

## ● モデル就業規則の規定の解説（続き）

- ※1 副業・兼業の開始後に、副業・兼業の状況について労働者からの報告等により把握し、労働者の健康状態に問題が認められた場合には適切な措置を講ずること、副業・兼業を行う労働者に対して、禁止される競業行為の範囲や、自社の正当な利益を害しないことについて注意喚起すること等が「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（令和2年9月改定）に記載されていますので、ご参考ください。
- ※2 副業・兼業を行う場合の労働時間管理については、「副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について」（令和2年9月1日付け基発0901第3号厚生労働省労働基準局長通知）に、労働時間の通算や簡便な労働時間管理の方法について考え方を示していますので、その考え方に基づき通算を行うこととなります。

### （参考）

労基法第38条 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

昭和23年5月14日 基発第769号

「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む。

- 4 裁判例では、労働者の副業・兼業について各企業の制限が許される場合は、本条第2項各号で規定したような場合であることが示されていると考えられます。

各号に該当するかどうかは各企業で判断いただくものですが、就業規則の規定を拡大解釈して、必要以上に労働者の副業・兼業を制限することのないよう、適切な運用を心がけていただくことが肝要です。また、第1号（労務提供上の支障がある場合）には、副業・兼業が原因で自社の業務が十分に行えない場合や、長時間労働など労働者の健康に影響が生じるおそれがある場合、労基法第36条第6項第2号及び第3号に基づく時間外労働の上限規制（時間外労働及び休日労働の合計の時間数について、1か月100時間未満及び2～6か月平均80時間以内とすること）や自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号）等の法令等に基づく使用者の義務が果たせないおそれがある場合が含まれると考えられます。裁判例でも、自動車運転業務について、隔日勤務に就くタクシー運転手が非番日に会社に無断で輸出車の移送、船積み等をするアルバイトを行った事例において、「タクシー乗務の性質上、乗務前の休養が要請されること等の事情を考えると、本件アルバイトは就業規則により禁止された兼業に該当すると解するのが相当である」としたものがあることに留意が必要です（都タクシー事件 広島地裁決定昭和59年12月18日）。

なお、就業規則において、副業・兼業を行うことや、その内容・労働時間等についての労働者からの届出を定めていた場合に、労働者から届出がなされずに副業・兼業が行われたことを把握したときには、まず、労働者に届出を求め、第2項各号で規定したような場合に該当しないかの確認や、該当しない場合であって労働時間の通算の対象となるときにおいては、他の使用者の事業場における所定労働時間等の確認を行い、適切に、労働時間の管理を行いつつ、労働者が副業・兼業を行うことができるようにすることが望ましいです。

この他にも副業・兼業に関する裁判例を掲載しますので、副業・兼業の導入の際にご参考ください。

### （副業・兼業に関する裁判例）

- ・マンナ運輸事件（京都地判平成24年7月13日）  
運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を4度にわたって不許可にしたことについて、後2回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容（慰謝料のみ）された事案。
- ・東京都私立大学教授事件（東京地判平成20年12月5日）  
教授が無許可で語学学校講師などの業務に従事し、講義を休講したことを理由として行われた懲戒解雇について、副業は夜間や休日に行われており、本業への支障は認められず、解雇無効とした事案。
- ・十和田運輸事件（東京地判平成13年6月5日）  
運送会社の運転手が年に1、2回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇に関して、職務専念義務の違反や信頼関係を破壊したとまでいうことはできないため、解雇無効とした事案。

## ● モデル就業規則の規定の解説（続き）

### ・小川建設事件（東京地決昭和57年11月19日）

毎日6時間にわたるキャバレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした事案。

### ・橋元運輸事件（名古屋地判昭和47年4月28日）

会社の管理職にある従業員が、直接経営には関与していないものの競業他社の取締役役に就任したことは、懲戒解雇事由に該当するため、解雇有効とした事案。

（参考：在職中の秘密保持義務に関する裁判例）

### ・古河鋳業事件（東京高判昭和55年2月18日）

労働者は労働契約に基づき労務を提供するほか、信義則により使用者の業務上の秘密を守る義務を負うとしたうえで、会社が機密漏洩防止に特段の配慮を行っていた長期経営計画の基本方針である計画基本案を謄写版刷りで複製・配布した労働者に対する懲戒解雇を有効と判断した事案。

（参考：在職中の競業禁止義務に関する裁判例）

### ・協立物産事件（東京地判平成11年5月28日）

労働者は、使用者との雇用契約上の信義則に基づいて、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないという付随的な義務を負い、原告の就業規則にある従業員の忠実義務もかかる義務を定めたものと解されるとしたうえで、外国会社から食品原材料等を輸入する代理店契約をしている会社の従業員について、在職中の競業会社設立は、労働契約上の競業禁止義務に反するとされた事案。

# 副業・兼業に関する届出様式例

副業・兼業に関する届出様式例

〇年〇月〇日

## 副業・兼業に関する届出

〇〇〇株式会社（事業所名称）

●● ●● 殿（使用者氏名）

就業規則第〇条の規定（労働契約書の記載）に基づき、私 ■■ ■■（労働者氏名）は、以下のとおり、副業・兼業について届け出ます。

- 1 副業・兼業の形態： 雇用（事業所の名称等を2～5に記入）  
 非雇用（業務の内容： ）
- 2 事業所の名称：株式会社△△△  
事業所の住所：◆◆県◇◇市▲▲\*-\*-\*
- 3 2の事業所の事業内容：〇〇〇〇  
従事する業務内容：〇〇〇〇
- 4 労働契約締結日等：〇年〇月〇日  
契約期間：期間の定めなし / 期間の定めあり（〇年〇月〇日～〇年〇月〇日）
- 5 所定労働時間等：（所定労働日）月火水木金 ⊕ ⊕  
（所定労働時間）1日〇時間、週〇時間  
（始業・終業時刻）00：00～00：00  
（※上記の内容が記入されたカレンダーを別途添付するなどの方法も可。）  
所定外労働時間：1日〇時間、週〇時間、1か月〇時間 / なし  
（見込み）（※所定外労働時間には上記2の事業所における休日労働の時間も含む。また、見込みとは別に最大の時間数が定まっている場合はそれぞれ括弧で記載する。）

- 6 確認事項 **※必要に応じて労働者に確認する事項の例**
- ☑ 上記1～5の事項に変更があった場合、速やかに届け出ます。また、これらの事項について、会社の求めがあった場合には、改めて届け出ます。
  - ☑ 所定の方法により、必要に応じ上記2の事業所での実労働時間を報告するなど、会社の労務管理に必要な情報提供に協力します。  
（\*所定の方法の例としては、時間外労働の上限規制の遵守等に支障がない限り、  
①一週間分を週末に報告する、②所定労働時間どおり労働した場合には報告等は求めず、所定外労働があった場合のみ報告する、③時間外労働の上限規制の水準に近づいてきた場合に報告するなどが考えられる。）

こちらにWordファイルを掲載していますので、ぜひご活用ください。  
URL：<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000692924.docx>



## 2. 副業・兼業を始める前に

### STEP 2 副業・兼業に関する届出

- 労働者は、副業・兼業を希望する場合は、まず、自身が勤めている会社の副業・兼業に関するルールを確認しましょう。
- 副業・兼業の選択にあたっては、適宜ハローワークも活用し、自社のルールに照らして業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択することが重要です。
- 副業・兼業先が決まったら、就業規則等に定められた方法にしたがい、会社に副業・兼業の内容を届け出ましょう。

### STEP 3 副業・兼業の内容の確認

- 使用者は、当然には労働者の副業・兼業を知ることができないため、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認することが考えられます。
- 使用者は、副業・兼業が労働者の安全や健康に支障をもたらさないか、禁止または制限しているものに該当しないかなどの観点から、副業・兼業の内容として次のような事項を確認することが望ましいです。

基本的な確認事項	
①	副業・兼業先の事業内容
②	副業・兼業先で労働者が従事する業務内容
③	労働時間通算の対象となるか否かの確認（※1）
労働時間通算の対象となる場合に確認する事項	
④	副業・兼業先との労働契約の締結日、期間
⑤	副業・兼業先での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻（※2）
⑥	副業・兼業先での所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数
⑦	副業・兼業先における実労働時間等の報告の手続
⑧	これらの事項について確認を行う頻度（※3）

（※1）

労働基準法第38条第1項では、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されており、また、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含むとされています。

労働者が行う副業・兼業の形態によっては、企業は労働者の副業・兼業先の労働時間も通算して管理する必要が生じますので、副業・兼業の内容を事前に労使双方でしっかり確認することが重要です。

なお、労働時間通算の対象とならない場合においても、過労等により業務に支障を来さないよう、対象者からの申告等により就業時間を把握すること等を通じて、就業時間が長時間にならないよう配慮することが望ましいです。

(※2)

労働者の副業・兼業先での勤務時間等を確認するにあたっては、短時間やシフト制の副業・兼業を行う労働者の状況も分かりやすくなるように以下のようなカレンダー形式で確認することも有効です。

基本 契約 勤務 時間	曜日	休日	始業時刻	終業時刻	休憩時間	休憩時間帯		実労働時間
	日		8:00	15:00	1:00	11:00	~ 12:00	6:00
	月		10:00	17:00	1:00	12:00	~ 13:00	6:00
	火	✓	-	-	-	~		-
	水		9:00	16:00	1:00	12:00	~ 13:00	6:00
	木		7:00	14:00	1:00	11:00	~ 12:00	6:00
	金	✓	-	-	-	~		-
	土	✓	-	-	-	~		-
合計								24:00

(※3)

副業・兼業に関する確認事項を確認する頻度については、たとえば、36協定（労働基準法第36条に基づく労使協定）の切り替え時期に合わせるなどにより、定期的に確認することが考えられます。

#### 「副業・兼業に関する合意書様式例」

副業・兼業の内容を確認した結果、その内容に問題がない場合は、副業・兼業の開始前にP.12-14の「副業・兼業に関する合意書様式例」のような内容について労使で合意をしておくことにより、労使双方がより安心して副業・兼業を行えるようにすることも考えられます。

## 副業・兼業に関する合意書様式例①

副業・兼業に関する合意書様式例

### 副業・兼業に関する合意書

○年○月○日

事業所の名称：株式会社○○○（以下X社）

事業所の住所：▼▼県▽▽市□□\*-\*-\*

使用者職氏名：代表取締役 ●● ●●

対象労働者氏名：■■■■

上記使用者及び ■■■■（対象労働者）（以下「対象労働者」という。）は、以下の内容について合意します。

1 対象労働者は、以下の内容で副業・兼業を行います。

(1) 副業・兼業の形態： 雇用（事業所の名称等は（2）～（5）のとおり）  
 非雇用（業務の内容： ）

(2) 副業・兼業を行う事業所の名称：株式会社△△△（以下Y社）

副業・兼業を行う事業所の住所：◆◆県◇◇市▲▲\*-\*-\*

(3) Y社の事業内容：○○○○

従事する業務内容：○○○○

(4) 労働契約締結日等：○年○月○日

契約期間：期間の定めなし / 期間の定めあり（○年○月○日～○年○月○日）

(5) 所定労働時間等：（所定労働日）月火水木金 ① ②

（所定労働時間） 1日○時間、週○時間

（始業・終業時刻） 00:00～00:00

（※別途添付するカレンダー等をもって代える場合はチェック。  ）

所定外労働時間：1日○時間、週○時間、1か月○時間 / なし

（見込み）

（※所定外労働時間にはY社における休日労働の時間も含む。また、見込みとは別に最大の時間数が定まっている場合はそれぞれ括弧で記載する。）

こちらにWordファイルを掲載していますので、ぜひご活用ください。  
URL：<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000692485.docx>



## 副業・兼業に関する合意書様式例②

2 X社は、対象労働者の1の副業・兼業について、以下の点を遵守して行われることを条件に認めます。

(1) 対象労働者の行う副業・兼業が就業規則第〇条の副業・兼業の禁止・制限事項に該当するものではないこと。

(参考) 副業・兼業に係る禁止・制限事項(就業規則第〇条)

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

**※対象労働者の行う副業・兼業が、雇用による場合であり、かつ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」で示されている簡便な労働時間管理の方法(「管理モデル」)により会社が労働時間管理を行う場合に労働者と合意する事項の例**

(2) 対象労働者がY社に対し、(3)～(6)の条件を十分に伝達すること。

(3) 対象労働者のX社における1か月間の時間外・休日労働(注1)の上限は〇〇時間(A)であること。

(4) X社では、労働基準法第38条第1項の規定(注2)に基づき、対象労働者について、Y社が①及び②を遵守することを条件に、副業・兼業を認めるものであること。

- ① X社における1か月間の時間外・休日労働の上限(A)に、Y社における1か月間の労働時間(所定労働時間及び所定外労働時間)の上限(B)を通算して、時間外・休日労働の上限規制(注3)の範囲内とするとともに、上限(B)の範囲内で労働させること。その際、可能な限り法定の上限に近い水準で上限を設定しないこと。
- ② ①の上限(B)の範囲内の労働時間について、Y社から割増賃金が支払われること(注4)

(5) X社は、X社における時間外・休日労働の実績に基づき、対象労働者に割増賃金を支払うものであること。

(6) X社における1か月間の時間外・休日労働の上限(A)に変更がある場合は、事前に対象労働者に通知するので、その際は、対象労働者は速やかにY社に伝達すること。

## 副業・兼業に関する合意書様式例③

注1) 労働基準法第32条の労働時間(週40時間、1日8時間)を超える時間及び同法第35条第1項の休日における労働時間の合計

注2) 労働時間は、複数の会社に雇用されるなどの事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する旨の規定

