

# 複数就業者への労災保険給付について

---

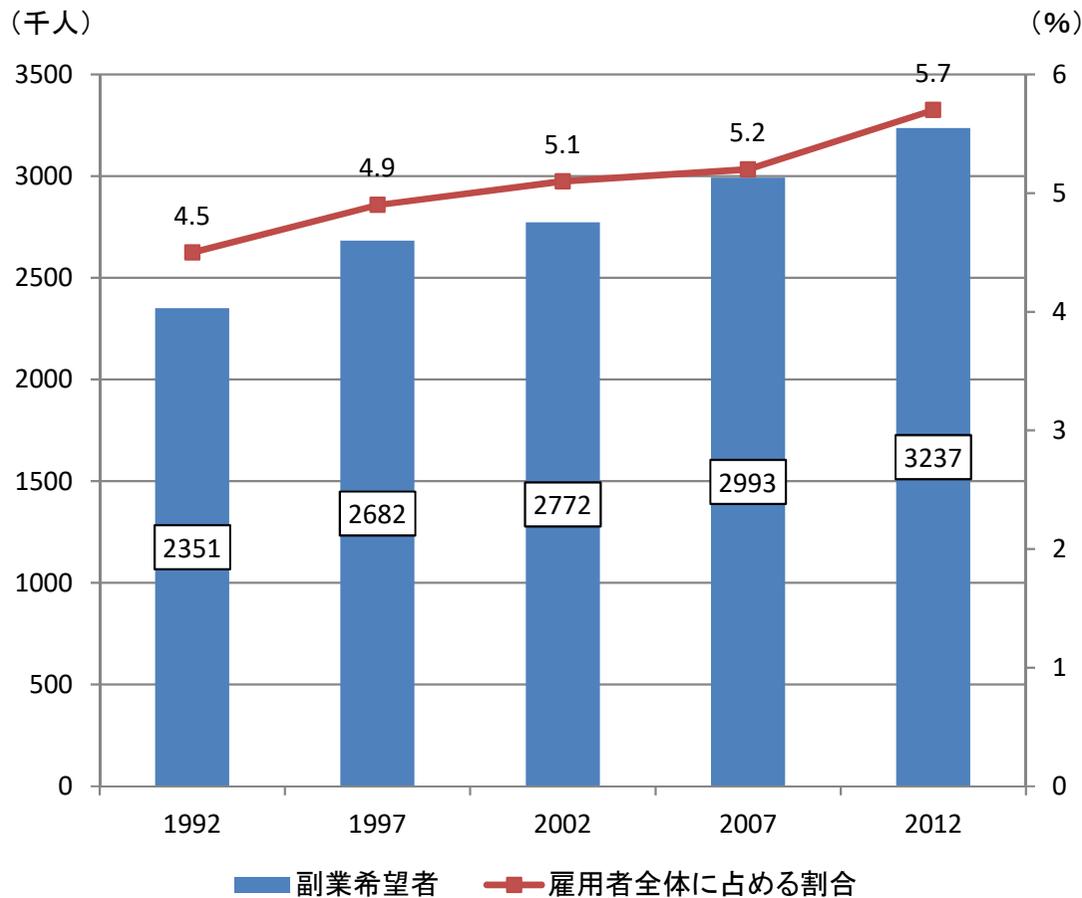


# **副業・兼業の現状**

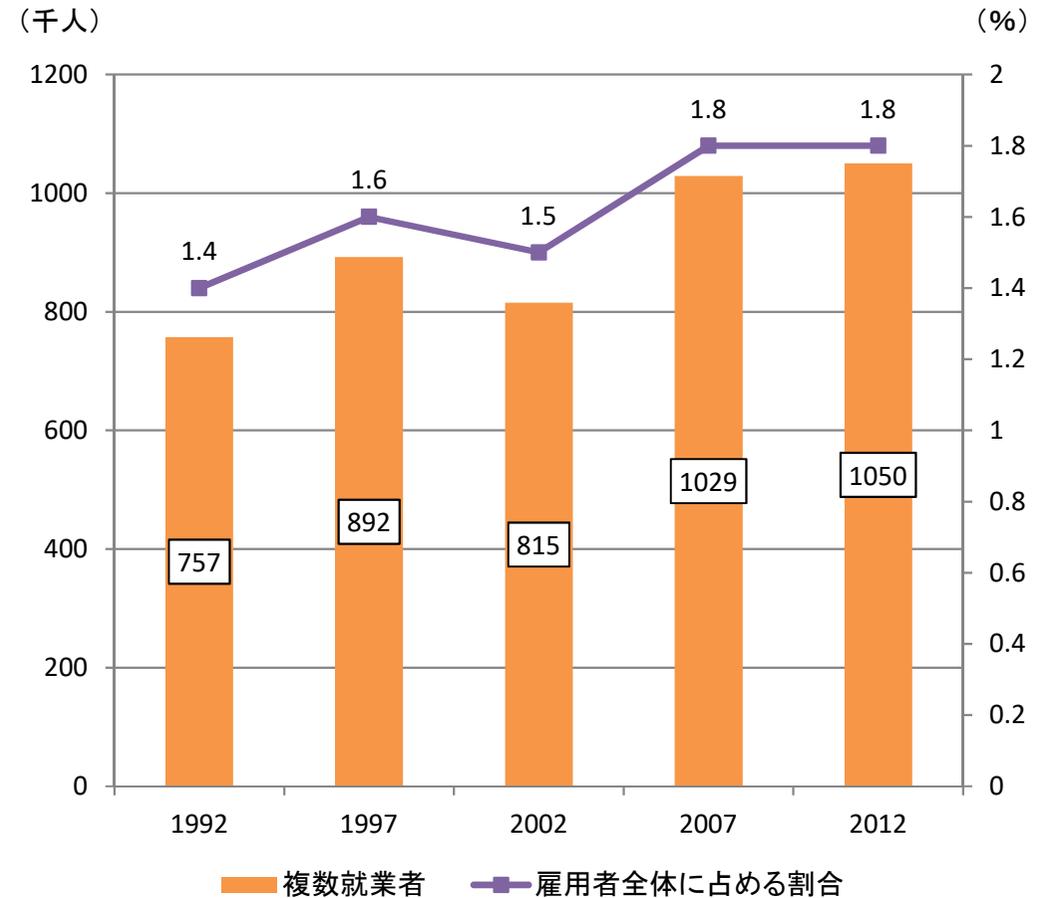
# 副業・兼業の現状(働き手側①)

