



菜の花

NAO Letter

NAO
税理士法人

編集発行人
代表社員
高井直樹

〒500-8335
岐阜市三歳町4-2-10
TEL 058(253)5411(代)
FAX 058(253)6957

3月

(弥生) MARCH

20日・春分の日

日	1	15	29
月	2	16	30
火	3	17	31
水	4	18	・
木	5	19	・
金	6	20	・
土	7	21	・
日	8	22	・
月	9	23	・
火	10	24	・
水	11	25	・
木	12	26	・
金	13	27	・
土	14	28	・

3月の税務と労務

- | | |
|--|---|
| 国 税 ／令和元年分所得税の確定申告
2月16日～3月16日 | 国 税 ／1月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)
3月31日 |
| 国 税 ／個人の青色申告の承認申請
3月16日 | 国 税 ／7月決算法人の中間申告
3月31日 |
| 国 税 ／贈与税の申告
2月1日～3月16日 | 国 税 ／4月、7月、10月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合)
3月31日 |
| 国 税 ／2月分源泉所得税の納付
3月10日 | 地方税 ／個人の都道府県民税、市町村民税、事業税(事業所税)の申告
3月16日 |
| 国 税 ／個人事業者の令和元年分消費税の確定申告
3月31日 | |

ワンポイント 配偶者居住権

配偶者が相続開始時に被相続人所有の建物に居住していた場合、終身又は一定期間、その建物に無償で居住することができる権利。配偶者の安定した生活の保護などを目的に4月1日以後の相続からスタートする制度で、遺産分割や被相続人からの遺贈等によって配偶者が取得します。

副業・兼業の促進と留意点



副業・兼業の希望者は、年々増加傾向にあります。

副業・兼業を行う理由は、「自分がやりたい仕事」、「スキルアップ」、「資格の活用」、「十分な収入の確保」など様々であり、また副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等いろいろです。

今回は、企業や働く方が現行法令の下でどのような事項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」(平成三十年一月・厚生労働省)に基づき、国が促進している副業・兼業の概要と留意点を説明します。

一 副業・兼業の現状

(一) 企業内の制度

副業・兼業を認めていない企業は約八五%、推進していない企業が容認している企業は約一五%で、企業側が副業・兼業を認め

るにあたっての課題・懸念点として次のようなものがあります(複数回答。上位五つ)。

- ・ 本業がおろそかにならないければ認める(約六割)
- ・ 情報漏えいのリスクがなければ認める(約六割)
- ・ 競業、利益相反でなければ認める(五割)
- ・ 長時間労働につながらなければ認める(約四割)
- ・ 労務・労働時間管理上の不安が解消されれば認める(約三割)

(二) 裁判例

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」であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、次のような場合と考えられています。

- ・ 労務提供上の支障となる場合
- ・ 企業秘密が漏洩する場合
- ・ 企業の名誉、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

・ 競業により企業の利益を害する場合

○ 副業・兼業に関する具体的な事例をいくつか紹介します。

○ 運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を四度にわたって不許可にしたことについて、後二回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容(慰謝料のみ)された。

○ 教授が無許可で語学学校講師等の業務に従事し、講義を休講したことを理由として行われた懲戒解雇について、副業は夜間や休日に行われており、本業への支障は認められず、解雇無効とした。

○ 運送会社の運転手が年に一、二回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇に関して、職務専念義務の違反や信頼関係を破壊したとまでいうことはできないため、解雇無効とした。

○ 毎日六時間にわたるキャバレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜

に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした。

○ 会社の管理職にある従業員が、直接経営には関与していないが、競業他社の取締役への就任は、懲戒解雇事由に該当するため、解雇有効とした。

二 副業・兼業の促進の方向性

次に、副業・兼業について労働者と企業それぞれのメリットと留意点に触れます。

(一) 労働者

① メリット

- ・ 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。

- ・ 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求できる。

- ・ 所得が増加する。
- ・ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業や転職に向けた準備、試行がで

きる。

② 留意点

就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要である。

・ 職務専念義務、秘密保持義務、競業禁止義務を意識することが必要である。

・ 一週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があることに留意する。

(二) 企業

① メリット

・ 労働者が社内では得られない知識、スキルを獲得することができる。

・ 労働者の自律性、自主性を促すことができる。

・ 優秀な人材の獲得、流出の防止により競争力が向上する。

・ 社外から新たな知識・情報や人脈を得ることで、事業機会の拡大につながる。

② 留意点

必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業禁止

義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

三 企業の対応

① 副業・兼業の容認

企業の対応に関し、ガイドラインでは「裁判例を踏まえれば、原則、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上で、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た、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められています。また、実際に副業・兼業を進めるにあたっては、労働者と企業双方が納得感を持って進めることができるよう、労働者と十分にコミュニケーションをとることが重要です。

