

CHAPTER

2

従業員の多様な働き方をバックアップする

副業・兼業に関する 就業規則の整備と留意点

人生100年時代となり、多様な働き方を選べる環境への期待が高まっている。環境づくりのポイントは就業規則などルールの明確化だ。今回は、副業・兼業に関する労働時間管理を中心に、ルール作りの留意点を特定社会保険労務士の小岩和男さんに解説していただいた。

副業・兼業における 企業実務

副業・兼業に関する労務管理で特に留意すべきは「労働時間の通算管理」です。雇用される形で副業・兼業を行う場合、労基法上、原則として、自社と副業・兼業先の労働時間を通算して管理する必要があるためです。まずは副業・兼業開始前に、従業員からの申告などで必要な情報を収集することから始めましょう。

副業・兼業の内容収集後は、労働時間の通算です。労働時間の通算方法は2通り、原則的な方法と簡便な方法（「管理モデル」）があります。労働時間を通算して管理するに当たっては自社で管理しやすい方法を採用し、自社と副業・兼業先の労働時間を確実に通算していくこと、また過重労働にならないよう健康管理に留意していくことがポイントです。

副業・兼業の形態は さまざまある？

副業・兼業は、2つ以上の仕事を掛け持つこと。副業・兼業は、企業に

「雇用」される形で行うもの（正社員、パート・アルバイトなど）、自ら起業して「事業主」として行うもの、コンサルタントとして「請負や委任」といった形で行うものなど、さまざまな形態があります。今回の記事は主に「雇用」についての解説です。

就業規則等の整備

従来から副業・兼業禁止・一律許可制にしている企業は多いことでしょう。副業・兼業を認める方針が明確になったら以下のように就業規則等を見直しましょう（図表①）。

1. 副業・兼業の原則と例外を明記

必要に応じ、労務提供上の支障がある場合など例外的に副業・兼業を禁止、制限する場合の規定を記載。

2. 副業・兼業の有無内容の確認(例:労働者からの届け出に基づくこととする)

自社では、当然には従業員の副業・兼業を知ることができませんから、申告等により副業・兼業の有無・内容を確認することが考えられます。安全や



日本橋人事労務総研・社会保険労務士小岩事務所 代表
特定社会保険労務士

小岩 和男さん

企業の労務顧問を務めるほか、就業規則等諸規程設計の専門家として講演・執筆活動を精力的に行う。総合情報サイト「All About」労務管理・社会保険公式ガイド、『ぜんぶわかる人事・労務』（成美堂出版）、『図解即戦力社会保険・労働保険の届け出と手続きがこれ1冊でしっかりわかる本』（技術評論社）ほか、著書多数。

健康に支障をもたらさないか、禁止または制限しているものに該当しないかなどの観点から、副業・兼業内容として次のような事項を確認しておきましょう。

▶ 基本的な確認事項

- ① 副業・兼業先の事業内容
- ② 副業・兼業先で労働者が従事する業務内容
- ③ 労働時間通算の対象となるか否かの確認（雇用・事業主・請負・委任）

▶ 労働時間通算の対象となる場合に確認する事項

- ④ 副業・兼業先との労働契約の締結日、期間
- ⑤ 副業・兼業先での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻（**図表②**）
- ⑥ 副業・兼業先での所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数
- ⑦ 副業・兼業先における実労働時間等の報告の手続き
- ⑧ これらの事項について確認を行う頻度

3. 長時間労働にならないように管理

従業員の心身の健康の確保、ゆとりある生活の実現の観点から法定労働時間が定められている趣旨も踏まえ、長時間労働にならないようにすること。場合によっては使用者責任が問われる可能性があります。

4. 自社の副業・兼業制度を公表

自社において、多様なキャリア形成を促進する観点から、副業・兼業（雇用・事業主・請負・委任など）を許容しているか否か、また条件付き許容の場合はその条件について、自社のホームページ、採用パンフレット、会社案内などで社内外に自社方針を公開したいものです。社内での促進が進み、採用活動への効果が期待できるでしょう。

2つの労働時間管理方法

1. 原則的な労働時間通算方法

労働基準法第38条第1項では「労働時間は、事業場を異にする場合（別

図表① 副業・兼業についての就業規則（例）

（副業・兼業）
 第〇〇条 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
 ③ 競業により、企業の利益を害する場合

出所：厚生労働省「モデル就業規則」

図表② 副業・兼業先での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻（短時間やシフト制の状況をわかりやすくするためカレンダー形式が有効）

	曜日	休日	始業時刻	終業時刻	休憩時間	休憩時間帯	実労働時間
基本契約勤務時間	日		8:00	15:00	1:00	11:00～12:00	6:00
	月		10:00	17:00	1:00	12:00～13:00	6:00
	火	✓	—	—	—	～	—
	水		9:00	16:00	1:00	12:00～13:00	6:00
	木		7:00	14:00	1:00	11:00～12:00	6:00
	金	✓	—	—	—	～	—
	土	✓	—	—	—	～	—
合計							24:00

