

第2版 はじめに

初版発行後、約4年半が経過しましたが、この間、社会の副業・兼業に対する関心はますます高まっている状況です。特に令和2年以降、新型コロナウイルス感染症の拡大により、多くの企業が休業や時短勤務、残業削減を行い、テレワークの導入を進めました。これにより、労働者は時間的余裕を得る一方、収入減少となったことで副業・兼業を希望するようになり、企業としても、労働者の離職を防止し、少しでも優秀な人材を確保する観点から、副業・兼業を容認するようになってきました。

こうした社会の変化に応じるべく、国は、副業・兼業を促進するため、数多くの積極的な施策を講じました。

具体的には、副業・兼業に関し、令和2年3月に労災保険法および雇用保険法を改正し、労災および雇用保険の面において、副業の問題点を軽減しました。また、令和2年9月には、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、いわゆる「管理モデル」を認めました。これにより、労働時間の通算に関する煩雑さなどが大幅に解消され、副業が企業にとって現実的に受け入れ可能な制度に近づきました。さらに、令和2年11月には、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の「わかりやすい解説」を公表し、副業に関する書式例も公開しました。加えて、令和3年7月には、改定されたガイドラインのQ&Aを公表しました。これにより、様々な実務上の疑問点が解消されるとともに、これまで見解の分かれていた「変形労働時間制度、フレックスタイム制、事業場外労働のみなし労働時間制、裁量労働制」の各労働時間制度についての通算の方法が明らかになりました。また、令和4年7月には、上述のガイドラインおよびQ&Aを改定し、「副業・兼業に関する情報の公表」を推奨しています。

本書では、これらの新しい改正点について解説を追加するとともに、従来の論点についても改めて所内での議論を重ね、現時点の考え

を述べることにしました。さらに、副業に関する新しい裁判例も加筆しました。

約4年半前と同様、現状、副業に関する詳細な法的解説を行っている刊行物が少ないこともあり、不備な点、十分に詰められていない点もあろうかと思いますが、忌憚のないご意見、ご批判を頂戴できれば幸いです。

今回も(株)日本法令の水口鳴海氏には、粘り強く的確に、我々を支えていただきました。この場を借りて御礼申し上げます。

本書第2版が、経営者、人事労務の御担当者および士業の先生方もとより、副業をめぐる法的問題の現状と実務に関心を持つ多くの方々のお役に立てれば幸いです。

令和4年10月

多湖・岩田・田村法律事務所 経営労務部門代表弁護士

田村裕一郎

～ 人事労務書式の無料ダウンロード・メルマガの無料配信 ～

本書購入者（経営者側・士業等に限定）は、本書掲載の書式と本書掲載以外の人事労務書式の各 Word データを無料でダウンロードできます（ダウンロードした場合、自動的に当事務所のメルマガ（月1回程度）もご覧いただけます）。希望者は、お申込みフォーム（<https://www.itm-asp.com/form/?3240>）よりお申し込みください【パスワード：Ht5pgNGX】。ご不明点がございましたら、当事務所（info@tamura-law.com）〈TEL：03-6272-5923〉（HP：tamura-law.com）へお問い合わせさせていただきますようお願い申し上げます。



第2版 はじめに	1
本書の構成および使い方	10

第1章 「副業・兼業」の現状

第1節	序論	14
	I 副業とは	14
	II 副業の現況（統計データ等）	17
	III 企業のスタンスと課題	26
	IV 労働者側のニーズ	28
	V 副業のメリット・デメリット	30
第2節	働き方改革における副業の位置づけ	31
	I 働き方改革実現会議	31
	II 働き方改革実行計画	32
	III 工程表に基づく施策——	
	① 副業・兼業の普及促進、問題点の解消	32
	IV 工程表に基づく施策——	
	② 副業・兼業を通じた創業・新事業の創出	40
	V 工程表に基づく施策——	
	③ 中小企業・小規模事業者の人手不足対応	40
	VI 近年の施策	40
	【コラム】一連の働き方改革の方向性と副業	42

第2章 副業制限と裁判例

第1節	副業制限の可否	46
	Ⅰ 問題の所在	46
	Ⅱ 副業制限の手段	46
	Ⅲ 副業制限規定の有効性	48
	【コラム】副業の容認と同一労働同一賃金	53
	Ⅳ 明文の規定のない副業制限	55
第2節	副業制限に関する裁判例	58
	Ⅰ 問題となる場面	58
	Ⅱ 副業制限規定に基づく処分等の有効性に関する裁判例	61
	Ⅲ 副業制限の明文の規定がない場合の裁判例	102
	【コラム】フリーランスと独占禁止法等	106

