

労働政策審議会の議論の状況

労働政策審議会労働条件分科会の議論の状況

労働政策審議会労働条件分科会の議論の状況

- 「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会報告書」（令和元年8月8日公表）以降、労働政策審議会労働条件分科会において、副業・兼業の場合の実効性のある労働時間管理について議論が行われている。
 - 令和元年9月26日 第154回労働政策審議会労働条件分科会
 - 令和元年10月18日 第155回労働政策審議会労働条件分科会
 - 令和元年11月25日 第156回労働政策審議会労働条件分科会
- 11月25日に開催された第156回労働政策審議会労働条件分科会の資料は、次頁以降のとおり。これまでの経緯、副業・兼業に関する企業の事例のほか、同分科会におけるこれまでの主な意見と今後検討すべき事項のイメージについてまとめられている。
- 同分科会においては、これらの今後検討すべき事項のイメージに沿って、引き続き議論が行われる。

副業・兼業の場合の労働時間管理について

労働時間通算の規定について

工場法制定時

工場法（明治44年法律第46号）

第3条 工業主ハ十六歳未満ノ者及女子ヲシテ一日ニ付十一時間ヲ超エテ就業セシムルコトヲ得ス

主務大臣ハ業務ノ種類ニ依リ本法施行後十五年間ヲ限り前項ノ就業時間ヲ二時間以内延長スルコトヲ得

就業時間ハ工場ヲ異ニスル場合ト雖前二項ノ規定ノ適用ニ付テハ之ヲ通算ス

※第1項は、大正12年改正後のもの。

岡實「改訂増補工場法論 全」（有斐閣・1917年）抜粋

尚職工カ同一日ニ二箇所以上ノ工場ニ於テ就業スル場合ニハ、就業時間ハ各工場ニ於ケル就業時間ヲ通算スルコトヲ要ス、…尚数工業主ノ使用シタル時間ヲ合算シ法規違反ヲ構成スル場合ハ其の処罰ニ付稍困難ナル問題ヲ生スル場合アルヘシ、今之ヲ詳論スルノ違ナシト雖、要スルニ職工使用ノ時ノ前後如何ニ拘泥セス故意ノ有無ニ依リ各工業主ニ付決定スヘキモノト信ス

労働基準法制定時

労働基準法（昭和22年法律第49号）

第38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。

通達

○「「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」【昭和23年5月14日基発第769号】

寺本廣作「労働基準法解説」（時事通信社・昭和23年）抜粋

事業場を異にする場合は使用者が同一であつても又別人であつても、本法の労働時間制の適用についてはこれを通算する。工場法でも（第三條第三項）同様の趣旨の規定があつた。使用者が別人である場合、労働者が他の事業場で労働してゐることを知らなかつたときの違反については刑法の犯意に関する一般の原則（刑法第三十八條）が適用される。

「労働基準法案解説及び質疑応答（厚生省労政局労働保護課）」（労働基準法[昭和22年]（3）一上 日本立法資料全集53より）抜粋

（解説）事業場を異にする場合の労働時間通算規定は、現行工場法の通りである（第三條第三項）

第八十五問 二以上の使用者に使用されるものの労働時間が、通算して八時間を超ゆるときは、どちらの使用者について違反が成立するか。

答 八時間を経過することを知つて使用した使用者について違反が成立する。両方共八時間以内で、他の使用者があることを知らなかつた場合には違反は成立しない。

平成22年版 労働基準法 上 厚生労働省労働基準局編 労働法コンメンタール③ 抜粋

<趣旨>

本条は、事業場を異にする場合と坑内労働についての労働時間の計算について定めたものである。第一項については、戦前、工場法（第三條）においても「就業時間ハ工場ヲ異ニスル場合ト雖・・・之ヲ通算ス」とされていたのを踏襲したものであり、昼間は甲工場で労働し、夜間は乙工場で労働するというような場合の労働者の保護の徹底を期そうとするものである。

これまでの検討会の報告書①

今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書（平成17年9月15日）抜粋

第3 労働関係の展開

9 労働契約に伴う権利義務関係

(2) 労働者の付随的義務

ア 兼業禁止義務

（略）兼業の制限を原則無効とする場合には、他の企業において労働者が就業することについて使用者の管理が及ばなくなることとの関係から、労働基準法第38条第1項（事業場を異にする場合の労働時間の通算）については、使用者の命令による複数事業場での労働等の場合を除き、複数就業労働者の健康確保に配慮しつつ、これを適用しないこととすることが必要となると考えられる。

これについては、労働時間の通算規定の適用を行わないこととすると労働者の過重労働を招き、結果として社会的なコストが増大するのではないかと指摘も考えられるが、個々の使用者に労働時間を通算することの責任を問うのではなく、国、使用者の集団が労働者の過重労働を招かないよう配慮し、労働者自身の健康に対する意識も涵養していくことがより妥当ではないかと考えられる。

柔軟な働き方に関する検討会 報告（平成29年12月25日）抜粋

2. 議論の内容等 (2) 副業・兼業

なお、副業・兼業に関わる制度的課題として、

○労働時間・健康管理（労働時間通算）

・ 労働時間通算の在り方については、通達（昭和23年5月14日基発第769号）発出時と社会の状況や労働時間法制が異なっているという社会の変化を踏まえて、見直すべきである。（略）

という意見があったところであり、今後、「新しい経済政策パッケージ」（平成29年12月8日閣議決定）の内容も踏まえつつ、別途検討を行うことが必要である。なお、ヒアリングにおいて、労働時間通算規定等の現行の労働時間ルールを遵守すべきである、副業・兼業と企業の安全配慮義務との関係に留意することが必要であるという意見もあった。

