

副業

兼業について



福田社労士事務所 代表
社会保険労務士 福田久徳

（ コンプライアンスに基づいた労務管理やワークライフバランスは、間違いなく働く人のモチベーションを高めて、事業の生産性、効率がアップしています。今回は、なにかと話題の副業・兼業についてです。 ）

◆副業・兼業の現状

副業・兼業を希望する人は年々増加傾向にあります。“収入を増やしたい”、“1つの仕事だけでは生活できない”、“自分が活躍できる場を広げる”、“現在の仕事で必要な能力を活用・向上させる”など、理由は人さまざまです。

また、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主などさまざまです。

現状では、多くの企業が、副業・兼業を認めていません。理由としては、“自社での業務がおろそかになること”、“情報漏洩のリスクがあること”、“競業・利益相反になること”などが挙げられます。また、副業・兼業に係る就業時間や健康管理の取扱いが分かりにくいとの意見もあります。

副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由としています。但し、次のような場合は副業・兼業を各企業においてそれを制限することが許容範囲とされています。

①労務提供上の支障がある場合 ②業務上の秘密が漏洩する場合

③競業により自社の利益が害される場合 ④自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

厚生労働省では、平成30年1月に改定したモデル就業規則で、規定例として「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。」としています。

◆副業・兼業の促進の方向性

副業・兼業は、働く人にとっても企業にとっても、それぞれにメリットと留意すべき点があります。

【働く人のメリット】

- 離職をしなくても別の仕事に就くことが可能、スキルや経験を得ることで、主体的にキャリアを形成することができる。
- 本業の所得を活かして、やりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。
- 所得が増加する。
- 本業を続けつつ、リスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

【働く人の留意点】

- 就業時間が長くなる可能性があるため、就業時間や健康管理も一定程度必要である。
- 職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務を意識することが必要である。
- 所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合がある。

【企業側のメリット】

- 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
- 労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- 優秀な人材の獲得、流出の防止ができ、競争力が向上する。
- 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

【企業側の留意点】

- 必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

ここで一服、労務管理のお話。

働く人にとって、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことも大切で、また、副業・兼業は、社会全体としてみれば、オープンイノベーションや起業の手段としても有効とされています。

副業・兼業を行う理由はさまざまですが、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したい、スキルアップを図りたいなどの希望を持つ人もおり、こうした人については、長時間労働、企業への労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等を招かないよう留意して、雇用されない働き方も含め、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要です。

◆企業の対応

副業・兼業に対して行われた裁判例をみると、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当です。副業・兼業を禁止や一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを精査し、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討したほうがいいと思います。

実際に副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、双方との間で十分にコミュニケーションをとることが重要です。

副業・兼業を認める場合、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、また、長時間労働を招くものとなっていないか確認する観点から、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることも考えられます。その際は、従業員と企業とのコミュニケーションが重要で、副業・兼業の内容等を示すものとしては、該当する労働者が副業・兼業先に負っている守秘義務に留意しつつ、例えば、自己申告のほか、労働条件通知書や契約書、副業・兼業先と契約を締結する前であれば、募集に関する書類を活用することが考えられます。

特に労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合には、労働時間に関する規定の適用について通算するとされていることに留意する必要があります。また、労働時間や健康の状態を把握するためにも、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることが望ましいです。

就業時間の把握について

労働基準法第38条では「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されています。

自社の労働者が、他の会社に雇われる形態で副業・兼業をする場合、労働基準法の労働時間に関する規制(原則1日8時間、週40時間を超えて労働させてはならないこと等)は通算して適用されます。また、事業主は、労働者が実際に働いた時間を把握することとされています。

例えば、A社のもで働いていた労働者が、後からB社と労働契約を締結し労働時間を通算した結果、法定時間外労働に該当するに至った場合、B社に法定の割増賃金の支払い義務があります。

(後から契約を締結する事業主は、その労働者が他の事業場で労働していることを確認したうえで、契約を締結すべきとの考え方によるものです。)

事業主A社
所定労働時間1日5時間

事業主B社
所定労働時間1日4時間

事業主B社において、法定時間外労働が1時間発生します。
(5時間+4時間-8時間=1時間)

健康管理について

企業は、自社の従業員が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働安全衛生法第66条等に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェック等の実施やこれらの結果に基づく事後措置等(以下「健康確保措置」という)を実施しなければなりません。

また、副業・兼業者の長時間労働や不規則な労働による健康障害を防止する観点から、働き過ぎにならないよう、例えば、自社での労務と副業・兼業での労務との兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制等を行うなど、それぞれの事業場において適切な措置を講じることができるよう、労使で話し合うことが適当です。

