

平成30年11月21日 第3回
副業・兼業の場合の労働
時間管理の在り方に関する
検討会資料(一部改訂)

副業・兼業に関する 企業ヒアリング結果について

厚生労働省労働基準局提出資料

A社

サービス業(IT関係)／従業員2,000人程度

ポイント

- 仕事に対するモチベーションアップ、副業で得た知識を本業にフィードバックする、企業の魅力を高める等の理由で自社社員の副業・兼業を促進
- 適切な労働時間管理のために、他社に雇用されるのは不可
- 法定時間外労働が本業、副業・兼業併せて月80時間に収まるもののみ承認

1. 副業・兼業の導入に当たって

①副業・兼業を認めることとした理由	今の仕事で成し遂げられないことを叶えるという、本人のやりたいことを叶えるため。
②副業・兼業の位置付け	仕事に対するモチベーションをアップし、副業で得た知識・ノウハウを本業にフィードバックするもの。企業の魅力を高め、採用力・定着を強化するもの。

2. 制度の概要

①制度の開始時期	2017. 10. 1－(検討開始時期は同年7. 1－)
②対象者の範囲	正社員、契約社員(短時間勤務の者も含む)
③認められる副業・兼業の範囲	他社に雇用されるのは不可
④手続き(届出、許可等)	承認制 (①本業に支障を来さないこと、②会社に迷惑をかけないこと(例: 情報漏洩しないこと)、③健康管理時間を遵守することが条件)
⑤対象者の義務	・副業開始時の研修の受講(自社の制度のみならず、確定申告等の本人が副業をやる上で必要な情報に関するものも含む) ・副業の内容、労働時間についての報告(3か月ごと)
⑥対象者に対する時間管理の方法	・月単位の副業の労働時間数を自己申告。(3か月ごとに人事で確認)
⑦対象者に対する健康管理の方法	・法定時間外労働が本業・副業併せて自社が設定する月80時間の健康管理時間に収まるもののみ承認。 ・副業開始時に副業先も併せた健康管理時間のアンケート(※)を全員に実施し、問題のある人は医師との面接。 (※通常は時間外労働が月60時間以上の者に実施。)

2. 制度の概要（続き）

⑧副業・兼業以外の勤務時間外の活動の場合と異なる制約はあるか

収入のあるもの、労働に当たると人事が判断するものは制度の対象

⑨上記は、雇用形態で取扱いに差があるか

パート・アルバイトは特段の制度・制限なし

3. 副業・兼業先として受け入れている場合

①受け入れる際の要件、確認事項

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。

②副業・兼業者の時間管理や健康管理の方法

特になし

③その他副業・兼業者のみにを行っている雇用管理はあるか

特になし

4. 制度の利用実績、効果

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。

5. 現行の基準法38条（労働時間通算）に対する考え

・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。

ポイント

- イノベーションを創出するために副業・兼業を促進。副業をすることで自社にどのように貢献できるかを重視。
- 対象者の範囲に限定はなく、他社に雇用される形態も可。他社で先に雇用されている者は、原則自社で雇用しない。
- 労働時間管理・健康管理は主に自己管理

1. 副業・兼業の導入に当たって

①副業・兼業を認めることとした理由	外からの学びで多様な人財を増やし、イノベーションを創出するため。
②副業・兼業の位置付け	イノベーションの起点 (自社の事業内容の変化が今までの延長ではない変化となるため、それに合わせて人財も変化していく必要)

2. 制度の概要

①制度の開始時期	2017. 12月－(検討開始時期は同年4月－)
②対象者の範囲	特段限定なし
③認められる副業・兼業の範囲	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。
④手続き(届出、許可等)	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。)
⑤対象者の義務	利益相反になる場合は禁止
⑥対象者に対する時間管理の方法	自己管理(特段報告は求めている)
⑦対象者に対する健康管理の方法	・自己管理をしっかり行うように指導をし、何かあれば相談して欲しいと伝達。 ・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。

