

# 副業トラブルを未然に防ぐ！ 「労働時間管理」の最適解

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦 渡邊三紗

📅 令和8年2月18日(水)14:00~16:00

📍 杜若経営法律事務所主催・第58回杜若サロン

# なぜ今、副業・兼業なのか



## 国の方針転換:原則禁止から原則容認へ

働き方改革実行計画により、副業・兼業の普及促進が国の重要施策に位置づけられ、法的解釈も「原則自由」へ明確化されました。



## モデル就業規則の改定

厚生労働省のモデル就業規則が「許可制」から「届出制」を基本とする規定に改定され、多くの企業がルールの見直しを迫られています。



## 人材流動化と採用競争の激化

優秀な人材の確保・定着のため、副業容認をアピールポイントとする企業が増加。スキルアップや自律的キャリア形成のニーズに対応。



## デジタルプラットフォームの普及

タイミー等のスキマバイトアプリやクラウドソーシングの普及により、労働者が容易に副業を開始できる環境が整備されています。

# 本日のテーマ

第1部

01

## 副業・兼業の現状と許可・禁止の基準

判例解説 4つの重要裁判例から学ぶ「許可・不許可」の実務基準

第2部

02

## 労働時間通算と最新判決

最新判決 タイミー事件(R7.3.27)の詳細解説と「管理モデル」の活用

第3部

03

## 健康管理と今後の対応

実務対応 実務フローチャート・届出書・誓約書の整備ポイント

# 企業と労働者のメリット・留意点

## 👍 メリット・効果

### 企業側

- ✓ **人材確保・定着**  
多様な働き方を認めることで優秀な人材を引きつけ、離職防止につなげる。
- ✓ **スキル還流・イノベーション**  
社外で得た知見や人脈を自社に持ち帰り、事業の活性化や新規事業創出に寄与。

### 労働者側

- ✓ **所得向上・キャリア形成**  
本業以外の収入源確保や、将来の独立・転職を見据えたスキルアップの機会。

VS

## ⚠️ 留意点・リスク

### 労務管理・健康

- ❗ **過重労働・健康障害**  
総労働時間の長時間化による疲労蓄積、メンタルヘルス不調のリスク増大。
- ❗ **労働時間管理の複雑化**  
通算規定による割増賃金計算や、36協定の遵守確認といった実務負担の増加。

### 企業秩序・信用

- ❗ **情報漏洩・競業・秩序**  
営業秘密の流出、競業による利益相反、職務専念義務違反や企業信用の毀損。

## 【第1部】副業・兼業の現状と「許可・禁止」の基準 副業・兼業を制限・禁止できる4つの場合

- 01 ① 労務提供上の支障がある場合
- 02 ② 企業秘密が漏洩する場合
- 03 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
- 04 ④ 競業により、企業の利益を害する場合

## 【Q&A】『全面禁止』は本当にできない？

Q

就業規則で副業・兼業を「一律全面禁止」にすることは、法的に問題があるのでしょうか？

A

### 結論：実質的な禁止は違法リスクが高い

- ⚠ 裁判例では「勤務時間外は原則自由」とされており、一律全面禁止は無効とされるリスクが高い。
- 👉 合理的理由(競業、秘密漏洩、長時間労働等)なく不許可にすることは違法の恐れがある。
- 📁 実務解は「届出制」+「個別審査」による運用が基本。
- 📄 就業規則には「原則容認」としつつ、具体的な「許可基準（禁止事由）」を明記すべき。

# 【裁判例①】マンナ運輸事件：原則自由の壁

## マンナ運輸事件

京都地裁 平成24年7月13日

一部認容(慰謝料30万円)

### 事案の概要

運送会社の準社員(トラック運転手)である原告が、生活費確保のためにアルバイト(兼業)の許可を申請

就業規則には、従業員が、会社の命令又は承認を受けないで在籍のまま他の事業に従事したり、又は公職につくことを禁じる旨定められていた

会社は「長時間労働による過労の危険」や「機密漏洩の恐れ」を理由に4度にわたり不許可とし、原告が損害賠償を求めて提訴。

### 判旨(裁判所の判断)

#### ★勤務時間外は原則自由

労働者が勤務時間以外の時間をどのように利用するかは、本来労働者の自由である。

#### 許可制は可だが恣意的判断は不可

就業規則で兼業を許可制にすること自体は許されるが、許可するか否かについて恣意的な判断は許されない。

#### 支障なければ許可義務あり

経営秩序に影響がなく、労務提供に格別支障がない場合には、当然に兼業を許可すべき義務を負う。

#### 不当な不許可は不法行為

合理的な理由なく、不当労働行為意思等に基づいて兼業を不許可としたことは不法行為にあたる。

### 実務上のポイント

- ✓ 「原則禁止」の形式的運用を回避し、実質的な支障の有無を判断する
- ✓ 判断基準(休息时间・総労働時間等)を明確化し、一貫性を持たせる
- ✓ 組合嫌悪など不当な目的での不許可は違法リスクが高い
- ✓ 休息时间(インターバル)の確保を最優先に検討する

