

ブレイス FP 社会保険労務士事務所

事務所便り

連絡先 〒207-0002
東京都東大和市湖畔 2-1044-134
電話 042-566-5456 FAX:042-566-5456
E-mail bracefpsr@ozzio.jp
HP <https://bracefpsr.com/>



雇用調整助成金等の延長

◇雇用調整助成金の緊急対応期間が 12 月末までに延長されました。合わせて 6 月末までの休業について申請期限を 9 月末までとされました。緊急雇用安定助成金、小学校休業対応助成金、休業等対応支援金についても、12 月末までの休業が対象となるよう延長されました。

副業・兼業の促進に関するガイドラインの改訂

厚生労働省は平成 30 年 1 月に作成した標記ガイドラインを改定するため、8 月 26 日に労働政策審議会安全衛生分科会、27 日に同労働条件分科会に案を提示し議論され、おおむね了承されました。このガイドラインは、9 月に通知される予定です。主なポイントは次の通りです。

● 労働時間の通算

A 社の労働者が副業により B 社に雇用されて労働する場合には、労基法第 38 条第 1 項の規定により、それらの複数の事業場における労働時間が通算されます。具体的には、次の通りです。

【所定労働時間の通算】

副業・兼業の開始前に、A 社における所定労働時間と B 社における所定労働時間とを通算して、A 社の労働時間制度における法定労働時間を超える部分の有無を確認します。

【通算して時間外労働となる部分】

A 社における所定労働時間と B 社における所定労働時間とを通算して、法定労働時間を超える部分がある場合は、時間的に後から労働契約を締結した B 社において 超える部分が時間外労働となるので、B 社労働時間は残業扱いとされます。(36 協定が必要。) 例えば A 社 8 時間、B 社 2 時間の所定労働時間の場合には、B 社における労働は時間外労働として扱うこととなります。

● 所定外労働時間の通算

所定労働時間の通算に加えて、副業・兼業の開始後に、A 社所定外労働時間と B 社での所定外労働時間とを当該所定外労働が行われる順に通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分の有無を確認する。

【通算して時間外労働となる部分】

所定労働時間の通算に加えて、A 社と B 社における所定外労働時間を当該所定外労働が行われる順に通算して、両社に適用される法定労働時間を超える部分がある場合は、当該超える部分が時間外労働となるとしています。

● 労働時間の管理

また、各々の使用者は、こうした点も含めて自社における 36 協定の延長時間の範囲内とする必要があるとしました。そして、各々の使用者は、通算して時間外

労働となる時間（他の使用者の事業場における労働時間を含む。）によって、時間外労働と休日労働の合計で単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内の要件（労基法第 36 条第 6 項第 2 号及び第 3 号）を遵守するよう、1 か月単位で労働時間を通算管理する必要があるとしています。ただし、労働時間を通算して法定労働時間を超える場合には、単独企業による規制と同じではなく「長時間の時間外労働とならないようにすることが望ましい。」との指摘にとどめています。

- **安全配慮義務違反**

一方で、使用者が副業兼業により労働者の労働が加重になっていることを知りながら、何らの手も打たないまま健康被害が生じる場合には安全配慮義務違反を問われる場合がありうるとしています。

- **労働時間の把握**

どのようにして、時間の把握を行うかについては、「自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とを通算して管理する必要がある」としていますが、その方法は、労働者の申告等によるとしています。

- **時間外労働の割増賃金の取扱い**

- (ア) 割増賃金の支払義務

労働者からの申告等により、① まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、② 次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって、それぞれの事業場での所定労働時間・所定外労働時間を通算した労働時間を把握し、その労働時間について、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分のうち、自ら労働させた時間について、時間外労働の割増賃金（労基法第 37 条第 1 項）を支払う必要があるとしました。

- **労災事故時の平均賃金の算定**

労災保険制度は労基法における個別の事業主の災害補償責任を担保するものであるため、従来その給付額については、災害が発生した就業先の賃金分のみに基づき算定していましたが、今般、非災害発生事業場の賃金額も合算して労災保険給付を算定することとし、過労死や脳血管疾患などの労災認定についても複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定を行うこととされました。なお、労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合、一の就業先から他の就業先への移動時に起こった災害については、通勤災害として労災保険給付の対象となっています。

