

「副業・兼業」の労務管理ポイント

～トラブルを回避する準備と運用の要点とは？～

人事コンサルタント／特定社会保険労務士 齊藤 貴久

■ 副業・兼業の拡大に備え、課題とリスクの理解を

「副業・兼業」を容認する企業はまだ少数ながら、「専業禁止」「副業推奨」を謳う企業が注目されはじめた。他社・外部プロジェクト等での経験・ノウハウを自社で活かしてもらいたい、自社で蓄積したスキル・ノウハウを外部へ提供し、ブランド価値を高めてほしい、あるいは、多様な働き方の一環、キャリア形成支援といった積極的な意図の他、中長期には1社丸抱え雇用の限界も視野に入っているかもしれない。さらには、先に発表された「働き方改革実行計画」に副業・兼業の推進が盛り込まれたことで、今後、環境整備が加速していく可能性も見込まれる。そうすると副業・兼業は特別な会社のケースではなくなってくるだろうし、小遣い稼ぎのアルバイトを黙認するといったレベルとは次元の異なる対応が求められるだろう。ただ、極めて具体的ところで実務を考えたとき、労働時間管理や社会保険の扱いなどを公式にはどうすればいいのか？ といった疑問は尽きない。未整備な要素も残る状況で、どのような理解・対処が適切なのか、就業規則や規定類の整備にも詳しい専門家にQ&Aスタイルで課題の整理と解説を試みていただいた。(編集部)

CONTENTS

■はじめに

●「副業・兼業」とは ●「働き方改革実行計画」との関係

■副業・兼業禁止の有効性

Q1：副業・兼業を禁止することは、可能でしょうか？

■副業・兼業に関する就業規則

Q2：副業・兼業に関する就業規則の規定は、必要でしょうか？
資料「副業・兼業に関する規程」

■労働時間・36協定・割増賃金

Q3：「労働時間・36協定・割増賃金」の取り扱いは、どうなりますか？

■休暇・休業中の副業・兼業

Q4：休暇・休業中の副業・兼業を制限することは、可能でしょうか？

■労災保険

Q5：「労災保険」の取り扱いは、どうなりますか？

■通勤災害と通勤手当

Q6：「通勤途中の事故や通勤手当」の取り扱いは、どうなりますか？

■雇用保険

Q7：「雇用保険」の取り扱いは、どうなりますか？

■健康保険と厚生年金保険

Q8：「健康保険・厚生年金保険」の取り扱いは、どうなりますか？

■所得税・年末調整・住民税

Q9：「所得税・年末調整・住民税」の取り扱いは、どうなりますか？

■安全配慮義務と副業・兼業許可申請

Q10：その他、副業・兼業を認める場合の留意事項は？
資料「副業・兼業許可申請書」

■齊藤貴久（さいとう たかひさ）

法政大学大学院職業能力開発研究所特任研究員、齊藤社会保険労務士事務所所長、日本労使関係研究協会(学会)会員、東京都社会保険労務士会会員。法政大学大学院社会科学部研究科修士課程修了(経営学専攻/MBA)。上場企業の人事マネージャーおよび商社系コンサルティングファームのシニア・コンサルタントを経て社労士事務所を開設。“人事屋”として労務相談、人事制度構築、従業員意識調査、人事コンプライアンス調査などの業務を提供している。

■齊藤社会保険労務士事務所

ホームページ <http://www.ajconsult.jp/> 「人事労務相談100問100答」, 「人事の本100冊」公開中
人事屋メールマガジン <http://www.ajconsult.jp/category/1683015.html>

