

副業・兼業について (副業・兼業の促進に関するガイドライン)

立川労働基準監督署 方面

副業・兼業を進める上で企業に必要な対応

Point1 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

○就業規則等の見直しにあたってのポイント

- ・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

Point2 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。

○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。

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

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

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き

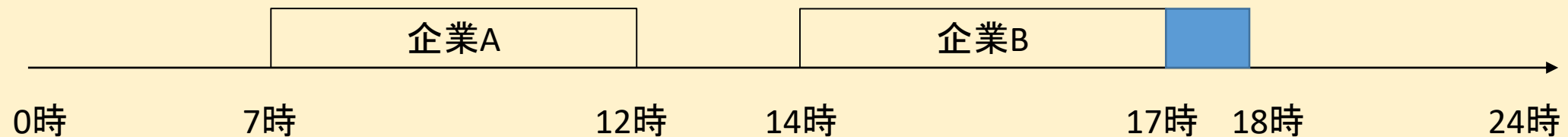
⑧これらの事項について確認を行う頻度

Point3 所定労働時間の通算(原則的な労働時間管理の方法)

○Point2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する

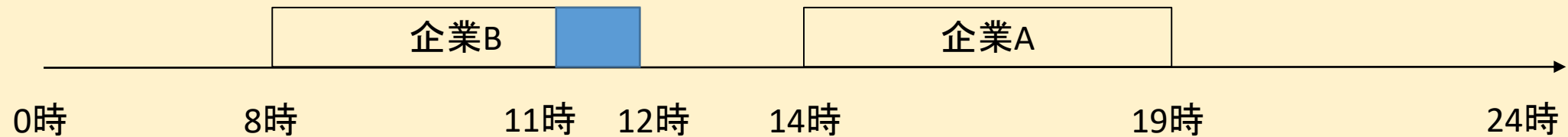
○所定労働時間を通算した結果、自社の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、その超えた部分が時間外労働となり、**時間的に後から労働契約を締結した企業**が自社の36協定で定めるところによってその時間外労働を行わせることになる

(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(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(5時間+4時間-8時間=1時間)

(例1) 企業A: 時間的に先に労働契約を締結

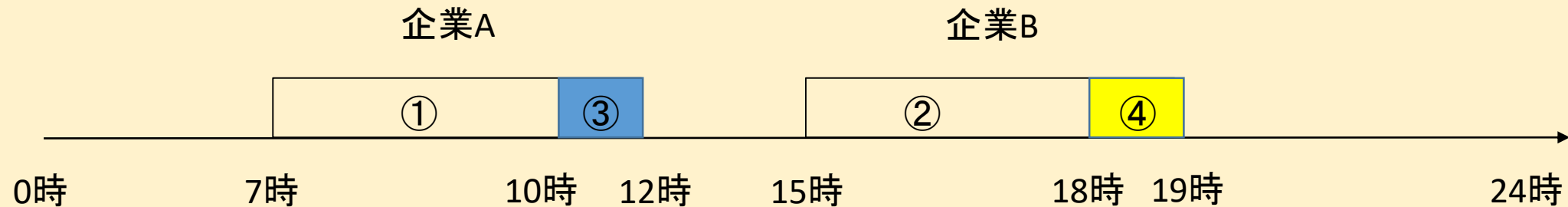
所定労働時間1日3時間(7:00~10:00) - ①

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る。

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る。

(例2) 企業A: 時間的に先に労働契約を締結

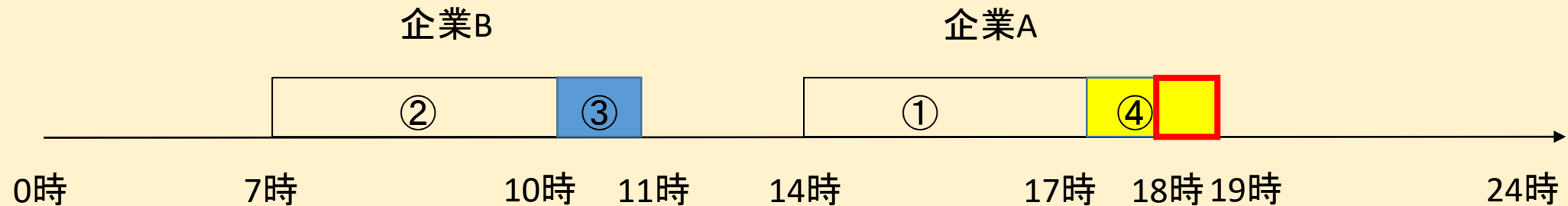
所定労働時間1日3時間(14:00~17:00) - ①

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る。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る。

※Point3,4については管理モデルを導入するやり方もあります。

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、労使双方の事務上の負担が高くなることが考えられる。管理モデルは、そのような場合において、労使双方の事務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。

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。

Point5 健康管理の実施

○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

- ・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。