

副業・兼業の促進について

厚生労働省 労働基準局労働条件政策課
木原 大樹

労働基準法の規定等

労働基準法

(時間計算)

第三十八条 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。

② (略)

労働基準局長通達（昭和23年5月14日）

「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。



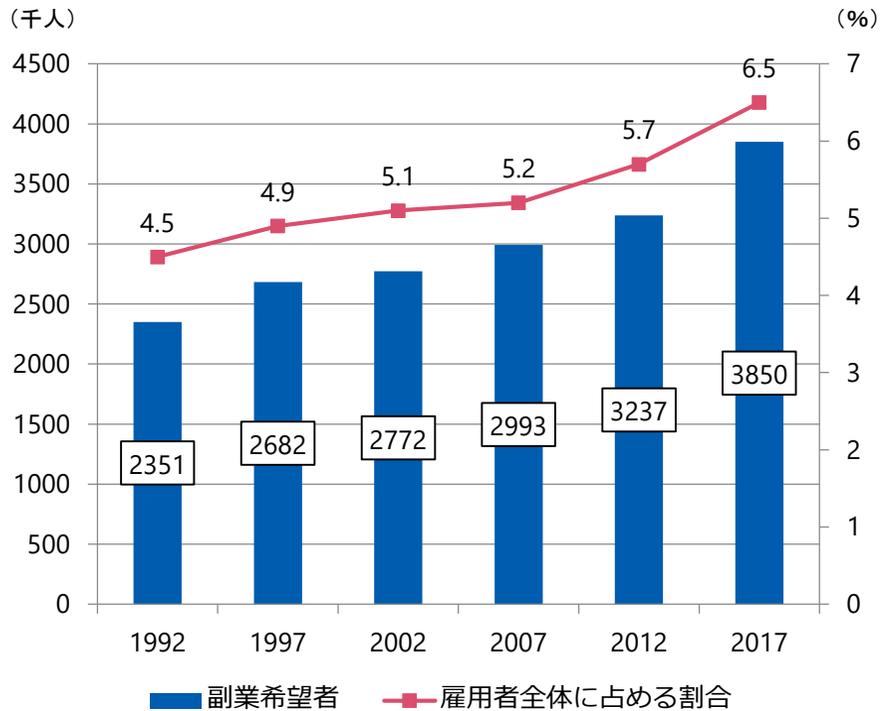
本業と副業・兼業先の労働時間を通算して、労働基準法を遵守する必要

副業・兼業の現状①

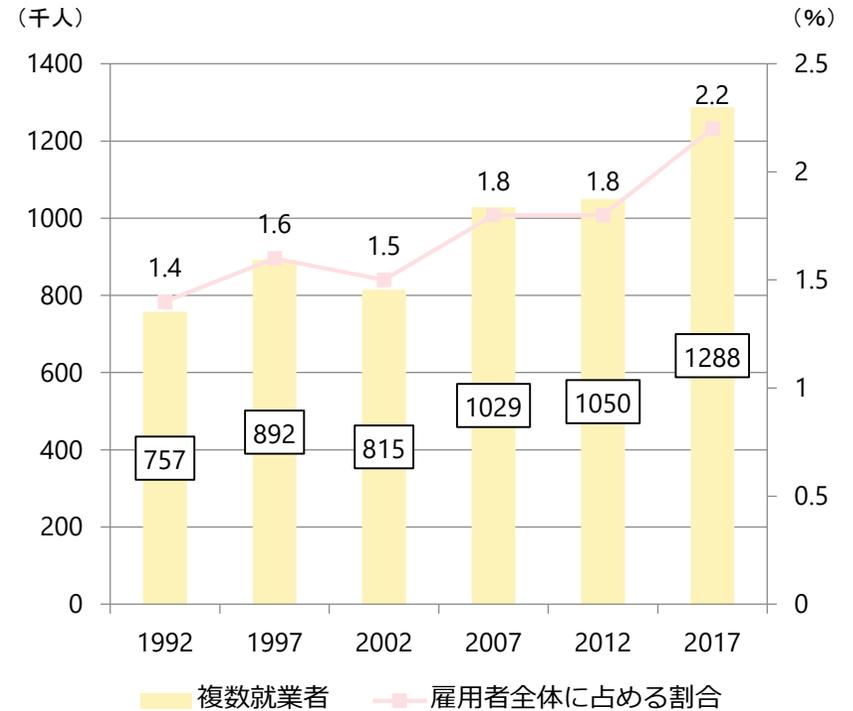
第155回労働政策審議会労働条件分科会(令和元年10月18日)資料2より作成

- 副業を希望する雇用者は、増加傾向。
- 本業も副業も雇用者である者は、増加傾向。

＜副業を希望している雇用者数の変化＞



＜副業者数（雇用×雇用）の変化＞



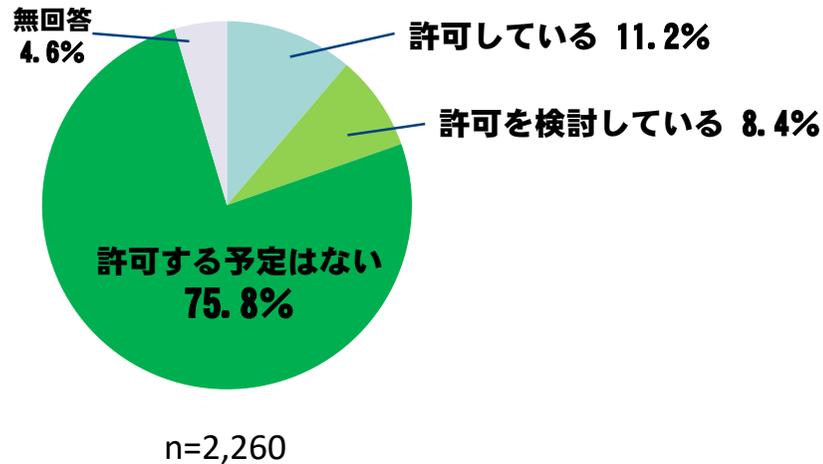
(出典) 総務省「就業構造基本調査」

※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員(会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者)」も含まれている。

副業・兼業の現状②

- 副業・兼業を許可する予定はない企業は75.8%。
- 副業・兼業を許可しない理由は、「過重労働となり、本業に支障をきたすため」が最多であり、「労働時間の管理・把握が困難になる」が続く。

<企業の副業・兼業に関する意向>



<副業・兼業を許可しない理由 (複数回答可) >



※従業員の副業・兼業に関する意向について、「副業・兼業の許可する予定はない」とする企業を対象に集計。

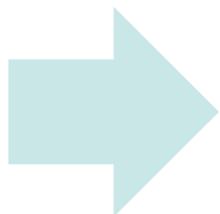
(出典) 「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査 (企業調査・労働者調査)」 (JILPT調査、平成30年)

副業・兼業の促進に関するガイドラインについて

- 令和元年秋から労働政策審議会で議論を行い、令和2年9月1日に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定）を大幅に改定
- 副業・兼業の場合における労働時間管理・健康管理のルールを明確化

主な内容

- 労働時間の通算が必要となる場合、労働時間を通算して適用される規定の明確化
- 労働者の申告等による副業・兼業先での労働時間の把握
- 労使双方の手続上の負担を軽減し、労働基準法が遵守されやすくなる簡便な労働時間管理の方法（「管理モデル」）
- 労使の話し合い等を通じた、副業・兼業を行う労働者の健康確保措置の実施



次ページから、具体的にご説明します。

<ガイドラインの目的>

副業・兼業を希望する者が年々増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示す。

<ガイドラインの構成>

1 副業・兼業の現状

- ・ 副業・兼業を希望する者は、年々増加傾向