注3) 時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内とすること(労働基準法第36条第6項第2号及び第3号)。なお、月の労働時間の起算日がX社とY社とで異なる場合には、各々の起算日から起算した1か月における上限(A)と上限(B)をそれぞれ設定することとして差し支えない。

注4) 2割5分以上の率でY社が定める率により割増賃金が支払われること。また、X社における上限(A)の時間に、Y社における上限(B)の範囲内の労働時間(休日労働は除く。)を通算して、1か月について60時間を超えた場合、60時間を超える部分については、5割以上の率でY社が定める率により割増賃金が支払われること(労働基準法第37条第1項)。

- 3 対象労働者は、1の副業・兼業が就業規則第〇条の副業・兼業の禁止・制限事項に該当しないことを確認しました。また、副業・兼業の開始後に、禁止・制限事項に該当するおそれが生じたときは、速やかにX社に報告します。
- 4 対象労働者は、所定の方法により、必要に応じY社での実労働時間を報告するなど、X社の労務管理に必要な情報提供に協力します。  
具体的には、〇〇〇、〇〇〇(企業と対象労働者の間で合意した方法など)を行います。
- 5 対象労働者は、1(1)～(5)の事項に変更があった場合、速やかにX社に届け出ます。また、これらの事項について、X社の求めがあった場合には、対象労働者は、改めて届け出ます。
- 6 対象労働者は、健康保持のため自己管理を行うよう努めます。
- 7 X社は、対象労働者の心身の不調があれば都度相談を受けること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ、〇〇〇、〇〇〇(法律を超える健康確保措置、時間外労働の免除や抑制など)を実施します。
- 8 この合意書に基づく取扱いについては、〇年〇月〇日までとします。  
この期日を超えて1の副業・兼業を行う場合は、対象労働者は、期日の〇日前までに、改めて会社に届け出ます。
- 9 5、8の届出が行われた場合、必要に応じ、使用者と対象労働者の間で新たに合意書を交わすものとします。

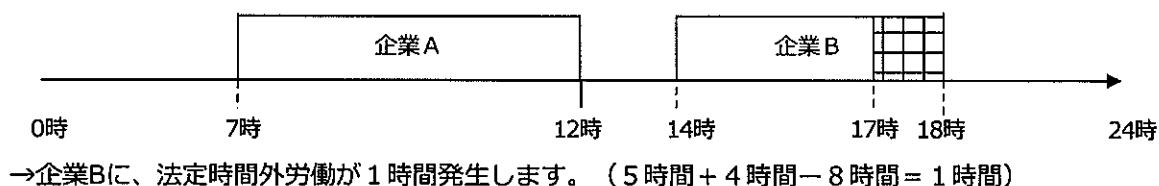


STEP 4以降で労働時間の通算方法について紹介しますが、労働時間の通算方法は、  
 (A) 原則的な労働時間管理の方法  
 (B) 簡便な労働時間管理の方法（以下「管理モデル」といいます。）  
 の二通りあるため、それぞれの方法について (A) と (B) として分けて紹介します。  
 どちらの方法にするかは、副業・兼業を行う労働者ごとに、自社で取り入れやすい方法を採用して  
 ください。

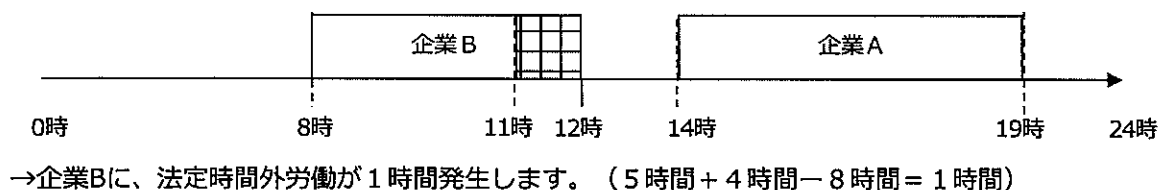
## STEP 4 (A) 所定労働時間の通算（原則的な労働時間管理の方法）

- STEP 3で確認した副業・兼業の内容にもとづき、自社の所定労働時間と副業・兼業先の所定労働時間を通算し、時間外労働となる部分があるかを確認します。
- 所定労働時間を通算した結果、自社の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、その超えた部分が時間外労働となり、時間的に後から労働契約を締結した企業が自社の36協定で定めるところによってその時間外労働を行わせることとなります。

(例 1) 企業A：時間的に先に労働契約を締結、所定労働時間 1日 5時間（7:00～12:00）  
 企業B：時間的に後に労働契約を締結、所定労働時間 1日 4時間（14:00～18:00）



(例 2) 企業A：時間的に先に労働契約を締結、所定労働時間 1日 5時間（14:00～19:00）  
 企業B：時間的に後に労働契約を締結、所定労働時間 1日 4時間（8:00～12:00）



## STEP 4 (B) 管理モデルの導入（簡便な労働時間管理の方法）

※ 管理モデルの詳細な内容については、P.16をご覧ください。

- 副業・兼業を行う労働者に管理モデルにより副業・兼業を行うことを求め、労働者と労働者を通じて副業・兼業先がそれに応じることによって導入されることが想定されます。
- 自社と副業・兼業先の労働時間を通算して、法定労働時間を超えた時間数が時間外労働の上限規制（P.17をご覧ください。）である単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各々の事業場における労働時間の上限を設定します。

### 「管理モデル導入（通知）様式例」

管理モデルを導入する際の労働者への通知については、P.18の「管理モデル導入（通知）様式例」を参考にしてください。

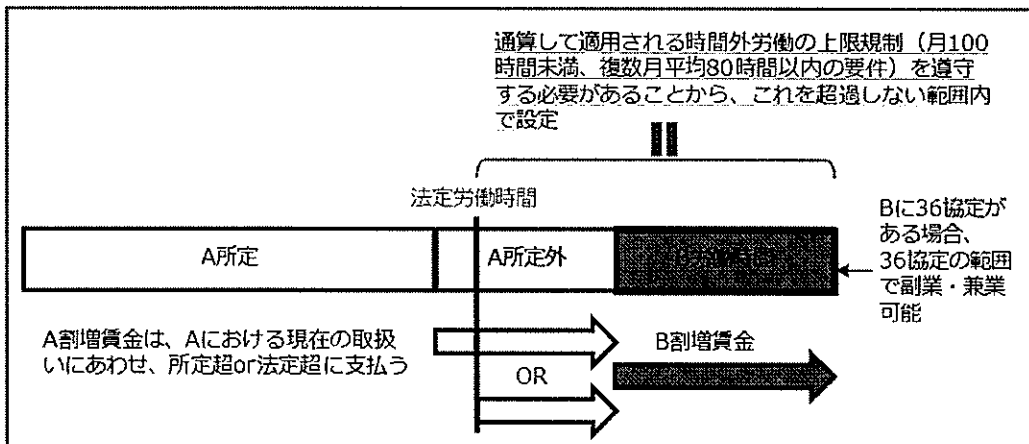
## 管理モデルとは？

副業・兼業の日数が多い場合や、自社と副業・兼業先の双方で所定外労働がある場合などにおいては、労働時間の申告等や労働時間の通算管理において、労使双方の手続上の負荷が高くなることが考えられます。管理モデルは、そのような場合において、労使双方の手続上の負荷を軽くしながら、労働基準法に定める最低労働条件が遵守されやすくなる方法で、具体的な方法は以下のとおりです。

- ① 副業・兼業の開始前に、
  - (A) 当該副業・兼業を行う労働者と時間的に先に労働契約を締結していた使用者（以下「使用者A」といいます。）の事業場における法定外労働時間
  - (B) 時間的に後から労働契約を締結した使用者（以下「使用者B」といいます。）の事業場における労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間）
 を合計した時間数が時間外労働の上限規制である単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定する。
- ② 副業・兼業の開始後は、各々の使用者が①で設定した労働時間の上限の範囲内で労働させる。
- ③ 使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ自らの事業場における36協定の延長時間の範囲内とし、割増賃金を支払う。

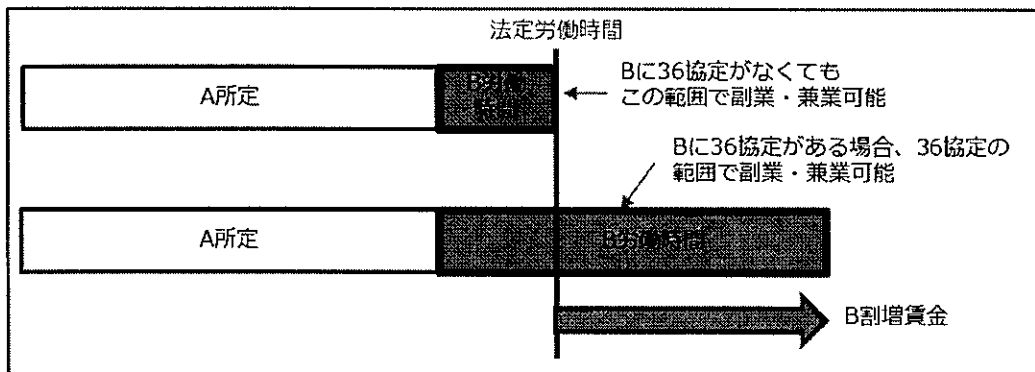
### ● 管理モデルのイメージ

- Aに所定外労働がある場合（A・Bで所定外労働が発生しうる場合に、互いの影響を受けないようあらかじめ枠を設定）



※ 上図で示している時間外労働の上限規制（月100時間未満、複数月平均80時間以内）は、あくまでも法律上の上限です。実際の副業・兼業によって、労働時間を通算して法定労働時間を超える場合には、長時間の時間外労働とならないようにすることが望ましいです。

- Aに所定外労働がない場合

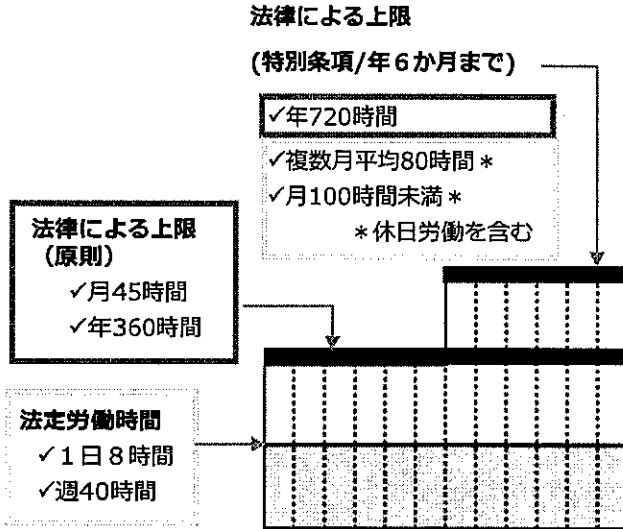


※ 上図は、Aに所定外労働がない場合のイメージですが、Aが法定労働時間の範囲内で所定外労働の上限を設定するような場合においても、同様の考え方で対応することが可能です。

# 時間外労働の上限規制とは？

時間外労働の上限については、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度とされています。

## ● 上限規制のイメージ



## ● 上限規制と労働時間通算規定の対応

通算した労働時間が適用される規定	
○法定労働時間	✓1日8時間 ✓週40時間
○法律による上限	✓複数月平均80時間 ✓月100時間未満
通算した労働時間が適用されない規定	
○法律による上限 (原則)	✓月45時間 ✓年360時間
○法律による上限 (特別条項)	✓年720時間

【時間外労働の上限規制が適用猶予・除外されている事業・業務】

- 以下の事業・業務については、上限規制の適用が2024年4月1日まで猶予されます。

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。</li> <li>●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。</li> </ul>
自動車運転の業務		<ul style="list-style-type: none"> <li>●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。</li> <li>●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。</li> <li>●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。</li> </ul>
医師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	上限規制がすべて適用されます。

- 新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

※ 時間外労働の上限規制の詳細については、以下をご覧ください。

「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>



■■■■（労働者氏名） 殿

## 副業・兼業に関する労働時間の取扱いについて（通知）

貴殿から届出のあった副業・兼業について、以下の点を遵守して行われることを条件に認めますので、通知します。また、貴殿の副業・兼業先の事業所（以下「他社」という。）に対し、この条件を十分伝達するようお願いいたします。

- 1 貴殿の当社における1か月間の時間外・休日労働（注1）の上限は○○時間（A）です。
- 2 当社では、労働基準法第38条第1項の規定（注2）に基づき、貴殿について、他社が①及び②を遵守することを条件に、副業・兼業を認めます。
  - ① 当社における1か月間の時間外・休日労働の上限（A）に、他社における1か月間の労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間）の上限（B）を通算して、時間外・休日労働の上限規制（注3）の範囲内とするとともに、上限（B）の範囲内で労働させること
  - ② ①の上限（B）の範囲内の労働時間について、他社から割増賃金が支払われること（注4）
- 3 当社では、当社における時間外・休日労働の実績に基づき貴殿に割増賃金を支払います。
- 4 当社における1か月間の時間外・休日労働の上限（A）に変更がある場合は、事前に貴殿に通知しますので、その際は速やかに他社に伝達するようお願いいたします。
- 5 この通知に基づく取扱いについては、○年○月○日までとします。その期日を超えて他社において副業・兼業を行う場合は、期日の○日前までに、改めて届け出てください。

