



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

# B's 事務所通信

発行: 社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRANZB

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻No.133

10

2020

重要! 要確認

## 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定されました

厚生労働省は、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定していますが、令和2年9月1日に、このガイドラインが改定されました。改定後のガイドラインのポイントを数回に分けて紹介します。

### <ガイドラインの目的>

副業・兼業を希望する者が年々増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示す。

### <副業・兼業の現状>

- ・副業・兼業を希望する者は、年々増加傾向にある。
- ・副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされている。
- ・厚生労働省のモデル就業規則でも、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。」とされている。



### <副業・兼業の促進の方向性>

- ・人生100年時代を迎え、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要。副業・兼業は、オープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から地方創生に資する面もある。
- ・副業・兼業を希望する労働者については、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要である。
- ・企業及び労働者が、長時間労働にならないように留意して行うことが必要である。

### <企業の対応/基本的な考え方>

- ・副業・兼業を進めるに当たっては、納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。
- ・使用者及び労働者は、①安全配慮義務、②秘密保持義務、③競業禁止義務、④誠実義務に留意する必要がある。
- ・就業規則において、原則として労働者は副業・兼業を行うことができること、例外的に上記①～④に支障がある場合には副業・兼業を禁止又は制限できることとしておくことが考えられる。

★次号以降で、企業が行うべき労働時間管理や健康管理の内容などを紹介していきます。禁止や制限できる例外事項に該当しない限り、副業・兼業は認めなければならないことに注意し、就業規則の規定を見直しておきましょう。

確認

## 名刺の連絡先に広告宣伝のメール等を送ってもよいか? など Q&Aで見解が示される

個人情報保護委員会から、『「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」及び「個人データの漏えい等の事案が発生した場合等の対応について」に関するQ&A』を更新したとのお知らせがありました(令和2年9月1日公表)。

今回の更新で追加されたQ&Aのうち、企業において身近な内容といえるものを一つ紹介します。(最後のページへ)

## 新型コロナ、「収入の減少」「テレワークの定着」「非正規へのしわ寄せ」への課題が浮き彫りに

### ～(独)労働政策研究・研修機構調査

(独)労働政策研究・研修機構が8月26日、5月から8月にかけて行った「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」の一次集計結果を公表しました。公表された調査結果のポイントをみてみましょう。

◆「民間企業の雇用者」では、就労時間や月収に揺り戻し傾向も夏季賞与は約3割が減少

4～5月にかけて「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」があった人の割合が急増したものの、7月末現在ではやや低下し、他方、引き続き増加した「収入の減少」がこれを上回った。また、7月末現在も4月1日時点と同じ会社で働いている場合の労働時間や税込み月収額の変化をみると、いずれも5月の第2週にかけて低下した後、揺り戻されてきたものの、7月の最終週現在でも通常月の状態には未だ戻り切っていない。

7月末現在の「民間企業の雇用者」(4,194人)の直近の月収額では、新型コロナ問題の発生前のものと(通常月)の月収と「ほぼ同じ(変動1割未満)」の回答が約7割(70.2%)の一方、「減少した」割合計も4分の1を超えた(26.7%)。また、昨年は夏季賞与(特別手当)を「もらった」場合(2,495人)に、本年の支給額がどうなったか(どうなる見込みか)尋ねると、昨年の支給額と「ほぼ同じ(変動は1割未満)」との回答が半数を超えた(51.9%)一方、「本年は支給無し」(2.0%)を含めて約3割(30.4%)が「減少した」と回答した。

◆休業手当は「半分以上が支払われた」人が半数超、「まったく支払われていない」が2割超

影響として「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」を挙げた「民間企業の雇用者」938人のうち、自身は働きたい・働ける状態なのに、勤め先から自宅待機を命じられたことが「ある」割合は6割超(64.3%)。また、「休業」を命じられたことが「ある」場合(603人)の勤め先からの休業手当については「休業日(休業時間数)の半分以上が、支払われた」との回答が半数を超えた(54.1%)ものの、「休業日(同)の一部が、支払われた」(21.9%)、「(これまでのところ)まったく支払われていない」(24.0%)もそれぞれ2割超みられた。

