
副業・兼業の実務上の留意点

2021年10月13日

社会保険労務士法人 大野事務所

本日の内容

はじめに

1. 副業・兼業の現状

2. 副業・兼業の促進の方向性

3. 企業の対応

3-(1) 基本的な考え方

3-(2) 労働時間管理

3-(3) 健康管理

4. 労働者の対応

5. 副業・兼業に関わるその他の制度について

5-(1) 労災保険の給付（休業補償、障害保障、遺族補償等）

5-(2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険

結び

はじめに－①

■ 副業・兼業の促進に関するこれまでの動向

- 2017年（平成29年）3月
働き方改革実行計画の決定
- 2018年（平成30年）1月
「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の策定
- 2020年（令和2年）9月
「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の改定
【労基法通達】「副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について」を発出
- 2021年（令和3年）7月
「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q&Aの改定

＜調査概要＞ ◎調査名：「副業・兼業への対応アンケート」

1. 調査対象：『労政時報（株式会社労務行政発行）』の定期購読者向けサイト「WEB労政時報」の登録者から抽出した本社に勤務する人事労務・総務担当者の計1万9849人
2. 調査期間：2021年4月20日～5月10日
3. 集計対象：361社（1社1名）

■ 副業・兼業制度の導入状況

[図表1] - (社)、%-

区分	全 産 業				製造業	非製造業
	規模計	1,000人以上	300人～999人	300人未満		
合計	(359)100.0	(144)100.0	(94)100.0	(121)100.0	(144)100.0	(215)100.0
就業規則で副業・兼業を認めている	35.4	38.2	36.2	31.4	31.9	37.7
就業規則で副業・兼業を禁止している	49.3	49.3	54.3	45.5	53.5	46.5
就業規則に認否の記載がない	13.6	9.0	9.6	22.3	12.5	14.4
その他	1.7	3.5		0.8	2.1	1.4

[注]「就業規則で副業・兼業を認めている」には、「会社の許可なく副業・兼業することを禁止している」などと定めている場合を含む。

■ 副業・兼業制度の見直し状況

[図表9] - (社)、%-

区分	全産業				製造業	非製造業
	規模計	1,000人以上	300人～999人	300人未満		
合計	(98)100.0	(37)100.0	(29)100.0	(32)100.0	(37)100.0	(61)100.0
既に見直した	9.2	13.5	6.9	6.3	5.4	11.5
これから見直す予定	35.7	45.9	24.1	34.4	37.8	34.4
見直す予定はない	48.0	32.4	58.6	56.3	48.6	47.5
その他	7.1	8.1	10.3	3.1	8.1	6.6

[注]1.厚生労働省は、2020年9月に「副業・兼業に関するガイドライン」を改定し、複数勤務先での労働時間の通算管理ルールなどを示したことから、同ガイドラインの改定を受けて制度の見直しを行ったかについて尋ねた。

2.[図表1]で「就業規則で副業・兼業を認めている」と回答し、かつ[図表2]の導入時期が2020年度以前である企業に尋ねた。

3.「既に見直した」場合の内容としては、“副業・兼業の定義と許可要件の見直し”・“副業・兼業の時間管理の徹底”など。

■ 自社が副業・兼業先となる人材の受入れ状況

[図表26] - (社)、%-

区分	全産業				製造業	非製造業
	規模計	1,000人以上	300人～999人	300人未満		
合計	(356)100.0	(143)100.0	(94)100.0	(119)100.0	(144)100.0	(212)100.0
受入れを認めている	15.7	15.4	13.8	17.6	11.1	18.9
受入れを認めていない	84.3	84.6	86.2	82.4	88.9	81.1

■ 副業・兼業者を受け入れる場合の雇用形態

[図表27] - (社)、%-

区分	全 産 業				製造業	非製造業
	規模計	1,000人以上	300人～999人	300人未満		
合計	(56)100.0	(22)100.0	(13)100.0	(21)100.0	(16)100.0	(40)100.0
正社員	10.7		30.8	9.5	18.8	7.5
有期契約社員	23.2	22.7	30.8	19.0	25.0	22.5
パート・アルバイト	73.2	81.8	69.2	66.7	56.3	80.0
業務委託	60.7	54.5	61.5	66.7	81.3	52.5
その他	1.8	4.5				2.5
(参考：パート・アルバイトのみ)	30.4	40.9	23.1	23.8	6.3	40.0

[注][図表26]で「受け入れを認めている」と回答した企業に尋ねた（[図表28～31も同じ]）。

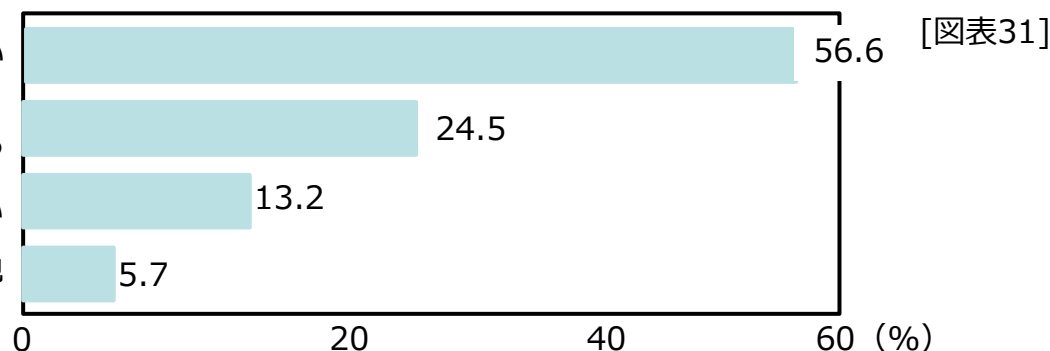
■ 副業・兼業者の時間外労働（契約上の所定労働時間を超える労働）の取扱い

時間外労働が発生することは想定していない

自社での労働時間の上限を設け、
その範囲内であれば時間外労働を認めている

時間外労働は認めていない

その他



[図表31]

はじめに

1. 副業・兼業の現状

2. 副業・兼業の促進の方向性

3. 企業の対応

3-(1) 基本的な考え方

3-(2) 労働時間管理

3-(3) 健康管理

4. 労働者の対応

5. 副業・兼業に関わるその他の制度について

5-(1) 労災保険の給付（休業補償、障害保障、遺族補償等）

5-(2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険

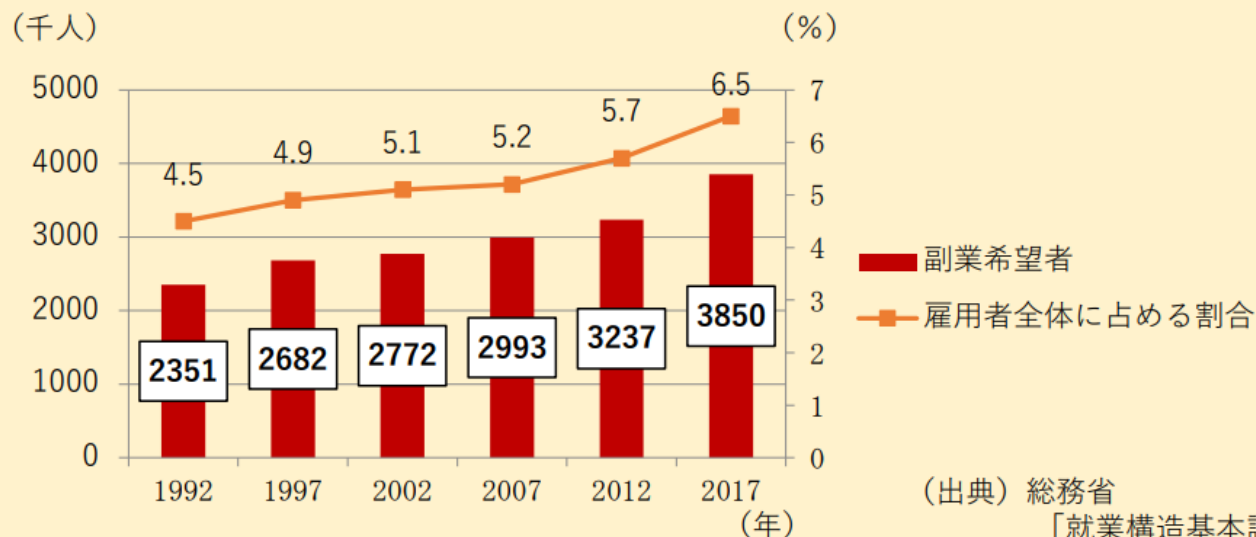
結び

1. 副業・兼業の現状-①

- **副業・兼業を希望する者は年々増加傾向**にある。副業・兼業を行う理由は、収入を増やしたい、1つの仕事だけでは生活できない、自分が活躍できる場を広げる、様々な分野の人とつながりができる、時間のゆとりがある、現在の仕事で必要な能力を活用・向上させる等さまざまであり、また、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等さまざまである。

資料

副業を希望している雇用者数の推移



<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>

1. 副業・兼業の現状-②

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

- 副業・兼業に関する**裁判例**では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、**各企業においてそれを制限することが許されるのは、例えば、次に該当する場合**と解されている。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 業務上の秘密が漏洩する場合
- ③ 競業により自社の利益が害される場合
- ④ 自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

- 厚生労働省が平成 30 年 1 月に改定したモデル就業規則においても、「**労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。**」とされている（スライド22参照）。