注1）労働基準法第32条の労働時間（週40時間、1日8時間）を超える時間及び同法第35条第1項の休日における労働時間の合計

注2）労働時間は、複数の会社に雇用されるなどの事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する旨の規定

注3）時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内とすること（労働基準法第36条第6項第2号及び第3号）。なお、月の労働時間の起算日が当社と他社とで異なる場合には、各々の起算日から起算した1か月における上限（A）と上限（B）をそれぞれ設定することとして差し支えない。

注4）2割5分以上の率で他社が定める率により割増賃金が支払われること。また、当社における上限（A）の時間に、他社における上限（B）の範囲内の労働時間（休日労働は除く。）を通算して、1か月について60時間を超えた場合、60時間を超える部分については、5割以上の率で他社が定める率により割増賃金が支払われること（労働基準法第37条第1項）。

担 当：○○○株式会社 人事課 ○○ ○○

住 所：▼▼県▼▼市□□\*-\*-\*



### 3. 副業・兼業が始まったら

#### STEP 5 (A) 所定外労働時間の通算（原則的な労働時間管理の方法）

○ 副業・兼業の開始後は、自社の所定外労働時間と副業・兼業先における所定外労働時間とを当該所定外労働が行われる順に通算します。

STEP 4 (A)の所定労働時間の通算は、労働契約締結の先後の順となっており、所定労働時間と所定外労働時間で通算の順序に関する考え方が異なる点に注意してください。

○ 自社と副業・兼業先のいずれかで所定外労働が発生しない場合の取扱いは、以下のとおりです。

- ・ 自社で所定外労働がない場合は、所定外労働時間の通算は不要
- ・ 自社で所定外労働があるが、副業・兼業先で所定外労働がない場合は、自社の所定外労働時間のみ通算する

○ 通算した結果、自社の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、その超えた部分が時間外労働となり、そのうち自ら労働させた時間について、自社の36協定の延長時間の範囲内とする必要があるとともに、割増賃金を支払う必要があります。

(例1) 企業A：時間的に先に労働契約を締結

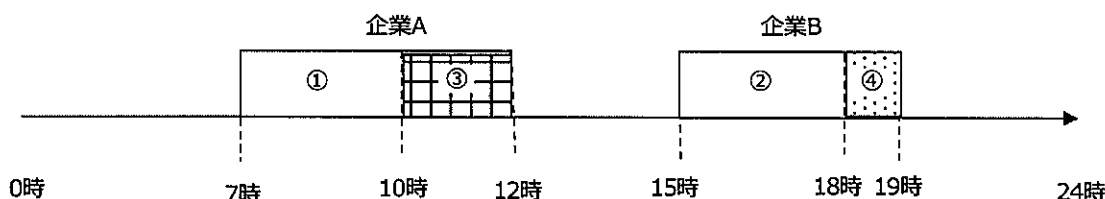
所定労働時間1日3時間（7:00～10:00）－①

当日発生した所定外労働2時間（10:00～12:00）－③

企業B：時間的に後に労働契約を締結

所定労働時間1日3時間（15:00～18:00）－②

当日発生した所定外労働1時間（18:00～19:00）－④



→①+②+③で法定労働時間に達するので、企業Bで行う1時間の所定外労働（18:00～19:00）は法定時間外労働となり、企業Bにおける36協定で定めるところにより行うこととなります。企業Bはその1時間について割増賃金を支払う必要があります。

(例2) 企業A：時間的に先に労働契約を締結

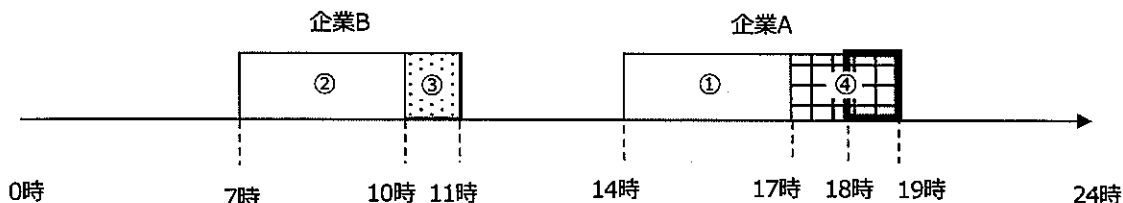
所定労働時間1日3時間（14:00～17:00）－①

当日発生した所定外労働2時間（17:00～19:00）－④

企業B：時間的に後に労働契約を締結

所定労働時間1日3時間（7:00～10:00）－②

当日発生した所定外労働1時間（10:00～11:00）－③



→①+②+③+(④のうち1時間)で法定労働時間に達するので、企業Aで行う1時間の所定外労働（18:00～19:00）は法定時間外労働となり、企業Aにおける36協定で定めるところにより行うこととなります。企業Aはその1時間について割増賃金を支払う必要があります。

## STEP 5 (B) 管理モデルの実施（簡便な労働時間管理の方法）

---

- STEP 4 (B) で設定した労働時間の上限の範囲内において労働させます。
- 使用者Aはその法定外労働時間※について、使用者Bはその労働時間について、それぞれ割増賃金を支払います。
  - ※ 使用者Aが、法定外労働時間に加え、所定外労働時間についても割増賃金を支払うこととしている場合には、使用者Aは所定外労働時間の労働について割増賃金を支払うことになります。

## STEP 6 健康管理の実施

---

- 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たり、現在の業務に支障を来したりしていないか、確認することが望ましいです。
- 使用者は、労使の話し合いなどを通じて、以下のような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、健康保持のため自己管理を行うよう指示する
  - ・ 労働者に対して、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝える
  - ・ 副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置※を実施する
  - ・ 自社での労務と副業・兼業先での労務との兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制を行う
- また、使用者の指示により副業・兼業を行う場合、使用者は、原則として、副業・兼業先の使用者との情報交換により労働時間を把握・通算し、健康確保措置を行うことが適当です。
- 一方、労働者は、副業・兼業を行うにあたっては、副業・兼業先を含めた業務量やその進捗状況、それに費やす時間や健康状態を管理する必要があります。また、使用者による健康確保措置を実効あるものとする観点から、副業・兼業先の業務量や自らの健康状態等について企業に報告することが有効です。
- なお、健康診断や長時間労働者に対する面接指導などは各事業場において実施されるものであり、その実施対象者の選定※にあたって、副業・兼業先の労働時間は通算されないことに留意してください。
  - ※ 健康診断や面接指導の実施対象者の選定については、P.32の（3）健康管理をご覧ください。

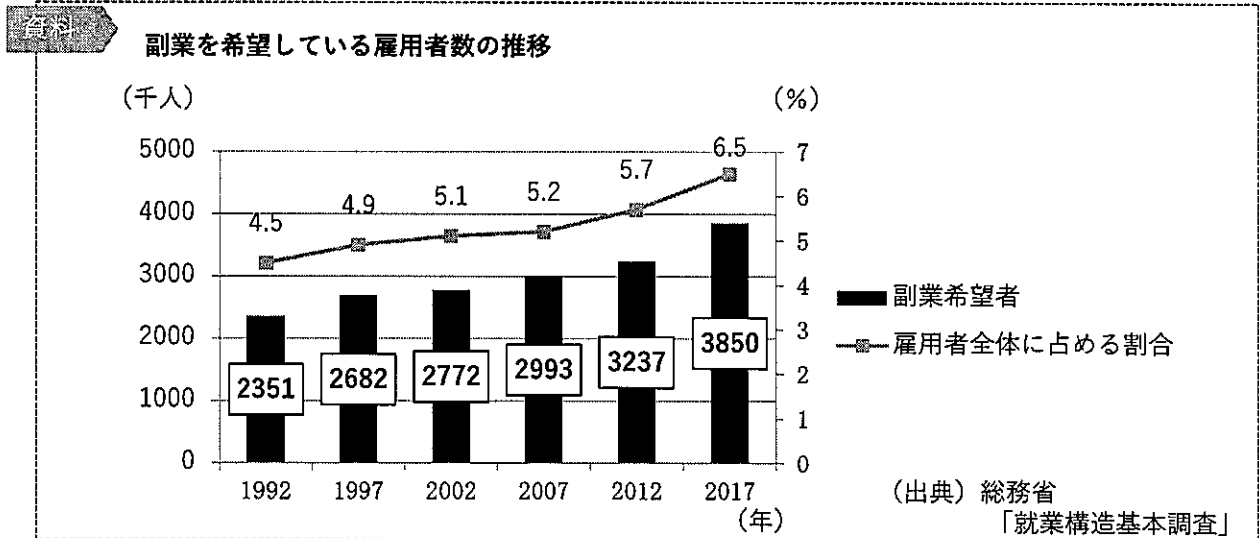
## Memo

## Ⅲ、「副業・兼業の形態に関するガイドライン」(補完付き)

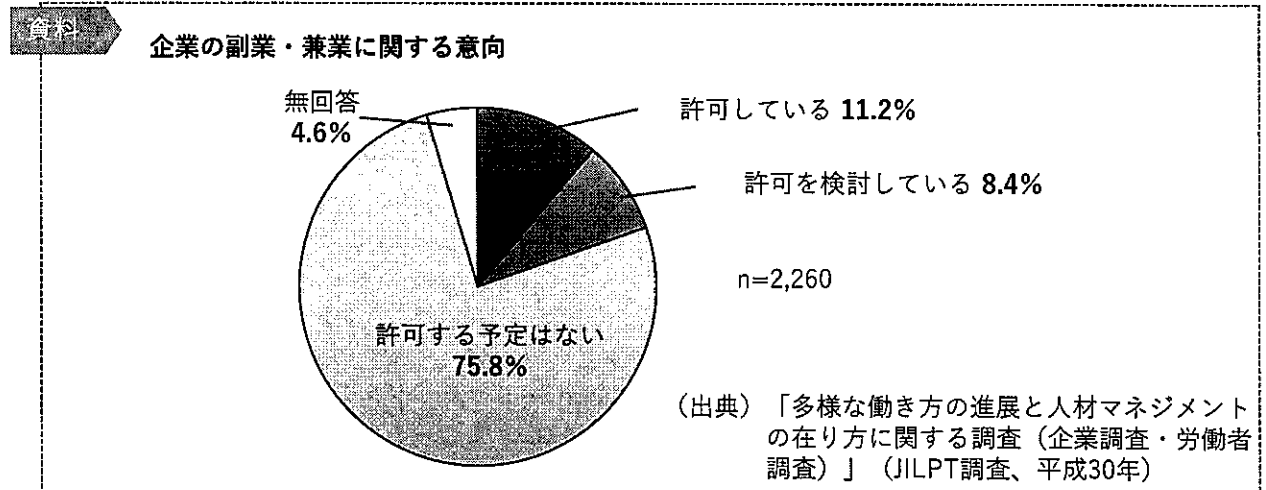
本ガイドラインは、副業・兼業を希望する者が年々増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示したものである。

### 1 副業・兼業の現状

- (1) 副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある。副業・兼業を行う理由は、収入を増やしたい、1つの仕事だけでは生活できない、自分が活躍できる場を広げる、様々な分野の人とつながりができる、時間のゆとりがある、現在の仕事で必要な能力を活用・向上させる等さまざまであり、また、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等さまざまである。



- (2) 副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、例えば、
- ① 労務提供上の支障がある場合
  - ② 業務上の秘密が漏洩する場合
  - ③ 競争により自社の利益が害される場合
  - ④ 自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に該当する場合と解されている。



- (3) 厚生労働省が平成30年1月に改定したモデル就業規則においても、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。」とされている。

### 参照

モデル就業規則については、P.6-8をご覧ください。



## 副業・兼業に関する裁判例（判決の抜粋 P 36・37）

### ・マンナ運輸事件（京都地判平成24年7月13日）

運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を4度にわたって不許可にしたことについて、後2回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容（慰謝料のみ）された事案。

### ・東京都私立大学教授事件（東京地判平成20年12月5日）

教授が無許可で語学学校講師等の業務に従事し、講義を休講したことを理由として行われた懲戒解雇について、副業は夜間や休日に行われており、本業への支障は認められず、解雇無効とした事案。

### ・十和田運輸事件（東京地判平成13年6月5日）

運送会社の運転手が年に1、2回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇に関して、職務専念義務の違反や信頼関係を破壊したとまでいうことはできないため、解雇無効とした事案。

### ・都タクシー事件（広島地決昭和59年12月18日）

隔日勤務のタクシー運転手が、非番日に輸出車を船積みするアルバイトに月7、8回たずさわったことを理由とする解雇に関して、労務提供に支障が生じていないこと、他の従業員の間でも半ば公然と行なわれていたとみられること等の事情から、具体的な指導注意をしないまま直ちになした解雇は許されないとした事案。

### ・小川建設事件（東京地決昭和57年11月19日）

毎日6時間にわたるキャブレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした事案。

### ・橋元運輸事件（名古屋地判昭和47年4月28日）

会社の管理職にある従業員が、直接経営には関与していないものの競業他社の取締役就任したことは、懲戒解雇事由に該当するため、解雇有効とした事案。



## 2 副業・兼業の促進の方向性

(1) 副業・兼業は、労働者と企業それぞれにメリットと留意すべき点がある。

### 【労働者】

#### メリット：

- ① 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。
- ② 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。
- ③ 所得が増加する。
- ④ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

#### 留意点：

- ① 就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要である。
- ② 職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務を意識することが必要である。
- ③ 1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があることに留意が必要である。

### 【企業】

#### メリット：

- ① 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
- ② 労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- ③ 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
- ④ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

