

副業・兼業制度導入の 実務と労務管理

中央統括支部 中央支部

森 克義

厚生労働省は「働き方改革実行計画」を踏まえ、副業・兼業の普及促進を図るために「モデル就業規則」の改定をはじめ、令和4年7月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定しました。副業・兼業制度の導入にあたっての就業規則の改定や副業・兼業規定の整備は社労士の重要な役割であり、さらに副業・兼業を行う際の労働時間管理や労災事故等の対応について改めて知ることは、社労士が適切なアドバイスを行う上でも有意義です。

1 はじめに

■ 副業・兼業促進の社会的背景・経緯

副業・兼業については、従来、多くの企業が就業規則に全面禁止や許可制の旨を定め、違反した場合には懲戒処分を行うなどの対応をとってきました。ところが近年は、労働者が就業時間以外の時間をどのように使うかは基本的に自由であり、就業規則などによる一方的な禁止は適切ではないとする考え方が主流になっています。

2017年3月、政府は「働き方改革実行計画」を決定し、そのなかで、柔軟な働き方がしやすい環境整備の一環として副業・兼業の普及促進を図る方針を示しました。副業・兼業の

促進に関する政府の取り組み経緯は、図表1の通りです。

このように従来は副業・兼業に否定的な企業が多かったのですが、働き方の多様化が進むなか、政府の取組みが拍車をかけるようになり、社会全体として副業・兼業に対する機運が高まっています。副業・兼業制度導入の狙いは企業によって様々ですが、最近の傾向として、本業での成長やキャリア開発に繋がるよう、従業員のスキルアップを目的に副業・兼業を容認する企業の事例が増えてきていると思います。

■ 副業・兼業の容認の状況

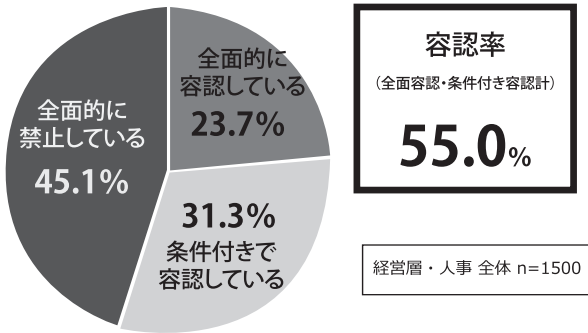
2021年8月にパーソル総合研究所が発表した「第二回 副業の実態・意識に関する定量

図表1 副業・兼業の促進に関する政府の取り組み

2017年3月	・ 働き方改革実行計画「副業・兼業の普及促進を図る」
2018年1月	・ 副業・兼業の促進に関するガイドライン」策定 ・ モデル就業規則改定（許可制⇒届出制）
2020年7月	・ 成長戦略実行計画「副業・兼業の環境整備を行うため労働時間の管理方法のルール整備を図る」
2020年9月	・ 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」改定 ⇒副業・兼業に関する労働時間管理/健康管理ルールの明確化 ・ 「簡便な労働時間管理の方法」（管理モデル）の提示 ・ 労災保険法の改正
2021年7月	・ 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q&A公表
2022年6月	・ 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画「さらに副業・兼業を推進」
2022年7月	・ 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び同Q&A改定 ⇒企業に対して副業・兼業への対応状況について情報公開を推奨

（著者作成）

図表2 企業の正社員の副業容認状況 (%)



資料出所：パーソル総合研究所「第二回 副業の実態・意識に関する定量調査」

調査」(図表2)によると、全面的容認と条件付き容認を合わせた容認率は55.0%で、半数を超える企業が副業・兼業を容認していることがわかりました。

■従業員の副業・兼業に対する意識

同調査によると、現在副業を実施している正社員は9.3%と1割に満たない状況ですが、非副業者(正社員)で副業意向がある層は40.2%となっており、副業・兼業に対する関心の高さが窺えます。

また、産業能率大学総合研究所「2022年度新入社員の会社生活調査」によると、副業・兼業制度を“利用したい”という回答が過去最高の82.8%(利用したい38.9%、どちらかといえば利用したい43.9%の合計)との結果になっています。

