

## 副業や兼業は どこまで認められるか



部下の社員の一人が夜のコンビニでアルバイトをしているとの噂を耳にした熊本マネジャー。その社員に真偽を問いただしたところ「はい、やっています」とあっさり認めました。「就業規則によってアルバイトは認められていないから、即刻やめるように」と注意したところ、不服そうです。「ホームページの作成を個人で請け負っている社員の人がいますが、あれはいいんですか?」と聞かれ、熊本マネジャーは返答に窮しました。

どう判断  
しますか?

- A** 就業規則で副業・兼業禁止を明記している以上、副業・兼業はいっさい認められない。
- B** 副業・兼業を一律禁止する会社のルールのほうがおかしいと思う。
- C** 会社に無断で副業・兼業を行なうのはよくないと思う。

正解は

**B・C**

**企業は、副業・兼業を行なえる環境整備を！  
従業員は、会社のルールの確認を！**

わが国では、少子高齢化による生産年齢人口の減少や労働力の不足を背景に、国の方針として、副業・兼業の推進が図られています。

副業・兼業（ほかにダブルワーク、二重就労といった表現も）は、いずれも二つ以上の仕事の掛け持ちを念頭において、企業に雇用される形で行なうもの、自ら起業して事業主として行なうもの、自身のスキルを活用して請負や委任といった形で行なうものなど、形態は様々です。

副業・兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第二の人生の準備、として有効という認識のもと、わが国では、副業・兼業を禁止、または一律許可制にしている企業に対して、原則副業・兼業を認める方向で就業規則などの見直しを行ない、副業・兼業を行なえる環境を整備するよう求めています。

そのうえで、無条件で副業・兼業を認めると企業にも不利益が生じる可能性があることから、厚生労働省のモデル就業規則では、従業員からの届け出にもとづき、①労務提供上の支障、②企業秘密の漏洩、③会社の信用棄損、④競業による自社の利益侵害、がある場合は、副業・兼業を禁止または制限することができるとしています。

また、副業・兼業は長時間労働になりがちなので、企業と労働者が密に連絡をとりながら、健康を害したり、互いの業務に支障を来したりしないよう、時間外管理も重要となります。

なお企業は、副業・兼業の状況を、ホームページ等で公表することが望ましいとされており、企業として副業・兼業を行なえる環境整備を進めることは人材確保の面からも重要です。一方、自身が副業・兼業をしたいと思ったときは、自社の就業規則等でどのような手続きが必要か必ず確認しましょう。

#### 関連法令等

労働基準法第38条（時間計算）／副業・兼業の促進に関するガイドライン（厚生労働省）

## 男性は育休をとるべきではない？



宇野課長の部下の川崎さんが、近々、第一子が誕生する予定で、育休を願い出てきました。会社として、男性の育休利用者がまだそれほど多くなく、宇野課長は「男なのに育休とるの？」と、あまりよい顔をしませんでした。さらに川崎さんの同僚たちも「みんな忙しいのに、よく育休なんてとるよね」と嫌味を言いはじめ、川崎さんは育休をとるべきか迷っています。

どう判断  
しますか？

- A** 育休は、その理由や背景を理解したうえで、職場全体でサポートする必要がある。
- B** 忙しい時期に育休をとるのは、ほかのメンバーに迷惑をかけるため避けるべきだ。
- C** 「男性は育休をとらない」という風土があるのならば、それに合わせた選択をすべきだ。

正解は

A

## 育休取得の推進で、社員一人ひとりが健康でいきいきと働ける職場に！

育児休業（育休）は男性・女性にかかわらず、労働者の法律上の権利です。法律において、会社は、労働者が育休の申し出をしたこと、または育休を取得したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない、としています。

もしあきらかに不利益な取り扱いがあれば、法律違反になりますが、このケースにおける上司や同僚の言動のように、男性が育休をとることを快く思わないような職場の場合はどうでしょうか。

