

副業・兼業の促進に係る 検討の経緯について

厚生労働省労働基準局提出資料

副業・兼業の促進に係る検討の経緯

閣議決定文書等

働き方改革実行計画（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定・抄）

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。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。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

未来投資戦略2017（平成29年6月9日 閣議決定・抄）

労働者の健康確保に留意しつつ、副業・兼業を原則として認める方向で副業・兼業の普及促進を図る。

新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日 閣議決定・抄）

労働者が一つの企業に依存することなく主体的に自身のキャリアを形成することを支援する観点から、副業・兼業を促進する。このため、モデル就業規則の改定やガイドラインの策定を本年度内に行うとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保に留意しつつ、労働政策審議会等において検討を進める。

未来投資戦略2018（平成30年6月15日 閣議決定・抄）

副業・兼業の促進に向けて、ガイドライン及び改定した「モデル就業規則」の周知に努めるとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、労働政策審議会等において検討を進め、速やかに結論を得る。

厚生労働省における動き

柔軟な働き方に関する検討会

【開催時期】

平成29年10月3日～平成29年12月19日

【参集者】

労働法学者、弁護士等の実務家、柔軟な働き方を推進している企業の担当者等、計9名。（座長は松村 茂 東北芸術工科大学教授、日本テレワーク学会会長。）

【検討事項（副業・兼業部分）】

- ・ガイドラインの策定
- ・改定版モデル就業規則の策定
- ・制度的課題の把握・整理

第6回（平成29年12月19日）検討会で報告書が座長一任でとりまとめられる。（12月25日に公表。）

○ 副業・兼業の促進に関するガイドライン、改訂版モデル就業規則の周知を行う。（H30. 1～）

○ 副業・兼業に係る制度的課題（労働時間・健康管理、労災保険、雇用保険、社会保険）について、検討を行う。

働き方改革実行計画（抄）

（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、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である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

（3）副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。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。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行う。

さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

項目 4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑨ 副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備

【働く人の視点に立った課題】

副業・兼業を希望している人は多いが、希望どおり副業・兼業を行うことができない。

- ・ 副業を希望する就業者数：368万人
- ・ 副業を持っている者の数：234万人
- ・ 副業を認めていない企業：85.3%

労働時間の把握が難しく、また健康管理を行うべき方法が不明確。

海外では副業・兼業を通じた起業が多く、副業・兼業は起業の手段としても有効。

＜起業と起業意識に関する調査（2016年）＞

- ・ 勤務しながら起業：27.5%
- ・ 起業に関心を持つ勤務者のうち、副業起業を希望：59.7%
- ・ 事業は軌道に乗っている：
【初めから専業起業】34%
【副業起業から専業に移行】47.4%



【今後の対応の方向性】

諸外国では副業・兼業を通じた起業が開業率の向上にも寄与しており、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も有効である。このためガイドラインの策定やモデル就業規則の改定など副業・兼業の普及を図るとともに、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出に関する好事例の横展開を図る。その際、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の在り方等についても整理する。

【具体的な施策】

（ガイドラインの策定）

- ・ 副業・兼業を普及促進させる観点から、副業・兼業のメリットを示すと同時に、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを明確化しつつ、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを2017年度に策定する。

（モデル就業規則の改定）

- ・ 本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は、副業・兼業を認める方向で、モデル就業規則を2017年度に改定し、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを周知する。

（複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進に関する制度検討）

- ・ 雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方や、労働時間管理及び健康管理の在り方について、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、検討を進める。
※複数の事業所で合わせて労働時間が週20時間以上になっても、その労働者は雇用保険や社会保険の被保険者とならないのが現状。
- ・ 複数就業者への労災保険給付の在り方について、検討に着手する。
※複数就業者への労災保険給付額は、事故が発生した就業先の賃金のみに基づき算定しており、全ての就業先の賃金を合算した額を基に補償することはできないのが現状。

