



パートナーズ通信 2018年1月号 Vol.52

◇新年おめでとうございます。本年もよろしくお願ひ申し上げます◇

副業・兼業の促進に関するガイドライン (案)が出されましたが、なぜ副業・兼業を 認めようとしているの？

現在、副業・兼業を認めていない会社は8割を超えているとされています。ではなぜ政府は副業・兼業を進めようとしているのでしょうか。

その理由として『働き方改革』の中の「柔軟な働き方がしやすい環境整備」という項目で取り上げられており、テレワーク、クラウドソーシング等と共に検討テーマとなっていて、背景には労働力人口の減少や、ワークライフバランスを確保した時間や場所にとられない働き方の推進があるためです。

厚生労働省ではモデル就業規則の「副業・兼業部分」の改定案をまとめました。禁止・制限する場合としては、4項目があげられています。

改定前 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと

改定後

- 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項の業務が次の各号のいずれか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。
 - ① 労務提供上の支障がある場合
 - ② 企業秘密が漏洩する場合

- ③ 会社の名誉や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
- ④ 競業により企業の利益を害する場合

長時間労働など、労働者の健康に影響が生じることが懸念されますが、その場合は①に含まれるとしています。

副業・兼業を認める場合は、就業規則に必ず明記すること、労使間で十分に話し合い検討することが必要です。

兼業・副業というと会社を退社した後、また別の企業で労働するイメージかもしれませんが、長時間労働や健康への影響の問題もあり、なかなか難しいと感じている方も多いのではないのでしょうか。

それよりも、全くの異業種で会社の業務との相乗効果を発揮できるような事業（労働者ではなく個人事業主等）であれば、本業に活かし共に事業に好影響を及ぼしていくことも十分考えられます。社内では得られない知識・人脈を得ることができるなど、会社を退職せずに多方面のキャリアを伸ばしていくこともできます。競業の問題がなければ、導入を検討してもよいかもしれませんね。



◇無期転換ルールの特例に関する申請をする場合はお早めに！◇

無期転換ルールの適用に当たっては、有期雇用特別措置法により、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者等については、都道府県労働局長の認定を受けることで、無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられています。

認定を受けるためには、本社を管轄する都道府県労働局に対し申請を行う必要があり、申請後、都道府県労働局において審査を行うため、申請から認定を受けるまでには一定期間を要します。

この度、全ての労働局において、平成30年3月末日までに認定を受けることを希望する場合は、平成30年1月までに申請をするように案内が出されました。まだ申請していない企業様については、今一度ご確認ください。

※手続等の詳細はパートナーズ通信（2017年11月号Vol.50）をご覧ください。

☆人事労務のご相談 ☆人事制度策定支援 ☆就業規則作成 ☆労働・社会保険手続代行 ☆助成金申請代行

発行者： 社会保険労務士法人 事業創造パートナーズ 渡辺 稔・塚田 由起子（毎月1回発行）

〒951-8063 新潟市中央区古町通5番町608番地7-バツウイ2F

Tel 025-224-4155 Fax 025-224-4145 E-mail office@jigyosouzou-pt.com

ホームページ

事業創造パートナーズ

で検索！ ※お気軽にご相談ください