

労働時間法制の具体的課題について

(法定休日、連続勤務規制、副業・兼業)

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

法定休日、連続勤務規制

これまでの議論の主な意見の整理（法定休日）

（労働者側）

- ・ 法定休日の特定は、1週間単位でのリズムを整えるという労働者の健康確保の観点や、労働者が休日の予定を前もって決めることができるというワーク・ライフ・バランスの観点で重要。あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上規定すべき。
- ・ 法定休日を特定する手続きについても、労働者の休日に関する予見可能性をしっかりと高めるという視点で、直前の変更などの恣意的な運用がなされないようなルール設定についてあわせて検討すべき。
- ・ 時間外労働の上限規制の原則的な上限には休日労働は含まれないので、使用者が恣意的に時間外労働の一部を休日労働に振り替えるといった運用がなされないことが重要であるため、振替の手続きをしっかりと明文化することが重要。振替期間を限定するなど、必要な対策を講じるということも含めて検討することが必要。

（使用者側）

- ・ 法定休日の特定に関するルールを明確化することで、労務管理がしやすくなり、法律の履行遵守にもつながるなど労使双方にメリットがあるため、法定休日の特定について法定することに賛同する。
- ・ 法定休日をいつまでに特定すべきかについては、業種・業態により異なっている労務管理の実態を踏まえて検討すべき。
- ・ 突発的な業務への対応や子どもの急病などによる急な欠勤の際の代替要員の確保ができず、休日振替で対応せざるをえない場合もある。直前の変更規制や事前の特定期間の設定は、事業の円滑な運用に大きな障害になりかねない。

これまでの議論の主な意見の整理（連続勤務規制）

（労働者側）

- 1日の中だけではなく、1週間、1か月単位でも勤務日と休日のリズムを平準化していくことが重要であり、休日労働を含めた連続勤務規制を早期に導入すべき。災害時の対応などの例外措置は限定的なものとすべき。
- 現行制度は、36協定を締結して割増賃金を支払えば、上限規制の範囲内でいくらかでも休日労働が可能という建付けになっており、精神障害の労災認定における心理的負荷の判断要素である2週間以上の連続勤務との整合も勘案しながら、連続勤務を罰則付きで規制することが必要。
- 現行の4週4休制は、最大で48日の連続勤務も可能であるため、早急に見直しが必要。
- そもそも代替措置を取れば連続勤務を認めていいのか疑問であるが、十分な休息の確保が重要であることを踏まえると、健康・福祉確保相談窓口の設置だけでは、措置としてあまり効果がない。
- 労働者の生活時間の確保はもとより、リ・スキリングを含む能力開発を促進するという意味でも、しっかりと休みを取れるよう労働からの解放規制の強化が必要ではないか。

（使用者側）

- 連続勤務規制は労働者の健康を確保する観点で重要であるが、災害復旧の場合やシステムトラブル等の大きな突発事象があったときに、取引先の事業運営への影響を通じて国民生活へも大きな影響を及ぼすような場合にやむを得ず連続勤務をせざるを得ないケースがあるため、画一的な規制ではなく、現場の実態を踏まえ労使の合意によって一定の例外を設けられる制度設計とすべき。
- ごく短時間の業務で休日労働となる場合についてどのように考えるか議論すべき。
- 代替措置については、企業の実効性を高めるためにも、高プロや裁量労働と同様に、代償休日の取得に限らず、医師や産業医からの面接指導や相談窓口の設置など幅広い措置を選択できるようにし、企業の実態に合わせて設定できるようにすべき。

これまでの議論の主な意見の整理（連続勤務規制）

（公益）

- 基本的には連続勤務規制が労働からの解放のためのものだということを考えると、健康確保措置の具体的な内容は、例えば、連続勤務が続いている段階で医学的なチェックをすることや、連続勤務が終わったら、それによるダメージを回復できるよう労働からの解放を保障することが考えられる。
- 13日を超える連続勤務をさせてはならないといった規定をもうけるべきといった提言・提案は重く受け止めるべきである。その上で、原則に対する例外は考えるべきであるものの、限定的な形で例外を設けることはあり得る。

週休1日制の原則（第35条第1項）

- 労働基準法において、使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないこととされている（第35条第1項）。
- 「週」については、「日曜から土曜まで」「月曜から日曜まで」など、事業場における就業規則等において定めるところによることとなるが、就業規則等において別段の定めがない場合には、日曜から土曜までの暦週をいうものと解される。（昭和61年1月1日付け基発第1号・婦発第1号）
- 完全週休2日制をとる場合、週2回の休日のうちいずれかの日に労働させたとしても、他の一日の休日が確保されている限り本条違反とならない。

変形週休制（第35条第2項）

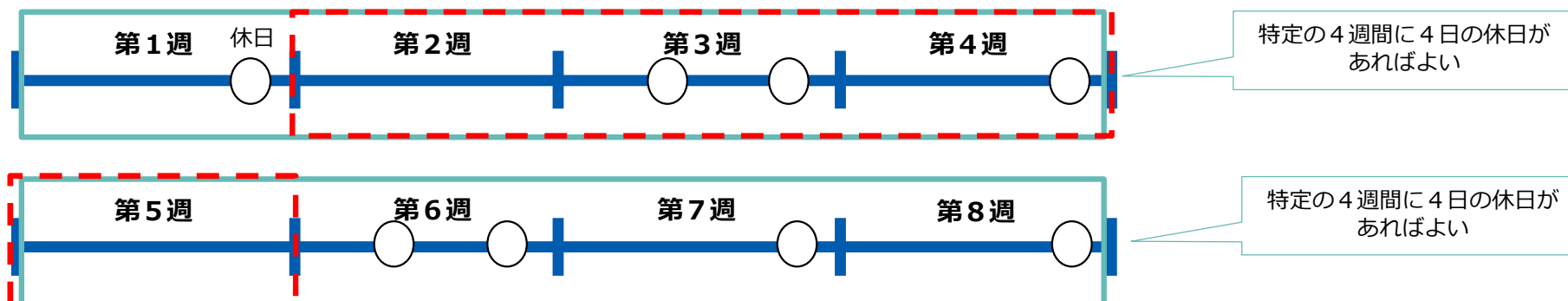
- 週休1日制の原則は、4週間を通じ4日以上の日を与える使用者については適用しないこととされている（第35条第2項）。ただし、毎週少なくとも1回の休日確保されることが望ましいことはいうまでもなく、解釈例規においても、「第1項が原則であり、第2項は例外であることを強調し徹底させること」としている。（昭和22年9月13日付け発基第17号）

