

副業・兼業の促進に関するガイドラインの改定案について（概要）

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～人・技術・スタートアップへの投資の実現～（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. 改定予定日

- 令和4年7月上旬（予定）

ガイドライン改定案

改定案	現 行
<p>3 企業の対応</p> <p>(1) 基本的な考え方 (中略) 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。<u>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。</u> (中略)</p> <p>(2) 労働時間管理</p> <p>(3) 健康管理</p> <p>(4) <u>副業・兼業に関する情報の公表について</u> <u>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。</u></p> <p>4 労働者の対応</p> <p>(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、<u>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。</u></p>	<p>3 企業の対応</p> <p>(1) 基本的な考え方 (中略) 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。(中略)</p> <p>(2) 労働時間管理</p> <p>(3) 健康管理</p> <p>(新設)</p> <p>4 労働者の対応</p> <p>(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、<u>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。</u></p>

閣議決定文書

○新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～（令和4年6月7日閣議決定）（抄）

Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

1. 人への投資と分配

（2）スキルアップを通じた労働移動の円滑化

④副業・兼業の拡大

従業員1,000人以上の大企業では、特に副業・兼業の解禁が遅れている。副業を通じた起業は失敗する確率が低くなる、副業をすると失業の確率が低くなる、副業を受け入れた企業からは人材不足を解消できた、といった肯定的な声が多い。成長分野・産業への円滑な労働移動を進めるため、さらに副業・兼業を押し進める。

このため、労働者の職業選択の幅を広げ、多様なキャリア形成を支援する観点から、企業に副業・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、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、情報開示を行うことを企業に推奨する。

○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）（抄）

第2章 新しい資本主義に向けた改革

1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野

（1）人への投資と分配

ポストコロナの「新しい日常」に対応した多様な働き方の普及を図るため、時間や場所を有効に活用できる良質なテレワークを促進する。労働移動の円滑化も視野に入れながら、労働者の職業選択の幅を広げ、多様なキャリア形成を促進する観点から副業・兼業を推進するほか、選択的週休3日制度については、子育て、介護等での活用、地方兼業での活用が考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促進し、普及を図る。

（3）スタートアップ（新規創業）への投資

あわせて、起業を支える人材の育成や確保を行う。具体的には、成長分野において前人未踏の優れたアイデア・技術を持つ人材に対する支援策を抜本的に拡充するとともに、家庭や学校とは別に子供の才能を発掘・育成する場の整備を支援する。情報開示等を通じた副業・兼業の促進等により円滑な労働移動を図るほか、大学等の研究者と外部経営人材とのマッチングを支援する。また、スタートアップの経営を支援する専門家等の相談窓口整備を推進する。

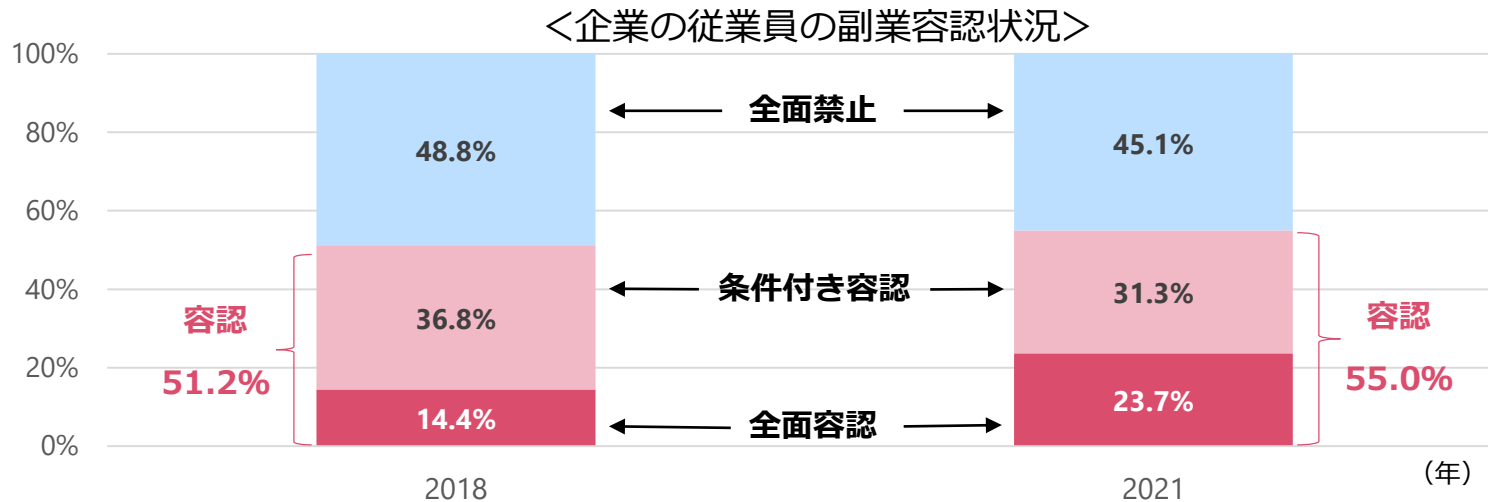
Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

