

調査の概要

〈調査方法〉

本調査は、厚生労働省の要請に基づき、イギリス、ドイツ、フランス、アメリカの4カ国を対象に、副業・兼業の状況や、複数就業者に対する労働政策・社会保障の適用・給付に係る状況について、文献調査により情報収集を行ったものである。

〈調査項目〉

主に以下の各項目について、情報収集を行った。

- ・ 副業・兼業の状況（労働者数等）
- ・ 副業に係る法令上の位置付け（副業の制限・禁止等）
- ・ 複数就業者の労働時間・健康管理に関する制度
- ・ 労働保険・社会保険の適用状況

〈調査概要〉

各国における副業・兼業に関する状況からは、副業の制度的な障壁が必ずしも高くないとみられる欧米諸国でも、実際に副業を行っている層は限定的であること、また労働時間管理や社会保険の適用など、前提となる制度について、欧州各国とアメリカでは少なからず違いがあることが改めて確認された。以下、調査項目に基づいて概略を紹介する。

①兼業・副業の状況

まず、複数就業者が就業者全体に占める割合についてみると、最も低いイギリスで3.9%（112万人）、フランスが5.4%（139万人）、ドイツが6.9%（307万人）となっている。アメリカについては、自営業者を含む複数就業者のデータはないが、主業・副業とも被用者の場合で4.9%（755万人）である。国ごとに度合いは異なるものの、女性が相対的に多く、また低賃金・低技能の仕事の従事者が多くを占めるとみられる。

例えば、ドイツの副業・兼業の従事者は、9割がいわゆる「ミニジョブ」¹の従事者で、賃金水準は相対的に低いとみられる。またフランスでは、兼業している雇用労働者の8割が女性で、多くはパートタイム労働者である（うち半数が、主業でフルタイム労働に従事できないことを副業の理由に挙げている）。家事労働者や清掃業務の従事者が大部分を占めるとみられる。

¹ パートタイム労働の一種。最低賃金や休暇などは、通常の労働者と同等の権利が認められ、また労災保険は適用されるが、その他の社会保険（医療、介護、失業）は適用されない（年金保険については原則加入対象で、適用除外には労働者から使用者への申請を要する）。労働者は、所得税と社会保険料の労働者負担分が免除されるが、使用者は免除されず、税金（所得税2%）、健康保険（13%）、年金保険（15%）の計30%の保険料負担義務がある。

諸外国における副業・兼業の実態調査

イギリス²では、経営管理職や専門職（主に教育、保健分野）層が一定の割合を占めるものの、サービス業や小売業などの未熟練職種の従事者も女性を中心に多い。一方、アメリカでは専門職層が比較的多く、イギリスと同様、代表的な職種は教育や医療といった分野の専門職層である³。

②副業に係る法令上の位置づけ

雇用主が労働者の副業を制限（禁止、申請の義務化等）する場合、一般に、雇用契約や協約等にその旨を条項として盛り込むことで行われるが、欧州各国では競業の禁止等の理由で限定的に妥当性を認める傾向にあるとみられる。例えばフランスでは、最高裁判例において、フルタイム従業員が就業時間外に勤務先企業と利害関係の全くない業務に携わることを禁止することは、企業の正当な利益保護に必要不可欠とは見なさない、との判断が示されている。また、別の最高裁の判決では、パートタイム労働者の雇用契約に専業条項を盛り込むことは、就労の自由に関する憲法上の原則・精神に抵触する、とされている。ドイツでは、使用者は原則として、「正当な利益」に影響を及ぼさなければ、従業員の副業に同意する義務があるとされる。

またイギリスでも、「明示の特約がない限り、原則として、使用者は、勤務時間外の自由時間において被用者が就労することを制限できない」⁴とされ、被用者は雇用契約上の黙示の義務として、競業避止義務を負う。競業禁止条項は比較的多くの企業で利用されているとみられるが、実際の利用状況や、競業禁止以外の理由による副業・兼業の制限の状況等は不明である。

アメリカでは、法的規定はなく、基本的には雇用契約の内容による。

③複数就業者の労働時間・健康管理に関する制度

欧州各国では、労働時間に関するEU指令に基づく法整備が行われ、週当たりの労働時間の上限や、休憩・休息などに関する規制が設けられている。労働時間の上限規制は雇用されて行う労働に適用され（自営業者として行う労働は対象外）、各雇用主には、労働者の健康と安全に配慮し、通算の労働時間が法定の上限を超えないよう配慮する義務があるとされる。

ドイツでは、主業と副業の通算で1日8時間、週48時間の上限を原則として、6カ月または24週、あるいは協約等により合意された期間における平均での調整が可能。連続休息时间（インターバル規制）の適用や、副業によって労働時間の上限を超過した場合にどちらの雇用主が責任を負うかについては、諸説がある。

フランスでは、雇用主の数に関わらず、原則として1日10時間、週48時間（または12

² 主業・副業とも雇用されている複数就業者の職種別等のデータは得られないため、イギリスについては以下、記載のない限り、原則として自営業者を含む。

³ なお、副業が自営業（請負）の複数就業者には、低技能職種の従事者が多く含まれる。

⁴ 『「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書』第2章 イギリス（有田謙司執筆）

週間の平均で 44 時間) が上限とされる。雇用主だけでなく、労働者の側の順守責任を併せて規定しており、違反した場合には罰金の対象となる場合があるほか、解雇される可能性もある。

イギリスでも、17 週間の平均で週 48 時間の上限が原則であるが、労働者がオプトアウト(適用除外)に合意すれば、法定の上限を超えた就労が可能である。また、法律上の配慮義務は雇用主に課されているものの、副業に伴う労働時間の上限規制への配慮や調整に関する実行上の責任が、労働者に課されている状況もうかがえる。

一方、アメリカでは、労働時間の上限に関する法的規定はなく、週 40 時間を超える労働に対する割増賃金の支払いが定められるに留まる。例外的に、複数の使用者による「共同雇用」においては、労働時間の通算が義務付けられている。

④労働保険・社会保険の適用状況

欧州各国では、社会保険等は原則として雇用ごとに適用され、加入の可否の判定、保険料の拠出等が行われるが、状況は各国で異なる。

例えばドイツでは、主業・副業を問わず、労働者(従業員)は一般的に社会保険負担の対象となり、労使折半で社会保険料(年金、雇用、介護、健康保険)が拠出され、給付の受給権も雇用毎に獲得される。ただし、複数就業者の多くを占めるミニジョブ従事者については、制度上、賃金額が月額 450 ユーロ以下であれば、社会保険料の本人負担分が免除される(雇用主の負担分は免除されない)一方、医療、介護、失業に関する社会保険が適用除外となり、雇用主のみが保険料を負担する労災保険は適用される。複数のミニジョブに従事している場合は、合算された賃金額により社会保険加入義務の有無が判定され、また、社会保険加入義務がある本業をしながら複数のミニジョブを行う場合は、1つを除いて本業の収入と合算することとされる。

フランスでは、民間部門で就労する雇用労働者は、労働時間の長短に関わらず、失業保険をはじめとする社会保険の被保険者となる。複数の雇用主の下で就労している雇用労働者が一部の職を失った場合、保険料の拠出期間(失業に先立つ 4 カ月間または 610 時間分の就労に基づく保険料の拠出)を要件として、従前賃金の 57~75% (賃金額が高いほど低い率を適用)の失業手当が最長 2 年間、支給される。さらにもう一方の職も失った場合には、同様の計算により受給可能な額が算出され、合算のうえ調整がはかれる⁵。

一方、イギリスでも社会保険の加入は雇用毎、賃金額が所定の水準を超えるかで加入の可否が判断され、各雇用主が、被用者分と併せて保険料を納付するが、支給に際しては、失業給付を含む給付の大半で、受給者または世帯について予め定められた額を基準に支給額が決定され、従前賃金は参照されない。このため、複数就労は基本的に支給額に影響しない⁶。労

