

# T&M 労務通信

1  
2021

発行所 社会保険労務士法人 T&M  
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5  
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877  
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp  
発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程  
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策  
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請  
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給  
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

## CONTENTS

page

- |   |   |   |                                      |
|---|---|---|--------------------------------------|
| 1 | 令和2年版厚生労働白書<br>令和時代の社会保障と働き方  | 6 | すっきりわかる。年金<br>ねんきん定期便の記載に誤り、どうすればいい？ |
| 2 | <b>特集</b> 賞与、退職金、扶養手当や休暇は？<br>「同一労働同一賃金」最高裁判決まとめ  | 7 | 人事労務の法律ミニ教室<br>退職勧奨の注意点              |
| 4 | <b>TOPICS</b><br>●雇用シェアリング支援を強化、<br>異業種間でマッチング<br>●勤務間インターバル制度の導入率 7.6%<br>●WEB面接、導入率が倍増<br>●外国人技能実習生が働く事業所、7割で法令違反 | 8 | 事例に学ぼう！働き方改革<br>マニュアル化で効率アップ         |
|   |   | 8 | 労務ひとこと<br>中小企業向け<br>テレワークセキュリティの手引き  |

## 令和2年版厚生労働白書 令和時代の社会保障と働き方

厚生労働省は10月23日に「令和2年版厚生労働白書」を公表しました。

今年のテーマは、「令和時代の社会保障と働き方を考える」です。

### 人生100年時代に

平成の30年間の社会の変容と、今後20年間の変化の見通しは表のとおりです。少子高齢化がさらに進み、就業者数も減少していく中、女性や高齢者の就業率の一層の向上とともに、働く人のポテンシャルを引き上げ、活躍できる環境整備が必要だとしています。

また、令和22年に65歳である男性の約4割が90歳まで、女性の2割が100歳まで生存すると見込まれて

おり、まさに「人生100年時代」が射程に入ってきています。健康寿命を延ばすとともに、医療福祉現場での生産性を上げることが求められます。

白書では、令和時代の社会保障や働き方のあり方はデジタル・トランスフォーメーション<sup>\*</sup>を前提として考えていく必要があるとしています。

<sup>\*</sup> ITの浸透が、人々の生活をあらゆる面でよりよい方向に変化させるという概念。

### 新しい働き方

新型コロナウイルスの感染拡大による影響にも触れています。今回はテレワークという新しい働き方が急速に広がりました。時間や場所をより有効に活用しやすくなればフリーランスや副業での働き方が広がる可能性があり、ルールの明確化が問われるとしています。

### 平成の30年間と、令和22年にかけての社会の変容(抜粋)

	平成元年	令和元年	令和22年
高齢者数	1,489万人	3,589万人	3,921万人
出生数	125万人	87万人	74万人
就業者数 (うち医療福祉従事者)	6,128万人 (221万人)	6,724万人 (843万人)	5,245～6,024万人 (1,070万人)

## 特集 賞与、退職金、扶養手当や休暇は？

# 「同一労働同一賃金」最高裁判決まとめ

同一労働同一賃金について、注目されていた複数の最高裁判決が10月13日と10月15日にまとめて出ました。中でも、賞与と退職金についてはインパクトも大きく判決の行方が気になっていた人も多いでしょう。結論としては、アルバイトや契約社員には支給しなくても不合理とは言えない（違法ではない）と判断されましたが、これがすべてのケースに当てはまるわけではありません。今回の事案ではなぜそう判断されたのかを理解しておくことが重要です。

### 不合理な格差を禁止

労働契約法20条\*では、有期雇用と無期雇用の間で不合理な待遇差を設けることを禁止しています。この規定は平成25年4月より施行されており、その後、待遇差をめぐって数々の裁判がおこなわれてきました。