（参考：新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日閣議決定））

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。

副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会報告書（令和元年8月8日）抜粋

Ⅱ. 労働時間法制の変遷と労働時間通算の規定等について

1. 労働時間法制の変遷

- 1947（昭和22）年に労働基準法（1947（昭和22）年法律第49号）が制定された当時は、1日8時間、1週48時間の通常の労働時間制と4週間以内の期間を単位とする変形労働時間制のみ規定されていた。
- その後、様々な社会的背景を踏まえ、1箇月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制、1週単位の非定型的変形労働時間制、事業場外みなし労働時間制、裁量労働制など、様々な弾力的な取扱いについて法整備が進められてきた。

2. 労働時間通算の規定等について

（1）労働時間通算の歴史的経緯

- 工場法（1911（明治44）年法律第46号）第3条において、「就業時間ハ工場ヲ異ニスル場合ト雖・・・之ヲ通算ス」とされており、昼間は甲工場で労働し、夜間は乙工場で労働するというような場合の労働者の保護の徹底を期そうとするものであった。なお、当時の注釈書⁽⁴⁾からは、事業主が異なる場合にも同規定が適用されることが読み取れる⁽⁵⁾。
- その後、労働基準法が制定されたが、第38条において、「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。」とされ、通達（1948（昭和23）年5月14日基発第769号）において、「「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」とされた。なお、当時の注釈書⁽⁶⁾には、「事業場を異にする場合は使用者が同一であつても又別人であつても、本法の労働時間制の適用についてはこれを通算する。工場法でも（第三條第三項）同様の趣旨の規定があつた。」との記載がある⁽⁷⁾。
- また、これまで、厚生労働省で開催された検討会等において、労働時間通算について議論され、見直すべきとの指摘がなされたことがある⁽⁸⁾。

(4) 岡實『改訂増補工場法論 全』（有斐閣・1917年）

(5) ただし、使用者が異なれば通算しないという説もあった。（松澤清『改正日本工場法 就業制限論』（有斐閣・1927年）

(6) 寺本廣作『労働基準法解説』（時事通信社・昭和23年）

(7) ただし、工場法第三條第三項の規定は「就業時間ハ工場ヲ異ニスル場合ト雖前二項ノ規定ノ適用ニ付テハ之ヲ通算ス」となっており、必ずしも事業主間の通算について明文の規定はなされていない。

これまでの検討会の報告書③

副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会報告書（令和元年8月8日）抜粋

(8) 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書（平成17年9月15日）」においては、「兼業の制限を原則無効とする場合には、他の企業において労働者が就業することについて使用者の管理が及ばなくなることとの関係から、労働基準法第38条第1項（事業場を異にする場合の労働時間の通算）については、使用者の命令による複数事業場での労働等の場合を除き、複数就業労働者の健康確保に配慮しつつ、これを適用しないこととすることが必要となると考えられる。これについては、労働時間の通算規定の適用を行わないこととすると労働者の過重労働を招き、結果として社会的なコストが増大するのではないかと指摘も考えられるが、個々の使用者に労働時間を通算することの責任を問うのではなく、国、使用者の集団が労働者の過重労働を招かないよう配慮し、労働者自身の健康に対する意識も涵養していくことがより妥当ではないかと考えられる。」との指摘があった。また、「柔軟な働き方に関する検討会報告（平成29年12月25日）」においては、「労働時間通算の在り方については、通達（昭和23年5月14日基発第769号）発出時と社会の状況や労働時間法制が異なっているという社会の変化を踏まえて、見直すべきである。（略）という意見があったところであり、今後、（略）別途検討を行うことが必要である。なお、ヒアリングにおいて、労働時間通算規定等の現行の労働時間ルールを遵守すべきである、副業・兼業と企業の安全配慮義務との関係に留意することが必要であるという意見もあった。」との指摘があった。

（2）労働時間通算の現行の取扱いについて

- 上記のとおり、現行制度の行政解釈では、労働基準法第38条及び通達により、事業主が異なる場合であっても、労働時間に関する規定の適用については通算されるが、労働時間を通算した結果、労働基準法第32条又は第40条に定める法定労働時間を超えて労働させる場合には、使用者は、自社で発生した法定外労働時間について、同法第36条に定める時間外及び休日の労働に関する協定（いわゆる36（サブロク）協定）を締結し、また、同法第37条に定める割増賃金を支払わなければならないこととなる。
- このとき、労働基準法上の義務を負うのは、当該労働者を使用することにより、法定労働時間を超えて当該労働者を労働させるに至った（すなわち、それぞれの法定外労働時間を発生させた）使用者となる。従って、一般的には、契約の締結に当たって、当該労働者が他の事業場で労働しているか否かを確認した上で契約を締結すべきことから、通算により法定労働時間を超えることとなる所定労働時間を定めた労働契約を時間的に後から締結した使用者が、同法上の義務を負うこととなる。一方、通算した所定労働時間が既に法定労働時間に達していることを知りながら労働時間を延長するときは、先に契約を結んでいた使用者も含め、延長させた各使用者が同法上の義務を負うこととなる。
- なお、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」において、企業の対応としては、「労働者から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」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等

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

副業・兼業における労働時間管理について（Q&A①）

※ 平成30年1月に厚生労働省において策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の補足資料として、Q&Aをまとめ、厚生労働省HPにおいて公表している。

**自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合の、労働基準法における労働時間等の規定の適用は
どうなるのか。**

（答）

- 1 労働基準法第38条では「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みます。
（労働基準局長通達（昭和23年5月14日基発第769号））
- 2 労働時間を通算した結果、労働基準法第32条又は第40条に定める法定労働時間を超えて労働させる場合には、使用者は、自社で発生した法定外労働時間について、同法第36条に定める時間外及び休日の労働に関する協定（いわゆる36（サブロク）協定）を締結し、また、同法第37条に定める割増賃金を支払わなければなりません。
- 3 このとき、労働基準法上の義務を負うのは、当該労働者を使用することにより、法定労働時間を超えて当該労働者を労働させるに至った（すなわち、それぞれの法定外労働時間を発生させた）使用者です。
- 4 従って、一般的には、通算により法定労働時間を超えることとなる所定労働時間を定めた労働契約を時間的に後から締結した使用者が、契約の締結に当たって、当該労働者が他の事業場で労働していることを確認した上で契約を締結すべきことから、同法上の義務を負うこととなります。（参照：実例（1）、（2））
- 5 通算した所定労働時間が既に法定労働時間に達していることを知りながら労働時間を延長するときは、先に契約を結んでいた使用者も含め、延長させた各使用者が同法上の義務を負うこととなります。（参照：実例（3）、（4））