- 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」

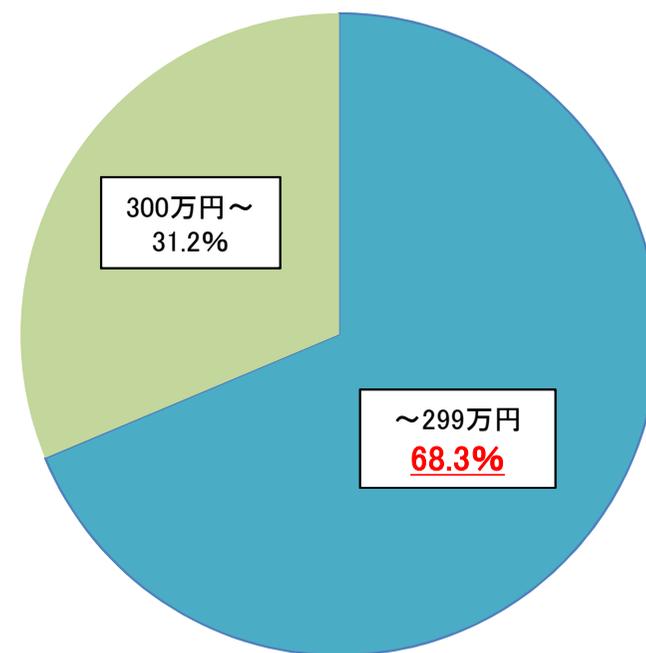
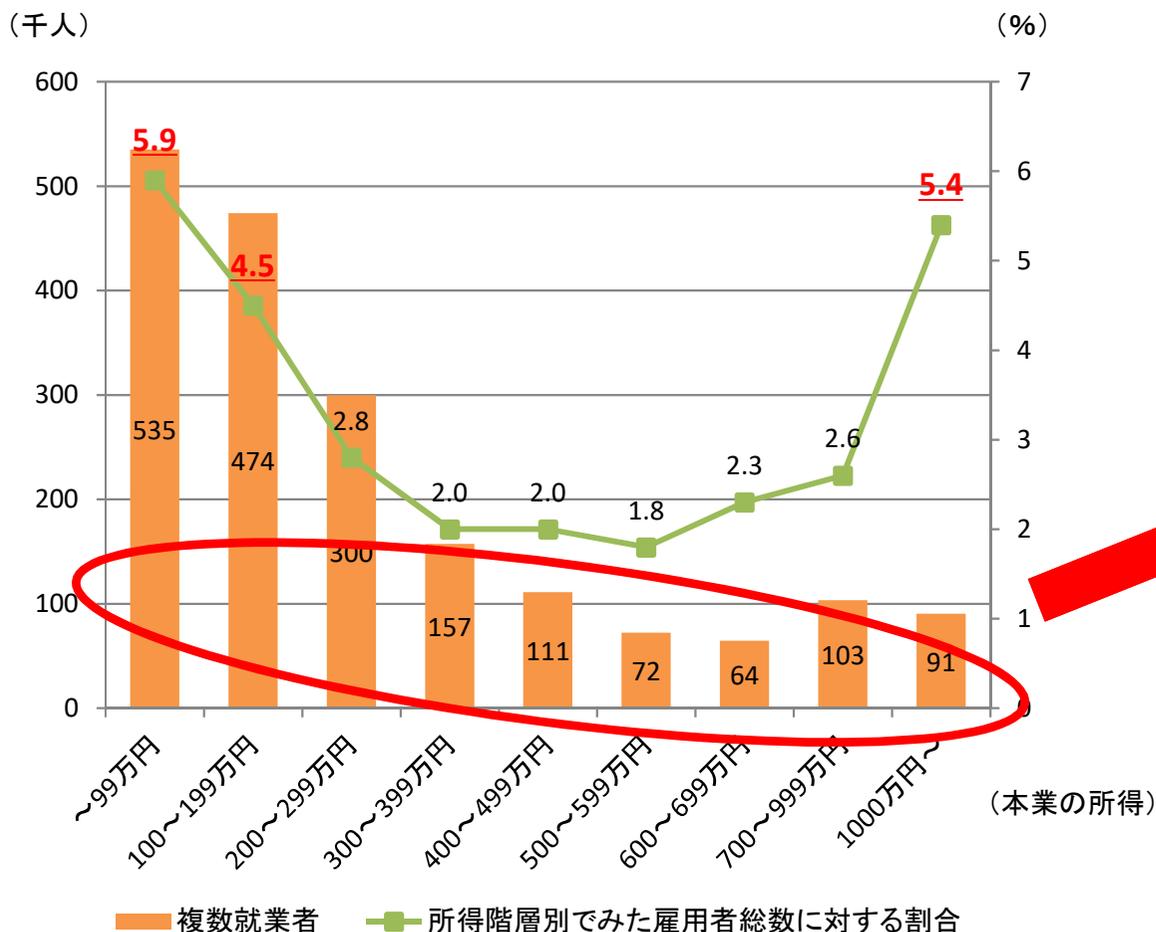
※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員(会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者)」も含まれている。

# 副業・兼業の現状(働き手側②)

- 副業をしている者を本業の所得階層別にみると、本業の所得が299万円以下の階層で全体の約7割を占めている。
- 雇用者総数に対する副業をしている者の割合を本業の所得階層別にみると、本業の所得が199万円以下の階層と1000万円以上の階層で副業をしている者の割合が比較的高い。

<本業の所得階層別でみた副業している者の数>

(注) 本業については、「雇用者」  
副業については、「雇用者」だけでなく、「自営業主」及び「家族従事者」を含む。



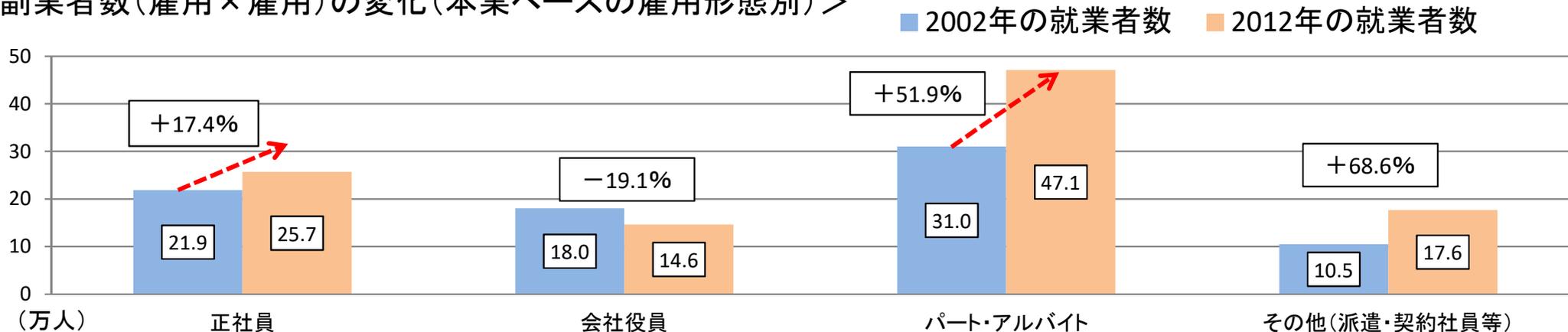
(出典) 総務省「平成24年就業構造基本調査」

※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。

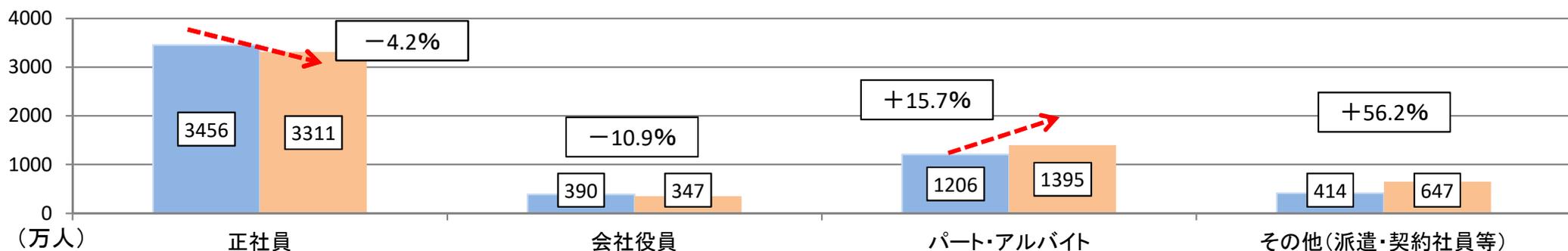
# 副業・兼業の現状(働き手側③)

- 「正社員」は全体の就業者数が減少する一方、副業者（雇用×雇用）の数は増加した。
- 「パート・アルバイト」は全体の就業者数の増加に比べて、副業者数が著しく増加した。

＜副業者数(雇用×雇用)の変化(本業ベースの雇用形態別)＞



＜全体の就業者数(雇用)の変化＞



＜副業者数の変化(本業ベース)と全体の就業者数の変化の比較(2002年からの増減率の比較)＞

	正社員	会社役員	パート・アルバイト	その他(派遣・契約社員等)
副業者	<b>17.4%</b>	-19.1%	<b>51.9%</b>	68.6%
全就業者	-4.2%	-10.9%	15.7%	56.2%

(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(働き手側④)

