

発行:クラウド社会保険労務士事務所

〒720-0067 広島県福山市西町二丁目 8-27 ポートビル 4F

TEL 084-983-1198 FAX 084-983-1197 e-mail info@kuroudo-sr.com

副業・兼業のガイドラインなどの案を示す(厚労省の柔軟な働き方に関する検討会)

平成29年11月に開催された「第4回柔軟な働き方に関する検討会(厚生労働省)」において、テレワークの適正な実施や副業・兼業の推進などに関するガイドラインの案が示されました。

それらのうち、特に注目を集めているのは“副業・兼業”の推進です。これについては、厚生労働省のモデル就業規則の改定の方向性も示されています。

どのような方向性が示されているのか、確認しておきましょう。



副業・兼業の推進に関するガイドライン骨子(案)

副業・兼業の推進の方向性については、次のように示されています。

労働者及び企業のそれぞれのメリットや留意点を踏まえると、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいという希望を持つ労働者が、副業・兼業を行える環境を整備することが重要であり、長時間労働を招かないよう留意しつつ、以下の対応が必要である。

- ① 厚生労働省で示しているモデル就業規則の規定を、労務提供や会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は副業・兼業を認める方向で改めること
- ② 労働者と企業それぞれの留意点とその対応方法を示すこと
- ③ 労働者が副業・兼業を実現している好事例を共有していくこと

なお、長時間労働を招かないためには、副業・兼業時の就業時間の把握が不可欠ですが、その把握については、「企業が労働者の自己申告に基づいて就業時間を把握し、長時間労働の抑制や健康管理に努める」といった旨の方向性が示されています。

モデル就業規則の改定の方向性(副業・兼業部分)

厚生労働省が各企業に向けて同省のホームページにおいて公表しているモデル就業規則について、労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定(「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」)を削除のうえ、以下の規定を新設してはどうかとされています。



第〇条(副業・兼業)

- 1 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。
- 2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。
- 3 第1項の業務が、就業規則に規定する一定の事項(遵守事項の一部)に該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

政府は、人手不足への対応や働き方改革の切り札として、テレワークおよび副業・兼業を推進したい構えです。しかし、各企業の現場からみれば、いずれも、管理が難しい制度で簡単に導入できるものではありません。

検討会においても、有識者委員からさまざまな問題点が指摘されたようで、理想と現実とのギャップをどう埋めていくかが、今後の課題と言えそうです。



労働関係指標

労働関係指標(全国 2017年10月)

完全失業率	完全失業率 (季節調整値※1) 2.8% (前月と同率)	有効求人倍率	有効求人倍率 (季節調整値※1) 1.55倍 (前月差+0.03ポイント)
就業者数 (季節調整値)	6,544万人 (前月差-6万人)	定期給与※2	現金給与総額※3 (現数値) 268,392円 (前年同月比+0.6%)

労働関係指標 (広島県 2017年10月)

完全失業率※	完全失業率 (季節調整値) 2.5% (前年同期比-0.3ポイント)	有効求人倍率	有効求人倍率 (季節調整値※1) 1.88倍 (前月差+0.04ポイント)
就業者数※ (季節調整値)	142万人 (前年同期比-6千人)	定期給与※2	現金給与総額※3 (現数値) 266,723円 (前年同月比-0.5%)

※ 広島県の完全失業率と就業者数の値は四半期毎に公表されています。

※1 季節調整値：前月からの変化を適切にとらえるため、季節変動の影響を除いた数値（原数値から季節変動を除去した結果数値）

※2 定期給与：あらかじめ定められている支給条件と算定方法によって支給される給与のこと

※3 現金給与総額：「決まって支給する給与（定期給与）」と「特別に支払われた給与（特別給与）」の合計額

THE労務の疑問 Vol.7

Q. 内定者に入社前研修を命令できますか？

A. 命令できます。ただし・・・

入社前研修は、入社後の戦力化を早める、内定辞退防止にもなる等とても有効です。

入社前とは、いわゆる内定段階の時期で「会社側からみると、労働契約の中心的内容である労務の提供を求める権利は確保されているものの、その権利を行使できる時期がいまだ到来していない状態」です。つまり、内定時期に使用者は内定者に対して研修への参加を強制することはできないこととなります。入社前研修を行おうとする場合には、内定期間中の研修等の実施について内定者の同意をあらかじめ得ておく必要があります。