⁵ 受給期間が変更となる場合、受給可能な給付の総額を新たな受給可能日数で除した日額を支給。

⁶ 出産給付と法定傷病手当については、例外的に、雇用毎に支給される(うち出産給付は、最長 39 週の支給期間のうち最初の 6 週間について従前賃金を参照)。

諸外国における副業・兼業の実態調査

災給付についても、被用者であることを要件として、基準額をベースに受給者単位で支給額が決定される。

またアメリカについては、社会保険制度の種類により、拠出や支給に関する条件が異なる。健康保険及び年金は、雇用労働の場合は労使折半、自営業者の場合は全額本人負担で保険料の拠出が行われる。適用対象は、フルタイム労働者（週平均 30 時間以上労働）のほか、年間 1000 時間以上就労しているパートタイム労働者で、これを下回る労働時間の場合は除外される。複数就労であるかどうかにかかわらず、雇用毎に適用の可否が判断される。

また失業保険については、拠出は雇用主のみ（人件費総額に一定の率をかけたもの）。受給に際しては、基本期間（失業前の 5 四半期における最初の 4 四半期）における一定以上の賃金収入もしくは労働時間が要件となり、複数就労者の場合は、失業保険の受給資格の判定に際して賃金および労働時間を合算して報告することが出来る。

労災保険は、全ての雇用労働者が対象となる。

第1章 イギリス

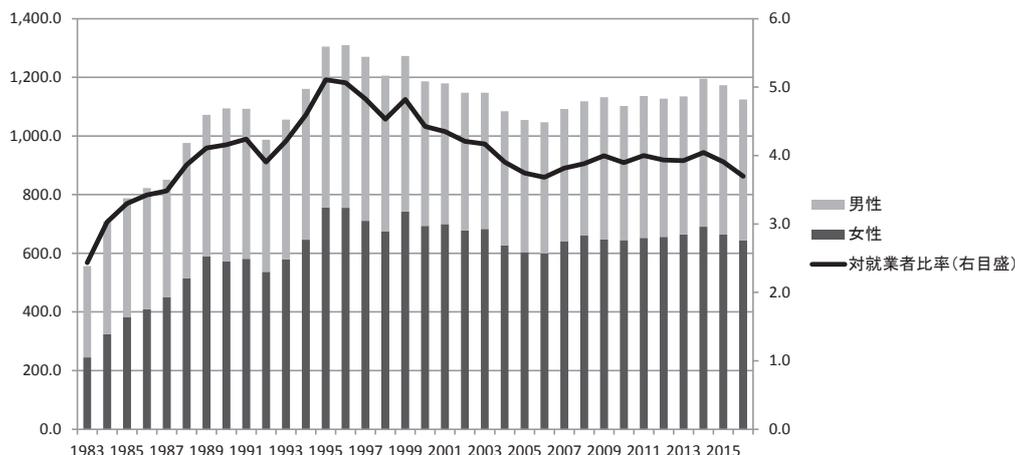
第1節 複数就業の状況

1. 複数就業者の数、労働者に占める割合

イギリスでは、データが参照可能な1983年から1990年代半ばのピークにかけて、複数就業者が急速に拡大、女性ではこの間、複数就業者が3倍（男性ではおよそ1.8倍）に増加している¹。この間、女性ではフルタイム・パートタイム労働者の双方、男性ではパートタイム労働者で、複数就業者が増加したという²。

その後、90年代後半から2000年代半ばの時期に、複数就業者は減少、現在は、110～120万人の間で推移している。2016年時点では112万4600人、就業者全体の3.9%が副業・兼業に従事しており（主業または副業が自営業の者を含む）、うち女性が57%を占めている（図表1-1）。90年代半ばをピークとする一連の変化の理由は不明だが、シンクタンク Resolution Foundation (2016) は、失業率の増減と複数就業者比率の増減がほぼ対応関係にある点を指摘、経済・雇用状況の影響の可能性を示唆している。

図表1-1 複数就業者数・対就業者比率の推移（千人・％）



出所：Eurostat

また、主業と副業の就業形態についてみると、主業・副業とも被用者の者が全体の半数（2017年第3四半期で54万2100人、49.0%）を占め、主業が被用者、副業が自営業の者がこれに次いで多い（同36万1000人、32.6%）（図表1-2）。自営業を主業とする者による副業は全体の2割弱となっている。1999年以降の傾向として、主業・副業とも被用者の者を中心に、副業が被用者の者が減少（前者で25万7400人、後方で2万5700人の減）しており、副業が自営業の者がゆるやかな増加傾向にある（主業が被用者の者で8万8100人、

¹ 欧州統計局（Eurostat）の提供する複数就業者に関する統計による（http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=lfsq_e2gps）。

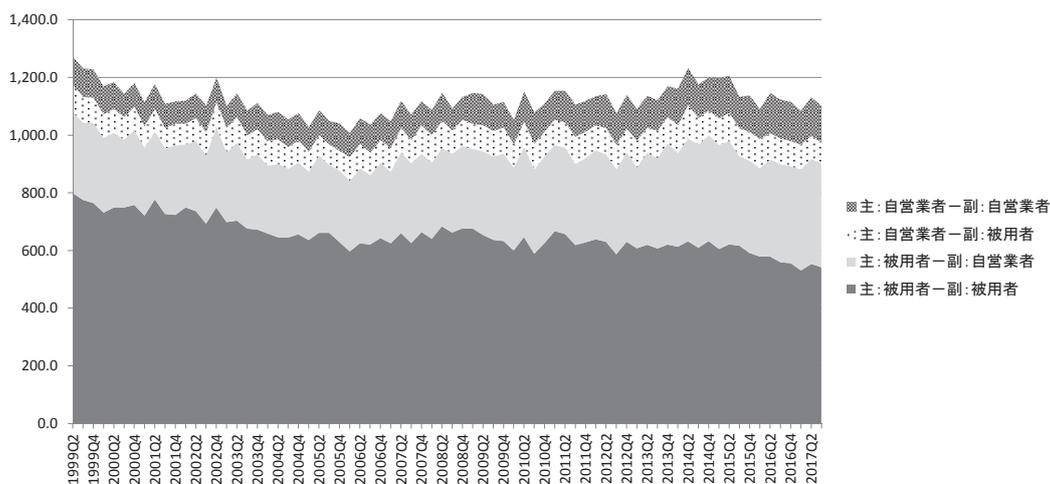
² Office for National Statistics (2002)

諸外国における副業・兼業の実態調査

主業も自営業の者で3万1400人の増)。結果として、主業または副業が自営業の者の比率が拡大しており、1992年時点の4割弱から、2016年には5割を上回っている。被用者全体に占める主業・副業とも被用の比率は、2.1%である。

女性では主業・副業とも被用者の者が54.8%を占め、男性の41.7%に比して比率が高い(男性では相対的に自営業者の比率が高い)が、この層は過去20年弱(1999年第2四半期～2017年第3四半期)の間におよそ20万人分減少しており、この間の複数就業者の減少の大きな要因となっている。

図表 1-2 就業形態別複数就業者数(1000人)



出所：図表 1-1 に同じ。

職種別の時系列データについては、職業分類の変更に伴って必ずしも継続的な推移を確認することができないものの、2017年時点で見ると、専門職(31万7500人、28.7%)とサービス・販売職(23万1800人、21.0%)の比率が高い(図表 1-3)。男女別にみても、専門職の比率は男女とも相対的に高いが、男性では管理職、専門職で全体の半数近く(それぞれ16.3%と33%、計49.3%)を占めるのに対して、女性ではおよそ3分の1(同8.7%と25.3%、計34%)にとどまり、サービス・販売職(28.4%)や事務補助職(12.2%)の比率が男性に比して高い(男性ではそれぞれ11.7%と4.1%)。女性では、相対的に低技能の職種における複数就業者が多いといえる。

