

# 経営インサイト

管理部門担当者様にとって注目のテーマに気づきをお届けする

2021年8月

## 管理部門注目のイベント

- 1日 健康保険法等の一部改正(夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について) 厚生労働省  
薬機法の一部改正(課徴金制度の導入など) 厚生労働省  
水の日 国土交通省
- 8日 山の日 環境省
- 10日 道の日 国土交通省
- 15日 終戦の日
- 27日 全国一斉「子どもの人権110番」強化週間(～9月2日) 法務省
- 30日 防災週間(～9月5日)

## 副業解禁

### 中堅・中小企業に 副業がもたらすメリット・デメリット



「働き方改革実行計画」による副業解禁の動向が見られます。社外の新しい知識を取り込むことでイノベーションが生まれ、働き方が多様化された結果、本業の離職率も低下することなども見込まれます。実際に副業を解禁するにはどのような手順が必要になるのかも含めて、假谷美香特定社会保険労務士にご解説いただきます。

1

### 副業・兼業の現状



特定社会保険労務士  
人事コンサルタント  
假谷 美香 氏

「日本企業にやりがいと生きがいをもったビジネスパーソンを増やす」をミッションに、日夜、管理職研修、教育制度の策定などを通してハラメントの撲滅に努めている。

2018年1月に、厚生労働省は『副業・兼業の促進に関するガイドライン』を公表しました。それ以降、新型コロナ禍という環境も後押しし、我が国では副業・兼業が広まる傾向にあります。なお、副業と兼業の法律上の明確な定義はありません。ここでは、原則として本業の他、別の仕事をしていることを「副業」と記載します。日本における副業の現状を見てみましょう。

2017年において副業をしている人の割合は7・2%でした(『副業・兼業に関するデータ(複数就業者についての実態調査)』独立行政法人 労働政策研究・研修機構)。2020年には9・7%と上昇しています(『副業・兼業に係る実態把握の内容等について』厚生労働省)。また、副業をしている9・7%の人たちの、本業の業種は、自由業・フリーランス(独立)・個人請負が29・8%、パートタイム・アルバイトは13・5%、契約・嘱託社員は10・

4%、正社員は5・9%となっています。

また、近年の裁判例によると、企業は労働者の自由な時間に他の仕事をするを規制できないとしています(マンナ運輸事件(京都地判平成24年7月13日)など)。

なお、副業によって、労働者の使用者に対する労務の提供が不能また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たりする場合においてのみ、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、とも判旨にありますので、合理的な理由があれば副業を禁止することができますが、理由もなく一概に副業を禁止することはできないとしています。

2

### 副業の メリット・デメリット

副業のメリット・デメリットについては、企業の視点と労働者の視点から考える必要があります。

#### ■企業の側から考えるメリット

- 労働者が社内では得られない知識・スキルを習得することができる
- 労働者の自律性・自主性を促すことができる
- 優秀な人材の獲得や流出防止をすることができ、競争力が向上する
- 労働者が社外から新たな知識・情報・人脈を得ることで、事業機会の拡大につながる。

■企業の側から考えるデメリット

- 労働時間の把握・管理に負担がかかる
- 割増賃金の負担が増える
- 労働者の健康管理への対応が増える
- 情報漏洩などの秘密保持義務や競業禁止義務の遂行の管理が難しくなる

■労働者の側から考えるメリット

- 本業では得られない、スキルや経験を得ることができ、キャリア形成に役立つ
- 所得が増える
- 本業を続けつつ、将来の起業・転職に向けた準備ができる

■労働者の側から考えるデメリット

- 健康管理に十分注意する必要がある（労働時間が長くなるため）
- 本業の職務専念義務を果たす意識を今以上に持つ必要がある
- 秘密保持義務・競業禁止義務を意識する必要がある