安全配慮義務について

労働者の副業・兼業先での働き方に関する企業の安全配慮義務について、現時点では明確な司法判断は示されていませんが、使用者は、労働契約法第5条に安全配慮義務(労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をすること)が規定されていることに留意が必要です。

◆労働者の対応

副業・兼業を希望する人は、まず、自身が勤めている企業の副業・兼業に関するルール(労働契約、就業規則等)を確認して、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要があります。

また、実際に副業・兼業にあたっては、希望する人と企業双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と十分にコミュニケーションをとることが重要です。

副業・兼業は、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、自ら本業及び副業・兼業の業務量や進捗状況、それらに費やす時間や健康状態を管理する必要があります。

なお、副業・兼業を行い、20万円を超える副収入がある場合は、企業による年末調整ではなく、個人による確定申告が必要です。

◆副業・兼業に関わるその他の現行制度について

労災保険の給付(休業補償、障害補償、遺族補償等)

事業主は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働者を1人でも雇用していれば、労災保険の加入手続を行う必要があります。労災保険制度は労基法における個別の事業主の災害補償責任を担保するため、従来、その給付額については、災害が発生した就業先の賃金分のみに基づき算定していましたが、複数就業している者が増えている実状を踏まえて、複数就業者が安心して働くことができるような環境の整備で、「雇用保険法等の一部を改正する法律」(令和2年法律第14号)により、非災害発生事業場の賃金額も合算して労災保険給付を算定することとしたほか、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定を行うこととしました。

雇用保険、厚生年金保険、健康保険 雇用保険制度

雇用保険は、同時に複数の事業主に雇用されている者が、それぞれの雇用関係において被保険者要件を満たす場合、その者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となりますが、「雇用保険法等の一部を改正する法律」(令和2年法律第14号)により、令和4年1月より65歳以上の労働者本人の申出を起点として、一の雇用関係では被保険者要件を満たさない場合であっても、二の事業所の労働時間を合算して雇用保険を適用する制度が試行的に開始されます。

社会保険(厚生年金保険及び健康保険)の適用要件は、事業所毎に判断するため、複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者が、いずれの事業所においても適用要件を満たさない場合、労働時間等を合算して適用要件を満たしたとしても、適用されません。また、同時に複数の事業所で就労している人が、それぞれの事業所で被保険者要件を満たす場合、被保険者は、いずれかの事業所の管轄の年金事務所及び医療保険者を選択し、当該選択された年金事務所及び医療保険者において各事業所の報酬月額を合算して、標準報酬月額を算定し、保険料を決定します。その上で、各事業主は、被保険者に支払う報酬の額により按分した保険料を、選択した年金事務所に納付(健康保険の場合は、選択した医療保険者等に納付)することとなります。

◎ 社労士・福田のよもやま話 ◎

最近、労働関係のニュースでは、副業・兼業に関する記事が多くなったなあ~と感じます。新型コロナウイルス禍の影響で、事業の売上的大幅な減少のため固定費の削減などの理由から、大手企業など副業・兼業を積極的に認める動きになっているようです。

知り合いの人の中には、1社だけの勤務では、生活が苦しいので、2つ、3つの仕事を掛持ちする人もいますし、また、私

の同業者の中にも、開業しても収入が少なく、また不安定な人は、社労士業務とは全く別の仕事をしている人もいます。

先日、職員から、ハローワークで開催される定年退職者向け相談会に、相談員(別報酬有り)として参加希望の申出があり、キャリアを積むのに良い機会と思い許可しました。職員は、相談者の質問に答えられるよう事前準備の勉強をかなりしているみたいでした。

●社会保険労務士 福田久徳氏プロフィール

福田社労士事務所 代表 社会保険労務士 福田久徳
福岡県社会保険労務士会 労務管理会、賃金部会所属 厚生労働省委託事業・派遣元責任者講習会主任講師
福岡県商工会連合会 経営改善専門相談員

人事評価制度、賃金制度設計、ワークライフバランス、高年齢雇用、就業規則作成に至るまで、労働法、社会保険法を熟知しながらも、企業の組織風土に合わせた労務管理コンサルタントを中心に活動、他にセミナー講師等

〒810-0042 福岡市中央区赤坂1丁目10-26 重松第5ビル3階 TEL.092-726-8383 FAX.092-726-8384
ホームページ <https://fukuda-sr.com> E.mail info@fukuda-sr.com