1. 副業・兼業の現状-③

＜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（一部加筆修正）＞

■ 副業・兼業に関する裁判例

■ マンナ運輸事件（京都地判平成24年7月13日）

【概要】

運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を4度にわたって不許可にしたことについて、後2回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容（慰謝料のみ）された事案。

【判決抜粋】

労働者は、**勤務時間以外の時間については、事業場の外で自由に利用することができるのであり、使用者は、労働者が他の会社で就労（兼業）するために当該時間を利用することを、原則として許され（ママ）なければならない。**

もっとも、労働者が兼業することによって、労働者の使用者に対する**労務の提供が不能又は不完全になるような事態**が生じたり、**使用者の企業秘密が漏洩するなど経営秩序を乱す事態**が生じることもあり得るから、このような場合においてのみ、**例外的に就業規則をもって兼業を禁止することが許されるものと解するのが相当**である。

■ 小川建設事件（東京地決昭和57年11月19日）

【概要】

毎日6時間にわたるキャバレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした事案。

【判決抜粋】

労働者は労働契約を通じて一日のうち一定の限られた時間のみ、労務に服するのを原則とし、**就業時間外は本来労働者の自由**であることからして、**就業規則で兼業を全面的に禁止することは、特別な場合を除き、合理性を欠く。**

しかしながら、…（中略）…兼業の内容によつては**企業の経営秩序を害し、または企業の対外的信用、体面が傷つけられる場合もありうる**ので、従業員の兼業の許否について、**労務提供上の支障や企業秩序への影響等を考慮したうえで会社の承諾にかからしめる旨の規定を就業規則に定めることは不当とはいいがたく**、したがって、同趣旨の債務者就業規則第三一条四項の規定（注：二重就業の禁止の規定）は合理性を有するものである。

はじめに

1. 副業・兼業の現状

2. 副業・兼業の促進の方向性

3. 企業の対応

3-(1) 基本的な考え方

3-(2) 労働時間管理

3-(3) 健康管理

4. 労働者の対応

5. 副業・兼業に関わるその他の制度について

5-(1) 労災保険の給付（休業補償、障害保障、遺族補償等）

5-(2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険

結び

2.副業・兼業の促進の方向性-①

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

- 副業・兼業は、労働者と企業それぞれにメリットと留意すべき点がある。

	メリット	留意点
労働者	<ul style="list-style-type: none">① 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。② 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。③ 所得が増加する。④ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。	<ul style="list-style-type: none">① 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も一定程度必要である。② 職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務を意識することが必要である。③ 1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があることに留意が必要である。
企業	<ul style="list-style-type: none">① 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。② 労働者の自律性・自主性を促すことができる。③ 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。④ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。	<ul style="list-style-type: none">① 必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

2.副業・兼業の促進の方向性-②

＜副業・兼業の促進に関するガイドライン＞

- 人生 100 年時代を迎え、若いうちから、**自らの希望する働き方を選ぶ環境を作っていくことが必要**である。また、副業・兼業は、社会全体としてみれば、オープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から地方創生にも資する面もあると考えられる。
- これらを踏まえると、労働者が副業・兼業を行う理由は、収入を増やしたい、1つの仕事だけでは生活できない、自分が活躍できる場を広げる等さまざまであり、業種や職種によって仕事の内容、収入等も様々な実情があるが、**自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したい、スキルアップを図りたい**などの希望を持つ労働者がいることから、こうした労働者については、**長時間労働、企業への労務提供上の支障や業務上の秘密の漏洩等を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要**である。
- また、いずれの形態の副業・兼業においても、労働者の心身の健康の確保、ゆとりある生活の実現の観点から法定労働時間が定められている趣旨にも鑑み、長時間労働にならないよう、以下の3～5に留意して行われることが必要である。
- なお、労働基準法（以下「労基法」という。）の労働時間規制、労働安全衛生法の安全衛生規制等を潜脱するような形態や、合理的な理由なく労働条件等を労働者の不利益に変更するような形態で行われる副業・兼業は、認められず、違法な偽装請負の場合や、請負であるかのような契約としているが実態は雇用契約だと認められる場合等においては、就労の実態に応じて、労基法、労働安全衛生法等における使用者責任が問われる。

はじめに

1. 副業・兼業の現状

2. 副業・兼業の促進の方向性

3. 企業の対応

3-(1) 基本的な考え方

3-(2) 労働時間管理

3-(3) 健康管理

4. 労働者の対応

5. 副業・兼業に関わるその他の制度について

5-(1) 労災保険の給付（休業補償、障害保障、遺族補償等）

5-(2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険

結び

3.企業の対応 (1) 基本的な考え方－①

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

- 裁判例を踏まえれば、**原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当**である。
- **副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業**は、副業・兼業が自社での**業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査**したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、**原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる**。
- 実際に副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。なお、**副業・兼業に係る相談、自己申告等を行ったことにより不利益な取扱いをすることはできない**。
- また、労働契約法第3条第4項において、「労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。」とされている（**信義誠実の原則**）。
- 信義誠実の原則に基づき、使用者及び労働者は、労働契約上の主たる義務（使用者の賃金支払義務、労働者の労務提供義務）のほかに、**多様な付随義務**を負っている。
- 副業・兼業の場合には、以下の点に留意する必要がある。
（↑**ガイドラインの改定により追加**）

3.企業の対応 (1) 基本的な考え方－②

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

ア 安全配慮義務（改定により追加）

- 労働契約法第5条において、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」とされており（安全配慮義務）、副業・兼業の場合には、副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者が安全配慮義務を負っている。
- 副業・兼業に関して**問題となり得る場合**としては、**使用者が、労働者の全体としての業務量・時間が過重であることを把握しながら、何らの配慮をしないまま、労働者の健康に支障が生ずるに至った場合**等が考えられる。
- このため、
 - 就業規則、労働契約等（「就業規則等」という。）において、長時間労働等によって労務提供上の支障がある場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
 - 副業・兼業の届出等の際に、副業・兼業の内容について労働者の安全や健康に支障をもたらさないか確認するとともに、副業・兼業の状況の報告等について労働者と話し合っておくこと
 - 副業・兼業の開始後に、副業・兼業の状況について労働者からの報告等により把握し、労働者の健康状態に問題が認められた場合には適切な措置を講ずること等が考えられる。

3.企業の対応 (1) 基本的な考え方－③

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

イ 秘密保持義務 (改定により追加)

- 労働者は、使用者の業務上の秘密を守る義務を負っている（秘密保持義務）。
 - 副業・兼業に関して**問題となり得る場合**としては、**自ら使用する労働者が業務上の秘密を他の使用者の下で漏洩する場合**や、**他の使用者の労働者**（自らの労働者が副業・兼業として他の使用者の労働者である場合を含む。）**が他の使用者の業務上の秘密を自らの下で漏洩する場合**が考えられる。
 - このため、
 - 就業規則等において、業務上の秘密が漏洩する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
 - 副業・兼業を行う労働者に対して、業務上の秘密となる情報の範囲や、業務上の秘密を漏洩しないことについて注意喚起すること
- 等が考えられる。

3.企業の対応 (1) 基本的な考え方－④

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

ウ 競業避止義務（改定により追加）

- 労働者は、一般に、在職中、使用者と競合する業務を行わない義務を負っていると解されている（競業避止義務）。
- 副業・兼業に関して**問題となり得る場合**としては、自ら使用する労働者が他の使用者の下でも労働することによって、**自らに対して当該労働者が負う競業避止義務違反が生ずる場合**や、他の使用者の労働者を自らの下でも労働させることによって、**他の使用者に対して当該労働者が負う競業避止義務違反が生ずる場合**が考えられる。
- したがって、使用者は、**競業避止の観点から、労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができる**が、競業避止義務は、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないことを内容とする義務であり、使用者は、労働者の自らの事業場における業務の内容や副業・兼業の内容等に鑑み、**その正当な利益が侵害されない場合**には、**同一の業種・職種であっても、副業・兼業を認めるべき場合も考えられる**。
- このため、
 - 就業規則等において、競業により、自社の正当な利益を害する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
 - 副業・兼業を行う労働者に対して、禁止される競業行為の範囲や、自社の正当な利益を害しないことについて注意喚起すること
 - 他社の労働者を自社でも使用する場合には、当該労働者が当該他社に対して負う競業避止義務に違反しないよう確認や注意喚起を行うこと

等が考えられる。

3.企業の対応 (1) 基本的な考え方－⑤

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

Ⅰ 誠実義務 (改定により追加)

- **誠実義務に基づき**、労働者は秘密保持義務、競業避止義務を負うほか、**使用者の名誉・信用を毀損しないなど誠実に行動することが要請される。**
 - このため、
 - 就業規則等において、自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には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
 - 副業・兼業の届出等の際に、それらのおそれがないか確認すること
- 等が考えられる。

3.企業の対応 (1) 基本的な考え方－⑥

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

オ 副業・兼業の禁止又は制限 (改定により追加)

- (ア) 副業・兼業に関する裁判例においては、
 - 労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であること
 - 例外的に、労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができることとされた場合として次の場合が認められている。
 - ① 労務提供上の支障がある場合
 - ② 業務上の秘密が漏洩する場合
 - ③ 競業により自社の利益が害される場合
 - ④ 自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
- このため、就業規則において、
 - 原則として、労働者は副業・兼業を行うことができること
 - 例外的に、上記①～④のいずれかに該当する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと

等が考えられる。

3.企業の対応 (1) 基本的な考え方－⑦

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

オ 副業・兼業の禁止又は制限 (改定により追加)

