

# 社労士法人大竹事務所通信

2022年11月(Vol.186)

〒541-0046

大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD.三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>

## 副業・兼業の実態調査と導入の検討に向けて

先ごろ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレットの改訂版が厚生労働省から公表されました。7月に改訂された兼業副業ガイドラインの解説や副業・兼業に関するモデル就業規則の規定、各種様式例がまとめられています。こうしたことを踏まえ、従業員の副業・兼業の許可を検討する企業もあると思います。その前提として、副業等の実態がどうなっているのかは押さえておきましょう。

### ◆パーソル総合研究所の調査から

2021年の調査になりますが、パーソル総合研究所が従業員10人以上の企業に対して行った調査によると、次のような実態がわかります。

#### 【企業側】

- 副業の全面禁止は45.1%。容認（全面・条件付き）は55.0%で、2018年より3.8ポイント微増。
- 副業人材を実際に受け入れているのは23.9%、受入れ意向はあるが現在受入れがないのは23.9%、受入れ意向なしは52.3%

#### 【従業員側】

- 実際に副業をしている人は9.3%（年収1,500万円以上の高所得層に多い）
- 現在していないが副業意向がある人は40.2%（低所得層になるほど多い）
- 動機は職種によらず、「収入の補填」が最多

この調査では、他に過重労働リスクにつながるにくい副業の特徴と、職場支援のあり方などについても報告されていますので、副業・兼業の許可を検討する際に参考になるでしょう。



### ◆就業規則等の整備が必要です

副業・兼業を認めるにあたっては、就業規則等の社内規程の整備や届出、労働時間の通算や健康確保等についての検討、社会保険や労災についても確認しておくべきことがあります。また、当然ながら秘密保持や競業禁止の面からの検討も必要になります。

これらの対応や社内規程の整備については、弊所にご相談ください。

#### 【厚生労働省「副業・兼業」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

#### 【パーソル総合研究所「第二回 副業の実態・意識に関する定量調査」】

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/sidejob2.html>

## 注目の「人的資本経営」

### ◆盛り上がりを見せている「人的資本経営」

近年盛り上がりを見せている「人的資本」や「人的資本経営」のテーマですが、今年の8月30日には内閣官房から「人的資本可視化指針」が公表され、様々な媒体で取り上げられているところです。本指針は上場企業向けに人的資本に関する開示のガイドラインを示したもので、「人材戦略」の在り方について提言した「人材版伊藤レポート（2020年9月）」「人材版伊藤レポート2.0（2022年5月）」と併せて活用することが想定されています。

これらは今後の企業経営の方向性の参考になるものとして、非上場企業にとっても無視できない内容となっています。

#### ◆企業の人的資本の活性度は約30～40%

「人的資本経営」は、経済産業省の定義では「人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方」であると示されています。

株式会社リクルートが企業で働く10,459人を対象に実施した人的資本経営をテーマとした調査によれば、今の職場が最適な部署配置だと感じている人、自分の知識やスキル・経験を活かすようなジョブ・アサインメント（仕事の割り当て）を実感している人の割合は約30%、現在の仕事に関する知識やスキル・経験を言語化できる人、現在の仕事のレベルを高めるために必要な知識やスキル・経験を理解している人の割合は約40%という結果だったそうです。

このような結果からみえる企業の現況は、「人材の価値を最大限に引き出す」という人的資本経営からは隔たりのあるものといえるでしょう。

#### ◆今後の動きにも要注目

とかく大企業中心と考えられがちな「人的資本経営」ですが、中小企業でも人材獲得の面などから注目されています。8月には、経済産業省および金融庁がオブザーバーとして参加する、人的資本経営の実践に関する先進事例の共有、企業間協力に向けた議論、効果的な情報開示の検討を行う「人的資本経営コンソーシアム」が設立され、様々な情報が出されることが予想されます。今後の動きも注視していきたいところです。

【経済産業省「人的資本経営 ～人材の価値を最大限に引き出す～」】

[https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki\\_shihon/index.html](https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/index.html)

【内閣官房「人的資本可視化指針」】

<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/20220830shiryu1.pdf>

【株式会社リクルート「人的資本経営に関する働く人の意識調査（2022）」】

[https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20220929\\_hr\\_01.pdf](https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20220929_hr_01.pdf)