- ・ 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るとされている。
- ・ 厚生労働省のモデル就業規則でも、「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。

2 副業・兼業の促進の方向性

- ・ 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べる環境を作っていくことが必要。副業・兼業は、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。
- ・ 副業・兼業を希望する労働者については、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

3 企業の対応

(1) 基本的な考え方

- ・ 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
- ・ 使用者及び労働者は、①安全配慮義務、②秘密保持義務、③競業避止義務、④誠実義務に留意する必要
- ・ 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に支障がある場合には副業・兼業を禁止又は制限できることとしておくことが考えられる。

(2) 労働時間管理

① 労働時間の通算が必要となる場合

- ・ 労働者が事業主を異にする複数の事業場において「労働基準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、労働時間が通算される。
- ・ 事業主、委任、請負など労働時間規制が適用されない場合には、その時間は通算されない。
- ・ 法定労働時間、上限規制（単月100時間未満、複数月平均80時間以内）について、労働時間を通算して適用される。
- ・ 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。

副業・兼業の促進に関するガイドライン <概要③>

② 副業・兼業の確認

- ・ 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。
- ・ 使用者は、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。

③ 労働時間の通算

- ・ 副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者は、労働時間を通算して管理する必要がある。
- ・ 労働時間の通算は、自社の労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を通算することによって行う。
- ・ 副業・兼業の開始前に、自社の所定労働時間と他社の所定労働時間を通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分は後から契約した会社の時間外労働となる。
- ・ 副業・兼業の開始後に、所定労働時間の通算に加えて、自社の所定外労働時間と他社の所定外労働時間を、所定外労働が行われる順に通算して、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なる。