第3章 「副業・兼業」における労務リスクの予防・対応策

Q1	副業の確認に際しての手続	112
	Ⅰ 問題の所在	112
	Ⅱ 労働契約上の付随義務	113
	Ⅲ 副業の把握に関する使用者の対応策	113
	書式1 副業許可申請書	121
	書式2 副業許可通知書	124
	書式3 他事業主における就業状況報告書 (採用面接時)	126
Q2	副業と労働時間の通算(原則的な方法)	128
	Ⅰ 問題の所在	129
	Ⅱ 労働時間の規制	129
	Ⅲ 副業が行われた場合の労働時間の規制	133

	Ⅳ	副業と労働時間の通算（原則的な方法）	136
	Ⅴ	副業と労働時間の通算（発展①）	151
	Ⅵ	副業と労働時間の通算（発展②）	157
	☞	書式 4 副業の労働時間報告書 （本業先に提出するもの）	162
	☞	書式 5 上限チェック表（使用者 A：内部管理用）	165
Q3		副業と労働時間の通算（例外：管理モデル）	167
	Ⅰ	問題の所在	167
	Ⅱ	管理モデルの内容	168
	Ⅲ	管理モデルの導入	182
	Ⅳ	管理モデルの活用	185
	☞	書式 6 管理モデルの使用に関する合意書	193
Q4		1 か月単位の変形労働時間制の場合の労働時間の通算	198
	Ⅰ	問題の所在	198
	Ⅱ	1 か月単位の変形労働時間制とは	199
	Ⅲ	1 か月単位の変形労働時間制の場合の労働時間の通算	202
		【コラム】労働時間制度が異なる場合の管理モデルにおける 労働時間の上限の設定	212
Q5		フレックスタイム制の場合の労働時間の通算	214
	Ⅰ	問題の所在	214
	Ⅱ	フレックスタイム制とは	215
	Ⅲ	フレックスタイム制の場合の労働時間の通算	219
Q6		事業場外労働のみなし労働時間制の場合の労働時間の通算	234
	Ⅰ	問題の所在	234
	Ⅱ	事業場外労働のみなし労働時間制とは	234

	Ⅲ 事業場外労働のみなし労働時間制の場合の労働時間の 通算	242
Q7	裁量労働制の場合の労働時間の通算	258
	Ⅰ 問題の所在	258
	Ⅱ 裁量労働制とは	258
	Ⅲ 裁量労働制の場合の労働時間の通算	260
Q8	副業と法定休日	270
	Ⅰ 問題の所在	270
	Ⅱ 休日（法定休日）の規制	271
	Ⅲ 副業と法定休日 （通算規定の法定休日規制への適用の有無）	271
	Ⅳ 副業と法定休日 （法定休日における労働時間の通算の方法）	273
Q9	副業と年次有給休暇	280
	Ⅰ 問題の所在	280
	Ⅱ 年次有給休暇とは	281
	Ⅲ 副業を行う労働者の年次有給休暇の付与日数および 副業を理由とした年次有給休暇	284
	【コラム】 副業と休憩	287
Q10	副業と残業・休日出勤命令	288
	Ⅰ 問題の所在	288
	Ⅱ 残業・休日出勤命令	289
	Ⅲ 副業と残業・休日出勤命令	291
Q11	フレキシブルタイム中の副業と勤務命令	296
	Ⅰ 問題の所在	296
	Ⅱ フレックスタイム制とフレキシブルタイム中の 勤務命令	297
	Ⅲ フレキシブルタイム中の副業と勤務命令	299
Q12	育児のための短時間勤務措置利用中の副業	303