（副業・兼業を通じた創業・新事業の創出、人材確保）

- ・ 副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や副業・兼業者の受入れなどによる中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発や、相談体制の充実を図る。また、地域ブロック毎にモデルとなる企業を選定・支援し、地域における副業・兼業のモデル事例を創出する。

施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
副業・兼業の普及促進、問題点の解消	検討会設置とまとめ、ガイドラインの策定、モデル就業規則の改定	ガイドラインの普及に向けた周知				普及状況を踏まえ見直し							希望者は原則として副業・兼業を行うことができる社会にする。
		モデル就業規則の普及に向けた周知											
副業・兼業を通じた創業・新事業の創出	創業等の担い手、事業者の表彰 地方におけるモデル事例の創出	複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進に関する制度検討											
		先進事例及びメリットの発信・周知				必要に応じ更なる対応を検討し、実施							
		必要に応じ更なる対応を検討し、実施											
中小企業・小規模事業者の人手不足対応	副業・兼業者の受入れを含む中小企業の人手不足対応 ガイドラインの策定・発信・周知 相談体制の充実	副業・兼業者の受入れを含む中小企業の人手不足対応 ガイドラインの策定・発信・周知				必要に応じ更なる対応を検討し、実施							
		必要に応じ更なる対応を検討し、実施											

柔軟な働き方に関する検討会

柔軟な働き方に関する検討会について

- 働き方改革実行計画を踏まえ、柔軟な働き方(テレワーク、副業・兼業)に関して策定するガイドラインの内容等を議論するため、「柔軟な働き方に関する検討会」を開催。
- 柔軟な働き方(テレワーク、副業・兼業)に関するガイドラインの策定等を行うとともに、制度的課題の抽出・整理を行う。副業・兼業に関する検討事項は以下のとおり。
 - ・ 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定
 - ・ 副業・兼業者の労働時間管理・健康管理の在り方等、制度的課題の抽出・整理

構成員

芦野 訓和 (東洋大学法学部教授)	荒井 太一 (弁護士(森・濱田松本法律事務所))
江木 忍 (カルビー株式会社執行役員・人事総務本部本部長)	河崎 保徳 (ロート製薬株式会社広報・CSV推進部部長)
神吉 知郁子 (立教大学法学部准教授)	小西 康之 (明治大学法学部教授)
萩原 牧子 (リクルートワークス研究所主任研究員)	◎松村 茂 (東北芸術工科大学教授、日本テレワーク学会会長)
湯田 健一郎 (クラウドソーシング協会事務局長)	(◎は座長)

開催状況

- 第1回検討会(平成29年10月3日) : 副業・兼業の現状について議論
- 第2回検討会(平成29年10月31日) : 企業等からのヒアリング①
- 第3回検討会(平成29年11月6日) : 企業等からのヒアリング②
- 第4回検討会(平成29年11月20日) : 労使団体からのヒアリング、ガイドライン骨子案等の議論
- 第5回検討会(平成29年12月11日) : ガイドライン案等の議論
- 第6回検討会(平成29年12月19日) : 報告案の議論

⇒平成29年12月25日:報告のとりまとめ

柔軟な働き方に関する検討会 報告（平成29年12月25日） 抜粋

なお、副業・兼業に関わる制度的課題として、

○労働時間・健康管理（労働時間通算）

- ・ 労働時間通算の在り方については、通達（昭和23年5月14日基発第769号）発出時と社会の状況や労働時間法制が異なっているという社会の変化を踏まえて、見直すべきである。

○労災保険

- ・ 複数就業者の労災保険給付額について、災害が発生した就業先の賃金分のみを算定基礎としているという課題があり、副業・兼業先の賃金を合算して補償できるよう、検討すべきである。