# 【裁判例②】橋元運輸事件：競業禁止義務

## 橋元運輸事件

名古屋地裁 昭和47年4月28日

解雇有効・退職金4割支給

### 事案の概要

被告会社の役員間の対立から競業会社が設立された。

管理職である原告らが、会社は無断で競業会社の発起人および取締役就任。

会社はこれを「二重就職禁止違反」として懲戒解雇し、退職金全額不支給とした。

### 判旨(裁判所の判断)

#### 懲戒解雇は有効

原告らは被告の単なる平従業員ではなく、いわゆる管理職ないしこれに準ずる地位にあったのであるから、被告の経営上の秘密が原告らにより競業会社にもれる可能性もあることなどから、競業会社の経営に直接関与していなくても企業秩序に反し、懲戒解雇事由に該当する。

#### 退職金全額不支給は制限

全額不支給とするには「永年の功を抹消するほどの著しい背信行為」が必要。

#### 4割の支給を命令

16年余の勤続の功を一切抹殺するほどではないとして、退職金の6割没収(4割支給)が相当と判断。

### 実務上のポイント

- ✓ 競業会社の役員就任は、重大な企業秩序違反となる
- ✓ 退職金の「全額不支給」はハードルが高く、無効リスクあり
- ✓ 背信性の程度に応じた「段階的没収(減額)」を検討すべき
- ✓ 退職金規程の見直しと個別事案ごとの慎重な判断が重要

# 【裁判例③】東京現代事件：秘密保持・誠実義務

## 東京現代事件

東京地裁 平成31年3月8日

解雇有効(棄却)

30日分賃金のみ認容

### 事案の概要

派遣会社の営業部長が業績不良を理由に即時解雇され、地位確認等を求めて提訴。

訴訟の過程で、在職中に同業他社の取締役として活動し、被告の営業情報(案件情報、技術者情報)を当該他社に流用していた事実が判明。

### 判旨(裁判所の判断)

#### 整理解雇としては無効

当初の解雇理由である整理解雇(業績不良)については要件を満たさず無効。

#### 情報流用は重大な背信行為

競業他社での役員就任および情報提供行為は、重大な誠実義務違反であり企業秩序を乱す。

#### 解雇の有効性を認定

上記背信行為により、解雇には客観的合理的理由と社会通念上の相当性がある。

#### 予告手当不払いへの対応

即時解雇は有効だが予告手当未払いのため30日分の賃金支払いを命じた。

### 実務上のポイント

- ✓ 副業が「情報流用」に発展した場合は重大な懲戒事由になる
- ✓ 解雇理由が正当でも、予告手続を怠ると賃金支払リスクが残る
- ✓ 営業秘密管理と競業避止条項の整備が重要

# 【重要裁判例④】小川建設事件：労務提供上の支障

## 小川建設事件

東京地裁 昭和57年11月19日

解雇有効

### 📄 事案の概要

建設会社の事務員が、勤務時間外(18時から24時まで)にキャバレーの会計係として約11か月間勤務。

会社は就業規則の「無許可の二重就職」を理由に解雇。労働者は「勤務時間外は自由」として無効を主張。

### 🔍 判旨(裁判所の判断)

**休息時間は誠実な労務提供の基礎**  
勤務時間外は原則自由だが、疲労回復(休息)は誠実な労務提供の基礎条件である。

#### 許可制の合理性を肯定

労務提供への支障や企業秩序への影響を考慮して、事前承諾制とすることには合理性がある。

#### 支障の蓋然性が高い

毎日6時間・深夜0時までの過重勤務は「本業への誠実な労務提供に支障をきたす蓋然性が高い」。

#### 実際の支障も確認

実際に就業中の居眠りも確認されたため、企業秩序違反として解雇は有効。

### 💡 実務上のポイント

- ✓ 深夜・長時間兼業は、実害がなくても「蓋然性」で制限可能
- ✓ 休息時間確保＝誠実な労務提供の基礎という法理を活用
- ✓ 居眠り等の態度変容の記録化が、処分有効性のカギ
- ✓ 健康配慮と労働時間管理の接点となる重要判例