◆「在宅勤務・テレワーク」の実施日数は、いったん拡大後急速に減少

「在宅勤務・テレワーク」の1週間あたりの実施日数の変化をみると、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月では、7割超が在宅勤務・テレワークを「行っていない」と回答していたが、その割合は5月の第2週にかけ

て顕著に低下し、「在宅勤務・テレワーク」が急速に広がった。しかし、5月の最終週以降は「行っていない」割合が揺り戻し、7月の最終週現在で「行っている(1日以上計)」割合は半数を下回っている。

◆フリーランスを含めた調査結果では、「家での食費」を「切り詰めている」割合も増加

全有効回答者(民間企業の雇用者+フリーランス計4,881人)を対象に、過去3か月間(5～7月)の世帯全体の家計収支を尋ねると、「収支トントン」が1/3を超えた(34.6%)ものの、支出が収入を上回る赤字計(28.7%)が黒字計(25.9%)を上回った。「正社員」は黒字計が優勢だが、「非正社員計」では赤字計が1/3を超え(33.6%)、さらに「フリーランス」では4割超(43.2%)と高く、黒字計から赤字計を差し引いた赤字超過が▲28.2ポイントに及んでいる。

また、全有効回答者を対象に、「感染の収束が見えないこと」についてどれくらい不安を感じているか尋ねると、かなり不安とやや不安を合わせた「不安」計が8割を超え(86.9%)、「不安はない」計(9.5%)を大きく上回った。特に「収入の減少に伴う生活への支障」に対する不安は、「正社員」(61.3%)より「非正社員計」(65.6%)、「フリーランス」(71.1%)ほど高く、昨年1年間の世帯年収が低いほど概ね高まる傾向がみられた。

これらの結果をみると、今後の課題として、正規・非正規を問わず「収入の減少」に対する対策、いったんは増加したものの減少に転じた「テレワークの定着」、多くの不安を抱える「非正規へのしわ寄せ」への一層の対策が求められるところです。

【労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(一次集計)結果(PDF)】  
<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200826.pdf>

## 「ビデオ会議に関する意識調査」

### ～SB C&S 株式会社調査より

◆調査概要

SB C&S株式会社(以下「SB C&S」)が、新型コロナウイルス感染症の拡大によりテレワークを導入する企業の急増に伴い、仕事でビデオ会議を利用する機会がある人を対象に「ビデオ会議に関する意識調査」を実施し、その結果を公表しました。

・調査期間：2020年7月11日～13日

・調査対象：20～69歳の仕事でビデオ会議システムを利用する機会がある男女400名

◆調査内容&結果

■Q1 テレワークの導入により、影響を受けていると思う業務は？

1－「社内会議」(69.5%)、2－「社外会議」(49.8%)、  
3－「報告・相談」(37.8%)

また、営業する機会や営業を受ける機会について、ともに  
7割以上の方が減ったと回答しています。

#### ■Q2 ビデオ会議にはどのような利点があるか？

1－「移動時間や交通費が減る」(80.0%)、2－「無駄な  
会議が減る」(42.8%)、3－「会議室の確保が不要」(40.3%)

対面会議と比較して、ビデオ会議のほうが時間が短縮され  
ると感じる人は約4割で、その短縮時間の平均は23.2分  
という結果が出ています。

#### ■Q3 ビデオ会議が主流になる一方で、対面での会議に 変化はあったか？

1－「無駄な会議が減った」(45.0%)、2－「時間をより  
意識するようになった」(28.0%)、3－「事前の準備をしっ  
かりするようになった」(19.5%)

「特に変化はない」も24.5%ありましたが、全体的に効  
率的に時間を使えるといった意見が多いようです。

#### ■Q4 対面会議とビデオ会議で重視することは何か？

**対面会議** 1－「相手の表情をよく見る」(42.5%)、2－  
「相手に伝わりやすい言葉を使う」(41.8%)、3－「言葉  
のバランスを気にする」(34.8%)

**ビデオ会議** 1－「相手に伝わりやすい言葉を使う」  
(41.3%)、2－「言葉のバランスを気にする」(35.0%)、  
3－「会議の議題や流れをしっかりと検討する」(32.0%)  
社内会議ではビデオ会議のほうが効率的だと思っている  
人が半数以上を占め、社外会議で営業をする場合に関して  
は対面会議のほうが効率的だと思っている人が約7割を占  
めている結果も出ています。

