

「柔軟な働き方に関する検討会」の 報告について

働き方改革実行計画（抄）

（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

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

（3）副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

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

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

また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行う。

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

※ 点線内は、中小企業庁が実施する施策

項目4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

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

【働く人の視点に立った課題】

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

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

労働時間の把握が難しく、また健康管理を行うべき方法が不明確。

海外では副業・兼業を通じた起業が多く、副業・兼業は起業の手段としても有効。

<起業と起業意識に関する調査（2016年）>

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



【今後の対応の方向性】

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

【具体的な施策】

（ガイドラインの策定）

- ・ 副業・兼業を普及促進させる観点から、副業・兼業のメリットを示すと同時に、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを明確化しつつ、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを2017年度に策定する。

（モデル就業規則の改定）

- ・ 本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は、副業・兼業を認める方向で、モデル就業規則を2017年度に改定し、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを周知する。

（複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進に関する制度検討）

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

（副業・兼業を通じた創業・新事業の創出、人材確保）

- ・ 副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や副業・兼業者の受入れなどによる中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発や、相談体制の充実を図る。また、地域ブロック毎にモデルとなる企業を選定・支援し、地域における副業・兼業のモデル事例を創出する。

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

柔軟な働き方に関する検討会の開催について

柔軟な働き方に関する検討会について

- 働き方改革実行計画を踏まえ、柔軟な働き方(テレワーク、副業・兼業)に関して策定するガイドラインの内容などを議論するため、「柔軟な働き方に関する検討会」を開催。
- 柔軟な働き方(テレワーク、副業・兼業)に関するガイドラインの策定等を行うとともに、制度的課題の抽出・整理を行う。副業・兼業に関する検討事項は以下のとおり。
 - ・ 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定
 - ・ 副業・兼業者の労働時間管理・健康管理の在り方等、制度的課題の抽出・整理

構成員

芦野 訓和 (東洋大学法学部教授)	荒井 太一 (弁護士(森・濱田松本法律事務所))
江木 忍 (カルビー株式会社執行役員・人事総務本部長)	河崎 保徳 (ロート製薬株式会社広報・CSV推進部部長)
神吉 知郁子 (立教大学法学部准教授)	小西 康之 (明治大学法学部教授)
萩原 牧子 (リクルートワークス研究所主任研究員)	◎松村 茂 (東北芸術工科大学教授、日本テレワーク学会会長)
湯田 健一郎 (クラウドソーシング協会事務局長)	

(◎は座長)

これまでの開催状況

- 第1回検討会(10月3日): 副業・兼業の現状について議論
- 第2回検討会(10月31日)、第3回検討会(11月6日): 企業等からのヒアリング
- 第4回検討会(11月20日): 労使団体からのヒアリング
ガイドライン骨子案、モデル就業規則改定案の議論
- 第5回検討会(12月11日): ガイドライン案、モデル就業規則改定案の議論
- 第6回検討会(12月19日): 報告案の議論

平成 29 年 12 月 25 日
柔軟な働き方に関する検討会

1. 議論の経過

「柔軟な働き方に関する検討会」は、平成 29 年 10 月から 6 回開催され、雇用型テレワーク、自営型（非雇用型）テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方について、その実態や課題の把握及びガイドラインの策定等に向けた検討を行ってきた。

2. 議論の内容等

(1) テレワーク

テレワークは、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であり、子育て、介護と仕事の両立手段となるとともに、ワークライフバランスに資することができ、多様な人材の能力発揮が可能となる。一方、雇用型テレワークについては長時間労働につながるおそれがあるとの指摘や、自営型テレワークについては注文者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面しているとの指摘等もあるため、これらに留意しつつ、その普及促進や就業環境整備を図ることが重要である。

「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）に基づき、本検討会において議論した結果、以下の対応が必要である。

① 雇用型テレワーク

別添 1 の内容のとおり、「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を改正し、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」とするとともに、広く周知を図っていくことが必要と考える。

② 自営型テレワーク

別添 2 の内容のとおり、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を改正し、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」とするとともに、広く周知を図っていくことが必要と考える。

