



吉田労務通信

吉田労務コンサルティング

☎03-5669-1031

2018. 4. 2.

通常国会が開催されていますが、今年度の予算案は成立しましたが、あいかわらずの、モリ・カケ問題の影響で重要法案の審議が大幅に遅れています。

安倍政権の今国会での目玉である「働き方改革」法案も今月初に閣議決定されるということなのでの何とか今回で成立するのではないかと思います。

私は、そのような中で、民法の改正に伴い、労働関連の時効の扱いがどのようになるのかを最も注視しております

さて、今月は、今年1月に厚生労働省が発表した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を取り上げます。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」

ガイドラインの主な内容は次の通りです。

詳細を確認される方は、厚生労働省が発表した内容でご確認ください。

1. 現状

希望者は年々増加傾向にあり、理由としては、自身がやりたい仕事、スキルアップ、資格の活用、十分な収入の確保等さまざまであり、就労形態もさまざまである。

反面、企業では、副業・兼業を認めていないことが多い。副業・兼業事態への法的な規制はなく、また、裁判例によれば、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、労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、一定の事由についてのみとされている。

2. 方向性

副業・兼業は、労働者と企業それぞれにメリットがあるとしながら、留意点として就業時間が長くなる可能性があり、労働者自身による就業時間や健康管理も一定程度必要である、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要であるとしている

3. 企業の対応

副業・兼業を禁止等している企業は、今一度精査した上で、業務に支障をもたらすことがないのであれば、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じ、原則、認める方向で検討することが求められるとしている。

その際のポイントとして、

1) 就業時間の把握について

①労基法第38条「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」

②個人事業主、労基法上の管理監督者等については労働時間に関する規定が適用されない。

2) 健康管理について

①一般健康診断、ストレスチェックの実施対象者の選定にあたって、副業・兼業先における労働時間の通算はしない。ただし、使用者が労働者に副業・兼業を推奨している場合は、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業の状況も踏まえて、健康診断等の必要な健康確保措置を実施することが適当である。

4. 社会保険

1) 雇用保険

雇用保険の加入要件を満たさない者は、被保険者にはならない。同時に複数の事業主に雇用されている者が、それぞれにおいて加入要件を満たす場合は、その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける事業主の被保険者になる。

2) 厚生年金、健康保険

厚生年金、健康保険の加入要件を満たさない者は、被保険者にはならない。同時に複数の事業主に雇用されている者が、それぞれにおいて加入要件を満たす場合は、被保険者は、いずれかの事業所を選択し、各事業所の報酬月額を合算し、標準報酬月額を算定し、保険料を決定する。各事業主は、報酬の額により按分した保険料を納付する。

今回の働き方改革の法案審議の中で、これらのことに触れる機会が多くなることで従業員の方からも質問等が寄せられると思いますので、事前にご確認するとともにどのような対応をされるか検討されることをお勧めします。

最後に

「働き方改革」関連法案が国会で審議されることで様々な情報が新聞をはじめとするマスコミで取り上げられることと思います。

働き方改革の根底は、長時間労働を改善し、いかに各人の所得を増やすかにあります。皆様の会社が働き方改革に取り組むポイントは、いかに「働きたい・働きやすい職場」にするかにあります。

これらを実施する上で、不明な点や質問等ございましたら、弊社のコンサルタントに遠慮なくお申し付けください。

以上