

実務情報 S E R I E S

2021 9

2021年8月25日発行（毎月1回25日発行）
企業実務 第60巻 第11号 通巻第846号 付録



多様な働き方を促進する

「副業・兼業制度」 導入マニュアル

はじめに

働き方改革、コロナ禍の影響等により、テレワークの普及をはじめ、働き方の多様化が進みつつあります。副業・兼業という働き方についても、労働者の関心が高まっており、会社としても対応が求められつつあります。

そこで、副業・兼業の現状、労働保険・社会保険はどうなるか、会社で導入・運用する際にどのような点に注意すべきか等について解説します。

〔執筆〕

社会保険労務士法人名南経営 代表社員
全国社会保険労務士連合会 常任理事

大 津 章 敬

おおつ あきのり 従業員と企業の双方が「この会社で良かった」と思える環境を実現する人事労務コンサルタント。企業の人事制度整備・就業規則策定など人事労務環境整備が専門。2019～20年度は働き方改革関連法対応部会の部会長として、同一労働同一賃金などの啓蒙を担当した。

実務情報 Series CONTENTS

多様な働き方を促進する 「副業・兼業制度」導入マニュアル

- 1 副業・兼業を取り巻く現状..... 3
- 2 働き方改革実行計画に見る副業・兼業..... 4
- 3 副業・兼業に関する裁判所の判断..... 6
- 4 副業・兼業の形態..... 7
- 5 実務上の最大の論点である労働時間問題..... 8
- 6 副業・兼業制度導入・運用の際の留意点..... 10
- 7 副業・兼業にかかる労働保険・社会保険の適用..... 11
- 8 副業・兼業を今後どう捉えるべきか..... 12
- 9 副業・兼業にかかる書式等..... 13

1 副業・兼業を取り巻く現状

従業員および企業の副業・兼業への関心の高まり

ここ数年、副業・兼業というキーワードが頻繁に耳にするようになっていますが、なかでも新型コロナの感染拡大以降、その関心が極めて高くなっていると感じます。

公益財団法人日本生産性本部が2021年7月に労働者を対象に実施した調査によると、回答者の7.2%が「現在、兼業・副業を行っている」、37.5%が「将来的には行ってみたい」と回答しており、半数近くの労働者が副業・兼業に関心を持っていることがわかります。

人材採用という点で重要性を増す副業・兼業の推進

エン転職が実施した調査「1万人アンケート

ト（2021年2月）コロナ禍での企業選びの軸の変化」によれば、コロナ禍を経験し、企業選びの軸が変わったという労働者の回答が40%にも上っています。

そして、「軸が変わった」と回答した人がもっとも重視する企業選びの軸が「希望の働き方（テレワーク・副業など）ができるか（42%）」でした（図表1）。

新型コロナによる自粛生活は多くの労働者の仕事に対する考え方に変化をもたらしましたが、今後は副業・兼業制度の有無が会社選びの重要な条件の1つになっていくことになるでしょう。

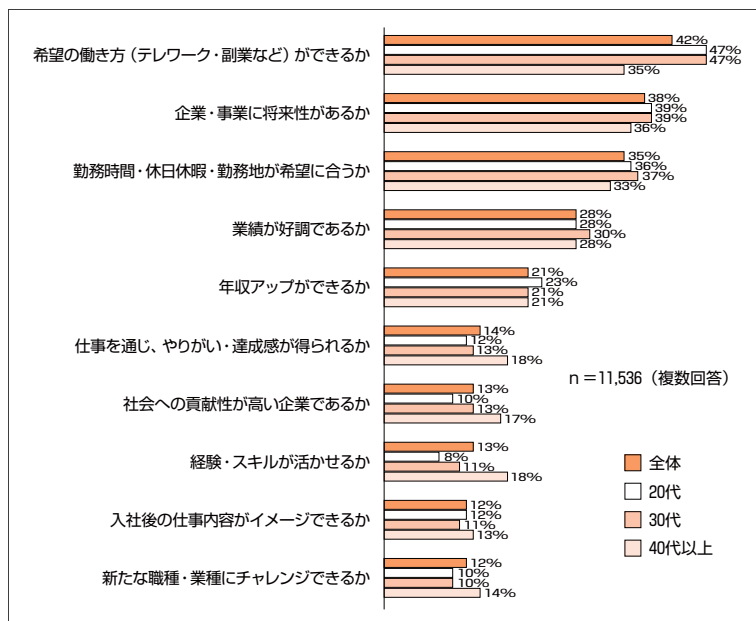
労働力人口の減少により人手不足に陥ることが確実なわが国において、採用競争力を高めるためには、副業・兼業をはじめとした柔軟な働き方の導入を推進していくことが求められます。