2 副業・兼業ガイドラインと実務上の留意点

■副業・兼業の促進に関するガイドライン

2018年1月、厚労省は、副業・兼業について企業や労働者が現行の法令のもとでどういう事項に留意すべきかをまとめたガイドラインを策定しました。2020年9月には、副業・兼業の容認に際して懸念となっていた労働時間管理と健康管理のルールを明確化するため、ガイドラインを改定しています。さらに2022年7月、副業・兼業を希望する労働者が適切な職業選択を通じ、多様なキャリア形成を図っていくことを促進するためにガイドラインを

改定し、企業に対して自社の副業・兼業への対応状況に関する情報開示を促しています。具体的には、副業・兼業を許容しているか否か、条件付きで許容している場合にはその条件について情報開示を求め、自社のホームページ等で公表することが望ましいとしています。

■就業規則等の整備

ガイドラインでは、副業・兼業に関する裁判例を踏まえると、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当であり、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は、副業・兼業を容認する方向で就業規則等を見直すことが望ましいとしています。

その上で、就業規則等を見直すポイントとして、以下の3点をあげています。

- ①副業・兼業を原則認めることとする
- ②裁判例において例外的に副業・兼業を禁止または制限することができる場合を必要に応じて規定する
- ③副業・兼業の有無や内容を確認するための方法を、労働者からの届出に基づくこととする

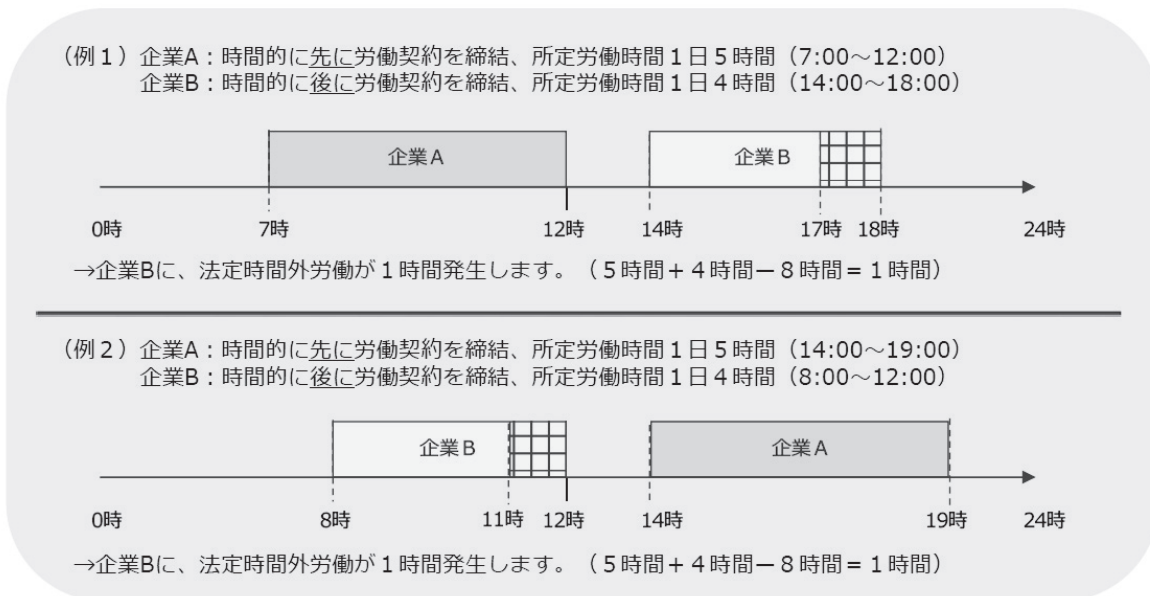
■労働時間管理

労働基準法第38条第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。」と規定しており、「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(労働基準局長通達 昭和23年5月14日付け基発第769号)とされています。

これにより、使用者は、労働者からの申告等により、自らの事業場における労働時間と労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを通算する必要があります。自社と副業・兼業先で労働時間制度が異なる場合もありますが、あくまで自社の労働時間制度を基準として、通算することになります。

なお、通算の定めは労働時間に限られており、休憩、休日、年次有給休暇については、各事業場の定めがそれぞれ適用されます。

図表3 所定労働時間の通算（原則的な労働時間管理の方法）の例



資料出所：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」

労働時間の通算方法には、(A)原則的な労働時間管理の方法、(B)簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）の二通りがあります。

(A)原則的な労働時間管理の方法

● 所定労働時間の通算

まず、副業・兼業の開始前に、自社の所定労働時間と副業・兼業先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。