\*現在、労働契約法20条は削除され、パート・有期労働法の8条に統合されています。内容はほぼ同じです。

今回の複数の最高裁判決では、労働契約法20条と過去の最高裁判決\*で示された判断基準により、次のような流れで「不合理な待遇格差」にあたるかどうかを判断しています。

\*ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件

① その給付・待遇の性質や目的を項目ごとに見る

・その性質・目的は有期雇用にもあてはまる？

② 職務内容\*や配置転換の範囲はどの程度同じ？

\*業務内容および業務に伴う責任の程度

③ その他の事情を考慮

その待遇格差は不合理なものか合理的であることまでは求められない

以下、今回の事件と最高裁判決のポイントを簡単に解説します。

表1：大阪医科薬科大学事件

	正社員	フルタイムのアルバイト	高裁	最高裁
賞与	基本給の4.6ヵ月分	なし	× 正社員の6割は支給すべき	○
病気欠勤中の賃金	6ヵ月間は全額、その後は2割支給	なし	×	○

○…不合理とは言えず違法ではない ×…不合理であり違法

### 大阪医科薬科大学事件【賞与】

正社員に支給される賞与などがアルバイトに無いのは違法だとして元アルバイト職員が起こした訴訟です。

元アルバイトは秘書として約2年間勤務。時給制アルバイトですがフルタイムで勤務していました。

#### ◆二審の高裁では

二審の高裁では、アルバイトであっても賞与をまったく支給しないのは不合理であると判断。正社員の6割は支給すべきとしました。

#### ◆最高裁判決

一方、最高裁では賞与を支給しなくても「不合理ではない」と判決を示しています。

賞与の支給には「正社員としての職務を遂行しうる人材の確保やその定着を図るなどの目的」があること、アルバイト職員の業務内容が「相当に軽易である」ことを考慮して判断していま

す。

また、正社員登用制度があり、アルバイトから契約社員、さらに正社員へと進む道が用意されていること、登用実績もあることが「その他の事情」として考慮されています。

その他、約2年の勤務と、雇用期間がそれほど長くなかったことも影響していると考えられます。

### メトロコマース事件【退職金】

正社員に支給される退職金が契約社員に支給されないのは違法だとして、元契約社員2名が起こした訴訟です。

元契約社員は、65歳の定年まで10年前後の長期に渡って地下鉄の売店で働いていました。

同社には正社員と契約社員A、契約社員Bなどの雇用形態があります。

契約社員Aについては平成28年4月より限定正社員となり無期契約に変更、退職金制度も設けられました。契約社員Bには退職金がありません。

## ◆二審の高裁では

二審の高裁判決では、同じ売店業務をしている契約社員 A や、売店業務に従事している正社員には退職金が支給されるのに、契約社員 B には一切支給されないのは不合理と判断。正社員の4分の1は支払うべきとしました。

## ◆最高裁判決

一方、最高裁では契約社員 B に退職金を支給しないことは不合理ではないと判断しています。

退職金には「正社員としての職務を遂行しうる人材の確保やその定着を図るなどの目的」があると認定。その上で、業務内容については「おおむね共通する」ものの職務内容等に「一定の相違があったことは否定できない」と歯切れの悪い表現となっています。

しかし、「その他の事情」として、大阪医科薬科大学事件と同様に「正社員登用制度があり登用実績もあること」をあげています。

また、本件では比較対象となる「売店業務に従事する正社員」に特殊な事情があったことも「その他の事情」として考慮されています。実は、比較対象となった「売店業務に従事する正社員」と、他の多数の正社員では職務内容や配置転換の範囲が異なっていました。

しかし、「売店業務に従事する正社員」は、過去に関連会社の組織再編等により雇用された人が多く、再編成の経緯から賃金水準を変更したり配置転換することが困難な事情があったのです。

今回、おおむね同じ業務内容かつ長期雇用の契約社員について、退職金不支給が違法ではないと判断されましたが、これらの特殊な事情がなければ違法と判断されていた可能性もあります。