#### ■Q5 テレワークの導入により、今後どのようなビジネ ススキルが重要になると思うか？

1－「自身の意図を正確に伝えるコミュニケーション力」  
(58.5%)、2－「見やすく、わかりやすい資料作成力」  
(52.5%)、3－「会議の適切な設定、進行能力」(45.3%)

対面会議とビデオ会議では、長所と短所、重要視する内容  
がそれぞれ異なります。今後は、各々適する場面で使い分け  
ることが主流になるでしょう。

【SBC&S「ビデオ会議に関する意識調査」プレスリリース】

[https://cas.softbank.jp/press/200820\\_01/](https://cas.softbank.jp/press/200820_01/)

## 専門的知識を活かし社会に貢献する プロボノワークとは？

### ◆プロボノワークとは？

業務などで培った専門的知識やスキルを無償提供する社  
会貢献活動のことをいいます。ラテン語のPro Bono  
Publicoの略で、「公共善のために」を意味しています。  
個人での活動や企業単位での展開など、形態は様々です

が、もともとは、アメリカやイギリスの法曹関係者の間で  
始まりました。また、プロボノの活動を実践する人を「プ  
ロボノワーカー」といいます。日本でも新たな社会貢献活  
動として大手企業を中心に取り組む動きが出ています。

### ◆副業や兼業、ボランティアとの違い

プロボノはあくまでも無報酬であるという点で、副業や  
兼業とは異なります。また、業務などで培った専門的なス  
キルや経験を社会に役立てる点で、スキルやノウハウにか  
かわらずに社会的活動に貢献する一般的なボランティア活  
動とは区別されています。

### ◆期待されること

プロボノ活動を通じて、異業種と多様なネットワークを  
構築できるので、新たな価値観や知識等に触れ、自身のス  
キルアップやイノベーション創出が期待されています。実  
際、積極的に社員のプロボノワークを支援する企業も少な  
くありません。

例えば、証券大手のSMB C日興証券は、社員が業務時  
間の一部を社会貢献活動にあてることのできる制度を導入  
しています（1週間のうち1日を通常業務から離れて社会  
貢献活動に充てる）。証券・金融業務で培ったスキルや知  
識を活かし、貧困問題の解決や若者の就労支援に取り組む  
2つの団体の活動を支援する形で展開しています。

同社がプロボノワークを導入したのは、企業としての持  
続的な成長を続けていくためには社会課題の解決に自ら積  
極的に取り組む必要があると判断したこと、さらに、社会  
貢献活動を通じ意識改革や業務の効率化、人材のスキルア  
ップなどに結び付けたいというねらいがあります。また、  
通常業務とは異なる世界と関わることで、社会課題に対す  
る感度や知見が高まり、視野や人脈の広がりも期待しての  
ことです。

### ◆就活生の企業選びのトップは社会貢献度！？

株式会社ディスコが、2021年3月卒業予定の大学生らを  
対象に、SDGs（持続可能な開発目標）の認知度や就職  
先企業で取り組みたいこと、企業の社会貢献度と就職志望  
度との関連などの調査・分析を行っています（※調査期  
間：2020年8月1日～6日、回答数：853人）。

調査結果によると、就職先企業に決めた理由のトップが  
「社会貢献度が高い」30%となっています（2位は「将来  
性がある」28.5%、3位が「職場の雰囲気が良い」  
26.5%）。

学生が社会貢献に高い関心を寄せていることがわかりま  
す。



(最初のページからの続きです)

**Q** 名刺交換により取得した連絡先に対して、自社の広告宣伝のための冊子や電子メールを送ることはできますか？

**A** 個人情報取扱事業者の従業者であることを明らかにした上で名刺を交換した場合、相手側は名刺を渡した者が所属する個人情報取扱事業者から広告宣伝のための冊子や電子メールが送られてくることについて、一定の予測可能性があると考えられます。この場合に、従業者が取得した名刺の連絡先に対して自社業務の広告宣伝のための冊子や電子メールを送ることは、「取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合」に該当すると解されます。