次に問題となってくるのは、入社前研修を実施する場合、賃金の支払いは必要になるかということです。賃金の支払いについては、その研修が労働時間に該当するか否かがポイントとなります。ここでいう労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」のことを意味します。基本的に、参加が任意の場合は、賃金の支払い義務は発生しません。ただし、参加義務のある研修は労働時間に該当します。つまり、①会社の指揮命令で行うもの、②参加が強制されるもの、③強制でなくとも実質的に強制の場合は、研修時間が労働時間とみなされ、賃金の支払いを検討する必要があります。くれぐれもご注意ください。

また、その場合の賃金の支払額については、入社前という労働契約が発生する前になるので、初任給を時給や日給換算して計算する必要はなく、最低賃金を下回らない範囲で支給すれば差支えありません。

入社前研修が労働時間と認められるものであるか、及び、労働者に該当し労災保険が適用されるかなど、場合により判断が異なってきますので、事前に当事務所にご相談ください。





人材開発支援助成金(制度導入助成)

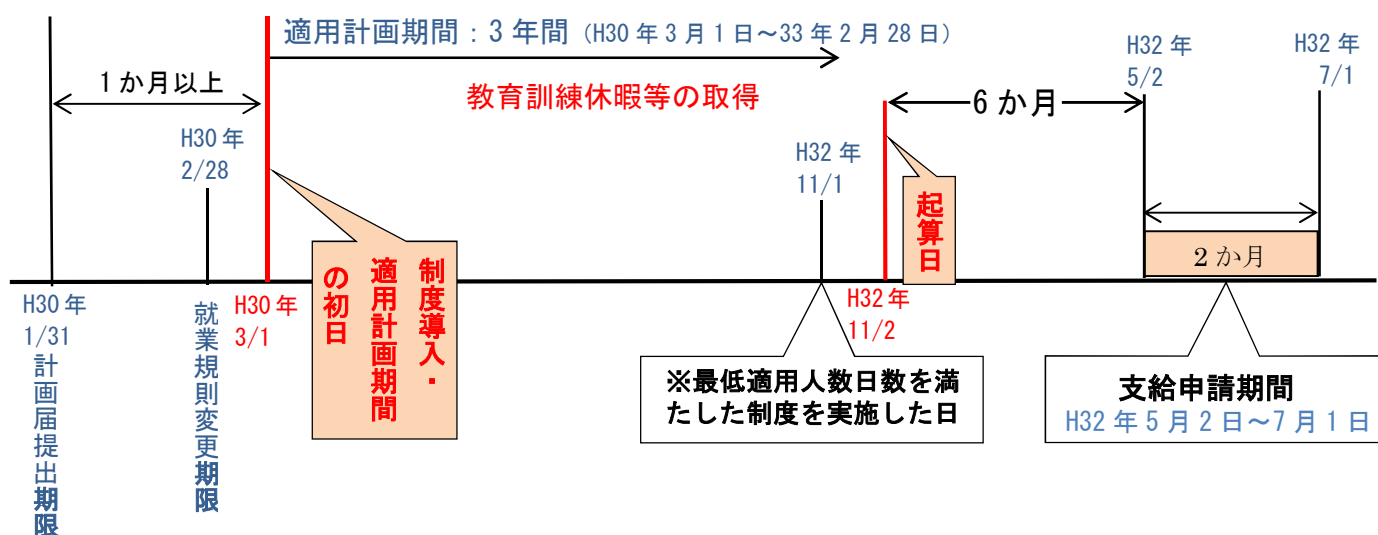
最大 60 万円

従業員に自発的に教育訓練休暇等を取得させる制度を導入し、従業員が教育訓練休暇を取得すると助成金が支給されます。

鳥の目で見る

助成金支給までの流れ

計画届提出期限：制度導入・適用計画期間の初日の前日から起算して
6ヶ月から1ヶ月前（H29年8月31日～30年1月31日）



※助成金は予算の関係上、制度が変更になる場合や支給するための条件が複数あるため、すべての事業所がもらえるとは限りません。

虫の目・魚の目で見る

助成金の対象となる教育訓練休暇等制度は、事業主以外が行う教育訓練、各種検定又はキャリアコンサルティングを受けるために必要な休暇、勤務時間の短縮（労働基準法 39 条の規定による年次有給休暇を除く）を与え、自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力開発及び向上を促進する制度です。

