

# 副業・兼業について

## 副業・兼業とは

二つ以上の仕事を掛け持つこと。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、様々な形態があります。

人生100年時代を迎え、若いうちから自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要であり、副業・兼業などの多様な働き方への期待が高まっています。

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、基本的に労働者の自由であるとされており、裁判例を踏まえれば、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当です。副業・兼業を認めるにあたり、就業規則等の整備や労働時間の通算方法について確認していきましょう。

## 目次

1. 副業・兼業のメリットと留意点
2. 就業規則等の整備
3. 副業・兼業に関する届出・確認
4. 所定労働時間の通算
5. 所定外労働時間の通算
6. 健康管理の実施
7. 副業・兼業に関わるその他の制度について



# 1. 副業・兼業のメリットと留意点

## ■ メリット

- ・離職せずに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、主体的にキャリア形成ができる。
- ・自己実現の追求、様々な分野の人とのつながりができる。
- ・収入が増加する。

## ■ 留意点

- ・就業時間が長くなることで、労働者自らによる就業時間管理や健康管理が必要であること
- ・既に行っている仕事に支障が生じないようにすること
- ・秘密情報の漏洩がないようにすること

## 2. 就業規則等の整備

### ■ポイント

- ・副業・兼業を原則認めることとすること
- ・裁判例において例外的に副業・兼業を禁止または制限することができるかとされている場合を規定すること  
例：①労務提供上の支障がある場合                      ②業務上の秘密が漏洩する場合  
          ③競業により自社の利益が害される場合    ④自社の名誉や信用を損なう行為がある場合
- ・副業・兼業の有無や内容確認について、労働者からの届出制とすること

労働者が副業・兼業に係る相談・自己申告等をしやすい環境づくりが重要であり、労働者が相談・自己申告等を行ったことにより不利益な取扱いはできません。

## ■ 副業・兼業に関する裁判例

- ・マンナ運輸事件(京都地判平成24年7月13日)  
運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を4度にわたって不許可にしたことについて、後2回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容(慰謝料のみ)された事案。
- ・東京都私立大学教授事件(東京地判平成20年12月5日)  
教授が無許可で語学学校講師などの業務に従事し、講義を休講したことを理由として行われた懲戒解雇について、副業は夜間や休日に行われており、本業への支障は認められず、解雇無効とした事案。
- ・小川建設事件(東京地決昭和57年11月19日)  
毎日6時間にわたるキャバレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした事案。
- ・橋元運輸事件(名古屋地判昭和47年4月28日)  
会社の管理職にある従業員が、直接経営には関与していないものの競業他社の取締役就任したことは、懲戒解雇事由に該当するため、解雇有効とした事案。
- ・古河鋳業事件(東京高判昭和55年2月18日)  
労働者は労働契約に基づき労務を提供するほか、信義則により使用者の業務上の秘密を守る義務を負うとしたうえで、会社が機密漏洩防止に特段の配慮を行っていた長期経営計画の基本方針である計画基本案を謄写版刷りで複製・配布した労働者に対する懲戒解雇を有効と判断した事案。

# 3. 副業・兼業に関する届出・確認

## 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

## 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
- 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
- ⑧これらの事項について確認を行う頻度

# ■ 副業・兼業に関する届出様式例

副業・兼業に関する届出様式例

〇年〇月〇日

副業・兼業に関する届出

〇〇〇株式会社（事業所名称）

●● ●● 殿（使用者氏名）

就業規則第〇条の規定（／労働契約書の記載）に基づき、私 ■■ ■■（労働者氏名）は、以下のとおり、副業・兼業について届け出ます。

- 1 副業・兼業の形態： 雇用（事業所の名称等を2～5に記入）  
 非雇用（業務の内容： )
- 2 事業所の名称：株式会社△△△  
事業所の住所：◆◆県◇◇市▲▲\*-\*-\*
- 3 2の事業所の事業内容：〇〇〇〇  
従事する業務内容：〇〇〇〇

4 労働契約締結日等：〇年〇月〇日  
契約期間：期間の定めなし / 期間の定めあり（〇年〇月〇日～〇年〇月〇日）

5 所定労働時間等：（所定労働日）月火水木金 ⊕ ⊗  
（所定労働時間） 1日〇時間、週〇時間  
（始業・終業時刻） 〇〇：〇〇～〇〇：〇〇  
（※上記の内容が記入されたカレンダーを別途添付するなどの方法も可。）

所定外労働時間：1日〇時間、週〇時間、1か月〇時間 / なし  
（見込み）（※所定外労働時間には上記2の事業所における休日労働の時間も含む。また、見込みとは別に最大の時間数が定まっている場合はそれぞれ括弧で記載する。）

