



# ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

**Q** コロナ禍の年明けとなり、寂しいお正月ですね。これからの社会は、正社員であっても、副業や兼業を認めるとのことですが、当社でも検討しなくてはならないと思います。どのように進めたら良いでしょうか。

**A** 令和2年9月1日に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改訂されました。

大きなポイントは「労働時間管理」「健康管理」です。2か所以上で働く場合確実に身体に負荷がかかります。もし、自社の社員が副業を隠して働いていて事故を起こした場合、会社はどう対応したら良いのでしょうか？その様な事を防ぐために、会社は予めガイドラインに定められた内容を良く理解し、社内に周知する必要があります。以下ガイドラインからの抜粋を記載します。

労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは基本的に労働者の自由ですが、次の例は制限をかけることが許されます。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 業務上の秘密が漏洩する場合
- ③ 競業により自社の利益が害される場合
- ④ 自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

副業・兼業は労働者と企業にそれぞれメリットと留意点があります。

### 【労働者】メリット

- ① 離職せずに別の仕事に就く事が可能。スキルや経験を得る事でキャリア形成に繋がる。
- ② 自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求できる。
- ③ 所得が増える
- ④ 本業を続けつつ、リスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備ができる。

### 【労働者】留意点

- ① 就業時間が長くなる可能性があり、労働者自身の就業時間・健康管理が必要である。
- ② 職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務を意識する。

- ③ 所定労働時間が短い業務を複数行う場合は、雇用保険等の適用がない場合があることに留意。

### 【企業】メリット

- ① 労働者が社内では得られない知識・スキルを得る事ができる。
- ② 労働者の自立性・自主性を促すことができる。
- ③ 優秀な人材の獲得・流失の防止ができ(？)、競争力が向上する。
- ④ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

### 【企業】留意点

- ① 必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するか、対応が必要。

就業規則には、次の事を明記する必要があるでしょう。

- ① 労働者側からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認すること及びその方法
- ② 副業・兼業の届出の際に、副業・兼業の内容について労働者の安全や健康に支障をもたらさないかを確認し、状況報告等について話し合っておく事
- ③ 副業・兼業の開始後に、副業・兼業の状況について労働者からの報告等により把握し、健康状態等に問題が認められた場合には適切な措置を講ずること
- ④ 長時間労働等によって労務提供上の支障がある場合、又支障の恐れがある場合には副業・兼業を禁止・制限することができること。

なぜ政府がここまで副業・兼業を認めるのかと考えると、人生100年時代を迎え、定年後も働けるスキルを身に付けて欲しいという趣旨ではないかなと思います。若い内から第2の人生を考えましょう。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980