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

* 本パンフレットでは、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の内容についてわかりやすく解説します。

* ガイドラインをはじめとして、副業・兼業に関する各種情報は厚生労働省ホームページの以下のページにまとめて掲載していますので、こちらもご覧ください。

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

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

（2025.3）

副業・兼業の促進にあたって

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、起業の手段や第２の人生の準備として有効とされており、「働き方改革実行計画」において、副業・兼業の普及を図るという方向性が示されています。

一方、同計画においては、副業・兼業の普及が長時間労働を招いては本末転倒であることも示されており、副業・兼業を行うことで、長時間労働になり労働者の健康が阻害されないよう、過重労働を防止することや健康確保を図ることが重要です。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」は、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示したものですので、企業も働く方も安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業を進めるにあたって本パンフレットをご活用ください。

本パンフレットの活用方法

本パンフレットは、以下の構成となっています。

Ⅰ. はじめに（企業のみなさまへ／労働者のみなさまへ）
Ⅱ. 「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
Ⅲ. 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（補足付き）
Ⅳ. 副業・兼業に関する裁判例
Ⅴ. 企業の副業・兼業制度に関する取組事例
Ⅵ. 相談窓口・セミナーのご案内

Ⅰでは、企業のみなさまと労働者のみなさま向けに副業・兼業の全体像を簡単に説明していますので、まずはⅠで副業・兼業の全体像をご確認ください。

Ⅱでは、ガイドラインを踏まえて、副業・兼業を進める上での基本的な流れを、実践的に活用できる各種様式例などを交えて紹介しています。これから副業・兼業に取り組まれるような場合は、ぜひⅡのわかりやすい解説をご覧ください。

Ⅰ～Ⅱで記載されている内容を含めて、副業・兼業についてより詳細な内容を確認されたい場合は、必要に応じて、Ⅲの補足説明を加えたガイドライン本体やⅣの副業・兼業に関する裁判例等をご確認いただき、副業・兼業への取組にご活用ください。

目次

Ⅰ. はじめに（企業のみなさまへ／労働者のみなさまへ） P. 3-4

Ⅱ. 「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 P. 5-23

1. 副業・兼業を認めるにあたって P. 5-9

STEP 1　就業規則等の整備

2. 副業・兼業を始める前に P. 10-21

STEP 2　副業・兼業に関する届出

STEP 3　副業・兼業の内容の確認

STEP 4　（A）所定労働時間の通算（原則的な労働時間管理の方法）

（B）管理モデルの導入（簡便な労働時間管理の方法）

3. 副業・兼業が始まったら P. 22-23

STEP 5　（A）所定外労働時間の通算（原則的な労働時間管理の方法）

（B）管理モデルの実施（簡便な労働時間管理の方法）

STEP 6　健康管理の実施

Ⅲ. 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（補足付き） P. 24-40

1　副業・兼業の現状 P. 24-25

2　副業・兼業の促進の方向性 P. 26-27

3　企業の対応 P. 28-37

（1）基本的な考え方

（2）労働時間管理

（3）健康管理

（4）副業・兼業に関する情報の公表について

4　労働者の対応 P. 38

5　副業・兼業に関わるその他の制度について P. 39-40

（1）労災保険の給付（休業補償、障害補償、遺族補償等）

（2）雇用保険、厚生年金保険、健康保険

Ⅳ. 副業・兼業に関する裁判例 P. 41-46

Ⅴ. 企業の副業・兼業制度に関する取組事例 P. 47-48

Ⅵ. 相談窓口・セミナーのご案内 P. 49

Ⅰ. はじめに

企業のみなさまへ

なぜ今、副業・兼業を促進するの？

○　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起業の手段、そして第２の人生の準備として有効とされています。
　また、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ます。

副業・兼業は認めないといけないの？

○　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・兼業を認める方向で検討することが適当です。
　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、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、労働者が副業・兼業を行える環境を整備しましょう。

☞　副業・兼業を認めるために必要な対応については、P.5-9で解説しています。

○　なお、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などで公表することが望ましいです。

副業・兼業を進める上で企業はどんな対応が必要になるの？

○　就業規則などの見直しにより、副業・兼業を認める環境が整ったら、次に注意しないといけないのは、「労働時間の通算管理」です。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。

○　労働時間を通算して管理するために、まずは、労働者が行う副業・兼業の内容を確認する必要があります。副業・兼業開始前に、労働者からの申告などにより、必要な情報を確認しましょう。

☞　副業・兼業の内容を確認する上で必要な対応については、P.10-15で解説しています。

○　副業・兼業の内容を確認したら、次は労働時間の通算です。労働時間の通算方法は二通りで、原則的な方法と簡便な方法（「管理モデル」といいます。）があります。
　労働時間を通算して管理するにあたって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。

☞　労働時間を通算する際の原則的な方法と簡便な方法については、P.16-23で解説しています。

○　副業・兼業を進める上では、長時間労働になり労働者の健康が阻害されないよう、過重労働を防止することや健康確保を図ることが重要です。
　労使でコミュニケーションを図り、労働者の健康確保に必要な措置を講じるようにしましょう。

☞　健康管理については、P.23で解説しています。

副業・兼業とは？

○　副業・兼業を行うということは、二つ以上の仕事を掛け持つことをここでは想定しています。
　副業・兼業は、企業に雇用される形で行うもの（正社員、パート・アルバイトなど）、自ら起業して事業主として行うもの、コンサルタントとして請負や委任といった形で行うものなど、さまざまな形態があります。

副業・兼業にはどんなメリットと留意点があるの？

○　副業・兼業を行うことのメリットは、働く方の状況によってさまざまありますが、たとえば、以下のようなものが考えられます。
・　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、主体的にキャリア形成ができる。
・　既に行っている仕事の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求できる。
・　所得が増加する。

○　メリットの一方で、注意をしなければいけない点もあり、たとえば、以下のようなものが考えられます。
・　就業時間が長くなる可能性があるため、自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要である。
・　副業・兼業によって既に行っている仕事に支障が生じないようにすること、既に行っている仕事と副業・兼業それぞれで知り得た業務上の秘密情報を漏らさないことなどに留意する必要がある。
・　１週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合に、雇用保険等の適用がない場合があることに留意が必要である。

副業・兼業は誰でもできるの？

○　既に会社で働いている人が、副業・兼業を行うことが可能かどうかは会社によって異なります。
　副業・兼業を始めたいと思ったら、まずは勤めている会社のルールを定めている就業規則や自身の労働契約の内容を確認し、副業・兼業を行うことが可能かどうかや、副業・兼業を始めるためにどのような手続が必要になるかを確認しましょう。

○　また、副業・兼業先を決めるにあたっては、自らのキャリアも考えながら、企業がホームページなどで公表した副業・兼業に関する情報も参考にしましょう。

副業・兼業を行う上で労働者はどんな対応が必要になるの？

○　まずは、上記のとおり、副業・兼業を行うことが可能かどうかや、副業・兼業を行う上で必要となる手続を確認することが必要です。

○　副業・兼業先が決まったら、会社が就業規則などで定めている方法にしたがい、副業・兼業の内容などを会社に届け出ましょう。

☞　副業・兼業の選択や届出については、P.10で解説しています。
なお、副業・兼業に関する企業側の対応については、必要に応じてP.5-23をご覧ください。

○　副業・兼業が始まったら、就業時間や健康状態を自身でも管理する意識が必要です。
　また、会社による健康管理をより効果的なものとするために、副業・兼業先の業務量や自身の健康状態等を会社に報告することも有効です。

☞　健康管理については、P.23で解説しています。

Ⅱ．「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

１．副業・兼業を認めるにあたって

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・兼業を認める方向で検討することが適当です。

STEP１　就業規則等の整備

○　副業・兼業を禁止や一律許可制にしている企業は、副業・兼業を認める方向で就業規則等を見直すことが望ましいです。

○　就業規則等の見直しにあたってのポイントは、以下のようなことが考えられます。
- 副業・兼業を原則認めることとすること
- 労務提供上の支障がある場合など、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とされている場合を必要に応じて規定すること
- 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こと
- 使用者が、労働者に課す競業避止義務の基準等の策定を行う場合には、労働者の職種や地位等を勘案したものとすることが望ましいこと

○　副業・兼業に伴う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・兼業に関しては、
- 労働者の心身の健康の確保、ゆとりある生活の実現の観点から法定労働時間が定められている趣旨も踏まえ、長時間労働にならないようにすること
- 労働基準法や労働安全衛生法による規制等を潜脱するような形態等で行われる副業・兼業は認められず、就労の実態に応じて、労働基準法や労働安全衛生法等における使用者責任が問われること
- 労働者が副業・兼業に係る相談・自己申告等をしやすい環境づくりが重要であり、労働者が相談・自己申告等を行ったことにより不利益な取扱いはできないこと

に留意することが必要です。

○　なお、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、採用パンフレット、会社案内などで公表することが望ましいです。

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。

「モデル就業規則」

就業規則の見直しにあたっては、P.6-8の「モデル就業規則」を参考にしてください。

「副業・兼業に関する届出様式例」

副業・兼業の有無・内容を確認するための労働者からの届出については、P.9の「副業・兼業に関する届出様式例」を参考にしてください。

モデル就業規則（抜粋）

このモデル就業規則の規定例は、あくまでも副業・兼業に関する規定の一例であり、各企業において必ずこの規定例どおりの規定にしなければならないという性質のものではありません。

（副業・兼業）
第６８条　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。
２　会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。
① 労務提供上の支障がある場合
② 企業秘密が漏洩する場合
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、企業の利益を害する場合

● モデル就業規則の規定の解説

1　本条は、副業・兼業に関するモデル規定であり、就業規則の内容は事業場の実態に合ったものとしなければならないことから、副業・兼業の導入の際には、労使間で十分検討するようにしてください。副業・兼業に係る相談、自己申告等を行ったことにより不利益な取扱いをすることはできません。この「副業・兼業」については、他の会社等に雇用される形での副業・兼業のほか、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も含むことに留意が必要です。なお、労働契約であるか否かは実態に基づいて判断されます。労基法の労働時間規制、安衛法の安全衛生規制等を潜脱するような形態や、合理的な理由なく労働条件等を労働者の不利益に変更するような形態で行われる副業・兼業は、認められず、違法な偽装請負の場合や、請負であるかのような契約としているが実態は労働契約だと認められる場合等においては、就労の実態に応じて、労基法等の規定の適用を受けることになります。

2　労働者の副業・兼業について、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ことが示されていることから、第１項において、労働者が副業・兼業できることを明示しています。
　なお、どのような形で副業・兼業を行う場合でも、過労等により業務に支障を来さないようにする観点から、就業時間が長時間にならないよう配慮することが望ましいです。

3　労働者の副業・兼業を認める場合、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩がないか（※１）、長時間労働を招くものとなっていないか等を確認するため、第２項において、労働者からの事前の届出により労働者の副業・兼業を把握することを規定しています。特に、労働者が自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合には、労基法第３８条等を踏まえ、労働者の副業・兼業の内容等を把握するため、次の事項を確認することが考えられます。
- 他の使用者の事業場の事業内容
- 他の使用者の事業場で労働者が従事する業務内容

　また、労働時間通算の対象となるか否かの確認を行い、対象となる場合は、併せて次の事項について確認し、各々の使用者と労働者との間で合意しておくことが考えられます（※２）。
- 他の使用者との労働契約の締結日、期間
- 他の使用者の事業場での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻
- 他の使用者の事業場での所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数
- 他の使用者の事業場における実労働時間等の報告の手続
- これらの事項について確認を行う頻度

● モデル就業規則の規定の解説（続き）

※１　副業・兼業の開始後に、副業・兼業の状況について労働者からの報告等により把握し、労働者の健康状態に問題が認められた場合には適切な措置を講ずること、副業・兼業を行う労働者に対して、禁止される競業行為の範囲や、自社の正当な利益を害しないことについて注意喚起すること等が「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）に記載されていますので、ご参考ください。

※２　副業・兼業を行う場合の労働時間管理については、「副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第１項の解釈等について」（令和２年９月１日付け基発0901第３号厚生労働省労働基準局長通知）に、労働時間の通算や簡便な労働時間管理の方法について考え方を示していますので、その考え方に基づき通算を行うことになります。

（参考）
　労基法第３８条　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。
　昭和２３年５月１４日　基発第769号
　　「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。

４　裁判例では、労働者の副業・兼業について各企業の制限が許される場合は、本条第２項各号で規定したような場合であることが示されていると考えられます。
　各号に該当するかどうかは各企業で判断いただくものですが、就業規則の規定を拡大解釈して、必要以上に労働者の副業・兼業を制限することのないよう、適切な運用を心がけていただくことが肝要です。また、第１号（労務提供上の支障がある場合）には、副業・兼業が原因で自社の業務が十分に行えない場合や、長時間労働など労働者の健康に影響が生じるおそれがある場合、労基法第３６条第６項第２号及び第３号に基づく時間外労働の上限規制（時間外労働及び休日労働の合計の時間数について、１か月 100 時間未満及び２～６か月平均 80 時間以内とすること）や自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第７号）等の法令等に基づく使用者の義務が果たせないおそれがある場合が含まれると考えられます。裁判例でも、自動車運転業務について、隔日勤務に就くタクシー運転手が非番日に会社に無断で輸出車の移送、船積み等をするアルバイトを行った事例において、「タクシー乗務の性質上、乗務前の休養が要請されること等の事情を考えると、本件アルバイトは就業規則により禁止された兼業に該当すると解するのが相当である」としたものがあることに留意が必要です（都タクシー事件　広島地裁決定昭和59年12月18日）。
　なお、就業規則において、副業・兼業を行うことや、その内容・労働時間等についての労働者からの届出を定めていた場合に、労働者から届出がなされずに副業・兼業が行われたことを把握したときについては、まず、労働者に届出を求め、第２項各号で規定したような場合に該当しないかの確認や、該当しない場合であって労働時間の通算の対象となるときにおいては、他の使用者の事業場における所定労働時間等の確認を行い、適切に、労働時間の管理を行いつつ、労働者が副業・兼業を行うことができるようにすることが望ましいです。
　この他にも副業・兼業に関する裁判例を掲載しますので、副業・兼業の導入の際にご参考ください。

