

川崎北支部主催 知って得する 無料講演会

講演 2 最新！経営者・人事労務担当者が知っておきたいこと

②副業兼業についての労働時間管理や 社会保険・労働保険適用の扱い等留意点

2021年10月22日

社会保険労務士
菊川洋平

1

はじめに

 社会保険労務士事務所リズム
Labor and Social Security Attorney Office Rhythm

働き方改革の流れで国が副業・兼業を推進し、ここ1~2年で法整備も進んできました。

「副業・兼業」というワードは今ではよく聞きますよね。

ちなみに世の中の的に「副業・兼業」が今どれくらいホットなのかご存じですか？

2

2

企業における副業・兼業の導入状況

「副業・兼業」を導入済みの企業は全体の**半分**、そのうち**7割**の企業が過去**3年以内**に初めて導入。
ここ数年で企業の**副業・兼業対応が急速に進んでいる**ことが分かっています。



出典) 兼業・副業に関する動向調査データ集2020 (株式会社リクルート)

では、労働者の傾向はどうでしょうか？

労働者から見た副業・兼業の重要度

就職先の検索キーワードで「副業・兼業」は近年**急上昇の第2位**。
働く人の**8割**が「副業・兼業」が禁止の企業に魅力を感じない。
労働者が**副業・兼業**が可能な企業を**求める傾向が高まっています**。



出典) 「柔軟な働き方」検索ワード推移 (Indeed Japan株式会社)

出典) 副業に関する意識調査 (株式会社マクロミル)

副業・兼業の導入にはメリット・デメリットの両方があり、導入するかは企業の自由です。

ですが今の時代、人材獲得や人材定着において「副業・兼業」が無視できないテーマであることは間違いありません。

導入する予定があるかどうかに関わらず、「副業・兼業」の導入に関する基本的な知識を持つておくことは経営者・人事労務担当者として大事なことではないでしょうか。

5

5

1. 法令編

- (1) 労働時間管理
- (2) 労災保険
- (3) 雇用保険・社会保険・健康診断
- (4) 副業・兼業を禁止または制限できる場合

2. 導入編

- (1) 導入の全体像
- (2) 就業規則
- (3) 副業・兼業規定
- (4) 許可申請
- (5) 誓約書
- (6) 許可通知書
- (7) 労働時間報告書
- (8) 他事業主における就業状況報告書
- (9) その他

6

6

1. 法令編

- (1) 労働時間管理
- (2) 労災保険
- (3) 雇用保険・社会保険・健康診断
- (4) 副業・兼業を禁止または制限できる場合

2. 導入編

- (1) 導入の全体像
- (2) 就業規則
- (3) 副業・兼業規定
- (4) 許可申請
- (5) 誓約書
- (6) 許可通知書
- (7) 労働時間報告書
- (8) 他事業主における就業状況報告書
- (9) その他

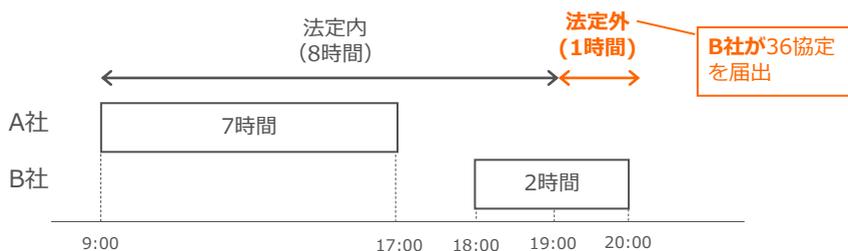
7

7

(1) 労働時間管理

36協定

本業と副業・兼業先の労働時間を通算して法定労働時間を超える場合は、超えて働かせる側で36協定の届出が必要です。



- ✓ 副業・兼業を理由とする新たな36協定は必ずしも必要ありません。B社が既に36協定を届出済みの場合、事由が同じであればその36協定によって法定外労働が可能になります。
- ✓ B社の36協定の延長時間に、A社での法定外労働時間を含める必要はありません。A社の法定外労働時間の長さに関わらず、B社の36協定の延長時間の範囲内で法定外労働が可能です。