- 6 確認事項 ※必要に応じて労働者に確認する事項の例
  - ☑ 上記1～5の事項に変更があった場合、速やかに届け出ます。また、これらの事項について、会社の求めがあった場合には、改めて届け出ます。
  - ☑ 所定の方法により、必要に応じ上記2の事業所での実労働時間を報告するなど、会社の労務管理に必要な情報提供に協力します。  
（\*所定の方法の例としては、時間外労働の上限規制の遵守等に支障がない限り、①一週間分を週末に報告する、②所定労働時間どおり労働した場合には報告等は求めず、所定外労働があった場合のみ報告する、③時間外労働の上限規制の水準に近づいてきた場合に報告するなどが考えられる。）

## ■ 副業・兼業先での勤務時間確認～短時間やシフト制の場合

基本的契約勤務時間	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
	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

上記のようなカレンダー形式での確認も有効です。

なお、副業・兼業の内容を確認した結果、その内容に問題がない場合は、副業・兼業の開始前に「副業・兼業に関する合意書様式例」に基づき労使で合意をしておくことにより、労使双方がより安心して副業・兼業を行えるようになります。

合意書様式はこちら→URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000692485.docx>

# 4. 所定労働時間の通算

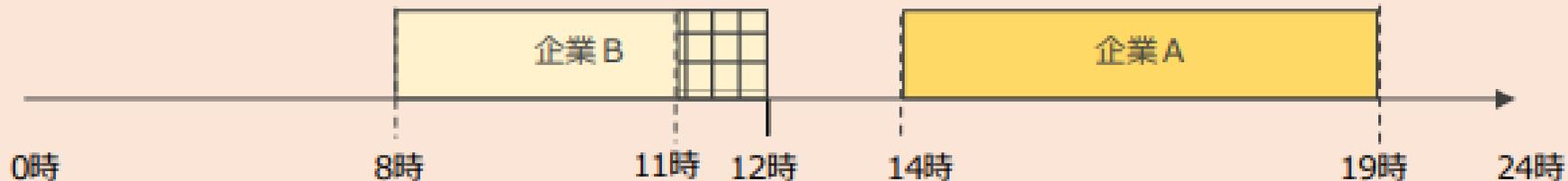
## ①原則的な労働時間管理の方法

(例1) 企業A：時間的に先に労働契約を締結、所定労働時間1日5時間（7:00～12:00）  
企業B：時間的に後に労働契約を締結、所定労働時間1日4時間（14:00～18:00）



→企業Bに、法定時間外労働が1時間発生します。（5時間+4時間-8時間=1時間）

(例2) 企業A：時間的に先に労働契約を締結、所定労働時間1日5時間（14:00～19:00）  
企業B：時間的に後に労働契約を締結、所定労働時間1日4時間（8:00～12:00）



→企業Bに、法定時間外労働が1時間発生します。（5時間+4時間-8時間=1時間）

## ②管理モデル(簡便な労働時間管理の方法)

### ① 副業・兼業の開始前に、

(A) 当該副業・兼業を行う労働者と時間的に先に労働契約を締結していた使用者Aの事業場における法定外労働時間

(B) 時間的に後から労働契約を締結した使用者Bの事業場における労働時間(所定労働時間及び所定外労働時間)

を合計した時間数が時間外労働の上限規制である単月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、各々の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定する。

### ② 副業・兼業の開始後は、各々の使用者が①で設定した労働時間の上限の範囲内で労働させる。

### ③ 使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ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。

# 5. 所定外労働時間の通算

## ①原則的な労働時間管理の方法

(例1) 企業A：時間的に先に労働契約を締結

所定労働時間 1日3時間 (14:00~17:00) — ①

当日発生した所定外労働2時間 (17:00~19:00) — ④

企業B：時間的に後に労働契約を締結

所定労働時間 1日3時間 (7:00~10:00) — ②

当日発生した所定外労働1時間 (10:00~11:00) — ③



→①+②+③+(④のうち1時間)で法定労働時間に達するので、企業Aで行う1時間の所定外労働(18:00~19:00)は法定時間外労働となり、企業Aにおける36協定で定めるところにより行うこととなります。企業Aはその1時間について割増賃金を支払う必要があります。

所定労働時間の通算 : 労働契約締結の先後の順  
所定外労働時間の通算 : 当該所定外労働が行われる順

※通算の順序が異なる点に注意

## ②管理モデル(簡便な労働時間管理の方法)

4. 所定労働時間の通算の②管理モデルと同様に、各々の事業場における労働時間の上の範囲内において労働させ、使用者Aはその法定外労働時間について、使用者Bはその労働時間についてそれぞれ割増賃金を支払う。