実例（甲乙事業場ともに、双方の労働時間数を把握しているものとします。）

（１） 甲事業主と「所定労働時間 8 時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、甲事業場における所定労働日と同一の日について、乙事業主と新たに「所定労働時間 5 時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。

（答）

- 1 甲事業場の所定労働時間は8時間であり、法定労働時間内の労働であるため、所定労働時間労働させた場合、甲事業主に割増賃金の支払義務はありません。
- 2 甲事業場で労働契約のとおり労働した場合、甲事業場での労働時間が法定労働時間に達しているため、それに加え乙事業場で労働する時間は、全て法定時間外労働時間となります。
- 3 よって、乙事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出が無ければ当該労働者を労働させることはできず、乙事業場で労働した5時間は法定時間外労働であるため、乙事業主はその労働について、割増賃金の支払い義務を負います。

甲事業場：8時間

労働時間が法定労働時間（8時間）
に達する

乙事業場：5時間

乙事業場で行う5時間の労働は
法定時間外労働になる

副業・兼業における労働時間管理について（Q&A③）

（２） 甲事業主と「所定労働日は月曜日から金曜日、所定労働時間8時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、乙事業主と新たに「所定労働日は土曜日、所定労働時間5時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。

（答）

- 1 甲事業場での1日の労働時間は8時間であり、月曜から金曜までの5日間労働した場合、労働時間は40時間となり、法定労働時間内の労働であるため、労働契約のとおりさせた場合、甲事業主に割増賃金の支払義務はありません。
- 2 日曜日から土曜日の暦週で考えると、甲事業場で労働契約のとおり労働した場合、労働時間が週の法定労働時間に達しているため土曜の労働は全て法定時間外労働となります。
- 3 よって、乙事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出が無ければ当該労働者を労働させることはできず、乙事業場で土曜日に乙事業場で労働した5時間は、法定時間外労働となるため、乙事業主は5時間の労働について、割増賃金の支払い義務を負います。

日		
月	甲事業場：8時間	} 月曜から金曜までで、労働時間が40時間に達する
火	甲事業場：8時間	
水	甲事業場：8時間	
木	甲事業場：8時間	
金	甲事業場：8時間	
土	乙事業場：5時間	→ <u>土曜日に乙事業場で行う5時間の労働は法定時間外労働になる</u>

副業・兼業における労働時間管理について（Q&A④）

（3） 甲事業主と「所定労働時間4時間」という労働契約を締結している労働者が、新たに乙事業主と、甲事業場における所定労働日と同一の日について、「所定労働時間4時間」という労働契約を締結し、甲事業場で5時間労働して、その後乙事業場で4時間労働した場合。

（答）

- 1 労働者が甲事業場及び乙事業場で労働契約のとおり労働した場合、1日の労働時間は8時間となり、法定労働時間内の労働となります。
- 2 1日の所定労働時間が通算して8時間に達しており、甲事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出が無ければ当該労働者を労働させることはできず、法定労働時間を超えて労働させた甲事業主は割増賃金の支払い義務を負います。

労働契約上の労働時間	甲事業場：4時間	乙事業場：4時間	通算8時間	
実際の労働時間	甲事業場：4時間	甲 1時間	乙事業場：4時間	通算9時間

副業・兼業における労働時間管理について（Q&A⑤）

（４） 甲事業主と「所定労働時間3時間」という労働契約を締結している労働者が、新たに乙事業主と、甲事業場における所定労働日と同一の日について、「所定労働時間3時間」という労働契約を締結し、甲事業場で5時間労働して、その後乙事業場で4時間労働した場合。

（答）

- 1 労働者が甲事業場及び乙事業場で労働契約のとおり労働した場合、1日の労働時間は6時間となり、法定労働時間内の労働となります。
- 2 ここで甲事業主が、労働時間を2時間延長した場合、甲事業場での労働が終了した時点では、乙事業場での所定労働時間も含めた当該労働者の1日の労働時間は法定労働時間内であり、甲事業場は割増賃金の支払等の義務を負いません。
- 3 その後乙事業場で労働時間を延長した場合は法定労働時間外労働となるため、乙事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出が無ければ当該労働者を労働させることはできず、当該延長した1時間について乙事業主は割増賃金の支払義務を負います。

労働契約上の労働時間

甲事業場：3時間

乙事業場：3時間

通算6時間

実際の労働時間

甲事業場：5時間

乙事業場：3時間

乙
1時間

通算9時間

モデル就業規則とは？

- 常時10人以上の従業員を使用する使用者は、就業規則の作成・変更の際は、労働基準監督署長に届出が必要。
- 就業規則の作成・届出の参考のため、就業規則の規程例や解説（＝モデル就業規則）厚生労働省HPに掲載。

