

労務アシスト通信

連絡先：〒252-0206

相模原市中央区淵野辺 3-15-1-3F

電 話：042-704-9860 FAX：042-704-9861

メール：main@roumu-assist.com

H P：https://roumu-assist.com/



約半数の企業が副業を許可～パーソル総合研究所の調査から

◆調査の概要

副業を解禁するべきかの判断材料になる情報や、副業のメリットを享受したい企業がとるべきアクションを明らかにするため、総合人材サービス、パーソルグループのシンクタンク・コンサルティングファームである株式会社パーソル総合研究所は、インターネット調査を通じて、副業に対する企業と個人の意識調査の結果を公表しました。

今回は、その調査結果から注目すべき内容を取り上げてまとめます。

◆調査結果

・副業の許可と禁止割合

10 人以上の従業員が勤務する企業の人事担当者（1,641 人）の回答によると、「全面的に許可している」が 13.9%、「禁止していない（希望者がいれば条件付で許可）」が 36.1%、「全面的に禁止している」が 50%という結果になっています。

副業許可企業

・副業許可の開始時期

副業許可企業に、許可を開始した時期を尋ねると、「1 年以内」が 22.8%、「2～3 年前」

が 29.2%、「4～6 年前」が 22.8%と、働き方改革が叫ばれるようになったこの 3 年以内に許可を開始した企業が半数以上に上っていることがわかります。

・副業許可の効果

副業許可の効果を尋ねると、「従業員の社外人脈の拡大」52.2%、「モチベーションの向上」50.3%、「スキル向上」49.7%と、メリットを実感している割合が高く、一方で効果を感じていないとの回答は 18%未満と少ないことがわかりました。

副業禁止企業

・企業規模別

副業禁止割合を企業規模別に見ると、10～100 人未満の企業は 43%台、100～500 人未満企業で 50%前後、1,000～1 万人未満企業は 60%近くあります。

・設立年数別

10 年未満企業の副業禁止割合は 36.3%と最も少なく、50 年以上企業は 62.1%と最も高く、歴史のある企業ほど「全面的に禁止」の割合が高くなっていることがわかります。

・禁止理由

副業禁止の理由を尋ねると、「従業員の過重労働につながるから」が 49.2%と最も多く、「自社の業務に専念してもら

いたいから」が 47%、「疲労による業務効率の低下が懸念されるから」が 43.6%となっています。

副業禁止が何となく染みついていく時代ですが、この調査によると、半数が副業を認めている（条件付許可も含む）実態がわかります。しかも、全面的に副業を許可している企業のほうが、社員のスキル向上やモチベーションのアップといったプラスの効果を感じているという結果も出ています。今後は、コンプライアンスやリスク回避もしっかり踏まえて、今後ますます広がる“多様な働き方”に対応していく必要があるでしょう。

一般化するリファラル採用と、その留意点

◆「リファラル採用」とは

リファラル採用（referral recruiting）をご存知でしょうか。いわゆる縁故採用の一種で、「自社従業員に、採用候補者を紹介してもらう採用（制度）」をいいます。

◆最新調査結果

株式会社リクルートキャリア「リファラル採用で声をかけられた人の実態調査」によれば、「リファラル採用の制度がありますか」という質問に対し、「制度があり、推進して

いる」が 48%、「制度があるが、推進していない」が 23%と、回答企業の 7 割以上で社内制度化されています。

ほかにも、「知人の会社に誘われた人のうち、実際に選考を受けた人」が 54.8%にのぼるなど、広く行われている結果となりました。「リファラル採用」という言葉が広まったのは最近のことですが、従業員（以下「紹介者」）の紹介による採用は、珍しいことではありません。

◆リファラル採用のメリット

企業にとっては、リファラル採用のメリットとして、「採用のミスマッチが起こりにくい」（紹介者が詳細に企業説明をするため）、「定着率が高い」（紹介者による入社後のアフターフォローのため）、「採用コストが低い」、「通常の採用活動では応募しないような人材を採用できる」、などが挙げられます。

一方、デメリットとしては、「不採用とした場合の、人間関係悪化」、「紹介者が退職した場合の、採用者の意欲低下」などが懸念されることがあります。

◆紹介者へのインセンティブの相場

採用に至った場合、紹介者にインセンティブ（成功報酬）を支払う場合もあります。

エン・ジャパン株式会社「リファラル採用（社員紹介）意識

調査」によれば、リファラル採用実施企業の 44%が、紹介者へインセンティブを支給しています。また、その支給額は「3 万円から 10 万円」が最多（52%）とのことです。

◆インセンティブ支給の留意点

紹介者にインセンティブを支給する際は、「賃金として支払う必要がある」点に留意しましょう。「被用者で当該労働者の募集に従事するもの」に「賃金、給料その他（略）報酬」以外を支払うことは、職業安定法 40 条（報酬の供与の禁止）違反となるからです。

リファラル採用を社内制度化するにあたっては、就業規則や賃金規程に明文化するとよいでしょう。

【参考】

リクルートキャリア「リファラル採用で声をかけられた人の実態調査」

エン・ジャパン「リファラル採用（社員紹介）意識調査」

4 月の税務と労務の手続期限【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〕

○ 労働保険一括有期事業開始届の提出＜前月以降に一括有期事業を開始している場合＞〔労働基準監督署〕

15 日

○ 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出〔市区町村〕

4 月 30 日

○ 預金管理状況報告の提出〔労働基準監督署〕

○ 労働者死傷病報告の提出＜休業 4 日未満、1 月～3 月分＞〔労働基準監督署〕

○ 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〕

○ 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付〔都道府県・市町村〕

○ 固定資産税・都市計画税の納付＜第 1 期＞〔郵便局または銀行〕

※都・市町村によっては異なる月の場合があります。

※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭りと重なる場合は、翌日になります。

