

副業・兼業の現状と課題

厚生労働省労働基準局提出資料

働き方改革実行計画（抄）

（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

（3）副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

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。

項目 4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑨ 副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備

【働く人の視点に立った課題】

副業・兼業を希望している人は多いが、希望どおり副業・兼業を行うことができない。

- ・ 副業を希望する就業者数：368万人
- ・ 副業を持っている者の数：234万人
- ・ 副業を認めていない企業：85.3%

労働時間の把握が難しく、また健康管理を行うべき方法が不明確。

海外では副業・兼業を通じた起業が多く、副業・兼業は起業の手段としても有効。

＜起業と起業意識に関する調査（2016年）＞

- ・ 勤務しながら起業：27.5%
- ・ 起業に関心を持つ勤務者のうち、副業起業を希望：59.7%
- ・ 事業は軌道に乗っている：
【初めから専業起業】34%
【副業起業から専業に移行】47.4%



【今後の対応の方向性】

諸外国では副業・兼業を通じた起業が開業率の向上にも寄与しており、新たな技術の開発、オープンイノベーション、起業の手段や第2の人生の準備としても有効である。このためガイドラインの策定やモデル就業規則の改定など副業・兼業の普及を図るとともに、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出に関する好事例の横展開を図る。その際、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の在り方等についても整理する。

【具体的な施策】

（ガイドラインの策定）

- ・ 副業・兼業を普及促進させる観点から、副業・兼業のメリットを示すと同時に、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを明確化しつつ、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2017年度に策定する。

（モデル就業規則の改定）

- ・ 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、副業・兼業を認める方向で、モデル就業規則を2017年度に改定し、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを周知する。

（複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進に関する制度検討）

- ・ 雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方や、労働時間管理及び健康管理の在り方について、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、検討を進める。
※複数の事業所で合わせて労働時間が週20時間以上になっても、その労働者は雇用保険や社会保険の被保険者とならないのが現状。
- ・ 複数就業者への労災保険給付の在り方について、検討に着手する。
※複数就業者への労災保険給付額は、事故が発生した就業先の賃金のみに基づき算定しており、全ての就業先の賃金を合算した額を基に補償することはできないのが現状。

（副業・兼業を通じた創業・新事業の創出、人材確保）

- ・ 副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や副業・兼業者の受入れなどによる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や、相談体制の充実を図る。また、地域ブロック毎にモデルとなる企業を選定・支援し、地域における副業・兼業のモデル事例を創出する。

施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
副業・兼業の普及促進、問題点の解消	検討会設置とまとめ、ガイドラインの策定、モデル就業規則の改定	ガイドラインの普及に向けた周知				普及状況を踏まえ見直し							希望者は原則として副業・兼業を行うことができる社会にする。
		モデル就業規則の普及に向けた周知											
複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進に関する制度検討													
副業・兼業を通じた創業・新事業の創出	先進事例及びメリットの発信・周知				必要に応じ更なる対応を検討し、実施								
	創業等の担い手、事業者の表彰	必要に応じ更なる対応を検討し、実施											
	地方におけるモデル事例の創出												
中小企業・小規模事業者の人手不足対応	副業・兼業者の受入れを含む中小企業の人手不足対応ガイドラインの策定・発信・周知				必要に応じ更なる対応を検討し、実施								
	相談体制の充実	必要に応じ更なる対応を検討し、実施											

閣議決定文書における副業・兼業の記載

◎未来投資戦略2017—Society 5.0 の実現に向けた改革—

(平成29年6月9日閣議決定)

3. 人材の育成・活用力の強化

(2) 新たに講ずべき具体的施策

ii) 生産性・イノベーション力の向上につながる働き方の促進

① 多様で柔軟な働き方の実現

・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。

◎経済財政運営と改革の基本方針2017～人材への投資を通じた生産性向上～

第2章 成長と分配の好循環の拡大と中長期の発展に向けた重点課題

1. 働き方改革と人材投資を通じた生涯現役社会の実現

(1) 働き方改革

③ 柔軟な働き方がしやすい環境整備

副業・兼業について、労働者の健康確保に留意しつつ、原則認める方向で、普及促進を図る。これまでの裁判例や学説の議論を参考に、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、労働時間等の管理方法を盛り込んだガイドラインを策定し、モデル就業規則を改定する。

◎まち・ひと・しごと創生基本方針2017

Ⅲ. 各分野の施策の推進

※ 厚労省の施策は下線部のみ

① 一次産品や観光資源、文化・スポーツ資源など地域資源・地域特性を活用した「しごと」づくり

【具体的取組】

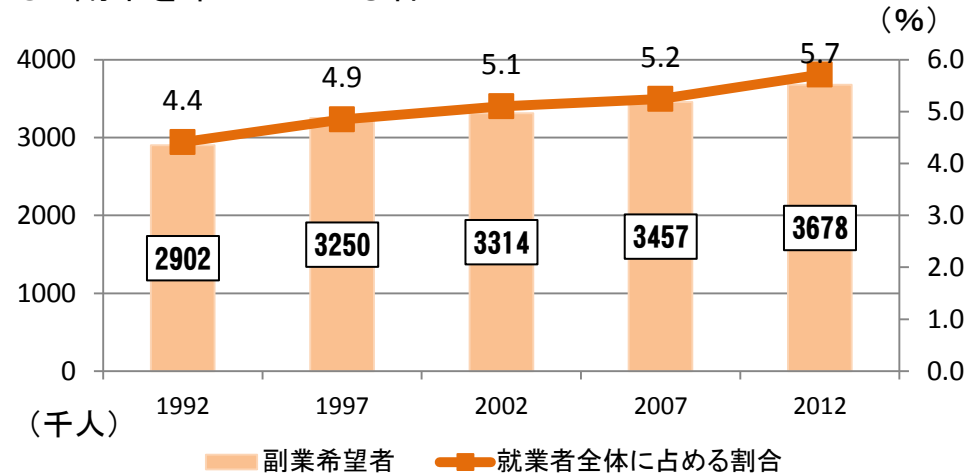
◎社会的事業を巡る環境整備

3. 副業・兼業の推進に向けたガイドラインの策定やモデル就業規則の改定等を行うとともに、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出に関する好事例の横展開や、プロフェッショナル人材戦略事業等を通じ、地方と都市部の間の副業・兼業事例の創出を促進する。