（副業・兼業に関する裁判例）
・マンナ運輸事件（京都地判平成24年７月13日）
　運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を４度にわたって不許可にしたことについて、後２回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容（慰謝料のみ）された事案。

・東京都私立大学教授事件（東京地判平成20年12月５日）
　教授が無許可で語学学校講師などの業務に従事し、講義を休講したことを理由として行われた懲戒解雇について、副業は夜間や休日に行われており、本業への支障は認められず、解雇無効とした事案。

・十和田運輸事件（東京地判平成13年６月５日）
　運送会社の運転手が年に１、２回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇に関して、職務専念義務の違反や信頼関係を破壊したとまでいうことはできないため、解雇無効とした事案。

● **モデル就業規則の規定の解説（続き）**

・小川建設事件（東京地決昭和57年11月19日）
　毎日６時間にわたるキャバレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした事案。

・橋元運輸事件（名古屋地判昭和47年４月28日）
　会社の管理職にある従業員が、直接経営には関与していないものの競業他社の取締役に就任したことは、懲戒解雇事由に該当するため、解雇有効とした事案。

（参考：在職中の秘密保持義務に関する裁判例）
・古河鉱業事件（東京高判昭和55年２月18日）
　労働者は労働契約に基づき労務を提供するほか、信義則により使用者の業務上の秘密を守る義務を負うとしたうえで、会社が機密漏洩防止に特段の配慮を行っていた長期経営計画の基本方針である計画基本案を謄写版刷りで複製・配布した労働者に対する懲戒解雇を有効と判断した事案。

（参考：在職中の競業避止義務に関する裁判例）
・協立物産事件（東京地判平成11年５月28日）
　労務者は、使用者との雇用契約上の信義則に基づいて、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないという付随的な義務を負い、原告の就業規則にある従業員の忠実義務もかかる義務を定めたものと解されるとしたうえで、外国会社から食品原材料等を輸入する代理店契約をしている会社の従業員について、在職中の競業会社設立は、労働契約上の競業避止義務に反するとされた事案。

副業・兼業に関する届出様式例

副業・兼業に関する届出様式例
〇年〇月〇日

副業・兼業に関する届出

〇〇〇株式会社（事業所名称）
●●　●●　殿（使用者氏名）

就業規則第〇条の規定（／労働契約書の記載）に基づき、私　■■　■■（労働者氏名）は、以下のとおり、副業・兼業について届け出ます。

1　副業・兼業の形態：□　雇用　（事業所の名称等を２～５に記入）
　　□　非雇用（業務の内容：　　）

2　事業所の名称：株式会社△△△
　事業所の住所：◆◆県◇◇市▲▲＊-＊-＊

3　２の事業所の事業内容：〇〇〇〇
　従事する業務内容：〇〇〇〇

4　労働契約締結日等：〇年〇月〇日
　契約期間：期間の定めなし　／　期間の定めあり（〇年〇月〇日～〇年〇月〇日）

5　所定労働時間等：（所定労働日）　月　火　水　木　金　㊏　㊐
　（所定労働時間）　１日〇時間、週〇時間
　（始業・終業時刻）　00：00～00：00
　（※上記の内容が記入されたカレンダーを別途添付するなどの方法も可。）
　所定外労働時間（見込み）：１日〇時間、週〇時間、１か月〇時間　／　なし
　（※所定外労働時間には上記２の事業所における休日労働の時間も含む。また、見込みとは別に最大の時間数が定まっている場合はそれぞれ括弧で記載する。）

6　確認事項　***※必要に応じて労働者に確認する事項の例***
☑　上記１～５の事項に変更があった場合、速やかに届け出ます。また、これらの事項について、会社の求めがあった場合には、改めて届け出ます。
☑　所定の方法により、必要に応じ上記２の事業所での実労働時間を報告するなど、会社の労務管理に必要な情報提供に協力します。
（＊所定の方法の例としては、時間外労働の上限規制の遵守等に支障がない限り、①一週間分を週末に報告する、②所定労働時間どおり労働した場合には報告等は求めず、所定外労働があった場合のみ報告する、③時間外労働の上限規制の水準に近づいてきた場合に報告するなどが考えられる。）

こちらにWordファイルを掲載していますので、ぜひご活用ください。
URL：https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000692924.docx

STEP２　副業・兼業に関する届出

○　労働者は、副業・兼業を希望する場合は、まず、自身が勤めている会社の副業・兼業に関するルールを確認しましょう。

○　副業・兼業の選択にあたっては、企業がホームページ等で公表している副業・兼業に関する情報を参考にすることや、適宜ハローワークも活用し、自社のルールに照らして業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択することが重要です。

○　副業・兼業先が決まったら、就業規則等に定められた方法にしたがい、会社に副業・兼業の内容を届け出ましょう。

STEP３　副業・兼業の内容の確認

○　使用者は、当然には労働者の副業・兼業を知ることができないため、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認することが考えられます。

○　使用者は、副業・兼業が労働者の安全や健康に支障をもたらさないか、禁止または制限しているものに該当しないかなどの観点から、副業・兼業の内容として次のような事項を確認することが望ましいです。

基本的な確認事項	
	①副業・兼業先の事業内容
	②副業・兼業先で労働者が従事する業務内容
	③労働時間通算の対象となるか否かの確認（※１）
労働時間通算の対象となる場合に確認する事項	
	④副業・兼業先との労働契約の締結日、期間
	⑤副業・兼業先での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻（※２）
	⑥副業・兼業先での所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数
	⑦副業・兼業先における実労働時間等の報告の手続
	⑧これらの事項について確認を行う頻度（※３）

○　また、労働者に競業避止義務を課す場合の「企業の利益を侵害する恐れがあること」等の規定について、個々の労働者が行おうとする副業・兼業が、「企業の利益を侵害する恐れ」があるものに該当するかどうかの判断に当たっては、労働者の職種や地位等も勘案しつつ、労使双方が納得感を持った結論となることが望ましいです。

（※１）
　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。」と規定されており、また、「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とされています。
　労働者が行う副業・兼業の形態によっては、企業は労働者の副業・兼業先の労働時間も通算して管理する必要が生じますので、副業・兼業の内容を事前に労使双方でしっかり確認することが重要です。
　なお、労働時間通算の対象とならない場合においても、過労等により業務に支障を来さないよう、対象者からの申告等により就業時間を把握すること等を通じて、就業時間が長時間にならないよう配慮することが望ましいです。

（※２）

労働者の副業・兼業先での勤務時間等を確認するにあたっては、短時間やシフト制の副業・兼業を行う労働者の状況も分かりやすくなるように以下のようなカレンダー形式で確認することも有効です。

	曜日	休日	始業時刻	終業時刻	休憩時間	休憩時間帯	実労働時間
基本契約勤務時間	日		8:00	15:00	1:00	11:00 ～ 12:00	6:00
	月		10:00	17:00	1:00	12:00 ～ 13:00	6:00
	火	✓	-	-	-	～	-
	水		9:00	16:00	1:00	12:00 ～ 13:00	6:00
	木		7:00	14:00	1:00	11:00 ～ 12:00	6:00
	金	✓	-	-	-	～	-
	土	✓	-	-	-	～	-
	合計						24:00

（※３）

副業・兼業に関する確認事項を確認する頻度については、たとえば、36協定（労働基準法第36条に基づく労使協定）の切り替え時期に合わせるなどにより、定期的に確認することが考えられます。

「副業・兼業に関する合意書様式例」

副業・兼業の内容を確認した結果、その内容に問題がない場合は、副業・兼業の開始前にP.13-15の「副業・兼業に関する合意書様式例」のような内容について労使で合意をしておくことにより、労使双方がより安心して副業・兼業を行えるようにすることも考えられます。

【コラム】　労働者の副業・兼業を認めるに当たって、どのような観点を考慮すればいいの?

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り、各企業においてそれを制限することが許されるのは、例えば、

① 労務提供上の支障がある場合
② 業務上の秘密が漏洩する場合
③ 競業により自社の利益が害される場合
④ 自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

に該当する場合と解されています。

実際に、副業・兼業の制限に関する上記の場合が争点になった裁判例等には、例えば、次のようなものがあります。

【①について】

- 大学教員が無許可で語学学校講師等の業務に従事したことを理由として行われた懲戒解雇について、語学学校での講義は夜間や土曜に実施されたことから、本業への支障は認められないことにより、処分は権利濫用と判断されています（裁判例２）。
- 運送会社の運転手が年に１,２回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由として行われた解雇について、本業に具体的に支障を来しておらず、職務専念義務の違反とまではいえない等として、処分は権利濫用と判断されています（裁判例３）。
- 毎日６時間にわたる無断就労を行っていたことを理由として行われた解雇について、兼業の時間帯が深夜に及ぶものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いとして、有効と判断されています（裁判例５）。

【②について】

- 会社の重要な秘密事項の複写を社内で発見し、社外に漏洩したことを理由として行われた懲戒解雇について、秘密保持義務に反するとして有効と判断されています（裁判例６）。

【③について】

- 在職中に競業会社の代表取締役に就任していたことを理由とする解雇は、有効と判断されています（裁判例7,9）。
- 在職中に本業の地位等を利用して、競業会社で取引等を行ったこと等を理由とする解雇は、有効と判断されています（裁判例8,10）。
- 管理職にありながら競業他社の取締役に就任していたことを理由とする解雇は、有効と判断されています（裁判例11）。
- 新たに設立する競業会社へ現職従業員らを転職させることを計画し、同計画への参加を他の従業員に働きかけたことを理由として行われた懲戒解雇について、労働者の競業避止義務違反を認めた上で、社内秩序等に具体的な影響を生じたとは認められない等として、処分は権利濫用と判断されています（裁判例12）。

【④について】

- 病気休業中に自営業を経営していた事案（裁判例13）
- 会社が疲労回復・能率向上のために特別加算金を支払って残業を廃止した期間中に、同業他社で就業した事案（裁判例14）

については、懲戒事由に該当すると判断されていますが、

- 運送会社の運転手が年に１,２回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由として行われた解雇（裁判例３）

については、信頼関係を破壊したとまではいえない等として、処分は権利濫用と判断されています。

このような裁判例も踏まえつつ、労働者が副業・兼業を行う際の選択肢等を不当に制限することがないよう、労使で話し合いを行う等、双方が納得感を持った結論となることが望ましいです。

副業・兼業に関する合意書様式例①

副業・兼業に関する合意書様式例

副業・兼業に関する合意書

〇年〇月〇日

事業所の名称：株式会社〇〇〇（以下Ｘ社）
事業所の住所：▼▼県▽▽市□□＊-＊-＊
使用者職氏名：代表取締役　●●　●●

対象労働者氏名：■■　■■

上記使用者及び　■■　■■（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・兼業を行います。
（１）副業・兼業の形態：□　雇用　（事業所の名称等は（２）～（５）のとおり）
□　非雇用（業務の内容：　　）

（２）副業・兼業を行う事業所の名称：株式会社△△△（以下Ｙ社）
副業・兼業を行う事業所の住所：◆◆県◇◇市▲▲＊-＊-＊

（３）Ｙ社の事業内容：〇〇〇〇
従事する業務内容：〇〇〇〇

（４）労働契約締結日等：〇年〇月〇日
契約期間：期間の定めなし　／　期間の定めあり（〇年〇月〇日～〇年〇月〇日）

（５）所定労働時間等：（所定労働日）　月　火　水　木　金　㊏　㊐
（所定労働時間）　１日〇時間、週〇時間
（始業・終業時刻）　00：00～00：00
（※別途添付するカレンダー等をもって代える場合はチェック。　□　）
所定外労働時間：１日〇時間、週〇時間、１か月〇時間　／　なし
（見込み）　（※所定外労働時間にはＹ社における休日労働の時間も含む。また、見込みとは別に最大の時間数が定まっている場合はそれぞれ括弧で記載する。）

こちらにWordファイルを掲載していますので、ぜひご活用ください。
URL：https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000692485.docx

副業・兼業に関する合意書様式例②

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われることを条件に認めます。

（１）対象労働者の行う副業・兼業が就業規則第〇条の副業・兼業の禁止・制限事項に該当するものではないこと。

（参考）副業・兼業に係る禁止・制限事項（就業規則第〇条）

①労務提供上の支障がある場合　　②企業秘密が漏洩する場合

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、企業の利益を害する場合

※対象労働者の行う副業・兼業が、雇用による場合であり、かつ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」で示されている簡便な労働時間管理の方法（「管理モデル」）により会社が労働時間管理を行う場合に労働者と合意する事項の例

（２）対象労働者がＹ社に対し、（３）～（６）の条件を十分に伝達すること。

（３）対象労働者のＸ社における１か月間の時間外・休日労働（注１）の上限は〇〇時間（Ａ）であること。

（４）Ｘ社では、労働基準法第３８条第１項の規定（注２）に基づき、対象労働者について、Ｙ社において①及び②が遵守されることを前提に、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（所定労働時間及び所定外労働時間）の上限（Ｂ）を通算して、時間外・休日労働の上限規制（注３）の範囲内とするとともに、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（注４）

（５）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。

（６）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。

注１）労働基準法第 32 条の労働時間（週 40 時間、１日８時間）を超える時間及び同法第 35 条第１項の休日における労働時間の合計
注２）労働時間は、複数の会社に雇用されるなどの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旨の規定
注３）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 時間以内とすること（労働基準法第 36 条第６項第２号及び第３号）。なお、月の労働時間の起算日がＸ社とＹ社とで異なる場合には、各々の起算日から起算した１か月における上限（Ａ）と上限（Ｂ）をそれぞれ設定することとして差し支えない。
注４）２割５分以上の率でＹ社が定める率により割増賃金が支払われること。また、Ｘ社における上限（Ａ）の時間に、Ｙ社における上限（Ｂ）の範囲内の労働時間（休日労働は除く。）を通算して、１か月について 60 時間を超えた場合、60 時間を超える部分については、５割以上の率でＹ社が定める率により割増賃金が支払われること（労働基準法第 37 条第１項）。

