

副業制度を

導入する際の

ポイント

〔後編〕

6月号掲載の「前編」では、自社に副業制度を導入する際の留意点などを解説しました。「後編」では、他社で正社員として雇用される副業人材を受け入れる際の留意点等を解説します。

副業人材との契約

他社で正社員として雇用されている人を「副業」する人材（以下、「副業人材」とします）として受け入れる場合、契約の種類は多岐にわたります。

いずれの場合でも雇用契約書、労働条件通知書、業務委託契約書等を用意する必要があります。加えて副業人材を通じ、当該他社の就業規則で副業が可能であるかを確認することも不可欠です。

ここでは、主な契約の特徴をそれぞれ解説します。

【雇用契約】

副業人材を受け入れる場合、雇用契約が主流と考えられます。長時間労働回避の観点から、なかでもパート等の短時間労働者としての契約と同様になると考えられます。期間の定めがない契約にすれば、優秀な人材の定着による組織力の向上も可能です。

副業とはいえ、雇用契約のため、労働基準法（以下、「労基法」とします）15条1項の賃金、労働時間その他の労働条件の書面等による明示が必要です。広義の社会保険（健康保険・厚生年金保険・



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

介護保険・雇用保険・労災保険）の適用にも留意が必要です。

【業務委託契約】

業務委託契約には、さまざまな形態があります。内容に応じて委託、請負などに分類されます。報酬は時間ではなく成果に応じた支給となります。ネット環境が整備されている昨今、仕事の受発注、打合せにおいて、必ずしも

出社の必要はありません。最大のメリットは大手企業、都市部に集中している高度人材を、リモートワークを通じて、副業人材として受け入れることが可能となることです。中小企業、地方企業などでは、自社では難しかった新しい企画、アイデアの発想等にも期待がもてます。

契約の際は、個人事業主としての契約するため、業務委託契約書等の取交しが必要です。社会保険は適用除外となりますが、働き方によっては労災保険の加入が必要となる場合もあります。詳しくは厚生労働省のホームページ等を確認してください。

【スポット契約】

スポット契約とは、スキマバイ

トともいわれ、最近流行りの契約形態です。通常、スマートフォンアプリ等を通じて、雇用契約を結ぶ形となります。

受け入れる場合は、面接なし、履歴書なしのため、業種、職種は飲食店でのホール・キッチン、洗い場、スーパーでの品出し、レジ業務、オフィスワークでのデータ入力、電話対応、倉庫作業での梱包、仕分け等に限定されます。

労働時間の通算方法

雇用契約を結んで副業人材を受け入れる際、および送り出す際に問題となるのが、労働時間をどう計算するか、ということです。

労基法においては、労働者が企業に雇用される形での副業を行なった場合、労働時間を通算することとされています。

送り出す側の企業（以下、「先契約企業」とします）および受け入れ側の企業（以下、「後契約企業」とします）の法定労働時間（労基法32条）は、通算されます。

しかし時間外労働（労基法36条）は、通算される時間とされない時間があります（図表1）。

通算される時間は、時間外労働

【図表1】労働時間等における通算の有無

事由	法令	通算
① 法定労働時間	労基法32条	○
② 時間外労働と休日労働の合計で 単月100時間未満、複数月平均80時間以内	労基法36条6項 2号・3号	○
③ 36協定により延長できる時間の限度時間	労基法36条4項	×
④ 36協定に特別条項を設ける場合の 1年の延長時間の上限	労基法36条5項	×
⑤ 休憩	労基法34条	×
⑥ 休日	労基法35条	×
⑦ 年次有給休暇	労基法39条	×

【図表2】原則的な労働時間通算の考え方

事例1 先契約企業の所定労働時間が法定労働時間（1週40時間または1日8時間）の場合

労働時間の通算の結果、後契約企業での労働はすべて1週40時間、1日8時間を超える法定外労働に該当

●具体例 1週40時間を超える労働に該当

所定労働時間	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	土曜
通算順① 先契約企業	8時間	8時間	8時間	8時間	8時間	
通算順② 後契約企業						4時間

事例2 先契約企業の所定労働時間が法定労働時間（1週40時間または1日8時間）に満たない場合

いずれの労働が法定外労働に該当するか、日々の労働時間を通算して判断（先契約企業、後契約企業ともに1週所定労働時間は20時間）

所定労働時間（契約の先後順に通算）	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	土曜
通算順① 先契約企業	5時間	5時間		5時間	5時間	
通算順② 後契約企業	4時間	2時間	4時間	2時間	4時間	4時間
所定労働時間の通算（㉗）	9時間	7時間	4時間	7時間	9時間	4時間
月曜、金曜で、後契約企業の所定労働時間のうち1時間が、1日の法定労働時間である8時間を超え※、法定外労働に該当＝2時間 ※所定労働時間の通算では1週40時間を超える法定外労働は発生していない						
所定外労働時間（実際の労働順に通算）	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	土曜
通算順③ 先契約企業		1時間		2時間		2時間
通算順④ 後契約企業		1時間				
1日の労働時間の通算結果（㉗+㉘+㉙）	9時間	9時間	4時間	9時間	9時間	6時間
法定外労働時間	1時間	1時間		1時間	1時間	2時間