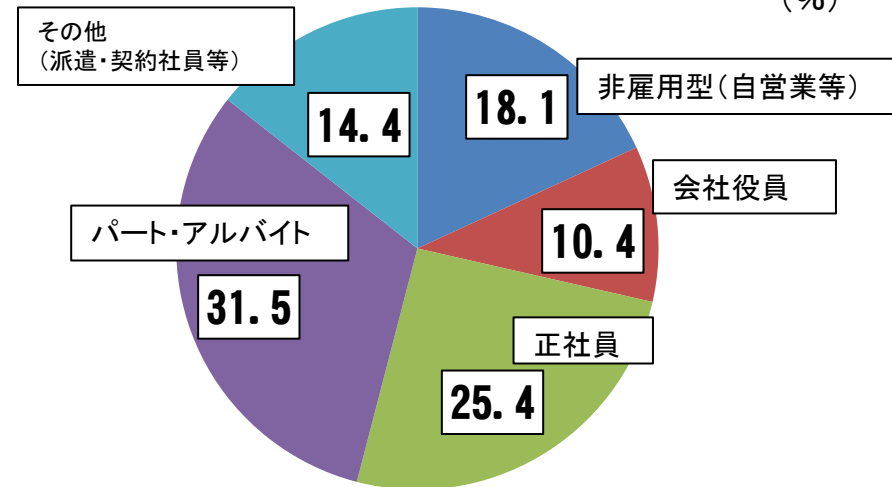
副業・兼業の現状（働き手側①）

- 副業を希望する者は、年々増加傾向。一方、副業をしている就業者は減少傾向。
- 副業を持っている者の本業の内訳は多様。中間所得者層の副業割合は低い。

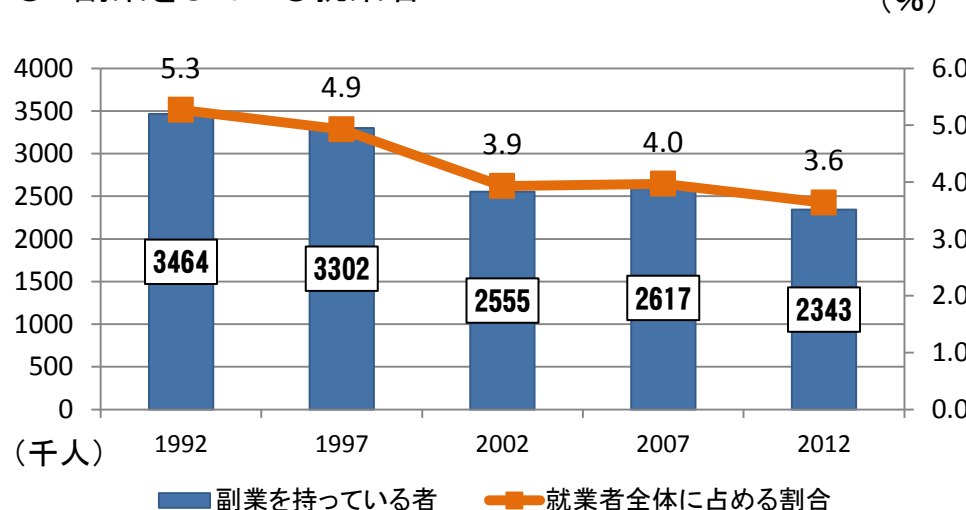
○ 副業を希望している者



○ 副業を持っている者の本業の内訳（2012年）



○ 副業をしている就業者



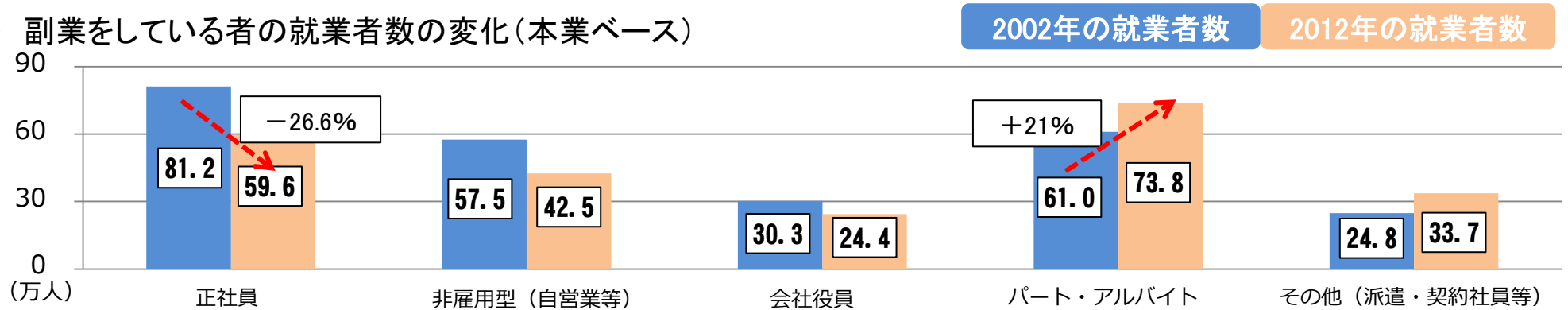
○ 本業の所得階層別でみた雇用者の総数に対する副業を持っている者の割合（2012年）



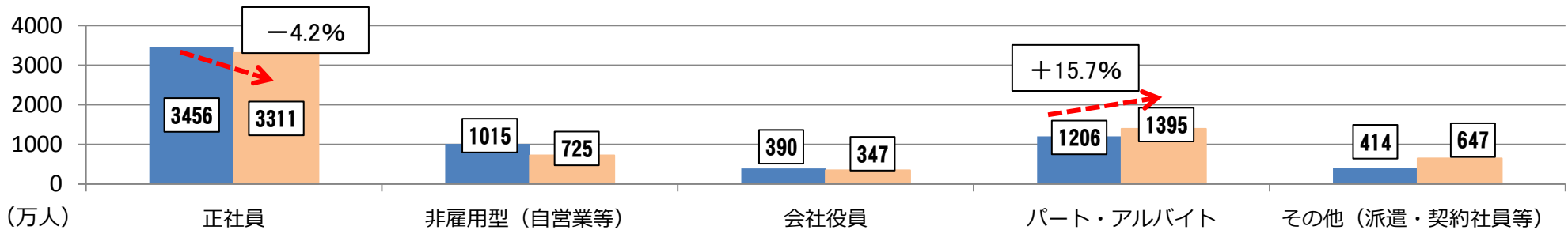
副業・兼業の現状（働き手側②）

- 「正社員」「非雇用型」等を本業としている副業者が減少。「パート・アルバイト」「派遣契約社員等」を本業としている副業者が増加。
- さらに、就業者数全体（母数）の増減と比較しても、副業の観点から、さらに大きな減少・増加があるのは「正社員」・「パートアルバイト」。