法律では、会社に対して、上司や同僚からの育休に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、防止措置を講じる義務が課されています。会社は、育休に関する会社方針の周知、研修の実施、相談窓口の設置等を通じて、社員の育休取得に対する理解を深めることと併せて、言動に注意を払う必要があると法律に明記されています。もし会社が、育休を取得しやすい雇用環境の整備を怠った場合や、社員が育休の主旨を理解しない言動をとった場合、これも法律違反となります。

そもそも、女性が社会で活躍できる環境が整いはじめ、男女ともに仕事と育児を両立しながら働ける社会になりつつあるにもかかわらず、育休が取得しにくい職場は、働き続けられる職場とは評価されず、離職率の上昇にもつながる可能性があります。

昨今、多くの企業では「健康経営」を旗印に、社員一人ひとりが健康でいきいきと働ける職場を目指し、育休取得推進もその取り組みの一つとなっています。職場においては、育休の主旨を改めて理解したうえで、男女関係なく育休を取得できる仕組みや雰囲気をつくり、育休取得者を職場全体でサポートする体制を築く必要があります。

関連法令等

育児・介護休業法第2章（育児休業）、第9章（事業主が講ずべき措置等）

## 予算に余裕があるので 今期に計上しよう！



大山課長の部署では、今期の経費予算に対する実績が当初予定よりかなり低くなっており、「このままの実績だと来期の予算を減らされてしまう」と頭をかかえています。そこで、今期A社に発注し、来期完成予定の請負業務について、A社の担当者に連絡して、請負業務が今期中に完成したことにして、納品書と請求書を発行してもらうことにしました。A社も入金が前倒しになるし、お互いWin-Winだと、大山課長はご満悦です。

どう判断  
しますか？

- A** 完成していない請負業務を、完成したと偽って支払うことは、脱税につながる違法な行為である。
- B** どのような手段を使ってでも、予算を使い切るのは、会社員として当然である。
- C** 払わないわけではなく、来期に払うものを少し早めただけなので、何ら問題ない。

正解は

A

## 予算消化を目的にした「期ずれ」が、脱税に問われかねない！

事業年度末には、このケースにあるように、予算消化などを目的に、経費の計上時期を今期に繰り上げる、いわゆる「期ずれ」といった処理がなされることがあります。

よくある事例は、請負契約にもとづき発注した業務が、期末を迎え、未完成であるが、今期の予算に余裕があるということで、発注先と共謀して完成したことにして、発注先から今期中に納品書と請求書を発行してもらうというものです。これは、今期中に予算を消化したいという事業現場と、支払いが少しでも早まるのであれば助かるという発注先の利害関係が一致することで、特に違法だという意識も薄く、現場判断でなされてしまうのです。

ただし、期ずれが発生すると、本来の利益と比べ額が過少となるため、結果として法人税を過少申告したとみなされ、過少申告加算税の対象となります。さらにこのケースのように、取引先と示し合わせて期ずれを生じさせた場合は、より重い重加算税の対象になります。これは世の中の的には、いわゆる「脱税」「所得隠し」といわれるものになるのです。

このケースのような事案が後を絶たないのは、いくら社内でコンプライアンスが重要だと徹底しても、予算消化のための期ずれ処理が「脱税」となることなど、想像もしていないからです。期ずれ処理というものが税法上どれだけ重大なことが、営業・調達・開発の現場まで含めて全社的に啓発していくことが重要です。また経費の計上時期を当初の予定から変更する事態になった場合は、勝手に判断せず、必ず経理部門の確認をとるようにしましょう。

### 関連法令等

国税通則法第65条（過少申告加算税）、第68条（重加算税）／法人税の重加算税の取扱いについて（国税庁 事務運営指針）〈第1〉 賦課基準 3（帳簿書類の隠匿、虚偽記載等に該当しない場合）／法人税法第159条、第163条（脱税）／金融商品取引法第197条第1項（有価証券報告書虚偽記載等）