

副業・兼業を行う場合の健康確保措置について

- 副業・兼業の定義をはっきりさせたうえで調査すべきではないか。株取引やネットオークションなどは除いたうえで、非雇用も含めて調査すべき。
- 本業、副業・兼業ともに雇用の労働者を調査の基本とすべき。調査においては非雇用も含めた全体も把握してよいが、非雇用まで事業者に責任を負わせるのは疑問。
- 各副業・兼業と本業の実労働時間を把握するような調査にしていきたい。
- 労働者に対しては、睡眠時間を含めて調査していただきたい。
- 実態把握については、事業所や労働者のヒアリングのような手法も含めて検討してもらいたい。

1 副業・兼業を行う労働者の健康状況等に関する論文について、その有無も含めて把握

2 副業・兼業の実施を認めている企業に関する情報収集(企業ヒアリング)を実施

○ 主なヒアリング事項

・制度の概要

・健康確保措置の状況(労働安全衛生法に基づく措置)

・その他の健康確保措置の状況

3 企業における副業・兼業実施者に対する健康確保措置の実施状況等の把握

○ 対事業所【労働者健康状況調査(平成24年、厚生労働省)等を参考に把握】

・ 業種、規模、副業・兼業の許可等の状況

・ 定期健康診断の実施状況、ストレスチェックの実施状況(就業形態別)

○ 対労働者【複数就業者についての実態調査(平成29年、(独)労働政策研究・研修機構)を参考に把握】

・ 仕事の有無^(注1)、性別、年齢、就業形態^(注2)、業種、収入、労働時間(本業／副業・兼業別)

・ 副業・兼業の有無、副業・兼業を行う理由

・ 職業生活に関する強い不安、悩み等の有無、定期健康診断・ストレスチェックの状況、

睡眠の状況等

(注1)株のデイトレーディング、個人的なネットオークションによる収入等は「仕事」に該当しない旨を質問票に記載。

(注2)正社員、契約・嘱託社員、パートタイム・アルバイト等に加え、自営業、自由業・フリーランス(独立)・個人請負等も選択肢として質問票に記載。

**副業・兼業に関する
企業ヒアリング結果について
(健康確保措置関係)**

ヒアリング対象企業	副業・兼業を認めている企業5社 (「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」でヒアリング対象となった企業等を対象)
ヒアリング項目	<ol style="list-style-type: none"> 1 基礎的事項(業種、職種) 2 副業・兼業の導入に当たって (副業・兼業を認めることとした理由等) 3 制度の概要 4 健康確保措置の状況(定期健康診断等) 5 その他の健康確保措置の状況 6 副業・兼業先として受け入れている場合 7 関連企業で副業・兼業を行っている場合の対応
ヒアリング結果	A社(サービス業(IT関係)) P 6
	B社(製造業) P 8
	C社(金融業) P10
	D社(小売業) P13
	E社(情報通信業) P15

A社 サービス業(IT関係)／従業員約2千人

1. 基礎的事項

業種、職種	業種: サービス業(IT関係) 職種: システムエンジニア、企画、デザインクリエイター、カスタマーセンター勤務の契約社員(ほぼフルタイム勤務) ※パートタイム労働者はほとんどいない
-------	--

2. 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(自己実現の支援)。社員にアンケートをとったところ、副業を希望する回答が一定数あったため。
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。

3. 制度の概要

①制度の開始時期	2017年10月1日
②対象者の範囲	正社員、契約社員
③認められる副業・兼業の範囲	・他社に雇用される副業・兼業は不可 ・競業他社への支援は不可
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) ・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(時間外・休日労働時間に相当)に収まるもののみ承認。 ・就業規則上の定めあり
⑤対象者の義務(競業避止義務等)	・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)