すでに一部の人事担当者のなかではその意識の変化へのキャッチアップが始まっています。

リクルートが実施した「中途採用に関する人事担当者向け調査（2021）」によると、中途採用に向けて新たに開始したい取組みの1位として「兼業・副業容認などの人事制度改革（18.6%）」が挙げられています。

今後、さらに多くの企業で副業・兼業の解禁に向けた人事諸制度の見直しが行なわれることになるでしょう。

図表1 企業選びの軸として特に重視する事項（上位10項目）



出典：エン転職「1万人アンケート（2021年2月）コロナ禍での企業選びの軸の変化」

2 働き方改革実行計画に見る副業・兼業

働き方改革実行計画における 副業・兼業の推進方針

従業員、会社の双方の関心が急速に高まっている副業・兼業ですが、この関心は自然発生的に高まったものではありません。

2017年3月28日に決定された「働き方改革実行計画」のなかに図表2の計画が盛り込まれ、それが着実に実施されてきた結果であると指摘できます。

厚生労働省モデル就業規則の 改定

このなかでも、とくに影響が大きかったのが、厚生労働省によるモデル就業規則の改定でしょう。

2017年12月までの旧モデル就業規則において、副業・兼業は以下のとおり禁止され、その違反については懲戒の対象とするとされていました。

【旧モデル就業規則】

第11条（遵守事項）

労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- ① 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。

図表2 働き方改革実行計画に盛り込まれた副業・兼業の推進

副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

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。

また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行う。

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。

出典：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）

- ④ 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
 - ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
 - ⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。
 - ⑦⑧ (略)
- 第62条 (懲戒の事由)
- 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。
- ①～⑥ (略)
- ⑦ 第11条、第13条、第14条に違反したとき。

これが、2018年1月のモデル就業規則の改定において、以下のように「副業・兼業」という条文が追加され、180度異なる内容に見直されました。

【現モデル就業規則】

- 第68条 (副業・兼業)
- 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。
- 2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。
- ① 労務提供上の支障がある場合
 - ② 企業秘密が漏洩する場合

- ③ 会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
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

このモデル就業規則の改定が行なわれた3年半前には、ここまで副業・兼業を取り巻く環境が変化するとは予想もされていませんでした。

しかし、その後の働き方改革による柔軟な働き方の普及、そしてコロナ禍による就業環境および意識の変化により、現在の状況に至っています。

労働時間削減と 副業・兼業推進の関係

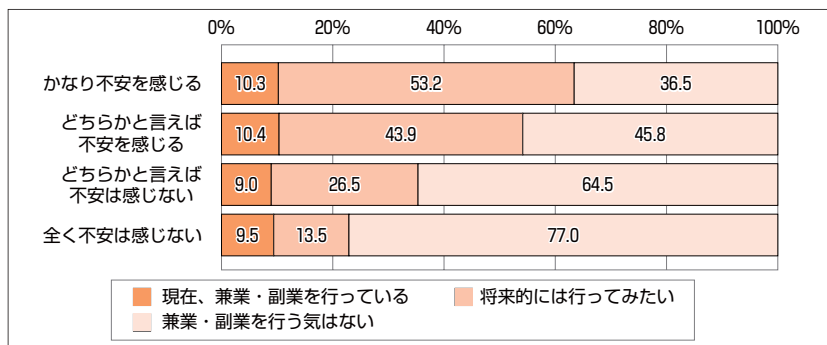
副業・兼業の推進については、同じ働き方改革のなかで進められた時間外労働の上限規制などの労働時間削減の方針と矛盾するという指摘がよくなされます。

この点について、働き方改革実行計画工程表では「諸外国では副業・兼業を通じた起業が開業率の向上にも寄与しており、新たな技術の開発、オープンイノベーション、起業の手段や第2の人生の準備としても有効である」という記載が見られます。

つまり、埋もれた人材力を再活用することによって経済の活性化に繋げることが基本的な目的とされています。

しかし、現実には図表3のように、働き方改革の進展やコロナ禍により収入に不安を抱える労働者の副業・兼業意向が高くなっていることから、収入減を補うために終業後や休日にアルバイトを行なうようなイメージが強くなっており、政府の狙いと現実が必ずしも一致していない状態になっています。

図表3 収入不安別・副業・兼業の実施意向



出典：公益財団法人 日本生産性本部「第5回 働く人の意識に関する調査 (2021年4月22日)」

3 副業・兼業に関する裁判所の判断

これまでわが国のほとんどの企業では副業・兼業が禁止されていましたが、この点について裁判所はどのように判断してきたのでしょうか。以下では副業・兼業について代表的な裁判例を、容認事案と否認事案の双方から見ていきます。

