

はじめに

平成 29 年 3 月 28 日に公表された働き方改革実行計画の中では、同一労働同一賃金と時間外労働の上限規制が目玉ではありましたが、実は「柔軟な働き方がしやすい環境整備」についても示されており、具体的には「テレワーク」と「副業・兼業」が例示されていました。

当時はそれほど副業・兼業に注目されることはありませんでしたが、2020 年からの感染症拡大により、働き方の見直しが急激にすすんだと同時に、副業・兼業も注目されるようになりました。

働き方の見直しの中でも副業・兼業の推進は特に、会社の人材確保に関する概念を大きく変えるものの一つでもあり、今後の労働人口減少に備える一つの方策になり得ます。視点を変えれば、副業・兼業として参画する人材は社内の従業員では確保できないような幅広い経験を有する人材ということも考えられます。また社内の従業員が他のフィールドで副業・兼業をすることにより本業に対してよい効果をもたらすという考え方もありますので、制度設計によっては今までに想定していない成果も期待できる可能性があるかもしれません。

私自身も社会保険労務士として開業するまでは会社員として働き、副業はしていませんでしたが、今は上場企業の社外監査役と東京労働局のあっせん委員としての仕事もしています。本業の仕事を確立しながらもその他にもお引き受けしている仕事は、本業の社会保険労務士としての仕事にも大いに活かされていることは間違いありません。

本書は、会社が副業・兼業の制度を設計する際のマニュアルとして活用いただけるように、要件を整理し具体的に導入イメージを持っていただけるように情報をまとめています。導入フローをもと

に詳細内容を解説していますので、ご活用ください。厚生労働省が公表している「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を読んだだけでは、何から着手したらいいのかわからない方も本書の導入フローに沿って確認してみると、制度設計イメージができるように工夫しています。副業・兼業に関する詳細運用については、役所の資料なども含めて解説しているものが大変少ない状況ですので参考にしていただければ幸いです。情報が少ない状況下ということもあり、本書記述内の意見は私自身の見解になりますので、その点をご理解いただきますようお願いいたします。

最後になりましたが、本書発行に際し、日本法令の大澤有里さん、田村和美さんには多大なるご尽力をいただきましたことに感謝申し上げます。

2022年2月

エキップ社会保険労務士法人 代表社員
特定社会保険労務士 濱田 京子

第1章

副業・兼業制度導入のすすめ方

- 1 副業・兼業制度をとりまく外部環境 2
- 2 副業・兼業制度の導入フロー（全体像） 8
 - 副業・兼業制度 導入フロー 10

第2章

副業・兼業制度導入フローの詳細

- ① 社内ポリシーを決める 12
 - 1 副業・兼業の目的・定義を決める 12
 - 2 考えられる副業・兼業パターン 14
 - 3 社内制度の拡大範囲を考える 19
- ② 許可基準を決める 24
 - 1 副業・兼業ガイドラインについて 24
 - 2 会社として遵守したい事項 27

③ 労働時間の上限時間と管理方法を決める	41
1 労働時間通算の原則	41
2 「原則モデル」と「管理モデル」	45
3 「原則モデル」と「管理モデル」に共通する考え方	47
4 「原則モデル」の考え方	56
5 「管理モデル」の考え方	78
6 労働時間の通算順序に関する課題	87
7 「管理モデル」で設定する上限時間の考え方	89
8 副業・兼業を行う人に時間外労働を命ずることが可能な時間帯	98
④ 申請フロー・その他のルールを決める	102
1 「管理モデル」：活用するための社内申請手続きフロー ...	102
2 検討ポイント：入社時に確認することは何か	105
3 検討ポイント：副業・兼業の可否に関する待遇差は可能か	107
⑤ 運用チェックポイント ① 健康管理	109
1 健康診断・ストレスチェックの対応義務	109
2 医師による面接指導の対応義務	111
3 健康管理、健康確保措置に関するまとめ	113
⑥ 運用チェックポイント ② 労災保険	116
1 労災保険の基本事項	116

2	業務災害なのか、通勤災害なのか、副業・兼業のケースの考え方	122
3	労災保険給付額の算定	127
4	複数事業労働者の場合の手続き実務	132
7	運用チェックポイント ③ 社会保険	134
1	社会保険制度概要と適用拡大	134
2	社会保険二以上事業所勤務届	140
3	社会保険給付に関する課題	146
8	運用チェックポイント ④ 雇用保険	148
1	雇用保険制度概要と法改正情報	148
2	雇用保険給付に関する課題	151
9	運用チェックポイント ⑤ 所得税	152
1	所得税の制度概要と計算の仕組み	152
2	所得税の源泉徴収と確定申告	161
3	副業・兼業の確定申告	166

