

令和 6 年度規制改革実施計画への対応状況等について (副業・兼業関係)

令和 7 年 4 月 8 日
規制改革推進会議

働き方・人への投資ワーキング・グループ (第 3 回) 資料

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

規制改革実施計画（令和6年6月21日閣議決定）（一部抜粋）①

■ 副業・兼業の円滑化

規制改革の内容

- a 厚生労働省は、①副業・兼業を行う労働者の健康管理のため、その所属する送り出し企業及び受入れ企業の双方における労働時間の通算管理が必要である一方、割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理については、制度が複雑で企業側に重い負担となるために雇用型の副業・兼業の認可や受入れが難しいとの指摘があること、②米国、フランス、ドイツ、イギリスでは割増賃金の支払において労働時間の通算管理を行っていないことに鑑み、働き方改革関連法の見直しに係る検討会において、割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方について、労働基準法等の関係法令における行政解釈の変更も含めて検討し、結論を得る。

実施時期

令和5年度検討開始、令和6年度結論

労働基準関係法制研究会

1 趣旨・目的

新型コロナウイルス感染症の影響やデジタル技術等の進展により、企業を取り巻く環境や働く人の意識が変化し、働く人の働き方に対する意識等が個別・多様化している背景を踏まえ、働き方や職業キャリアに関するニーズ等を把握しつつ、新しい時代を見据えた労働基準関係法制の課題を整理することを目的として「新しい時代の働き方に関する研究会」（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）が開催され、これからの労働基準法制の在り方について報告書がとりまとめられたところである。

また、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）附則第12条第1項及び第3項において、働き方改革関連法による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号）等について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとされている。

そこで、今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うことを目的として、「労働基準関係法制研究会」（以下「本研究会」という。）を開催する。

2 構成員

- ◎ 荒木 尚志（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
- 安藤 至大（日本大学経済学部教授）
- 石崎 由希子（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授）
- 神吉 知郁子（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
- 黒田 玲子（東京大学環境安全本部准教授）
- 島田 裕子（京都大学大学院法学研究科教授）
- 首藤 若菜（立教大学経済学部教授）
- 水島 郁子（大阪大学理事・副学長）
- 水町 勇一郎（早稲田大学法学学術院 教授）
- 山川 隆一（明治大学法学部教授）

〔 ◎座長 〕

3 開催状況

- 令和6年1月23日 第1回 キックオフ
- 2月21日 第2回 労働時間制度について
- 2月28日 第3回 労働基準法における「事業」と「労働者」について
- 3月18日 第4回 労使コミュニケーションについて
- 3月26日 第5回 第2～4回における積み残しの論点について議論
- 4月23日 第6回 これまでの議論の整理
- 5月10日 第7回 労使団体に対するヒアリング
- 6月27日 第8回 ヒアリング、労働基準法における「労働者」について
- 7月19日 第9回 労働基準法における「事業」、労使コミュニケーションについて
- 7月31日 第10回 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇について
- 8月20日 第11回 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇について
- 9月4日 第12回 「事業」と「労働者」、労使コミュニケーションについて
- 9月11日 第13回 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇について
- 11月12日 第14回 とりまとめに向けた議論（議論のたたき台）
- 12月10日 第15回 とりまとめに向けた議論（報告書案①）
- 12月24日 第16回 とりまとめに向けた議論（報告書案②）

令和7年1月8日 労働基準関係法制研究会報告書 とりまとめ

3 割増賃金規制

（2）副業・兼業の場合の割増賃金

労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては、通算を要しないよう、制度改正に取り組むことが考えられる。その場合、法適用に当たって労働時間を通算すべき場合とそうでない場合とが生じることとなるため、現行の労働基準法第38条の解釈変更ではなく、法制度の整備が求められることとなる。

あわせて、割増賃金の支払いに係る通算対応を必要としなくする分、副業・兼業を行う労働者の健康確保については、これまで以上に万全を尽くす必要がある。また、同一の使用者の命令に基づき複数の事業者の下で働いているような場合に、割増賃金規制を逃れるような行為がなされないように制度設計する必要がある。

具体的には、

- ・ 健康確保のための労働時間の通算管理を適正に行うための労働時間に関する情報の把握方法や、健康確保のための労働時間を通算した上で長時間労働となっている場合の、本業先と副業・兼業先の使用者の責任関係に関する考え方とすべき健康確保措置の在り方を整理すること
- ・ 割増賃金の支払いに係る労働時間の通算管理について、事業場を異にする場合には通算することを要しないこととした場合においても、同一の事業者の異なる事業場で働いている場合や、労働者が出向先と出向元で兼務する形態のように、使用者の命令に基づき使用者の異なる事業場で働いているような場合においては、引き続き通算することが妥当であることといった論点の検討についても取り組む必要がある。

■ 副業・兼業の円滑化

規制改革の内容

- b 厚生労働省は、aの検討を始めとした副業・兼業の円滑化に向けた施策立案に資するよう、以下の事項等について実態を把握し、結果を公表する。
- ①企業が自社の労働者に副業を認める際及び副業人材を受け入れる際の実態について、認める又は受け入れる副業の実施形態（雇用型、業務委託型等）や、相手企業の形態（グループ内・外企業等）、そのような形態にしている理由。また、実施形態ごとの副業・兼業者数
 - ②管理モデル導入企業を始めとした副業・兼業の送り出し企業及び受入れ企業における労働者の割増賃金の支払方法や課題