副業・兼業を 容認した裁判例

(1) マンナ運輸事件（京都地判2012年7月13日）

【概要】

運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を4度にわたって不許可にしたことについて、後2回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容（慰謝料のみ）された事案。

【判決抜粋】

労働者は、勤務時間以外の時間については、事業場の外で自由に利用することができるのであり、使用者は、労働者が他の会社で就労（兼業）するために当該時間を利用することを、原則として許されなければならない。

もっとも、労働者が兼業することによって、労働者の使用者に対する労務の提供が不能又は不完全になるような事態が生じたり、使用者の企業秘密が漏洩するなど経営秩序を乱す事態が生じることもあり得るから、このような場合においてのみ、例外的に就業規則をもって兼業を禁止することが許されるものと解するのが相当である。

(2) 東京都私立大学教授事件（東京地判2008年12月5日）

【概要】

教授が無許可で語学学校講師等の業務に従事し、講義を休講したことを理由として行な

われた懲戒解雇について、副業は夜間や休日に行なわれており、本業への支障は認められず、解雇無効とした事案。

【判決抜粋】

兼職（二重就職）は、本来は使用者の労働契約上の権限の及び得ない労働者の私生活における行為であるから、兼職（二重就職）許可制に形式的には違反する場合であっても、職場秩序に影響せず、かつ、使用者に対する労務提供に格別の支障を生ぜしめない程度・態様の二重就職については、兼職（二重就職）を禁止した就業規則の条項には実質的には違反しないものと解するのが相当である。

副業・兼業を 否認した裁判例

(1) 小川建設事件（東京地決1982年11月19日）

【概要】

毎日6時間にわたるキャバレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした事案。

【判決抜粋】

労働者は労働契約を通じて1日のうち一定の限られた時間のみ、労務に服するのを原則とし、就業時間外は本来労働者の自由であることからして、就業規則で兼業を全面的に禁止することは、特別な場合を除き、合理性を欠く。

しかしながら、（中略）兼業の内容によっては企業の経営秩序を害し、または企業の対外的信用、体面が傷つけられる場合もありうるので、従業員の兼業の許否について、労務提供上の支障や企業秩序への影響等を考慮した

うえでの会社の承諾にかからしめる旨の規定を就業規則に定めることは不当とはいいがたく、したがって、同趣旨の債務者就業規則第31条4項の規定は合理性を有するものである。

(2) 橋元運輸事件（名古屋地判1972年4月28日）

【概要】

会社の管理職にある従業員が、直接経営には関与していないものの競業他社の取締役に就任したことは、懲戒解雇事由に該当するため、解雇有効とした事案。

【判決抜粋】

元来就業規則において二重就職が禁止されている趣旨は、従業員が二重就職することによって、会社の企業秩序をみだし、又はみだすおそれが大であり、あるいは従業員の会社に対する労務提供が不能若しくは困難になることを防止するにあると解され、従って右規則にいう二重就職とは、右に述べたような実質を有するものを言い、会社の企業秩序に影響せず、会社に対する労務の提供に格別の支

障を生ぜしめない程度のものは含まれないと解するのが相当である。

以上のような裁判例から導かれる裁判所の判断スタンスは、以下のようになります。

(1) 労働契約に基づき労務に服するのは、1日のうちの一定の限られた時間のみであり、就業時間外については本来、労働者の自由な時間であることから、就業規則で副業・兼業を全面的に禁止することは、特別な場合を除き、合理性を欠く。

(2) 副業・兼業を禁止できる特別な場合とは、以下のような場合を指す。

- ①労務提供上の支障がある場合
- ②企業秘密が漏洩する場合
- ③会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
- ④競業により、企業の利益を害する場合

2018年1月に副業・兼業に舵を切った厚生労働省のモデル就業規則は、こうした裁判例の考え方に倣ったものとなっています。

4 副業・兼業の形態

副業・兼業を行なう場合の契約形態には、①雇用と②非雇用（個人事業主、会社役員など）の2つが存在し、その組合せは次図表4のようになります。

この組合せのうち、企業の経営者や人事担当者がまず思い浮かべるのは①の雇用×雇用の組合せでしょう。自社の正社員が、週末にコンビニでアルバイトを行なうといったようなケースが典型的です。このように雇用×雇用の場合には、次章で述べる労働時間の通算の問題が発生することになります。そのため、企業によっては雇用での副業・兼業は原則的に認めず、②の雇用×非雇用に限定しているケースも見られます。