- (イ) なお、副業・兼業に関する裁判例においては、就業規則において労働者が副業・兼業を行う際に許可等の手続を求め、これへの違反を懲戒事由としている場合において、形式的に就業規則の規定に抵触したとしても、職場秩序に影響せず、使用者に対する労務提供に支障を生ぜしめない程度・態様のものは、禁止違反に当たらないとし、懲戒処分を認めていない。
- このため、**労働者の副業・兼業が形式的に就業規則の規定に抵触する場合**であっても、**懲戒処分を行うか否かについては、職場秩序に影響が及んだか否か等の実質的な要素を考慮した上で、あくまでも慎重に判断することが考えられる。**

■ 東京都私立大学教授事件 (東京地判平成20年12月5日)

【概要】

教授が無許可で語学学校講師等の業務に従事し、講義を休講したことを理由として行われた**懲戒解雇**について、副業は夜間や休日に行われており、本業への支障は認められず、**解雇無効**とした事案。

【判決抜粋】

兼職(二重就職)は、本来は使用者の労働契約上の権限の及び得ない労働者の私生活における行為であるから、**兼職(二重就職)許可制に形式的には違反する場合**であっても、**職場秩序に影響せず**、かつ、**使用者に対する労務提供に格別の支障を生ぜしめない程度・態様の二重就職**については、兼職(二重就職)を禁止した**就業規則の条項には実質的には違反しないものと解するのが相当**である。

<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>

3.企業の対応 (1) 基本的な考え方－⑧

■ 厚生労働省モデル就業規則（2021年4月版）

（副業・兼業）第68条

労働者は、勤務時間外において、**他の会社等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、これを禁止又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

■ 就業規則 規定例

（副業・兼業）第XX条

社員が勤務時間外に**他の会社等の業務に従事しようとする場合においては**、所定の申請書を提出することにより会社の**許可**を受けなければならない。

2. 会社は、前項の許可にあたっては、次の各号に掲げる事項を勘案するものとする。

- (1) 会社との雇用契約に基づく労務提供における支障の有無
- (2) 企業秘密漏洩の恐れの有無
- (3) 競業により会社利益を害する恐れの有無

(4) その他、前各号に準ずるもの

3. 前各項の許可を経て副業・兼業を行う者にあつては、副業・兼業先での就労状況についての報告を会社から求められた場合には、速やかに応じなければならない。

4. 第2項各号に照らして副業・兼業を継続することが不相当と会社が判断した場合には、**副業・兼業の許可を取り消すものとする。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つた場合も同様とする。**

3.企業の対応 (1) 基本的な考え方－⑨

■ 本業と副業・兼業の組み合わせ

組み合わせ	例
(1) 本業：雇用 副業・兼業：雇用	<ul style="list-style-type: none">本業：正社員、副業・兼業：パート・アルバイト本業、副業・兼業：パート・アルバイト本業、副業・兼業：正社員
(2) 本業：雇用 副業・兼業：非雇用	<ul style="list-style-type: none">本業：正社員、副業・兼業：業務委託、役員就任
(3) 本業：非雇用 副業・兼業：雇用	<ul style="list-style-type: none">本業：業務委託、副業・兼業：パート・アルバイト
(4) 本業：非雇用 副業・兼業：非雇用	<ul style="list-style-type: none">本業：業務委託、副業・兼業：業務委託

- 本業および副業・兼業が雇用の場合に労働基準法が適用されることから、(1)のみ労働時間の通算が必要となる。

- 形式上は業務委託契約であったとしても、実態が雇用契約であるとされる場合には労基法の適用となることから、労働時間の通算が必要となる。
※労働基準法研究会報告（労働者性の判断基準について）昭和60年12月19日

- 副業・兼業の「業」とは？ 何をもって業とするのか？

3.企業の対応 (1) 基本的な考え方－⑩

区分	内容
届出を 必要としない例	<ul style="list-style-type: none">株・投資信託等による資産運用不動産収入ネットオークションやフリマアプリへの出品、フリーマーケット等への参加、出店ボランティア活動（日当・交通費が支給される場合を含む）
届出を 必要とする例	<ul style="list-style-type: none">他法人の役員に就任する（名義貸しなど親族が経営する法人役員を含む）他法人と雇用契約を締結する（他法人の労働者になる）外部で実施されるセミナー・勉強会の講師や出版物等の執筆を引き受ける個人事業主として業務を引き受ける（家庭教師、ホームページ制作、デザイン制作など）
禁止する例	【禁止する場合の判断基準の例】 <ul style="list-style-type: none">➤ 競業避止や情報漏洩に該当するもの➤ 会社の名誉信用を失墜する恐れがあるもの
	<ul style="list-style-type: none">ホステス・ホストクラブ等での勤務同業他社での勤務や業務の受託報酬の有無にかかわらず、会社の機密・重要情報等に関する配信活動上記に準ずるもの

- その他、**許可するがその内容に制限をかけるもの**として、「長時間労働・過重労働防止の観点から勤務時間数の上限を設ける」などが考えられる。

3.企業の対応 (1) 基本的な考え方－⑪

【留意点】

- 副業・兼業の届出、許可、規定整備および運用にあたっては、会社としての方針や考えを明確にしたうえで取り組むことが肝要といえる。
- 副業・兼業を認めるにあたっては管理モデル（スライド44以降参照）を原則とすることは差し支えないとされている（「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q&A 1-21）。
※ただし書きの「双方納得のいく形で副業・兼業を進めることが重要」とされている点に注意。

【事例】

- 副業・兼業先での労働時間の上限を20時間以内としている（雇用の場合）。
- 勤続4年超（新卒社員に限る。中途採用社員は他社での勤務年数を通算する）としている。
- 必ず週に1度は休日を取得することを義務付けている。

➤ 厚生労働省 副業・兼業に関する届出様式例（届出制）
< <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000692924.docx> >

3.企業の対応 (1) 基本的な考え方－⑫

■ 副業・兼業を認める？認めない？

みなさんはどのように考えますか？

- 管理職、フルタイム勤務者（正社員・契約社員）からの雇用による副業の申出があった。
- 傷病休職中
 - メンタル疾患による私傷病休職中の社員から、週に1回の2時間程度、友人が経営する会社の手伝いをしたいと申し出があった。
- 育児休業中
 - 男性社員より、育児休業の申出と同時に育児休業期間中の収入減少を補填するべく、副業として週に2回3時間程度、近くの店舗でアルバイトをしたいと申し出があった。
 - 自宅で副業として業務委託契約による動画編集作業を請け負いたいと申し出があった。
- 出向休職中
 - 自ら会社を設立して事業を始めたいと申し出があった。

はじめに

1. 副業・兼業の現状

2. 副業・兼業の促進の方向性

3. 企業の対応

3-(1) 基本的な考え方

3-(2) 労働時間管理

3-(3) 健康管理

4. 労働者の対応

5. 副業・兼業に関わるその他の制度について

5-(1) 労災保険の給付（休業補償、障害保障、遺族補償等）

5-(2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険

結び

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－①

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

- 労基法第 38 条第 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**（労働基準局長通達（昭和23年5月14日付け基発第769号））とされている。
- 労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合における労基法第 38条第 1 項の規定の解釈・運用については、次のとおりである。

A社（本業）
所定労働時間：8時間



B社（副業）
所定労働時間：2時間



A社 + B社
合計：10時間

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－②

ア 労働時間の通算が必要となる場合

(ア) 労働時間が通算される場合 (改定により追加)

■ 労働者が、事業主を異にする複数の事業場において、「労基法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、労基法第 38 条第 1 項の規定により、それらの複数の事業場における労働時間が通算される。

■ 次のいずれかに該当する場合は、その時間は**通算されない**。

➤ 労基法が適用されない 場合	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。

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－③

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

ア 労働時間の通算が必要となる場合

(イ) 通算して適用される規定 (改定により追加)

- 法定労働時間（労基法第 32 条）について、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算される。
- 時間外労働（労基法第 36 条）のうち、時間外労働と休日労働の合計で単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内の要件（同条第 6 項第 2 号及び第 3 号）については、労働者個人の実労働時間に着目し、当該個人を使用する使用者を規制するものであり、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算される。
- 時間外労働の上限規制（労基法第 36 条第 3 項から第 5 項まで及び第 6 項（第 2 号及び第 3 号に係る部分に限る。））が適用除外（同条第 11 項）又は適用猶予（労基法第 139 条第 2 項、第 140 条第 2 項、第 141 条第 4 項若しくは第 142 条）される業務・事業についても、法定労働時間（労基法第 32 条）についてはその適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算される。
- なお、労働時間を通算して法定労働時間を超える場合には、長時間の時間外労働とならないようにすることが望ましい。

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－④

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

ア 労働時間の通算が必要となる場合

(ウ) 通算されない規定 (改定により追加)

- 時間外労働（労基法第 36 条）のうち、労基法第 36 条第 1 項の協定（以下「36 協定」という。）により延長できる時間の限度時間（同条第 4 項）、36 協定に特別条項を設ける場合の 1 年についての延長時間の上限（同条第 5 項）については、個々の事業場における 36 協定の内容を規制するものであり、それぞれの事業場における延長時間を定めることとなる。
- また、36 協定において定める延長時間が事業場ごとの時間で定められていることから、それぞれの事業場における時間外労働が 36 協定に定めた延長時間の範囲内であるか否かについては、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は通算されない。
- 休憩（労基法第 34 条）、休日（労基法第 35 条）、年次有給休暇（労基法第 39 条）については、労働時間に関する規定ではなく、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間は通算されない。

