

# 副業・兼業を行う場合の健康確保措置について

# 安全衛生分科会におけるご指摘等について

## 第130回分科会(前回・令和2年6月10日)におけるご指摘等(事務局における要約)

※ 前は副業・兼業に関する事業所調査結果(速報)及び文献調査結果をもとに御議論いただいた。

- 労災補償、労働時間の通算、健康確保の3つをトータルでパッケージとして考えることも重要。
- 副業・兼業を行う場合、雇用か非雇用かを問わず、労働時間が長くなるという認識。労働者の健康確保の観点から、現場が混乱しないよう、明確なものを示す必要がある。
- 副業・兼業を行う際、過重労働とならないようにするために許可するときの条件が重要。本業の時間外労働と副業を足して30時間の場合のみ許可するなどルールを設けている企業もあり、このような労使の自治を尊重して欲しい。
- 健康確保の面でデータを取って平均を取ると、長時間労働になるから副業・兼業は認めないという議論になってしまうことを懸念。組織と個人の意思を尊重しなければならないという側面もある。
- 事業所調査について、業種・業態別に見る必要があるのではないか。次回はより詳しい調査結果を示して欲しい。
- 文献調査について、数多くある文献の中から今回の資料に入れる文献を選んだのだと思うが、その選定プロセスを明らかにして欲しい。

# 1 副業・兼業に関する閣議決定等について

# 副業・兼業に関する閣議決定等について

## ① 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）

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。

（略）

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。

## ② 未来投資戦略2017（平成29年6月9日・閣議決定）

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。

## ③ 未来投資戦略2018（平成30年6月15日・閣議決定）

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、（略）働き方の変化を踏まえた実効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。

## ④ 成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度確信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）

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。（略）検討会における健康確保の充実と実効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。

※ 検討会：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  
（平成元年8月8日報告書公表）

## ⑤ 経済財政運営と改革の基本方針2020（令和2年7月17日・閣議決定）

労働時間の管理方法のルール整備を通じた兼業・副業の促進など複線的な働き方や、育児や介護など一人一人の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を労働者が自由に選択できるような環境を整備し、RPAの活用を含む更なる生産性向上に向けた好循環を作り出す。

## ⑥ 成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和2年度革新的事業活動に関する実行計画（令和2年7月17日・閣議決定）

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る。ウィズ・コロナ、ポスト・コロナの時代の働き方としても、兼業・副業、フリーランスなどの多様な働き方への期待が高い。

実態を見ると、兼業・副業を希望する者は、近年増加傾向にあるものの、他方、実際に兼業・副業がある者の数は横ばい傾向であり、働く人の目線に立って、兼業・副業の環境整備を行うことが急務である。

この背景には、労働法制上、兼業・副業について、兼業・副業先と労働時間を通算して管理することとされている中、「兼業・副業先での労働時間の管理・把握が困難である」として、兼業を認めることに対する企業の慎重姿勢がある。本未来投資会議の審議においても、兼業を認めると自社の労働力が減るにもかかわらず逆に管理工数が上がる中で、企業の労務管理責任の範囲・在り方についてしっかりとルールを整備し、企業が安心して兼業・副業を認めることができるようにすることが重要、との指摘がある。

このため、労働時間の管理方法について、以下の方向で、労働政策審議会における審議を経て、ルール整備を図る。

# 副業・兼業に関する閣議決定等について

## ① 労働者の自己申告制について

- ・ 兼業・副業の開始及び兼業・副業先での労働時間の把握については、新たに労働者からの自己申告制を設け、その手続及び様式を定める。この際、申告漏れや虚偽申告の場合には、兼業先での超過労働によって上限時間を超過したとしても、本業の企業は責任を問われないこととする。

## ② 簡便な労働時間管理の方法について

- ・ 本業の企業（A社）が兼業を認める際、以下の条件を付しておくことで、A社が兼業先（B社）の影響を受けない形で、従来どおりの労働時間管理で足りることとなる。
  - － 兼業を希望する労働者について、A社における所定の労働時間を前提に、通算して法定労働時間又は上限規制の範囲内となるよう、B社での労働時間を設定すること。
  - － 上記の場合、A社において所定の労働時間を超えて労働させる必要がある場合には、あらかじめ労働者に連絡することにより、労働者を通じて、必要に応じて（規制の範囲内に収まるよう）、B社での労働時間を短縮させることができるものとする。
- ・ また、これにより、A社については、従来どおり、自社における所定外労働時間についてのみ割増賃金を支払えば足りることとなる。

