

厚生労働省 説明資料

— 地域経済社会システムとしごと・働き方検討会 —

平成31年4月17日

副業・兼業について

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。

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

改定版モデル就業規則

モデル就業規則とは？

- 常時10人以上の従業員を使用する使用者は、就業規則の作成・変更の際は、労働基準監督署長に届出が必要。
- 就業規則の作成・届出の参考のため、就業規則の規程例や解説（＝モデル就業規則）を厚生労働省HPに掲載。

平成30年1月改定版

（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

参考：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。（略）

⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。（略）

（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。（略）

⑦ 第11条、第13条、第14条に違反したとき。（略）

副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会

開催趣旨

- 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・兼業を促進することとしているが、副業・兼業の際に、どのように実効性のある労働時間管理を行うかは重要な課題である。
- 労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮した、事業主を異にする場合の実効性のある労働時間管理の在り方について、検討を行う。検討事項は以下のとおり。
 - ・ 労働時間制度の基本的な考え方や労働基準法制定時から現在に至るまでの働き方の変化等の整理
 - ・ 労働者本人のキャリア形成に資する円滑な副業・兼業の実施に向けた実務上の課題、工夫例の収集（働き過ぎの防止、健康確保、本業の労務提供とのバランスなど）
※ 得られた事例については、必要に応じて普及促進に活用。
 - ・ 諸外国の制度等の分析
 - ・ 事業主を異にする場合の労働時間制度の在り方等

参集者

荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授	石崎由希子	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授
小畑 史子	京都大学大学院人間・環境学研究科教授	島貫 智行	一橋大学大学院経営管理研究科教授
武林 亨	慶應義塾大学医学部衛生学公衆衛生学教授	松浦 民恵	法政大学キャリアデザイン学部准教授
水島 郁子	大阪大学大学院高等司法研究科教授	守島 基博	学習院大学経済学部経営学科教授(座長)

開催実績

- 第1回：H30.7.17(副業・兼業の現状／検討の経緯／副業・兼業における現行の労働時間管理、健康管理)
- 第2回：H30.10.2(労働時間法制の改正経緯と現行制度の概要／諸外国の制度)
- 第3回：H30.11.21(企業ヒアリングの結果／労使団体からのヒアリング)
- 第4回：H30.12.27(海外視察の結果報告)
- 第5回：H31.2.12(現行制度の課題の整理①)
- 第6回：H31.4.16(現行制度の課題の整理②)

「多様な正社員」について

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会概要・報告書のポイント

趣旨・経緯

「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」の働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着の実現のため、職務、勤務地又は労働時間を限定した「多様な正社員」を労使双方にとって望ましい形で普及させることが求められている。

⇒ 「日本再興戦略」(平成25年6月閣議決定)・「規制改革実施計画」(平成25年6月閣議決定)等を踏まえ、「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」(座長:今野浩一郎学習院大学教授)において、「多様な正社員」の雇用管理をめぐる課題について検討。労使等の関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」や就業規則の規定例を整理するとともに、政策提言をとりまとめ、公表。(平成26年7月30日)

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会 参集者

(※肩書き等は懇談会開催時のもの)

◎今野 浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授
神林 龍	一橋大学経済研究所准教授
黒田 祥子	早稲田大学教育・総合科学学術院准教授
黒澤 昌子	政策研究大学院大学教授
櫻庭 涼子	神戸大学大学院法学研究科教授
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所社会調査・データアーカイブ研究センター教授
竹内(奥野)寿	早稲田大学法学学術院准教授
野田 知彦	大阪府立大学経済学部教授
水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授 (◎ 座長)

懇談会報告書のポイント

◆ 政策提言

8つの項目に沿って、多様な正社員の円滑な活用のために使用者が留意すべき事項と促進するための方策について提言。

- | | | |
|--------------------------|-------------------|---------------------------------|
| ① 多様な正社員の効果的な活用が期待できるケース | ④ 転換制度 | ⑦ 人材育成・職業能力開発 |
| ② 労働者に対する限定の内容の明示 | ⑤ 処遇(賃金、昇進・昇格) | ⑧ 制度の設計・導入・運用に当たったの労使のコミュニケーション |
| ③ 事業所閉鎖や職務の廃止等の場合の対応 | ⑥ いわゆる正社員の働き方の見直し | |

