



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-14-4 エグゼ丸の内 907

「副業・兼業」をめぐる企業の実態とこれからの対応

◆「働き方改革実行計画」が公表

3月28日に政府・働き方改革実現会議から「働き方改革実行計画」が示され、主な項目として、(1) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、(2) 賃金引上げと労働生産性向上、(3) 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正、(4) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等が挙げられており、法改正を含めた今後の動向に注目が集まっています。

上記の項目のうち、(4) 柔軟な働き方がしやすい環境整備の1つとして「副業・兼業の推進」がありますが、「副業・兼業」について、現在の企業の対応はどのようになっているのでしょうか。

◆禁止している企業の割合は？

3月14日に経済産業省から「多様で柔軟な働き方に関する3研究会報告書」が公表されましたが、この中の「兼業・副業を通じた 創業・新事業創出に関する研究会 提言書」によると、兼業・副業を禁止している企業の割合は77.2%でした。

また、「就業規則において禁止している」企業が48.0%、「兼業・副業に関する規定自体ない」企業が39.6%（2017年2月／リクルートキャリア社調べ）となっています。

◆メリットとリスクの両面から考える

上記の通り、副業・兼業については否定的な企業、または（容認しない前提で）規定自体がない企業が多いのが現状です。

副業・兼業については「社員の能力の成長を促すことができる」「社内では作ることができない人脈を作ることができる」といったメリットが強調されていますが、社内情報流出や個々人の労働時間の増加といったリスクもあります。

今後、厚生労働省のモデル就業規則が兼業・副業について「原則容認」とする方向で改定され、推進に向けたガイドラインが策定される予定となっていますが、企業としてはメリットとリスクの両面を勘案し、社員の副業・兼業に対してどのようなスタンスで臨むのか（認めるのか・認めないのか）、今から十分に検討しておく必要があります。

「技能実習」に関する改正法が 11 月施行 ～介護職種を追加するとともに監督を強化

◆外国人技能実習機構を新設へ

政府は、外国人技能実習制度の範囲に「介護職」を加えるとともに、制度に基づき日本国内の企業や農家で働く外国人への人権侵害に対する罰則を設け、受け入れ先への監督を強化する技能実習適正化法の施行日を 11 月 1 日と定める政令を閣議決定しました。

受け入れ先の企業が今年 1 月に新設された認可法人「外国人技能実習機構」に実習計画を提出し、認定を受ける新制度が始まります。

また、政府は、外国人の在留資格に「介護」を新設する出入国管理及び難民認定法の改正法を 9 月 1 日に施行することも決めました。

◆実習生の増加とともに違法就労も拡大

「外国人技能実習制度」は、海外に日本の技術を伝える国際貢献を目的として、1993 年に始まりました。

安倍政権は製造業などでの人手不足を補うために受け入れを進め、5 年ほど前の 15 万人程度から、昨年 6 月末時点では過去最多の 21 万人に達しています。

ただ、低賃金で長時間労働を強いる「安価な労働力」となっているという批判もあり、長時間労働など労働基準法に違反する職場や、労災事故が増加している現場に対しての監督強化も課題となっていました。

◆受け入れ対象は拡大、違法就労への監督は強化し罰則も

施行される法律のポイントは、以下の通りです。

- (1) 実習生の受け入れ先を監督する外国人技能実習機構を新設する
- (2) 実習生ごとに実習計画をつくり、機構が内容をチェックする
- (3) 実習生の人権を侵害する行為への罰則を設ける
- (4) 実習生の受け入れ期間を最長 3 年から 5 年に延長する

受け入れ先の企業や団体を監督する「外国人技能実習機構」を新設し、受け入れ先は機構に実習計画を示し、認定を受けることが求められます。

◆入管法等の改正も 9 月に施行

また、改正入管法を 9 月に施行し、介護の現場で外国人がより多く働けるようにするため「介護」の在留資格を新たに設け、日本で介護福祉士の資格を得た人が対象となります。

一方、技能実習生として入国してまもなく実習先から逃亡し不法滞在する事例も増えているため、在留資格の偽装の取締り策を強化し、違反者には懲役や罰金が科されるようになります。

初めての勤務先を辞める理由と辞めさせないためのフォロー研修

◆今年の新人は早期離職傾向？

日本生産性本部による今年の新人社員のタイプ（タイプ分け自体の是非はともかく）は『ポケGO型』で、はじめは熱中して取り組むけれども、飽きやすい傾向も（早期離職）あるとのこと。

新人社員研修として、「社会人の心構え」「ビジネスマナー」「会社の仕組みやルール」を内容とする会社が多いと思いますが、最近では、新人が自分を振り返り、情報を共有することができるように「新人社員フォロー研修」を行い、早期離職防止に役立てようという企業も多いようです。