※ 4週4日の変形週休制には業種の限定等はなく、一般に業務の都合により必要ある場合はこれを採用することができる。

- 「4週間」については、特定の4週間に4日の休日があればよく、どの4週間を区切っても4日の休日を与えられていなければならないという趣旨ではない。この変形週休制を利用するには、就業規則において単位となる4週間（またはそれより短い期間）の起算日を定める必要がある（労働基準法施行規則第12条の2第2項）。

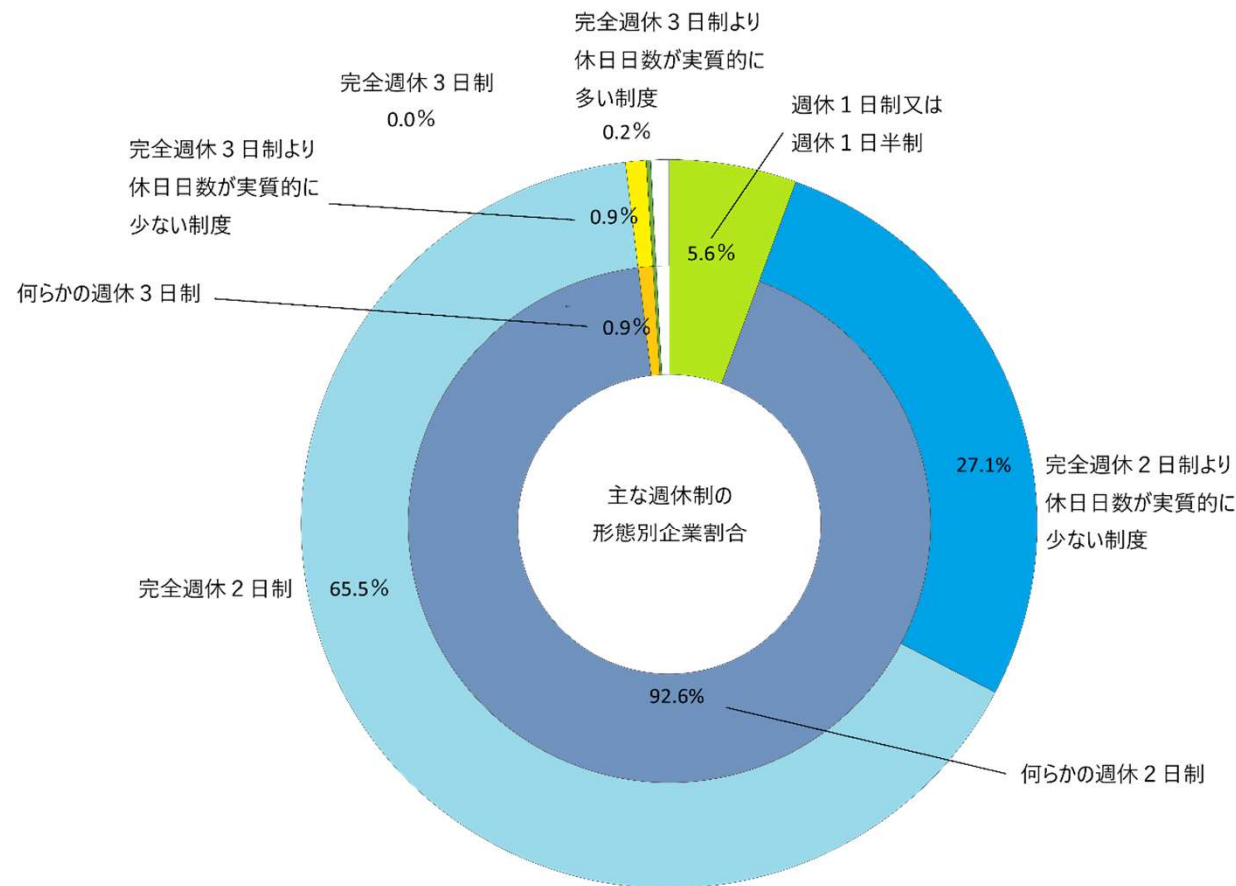
第2週から第5週までの4週間には休日は3日しかないが、第1週から第4週、第5週から第8週までの各4週間に4日の休日があるため、第35条違反とならない。

【イメージ】



- 主な週休制の形態をみると、「何らかの週休2日制」を採用している企業割合は92.6%（令和6年調査90.9%）となっており、「完全週休2日制」を採用している企業割合は65.5%（同56.7%）となっている。

主な週休制の形態別企業割合



（資料出所）厚生労働省「令和7年就労条件総合調査」

（注）1）「主な週休制」とは、企業において最も多くの労働者に適用される週休制をいう。

2）「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等をいう。

3）「完全週休3日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休3日制等をいう。

4）「完全週休3日制より休日日数が実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日より多く、3勤4休等をいう。

休日の特定について（現行法令・解釈等①）

- 労働基準法においては、使用者が休日を特定すべきことは規定されていないが、通達において、具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導することとされている。

※年次有給休暇は休日ではない

休日に関する法令上の規定

■ 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

② 前項の規定は、四週間を通じ四日以上の休日を与える使用者については適用しない。

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。
次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二～十 （略）

休日の特定に関する通達・解釈

- 休日の特定について（昭和23年5月5日基発682号、昭和63年3月14日基発150号（抄））

1 法第三十五条は必ずしも休日を特定すべきことを要求していないが、特定することがまた法の趣旨に沿うものであるから就業規則の中で単に一週間に付き一日といつただけではなく具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導されたい。

2 常時十人未満の労働者を使用する事業においても具体的に休日を定めるよう指導されたい。

- 労基法コンメンタール 494ページ（抄）

また、日曜日、月曜日等のごとく休日を特定しなければならないか、又は休日は一週一日与えるだけで規定し、使用者がその都度与えるような方法でもよいかがということが問題となる。第八九条において、就業規則に休日に関する事項を定めなければならないことになっているのを根拠として、休日は特定すべきであるという見解もあるが、しかし他面において、同条は労働時間については単に「労働時間」とせず、特に「始業及び終業の時刻」と具体的に表現しているのに対し、休日について、単に「休日」とあるのみであることを勘案すれば、第八九条の規定をもって、休日は特定すべきであるとするには根拠薄弱といわなければならない、第三五条の文理からは、もとより休日特定の解釈は生まれない。ただ、労働者保護の観点からすれば、休日の特定が望ましいことはいうまでもない。解釈例規においては、休日を特定することが法の趣旨に沿うものであるから、就業規則等で具体的に休日を定めるよう指導することとされている。（昭和二三・五・五基発第六八二号、昭和六三・三・一四基発一五〇号）