出所：厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドラインわかりやすい解説」

の企業での労働を含む）については通算する」と規定されています。副業・兼業をしている場合、従業員からの申告などにより、各企業が自らの事業場における労働時間と、他の企業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ります。

2. 労働時間の通算が不要の「管理モデル」

労働時間管理の基本は前記1ですが、本業や副業・兼業の企業、従業員にとって労働時間の把握・通算は煩雑で相当な負担です。そのため原則的管理ではなく、簡便な労働時間管理の方法「管理モデル」を取ることも可能です。

導入することで、労使双方の労働時間の申告、通算管理が不要になり、労働基準法を遵守することができます。文章だけだと非常にわかりにくいので、**図表③**（20ページ）にて確認してみてください。

▶ 管理モデル

- ① 副業・兼業の開始前に、「(A) 先に労働契約を締結していた企業Aの事業場における『法定外労働時間』と「(B) あとから労働契約を締結した企業Bの事業場における労働時間（『所定労働時間および法定外労働時間』）」を合計した時間数が、単月100時間未満、複数月平均80時

間以内となる範囲内において、各企業の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定（例：1月合計80時間まで／内訳：企業A法定外労働時間1か月45時間上限。企業B労働時間全体1か月35時間上限）。

- ②各企業がそれぞれその範囲内で労働させる。
- ③先に労働契約を締結した企業Aは「自らの事業場における法定外労働時間分」を、あとから労働契約締結した企業Bは「自らの事業場における労働時間分」を、各企業自らの事業場における36協定の延長時間の範囲内とし、割増賃金を支払う。

副業・兼業者の健康管理

企業は副業・兼業に関係なく、労働安全衛生法第66条等に定められた健康診断、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を実施しなければなりません。一般健康診断、ストレスチェックは常時使用する従業員が実施対象です。

事後措置等には、副業・兼業先における労働時間を通算することとはされていません。1企業で、所定労働時間が通常の労働者の4分の3以上の場合に、健康確保措置の対象者になります。企業が副業・兼業を認めている場合、健康保持のため自己管理を行うように指示し、必要に応じて健康確保措置を実施するなどすることが適切です。

副業・兼業者の労災保険給付（賃金額は合算）

以前は、労災保険給付は労災が発生した事業場における賃金分のみを基に

算定されていましたが、2020年の制度改革により、複数の事業場の賃金額を合算して労災保険給付が算定されるようになりました（図表④）。また、複数の事業場で働く場合、労災認定は就業先の業務上の負荷（労働時間やストレスなど）を総合的に評価してなされます。

副業・兼業者の雇用保険

副業・兼業者の雇用保険の取り扱い、次の2通りがあります（図表⑤）。

1. 原則的な取り扱い

生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける1つの雇用関係についてのみ被保険者となります。なお被保険者になるには、週所定労働時間が20時間以上などの適用要件を満たすことが必要です。

2. 65歳以上の取り扱い

（2022年1月から）

65歳以上で本人の申し出がある場

合、2つの事業所の労働時間を合算して適用となります。

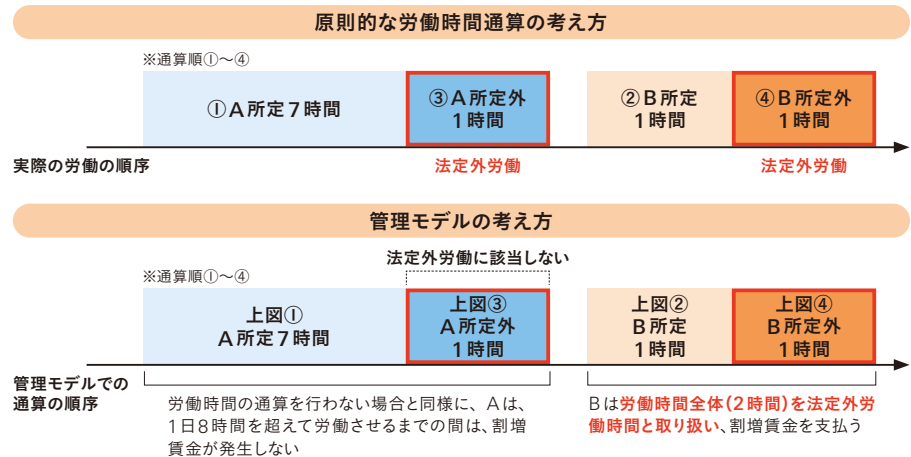
副業・兼業者の社会保険（健康保険・厚生年金保険）

社会保険（厚生年金保険および健康保険）の適用は事業所ごとに判断するので、複数事業所の労働時間の合算はしません。ですから、複数事業所で勤務して、いずれの事業所においても適用要件を満たさない場合、労働時間等を合算することで適用要件を満たしても適用されません。

一方で、同時に複数の事業所で就労して、各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および医療保険者を選択し、当該選択された年金事務所およ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が決定されます。その上で、各事業主は、被保険者に支払う報酬の額により案分した保険料を、選択した年金事務所に納付（健康保険

