

# 副業制度を 導入する際の ポイント [前編]



生産年齢人口の減少、テレワークの普及等に伴い、副業制度への関心が高まっています。副業制度を導入する際のポイントと実務上の留意点について解説します。

高山社会保険労務士事務所 所長  
特定社会保険労務士

高山 英哲

られます。

## 副業制度を導入するメリット

中小企業が副業制度を導入するメリットは、どこにあるのでしょうか。

受け入れる企業側としては、従来のフルタイムでの人材雇用に固執せず、環境変化や経営状況に応じて、期間や頻度等を考慮した柔軟な人材確保が可能になります。高い専門性やスキルを持つ副業人材を受け入れることは、社内になりノウハウや技術の獲得、組織の活性化にもつながるでしょう。

一方、送り出す企業側としては、昇給がままならない場合、給与の補填的措置として導入することと優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上します。さらに労働者が習得したスキルが、自社へフィードバックされることへの期待がもてます。

コロナ禍をきっかけに、中小企業でもテレワークなどが浸透し、通勤時間の縛りが減少しました。通勤ストレスが緩和され、自由な時間が増加しています。副業によりスキルを磨き、さらには新しい収入源を確保したいとする労働者

の要望は、今後とも増え続けると推察されます。

## 副業制度を取り入れる際の 法的留意点

送り出すにせよ、受け入れるにせよ、副業制度を導入する際に必要な法的留意点は、多岐にわたります。

主な留意点としては「安全配慮義務」「秘密保持義務」「競業避止義務」「誠実義務」「副業の禁止または制限」が挙げられます。

それぞれの内容を考察していきます。

### (1) 安全配慮義務

安全配慮義務とは「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」こととされています。労働契約法5条に明記されています。副業人材を使用する、しないにかかわらず、すべての使用者がその義務を負っています。

法的留意事項として指摘されるのは、主として過重労働と把握しているながらも、労働者に配慮せず、健康に支障が生じるに至った

## 副業制度が進展した背景

少子高齢化の進行に伴い、日本の生産年齢人口は年々減少し、今後さらに深刻化する恐れがあるといわれています。

そのなか、2017年に「働き方改革実行計画」が取りまとめられました。それを受けて、厚生労働省が「働き方改革」の実現に向けて「柔軟な働き方がしやすい環境整備」を挙げ、企業の副業解禁が推進されました。その後、「モデル就業規則」「副業・兼業の促

進に関するガイドライン」が改定・策定され、副業制度が企業の間で加速度的に浸透しています。

こうした状況を背景に、大企業を中心に、人材育成を目的として副業制度を導入するケースが増加傾向にあります。

副業人材には、個人事業主等として、企業および諸団体に所属せず独立した形態で活動している人がいれば、雇用契約を締結し並行して活動している人もいます。企業内での職種変更による「企業内副業」といった形態も生まれ、副業制度はさらに多様化すると考え

場合です。

そのため就業規則等には、長時間労働等によって労務提供上の支障がある場合は、副業を禁止または制限する記載が必要です。

なお副業開始後は、副業状況を報告等で把握し、健康状態に問題の恐れがある場合は、副業の禁止または制限を検討します。

## (2) 秘密保持義務

労働者は、使用者の業務上の秘密を守る義務を負っています。これを「秘密保持義務」といいます。法的留意事項としては、副業を通じて業務上における秘密保持対策を講じることが必要です。

防止策として、就業規則等で、業務上の秘密が漏えいする恐れのある場合は副業を禁止、または制限事項を記載のうえ運用することが必要となります。加えて副業を行なう労働者に対して、業務上の秘密となる情報の範囲の教育や秘密保持誓約書の提出等、業務上の秘密を漏えいしないよう注意喚起することが必要となります。

## (3) 競業禁止義務

労働者は一般的に在職中、使用者と競合する業務を行なわない義

務を負っています。これを「競業禁止義務」といいます。

法的留意事項としては、自社および他社の労働者が副業すること、競業禁止義務違反が生じる場合が考えられます。

防止策として、就業規則等に、競業により自社および他社の正当な利益を害する場合は、副業を禁止または制限する規定が必要となります。

さらに、禁止される競業行為の範囲等や、正当な利益を害しないことを記載のうえ運用します。とくに、副業を開始する前の注意喚起が重要です。

## (4) 誠実義務

労働者は、使用者の信用や名誉を不当に侵害しないよう配慮する義務を負っています。これを「誠実義務」といいます。

法的留意事項として、使用者の名誉・信用を毀損しない等、誠実に行動することが要請されます。

就業規則等でも、自社の名誉や信用を損なう行為および信頼関係を破壊する行為がある場合は、副業を禁止または制限することを記載して運用する必要があります。

さらに副業開始前に、こうした

危険性の確認も不可欠です。

## (5) 副業の禁止または制限

労働者は、所定労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には自由です。ただし例外的に裁判例では、次の4点について労働者の副業を禁止または制限することが可能とされています。