# 6. 健康管理の実施

## ■安全配慮義務

労働契約法第5条において、「使用者は、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、必要な配慮をするものとする。」とされており、副業・兼業の場合には、副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者が安全配慮義務を負います。

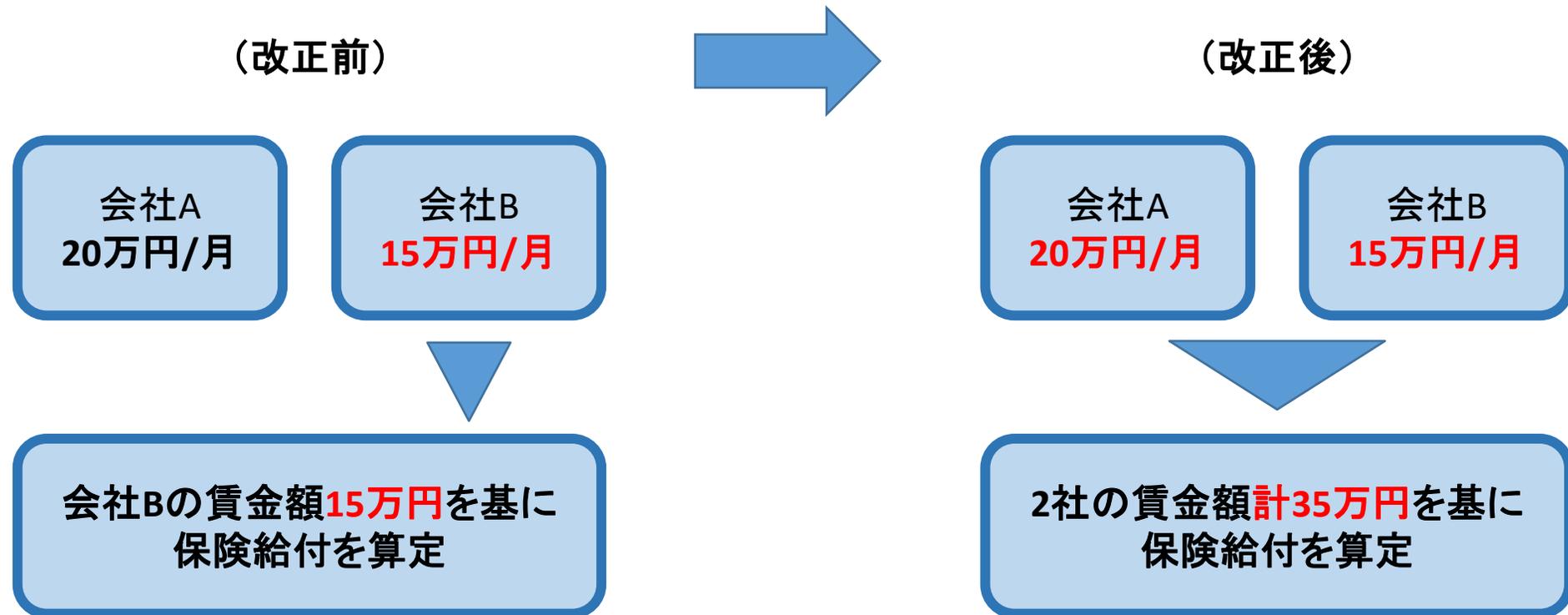
## ■対策

- ・就業規則等において、長時間労働等によって労務提供上の支障がある場合には副業・兼業を禁止又は制限することができることとすること
- ・事前の届出の際に、副業・兼業の内容について労働者の安全や健康に支障をもたらさないか確認する。
- ・労働者に対して、健康保持のため自己管理を行うよう指示する。
- ・労働者に対して、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝える。
- ・副業・兼業の状況について労働者からの報告等により把握し、必要に応じ法律を超える健康確保措置（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その結果に基づく事後措置）を実施する。
- ・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を行う。