	I	問題の所在	303
	II	育児のための短時間勤務措置と マタニティハラスメント	304
	III	育児のための短時間勤務措置利用中の副業	305
Q13		テレワーク労働者に副業を認める場合の労働時間管理	308
	I	問題の所在	308
	II	テレワークと労働時間管理等	309
	III	テレワーク労働者に副業を認める場合の労働時間管理	315
Q14		副業を行っている労働者の健康管理	320
	I	問題の所在	320
	II	使用者が講じるべき健康管理	321
	III	副業を行っている労働者の健康管理	329
	☞	書式 7 産業医に対する労働時間に関する情報提供書	336
	☞	書式 8 主治医との面談のお願い	338
	☞	書式 9 会社指定医の受診のお願い	340
	☞	書式 10 受診命令通知書	342
Q15		副業と業務災害	344
	I	問題の所在	344
	II	労災認定における労働時間の取扱いおよび 労災保険給付額	345
	III	副業と業務災害	349
Q16		本業から副業の勤務場所に移動する途中の通勤災害	357
	I	問題の所在	357
	II	通勤災害とは	358
	III	本業から副業の勤務場所に移動する途中の通勤災害	359

Q17	副業で労災認定された場合の本業先の責任	362
	I 問題の所在	362
	II 安全配慮義務違反に基づく責任（民事責任）	363
	III 副業の業務災害として労災認定された場合の本業先の 責任	365
	【コラム】複数業務要因災害と安全配慮義務	368
Q18	副業と企業秘密等の漏洩の防止策	370
	I 問題の所在	370
	II 企業秘密等の漏洩の防止策	371
	III 副業と企業秘密等の漏洩の防止策	374
	☞ 書式 11 秘密保持誓約書	379
Q19	テレワーク労働者に副業を認める場合の情報管理	381
	I 問題の所在	381
	II テレワークと情報管理	382
	III テレワーク労働者に副業を認める場合の情報管理	385
Q20	副業先への企業秘密等の漏洩対応	387
	I 問題の所在	387
	II 企業秘密等が漏洩した場合の一般的手段	388
	III 企業秘密等の副業先への漏洩に対する対応	400
Q21	本業の勤務時間中に副業を行っている場合の対応	403
	I 問題の所在	403
	II 勤務時間中の業務以外の活動	404
	III 本業の勤務時間中に副業を行っている場合の対応	406
	【コラム】テレワークと職務専念義務	409
	☞ 書式 12 注意書	410
Q22	私傷病休職による休職期間中の副業	411
	I 問題の所在	411

Ⅱ	私傷病休職	412
Ⅲ	私傷病休職による休職期間中の副業	414
㊦	書式 13 休職合意書	419
Q23	副業と雇用保険・社会保険	422
Ⅰ	問題の所在	422
Ⅱ	現行制度の概要	423
Ⅲ	副業と雇用保険・社会保険	425
	【コラム】雇用保険・社会保険に関するその他の法改正	429

第 4 章 「副業・兼業」に関する就業規則案

Ⅰ	厚生労働省新モデル就業規則	434
Ⅱ	就業規則案（副業・兼業に関するものに限る）	438

本書の構成および使い方

本書は、昨今、副業・兼業を巡る在り方が変容しつつあることに応え、副業・兼業の規制の在り方を検討し、労務管理上の問題が生じることを未然に防ぐための解決策を示すものです。

第1章では、副業・兼業の現状等について働き方改革における議論も含めて紹介します。

第2章では、副業制限の法的有効性について検討し、裁判例を紹介します。

第3章では、副業・兼業を認めた場合に想定される労務リスクについてQ&A形式で紹介し、その予防・対応策を検討しています。

特に第3章は、様々な状況に対応できるよう、副業・兼業を認めた場合の個別のケースについて具体例を挙げつつ検討を加えています。また、第3章は、概ね次の構成となっていますので、読者の皆様方の必要に応じて、適宜ご覧いただければと存じます。

I 問題の所在

II 関連する論点の一般論（前提知識）

III 副業・兼業の場合の検討

また、第3章のQ&Aの末尾には、予防・対応策としての書式を掲載しているものもありますので、こちらも併せてご活用いただければと思います。

第4章では、第3章の検討を踏まえた「副業・兼業」に関する就業規則案をご提案しています。

なお、本書でご紹介する裁判例・参考資料は、分かりやすさの観点から、適宜変更・省略を行っておりますので、ご注意ください。

凡 例

本書においては、次の略語を用いています。

1. 法令等

安全衛生法	労働安全衛生法
安全衛生則	労働安全衛生規則
育児・介護休業法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
個人情報保護法	個人情報の保護に関する法律
雇用機会均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
独占禁止法	私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律
不競法	不正競争防止法
労基法	労働基準法
労基則	労働基準法施行規則
労契法	労働契約法
労災保険法	労働者災害補償保険法
パートタイム・有期雇用労働法	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

