

2019年1月

経営Q&A

回答者

Be Ambitious社会保険労務士法人

代表社員 飯野 正明

働き方改革のポイントと助成金の活用

～ 「副業・兼業」への対応～

Question

【相談者：飲食業A社 代表取締役B氏】

当社は、飲食店を経営しています。先日、スタッフCから「将来、自分のお店を持ちたいので、このまま働きながら他の形態のお店でも働いてみたい」との申出がありました。

優秀なスタッフが独立してしまうのは残念ですが、「他の労働者のやりがいにもつながるのでは」と思い、Cから申出のあった副業を許可しようと考えています。しかしながら、今までにこういった前例がないため、許可するうえで注意すべきことがあれば教えてください。

Answer

「副業・兼業」における留意点は、必要な労働時間を確保できるのかといった「職務専念義務の問題」や「健康管理の問題」、「企業秘密の漏えいの問題」、「労働時間管理の問題」などが考えられます。

特に、労働時間については、異なる会社間においても通算しなければならないため、「副業・兼業」先での労働時間を自己申告させるなどの方法により、管理する必要があります。この場合、1週40時間、1日8時間を超える労働については、割増賃金の支払いが必要となることにも注意が必要です。

1 「副業・兼業」の現状

先日、ある会社の人事部との打合せの中でこんな話がありました。その会社で働く労働者が、写真集を出さないかとスカウトされました。就業規則に「許可なく他の会社の業務に従事してはならない。」と規定があったため、その労働者が会社に相談したところ、許可できないとなったそうです。

それまで、その会社では、家族が経営している会社の取締役や農家を営んでいる実家の手伝いというように、「副業・兼業」といっても家業の手伝いといった範囲でしか許可しませんでした。心情的には、貴重な機会であり、認めてあげたいと考えたそうですが、自社での業務がおろそかになることも懸念されるため、会社としては許可できないと『本業優先』の判断をしたとのことでした。

現状、多くの企業では、「副業・兼業」を認めていないケースが多いと思われます。その理由としては、自社での業務がおろそかになること、企業情報の漏えいのリスクがあることなどが考えられます。また、長時間労働のリスクや労働時間管理が複雑となることも挙げられます。

しかしながら、政府は「働き方改革」の柱の一つに、柔軟な働き方の選択肢として「副業・兼業」を掲げています。その普及・推進のために「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定しました。また、厚生労働省が提示している「モデル就業規則」においても平成30年1月改正版から「副業・兼業に関する規定」が新設されました。

規定内容は以下の通りです。

(副業・兼業)

- 第67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

出所：厚生労働省「モデル就業規則」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukiun/zisyonushi/model/index.html

2 「副業・兼業」のメリット・留意点

厚生労働省が平成30年1月に策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」

において、「副業・兼業」のメリット等が労働者、企業に分けて挙げられています。

【労働者】

(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。

(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、競業禁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。

【企業】

(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。

(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、競業禁止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

出所：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/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000192844.pdf>

3 長時間労働とならないために

「副業・兼業」のご相談をいただいた際に、いつも思い出す事例をご紹介します。

Dさんは、飲食店Eの勤務終了後、異なる法人が経営する飲食店Fでも勤務していました。Eでの勤務は、11：00から21：00（休憩2時間）、Fでの勤務は22：00から25：00となっていました。

Eでは、業務繁忙時期に限っては、仕込みのための早出勤務が行われており、その

場合の出勤時間は 7:00 となっています。業務繁忙時期は 2 週間ほど続きますが、それ以外の時期は、ほとんど残業はありません。

ある早出勤務の最中、Dが睡眠不足からくる過労が原因で業務時間中に倒れたのです。Eでのその月の時間外労働は、40 時間程度でしたので 36 協定の範囲内で行われていました。しかし、Fでの就業時間が 60 時間程度でしたのでそれを通算すると、100 時間を超える時間外労働が行われていることになり、「業務上災害」として認定されました。