○ 副業をしている者の就業者数の変化（本業ベース）



○ 全体の就業者数の変化



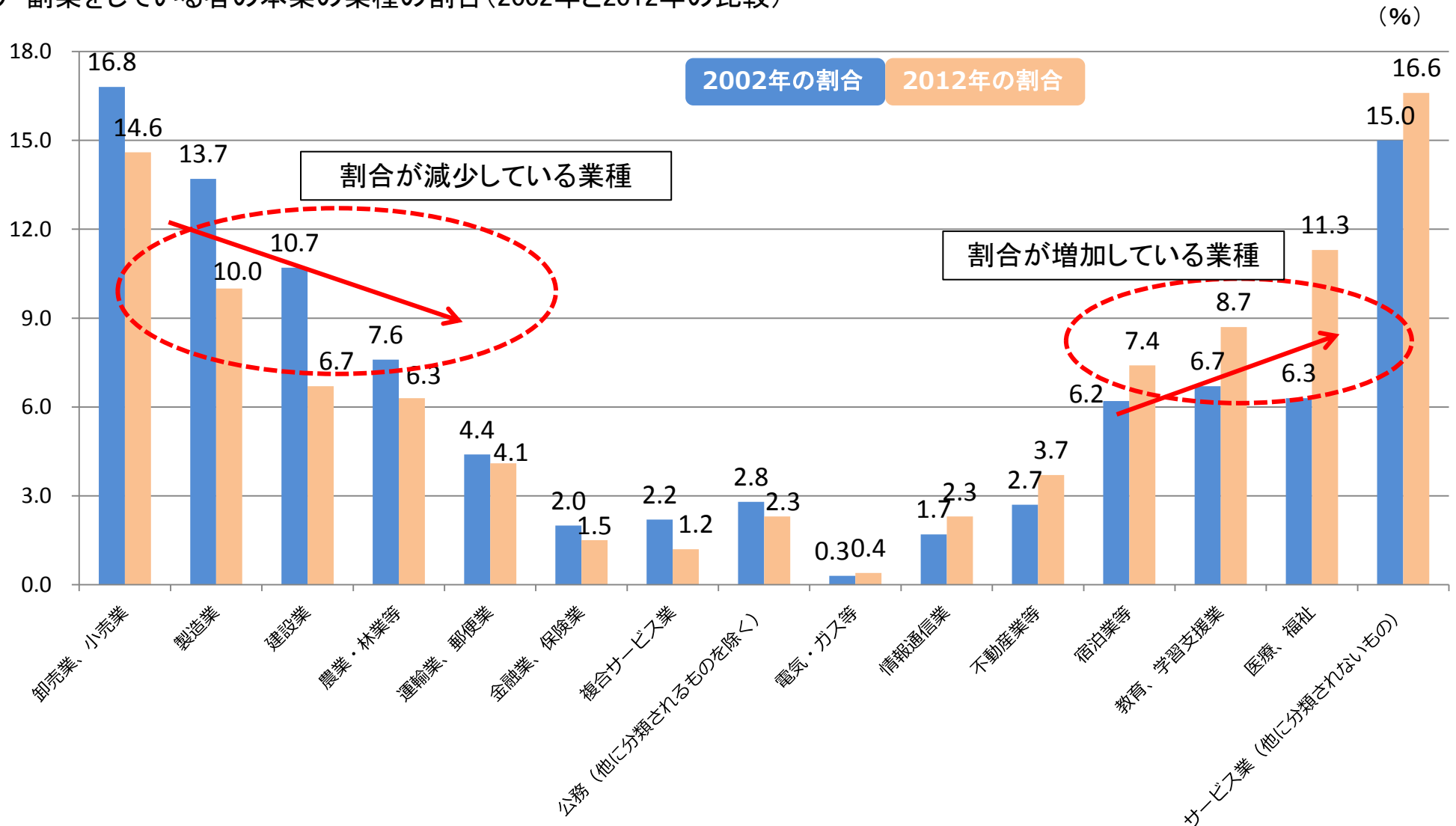
○ 副業をしている者の就業者数の変化（本業ベース）と全体の就業者数の変化の比較（2002年からの増減率の比較）

	正社員	非雇用型（自営業等）	会社役員	パート・アルバイト	その他（派遣・契約社員等）
副業の本業	-26.6%	-26.1%	-19.5%	21%	35.9%
就業者数	-4.2%	-28.6%	-10.9%	15.7%	56.2%

副業・兼業の現状（働き手側③）

○ 本業の業種は「建設業」「製造業」等の割合が減少傾向。一方で「医療、福祉」「飲食宿泊」で増加傾向。

○ 副業をしている者の本業の業種の割合（2002年と2012年の比較）

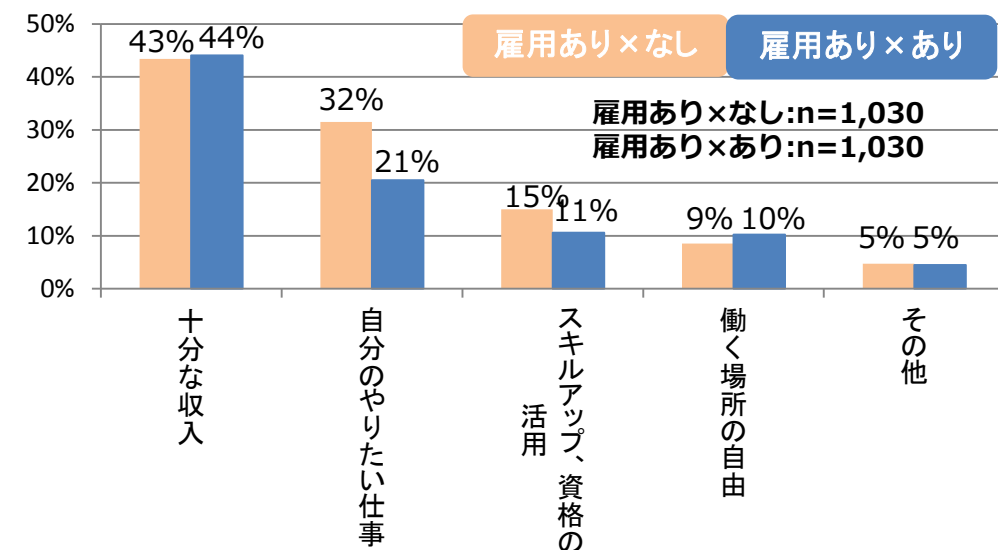


（出典）総務省「就業構造基本調査」

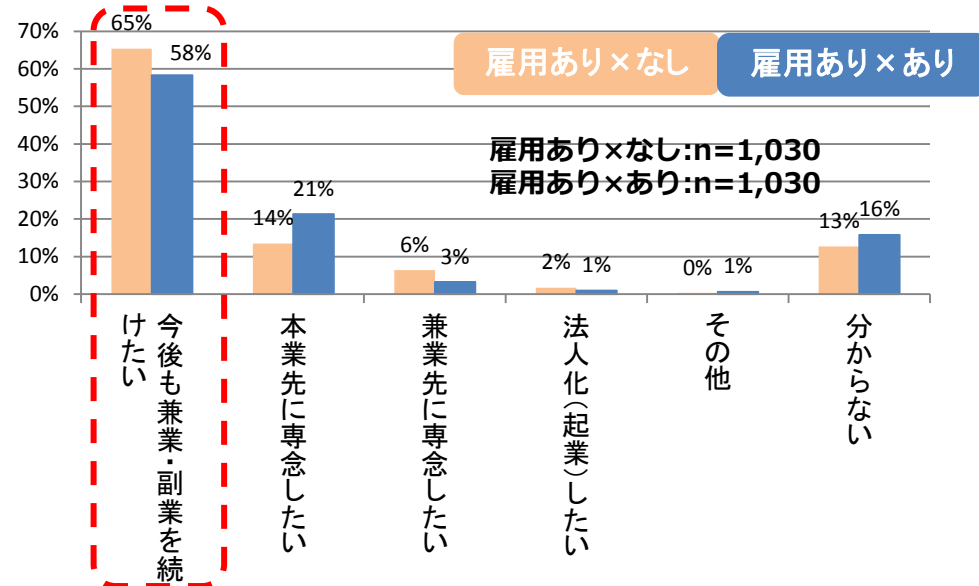
副業・兼業の現状（働き手側④）

- 副業・兼業を行う理由は、「十分な収入」「自分のやりたい仕事」「スキルアップ資格の活用」等。
- 6割が今後も副業・副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。
- 「雇用関係あり×なし」の形態で副業をしている者の方が、比較的副業をプラスに捉えている傾向。