- ▽ 労務提供上の支障がある場合
- ▽ 業務上の秘密が漏えいしてしまふ場合
- ▽ 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

したがって就業規則では、「原則として、労働者は副業を行なうことができ」ることとしたうえで、例外に該当する場合は副業禁止または制限することを記載のうえ運用しましょう。

【図表1】モデル就業規則

〈副業・兼業〉

第●条 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、これを禁止また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 企業秘密が漏えいする場合
- 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

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』を基に作成

側の企業の就業規則を図表1に例示します。

## 実務上の留意点

### 【副業・兼業の確認】

使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する必要があります。

その方法として、就業規則、労働契約等に副業・兼業に関する届出制などを定め、たうえで、労務管理を適切に行なうため、副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組み（届出制など）を設けておくことが望まれます。

副業・兼業の内容として確認す

## 【図表2】副業・兼業に関する届出様式例

## 副業・兼業に関する届出

xx年xx月xx日

〇〇〇株式会社(事業所名称)  
 〇〇 〇〇殿(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 〇〇 〇〇(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。

- 副業・兼業の形態：☐ 雇 用(事業所の名称等を2)～5)に記入)  
☐ 非雇用(業務の内容： )
- 事業所の名称：株式会社〇〇〇  
 事業所の住所：〇〇県〇〇市〇〇〇〇
- 2)の事業所の事業内容：〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇  
 従事する業務内容：〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇
- 労働契約締結日等：xx年xx月xx日  
 契約期間：期間の定めなし / 期間の定めあり(xx年xx月xx日～xx年xx月xx日)
- 所定労働時間等：【所定労働日】月 火 水 木 金 土 日  
 【所定労働時間】1日xx時間、週xx時間  
 【始業・終業時刻】〇〇：〇〇～〇〇：〇〇

※上記の内容が記入されたカレンダーを別途添付する方法も可。

所定外労働時間：1日xx時間、週xx時間、1か月xx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 ※必要に応じて労働者に確認する事項の例

☒ 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。

☒ 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所定労働時間と外労働した場合に報告等は求めず、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。

る事項としては、

- ▽他の使用者の事業場の事業内容
- ▽他の使用者の事業場で労働者が従事する業務内容
- ▽労働時間通算の対象となるか否かの確認
- ▽他の使用者との労働契約の締

- ▽結日、期間
- ▽他の使用者の事業場での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻
- ▽他の使用者の事業場での所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数

- ▽他の使用者の事業場における実労働時間等の報告に関する手続き
- ▽これらの事項について確認を行なう頻度
- ▽副業・兼業に関する届出例を図表2に例示します。

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』を基に作成

したがって副業人材を活用するうえで避けて通れないのは、自社および他社

ています。

和23年5月14日付基発769号」とされています。

労働基準法(以下、労基法)38条1項では「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」と規定されています。「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(昭和23年5月14日付基発769号)とされています。

## 【労働時間の管理】

表2に例示します。

などが挙げられます。

- ▽他の使用者の事業場における実労働時間等の報告に関する手続き
- ▽これらの事項について確認を行なう頻度

次号では「後編」として、実際に副業人材を雇用する際の方法、労働時間の管理方法等について解説します。

+

ただし、これらの働き方に該当する場合でも労働者の健康管理は必要です。業務に支障を来さないようにする観点からも、労働者の通算労働時間を把握し、長時間労働を回避する配慮が望ましいと考えられます。

〈労基法が適用されない場合〉  
 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  
 〈労基法が適用されるが労働時間規制が適用されない場合〉  
 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・断続的労働者等

の法定労働時間を通算して労働時間を管理することです。この点については次号掲載の「後編」で解説します。

一方、労働時間の通算が必要とされない場合として、労基法38条1項の規定の解釈・運用では次のように示されています。