## 企業の3つの法的責任



### 労働基準法上の責任(労働時間・割増賃金)

自社と副業先の労働時間を通算して管理する義務があります。通算して法定労働時間を超える場合、時間外労働となり割増賃金の支払いが必要となります(労基法38条)。



### 労働安全衛生法上の責任(健康確保・面接指導)

長時間労働による健康障害を防止するため、副業先の労働時間も含めた総実労働時間を把握し、必要に応じて医師による面接指導や就業措置を実施する義務があります。



### 労働契約法上の責任(安全配慮義務)

企業は労働者が安全かつ健康に働けるよう配慮する義務を負います。副業による過重労働で健康を害した場合、予見可能性があれば損害賠償責任を問われるリスクがあります。



### 就業規則・誓約書の整備

上記責任を果たすための基盤として、副業・兼業に関するルール(届出制、許可基準、報告義務など)を就業規則に明記し、個別の誓約書で遵守を徹底させることが不可欠です。

## 【第2部】労働時間通算と最新判決 労働時間通算の基本ルール(労基法38条)



### 事業場を異にする場合も通算する

労働基準法第38条により、事業主が異なる場合(別法人)でも、労働時間は通算して計算されます。自社と他社の労働時間を合算し、法定労働時間(1日8時間・週40時間)を超えるか否かを判断します。



### 【重要】所定労働時間は「契約順」に通算

通算には明確なルールがあります。**所定労働時間は労働契約の締結順(先契約→後契約)に通算**します。一方、「所定外労働(残業)」は実際に労働が発生した時刻順に通算します。



### 割増賃金の負担先の原則

法定労働時間を超える原因を作った会社(後から契約した会社、または残業をさせた会社)に、割増賃金の支払い義務が生じます。契約締結時にこのリスクを確認する必要があります。



### 実務は『把握可能性』が鍵

原則通りの厳密な計算は複雑ですが、最新判決(タイミー事件)でも示された通り、労働者からの申告に基づく「把握可能性」が企業の責任範囲を画定する重要な要素となります。

# 通算対象となる『労働者』とは？

## ✔ 通算対象(原則)

### 👤 雇用 × 雇用 は通算する

本業・副業ともに「労働契約(雇用契約)」がある場合、労働基準法上の労働者として労働時間が通算されます。

### 🏢 労働基準法が適用される労働者

正社員、契約社員、パート、アルバイトなど、名称に関わらず指揮命令下にある労働者が対象です。

### 📄 事業場を異にする場合

別会社はもちろん、同一企業内の別事業場(支店間など)も通算対象となります。

## ✖ 通算非対象(例外)

### 📄 フリーランス・個人事業主

請負契約、委任契約、準委任契約など、雇用契約に基づかない働き方は通算対象外です(例:Uber Eats、デザイナー受託)。

### 👤 役員就任・起業

取締役、理事、監事など、労働基準法上の「労働者」に該当しない役員としての業務は通算されません。

#### 📌 重要:健康管理の観点

通算義務はありませんが、長時間労働による健康リスクは変わりません。安全配慮義務の観点から、フリーランス等の時間も把握・配慮することが推奨されます。

# 通算される規定・されない規定



## 通算される規定

法定労働時間 時間外労働(残業)

※労基法38条に基づき、事業場が異なっても合算して適用される



## 通算されない規定

休憩時間 年次有給休暇 休日

※各事業場で個別に要件を満たせば付与される(合算はしない)



