

連絡先：〒260-0013  
 千葉県千葉市中央区中央2-9-8 千葉広小路ビル302  
 電話：043-307-5967  
 FAX：043-239-9847  
 e-mail：kabashima@lmcon.com

# LMC 社労士事務所通信

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、情報流出等のおそ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。こうした取り組みは、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。

## 女性就業者の活躍と今後の課題

### ◆就業者数における女性の割合は年々増加

2019年6月に総務省が発表した労働力調査によると、日本における就業者数は6,747万人となり、前年同月に比べ60万人増加しました。これは、78カ月連続の増加となります。

そのうち、女性の就業者数は3,003万人と、初めて3,000万人を突破しました。前年同月に比べ53万人増え、就業者全体の伸びの9割近くを女性が占めています。

また、女性就業者は、全体の44.5%を占め、毎年増加を続けています。

## ◆役職・企業規模別の女性の就業状況

2018年度の雇用均等基本調査（厚労省）によると、正社員・正職員に占める女性の割合は、26.0%で、各職種の割合は、一般職が46.5%と最も高く、次いで総合職33.8%、限定総合職11.9%となっています。

女性管理職がいる企業割合は、課長相当職以上の女性管理職（役員を含む。以下同じ。）がいる企業割合は56.3%（前年比2.2%増）、係長相当職以上の女性管理職がいる企業割合は63.2%（同2.6%増）です。

また、係長相当職以上の女性管理職がいる企業割合を役職別にみると、部長相当職ありの企業は10.7%（0.1%増）、課長相当職は19.0%（同1.3%増）、係長相当職は21.7%（同6.8%増）で、役員を除くすべての役職において、2009年度以降最も高い割合となっています。

企業規模でみると、おおむね規模が大きくなるほど、各役職の女性を有する割合が高くなり、5,000人以上規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が74.4%、課長相当職の女性管理職を有する企業が93.8%、1,000～4,999人規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が40.2%、課長相当職の女性管理職を有する企業が76.0%と、女性が活躍する環境が整ってきていることがうかがえます。

また、課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は11.8%（前年比0.3%増）で、係長相当職以上の女性管理職割合は13.5%（同0.7%増）で、それぞれの役職に占める女性の割合は、部長相当職では6.7%（同6.6%）、係長相当職では16.7%（同15.2%）と、いずれも前回調査から上昇しています。

## ◆今後の課題

女性の就業率が上がり、管理職に占める割合も上昇してきているとはいえ、出産や育児で休職や短時間労働が必要になる女性は多く、彼女らが昇進する際、不利になりやすい現状は依然としてあります。

また、男性の育児休業取得率も一向に上がらない理由として、「職場に理解がない」を挙げる男性は多いです。

今後、男女問わず、家庭への協力、就業率（労働力）の向上を目指すには、政府の施策だけでなく、職場での意識改革が重要になってくるのではないのでしょうか。

「外国人採用」に関する実態は？  
～エン・ジャパン調査より

## ◆6割の企業が外国人採用に関して前向き

エン・ジャパン株式会社は、運営する0円から使える採用支援ツール『engage（エンゲージ）』（<https://en-gage.net/>）を使っている企業を対象に「外国人採用」に関するアンケートを実施し、2,263社から回答を得ました。

この調査結果では、「現在、外国人の採用を行っていますか？」の問いに対し、「採用を行っている」は29%で、「採用は行っていないが、検討している」（33%）を含めると、外国人採用に前向きな企業は62%に及びます。

また、「採用を行っている」と回答した企業に、「どの職種での採用を行っていますか？」と聞いたところ、第1位が「販売・接客等のサービス職」（26%）、第2位が「IT・Web・ゲーム・通信等の技術職」（15%）、第3位が同率で「営業職」「医療、福祉、教育等のサービス職」（いずれも11%）という結果になりました。

## ◆「出入国管理及び難民認定法」の認知度は6割

「2019年4月1日に『出入国管理及び難民認定法』が施行されたことは知っていますか？」の問いに対しては、「知っていた」（57%）が「知らなかった」（43%）を上回る結果になりました。