３　対象労働者は、１の副業・兼業が就業規則第〇条の副業・兼業の禁止・制限事項に該当しないことを確認しました。また、副業・兼業の開始後に、禁止・制限事項に該当するおそれが生じたときは、速やかにＸ社に報告します。

４　対象労働者は、所定の方法により、必要に応じＹ社での実労働時間を報告するなど、Ｘ社の労務管理に必要な情報提供に協力します。
　具体的には、〇〇〇、〇〇〇（*企業と対象労働者の間で合意した方法など*）を行います。

５　対象労働者は、１（１）～（５）の事項に変更があった場合、速やかにＸ社に届け出ます。また、これらの事項について、Ｘ社の求めがあった場合には、対象労働者は、改めて届け出ます。

６　対象労働者は、健康保持のため自己管理を行うよう努めます。

７　Ｘ社は、対象労働者の心身の不調があれば都度相談を受けること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ、〇〇〇、〇〇〇（*法律を超える健康確保措置、時間外労働の免除や抑制など*）を実施します。

８　この合意書に基づく取扱いについては、〇年〇月〇日までとします。
　この期日を超えて１の副業・兼業を行う場合は、対象労働者は、期日の〇日前までに、改めて会社に届け出ます。

９　５、８の届出が行われた場合、必要に応じ、使用者と対象労働者の間で新たに合意書を交わすものとします。

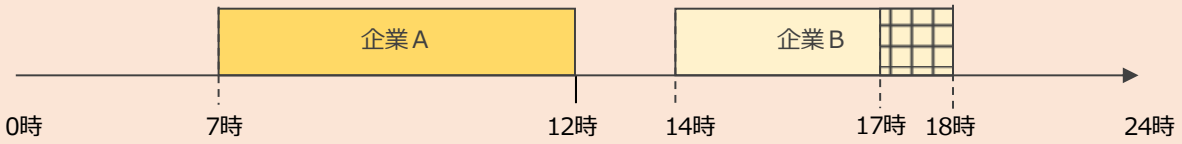
STEP４以降で労働時間の通算方法について紹介しますが、労働時間の通算方法は、
（A）原則的な労働時間管理の方法
（B）簡便な労働時間管理の方法（以下「管理モデル」といいます。）
の二通りあるため、それぞれの方法について（A）と（B）として分けて紹介します。
どちらの方法にするかは、副業・兼業を行う労働者ごとに、自社で取り入れやすい方法を採用してください。

STEP４(A)　所定労働時間の通算（原則的な労働時間管理の方法）

○　STEP３で確認した副業・兼業の内容にもとづき、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。

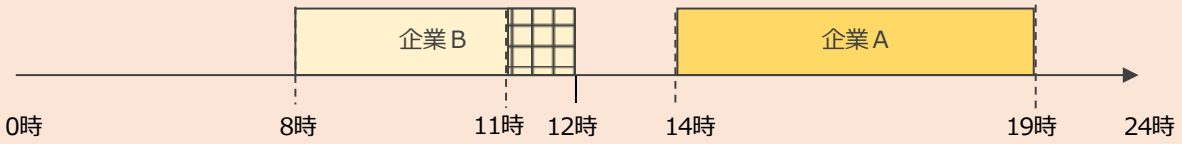
○　所定労働時間を通算した結果、自社の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、その超えた部分が時間外労働となり、時間的に後から労働契約を締結した企業が自社の36協定で定めるところによってその時間外労働を行わせることになります。

（例１）企業A：時間的に先に労働契約を締結、所定労働時間１日５時間（7:00～12:00）
企業B：時間的に後に労働契約を締結、所定労働時間１日４時間（14:00～18:00）



→企業Bに、法定時間外労働が１時間発生します。（５時間＋４時間－８時間＝１時間）

（例２）企業A：時間的に先に労働契約を締結、所定労働時間１日５時間（14:00～19:00）
企業B：時間的に後に労働契約を締結、所定労働時間１日４時間（8:00～12:00）



→企業Bに、法定時間外労働が１時間発生します。（５時間＋４時間－８時間＝１時間）

STEP４(B)　管理モデルの導入（簡便な労働時間管理の方法）

※　管理モデルの詳細な内容については、P.17-18をご覧ください。

○　副業・兼業を行う労働者に管理モデルにより副業・兼業を行うことを求め、労働者と労働者を通じて副業・兼業先がそれに応じることによって導入されることが想定されます。

○　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（P.19-20をご覧ください。）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。

「管理モデル導入（通知）様式例」
管理モデルを導入する際の労働者への通知については、P.21の「管理モデル導入（通知）様式例」を参考にしてください。

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、労使双方の手続上の負荷が高くなることが考えられます。管理モデルは、そのような場合において、労使双方の手続上の負荷を軽くしながら、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す。

※　以下において、
副業・兼業を行おうとする労働者と時間的に先に労働契約を締結する使用者のことを**「使用者A」**
副業・兼業を行おうとする労働者と時間的に後から労働契約を締結する使用者のことを**「使用者B」**
といいます。

● 管理モデルの導入手順

○　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ます。

○　管理モデルにより副業・兼業を行うことについては、それぞれ使用者Aと労働者、使用者Bと労働者の間で合意することで足り、使用者A・使用者B・労働者による三者連名の合意を得ることまで求めるものではありません。

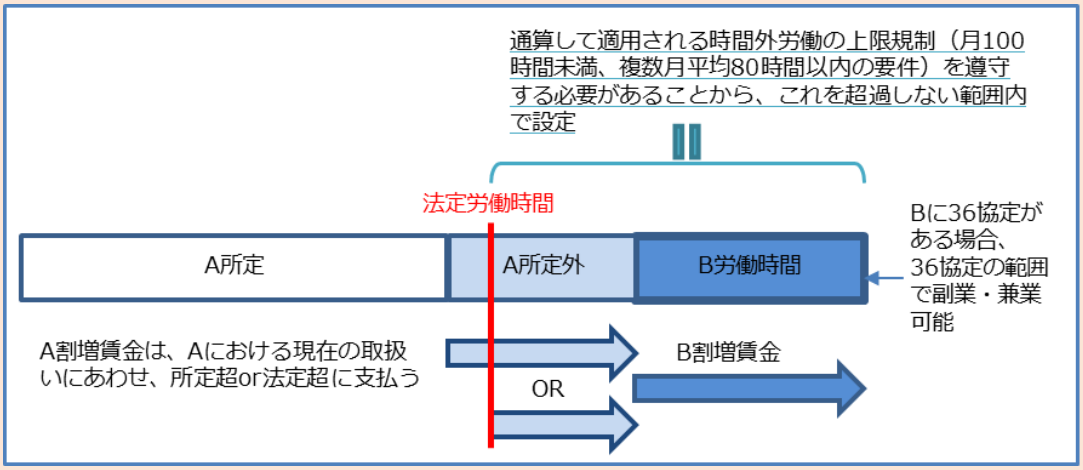
<具体的な方法>
①　副業・兼業の開始前に、
（A）使用者Ａの事業場における法定外労働時間
（B）使用者Ｂの事業場における労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間）
を合計した時間数が時間外労働の上限規制である単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定する。
　なお、労働時間の上限をそれぞれ設定するに当たっては、当該労働者を介して各々の使用者の事業場における労働時間の上限を調整する方法のほか、
・　使用者Ａが、自らの事業場において想定される法定外労働時間を前提に、使用者Ｂの事業場において設定可能な労働時間の上限を算出し、
・　その時間数の範囲内で労働時間の上限を設定するよう、当該労働者を介して使用者Bに求める
といった方法も考えられます。

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。

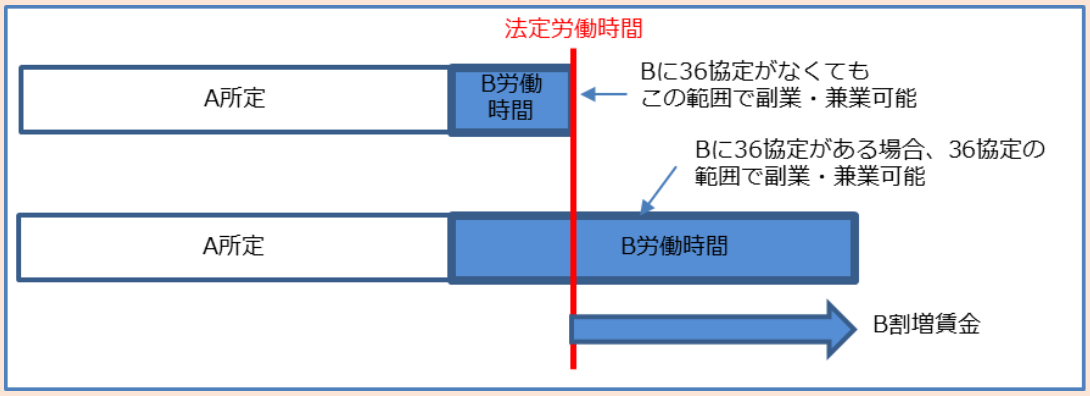
● 管理モデルのイメージ

○　Aに所定外労働がある場合（A・Bで所定外労働が発生しうる場合に、互いの影響を受けないようあらかじめ枠を設定）



※　上図で示している時間外労働の上限規制（月100時間未満、複数月平均80時間以内）は、あくまでも法律上の上限です。実際の副業・兼業によって、労働時間を通算して法定労働時間を超える場合には、長時間の時間外労働とならないようにすることが望ましいです。

○　Aに所定外労働がない場合

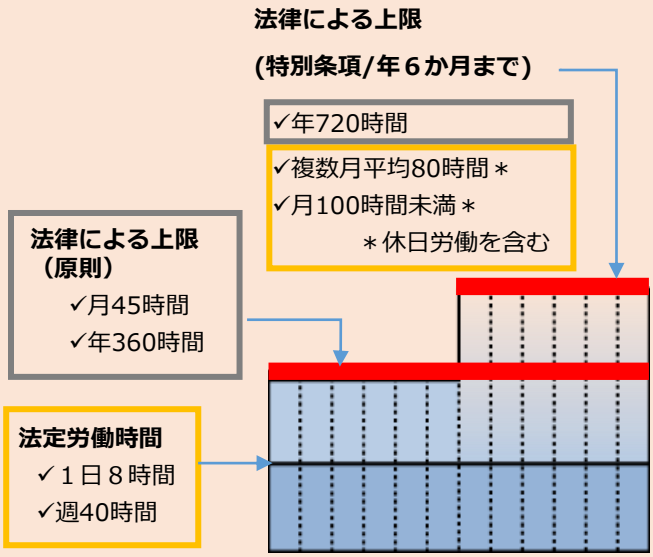


※　上図は、Aに所定外労働がない場合のイメージですが、Aが法定労働時間の範囲内で所定外労働の上限を設定するような場合においても、同様の考え方で対応することが可能です。

時間外労働の上限規制とは？

時間外労働の上限については、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度とされています。

● 上限規制のイメージ



● 上限規制と労働時間通算規定の対応

通算した労働時間が適用される規定	
	○法定労働時間 ✓１日８時間 ✓週40時間
	○法律による上限 ✓複数月平均80時間 ✓月100時間未満
通算した労働時間が適用されない規定	
	○法律による上限（原則） ✓月45時間 ✓年360時間
	○法律による上限（特別条項） ✓年720時間

（参考）

【時間外労働の上限規制が特例付きで適用されている事業・業務】

● 以下の事業・業務については、2024年４月１日から次のような特例付きで上限規制が適用されています。

業種・業務	特例の内容
建設業（災害時における復旧及び復興の事業に限る）	上記の時間外労働の上限規制のうち、時間外・休日労働を単月100時間未満、複数月平均80時間以内とする規定は適用されません。
自動車運転の業務	時間外労働：年960時間以下（※） ※拘束時間や勤務間インターバルについて改善基準告示が別途適用されます。
医師	時間外・休日労働： ・単月100時間未満（※） ・年960時間以下（原則） または　年1860時間以下（救急医療、臨床・専門研修など。都道府県の指定を受けた場合に限る。） ※面接指導を実施した場合には、月100時間未満の上限は適用されません。

● 新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

※　時間外労働の上限規制の詳細については、以下をご覧ください。
「時間外労働の上限規制　わかりやすい解説」
https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf

Memo

管理モデル導入（通知）様式例

管理モデル導入（通知）様式例
〇年〇月〇日

■■　■■（労働者氏名）　殿

副業・兼業に関する労働時間の取扱いについて（通知）

貴殿から届出のあった副業・兼業について、以下の点を遵守して行われることを条件に認めますので、通知します。また、貴殿の副業・兼業先の事業所（以下「他社」という。）に対し、この条件を十分伝達するようお願いします。

1　貴殿の当社における１か月間の時間外・休日労働（注１）の上限は〇〇時間（A）です。

2　当社では、労働基準法第３８条第１項の規定（注２）に基づき、貴殿について、他社において①及び②が遵守されることを前提に、副業・兼業を認めます。
① 当社における１か月間の時間外・休日労働の上限（A）に、他社における１か月間の労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間）の上限（B）を通算して、
時間外・休日労働の上限規制（注３）の範囲内とするとともに、
上限（B）の範囲内で労働させること
② ①の上限（B）の範囲内の労働時間について、他社から割増賃金が支払われること（注４）

3　当社では、当社における時間外・休日労働の実績に基づき貴殿に割増賃金を支払います。

4　当社における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、事前に貴殿に通知しますので、その際は速やかに他社に伝達するようお願いします。