2. 制度の概要（続き）

⑧副業・兼業以外の勤務時間外の活動の場合と異なる制約はあるか

承認制であることのみ（副業もやりたいことにチャレンジするという位置づけであるため、業務後に異業種の方と懇親会をすること等と変わらない）

⑨上記は、雇用形態で取扱いに差があるか

特段の差はなし。（なお、パートはいない。）

3. 副業・兼業先として受け入れている場合

①受け入れる際の要件、確認事項

他社で先に雇用されている者は、受け入れはしていない。

②副業・兼業者の時間管理や健康管理の方法

—

③その他副業・兼業者のみに行っている雇用管理はあるか

—

4. 制度の利用実績、効果

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。

5. 現行の基準法38条（労働時間通算）に対する考え

・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。

ポイント

- 働き方の多様化・魅力的な職場作りを特に重視して、副業・兼業を促進
- 許可制(1年更新)。競業避止等を除き業務内容に制限はない。他社に雇用される場合、自社に割増賃金が発生しないもののみ許可。
- 月1回、副業の労働時間（1か月の合計時間）と内容を報告。

1. 副業・兼業の導入に当たって

①副業・兼業を認めることとした理由	①イノベーションの創造・従業員の成長 ②働き方の多様化・魅力的な職場作り ③自社人材の外部での活用(例:シニア人材を中小零細企業で活用)・外部人材の確保(特に②を重視) 副業を従業員本人の希望で行い、そのメリット(収入や自己実現等)を本人が享受している以上、副業によるデメリット(リスク)も副業者本人が負うべきだという立場。また、その裏返しとして、本業の雇用主は、副業に関して、競業避止や利益相反防止等の明確な条件違反(本業に損害を与える等)でない限り、何らの「口出し」を行うべきではない。また、同時に副業に起因する責任(安全配慮義務/割増賃金の支払い等)を全面的に負うべきとも思わない。
②副業・兼業の位置付け	1. ①を参照

2. 制度の概要

①制度の開始時期	2018年4月1日
②対象者の範囲	全従業員(正社員・嘱託・パート・無期化社員含む)。 ただし、時短勤務者・休職・休業者には原則として認めない。
③認められる副業・兼業の範囲	業務内容自体での制限は⑤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。 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

2. 制度の概要（続き）

④手続き（届出、許可等）	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。
⑤対象者の義務	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
⑥対象者に対する時間管理の方法	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。
⑦対象者に対する健康管理の方法	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)。
⑧副業・兼業以外の勤務時間外の活動の場合と異なる制約はあるか	③・⑤・⑥以外の制約はなし。
⑨上記は、雇用形態で取扱いに差があるか	特段なし。

3. 副業・兼業先として受け入れている場合

①受け入れる際の要件、確認事項	現時点では、自社を副業(当行との雇用契約締結(又は業務委託契約)が後)とする事例はなし。 現在の労働時間の通算の考え方を前提とすれば、本業が雇用契約の場合は、自社での仕事は雇用形態ではなく、業務委託のような形態とせざるを得ない。
②副業・兼業者の時間管理や健康管理の方法	—
③その他副業・兼業者のみに行っている雇用管理はあるか	—

4. 制度の利用実績、効果

- 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。

5. 現行の基準法38条(労働時間通算)に対する考え

基本的に、1. ①のとおり、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、健康確保措置等に対応する方が良い。

- 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となると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社

情報通信業／従業員20,000人程度

ポイント

- 事業環境の変化に対応するための働き方改革の一環として、副業を導入。
- 許可制（1年更新）。他社と雇用契約を締結するものは禁止。
- 副業の労働時間は、許可の際に認められる範囲が確認するのみであり、自己管理に委ねられている。

1. 副業・兼業の導入に当たって

①副業・兼業を認めることとした理由	事業環境の変化に対応するための働き方改革(※)の一環として、副業を導入。 (①スーパーフレックスタイム制、②在宅勤務、③IT活用促進、④副業兼業／他社交流等の6つのテーマがある)
②副業・兼業の位置付け	・会社側にとっては社外活動・交流により、社内の既存知に社外の既存知を掛け合わせできること ・社員側にとっては多様な経験により自己成長すること により、新規事業の創出のきっかけや既存事業の活性化につながることを期待。

