

1. 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の改定 ～令和4年7月改定～

副業・兼業については、これまで厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン(平成30年1月策定)」(以下「ガイドライン」)において、労働者が安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、労働時間管理や健康管理等の在り方について示されていました。このたび厚生労働省は、副業・兼業を希望する労働者が、適切な職業選択を通じ、多様なキャリア形成を図っていくことを促進するため、ガイドラインを改定しました。今回の改定の目玉は、企業に対して、副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨していくことです。今回の改定では、「企業の対応」の項に、次の文言が追加されています。

(1) **基本的な考え方**:(中略)加えて、企業の副業・兼業の取組を公表することにより、労働者の職業選択を通じて、多様なキャリア形成を促進することが望ましい。(中略)

(4) **副業・兼業に関する情報の公表について**: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。

この公表は義務ではありませんが、企業の公表が進めば、働く人は勤め先を選ぶときに、副業のしやすさを判断材料にできるようになります。副業については大企業ほど慎重な傾向がありますが、情報を開示してもらうことで働き方の多様化につながると期待されています。【厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」】※令和4年7月改定

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000962665.pdf>

2. 振替休日と代休の違い

振替休日と代休は、どちらも就業規則に規定されていることが多いですが、違いについて明確に理解している事業主、従業員の方は少ないと感じます。運用を誤ると法律違反になることもありますので、違いを理解しておきましょう。厚生労働省によると、振替休日と代休は以下のように定義されています。

◎**振替休日**: 予め休日と定められていた日を労働日とし、そのかわりに他の労働日を休日とすること

◎**代休**: 休日労働が行われたあとに、その代償として以後の特定の労働日を休みとするもの

振替休日は休日と勤務日を入れ替えることで、元々の休日に労働させた日については「休日労働」とはならず、休日労働に対する割増賃金の支払い義務は発生しません。仮に日曜日が法定休日(1.35倍の割増賃金支払い)の場合、日曜日と来週月曜日の勤務日を交換するということを、日曜日の前日までに決定しておくことで以下ようになります。

◎**日曜日は割増賃金(1.35)の支払いは必要がなく、通常勤務(1.0)となり、来週月曜日が振替休日となる**

代休は休日勤務した代わりに休みを取ることで、休日労働分の割増賃金を支払う必要があります。こちらも仮に日曜日が法定休日(1.35倍の割増賃金支払い)の場合、先に休日勤務をして、後から都合の良いタイミングで代わりに休みにする日を決めます。また、代休は必ずしも取る必要はありません。

◎**日曜日に割増賃金(1.35)の支払いが必要。その後都合の良いタイミングで代休をとることができる。**

つまり、事前に代替りの休日を決めておくのが「振替休日」、休日出勤をした事後に休日を決めるのが「代休」ということです。なお、振替休日については週もしくは月を越えて休日と労働日を振り替えたときは、時間外手当として割増賃金が発生する可能性もあるので注意が必要です。運用方法、詳細についてはお問い合わせください。



3. 夏季休暇のご案内 (8月12日～16日)

上記の通り、お休みをいただきます。何卒、ご承知おきください。

● 編集後記 ●

花火大会の中止が続いているので代わりに、母と実家の庭で線香花火大会をしました。線香花火は4段階に変化します。蕾から牡丹(力強くはじけ)、松葉(四方八方に勢いよく)、最後は散り菊(儚い光となりその一生を終える)と、表情豊かところが魅力の一つです。(秋山)

あおぞら人事・労務サポート
 特定社会保険労務士
 秋山幸子 (登録 NO.13050514)
 三鷹市下連雀 3-38-4
 三鷹産業プラザ 307
 TEL:0422-24-8625
 FAX:0422-24-8605
 E-mail: info@aozora-sr.com
 URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士(武蔵野統括支部メンバー): 秋山・隅谷・安部・酒井・福岡・奥山