2. 判 例

最○判	最高裁判所第○小法廷判決
高判	高等裁判所判決
地判	地方裁判所判決
支判	支部判決

3. 判例集

民集	最高裁判所民事判例集
労民集	労働関係民事裁判例集
行集	行政事件裁判例集
判時	判例時報
判夕	判例タイムズ
労判	労働判例
労経速	労働経済判例速報

4. 行政通達

基発	労働基準局長名通達
----	-----------

5. 厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」関連

旧ガイドライン 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月)

ガイドライン改定版

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(令和4年7月)

ガイドラインパンフレット

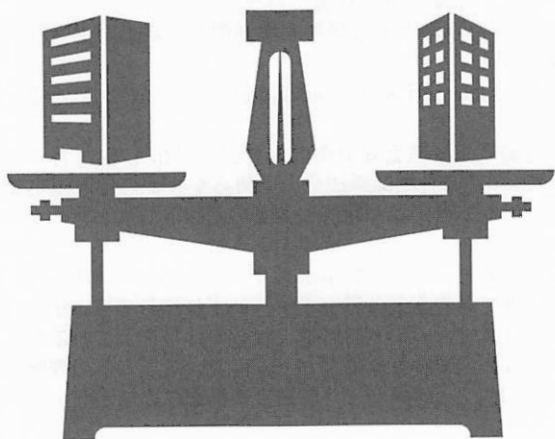
「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレット(令和4年10月)——「副業・兼業の促進に関するガイドラインわかりやすい解説」

ガイドラインQ&A

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q&A(令和4年7月)

第 1 章

「副業・兼業」の 現状



第1節

序論

I 副業とは

(1) 「副業・兼業」の意味

副業・兼業とは、一般的に、「本業とは別の仕事に就くこと」や「複数の仕事に就くこと」を意味します¹。

ただし、ある人が行う活動が、副業・兼業として行うものか、趣味

¹ 厚生労働省では、副業・兼業について、「二つ以上の仕事を掛け持つこと」を想定しているとされています（「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレット（令和4年10月））。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000996750.pdf>

中小企業庁では、副業・兼業について、「一般的に、収入を得るために携わる本業以外の仕事を指す」と指摘されています（「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～」（平成29年3月）（中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課、経済産業政策局産業人材政策室））

<http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/hukugyo/2017/170330hukugyoteigen.pdf>

第124回労働政策審議会安全衛生分科会（令和元年10月4日）では、副業・兼業について、「特に労働関係法令上で何らか特定の定義規定が置かれているというわけではありません。一般的な言葉の意味として当然ながら、同時に2つの仕事をしている、あるいは特に副業という言い方で本業・副業の対応関係がければ、主として収入を得ている仕事があり、余っている時間で更にもう1つ仕事をやるという感覚であろうとは思いますが、いずれにしても、法令上現在、定義があるものではありませんので、同時期に複数の仕事をしている状態、あるいはその仕事自体、それを副業なり兼業なりと呼んでいるところの理解であると考えています。」とした上で、「副業」と「兼業」の概念に違いがないことが述べられています。

等として行うものか等の線引きは明確ではありません。たとえば1回の中古品売買を副業・兼業であると考え人は少ないと思われますが、継続的な中古品売買により収入を得ている場合には事業性を有することもあると考えます。また、YouTube、SNS等の広告収入についても、得られる収入等によっては単なる趣味としての活動というより副業・兼業として考えるべき場合もあるでしょう。

本書では、以下「副業・兼業」について、単に「副業」といいます。

(2) 「本業」と「副業」の区別

複数の仕事に就いている場合に、どれを「本業」と呼ぶかについては、契約締結の先後や、賃金の大小、本人の認識など、様々な基準があり得ます²。

本書では、労働法の観点を中心に副業を検討するため、特に断りのない限り、労働者としての立場を有しているものを「本業」と整理します。労働者としての立場を有しているものが複数ある場合には、正社員として勤務しているものや勤務時間が長いものがあれば、それを「本業」として捉えて検討します。

(3) 副業のパターン

副業の内容は多種多様です。「副業」という言葉から連想しやすいのは、正社員として本業に従事しつつ、他の企業等において契約社員・パートタイム労働者等として勤務したり、自営業を営んだりするパターンかもしれません。他にも、会社の役員を務めながら他の事業

