

■労働関係指標

完全失業率	5月の完全失業率(季節調整値) 2.2% (前月比0.3ポイント減少)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.60倍 (前月に比べて0.01ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,673万人 (前月差20万人減少)	定期給与	現金給与総額(原数値) 275,443円 (前年同月比1.5%増)

Topics 1. 副業・兼業の促進に関して

働き方改革の議論が進む中、柔軟な働き方を実現すべく、厚生労働省から副業・兼業の促進に関するガイドラインが公表されました。今回は、副業等を認める上での注意点について解説します。

Point1 副業・兼業のメリット

これまで、多くの会社では秘密保持、競業などの観点から副業等を禁止しており、過去の総務省の調査では、副業等を認めていない会社が8割を超えていました。一方で、副業等を希望する労働者の数は年々増加しています。これらの推進は企業にはどのようなメリットがあるのでしょうか？

期待できるメリット

- 労働者が外部での経験によってスキルや知識を獲得することができ、それが本業にも還元できれば事業機会の拡大につながる。
- キャリア形成をしたいと思っている優秀な人材の流出が防止でき、競争力が向上する。
- 労働者の自律性、自主性を促すことができる。

Point2 副業等を許可する場合のルール整備

副業・兼業自体への法的な規制はありませんが、過去の裁判例から、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原則自由であり、会社が副業等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や、企業秘密が漏洩する場合、競業により会社の利益を害する場合などとされています。

副業等を認める場合、無制限に認めるのではなく、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか等を確認するため、労働者に事前届出させることは差し支えありません。労働者から副業等の申し出があった場合は、それが競業にあたらないか、いつ、どこで行うのか、どの程度の就業時間、業務量になるのかなどを確認してください。その際、労働者に対し、必要以上の情報を求めないよう留意が必要です。過去の裁判例からも、現在の業務に支障がない場合、副業等を認める方向とするのが適当です。また、次の点にも注意・検討が必要です。

①就業規則の見直し

ほとんどの会社の就業規則では、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」と定め、この違反を懲戒事由としています。副業等を認める方向とする場合、原則副業ができ、例外的な場合のみ副業を制限する内容に見直ししていただく必要があります。

②就業時間の把握・健康管理

労基法では「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」と規定されています。これは、たとえばAの会社で5時間、Bの会社で4時間働いた場合、両社の労働時間を通算してBの会社で法定労働時間8時間を超えた時間外労働1時間が発生するというものです。ただし、本業先は副業先での労働時間を細かく把握する義務もなく、現実的に把握が難しいことから、労働時間の通算については今後議論されていくことになりそうです。

副業先での働き方がフリーランスなど労基法の適用を受けない場合には通算は不要ですが、いずれの場合でも、過労等を防ぐ観点から、その者の自己申告により就業時間を把握するなどして、長時間労働にならないよう配慮したり、過労によって現在の業務に支障をきたしたりしていないか確認することが望ましいです。

ここに挙げたのは厚生労働省のガイドラインに基づいたものですので、各社の状況に合わせて副業等の導入について検討していただけたらと思います。不明点等ありましたら担当者へご連絡ください。

トピックス 2. 働き方改革関連法が成立しました

政府が今国会の最重要法案とした働き方改革関連法が成立しました。6月号でも概要と裁判例をご紹介しましたが、施行が決まった法律の具体的な内容をまとめます。

働き方改革関連法の3本柱

① 残業時間の上限規制

(大企業：2019年4月、中小企業：2020年4月適用)

現
行

労働時間は「1日8時間・週40時間」。しかし、労使がいわゆる36協定において特別条項付きの協定を結べば、無制限に設定できてしまう。(基本は月45時間・年360時間まで)

改
正
後

時間外労働の上限を年720時間、単月で100時間未満、2～6か月の平均で80時間以下におさえなければならない。違反した場合には罰金や懲役が科せられる。

※運輸・建設・医師は、5年間は規制の対象外。新商品の開発職には適用されない。

② 同一労働同一賃金

(大企業：2020年4月、中小企業：2021年4月適用)

雇用形態に関わらず、同じ業務や成果には平等に賃金を支払う。

※同一額の通勤費の支給や、休日勤務・深夜勤務に対する同一の割増額が求められる。

※合理的な理由による待遇差は認められる。(転勤等のある正社員とパート社員とでは仕事内容が同じでも、待遇差に問題はない。)