図表 1-3 男女別、職種別複数就業者数(千人・%)

	管理職	専門職	技術職・準 専門職	事務補助職	サービス・ 販売職	その他	計
計	133.8	317.5	139.2	95.2	231.8	87.7	1106.1
(%)	(12.1)	(28.7)	(12.6)	(8.6)	(21.0)	(16.6)	(100.0)
男性	80.1	161.8	63.7	20.2	57.1	103.3	490.1
(%)	(16.3)	(33.0)	(13.0)	(4.1)	(11.7)	(21.1)	(100.0)
女性	53.7	155.6	75.5	75.0	174.7	68.3	616.0
(%)	(8.7)	(25.3)	(12.3)	(12.2)	(28.4)	(11.1)	(100.0)

注：「その他」の内容は、農林漁業専門職、熟練工、プラント・機械操作・組立工、未熟練職。

出所：図表 1-1 に同じ。

イギリスの統計局（Office for National Statistics）は、より詳細な職業分類及び産業分類の区分による複数就業者数を提供している（図表 1-4）。上記の職種別で男女とも3割前後にのぼる専門職は、その多くを「教員・教育専門職」や「保健専門職」（医師等）が占めるとみられる。一方で、サービス業や小売業などの未熟練職種や、保育・介護といった分野でも複数就業者数が多いことがうかがえる。これらはいずれも、女性就業者が多い分野である。

図表 1-4 副業の職種及び業種別就業者数、上位 10 区分（2017 年、人）

(a) 職種別（小分類）

	副業における就業形態		
	被用者	自営業者	計
教員・教育専門職	80,804	25,112	105,916
その他未熟練サービス職	88,261	7,118	95,379
芸術・文学・メディア職	69,511	22,660	92,171
未熟練清掃職	70,492	10,052	80,544
看護・対人サービス職	65,452	9,547	74,999
その他サービスの経営管理職	40,646	21,318	61,964
スポーツ・フィットネス職	42,763	8,973	51,736
販売補助・小売レジ係	43,779	7,349	51,128
保健専門職	36,737	7,936	44,673
保育関連対人サービス職	35,349	4,172	39,521

(b) 業種別（中分類）

	副業における就業形態		
	被用者	自営業者	計
教育業	152,496	32,663	185,159
小売業（車を除く）	73,358	18,365	91,723
保健業	74,648	12,134	86,782
飲食サービス業	65,085	8,896	73,981
スポーツ・娯楽・レクリエーション業	53,766	11,928	65,694
行政・防衛・社会保障	44,379	8,794	53,173
建物・景観サービス業	37,025	6,796	43,821
クリエイティブ・芸術、芸能業	30,851	9,305	40,156
介護業（非居住型）	31,479	5,037	36,516
居住型介護業	29,343	5,576	34,919

出所：Office for National Statistics ‘2 digit Industry and 3 digit occupation in Second Job, showing employed and self-employed for J16J17’ (6 December 2017)
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/adhocs/0078212digitindustryand3digitoccupationinsecondjobshowingemployedandselfemployedforj16j17>

なお、Office for National Statistics (2002) によれば、複数就業者と非複数就業者の賃金水準を比較した場合の特徴は男女で異なり、男性では複数就業者の主業における週当たり賃金額が非複数就業者を上回る（主業がフルタイムの場合で、それぞれ 441 ポンドと 419 ポンド）が、女性ではこれが逆転している（同 295 ポンドと 324 ポンド）³。直近の状況は確

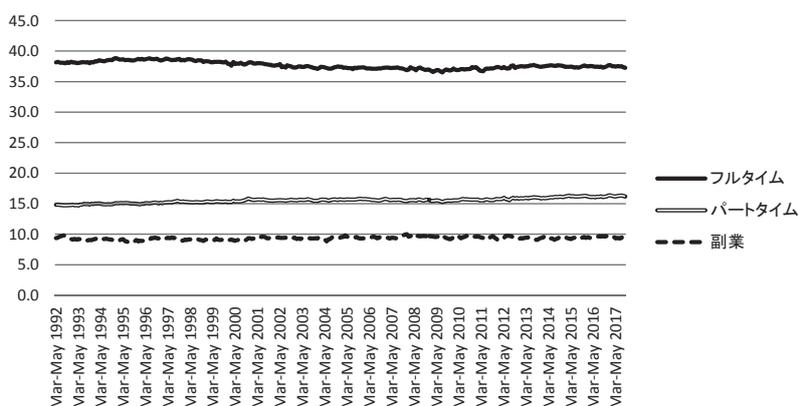
³ 主業がパートタイムの場合も同様に、男性では複数就業者で 135 ポンド、非複数就業者で 98 ポンド、女性ではそれぞれ 112 ポンドと 120 ポンド。

諸外国における副業・兼業の実態調査

認できないものの、上記の業種別・職種別の特徴からも、女性では引き続き、相対的に賃金水準の低い層が複数就業者に多く含まれることが推測される。また、Office for National Statistics (2007)によれば、2006年時点で、主業がフルタイムの労働者における複数就業者の比率は3%、主業がパートタイムの場合は7%であった。ここでも、男女別・職種毎に複数就業者の比率をみると、フルタイムでは男女間の傾向にほぼ差がないが、パートタイムでは、男性の経営管理職、専門職、準専門職の各職種の従事者における複数就業比率が高く、男性では、こうした職種のパートタイム労働者による副業が女性に比して多い傾向にあることが確認される。統計局のデータからは、副業を行う理由に関する情報は得られないものの、上記の Resolution Foundation による分析からも、主として経済的な理由によることが推測される。このほか、技能の向上や、より良い条件の仕事への転職といった動機の存在の可能性も指摘されている⁴。

最後に、労働時間の水準についてみておく（図表 1-5）。2017年8-10月期における複数就業者の副業の週当たり平均労働時間は9.9時間で、データが参照可能な過去15年間、ほぼ変動していない⁵。

図表 1-5 フルタイム・パートタイム労働者及び複数就業者の週平均労働時間



出所：Office for National Statistics ‘UK labour market: December 2017’

2. 複数就業に係る法令上の位置づけ

雇用主が被用者に対して副業を禁止あるいは制限する場合、一般的に、その旨を雇用契約に条項として盛り込むことによって行うとみられるが、これには雇用主の事業の損害となるとの合理的な根拠を要するとされ、一般的には競業の禁止がこれにあたる。ただし、これに

⁴ 例えば Heineck (2009)、Pouliakas (2017)。双方とも、主業における労働時間と賃金収入に関する制約を、副業の動機に関する有力な仮説として紹介した上で、これとは異なる動機として、技能向上やより良い仕事への転職を挙げている。後者では、男性に関する調査データの分析により、副業従事者の方がより高い技能を要する職種や、賃金の高い仕事に転職しているか、あるいは予定しているとの結果を報告している。なお、Resolution Foundation (2016)によれば、主業・副業ともに同業種で就労する複数就業者は、全体のおよそ3分の1であるという。

⁵ 同期におけるフルタイム労働者の労働時間は37.7時間、パートタイム労働者は16.2時間。

関する法的規定はない⁶。労働政策研究・研修機構(2005)⁷によれば、「明示の特約がない限り、原則として、使用者は、勤務時間外の自由時間において被用者が就労することを制限できない」。ただし、「被用者は、在職（雇用契約の存続）中は、雇用契約上の黙示の義務たる誠実義務に基づいて、競業禁止義務（duty not to work for a competitor）を負うことから、自営であれ競争関係にあるもののために働きあるいはそれを助力することであり、使用者と競業する活動に従事するときには、当該被用者の行為は雇用契約違反となる」。