図表③ 副業・兼業時の原則的な労働時間通算と管理モデルの違い

（例）使用者A（先契約）：①所定労働時間7時間、③所定外労働1時間（先労働）
使用者B（後契約）：②所定労働時間1時間、④所定外労働1時間（後労働）の場合



出所：厚生労働省「副業・兼業の場合における簡便な労働時間管理のポイント」

の場合は、選択した医療保険者等に納付) することとなります。

【参考】

社会保険の適用事業所に使用されていて、次の①～③のいずれかに該当する場合は被保険者となります。

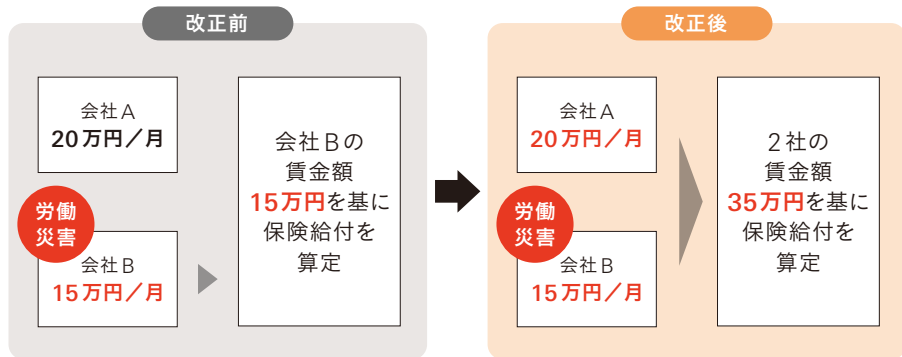
- ① 正社員や法人の代表者、役員
 - ② 1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が、同じ事業所で同様の業務に従事している正社員の4分の3以上である人（パートタイマー、アルバイト等）
 - ③ 正社員の4分の3未満の短時間勤務の場合、従業員101人以上の事業所（2024年10月以降は51人以上）において、週所定労働時間20時間以上、所定内賃金月額8万8000円以上等の一定の要件を満たす人
- なお、100人以下の事業所であっても、短時間労働者の適用について労使合意があれば、従業員101人以上の事業所と同様の取り扱いとなります。

副業・兼業支援補助金

経済産業省が、「副業・兼業支援補助金」を実施しています。その目的は企業等が副業・兼業に人材を送り出すため、または副業・兼業の人材を受け入れるために要する費用について、その経費の一部を助成し、費用負担を軽減することで、副業・兼業の促進、企業間・産業間の労働移動の円滑化をはかることです。

補助金ですから採択される条件を満たさなければなりません。申請を検討したいものです。この補助金は、2023年10月31日までに第4次公募が行われました。なお経済産業省のホームページによると、本事業は2024年3

図表4 賃金額の合算の具体例(2020年9月～)



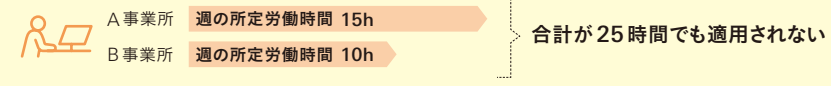
出所：厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドラインわかりやすい解説」

図表5 雇用保険の取り扱い

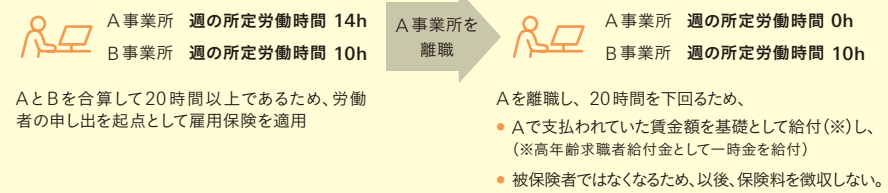
原則的な取り扱い

→事業主ごとに見た場合に20時間以上でなければ、合計が20時間以上であったとしても適用対象外。

【例】



65歳以上の取り扱い



出所：厚生労働省「副業・兼業の促進に関する取組について」

月29日をもって終了とのことですが、以降の公募は未定なため、引き続きチェックしておくといでしょう。

労働時間通算管理の見直しの方向性

現行の労基法では複数企業で労働する場合、割増賃金の支払いに係る労働時間の通算管理については、制度が複雑で企業側に重い負担がかかっています。

【参考資料】

副業・兼業の促進に関するガイドラインわかりやすい解説（厚生労働省）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000996750.pdf>
 兼業・副業に関する合意書・などの書式例などが記載されています。ワードファイルをダウンロードして加工して利用しましょう。

す。副業・兼業をしやすい環境づくりのため、この通算管理制度の見直しについて厚生労働省で検討がなされています。行政解釈の変更も含め2024年中に、通算労働時間管理方法について結論が出る見込みです。

労働時間通算方法は前述の通り、原則的方法と簡易的管理方法（管理モデル）を解説しましたが、結論が出た場合、管理方法が変更になる可能性があるため注視しておきましょう。