なお、自営型テレワークの適正な実施のためのガイドラインの対象については、現行のガイドラインでは事業者性の弱いものを保護の必要性が高いものにとらえており、今後とも、その考え方は維持すべきである。

また、自営型テレワークの適正な実施のためのガイドラインの周知については、

- ・ 現行のガイドラインは認知度が低いため、自営型テレワーカーに直接発注する注文者だけでなく仲介事業者も含めた関係者にガイドラインを周

知・広報する。

- ・ ガイドラインの内容を適切に反映した実際に使いやすい契約書のひな形を併せて周知することで、ガイドラインが受発注の実務において有効に機能するようにする。

などの対応が必要である。

(2) 副業・兼業

副業・兼業を希望する労働者が年々増加する一方、多くの企業では、副業・兼業を認めていない現状にある。業種や職種によってさまざまな実情があるが、社会の変化に伴い企業と労働者との関係が変化していく中、労働者が主体的に自らの働き方を考え、選択できるよう、副業・兼業を促進することが重要である。また、労働者の活躍をひとつの企業内に限定しない副業・兼業は、企業にとって優秀な人材を活用する手段ともなりうる。

労働者が副業・兼業を行う理由は、自分がやりたい仕事であること、十分な収入の確保等さまざまであり、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、スキルアップを図りたいなどの希望を持つ労働者がいることから、こうした労働者については、長時間労働、企業への労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、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。そこで、行政として、

① 厚生労働省で示しているモデル就業規則の規定を、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩が生じる場合等以外は副業・兼業を認める内容に改めること

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周知していくこと

が必要である。

このため、別添3、4の内容のとおり、副業・兼業の現状や促進の方向性、労働者と企業それぞれの留意点と対応方法等を盛り込んだガイドラインを策定するとともに、モデル就業規則を改定し、広く周知を図っていくことが必要と考える。また、いずれの形態の副業・兼業においても、長時間労働にならないよう、別添3の3～5に留意して行われることが必要である。

また、現行制度の解釈については、誰がどのような場合にどのような義務を負うのか、早期に具体的な整理を示すべきである。

なお、副業・兼業に関わる制度的課題として、

○労働時間・健康管理（労働時間通算）

- ・ 労働時間通算の在り方については、通達（昭和23年5月14日基発第769号）発出時と社会の状況や労働時間法制が異なっているという社会の変化を踏まえて、見直すべきである。

○労災保険

- ・ 複数就業者の労災保険給付額について、災害が発生した就業先の賃金

分のみを算定基礎としているという課題があり、副業・兼業先の賃金を合算して補償できるよう、検討すべきである。

○雇用保険、社会保険

- ・ 雇用保険の複数就業者の適用について、検討すべきである。
- ・ 併せて、社会保険の複数就業者の適用について、検討すべきである。

という意見があったところであり、今後、「新しい経済政策パッケージ」（平成29年12月8日閣議決定）の内容も踏まえつつ、別途検討を行うことが必要である。なお、ヒアリングにおいて、労働時間通算規定等の現行の労働時間ルールを遵守すべきである、副業・兼業と企業の安全配慮義務との関係に留意することが必要であるという意見もあった。

3. その他

本検討会において議論した3つのガイドラインについては、多様で柔軟な働き方の広がり等を踏まえ、今後、必要な改定を行っていくことが必要である。

また、これらのガイドラインの周知に当たっては、上記2において記載した内容のほか、それぞれパンフレット等を作成し、よりわかりやすい例示や解釈を記載した上でホームページに掲載するなど、広く使用されるような工夫が必要である。

別添1 「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン（案）」

別添2 「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン（案）」

別添3 「副業・兼業の促進に関するガイドライン（案）」

別添4 モデル就業規則改定（案）（副業・兼業部分）

参考資料1 「柔軟な働き方に関する検討会」開催要綱

参考資料2 「柔軟な働き方に関する検討会」開催経過

副業・兼業の促進に関するガイドライン（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、会社役員、起業による自営業主等さまざまである。
- (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等が挙げられる。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現行の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、労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・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、競業により企業の利益を害する場合と考えられる。

2 副業・兼業の促進の方向性

- (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、スキルや経験を得ることで、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 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