② 申請・届出

副業・兼業を認める場合、業務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、長時間労働を招くものとなっていないか確認す

る観点から、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることも考えられます。また、労働時間や健康の状態を把握するためにも、申請・届出させることが望ましいでしょう。

③ 労働時間の通算

労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合には、労働時間に関する規定の適用について通算するとされていることに留意する必要があります(労働基準法三十八条)。

通算した労働時間が、法定労働時間を超える場合は、原則として、法定労働時間を超えて使用した事業主が割増賃金を支払う義務が生じます。

具体的な事例は、厚生労働省ホームページに副業・兼業についての「Q&A」として掲載されている解説をご参照下さい。

④ 健康管理

副業・兼業を推奨している場合には、副業・兼業先の状況も踏まえて健康確保措置を実施することが適当とされています。

⑤ 就業規則

副業・兼業を認めることとする場合の就業規則の規定例を掲

げます。

第〇条 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 第一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・兼業のガイドラインは、現行の法令や解釈をまとめたものであり、制度的課題(労働時間・健康管理、労災保険、雇用保険、社会保険)の検討が引き続き進められています。

制度導入後においても、それらに関する動向に留意しながら運用をしていきましょう。

インターネット上で作成する 労働安全衛生関係の報告書類

労働安全衛生法において、事業者は各種の報告書を所轄労働基準監督署に対して提出することが義務付けられています。

令和元年12月より、この報告書の作成をインターネット上の「入力支援サービス」を用いて行うことができるようになりました。

※ 「安全衛生 入力支援」と入力し、検索することができます。

1 サービスの機能

このサービスは、事業者が労働安全衛生法関係の届出・申請等の帳票を作成・印刷する際に、事業者(帳票作成者)の利便性の向上を図ることなどを目的として開発されたもので、次の機能があります。

- ① 誤入力・未入力に対するエラーメッセージの表示
- ② 書類の添付漏れに対する注意喚起

③ 自身のパソコン上に保存した過去のデータを用いた入力の簡素化等

2 対象となる帳票

- ① 総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告書
- ② 定期健康診断結果報告書
- ③ 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書
- ④ 労働者死傷病報告(休業4日以上)

3 注意点

このサービスは、申請や届出をオンライン化するものではないため、作成した帳票は、印刷し、所轄の労働基準監督署に提出をする必要があります。また、入力した情報はインターネット上には保存されませんので、次回以降に活用する場合は、ご自身のパソコンに保存する必要があります。

提出時は出力した書類のほか、添付書類を要するものがあります。添付書類についての問い合わせ窓口は、所轄労働基準監督署です。

失業中の国民年金保険料免除

国民年金制度には、「失業等による特例免除」の制度が設けられています。

次の書類を用意して手続きを行います。

- (1) 雇用保険の被保険者であった方
雇用保険受給資格者証の写しまたは雇用保険被保険者離職票等の写し
- (2) 事業廃止(廃業)・休止届出をした方
① 厚生労働省が実施する総合支援資金貸付の貸付決定通知書の写し及びその申請時の添付書類の写し
② 履歴事項全部証明書・閉鎖事項全部証明書
③ 税務署等への異動届出書、個人事業の開廃業等届出書または事業廃止届出書の写し(税務署等の受付印のあるもの。)
④ 保健所への廃止届出書の控(受付印のあるもの。)
⑤ その他、公的機関が交付する証明書等であって失業の事実が確認できる書類
※ ②から⑤までは、別途、失業の状態にあることの申立てが必要です。

児童扶養手当の支払回数変更

児童扶養手当(※)は、離婚や父または母の死亡などによるひとり親家庭であって、十八歳に達する日以降の最初の三月三十一日までにある児童または二十歳未満で一定以上の障害の状態にある者の父母等に対し支給される手当です。

※ 中学校卒業までの子を養育している親等に支給される「児童手当」とは別に支給されるものです。
従来は、四か月分ずつ年三回に分けて支給されていましたが、昨年十一月分(今年一月支給)から、支払回数が見直され、二か月分ずつ年六回に分けて支給されることとなりました。
児童扶養手当に関する手続きや問い合わせの窓口は、住所地の区市町村です。