

2017年2月15日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2017.2 Vol.1702



副業・兼業のススメ？！

～ 労働時間の通算、社会保険・労働保険の取扱い等 ～

【静岡県】河津桜

業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



副業・兼業のススメ？！

～ 労働時間の通算、社会保険・労働保険の取扱い等 ～

田中社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 田中 洋

いよいよ、働き方改革の具体的計画がまとめられ、「柔軟な働き方」として副業等も促進されるようです。日経新聞は、政府が年度内にも厚生労働省のモデル就業規則の副業規定を「原則禁止」→「原則容認」に転換すると報じました。

今月号では容認した場合の注意点について、確認していきます。



長時間労働に注意！！

昨今大きな問題となっている長時間労働ですが、副業等をした場合でも例外ではなく長時間労働になっていないかどうか、注意が必要です。

労働時間の通算

1日の内に、本業の後に副業を行った場合（またその逆でも）、その労働時間は通算します。労基法第38条第1項に「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関しては通算する」とあり、また、通達において「事業場を異にする場合とは事業主を異にする場合を含む。」（S23.5.14 基発769号）とあるためです。

つまり、A社で8時間働いた後、B社で2時間副業等をした場合、その労働者のその日の労働時間は8+2=10時間となります。

長時間労働が常態化しないように、自社が労働者にとって本業なのか副業等での勤務なのか、また労働時間の把握をどのようにするのが注意点となります。

実際の場合はグループ会社等でもない限り、労働者の「報告」からでしか他社での労働時間の把握することは不可能かと思えます。副業等をしている労働者には日々、または定期的に労働時間の報告をしてもらうことが必要です。



時間外割増賃金に注意！！

長時間労働と関連するのが、時間外割増賃金です。

労働時間を通算するため、1日8時間の法定労働時間を超えた場合、時間外割増賃金の支払いが必要となります。

どこが割増賃金を支払うのか？

問題は、どこが割増賃金を支払うのか？ということになりますが、これは原則的には「副業等先」となります。

原則的かというと、労働法コンメンタールと、通達（S23.10.14 基収 2117号）で微妙にニュアンスが違うためです。

割増賃金支払い義務は…、
労働法コンメンタール → 後から契約した事業主
通達 → 実際に法定時間外に使用した事業主
にあるとされています。



A社を本業、B社を副業等先（後から契約した事業主）とした場合、

- A社で8時間勤務した後にB社で2時間勤務した場合 → B社に支払い義務
- B社で2時間勤務した後にA社で8時間勤務した場合
→ コンメンタールではB社に支払い義務
→ 通達ではA社に支払い義務

実際に副業等を容認する場合には、自社の立場がA社なのか、B社なのかを確認のうえ、割増賃金支払いについて所轄の労働基準監督署に確認し対応をするようにしましょう。

社会保険、雇用保険に注意！！

社会保険、雇用保険もそれぞれ注意が必要です。

社会保険は2つ入る？

副業等先であっても、社会保険加入要件を満たした場合は「資格取得」「所属選択二以上事業所勤務届」の手続きが必要です。保険証が2枚出ることはありませんが、保険料は本業＋副業等での給与合算で計算され、それぞれの会社で按分した保険料が控除されます（会社も按分負担が発生します）。どちらかの事業所を退職、または資格喪失事由に該当しない限り、算定等の手続きも2社それぞれに発生します。

同じように傷病手当金も、各会社の報酬合算値に基づいた支給となります。

退職しても失業給付が貰えない？！

雇用保険の場合、社会保険と違い「主たる賃金を受ける一つの業業主のもとでのみ被保険者となる」とあるため、本業での会社でのみ加入します。

ただし、本業の会社を退職後、失業給付を受ける場合に注意が必要です。副業等での勤務時間によっては、「就職した日」とみなされ、失業給付が不支給となったり、額を減額される場合もあります。

労災発生に注意！！

労災が発生した場合は、労災が発生した会社で労災手続きを行うことになります。

本業か副業等かで、給付金額に大きな違いが？！

どこで被災したかにより、給付金に大きな違いが出ることに注意が必要です。労災が発生したどちらか一方の会社の賃金を基に給付基礎日額が算定されるからです。社会保険と違い、両方の賃金合算ではないため、副業等先で被災し休業となった場合は、補償が低くなってしまう場合があります。

また、通勤災害の場合でも、労働者がどこへ向かっていましたか？により、給付基礎日額の基になる賃金が、本業分なのか、副業等分なのかが変わってきます。

例えば、A社を本業、B社を副業等先とした場合、

- A社→B社へ移動中は、B社の賃金
- B社→A社へ移動中は、A社の賃金
- A社→自宅/自宅→A社へ移動中は、A社の賃金
- B社→自宅/自宅→B社への移動中は、B社の賃金

となります。

なお、長時間労働等が原因の脳・心臓疾患のような場合、それが起こったのがB社であっても、原因がA社にあるとみなされた場合は、A社が安全配慮義務違反に問われる可能性があります（自宅で倒れたなど、通常の労災でも当てはまります）。

