

規制改革実施計画の取組状況について（副業・兼業）

令和 4 年 10 月 14 日

厚生労働省 労働基準局

職業安定局

副業・兼業に関するこれまでの主な取組について

【平成30年1月】

「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日）において、「労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る」とされたことを受けて、平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定し、**副業・兼業の促進の方向性や、労働時間や労働者の健康確保等の留意事項をまとめた。**

（※）併せて、モデル就業規則について、副業・兼業を原則認める内容に改定した。

【令和2年9月】

「成長戦略実行計画」（令和2年7月17日）において、副業・兼業の環境整備を行うために労働時間の管理方法のルール整備を図ることとされたこと等を踏まえ、令和2年9月にガイドラインを改定し、**副業・兼業に関する労働時間管理や健康確保等のルールの明確化を行った。**

（※）令和2年9月における主な改定内容

- ・ 労働時間の通算が必要となる場合、労働時間を通算して適用される規定の明確化
- ・ 所定外労働時間の通算の方法（原則的な労働時間の管理方法）の明確化
- ・ 「管理モデル」による労働時間管理の方法（簡便な労働時間の管理方法）の明確化
- ・ 労使の話し合い等を通じた、副業・兼業を行う労働者の健康確保措置の実施

【令和4年7月】

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和4年6月7日）等において、労働者の多様なキャリア形成を促進する等の観点から、副業・兼業を推進する旨が決定されたことにより、令和4年7月にガイドラインを改定し、**企業に対して、副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨することとした。**

モデル就業規則について

- 平成30年1月以前、モデル就業規則は、副業・兼業を「原則禁止する」趣旨の内容となっていたところ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の策定に併せて、副業・兼業を「原則認める」趣旨の内容に改定した。

※現行のモデル就業規則では、副業・兼業に関する規定例を令和2年9月のガイドライン改定に併せて、さらに改定している。

ガイドライン策定前

(遵守事項)

第11条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。(略)

⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。(略)



現行

(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

副業・兼業の促進に関するガイドライン〈概要〉

(平成30年1月策定、令和2年9月改定、令和4年7月改定)

○ 企業の対応

(1) 基本的な考え方

- ・ 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。

(2) 労働時間管理

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は、労働時間を通算して管理することが必要である。

① 労働時間の通算が必要となる場合

- ・ 労働者が事業主を異にする複数の事業場において「労働基準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、労働時間が通算される。
- ・ 使用者は、自社の労働時間と労働者の自己申告等により把握した他社での労働時間を通算するほかに、あらかじめ労働時間についてそれぞれ上限を設定する簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）によることもできる。

② 副業・兼業の確認

- ・ 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。
- ・ 使用者は、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。

(3) 健康管理

- ・ 使用者は、労働安全衛生法に基づき、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を実施しなければならない。

(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・兼業を認めているか否か及び認めているときは、その内容（認められる条件等）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。

○ 労働者の対応

- ・ 労働者は、自社の副業・兼業に関するルールを確認し、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。
- ・ 適切な副業・兼業先を選択する観点から、自らのキャリアを念頭に、企業が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。

○ 副業・兼業に関わるその他の制度

(1) 労災保険の給付

- ・ 複数就業者について、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し、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。

(2) 雇用保険

- ・ 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。

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（労災保険法、労働保険徴収法関係）

<改正の趣旨>

多様な働き方を選択する者やパート労働者等で複数就業している者が増加している実状を踏まえ、セーフティネットとしての機能を果たしている労災保険制度の見直しを行い、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。

<主な改正内容>

① 業務上災害に該当しない場合、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

事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者（以下「複数事業労働者」という。）の二以上の事業の業務を要因とした負傷、疾病、障害又は死亡に関する保険給付（業務災害に係るものを除く。）を新設する（改正労災保険法第7条第1項第2号）。

② 複数就業先の賃金額を合算して労災保険給付を算定

複数事業労働者に対する保険給付を行う場合における給付基礎日額は、当該複数事業労働者を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額を基礎として、厚生労働省令で定めるところによつて政府が算定する額とする（改正労災保険法第8条第3項）。

