他人の具体的指示に基づく裁量権のないプログラミング等を行う者または創作されたソフトウェアに基づき単にCD-ROM等の製品の製造を行う者は含まれないものであること。

⑩有価証券市場の相場等の動向又は有価証券の価値等分析、評価またはこれに基づく投資に関する助言の業務

- ・いわゆる証券アナリストの業務をいうものであること。
- ・「有価証券市場における相場等の動向」とは、株式相場、債券相場の動向のほかこれに影響を与える経済等の動向をいうものであること。
- ・「有価証券の価値等」とは、有価証券に投資することによって将来得られる利益である値上がり益、利子、配当等の経済的価値および有価証券の価値の基盤となる企業の事業活動をいうものであること。
- ・「分析、評価またはこれに基づく投資に関する助言の業務」とは、有価証券等に関する高度の専門知識と分析技術を応用して分析し、当該分析の結果を踏まえて評価を行い、これら自らの分析または評価結果に基づいて運用担当者等に対し有価証券の投資に関する助言を行う業務をいうものであること。
- ・ポートフォリオを構築または管理する業務、一定の時間を設定して行う相談業務、専ら分析のためのデータの入力・整理を行う業務は含まれないものであること。

⑪金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務 ⑫学校教育法に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る) ⑬公認会計士業務 ⑭弁護士業務 ⑮建築士(一級建築士、二級建築士及び木造建築士)業務 ⑯不動産鑑定士業務 ⑰弁理士業務 ⑱税理士業務 ⑲中小企業診断士業務

3. 制度導入のための手続 制度導入にあたっては原則、事業場の過半数労働組合(ないときは過半数代表者)との労使協定を締結のうえ、様式第13号により、所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

採用の自由 三菱樹脂事件 最高裁昭和48年12月12日大法廷判決

【事案】

- (1)採用面接の際に虚偽の回答，履歴書に虚偽の記載があった。
 (2)試用期間満了時に本採用を拒否された。
 (3)労働者が雇用契約上の権利確認等を求めて提訴した。
 > 第1審 本採用拒否は解雇にあたるとして解雇無効
 > 控訴審 解雇無効の判断を維持

【判旨】 破棄差戻

- (1)企業者は契約締結の自由を有し，自己の営業のために労働者を雇用するにあたり，いかなるものを雇い入れるか，いかなる条件でこれを雇うかについて，法律その他による特別の制限がない限り，原則として自由にこれを決定することができる。
 (2)企業者が特定の思想，信条を有する者をそのゆえをもって雇い入れることを拒んでも，それを当然に違法とすることはできない。
 (3)企業者が労働者の採否決定にあたり，労働者の思想，信条を調査し，そのためその者からこれに関連する事項について申告を求めることも，これを法律上禁止された違法行為とすべき理由はない・・・企業の法的に許された行為と解すべきである。

【金ちゃん先生のコメント】

『1審、2審と最高裁で判決正反対が不思議も…、試用期間迄なら採用の自由は許されるのでしょうか。』

金ちゃん先生行状記 TOKKIN杯ゴルフ 70回記念大会の概要報告

Panasonic業務用分野OBvs現役交流コンペ「TOKKIN杯」標記大会は6月某日能勢CCにて盛大に開催、その様子をちょびっと（笑）ご報告します。

順位・氏名・HC			スコア			NET
順位	第70回 成績	HC	OUT	IN	GROSS	
優勝	和気敏夫	19	48	44	92	73
準優勝	小林美実	36	55	55	110	74



