

## 【短期】雇用シェアリング事業情報サイト FAQ

種別	良くある質問内容	回答	参考リンク
兼業・副業に関する質問	1 兼業・副業の概要を教えてください。	兼業・副業とは、二つ以上の仕事を掛け持つことを想定しています。厚生労働省ホームページには「副業・兼業の促進に関するガイドライン(わかりやすい解説)」が掲載されていますのでご参照ください。	<a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/00695150.pdf">厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/00695150.pdf</a>
	2 就業規則に兼業・副業を認める変更はどのようにすればいいですか。	就業規則の変更については厚生労働省ホームページのモデル就業規則をご参照ください。第14章に兼業・副業の規定例や注意事項が掲載されています。	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukiun/zigvonushi/model/index.html">厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukiun/zigvonushi/model/index.html</a>
	3 採用の場合、受入企業は労働条件通知書の交付は必要ですか。	必要です。厚生労働省ホームページをご参照ください。	<a href="https://www.mhlw.go.jp/content/000481172.pdf">厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/content/000481172.pdf</a>
	4 労働保険、雇用保険、厚生年金保険や健康保険の手続きは在籍企業か兼業・副業先の受入企業かどちらが行うのですか。	厚生労働省ホームページをご参照のうえ、法令に基づく手続きを行ってください。【短期】雇用シェアリング事務局に専属の社会保険労務士を配置していますので、お気軽にご相談ください。(無料) なお、社会保険労務士会の地域支部につなぐ京都府アドバイザー派遣制度(無料)もご活用いただけますので、事務局までお問い合わせください。	<a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/00695150.pdf">厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/00695150.pdf</a>
	5 失業中や自営業者等は、被雇用者でないの、利用できないのでしょうか。	原則、企業の雇用維持のための制度ですので失業中や自営業者等の方は通常の京都ジョブパークでの就業支援サービスを御利用ください。	<a href="http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/index.html">京都ジョブパーク http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/index.html</a>
	6 被雇用者以外の方から応募連絡があった場合は応募を断っても良いのでしょうか。	雇用シェアリングサイトの求人情報は、原則、企業の雇用維持のための制度です。被雇用者以外の方については、この制度の枠外となっていますので、それぞれの企業での判断でご対応ください。	
	7 労働者が兼業・副業する際に注意すべきことはありますか。	・就業規則で兼業・副業を禁じていないか確認してください。 ・就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理が必要です。 ・秘密保持義務、競業禁止義務、誠実労働義務を意識することが必要です。 また使用者には、安全配慮義務も生じます。 ・副業・兼業を行い、20万円を超える副収入がある場合は、企業での年末調整ではなく、個人による確定申告が必要です。 ・労働者災害補償保険法の改正情報(令和2年9月1日)をご参照ください。 ～複数の会社等で働かれている方への保険給付が変わります～ ・一般的な注意事項としては以上のことが考えられます。個別具体的な事案については【短期】雇用シェアリング事務局の専属社会保険労務士にお気軽にご相談ください。(無料)	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukiun/rouesai/rouсайhu_kugyou.html">労働者災害補償保険法の改正について https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukiun/rouсайhu_kugyou.html</a>
	8 在籍企業と受入企業で労働時間を共有できる方法がありますか。	厚生労働省ホームページで下記の管理ツールが提供されています。「マルチジョブ健康管理ツール」アプリ このアプリでは労働者が自ら、本業及び副業・兼業の業務量や進捗状況、それらに費やす時間や健康状態を管理できる機能を無料で提供しています。 	<a href="https://play.google.com/store/apps/details?id=co.jp.happy.news.MultiJob">「マルチジョブ健康管理ツール」アプリ https://play.google.com/store/apps/details?id=co.jp.happy.news.MultiJob</a>
	9 兼業・副業する場合の通勤手当はどちらが負担するのですか。	・通勤に要する費用は、使用者が支給することは法律上義務付けられてはいません。企業が定める就業規則等の取り決めによります。 ・本業の労働者と兼業・副業の労働者との間の通勤手当等の待遇差が不合理なものとならないよう同一労働同一賃金ガイドラインをご参照ください。 ・就業規則等に関することについては【短期】雇用シェアリング事務局の専属社会保険労務士にお気軽にご相談ください。(無料)	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000190591.html">「同一労働同一賃金ガイドライン」 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000190591.html</a>
	10 兼業・副業に関する留意事項	企業や働く方が現行の法令のもとでどのような事項に留意すべきかをまとめたガイドラインが厚生労働省ホームページに掲載されていますのでご参照ください。	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html">厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html</a>
雇用調整助成金関係に関する質問	11 休業期間中、従業員が副業をしましたが、雇用調整助成金は支給できますか。	一定要件のもと支給は可能です。支給要件等詳細については、京都労働局助成金センターへお問い合わせください。	<a href="https://site.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kakushu_joseikin.html">京都労働局助成金制度 https://site.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kakushu_joseikin.html</a>