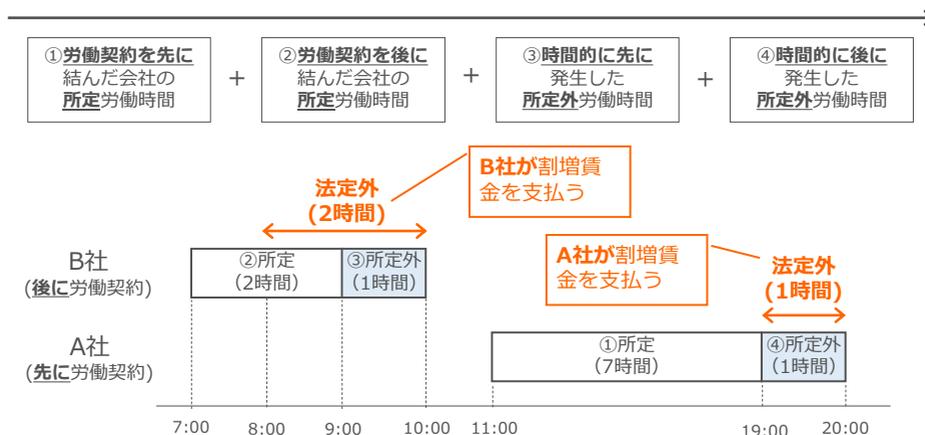
8

8

(1) 労働時間管理

労働時間の通算（原則）

労働時間を以下の順番で通算し、法定労働時間を超えた分について割増賃金を支払う必要があります。



✓ 労働者の申告等により、双方の会社の労働時間を把握しておく必要があります。

9

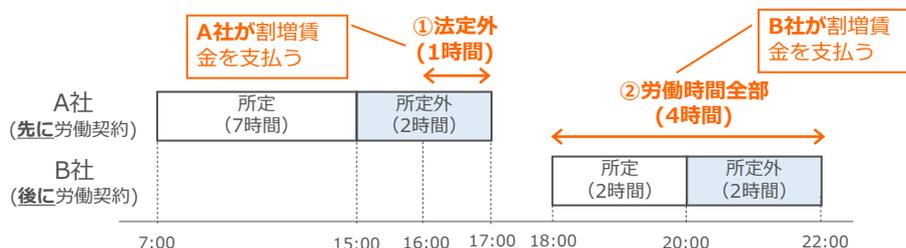
9

(1) 労働時間管理

労働時間の通算（管理モデル）

「管理モデル」という、労働時間管理の手間を軽くする方法があります。

事前準備	次の合計が単月100時間未満、複数月平均80時間以内になるよう、各社の労働時間上限を決める。 ①先に労働契約を結んだ会社の「法定外労働時間」 ②後に労働契約を結んだ会社の「労働時間全部（所定+所定外）」
運用	それぞれの会社は準備段階で決めた上限の範囲内で労働させる。 割増賃金は、①②それぞれの時間に対して支払う。



- ✓ 双方の会社の労働時間を把握しなくても、法律の時間外労働の上限規制を守れ、割増賃金の計算も行えるというメリットがあります。
- ✓ A社の労働時間が8時間に満たない場合でも、B社は労働時間全部について割増賃金を支払うため（回避は可能）、人件費負担が大きいというデメリットがあります。

10

10

(2) 労災保険

業務災害、通勤災害に加えて、新たに「複数業務要因災害」という保険給付ができました。

対象者	<ul style="list-style-type: none"> 複数の会社と労働契約を結んでいる人 1つの会社と労働契約があり、他の就業について特別加入している人 複数の就業について特別加入している人
対象疾病	過重負荷（働きすぎ）による脳・心臓疾患、心理的負荷による精神障害
保険給付額	<p>複数の就業先の賃金の合算額をもとに給付基礎日額を決定</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">賃金額の合算の具体例</p> <p style="text-align: center;">(改正前) → (改正後)</p> </div>
負荷の評価	<p>複数の就業先の負荷を総合的に評価して労災認定を判断</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">負荷の総合的評価の具体例</p> <p style="text-align: center;">(改正前) → (改正後)</p> </div>

