

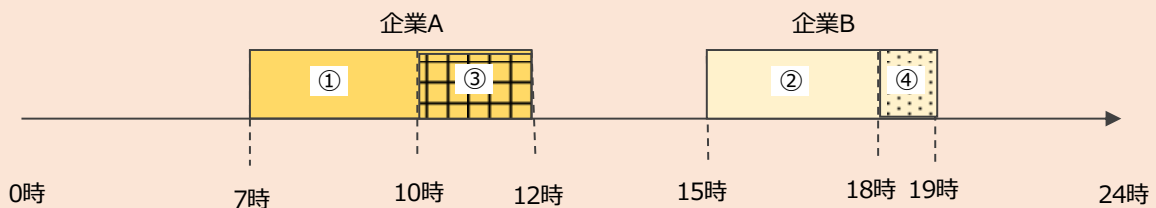
## STEP 5 (A) 所定外労働時間の通算（原則的な労働時間管理の方法）

○ 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。

STEP 4 (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。

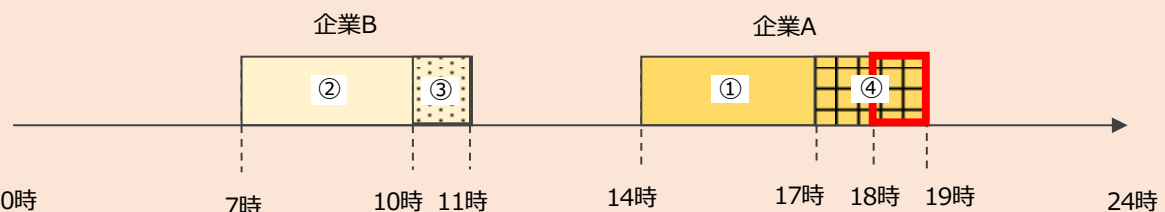
- 自社と副業・兼業先のいずれかで所定外労働が発生しない場合の取扱いは、以下のとおりです。
  - ・ 自社で所定外労働がない場合は、所定外労働時間の通算は不要
  - ・ 自社で所定外労働があるが、副業・兼業先で所定外労働がない場合は、自社の所定外労働のみ通算する
- 通算した結果、自社の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、その超えた部分が時間外労働となり、そのうち自ら労働させた時間について、自社の36協定の延長時間の範囲内とする必要があるとともに、割増賃金を支払う必要があります。

- (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。

## STEP 5 (B) 管理モデルの実施（簡便な労働時間管理の方法）

- STEP 4（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となります。

## STEP 6 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.34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）

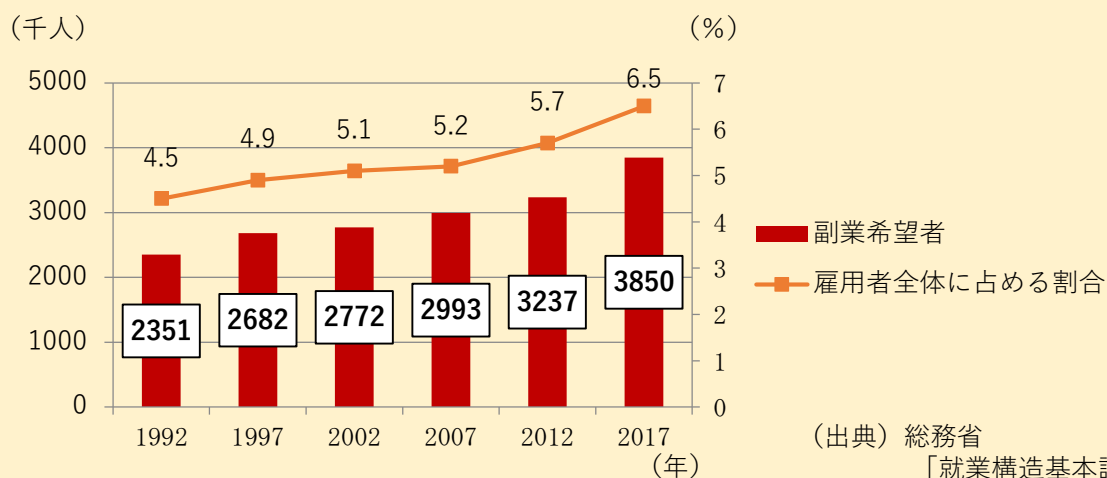
本ガイドラインは、副業・兼業を希望する者が年々増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示したものである。

#### 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



- (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。

**・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。

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.41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.17-18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に留意が必要です。

#### 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を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.15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.20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  
などとな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

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.19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.16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、

- ① A 所定労働時間
  - ② B 所定労働時間
  - ③ A 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

- ① A 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
  - ② B 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事務上の負担を軽減し、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に、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有効な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。