【金ちゃん先生の感想】

私は会運営の見守りとTOKKIN賞贈呈程度ですが、皆様からゴルフシューズを頂き、これでは簡単に足抜けできません…(笑)。足腰鍛え直します。

▲懇親会での歓談風景

重要・統計結果

“いじめ・嫌がらせ”が労働トラブル相談件数では9年連続トップ

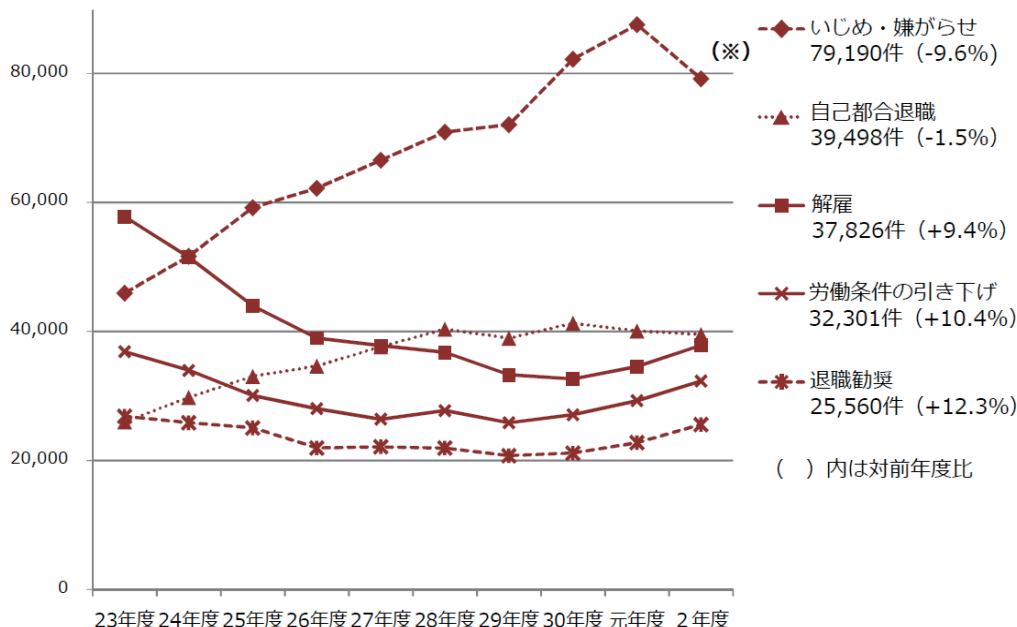
令和3年7月初旬に、厚生労働省から、令和2年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

令和2年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」のポイント

- 総合労働相談件数は前年度より増加。助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より減少
 - ・ 総合労働相談件数は129万782件で、13年連続で100万件を超え、高止まり。
- 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多
 - ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、79,190件で9年連続最多
 - ……下記の【図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移（10年間）】参照
 - ・ 助言・指導の申出では、1,831件で8年連続最多
 - ・ あっせんの申請では、1,261件で7年連続最多



【図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移（10年間）】



(※) 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものは、いじめ・嫌がらせに計上されていない。

★個別労働紛争のトップが「いじめ・嫌がらせ」であるということは知っておきたいところです。このような状況をみると、各企業において、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえます。

要確認

SNSの炎上等が経営上のリスクに(検討会の報告書)

厚生労働省から、「技術革新(AI等)が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」がまとめた報告書(12回にわたる検討の結果をまとめたもの)が公表されました。その中で、SNSの炎上等に関する指摘もあり話題となりました。確認しておきましょう。(次ページへ続く)

豆知識情報

年少者、妊産婦等 ③年少者の3、労働時間等に関する制限

年少者に関する制限 a 原則 (法60-I、61-I II)

「変形労働時間制、36協定による時間外・休日労働、労働時間及び休憩の特例並びに特定高度専門業務・成果型労働制の規程は、満18歳に満たない者については、これを適用しない。」また、「使用者は満18歳に満たない者を午後10時から午前5時までの間において使用してはならない。」とされています。なお、深夜業の時間帯については「厚生労働大臣は、必要であると認める場合においては、地域又は期限を限って、午後11時から午前6時までとすることができる。」とされています。

..... 報告書 / 「ソーシャルメディアの進展に伴う労使コミュニケーションに関する課

SNS などのコミュニケーションツールが多様化し、個々の労働者による情報の受発信の在り方が変化することにより、労使関係や労使コミュニケーションにも影響が及んでいる。具体的な影響として以下のような事例がある。
< SNS への書き込みの「炎上」 >