11

11

(3) 雇用保険・社会保険・健康診断

雇用保険

- 加入要件において、本業と副業・兼業先の**労働時間は通算しません。**
- 複数の会社で加入要件を満たす場合、生計維持に必要な主な賃金を受ける方で加入します。

※ 2022年1月から、65歳以上の場合に労働時間を通算して加入要件を判断する制度が開始される予定です。

社会保険（健康保険・厚生年金）

- 加入要件において、本業と副業・兼業先の**労働時間は通算しません。**
- 複数の会社で加入要件を満たす場合は、それぞれで社会保険に加入します。

健康診断

- 健康診断やストレスチェックの実施要件について、本業と副業・兼業先の**労働時間は通算しません。**

12

12

(4) 副業・兼業を禁止または制限できる場合

副業・兼業は原則自由ですが、会社のリスクが高まる場合など**一定の場合は禁止または制限することが認められています**。
以下に例を挙げます。

①働き過ぎによって自社への労務提供に支障がある場合

- 副業・兼業による長時間労働で、自社の業務が十分に行えない場合
- 時間外労働の上限規制（例、単月100時間未満）などの使用者義務が果たせない場合

②不正な競業や情報漏洩のおそれがある場合

- 競合他社で副業・兼業する場合（雇用や役員就任など）
- 競合する会社を新たに設立・経営する場合

③自社の社会的信用を傷つける場合

- 反社会勢力との関係が疑われる会社で副業・兼業する場合

13

13

1. 法令編

- (1) 労働時間管理
- (2) 労災保険
- (3) 雇用保険・社会保険・健康診断
- (4) 副業・兼業を禁止または制限できる場合

2. 導入編

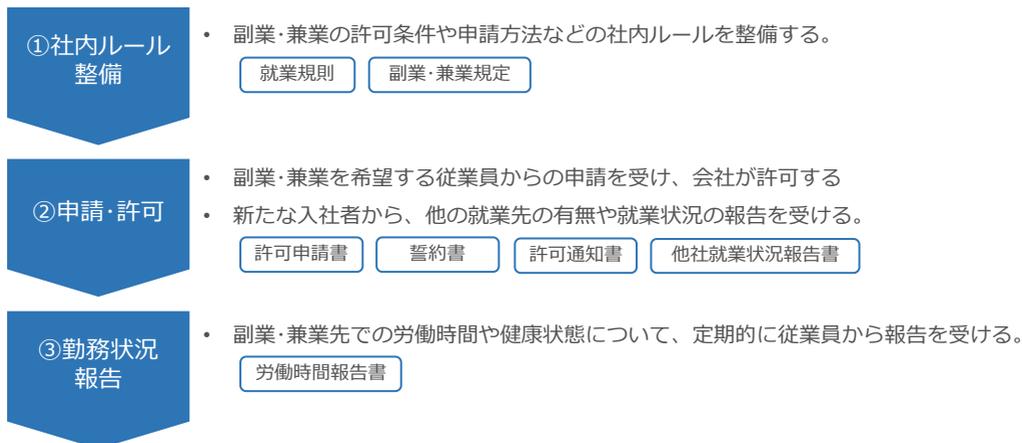
- (1) 導入の全体像
- (2) 就業規則
- (3) 副業・兼業規定
- (4) 許可申請
- (5) 誓約書
- (6) 許可通知書
- (7) 労働時間報告書
- (8) 他事業主における就業状況報告書
- (9) その他