- **使用者間の情報交換**

使用者の指示により副業・兼業を開始した場合は、当該使用者は、原則として副業・兼業先の使用者との情報交換により、それが難しい場合は、労働者からの申告により把握し、自らの事業場における労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適切であること、また、実効ある健康確保措置を実施する観点から、他の使用者との間で、労働の状況等の情報交換を行い、それに応じた健康確保措置の内容に関する協議を行うことが適切であること、としています。

厚生年金標準報酬月額の上限引き上げ

厚生年金保険の標準報酬月額の上限が現在の 62 万円（第 31 級。月収 60.5 万円以上の人を対象）から、9 月以降、新たに 65 万円（第 32 級。月収 63.5 万円以上の人を対象）に引き上げられます。これにより、保険料の上限は月額 11 万 3,460 円から 11 万 8,950 円に変更となり、9 月（10 月納付）分から適用されます。なお、本措置に関する届け出は不要です。

当事務所から一言

◇第2記事、副業兼業をめぐる労働時間の問題。もともと労基法では、異なる事業場における労働時間は通算することが規定されています。(従来、その点が問題になることも多くはなかったように思います。) 経済社会構造の変化の中で、政府が副業・兼業を積極的に認める方向に転換した中で、働き過ぎによる健康被害対策などの環境整備の課題が顕在化しました。

今般、副業を認める場合には、他社における労働時間を把握し、必要に応じて残業代を支払う義務が生じることが明記されました。また、36協定の限度時間についても他社での労働時間との通算も念頭に設定する必要が出てきました。採用時に副業の有無を確認する他、会社としてのルールを明確化(就業規則・副業規程等)して、実態把握が可能な環境を整備していくことが望まれます。ガイドラインは、事業主間の情報共有など、実際には困難な点も含まれていますが、手をこまねいているうちに、ある日突然、他社での労働を根拠に残業代の請求をされるといった事態は回避したいものです。

◇過日、コロナ禍の下で事業や生活が困難になった際に活用できる補助金、助成金、融資、負担軽減などの公的制度について、1時間半ほどお話しする機会をいただき、FP社労士の立場で、全体で20あまりの制度についてご紹介しました。時間の関係で当日は紹介できなかったものもあり、改めて活用可能な制度は少なくないことを確認しました。せっかく先人たちが作った制度。研究して活用したいものです。

◇今般の労政審議会労働条件分科会では、36協定などの届出の際求めている事業主

や労働者代表などの押印を原則廃止すること議論がされています。その結果については議事録で確認次第報告いたします。

弊所では各事業所様が、雇用調整助成金の自力申請ができるように、引き続きご支援いたします。また、休業対応支援金についてのご質問も寄せられています。資料提供依頼、ご質問などはご遠慮なくメールにてご連絡ください。毎日バタバタしておりますが、できる限り一両日中には対応いたします。

● E:mail bracefpsr@ozzio.jp

◇毎月掲載しておりました〔月々の社会保険及び税の手続き〕は紙面の都合上、今月号より廃止いたします。重要な手続き等については個別記事としてお送りいたします。

◇残業代の計算(4)…週の労働時間のカウントと休日労働

1日8時間労働、土日休み(週40時間)の会社で、土曜日に出勤をさせた場合を見ます。まず、会社所定の休日である土曜日に、休日出勤割増賃金が必要でしょうか?

労基法第35条は、法定休日を週に1日(または4週4休)としており、1週間に他の休日がある場合には、休日割増(135%)を求めていません。この場合は、月～金までにすでに40時間労働を行っていますので、土曜日の労働については、時間外(125%)の割増賃金が必要となります。135%で支払う会社も存在し、当然何ら問題はありますが、現在135%で支払っている会社が、労働基準法の規定を理由として125%に引き下げることはできません。(労基法第1条第2項)ただし、「経営困難に対応するため」など、他の理由によるもので労働者の合意を得て実施することは可能とされています。(次号に続く)