

～副業・兼業の手引き～

目次

II	副業・兼業を認めるメリット、デメリット	3
III	副業・兼業の課題と検討事項	6
IV	副業・兼業の実務対応	25
	(1) 副業・兼業の届出を不要とする対応	25
	(2) 副業・兼業の報告をさせる対応	27
	就業規則の改定	エラー! ブックマークが定義されていません。
	書式のサンプル (副業・兼業許可申請書) 別紙 1	35
	書式のサンプル (副業・兼業 (終了) 報告書) 別紙 2	36
	書式のサンプル (副業・兼業に関する誓約書例) 別紙 3	37

I 「働き方改革」の一環としての副業・兼業

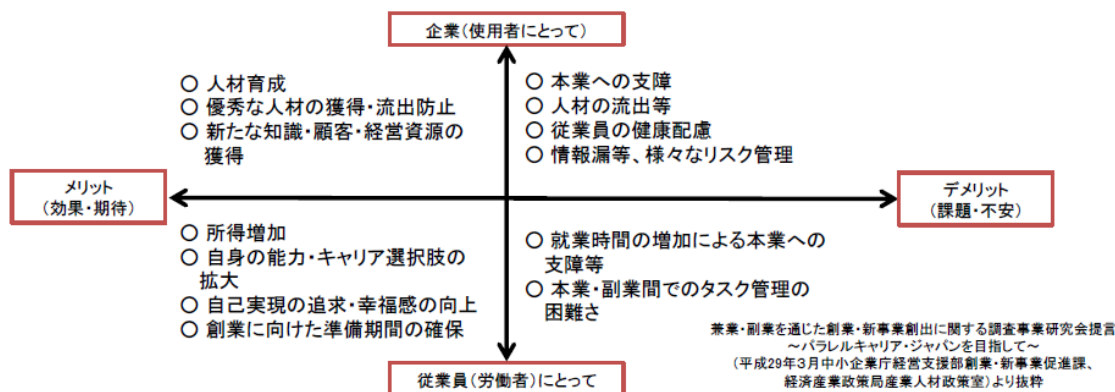
平成 28 年 9 月 27 日に総理官邸において第 1 回「働き方改革実現会議」が開催され、そのテーマの一つとして「テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方」が取り上げられ、また、平成 29 年 3 月には政府は、「働き方改革実行計画」の中で「副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改訂版モデル就業規則の策定」を発表しました。政府としては、そのメリットを示すと同時に、①本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことのルールの特明確化、②企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインの策定、③モデル就業規則の改定を公表しました。それに伴い、雇用保険・社会保険の公平な制度、労働時間管理・健康管理、労災保険給付の在り方も見直されています。(令和 2 年 9 月) 副業・兼業を認めていない企業は 85.3% (「副業・兼業の現状と課題」2017 年) と圧倒的多数を占めているなかで、政府は副業の推進をめざし、その具体的な効果として、イノベーションの促進、人材確保、人材育成、可処分所得の増加、創業の推進、労働市場の流動化などを挙げてきました。

最新の動向としては、令和 4 年 10 月に公表された経団連によるアンケート調査によると、自社の社員が社外で副業・兼業することを「認めている」または「認める予定」の企業の割合は、70.6%。なお、常用労働者数が 5,000 人以上の企業は、83.9%が「認めている」または「認める予定」と回答し、企業規模計を上回る増加率となっています。また、副業・兼業人材の受入を「認めている」または「認める予定」の企業の割合は、30.2%。なお、常用労働者数が 300 人未満の企業は、約 4 割が「認めている」または「認める予定」と回答し、企業規模計を上回る増加率となっています。

副業・兼業を認める企業が増えてきてはいるものの、副業が本業に支障をきたしたり、会社の秘密を競合他社に漏らされたりすることを防がなければいけないなどの理由で、就業規則で副業を禁止している企業様が多いと思われます。副業・兼業を許可する際は課題を踏まえて会社の対応を決めておくことが重要になります。

弊社では、各種規程、様式等の人事の方の実務に直結するツールの策定を通じて、顧問先のお客様への「副業・兼業に係る取組み」対応コンサルティングを行っております。ここでは、その一例をフリーダウンロードという形で皆様にご提供させていただきます。なお、書式についての個別のお問い合わせはご遠慮願います。「副業・兼業に係る取組み」対応や規程策定のご相談につきましては、別途ご面談させていただき対応させていただきますので、こちらまでお問い合わせいただきますようお願いいたします。

Ⅱ 副業・兼業を認めるメリット、デメリット



(平成 29 年 3 月 中小企業庁経営支援部資料：

副業・兼業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言)

(1) 副業・兼業のメリット

① 企業（使用者）のメリット

人材育成：

- ・ 従業員が社内では得られない知識・スキルを獲得し、それを社内で活かすことで労働生産性が高まる。
- ・ 副業・副業先が個人事業（自営）や会社経営であれば、経営者視点を醸成するとともに、リーダーシップ・マネジメントスキルを鍛錬することができる。
- ・ 従業員が、社外でも通用する知識・スキルの習得・研鑽に努めるようになり、自立した社員を増やすこと（自社内でしか通用しない従業員を減らすこと）ができる。

優秀な人材の獲得・流出防止：

- ・ 本業の会社を辞めることを求めなくて済むため、結果として個人事業（自営）や自身で会社を起業・経営するような優秀な人材を獲得することができる。また、優秀な人材が退職することなく会社に留まり、本業で活躍し続ける可能性が高まる。
- ・ 非常に優れた高給の人材を、副業・兼業として、雇用シェアすることで比較的 low コストで獲得することができる。（受入先企業の場合）
- ・ フルタイム雇用には至らないが、副業・兼業であれば、スポット的に必要となる人材を雇用できる。

新たな知識・顧客・経営資源の獲得：

- ・従業員が社外から新しい知識・情報、人脈などを持ち帰ることで事業機会の拡大、イノベーション創出につながる。
- ・新たな顧客や事業パートナー（企業、個人）を開拓することで、市場の拡大や社外経営資源の活用が可能となる。

②従業員（労働者）のメリット

所得増加：

- ・本業以外で所得を得ることができる。

自身の能力・キャリア選択肢の拡大：

- ・社内では得られない知識・スキルを獲得できる。
- ・社外人脈を拡大することで自分自身のキャリアを開発できる。
- ・社外でも通用する知識・スキルを研鑽することで労働・人材市場における価値が向上する。

自己実現の追求・幸福感の向上：

- ・本業で安定した所得があることを活かして、自分のやりたいこと（社会貢献活動、文化・芸術的活動等も含む）に挑戦・継続できる。

創業に向けた準備期間の確保：

- ・働きながら将来の起業・転職等に向けた準備・試行ができる。

(2) 副業・兼業のデメリット

①企業（使用者）のデメリット

本業への支障：

- ・長時間労働による従業員の心身への影響や生産性の低下など本業への支障が懸念される。
- ・成果報酬型契約を除き、副業・兼業を認めても本業に支障がないか、従業員が職務専念義務、誠実労働義務を果たしているかを企業として評価することが難しい。

人材の流失等：

- ・人材流出のリスクが高まる可能性がある。
- ・能力開発・スキル向上による効果に対する懸念等がある。

従業員の健康配慮：

- ・従業員の就業時間外の活動について責任所在が不明瞭のため、「企業の管理範囲外」と整理したとしても、万が一の場合には責任追及される法的・風評リスクがある。
- ・企業側が従業員の就業時間外の活動のどこまで介入すべきか判断が難しい。

情報漏えい等、様々なリスク管理：

- ・ 業務上の秘密漏洩や企業の信用毀損、本業との競業による損害発生等のリスクが高まる可能性がある。
- ・ 就業規則の改正、副業・兼業先と労働時間通算（他社で雇用される場合）、社会保険料や割増賃金等の負担調整などの事務コストが発生することが想定されるが、それに見合うメリットがあるかの判断が難しい。

②従業員（労働者）のデメリット

就業時間の増加による本業への支障等：

- ・ 本業の時間に制約ができるため、短期的には100%以上の成果を出しにくくなり、本業における評価が低くなる可能性がある。
- ・ 副業・兼業をしていることで、職務専念義務、誠実労働義務が疑われ、本業における信用を失う可能性がある。