14

14

(1) 導入の全体像

副業・兼業を認めるにあたって、就業規則などの社内ルールを整備するとともに、従業員からの申請や報告の仕組みを整える必要があります。



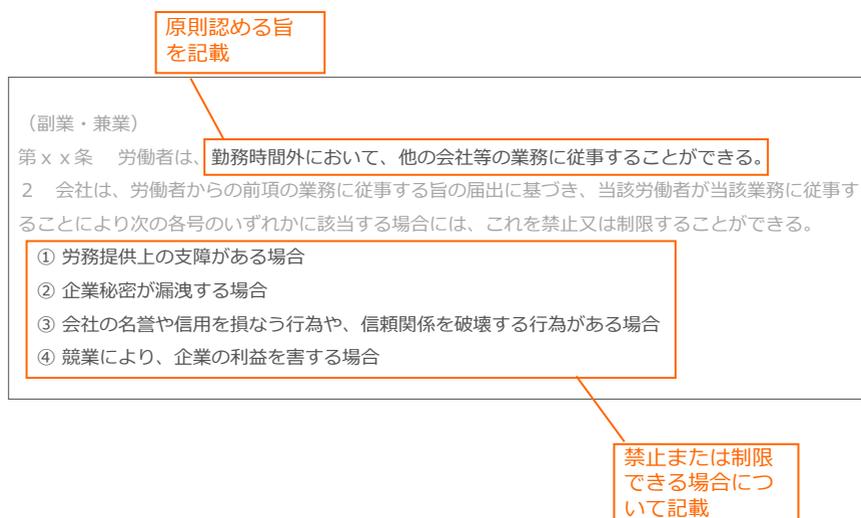
次ページ以降で、それぞれの書類の例や留意点をお伝えします。

15

15

(2) 就業規則

副業・兼業を原則認めるとするほか、禁止または制限できる場合を記載します。

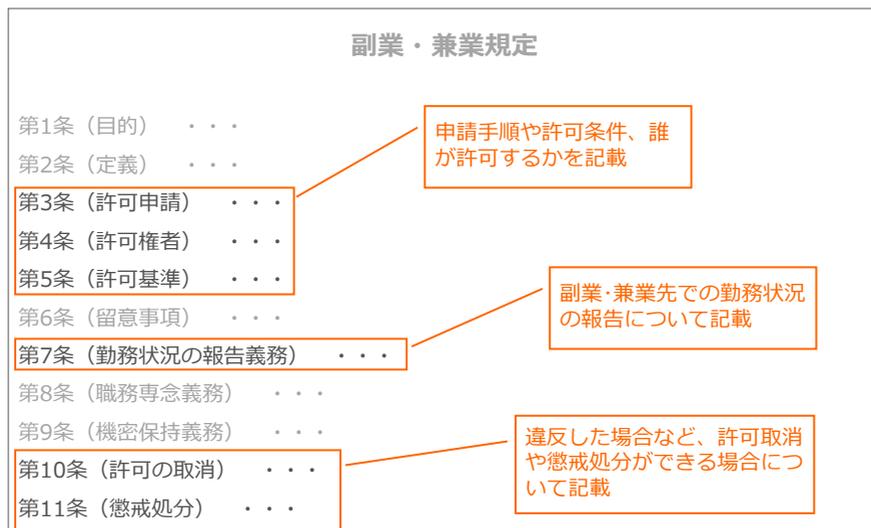


16

16

(3) 副業・兼業規定

副業・兼業の許可申請から勤務状況報告までの一連の手順、許可を受けた従業員の義務、許可取消や懲戒処分などの条件などを盛り込みます。



17

17

(4) 許可申請

副業・兼業先が競業関係にないか、情報漏洩の可能性がないか、労働時間通算のための労働時間の把握など、許可の可否判断や許可後の運用に必要な情報を盛り込みます。

副業・兼業に関する許可申請書

〇〇株式会社 (事業所名称)
●● ●● 殿 (使用者氏名)

