

企業も労働者も安心して 副業・兼業に取り組むために

多様な働き方への期待が高まっており、労働者の希望に応じて副業・兼業を行える環境を整備することが求められています。

長時間労働になり、労働者の健康が阻害されないよう、「**副業・兼業の促進に関するガイドライン**」を踏まえた取組の実施をお願いいたします。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」のポイント

基本的な考え方

- 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いることから、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当です。
※労務管理を適切に行うためには、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましいです。
- 副業・兼業は、本業以外でのスキルや経験の獲得により、労働者の主体的なキャリア形成に資するものであることから、**各企業における副業・兼業の取組について公表することを推奨**しています。

労働時間の管理

- 労働者が雇用される形で副業・兼業を行う場合、原則として、自社と副業・兼業先の労働時間を通算して管理する必要があります。労働時間の通算は、**自社での労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社での労働時間とを通算**することで行います。
- 労働時間の通算にあたっては、自社で取り入れやすい方法を採用し、自社と副業・兼業先の労働時間を確実に通算するようにしましょう。

労働者の健康確保

- **副業・兼業を行っている労働者とコミュニケーション**をとり、労働者の健康確保に必要な措置を講じましょう。
- 状況に応じて、時間外・休日労働の免除や抑制を行うことも考えられます。



たとえば、このような疑問はありませんか？



Q 副業・兼業に関する情報の公表ってどうすればいいの？



Q 管理モデルって何？どうすれば使えるの？

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、ホームページ等において公表することが望ましいです。詳しくは、「副業・兼業の促進に関するガイドライン Q & A」もご参照ください。

管理モデルとは、労働時間の通算に用いることができる「簡便な労働時間管理の方法」のことです。詳しい解説や導入の手続きは、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」や「管理モデル導入（通知）様式」をご参照ください。

副業・兼業の取組に役立つ各種資料があります！

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」など、副業・兼業の取組に役立つ資料を厚生労働省ホームページに掲載しています。ぜひご活用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>



副業 厚労省



副業・兼業の促進に関するガイドライン	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のような事項に留意すべきかをまとめたガイドライン
副業・兼業の促進に関するガイドラインQ&A	ガイドラインの内容を補足するQ&A
モデル就業規則	就業規則における副業・兼業の規定例
副業・兼業に関する届出様式例	企業が、労働者が行う副業・兼業の内容を申告に基づき確認するにあたって参考となる様式例
管理モデル導入（通知）様式例	副業・兼業に関する労働時間の取扱いを管理モデルによることとする場合に参考となる様式例
副業・兼業に関する合意書様式例	副業・兼業に関する各種取扱いについて、企業と労働者で合意を取り交わす際に参考となる様式例
副業・兼業の促進に関するガイドラインパンフレット	ガイドラインの解説や、副業・兼業に関するモデル就業規則の規定、各種様式例をまとめたパンフレット