# 7. 副業・兼業に関わるその他の制度について

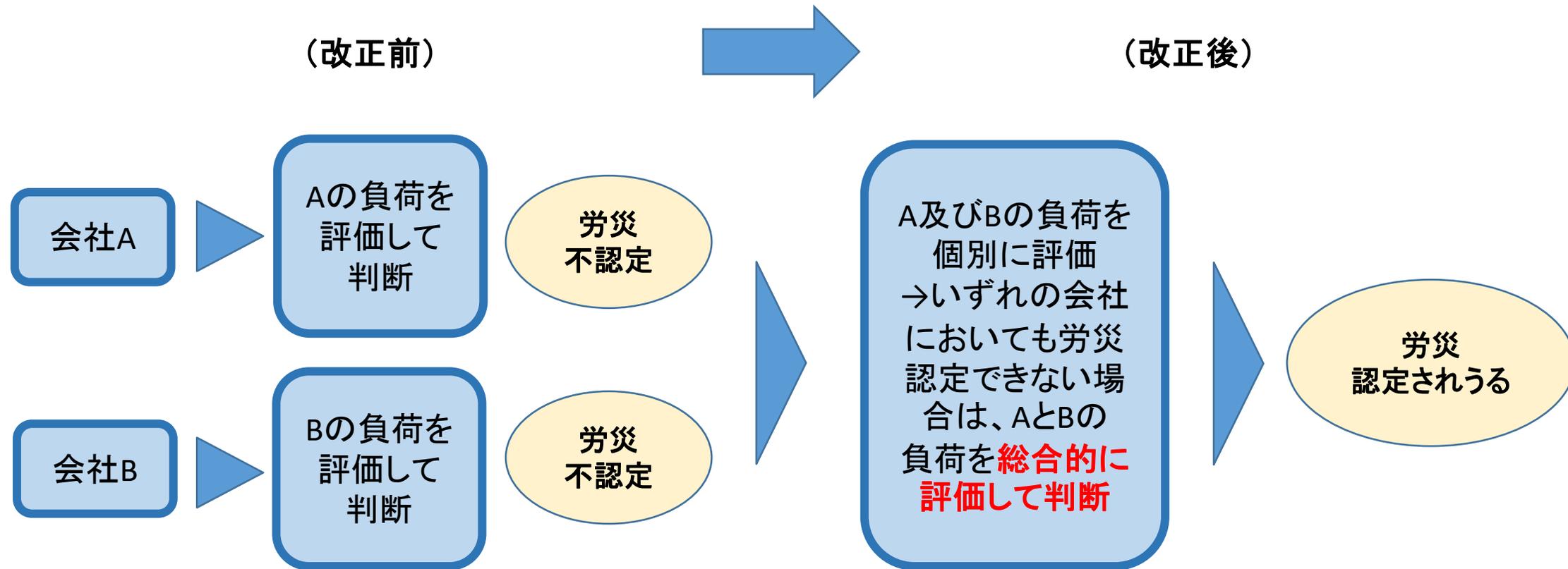
## ■ 労災保険の給付(休業補償、障害補償、遺族補償等)

### 賃金額の合算の具体例



## ■ 労災保険の給付（休業補償、障害補償、遺族補償等）

### 過労死等の負荷の総合的評価の具体例



## ■雇用保険の適用

労働者甲

事業主A: 25時間

→週20時間以上であるため適用される。

労働者乙

事業主A: 15時間

事業主B: 10時間

→合計25時間でも、各々週20時間未満であるため適用されない。

### 【参考】雇用保険マルチジョブホルダー制度の新設

「雇用保険法等の一部を改正する法律」により、令和4年1月より、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して以下の対象者の要件を満たす場合に、本人が自ら住居地を管轄するハローワークに申出を行うことで、申出日から雇用保険の被保険者となることができます。

- ・複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- ・2つの事業所(1つの事業所における週所定労働時間が5時間以上20時間未満)の労働時間を合計して週所定労働時間が20時間以上であること
- ・2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

## ■ 社会保険(健康保険・厚生年金保険)の適用

適用要件は事業所ごとに判断します。このため、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、合算した労働時間では適用要件を満たしたとしても社会保険は適用されません。なお、同時に複数の事業所で勤務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は二以上事業所勤務者として、各事業所の報酬月額を合算して標準報酬月額を算定し、保険料についてはそれぞれの事業所で按分した金額を納付することとなります。

※正社員や法人の代表者、役員等は被保険者になります。パートタイマーやアルバイト等でも、1週間の所定労働時間および1ヶ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以上である方は、被保険者となります。また、正社員の4分の3未満であっても、下記5つの要件を全て満たす方は被保険者になります。

- ①週の所定労働時間が20時間以上
- ②勤務期間が1年以上見込まれること
- ③月額賃金が8.8万円以上
- ④学生以外
- ⑤従業員501人以上の企業に勤務していること

副業・兼業は新たな技術の開発、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有効とされており、今後ますます普及していくと考えられます。

一方で、副業・兼業の普及により長時間労働を招いては本末転倒であることから、過重労働を防止することや健康確保を図ることが重要です。

企業も働く方も安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、会社としての仕組みづくりを検討していきましょう。