④ 時間外労働の割増賃金の取扱い

- ・ 上記③の労働時間の通算によって時間外労働となる部分のうち、自社で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。

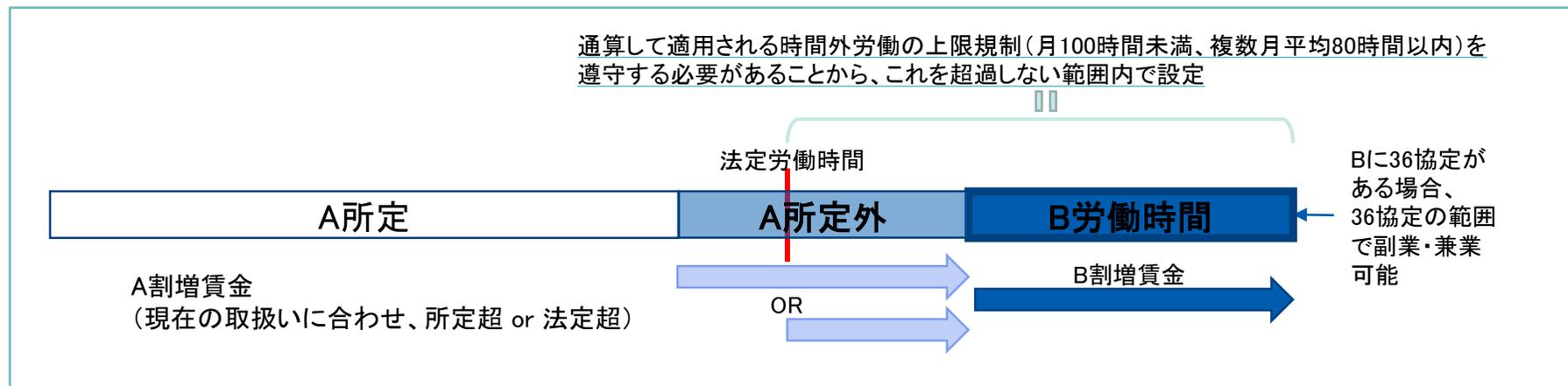


⑤ 簡便な労働時間管理の方法（「管理モデル」）

- ・ 上記③④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事務上の負担を軽減し、労働基準法が遵守されやすくなる簡便な労働時間管理の方法（「管理モデル」）によることができる。
- ・ 「管理モデル」では、副業・兼業の開始前に、A社（先契約）の法定外労働時間とB社（後契約）の労働時間について、上限規制（単月100時間未満、複数月平均80時間以内）の範囲内でそれぞれ上限を設定し、それぞれについて割増賃金を支払うこととする。

これにより、副業・兼業の開始後は、他社の実労働時間を把握しなくても労働基準法を遵守することが可能となる。

- ・ 「管理モデル」は、副業・兼業を行おうとする労働者に対してA社（先契約）が管理モデルによることを求め、労働者及び労働者を通じて使用者B（後契約）が応じることによって導入される。



(3) 健康管理

- ・ 使用者は、労働安全衛生法に基づき、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を実施しなければならない。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 使用者の指示により副業・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、他社との間で、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

4 労働者の対応

- ・ 労働者は、自社の副業・兼業に関するルールを確認し、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。
- ・ 労働者は、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、自ら業務量や進捗状況、時間や健康状態を管理する必要がある。
- ・ 他社の業務量、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。

労災保険での対応（令和2年9月施行）

<改正前>

- 労災認定した場合の給付額を事業場ごとの賃金を基に決定
- 労災認定する際の業務上の負荷を事業場ごとに判断

<主な改正内容>

- 複数の事業主に雇用される労働者の場合に、
 - ① **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
 - ② 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
- 上記改正については、労働保険徴収法に規定する労災保険のメリット制（個別の事業場の災害の多寡に応じ、労災保険料率を増減させる制度）には影響させない。

(例)

① 非災害発生事業場の賃金額を合算

就業先A 20万円/月
就業先B 15万円/月

事故

(改正前)
15万円で保険給付を算定

(改正後)
35万円で保険給付を算定

② 業務上の負荷を総合的に評価

	就業先A	就業先B
第1週	40時間	25時間
第2週	40時間	25時間
第3週	40時間	25時間
第4週	40時間	25時間

(改正前) **労災認定されず**

(改正後) **労災認定される**

※脳・心臓疾患の認定基準（抄）
発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる。

雇用保険での対応（令和4年1月施行）

<改正前>

- 1事業所で週所定労働時間が20時間以上の者は適用する。
- 複数の事業所で就労する場合は、それぞれの事業所ごとに適用要件を判断する（労働時間を合算しない）。

<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^(注)の労働時間を合算して週所定労働時間が20時間以上の場合**に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。)