○雇用保険、社会保険

- ・ 雇用保険の複数就業者の適用について、検討すべきである。
- ・ 併せて、社会保険の複数就業者の適用について、検討すべきである。

という意見があったところであり、今後、「新しい経済政策パッケージ」（平成29年12月8日閣議決定）の内容も踏まえつつ、別途検討を行うことが必要である。

なお、ヒアリングにおいて、労働時間通算規定等の現行の労働時間ルールを遵守すべきである、副業・兼業と企業の安全配慮義務との関係に留意することが必要であるという意見もあった。

参考：新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日閣議決定） 抜粋

労働者が一つの企業に依存することなく主体的に自身のキャリアを形成することを支援する観点から、副業・兼業を促進する。このため、モデル就業規則の改定やガイドラインの策定を本年度内に行うとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保に留意しつつ、労働政策審議会等において検討を進める。

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）

- 平成30年1月、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定。

ガイドライン概要

1 副業・兼業の現状

副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある一方、多くの企業が認めていない。

2 副業・兼業の促進の方向性

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などの希望を持つ労働者が、長時間労働を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、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。

3 企業の対応

- ・原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当。
- ・副業・兼業を認める場合には、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、長時間労働を招くものとなっていないか確認する観点から、労働者から、副業・兼業の内容等を申請・届出させることが考えられる。
- ・就業時間の把握
労働者の自己申告により、副業・兼業先での労働時間を把握することが考えられる。
- ・健康管理
副業・兼業を推奨している場合には、副業・兼業先の状況も踏まえて健康確保措置を実施することが適当。

4 労働者の対応

- ・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。
- ・労働者自ら、本業及び副業・兼業の業務量や健康状態の管理が必要。

5 副業・兼業に関わるその他の現行制度について

労災保険、雇用保険、厚生年金保険、健康保険について

モデル就業規則（平成30年1月改定以前のもの）

モデル就業規則

- 常時10人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法第89条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないとされている（就業規則を変更する場合も同様に、所轄の労働基準監督署長に届出が必要）。
- 各事業場における就業規則の作成・届出の参考とするため、就業規則の規程例や解説（＝モデル就業規則）を厚生労働省ホームページにおいて掲載。
- 副業・兼業に係る現行の記載は以下のとおり。

副業・兼業に係る記載（平成30年1月改定以前のもの）

（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。

- ① 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ④ 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
- ⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。
- ⑦ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑧ その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

（懲戒の事由）

第62条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ①～⑥ （略）
- ⑦ 第11条、第13条、第14条に違反したとき。
- ⑧ （略）

2 （略）

モデル就業規則（平成30年1月改定版）

- 平成30年1月、労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定（「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」）を削除のうえ、以下の規定を新設。

規定

（副業・兼業）

第67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 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の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、会社は、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

※モデル就業規則の解説部分に以下の内容を記載

- ・ 副業・兼業の導入の際には、労使間で十分検討することが必要であること。
- ・ 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示されていること。
- ・ 労務提供上の支障や企業秘密の漏洩がないか、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届出が必要であること。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・兼業の内容を把握するため、届出させることがより望ましいこと。
- ・ 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は、第3項第1号に含まれると考えられること。
- ・ 副業・兼業の裁判例

（平成30年6月15日 閣議決定）

第1 基本的視座と重点施策

4. 経済構造革新への基盤づくり

(1) データ駆動型社会の共通インフラの整備

② AI時代に対応した人材育成と最適活用

- ・ 副業・兼業を通じたキャリア形成を促進するため、実効性のある労働時間管理等の在り方について、労働者の健康確保等にも配慮しつつ、労働政策審議会等において検討を進め、速やかに結論を得る。

第2 具体的施策

II. 経済構造革新への基盤づくり

2. AI時代に対応した人材育成と最適活用

2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

(3) 新たに講ずべき具体的施策

ii) 生産性を最大限に発揮できる働き方の実現

⑤ 多様で柔軟なワークスタイルの促進

副業・兼業の促進に向けて、ガイドライン及び改定した「モデル就業規則」の周知に努めるとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、労働政策審議会等において検討を進め、速やかに結論を得る。