

兼業・副業の労働時間・健康管理に関する論点整理に向けた海外制度に関する調査（3か国比較表）

	フランス	ドイツ	イギリス
1. 兼業・副業の制限			
使用者は、労働者による兼業・副業を制限することができるか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 労働者は、<u>原則的に兼業・副業を行うことは自由である。</u></li> <li>➢ 使用者は、例外的に、労働協約又は雇用契約において兼業や副業を禁止又は制限ことができ、かかる条項の有効性は、使用者の企業利益の保護の必要性や労働者の業務の性格等を総合衡量して判断される。</li> <li>➢ <u>半数を超える雇用契約において、事前許可制等の一定の制限を付す条項が定められていると考えられる。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 使用者は原則として、<u>労働者の兼業・副業を禁止又は制限する法律上の権利を有しない。</u></li> <li>➢ 使用者は、例外的に、以下の場合には、労働者の兼業・副業を禁止又は制限することができる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働者の業績が損なわれる可能性がある場合</li> <li>● 労働力の著しい損失につながる場合又は使用者の競争上の利益と相反する場合</li> <li>● 労働者が休暇中である場合又は休暇の目的と反する場合（連邦休暇法第8条）</li> <li>● 病欠中又は申告がなされていない場合</li> <li>● 労働時間法の上限を超えて働く場合</li> </ul> </li> <li>➢ 雇用契約において、事前許可制とすることは可能であるが、実務上、<u>かかる条項は入れられていないのが一般的である。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 労働者は、<u>原則的に兼業・副業を行うことは自由である。</u></li> <li>➢ 使用者は、その正当な事業上の利益（営業秘密、企業秘密等）を保護するために必要な範囲内に限り、雇用契約において、労働者の兼業・副業を禁止又は制限することができる。また、雇用契約において明示的に禁止又は制限されていない場合であっても、労働者は誠実義務の一面としての競業避止義務を負っているため、使用者はこれを根拠に競合企業における兼業・副業を制約することができる。</li> <li>➢ 実務上、<u>雇用契約において事前許可制がとられていることが一般的である。</u></li> </ul>
2. 労働時間上限規制との関係			
労働時間上限規制の概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 労働者の労働時間が法定の上限時間（<u>週48時間、連続する12週の平均で週44時間、1日上限10時間</u>）を超えるような労務提供及び使用者によるその受領は禁止されている（フランス労働法典L. 8261-1、L. 8261-2条）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <u>週48時間、1日上限8時間</u>（労働時間法3条1号）</li> <li>➢ 6暦月又は24週の間で平均で週日の労働時間が8時間を超えない限り、合意により労働時間の上限を1日10時間まで延長可能（労働時間法3条2号）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 17週の基準期間（reference period）における週当たりの平均労働時間の<u>上限は48時間</u>（労働時間法4条1項）。</li> <li>➢ ただし、労働者が労働時間の上限規制からオプトアウト（適用除外）されることに合意した場合には、上限を超えた労働が認められる（同5条1項）。</li> </ul>
労働時間上限規制との関係で、兼業・副業の労働時間は通算されるか。どのような考えによるものか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 労働時間上限規制との関係では、<u>兼業・副業の労働時間は通算される</u>（1967年12月13日付国民議会での社会問題大臣回答）。</li> <li>➢ 上記解釈について明確に説明する文献等は存在しないが、労働時間上限規制は労働者の健康安全保護のための規制であり、厳格な義務として認識されているためと考えられる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 労働時間上限規制との関係では、<u>兼業・副業の労働時間は通算される</u>（労働時間法2条1号）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 労働時間上限規制との関係では、<u>兼業・副業の労働時間は通算される</u>（政府解釈）。</li> <li>➢ 労働時間上限規制は労働者の健康安全保護のための規制であるため、使用者が複数の場合であっても、労働者の総労働時間数を基準にしてこれを適用する必要があるとの考えによるものと思料される。</li> </ul>
