

相談センターだより

令和 2 年 8 月号 (第 84 号)

〒154-0023 東京都世田谷区若林 4 丁目 14 番 29 号

NPO 法人いきいきライフ相談センター

TEL : 090-5203-3501

E メール : ozawa007a@yahoo.ne.jp

メインテーマ

副業・兼業について

◎ はじめに

かつて、日本の企業は、終身雇用・年功序列賃金を雇用慣行とし、労働者のモチベーションの高揚を図りつつ、職務に専念する義務を課し、副業・兼業を禁止することが一般的でした。

一方で、労働者は、終身雇用という安定した雇用制度の下で、新卒で入社したら、途中で出世競争に敗れても一つの企業で定年まで勤めあげるといふ「単線型キャリアパス」に甘んじてきた面がありました。

しかしながら、1990 年代のバブル崩壊後の経済の低迷期を経験した企業は、生き残るためにリストラを実施し、派遣労働者、契約社員あるいはパートといった有期雇用の労働者いわゆる非正規労働者の活用を進め、その労働者数は、2019 年の労働力調査(総務省資料)によると、2,165 万人に達しています。非正規労働者の収入は、正規社員に比べて賃金水準が低い場合が多く、生活のために副業・兼業をせざるを得ない労働者が増加しているという現状があります。

◎ 副業・兼業実施の現状

株式会社リクルートキャリアによる「兼業・副業に対する企業の意識調査(2019)」によると、社員への副業・兼業について認めている企業は 30.9%、禁止している企業は 69.1%となっており、副業・兼業を認める企業は少ないのが現状です。

特に、大企業ほど認めない傾向があります。

【副業・兼業を認める理由】

- ①社員の収入増につながる
- ②特に禁止する理由がない
- ③人材育成・本人のスキル向上につながる
- ④社員の離職防止につながる

【副業・兼業を禁止している理由】

- ①社員の長時間労働・過重労働を助長する
- ②労働時間の管理・把握が困難である
- ③情報漏えいのリスクがある
- ④競業会社での副業・兼業は、利益相反につながる

◎ 副業・兼業に関する法的考察

副業・兼業を禁止している企業は、就業規則に禁止規定を設けて対応しているのが一般的です。

一方、副業・兼業の実施に関して、禁止する法律の規定はありません。

日本国憲法第 22 条第 1 項は、「何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。」と規定しており、職業選択の自由を保障しています。よって、副業・兼業を禁じることはできません。

また、労働関係法規には、副業・兼業に関する規定はありません。労働者は、会社の就業時間は労務に従事する義務がありますが、就業時間外は自由に利用できるとしています。

ただし、公務員の場合は、国家公務員法第 103 条、

国家公務員法第 104 条、地方公務員法第 38 条によって禁止しています。しかしながら、特別な理由(不動産投資、株式投資、家業の手伝い等)がある場合、上司の許可等の手続きをすれば可能です。

それでは、就業規則で副業・兼業を禁ずることはできるのでしょうか。

これについては、裁判で争われケースバイケースの判決が示されていますが、厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」では、裁判例を根拠に、次の場合は企業が副業・兼業を禁ずることが許されるとしています。

- ① 労務提供上の支障となる場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 企業の名誉・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
- ④ 競業により企業の利益を害する場合

◎ 働き方改革で副業・兼業を提言

政府は、「50 年後も人口 1 億人を維持し、職場・家庭地域で誰しもが活躍できる社会」目指して「働き方改革」を提唱し、推進しています。

2016 年 9 月から 10 回行われた「働き方改革実現会議」は、2017 年 3 月に 9 つのテーマからなる「働き方改革実行

計画」を策定しました。

その中の第5番目のテーマとして、「テレワーク、副業・兼業などの柔軟な働き方」を提示し、副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定が決定されました。

なぜ今、副業・兼業を推進するのでしょうか。

それは、少子高齢化社会を迎え、労働力人口が減少する時代に対応するために、即ち、労働力を確保するために、優秀な人材を他社でも活用して、イノベーションの促進、人材確保、人材育成、賃金の増加、創業の推進及び労働市場の流動化を図る等によって、経済成長を促すという理由からです。2018年は副業元年と言われますが、これは、1月31日に厚生労働省が定めている「モデル就業規則」に、副業・兼業の規定が追加されたからです。

(参考)モデル就業規則での規定内容

【改定前】

労働者の遵守事項に、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定がありました。

【改定後】

副業・兼業の禁止規定が削除され、原則として副業・兼業ができることを明記した上で、企業は、例外的な場合にのみ副業・兼業を制限する次のような規定となりました。

「第68条 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。」

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会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
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合」

◎ 副業・兼業の推進にあたっての課題等

1 長時間労働への対応

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。(労働基準局長通達(昭和23年5月14日基発第769号))

とされています。

よって、本業と副業・兼業(労働基準法上の労働者に該当する場合のみ)の労働時間を把握する方策が必要となりますが、これについては、労働者による自己申告制が検討されている段階です。

2 労災保険の給付

労災保険制度は労働基準法における個別の事業主の災害補償責任を担保するものであるため、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、2020年9月から、本業及び副業・兼業の賃金を合算して給付基礎日額を算定することになりました。

3 雇用保険の適用

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。

4 社会保険(厚生年金保険及び健康保険)

① 複数の雇用関係に基づき複数の就業先で勤務する者が、いずれの就業先においても適用要件を満たさない場合で、労働時間等を合算すると適用要件を満たしたとしても、適用されません。

② 同時に複数の就業先で就労している者が、それぞれの就業先で被保険者要件を満たす場合、被保険者は、いずれかの就業先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が、各就業先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)することになります。

5 企業の安全配慮義務

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。しかしながら、使用者は、労働契約法第5条に安全配慮義務が規定されていることに留意する必要があります。

6 所得税の確定申告

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になります。