本業・副業間でのタスク管理の困難さ：

- ・ 本業・副業間でのタスク管理が難しく、業務バランスの維持が難しくなる。

Ⅲ 副業・兼業の課題と検討事項

副業・兼業につきましては、政府が掲げる「働き方改革」の一つのテーマになっており、そもそも、副業・兼業につきましては、各法律（労基法、労契法等）で禁止するような条文はなく、副業・兼業を認めている企業は25%と全体の1/4を占めており、17.7%であった2016年に比べて認めている企業は増加しており（出典：公益社団法人経済同友会「ダイバーシティと働き方に関するアンケート 2018年」）、厚労省のモデル就業規則でも、「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。」と規定されており、政府が、昨今、「働き方改革」の一つとして、副業・兼業を促進する背景には、以下のようなものが挙げられます。

- 副業・兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや企業的手段、そして第2の人生の準備として有効だとされている。
- 人生100年時代を迎え、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要であり、副業・兼業などの多様な働き方への期待が高まっている。

（出典：厚労省「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」）

では、今後、企業は、副業・兼業を認めなくてはいけないのか、という点については、以下の通りです。

- 副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされており、裁判例を踏まえれば、原則、副業・兼業を認めることが適当だとされています。

（出典：厚労省「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」）

以上のように、副業・兼業については、各法律（労基法、労契法等）で禁止するような条文はないこと、政府の動きやその背景、裁判例等を踏まえ、現在、副業・兼業を「禁止」している企業や「一律許可制」にしている企業におかれましては、まずは、原則副業・兼業を認める方向で就業規則などの見直しを行い、自社の労働者が副業・兼業を行える環境を整備することを推奨致します。

しかしながら、今まで、副業・兼業の事例が多くはなかった企業におかれましては、実際に副業・兼業を導入・促進し、労使共にそのメリットを最大化していくためには、様々な課題があるものと考えられます。それら課題を踏まえ、どのような対応を行うのか、自社で事前に決定し、適正に運用していくことが重要となりますので、本手引きをご活用ください。

(1) 労働時間の通算

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されております（労基法 38 条 1 項）。同項では事業主が異なる場合について触れていませんが通達では「事業場を異にする場合とは事業主を異にする場合を含む」とされています（昭 23. 5. 14 基発 769 号）

したがって、副業・兼業先の労働時間も通算しなければなりません。

また、その通算においても、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内といった時間外労働の上限規制が適用されることから、副業・兼業の促進に関するガイドライン（令和 2 年 9 月改定）では、従業員が副業・兼業する場合の労働時間の通算方法に関する具体例が示されています。

ただし、以下の場合においては、副業・兼業先の労働時間を通算する必要はないとされています。

<労働基準法が適用されない者>

個人事業主や委託契約・請負契約等により労働基準法上の労働者でない者

（例：フリーランス、独立、企業、共同経営、アドバイザー、コンサルタント、顧問、理事、監事等）

- 労働基準法が適用されないということは、副業、兼業での業務が労働時間に該当しないことから、労働時間も通算されません。

<労働基準法が適用されても労働時間規制が適用されない者>

（例：管理監督者、農業・畜産業・養蚕業、機密事務取扱者、監視・断続的労働者、高度プロフェSSIONAL制度）

なお、この場合においても、過労などにより業務に支障をきたさないようにする観点から、その者の自己申告により就業時間を把握することなどを通して、就業時間が長時間にならない様、配慮することが望ましいとされています。（副業・兼業の促進に関するガイドライン（令和 2 年 9 月改定））

(2) 時間外労働の上限規制

時間外労働の罰則付き上限規制である「時間外労働と休日労働の合計を単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内とする規制」は、労働者個人の実労働時間に着目し、その労働者を使用する使用者を規制するものであって、事業場に縛られるものではありません。そのため、この上限規制は副業・兼業先の労働時間を通算する場合にも及ぶことになります。

そもそも単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内の規制は、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く）の認定基準について」（平 13. 12. 12 基発 1063 号）といった長時間労働に着目した労災認定基準に由来するものであり、労働者の健康管理の観点から、あくまで労働者個人の実労働時間に着目するものであるため、事業場といった縛りはありません。

したがって、労働者による副業・兼業が行われている場合、副業・兼業先での労働時間を通算する際には、これらの上限規制以内になるように管理していく必要があります。それゆえ、労働者から副業・兼業先での労働時間の申告が必要であり、その適切な管理も必要となります。

（3）労働時間の申告等

副業・兼業の促進に関するガイドライン（令和 2 年 9 月改定）によると、「他の使用者の事業場における実労働時間は、労働者からの申告等により把握する」とされています。このように「労働者の申告等」といったように「等」とされてはいるものの、「企業側が自ら調査して把握する場合」が想定されたものではなく、あくまで労働者を介して把握することを前提としており、「申告等」とは、申告や届出その他労働者を通じた確認が予定されていると考えられるとされています。

（第 161 回労働政策審議会労働条件分科会議事録）

また、解釈通達では、「労働者からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要せず、また労働者からの申告により把握した他の使用者の事業場における労働時間が事実と異なっていた場合でも労働者からの申告等により把握した労働時間によって通算していれば足りること」とされています（令 2. 9. 1 基発 0901 第 3 号）。

そして、副業・兼業の促進に関するガイドライン（令和 2 年 9 月改定）では、「使用者の事業場における実労働時間は、労基法を遵守するために把握する必要があるが、把握の方法としては、把握の方法としては、必ずしも日々把握する必要はしも日々把握する必要はなく、労基法を遵守するために必要な頻度で把握すれば足りる」と示されています。例えば、時間外労働の上限規制の遵守等に支障がない限り、

- 一定の日数分をまとめて申告等させる一定の日数分をまとめて申告等させる（例：一週間分を週末に申告する等）
- 所定労働時間どおり労働した場合には申告等は求めず、実労働時間が所定労働時間どおり労働した場合には申告等は求めず、実労働時間が所定労働時

間どおりではなかった場合のみ申告等させる所定労働時間どおりではなかった場合のみ申告等させる（例：所定外労働があった場合等）

- 時間外労働の上限規制の水準に近づいてきた場合に申告等させる時間外労働の上限規制の水準に近づいてきた場合に申告等させるなどとすることが挙げられています。

実質的に考えてみても、他社での労働時間を労働者からの申告や届出なくして把握することは現実的には困難であり、企業側が自ら調査できるとなれば、従業員の私生活といったプライベート領域に過度に踏み込むことを許容することになりかねません。よって、従業員が副業・兼業を行う場合は、副業・兼業先の労働時間について、当該従業員を介して、どのくらいの頻度で、どのように把握するか、具体的な運用を自社で検討する必要があると考えます。

（４）時間外手当の支払いと 36 協定

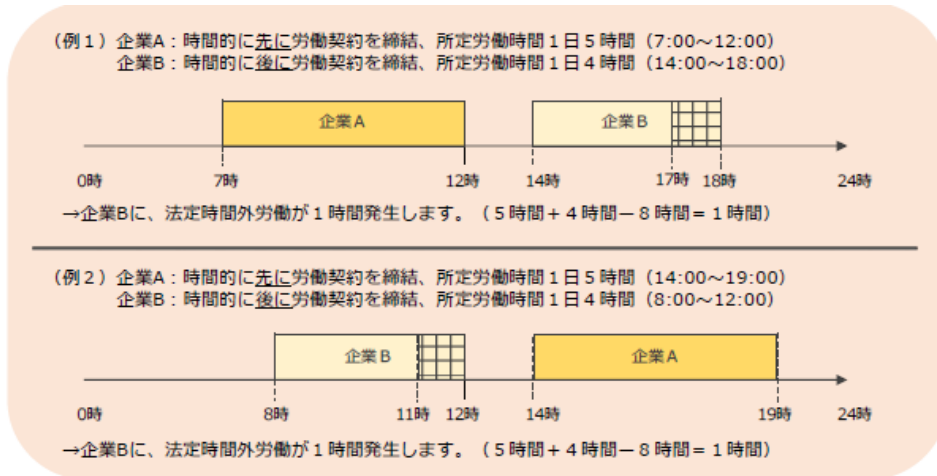
副業・兼業の促進に関するガイドライン（令和 2 年 9 月改定）では、「各々の使用者は、自らの事業場における労働時間制度を基に、他の使用者の事業場における所定労働時間・所定外労働時間についての労働者からの申告等により、