競業禁止条項は比較的多くの企業で利用されているとみられる⁸が、実際の利用状況や、競業禁止以外の理由による副業・兼業の制限の状況等は不明である⁹。行政機関である助言・斡旋・仲裁局（ACAS）は、一般論として、雇用主が雇用契約において従業員の副業を妨げることが可能であり、競合する企業での就労の予防のほか、被用者が過度の就労からパフォーマンスの低下に陥ることを防ぐといった目的がありうる、としている。加えて、もし雇用契約に条文化されていない場合でも、事前に通告なく他の雇用主のために（あるいは自営業者として）働く場合、雇用主は信頼と信任に反しているとみなす可能性がある、との見方を示している。

副業に関連する近年の裁判例として、例えば *Perry vs Imperial College Healthcare NHS Trust* UK/EAT/0473/10/JOJ¹⁰ がある。原告は、公的医療サービスでパートタイムの助産師として地域内で訪問看護に従事しつつ、別の地域の病院でパートタイムの仕事（家族計画看護師）を持っていたが、身体的な不調から、負荷の高い訪問看護については傷病休暇を取得して傷病手当を受給しつつ、基本的に内勤の業務である副業では継続して働いていた。各雇用の就業時間には重複はなく、労働時間も法定の範囲内であった。雇用主は、傷病休暇（及び手当の受給）中も継続的に就労していたことを事後的に知り、傷病手当受給中の就労は不正受給にあたる重大な違反行為であるとの理由から解雇を決定。ただし、この判断は制度と状況に関する理解不足に基づくもので（後述のとおり、傷病休暇・手当は雇用毎に権利が生じる）、解雇理由は後に、傷病休暇中の副業は雇用主の許可を要するとの雇用契約の規定に反している、との内容に変更された。

原告は、雇用審判所に不公正解雇の申し立てを行った。一審は、解雇は妥当として原告の

⁶ ILO の XIVth Meeting of European Labour Court Judges (4 September 2006) における Judge Colin Sara (Chairman of Employment Tribunals, Bristol) の報告 (http://www.ilo.org/ifpdial/events/meetings/WCMS_159922/lang-en/index.htm)。

⁷ 『「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書』第2章 イギリス（有田謙二執筆）

⁸ Department for Business, Innovation and Skills (2016) “Non-compete clauses”。同文書は、特に雇用契約終了後の競業禁止を定める条項について、規制緩和の観点からこれを法的に禁止する可能性を念頭にエビデンスの募集を目的として公表された。その後、これに関する新たな方針は示されていない。

⁹ なお、近年その利用が拡大しているといわれるゼロ時間契約（仕事があるときだけ使用者の求めに応じて働き、その時間分の賃金を受け取る契約）において、仕事の有無等が不安定であるにもかかわらず、他の雇用主の下で働くことを禁止する条項（exclusivity clause）が雇用契約に盛り込まれる場合があることが問題とされ、2015年にその無効が法制化された。さらに2016年には、exclusivity clause に違反したことを理由とする解雇や不利益取り扱いが禁止されている（ACAS ‘Teeth given to zero hours exclusivity ban’ (<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=5624>))。

¹⁰ http://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/uk/cases/UK/EAT/2011/0473_10_2207.html

主張を退けたが、雇用控訴審判所はこの判決を覆し、不公正解雇にあたるとの判断を示した¹¹。ただし、雇用主に対して副業を継続する旨の申請を行わなかった点については、原告側の過失とした。

第2節 複数就業者に対する労働時間・健康管理の考え方

1. 労働時間

1993年のEU労働時間指令に基づく法整備として施行された1998年労働時間規則は、18歳以上の労働者を適用対象として（自営業者としての労働は除外）、週当たり労働時間の上限を48時間¹²と定めており、参照期間となる17週における週当たりの平均労働時間が参照される（一部職種にはより長い参照期間が設定されているほか、労働協約等により52週まで延長が可能）。

雇用主には、労働者の健康と安全に配慮し、週当たり労働時間の上限の遵守のために必要なあらゆる合理的な措置を講じることが義務付けられている。ただし、船員、軍隊・警察等の労働者は規則の適用対象外となるほか、特殊性から労働の連続時間が測定できないか、あらかじめ定められていないまたは労働者自身が労働時間を決定しうる場合等¹³は、週労働時間の上限等の規定が適用されない。また、労働者がオプトアウト（適用除外）に合意した場合は、週当たりの上限を超えた就労が認められている（一部の職業¹⁴についてはオプトアウトは不可）。ただし、合意の強制や、合意しないことに基づく不利益取り扱いは違法であり、解雇の場合は不公正解雇と判断される。労働者は、7日前までの事前通告により、オプトアウトへの合意を撤回することができる。

複数就業に関する直接の規定はないが、複数の雇用主が関係する場合、労働時間に関する

¹¹ 一方、同じくNHSで、血液専門医が傷病休暇中に個人で診療を行っていたことを理由とする解雇について、不公正解雇（及び障害者差別）が主張されていた事案（*Brito-Babapulle v Ealing Hospital NHS Trust* [2014] EWCA Civ 1626）（<http://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/ew/cases/EWCA/Civ/2014/1626.html>）では、控訴裁判所が、解雇は妥当と判断した雇用審判所の判決を支持、控訴を棄却している。

¹² このほか、1日の労働時間が6時間を超える場合に20分以上の休憩、及び1日の休息時間として、24時間のうち11時間、さらに7日当たり最低でも連続24時間の休息期間を与えること等が義務付けられている。また、16～17歳の若年労働者については、平均によらない1日8時間、週40時間の上限など、別段の規定があり、またオプトアウトは不可。

¹³ 規則は、以下を挙げている：(a) 役員または自ら方針を決定する権限を有する者、(b) 家族労働者、(c) 教会または教団の宗教的儀式を司る労働者。加えて、私的に雇われた家事使用人も、週当たり労働時間や夜間労働に関する規定等が適用外となる。

¹⁴ 以下の職業が例示されている：航空会社のスタッフ、船舶・ボートの労働者、陸上輸送業の労働者（例えば配送ドライバー）、その他運転手の労働時間に関するEU法が規定する乗り物で移動し、操作する者（例えばバスの車掌）、高価な財を運搬する乗り物の保安員（Gov.uk (<https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours/weekly-maximum-working-hours-and-opting-out>))。

利用状況に関する公的なデータはないが、経営者団体であるイギリス産業連盟による2011年の調査によれば、企業の6割がオプトアウトに合意した従業員がいると回答、うち2割は80～100%の従業員が合意したとしている（Confederation of British Industries (2011)）。

責任は各雇用主に適用され、通算の労働時間が規制対象とされる¹⁵。なお、通算の範囲は労働時間のみで、休憩、休日等は含まれない¹⁶。

実行上、複数就業はどのように管理されているのか。複数就業者が相対的に多い医療分野の公的医療サービス（National Health Service）では、地域別基金トラストの一部が労働時間や副業に関するポリシー文書を公表しており¹⁷、複数就業者の労働時間管理に関する原則をうかがうことができる。例えば、West Hertfordshire Hospitals NHS Trust は、労働時間規則に関するポリシー文書（Working Time Regulations Policy）において、監督者（ラインマネージャー）の責任として、被用者（医師、看護師等）のシフトに関する法律遵守への配慮を義務付ける一方、副業については、被用者側の責任として、副業に関するポリシー（Secondary Employment Policy）の遵守を求めている。

Secondary Employment Policy は、被用者（または採用対象者）の副業に関する原則や手続き等を規定している。被用者には、副業に際して、本業への悪影響が生じないよう配慮すること、労働時間の上限や休憩、休息に関する法規定に反しないことなどが求められ、また休暇中にもポリシーの遵守が求められている。特に、傷病休暇中に法定の傷病手当等を受給しつつ、副業に従事することは、不正受給にあたる可能性があるとして、これを禁止している。

被用者には、全ての副業¹⁸について、ラインマネージャーに申請¹⁹することが義務付けられている。ラインマネージャーは、申請者との面談などを通じて、業務に悪影響が生じないと判断した場合、これを認める²⁰。副業の承認は、毎年見直しが行われるほか、本業への悪影響や利益相反（conflict of interest）等の問題が生じていると判断される場合、ラインマネージャーが承認を取り消すことがありうる。また、ポリシーに違反した場合、解雇を含む懲戒処分の対象となりうる、としている。