業務時間外や、事業場外で名刺交換した場合であっても、個人情報取扱事業者の従業者であることを明らかにした上で名刺交換を行った場合は、同様に「取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合」に該当すると解されます。現行の個人情報保護法では、個人情報取扱事業者は、保有個人データを法第 16 条の規定に違反して取り扱っている場合又は法第 17 条の規定に違反して取得した場合でなければ、当該保有個人データの利用の停止又は消去の請求に応じる義務はありませんが、顧客から寄せられた冊子や電子メールの送付の停止等の要求を苦情として扱った上で、適切かつ迅速に処理するよう努めなければならず（法第 35 条第 1 項）、令和 2 年改正法（未施行）において利用の停止又は消去の請求の要件が緩和されたことにより将来的には対応が必要になる場合があることも踏まえ、適切に利用停止又は消去の請求に応じることが望ましいと考えられます。（以下略）

★資料等を送付した後、相手側から、「今後、送付等はやめていただきたい」といった請求があった場合は、上記の Q&A の後半にあるように、「適切に利用停止又は消去の請求に応じることが望ましい」とされていることに注意しましょう。

**重要改正 確定**

## 令和 2 年度の地域別最低賃金の改定状況 正式に決定！

令和 2 年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。発効年月日とともに、地域別最低賃金の額をご確認ください。

都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日
	前年度	令和 2 年度			前年度	令和 2 年度			前年度	令和 2 年度	
北海道	861	(861)	令和元年10月3日	石川	833	(832)	令和2年10月7日	岡山	834	(833)	令和2年10月3日
青森	793	(790)	令和2年10月3日	福井	830	(829)	令和2年10月2日	広島	871	(871)	令和元年10月1日
岩手	793	(790)	令和2年10月3日	山梨	838	(837)	令和2年10月9日	山口	829	(829)	令和元年10月5日
宮城	825	(824)	令和2年10月1日	長野	849	(848)	令和2年10月1日	徳島	796	(793)	令和2年10月4日
秋田	792	(790)	令和2年10月1日	岐阜	852	(851)	令和2年10月1日	香川	820	(818)	令和2年10月1日
山形	793	(790)	令和2年10月3日	静岡	885	(885)	令和元年10月4日	愛媛	793	(790)	令和2年10月3日
福島	800	(798)	令和2年10月2日	愛知	927	(926)	令和2年10月1日	高知	792	(790)	令和2年10月3日
茨城	851	(849)	令和2年10月1日	三重	874	(873)	令和2年10月1日	福岡	842	(841)	令和2年10月1日
栃木	854	(853)	令和2年10月1日	滋賀	868	(866)	令和2年10月1日	佐賀	792	(790)	令和2年10月2日
群馬	837	(835)	令和2年10月3日	京都	909	(909)	令和元年10月1日	長崎	793	(790)	令和2年10月3日
埼玉	928	(926)	令和2年10月1日	大阪	964	(964)	令和元年10月1日	熊本	793	(790)	令和2年10月1日
千葉	925	(923)	令和2年10月1日	兵庫	900	(899)	令和2年10月1日	大分	792	(790)	令和2年10月1日
東京	1,013	(1,013)	令和元年10月1日	奈良	838	(837)	令和2年10月1日	宮崎	793	(790)	令和2年10月3日
神奈川	1,012	(1,011)	令和2年10月1日	和歌山	831	(830)	令和2年10月1日	鹿児島	793	(790)	令和2年10月3日
新潟	831	(830)	令和2年10月1日	鳥取	792	(790)	令和2年10月2日	沖縄	792	(790)	令和2年10月3日
富山	849	(848)	令和2年10月1日	島根	792	(790)	令和2年10月1日	全国加重平均額	902	(901)	-

お仕事  
カレンダー  
10月



10/ 12 ● 9 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

10/ 31 ● 9 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付  
● 8 月決算法人の確定申告と納税・2021 年 2 月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)  
● 11 月・翌年 2 月・5 月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)  
● 労働者死傷病報告書の提出(休業 4 日未満の 7 月から 9 月分の労災事故について)  
● 労働保険料の納付(延納 2 期分)

◆あつがき◆ いつの間にか秋本番、コロナとの付き合いも半年たちました。今号で取り上げたテレワークやビデオ会議も日常になってきました。働き方がどんどん変わっていきますね。弊社でも DX (デジタルトランスフォーメーション) を進めています。