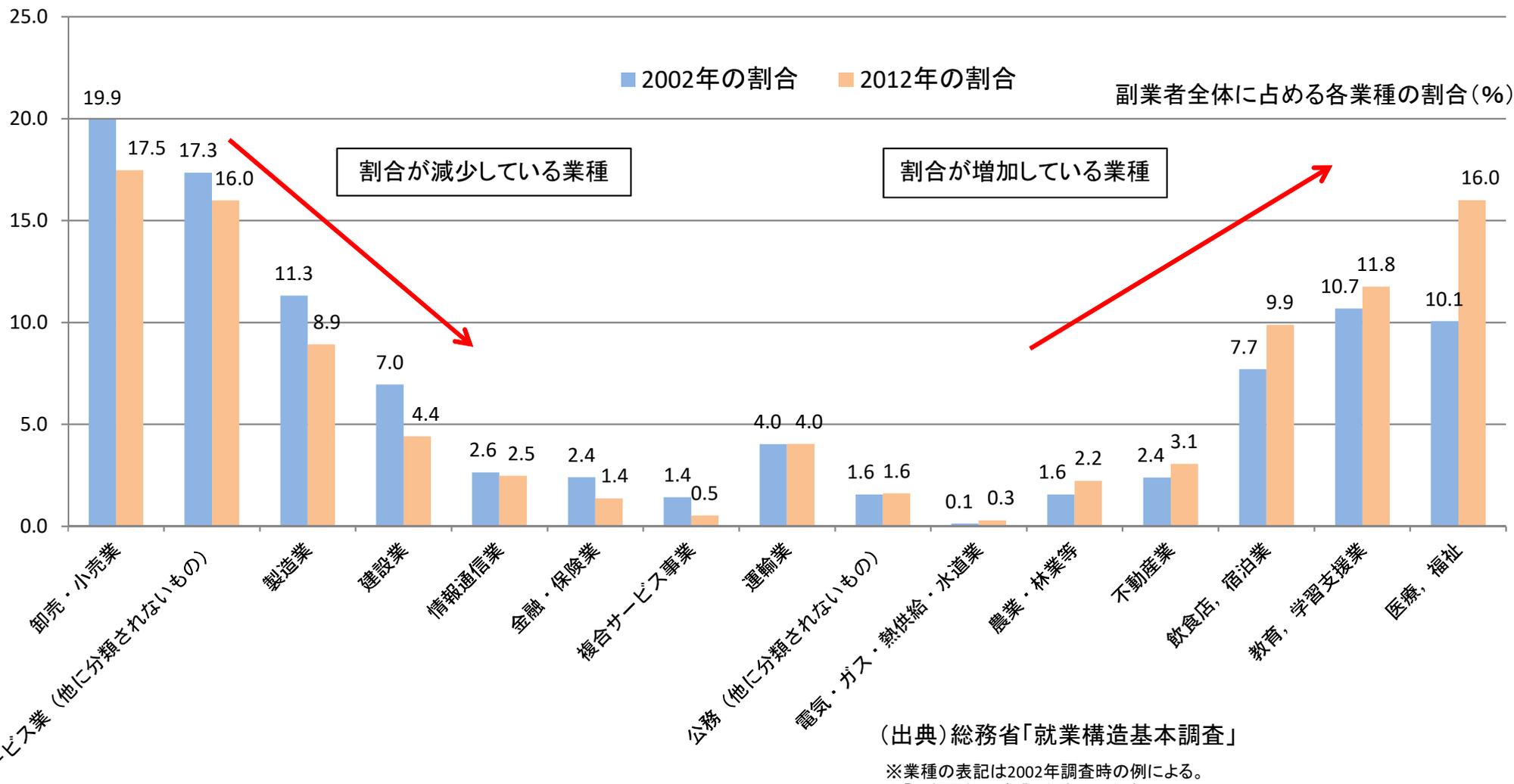
(2012年の傾向)

○ 本業の業種が「卸売・小売業」「医療、福祉」である副業者が多い。

(2002年から2012年の変化)

○ 本業の業種は「卸売・小売業」等の割合が減少傾向。一方で「医療、福祉」等で増加傾向。

<副業者数(雇用×雇用)の変化(本業ベースの業種別)>



※業種の表記は2002年調査時の例による。

※「分類不能の産業」を除いて作成。

※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(働き手側⑤)

(2012年の傾向)

○ 「医療, 福祉」 × 「医療, 福祉」、 「卸売業, 小売業」 × 「卸売業, 小売業」 等の人数が多い。

(2002年から2012年の変化)

○ 「医療, 福祉」 × 「医療, 福祉」 の人数が増加傾向。

## <【2012年】副業をしている者の本業の業種と副業の業種(雇用×雇用)>

(人数)

副業の産業	総数	農業・林業等	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業, 郵便業	卸売業, 小売業	金融業, 保険業	不動産業, 物品賃貸業	宿泊業, 飲食サービス業	教育, 学習支援業	医療, 福祉	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)	公務(他に分類されるものを除く)
本業の産業																
総数	930,500	16,900	23,200	42,300	1,500	17,800	42,100	165,700	7,400	38,200	114,900	123,300	137,100	4,500	194,400	22,600
農業・林業等	20,700	3,100	2,000	1,900	200	-	2,300	2,800	300	200	1,600	1,100	1,100	1,000	2,900	1,000
建設業	41,000	1,700	6,100	2,100	200	600	2,800	7,000	200	4,100	4,000	1,600	3,300	0	7,100	1,600
製造業	83,000	2,100	1,400	12,500	-	900	5,100	18,900	800	2,900	13,000	2,300	5,200	600	19,000	1,000
電気・ガス・熱供給・水道業	2,700	100	0	-	-	-	100	1,300	-	100	100	100	-	-	400	500
情報通信業	23,000	-	100	500	-	5,200	1,200	2,500	400	1,800	800	3,200	200	-	7,200	-
運輸業, 郵便業	37,600	800	900	1,100	-	500	8,200	10,200	-	1,200	3,300	800	1,900	100	9,100	1,400
卸売業, 小売業	162,500	3,400	2,900	5,600	300	2,100	7,200	51,200	500	6,400	23,100	12,600	13,700	400	32,600	2,600
金融業, 保険業	12,700	200	800	300	-	100	400	1,600	600	400	2,600	700	1,100	-	4,600	100
不動産業, 物品賃貸業	28,400	500	1,600	1,500	-	-	1,100	3,400	400	6,300	2,600	3,100	1,800	500	7,600	800
宿泊業, 飲食サービス業	91,900	700	2,200	2,900	0	1,400	3,200	19,000	700	2,000	26,300	8,300	7,200	-	18,200	1,300
教育, 学習支援業	109,400	800	400	3,400	-	3,500	1,400	7,100	1,200	1,000	7,900	50,200	15,300	0	15,500	2,900
医療, 福祉	148,800	1,400	1,600	2,000	300	900	3,100	14,700	500	3,700	12,800	15,900	74,600	500	15,800	3,800
複合サービス事業	4,900	200	400	100	-	-	0	900	100	200	800	1,100	400	100	900	-
サービス業(他に分類されないもの)	148,700	1,500	2,700	8,000	500	2,100	5,600	24,300	1,800	7,400	15,500	19,600	9,800	1,000	50,300	3,300
公務(他に分類されるものを除く)	15,000	700	100	400	-	300	300	1,600	-	600	700	2,800	1,900	200	3,800	2,500

(出典) 総務省「平成24年就業構造基本調査」

※1 「分類不能の産業」を除いて作成。

※2 「農業・林業等」は「農業, 林業」「漁業」「鉱業, 採石業, 砂利採取業」の合計。

※3 「サービス業(他に分類されないもの)」は「学術研究, 専門・技術サービス業」「生活関連サービス業, 娯楽業」「サービス業(他に分類されないもの)」の合計。

※4 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, 団体の役員・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。

※5 統計表中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。また、「-」は該当数値のないもの。

<【2002年】副業をしている者の本業の業種と副業の業種(雇用×雇用)>

(人数)

副業の産業	総数	農業・林業等	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)	公務(他に分類されないもの)
本業の産業																
総数	759,500	10,900	33,800	47,000	1,500	14,600	32,800	154,900	8,900	34,300	92,300	96,500	65,800	6,100	149,100	20,600
農業・林業等	11,800	2,000	1,400	800	100	100	100	2,700	100	100	800	500	600	600	1,700	900
建設業	52,800	1,300	12,600	4,700	100	700	3,000	7,900	700	3,300	6,300	1,300	1,100	200	9,500	1,300
製造業	85,900	1,700	3,300	16,300	100	1,400	3,400	21,800	700	4,900	10,100	1,900	3,500	400	15,900	2,500
電気・ガス・熱供給・水道業	1,000	300	-	-	0	-	-	300	-	-	100	0	-	-	500	-
情報通信業	20,000	200	400	700	-	3,500	900	2,300	-	500	3,500	3,200	400	800	3,800	100
運輸業	30,600	500	1,500	1,700	-	800	7,300	7,200	200	1,500	2,900	100	500	0	6,600	800
卸売・小売業	151,500	1,700	3,700	9,400	1,000	1,100	5,800	50,800	1,700	7,400	21,100	11,600	7,800	1,100	26,200	4,100
金融・保険業	18,200	-	100	800	-	300	800	4,900	1,500	1,000	3,800	400	1,000	-	3,400	400
不動産業	18,100	-	1,600	1,300	-	400	600	3,900	100	4,300	1,000	300	1,000	300	2,900	500
飲食店、宿泊業	58,500	500	1,500	1,100	-	1,500	2,200	10,700	700	2,000	16,000	8,400	3,000	100	10,600	300
教育、学習支援業	81,100	200	600	2,300	-	1,900	900	5,800	800	2,400	4,400	38,200	6,400	500	14,400	2,500
医療、福祉	76,400	600	1,300	1,400	0	400	1,200	7,900	0	3,000	5,100	10,300	32,500	100	9,600	3,300
複合サービス事業	10,800	700	200	500	0	100	100	3,800	200	100	1,000	500	700	200	2,100	500
サービス業(他に分類されないもの)	131,700	1,100	4,600	5,400	100	2,500	5,400	23,400	2,300	3,900	15,600	16,800	6,400	1,700	40,500	3,100
公務(他に分類されないもの)	11,800	200	900	900	-	-	1,000	1,500	-	100	700	3,200	1,000	0	2,200	400