休日の振替に関する通達・解釈等

- 休日の振替と代休（昭和23年4月19日基収1397号、昭和63年3月14日基発150号（抄））
問 就業規則に、休日の振替を必要とする場合には休日を振り替えることができる旨の規定を設け、これによつて所定の休日と所定の労働日とを振り替えることができるのか。
答 一 就業規則において休日を特定したとしても、別に休日の振替を必要とする場合休日を振り替えることができる旨の規定を設け、これによつて休日を振り替える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定して振り替えた場合は、当該休日は労働日となり、休日に労働させることにはならない。
二 前記一によることなく休日に労働を行つた後にその代償としてその後の特定の労働日の労働義務を免除するいわゆる代休の場合はこれに当たらないこと。
- 休日の振替の手続（昭和23年7月5日基発968号、昭和63年3月14日基発150号（抄））
業務等の都合によりあらかじめ休日と定められた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とするいわゆる休日の振替を行う場合には、就業規則等においてできる限り、休日振替の具体的事由と振り替えるべき日を規定することが望ましいこと。
なお、振り替えるべき日については、振り返られた日以降できる限り近接している日が望ましいこと。
- 休日の振替と時間外労働（昭和22年11月27日基発401号、昭和63年3月14日基発150号（抄））
就業規則に定める休日の振替規定により休日を振り替える場合、当該休日は労働日となるので休日労働とはならないが、振り替えたことにより当該週の労働時間が一週間の法定労働時間を超えるときは、その超えた時間については時間外労働となり、時間外労働に関する三六協定及び割増賃金の支払が必要であることに注意されたい。

就業規則の記載例（モデル就業規則）

- モデル就業規則（抄）※完全週休2日制の規程例（休日）

第20条 休日は、次のとおりとする。

- ① 土曜日及び日曜日
- ② 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）
- ③ 年末年始（12月___日～1月___日）
- ④ 夏季休日（___月___日～___月___日）
- ⑤ その他会社が指定する日

2 業務の都合により会社が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある。

連続勤務について

- 労働基準法において、労働者に毎週少なくとも1回の休日を付与しなければならないことが原則であるが、4週間を通じ4日以上以上の休日を与える場合には適用しないことが例外として定められており、また、36協定に休日労働の条項を設けることで、休日に労働させることができる。
- 実態調査（※）によると、最大14日以上連続で勤務したと回答した労働者は約2%。
- 労働関係法制研究会の報告書において、「36協定に休日労働の条項を設けた場合も含め、精神障害の労災認定基準も踏まえると、2週間以上の連続勤務を防ぐという観点から、『13日を超える連続勤務をさせてはならない』旨の規定を労働基準法に設けるべきであると考えられる。」とされている。

（※）労働時間制度等に関する実態調査結果について（概要）

- 4週4休の場合 → 制度上は**48日連続勤務**が可能。

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休日（四週四休）	休日（四週四休）	休日（四週四休）	休日（四週四休）	就労①	就労②	就労③
第2週～第7週	就労④～就労⑴						
第8週	就労⑴	就労⑴	就労⑴	休日（四週四休）	休日（四週四休）	休日（四週四休）	休日（四週四休）

- 13日を超える連続勤務を規制した場合のイメージ（例）

※36協定に休日労働の条項を設けた場合も含め、「13日を超える連続勤務をさせてはならない」とした場合

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦
第2週	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	就労⑫	就労⑬	休日 （連続勤務規制）
第3週	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦
第4週	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	就労⑫ （休日労働）	就労⑬ （休日労働）	休日 （連続勤務規制）

- 平成23年に「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」において、精神障害の労災認定基準策定の検討を行った際に、日本産業精神保健学会が平成22年に行った「ストレス評価に関する調査研究」においてストレス強度が中程度であるとされたことから、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」ことを、心理的負荷の強度「中」の出来事として、認定基準の「業務による心理的負荷評価表」に追加している。
※ 1か月以上の連続勤務の場合や、連続勤務が連日深夜時間帯に及ぶ場合は「強」の具体例として明記
- 令和2年度ストレス評価に関する調査によると、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」ことによるストレス強度は5.63となっている（図1）。（「1か月に120時間以上の時間外労働を行った」より点数が高い）
- また、令和7年度の労災の業務災害に係る精神障害支給決定件数のうち、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」ことを主たる出来事として心理的負荷が「強」と判断された事案は30件（うち自殺3件）（図2）。

図1 ストレス強度（項目は例示として抜粋）

項目例	令和2年
達成困難なノルマが課された	6.65
セクシュアルハラスメントを受けた	5.88
2週間以上にわたって連続勤務を行った	5.63
1か月に120時間以上の時間外労働を行った	5.53
自分の昇格・昇進があった	3.79

* 下記研究において、調査対象者（30,000名）に対し、各ストレスイベントに対して半年間で経験したことが「ある」と回答した項目について、それぞれのイベントによって、どの程度のストレス（心理的負担）を感じたか、もしくは感じているかを0（「全くストレス（精神的負担）を感じていなかった（感じていない）」）から10（「極めて強いストレス（精神的負担）を感じた（感じている）」）の11件法にて回答を得た結果の平均値。

（資料出所）第2回「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」資料1「一般社団法人日本産業精神保健学会「令和2年度ストレス評価に関する調査研究報告書」（厚生労働省委託事業）」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。

図2 直近5年の業務災害に係る精神障害の支給決定件数

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
支給決定件数総数	629	710	883	1056	1082
うち自殺	79	67	79	88	76
2週間以上にわたって連続勤務を行い、「強」と判断された件数	39	38	33	36	30
うち自殺	6	9	7	7	3
（参考） 1か月に80時間以上の時間外労働を行い、「強」と判断された件数	28	21	35	51	40
うち自殺	7	2	8	6	7

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」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。

