

# Sample

2018. 3. 12 (月) 発行

## 副業・兼業について

**今**年1月、厚労省は、副業・兼業について、企業や働く人が、どのような点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」を作成しました。それに伴い、モデル就業規則も改定されています。今回はそのポイントをご紹介します。



### ■ガイドラインのポイント■

ガイドラインでは、企業は、原則として副業・兼業を認める方向とすることが適当であるとしています。副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することを求めています。

### ■モデル就業規則の改定■

厚労省のモデル就業規則では、これまでは「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」となっていましたが、この規定が削除され、次の規定が新設されました。

(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項の業務に従事することにより、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

### ■副業と労働時間の通算■

労働時間は、働く事業所を異にする場合でも通算されます。例えば、A社(本業)で7時間勤務後、後から労働契約を締結したB社(副業)で3時間勤務した場合は、労働時間が通算10時間となり、2時間の法定時間外労働が発生することになります。この場合、B社に法定の割増賃金の支払い義務があります。後から契約を締結する事業主は、その労働者が他の事業場で労働していることを確認した上で、契約を締結すべきという考え方によるものです。

〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇 事務所

代表 〇〇 〇〇

〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇 〒〇〇〇-〇〇〇〇

TEL: 〇〇〇-〇〇〇〇 FAX: 〇〇〇-〇〇〇〇

E-mail: 〇〇〇@〇〇〇.co.jp

## 法定休日

**労**働基準法で法定休日は原則として毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないとされています。但し業種等によってはこういった週休制を採用することが困難である場合には、例外的に4週を通じて4日以上の休日を与える形態も認められています。これらの休日以外の休日は法定休日ではなく、週休二日制の場合等の法定休日以外の休日は事業所が任意に定めた所定休日であり、事業所が就業規則等で「法定休日は日曜日とする」等と特定していない限り、週に1日の休日(若しくは4週4日)が与えられていれば、それ以外の日に労働させたとしても、その日は法律上の休日労働ではなく、所定外労働となり、賃金の割増率も35%ではなく、25%の割増しで足りることとなります。

## 試用期間の個別延長

**試**用期間の法的性質とは、“試用期間中に従業員が不適合であると会社が認めるときは労働契約を解約できるという特約がある”、つまり労働契約の解約権が留保されていると解されています。そこで、個別に試用期間の延長を行う場合の留意点を判例から検討してみます。試用期間の延長は、労働者を不安定な地位におくものですから、特別な事情や合理的な理由がなければ認められず、また試用期間延長後に解雇する場合は、期間延長前にあった事実だけを理由として解雇することは難しいとされています。具体的に試用期間を延長するには、試用期間に関する就業規則等の規定に例外規定を設けることと、合理的な理由が必要です。

## NEWS ダイジェスト

- 「地域限定正社員」の普及を企業に要請へ  
厚労省は、「地域限定正社員」の導入を企業に要請する考えを明らかにした。学生の就職後のミスマッチを防ぐのがねらいで、キャリアパス等の待遇に関する情報開示についても求めていく考え。3月中旬に若者雇用促進法に基づく指針等を改定。
- 女性の給与が過去最高に  
厚労省が2017年の「賃金構造基本統計調査」の結果を発表し、フルタイムで働く女性の平均月給が24万6,100円(前年比0.6%増)となり、4年連続で過去最高を更新したことがわかった。男女間の格差は2年連続で最小を更新した。