- ・ まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、
- ・ 次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって、

それぞれの事業場での所定労働時間・所定外労働時間を通算した労働時間を把握し、その労働時間について、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のうち、自ら労働させた時間について、時間外労働の割増賃金（労基法第 37 条第 1 項）を支払う必要がある」と示されています。

自社の従業員が副業・兼業を行う場合、又は、副業・兼業先として従業員を受け入れる場合、まずは、自社の所定労働時間と副業・兼業先又は本業の所定労働時間を通算し、時間外労働となる部分があるかを確認します。

所定労働時間を通算した結果、自社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、その超えた部分が時間外労働となり、時間的に後から労働契約を締結した企業が自社の 36 協定を定めるところによってその時間外労働を行わせることとなります。以下（例 1）（例 2）の場合、B 社に法定時間外労働として、1 時間の時間外手当の支払い義務及び 36 協定の締結及び届出義務が生じます。



(2020 年 9 月施行 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)

なお、時間外労働を延長する際の原則的な上限となる月 45 時間・年 360 時間の規制（労基法 36 条 4 項）や特別条項における年 720 時間・年 6 カ月（年 6 回）の規制（労基法 36 条 5 項）については、副業・兼業先の労働時間との通算はされません。これらは、個々の事業場における 36 協定の内容を規制するものであるため、他の使用者の事業場における労働時間は通算されないと考えられます。

また、それぞれの事業場における時間外労働が 36 協定で定められる延長時間の範囲内であるか否かについても副業・兼業先の労働時間は通算されません。36 協定で定められる延長時間も、事業場ごとの時間で定められるべきものであると考えます。

労働基準法34・35・36条・39条 (通算して適用されない規定)

休憩(労基法34条)、休日(同法35条)、年次有給休暇(同法39条)については、労働時間に関する規定ではなく、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間に**通算されない**。
時間外労働(同法36条)については、**36協定において定める延長時間が事業場ごとの時間で定められていることから、それぞれの事業場における時間外労働が36協定に定めた延長時間の範囲内であるか否かについては、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は通算されない。**

労働基準法32条(通算して適用される規定) ※

法定労働時間(労基法32条)について、その適用において**自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算される**。又、時間外労働(同法第36条)のうち、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時間以内の要件**については、**労働者個人の実労働時間に着目し、当該個人を使用する使用者を規制するものであり、その適用において自らの事業場における労働時間及びその他の使用者の事業場における労働時間が通算される。**

(5) 管理モデル

副業・兼業の促進に関するガイドライン（令和2年9月改定）では、副業・兼業における簡便な労働時間管理の方法として、「管理モデル」が示されました。

管理モデルとは、副業・兼業の日数が多い場合や、自社と副業・兼業先の双方で所定外労働がある場合などにおいては、労働時間の申告等や労働時間の通算管理において、労使双方の手続き上の負担を軽くしながら、労働基準法に定める最低労働条件が遵守されやすくなる方法で、具体的な方法は以下の通りです。

①副業・兼業の開始前に、

- (A) 当該 副業・兼業を行う労働者と時間的に先に労働契約を締結していた使用者（以下「使用者A」といいます。）の事業場における法定外労働時間
- (B) 時間的に後から労働契約を締結した使用者（以下「使用者B」といいます。）の事業場における労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間を合計した時間数が時間外労働の上限規制である単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定する。

②副業・兼業の開始後は、各々の使用者が①で設定した労働時間の上限の範囲内で労働させる。

③使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、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、割増賃金を支払う。

日付 2020年11月	A社 本業先:A社 (先契約者)		B社 副業先:B社 (後契約者)	
	所定	法定外	所定	法定外
1 日		休日		
2 月	8	2		
3 火	8	2		
4 水	8	2		
5 木	8	2		
6 金	8	2		
7 土		休日	8	
8 日		休日		
9 月	8	2		
10 火	8	2		
11 水	8	2		
12 木	8	2		
13 金	8	2		
14 土		休日	8	
15 日		休日		
16 月	8	2		
17 火	8	2		
18 水	8	2		
19 木	8	2		
20 金	8	2		
21 土		休日	8	
22 日		休日		
23 月	8	2		
24 火	8	2		
25 水	8	2		
26 木	8	2		
27 金	8	2		
28 土		休日	8	
29 日		休日		
30 月	8	2		
31 火	8	2		
	176	44	32	0
	220		32	
	単月時間外労働時間(上限100時間/月) 76			

<例>使用者Aで平日1日8時間就業・平日1日2時間法定外時間勤務、使用者Bで土曜日8時間就業する設定の場合

使用者Aは、44時間/月 使用者Bは、32時間/月という上限内で労働時間を管理すれば労基法を遵守することになります。

(44+32=76時間<100時間)

この場合、本業先A社の44時間は1.25倍、副業先B社の32時間は、11/7及び11/14の16時間は1.25倍、11/21及び11/28の16時間分は月60時間越えとなり1.5倍の割増賃金の支払いが必要となります。管理モデルの場合、該当労働者の法定労働時間を超える労働時間は、すべて時間外労働として取り扱うこととなります。したがって、B社（後契約）には、割増賃金の発生するものの、上限規制内で労働時間を管理すればいいため、労働者を通じてA社・B社間で実労働時間の情報共有が必要ないことから、労使双方の負担が軽減されると考えられます。

なお、上記は、使用者 A 及び使用者 B の月の労働時間の起算日が同一の例ではあるものの、使用者によって起算日が異なることも想定されます。副業・兼業の促進に関するガイドライン（令和 2 年 9 月改定）では、「月の労働時間の起算日が、使用者 A の事業場と使用者 B の事業場とで異なる場合には、各々の使用者は、各々の事業場の労働時間制度における起算日を基に、そこから起算した 1 か月における労働時間の上限をそれぞれ設定することとして差し支えない」とされています。

〔管理モデル導入の手順と留意点〕

管理モデルの導入手順としては、例えば、自社の従業員が副業・兼業を行おうとしている場合、当該従業員に対して、管理モデルによる副業・兼業を行うことを求め、労働者および労働者を通じて、副業・兼業の使用者がこれに応じることによって導入されることが想定されています。管理モデルの導入については、時間外労働の枠を設定することになるため、本業先、副業・兼業先の利害が対立する場面も想定されますが、その際、単に使用者の利害だけを考えるのではなく、当該従業員の意見も確認することに留意が必要です。管理モデルを設定したとしても、当事者の承諾が得られればその後変更することも可能であり、現実運用を開始すると変更が必要となるケースも十分想定できるので、変更がある旨を留保しておくことが望ましいと考えます。

〔管理モデルのデメリット〕

管理モデルのデメリットは、管理モデルによって上限を設定すると、もう一方の承諾がなければ上限を変更することが難しくなるため、繁忙の予測が難しい業務の場合、急な残業に労働者が柔軟に対応しにくくなる可能性があると考えられます。なお、管理モデルを導入した企業が事前に設定した労働時間の範囲を逸脱して労働させたことによって、時間外労働の上限規制を超えた場合には、その逸脱して労働させた企業が、労働時間通算に関する法違反を問われることになると考えます。

〔弊社としての見解〕

- (2) 時間外労働の上限規制と (4) 時間外手当の支払いと 36 協定で解説している通り、副業・兼業を行うことを認める場合、使用者が留意する必要があるのは、「労基法 32 条（労働時間）の通算」となります。時間外労働の罰則付き上限規制である「時間外労働と休日労働の合計を単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内とする規制」は、副業・兼業先の労働時間を通算する場合にも及ぶこととなります。つまり、法定外時間外労働と休日労働の合計が「単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内」の要件を超えない範囲で、労働者に副業・兼業を認めるといったことが一案として考えられます。(5) で管理モデルの解説を

