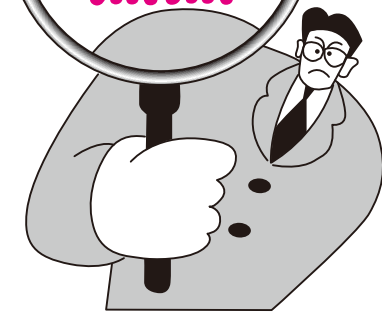


# 行政の 焦点



厚生労働省では「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）を踏まえ、副業・兼業の普及促進を図っています。

## 【副業・兼業の促進に関するガイドライン】

平成30年1月、副業・兼業について、企業や働く方が現行の法令のもとでどのような事項に留意すべきかをまとめたガイドラインを作成しました。企業も働く方も安心して副業・兼業を行うことができるようルールを明確化するため令和2年9月にガイドラインを改定し、さらに、副業・兼業を希望する労働者が、適切な職業選択を通じ、多様な

キャリア形成を図っていくことを促進するため、令和4年7月にガイドラインを改定しています。

## 副業・兼業の促進に向けて

### 【労働時間管理等】

企業が副業・兼業を認める上で注意しなければならないのは「労働時間の通算管理」です。

労働時間を通算して管理するため、副業・兼業開始前に、労働者からの申告などにより必要な情報を確認してください。

原則的な労働時間管理の方法では、

①労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算



②所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算します。

ちなみに、自らの事業

定休日の労働ではないため、自らの事業場の労働時間と通算する場合には、他の使用者の事業場における所定外労働として取り扱うこととなります。

### 【健康管理】

企業と労働者がコミュニケーションをとり、労働者が副業・兼業による過労によって健康を害し

場における法定休日に自ら労働させた場合は、休日労働となり、休日労働の割増賃金が必要になるほか、単月100時間未満・複数月平均80時間以内の時間外労働の上限規制については、休日労働の時間も含むこととされています。

労働者が、他の使用者の事業場において、他の使用者の事業場の法定休日に労働を行った場合は、自らの事業場における法

たり、現在の業務に支障をきたしたりしていか、確認することが望ましいとされています。

健康確保措置の実施対象者の選定にあたって、副業・兼業先における労働時間の通算をすることとはされていませんが、状況を踏まえ必要に応じて法定を超える健康確保措置を実施することが重要です。労働者に対しては、労使の話し合いを通じて健康保持のため自己

管理をするよう指示しましょう。

◇◇  
より詳しく確認された方は下記QRコードより「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、「副業・兼業の促進に関するガイドラインQ&A」等をご覧ください。

また、定期的に労働契約等解説セミナーも実施していますのでご利用ください。



厚生労働省ホームページ  
①副業・兼業の促進に関するガイドラインほか  
②マルチジョブ健康管理ツール  
③労働契約等解説セミナーについて

イラスト・木村武司