## 高齢者の人口・就業者数が過去最高に

総務省は、「敬老の日」（9月19日）にちなんで、我が国の65歳以上の高齢者（以下、「高齢者」という）の人口、就業について取りまとめました。

#### ◆75歳以上の人口が初めて15%超に

統計結果によると、高齢者の人口（2022年9月15日現在推計）は3,627万人（前年比6万人増）で過去最多に、総人口に占める割合は29.1%（前年比0.3ポイント増）で過去最高となっています。また、75歳以上の人口は1,937万人（前年比72万人増）となり、総人口に占める割合は15.5%と、初めて15%を超えました。これは、いわゆる「団塊の世代」（1947年～1949年生まれ）が2022年から75歳を迎え始めたことによると考えられます。

#### ◆非正規の高齢就業者が増加

2021年の総務省の労働力調査によると、高齢者の就業者（以下、「高齢就業者」という）数は909万人（前年比6万人増）で、18年連続で過去最多となっています。

また、高齢者の就業率（65歳以上の人口に占める就業者の割合）は25.1%（前年と同率）となっています。年齢階級別では、65～69歳の就業率は、10年連続で上昇し50.3%（前年比0.7ポイント増）で初めて50%を超え、70歳以上の就業率は、5年連続で上昇し18.1%となっています。

高齢就業者を従業上の地位別にみると、役員を除く雇用者が517万人（57.6%）で最も多くなっています。さらにこれを雇用形態別にみると、非正規の職員・従業員が393万人（75.9%）となっています。なお、非正規の職員・従業員は、2011年の168万人から2021年では393万人と、10年間で225万人増加しています。

#### ◆世界的にも就業率は高水準

国際的にみると、日本の高齢者人口の割合（29.1%）は世界で最も高く、次いでイタリア（24.1%）、フィンランド（23.3%）、プエルトリコ（22.9%）などとなっています。

また、主要国における高齢者の就業率についても、日本（21.5%）は韓国（34.9%）に次いで高い水準となっています。

高齢就業者は今後も増加することが予想されます。企業は国の政策や支援制度を活用して、いっそう高齢者の雇用対策に取り組む必要がありそうです。

【総務省統計局「統計からみた我が国の高齢者―「敬老の日」にちなんで―】

<https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1320.html>

## 紹介状なしで大病院を外来受診する場合の患者負担が引き上げ

原材料価格の高騰や円安により、食品や生活用品の度重なる値上げが行われています。帝国データバンクの調査によれば、10月は年内最多の値上げが行われる月となっていて、食品だけでも6,500品目で値上げが行われるということです。一方、11月以降の値上げは年内2番目の少なさとなり、値上げの波はいったん落ち着く気配を見せています。

### ◆紹介状なしでの大病院の外来受診も患者負担引上げ

この10月からは、紹介状なしで大病院を外来受診する場合の患者負担の引上げも行われています。

これは、一部の病院への外来患者の集中を避けるため、一定規模以上の対象病院については、紹介状を持たずに外来受診した患者等から徴収することとされている「特別の料金」が見直されたことによるもので、対象病院の拡大も行われています。

### ◆具体的な見直しの内容は？

「特別の料金」は、これまで医科の初診が5,000円以上、再診が2,500円以上でしたが、初診が7,000円以上、再診が3,000円以上へと引き上げられています。歯科でも、初診が3,000円以上、再診が1,500円以上から、初診が5,000円以上、再診が1,900円以上へと引き上げられています。対象病院としては、これまでの特定機能病院、地域医療支援病院（一般病床200床以上）に、紹介受診重点医療機関（一般病床200床以上）が加えられています。

厚生労働省では、この見直しに伴いリーフレットを作成し、まずは住んでいる地域の医療機関を受診し、必要に応じて紹介を受ける等、医療機関の機能・役割に

応じた適切な受診を行うよう、呼びかけています。

【帝国データバンク「食品主要105社」価格改定動向調査―家計負担額推計―】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p220907.html>

【厚生労働省「紹介状を持たずに特定の病院を受診する場合等の「特別の料金」の見直しについて】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_26666.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26666.html)

## 11月の労務と税務の手続 [提出先・納付先]

### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付  
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

### 15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書（10月31日の現況）の提出 [税務署]

### 30日

- 個人事業税の納付<第2期分>  
[郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分>  
[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>  
[公共職業安定所]

