

人事よろず相談室

アドバイザーに聞く



下川 正義

下川社会保険労務士事務所
代表

副業・兼業を認めるときの注意

Q 当社は、正社員の副業・兼業などは会社の許可制として、原則禁止しています。働き方改革で、一部の正社員から「残業が減り、収入が減少したので、その補填として副業・兼業を認めてほしい」との要望がありました。副業・兼業を認める場合に注意することがありますか？

A 副業・兼業により、貴社（本業）の業務への支障、企業秘密の漏洩、競業する企業で副業・兼業することによる利益を侵害される又は侵害する、副業・兼業先会社での労災、通勤災害、過重労働などの問題を認識して対策することが必要です。

《解説》

政府は働き方改革の一つとして「副業・兼業といった柔軟な働き方の推進」を進め、厚労省は、平成30年1月に原則副業・兼業を認める方向でガイドラインを策定し普及促進を図っています。

副業・兼業は、法律で禁止されているわけではありません。しかし、多くの会社は就業規則で副業・兼業を禁止しています。厚労省作成の「モデル就業規則」にも今まで副業・兼業は禁止事項として記載していましたが、容認する内容に改正しています。

しかし、副業・兼業を認める場合は、現行法制度上のリスクとして、副業先の労災・通勤災害による休業補償、機密・営業秘密の不正使用などによる損害賠償請求などのリスクについても企業や社員も認識しておくことも必要です。

【副業・兼業先での労災・通勤災害】

現在の労災保険法の休業補償給付は、社員の賃金をベースに補償されますが、副業先の労災・通勤災害の休業補償などは副業・兼業先の賃金で計算されます。一般的に副業・兼業先の賃金は正社員の会社より低く、ケガで障害が残ったり又は亡くなったりした場合だと、将来支給される障害補償年金や遺族補償年金の額もずっと低いままとなります。

【秘密情報の漏洩・利用】

副業・兼業先の秘密情報（例：顧客リスト、業務ノウハウなど）を正社員の会社の業務に利用した場合、副業・兼業先から差止め請求や損害賠償請求をされる可能性があります。反対に、正社員の会社の秘密情報を副業・兼業先で利用したケースも同じようなリスクが考えられます。

【労働基準法第36条・第38条関係】

正社員の会社の労働時間と副業・兼業先との合計労働時間が法定労働時間（40時間/週）を超えた場合は、36協定締結と社員に25%（中小企業の場合）の割増賃金支払いが必要となります。この場合36協定締結及び割増賃金を支払う会社は「労働者と時間的に後で契約した会社」の副業・兼業先となります。また、過重労働の判定基準の80時間/月の法定外労働となったとき、社員への健康配慮義務を負うのは、正社員の会社又は副業・兼業先の会社か、の問題もあります。

副業・兼業先との契約が請負・業務委託などの場合は、副業・兼業先においては労災、労働基準法などによる保護もありません。

副業・兼業を認める場合は、以上のことに注意して条件を定めることが必要になります。