



News Letter

2022年正月号
VOL.6

米子東町法律事務所ニュースレター

目次

1. 新年のご挨拶

2. 弁護士コラム①

ネットから拾った画像の著作権にご注意を

3. 社労士コラム

対応準備をしよう！改正育児介護休業法

4. 弁護士コラム②

書評：「雇用改革のファンファーレ『働き方改革』その先へ」

5. セミナー情報

Webセミナー開催報告&Webセミナー開催のお知らせ

1. 新年のご挨拶

謹賀新年

明けましておめでとうございます。

今年もすさまじい社会・経済の変化に見舞われ続ける年になりそうです。

世界的規模で展開されるIT環境の想像を絶する変化、全ての分野におけるコンプライアンス重視のたかまりなどは、企業活動に、あるいはまた個人の社会・経済生活にも、これまで予想もできなかった新たな問題をもたらすことと思われま

す。安田弁護士は、これまで長年培った地元での弁護士活動や、子どもの人権、虐待防止などの社会活動によって得た経験、林弁護士は物理学者としての経験と緻密な分析力、水田弁護士は、障害者、福祉問題への取り組みによって得た知見、橋澤弁護士は、中小企業法務・家族・女性・子どもに関する取り組みに加え国際的な問題に対する対応力を生かし、引き続き皆様方のご要望に応えたいと考えています。

困難な年とはなりそうですが、皆様にとって実り多き年になることを祈念し、新年のご挨拶とさせていただきます。

本年も、どうぞ宜しくお願い申し上げます。

弁護士 安田 壽朗

昨年は初めて稲作に挑戦しました。半年間にわたり耕耘・代掻き・田植え・水管理・草刈り等の作業を行い、ようやく収穫出来た新米には、食糧としての米を超えた愛おしさを感じました。

弁護士 林 一 蔵

昨年は私の担当のセミナーを3回実施しました。せっかく貴重なお時間を割いていただく以上、わかりやすく皆様にお伝えできているかは当然として、皆様の痒いところに手が届いているか、明日からの皆様の法人運営に早速役立てていただくにはどんな内容にすれば良いか、試行錯誤しながらの一年でした。弁護士になって15年を迎えた経験をもとに、今年もより実践的なセミナーを企画したいと思います。

弁護士 水田 敦 士

昨年の引越して、新たな出会いが増えました。子ども達の友人家族や、ご近所さんとの持ち寄り食事会なども始まり、楽しい時間が、我が家の生活をぐっと豊かにしてくれています。ありがたいなと感じています。

弁護士 橋澤 加世

2022年1月

2. 弁護士コラム①

ネットから拾った画像の著作権にご注意を

先日、鳥取県境港市が、過去の市広報に使用していたイラストが無断使用であるとして、**イラストの著作権を管理する京都の会社から使用料の請求を受け、約46万円を支払ったというニュースが報じられました。**このような、イラストの無断使用は著作権違反となります。似たようなトラブルは、年々増えているように思います。

会社の社報や広告においてイラストを添えたいとき、検索サイトで、「イラスト」「無料」のキーワードで検索し、出てきた画像をそのままコピーして使っている、という方は多いのではないのでしょうか。しかし、実際、その画像が掲載されている元のサイトへ飛んでみると、その画像については、「無断転用禁止」「有料」とされていることがしばしばあります。なぜこのようなことが起こるのでしょうか。

一つの原因として考えられるのは、同じページ上に記載された、「無料で使用できるものについてはこちらをクリックしてください。」という文言や、「〇〇なら、求人掲載は無料」とする広告の文言にでてくる“無料”が、検索に引っかかっているということです。いずれにせよ、**イラストを使用する際は、検索結果だけで判断せず、そこから出展元をたどって、十分にチェックしてから使用することが必要です。**

注意すべきは、**過去のイラストについても使用料を請求されるという点です。**例えば、過去の資料に使ったイラストであっても、その資料をアーカイブとしてホームページ上に掲載している場合、今もなお、無断使用の状態が続いているということになります。使用料は、画像の大きさ、掲載された媒体、掲載物が配布された枚数、などととも、使用期間によって、額が異なってくることが通常です。無断での掲載が長期間放置されることになれば、その分、支払うべき額も高くなります。