## ◆外国人採用を実施・検討しない理由トップ3は「教育・研修の未整備」「日本語能力への懸念」「行政手続きの煩雑さ」

「外国人採用をしておらず、検討もしていない」と回答した企業に、未実施の理由を伺ったところ、第1位は「外国人向けの教育・研修が未整備」（56%）、第2位は「日本語能力への懸念がある」（53%）、第3位は「行政手続きの煩雑さへの懸念がある」（32%）でした。外国人採用に関するコメントには、次のようなものがありました。

<外国人採用に関するコメント>

○日本語能力と日本の文化への理解があれば、採用するべきだと思います（マスコミ・広告・デザイン）。

○数か国語を話せるスタッフは重宝します（サービス）。

○多様な価値観を生み出すには大事だし、エンジニアは外国人の方が優秀（IT・通信・インターネット）。

○グループ会社では以前より外国人労働者を採用しており、特に障害になることはありません（商社）。

○配送業務のため、配達先である個人宅でのお客様対応がしっかりできるプログラムがあれば、活用し採用も検討したい（運輸・交通・物流・倉庫）。

【参考】エン・ジャパン「2,000社に聞いた「外国人採用」に関する実態調査—『engage』アンケート—」

## 2021年卒の採用活動が早期化？

### ◆困難を極める企業の採用活動

人手不足が叫ばれて久しい昨今、採用難に陥っている企業も多いのではないのでしょうか。

人手不足対策として、外部人材(フリーランス)の活用を検討する企業などもありますが、まずは採用活動を充実させたいという企業にとっては、今後どのような対策をとっていくかは悩ましいところでは。

### ◆就活ルール廃止による採用活動への影響は？

昨年、経団連は、2021年度以降に入社する学生を対象とする採用選考に関する指針を策定しないことを発表しています。

経団連では、加盟企業に「学生の本分である学業に専念する十分な時間を確保するため」として、採用選考活動については、説明会等は3月、面接等の採用活動は6月より前に実施しないよう要請していましたが、そのルールが解放されたこととなります。

実質、形骸化していたともいわれていたこの「採用ルール」ですが、廃止されたことによる変化はあるのでしょうか。

### ◆2021年卒ではインターンシップをすでに経験済の学生が増加

株式会社マイナビが2021年卒の学生を対象に実施した「2021年卒マイナビ大学生インターンシップ前の意識調査」(調査期間:2019年6月20~6月30日、調査対象:マイナビ2020年会員のうち、「2021年春」に卒業予定の大学生・大学院生6,336名)によれば、6月末時点ですでにインターンシップへの参加経験がある学生は23.8%(前年比5.0%増)と2020年卒学生よりも多かったということです。

インターンシップ自体は「選考活動とは別」として実施している企業も多いですが、全体的に採用活動自体が早期化していくことも予想されています。

### ◆採用活動の流れを踏まえた対応を

現在、長年実施されてきた春の一括採用自体が見直され、通年採用に移行していくような動きもみられます。今後は、採用活動が早期化するだけでなく、採用の方法自体が多様化していくことも想定されるのではないのでしょうか。

中小企業も、これからの採用活動の流れを踏まえつつ、人を集める独自の採用活動の手法を検討していく必要があるでしょう。

## 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でしょう。

外国人従業員の採用予定、「なし」が大勢！？～大阪商工会議所調査

#### ◆浸透には時間がかかるか

大阪商工会議所が実施した調査では、70.3%の企業で、外国人従業員を「現在雇用しておらず、今後も採用予定はない」とのことです。

また、「今後、外国人従業員の採用予定がある」（「現在雇用しており、今後も採用を続ける予定」「現在は雇用していないが、今後採用する予定」の合計）との回答が24.7%、「現在雇用している」という企業でも、28.6%が「今後採用の予定はない」と回答している状況を見ると、政府が盛んにすすめる外国人雇用ですが、まだまだ浸透には時間がかかりそうです。

#### ◆製造業・非製造業での差異

本調査の対象は、大阪商工会議所会員の中堅～小規模企業（2,865社、回答231社）です。

「採用予定なし」（現在も、今後も）とした回答の内訳を見てみると、資本金5,000万円以下の企業で70%を超え、5,000万円超～3億円以下の企業で59.3%、3億円超の企業でも50%となっています。

