

◆副業・兼業の促進に関するガイドラインの要点_2020/12/25

副業・兼業の原則

①副業・兼業は原則的に容認

理由：労働者が労働時間以外の時間をどのように使うかは基本的に労働者の自由であるため

②しかし、次の場合は企業側が副業・兼業を制限することが許される

- ・労務提供上の支障がある場合
- ・業務上の秘密が漏洩する場合
- ・競業により自社の利益が害される場合
- ・自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

労働時間の通算

③労働時間は通算されるケース

- ・労働者として使用される場合は、労働時間は通算される（1日、1週間単位）

④労働時間が通算されないケース

- ・フリーランス、独立、企業、共同経営、アドバイザー、コンサルタント、顧問、理事など
- ・農業、畜産業、養蚕業、水産業、管理監督者、機密事務取扱者、監視・断続的労働者、高度プロフェッショナル制度

⑤通算して時間外となるケース

- ・本業の労働時間が法定外時間（1日8時間、1週40時間）を超えると、時間外労働（割増賃金発生）
- ・本業で8時間労働し、その後副業・兼業先で3時間労働した場合は、副業・兼業先で時間外労働（割増賃金発生）
- ・副業・兼業先で2時間労働し、その後本業で8時間労働した場合は、本業で2時間の時間外労働（割増賃金発生）
- ・本業で週40時間労働し、その後副業・兼業先で3時間労働した場合は、副業・兼業先で時間外労働（割増賃金発生）

※1週間の起算日より変動あり

◆以下パートタイマーの場合の事例

- ・本業で所定労働時間が4時間で労働し、その後副業・兼業先で5時間労働した場合は、副業・兼業先で1時間の時間外労働（副業・兼業先で割増賃金発生）
- ・本業で所定労働時間が4時間であるが実際は5時間労働し、その後副業・兼業先で4時間労働した場合は、本業で1時間の時間外労働となる（本業で割増賃金発生）

詳細は副業・兼業Q&A P4、P5（パートタイマーの場合は労働契約の前提により結果が変動する）

36協定関係

⑥労働時間が通算して適用されるルール（個人ごとに適用）

- ・時間外労働のうち、時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内
- ・本業及び副業・兼業先の時間外労働と休日労働を合算して個人に適用される（なので労働時間管理が必要となる）

⑦労働時間が通算して適用されないルール（個人ごとに適用）

- ・36協定の上限は本業、副業・兼業先それぞれで設定し適用
- ・各企業は36協定の上限までなら時間外労働等が可能（ただし、割増賃金の支払いは必要）

健康管理

⑧労働者が副業・兼業しているかどうかにかかわらず、健康診断、長時間労働に対する面接指導、ストレスチェック及び事後措置（健康確保措置）は必要→現行と変更なし。該当する場合は必要

⑨しかし、副業・兼業することにより所定労働時間の3/4を超えた場合でも、健康診断の実施義務はない

関連資料：副業・兼業Q&A

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000473062.pdf>