

No. 1362 (2026. 6. 4)

副業・兼業推進の動向と課題

はじめに

I 副業・兼業の現状

- 1 副業従事者数・追加就業希望者数
- 2 企業による副業・兼業容認
- 3 本業・副業の従業上の地位
- 4 副業・兼業の目的

II 法制度面の主な対応

- 1 副業・兼業の禁止・制限

2 労働時間の通算

3 労災保険

4 雇用保険

5 健康保険・厚生年金保険

III 労働時間の通算に関する課題

1 労働時間の通算の見直し

2 見直しをめぐる論点

おわりに

キーワード：副業・兼業、労働時間、割増賃金、健康確保

- 副業・兼業に従事する者の数、副業・兼業を容認する企業数は、近年増加が続いている。就業形態は本業・副業ともに非正規雇用の場合が多く、収入の増加を目的とするものが多い。
- 労働者の副業・兼業を推進する政府は、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定して関係する法解釈を明確化するとともに、労災保険・雇用保険等の制度改革を行うなど、法制度面の対応・検討を進めてきた。
- 副業・兼業に係る労働時間の通算については、現在、見直しの議論が行われている。割増賃金の支払義務、労働時間の上限規制、健康確保の在り方等の論点をめぐって様々な観点から検討が進められている。

国立国会図書館 調査及び立法考査局

社会労働課 そぎ そうたろう 曾木 颯太郎

はじめに

働き方が多様化する中で、本業以外に仕事を掛け持って収入を得ること（副業・兼業）を政策として推進する動きが顕著である¹。政府は、平成 29（2017）年 3 月決定の「働き方改革実行計画」において、労働者の副業・兼業について「新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第 2 の人生の準備として有効である」と積極的に評価した。その上で、柔軟な働き方の推進の一環として、健康確保を前提に普及・促進していくことを初めて明確にした²。その後も閣議決定等において、成長分野・産業への円滑な労働移動を促進する手段として副業・兼業を推進していくことが表明されてきた³。

こうした政策の下で、従業員の副業・兼業に慎重だった企業側でも容認する動きが現れている。他方で、労働組合を中心に副業・兼業による長時間労働への懸念も根強い。

本稿では、日本の民間企業等における副業・兼業の最近の状況をまとめるとともに（I 章）、法制度面の対応の動向（II 章）、特に副業従事者の労働時間管理の課題についての現状と論点を整理する（III 章）。

I 副業・兼業の現状

1 副業従事者数・追加就業希望者数

副業従事者数と追加就業希望者（現在の仕事に加えて就業を希望する者）数の推移は、図 1 のとおりである。副業従事者数は、昭和 52（1977）年に約 371 万人（全有業者の約 6.9%）とピークを迎えた後は減少する傾向にあったが、平成 24（2012）年以降は増加に転じ、令和 4（2022）年には約 332 万人（同約 5%）に達した⁴。追加就業希望者数は、昭和 62（1987）年の約 280 万人（同約 4.6%）から増加傾向にあり、令和 4（2022）年には約 517 万人（同約 7.7%）となっている⁵。

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、令和 8（2026）年 4 月 27 日である。

¹ 本業と副業の区別について、就業時間の長短や収入の多寡、労働契約締結の順序等の客観的な基準による場合がある一方、個々人の主観による場合もあり、定義は一定ではない。こうした事情から、複数の仕事を掛け持って収入を得る就労形態を本業と副業を区別せず、「複業」「複数就業」「多重就労」「ダブルワーク」等と呼称することがある。本稿では厚生労働省等の表記に従い、明確に区別できる場合を除き、基本的に「副業・兼業」に統一する。また、就労者に関しても「副業者」「ダブルワーカー」「マルチジョブホルダー」等、様々な呼称が存在するが、本稿では「副業従事者」に統一する。川上淳之『「副業」の研究—多様性がもたらす影響と可能性—』慶應義塾大学出版会、2021、pp.17-21、38-45。