## ③ 労働者災害補償保険の給付の拡充

- ・ 兼業・副業の場合の労働者災害補償保険の給付の拡充について、労働者災害補償保険法等の改正法が成立した。複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や業務上の負荷を総合的に評価し認定を行う改正の円滑な施行を図る。

## **2 労働政策審議会安全衛生分科会における これまでの主な指摘事項等**



# 労働政策審議会安全衛生分科会におけるこれまでの主な指摘事項等

## ① 第124回安全衛生分科会（令和元年10月4日）における指摘事項等

- ア 各事業者の下で労働している以外の時間は自由という原則があり、そこを管理できないのではないか。
- イ 健康確保措置の観点からキーパーソンになるのは産業医だと思うが、産業医が産業医として機能する、業務を遂行することを担保している要件の一つに産業医の勧告権がある。産業医の勧告権というのは、産業医として選任されている事業者に対してのみ有効だと理解しており、副業・兼業先の企業に対しては産業医はなかなか有効に機能できないのではないか。そういった点で、この現行の健康確保措置の枠組みで、副業・兼業の課題に対応するのは困難な点もあるかと思う。
- ウ 副業・兼業については、政府が積極的に推進するべきものではないのではないかというのが基本的な考え方。
- エ 基本的な考えとして副業・兼業をしないと生計費が維持できない方、それ自体がそもそも問題だが、そういった形で働いている方を保護する必要がある。

## ② 第125回安全衛生分科会（令和元年11月19日）における指摘事項等

- ア 政府が副業・兼業を促進していくという中で、どういう解があるのか、そのためには誰に対して促進して誰を保護するのか、前提の議論が必要ではないか。
- イ 申告すべき対象となる「副業・兼業」の定義が必要ではないか。仮に、「時間管理されている者」と定義するとしたら、報告をしなかったり、非雇用の副業が増える可能性があり、問題ではないか。

## ② 第125回安全衛生分科会（令和元年11月19日）における指摘事項等（続き）

- ウ 非雇用や、管理監督者の副業・兼業については、現行の安衛法の対象ではないのかもしれないが、自己申告にするとしても、何らかの保護が必要ではないか。
- エ 交通運輸の業界では、インターバルの制限があるため、厳格に管理して安全を担保しており、労働時間を把握できないことは利用者の安全管理上も問題ではないか。
- オ 労働者数50人未満の事業場では産業医の選任等について制度のたてつけの違いがあることから、このような事業場の健康管理についても、場合によっては議論が必要。
- カ 現在、中小企業は上限規制の施行に向けて時間管理に努めているが、さらに大きな負担が生じないように十分配慮願う。
- キ 難しい議題であり、法律改正ありきではなく、まずは議論を重ね、その結果、必要に応じて対応していくものではないか。
- ク できないことを求めても、できないものはできない。労使それぞれが実行できるものにすべき。
- ケ 労働時間の通算がないのであれば、安全配慮義務は事業者が個々に果たすというのが基本だが、複数事業者間でどのように配慮するか、議論が必要。
- コ 副業・兼業を行う労働者の保護という観点から対応するというのであれば、安衛法の改正や政省令の改正も必要なのではないか。