次に、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

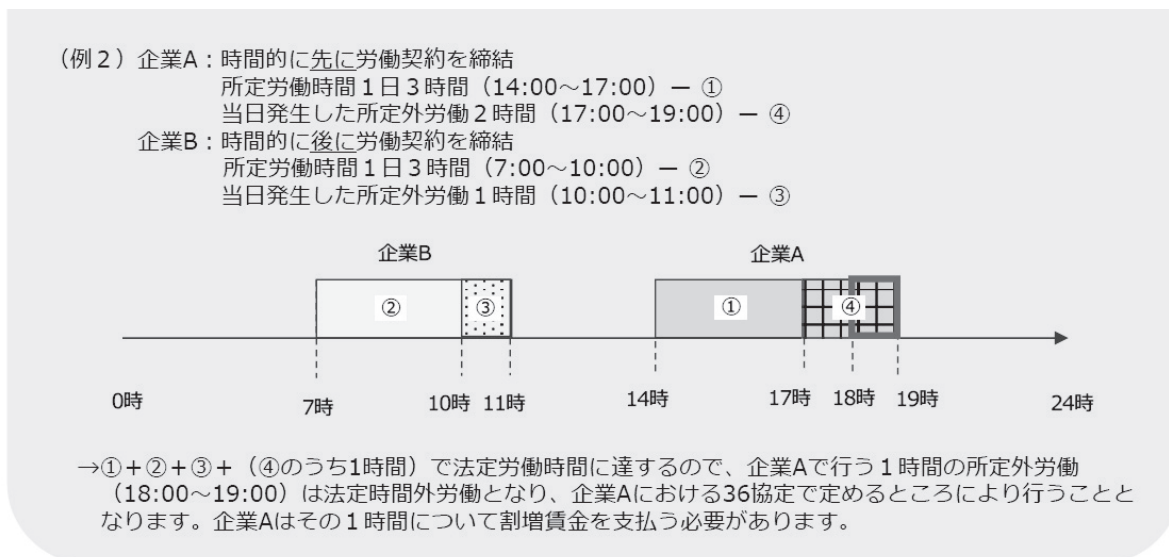
が時間外労働となり、時間的に後から労働契約を締結した企業が自社の36協定で定めるところによってその時間外労働を行わせることになります。

● 所定外労働時間の通算

副業・兼業の開始後は、自社の所定外労働時間と副業・兼業先における所定外労働時間とを当該所定外労働が行われる順に通算します。所定労働時間と所定外労働時間で通算の順序に関する考え方が異なる点に注意してください。

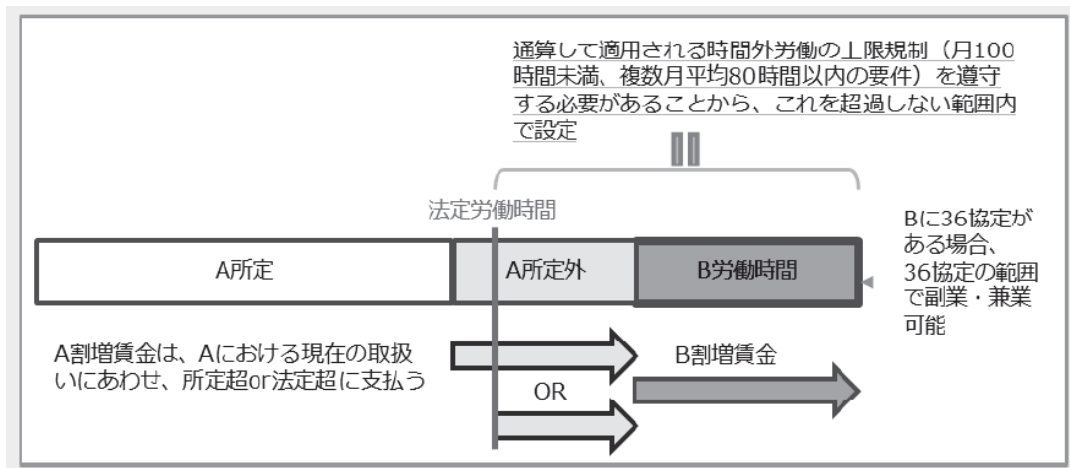
通算した結果、自社の労働時間制度にお

図表4 所定外労働時間の通算（原則的な労働時間管理の方法）の例



資料出所：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5 管理モデルのイメージ



資料出所：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」

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、そのうち自ら労働させた時間について、自社の36協定の延長時間の範囲内とする必要があるとともに、割増賃金を支払わなければなりません。