#### 留意点：

- ① 必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

#### 補足

上記のメリットや留意点は、副業・兼業をしている労働者や副業・兼業を認めている企業から聞いた意見等を踏まえて、例示したものです。実際には、労働者や企業それぞれの状況によって異なると考えられます。

(2) 人生100年時代を迎え、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要である。また、副業・兼業は、社会全体としてみれば、オープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から地方創生にも資する面もあると考えられる。

(3) これらを踏まえると、労働者が副業・兼業を行う理由は、収入を増やしたい、1つの仕事だけでは生活できない、自分が活躍できる場を広げる等さまざまであり、業種や職種によって仕事の内容、収入等も様々な実情があるが、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したい、スキルアップを図りたいなどの希望を持つ労働者がいることから、こうした労働者については、長時間労働、企業への労務提供上の支障や業務上の秘密の漏洩等を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要である。

また、いずれの形態の副業・兼業においても、労働者の心身の健康の確保、ゆとりある生活の実現の観点から法定労働時間が定められている趣旨にも鑑み、長時間労働にならないよう、以下の3～5に留意して行われることが必要である。

なお、労働基準法（以下「労基法」という。）の労働時間規制、労働安全衛生法の安全衛生規制等を潜脱するような形態や、合理的な理由なく労働条件等を労働者の不利益に変更するような形態で行われる副業・兼業は、認められず、違法な偽装請負の場合や、請負であるかのような契約としているが実態は雇用契約だと認められる場合等においては、就労の実態に応じて、労基法、労働安全衛生法等における使用者責任が問われる。

業種・職種によって、仕事の内容、収入等には様々な実情があります。仕事の内容によっては、勤務時間以外の労働者の自由な時間は休息に充てた方が望ましい場合もあります。個々の企業で副業・兼業を認めるかどうか決めるにあたっては、労使で十分に検討してください。ただし、労働者の私生活への過度な干渉にならないように留意が必要です。

「労働基準法（以下「労基法」という。）の労働時間規制、労働安全衛生法の安全衛生規制等を潜脱するような形態や、合理的な理由なく労働条件等を労働者の不利益に変更するような形態で行われる副業・兼業」とは、たとえば、実態は使用者との一つの労働契約であるにもかかわらず、その一部を形式上請負契約にする形態などが考えられます。

使用者と労働者の間で合意があるときには、労働契約を変更することができます（労働契約法第8条）。原則として、労働者と合意することなく、職場の共通ルールである就業規則の変更によって、労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできません（労働契約法第9条）。ただし、例外として、①その変更が諸事情に照らして合理的なものであり、かつ、②労働者に周知されていた場合には、就業規則の変更による労働条件の不利益変更が認められる場合があります（労働契約法第10条）。もっとも、合理性があるかどうかは、変更の必要性や、労働者が受ける不利益の度合い、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合との交渉の状況等から、最終的には司法で判断されるものです。

### 3 企業の対応

#### (1) 基本的な考え方

裁判例を踏まえれば、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当である。副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる。

実際に副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。なお、副業・兼業に係る相談、自己申告等を行ったことにより不利益な取扱いをすることはできない。

また、労働契約法第3条第4項において、「労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。」とされている（信義誠実の原則）。

信義誠実の原則に基づき、使用者及び労働者は、労働契約上の主たる義務（使用者の賃金支払義務、労働者の労務提供義務）のほかに、多様な付随義務を負っている。

副業・兼業の場合には、以下の点に留意する必要がある。

#### ア 安全配慮義務

労働契約法第5条において、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」とされており（安全配慮義務）、副業・兼業の場合には、副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者が安全配慮義務を負っている。

副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、使用者が、労働者の全体としての業務量・時間が過重であることを把握しながら、何らの配慮をしないまま、労働者の健康に支障が生ずるに至った場合等が考えられる。

このため、

- ・ 就業規則、労働契約等（以下この（1）において「就業規則等」という。）において、長時間労働等によって労務提供上の支障がある場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
  - ・ 副業・兼業の届出等の際に、副業・兼業の内容について労働者の安全や健康に支障をもたらさないか確認するとともに、副業・兼業の状況の報告等について労働者と話し合っておくこと
  - ・ 副業・兼業の開始後に、副業・兼業の状況について労働者からの報告等により把握し、労働者の健康状態に問題が認められた場合には適切な措置を講ずること
- 等が考えられる。

#### イ 秘密保持義務

労働者は、使用者の業務上の秘密を守る義務を負っている（秘密保持義務）。

副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、自ら使用する労働者が業務上の秘密を他の使用者の下で漏洩する場合や、他の使用者の労働者（自らの労働者が副業・兼業として他の使用者の労働者である場合を含む。）が他の使用者の業務上の秘密を自らの下で漏洩する場合が考えられる。

このため、

- ・ 就業規則等において、業務上の秘密が漏洩する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
  - ・ 副業・兼業を行う労働者に対して、業務上の秘密となる情報の範囲や、業務上の秘密を漏洩しないことについて注意喚起すること
- 等が考えられる。

#### ウ 競業避止義務

労働者は、一般に、在職中、使用者と競合する業務を行わない義務を負っていると解されている（競業避止義務）。

副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、自ら使用する労働者が他の使用者の下でも労働することによって、自らに対して当該労働者が負う競業避止義務違反が生ずる場合や、他の使用者の労働者を自らの下でも労働させることによって、他の使用者に対して当該労働者が負う競業避止義務違反が生ずる場合が考えられる。

したがって、使用者は、競業避止の観点から、労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができるが、競業避止義務は、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないことを内容とする義務であり、使用者は、労働者の自らの事業場における業務の内容や副業・兼業の内容等に鑑み、その正当な利益が侵害されない場合には、同一の業種・職種であっても、副業・兼業を認めるべき場合も考えられる。

このため、

- ・ 就業規則等において、競業により、自社の正当な利益を害する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
  - ・ 副業・兼業を行う労働者に対して、禁止される競業行為の範囲や、自社の正当な利益を害しないことについて注意喚起すること
  - ・ 他社の労働者を自社でも使用する場合には、当該労働者が当該他社に対して負う競業避止義務に違反しないよう確認や注意喚起を行うこと
- 等が考えられる。

## エ 誠実義務

誠実義務に基づき、労働者は秘密保持義務、競業避止義務を負うほか、使用者の名誉・信用を毀損しないなど誠実に行動することが要請される。

このため、

- ・ 就業規則等において、自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には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
- ・ 副業・兼業の届出等の際に、それらのおそれがないか確認すること等が考えられる。

## オ 副業・兼業の禁止又は制限

(ア) 副業・兼業に関する裁判例においては、

- ・ 労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であること
- ・ 例外的に、労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができる場合としては
  - ① 労務提供上の支障がある場合
  - ② 業務上の秘密が漏洩する場合
  - ③ 競業により自社の利益が害される場合
  - ④ 自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

が認められている。

このため、就業規則において、

- ・ 原則として、労働者は副業・兼業を行うことができること
- ・ 例外的に、上記①～④のいずれかに該当する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくことが考えられる。

(イ) なお、副業・兼業に関する裁判例においては、就業規則において労働者が副業・兼業を行う際に許可等の手続を求め、これへの違反を懲戒事由としている場合において、形式的に就業規則の規定に抵触したとしても、職場秩序に影響せず、使用者に対する労務提供に支障を生ぜしめない程度・態様のものは、禁止違反に当たらないとし、懲戒処分を認めていない。

このため、労働者の副業・兼業が形式的に就業規則の規定に抵触する場合であっても、懲戒処分を行うか否かについては、職場秩序に影響が及んだか否か等の実質的な要素を考慮した上で、あくまでも慎重に判断することが考えられる。

参照

秘密保持義務や競業避止義務に関する裁判例については、P.38をご覧ください。

## (2) 労働時間管理

労基法第38条第1項では「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されており、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む(労働基準局長通達(昭和23年5月14日付け基発第769号))とされている。

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合における労基法第38条第1項の規定の解釈・運用については、次のとおりである。

### ア 労働時間の通算が必要となる場合

(ア) 労働時間が通算される場合

労働者が、事業主を異にする複数の事業場において、「労基法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、労基法第38条第1項の規定により、それらの複数の事業場における労働時間が通算される。

次のいずれかに該当する場合は、その時間は通算されない。

- ・ 労基法が適用されない場合(例 フリーランス、独立、起業、共同経営、アドバイザー、コンサルタント、顧問、理事、監事等)
- ・ 労基法は適用されるが労働時間規制が適用されない場合(農業・畜産業・養蚕業・水産業、管理監督者・機密事務取扱者、監視・断続的労働者、高度プロフェッショナル制度)

なお、これらの場合においても、過労等により業務に支障を来さないようにする観点から、その者からの申告等により就業時間を把握すること等を通じて、就業時間が長時間にならないよう配慮することが望ましい。

(イ) 通算して適用される規定

法定労働時間（労基法第32条）について、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算される。

時間外労働（労基法第36条）のうち、時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（同条第6項第2号及び第3号）については、労働者個人の実労働時間に着目し、当該個人を使用する使用者を規制するものであり、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算される。

時間外労働の上限規制（労基法第36条第3項から第5項まで及び第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。））が適用除外（同条第11項）又は適用猶予（労基法第139条第2項、第140条第2項、第141条第4項若しくは第142条）される業務・事業についても、法定労働時間（労基法第32条）についてはその適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算される。

なお、労働時間を通算して法定労働時間を超える場合には、長時間の時間外労働とならないようにすることが望ましい。

(ウ) 通算されない規定

時間外労働（労基法第36条）のうち、労基法第36条第1項の協定（以下「36協定」という。）により延長できる時間の限度時間（同条第4項）、36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限（同条第5項）については、個々の事業場における36協定の内容を規制するものであり、それぞれの事業場における延長時間を定めることとなる。

また、36協定において定める延長時間が事業場ごとの時間で定められていることから、それぞれの事業場における時間外労働が36協定に定めた延長時間の範囲内であるか否かについては、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とは通算されない。

休憩（労基法第34条）、休日（労基法第35条）、年次有給休暇（労基法第39条）については、労働時間に関する規定ではなく、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間は通算されない。



時間外労働の上限規制については、P.17をご覧ください。

イ 副業・兼業の確認

(ア) 副業・兼業の確認方法

使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。

その方法としては、就業規則、労働契約等に副業・兼業に関する届出制を定め、既に雇い入れている労働者が新たに副業・兼業を開始する場合の届出や、新たに労働者を雇い入れる際の労働者からの副業・兼業についての届出に基づくこと等が考えられる。

使用者は、副業・兼業に伴う労務管理を適切に行うため、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。



副業・兼業の届出様式例については、P.9をご覧ください。

(イ) 労働者から確認する事項

副業・兼業の内容として確認する事項としては、次のものが考えられる。

- ・ 他の使用者の事業場の事業内容
- ・ 他の使用者の事業場で労働者が従事する業務内容
- ・ 労働時間通算の対象となるか否かの確認

労働時間通算の対象となる場合には、併せて次の事項について確認し、各々の使用者と労働者との間で合意しておくことが望ましい。

- ・ 他の使用者との労働契約の締結日、期間
- ・ 他の使用者の事業場での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻
- ・ 他の使用者の事業場での所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数
- ・ 他の使用者の事業場における実労働時間等の報告の手続
- ・ これらの事項について確認を行う頻度



労働者の副業・兼業の内容の確認にあたっては、労働者のプライバシーに配慮し、必要以上の情報を労働者に求めることがないよう留意が必要です。



## 副業・兼業を行う労働者を受け入れる側の企業の実施事項

副業・兼業を行う労働者を受け入れる側の企業（企業B）は、当該労働者と時間的に先に労働契約を締結している企業（企業A）が副業・兼業を認めるにあたって労働者からの申告等により副業・兼業の内容を確認する手続が行われることを念頭においたうえで、当該手続が行われる場合は、当該労働者を通じて、企業Aに必要な情報（イ（イ）参照）を提供することが考えられます。

また、企業B自らも、労基法第38条第1項の規定により労働時間を通算して労基法を遵守する必要があるため、労働者からの申告等により企業Aにおける副業・兼業の内容を確認する必要があります。

なお、この際に、労働者が企業Aとの間で、副業・兼業を行う際に簡便な労働時間管理の方法（オ参照）に基づくこととしている場合には、企業Bは、

- ・ 企業Aが設定する企業Aの事業場における法定外労働時間の上限を前提に、
- ・ 時間外労働の上限規制の範囲内で自らの事業場における労働時間の上限を設定することに留意する必要があります。企業Aが労働者に副業・兼業を許可する条件として、企業Aの事業場における法定外労働時間の上限と企業Bにおける労働時間を合計して一定に時間におさめることとしている場合には、企業Bは当該労働者を使用する場合には、一定の時間内で自社での労働時間の上限を設定することとなることにも留意が必要となります。

### ウ 労働時間の通算

#### (ア) 基本的事項

##### a 労働時間を通算管理する使用者

副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者（ア（ア）において労働時間が通算されない場合として掲げられている業務等に係るものを除く。）は、労基法第38条第1項の規定により、それぞれ、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とを通算して管理する必要がある。

##### b 通算される労働時間

労基法第38条第1項の規定による労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間と労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを通算することによって行う。

##### c 基礎となる労働時間制度

労基法第38条第1項の規定による労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間制度を基に、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間と通算することによって行う。

週の労働時間の起算日又は月の労働時間の起算日が、自らの事業場と他の使用者の事業場とで異なる場合についても、自らの事業場の労働時間制度における起算日を基に、そこから起算した各期間における労働時間を通算する。



