

# **副業・兼業を促進するにあたり 制度や手続上課題となっている事項**

**2022.10.14 第1回 人への投資WG  
特定社会保険労務士 安中 繁**

# 社労士の立場から

- **副業兼業は、一定程度、推進されている／あるいは推進される土壌は整備されつつある**
- **ただし、現実には、雇用×非雇用（フリーランス等）による**
- **雇用×雇用には、越えがたい課題があるためである**

## 越えがたい課題とは①労働時間通算

- ・ 複数事業場での労働時間の通算が、法定労働時間と残業上限規制にかかる時間に反映されるため、そもそも、自社だけで上限に近い時間外労働を実施する可能性が高い事業場では、公式に許可しづらい。
- ・ まともに管理しようとする、これにかかる労力が絶大であるため、適法といえる状況での労働時間通算はグループ内企業である場合などを除き、公式に許可しづらい。

# 労働時間通算ルールに対する考察

・現実的には、管理監督者等・非雇用による兼業副業以外の労働者の兼業副業は、政府がいう「新たな技術の開発、オープンイノベーション、起業の手段や第2の人生の準備」とは必ずしもつながっていない状況がある。

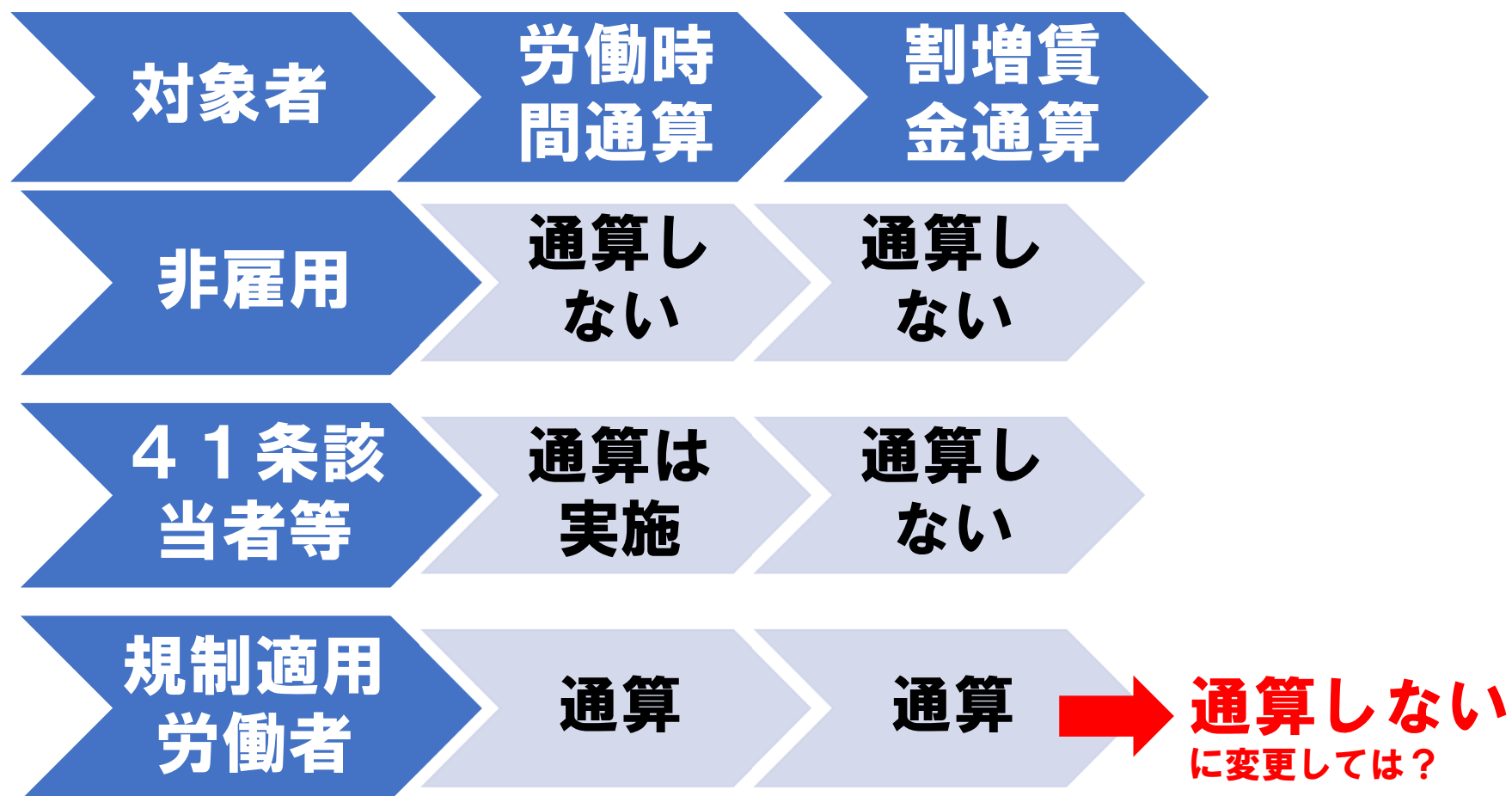
・管理監督者等いわゆる法41条該当者か非雇用での副業兼業のみを解禁し、労働時間規制の対象となる労働者については実は政府も解禁したくないのでは？と勘ぐってしまうほど。

## **越えがたい課題とは②割増賃金の支払い**

**複数事業場での労働時間の通算の結果、時間外労働が発生したときには、それぞれの事業場が負担すべき割増賃金の支払いを実施する必要があるが、これを正確に把握するためには、本人からの正確な情報の把握が必要となり、また、場合によっては企業間での連携が必要となる。**

**⇒労働時間通算ルールと割増賃金の支払ルールを切り離し、雇用による兼業副業時の通算した結果による割増賃金の支払い義務を解除してはどうか。**

# 提案したいこと



# 提案したいこと

**すべてのケースで、労働時間の状況の把握は実施すべきと考えます。（健康管理上の要請から）**

## 各企業からの「声」

- 残業上限規制範囲内で勤務コントロールすることで精いっぱいなところ、兼業副業を認めることはしづらい**
- 兼業副業には、労働者の高度な「成熟さ」が求められる**
- 副業先との労働時間の通算のための勤怠把握は、「日々」エクセルで実施している。管理が非常に煩雑で労働者本人・労務管理担当者ともに管理のための工数がかかり発生して疲弊する**



## **社労士ならではの観点（補足的コメントとして）**

**●社会保険の適用拡大にともない、非雇用者と雇用者との格差が拡大していることに課題感有。**

**●企業労務管理上のコストが非常に大きくなっていることに課題感有。**

- ・ **社会保険適用拡大において二以上事業所勤務者対応**
- ・ **退職前に複数企業での雇用が発生した場合の社会保険加入対応**
- ・ **労災保険給付請求において給付基礎日額の算定等**
- ・ **育児休業給付請求において他社での勤務実態の把握**