(注) 週所定労働時間が5時間以上である事業所に限る。

(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。**

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

* 本パンフレットでは、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の内容についてわかりやすく解説します。

* ガイドラインをはじめとして、副業・兼業に関する各種情報は厚生労働省ホームページの以下のページにまとめて掲載していますので、こちらもご覧ください。

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



副業・兼業に関する届出様式例

〇年〇月〇日

副業・兼業に関する届出

〇〇〇株式会社（事業所名称）

●● ●● 殿（使用者氏名）

就業規則第〇条の規定（労働契約書の記載）に基づき、私 ●● ●●（労働者氏名）は、以下のとおり、副業・兼業について届け出ます。

- 副業・兼業の形態： 雇用（事業所の名称等を2～5に記入）
 非雇用（業務の内容： ）
- 事業所の名称：株式会社△△△
事業所の住所：◆◆県◇◇市▲▲*-*-*
- 2の事業所の事業内容：〇〇〇〇
従事する業務内容：〇〇〇〇
- 労働契約締結日等：〇年〇月〇日
契約期間：期間の定めなし / 期間の定めあり（〇年〇月〇日～〇年〇月〇日）
- 所定労働時間等：（所定労働日）月火水木金 ⊕ ⊕
（所定労働時間）1日〇時間、週〇時間
（始業・終業時刻）〇〇：〇〇～〇〇：〇〇
（※上記の内容が記入されたカレンダーを別途添付するなどの方法も可。）
所定外労働時間：1日〇時間、週〇時間、1か月〇時間 / なし
（見込み）（※所定外労働時間には上記2の事業所における休日労働の時間も含む。また、見込みとは別に最大の時間数が定まっている場合はそれぞれ括弧で記載する。）

6 確認事項 ※必要に応じて労働者に確認する事項の例

- ☑ 上記1～5の事項に変更があった場合、速やかに届け出ます。また、これらの事項について、会社の求めがあった場合には、改めて届け出ます。
- ☑ 所定の方法により、必要に応じ上記2の事業所での実労働時間を報告するなど、会社の労務管理に必要な情報提供に協力します。
（※所定の方法の例としては、時間外労働の上限規制の遵守等に支障がない限り、①一週間分を週末に報告する、②所定労働時間とあり労働した場合には報告等は求めず、所定外労働があった場合のみ報告する、③時間外労働の上限規制の水準に近づいてきた場合に報告するなどが考えられる。）

好評につき再度の追加開催

労働契約等 解説セミナー 2021

参加費
無料

テキスト・資料集
無料

労働者や事業主、人事労務担当者などを対象に、「安心」して「働く」ための労使をつなぐルールである「労働契約」について、基本的な事項をわかりやすく解説するオンラインセミナーを開催します。是非ご参加ください。

※オンラインセミナーとはインターネット上で行うセミナーです。詳細は申込HPでご確認ください。

副業・兼業の促進に関するガイドラインが改定されました

対象者

どなたでもご参加いただけます
(労働者、事業主、人事労務担当者など)

各回先着 **100名**

セミナー 時間

午前の部	セミナー	10:00～12:30
	個別相談会	12:30～13:30
午後の部	セミナー	14:00～16:30
	個別相談会	16:30～17:30

午前の部、午後の部は
どちらも同じ内容のため、
ご都合の良い回にお申込みください。
また、個別相談会を希望される方も
事前申込みをお願いします。

セミナー 内容

- ① 労働契約法をはじめとした労働関係法令の基礎
- ② 無期転換ルール
- ③ 副業・兼業の促進

申込 方法

●専用webサイトへ
<https://public.lec-jp.com/laborContractExplanation/>

LEC 労働契約等解説セミナー



QRコードからも
ご覧いただけます

労働契約等解説セミナー

オンラインセミナー開催日	申込締め切り日
1月12日(水)	1月2日(日)
1月19日(水)	1月9日(日)
1月22日(土)	1月12日(水)
1月26日(水)	1月16日(日)
2月4日(金)	1月25日(火)
2月9日(水)	1月30日(日)

オンラインセミナー開催日	申込締め切り日
2月16日(水)	2月6日(日)
2月19日(土)	2月9日(水)
2月25日(金)	2月15日(火)
3月4日(金)	2月22日(火)
3月9日(水)	2月27日(日)

- 各開催日は2回のオンラインセミナーが行われます。
午前の部(10:00~12:30) ※個別相談会(12:30~13:30)
午後の部(14:00~16:30) ※個別相談会(16:30~17:30)
- 午前の部と午後の部はどちらも同じ内容のためご都合の良い回にお申込みください。
※個別相談会を希望される方もお申込みください。