2. 制度の概要

①制度の開始時期	2017. 11－
②対象者の範囲	特段制限なし
③認められる副業・兼業の範囲	(副業の要件) ・本業に影響を与えないこと ・スキルアップや成長につながる事 (禁止する副業) ・他社と雇用契約を締結するもの ・休養がとれず、本業に支障がでるもの(週1～2日×数時間、又は土日のどちらかのみ程度のみ許可) ・社会的信用や秩序を乱すもの ・同業他社系(競合)のもの ・公序良俗に反するもの
④手続き(届出、許可等)	許可制。上司が業務上の影響を確認後、人事で③について個別に確認を実施。 許可は1年間有効で、その後は再度許可が必要。
⑤対象者の義務	(以下の事項を誓約) ・本業に支障を来さないこと ・機密事項を漏洩しないこと ・会社の資産を毀損しないこと

2. 制度の概要（続き）

⑥対象者に対する時間管理の方法

特段なし。（許可の際の制限のみ）

⑦対象者に対する健康管理の方法

特段なし。
ただし、現場にピアサポーターもおり、副業を行っている者に限らず、ケアしている。

⑧副業・兼業以外の勤務時間外の活動の場合と異なる制約はあるか

許可制であることのみ

⑨上記は、雇用形態で取扱いに差があるか

特段なし。

3. 副業・兼業先として受け入れている場合

①受け入れる際の要件、確認事項

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。

②副業・兼業者の時間管理や健康管理の方法

特段なし。

③その他副業・兼業者のみに行っている雇用管理はあるか

特段なし。

4. 制度の利用実績、効果

2018年9月末現在、340件許可済み。
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。

5. 現行の基準法38条（労働時間通算）に対する考え

・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、それ以外のもの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则対応が困難。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。

E社

電気機械器具製造業(エンターテインメント関係)／従業員6,000人程度

ポイント

○①本業に役立てること、②労働者の自己実現という、会社、労働者本人の双方のための副業という位置付け。

○許可制であり、勤続3年以上を対象。副業の内容は問わないが、他社に雇用される形態は不可。

○副業の労働時間は、申請時の確認（許可基準はなし）のみで、基本的に自己管理。一方、健康管理の研修が義務付け。

1. 副業・兼業の導入に当たって

①副業・兼業を認めることとした理由	①エンターテインメントという新しいものを生み出す業界の企業としては、社員にアンテナを高くしてもらい、本業にも役立てて欲しいこと、 ②長時間労働の削減等の働き方改革を自社で行っていく中で、社員に自己実現をしてほしいというトップの思いもあったこと。
②副業・兼業の位置付け	上記①②のとおり、会社、労働者本人の双方のため。収入のためではないことは、明確にメッセージを出している。

2. 制度の概要

①制度の開始時期	2018. 8－
②対象者の範囲	基本的には正社員が対象。有期雇用も希望があれば対応する予定。 勤続3年以上を対象としている(新卒を念頭。中途は入社時点で副業をしている者もいると考えられ、今後対象者が出てきたら個別に判断する予定。)
③認められる副業・兼業の範囲	副業の内容は問わないが、他社に雇用される形態は不可。
④手続き（届出、許可等）	許可制。
⑤対象者の義務	①競業避止、②本業を優先、③健康に支障を来さない、④価値向上につながること (守られない場合は許可を取消) 許可の前に労働時間等の健康管理の研修を受けることが義務。
⑥対象者に対する時間管理の方法	概ねどのくらいの時間行うかについて、申請の際に提出。(自己管理できれば良く、許可する際に何時間以内等の基準はなし。) 事後的な確認は行っておらず、自己管理に委ねている。

2. 制度の概要（続き）

⑦対象者に対する健康管理の方法	時間管理の教育を行った上で、自己管理に委ねている。 ただし、副業を許可する際に上司にも部下の健康管理の配慮等の教育を行っており、上司が健康状況等は見て いる。
⑧副業・兼業以外の勤務時間外の活動の場合と異なる制約はあるか	許可制であることのみ。
⑨上記は、雇用形態で取扱いに差があるか	②のとおり。

3. 副業・兼業先として受け入れている場合

①受け入れる際の要件、確認事項	受け入れていない。
②副業・兼業者の時間管理や健康管理の方法	—
③その他副業・兼業者のみにを行っている雇用管理はあるか	—

4. 制度の利用実績、効果

許可件数は3カ月弱で100件弱。
ただし、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。

5. 現行の基準法38条（労働時間通算）に対する考え

・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ので、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。

