



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働時間法制の具体的課題について

(テレワーク等の柔軟な働き方、副業・兼業、管理監督者、労働時間の情報開示)

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

テレワーク等の柔軟な働き方

ひと、くらし、みらいのために

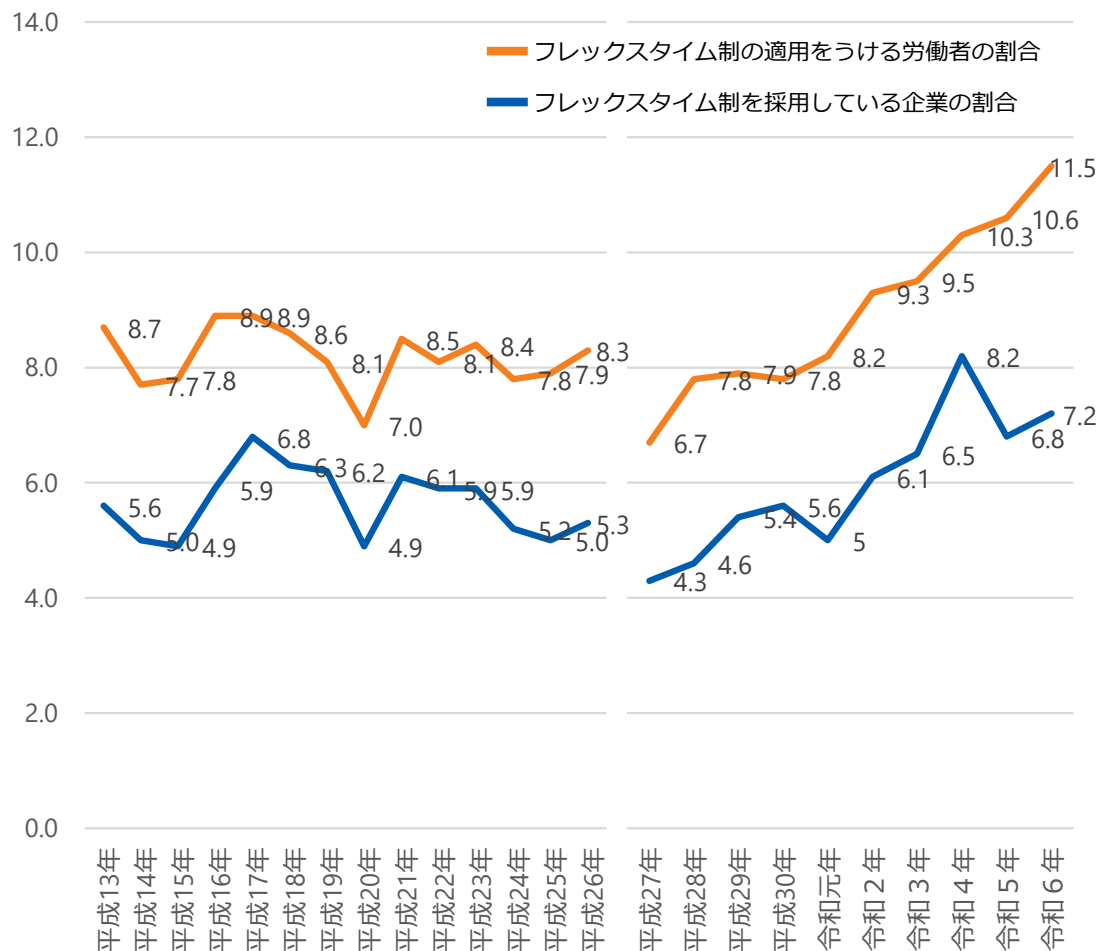


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

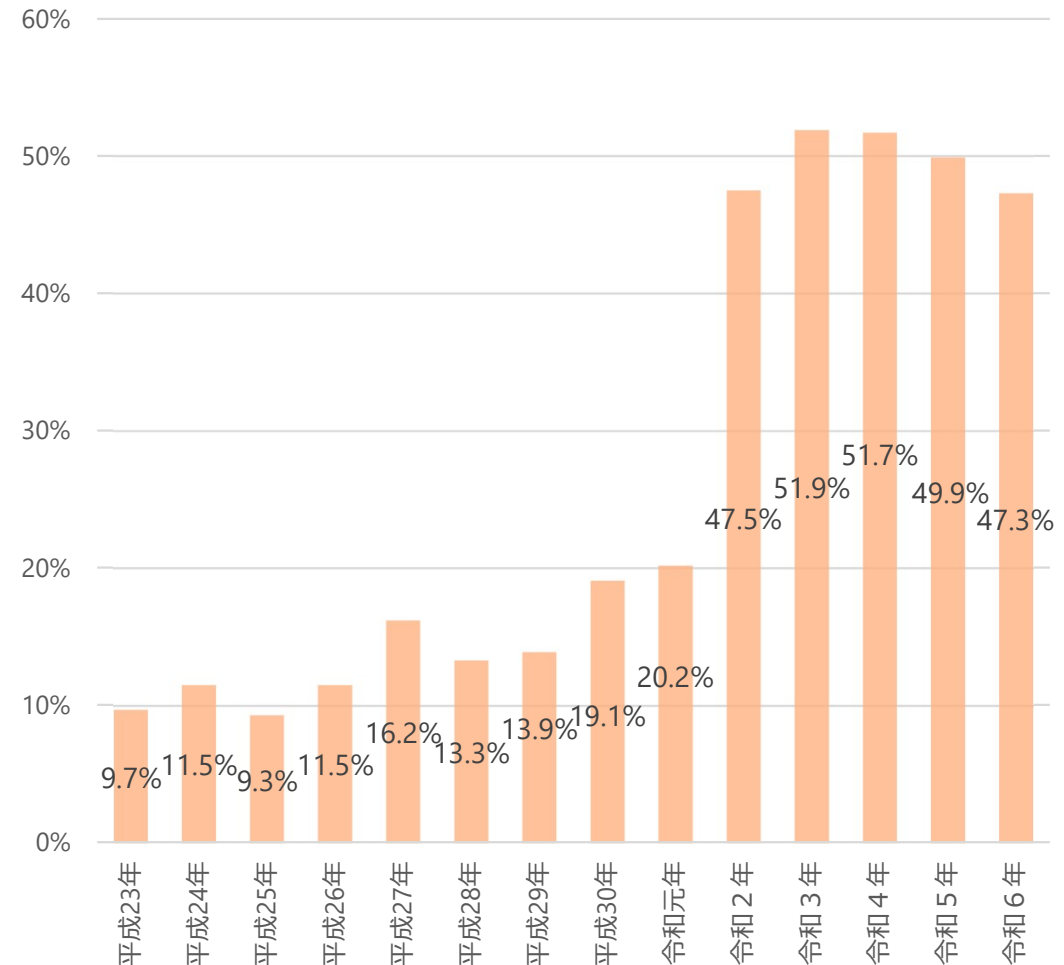
フレックスタイム制度がある企業の割合

- フレックスタイム制度がある企業の割合は7.2%（令和6年度）、適用を受ける労働者の割合は11.5%（令和6年）となっている。
- 新型コロナウイルス感染症対策として企業のテレワークの導入率は増加。

フレックスタイム制を採用している企業の割合・適用を受ける労働者の割合



企業のテレワークの導入率



※平成26年調査以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上である会社組織の民間企業」とし、「複合サービス事業」を含みなかったが、平成27年調査からは、「常用労働者が30人以上である民間法人」とし、「複合サービス事業」を含んでいる。

出典：厚生労働省 令和6年就労条件総合調査

データ出典：総務省「通信利用動向調査」

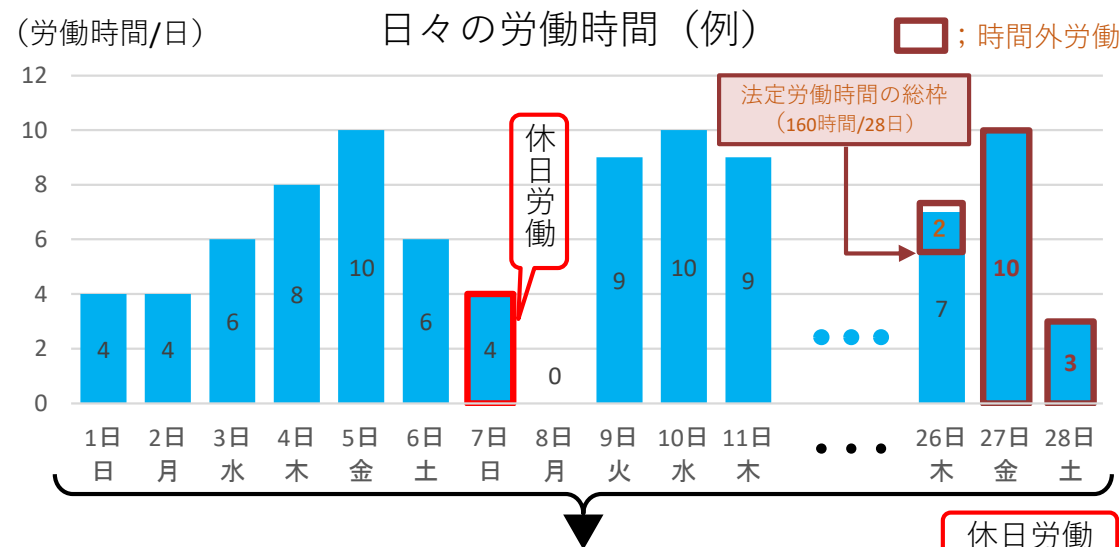
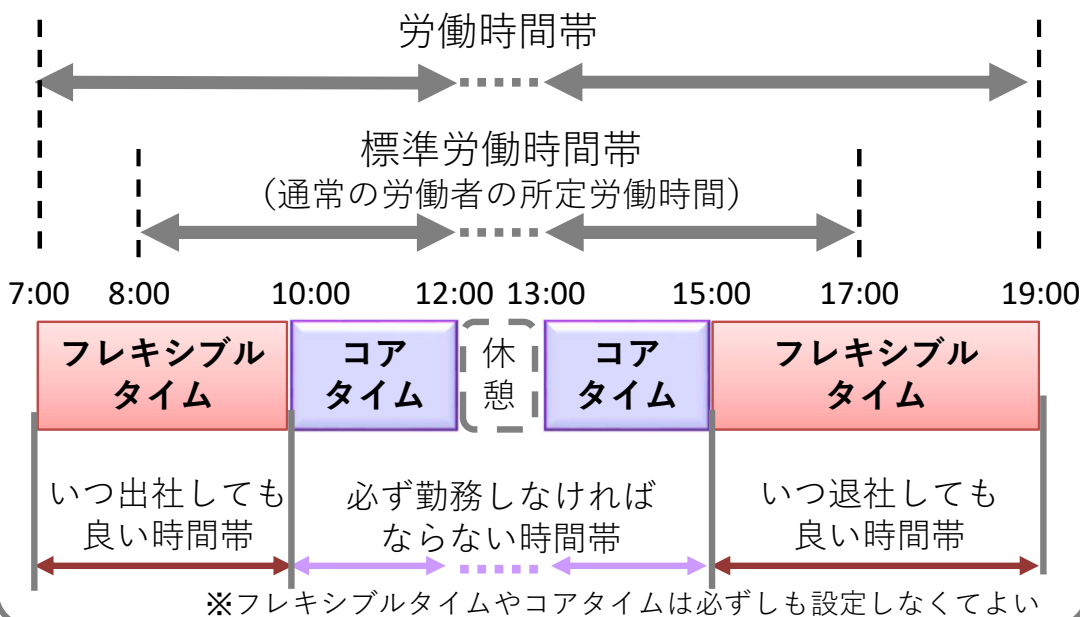
一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業の時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度

時間外労働となるのは、**清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間数※**
(時間外労働を行わせるには、**36協定の締結**が必要) ※休日労働時間を除く

$$\text{清算期間（上限3カ月）における法定労働時間の総枠} = 1 \text{ 週間の法定労働時間（40時間）} \times \frac{\text{清算期間の暦日数}}{7 \text{ 日}}$$

フレックスタイム制のイメージ

就業規則等に、始業・終業時刻を労働者の決定にゆだねることを定め、労使協定で基本的な枠組みを定める。



清算期間実労働時間の合計

法定労働時間の総枠

時間外労働※

※ 清算期間が1カ月を超える場合は、1カ月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えた時間も時間外労働となる。

フレックスタイム制に関する現行の規定（法律・省令）

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十二条の三 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、一週間において同項の労働時間又は一日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

- 一 この項の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲
- 二 清算期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、三箇月以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）
- 三 清算期間における総労働時間
- 四 その他厚生労働省令で定める事項

②～④ （略）

◎労働基準法施行規則（昭和22年労働省令第23号）（抄）

第十二条の三 法第三十二条の三第一項（同条第二項及び第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この条において同じ。）第四号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

- 一 標準となる一日の労働時間
- 二 労働者が労働しなければならない時間帯を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻
- 三 労働者がその選択により労働することができる時間帯に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻
- 四 法第三十二条の三第一項第二号の清算期間が一箇月を超えるものである場合にあつては、同項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）の有効期間の定め

② （略）

フレックスタイム制に関する現行の規定（解釈通達）

◎昭和63年1月1日基発1号・平成11年3月31日基発168号・平成31年4月1日基発0401第43号

(2) フレックスタイム制

イ 趣旨

フレックスタイム制は、一か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働くことにより、労働者がその生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことを可能とし、労働時間を短縮しようとするものであること。

従来は、労働基準法上、フレックスタイム制に関する規定はなく、事実上、始業及び終業の時刻が労働者の自主的決定にゆだねられている限り、法第三二条第二項及び第八九条第一項の趣旨に反しないものとして扱われていたものについて、今回その採用の要件を法律上明らかにしたものであること。

ロ 就業規則の定め

フレックスタイム制を採用する場合には、就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねる旨を定める必要があるものであること。その場合、始業及び終業の時刻の両方を労働者の決定にゆだねる必要があり、**始業時刻又は終業時刻の一方についてのみ労働者の決定にゆだねるのでは足りないものであること。**

なお、法第八九条第一項は、就業規則で始業及び終業の時刻を定めることと規定しているが、フレックスタイム制を採用する場合には、就業規則において、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねる旨の定めをすれば同条の要件を満たすものであること。その場合、コアタイム(労働者が労働しなければならない時間帯)、フレキシブルタイム(労働者がその選択により労働することができる時間帯)も始業及び終業の時刻に関する事項であるので、それらを設ける場合には、就業規則においても規定すべきものであること。

なお、このことに関して、**フレキシブルタイムが極端に短い場合、コアタイムの開始から終了までの時間と標準となる一日の労働時間がほぼ一致している場合等については、基本的には始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねたこととはならず、フレックスタイム制の趣旨に合致しないものであること。**

ハ～ヘ （略）

テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン（抜粋）①

6 様々な労働時間制度の活用

(1) 労働基準法に定められた様々な労働時間制度労働基準法には様々な労働時間制度が定められており、全ての労働時間制度でテレワークが実施可能である。このため、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能である。一方で、テレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更する場合には、各々の制度の導入要件に合わせて変更することが可能である。

(2) 労働時間の柔軟な取扱い

ア 通常の労働時間制度及び変形労働時間制

通常の労働時間制度及び変形労働時間制においては、始業及び終業の時刻や所定労働時間をあらかじめ定める必要があるが、テレワークでオフィスに集まらない労働者について必ずしも一律の時間に労働する必要がないときには、その日の所定労働時間はそのままとしつつ、始業及び終業の時刻についてテレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられる。

このような場合には、使用者があらかじめ就業規則に定めておくことによって、テレワークを行う際に労働者が始業及び終業の時刻を変更することができるようにすることが可能である。

イ フレックスタイム制

フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークになじみやすい制度である。特に、テレワークには、働く場所の柔軟な活用を可能とすることにより、例えば、次のように、労働者にとって仕事と生活の調和を図ることが可能となるといったメリットがあるものであり、フレックスタイム制を活用することによって、労働者の仕事と生活の調和に最大限資することが可能となる。

- ・ 在宅勤務の場合に、労働者の生活サイクルに合わせて、始業及び終業の時刻を柔軟に調整することや、オフィス勤務の日は労働時間を長く、一方で在宅勤務の日は労働時間を短くして家庭生活に充てる時間を増やすといった運用が可能
- ・ 一定程度労働者が業務から離れる中抜け時間についても、労働者自らの判断により、その時間分その日の終業時刻を遅くしたり、清算期間の範囲内で他の労働日において労働時間を調整したりすることが可能
- ・ テレワークを行う日についてはコアタイム（労働者が労働しなければならない時間帯）を設けず、オフィスへの出勤を求める必要がある日・時間についてはコアタイムを設けておくなど、企業の実情に応じた柔軟な取扱いも可能

テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン（抜粋）②

ウ 事業場外みなし労働時間制

事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度であり、使用者の具体的な指揮監督が及ばない事業場外で業務に従事することとなる場合に活用できる制度である。テレワークにおいて一定程度自由な働き方をする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能となる。

テレワークにおいて、次の①②をいずれも満たす場合には、制度を適用することができる。

① 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと

この解釈については、以下の場合については、いずれも①を満たすと認められ、情報通信機器を労働者が所持していることのみをもって、制度が適用されないことはない。

- ・ 勤務時間中に、労働者が自分の意思で通信回線自体を切断することができる場合
- ・ 勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いて行われるが、労働者が情報通信機器から自分の意思で離れることができ、応答のタイミングを労働者が判断することができる場合
- ・ 会社支給の携帯電話等を所持していても、その応答を行うか否か、又は折り返しのタイミングについて労働者において判断できる場合

② 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

以下の場合については②を満たすと認められる。

- ・ 使用者の指示が、業務の目的、目標、期限等の基本的事項にとどまり、一日のスケジュール（作業内容とそれを行う時間等）をあらかじめ決めるなど作業量や作業の時期、方法等を具体的に特定するものではない場合

(3) 業務の性質等に基づく労働時間制度

裁量労働制及び高度プロフェッショナル制度は、業務遂行の方法、時間等について労働者の自由な選択に委ねることを可能とする制度である。これらの制度の対象労働者について、テレワークの実施を認めていくことにより、労働する場所についても労働者の自由な選択に委ねていくことが考えられる。

テレワークを行う労働者に適用している労働時間制度

クロス集計

テレワーク*1を行う労働者に適用している労働時間制度

(MA)

割合 (%)		計	テレワーク を行っている 労働者が いる*2	テレワークを行う労働者に適用している労働時間制度							テレワーク を行っている 労働者は いない
				通常の労働 時間制度	事業場外み なし労働時 間制	フレックス タイム制	専門業務型 裁量労働制	企画業務型 裁量労働制	変形労働時 間制	研究開発、 管理監督 者、機密、 高プロ	
全事業所計		100.0	10.1	8.1	0.7	1.6	0.4	0.1	0.4	0.3	84.4
企業 規模	1～9人	100.0 (58.1)	6.1	4.7	0.5	0.3	0.3	0.1	0.2	0.1	87.5
	10～29人	100.0 (12.9)	12.0	8.8	0.6	2.2	0.5	—	0.3	0.0	82.0
	30～49人	100.0 (3.4)	11.3	9.8	0.3	1.1	0.2	—	0.5	0.2	87.4
	50～99人	100.0 (4.6)	12.5	9.9	1.1	1.4	0.2	0.0	1.3	0.3	84.1
	100～299人	100.0 (4.7)	12.4	9.7	0.5	3.1	1.0	0.0	1.0	0.3	87.4
	300～499人	100.0 (2.7)	23.3	21.5	0.1	2.8	0.1	0.1	1.3	0.2	76.4
	500～999人	100.0 (4.4)	11.7	10.0	2.5	3.6	0.2	1.2	0.9	0.2	79.5
	1000人以上	100.0 (9.2)	25.9	22.0	0.8	7.3	1.0	0.4	0.7	2.0	70.2

*1：自宅など、事業所以外の場所で情報通信技術を利用して勤務すること

*2：テレワークを行う労働者に適用している労働時間制度を1つ以上回答した事業所の割合

テレワークを行う頻度

クロス集計

テレワークを行う頻度*1

(SA)

割合 (%)		計	テレワークを実施 することはない	1 週あたり 1～2 日	1 週あたり 3～4 日	1 週あたり 5 日以上	不定期
全労働者計		100.0	88.5	2.9	1.3	0.7	5.2
産業	林業	100.0(0.1)	96.8	—	—	—	1.9
	鉱業、採石業、砂利採取業	100.0(0.0)	91.3	—	—	—	2.9
	建設業	100.0(5.8)	88.4	3.2	1.5	0.5	1.3
	製造業	100.0(16.2)	91.2	0.4	0.2	0.2	8.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0(0.4)	67.6	—	—	—	31.6
	情報通信業	100.0(3.7)	41.7	19.3	11.1	12.9	15.1
	運輸業、郵便業	100.0(6.1)	89.4	1.6	0.1	0.2	5.0
	卸売業、小売業	100.0(20.0)	92.0	3.4	2.1	—	1.4
	金融業、保険業	100.0(2.8)	84.6	4.9	4.5	0.2	5.9
	不動産業、物品賃貸業	100.0(2.1)	86.4	7.5	0.2	0.2	4.4
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0(3.5)	66.2	10.7	4.8	1.5	16.7
	宿泊業、飲食サービス業	100.0(7.6)	93.6	0.3	—	—	6.0
	生活関連サービス業、娯楽業 (家事サービス業を除く)	100.0(3.4)	91.6	3.5	0.1	0.4	2.5
	教育、学習支援業	100.0(3.5)	93.3	1.0	0.7	0.2	3.7
	医療、福祉業	100.0(15.1)	98.7	—	—	—	0.6
	複合サービス事業	100.0(0.8)	95.6	—	0.3	0.5	1.5
	サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く）	100.0(9.1)	80.8	4.0	0.6	1.1	10.7

* 1：1 日の所定労働時間の半分以上テレワークを行う平均頻度
（資料出所）労働時間制度等に関する実態調査結果について（概要）

テレワークを行う頻度

クロス集計

テレワークを行う頻度*¹

(SA)

割合 (%)		計	テレワークを 実施することはない	1 週あたり 1 ～ 2 日	1 週あたり 3 ～ 4 日	1 週あたり 5 日以上	不定期
全労働者計		100.0	88.5	2.9	1.3	0.7	5.2
適用されている 労働時間制度	通常の労働時間制度	100.0(66.7)	91.2	2.1	0.9	0.8	3.3
	フレックスタイム制	100.0(8.1)	53.0	15.1	7.1	1.6	22.8
	変形労働時間制	100.0(15.5)	95.4	0.1	0.0	—	3.8
	専門業務型裁量労働制	100.0(0.6)	45.6	28.9	2.8	7.7	15.0
	企画業務型裁量労働制	100.0(0.1)	41.0	10.7	32.0	4.9	11.4
	事業場外みなし労働時間制	100.0(0.1)	92.1	2.6	—	—	5.3
	高度プロフェッショナル制度	100.0(0.0)	96.8	—	3.2	—	—
	時間管理なし (管理監督者)	100.0(2.0)	80.4	4.0	0.5	0.3	14.8
	時間管理なし (機密の事務を取り扱う者)	100.0(0.1)	97.8	—	—	—	2.2
	研究開発業務従事者	100.0(0.0)	81.8	13.7	—	—	4.6
	その他	100.0(2.8)	96.2	0.1	1.5	0.1	2.1
	わからない	100.0(3.1)	97.5	0.7	0.3	—	1.5

* 1 : 1 日の所定労働時間の半分以上テレワークを行う平均頻度

テレワーク

テレワークを行う頻度^{*1}

(SA)

テレワークを行う頻度	割合
テレワークを実施することはない	88.5
1週あたり1～2日	2.9
1週あたり3～4日	1.3
1週あたり5日以上	0.7
不定期	5.2
無回答・不詳	1.3

テレワーク中の中抜け時間^{*2}の取扱い

(MA)

中抜け時間の取扱い	割合
中抜け時間の有無にかかわらず、1日の労働時間分勤務したものとされる	22.4
中抜け分が賃金から差し引かれる	18.1
中抜け分だけ勤務時間を延長している	16.4
半日単位や時間単位の年次有給休暇や特別休暇を取得している	14.7
特に決まっていない	21.2
業務が中断できず、中抜けができない	7.7

テレワーク中の中抜け時間^{*2}（1日）

(SA)

テレワーク中の中抜け時間	割合
15分未満	11.2
15分以上30分未満	9.0
30分以上1時間未満	14.9
1時間以上2時間未満	9.1
2時間以上	4.5
中抜けは発生しない	49.2

* 1：1日の所定労働時間の半分以上テレワークを行う平均頻度

* 2：勤務時間内に一時的に仕事から離れて、再度仕事に戻るまでの時間を指す。就業規則に規定されている休憩時間は含まない。
(資料出所) 労働時間制度等に関する実態調査結果について（概要）

- フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせる制度は必要だと思うかについて、「必要である、ある方がよい」が23.7%、「不要である、ない方がよい」が18.1%、「どちらでもよい、わからない」が55.7%となっている。フレックスタイム制の適用者について見ると、「必要である、ある方がよい」が47.1%となっている。

フレックスタイム制と通常勤務日を
組み合わせられる制度は必要か(n=3,441、
SA、単位=%)

フレックスタイム制と通常勤務日を 組み合わせられる制度は必要か	割合
必要である、ある方がよい	23.7%
どちらでもよい、わからない	55.7%
不要である、ない方がよい	18.1%
無回答	2.4%

フレックスタイム制の適用有無別

フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせられる制度は必要か

(SA、単位=%)

	必要である、 ある方がよい	どちらでもよい、 わからない	不要である、 ない方がよい	無回答	
適用している	47.1%	44.2%	8.4%	0.3%	(n=609)
適用していない	19.1%	58.4%	21.4%	1.0%	(n=2,361)
無回答	16.3%	57.3%	14.0%	12.3%	(n=471)

【回答対象事業場に関する問】フレックスタイム制の導入有無別支障等

- フレックスタイム制について、導入して支障に感じる事項及び導入していない場合の理由は、対象労働者の有無にかかわらず「特にない」が最も多い。
- 対象労働者がいない場合の理由として、「労務管理が煩雑である」、「社内コミュニケーションに支障がある」の順に割合が高くなっている。

フレックスタイム制の導入有無と支障

(MA、単位＝%)
※無回答を除く

	労働者の始業・ 終業時刻を一切 指定できない	労務管理が煩雑 である	労働者の生産性 が下がる	社内コミュニ ケーションに支 障がある	制度の内容がわ かりづらいまた は知らない	その他	特にない	
対象労働者がいる	9.2%	14.3%	4.3%	13.4%	4.6%	1.5%	64.5%	(n=588)
対象労働者がいない	18.0%	30.9%	16.4%	18.6%	9.2%	9.9%	34.5%	(n=2,177)

労働基準関係法制研究会報告書 概要

1 最長労働時間規制

(3) テレワーク等の柔軟な働き方

【フレックスタイム制の改善について】

在宅勤務の場合には1日の勤務の中でも労働の時間と家事や育児等の労働以外の時間が混在しがちであり、こうしたことへの対応等のための中抜け時間が細切れに発生する可能性があること等も踏まえると、テレワークでの柔軟な働き方に対応した労働時間制度としてフレックスタイム制を活用することが考えられるが、現行制度においては、フレックスタイム制を部分的に適用することはできず、テレワーク日と通常勤務日が混在するような場合にフレックスタイム制を活用しづらい状況がある。このため、テレワーク日と通常勤務日が混在するような場合にも活用しやすいよう、テレワークの実態に合わせてフレックスタイム制を見直すことが考えられ、また、この見直しについては、必ずしもテレワークに限らず、出勤日も含めて部分フレックス制を導入し、柔軟な働き方を認めていくということが適切ではないかといった議論が行われた。テレワークの場合に限らず広くフレックスタイム制の導入が進むことは有用であると考えられることから、テレワークの場合に限らず、特定の日については労働者が自ら始業・終業時刻を選択するのではなく、あらかじめ就業規則等で定められた始業・終業時刻どおり出退勤することを可能とすることにより、部分的にフレックスタイム制を活用できる制度の導入を進めることが考えられる。まずは、このフレックスタイム制の改善に取り組むべきと考えられる。

【テレワーク時のみなし労働時間制について】

在宅勤務を対象とする新たなみなし労働時間制については、実労働時間管理をする場合の課題やそれに代わる健康管理時間の把握をめぐる課題等を踏まえて、こうした点に関する検討も含め、在宅勤務における労働時間の長さや時間帯、一時的な家事や育児への対応等のための中抜け時間の状況等の労働時間の実態や、企業がどのように労働時間を管理しているのか、新たなみなし労働時間制に対する労働者や使用者のニーズが実際にどの程度あるのかということ把握し、また上記により改善されたフレックスタイム制の下でのテレワークの実情や労使コミュニケーションの実態を把握した上で、みなし労働時間制の下での実効的な健康確保の在り方も含めて継続的な検討が必要であると考えられる。

副業・兼業

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働時間の通算に関する現行の規定・解釈①

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（時間計算）

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。**

② （略）

通達：昭和23年5月14日基発769号（抄）

問 本条において「事業場を異にする場合においても」とあるがこれを事業主を異にする場合をも含むと解すれば個人の側からすれば一日八時間以上働いて収入を得んとしても不可能となるが、この際個人の勤労の自由との矛盾を如何にするか、又内職は差支えないとすればその区別の標準如何。

答 「**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**。なお内職云々についてはその内職を行う者と発注者との間に使用従属関係があるか否かによつて法の適用の有無が決定される。

通達：昭和23年10月14日基収2117号（抄）

問 二以上の事業主に使用され（労働関係ありとする）その通算労働時間が八時間を超える場合割増賃金は如何に処置したらよいか。

答 法定時間外に使用した事業主は法第三十七条に基き、割増賃金を支払わなければならない。

労働時間の通算に関する現行の規定・解釈②

通達：令和2年9月1日基発0901第3号（抄）

第1 法第38条第1項の規定による労働時間の通算が必要となる場合

1 労働時間が通算される場合

労働者が、事業主を異にする複数の事業場において、「労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、法第38条第1項の規定により、それらの複数の事業場における労働時間が通算されること。なお、次のいずれかに該当する場合は、その時間は通算されないこと。

ア 法が適用されない場合

イ 法は適用されるが労働時間規制が適用されない場合（法第41条及び第41条の2）

2 労働時間が通算して適用される規定

法定労働時間（法第32条・第40条）について、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算されること。

時間外労働（法第36条）のうち、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時間以内の要件（同条第6項第2号及び第3号）については、労働者個人の実労働時間に着目し、当該個人を使用する使用者を規制するものであり、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算されること。

（略）

3 通算されない規定

時間外労働（法第36条）のうち、法第36条第1項の協定（以下「36協定」という。）により延長できる時間の限度時間（同条第4項）、36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限（同条第5項）については、個々の事業場における36協定の内容を規制するものであり、それぞれの事業場における延長時間を定めることとなること。

また、36協定において定める延長時間が事業場ごとの時間で定められていることから、それぞれの事業場における時間外労働が36協定に定めた延長時間の範囲内であるか否かについては、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とは通算されないこと。

休憩（法第34条）、休日（法第35条）、年次有給休暇（法第39条）については、労働時間に関する規定ではなく、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間は通算されないこと。

労働時間の通算に関する現行の規定・解釈③

通達：令和2年9月1日基発0901第3号（抄）（続き）

第3 労働時間の通算

1 基本的事項

（1）労働時間を通算管理する使用者

副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者（第1の1において労働時間が通算されない場合として掲げられている業務等に係るものを除く。）は、法第38条第1項の規定により、それぞれ、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とを通算して管理する必要があること。

（2）通算される労働時間

法第38条第1項の規定による**労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間と労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを通算することによって行うこと。**

労働者からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要せず、また、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間が事実と異なっていた場合でも労働者からの申告等により把握した労働時間によって通算していれば足りること。

（3）・（4）（略）

第4 時間外労働の割増賃金の取扱い

1 割増賃金の支払義務

各々の使用者は、自らの事業場における労働時間制度を基に、他の使用者の事業場における所定労働時間・所定外労働時間についての労働者からの申告等により、

- ・ まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、
- ・ 次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって、

それぞれの事業場での所定労働時間・所定外労働時間を通算した労働時間を把握し、その労働時間について、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分のうち、自ら労働させた時間について、時間外労働の割増賃金（法第37条第1項）を支払う必要があること。

2 割増賃金率

時間外労働の割増賃金の率は、自らの事業場における就業規則等で定められた率（2割5分以上の率。ただし、所定外労働の発生順によって所定外労働時間を通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分が1か月について60時間を超えた場合には、その超えた時間の労働のうち自ら労働させた時間については、5割以上の率。）となること（法第37条第1項）。

（以下略）

副業・兼業に関するこれまでの主な取組について

【平成30年1月】

「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日）において、「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」とされたことを受けて、**平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定し、副業・兼業の促進の方向性や、労働時間や労働者の健康確保等の留意事項をまとめた。**