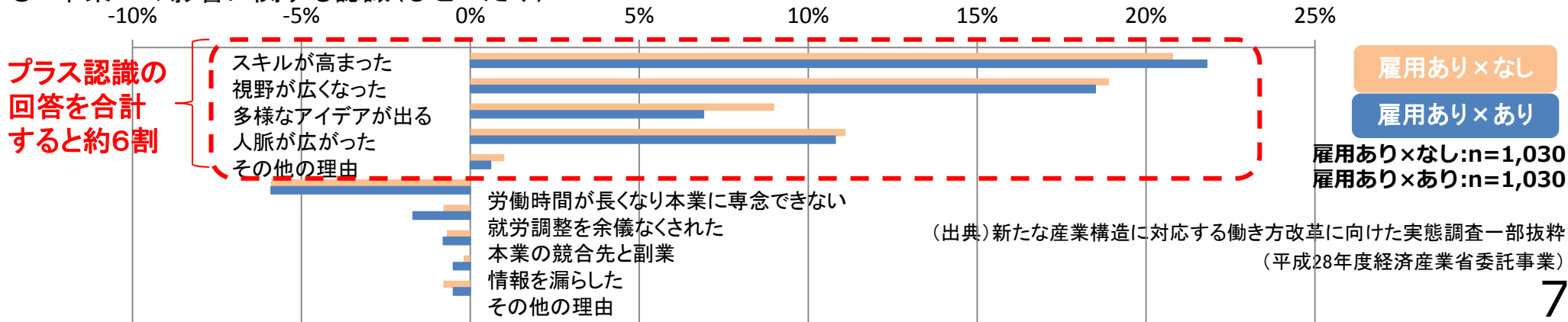
○ 現在の働き方を選択した理由（複数回答可）



○ 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）

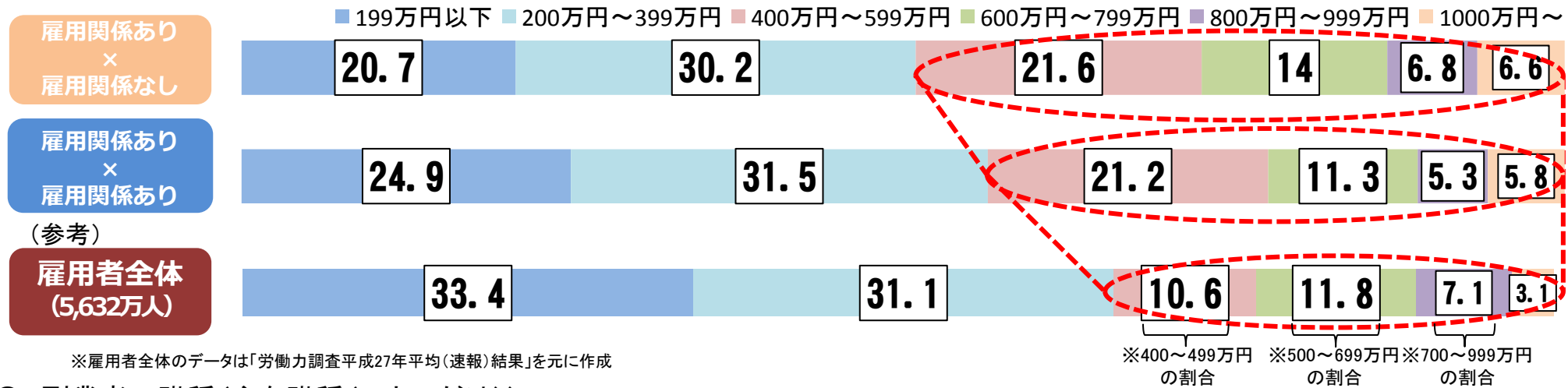


（出典）新たな産業構造に対応する働き方改革に向けた実態調査一部抜粋
（平成28年度経済産業省委託事業）

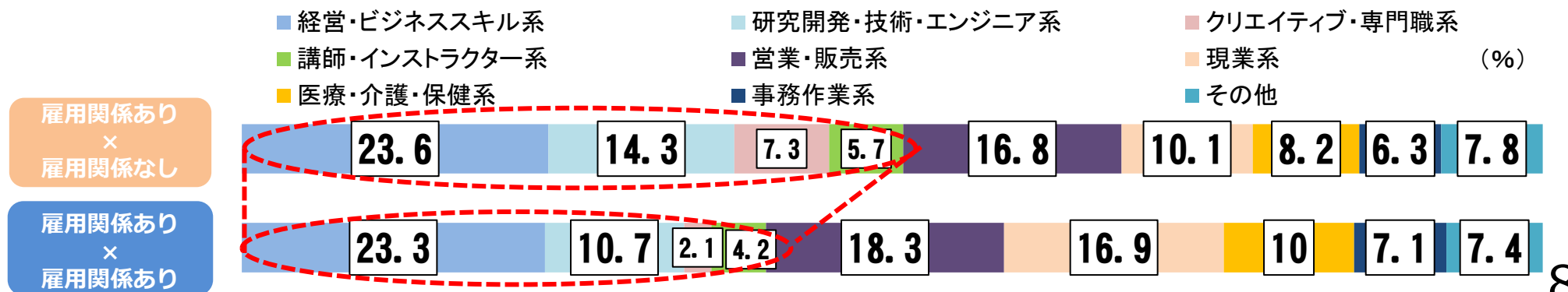
副業・兼業の現状（働き手側⑤）

- 副業・兼業をしている者の方が雇用者全体に比べて高所得者の割合が大きい（さらに、「雇用関係あり×なし」の形態で副業している者の方が「雇用関係あり×あり」の形態で副業をしている者より高所得の割合が大きい）。
- 「雇用関係あり×なし」の形態で副業をしている者の方が、「雇用関係あり×あり」の形態で副業をしている者よりも、比較的、個人の専門的な知識・経験を要する職種が多い傾向にある。

○ 副業をしている者の年収の分布



○ 副業者の職種(主な職種(ひとつだけ))

