

兼業を認めようと考えている事業者の皆様へ

- ◎ 雇用形態の多様化や家計補助のために働く人の増加等を受けて、正社員や非正社員が複数の企業で働くこと（いわゆる「兼業」）を認める動きがみられます。
- ◎ 兼業は、法令で禁止されているものではなく、各企業において、労使の話合いによって取扱いを決めることができます。
- ◎ 兼業を行う場合には、次の取扱いについてご留意いただき、適切な労務管理を行うようお願いいたします。

兼業を認める場合の手続

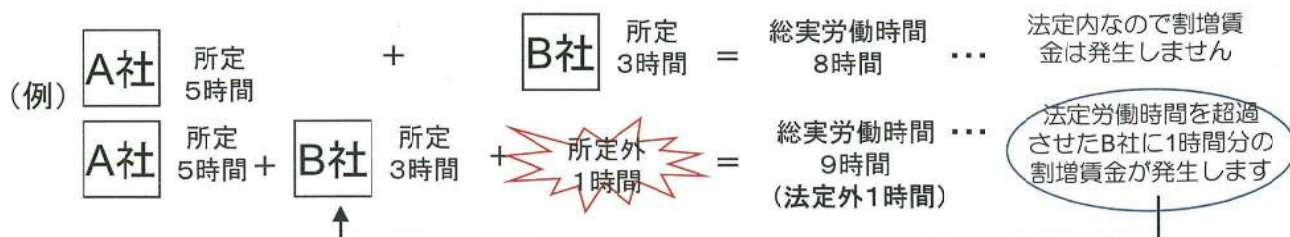
兼業を認める場合のルール（許可や届出の手続など）をできる限り書面で明らかにしておきましょう。

- * 新たに兼業に関するルールを定める場合には、就業規則等を変更する必要があります。
（就業規則を変更する場合は、労働者の過半数組合または過半数代表者の意見を聴き、労働基準監督署に届け出てください。）
- * 就業規則に兼業禁止規定を定めている場合でも「兼業禁止規定に違反するのは、会社の企業秩序を乱し、会社に対する労務の提供に格別の支障を来たす程度のものであることを要する」とし、就業規則上の兼業禁止規定に違反するとしてなされた懲戒解雇を無効とした裁判例があります。
（「国際タクシー事件」昭和59年1月20日 福岡地裁判決）

労働時間の取扱い

兼業をした労働者の1日の労働時間、1週間の労働時間は、本業と兼業とで通算されます。（労働基準法第38条）

- * 労働時間を通算した結果法定労働時間を超える場合には、法定労働時間を超えて時間外労働をさせることとなった事業主は割増賃金を支払う必要があります。



- * 労働時間の通算の方法としては、労働者の自己申告、あるいは事業者間での連絡によることが考えられます。
- * 労働時間の通算管理は、労働者の健康・安全のためにも大切です。

通勤災害の取扱い

兼業している労働者の事業場間の移動中に起こった事故については、住居と事業場との移動中に起こった事故と同様、通勤災害として労災保険の対象となります。（労働者災害補償保険法第7条）

- * 労働者が就業に関し、合理的な経路及び方法により行う移動であることが必要です。

雇用保険の取扱い

労働者が生計を維持するために必要な主たる賃金を受けるとの雇用関係についてのみ、被保険者となります。

- * 被保険者資格が認められるためには、当該雇用関係について、週所定労働時間が20時間以上などの適用要件を満たすことが必要です。

賃金（休業手当）の取扱い

[操業短縮を行い、ワークシェアリングの観点から兼業を認める場合]

操業短縮を行う場合には、平均賃金の6割以上の休業手当を支払きましょう。（労働基準法第26条）

- * 労働者が兼業で収入を得た場合でも、法律上支払うべき最低額（平均賃金の6割以上）は同じです。

兼業の状況

- ・ 就業構造基本調査(2007年)によれば、兼業を希望する雇用者の割合は5.2%であり、1992年以降、漸増傾向にあります(実際に副業を持つ者は男性3.6%、女性3.8%)。
- ・ 2010年に行った個人アンケート調査によれば、労働者が兼業を始めた理由としては、「一つの仕事だけでは生活が苦しいから」(64.7%)が最も多くなっています。
(厚生労働省委託「多重就労者についてのアンケート調査(個人調査)」2010年)

ご不明な点などありましたら、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にお問い合わせ下さい。