（※）併せて、**モデル就業規則について、副業・兼業を原則認める内容に改定した。**

モデル就業規則（改正前）

（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。

⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。

【令和2年9月】

「成長戦略実行計画」（令和2年7月17日）において、副業・兼業の環境整備を行うために労働時間の管理方法のルール整備を図ることとされたこと等を踏まえ、令和2年9月にガイドラインを改定し、**副業・兼業に関する労働時間管理や健康確保等のルールの明確化を行った。**

（※）令和2年9月における主な改定内容

- ・ 労働時間の通算が必要となる場合、労働時間を通算して適用される規定の明確化
- ・ 所定外労働時間の通算の方法（原則的な労働時間の管理方法）の明確化
- ・ 「管理モデル」による労働時間管理の方法（簡便な労働時間の管理方法）の明確化
- ・ 労使の話し合い等を通じた、副業・兼業を行う労働者の健康確保措置の実施

モデル就業規則（改正後） ※令和5年7月に再改正したもの
（副業・兼業）

第70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 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該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、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 競争により、企業の利益を害する場合

【令和4年7月】

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和4年6月7日）等において、労働者の多様なキャリア形成を促進する等の観点から、副業・兼業を推進する旨が決定されたことにより、令和4年7月にガイドラインを改定し、**企業に対して、副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨することとした。**

【令和5年3月】

「規制改革実施計画」（令和4年6月7日）、「規制改革推進に関する中間答申」（令和4年12月22日）において、企業における副業・兼業の好事例や、管理モデルの取組事例を収集・周知することとされたことを受けて、経済団体の協力を得ながら、**副業・兼業に取り組む企業11社に対してヒアリングを実施し、その結果を事例集として公表した。**

1 副業・兼業の現状

- ・ 副業・兼業に関する裁判例では、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されている。

2 副業・兼業の促進の方向性

- ・ 副業・兼業を希望する労働者については、その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である。

3 企業の対応

（1）基本的な考え方

- ・ 副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。
- ・ 企業の副業・兼業の取組を公表することにより、労働者の職業選択を通じて、多様なキャリア形成を促進することが望ましい。

（2）労働時間管理

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働時間を通算して管理することが必要である。

① 労働時間の通算が必要となる場合

- ・ 労働者が事業主を異にする複数の事業場において「労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、労働時間が通算される。
- ・ 使用者は、自社の労働時間と労働者の自己申告等により把握した他社での労働時間を通算するほかに、あらかじめ労働時間についてそれぞれ上限を設定する簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）によることもできる。

② 副業・兼業の確認

- ・ 使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。
- ・ 使用者は、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。

（3）健康管理

- ・ 使用者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等（健康確保措置）を実施しなければならない。
- ・ 健康確保措置の実施対象者の選定に当たって、副業・兼業先における労働時間の通算をすることとはされていないが、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、当該使用者は、原則として、副業・兼業先の使用者との情報交換により、それが難しい場合は、労働者からの申告により把握し、自らの事業場における労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当である。
- ・ 使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、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を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。

（4）副業・兼業に関する情報の公表について

- ・ 企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。

4 労働者の対応

- ・ 労働者は自社の副業・兼業に関するルールを確認し、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がある。適切な副業・兼業先を選択する観点から、自らのキャリアを念頭に、企業が自社のホームページ等において公表した副業・兼業に関する情報を参考にする。
- ・ 労働者は、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、自ら業務量や進捗状況、時間や健康状態を管理する必要がある。
- ・ 使用者が提供する健康相談等の機会の活用や、勤務時間や健康診断の結果等の管理が容易になるようなツールを用いることが望ましい。始業・終業時刻、休憩時間、勤務時間、健康診断等の記録をつけていくような民間等のツールを活用して、自己の就業時間や健康の管理に努めることが考えられる。

5 副業・兼業に関わるその他の制度（労災保険の給付・雇用保険、厚生年金保険、健康保険）

※「副業・兼業における労働時間の通算について（労働時間通算の原則的な方法）」（厚生労働省HP掲載資料）より抜粋

労働時間通算の原則的な方法

○使用者は、自らの事業場における労働時間制度を基に、**自らの事業場における労働時間と、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを、原則的に以下の手順で通算します。**通算の結果、**1週40時間、1日8時間を超える労働（法定外労働）に該当する場合、36協定による労働時間の延長や、割増賃金の支払いが必要です。**

手順①：所定労働時間の通算 ⇒ **先に契約をした方から、後に契約をした方の順**に通算

手順②：所定外労働時間の通算 ⇒ **実際に所定外労働が行われる順**に通算

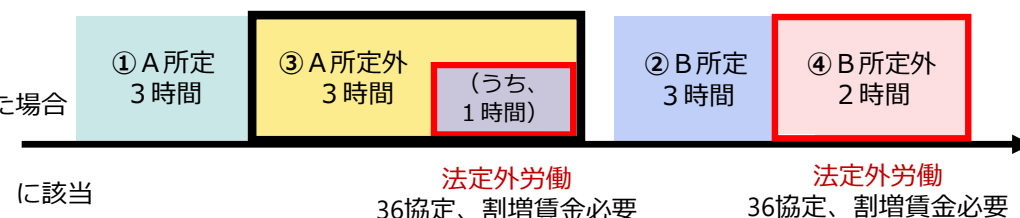
【イメージ図】 副業・兼業時における原則的な労働時間通算の考え方

使用者A（先契約・先労働）：①所定労働時間3時間、③所定外労働時間3時間
使用者B（後契約・後労働）：②所定労働時間3時間、④所定外労働時間2時間

原則どおりに①～④の順で足し合わせると（合計11時間）

- ・③のうちの1時間と④の2時間の合計3時間が法定外労働（1日8時間を超える労働）に該当
- ・AとBはそれぞれ、36協定の締結、届出、割増賃金の支払いを行う必要あり

実際の労働の順序



管理モデル

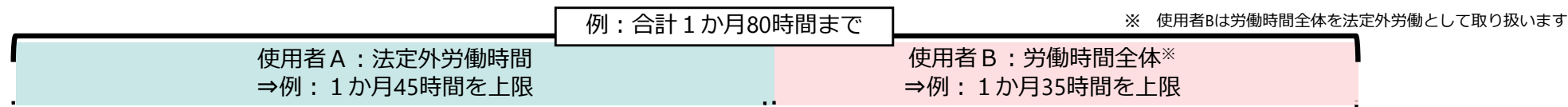
○労働者が使用者A（先契約）の事業場と使用者B（後契約）の事業場で、副業・兼業を行う場合、

- ①**使用者Aでの「法定外労働時間」（1週40時間、1日8時間を超える労働時間）と、②使用者Bでの「労働時間」を合計して、単月100時間未満、複数月平均80時間以内となるように、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定します。**

■労働時間の上限設定

上限設定の手順①：使用者Aの法定外労働時間と使用者Bの労働時間の合計の範囲を決めます

手順②：手順①の合計の範囲内かつ、それぞれの事業場の36協定の範囲内で、それぞれの労働時間の上限を決めます



○管理モデルの導入後、使用者Bは、使用者Aでの実際の労働時間にかかわらず、自らの事業場の**「労働時間全体」を「法定外労働時間」として、割増賃金を支払います。**

○これにより、使用者Aおよび使用者Bは副業・兼業の開始後、**それぞれあらかじめ設定した労働時間の上限の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場での実労働時間の把握を要することなく、労働基準法を守ることができます。**

割増賃金規制の趣旨等について

時間外労働、休日労働、深夜労働の割増賃金

1. 趣旨

- 時間外労働・休日労働の割増賃金の支払いの目的は、①通常の勤務時間とは違うこれら特別の労働に対する労働者への補償、②使用者に対し、経済的負担を課すことによってこれらの労働を抑制することにある。
- 深夜労働に割増賃金を設ける趣旨は、労働時間の位置が深夜という時刻にあることに基づき、その労働の強度等に対する労働者への補償である。

2. 改正沿革

- 時間外・休日労働の割増賃金率は、どちらも2割5分以上となっていたが、平成5年の労基法改正において、週休二日制普及の流れの中で週一日の法定休日確保の重要性に鑑み、休日労働の割増賃金率が3割5分以上に引き上げられた。
- 時間外労働の割増賃金率は、平成20年の労基法改正において、割増賃金による使用者の経済的負担を加重することによって特に長い時間外労働を抑制することを目的として、1か月60時間超の時間外労働については、5割以上に引き上げられた。
- 中小企業における上記割増賃金率の見直しは当分の間猶予されていたが、平成30年の働き方改革関連法により猶予措置は廃止され、令和5年4月1日に施行された。
- 深夜労働の割増賃金は、労基法制定時から2割5分以上となっている。

労働時間制度別の適用関係		一般労働者	専門業務型 裁量労働制	企画業務型 裁量労働制	研究開発業務従事者	高度プロフェッショナル制度	管理監督者
労働基準法第37条	時間外（25%以上） ※月60時間超は50%以上	○	法定労働時間を超える「みなし労働時間」に対しては、割増賃金の支払いが必要。		○	—	—
	休日（35%以上）	○	○		○	—	—
	深夜（25%以上）	○	○		○	—	○

副業者の属性

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024 年 7 月独立行政法人 労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ 有職者に占める副業者の割合は 6.0%。副業者の割合を男女別にみると、男性が 5.1%に対して女性が 7.4%で、女性の方が高い割合となっている。年齢による違いはそれほどみられない。
 - ◆ 本業の勤務先の従業員規模をみると、副業者は「29 人以下」（25.1%）の割合がもっとも高く、本業のみの人よりも約9ポイント高い。
 - ◆ 副業者の本業の就業形態をみると、「正社員」の割合がもっとも高く38.1%となっており、本業のみの人よりも約25ポイント低い。一方で「パート・アルバイト」などは副業者の方が高い割合となっている。
- ※本調査における「本業」は回答者自らが主たる仕事と考える仕事を指す。

図表 2-1-1 仕事の数(男女別、年齢階級別、単位：%)

	n	仕事は1つだけ	仕事は2つ以上 (副業をしている)
計	188,980	94.0	6.0
男性	115,397	94.9	5.1
女性	73,583	92.6	7.4
18～29才	11,580	94.2	5.8
30～39才	28,599	93.6	6.4
40～49才	53,432	93.6	6.4
50～59才	71,077	94.5	5.5
60～64才	24,292	93.8	6.2

注) 本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。スクリーニング調査の設問。

図表 2-2-4 本業の従業員規模(単位：%)

	n	29 人 以下	30 人 以上 99 人 以下	100 人 以上 299 人 以下	300 人 以上 499 人 以下	500 人 以上 999 人 以下	1,000 人 以上	わ か ら な い
本業のみの人	2,044	16.5	17.2	14.1	6.3	6.7	28.0	11.2
副業者	9,228	25.1	15.5	12.9	5.9	6.7	21.0	12.9

注) 本業の就業形態について、正社員、契約・嘱託社員、パート・アルバイト、派遣社員、請負会社の社員、期間工・季節工、日雇、会社などの役員と回答した人に対する質問の回答を集計。

＜参考＞「副業者の就労に関する調査」（2024 年 7 月（独）労働政策研究・研修機構）について

調査対象	調査会社が保有する登録調査モニターのうち、モニター登録上の職種が「無職」の者を除く 18～64 歳の男女。
調査実施期間	令和 4（2022）年 10 月 3 日～10 月 13 日
回答回収状況	「調査対象」の条件に合致する 159 万 8,770 人に調査回答依頼のメールを送信し、スクリーニング調査で「仕事をしている」と回答した人について、18 万 8,980 人の有効回答を得た。（スクリーニング調査において、性別、年齢、最終学歴、配偶関係、世帯上の地位、扶養親族、仕事の有無、仕事は 2 つ以上かを質問。） このうち、「仕事は 2 つ以上（副業をしている）」と回答した 1 万 1,358 人を「副業者」として集計し、本調査を実施している。 また、調査で「仕事は 1 つだけ」と回答した「本業のみの人」についても、参考数値として2,182 人の回答を集計している。

図表 2-2-1 本業の就業形態(単位：%)

	n	正 社 員	契 約 ・ 嘱 託 社 員	パ ー ト ・ ア ル バ イ ト	派 遣 社 員	請 負 会 社 の 社 員	期 間 工 ・ 季 節 工 ・ 日 雇	会 社 な ど の 役 員	自 営 業 主	立 自 由 業 ・ フ リ ー ラ ン ス （ 独 人 請 負 ）	家 族 従 業 員 ・ 家 業 の 手 伝 い	そ の 他
本業のみの人	2,182	63.1	6.5	20.4	3.1	0.0	0.0	0.5	2.9	2.1	0.6	0.7
副業者	11,358	38.1	8.0	28.4	4.3	0.2	0.1	2.1	8.6	9.0	0.6	0.5

注) 本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。

副業者の本業での働き方

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024年7月独立行政法人労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ 本業の仕事の1カ月あたりの実労働日数は、「20日以上25日未満」が57.2%で最も高く、本業のみの人と比べると、「25日以上」が約7ポイント高い。
- ◆ 本業の仕事の1週間あたりの実労働時間は、「40時間以上50時間未満」が30.3%で最も高く、本業のみの人と比べると、副業者の方が40時間以上の割合が低くなっている。
- ◆ 本業の仕事での残業の頻度は、「ほとんどしていない」が55.0%で最も高く、本業のみの人と比べると、副業者の方が本業での残業をしている割合が若干低い。
- ◆ 本業の仕事での月収について尋ねたところ、「10万円以上20万円未満」が26.6%、「20万円以上30万円未満」が23.2%などとなっており、本業のみの人と比べると、副業者の方が20万円未満と50万円以上の割合が高い。

図表 2-2-6 本業での1カ月あたりの実労働日数(単位: %)

	n	10 日 未 満	10 日 以 上 15 日 未 満	15 日 以 上 20 日 未 満	20 日 以 上 25 日 未 満	25 日 以 上
本業のみの人	2,182	9.9	4.4	6.6	71.3	7.7
副業者	11,358	8.8	8.2	11.2	57.2	14.6

注) 本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。

図表 2-2-5 本業での残業の状況(単位: %)

	n	ほとん どして いない	たまに している	よくし ている	ほとん ど毎日 のように
本業のみの人	2,032	51.0	28.8	10.2	10.0
副業者	8,984	55.0	27.6	9.6	7.8

注) 本業の就業形態について、正社員、契約・嘱託社員、パート・アルバイト、派遣社員、請負会社の社員、期間工・季節工、日雇と回答した人に対する質問の回答を集計。

図表2-2-7 本業での1週間あたりの実労働時間(単位: %)

	n	5 時 間 未 満	5 時 間 以 上 1 0 時 間 未 満	1 0 時 間 以 上 2 0 時 間 未 満	2 0 時 間 以 上 3 0 時 間 未 満	3 0 時 間 以 上 4 0 時 間 未 満	4 0 時 間 以 上 5 0 時 間 未 満	5 0 時 間 以 上 6 0 時 間 未 満	6 0 時 間 以 上 7 0 時 間 未 満	7 0 時 間 以 上 8 0 時 間 未 満	8 0 時 間 以 上
本業のみの人	2,182	1.2	10.4	8.8	7.9	12.0	39.8	11.1	4.5	1.6	2.7
副業者	11,358	2.4	10.7	13.4	12.7	14.3	30.3	8.7	3.9	1.4	2.2

注) 本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。

図表2-2-7 本業の月収(単位: %)

	n	5 万 円 未 満	5 万 円 以 上 1 0 万 円 未 満	1 0 万 円 以 上 2 0 万 円 未 満	2 0 万 円 以 上 3 0 万 円 未 満	3 0 万 円 以 上 4 0 万 円 未 満	4 0 万 円 以 上 5 0 万 円 未 満	5 0 万 円 以 上 6 0 万 円 未 満	6 0 万 円 以 上 7 0 万 円 未 満	7 0 万 円 以 上
本業のみの人	2,182	2.7	9.2	23.9	29.1	18.8	7.9	4.4	1.5	2.3
副業者	11,358	5.1	12.7	26.6	23.2	14.0	6.3	4.8	2.4	5.0

注) 本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。

副業する理由

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024 年 7 月独立行政法人 労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ 副業する理由を尋ねたところ（複数回答）、「収入を増やしたいから」（54.5%）、「1つの仕事だけでは収入が少なくて、生活自体ができないから」（38.2%）、「自分が活躍できる場を広げたいから」（18.7%）、「時間のゆとりがあるから」（15.8%）、「様々な分野の人とつながりができるから」（13.2%）などの順となっている。本業の就業形態でみると、「非正社員」で「1つの仕事だけでは収入が少なくて、生活自体ができないから」と回答した割合が 43.9%と高い。
- ◆ 副業する理由（複数回答）を本人の年収（本業と副業の合計）別にみると、おおむね年収が高い人ほど回答割合が高い傾向にあるのは「自分が活躍できる場を広げたいから」「様々な分野の人とつながりができるから」「仕事に必要な能力を活用・向上させるため」などとなっている。