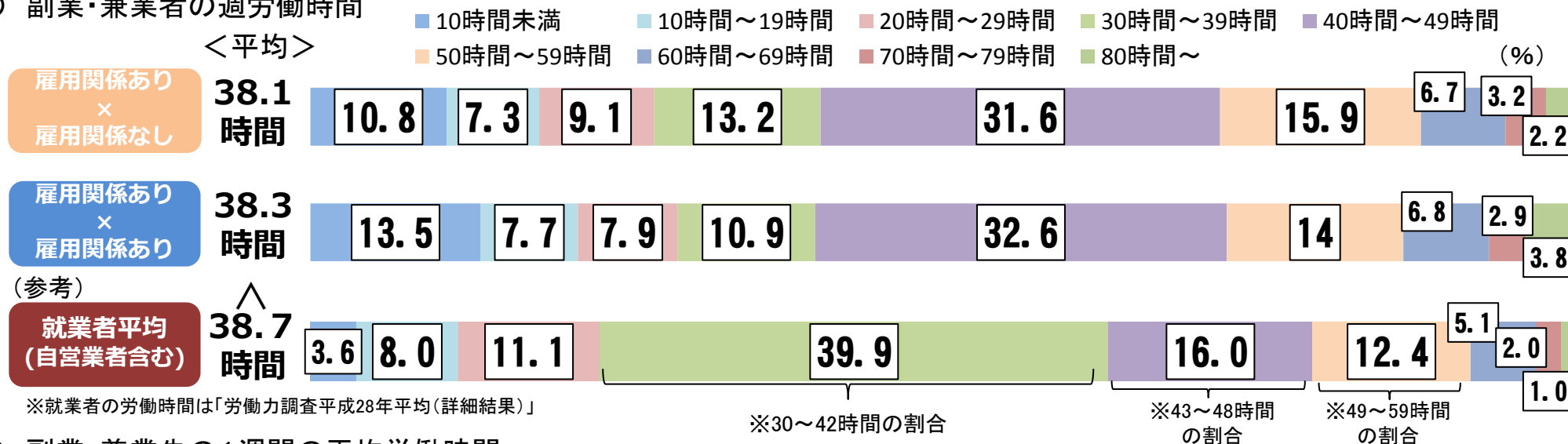


副業・兼業の現状（働き手側⑥）

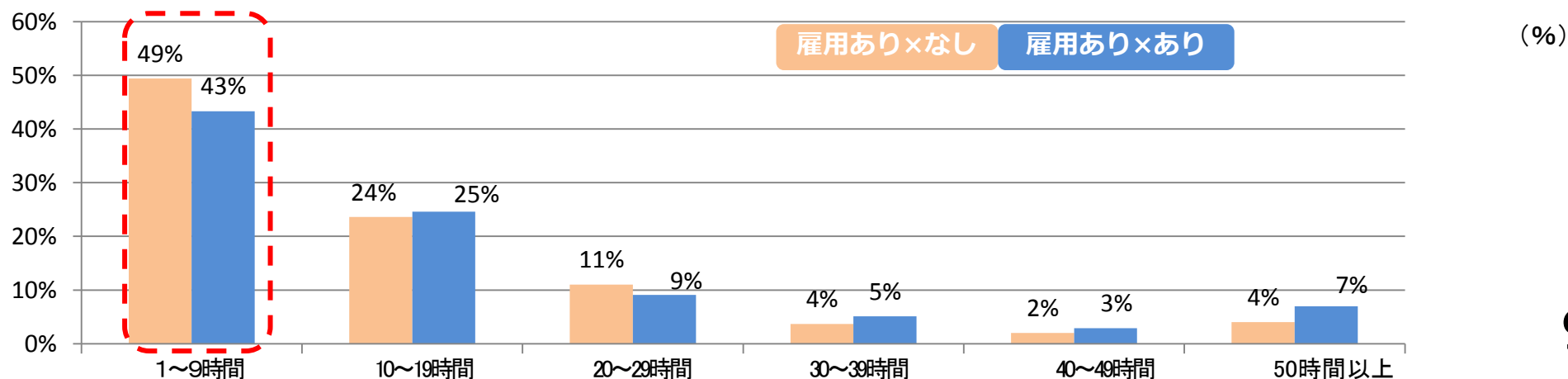
○ 副業・兼業者の週労働時間の全体としての平均は、就業者平均と差がないが、副業・兼業者の方が比較的、長い週労働時間の者の割合が大きい。

○ 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・兼業者の週労働時間

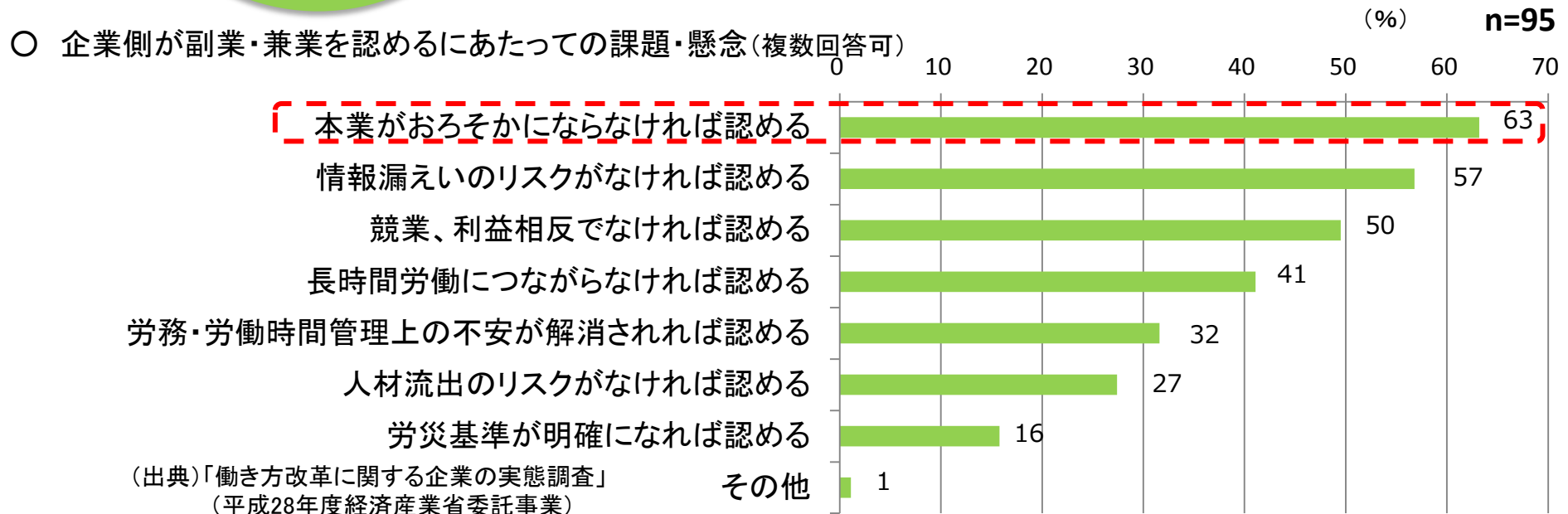
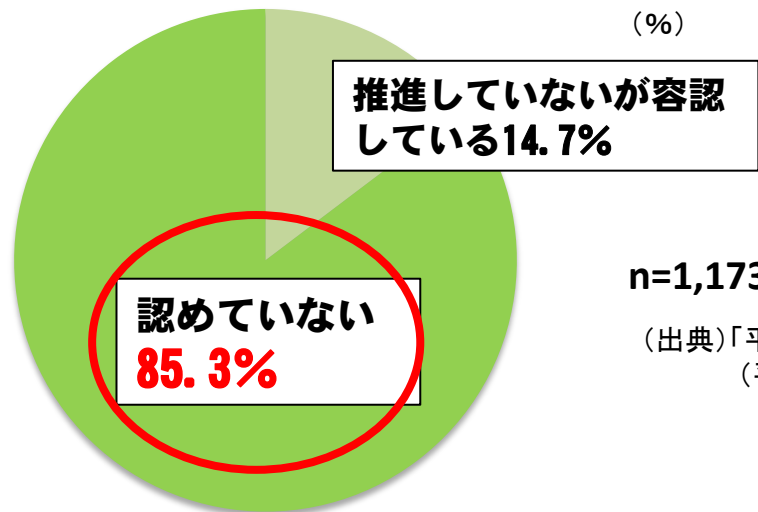


