

副業・兼業の推進に関するガイドライン骨子（案）

1 副業・兼業の現状

- (1) 副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある。副業・兼業を行う理由は、自分がやりたい仕事であること、スキルアップ、資格の活用、十分な収入の確保等さまざまであり、また、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、自営業等さまざまである。
- (2) 多くの企業では、副業・兼業を認めていない。企業が副業・兼業を認めるにあたっての課題・懸念としては、自社での業務がおろそかになること、情報漏洩のリスクがあること、競業・利益相反になることなどが挙げられる。また、副業・兼業に係る就業時間や健康管理の取扱いのルールが分かりにくいとの意見がある。
- (3) 副業・兼業自体への法的な規制はないが、厚生労働省が示しているモデル就業規則では、労働者の遵守事項に、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定がある。
- (4) 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り、各企業においてそれを制限することが許されるのは、それが労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩するなど企業秩序に影響が生じる場合、信頼関係を破壊する行為がある場合、競業に当たる場合とされている。

2 副業・兼業の推進の方向性

- (1) 副業・兼業は、労働者と企業それぞれにメリットと留意すべき点がある。

【労働者】

メリット：

- ① 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。
- ② 本業の安定した所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。
- ③ 所得が増加する。
- ④ 働きながら、将来の起業・転職に向けた準備ができる。

留意点：

- ① 就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康管理も一定程度必要である。
- ② 職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務を意識することが必要である。

【企業】

メリット：

- ① 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
- ② 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
- ③ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

留意点：

- ① 必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、労働者の職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

(2) また、副業・兼業は、社会全体としてみれば、オープンイノベーションや起業の手段としても有効である。

(3) これらを踏まえると、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいという希望を持つ労働者が、副業・兼業を行える環境を整備することが重要であり、長時間労働を招かないよう留意しつつ、以下の対応が必要である。

- ① 厚生労働省で示しているモデル就業規則の規定を、労務提供や会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は副業・兼業を認める方向で改めること
- ② 労働者と企業それぞれの留意点とその対応方法を示すこと
- ③ 労働者が副業・兼業を実現している好事例を共有していくこと

3 企業の対応

(1) 1(4)のとおり、裁判例を踏まえれば、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当である。副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる。

(2) その場合、労務提供上の支障や企業秩序への影響がないか、また、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、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることも考えられる。

副業・兼業の内容等を示すものとしては、例えば、労働条件通知書や契約書が考えられる。

(3) 特に、労働者が他の使用者に雇用されて副業・兼業を行う場合には、労働時間や健康の状態を把握するためにも、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることが望ましい。

- (4) 各企業における検討にあたっては、厚生労働省で示しているモデル就業規則の規定を参照することができる。

※1 就業時間の把握について

- ・労働基準法第38条では「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。」と規定されており、「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。(労働基準局長通達(昭和23年5月14日基発第769号))
- ・使用者は、労働者が労働基準法の労働時間に関する規定が適用される副業・兼業をしている場合、労働者からの自己申告(4(3)参照)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。
- ・個人事業主や委託契約・請負契約等により労働基準法上の労働者でない者として、または、労働基準法上の管理監督者として、副業・兼業を行う者については、労働基準法の労働時間に関する規定が適用されないが、過労などにより業務に支障を来さないようにする観点から、その者の自己申告により就業時間を把握することなどを通じて、就業時間が長時間にならないよう配慮することが望ましい。

※2 健康管理について

- ・使用者は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働安全衛生法第66条等に基づき、健康診断等を実施しなければならない。
 - (注)労働安全衛生法第66条に基づく一般健康診断及び第66条の10に基づくストレスチェックは、常時使用する労働者(常時使用する短時間労働者を含む。)が実施対象となる。
 - この際、常時使用する短時間労働者とは、短時間労働者のうち、以下のいずれの要件をも満たす者となる(平成26年7月24日付基発0724第2号等抜粋)。
 - ・ 期間の定めのない労働契約により使用される者(期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。)
 - ・ 1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の3/4以上である者
- ・上記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は不要である。ただし、使用者が労働者に副業・兼業を推奨している場合は、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業の状況も踏まえて、健康診断等の必要な健康確保措置を実施することが望ましい。

- ・また、副業・兼業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、労使の話し合いにより、働きすぎにならないよう、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ことが考えられる。

4 労働者の対応

- (1) 労働者は、まず、自身が勤めている企業の副業・兼業に関するルール（労働契約、就業規則など）を把握し、そのルールに照らして、副業・兼業の業務内容や時間等が適切なものを選択する必要がある。
- (2) また、(1)により副業・兼業を行うにあたっては、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、管理監督者も含め、労働者自ら、本業及び副業・兼業の業務量や進捗状況、それらに費やす時間や健康状態を管理する必要がある。
- (3) そこで、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。ツールは、副業・兼業先の就業時間を自己申告により使用者に伝えるときにも活用できるようなものが望ましい。
- (4) なお、副業・兼業を行い、20万円以上の副収入がある場合は、企業による年末調整ではなく、個人による確定申告が必要である。

5 副業・兼業に関わるその他の現行制度について

- (1) 労災保険の給付（休業補償、障害補償、遺族補償等）
事業主は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働者を一人でも雇用していれば、労災保険の加入手続を行う必要がある。
なお、労災保険制度は労働基準法における個別の事業主の災害補償責任を担保するものであるため、その給付額については、災害が発生した就業先の賃金分のみに基づき算定している。
- (2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険
雇用保険制度において、労働者が雇用される事業は、その業種、規模等を問わず、全て適用事業（農林水産の事業のうち常時5人以上の労働者を雇用する事業以外の事業については、暫定任意適用事業）である。このため、適用事業所の事業主は、雇用する労働者について雇用保険の加入手続を行わなければならない。ただし、同一の事業主の下で、①1週間の所定労働時間が20時間未満である者、②継続して31日以

上雇用されることが見込まれない者については被保険者とならない(適用除外)。また、同時に複数の事業主に雇用されている者が、それぞれの雇用関係において被保険者要件を満たす場合、その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となる。

社会保険(厚生年金保険及び健康保険)の適用要件は、事業所毎に判断するため、複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者が、いずれの事業所においても適用要件を満たさない場合、労働時間等を合算して適用要件を満たしたとしても、適用されない。また、同時に複数の事業所で就労している者が、それぞれの事業所で被保険者要件を満たす場合、被保険者は、いずれかの事業所の管轄の年金事務所及び医療保険者を選択し、事業主は、各事業所が被保険者に支払う報酬の額により按分した保険料を、選択した年金事務所に納付(医療保険者が健保組合の場合は、健康保険料は選択された保険者に納付)することとなる。