5　この通知に基づく取扱いについては、〇年〇月〇日までとします。その期日を超えて他社において副業・兼業を行う場合は、期日の〇日前までに、改めて届け出てください。

注１）労働基準法第 32 条の労働時間（週 40 時間、１日８時間）を超える時間及び同法第 35 条第１項の休日における労働時間の合計
注２）労働時間は、複数の会社に雇用されるなどの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旨の規定
注３）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 時間以内とすること（労働基準法第 36 条第６項第２号及び第３号）。なお、月の労働時間の起算日が当社と他社とで異なる場合には、各々の起算日から起算した１か月における上限（A）と上限（B）をそれぞれ設定することとして差し支えない。
注４）２割５分以上の率で他社が定める率により割増賃金が支払われること。また、当社における上限（A）の時間に、他社における上限（B）の範囲内の労働時間（休日労働は除く。）を通算して、１か月について 60 時間を超えた場合、60 時間を超える部分については、５割以上の率で他社が定める率により割増賃金が支払われること（労働基準法第 37 条第１項）。

担　当：〇〇〇株式会社　人事課　〇〇　〇〇
住　所：▼▼県▽▽市□□＊-＊-＊

こちらにWordファイルを掲載していますので、ぜひご活用ください。
URL：https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000692481.docx

3．副業・兼業が始まったら

STEP５(A)　所定外労働時間の通算（原則的な労働時間管理の方法）

○　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。

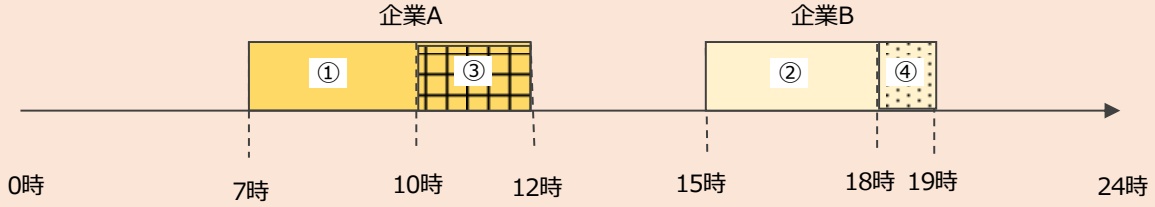
　STEP４(A)の所定労働時間の通算は、労働契約締結の先後の順となっており、所定労働時間と所定外労働時間で通算の順序に関する考え方が異なる点に注意してください。

○　自社と副業・兼業先のいずれかで所定外労働が発生しない場合の取扱いは、以下のとおりです。

・　自社で所定外労働がない場合は、所定外労働時間の通算は不要
・　自社で所定外労働があるが、副業・兼業先で所定外労働がない場合は、自社の所定外労働時間のみ通算する

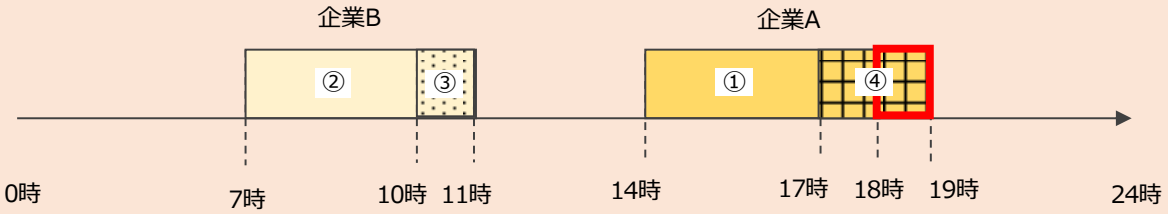
○　通算した結果、自社の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、その超えた部分が時間外労働となり、そのうち自ら労働させた時間について、自社の36協定の延長時間の範囲内とする必要があるとともに、割増賃金を支払う必要があります。

（例１）企業A：時間的に先に労働契約を締結
　　所定労働時間１日３時間（7:00～10:00）－ ①
　　当日発生した所定外労働２時間（10:00～12:00）－ ③
　企業B：時間的に後に労働契約を締結
　　所定労働時間１日３時間（15:00～18:00）－ ②
　　当日発生した所定外労働１時間（18:00～19:00）－ ④



→①＋②＋③で法定労働時間に達するので、企業Bで行う１時間の所定外労働（18:00～19:00）は法定時間外労働となり、企業Bにおける36協定で定めるところにより行うこととなります。
企業Bはその１時間について割増賃金を支払う必要があります。

（例２）企業A：時間的に先に労働契約を締結
　　所定労働時間１日３時間（14:00～17:00）－ ①
　　当日発生した所定外労働２時間（17:00～19:00）－ ④
　企業B：時間的に後に労働契約を締結
　　所定労働時間１日３時間（7:00～10:00）－ ②
　　当日発生した所定外労働１時間（10:00～11:00）－ ③



→①＋②＋③＋（④のうち1時間）で法定労働時間に達するので、企業Aで行う１時間の所定外労働（18:00～19:00）は法定時間外労働となり、企業Aにおける36協定で定めるところにより行うこととなります。企業Aはその１時間について割増賃金を支払う必要があります。

STEP５(B)　　管理モデルの実施（簡便な労働時間管理の方法）

○　STEP４（B）で設定した労働時間の上限の範囲内において労働させます。

○　使用者Aはその法定外労働時間※について、使用者Bはその労働時間について、それぞれ割増賃金を支払います。

※　使用者Aが、法定外労働時間に加え、所定外労働時間についても割増賃金を支払うこととしている場合には、使用者Aは所定外労働時間の労働について割増賃金を支払うことになります。

STEP６　　健康管理の実施

○　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、確認することが望ましいです。

○　使用者は、労使の話し合いなどを通じて、以下のような健康確保措置を実施することが重要です。

・　労働者に対して、健康保持のため自己管理を行うよう指示する
・　労働者に対して、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝える
・　副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置※を実施する
・　自社での労務と副業・兼業先での労務との兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制を行う

○　また、使用者の指示により副業・兼業を行う場合、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労働時間を把握・通算し、健康確保措置を行うことが適当です。

○　一方、労働者は、副業・兼業を行うにあたっては、副業・兼業先を含めた業務量やその進捗状況、それに費やす時間や健康状態を管理する必要があります。また、使用者による健康確保措置を実効あるものとする観点から、副業・兼業先の業務量や自らの健康状態等について企業に報告することが有効です。

○　なお、健康診断や長時間労働者に対する面接指導などは各事業場において実施されるものであり、その実施対象者の選定※にあたって、副業・兼業先の労働時間は通算されないことに留意してください。

※　健康診断や面接指導の実施対象者の選定については、P.36の（３）健康管理をご覧ください。

Memo

Ⅲ.「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（補足付き）

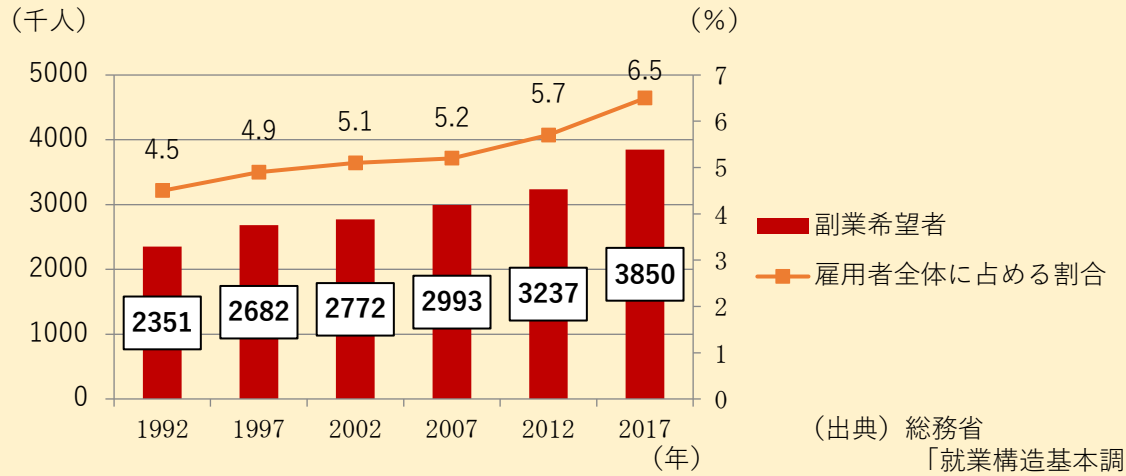
本ガイドラインは、副業・兼業を希望する者が年々増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示したものである。

１　副業・兼業の現状

（１）　副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある。副業・兼業を行う理由は、収入を増やしたい、１つの仕事だけでは生活できない、自分が活躍できる場を広げる、様々な分野の人とつながりができる、時間のゆとりがある、現在の仕事で必要な能力を活用・向上させる等さまざまであり、また、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等さまざまである。

資料

副業を希望している雇用者数の推移



（出典）総務省「就業構造基本調査」

（２）　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り、各企業においてそれを制限することが許されるのは、例えば、
①　労務提供上の支障がある場合
②　業務上の秘密が漏洩する場合
③　競業により自社の利益が害される場合
④　自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
に該当する場合と解されている。

（３）　厚生労働省が平成30年１月に改定したモデル就業規則においても、「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。」とされている。

参照

モデル就業規則については、P.6-8をご覧ください。

参照　**副業・兼業に関する裁判例**（判決の抜粋 P.41-43）

・マンナ運輸事件（京都地判平成24年７月13日）
　運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を４度にわたって不許可にしたことについて、後２回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容（慰謝料のみ）された事案。

・東京都私立大学教授事件（東京地判平成20年12月５日）
　教授が無許可で語学学校講師等の業務に従事し、講義を休講したことを理由として行われた懲戒解雇について、副業は夜間や休日に行われており、本業への支障は認められず、解雇無効とした事案。

・十和田運輸事件（東京地判平成13年６月５日）
　運送会社の運転手が年に１、２回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇に関して、職務専念義務の違反や信頼関係を破壊したとまでいうことはできないため、解雇無効とした事案。

・都タクシー事件（広島地決昭和59年12月18日）
　隔日勤務のタクシー運転手が、非番日に輸出車を船積みするアルバイトに月７、８回たずさわったことを理由とする解雇に関して、労務提供に支障が生じていないこと、他の従業員の間でも半ば公然と行なわれていたとみられること等の事情から、具体的な指導注意をしないまま直ちになした解雇は許されないとした事案。

・小川建設事件（東京地決昭和57年11月19日）
　毎日６時間にわたるキャバレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした事案。

・橋元運輸事件（名古屋地判昭和47年４月28日）
　会社の管理職にある従業員が、直接経営には関与していないものの競業他社の取締役に就任したことは、懲戒解雇事由に該当するため、解雇有効とした事案。

２　副業・兼業の促進の方向性

（１）　副業・兼業は、労働者と企業それぞれにメリットと留意すべき点がある。

【労働者】

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。
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。
③　所得が増加する。
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。

留意点：

①　就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要である。
②　職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務を意識することが必要である。
③　１週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があることに留意が必要である。

【企業】

メリット：

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　労働者の自律性・自主性を促すことができる。
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　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。

留意点：

①　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、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

> 補足　上記のメリットや留意点は、副業・兼業をしている労働者や副業・兼業を認めている企業から聞いた意見等を踏まえて、例示したものです。実際には、労働者や企業それぞれの状況によって異なると考えられます。

（２）　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る。また、副業・兼業は、社会全体としてみれば、オープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から地方創生にも資する面もあると考えられる。

（３）　これらを踏まえると、労働者が副業・兼業を行う理由は、収入を増やしたい、１つの仕事だけでは生活できない、自分が活躍できる場を広げる等さまざまであり、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、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業務上の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ある。

また、いずれの形態の副業・兼業においても、労働者の心身の健康の確保、ゆとりある生活の実現の観点から法定労働時間が定められている趣旨にも鑑み、長時間労働にならないよう、以下の３～５に留意して行われることが必要である。

なお、労働基準法（以下「労基法」という。）の労働時間規制、労働安全衛生法の安全衛生規制等を潜脱するような形態や、合理的な理由なく労働条件等を労働者の不利益に変更するような形態で行われる副業・兼業は、認められず、違法な偽装請負の場合や、請負であるかのような契約としているが実態は雇用契約だと認められる場合等においては、就労の実態に応じて、労基法、労働安全衛生法等における使用者責任が問われる。

補足

業種・職種によって、仕事の内容、収入等には様々な実情があります。仕事の内容によっては、勤務時間以外の労働者の自由な時間は休息に充てた方が望ましい場合もあります。個々の企業で副業・兼業を認めるかどうか決めるにあたっては、労使で十分に検討してください。ただし、労働者の私生活への過度な干渉にならないように留意が必要です。

「労働基準法（以下「労基法」という。）の労働時間規制、労働安全衛生法の安全衛生規制等を潜脱するような形態や、合理的な理由なく労働条件等を労働者の不利益に変更するような形態で行われる副業・兼業」とは、たとえば、実態は使用者との一つの労働契約であるにもかかわらず、その一部を形式上請負契約にする形態などが考えられます。

使用者と労働者の間で合意があるときには、労働契約を変更することができます（労働契約法第８条）。原則として、労働者と合意することなく、職場の共通ルールである就業規則の変更によって、労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできません（労働契約法第９条）。ただし、例外として、①その変更が諸事情に照らして合理的なものであり、かつ、②労働者に周知されていた場合には、就業規則の変更による労働条件の不利益変更が認められる場合もあります（労働契約法第10条）。もっとも、合理性があるかどうかは、変更の必要性や、労働者が受ける不利益の度合い、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合との交渉の状況等から、最終的には司法で判断されるものです。

3　企業の対応

（1）　基本的な考え方

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・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる。

実際に副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。なお、副業・兼業に係る相談、自己申告等を行ったことにより不利益な取扱いをすることはできない。加えて、企業の副業・兼業の取組を公表することにより、労働者の職業選択の自由を通じて、多様なキャリア形成を促進することが望ましい。

