

## 副業・兼業の場合の労働時間管理について（経緯等）

# 副業・兼業に係る検討の経緯

## 閣議決定文書等

### 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・抄）

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。

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。

### 未来投資戦略2017（平成29年6月9日 閣議決定・抄）

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。

### 未来投資戦略2018（平成30年6月15日 閣議決定・抄）

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、モデル就業規則の改定やガイドラインの策定を本年度内に行うとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性の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。

### 成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新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）（抄）

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。ガイドライン及び改定した「モデル就業規則」の周知に努めるとともに、検討会における健康確保の充実と実効性の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。

副業・兼業の場合の労災補償の在り方について、現在、労働政策審議会での検討が進められているが、引き続き論点整理等を進め、可能な限り速やかに結論を得る。

## 厚生労働省における動き

### 柔軟な働き方に関する検討会

#### 【開催時期】

平成29年10月3日～平成29年12月19日

#### 【検討事項】

- ・ガイドラインの策定
- ・改定版モデル就業規則の策定
- ・制度的課題の把握・整理

- 副業・兼業の促進に関するガイドライン、改定版モデル就業規則の策定。（平成30年1月）  
→周知を実施（平成30年1月～）

### 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

#### 【開催時期】

平成30年7月17日～令和元年7月25日

#### 【検討事項】

- ・労働時間制度の基本的な考え方
- ・実務上の課題 ・諸外国の制度等の分析
- ・事業主を異にする場合の労働時間制度の在り方等  
→ 報告書の公表。（令和元年8月8日）

### 労働政策審議会労働条件分科会 労働政策審議会安全衛生分科会

### 労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会

#### 【開催時期】

平成30年6月22日～令和2年1月9日

（令和元年12月23日に報告をとりまとめ建議）

#### 【検討事項】

- ・複数就業者の労災給付額の在り方
- ・複数就業者の労災認定する際の業務上の負荷

### 現 状

- 労働基準法第38条  
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。
- 労働基準局長通達（昭和23年5月14日）  
「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。



**本業と副業・兼業先の労働時間を通算して、労働基準法を遵守。**

### 課 題

- 企業は、副業・兼業について「過重労働となり、本業に支障」「労働時間の管理・把握が困難」として、慎重姿勢。



**副業・兼業の普及促進のため、**  
・「**労働者の健康の確保**」  
・「**企業も労働者も対応できる労働時間管理ルールの明確化**」  
**が必要。**

### 「成長戦略実行計画①」

#### 第2章 新しい働き方の定着

##### 1. 兼業・副業の環境整備

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。

実態をみると、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。

##### (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(※)。

(※) フランス・ドイツ・イギリスのいずれも、労働時間上限規制との関係では兼業・副業時の労働時間も通算することとしているが、その管理方法については、兼業・副業の有無やこれらの労働時間について労働者に自己申告させることが一般的であり、自己申告していない又は虚偽申告を行った場合、本業の企業は責任が問われないこととなっている。

##### (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①、②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、従来通りの労働時間管理で足りることとなる。

- ① 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(※1)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(※2)。

(※1) 「所定の労働時間」とは、各企業と労働者間で決められる、残業なしの基本的な労働時間のことで、通常は、法定労働時間の範囲内で設定される。

(※2) B社において36協定を締結していない場合は、「A社における所定の労働時間」と「法定労働時間」の差分の時間内、B社で兼業可能。B社において36協定を締結している場合は、当該協定の範囲内、「A社における所定の労働時間」と「B社の36協定で定めた上限時間」の差分の時間内、B社で兼業可能。

② 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(規制の範囲内におさまるよう)、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。

(※) B社の労働時間の短縮について、労働者から虚偽申告があった場合には、上限規制違反についてA社が責任を問われることはないこととする。

また、これにより、A社については、従来通り、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。

(※) 企業によっては、所定の労働時間を法定労働時間より短く設定し、所定外労働時間であっても法定労働時間内であれば割増賃金を払わないこととしている場合もあるが、その場合は法定労働時間を超える部分。