【例】 企業A：毎月1日が起算日、企業B：毎月15日が起算日である場合

たとえば、Aは、4/1～4/30の自社における労働時間と、4/1～4/30の企業Bにおける労働時間を通算することになります。

##### d 通算して時間外労働となる部分

自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とを通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分が、時間外労働となる。

(イ) 副業・兼業の開始前（所定労働時間の通算）

a 所定労働時間の通算

副業・兼業の開始前に、自らの事業場における所定労働時間と他の使用者の事業場における所定労働時間とを通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分の有無を確認する。

b 通算して時間外労働となる部分

自らの事業場における所定労働時間と他の使用者の事業場における所定労働時間とを通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、時間的に後から労働契約を締結した使用者における当該超える部分が時間外労働となり、当該使用者における36協定で定めるところによって行うこととなる。

参照

具体例については、P.15をご覧ください。

c 所定労働時間の把握

他の使用者の事業場における所定労働時間は、イ（イ）のとおり、副業・兼業の確認の際に把握しておくことが考えられる。

(ウ) 副業・兼業の開始後（所定外労働時間の通算）

a 所定外労働時間の通算

(イ)の所定労働時間の通算に加えて、副業・兼業の開始後に、自らの事業場における所定外労働時間と他の使用者の事業場における所定外労働時間とを当該所定外労働が行われる順に通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分の有無を確認する。

※ 自らの事業場で所定外労働がない場合は、所定外労働時間の通算は不要である。

※ 自らの事業場で所定外労働があるが、他の使用者の事業場で所定外労働がない場合は、自らの事業場の所定外労働時間を通算すれば足りる。

b 通算して時間外労働となる部分

所定労働時間の通算に加えて、自らの事業場における所定外労働時間と他の使用者の事業場における所定外労働時間とを当該所定外労働が行われる順に通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、当該超える部分が時間外労働となる。

各々の使用者は、通算して時間外労働となる時間のうち、自らの事業場において労働させる時間については、自らの事業場における36協定の延長時間の範囲内とする必要がある。

各々の使用者は、通算して時間外労働となる時間（他の使用者の事業場における労働時間を含む。）によって、時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（労基法第36条第6項第2号及び第3号）を遵守するよう、1か月単位で労働時間を通算管理する必要がある。

参照

具体例については、P.19をご覧ください。

c 所定外労働時間の把握

他の使用者の事業場における実労働時間は、ウ（ア）bのとおり、労働者からの申告等により把握する。

他の使用者の事業場における実労働時間は、労基法を遵守するために把握する必要があるが、把握の方法としては、必ずしも日々把握する必要はなく、労基法を遵守するために必要な頻度で把握すれば足りる。

例えば、時間外労働の上限規制の遵守等に支障がない限り、

- ・ 一定の日数分をまとめて申告等させる

（例：一週間分を週末に申告する等）

- ・ 所定労働時間どおり労働した場合には申告等は求めず、実労働時間が所定労働時間どおりではなかった場合のみ申告等させる

（例：所定外労働があった場合等）

- ・ 時間外労働の上限規制の水準に近づいてきた場合に申告等させる

などとすることが考えられる。

(エ) その他

労働者が事業主を異にする3以上の事業場で労働する場合についても、上記に記載したところにより、副業・兼業の確認、副業・兼業開始前の所定労働時間の通算、副業・兼業開始後の所定外労働時間の通算を行う。

エ 時間外労働の割増賃金の取扱い

(ア) 割増賃金の支払義務

各々の使用者は、自らの事業場における労働時間制度を基に、他の使用者の事業場における所定労働時間・所定外労働時間についての労働者からの申告等により、

- ・ まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、
- ・ 次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって、

それぞれの事業場での所定労働時間・所定外労働時間を通算した労働時間を把握し、その労働時間について、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分のうち、自ら労働させた時間について、時間外労働の割増賃金（労基法第37条第1項）を支払う必要がある。

(イ) 割増賃金率

時間外労働の割増賃金の率は、自らの事業場における就業規則等で定められた率（2割5分以上の率。ただし、所定外労働の発生順によって所定外労働時間を通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分が1か月について60時間を超えた場合には、その超えた時間の労働のうち自ら労働させた時間については、5割以上の率。）となる（労基法第37条第1項）。

オ 簡便な労働時間管理の方法

(ア) 趣旨

副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方については上記のとおりであるが、例えば、副業・兼業の日数が多い場合や、自らの事業場及び他の使用者の事業場の双方において所定外労働がある場合等においては、労働時間の申告等や通算管理において、労使双方に手続上の負担が伴うことが考えられる。

このため、副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方について、上記によることのほかに、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の手続上の負担を軽減し、労基法に定める最低労働条件が遵守されやすくなる簡便な労働時間管理の方法（以下「管理モデル」という。）として、以下の方法によることが考えられる。

(イ) 管理モデルの枠組み

管理モデルは、副業・兼業の開始前に、当該副業・兼業を行う労働者と時間的に先に労働契約を締結していた使用者（以下「使用者A」という。）の事業場における法定外労働時間と時間的に後から労働契約を締結した使用者（以下「使用者B」という。）の事業場における労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間）とを合計した時間数が単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定し、各々の使用者がそれぞれその範囲内で労働させることとするものであること。また、使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ自らの事業場における36協定の延長時間の範囲内とし、割増賃金を支払うこととするものであること。

これにより、使用者A及び使用者Bは、副業・兼業の開始後においては、それぞれあらかじめ設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場における実労働時間の把握を要することなく労基法を遵守することが可能となるものであること。

(ウ) 管理モデルの実施

a 導入手順

副業・兼業に関する企業の事例において、労務管理上の便宜や労働者の健康確保等のため、副業・兼業の開始前に、あらかじめ使用者が他の使用者の事業場における労働時間や通算した労働時間について上限を設定し、労働者にその範囲内で副業・兼業を行うことを求めている事例がみられる。

管理モデルについても、一般的には、副業・兼業を行おうとする労働者に対して使用者Aが管理モデルにより副業・兼業を行うことを求め、労働者及び労働者を通じて使用者Bがこれに応じることで導入されることが想定される。

参照

使用者Aが、労働者及び労働者を通じて使用者Bに対して、管理モデルによる副業・兼業とする旨を通知する際の様式例については、P.18をご覧ください。



b 労働時間の上限の設定

使用者Aの事業場における1か月の法定外労働時間と使用者Bの事業場における1か月の労働時間とを合計した時間数が単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定する。

月の労働時間の起算日が、使用者Aの事業場と使用者Bの事業場とで異なる場合には、各々の使用者は、各々の事業場の労働時間制度における起算日を基に、そこから起算した1か月における労働時間の上限をそれぞれ設定することとして差し支えない。

※

管理モデルのイメージについては、P.16をご覧ください。

c 時間外労働の割増賃金の取扱い

使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ割増賃金を支払う。

使用者Aが、法定外労働時間に加え、所定外労働時間についても割増賃金を支払うこととしている場合には、使用者Aは、自らの事業場における所定外労働時間の労働について割増賃金を支払うこととなる。

時間外労働の割増賃金の率は、自らの事業場における就業規則等で定められた率（2割5分以上の率。ただし、使用者Aの事業場における法定外労働時間の上限に使用者Bの事業場における労働時間を通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分が1か月について60時間を超えた場合には、その超えた時間の労働のうち自らの事業場において労働させた時間については、5割以上の率。）とする。

補足

労働時間の通算の原則的な順序は、

- ① A 所定労働時間
- ② B 所定労働時間
- ③ A 所定外労働時間又は B 所定外労働時間（実際に行われた順）  
となります。

一方で、管理モデルにおける通算の順序は、原則と異なり

- ① A 所定労働時間 + A 所定外労働時間（A 法定内所定外労働時間・法定外所定外労働時間）の上限
- ② B 労働時間（B 所定労働時間 + B 所定外労働時間）の上限  
となる点に留意が必要です。

(エ) その他

a 管理モデルの導入の際の労働時間の上限の設定において、使用者Aの事業場における1か月の法定外労働時間と使用者Bの事業場における1か月の労働時間とを合計した時間数を80時間を超えるものとした場合には、翌月以降において複数月平均80時間未満となるように労働時間の上限の設定を調整する必要が生じ得る。

このため、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の手続上の負担を軽減し、労基法に定める最低労働条件が遵守されやすくするという管理モデルの趣旨に鑑み、そのような労働時間を調整する必要が生じないように、各々の使用者と労働者との合意により労働時間の上限を設定することが望ましい。

b 管理モデルの導入後に、使用者Aにおいて導入時に設定した労働時間の上限を変更する必要が生じた場合には、あらかじめ労働者を通じて使用者Bに通知し、必要に応じて使用者Bにおいて設定した労働時間の上限を変更し、これを変更することは可能である。なお、変更を円滑に行うことができるよう、あらかじめ、変更があり得る旨を留保しておくことが望ましい。

c 労働者が事業主を異にする3以上の事業場で労働する場合についても、使用者Aの事業場における法定外労働時間、使用者Bの事業場における労働時間、更に時間的に後から労働契約を締結した使用者C等の事業場における労働時間について、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定し、各々の使用者がそれぞれその範囲内で労働させ、使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者B及び使用者C等は自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ割増賃金を支払うことにより、管理モデルの導入が可能である。

d 管理モデルを導入した使用者が、あらかじめ設定した労働時間の範囲を逸脱して労働させたことによって、時間外労働の上限規制を超える等の労基法に抵触した状態が発生した場合には、当該逸脱して労働させた使用者が、労働時間通算に関する法違反を問われ得ることとなる。

### (3) 健康管理

使用者は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働安全衛生法第66条等に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等（以下「健康確保措置」という。）を実施しなければならない。

また、健康確保の観点からも他の事業場における労働時間と通算して適用される労基法の時間外労働の上限規制を遵守すること、また、それを超えない範囲内で自らの事業場及び他の使用者の事業場のそれぞれにおける労働時間の上限を設定する形で副業・兼業を認めている場合においては、自らの事業場における上限を超えて労働させないこと。

(注) 労働安全衛生法第66条に基づく一般健康診断及び第66条の10に基づくストレスチェックは、常時使用する労働者（常時使用する短時間労働者を含む。）が実施対象となる。

この際、常時使用する短時間労働者とは、短時間労働者のうち、以下のいずれの要件をも満たす者である（平成26年7月24日付け基発0724第2号等抜粋）。

- ・ 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）
- ・ 1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の $\frac{3}{4}$ 以上である者

#### ア 健康確保措置の対象者

健康確保措置の実施対象者の選定に当たって、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ない。

ただし、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、当該使用者は、原則として、副業・兼業先の使用者との情報交換により、それが難しい場合は、労働者からの申告により把握し、自らの事業場における労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当である。

#### 補記

使用者は、上記の健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者や、ストレスチェックの結果高ストレスと判定され医師による面接指導を受けた労働者については、労働安全衛生法第66条の4、第66条の5及び第66条の10に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について医師等の意見を聴取し、必要があると認めるときは当該労働者の実情を考慮して、

- ① 就業場所の変更
  - ② 作業の転換
  - ③ 労働時間の短縮
  - ④ 深夜業の回数の減少
- 等の適切な措置を講じなければなりません。

#### イ 健康確保措置等の円滑な実施についての留意点

使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。また、副業・兼業を行う者の長時間労働や不規則な労働による健康障害を防止する観点から、働き過ぎにならないよう、例えば、自社での労務と副業・兼業先での労務との兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制等を行うなど、それぞれの事業場において適切な措置を講じることができるよう、労使で話し合うことが適当である。

さらに、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、実効ある健康確保措置を実施する観点から、他の使用者との間で、労働の状況等の情報交換を行い、それに応じた健康確保措置の内容に関する協議を行うことが適当である。

#### 4 労働者の対応

- (1) 労働者は、副業・兼業を希望する場合にも、まず、自身が勤めている企業の副業・兼業に関するルール（労働契約、就業規則等）を確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。例えば労働者が副業・兼業先の求職活動をする場合には、就業時間、特に時間外労働の有無等の副業・兼業先の情報を集めて適切な就職先を選択することが重要である。なお、適切な副業・兼業先を選択する観点からは、ハローワークにおいて求人内容の適法性等の確認作業を経て受理され、公開されている求人について求職活動を行うこと等も有効である。また、実際に副業・兼業を行うに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。
- (2) (1)により副業・兼業を行うに当たっては、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、労働者（管理監督者である労働者も含む。）が、自ら各事業場の業務の量やその進捗状況、それに費やす時間や健康状態を管理する必要がある。  
また、他の事業場の業務量、自らの健康の状況等について報告することは、企業による健康確保措置を実効あるものとする観点から有効である。
- (3) そこで、使用者が提供する健康相談等の機会の活用や、勤務時間や健康診断の結果等の管理が容易になるようなツールを用いることが望ましい。始業・終業時刻、休憩時間、勤務時間、健康診断等の記録をつけていくような民間等のツールを活用して、自己の就業時間や健康の管理に努めることが考えられる。ツールは、副業・兼業先の就業時間を自己申告により使用者に伝えるときにも活用できるようなものが望ましい。

#### 補足

厚生労働省では、労働者が自ら、本業及び副業・兼業の労働時間や健康状態を管理できる機能がある「マルチジョブ健康管理ツール」アプリを無料で提供していますので、ぜひご活用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>



- (4) なお、副業・兼業を行い、20万円を超える副収入がある場合は、企業による年末調整ではなく、個人による確定申告が必要である。

5 副業・兼業に関わるその他の制度について

(1) 労災保険の給付（休業補償、障害補償、遺族補償等）

事業主は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働者を1人でも雇用していれば、労災保険の加入手続を行う必要がある。