③ 脱時間給制度 (2019年4月適用)

年収1075万円以上の一部専門職(金融ディーラー、コンサルタント、アナリスト等)を労働時間の規制から除外し、時間ではなく成果で評価する仕組み。

※適用者が年104日以上の日を有休を取得することを企業に義務付け。

※いちど適用された労働者が自らの意思で離脱できる規定も明記されている。

<その他>

- 勤務間インターバルの努力義務
- 有休 年5日の取得義務
- フレックスタイム制の拡大(1か月→3か月単位) ほか

法改正に伴い、就業規則の改正や36協定の改定が必要になります。詳しくは弊社担当者へお問合わせください。

トピックス 3. 「人材不足には外国人雇用？」

さる7月1日に、介護職種で初の外国人技能実習生となる中国人女性2人が来日し、宮崎県の施設で今後5年間勤務する予定と報道されました。鳴り物入りで始まった技能実習生制度の介護職への開放は、入管法改正に伴った「介護」在留資格の創設とともに、日本における介護人材不足解消の切り札となるのでしょうか？

この点に関し、金融系シンクタンクのドイツ人アナリストの方から、興味深いお話を伺う機会がありました。ドイツにおける介護分野の人材不足状況は、驚くほど日本に似ています。

ドイツでも社会の高齢化は急速に進み、人口の5人に1人が65歳以上という現状から、2030年には要介護者が約330万人に達すると予想されています。これに対して現在の介護職員数は約110万人に過ぎず、人材の確保は大きな課題となっています。この深刻な介護人材不足の背景には、賃金の低さ、精神的・肉体的負担の大きさ、キャリアアップの機会の不足、社会的評価の低さがあるという調査が公表されています。

この人材不足を埋める形で、ドイツでは2000年代の初めから、外国人労働者を積極的に介護現場で就労させてきました。2015年の統計では、介護分野で働く外国人の割合は9%であり、その過半数(54%)はポーランドなど東欧諸国を中心としたEU域内出身者でした。EU域外では、フィリピンなどアジア諸国からも介護人材を受け入れています。

そしてここが問題なのですが、外国人介護人材を積極的に受け入れていても、人材不足は緩和されていない、ということです。社会の高齢化の速度に介護分野外国人材の流入が追いついていないうえ、一旦ドイツで就労した介護人材がより賃金の高いイギリスなどに移住してしまい、ドイツに定着してくれないことが原因と分析されています。この現状から、介護分野の雇用環境を先ず改善し、ドイツ国内の人材にも魅力的なものにしなければ、人材の確保と定着は望めないという反省の機運が高まっているそうです。

即効薬的に人材不足を埋める手段として、外国人雇用は確かに有効です。しかし、打ち出の小槌ではありません。日本社会全体として、人材不足分野での雇用環境自体を整えていく必要があるのではないのでしょうか。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《葉月》夏といえば花火

今年は梅雨明けも早く、暑い夏になると予想されています。気温が高く体力を消耗する一方、様々なイベントがありワクワクもする季節でもあります。私が最も楽しみにしている夏の風物詩といえば「花火」です。

花火の歴史を辿ってみると、日本で初めて花火を鑑賞したのは、徳川家康といわれています。慶長18年(1612年)8月6日、明国の商人が立てた筒から火花が出るタイプのものを、徳川家康と御三家初代藩主が見たことが始まりです。その後、花火は江戸の町で大流行し、今では日本を

代表する文化のひとつになったのです。

では、なぜ花火大会は7～8月に集中しているのでしょうか。所説あるようですが、日本のお盆文化(一般的には8月13日～16日)とつながりがあるといわれています。8月のお盆の初日と最終日に「迎え火・送り火」として火を焚く地域があると思いますが、この「送り火」を焚く時期に、先祖の霊を送り出すために花火が打ち上げられるようになりました。

様々な人の歴史や思いが、美しい花火には込められているのです。天国にいる人にも、美しい花火が届きますように。(松)



Facebook 随時更新★



いいね! お待ちしています♪

Facebookにて最新情報をお届けしております <https://www.facebook.com/arcandpartners>

