

副業・兼業の促進について

「働き方改革」の流れの中で、副業・兼業の促進が言われており、さらにコロナ禍によりその動きがますます活発になってきているという印象があります。

厚生労働省は本年9月に「[副業・兼業の促進に関するガイドライン](#)」を改定し、企業の取り組みを促しています。また国が示している「モデル就業規則」でも、副業・兼業は「原則禁止」から「原則容認(ただし制限あり)」といった書き方に変更されています。

あくまでも“促進”ですので、これに従わなければならないということではありませんが、福祉・介護の事業所でも方針は整理しておく必要がありそうです。

副業そのものは悪いことではありませんし、副業を通して本業にプラスになる面も多くあるのは事実だと思います。ただ、日勤のみで土日祝休みといった事業所ならまだしも、夜勤も含めて24時間365日のシフトで動いている職員さんに副業をする余裕があるかというところ、そこは慎重に判断する必要があると思います。

福祉・介護事業所の最優先事項は、利用者の命を守り、暮らしを守ることです。それに悪影響を及ぼす可能性がある(職員の健康上、不安がある)場合には、理由を明確にして禁止することも大切です。

さらに、隠れて副業をして業務に支障をきたすような事態を招かないためにも、何事もオープンに話し合える職場環境づくりが最優先だとも言えます。

※副業・兼業については、労働時間管理などで留意すべき事項が多くあります。もし具体的なケースが生じた場合にはご相談ください。

労働時間の管理、どうしてますか？ ⑤

前回までにみてきたように、タイムカードだけしか労働時間を把握する方法がない場合には、「タイムカードの打刻時間＝労働時間」と判断され、他に適正な方法で労働時間(残業時間)が管理・運用されているのであれば、そちらが優先されるということがわかります。

タイムカードの運用や、残業時間の管理・計算方法で悩んでいるのであれば、

①残業は、残業命令がない限り認められないものである、ということを経業規則等に明文化すること。

②「残業命令簿(申告書)」等を作り、上司の命令と本人の同意・確認を見える形にして残すこと。

③実際の運用を厳密に行うこと(形式だけで、運用が伴わなければ意味がありません)

といったことをお勧めします。タイムカードは、逆にその残業(職場にいたこと)を裏付ける客観的なデータになる、ということです。

それとともに、「残業はしない」ということを前提に、**管理者・職員双方の意識を変えていくことも重要**です。ダラダラ残業を減らし、ムダに職場に残ってタイムカードの打刻を遅らせるようなことをなくす。そうすることで、本当に必要な残業なのか、残業をしないと業務が回っていかないのか、であれば業務分担や業務手順は適切なのか、もっと効率的に仕事をする方法はないか、という発展的な方向へ目が向けられるようになります。そしてそれが、いわゆる「働き方改革」にもつながっていくのです。

残業管理の問題は根の深いテーマでもありますが、事業所における労働時間のあり方、業務のあり方を考える一つのきっかけにいただければと思います。

このテーマは終わります

2020年を振り返って

今年ももう師走となりました。日常が日常でなくなってしまったような一年ではありましたが、ここから新しいことが始まるスタートの年になったとも言えますし、多くの人にとって、自身の足元を見つめ直す機会にもなったのではないのでしょうか。

来るべき年が明るいことを祈りながら、残りわずかな2020年を楽しんでいきましょう。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net