(出典) 総務省「平成14年就業構造基本調査」

※1 「分類不能の産業」を除いて作成。

※2 「農業・林業等」は「農業」「林業」「漁業」「鉱業」の合計。

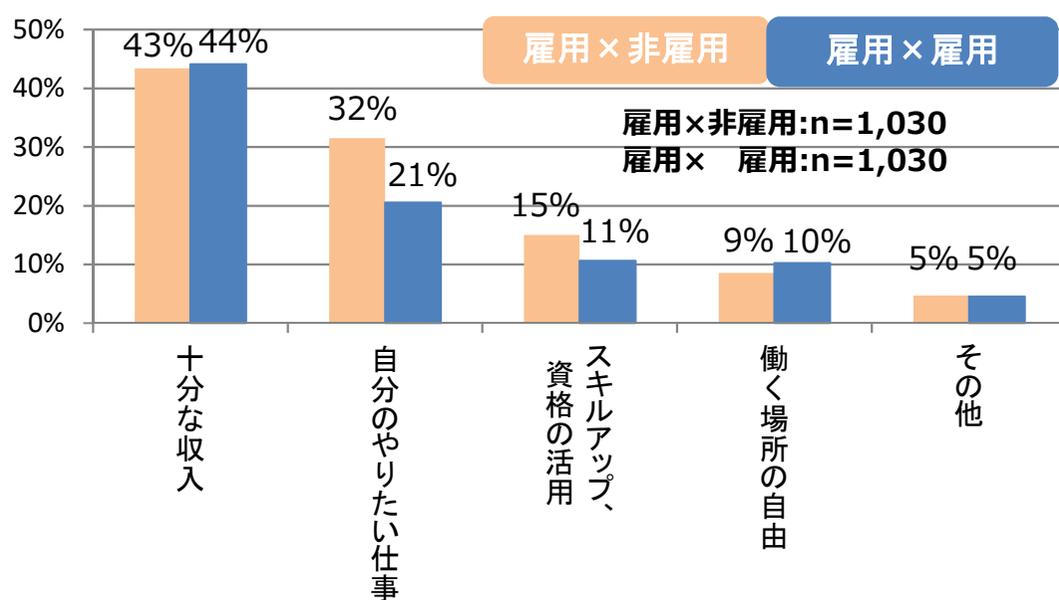
※3 同調査における「雇用者」には、「会社などの役員(会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者)」も含まれている。

※4 統計表中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。また、「-」は該当数値のないもの。

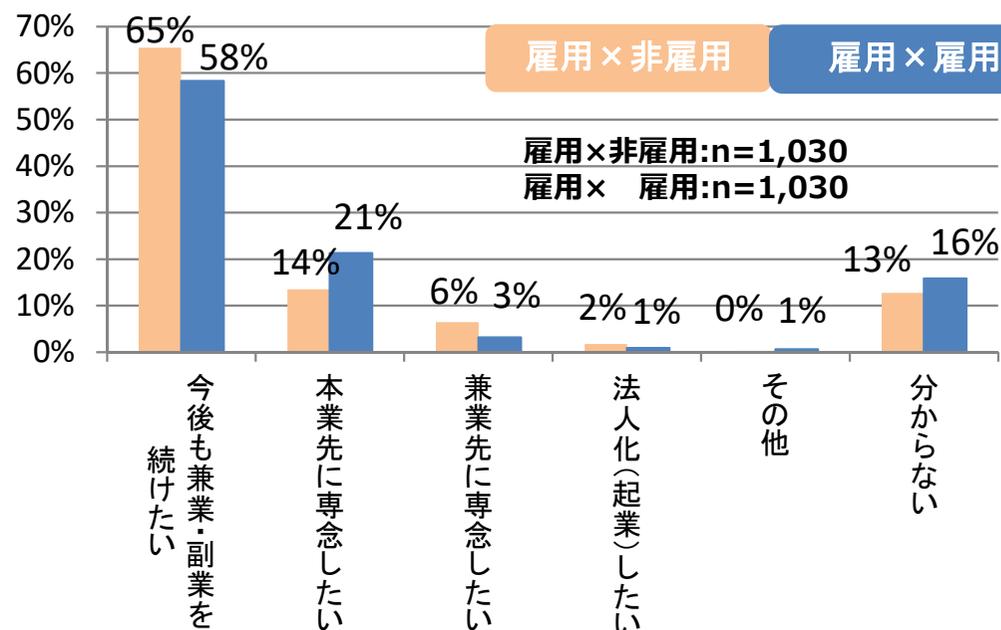
# 副業・兼業の現状(働き手側⑥)