## その他の注意点

36協定は事業場ごと 健康確保措置は総合判断

※36協定の限度時間は各社適用だが、健康管理(面接指導等)は通算時間を考慮する

**ポイント:**割増賃金の支払い義務は「通算」により発生しますが、休憩や有給休暇は各社ごとの独立した権利となります。

# 労働時間通算の『2つのステップ』

1  
STEP

## 所定労働時間の通算(契約順)

労働契約の締結順(先契約→後契約)に通算。  
契約段階であらかじめわかる時間を合算して判定する。



2  
STEP

## 所定外労働時間の通算(発生順)

実際に残業が発生した順(時系列)に通算。  
日々の業務終了時刻により、法定外労働の発生元が変わる。



通算の順序によって、  
割増賃金の負担先が変わる



他社の残業状況を  
リアルタイムで把握するのは困難

## Step1 所定労働時間の通算(契約順)



### 先に契約した会社(A社)と後から契約した会社(B社)

労働契約の締結順(契約日)で判断します。「後から契約した会社(B社)」が、通算による法定外労働(割増賃金)の支払い義務を負います。



### 週40時間を超える部分はB社で割増

A社の所定労働時間+B社の所定労働時間の合計が週40時間(または1日8時間)を超える場合、その超過分はB社において最初から「時間外労働」となります。



### 雇入れ時の確認が最重要

B社は契約時に「他社での労働時間」を確認しないと、知らぬ間に割増賃金未払いが発生するリスクがあります。採用時の申告ルール徹底が必須です。



### 契約順の特定と記録

どちらが「後契約」かを明確にするため、労働条件通知書や契約書の日付管理が重要です。同時に契約した場合は当事者間の合意等で順序を定めます。

## 【設例1】単純な通算パターン

1日 タイムライン

A社:9:00-18:00 (実働8h)

休憩・移動

B社:19-22  
(3h)



### Ⓜ A社(先に契約)

所定労働時間:8時間

法定労働時間(8時間)枠をすべて消化。  
割増賃金なし(通常の賃金のみ)。

### Ⓜ B社(後に契約)

所定労働時間:3時間

法定枠(8時間)を超えているため、  
契約時点からすべて「時間外労働」扱い。  
1.25倍の割増賃金支払い義務が発生。

1日の労働時間合計 **11時間** (法定内8h + 時間外3h)

## 【設例2】契約順と時間順が逆のパターン

1日 タイムライン

B社:9:00-18:00 (実働8h)  
(後契約)

移動

A社:18-22 (4h)  
(先契約)



### 📱 A社 (先に契約)

所定労働時間:4時間

時間的には後だが、契約順では先。

法定枠(8h)はまずA社分で埋まるため、A社は枠内に収まる(割増不要)。

### 📱 B社 (後に契約)

所定労働時間:8時間

時間的には先だが、契約順が後。

A社分と足して法定枠(8h)からあふれるため、後契約のB社が 割増賃金(1.25倍)を支払う義務あり。

重要ポイント:時間は関係ない

「契約した順番」で通算される!

## 【Q&A】残業代は『どっちの会社』が払う？

Q

副業で法定労働時間を超えた場合、どちらの会社が割増賃金を支払うのでしょうか？

A

**結論：原則は「後から契約した会社」または「発生させた会社」**

- 📄 所定労働時間の通算では「後から契約した会社(副業先)」が支払義務を負う。
- 🕒 所定外労働(残業)の通算では「実際に残業を発生させた会社」が支払う。
- 🔄 当事者間の合意だけで支払義務者を変更(付け替え)することはできない。
- ☞ 複雑な計算を避けるため、「管理モデル」の導入で簡便化が可能。

## 【設例3】曜日が異なる場合

	月	火	水	木	金	土	日
1週間 労働時間	A社 8h	B社 5h ▲	法定休日				



### 🏢 A社（平日のみ）

1日8時間 × 5日 = 週40時間

法定労働時間枠(週40時間)を完全に消化。

通常の賃金支払いのみ。

### 🏢 B社（土曜のみ）

週40時間を超えた時点で労働開始。

土曜の労働時間は全額が「時間外労働」。1.25倍の割増賃金の支払い義務あり

### 📌 注意点

B社は36協定の締結・届出が必須。「休日労働(1.35倍)」になるか「法定外休日(1.25倍)」になるか、法定休日の特定により変化。

週の労働時間合計

**45時間**

内5時間は全額割増

## Step2 所定外労働の通算(発生順)

1

### 残業は発生順に通算

その日の業務開始から終了までの時系列で通算。  
契約順ではなく、実際の労働時間が基準。

2

### 先に残業させた側が負担

通算して法定労働時間を超えるに至った原因となる労働をさせた事業主が割増賃金を支払う。

3

### 日をまたぐ場合の扱い

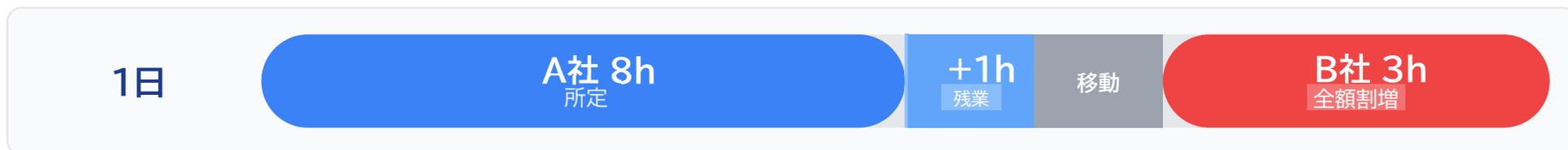
継続勤務として前日の労働と通算される。  
暦日が変わっても一連の労働としてカウント。