◆ 「雇用管理上の留意事項」、就業規則、労働契約書の規定例

上記の8項目に沿って雇用管理上の留意事項等を整理するとともに、労働条件の明示、処遇、転換等に係る規定例を整理。

➡ 「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」(平成26年7月30日付け基発0730第1号通達)を発出し、周知。

政策提言を踏まえた対応

〈政策提言例〉

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に、限定の内容の明示等が望ましいことを明記する。

➡ 平成26年11月28日に定められた行動計画策定指針において、限定の内容を労働者に明示することが重要で、また、職務や勤務地等の限定がない労働者との転換ができることが望ましい旨を記載。

「雇用管理上の留意事項」の周知

〈主な留意事項等の内容〉

労働者に対する限定の内容の明示	紛争の未然防止のため、限定がある場合は限定の内容が当面のものか将来にわたるものか明示すること、労働契約法4条を踏まえ、勤務地、職務、勤務時間の限定の内容について書面で確認することが望ましい など
転換制度	労働契約法3条3項には転換制度も含まれ、同項を踏まえ、転換できるようにすることが望ましい、無制限な転換は人材育成投資に影響を与えるため企業の実情に応じて、転換の要件・回数制限等について制度化することが考えられる、転換には本人の同意が必要 など
事業所閉鎖や職務の廃止等の場合の対応	勤務地や職務の限定のゆえに、事業所閉鎖や職務廃止の際に直ちに解雇が有効となるわけではなく、整理解雇法理を否定する裁判例はない、解雇の有効性は 人事権の行使状況や労働者の期待などに応じて判断される傾向にある など

➡ 「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」(平成26年7月30日付け基発0730第1号通達)を発出。パンフレットやモデル就業規則等により周知。

モデル就業規則等の周知

〈主な就業規則における規定例〉

職務の限定	●職務の範囲を限定する雇用区分の例 「職務限定正社員は、限定分野の定常的な基幹業務を行う。」「職務限定正社員は、限定分野の定常業務を行う。」 ●特定された職務に限定する雇用区分の例 「職務限定正社員は、一定の職務区分において、その職務区分ごとに必要とされる業務に従事する。」 など
-------	---

➡ 「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説」等により周知。

「多様で安心できる働き方」の導入促進

趣旨

「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、成功事例や雇用管理上の留意点等の周知を行うとともに、モデル就業規則の作成、多様な正社員制度の導入(無期転換ルールへの対応を含む。)を検討している企業に対するコンサルティングの実施を通じて、制度導入のノウハウを情報提供し、導入促進を図る。また、シンポジウムの開催等により、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図る。

取組概要

《平成27年度～》

導入支援の取組

○多様な正社員(無期転換含む)のモデル就業規則の作成等

- ・業種別の実態調査、規定収集、より具体的なモデル就業規則作成
- ・企業アンケート調査による多様な正社員の運用実態等の把握
- 【平成27年度】小売業・飲食業各2万部 【平成28年度】金融業・製造業各2万部
- 【平成29年度】全業種共通用4万5千部

○企業に対するコンサルティングの実施

- ・多様な正社員制度(無期転換含む)の導入等を検討している企業への支援
- 【平成27年度・平成28年度】各年度 中小企業100社(1社あたり2回実施)
- 【平成29年度】 中小企業150社(1社あたり2回実施)

○「多様な正社員」として働く方の事例集の作成【平成29年度・平成30年度】

○無期転換ルールの導入支援のためのセミナーの実施

- ・企業における無期転換制度の導入を支援するため、専門家によるセミナーを全国で開催

・モデル就業規則

・収集事例
(コンサルティング事例等)

○モデル就業規則の周知等

- ・各種機会を活用した企業への周知
- ・労働局において、企業からの相談への対応や助言に活用
- ※正社員・限定正社員間の転換に係る規定例も記載

取りまとめた成果の周知・啓発



周知・啓発の取組

○非正規雇用労働者から多様な正社員への転換や処遇改善等の取組みを実施している事例収集 等

・事例集

○ホームページの更新、運営

- ・「多様な正社員」に関する事例(企業・働く方)、非正規雇用労働者の処遇改善に取り組んでいる事例19件を追加【平成30年度】
- また、好事例として8社の取り組みについて動画を掲載【平成30年度】

○シンポジウムの開催

- ・全国主要地域において、企業、有識者、マスコミ等を参加者として、シンポジウムを開催し、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図る
- 東京、大阪等10都市において12回開催【平成30年度】