○ 副業・兼業先の1週間の平均労働時間



副業・兼業の現状（企業側①）

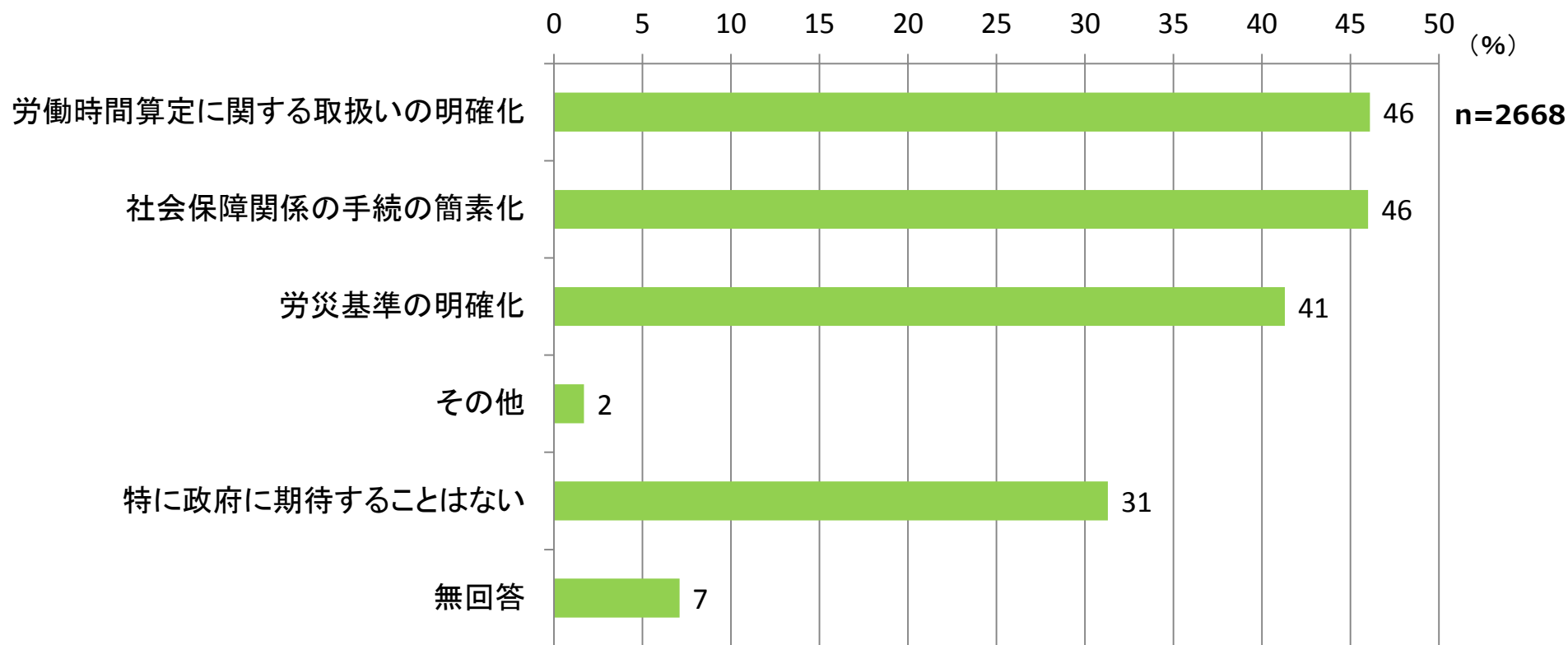
- 副業を認めていない企業は85.3%。
- 副業・兼業を認めるに当たっての企業側の懸念は、「本業がおろそかになる」が最多。
- 企業における副業・兼業制度について



副業・兼業の現状（企業側②）

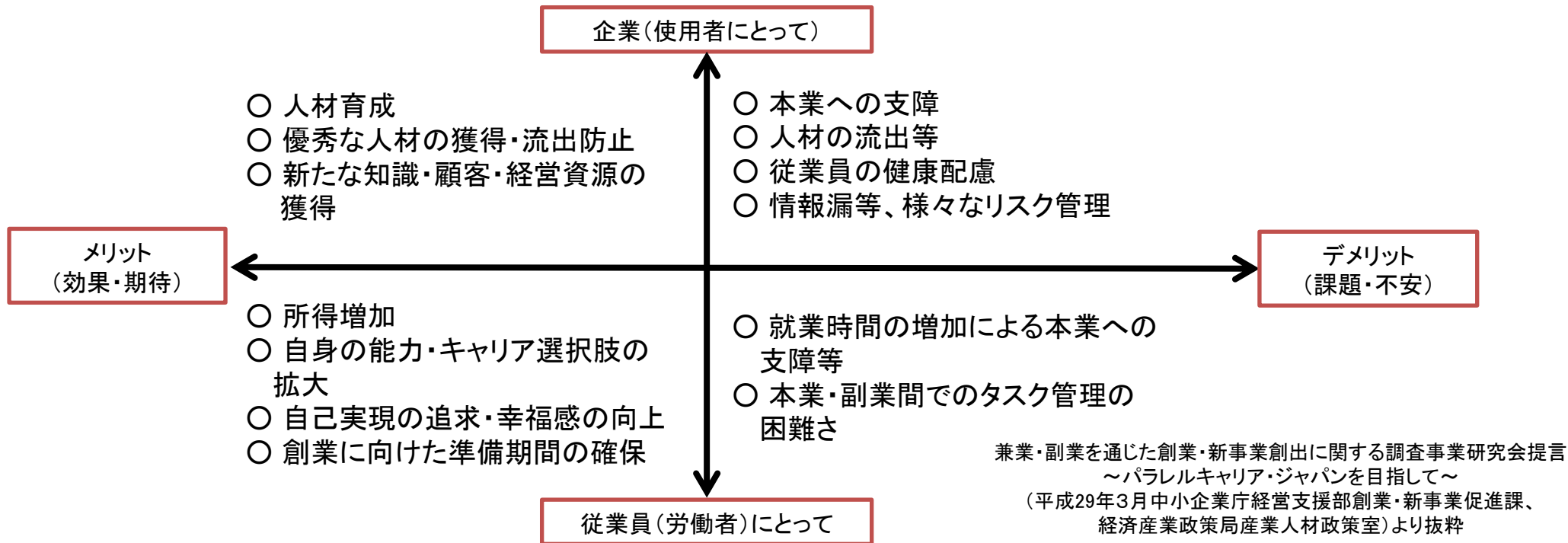
○ 企業は、社会保障関係の手續の簡素化、労働時間算定に関する取扱いの明確化等を政府に期待。

○ 副業・兼業について政府に期待すること（複数回答可）



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)

モデル就業規則（平成28年3月版）

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

（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）

2 （略）

副業・兼業に係る裁判例・学説

副業・兼業に係る裁判例・学説の傾向

- 裁判例や学説においては、
- ① 勤務時間以外の時間をどのように過ごすかは基本的に労働者の自由であること
また、例外的に副業・兼業禁止が可能となるケースとしては、
 - ② 本業への労務提供上の支障がある場合
 - ③ 企業秘密が漏洩するなど企業秩序に影響が生じる場合
 - ④ 信頼関係を破壊する行為がある場合
 - ⑤ 副業・兼業が競業に当たる場合 等が示されている。