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－⑤

ア 労働時間の通算が必要となる場合

(イ) 通算して適用される規定、 (ウ) 通算されない規定

内容 (条項)		通算の別
法定労働時間 (労基法第32条)		通算 される
時間外・休日労働	時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内 (労基法第36条第6項第2号、第3号)	通算 される
	36協定により延長できる時間の限度時間 【月45時間・年360時間】 (労基法第36条第4項)	通算 されない
	36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限 【年720時間】 (労基法第36条第5項)	通算 されない
	それぞれの事業場における時間外労働が36協定に定めた延長時間の範囲内であるか否か (その他)	通算 されない
休憩 (労基法第34条)、休日 (労基法第35条)、年次有給休暇 (労基法第39条)		通算 されない

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－⑥

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

イ 副業・兼業の確認

(ア) 副業・兼業の確認方法

- 使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。
- その方法としては、**就業規則、労働契約等に副業・兼業に関する届出制**を定め、既に雇い入れている労働者が新たに副業・兼業を開始する場合の届出や、新たに労働者を雇い入れる際の労働者からの副業・兼業についての**届出に基づくこと等が考えられる**。
- 使用者は、副業・兼業に伴う労務管理を適切に行うため、届出制**など**副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。

【留意点】

次の場合等を考慮し、**許可制**とすることは差し支えないと考えられる。

(⇒スライド22参照)

- 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 等

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－⑦

＜副業・兼業の促進に関するガイドライン＞

イ 副業・兼業の確認

(イ) 労働者から確認する事項

- 副業・兼業の内容として確認する事項としては、次のものが考えられる。
- 労働時間通算の対象となる場合には、併せて次の事項について確認し、各々の使用者と労働者との間で合意しておくことが望ましい。

基本的な確認事項	<ul style="list-style-type: none">• 他の使用者の事業場の事業内容• 他の使用者の事業場で労働者が従事する業務内容• 労働時間通算の対象となるか否かの確認
労働時間通算の対象となる場合に確認する事項	<ul style="list-style-type: none">• 他の使用者との労働契約の締結日、期間• 他の使用者の事業場での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻、所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数• 他の使用者の事業場における実労働時間等の報告の手続• これらの事項について確認を行う頻度

➤ 厚生労働省 副業・兼業に関する届出様式例（届出制）

＜ <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000692924.docx> ＞

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－⑧

<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>

イ 副業・兼業の確認

(イ) 労働者から確認する事項

労働者の副業・兼業先での勤務時間等を確認する方法の例

基本 契約 勤務 時間	曜日	休日	始業時刻	終業時刻	休憩時間	休憩時間帯		実労働時間
	日		8:00	15:00	1:00	11:00	～ 12:00	6:00
	月		10:00	17:00	1:00	12:00	～ 13:00	6:00
	火	✓	-	-	-	～		-
	水		9:00	16:00	1:00	12:00	～ 13:00	6:00
	木		7:00	14:00	1:00	11:00	～ 12:00	6:00
	金	✓	-	-	-	～		-
	土	✓	-	-	-	～		-
合計								24:00

- 副業・兼業の内容を確認した結果、その内容に問題がない場合は、副業・兼業の開始前に労使で合意しておくことにより、労使双方がより安心して兼業・副業を行えるようにすることも考えられる。
- 厚生労働省 副業・兼業に関する合意書様式例
<<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000692485.docx>>

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－⑨

＜副業・兼業の促進に関するガイドライン＞

ウ 労働時間の通算（改定により追加）

＜原則的な労働時間の管理方法＞

（ア） 基本的事項

a 労働時間を通算 管理する使用者	<ul style="list-style-type: none">副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者（ア（ア）において労働時間が通算されない場合として掲げられている業務等に係るものを除く。）は、労基法第 38 条第 1 項の規定により、それぞれ、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管理する必要がある。
b 通算される労働 時間	<ul style="list-style-type: none">労基法第 38 条第 1 項の規定による労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間と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。
c 基礎となる労働 時間制度	<ul style="list-style-type: none">労基法第 38 条第 1 項の規定による労働時間の通算は、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通算することによって行う。労働者からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要せず、また、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が事実と異なっていた場合でも労働者からの申告等により把握した労働時間によって通算していれば足りること（基発0901第 3 号令和 2 年 9 月 1 日）。週の労働時間の起算日又は月の労働時間の起算日が、自らの事業場と他の使用者の事業場とで異なる場合についても、自らの事業場の労働時間制度における起算日を基に、そこから起算した各期間における労働時間を通算する。
d 通算して時間外 労働となる部分	<ul style="list-style-type: none">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。

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－⑩

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

ウ 労働時間の通算 (改定により追加)

<原則的な労働時間の管理方法>

(イ) 副業・兼業の開始前 (所定労働時間の通算)

a 所定労働時間の通算	<ul style="list-style-type: none">副業・兼業の開始前に、自らの事業場における所定労働時間と他の使用者の事業場における所定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の有無を確認する。
b 通算して時間外労働となる部分	<ul style="list-style-type: none">自らの事業場における所定労働時間と他の使用者の事業場における所定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ある場合は、時間的に後から労働契約を締結した使用者における当該超える部分が時間外労働となり、当該使用者における 36協定で定めるところによって行うこととなる。
c 所定労働時間の把握	<ul style="list-style-type: none">他の使用者の事業場における所定労働時間は、イ (イ) のとおり、副業・兼業の確認の際に把握しておくことが考えられる。

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－⑪

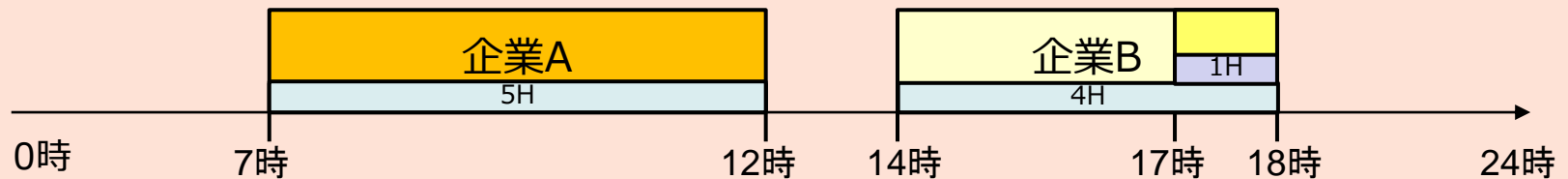
<副業・兼業の促進に関するガイドライン
わかりやすい解説（一部加筆修正）>

ウ 労働時間の通算

<原則的な労働時間の管理方法>

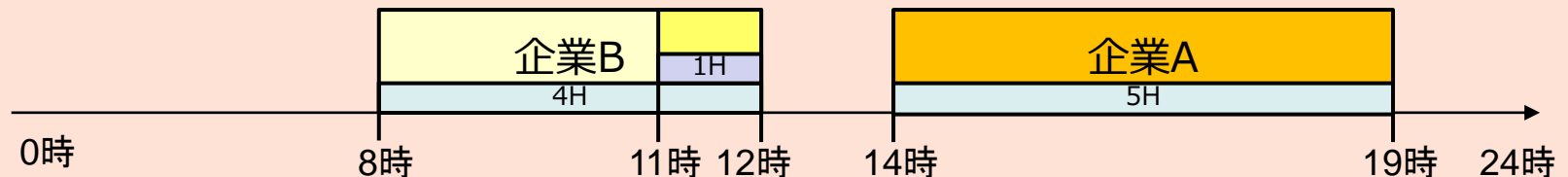
(イ) 副業・兼業の開始前（所定労働時間の通算）

- (例1) **企業A**：時間的に先に労働契約を締結、所定労働時間1日5時間（7：00～12：00）
企業B：時間的に後に労働契約を締結、所定労働時間1日4時間（14：00～18：00）



→**企業B**に、法定時間外労働が1時間発生します。（5時間+4時間-8時間=1時間）

- (例2) **企業A**：時間的に先に労働契約を締結、所定労働時間1日5時間（14：00～19：00）
企業B：時間的に後に労働契約を締結、所定労働時間1日4時間（8：00～12：00）



→**企業B**に、法定時間外労働が1時間発生します。（5時間+4時間-8時間=1時間）

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－⑫

＜副業・兼業の促進に関するガイドライン＞

ウ 労働時間の通算（改定により追加）

＜原則的な労働時間の管理方法＞

（ウ） 副業・兼業の開始後（所定外労働時間の通算）

a
所定外労働
時間の通算

- （イ）の所定労働時間の通算に加えて、副業・兼業の開始後に、自らの事業場における所定外労働時間と他の使用者の事業場における所定外労働時間とを**当該所定外労働が行われる順に通算**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の有無を確認する。
※ 自らの事業場で所定外労働がない場合は、所定外労働時間の通算は不要である。
※ 自らの事業場で所定外労働があるが、他の使用者の事業場で所定外労働がない場合は、自らの事業場の所定外労働時間を通算すれば足りる。

b
通算して
時間外労働
となる部分

- 所定労働時間の通算に加えて、自らの事業場における所定外労働時間と他の使用者の事業場における所定外労働時間とを**当該所定外労働が行われる順に通算**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ある場合は、当該超える部分が時間外労働となる。
- 各々の使用者は、通算して時間外労働となる時間のうち、自らの事業場において労働させる時間については、自らの事業場における 36 協定の延長時間の範囲内とする必要がある。
- 各々の使用者は、通算して時間外労働となる時間（他の使用者の事業場における労働時間を含む。）によって、時間外労働と休日労働の合計で単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内の要件（労基法第 36 条第 6 項第 2 号及び第 3 号）を遵守するよう、1 か月単位で労働時間を通算管理する必要がある。

