

つちはし事務所通信

1

January
2018



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2018年1月1日

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。

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～（改正ポイントは事務所通信 2017 年 8 月号で解説しています）

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～

「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。



あしがき◆つちはし事務所より

※ 平成30年 あけましておめでとうございます 本年もどうぞよろしくお願い申し上げます ※

平成29年10月に電撃的な総選挙が行われ、11月には第4次安倍内閣が誕生。各法改正のほか憲法改正など、今後日本のあり方も大きく変わっていくかもしれないとの予感を含んでの新しい年の幕開けとなりました。さて、第4次安倍内閣で「働き方改革」に続く取組み課題として掲げられたのが「生産性革命」。規制改革等を通して労働生産性を年2%向上させることが目標となっています。労働生産性とは、「労働者が1時間で生み出す成果」のこと。長時間労働で成果を上げるのではなく、効率的な働き方で時間当たりの生産性を最大化するのがこれからのマネジメントに求められる課題です。つちはし事務所では、今年も働く時間の効率化、スキルアップ、生産性革命を後押しする評価と賃金、人のパフォーマンスを上げるためのストレス対策などで、お客様の職場の生産性革命をサポートさせていただきます。

☆つちはし事務所は12月27日～1月3日まで年末年始休暇をいただき、年明けは1月4日から通常業務となります。 本年も、メンバー一同よろしくお願い申し上げます。