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、競業禁止義務を意識することが必要である。
- ③ 1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があることに留意が必要である。

【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 労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- ③ 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
- ④ 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、職務専念義務、秘密保持義務、競業禁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り、都市部の人材を地方でも活かすという観点から地方創生にも資する面もあると考えられる。

(3) これらを踏まえると、労働者が副業・兼業を行う理由は、自分がやりたい仕事であること、十分な収入の確保等さまざまであり、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、スキルアップを図りたいなどの希望を持つ労働者がいることから、こうした労働者については、長時間労働、企業への労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、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。

また、いずれの形態の副業・兼業においても、長時間労働にならないよう、以下の3～5に留意して行われることが必要である。

なお、労働基準法の労働時間規制を潜脱するような形態や、合理的な理由なく労働条件を労働者の不利益に変更するような形態で行われる副業・兼業は、認められない。

3 企業の対応

(1) 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。

また、実際に副業・兼業を進めるにあたっては、労働者と企業双方が納得感を持って進めることができるよう、労働者と十分にコミュニケーションをとることが重要である。

- (2) 副業・兼業を認める場合、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、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。

その場合も、労働者と企業とのコミュニケーションが重要であり、副業・兼業の内容等を示すものとしては、当該労働者が副業・兼業先に負っている守秘義務に留意しつつ、例えば、自己申告のほか、労働条件通知書や契約書、副業・兼業先と契約を締結する前であれば、募集に関する書類を活用することが考えられる。

- (3) 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、労働時間に関する規定の適用について通算するとされていることに留意する必要がある。また、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、今般、厚生労働省が改定した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。

なお、この場合においても、過労等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等を通じて、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あたって、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適当である。
- ・ 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、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。

※ 3 安全配慮義務について

労働者の副業・兼業先での働き方に関する企業の安全配慮義務について、現時点では明確な司法判断は示されていないが、使用者は、労働契約法第 5 条に、安全配慮義務（労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をすること）が規定されていることに留意が必要である。

4 労働者の対応

- (1) 労働者は、副業・兼業を希望する場合にも、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がある。また、実際に副業・兼業を行うにあたっては、労働者と企業双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と十分にコミュニケーションをとることが重要である。
- (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、労働者（管理監督者である労働者も含む）が自ら、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。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、20万円を超える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1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。

また、労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合、一の就業先から他の就業先への移動時に起こった災害については、通勤災害として労災保険給付の対象となる。

(注) 事業場間の移動は、当該移動の終点たる事業場において労務の提供を行うために行われる通勤であると考えられ、当該移動の間に起こった災害に関する保険関係の処理については、終点たる事業場の保険関係で行うものとしている。(労働基準局長通達(平成18年3月31日基発第0331042号))

(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、当該選択された年金事務所及び医療保険者において各事業所の報酬月額を合算して、標準報酬月額を算定し、保険料を決定する。その上で、各事業主は、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（健康保険の場合は、選択した医療保険者等に納付）することとなる。

- 労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定（「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」）を削除のうえ、以下の規定を新設する。

改定案

（副業・兼業）

第65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項の業務が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、会社の利益を害する場合

※解説部分に記載する事項のイメージ

- ・労働者の副業・兼業を認めるか、就業規則にどう規定するかは、労使間で十分に検討する必要があること
- ・届出を必要とする趣旨（自社、副業・兼業先両方で雇用されている場合には、労働時間通算に関する規定（労働基準法第38条、通達）が適用されること等）
- ・副業・兼業に関する裁判例
- ・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、①に含まれると考えられること

(参考) モデル就業規則について

モデル就業規則

- 常時10人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法第89条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないとされている（就業規則を変更する場合も同様に、所轄の労働基準監督署長に届出が必要）。
- 各事業場における就業規則の作成・届出の参考とするため、就業規則の規程例や解説（＝モデル就業規則）を厚生労働省ホームページにおいて掲載。

副業・兼業の規定

(遵守事項)

第11条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- ① 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ④ 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
- ⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。
- ⑦ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑧ その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

(懲戒の事由)

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

①～⑥ (略)

⑦ 第11条、第13条、第14条に違反したとき。

⑧ (略)

2 (略)