ポイント

- 社員の私生活上の活動を制限しないために、従前より許可制で認めてきた。
- 現在は、キャリアアップ、セカンドキャリア等のための多様な働き方の促進の一環との位置づけ。
- 副業・兼業先が雇用の場合、通算した労働時間が法定労働時間内に収まることが必要。

1. 副業・兼業の導入に当たって

①副業・兼業を認めることとした理由	副業・兼業の禁止は社員の私生活上の活動を制限することになるので、以前から就業規則では禁じていなかった。（原則禁止だが、許可制としていた。） 趣旨は、自由な就業を認めることで、優秀な人材の退職を防止するため。
②副業・兼業の位置付け	多様な働き方の推進（キャリアアップ、セカンドキャリアのため、社員の興味のため。結果的に会社の中でイノベーションが起き、会社に貢献してもらえると良いという考え。）

2. 制度の概要

①制度の開始時期	不明（ただし、2004年には申請された事例あり）
②対象者の範囲	正社員、有期契約社員
③認められる副業・兼業の範囲	・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。
④手続き（届出、許可等）	許可制
⑤対象者の義務	・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。
⑥対象者に対する時間管理の方法	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、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。

2. 制度の概要（続き）

⑦対象者に対する健康管理の方法	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。）
⑧副業・兼業以外の勤務時間外の活動の場合と異なる制約はあるか	ボランティアに関しては、利害関係や競業関係があってはならない点、自社と不適切な関係であってはならない点、会社の名誉毀損や情報漏洩に繋がるリスクがない点は共通であるが、それ以外には制約はない。
⑨上記は、雇用形態で取扱いに差があるか	パート・アルバイトには兼業に関する規定が就業規則上はないが、申請があれば認める予定。

3. 副業・兼業先として受け入れている場合

①受け入れる際の要件、確認事項	受け入れの際、他社の就業の有無は確認していない。
②副業・兼業者の時間管理や健康管理の方法	—
③その他副業・兼業者のみに行っている雇用管理はあるか	—

4. 制度の利用実績、効果

延べ80件程度

5. 現行の基準法38条（労働時間通算）に対する考え

・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となると、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。

ポイント

- 禁止すべきものだけを禁止するというスタンスから、副業を禁止していないという位置付け。
- ①会社の資産（情報、ブランド等）を使う場合、②他社に雇用される場合のみ申請が必要。
- 副業が雇用の場合は、月1回、労働時間の報告を義務付け。

1. 副業・兼業の導入に当たって

①副業・兼業を認めることとした理由	社外での活動は本人の自由であり、それを制限する理由がないと考えるため。
②副業・兼業の位置付け	禁止すべきものだけを禁止するというスタンスであるため、副業については、他の地域での活動等と同様に禁止していない。（特段、推奨もしていない。）

2. 制度の概要

①制度の開始時期	2012年
②対象者の範囲	特段限定なし
③認められる副業・兼業の範囲	会社の資産を毀損するものは禁止。
④手続き（届出、許可等）	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。）。
⑤対象者の義務	・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。
⑥対象者に対する時間管理の方法	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。
⑦対象者に対する健康管理の方法	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。

2. 制度の概要（続き）

⑧副業・兼業以外の勤務時間外の活動の場合と異なる制約はあるか

特段なし。
会社の資産を毀損しない限りは、家事労働を含む社外でのすべての活動と同様に制約はしていない。

⑨上記は、雇用形態で取扱いに差があるか

特段なし。

3. 副業・兼業先として受け入れている場合

①受け入れる際の要件、確認事項

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。

②副業・兼業者の時間管理や健康管理の方法

特段なし。

③その他副業・兼業者のみに行っている雇用管理はあるか

特段なし。

4. 制度の利用実績、効果

- ・雇用の副業をしている者は現在は10名程度。2015以降での申請は60件程度。
- ・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。

5. 現行の基準法38条（労働時間通算）に対する考え

- ・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社

小売業／従業員10,000人程度（うちパート・アルバイト5,000人程度）

ポイント

- 限定正社員に限り、許可制で副業を認めている。他社に雇用される形態は不可。
- 現時点で対象者はおらず、時間管理・健康管理については個別に相談していくこととしている。
- 副業先として、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。（問題が出てくるのであれば、その都度対応する予定。）