なお、労災保険制度は労働基準法における個別の事業主の災害補償責任を担保するものであるため、従来その給付額については、災害が発生した就業先の賃金分のみに基づき算定していたが、複数就業している者が増えている実状を踏まえ、複数就業者が安心して働くことができるような環境を整備するため、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第14号）により、非災害発生事業場の賃金額も合算して労災保険給付を算定することとしたほか、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定を行うこととした。

なお、労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合、一の就業先から他の就業先への移動時に起こった災害については、通勤災害として労災保険給付の対象となる。

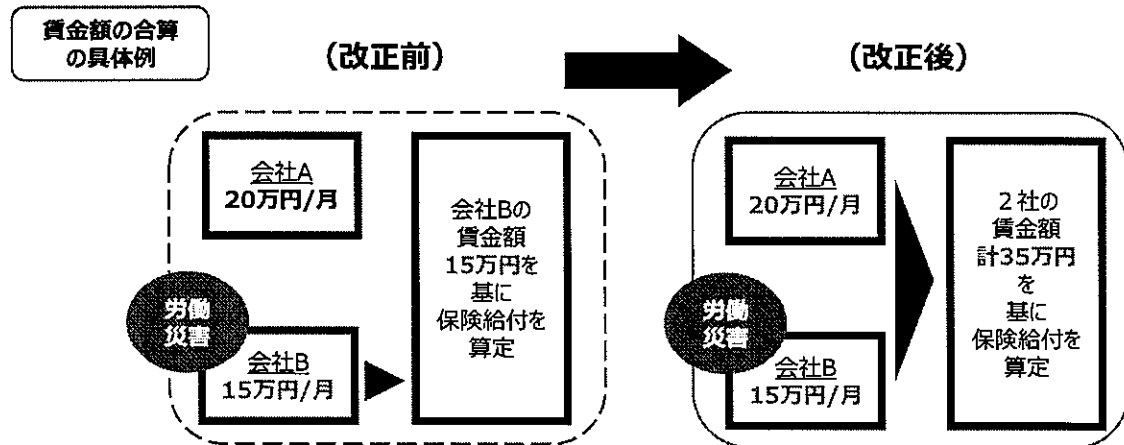
(注) 事業場間の移動は、当該移動の終点たる事業場において労務の提供を行うために行われる通勤であると考えられ、当該移動の間に起こった災害に関する保険関係の処理については、終点たる事業場の保険関係で行うものとしている。

(労働基準局長通達(平成18年3月31日基発第0331042号))

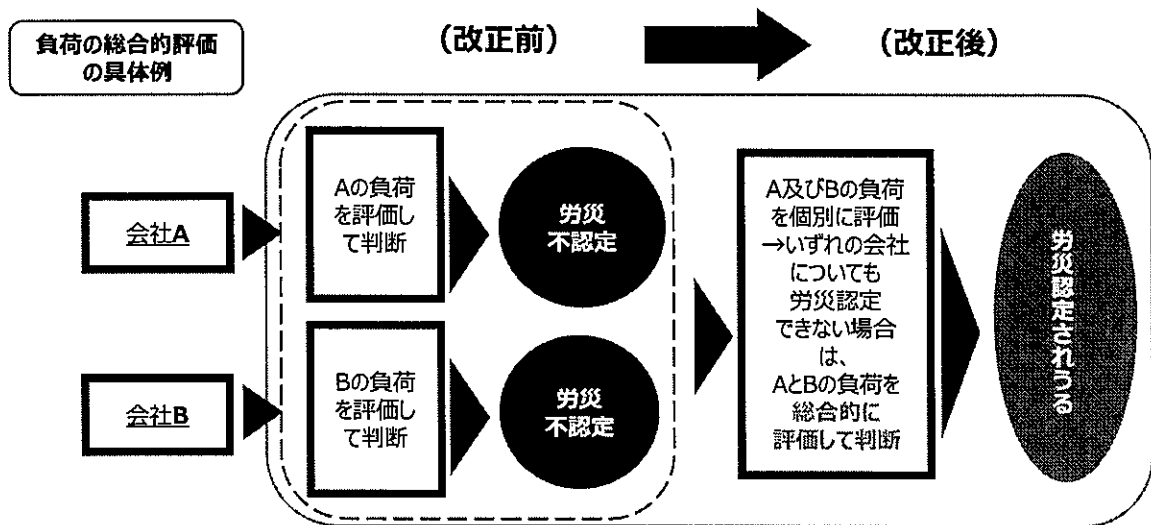
補足

労災保険制度は、①労働者の就業形態にかかわらず、②事故が発生した事業主の災害補償責任を担保するものです。このため、副業・兼業をする者にも労災保険は適用されます。

また、副業・兼業をする者への労災保険給付額については、法改正により全就業先の賃金を算定基礎とすることとなりました。



(※) 具体的な保険給付額は「給付基礎日額」によって算出し、休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の80%相当額を給付します。給付基礎日額とは、事故等の日（算定事由発生日）以前3ヶ月分の賃金を暦日数で割ったものです。



(2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険

雇用保険制度において、労働者が雇用される事業は、その業種、規模等を問わず、全て適用事業（農林水産の個人事業のうち常時5人以上の労働者を雇用する事業以外の事業については、暫定任意適用事業）である。このため、適用事業所の事業主は、雇用する労働者について雇用保険の加入手続きを行わなければならない。ただし、同一の事業主の下で、①1週間の所定労働時間が20時間未満である者、②継続して31日以上雇用されることが見込まれない者については被保険者とならない（適用除外）。また、同時に複数の事業主に雇用されている者が、それぞれの雇用関係において被保険者要件を満たす場合、その者が生計を維持するために必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となるが、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第14号）により、令和4年1月より65歳以上の労働者本人の申出を起点として、一の雇用関係では被保険者要件を満たさない場合であっても、二の事業所の労働時間を合算して雇用保険を適用する制度が試行的に開始される。

社会保険（厚生年金保険及び健康保険）の適用要件は、事業所毎に判断するため、複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者が、いずれの事業所においても適用要件を満たさない場合、労働時間等を合算して適用要件を満たしたとしても、適用されない。また、同時に複数の事業所で就労している者が、それぞれの事業所で被保険者要件を満たす場合、被保険者は、いずれかの事業所の管轄の年金事務所及び医療保険者を選択し、当該選択された年金事務所及び医療保険者において各事業所の報酬月額を合算して、標準報酬月額を算定し、保険料を決定する。その上で、各事業主は、被保険者に支払う報酬の額により按分した保険料を、選択した年金事務所に納付（健康保険の場合は、選択した医療保険者等に納付）することとなる。

補足

雇用保険の適用の例

労働者甲



事業主 A : 25時間

週20時間以上であるため、適用される。

労働者乙



事業主 A : 15時間      事業主 B : 10時間

合計が週25時間でも、いずれも週20時間未満であるため適用されない。

補足

社会保険の適用について

適用要件（※）は事業所ごとに判断します。このため、複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者が、いずれの事業所においても適用要件を満たさない場合、労働時間等を合算して適用要件を満たしたとしても、社会保険は適用されません。

（※）短時間労働者の場合、従業員501人以上の事業所（注）にあつては、週所定労働時間20時間以上、所定内賃金月額8.8万円以上等の一定の要件を満たす場合に適用されます。なお、500人以下の事業所であっても、短時間労働者の適用について労使合意があれば、従業員501人以上の事業所と同様の取扱いとなります。

（注）「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第40号）が令和2年5月に成立し、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大について、令和4年10月に100人超規模、令和6年10月に50人超規模の企業まで適用範囲を拡大することとなりました。

## IV. 副業・兼業に関する裁判例

### ○ マンナ運輸事件（京都地判平成24年7月13日）

#### 【概要】

運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を4度にわたって不許可にしたことについて、後2回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容（慰謝料のみ）された事案。

#### 【判決抜粋】

労働者は、勤務時間以外の時間については、事業場の外で自由に利用することができるのであり、使用者は、労働者が他の会社で就労（兼業）するために当該時間を利用することを、原則として許され（ママ）なければならない。

もっとも、労働者が兼業することによって、労働者の使用者に対する労務の提供が不能又は不完全になるような事態が生じたり、使用者の企業秘密が漏洩するなど経営秩序を乱す事態が生じることもあり得るから、このような場合においてのみ、例外的に就業規則をもって兼業を禁止することが許されるものと解するのが相当である。

### ○ 東京都私立大学教授事件（東京地判平成20年12月5日）

#### 【概要】

教授が無許可で語学学校講師等の業務に従事し、講義を休講したことを理由として行われた懲戒解雇について、副業は夜間や休日に行われており、本業への支障は認められず、解雇無効とした事案。

#### 【判決抜粋】

兼職（二重就職）は、本来は使用者の労働契約上の権限の及び得ない労働者の私生活における行為であるから、兼職（二重就職）許可制に形式的には違反する場合であっても、職場秩序に影響せず、かつ、使用者に対する労務提供に格別の支障を生ぜしめない程度・態様の二重就職については、兼職（二重就職）を禁止した就業規則の条項には実質的には違反しないものと解するのが相当である。

### ○ 十和田運輸事件（東京地判平成13年6月5日）

#### 【概要】

運送会社の運転手が年に1、2回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇に関して、職務専念義務の違反や信頼関係を破壊したとまでいうことはできないため、解雇無効とした事案。

#### 【判決抜粋】

原告らが行った本件アルバイト行為の回数が年に1、2回の程度の限りで認められるにすぎないことに、証拠及び弁論の全趣旨を併せ考えれば、原告らのこのような行為によって被告の業務に具体的に支障を来したことはなかったこと、原告らは自らのこのような行為について会社が許可、あるいは少なくとも黙認しているとの認識を有していたことが認められるから、原告らが職務専念義務に違反し、あるいは、被告との間の信頼関係を破壊したとまでいうことはできない。

○ 都タクシー事件（広島地決昭和59年12月18日）

【概要】

隔日勤務のタクシー運転手が、非番日に輸出車を船積みするアルバイトに月7、8回たずさわったことを理由とする解雇に関して、労務提供に支障が生じていないこと、他の従業員の間でも半ば公然と行なわれていたとみられること等の事情から、具体的な指導注意をしないまま直ちになした解雇は許されないとした事案。

【判決抜粋】

就業規則において兼業禁止違反の制裁が懲戒解雇を基準としていること等に照らすと、就業規則によって禁止されるのは会社の秩序を乱し、労務の提供に支障を来たすおそれのあるものに限られると解するのが相当である。

タクシー乗務の性質上、乗務前の休養が要請されること等の事情を考えると、本件アルバイトは、就業規則により禁止された兼業に該当すると解するのが相当である。しかしながら、現実に労務提供に支障が生じたことをうかがわせる資料はないこと、従業員の間では半ば公然と行なわれていたとみられ、かつ、アルバイトについての具体的な指導注意がなされていなかったこと、…（中略）…等の事情を総合すると、何らの指導注意をしないまま直ちになした解雇は（懲戒解雇を普通解雇にしたとしても）余りに過酷であり、解雇権の濫用として許されないものと認めるのが相当である。

○ 小川建設事件（東京地決昭和57年11月19日）

【概要】

毎日6時間にわたるキャバレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした事案。

【判決抜粋】

労働者は労働契約を通じて一日のうち一定の限られた時間のみ、労務に服するのを原則とし、就業時間外は本来労働者の自由であることからして、就業規則で兼業を全面的に禁止することは、特別な場合を除き、合理性を欠く。

しかしながら、…（中略）…兼業の内容によつては企業の経営秩序を害し、または企業の対外的信用、体面が傷つけられる場合もありうるので、従業員の兼業の許否について、労務提供上の支障や企業秩序への影響等を考慮したうえでの会社の承諾にかからしめる旨の規定を就業規則に定めることは不当とはいいがたく、したがって、同趣旨の債務者就業規則第三条四項の規定は合理性を有するものである。

○ 橋元運輸事件（名古屋地判昭和47年4月28日）

【概要】

会社の管理職にある従業員が、直接経営には関与していないものの競業他社の取締役就任したことは、懲戒解雇事由に該当するため、解雇有効とした事案。

【判決抜粋】

元来就業規則において二重就職が禁止されている趣旨は、従業員が二重就職することによって、会社の企業秩序をみだし、又はみだすおそれが大であり、あるいは従業員の会社に対する労務提供が不能若しくは困難になることを防止するにあると解され、従って右規則にいう二重就職とは、右に述べたような実質を有するものを言い、会社の企業秩序に影響せず、会社に対する労務の提供に格別の支障を生ぜしめない程度のもは含まれないと解するのが相当である。

## 在職中の秘密保持義務に関する裁判例

### ○ 古河鋳業事件（東京高判昭和55年2月18日）

工場業務課営業係において製品の受注納入等の業務に従事している労働者と、工場製造課においてさく岩機部品の切削作業に従事している労働者について、会社の重大な秘密を記載した長期経営計画の基本的方針を示す計画基本案を謄写版刷りで複製し、当該労働者が所属する社外の団体に配布した事案。

労働者は労働契約に基づき労務を提供するほか、信義則により使用者の業務上の秘密を守る義務を負うとしたうえで、会社が機密漏洩防止に特段の配慮を行っていた長期経営計画の基本方針である計画基本案を謄写版刷りで複製・配布した労働者に対する懲戒解雇を有効と判断した事案。