変形週休制における連続勤務の最長日数

- 4週4休の場合 → 制度上は**48日連続勤務**が可能。

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休日（四週四休）	休日（四週四休）	休日（四週四休）	休日（四週四休）	就労①	就労②	就労③
第2週	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦	就労⑧	就労⑨	就労⑩
第3週	就労⑪	就労⑫	就労⑬	就労⑭	就労⑮	就労⑯	就労⑰
第4週	就労⑱	就労⑲	就労⑳	就労㉑	就労㉒	就労㉓	就労㉔
第5週	就労㉕	就労㉖	就労㉗	就労㉘	就労㉙	就労㉚	就労㉛
第6週	就労㉜	就労㉝	就労㉞	就労㉟	就労㊱	就労㊲	就労㊳
第7週	就労㊴	就労㊵	就労㊶	就労㊷	就労㊸	就労㊹	就労㊺
第8週	就労㊻	就労㊼	就労㊽	休日（四週四休）	休日（四週四休）	休日（四週四休）	休日（四週四休）

- 2週2休の場合 → 制度上は**24日連続勤務**が可能。

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休日（二週二休）	休日（二週二休）	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤
第2週	就労⑥	就労⑦	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	就労⑫
第3週	就労⑬	就労⑭	就労⑮	就労⑯	就労⑰	就労⑱	就労⑲
第4週	就労⑳	就労㉑	就労㉒	就労㉓	就労㉔	休日（二週二休）	休日（二週二休）

- 1週1休の場合 → 制度上は**12日連続勤務**が可能。

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休日（一週一休）	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤	就労⑥
第2週	就労⑦	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	就労⑫	休日（一週一休）

13日を超える連続勤務を規制した場合のイメージ

第204回労働政策審議会労働条件分科会
資料No.2

〔労働基準法第35条において、13日を超える連続勤務を規制した場合〕

- 法定休日を一定の時期に集中させる場合であっても、少なくとも2週間に1度は法定休日が確保されるため、連続勤務日数の観点では、1週1休（最大12日間の連続勤務が可能）と同程度の規制となる。

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦
第2週	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	就労⑫	就労⑬	休日 (連続勤務規制)
第3週	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦
第4週	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	休日(四週四休)	休日(四週四休)	休日(四週四休)

※36協定を締結した場合には、「休日(連続勤務規制)」「休日(四週四休)」ともに休日労働させることが可能。

〔労働基準法第36条において、13日を超える連続勤務を規制した場合〕

36協定を締結して休日労働させる場合であっても、少なくとも2週間に1日の休日が確保される。

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦
第2週	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	就労⑫	就労⑬	休日 (連続勤務規制)
第3週	就労①	就労②	就労③	就労④	就労⑤	就労⑥	就労⑦
第4週	就労⑧	就労⑨	就労⑩	就労⑪	就労⑫ (休日労働)	就労⑬ (休日労働)	休日 (連続勤務規制)

連続勤務日数

クロス集計

最大何日間連続で勤務したか

(注) 令和6年4月～6月の実績 (SA)

割合 (%)		計	5日以下	6～13日	14～20日	21～27日	28日以上
全労働者計		100.0	63.7	34.1	1.2	0.5	0.2
産業	林業	100.0(0.1)	39.5	59.2	0.7	—	0.4
	鉱業、採石業、砂利採取業	100.0(0.0)	36.4	59.1	—	1.9	—
	建設業	100.0(5.8)	44.5	47.6	4.5	2.3	1.0
	製造業	100.0(16.2)	65.5	33.0	0.3	0.4	0.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0(0.4)	77.9	21.3	0.7	—	—
	情報通信業	100.0(3.7)	72.9	26.8	0.0	0.3	—
	運輸業、郵便業	100.0(6.1)	49.4	48.8	0.5	0.3	0.2
	卸売業、小売業	100.0(20.0)	69.3	30.3	—	0.4	—
	金融業、保険業	100.0(2.8)	76.9	23.1	—	—	—
	不動産業、物品賃貸業	100.0(2.1)	70.7	25.2	3.0	0.2	0.2
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0(3.5)	76.4	22.4	0.4	0.1	0.6
	宿泊業、飲食サービス業	100.0(7.6)	50.7	41.0	8.0	0.2	—
	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)	59.5	37.1	1.3	1.5	0.0
	教育、学習支援業	100.0(3.5)	47.8	46.9	2.6	1.2	1.6
	医療、福祉業	100.0(15.1)	68.4	30.7	0.5	0.1	0.3
	複合サービス事業	100.0(0.8)	61.8	30.6	0.3	5.2	0.7
	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)	66.0	33.6	—	0.1	0.0

連続勤務日数

最大何日間連続で勤務したか

(SA)

(注) 令和6年4月～6月の実績

割合 (%)		計	5日以下	6～13日	14～20日	21～27日	28日以上
全労働者計		100.0	63.7	34.1	1.2	0.5	0.2
事業所規模	1～9人	100.0(18.2)	71.3	25.8	1.5	1.2	0.1
	10～29人	100.0(24.7)	59.4	37.7	2.6	0.0	0.2
	30～49人	100.0(11.2)	61.8	37.2	0.1	0.6	0.3
	50～99人	100.0(13.2)	75.1	23.1	1.0	0.3	0.1
	100～299人	100.0(15.6)	57.6	40.5	0.7	0.2	0.4
	300人以上	100.0(17.0)	59.7	38.4	0.4	0.7	0.3
性別	男性	100.0(54.7)	56.9	41.4	1.0	0.5	0.1
	女性	100.0(44.8)	72.1	25.2	1.6	0.5	0.3
年齢	20歳未満	100.0(0.8)	91.0	9.0	—	—	0.0
	20～29歳	100.0(14.8)	67.0	31.5	0.1	0.6	0.2
	30～39歳	100.0(20.7)	58.1	40.1	0.5	0.8	0.3
	40～49歳	100.0(24.4)	58.9	37.9	2.5	0.2	0.2
	50～59歳	100.0(25.8)	62.9	35.4	1.3	0.3	0.1
	60～64歳	100.0(6.6)	73.3	24.4	1.2	0.0	1.0
	65歳以上	100.0(6.6)	81.8	15.0	1.1	1.5	0.0

(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)

労働基準法における健康・福祉確保措置

一般労働者

- 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、協定で健康・福祉確保措置を定めて実施。指針において以下のもののうちから協定することが望ましいとされている（労基則第17条第1項第5号、労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針第8条）

<指針で例示されている措置>

- ①医師による面接指導
- ②深夜業（22時～5時）の回数制限
- ③勤務間インターバルの確保
- ④代償休日又は特別な休暇の付与
- ⑤健康診断の実施
- ⑥連続した年次有給休暇の取得
- ⑦心とからだの相談窓口の設置
- ⑧必要に応じた適切な部署への配置転換
- ⑨産業医等による助言指導又は保健指導