- 副業・兼業を行う理由は、「十分な収入」が一番多い(44%)。
- 6割が今後も副業・兼業を続けたいと希望しており、本業への影響もプラスという認識が6割。

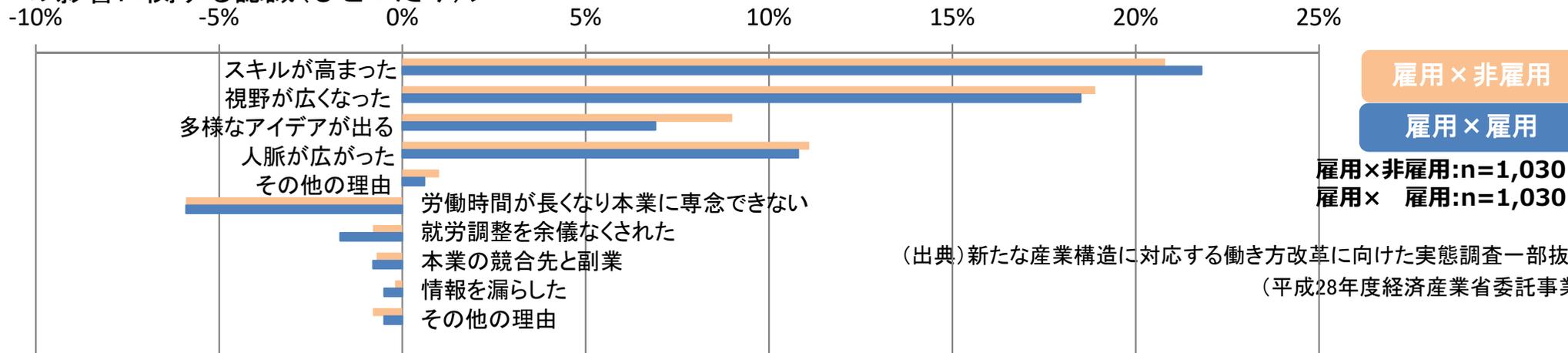
＜現在の働き方(副業)を選択した理由(複数回答可)＞



＜今後の働き方の希望＞



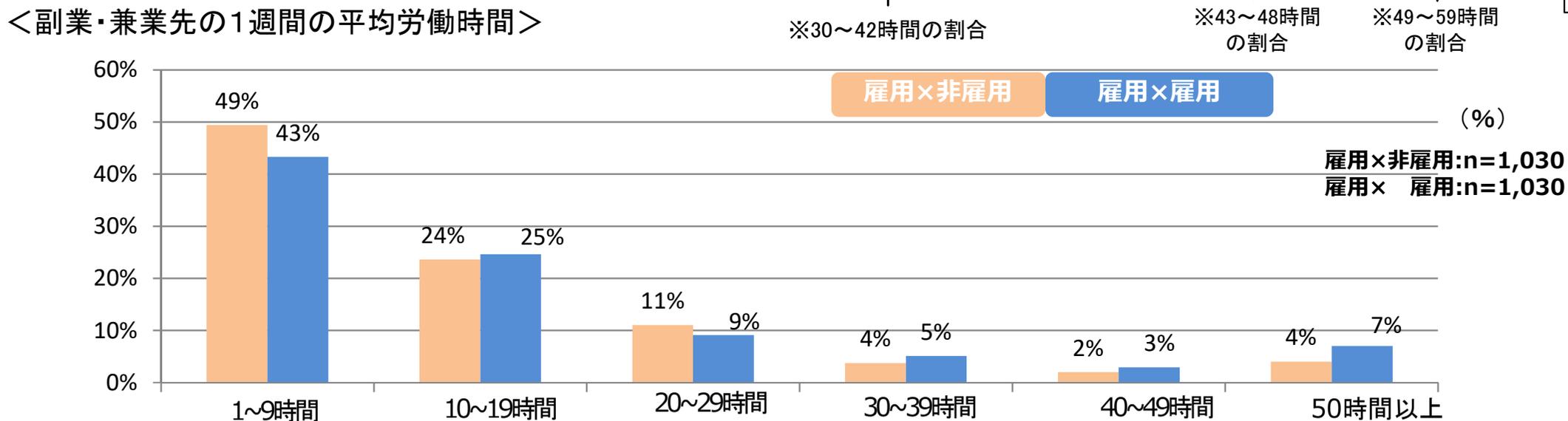
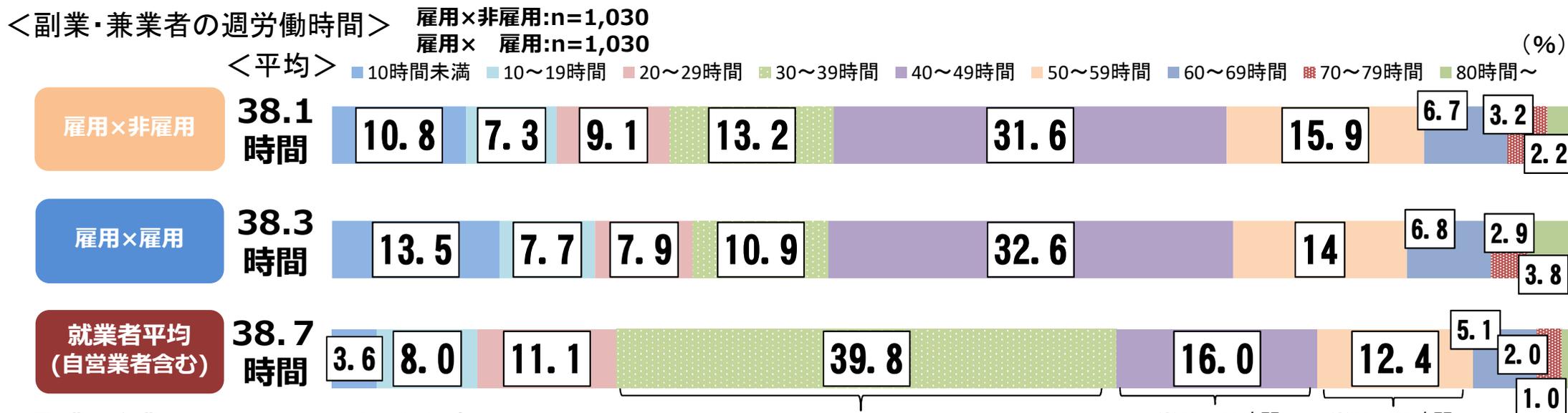
＜本業への影響に関する認識(ひとつだけ)＞



(出典) 新たな産業構造に対応する働き方改革に向けた実態調査一部抜粋  
(平成28年度経済産業省委託事業)

# 副業・兼業の現状(働き手側⑦)

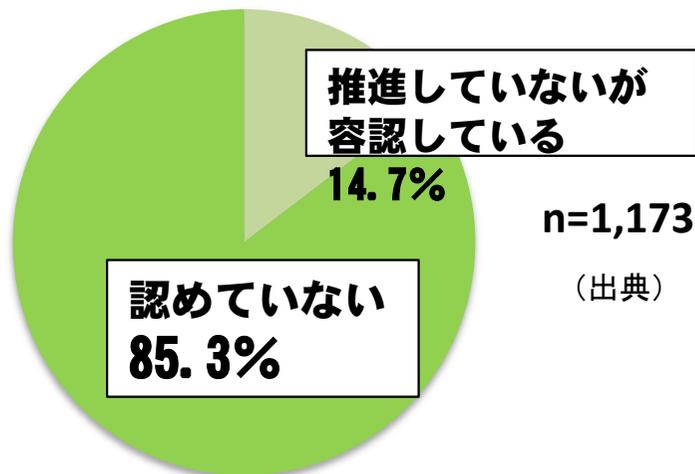
- 副業・兼業者の週労働時間の全体としての平均は、就業者平均と差がないが、副業・兼業者の方が比較的、長い週労働時間の者が割合が大きい。
- 副業・兼業先の1週間の平均労働時間は、約半数の働き手が週平均1時間～9時間。



# 副業・兼業の現状(企業側①)

- 副業・兼業を認めていない企業は85.3%。
- 副業・兼業を認めるに当たっての企業側の懸念は、「本業がおろそかになる」が最多であるが、「長時間労働につながる」、「労務・労働時間管理上の不安がある」といった懸念も示されている。

<企業における副業・兼業制度について>



(出典) 「平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業」  
(平成26年度中小企業庁委託事業)

<企業側が副業・兼業を認めるにあたっての課題・懸念(複数回答可)> (%) n=95

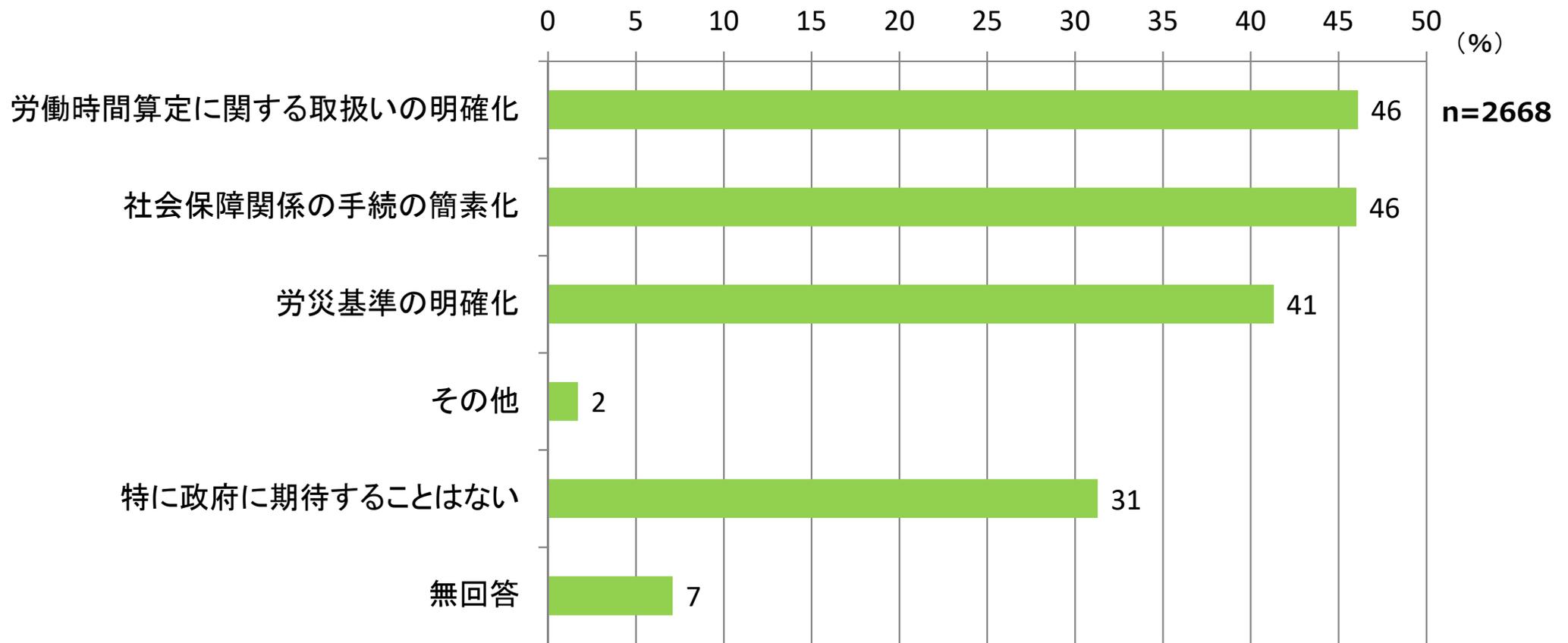


(出典) 「働き方改革に関する企業の実態調査」  
(平成28年度経済産業省委託事業)