(B)簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）

労働時間の申告等や通算管理における労使双方の手続き上の負担を軽減し、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簡便な労働時間管理の方法として「管理モデル」が示されています。

管理モデルの導入については、ガイドラインで「一般的には、副業・兼業を行おうとする労働者に対して使用者Aが管理モデルにより副業・兼業を行うことを求め、労働者及び労働者を通じて使用者B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る」としており、使用者Aの求めに対して、労働者及び使用者Bが管理モデルの導入に応じることが前提とされています。

副業・兼業の開始前に、自社と副業・兼業先の労働時間を通算して、法定労働時間を超え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、各々の事業場における労働時間の上限を設定します。

副業・兼業の開始後は、各々の使用者が設定した労働時間の上限の範囲内で労働さ

せます。副業・兼業を行う労働者と先に労働契約を締結していた使用者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、後から労働契約を締結した使用者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、割増賃金を支払います。

管理モデルにおける通算の順序は、原則的な労働時間管理の方法と異なり、

- ① A所定労働時間＋A所定外労働時間（A法定内所定外労働時間・法定外所定外労働時間）の上限
 - ② B労働時間（B所定労働時間＋B所定外労働時間）の上限
- となることに留意が必要です。

■健康管理

労働安全衛生法66条等に基づく健康確保措置の実施対象者の選定に当たり、副業先における労働時間を通算することとはされていません。そのため、副業・兼業を行う場合の健康管理は、原則として労働者の自己管理にて行われることとなります。ただし、企業としては、民事リスク回避の観点から、然るべき対応をとっておくべきと考えます。

ガイドラインでは、企業が留意する点として、副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者が安全配慮義務を負っていることをあげています。つまり、使用者が、労働者の

(副業・兼業を含む)全体としての業務量・時間が過重であることを把握しながら、何らの配慮や措置をしないまま、結果的に労働者の健康に支障が生ずるに至った場合、企業は安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任を問われる可能性があります。

従って、民事リスク回避の観点からは、企業と労働者がコミュニケーションをとり、労働者が副業・兼業による過労によって健康を害したり、現在の業務に支障を来したりしていないかなどを、確認することが望ましいと考えます。ガイドラインでは、労働者の健康への配慮や措置として実施することが適当とされる事項があげられていますので、参考にしてください。

■ 労災保険

複数の雇用関係に基づき複数の事業場で勤務する労働者(複数就業者)が労働災害にあった場合、従来は災害が発生した就業先の賃金のみに基づいた保険給付しか受けることができませんでしたが、労災保険法が改正(2020年9月施行)され、非災害発生事業場の賃金額も合算して労災保険の給付額を算定することとなりました。

また、複数就業者について、それぞれの事業場における業務上の負荷のみでは業務と疾病(脳・心臓疾患、精神障害)等との間に因果関係が認められない場合、それぞれの事業場の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定を行うこととなりました。なお、労働者が、一の就業先から他の就業先への移動時に起こった災害については、通勤災害として労災保険給付の対象となります。

3 導入事例

■ 企業の取り組み事例

副業・兼業制度の積極的な活用に舵を切った企業の事例をご紹介します。

- ◆会社名：株式会社ベネッセコーポレーション
- ◆事業内容：通信教育事業、学校向け教育事

業、Kids & Family事業

- ◆従業員数：2,392名(2022年3月31日現在)

同社では、従来から就業規則(服務規定)の解釈上、許可があれば副業・兼業は可能でしたが、積極的な社内発信をしていたわけではなく、年間20名程度の許可申請に留まっていました。しかし近年、自律的なキャリア形成や多様な働き方が注目されるなか、2021年度から、社外の人脈拡大やキャリア開発・スキルアップを目的とした「兼業制度」を正式にスタートさせ、新たに兼業規定を設けるとともにガイドラインを策定し、従業員に対して積極的な活用を呼び掛けています。

社内のポータルサイトに「兼業の定義と兼業許可ガイドライン」を掲載し、社内周知を図っています。まず、兼業を「業務外の役務提供によって報酬を得ること」と定義し、ボランティアや自治会理事など無報酬の場合や資産運用・投資・ネットオークションへの出品・アフィリエイトなど役務提供に当たらないものは除く、としています。次に、同社では、兼業を業務委託契約(非雇用)に限って認めており、兼業先との雇用契約は不可としています。また、兼業を許可する他の要件として、以下の4点を挙げています。

