

副業・兼業について

1 副業・兼業の促進等について

平成 29 年 3 月の「働き方改革実行計画」において、「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普及促進を図る」ことを閣議決定し、副業・兼業の普及促進を図るという方向性が示されました。

その背景は、少子高齢化・人生 100 年時代の中で多様な就業機会を保障、創造性・生産性の向上、人手不足対策などによる社会的必要性からなるものでした。

しかしながら、多くの企業では、本業への支障、情報漏洩・競業行為等への懸念とともに、労働時間規制がリスク要因となって、副業・兼業を禁止又は許可制としていました。

このため、厚生労働省では、平成 30 年 1 月に「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。)を作成し、「副業・兼業の自由」を原則として、会社への届出制とする中で、本業への支障や秘密漏洩等の懸念事項に対応しましたが、労働時間規制をめぐる懸念が残り、副業・兼業が大きく広がりませんでした。

このことから、労働者の健康を確保し、労働者から企業への申告制度等を整備し、労使ともに安心して副業・兼業を行うことができるような制度を整える観点から、令和 2 年 9 月にガイドラインが改定されました。

今回は、このガイドラインの概略について説明します。

2 副業・兼業の促進に関するガイドラインについて

令和 2 年 9 月に改定されたガイドラインには、労働時間の通算についての原則的な方法に加えて、簡便な労働時間管理の方法(管理モデル)が示されました。

また、副業・兼業を実施するにあたっては、労働時間管理以外にも副業・兼業に関する届出様式や就業規則の改正などが必要になります。

ガイドラインには、労働時間管理方法以外にモデル就業規則や副業・兼業に関する届出様式なども記載されていますので参考にいただければと思います。

ガイドラインや様式例などは、厚生労働省のホームページで確認することができます。



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

ガイドラインのほか、
副業・兼業に関する各種情報がまとめて掲載されています。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

3 就業規則の整備

上記 1 でも説明しましたが、副業・兼業の自由を原則として、副業・兼業については会社への届出制とすることが望まれています。

裁判例において、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は労働者の自由であること、例外的に企業がこれを禁止又は制限できるとされた場合として

労務提供上の支障がある場合

業務上の秘密が漏洩する場合

競業により自社の利益が害される場合

自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

が示されています。

これらを踏まえた就業規則について、ガイドラインのパンフレット等に記載されていますので参考にしてください。

4 労働時間の通算について

労働基準法第 38 条第 1 項で「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。」と規定されています。

よって使用者は、副業・兼業先での労働時間を通算して労働時間を管理し、また、対象者が長時間労働になって健康障害を生じさせることがないように配慮することが求められます。

副業・兼業先での労働時間は、労働者からの申告等により確認・把握することが考えられます(実労働時間の報告手続等について事前に労使で合意しておくことが考えられます)。

なお、労働基準法上の時間外労働(法定労働時間(原則は週 40 時間、1 日 8 時間)を超えて働かせた時間)の考え方について、概略は以下のとおりです。

STEP1

所定労働時間(労働契約で定めた労働時間)を通算する。

所定労働時間の範囲内で労働させたことにより法定労働時間を超えた場合は、後から労働契約を締結した使用者が当該超えた時間を時間外労働と扱う(自社の36協定の延長時間の範囲内とし、割増賃金を支払う)。

例1 先にA社が5時間、後でB社が4時間の契約

B社所定 4H		A社所定 5H		計 9H
3H	1H	5H		
8時	12時	13時	18時	

B社の時間外労働

時間的な前後関係では、A社のラスト1時間が1日について8時間を超える時間となるが、B社は既にA社で5時間の所定がある日に追加で4時間の契約をしたため、これにより8時間を超えることとなった時間について時間外労働の責任を負うこととなる。

STEP2

所定外労働時間を通算する。

所定外労働があった場合は、STEP1(所定労働時間の通算)の後、所定外労働時間を実施順に通算していき、法定労働時間を超えた時間のうち、自ら行わせた所定外労働時間について時間外労働と扱う。

例2 先にA社が3時間、後でB社が3時間の契約

B社			A社			計 12 H
早出 3H	所定 3H		所定 3H	残業 3H		
2H	1H	3H	3H	3H		
6時	9時	12時	13時	16時	19時	

B社の時間外労働 A社の時間外労働

(・) の順で労働時間を通算する。

までで1日のついでの原則的な法定労働時間(8時間)に達し、以降が時間外労働となる。

注)以上の例は、通常の労働時間制度における考え方ですが、各使用者において時間外労働と扱うべき時間は、「自社の労働時間制度における法定労働時間を超える時間」となります。

5 最後に

ご不明点はお気軽に岡崎労働基準監督署西尾支署監督係(☎0563-57-7161)にご相談ください。