

トピックス

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定されました①

重要！要確認

厚生労働省は、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定していますが、令和2年9月1日に、このガイドラインが改定されました。改定後のガイドラインのポイントを数回に分けて紹介します。

＜ガイドラインの目的＞

副業・兼業を希望する者が年々増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示す。

＜副業・兼業の現状＞

- ・副業・兼業を希望する者は、年々増加傾向にある。
- ・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いる。
- ・厚生労働省のモデル就業規則でも、「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。」とされている。

＜副業・兼業の促進の方向性＞

- ・人生100年時代を迎え、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要。副業・兼業は、オープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から地方創生に資する面もある。
- ・副業・兼業を希望する労働者については、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要である。
- ・企業及び労働者が、長時間労働にならないように留意して行うことが必要である。

＜企業の対応／基本的な考え方＞

- ・副業・兼業を進めるに当たっては、納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。
- ・使用者及び労働者は、①安全配慮義務、②秘密保持義務、③競業避止義務、④誠実義務に留意する必要がある。
- ・就業規則において、原則として労働者は副業・兼業を行うことができること、例外的に上記①～④に支障がある場合には副業・兼業を禁止又は制限できることとしておくことが考えられる。



★次号以降で、企業が行うべき労働時間管理や健康管理の内容などを紹介していきます。

禁止や制限できる例外事項に該当しない限り、副業・兼業は認めなければならないことに注意し、就業規則の規定を見直しておきましょう。

～新人紹介～

8月から古川、石坂。9月から片岡。10月から藤原の4名がブレインスターに仲間入りしました。看護師&保健師の資格と経験がある古川、もう孫さんがいるけどバリバリやる気に満ち溢れる石坂、珠算2段（社長いわく、黒帯！）を持っていて1円まで数字があった時に快感を感じる片岡、アパレル業界からの転職で目元パッチリ、笑顔パッチリの藤原。みんな美魔女?!と噂されそうなお母さんです。初めての仕事で戸惑うこともあります、（社会経験は豊富です）ご指導のほどよろしくお願いいたします。

お仕事
カレンダー10月

10/12

- 9月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

10/31

- 9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 8月決算法人の確定申告と納税・2021年2月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満の7月から9月分の労災事故について）
- 労働保険料の納付（延納2期分）



個人情報保護委員会から、『「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」及び「個人データの漏えい等の事案が発生した場合等の対応について」に関するQ&A』を更新したとのお知らせがありました（令和2年9月1日公表）。
今回の更新で追加されたQ&Aのうち、企業において身近な内容といえるものを一つ紹介します。

Q 名刺交換により取得した連絡先に対して、自社の広告宣伝のための冊子や電子メールを送ることはできますか？

A 個人情報取扱事業者の従業者であることを明らかにした上で名刺を交換した場合、相手側は名刺を渡した者が所属する個人情報取扱事業者から広告宣伝のための冊子や電子メールが送られてくることについて、一定の予測可能性があると考えられます。この場合に、従業者が取得した名刺の連絡先に対して自社業務の広告宣伝のための冊子や電子メールを送ることは、「取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合」に該当すると解されます。

業務時間外や、事業場外で名刺交換した場合であっても、個人情報取扱事業者の従業者であることを明らかにした上で名刺交換を行った場合は、同様に「取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合」に該当すると解されます。現行の個人情報保護法では、個人情報取扱事業者は、保有個人データを法第16条の規定に違反して取り扱っている場合又は法第17条の規定に違反して取得した場合でなければ、当該保有個人データの利用の停止又は消去の請求に応じる義務はありませんが、顧客から寄せられた冊子や電子メールの送付の停止等の要求を苦情として扱った上で、適切かつ迅速に処理するよう努めなければならない（法第35条第1項）、令和2年改正法（未施行）において利用の停止又は消去の請求の要件が緩和されたことにより将来的には対応が必要になる場合があることも踏まえ、適切に利用停止又は消去の請求に応じることが望ましいと考えられます。（以下略）

★資料等を送付した後、相手側から、「今後、送付等はやめていただきたい」といった請求があった場合は、上記のQ&Aの後半にあるように、「適切に利用停止又は消去の請求に応じることが望ましい」とされていることに注意しましょう。

◆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（所定労働時間及び法定外労働時間）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なく労基法を遵守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-Roudoukijunkyouku/0000192844.pdf>

七十二候の暦（こよみ）

10月18日～10月22日頃



蟋蟀在戸（きりぎりすとにあり）

“キリギリス”とありますが昔は蟋蟀（コオロギ）のことをキリギリスと呼び、秋に鳴く虫の総称でもありました。コオロギは「コロコロ」「リーーリーー」キリギリスは「ギョーッチョン」と機織りのような鳴き音です。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:<http://brainstar.jp>

