



森田恵三社会保険労務士事務所

関西社会労働保険問題懇話会

(労働保険事務組合 関西社労懇)

便りNo.65

〒610-1101 京都市西京区大枝北沓掛町2丁目12-3 サンシティ桂坂参番館 415

TEL 075-203-6224 FAX 075-203-1573 E-MAIL sugi-sr@maia.eonet.ne.jp

謹んで新春の御慶びを申し上げます

昨年、ある専門学校で「全世代型持続可能な社会保障制度」について外部講師として出前授業をした際、「男性の育児休業の義務化の可否」について、学生とグループワークをしました。学生からの発表では、「日本企業は外国のように休めない空気」、「国が義務化してくれた方が企業も考へるので取得できる」、「若者だけで意識や企業風土を変えるのは難しい」、「政治や選挙に興味を持ち自分たちの少子高齢化社会をどうすべきか意識しなければ」、等の意見があり、これから社会を作つていく若者に、先の見えない負だけではなく、安心できる未来を渡さなければ、と感じました。また、昨年の事務所便り新年号に、「当たり前の普通の生活」がいかに難しいことかを考えることが多くなっていると述べさせていただきましたが、更に昨年は新型コロナウイルスの蔓延により、この問題を深く考える年であったように思います。

女性も若者も高齢者も障がい者も誰一人取りこぼさない一億総活躍社会とは、誰もが「当たり前に普通の暮らし」ができる社会です。

令和三年 元旦

働き方改革における時間外労働上限規制、有給休暇取得日数の増加など、働き方を見直す中、副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にあります。今回は、2020.9月に発表された、厚生労働省の副業・兼業ガイドラインの改定についてご説明します。企業と労働者双方へのルールの明確化とトラブル防止を目的としています。

◆労働者が副業・兼業を行う理由

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たい、時間のゆとりがある等、希望する理由は様々であり、働き方においても、パート・アルバイトなどの労働者、起業による自営業主等様々となっています。

◆企業は労働者が申し出た場合、副業・兼業を認めなければならないのか。

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り、各企業においてそれを制限することが許される例として、

- 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等に該当する場合と解されています。

◆副業・兼業の促進のメリットと留意点

【労働者側メリット】

- ①離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。
- ②本業の所得を活かして、自分が



やりたいことにも挑戦でき、自己実現を追求することができる。

- ③所得が増加する。
- ④本業を続けつつ、将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

【労働者側留意点】

- ①就業時間が長くなるため、労働者自身による就業時間や健康管理の必要がある。
- ②職務専念義務、秘密保持義務、競業禁止義務を意識、順守することが必要である。
- ③1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、合計が長時間であっても社会保険等の適用がない場合がある。
- ④個人事業主、フリーランスの場合は、企業に労基法の労働時間の通算や、安全管理の規制がないため、原則自己管理となる。



【企業側メリット】

- ①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。
- ②労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- ③優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
- ④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。

【企業側留意点】

- ①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、競業禁止義務の対応が必要。



◆改定の主な内容

今回の改定では、労働時間の通算管理や、安全配慮義務、秘密保持義務、競業禁止義務、誠実義務等についての記述が新設されています。なかでも注目されるのが、労働時間の通算管理に関する事項です。長時間労働や健康被害を防ぐために、企業は、労働者からの自己申告により副業で働いた時間を把握し、本業と副業の労働時間を通算して労務管理を行うとしています。

なお、労働基準法の労働時間規制、労働安全衛生法の安全衛生規制等を潜脱するような形態や、合理的な理由なく、労働条件等を労働者の不利益に変更するような形態で行われる副業・兼業は認められず、違法な偽装請負の場合や、実態は雇用契約だと認められる場合等においては、就労の実態に応じ、労基法、労働安全衛生法等における使用者責任が問われるとされています。

◆今後企業が取り組む事項

企業は、副業・兼業の許可をしていくまでの、就業規則内における規程整備、届け出事項の整備、労働時間把握の方法などのルール化が必要となってきます。

【厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/jouhou-11200000-Roudouki_jinkyoku/0000192844.pdf

～事務所から一言～

★フリーランスや副業が注目されていますが、法整備は事実の追認であるため整備が遅れています。トラブル防止のため今一度、利点と課題を整理し取り組んでいただきたいと思います。詳しくはお気軽にご相談ください。

★昨年11月、当組合におきまして、京都府知事賞をいただきました。長年皆様の保険料納付、未加入事業所の加入促進などにご協力賜りましたお陰と心より感謝いたしております。これからも、これに恥じぬよう気持ちを新たに職員一同精進して参りたいと思います。何卒宜しくお願ひ申し上げます。

(特定社会保険労務士 杉原純子)