制度導入適用・計画届に教育訓練休暇等の導入予定日を記入し、それに従い従業員が教育訓練休暇を取得する制度であり、制度を就業規則または労働協約に規定する必要があります。

助成金を活用した教育訓練休暇等制度を導入する主なメリット

- ① 従業員の職業能力を向上させることができる
- ② 助成金を活用することで、教育訓練休暇等制度の導入にかかる経費の負担を軽減することができる
- ③ 長期的に見た場合、生産性の向上が見込まれる

制度を導入・適用計画届提出時における企業全体の雇用する被保険者数に応じて、最低適用人数以上の人数を適用（教育訓練休暇等制度については、適用延べ日数以上の休暇を取得）する必要があります。

助成金の利用を検討される場合は、是非、当事務所にご相談ください。

トピックス 最新情報 平成 30 年 企業実務に影響を及ぼす制度変更の確認と動向

平成 30 年中に変更されることが決まっている制度や、変更に向けて検討・審議が行われている制度がいくつかあります。そのうち、企業実務での影響が特に注目すべきものをご紹介します。

■ 決定済みの制度変更の確認

<配偶者控除及び配偶者特別控除の見直し> (改正ポイントは事務所通信 2017 年 8~11 月号で解説しています)

・平成 30 年 1 月～

給与計算における源泉徴収税額を求める際の「配偶者に係る扶養親族等の数」の数え方の変更。
「平成 30 年分の扶養控除等（異動）申告書」の様式・記載事項も変更。

・平成 30 年 年末調整時

平成 30 年分の年末調整において、配偶者控除額及び配偶者特別控除額の計算方法の変更。
書類の様式・記載事項が変更。

<無期転換ルール本格化>

・平成 30 年 4 月～

無期転換ルール（有期労働契約が更新され通算 5 年を超える場合、労働者の申出により、期間の定めのない契約に転換されるルール）無期転換申込権の本格的な発生が見込まれます。

<確定拠出年金制度>

・平成 30 年 1 月～ (改正ポイントは事務所通信 2017 年 12 月号で解説しています)

「掛金の拠出規制単位の年単位化」が施行。

・平成 30 年 5 月～

「個人型 DC 小規模事業主掛金納付制度」、「簡易型 DC 制度」の導入、ポータビリティの拡充などが施行。



■ 制度変更に向けた検討・審議などの動向

<平成 30 年度の税制改正>

「個人所得課税の見直し」や「税務手続の電子化の推進」などが検討されています。「給与所得控除」と「公的年金等控除」は高所得者の控除縮小、「基礎控除」は控除拡充という方向で検討が進められています。どこまで具体化されるのか、注目です。

<働き方改革の動向>

働き方改革関連法案が、平成 30 年 1 月召集の通常国会に提出される見込みです。年度内成立なるか、注目です。

■ その他／各種保険料率などの改定

平成 30 年度の各種保険料率については、毎年見直される「①健康保険の保険料率」、「②雇用保険の保険料率」のほか、3 年に一度の改定の年に該当する「③労災保険の保険料率」の改定が行われます（具体的な料率などは未定）。

また、人づくり革命の一環である幼児教育の無償化、待機児童の解消などの費用に充てるため、「④子ども・子育て拠出金」の引上げが行われる見込みです（企業全体で 3,000 億円程度の増額を検討）。④は引上げ、②③は引下げが検討されていますが、動向に注目です。



お仕事 カレンダー 1 月



1/10

- 一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業:概算保険料 160 万円未満で、かつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事
- 12 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

1/22

- 源泉所得税の特例納付(2017 年 7 月～12 月分)

1/31

- 12 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 労働保険料の納付(延納第 3 期分)
- 労働者私傷病報告書の提出(休業 4 日未満の 2017 年 10 月～12 月の労災事故について報告)
- 税務署へ法定調書(源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表)の提出
- 市区町村へ給与支払報告書の提出
- 2017 年 11 月決算法人の確定申告・2018 年 5 月決算法人の中間申告
- 2 月・5 月・8 月決算法人の消費税の中間申告

みなさん、新年明けましておめでとうございます。昨年は大変お世話になりました。スタッフ一同、このニュースレターをお借りして御礼申し上げます。本年もよろしくお願い申し上げます。