第3章

選択肢が広がる副業・兼業

1	クロスアポイントメント制度の活用	176
---	------------------	-----

2	フリーランスで行う副業・兼業の課題	182
---	-------------------	-----

第4章

	副業・兼業に関するFAQ	187
--	--------------	-----

巻末資料

・ 副業・兼業の促進に関するガイドライン	198
・ 副業・兼業に関する届出様式例（厚生労働省様式）	217
・ 副業・兼業に関する合意書様式例（厚生労働省様式）	218
・ 管理モデル導入（通知）様式例（厚生労働省様式）	221
・ 副業・兼業許可申請書（厚生労働省様式からのアレンジ）	222
・ 秘密保持に関する誓約書（様式例）	223
・ 副業・兼業に関する誓約書（様式例）	224
・ 副業・兼業承認通知書（様式例）	225
・ 副業に関する合意書（3者）（様式例）	226
・ 「管理モデル」使用に関する合意書（様式例）	228
・ 就業規則の規定案（厚生労働省のモデル就業規則を参考に）	230

第1章

副業・兼業制度 導入のすすめ方

1 副業・兼業制度をとりまく外部環境

令和2年9月に改正された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」ですが、最初に策定されたのは、平成30年1月です。このタイミングは、平成29年3月28日に働き方改革実行計画案が公表された翌年であり、働き方改革関連法が平成30年6月に成立する前のことでした。つまり、働き方改革が叫ばれ、法改正の直前期となっていた時期にガイドラインが策定されたということがわかります。

平成28年9月から始まった働き方改革実行会議では、そのテーマの一つとして「テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方」が取り上げられていました。その後公表された働き方改革実行計画では、働く人の視点に立った働き方改革が検討される中、労働生産性の改善により消費を押し上げて、多くの人が心豊かな家庭を持つようにすることが基本的な考え方として示されていました。その中で柔軟な働き方が認められるような環境整備が検討され、テレワークや副業・兼業を推進する方向性が示されていました。そのような環境で、最初のガイドラインは策定されたということがわかります。

【副業・兼業の促進に関するガイドラインができるまで】

平成29年3月 働き方改革実行計画（案）の公表

平成30年1月 副業・兼業の促進に関するガイドライン 策定

平成30年6月 働き方改革関連法 可決成立

平成30年7月 働き方改革関連法 公布

平成 31 年 4 月 働き方改革関連法 改正（労働基準法などの改正）

令和 2 年 9 月 副業・兼業の促進に関するガイドライン 改定

令和 3 年 7 月 副業・兼業の促進に関するガイドライン Q&A
公表

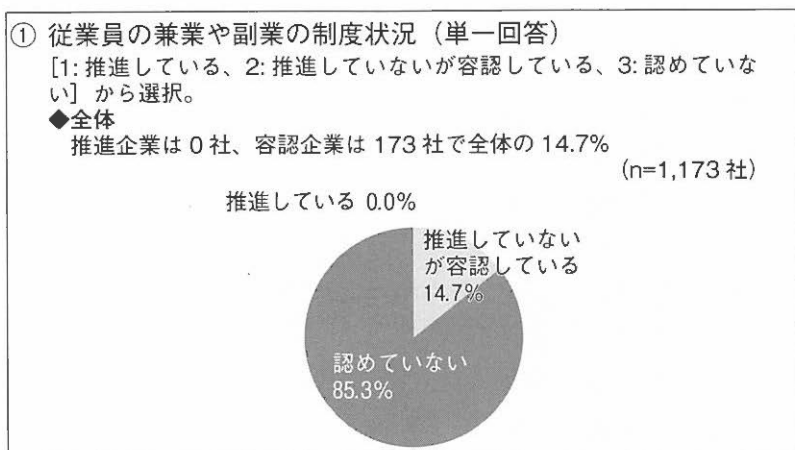
初版の副業・兼業の促進に関するガイドラインが策定されたときにもすでに以下の内容は示されていました。

- ・原則、企業は副業・兼業を認める方向が適当であること
- ・禁止、一律許可制というルールではなく、基本的に労働時間以外には労働者の自由であることを根拠に、労働者の希望に応じて認めることが求められる
- ・副業・兼業を認める場合は、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩、長時間労働への懸念などが考えられるため、労働者に申請・届出させることが考えられる
- ・事業場が異なる場合も、労働時間は通算する
- ・労働時間の把握は、副業・兼業をしている労働者からの自己申告により行う
- ・副業・兼業により健康を害さないように、労働者自らが管理すること