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－⑬

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

ウ 労働時間の通算 (改定により追加)

<原則的な労働時間の管理方法>

(ウ) 副業・兼業の開始後 (所定外労働時間の通算)

C 所定外 労働時間 の把握

- 他の使用者の事業場における実労働時間は、ウ (ア) bのとおり、**労働者からの申告等により把握**する。
- 他の使用者の事業場における実労働時間は、労基法を遵守するために把握する必要があるが、把握の方法としては、必ずしも日々把握する必要はなく、労基法を遵守するために必要な頻度で把握すれば足りる。
- 例えば、時間外労働の上限規制の遵守等に支障がない限り、
 - 一定の日数分をまとめて申告等させる
(例：一週間分を週末に申告する等)
 - 所定労働時間どおり労働した場合には申告等は求めず、実労働時間が所定労働時間どおりではなかった場合のみ申告等させる
(例：所定外労働があった場合等)
 - 時間外労働の上限規制の水準に近づいてきた場合に申告等させるなどとすることが考えられる。

(エ) その他

- 労働者が事業主を異にする3以上の事業場で労働する場合についても、上記に記載したところにより、副業・兼業の確認、副業・兼業開始前の所定労働時間の通算、副業・兼業開始後の所定外労働時間の通算を行う。

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－⑭

＜副業・兼業の促進に関するガイドライン＞

Ⅰ 時間外労働の割増賃金の取扱い（改定により追加）

＜原則的な労働時間の管理方法＞

（ア） 割増賃金の支払義務

- 各々の使用者は、自らの事業場における労働時間制度を基に、他の使用者の事業場における所定労働時間・所定外労働時間についての労働者からの申告等により、
 - ・ まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、
 - ・ 次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって、
- それぞれの事業場での所定労働時間・所定外労働時間を通算した労働時間を把握し、その労働時間について、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（労基法第37条第1項）を支払う必要がある。**

（イ） 割増賃金率

- 時間外労働の割増賃金の率は、**自らの事業場における就業規則等で定められた率**（2割5分以上の率。ただし、所定外労働の発生順によって所定外労働時間を通算して、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1か月について60時間を超えた場合には、その超えた時間の労働のうち自ら労働させた時間については、5割以上の率。）となる（労基法第37条第1項）。

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－⑮

<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（一部加筆修正）>

ウ 労働時間の通算（（ウ）・（工））、 工 時間外労働の割増賃金の取扱い

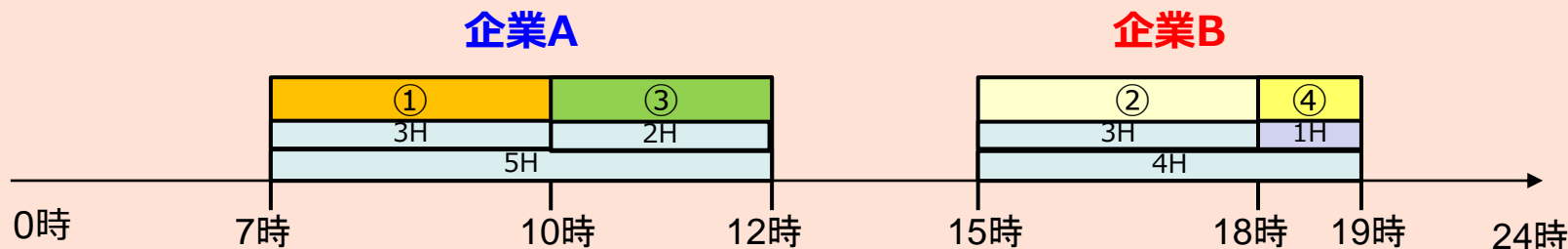
<原則的な労働時間の管理方法>

(例1) **企業A**：時間的に先に労働契約を締結

- ・ 所定労働時間 1日3時間（7：00～10：00） - ①
- ・ 当日発生した所定外労働2時間（10：00～12：00） - ③

企業B：時間的に後に労働契約を締結

- ・ 所定労働時間 1日3時間（15：00～18：00） - ②
- ・ 当日発生した所定外労働1時間（18：00～19：00） - ④



→①+②+③で法定労働時間に達するので、**企業B**で行う1時間の所定外労働時間（18：00～19：00）は法定時間外労働となり、**企業B**における36協定で定めるところにより行うこととなります。**企業B**はその1時間について割増賃金を支払う必要があります。

<留意点>

- ・ 所定労働時間の通算は労働契約締結の先後の順に通算する。
- ・ 所定外労働時間の通算は当該所定外労働が行われる順に通算する。

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－⑬

<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（一部加筆修正）>

ウ 労働時間の通算（（ウ）・（工））、 工 時間外労働の割増賃金の取扱い

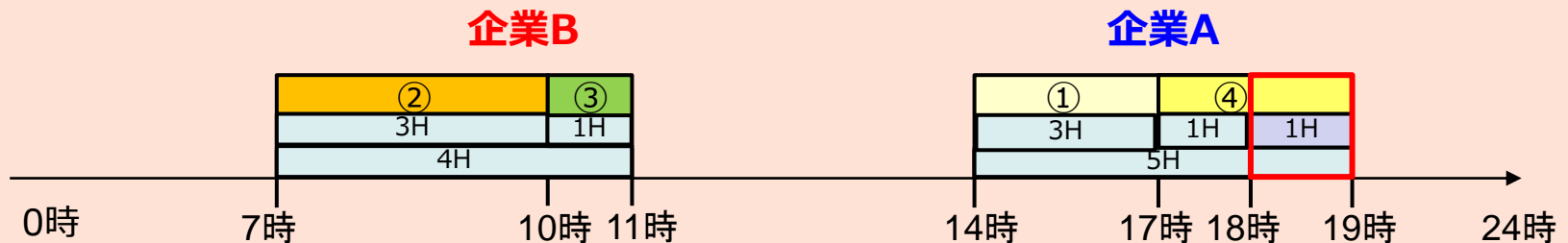
<原則的な労働時間の管理方法>

(例2) **企業A**：時間的に**先に**労働契約を締結

- ・ 所定労働時間 1日3時間（14：00～17：00） - ①
- ・ 当日発生した所定外労働2時間（17：00～19：00） - ④

企業B：時間的に**後に**労働契約を締結

- ・ 所定労働時間 1日3時間（7：00～10：00） - ②
- ・ 当日発生した所定外労働1時間（10：00～11：00） - ③



→①+②+③+（④のうち1時間）で法定労働時間に達するので、**企業A**で行う1時間の所定外労働時間（18：00～19：00）は法定時間外労働となり、**企業A**における36協定で定めるところにより行うこととなります。**企業A**はその1時間について割増賃金を支払う必要があります。

<留意点>

- ・ 所定労働時間の通算は**労働契約締結の先後の順**に通算する。
- ・ 所定**外**労働時間の通算は**当該所定外労働が行われる順**に通算する。

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－⑰

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

才 簡便な労働時間管理の方法 (改定により追加)

<管理モデル>

(ア) 趣旨

- 副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方については上記のとおりであるが、例えば、副業・兼業の日数が多い場合や、自らの事業場及び他の使用者の事業場の双方において所定外労働がある場合等においては、労働時間の申告等や通算管理において、労使双方に手続上の負担が伴うことが考えられる。
- このため、副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方について、上記によることのほかに、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の手続上の負担を軽減し、**労基法に定める最低労働条件が遵守されやすくなる簡便な労働時間管理の方法**（以下「管理モデル」という。）として、以下の方法によることが考えられる。

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－⑱

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

才 簡便な労働時間管理の方法 (改定により追加)

<管理モデル>

(イ) 管理モデルの枠組み

- 管理モデルは、副業・兼業の開始前に、当該副業・兼業を行う労働者と時間的に先に労働契約を締結していた使用者（以下「使用者A」という。）の事業場における法定外労働時間と時間的に後から労働契約を締結した使用者（以下「使用者B」という。）の事業場における労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間）とを合計した時間数が単月 100 時間未満、複数月平均 80時間以内となる範囲内において、各々の使用者の事業場における**労働時間の上限をそれぞれ設定**し、各々の使用者が**それぞれその範囲内で労働させる**こととするものであること。また、**使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働**について、**使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働**について、それぞれ自らの事業場における 36 協定の延長時間の範囲内とし、割増賃金を支払うこととするものであること。
- これにより、使用者A及び使用者Bは、副業・兼業の開始後においては、それぞれあらかじめ設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、**他の使用者の事業場における実労働時間の把握を要することなく労基法を遵守することが可能となるもの**であること。

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－⑱

＜副業・兼業の促進に関するガイドライン＞

才 簡便な労働時間管理の方法 (改定により追加)

＜管理モデル＞

(ウ) 管理モデルの実施

a 導入手順

- 副業・兼業に関する企業の事例において、労務管理上の便宜や労働者の健康確保等のため、副業・兼業の開始前に、あらかじめ使用者が他の使用者の事業場における労働時間や通算した労働時間について上限を設定し、労働者にその範囲内で副業・兼業を行うことを求めている事例がみられる。
- 管理モデルについても、一般的には、副業・兼業を行おうとする労働者に対して**使用者Aが管理モデルにより副業・兼業を行うことを求め、労働者及び労働者を通じて使用者Bがこれに応じることに**よって導入されることが想定される。

b 労働時間の上限の設定

- 使用者Aの事業場における1か月の法定外労働時間と使用者Bの事業場における1か月の労働時間とを合計した時間数が単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定する。
- 月の労働時間の起算日が、使用者Aの事業場と使用者Bの事業場とで異なる場合には、各々の使用者は、**各々の事業場の労働時間制度における起算日**を基に、そこから起算した1か月における労働時間の上限をそれぞれ設定することとして差し支えない。