平成30年1月改定版

（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

参考：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。（略）

⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。（略）

（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。（略）

⑦ 第11条、第13条、第14条に違反したとき。（略）

副業・兼業に関する企業の事例

○副業・兼業に関する制度の概要【他社での雇用形態での副業・兼業を認めている場合】

対象者の範囲	B,C,G 特段制限なし（全従業員） / F 正社員、有期契約社員 / Iパートのみ / J 正社員のみ
認められる副業・兼業の範囲	B 他社で先に雇用されている者は、原則として自社で雇用はしない。
	業務内容自体での制限は「対象者の義務」記載の事項のみ（「イノベーション創出」や「本業業務に資する」などの制限はなし）。他社に雇用されることも可能（自社が先に雇用契約を締結していることが前提）だが、その際は下記のa～cのいずれかに合致する従業員のみ可能。また、自社出勤前及び深夜(22時以降)の他社雇用勤務は禁止。
	C a 週間の所定勤務日数が4日以下のとき、当行の休日での兼業を行うとき。ただし、当行及び兼業先での勤務日数は5日を上限とする。 b 副業を行う週において、当行において所定時間外勤務を行わないとき。 c 副業を行う週において、当行及び兼業先での実働時間の合計を1週間当たり40時間以下とするとき。 ※上記a～cは自社（所定労働時間が8時間未満）の所定外労働で割増賃金が発生しないようにする仕組み
	F <ul style="list-style-type: none"> ・兼業先とは利害関係や競業関係はなく、自社と不適切な関係にはないこと。 ・兼業先でおこなう業務は、会社の名誉毀損や情報漏洩に繋がるリスクはないこと。 ・自社での業務に支障を及ぼしたり、健康を害したりする可能性は低いこと。 ・兼業先が雇用の場合、自社と兼業先の労働時間を合わせて法定労働時間内に収めること。
	G 会社の資産を毀損するものは禁止。
	I 他社に雇用される形態も可能。
J 本業に支障がないもの（勤務/拘束時間・健康管理、等）。 会社の利益を損なわないもの（競業にあたらぬ・公序良俗に反しない、等）。	
手続き（届出、許可等）	B 承認制（①副業先で何をやるか、②副業の動機、③副業をすることで自社にどのように貢献できるかを見ており、特に③を重視。）
	C 所属部店長及び人事部長の合議による許可制(1年更新)。ただし、実務上、上記③の制限に反しない限り、不許可にする事例は想定しておらず、実質的には届出制に近い運用。 なお、本人の申請時は所属部店長との面談のみ必要。
	F 許可制
	G ①会社の資産（情報、ブランド等）を使う場合と②他社に雇用される場合のみは上司に申請。副業先が雇用である場合は人事も確認（明確な承認基準はないが、個々の働き方に応じて必要に応じて自社の労働時間を減らす等の対応もしている。）。
	I 許可制（半年に1回、基準を満たしているかチェックを実施）
	J 届出承認

利益相反になる場合は禁止

対象者の義務

- C 下記の制限の遵守
1.競業避止／2.営業秘密の漏えいの恐れが無い／3.風俗営業等の規制事業、他公序良俗・社会的評価に悪影響を及ぼす事業でないこと
4.取引先等の利益相反の恐れのある企業でないこと／5.反社会的勢力ではないこと。その他法令に違反しないこと。
6.当行施設を副業に利用しないこと／7.当行での勤務中は当行業務に専念すること／8.当行会社名を副業活動に利用しないこと。
9.当行業務に支障を及ぼしてはならず、当行の業務命令(時間外勤務命令含む)には従うこと
10.週20時間未満かつ1ヵ月平均30時間以内とすること／11.有害危険業務(工事現場等)ではないこと
- F ・会社から兼業内容について、報告を求められた場合は、事実を報告すること。
・申請内容に変更があった場合、速やかに上司に報告し、再度兼業申請を行うこと。
・法令等に従い、適切な確定申告を行うこと。
- G ・承認の際に個別に報告を求める事項を伝達。(報告させる事項は会社の資産を毀損することにつながりかねないもの。)
・副業が雇用の場合は、月1回、労働時間の報告を義務付け。
- I ①同業他社(他の小売)は不可、②副業禁止規定のある企業に雇用されるのは不可、③自社のイメージを貶める仕事は不可
- J 副業/兼業内容の報告義務・会社機密情報の守秘義務・会社資産(含む知的財産)の不使用・適切な時間/健康管理

対象者に対する
時間管理の方法

- B 自己管理(特段報告は求めている)
- C 月1回、副業の労働時間(1ヶ月の合計時間)と内容を人事部宛に報告。
- F 原則、自己責任で管理させ、兼業先の時間管理は行っていない。
ただし、兼業先が雇用の場合は、通算して法定労働時間内に収めることとしている。兼業先での勤務時間と通算して、法定労働時間を
超える場合は、申し出ることとなっており、その場合は、副業・兼業をやめるか、法定労働時間内に収まるように有休取得等をする必
要あり。
- G 副業が雇用の場合、月に1回、1日単位の労働時間の報告を義務付け。
- I 自社と副業先の労働時間を通算して1日8H、週40H以内となる必要がある。副業先との契約の時点で通算した労働時間を確認し、条
件を満たさない者とは契約更新をしない。(半年に1回、基準を満たしているかチェックを実施)
- J 自己管理に委ねている。

対象者に対する
健康管理の方法

- B 自己管理をしっかりと行うように指導をし、何かあれば相談してほしいと伝達。
副業をしているか否かにかかわらず、時間外労働45Hを超えた者は希望があれば面談を実施(法定以上の対応)。
月の半ばで時間外労働30Hを超えている者には労働時間について注意を促す旨のメールを送付。
- C 産業医面談等の健康管理には副業先の時間は含めない。
現時点で問題は発生していないが、万が一、健康管理等での問題が発生した場合は、副業の許可を取り消すのではないかと(なお、⑤記
載の通り、1箇月30時間を超える副業は禁止しており、これを超過した時点で副業の許可を取り消す規定)。
- F 通算しての健康管理は行っていないが、過重労働によって事後措置が必要になった場合は、副業・兼業の許可を取り消す予定。(ただ
し、現時点では事例なし。)
- G 特段なし。ただし、副業が雇用の場合は7日連続勤務は禁止している。副業している場合に限らず、職場内の日々のコミュニケーショ
ンが重要だと考えている。
- I 副業・兼業者に特化した健康管理はしていない。(しなくても問題が起きないように、上記「時間管理の方法」の基準にしている。)
- J 自己管理に委ねている。