実際、5名の裁判官のうち1名が「正

表2：メトロコマース事件

	売店業務の正社員	契約社員 B	高裁	最高裁
退職金	あり	なし	× 正社員の4分の1は支払うべき	○

表3：日本郵便事件（東京・大阪・佐賀）

	正社員	契約社員ら	高裁	最高裁
扶養手当	1人につき月1,500～1万5,800円	なし	○	×
病気休暇	有給で90日、勤続10年以上は180日	無給で年10日まで	×	× 日数の差はOK
夏期・冬期休暇	有給でそれぞれ3日	なし	×	×
年末年始勤務手当	日額4,000～5,000円	なし	東京× 大阪○(5年超×)	×
年始期間の祝日給	基本給の一定割合を支給	なし	東京・福岡○ 大阪○(5年超×)	×

○…不合理とは言えず違法ではない ×…不合理であり違法

社員の4分の1は支払うべき」と判決に反対意見をつけており、判断が分かれていました。

## 日本郵便事件【扶養手当や休暇】

正社員にだけ扶養手当、有給の病気休暇、有給の夏期・冬期休暇などが支給されるのは違法だとして、契約社員ら12名が起こした訴訟です。

最高裁で扱われた表3の5項目については、すべて不合理な格差であると判断されました。

## ◆扶養手当と有給の病気休暇は？

扶養手当と有給の病気休暇には「長期勤続が期待される者への生活保障」などの目的があると認定。

その上で、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、契約社員らにも支給すべきと判断しています。

今回訴えを起こした契約社員らの中には10年以上勤務している人もいましたが、では勤続何年以上なら支給すべきなのかというボーダーラインは示されていません。

また、病気休暇については無給では

なく有給で与えるべきとしただけで、日数を同じにすることまでは求めていません。

その他の休暇や手当等については、趣旨から考えて「相応に継続的な勤務の見込み」も必要なく、契約社員にも与えるべきとしています。

なお、表3の5つの項目すべて、職務内容等に違いがあることを考慮しても不合理であると判断しています。

## まとめ

手当等は支給目的が明確であり不合理と判断されやすい一方、退職金や賞与は「良い人材を確保するため」という抽象的な目的でも認められています。退職金や賞与は金額が大きいため企業の裁量判断を尊重した面もあるでしょう。

しかし、職務内容等がほぼ同じ、かつ長期勤続の非正規社員については引き続き注意が必要です。

また、賞与と退職金いずれの判決でも「正社員登用制度」の実績が考慮された点に注目すべきでしょう。



## 雇用シェアリング支援を強化、異業種間でマッチング

新型コロナウイルスの影響により厳しい雇用情勢が続く中、労働者の雇用を守るために、政府は在籍型出向制度を利用した「雇用シェアリング」への支援を強化しています。

### 在籍型出向とは

在籍型出向とは出向元と出向先、両方の事業主と雇用関係を結びながら、出向先で継続的に勤務するものです。出向元と出向先は出向契約を結び、どちらからどれだけ給与を支払うかなど決めておきます。

