

NEWS *Club* OA

第37号

副業、騙されるな！

社会保険労務士事務所
ならいメンタルヘルスオフィス
代表 奈良井友彦



2024年12月11日発行

働き方改革の一環として、副業や兼業の容認が進んでいますが、現実的な課題も多く残されています。副業を通じて「新たなスキルや知識を習得し、キャリアの選択肢が広がる」「異なる業界やコミュニティとの関わりで人脈が増える」といった期待が語られる一方で、実際にはこうした理想を実現するのは簡単ではありません。

特に正規労働者が副業を行う場合、通常は終業後や土日の休日に行うことが一般的です。しかし、日本の労働基準法で定められた1日8時間、週40時間の法定労働時間は、複数の会社で働いている場合でも通算して適用されます。多くの正規労働者は本業ですでに法定労働時間に達しているため、副業の時間は全て「時間外労働」に該当します。副業においても、時給1,000円で募集していた場合、時間外労働の割増賃金として1,250円を支払う義務が生じます。しかし、このように割増賃金が支払われているケースは少なく、割増賃金の不払いが発生しているのが現状です。

現在、日本には約3,600万人の正規労働者がいます。そのうち約9%が副業を行っており、副業のうち34%が「雇用される形」で働いています。つまり、 $3,600\text{万人} \times 9\% \times 34\% = \text{約}95\text{万人}$ の正規労働者が、副業で割増賃金不払いのリスクにさらされている可能性があるのです。給料債権の時効は現在3年であるため、これらの従業員が過去3年分の未払い割増賃金を請求する可能性もあります。副業先の会社は履歴書や面接を通じて採用した人が正規労働者であることを知り得ており、「知らなかった」では済まされません。大手居酒屋チェーンやコンビニエンスストアなど、多くの企業が未払い賃金の問題を抱えている可能性が考えられます。

また、働き方改革では長時間労働の削減も重要なテーマとされているはずです。しかし、副業を推奨することで、実際には労働時間が増え、従業員の負担が増加することも懸念されています。こうした背景を考えると、副業の推奨は、政府が失敗した年金政策の「老後2,000万円問題」の責任を労働者に転嫁するための詭弁に過ぎないのかもしれない。

★奈良井先生に関する情報

FacebookまたはYoutubeから直接相談が可能です。

<https://www.facebook.com/narai.office/>

【facebook】



<https://www.youtube.com/@user-hg7ks1fm7u>

【youtube】