## 在職中の競業避止義務に関する裁判例

### ○ 協立物産事件（東京地判平成11年5月28日）





外国会社から食品原材料等を輸入する代理店契約をしている会社の従業員が、顧客と共謀し、当該顧客から会社に対する商品供給を停止したうえで、当該顧客が設立した競業会社の代表取締役役に在職中に就任した事案。

労働者は、使用者との雇用契約上の信義則に基づいて、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないという付随的な義務を負い、原告の就業規則にある従業員の忠実義務もかかる義務を定めたと解されるとしたうえで、外国会社から食品原材料等を輸入する代理店契約をしている会社の従業員について、在職中の競業会社設立は、労働契約上の競業避止義務に反するとされた事案。



## V. 相談窓口・セミナーのご案内

### 相談窓口のご案内

<b>都道府県労働局</b> 総合労働相談コーナー	副業・兼業に関する個別労働関係紛争などを含めた労働相談に応じます。  ▶検索ワード：総合労働相談コーナー <a href="https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kalketu/soudan.html">https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kalketu/soudan.html</a> 
<b>労働基準監督署</b>	副業・兼業の場合における労働時間管理、健康管理、労災補償について相談に応じます。  ▶検索ワード：労働基準監督署 <a href="https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a> 
<b>働き方改革 推進支援センター</b>	働き方改革関連法に関する相談のほか、副業・兼業の場合における労働時間管理に関する相談や賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題についても、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。  ▶検索ワード：働き方改革推進支援センター <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html</a> 
<b>ハローワーク</b>	副業・兼業先の求職活動をする場合、就業時間等が適切な就職先を選択するにあたって、ハローワークの求人も活用できます。  ▶検索ワード：ハローワーク <a href="https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html">https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html</a> 

### セミナーのご案内

厚生労働省では、労働者や事業主、人事労務担当者などを対象に、「安心」して「働く」ための労使をつなぐルールである「労働契約」について、基本的な事項を分かりやすく解説する「労働契約等解説セミナー」を開催しています。

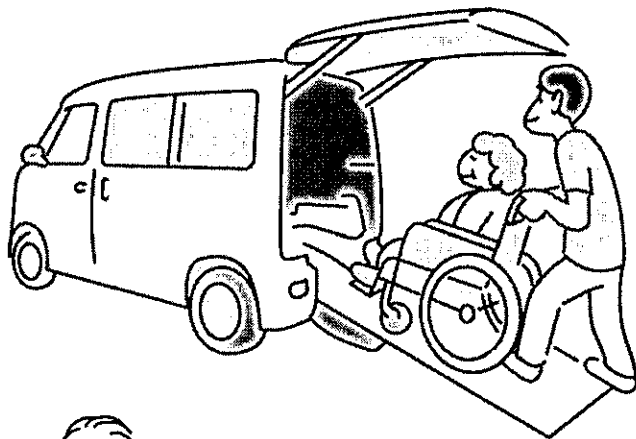
セミナーの中では、「副業・兼業の促進」もテーマの一つとして説明していますので、ご関心をお持ちの方はぜひご参加ください。

↓セミナーの申込や内容の確認については、こちらからお願いします。

(令和3年度以降同セミナーを開催する場合も、こちらのページで情報を公開する予定です。)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/roudoukeiyaku02/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/roudoukeiyaku02/index.html)

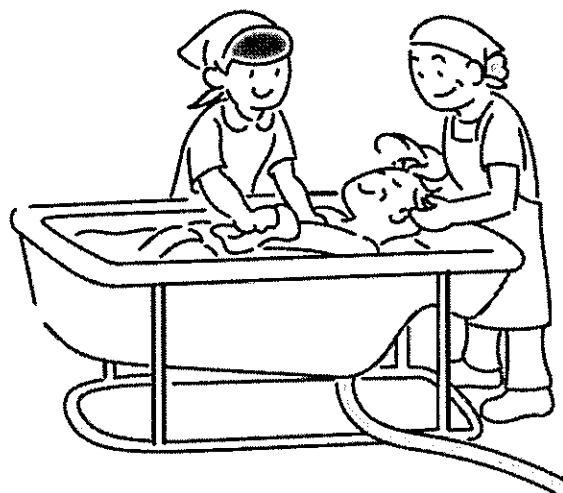




# 勤務間インターバル制度 導入・運用マニュアル

高齢者福祉・  
介護事業種版

職場の健康確保と業務の効率化や介護の質の向上をめざして





## はじめに

勤務間インターバル制度は、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組みで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康を維持するうえで重要な制度です。

平成30年6月に成立した働き方改革関連法では、労働基準法の改正により時間外労働の上限時間が義務化される等、労働者の働き方に影響を及ぼす重要な改正がなされましたが、同時に、労働時間等設定改善法により、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となりました（施行日は平成31年4月1日）。

この勤務間インターバル制度については、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）において、令和7年（2025年）までの数値目標として

- 1）勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とする
- 2）勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とする

が設定されていますが、令和3年1月1日時点における、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合は15.4%、制度を導入している企業割合は4.6%と、いずれの目標値に対しても乖離が生じています（令和3年就労条件総合調査）。

また、令和3年9月には、脳・心臓疾患の労災認定基準が改正され、過労死の労災認定基準に「勤務間インターバルが短い勤務」が評価対象として追加され、全国の労働基準監督署で運用が開始されています。

高齢者福祉・介護業種の施設の多くは交代制勤務を導入していますが、勤務間インターバル制度を導入することにより、勤務間隔の短いシフトによる十分な休息時間を確保できない状況を防止することができます。また、長時間労働の実態にある施設においては、勤務間インターバル制度を導入することが長時間労働を是正するうえでも有効な手段になるものと考えられます。

このため、高齢者福祉・介護事業種の施設における勤務間インターバル制度導入促進を図るため、勤務間インターバル制度を導入・運用している施設事例の収集を行うとともに、各施設において同制度を導入・運用する際のポイント等を本書として取りまとめました。

高齢者福祉・介護事業種のより多くの施設において、本書を活用していただき、勤務間インターバル制度を導入していただきたいと考えています。

2022年3月

厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課

### 勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業 検討部会

本マニュアルの作成にあたっては、検討部会を設置し、次の皆さまにご議論いただきました。

(敬省略・五十音順)

	氏名	所属（2022年3月末現在）
座長	今野 浩一郎	学習院大学名誉教授・学習院さくらアカデミー長
委員	井戸 郁夫	社会福祉法人 誠正会 特別養護老人ホームいちご 事務長
	岩田 秀信	社会福祉法人 あいの土山福祉会 特別養護老人ホームエーデル土山 介護士長
	宜野座 哲	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 委員
	櫛橋 弘喜	公益社団法人 全国老人保健施設協会 理事
	津幡 佳伸	全国社会福祉法人 経営者協議会 福祉人材対策委員会 副委員長
	三木 拓哉	一般社団法人 全国介護事業者協議会 副理事長
	山崎 茂治	UAゼンセン 総合サービス部門 執行委員 医療・介護・福祉部会 事務局長



# 目次

第1章 勤務間インターバル制度について	1
1 勤務間インターバル制度とは	2
2 勤務間インターバル制度の意義	3
参考情報 時間外労働の上限規制	3
3 勤務間インターバル制度の導入により得られる効果	4
コラム 睡眠時間は重要です	8
コラム 介護サービス業に勤める従業員の脳・心臓疾患の特徴	9
コラム 介護職員の定着率向上、離職防止対策について	10
第2章 勤務間インターバル制度の導入・運用に向けた取組の全体像	11
1 勤務間インターバル制度の導入・運用に向けた取組の全体像	12
2 PDCAサイクルの土台となる労使の話し合い	13
3 勤務間インターバル制度の導入・運用を成功させるためのポイント	15
コラム 長時間労働につながる取引慣行の見直し	17
第3章 勤務間インターバル制度導入の手順	19
<b>フェーズ1</b> 制度導入を検討する	20
<b>ステップ1</b> 労働時間等に関わる現状の把握と課題の抽出	20
コラム 勤務間インターバル制度導入・見直しのためのワークシート	21
<b>ステップ2</b> 導入目的の明確化	23
<b>ステップ3</b> 導入に対する経営層のコミットメント強化	25
Q/Aコーナー 経営層が理解を示さない場合	26
参考情報 脳・心臓疾患の労災認定基準の改正	26
<b>フェーズ2</b> 制度を設計する	27
<b>ステップ1</b> 制度の詳細の決定	27
コラム インターバル時間を確保すべきは「自社の事業に関わるすべての者」と捉える	29
参考情報 労働時間等見直しガイドラインでは	29
参考情報 インターバル時間数を設定するうえでの目安として	31
参考情報 インターバル時間数は企業により様々	31
参考情報 「働いたものとみなす」方法を採用する企業が半数	34
Q/Aコーナー 翌日の所定勤務開始時刻について	35
Q/Aコーナー 適用除外について①	38

Q/Aコーナー 適用除外について② .....	38
Q/Aコーナー 交代制勤務で働く従業員の労働時間管理について .....	43
参考情報 制度導入にあたって活用できる支援策—助成金制度のご紹介— .....	44
<b>ステップ2</b> 規定の整備 .....	45
参考情報 勤務間インターバル制度の導入に関する規定例 .....	46
<b>フェーズ3</b> 制度を導入・運用する .....	47
<b>ステップ1</b> 施設内への周知 .....	47
<b>ステップ2</b> 顧客（利用者・利用者の家族等）や取引先への説明 .....	50
<b>ステップ3</b> インターバル時間を確保しやすい環境づくり .....	53
コラム 勤務間インターバル制度を導入・運用することにより得られる効果の例 ..	57
<b>フェーズ4</b> 制度内容・運用方法を見直す .....	58
<b>ステップ1</b> 制度の効果検証、課題等の洗い出し .....	58
<b>ステップ2</b> 制度内容・運用方法の見直し .....	59
<b>第4章 勤務間インターバル制度を導入・運用している施設の事例紹介</b> ..	<b>61</b>
事例 No.1 社会福祉法人 あいの土山福祉会 特別養護老人ホーム エーデル土山 .....	62
事例 No.2 医療法人 光和会 介護付き有料老人ホームたけぞの .....	64
事例 No.3 株式会社 シニアライフアシスト .....	66
事例 No.4 社会福祉法人 誠正会 特別養護老人ホームいちご .....	68
事例 No.5 社会福祉法人 八生会 .....	70
<b>第5章 参考情報</b> .....	<b>73</b>
1 勤務間インターバル制度に関連するホームページ .....	74
2 勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業 委員名簿 .....	75

#### 本マニュアルでの用語の定義

##### ◎休憩時間、インターバル時間

終業時刻から次の始業時刻までの時間を「休憩時間」あるいは「インターバル時間」と呼びます。ここには生活時間や睡眠時間、通勤時間等が含まれます。また、原則として、勤務間インターバル制度に関する記述においては「インターバル時間」の表現を使用しています。



## 第 1 章

# 勤務間インターバル 制度について



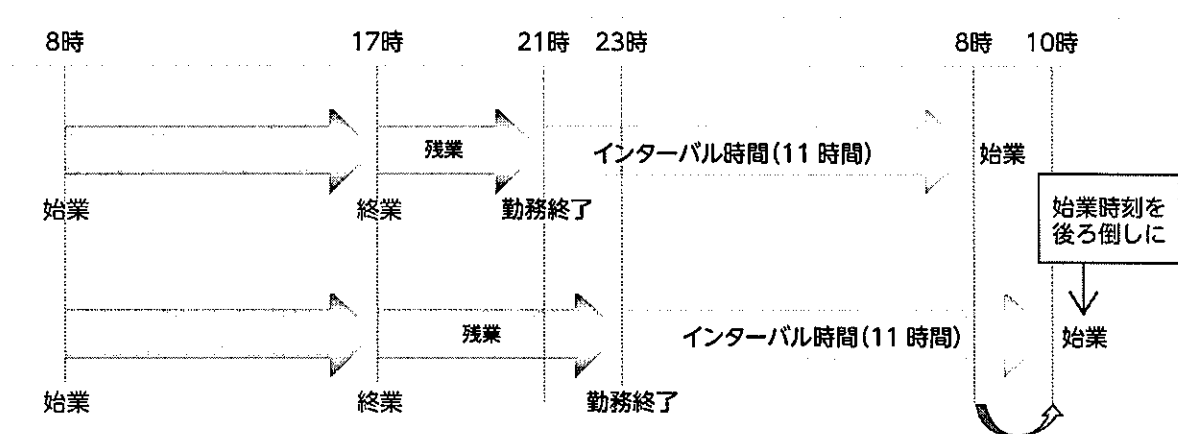
# 1 勤務間インターバル制度とは

2018年6月29日に成立した「働き方改革関連法」に基づき労働時間等設定改善法が改正され、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されました（2019年4月1日施行）。

ここでいう「休息」のことを、「休息時間」あるいは「インターバル時間」といいます。「勤務間インターバル制度」とは、勤務終了後から一定時間以上のインターバル時間を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

勤務間インターバル制度を導入した場合、たとえば以下の図表 1-1 にみるような働き方が考えられます。このほか、ある時刻以降の残業を禁止し、次の始業時刻以前の勤務を認めないこととする等によりインターバル時間を確保する方法も考えられます。

図表 1-1 勤務間インターバル制度を導入した働き方（例）  
【例：11時間のインターバル時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法等もあります。  
出所：厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf>

近年、変形労働時間制をはじめ、フレックスタイム制、裁量労働制といった弾力的な労働時間制度を採用する企業が増えてきました。こうした弾力的な労働時間制度のもとでも、繁忙期等の特定の時期に長時間労働になる、交替制勤務において勤務間隔の短いシフトで勤務しなければならない等のために、十分な休息時間を確保できない状況が生まれています。このような場合には、勤務間インターバル制度をこれら弾力的な労働時間制度と併用することにより、十分なインターバル時間の確保が可能になります。