今回の雇用シェアリングでは、観光業など感染症の影響で仕事が激減し雇用維持が難しくなった業界から、運送業やスーパーマーケットなど感染症の

影響で人手不足が生じている業界へ、異業種間でのマッチングがおこなわれています。

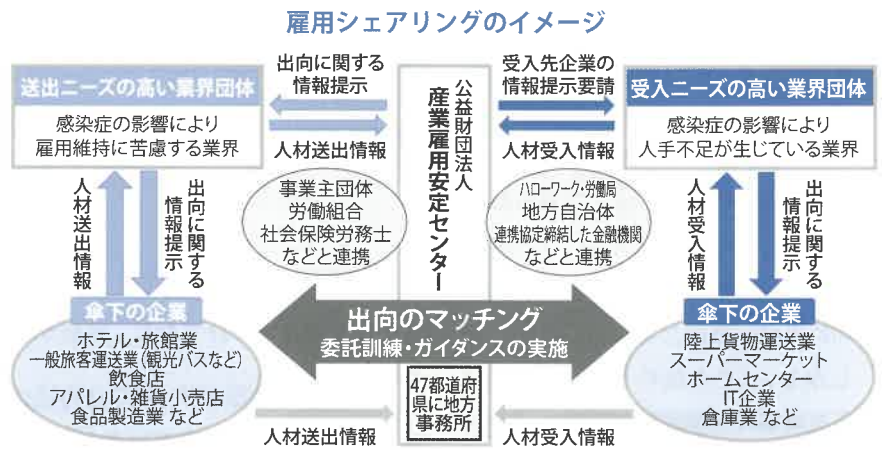
従業員が病院の来院者案内や防護服・フェイスシールドの製作等に従事するといった事例があります。

こうしたマッチングを無料でおこなっているのは公益財団法人「産業雇用安定センター」。

異業種での受入促進のため、異業種企業で必要となるスキルの委託訓練や理解促進のためのガイダンスも実施しています。

### 雇用シェアの事例

たとえば、外国人観光客の減少により雇用の維持が難しくなった観光バス運転手が、トラック運転手や倉庫作業員として働いたり、旅館やホテルの



## 勤務間インターバル制度の導入率 7.6%

人事院は9月30日、「令和元年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要」を公表しました。常勤従業員50人以上の企業を対象に実施し、4,266社の回答を得たものです。

### 勤務間インターバル制度とは

労災について会社独自の上乗せ給付の有無、各種休暇の付与状況、社宅、定年などに関する調査結果のほか、勤務間インターバル制度の導入状況について調査しています。

勤務間インターバル制度とは、退勤から翌日の出勤までの間に一定時間以上の休息時間を確保する制度です。たとえば、インターバル時間数を9時

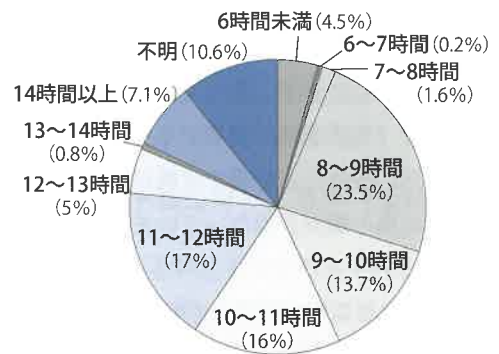
間と定めた場合、深夜2時まで働いた日は、始業時刻にかかわらず9時間以上の間をあけて翌朝11時以降の出勤としなければならないことになります。

### 平均は 9.7 時間

勤務間インターバル制度について「制度あり」とした企業は7.6%。制度がある企業についてインターバル時間数をみると、「8時間以上9時間未満」とする企業の割合が23.5%と最も多く、平均時間数は9.7時間となっています。

制度がない企業について、導入し

### インターバル時間数



ていない理由をみると、「退勤と出勤の間にインターバルが既に確保されている」ことを挙げる企業の割合が52.9%と最も多く、次いで「業務内容になじまない」(26.3%)となっています。

また、制度の導入予定について「予定なし」とした企業の割合は66.9%。「予定あり」(2.5%)、「検討中」(27.9%)を大きく上回っています。

TOPICS

## WEB面接、導入率が倍増

新型コロナウイルスの影響により、Web会議システムなどを使ったオンライン面接（Web面接）を導入する企業が増えています。

感染防止以外にも、応募者にとっては移動時間や交通費等を削減し、より多くの企業を手軽に受けられるというメリットが、企業にとっては間口を広げることで優秀な人材を採用できる確率が高まるというメリットがあります。