4. 健康確保措置の状況（定期健康診断等）

①副業・兼業先との相談、情報交換の実施の有無（労働時間の状況等）

なし

②定期健康診断及びストレスチェックの実施状況

・法定どおり対応している。
・副業・兼業の労働時間は考慮していない。

③長時間労働者に対する面接指導の実施状況

上述の健康管理時間（副業・兼業の時間も加味したもの）に基づき実施している。

5. その他の健康確保措置の状況

上記法定事項（定期健康診断、ストレスチェック、面接指導）以外に実施している健康確保措置の有無（有りの場合は、その内容）

なし

6. 副業・兼業先として受け入れている場合

受け入れる際の要件（例えば、本業先の労働時間数の制限等）、確認事項

受け入れは禁止していないが、他社を本業としている労働者を受け入れているケースはほとんどない。

7. 関連企業で副業・兼業を行っている場合の対応

①社命により、自社に加えて関連企業で働いている社員の有無

・あり（子会社への兼業出向を行っている社員はいる）
・その場合、労働時間は、本社での労働時間と子会社での労働時間をシステム上一括で管理している。

②社命ではないが、関連企業で副業・兼業を行っている社員の有無

なし

1. 基礎的事項

業種、職種	業種：製造業 職種：技術開発職、営業、マーケティング、生産工程従事者等 ※パートタイム労働者はほとんどいない
-------	--

2. 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)

3. 制度の概要

①制度の開始時期	2017年12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	他社で雇用される副業・兼業も可(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)	<ul style="list-style-type: none"> ・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。承認申請書に記載された副業・兼業の動機や内容を確認し、その可否について個別に判断。) ・就業規則上に定めあり
⑤対象者の義務(競業避止義務等)	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)

4. 健康確保措置の状況（定期健康診断等）

①副業・兼業先との相談、情報交換の実施の有無（労働時間の状況等）	なし
②定期健康診断及びストレスチェックの実施状況	<ul style="list-style-type: none">・定期健康診断を年に1回、ストレスチェックを年に2回（うち1回を法定のストレスチェックと位置付け）実施。・パートタイム労働者はほとんどおらず、全従業員を対象・副業・兼業の労働時間は考慮していない
③長時間労働者に対する面接指導の実施状況	<ul style="list-style-type: none">・時間外・休日労働が単月で80時間を超えた者を対象に面接指導及びストレスチェックを実施（法定の措置）・時間外・休日労働が3月連続で60時間を超えた従業員全員を対象に面接指導及びストレスチェックを実施・時間外・休日労働が単月で45時間を超えた従業員のうち、希望者に対して面接指導及びストレスチェックを実施・自社のみの労働時間に基づき実施（社命による関連会社への兼務出向を除く）

5. その他の健康確保措置の状況

上記法定事項（定期健康診断、ストレスチェック、面接指導）以外に実施している健康確保措置の有無（有りの場合は、その内容）	<ul style="list-style-type: none">・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喚起を行い、月後半の時間外労働を抑制するよう促す旨のメールを送付（本人及び上司へ送付される）。
---	--

6. 副業・兼業先として受け入れている場合

受け入れる際の要件（例えば、本業先の労働時間数の制限等）、確認事項	受け入れていない。
-----------------------------------	-----------

7. 関連企業で副業・兼業を行っている場合の対応

①社命により、自社に加えて関連企業で働いている社員の有無	<ul style="list-style-type: none">・あり（本社勤務に加え、関連会社へ兼務出向して勤務を行っている社員がいる）・本社社員には一人一台パソコンが支給されているが、当該パソコンは関連会社でも使用できる（関連会社からはパソコンは支給されない）こととなっており、パソコンのON,OFFで労働時間の状況を把握し、健康確保措置を行っている。
②社命ではないが、関連企業で副業・兼業を行っている社員の有無	なし

1. 基礎的事項

業種、職種	業種：金融業 職種：法人、個人、ITシステム、本部・間接部門、子会社出向 ※パートタイム労働者は現在、ほとんどいない
-------	--

2. 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)
②副業・兼業の位置付け	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、同時に副業による責任(安全配慮義務/割増賃金の支払い等)を負うべきとも思わない。

3. 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(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(申請の際の条件としている)。 a 週間の所定勤務日数が4日以下のとき、本業の休日での兼業を行うとき。ただし、本業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、本業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、本業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は本業(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
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 ・本人の申請時は所属部店長との面談が必要 ・就業規則上は、職務専念義務規定を改正し、副業・兼業を実施可能とした。同時に、上記の範囲で副業・兼業活動を認められるよう兼業規程を改正した。

