

「副業・兼業に対する考え方」について

2020年12月19日 第769回中央執行委員会決定

1. 副業・兼業をめぐる動き

いま、いわゆる「働き方改革」の一環として副業・兼業をめぐる動きが強まっています。去る2018年1月、厚生労働省は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定し、副業・兼業を原則禁止としていたモデル就業規則も見直しました。モデル就業規則からはこれまで労働者の順守事項として設けられていた「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定が削除され、副業・兼業を認めていく方向へと舵が切られました。

さらに、厚生労働省は、労働政策審議会労働条件分科会及び安全衛生分科会で、副業・兼業の場合における労働時間管理・健康管理についての検討を行い、この2020年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定。副業の際の労務管理の方法を具体的に示し、いっそう副業・兼業の促進を進めようとしています。

これまで、農協・農業関連団体の就業規則においては、副業を原則禁止としながら、家業である農業などは認めるという規定が多くみられましたが、これを機にその他の業種での副業・兼業を認める動きが出てくる可能性が出てきています。

とりわけ農協・関連団体では「合併」などの組織再編にあたって、これまでの労働契約を承継しつつ「新しい就業規則」を策定することが一般的であることから、そうしたタイミングで副業に関する規則をどうするのが具体的な課題となる可能性があります。

しかし、安易に副業・兼業を進めることは、長時間労働と低賃金の是認につながります。安心して働き続けられる職場と労働条件を実現するという、仲間の要求と労働組合の基本的な立場を踏まえて、副業・兼業の問題点と今回改定されたガイドラインの内容について考えます。

2. 副業・兼業の促進がもたらす影響

第一に、副業・兼業は長時間労働と低賃金を是認していく危険性について考えます。

私たちの労働時間は「1日8時間」「週40時間」を上限としています。これは、労働組合が長い歴史をかけて「短縮」させてきた現時点での到達であり、今後もより労働時間の短縮を求めることが労働者・労働組合の要求です。

いま、職場の就業規則などで定められている1日の所定労働時間は、7時間半や8時間など、労基法で定められた上限に近い職場がほとんどです。そうした状況からすれば、副業・兼業をおこなうということは、基本的に1日8時間、あるいは週40時間を超えるような長時間労働となり、労働者の健康を害することに直結します。

仮に上限以内に収まっていたとしても、「労働時間の短縮」を勝ち取ってきた歴史と、労働者の本質的な要求とは逆行することになります。

また、そもそも「労働」はその対価としての「賃金」を得るために行っています。使用者は雇用している労働者の将来にわたる生活の「再生産」に責任を持ち、そのための「生活給」として「賃金」を支給しています。ところが、複数の雇用関係が併存することになれば、使用者は自分の職場の賃金だけでは労働者の生計費を考えなくなり、労働者への「生活給」への責任が分散、あるいは労働者の個人の責任に転嫁されます。その結果、それぞれの職場で生計費原則が崩れ「低賃金」が放置されることになりかねません。

3. 就業規則上の「副業」規定をどう見るか

一方で、使用者はそもそも就業時間外の労働者の行動を不当に制限することはできません。

その職場で、労務提供にあたっての支障がでないよう業務上の秘密を守ることや、在職中に同業他社などで競合する業務を行わないなど、労働契約の上で労働者に一定の制限を求めることはありますが、基本的には所定労働時間以外の時間は「労働契約」の範囲外です。

つまり、決められた就業時間は労務を提供する義務がありますが、それ以外の時間は何をすることも個人の自由です。そこで何らかの「労働」に従事することも、人権上は基本的に禁止することはできません。

よって、副業を「推進」することは労働組合の要求にはそぐいませんが、就業規則の「副業禁止」規定のあり方を見直すことは、労働者の人権を守るという点ではあり得ることであります。この際、労働組合としては、あくまで人権上の問題として「労働者の自由と権利を拡充する」ことを目的として、副業を含めたルールを総合的に見直していく視点が必要ではないでしょうか。

例えば最近では、職員の SNS での政治的な発言を規制するなど、過度に統制的な新しい服務規定の提案が見受けられます。こうした、労働者の生活を過度に縛り付ける「不当な規制」がないか点検しましょう。

4. 「副業」を行うにあたって注意する点

① 労働時間の通算の仕組み

仮に副業を行う場合は、使用者に適正な時間管理と健康管理をおこなわせることが必要です。

今回改定されたガイドラインによれば、例えば A 農協と B 社（後から労働契約をした職場）で働いた場合、A と B の所定労働時間を通算し、法定労働時間を超える部分がある場合には「後から契約した職場」の時間外労働となることが明確にされました。それに加えて、A の所定外労働時間と副業の B 所定外労働時間を順に通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分が時間外労働とります。当然それぞれの使用者と 36 協定が必要になりますし、通算して単月 100 時間、複数月平均で 80 時間を超える残業は違法です。

この場合、まず A 農協で 1 日の所定時間が 6 時間のところ 7 時間働き、続けて B 社で 1 日の所定労働時間 3 時間の副業をしたとすると、1 日 10 時間となり法定労働時間である 8 時間をすでに 2 時間オーバーしていますので、最初から、法定外割増賃金として最低 25% 増しの賃金が 2 時間分支払われることとなります。具体的には、所定労働時間が A 農協 6 時間 + B 社 3 時間ですので、まず 1 時間分の法定外割増 25% を B 社が支払い、所定外労働時間を 1 時間超えた A 農協が 1 時間分の法定外割増 25% と法内残業分の 100% を支払う必要があります。

