

# 副業・兼業における労務管理

## 解禁には労働時間管理等ルールの明確化が不可欠

坂本直紀社会保険労務士法人 代表社員 坂本 直紀

### ■はじめに：認可がフツウの時代へ

副業・兼業は、新たな技術の開発、起業の手段や第2の人生の準備として有効とされています。そして、働き方改革実行計画においても副業・兼業の普及を図るという方向性が示されています。

こうしたなか、厚生労働省では平成30年1月に副業・兼業の促進に関するガイドラインを作成し、副業・兼業の留意点を示しました。さらに、令和2年9月にガイドラインを改定し、より具体的に労働時間管理の考え方等を示しました。

そして、令和4年7月にガイドラインを改定し、副業・兼業に関する情報公表について決めました。

以上のように、副業・兼業促進に関して厚生労働省の大きな動きが見られるとともに、人手不足のなか、優秀な人材の確保の観点から副業人材の受け入れに積極的な企業も見られるようになりました。今後も、多くの企業が副業・兼業の認可や解禁、および副業人材の活用に動くことが考えられます。

そこで、本稿では、副業・兼業の適切な労務管理を図るうえで、重要な労働時間管理を中心に法律面を解説するとともに、企業事例も紹介します。

副業・兼業を推進するうえで、少しでもご参考になれば嬉しく思います。

### 目次

#### 1. 副業・兼業とは

- 1-1 副業と兼業の違い
- 1-2 副業・兼業のメリットと課題

#### 2. 副業・兼業の裁判例と就業規則

- 2-1 副業・兼業の裁判例
- 2-2 就業規則規定例

#### 3. 副業・兼業の労働時間の通算

- 3-1 基本的な考え方
- 3-2 労働時間通算における割増賃金

#### 4. 副業・兼業と保険関係等

- 4-1 労災保険
- 4-2 雇用保険
- 4-3 社会保険
- 4-4 健康確保措置
- 4-5 副業・兼業の情報公開

#### 5. 副業・兼業に関する企業事例

- 5-1 A社／積極的な副業支援
- 5-2 B社／副業・兼業者の受け入れ
- 5-3 C社／社内での副業

■まとめ：適切な対応を図るために



●坂本 直紀（さかもと なおき）

特定社会保険労務士，中小企業診断士，坂本直紀社会保険労務士法人代表社員

人事労務顧問，就業規則，メンタルヘルス・ハラスメント研修を中心に企業の人事労務管理を支援している。著書：『職場のメンタルヘルス対策の実務 第2版』（民事法研究会 編著），『ストレスチェック制度 導入と実施後の実務がわかる本』（日本実業出版社）等がある。

セミナー：「残業問題徹底対策セミナー」（公益財団法人川崎産業振興財団），「メンタルヘルス対策セミナー」（燕商工会議所）等，多数実施している。

<http://www.sakamoto-jinji.com/>