○副業・兼業に関する制度の概要【他社で副業・兼業を行う労働者の受入が可能な場合】

受け入れる際の 要件、確認事項	A	他の企業で保険に加入しているかという観点から、他の就業状況を確認。
	D	積極的な受け入れは行っていないが、店舗の契約社員（週3日勤務）の者など、結果として副業者を雇用している可能性もある。
	F	受け入れの際、他社の就業の有無は確認していない。
	G	本業の内容、労働時間、社会保険の加入状況については確認。
	H	実態として掛け持ちしている者はいるが、積極的な受け入れはしていない。税や社会保険の手続があれば、掛け持ちをしていることを把握。
	I	通算した労働時間の制限に合うよう、契約の際に通算した労働時間を確認し、条件を満たさない者とは契約を締結しない。
	J	社会保険の加入手続等があれば、その際に把握。
	K	税法上の申請（乙欄申請）があれば、その際に把握。人手不足の業界であり、副業先としての受け入れには積極的。
副業・兼業者の 時間管理や健康 管理の方法	A,D,F,G,H,I,J	特段なし。
	K	副業・兼業者であるか否かを問わず、深夜勤務者については年2回企業内健保が実施する健康診断の受診を義務付け。

○制度の効果

- A ネガティブな意見はあまり聞かない。(健康状況は良好という人が大多数／副業先の経験を活かせると答えた人が70%程／本業のパフォーマンスが高まったという人も30%程／やりがいが高くなったという人も30%程) 本人と上長のギャップもほぼなかった。
一方、上長から、本業に直結した何かを得られるわけではないこと／疲労しているときがあったこと／継続的に確認が必要であること／とのコメントもあり。
- B 社員からはポジティブに受け止められている。
結果として、シニア層のセカンドキャリア形成の面もある。
- C ①「イノベーション創出やスキルアップ」の観点で実感している例は未だないが、期待できそうな申請(ベンチャー企業のCFO・起業・アプリ開発など)が複数件あり。
②「働き方の多様化・魅力的な職場作り」については、従業員からの反応からすると一定の効果あり。
その他、社外的なPR(働き方改革に積極的な企業)には相応に効果あり。
- D 働き方改革全体としての効果だが、業務生産性、自己成長のための活動度、イノベティブ・クリエイティブな取り組みなどの指標について、約7割が改革前より向上していると回答。
- E 開発者については、業務の依頼があれば副業をするという前提であらかじめ許可しているものもあり、実際に全部が副業をしているかは不明。本業とは全く異なる分野の副業もある。
- G 副業をすることにより、結果的に本人の成長や業務に好影響を与えている。また、副業先として受け入れることにより、今までリーチできなかった人材からも応募がある。
- I 通算した労働時間が法定労働時間内になるようにしているため、あまり副業・兼業者は多くない印象。
(他の小売であれば、掛け持ちして、より長時間働いて稼ぐことができると言って、辞める人もいる。)
- J 雇用の兼業の承認を受けている者はいない。制度上、禁止しているわけではないが、現状はいない。
アルバイトの掛け持ちは多いと感じるが、具体的な割合等は不明。
- K 自社のパート・アルバイトでは、副業をしている者が増えてきているという感覚。

○現行の基準法38条（労働時間通算）に対する考え

- A 通算規定があるので、制度の対象に雇用は含めなかった。労働時間通算に関するガイドラインを作してほしい。
仮に通算規定がなくなれば、制度の対象に雇用の副業も認めるかもしれない。しかし、現在自己申告させている健康管理時間について、副業も雇用となると、副業先に協力依頼をしなければならないことになり、確認が煩雑になるため、認めない可能性もある。
- B 労働者保護の観点から通算規定の趣旨は理解できるが、企業が求めているのは、労働者本人のやりたい副業を叶えることであり、労働時間管理が足かせになることもある。通算規定によって、企業が副業解禁に二の足を踏むことにもなっており、今の状況が日本の力を高めるのか疑問。
他社に雇用されている者で、現在自社で請負で働いている人を雇用したいと思っても、通算規定があるので、雇用できずにいる。
- C 基本的に、本業の雇用主が副業先と合わせた責任(労働時間を合算しての割増賃金負担)を負うべきではない。また、下記の実務的な観点からも、事業主を異にする場合は適用すべきでない（ただし、脱法目的で、出向・又はそれに準ずるような同一資本関係にある企業での兼業は、通算することもありうるのではないか。）
割増賃金が、雇用主の命令による過重労働の防止を目的とするのであれば、本人の希望で複数事業場で働く際に適用すべきではなく、過重労働防止の目的は、健康確保措置等で対応する方が良い。
- 1.労働者の副業先での勤務時間について、下記理由から、実務的には把握困難
 - ①副業者が数十人単位となると、自己申告制では運用が非常に困難
 - ②本人の申告が正しいか分からない
 - ③フレックスタイム制・変形労働時間制等の対象者に対する割増賃金の計算方法が不明。
 - ④副業先への労働時間等の確認も、個人情報保護法等の関連で、提出・受領共に避けたい。
 - ⑤適切に管理するためには働いた直後に報告してもらうことが必要だが、日々管理することは困難。
 2. 1.記載の通り、把握が困難な事項に対して、刑事罰の対象となり得る労働基準法の遵守が求められるのは、企業にとって非常にハードルが高い。そのため、事業主間での労働時間の通算制度が維持されるのであれば、副業を解禁した場合でも、割増賃金が発生しうるような他社雇用型の副業は禁止する企業が主流となるのではないか。
- D いろいろな働き方（例えば、フレックスや短い時間の組合せ）がある中で、基準法38条は時代に合っていない。出向など企業が関与するものは通算するべきだが、それ以外のもは通算すべきではないのではないか。
通算した労働時間を把握することは非常に難しい。企業間の情報のやりとりの仕組みがあればまだ良いが、それも人数が増えると対応が困難。自己申告だと正しく申告がされるとは限らず、対応が困難。
健康管理の観点からは、労働時間で管理するのではなく、健康診断や医師の面談などで事後的に管理する仕組みの方が良いのではないか。
キャリアを形成する観点からは、より労働者が自立し、自己責任で副業を行うことも必要ではないか。

