

コンパス通信



都城市八幡町 1-17

社会保険労務士法人 コンパス

TEL : 0986-21-1813 FAX : 0986-21-1812

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和 7 年 1 月

【告知！！】2025年3月 DX&事業承継イベント「Compass Departure Fes」を開催します！！

2025年3月13日（木曜日）13:00～ 都城市未来創造ステーションにて、弊所初の試みとして、DX ツールのベンダーをお招きし、基調講演（都城市、株式会社ライトライト、コンパス）と企業講演（各ベンダー）、そして出展ブースを併設した複合型イベントを開催します！！詳しくは別紙をご覧ください。

【新年の御挨拶】謹んで新春のお慶びを申し上げます。

旧年中は、格別のご厚情を賜り、誠にありがとうございました。本年はより一層サービスの向上に努めるよう、職員一同精進してまいります。2025年も皆様のご健勝と顧問先様の益々のご発展を心より祈念申し上げます。本年もどうぞよろしくお願いいたします。

副業・兼業の過重労働・労災・時間外の問題について

令和6年12月16日、「兼業で過労自殺」として労災認定をなされた記事が掲載されました。内容としましては、岐阜大の研究者と測量会社の技師を兼業していた愛知県内の男性の自殺について、2つの職場での心理的負荷が重なったのが原因として労災認定されていたことがわかった、というものです。**2020年改正の労災保険法**により、複数勤務先での労働時間や心理的負担を合算して総合判断できるようになってから、過労自殺への初適用例とみられています。労基署は、それぞれの職場での心理的負荷は「中」だったが、総合的に「強」に当たると判断し、「複数業務を要因とする災害」として労災認定しました。

この事件で重要な点としては、「複数勤務先における労働時間」が過労自殺の一因となっている点です。もちろん様々な原因により発生した事例であるとは考えられますが、現在、兼業などにより勤務をされている方が増えているのも事実であり、日常的に兼業に関するご相談をいただいております。

例えば、「他所の会社で正社員として勤務しているが、夜勤だけ来てもらってもよいか?」、「他の会社で勤務を終えた後に、アルバイトで来てもらう予定だが問題はないか?」等々です。副業・兼業を認めるにあたっては、労災などの健康管理だけではなく、通常の労働時間管理にも注意を払う必要があります。

兼業・副業で留意すべき点

安全配慮義務

秘密保持義務

競業避止義務

誠実義務

労働時間通算の考え方（「副業・兼業ガイドライン」から）

厚生労働省では、「副業・兼業ガイドライン」を定めており、この中で、労働時間の考え方について触れています。

また、労働時間管理については、労基法第38条第1項において、「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。」と規定されており、「**事業場を異にする場合**」とは**事業主を異にする場合をも含む**とされています。

① 労働時間を通算管理する使用者

副業・兼業を行う労働者として使用するすべての使用者において労働時間が通算されない場合（※1）を除き、自らの事業場における労働時間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。

（※1 …労基法が適用されない場合（例 フリーランス、独立、起業、共同経営、アドバイザー、コンサルタント、顧問、理事、監事等）、労基法は適用されるが労働時間規制が適用されない場合（農業・畜産業・養蚕業・水産業、管理監督者・機密事務取扱者、監視・断続的労働者、高度プロフェッショナル制度）なお、これらの場合においても、過労等により業務に支障を来さないようにする観点から、その者からの申告等により就業時間を把握すること等を通じて、就業時間が長時間にならないよう配慮することが望ましい。）

- ② **通算される労働時間** 自らの事業場における労働時間と他の使用者の労働時間とを通算することによって行う。
- ③ **基礎となる労働時間制度** 自らの事業場における労働時間制度を基に、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを通算することによって行う。
- ④ **通算して時間外労働となる部分** 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、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が、時間外労働となる。

労働時間通算の原則的な手順

① A事業場における所定労働時間

② B事業場における所定労働時間

※ 副業・兼業の開始前に、まずは①と②を通算（労働契約締結の先後の順に、所定労働時間を通算）

※ 上記の通算の結果、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間（通常の労働時間制度の場合は1週40時間、1日8時間）を超える部分がある場合、この法定労働時間を超える部分が法定時間外労働。

※ また、副業・兼業の開始後に、使用者Bは、この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を支払う必要がある。

③ A事業場における所定外労働時間又はB事業場における所定外労働時間（実際に行われた順に通算）

※ 使用者A及び使用者Bは、それぞれ、①と②の通算（所定労働時間の通算）の後、副業・兼業の開始後に、A事業場における所定外労働時間とB事業場における所定外労働時間を、所定外労働が行われる順に通算します。

