

質問に お答えします

問 我が社では、最近、労働者から副業や兼業がしたいとの要望が寄せられています。副業や兼業を認めたいと思っていますが、どんな手続きが必要でどんなことに留意すればよいですか。

答 人生100年時代を迎え、若いうちから、自ら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。一方、副業・兼業の普及が長時間労働を招いては本末転倒であり、長時間労働により

副業・兼業を認める際の留意事項

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。

副業や兼業を認める場合には、就業規則に「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ない」との規定をすることが必要です。また、禁止や制限事由がある場合は、併せて就業規則に規定します。

次に注意しなければならないのは、「労働時間の通算管理」です。労働基準法第38条では、「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程の適用については通算する」と謳っています。

労働時間の通算管理のためには、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。

まず、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。

自らの事業場における労働時間制度を基に、自らの事業場における労働時間と、労働者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以下の手順で通算します。

【手順①】

所定労働時間の通算
↓先に契約した方から、後に契約した方の順に通算

【手順②】

所定外労働時間の通算
↓実際に所定外労働が行われる順に通算
別掲1の原則的な労働時間管理は、煩雑であるため、簡便な労働時間管理の方法として「管理モデル」（別掲2）があります。

①使用者A（先契約）での「法定外労働時間」と、②使用者B（後契約）での労働時間を合計して、毎月1

00時間未満、複数月平均80時間以内になるように、それぞれ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ます。

そして、使用者は、労使の話し合いなどを通じて、次のような健康確保措置を実施することが重要です。

①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

②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

③副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ適切な健康確保措置を実施する

④自社での労務と副業・兼業先での労務の兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制を行う

なお、健康診断や長時間労働者への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当たって、副業・兼業先の労働時間は通算されません。



省労働政策
ホームページ「副業・兼業」