## 2 勤務間インターバル制度の意義

「働き方改革関連法」に基づき労働基準法が改正され、時間外労働の上限規制が導入されました。しかし、規制の具体的方法が、「1ヶ月間あるいは1年間における労働時間の総量規制」であるため、“特定の日”や“特定の期間”に労働時間が長くなり、十分な休息時間がとれない等の事態を防ぐことができません。つまり、時間外労働の上限規制では「従業員が健康な生活を送るために必要なインターバル時間を確保する」ことの十分な実現が難しいということです。そのため、勤務終了後から一定時間以上のインターバル時間を毎日設けるための勤務間インターバル制度が必要なのです。

勤務間インターバル制度の導入には、もう1つ重要な意義があります。それは、企業、従業員ともにこれまでの労働時間中心の考え方を変え、「休息の重要性を理解する」という効果が期待できることです。また、企業が従業員に対して休息の重要性を伝えることにもつながります。

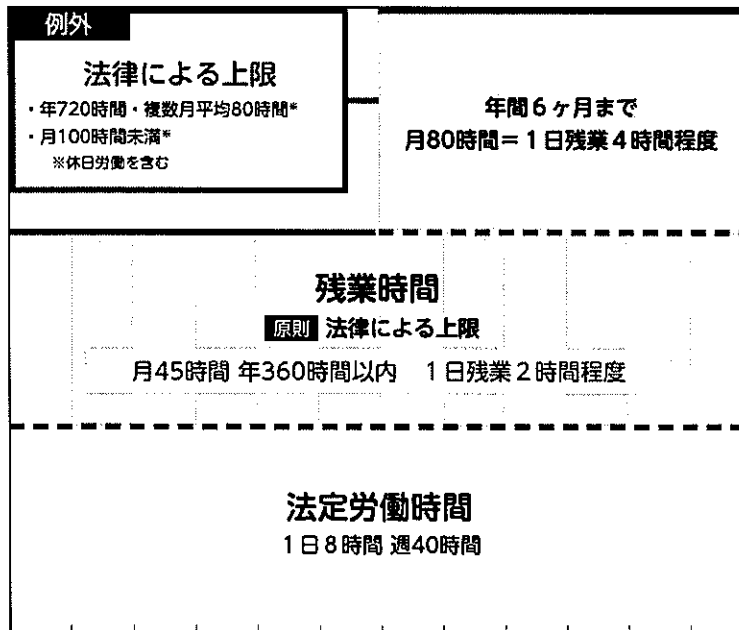


### 参考情報 —時間外労働の上限規制—

改正労働基準法では「時間外労働（休日労働は含まず）の上限は原則として月45時間・年360時間」としており、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

また、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、「①年720時間以内」、「②複数月平均80時間以内（休日労働を含む。「2ヶ月平均」、「3ヶ月平均」、「4ヶ月平均」、「5ヶ月平均」、「6ヶ月平均」がすべて1月あたり80時間以内）」、「③単月100時間未満（休日労働を含む）」を超えることはできません。さらに、原則である月45時間を超えることができるのは、年6ヶ月までです。

図表 1-2 時間外労働の上限規制



出所：厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/overtime.html>

### 3 勤務間インターバル制度の導入により得られる効果

勤務間インターバル制度の導入により、従業員がインターバル時間を確保できるようになれば、企業には図表 1-3 にみるような効果がもたらされます。

図表 1-3 勤務間インターバル制度の導入により得られる効果

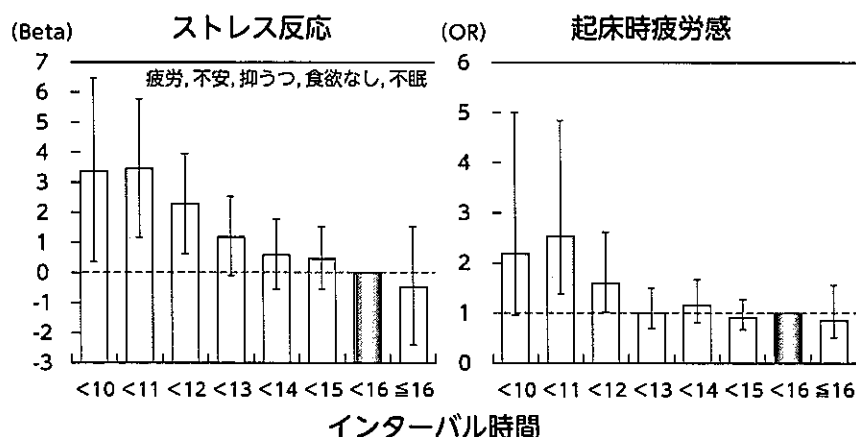
メリット 1	従業員の健康の維持・向上
メリット 2	従業員の確保・定着
メリット 3	生産性の向上

#### ① 従業員の健康の維持・向上

図表 1-4 のとおり、インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなること、インターバル時間が 12 時間を下回ると起床時疲労感が残ることが明らかになっています。また、図表 1-5 の看護師を対象とした調査からは、前月の夜勤の有無よりも、11 時間未満のインターバル時間の有無が翌月の病気休暇日数に影響することがわかっています。つまり、このデータに基づいて試算すると、11 時間未満の休息時間となる日数が月に 3 回あると、翌月の病気休暇日数は 21% 増加すると考えられます。

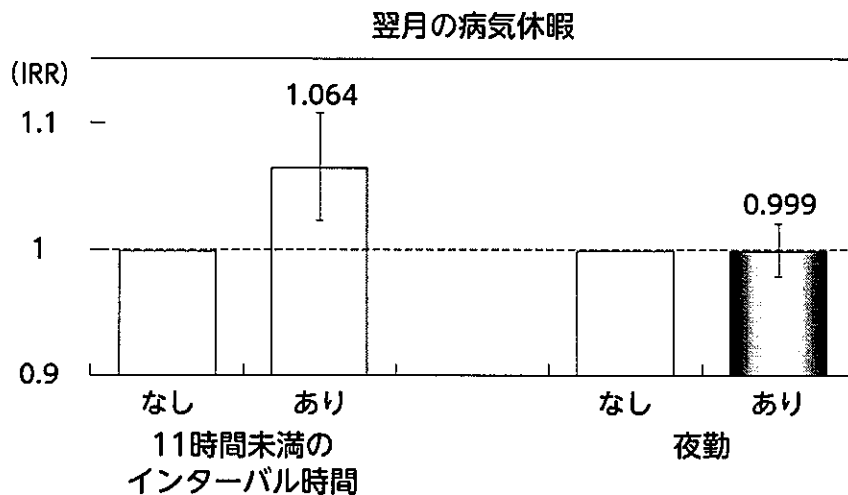
これらの研究成果は、勤務間インターバル制度の導入による十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながることを示唆しています。

図表 1-4 インターバル時間とストレス反応・疲労回復の関係



IT系労働者 1,181 名  
Tuchiya et al, Ind Health 2017  
調整：年齢、性別、過労働時間、通勤時間

図表 1-5 インターバル時間の確保状況・夜勤の有無と翌月の病気休暇の関係



ノルウェー病院看護師 1,538 名  
Vedaa et al, Occup Environ Med 2017  
調整：年齢、性別、婚姻、子ども有無、朝型夜型等



### ② 従業員の確保・定着

「日々のインターバル時間」を確保することにより、従業員はその時間を「自分のためにつかう時間」、「家族や友人等と過ごす時間」等にあてることができ、ワーク・ライフ・バランスの充実が図られます。

労働力人口が減少するなか、企業にとって人材の確保・定着が重要な経営課題になっています。ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場は従業員にとって働きやすく魅力的な職場であるので、勤務間インターバル制度による十分なインターバル時間の確保は人材の確保・定着に大きく資するものと考えられます。

### ③ 生産性の向上

勤務間インターバル制度の導入により、従業員は「仕事に集中する時間」と「プライベートに集中する時間」のメリハリをつけることができるようになるので、従業員の仕事への集中度が高まることが期待できます。

仕事への集中度が高まれば、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上につながります。

## 施設の事例

従業員の健康状態の確保や、一度退職した職員が再び戻ってくることも

社会福祉法人誠正会  
特別養護老人ホームいちご  
愛知県、特別養護老人ホーム、従業員数 90 名

職員の体調不良が減ったという認識があります。設立当初から、インターバル時間を意識した勤務シフトを組んでおりますので、大きく変わったということはありませんが、従業員の皆さんは健康状態が良く、ワーク・ライフ・バランスも安定していると思っています。

また、当施設では、一度退職した従業員が戻ってくるケースがあります。ここ 5～6 年の間で 4～5 名の方が戻ってこられました。給料で他の施設との差別化が図られないのであれば、インターバル時間を意識した勤務シフト表の作成で差別化を図り、少しでも従業員にとって働きやすい環境を整備することが離職率の低下などにつながる大事なことだと思っています。

離職率約 3割が 1割以下に減少／年次有給休暇の取得率も増加傾向

株式会社シニアライフアシスト  
香川県、有料老人ホーム、従業員数 101 名

クラウド型勤怠管理システムを導入した辺りから離職率が減り、2020 年度で 10% を切りました。おそらく、色々なこと（業務改善）を行っていたので、勤務間インターバル制度の導入はひとつの要因だと思っています。そのほか、年次有給休暇取得日数も増えました。昨年度の取得率は 12.5 日で、クラウド型勤怠管理システムを入れてから毎年増加傾向にあります。

従業員同士のチームワークの向上／離職率の減少などに寄与

医療法人光和会介護付き有料老人ホームたけその  
沖縄県、地域密着型介護付き有料老人ホーム、  
従業員数 33 名

従業員間のことになるのですが、時間外労働を発生させないために、お互いの勤務シフトを確認することにより、勤務変更等で従業員同士を尊重するようになったのが一点と、もうひとつは、退勤時間に声掛けし合うことでチームワークが良くなっていると思います。その他、離職率はだいぶ減少し、平均勤続年数は伸びてきている状況です。また、従業員からは年次有給休暇が取得しやすいという声があがっています。

従業員の採用活動に寄与

社会福祉法人 慎心会介  
護老人福祉施設ら・せれな  
北海道、特別養護老人ホーム、従業員数 68 名

採用活動時のアピールポイントとなることがあります。求人を出す際はシフト制勤務で募集をかけておりまして、「どんな勤務形態なのか」「超過勤務時間はどれくらいなのか」という質問をいただきますが、16 時間夜勤後の翌日は休みにし、インターバル時間をしっかりと確保している旨を伝えると、応募者の方からは「すごいですね」と言われます。夜勤明け翌日を休みにすることは、病院の宿直に近い気がしておりまして、他事業所さまでもなかなか勤務体制を維持できてないと言われます。採用活動時の特徴的なアピールポイントになっています。

従業員の平均勤続年数の  
伸長に寄与/従業員からも  
働きやすい職場だと評価

特定非営利活動法人葵の森  
葵の森あっとほ～む大綱  
千葉県、小規模多機能型居宅介護、従業員数 20 名

労働環境をしっかりと整備することで、平均勤続年数が長くなったと感じています。当施設は開設から約 13 年ですが、平均勤続年数は 7 年～8 年くらいとなっています。施設の開設当初から勤務されている方は定年退職、あるいは定年を延長してからの退職というケースが多く、長く勤めて頂いております。従業員によっては、他所の施設様の労働条件を見ていらっしゃる方もいまして、その上で、当施設を選んで働いて頂いているということを踏まえると、働きやすい職場として従業員から評価を頂いていると感じます。

従業員の健康確保に寄与

社会福祉法人 邑元会  
特別養護老人ホームあかつき  
埼玉県、特別養護老人ホーム、従業員数 88 名

従業員の健康面に良い影響を与えていると思います。当施設の目的でもありますが、従業員の皆さんに仕事との切り替えをはっきりしてもらい、プライベートの余暇活動は充実してもらっています。また、離職率も低く、年間で 1～2 人ご退職される程度です。特に、子育て期の従業員を大切にしていますので、子育てしながら働いている従業員の方々の健康と就業形態も適宜見直しを図っております。

採用活動への好影響

社会福祉法人 不二健育会  
特別養護老人ホーム ケアポート板橋  
東京都、特別養護老人ホーム、従業員数 197 名

採用活動に好影響が出ています。インターバル時間の確保だけでなく、その他従業員の就業環境を整えていることが要因だと認識しております。当施設は、介護福祉士養成のための実習先施設という側面もあるため、施設の中をしっかりと見ていただき、「胸を張って見せられるような介護ができていれば」採用にもつながっていきます。介護の考え方・技術・待遇等がしっかりしていないと良い循環は生まれないと考えています。

定量的な評価をすぐに求めず地道に  
改善を行った結果、離職率や入居者  
の入院割合が低下

社会福祉法人クオラ  
特別養護老人ホーム マモリエあいら  
鹿児島県、特別養護老人ホーム、従業員数 87 名

従業員の勤務環境を整えていった結果、離職率も下がり、入居者が入院する割合も低下しました。結果としては、業績向上にも結びついております。

1 番良かった点は、法人として定量的な評価をすぐに求めなかったところだと思います。「結果は後から付いてくる、まずは人の育成から手を付けていく」という点が、うまくいった要因だと思います。介護業界でもすぐに成果を求める傾向がありますが、数字上は上がったとしても、介護の質の向上につながらないケースもあります。