厚生労働省は、『副業・兼業の促進に関するガイドライン』において、労働者に副業をさせる企業に次の5つの対応を求めています。

- ①安全配慮義務  
副業による労働者の健康障害の防止
- ②秘密保持義務  
副業による業務上の秘密などの漏洩の防止
- ③誠実義務  
副業による企業の名誉・信用毀損の防止
- ④競業禁止義務

図表1 労働時間を通算する必要のない対象者

労働基準法が適用されない場合	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
労働基準法上の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SSIONAL制度対象者

出典:「副業・兼業の促進に関するガイドライン」厚生労働省より筆者一覧表作成

図表2 副業導入の流れ

制度導入	STEP 1	就業規則などの整備
副業開始前	STEP 2	副業に関する届出
	STEP 3	副業の内容の確認
	STEP 4	所定労働時間の通算あるいは管理モデルの導入
副業中	STEP 5	所定労働時間の通算あるいは管理モデルの実施
	STEP 6	健康管理の実施

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」とされ、「事業場を異にする場合」とは「事業主を異にする場合も含む」（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。

よって、企業が副業を認めた場合、自社の労働者が他社で労働する際には、労働時間を通算して、割増賃金の計算をする必要があります。

なお、労働時間が通算される場合とは、あくまでも「労働基準法において労働時間規制が適用される労働者」となります。

労働時間が通算されない対象者を、図表1にまとめましたので、参考にしてください。

4 副業導入の流れ

副業を導入する際は、図表2の流れで行うとスムーズに導入できます。

STEP 1 就業規則などの整備

厚生労働省は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」において、「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」としています。よって、現状、就業規則において副業を一律許可制にしている場合は、認める方向性で、就業規則を見直すことが望ましいと考えられます。

左記は厚生労働省のモデル就業規則の条文です。あくまでも一例であり、企業の文化や労務管理の考え方などによって規定をしてみてください。

（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ない。

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、これを禁止また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

出典:「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」厚生労働省

3 副業における労働時間の考え方

企業はこれらのメリット・デメリットを十分精査したうえで、今後の方向性を決定する必要があります。

労働基準法第38条第1項において「労

4

STEP 2 副業に関する届出

就業規則において副業を届出制にした場合は、労働者から届出書を受領し、副業先の情報を取得する必要があります。届出書の内容には、STEP3で確認する事項の記載を求めるとよいでしょう。

図表3 副業兼業の内容確認事項一覧

基本的な確認事項	① 副業先の事業内容
	② 副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 副業先との労働契約の締結日、期間
	⑤ 副業先での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻
	⑥ 副業先での所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数
	⑦ 副業先における実労働時間などの報告の手続き
	⑧ これらの事項について確認を行う頻度