3. 制度の概要

⑤対象者の義務 (競業禁止義務等)	下記の制限の遵守 1. 競業禁止 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. 本業施設を副業に利用しないこと 7. 本業での勤務中は本業の業務に専念すること 8. 本業の会社名を副業活動に利用しないこと。 9. 本業業務に支障を及ぼしてはならず、本業の業務命令(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(自己申告形式であり、雇用形態は問わずに報告を求めている)。

4. 健康確保措置の状況(定期健康診断等)

①副業・兼業先との相談、情報交換の実施の有無(労働時間の状況等)	なし
②定期健康診断及びストレスチェックの実施状況	法令上の義務が定められている全従業員を対象に定期健康診断及びストレスチェックを実施している。
③長時間労働者に対する面接指導の実施状況	・自社の労働時間に基づき面接指導を行っている。 ・業務命令の出向により、自社とグループ子会社を兼務している従業員に対しては、自社と兼務先の労働時間を通算して管理を行い、面接指導を実施している。

5. その他の健康確保措置の状況

上記法定事項（定期健康診断、ストレスチェック、面接指導）以外に実施している健康確保措置の有無（有りの場合は、その内容）

- ・出向者を除き、産業医面談等の健康管理には副業先の時間は含めていない。
- ・従業員からの相談は、社内の健康管理センターや外部機関（EAPサービス）で受け付けている。
- ・現時点で副業活動によるトラブルは発生していないが、万が一、健康管理等での問題が生じるような長時間の兼業が発生した場合は、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ことができる）。

6. 副業・兼業先として受け入れている場合

受け入れる際の要件（例えば、本業先の労働時間数の制限等）、確認事項

- ・現時点では、自社を副業先(当行との雇用契約締結(又は業務委託契約)が後)とする従業員の受入れ事例はなし。
- ・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よりも、業務委託がなじみやすい。

7. 関連企業で副業・兼業を行っている場合の対応

①社命により、自社に加えて関連企業で働いている社員の有無

- ・あり(グループ子会社への出向)
- ・自社、出向先それぞれを通算した労働時間に基づき面接指導を行っている。

②社命ではないが、関連企業で副業・兼業を行っている社員の有無

なし

D社 小売業／従業員約10万人

1. 基礎的事項

業種、職種	業種: 小売業 職種: パート(全従業員の7割以上を占める)、正社員(管理業務、人事等)
-------	---

2. 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副業・兼業の位置付け	同上

3. 制度の概要

①制度の開始時期	少なくとも1993年には実施(就業規則に規定ができたのが1993年で、それ以前は不明)
②対象者の範囲	パートのみが対象(正社員は不可)
③認められる副業・兼業の範囲	他社に雇用される副業・兼業も可(下記⑤のとおり、同業他社での副業・兼業は不可)
④手続き(届出、許可等)	<ul style="list-style-type: none">・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)・就業規則に詳細な手続きに係る規定はない(会社の許可なく他社で労働してはいけない旨のみ規定)・具体的な手続き等については契約の運用マニュアルにおいて規定
⑤対象者の義務(競業避止義務等)	<ul style="list-style-type: none">・同業他社(他の小売)は不可・副業禁止規定のある企業に雇用されるのは不可・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	<ul style="list-style-type: none">・自社と副業先の労働時間を通算して1日8H(8Hルール)、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)・農業などの自営業については時間の通算を行っていない。

4. 健康確保措置の状況（定期健康診断等）

①副業・兼業先との相談、情報交換の実施の有無（労働時間の状況等）	なし
②定期健康診断及びストレスチェックの実施状況	・健康診断については、短期間のアルバイト社員を除いた全てのパートタイム労働者を対象に実施 ・ストレスチェックについては、社会保険の加入対象となっている約6万6千人を対象に実施 ・対象者の選定に当たり、副業・兼業の実施の有無や副業先の労働時間については考慮していない
③長時間労働者に対する面接指導の実施状況	そもそも長時間労働が発生しない勤務形態・勤務状況となっており、長時間労働者に対する面接指導を実施する機会がない（必要が生じた場合は実施する）。