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－⑳

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

才 簡便な労働時間管理の方法 (改定により追加)

<管理モデル>

(ウ) 管理モデルの実施

C 時間外労働の 割増賃金の取 扱い

- **使用者A**は自らの事業場における**法定外労働時間の労働**について、**使用者B**は自らの事業場における**労働時間の労働**について、**それぞれ割増賃金を支払う**。
- 使用者Aが、法定外労働時間に加え、所定外労働時間についても割増賃金を支払うこととしている場合には、使用者Aは、自らの事業場における所定外労働時間の労働について割増賃金を支払うこととなる。
- 時間外労働の割増賃金の率は、自らの事業場における就業規則等で定められた率（2割5分以上の率。ただし、使用者Aの事業場における法定外労働時間の上限に使用者Bの事業場における労働時間を通算して、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1か月について60時間を超えた場合には、その超えた時間の労働のうち自らの事業場において労働させた時間については、5割以上の率。）とする。

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－⑳

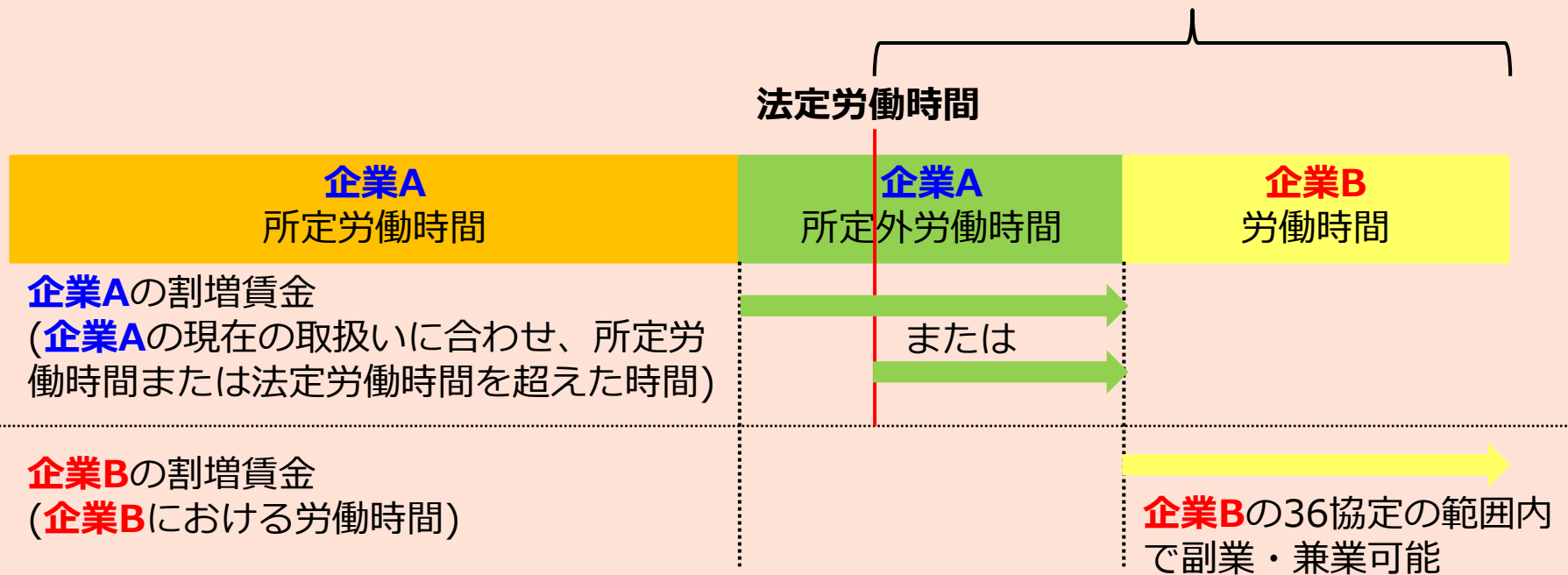
<副業・兼業の促進に関するガイドライン
Q&A (一部加筆修正) >

才 簡便な労働時間管理の方法

<管理モデル>

管理モデルのイメージ

通算して適用される時間外労働の上限規制（月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件）を遵守する必要があることから、これを超過しない範囲で設定



<留意点>

- **企業B**が管理モデルに応じることが求められる。
- それぞれあらかじめ設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、他企業の実労働時間の把握を要することなく、労基法を遵守することが可能となる。
- **企業B**は原則として常に割増賃金を支払うこととなる（例外はQ&A「1-13」参照）。

3.企業の対応 (2) 労働時間管理－②

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

才 簡便な労働時間管理の方法 (改定により追加)

<管理モデル>

(工) その他

- a
 - 管理モデルの導入の際の労働時間の上限の設定において、使用者Aの事業場における1か月の法定外労働時間と使用者Bの事業場における1か月の労働時間とを合計した時間数を80時間を超えるものとした場合には、翌月以降において複数月平均80時間未満となるように労働時間の上限の設定を調整する必要が生じ得る。
 - このため、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の事務上の負担を軽減し、労基法に定める最低労働条件が遵守されやすくするという管理モデルの趣旨に鑑み、そのような労働時間を調整する必要が生じないように、各々の使用者と労働者との合意により労働時間の上限を設定することが望ましい。
- b
 - 管理モデルの導入後に、使用者Aにおいて導入時に設定した労働時間の上限を変更する必要が生じた場合には、あらかじめ労働者を通じて使用者Bに通知し、必要に応じて使用者Bにおいて設定した労働時間の上限を変更し、これを変更することは可能である。なお、変更を円滑に行うことができるよう、あらかじめ、**変更があり得る旨を留保しておくことが望ましい**。
- c
 - 労働者が事業主を異にする3以上の事業場で労働する場合についても、使用者Aの事業場における法定外労働時間、使用者Bの事業場における労働時間、更に時間的に後から労働契約を締結した使用者C等の事業場における労働時間について、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定し、各々の使用者がそれぞれその範囲内で労働させ、使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者B及び使用者C等は自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ割増賃金を支払うことにより、管理モデルの導入が可能である。
- d
 - 管理モデルを導入した使用者が、あらかじめ設定した労働時間の範囲を逸脱して労働させたことによって、時間外労働の上限規制を超える等の労基法に抵触した状態が発生した場合には、当該逸脱して労働させた使用者が、労働時間通算に関する法違反を問われ得ることとなる。

はじめに

1. 副業・兼業の現状

2. 副業・兼業の促進の方向性

3. 企業の対応

3-(1) 基本的な考え方

3-(2) 労働時間管理

3-(3) 健康管理

4. 労働者の対応

5. 副業・兼業に関わるその他の制度について

5-(1) 労災保険の給付（休業補償、障害保障、遺族補償等）

5-(2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険

結び

3.企業の対応 (3) 健康管理－①

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

- 使用者は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働安全衛生法第66条等に基づき、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（以下「健康確保措置」という。）を実施しなければならない。
- また、**健康確保の観点からも他の事業場における労働時間と通算して適用される労基法の時間外労働の上限規制を遵守すること**、また、それを超えない範囲内で自らの事業場及び他の使用者の事業場のそれぞれにおける労働時間の上限を設定する形で副業・兼業を認めている場合においては、**自らの事業場における上限を超えて労働させないこと**。
（注）労働安全衛生法第66条に基づく一般健康診断及び第66条の10に基づくストレスチェックは、常時使用する労働者（常時使用する短時間労働者を含む。）が実施対象となる。
- この際、常時使用する短時間労働者とは、短時間労働者のうち、以下のいずれの要件をも満たす者である（平成26年7月24日付け基発0724第2号等抜粋）。
 - 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）
 - 1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の3/4以上である者

3.企業の対応 (3) 健康管理－②

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

ア 健康確保措置の対象者

- 健康確保措置の実施対象者の選定に当たって、副業・兼業先における労働時間の通算をすることはされていない。
- ただし、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、当該使用者は、原則として、副業・兼業先の使用者との情報交換により、それが難しい場合は、労働者からの申告により把握し、自らの事業場における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。

イ 健康確保措置等の円滑な実施についての留意点

- 使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、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、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。また、副業・兼業を行う者の長時間労働や不規則な労働による健康障害を防止する観点から、働き過ぎにならないよう、例えば、自社での労務と副業・兼業先での労務との兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制等を行うなど、それぞれの事業場において適切な措置を講じることができるよう、労使で話し合うことが適当である。
- さらに、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、実効ある健康確保措置を実施する観点から、他の使用者との間で、労働の状況等の情報交換を行い、それに応じた健康確保措置の内容に関する協議を行うことが適当である。