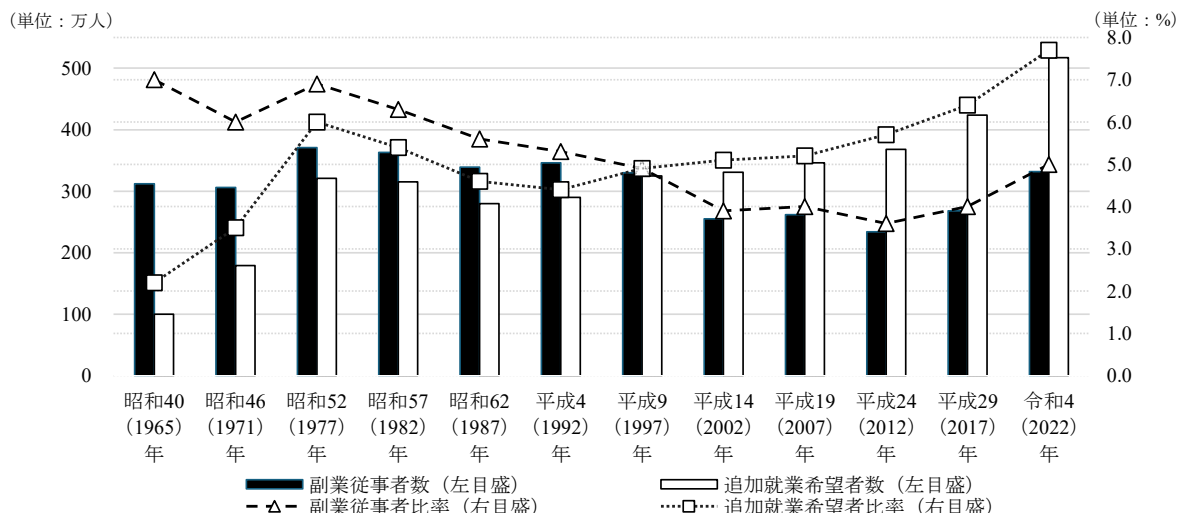
² 「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）pp.15、17。首相官邸ウェブサイト <<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>>

³ 「未来投資戦略 2017—Society 5.0 の実現に向けた改革—」（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）pp.95、97、143-144。首相官邸ウェブサイト <https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/seicho_senryaku/2017_all.pdf>; 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画—人・技術・スタートアップへの投資の実現—」（令和 4 年 6 月 7 日閣議決定）pp.7-8。内閣官房ウェブサイト <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2022.pdf>; 新しい資本主義実現会議「三位一体の労働市場改革の指針」（令和 5 年 5 月 16 日新しい資本主義実現会議決定）p.10。内閣官房ウェブサイト <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/roudousijou.pdf>

⁴ 「就業構造基本調査 時系列統計表 第 10 表 男女、年齢別副業がある者数（昭和 37 年～令和 4 年）」2023.7.21。政府統計の総合窓口ウェブサイト <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000031732274>

⁵ 「就業構造基本調査 時系列統計表 第 13 表 男女、年齢別追加就業希望者数（昭和 31 年～令和 4 年）」2023.7.21。政府統計の総合窓口ウェブサイト <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000031732277>

図1 副業従事者・追加就業希望者の数及び有業者に占める割合の推移



* 副業従事者比率・追加就業希望者比率は各年の有業者数に占める割合。

(出典)「就業構造基本調査 時系列統計表 第10表 男女、年齢別副業がある者数(昭和37年～令和4年)」及び「同 第13表 男女、年齢別追加就業希望者数(昭和31年～令和4年)」2023.7.21. 政府統計の総合窓口ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001105023&cycle=0>> を基に筆者作成。

図1のとおり、1970年代末以降、2010年代初頭まで副業従事者数及び副業従事者比率は横ばいか低下の傾向が続いていた⁶。その背景として、副業従事者の相当数を占めていた兼業農家が減少していること、更に1990年代頃までは、正規雇用労働者が1社に長期間勤務し、年功に応じた待遇を享受するいわゆる「日本型雇用システム」が一般的であったことが指摘されている⁷。企業もまたその下での広い裁量性に基づき、職務専念や秘密保持、競業避止等の観点から、就業規則等で従業員の副業・兼業を禁止・制限する傾向にあった⁸。

その後も副業従事者数及び副業従事者比率の低下傾向は続いたが、バブル崩壊以降に増大した非正規雇用労働者の間では、非正規の仕事を持ち続ける働き方が増加したとされる⁹。また、長引く不況、「日本型雇用システム」の変容、法定労働時間の週40時間への短縮による余暇時間増加等を背景に、追加就業を希望する者、すなわち副業・兼業に関心を持つ者が増えていった¹⁰。さらに、令和2(2020)年の新型コロナウイルス感染症拡大以降、テレワークの広がり等

⁶ 副業を農林業とする者は、昭和62(1987)年には全体の53.8%であったが、平成4(1992)年には45.8%となり、以降も減少が続いた。佐藤博樹ほか「マルチプルジョブホルダーの就業実態と労働法制上の課題」『JIL資料シリーズ』55号、1995.3、pp.5-7、16; 川上 前掲注(1)、pp.80-82。1970年代から2000年代の兼業農家の動向については、矢口克也「兼業農家等の動向と課題」『レファレンス』746号、2013.3、pp.29-53。<<https://doi.org/10.11501/8098956>> 参照。