- ①会社での業務を本業(主たる給与の受給先)として、本業に支障のない程度であること
- ②会社の就業日及び就業時間に影響させないこと、また就業時間中に兼業を実施しないこと
- ③勤務に支障をきたさないよう、精神的、肉体的疲労回復のための適度な休養が確保できること
- ④会社への利益相反・機密漏洩、ならびに対外的信用が傷つく恐れのないこと

上長との面談にて以上の要件を満たすことを確認したうえで、兼業の目的や兼業先の情報、兼業に要する時間(1ヶ月あたりの予定)などを記載し、社内ワークフローで電子申請する流れになっています。所属本部長及び人事部門の決裁を得ることになっていますが、あらかじめ許可要件が開示されていますので、

基本的にこれらに反する兼業が申請されることはなく、建付けとしては許可制ですが、事実上の届出制だと言えます。

兼業先における稼働時間の実績は報告させていませんが、上長が月一回の1 on 1で、兼業に要している時間を大まかに把握し、また健康状態も確認するようにしており、課題があれば上長が早期発見できるようにしています。なお、自社の労務提供（本業）上、支障が出るような恐れがあるときには兼業許可を取り消すこともあり得るとしています。

正式に兼業制度を開始した2021年度は、従来の3倍を超える申請がありました。2022年度は、11月末現在ですでに昨年度の実績を超える兼業が行われています。兼業の内容は多岐にわたっていますが、カテゴリ別に整理すると、「業務上のスキルや専門性を活かしたもの」が最も多く、次いで「業務上とは異なるスキルや専門性を活かしたもの」、「家業の関係」、「地域貢献」と続いています。事業との親和性から、教育系や子育て支援のNPOで兼業するケースが多いとのこと。また、最近では、Udemy*の講師として兼業を始める社員が少しずつ増えているようです。

*Udemyは、2009年にアメリカで設立されたオンライン動画学習のプラットフォームサイトで、同社は、日本におけるUdemyの事業パートナーとして2015年から提携をしています。

■従業員が実感する効果

筆者の関与先であるIT企業では現在、全社員の13%が副業・兼業（全て非雇用）を行っており、今回、そのうち3名の方にインタビューすることができました。ここでは、副業・兼業による効果やメリットを感じているというコメントをご紹介します。

☆Webエンジニアの技術的なスキルは多岐にわたるため、自社で担当していない領域を副業先で経験することにより、自身のスキルアップに留まらず、チームの総合力を高めることに貢献できています。

☆副業先の間人関係や仕事の進め方などに触

れることで、スキルの解像度が上がるとともに、視野の拡大にも繋がっています。また、エンジニアとしての市場価値を意識することができ、自分に自信がつけました。

☆副業を認めてもらっていることで、本業に「より貢献しよう」という思いが強まり、自社に対するロイヤリティが高まりました。

4 最後に

本稿では、自社の従業員に副業・兼業を認める側の立場から制度導入や労務管理について触れました。一方で、今後は副業・兼業を行う人材を積極的に受け入れようとする企業が増えてくると考えられます。実際、前述したIT企業では、その道のプロフェッショナル（副業者）を中核的なポジションに複数名迎え入れており、高度専門人材・異能人材として活躍されています。

社労士は、本業先の企業側と副業・兼業者を受け入れ企業側の双方に関わることができる立ち位置にあり、副業・兼業者を含めた“三方良し”の関係性を築いていくうえで有益なアドバイスが求められると考えます。副業・兼業者を受け入れる側の対応については、先進事例が少ないこともあって手探りで進めて行くことにはなりますが、人事労務の専門家としてますます社労士の価値を発揮していくことが期待されるのではないのでしょうか。

Profile 森 克義（もり・かつよし）

中央統括支部中央支部
社会保険労務士法人ヒューマン・プライム
特定社会保険労務士

東証上場企業2社（メーカー、サービス業）で、企業内社労士として労働問題対応や人事制度設計などの人事・労務全般に従事。その後「複業」を経て、2021年より本業先として社労士法人ヒューマン・プライムに参画し、労務相談や労務監査、研修講師を中心に活動中。また、現在もキャリアやスキルの開発を目的に“腕試し”型の副業を実践している。