##### (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。

- 1. 労働時間通算が必要となる場合**
  - ・ 労働時間が通算される場合
  - ・ 通算して適用される規定
  - ・ 通算されない規定
- 2. 副業・兼業の確認**
  - ・ 副業・兼業の確認方法
  - ・ 労働者から確認する事項
- 3. 労働時間の通算**
  - ・ 基本的事項
  - ・ 副業・兼業の開始前（所定労働時間の通算）
  - ・ 副業・兼業の開始後（所定外労働時間の通算）
- 4. 時間外労働の割増賃金の取扱い**
  - ・ 割増賃金の支払義務
  - ・ 割増賃金率
- 5. 簡便な労働時間管理の方法**
  - ・ 簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）
  - ・ 管理モデルの枠組み
  - ・ 管理モデルの実施
- 6. 競業避止、情報漏洩、安全配慮義務等**

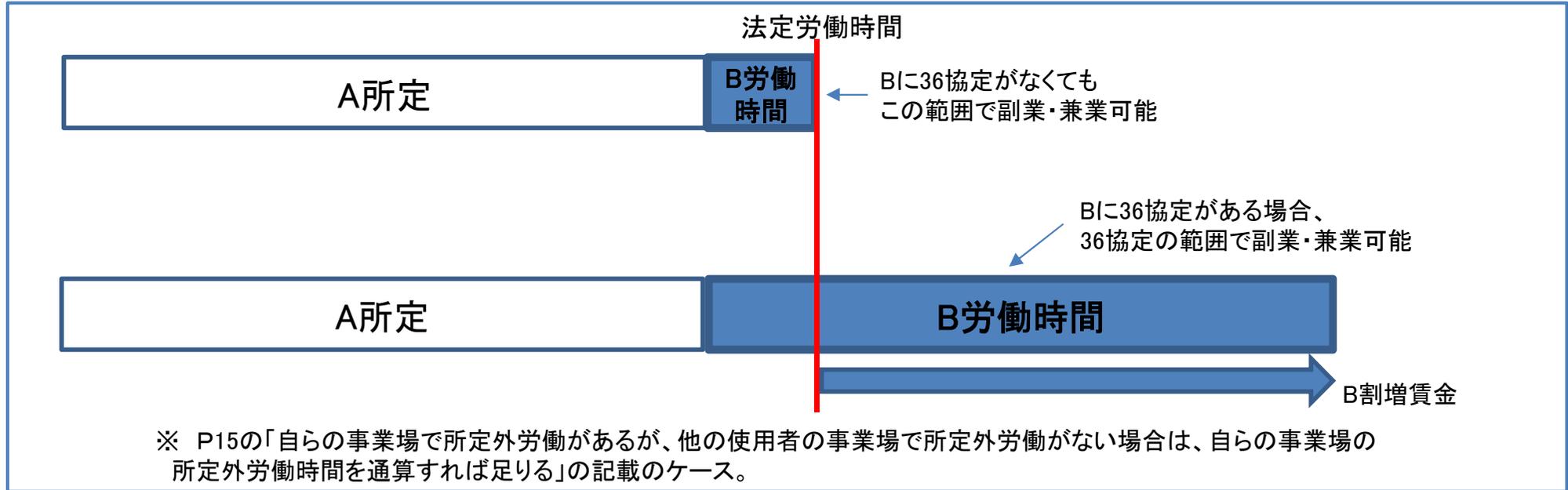
# 副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項

## 5. 簡便な労働時間管理の方法

第161回労働政策審議会  
労働条件分科会(令和2年  
6月25日)資料1より抜粋

### 【参考】管理モデルのイメージ

○Aに所定外労働がない場合



○Aに所定外労働がある場合(A・Bで所定外労働が発生しうる場合に、互いの影響を受けないようあらかじめ枠を設定)