⁷ 祖父江渉・野口友菜「副業・兼業の現状と今後」『ファイナンス』667号、2021.6、p.52。

⁸ 土田道夫「副業・兼業解禁の意義と課題—労働法の観点から—」『ビジネス法務』19巻1号、2019.1、p.56。ただし、企業の規制は1990年代以降に厳格化したとする分析もある。労働政策研究・研修機構編『雇用者の副業に関する調査研究』(労働政策研究報告書41)労働政策研究・研修機構、2005、p.124。

⁹ 古郡頼子『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社、1997、pp.23-24。

¹⁰ 「特集 副業時代がやってきた」『週刊ダイヤモンド』91巻34号、2003.9.6、pp.28-45; 「大失業時代の賢い副業・使える資格」『週刊東洋経済』6203号、2009.5.23、pp.36-83。また、平成12(2000)年頃や平成21(2009)年頃には、不況による操業短縮等を背景に、企業が従業員の副業・兼業を容認する動きも見られた。溝上憲文「足踏みする副業の自由化—企業の副業緩和策も頓挫、自由化の前に横たわる法的問題—」『賃金事情』2434号、2003.6.20、pp.6-9; 「大手メーカー、副業容認相次ぐ 減産の中「やむを得ず」」『朝日新聞』(名古屋版)2009.2.15。

もあり、以前と比べて副業・兼業を検討する、又は実際に開始する就業者の増加が報告されている¹¹。

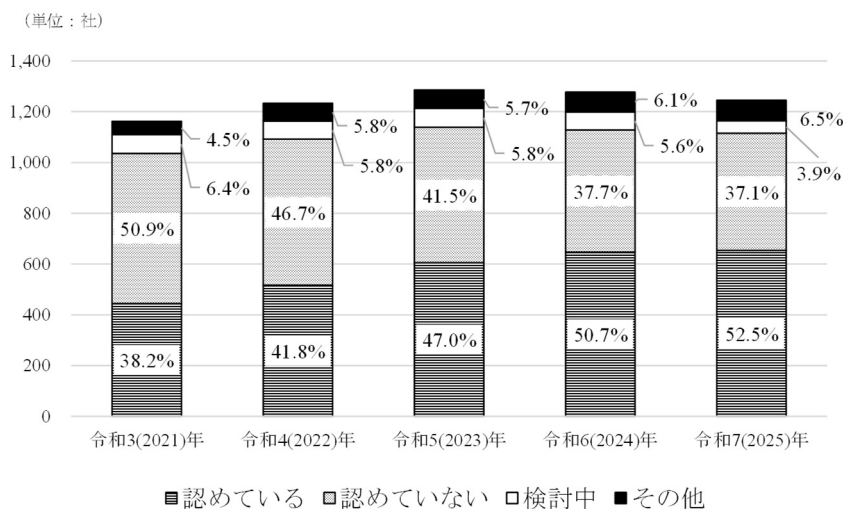
また、平成24（2012）年以降の副業従事者の増加について、非正規雇用や自営業の組合せで複数の仕事を行う定年退職後の高齢者が増えたためとする指摘もある¹²。

2 企業による副業・兼業容認

平成29（2017）年の「働き方改革実行計画」で明示された政府の副業・兼業推進の方針に対して、企業側は、情報漏えいや過重労働等、本業への支障の懸念から当初消極的であった¹³。しかし、政府が労働時間管理等について対応を進めたこともあり（Ⅱ章2参照）、日本経済団体連合会（経団連）は姿勢を転換し¹⁴、令和2（2020）年の「新成長戦略」で「時間・空間にとらわれない柔軟な働き方への転換」の一環として副業・兼業を奨励した¹⁵。また、令和7（2025）年の「労働移動の積極的な推進」実現に向けたアクションプラン」では、社内外における労働移動推進の方策として副業・兼業の推進が掲げられた¹⁶。

東洋経済新報社による国内全上場企業及び主要非上場企業約4,000社を対象とした調査では、従業員の副業・兼業への企業の姿勢は図2のとおりである。各年の回答数や回答企業に変動があるため、単純な比較は難しいが、認める企業の割合が高くなる傾向がみられる。