² 第131回労働政策審議会安全衛生分科会（令和2年7月31日）では、「本業」と「副業」の区別について、「副業・兼業を許可するかという文脈で用いているときは、本業は先にといい、副業は後にといい、必ずしも賃金の大小などではなく前後関係で言っていると思われます。」とし、他方、健康確保措置に関連しては、「一義的に、本業、副業はどうかという定義ではなく、その文脈においての判断かと思われます。」としており、文脈によってその意味するところが変わり得る旨が述べられています。

を自ら営むパターンも、広い意味では「副業」として整理することが可能です。また、複数のパートを掛け持ちしているパターンや、複数の事業を自ら展開しているなど、(どれが「本業」でどれが「副業」かの線引きが難しいとしても) 複数の仕事に就くという意味では、「副業」を行っているとして整理することが可能です。

これらを契約形態で整理すると、本業×副業について、主として、

- ①雇用×雇用パターン
- ②雇用×非雇用パターン
- ③非雇用×雇用パターン
- ④非雇用×非雇用パターン

の4パターンがあることとなります。これらの比率等については、後述Ⅲ(4)のとおりです。

前述の、正社員として本業に従事しつつ他の企業等で契約社員・パートタイム労働者等として勤務する場合や、複数のパートを掛け持ちしている場合は①雇用×雇用パターンに該当し、正社員として本業に従事しつつ自営業を営む場合は②雇用×非雇用パターン(または③非雇用×雇用パターン)に該当します。会社の役員を務めながら他の事業を自ら営む場合や、複数の事業を自ら展開する場合は④非雇用×非雇用パターンに該当します。

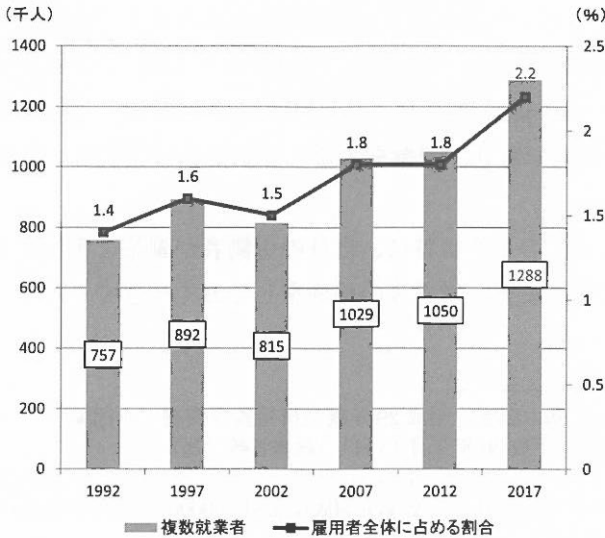
なお、複数のパートのような働き方について、「マルチジョブホルダー」という語を用いて説明することもあります。ただし、厚生労働省はマルチジョブホルダーという語を、基本的に65歳以上の労働者を対象とした新しい雇用保険制度(詳細は第3章Q23)やその説明においてのみ使用しています。本書でも同様に、マルチジョブホルダーは雇用保険制度との関係に限定して用います。

II 副業の現況（統計データ等）

(1) 副業を行っている者

「平成29年就業構造基本調査」によると、副業を行っている有業者³のうち、本書が主に検討の対象とする本業も副業も雇用である者（①雇用×雇用パターン。後述(4)参照）の数は、増加傾向にあります（図表1-1-1。なお、この内訳は後述(4)、特に図表1-1-4）。

【図表1-1-1】副業をしている有業者（雇用×雇用）の変化⁴



次回の就業構造基本調査（令和4年調査、令和5年公表）について、執筆時点では明らかではありませんが、後述する働き方改革（詳細は第1章第2節）やテレワークの普及等の影響を受け、（雇用形態の）副業を行っている労働者の数はさらに増加していると予想されます。

なお、調査主体や調査対象の母集団等は異なりますが、厚生労働省の調査⁵によれば、副業（雇用形態に限らない）をしている人の割合

は9.7%です。

このように、雇用形態の副業を行う労働者の数が増加傾向にある以上、企業としては、自社の労働者にも副業希望者が増えることを見据えて、副業を行う労働者の労務管理（特に労働時間管理、健康管理等）を適切に行えるよう、本書の書式等も活用しながら、準備しておく必要があります。

