

2018年5月10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

2018.5 Vol.1805



副業・兼業の促進に関するガイドライン制定！
～注意すべき点と今後の対応について②～

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・兼業の促進に関するガイドライン制定！
～注意すべき点と今後の対応について②～

田中社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 田中 洋

ガイドライン制定とともに、副業・兼業制度を導入する企業が実際に増えてきています。社員の起業やNPO 法人のみ OK であったり、全く規制なく届出のみという会社もあります。会社として、副業・兼業制度を導入、容認した場合、どのようなことに注意しなければならないのか、確認しておきましょう！



就業時間の把握…？

会社は、社員の就業時間（労働時間）を適正に把握する責務がありますが、副業・兼業をしている場合はどうなるのでしょうか？

実は、副業・兼業の就業時間についても、把握する必要があります。

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（労働基準法第 38 条第 1 項）

と、規定されており、さらに通達でも、

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 基初 769 号)



とされています。自社以外の他で雇用されている状況での副業・兼業の場合には、就業時間を把握し、また「通算」する必要があるということです。把握には、日々、または定期的に就業時間の報告（自己申告）をしてもらうことが考えられます。

なお、起業等で「労働者」以外の副業・兼業をしている者については、副業・兼業の就業時間の把握、通算は適用外となりますが、過労等により本業等に支障をきたさないようにする観点等から、全体の就業時間を把握し、長時間労働とならないような配慮が望ましいとされています。

労災保険の適用はどうか…？

事業主は、労働者を 1 人でも雇用していれば労災保険加入の手続きを行う必要があり、その社員が自社では兼業・副業であったとしても、労災保険加入となります。

本業か？ 副業・兼業か？

もし、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います。この場合、本業か副業・兼業での労災かによって、本人への給付額に大きな違いが出る場合があります。これは、労災保険制度が個別の事業主の災害補償責任を担保するものであるため、災害が発生した就業先の賃金分のみに基づいて、給付額の算定が行われるからです。

また、通勤災害の場合でも違いが出てきます。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。

事業場間の移動は、当該移動の終点たる事業場において労務の提供を行うために行われる通勤であると考えられ、当該移動の間に起こった災害に関する保険関係の処理については、終点たる事業場の保険関係で行うものとしている。

(H18.3.31 基発 331042 号)

という通達に基づいています。

なお、起業等で「労働者」以外の副業・兼業をしている者については、副業・兼業についての労災適用はありません（特別加入をした場合を除きます）。

社会保険の適用はどうか…？

社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用要件については、事業所毎に判断するため、複数の雇用関係が発生する副業・兼業者の場合、自社・副業・兼業、いずれの事業所においても適用要件を満たした場合にのみ「資格取得」「所属選択二以上事業所勤務届」の手続きが必要となります。

なお、社会保険料は、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、算定基礎届等の手続きも2社等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。健康保険被保険者証については、選択した事業所での保険証が発行されます（2枚等になることはありません）。

就業時間の関係で、本業、副業・兼業それぞれで社会保険適用となるケースはあまりないかもしれませんが、適用となる場合には上記手続きが必要となります。

雇用保険の適用はどうか？！

雇用保険制度において、労働者が雇用される事業は、その業種、規模等を問わず、全ての適用事業のため、以下の適用要件を満たす場合は、雇用保険被保険者となります。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上である
- ② 継続して31日以上雇用されることが見込まれる者

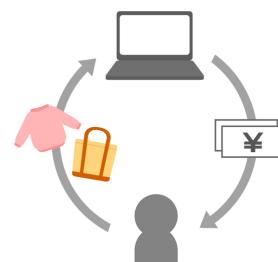
本業、副業・兼業それぞれで被保険者要件を満たす場合は「そのものが生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となる」とされているため、大体においては本業の会社で雇用保険に加入することになるかと考えられます。

注意事項としては、退職後、失業給付受給の際に、副業・兼業を継続している場合、失業状態とみなされず、失業給付が不支給となったり、減額される場合があります。

割増賃金はどうか？！

就業時間を通算し、1日8時間以上となった場合、割増賃金の支払いが必要です。これは通達（S23.10.14基収2117号）では、「実際に法定時間外に使用した事業主」となっています。つまり、本業前に1～2時間別の副業・兼業先で労働者として勤務してきた場合、通常の勤務をただで割増賃金対象となってしまう場合があるということです。ただし、労働法コンメンタールでは、割増賃金支払義務は「後から契約した事業主」となっているため、所轄の労働基準監督署へ確認した上で対応するようにしましょう。

このように、副業・兼業をする場合、会社で注意、クリアしておくべきことがあり、また、労働者側にとってもキャッシュポイントが増えるだけ（メリット）でなく、どのような働き方をするかにより、労災や社会保険、税金面等で今までとは異なる場合があることを理解した上で、副業・兼業を検討してもらうことが大切です。



田中社会保険労務士事務所相談室

障がい者は、必ず雇用しなくてはならないの…??