図2 従業員の副業・兼業への企業の姿勢



* 調査対象は国内全上場企業及び主要非上場企業約4,000社。副業・兼業については各年約1,100~1,200社が回答。(出典) 東洋経済新報社『CSR企業白書』；同『CSR企業総覧(ランキング&集計編)』各年版を基に筆者作成。

他方で、依然として自社を副業先とする従業員の受入れには慎重な姿勢の企業が目立つ。図

¹¹ 内閣府政策統括官(经济社会システム担当)「第2回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」2020.12.24, pp.14-16. <https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/covid/pdf/result2_covid.pdf>

¹² 星野卓也「急増する「副業者数」の分析—けん引役は高齢者—」『Economic Trends』2023.7.26, pp.2, 7. 第一ライフ資産運用経済研究所ウェブサイト <<https://www.dlri.co.jp/files/macro/265707.pdf>>

¹³ 「日経調査から(1) 副業・兼業は「禁止」7割—本業への支障、警戒強く(働く力再興)」『日本経済新聞』2017.1.11; 『経営労働政策特別委員会報告 2018年版』日本経済団体連合会, 2018, pp.76-79.

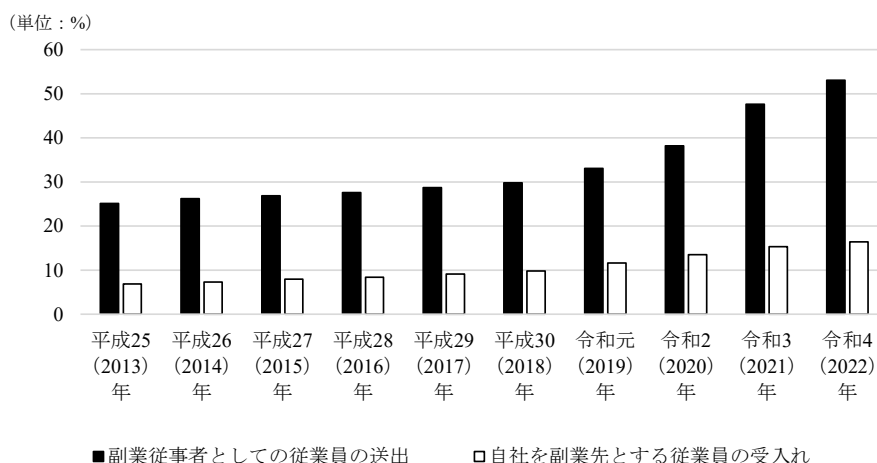
¹⁴ 「経団連、副業推進へ転換 1月正式決定「労働生産性の向上」」『東京新聞』2020.12.22.

¹⁵ 日本経済団体連合会「新成長戦略」2020.11.17, p.25. <https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/108_honbun.pdf>

¹⁶ 日本経済団体連合会「労働移動の積極的な推進」実現に向けたアクションプラン」2025.11.20, pp.6-7. <https://www.keidanren.or.jp/policy/2025/075_honbun.pdf>

3のとおり、平成25（2013）年以降、従業員の副業・兼業を容認する企業の割合は上昇を続けているが、自社を副業先とする従業員の受入れを容認する企業の割合は一貫してそれよりも低い水準にとどまっている。背景として、企業は長期雇用を前提に従業員を自由に配置転換できる中で、特定業務に限定して必要な人材を登用することに慣れていないことが挙げられており、従業員の副業実施率が向上しない要因の1つであると指摘されている¹⁷。

図3 企業における従業員の副業・兼業及び自社を副業先とする従業員の受入れの容認率の推移



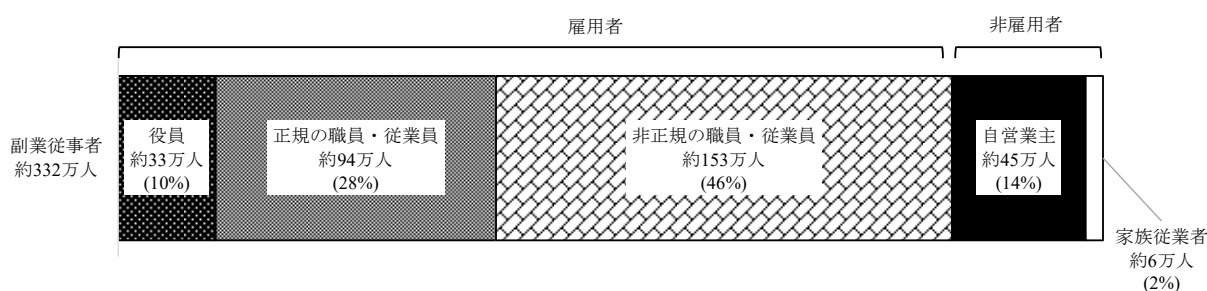
* 調査対象は経団連加盟企業 1,509 社（275 社回答）。

（出典）日本経済団体連合会「副業・兼業に関するアンケート調査結果」2022.10.11, pp.3, 8. <<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/090.pdf>> を基に筆者作成。