◆初めての勤務先を辞める理由は？

「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」（JILPT）では、「初めての正社員勤務先を離職した理由」として、長時間労働、採用時に聞いた労働条件と現実とが異なることを挙げる人が多いことがわかりました。

残業代の不払い、人手不足、希望した日に有給休暇が取れないなどといった職場でのトラブルの経験者が離職するが傾向にあり、女性では「結婚・出産・育児・介護を理由に辞めるよう言われた」人の86.8%が、男性では「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」を受けた人の49.5%がその後離職しています。

また、離職者には、採用後3カ月間に指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいかわからなかったり、先輩社員と同等の業務を初めから任せられたりした人が多く、歓迎会を開いてもらったり、他事業所・他部署の人に紹介されたりした場合には勤続傾向が高まるようです。

こうしたことから、入社後3カ月程度の職場に対する不満が現れてくる時期や、ある程度仕事に慣れてきた“中だるみ”の時期（入社後半年程度）にフォロー研修を行う会社が多いようです。

一方、若い女性社員層では「わからないことがあったとき自分から相談した」「希望の仕事内容や働き方を伝えた」「働きぶりに意見・感想を求めた」場合に、むしろ離職傾向が高まるとの結果も出ています。

これは積極性の現れではなく、すでに離職の考えが顕在化している状態と見たほうがよいということでしょう。

◆満足度の高い上司からの指導内容は？

また、上司の指導や支援についての満足度に関する調査（JILPT）では、「仕事のやり方について助言してくれる」「仕事に必要な知識を提供してくれる」「現在の仕事について相談に乗ってくれる」といった点について、部下の満足度が高い結果となっています。

いずれにしても、コンプライアンスとともに上司や先輩社員からのコミュニケーションをとることが大切ですが、率先して進めることができる“場”を作ることが重要な経営課題の1つと言えるでしょう。

年金・健康保険手続におけるマイナンバー利用に関する最近の動き

◆今年1月よりマイナンバー利用開始

日本年金機構と協会けんぽ、健康保険組合では、平成29年1月からマイナンバーを利用しており、各種申請書にもマイナンバー記入欄が設けられています。

その他、年金事務所では年金相談・各種照会を行う際には、基礎年金番号がわからなくてもマイナンバーを提示すれば対応してもらえる等、変更点があります。

◆申請書へのマイナンバー記入の要否

年金関係の届書は、1月以降、順次マイナンバーの記入が求められています。

具体的には、1月から「年金受給権者現況届」に、4月から「年金請求書等」「扶養親族等申告書」に記入することとなっています。

ただし、日本年金機構に提出する「被保険者資格取得届」には基礎年金番号を記入し、マイナンバーは記入しないこととされているのでご注意ください。

健康保険では、「任意継続被保険者被扶養者（異動）届」への被扶養者のマイナンバー記入以外は、任意とされています。

◆「情報連携」は10月から本格運用開始？

7月からは、マイナンバー制度を使って国や自治体がデータをやり取りする情報連携の本格運用開始が予定されていましたが、政府は3月17日に3カ月の延期を発表しました。

情報連携が開始されれば、行政サイドでの関係各機関への照会等により申請者に関する情報を確認することで申請者自身は各種証明書等を提出しなくてもよくなるため、残念なニュースです。

◆健保組合はマイナンバー利用システムに反発

さらに、健康保険では、マイナンバーを利用して給付申請者の所得や扶養家族、他の給付の支給状況について協会けんぽや健保組合が確認できるシステムの構築を進めています。

このシステムの利用料をめぐる「高額過ぎる」との反発が保険者からあり、現在、厚生労働省は利用料の大幅引下げ、また、情報参照を含む全面延期を検討しています。

協会けんぽではこのシステムの利用により、7月から申請者がマイナンバーを申し出れば給付申請時の非課税証明書等の添付を省略可能とする予定でしたが、影響を受けることとなりそうです。

オフィス石野よりひとこと

すっかり過ごしやすい季節になりました。ゴールデンウィークでお休み中の方も多いと思いますが、ふだん働いている時間にゆっくりお休みを取るのは良いリフレッシュになりますね！

とはいえ、休日に時間ができると「アルバイトでもしようかな」と考える方もいらっしゃると思います。

弊社でもその関連のご相談をいただく機会が増えていますが、短時間のダブル（トリプル）ワークを掛け持ちするとどの会社でも社会保険・雇用保険に入れなかったり、週40時間を超えて働いたときの割増賃金が不明瞭になっていたり…と実務上ではかなり悩ましい問題が浮上してきます。

「働き方改革」だけではなく、既存の法制度そのものも見直す時期なのではないでしょうか。 【石野記】