しておりますが、管理モデルを導入する場合、副業・兼業を行う労働者を介して、時間外労働の上限時間の設定を行うなど手続きが発生することを踏まえ、管理モデルの導入はあまり現実的ではないものと考えられます。

したがって、弊社としては、副業・兼業先での労働時間の上限をあらかじめ設定し、その範囲であれば、副業・兼業を認めるような規定をおくことを推奨致します。労働時間の上限をあらかじめ設定することで、副業・兼業者に係る労務リスクを発生させることなく、健康管理等についても使用者としての義務を果たせるものと考えます。詳細は、本手引きの P29～34 の規定例をご参照ください。

また、労総時間の通算に関しては、(3) 労働時間の申告等で示しているように、解釈通達では、「労働者からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要せず、また労働者からの申告により把握した他の使用者の事業場における労働時間が事実と異なっていた場合でも労働者からの申告等により把握した労働時間によって通算していれば足りること」(令 2.9.1 基発 0901 第 3 号)とされていますので、使用者は、就業規則の規定事項、「副業・兼業許可申請書(別紙 1)」、「副業・兼業に関する誓約書(別紙 3)」の基で、適正な運用を図ることで法令を遵守することになると考えます。

(6) 安全配慮義務

就業時間以外の活動は原則自由であるものの、それが副業・兼業などの労働に費やされる場合には長時間労働、過重労働となる恐れがあります。また、会社には労働契約法第 5 条に基づき従業員に対する安全配慮義務(健康配慮義務を含む)がありますが、他社での就労により追加された疲労まで配慮するためには、他社の就労状況の把握と適切な労働時間管理が必要です。

副業・兼業等の場合であっても、安全配慮義務の観点からは、体調不良を把握したときは、副業の状況等を確認し、副業を禁止や制限する措置を検討することが考えられます。

(7) 健康管理

使用者は、労働者が副業・兼業しているか否かにかかわらず、労働安全衛生法 66 条等に基づいて、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等(以下、健康化企保措置)を実施しなければなりません。この健康確保措置の実施対象者の選定については、副業・兼業先の労働時間を通算することとはされていないものの、副業・兼業の促進に関するガイドライン(令和 2 年 9 月改定)では、「使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、当該使用者は、原則として、副業・兼業先の使用者との情報交換

により、それが難しい場合は、労働者からの申告により把握し、自らの事業場における労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当である」とされているため、副業・兼業に係った各企業及び当該労働者自身との間で、どのように分担するかという視点の検討も望まれます。

(8) 労災保険

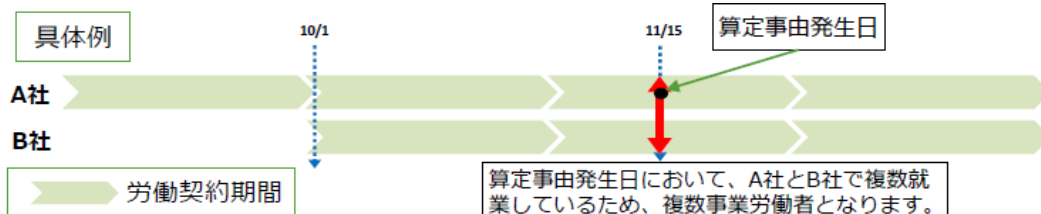
労災保険制度は、労働者の就業形態にかかわらず、事故が発生した事業主の災害補償責任を担保するものであるため、複数事業労働者にも労災保険は適用されます。また、それぞれ別の事業場で使用される場合は、それぞれの事業において、適用労働者となります。よって、保険料の申告においては、使用者は、それぞれの勤務分について、それぞれが申告・納付する形となります。

〔複数事業労働者とは〕

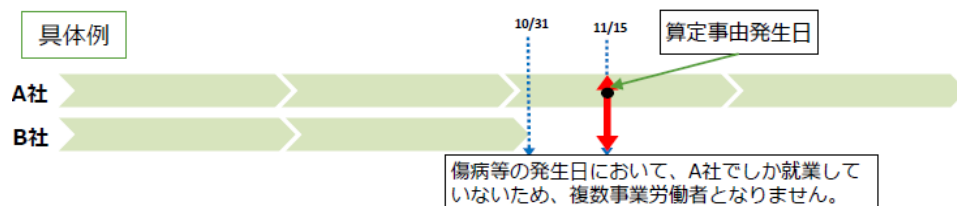
保険給付にあたって、複数事業労働者とは、「負傷、疾病、傷害又は死亡の原因又は要因となる事由が生じた時点において事業主が同一人でない二以上の事業に同時に使用されていた労働者」（改正労災保険法施行規則5条 令和2年9月1日施行）が定められています。その他、1つの会社と労働契約関係にあり、他の就業について特別加入している方、複数の就業について特別加入している方も複数事業労働者となります。

<複数事業労働者に該当する場合の考え方>

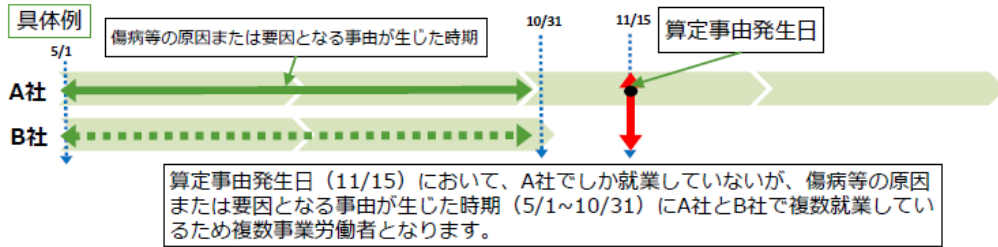
- ① 算定事由発生日（傷病等の発生日または診断によって疾病の発生日が確定した日）に事業主が同一でない複数の事業場で就業している場合。



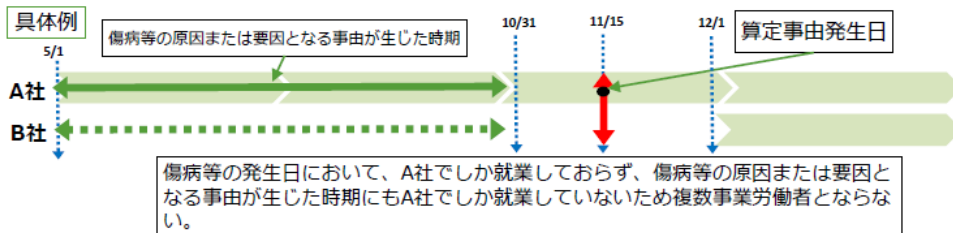
- ② 算定事由発生日においてA社でしか就業していない場合。



③ 算定事由発生日において、事業主が同一でない複数事業場に就業している場合。



④ 算定事由発生日において、A社でしか就業しておらず、傷病等の原因または要因となる事由が発生した時期にもA社でしか就業していない場合。



（2020年9月施行 厚生労働省：複数事業労働者への労災保険給付 わかりやすい解説）

〔複数業務要因災害について〕

複数の事業の業務を要因とする傷病等（負傷、疾病、傷害又は、死亡）についても、労災保険給付の対象となりました。（改正労災保険法 第7条第1項第2号令和2年9月1日施行）新しく支給事由となるこの災害を「複数業務要因災害」といいます。なお、対象となる傷病等は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