## ～編集後記～

ハロウィーンも終わり、今年もあと2か月となりました。年賀状印刷の早割なども始まっていますね。正直なところ、まったく実感はありませんが…。

これから寒さも日に日に強まることでしょう。コロナに加え、インフルエンザにも気を付けていきたいと思っています。

今月も最後までお読みくださり、ありがとうございました。（R.O）



## スタッフブログより

### 【大炎笑】

ある日、インターネット上でとある記事を見ました。いわゆる「ネット炎上」というものをシミュレーションできるカードゲームが話題になっているというものでした。今回のブログのタイトルは、そのカードゲームのタイトルです。

ゲームの内容を少し説明します。

与えられたお題に対して一人一つ意見を書いていきます。\*「先生のことをどう思う?」というお題に対して、「くさい」「服がダサイ」など。

書かれた意見には、参加者全員の判断で内容が酷いものから1~4ポイントを決めます。

その上で、各意見に対して数字と炎上コメントが書かれた「コメントカード」を読み上げながら重ねていきます。(重ねられるのは、上記のポイントの±1のコメントのみです。)

そうやって意見をどんどん「炎上」させて、最もカードを多く重ねられた人が「大炎上」となり負け。

その場で会見を開き、みんなに謝る、というものだそうです。

このゲームが、小中学校の道徳の授業で使われているとのこと。実際にネットで炎上させてしまうと大変ですが、クラスメイトと疑似体験をすることで、将来的な予防につながるという考えだそうです。

ホームページもありますので、よろしければご覧ください。

「大炎笑政策委員会」

<https://daienjo.theshop.jp/>

自身のSNSを利用して職場での写真を投稿した結果、大変な問題となってしまった事案が相次いでいます。

多くのケースでは、「その投稿によりどういう事が起こり得るのか」といったことに対する想像力不足や危機意識の欠如が根底にあるように思えます。

こういったゲームを通じて学ぶことで、軽率な行動を少なくすることができるのではと思いました。

皆さんも一度、ゲームで「炎上」してみませんか?  
にしぐち (2022-10-17)

### 【”ノウトレ”】

先日、東京へ研修に行っていました。

内容が興味深く、大阪での日程が別の予定と重なっていたために東京で受講することとなりました。

そのタイトルは、「『社長体感ゲーム』研修のやり方」というものです。うちの研修メニューとして使えそう!とすぐに申込みをしました。

使用するゲームは『農トレ』です。

『脳トレ』とは違い、農業経営をカードゲームで体感しようというものです。4名のチームで、「社長」「経理・財務部長」「農場長」「法務部長」と役割分担します。私はじゃんけんで「社長」となってしまいました。前に出るのが苦手なのに、こんなときだけ勝つてしまおう。とはいえ、一応小規模ながら「社長」は16年以上してきていますので、やむなし、と進めて参りました。

ゲームは3期まわして、どのチームが最も稼げたか、を競います。

ゲームの詳細は以下のサイトをご覧ください。

[https://bridgeforfukushima.org/wp\\_dir/koukouseip/keieimarketing/noutore](https://bridgeforfukushima.org/wp_dir/koukouseip/keieimarketing/noutore)

私たちのチームは、かなりばくち的な経営で「社員」を困らせてしまったかもしれませんが・・・

結果、なんと4チーム中2位となりました♪

→このブログの続きはホームページをご覧ください

<https://osaka-otake.com/news>

おおたけ (2022-10-17)

### 【会社の目的って?】

弊所ではある顧問先様の管理職研修を毎月行っておりまして、本日の主なテーマを「会社の目的」として皆さんで話し合いをしました。

具体的には「会社が今まで成長することが出来たのは、周りの人達から支えられてきましたよね、ではどんな人達かを改めて書き出してみましよう!」というワークです。

最初は「これはすぐに書き終わってしまいそうや」と仰っていましたが、さすが管理職にある方です!とどんどん出てきました。得意先、仕入先、銀行、掃除のおばちゃん、近隣…更には大竹事務所も(無理やり?)加えて下さり、大変光栄でした^^

これらを一通り書き出してもらい、次に模造紙の中央に「わが社」と書きます。その後「わが社」の周辺に、書き出した項目を貼り付けていきます。

こうして出来上がったものを見ると、どれだけ会社が支えられて成り立っていることがわかります。

これだけ支えられているのだから、「わが社」も社会の役に立つ会社でありたいと会社の目的を再認識してもらえた時間だったように思います。

更に管理職の皆さんには、今回の研修から得られた材料を部下の皆さんにも伝えていってもらえるといいなあとも思います。

おぎの（2022-10-21）