



「副業したい！」 と言われたらどうすべき？

働き方改革により、残業時間が法律上の上限を超えると罰則の対象となりました。
残業時間が減り、収入が減少したことで副業をしている人、したいと考えている人が多くなっています。

禁止項目

生活を維持するために副業を申出た従業員に対して、副業を認めなければ、従業員が退職を申し出て、優秀な人材の流出となる恐れがあります。
また、会社になにも言わずに副業をする方が出てくる可能性もあります。

どのよう 取扱われるか

法律では、就業時間以外をどのように利用するかは、従業員の自由です。たとえ副業を禁止していても、争いとなれば副業すること自体は、認められる可能性があります。

ただし副業をすることによって、本業に支障がでる・機密情報が漏洩する等の場合であれば、制限又は禁止することが認められる場合もあります。

認める事で 生じる問題

副業をしていると、仕事をしている時間が長くなります。
ほかの会社に雇われて副業をしている場合は、本業と副業の労働時間で、1日8h、週40hの労働時間を超える残業手当を支払う必要があります。また、副業の労働時間などについては、従業員の

対応について

自己申告によらざるを得ないでしょうから、労働時間の管理や事故などの無いように安全に働けるかどうかの判断については、副業をしていない従業員よりも把握しにくくなります。

副業を認めるときは、労働時間や健康の状態を把握するためにも、副業の内容・程度等を労働者に申請・届出させるなどの許可制にするなどの対応が必要でしょう。



大好評
シリーズ!!
その②

まさがき事務所の仕事を改めてご紹介いたします。

まさがきの仕事

【介護職員処遇改善加算～計画届と実績報告作成～】

介護業界の低賃金と深刻な人手不足の問題を改善するために国から交付されるのが、処遇改善加算であり、企業はそれを賃金として介護職員に配分しなければなりません。

加算額として交付された金額以上の額を介護職員に支払う必要があり、毎月の手当とするか、賞与とするかは事業所の判断に委ねられています。

注意点としては、次の2つです。

①支給額が交付された加算額よりも少ない場合には、加算金の全額返還を求められるケースがあること。

②処遇改善加算手当を支払うことによって生じる社会保険料等の

事業主負担額の追加コストは交付される加算額から支出しても良いとされており、この追加コスト分を含めずに支給し、会社負担額が思った以上にかかっていたという可能性があること。

この法定福利費の事業主負担額の計算方法や、加算額を配ったあとに提出が必要である実績報告書は、支給期間の1年を通してしっかり管理しておかないとできないものです。

当事務所では、忙しい事業所の負担を軽減すべく、この複雑な計算等を含めた管理・計画・実績報告書の作成を代行しています。社労士という賃金管理のプロの観点から、ムダのない計画・管理につとめています。この機会に是非まさがきまでご相談ください。

雑感

今月の記事はいかがでしたでしょうか？今回は2本とも当事務所の若手(?)2名にそれぞれ執筆を担当してもらいました。紙面に限りがある中でできるだけわかりやすく、かつお伝えする内容を正確に書き表すことは容易ではありませんが、これも社労士

行政書士事務所です。通らない訓練だと思っ任せてみました。目を白黒させながら書ききった2人にはお疲れさまと声を掛けたい気持ちですが、傍で見ているだけの立場というのなかなか山本五十六の言葉を思い出しました。

(正垣)

