

人事が変わる。これからの人事のあり方を問う。

[第3回] 副業・兼業の動きとその対応策を探る

一つの企業に滅私奉公しサラリーマン生活を全うできた時代は終わった。自分の可能性を広げる機会は社外にも広がっている。政府が進める働き方改革は従来の人事のあり方を大きく変えようとしているが、多くの企業は副業・兼業を認めていない。

法的には副業・兼業に係わる規制はないが、企業側が懸念するのは情報漏洩のリスクや競業、利益相反などの問題である。

厚生労働省は1月に副業・兼業に係わる「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を公表し、併せてモデル就業規則の改定案を次のように示している。

就業規則で「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という「兼業・競業の禁止規定」を削除し、副業・兼業についての規定を新設する案である。

厚生労働省、モデル就業規則改定(案)
副業・兼業

第〇条 労働者は勤務時間外において他の会社等の業務に従事することができる。

2. 労働者は前項の業務に従事するに当たっては事前に会社に所定の届出を行うものとする。

3. 第一項の業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合は、会社はこれを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会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
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

1. 労災保険の取り扱い

労災保険制度(休業補償、障害補償、遺族補償等)は労働基準法に於ける個別の事業主の災害補償責任を担保するため、その給付額については災害が発生した就職先の賃金分にもとづき算定するとしている。また、労働者が副業・兼業先の両方で雇用されている場合、他の移動先への移動時に起きた災害については、終点たる事業場の保険関係で行うものとしている。

2. 雇用保険、厚生年金保険、健康保険の取り扱い

雇用保険制度の加入手続きの適用条件は、①1週間の所定労働時間が20時間以上、②継続して31日以上以上の雇用契約者であることの2点である。

問題は、それぞれの雇用関係において被保険者要件を満たす場合の手続きについては、「その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となる」としている点である。

社会保険(厚生年金保険および健康保険)の適用要件は事業所毎に判断するため、いずれの事業所においても要件を満たさない場合、労働時間等を合算して適用要件を満たしても適用されないことに留意する必要がある。

一方、それぞれの事業所で被保険者要件を満たす場合、被保険者は事業所を管轄する年金事務所、および医療保険者を選択することになる。選択された年金事務所および医療保険者においては、各事業所の報酬月額を合算して標準報酬月額を算定し保険料を決定する。年金事務所への保険料の納付は、各事業主において被保険者に支払う報酬の額により按分した保険料を、被保険者が選択した年金事務所に納付(健康保険の場合は選択した医療保険者などに納付)することになっている。

3. 割増賃金の支払い

副業・兼業先の両方で雇用されている場合の労働時間外等の規定の適用は労働基準法38条「労働時間は事業場を異にする場合においても労働時間に関する規定の適用については通算する」と規定されている。(労働基準局長通達(昭和23年5月14日基発第769号))

従って、法定労働時間(労働基準法第32条、40条)を超えて労働させる場合には、使用者は36協定を締結し自社で発生した法定外労働時間について割増賃金を支払わなければならない。

労働基準法上の義務を負うのは法定労働時間を超えて労働させるに至った使用者である。

留意点は通算した所定労働時間がすでに法定労働時間に達していることを知りながら労働時間を延長するときは、先に契約を結んでいた使用者も含め、延長させた各使用者が義務を負うものとしている。

4.高齢者と副業・兼業の働き方

政府内で高齢者就業の拡大が重要な政策課題として検討されている。60歳後半の就業率を如何に向上させていくかだが、再雇用により働き続ける多くの労働者は定年を期に正社員から嘱託社員などの非正規社員に転換する。雇用形態の転換により仕事振りへの期待が変わり、再雇用後の能力活用が上手く行っていないとの指摘がある。政府は60歳代後半及び70歳までの再雇用の就業率を引き上げるべく政策誘導中である。仮に60歳定年を維持すると再雇用の期間が10年の長きにわたる。高齢になれば企業に拘束されず健康に無理が生じない形で多様な生き方の中で就業をするライフスタイルの選択が出来れば幸運である。これまで習得した知識や技術、経験を生かして企業から業務を請け負い、報酬を得るという副業・兼業の主体的な働き方が高齢者を活かすことになる。

5.変化する産業構造とその対応策

ICT、IOT、AIなど、高度情報化時代の進展や急速に進む経営のグローバル化、スピード化など日本の産業構造は今や大きく変化しているが、加えて、超高齢化、人口減少、超人手不足が「働く」環境を変える大きな要因ともなっている。

激変する産業構造の一つにサービス業、特に医療・介護やホスピタリティ産業がある。これらの産業に於ける労働は、働く人のキャリアや生活といった側面にも、これまでの労務・人事管理とは大きく異なった状況をもたらしている。

労働力の不足が続く以上、高齢者の雇用機会の整備、外国人労働者の戦力化も当然必要だ。個人の仕事能力の差は年齢と共に拡大する。定年後も現役以上に働ける者がいる反面、意欲に乏しい者も少なくない。そもそも年齢を理由に高齢者を一律に管理することは、「年齢による差別」として多くの先進国では禁止されている。

多様な働き方に対して勤続年数にとらわれない同一労働同一賃金を徹底し、少なくとも40歳以上は能力、実力、役割(日本型成果主義)の賃金に切り替える

ことが必要だ。

また、副業・兼業は社会全体としてみれば、高度専門職をメインに広がっていこう。オープンイノベーションや起業の手段としても有効だからである。副業・兼業は今、一部の大企業中心の動きであるが、既に医療産業においては、できる医師、薬剤師等のプロフェッショナル人材については、普通のこととして行われている。

これらにおける中小企業、医療機関に於いての課題対応は、まず、在籍する優秀人材を逃がさぬように役割・成果に見合った賃金処遇と人材活用、そして定着対策の実施を優先すべきである。その上で、必要な高度プロフェッショナル業務の推進については、副業・兼業を解禁し、プロ人材を活用するのがベターと筆者は考えている。

齋藤 清一

株式会社 人事賃金管理センター
代表取締役
日本病院人事開発研究所代表幹事
博士(経済学)



筆者:齋藤清一 氏

立命館大学客員教授、医療経営研究センター副センター長を経て現在(株)人事賃金管理センター代表取締役、日本病院人事開発研究所 代表幹事、滋慶医療科学大学院大学客員教授、立命館大学上席研究員、埼玉大学大学院経済科学研究科博士後期課程修了

●専門分野:人事労務管理、賃金統計学、組織計画、目標管理、利益計画、予算統制、評価システム、労働法関連等

●所属学会:日本経営倫理学会、日本労務学会、日本おもてなし学会 理事

●主な著書:「エクセレントホスピタル」(日総研)、「病院・施設の人事賃金制度の作り方」(日本能率協会)「人事考課実践テキスト」(病院人材育成とコンピテンシー活用の仕方)「医師の賃金はこう決める」(職能給の決め方が分る本)〔経営書院〕他多数。

人事賃金の設計、改善改革コンサルのご相談を受け賜っております。

人事考課、面接訓練、目標設定訓練、コンピテンシー評価者訓練、管理監督者訓練、モチベーションアップ研修など、人事賃金のあらゆる改革をサポートしています。

ご相談は
こちらに

職員の幸せと経営の発展をサポートする
「日本病院人事開発研究所」
〒248-0001 鎌倉市十二所224
TEL 0467-25-4627 FAX 0467-25-5355
e-mail:seiichi3@bronze.ocn.ne.jp
http://www.jinjitginginkanri.sakura.ne.jp/