図表 2-3-1 副業する理由(複数回答、本業の就業形態別、単位：%)

本業の就業形態	n	収入を増やしたいから	少ないから、生活自体ができない	1つの仕事だけでは収入が	自分が活躍できる場を広げたいから	時間のゆとりがあるから	様々な分野の人とつながりができるから	ローンなど借金や負債を抱えているため	定年後に備えるため	向上させるため	仕事に必要な能力を活用・	副業のほうに本業に好きな	仕事を頼まれ、断りきれないから	独立したいから	（大学教員、研究者など）本業の仕事の性格上、別から本業の仕事に就けなかった	活躍できる場を広げたいから	働くことができる時間	転職したいから	その他
計	11,358	54.5	38.2	18.7	15.8	13.2	11.3	11.3	11.0	9.7	7.9	4.8	4.4	4.1	3.2	3.1			
正社員	4,327	59.1	31.6	20.2	13.7	14.9	14.9	15.6	12.8	10.7	7.3	7.0	4.6	1.9	4.7	3.1			
非正社員	4,657	53.2	43.9	15.4	17.2	10.5	9.5	9.1	7.7	10.0	7.1	3.1	2.0	6.1	2.7	2.7			
非雇用者	2,374	48.7	38.9	22.7	17.1	15.5	8.2	7.5	14.2	7.6	10.5	4.0	8.8	4.1	1.4	3.8			

図表 2-3-2 副業する理由(複数回答、本人の年収別、単位：%)

年収	n	収入を増やしたいから	少ないから、生活自体ができない	1つの仕事だけでは収入が	自分が活躍できる場を広げたいから	時間のゆとりがあるから	様々な分野の人とつながりができるから	ローンなど借金や負債を抱えているため	定年後に備えるため	向上させるため	仕事に必要な能力を活用・	副業のほうに本業に好きな	仕事を頼まれ、断りきれないから	独立したいから	（大学教員、研究者など）本業の仕事の性格上、別から本業の仕事に就けなかった	活躍できる場を広げたいから	働くことができる時間	転職したいから	その他
計	11,358	54.5	38.2	18.7	15.8	13.2	11.3	11.3	11.0	9.7	7.9	4.8	4.4	4.1	3.2	3.1			
200万円未満	4,076	50.9	44.5	15.3	16.2	10.2	8.8	6.8	7.5	8.9	7.4	3.3	2.7	6.2	2.5	2.7			
200万円以上300万円未満	2,006	54.7	51.9	15.3	15.5	11.4	12.6	10.7	8.4	8.9	6.5	3.4	2.0	4.7	4.0	2.7			
300万円以上500万円未満	2,455	60.3	38.4	18.7	16.5	13.8	14.3	14.0	11.9	11.4	6.3	5.3	3.5	2.7	3.5	2.6			
500万円以上700万円未満	1,237	61.5	26.4	21.9	15.0	15.7	15.4	14.1	13.3	9.9	8.5	7.1	5.6	1.5	3.2	3.1			
700万円以上900万円未満	661	52.8	19.4	27.7	14.7	18.8	12.0	18.8	19.7	10.7	11.5	7.4	10.0	2.4	3.9	5.3			
900万円以上1100万円未満	371	46.4	12.4	27.0	13.7	20.8	6.7	16.7	17.0	10.2	11.6	8.4	12.1	1.9	5.1	4.0			
1100万円以上1500万円未満	301	45.8	7.0	32.6	15.3	23.6	4.0	15.6	24.3	12.3	15.3	10.3	14.3	2.7	3.0	5.3			
1500万円以上	251	47.0	8.0	33.9	17.1	21.5	5.6	14.3	21.1	6.8	15.5	6.0	14.7	1.2	0.8	6.8			

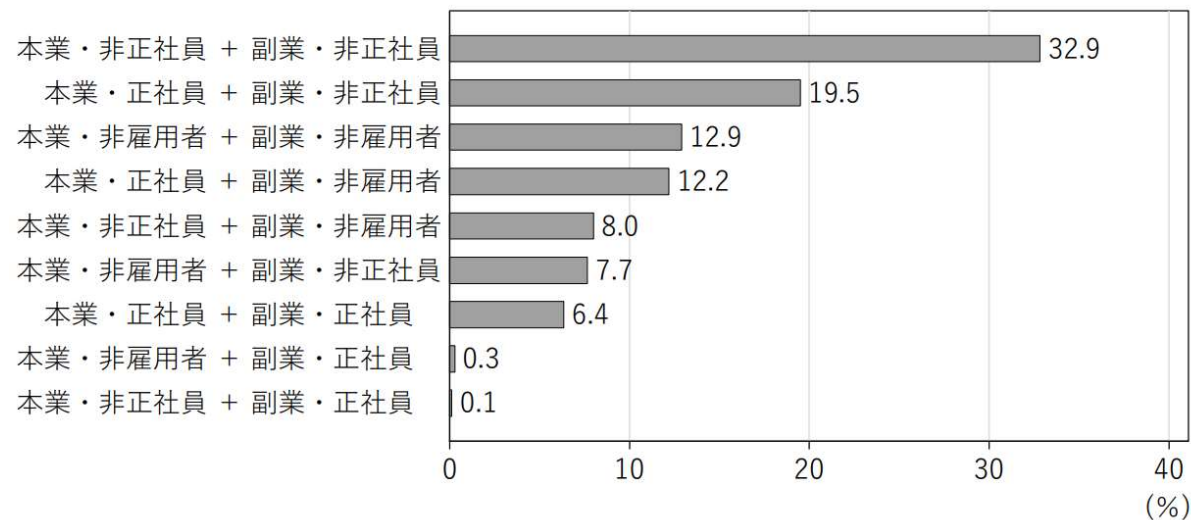
注）本業の就業形態が「正社員」の場合は「正社員」、「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「請負会社の社員」「期間工・季節工・日雇」の場合は「非正社員」とし、それ以外の就業形態（「会社などの役員」「自営業主」「自由業・フリーランス（独立）・個人請負」「家族従業員・家業の手伝い」「その他」）の場合は「非雇用者」として分類し集計。

副業者の副業での働き方（就業形態）

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024年7月独立行政法人労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ 就業形態を「正社員」「非正社員」「非雇用者」の3つに区分したうえで、本業の就業形態と副業の就業形態の組み合わせ別の割合をみると、「本業・非正社員＋副業・非正社員」（32.9%）、「本業・正社員＋副業・非正社員」（19.5%）、「本業・非雇用者＋副業・非雇用者」（12.9%）、「本業・正社員＋副業・非雇用者」（12.2%）などの順となっている。

図表 2-4-3 本業の就業形態と主な副業の就業形態（n=11,358）



注）本業の就業形態が「正社員」の場合は「正社員」、「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「請負会社の社員」「期間工・季節工・日雇」の場合は「非正社員」とし、それ以外の就業形態（「会社などの役員」「自営業主」「自由業・フリーランス（独立）・個人請負」「家族従業員・家業の手伝い」「その他」）の場合は「非雇用者」として分類し集計。

副業者の副業での働き方（労働時間）

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024 年 7 月独立行政法人 労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ すべての副業を合わせた1週間あたりの実労働時間をみると、「5時間以上10時間未満」（27.6%）、「10時間以上20時間未満」（26.7%）、「5時間未満」（22.3%）などの順となっている。
- ◆ 本業の労働時間も加えた 1 週間あたりの実労働時間の総計をみると、「40 時間以上 50 時間未満」（21.5%）、「50時間以上60時間未満」（18.1%）などの順となっており、平均値は 47.7 時間である。

図表 2-4-14 副業での1週間あたりの実労働時間（本業の就業形態別、単位：％）

本業の 就業形態	n	5 時間 未満	5 時間 以上 10 時間 未満	10 時間 以上 20 時間 未満	20 時間 以上 30 時間 未満	30 時間 以上 40 時間 未満	40 時間 以上	平均 値（時間 ／週）	中央 値（時間 ／週）
計	11,358	22.3	27.6	26.7	11.0	4.7	7.8	14.3	10
正社員	4,327	24.8	29.7	26.9	9.0	2.7	7.0	12.9	8
非正社員	4,657	22.0	28.8	27.8	10.6	4.6	6.2	13.7	9
非雇用者	2,374	18.5	21.3	24.2	15.2	8.5	12.3	18.2	12

注）本業の就業形態が「正社員」の場合は「正社員」、「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「請負会社の社員」「期間工・季節工・日雇」の場合は「非正社員」とし、それ以外の就業形態（「会社などの役員」「自営業主」「自由業・フリーランス（独立）・個人請負」「家族従業員・家業の手伝い」「その他」）の場合は「非雇用者」として分類し集計。

図表 2-4-18 本業の労働時間と副業の労働時間の総計（本業の就業形態別、週あたり、単位：％）

本業の 就業形態	n	5 時間 未満	5 時間 以上 10 時間 未満	10 時間 以上 20 時間 未満	20 時間 以上 30 時間 未満	30 時間 以上 40 時間 未満	40 時間 以上 50 時間 未満	50 時間 以上 60 時間 未満	60 時間 以上 70 時間 未満	70 時間 以上 80 時間 未満	80 時間 以上	平均 値（時間 ／週）	中央 値（時間 ／週）
計	11,358	0.3	1.8	10.5	11.7	11.4	21.5	18.1	9.7	5.3	9.7	47.7	46
正社員	4,327	0.1	0.7	6.2	4.8	4.6	25.4	25.9	13.8	7.1	11.6	54.9	52
非正社員	4,657	0.3	2.4	13.4	18.3	17.5	20.1	12.4	6.1	2.9	6.3	40.7	38
非雇用者	2,374	0.5	2.7	12.5	11.2	11.9	17.1	15.0	9.6	6.7	12.8	48.4	45

注）「正社員」「非正社員」「非雇用者」の分類について、同上。

副業者の副業での働き方（収入）

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024 年 7 月独立行政法人 労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ すべての副業を合わせた1カ月あたりの収入は、「5万円以上10万円未満」の割合が 30.0%でもっとも高い。
- ◆ 本業の月収を加えた1カ月あたりの収入の総計をみると、「20万円以上30万円未満」(24.3%)、「10 万円以上20万円未満」(21.6%)などの順となっており、平均値は35.6万円である。

図表 2-4-21 副業の1カ月あたりの収入（本業の就業形態別、単位：%）

本業の就業形態	n	1万円未満	1万円以上2万円未満	2万円以上3万円未満	3万円以上4万円未満	4万円以上5万円未満	5万円以上10万円未満	10万円以上15万円未満	15万円以上20万円未満	20万円以上25万円未満	25万円以上	平均値（円／月）	中央値（円／月）
計	11,358	4.7	8.9	10.2	10.5	6.9	30.0	13.2	4.9	3.9	6.9	92,445	50,000
正社員	4,327	4.2	7.0	10.1	10.3	6.1	31.5	13.3	5.0	4.3	8.2	100,526	50,000
非正社員	4,657	5.7	12.1	12.2	12.9	8.8	31.1	10.1	3.2	1.7	2.2	61,113	41,000
非雇用者	2,374	3.5	6.1	6.3	6.3	4.5	25.1	19.0	7.9	7.7	13.7	139,178	90,000

注）本業の就業形態が「正社員」の場合は「正社員」、「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「請負会社の社員」「期間工・季節工・日雇」の場合は「非正社員」とし、それ以外の就業形態（「会社などの役員」「自営業主」「自由業・フリーランス（独立）・個人請負」「家族従業員・家業の手伝い」「その他」）の場合は「非雇用者」として分類し集計。

図表 2-4-25 本業の月収と副業の月収の総計（本業の就業形態別、単位：%）

本業の就業形態	n	5万円未満	5万円以上10万円未満	10万円以上20万円未満	20万円以上30万円未満	30万円以上40万円未満	40万円以上50万円未満	50万円以上60万円未満	60万円以上70万円未満	70万円以上	平均値（円／月）	中央値（円／月）
計	11,358	1.7	7.1	21.6	24.3	17.0	9.7	5.9	3.5	9.2	356,362	270,000
正社員	4,327	0.4	0.3	5.4	23.2	25.9	15.6	10.3	5.9	13.1	462,229	370,000
非正社員	4,657	2.3	14.5	38.6	28.1	9.8	3.4	1.3	0.6	1.5	207,937	180,000
非雇用者	2,374	2.9	5.1	17.7	19.2	15.0	11.1	6.8	5.0	17.3	454,564	320,000

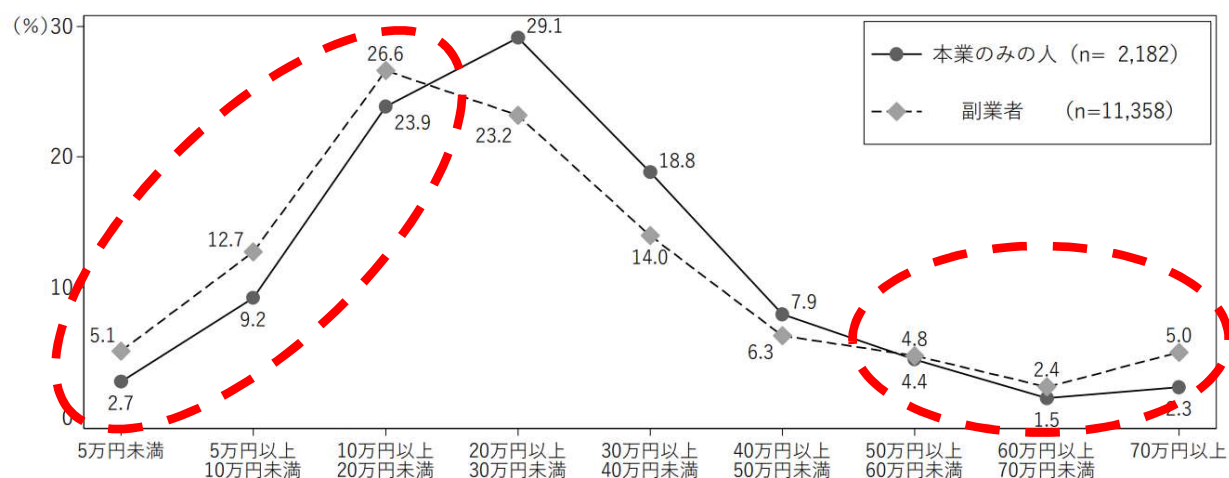
注）「正社員」「非正社員」「非雇用者」の分類について、同上。

副業者の本業の月収・世帯年収

(出典)「副業者の就労に関する調査」(2024年7月独立行政法人労働政策研究・研修機構)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

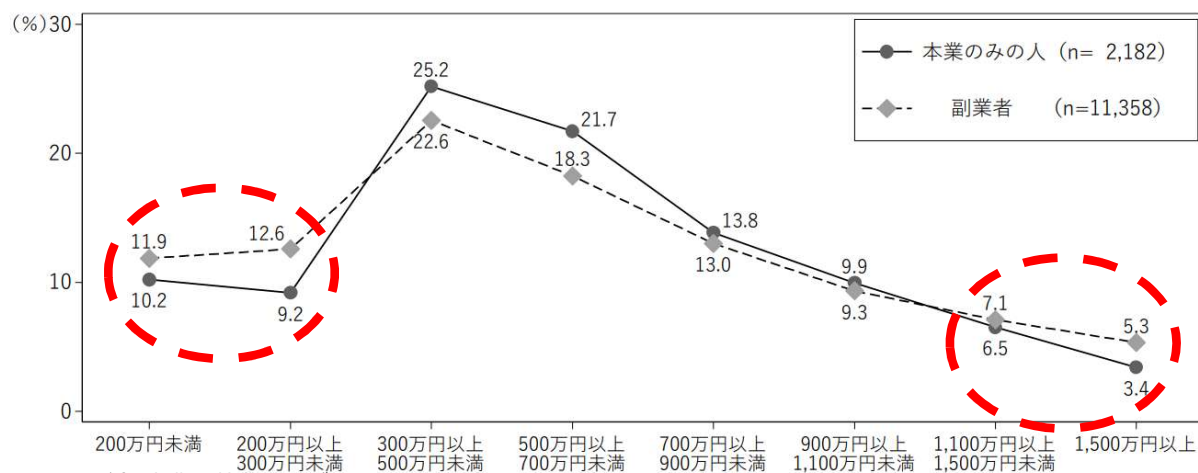
- ◆ 本業の仕事での月収をみると、「10 万円以上 20 万円未満」(26.6%)、「20万円以上30万円未満」(23.2%)などの順となっており、本業のみの人と比べると、副業者の方が20 万円未満と50 万円以上の割合が高くなっている。
- ◆ 副業者の世帯年収をみると、「300 万円以上 500 万円未満」(22.6%)、「500 万円以上 700 万円未満」(18.3%)などの順となっており、本業のみの人と比べると、副業者の方が300 万円未満と1,100 万円以上の割合が高くなっている。