以上のように、副業等を容認する場合には、労使ともに様々に注意しなければならないことがあります。今後、政府主導で副業等についてのガイドラインも策定されるようですので、それらも参考に導入にしていけると良いでしょう。実際に導入する場合は、メリット、デメリット（今月号の注意点）も含め社内でしっかりと説明会等を実施し、理解を深めることが大切です。



**田中社会保険労務士事務所相談室
勝手に自転車通勤…？！**

当社は市内の地下鉄沿線に本社があるため、自転車通勤は認めていません。ところが、知らない間に10～15名の社員が自転車通勤をしており、中にはその自転車で取引先にも行っている者もいるようです。

通勤手当も通常支払いをしていますし、今後も自転車通勤は認めるつもりはありません。今までの自転車通勤していた分は通勤手当を返してもらうことは出来ますか？



Answer

通常会社は通勤手当支給等のため、通勤経路申請などを社員に提出してもらい、それを基に通勤手当の支払いをしています。これが自転車通勤をしていたとなると、通勤費を不正に受給していたことになり、社員は不正に受給した通勤費を返還する義務が生じます（民法703条）。まずは、自転車通勤者の特定、いつから自転車通勤をしていたのか、住所変更があるのかなどを確認し、返還額を確定し、社員へ返還請求を行います。

不正受給だけでなく、問題点はまだあります。

勝手に通勤利用している自転車で取引先へ行っていることです。単に自転車で行くなんて、カッコ悪い、取引先への信用がなくなるといった問題ではなく、「業務利用している」ことが問題となります。つまり、業務中何か事故があった場合、「使用者責任を問われる」可能性があるということです。社員の労災はもちろんのこと、もし第三者を巻き込む事故になった場合、使用者責任を問われることがあります（民法715条）。

会社は知らなかったと言っても、取引先へ何度も自転車で行っている（業務に繰り返し使用）となれば、容認していると取られかねません。会社として今後も自転車通勤を認めない方針であれば、直ちに使用中止を通告し、それでも自転車通勤や業務利用を止めない場合は懲戒処分を行うことを徹底し、自転車通勤をなくすようにしましょう。

なお、会社が認めていない自転車通勤であっても、通勤災害が起こった場合、通勤経路が合理的な経路と認められれば、通勤災害認定は受けることが出来ます。

また、住所の変更があった場合は、社会保険の住所変更手続きも忘れずに行いましょう。

～ その他ご不明な点は、お問合せください～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

2017年2月の人事・総務カレンダー

■2月10日(金)

1月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

■2月16日(木)～

確定申告(書面)の受付開始となります。今年は、3月15日(水)が申告期限となります。

※ 給与支払報告書の提出を忘れずに!

昨年中に給与支払いをした社員・アルバイト等の1月1日現在に居住する市区町村宛てに、1月31日までに給与支払報告書を提出する必要があります。忘れずにご提出下さい。



Current Topics

★労働基準監督署による監督指導、4,416事業場で違法な時間外労働! | 厚生労働省

厚生労働省が昨年4月～9月までに監督指導を実施した結果を公表。対象となった10,059事業場のうち、違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行ったのは4,416

(43.9%)事業場で、この内実際に月80時間超の残業が認められた事業場は3,450事業場(78.1%)だったとのこと。

また、賃金不払残業は637事業場(6.3%)で、是正・改善に向けた指導が行われた。この監督指導は、長時間労働が疑われる事業場や過労死などの労災請求があった事業場を対象に実施されたもの。

★通勤災害保護制度が改正!

1月1日に施行された育児介護休業法の改正(介護休業取得対象家族の同居・扶養要件の撤廃)にともない、労災保険法の通勤災害保護制度も改正となりました。

同居・扶養していない家族の介護のため、通勤中の合理的な経路を逸脱・中断しても、「日常生活上必要な行為」に該当し、合理的な経路復帰後の移動中の被災は保険給付対象となります。

■編集後記

2月といえば、節分。豆まきも然ることながら、近年かなり市民権を得た恵方巻きもよく目にします。恵方巻きは「福を巻き込む」という意味で太巻き、縁起のいい七福神に由来して具材が7種類というのが一般的、また縁を切らないということから1本丸々食べるようです。

この時期の旬の食材というと、かぶ、白菜、みずな、れんこん、ごぼう、小松菜、ホウレンソウ、セロリ、アンコウ、蛤、ぶり、ホタテ、ふぐ、みかん、はっさく…。恵方巻きに巻くには難しいものもありますが、美味しそうな鍋が出来上がりそうです。旬の食材は安く栄養価も高いのが特徴。そしてその食材本来の美味しさが味わえます。まだまだ寒さ厳しいこの季節、しっかり栄養を取り、体調管理に努めたいですね。

田中社会保険事務所だより Vol.1702

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2017年2月15日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: info@sr-tanakaoffice.com