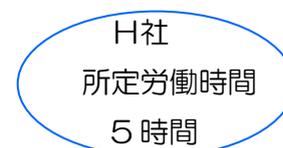
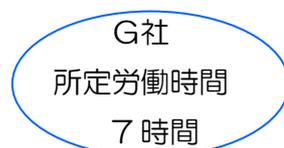
「副業・兼業」を認める場合は、長時間労働や不規則な労働による健康障害が生じることのないように、「副業・兼業」先の勤務状況を把握するなどして管理する必要があります。

4 労働時間は通算しなければならない

異なる会社間においても、労働時間は通算しなければなりません。つまり、別々の会社で勤務する時間がそれぞれ 8 時間未満だとしても、通算して 8 時間を超える場合には、割増賃金の支払いが必要となります。

この場合の割増賃金を支払う義務は、法定外労働時間を発生させた会社にあります。つまり、通常は「通算により法定労働時間を超えることとなる所定労働時間を定めた労働契約」を時間的に後から締結した会社に、割増賃金の支払い義務が生じます。

(例 1)

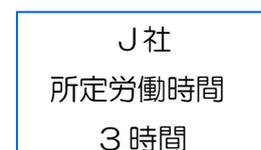
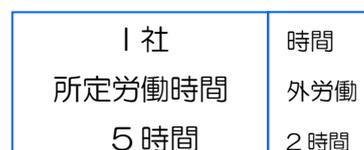


労働契約締結日 平成 30 年 11 月 1 日

平成 31 年 1 月 10 日

この場合は、H社での勤務のうち、4 時間分は割増賃金の支払い義務が生じます。

(例 2)



労働契約締結日 平成 30 年 11 月 1 日

平成 31 年 1 月 10 日

この場合は、I社での時間外労働 2 時間について、支払い義務が生じます。

5 社会保険の加入

社会保険（健康保険・厚生年金保険・雇用保険）の加入については、それぞれの会社で適用要件を判断します。「副業・兼業」に伴い、現状の働き方を変更し、所定労働時間が短くなるなど、適用要件を満たさなくなった場合には、資格喪失手続きを忘れずに行わなければなりません。

なお、労災保険については、それぞれの会社で適用されます。就業先から次の就業先への移動時も、通勤災害として労災保険の対象となります。この場合、次の就業先の労災保険にて処理をします。

6 まとめ

ご相談者A社の場合、労働者にとってのモチベーションUPにつながると考えておられるようですので、「副業・兼業」を認めるという方向性は企業全体にとってもメリットがあるでしょう。しかし、先述したように労働時間の管理をしなければなりません。このことは、労働者本人にも意識してもらわなければならない事項です。もちろん、自社での勤務がおろそかとならないような時間帯での「副業・兼業」ということも押さえておかなければなりません。

他にも、営業のノウハウやレシピ等の会社にとって漏えいしたくない情報については労使双方で確認しておくことが重要です。ご相談のケースでは、独立開業後は競業先となることも認識しておく必要はあるでしょう。

また、適正な割増賃金の支払いを行うために、シフト表を作成し、勤務を事前に明確にしておくこと、「副業・兼業」先の労働時間の把握、「副業・兼業」先への労働時間の報告を行う体制を整備したうえで、許可することが望ましいと考えます。

加えて、これらの事項を誓約書として取り交わしておくことや就業規則を変更しておくことをお勧めします。

《執筆者紹介》

Be Ambitious 社会保険労務士法人 代表社員 飯野正明

社会人歴27年は社労士業界一筋。現在は、東京都中央区日本橋にてBe Ambitious 社労士法人代表として、7名の職員とともに中小企業の労務管理を支援している。これまで、社長とその母親の2名の印刷業から、1万名超規模の不動産業、その業種は、オフィス製品の製造販売、建設業、警備業、小売業、金融業、飲食業、IT関連企業や外資系企業など多種多様な企業の労務管理に携わる（関与先企業数600社以上）。

ホームページ： <http://www.sr-iino.com/>

メールアドレス： office@sr-iino.com



日本政策金融公庫
国民生活事業