

# 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、こちらをご覧ください。

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



# 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. 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

<b>I. はじめに（企業のみなさまへ／労働者のみなさまへ）</b>	<b>P. 3-4</b>
<b>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</b>	<b>P. 5-21</b>
<b>1. 副業・兼業を認めるにあたって</b>	<b>P. 5-9</b>
STEP 1 就業規則等の整備	
<b>2. 副業・兼業を始める前に</b>	<b>P. 10-19</b>
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）	
<b>3. 副業・兼業が始まったら</b>	<b>P. 20-21</b>
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	
<b>III. 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（補足付き）</b>	<b>P. 22-38</b>
<b>1 副業・兼業の現状</b>	<b>P. 22-23</b>
<b>2 副業・兼業の促進の方向性</b>	<b>P. 24-25</b>
<b>3 企業の対応</b>	<b>P. 26-35</b>
(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	
<b>4 労働者の対応</b>	<b>P. 36</b>
<b>5 副業・兼業に関わるその他の制度について</b>	<b>P. 37-38</b>
(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	
<b>IV. 副業・兼業に関する裁判例</b>	<b>P. 39-42</b>
<b>V. 相談窓口・セミナーのご案内</b>	<b>P. 43</b>

### 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.10-14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.15-21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.21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.5-21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.21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。

#### STEP 1 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
- 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續
- ・ 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、その考え方にに基づき通算を行うこととなります。

### （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なつたことは、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）

### ・古河鋳業事件（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：在職中の競業禁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）

労働者は、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、労働契約上の競業禁止義務に反するとされた事案。

## 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。

- 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：\_\_\_\_\_）
- 事業所の名称：株式会社△△△  
事業所の住所：◆◆県◇◇市▲▲\*-\*-\*
- 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
- 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）
- 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）〇〇：〇〇～〇〇：〇〇  
（※上記の内容が記入されたカレンダーを別途添付する方法も可。）  
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。）