就業規則第〇条の規定 (ノ労働契約書の記載) に基づき、私 ■■ ■■ (労働者氏名) は、以下のとおり、副業・兼業について許可申請を行います。

1 副業・兼業の形態: <input type="checkbox"/> 雇用 <input type="checkbox"/> 非雇用 (業務委託など)	労基法の適用有無を確認
2 事業所の名称: 株式会社△△△ 事業所の住所: ◆◆県◇◇市▲▲*-*-*	競業関係の有無や情報漏洩の可能性を確認
3 2の事業所の事業内容: ○○○○ 従事する業務内容: ○○○○	副業・兼業の期間や労働時間を確認
4 労働契約締結日等: ○年○月○日 契約期間: <input type="checkbox"/> 期間の定めなし <input type="checkbox"/> 期間の定めあり (○年○月○日~○年○月○日)	
5 所定労働時間等: (所定労働日) 月 火 水 木 金 土 日 (所定労働時間) 1日○時間、週○時間 (始業・終業時刻) 00:00~00:00 所定外労働時間: 1日○時間、週○時間、1か月○時間 / なし (見込み) (※所定外労働時間には上記2の事業所における休日労働の時間も含む。 また、見込みとは別に最大の時間数が定まっている場合はそれぞれ括弧で記載する。)	労働時間規制の有無を確認
6 副業・兼業先での立場: <input type="checkbox"/> 管理監督者 <input type="checkbox"/> 管理監督者以外	

18

出典) 厚生労働省 副業・兼業に関する届出様式例 (一部改変)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000692924.docx>

18

(5) 誓約書

許可するにあたり誓約書を取る場合は、必ず守って欲しいことを盛り込んでおきます。

副業・兼業に関する誓約書

〇〇〇株式会社（事業所名称）
●●●● 殿（使用者氏名）

住所：◆◆県〇〇市▲▲*-*-*
氏名：■ ■ ■ ■

私は、副業・兼業を行うにあたり、次の事項を誓約します。

- 1 本業の就業時間においては副業・兼業を行わず、職務に専念します。
- 2 同業や競合他社への秘密情報の開示もしくは漏洩はしません。
- 3 会社の信用を傷つける行為は行いません。
- 4 健康の維持のために体調管理は自己責任で行います。健康状態に異常が見られる場合には、副業・兼業を終了します。
- 5 会社の就業規則および副業・兼業規定を遵守します。
- 6 許可申請書の記載内容に偽りはありません。
- 7 申請内容に変更があった場合には〇日以内に届出を行います。
- 8 毎月●日までに前月分の「副業・兼業等の労働時間報告書」を提出します。
- 9 許可申請中であっても、許可申請内容に変更があったにも関わらず変更にかかる許可申請を怠った場合、就業規則・副業・兼業規定・誓約書などの遵守事項に違反があった場合、会社への提出書類に誤りがあった場合、その他許可を取り消すべき事情が生じた場合には、副業・兼業の許可を取り消すことがあることを理解しました。
- 10 誓約書に記載された内容に違反した場合、就業規則に基づく懲戒処分を受けることがあることを理解しました。

規則を守るもののほか、違反した場合には許可取消や懲戒処分と受けることがあることへの理解などを誓約してもらう

出典) テレワーク・副業兼業の法律と導入手続き実践マニュアル (三修社) (一部改変)

19

19

(6) 許可通知書

許可したことに加えて、必要に応じて副業・兼業先に通知すべき事項を盛り込みます。

●●●● 殿（労働者氏名）

副業・兼業に関する労働時間の取扱いについて（通知）

貴職から届出のあった副業・兼業について、以下の点を遵守して行われることを条件に認めますので、通知します。また、貴職の副業・兼業先の事業所（以下「他社」という。）に対し、この条件を十分伝達するようお願いします。

- 1 貴職の当社における1か月間の時間外・休日労働（注1）の上限は〇〇時間（A）です。
- 2 当社では、労働基準法第38条第1項の規定（注2）に基づき、貴職について、他社が①及び②を遵守することを条件に、副業・兼業を認めます。
 - ① 当社における1か月間の時間外・休日労働の上限（A）に、他社における1か月間の労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間）の上限（B）を適算して、時間外・休日労働の上限規制（注3）の範囲内とするとともに、上限（B）の範囲内で労働させること
 - ② ①の上限（B）の範囲内の労働時間について、他社から割増賃金が支払われること（注4）
- 3 当社では、当社における時間外・休日労働の実績に基づき貴職に割増賃金を支払います。
- 4 当社における1か月間の時間外・休日労働の上限（A）に変更がある場合は、事前に貴職に通知しますので、その際は速やかに他社に伝達するようお願いします。
- 5 この通知に基づく取扱いについては、〇年〇月〇日までとします。その期日を超えて他社において副業・兼業を行う場合は、期日の〇日前までに、改めて届けてください。