非雇用の契約というのはいわゆる業務委託（請負契約、準委任契約）となることから、労働基準法の適用は受けません。

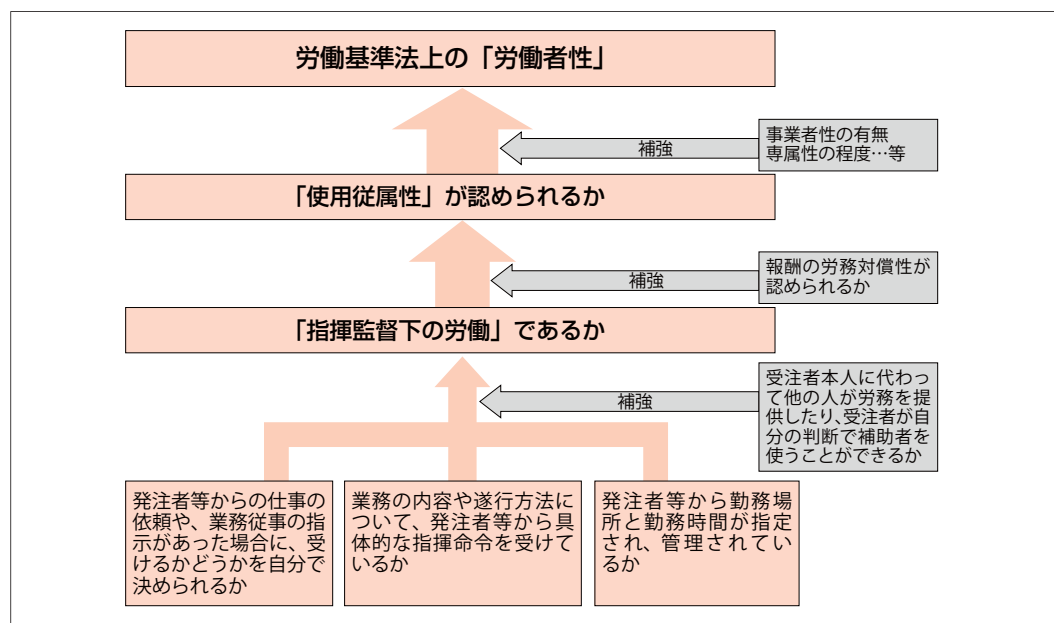
最近はフリーランスと呼ばれることも多くなっていますが、これが認められるためには、使用従属性がないなど、労働基準法上の「労働者性」がないことが求められます。この点については次図表5を参照してください。

フリーランスという働き方については、問題があるケースも散見されています。今後、フリーランス保護の様々な法制度なども予定されていますので、税理士や社労士などから継続的に新しい情報を入手し、対応していくことが求められます。

図表4 本業と副業・兼業における雇用・非雇用の組合せ

		副業・兼業	
		雇用	非雇用
本業	雇用	①雇用×雇用 本業の正社員の仕事のうえに、アルバイトなどの勤務を行なう場合、もしくは複数のアルバイトなどを掛け持ちする場合	②雇用×非雇用 本業の正社員の仕事のうえに、副業としてフリーランスでの業務委託を受託する場合
	非雇用	③非雇用×雇用 個人事業主が、収入の不足を補うべく、副業としてアルバイトを行なう場合	④非雇用×非雇用 個人事業主として、複数の業務委託契約を締結している場合

図表5 フリーランスの労働者性の判断基準



出典：内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」

5 実務上の最大の論点である労働時間問題

労働時間の 通算ルールとは

雇用契約による副業・兼業を検討する場合、実務上、最大の課題となるのが労働基準法に

よる労働時間の通算ルールです。

労働基準法38条は「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」と定めており、さらに「『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」という通達（昭和23年5月14日 基発第769号）が発出されています。

つまり、事業主が異なるまったく別の会社で副業・兼業を行なった場合であっても、その労働時間は通算されることになります。

労働時間の 通算ルールの特典例

図表6は、企業Aにおいて所定労働時間5時間の勤務をしていた者が、その後、企業Bと労働契約を締結し、企業Aでの勤務終了後に企業Bにおいて所定労働時間4時間の勤務をした例となっています。

この場合、この2つの事業場での労働時間は通算され、労働基準法においては9時間の勤務をしたとカウントされます。結果的に法定労働時間である8時間を超える1時間は時間外労働として割増賃金の支払いが必要となります。

なお、この場合、割増賃金の支払義務があるのは後に労働契約を締結した企業Bとなります。

この例では1日8時間の超過というケースを取り上げましたが、週40時間超過の場合においても同様の取扱いになりますので、すでに正社員として1日8時間・週40時間の勤務を行なっている者を副業者として雇用する場合には、最初から法定時間外労働となり、割増賃金の支払いが必要となることを理解しておく必要があります。