図表 2-2-8 本業の月収(単位: %)



注) 本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。

図表 2-2-12 世帯年収(単位: %)



注) 本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。

副業の労働時間の報告

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024年7月独立行政法人労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ 副業していることを本業の勤め先に「知らせている」とする人に対して、勤め先から労働時間の報告を求められているかを尋ねたところ、「報告を求められていないし、報告していない」の割合が67.0%と最も高く、正社員では、「報告を求められているし、実際に報告している」の割合も25.2%となっている。
- ◆ 副業の労働時間について、本業の勤め先に何らかの報告をしている人に対して、どのように報告しているかを尋ねたところ、「あらかじめ定めた労働時間を届け出て、変更があった場合に修正・報告している（厚生労働省の副業・兼業のガイドラインが示す管理モデル）」（53.6%）が過半数を占めた。

※ 本調査は労働者調査であるため、同ガイドラインの「管理モデル」の認知度が低いことを想定して、選択肢を「管理モデル」の内容である「あらかじめ定めた労働時間を届け出て、変更があった場合に修正・報告している」とし、但し書きとして括弧内に「厚生労働省の副業・兼業ガイドラインが示す管理モデル」と明記している。そのため、厳密な意味では同ガイドラインにおける「管理モデル」には該当せずとも、制度の有無、名称にかかわらず、実体上「管理モデル」に相当又は類似する仕組みが含まれていることに留意。

図表 2-5-23 本業の勤め先から労働時間の報告を求められているか（本業の就業形態別、単位：％）

本業の 就業形態	n	実際に 報告を 求めら れている し、	事実と 異なる 報告を している が、	報告を 求めら れてい ないが、	報告を 求めら れてい ないが、	報告を 求めら れてい ないし、	わ か ら な い
計	3,480	16.0	1.2	9.5	1.1	67.0	5.2
正社員	1,451	25.2	2.2	10.1	1.7	57.8	3.0
非正社員	2,029	9.5	0.4	9.1	0.6	73.6	6.8

注1) 本業の就業形態が「正社員」の場合は「正社員」、「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「請負会社の社員」「期間工・季節工・日雇」の場合は「非正社員」として分類し集計。

注2) 副業していることを本業の勤め先に「知らせている」人に対する質問の回答を集計。

図表 2-5-24 副業の労働時間を本業の勤め先にどのように報告しているか（本業の就業形態別、単位：％）

本業の 就業形態	n	副業・兼業の 管理モデル （厚生労働省の ガイドラインが 示す）	あらかじめ定め た労働時間 を届け出て、 変更の報告 している	1日ごとに 報告している	1週間分を まとめて報告 している	1か月分を まとめて報告 している	その他
計	928	53.6	6.7	6.7	26.2	6.9	
正社員	543	53.4	7.6	8.3	26.5	4.2	
非正社員	385	53.8	5.5	4.4	25.7	10.6	

注1) 「正社員」、「非正社員」の分類について同左。

注2) 副業の労働時間について、本業の勤め先に何らかの報告をしている人に対する質問の回答を集計。

健康確保のための措置の実施状況

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024年7月独立行政法人労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ 本業の勤め先で、報告した労働時間に応じて、時間外・休日労働の免除や抑制など労働者の健康に配慮した措置が講じられたことがあるかを尋ねたところ、「自身の健康について使用者と話し合ったことも、措置が講じられたこともない」（48.8%）が半分近くを占め、次いで「自身の健康について使用者と話し合った結果、措置が講じられたことがある」（20.7%）となっている。

図表 2-5-25 健康確保措置の実施状況（本業の就業形態別、単位：%）

本業の 就業形態	n	講と自 じ話身 らしの れ合健 たっ康 こたに と結つ が果い あ、て る措使 置用 が者	はがと自 あ、話身 る措しの 置合健 がっ康 講たに じこつ らとい れはて たな使 こい用 と者	はがと自 な、話身 い措しの 置合健 がっ康 講たに じこつ らとい れはて たあ使 こる用 と者	がと自 講話身 じしの れ合健 たに ここつ ととい ももて ない使 い措用 置者
計	928	20.7	13.1	17.3	48.8
正社員	543	22.8	15.1	19.9	42.2
非正社員	385	17.7	10.4	13.8	58.2

注1）本業の就業形態が「正社員」の場合は「正社員」、「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「請負会社の社員」「期間工・季節工・日雇」の場合は「非正社員」として分類し集計。
注2）副業の労働時間について、本業の勤め先に何らかの報告をしている人に対する質問の回答を集計。

（参考）「副業・兼業の促進に関するガイドライン」において、労働者の健康確保の観点から、以下の内容を示している。

- 使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、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を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。
- また、副業・兼業を行う者の長時間労働や不規則な労働による健康障害を防止する観点から、働き過ぎにならないよう、例えば、自社での労務と副業・兼業先での労務との兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制等を行うなど、それぞれの事業場において適切な措置を講じることができるよう、労使で話し合うことが適当である。

副業・兼業の促進に関するガイドライン等の認知状況

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024年7月独立行政法人労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ 副業を行っており、本業の就業形態が雇用者の人に対し、厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を知っているか尋ねたところ、「知らない」が71.7%となっている。
- ◆ 副業を行っており、本業の就業形態が雇用者の人に対し、副業を行った場合、それぞれの事業場における労働時間を通算することについて知っているか尋ねたところ、「知らない」が58.4%となっている。

図表 2-5-26 厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の認知状況（本業の就業形態別、単位：%）

本業の 就業形態	n	知らない	知っている
計	8,984	71.7	28.3
正社員	4,327	66.2	33.8
非正社員	4,657	76.9	23.1

注）本業の就業形態が「正社員」の場合は「正社員」、「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「請負会社の社員」「期間工・季節工・日雇」の場合は「非正社員」として分類し集計。

図表 2-5-27 労働時間の通算についての認知状況（本業の就業形態別、単位：%）

本業の 就業形態	n	通算 方法 が ない 、 通 算 の こ と は ま だ 知 り ま た な い	通 算 も 知 っ て い る も 、 通 算 の 方 法 も 知 っ て い る	知らない
計	8,984	26.3	15.4	58.4
正社員	4,327	26.8	18.0	55.2
非正社員	4,657	25.8	12.9	61.3

注）「正社員」「非正社員」の分類について同上。

副業・兼業に関する企業の対応

令和5年 労働時間制度等に関するアンケート調査

- 副業・兼業のルール及び実態について、「副業・兼業を認めており、実際に副業・兼業を行っている労働者がいる」が26.6%、「副業・兼業を認めているが、副業・兼業を行っている労働者がいることは認識していない」が32.9%であった。
- 「副業・兼業を認めており、実際に副業・兼業を行っている労働者がいる」企業が行っている労働者の健康管理については、「副業・兼業先における労働時間を、労働者の自己申告により把握している」が36.7%と最も多い。
- 「副業・兼業を認めていない理由」は、「本業(貴社)での労務提供に支障が生じる懸念があるから」が79.6%と最も多い。

副業・兼業のルール及び実態

(n=3,441、
SA、単位=%)(n=3,245、
SA、単位=%)

副業・兼業のルール及び実態

副業・兼業を認めており、実際に副業・兼業を行っている労働者がいる

単純集計

ウェイトバック

26.6%

副業・兼業を認めているが、副業・兼業を行っている労働者がいることは認識していない

31.7%

32.9%

副業・兼業を認めていない

37.5%

36.2%

無回答

5.0%

4.3%

副業・兼業を行う労働者の健康管理について

(n=885、MA、単位=%)

副業・兼業を行う労働者の健康管理について

割合

特に実施していることはない

47.3%

副業・兼業先における労働時間を、労働者の自己申告により把握している

36.7%

上司や人事担当部署と労働者との面談を実施している

10.3%

副業・兼業先と調整して、労働時間等を把握している

4.6%

医師との面談等、法律上の健康確保措置を実施している

4.5%

アンケート等により健康状態を把握している

2.8%

その他の方法(※1)

2.4%

無回答

0.7%

副業・兼業を認めていない理由

(n=1,292、MA、単位=%)

副業・兼業を認めていない理由

割合

本業(貴社)での労務提供に支障が生じる懸念があるから

79.6%

情報漏洩の懸念があるから

25.0%

労働時間の通算が困難、計算等が面倒であるから

16.7%

競業・利益相反により貴社の利益が害される懸念があるから

13.8%

人材流出の懸念があるから

11.1%

その他(※2)

9.3%

無回答

3.3%

※1：その他の方法の具体的な回答(一部抜粋)

- ・労働者本人に副業の状況を申告させて措置
- ・社外相談窓口の設置
- ・健康診断 等

※2：その他の具体的な回答(一部抜粋)

- ・副業を希望する労働者がいない
- ・副業は禁止されていると思っていた
- ・親会社・本社の規定に沿っている
- ・慣習 等

副業・兼業に関する労使の意識

- 民間調査によると、企業の副業の容認状況は、全面容認と条件付き容認を合計して、2023年は60.9%、2025年は64.3%と増えている。また、副業者（他社で雇用されている人材）の受け入れ状況は、受け入れありは2023年は24.4%、2025年は29.1%と増えている。
- 労働者の状況を見ると、主な副業の就業形態が非雇用である者は、2017年調査時点では41.4%、2022年調査時点では33.1%となっている。副業について、本業先に「禁止されている」と回答した割合が2022年調査時点で2017年調査時点より約4ポイント減少しており、「禁止されていない」と回答した割合は約8ポイント増加している。副業をしていることを本業先に知らせているかについては、2017年調査時点と2022年調査時点による大きな変化はない。

企業への調査

企業の副業容認率

2021年調査 (n=1,500)
2023年調査 (n=1,500)
2025年調査 (n=1,500)

	2021年	2023年調査	2025年調査
全面容認	23.7%	25.2%	28.3%
条件付き容認	31.3%	35.7%	36.0%
合計	55.0%	60.9%	64.3%

企業の副業者受入れ状況

2021年調査 (n=1,500)
2023年調査 (n=1,500)
2025年調査 (n=1,500)

	2021年調査	2023年調査	2025年調査
受入れあり	24.2%	24.4%	29.1%

（出典）パーソル総合研究所「第四回 副業の実態・意識に関する定量調査」（2025年10月）

働く方への調査

主な副業の就業形態

2017年調査 (n=9,299)
2022年調査 (n=11,358)

	2017年調査	2022年調査
非雇用者	41.4%	33.1%

本業先における副業の禁止の状況

2017年調査 (n=6,576)
2022年調査 (n=8,984)

	2017年調査	2022年調査
禁止されている	15.3%	11.0%
禁止されていない	65.2%	73.6%
わからない	19.5%	15.4%

※「副業を行っており、本業の就業形態が雇用者」である方の回答

副業の本業への通知

2017年調査 (n=6,576)
2022年調査 (n=8,984)

	2017年調査	2022年調査
知らせている	37.8%	38.7%
正式な届出はしていないが、 上司や同僚は知っている	22.6%	23.8%
わからない	39.6%	37.5%

※「副業を行っており、本業の就業形態が雇用者」である方の回答

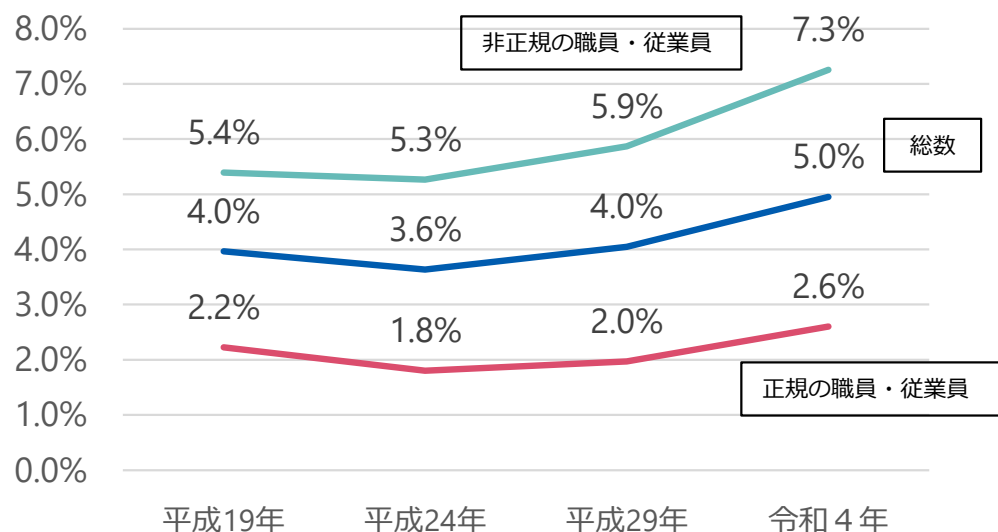
（出典）（独）労働政策研究・研修機構「副業者の就業実態に関する調査」（令和5年9月公表。調査期間は2017年9月29日～10月3日）、「副業者の就労に関する調査」（令和6年7月公表。調査期間は2022年10月3日～10月13日）

副業・兼業の状況（令和4年就業構造基本調査より）

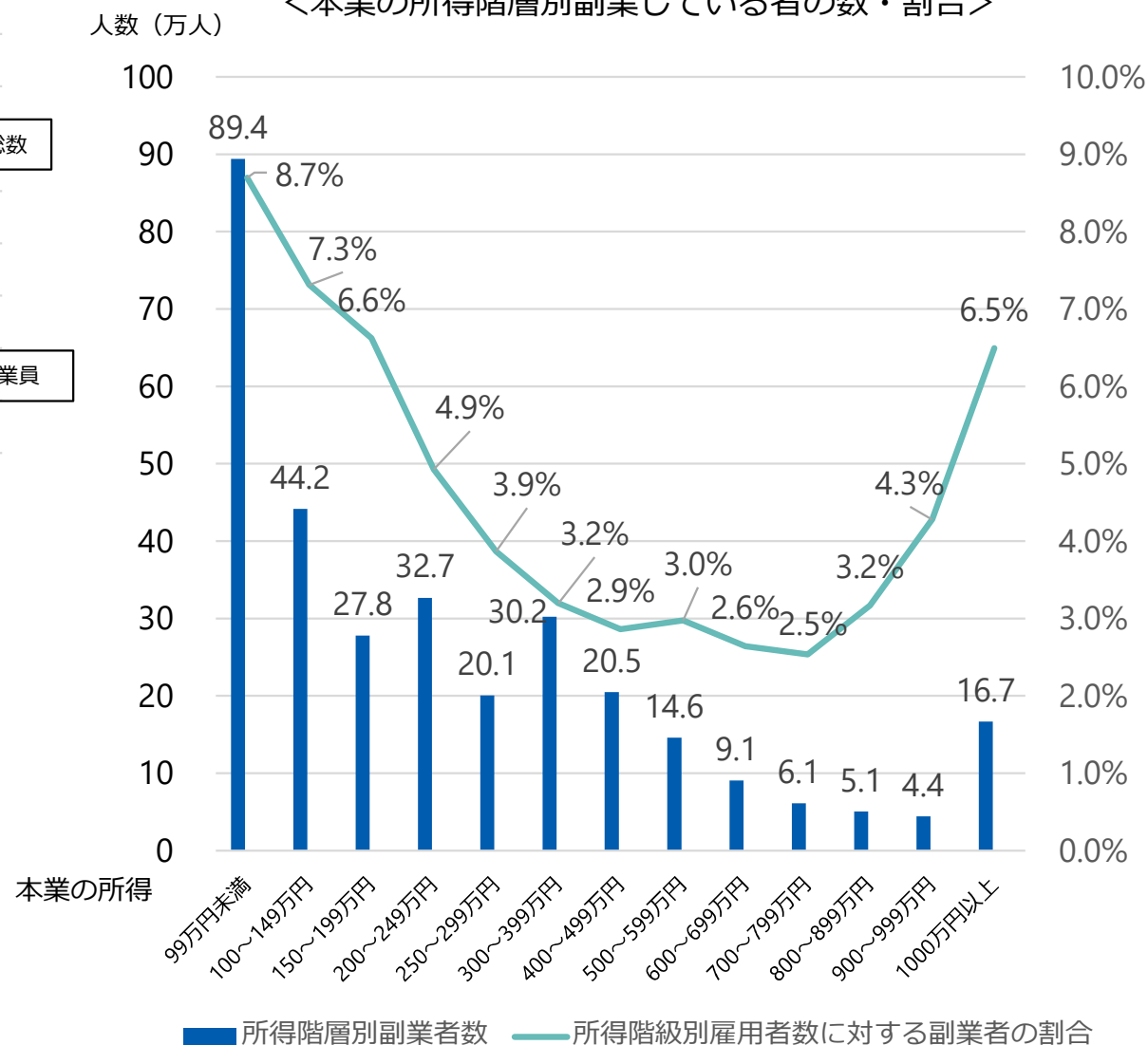
第200回労働政策審議会労働条件分科会
資料No.3

- 令和4年就業構造基本調査によると、副業者の割合は5.0%であり、雇用形態別にみると「非正規の職員・従業員」のうち副業者は7.3%、「正規の職員・従業員」のうち副業者は2.6%となっている。
- 副業者の所得階級別内訳をみると、299万円以下が64.5%となっている。また、本業の所得階層別にみた副業者の割合については、99万円未満（8.7%）、100～149万円（7.3%）、150～199万円（6.6%）、200～249万円（4.9%）、250～299万円（3.9%）、300～399万円（3.2%）、400～499万円（2.9%）、500～599万円（3.0%）、600～699万円（2.6%）、700～799万円（2.5%）、800～899万円（3.2%）、900～999万円（4.3%）、1000万円以上（6.5%）などの順になっている。