3. 時間外割増賃金規制との関係			

<p>時間外割増賃金に関する規制の概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1週当たりの法定労働時間（週 35 時間）を超える時間外労働には割増賃金の支払いが法定されている（最初の 8 時間までは 25%、8 時間を超える分は 50%の割増賃金）（フランス労働法典 L. 3121-36 条）。会社の契約又は産業別労働協約で割増率を規定することもできるが、その場合、10%を下回ってはならない（フランス労働法典 L. 3121-33 条）。</li> <li>➤ 時間外労働には、原則として年 220 時間の年間枠が定められている（同法 D. 3121-14-1 条第 1 項）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 時間外割増賃金を規定する法令等は存在せず、労働協約又は雇用契約に定めがある場合に限り、使用者は、これらの定めに従って時間外割増賃金を支払う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 時間外割増賃金を規定する法令等は存在せず、雇用契約に定めがある場合に限り、使用者は、当該契約に従って時間外割増賃金を支払う。</li> </ul>
<p>時間外割増賃金に関する規制との関係で、兼業・副業の労働時間は通算されるか。どのような考えによるものか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <u>時間外割増賃金との関係では、兼業・副業の労働時間は通算されない</u>（1967 年 12 月 13 日国民議会における社会問題大臣答弁、2009 年 9 月 15 日国民議会における労働大臣答弁）。</li> <li>➤ 時間外割増賃金支払義務の趣旨は、労働者の労働解放時間に労働させることへの代償（自由時間の代償）であり、兼業は、<u>労働者の労働契約外の自由な選択および他の使用者の選択に基づくものであるから、使用者が関知しない他の使用者の下で労働者が自由な選択により兼業・副業を行ったとしても、使用者は時間外割増賃金支払義務を負わないという考えによるもの</u>（現地労働法学者の見解）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <u>時間外割増賃金との関係では、兼業・副業の労働時間は通算されない。</u></li> <li>➤ 時間外割増賃金は（法令ではなく）雇用契約に根拠があることから、異なる雇用契約の下での労働時間は通算する必要はないという考えによるもの。</li> <li>➤ 労働協約又は雇用契約等においても、時間外割増賃金について、複数の使用者間で労働時間を通算しない実務となっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <u>時間外割増賃金との関係では、兼業・副業の労働時間は通算されない。</u></li> <li>➤ 時間外割増賃金は（法令ではなく）雇用契約に根拠があることから、異なる雇用契約の下での労働時間は通算する必要はないという考えによるもの</li> <li>➤ 雇用契約上も、時間外割増賃金について、複数の使用者間で労働時間を通算しない実務となっている。</li> </ul>
<p>4. 労働時間管理に関する規制・実務との関係</p>			
<p>使用者による労働時間の把握・記録に関する規制の概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 使用者は、<u>労働者の労働時間数を記録する義務を負っている</u>（フランス労働法典 L. 3171-1 条乃至 L. 3171-4 条）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 使用者は、<u>1日の労働時間の上限（8 時間）を超える労働時間数を記録する義務がある</u>（労働時間法 16 条 2 号）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 使用者は、<u>労働者の週当たりの平均労働時間を記録する義務を負っている</u>（労働時間法 9 条）。</li> </ul>