### 昨年末の2倍以上の導入率

マイナビの「中途採用実態調査（2020年）」によると、2019年12月以前は75.0%の企業が対面のみで面接を実施していましたが、2020年5月

には25.9%にまで減少しています。

6月以降は対面の割合がやや戻ってきていますが、それでも7月時点で「Webと対面の両方」「Webのみ」を合わせて43.3%がWebでの面接をおこなっており、2019年12月以前（19.3%）の2倍以上の導入率となっています。

Web面接に対して、「満足」「不満」がそれぞれ50%前後で拮抗し課題はあるものの、87.3%の企業が「今後も利用する」としており、採用手法として定着が予想されます。

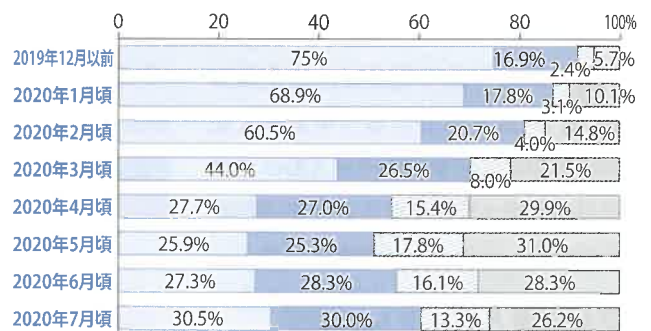
### 採用満足度が高い

Web面接実施企業は対面面接のみの

企業に比べ、「職務スキル」「仕事への意欲」などの面で、採用者に対して入社後にプラスのギャップを感じる割合が高かったこともわかっています。

また、「内定者に質・量ともに満足」と回答した企業の60.0%はWeb面接を導入しており、採用満足度が高い企業ほどWeb面接の導入率が高い傾向でした。

中途採用活動の面接実施方法（月次推移）n=1910



■対面のみで実施していた ■webと対面両方で行っていた  
 ■すべての面接をweb(非対面)で行っていた □この期間は面接を実施していない  
 マイナビ「中途採用実態調査（2020年）」より

## 外国人技能実習生が働く事業所、7割で法令違反

厚生労働省は10月9日、外国人技能実習生が在籍している事業場に対しておこなった監督指導や送検等の状況を公表しました。

平成31年、令和元年におこなった監督指導は全国で9,455事業場。このうち71.9%にあたる6,796事業場

で労働基準関係法令違反が認められました。

### 違反事項と指導事例

違反内容は図2のとおりです。最も多かったのは「労働時間」（21.5%）。次いで、使用する機械に対して講ずべき措置などの「安全基準」（20.9%）や「割増賃金の支払」（16.3%）となっています。

具体的な指導事例として、月100時

間を超える違法な時間外労働をおこなわせていた上、医師による面接指導が実施されていなかったものがあります。

また、情報にもとづき夜間の内賃を実施したところ、記録上の時間外労働と実際の労働時間が異なることが判明し、過去2年分の割増賃金を支払うよう指導された例もあります。

重大・悪質な労働基準関係法令違反により送検したのは34件でした。

図1: 監督指導の状況

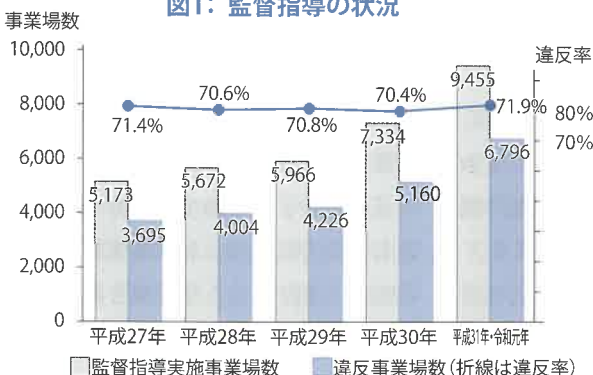
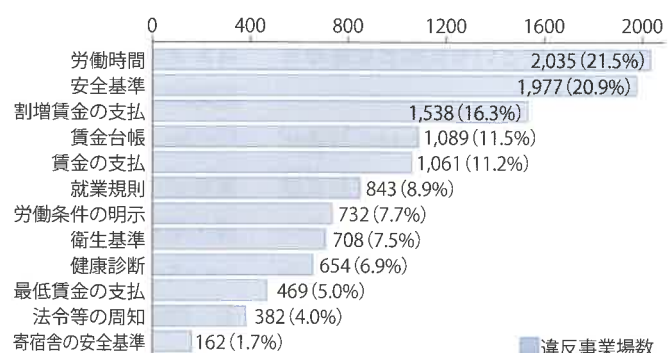