なお、労働時間規制に関する監督機関は、安全衛生庁（Health and Safety Executive）と地方自治体（local authority）で、週平均労働時間、夜間労働（労働時間、健康診断）、

¹⁵ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2011)によれば、労働時間規則には通算規定がおかれておらず、通算の当否は「解釈問題として残されている」ものの、監督機関である安全衛生庁（後述）は、通算すべきとの立場を取っている。

¹⁶ Gov.uk ‘Maximum weekly working hours’ (<https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours/calculating-your-working-hours>)

¹⁷ 章末の別添資料参照。（http://www.westhertshospitals.nhs.uk/foi_publication_scheme/policies_and_procedures.asp）

¹⁸ トラスト外における契約を伴う就業（上記の NHS Professionals や派遣会社を通じた就業、非常勤医、個人での営業（private practice）のほか、自営業、ボランティアを含む）。

¹⁹ 同トラストによる申請書式は確認できなかったが、他地域（Doncaster and Bassetlaw Teaching Hospitals NHS Foundation Trust）の申請書式では、副業に関する情報として、雇用主名・所在地のほか、職名、勤務日（曜日）、労働時間（日／週／月のいずれか）の開示を求めている（<https://www.dbth.nhs.uk/document/corp-fin4/>）。

²⁰ なお、同トラスト内（例えば勤務先の病院内）で主業以外の就業を行う場合（定義上、副業には含まれない）には、外部の人材派遣会社を経由して働くことを禁止、NHS Professionals を通じた就業を求めている。

記録保存義務²¹及び夜間労働に関連する代償的休息の付与に関して履行確保を行う。休暇や休憩、休息は扱わない。業種により管轄が分かれており、安全衛生庁は、工場、建築現場、鉱山、農場、採石場、化学薬品工場、核基地、学校及び病院の履行確保にあたる。また地方自治体は、商店及び小売業、事務所・ホテル及びケータリング業、スポーツ・レジャー及び消費者事業（consumer services）の履行確保にあたる。監督官は、予告なく事業所への立ち入り検査を行う権限が付与されている。

労働時間規則に関する監督官向けのガイダンス²²は、週当たり労働時間の上限に関連して、複数の使用者の下で労働者が働く場合、全ての労働時間を通算しなければならないとしている。このため、使用者は、労働者に対して副業（自営業など、労働時間規則の適用外の場合を除く）の有無を確認し、行っている場合には、通算の労働時間が法定の上限を超えないようにすることが望ましい、とされている。もし法定の上限を超え得る場合には、労働時間の制限などの合理的な手段を講じてこれを防止するか、オプトアウトへの合意により上限を適用除外とする必要がある。なお、オプトアウトの場合、他の使用者に対しても同様の手続きを行う必要があるため、労働者にその旨助言すべきであるとされる。このほか、可能であれば、使用者間の協力により上限の遵守をはかることが望ましいが、究極的な責任は個別の使用者にあり、全ての合理的な手段を講じたことを証明しなければ、規則を遵守したとはいえない、とされている。

2. 健康管理

上述のとおり、労働時間規則には、従業員の健康に関する雇用主の配慮義務が盛り込まれており、複数就業者の場合、各雇用主が責任を負う。同様に、1974年安全衛生法は職場の安全衛生に関する雇用主の責任を規定しており、複数就業者の場合も、各雇用主に配慮義務があると考えられる。

第3節 労働保険・社会保険の適用と給付

1. 制度の概要

イギリスにおける社会保険制度は、年金、疾病、出産、失業、労災等を包括した給付制度からなる国民保険（National Insurance）である²³。国民保険は、週当たりの給与額が所定の額を上回る労働者または自営業者について、賃金または収入に対する所定の保険料率に基づいて、拠出の義務を課すもの。被用者の場合は雇用主と労働者の双方、または自営業者の場合は本人が保険料を拠出、歳入関税庁（HM Revenue and Customs）が徴収を担っている。

²¹ 労働時間規則は、雇用主に対して、従業員の労働時間に関する最新の記録を保持することを義務付けているが、オプトアウトに合意した従業員については、氏名のリストのみで良いとされている。（三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2011））

²² “The Working Time Regulations 1998: Guidance on the legislation” Appendix 4 : Scope of the regulations (http://www.hse.gov.uk/foi/internalops/ocs/001-099/1_6-apedices/app4.htm)

²³ 労働政策研究・研修機構（2008）

被用者の場合、保険料は原則として雇用毎に、雇用主より、被用者負担分を含む額が徴収される。2017年度における保険料率等を以下に示す（図表 1-6）。

図表 1-6 国民保険の料率等（2017年度）

第1種(被用者)	週当たり 所得額	料率	第2種・第4種(自営業者)	年間 利益額	保険料 ・料率
下限所得(Lower Earnings Limit) 国民保険への加入の下限額、保険料は免除	£113	0%	第2種保険料納付下限額 (Small Profits Threshold)	£6,025	週£2.85
被保険者適用賦課基準額(Primary Threshold) 被保険者の拠出が発生する下限額	£157	12%	第4種保険料納付下限額 (Lower Profits Limit)	£8,164	9%
事業主適用賦課基準額(Secondary Threshold) 被保険者の拠出が発生する下限額	£157	13.80%	上限額 (Upper Profits Limit)	£45,000	これを超える 報酬につい て、2%
報酬上限額(Upper Earnings Limit) 被保険者に低料率が適用される上限額(これを超える 所得は、異なる料率を適用)、また事業主は21歳未満の 従業員について、これを超える報酬にのみ保険料を拠 出(Upper Secondary Threshold)	£866	これを超える 報酬につい て、2%	第3種(任意) 保険料(定額)		週£14.25

出所：Gov.uk ‘Rates and allowances: National Insurance contributions’

第1種の被保険者は、拠出期間等の要件を満たす限り、全ての拠出制の給付が支給可能である（図表 1-7）。また第2種の被保険者については、拠出制求職者手当（失業給付に相当）、追加的公的年金以外の各種給付、第3種の被保険者は、基礎年金（新公的年金を含む）及び遺族向け給付のみが、それぞれ受給可能である²⁴。第4種の拠出は、給付資格には関連しない。

なお、自営業者向けの制度の簡素化と、拠出制給付へのアクセスを改善することを目的に、第2種については2019年に廃止が予定されている²⁵。

図表 1-7 国民保険の被保険者の区分と主な給付制度の適用

給付	第1種 (被用者)	第2種 (自営業者)	第3種 (任意)
基礎年金(Basic State Pension)	○	○	○
追加的年金(Additional State Pension)	○	×	×
新公的年金(New State Pension)	○	○	○
拠出制求職者手当(Contribution-based Jobseeker's Allowance)	○	×	×
拠出制雇用・生活補助手当(Contribution-based Employment and Support Allowance)	○	○	×
出産給付(Maternity Allowance)	○	○	×
遺族給付(Bereavement Payment)	○	○	○
遺族手当(Bereavement Allowance)	○	○	○
寡婦手当(Widowed Parent's Allowance)	○	○	○
遺族補助手当(Bereavement Support Payment)	○	○	×

出所：Gov.uk ‘National Insurance’

²⁴ Gov.uk ‘National Insurance - What National Insurance is for’ (<https://www.gov.uk/national-insurance/what-national-insurance-is-for>)

²⁵ Gov.uk ‘Abolition of Class 2 National Insurance contributions’ (<https://www.gov.uk/government/publications/abolition-of-class-2-national-insurance-contributions/abolition-of-class-2-national-insurance-contributions>)

2. 保険の適用

複数就業者に対する国民保険の適用の有無は、基本的に雇用ごとの賃金額により決定され、いずれかの雇用における賃金額が所定の額を超える場合にのみ、各雇用主が、被用者分と併せて国民保険の保険料を納付する。

