

副業・兼業の促進に関する ガイドラインについて

注目トピックス

01 | 副業・兼業の促進に関する

ガイドラインについて

企業も労働者も安心して副業を行うことができるようルールを明確化するため、令和2年9月に厚生労働省が副業・兼業ガイドラインを改定しました。内容について解説します。

特集

02 | 年金事務所調査の更なる厳格化について

数年来、社会保険未加入事業所に対する年金事務所調査が行われていますが、さらに年金事務所の立入検査権限を強化する動きが出ています。

03 | 自律型人材育成の落とし穴

コロナ渦の中、テレワークなど自由な働き方が社会的に許容されてきた一方で、自律的に仕事を進めてくれる「自律型社員」が求められています。自律型の人材育成の注意点について取り上げます。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 早く正しく決める技術（日本実業出版社）

60歳を超えて生命保険会社をゼロから創業した筆者が重要視する「決断力」。以前は「考えずに、何もしないこと」が評価された時代があったと筆者は述べていますが、今は迅速に決断することが正当に評価されるようになったと書かれています。これからの時代に必要な「決断力」について学んでいきましょう。



みよた社会保険労務士法人より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 副業の制限基準検討チェックシート

副業・兼業の促進に関する ガイドラインについて

企業も労働者も安心して副業を行うことができるようルールを明確化するため、令和2年9月に厚生労働省が副業・兼業ガイドラインを改定しました。内容について解説します。

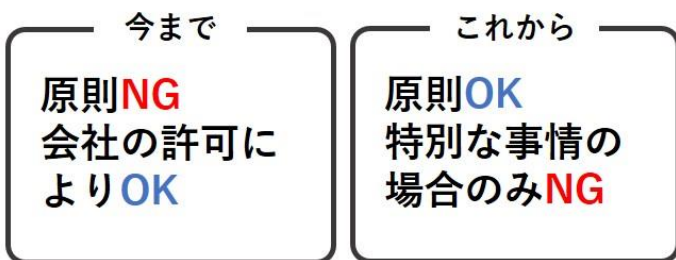
はじめに

新型コロナウイルス感染症の影響もあり、古くからの日本の労働慣行が変わりつつあります。副業・兼業に関する新たなガイドラインが厚労省から発表されました。以下、重要なポイントを解説します。

基本的な考え方

所定時間外の行動を本来制限できないことや、過去の裁判例などを踏まえ、新しいガイドラインでは「原則として副業・兼業を認めるのが適当」という方向が明記されました。従来の日本の労働慣行では「原則NG、ただし会社が認めた場合はOK」という考え方が主流であったことを考えると、大きな方向転換となっています。

副業に対する考え方



会社が副業を制限して良い場合

新しいガイドラインによると、企業が副業を制限することが許される場合として、以下が挙げられています。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 業務上の秘密が漏洩する場合
- ③ 競業により自社の利益が害される場合
- ④ 自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

これによると「同業他社で副業をする行為」などは制限の対象となりそうですが、たとえ同業であっても、顧客の個人情報やノウハウを持ち出していないなど、事情によっては制限できないと判断される可能性があります。

会社がすべき準備

1. 基準策定

会社としては、あらかじめ副業・兼業を認める/認めないという判断基準を明確にすべきでしょう。自社の社員が選択する可能性のある副業を列挙し、それぞれの情報漏洩リスクや信用リスクを分析した上で、基準を示しておくことが望ましいといえます。

2. 副業の状況を把握する仕組み

【副業の制限基準表】

種類	情報漏洩	疲労	信用
同業他社	×	×	▲
飲食店	●	×	●
不動産賃貸	●	●	▲
他社役員	XX	▲	●

副業を認めた場合、それが企業運営上プラスになっているか、思わぬ不和や問題を生んでいないかなどを定期的に調査・検証しましょう。下のリストのような項目に注意しつつ、想定されるトラブルに対する対処法についてあらかじめ話し合っておくことが大切です。

ジャンル	トラブル	対処法
労働時間	働きすぎて集中力欠如	警告/労働時間を月1回報告させる
健康状態	働きすぎて病欠	警告/診断書提出
人間関係	社内行事に不参加	情報共有や別のコミュニケーションの場を作る

【参考：厚生労働省 副業・兼業についてのWEBページ】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

年金事務所調査の 更なる厳格化について

数年来、社会保険未加入事業所に対する年金事務所調査が行われていますが、さらに年金事務所
の立入検査権限を強化する動きが出ていま
す。

はじめに

本来は社会保険加入が義務であるにもかかわらず未加入状態である法人事務所が全国でおよそ 34 万件あると言われており、ここ数年にわたり年金事務所による調査が行われています。

