あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2022 年 10 月号

長時間労働監督結果
労働基準関係法令違反 74%

厚労省の 2021 年度「長時間労働が疑われる事業所に対する監督指導結果」によると、対象事業場の 3 割超が時間外労働の上限規制に抵触する違法な長時間労働を行っていることが分かった。

2021 年 4 月～2022 年 3 月の 1 年間で、時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場や過労死などの労災請求が行われた事業場を対象として全国 3 万 2,025 事業場を調査した。このうち 2 万 2,686 事業場（74%）で労働基準関係法令違反が見つかり、是正勧告を行った。

労働時間に関する違反は、全体の 34.3%に当たる 1 万 986 事業場で発覚し、「有効な 36 協定がないまま時間外労働を行わせる」、「36 協定で定めた上限を超えて時間外労働を行わせる」、「時間外労働の上限違反」を確認した。業種別でみた労働時間の違反率は、運輸交通業が 55.4%で最も多く、製造業（38.6%）、建設業（36.2%）、接客娯楽業（34.3%）と続く。

監督結果によると、そもそも労働時間を適正に把握できていない事業場も多く、対象事業場の 2 割弱に対し「始業・終業時刻の確認・記録」等の指導を行った。

無期雇用転換 5 年勤務で権利
企業に通知義務を検討

厚労省は、契約社員等の有期契約労働者が無期雇用に切り替えやすくする制度を見直す。同じ企業で 5 年以上働き、無期転換の権利を得る労働者に企業が個別に通知するよう義務付ける方向で検討する。

厚労省の調査では、2018 年、2019 年に無期雇用転換の権利を得た人のうち、権利を行使したのは 27.8%だった。有期契約労働者のうち、無期転換ルールを知らない人は 39.9%に上った。無期転換ルールを知らずに有期雇用で働き続ける人が一定数いるとみられ、周知を徹底する。

労働条件の明示を定める労働基準法の省令で、無期転換を申し出る権利があることや、権利を行使した場合の労働条件の通知を義務付ける改正を 2022 年度内に行う。

年休 5 日 取得義務果たさず
建設会社 虚偽陳述で書類送検

福岡・久留米労働基準監督署は、労働基準監督官に対し虚偽陳述を行ったとして、A 社と同社の担当課長を労働基準法 101 条（報告等）違反の疑いで書類送検した。

A 社に対しては 2021 年 8 月 30 日に臨検し、取得状況が分かる書類の提出を求めた。A 社担当課長は、同年 9 月 28 日に「全員年休を取得した」という虚偽の内容を記載した有給休暇管理簿を提出し、その際に口頭でも虚偽の説明を行った。

同労基署は出勤簿等から実際は複数の労働者が年休を取得していない事実や、中には 1 日も年休を取得していない労働者がいることを確認した。同法 39 条（年次有給休暇）違反と判断し、A 社に是正勧告を行った。

送検容疑は虚偽陳述のみで、39 条違反については行政指導で改善を求めた。同労基署は、年休取得は義務化されてから日が浅く、まずは是正勧告で改善を求めると話す。一方で、虚偽陳述は悪質と判断し司法処分をせざるを得ないとした。

最高裁 パワハラ免職処分「適法」
元消防士 逆転敗訴確定

度重なるパワハラ行為により分限免職処分を受けた消防本部元職員の 40 代男性が処分取り消しを求めた訴訟の上告審判決で、最高裁は男性勝訴の一、二審判決を破棄し、請求を棄却した。

一審では男性の職場には粗暴な言動を助長する風潮があったと指摘。パワハラが続いたのは個人の素質や性格だけが原因と言えず、免職処分は違法とした。二審では、職場で今日の社会的要請であるパワハラ防止研修を行わず、改善の可能性を十分に考慮したか疑問として、免職処分を取り消す判決をした。最高裁では、行為の悪質性や被害者が市消防職員の半数近くに及ぶことを考慮し、「分限免職処分とした市消防長の判断が違法とは言えない」と判断した。男性は、2008～2017 年に部下ら 30 人に重さ 2.3 kgのバーベル用の重りを投げて頭で受け止めさせる等の暴行や暴言を繰り返した。複数の職員が被害を訴え、改善の余地がないとし、男性を分限免職処分としていた。

10 月から雇用保険料率が改定されます。
「一般の事業」において、2022 年 10 月～被保険者負担分は 1000 分の 5 へ、事業主負担分は 1000 分の 8.5 へ引き上げられます。年度の途中で保険料率が変更となりますのでご注意ください。

あがたグローバル社労士事務所
編集　社会保険労務士　長岡志保
E-Mail s-nagaoka@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

副業規程の作り方

副業を認める企業が増えつつある中、実際の運用に役に立つ副業規程をどのように作成すればいいかポイントを整理します。

はじめに

「終身雇用制」から「柔軟にキャリアを選ぶ働き方」にシフトしていく中で、副業を容認・奨励する企業が増えていますが、副業規程について多くの企業ではまだ整備が追いついていないケースも見られます。以下、副業規程を作成する際のポイントを紹介していきます。

ポイント１：対象者

副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされており、全ての労働者について原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当でしょう。

ただし、契約形態により許可基準に差を設けることは必ずしも不合理とは言えません。例えば部分的に働くことを前提としているパート・アルバイトについては副業を広く認めた方が良い一方で、基幹業務を担う正社員に対しては副業に厳しく制限をかけるなどといった違いはあって良いでしょう。

【規定例】

第〇条(副業・兼業の対象者)

副業・兼業は許可制とし、原則としてすべての労働者を対象とする。ただし、以下の労働者については副業・兼業を許可しないことがある。

(1)　入社から６カ月を経過しない正社員

(2)　機密の事務を取り扱う者として副業を許可しないことを労働契約で約した者

(3)　その他上記に準じて副業・兼業の許可がふさわしくない者

ポイント２：許可基準

会社が申請を受けた副業について許可するか否かの判断基準を検討します。判断基準としては次のようなものが挙げられますが、重要なのは「勤務時間外の行動まで会社が制限すべき事情があるか」という視点でしょう。

業種、仕事の内容	その副業が会社の信用を落とすものでないか/職業上不適切でないか（例：教育者が風俗産業で副業をする場合など）
労働時間	合計労働時間が法律上の限度時間を超えないか/疲労の蓄積が懸念されるものでないか（例：副業が毎日深夜に及ぶ場合など）
秘密保持・競業	副業により会社の知的財産が脅かされるなど、情報漏洩の危険性はないか（例：研究開発業務の従事者など）
その他	副業により期待される相乗効果は何か/会社の担当業務に支障がでないか

ポイント３：所得税申告

副業により得た所得は労働者本人が申告しなければなりません。副業の所得申告漏れが起こらないように注意しましょう。

【規定例】

第〇条　（所得の申告）

1　社員は税務当局に対し、兼業によって得た所得を正確に申告し、所定の所得税を納付しなければならない。

2　会社は、社員の兼業にかかわる税務について、いっさい関与しない。

ポイント４：禁止事項とトラブル対応

副業・兼業にまつわる禁止事項や、問題が起きたときの懲戒処分などについて検討します。例えば無許可で副業していた場合や、疲労により労災事故が起きた場合、情報漏洩事件が起きた場合などは許可を取り消す、更には損害賠償請求などにもつながるように周知しておきましょう。