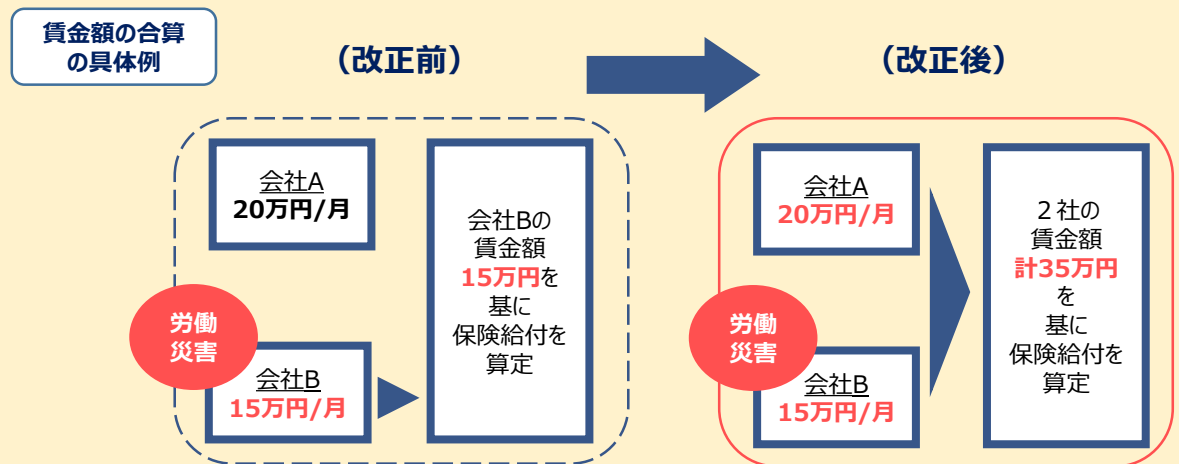
(注) 事業場間の移動は、当該移動の終点たる事業場において労務の提供を行うために行われる通勤であると考えられ、当該移動の間に起こった災害に関する保険関係の処理については、終点たる事業場の保険関係で行うものとしている。

(労働基準局長通達(平成18年3月31日基発第0331042号))

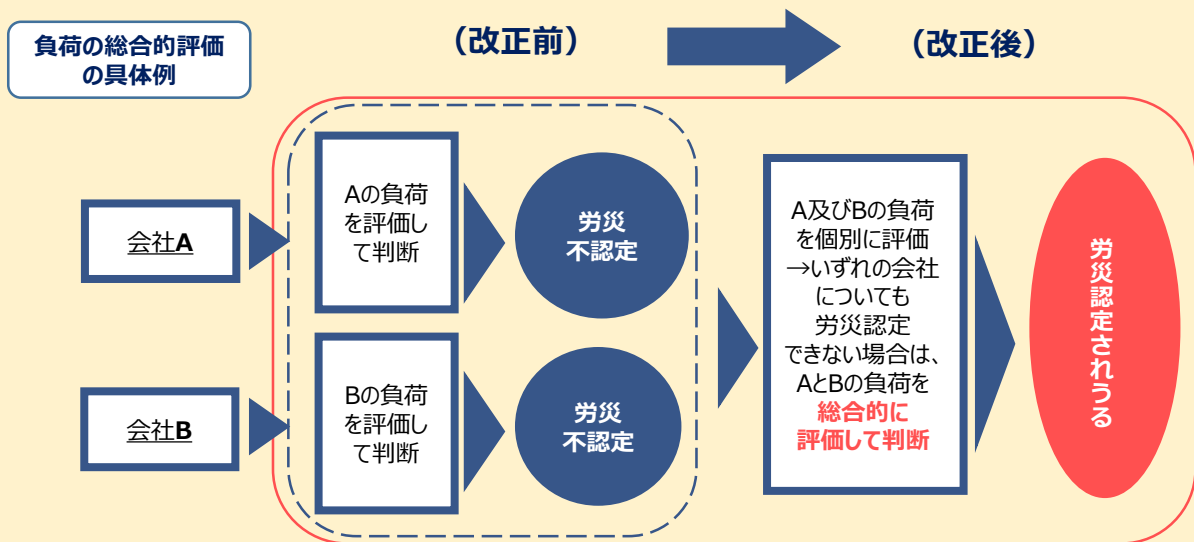
補足

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ため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

### ○ 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。

### ○ 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。

### ○ 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。



## ○ 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）…等の事情を総合すると、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。

## ○ 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、したがって、同趣旨の債務者就業規則第三条四項の規定は合理性を有するものである。

## ○ 橋元運輸事件（名古屋地判昭和47年4月28日）

### 【概要】

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。

### 【判決抜粋】

元来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、従って右規則にいう二重就職とは、右に述べたような実質を有するものを言い、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は含まれないと解するのが相当である。

## 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）

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

### ○ 協立物産事件（東京地判平成11年5月28日）

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が、顧客と共謀し、当該顧客から会社に対する商品供給を停止したうえで、当該顧客が設立した競業会社の代表取締役にな職中に就任した事案。

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。

# Memo

A large rectangular area with a dashed green border, intended for writing a memo. The border is composed of small green squares and has rounded corners. The interior of the rectangle is white and empty.

## V. 相談窓口・セミナーのご案内

### 相談窓口のご案内

<b>都道府県労働局</b> 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 <a href="https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html">https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html</a>
<b>労働基準監督署</b>	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 <a href="https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a>
<b>働き方改革 推進支援センター</b>	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 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html</a>
<b>ハローワーク</b>	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 <a href="https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html">https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html</a>

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