注1) 労働基準法第32条の労働時間（週40時間、1日8時間）を超える時間及び同法第35条第1項の休日における労働時間の合計
注2) 労働時間は、複数の会社に雇用されるなどの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
注3) 時間外労働と休日労働の合計で毎月100時間未満、複数月平均80時間以内とすること（労働基準法第36条第6項第2号及び同法第37条第1項）
注4) 2割5分以上の率で他社が定める率により割増賃金が支払われること。また、当社における上限（A）の時間に、他社における労働は除く。）を適算して、1か月について60時間を超えた場合、60時間を超える部分については、5割以上の率で他社が定める率により割増賃金が支払われること（労働基準法第37条第1項）。

担 当：〇〇〇株式会社 人事課 〇〇 〇〇
住 所：▼▼県▼▼市□□*-*-*

副業・兼業先への通知事項についても記載

出典) 厚生労働省 管理モデル導入（通知）様式例
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000692924.docx>

20

20

(7) 労働時間報告書

従業員の労働時間や健康状態の把握のために必要な情報を盛り込みます。

副業・兼業等の労働時間報告書

〇〇株式会社
人事部 御中

令和●年●がつの副業・兼業等の実績を以下の通り報告します。

記

1	会社名	株式会社▲▲
2	契約形態	<input type="checkbox"/> 雇用 <input type="checkbox"/> 非雇用（業務委託など）
3	月間労働日数	〇日
4	月間労働時間数	●●時間
5	本業との合算で1日8時間を超えて働いた日	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（その日を下記に記載）
6	本業との合算で1週間40時間を超えて働いた日	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（その日を下記に記載）
7	現在の健康状態	<input type="checkbox"/> 良好 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 不良
8	備考	

労働時間の通算に必要な情報を確認
(健康状態の客観的な評価にも活用)

健康状態に関する自己認識を確認

出典) テレワーク・副業兼業の法律と導入手続き実践マニュアル (三修社) (一部改変)

21

21

(8) 他事業主における就業状況報告書

副業・兼業先として自社を選択して入社を希望する方から、他事業主での就業状況を報告してもらいます。
許可申請とほぼ同じ内容で差し支えありません。

他事業主における就業状況報告書

〇〇株式会社 (事業所名称)
●●●● 殿 (使用者氏名)

私は、以下のとおり他事業主との雇用契約・業務委託契約等がありますので、報告いたします。

1 副業・兼業の形態: 雇用 非雇用 (業務委託など)

2 事業所の名称: 株式会社△△△
事業所の住所: ◆◆県◇◇市▲▲*--*
3 2の事業所の事業内容: ○○○○
従事する業務内容: ○○○○

4 労働契約締結日等: ○年○月○日
契約期間: 期間の定めなし 期間の定めあり (○年○月○日～○年○月○日)

5 所定労働時間等: (所定労働日) 月 火 水 木 金 土 日
(所定労働時間) 1日○時間、週○時間
(始業・終業時刻) 00:00～00:00
所定外労働時間: 1日○時間、週○時間、1か月○時間 / なし
(見込み)
(※所定外労働時間には上記2の事業所における休日労働の時間も含む。
また、見込みとは別に最大の時間数が定まっている場合はそれぞれ括弧で記載する。)

6 副業・兼業先での立場: 管理監督者 管理監督者以外

労基法の適用有無を確認

競業関係の有無や情報漏洩の可能性を確認

労働時間規制の有無を確認

22

22

副業・兼業に関する法制度と導入方法についてお伝えしました。

人材獲得や人材定着などの人事戦略において
副業・兼業の導入が1つの選択肢になってきていることを
頭の片隅に留めておかれると良いでしょう。

本日のお話が少しでも皆様のお役に立てば幸いです。