その後、令和 2 年に新型コロナウイルス感染症が蔓延し始めたことで、強制的にテレワークが進んだことのほか、一定の業界で予定どおりの企業活動ができないことによる影響で、結果的に労働市場に変化がもたらされることになりました。働き方の選択肢が増えたことにより、副業・兼業による働き方以外にも、フリーランスとしての働き方にも注目がされたことで、フリーランスガイドラインも策定されました。

平成26年度副業・副業に係る取組み実態調査事業報告書（中小企業庁）によると、副業を認めていない企業が約85%と当時はまだまだ多かったということが読み取れます（図表1-1）。

■図表1-1 副業・副業の状況



出典：中小企業庁委託事業「平成26年度副業・副業に係る取組み実態調査事業報告書」

その後、令和2年7月に実施された労働者に対する調査（労働政策審議会安全衛生分科会で実施）では、副業・兼業をしている人の割合は、全体で9.7%とそれほど高い割合でないものの、少し具体的な実態に踏み込んだ調査結果が得られています（図表1-2）。

本業と副業の就業形態については、副業はパート・アルバイト、または自由業・フリーランス・個人請負の割合が高くなっていて、本業と副業が同じ就業形態になっている割合も比較的高い結果になっています（図表1-3）。

また本業も副業も「雇用」の場合は、どちらもパート・アルバイトの雇用形態が多く、本業が「雇用」で副業が「非雇用」であれば、正社員と自由業・フリーランス・個人請負の組み合わせになっている割合が高くなっていきます（図表1-4）。

■図表 1-2 兼業・副業している人の割合

調査方法

- インターネット調査
- 調査期間
令和2年7月23日～令和2年7月29日
- 有効回答数
 - ・調査会社が約67万人に調査回答依頼のメールを送信、約23万人から回答を得た。
 - ・調査への参加に同意がない者(約3万人)、仕事をしていない者(約4万人)、調査会社のデータクリーニングから脱落した者(240人)を除いた159,355人のデータを有効サンプルとした。
- 副業については、最も収入の多いものの就業形態、労働時間等を尋ねたもの。

	男女計		男性		女性	
	人	%	人	%	人	%
20歳未満	1,055	0.7	232	0.1	823	0.5
20～29歳	17,406	10.9	3,800	2.4	13,606	8.5
30～39歳	31,913	20.0	12,623	7.9	19,290	12.1
40～49歳	47,025	29.5	27,333	17.2	19,692	12.4
50～59歳	43,827	27.5	30,707	19.3	13,120	8.2
60～64歳	12,220	7.7	9,799	6.1	2,421	1.5
65歳以上	5,909	3.7	5,029	3.2	880	0.6
全体	159,355	100.0	89,523	56.2	69,832	43.8

※男女別の割合は、男女計を母数として計算

全体像

	人	%
有効回答のあった者	229,540	100.0
調査への参加に同意がない者	30,661	13.4
仕事をしていない者	39,284	17.1
データクリーニング脱落者	240	0.1
分析対象者	159,355	69.4

※仕事には、雇用関係以外も含む。

分析対象者

	人	%
全体	159,355	100.0
仕事は1つだけ(副業なし)	143,970	90.3
仕事は2つ以上(副業あり)	15,385	9.7

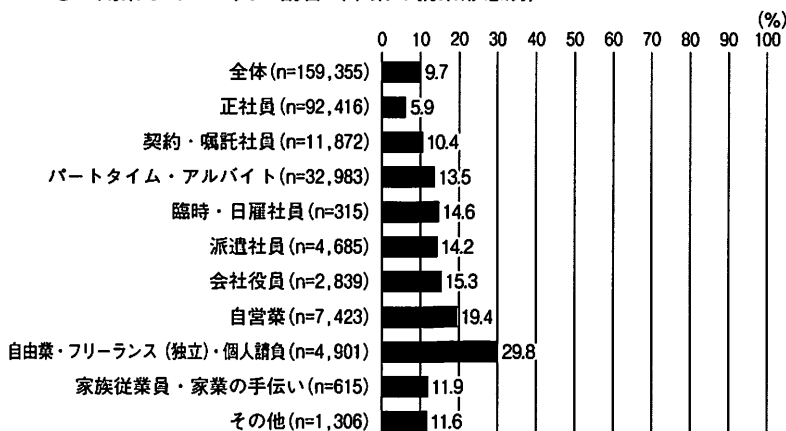
※本調査において、以後、副業・兼業を「副業」と表記。

※仕事が2つ以上ある方を副業をしている方とし、回答者本人が主たる仕事と考えている仕事を「本業」、それ以外の仕事を「副業」とした。

■図表 1-3 副業している人の本業の就業形態

- 副業をしている人の割合は全体で9.7%であり、本業の就業形態別では、「自由業・フリーランス(独立)・個人請負」が29.8%と最も高く、「正社員」が5.9%と最も低かった。