図2: 主な違反事項





# ねんきん定期便の記載に誤り、 どうすればいい？

**Q** 「ねんきん定期便」が届きましたが、記載された一部に誤りがあることに気が付きました。どうすればよいのでしょうか。

**A** 節目年齢の場合は、定期便に同封されている「年金加入記録回答票」に必要事項を記入し、返信用封筒を使って返送することで、調査・確認を申し出ることができます。

## 老齢年金とねんきん定期便

老齢年金は、保険料を納付した期間（保険料免除期間も含まれます）などを合算した期間（これを「受給資格期間」といいます）が10年以上ある場合に、原則として65歳から受け取ることができます。

ただし、10年は最低限の期間であって、老後に必要な生活費を考えると、40年程度の長期の保険料を支払っていく必要があります。

そこで、その長期の保険料の支払い状況を年金受給の直前ではなく、定期的に確認するためのものが、「ねんきん定期便」です。記録の誤りがないか、自身の支払ってきた保険料の額はどれくらいか、将来の年金の受給見込み額はどれくらいかといったことを見ることができます。

この「ねんきん定期便」は、日本年金機構から、毎年、本人の誕生月に送られてきます。

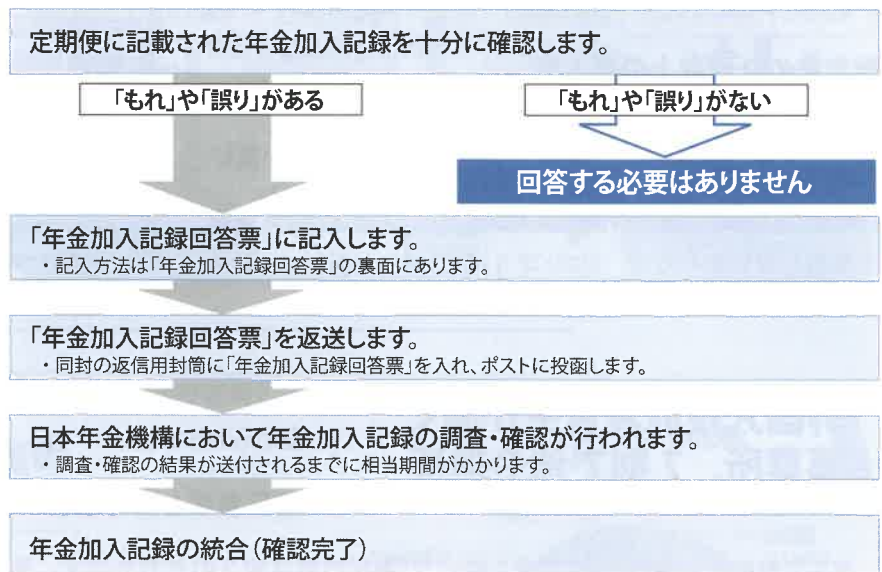
## 年齢と定期便の様式

「ねんきん定期便」は、本人の年齢

図1：年金定期便の概要

区分	送付形式	内容	備考
毎年 (節目の年以外)	はがき	直近1年間の情報	被保険者の誕生月に郵送
節目の年 (35,45,59歳)	封書	全期間の年金記録情報	