企画業務型裁量労働制適用者

- 対象労働者の労働時間の状況を把握し、それに応じた健康・福祉確保措置を労使委員会の決議で定め実施。①～④、⑤～⑩についてそれぞれ1つずつ以上実施することが望ましいとされている（労基法第38条の4第1項第4号、労働基準法第三十八条の四第一項の規定により同項第一号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針第3）

<指針で例示されている措置>

- ①勤務間インターバルの確保
- ②深夜業（22時～5時）の回数制限
- ③労働時間が一定時間を超えた場合の制度適用解除
- ④連続した年次有給休暇の取得
- ⑤医師による面接指導
- ⑥代償休日又は特別な休暇の付与
- ⑦健康診断の実施
- ⑧心とからだの相談窓口の設置
- ⑨必要に応じた適切な部署への配置転換
- ⑩産業医等による助言指導又は保健指導

高度プロフェッショナル制度適用者

- 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とされている（労基法第41条の2第1項第5号）

- ・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）

- 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とされている（労基法第41条の2第1項第6号、労基則第34条の2第14項）

- ・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
- ・心とからだの相談窓口の設置
- ・必要に応じた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

2 労働からの解放に関する規制

(2) 休日

(2)－1 定期的な休日の確保

現行の法定休日の4週4休の特例を2週2休とするなど、連続勤務の最大日数をなるべく減らしていく措置の検討に取り組むべきであると考えられる。

36協定に休日労働の条項を設けた場合も含め、精神障害の労災認定基準も踏まえると、2週間以上の連続勤務を防ぐという観点から、「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を労働基準法上に設けるべきであると考えられる。ただし、災害復旧等の真にやむを得ない事情がある場合の例外措置や、顧客や従業員の安全上やむを得ず必要な場合等に代替措置を設けて例外とする等の対応を労使の合意で可能とする措置についても検討すべきである。

(2)－2 法定休日の特定

法定休日は、労働者の健康を確保するための休息であるとともに、労働者の私的生活を尊重し、そのリズムを保つためのものであり、また、法定休日に関する法律関係が当事者間でも明確に認識されるべきであることから、あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上に規定することに取り組むべきと考える。その際に考慮すべき論点としては、

- ・ 労働基準法第35条で保護すべき法益が、「①週1回の休日が確保されること」から「②あらかじめ特定した法定休日が確保されること」に変わることによる罰則適用の変化
- ・ 法定休日の振替を行う場合の手続及び振替の期間
- ・ 使用者が法定休日を指定する際の手続（特にパートタイム労働者やシフト制労働者等への対応。いつまでに休日を特定するか、特定した休日を変更できるか等を含む。）

等が考えられ、実態を十分踏まえた上で、これらの論点に対する考え方を明確化していくべきである。

2

副業・兼業

これまでの議論の主な意見の整理（副業・兼業）

（労働者側）

- ・ データをみると、副業者の中で、低賃金であるためどうしても副業・兼業を行わざるを得ない非正規雇用労働者が大きな比重を占めており、この方々が結果として長時間労働になっていることも踏まえると、副業・兼業時の労働時間通算、割増賃金規制の遵守・徹底を行っていくべき。
- ・ 労働者が自発的に副業を行っていることや、通算された労働時間に基づく割増賃金の支払いが現にそれほど行われていないことを理由に割増賃金に係る労働時間の通算を廃止することは、労働基準法の強行法規性や割増賃金規制の趣旨に照らして違和感を覚える。
- ・ 働き方改革で推し進めてきた長時間労働の是正と過労死等ゼロの取組に逆行するものであり、割増賃金に係る労働時間の通算を廃止すべきではない。
- ・ 議論になっている割増通算の廃止は、企業側の負担を減らすだけであって、労働者には賃金面でも不利になるだけではないか。労働時間法制は、労働者の健康確保、命を守る趣旨で定められたものであり、割増賃金規制も使用者に経済的負担を課すことで長時間労働を抑制するものであり、これを外すということは、こうした趣旨を否定することになる。
- ・ 割増賃金が実際に支払われていないのであれば、ルールを緩和するのではなく、ガイドラインを含め、現行ルールを一層周知し、適正運用を広げるような取組を進めるべき。

これまでの議論の主な意見の整理（副業・兼業）

（使用者側）

- 副業、兼業は自発的なキャリア形成に資する取組だが、割増賃金規制によってその普及が阻害されており、健康確保のための労働時間通算規制を残すことを前提に見直しを図ることが必要。
- 副業は、会社の業務命令ではなく、労働者本人が選択して就労するのだから、労働時間を通算して割増賃金を支払うことは違和感があり、割増賃金規制の趣旨にもなじまない。
- 中小企業においては副業・兼業時の労働時間通算が難しいために利用が進まないという声も多い。副業先の負担が大きく、採用を控えたり、雇用でなくフリーランスで兼業したり、といった判断を招いているのではないか。副業・兼業促進の観点からも割増賃金について通算管理の適用外とし、企業ごとの労働時間管理とする方向での検討が必要。また、先に契約したものを本業と取り扱う現行の整理については改めて検討が必要。
- 中小企業においては、副業・兼業時の労働時間通算は難しいために利用が進まないという声も多く、さらなる利用促進のため、割増賃金については、通算管理の適用外とする方向での検討が必要。他方で、労働者の健康確保や過重労働防止の観点からは、好事例の横展開や働き方改革推進支援センターによる支援などを通じた環境整備が必要ではないか。

（公益）

- 自社の労働者が他社でも就労していることを知らない場合には通算した労働時間に基づく割増賃金の支払義務を負わないという地裁判決が出たが、これは、労働者の健康確保という重要な目的の実現のために、通算した労働時間に基づく割増賃金支払義務という金銭的負担を使用者に負わせる方法が適しているのかという問題提起ではないか。

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 競業により、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。