はじめに

1. 副業・兼業の現状

2. 副業・兼業の促進の方向性

3. 企業の対応

3-(1) 基本的な考え方

3-(2) 労働時間管理

3-(3) 健康管理

4. 労働者の対応

5. 副業・兼業に関わるその他の制度について

5-(1) 労災保険の給付（休業補償、障害保障、遺族補償等）

5-(2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険

結び

3.労働者の対応－①

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

(1)	<ul style="list-style-type: none">労働者は、副業・兼業を希望する場合にも、まず、自身が勤めている企業の副業・兼業に関するルール（労働契約、就業規則等）を確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。例えば労働者が副業・兼業先の求職活動をする場合には、就業時間、特に時間外労働の有無等の副業・兼業先の情報を集めて適切な就職先を選択することが重要である。なお、適切な副業・兼業先を選択する観点からは、ハローワークにおいて求人内容の適法性等の確認作業を経て受理され、公開されている求人について求職活動を行うこと等も有効である。また、実際に副業・兼業を行うに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。
(2)	<ul style="list-style-type: none">(1)により副業・兼業を行うに当たっては、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、労働者（管理監督者である労働者も含む。）が、自ら各事業場の業務の量やその進捗状況、それに費やす時間や健康状態を管理する必要がある。また、他の事業場の業務量、自らの健康の状況等について報告することは、企業による健康確保措置を実効あるものとする観点から有効である。
(3)	<ul style="list-style-type: none">そこで、使用者が提供する健康相談等の機会の活用や、勤務時間や健康診断の結果等の管理が容易になるようなツールを用いることが望ましい。始業・終業時刻、休憩時間、勤務時間、健康診断等の記録をつけていくような民間等のツールを活用して、自己の就業時間や健康の管理に努めることが考えられる。ツールは、副業・兼業先の就業時間を自己申告により使用者に伝えるときにも活用できるようなものが望ましい。 厚生労働省提供アプリ マルチジョブ管理ツール ＜https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html＞
(4)	<ul style="list-style-type: none">なお、副業・兼業を行い、20万円を超える副収入がある場合は、企業による年末調整ではなく、個人による確定申告が必要である。

はじめに

1. 副業・兼業の現状

2. 副業・兼業の促進の方向性

3. 企業の対応

3-(1) 基本的な考え方

3-(2) 労働時間管理

3-(3) 健康管理

4. 労働者の対応

5. 副業・兼業に関わるその他の制度について

5-(1) 労災保険の給付（休業補償、障害保障、遺族補償等）

5-(2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険

結び

5. 副業・兼業に関わるその他の制度について

5-(1) 労災保険の給付（休業補償、障害保障、遺族補償等） -① <副業・兼業の促進に関するガイドライン>

■ （１） 労災保険の給付（休業補償、障害補償、遺族補償等）

- 事業主は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働者を1人でも雇用していれば、労災保険の加入手続を行う必要がある。労災保険制度は労基法における個別の事業主の災害補償責任を担保するものであるため、従来その給付額については、災害が発生した就業先の賃金分のみに基づき算定していたが、複数就業している者が増えている実状を踏まえ、複数就業者が安心して働くことができるような環境を整備するため、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第14号）により、**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した**ほか、**複数就業者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とした**。

- なお、労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合、一の就業先から他の就業先への移動時に起こった災害については、通勤災害として労災保険給付の対象となる。

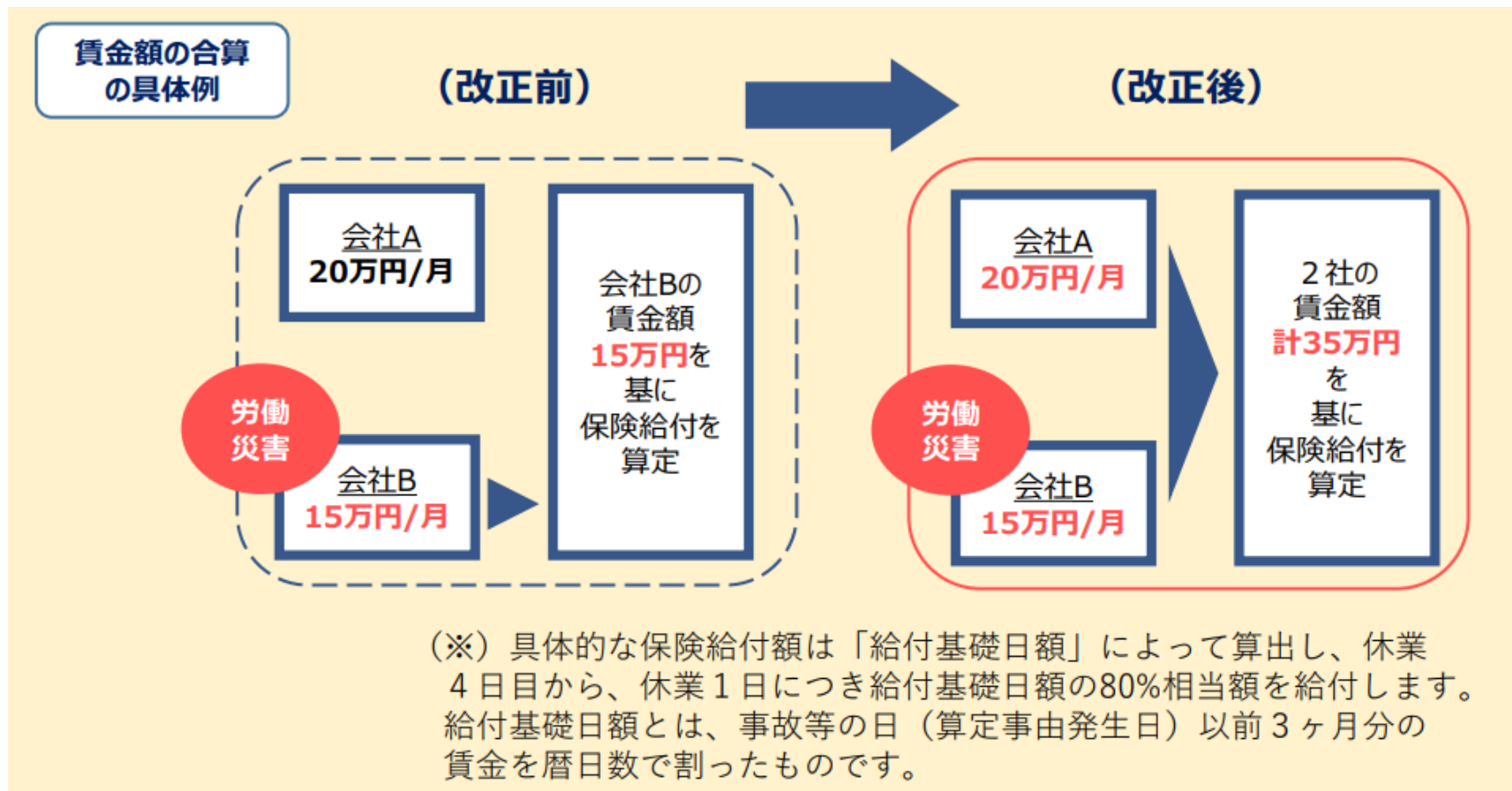
（注）事業場間の移動は、当該移動の終点たる事業場において労務の提供を行うために行われる通勤であると考えられ、当該移動の間に起こった災害に関する保険関係の処理については、終点たる事業場の保険関係で行うものとしている。（労働基準局長通達（平成18年3月31日付け基発第0331042号））

