

閣議決定文書等

働き方改革実行計画（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定・抄）

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

未来投資戦略2017（平成29年6月9日 閣議決定・抄）

労働者の健康確保に留意しつつ、副業・兼業を原則として認める方向で副業・兼業の普及促進を図る。

未来投資戦略2018（平成30年6月15日 閣議決定・抄）

労働者が一つの企業に依存することなく主体的に自身のキャリアを形成することを支援する観点から、副業・兼業を促進する。このため、モデル就業規則の改定やガイドラインの策定を本年度内に行うとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保に留意しつつ、労働政策審議会等において検討を進める。

成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新的事業活動に関する実行計画(令和元年6月21日閣議決定)(抄)

長時間労働の抑制や労働者の健康確保に留意しつつ、副業・兼業の普及促進を図る。ガイドライン及び改定した「モデル就業規則」の周知に努めるとともに、検討会における健康確保の充実と実効性のある労働時間管理の在り方についての検討を加速し、2019年中に結論を得る。その上で労働政策審議会において議論を開始し、可能な限り速やかに結論を得る。

副業・兼業の場合の労災補償の在り方について、現在、労働政策審議会での検討が進められているが、引き続き論点整理等を進め、可能な限り速やかに結論を得る。

厚生労働省における動き

柔軟な働き方に関する検討会

【開催時期】

平成29年10月3日～平成29年12月19日

【検討事項】

- ・ガイドラインの策定
- ・改定版モデル就業規則の策定
- ・制度的課題の把握・整理

- 副業・兼業の促進に関するガイドライン、改定版モデル就業規則の策定。（平成30年1月）

副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会

【開催時期】

平成30年7月17日～令和元年7月25日

【検討事項】

- ・労働時間制度の基本的な考え方
- ・実務上の課題
- ・諸外国の制度等の分析
- ・事業主を異にする場合の労働時間制度の在り方等

- 報告書の公表。（令和元年8月8日）

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）

- 平成30年1月、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定。

ガイドライン概要

1 副業・兼業の現状

副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある一方、多くの企業が認めていない。

2 副業・兼業の促進の方向性

業種や職種によって仕事の内容、収入等も様々な実情があるが、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、長時間労働を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、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。

3 企業の対応

- ・原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当。
- ・副業・兼業を認める場合には、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、長時間労働を招くものとなっていないか確認する観点から、労働者から、副業・兼業の内容等を申請・届出させることが考えられる。
- ・就業時間の把握
労働者の自己申告により、副業・兼業先での労働時間を把握することが考えられる。
- ・健康管理
副業・兼業を推奨している場合には、副業・兼業先の状況も踏まえて健康確保措置を実施することが適当。

4 労働者の対応

- ・勤めている企業の副業・兼業に関するルール（労働契約、就業規則等）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。
- ・労働者自ら、本業及び副業・兼業の業務量や健康状態の管理が必要。

5 副業・兼業に関わるその他の現行制度について

労災保険、雇用保険、厚生年金保険、健康保険について

改定版モデル就業規則

モデル就業規則とは？

- 常時10人以上の従業員を使用する使用者は、就業規則の作成・変更の際は、労働基準監督署長に届出が必要。
- 就業規則の作成・届出の参考のため、就業規則の規程例や解説（＝モデル就業規則）厚生労働省HPに掲載。

平成30年1月改定版

（副業・兼業）

第67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 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の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、会社は、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

※モデル就業規則の解説部分に以下の内容を記載

- ・ 副業・兼業の導入の際には、労使間で十分検討することが必要であること。
- ・ 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示されていること。
- ・ 労務提供上の支障や企業秘密の漏洩がないか、長時間労働を招くものとなっていないか等を確認するため届出が必要であること。特に、労働者が自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合には、労基法第38条等を踏まえ、労働者の副業・兼業の内容を把握するため、届出させることがより望ましいこと。
- ・ 長時間労働など労働者の健康に影響が生じるおそれがある場合は、第3項第1号に含まれると考えられること。
- ・ 副業・兼業の裁判例

参考：平成30年1月改定以前のもの

（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。（略）

⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。（略）

（懲戒の事由）

第62条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。（略）

⑦ 第11条、第13条、第14条に違反したとき。（略）

副業・兼業をとりまく現行制度

<現行の関係法令等>

○ 労働基準法(昭和22年法律第49号)

第三十八条 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

○ 昭和23年5月14日 基発第769号(局長通達)

「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む。」

労働時間

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

事業主A:
所定労働時間1日5時間

事業主B:
所定労働時間1日4時間

事業主Bにおいて
法定外労働1時間発生

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

副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会

開催趣旨

- 労働者が一つの企業に依存することなく主体的に自身のキャリアを形成することを支援する観点から、副業・兼業を促進することとしているが、副業・兼業の際に、どのように実効性のある労働時間管理を行うかは重要な課題である。
- 労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮した、事業主を異にする場合の実効性のある労働時間管理の在り方について、検討を行う。検討事項は以下のとおり。
 - ・ 労働時間制度の基本的な考え方や労働基準法制定時から現在に至るまでの働き方の変化等の整理
 - ・ 労働者本人のキャリア形成に資する円滑な副業・兼業の実施に向けた実務上の課題、工夫例の収集（働き過ぎの防止、健康確保、本業の労務提供とのバランスなど）
※ 得られた事例については、必要に応じて普及促進に活用。
 - ・ 諸外国の制度等の分析
 - ・ 事業主を異にする場合の労働時間制度の在り方等