「管理モデル」による 労働時間管理の仕組み

労働時間の通算ルールは先ほどの通達が発出された1948年から存在していますが、現実には適切に運用されている例ばかりではないと思われます。しかし、今回の副業・兼業への関心の高まりにより、適切な管理と支払いが求められ、それがなされていない場合には不払い残業代請求などトラブルに発展するケースも増加すると予想されます。

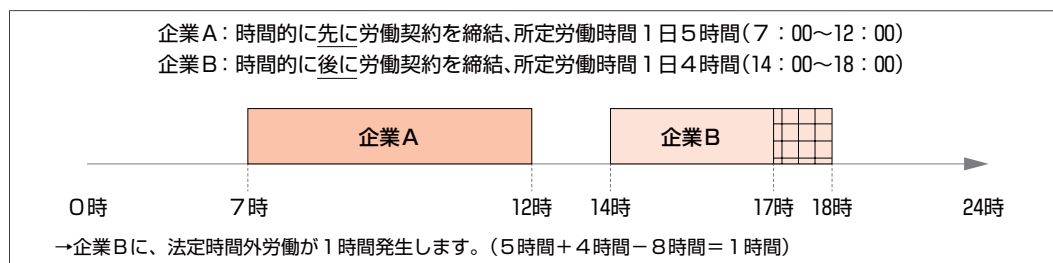
この通算ルールに対応するため、副業者については、他の事業場での労働時間を自己申告により把握し、管理することが求められますが、現実的には各社の労働時間制度は、締め日も含めて異なるなかで、その管理を行なうことは大きな負担となります。

そこで2020年9月に改定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」において創設されたのが「管理モデル」と呼ばれる簡便な労働時間管理の仕組みです（次図表7）。

管理モデルとは、一定時間数の範囲で、それぞれの事業場における労働時間の上限を設定し、その範囲内で労働させる仕組みで、双方の使用者はそれぞれ自らの事業場における36協定の延長時間の範囲内として、割増賃金を支払えばよいというものです。

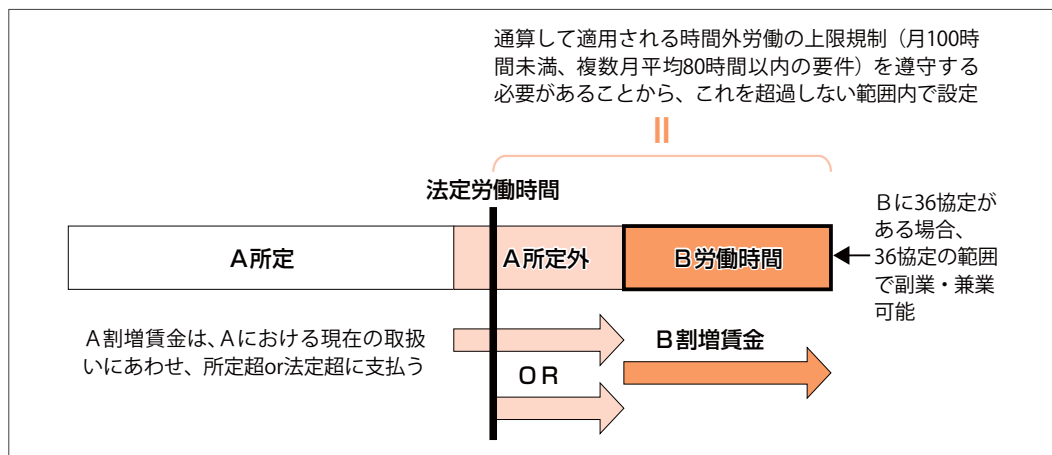
副業・兼業における労働時間の把握・管理は実務上、大きな負担になることから、労働契約での副業・兼業を認める際にはこの管理モデルの採用も検討するとよいでしょう。

図表6 労働時間の通算の例



出典：厚生労働省「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」

図表7 管理モデルのイメージ



出典：厚生労働省「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」

6 副業・兼業制度導入・運用の際の留意点

副業・兼業制度を導入する

実際に、副業・兼業制度の導入を検討する場合の留意点について確認しましょう。

副業・兼業を認める際には、従業員からの申請を受け、その内容を確認したうえで、許可を出すという仕組みにすることが基本となります。具体的には、以下の3点の整備を進めましょう。