4

### 打刻・申告の整合が要

自社の打刻時間と他社の自己申告時間の整合性が重要。  
休憩時間の重複などもチェックが必要。

## 【設例4】残業日の通算・パターン1



### 🏢 A社（先に勤務・残業）

- ① 所定8時間:法定内賃金
- ② 残業1時間:A社での時間外労働  
→ A社が1.25倍の割増賃金を支払う。  
※B社の労働発生前のため、A社単独計算。

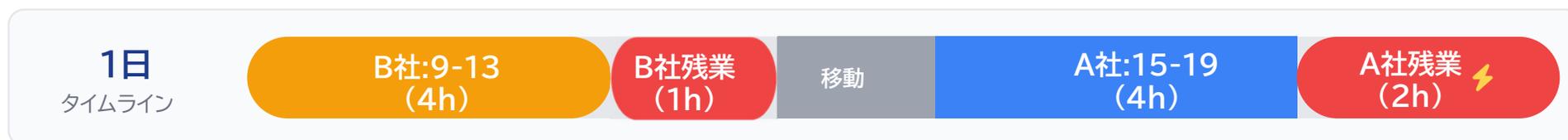
### 🏢 B社（後に勤務）

- A社で9時間労働後にスタート。  
開始時点で法定(8h)を超過済み。  
B社の3時間はすべて法定外労働。  
→ **B社が全額割増賃金(1.25倍)**を支払う。

結果 A社: 1h割増 + B社: 3h全額割増

## 【設例5】残業日の通算・パターン2

❗ 先に「B社」で残業し、その後「A社」で働いた場合



### 1 B社（先に勤務）

1社目

所定の4時間は A社分(4h)と足しても合計8時間で、法定内(割増なし)。  
13時以降の残業1時間はA社分(4h)と通算で8時間を超えるため、B社に1時間分の割増賃金の支払義務が発生。

### 2 A社（後に勤務）

2社目

最初の4時間は法定内(通算8時間)。  
18時以降の残業2時間は通算で8時間を超えるためA社に2時間分の割増賃金の支払義務が発生。

### ここが実務の限界点！「リアルタイム把握の困難さ」



A社は「B社で今日何時間働いたか」を知らなければ、正しい計算ができません。  
B社の突発残業をA社が事前に予想するのは極めて困難です。

## 複雑すぎる…『原則的運用』の限界



### 他社の残業を即時把握は困難

「今日、A社で何時間残業してからB社に来たか」を日々正確に把握することは実務上極めて困難であり、現場の管理負担が増大します。



### 情報連携の制約(個人情報)

企業間で直接労働時間データをやり取りすることは、個人情報保護の観点からハードルが高く、本人経由の申告に頼らざるを得ません。



### 誤計算・未払賃金のリスク

発生順による複雑な通算ルールは計算ミスを誘発しやすく、意図せず割増賃金の未払い(労基法違反)が発生するリスクがあります。



### 簡便な管理手法の必要性

厳密な原則的運用は限界があるため、あらかじめ枠を設定する「管理モデル」のような簡便な手法の導入が実務的な解決策となります。

# 【最新判決】タイミー事件(東京地判令和7年3月27日)

NEW

タイミー事件(東京地裁) 令和6年(ワ)5759号 割増賃金等請求事件

## スキマバイト経由の複数就労

アプリを通じた単発・短時間の複数就労(ギグワーク)において、複数の事業場で労働時間を通算すべきかが争点となった事例。

## 割増・未払の請求を棄却

原告(労働者)による割増賃金請求を棄却。「事業主が他社での労働を知らなかった場合、割増賃金の支払義務を負わない」と判断。

## 供託の有効性を肯定

労働者が口座登録を怠ったため企業側が行った弁済供託は有効であり、これによる賃金債務の消滅と遅延損害金の不発生を認めた。

## 実労働時間把握の限界が背景

「申告がないのに自ら確認する義務までではない」とし、プラットフォーム利用における企業の予見可能性の限界を認めた画期的判断。

## 【実務への示唆】確認義務の範囲

-  **届出制の整備が鍵**  
タイムリー事件を踏まえると、就業規則に副業・兼業の「届出制」を明記し、労働者が自発的に申告するルールを確立することが、企業側の予見可能性を担保する上で極めて重要になります。
-  **自己申告を前提に把握**  
労働時間管理の実務においては、労働者からの「自己申告」に基づく把握で足りると考えられます。過度な調査義務(全従業員への定期的な副業有無の確認など)までは課されません。
-  **疑義がない限り裏付け不要**  
申告内容に不自然な点や虚偽の疑いがある特段の事情がない限り、給与明細やタイムカード等の裏付け資料の提出を強要する必要はありません。
-  **規程・同意書で明確化**  
「正確な申告を行うこと」「変更があれば速やかに届け出ること」を義務付ける規程を整備し、入社時や副業開始時に同意書を取得することで、リスクを低減できます。

