

# 副業・兼業に関する「これまで」と「これから」 ～「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が一部改定されました～

厚生労働省発表「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」)が令和4年7月8日付けで改定されました。「労働者の職業選択の幅」、「多様なキャリア形成」の観点から、今後より一層、副業・兼業への注目が高まることを見込まれます。今回は改めて副業・兼業についてご案内します。

## 1. 副業・兼業の「これまで」

働き方改革の一環として副業・兼業の普及促進について舵が切れ、平成30年1月31日付けで「ガイドライン」の策定が行われました。その後、令和2年9月1日付けで改定があり、その中で労務管理上のルールが具体的に整備されています。次項では特にお問い合わせの多い内容について説明いたします。

## 2. 労務管理上の留意点(労基法第38条第1項について)

「事業主を異にする複数の事業場」において、(労基法の労働時間規制が適用される)「労働者」に該当する場合、労働時間が通算されることとなります。よって副業・兼業を行う労働者を使用する使用者は、「自らの事業場における労働時間」と「他の使用者の事業場における労働時間」とを通算して管理する必要があります。(「労働者からの申告等により把握した他の事業場における労働時間」を通算することで十分で、申告等がなかった場合には労働時間の通算は要しません。)

まずは「**所定労働時間の通算**」(副業・兼業開始前の通算)を行い、それぞれを通算した所定労働時間が法定労働時間を超える場合には、時系列上、後に労働契約を締結した方が、超える部分を時間外労働として処理することとなります。

それぞれの事業場で実際に勤務したことで所定外労働が発生した場合にも、「**所定外労働時間の通算**」(副業・兼業開始後の通算)を行うこととなります。「所定労働時間の通算」を行ったことを前提として、今度は所定外労働が発生した順にその時間を通算し、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、その超える部分が時間外労働となります。

まとめると、副業・兼業開始前に契約上、予め時間外労働が確定しているものは契約の前後を、勤務開始後に予期せず発生したものはその発生の前後をもって、処理の要否を判断することとなります。

## 3. 副業・兼業の「これから」

令和4年7月改定では、「**副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい**」という文言で、副業・兼業に関する情報公開を推奨する規定が設けられました。労働者側の対応としても、公表されている情報を参照して副業・兼業を選択するよう促進していることから、今後より一層、積極的に情報を公開することが望まれます。

## 4. その他・パンフレット等のご案内

労災保険給付についても、副業・兼業を行う中で「複数事業労働者」に該当する場合には、全ての就業先での賃金額の合算額を基礎として給付額を決定する等の法改正が行われています。詳細は『複数事業労働者への労災保険給付 わかりやすい解説』をご確認ください。

- ・パンフレット『「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』
- ・参考資料『「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q & A』
- ・パンフレット『複数事業労働者への労災保険給付 わかりやすい解説』

厚生労働省サイト内の特設ページもご参照ください。(ページはQRコードから)