しかし、ここにきて年金事務所の調査権限が強化される動きが出ています。その内容について解説します。

強制適用事業所

厚生年金保険の適用事業所となるのは、株式会社などの法人の事業所（事業主のみの場合を含む）です。

また、従業員が常時 5 人以上いる個人の事業所についても、農林漁業、サービス業などの場合を除いて厚生年金保険の適用事業所となります。

社会保険強制適用事業所

法人	個人事業
人数要件なし (社長1人の法人でも適用対象)	概ね30時間以上働く従業員が 5人以上 いる場合

※例外業種あり、基準労働時間は目安

今までの調査

現在、国税庁から年金事務所に「従業員を雇い給与を支払っている法人事業所の情報」が提供され、その情報をもとに適用の可能性のある事業所への加入指導が実施されています。

つまり、売上があり、人件費を支払っている会社をピックアップして調査を実施しているということです。

調査は次の順で行われ、段階的に加入指導がなされます。

- ① 文書や電話
- ② 個別訪問
- ③ 強制的な立入検査

今まで③の「**厚生年金保険法第 100 条に基づく、事業所に対する立入検査・文書等の提出命令**」については既
に加入している事業所のみが対象とされていました。

そのため、最終的に未加入事業所に対して法的権限に基づいた強制的な立入検査等が行えず、任意の指導により対応してきました。

強化の内容

①今回、未適用事業所であるものの、適用事業所である蓋然性が高いと認められる事業所についても、法的権限に基づく立入検査等の対象に加えることとなりました。

②また、これまでの国税徴収のデータに加え、新たに「**雇用保険被保険者のデータ**」も活用し、未加入企業を把握していくこととなりました。年金機構の発表によると、今年度から 4 年間で集中取り組み期間とし、場合によっては職権による強制適用、さらに悪質な場合は企業名の公表などもありうるということです。

新型コロナウイルス感染症との関係

一方で、新型コロナウイルス感染症拡大により業績が悪化している事業所に対してどこまで強制的な調査をしていくのか気になるところです。

現在ある社会保険料の猶予制度などを新規適用当初から使うこともあるかもしれません。年金事務所から調査の書面が届いたら、お早めに当事務所までご連絡ください。

自律型人材育成の 落とし穴

コロナ渦の中、テレワークなど自由な働き方が許容されてきた一方で、自律的に仕事を進めてくれる「自律型社員」が求められています。自律型の人材育成の注意点について取り上げます。

はじめに

上司が管理しなくても自ら目標を立て行動し、自らの時間をマネジメントできるようないわゆる「自律型社員」の育成は、従来から人材育成の大きなテーマの一つでしたが、このコロナ渦による働き方の変容により、自律的に動く人材を育てる緊急度が増しました。

この「自律型人材」を育てるときに、陥りがちな失敗について考察します。

自律型人材とは

自律型人材とは、一般的には文字通り「自ら」「律する」ことのできる人材を指します。定義には諸説ありますが、概ね次のような要素が含まれているでしょう。

自律型人材の定義

- ・ 自ら目標設定ができる
- ・ 自らのタイムマネジメントができる
- ・ 自らの成果を定期的に測定し、行動を軌道修正できる
- ・ モチベーションコントロールができる

テレワークやダブルワークなどの新しい働き方において、上司の監視や管理がなくてもパフォーマンスを発揮できる人がより望まれます。

上司の役割

自律型人材を育成するためには、上司はただ命令をするだけでなく、「自分で考える」トレーニングを積み重ねなければなりません。目標の立て方を教え、時間配分について相談に乗り、PDCA サイクルを回せるよう指導していきます。

単純にタスクを命令することに比べ指導に時間がかかるため、辛抱強く関わっていく必要があるでしょう。

陥りがちな失敗

「自律的に動く人を育てたい」というテーマのもとで人材育成をするときの典型的な失敗例として、次のようなものがあります。

① キャパオーバー

自分で考えることができるほどその職務についての経験値を積んでいない相手に対して「自分の頭で考える」と指導すると、「できない今の自分」に悩み、精神的に追い詰められて疲弊してしまうことがあります。そのような相手には、まず仕事を噛み砕いて一つずつ任せ、できたことを褒めるなどして徐々に自信をつけさせることを優先しましょう。

② 成果を求めすぎる

未熟な相手に売上など成果を求めすぎることにも注意が必要です。ビジネス上、「個人売上と人件費を比べて赤字化していないか」は重要な指標の一つですが、その類のフィードバックは露骨な印象を与え、かえってやる気を削ぐことがあります。売上などお金をイメージする指標よりも、まずは「電話をかけた件数」や「パンフレットを渡した枚数」など行動量を測る指標を与えたほうがよいかもしれません。

