

第3回検討会における労使団体の主なご意見

【日本労働組合総連合会】

- まず、兼業・副業について、それを促進しようという流れがあるが、副業・兼業と本業が合わさることによって、長時間労働が発生しかねないという問題や、使用者の安全配慮義務の責任分担の問題、労災の認定や補償の問題、社会・労働保険の適用、在職中の秘密保持義務や競業禁止義務など、多くの課題がある。
また、本日の企業ヒアリングの事例でも、さまざまな課題が指摘されているところ。
- 一方、現実に副業・兼業されている方の中には、1つの勤務先の所得では不十分であるため、やむを得ず複数の仕事を掛け持ちされている方もいる。このような状況を踏まえれば、政府として労働者の副業・兼業をいたずらに後押しすべきものではないというのが基本的な考え方。
- 本日、御報告のあった企業ヒアリングの事例のように、労働者が仕事以外の多様な場を経験するということは、労働者の視野を広げ、能力を高めることにつながるものと考えている。
ただし、それは必ずしも副業・兼業である必要はなく、ボランティア活動であったり、地域の活動や趣味や学び直しであってもよいのではないかと思う。そのような活動もできるだけの時間的、精神的、経済的なゆとりを確保できるようにすることが重要。
- このような前提の上で、副業・兼業に関する制度を考える上で求められる点を何点か述べる。
1点目は、副業・兼業を行う労働者像を的確に把握することが重要であるということである。冒頭にも述べたが、高所得かつ専門的スキルを持つ人材だけではなくて、生活費の補填のためにやむを得ず副業・兼業をせざるを得ない労働者も少なくない。弱い立場の者の保護を図るという視点が必要。
連合として、副業・兼業に関するテーマについての調査は行っていないし、フルタイムで働いている労働者が副業・兼業を行う際に、何か障壁があるという声が、現在のところ、組織の中から特段浮かび上がってくるところではない。むしろ、複数の職場で働かざるを得ない人たちの保護の問題を指摘する声は従前からあり、そういう観点から、労災などについて問題指摘をしてきたというのが実情。
- 2点目に、使用者による労働時間管理を徹底させるという点。本業と副業が合わさること、複数の仕事が合わさることによって、長時間労働が生じる問題があることから、使用者は私生活への過度な介入とならないように配慮しつつ、副業・兼業に関して労働時間を適切に把握し、労働基準法38条の労働時間通算規定などの現行の労働時間ルールを遵守すべきであるというのが基本的な考え方。

また、ストレスチェックや健康診断、特殊健康診断の対象を選定するに当たっても、副業・兼業先における労働時間や就業環境などについても通算を行った上で、要件を満たす者について必要な措置を講じることが必要。

本日のヒアリング結果などにもあったが、現在の労基法 38 条の通算規定を具体的にどのように考えるのかという点については、労基法の趣旨が、労働者が健康で安全に働く条件を確保するという点にあることからすれば、異なる事業主の間での労働時間も当然に通算されるべき。

- その具体的な通算のあり方や、通算した際の時間外労働に対する割増賃金の支払いをいずれの事業主が行うべきか、という点などについては、私どもとして現時点においては固まった考え方を持っていない。
- 自己申告をどこまで考えるのかということは大変難しい問題。自己申告に寄りかかった制度にするべきなのかどうかということには大変慎重な意見を持っており、企業側からすると、どこで働いているかわからないということはあるかもしれないが、申告しなかった場合に、労働者保護が外れてよいのかということについては大変慎重に考えている。
- また、副業・兼業において、民間企業に雇用されている労働者がほかの企業で雇用される場合だけでなく、非常勤職員などの公務職場で働くケースなど、さまざまなケースがあることも念頭に置くことが必要。
- その他の点として、ほかの審議会や検討会においても検討が行われているが、労災保険の給付基礎日額は合算すべき。また、労災認定における業務起因性についても複数の事業場での労働時間やエピソードの合算が必要。
さらに、多重就労における雇用保険、社会保険の適用などについても、労働者保護の点からはさまざまな課題がある。法や制度の趣旨に沿った形で、必要な保護が必要な労働者に及ぶようにすることが重要。

【日本経済団体連合会】

- この場では、本業、副業とも雇用という観点でお話をさせていただく。

基本的な考え方としては、副業・兼業については、一部の企業では認められているものの、多くの企業では、就業規則で職務専念義務を定め禁止をしているというのが現状だと理解している。

今の職場では自分のスキルを生かすにくい環境の場合、他流試合により違うところで自分の力を試してみたいという観点から、今後、副業・兼業が増える可能性はある。

一方、現業系の企業では健康の関係や労働時間の関係などが気になるので、厳格に考えるという風潮があるのではないか。

副業・兼業を通じた社員の能力開発、人材開発といったポジティブな側面もあるが、社会保険料や雇用保険料の負担や徴収、そして労働時間管理、災害補償における企業責任の範囲など、整理すべき課題は非常に多い。

経団連としては、長時間労働の是正を重要課題に掲げて、働き方改革に取り組んでいる。こうした状況下で副業・兼業を推奨するという点について、やや抵抗があり、今のところ、旗を振って推進する立場ではない。副業・兼業について、実態や課題を踏まえて慎重に検討することが必要。

- 具体的に4点、申し上げておきたい。

まず、第1点目であるが、副業・兼業の推進に当たって、企業としては、長時間労働のみならず、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務などさまざまな観点から懸念すべきことがまだ多い。

- 2点目であるが、労働時間について、労基法38条で使用者には事業場を異にする場合であっても、労働時間を通算した就業時間の把握が義務づけられている。企業はどこまで対応すれば、これらの就業時間の把握義務を履行したことになるのか。具体的には、労働者からの自己申告以外に把握方法が考えられるのか。本業にて、副業・兼業先の始業時刻を超えた時間の時間外命令が必要な場合に、当該時間外命令と副業先の就業義務はどちらが優先されるかということなどが明確にされていないと、現場は混乱をするのではないか。

- 3点目であるが、割増賃金である。事業場を異にする場合の割増賃金は、契約が後の事業主負担と理解をしているが、先ほどの企業ヒアリングの中でも指摘があったが、日々管理していくことは極めて困難。自己申告による場合に、さらに把握が難しいのではないか。

加えて、企業と雇用関係にある場合、それ以外にも、雇用契約にないフリーランスの場合、3つ以上の仕事をかけ持ちするなど、さまざまなケースが想定され、企業の対応も、本業先の企業と副業先の企業では異なってくるため、ケースごとに対応が異なるという実態になるのではないか。

- 最後に、4点目であるが、2019年4月に施行される改正労働法基準法において、特別条項における時間外労働について、単月では100時間未満、2ないし6か月平均80時間以内という規制が新たに設けられることになり、これらの規制についても、副業・兼業先と通算しなければならないということは、厚生労働省の通達でも解釈が示されているので、冒頭に申し上げたとおり、企業にとっては副業・兼業の導入によって長時間労働が懸念されるので、労働時間を削減し、過労死を防止するという法改正の理念に鑑みると、それを両立させるのは大変難しい状況ではないか。