



相談しやすい、分かりやすい
信頼と安心をお届けします

きりん通信No.61

発行: きりん人事労務管理事務所

〒333-0844 埼玉県川口市上青木 3-12-63

SKIPシティ彩の国ビジュアルプラザ 9階 904

TEL 048-423-2395 FAX 048-423-2394

URL : <http://www.sr-kirin.jp/>

e-mail : kirin@sr-kirin.jp

10
2020

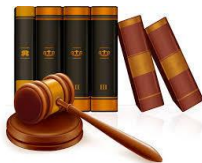
重要! 要確認

「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。

労働基準法では、原則的に1日8時間・週40時間以上働かせてはいけないと、健康に支障をきたす可能性があると言い、割増賃金を払えと言っていたのに、おかしい話だと思いますが、一概に副業を禁止できない方向に世の中が流れています。

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り、各企業においてそれを制限することが許されるのは、

労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、**競業により企業の利益を害する場合**と考えられる。としている。

個人的な意見ですが、正社員が精一杯仕事をしていたら、それ以上別の仕事を持つのは難しいのではないかと、本業に差し障りが出るだろうと心配です。はたまた、こちらが当然本業だろうと思っていたら、いつの間にか副業の方が一生懸命になってしまっていた、ということになりかねないのではないかと、という懸念もあります。

禁止することが出来ない世の中になるのであれば、就業規則に副業に関する明確なルールを規定する必要が出てくると思います。改定後のガイドラインのポイントを数回に分けてご紹介します。



<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。

<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。**



10月改定 最低賃金

先月号でお伝えしましたが、10月就労分の賃金から、新しい最低賃金が適用となります。今一度確認しましょう。皆勤手当・通勤手当・家族手当は含めず計算します！

$$\begin{array}{l}
 \text{固定給} \quad \div \quad \text{所定労働時間 (例 160時間)} \\
 + \quad \star \text{精勤皆勤} \cdot \text{通勤手当} \cdot \text{家族手当を含めない} \\
 \text{歩合給} \quad \div \quad \text{総労働時間 (例 210時間)} \\
 \hline
 \geq \quad \text{最低賃金}
 \end{array}$$



News

厚生労働省が9月25日集計分として、公表しました。

- 新型コロナウイルスに係る雇用調整の可能性がある事業所数は99,889事業所
- 解雇等見込み労働者数は、60,923人

令和3年度予算 概算要求総額は過去最大の約105兆円4,071億円

- そのうち厚生労働省予算は約3.2%の3兆9,783億円



総人口に占める65歳以上の高齢者の割合「28.7%」 過去最高を更新(敬老の日になんで公表)

- 9月15日現在、総人口が減少する中、高齢者人口は過去最高3617万人。全体の28.7%を占めました。

高齢者割合の推移:1970年733万人(7.1%)⇒2000年2204万人(17.4%)⇒2040年3921万人(35.3%)

おらせ

65歳超雇用推進助成金のご案内

65歳以上の高齢者割合が3割を超えるのは2025年。現在の法律では、最低定年年齢は60歳ですが、就業規則により、定年年齢を引き上げると支給される助成金がありますので、ご紹介いたします。

※実際に1年以上雇用している60歳以上の雇用保険被保険者がいることが要件になります。

概要

A. 65歳以上への定年引上げ、B. 定年の定めの廃止、C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかを導入した事業主に対して助成を行うコースです。

支給額

定年引上げ等の措置の内容や年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて、下表の金額を支給します。

措置内容 60歳以上 被保険者数	【 A. 65歳以上への定年引上げ 】				【 B. 定年の定めの廃止 】
	A		B		定年の定めの 廃止
	65歳まで引上げ (5歳未満)	65歳まで引上げ (5歳)	66歳以上に引上げ (5歳未満)	66歳以上に引上げ (5歳以上)	
1~2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3~9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

() は引上げ幅

お仕事 カレンダー 10月

労務ポイント



- 最低賃金の改定
- 社会保険料の定時改定 ⇒ 算定基礎届に基づき9月に改定した保険料が10月から適用になります。
- 厚生年金保険の上限等級の変更 ⇒ 上限62万円から65万円に改定。上下を超えている方の厚生年金保険料が改定されます。
- 年末調整の準備 ⇒ 10月中に従業員へ年末調整書類の配布を完了しましょう。

◆偉人の名言◆ やまない雨はない

ドラマやエッセイなどで幾度となく目にした言葉です。ありふれていますが、この言葉には何度も救われました。この試練が過ぎたとき、私は一皮むけて成長できる！と言い聞かせます。～ 気象キャスター 倉嶋厚 ～
「転んだら、何かを拾って起き上がろう」こちらは私のモットーです(_)-☆