



平成30年2月20日

## 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」

厚生労働省では、「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日)を踏まえ、副業・兼業の普及促進を図っています。平成30年1月、副業・兼業について、企業や働く人が現行の法令のもとでどのような事項に留意すべきかをまとめたガイドラインを作成、モデル就業規則を改定し、労働者の遵守事項の「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」という規定を削除し、副業・兼業についての規定を新設しました。

### ～ 副業・兼業の促進に関するガイドライン・概略 ～

#### 1. 副業・兼業の現状

副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にあるが、多くの企業では、副業・兼業を認めていない。副業・兼業自体への法的な規制はないが、厚生労働省が平成29年12月時点で示しているモデル就業規則では、労働者の遵守事項に「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定がある。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り、各企業においてそれを制限することが許されるのは、労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・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、競争により企業の利益を害する場合と考えられる。

#### 2. 副業・兼業の促進の方向性

労働者のメリット	企業のメリット
①離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。	①労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
②本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。	②労働者の自律性・自主性を促すことができる。
③所得が増加する。	③優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
④本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。	④労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

業種や職種によって仕事の内容、収入等も様々な実情があるが、労働者自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したい、スキルアップを図りたいなどの希望を持つ労働者がいることから、こうした労働者については、長時間労働、企業への労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要です。

#### 3. 企業の対応

裁判例を踏まえれば、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当である。

副業・兼業を認める場合、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、また、長時間労働を招くものとなっていないか確認する観点から、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることも考えられる。

##### 検討にあたっての注意点

##### ①就業時間の把握について

- ・労働基準法第38条では「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
- ・労働者が労働基準法の労働時間に関する規定が適用される副業・兼業をしている場合は、労働者からの自己申告による労働時間の把握
- ・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や、労働基準法上の管理監督者は、労働基準法の労働時間に関する規定が適用されないため、労働者からの自己申告による労働時間の把握が必要

##### ②健康管理について

- ・使用者は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働安全衛生法第66条等に基づき、健康診断等を実施しなければならない。

##### ③安全配慮義務について

- ・現時点では明確な司法判断は示されていないが、使用者は、労働契約法第5条に、安全配慮義務が規定されていることに留意が必要

上記の他、労働者としての対応や、使用者側の雇用保険、厚生年金保険、健康保険の現行制度における被保険者の規定、通勤災害としての労災保険給付の処理などが載せられています。

如何でしたでしょうか？ これからの企業のあり方にまで影響を及ぼす事態だと思いませんか？