「3 副業における労働時間の考え方」で説明したように、勤務先が違っても労働時間3にまとめました。

副業の内容を確認し問題がなければ、副業を始める前に、労働者と合意書を取り交わしておく、労使ともに安心して副業を行うことができます。

**STEP4 所定労働時間の通算**  
あるいは**管理モデルの導入**

◎**所定労働時間の通算**

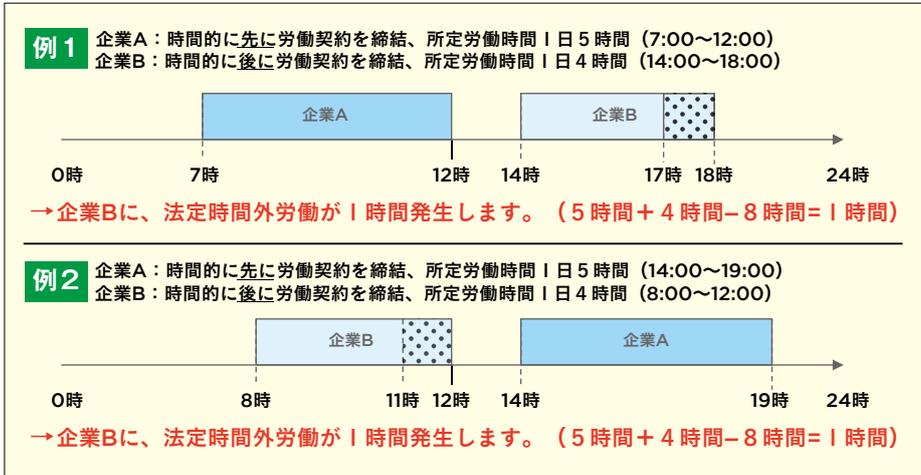
**STEP3 副業の内容の確認**

確認すべき内容は大きく分けて2つの観点から考えます。すなわち、

- 労働者の安全や健康に支障をきたさないか（労働日数や労働時間など）
- 企業が禁止・制限しているものに該当しないか（事業内容、従事する業務内容など）

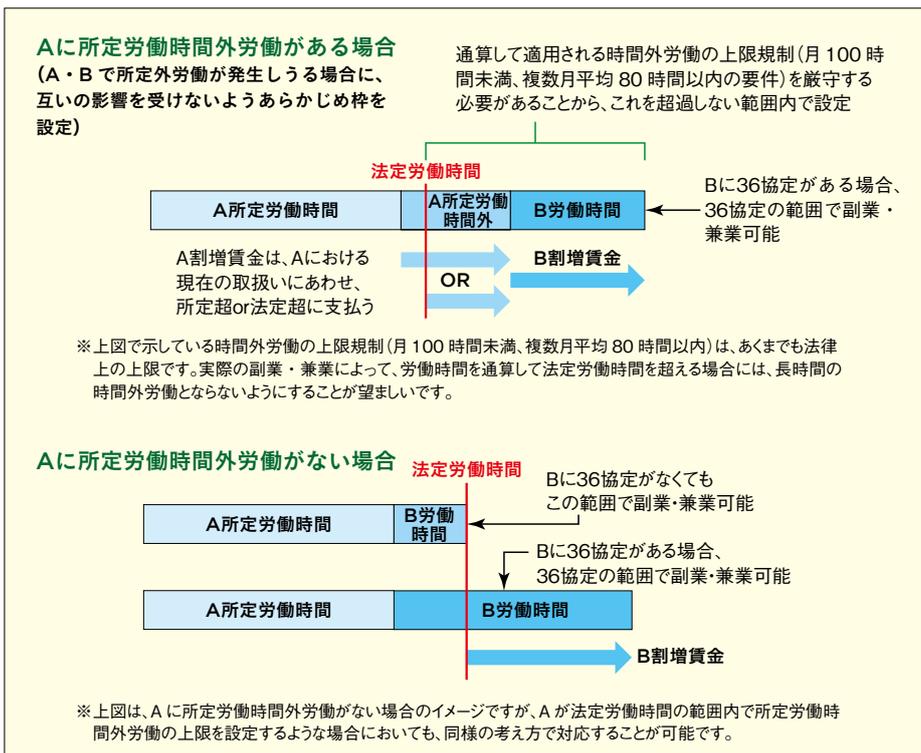
右記の観点から、確認すべき事項を図表3にまとめました。

図表4 所定労働時間通算の考え方



出典：『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』厚生労働省

図表5 管理モデルイメージ



出典：『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』厚生労働省

間を、通算しなければなりません。

したがって、労働者が副業を行う場合、労働時間を通算し、法定時間外労働が発生するか否かを確認し、必要に応じて割増賃金を支給する必要があります。

考え方としては、後から労働契約を締結した企業が自社の36協定（労働基準法36条に基づく労使協定）で定めるところにより、その時間外労働を行わせることになり

ます。

通算の考え方については、図表4をご覧ください。

◎**管理モデルの導入**

管理モデルとは、労働者が副業を始める際に、自社と副業先で、それぞれの所定労働時間と法定外労働時間の上限を決めて、その範囲で働くという制度です。

毎月、本業と副業先の企業が労働時間を

通算して計算をするのでは、労働者も企業も負担が大きいかと想定され、厚生労働省がこのようなモデルを発表しました。

管理モデルのイメージは図表5のとおりです。

**STEP5 所定労働時間の通算**  
あるいは**管理モデルの実施**

副業が始まったら、STEP4で定めた通算のルールに従い、運用をしてください。

い。管理モデルを導入している場合は、それぞれの会社の労働時間上限の枠内で、労働をしていただきます。

## STEP 6 健康管理の実施

企業は安全配慮義務の観点からも、労働者が健康に支障をきたしていないかどうかを確認することが望ましいです。

なお、労働安全衛生法で定められている健康診断や長時間労働者に対する面接指導については、あくまでも各事業所で実施されるものであり、副業先の労働時間は通算されません。

# 5

## 副業に関わる その他の制度について

### ◎労災保険について

副業の普及に伴い、2020年に労災保険も変わりました。

災害が発生していない事業所の賃金も合算して、労災保険給付の金額を算定することとなっています。また、複数事業所で働いている場合、その就業先の業務上の負荷を総合的に勘案して労災認定を行うこととなっています。