また支給については、拠出制の給付制度の大半が、予め定められた額を基準に支給額が決定される（所定の額を上限として、境遇等に応じて減額または加算）制度であり、複数就業の有無を問わず個人に対して給付を支給、従前賃金の額は参照されない。例外的に、法定出産給付（statutory maternity pay）²⁶ 及び法定傷病手当（statutory sick pay）については、雇用毎に支給が行われる。このうち法定出産給付は、勤続期間と拠出に関する要件を満たせば、最長で39週の支給期間のうち最初の6週について従前の週当たりの平均賃金の9割相当額が支給される（残りの期間は定額）。複数就業の場合は、雇用毎に受給が可能である²⁷。また、法定傷病手当は定額支給の制度だが、同様に要件を満たす限り、雇用毎に支給される²⁸。

一方、例えば求職者手当については、週当たりの労働時間が16時間未満であることが要件とされており、このため当該の週に就労した時間が通算される可能性が高い。

例外として、単一の雇用主の下で複数就業を行う場合や、事業上関連する複数の雇用主（business in association: 例えば、持株会社等）の下で行う場合は、「合理的に実施可能」²⁹である限りにおいて、複数の雇用主によって支払われる賃金額を合算したうえで、保険料を拠出することが求められる³⁰。適用の是非は、歳入関税庁が判断する。

また、歳入関税庁が所管する低所得層向けの給付制度、就労税額控除（working tax credit）³¹については、適用基準となる週当たり労働時間³²の算定にあたり、複数の雇用における労働時間を合算して申請することができる。

なお、複数就業者の所得に対する国民保険料の徴収の方式については、所得税の課税ベースが複数の仕事の報酬を合算する手法を採っていることになり³³、同様に合算した報酬に

²⁶ 被用者の場合。自営業者についても、同等の出産手当（maternity allowance）の制度が設けられている。

²⁷ Gov.uk 'Statutory Maternity Pay: how different employment types affect what you pay' (<https://www.gov.uk/guidance/statutory-maternity-pay-how-different-employment-types-affect-what-you-pay>)

²⁸ Gov.uk 'Statutory Maternity Pay: how different employment types affect what you pay' (<https://www.gov.uk/guidance/statutory-sick-pay-how-different-employment-types-affect-what-you-pay>)

²⁹ 各種制度のガイダンスを提供する Gov.uk によれば、「合理的に実施可能」（reasonably practicable）に関する明確な定義はなく、当否はケース・バイ・ケースで判断される。

³⁰ Gov.uk 'What to do if your employee has more than 1 job' (<https://www.gov.uk/guidance/what-to-do-if-your-employee-has-more-than-1-job>)

³¹ Gov.uk 'Working tax credit' (<https://www.gov.uk/working-tax-credit>)。25歳未満で子供がいるか障害がある者、25歳以上の者等を対象に、所定の労働時間に達している場合に支給。所得に応じた減額あり。

³² 通常は30時間、高齢者や障害者、一人親は16時間、子供がいるカップルの場合は二人で24時間（うち一方が16時間）。

³³ 個人の所得に対する課税は源泉徴収方式による。複数就業者については、合算された所得がその対象となり、いずれかの雇用を主業とみなすことで基礎控除（personal allowance）が適用される。

より適用の有無を判定すべきである、との議論もある³⁴。

3. 労災給付

労災に対する給付制度として、労災障害給付 (Industrial Injuries Disablement Benefit) が設けられている³⁵。仕事上の事故等が理由で病気や障害が生じた際に、雇用されていた (または就労支援のための訓練コースに参加していた) ことを要件として適用されるもので、国民保険への拠出の有無や期間等は要件とされており、複数就業者か否かによる影響は受けないが、自営業者は受給することができない。支給額は、障害の度合いを判定、100%を上限としてパーセンテージにより表現され、これに応じて支給額が決定される³⁶。なお、障害の度合いが100%の場合の支給額は、週あたり169.70ポンドである。

[参考資料]

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2011)『多重就労者に係る労働時間管理の在り方に関する調査研究報告書』第2章 イギリス (神吉知郁子執筆部分)

労働政策研究・研修機構(2005)『「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書』

労働政策研究・研修機構(2008)『諸外国における労働保険及び社会保険の徴収事務一元化をめぐる実態と課題に関する調査研究』

Confederation of British Industries (2011) “Navigating Choppy Waters”

Heineck, Guido (2009) “The determinants of secondary jobholding in Germany and the UK”

Office for National Statistics (2007) “Understanding statistics on full-time/part-time employment”

Pouliakas, Konstantinos (2017) “Multiple job-holding: Career pathway or dire straits?”

Resolution Foundation (2016) “Double Take”

³⁴ Resolution Foundation (2016)

³⁵ Gov.uk ‘Industrial Injuries Disablement Benefit’ (<https://www.gov.uk/industrial-injuries-disablement-benefit>)

³⁶ 労災障害給付を受給するためには、通常、14%以上の判定を受ける必要がある (Gov.uk)。

別添 West Hertfordshire Hospital NHS Trust の労働時間規則、副業に関するポリシー 文書（抄訳）

○労働時間規則に関するポリシー（Working Time Regulations Policy）第6版 （2017年1月発行）

1 イントロダクション

West Hertfordshire Hospitals NHS Trust は、従業員の安全衛生にコミットし、労働時間規則上の責任を認める。規則は、職場における最長労働時間や、休息休憩、代償休暇、年次休暇、夜間労働に関連した手配など、従業員の権利を規定している。

2 目的

本ポリシーは、スタッフの厚生促進のための労働時間に関する規則を設定し、トラストとスタッフがそれぞれの義務を理解し、規則を遵守することを確保する。

3 範囲

本ポリシーは、West Hertfordshire Hospitals NHS Trust の全ての従業員に適用され、これにはテンポラリー契約あるいは有期契約の者も含まれる。

4 定義

成人労働者	18歳以上の労働者
夜間	・7時間以上、かつ ・午後11時から午前6時まで を含む時間帯を指す
夜間労働	夜間に行われる労働
夜間労働者	通常の働き方として、定期的に夜間に少なくとも3時間以上働く労働者
オンコール	従業員が呼び出しを受けてから、帰宅するまで、あるいは電話での助言を終了するまでが、労働時間として算定される。従業員が呼び出しに応じる状態（オンコール）にあるが、その間、自由に活動できる場合、労働時間として算定されない。 この労働時間に関する算定手法は、オンコール手当に影響しない。
休憩	1日の就業中に取得される、中断されない休憩
休息期間	シフトとシフトの間の休息時間
代償休息	休息期間に行われた就労の代償として提供される、同等の時間の休息
シフト労働	シフトによる労働の編成で、労働者は同一のワークステーションにおいて、ローテーションなどの方式により交代で勤務する。必然的に、一定の日数または週にわたり、異なる時間帯で勤務することになる。
シフト労働者	シフト労働を含む勤務スケジュールの労働者
労働者	両者間の契約や勤務形態の性質（かつ明示か黙示か、口頭か書面によるか）を問わず、使用者のために、（本人が）労働またはサービスを実施する者。 本ポリシーにおいては、労働者は従業員として言及される。
労働時間	以下を指す： a. 労働者が所定の業務に従事している時間 b. 労働者が業務に関連する訓練を受けている時間 c. トラストの業務に従事中の移動時間 d. 市民としての義務、公務、安全衛生または労働組合の業務に参加している時間 e. オンコール（その間、労働者は職場にいたることが求められる）時間 全てのタイプの休暇（年次休暇、傷病休暇等）は、その間労働者が業務に従事することを求められないため、労働時間から除外される
若年労働者	義務教育年齢を超えて、18歳未満の労働者