(2) 業 種

ア) 本業の業種

令和2年の厚生労働省の調査によれば、本業の業種別に副業（雇用形態に限らない）をしている人の割合をみると「農林漁業・鉱業」「教育・学習支援業」「宿泊業、飲食サービス業」「学術研究、専門・技術サービス業」等で14～16%です。これらは、業種全体（9.7%）の1.5倍以上であり、副業をすることが活発な業種といえます（図表1-1-2）。

これら業種の企業は特に、自社の労働者が副業を希望する可能性が高いことを踏まえ、書式等の準備をしておくべきでしょう。

³ 「就業構造基本調査－平成29年就業構造基本調査－全国編－人口・就業に関する統計表」（平成30年7月13日）（総務省統計局）

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200532&tstat=000001107875&cycle=0&tclass1=000001107876&tclass2=000001107877&tclass3val=0>

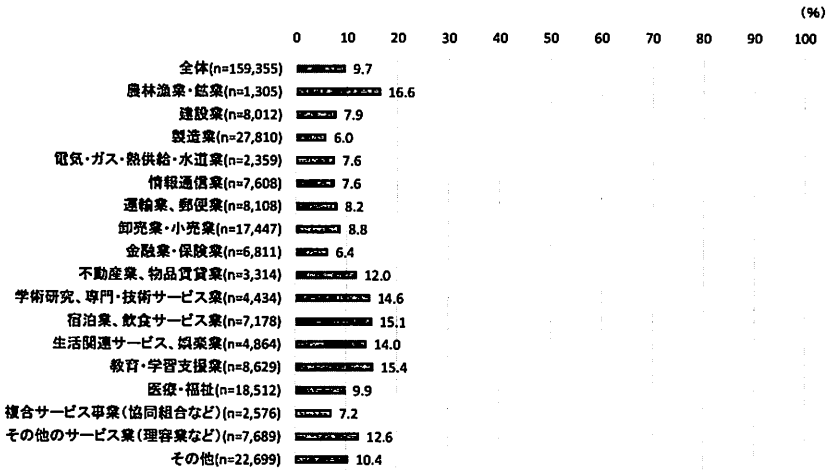
同調査における「有業者」は、ふだん収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日（平成29年10月1日）以降もしていくことになっている者および仕事は持っているが現在は休んでいる者であり、同調査における「副業」は「主な仕事以外に就いている仕事」として整理されています。

⁴ 第72回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会（平成30年11月12日）「参考資料 副業・兼業の現状（前回資料の改訂版）」を一部改変

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000394594.pdf>

⁵ 第132回労働政策審議会安全衛生分科会（令和2年8月19日）「（訂正）資料1 副業・兼業に係る実態把握の内容等について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000664830.pdf>

【図表 1-1-2】 副業している人の割合（本業の業種別）⁶

(イ) 本業の業種と副業の業種の組み合わせ

「平成29年就業構造基本調査」によると、本業の業種と副業の業種との関係では、基本的に、同種の業種に就く者が多いです。中でも「医療、福祉」では、本業への従事者の半分以上である約51%が、副業でも「医療、福祉」に就いています。その他、「教育、学習支援業」(約42%)、「卸売業、小売業」(約31%)、「宿泊業、飲食サービス業」(約29%)などでも、同種の業種での副業の傾向が強いです(図表1-1-3)。

このように、副業において、本業と同種の業種に就く者が多いことは、副業者の「本業で得た知識・経験を副業で生かしたい」との考えからすると当然といえます。しかし、企業からすると、労働者が副業にて同種の業種に就いた場合、他の業種に就く場合に比して、競業のリスクや情報漏洩のリスクが格段に高まることになります。そのた

⁶ 前掲5) 第132回労働政策審議会安全衛生分科会(令和2年8月19日)「(訂正)資料1 副業・兼業に係る実態把握の内容等について」を一部改変

め、企業としては、労働者が副業にて同種の業種に就くことを希望した場合、本書の書式等を使用しつつ、同種の業種であり企業の利益を害するような場合は副業を不許可とする、許可とする場合は新たに秘密保持誓約書を取り直すなどにより、リスク管理を行うべきです。