（平成30年1月策定、令和2年9月改定、令和4年7月改定）

（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

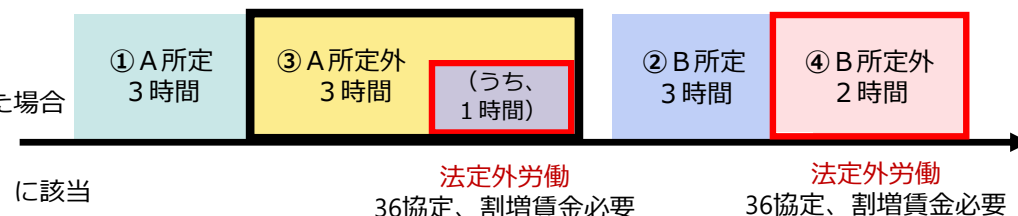
【イメージ図】 副業・兼業時における原則的な労働時間通算の考え方

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

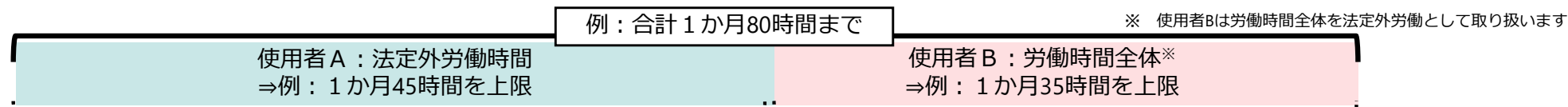
○労働者が使用者A（先契約）の事業場と使用者B（後契約）の事業場で、副業・兼業を行う場合、

- 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	<p>「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。）</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

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、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、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	自分から活躍できる場を広げたい	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	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	仕事に頼まれ、断りきれない	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	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	自分から活躍できる場を広げたい	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	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	仕事に頼まれ、断りきれない	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	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			

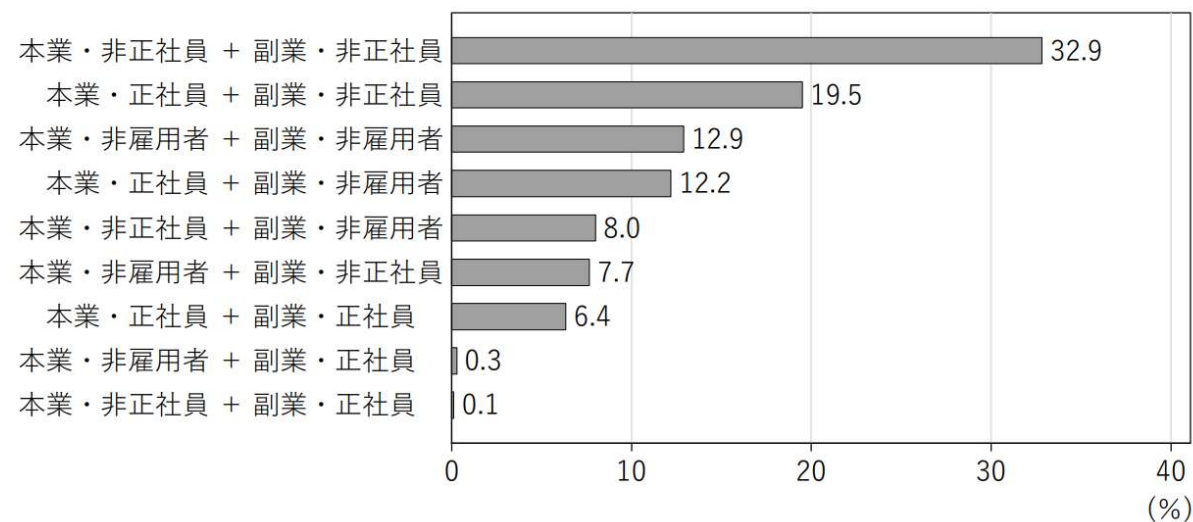
注）本業の就業形態が「正社員」の場合は「正社員」、「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「請負会社の社員」「期間工・季節工・日雇」の場合は「非正社員」とし、それ以外の就業形態（「会社などの役員」「自営業主」「自由業・フリーランス（独立）・個人請負」「家族従業員・家業の手伝い」「その他」）の場合は「非雇用者」として分類し集計。