複数事業労働者への労災保険の保険給付が変わります

施行済み改正

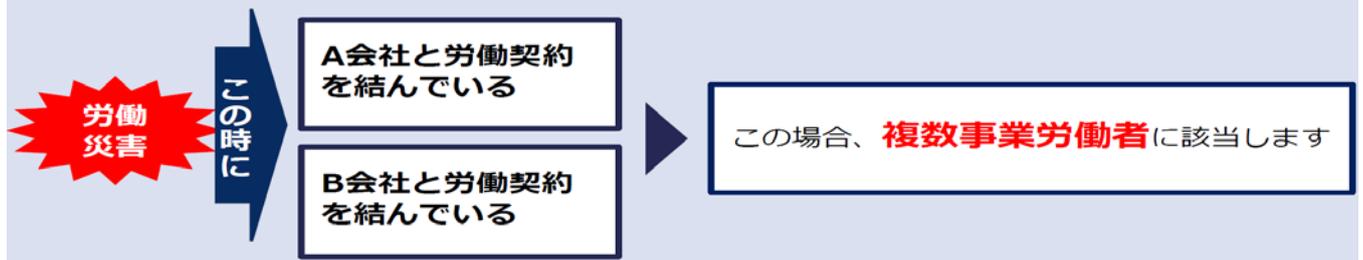
令和2年9月1日から改正労災保険法が施行され、複数の会社等に雇用されている労働者の方々（複数事業労働者）への労災保険の保険給付が見直されました。改正のポイントを数回に分けて紹介します。まずは全体像を確認しておきましょう。

— 労災保険法の改正（令和2年9月～）の全体像 —

【前提】 今回の改正の対象者である「複数事業労働者」とは？

原則として、被災した（業務又は通勤を原因とするケガ・病気・障害・死亡が発生した）時点で、事業主が同一でない複数の事業場と労働契約関係にある労働者のことをいいます。

複数事業労働者に関する原則の具体例



（補足）被災した時点で複数の会社について労働契約関係にない場合であっても、その原因や要因となる事由が発生した時点で、複数の会社と労働契約関係であった場合には「複数事業労働者に類する者」として、今回の改正の対象となり得ます。

また、複数の就業について特別加入をしている者なども、「複数事業労働者」に準じて改正の対象となり得ます。

●複数事業労働者への労災保険の保険給付の見直しのポイントは、次の2点！

1. 複数事業労働者の方への保険給付が、全ての働いている会社の賃金額を基礎に支払われるようになります〔詳細は、次号以降に紹介〕
2. 複数の会社等の業務上の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して、労災認定の判断をするようになります〔詳細は、次号以降に紹介〕

⑨ これらの改正後の規定は、施行日（令和2年9月1日）以後に発生した負傷、疾病、障害又は死亡に対する労災保険の保険給付について適用されます。

☆ 1つの事業場でしか働いていない方についての労災保険給付については、今回の改正による変更はありません。今回の改正の対象となるのは、複数事業労働者（類する者等を含む。）の方の労災保険給付のみです。まずは、そのことを確認しておきましょう。

◆改正の趣旨

これまで、複数の会社で働いている労働者の方について、働いているすべての会社の賃金額を基に保険給付が行われないこと、すべての会社の業務上の負荷（労働時間やストレス等）を合わせて評価して労災認定されないことが課題でした。

このため、多様な働き方を選択する方やパート労働者等で複数就業している方が増えているなど、副業・兼業を取り巻く状況の変化を踏まえ、複数事業労働者の方が安心して働くことができるような環境を整備する観点から、労働者災害補償保険法が改正されました。

◆改正内容

新しく複数の事業の業務を要因とする傷病等（負傷、疾病、障害または死亡）についても、労災保険給付の対象となります。新しく支給事由となるこの災害を「複数業務要因災害」といいます。なお、対象となる傷病等は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

複数事業労働者の方については、1つの事業場のみの業務上の負荷（労働時間やストレス等）を評価して業務災害に当たらない場合に、複数の事業場等の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定できるか判断します。これにより労災認定されるときには、上記の「複数業務要因災害」を支給事由とする各種保険給付が支給されます。