【図表 1-1-3】本業の業種と副業の業種（雇用×雇用）⁷

副業の業種	本業の業種																合計		公務員 (他に分類 されないもの を除く)
	総数	農業・林業等	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)	公務員	その他		
総数	1,155,800	19,700	30,700	52,700	3,300	24,900	48,500	205,700	6,700	47,900	153,300	141,700	181,600	5,400	234,300	30,200			
農業・林業等	19,600	4,200	1,300	2,100	100	200	1,700	2,700	0	400	1,200	800	800	900	2,800	800			
建設業	47,200	1,400	11,100	1,800	400	1,200	2,300	8,600	200	3,100	3,700	1,900	4,100	300	6,400	1,900			
製造業	104,500	2,300	1,500	15,000	400	1,700	9,000	20,200	200	6,700	17,700	3,600	5,000	300	23,200	2,000			
電気・ガス・熱供給・水道業	3,000	100	300	-	100	500	200	600	-	-	100	200	200	-	400	500			
情報通信業	27,800	-	100	500	-	4,600	300	4,400	-	500	1,400	4,900	1,400	100	10,400	200			
運輸業、郵便業	45,900	1,100	800	1,500	100	200	8,600	9,500	0	1,600	7,000	2,900	3,000	900	8,800	1,200			
卸売業、小売業	199,200	2,700	3,900	9,800	800	3,600	9,000	81,400	1,000	8,000	31,900	13,500	15,200	1,100	38,600	4,400			
金融業、保険業	16,100	-	300	300	-	800	600	1,300	1,800	1,900	3,600	1,500	1,000	-	5,100	100			
不動産業、物品賃貸業	35,000	600	2,600	3,100	-	500	700	7,500	600	6,900	2,300	2,700	3,200	300	5,500	800			
宿泊業、飲食サービス業	116,500	1,100	1,100	4,800	100	2,600	23,400	100	1,500	31,800	12,400	8,400	400	21,600	1,100				
教育、学習支援業	122,800	900	600	2,200	100	1,800	1,800	12,400	200	2,200	16,600	51,000	16,300	100	20,700	4,300			
医療、福祉	211,200	1,900	2,600	4,200	300	2,100	3,700	20,000	400	4,700	16,500	16,600	107,800	400	27,400	6,100			
複合サービス事業	5,600	500	-	500	100	100	600	1,000	-	1,000	300	300	300	100	1,200	200			
サービス業(他に分類されないもの)	187,200	2,000	4,700	6,400	1,000	4,900	7,600	30,900	1,900	8,100	23,300	27,000	11,900	500	60,500	3,700			
公務員(他に分類されないものを除く)	16,900	400	100	300	0	600	200	7,500	200	400	1,400	2,500	3,300	100	2,400	3,100			

(3) 年 齢

「平成 29 年就業構造基本調査」では、おおむね年齢が高い方が副業に従事している傾向が強いといえます。具体的には、人数としては、副業を行っているのは 45 歳以上 69 歳以下の有業者が多いですが、年齢層ごとの割合としては、特に 60 歳以上 74 歳以下の有業者が副業を行っている割合が高くなっています⁸。

また、①雇用×雇用パターンについては、65 歳以上の増加の割合が相対的に高いとされています⁹。

このように、高年齢者が副業を行っている割合が高い現状を踏まえ、近時、たとえば雇用保険法のように、65 歳以上の労働者が副業

⁷ 前掲 4) 第 72 回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会（平成 30 年 11 月 12 日）「参考資料 副業・兼業の現状（前回資料の改訂版）」を一部改変

⁸ 前掲 3) 「就業構造基本調査」表番号 53

を行った場合の保護を手厚くする法改正などがなされており（詳細は第3章Q23）、高齢者が副業を行いやすい法政策も進んでいます。

そのため、企業としては、自社で雇用している高齢者が副業を行う場合に備えて、どのような制度があるのかを把握した上で、本書の書式等で準備しておくべきです。

(4) 本業における地位・副業における地位

ア) 本業の地位

「平成29年就業構造基本調査」では、副業を行っている有業者（約268万人）の本業の地位は、非正規社員（パート、アルバイト、派遣等）が最も多く（約125万人）、次いで、正社員（約68万人）、非雇用型（自営業主、家族従業者）（約45万人）、会社役員（約29万人）となっており¹⁰、本業が雇用形態である者に、副業を行っている者の数が多いといえます。