<p>使用者は、労働者による兼業・副業の有無及びその労働時間数について、把握をする義務を負うか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 労働者が兼業・副業をしているかどうかを労働者本人に確認することについて、<u>労働法上、明確な義務は存在しない。</u></li> <li>➤ 使用者が労働者の兼業の可能性について認識した場合、労働者に対し、直ちに上限時間を超える違法な兼業が行われていないかについて確認する文書（形式は不問）の提出を求め、兼業・副業先での労働時間数を確認する必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 労働者が兼業・副業をしているかどうかを労働者本人に確認することについて、<u>労働法上、明確な義務は存在しない。</u></li> <li>➤ 労働者が複数使用者の下で就労している場合には、8 時間の上限を実際に超過させた使用者が、1 日の労働時間を超えた労働時間数の記録義務を負う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 労働者が兼業・副業をしているかどうかを労働者本人に確認することについて、<u>労働法上、明確な義務は存在しない。</u></li> <li>➤ ただし、使用者は、労働者による兼業・副業の有無を確認し、兼業・副業先における労働時間数を含めて上限規制の範囲内であることを確認することが望ましいとされている（安全衛生庁のガイダンス）。</li> </ul>

<p>・労働者は、兼業・副業の有無及びその労働時間数について、使用者に告知をする法的義務があるか。</p> <p>・一般的に雇用契約上はどのように定められているか。</p> <p>・労働者が告知義務に違反した場合にはどのように取り扱われるか。</p>	<p>がある。実務上、月に1回程度確認が行われている。</p> <p>➤ 兼業・副業をしている労働者は、<u>社会保険制度との関係で、両使用者に対して、毎月の終わり又は毎四半期の終わりに、①自己の報酬総額、及び②当該期間の労働時間数（通算）を報告しなければならない</u>（フランス社会保障法典R. 242-3条）。</p> <p>➤ 雇用契約上、労働者は使用者に対し兼業・副業に関する情報を提供すべき旨の規定を置くことも可能である。</p> <p>➤ 使用者は、雇用契約上の義務ないし業務命令に従わなかった労働者に対して、懲戒処分をすることができる。</p>	<p>➤ 労働者の使用者に対する、他の使用者の下で兼業・副業をしていることに関する告知義務について、具体的に規定している法律は存在しないが、<u>雇用契約において告知義務を課すことは可能とされている。</u></p> <p>➤ 使用者の正当な利益が脅かされる場合には、労働者は、雇用契約等に特段の定めがない場合であっても、兼業・副業についても報告（告知）する義務を負う。</p> <p>➤ 使用者は、雇用契約上の義務ないし業務命令に従わなかった労働者に対して、副業の禁止、警告、解雇などの手段がとられる。</p>	<p>➤ 労働者の使用者に対する、他の使用者の下で兼業・副業をしていることに関する告知義務について、具体的に規定している法律は存在しないが、<u>実務上、労働者は、使用者との間の雇用契約に従って、兼業・副業の有無等を使用者に申告する義務を負うことが多い。</u></p> <p>➤ また、労働者は、使用者の適法かつ合理的な業務命令に従う義務を負っているため、使用者から兼業・副業の有無等について情報を提供しよう命令された場合には、これに従う必要がある。</p> <p>➤ 使用者は、雇用契約上の義務ないし業務命令に従わなかった労働者に対して、懲戒処分をすることができる。</p>
