

「知って得する？」社労士の独り言 第38回

改定「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の概要について

神奈川県社会保険労務士会藤沢支部
 特定社会保険労務士 石川 貢

厚生労働省は、企業も労働者も安心して副業・兼業に取り組めるよう、9月1日に労働時間管理や健康管理等のルールを明確化するため従来のガイドラインを改定しました。

副業・兼業の導入は労働時間管理を適切に行う必要があるため、事業主の方は、改定されたガイドライン（注1）を、適切な労務管理の一助とし活用されることをお勧めします。

1. 基本的な考え方

- * 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であるとされています。
- * 使用者及び労働者は、①安全配慮義務、②秘密保持義務、③競業禁止義務、④誠実義務に留意する必要があるため、十分に話し合うことが重要としています。
- * 就業規則で、原則として労働者の副業・兼業を認めた場合、例外的に上記①～④に支障がある場合は副業・兼業を禁止又は制限できるとしておくことが重要としています。

2. 副業・兼業の確認方法

- * 使用者は、労働者からの申告又は届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましいとしています。

3. 労働時間管理

- * 労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働基準法第38条第1項に基づき、以下により、労働時間を通算して管理することが必要としています。
- * 法定労働時間、上限規制（単月100時間未満、複数月平均80時間以内）は、複数の事業場での労働時間を通算した合計労働時間に対して適用するとしています。
- * 副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者は、労働時間を通算して管理する必要があります。この、労働時間の通算は、自社の労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を通算することによって行うとしています。
- * 副業・兼業の開始前に自社の所定労働時間と他社の所定労働時間を通算し、法定労働時間を超える時間は、後から契約した会社の時間外労働になるとしています。

4. 健康管理

- * 労働安全衛生法に基づく健康診断等を実施する対象者は、自社の労働時間で決めます。
- * 使用者が労働者に副業・兼業を推奨している場合は、労使の話し合い等で、副業・兼業の状況も踏まえて、健康診断等の必要な健康確保措置を実施することが求められます。
- * 使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば相談を受けることを伝え、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ労使の話し合い等で、健康確保措置を実施することが求められています。

5. 副業・兼業に関わる社会保険

① 労災保険の給付（休業補償、障害補償、遺族補償等）

- * 複数就業者は、非災害発生事業場の賃金額も合算した労災保険給付が受けられます。
- * 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が行われます。
- * 副業先へ移動中に起こった災害は、通勤災害として労災保険給付の対象となります。

② 雇用保険

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、二以上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。

③ 厚生年金保険及び健康保険の適用

- * 事業所ごとに判断するため、複数の事業所の労働時間等を合算して適用要件を満たしても、厚生年金保険及び健康保険には加入できません。
- * 被保険者が複数の適用事業所に使用される（注2）場合は、事実発生から10日以内に被保険者が届出を行い、主たる事業所を選択することになります。

【参考資料】

注1： 「副業・兼業」のホームページ … 本ガイドライン等の資料が入手できます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>
 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（令和2年9月1日改定版）（概要）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000665402.pdf>

注2： 「被保険者が複数の適用事業所に使用されることになったとき」

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/todokesho/hihokensha/20140820-03.html>