# 労働政策審議会安全衛生分科会におけるこれまでの主な指摘事項等

## ③ 第126回安全衛生分科会（令和元年12月25日）における指摘事項等

ア （本業、副業・兼業ともに雇用の労働者を調査の基本とすべき。調査においては非雇用も含めた全体も把握して良いが、）非雇用まで事業者に責任を負わせるのは疑問。

## ④ 第128回安全衛生分科会（令和2年3月30日）における指摘事項等

ア ヒアリング結果を踏まえると、企業は副業に係る現行の法律の枠組みをきちんと意識している。

イ 他の企業との情報交換は難しいということが言えるだろう。

ウ 社命での副業・兼業の場合には、労働時間を通算して管理し、当該通算した時間に応じて、健康確保措置を講じている例が多いことが見て取れる。

## ⑤ 第130回安全衛生分科会（令和2年6月10日）における指摘事項等（再掲）

ア 労災補償、労働時間の通算、健康確保の3つをトータルでパッケージとして考えることも重要。

イ 副業・兼業を行う場合、雇用か非雇用かを問わず、労働時間が長くなるという認識。労働者の健康確保の観点から、現場が混乱しないよう、明確なものを示す必要がある。

ウ 副業・兼業を行う際、過重労働とならないようにするために許可するときの条件が重要。本業の時間外労働と副業を足して30時間の場合のみ許可するなどルールを設けている企業も有り、このような労使の自治を尊重して欲しい。

エ 健康確保の面でデータを取って平均を取ると、長時間労働になるから副業・兼業は認めないという議論になってしまうことを懸念。組織と個人の意思を尊重しなければならないという側面もある。

### **3 これまでの指摘事項、検討会報告書 等を踏まえた論点**

# これまでの指摘事項、検討会報告書等を踏まえた論点

- ① 健康確保措置を検討すべき副業・兼業の範囲についてどう考えるか。
  - ・ 非雇用での副業・兼業についてどう考えるか。(なお、デイ・トレード、フリーマーケットへの出品等は範囲外とのコンセンサスで良いか。)(参照箇所:2②ア・イ・ウ、2③ア)
  - ※ 現行の副業・兼業の促進に関するガイドライン（以下「ガイドライン」）においては、「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、…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」等とされている。
  
- ② 副業・兼業をしている者の労働の状況(※)の把握についてどう考えるか。
  - ※ 労働の状況には、労働時間のほか、業務内容や作業環境等の健康に影響を与えるものを含む。
  - ・ 事業主による把握の必要性についてどう考えるか。(参照箇所:2①ア)
  - ・ 事業主による把握の方法についてどう考えるか。自らの事業場及び他の事業場の間での情報提供等についてどう考えるか。労働者の自己申告による把握という方法についてどう考えるか。(参照箇所:2④イ・ウ、参考V2(2)10目)
  - ・ 把握できなかった場合における事業主の健康確保措置の在り方についてどう考えるか。(参照箇所:2②ク)

# これまでの指摘事項、検討会報告書等を踏まえた論点

- ③ 副業・兼業をしている者の労働の状況を踏まえた健康確保措置の在り方についてどう考えるか。
- ・ 事業主が、他の事業場での労働の状況を踏まえて、自らの事業場における健康確保措置を講ずることについてどう考えるか。  
(参照箇所:2⑤ウ、参考V2(2)①-1・①-2・②)
  - ・ 事業主が、労働者に対して、他の事業場との相談その他の適切な措置を求めることを義務づけることについてどう考えるか。  
(参照:参考V2(2)①-2)
  - ・ 産業医が、他の事業場における労働の改善について勧告等を行うことについてどう考えるか。  
(参照:2①イ、2②オ、参考V2(2)30目)
  - ・ 副業・兼業をしている者についてそれぞれの事業主が連携して健康確保措置を講ずることについて、どう考えるか。  
(参照:2②ケ、2④ウ)
- ④ 労働者本人による健康管理についてどのように考えるか。  
(参照:参考V2(2)20目)
- ⑤ 推進、ルール of 形式についてどのように考えるか。  
(参照:2②キ・コ)
- ⑥ 中小企業等への配慮の必要性についてどのように考えるか。  
(参照:2②エ・オ・カ)

