

## いつまで続く“巣ごもり需要” 家電製品の販売は好調をキープ

今年1月、白物家電の国内出荷額が前年同月比20.7%増の1,834億円となり、2014年以来7年ぶりに過去最高を更新(日本電機工業会調べ)。コロナ下の“巣ごもり需要”で、家電製品全般の売上が伸びています。また、室内環境への関心の高まりから空気清浄機や加湿器、掃除機などの販売も、依然と好調をキープ。さらに、リモート勤務やオンライン学習の増加に伴ってパソコン及び、その周辺機器の売上也堅調。未だコロナ禍収束の兆しが不透明なこともあり、家電需要の高まりは、もうしばらく続く見通しです。



### 業界羅針盤

運輸・倉庫3カ月ぶりプラス 製造業回復も業種で温度差  
原油高騰リスク再浮上 100ドル台上振れ懸念も  
附帯作業の見える化促す 実証実験で実態を確認 ほか



# 改正「労働者災害補償保険法」と副業・兼業者の留意点

—— 副業・兼業社員への対応 ——

一般社団法人SRアップ21

東京会／社会保険労務士 鶴田 晃一＝文

## 副業・兼業を行う社員、容認企業が増加

2018年1月、厚生労働省はモデル就業規則を改訂し、原則禁止だった副業が、原則容認に変更されました。近年急速に少子高齢化が進展していることより、労働力の中核を担う生産年齢人口が年々減少しています。また、企業としては労働力の確保、労働者においては多様化した雇用環境の中、収入確保のために副業・兼業をする人が増えています。こうした背景もあり、副業・兼業を容認する企業が増えています。

## 改正「労働者災害補償保険法」が2020年9月よりスタート

「労働者災害補償保険法」が改正され、2020年9月に施行されました。改正内容は複数の会社などに雇用されている労働者への労災保険給付の変更となります。

今回の改正では、複数の会社などに雇用されている人が対象となります。具体的には、けがをしたときや、病気になったときに2つ以上の会社などに雇用されている人です。ただし、けがをしたときや病気になったときに、1つの会社などでのみ雇用されている場合（またはすべての会社を退職している場合）であっても、そのけがや病気の原因・要因となるもの（例：長時間労働、強いストレス等）が、2つ以上の会社などで雇用されている際に存在していたならば、制度改正の対象となります。改正内容のポイントになるキーワードは以下になります。

(1) 複数事業労働者（①複数の会社と労働契約を結んでいる。②1つの会社と労働契約関係にあり、他の就業について特別加入している人。③複数の就業について特別加入している人）、(2) すべての勤務先賃金額の合算、(3) すべての

勤務先の負荷を総合評価して労災認定できるかの判断。

<参考>

労働者災害補償保険法の改正について（厚生労働省）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/rousai/rousaihukugyou.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/rousaihukugyou.html)

## 自社の副業・兼業社員を把握する

実務の対応としては、自社の副業・兼業社員の有無を把握する必要があります。自社を本業としながら副業・兼業している社員もいれば、逆に自社を副業先として働いている社員もいることでしょう。副業・兼業している社員であれば、主・従に関係なく把握すべきと考えます。なぜなら、複数事業労働者に該当する社員は、例え労災事故が副業先で起こった場合でも、一概に自社には関係ない、とは言えないからです。複数の会社などの業務上の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して、労災認定の判断をすることになりました。また、労災事故が起きた場合に提出する用紙欄に「その他の勤務先の有無」欄が追加されました。副業先で労災事故が発生した場合、会社は必要な書類の提出が求められることになります。

では、副業・兼業している社員の取り扱いについて考えてみましょう。副業・兼業自体は決して悪いことではありませんが、会社としては自社の仕事を第一に考えて欲しいので、悩ましいところです。自社の就業に影響が出ないように、社員とよく話し合いをした上で、容認することが望ましい対応と言えます。また、トラブルを避けるため、副業・兼業することを会社に伝え易い環境づくりが必要で

す。就業時間の把握・管理や健康管理、職務専念義務、秘密保持義務、競合避止義務をどう確保するか検討した上で、事前許可性とするなどの対応が求められます。

<参考>

厚生労働省 副業・兼業に関するモデル就業規則

(副業・兼業)

第〇〇条 労働者は、勤務時間外において、他の会社などの業務に従事することができる。

2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該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には、これを禁止また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

## 労働時間や割増賃金の把握も必要

今回の法改正で「すべての勤務先の負荷」が脳・心臓疾

患や精神障害について、評価することになるので、会社は以下のことに注意しましょう。残業増など過重労働になっていないか。ストレスをため込んでいないか。社員への安全配慮の観点からも、複数の労働によって疲労が蓄積していないか。大きな事故につながる可能性のある睡眠不足や集中力の欠如などが起きていないかなど。また、賃金についても、法を順守した適正な支払い条件か、検証が必要です。労働基準法第38条1項では「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」となっています。複数の会社で就労する労働者の場合、すべての会社で就労する時間を合わせ、1日8時間を超える部分については、労基法第37条で定める割増賃金の支払義務が生じます。「法定時間外に使用した事業主は、法第37条に基づき、割増賃金を支払わなければならない（昭23.10.14基収2117号）」とあり、通算して1日8時間を超える勤務をさせた会社に割増賃金の支払義務が生じます。副業・兼業がスタンダードになることも考えられる時代です。割増賃金の問題なども含めて、会社としての対応を早急に検討しておく必要があります。



一般社団法人 SRアップ21 (<https://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。