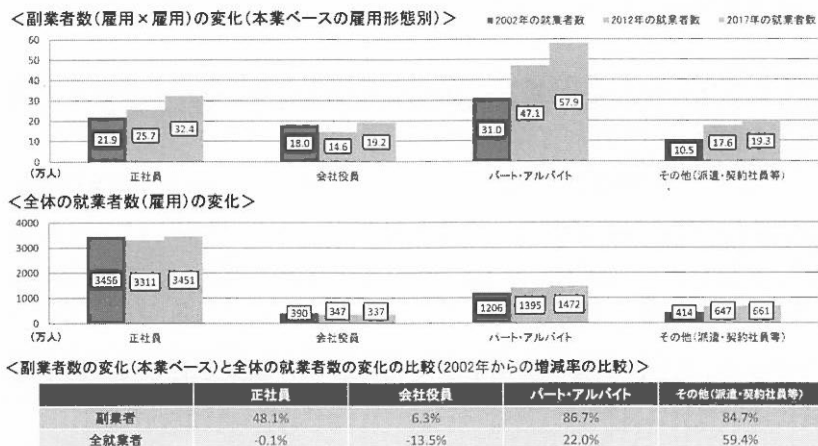
このうち特に、本業も副業も地位が雇用の副業者、すなわち①雇用×雇用パターン⁹の数（平成29年の調査では128.8万人（図表1-1-1））の内訳は、図表1-1-4のとおり推移しています。たとえば正社員について、就業者数は2002年（平成14年）からほぼ変わらないのに対し、副業者数は、約1.5倍（48.1%増加）となるなど、副業をする正社員が大きく増加しています。ただし、副業者数はパート・アルバイトの方が正社員よりも多く、また、パート・アルバイトについては、就業者数の増加は2割程度（22.0%）にとどまるのに対し、副業者数は86.7%も増加しています。このように、本業がパート・アルバイトである場合に副業が行われることが多く、今後も増加することが予想されるため、企業は、正社員の就業規則等だけでなく、パート・

⁹ 第135回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（令和元年11月29日）「資料1 マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000571977.pdf>

¹⁰ 前掲3）「就業構造基本調査」表番号55-1

アルバイトの就業規則にも副業の定めを置く、書式を準備するなどの対応をとるべきです。

【図表 1-1-4】 副業者数（雇用×雇用）の変化¹¹



(イ) 本業と副業の雇用形態

厚生労働省の調査によると、副業を行っている者の本業、副業の契約形態の人数（比率）は、次のとおりです（図表 1-1-5）。

¹¹ 前掲4) 第72回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会（平成30年11月12日）「参考資料 副業・兼業の現状（前回資料の改訂版）」を一部改変。ここでの「雇用者」には「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれています。

著 者 略 歴

編集代表

田村 裕一郎 (たむら ゆういちろう)

弁護士・ニューヨーク州弁護士

多湖・岩田・田村法律事務所経営労務部門 代表弁護士

第一東京弁護士会 (元) 労働法制委員会所属

略 歴

1976年：兵庫県出身

2000年：司法試験合格 (24歳時)

2002年：長島・大野・常松法律事務所に入所

2008年：University of Virginia School of Law 卒業 (LL.M.)

2008～2009年：Quinn Emanuel Urquhart & Sullivan, LLP 勤務

2009年：長島・大野・常松法律事務所へ復帰

2011年：多湖・岩田・田村法律事務所を設立、パートナーに就任

労働訴訟対応、労働審判対応、団体交渉対応、未払残業代請求対策、買収時における労働法デューデリジェンス、社労士の賠償責任リスク対策、ネット上の誹謗中傷対応、その他労働法全般を取り扱う。YouTubeにて「弁護士田村裕一郎チャンネル」を運営。

著 書

「合同労組への対応」(労働調査会)、「未払残業代請求への解決策と予防策」(労働調査会)、「裁判例を踏まえた病院・診療所の労務トラブル解決の実務」(日本法令)、他。

執筆者

田村 裕一郎

(省略)

古田 裕子 (ふるた ひろこ)

多湖・岩田・田村法律事務所 弁護士

東京大学大学院法学政治学研究科法曹養成専攻修了

井上 紗和子 (いのうえ さわこ)

多湖・岩田・田村法律事務所 弁護士

京都大学大学院法学研究科法曹養成専攻修了

飯島 潤 (いいじま じゅん)

多湖・岩田・田村法律事務所 弁護士

中央大学大学院法務研究科修了

染谷 裕大 (そめや ゆうた)

多湖・岩田・田村法律事務所 弁護士

上智大学大学院法学研究科法曹養成専攻修了

川口 皓太 (かわぐち こうた)

多湖・岩田・田村法律事務所 弁護士

中央大学大学院法務研究科修了