3 本業・副業の従業上の地位

副業従事者のうち、本業¹⁸がパート・アルバイト・派遣社員等の「非正規の職員・従業員」である者は、約153万人と全体（約332万人）の半数近くを占める一方、本業が「正規の職員・従業員」は、約94万人（全体の約28%）にとどまっている（図4）。

図4 副業従事者の本業の従業上の地位（令和4年）



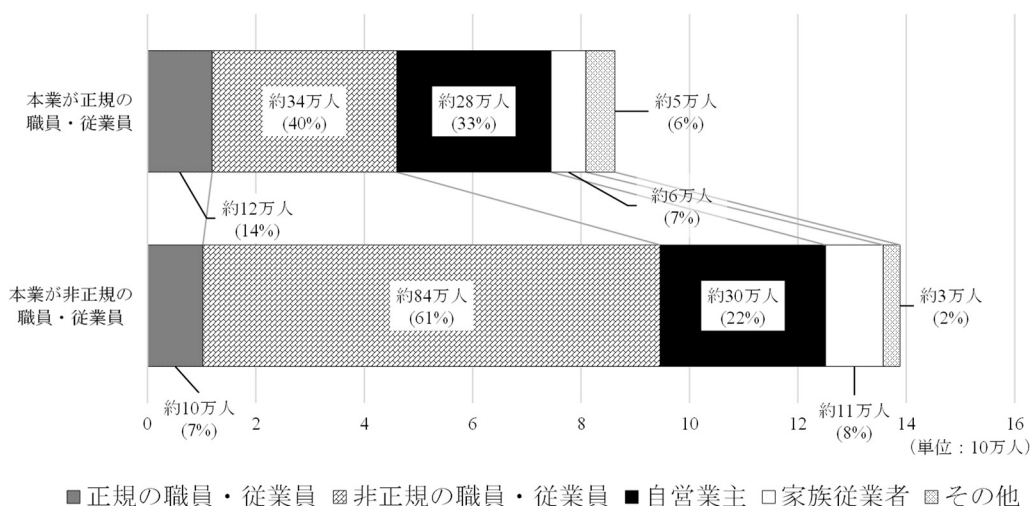
（出典）「令和4年就業構造基本調査 全国編 人口・就業に関する統計表 第54-1表」2023.7.21. 政府統計の総合窓口ウェブサイト <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040077319> を基に筆者作成。

¹⁷ 「バラ色ではなかった副業 企業「スキル向上を」、働き手「目的は収入増」（InsideOut いまを解き明かす）」『日本経済新聞』2024.1.22.

¹⁸ 「就業構造基本調査」における「主な仕事」（本業）は就業時間の長い方又は収入の多い方の仕事を指すが、この基準でも決まらない場合は回答者の考えによるとされる。一方、「副業」は「主な仕事」以外に就いている仕事を指す。また、複数の副業がある場合でも主な1つのみを調査している。

本業が「正規の職員・従業員」及び「非正規の職員・従業員」である副業従事者それぞれの副業の従業上の地位を見ると、図5のとおり、「非正規の職員・従業員」の場合がどちらも最も多く、本業・副業ともに非正規雇用労働者である者は、約84万人に達する（令和4年）。副業・兼業の就労形態が非正規雇用であることが多いことについては、短時間・単発の就労であるスポットワークの普及の影響も指摘されている。非正規雇用労働者に加えて、正規雇用労働者も時間を調整しやすいスポットワークを副業・兼業として選好することが報道されており、その割合はスポットワーカー全体の3～4割にも上るとされる¹⁹。また、副業が「自営業主」の場合も多く、令和4年には、それぞれ約28万人（本業が正規）、約30万人（本業が非正規）であった。これには、近年柔軟な働き方の1つとして注目を集める「フリーランス」とみなされる者も含まれると考えられる²⁰。

図5 副業従事者の副業の従業上の地位（令和4年）



* 統計上、総数と内訳の合計数は必ずしも一致しない。
 （出典）「令和4年就業構造基本調査 全国編 人口・就業に関する統計表 第54-1表」2023.7.21. 政府統計の総合窓口ウェブサイト <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040077319> を基に筆者作成。