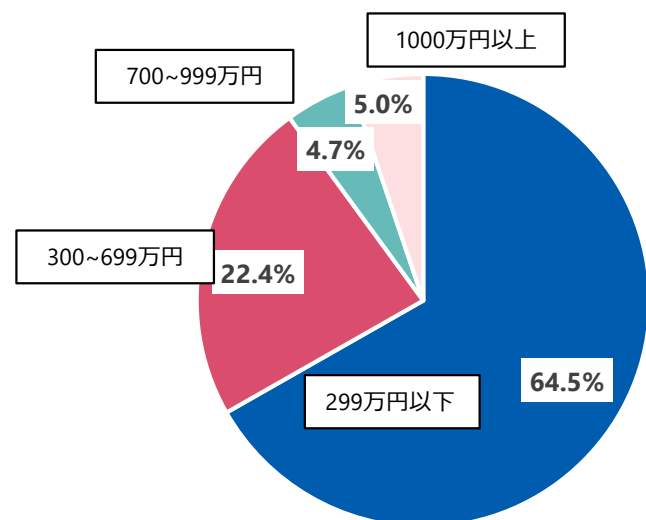
＜本業の雇用形態別副業者比率の推移＞



＜本業の所得階層別副業している者の数・割合＞



＜副業している者の本業の所得階層別内訳＞



※自営業主、家族従業者、会社などの役員、不詳を含む。

副業・兼業の取扱い

副業・兼業の取扱い

(MA)

(該当労働者数を整数値で回答)

副業・兼業の許可・受入制度	制度の有無（割合（％））	労働者の割合 ^{*1} （％）
労働者に、雇用での副業・兼業を認めている	24.7	28.7
労働者に、非雇用（フリーランス等）での副業・兼業を認めている	13.2	20.9
労働者の副業・兼業を認めていない	25.7	
労働者が副業・兼業をしているかを把握していない	20.1	
他社に雇用され、自事業所で副業・兼業で働く者を雇用で受け入れている	7.7	9.0
他社に雇用され、自事業所で副業・兼業で働く者を非雇用（フリーランス等）で受け入れている	5.3	11.2
他に雇用契約ではない仕事を持ち、自事業所で副業・兼業で働く者を雇用で受け入れている	4.4	7.2
他に雇用契約ではない仕事を持ち、自事業所で副業・兼業で働く者を非雇用（フリーランス等）で受け入れている	3.6	3.3
他に仕事を持つ労働者（雇用・非雇用を含む）の副業・兼業は受け入れていない	8.1	
労働者が他に本業を持っているか否かは把握していない	16.7	

*1：それぞれ制度が「ある」と回答した事業所のうち、該当労働者数が不詳のものを除き、それぞれの事業所の全常用労働者に占める該当労働者の割合を事業所数で還元した値について、還元後の事業所数で除した割合を算出している。

副業・兼業の取扱い

クロス集計

副業・兼業の取扱い

(MA)

割合 (%)		計	雇用での副業・兼業を認めている	非雇用（フリーランス等）での副業・兼業を認めている	副業・兼業は認めていない	副業・兼業しているかを把握していない	他社に雇用され、自事業所で副業・兼業で働く者を雇用で受け入れている	他社に雇用され、自事業所で副業・兼業で働く者を非雇用（フリーランス等）で受け入れている	他に雇用契約ではない仕事を持ち、自事業所で副業・兼業で働く者を雇用で受け入れている	他に雇用契約ではない仕事を持ち、自事業所で副業・兼業で働く者を非雇用（フリーランス等）で受け入れている	他に仕事を持つ労働者（雇用・非雇用を含む）の副業・兼業は受け入れていない	労働者が他に本業を持っているか否かは把握していない
全事業所計		100.0	24.7	13.2	25.7	20.1	7.7	5.3	4.4	3.6	8.1	16.7
事業所規模	1～9人	100.0 (71.3)	23.4	11.5	22.0	21.2	5.3	4.4	3.4	2.8	7.5	19.6
	10～29人	100.0 (20.4)	28.4	17.8	32.1	18.3	14.4	8.0	7.8	6.6	9.6	9.8
	30～49人	100.0 (4.0)	24.7	15.6	39.4	15.1	11.5	7.3	6.6	2.8	9.7	10.7
	50～99人	100.0 (2.6)	28.2	16.2	42.9	17.8	11.6	4.9	3.5	2.2	10.1	5.4
	100～299人	100.0 (1.3)	29.7	14.5	44.6	16.8	12.9	5.6	5.4	3.1	6.6	10.4
	300人以上	100.0 (0.3)	28.9	25.9	44.5	7.3	9.8	5.9	5.1	4.2	9.6	10.5

副業・兼業の場合における割増賃金の支払状況

クロス集計

副業・兼業の場合における割増賃金の支払状況

(注) 「雇用での副業・兼業を認めている」と回答した事業所のうち、該当労働者が「1人以上いる」と回答した事業所に限る。

(SA)

【雇用での副業・兼業を認めている場合】 割合 (%)		計	他社の労働時間と 通算して割増賃金 を支払っている	管理モデル ^{*1} を 導入して割増賃金 を支払っている	自社の労働時間制 度において発生し た割増賃金のみを 支払っている	通算しても法定労 働時間に達しない ため、割増賃金を 支払う必要がない	割増賃金を支払っ ていない
全事業所計		100.0(13.3)	12.7	0.2	28.3	25.9	32.5
事業所 規模	1～9人	100.0(67.1)	16.1	—	17.9	26.8	38.7
	10～29人	100.0(25.1)	3.2	0.1	50.3	26.0	20.4
	30～49人	100.0(3.4)	21.0	3.6	29.7	16.6	29.0
	50～99人	100.0(2.4)	2.2	—	62.6	24.9	10.2
	100～299人	100.0(1.7)	17.6	0.8	56.2	12.4	12.1
	300人以上	100.0(0.4)	12.0	4.8	50.3	25.6	7.0

(注) 「他社に雇用され、自事業所で副業・兼業で働く者を雇用で受け入れている」と回答した事業所のうち、該当労働者が「1人以上いる」と回答した事業所に限る。 (SA)

【他社に雇用され、自事業所で副業・兼業で働く者を雇用 で受け入れている場合】 割合 (%)		計	他社の労働時間と 通算して割増賃金 を支払っている	管理モデル ^{*1} を 導入して割増賃金 を支払っている	自社の労働時間制 度において発生し た割増賃金のみを 支払っている	通算しても法定労 働時間に達しない ため、割増賃金を 支払う必要がない	割増賃金を支払っ ていない
全事業所計		100.0(4.0)	5.2	5.1	40.4	29.1	20.2
事業所 規模	1～9人	100.0(28.1)	6.1	10.0	14.3	32.0	37.4
	10～29人	100.0(56.7)	0.9	3.8	54.6	26.8	13.9
	30～49人	100.0(6.8)	32.0	1.1	15.2	39.8	11.9
	50～99人	100.0(5.1)	6.5	—	58.3	21.9	13.2
	100～299人	100.0(2.7)	13.9	0.2	37.4	36.6	11.9
	300人以上	100.0(0.5)	11.3	—	66.4	19.8	2.5

* 1：副業・兼業元及び副業・兼業先それぞれの事業所において、労働時間の上限を予め設定しておくもの。
(資料出所) 労働時間制度等に関する実態調査結果について (概要)

副業・兼業

副業・兼業の有無・副業先^{*1}

(MA)

副業・兼業の有無・副業先	割合
本業の関連会社 ^{*2} で副業・兼業を行っている	0.7
本業の関連会社以外で副業・兼業を行っている	2.3
副業・兼業は行っていない	96.4
無回答・不詳	0.6

副業・兼業に従事している時間（1か月）

(SA)

副業・兼業に従事している時間	割合
20時間以下	59.8
20時間超45時間以下	21.8
45時間超60時間以下	9.0
60時間超80時間以下	4.4
80時間超100時間未満	1.1
100時間以上	1.0
無回答・不詳	2.9

本業の関連会社で副業・兼業をすることとした理由

(MA)

本業の関連会社で副業・兼業をすることとした理由	割合
本業先から紹介・推薦されたから	35.8
本業の仕事に関係し、成長につながると思ったから	31.4
本業先との業務量の調整が行いやすいと思ったから	5.6
本業先との労働時間管理が行いやすいと思ったから	4.3
関連会社以外での副業・兼業が禁止されているから	-
その他	19.2

* 1：自身で副業・兼業だと考えている仕事先

* 2：会社等及び当該会社等の子会社が、出資、人事、資金、技術、取引等の関係を通じて、子会社以外の他の会社等の財務・営業・事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合における会社等

(資料出所) 労働時間制度等に関する実態調査結果について（概要）

副業・兼業の有無・副業先

クロス集計

副業・兼業の有無・副業先^{*1}

(MA)

割合 (%)		計	本業の関連会社 ^{*2} で 副業・兼業を行っている	本業の関連会社以外で 副業・兼業を行っている	副業・兼業は行っていない
全労働者計		100.0	0.7	2.3	96.4
事業所規模	1～9人	100.0(18.2)	2.0	1.9	95.0
	10～29人	100.0(24.7)	0.1	2.8	96.4
	30～49人	100.0(11.2)	—	2.4	97.4
	50～99人	100.0(13.2)	0.5	2.5	96.6
	100～299人	100.0(15.6)	0.5	2.5	96.6
	300人以上	100.0(17.0)	0.7	1.8	97.1
就業形態	正社員 ^{*3}	100.0(77.3)	0.4	1.9	97.2
	契約社員又は嘱託社員 ^{*4}	100.0(5.2)	2.5	3.8	93.8
	パート又はアルバイト ^{*5}	100.0(14.6)	0.3	4.3	94.6

* 1 : 自身で副業・兼業だと考えている仕事先

* 2 : 会社等及び当該会社等の子会社が、出資、人事、資金、技術、取引等の関係を通じて、子会社以外の他の会社等の財務・営業・事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合における会社等

* 3 : 常用労働者のうち、正社員と呼称される者

* 4 : 常用労働者のうち、契約社員又は嘱託社員と呼称される者

* 5 : 常用労働者のうち、パートタイム労働者又はアルバイト労働者と呼称される者

副業・兼業の有無×所定労働時間

副業・兼業の有無×残業時間

クロス集計

副業・兼業の有無 × 所定労働時間^{*1}

(注) 所定労働時間は本業先の労働時間に限る。

(SA)

割合 (%)		計	本業の所定労働時間				
			30時間以下	30時間超 35時間以下	35時間超 40時間以下	40時間超 44時間以下	44時間超
全労働者計		100.0	13.2	6.4	56.4	16.8	5.6
副業・兼業の有無	本業の関連会社 ^{*2} で副業・兼業を行っている	100.0(0.7)	32.1	1.8	34.7	18.3	13.1
	本業の関連会社以外で副業・兼業を行っている	100.0(2.3)	23.3	7.9	48.5	12.8	6.4
	副業・兼業は行っていない	100.0(96.4)	12.8	6.4	56.9	16.8	5.5

副業・兼業の有無 × 1か月あたりの平均残業時間^{*3}

(注) 平均残業時間は本業先の労働時間に限る。

(SA)

割合 (%)		計	本業の1か月あたりの平均残業時間				
			45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上
全労働者計		100.0	91.7	5.2	1.2	0.3	0.1
副業・兼業の有無	本業の関連会社 ^{*2} で副業・兼業を行っている	100.0(0.7)	70.4	21.0	—	7.1	1.5
	本業の関連会社以外で副業・兼業を行っている	100.0(2.3)	94.4	2.0	2.2	0.6	0.5
	副業・兼業は行っていない	100.0(96.4)	91.8	5.2	1.2	0.3	0.1

*1：雇用契約上の始業から終業までのうち、休憩を除いた時間の合計。残業時間は含まない。30分未満は切り捨て、30分以上は切り上げて回答。みなし労働時間制が適用されている場合は、その時間を回答。

*2：会社等及び当該会社等の子会社が、出資、人事、資金、技術、取引等の関係を通じて、子会社以外の他の会社等の財務・営業・事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合における会社等

*3：所定労働日における所定外労働時間、所定休日における労働時間、法定休日における労働時間の合計を指す。

(資料出所) 労働時間制度等に関する実態調査結果について (概要)

副業・兼業の従事時間×平均残業時間

クロス集計

副業・兼業の従事時間 × 1 か月あたりの平均残業時間^{* 1}

(注) 平均残業時間は本業先の労働時間に限る。

(SA)

割合 (%)		計	本業の 1 か月あたりの平均残業時間				
			45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上
全労働者計		100.0(3.0)	89.5	6.2	1.7	2.1	0.4
副業・兼業に従事 している時間	20時間以下	100.0(59.8)	91.8	2.8	2.0	3.0	0.1
	20時間超45時間以下	100.0(21.8)	94.3	4.0	1.1	0.6	—
	45時間超60時間以下	100.0(9.0)	77.6	14.2	2.9	1.6	3.7
	60時間超80時間以下	100.0(4.4)	45.5	53.5	—	—	—
	80時間超100時間未満	100.0(1.1)	100.0	—	—	—	—
	100時間以上	100.0(1.0)	100.0	—	—	—	—

* 1 : 所定労働日における所定外労働時間、所定休日における労働時間、法定休日における労働時間の合計を指す。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

割増賃金の趣旨・目的等

時間外労働・休日労働の割増賃金の目的は、①通常の勤務時間とは異なる時間外・休日・深夜労働をした場合の労働者への補償と、②使用者に対して経済的負担を課すことによる、これらの労働の抑制にあると考えられる。

割増賃金の意義や見直しの方向性については様々な意見が出ているところであるが、どのような方策をとるにしても十分なエビデンスを基に検討される必要がある。割増賃金に係る実態把握を含めた情報収集を進め、中長期的に検討していく必要がある。

副業・兼業の場合の割増賃金

欧州諸国の半数以上の国で実労働時間の通算は行う仕組みとなっているものの、それらの国でも、フランス、ドイツ、オランダ、イギリス等では、副業・兼業を行う場合の割増賃金の支払いについては労働時間の通算を行う仕組みとはなっていない。

副業・兼業が使用者の命令ではなく労働者の自発的な選択・判断により行われるものであることからすると、使用者が労働者に時間外労働をさせることに伴う労働者への補償や、時間外労働の抑制といった割増賃金の趣旨は、副業・兼業の場合に、労働時間を通算した上で本業先と副業・兼業先の使用者にそれぞれ及ぶというものではないという整理が可能であると考えられる。また、副業・兼業の場合に割増賃金の支払いに係る労働時間の通算が必要であることが、企業が自社の労働者に副業・兼業を許可したり、副業・兼業を希望する他社の労働者を雇用することを困難にしているとも考えられる。

一方で、労働者は使用者の指揮命令下で働く者であり、使用者が異なる場合であっても労働者の健康確保は大前提であり、労働者が副業・兼業を行う場合において、賃金計算上の労働時間管理と、健康確保のための労働時間管理は分けるべきと考えられる。

こうした現状を踏まえ、労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては、通算を要しないよう、制度改正に取り組むことが考えられる。その場合、法適用に当たって労働時間を通算すべき場合とそうでない場合とが生じることとなるため、現行の労働基準法第38条の解釈変更ではなく、法制度の整備が求められることとなる。

あわせて、割増賃金の支払いに係る通算対応を必要としない分、副業・兼業を行う労働者の健康確保については、これまで以上に万全を尽くす必要がある。また、同一の使用者の命令に基づき複数の事業者の下で働いているような場合に、割増賃金規制を逃れるような行為がなされないように制度設計する必要がある。