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

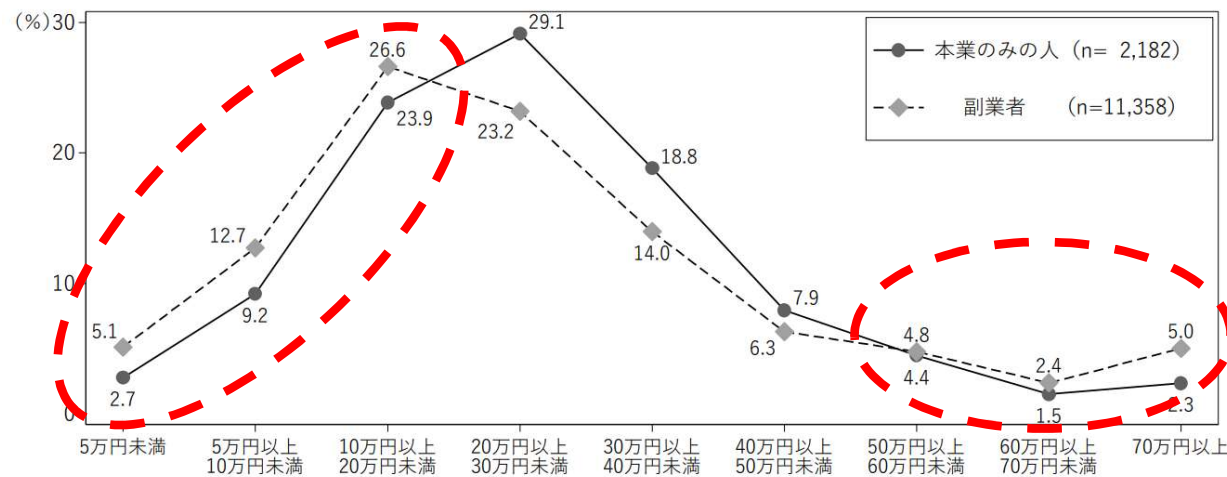
注）「正社員」「非正社員」「非雇用者」の分類について、同上。

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

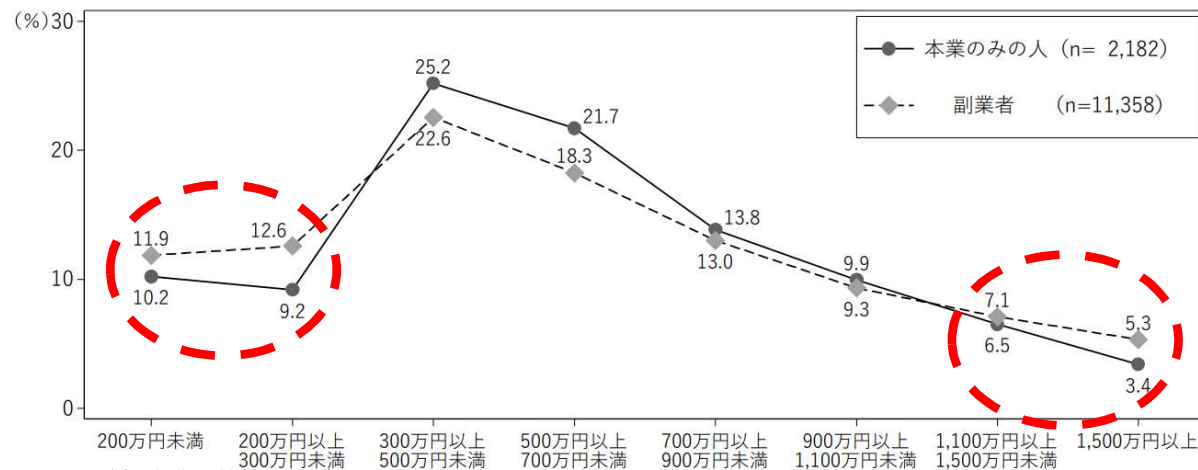
- ◆ 本業の仕事での月収をみると、「10 万円以上 20 万円未満」(26.6%)、「20万円以上30万円未満」(23.2%)などの順となっており、本業のみの人と比べると、副業者の方が 20 万円未満と 50 万円以上の割合が高くなっている。
- ◆ 副業者の世帯年収をみると、「300 万円以上 500 万円未満」(22.6%)、「500 万円以上 700 万円未満」(18.3%)などの順となっており、本業のみの人と比べると、副業者の方が 300 万円未満と 1,100 万円以上の割合が高くなっている。

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。

副業をしている旨の本業の勤め先への通知状況

(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

- ◆ 本業の勤め先に副業していることを知らせているかどうかについて、本業の勤め先での副業の禁止状況別にみると、副業が「禁止されている」場合は「知らせていない」の割合が高く、「禁止されていない」場合は「知らせている」割合が高い。
- ◆ 本業の勤め先に副業を知られることをどう思うかについて、本業の勤め先での副業の禁止状況別にみると、副業が「禁止されている」場合は「できれば、知られたくない」の割合が高く、「禁止されていない」場合は「知られても、問題ない」割合が高い。
- ◆ 本業の勤め先に副業を知らせていない人に対して、知らせない理由を尋ねたところ「個人的なことで言いたくないから」(37.8%)がもっとも高い。

図表 2-5-12 副業していることの本業の勤め先への通知状況
(本業の勤め先での副業の禁止状況別かつ本業の就業形態別、単位: %)

本業の勤め先での副業の禁止状況	本業の就業形態	n	知らせている	知らせていない	わからない
禁止されている	正社員	790	11.6	13.8	74.6
	非正社員	200	18.0	17.5	64.5
禁止されていない	正社員	2,768	47.3	27.5	25.2
	非正社員	3,841	49.9	26.1	24.0
わからない	正社員	769	6.4	16.3	77.4
	非正社員	616	12.2	17.0	70.8

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」として分類集計。

図表 2-5-19 本業の勤め先に副業を知られることをどう思うか
(本業の就業形態別かつ本業の勤め先での副業の禁止状況別、単位: %)

本業の就業形態	本業の勤め先での副業の禁止状況	n	知られても、問題ない	できれば、知られたくない	どちらともいえない
計	禁止されている	990	20.2	72.1	7.7
	禁止されていない	6,609	70.3	18.8	10.9
	わからない	1,385	25.7	48.6	25.7
正社員	禁止されている	790	17.7	74.1	8.2
	禁止されていない	2,768	65.5	24.5	10.0
	わからない	769	19.2	56.4	24.3
非正社員	禁止されている	200	30.0	64.5	5.5
	禁止されていない	3,841	73.7	14.8	11.6
	わからない	616	33.8	38.8	27.4

注) 「正社員」、「非正社員」の分類について同左。

図表 2-5-15 本業の勤め先に副業を知らせない理由(本業の就業形態別、単位: %)

本業の就業形態	n	個人的なこと で言いたくないから	伝えるのが面倒だから	伝える必要がない で、自身から不利 を被らないか心配だから	副業の内容が、本業の勤め 先の就業規則に反すると思 うから	本業の勤め先に心配を かけたくないから	ある可能性があるかも しれないから	時間数・日数等の（時間 本業での業務提供に支障 がある）	労働時間の法律の上、限 ることに減って減収にな るかもしれないから	業務時間を通算すると、 業を損なう等（本業と競 合する、本業の名誉や信用 を損なう等）	副業の内容が、本業に損害 を与える可能性もあるかも しれないから（例：本業の 秘密を漏洩する、本業の競 合を損なう等）	あてはまるものはない
計	3,369	37.8	24.8	20.8	17.6	7.2	6.6	4.6	3.3	25.6		
正社員	1,882	37.9	26.0	26.0	25.0	8.2	8.2	5.3	3.9	17.5		
非正社員	1,487	37.6	23.1	14.2	8.2	5.9	4.5	3.8	2.6	35.8		

注) 「正社員」、「非正社員」の分類について同上。本業の勤め先に副業を知らせていない人に対する質問の回答を集計。

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、	事実と異なるら報告をしているが、	報告を求めているが、	報告には求められていないが、	報告を求めているし、	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	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カ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 、 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	単純集計	ウェイトバック
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	25.7%	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%