4 副業・兼業の目的

政府は、労働者にとっての副業・兼業の効果として、①スキルや経験を得ることによる主体的なキャリア形成、②自分のやりたいことに挑戦する自己実現の追求、③所得の増加²¹、④リスクの小さい形で将来の転職・起業の試行が可能になること²²を挙げる。企業にとっての効果としては、①労働者による社内で得られないスキル・知識の獲得、②労働者の自主性・自律性の

¹⁹ 「スポットワーカー1000万人 すきま時間に単発バイト 半年で3割増、飲食など人手補う」『日本経済新聞』2023.6.22.
²⁰ 「令和4年就業構造基本調査」では、フリーランスを「実店舗がなく、雇人のいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者」と定義している。
²¹ 平成29（2017）年時点で希望者が副業を実施した場合、賃金が全体で1～2兆円増加するとみる試算がある。みずほ総合研究所調査本部経済調査部「副業・兼業の広がりの可能性」2018.10.15, pp.6-7.（国立国会図書館インターネット資料収集保存事業（WARP）により保存されたページ）<<https://warp.ndl.go.jp/20181028/20181027140630/http://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/jp181015.pdf>>
²² 高リスクの事業では副業起業が選択されやすく、起業の促進効果がみられるとする分析がある。星田佳祐・井上孝二「副業起業と起業に伴うリスクに関する実証分析」『日本政策金融公庫論集』66号, 2025.2, p.15. <https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/ronbun2502_01.pdf>

促進、③優秀な人材の獲得・流出防止、④社外からの新たな知識・情報・人脈を入手することによる事業機会の拡大を期待している²³。

実際にどのような理由から副業・兼業を行っているのかについて、労働政策研究・研修機構が令和4(2022)年に実施した調査(複数回答)によると、「収入を増やしたいから」54.5%、「1つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体ができないから」38.2%等、収入の増加・補てんを目的に挙げる回答が多いのに対し、「自分が活躍できる場を広げたいから」18.7%、「様々な分野の人とつながりができるから」13.2%等、能力の向上や労働移動を目的とする回答は比較的少ない²⁴。

企業が従業員に副業・兼業を認める理由は、東京商工リサーチが令和7(2025)年に実施した調査(複数回答)によると、「従業員の収入向上に寄与するため」が71.8%と最多である一方、「人材の獲得のため」は31.3%、「兼業副業で得られるスキルの本業への還元を期待」は27.3%であった²⁵。

収入増を目的とする副業従事者が多いことに関して、日本労働組合総連合会(連合)は、生活のために副業・兼業せざるを得ない労働者の存在に注意を促すとともに、長時間労働への懸念を示している。同時に、連合は副業・兼業の安易な推進に警鐘を鳴らし、労働者保護の徹底を繰り返し唱えている²⁶。政府が労働者のスキルアップや自己実現を主目的と想定していることとは裏腹に、現実には収入の補てんを目的とする副業・兼業が多いことから認識のずれを指摘する声や、それに伴う長時間労働や健康の悪化を危惧する声もある²⁷。

II 法制度面の主な対応

副業・兼業を推進する方針の下で、政府は副業・兼業に関する法解釈の整理や労働関係の各種法制度の見直しを進めてきた。以下では、各分野で行われた対応及び検討の概要を示す。

1 副業・兼業の禁止・制限

就業先が従業員の副業・兼業を就業規則等で規制することの合理性については以前から議論があり、裁判で争われた例もあった²⁸。厚生労働省は、平成29(2017)年の「柔軟な働き方に

²³ 厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン(令和4年7月改定)」2022.7, pp.3-4. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000962665.pdf>>

²⁴ 『副業者の就労に関する調査』(JILPT調査シリーズ No.245)労働政策研究・研修機構, 2024, p.16. <<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/documents/0245.pdf>>

²⁵ 「TSR データインサイト 「兼業・副業」 容認は中小企業 58%、大企業 33% 中小企業は賃金補填の思惑も、年齢は40代が最多」2025.12.26. 東京商工リサーチウェブサイト <https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1202255_1527.html>

²⁶ 日本労働組合総連合会「2020年度 連合の重点政策」2020.6, p.9. <https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/seisaku_jitsugen/teigen/cms/wp-content/uploads/2020/06/02_jyutenseisaku2020.pdf>; 「2. 雇用の安定と公正労働条件の確保(雇用・労働政策)」日本労働組合総連合会ウェブサイト <https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/seisaku_jitsugen/teigen/page-3/page-3-7/>

²⁷ 「労働者の権利白書 ー日本労働弁護団2019年版ー」『季刊労働者の権利』332号, 2019.10, pp.23-27; 奥山明良「「副業・兼業」問題に寄せて」『中央労働時報』1240号, 2018.12, p.13; 唐津博「なぜ、「副業・兼業の促進」か? ー厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」ー」『労働法律旬報』1978号, 2021.2.25, p.14.