なお、会社間の移動の途中、災害が起こった場合は通勤災害として労災保険給付の対象となり、終点の会社の保険を使用することとなっています。

### ◎雇用保険について

雇用保険について、以下の2つの条件で働く労働者は、雇用保険に加入することができます。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間未満
- ② 継続して31日以上雇用されることが見込まれない

複数事業所の労働時間を通算して加入することができませんので、仮に1つの企業で1日4時間週3日合計12時間、もう1つの企業で1日5時間週3日合計15時間、働く場合は、雇用保険の被保険者となることはできません。

### ◎社会保険（厚生年金保険、健康保険）について

社会保険も雇用保険と同様、事業所ごとに加入要件を判断することになります。よって、複数の会社で勤務する労働者が、いずれの会社でも加入要件を満たさない場合は、加入することはできません。それぞれの会社で加入要件を満たしていれば、いずれかの会社を1つ選び合算して保険料を支払うこととなります。

# 6

## やさしい

労働諸法令に関する制度も、副業しやすいうように整備されています。

優秀な人材の確保、あるいは企業のイノベーションの一助を目的として、副業制度を取り入れることも1つの選択肢となります。下に実際に副業導入した企業の事例をご紹介します。ぜひ参考にしてください。

## 「副業・兼業」事例紹介

副業を通じて、「経営者の目線」も理解して仕事に取り組めるように



プロフィール 39歳

仕事1の内容

株式会社フューチャースピリッツ  
アプリケーションエンジニアとして、自社サービスの開発・運用をおこなっている

仕事2の内容

実家の家業支援

### 副業・兼業の目的

もともと、父親がおこなっていた家業を（休日のみ）手伝っていたが、父親が体調を崩し入院。本業を続けながら、より多くの家業への支援が必要となり、株式会社フューチャースピリッツの「働かない制度」（平日の業務時間中に、月間最大20時間を本業以外の時間に投入できる）を活用することに決めた。

### 副業・兼業のメリット

以前は自分の本業である「エンジニア目線」、一部署に所

属する「社員目線」で仕事をしてきたが、副業では、契約書類の作成や弁護士との調整など、本業とは全く違う業務内容を経験することで、一社員の目線だけでなく、経営者側の目線や視点もある程度理解しながら、広い視野を持って仕事に取り組むことができるようになった。

### 副業・兼業にあたって留意していること

自分自身の副業が本業に影響しないように、業務のスケジュールを調整している。

出典：「副業・兼業の事例」（厚生労働省）<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000213521.pdf>

本紙に掲載の記事は2021年6月30日時点での情報を基に作成しております。

発行：株式会社 星和ビジネスリンク

本社：〒108-0014 東京都港区芝 4-1-23 三田NNビル4階  
TEL: (03) 5439-2370 (大代表) FAX: (03) 5439-2371

※本誌からの無断転載、コピーを禁止します。(非売品)

●お届けいたしましたのは



NISSAY

(生 21 - 3182, 法人開拓戦略室)