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%

※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

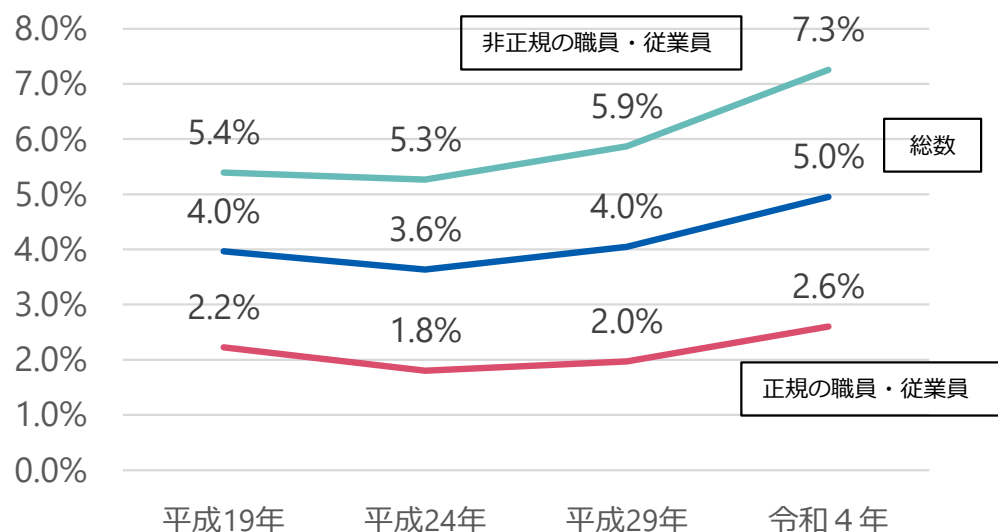
（出典）（独）労働政策研究・研修機構「副業者の就業実態に関する調査」（令和5年9月公表。調査期間は2017年9月29日～10月3日）、「副業者の就労に関する調査」（令和6年7月公表。調査期間は2022年10月3日～10月13日）

副業・兼業の状況（令和4年就業構造基本調査より）

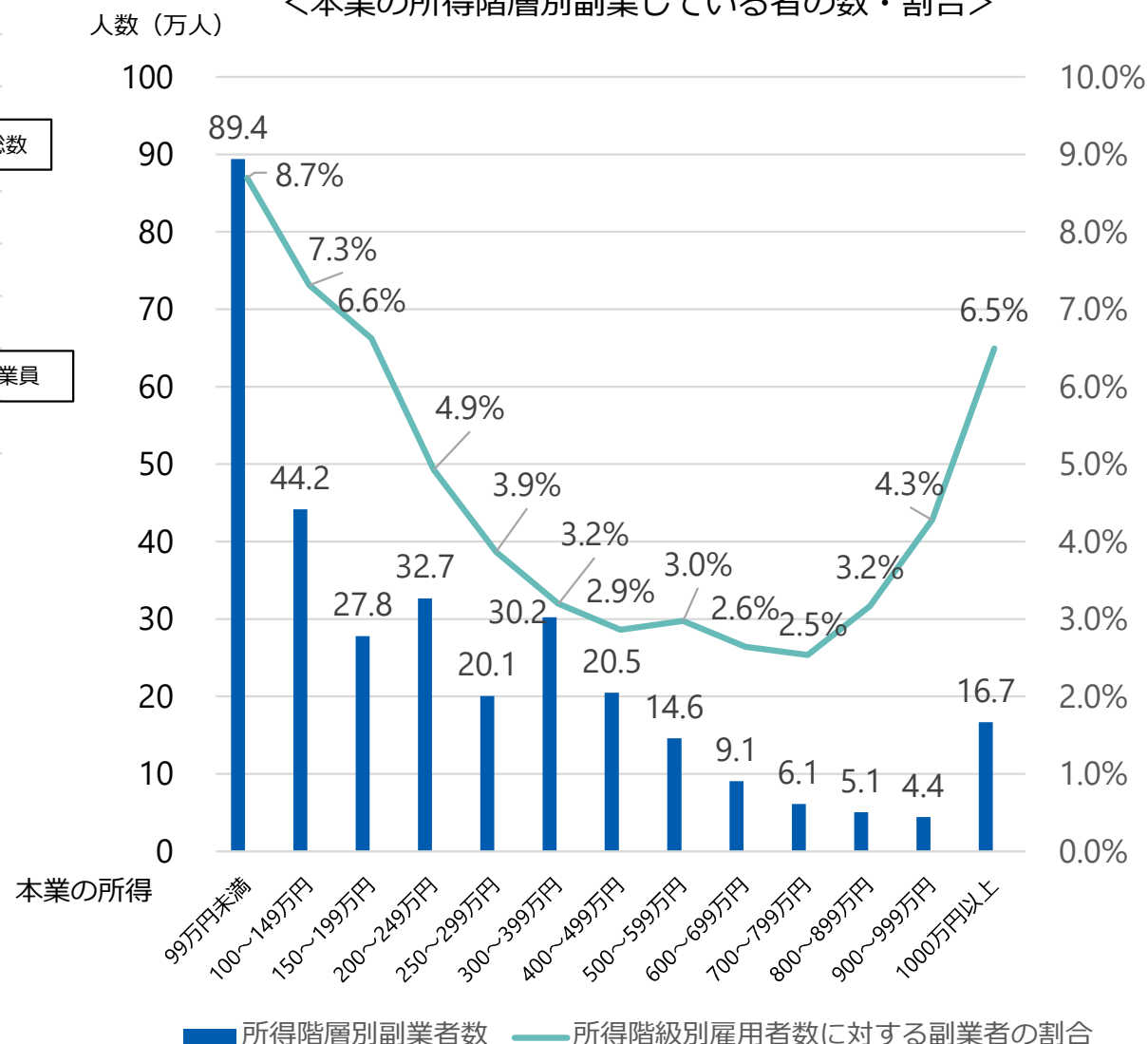
第205回労働政策審議会労働条件分科会
資料No.1-2

- 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、本業の所得階級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。

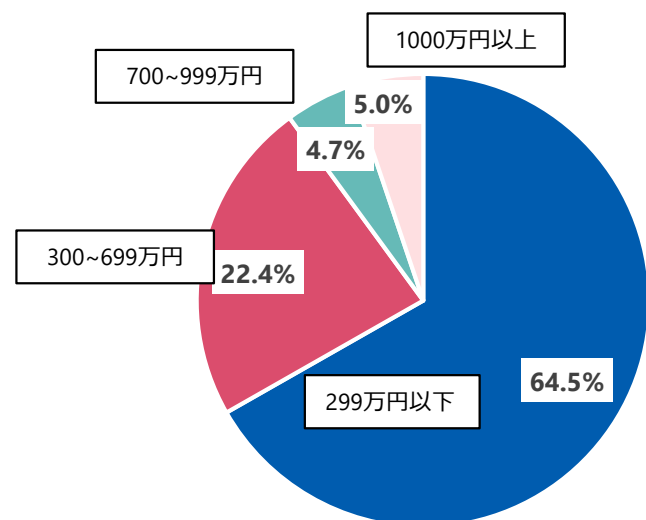
＜本業の雇用形態別副業者比率の推移＞



＜本業の所得階級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級別内訳＞



※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復元した値について、復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

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)

規制改革実施計画（令和7年6月13日閣議決定）（抜粋）

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