● 副業している人の割合(本業の就業形態別)



■図表 1-4 本業と副業の就業形態

- 本業と副業の就業形態について、「雇用×雇用」の組み合わせが最も多く、副業・兼業をしている方の50.8%であった。また、「非雇用×雇用」の組み合わせが最も少なく、副業・兼業をしている方の7.9%であった。

(人)

		副業の就業形態（収入のもっとも多い副業）		
		雇用	非雇用	合計
本業の就業形態	雇用	7,812 (50.8%) 「パート・アルバイト×パート・アルバイト」等	4,012 (26.1%) 「正社員×自由業・フリーランス（独立）・個人請負」等	11,824 (76.9%)
	非雇用	1,216 (7.9%) 「自営業×パート・アルバイト」等	2,345 (15.2%) 「自由業・フリーランス（独立）・個人請負×自由業・フリーランス（独立）・個人請負」等	3,561 (23.2%)
	合計	9,028 (58.7%)	6,357 (41.3%)	15,385 (100%)

※「正社員」、「契約・嘱託社員」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「派遣社員」、「請負会社の社員」、「期間工・季節工・日雇」を「雇用」とし、「会社役員」、「会社などの役員」、「自営業」、「自営業主」、「自由業・フリーランス（独立）・個人請負」、「家族従業員・家業の手伝い」、「その他（有償ボランティアを含む）」を「非雇用」とした。

出典：労働政策審議会安全衛生分科会「副業・兼業に係る実態把握の内容等について」令和2年8月19日より（図表1-2～1-4）

「雇用」なのか「非雇用」なのかという点にフォーカスすると、やはり正社員はフルタイムが前提となるためか、正社員の副業は、非雇用の自由業・フリーランス・個人請負の割合が高くなっていることがわかります。

本業・副業の労働時間についても調査結果が出ていますが、副業の労働時間は週20時間未満までが大半を占めており、本業と副業を含めた総労働時間も副業によって結果的に総労働時間が長くなっているという傾向にはなっていませんでした。その他睡眠時間の長さや高ストレスの判定を受けたかどうかなども副業をしていることが影響しているとは結論づけられないような結果になっています。

著者略歴

濱田 京子 (はまだ きょうこ)

特定社会保険労務士 エキップ社会保険労務士法人代表社員
株式会社ゴルフダイジェスト・オンライン社外監査役 東京都紛争調整委員会あっせん委員

神戸市生まれ、東京育ち、聖心女子大学卒業。

新卒で三井不動産株式会社に入社し、人事部の仕事を経験したことをきっかけに、その後も人事系のキャリアを重ね、2009年に濱田京子社労士事務所を開業。2016年6月にエキップ社会保険労務士法人へ組織改編。

自身が大手企業だけではなく、大手企業のグループ会社やベンチャー企業に勤務した経験から、ステージに応じた現実的な対応策の提案・コンサルティングを得意とする。

ビジネス雑誌への執筆、人事労務関連のセミナー講師も多に行っている。著書に『M&A 労務デューデリジェンス標準手順書』（共著・日本法令）、『給与計算の最強チェックリスト』『労務管理の最強チェックリスト』『最適な労働時間の管理方法がわかるチェックリスト』（アニモ出版）などがある。

鴫沢 裕 (ときざわ ゆたか)

税理士、税理士法人 TOKIZAWA&PARTNERS 代表社員
株式会社高見澤社外監査役、株式会社守谷商会社外監査役
長野市出身、日本大学卒業、慶應義塾大学入学 (学士)。

大学在学中は経済学者の道を志すも、「経済学の大局を極めるより、中小企業の社長の力になること」に意義を見出し、経営者にとって一番身近な存在である税理士の勉強を始める。東京中央税理士法人、社員税理士を経て、2011年に鴫沢会計事務所を開業。2015年6月に税理士法人 TOKIZAWA&PARTNERS へ組織変更。2021年6月に税理士法人 TOKIZAWA&PARTNERS 長野事務所を開設。

事務所開業当初から、定時退社を基本とするなど、世の中に先駆けてワークライフバランスを重視するとともに、活発にコミュニケーションできる開放的な仕事環境を整備している。中小企業への税務会計の支援を中心とするが、東証一部上場企業への税効果会計や法人税システムの導入コンサルティング等、企業の財務体質を強化し、ファイナンスを強化する財務マネジメントなど、業務の枠を広げている。

第2章⑨：執筆