## 【Q&A】隠れ副業が発覚！遡って払う必要は？

Q

申告のない副業が後から発覚した場合、遡って割増賃金を支払う必要はありますか？

A

- ✔ 原則として、会社が「知らなかった」場合は、割増賃金の支払い義務を負わない可能性が高いです。
- ✔ 予見不可能であれば、**通算義務自体が発生しない**と解されます。
- ✔ **申告ルールの徹底**(就業規則・届出制)が、会社の免責を主張する防波堤となります。
- ✔ 事実認定のため、届出や周知の**証拠管理**(ログや署名)が重要です。

# とはいえ申告も大変…『管理モデル』とは



## 厚労省推奨の簡便な管理手法

労働時間が通算される副業・兼業の場合に、煩雑な日々の時間計算を簡素化し、企業のリスクを低減するために厚労省が策定したルールです。



## A社枠 + B社枠の設定

自社(A社)と副業先(B社)それぞれの時間外労働・休日労働の上限(管理枠)をあらかじめ設定し、その合計が限度時間内に収まるようにします。



## 割増賃金はB社が一括で処理

副業先(B社)での労働時間は、原則として全て割増賃金を支払う運用とすることで、日々の通算計算を不要にし、未払いリスクを回避します。



## 健康配慮とセット運用

労働時間管理は簡便化されますが、健康確保措置(面接指導等)は各社の労働時間や通算時間に基づいて適切に実施する必要があります。

# 管理モデルの導入フロー＋図解

## 1 上限枠の合意・設定

- 1 自社と副業先の時間外労働と休日労働の合計が「単月100時間未満・複数月平均80時間以内」となるよう上限を設定。

## 2 36協定との連動

- 2 各社の36協定の範囲内で、それぞれの所定外労働時間の上限(枠)を割り振る。

## 3 賃金計算ルールの明記

- 3 副業先(後契約)は、自社での実労働時間に関わらず、自社労働分を全て割増賃金として支払う。

### 管理モデルのイメージ



枠内であれば**相手の時間を気にしない!**  
煩雑な日々の通算管理が不要に。

## 管理モデルのメリット



### 日々の通算確認が不要

あらかじめ設定した「管理枠」の範囲内であれば、他社での実労働時間を日々把握・通算する必要がなくなり、管理の手間が劇的に削減されます。



### B社は自社時間をすべて割増にするだけで管理完了

副業先(B社)は、自社での労働時間をすべて時間外労働として割増賃金を支払う運用にすることで、A社の時間を気にせず賃金計算が可能になります。



### 法令違反リスクを低減

複雑な通算ルールによる計算ミスや、意図しない法定労働時間の超過(36協定違反)を防ぎ、コンプライアンスを遵守しやすくなります。



### 労使の透明性が高まる

上限時間と賃金計算ルールが明確になるため、労働者も安心して副業に取り組むことができ、労使双方の信頼関係構築に寄与します。

## 導入時の注意点 + 通知書の書き方



### 労働者の合意取得が必須

管理モデルの適用は強制的ではなく、対象となる労働者個別の同意が必要です。通知書を用いて合意形成を行い、記録を残します。



### B社のコスト増を説明

副業先(B社)は自社での労働時間をすべて割増賃金(1.25倍以上)で支払う必要があるため、事前にB社側の理解と合意を得ることが不可欠です。



### 上限時間・割増方法を明記

通知書には「単月100時間未満・複数月平均80時間以内」の上限枠と、割増賃金の精算方法を具体的かつ明確に記載します。



### 逸脱時の是正手順を定義

設定した枠を超過しそうになった場合の報告義務や、超過時の調整方法(業務停止や時間短縮)をあらかじめ定めておきます。

## 第2部まとめ:鍵は『申告ルール+管理モデル』



### 知らない時間の割増は不要の余地

タイムリー事件判決により、予見可能性がない(事業主が知らなかった)時間の割増賃金支払義務は否定される可能性が示されました。



### 届出制・自己申告の徹底

「知らない」状態を法的に保護するためには、就業規則での届出制導入と、労働者による自己申告ルールの徹底が不可欠です。



### 管理モデルで実務を簡便化

煩雑な日々の通算管理を避けるため、あらかじめ枠を設定する「管理モデル」の導入が、実務上の最適解となります。