## 副業・兼業の現状(企業側②)

○ 企業は、労働時間算定に関する取扱いの明確化、社会保障関係の手続の簡素化、労災基準の明確化等を政府に期待。

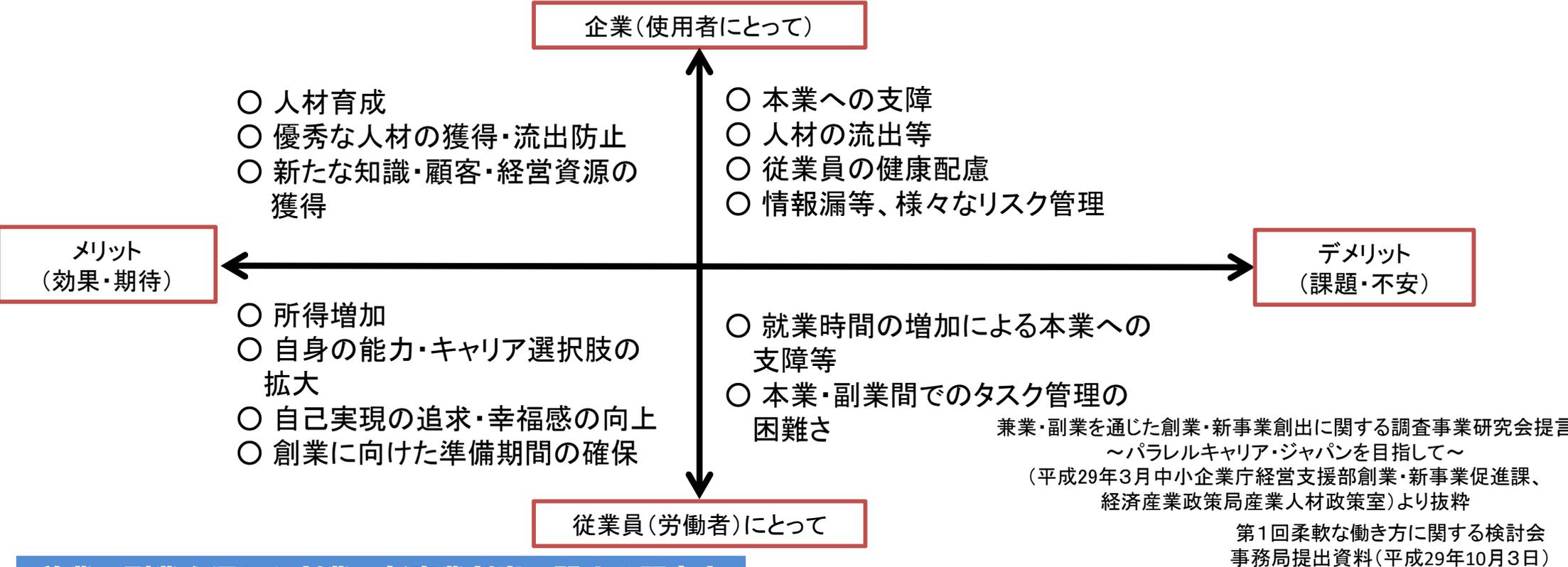
<副業・兼業について政府に期待すること(複数回答可)>



(出典) 企業における働き方改革の実態調査(平成28年度経済産業省委託事業)

# 副業・兼業のメリット・デメリット

○ 「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する研究会」の提言においては、以下のとおり、副業・兼業に関する企業と従業員にとってのメリット・デメリットが整理されている。



## 兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する研究会

- 日本再興戦略において開廃業率10%達成を目標として掲げており、創業の促進、開業率向上等に寄与するものとして、副業・兼業の促進の検討を実施(事務局は中小企業庁)。
- 平成28年11月から4回開催し、副業者等のヒアリング等を通じて、メリット・デメリット等の整理、先進事例等の分析を実施。
- 研究会委員は以下の4名。
  - 青野 慶久 (サイボウズ株式会社 代表取締役)
  - 大内 伸哉 (神戸大学大学院法学研究科 教授)
  - 正能 茉優 (株式会社ハピキラFACTORY 代表取締役)
  - 柳川 範之 (東京大学大学院経済学研究科 教授)

# 副業・兼業のメリット・デメリット

## 副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成30年1月 厚生労働省）（抄）

### 2 副業・兼業の促進の方向性

(1) 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。

#### 【労働者】

メリット：

- 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。

留意点：

- 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】

メリット：

- 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。

留意点：

- 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。

**これまでの政府決定、検討等**

# 複数就業者への労災保険給付（現行制度）

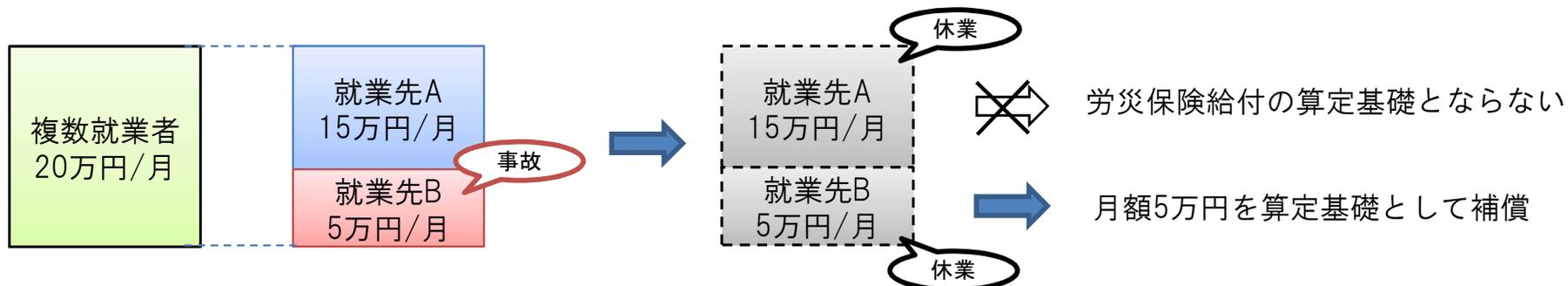
## 1. 適用

- 労災保険制度は、労働者を強制加入の対象としており、労働者であれば、常用雇用労働者に限らず、臨時雇、日雇、アルバイト、パートタイマーなど雇用形態に関係なく適用の対象となる。
- このため、複数就業者（本業・副業いずれも労働者として就業する者）にも労災保険は適用される。

## 2. 給付額

- 業務災害を発生させた使用者については、労働基準法第8章（災害補償）により、被災労働者に対する無過失災害補償責任が課される。
- 労災保険制度は、当該使用者の災害補償責任を代行するものであるため、当該使用者から被災労働者に支払われていた賃金に基づき算定する「給付基礎日額」により給付額を決定している。
- このため、複数就業者への労災保険給付額については、災害が発生した就業先の賃金分のみを算定基礎としており、全ての就業先の賃金合算分を基に補償することはできない。

【例】就業先A・Bを兼業し月合計20万円の賃金を得ている労働者が、就業先Bで事故に遭い、就業先A・Bともに休業した場合



# 複数就業者への労災保険給付（現行制度）

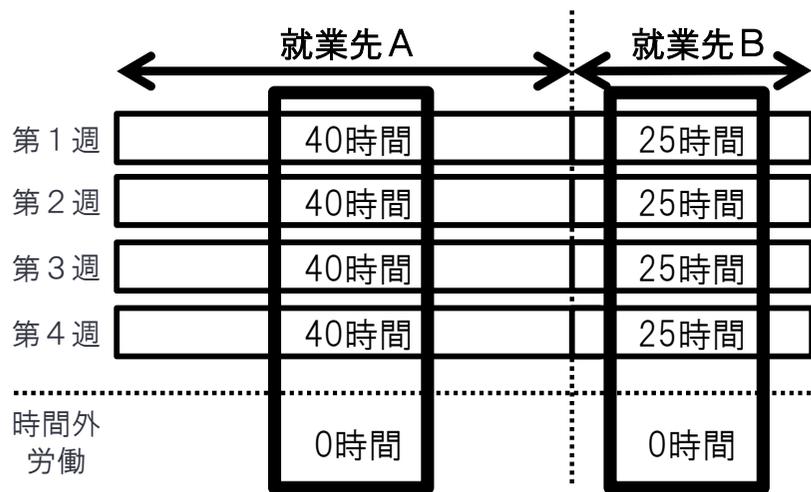
## 3. 労災認定

- 労災保険制度は、労働基準法による個別事業主の災害補償責任を代行するものであるため、労災認定における業務起因性の判断に当たっては、就業先の業務上の負荷と災害との相当因果関係を個別に判断している。このため、全就業先の業務上の負荷を合わせて評価する取扱いはしていない。