1. 人への投資と分配

2022年度		2023年度	2024年度	2025～2027年度
今夏	年末			
予算編成 税制改正要望	秋～年末	通常国会		
スキルアップを通じた労働移動の円滑化				
<p>ポテンシャルのある研究人材の既存の枠にとらわれない研究を支援する創発的研究支援事業について、研究内容の裁量性を認め、長期的視野で評価を行うことで、研究者に対する安定的な支援を進めるとともに事業の充実を図る。</p>				
第3期採択課題の審査・採択及び研究計画策定		第1期採択課題のステージゲート審査及び研究環境改善に係る調査	第2期採択課題のステージゲート審査及び研究環境改善に係る調査	ステージゲート審査の実施（採択後3年度目、7年度目）及び研究環境改善に係る調査
デジタル人材育成プラットフォームの整備等を通じた、年間25万人育成体制の確保		大学・高専での人材育成(17万人)、デジタル人材育成プラットフォーム等での育成(16.6万人)、教育訓練等(13.5万人)を通じて、年間45万人育成体制の確保	230万人のデジタル人材を育成し、現在の約100万人と合わせて約330万人のデジタル人材を確保(2026年度末)	
7月「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の改定 副業・兼業を許容しているか否か、条件付許容の場合はその条件について情報開示を行うことを企業に推奨	経済団体によるセミナー開催等の積極的な啓発、副業・兼業の促進			
貯蓄から投資のための「資産所得倍増プラン」の策定				
新しい資本主義実現会議に「資産所得倍増プラン」の検討の場を設置。年末までに策定。				
公的年金シミュレーターの試験運用・運用状況の検証		公的年金シミュレーターの本格実施・民間アプリとの連携		

副業・兼業の現状

- 正社員の副業を容認する企業は増加している一方、全面禁止としている企業も多く存在。



(資料出所) パーソル総合研究所「第二回 副業の実態・意識に関する定量調査」を参考に作成。

厚生労働省のこれまでの取組

- 平成29年3月「働き方改革実行計画」
 - 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・兼業の普及促進を決定。
 - 副業・兼業に関するガイドラインを策定することを決定。
- 平成30年1月「副業・兼業ガイドライン」の作成
 - 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す。
- 令和2年9月「副業・兼業ガイドライン」を改定
 - 成長戦略実行計画（令和2年7月17日）等を踏まえ、労働時間管理・健康管理ルールを明確化。

今後の対応

副業・兼業については、**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、**各企業で副業・兼業を認めているか否かなどの対応状況について、情報公開を推奨する。**

ガイドラインの目的

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す。

ガイドラインの内容

○ 企業の対応

(1) 基本的な考え方

- ・ 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。
- ・ 使用者及び労働者は、①安全配慮義務、②秘密保持義務、③競業避止義務、④誠実義務に留意する必要がある。
- ・ 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に支障がある場合には副業・兼業を禁止又は制限できることとしておくことが考えられる。

(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、労働基準法第38条第1項に基づき、以下により、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。
- ・ 事業主、委任、請負など労働時間規制が適用されない場合には、その時間は通算されない。
- ・ 法定労働時間、上限規制（単月100時間未満、複数月平均80時間以内）について、労働時間を通算して適用される。
- ・ 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。

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。
- ・ 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。

○ 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。
- ・ 労働者は、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、自ら業務量や進捗状況、時間や健康状態を管理する必要がある。
- ・ 他社の業務量、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実効あるものとする観点から有効である。

○ 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する。
- ・ 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。
- ・ 副業先への移動時に起こった災害は、通勤災害として労災保険給付の対象となる。

(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。