図2：年金加入記録に「もれ」や「誤り」があった場合の手続きの流れ



によって形式や記載される内容が異なります。図1のとおり、節目年齢にはより充実した記録が送られてきます。

## もれや、誤りがあるとき

「ねんきん定期便」に記載されている年金加入記録の内容を確認し、加入記録に「もれ」や「誤り」があった場合、「年金記録照会申出書」を近くの年金事務所に提出するなどして、記録の調査・確認を申し出ることができます。

いろいろな読み方ができる名前なども、間違った記録になることがあります。調査のヒントにするため、本人が

思いつくことも記載することができるようになっています。

35歳、45歳、59歳の節目年齢人については、「封書」の「ねんきん定期便」が届きます。これには「年金加入記録回答票」と「返信用封筒」が同封されていますから、これを返送することで調査・確認をしてもらうことができます。

正しいか、間違っているか不安なことも多いでしょう。ねんきん定期便に「お問い合わせ先」が記載されていますから、まずは電話で問い合わせるとよいでしょう。





## 退職勧奨の注意点

**Q** 業績悪化により人員削減を検討しています。解雇は避けたいので退職勧奨を検討していますが、注意点はありますか？

**A** 退職してもらおう働きかける際に、嫌がらせや心理的圧迫を与える行為、退職するしかないと誤認させるような言動をおこなわないように注意が必要です。

### 退職勧奨と解雇のちがい

退職勧奨は、会社が従業員に対して退職するよう働きかけるものです。労働者がこれに応じて退職すると、合意解約が成立します。

それに対して「解雇」は、使用者からの一方的な意思表示で労働契約を終了させるもので従業員の意思は関係ありません。一方的に労働者の地位を奪う強い効力があるため、法律上制限が設けられています。

### 希望退職とのちがい

大幅な人員削減をおこなう際に「希望退職」を募集する企業もあります。希望退職は、条件に該当するすべての従業員を対象に募集をかけ、応募してきた人に退職してもらうものです。

希望退職はトラブルになることが少なく比較的 안전한人員削減策と言えますが、やめてほしくない社員に退職されてしまう恐れもあります。それに対して、退職勧奨は会社が選んだ特定の社員に働きかけることができることから、退職勧奨を選択する会社もあります。

### 退職勧奨の注意点

実際に退職するかどうかは従業員が自分の意思で決めるものです。

会社から強要され退職するしかなかった…という状態であれば、自分の意思で決めたと認められず、「退職強要」として違法な行為となり得ます。

具体的に、次のような行為は「退職強要」と判断される可能性があるため避けなければなりません。

#### ・執拗におこなう

繰り返し長期にわたって執拗におこなう、1対多数で説得する、長時間説得を続けるなど、心理的圧迫を与えるような働きかけは避けましょう。

明確に拒否された場合は、それ以上勧めてはいけません。

#### ・嫌がらせをして追い込む

無視する、仕事を与えない、あえて過酷な作業をさせる、他の従業員の前で罵倒するなど、従業員の名誉感情を不当に害するような嫌がらせ行為も避けるべきです。

#### ・退職に応じるしかないと誤認させる

従業員から「退職勧奨に応じなかったらどうなりますか？」と聞かれることがあるでしょう。これに対し、正当な理由もなく「解雇する」「減給する」と答えた場合、退職に応じるしかないのだと誤認させてしまうことになり得ます。これでは自由な意思で退職したとはいえません。

業績悪化により現在の仕事がなくなるといった事情があれば、配置転換は認

められるかもしれません。ただし、嫌がらせと受け取られるような配置転換は不当な退職強要となる可能性があり注意が必要です。

#### ・即決を求める

検討時間を与えず即決即断を求めてはいけません。

その他、雇用保険上は、退職勧奨に応じた退職は「会社都合」となることに注意が必要です。

失業給付が早くもらえる、給付日数が多くなるなど本人にはメリットがありますが、助成金に影響が出るため会社にとってはデメリットとなります。

### スムーズな退職勧奨のために

#### ・良い条件を提示

退職金の上乗せや転職活動のための有給休暇の付与、再就職のあっせんなど優遇措置を提示することでスムーズに合意が得られる確率が高まります。メリットがあるから自分の意思で退職を選んだという裏付けにもなります。