県内で卸・小売業を営んでいます。社員数が先日 45 名となりました。総務部長から「そろそろ障がい者雇用も考えないといけないですね…」と言われ驚いています。障がい者雇用は大企業だけかと思っているのですが違うのでしょうか？



Answer

障がい者雇用については「障がい者の雇用の促進等に関する法律」があり、この中で障がい者雇用率制度が設けられています。障がい者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員としてともに生活できる「共生社会」実現のため、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障がい者を雇用する義務があります。

今年の 4 月 1 日から法定雇用率が以下のとおり、変更となりました。

事業主区分	法定雇用率	
	3 月 31 日まで	4 月 1 日以降
民間企業	2.0%	2.2%
国、地方公共団体等	2.3%	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2%	2.4%

また、ご質問の障がい者雇用をしなければならない事業主の範囲の「社員数」についてですが、法定雇用率変更とあわせて、常用雇用社員の範囲が 50 人 → **45.5 人以上**へ変更となりました。

※常用雇用社員とは、正社員以外でも一定の条件を満たす短時間労働者も含まれ、具体的には週所定労働時間が 30 時間以上の労働者を 1 人としてカウントし、20 時間以上 30 時間未満の労働者については 1 人を 0.5 人としてカウントします。

（今後平成 33 年 4 月までには、法定雇用率は更に 0.1%引き上げとなり、引き上げと同時に、対象となる事業主の範囲も 43.5 人以上となる予定です）

対象事業主となった場合には、障がい者雇用義務が発生しますので、御社が常用雇用社員が 45.5 人以上となった場合には、1 人以上の障がい者雇用が必要となり、毎年 6 月 1 日時点の障がい者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。

御社は、卸・小売業ということで、接客業務では難しい部分もあるかもしれませんが、事務業務など、比較的サポートもしやすい業務での雇用等でご検討されても良いかと思います。また、初めて障がい者雇用をした中小企業で法定雇用障がい者数以上の障がい者を雇用した場合 120 万円が支給される助成金や、ハローワーク等の紹介により障がい者雇用をする場合に助成される助成金等もありますので、雇用の際はご活用ください。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください～

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。

2018 年 5 月の人事・総務カレンダー

■子ども・子育て拠出金率の変更

子ども・子育て拠出金の率が4月から0.23% → 0.29%へ変更（納付は5月分より変更）となりました。※この拠出金については、被保険者（社員）負担はありません。

■5月10日（水）

4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。

※被扶養者再確認の準備をしましょう！（協会けんぽ）

6月上旬から順次、被扶養者再確認のためのリストが届きます。既に4月に就職している社員のお子様の届出漏れがないか等を確認しておきましょう。



Current Topics

★副業制度、導入次々！ | ユニ・チャーム、新生銀行

ユニ・チャーム(株)が、入社4年目以上の正社員約1,500人を対象に「当社とは異なる環境で新たなスキルや専門性を身につけたり、能力を発揮する機会や人脈を広げる機会を得たりすることで、能力を高め、活躍の場を広げるといった社員のさらなる成長を支援するため」の副業制度を導入。副業勤務日は、就業時間外や休日のみで、事前に会社へ届け出る制度。

また新生銀行も正社員、嘱託社員約2,700人を対象に副業を解禁。深夜業や情報漏えいリスクの高い副業等は禁止だが、起業以外の副業も条件が合えば認めるもの。この他、年に1度、副業の業務内容や誓約書を更新する。大手銀行での副業解禁は初。

★アルバイトの労働条件を確かめよう！キャンペーン実施中 | 厚生労働省

4月から厚生労働省では、労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを実施。都道府県労働局による大学等への出張相談や、学生用のクイズ形式のリーフレットを大学等で配付するなどによる周知・啓発、総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置し、学生からの相談に重点的に対応しています。実施期間は4月1日（日）～7月31日（火）まで。

■編集後記

5月のGW、リフレッシュし仕事も効率が上がる社員がいる一方で、新入社員やそれ以外でも「5月病」となる社員が出てきます。新入社員は学生から社会人と大きな環境の変化があり、また部署異動や転勤した社員にも同様のことが言えます。もともと春は三寒四温で気温差等も激しく、自律神経が乱れやすい時期といわれています。特に職場環境変化のない人でも、なんとなく体調不良を感じる時期とも言えます。上手に切り替えが出来る人は、体調不良がメンタルヘルス不全にまでならないのですが、切り替えがうまくいかないと体調不良からメンタルヘルス不全となることもあったようです。栄養のある食事、適度な運動、快適な睡眠が一番のようですが、実践するのは難しいことも多いですね…。

田中社会保険事務所だより Vol.1805

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2018年5月10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: tsr@waltz.ocn.ne.jp