実施時期

令和6年度措置

労働時間制度等に関する実態調査 概要

調査目的	働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の附則及び附帯決議に基づき、労働時間制度等の見直し及び労働基準法等の改正を検討する際の基礎資料を得るため、労働時間制度等の実態を把握すること。
対象者	事業所調査：事業所母集団データベース（令和4年次フレーム（確報））のうち、日本標準産業分類大分類（※）に属する常用労働者1人以上を雇用する民営事業所から、産業、事業所規模別に層化抽出法により選定した事業所 ※ 日本標準産業分類に掲げる大分類Aのうち中分類01「農業」、大分類B「漁業」、大分類Nのうち小分類792「家事サービス業」、大分類Rのうち中分類96「外国公務」、大分類S「公務（他に分類されるものを除く）」、大分類T「分類不能の産業」を除く。 個人調査：事業所調査の対象事業所から、常用労働者数に応じて個人調査の対象とする事業所を無作為抽出し、当該事業所が抽出要領に基づき抽出した労働者
調査期間	令和6年9月21日～令和6年10月21日
実施主体	厚生労働省労働基準局労働条件政策課（調査票の配布・回収・集計について（株）イマージュに委託）
調査手法	郵送した調査票で回答又はオンラインシステムにより電子回答
調査部数	事業所調査 10,161事業所（母集団の大きさ：約370万事業所） 個人調査 17,789人（母集団の大きさ：約5,000万人）
有効回収数	事業所調査 4,921（有効回答率 48.4%） 個人調査 5,505（有効回答率 30.9%）
調査項目	時間外労働時間、年次有給休暇の取得状況、連続勤務の状況、テレワークの実態等
調査時点	令和6年6月30日時点（一部の問を除く）
公表方法	令和7年3月中にe-statにて公表

（注）以降の集計において、事業所規模又は産業が不詳の回答については無効回答としている。

（注）「－」は、該当する数値がない場合を示し、「0.0」は、該当する数値はあるが、四捨五入の結果、表章単位に満たない場合を示す。

副業・兼業の許可・受入れの状況

副業・兼業の許可・受入れの状況

		(MA)		
	副業・兼業の許可制度	制度の有無（割合（％））	対象となる労働者の割合 ^{*1} （％）	
自社の労働者に対する 副業・兼業の許可状況	他社で雇用される副業・兼業を認めている	24.7	28.7	
	非雇用（フリーランス等）での副業・兼業を認めている	13.2	20.9	
	副業・兼業を認めていない	25.7		
	副業・兼業をしているかを把握していない	20.1		
	副業・兼業の受入れ制度	制度の有無（割合（％））	対象となる労働者の割合 ^{*1} （％）	
自社への副業・兼業人材 の受入れ状況	他社で雇用（本業） されている人材	自社で雇用（副業）で受け入れている	7.7	9.0
		自社で非雇用（副業）で受け入れている	5.3	11.2
	他に非雇用（本業） の仕事を持つ人材	自社で雇用（副業）で受け入れている	4.4	7.2
		自社で非雇用（副業）で受け入れている	3.6	3.3
	副業・兼業人材は受け入れていない		8.1	
	他に本業を持っているか否かは把握していない		16.7	

*1：それぞれ制度が「ある」と回答した事業所のうち、それぞれの事業所の全常用労働者に占める該当労働者の割合を算出し、その平均値を算出している。
（該当労働者数が不詳のものを除く。）

副業・兼業の場合における割増賃金の支払状況

副業・兼業の場合における割増賃金の支払状況

(注) () 内は全事業所に占める割合を指す。

割増賃金の支払い状況（自社の労働者に、他社で雇用での副業を認めている場合）	割合（％）	(SA)
計	100.0（13.3）	
他社の労働時間と通算して割増賃金を支払っている	12.7	
管理モデル ^{*1} を導入して割増賃金を支払っている	0.2	
自社の労働時間制度において発生した割増賃金のみを支払っている	28.3	
通算しても法定労働時間に達しないため、割増賃金を支払う必要がない	25.9	
割増賃金を支払っていない	32.5	

(注) 「自社の労働者に、他社で雇用での副業を認めている」と回答した事業所のうち、該当労働者が現在1人以上いると回答した事業所に限る。

割増賃金の支払い状況（他社に雇用され、自事業所で副業・兼業で働く者を雇用で受け入れている場合）	割合（％）	(SA)
計	100.0（4.0）	
他社の労働時間と通算して割増賃金を支払っている	5.2	
管理モデル ^{*1} を導入して割増賃金を支払っている	5.1	
自社の労働時間制度において発生した割増賃金のみを支払っている	40.4	
通算しても法定労働時間に達しないため、割増賃金を支払う必要がない	29.1	
割増賃金を支払っていない	20.2	

(注) 「他社に雇用され、自事業所で副業・兼業で働く者を雇用で受け入れている」と回答した事業所のうち、該当労働者が現在1人以上いると回答した事業所に限る。

* 1：副業・兼業元及び副業・兼業先それぞれの事業所において、労働時間の上限を予め設定しておくもの。

副業・兼業

副業・兼業の有無・副業先^{*1}

(MA)

副業・兼業の有無・副業先	割合
本業の関連会社 ^{*2} で副業・兼業を行っている	0.7
本業の関連会社以外で副業・兼業を行っている	2.3
副業・兼業は行っていない	96.4
無回答・不詳	0.6

本業の関連会社で副業・兼業をすることとした理由

(MA)

本業の関連会社で副業・兼業をすることとした理由	割合
本業先から紹介・推薦されたから	35.8
本業の仕事に関係し、成長につながると思ったから	31.4
本業先との業務量の調整が行いやすいと思ったから	5.6
本業先との労働時間管理が行いやすいと思ったから	4.3
関連会社以外での副業・兼業が禁止されているから	-
その他	19.2

* 1：自身で副業・兼業だと考えている仕事先

* 2：会社等及び当該会社等の子会社が、出資、人事、資金、技術、取引等の関係を通じて、子会社以外の他の会社等の財務・営業・事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合における会社等