③ 命令を聞くだけのほうがいい人

自分の頭で考えて工夫するよりも、言われたことを淡々とこなすことを好むタイプの人がいることにも注意しましょう。そのような相手に「会社と自分の人生の目標設定」などの込み入った話をすると、過干渉と思われるパフォーマンスを落とすことになりかねません。命令する業務のレベルを徐々に上げて、命令を聞いていたら自然とスキルが身につくように導いてあげるとよいかもしれません。

早く正しく決める技術

出口 治明 著

単行本：205 ページ
出版：日本実業出版社
価格：1400 円（税別）

はじめに

60 歳を超えて生命保険会社をゼロから創業した筆者が重要視する「決断力」。以前は「考えずに、何もしないこと」が評価された時代があったと筆者は述べていますが、今は迅速に決断することが正当に評価されるようになったと書かれています。これからの時代に必要な「決断力」について学んでいきましょう。

なぜ決断することは難しいのか

ビジネスシーンにおける決断とは、いたってシンプルなものであると筆者は考えています。

「迷ったら、どちらのほうがベネフィット(便益)が高いかを考える」のは仕事の鉄則です。(中略)どのような仕事であれ、目的がある以上は、丁寧に分析していけば正解にたどりつけるはずです。

しかし、そう簡単に物事を切り分けることができないことの方が多いのではないでしょうか。

「余計なこと」を切り分ける

本来ならば、一つの目的や目標に向けてスムーズに行われるはずの決断は、いくつもの「余計なこと」が障害になって困難になっていきます。

上司の顔色や、自分自身の経験の有無、仕事上の哲学などが「余計なこと」に分類されます。筆者にもおよそ 30 歳の年齢差をもつビジネスパートナーがおり、その年齢差が意見の衝突を生むのではないかと聞かれることがあると言います。

ライフネット生命にはマニフェストという会社の憲法のようなものがあります。(中略)理念や明確な方向性を共有しているのですから、「話が合わない」はずがありません。

これはライフネット生命に限ったケースではありません。どの会社にも、明確な方向性が掲げられており、全ての決断の指標はその方向性に従うべきなのです。

「数字」「ファクト」「ロジック」

しかし、そうは言ってもやはりベストな決断を下すことが難しい場面もあるでしょう。そこで重要になるのが「数字」「ファクト」「ロジック」の3つです。

1.数字

国語ではなく算数で物事を捉えてみましょう。一つの問題を国語的に考察すると、その意味や結果は曖昧になりがちですが、数字的に考えると優劣ははっきりしやすいものです。

2.ファクト

ファクトとは、数字やデータから導き出せる客観的な事実のことです。誰の目からでも同じように見えるものであり、「一人のお客様の声はファクトにならない」と筆者は述べています。会社に寄せられるフィードバックは有益ではありますが、多数の情報を収集・分析し、一つのファクトを見つけ出すことが重要なのです。

3.ロジック

数字、ファクトをもとに論理を組み立てていくことがロジックです。単純な論理的正確性だけではなく、より多くの変数を持っているものが優れたロジックとなります。変数とは、言い換えれば多面性であり、議論や思案をする際の材料の多さになります。充実したロジックをベースにすることで、議論をより精緻なものにすることができます。

「決断に勇気はいらない！」と断じる筆者による、早く正しく決める技術を学ぶためにおすすめの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みよた社会保険労務士法人	
代表	御代田 裕介
所在地	〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

代表よりあいさつ

10月になって、かなり涼しくなってきましたね。長袖への移行のタイミングが難しいです。

雇用調整助成金の滑り込み申請も終わり、多少業務も落ち着いてきました。

相変わらず在宅ではエアロバイクをこぎまくり、走行距離は3000キロを突破してしまいました。

今月より、雇用保険の給付制限短縮や最低賃金の引き上げ（福島県は800円です）など、厚労省関係でも様々な制度変更があります。

雇用・労働関係、特にご留意ください。今月もよろしくお願いいたします。

副業の

2020年版チェックシート

制限基準検討チェックシート

自社で「副業を制限するルール」を決めるとき、どのような内容を盛り込めばよいかについて、参考になる情報を書き出してみましょう。

チェック項目

No	チェック項目		
1	Q.情報漏洩して困るのはどんな情報でしょうか A.		
2	Q.働きすぎにより疲れた場合、どんなミスが想定されますか A.		
3	Q.競合他社での副業を認めた場合、どんなことが起こりますか A.		
4	Q.個人運営のネットショップによる副業を解禁すると、どんなことが起こりますか A.		
5	Q.どんな副業なら歓迎したいですか A.		
6	Q.社員の副業によって得られるであろう情報やノウハウとしてどんなものが考えられますか A.		
7	金融取引(株、FXなど)を社員がすることを許容しますか	YES <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
8	不動産賃貸業(サラリーマン大家)を社員がすることを許容しますか	YES <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

FAXのご返送は **024-983-0736** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	