

★ 2018年は「副業元年」とはいうものの??

2018年1月、厚生労働省は副業・兼業について、現行の法令（労働基準法、労災保険法等）のもとで、企業や労働者が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」を作成しました。安部内閣が掲げる「一億総活躍社会」の実現に向けた最大のチャレンジである「働き方改革」。その中で今、注目を集めているのが「副業・兼業などの柔軟な働き方」で、そのガイドラインの概略は以下のとおりです。

【現 状】

- 総務省の「就業構造基本調査」によると、副業・兼業の希望者は年々増加傾向
- 副業・兼業を行う理由はさまざま（自分のやりたい仕事、スキルアップ、収入確保等）
- 就業形態もさまざま（正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等）
- 中小企業庁委託事業の実態調査によると、多くの企業では副業・兼業を認めていない
- 認めない主な理由（本業がおろそかになる、情報漏洩リスク、競業・利益相反のおそれ等）
- 認めない理由ではないが、昨年までの厚生労働省のモデル就業規則には、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という副業・兼業禁止の規定があった
- 副業・兼業は法的に禁じられているわけではなく、就業規則で全面的に禁止する方が違法
- 裁判例でも、労務提供上の支障になる等の合理的な理由がなければ、基本的に労働時間以外の時間をどのように利用するかは労働者の自由であるとしている

【メリットと留意点】

労働者：●在職のまま、安定した収入を得ながらやりたい仕事ができる

- 所得の増加が期待できる
- 過重労働で健康を害する可能性がある

企 業：●労働者の知識やスキルが上がり、本業に活かされる

- 労働者の自律性・自主性を促し、指示待ちが無くなる
- 柔軟な就業環境があることで優秀な人材の確保につながる
- 副業・兼業を含めた労働時間管理が必要となり、管理が難しい
- 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が問題となる

【各種保険制度の留意点（本業、副業・兼業とも労働者の場合）】

労災保険：●労災保険は、災害を発生させた会社の災害補償責任を担保する保険であるため、休業補償に関しては、その会社の賃金分のみで計算される

- 本業と副業・兼業先間の移動時の災害は、通勤災害として取扱われる

雇用保険：●生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける会社でのみ、加入基準をみたしていれば加入できる

- 失業時は、加入していた会社の賃金分のみで失業給付が計算される

社会保険：●加入できるかできないかの判断は、それぞれの会社の労働時間を合算して加入基準を満たしているかではなく、個々の会社毎に判断する

- それぞれの会社で加入基準を満たしている場合には、自分でいずれかの会社を選択して加入し、保険料はそれぞれの会社で按分して負担する

このガイドラインを見ると、特に各種保険制度の適用にあたっては労働者のデメリットが際立っているように感じます。そもそも日本型雇用環境のもとでは「副業・兼業」は想定外のことでしたのでやむを得ないことかもしれません。加えて、労働基準法上では原則として1日8時間を超える労働に対して割増賃金の支払い義務が生じますが、同じ日に複数の会社で勤務した場合にはすべての労働時間を合算して1日8時間を超えているかどうか問われ、超えている場合には、実際にその時間に勤務していた会社に割増賃金の支払い義務が生じてしまいます。その会社にとっては寝耳に水の事態といえるでしょう。このように考えると、現状では政府の描くシナリオどおりには到底進まないことが予想されます。現時点で現実的な「副業・兼業」の形態としては、社員やパート・アルバイトといった労働基準法が適用される雇用労働ではなく、請負や起業による就業と言えないのではないのでしょうか。近い将来、日本の就業人口約6,500万人のほとんどが社長さんという世の中が出現することになるかもしれません。（工藤克己）