【参考：大阪高裁平27.5.7判決・大阪地裁平26.9.24判決】

ある事業場での勤務時間以外の時間について、労働者がどのように過ごすのかについては、当該労働者が自由に決定すべきものであって、当該事業場は関与し得ない事柄であり、当該事業場が労働災害の発生の予防に向けた取組みをすることができるのも自らにおける労働時間・労働内容等のみである。そうすると、当該事業場と別の事業場が実質的には同一の事業体であると評価できるような特段の事情がある場合でもない限り、別の事業場での勤務内容を労災の業務起因性の判断において考慮した上で、使用者に危険責任の法理に基づく災害補償責任を認めることはできない。両事業場での就労を併せて評価して業務起因性を認めて労災保険給付を行うことは、労基法に規定する災害補償の事由が生じた場合に保険給付を行うと定めた労災保険法12条の8の明文の規定に反するというほかない。

【例】就業先A・Bを兼業し、就業先Aで週40時間、就業先Bで週25時間の業務に従事した労働者が、脳・心臓疾患を発症した場合



### 【脳・心臓疾患の認定基準】

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。

※ 1週間当たり40時間を超えて労働した時間を1か月間で合計したもの。



A・Bともに、業務と発症との関連性が強いとは評価できず（＝労働基準法による個別事業主の災害補償責任が生じているとはいえず）、労災認定されない。

※ 単一の就業先で同じ時間の労働を行った場合、100時間/月（25時間/週×4週）の時間外労働が認められ、労災認定される。

# 参照条文

## ○労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）（抄）

### （給付基礎日額）

- 第八条** 給付基礎日額は、労働基準法第十二条の平均賃金に相当する額とする。この場合において、同条第一項の平均賃金を算定すべき事由の発生した日は、前条第一項第一号及び第二号に規定する負傷若しくは死亡の原因である事故が発生した日又は診断によつて同項第一号及び第二号に規定する疾病の発生が確定した日（以下「算定事由発生日」という。）とする。
- 2 労働基準法第十二条の平均賃金に相当する額を給付基礎日額とすることが適当でないとき認められるときは、前項の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところによつて政府が算定する額を給付基礎日額とする。

### （業務災害に関する保険給付の種類等）

**第十二条の八** 第七条第一項第一号の業務災害に関する保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

#### 一～七 （略）

- 2 前項の保険給付（傷病補償年金及び介護補償給付を除く。）は、労働基準法第七十五条から第七十七条まで、第七十九条及び第八十条に規定する災害補償の事由又は船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十九条第一項、第九十一条第一項、第九十二条本文、第九十三条及び第九十四条に規定する災害補償の事由（同法第九十一条第一項にあつては、労働基準法第七十六条第一項に規定する災害補償の事由に相当する部分に限る。）が生じた場合に、補償を受けるべき労働者若しくは遺族又は葬祭を行う者に対し、その請求に基づいて行う。
- 3・4 （略）

## ○労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

### 第八章 災害補償

#### （療養補償）

**第七十五条** 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかつた場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

#### （休業補償）

**第七十六条** 労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の百分の六十の休業補償を行わなければならない。

#### （障害補償）

**第七十七条** 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治つた場合において、その身体に障害が存するときは、使用者は、その障害の程度に応じて、平均賃金に別表第二に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。

#### （遺族補償）

**第七十九条** 労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、遺族に対して、平均賃金の千日分の遺族補償を行わなければならない。

#### （葬祭料）

**第八十条** 労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、葬祭を行う者に対して、平均賃金の六十日分の葬祭料を支払わなければならない。

# 閣議決定文書等

## 働き方改革実行計画（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）（抄）

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行う。

さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

## 新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日 閣議決定）（抄）

労働者が一つの企業に依存することなく主体的に自身のキャリアを形成することを支援する観点から、副業・兼業を促進する。このため、モデル就業規則の改定やガイドラインの策定を本年度内に行うとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保に留意しつつ、労働政策審議会等において検討を進める。

## 未来投資戦略2018（平成30年6月15日 閣議決定）（抄）

副業・兼業の促進に向けて、ガイドライン及び改定した「モデル就業規則」の周知に努めるとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、労働政策審議会等において検討を進め、速やかに結論を得る。

# 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)

- 平成30年1月、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定。

## ガイドライン概要

### 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にある一方、多くの企業が認めていない。

### 2 副業・兼業の促進の方向性

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などの希望を持つ労働者が、長時間労働を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、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

- ・原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当。
- ・副業・兼業を認める場合には、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、長時間労働を招くものとなっていないか確認する観点から、労働者から、副業・兼業の内容等を申請・届出させることが考えられる。
- ・就業時間の把握  
労働者の自己申告により、副業・兼業先での労働時間を把握することが考えられる。
- ・健康管理  
副業・兼業を推奨している場合には、副業・兼業先の状況も踏まえて健康確保措置を実施することが適当。

### 4 労働者の対応

- ・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。
- ・労働者自ら、本業及び副業・兼業の業務量や健康状態の管理が必要。

### 5 副業・兼業に関わるその他の現行制度について

労災保険、雇用保険、厚生年金保険、健康保険について

# モデル就業規則(平成30年1月改定以前のもの)

## モデル就業規則

- 常時10人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法第89条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないとされている（就業規則を変更する場合も同様に、所轄の労働基準監督署長に届出が必要）。
- 各事業場における就業規則の作成・届出の参考とするため、就業規則の規程例や解説（＝モデル就業規則）を厚生労働省ホームページにおいて掲載。
- 副業・兼業に係る現行の記載は以下のとおり。

## 副業・兼業に係る記載(平成30年1月改定以前のもの)

### (遵守事項)

第11条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- ① 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ④ 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
- ⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。
- ⑦ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑧ その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

### (懲戒の事由)

第62条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ①～⑥ (略)
- ⑦ 第11条、第13条、第14条に違反したとき。
- ⑧ (略)

# モデル就業規則(平成30年1月改定版)

- 平成30年1月、労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定(「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」)を削除のうえ、以下の規定を新設。

## 規定

### (副業・兼業)

第67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 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の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、会社は、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

※モデル就業規則の解説部分に以下の内容を記載

- ・ 副業・兼業の導入の際には、労使間で十分検討することが必要であること。
- ・ 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示されていること。
- ・ 労務提供上の支障や企業秘密の漏洩がないか、長時間労働を招くものとなっていないか等を確認するため届出が必要であること。特に、労働者が自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合には、労基法第38条等を踏まえ、労働者の副業・兼業の内容を把握するため、届出させることがより望ましいこと。
- ・ 長時間労働など労働者の健康に影響が生じるおそれがある場合は、第3項第1号に含まれると考えられること。
- ・ 副業・兼業の裁判例

# 副業・兼業の促進に係る今後の検討

## 閣議決定文書等

### 働き方改革実行計画（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定・抄）

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

### 未来投資戦略2017（平成29年6月9日 閣議決定・抄）

労働者の健康確保に留意しつつ、副業・兼業を原則として認める方向で副業・兼業の普及促進を図る。

### 新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日 閣議決定・抄）

労働者が一つの企業に依存することなく主体的に自身のキャリアを形成することを支援する観点から、副業・兼業を促進する。このため、モデル就業規則の改定やガイドラインの策定を本年度内に行うとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保に留意しつつ、労働政策審議会等において検討を進める。

### 未来投資戦略2018（平成30年6月15日 閣議決定・抄）

副業・兼業の促進に向けて、ガイドライン及び改定した「モデル就業規則」の周知に努めるとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、労働政策審議会等において検討を進め、速やかに結論を得る。