○現行の基準法38条（労働時間通算）に対する考え

E 労働時間管理はコストもかかるし、副業先の企業から情報をもたらえるのかというリスクもあり、雇用の副業をさせるメリットとこれらのデメリットを比較した結果、デメリットの方が多いため、許可しないこととした。副業先の労働時間を自己申告させた場合、自己申告が正しいのかという懸念や、正しくなかったときに自社がどこまで責任を負うのかという懸念がある。

労働時間通算制度がなければ、雇用の副業も検討対象とはなるが、一方で自己を高めていくための副業を促進するためには内容の精査が必要になってくるし、自社の従業員が雇用の副業を望むかどうかは不明。

F 労働者を幅広く保護をするという観点からは、労働時間通算制度はやむを得ないものと考えているが、自社の自由な働き方の促進とは方向性が異なる。今後、副業・兼業の場合の労働時間管理が厳格化するとすると、副業・兼業を禁止せざるを得なくなるかもしれない。

通算した労働時間の管理は、自社で使用している勤怠システムでは対応できないため、厳格な運用はできない。（海外本社の指示で世界各国で共通したシステムにすることが求められている。）

法律では抽象的な義務付けにして、各社で労使の話し合いで社員のニーズに合わせられるような制度にしてほしい。

G 1社で完結できる労働時間管理が望ましい。労働時間通算を行うと、副業を複数行う者もいて、どこの社がどのような義務を負うのかが不明確になる。

雇用契約の場合、労働時間管理が繁雑になるため、現場から、業務委託契約にしてほしいという要望があるが、業務内容上、下請法の観点からも、難しいケースも多い。

労働時間通算をする場合、企業の人事同士で調整することは難しく、自己申告によることになるが、本人が契約内容等をしっかり理解していないことも多く、困難。また、本人が自己申告したくないこともある。

労働時間を通算することで本当に健康管理ができるのか。そもそも健康管理は本人で行うべきものであるし、健康を害するものは労働だけでなく、家事、育児、介護、趣味も含め様々ある。

H 雇用している者を守っていく立場としては労働時間の通算はあるべき姿とは理解している。1社で働く場合に比べ、複数の事業場で働くことで長時間労働になると、さらに健康に影響を生じるだろう。

通算して時間管理するのは実際上困難である。特に人数が多いと管理は難しい。自己申告が正しいかわからないうえ、通算の考え方（労働時間数のカウントの仕方）が複雑すぎる。シフト制などの場合、単純に自社内の労働時間管理でも難しいので、複数の企業になるとより難しい。

企業間で労働時間数を共有するシステムや仕組みを構築することが課題だと思うが、企業間で考え方に差異があると、しっかりと情報がもらえるかもわからず不安である。

○現行の基準法38条（労働時間通算）に対する考え

- I 請負の場合は労働時間通算しなくても良いが、同一事業主内で雇用の者と請負の者がいる場合、職場内の理解を得にくい場合がある。労働者の安全を考えると、労働時間通算制度はあることが望ましいが、自己申告では実施が困難（①毎日申告させるのが実務上困難、②自己申告が正しいか確認ができない）。一方、副業・兼業者に対し、自社における労働時間数の証明書等を出すことも実務上負担が大きく、対応は困難。
- 契約の先後でみると、実労働時間と合っていないこともあり（朝、後から契約した企業で働く等）、問題があるのではないか。
- 副業は本人の希望で働いていることから、通算して割増賃金の義務を負うことは、企業にとって負担が大きすぎるため、せめて自己申告がない場合は、割増賃金の支払い義務は生じない、安全配慮義務もない等にすべきではないか。
- J 労働時間通算は、制度がある以上、遵守しなければいけないことは理解するが、実際には管理が困難。アルバイトに申告させるにしても、①人数が多く実務が煩雑 ②申告内容が適正なものか、など課題が多い。
- K 社会保険の手続をする者については、本業の収入等の情報を把握することはあるが、本業の労働時間については把握することは困難である。自己申告については、それを客観的に裏付ける手段、ルールが整備されておらず、把握することが困難である。企業間の個人情報のやりとりについては、個人情報保護の観点から、困難となっている。グループ会社内以外は通算は難しいのではないか。
- 兼業の数が多くなっている者や様々な労働時間制で働く者もあり、労働時間通算を行うことは現実的には難しいが、生活のために掛け持ちをしている者はいる。現状のまま推進するのであれば、時間通算はできないまでも、健康に大きな悪影響が出ていないよう、兼業することを申請させ、どのような労働時間制で働くのかを社内で実態把握はしておくべきではないか。（安全配慮の観点から兼業を許可しないこともあり）
- 企業を跨ぐ労働時間管理、安全管理については、現状「実効性の高い」ルールがあると言えず、具体的な管理方法についてのルールの制定が望まれる。