具体的には、

- 健康確保のための労働時間の通算管理を適正に行うための労働時間に関する情報の把握方法や、健康確保のための労働時間を通算した上で長時間労働となっている場合の、本業先と副業・兼業先の使用者の責任関係に関する考え方とすべき健康確保措置の在り方を整理すること
- 割増賃金の支払いに係る労働時間の通算管理について、事業場を異にする場合には通算することを要しないこととした場合においても、同一の事業者の異なる事業場で働いている場合や、労働者が出向先と出向元で兼務する形態のように、使用者の命令に基づき使用者の異なる事業場で働いているような場合においては、引き続き通算することが妥当であることといった論点の検討についても取り組む必要がある。

2. 多様な人材の活躍推進

(1) 副業・兼業の推進

副業・兼業は、労働者にとっては次のキャリア設計や起業につながるものであり、企業にとっても社内に不足する能力・ノウハウを有する人材を受け入れることで中堅・中小企業のイノベーションにつながるといった意義がある。実際に副業・兼業を認める企業は増加しており、副業・兼業を希望する者は多いが、副業・兼業を制度的に認めて積極的に推進する企業を更に広げていくことは課題である。

副業・兼業に関する様々な課題を検討の上、労働者の健康確保を前提としつつ、副業・兼業における割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方について、労働政策審議会において検討し、結論を得る。

(略)

Ⅱ 実施事項

2. 賃金向上、人手不足対応

（2）働き方・人への投資

2 副業・兼業の更なる円滑化に向けた環境整備

- a 厚生労働省は、副業・兼業を行う労働者の割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方について、労働基準法第38条第1項の解釈及び運用を示した「副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について」（令和2年9月1日厚生労働省労働基準局長通達）において、事業主を異にする場合についても労働時間を通算して割増賃金を支払うこととされているが、制度が複雑で企業側に重い負担となるために副業・兼業の許可や受入れが難しいとの指摘があり、令和6年6月の規制改革実施計画も踏まえて検討がなされた労働基準関係法制研究会の報告書（令和7年1月。以下「報告書」という。）において、労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払については通算を要しないよう制度改革に取り組むことが考えられるとされたことを踏まえつつ、副業・兼業における割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方について、労働政策審議会において検討し、結論を得る。当該結論を得次第、その結果に基づき、所要の措置を講ずる。
- b 厚生労働省は、aの検討と併せて、副業・兼業を行う労働者の健康確保については、これまで以上に万全を尽くす必要があるとの報告書の提言を踏まえつつ、副業・兼業を行う労働者に関する健康確保の在り方について、諸外国の状況も参考にしつつ、安全配慮義務、労働者から使用者への情報提供の方法等も念頭に、労働政策審議会において検討し、結論を得次第、「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、令和4年7月改定、厚生労働省）の見直しなど所要の措置を講ずる。その検討に当たっては、副業・兼業は一般に使用者の命令ではなく労働者の自発的な選択・判断により行われるものであること及び健康確保のための措置が企業や労働者にとって過度な負担とならないことに留意する。
- c～e （略）

a,b：令和7年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置

管理監督者

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

- 「管理監督者」は、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者をいい、労働基準法で定められた労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外される。
- 「管理監督者」に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その労働者の勤務態様、職務内容・責任・権限、待遇を踏まえて実態により判断される。

労働時間等の規制の適用関係

○…適用 ×…適用除外

	労働時間 (36協定)	休日 (36協定)	割増賃金			年次有給休暇
			時間外	休日	深夜	
管理監督者	×	×	×	×	○	○
一般労働者	○	○	○	○	○	○

判断に当たっての考え方（昭和22年9月13日基発17号・昭和63年3月14日基発150号）

（1）原則

法に規定する労働時間、休憩、休日等の労働条件は、最低基準を定めたものであるから、この規制の枠を超えて労働させる場合には、法所定の割増賃金を支払うべきことは、すべての労働者に共通する基本原則であり、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であればすべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではないこと。

（2）適用除外の趣旨

これらの職制上の役付者のうち、労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限って管理監督者として法第四十一条による適用の除外が認められる趣旨であること。従って、その範囲はその限りに、限定しなければならないものであること。

（3）実態に基づく判断

一般に、企業においては、職務の内容と権限等に応じた職位（以下「職位」という。）と、経験、能力等に基づく格付（以下「資格」という。）とによつて人事管理が行われている場合があるが、管理監督者の範囲を決めるに当たっては、かかる資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目する必要があること。

（4）待遇に関する留意

管理監督者であるかの判定に当たっては、上記のほか、賃金等の待遇面についても無視し得ないものであること。この場合、定期給与である基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否か等について留意する必要があること。なお、一般労働者に比べ優遇措置が講じられているからといって、実態のない役付者が管理監督者に含まれるものではないこと。

（5）スタッフ職の取扱い

法制定当時には、あまり見られなかったいわゆるスタッフ職が、本社の企画、調査等の部門に多く配置されており、これらスタッフの企業内における処遇の程度によつては、管理監督者と同様に取扱い、法の規制外においても、これらの者の地位からして特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられ、かつ、法が監督者のほかに、管理者も含めていことに着目して、一定の範囲の者については、同法第四十一条第二号該当者に含めて取扱うことが妥当であると考えられること。

管理監督者をめぐる裁判例

※ いずれも時間外割増賃金等の支払義務の存否が争点となったものであり、いずれも「管理監督者に当てはまらない」とされた。

事件名	原告の地位	認定した事実
レストランビュー フェ事件（大阪地判 S 61. 7. 30）	ファミリーレスト ランの店長	○ 店長としてコック、ウェイター等の従業員を統括し、採用にも一部関与し、店長手当の支給を受けていたが、従業員の労働条件は経営者が決定。 ○ 店舗の営業時間に拘束され、出退勤の自由はなかった。 ○ 店長の職務の他にコック、ウェイター、レジ、掃除等全般に及んでいた。
インターパシフィック ク事件（大阪地判 H8. 9. 6）	ベーカリー部門及 び喫茶部門の店長	○ 売上金の管理、アルバイトの採用の権限がなかった。 ○ 勤務時間の定めがあり、毎日タイムカードに打刻していた。 ○ 通常の従業員としての賃金以外の手当は全く支払われていなかった。
マハラジャ事件（東京 地判 H12. 12. 2 2）	インド料理店の店 長	○ 店長としての管理業務にとどまらず、店員同様の接客・掃除等業務が大部分。 ○ 店員の採用権限及び労働条件の決定権限がなかった。 ○ 出退勤の際に必ずタイムカードを打刻しており、継続的な出退勤管理。 ○ 月々の給与において、役職手当等の管理職の地位に応じた手当なし。
風月荘事件（大阪地判 H13. 3. 26）	喫茶店及びカラオ ケ店の店長	○ 会社の営業方針や重要事項の決定に参画する権限が認められていたわけではなく、店舗の人事権も有していなかった。 ○ タイムカードの打刻や勤務予定表の提出が義務付けられていた。 ○ 残業手当が支給されていた時期あり。日常の就労状況が査定の対象。
アクト事件（東京地判 H18. 8. 7）	飲食店のマネー ジャー	○ アルバイト従業員の採用等について決定権を持つ店長を補佐していたに留まり、部下の査定の決定権限もなかった。 ○ 勤務時間に裁量はなく、アルバイト従業員と同様の接客や清掃も行っていた。
株式会社ほるぷ事件 （東京地判 H9. 8. 1）	書籍等の訪問販売 を行う支店の販売 主任	○ 支店営業方針を決定する権限や具体的な支店の販売計画等に関して独自に同支店の各課長に対して指揮命令を行う権限がなかった。 ○ タイムカードにより厳格な勤怠管理を受けており、自己の勤務時間について自由裁量を有していなかった。
育英舎事件（札幌地判 H14. 4. 18）	学習塾の営業課長	○ 人事管理を含めた運営に関する管理業務全般の事務を担当していたが、裁量的な権限が認められていなかった。 ○ 他の従業員と同様のタイムカードによる勤怠管理が行われていた。 ○ 給与等の待遇も一般従業員と比較してそれほど高いとはいえなかった。
マクドナルド事件（東 京地裁 H20. 1. 2 8）	ファーストフード チェーン店の店長	○ アルバイトの採用や人事考課の一次評価等の関与はあっても、労務管理に関し経営者と一体的立場にあったとはいえない。また、営業時間の設定や商品の価格設定は本社に従うことが余儀なくされ、企業経営に関わる重要な職務と権限を付与されていたとは認められない。 ○ 勤務実態からすると労働時間に関する自由裁量があったとは認められない。 ○ 勤務実態から考慮し、管理監督者に対する賃金面での待遇が十分であったとはいえない。
ロア・アドバタイジング 事件（東京地判 H24. 7. 27）	広告代理店の元企 画営業部長	○ 最高意思決定機関である役員会のメンバーではなく、企画営業部に関する人事、決算等の重要事項の最終決定に関与することまでは許されておらず、人事管理についても意見聴取を受けるにとどまっていた。 ○ タイムカードによる勤怠管理が行われており、自己の勤務時間について自由裁量を有していなかった。 ○ 給与等の待遇面において、時間外労働手当の不支給を十分に補うに足るだけの優遇的な措置を講じていたとはいえない。
三井住友トラスト・ア セットマネジメント事件 （東京高判 R4. 3. 2）	投資運用業等を営 む会社の専門社員 （スタッフ職）	○ レポート作成業務は専門的かつ重要ではあるものの、経営上の重要事項に関する企画立案等を担当しているともいえない。また、所属部署の管理やミーティング等に参加しておらず、人事労務管理業務に従事していたとは認められない。 ○ 勤務実態からすると労働時間に関する自由裁量があったとは認められない。 ○ 待遇面では、管理監督者とされているライン管理職と同格以上の報酬を受領していた。

管理職の月間残業時間数

- 管理職の月間残業時間数（1日8時間もしくは週40時間を超える労働時間）の分布の状況を見ると、全体では、「0時間」（24.7%）の占める割合が最も高く、次いで「40時間以上」（17.5%）、「20時間以上30時間未満」（17.1%）の順となっている。残業時間数は、19.5時間であった。（令和2年9月の状況）

※本調査において、「管理職」とは、監督または管理の地位にあり、時間外労働や休日労働に対する割増賃金の対象とされていない者を指す。

		計	0時間	1～5時間 未満	5～10時間 未満	10～20時 間未満	20～30時 間未満	30～40時 間未満	40時間 以上	平均時間 (時間)
全体(n=3,446)		100.0	24.7	7.1	6.8	16.5	17.1	10.4	17.5	19.5
役職	支社長等クラス(n=351)	100.0	29.9	8.0	5.1	17.4	12.3	9.1	18.2	19.5
	部長クラス(n=707)	100.0	27.9	5.9	6.4	16.4	17.8	11.6	14.0	18.1
	部次長クラス(n=383)	100.0	26.9	6.5	9.4	17.8	15.9	9.1	14.4	17.6
	課長クラス(n=1,510)	100.0	21.5	7.6	6.5	16.0	17.9	10.2	20.3	21.0
	課長代理クラス(n=189)	100.0	18.5	5.8	5.8	17.5	18.5	10.6	23.3	22.9
	係長クラス(n=306)	100.0	27.8	7.5	8.8	15.4	18.0	11.4	11.1	16.1
ライン 職	小計(n=2744)	100.0	23.7	6.9	6.6	16.5	17.6	10.8	18.0	20.1
	部下いる(n=2667)	100.0	23.2	6.8	6.6	16.6	17.7	10.9	18.2	20.3
	部下いない(n=77)	100.0	41.6	9.1	6.5	11.7	11.7	9.1	10.4	15.2
スタッフ 職	小計(n=702)	100.0	28.3	8.0	7.8	16.2	15.4	8.7	15.5	17.2
	部下いる(n=482)	100.0	26.3	6.6	6.4	17.2	16.8	8.9	17.6	18.7
	部下いない(n=220)	100.0	32.7	10.9	10.9	14.1	12.3	8.2	10.9	14.0
事業所 規模	10～49人(n=917)	100.0	26.7	7.0	5.6	16.6	17.6	10.3	16.4	19.4
	50～99人(n=1,320)	100.0	26.0	7.5	7.0	16.1	16.3	10.6	16.6	18.4
	100～299人(n=913)	100.0	23.4	6.9	7.7	15.8	18.0	9.9	18.4	20.2
	300～999人(n=228)	100.0	18.0	6.6	9.2	19.7	17.1	10.1	19.3	21.0
	1000人以上(n=68)	100.0	10.3	4.4	1.5	20.6	16.2	16.2	30.9	29.9

裁量労働制・高度プロフェッショナル制度・管理監督者等の適用要件

- 実労働時間規制のほか、特別規制（みなし労働時間制）として裁量労働制や高度プロフェッショナル制度、適用除外として管理監督者等の規定が設けられ、それぞれ適用要件が定められている。

専門業務型裁量労働制 (法第38条の3)	企画業務型裁量労働制 (法第38条の4)	高度プロフェッショナル制度 (法第41条の2)	管理監督者 (法第41条第2号)	研究開発業務 (法第36条第11項)
<制度導入時> ① 業務の性質上その遂行の方法等を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる必要があるため、その遂行の手段および時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務（全20業務）であること。（法第38条の3①第1号） ② 必要事項を定めた労使協定を締結し、労働基準監督署へ届け出ること。（法第38条の3①・②） ③ 労働者本人の同意を得ること。（則第24条の2の2③第1号） <制度運用時> ④ 業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が労働者に具体的な指示をしないこと。（法第38条の3①第3号） ⑤ 業務の内容等を踏まえて適切な水準のみなし労働時間を設定し、手当や基本給など相応の処遇を確保すること。 ⑥ 健康・福祉確保措置を実施すること。（法第38条の3①第4号） ⑦ 苦情処理措置を実施すること。（法第38条の3①第5号） ⑧ 同意をしなかった労働者や同意を撤回した労働者に不利益な取扱いをしないこと。（則第24条の2の2③第1号） ⑨ 労働時間の状況等の記録を労使協定の有効期間中・期間満了後3年間保存すること。（則第24条の2の2③第4号・第71条）等	<制度導入時> ① 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、その性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務であること。（法第38条の4①第1号） ② 労使委員会の設置（法第38条の4①） ③ 労使委員会において必要事項を決議（4/5以上の多数決）し、労働基準監督署へ届け出ること。（法第38条の4①） ④ 労働者本人の同意を得ること。（法第38条の4①第6号） <制度運用時> ⑤ 業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が労働者に具体的な指示をしないこと。（法第38条の4①第1号） ⑥ 業務の内容等を踏まえて適切な水準のみなし労働時間を設定し、手当や基本給など相応の処遇を確保すること。（企画裁量労働制指針第3の3(1)） ⑦ 健康・福祉確保措置を実施すること。（法第38条の4①第4号） ⑧ 苦情処理措置を実施すること。（法第38条の4①第5号） ⑨ 同意をしなかった労働者や同意を撤回した労働者に不利益な取扱いをしないこと。（法第38条の4①第6号） ⑩ 労働時間の状況等の記録を決議の有効期間中・期間満了後3年間保存すること。（則第24条の2の3③第4号・第71条） ⑪ 労使委員会を6か月以内ごとに1回開催し、制度の実施状況をモニタリングすること。（企画裁量労働制指針第4の4） ⑫ 6か月以内に1回、その後1年以内ごとに1回、対象労働者の労働時間の状況等を労働基準監督署長に報告すること。（法第38条の4④・則第24条の2の5）等	<制度導入時> ① 高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令により定められた業務であること。（法第41条の2①第1号） ② 使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められていること。（法第41条の2①第2号イ） ③ 使用者から確実に支払われると見込まれる賃金額が年収1,075万円以上であること。（法第41条の2①第2号ロ・則第34条の2⑥） ④ 労使委員会の設置（法第41条の2） ⑤ 労使委員会において必要事項を決議（4/5以上の多数決）し、労働基準監督署へ届け出ること。（法第41条の2） ⑥ 労働者本人の同意を得ること。（法第41条の2） <制度運用時> ⑦ 対象労働者の健康管理時間を客観的な方法で把握すること。（法第41条の2①第3号） ⑧ 対象労働者に年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の休日を与えること。（法第41条の2①第4号） ⑨ 選択的措置及び健康・福祉確保措置を実施すること。（法第41条の2①第5号・第6号） ⑩ 苦情処理措置を実施すること。（法第41条の2①第8号） ⑪ 同意をしなかった労働者や同意を撤回した労働者に不利益な取扱いをしないこと。（法第41条の2①第9号） ⑫ ⑧及び⑨の状況について6月ごとに労働基準監督署に報告すること。（法第41条の2②・則第34条の2の2）等	○ 労働条件の決定その他労務管理について経営者としての一体的な立場にある者であること。（法第41条第2号） ※ 労働時間、休憩、休日等に関する規制を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も労働時間等の規制になじまないような立場にあるかについて、名称にとらわれず実態的に判断を行う。 ○ 手続的要件は特段なし。 ※ 監視・断続的労働従事者（法第41条第3号）と異なり行政官庁の許可が条件とされていないのは、これらの者の地位からして規制外においても労働条件に及ぼす影響が比較的少ないこと及びこれらの者の範囲は企業規模又は職種、業態によりおのずから一定の客観的な基準が考えられるからである。（労働基準法コンメンタール上（厚生労働省労働基準局編））	○ 専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新たな技術、商品または役務の研究開発の業務であること。（法第36条第11項） ○ 手続的要件は特段なし。