今からでも遅くありません。会社で使用しているイラストは、本当に無料のものだったのか？その資料を作成した担当者、確認作業をしてみましょう。無料ではないことが判明した場合、その画像がホームページ上に掲載されているならば、すぐに削除して、違法状態を解消しましょう。また、これからイラストを使用する際には、検索結果だけに頼った安易な転用は厳禁です、この点を、社内で周知徹底するようにしましょう。

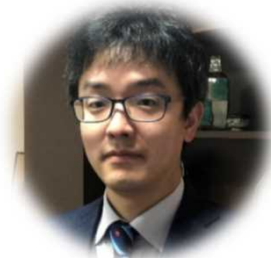


弁護士 橋澤 加世

3. 社労士コラム

対応準備をしよう！改正育児介護休業法

新年あけましておめでとうございます。昨年中は格別のお引き立てを賜り厚く御礼申し上げます。本年も、米子東町法律事務所との連携を始め、事務所体制の構築、各種クラウドツールの拡充を図り、皆様により素早く、より良いサービス提供ができるよう精進いたしますので、変わらぬご愛顧のほど何卒お願い申し上げます。



特定社会保険労務士 安田 岳歩

◆大きく変わる育児休業制度

来年4月1日から改正育児介護休業法が施行され、**「パパ育休」が新設されるほか、労働者に対する会社の育児休業制度に関する情報提供、育児休業を取得**するか否かの意向確認が必要になったり、育児休業の分割取得ができるようになったりします。

当然、**育児介護休業規程の見直し**や制度利用に関する社内書式の整備が必要となりますが、それだけではありません。

◆労使協定の締結も必要

現在は雇用期間によっては育児休業が取得対象外となっているパートタイマー等について、改正により取得要件が緩和されます。そのため、引き続き雇用された期間が1年未満の人を取得対象とするか否か、労使協定を締結して決定する必要があります。

◆会社の制度を周知する資料の作成等も必要

上記のとおり、改正法施行後は、労働者本人またはその配偶者から妊娠・出産等の申出があった場合、**制度に関する情報提供や育児休業取得に関する意向確認が事業主の義務**とされます。情報提供は、規程を渡すだけでは不十分で、**育児休業の申出先や育児休業給付、休業期間中の社会保険料の取扱いに関する情報**の提供も必要です。

資料が既に用意されている場合は、所定の要件を満たしているかをチェックすれば済みますが、新たに作成する場合は、会社がどのような制度を設けているのか、明文化されていないものを見落としはないかなど、確認して作成する必要があります。

◆厚生労働省が規定例等を公開

11月5日、厚生労働省より今回の改正に対応した規定例や書式例が示されました。これらを参考に、専門家に相談の上、自社に合った内容にカスタマイズしながら余裕を持って準備を進めましょう。

【厚生労働省「育児・介護休業法について」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

4. 弁護士コラム②

書評：「雇用改革のファンファーレ『働き方改革』その先へ」



弁護士 水田 敦士

私の友人である倉重公太郎弁護士が執筆された「**雇用改革のファンファーレ『働き方改革』その先へ**」を紹介したいと思います。この本は、**企業・経営者・働く人に迫られる真の改革について、労働法の視点**から考えたものですが、いきなり「『解雇しやすい社会』にすれば正社員は増える」という発言が飛び出します。しかし、読み進めていくと、なるほどと示唆に富む所が大変多い、大変面白い本でありました。

現行の労働法による解雇規制が雇用の流動性を低くし、結果として過労死の原因になっているのではないかという刺激的発言も随所に見られます。また、解雇は金銭で解決すべきだという突飛なアイデアも飛び出します。

正社員の地位を失うと、容易に社会からドロップアウトしてしまうため、正社員も新卒で入社した会社を辞めたあとの見通しが暗いので、「辞めたら二度と就職は無理かもしれない」と会社にしがみつかるを得ないこととなります。そうすると、会社がどんどん過剰な労働要求をしても、これに従わざるを得なくなる、そのためについ無理して長時間労働をしてしまうこととなります。