#### ・合意退職の書面をもらっておく

退職届（または退職同意書）はその社員が退職勧奨に応じて退職を承諾したこと、つまり解雇ではないことを示す重要な証拠です。

話し合いの中で感情的になり不適切なことを言ってしまいそうであれば、あらかじめ伝えるべきことをメモに整理しておく、文書にまとめて読んでもらうなどの方法が良いでしょう。



## マニュアル化で効率アップ

働き方改革で求められているのは、業務改善や業務効率化による生産性の向上です。そのために有効なのが業務の標準化やマニュアル化です。

マニュアルと言うと「面倒くさい」「オリジナリティがなくなる」と否定的なイメージを持つ人もいますが、標準的な手順を作っておき、誰でも最短距離で効率よく確実に業務を処理できるようにしておくことは大きなメリットがあるのです。

### 業務の9割はマニュアル化できる

とはいえ、何もかもマニュアル化できるわけではありません。感覚的な対応が必要になる業務があることも事実です。

A社では、部署ごとに普段おこなっている業務の棚卸をしたところ、長年の経験から感覚的に対応すべき業務は全体の1割にも満たないことがわかりました。業務の9割は、誰がやっても

同じ結果になる単純なもの、あるいはいくつかの選択肢から適切な対応をすればよいもので、マニュアル化することが可能だったのです。

### マニュアルの作成手順

マニュアルを作成する際は、次のような順番で作成します。

- ① 作業を細かいステップに分解する
- ② 作業をわかりやすい文章や画像で説明する
- ③ 作業を失敗しないポイントとその理由を示す

マニュアルは一度作成すれば終わりというものではなく、仕事のやり方が改善されたり変更されるごとに随時書き換えてブラッシュアップさせていくものです。

そのため、紙ベースで管理せず、クラウド型のマニュアル作成ツールを活用する企業も増えています。

### ツールで作成の手間を削減

B社では以前からマニュアルを作成していましたが、作成に手間がかかることがネックとなっていました。手間がかかるため更新が遅れて情報が古くなり、誰もマニュアルを見なくなるという悪循環に陥っていたのです。

そこで、マニュアル作成ツールを導入し、作成の手間を大幅に削減することに成功しました。スマートフォンで撮影した写真を並べて少しコメントを書くだけでマニュアルのベースが完成。足りない部分や変更があれば閲覧者が補って改善していくスタイルです。

業務の改善提案も活発におこなわれるようになり、個人が持っていた知識やノウハウが社内で共有されるようになったといいます。

### 労務ひとこと

総務省は9月11日、中小企業向けに「テレワークセキュリティに関する手引き(チェックリスト)」を公表しました。

新型コロナウイルスの感染拡大

予防の観点等から、これまでテレワークを導入していなかった中小企業等においてもテレワークの導入が広がっています。

同省ではこれまでもテレワークセキュリティガイドラインを公開していましたが、今回の手引きは、セキュリティの専任担当がいらないような中

として、より具体的でわかりやすい対策を示すのが目的です。

また、「テレワークのセキュリティあんしん無料相談窓口」も設置しています。

## 中小企業向け テレワークセキュリティの手引き

小企業等におけるシステム管理担当者(専門用語について仕組みの詳細まではわからないが、利用シーンがイメージできるレベルの人)を対象

セキュリティに関する不安、具体的なセキュリティ対策方法、ルール作りなどについて、セキュリティの専門家が、Web オンライン会議・メール・電話等により対応・アドバイスしてくれるものです。