5 役割と責任

5.1 ラインマネージャーの責任

- ・本文書で概要を示している労働時間規則に常に準拠し、労働時間指令の規定を遵守すること。
- ・スタッフの労働時間をモニターし、本ポリシーに違反しない。
- ・従業員の年次休暇や休日に関する適切な記録を保持する。

5.2 被用者の責任

- ・適切な休憩をとること。
- ・副業に関するポリシーに従い、追加的な雇用に従事またはその意図があれば、バンクあるいは派遣事業者を通じたものを含め、ラインマネージャーに情報を提供する。
- ・就業パターンが本ポリシーに反すると考えられる場合は、ラインマネージャーにこれを認識させる。
- ・規則が適用されるか否かが不確実なばあいは、雇用関係チームにコンタクトする。

5.3 人事の責任

- ・本ポリシーを雇用法に合わせて更新する。
- ・ラインマネージャー、被用者に労働時間規則の適切な実施に関する助言・案内を行う。

6 労働時間規則の規定

6.1 労働時間

労働者が使用者に求められた仕事または職務定義に記載された仕事に従事している時間を労働時間とみなす。なお、以下は労働時間に含まれない：

- * 職場と自宅の間の通勤
- * 仕事を行っていない食事及び休憩
- * 通常の就業時間外の移動時間
- * 終日の訓練コースへの参加または仕事に関連しない夜間の授業
- * 職場外での「オンコール」時間で、自由な余暇活動が可能な場合

6.2 労働時間の上限

労働時間規則は、成人労働者の労働時間は、時間外労働や職場における待機（オンコール）時間を含め、48時間を超えてはならないと規定している。平均労働時間の算出には、参照期間を使用する。標準的な参照期間は17週（移動平均）である。なお、研修医の週当たり労働時間の上限は現在48時間で、26週の平均による。

6.3 労働時間の制限からのオプトアウト

従業員は、自発的に週48時間の上限を超えて働くことを選択できる。このための合意は文書によらなければならない。また7日～3カ月前までに通告していれば、撤回することを認めるものでなければならない。もし労働者がオプトアウトを希望する場合は、1998年労働時間規則オプトアウト申請書に記入しなければならない。

使用者は、オプトアウトした全ての労働者の更新された記録を維持し、安全衛生庁の監督官による検査の際にはいつでも提供できなくてはならない。

6.4 副業（Secondary Employment）

二カ所以上の雇用主、または自営業者としての仕事にも従事している従業員もまた、それらを合計した労働時間が週48時間を超えてはならない。ここでの副業は、NHSの人材バンクあるいは派遣事業者を通じて就業する場合を含む。従業員は、トラストの副業に関するポリシーに基づき、全ての副業についてラインマネージャーに申告しなければならない。

7 休息期間・休憩に関する権利

7.1 休息期間

全ての従業員は以下の提供を受ける権利を有する：

1日当たりの休息（就業日と就業日の間）

24時間当たり、中断されない継続した最低11時間の休息

週当たりの休息（「ウィークエンド」）

* 7日ごとに（上記の11時間とは別に）中断されない24時間の休息期間、または

* 14日ごとに、中断されない48時間の休息期間、または

* 14 日ごとに、中断されない 2 回の 24 時間以上の休息期間

シフト労働者がシフトを変更する際には、新しいシフトの勤務が開始されるまでに、休息に関する権利を完全には行使できない場合がありうる。こうした状況の場合、労働時間規則は、1 日及び週当たりの休息の権利は適用されない、としている。

また、労働者の仕事が 1 日のうちで分割されており、11 時間の継続した休息が取得できない場合も、休息の権利は適用されない。例えば、清掃職員のシフトが朝と夕方に分かれる場合がこれに当たる。

従業員が休息期間中に就労する必要がある場合には、可能な限り早期に、同等（同じ時間数）の代償休息を取得する権利を有する。

従業員の活動が、病院の提供する治療や看護のように、サービスの継続性を要する内容を含む場合は、「特殊なケース」のカテゴリに入るものとみなすことができる。この場合、休息期間に関する規則は適用が除外される。ただし、就労活動の注意深い管理により、同等の代償休息が与えられる必要がある。

また、雇用主にはコントロールできない異常かつ予見不可能な状況、または例外的な事態が発生し、雇用主によるあらゆる配慮によってもその帰結が回避出来ない場合にも、従業員には規則の適用が除外される。マネージャーは、スタッフが「特殊なケース」に該当するか、あるいは発生している状況が「例外的」かを判断するにあたり、雇用関係チームに助言を求める必要がある。

7.2 休憩（略）

7.3 代償休息（略）

8 夜間労働者（略）

8.1 夜間労働者の健康診断（略）

9 年次休暇（略）

10 評価手法—モニター及び監査

トラストには、記録を維持・保持し、職場（local）で認証を受けた安全衛生代表者及び安全衛生庁からの要請に対して提供することが義務付けられている。記録は、最低 2 年間保存しなければならない。ラインマネージャーは、週 48 時間の上限のオプトアウトを行った従業員の記録を維持しなければならない。適切な記録の維持を行わない場合、トラストは安全衛生庁による公式の手続き（formal action）に直面しうる。人事部門は、ラインマネージャーとともに、オプトアウトを行った従業員数をモニターする。

11 参考資料（略）

12 関連するポリシー

年次休暇に関するポリシー

副業に関するポリシー

13 ポリシーの見直し

本ポリシーは、法改正の影響による場合を除き、3 年以内の見直しが想定されている。もし変更の必要がみとめられない場合は、引き続き次回の見直しまで有効となる。

14 均等影響評価（略）

○副業に関するポリシー（Secondary Employment Policy）第3版（2017年7月発行）

1 イントロダクション

トラストは、専門的スキルを有する従業員が、さらなるスキルの発展やその活用を他所で行うために、トラストでの雇用を維持したまま異なる雇用主の下で働くことを望む場合があることを認識している。トラストはまた、NHSPを通じて、従業員が二カ所以上の雇用主の下で働いたり、テンポラリあるいは非正規のシフトパターンで働くことを望む場合があることを認識している。

トラストは、従業員の厚生を維持・促進することに取り組んでおり、従って、他の雇用主の下で働くことが、従業員の現在の職務におけるパフォーマンスや勤務状況、時間管理に悪影響を及ぼさないことを確信しなければならない。同様に、トラストは従業員が他の雇用主の下で働くことが利益相反にあたらないことも確信しなければならない。

2 目的

本ポリシーの目的は、採用応募者及び現在の従業員に対して、副業に従事する場合の条件を明確化することにある。

3 範囲

本ポリシーは、West Hertfordshire Hospitals NHS Trust の全ての期間の定めのない契約または有期契約の従業員に適用される。

4 定義

主業（Primary Employment）—トラストとの間の雇用契約

副業（Secondary Employment）—トラストのサービス外の就労または活動で以下を含む：

- * NHS プロフェッショナル、非常勤医、派遣事業者、個人営業など、あらゆる形態の契約を含む雇用
- * ボランティア労働
- * 自営業

5 役割と責任

5.1 ラインマネージャーの責任

- ・採用に際して、候補者が副業を有するか、継続する意図があるかを確認する。
- ・応募者及び従業員と面談して副業に関して確認し、彼らの職務に悪影響を及ぼさない（そう推測されない）ことを確保する。
- ・副業申請に対する結果を従業員に示す。
- ・従業員からの副業申請書を採用部門に転送する。

5.2 従業員の責任

- ・従業員は欧州労働時間規則を遵守し、自身や他の人々の安全衛生に責任を持つ（とりわけ適切な休息や休憩の取得）。
- ・応募者及び従業員は、従事する意図があるか、既に従事しているあらゆる副業について、ラインマネージャーからの承認を得なければならない。
- ・従業員は、副業に関して何らかの変化が生じた場合には新たな副業申請を行わなければならない。