労働者の種別に応じた健康・福祉確保措置等

		一般労働者	裁量労働制適用者	高度プロフェッショナル制度適用者	管理監督者	研究開発業務従事者※1
健康・福祉確保措置		・時間外・休日労働の限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働させる労働者には、健康・福祉確保措置を実施（労基則第17条第1項第5号）	・健康・福祉確保措置の実施（労基法第38条の3、第38条の4）	・年間104日以上、かつ4週間を通じ4日以上の日付与 ・選択的措置の実施 ・健康・福祉確保措置の実施（労基法第41条の2）	なし	・時間外・休日労働の限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働させる労働者には、健康・福祉確保措置を定めるように努めなければならない（36協定指針第9条）
医師による面接指導	対象者	・休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（安衛法第66条の8）	・休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（安衛法第66条の8）	・1週間当たりの健康管理時間（※2）が40時間を超えて労働させた時間が1月当たり100時間を超えた者（安衛法第66条の8の4）	・休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（安衛法第66条の8）	①休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり100時間を超えた者（安衛法第66条の8の2） ②休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（安衛法第66条の8）
	本人の申出	必要	必要	不要	必要	①不要、②必要
	罰則	なし	なし	あり（安衛法第120条）（50万円以下の罰金）	なし	①あり（安衛法第120条）（50万円以下の罰金） ②なし
労働時間の状況の把握		○	○	— （労基法第41条の2第1項第3号に基づく健康管理時間の把握義務あり）	○	○

※1 「研究開発業務従事者」とは新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する者をいう。（労基法第36条第11項）

※2 「健康管理時間」とは労働者が事業場内にいた時間（労使委員会の決議により休憩時間等の労働していない時間を除くこととした場合は当該時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間をいう。（労基法第41条の2第1項第3号）

高度プロフェッショナル制度の健康・福祉確保措置

健康確保のための措置

○ (1)～(3)の措置を実施していない場合は、制度が無効となる。

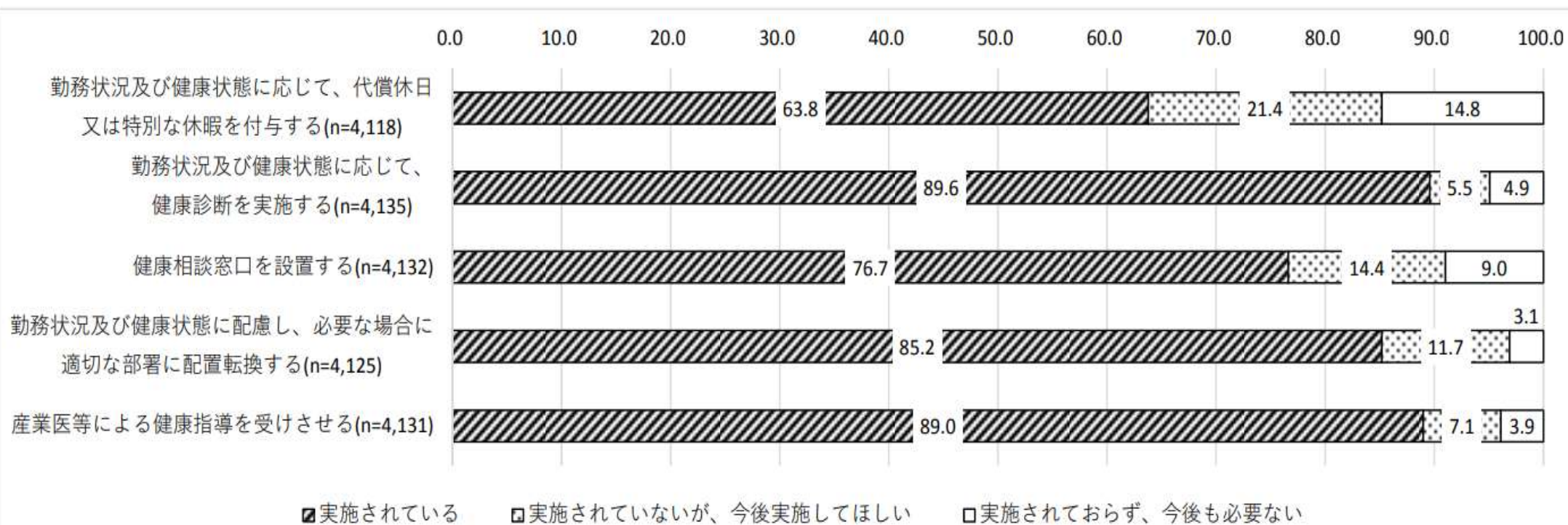
- (1) 対象労働者の健康管理時間（事業場内で過ごした時間＋事業場外で労働した時間）を客観的な記録方法で把握すること
- (2) 休日を、年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上付与すること
- (3) 選択的措置の実施：次のいずれかの措置を決議で定め実施すること
 - ・勤務間インターバル（11時間以上）の確保＋深夜業の回数制限（月4回以内）
 - ・健康管理時間の上限措置（週40時間を超える部分の合計について、月100時間以内又は3か月240時間以内とすること）
 - ・連続2週間の休日を年に1回以上付与
 - ・臨時の健康診断の実施（対象は、自ら申し出た労働者又は健康管理時間のうち週40時間を超える部分の合計が月80時間を超えた労働者）
- (4) 健康・福祉確保措置の実施：次のいずれかの措置を決議で定め実施すること
 - ・上記の選択的措置のいずれかの措置（選択的措置として実施するものを除く。）
 - ・医師による面接指導（※）
 - ・代償休日又は特別な休暇の付与
 - ・健康問題についての相談窓口の設置
 - ・適切な部署への配置転換
 - ・産業医等による助言指導又は保健指導

※ この他にも、健康管理時間のうち、週40時間を超える部分の合計が月100時間を超えた労働者には、労働安全衛生法に基づき、本人の申出の有無にかかわらず、医師による面接指導を実施しなければならない。

管理職に対する健康・福祉確保措置の実施状況

- 勤務先の会社での健康・福祉確保措置の実施状況について尋ねた結果、実施されている割合の高い順に、「勤務状況及び健康状態に応じて、健康診断を実施する」（89.6%）、「産業医等による健康指導を受けさせる」（89.0%）、「勤務状況及び健康状態に配慮し、必要な場合に適切な部署に配置転換する」（85.2%）となっている。
- 実施されていないが、今後実施してほしいとする割合が高い順に、「勤務状況及び健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与する」（21.4%）、「健康相談窓口を設置する」（14.4%）、「勤務状況及び健康状態に配慮し、必要な場合に適切な部署に配置転換する」（11.7%）と、実施されている割合が低い措置の割合が高くなる傾向にある。
- なお、「実施されている」割合と「実施されていないが、今後実施してほしい」割合を加えると、いずれの項目も9割程度以上となっている。

※本調査において、「管理職」とは、監督または管理の地位にあり、時間外労働や休日労働に対する割増賃金の対象とされていない者を指す。



労働基準関係法制研究会報告書 概要

1 最長労働時間規制

（５）実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置

管理監督者等については、労働安全衛生法において労働時間の状況の把握が義務化され、長時間労働者への医師による面接指導の対象とされてはいるものの、労働基準法制定当時から現在に至るまで、特別な健康・福祉確保措置は設けられていない。このため、管理監督者等に関する健康・福祉確保措置について、検討に取り組むべきである。

加えて、本来は管理監督者等に当たらない労働者が管理監督者等と扱われている場合があると考えられることから、現行の管理監督者等についての制度趣旨を踏まえて、その要件を明確化することが必要と考えられる。

4

労働時間の情報開示

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

法令名	開示を求められる内容	開示義務を負う事業主	開示方法
女性活躍推進法	① 一般事業主行動計画（計画期間、達成しようとする目標、取組内容及びその実施時期）（*1） ② 次の(1)及び(2)の情報の区分ごとに定める事項（*2） (1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合、男女の賃金の差異等 (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績 男女の継続勤務年数の差異、一月当たりの平均残業時間、有給休暇取得率等	①労働者数(*3)が100人を超える事業主数 ②労働者数が100人を超える事業主（300人超の会社は(1)から男女の賃金の差異を含めて2つ以上、(2)から1つ以上の計3つ以上(*2)、101人～300人の会社は(1)(2)全体から1つ以上）	インターネット等（*4）
次世代育成支援対策推進法	①一般事業主行動計画（計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標、対策内容及びその実施時期）（*5） ②一般事業主行動計画の策定・届出の代わりとして、「次世代育成支援対策の実施状況」（男性の育児休業等取得者割合や女性の継続就業者割合等8項目）	①労働者数が100人を超える事業主 ②特例認定企業（プラチナくるみん認定企業）	インターネット等（*6）
労働施策総合推進法	正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合	労働者数が300人を超える会社	インターネット等
育児・介護休業法	育児休業の取得の状況（①男性の育児休業等の取得率又は②男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率）	労働者数が300人を超える事業主	インターネット等
若者雇用促進法	① 募集・採用に関する状況（直近3事業年度の新卒採用者数・離職者数等） ② 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況（研修の有無及び内容等） ③ 職場への定着の促進に関する取組の実施状況（直近事業年度の月平均所定外労働時間等）	新卒者等の募集を行う事業主（規模問わず）（*7）	インターネット等（*8）

（*1）計画を定めるに当たり、採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等を把握した上で、必要に応じて、派遣労働者に占める女性労働者の割合、男女別の配置の状況、男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況、柔軟な働き方に資する制度の利用実績、取得した有給休暇取得率等も把握することが求められる（同法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第2条）。

（*2）労働者数が300人を超える会社は、2022年7月以降に、男女の賃金の差異の公表義務が追加的に課されている。また、2026年4月1日以降、労働者数が100人を超える会社は、男女の賃金の差異と管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合の公表が義務となる。

（*3）常時雇用する労働者のことをいう。以下同じ。

（*4）指針において、①の一般事業行動計画は、求職者等のため、「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページ等で公表することが求められるものとされている。

また、②の情報の公表は、指針において、「公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、(略)市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある」とされている。

（*5）計画を定めるに当たり、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況を把握・分析し、数値を用いた定量的な目標を設定することが求められる（次世代育成支援対策推進法第12条第3項）。

（*6）指針において、①の一般事業主行動計画は、就労希望者の企業選択に資すること等効果が期待されるものとされており、具体的な公表方法として「両立支援のひろば」や自社のホームページ等で公表することを例示している。

（*7）①～③の職場情報について幅広い提供を努力義務としている。求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク等に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあった場合は、①～③のそれぞれについて、1つ以上の情報提供を義務付けている。

（*8）ホームページでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載等による自主的・積極的な情報提供を求めている。応募者等から個別の求めがあった場合には、メール又は書面による情報提供を行うこととしている。

職場情報に関する法定開示項目（各法で開示を求められる内容の詳細）

第197回労働政策審議会労働条件分科会
資料No.1を一部更新

開示を求めている項目（種別）	開示を求めている項目（詳細）	
	☐ …一部の事業規模の企業で選択して開示する義務 ☐ …プラチナくるみん認定企業が開示する義務	
	☒ …一部の事業規模の企業で開示する義務 <input checked="" type="triangle"/> …広く開示する努力義務+求職者等の求めに応じて選択して開示する義務	
労働時間関係	☐ 労働者の一月あたりの平均残業時間（女性活躍推進法） ☐ 雇用管理区分ごとの労働者の一月あたりの平均残業時間（女性活躍推進法） ☐ フルタイム労働者等1人あたりの各月ごとの法定時間外労働・法定休日労働の合計時間（次世代育成支援対策推進法） ☐ 25～39歳のフルタイム労働者1人あたりの各月ごとの法定時間外労働・法定休日労働の合計時間（次世代育成支援対策推進法） ☐ 1か月あたりの平均法定時間外労働時間が60時間以上である労働者の数（次世代育成支援対策推進法） <input checked="" type="triangle"/> 直近事業年度の月平均所定外労働時間（若者雇用促進法）	
雇用状況関係	【雇用状況関係】 ☐ 労働者に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法） ☐ 役員に占める女性の割合（女性活躍推進法） ☐ 採用した労働者に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法） ☐ 係長級にある者に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法） ☐ 管理職に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法） ☐ 男女別の職種または雇用形態の転換実績（女性活躍推進法） <input checked="" type="triangle"/> 役員に占める女性の割合及び管理者に占める女性の割合（若者雇用促進法）	【継続勤務関係】 ☐ 男女の平均継続勤務年数の差異（女性活躍推進法） ☐ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合（女性活躍推進法） ☐ 女性の継続就業に関する状況（次世代育成支援対策推進法） <input checked="" type="triangle"/> 平均勤続年数（若者雇用促進法）
休業・休暇関係	☐ 男女別の育児休業取得率（女性活躍推進法） ☐ 男女別の育児休業等の取得状況（次世代育成支援対策推進法） ☐ 育児休業等の取得割合、育児休業等と育児目的休暇の取得割合（育児・介護休業法） ☐ 有給休暇取得率（女性活躍推進法） ☐ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率（女性活躍推進法） <input checked="" type="triangle"/> 直近事業年度の有給休暇の平均取得日数（若者雇用促進法） <input checked="" type="triangle"/> 男女別育児休業取得対象者数及び取得者数（若者雇用促進法）	
募集・採用関係	☐ 男女別の採用における競争倍率（女性活躍推進法） ☐ 男女別の再雇用または中途採用の実績（女性活躍推進法） ☒ 正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合（労働施策総合推進法） <input checked="" type="triangle"/> 直近3事業年度の新卒採用者数及び離職者数（若者雇用促進法） <input checked="" type="triangle"/> 直近3事業年度の新卒採用者の男女別人数（若者雇用促進法）	
職業能力の開発・向上関係	<input checked="" type="triangle"/> 研修の有無及び内容（若者雇用促進法） <input checked="" type="triangle"/> 自己啓発支援の有無及び内容（若者雇用促進法） <input checked="" type="triangle"/> メンター制度の有無（若者雇用促進法）	<input checked="" type="triangle"/> キャリアコンサルティング制度の有無及び内容（若者雇用促進法） <input checked="" type="triangle"/> 社内検定等の制度の有無及び内容（若者雇用促進法）
その他	☐ 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸等の措置等の内容（次世代育成支援対策推進法） ☒ 男女の賃金の差異（女性活躍推進法）	

労働基準関係法制研究会報告書 概要

1 最長労働時間規制

(2) 企業による労働時間の情報開示

(2)－1 企業外部への情報開示

- 労働基準法の強行的な規制による労働時間の短縮のほか、労働市場の調整機能を通じて、個別企業の勤務環境を改善していくことが考えられる。
- 長時間労働の是正について考えると、特に企業の時間外・休日労働の実態について、正確な情報が開示されていることが望ましい。
- 企業による自主的な情報開示が、質・量ともにより充実するよう、その基盤を整えることや、義務的な情報開示について検討することについては、厚生労働省として不断に取り組んでいくことを期待する。

(2)－2 企業内部への情報開示・共有

- 衛生委員会や労働時間等設定改善委員会等の労使の会議体への時間外・休日労働の状況等の情報開示は、例えば衛生委員会においては長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関することが調査審議事項とされているように、実質的な議論をする上で非常に重要となる。
- 個別の労働者に対して個人の情報を開示し、改善を促すとしても、自主的な行動変容によって労働時間を短縮できるのは、ある程度働き方に裁量のある労働者に限られるのではないかという懸念もある。一方で、個別の労働者に対する情報開示は、割増賃金が適正に払われているかを確認し、労働基準法違反の状態の発生を防止し、あるいは迅速に是正することにも資するものといえる。
- 管理職に対してその管理対象となる部署の時間外・休日労働時間の情報を共有し、改善を求めることが考えられる。これは、企業による労働時間短縮の取組を強く促すという点で有効と考えられる。一方、管理職は部下との関係では労働基準法第10条の使用者に当たる面もあることから、管理職への情報共有と改善の取組はある種の企業内ガバナンスの整備のような問題として捉えられる。