- ① 就業規則の改定
- ② 副業・兼業に関する合意書・誓約書の作成
- ③ 労働時間の把握管理・健康管理の仕組みの構築

以下では、この3点の具体的な検討ポイントについて見ていきます。

就業規則の改定

各種裁判例において、副業・兼業は原則的

には認められる一方、労務提供上の支障がある場合などは禁止・制限されることがあるとされています。よって、そのルールを就業規則において明確にしておくことが重要です。その際、副業・兼業の内容等を確認する必要があることから、副業を行なおうとする場合には、届出と、会社からの許可が必要であることを明示するようにしましょう。

また、労働契約による副業・兼業の場合には、労働時間管理の問題が発生することから、企業によっては、当面の間、業務委託に限定して、副業・兼業の許可を行なうとしているケースも見られます。

副業・兼業に関する合意書の作成

本人からの届出に基づき、兼業の許可を行なう場合には、図表8の事項を盛り込んだ合意書を作成することが重要です。

なお、実際の合意書の様式については、14 図表13を参考にしてください。

図表8 合意書に盛り込むべき項目

- ① 許可する業務の内容・期間
- ② 競業避止
- ③ 秘密保持義務
- ④ 労働時間管理などのルールの明示
- ⑤ 健康管理
- ⑥ 許可期限等

労働時間の把握管理 健康管理の仕組みの構築

副業・兼業を許可するに当たって、現実的にもっとも課題が多いのは、労働時間管理でしょう。

その先にリスクとして存在する過重労働による健康障害の防止ということになります。

労働時間管理の仕組みについては8で述べましたが、健康障害の防止に向けては図表9のような健康確保措置を実施することが望まれます。

図表9 健康確保措置

- ① 労働者に対して、健康保持のため自己管理を行なうよう指示する
- ② 労働者に対して、心身の不調があれば都度、産業医面談などを受けることを指示し、必要に応じ就業制限を行なう
- ③ 副業・兼業の状況も踏まえ、必要に応じ、人間ドックの受診など法律を超える健康確保措置を実施する

7 副業・兼業にかかる労働保険・社会保険の適用

労災保険 の適用

労働者が、工作中に業務が原因で負傷等した場合には、労災保険から保険給付が行なわれます。

この労災からの給付の仕組みは、副業・兼業の促進に対応し、2020年9月に見直しが行なわれています（次図表10）。

改正前は、被災した事業場の賃金のみに基づき給付が行なわれていました。

しかし、これでは複数就業者が十分な補償を受けられないため、現在では複数の事業場の賃金を合算し、給付が受けられるようになっています。

ちなみに、この複数事業場の通算については、給付における賃金額の通算だけでなく、過重労働による負荷の総合的評価においても

複数の事業場の労働時間等を通算し、労災認定を行なう仕組みに改定されています。

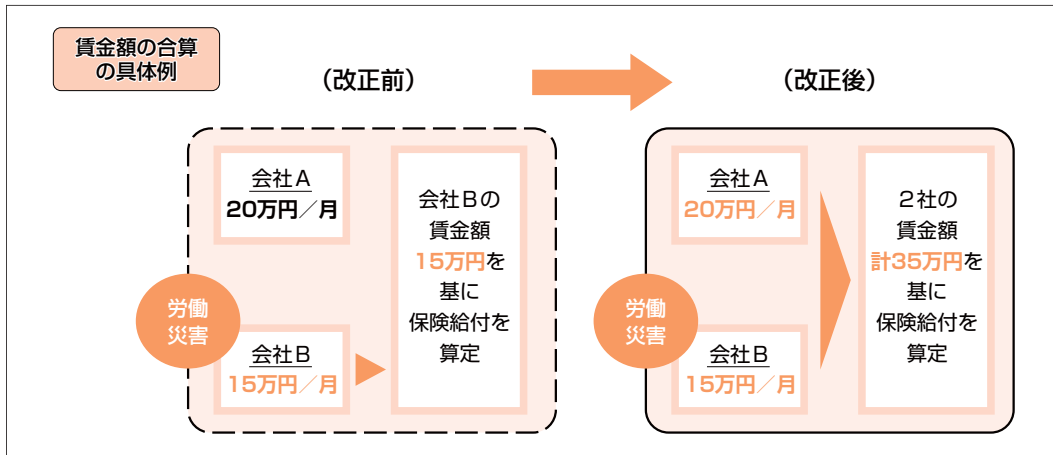
社会保険と 雇用保険の適用

労災保険では、前述のとおり複数の事業場の労働時間等を合算する仕組みに改定された一方で、社会保険・雇用保険については、このような複数事業場の合算という仕組みはありません。