5. 副業・兼業に関わるその他の制度について

5-(1) 労災保険の給付（休業補償、障害保障、遺族補償等）-②

<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>

■ (1) 労災保険の給付（休業補償、障害補償、遺族補償等）

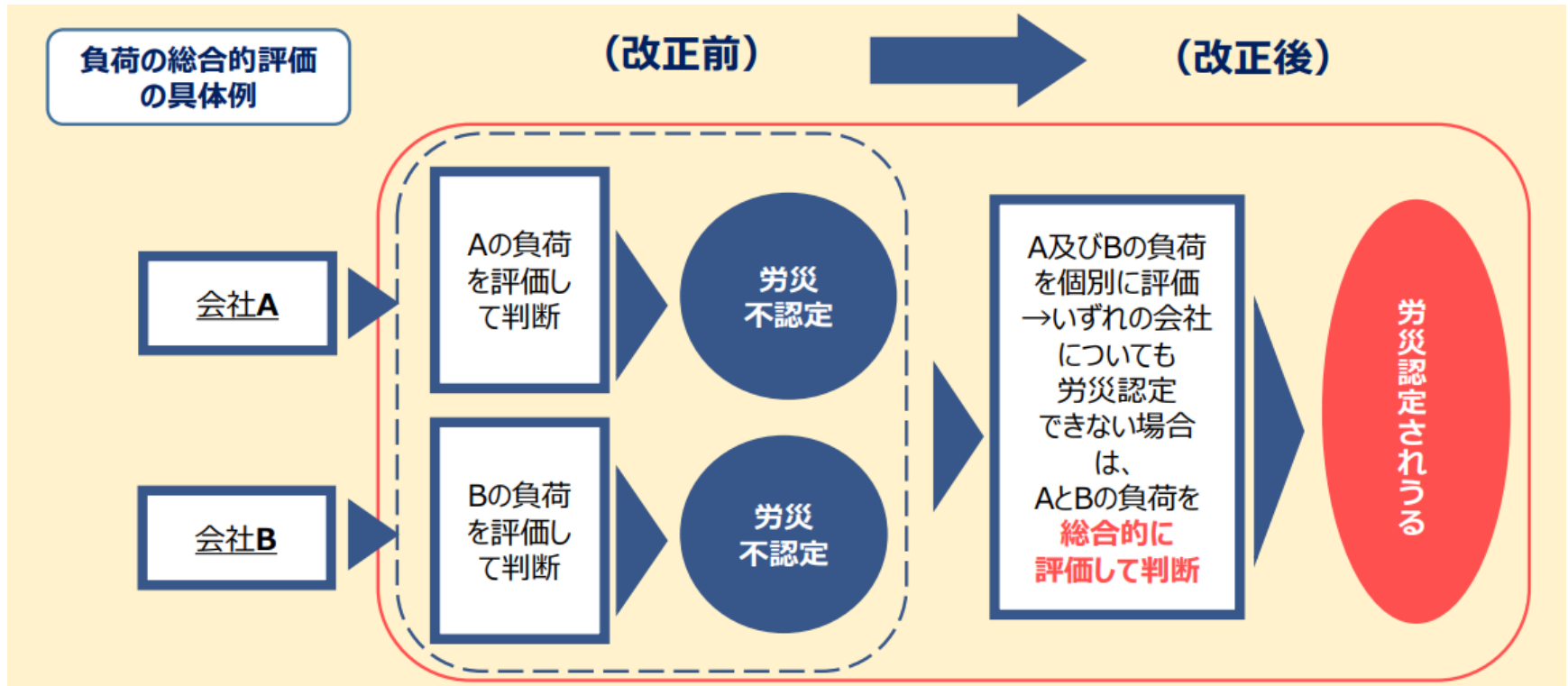


5. 副業・兼業に関わるその他の制度について

5-(1) 労災保険の給付（休業補償、障害保障、遺族補償等） -③

<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>

■ （１） 労災保険の給付（休業補償、障害補償、遺族補償等）



- 厚生労働省 複数事業労働者への労災保険給付 わかりやすい解説
<<https://www.mhlw.go.jp/content/000662505.pdf>>

はじめに

1. 副業・兼業の現状

2. 副業・兼業の促進の方向性

3. 企業の対応

3-(1) 基本的な考え方

3-(2) 労働時間管理

3-(3) 健康管理

4. 労働者の対応

5. 副業・兼業に関わるその他の制度について

5-(1) 労災保険の給付（休業補償、障害保障、遺族補償等）

5-(2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険

結び

5. 副業・兼業に関わるその他の制度について

5-(2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険-①

<副業・兼業の促進に関するガイドライン>

■ (2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険

雇用 保険

- 雇用保険制度において、労働者が雇用される事業は、その業種、規模等を問わず、全て適用事業（農林水産の個人事業のうち常時5人以上の労働者を雇用する事業以外の事業については、暫定任意適用事業）である。
- このため、適用事業所の事業主は、雇用する労働者について雇用保険の加入手続きを行わなければならない。
- ただし、同一の事業主の下で、① 1週間の所定労働時間が20時間未満である者、② 継続して31日以上雇用されることが見込まれない者については被保険者とならない（適用除外）。
- また、**同時に複数の事業主に雇用されている者が、それぞれの雇用関係において被保険者要件を満たす場合、その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となる**が、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第14号）により、**令和4年1月より65歳以上の労働者本人の申出を起点として、一の雇用関係では被保険者要件を満たさない場合であっても、二の事業所の労働時間を合算して雇用保険を適用する制度が試行的に開始**される。

健康 保険 ・ 厚生 年金 保険

- 社会保険（厚生年金保険及び健康保険）の適用要件は、**事業所毎に判断**するため、複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者が、いずれの事業所においても適用要件を満たさない場合、労働時間等を合算して適用要件を満たしたとしても、適用されない。
- また、同時に複数の事業所で就労している者が、**それぞれの事業所で被保険者要件を満たす場合、被保険者**は、いずれかの事業所の管轄の**年金事務所及び医療保険者を選択**し、当該選択された年金事務所及び医療保険者において**各事業所の報酬月額を合算して、標準報酬月額を算定し、保険料を決定**する。
- その上で、**各事業主**は、被保険者に支払う**報酬の額により按分した保険料**を、**選択した年金事務所に納付（健康保険の場合は、選択した医療保険者等に納付）**することとなる。

5. 副業・兼業に関わるその他の制度について

5-(2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険-②

■ (2) 雇用保険

65歳未満

<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>

補足

雇用保険の適用の例

労働者甲



事業主 A : 25時間

週20時間以上であるため、適用される。

労働者乙



事業主 A : 15時間

事業主 B : 10時間

合計が週25時間でも、いずれも週20時間未満であるため適用されない。

65歳以上

<雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案概要（高年齢被保険者の特例）>

<主な改正内容>

- **65歳以上の者を対象**として、**本人の申出を起点**として**2つの事業所**の労働時間を合算して適用する制度を試行する。
(逆選択やモラルハザード等を施行後5年を目途に検証。)

(例)



A事業所	週・所定14h
B事業所	週・所定10h

- ・ AとBを合算して20時間以上であるため、労働者の申出を起点として雇用保険を適用



A事業所	週・所定0h
B事業所	週・所定10h

- ・ Aを離職し、20時間を下回るため、**Aで支払われていた賃金額を基礎として給付し、**
- ・ 被保険者ではなくなるため、**以後、保険料を徴収しない。**

5. 副業・兼業に関わるその他の制度について

5-(2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険-③

■ (2) 厚生年金保険、健康保険

- 適用事業所に常用的に使用されると認められる75歳（厚生年金保険は70歳）未満の者は、適用除外に該当する者を除き被保険者となる。
- 1週間の所定労働時間および1ヵ月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の所定労働時間および所定労働日数の3/4以上である者についても被保険者となる（いわゆる3/4基準）。
- さらに、特定適用事業所（短時間労働者を除く被保険者の総数が常時501人以上の事業所）では次の加入基準を満たした場合に被保険者となる。

<短時間労働者の加入基準>

- 週の所定労働時間が20時間以上
- 月額賃金が8.8万円以上
- 1年以上の雇用の見込みがある（2022年10月以降は「2ヵ月を超える雇用の見込みがある」）
- 学生ではない

現在

従業員数**501人以上**
の企業

2022年10月～

従業員数**101人以上**
の企業

2024年10月～

従業員数**51人以上**
の企業

従業員数は以下の **A + B** の合計「現在の厚生年金保険の適用対象者」

A

フルタイムの
従業員数

+

B

週労働時間がフルタイムの
3/4以上の従業員数

※従業員には、パート・アルバイトを含みます。

<社会保険適用拡大ガイドブック>

5. 副業・兼業に関わるその他の制度について

5-(2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険-④

■ (2) 厚生年金保険、健康保険

■ 本業および副業・兼業先のいずれも被保険者となる場合の手続

- 被保険者が同時に複数（2以上）の適用事業所に使用される場合は、**被保険者が「所属選択・二以上事業所勤務届」の届出を行い、主たる事業所を選択**する。
- 届出の結果、選択した事業所の所在地を管轄する年金事務所・健康保険組合が当該被保険者に関する事務を行う。
- 資格取得届はそれぞれの適用事業所が届出を行う。

【標準報酬月額および保険料の算定方法】

-円-

区分	報酬月額	報酬月額 (合算額)	標準報酬 月額	保険料の算定方法
A事業所	500,000	700,000	(健保) 710,000	保険料 = 標準報酬月額 × 保険料率 × 500,000 / 700,000
B事業所	200,000		(厚年) 650,000	保険料 = 標準報酬月額 × 保険料率 × 200,000 / 700,000

<留意点>

- 被保険者自身の手続きが必要となる。
- 保険料額は個別に異なることから、給与計算時は控除する保険料額に注意（保険者からの通知を確認）。
- 二以上勤務となった（ならなくなった）場合、被保険者整理番号が変更となる（健保組合では対応が異なる場合がある）。

はじめに

1. 副業・兼業の現状

2. 副業・兼業の促進の方向性

3. 企業の対応

3-(1) 基本的な考え方

3-(2) 労働時間管理

3-(3) 健康管理

4. 労働者の対応

5. 副業・兼業に関わるその他の制度について

5-(1) 労災保険の給付（休業補償、障害保障、遺族補償等）

5-(2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険

結び

結び

■ 副業・兼業の普及・促進の今後

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
副業・兼業の普及促進、問題点の解消	検討会設置とりまとめ、ガイドラインの策定、モデル就業規則の改定		ガイドラインの普及に向けた周知				普及状況を踏まえ見直し						希望者は原則として副業・兼業を行うことができる社会にする。
			モデル就業規則の普及に向けた周知										
副業・兼業を通じた創業・新事業の創出	創業等の担い手、事業者の表彰		複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進に関する制度検討										
	地方におけるモデル事例の創出		先進事例及びメリットの発信・周知				必要に応じ更なる対応を検討し、実施						
			必要に応じ更なる対応を検討し、実施										
中小企業・小規模事業者の人手不足対応	副業・兼業者の受入れを含む中小企業の人手不足対応ガイドラインの策定・発信・周知		必要に応じ更なる対応を検討し、実施										
	相談体制の充実		必要に応じ更なる対応を検討し、実施										

<働き方改革実行計画工程表>

- 副業・兼業の普及、促進はまだまだ道半ば。
- 今後、普及状況を踏まえて様々な問題点の解消が図られるものと思われる。
- 現状の仕組みでは考えの整理が難しい点があるが、それらを踏まえたうえで考え、検討・運用していくことが肝要。

ご清聴ありがとうございました。

<参考>

■ 厚生労働省ホームページ 「副業・兼業」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

■ 副業・兼業の促進に関するガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000192844.pdf>

■ 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレット（わかりやすい解説）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000695150.pdf>

■ 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」 Q & A

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000473062.pdf>