5. その他の健康確保措置の状況

上記法定事項（定期健康診断、ストレスチェック、面接指導）以外に実施している健康確保措置の有無（有りの場合は、その内容）	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3の⑥の基準（労働時間の管理方法）にしている。）
---	---

6. 副業・兼業先として受け入れている場合

受け入れる際の要件（例えば、本業先の労働時間数の制限等）、確認事項	・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。 ・8Hルールのため、他社から受け入れる場合、自社においては短時間勤務となることが多い。
-----------------------------------	---

7. 関連企業で副業・兼業を行っている場合の対応

①社命により、自社に加えて関連企業で働いている社員の有無	なし（同業他社での副業・兼業を禁止しているため、該当するような社員はほとんどいない。いた場合であっても、8Hルールで対応している。）
②社命ではないが、関連企業で副業・兼業を行っている社員の有無	なし（同上）

1. 基礎的事項

業種、職種	業種：情報通信業 職種：システムエンジニア、営業、研究開発、人事等
-------	--------------------------------------

2. 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	多様な働き方の一環として認めることとした。
②副業・兼業の位置付け	従業員のプライベートな時間の活用。

3. 制度の概要

①制度の開始時期	2018年9月
②対象者の範囲	全社員
③認められる副業・兼業の範囲	他社で雇用される副業・兼業は不可。
④手続き（届出、許可等）	<ul style="list-style-type: none"> ・許可制。副業内容はチェックする。 ・就業規則上は、副業を行う場合は許可を受けなければならない旨定め、さらにガイドラインを策定している。 ・申請書で副業内容のチェックをするとともに、誓約書で対象者の義務（二重雇用不可、公序良俗に反しないこと、社名を使わないこと、競業避止、自ら健康管理を行うこと 等）について約束させている。
⑤対象者の義務（競業避止義務等）	二重雇用は原則不可、公序良俗に反しないこと、社名を使わないこと、競業避止、自ら健康管理を行うこと 等
⑥対象者に対する時間管理の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用形態での副業は認めていないため、副業分の労働時間は把握しておらず、本業以外の労働時間管理も行っていない（副業・兼業はプライベートな時間の活用ととらえている）。 ・副業開始時に上司に副業することを報告することとしている。 ・上司のマネジメントの範囲に体調の確認があり、副業の有無にかかわらずパフォーマンス等に変化があれば状況を把握することとしている。

4. 健康確保措置の状況（定期健康診断等）

①副業・兼業先との相談、情報交換の実施の有無（労働時間の状況等）	なし
②定期健康診断及びストレスチェックの実施状況	<ul style="list-style-type: none">・パートタイマーや定年後再雇用者（週2, 3日勤務の方もいる）を含めて全社員を対象として実施している。・費用負担は全て企業。安衛法の定期健診は企業負担で、がん健診や人間ドックなどは健保組合負担としている。
③長時間労働者に対する面接指導の実施状況	<ul style="list-style-type: none">・副業・兼業の時間は考慮していない。・副業・兼業の実施の有無に関わらず、申し出た者全員に面談を行う環境を整えている。

5. その他の健康確保措置の状況

上記法定事項（定期健康診断、ストレスチェック、面接指導）以外に実施している健康確保措置の有無（有りの場合は、その内容）	<ul style="list-style-type: none">・上司と部下が面談する際、副業・兼業の状況についても聞くようにしている（他社に雇われる形の副業・兼業は認めていない）・産業医等と自由に面談できる環境の整備
---	--

6. 副業・兼業先として受け入れている場合

受け入れる際の要件（例えば、本業先の労働時間数の制限等）、確認事項	受け入れていない
-----------------------------------	----------

7. 関連企業で副業・兼業を行っている場合の対応

①社命により、自社に加えて関連企業で働いている社員の有無	なし
②社命ではないが、関連企業で副業・兼業を行っている社員の有無	なし