6 副業に関する原則

6.1 主業の維持

従業員は、副業がトラストにおける雇用が悪影響を及ぼさないようにすることに責任を負う。勤務や時間管理、業務のパフォーマンスへの副業からの悪影響がある場合、副業に関する承認は拒否・撤回され、または公式の措置が取られることがありうる。

6.2 欧州労働時間指令

欧州労働時間指令は、従業員が適切な休憩や休息を取得し、厚生を維持することが意図されている。従業員は、合算された労働時間が、17週の参照期間において48時間を超過しないようにしなければならない。また、法定の休憩・休息の取得も遵守しなければならない。

週48時間を超えて働くことを希望する従業員は、トラストのイントラネットで提供されているオプトアウト申請書に記入のうえ提出しなければならない。

労働時間指令の違反に関するエビデンスがある場合、トラストの懲戒に関するポリシーに従って調査が行われ、解雇を含む処罰につながりうる。

6.3 トラストとの複数の雇用契約

従業員は、トラストにおける二つの異なる職務に、異なる雇用契約に基づいて従事する場合があります。トラストにおける二つ目の職務に応募する場合、下記 7.1 及び 7.2 に記載された手続きにより、それぞれの職務のラインマネージャーからの承認を得なければならない。

6.4 派遣労働

トラストの従業員で派遣事業者に登録している者は、派遣事業者を通じてトラストのシフトに就くことは認められない。従業員は、トラストの支出によるあらゆるシフトに、派遣事業者を通じて就労することはできない。もし従業員が、契約上の時間を超えて就労したい場合、NHS プロフェッショナルに登録し、バンクとして就労しなければならない。

6.5 休暇取得中の従業員

トラストから休暇を取得しているか、休業を延長している従業員も、本ポリシーを遵守しなければならない。従業員は、トラストから（休業中の）契約上の手当あるいは法定手当の支払いを受けながら、副業に従事する場合、2006 年詐欺法に基づき、従業員による不正行為の発見 (finding of fraudulent activity against the employee) を構成する可能性がある。

6.6 傷病休業中の従業員

従業員は、トラストから傷病休業を取得中に副業に従事してはならない。傷病休業中に副業に従事した場合も、2006 年詐欺法に基づき、不正行為の発見 (finding of fraudulent activity) を構成する可能性がある。傷病休業に関する追加的な情報は、トラストの勤務管理に関するポリシー (managing attendance policy) を参照のこと。

6.7 副業に関するポリシーの遵守を怠った場合

副業に関するポリシーの規定の遵守を怠った従業員は、トラストの懲戒に関するポリシーにより、公式の手続きの対象となり、解雇までを含む処分の対象となりうる。

7 副業承認プロセス

7.1 トラストへの採用応募者

採用応募者は、面接の際に副業の意図があることを話し合い、個人ファイルに保存するため、副業申請書を作成しなければならない。条件付きの採用となった場合、そのための通知には、雇用に関し先立つ審査プロセスとして、どのような副業であれ申告を要する旨が記載される。候補者は、副業申請書の作成と採用部門への返送に関する責任を負う。

応募者は、トラストにおける雇用の開始以降に行う予定の副業についても、副業申請書に開示するよう求められる。

採用担当マネージャーは、副業申請書の受理後、応募者と面談を行い、提案された副業について、応募しているトラストにおける仕事へのありうる影響を話し合わなければならない。面談は、申請書を受け取ってから通常 10 日以内に実施されなければならない。両雇用間で需要の競合が懸念される場合は、面談により、提供可能な支援や、職務への悪影響を緩和する方法を探らなければならない。必要があれば、人事部門の代表者が面談に同席する。

副業が、応募中のトラストの職務に不利益な影響を及ぼすか否かに関する判断の如何で、面談の結果には複数の可能性がある。

- * 不利益な影響の可能性がみられない場合－副業は承認され、申請書の写しが候補者の個人ファイルに保存される。
- * 不利益な影響を及ぼす可能性がみとめられ、候補者に副業の停止が求められる場合－候補者が副業に従事しないことに合意するならば、トラストに対してその旨を書面で提示し、トラストでの就業開始前に副業を終了する必要がある。書面が受理されるまで、雇用に関し先立つ審査及び応募は処理されない。
- * 不利益な影響を及ぼす可能性がみとめられ、候補者が副業の停止に合意しない場合－条件付き採用はトラストにより撤回される。

いずれの場合においても、採用担当マネージャーは判断の結果について、面談から 10 日以内に書面で候補者に通知しなければならない。採用が撤回された場合は、その理由が明確に提示さ

れなければならない。

7.2 現従業員

従業員が副業に従事しようとする場合、ラインマネージャーからの許可を得て、副業申請の書式に記入（提出）しなければならない。申請書を受け取ったラインマネージャーは、従業員と面談を行い、現在の職務へのありうる影響について話し合わなければならない。面談は、申請書を受け取ってから通常10日以内に実施されなければならない。ラインマネージャーは、副業に関連するあらゆる事実を考慮し、現在の職務に不利益となりうるかを判断しなければならない。

副業が承認された場合、従業員の個人ファイルに保管するため、申請書の写しが採用部門に送付されなければならない。また、面談から10日以内に、判断の結果が従業員に対して書面で通知されなければならない。

副業が承認されなかった場合、ラインマネージャーは従業員に対して、面談から10日以内に判断の理由について書面で通知しなければならない。もし従業員が異議申し立てを行う場合、トラストの異議申し立てに関するポリシーに従って行われなければならない。

従業員は、追加の仕事ごとに副業申請書を作成する責任があり、開示を怠った場合には、不正行為としてトラストの懲戒に関するポリシーに基づく公式な手続きの対象となりうる。

従業員は、副業の条件が変化した（勤務時間数やパターンの変化など）場合、新たに副業申請書を作成する責任がある。また、従業員は、トラストにおけるシフトのスケジュールは、副業に合わせて組まれることはないことに留意しなければならない。

副業に関する問い合わせは、雇用関係チームに対して行われなければならない。

7.3 副業に関する年次レビュー

副業に関する承認は、従業員の評価に合わせて年1回見直しが行われるべきである。

7.4 承認の撤回

副業が従業員のトラストにおける職務の遂行能力および／または勤務状況に悪影響を与えていると判断される場合、あるいは副業が利益相反などでトラストに不利益をもたらしており、不適切と考えられる場合がありうる。その場合、ラインマネージャーは従業員が副業に従事することへの承認を撤回することができる。こうした必要が生じた場合、ラインマネージャーは従業員との面談で就業に関する取り決めについて話し合い、承認取り消しの理由を伝え、副業終了までの合理的な時間を提供しなければならない。ラインマネージャーは、判断の結果と理由について、10日間以内に書面で従業員に通知しなければならない。従業員が異議申し立てを行う場合、トラストの異議申し立てに関するポリシーに従って行うことができる。

8 サポートサービス

マネージャーは、プレッシャーや変化がメンタルヘルスの問題の一因となる場合があることに配慮する必要がある。可能な場合には、ストレスや抑うつ、その他メンタルヘルスの問題にかかわる指標が認識され、適切にサポートが提供される必要がある。（メンタルヘルスの救急プログラムの訓練が利用可能である一厚生マネージャーに日時を確認のこと）。

9 評価手法—モニター及び監査

本ポリシーは、ローカルへの配属時、イントラネットを通じて全てのスタッフに伝達され、あるいはチームブリーフィングや管理職、部門のミーティングにおいて伝達される。

10 参考資料

該当なし

11 関連するポリシー

勤務管理に関するポリシー

労働時間規則に関するポリシー

柔軟な働き方に関するポリシー（キャリアブレイクを含む）

特別休暇に関するポリシー

12 ポリシーの見直し

本ポリシーは、法改正の影響による場合を除き、3年以内の見直しが想定されているが、もし変更の必要がみとめられない場合は、引き続き次回の見直しまで有効となる。

13 均等影響評価（略）

※副業申請から結果が示されるまでの流れ（現従業員の場合）

Current Employee Flowchart