○労働者が職場で受けた不本意な処遇・取扱い等について SNS 上に会社名が特定される形で書き込み、社内での問題を公にした場合に、SNS 上で非常に多くの参加者から共感を得ることで社会的な批判が巻き起こり、当該企業や労働者が影響を受ける事象が発生している。

< 「タイムライン」を通じた個人の価値観の強化・アップデート >

○SNS の普及により「タイムライン」等を通じて、自分の興味のあるものをフォローすることで自動的に自分の求める情報の受信が可能となったこと、自らの考え方への共感を即時に得られること等により各自の考え方が強化されるという現象が発生している。

○個人の労働環境に関する考え方についても同様に、日々、個人の興味や選好が反映された最新の情報に触れることで、自身の考え方がより強められる方向で更新され続けることや、SNS 上で同様の問題意識を持った人々の共感を得ることにより、職場への不満の声を上げやすくなっている可能性がある。

▼ 今後の労使コミュニケーションの方向性は？ ▼

●企業が労使コミュニケーションに取り組む際には、ソーシャルメディアの普及など、時代の変化に応じて労働者の労働環境に関する考え方が変化していることを踏まえて、企業と労働者との間での認識の違いを埋める姿勢が求められる。



★労働者が SNS で不満を訴え、企業が損害を受ける事例が発生していることなどは、把握しておきたいところです。

具体的な対応としては、社内で不満を表明しやすく、表明しても不利にならない雰囲気、企業文化を醸

要確認

個人データの漏えい等 事案の多くは書類・メールの誤送付や書類・電子媒体の

個人情報保護委員会の令和 2 年度の年次報告が、政府により閣議決定されました。令和 2 年度において、個人データや特定個人情報の漏えい等の事案がどの程度あったのか？その原因は？ポイントを紹介しておきます。

..... 令和 2 年度の個人情報保護委員会年次報告のポイント

< 個人情報保護法等に関する事務／漏えい等事案に関する報告の受付状況等 >

●令和 2 年度において、個人データの漏えい等事案について、4,141 件の報告を受けた
(このうち、委員会が直接報告を受けたものが 1,027 件、委任先省庁を経由して報告を受けたものが 1,122 件、認定団体を経由して報告を受けたものが 1,992 件)

●漏えい等事案の多く (82.2%) は、書類及び電子メールの誤送付、書類及び電子媒体の紛失であり、その他の発生原因としては、インターネット等のネットワークを経由した不正アクセス等であった

< マイナンバー法に関する事務／漏えい事案等に関する報告の受付状況等 >

●令和 2 年度において、マイナンバーを含む特定個人情報の漏えい事案その他のマイナンバー法違反の事案又はそのおそれのある事案については、207 件の報告を受けた

(このうち、「重大な事態」については、行政機関から 2 件、地方公共団体から 3 件、事業者から 3 件)

●漏えい事案等の報告の多くは、地方公共団体においてマイナンバーを含んだ書類を紛失した事案であった

★これを機に、書類や電子メールの誤送付、書類や電子媒体の紛失などのイージーミスがないよう、改めて気を引き締めるようにしましょう。また、不正アクセス等への対策にも万全を期しておきたいところです。

お仕事 カレンダー 8月



8/10 ● 7 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

8/31 ● 7 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 6 月決算法人の確定申告と納税・12 月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
● 9 月・12 月・翌年 3 月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

◆あとながき◆ 暑い夏 そのけ五輪 コロナ様通る

本当にコロナ様はしつこいねェ！ 日本上陸してから早や 1 年半。勢力が衰えるどころか、更に急上昇。東京オリンピック 1 回目は戦争で中止、2 回目だけは当たりに、3 回目はコロナ禍で無観客開催。呪われたとまでは言いませんが、苦勞判官義経です！？ 今後のオリンピックの安全安心は如何に…？