²⁸ 河野尚子「兼業・副業」『季刊労働法』258号, 2017秋季, pp.131-135. 裁判例として、マンナ運輸事件(京都地方裁判所平成24年7月13日判決 労働判例1058号21頁); 東京都私立大学教授事件(東京地方裁判所平成20年12月5日判決); 十和田運輸事件(東京地方裁判所平成13年6月5日判決 労働経済判例速報1779号3頁); 都タクシー事件(広島地方裁判所昭和59年12月18日判決 労民例集35巻6号644頁)等がある。

関する検討会」²⁹での検討を踏まえて、平成 30（2018）年 1 月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」）を策定した。この中で、労働者が労働時間外の時間をどのように利用するかは基本的に自由であること、労務提供上の支障や企業秘密の漏えい等の懸念がない限り、企業は従業員の副業・兼業を原則として認める方向で検討することが適当であると示した³⁰。同時に、企業の就業規則作成の参考として示している「モデル就業規則」も改定し、「許可なく他の会社等の業務に従事しない」とする従来の規定を削除し、労務提供上支障がある場合等の例外を限定的に列挙した上で、事前の届出によりこれらの例外に該当しないか等を確認する規定に改めた³¹。

2 労働時間の通算

企業等に雇用されて副業・兼業を行う際、労働時間の規制の観点から「労働基準法」（昭和 22 年法律第 49 号）第 38 条第 1 項に定める労働時間の通算が必要な場合がある。本規定について旧労働省は昭和 23（1948）年に、異なる事業主の場合も通算する必要があること³²や法定労働時間外に使用した事業主が割増賃金を支払う必要があること³³等の行政解釈を示してきた。平成 30（2018）年に設置された「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」³⁴での議論を基に、厚生労働省は、令和 2（2020）年 9 月に改めて「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 日基発 0901 第 3 号）³⁵を発出した。同時に、前述のガイドラインを改定し、副業従事者の労働時間の具体的な通算方法や把握方法について次のとおり指針を示した。

まず 1 日 8 時間、1 週 40 時間の法定労働時間（労働基準法第 32 条）、休日労働を含めた単月 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（同法第 36 条第 6 項第 2 号及び第 3 号）が通算適用される。法定労働時間を超えて労働する場合には、事業所が締結している労使協定（いわゆる三六協定）の範囲内である必要がある。その上で、所定の順序で労働時間を通算し、法定労働時間を超える労働が発生した就業先には割増賃金（同法第 37 条第 1 項）の支払義務が発生する³⁶。同様に、変形労働時間制や裁量労働制等のみなし労働時間制、フレックスタイム制を適用している場合も労働時間を通算して管理する必要がある³⁷。一方、休憩（同法第 34 条）、休日（同法第 35 条）、年次有給休暇（同法第 39 条）に関しては通算され

²⁹ テレワークや副業・兼業等の実態把握や課題整理を目的として厚生労働省が平成 29（2017）年 10 月から 12 月まで開催した有識者による検討会（座長：松村茂・東北芸術工科大学教授）。「柔軟な働き方に関する検討会」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kintou_490300.html>

³⁰ 厚生労働省 前掲注(23), pp.6, 8.

³¹ 「副業・兼業」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>>; 厚生労働省労働基準局監督課「モデル就業規則」2025.12, pp.91-94. <<https://www.mhlw.go.jp/content/001620507.pdf>>

³² 昭和 23 年 5 月 14 日基発 769 号。厚生労働省労働基準局編『労働基準法解釈総覧 改訂 17 版』労働調査会, 2024, p.461.

³³ 昭和 23 年 10 月 14 日基収 2117 号。同上, p.462.

³⁴ 副業・兼業の場合の健康確保に留意した実効性のある労働時間管理の在り方を検討するため、厚生労働省が平成 30（2018）年 7 月から令和元（2019）年 7 月にかけて開催した有識者による検討会（座長：守島基博・学習院大学教授）。「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000178546_00001.html>

³⁵ 「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 日基発 0901 第 3 号）厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000673995.pdf>>

³⁶ 厚生労働省 前掲注(23), pp.9-10, 13.