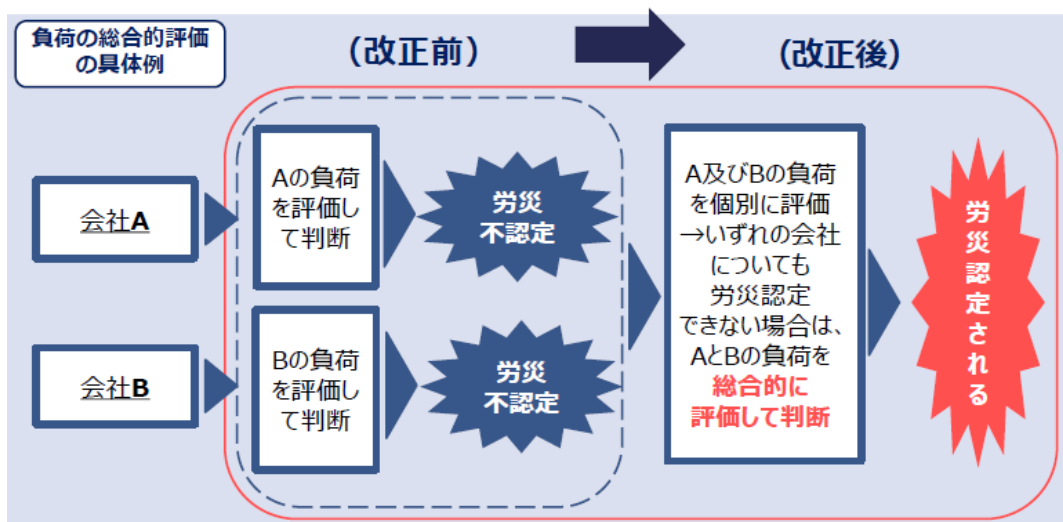
（参考）保険給付の種類

<p>業務災害に関する保険給付</p> <p>労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡に対して支給する保険給付</p>	<p>通勤災害に関する保険給付</p> <p>労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡に対して支給する保険給付</p>	<p>二次健康診断等給付</p> <p>脳血管疾患、心臓疾患に係る検査で異常の所見が生じた場合において、脳血管や心臓の状態を把握するために必要な検査、特定保健指導</p>	<p>複数業務要因災害に関する保険給付</p> <p>複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする負傷、疾病、障害又は死亡に対して支給する保険給付 ※ただし業務災害の場合を除く</p>
--	---	--	--

※ 複数事業労働者の場合には、保険給付の支給にあたって各事業場の賃金額を合算して支給します。

（2020年9月施行 厚生労働省：複数事業労働者への労災保険給付 わかりやすい解説）

例えば、会社 A と会社 B に就労している者が労災の申請をした場合、従来は、時間外労働やストレスといった業務負荷が個別に評価されるため、会社 A と会社 B のいずれにおいても労災が認定されていないというケースがありましたが、改正後は、そのような場合、会社 A と会社 B の負荷を総合的に評価して労災認定が判断されることとなります。このように、複数就業先の負荷を総合的に評価した結果、認定される災害が「複数業務要因災害」となります。

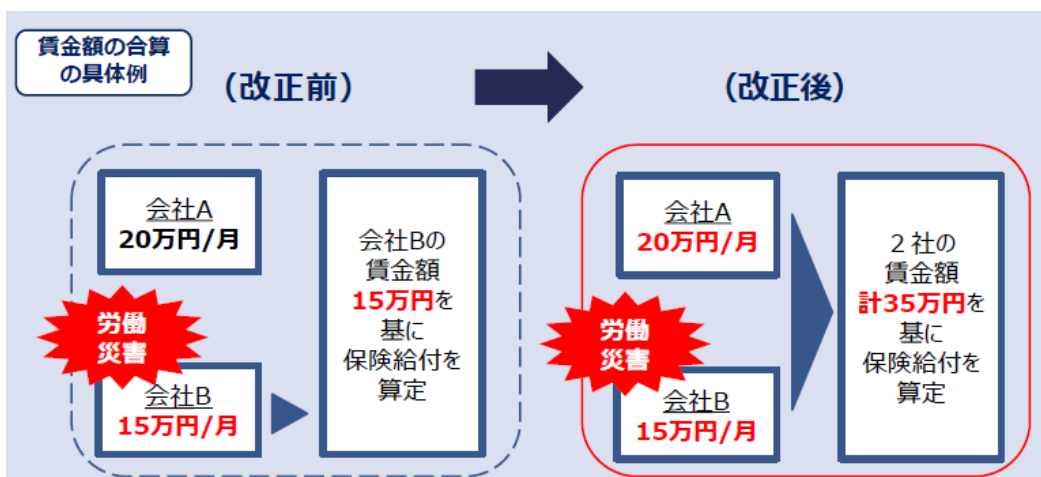


(2020年9月施行 厚生労働省：複数事業労働者への労災保険給付 わかりやすい解説)

また、1つの事業場のみの業務上の負荷を評価するだけで労災認定の判断ができる場合は、これまで通り「業務災害」として、業務災害に係る各種保険給付が支給されます。なお、この場合であっても、全ての就業先の事業場の賃金額を合算した額を基礎に保険給付されます。

〔給付基礎日額の算定について〕

複数事業労働者に対応したセーフティネットの整備を図るために、複数事業場に「通算の考え方」が取り入れられることとなりました。(令和2年9月1日 労災保険法一部改正) これによって、改正後は、労働災害が発生した場合に、災害発生事業場の賃金だけでなく、非災害発生事業場の賃金も合算して給付基礎日額が算定されます。



(2020年9月施行 厚生労働省：複数事業労働者への労災保険給付 わかりやすい解説)

なお、上記のように、会社Aでは月給30万円、会社Bでは月給15万円で、それぞれ月給制により就業している場合の計算方法は以下の通りです。(直近3ヶ月の暦日数は90日とする)

<計算方法>

会社A：30万円×3ヶ月÷90日＝10,000円

会社B：15万円×3ヶ月間÷90日＝5,000円

会社A+会社B 10,000円+5,000円＝15,000円（給付基礎日額）

次に、会社Aでは月給30万円、会社Bでは日給1万円で12日/月、就業している場合の計算方法は以下の通りです。(直近3ヶ月の暦日数は90日とする)

<計算方法>

会社A：30万円×3ヶ月÷90日＝10,000円

会社B：1万円×12日×3ヶ月間÷90日＝4,000円（※）

会社A+会社B 10,000円+4,000円＝14,000円（給付基礎日額）

会社Bについては、平均賃金の最低保証額を計算すると、1万円×12日×3ヶ月÷（12日×3ヶ月）×0.6＝6,000円となるが、合算する場合は、最低保証額を適用せずに計算したうえで合算する。ただし、各事業場の平均賃金の最低保証額が合算後の額より高い場合は、給付基礎日額は各事業場の平均賃金の最低保証額のうち最も高い額になる。

〔保険料の算定について〕

労災保険率は、災害のリスクに応じて、事業の種類ごとに定められています。しかし、事業の種類が同じでも、作業工程、機械設備、作業環境、事業主の災害防止努力の違いにより、個々の事業場の災害率には差が生じます。そこで、労災保険制度では、事業主の保険料負担の公平性の確保と、労働災害防止努力の一層の促進を目的として、その事業場の労働災害の多寡に応じて、一定の範囲内（基本：±40%、例外：±35%、±30%）で労災保険率または労災保険料額を増額させる制度（メリット制）を設けています。

災害発生事業場の属する業種の保険料の算定に当たっては、災害発生事業場の賃金に基づく保険給付額のみを災害発生事業場の属する業種の保険料および当該事業場のメリット収支率の算定を基礎とします。かつ、非災害発生事業場の賃金を基礎とした上乘せ分の保険料給付については、その業種の保険率、その事業場のメリット収支率などに反映させず、全業種一律で負担となります。また、複数業務要因災害については、いずれの就業先においても、保険給付額は当該事業場が属する業種の保険率およびメリット収支率の算定の基礎とはなりません。

〔通勤災害について〕

通勤災害については、通勤は労務の提供と密接な関連を持った行為であり、業務災害に準じて保護すべきものであるため、複数就業先の賃金を合算した上で給付額を算定することになります。

〔災害補償責任について〕

労災事故が発生した場合、当該事業主は、労働基準法により補償責任を負わねばなりません。労災保険による給付が行われることで、事業主は労働基準法上の補償責任を免れることにはなりますが、労災によって労働者が休業する際の休業1～3日目の休業補償は、労災保険から給付されてないため、労働基準法で定める平均賃金の60%を事業主が直接労働者に支払う必要があります。

複数事業労働者の場合、非災害発生事業場の事業主は、この災害補償責任を負うものではなく、また、災害発生事業場の事業主が、非災害発生事業場での賃金を基礎とした給付まで労働基準法に基づく災害補償責任を負うものではありません。