また、労働契約法第３条第４項において、「労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。」とされている（信義誠実の原則）。

信義誠実の原則に基づき、使用者及び労働者は、労働契約上の主たる義務（使用者の賃金支払義務、労働者の労務提供義務）のほかに、多様な付随義務を負っている。

副業・兼業の場合には、以下の点に留意する必要がある。

ア　安全配慮義務

労働契約法第５条において、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」とされており（安全配慮義務）、副業・兼業の場合には、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。

副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、使用者が、労働者の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、何らの配慮をしないまま、労働者の健康に支障が生ずるに至った場合等が考えられる。

このため、

- 就業規則、労働契約等（以下この（1）において「就業規則等」という。）において、長時間労働等によって労務提供上の支障がある場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
- 副業・兼業の届出等の際に、副業・兼業の内容について労働者の安全や健康に支障をもたらさないか確認するとともに、副業・兼業の状況の報告等について労働者と話し合っておくこと
- 副業・兼業の開始後に、副業・兼業の状況について労働者からの報告等により把握し、労働者の健康状態に問題が認められた場合には適切な措置を講ずること

等が考えられる。

イ　秘密保持義務

労働者は、使用者の業務上の秘密を守る義務を負っている（秘密保持義務）。

副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、自ら使用する労働者が業務上の秘密を他の使用者の下で漏洩する場合や、他の使用者の労働者（自らの労働者が副業・兼業として他の使用者の労働者である場合を含む。）が他の使用者の業務上の秘密を自らの下で漏洩する場合が考えられる。

このため、

- 就業規則等において、業務上の秘密が漏洩する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
- 副業・兼業を行う労働者に対して、業務上の秘密となる情報の範囲や、業務上の秘密を漏洩しないことについて注意喚起すること

等が考えられる。

ウ　競業避止義務

労働者は、一般に、在職中、使用者と競合する業務を行わない義務を負っていると解されている（競業避止義務）。

副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、自ら使用する労働者が他の使用者の下でも労働することによって、自らに対して当該労働者が負う競業避止義務違反が生ずる場合や、他の使用者の労働者を自らの下でも労働させることによって、他の使用者に対して当該労働者が負う競業避止義務違反が生ずる場合が考えられる。

したがって、使用者は、競業避止の観点から、労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができるが、競業避止義務は、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないことを内容とする義務であり、使用者は、労働者の自らの事業場における業務の内容や副業・兼業の内容等に鑑み、その正当な利益が侵害されない場合には、同一の業種・職種であっても、副業・兼業を認めるべき場合も考えられる。

このため、

・　就業規則等において、競業により、自社の正当な利益を害する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
・　副業・兼業を行う労働者に対して、禁止される競業行為の範囲や、自社の正当な利益を害しないことについて注意喚起すること
・　他社の労働者を自社でも使用する場合には、当該労働者が当該他社に対して負う競業避止義務に違反しないよう確認や注意喚起を行うこと

等が考えられる。

エ　誠実義務

誠実義務に基づき、労働者は秘密保持義務、競業避止義務を負うほか、使用者の名誉・信用を毀損しないなど誠実に行動することが要請される。

このため、

・　就業規則等において、自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には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
・　副業・兼業の届出等の際に、それらのおそれがないか確認すること

等が考えられる。

オ　副業・兼業の禁止又は制限

（ア）　副業・兼業に関する裁判例においては、

・　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こと
・　例外的に、労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができるとされた場合としては
　①　労務提供上の支障がある場合
　②　業務上の秘密が漏洩する場合
　③　競業により自社の利益が害される場合
　④　自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

が認められている。

このため、就業規則において、

・　原則として、労働者は副業・兼業を行うことができること
・　例外的に、上記①～④のいずれかに該当する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと

が考えられる。

（イ）　なお、副業・兼業に関する裁判例においては、就業規則において労働者が副業・兼業を行う際に許可等の手続を求め、これへの違反を懲戒事由としている場合において、形式的に就業規則の規定に抵触したとしても、職場秩序に影響せず、使用者に対する労務提供に支障を生ぜしめない程度・態様のものは、禁止違反に当たらないとし、懲戒処分を認めていない。

このため、労働者の副業・兼業が形式的に就業規則の規定に抵触する場合であっても、懲戒処分を行うか否かについては、職場秩序に影響が及んだか否か等の実質的な要素を考慮した上で、あくまでも慎重に判断することが考えられる。

参照　秘密保持義務や競業避止義務に関する裁判例については、Ｐ.42-45をご覧ください。

（２）　労働時間管理

労基法第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。」と規定されており、「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））とされている。

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合における労基法第38条第１項の規定の解釈・運用については、次のとおりである。

ア　労働時間の通算が必要となる場合

（ア）　労働時間が通算される場合

労働者が、事業主を異にする複数の事業場において、「労基法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、労基法第38条第１項の規定により、それらの複数の事業場における労働時間が通算される。

次のいずれかに該当する場合は、その時間は通算されない。

・　労基法が適用されない場合（例　フリーランス、独立、起業、共同経営、アドバイザー、コンサルタント、顧問、理事、監事等）
・　労基法は適用されるが労働時間規制が適用されない場合（農業・畜産業・養蚕業・水産業、管理監督者・機密事務取扱者、監視・断続的労働者、高度プロフェッショナル制度）

なお、これらの場合においても、過労等により業務に支障を来さないようにする観点から、その者からの申告等により就業時間を把握すること等を通じて、就業時間が長時間にならないよう配慮することが望ましい。

（イ）　通算して適用される規定

法定労働時間（労基法第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。

時間外労働（労基法第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（同条第６項第２号及び第３号）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他の使用者の事業場における労働時間が通算される。

時間外労働の上限規制（労基法第36条第３項から第５項まで及び第６項（第２号及び第３号に係る部分に限る。））が適用除外（同条第11項）又は適用猶予（労基法第139条第２項、第140条第２項、第141条第４項若しくは第142条）される業務・事業についても、法定労働時間（労基法第32条）については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。

なお、労働時間を通算して法定労働時間を超える場合には、長時間の時間外労働とならないようにすることが望ましい。

（ウ）　通算されない規定

時間外労働（労基法第36条）のうち、労基法第36条第１項の協定（以下「36協定」という。）により延長できる時間の限度時間（同条第４項）、36協定に特別条項を設ける場合の１年についての延長時間の上限（同条第５項）については、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り、それぞれの事業場における延長時間を定めることとなる。

また、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。

休憩（労基法第34条）、休日（労基法第35条）、年次有給休暇（労基法第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は通算されない。

参照　時間外労働の上限規制については、Ｐ.19-20をご覧ください。

イ　副業・兼業の確認

（ア）　副業・兼業の確認方法

使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。

その方法としては、就業規則、労働契約等に副業・兼業に関する届出制を定め、既に雇い入れている労働者が新たに副業・兼業を開始する場合の届出や、新たに労働者を雇い入れる際の労働者からの副業・兼業についての届出に基づくこと等が考えられる。

使用者は、副業・兼業に伴う労務管理を適切に行うため、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。

参照　副業・兼業の届出様式例については、Ｐ.9をご覧ください。

（イ）　労働者から確認する事項

副業・兼業の内容として確認する事項としては、次のものが考えられる。

- 他の使用者の事業場の事業内容
- 他の使用者の事業場で労働者が従事する業務内容
- 労働時間通算の対象となるか否かの確認

労働時間通算の対象となる場合には、併せて次の事項について確認し、各々の使用者と労働者との間で合意しておくことが望ましい。

- 他の使用者との労働契約の締結日、期間
- 他の使用者の事業場での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻
- 他の使用者の事業場での所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数
- 他の使用者の事業場における実労働時間等の報告の手続
- これらの事項について確認を行う頻度

補足　労働者の副業・兼業の内容の確認にあたっては、労働者のプライバシーに配慮し、必要以上の情報を労働者に求めることがないよう留意が必要です。

補足　**副業・兼業を行う労働者を受け入れる側の企業の実施事項**

副業・兼業を行う労働者を受け入れる側の企業（企業Ｂ）は、当該労働者と時間的に先に労働契約を締結している企業（企業Ａ）が副業・兼業を認めるにあたって労働者からの申告等により副業・兼業の内容を確認する手続が行われることを念頭においたうえで、当該手続が行われる場合は、当該労働者を通じて、企業Ａに必要な情報（イ（イ）参照）を提供することが考えられます。

また、企業Ｂ自らも、労基法第38条第１項の規定により労働時間を通算して労基法を遵守する必要があるため、労働者からの申告等により企業Ａにおける副業・兼業の内容を確認する必要があります。

なお、この際に、労働者が企業Ａとの間で、副業・兼業を行う際に簡便な労働時間管理の方法（オ参照）に基づくこととしている場合には、企業Ｂは、

- 企業Ａが設定する企業Ａの事業場における法定外労働時間の上限を前提に、
- 時間外労働の上限規制の範囲内で自らの事業場における労働時間の上限を設定する

ことに留意する必要があります。企業Ａが労働者に副業・兼業を許可する条件として、企業Ａの事業場における法定外労働時間の上限と企業Ｂにおける労働時間を合計して一定に時間におさめることとしている場合には、企業Ｂは当該労働者を使用する場合には、一定の時間内で自社での労働時間の上限を設定することとなることにも留意が必要となります。

ウ　労働時間の通算

（ア）　基本的事項

a　労働時間を通算管理する使用者

副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者（ア（ア）において労働時間が通算されない場合として掲げられている業務等に係るものを除く。）は、労基法第38条第１項の規定により、それぞれ、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を通算して管理する必要がある。

b　通算される労働時間

労基法第38条第１項の規定による労働時間の通算は、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ことによって行う。

c　基礎となる労働時間制度

労基法第38条第１項の規定による労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間制度を基に、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通算することによって行う。

週の労働時間の起算日又は月の労働時間の起算日が、自らの事業場と他の使用者の事業場とで異なる場合についても、自らの事業場の労働時間制度における起算日を基に、そこから起算した各期間における労働時間を通算する。

補足　[例]　企業Ａ：毎月１日が起算日、企業Ｂ：毎月15日が起算日である場合

たとえば、Ａは、4/1～4/30の自社における労働時間と、4/1～4/30の企業Ｂにおける労働時間を通算することになります。

d　通算して時間外労働となる部分

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を通算して、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が、時間外労働となる。

（イ）　副業・兼業の開始前（所定労働時間の通算）

a　所定労働時間の通算

副業・兼業の開始前に、自らの事業場における所定労働時間と他の使用者の事業場における所定労働時間とを通算して、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有無を確認する。

b　通算して時間外労働となる部分

自らの事業場における所定労働時間と他の使用者の事業場における所定労働時間とを通算して、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がある場合は、時間的に後から労働契約を締結した使用者における当該超える部分が時間外労働となり、当該使用者における36協定で定めるところによって行うこととなる。

参照　具体例については、P.16をご覧ください。

c　所定労働時間の把握

他の使用者の事業場における所定労働時間は、イ（イ）のとおり、副業・兼業の確認の際に把握しておくことが考えられる。

（ウ）　副業・兼業の開始後（所定外労働時間の通算）

a　所定外労働時間の通算

（イ）の所定労働時間の通算に加えて、副業・兼業の開始後に、自らの事業場における所定外労働時間と他の使用者の事業場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有無を確認する。

※　自らの事業場で所定外労働がない場合は、所定外労働時間の通算は不要である。
※　自らの事業場で所定外労働があるが、他の使用者の事業場で所定外労働がない場合は、自らの事業場の所定外労働時間を通算すれば足りる。

b　通算して時間外労働となる部分

所定労働時間の通算に加えて、自らの事業場における所定外労働時間と他の使用者の事業場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がある場合は、当該超える部分が時間外労働となる。

各々の使用者は、通算して時間外労働となる時間のうち、自らの事業場において労働させる時間については、自らの事業場における36協定の延長時間の範囲内とする必要がある。

各々の使用者は、通算して時間外労働となる時間（他の使用者の事業場における労働時間を含む。）によって、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（労基法第36条第６項第２号及び第３号）を遵守するよう、１か月単位で労働時間を通算管理する必要がある。

参照　具体例については、P.22をご覧ください。

c　所定外労働時間の把握

他の使用者の事業場における実労働時間は、ウ（ア）ｂのとおり、労働者からの申告等により把握する。

他の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、必ず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。

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
（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

などとすることが考えられる。

（エ）　その他

労働者が事業主を異にする３以上の事業場で労働する場合についても、上記に記載したところにより、副業・兼業の確認、副業・兼業開始前の所定労働時間の通算、副業・兼業開始後の所定外労働時間の通算を行う。

エ　時間外労働の割増賃金の取扱い

（ア）　割増賃金の支払義務

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。

（イ）　割増賃金率

時間外労働の割増賃金の率は、自らの事業場における就業規則等で定められた率（２割５分以上の率。ただし、所定外労働の発生順によって所定外労働時間を通算して、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が１か月について60時間を超えた場合には、その超えた時間の労働のうち自ら労働させた時間については、５割以上の率。）となる（労基法第37条第１項）。

オ　簡便な労働時間管理の方法

（ア）　趣旨

副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方については上記のとおりであるが、例えば、副業・兼業の日数が多い場合や、自らの事業場及び他の使用者の事業場の双方において所定外労働がある場合等においては、労働時間の申告等や通算管理において、労使双方に手続上の負担が伴うことが考えられる。

このため、副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方について、上記によることのほかに、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の手続上の負担を軽減し、労基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（以下「管理モデル」という。）として、以下の方法によることが考えられる。

（イ）　管理モデルの枠組み

管理モデルは、副業・兼業の開始前に、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」という。）の事業場における法定外労働時間と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」という。）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）とを合計した時間数が単月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し、各々の使用者がそれぞれその範囲内で労働させることとするものであること。また、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、割増賃金を支払うこととするものであること。