③ 労災保険のメリット制への影響

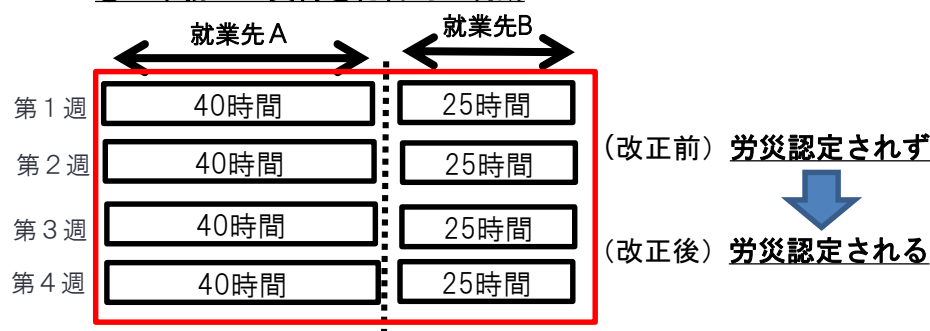
改正労災保険法により新たに給付されるものについて、労働保険徴収法に規定する労災保険のメリット制に影響させないこととする（改正労働保険徴収法第12条第3項）。

<施行日>

○ 令和2年9月1日

(例)

① 業務上の負荷を総合的に判断



② 複数就業先の賃金額を合算して算定

※就業先Aにおける業務上災害の場合



1. 2以上の雇用関係にある労働者の雇用保険の適用の原則的な取扱い

- 同時に2以上の雇用関係にある労働者については、当該2以上の雇用関係のうち、当該労働者が **生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける1の雇用関係についてのみ、被保険者となる。**

※ 被保険者資格に係る当該1の雇用関係については、週所定労働時間が20時間以上などの適用要件を満たすことが必要。
※ 1の雇用関係が解除されたとしても、他の雇用関係が被保険者となりえる形で維持されていれば、雇用保険制度の保険事故である「失業状態」には当たらず、給付は行われぬ。

⇒ **事業主ごとに見た場合に20時間以上でなければ、合計が20時間以上であったとしても適用対象外。**

【例】



A事業所

週の所定労働時間 15h

B事業所

" 10h

合計が25時間でも適用されない

2. 2以上の雇用関係にある65歳以上の労働者の雇用保険の適用

- **65歳以上の者を対象として、本人の申出を起点として2つの事業所の労働時間を合算して適用する制度を試行する。**（逆選択やモラルハザード等を、令和4年1月の施行後5年を目途に検証。）

(例)



A事業所

週・所定14h

B事業所

週・所定10h

A事業所
を離職



A事業所

週・所定0h

B事業所

週・所定10h

・ AとBを合算して20時間以上であるため、労働者の申出を起点として雇用保険を適用

- ・ Aを離職し、20時間を下回るため、**Aで支払われていた賃金額を基礎として給付(※)し、**
(※高年齢求職者給付金として一時金を給付)
- ・ 被保険者ではなくなるため、**以後、保険料を徴収しない。**

副業・兼業に関する情報の公表について (令和4年7月の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」改定内容)

1. 趣旨

- 副業・兼業については、これまで厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成30年1月策定）」（以下「ガイドライン」という。）において、労働者が安心して副業・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の在り方について示してきたところ。
- 今般、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（令和4年6月7日閣議決定）」及び「経済財政運営と改革の基本方針2022（令和4年6月7日閣議決定）」において、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点等から、副業・兼業の拡大・促進に取り組んでいくことが決定されたところ。
- 上記の決定を踏まえ、副業・兼業を希望する労働者が、適切な職業選択を通じ、多様なキャリア形成を図っていくことを促進するため、ガイドラインを改定し、企業に対して、副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨していく。

2. 改定の概要

- ガイドラインの「企業の対応」に新たな項目（「副業・兼業に関する情報の公表について」）を追加し、
 - ①副業・兼業を許容しているか否か、
 - ②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ことを記載する。
(※)「その条件」とは、副業・兼業が許容される条件（自社の業務に支障が無い範囲で副業・兼業を認めるなど）を想定。
- ガイドラインの「労働者の対応」に、適切な副業・兼業先を選択する観点から、上記の取組によって企業から公表される情報を参考にすることを記載する。