なお、複数業務要因災害については、それぞれの就業先の負荷のみでは、業務と疾病等との因果関係が認められないことから、就業先のいずれも災害補償責任を負わないとされています。

〔複数事業労働者の労災保険給付の請求様式について〕

複数業務要因災害が新設されたことに伴い、「業務災害用」の様式が、「業務災害用・複数業務要因災害用」の様式に改正されます。その他、「業務災害」と「通

【休業補償等給付・別紙3（様式第8号）】

様式第8号表面で記入した事業場以外の事業場について、事業場毎に記入。

複数事業労働者の場合の記載例
(休業補償等給付・別紙3)
(様式第8号 (第1466号))

様式第8号表面で記入した事業場以外の事業場について、各事業場ごとに記入してください。

様式第8号(別紙3)

複数事業労働者用

① 労働保険番号 (請求書に記載した事業場以外の認定労災補償受給者) 認定番号(労働者)で記入した事業場以外の事業場の労働保険番号を記入してください。

② 労働者の氏名・性別・生年月日・住所

③ 平均賃金(内訳は別紙1のとおり)

④ 雇入期間

⑤ 復舊のため労働できなかった期間

⑥ 厚生年金保険等の受給開始

⑦ 事業場の所在地

⑧ 事業主の氏名

⑨ 代表取締役

⑩ 印

⑪ 令和2年10月14日

⑫ 株式会社〇〇興業

⑬ 神奈川県川崎市〇〇

⑭ 電話(090) 000-000

⑮ 代表取締役 〇〇 淳子

⑯ 印

⑰ 労働基準監督署長 殿

⑱ 令和2年10月14日

⑲ 株式会社〇〇興業

⑳ 神奈川県川崎市〇〇

㉑ 電話(090) 000-000

㉒ 代表取締役 〇〇 淳子

㉓ 印

㉔ 労働基準監督署長 殿

原則、労災保険給付の請求書については、業務災害等が発生した事業場を管轄する労働基準監督署に提出することになります。複数の事業場で就業している場合は、各事業場を管轄する労働基準監督署のいずれかに提出することになっています。なお、複数業務要因災害の場合の請求書の提出先は、「生計維持事業の主たる事業所の所在地を管轄する労働基準監督署長」（改正労災保険法施行規則1条3項）とされていますので、一般的には賃金額の高い事業場を管轄する労働基準監督署に提出するものと考えられます。

(9) 雇用保険

雇用保険は、所定労働時間によりその適用の可否が決まっているが、事業主が異なる場合には通算されないこととされています。したがって、特に兼業の様な就業形態の場合で、本業も副業・兼業も、共に週所定労働時間が法定基準に満たない場合には、いずれの事業場においても雇用保険の適用が受けられないことになります。

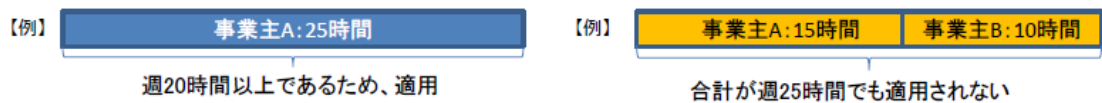
同時に複数の事業主に雇用されている者が、それぞれの雇用関係において被保険者要件を満たす場合、その者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となります。

以下の者については被保険者となりません。(適用除外)。

- ① 1 週間の所定労働時間が 20 時間未満である者
- ② 同一の事業主に継続して 31 日以上雇用されることが見込まれない者

同一の事業主の下で、週所定労働時間 20 時間以上であれば、雇用保険は適用されますが、週所定労働時間 20 時間未満であるときは、複数の雇用関係を合算して週所定労働時間 20 時間以上となっても、雇用保険は適用されません。

例えば、事業主 A に週 15 時間、事業主 B に週 10 時間で合計が週 25 時間でも雇用保険は適用されない。



ただし、令和 2 年 3 月 31 日の雇用保険法改正(令和 4 年 1 月 1 日施行)により、65 歳以上の労働者については、本人の申し出を起点として、「一の雇用関係では被保険者要件を満たさない場合であっても、二の事業所の労働時間を合算して雇用保険を適用する制度が試行的に開始されることとなっています。(さらに、施行後 5 年後を目途として、ほかの世代に広げるかなどの検討等も行うこととされています。)

〔実務上の留意点〕

- ① 65 歳以上の労働者が二の事業所の労働時間を合算して雇用保険を適用することとなった場合、使用者側としては、事務手続きの負担や雇用保険料負担が増えることとなります。65 歳以上の者を採用する場合は他の就業先の有無の確認及び所定労働時間を確認する必要があります。また、自社の 65 歳以上の労働者が副業・兼業を行う場合も同様に確認が必要となります。
- ② 雇用保険法の改正により、被保険者期間の参入に当たって、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定されることになりました。(令和 2 年 8 月 1 日施行)
すなわち、失業等給付を受けるために、離職した日以前の 2 年間に被保険者期間が通算して 12 カ月以上あることが必要であるところ、この「12 カ月以上」という期間の算定について、従前は賃金支払いの基礎となる日数が 11 日以上ある月を「1 カ月」として計算していたものの、改正により、施行日以降に離職した労働者については、これに加えて、賃金支払いの基礎となった労働時間数が 80 時間以上ある月も「1 カ月」として計算することができるようになりました。

これにより、例えば1日当たり8時間働いている労働者は該当する期間に10日働けば「1カ月」と計算できることから、これまでの基準よりも1日分少ない日数で失業給付が受けられることとなります。

労働者が複数の企業でそれぞれ別の日に働いており、各勤務日数が10日以下の場合でも、労働時間を基準に失業給付を受けられる可能性が高まるため、従前よりも労働者が副業・兼業しやすくなると考えられます。

(10) 社会保険

社会保険については、雇用保険と同様に所定労働時間によりその適用の可否が決まっているが、事業主が異なる場合には通算されないこととされている。

- ① 適用要件※は事業所ごとに判断する。このため、複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者が、いずれの事業所においても適用要件を満たさない場合、労働時間等を合算して適用要件を満たしたとしても、社会保険は適用されない。
- ② 同時に複数の事業所で就労している者が、それぞれの事業所で被保険者要件を満たす場合、被保険者は、いずれかの事業所の管轄の年金事務所及び医療保険者を選択し、当該選択された年金事務所及び医療保険者において各事業所の報酬月額を合算して、標準報酬月額を算定し、保険料を決定する。
- ③ その上で、各事業主は、被保険者に支払う報酬の額により按分した保険料を、選択した年金事務所に納付（健康保険の場合は、選択した医療保険者等に納付）することとなります。

また、副業・兼業先で社会保険の加入要件を満たした場合、所定の手続きが発生します。この場合、副業・兼業先の会社が「取得届」の提出、「所属選択 二以上事業所勤務届」を本人が提出する必要があります。

※ 短時間労働者の場合、従業員数が常時101人以上にあっては、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、中小企業の場合は、週所定労働時間30時間以上（ただし、中小企業であっても、短時間労働者の適用について労使合意があれば、大企業と同様の取扱いとなる。）等の一定の要件を満たす場合に適用。

〔実務上の留意点〕

令和2年5月29日、「公的年金制度の財政基盤及び最低保証機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」の改正によって、短時間労働者の社会保険の適用要件が拡大されました。（施行期日は、令和4年10月1日と令和6年10月1日）

これにより、副業・兼業を行う労働者（特に、各企業において、労働時間〔週20時間以上〕や賃金〔月額賃金8万8,000円以上〕などの要件を満たすものの〔従業員数が常時501人以上等〕を満たしていなかった、非正規×非正規パターンの労働者）が、適用要件を満たす場合が増えると考えられます。使用者としては、労働者が複数の就業先で社会保険の適用要件を満たした場合、上記②③の対応を行うことに留意しておく必要があります。

（11）情報漏えい

情報漏えいのリスク管理について、「会社の資産を毀損する可能性がある場合」を除き、副業を原則自由とした上で、「会社の情報・ブランドを使用する場合」、「他の事業者にも雇用される場合」は事前に申請（届出）を求めることで、情報漏えいの様々なリスクについて対応している会社の事例もあります。