1. 副業・兼業の導入に当たって

①副業・兼業を認めることとした理由	正社員には、副業・兼業は認めていない。 限定正社員（※）の仕事に対するモチベーションを上げるため。 ※店舗のアルバイトの正社員への登用を進めており、週3～5日で働く限定正社員制度を設けている。現在20名程度。
②副業・兼業の位置付け	よりいきいきと働ける魅力的な職場とし、人材の確保につなげる。

2. 制度の概要

①制度の開始時期	2017. 3－
②対象者の範囲	限定正社員のみ。
③認められる副業・兼業の範囲	他社に雇用される形態は不可。
④手続き（届出、許可等）	許可制
⑤対象者の義務	自社を主とすることを希望
⑥対象者に対する時間管理の方法	個別に相談していく（現時点で対象者なし）
⑦対象者に対する健康管理の方法	個別に相談していく（現時点で対象者なし）

2. 制度の概要（続き）

⑧副業・兼業以外の勤務時間外の活動の場合と異なる制約はあるか

許可制であることのみ。

⑨上記は、雇用形態で取扱いに差があるか

限定正社員のみが対象。

3. 副業・兼業先として受け入れている場合

①受け入れる際の要件、確認事項

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。

②副業・兼業者の時間管理や健康管理の方法

特段なし（何か問題が出てくることがあれば、その都度対応する予定）

③その他副業・兼業者のみにを行っている雇用管理はあるか

特段なし

4. 制度の利用実績、効果

現在、許可件数は0件

5. 現行の基準法38条（労働時間通算）に対する考え

- ・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實際上困難である。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。

I 社

小売業／従業員55万人程度（うちパート40万人程度）

ポイント

- 正社員は副業不可。
パートについては、契約上合意できれば副業可能。（自社との契約が他社より先でも後でも可能）
- 許可制（半年に1回、基準を満たしているかチェック）。他社に雇用される形態も可能。
- 自社と副業先の労働時間を通算して1日8H、週40H以内。

1. 副業・兼業の導入に当たって

①副業・兼業を認めることとした理由	正社員は副業不可。 パートについては、契約上合意できれば従前から副業可能。
②副業・兼業の位置付け	①本人の希望をかなえる、②企業側の人材確保ニーズの双方の位置づけ

2. 制度の概要

①制度の開始時期	少なくとも1993年には実施。
②対象者の範囲	パートのみが対象。
③認められる副業・兼業の範囲	他社に雇用される形態も可能。
④手続き（届出、許可等）	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）
⑤対象者の義務	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
⑥対象者に対する時間管理の方法	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）
⑦対象者に対する健康管理の方法	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、⑥の基準にしている。）

2. 制度の概要（続き）

⑧副業・兼業以外の勤務時間外の活動の場合と異なる制約はあるか

許可制であることのみ

⑨上記は、雇用形態で取扱いに差があるか

パート以外の正社員は副業・兼業不可

3. 副業・兼業先として受け入れている場合

①受け入れる際の要件、確認事項

2と同様、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。

②副業・兼業者の時間管理や健康管理の方法

特段なし。2と同様。

③その他副業・兼業者のみにを行っている雇用管理はあるか

特段なし。

4. 制度の利用実績、効果

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。）

5. 現行の基準法38条（労働時間通算）に対する考え

- ・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 社

飲食業／従業員37,000人程度（うちアルバイト33,000人程度）

ポイント

- 正社員のみ就業規則上に、届出をして承認を受けた場合に限り兼業可の記載あり。
（アルバイトには特段の記載はなし）
- 兼業は会社が禁止しているわけではないが、雇用関係が発生するものについてこれまで承認された事案なし。
- アルバイトの掛け持ちはあるが、具体的な人数等は不明。

1. 副業・兼業の導入に当たって

①副業・兼業を認めることとした理由	兼業制限は就業規則に記載あり
②副業・兼業の位置付け	本業に支障がないと認められるもの。会社の利益を損なわないと判断されるもの。