1つの事業場のみの業務上の負荷を評価するだけで労災認定の判断ができる場合は、これまでどおり「業務災害」として、業務災害に係る各種保険給付が支給されます。

なお、この場合であっても、すべての就業先の事業場の賃金額を合算した額を基礎に保険給付されます。



令和2年度の地域別最低賃金の改定状況 正式に決定！

令和2年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。

発効年月日とともに、地域別最低賃金の額をご確認ください。

都道府県名	最低賃金時間額[円]		発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額[円]		発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額[円]		発効年月日
		前年度				前年度				前年度	
北海道	861	-861	令和元年10月3日	石川	833	-832	令和2年10月7日	岡山	834	-833	令和2年10月3日
青森	793	-790	令和2年10月3日	福井	830	-829	令和2年10月2日	広島	871	-871	令和元年10月1日
岩手	793	-790	令和2年10月3日	山梨	838	-837	令和2年10月9日	山口	829	-829	令和元年10月5日
宮城	825	-824	令和2年10月1日	長野	849	-848	令和2年10月1日	徳島	796	-793	令和2年10月4日
秋田	792	-790	令和2年10月1日	岐阜	852	-851	令和2年10月1日	香川	820	-818	令和2年10月1日
山形	793	-790	令和2年10月3日	静岡	885	-885	令和元年10月4日	愛媛	793	-790	令和2年10月3日
福島	800	-798	令和2年10月2日	愛知	927	-926	令和2年10月1日	高知	792	-790	令和2年10月3日
茨城	851	-849	令和2年10月1日	三重	874	-873	令和2年10月1日	福岡	842	-841	令和2年10月1日
栃木	854	-853	令和2年10月1日	滋賀	868	-866	令和2年10月1日	佐賀	792	-790	令和2年10月2日
群馬	837	-835	令和2年10月3日	京都	909	-909	令和元年10月1日	長崎	793	-790	令和2年10月3日
埼玉	928	-926	令和2年10月1日	大阪	964	-964	令和元年10月1日	熊本	793	-790	令和2年10月1日
千葉	925	-923	令和2年10月1日	兵庫	900	-899	令和2年10月1日	大分	792	-790	令和2年10月1日
東京	1,013	-1,013	令和元年10月1日	奈良	838	-837	令和2年10月1日	宮崎	793	-790	令和2年10月3日
神奈川	1,012	-1,011	令和2年10月1日	和歌山	831	-830	令和2年10月1日	鹿児島	793	-790	令和2年10月3日
新潟	831	-830	令和2年10月1日	鳥取	792	-790	令和2年10月2日	沖縄	792	-790	令和2年10月3日
富山	849	-848	令和2年10月1日	島根	792	-790	令和2年10月1日	全国加重平均額	902	-901	-

「ビデオ会議に関する意識調査」～SB C&S 株式会社調査より

◆調査概要

SB C&S株式会社（以下「SB C&S」）が、新型コロナウイルス感染症の拡大によりテレワークを導入する企業の急増に伴い、仕事でビデオ会議を利用する機会がある人を対象に「ビデオ会議に関する意識調査」を実施し、その結果を公表しました。

・調査期間：2020年7月11日～13日

・調査対象：20～69歳の仕事でビデオ会議システムを利用する機会がある男女400名

◆調査内容&結果

■Q1 テレワークの導入により、影響を受けていると思う業務は？

1-「社内会議」（69.5%）、2-「社外会議」（49.8%）、3-「報告・相談」（37.8%）

また、営業する機会や営業を受ける機会について、ともに7割以上の方が減ったと回答しています。

■Q2 ビデオ会議にはどのような利点があるか？

1-「移動時間や交通費が減る」（80.0%）、2-「無駄な会議が減る」（42.8%）、3-「会議室の確保が不要」（40.3%）

対面会議と比較して、ビデオ会議のほうが時間が短縮されると感じる人は約4割で、その短縮時間の平均は23.2分という結果が出ています。

■Q3 ビデオ会議が主流になる一方で、対面での会議に変化はあったか？

1-「無駄な会議が減った」（45.0%）、2-「時間をより意識するようになった」（28.0%）、

3-「事前の準備をしっかりとるようになった」（19.5%）

「特に変化はない」も24.5%ありましたが、全体的に効率的に時間を使えるといった意見が多いようです。

■Q4 対面会議とビデオ会議で重視することは何か？

対面会議 1-「相手の表情をよく見る」（42.5%）、2-「相手に伝わりやすい言葉を使う」（41.8%）、

3-「言葉のバランスを気にする」（34.8%）

ビデオ会議 1-「相手に伝わりやすい言葉を使う」（41.3%）、2-「言葉のバランスを気にする」（35.0%）、3-「会議の議題や流れをしっかりと検討する」（32.0%）

社内会議ではビデオ会議のほうが効率的だと思っている人が半数以上を占め、社外会議で営業をする場合には対面会議のほうが効率的だと思っている人が約7割を占めている結果も出ています。

■Q5 テレワークの導入により、今後どのようなビジネススキルが重要になると思うか？

1-「自身の意図を正確に伝えるコミュニケーション力」（58.5%）、2-「見やすく、わかりやすい資料作成力」（52.5%）、

3-「会議の適切な設定、進行能力」（45.3%）

対面会議とビデオ会議では、長所と短所、重要視する内容がそれぞれ異なります。

今後は、各々適する場面で使い分けことが主流になるでしょう。

【SB C&S「ビデオ会議に関する意識調査」プレスリリース】https://cas.softbank.jp/press/200820_01/