3. 改定日

- 令和4年7月8日

今後に向けた取組

- 副業・兼業への取組事例収集のため、規制改革実施計画（令和4年6月7日閣議決定）を踏まえて、経済団体の協力を得ながら、企業に対してヒアリングを実施している。

II 実施事項

<人への投資>

(3)柔軟な働き方の実現に向けた各種制度の活用・見直し

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
6	既存の各種制度の活用・拡充	厚生労働省は、労働者のキャリア形成に向けた自律的・主体的な活動を支援する観点も踏まえ、テレワークや副業・兼業、既存の労働時間制度、教育訓練休暇制度、選択的週休3日制度の活用促進のため、好事例を周知するとともに、これらの制度を活用している企業が求職者等に分かりやすく示される方策を検討し、必要な措置を講ずる。	令和4年度 検討開始、 結論を得次第 速やかに 措置	厚生労働省



- ・ 事例収集のため、企業ヒアリングを令和4年8月から実施中。
- ・ ヒアリング結果はとりまとめ後、公表予定。

企業ヒアリング

(主なヒアリング事項)

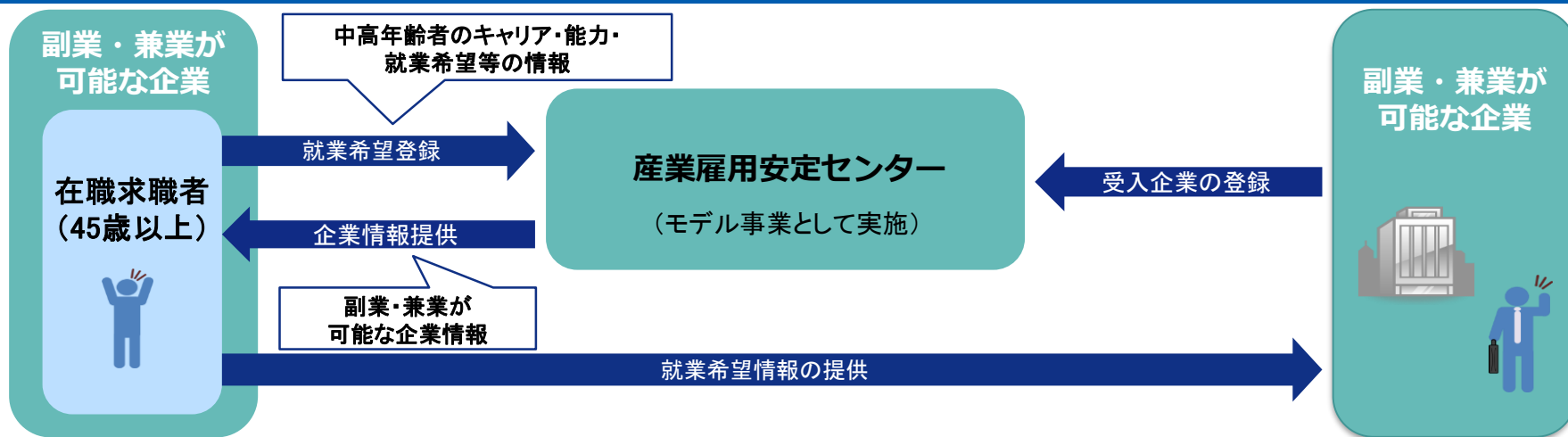
- 副業・兼業を社員に認めている背景や副業・兼業を解禁することへの期待
- 自社社員の副業・兼業の実施状況／自社への副業・兼業人材の受入れ状況
- 労務管理・健康管理の方法、工夫
- テレワーク、フレックスタイム制、新たな休暇制度等の導入状況 など

1 事業の目的

(公財) 産業雇用安定センターにおいて、副業・兼業を希望する中高年齢者のキャリア等の情報及びその能力の活用を希望する企業の情報を蓄積し、当該中高年齢者に対して企業情報を提供することにより、副業・兼業への取組の拡大を図る。

2 事業の概要・スキーム

- 副業・兼業で働くことを希望する中高年齢者のキャリア・能力・就業希望等の情報を産業雇用安定センターにおいて蓄積。
- 副業・兼業が可能な企業情報を産業雇用安定センターにおいて蓄積。
- 当該中高年齢者に対して希望に添った企業情報を提供。
- モデル事業として実施（東京、大阪及び愛知を想定）



(参考)