### 健康配慮は別途必須

割増賃金の支払い義務がなくても、安全配慮義務に基づく健康管理(面接指導等)は免除されない点に注意が必要です。

## 【第3部】健康管理と今後の対応 健康診断・ストレスチェック



### 実施は各社ごと(労働時間は通算しない)

健康確保措置(面接指導等)は通算した労働時間に基づいて実施しますが、一般健康診断やストレスチェックは各事業場で実施義務が判定されます。



### 高ストレス者面接の実施

ストレスチェックの結果、高ストレス者と判定された場合、申出により医師による面接指導を実施する義務があります。



### 就業上の措置を検討

健康診断や面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴取し、必要がある場合は就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講じます。



### 産業医・外部医療の連携

副業・兼業を行う労働者の健康管理には専門的な知見が必要です。産業医や地域産業保健センター等の外部資源と連携体制を構築しましょう。

# 労災保険の給付ルール改正



## 賃金合算で給付額算定

令和2年9月の法改正により、労災給付額の算定基礎となる給付基礎日額は、被災した事業場だけでなく、すべての就業先の賃金を合算して決定されます。



## 負荷は全就業先で総合評価

過労死や過労自殺等の労災認定において、労働時間の負荷は1社単独ではなく、すべての就業先の労働時間やストレス要因を総合的に評価して判断されます。



## 精神障害認定の考え方

業務による心理的負荷も複数就業先での出来事を合算して評価されるため、副業先でのトラブルが主因であっても、全体として「強」と判定される可能性があります。



## 記録の一元化が重要

労災認定時の調査に対応するため、副業先の名称、労働時間、業務内容等の情報を正確に記録・管理しておくことが、企業のリスク管理として不可欠です。

## 雇用保険・社会保険の適用

### 雇用保険:主たる1社で適用

雇用保険は、生計を維持する「主たる事業所」1社のみで加入します。副業先での労働時間が加入要件を満たしていても、二重加入はできません(マルチジョブ特例除く)。

### 健康保険・厚生年金:原則1社

社会保険も原則として主たる事業所で加入します。副業先でも加入要件を満たす場合は、「二以上事業所勤務届」を提出し、両社の報酬を合算して保険料を按分します。

### マルチジョブ特例の確認

65歳以上の高齢者については、複数の事業所の労働時間を合算して週20時間以上になる場合、本人の申し出により雇用保険に加入できる特例制度があります。

### 副業先は原則合算しない(一般労働者)

一般的な労働者の場合、副業先での労働時間や賃金は、主たる事業所の社会保険料算定や雇用保険の受給資格判定には合算されないのが原則です。

## 【Q&A】労災や保険の手続きはどう変わる？

Q

副業・兼業を行う場合、労災保険や社会保険の手続きは具体的にどう変わるのでしょうか？

A

### 結論：労災は「合算」へ進化、社保は原則「個別」

-  **労災保険**：給付額は全就業先の賃金を合算して算定（改正済）。精神障害の認定も負荷を総合評価。
-  **社会保険**：原則は各社判断で適用し、合算しない（※二以上事業所勤務届の例外あり）。
-  **実務対応**：事故時の手続分担と、労働時間の記録・証拠保存がより重要になる。
-  **本人同意**：複雑な制度となるため、本人への十分な説明と同意取得が肝要。

# 実務フローチャート(届出→許可→管理)

1

届出受付・内容確認



- ✓ 副業届出書の提出
- ✓ 業務内容・場所の確認
- ✓ 契約形態の確認(雇用・委任・請負?)

2

競業・機密・健康審査



- ✓ 競業避止義務の確認
- ✓ 秘密保持リスク評価
- ✓ 過重労働リスク確認(深夜・休日・長時間)

❗Point: 支障時は条件変更を協議

3

許可条件・管理決定



- ✓ 労働時間管理方法(原則管理 or 管理モデル)
- ✓ 上限時間枠の設定
- ✓ 健康確保措置の決定

4

合意書交付・運用開始



- ✓ 副業許可通知書交付
- ✓ 誓約書の提出受領
- ✓ 定期的な状況報告(自己申告ルール遵守)