**(参考)**

**副業・兼業の場合の労働時間の管理の  
在り方に関する検討会報告  
(令和元年8月8日公表)**

## V. 実効性のある労働時間管理や健康管理の在り方に向けて

### 1. 現行制度の課題

#### (1) 健康管理について

- 現行制度では、労働安全衛生法において、事業者に対し、定期健康診断や、ストレスチェック制度、1か月の労働時間に基づいて把握した長時間労働を行っている者への医師の面接指導等を義務付けるとともに、労働者の健康状態に応じ、必要な就業上の措置を行わなければならないこととしている。ただし、実施対象者の選定時、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。このため、主に、以下の課題が考えられる。
  - ・ 副業・兼業をしている者の労働の状況が把握される仕組みとなっていないことから、副業・兼業をしている者に対する特別の健康確保対策はとられていないこと。
  - ・ ただし、副業・兼業をしている者に対して、何らかの健康確保対策をとるとしても、2(2)で示すとおり、事業者は副業・兼業先の労働までは把握しきれないことから、仮に労働時間管理と同様に事業者に通算する義務を課すとしても、その義務に基づく措置は本業の労働に限定され副業・兼業先の労働には及ばないことから、自社のみで働いている労働者に対して講じることができる措置と比較すると限定的になり得る可能性があると考えられること、産業医については、委嘱されている事業者との関係で専門的な立場から健康管理の一端を担っており、委嘱関係にない副業・兼業先の労働について直接的に対応することは困難であることや、どちらの事業主の下での労働がどれだけ健康に影響を与えているかの判断が困難であること、また、衛生委員会についても、どちらの事業主の下での労働がどれだけ健康に影響を与えているかの判断が困難であるため、労働者の健康障害防止等に関する重要事項などについて調査審議することができないことから、限定的なものとならざるを得ないこと。



## 2. 今後の方向性

### (2) 健康管理について

- 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、事業者を跨ることから、労働者自身による健康管理も重要になり、また、事業者は副業・兼業先の労働までは把握しきれないことから、仮に労働時間管理と同様に事業者に通算する義務を課すとしても、その義務に基づく措置は本業の労働に限定され副業・兼業先の労働には及ばないことから、自社のみで働いている労働者に対して講じることができる措置と比較すると限定的となり得る可能性があると考えられる。
- 産業医については、委嘱されている事業者との関係で専門的な立場から健康管理の一端を担っており、委嘱関係にない副業・兼業先の労働について直接的に対応することは困難であることや、どちらの事業主の下での労働がどれだけ健康に影響を与えているかの判断が困難であること、また、衛生委員会についても、どちらの事業主の下での労働がどれだけ健康に影響を与えているかの判断が困難であるため、労働者の健康障害防止等に関する重要事項などについて調査審議することができないことに留意が必要である。

# 副業・兼業の場合の労働時間の管理の在り方に関する検討会報告

○ このようなことを前提として、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こと（公法上の責務）
  - ・ 現行においては、通算した労働時間に基づく労働者の健康管理が労働安全衛生法令上位置づけられていないため、事業者に通算した労働時間を把握の上、労働者の状況に応じて、必要があれば労働時間の短縮等の何らかの措置を講ずることを求めるもの。
  - ・ 公法上の責務として設けるため、いかなる措置も講じていない場合は行政指導の対象となり得る。
  - ・ 一方で、この措置のみでは不十分ではないかという指摘はあり得るところであり、労働者自身による健康管理がより重要になる。
- 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。
  - ・ ①-1の副業・兼業をしている者に対する事業者の措置を講ずる配慮義務と比較して、通算した労働時間が現行の労働安全衛生法においても健康管理上の措置が求められているほどの長時間労働となった場合には、より強い措置を求めるもの。
  - ・ ただし、この場合においても、労働者のプライバシーに配慮する必要があること、他の事業場の労働時間を直接コントロールすることができないこと等の理由により、労働者の自主性を尊重した措置にならざるを得ないと考えられるもの。
  - ・ また、適切な事後措置まで視野に入れた場合には、当該責務は所定労働時間の長さ等により事業者間で差をつけることも検討課題である。

- 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。
- ・ 労働者の健康に影響するのは労働時間の長さだけではないことから通算した労働時間の状況を把握するものではないが、副業・兼業を行っている、労働者の健康に何らかの影響を与える場合もある。その場合には、労働者の自主性を尊重した措置として、労働者の申告を前提に現行の健康確保措置の枠組みの中に組み込むもの。
  - ・ ストレスチェック制度については、常時雇用される労働者数が50人未満の事業場においては実施が努力義務とされていることに留意が必要である。
- 上記は、あくまで、考えられる選択肢の例示である。なお、副業・兼業の場合の健康管理の在り方については、労働時間の上限規制や割増賃金などその他の部分でどのような選択肢をとるかによっても、変わり得ると考えられることに留意が必要である。