<p>労働者による兼業・副業の有無及びその労働時間数を使用者が把握する方法について法令等で定められているか。実務上はどのように把握をすることが一般的か（労働者の自己申告で足りるか）。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>採用時にはどうか</li> <li>採用後、兼業・副業をしていることを使用者が把握する前にはどうか</li> <li>採用後、兼業・副業をしていることを使用者が把握した後、その労働時間数の把握についてはどうか（頻度・様式等）</li> </ol>	<p>➤ 労働者による兼業・副業の有無及びその労働時間数を使用者が把握する方法について<u>法令等による定めはない。</u></p> <p>➤ 実務上、一般的に行われている把握の方法については以下のとおりであり、労働者の自己申告による方法が一般的である。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>採用時 使用者は、雇用開始時に、兼業・副業の有無を労働者に<u>申告させることが多い。</u></li> <li>採用後、兼業・副業をしていることを使用者が把握する前 実務上は、使用者は、労働時間上限規制を遵守するために合理的な措置を採っていればよいとされる（兼業・副業の事実又はその抽象的可能性を認識しない限り、特段の確認行為は行わなくてもよいと理解されている。）。</li> <li>採用後、兼業・副業をしていることを使用者が把握した後 労働時間数の確認方法については、形式は問わないが、書面やメール・電子レポート等、事後的に確認できる方法で、<u>実務上、月に1</u></li> </ol>	<p>➤ 労働者による兼業・副業の有無及びその労働時間数を使用者が把握する方法について<u>法令等による定めはない。</u></p> <p>➤ 実務上、一般的に行われている把握の方法については以下のとおり。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>採用時 特段、使用者が、雇用開始時に、兼業・副業の有無を労働者に<u>申告させる実務は存在しない。</u></li> <li>採用後、兼業・副業をしていることを使用者が把握する前 特段、使用者が、雇用開始後、兼業・副業を開始するときに、事前に労働者に申告させる実務は存在しない。 兼業・副業の事実を把握するために<u>使用者に特段の確認行為は求められていないが、使用者には労働者の労働状況について監視・監督する義務があることから、長時間労働を原因とする疲労が疑われる状況がある場合には、兼業・副業によるものかをヒアリングする必要があると解される。</u></li> </ol>	<p>➤ 労働者による兼業・副業の有無及びその労働時間数を使用者が把握する方法について<u>法令等による定めはない。</u></p> <p>➤ 実務上、一般的に行われている把握の方法については以下のとおりであり、労働者の自己申告による方法が一般的である。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>採用時 使用者は、雇用開始時に、兼業・副業の有無を労働者に<u>申告させることが多い。</u></li> <li>採用後、兼業・副業をしていることを使用者が把握する前 使用者は、雇用契約に基づき、兼業・副業を開始するときに、事前に労働者に申告させることが多い。</li> <li>採用後、兼業・副業をしていることを使用者が把握した後 使用者は、兼業・副業先での<u>各週の労働時間数を申告させることが多い。</u>また、兼業・副業先での労働時間数が、事前に想定されていた労働時間数を超過する可能性が生じたときには、雇用契約に基づき、事前にこれを通知</li> </ol>



	<p>回程度の確認が行われている。また、様式については、公的なものや一般的に使用されているものは存在せず、労働者の自由な書式により申告させることも妨げられない。</p>	<p>3. 採用後、兼業・副業をしていることを使用者が把握した後 実務上は、使用者において、他の使用者における労働時間について基本的には年に2回～4回、労働者に口頭によるヒアリングをして、<u>兼業・副業の結果、労働時間の上限規制を超えているか否かを確認すればよいと解されている</u>（ノルトライン＝ヴェストファーレン州州立職業設計研究所（※）の勧告）。※労働時間法に基づく公的な規制実施機関。</p>	<p>させることが多い。</p>
<p>労働者の兼業・副業により労働時間上限規制に違反していることを使用者が認識した場合、実務上はどのように対応されているか。</p>	<p>➤ 使用者は、法定の上限時間を超えて兼業・副業を行う労働者に対し、働き方の変更（労働時間が法定の上限内に収まるように労働時間を減らすか、又はいずれかの使用者の下での労働を辞めるか）を要請しなければならず、当該労働者がこれに応じなければ、解雇することもできる。</p>	<p>➤ 使用者は、法定の上限時間を超えて兼業・副業を行う労働者に対し、警告をすることができ、警告を複数回しているにもかかわらず、違反を継続する労働者について、個別の事案によっては、最終的に解雇をすることもできる。</p>	<p>➤ 使用者は、法定の上限時間を超えて兼業・副業を行う労働者に対し、①当該使用者における労働時間を制限するか、又は、②労働者にオプトアウトに同意してもらう等の合理的措置を講ずる必要がある（安全衛生庁のガイダンス）。 ➤ 使用者は、労働者にオプトアウトに同意してもらった場合には、当該労働者に対して、他の使用者との間でも、同様にオプトアウトに同意する必要があると助言するべきである（同上）。</p>