## 厚生労働省における動き

### 柔軟な働き方に関する検討会

#### 【開催時期】

平成29年10月3日～平成29年12月19日

#### 【参集者】

労働法学者、弁護士等の実務家、柔軟な働き方を推進している企業の担当者等、計9名。（座長は松村 茂 東北芸術工科大学教授、日本テレワーク学会会長。）

#### 【検討事項（副業・兼業部分）】

- ・ガイドラインの策定
- ・改定案モデル就業規則の策定
- ・制度的課題の把握・整理

第6回（平成29年12月19日）検討会で報告書が座長一任でとりまとめられる。（12月25日に公表。）

○ 副業・兼業の促進に関するガイドライン、改訂版モデル就業規則の周知を行う。（H30. 1～）

○ 副業・兼業に係る制度的課題（労働時間・健康管理、労災保険、雇用保険、社会保険）について、検討を行う。

# 労災保険制度の在り方に関する研究会中間とりまとめ(平成16年7月)(抄)

## Ⅲ 問題意識

### 3 二重就職者に係る給付基礎日額について

労災保険は労働基準法上の災害補償の事由が生じた場合に保険給付を行うものとして発足したものであり、保険給付の基礎となる給付基礎日額は、原則として、労働基準法の平均賃金により算定されている。

このため、2つの事業場で働き賃金を受け取っている二重就職者が業務災害にあった場合には、業務災害の発生した事業場から支払われていた賃金をもとに平均賃金が算定され、それが保険給付の額の基礎となる給付基礎日額となる。通勤災害についても、現在保護されるものは住居と就業の場所の往復に限定されるので、給付基礎日額は業務災害の場合と同様である。

一方、労災保険制度は、労働者が被災したことにより喪失した稼得能力を填補することを目的としており、このような目的からは、労災保険給付額の算定は、被災労働者の稼得能力をできる限り給付に的確に反映させることができるものであることが求められる。

したがって、二重就職者についての給付基礎日額をいかに定めるかという点についての検討が必要である。

## V 見直しの方向性

### 1 二重就職者の事業場間の移動について

#### (1) 保護の必要性

(略)

以上のことから、二重就職者の事業場間の移動についても通勤災害保護制度の保護の対象とすることが適当である。

なお、第1の事業場又は第2の事業場の就業規則等で兼業禁止が定められている場合についても、民事上の問題を公的保険である労災保険の保険給付に当たって考慮することには疑問があること、兼業禁止の効力についての裁判所による最終的な判断が確定するまでには相当な期間を要する場合があります、その判断を待っていたのでは、被災労働者や遺族の迅速な保護に支障をきたすおそれがあることから、特段異なった取扱いを行うことは適当ではないと考えられる。

### 3 二重就職者に係る給付基礎日額等について

#### (1) 給付基礎日額について

労働者が2つの事業場で働き、賃金の支払いを受けている場合、通常はその合算した額をもとに生計を立てているものであると考えられるが、そのような場合であっても、現在は、業務災害又は通勤災害によって障害を負って労働不能になった場合や死亡した場合の障害（補償）年金や遺族（補償）年金等に係る給付基礎日額は、前述のように発生した災害に関わる事業場から支払われていた賃金をもとに算定されることとなる。

その結果、業務災害又は通勤災害による労働不能や死亡により失われる稼得能力は2つの事業場から支払われる賃金の合算分であるにもかかわらず、実際に労災保険から給付がなされ、稼得能力の填補がなされるのは片方の事業場において支払われていた賃金に見合う部分に限定されることとなる。特に、賃金の高い本業と賃金の低い副業を持つ二重就職者が副業に関し業務上又は通勤途上で被災した場合には、喪失した稼得能力と実際に給付される保険給付との乖離は顕著なものとなる。

また、既に厚生年金保険法の老齢厚生年金等や健康保険法の傷病手当金については、同時に複数の事業所から報酬を受けられる被保険者については、複数の事業所からの報酬の合算額を基礎とした給付がなされることとされている。

前述のように労災保険制度の目的は、労働者が被災したことにより喪失した稼得能力を填補することであり、このような目的からは、労災保険給付額の算定は、被災労働者の稼得能力をできる限り給付に的確に反映させることが適当であると考えられることから、二重就職者についての給付基礎日額は、業務災害の場合と通勤災害の場合とを問わず、複数の事業場から支払われていた賃金を合算した額を基礎として定めることが適当である。

#### (2) 労働基準法第12条の平均賃金について

労働基準法上の使用者の災害補償は労働基準法第12条の平均賃金に基づき行われるので、二重就職者に係る労災保険法の給付基礎日額について(1)の考え方をとった場合、労働基準法の平均賃金についてどう考えるかが問題となるが、

- (1) 労働基準法上の災害補償は個別の使用者が現実に支払いの義務を負うものであり、その違反には刑罰が科されるものであること
- (2) 平均賃金は、労働基準法上の災害補償の算定の基礎としてのみならず、労働者を解雇する場合の予告に代わる手当、使用者の責に帰すべき休業の場合に支払われる休業手当、年次有給休暇の日について支払われる賃金等の算定の基礎としても用いられるものであること

を踏まえると、(1)のような二重就職者に係る労災保険の給付基礎日額の算定方法とは異なり、従来どおり、業務災害の発生した事業場の使用者が支払った賃金を基礎として算定することが適当である。

#### (3) 二重就職者に係る給付基礎日額と平均賃金の関係の整理

以上のことから、二重就職者に係る給付基礎日額については、労働基準法第12条の平均賃金に相当する額とすることが適当でないとして整理することとし、上記の考え方を踏まえた算定方法を規定することが適当である。

# 労働者災害補償保険制度の改善について(建議)(平成16年12月労働政策審議会)

働き方の多様化等の社会経済情勢の変化に適切に対応し、労働者災害補償保険制度がその役割を十全に果たしていくことが重要な課題となっている。

このため、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会においては、学識経験者による検討の結果も踏まえ、平成16年10月より通勤災害保護制度を中心として労働者災害補償保険制度の見直しについて検討を行ってきたところであるが、その結果、下記のとおり意見の一致をみたのでこの旨報告する。

この報告を受けて、厚生労働省において、次期通常国会における労働者災害補償保険法の改正をはじめ所要の措置を講ずることが望まれる。

## 記

通勤災害保護制度については、昭和48年に創設されたものであるが、働き方の多様化等の社会経済情勢の変化の中で、必ずしも制度の創設当時に想定されていなかった問題への対応の必要性が生じているものと考えられる。特に、複数就業者や単身赴任者が増加してきている中で、これらの者が行う移動のうち通勤災害保護制度において保護すべきものと考えられるものについて適切な保護がなされるよう以下の見直しを行うことが適当である。

- (1) 複数就業者の事業場間の移動については、移動先の事業場における労務の提供に不可欠なものであること、通常一の事業場から他の事業場に直接移動する場合には私的行為が介在していないこと、事業場間の移動中の災害はある程度不可避免的に生ずる社会的な危険であると評価できること等から、通勤災害保護制度の対象とすること。
- (2) 単身赴任者の赴任先住居・帰省先住居間の移動については、単身赴任は、労働者を自宅からの通勤が困難な場所で就労させなければならないという事業主の業務上の必要性と、労働者の家庭生活上の事情を両立させるためにやむを得ず行われるものであること、労働者が労務を提供するため家族と別居して赴任先住居に居住していることから、赴任先住居・帰省先住居間の移動中の災害はある程度不可避免的に生ずる社会的な危険であると評価できること等から、就業に関する赴任先住居・帰省先住居間の移動を通勤災害保護制度の対象とすること。

なお、複数就業者に係る給付基礎日額の算定方法の在り方については、複数就業者の賃金等の実態を調査した上で、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会において研究会中間とりまとめに示された考え方を参照しつつ、専門的な検討の場において引き続き検討を行うことが適当である。

## (参考) 諸外国の制度

	日本	イギリス	ドイツ	フランス	アメリカ
実施主体	政府	政府	使用者団体 (法的位置づけあり)	労使団体 (法的位置づけあり)	州
適用	○ (複数就業か否かに関わらず雇用が前提)	○ (複数就業か否かに関わらず雇用が前提)	○ (複数就業か否かに関わらず雇用が前提)	○ (複数就業か否かに関わらず雇用が前提)	○ (複数就業か否かに関わらず雇用主の指定する場所、時間で仕事に関わっていたか否かが適用条件)
給付額の合算	× (災害発生事業場の賃金分のみに基づいて補償)	— (障害の度合いに応じた定額給付)	○	○	△ (州によって異なる)

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における副業・兼業の実態調査」(平成30年4月)を基に労働基準局労災管理課作成