

Office News

September, 2020

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



トピックス

副業・兼業の促進に関する ガイドラインの改定

厚生労働省が「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の改定について公表しました。

副業・兼業時における労働時間管理は、労働者からの自己申告に基づいて、企業が本業と副業の労働時間を通算して管理することが原則ですが、新たに、企業の負担に配慮した以下の管理モデルが示されました。

<管理モデル>

- ・副業・兼業の開始前に、当該副業・兼業を行う労働者と時間的に先に労働契約を締結していた使用者（使用者A）の事業場における法定外労働時間と時間的に後から労働契約を締結した使用者（使用者B）の事業場における労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間）とを合計した時間数が単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定し、各々の使用者がそれぞれその範囲内で労働させることとするものであること。
- ・使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ自らの事業場における36協定の延長時間の範囲内とし、割増賃金を支払うこととするものであること。
- ・使用者A及び使用者Bは、副業・兼業の開始後は、各々予め設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場における実労働時間の把握をすることなく労基法を遵守することが可能となるものであること。



労務相談Q & A



シロクマ
人事部長

パンダ先生、こんにちは。
従業員の身だしなみについて、最近気になっています。若い女子社員の茶髪が目立つようになりまして。また、今年入社の子社員は、長髪でひげをのばしています。

特に接客業という訳ではありませんが、就業規則で、茶髪・ひげ・長髪を禁止することはできるのでしょうか？



パンダ
社労士

シロクマ部長、こんにちは。
過去にトラック運転手の茶髪禁止や地下鉄運転手のひげ禁止について争われた裁判例があります。結果は、規制ができないというものでした。

会社と社員の間は、雇用契約を結んでいます。双方が同意している契約ですから、この契約に違反していれば処分することができると考えられます。

就業規則のようなしっかりした社内規則に禁止規定があれば、考え方として正しいと言えるでしょう。

しかし、前日の裁判では、頭髪は人格に結びついたものであると評価している点が注目されます。人格を侵害してはいけないということもまた、法律の強い要請です。

したがって、職場規律、顧客サービスの状況なども含めて、禁止することが妥当かどうか、具体的に判断しなければなりません。前述の裁判では、茶髪であっても、トラックの運転の正常な業務に支障がないので、禁止できないと判断されました。

以上のことから、上記を逸脱するような髪の色や、以上に長いひげはともかく、一律に茶髪・ひげを禁止するのは難しそうです。個人の嗜好に関する事項を規制する場合は、合理的な範囲に止めるよう留意してください。



今月の実務スケジュール

- 9月改定の社会保険料登録
- 下期人事異動の発表
- 防災訓練の実施
- 制服衣替え、クールビス終了の準備
- 年末贈答品（カレンダー、手帳等）の発注



連絡先

- ◆所在地：〒573-1125 大阪府枚方市養父元町 43-2
★京阪本線「牧野」駅から徒歩 10分
- ◆TEL：072-396-4870（サンキュー労使ハナマル）
- ◆FAX：072-396-4780（サンキュー労使悩まん）
- ◆メール：info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ホームページ：http://sharoshi-hasegawa.com