裁判例（兼業の不許可が不法行為に該当するとされた事案）

○ マンナ運輸事件（京都地判平成24年7月13日 労判1058号21頁）

【概要】 運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を4度にわたって不許可にしたことについて、後2回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容（慰謝料のみ）された事案。

【判決抜粋】 労働者は、勤務時間以外の時間については、事業場の外で自由に利用することができる（①）であり、使用者は、労働者が他の会社で就労（兼業）するために当該時間を利用することを、原則として許され（ママ）なければならない。

もっとも、労働者が兼業することによって、労働者の使用者に対する労務の提供が不能又は不完全になるような事態が生じたり（②）、使用者の企業秘密が漏洩するなど経営秩序を乱す事態が生じること（③）もあり得るから、このような場合においてのみ、例外的に就業規則をもって兼業を禁止することが許されるものと解するのが相当である。

そして、労働者が提供すべき労務の内容や企業秘密の機密性等について熟知する使用者が、労働者が行おうとする兼業によって上記のような事態が生じ得るか否かを判断することには合理性があるから、使用者がその合理的判断を行うために、労働者に事前に兼業の許可を申請させ、その内容を具体的に検討して使用者がその許否を判断するという許可制を就業規則で定めることも、許されるものと解するのが相当である。ただし、兼業を許可するか否かは、上記の兼業を制限する趣旨に従って判断すべきものであって、使用者の恣意的な判断を許すものでないほか、兼業によっても使用者の経営秩序に影響がなく、労働者の使用者に対する労務提供に格別支障がないような場合には、当然兼業を許可すべき義務を負うものというべきである。

裁判例（副業・兼業を理由とする解雇を有効とした例）

○ 小川建設事件（東京地決昭和57年11月19日労判397号30頁）

【概要】 毎日6時間にわたるキャバレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした事案。

【判決抜粋】 労働者は労働契約を通じて一日のうち一定の限られた時間のみ、労務に服するのを原則とし、就業時間外は本来労働者の自由であることからして、就業規則で兼業を全面的に禁止することは、特別な場合を除き、合理性を欠く（①）。しかしながら、・・・（中略）・・・兼業の内容によつては企業の経営秩序を害し、または企業の対外的信用、体面が傷つけられる場合もありうるので、従業員の兼業の許否について、労務提供上の支障（②）や企業秩序への影響等（③）を考慮したうえでの会社の承諾にかからしめる旨の規定を就業規則に定めることは不当とはいいがたく、したがって、同趣旨の債務者就業規則第三条四項の規定は合理性を有するものである。

○ 橋元運輸事件（名古屋地判昭和47年4月28日判時680号88頁）

【概要】 会社の管理職にある従業員が、直接経営には関与していないものの競業他社の取締役就任したことは、懲戒解雇事由に該当するため、解雇有効とした事案。

【判決抜粋】 元来就業規則において二重就職が禁止されている趣旨は、従業員が二重就職することによって、会社の企業秩序をみだし、又はみだすおそれが大であり（③）、あるいは従業員の会社に対する労務提供が不能若しくは困難になる（②）ことを防止するにあると解され、従って右規則にいう二重就職とは、右に述べたような実質を有するものを言い、会社の企業秩序に影響せず、会社に対する労務の提供に格別の支障を生ぜしめない程度のものは含まれないと解するのが相当である。

裁判例（副業・兼業を理由とする解雇を無効とした例）

○ 東京都私立大学教授事件（東京地判平成20年12月5日判タ1303号158頁）

【概要】 教授が無許可で通訳などの業務に従事し、講義を休講したことを理由として行われた懲戒解雇について、副業は夜間や休日に行われており、本業への支障は認められず、解雇無効とした事案。

【判決抜粋】 兼職（二重就職）は、本来は使用者の労働契約上の権限の及び得ない労働者の私生活における行為である（①）から、兼職（二重就職）許可制に形式的には違反する場合であっても、職場秩序に影響せず（③）、かつ、使用者に対する労務提供に格別の支障を生ぜしめない（②）程度・態様の二重就職については、兼職（二重就職）を禁止した就業規則の条項には実質的には違反しないものと解するのが相当である。

○ 十和田運輸事件（東京地判平成13年6月5日労経速1779号3頁）

【概要】 運送会社の運転手が勤務時間中に年に1、2回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇に関して、業務に具体的な支障は生じないとして解雇無効と判断した事案。

【判決抜粋】 原告らが行った本件アルバイト行為の回数が年に1、2回の程度の限りで認められるにすぎないことに、証拠及び弁論の全趣旨を併せ考えれば、原告らのこのような行為によって被告の業務に具体的に支障を来したことはなかった（②）こと、原告らは自らのこのような行為について会社が許可、あるいは少なくとも黙認しているとの認識を有していたことが認められるから、原告らが職務専念義務に違反し、あるいは、被告との間の信頼関係を破壊した（④）とまでいうことはできない。

副業・兼業に係る学説

○ 菅野和夫 著『労働法第11版』

「就業規則上は『会社の許可なく他人に雇い入れられること』を禁止し、その違反を懲戒事由としているものが相当数ある。裁判例は、このような兼職（二重就職）許可制の違反については、会社の職場秩序に影響せず（③）、かつ会社に対する労務の提供に格段の支障を生ぜしめない（②）程度・態様の二重就職は禁止の違反とはいえないとするとともに、そのような影響・支障のあるものは禁止に違反し、懲戒処分の対象になると解している。・・・（略）・・・二重就職も基本的には使用者の労働契約上の権限の及び得ない労働者の私生活における行為である（①）ので、その許可制の規定を上記のように限定解釈することは正当である。」

○ 荒木尚志 著『労働法第2版』

「労働時間以外の時間をどのように過ごすかは基本的に労働者の自由であるべきこと（①）、職業選択の自由の保障、就業形態の多様化等を考慮すると、使用者は当然には兼業規制をなし得ないと解すべきであろう。例外的に兼業・兼職禁止が可能となるのは、兼業が競業に当たる場合（⑤）、本務に支障を生じさせるような態様の兼業に当たる場合（②）等その規制に客観的合理的理由がある場合に限定されるべきである。」

副業・兼業をとりまく現行制度①

労働時間

- 複数の事業場で労働する場合、労働基準法の労働時間に関する規制（原則1日8時間、週40時間）は通算して適用される。
- 事業主は、自らの使用する労働者が実際に働いた時間を把握することとされている。
- 制度の当てはめ
（例）事業主Aのもとで働いていた労働者が、後から事業主Bと労働契約を締結した場合の割増賃金の支払い義務者



- ⇒ この場合、事業主Aが労働者と労働契約を締結した後に、事業主Bが労働者と労働契約を締結しているため、事業主Bに法定の割増賃金の支払い義務がある。（後から契約を締結する事業主は、その労働者が他の事業場で労働していることを確認したうえで、契約を締結すべきとの考え方を前提にしている。）

<現行の関係法令等>

- 労働基準法(昭和22年法律第49号)
第三十八条 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。
- 昭和23年5月14日 基発第769号(局長通達)
「「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。」

