



社労士事務所きぼう
特定社会保険労務士
鈴木 豊子

2020年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定されました。より具体的に、踏み込んだ内容になっていますが、その改正ポイントを解説します。

政府は、かねてより柔軟な働き方の1つとして、副業・兼業を推奨してきました。

2018年1月には「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(以下「旧ガイドライン」とします)を策定しています。その後も検討を続け、2020年9月1日には改定版(以下「新ガイドライン」とします)を公表しました。

本稿では、新ガイドラインの改

定部分と、注意点などを確認していきます。

副業・兼業の現状

2018年7月に公表された総務省の就業構造基本調査(2017年に調査)によると、有業者に占める副業のある人の割合は4・0%(非正規雇用者5・9%、正規雇用者2・0%)です。

今後、副業をしたいと思っている人は、6・4%(正規雇用者5・4%、非正規雇用者8・5%)で、それほど大きな数値とはなっていない。

しかし、2020年になってからのコロナ禍により、労働環境は大きく変化しました。感染予防のためテレワークを導入する企業が増え、労働者に時間的余裕が生まれました。副業・兼業(以下「副業」とします)を考える人が増えているようです。

業種によっては業績が大きく落ち込み、ボーナスや給料の減額により、生活のために副業せざるを得ない人もいます。収入減少を補うため、副業を積極的に容認する企業側の動きもあります。

また、大手企業を中心に労働時間を大幅に見直し、休日を増やす動きも報道されています。副業を推進する機運が生まれているといえるでしょう。

企業の対応について

近年の裁判例では、勤務時間以外は労働者の自由な時間であり、その時間を利用して他の仕事をすることについて使用者は規制でき

ないとする判断が示されています(マンナ運輸事件 京都地裁判平24・7・13)。

新旧ガイドラインともにこの考え方を踏まえて、原則、副業を認める方向とすることが適当としています。

図表1にあるように、企業が副業を容認する場合には、いくつかの留意事項があります。

新ガイドラインでは、それを明確にしておくために、就業規則の整備と労働者との十分なコミュニケーションが必要であるとしています。

さらに、図表2に該当するような理由があれば、企業側が不利益を被るおそれがあるため、副業を認めないことができるとして、就業規則に規定することを促しています。

ガイドラインは考え方の基準や望ましいあり方について示したもので、法的拘束力はありませんが、このガイドラインを参考に、各企業の実情に応じて、必要な対策を考えるとよいでしょう。

労働時間を管理する

労働基準法では、労働者が複数

図表1 新ガイドラインが求める企業の対応

求める事項	具体的内容
① 安全配慮義務	副業・兼業による過重労働の防止(就業規則での制限、労働者への確認等)
② 秘密保持義務	就業規則での制限、業務上の秘密の範囲や漏えい禁止の注意喚起
③ 競業避止義務	就業規則での制限、禁止される競業行為の範囲等について注意喚起
④ 誠実義務	使用者の名誉、信用を害さない、信頼関係をこわさない等、労働者への確認
⑤ 副業・兼業の制限が可能な場合(図表2)	副業・兼業は、裁判例では、原則容認となるが、例外的に制限できる場合の説明を就業規則に記載すること

の事業所で働いた場合、労働時間を通算すると規定されています(38条1項)。
これにより労働時間管理が煩雑になることが、各企業が副業について消極的になっている理由の1つと考えられています。
新ガイドラインでは、これらの点について細かく記載しています。

図表2 副業を認めないことができる合理的理由

① 労務提供上の支障がある場合(過重労働になる場合含む)
② 業務上の秘密が漏えいする場合
③ 競業により自社の利益が害される場合
④ 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

す。基本的な考え方は、副業先についての労働時間の把握は、労働者からの自己申告によるということです。申告による副業先の労働時間と自社の労働時間を合算してすべての労働時間を把握します。
時間外労働の割増賃金支払い、36協定書の遵守等については、自社が負うべき責任を果たせばよいという考え方です。
以下、すでにA社で雇用契約を行なっている労働者Xが、新たにB社で副業する場合について、新ガイドラインに沿って確認してみましょう。

図表3 労働者に確認する事項

① 他社の事業内容
② 他社で行なう業務内容
③ 労働時間の通算対象か(図表4に該当するか)
④ 労働契約の締結日、期間
⑤ 所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻
⑥ 所定時間外労働の有無、見込み時間数、最大時間数
⑦ 副業・兼業先での実労働時間等の報告の手続き
⑧ 上記事項についての確認の頻度

※ ④以下は労働時間通算の対象となる場合に確認する

図表4 労働時間通算の適用対象外となる場合

労働基準法が適用されない(労働契約をしていない場合)	フリーランス、独立、起業、共同経営、アドバイザー、コンサルタント、顧問、理事、監事等
労働基準法の労働時間規制が適用されない	農業、畜産業、養蚕業、水産業、管理監督者、機密事務取扱者、監視・断続的労働者、高度プロフェッショナル制度で働く者

① 労働者への確認を行なう
A社、B社とも就業規則を整備して、副業の届出等について規定し、従業員に周知します。A社は、Xに図表3の事項について確認します。Xの申告の内容により、図表2に該当する場合は、副業することを認めないことが可能です。トラブルにならないように、Xに理由を説明して納得してもらいましょう。
図表4は、副業をしても労働時間を通算しなくてよい場合です。旧ガイドラインでは、「個人事業主、請負契約」「労働基準法上の

