副業・兼業に関する合意書様式例

副業・兼業に関する合意書

○年○月○日

事業所の名称：株式会社○○○（以下X社）

事業所の住所：▼▼県▽▽市□□＊-＊-＊

使用者職氏名：代表取締役　●●　●●

対象労働者氏名：■■　■■

上記使用者及び　■■　■■（対象労働者）（以下「対象労働者」という。）は、以下の内容について合意します。

１　対象労働者は、以下の内容で副業・兼業を行います。

（１）副業・兼業の形態：[ ] 　雇用　（事業所の名称等は（２）～（５）のとおり）

[ ] 　非雇用（業務の内容：　　　　　　　　　　　　　　　）

（２）副業・兼業を行う事業所の名称：株式会社△△△（以下Ｙ社）

　　副業・兼業を行う事業所の住所：◆◆県◇◇市▲▲＊-＊-＊

（３）Ｙ社の事業内容：○○○○

従事する業務内容：○○○○

（４）労働契約締結日等：○年○月○日

契約期間：期間の定めなし　／　期間の定めあり（○年○月○日～○年○月○日）

（５）所定労働時間等：（所定労働日）　月　火　水　木　金　土　日

（所定労働時間）　１日○時間、週○時間

（始業・終業時刻）　00：00～00：00

（※別途添付するカレンダー等をもって代える場合はチェック。　[ ] 　）

所定外労働時間：１日○時間、週○時間、１か月○時間　／　なし

　　　（見込み）　　　（※所定外労働時間にはＹ社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。）

２　X社は、対象労働者の１の副業・兼業について、以下の点を遵守して行われることを条件に認めます。

（１）対象労働者の行う副業・兼業が就業規則第○条の副業・兼業の禁止・制限事項に該当するものではないこと。

　　　　　（参考）副業・兼業に係る禁止・制限事項（就業規則第○条）

　　　　　　　　　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

*※対象労働者の行う副業・兼業が、雇用による場合であり、かつ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」で示されている簡便な労働時間管理の方法（「管理モデル」）により会社が労働時間管理を行う場合に労働者と合意する事項の例*

（２）対象労働者がY社に対し、（３）～（６）の条件を十分に伝達すること。

（３）対象労働者のＸ社における１か月間の時間外・休日労働（注１）の上限は○○時間（A）であること。

（４）X社では、労働基準法第３8条第１項の規定（注２）に基づき、対象労働者について、Ｙ社において①及び②が遵守されることを前提に、副業・兼業を認めるものであること。

①　Ｘ社における１か月間の時間外・休日労働の上限（A）に、Ｙ社における１か月間の労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間）の上限（B）を通算して、時間外・休日労働の上限規制（注３）の範囲内とするとともに、上限（Ｂ）の範囲内で労働させること。その際、可能な限り法定の上限に近い水準で上限を設定しないこと。

②　①の上限（B）の範囲内の労働時間について、Ｙ社から割増賃金が支払われること（注４）

（５）X社は、Ｘ社における時間外・休日労働の実績に基づき、対象労働者に割増賃金を支払うものであること。

（６）Ｘ社における１か月間の時間外・休日労働の上限（A）に変更がある場合は、事前に対象労働者に通知するので、その際は、対象労働者は速やかにＹ社に伝達すること。

注１）労働基準法第32条の労働時間（週40時間、１日８時間）を超える時間及び同法第35条第１項の休日における労働時間の合計

注２）労働時間は、複数の会社に雇用されるなどの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旨の規定

注３）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時間以内とすること（労働基準法第36条第６項第２号及び第３号）。なお、月の労働時間の起算日がＸ社とＹ社とで異なる場合には、各々の起算日から起算した１か月における上限（Ａ）と上限（Ｂ）をそれぞれ設定することとして差し支えない。

注４）２割５分以上の率でＹ社が定める率により割増賃金が支払われること。また、Ｘ社における上限（Ａ）の時間に、Ｙ社における上限（Ｂ）の範囲内の労働時間（休日労働は除く。）を通算して、１か月について60時間を超えた場合、60時間を超える部分については、５割以上の率でＹ社が定める率により割増賃金が支払われること（労働基準法第37条第１項）。

３　対象労働者は、１の副業・兼業が就業規則第○条の副業・兼業の禁止・制限事項に該当しないことを確認しました。また、副業・兼業の開始後に、禁止・制限事項に該当するおそれが生じたときは、速やかにX社に報告します。

４　対象労働者は、所定の方法により、必要に応じＹ社での実労働時間を報告するなど、Ｘ社の労務管理に必要な情報提供に協力します。

具体的には、○○○、○○○（*企業と対象労働者の間で合意した方法など*）を行います。

５　対象労働者は、１（１）～（５）の事項に変更があった場合、速やかにＸ社に届け出ます。また、これらの事項について、Ｘ社の求めがあった場合には、対象労働者は、改めて届け出ます。

６　対象労働者は、健康保持のため自己管理を行うよう努めます。

７　Ｘ社は、対象労働者の心身の不調があれば都度相談を受けること、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、時間外労働の免除や抑制など*）を実施します。

８　この合意書に基づく取扱いについては、○年○月○日までとします。

この期日を超えて１の副業・兼業を行う場合は、対象労働者は、期日の○日前までに、改めて会社に届け出ます。

９　５、８の届出が行われた場合、必要に応じ、使用者と対象労働者の間で新たに合意書を交わすものとします。