

副業・兼業に関する情報の公表

行政の施策をすすめるため、企業に情報公表を求めることが多くなってきています。本号では副業・兼業に関する情報の公表についてご紹介します。

1. 副業・兼業に関する情報の公表について

本年7月に副業・兼業の促進に関するガイドラインが改正され、「企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい」との内容が盛り込まれました。

この公表は、法律上の義務・努力義務でなく、推奨しているだけですから対応しなくてもかまいません。

2. なぜ副業・兼業をすすめる風潮になったか

これまでキャリア形成は一社の中で考えられてきましたが、必ずしも労働市場で活用できるものとは限りませんでした。政府は多様で柔軟な働き方を受け入れられる社会を作り、個人が自律的にキャリア形成・開発を行うという方向性を目指しており、その中には、成長産業やスタートアップへの労働移動を円滑化するという思惑も含まれています。また、複数の調査では、副業を行う目的を「収入増のため」と答える労働者の方が多く、賃金が上がらない業種や非正規の問題も影響していると考えられます。

3. 情報の公表の方法

副業兼業への意識が高まってきたと考え、新卒や転職の応募時に示したい、あるいは副業者を受け入れたい、とする企業もあります。副業・兼業を認める場合や対象を検討したうえで、その内容を公表することになりますが、公表の方法については令和4年10月に厚生労働省より出された「副業・兼業の促進に関するガイドラインわかりやすい解説」というパンフレットにて、「自社のホームページ、採用パンフレット、会社案内など」と例示されています。

また、公表の範囲（対象）についても「例えば、他の会社等に雇用される形での副業・兼業が挙げられますが、副業・兼業の促進に関するガイドラインの趣旨に照らし、事業主となつて行うものや、請負・委託・準委任契約により行うものについて公表することも考えられます」とされており、公表の効果を考えて、公表の方法や対象をご検討になるとよいと思います。以下は、パンフレットの記載例です。

副業・兼業について条件を設けず、許容している場合

○弊社では、従業員が副業・兼業を行うことについて、条件を設けることなく、認めています。

副業・兼業について条件を設けて、許容している場合

○弊社では、従業員が副業・兼業を行うことについて、原則認めています。ただし、長時間労働の回避をはじめとする安全配慮義務、秘密保持義務、競業禁止義務及び誠実義務の履行が困難となる恐れがある場合には、認めていません。

4. 副業・兼業の制度導入と労働時間管理

上記パンフレットに事前に検討する手順があり必要に応じてご確認ください。労働時間の通算のための労働時間の把握方法や、いわゆる管理モデルを導入するかなど、実務上で検討が必要な内容が記載されています。また本ニュース 2020.12号「副業・兼業の場合の労働時間通算について」でも取り上げています。

5. 所得税基本通達の制定について（法令解釈通達）の一部改正

兼業の場合の、所得区分の判定の困難を解消するため令和4年10月7日に改正された所得税基本通達35-2及び解説には、業務に係る雑所得の判断について、記帳・帳簿書類の保存がない、かつ、収入300万円以下または事業所得と認められる事実がない旨の記載があります。

ホームページ「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索 <https://www.kaito-sr.com/>

Facebook ページ

<https://www.facebook.com/kaitosr.tokyo/>

※本記事の無断転載は
禁止しています。

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7階

TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降のFAXがご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。

FAX 03-3369-2711