<p>5. 労働時間規制違反時の使用者の責任</p>			
<p>労働時間規制（特に上限規制）に違反した場合の使用者に対する制裁（刑罰等）及びその要件（故意・過失は必要か）</p>	<p>➤ 労働時間上限規制に反して違法な兼業・副業を行っている労働者を雇用する使用者のみならず、違法な兼業・副業を行っている労働者自身にも、罰金（法人の場合 7,500 ユーロ、自然人（労働者・法人の代表者）の場合 1,500 ユーロ）の罰金を科される可能性がある（フランス労働法典 R. 8262-2 条）。 ➤ 同法違反について、故意・過失要件は法文上明記されておらず、解釈上も要求されない。</p>	<p>➤ 故意又は過失により、労働時間法による法定の上限に関する規定に違反した使用者は、労働時間法 3 条乃至 5 条、9 条及び 11 条の最低要件又は労働時間法 16 条 2 号の記録義務に違反し、無秩序に行動したとして（労働時間法 22 条）、最高 15,000 ユーロの罰金を科せられる可能性がある。 ➤ 使用者は、同法違反について、故意・過失がある場合に責任を問われる。</p>	<p>➤ 労働時間法に違反した使用者は、無制限の罰金、その役員等は 2 年以下の懲役を科される可能性がある。 ➤ 使用者は、同法違反について、故意・過失がある場合に責任を問われる。</p>
<p>労働者が兼業・副業をしたことにより労働時間規制（特に上限規制）に違反した場合において、労働者が兼業・副業の有無／その労働時間数を申告せず、又は虚偽の申告を行っていた</p>	<p>➤ かかる点に関する判例等はないものの、実務上は、<u>使用者が労働者の兼業・副業の可能性について認識する機会がなかった場合には、（兼業・副業における労働時間を含めた）上限労働時間規制の遵守を確認しておらずとも、刑事罰を受けるリスクは小さいと理解さ</u></p>	<p>➤ かかる点に関する判例等はないものの、実務上は、<u>使用者が労働者の兼業・副業の可能性について認識する機会がなかった場合には、法違反の責任が問われる可能性は低いと解される</u>（労働者が兼業・副業の有無／その労働時間数を申告せず、又は虚偽の申告を行ってい</p>	<p>➤ かかる点に関する判例等はないものの、実務上は、<u>使用者は、①これを認識し得た、②その把握した事実をもとに更なる確認を行うべきであった、又は③意図的に警戒すべき兆候を無視した等の特段の事情がない限りは、刑事罰を科される可能性は低いと解される</u>（労</p>

<p>こと等により、使用者（本業）が労働者による兼業・副業を認識していなかった場合に、使用者（兼業・副業）が責任を問われるか。</p>	<p>れている（労働者が兼業・副業の有無／その労働時間数を申告せず、又は虚偽の申告を行っていた場合も同様である。）。</p> <p>➤ また、使用者が、たとえ不確実な情報が端緒であっても、労働者の兼業の可能性を認識した場合には、直ちに労働者に対し、上限労働時間規制遵守の確認を求めれば、刑事罰を受けるリスクはわずかと解されている。</p>	<p>た場合も同様である。）。</p> <p>➤ また、使用者が（兼業について何らかの端緒により認識した後に）兼業の労働時間について年に2回～4回程度ヒアリングにより確認を行っていた場合や、体調不良やミスの頻発といった特段の状況を看取した際に労働者にヒアリングを行っていたのであれば、通常、使用者に過失は認められず、法違反の責任が問われる可能性は低いと解される。</p>	<p>働者が兼業・副業の有無／その労働時間数を申告せず、又は虚偽の申告を行っていた場合も同様である。）。</p>
