

**問** 最近、副業をしたいと申し出る従業員が増えてきました。当社としても副業を認めようと考えていますが、どのようなことに注意すればよいでしょうか。



**答** 1、労働時間の通算について

労働基準法第38条に「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ついては通算する」と規定されており、

## 兼業・副業を認める場合の注意点について

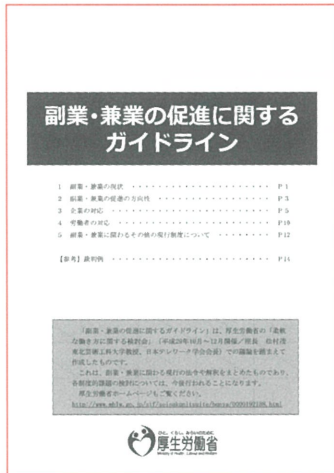
また「事業場を異にする場合とは、事業主を異にする場合をも含む」と行政解釈に示されています。

例えば、事業主Aのもので5時間働き、同日のうち事業主Bの元で4時間働く場合、通算すると9時間になりますから、法定労働時間を超える1時間が時間外労働になります。

この場合の時間外割増賃金の支払いは後から労働契約を締結した事業主側に発生します。後から労働契約を締結した事業主は、その労働者が他の事業場で労働していることを確認した上で契約を締結すべきという考え方によるためです。したがって、使用者は労働者の副業・兼業先での労働時間を把握する必要があります。把握の方法として、労働者に副業先・兼業先の就業時間を

自己申告してもらい、記録することが挙げられます。

また、副業・兼業者の長時間労働による健康障害を防止する観点から、それぞれの事業場におい



て時間外・休日労働の免除、抑制等を行うことが望まれます。

### 2、労災保険の給付について

労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働者を一人でも雇用しているれば労災保険加入手続が必要です。労災保険制度は労働基

準法の事業主の災害補償責任を担保するものですから、保険給付額は実際に災害が発生した就業先から受ける賃金のみを算定基礎にしています。なお、労働者が一方の就業先から他

方の就業先に移動する際に発生した災害は通勤災害として保険給付の対象になります。この場合の保険給付は、その移動の終点となる事業場の保険関係で行われます。

### 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレット

### 3、雇用保険について

副業・兼業をしている労働者が、それぞれの雇用関係で雇用保険被保険者要件を満たす場合であっても「その者が生計を維持するに必要な主たる賃金」を受ける雇用関係

のみ被保険者となります。

なります。

これらのほか、副業・兼業を行い20万円を超える副収入がある場合には、企業による年末調整ではなく個人による確定申告が必要になることや、社会保険の適用は事業所ごとに適用要件を判断しているため、複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者がいずれの事業所でも適用要件を満たさない場合、労働時間を合算すれば適用要件を満たすとしても社会保険は適用されないことにも注意が必要です。

※厚生労働省のホームページから「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレットがダウンロードできます。  
（「副業・兼業」で検索）  
パンフレットには副業・兼業の現状、企業・労働者の対応、裁判例が掲載されています。このほかHPではモデル就業規則、副業・兼業の事例などを紹介しています。