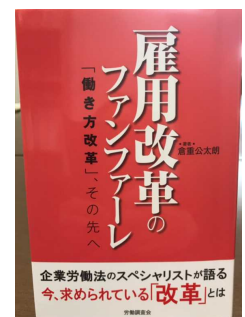
そこで、本著は、「一社で終身雇用ではなく、社会全体で終身雇用」をすべきであると提言します。そうすれば、転職が当たり前になり、2～3

回転職を繰り返すことが珍しくなくなります。その結果、人材市場の流動性を高め、かえって雇用が強くなります。これが真の「働き方改革」ではないかというものです。これによる効果は、働く、学ぶ、家庭生活をする、この行き来を自分自身で自由に選択できることとなります。

従来のようなパラダイムの延長では、この先の未来はない、かといって、絶対的にうまくいくような正解も残念ながらありません。会社も個人も自分たち自身でそれぞれ違った答えを考えていくしかない時代がくるでしょう。

しかし、そうして個々人が自律的に人生を考えて、働き方や企業との付き合い方を考えていくことができれば、社会を変えていくことができるのではないのでしょうか。

対談編では、雇用改革に深く関わる幅広い有識者たちと熱量をぶつけあい、非常に示唆に富んだ内容の対談になっており、膝を打つことが多くありました。



是非この機会に、書店で本著を手にとってみて下さい。

実際に人事や労務で苦勞をなさっておられる経営者の皆様に見事に突き刺さる内容になっています。事業経営の一助になることを願ってやみません。

5. セミナー情報

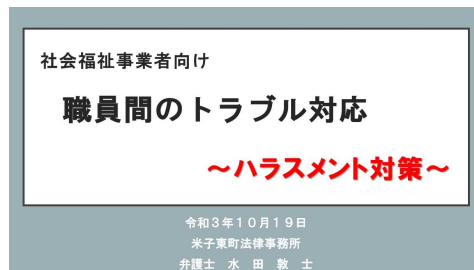
～Webセミナー開催報告～

本年10月19日、弊所主催の「社会福祉事業者向け職員間のトラブル～ハラスメント対策～」セミナーをオンラインで実施しました。

福祉事業所は、パワハラが起きやすいという職場の特性があります。そこで、各ハラスメントの基本的なおさらい、ハラスメント対応の指針、ハラスメントが起きてしまったらどうすればよいかを具体的な事例を基に中心に、意見交換をしながら、お話をさせていただきました。

ご参加いただいた皆様には、貴重なお時間をいただいただけではなく、具体的な事例をご提供いただき、誠に御礼を申し上げます。

弊所は福祉事業所様から依頼を受け、ハラスメントを理由とするトラブルや退職に関する法律相談、パワハラと言われない指導方法に関するご相談など、様々な場面でお手伝いをさせていただいております。今後もテーマを変えながら、事業者の皆様の事業の安定のため、研修を実施したいと考えています。



セミナーテキスト(一部)

～Webセミナー開催のお知らせ～

中国地方の社会福祉施設事業者様対象 ハラスメント防止管理職向け無料セミナー

改正労働施策総合推進法が令和2年6月から施行され、パワーハラスメント防止対策が大企業に義務化されました（中小企業は2022年4月施行）。

前回のセミナーでハラスメント防止に特化した管理職研修のご要望を多数いただきましたため、今回のセミナーを実施する運びになりました。

使用者側の法律問題を数多く取り扱い、福祉事業所様での講演経験のある弁護士が、法律で対策が義務づけられているセクハラ、パワハラ、マタハラの基本的な理解を確認し、事例を交えて、対応策を解説していきます。

日程は、以下を予定しております。是非、ご参加下さい。

■開催日時

2022年1月28日(金)

講座：14時～15時/座談会：15時～15時半

■会場：オンライン

※受付開始は講座30分前からになります。

※講演終了後、座談会（希望者のみ）も予定しております。

ご興味ある方はこちら合わせてご参加下さい。

■参加費用：無料

■申込み方法

参加ご希望の方は、

Faxまたは右のQRコード

よりお申込みください

・FAX：0859-34-0029



発刊：米子東町法律事務所

〒683-0067 鳥取県米子市東町296番地

電話：0859-33-1019

FAX：0859-34-0029

メール：w-ten-yasuda@myad.jp

事務所サイト



企業法務サイト

