



副業・兼業について

弊社は、「働き方改革」を進めるために時間外労働の削減を進めています。社員からは、時間的な余裕ができたことと、収入減となっていることから、副業・兼業についての質問が出てきています。就業規則では「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」としています。どのように対応すればよいのでしょうか。

現状では、多くの会社は副業・兼業を認めていませんが、「働き方改革」の一環として、国は副業・兼業を推し進めるための法整備に取り掛かっています。「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の中で、労働者・企業両方のメリットと留意点及び企業の対応についてのポイントが示されています。

1 労働者のメリット

- 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、より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。

2 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も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。
- ③1週間の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ことに留意が必要である。

3 企業のメリット

- 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。

社会保険労務士法人 庄司茂事務所

特定社会保険労務士

庄司 茂



4 企業の留意点

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。

5 労働時間の通算

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。」と規定されており、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含むとされています。したがって、労働者からの申告により、副業・兼業先での労働時間の把握を行うことになります。

6 労災保険給付

労災保険の給付は、災害が発生した就業先の賃金分のみに基づいて算定されるため、賃金が少ない副業・兼業先で労災となった場合は、少額となる場合があります。現在、合算した賃金を元に給付されるように法改正が進められています。

7 雇用保険

同一の事業主の下で週20時間以上の加入要件を満たす場合（昼間学生を除く）は被保険者となりますが、それぞれの企業で20時間以上の場合では、どちらか一企業での被保険者となります。また、合算すれば20時間以上になる場合は、現状では、被保険者となりません。今後については検討が進められています。

8 社会保険（健康保険・厚生年金）

社会保険は、事業所ごとに適用要件を判断するため、それぞれの事業所で適用要件を満たす場合は、それぞれの事業所の報酬月額を合算して保険料を決定します。その上で、それぞれの事業所ごとに報酬額の按分による保険料を納付します。