【確認1】 1日の法定外労働時間＝火曜は後契約企業の1時間の所定外労働が、木曜は先契約企業の2時間の所定外労働のうちの1時間が、8時間を超え、法定外労働に該当＝2時間

【確認2】 1週の法定外労働時間＝1日の法定外労働時間を確認した後、1日の法定外労働として計算した時間を除いて、1週の法定外労働時間を確認
土曜の労働時間は6時間で、1日の法定労働時間を超えないが、先契約企業の2時間の所定外労働は、1週の法定労働時間である40時間を超過しているため、法定外労働に該当

出典 厚生労働省『副業・兼業における労働時間の通算について（労働時間通算の原則的な方法）』を元に作成

と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内の時間です。
それに対して通算されない時間は、「36協定により延長できる時間の限度時間」および「36協定に特別条項を設ける場合の1年の延長時間の上限」となります。
また、労働時間に関する規定で

はない休憩（労基法34条）、休日（同35条）、年次有給休暇（同39条）は、通算されません。
副業制度における主な労働時間の管理方法には、「通算労働時間管理の方法」と「管理モデルによる方法」の2種類があります。
副業制度を導入する際には、どちらかの方法を採用し、先契約企

業と後契約企業の労働時間を確実に通算するよう留意する必要があります。
(1) 通算労働時間管理の方法
副業の場合、原則的な労働時間の管理として、まず先契約企業の後契約企業の順に所定労働時間を通算し、所定外労働時間を「発生

した順」に通算します。所定労働時間を「固定的なもの」、所定外労働時間を「変動的なもの」として、それぞれの労働時間の本質によって整理します（図表2）。
副業開始前の「固定的なもの」を通算すると、後は副業開始後の「変動的なもの」を管理（通算）するだけです。その結果、通算労

働時間管理の混乱を解消することが可能です。

実際にこの運用方法を採用した場合、先契約企業は本人の実労働時間（タイムカード等で把握）とし、後契約企業では本人の自己申告等で管理をします。

なお紙幅の都合で省略しますが、いわゆる「フレックスタイム制」等については、1週・1日の所定労働時間が存在しないため、原則的な労働時間通算の考え方をそのまま導入することはできません。詳しくは厚生労働省のホームページ等を参照してください。

(2) 管理モデルによる方法

管理モデルによる方法とは、労使双方の手続き上の負担を軽減し、労基法に定める労働条件を遵守するために、簡便な労務管理モデルを設定し運用する方法です。

導入にあたっては、まず先契約企業、後契約企業のいずれにおいても、副業をする際は「管理モデルの運用」を原則とすることを社内ルールで規定します。

管理モデルの設定は、まず先契約企業での1か月の法定外労働時間（1週40時間、1日8時間を超える労働時間）と、後契約企業で

の1か月の労働時間を合計して、単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内で、各々の事業場での労働時間の「上限」をそれぞれ設定します。

上限の設定手順として、まず先契約企業の法定外労働時間と、後契約企業の労働時間の合計の範囲を決めます。そして、設定した合計の範囲内かつ、それぞれの事業場の36協定の範囲内で、それぞれの労働時間の上限を決めます。

管理モデルを導入すれば、あらかじめ設定した労働時間の範囲内での労働に限り、他の企業における実労働時間の把握を必要とせず、労基法を遵守して働かせることができます（図表3）。

管理モデルを導入する際は、トラブル防止の観点からも、労働者とその先契約企業、後契約企業との3者間で、労働時間の取扱いについて事前に協議をし、文書で共有していくことが望ましいと考えます（図表4）。

(3) 「勤怠管理ツール」への期待

(1)、(2)のように「労働時間の管理」は複雑で手間がかかります。他事業場での労働時間の把握や、副業予定時間と実績の突合、フレ

ックス制度を採り入れている場合の計算など、副業制度は労働時間の管理に手間がかかりがちです。

こうした課題を踏まえ「規制改革推進会議働き方・人への投資ワーキング・グループ（第3回…令和5年12月5日実施）」では、本業および副業ともに労働時間は「勤怠管理ツール」を用いて、企業に依存することなく、労働者個人が責任をもって管理をするとした提案が出されています。

厚生労働省でも、労働者が自ら本業および副業の労働時間、健康状態を管理できるアプリとして「マルチジョブ健康管理ツール」を無料で公開しています。

より採り入れやすい勤怠管理ツール等の開発・普及が進めば、副業時の労働時間管理の簡便化につながります。

将来的にはマイナポータルを用いることで、副業人材の登用もさ

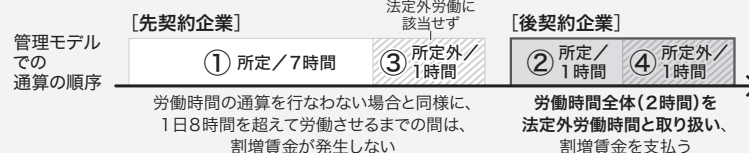
【図表3】管理モデルの考え方

例) [先契約企業] ① 所定労働時間／7時間 ③ 所定外労働／1時間(先労働)
[後契約企業] ② 所定労働時間／1時間 ④ 所定外労働／1時間(後労働)