労働条件分科会におけるこれまでの主なご意見と 今後検討すべき事項のイメージ

労働条件分科会におけるこれまでの主なご意見と 今後検討すべき事項のイメージ①

【労働条件分科会における主なご意見】

- 事業主を異にする場合でも労働時間は通算するという現行の行政解釈を維持すべき。時間外労働の上限規制や割増賃金の支払について労働時間を通算すべき。
- 副業・兼業を普及促進することで労働者の健康が阻害されることは本末転倒であり、労働者の健康確保が最も大事である。
- 労働者保護の観点から、過重労働防止や健康確保、使用者の実務上の雇用責任や安全配慮義務、個人情報保護の観点からの労働者のプライバシーの取扱いなど様々な問題や課題をバランスよく満たす方策について、丁寧かつ慎重に議論すべき。
- 企業が副業・兼業を認めない理由として、企業実務の観点から労働時間の通算規定への対応が難しいという声がある。企業実務に混乱のない労働時間管理、労務管理ができるよう議論を進めるべき。
- 副業・兼業を前提として、労働時間管理や働き過ぎ防止のための実効的な仕組みを考える必要。この点、健康確保措置に重点を置いた労働安全衛生法や、労働契約の付随義務として副業・兼業に関する情報を、どこまで使用者、労働者に申告を求めることができるのかといった問題を多角的に捉えて、相互補完的に作用することで、実効性のある仕組みを作ることができるのではないか。
- 副業・兼業の把握に係る自己申告について、どのように把握すべきか等について明確にすべき。
- 副業・兼業を認める場合、自己申告が前提となるが、競業等の場合の企業情報の管理の観点から、副業・兼業先の企業の情報が、本業の企業による副業・兼業が可能かの判断に必要。必要な情報についてどのように考えるか。
- 労働時間は労働者による自己申告や自己管理が現実的。
- 副業・兼業により労働時間を通算した場合の時間外労働に関し、企業による対応について検討すべき。
- 労働者の自己申告で労働時間を把握することは一つの選択肢であり検討すべきだが、副業・兼業も含め、労働時間管理及び健康管理の責任は、一義的には使用者が負うといった原則に戻って検討すべき。
- 副業・兼業の場合の労働契約の先後等に応じた労働時間の捉え方について、一般的に理解されているかも考える必要。
- 学生時代のアルバイトを継続したまま就職した場合についてどう考えるか等について整理が必要。
- 本業と副業・兼業先について、就業先が3つあった場合についてはどう考えるか等について整理が必要。
- 競業避止、情報漏洩の問題等について、どのような課題があるか。

【今後検討すべき事項のイメージ】

- 労働者の健康確保に留意し、長時間労働・過重労働につながらないようにするという観点を持ちつつ、副業・兼業の場合の実効性ある労働時間管理の在り方
- 労働者の副業・兼業の確認及び副業・兼業を認めるに当たっての判断に必要な情報
- 副業・兼業を行っている労働者の労働時間の把握、特に労働者の自己申告による労働時間の把握
- 副業・兼業を行っている労働者の労働時間を通算して管理するに当たって、本業、副業・兼業先及び労働者の間において必要となる情報
- 「本業」及び「副業・兼業先」の考え方
- 本業、副業・兼業先が3つ以上になった場合等の取扱
- 月単位での労働時間の管理等、使用者の労務管理の負担軽減を図りつつ、簡便に労働時間を管理する方法
- 副業・兼業の場合の競業避止、情報漏洩等
- 等

労働政策審議会労働条件分科会 労災保険部会の議論の状況

1 複数就業者が被災した場合の給付額の見直し

- (1) 被災労働者の稼得能力や遺族の被扶養利益の損失の填補を図る観点から、複数就業者の休業補償給付等について、非災害発生事業場の賃金額を合算して給付額を決定することが適当である。
- (2) メリット収支率の算定方法や事業場の属する保険料率の算定方法は、変更しないものとする。非災害発生事業場での賃金を基礎とした保険給付分は、全業種一律の負担とすることが適当である。
- (3) 通勤災害についても、複数就業先の賃金を合算して給付額を算定することが適当である。

2 複数就業者の認定の基礎となる負荷について

- (1) それぞれの就業先の負荷のみでは業務と疾病等との間に因果関係が認められない(いずれの就業先も労働基準法上の災害補償責任がない)ものの、複数就業先での業務上の負荷を総合して評価することにより疾病等と因果関係が認められる場合、新たに労災保険給付を行うことが適当である。
- (2) 労災認定についても、現行の認定基準の枠組みにより対応することが適当である。ただし、脳・心臓疾患、精神障害等の認定基準については、医学等の専門家の意見を聴いて運用を開始することにも留意することが適当である。
- (3) 保険料負担については、通勤災害と同様に全業種一律とすることが適当であり、また、いずれの事業場のメリット収支率の算定基礎とはしないこととする。

3 1及び2に係る共通事項

- (1) 複数就業者とは、同時期に複数の就業先と労働契約関係にある者、一以上の事業と労働契約関係にあり、かつ他の就業について特別加入している者等とすることが適当である。ただし、脳・心臓疾患や精神障害等の疾病等であって、原因と発症の時期が必ずしも一致しない場合については、別途の取扱いとすることが適当である。
- (2) 特別支給金については、保険給付に準じて取り扱うのが適当である。
- (3) 今般の新たな制度を実施するには、施行まで一定の期間を設けることが適当である。

4 その他運用に関する留意点

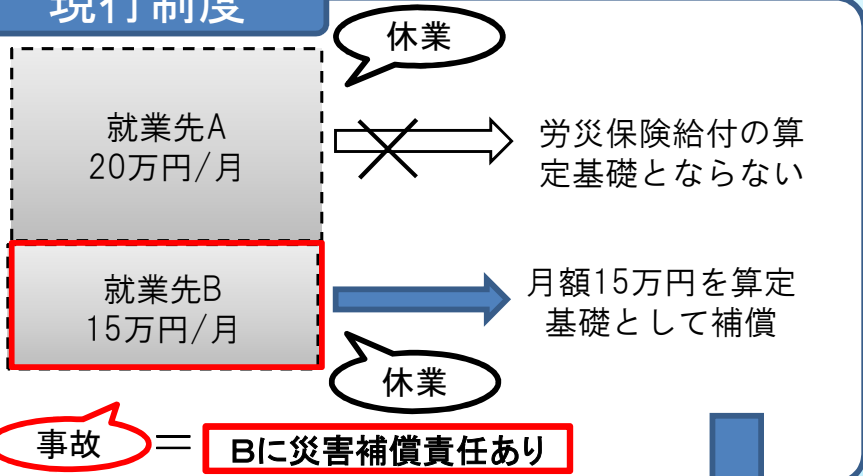
- (1) 労使の負担軽減のため、非災害発生事業場における証明事項を必要最小限にとどめる等の対応を検討することが適当である。
- (2) 災害防止努力を促すとともに、社会復帰促進等事業・事務費等の見直しにより、労災保険率が極力上がらないようにする必要がある。
- (3) 社会経済情勢の変化も踏まえ、特別加入の対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合った制度運用となるよう見直しを行う必要がある。