# 届出書に書かせるべき必須項目

## 企業名・所在地・連絡先

副業先の正確な企業名と住所、緊急時の連絡先は必須です。競業避止義務の抵触有無を確認します。

## 業務内容・契約形態

「雇用契約」か「業務委託」かで労働時間通算の要否が変わります。労務提供への支障や機密保持も確認します。

## 就労日・時間帯・上限枠

具体的なシフトや見込み時間を申告させます。管理モデル採用時は上限枠の設定根拠となります。

## 情報管理・秘密保持の同意

本業の機密情報を漏洩しないこと、副業先の秘密を持ち込まないことへの同意を書面で明確にします。

### 副業・兼業届出書(例)

#### 1. 副業先企業情報

名称:〇〇株式会社  
所在地:東京都〇〇区...

#### 2. 業務内容・契約形態

内容:WEBサイト制作ディレクション  
契約:**業務委託契約** / **雇用契約**(※選択)

#### 3. 就業予定時間

平日:19:00~21:00(週2回程度)  
休日:土曜日 10:00~15:00

**月間合計見込み:約20時間**

#### 4. 誓約事項

貴社の就業規則を遵守し、本業に支障を...

確認

# 誓約書の重要性



## 本業優先・支障時は停止

「本業に支障が出た場合は直ちに副業を停止・中止する」旨を明記し、優先順位を確約させます。小川建設事件のようなケースでの停止根拠となります。



## 秘密保持・競業避止の遵守

東京現代事件のリスクを防ぐため、副業先での情報の取り扱いや、競業関係の有無について厳格な遵守事項を定めます。



## 健康配慮への協力義務

労働時間管理や健康診断の受診、疲労蓄積時の面接指導など、会社の健康確保措置に協力することを義務付けます。



## 虚偽申告時の措置

届出内容に虚偽があった場合や、無断で条件を変更した場合の懲戒処分や許可取消について明記し、抑止力を高めます。

## 誓約書(副業・兼業)



株式会社〇〇 代表取締役 殿

私は、貴社の許可を得て副業・兼業を行うにあたり、以下の事項を遵守することを誓約いたします。

第1条(本業優先)  
副業・兼業が貴社での業務遂行に支障をきたすと判断された場合は、**直ちに当該副業・兼業を停止または中止します。**

第2条(秘密保持)  
貴社の技術・営業秘密を副業先で一切開示・漏洩しません。

第3条(誠実義務)  
本誓約に違反した場合、または届出内容に虚偽があった場合は、**許可の取消および就業規則に基づく懲戒処分**を受けても異存ありません。

令和〇年〇月〇日 氏名 印

必携

# まとめ：企業が今やるべき3つのこと



01

## 就業規則の整備

### ✓ 届出制への変更

原則禁止規定から届出・許可制へ

### ✓ 不許可基準の明記

競業・機密漏洩・長時間労働など

### ✓ 懲戒事由の追加

隠れ副業や背信行為への対応



02

## 管理方針の決定

### ✓ 申告ルールの方策

自己申告に基づく労働時間把握

### ✓ 管理モデルの導入

管理枠設定による簡便な運用

### ✓ 健康確保措置

面接指導・就業制限の基準



03

## 書式整備

### ✓ 副業・兼業届出書

必須項目(場所・時間・内容)

### ✓ 誓約書

本業優先・秘密保持の確約

### ✓ 許可通知書

許可条件と取消事由の明示

# 【参考】今後の法改正動向（「労働時間通算」の廃止？）

③ 重要トピック

## ㊦ 約40年ぶりの労基法見直し

厚労省にて、1947年制定以来の大規模な見直し議論が進行。

副業・兼業の普及に伴い、実務上負担の大きい「他社労働時間の通算管理」の廃止が主要論点として浮上。

2025年1月公表の報告書でも「割増賃金の通算不要」の方向性が示された。

## ㊦ 「自社の時間のみ」で割増判断(検討案)

A社はA社、B社はB社の時間だけで時間外労働を判定する案。



## ⚠ 2026年通常国会への提出は「見送り」

### 🔴 法案提出の延期が決定的

2025年末、厚生労働省は労働基準法改正案の国会提出見送りを発表。

当初予定されていた「2026年の制度改革」は実現しない見込み

## 📋 実務上のポイント(今後の対応)

### ✓ 当面は「現行ルール」を維持

「通算原則」や「管理モデル」に基づく厳密な時間管理は引き続き必須。

※通算廃止を見越して管理を緩めるのはNG。

### 🔍 将来的な法改正に備える

「通算廃止」の可能性自体は消えていないため、今後の国の動向を継続チェック。