<p>労働法関連の監督行政において、特に労働者が兼業・副業をしているケースについてはどのような監督・処分が行われているか。</p>	<p>➤ 使用者が労働者の兼業・副業を認識していなかったり、認識した後直ちに当該労働者に確認を行う等の適切な対応を行ったりした場合には、上限時間を超えていたとしても指導で済ませ、刑事罰を科すことはしないと思われる。</p>	<p>➤ 当局が、労働時間法の監督をどのように行うべきかについて、頻度や方法に関する規則は存在しない。</p> <p>➤ 「営業監督局として、（通常は）副業と労働時間の関係について能動的に確認・調査をおこなうことはなく、もしあるとすれば、何か特段の理由が生じて初めて確認・調査を行うであろう」とのことである（監督当局に照会）。</p>	<p>➤ 安全衛生庁は、労働時間法その他の規制について、具体的な問題やリスクを認識する前に積極的に調査を行うことはしておらず、（労働者の申告等により）具体的な問題やリスクを認識してはじめて対処を行っており、労働者が兼業・副業をしているケースについても同様であると考えられる。</p>
<p>労働者が兼業・副業をしたことにより労働時間規制（特に上限規制）に違反した場合に使用者が責任を問われた事例（刑事罰・行政処分）はあるか。</p> <p>1. 労働者から兼業・副業に関する申告がされず、兼業・副業の存在を認識する契機がなかった場合</p> <p>2. 労働者からの兼業・副業の労働時間に関する申告が虚偽で、労働時間の上限を超えていることについて認識がなかった場合</p>	<p>➤ 1. 2. いずれについても、労働者による兼業・副業を理由として労働時間規制に違反したことにより、<u>使用者の責任（刑事罰・行政処分）</u>を問われた事例は確認されなかった。</p>	<p>➤ 1. 2. いずれについても、労働者による兼業・副業を理由として労働時間規制に違反したことにより、<u>使用者の責任（刑事罰・行政処分）</u>を問われた事例は確認されなかった。</p>	<p>➤ 1. 2. いずれについても、労働者による兼業・副業を理由として労働時間規制に違反したことにより、<u>使用者の責任（刑事罰・行政処分）</u>を問われた事例は確認されなかった。</p>
<p>6. 健康確保・安全配慮義務との関係</p>			
<p>労働者が兼業・副業をしている場合に、使用者の健康確保・安全配慮義務との関係ではどのように取り扱われているか。特</p>	<p>➤ 労働時間の上限規制違反は、健康安全リスクを生じさせるものとされるが、使用者が労働者の兼業・副業について認識した場合に上限時間の遵守状況について確認を行っている限</p>	<p>➤ 労働災害の原因を作り出した使用者が、労働災害ではなく、法定労災保険についての責任を負う。使用者が責任を負う場合は、当該使用者が故意に労働者を負傷させた場合に限ら</p>	<p>➤ 一般論として、使用者は、合理的に実行可能な限りにおいて、労働者の健康、安全及び福祉を確保する義務を負う（労働安全衛生法 2 条）。</p>

<p>に労働時間上限規制との関係はどうか。</p>	<p>り、上限規制との関連で健康安全確保に関する責任が問題となる可能性は低い。</p>	<p>れる。</p>	<p>➤ <u>また労働者も、その健康及び安全に関して、以下の義務を負う（同上7条）。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働者自身（及びその業務上の作為・不作為によって影響を受ける可能性のある第三者）の健康及び安全に対して合理的配慮を行うこと</li> <li>● 使用者（又は第三者）が関連法規に基づき負っている義務又は要件について、それが履行又は遵守されるよう使用者（又は第三者）に協力すること</li> </ul> <p>➤ <u>労働者が、兼業・副業の有無／その労働時間数を申告せず、又は虚偽の申告を行っていたことが、自身の健康及び安全に対する合理的な配慮に欠ける、又は、使用者の義務履行のための協力として不十分であると判断される場合には、労働者自身が労働安全衛生法7条に違反することになる（ただし実際に法執行機関によって労働者が処分される可能性は極めて低い。）。</u></p> <p>➤ <u>兼業・副業を含めた長時間労働によって業務上傷病が生じた場合、本業の使用者が兼業・副業を認識していなかった場合は、認識し得たであろう事情や労働者に対して確認をすべき契機があった等の特段の事情がない限りは、使用者が責任を負う可能性は低い。</u></p>
<p>7. 社会保険との関係</p>			
<p>労働者が兼業・副業をしている場合に、社会保険の加入・保険料支払い義務との関係はどのように扱われるか。</p>	<p>➤ 労働者が兼業又は副業をしている場合、各使用者が負担する保険料に適用される最高賃金基準額は、支払った賃金に応じて決定される（フランス社会保障法典L. 242-3条）。</p>	<p>➤ 労働者が兼業又は副業をしている場合、保険適用の可否や保険料納付の要否等については、特段の定めは存在しない。</p>	<p>➤ 労働者が兼業又は副業をしている場合、各使用者が負担する保険料の金額は、支払った賃金に応じて決定される。</p>