労災保険部会報告書（概要）②

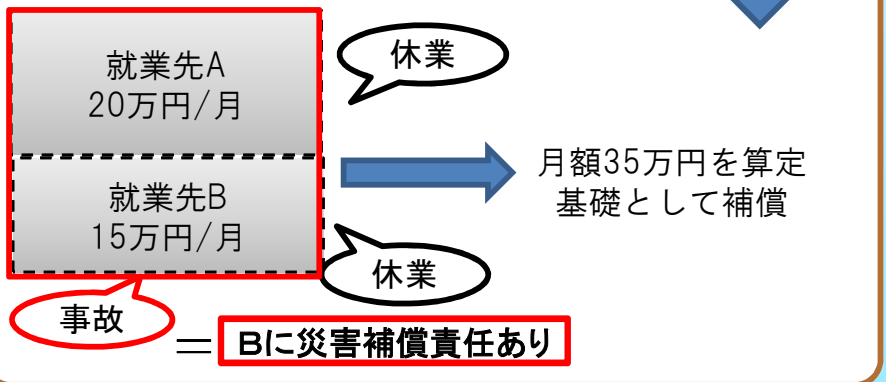
1 複数就業者が被災した場合の給付額の見直し

具体例: 就業先A(賃金20万円/月)と就業先B(賃金15万円/月)で兼業していた労働者が、就業先Bで事故に遭い、就業者A・Bともに休業した場合。

現行制度



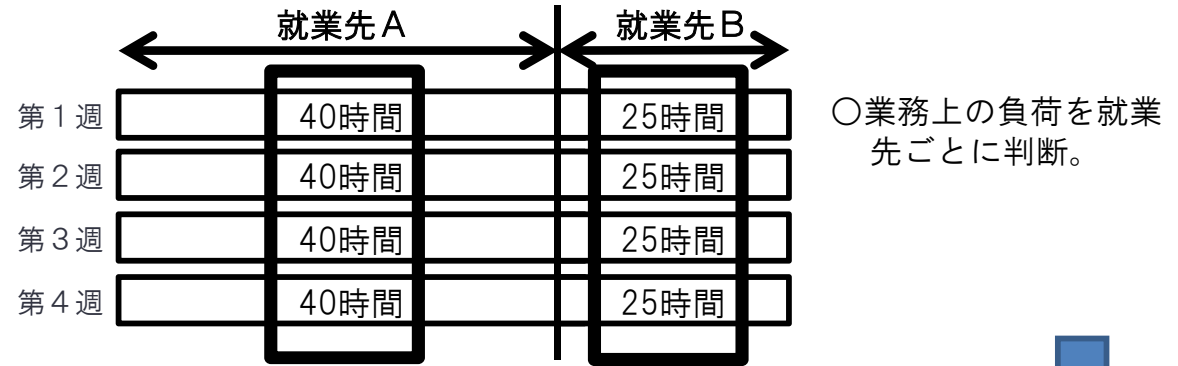
見直しの方向性



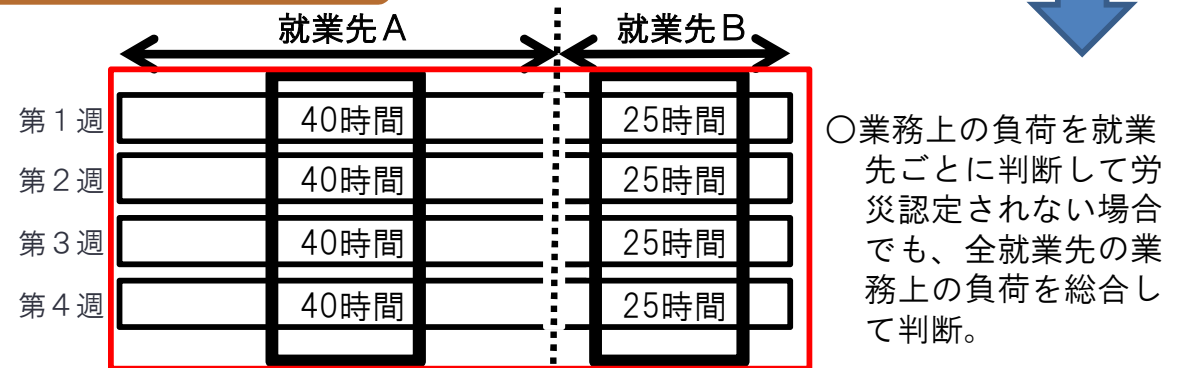
2 複数就業者の認定の基礎となる負荷について

具体例: 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。

現行制度



見直しの方向性



※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。

※ 労働基準法上の災害補償責任の所在・範囲は、現行どおり。

※ 上記の改正により増加する給付に係る保険料は、全業種一律で負担。

※ 個別事業場のメリット制(給付の多寡に応じて保険率を増減させる制度)には影響させない。

※ 災害防止努力を促すとともに、社会復帰促進等事業・事務費等の見直しにより、労災保険料率が極力上がらないようにする必要がある。