これにより、使用者Ａ及び使用者Ｂは、副業・兼業の開始後においては、それぞれあらかじめ設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場における実労働時間の把握を要することなく労基法を遵守することが可能となるものであること。

（ウ）　管理モデルの実施

ａ　導入手順

副業・兼業に関する企業の事例において、労務管理上の便宜や労働者の健康確保等のため、副業・兼業の開始前に、あらかじめ使用者が他の使用者の事業場における労働時間や通算した労働時間について上限を設定し、労働者にその範囲内で副業・兼業を行うことを求めている事例がみられる。

管理モデルについても、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。

参照　管理モデルの導入手順については、Ｐ.17をご覧ください。また、使用者Ａが、労働者及び労働者を通じて使用者Ｂに対して、管理モデルによる副業・兼業とする旨を通知する際の様式例については、Ｐ.21をご覧ください。

ｂ　労働時間の上限の設定

使用者Ａの事業場における１か月の法定外労働時間と使用者Ｂの事業場における１か月の労働時間とを合計した時間数が単月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。

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。

参照　管理モデルのイメージについては、P.18をご覧ください。

c　時間外労働の割増賃金の取扱い

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、それぞれ割増賃金を支払う。

使用者Ａが、法定外労働時間に加え、所定外労働時間についても割増賃金を支払うこととしている場合には、使用者Ａは、自らの事業場における所定外労働時間の労働について割増賃金を支払うこととなる。

時間外労働の割増賃金の率は、自らの事業場における就業規則等で定められた率（２割５分以上の率。ただし、使用者Ａの事業場における法定外労働時間の上限に使用者Ｂの事業場における労働時間を通算して、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が１か月について60時間を超えた場合には、その超えた時間の労働のうち自らの事業場において労働させた時間については、５割以上の率。）とする。

補足

労働時間の通算の原則的な順序は、
①Ａ所定労働時間
②Ｂ所定労働時間
③Ａ所定外労働時間又はＢ所定外労働時間（実際に行われた順）
となります。

一方で、管理モデルにおける通算の順序は、原則と異なり
①Ａ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
②Ｂ労働時間（B所定労働時間＋Ｂ所定外労働時間）の上限
となる点に留意が必要です。

（エ）　その他

a　管理モデルの導入の際の労働時間の上限の設定において、使用者Ａの事業場における１か月の法定外労働時間と使用者Ｂの事業場における１か月の労働時間とを合計した時間数を80時間を超えるものとした場合には、翌月以降において複数月平均80時間未満となるように労働時間の上限の設定を調整する必要が生じ得る。

このため、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の手続上の負担を軽減し、労基法に定める最低労働条件が遵守されやすくするという管理モデルの趣旨に鑑み、そのような労働時間を調整する必要が生じないように、各々の使用者と労働者との合意により労働時間の上限を設定することが望ましい。

b　管理モデルの導入後に、使用者Ａにおいて導入時に設定した労働時間の上限を変更する必要が生じた場合には、あらかじめ労働者を通じて使用者Ｂに通知し、必要に応じて使用者Ｂにおいて設定した労働時間の上限を変更し、これを変更することは可能である。なお、変更を円滑に行うことができるよう、あらかじめ、変更があり得る旨を留保しておくことが望ましい。

c　労働者が事業主を異にする３以上の事業場で労働する場合についても、使用者Ａの事業場における法定外労働時間、使用者Ｂの事業場における労働時間、更に時間的に後から労働契約を締結した使用者Ｃ等の事業場における労働時間について、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し、各々の使用者がそれぞれその範囲内で労働させ、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及び使用者Ｃ等は自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ割増賃金を支払うことにより、管理モデルの導入が可能である。

d　管理モデルを導入した使用者が、あらかじめ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る等の労基法に抵触した状態が発生した場合には、当該逸脱して労働させた使用者が、労働時間通算に関する法違反を問われ得ることとなる。

（３）　健康管理

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、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「健康確保措置」という。）を実施しなければならない。

また、健康確保の観点からも他の事業場における労働時間と通算して適用される労基法の時間外労働の上限規制を遵守すること、また、それを超えない範囲内で自らの事業場及び他の使用者の事業場のそれぞれにおける労働時間の上限を設定する形で副業・兼業を認めている場合においては、自らの事業場における上限を超えて労働させないこと。

（注）労働安全衛生法第66条に基づく一般健康診断及び第66条の10に基づくストレスチェックは、常時使用する労働者（常時使用する短時間労働者を含む。）が実施対象となる。

この際、常時使用する短時間労働者とは、短時間労働者のうち、以下のいずれの要件をも満たす者である（平成26年７月24日付け基発0724第２号等抜粋）。

・　期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約期間が１年以上である者並びに契約更新により１年以上使用されることが予定されている者及び１年以上引き続き使用されている者を含む。）

・　１週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の１週間の所定労働時間の３／４以上である者

ア　健康確保措置の対象者

健康確保措置の実施対象者の選定に当たって、副業・兼業先における労働時間の通算をすることとはされていない。

ただし、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。

補足

使用者は、上記の健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者や、ストレスチェックの結果高ストレスと判定され医師による面接指導を受けた労働者については、労働安全衛生法第66条の４、第66条の５及び第66条の10に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について医師等の意見を聴取し、必要があると認めるときは当該労働者の実情を考慮して、

① 就業場所の変更
② 作業の転換
③ 労働時間の短縮
④ 深夜業の回数の減少

等の適切な措置を講じなければなりません。

イ　健康確保措置等の円滑な実施についての留意点

使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。また、副業・兼業を行う者の長時間労働や不規則な労働による健康障害を防止する観点から、働き過ぎにならないよう、例えば、自社での労務と副業・兼業先での労務との兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制等を行うなど、それぞれの事業場において適切な措置を講じることができるよう、労使で話し合うことが適当である。

さらに、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、実効ある健康確保措置を実施する観点から、他の使用者との間で、労働の状況等の情報交換を行い、それに応じた健康確保措置の内容に関する協議を行うことが適当である。

（４）　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。

補足

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。

Memo

４　労働者の対応

（１）　労働者は、副業・兼業を希望する場合にも、まず、自身が勤めている企業の副業・兼業に関するルール（労働契約、就業規則等）を確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。例えば労働者が副業・兼業先の求職活動をする場合には、就業時間、特に時間外労働の有無等の副業・兼業先の情報を集めて適切な就職先を選択することが重要である。なお、適切な副業・兼業先を選択する観点からは、自らのキャリアを念頭に、企業が３（４）により自社のホームページ等において公表した副業・兼業に関する情報を参考にすることや、ハローワークにおいて求人内容の適法性等の確認作業を経て受理され、公開されている求人について求職活動を行うこと等も有効である。また、実際に副業・兼業を行うに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。

（２）　（１）により副業・兼業を行うに当たっては、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないよう、労働者（管理監督者である労働者も含む。）が、自ら各事業場の業務の量やその進捗状況、それに費やす時間や健康状態を管理する必要がある。
　また、他の事業場の業務量、自らの健康の状況等について報告することは、企業による健康確保措置を実効あるものとする観点から有効である。

（３）　そこで、使用者が提供する健康相談等の機会の活用や、勤務時間や健康診断の結果等の管理が容易になるようなツールを用いることが望ましい。始業・終業時刻、休憩時間、勤務時間、健康診断等の記録をつけていくような民間等のツールを活用して、自己の就業時間や健康の管理に努めることが考えられる。ツールは、副業・兼業先の就業時間を自己申告により使用者に伝えるときにも活用できるようなものが望ましい。

補足

厚生労働省では、労働者が自ら、本業及び副業・兼業の労働時間や健康状態を管理できる機能がある「マルチジョブ健康管理ツール」アプリを無料で提供していますので、ぜひご活用ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html

（４）　なお、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である。

5　副業・兼業に関わるその他の制度について

（１）　労災保険の給付（休業補償、障害補償、遺族補償等）

事業主は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働者を１人でも雇用していれば、労災保険の加入手続を行う必要がある。

なお、労災保険制度は労働基準法における個別の事業主の災害補償責任を担保するものであるため、従来その給付額については、災害が発生した就業先の賃金分のみに基づき算定していたが、複数就業している者が増えている実状を踏まえ、複数就業者が安心して働くことができるような環境を整備するため、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和２年法律第14号）により、非災害発生事業場の賃金額も合算して労災保険給付を算定することとしたほか、複数就業者の就業先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した。

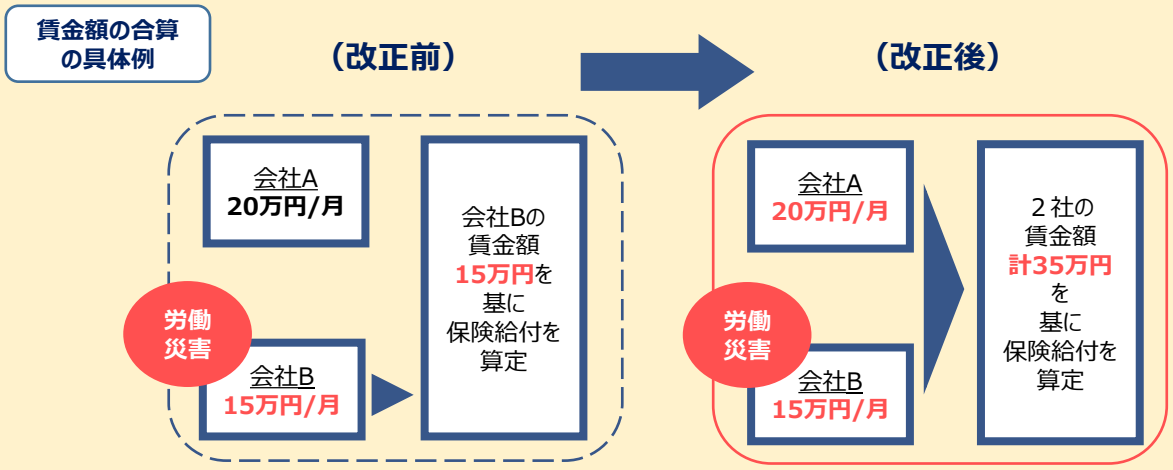
なお、労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合、一の就業先から他の就業先への移動時に起こった災害については、通勤災害として労災保険給付の対象となる。

（注）事業場間の移動は、当該移動の終点たる事業場において労務の提供を行うために行われる通勤であると考えられ、当該移動の間に起こった災害に関する保険関係の処理については、終点たる事業場の保険関係で行うものとしている。
（労働基準局長通達（平成18年３月31日基発第0331042号））

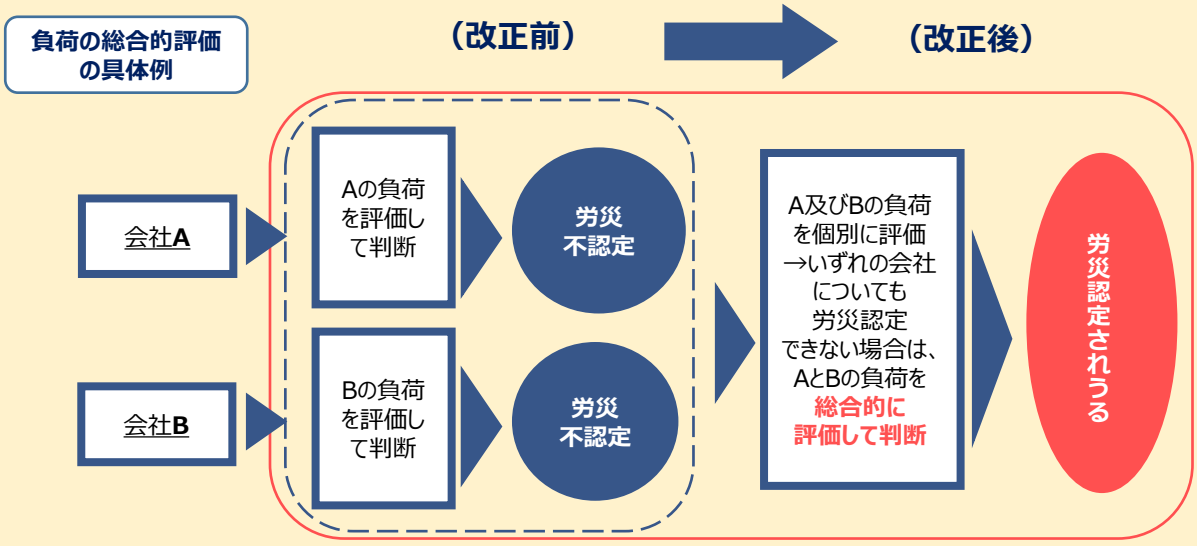
補足

労災保険制度は、①労働者の就業形態にかかわらず、②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す。このため、副業・兼業をする者にも労災保険は適用されます。

また、副業・兼業をする者への労災保険給付額については、法改正により全就業先の賃金を算定基礎とすることとなりました。



（※）具体的な保険給付額は「給付基礎日額」によって算出し、休業４日目から、休業１日につき給付基礎日額の80%相当額を給付します。
給付基礎日額とは、事故等の日（算定事由発生日）以前３ヶ月分の賃金を暦日数で割ったものです。



（２）　雇用保険、厚生年金保険、健康保険

雇用保険制度において、労働者が雇用される事業は、その業種、規模等を問わず、全て適用事業（農林水産の個人事業のうち常時５人以上の労働者を雇用する事業以外の事業については、暫定任意適用事業）である。このため、適用事業所の事業主は、雇用する労働者について雇用保険の加入手続きを行わなければならない。ただし、同一の事業主の下で、①１週間の所定労働時間が20時間未満である者、②継続して31日以上雇用されることが見込まれない者については被保険者とならない（適用除外）。また、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るが、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和２年法律第14号）により、令和４年１月より65歳以上の労働者本人の申出を起点として、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。

社会保険（厚生年金保険及び健康保険）の適用要件は、事業所毎に判断するため、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、適用されない。また、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。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）することとなる。

