



『準備できてますか？ 副業・兼業の管理』

平成30年1月に作成された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が、よりルールを明確化するため、令和2年9月に改定されました。今回は、このガイドラインに基づき、きたるべき副業・兼業時代への備えについて解説したいと思います。

《副業・兼業を認めるべきか》

原則、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されないため、原則的には労働時間外における副業や兼業は認めるべきでしょう。ですが、どのような場合であっても認めていかとうと、以下各号に該当する場合には、労働者の自由に勝る事由があるとして兼業・副業が制限できるとされています。副業・兼業制度を検討する際、まずは企業における「労働者の自由に勝る事由」を判断し、就業規則等で定めるとよいでしょう。

- ① 労務提供上の支障がある場合（長時間労働等）
- ② 業務上の秘密が漏洩する場合
- ③ 競業により自社の利益が害される場合
- ④ 自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

《必要な管理とは》

労働契約法において、使用者は、労働者の生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、安全配慮義務を課されており、副業・兼業の場合においても、労働者を使用する全ての使用者が安全配慮義務を負うことになります。そのため、副業・兼業による過重労働等で労働者の健康に支障が生ずることなどが無いよう、「労働時間」を中心に管理を行う必要が生じます。

《労働時間の管理方法》

労働時間管理で最も注意すべきは、副業・兼業を行う労働者の労働時間は通算され、通算された時間を基に、時間外労働（割増賃金の対象）となる部分があるか、時間外労働の上限規制（複数月平均80時間又は月100時間未満）に抵触しないかなどを確認する必要がある点です。

労働時間の通算を行う方法は以下に記載する2通りが示されており、実態に合わせてどちらかを選択することになります。いずれの方法をとるにあたっては、労働者が副業・兼業に係る相談・自己申告等をしやすい環境づくりを意識し、制度整備を検討することが必要で、ガイドラインをよく理解し、自社での検討を行うことが重要と言えるでしょう。

※労働時間の通算方法

- ① 労働者の自己申告により本業と副業の労働時間を通算管理する方法。（法違反や割増賃金未払いとならないよう、必要に応じて随時聞き取りや調査を行う必要あり。）
- ② 副業開始前に本業先と副業先が事前の取り決めを行い、労働時間合計が時間外労働の上限規制である単月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、各々の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する方法。⇒ 管理モデル方式と言い、ある程度管理が簡素化される。

詳細なガイドライン内容は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を検索すると、Q&Aを含め詳細な解説を確認することができます。是非参考にしてみてください。

（今回の担当：医療労務管理アドバイザー 安田岳歩 社会保険労務士）

《過去に掲載した記事は、勤改センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：http://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

鳥取 勤務環境改善 検索