参集者

荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授	石崎由希子	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授
小畑 史子	京都大学国際高等教育院教授	島貫 智行	一橋大学大学院経営管理研究科教授
武林 亨	慶應義塾大学医学部衛生学公衆衛生学教授	松浦 民恵	法政大学キャリアデザイン学部教授
水島 郁子	大阪大学大学院高等司法研究科教授	守島 基博	学習院大学経済学部経営学科教授(座長)

開催実績

- 第1回：H30.7.17(副業・兼業の現状／検討の経緯／副業・兼業における現行の労働時間管理、健康管理)
- 第2回：H30.10.2(労働時間法制の改正経緯と現行制度の概要／諸外国の制度)
- 第3回：H30.11.21(企業ヒアリングの結果／労使団体からのヒアリング)
- 第4回：H30.12.27(海外視察の結果報告)

- 第5回：H31.2.12(現行制度の課題の整理①)
- 第6回：H31.4.16(現行制度の課題の整理②)
- 第7回：R 1.6.4 (論点整理)
- 第8回：R 1.7.9 (報告書(案)について)
- 第9回：R 1.7.25 (報告書(案)について)

検討会報告書公表：R 1.8.8

議論の前提

- 副業・兼業の普及促進に当たり、健康確保の充実と実効性のある労働時間管理の在り方が重要となっている。
- 本検討会では、労働法制の歴史的経緯、企業等へのヒアリング、諸外国の視察結果等を踏まえ、今後の方向性について、考えられる選択肢の例示を以下の通り整理した。

1. 健康管理について

- 労働安全衛生法では、複数の事業者間の労働時間を通算することとされていないが、副業・兼業を行う労働者の健康確保の観点から、新たに、労働者の自己申告を前提に、各事業者が通算した労働時間の状況(例:月の総労働時間)を把握することも考えられる。(ただし、副業・兼業は労働者のプライバシーに配慮する必要があること、事業者を跨がることから、労働者自身による健康管理も重要になると考えられる。)
 - 健康確保措置に係る制度の見直しの方向性としては、例えば、以下のようなことが考えられる。
 - ①-1 事業者は、副業・兼業をしている労働者について、自己申告により把握し、通算した労働時間の状況などを勘案し、当該労働者との面談、労働時間の短縮その他の健康を確保するための措置を講ずるように配慮しなければならないこととする。(公法上の責務)
 - ①-2 事業者は、副業・兼業をしている労働者の自己申告により把握し、通算した労働時間の状況について、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えている時間が一月当たり八十時間を超えている場合は、労働時間の短縮措置等を講ずるほか、自らの事業場における措置のみで対応が困難な場合は、当該労働者に対して、副業・兼業先との相談その他の適切な措置を求めることを義務付けること。また、当該労働者の申出を前提に医師の面接指導その他の適切な措置も講ずること。
 - ② 通算した労働時間の状況の把握はせず、労働者が副業・兼業を行っている旨の自己申告を行った場合に、長時間労働による医師の面接指導、ストレスチェック制度等の現行の健康確保措置の枠組みの中に何らかの形で組み込むこと。
- ※ なお、労働時間の上限規制や割増賃金などにおける選択肢により、健康管理の在り方も変わりうることに留意。

2. 上限規制について

- 通算を行うために、複数の事業場の労働時間を日々厳密に管理することは、企業にとって、実施することが非常に困難な場合が多い。この結果として、①違法状態が放置され労働基準法に対する信頼性が損なわれかねないこと、②労働者が保護されない事態になりかねないこと等を踏まえ、制度の見直しの方向性としては、例えば、以下のようなことが考えられる。
 - ① 労働者の自己申告を前提に、通算して管理することが容易となる方法を設けること。(例:日々ではなく、月単位などの長い期間で、副業・兼業の上限時間を設定し、各事業主の下での労働時間をあらかじめ設定した時間内で収めること。)
 - ② 事業主ごとに上限規制を適用するとともに、適切な健康確保措置を講ずることとする。
- ※ その他、労働者自身が月の総労働時間をカウントし、上限時間に近くなったときに各事業主に申告すること等も考えられる。

3. 割増賃金について

- 日々、他の事業主の下での労働時間を把握することは、企業にとって、実施することが非常に困難であって、結果として、①違法状態が放置され労働基準法に対する信頼性が損なわれかねないこと、②別の事業主の下で働く場合に、労働時間を通算して割増賃金の支払い義務があることが、時間外労働の抑制機能を果たしていない面もあること等を踏まえ、例えば、以下のような制度の見直し考えられる。
 - ① 労働者の自己申告を前提に、通算して割増賃金を支払いやすく、かつ時間外労働の抑制効果も期待できる方法を設けること。(例:使用者の予見可能性のある他の事業主の下での週や月単位などの所定労働時間のみ通算して割増賃金の支払いを義務付けること)
 - ② 各事業主の下で法定労働時間を超えた場合のみ割増賃金の支払いを義務付けること。
- ※ その他、割増賃金の支払いについて、日々計算するのではなく、計算・申告を簡易化すること等も考えられる。

※ その他の部分でどのような選択肢をとるかによっても、それぞれどの選択肢をとるかが変わり得ると考えられることに留意が必要である。