2. 制度の概要

①制度の開始時期	就業規則施行当初より記載あり。
②対象者の範囲	正社員のみが届出承認の対象。
③認められる副業・兼業の範囲	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（競業にあたらない・公序良俗に反しない、等）。
④手続き（届出、許可等）	届出承認
⑤対象者の義務	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
⑥対象者に対する時間管理の方法	自己管理に委ねている。
⑦対象者に対する健康管理の方法	自己管理に委ねている。

2. 制度の概要（続き）

⑧副業・兼業以外の勤務時間外の活動の場合と異なる制約はあるか

届出承認が必要

⑨上記は、雇用形態で取扱いに差があるか

正社員のみが届出承認の対象（アルバイトは特段の取り決めなし）

3. 副業・兼業先として受け入れている場合

①受け入れる際の要件、確認事項

社会保険の加入手続等があれば、その際に把握。

②副業・兼業者の時間管理や健康管理の方法

特段なし

③その他副業・兼業者のみに行っている雇用管理はあるか

特段なし

4. 制度の利用実績、効果

- ・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。

5. 現行の基準法38条（労働時間通算）に対する考え

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。

ポイント

- 原則、副業は認めていない。
- 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。

1. 副業・兼業の導入に当たって

①副業・兼業を認めることとした理由	原則、副業は認めていない。（過重労働へつながる懸念があるため）
②副業・兼業の位置付け	—

2. 制度の概要

①制度の開始時期	—
②対象者の範囲	—
③認められる副業・兼業の範囲	※日常的な役務提供は必要とされないが収入が見込まれるもの（例：親族の会社の社外取締役就任、アパート・駐車場経営等）は例外的に可能
④手続き（届出、許可等）	—
⑤対象者の義務	—
⑥対象者に対する時間管理の方法	—
⑦対象者に対する健康管理の方法	—

2. 制度の概要（続き）

⑧副業・兼業以外の勤務時間外の活動の場合と異なる制約はあるか

—

⑨上記は、雇用形態で取扱いに差があるか

パート・アルバイトで副業をしている者は実態としている。（下記参照）

3. 副業・兼業先として受け入れている場合

①受け入れる際の要件、確認事項

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。

②副業・兼業者の時間管理や健康管理の方法

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。

③その他副業・兼業者のみにしている雇用管理はあるか

特段なし。

4. 制度の利用実績、効果

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。

5. 現行の基準法38条（労働時間通算）に対する考え

・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。

企業ヒアリング結果概要

- 限られた企業数であるが、企業ヒアリングを行ったことで、業種や規模に関わらず、以下のような傾向が見られた。

副業・兼業を認める企業の類型

- 副業・兼業を認める企業の中には、例えば、以下のような考え方が見られた。
 - ① 自社社員に企業内だけでは身につけられない幅広い経験を身につけさせることにより、自社の人材の能力を高め、企業として、生産性の向上やイノベーションを進めていきたいという考え。
 - ② 収入面や自己実現の観点から労働者が希望することについて、「労働者の自由」を実現する観点から、法令遵守や企業秩序に反しない範囲で認めようという考え。加えて、このような自由を認めることにより、労働者に魅力を感じてもらい、人材確保に役立てたいという考え。

副業・兼業の労務管理上の取扱い

- 企業の多くに共通していたのは、①副業・兼業先に「雇用」を認めていない、あるいは、②時間通算の問題が生じないように、法定労働時間内の副業・兼業しか認めていない、という取扱い。
- こうした取扱いをする理由としては、副業・兼業先に「雇用」を認め、かつ、時間外労働を認めることとすると、労働基準法第38条を遵守した制度運営ができず、コンプライアンス上、実施できないということであった。具体的には、「日々の労働時間管理が実務上できない」、「労働者の申告に信頼性がない」、「裁量労働、フレックスなど、様々な労働時間制度がある中で、実務ができない」といったもの。
- また、こうした労働時間通算の問題が運用可能な状況になれば、副業・兼業先に「雇用」を認めたり、他社雇用の労働者を受け入れたりすることができるようになると回答した企業も多かった。
- 企業ヒアリングの中で、副業・兼業に関する現行制度への意見要望を聞いたところ、次のような意見があった。
 - ・ 労働者の健康確保などの観点から、副業・兼業者の労働時間通算が必要であることは、考え方としては理解できる。しかし、実務の取扱いが困難なために対応ができないと感じている。