

# 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議論の概要について①

### 第131回分科会(前回・令和2年7月31日)における議論の概要(事務局における要約)

- 改正労災保険法の施行に併せて副業・兼業のガイドラインを見直すこととし、使用者及び労働者が対応することが求められる事項、留意事項等を整理すること、また、さらに議論が必要な事項については引き続き検討していくこと、とされた。
  
- ガイドラインの見直しについては、以下のご指摘等があった。
  - ・ 非雇用として副業・兼業を行っている場合であっても実態が労働者であれば、労働者として保護されることを明確にすべき。
  - ・ 副業・兼業を報告しやすい環境を整備する必要がある。
  - ・ 労働者のプライバシー等もある中で事業者がすべてを把握することは難しい。
  - ・ 労働時間管理などとあわせて全体パッケージで考える必要がある。労働時間管理については、労働時間通算の方法や簡便な時間管理の方法について明確にすることとされており、それ自体が強力な過重労働防止策となる。
  - ・ 労働者に他の事業者と相談することなどを求めさせるならば、求められた事業者は措置を講じなければならないとしないと実効性がないのではないか。
  - ・ 労働者は本業の状況に照らし、就業規則等の範囲で副業先を探すと考えられるが、求人票を見たときに副業・兼業が可能かどうか、わかるようにしておくべきではないか。

## 安全衛生分科会における議論の概要について②

### 第131回分科会(前回・令和2年7月31日)における議論の概要(事務局における要約)

- さらに議論が必要な事項については、以下のご指摘等があった。
  - 健康診断やストレスチェックの実施対象者の選定にあたって、副業・兼業先の労働時間を通算すべき。
  - 健康診断やストレスチェック等の健康確保措置は、ただ実施すればよいものではなく、個別具体的な判断の下での事後措置まで含めた一連の仕組みと理解。本業の事業者は、副業・兼業先の業務内容を正確に把握することは難しいので、副業・兼業先の事業場における業務内容を踏まえた事後措置まで実施することは難しい。本業と副業・兼業先のそれぞれの事業者に、それぞれ何らの義務を課すのではなく、現行の仕組みの中でどう健康確保をするか議論すべき。
  - 労働者にとって、本業と副業・兼業がそれぞれ何を指すのかわかりにくいので定義を明確にすべき。
  - 社会的な課題を踏まえた、又は、セーフティネットとしての機能も視野に入れた労働安全衛生対策の在り方を検討すべき。

# **副業・兼業を行う場合の 健康確保措置の議論のまとめ（案）**

## 副業・兼業を行う場合の健康確保措置の議論のまとめ(直ちに取り組む事項)

- 複数就業者の労災保険給付の見直しに係る改正労働者災害補償保険法の施行に併せ、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」という。）を見直す。

具体的には、労働安全衛生関係では、以下の事項を規定することを検討。

- ・ 実質的に雇用労働である場合には、形式的な就労形態に関わらず、労働安全衛生法等が適用されること。
- ・ 労働者が労働時間等を申告しやすい環境を整備する観点から、兼業・副業を行ったことにより、当該労働者について不利益な取扱いをすることはできないこと。
- ・ 健康確保の観点からも、他の事業場における労働時間と通算して適用される労働基準法の時間外労働の上限規制を遵守すること、また、それを超えない範囲内で自らの事業場及び他の使用者の事業場のそれぞれにおける労働時間の上限を設定する形で副業・兼業を認めている場合においては、自らの事業場における上限を超えて労働させないこと。

## 副業・兼業を行う場合の健康確保措置の議論のまとめ(直ちに取り組む事項)

(ガイドライン見直しの検討事項の続き)

- ・ 副業・兼業が使用者の指示による場合は、使用者は、労働者からの申告等により他の使用者の事業場における労働時間を把握し、自らの事業場における労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当であること、また、実効ある健康確保措置を実施する観点から、他の使用者との間で、労働の状況等の情報交換を行い、それに応じた健康確保措置の内容に関する協議を行うことが適当であること。
- ・ 使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業者の健康確保に資する措置を実施することが適当であること。
- ・ 労働者が副業・兼業先の求職活動をする場合には、就業時間、特に時間外労働の有無等の副業・兼業先の情報を集めて適切な就職先を選択することが重要であること。また、業務内容や就業時間など、希望する条件に合致する副業・兼業先の検索が困難な場合、ハローワークの窓口相談するなどして、職業安定法や労働基準法に抵触しない適切な副業・兼業先を選択する必要があること。
- ・ 労働者が使用者に対して他の使用者の事業場の業務量、自らの健康の状況等について報告することは、企業による健康確保措置を実効あるものとする観点から有効であること。

## 副業・兼業を行う場合の健康確保措置の議論のまとめ(今後の検討課題)

- これまでの議論を踏まえると、ガイドラインの改正・施行後の検討事項として、以下の事項が考えられるのではないかと。
- 副業・兼業を行う労働者の健康確保措置の在り方について（一般定期健康診断及びストレスチェックの対象となる労働者）
- 労働安全衛生関係施策、法令等を通じた統一的な本業、副業・兼業の定義について（健康確保措置の実施者の在り方について）
- フリーランス等の新しい働き方への対応について