

社会保険労務士

さくら事務所便り

連絡先：〒223-0052

神奈川県横浜市港北区綱島東 5-4-5-108

電話：045-716-6080

e-mail: info@sakura-management.net

副業・兼業ガイドライン
が改定されました◆副業・兼業の促進に関する
ガイドライン

企業に広く兼業・副業を認めることを促すよう、現行の法令のもとでどのような事項に留意すべきかをまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（以下、ガイドライン）が、9月に改定されました。企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができるよう、さらなるルールの明確化を目的としています。

◆改定の主な内容

今回の改定では、労働時間の通算管理や、安全配慮義務、秘密保持義務、競業禁止義務、誠実義務等についての記述が新設されています。なかでも注目されるのが、労働時間の通算管理に関する事項です。長時間労働や健康被害を防ぐために、企業は、労働者からの自己申告により副業で働いた時間を把握し、本業と副業の労働時間を通

算して労務管理を行うとされています。また労働時間管理については、簡便な労働時間管理の方法として、「企業の負担に配慮した管理モデル」（以下、管理モデル）が示されています。

◆企業の負担に配慮した管
理モデル

管理モデルでは、副業・兼業の開始前に、当該副業・兼業を行う労働者と時間的に先に労働契約を締結していた使用者Aの事業場における法定外労働時間と、後から労働契約を締結した使用者Bの事業場における労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間）とを合計した時間数が、単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定し、各使用者がそれぞれその範囲内で労働させるものとしています。

また、使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者B

は自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ自らの事業場における36協定の延長時間の範囲内とし、割増賃金を支払うこととします。

これにより、それぞれの使用者は、副業・兼業の開始後においては、それぞれあらかじめ設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場における実労働時間の把握を要することが可能となるとしています。

【厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」】

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki_junkyoku/0000192844.pdf

女性の管理職登用の現状
～帝国データバンク調査から

帝国データバンクは、7月

に「女性登用に対する企業の意識調査」を実施し、女性従業員の割合や管理職登用の現状を公表しました（回答企業数1万732社）。

◆7.5%の企業が「女性管理職30%以上」

調査結果によると、自社における女性従業員の割合は平均25.8%（前年比0.6ポイント増）で、「30%以上」と回答した企業は31.5%（同1.3ポイント増）となり、比較可能な2014年以降で最高となりました。また、女性従業員が10%に満たない企業は28.3%（同0.3ポイント減）、0%（全員男性）の企業は6.1%（同0.4ポイント増）となりました。

女性管理職（課長相当職以上）の割合は平均7.8%（同0.1ポイント増）と、微増ですが過去最高を更新しました。しかし、政府が目標として掲げている「女性管理職30%以上」を超えている企業は7.5%（同0.4ポイント増）と、依然としてその目標との大きな差が生じています。政府は、7月に行われた第5次男女共同参画基本計画の策定に向けた会議において、「女性管理職30%」の目標を2020年から「20年代の可能な限り早期」に先送りする方針を示しました。

◆テレワークの活用が重要

同調査において、「今後、より一層女性の活躍を促進

するためにどのようなことが重要と考えるか（複数回答）」という質問に対して、「妊娠・出産・子育て支援の充実」が64.7%（前年比4.2ポイント増）と最も多く、次いで「仕事と子育ての両立支援」「働き方改革」「保育サービスの充実」が5割超の回答となりました。

また、新型コロナウイルスの感染拡大により「テレワークの導入・拡大」の回答が36.3%となり、テレワークの重要性が結果に表れました。政府が7月1日に決定した「女性活躍加速のための重点方針2020」でも、テレワークやオンラインの活用が重点的に取り組むべき項目として取りまとめられました。

◆従業員101人以上の企業も情報公開が義務化

現在、女性活躍推進法では、女性活躍に関する情報公開が従業員301人以上の企業に義務付けられていますが、2022年4月の同法の改正法施行により、対象となる企業が従業員数101人以上に拡大、義務化されます。今後は従業員が101人以上の企業にも女性の管理職登用が期待されます。

【帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p200803.pdf>

10月の税務と労務の継続期限[提出先・納付先]

12日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

11月2日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険料の納付<延納第2期分> [郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出

～当事務所より一言～