



社会保険労務士法人 ルーチェ

info@sr-luce.jp 052-211-5185

052-211-5186 名古屋市中区丸の内2-14-4
エグゼ丸の内 907

副業・兼業ガイドラインが改定されました

◆副業・兼業の促進に関するガイドライン

企業に広く兼業・副業を認めることを促すよう、現行の法令のもとでどのような事項に留意すべきかをまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（以下、ガイドライン）が、9月に改定されました。企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができるよう、さらなるルールの明確化を目的としています。

◆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。また労働時間管理については、簡便な労働時間管理の方法として、「企業の負担に配慮した管理モデル」（以下、管理モデル）が示されています。

◆企業の負担に配慮した管理モデル

管理モデルでは、副業・兼業の開始前に、当該副業・兼業を行う労働者と時間的に先に労働契約を締結していた使用者Aの事業場における法定外労働時間と、後から労働契約を締結した使用者Bの事業場における労働時間（所定労働時間及び法定外労働時間）とを合計した時間数が、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内となる範囲内において、各使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定し、各使用者がそれぞれその範囲内で労働させるものとしています。

また、使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ自らの事業場における 36 協定の延長時間の範囲内とし、割増賃金を支払うこととします。

これにより、それぞれの使用者は、副業・兼業の開始後においては、それぞれあらかじめ設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場における実労働時間の把握を要することなく労基法を遵守することが可能となるとしています。

【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/file/06-Seisaku-jouhou-11200000-Roudouki-junkyoku/0000192844.pdf>

対象事業場の約半数で違法残業を確認～令和元年度監督指導結果より

◆15,593 事業場で違法な時間外労働確認

9月8日、厚生労働省は令和元年度の長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表しました。働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が令和元年4月1日より中小企業にも適用されたこと等もあつてか、対象事業場数は平成30年度の29,097から約1割増の32,981で、そのうち15,593(47.3%)。平成30年度は11,766(40.4%)で違法な時間外労働が確認され、指導が行われています。

◆健康障害防止措置に関する指導状況

監督指導の実施事業場のうち15,338(46.5%)で、健康障害防止措置が不十分として、長時間労働者に対する医師面接等を講じるよう指導が行われています。平成30年度の20,526(70.5%)に比べて減少していますが、まだまだ多いことがわかります。

◆対象事業場の7割近くが30人未満、企業規模別では3割近くが300人以上

事業場規模別に見ると、監督指導実施事業場の41.7%を10～29人の事業場が、25.3%を1～9人の事業場が占めており、30人未満の事業場で約7割を占めています。平成30年度と比べてこの割合は増えており、これらの事業場で特に注意が必要といえます。

企業規模別に見ると、29.3%が300人以上、24.7%が10～29人、12.8%が100～299人となっています。こちらも平成30年度に比べて30人未満の割合が増えています。

◆「商業」の事業場で是正勧告が急増

監督指導の対象事業場32,981のうち、商業の事業場は8,009(24.3%)で、そのうち6,088(76.0%)で労働基準関係法令違反がありました。平成30年度の4,647事業場への実施と3,097事業場での違反に比べると、ほぼ2倍となっています。

◆11月には「過重労働解消キャンペーン」も実施

厚生労働省では、11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施し、重点的な監督指導を行うとしています。新型コロナウイルスの感染拡大を受け、3月17日に発出された依命通達では、中小企業等に対する相談・支援について、「労働基準関係法令に係る違反が認められた場合においても、新型コロナウイルス感染症の発生および感染拡大による影響を十分勘案し、労働基準関係法令の趣旨を踏まえた自主的な取組みが行われるよう、きめ細かな対応を図る」ともされていますが、自社の時間外労働の実施状況や健康障害防止措置に関する対応に問題がないか、改めて確認しておき、不安がある場合は速やかに専門家に相談しましょう。

9月から複数事業労働者向けの労災保険給付が始まりました

◆改正の趣旨

これまでは、複数の会社で働いている労働者の方について、働いているすべての会社の賃金額を基に保険給付が行われないこと、すべての会社の業務上の負荷（労働時間やストレス等）を合わせて評価して労災認定されないことが課題でした。

このため、多様な働き方を選択する方やパート労働者等で複数就業している方が増えているなど、副業・兼業を取り巻く状況の変化を踏まえ、複数事業労働者の方が安心して働くことができるような環境を整備する観点から、労働者災害補償保険法が改正されました。