あくまでも、各事業場単位で加入要件を満たすかが判断されます。

なお、この点については今後、見直しが予想され、雇用保険に関しては2022年1月より、65歳以上の労働者について、本人の申し出により、2つの事業場の労働時間を合算して雇用保険を適用する制度が試験的に開始されることとなっています。

図表10 副業・兼業にかかる労災保険の賃金計算



出典：厚生労働省「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」

8 副業・兼業を今後どう捉えるべきか

多くの従業員が副業・兼業を日常的な話題にする時代の到来は、数年前には予想することもできませんでしたが、環境は一変しました。人生100年時代の到来によって、キャリア、そして人生の安定を実現するためには、正社員として勤務する会社の仕事を一所懸命行っているだけでは難しく、副業・兼業によって複数の強みを持つことが重要であるという価値観が強まっています。

さらにはコロナ禍による自粛生活のなかで、多くのビジネスパーソンは会社に出社しなく

ても仕事ができることに気づきました。この影響は今後、企業の人事労務管理全体に現われてくるでしょう。

かつて多くの企業においては、副業・兼業は会社に対する専念義務を果たさない問題行動といった認識であったと思われますが、今後は図表11の視点を持って考えることが求められています。

時代は大きく動いています。この新たな環境に適応することで、これからの人材採用難の時代を乗り越えていきましょう。

図表11 これからの時代の副業・兼業に対する考え方

- ① 副業・兼業が認められる企業がスタンダードであり、そうでない企業は求職者・従業員から選ばれない企業となるリスクが生じる
- ② 優秀な人材であればあるほど、特定の企業に縛られず、自らの高い専門性を武器に、複数の企業で兼業するようになる
- ③ 自社の正社員が副業・兼業を行なう場合の対応だけでなく、外部の副業・兼業者を活用し、効果的な事業運営ができないかを検討する

9 副業・兼業にかかる書式等

届出および合意書については、厚生労働省 〇〇〇より以下の様式が示されています。

図表12 「副業・兼業に関する届出」様式例

〇年〇月〇日	
副業・兼業に関する届出	
〇〇〇株式会社（事業所名称） ●● ●● 殿（使用者氏名）	
就業規則第〇条の規定（／労働契約書の記載）に基づき、私 ●● ●●（労働者氏名）は、以下のとおり、副業・兼業について届け出ます。	
1	副業・兼業の形態： <input type="checkbox"/> 雇用（事業所の名称等を2～5に記入） <input type="checkbox"/> 非雇用（業務の内容： ）
2	事業所の名称：株式会社△△△ 事業所の住所：◆◆県◇◇市▲▲*-*-*
3	2の事業所の事業内容：〇〇〇〇 従事する業務内容：〇〇〇〇
4	労働契約締結日等：〇年〇月〇日 契約期間：期間の定めなし ／ 期間の定めあり（〇年〇月〇日～〇年〇月〇日）
5	所定労働時間等：（所定労働日） 月 火 水 木 金 ① ② （所定労働時間） 1日〇時間、週〇時間 （始業・終業時刻） 〇：〇～〇：〇 （※上記の内容が記入されたカレンダーを別途添付するなどの方法も可。） 所定外労働時間：1日〇時間、週〇時間、1か月〇時間 ／ なし （見込み）（※所定外労働時間には上記2の事業所における休日労働の時間も含む。また、見込みとは別に最大の時間数が定まっている場合はそれぞれ括弧で記載する。）
6	確認事項 <input checked="" type="checkbox"/> 上記1～5の事項に変更があった場合、速やかに届け出ます。また、これらの事項について、会社の求めがあった場合には、改めて届け出ます。 <input checked="" type="checkbox"/> 所定の方法により、必要に応じ上記2の事業所での実労働時間を報告するなど、会社の労務管理に必要な情報提供に協力します。 （※所定の方法の例としては、時間外労働の上限規制の遵守等に支障がない限り、 ①1週間分を週末に報告する、②所定労働時間どおり労働した場合には報告等は求めず、所定外労働があった場合のみ報告する、③時間外労働の上限規制の水準に近づいてきた場合に報告するなどが考えられる。）