これら労働時間の管理責任を使用者に果たさせ、副業先の労働時間も含めて不払い残業が無いようにしましょう。

② 厳密な労働時間の管理が必要

しかし、前述した仕組みからすると、副業先である B 社はそもそも時間外割増賃金を支払うことが前提になっていますので、わざわざ副業として労働契約を結びたくないということにもなるでしょうし、割増賃金を払う分、最初から低めに見積もった賃金を提示してくるかもしれません。また、A 農協にとっても、後に B 社の仕事が控えていては残業も命令できないということで、副業は認めたくないということもあるかもしれません。

そうした場合、届出・申告をしないで労働者がこっそり副業をしてしまうという問題が発生し

かねません。たとえ労働契約の所定時間外は個人の自由とはいえ、適切な時間管理が行わなければ、健康上重大な問題が発生してきます。必ずそれぞれの使用者に申告し、各使用者には責任をもって時間管理を行うことを徹底させる必要があります。

さらに、今回改定されたガイドラインでは、新たに「簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）」という方法が提案されています。これは、あらかじめA農協とB社がそれぞれ労働時間の上限を設定しておいて、それぞれその範囲内で労働させる（当然、該当する時間外労働の割増賃金を支払う）ことで、実労働時間の把握をせずに労基法違反を回避するというものです。しかしこれも、想定した時間を厳守しなければ、時間管理が曖昧になり、不払い残業を助長させかねません。こうした管理方法をとる場合も、副業先の時間も含めて使用者にしっかり管理させる必要があります。

③ 命と健康を守る健康管理の徹底を

また、労働時間と健康管理の問題は切り離せません。労働安全衛生法では、使用者は健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等を実施しなければならないことを定めています。

しかし、今回のガイドラインでは、使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、労働者自身が健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、「労使の話し合い」等を通じて、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施しています。

これは、本来、使用者がもつべき健康管理の責任が、複数の労働契約をおこなうことによって分散してしまい、結局、労働者の自己責任へと転嫁されてしまいかねないという問題をはらんでいます。確かに、使用者が別の副業先の安全衛生まで責任を持つことは非常に難しい問題です。また、労働組合としても、すべての仲間の副業先での労働実態や健康管理の状況を踏まえて、当該職場の安全衛生について要求していくことは難しいでしょう。

この9月からは、労災に関しても、何か事故が起きたときなどは、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なり、複数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になったのは重要な点ですが、実際には疲労や精神疾患などが主にどちらの職場にどれくらい起因しているのか、責任の所在を判断することはなかなか大変な問題です。

労働組合としては、副業・兼業が根本的にそういった問題をはらんでいることを、使用者と労働者によく理解してもらい、仮に副業を行うにしても、長時間労働を避けて健康管理を行うように注意喚起していくことが必要です。

④ 副業はあくまで個人の「労働契約」によるもの

なお、この改定ガイドラインには、「使用者の指示により副業・兼業を開始した場合は、原則として他社との情報交換により、難しい場合には労働者からの申告により他社の労働時間を把握し、自社の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当である」ということが書かれています。これは使用者の意向がかかわるような副業先であれば、ちゃんと健康管理については把握できるはずなので、責任を持つようにせよという趣旨ですが、そもそも個人の労働契約によって成り立つ「副業」を、「使用者から指示される」などということはありません。

農協・農業関連団体の場合で考えると、農繁期の選果場の手伝いなどを「業務」とは分けし、職員にアルバイト代を払ってさせているという事例があります。これは、希望する職員の有

志によって行っている場合もあるでしょうし、業務の一環として休日出勤手当を払うよりも、「副業」として安上がりに済ませるといった思惑が使用者にはあるかもしれません。しかし、いずれにしても「副業」を使用者が指示（強制）するという事は、そもそも許されないことです。

4. 「農業労働」をめぐる注意点

さて、私たち農協・農業関連団体として、特別に注意しておきたい点があります。それは、「農業労働」の問題です。

副業にも色々な選択肢がありますが、例えば農業生産法人などに雇用されて「農作業」を行うという場合も想定されるでしょう。しかし、労働基準法の第41条では、「この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない」として、以下3点の「適用除外」のケースをあげています。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">一 別表第一第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの |
|---|

この一にある「別表第一第六号」が『農林業 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業』、第七号が『畜産水産業 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業』です。

つまり、農業労働は労働時間の適用除外なので、割増賃金も発生しないし、今回の副業の際の「労働時間の通算」にもカウントされないということになっています。

農業が適用除外となっているのは、天候などの自然条件に左右され、1年のなかで農繁期と農閑期がはっきりしているため、天気の悪い日や農閑期に十分休養がとれることから、労基法によって労働者保護を図る必要はないとの立法趣旨によると言われていますが、前述した「副業の指示」とあわせて、農協・農業関連団体の使用者がこれを濫用していく可能性は否定できません。

農業労働に職員の力を借りるということについて、業務の一環として行うことはあり得ますが、割増賃金や労働時間の「適用除外」をたてにして、「副業」という名目によって安上がりに職員を使いまくるのは問題です。1947年に労基法が制定された当時と農業の状況は変化していますし、特に最近では企業の農業参入も進んでおり、前述した立法趣旨とは違って、恒常的に使用する雇用労働者に慢性的な長時間労働を強いる農業法人が出てきています。

当然、農産物の販売は「商業」として、農産物の加工は「製造業」として区分され、労基法が適用されますし、恒常的な農業労働であれば、実態から判断して労働基準法が全面的に適用されるものです。こうした農業関係の職場で「副業」の濫用をさせないように注意が必要です。

そして、いまこそ農業生産法人を含むすべての「農」に関わる職場の仲間を労働組合に迎えていくことも重要ではないでしょうか。

以上