種別	良くある質問内容	回答	参考リンク	
出向に関する質問	12 出向とはどのような仕組みですか。	<p>・出向とは、出向元と出向先の2社間で出向契約を締結のうえ出向者は出向元との雇用契約が継続したまま出向先で勤務(指揮命令は出向先から受ける)し、出向期間終了後には出向元に復帰するものです。</p> <p>・出向には在籍型出向と移籍型出向の2種類があります。出向元と労働者の雇用契約を維持したまま出向先で勤務する形態を在籍型出向、出向元と労働者の間の雇用契約を解消し新たに先出向先と雇用契約を結ぶ形態を移籍型出向といいます。</p> <p>【短期】雇用シェアリング事業では在籍型出向のみ対象としています。</p>		
	13 兼業・副業と出向の違いについて教えてください。	<p>・兼業・副業は、労働者個人の判断で実施するもので、会社から命令するものではありません。</p> <p>・一方、出向は、会社が労働者に命令して行うものです。</p> <p>ただし、出向を命じるには労働者の個別的な同意を得るか、または出向先企業での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則等によって労働者の利益に配慮して整備されている必要があることに留意が必要です。</p>		
	14 出向と派遣との違いについて教えてください。	<p>・出向＝出向先とも雇用契約があり、かつ指揮命令権も出向先にあります。そのため出向先の就業規則の適用があります。</p> <p>・派遣＝雇用契約はあくまで派遣元のみであり、指揮命令権が派遣先にあります。両者とも指揮命令権は業務を行なっている会社にあるという点で共通していますが、どこ雇用契約があるかという点で違いがあります。</p>		
	15 出向の有効性はなんですか。(出向“元”企業)	出向元企業は、社員に能力を発揮できる、または能力を開発できる業務に携わらせることができます。(社員のモチベーションが向上) 出向先企業との関係性が深められます。		
	16 出向の有効性はなんですか。(出向“先”企業)	人手不足解消に加え、新しい知見を得られることがあります。 「直接雇用」に加え「出向も可」とすることで、人材受け入れの幅が広がります。出向元企業との関係性が深められます。		
	17 出向の場合、給与や社会保険料の負担はどちらになるのでしょうか。	出向元と出向先の取り決めによりますが、一例として、出向元が給与を支払い、出向先は出向元に「出向負担金」(金額は2社間で決める)を支払う方法が挙げられます。その場合、労災保険料は出向先が負担し、雇用保険料・健康保険料・厚生年金保険料は出向元が負担します。 ※労災保険は、労働者ごとではなく事業場単位で保険関係が成立します。出向先事業主の指揮監督を受けて労働に従事している出向者は出向先企業の労災保険の適用を受けます。		
	18 出向元企業が出向契約を進めるために事前に行うことはありますか。	出向期間中の処遇(賃金、勤続通算、福利厚生など)や評価方法など、また出向先との労働条件差がある場合の補償などをあらかじめ決めておく必要があります。		
	19 従業員を出向させたい場合はどうすればいいですか。 ・出向の進め方①(出向元)	どのような出向候補者がいるかや、出向にあたり希望する基本条件等を整理してください。 産業雇用安定センター京都事務所と連携してご相談に応じます。	<a href="http://sangyokoyo.or.jp/">産業雇用安定センター京都事務所 http://sangyokoyo.or.jp/</a>	
	20 出向を受け入れたい場合はどうすればいいですか。 ・出向の進め方②(出向先)	仕事内容や処遇など、基本的な条件を整理してください。 産業雇用安定センター京都事務所と連携してヒアリングをし、ご相談に応じます。	<a href="http://sangyokoyo.or.jp/">産業雇用安定センター京都事務所 http://sangyokoyo.or.jp/</a>	
	21 希望にあう出向元企業や出向先企業をどのように探せばいいですか。 ・出向の進め方③	【短期】雇用シェアリング事務局の持つ企業情報や産業雇用安定センターの企業情報をもとに、親和性を確かめながら出向元企業と出向先企業とのマッチングを支援します。		
22 希望に合いそうな出向元企業や出向先企業が見つかった場合はどうすればいいですか。 ・出向の進め方④	出向元・出向先、双方の責任において、期間や出向負担金などについて協議し、出向契約書を締結します。 出向の必要性や出向期間中の労働条件等について労使の間でよく話し合いを行い、出向に際しては労働者の個別的な同意を得ることが望まれます。			
23 在籍出向に関する契約や手続きの詳細がわかる解説はありますか。	厚生労働省ホームページに掲載されている「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」では、詳細をわかりやすく解説しています。	<a href="https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf">厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf</a>		
産業雇用安定助成金に関する質問	24 産業雇用安定助成金を検討したいのですが、助成金制度の概要を教えてくださいませんか。	厚生労働省ホームページで助成対象や申請方法などを解説したガイドブックが掲載されています。 また、【短期】雇用シェアリング事務局へご相談いただければ、専属社労士が制度概要を解説するとともに、京都労働局助成金センターへつなぐこともできますのでお気軽にご相談ください。	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunva/0000082805_00008.html">厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunva/0000082805_00008.html</a>	