（前出：副業・兼業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言）

本業の営業秘密が副業先に漏洩した場合の対応ですが、当該労働者に対して労働契約上の秘密保持義務違反として民事上の責任を問うるほか、懲戒処分を行うことも可能である。また、不正競争防止法に定める要件に該当する場合は、民事上の責任（損害賠償や不正行為の差し止め）のほか、刑事上の責任（刑事罰の対象）を追求することが可能となる。

【検討事項】

副業を許可することで、人材の流動化が進むことも予想される中、これまで以上に営業秘密の管理について厳格に行う必要があります。特に、秘密であることの明示や誓約書等における守秘義務契約の明記、組織的管理体制が重要となる。

（12）企業秩序の維持

副業・兼業を認めるにあたっての企業側の一番の懸念は、「本業がおろそかになる」という回答が最多でした（平成28年経済産業省委託事業：「働き方改革に関する企業の実態調査」）。勤務先が複数になることによる所属意識の薄れや就業時間中の誠実労働義務違反の懸念等が予想されます。

【検討事項】

企業秩序の維持について、社員が兼業の許可を受けるに当たり「本業をおろそかにしない」という誓約書を会社と課すことも検討するべきと考えます。

（13）所得税

副業・兼業を行い、20万円以上の副収入がある場合は、企業による年末調整ではなく、個人による確定申告が必要です。

(14) 副業・兼業に関する情報の公表について

企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、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されています。なお、ホームページ以外の方法としては、例えば会社案内（冊子）や採用パンフレットなどが挙げられます。また、公表の対象となる副業・兼業としては、例えば、他の会社等に雇用される形での副業・兼業が挙げられますが、副業・兼業の促進に関するガイドラインの趣旨に照らし、事業主となって行うものや、請負・委託・準委任契約により行うものについて公表することも考えられます。

< 自社のホームページで公表する場合の記載例 >

(例：副業・兼業について条件を設けず、許容している場合)

- 弊社では、従業員が副業・兼業を行うことについて、条件を設けることなく、認めています。

(例：副業・兼業について条件を設けて、許容している場合)

- 弊社では、従業員が副業・兼業を行うことについて、原則認めています。ただし、長時間労働の回避をはじめとする安全配慮義務、秘密保持義務、競業避止義務及び誠実義務の履行が困難となる恐れがある場合には、認めていません。

IV 副業・兼業の実務対応

平成 29 年 3 月に公表された「働き方改革実行計画」において、「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」ことが明記されています。厚生労働省の現在のモデル就業規則では、これまでの「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」との遵守事項が削除されるとともに、副業・兼業について届出制とする旨の規定がされています。

このように副業・兼業を普及促進する方向で進められる一方で、企業としては、煩雑な労働時間管理を余儀なくされるとともに、働き方改革関連法による時間外労働の上限規制（罰則規定あり）との関係では、今後さらに厳しい労働時間管理が求められることが想定されます。副業の労働時間を報告させることについて本業の負担は大きく、管理責任は増していくこととなります。

働き方改革の一環として、副業・兼業が推進されていますが、副業を容認することによって生じる労務リスクを十分把握し、対応策を講じることが必要です。そこで、副業・兼業の実務対応として労務リスクに必要な対応策をまとめました。

(1) 副業・兼業の届出を不要とする対応

原則、副業・兼業を認めるという政府の方針を踏まえるとしても、ガイドライン案は、労働時間の通算の問題、労働時間の把握の問題、安全配慮義務に関して企業が配慮すべきこと等について、明確な方針や考え方を示しているとはいえません。今後は、労働時間の通算の問題だけでなく、残業時間の上限問題にも関連してくるので本業の企業の対応は慎重にならざるを得ません。届出制、許可制のいずれの運用を選択しても、より柔軟な方向で考えざるを得ないのが現実です。

法律では、従業員からの副業先の労働時間の報告を受けることについて、本業の会社の義務にはなっておらず、また、副業先の労働時間を知ることについて本業の会社に権利があるとも規定されていません。従って、従業員からの副業についての届出は不要とする考え方もできます。

一般的に、安全配慮義務の範囲は、企業の指揮命令が及ぶ範囲に限られるといえます。副業している時間帯は、本業先との関係では「私的事情」に過ぎないと考えられるため（平成 25. 9. 26 東京地裁判例）、本業先が副業先の長時間労働を認識しながら副業先の時間外労働等を削減しなかったことについて、本業先が民事責任を負うことにはならないといえます。

ただし、副業そのものについては「不許可」とすることはできないため、副業や兼業を禁止・制限する（許可しない）場合について就業規則等に定めることで、副業・兼業を容認しない事由を明確にしておくことが重要です。

副業・兼業を禁止・制限する場合の例

副業・兼業が労働時間や社会保険、労災の面でリスクが大きいため、他社との雇用契約を結ぶ形での副業・兼業は認めない（副業・兼業先で実質の労働者性が認められない場合についてのみ限定的に認める※）など、就業規則等の規定にその旨明記し、従業員に周知させておく必要があります。

※非雇用形態での副業・兼業である地域の公益活動を担う団体（NPO など）の役職に就任する場合や、副業・兼業先での活動が純粋に委任といえる場合（取締役への就任など）を想定。

就業規則第〇条（副業・兼業の禁止・制限）

会社は以下の場合について、副業・兼業を禁止・制限するものとする

- ①就業時間等が当社に対する労務提供と重複する者
 - ②過度な長時間労働が予想されるなど労務提供に支障を来す蓋然性があるもの
 - ③競業他社その他競業事業への従事
 - ④当社の営業秘密の使用・開示を伴うもの
 - ⑤当社の企業秩序や社会的評価を毀損するおそれのあるもの
 - ⑥会社の職務の遂行に支障を及ぼす可能性がある場合
 - ⑦会社の従業員として従事することが不相当である場合
2. 第1項の副業の禁止・制限に該当するか否かについて、以下の事情を総合考慮して判断するものとする
- ・長時間労働や過労によって健康を害する恐れがある場合
 - ・現に健康を害している疑いがある場合
 - ・深夜業等体調管理の維持が困難と考えられる場合
 - ・本業の労務提供が質的、量的に不完全になる場合
 - ・会社の繁忙期等、業務運営に支障をきたす場合
 - ・過去に、副業・兼業によって労務提供上の支障をきたしたことがある場合
 - ・副業・兼業のルールに従わない場合
 - ・競業関係に立つ場合および競業関係に立つ場合と同視できる場合
 - ・副業・兼業予定先への転職が決まっているもしくは転職が疑われる場合
 - ・副業・兼業の目的が他社への情報流出にあると疑われる場合
 - ・副業・兼業によって、会社に不利益を与える場合
 - ・本業との関係で社会的信用を低下させる業種、業務の場合
 - ・その他、副業を禁止・制限すべき特別の事情がある場合

(2) 副業・兼業の報告をさせる対応

1) 届出制

モデル就業規則では、これまでの「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」との遵守事項が削除され、副業・兼業について届出制とする規程を新設し、副業・兼業について推進しています。

実務的な対応として、モデル就業規則に規定されている届出制については、各企業における必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務についての対応の程度などの実態を踏まえた対応が求められますが、企業としては、労務管理を行う立場として届け出制について慎重な対応にならざるを得ないというのが現状です。

2) 許可制

届出制の問題点に対応するために、許可制では、①手続きの問題（申請方法、対象者、使用者の処理方法）②禁止する副業・兼業の内容③副業・兼業中における従業員の義務（副業・兼業における業務等の変更、労働日、労働時間等の勤務状況についての報告など）について、ルールを明確にしておく必要があります。

■許可制の場合の申請手順（例）：副業・兼業許可申請書（別紙1）

例外的に禁止できる副業・兼業として、モデル就業規則においては、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競業により会社の利益を害する場合の4点を掲げていますが、これらの事由に該当するかどうか会社での基準を決定します。副業・兼業の許可基準を決めた後は、申請があった場合の手順を決定します。許可の判断に必要な事項を記載した「副業・兼業申請書」及びヒアリングを基に①～④の事由に該当するかを判断します。