回答内容を製造業・非製造業別にみると、外国人従業員の雇用予定については、いずれも同様の傾向にあり、7割前後の企業が採用予定なしと回答しています。

一方、採用に前向きな企業は、「日本語での意思疎通が問題なく行え（日本語能力試験2級）、日本人同様の業務を行える人材」を希望する層が多く、非製造業ではより高度な日本語能力を希望しています。

#### ◆外国人雇用の課題

外国人従業員の雇用にあたっての課題としては、「言語・文化・風習・宗教などの問題」を挙げる企業が製造業・非製造業とも多く、次いで、製造

業では「指導を担当できる人材がいない」、非製造業では「そもそも外国人を採用してまでの業務がない」を挙げる企業が多くなっています。

もちろん、地域や業種の特徴により差異はあるとは思われます。しかし、通説的に、オリンピック終了後は、開催国の景気が冷え込むといわれており、経済情勢も世界的に不透明になりつつありますので、採用に関する判断は慎重に行いたいものです。

交代制勤務に従事する労働者の「睡眠」について考えてみませんか

#### ◆ご存じですか、「交代制勤務睡眠障害」

工場や小売店、医療・介護現場等、交代制で勤務する労働者が増えています。厚生労働省によると、夜勤あるいは交代制勤務を採用する企業の割合は15～20%、深夜勤務者は全労働人口の8.6%に当たります。

こうした労働者に起こると指摘されている「交代制勤務睡眠障害」についてご存じですか？

#### ◆交代制勤務がもたらす心身への悪影響

交代制勤務のために睡眠時間帯が頻繁に変化させられることによって種々の精神・身体機能の障害がもたらされるのが、「交代制勤務睡眠障害」です。

起床後の疲労回復感が乏しく、夜間の勤務時間帯における眠気と注意集中困難および作業能力の低下がみられるほか、胃炎や胃部不快感、下痢と便秘を繰り返すといった消化器症状、倦怠感や動悸等の自律神経症状、腰痛や肩こり、月経不順、抑うつ等を訴える人もいます。

こうした睡眠障害の問題は、生産性の低下のみならず、勤務中の重大事故や過労死の要因ともなり得ます。全米睡眠財団によると、勤務時間が不規則なシフトワークに就く労働者の8～26%が、交代制勤務による深刻な睡眠障害を経験しています。

こうした労働者に対し、企業が安眠対策に取り組むことは、日本においても、働き方改革の課題の1つとなっています。

#### ◆課題解決のために企業ができること

交代制勤務による睡眠障害を改善するためには、夜勤前・夜勤中・夜勤後の眠り方を見直すことが有効です。

- 夜勤前の仮眠は、昼寝がしやすい夕方前に行う
- 夜勤中の仮眠は、深い睡眠が取りやすい午前4時～5時頃に2時間程度取る（十分な仮眠時間

が取れない場合は、仮眠時間を 30 分程度にする  
と眠気が残りにくい)

□夜勤後の仮眠は短くすると、夜の睡眠への影響  
が少ない

また、シフトを見直すことも検討してみましょ  
う。三交代勤務の場合には、日勤→準夜勤→深夜  
勤の順にシフトを組むと、生体リズムを同調させ  
やすくなります。

## 最低賃金の引上げと活用したい助成 金

### ◆最低賃金、全国平均 901 円に引上げ！？

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 円を超えることとなります。

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。

## 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。

### ◆競業避止義務の課題

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・禁止するなどの競業避止義  
務についての調査では、競業避止義務が「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、競業避止義務には、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。

### 転勤をめぐる近時の報道と、配転命令権

#### ◆A I G損保、転勤を廃止

A I G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）。

#### ◆転勤命令で騒動となったカネカ

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。

#### ◆企業には転勤命令権が認められているが……

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（大内伸哉「キーワードからみた労働法」、日本法令「ビジネスガイド」2019年9月号掲載）。

#### ◆厚生労働省も転勤見直しを促進

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。A I G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」（平成29年3月30日）】

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11903000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Shokugy-oukateiryouritsuka/0000160191.pdf>

### 9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]

#### 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]