(参考) 働き方ごとの労働基準法(労働時間通算)適用関係

 副業をしている人全体の約38%

 副業をしている人全体の約25%

 副業をしている人全体の約13%

 副業をしている人全体の約23%

※割合は、平成21年「副業者の就労に関する調査」
(独立行政法人労働政策研究・研修機構)に基づく。

副業・兼業			
雇用関係にある働き方		雇用関係にない働き方	
・一般の会社員 ・アルバイト など	・会社の管理 監督者	・会社の役員	・自営業 ・フリーランサー など
本業	雇用関係にある働き方	・一般の会社員 ・アルバイト など	○
	・会社の管理監督者	×	×
	・会社の役員	×	×
	雇用関係にない働き方	・自営業 ・フリーランサー など	×

(参考) 労働者の健康確保対策に関する現行制度

【安全衛生管理体制の確保】

- 事業者による衛生管理者・産業医等の選任、衛生管理者・産業医等による健康確保対策の支援
- 事業者による衛生委員会の設置、衛生委員会から事業者への健康確保対策に係る意見

【有害物に関する規制】

- 事業者による作業環境管理（作業環境測定等）
- 事業者による作業管理（保護具の着用等）

【労働者の就業に当たっての措置】

- 事業者による雇入れ時等の安全衛生に係る教育の実施

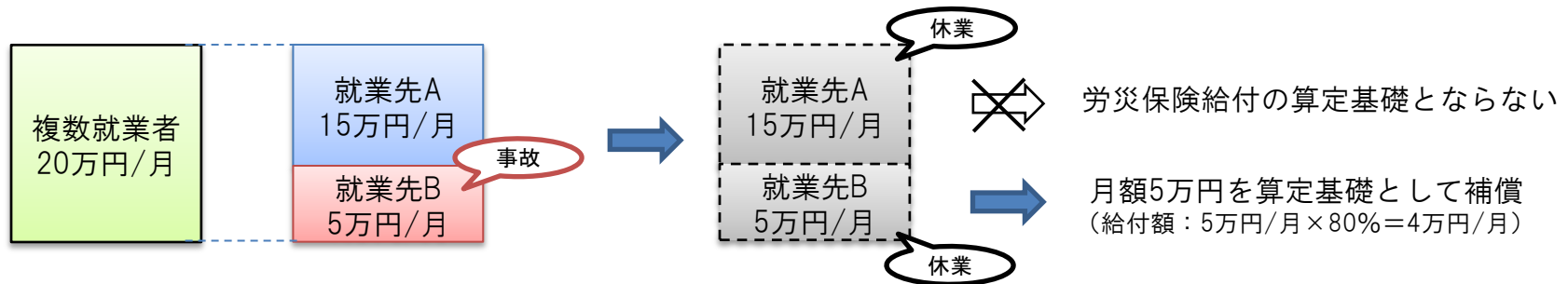
【健康の保持増進のための措置】

- 事業者による一般健康診断の実施、医師からの意見聴取、事後措置の実施
 - ※ 常時使用される労働者及び常時使用する短時間労働者のうち、期間の定めのない労働契約又は1年以上継続している（予定を含む）労働契約により使用され、1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の3/4以上の労働者に対して実施。
- 事業者による特殊健康診断の実施、医師からの意見聴取、事後措置の実施
 - ※ 有機溶剤業務等の有害業務に常時従事する労働者に対して実施。
- 事業者による長時間労働者への医師の面接指導の実施、医師からの意見聴取、事後措置の実施
 - ※ 時間外・休日労働時間が1月あたり100時間を超え、疲労の蓄積が認められるとして、面接指導の実施を申し出た労働者に対して実施。
- 事業者によるストレスチェックの実施、面接指導が必要な高ストレス者への面接指導の実施、医師からの意見聴取、事後措置の実施
 - ※ 常時使用する労働者が50人以上の事業場において、常時使用される労働者及び常時使用する短時間労働者のうち、期間の定めのない労働契約又は1年以上継続している（予定を含む）労働契約により使用され、1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の3/4以上の労働者に対して実施。
- 事業者による健康教育・健康相談の実施

副業・兼業をとりまく現行制度②

労災保険

- 労災保険制度は、①労働者の就業形態にかかわらず、②事故が発生した事業主の災害補償責任を担保するもの。
- このため、複数就業者にも労災保険は適用される（①の観点から）。
- 一方で、複数就業者への労災保険給付額については、事故が発生した就業先の賃金分のみを算定基礎としている（②の観点から）。このため、全ての就業先の賃金合算分を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額については、平成16年12月の労災保険部会建議において、「引き続き検討を行うことが適当である」とされている。

副業・兼業をとりまく現行制度③

雇用保険

- 雇用保険は、適用事業に雇用される労働者を被保険者としている。ただし、①1週間の所定労働時間が20時間未満である者、②同一の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者については被保険者とならない（適用除外）。
- 同一の事業主の下で、週所定労働時間20時間以上であれば、雇用保険は適用されるが、週所定労働時間20時間未満であるときは、複数の雇用関係を合算して週所定労働時間20時間以上となっても、雇用保険は適用されない。

【例】

事業主A: 25時間

週20時間以上であるため、適用

【例】

事業主A: 15時間

事業主B: 10時間

合計が週25時間でも適用されない

※ マルチジョブホルダーについては、平成28年12月の雇用保険部会報告において、「専門家による検討会を設置し、検討を進めていくことが必要」とされている。

社会保険（厚生年金保険及び健康保険）

- 社会保険の適用に当たり、適用要件（※1）は事業所ごとに判断する。このため、複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者が、いずれの事業所においても適用要件を満たさない場合、労働時間等を合算して適用要件を満たしたとしても、社会保険は適用されない。

※1 短時間労働者の場合、大企業（従業員501人以上）にあつては、週所定労働時間20時間以上、所定内賃金月額8.8万円以上、中小企業の場合は、週所定労働時間30時間以上（ただし、中小企業であっても、短時間労働者の適用について労使合意があれば、大企業と同様の取扱いとなる。）等の一定の要件を満たす場合に適用。

※2 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大を進めてきており、今後の社会保険の適用拡大の検討は、法律上、平成31年9月までに行うこととしている。複数就業者の適用の取扱いも含め、社会保険の公平な制度の在り方についても、総合的に検討。

副業・兼業を推進するにあたっては、例えば、以下の点についての検討が必要ではないか。

○ 現状について

- ・ 副業・兼業を希望する労働者が増えていることについて、どう考えるか。
- ・ 多くの企業で従業員の副業・兼業が禁止されていることについて、どう考えるか。
- ・ モデル就業規則では副業・兼業を原則禁止としていることについて、どう考えるか。

○ 副業・兼業の推進の方向性について

- ・ 労働者、企業それぞれのメリットや留意点は何か。
- ・ どのような副業・兼業を推進すべきか。
- ・ 裁判例を踏まえ、企業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ことについてどう考えるか。また、本業との関係において、どのような場合に副業・兼業を制限できると考えるべきか。

○ 労働者、企業、政府それぞれの対応について

- ・ 労働者が働き過ぎにならないよう、企業は労働時間や健康状況をどのように把握することが適当と考えるか。
- ・ 労働者は自らの労働時間や健康状況をどのように管理していくことが適当か。また、それに対し、どのような支援を行うことが適当と考えるか。