※ 上記の通算の結果、A事業場又はB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がある場合、それぞれの法定労働時間を超える部分はそれぞれ法定時間外労働となる。すなわち、A事業場では、「上記の通算の結果、A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」が法定時間外労働となり、B事業場では、「上記の通算の結果、B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」が法定時間外労働となる。このため、A事業場、B事業場のいずれも、法定時間外労働が生じることがある。

※ 使用者A及び使用者Bは、それぞれ、この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を支払う必要がある。

ステップ①：所定労働時間の通算

□ 所定労働時間は、**契約の先後の順**に通算します。

■ 使用者A⇒先契約、使用者B⇒後契約とした事例の場合

所定労働時間	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
通算順①：使用者A	5時間	5時間		5時間	5時間
通算順②：使用者B	4時間	2時間	4時間	2時間	4時間
所定労働時間の通算	9時間	7時間	4時間	7時間	9時間

⇒ 通算の結果、月曜、金曜で、使用者Bの所定労働時間のうち1時間が法定労働時間（1日8時間）を超えており、法定外労働に該当します。

ステップ②：所定外労働時間の通算

□ 所定外労働時間は、**実際に所定外労働が行われた順**に通算します。

■ ステップ①の事例で、使用者A⇒先労働、使用者B⇒後労働とし、労働者の実際の労働時間が以下の場合

所定労働時間	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
通算後の所定労働時間 (②)	9時間	7時間	4時間	7時間	9時間
所定外労働時間	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
通算順③：使用者A		1時間		2時間	
通算順④：使用者B		1時間			
1日の労働時間の通算 (②+③+④)	9時間	9時間	4時間	9時間	9時間
法定外労働時間	1時間	1時間		1時間	1時間

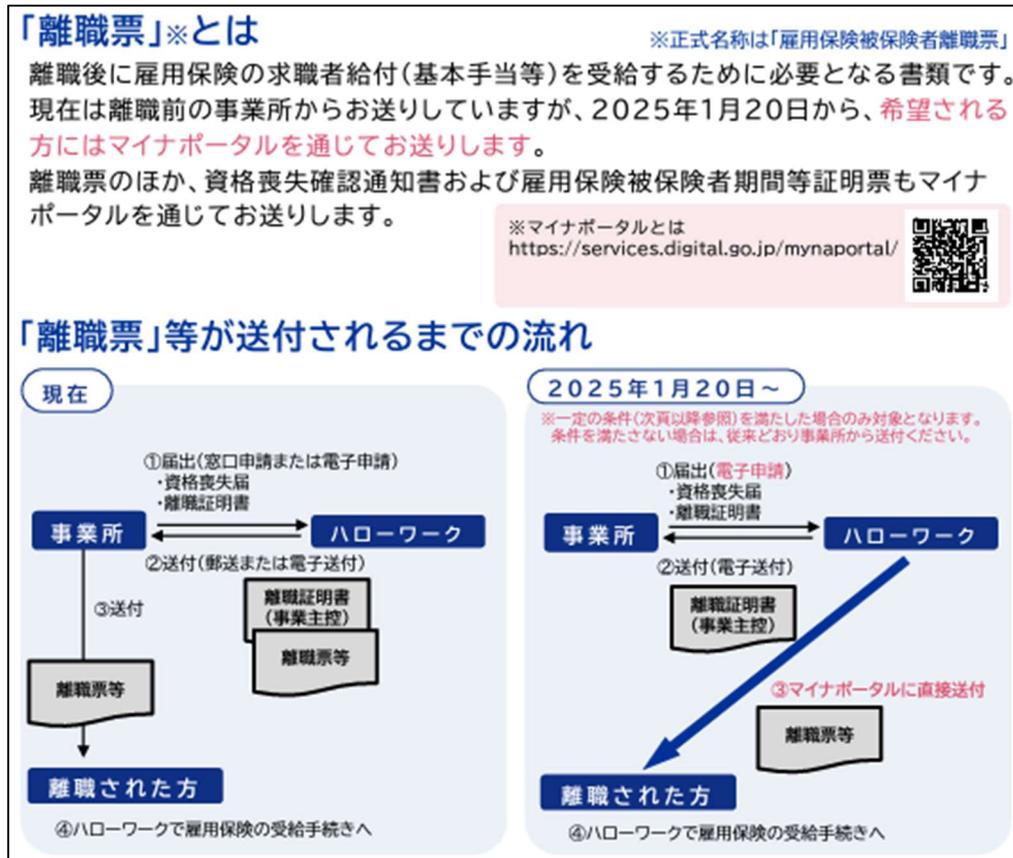
⇒ 通算の結果、火曜では、使用者Bの所定外労働1時間が、木曜では使用者Aの所定外労働のうち1時間が、それぞれ法定労働時間（1日8時間）を超えた労働に当たり、法定外労働に該当します。

