

副業・兼業の注意点

- ・会社の許可を得て午前中はA社でパート、午後はB社でパートとして働いている。A社とB社から、他社での就業実態を報告するようと言われたが、報告しなくてはならないか。
- ・実家の稼業（相続で引き継いだアパート経営）で現金収入を得ているが問題ないか。
- ・定時退社後、フードデリバリーサービスの配達員をやっていたところ事故で負傷し、休んだところ、本業の就業先に副業していたことが知られてしまった。
- ・かけもちアルバイトで就業先Aから次の就業先Bへ向かう途中で事故に遭い負傷した。

◆ 基本のきほん

厚生労働省は、平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を作成（令和2年9月改訂）し、企業に対し、原則として副業・兼業を認める方向で検討することを求めるとしました。厚生労働省のモデル就業規則（令和2年11月版）では、副業・兼業について「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・兼業については、以下の留意すべき点があります。

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私生活に属するもので自由です。各企業において副業・兼業を制限することが許されるのは、労務提供上の支障となる場合、業務上の秘密が漏洩する場合、競業により企業の利益を害する場合、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と考えられています。

労働者に副業・兼業を認めるかは、使用者の裁量に任されるものの、私生活の自由を奪わないよう、使用者の裁量は自ずと制約されます。

【労働者の留意点】

- ① 就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理が一定程度必要である。
- ② 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。
- ③ 1週間の所定労働時間が短い業務を複数の事業所で行う場合には、雇用保険等の適用がない場合がある。

【企業の留意点】

- ① 必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応が必要である。
 - ② 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。
- 使用者としては、副業・兼業を認める場合、労務提供上の支障や業務上の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。

● 労働時間の通算

労働者が自社と副業・兼業先の両方で、労働契約に基づき雇用される場合、労働時間は、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ます。（労働

基準法第38条第1項）

例えば、事業主Aのもとで働いていた労働者が、後から事業主Bと労働契約を締結した場合、労働時間を通算して法定時間外労働に該当するに至った部分について、後から労働契約を締結した事業主Bに、法定の割増賃金の支払い義務があります。

これに対して、個人事業主や業務委託契約・請負契約等により労働基準法上の労働者でない者として、または、労働基準法上の管理監督者として、副業・兼業を行う者については、労働基準法の労働時間に関する規定が適用されず、労働時間は通算されません（※）。なお、この場合においても、過労等により業務に支障を来さないようにする観点から、使用者は、労働者の自己申告により就業時間を把握すること等を通じて、就業時間が長時間にならないよう配慮することが望ましいとされています。

※ 労働基準法の労働時間規制を潜脱するような形態で行われる副業・兼業は、認められるものではありません。

● 労災保険の給付

事業主は、労働者を1人でも雇用していれば、労災保険の加入手続きを行う必要があります。

複数の事業主に雇用される労働者に災害が発生した場合、就業先ごとに業務上の負荷を個別的に評価して労災認定を行います。過労死等については、いずれの就業先についても労災認定ができない場合には、全て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います。

また、労災保険給付の算定にあたっては、全ての就業先の賃金額を合算するとされています。

● 雇用保険の適用

適用事業所の事業主は、雇用する労働者について雇用保険の加入手続きを行わなければならないとされています。ただし、同一の事業主の下で、①1週間の所定労働時間が20時間未満である者、②継続して31日以上雇用されることが見込まれない者については、被保険者となりません（適用除外）。

また、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ため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（※）。したがって、離職した場合の基本手当（いわゆる失業給付）は、被保険者であった事業所についてのみ対象となります。

※ 令和4年1月から、65歳以上の労働者の申し出により、自社と副業・兼業先のいずれも被保険者要件を満たさない場合であっても、それぞれ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。

●社会保険の適用

社会保険(厚生年金保険及び健康保険)の適用要件(※)は事業所ごとに判断します。このため、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、社会保険は適用されません。

同時に複数の事業所で就労している者が、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(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。

(※) 短時間労働者の場合、大企業(従業員501人以上)(※※)にあつては、週所定労働時間20時間以上、所定内賃金月額8.8万円以上、中小企業の場合は、週所定労働時間30時間以上(ただし、短時間労働者への適用について労使合意があれば、大企業と同様の取扱いとなる。)等の一定の要件を満たす場合に適用されます。

例:

A社(大企業):21時間/週、B社(中小企業):15時間/週
⇒A社のみ社会保険適用

C社(中小企業):21時間/週、D社(大企業):15時間/週
⇒社会保険適用されず(原則)

E社(大企業):20時間/週、F社(大企業):20時間/週
⇒E社・F社とも社会保険適用

(※※) 令和4年10月から従業員100人超規模の企業に、令和6年10月から従業員50人超規模の企業に適用範囲が拡大されます。

●税金について

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、労働者本人による確定申告が必要です。

詳しくは、国税庁ホームページをご参照ください。

<http://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/shinkoku/akutei.htm>

◆ 確かめましょう

- 就業規則で、副業・兼業を認める規定はありますか。
- 長時間労働になっていませんか。

◆ こんな対処法があります!

◎ 会社の許可を得て午前中はA社でパート、午後はB社でパートとして働いている。A社とB社から他社での就業実態を報告するようと言われたが報告しなくてはならないか

複数の会社で勤務するときには、時間外労働が発生した場合の取り扱いなどが問題になるため、労働者は自己申告でもいいので他社での労働時間の実態を会社に報告をする必要があります。副業・兼業を行う労働者を使用する使用者には、他社での労働時間を通算して管理する必要があるためです。

【副業・兼業の促進に関するガイドライン】

- ・ 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る。
- ・ 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。
- ・ 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て、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分は後から契約した会社の時間外労働となる。
- ・ 副業・兼業の開始後に、所定労働時間の通算に加えて、自社の所定外労働時間と他社の労働時間を、所定外労働が行われる順に通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分が時間外労働となる。

◎ 実家の稼業(相続で引き継いだアパート経営)で現金収入を得ているが問題ないか

副業・兼業を許可制あるいは届出制としている会社の場合は、許可申請もしくは届出をすべきでしょう。

◎ 定時退社後、フードデリバリーサービスの配達員をやっていたところ事故で負傷し、休んだところ本業の就業先に副業していたことが知られてしまった

事例のしごとは、一般的には個人事業主として働く形態が多いようです。その場合、労働者災害補償保険(労災保険)の適用はなく、傷病、休業についての補償を受けることができません。事業者が独自に民間保険に加入している場合には保険給付を受けられる可能性があります。自身でも民間保険の加入などを検討した方がよいでしょう。また、副業での事故で休む場合、本業の会社での休業は私傷病と同じ扱いとなります。休職規定の有無・期間など、就業規則を確認しておきましょう。

◎ かけもちアルバイトで就業先Aから次の就業先Bへ向かう途中で事故に遭い負傷した

いずれの就業先にも労災保険が適用される場合には、労災保険法の「就業の場所から他の就業の場所への移動」として、B社に出勤途上の通勤災害に基づく傷病給付・休業給付等を受けることができます。

この場合、両就業先の賃金額を合算し、給付基礎日額が算定されることとなります。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター(045)633-6110(代) / 川崎支所(044)833-3141 /

県央支所(046)296-7311 / 湘南支所(0463)22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター

横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

令和3年3月発行