労働者でない者」などとしていましたが、新ガイドラインではより具体的な記述となっています。副業がこれらに該当する場合には、A社はいままでどおり自社の労働時間管理を行なうだけでよいですが、Xは自社以外の仕事も行なうわけですから、過重労働にならないように配慮します。
② 所定労働時間の通算
労働基準法で定める労働時間の制限は、原則として1日8時間まで、1週40時間までです。A社の所定労働時間とB社の所定労働時間を通算することによりこの法定労働時間を超えてしまう場合は、後から契約したB社の法定時間外労働となり、B社の36協定書の時間外労働の範囲に納まるように働くこととなります。
新ガイドラインでは、労働時間の起算日についてA社、B社の各々が決めている起算日より通算してよいとしています。

③ 法定時間外労働がある場合
働き始めてからA社、B社ともに法定時間外労働が発生した場合は、A社、B

社、各自が自社の36協定書の範囲内の時間とすることが必要です。労働基準法の時間外労働の上限（1か月45時間、1年360時間）と、特別条項付36協定の1年間の上限（720時間）についての規定（36条4項、5項）は、事業場単位の規制となるため通算されないとしています。

ただし、時間外労働と休日労働の合計が1か月100時間未満、複数月の平均が80時間を超えないという規定（36条6項2号、3号）については、X個人の実労働時間としてA社とB社を通算して管理するとされています。

なお、休憩、休日、年次有給休暇については、事業場単位の適用となるため通算しません。

④ 労働時間管理の「管理モデル」

前記のように、時間外労働がある場合等についての労働時間の管理は、A社、B社、申告するXにとっても負担が重いと考えられます。新ガイドラインでは、簡便な管理の方法を「管理モデル」と称して提案しています。

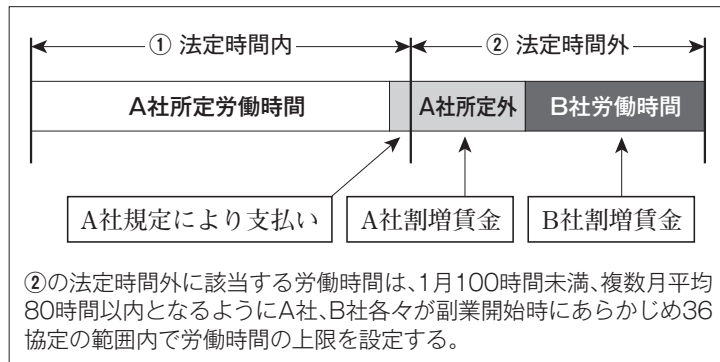
先に契約しているA社の法定外労働時間と後から契約するB社の労働時間（所定労働時間と所定外

労働時間）の合計が、単月100時間未満、複数月の平均が80時間以内に納まるように、あらかじめ労働時間の上限を決めてしまう方法です（図表5）。

決めた範囲で労働させる限り、労働基準法に違反するおそれはありません。A社、B社それぞれが自社の36協定書の範囲を守り、自社で働いた法定時間外労働について割増賃金を支払います。

新ガイドラインでは、導入の手続きとしてA社が管理モデルで副

図表5 労働時間の管理モデル



業することをXに求め、Xを通じてB社が応じることにより導入されるのが想定されるとしています。また、導入後に必要に応じて労働時間の上限を変更することは可能なので、それについてB社に通知しておくことが望ましいとしています。

このモデルの留意点として、単月100時間未満、複数月の平均が80時間以内を気にするような働き方は、長時間労働の部類に入りますから、上限時間の設定は十分な注意が必要です。

また、このモデルの場合、B社の賃金が常に割高になり（特に60時間超の割増賃金は5割以上。中小企業は2023年3月まで猶予）、B社はよほど必要な場合以外、受け入れにくいかもしれません。正社員が短時間の副業をする以外に、短時間の勤務をいくつか掛け持ちする場合や休日だけ副業をする場合などもあるでしょう。労働者によく確認して、個別の実態に合った管理の仕方を考えることが重要です。

健康管理に関する配慮

副業により健康を害さないよう

すずき とよこ 2006年、社労士事務所きほうを開設。就業規則・社内規程の作成・見直し、労務・年金・人事等についてのコンサルティングを行なうほか、労使間トラブルについても対応する。

に、使用者に対して関連の法令遵守を促し、労使間のコミュニケーションが必要としています。

新ガイドラインでは、使用者は労働者に「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」などにより具体的に記述しています。労働者に対しても自身の勤務先のルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な就職先を選択することが重要としています。

労災適用時も賃金の合計額が基準に

新ガイドラインには、2020年9月1日施行の法改正（雇用保険法等の一部を改正する法律）についても記載されています。

旧制度では、労災が起きた事業所の賃金額のみで補償額を決定していましたが、2020年9月1日以降は、働いているすべての事業所の賃金を合計して補償額が決定されるようになりました。

また、過重労働などが原因の場合、個別の事業所だけで認定できない場合は、働いているすべての事業所の負荷について総合的に評価することができるようになりました。