◆改正の対象者

今回の改正制度の対象となるのは「複数事業労働者」の方です。「複数事業労働者」とは、被災した（業務や通勤が原因でけがや病気などになったり死亡した）時点で、事業主が同一でない複数の事業場と労働契約関係にある労働者の方のことをいいます。

被災した時点で複数の会社について労働契約関係にない場合であっても、その原因や要因となる事由が発生した時点で、複数の会社と労働契約関係であった場合には「複数事業労働者に類する者」として、改正制度の対象となります。また、労災保険に特別加入している方も対象になります。

◆改正内容

① 複数事業労働者の方への保険給付が、すべての働いている会社の賃金額を基礎に支払われるようになります（これまでは災害発生事業場での賃金額しか保険給付の基礎とされていませんでした）。

② 新しく複数の事業の業務を要因とする傷病等（負傷、疾病、障害または死亡）についても、労災保険給付の対象となります。新しく支給事由となるこの災害を「複数業務要因災害」といいます。なお、対象となる傷病等は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

複数事業労働者の方については、1つの事業場のみの業務上の負荷（労働時間やストレス等）を評価して業務災害に当たらない場合に、複数の事業場等の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定できるか判断します。これにより労災認定されるときには、上記の「複数業務要因災害」を支給事由とする各種保険給付が支給されます。

1つの事業場のみの業務上の負荷を評価するだけで労災認定の判断ができる場合は、これまでどおり「業務災害」として、業務災害に係る各種保険給付が支給されます。なお、この場合であっても、すべての就業先の事業場の賃金額を合算した額を基礎に保険給付されます。

③ 労災保険には、各事業場の業務災害の多寡に応じ、労災保険率または保険料を増減させる、メリット制があります。新設の複数業務要因災害については、メリット制には影響しません。一方、複数事業労働者の業務災害については、業務災害が発生した事業場の賃金に相当する保険給付額のみがメリット制に影響します。

コロナと整理解雇

◆予断許さず

新型コロナについては、指定感染症からは外す方向で議論が進められるようです。しかし、すでに緊急事態宣言がなされてから痛手を負っている企業も多く、今後の景気回復も急激に良くなるとの予想はされていませんし、倒産や解雇の増加という波が時間差でやってくることも予想されます。また、冬に向けて、新型コロナ感染者のさらなる増加や、ウイルスの変異による感染力の増強、さらに別のウイルス等による感染症の発生なども考えられます。

今は何とか持ちこたえている企業でも、企業体力や今後の情勢によっては、コロナ禍による業績の落込みから、正社員の整理解雇等を検討せざるを得なくなるかもしれません。

いくら「コロナだから。緊急事態だから」と言ってみても、裁判例上は、コロナによる業績の落込みは、天災地変等のやむを得ない事由ではなく、経営上の理由による解雇と扱われる場合がほとんどと思われます。正社員の整理解雇は、ご存じのように厳格な要件（要素）で判断されます（整理解雇の4要素）。

◆可能な限り解雇を回避する

この4要素の一つとして「解雇回避努力義務の実行」があります。整理解雇の実施にあたっては、可能な限り雇用を確保（解雇せざるを得ない場合でも労働者の負担をなるべく軽減）するべく、取れる方策を模索し、準備しておくべきです。

- ・ 転勤・出向等による異動
- ・ 休業手当を支払って自宅待機等を命令（一時帰休、再就職支援休暇など）
- ・ 休業手当相当の退職一時金を支払い、雇用契約を合意解約
- ・ 訴訟となるリスクを考慮しつつ、退職金の上積み等を提案し、退職勧奨

というような方策が考えられます。

◆就業規則等の確認を

また、そうした方策をとる前提として、一時帰休の際の賃金の扱い（休業手当相当額を減額する規定）、コロナ等の事態が発生した場合の整理解雇があり得ること等は、就業規則や個別の労働契約に明記しておくことが重要です。

コロナ等による整理解雇に備え、説明資料や社員の説得のための資料なども、事前に準備しておくべきでしょう。

コロナや災害等の際の人事・労務の取扱いについて、社員からの質問等にしっかりと答えられるよう、人事・総務担当者が使えるより細かいFAQのような形でまとめておくと、会社としての統一的対応が図れ、担当者の負担も減るでしょう。

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

10月に突入しましたね。2020年。。。あっという間でしたね。

コロナ禍の目まぐるしい毎日でしたが、テレワークにも慣れてきました。

そんなコロナウィルスのワクチンも来年の前半までに国民全員分の確保を目指しているとのこと。

実際そのワクチンが効くのか未解明とのことですが、日本全体で取組んだ自粛生活が実になることを祈るばかりです。

伊藤 記