図表13 「副業・兼業に関する合意書」様式例

副業・兼業に関する合意書	
○年○月○日	
事業所の名称：株式会社○○○（以下X社）	
事業所の住所：▼▼県▽▽市□□*-*-*	
使用者職氏名：代表取締役 ●● ●●	
対象労働者氏名：■■ ■■	
<p>上記使用者及び ■■ ■■（対象労働者）（以下「対象労働者」という。）は、以下の内容について合意します。</p> <p>1 対象労働者は、以下の内容で副業・兼業を行ないます。</p> <p>(1) 副業・兼業の形態：<input type="checkbox"/> 雇用（事業所の名称等は(2)～(5)のとおり） <input type="checkbox"/> 非雇用（業務の内容： ）</p> <p>(2) 副業・兼業を行なう事業所の名称：株式会社△△△（以下Y社） 副業・兼業を行なう事業所の住所：◆◆県◇◇市▲▲*-*-*</p> <p>(3) Y社の事業内容：○○○○ 従事する業務内容：○○○○</p> <p>(4) 労働契約締結日等：○年○月○日 契約期間：期間の定めなし / 期間の定めあり（○年○月○日～○年○月○日）</p> <p>(5) 所定労働時間等：（所定労働日） 月 火 水 木 金 ① ② （所定労働時間） 1日○時間、週○時間 （始業・終業時刻） ○：○～○：○ （※別途添付するカレンダー等をもって代える場合はチェック。 <input type="checkbox"/> ） 所定外労働時間：1日○時間、週○時間、1か月○時間 / なし （見込み） （※所定外労働時間にはY社における休日労働の時間も含む。また、見込みとは別に最大の時間数が定まっている場合はそれぞれ括弧で記載する。）</p> <p>2 X社は、対象労働者の1の副業・兼業について、以下の点を遵守して行なわれることを条件に認めます。</p> <p>(1) 対象労働者の行なう副業・兼業が就業規則第○条の副業・兼業の禁止・制限事項に該当するものではないこと。 （参考）副業・兼業に係る禁止・制限事項（就業規則第○条） ①労務提供上の支障がある場合 ②企業秘密が漏洩する場合 ③会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 ④競業により、企業の利益を害する場合</p> <p>3 対象労働者は、1の副業・兼業が就業規則第○条の副業・兼業の禁止・制限事項に該当しないことを確認しました。また、副業・兼業の開始後に、禁止・制限事項に該当するおそれが生じたときは、速やかにX社に報告します。</p> <p>4 対象労働者は、所定の方法により、必要に応じY社での実労働時間を報告するなど、X社の労</p>	

務管理に必要な情報提供に協力します。

具体的には、〇〇〇、〇〇〇（企業と対象労働者の間で合意した方法など）を行ないます。

5 対象労働者は、1(1)～(5)の事項に変更があった場合、速やかにX社に届け出ます。また、これらの事項について、X社の求めがあった場合には、対象労働者は、改めて届け出ます。

6 対象労働者は、健康保持のため自己管理を行なうよう努めます。

7 X社は、対象労働者の心身の不調があれば都度相談を受けること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ、〇〇〇、〇〇〇（法律を超える健康確保措置、時間外労働の免除や抑制など）を実施します。

8 この合意書に基づく取扱いについては、〇年〇月〇日までとします。

この期日を超えて1の副業・兼業を行なう場合は、対象労働者は、期日の〇日前までに、改めて会社に届け出ます。

9 5、8の届出が行なわれた場合、必要に応じ、使用者と対象労働者の間で新たに合意書を交わすものとします。

副業・兼業に関する届出

13図表12の届出の内容を確認するには以下の点について留意しましょう。

・副業・兼業の形態

副業・兼業の形態が雇用の場合には、労働時間管理の問題に直結します。その場合、5の「所定労働時間等」の内容を重点的に確認しましょう。

・労働契約締結日等

自社の閑散期のみ副業・兼業を認めるということもあるかと思しますので、契約期間について確認しておきましょう。

・所定労働時間等

過重労働による健康障害等が発生しない勤務になっているかを確認しましょう。特に最低でも週1日の休日が確保されるようにしましょう。

・確認事項

ここでは、届出事項に関して変更があった場合に届け出る旨、そして実際の労働時間について報告する旨の誓約をさせています。

この2点は、副業・兼業を許可するうえでの前提になりますので、確実に本人に誓約さ

せるようにしましょう。

副業・兼業に関する合意書

図表13の合意書は、本人から提出された「副業・兼業に関する届出」の内容を審査し、その許可を出す場合の条件面を確認するための重要なものです。

この合意書のなかで特に注意が必要なのは、6・7に記載がある健康管理に関する事項でしょう。

副業・兼業の形態が、雇用・非雇用のいずれであったとしても、健康障害のリスクが高いとの前提に立って、対応を進める必要があります。まずは6で自己保健義務を確認したうえで、7で会社としての健康確保措置を確認しています。

実務上はこれを定めるだけでなく、実際にラインケアを徹底し、健康面の変化を早めに察知し、対応できるようにしましょう。



実際に副業・兼業を認める際には、以上のような届出と合意書により、個別の審査と許可を前提とし、コントロールしていくことが求められます。