補足　**雇用保険の適用の例**

労働者甲

○

事業主Ａ：25時間

週20時間以上であるため、適用される。

労働者乙

×

事業主Ａ：15時間　／　事業主Ｂ：10時間

合計が週25時間でも、いずれも週20時間未満であるため適用されない。

補足　**社会保険の適用について**

社会保険の適用事業所に使用されており、次の(ア)～(ウ)のいずれかに該当する人は被保険者となります。

(ア)　正社員や法人の代表者、役員

(イ)　１週間の所定労働時間及び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以上である人（パートタイマー、アルバイト等）

(ウ)　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人以上の事業所（注）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の要件を満たす人

なお、100人以下の事業所であっても、短時間労働者の適用について労使合意があれば、従業員101人以上の事業所と同様の取扱いとなります。

（注）令和６年10月以降は51人以上の事業所

Ⅳ. 副業・兼業に関する裁判例

労務提供上の支障に関する裁判例

＜裁判例１　マンナ運輸事件（京都地判平成24年７月13日）＞

【概要】
　運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を４度にわたって不許可にしたことについて、後２回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容（慰謝料のみ）された事案。

【判決抜粋】
　労働者は、勤務時間以外の時間については、事業場の外で自由に利用することができるのであり、使用者は、労働者が他の会社で就労（兼業）するために当該時間を利用することを、原則として許され（ママ）なければならない。
　もっとも、労働者が兼業することによって、労働者の使用者に対する労務の提供が不能又は不完全になるような事態が生じたり、使用者の企業秘密が漏洩するなど経営秩序を乱す事態が生じることもあり得るから、このような場合においてのみ、例外的に就業規則をもって兼業を禁止することが許されるものと解するのが相当である。

＜裁判例２　東京都私立大学教授事件（東京地判平成20年12月５日）＞

【概要】
　教授が無許可で語学学校講師等の業務に従事し、講義を休講したことを理由として行われた懲戒解雇について、副業は夜間や休日に行われており、本業への支障は認められず、解雇無効とした事案。

【判決抜粋】
　兼職（二重就職）は、本来は使用者の労働契約上の権限の及び得ない労働者の私生活における行為であるから、兼職（二重就職）許可制に形式的には違反する場合であっても、職場秩序に影響せず、かつ、使用者に対する労務提供に格別の支障を生ぜしめない程度・態様の二重就職については、兼職（二重就職）を禁止した就業規則の条項には実質的には違反しないものと解するのが相当である。

＜裁判例３　十和田運輸事件（東京地判平成13年６月５日）＞

【概要】
　運送会社の運転手が年に１、２回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇に関して、職務専念義務の違反や信頼関係を破壊したとまでいうことはできないため、解雇無効とした事案。

【判決抜粋】
　原告らが行った本件アルバイト行為の回数が年に１、２回の程度の限りで認められるにすぎないことに、証拠及び弁論の全趣旨を併せ考えれば、原告らのこのような行為によって被告の業務に具体的に支障を来したことはなかったこと、原告らは自らのこのような行為について会社が許可、あるいは少なくとも黙認しているとの認識を有していたことが認められるから、原告らが職務専念義務に違反し、あるいは、被告との間の信頼関係を破壊したとまでいうことはできない。

＜裁判例４　都タクシー事件（広島地決昭和59年12月18日）＞

【概要】
　隔日勤務のタクシー運転手が、非番日に輸出車を船積みするアルバイトに月７、８回たずさわったことを理由とする解雇に関して、労務提供に支障が生じていないこと、他の従業員の間でも半ば公然と行なわれていたとみられること等の事情から、具体的な指導注意をしないまま直ちになした解雇は許されないとした事案。

【判決抜粋】
　就業規則において兼業禁止違反の制裁が懲戒解雇を基準としていること等に照らすと、就業規則によって禁止されるのは会社の秩序を乱し、労務の提供に支障を来たすおそれのあるものに限られると解するのが相当である。
　タクシー乗務の性質上、乗務前の休養が要請されること等の事情を考えると、本件アルバイトは、就業規則により禁止された兼業に該当すると解するのが相当である。しかしながら、現実に労務提供に支障が生じたことをうかがわせる資料はないこと、従業員の間では半ば公然と行なわれていたとみられ、かつ、アルバイトについての具体的な指導注意がなされていなかったこと、･･･（中略）･･･等の事情を綜合すると、何らの指導注意をしないまま直ちになした解雇は（懲戒解雇を普通解雇にしたとしても）余りに過酷であり、解雇権の濫用として許されないものと認めるのが相当である。

＜裁判例５　小川建設事件（東京地決昭和57年11月19日）＞

【概要】
　毎日６時間にわたるキャバレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした事案。

【判決抜粋】
　労働者は労働契約を通じて一日のうち一定の限られた時間のみ、労務に服するのを原則とし、就業時間外は本来労働者の自由であることからして、就業規則で兼業を全面的に禁止することは、特別な場合を除き、合理性を欠く。
　しかしながら、･･･（中略）･･･兼業の内容によつては企業の経営秩序を害し、または企業の対外的信用、体面が傷つけられる場合もありうるので、従業員の兼業の許否について、労務提供上の支障や企業秩序への影響等を考慮したうえでの会社の承諾にかからしめる旨の規定を就業規則に定めることは不当とはいいがたく、したがつて、同趣旨の債務者就業規則第三一条四項の規定は合理性を有するものである。

在職中の秘密保持義務に関する裁判例

＜裁判例６　古河鉱業事件（東京高判昭和55年２月18日）＞

　工場業務課営業係において製品の受注納入等の業務に従事している労働者と、工場製造課においてさく岩機部品の切削作業に従事している労働者について、会社の重大な秘密を記載した長期経営計画の基本的方針を示す計画基本案を謄写版刷りで複製し、当該労働者が所属する社外の団体に配布した事案。
　労働者は労働契約に基づき労務を提供するほか、信義則により使用者の業務上の秘密を守る義務を負うとしたうえで、会社が機密漏洩防止に特段の配慮を行っていた長期経営計画の基本方針である計画基本案を謄写版刷りで複製・配布した労働者に対する懲戒解雇を有効と判断した事案。

在職中の競業避止義務に関する裁判例

＜裁判例７　橋元運輸事件（名古屋地判昭和47年４月28日）＞

【概要】
　被告の管理職にある従業員（原告ら）が、直接経営には関与していないものの、競業他社の取締役に就任したことなどを理由に解雇されたため、解雇の有効性が争われた事案。

【結論】
　原告らは別会社の取締役に就任後も、取締役として別会社の経営に直接関与することなく、被告の従業員として稼働していたため、原告らの被告に対する労務の提供に何ら支障を来さなかったことは明らかであるが、下記①～④の点を踏まえると、別会社の経営に直接関与していなかったとしても、被告の企業秩序をみだし、又はみだすおそれが大であり、就業規則における解雇規定（二重就職の禁止）に該当しており、解雇は有効であるとした。

【判決のポイント】
・就業規則において二重就職が禁止されている趣旨は、従業員が二重就職することによって、会社の企業秩序をみだし、又はみだすおそれが大であり、あるいは従業員の会社に対する労務提供が不能若しくは困難になることを防止するにあると解され、会社の企業秩序に影響せず、会社に対する労務の提供に格別の支障を生ぜしめない程度のものは含まれないと解するのが相当であると判断した。
・以下の点を踏まえ、本件解雇当時に原告らが別会社の経営に直接関与していなかったとしても、会社の企業秩序をみだし、又はみだすおそれが大であるというべきであるとした。
　①原告らは、被告の取締役副社長が在任中に同一業種の別会社を設立するという企てを知りながら、その依頼を受けて、同別会社の取締役に就任したこと
　②原告らは、同取締役副社長が別会社設立を理由に被告を解任されたことを知りながら、別会社の取締役の地位にとどまったこと
　③原告らは、別会社の経営につき意見を求められるなどして、別会社の経営に直接関与する事態が発生る可能性が大であること
　④原告らは、被告の単なる平従業員ではなく、管理職ないしこれに準ずる地位にあったことから、会社の経営上の秘密が原告らにより別会社にもれる可能性もあること

＜裁判例８　ナショナルシューズ事件（東京地判平成２年３月23日）＞

【概要】
　靴の販売を業とする会社（被告）の商品部長という要職にありながら、被告と同種の小売店を経営し、商品納入会社にリベートを要求し、収受したこと等を理由として懲戒解雇されたことにつき、解雇の有効性が争われた事案。

【結論】
　被告の取引先から商品を仕入れたことや、商品納入会社に対しリベートを要求し、これを収受したこと等について、当該行為は、原・被告間の信頼関係を損なう背信的行為であると認めるのが相当であり、被告の就業規則（※１）の規定により、他企業に就職した場合に準ずる程度の不都合な行為に該当することなどを理由として、懲戒解雇を有効とした。
※１　会社の承認を得ないで在職中に他企業へ就職したとき（39条5号）及び右行為に準ずる程度の不都合な行為があったとき（39条12号）

【判決のポイント】
・原告は、自ら被告の業と同種の靴小売店を経営し、その後被告の取引先に金員を要求してこれを収受しているのであるから、原告の右行為の内容や地位をも併せ考えると、右行為の後数年経過していたとしても、なお原告を懲戒解雇することが社会通念上不合理であるということはできない判断した。

＜裁判例９　協立物産事件（東京地判平成11年５月28日）＞

【概要】
　外国会社から食品原材料等を輸入する代理店契約をしている会社（原告）の従業員（被告）が、顧客と共謀し、当該顧客から原告に対する商品供給を停止したうえで、競業会社を設立し、同会社の代表取締役に在職中に就任したことは債務不履行又は不法行為に当たるとして、原告が被告に対し、損害賠償請求として逸失利益等の支払を求めた事案。

【結論】
　被告は、原告において顧客との取引を担当していながら原告と競業関係に立つことになる会社の設立を準備し、顧客が原告に商品の供給停止を通知することを知りながらこれを原告に告げず、かえって、商品の供給が停止されたことを前提として競業会社の設立手続きを進めており、被告の当該行為は、雇用契約に付随する競業避止義務に違反するとして、損害賠償請求を認めた。

【判決のポイント】
・労務者は、使用者との雇用契約上の信義則に基づいて、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないという付随的な義務を負い、原告の就業規則にある従業員の忠実義務もかかる義務を定めたものと解されると判断した。

＜裁判例10　従業員の地位確認等請求事件（大阪地判平成15年６月13日）＞

【概要】
　商業宣伝企画制作会社（被告）に勤務し広告デザイン作成に従事していた従業員（原告）が被告の機器を利用するなどし、被告内で個人的な営業活動に関する連絡をメールを使用して行い、被告の従業員であることを利用して被告の関係者と取引をしたこと等を理由として解雇され（本訴は地位確認等請求）、反訴として、被告が原告に対して、当該競業行為が債務不履行に当たるとして、原告が得た利益相当額等の支払を求めた事案。

【結論】
　原告は、被告在職中に明らかに被告の業務と同様の業務（競業関係にある副業）を行っており、そのことを原告が認識していたことは容易に推認でき、さらに副業の際には被告の従業員としてこれを行っているかのような名称を用い、第三者から見ると、あたかも被告の業務であるかのように装っていた。これらの事情を総合すれば、原告の行為は労働契約の誠実義務に違反するものであるといわざるを得ず、労働契約の不履行を理由として、被告がした解雇は合理的な理由があるとした。
　競業行為を理由とする損害賠償請求については、原告の競業行為を認めた上で、現実に被告に損害が生じたと認めるに足りる証拠はないとして請求を否定した。

【判決のポイント】
・被告には競業規則が存在せず、競業を禁止する旨の規定はないが、労働者は労働契約の存続中、使用者の利益に配慮し、誠実に行動することが当然要請されるから、使用者の利益に著しく反する競業行為を差し控える義務があると判断した。
・以下の事情を総合して、原告がした行為が労働契約の誠実義務に違反するものであるとした。
　①原告は被告の従業員でありながら、被告の機器を利用するなどし、被告内で自分の個人的な営業活動に関する連絡を行い、また、被告の従業員であることを利用して被告の関係者と取引をしたり被告の取引先に出入りして取引先の従業員に仕事の依頼をしたりしており、さらに、今後も継続的に個人で営業活動を行っていこうとしていたのであるから、原告は、被告在職中に副業を行ったといえること
　②原告が個人的に引き受けたチラシ作成の副業は、明らかに被告の業務と同様のものであり、被告の業務と競業関係にあること
　③原告が個人的に受けた仕事が、被告の業務と競業することを原告が認識していたことは容易に推認できること
　④原告は、個人的に仕事を受けた際に、被告の従業員としてこれを行っているかのような名称を用い、第三者から見るとあたかもこれが被告の業務であるかのように装っていたこと

＜裁判例11　東京現代事件（東京地判平成31年3月8日）＞

【概要】

コンピューターのソフトウェアおよびハードウェア製品の製造、販売、輸出入、プログラマーやシステムエンジニアの派遣業務等を行う会社（被告）の従業員（原告）が、被告の競業他社の営業方針等について、当該会社の代表者からの相談に助言する等し、その２年後には同会社から報酬を得るようになり、その後、同会社の取締役に就任し、取締役としての報酬をも得るようになったことは競業避止義務違反等に当たるとして原告を即時解雇したことについて、解雇権の濫用であり解雇は無効として、被告に対して労働契約に基づく地位の確認、不法行為に基づく損害賠償等の支払いを求めた事案。

【結論】

被告の行う業務と原告が助言等を行っていた会社の業務は、システムエンジニアを受注先に常駐させるか否かの違いはあるものの、それ以外の違いがあるとは認めがたく、競業関係を否定するほどの違いがあるか疑問であるとした。

また、原告自身が競業他社において業務を直接行っていないとしても、同会社の業務のために被告の情報を提供しているから、被告に対する背信的行為であって被告の企業秩序を乱すものであり、かつ、原告が被告の職務に専念せず、他社から報酬を受領することにより、原告の労務提供に格段の支障が生じていると認められることから、解雇を有効とした。