原則的な労働時間通算の考え方(通算順①～④)



管理モデルの考え方



出典 厚生労働省『副業・兼業の場合における簡便な労働時間管理のポイント 労使双方の負担を軽減する「管理モデル」』を元に作成

副業制度を導入した場合の社会保険等に関する留意点

さらに活性化され、社会に深く根を下ろす制度に育つことが期待されています。

先契約企業であっても、後契約企業であっても、副業制度を導入するにあたっては、労働時間の計

【図表4】副業・兼業に関する合意書例(管理モデルを導入した場合)

副業・兼業に関する合意書

xx年xx月xx日

事業所の名称：株式会社〇〇〇(以下X社)
 事業所の住所：〇〇県〇〇市〇〇〇〇
 使用者職氏名：代表取締役 〇〇 〇〇
 対象労働者氏名：△△ △△

上記使用者および△△ △△(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。

1 対象労働者は、以下の内容で副業・兼業を行ないます。

- (1) 副業・兼業を行なう事業所の名称：株式会社◇◇◇(以下Y社)
- (2) 副業・兼業を行なう事業所の住所：◇◇県◇◇市◇◇◇◇

~~~~~(中略)~~~~~

## 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。

- (1) 対象労働者がY社に対し、(2)~(5)の条件を十分に伝達すること。
- (2) 対象労働者のX社における1か月間の時間外・休日労働の上限は、〇〇時間(A)であること。
- (3) X社では、労働基準法38条1項の規定に基づき、対象労働者について、Y社が①および②を遵守することを条件に、副業・兼業を認めるものであること。
  - ① X社における1か月間の時間外・休日労働の上限(A)に、Y社における1か月間の労働時間(所定労働時間および所定外労働時間)の上限(B)を通算して、時間外・休日労働の上限規制の範囲内とするともに、上限(B)の範囲内で労働させること。その際、可能な限り法定の上限に近い水準で上限を設定しないこと。
  - ② ①の上限(B)の範囲内の労働時間について、Y社から割増賃金が支払われること。
- (4) X社は、X社における時間外・休日労働の実績に基づき、対象労働者に割増賃金を支払うものであること。
- (5) X社における1か月間の時間外・休日労働の上限(A)に変更がある場合は、事前に対象労働者に通知するので、その際は、対象労働者は速やかにY社に伝達すること。

~~~~~(後略)~~~~~

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』を元に作成

算に加えて、労働保険、社会保険等の取扱いにも留意が必要です。

【労災保険】

事業主は労働者を1人でも雇用する場合、労災保険の加入手続きを行なう必要があります。そのため先契約企業、後契約企業ともに適用され、給付も支給されます。

2020年以降、非災害発生事業場の賃金額も合算して労災保険給付が算定されます。さらに複数就業者の場合、就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定が行なわれています。

【雇用保険】

雇用保険制度では、主たる事業

所での労働者の労働条件が週所定労働時間20時間以上かつ31日以上等の雇用見込み要件を満たす場合に適用されます。

一方、本業、副業ともに両方で被保険者要件に該当する場合があります。この場合は、生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ適用となります。

また2022年1月より、65歳以上の労働者本人の申出を起点として、2つの事業所(先契約企業および後契約企業)の労働時間を合算して雇用保険を適用する制度(マルチジョブホルダー制度)が試行的に開始されています。

【社会保険
(厚生年金保険・健康保険)】

社会保険(厚生年金保険および健康保険)は、次のいずれかに該当する場合に適用となります。

- ▽ 正社員や法人の代表者等
- ▽ 1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が、同じ事業所で同様の業務に従事している正社員の4分の3以上である者

▽ 正社員の4分の3未満の短時間労働者であって、従業員101人(2024年10月以降は51人)以上の事業所において、週所定労働時間20時間以上、所定内賃金月額8・8万円以上等の一定要件を満たす者

留意事項としては、2つの事業所の労働時間を合算して要件を満たしても適用はされないことが挙げられます。

一方、先契約企業および後契約企業の両社で被保険者要件を満たす場合は、両社で社会保険に加入することになります。

実務としては、まず、いずれか一方の事業所管轄の年金事務所および医療保険者を選択する手続きが必要です。

選択された年金事務所および医療保険者では、各事業所に対して報酬月額を合算して標準報酬月額を算定し保険料を決定します。

そのうえで、先契約企業および後契約企業が被保険者に支払う報酬額に按分した保険料を、選択された年金事務所または医療保険者等に納付することとなります。●