令和7年からの労務手続きに関する変更点

1. 離職票がマイナポータルを通じて、直接ご本人へ送付されることが可能となります！（R7.1.20～）

電子申請により提出された雇用保険関係の離職票、喪失確認通知書、期間等証明などの資料が直接本人のマイナポータルに送付されることとなります。これにより、一度事業所を経由せずに直接本人に送付されることが可能となります。

具体的な手続きについては、<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001353550.pdf> を参照ください。



2. ハローワークインターネットサービスのログインにワンタイムパスワードが必須となります！

現在、当法人でハローワークインターネットサービスから求人情報の更新業務を行わせていただいております顧問先様につきましては、令和7年1月1日より登録されているメールアドレスに送付される「ワンタイムパスワード」の入力が必須となりました。つきましては、今後作業をさせていただくにあたり、**30分以内にワンタイムパスワードを入力しなければならなくなりましたので、**弊所担当者と調整の上、ワンタイムパスワードの送付にご協力くださいますようお願い申し上げます。

3. 死傷病報告書などの提出が電子申請義務化へ

令和7年1月1日から、①労働者死傷病報告、②産業医等の選任報告書、③定期健康診断結果報告書、④ストレスチェック検査結果報告、⑤有害な業務に係る歯科健康診断結果報告、⑥有機溶剤等健康診断結果報告、⑦じん肺健康管理実施状況報告の7つの労働安全衛生関係の手続きについて、電子申請で行うことが義務化されました。

両立支援等助成金の拡充

令和6年度補正予算

（育休中等業務代替支援コース及び出生時両立支援コースの拡充）

「共働き・子育て」の実現に向けて、育休中の業務代替を行う周囲労働者への支援を行う「育休中等業務代替支援コース」の拡充及び男性の育児休業取得促進に向けた「出生時両立支援コース」の見直しを行う。

※中小企業事業主のみ対象。国（都道府県労働局）で支給事務を実施
※支給額の赤字・下線が新規・拡充箇所

コース名	出生時両立支援コース <small>制度要求 ※当初予算額 41.5億円</small>	育休中等業務代替支援コース <small>制度要求 ※当初予算額 87.8億円</small>
コース内容	男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始 ※第2種は第1種未受給でも申請可能に	育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施 ※支給額欄①②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象に
支給額 （休業取得/ 制度利用者1 人当たり）	<p>① 第1種 （男性の育児休業取得）</p> <p>▶ 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始</p> <p>1人目 20万円 2～3人目 10万円</p> <hr/> <p>② 第2種 （男性育休取得率の上昇等）</p> <p>申請年度の前年度を基準とし 男性育休取得率(%)が 30ポイント以上上昇し、 50%以上となった場合等</p> <p>60万円</p>	<p>① 育児休業中の手当支給</p> <p>・業務体制整備経費 1人目20万円 <small>（社労士委託なしの場合6万円）</small></p> <p>・業務代替手当 支給額の3/4 <small>※上限計10万円/月、12ヶ月まで</small></p> <p>最大 140万円 <small>〔休業取得時〕30万円+ 〔職場復帰時〕110万円</small></p> <p>② 育短勤務中の手当支給</p> <p>・業務体制整備経費 1人目20万円 <small>（社労士委託なしの場合3万円）</small></p> <p>・業務代替手当 支給額の3/4 <small>※上限計3万円/月、子が3歳になるまで</small></p> <p>最大 128万円 <small>〔育短勤務開始時〕23万円+ 〔子が3歳到達時〕105万円</small></p> <p>③ 育児休業中の新規雇用</p> <p>・代替期間に応じ以下の額を支給 （最短）7日以上 9万円 （最長）6か月以上 67.5万円</p> <p>最大67.5万円</p> <p>※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間</p>
加算措置 & 加算額	<p>① 第1種 1人目で雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合 ▶ 10万円加算</p> <hr/> <p>② 第2種 第2種申請時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 ▶ 15万円加算</p>	<p>プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。</p> <p>① 育児休業中の手当支給 ・業務代替手当の支給額を4/5に割増</p> <hr/> <p>③ 育児休業中の新規雇用 ・代替期間に応じた支給額を増額 ▶ 最大82.5万円（最短）7日以上 11万円 （最長）6か月以上 82.5万円</p>
<p>【各コース共通】育児休業等に関する情報公表加算</p> <p>申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円加算。</p> <p><対象の情報>①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数 ※各コースごと1回限り</p>		

※現在、助成金申請業務全般に関しまして、業務委託契約を締結させていただいております。

※助成金については、専従職員不在のため、業務の状況や申請業務の集中によりお受けできない場合がございますので予めご了承ください。