申請の受理 ⇒ 書類の審査※ ⇒ 許可または不許可

※書類の審査は、やむを得ない事由かどうか精査することになります。

副業・兼業の許可を受けようとする従業員は「副業・兼業許可申請書」（別紙1）に所定事項を記載し会社に提出しなければならない。

会社は、申請の内容が次の各号に該当するときは、副業・兼業の許可を行わない。

- ①副業・兼業が不正な競業に当たる場合
- ②営業秘密の不正な使用・開示を伴う場合
- ③従業員の働き過ぎによって人の生命又は健康を害するおそれがある場合
- ④副業・兼業の態様が会社の社会的信用を傷つける場合

■申請が許可された従業員に対する会社からの説明

申請者への説明 ⇒ 事業開始時説明事項

「副業・兼業許可申請書」(別紙1)の許可を受けた従業員に対し、会社は事業開始時説明事項として以下の事項を説明します。

① 業務災害と給付基礎日額

副業・兼業先の会社で発生した場合、副業・兼業先の賃金を基に給付基礎日額を算定。

② 通勤災害と給付基礎日額

本業の会社から兼業先の会社へ向かう場合は兼業先の賃金が基になります。

② 社会保険 兼業開始時の留意点

副業・兼業先で被保険者要件を満たす場合、「取得届」(副業・兼業先が提出)、「所属選択二以上事業所勤務届」(本人提出)を提出する。

■副業・兼業の許可を受けた従業員は事業報告書(別紙2)を会社へ提出

事業の開始 ⇒ 報告 ⇒ 審査

① 「副業・兼業の許可を受けた従業員は、一定期間(原則1か月)毎に「副業・兼業報告書」(別紙2)を提出しなければならない。

② 会社は「副業・兼業報告書」(別紙2)の内容を審査し「例外的に禁止できる事由」に該当する場合は、当該従業員と協議の上、副業・兼業許可を取り消すことがある。

第5条（副業・兼業時間）

副業・兼業は、当社の所定労働時間内に行ってはならない。また、当社が時間外労働、休日労働等を命じた場合は、たとえ副業・兼業の予定があっても、これに従わなくてはならない。

副業・兼業のために、自社において時間外労働を行わないといった齟齬が生じないように規定が必要です。

第6条（許可申請）

副業・兼業を希望する者は、副業・兼業開始予定日の1か月前までに、「副業・兼業許可申請書」「副業・兼業に関する誓約書」を提出することにより申請し、事前に当社の許可を受けなくてはならない。

社員が副業・兼業を開始する手続きとして、届出制か許可制かに分かれます。届出制として、原則として希望者全員に副業・兼業を認めることも可能です。副業・兼業の制限を少なくして、幅広く認める場合は届出制も考えられますが、現状において副業・兼業を原則禁止としている会社は、まず許可制として、それぞれの副業に対して許可するか否かを確認することから始めることをお勧めします。許可制とすることにより、事前に競業避止違反や機密情報漏洩のリスクに対応することも可能となります。

＜参考＞

- 社内イントラで副業・兼業を申請する方法を採用し、「就業時間」「報酬の目安」「副業する期間」「副業先の概要」「従事する業務の内容」などを会社に報告し、上司・人事部門の承認を経て、最終的な許可・不許可の判断が出るという方法を採用しているケースもあります。
- 許可判断の基準として①会社業務を優先できる業務内容、業務量であること、②健康に支障を来さないか、③会社業務と競業の可能性がないか、を確認し、毎週1回行われるミーティングで上司がコンディションをケアするケースもあります。

第17条（所得の申告）

従業員は、税務当局に対し、副業・兼業によって得た所得を正確に申告し、副業・兼業での所得金額が20万円を超える場合は、従業員は自ら確定申告を行わなければならない。

副業・兼業を行い、20万円を超える副収入がある場合は、企業による年末調整ではなく、個人による確定申告が必要な点を明確に規定します。

第18条（規程の改廃）

本規程は、法律改正、会社の経営状況又は社会情勢の変化等により必要と認めるときは、規程の改廃を行うことがある。

附 則

第19条（施行）

本規程は、令和●年●月●日より施行する。

書式のサンプル（副業・兼業許可申請書）

別紙 1

年 月 日

株式会社 abc

代表取締役 xx xx

部 署 _____

従業員番号 _____

氏 名 _____ (印)

副業・兼業許可申請書

下記の内容で兼業申請をいたします。なお、兼業を行うことについて、就業規則の兼業規定を遵守し、本業に支障をきたすことや、会社の信用を損なうことのないよう誓約いたします。申請内容に変更があった場合には、速やかに申請を行います。

社名	
業種	
所在地	
電話番号	
従事する 業務の詳細	・勤務地：
	・雇用形態：パートタイマー・臨時社員・派遣社員・その他（ ）
	・業務内容：
	・期 間： 年 月 日 ～ 年 月 日
	・勤務日数：曜日（ ）、週（ 日）、1か月（約 日）
	・勤務時間： 時 分 ～ 時 分
	・副業・兼業先における残業の有無： 有 ・ 無
	・現在の健康状態：
・社保加入の有無： 有 ・ 無	
兼業を必要	
その他	

【申請の流れ】 本人 ⇒ 所属長 ⇒ xxxxx ⇒ xxxxx (保管)

所属長印	xxxxx 印	xxxxx 印

書式のサンプル（副業・兼業（終了）報告書） 別紙2

年 月 日

株式会社 abc

代表取締役 xx xx

部 署 _____

従業員番号 _____

氏名 _____ (印)

副業・兼業（終了）報告書

下記のとおり兼業したことを報告します。

勤務報告期間	年 月 日 ~ 年 月 日
社名	
勤務地	
業務内容	
勤務日数	毎週(曜日)、週(回)、1ヶ月(日程度)
勤務時間	時 分 ~ 時 分
備考	
近況報告	※当社での職務の遂行の状況や兼業による心身の疲労などの状況を記載すること
所属長コメント	

氏名 : _____ (印)

【報告の流れ】 本人 ⇒ 所属長 ⇒ xxxxx ⇒ xxxxx (保管)

所属長印	xxxxx 印	xxxxx 印

書式のサンプル（副業・兼業に関する誓約書例） 別紙3

年 月 日

株式会社 abc

代表取締役 xx xx

部署

従業員番号

氏名

副業・兼業に関する誓約書

私は、このたび副業・兼業の許可を受けるに当たり、以下の事項を理解しすべて遵守することを誓約いたします。会社が副業・兼業に関して疑義が生じた場合は、副業・兼業先に問い合わせることを承諾致します。

1. 就業時間中には副業・兼業は行わず、本業をおろそかにしないこと。
2. 副業・兼業を理由として、時間外労働を拒否することはできないこと。
3. 常に健康を維持できるよう、体の自己管理に気を配ること。副業・兼業により健康に異常がみられ、会社の業務に支障をきたすおそれがある場合は、副業を終了すること。
4. 同業や競業他社への機密漏えいはしないこと。
5. 企業秩序や社会的評価を毀損するような就業はしないこと。
6. 副業・兼業に関する事項を含む会社の就業規則およびその他の規程を遵守すること。
7. 許可申請書の記載内容に偽りがないこと。
8. 申請内容に変更があった場合には遅滞なく会社に通知すること。
9. 異なる副業・兼業先に転職する場合は、改めて許可を得なければならないこと。
10. 許可期間が令和 年 月 日から 年 月 日までであること。
11. 許可の更新を求める場合には、許可期間満了1か月前までに、会社に通知すること。
12. 許可期間中であっても、許可申請内容に変更があった場合、副業・兼業に関する遵守事項への違反があった場合、その他、許可を取り消すべき事情が生じた場合には、会社から副業の終了を命じる可能性があること。
13. 毎月第5営業日までに前月の副業・兼業先における勤務日および勤務時間を報告すること。
14. 会社が、副業・兼業先に対して勤務日および勤務時間等に関する問合せをすることに同意し、実現に協力すること。
15. 誓約書で定めた内容に違反して副業・兼業行為をした場合は、就業規則第86条の懲戒規定を適用する。