【判決のポイント】

・原告が被告で行っていた業務と、兼業先の会社が行う業務を比較して「競業関係を否定するほどの違いがあるか疑問である」と判断した。

・また、それを措くとしても、原告が兼業に係る被告の情報を兼業先に提供していた事実を背信的行為として、被告の企業秩序を乱すものであるとした。

＜裁判例12　不動技研工業事件（長崎地判令和４年11月16日）＞

【概要】

機械、プラント等の設計、製造及び販売業務、コンピュータによるシステム設計、プログラム設計及び保守業務等を行う会社（被告）の従業員（原告）が、被告と競業する業務を行う会社を設立する計画を立てた者と通謀し、被告の他の従業員らに対して、被告の体制等の批判を繰り返したうえ、同計画への参加を働きかけたことは競業避止義務違反または競業行為への加担等に当たるとして30日分の解雇予告手当を支払ったうえで、就業規則に基づき懲戒解雇等をしたことについて、懲戒権の濫用であり懲戒解雇は無効として、被告に対して労働契約上の地位確認等を求めた事案。

【結論】

就業時間中に他の従業員に対し新会社への転職意向について確認したことは、就業規則に違反するものであり、その性質、態様に鑑み、重大な服務規律違反行為に該当するとした。

しかし他方で、本件懲戒解雇前に、被告が原告に指導または注意をした形跡がないこと、計画は実現していないこと、原告は計画の遂行にあたり終始従属的な立場にあったことは明らかであり、被告の職場規律、社内秩序および職場環境に具体的な影響が生じたことは認められないこと、さらに他の職員への処分との均衡も考慮して、懲戒解雇を無効とした。

【判決のポイント】

・就労時間中に、被告と競業する業務を行う会社の設立に向けた協議・調整を行い、他の従業員に対して当該会社へ転職する意思を確認した行為について、競業避止義務及び誠実義務に違反すると判断した。

・他方、懲戒処分の相当性については、解雇前に指導または注意をしなかったこと、実際に従業員の引抜きは実現しなかったこと、被告の職場規律等に具体的な影響が生じなかったこと等から、懲戒権の濫用であるとした。

自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に関する裁判例

＜裁判例13　ジャムコ立川工場事件（東京地八王子支判平成17年3月16日）＞

【概要】
　被告に雇用され、航空機内装色の燃焼試験業務に従事していた原告が、被告の過失により慢性気管支炎に罹患し、休業していたところ、その休業期間中に被告に届け出たり、承認を求めたりすることなくオートバイ販売店を開店していたことに対して、就業規則に定める二重就職の禁止規定に反することを理由として懲戒解雇され、原告が被告に対して、労働契約に基づく地位の確認、不法行為に基づく損害賠償の支払い等を求めた事案。

【判決抜粋】
　原告が被告から休職給を受けながら自営業を営むことは、他の従業員から見れば奇異であり、職場秩序を乱すものであって、本件懲戒解雇事由である本件オートバイ店の営業行為の服務規律違反の程度は、原告被告間の雇用契約における信頼関係を損なう程度のものと認めるのが相当である。
　そうであれば、（中略）原告にとって酌むべき事情を考慮しても、被告が、原告を、懲戒解雇処分に付したことは、客観的に合理性を有しており、懲戒権の行使として社会通念上相当であり、本件懲戒解雇が、解雇権の濫用になるということはできない。

＜裁判例14　昭和室内装飾事件（福岡地判昭和47年10月20日）＞

【概要】
　木工、家具の製作及び室内装備等を営む会社（被告）の従業員（原告ら）が、長時間労働による肉体的疲労度を軽減することなどを目的に残業が廃止されていた期間中に、被告の許可なく同業の競合会社に就労したため、被告就業規則の懲戒解雇事由（兼業禁止規定）に該当するとして、懲戒解雇され、原告らが被告に対して、労働契約に基づく地位の確認を求めた事案。

【判決抜粋】
　以上認定の事実によれば、被告会社の実施した特別措置の目的は、従業員の長時間労働による肉体的疲労度を軽減し、就業時間中の作業能率を向上し、かつその実態調査を試みることにあり、それは一応合理的なものといえるから、これが実施を了承し、特別加算金の支給を受ける者は、その措置中は特に自己または他の従業員の作業能率や意欲を低下せしめるような言動を慎しむべき忠実義務があるのに、原告らは再三にわたる会社側の警告を無視し、許可なく他に就労して、就業の規律を乱し、職場内に他社就労の噂を生ぜしめて、他の商業員の作業意欲を減退せしめる等企業に好ましからざる影響を与えたものと推認するに十分である。
　そうだとすると、原告の他社就労は被告会社の労務の統制を乱したものというべききあるから、就業規則に禁止する「他への就業」に該当するものといわねばならない。

＜裁判例３　十和田運輸事件（東京地判平成13年６月５日）＞※再掲

【概要】
　運送会社の運転手が年に１、２回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇に関して、職務専念義務の違反や信頼関係を破壊したとまでいうことはできないため、解雇無効とした事案。

【判決抜粋】
　原告らが行った本件アルバイト行為の回数が年に１、２回の程度の限りで認められるにすぎないことに、証拠及び弁論の全趣旨を併せ考えれば、原告らのこのような行為によって被告の業務に具体的に支障を来したことはなかったこと、原告らは自らのこのような行為について会社が許可、あるいは少なくとも黙認しているとの認識を有していたことが認められるから、原告らが職務専念義務に違反し、あるいは、被告との間の信頼関係を破壊したとまでいうことはできない。

Ⅴ．企業の副業・兼業制度に関する取組事例

＜A社（製造業）＞

○　労働組合と協議した上で社外副業規則を作成し、副業制度の理由を希望する際の申請及び承認手続や就業場所などについて定めている。

○　申請及び承認については、副業制度の利用を希望する労働者は、事前に、所属上長に申し出て会社の承認を受けなければならない。実施期間は、1回の申請につき、原則1年以内、1年を超えて継続を希望する場合は、改めて本人が所属長に申し出て、会社の承認を受けなければならないとしている。

○　また、申請書においては、
①活動目的・内容等について、事前に上長とコミュニケーションを行い、上長の理解を得ていること
②自社における職務専念義務を果たすこと
③副業の活動時間は、日々、勤怠管理システムで申請・登録すること
④副業先・内容は同業他社や取引先にあたらず、競業避止の観点から問題がないこと
⑤自社の名誉、信用を毀損する活動は行わないこと
⑥自社の機密情報及び副業先で得た機密情報を漏洩しないこと
⑦自社の資産（会社備品、技術、ノウハウ、情報、従業員であることの身分等）を流用しないこと
⑧健康確保・本業への支障・競業避止・機密情報管理の観点から問題があると上長や管理部門が判断した場合、副業を中止すること
⑨休職または就業制限の状態になった場合、副業を中止すること
について、確認・誓約のためのチェックリストを設けており、これらを満たした場合に副業・兼業が許可される仕組みとなっている。

○　制度開始以降、申請は増加傾向にある。

＜B社（製造業）＞

○　副業・兼業に当たっては、労働者から所属部門・人事部門へ事前申請をし、所属部門・人事部門で業務内容や制限事項への抵触の可能性について労働者本人と確認した後、「管理モデル通知文」に沿った形で、労働者本人と副業・兼業先との間で相互に意識を合わせた形で、自社と副業・兼業先企業での勤務時間を決定する。

○　申請書には、①新規・継続の別、②目的（セカンドキャリア形成、自己啓発（社外での多様な経験）、副収入の確保）、③契約形態（雇用）、非雇用（受託業務（フリーランス）等）、④会社名（受託先）、⑤所在地、⑥業務内容、⑦期間の記載欄がある。また、副業先が雇用の場合に限り、⑧雇用形態、⑨労働日（月曜～日曜）・労働時間（月あたりの時間数）などの記載欄がある。さらに、申請者全員に対して、会社の就業時間の影響の有無として、⑩所定就業時間の短縮の必要（有・無）、⑪時間外勤務の影響（有・無）の記載欄がある。

○　具体的な副業・兼業実施の制限事項として、以下に該当する場合、副業・兼業に制限をかけることがある旨を自社のガイドラインにおいて定めている。
①会社における勤務に支障が出る可能性がある場合（a.22時以降の兼業は原則行わない。b.次の勤務に就くまでのインターバルを10時間以上確保する。c.週の全ての日においてフルタイム勤務を行わないことを禁止する。d.就業制限がかかっている場合は、兼業を認めない。）
②業務上の秘密が漏洩する可能性がある場合（会社の業務のノウハウや秘密情報、顧客情報等を兼業に活用することは許されない。）
③競合により会社の利益が害される可能性がある場合（競業他社に雇用される、競合に繋がる起業など、競業によって会社の利益が害される可能性があると判断される場合は、兼業を制限することがある。）
④会社の名誉や信用を損なう、ステークホルダーとの信頼関係を損なう可能性がある場合（会社の許可なく会社のブランドや信用力を活用して事業を展開する、社会的な信用を損なうような業務に従事する等の可能性がある場合は、兼業を制限することがある。）

○　自社のガイドラインを社内に積極的に展開した結果、副業・兼業を実施する労働者は増加傾向にある。

＜C社（製造業）＞
○　就業規則等で副業を認めており、届出があったものに対して審査をした上で、許可している。

○　副業に当たっての申請・承認の方法としては、本人が「申請書兼誓約書」に副業の内容等を記載したものを上長に申請し、上長がそれを判断した上で承認されたものが人事部に提出され、人事部で内容を精査した上で、人事部長の承認をもって、許可という流れとなっている。

○　申請書には、①副業の内容の他、②副業の雇用形態、③副業の勤務時間の記載欄がある。また、競業避止義務、秘密保持義務等の誓約事項も記載されている。

○　副業・兼業に関する社内制度の対象となるのは、下記の条件を満たす従業員としている。
①新入社員では入社３年目以降、中途採用では入社１年目以降
②平均残業時間が15時間以下、年間総労働時間1,900時間未満

○　秘密保持、競業避止、社内設備の不使用、自社で得た人脈を利用した副業・兼業の禁止等の事項を禁止事項として設定しているが、秘密保持や競業避止の観点から一律で同業他社での副業・兼業を禁止することはせず、副業・兼業の業務内容を確認した上で、自社にとっての競合に当たるかを判断している。

○　上記の通り、在籍要件や就労要件、禁止事項の誓約を踏まえた上で副業申請がなされることから、申請された副業・兼業の大半は許可されており、競業避止に抵触して不許可にした事例はほとんどない。

＜D社（小売業）＞
○　副業・兼業は許可制としており、全社員が申請可能。

○　副業の業務内容について、同社と利益相反が生じ得る業務や競業となり得る業務を禁止している。

○　具体的な副業の申請方法としては、社内イントラに掲載されている副業申請書を労働者本人が記載した上で、所属長に提出し、所属長が申請書の記載内容を確認した後、人事部に提出する流れとなっている。最終承認は人事部長。基本的には申請書の記載内容のみに基づき許可の判断をしている。

○　申請書においては、①具体的な活動内容、②活動期間、④具体的な活動日や時間（週の活動回数や、見込みの時間）、⑤報酬の見込額などが記載事項とされている。

○　申請の際には、本業に支障がでないようにすること、利益相反しない活動であることという制限に反していないかが確認される。特に副業・兼業の活動日や時間は、本業に支障が生じるか否かの判断材料となっている。

＜E社（金融業）＞
○　副業・兼業の業務内容については、自社の顧客情報、社員情報、会社のリソースを利用した副業や、同社での通常勤務に支障をきたす恐れのある副業、レピュテーションリスク（自社の企業価値や評価の低下を招くリスク）がある副業は禁止されており、また、勤務中やオフィス内での副業も認めていない。

○　副業の申請方法は、申請書を労働者が記載した上で所属長に提出し、所属長が申請書の記載内容を本人にヒアリングした上で、記載内容に相違ないか確認し、人事部に提出する流れとなっている。

○　また、申請書において、①契約体系、②業務内容、③報酬の有無、④決まった副業先がある場合は会社名、⑤稼働日数、⑥稼働時間などを記載事項としており、また、禁止事項についてのチェック欄を設け、競業他社の業務ではないことを確認している。

○　副業・兼業の開始前及び開始後以降定期的に、自社の制度概要や禁止事項に関するE-ラーニングを受講することとしている。

○　制度開始以降、100件以上の申請があがっており、社員のエンゲージメント向上効果が得られている。

Ⅵ. 相談窓口・セミナーのご案内

相談窓口のご案内

都道府県労働局 **総合労働相談コーナー**	**副業・兼業に関する個別労働関係紛争などを含めた労働相談に応じます。** **▶検索ワード：総合労働相談コーナー** https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html
労働基準監督署	**副業・兼業の場合における労働時間管理、健康管理、労災補償について相談に応じます。** **▶検索ワード：労働基準監督署** https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/
働き方改革 **推進支援センター**	**働き方改革関連法に関する相談のほか、副業・兼業の場合における労働時間管理に関する相談や賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題についても、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。** **▶検索ワード：働き方改革推進支援センター** https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html
ハローワーク	**副業・兼業先の求職活動をする場合、就業時間等が適切な就職先を選択するにあたって、ハローワークの求人も活用できます。** **▶検索ワード：ハローワーク** https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html

セミナーのご案内

厚生労働省では、労働者や事業主、人事労務担当者などを対象に、「安心」して「働く」ための労使をつなぐルールである「労働契約」について、基本的な事項を分かりやすく解説する「労働契約等解説セミナー」を開催しています。

セミナーでは、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」もテーマの一つとして説明していますので、ぜひご参加ください。

↓セミナーの申込や内容の確認については、こちらからお願いします。

（令和５年度以降同セミナーを開催する場合も、こちらのページで情報を公開する予定です。）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/roudoukeiyaku02/index.html