³⁷ 厚生労働省が通算方法を解説している。「副業・兼業における労働時間の通算について（労働時間通算の原則的な方法）」pp.5-6. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001079959.pdf>>

ない。

通算に当たっては、労働者本人が労働時間を自己申告することが基本とされる³⁸。しかし、労使双方にとって労働時間の申告や把握の事務が負担となり得るため、ガイドラインでは、簡便な労働時間管理の方法として、あらかじめ本業と副業の就業先が労働時間の上限の要件を満たすようにそれぞれの上限を設定し、他の使用者の下での実労働時間の把握を不要とする「管理モデル」も示されている³⁹（労働時間の通算に関する課題については、Ⅲ章参照）。

3 労災保険

労働者災害補償保険（以下「労災保険」）給付額の算定基礎となる給付基礎日額⁴⁰は、従来は複数の事業場で働く場合でも、災害の発生した事業場の賃金総額のみを算定根拠としていた。また、労災保険給付の対象となる労働災害（労災）は、個別事業場ごとに認定されていた。

こうした算定方式や認定の考え方を改め、副業従事者のように複数の事業主の下で働く労働者に対応するため、令和2（2020）年の「労働者災害補償保険法」（昭和22年法律第50号）改正では、複数の就労先で働く「複数事業労働者」の給付基礎日額は全ての就労先の賃金総額を合算して算定することとされた。また、2以上の事業の業務上の負荷を総合評価して脳・心臓疾患や精神障害等の業務起因性を認定する「複数業務要因災害」と、それに伴う各種労災給付が新設された⁴¹。複数業務要因災害に係る脳・心臓疾患及び精神障害は、令和3（2021）年度2件、令和4（2022）年度6件、令和5（2023）年度9件、令和6（2024）年度8件が認定されている⁴²。

4 雇用保険

従来、雇用保険の被保険者となるには、原則として1事業所で週20時間以上の所定労働時間を要するため、個別の事業所では所定労働時間が週20時間に満たない副業従事者に雇用保険が適用されなかった。この点について、これまで「雇用保険法」（昭和49年法律第116号）の一部改正法案の審議に際し、法案に対する附帯決議において、適用に向けた検討が繰り返し求められてきた⁴³。厚生労働省における有識者の検討では、一律の適用拡大に対して様々な課題が指摘され、まずは副業・兼業が増加している高齢者に限って試行する方針が示された⁴⁴。この方針に基づき、令和2（2020）年成立の「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）において、労働者が65歳以上である場合に2以上の事業所の所定労働時間が合

³⁸ 他の事業場で労働者が働いていることを使用者が知らなかった場合、法定労働時間を超えていても割増賃金の支払義務は発生しないとされる。『新基本法コンメンタール 労働基準法・労働契約法 第2版』（別冊法学セミナー no.263）日本評論社、2020、p.166。判例としてタイミー事件（東京地方裁判所令和7年3月27日判決 労働経済判例速報2593号3頁）がある。

³⁹ 厚生労働省 前掲注(23)、pp.14-16。

⁴⁰ 労働基準法の平均賃金に相当する額をいう。原則として事故発生日又は医師の診断で疾病発生が確定した日直前3か月間の賃金総額をその期間の暦日数で除して1日当たりの賃金額を算出する。

⁴¹ 河野尚子「労働保険におけるマルチジョブホルダーへの対応のあり方」『日本労働研究雑誌』726号、2021.1、pp.14-16。<<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2021/01/pdf/013-023.pdf>>

⁴² 「令和6年度「過労死等の労災補償状況」を公表します」2025.6.25。厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59039.html>

⁴³ 第190回国会参議院厚生労働委員会会議録 第11号 平成28年3月29日 p.17; 第193回国会衆議院厚生労働委員会会議録 第6号 平成29年3月15日 p.29。

⁴⁴ 「雇用保険部会報告書」（第143回労働政策審議会職業安定分科会 資料2）2019.12.25、pp.3-5。厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000580817.pdf>>

計 20 時間以上であれば、労働者本人の申出により雇用保険の対象となることができる特例（マルチジョブホルダー制度）が定められ、令和 4（2022）年から運用が開始された⁴⁵。

5 健康保険・厚生年金保険

健康保険・厚生年金保険の適用については、事業所ごとの所定労働時間が考慮され、複数事業所の労働時間は通算されないため、個別の事業所での所定労働時間によっては適用されない場合がある。この点について、令和 2（2020）年成立の「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）の審議の際、同法案に付された附帯決議において、副業従事者への保障の検討を行うことが求められた⁴⁶。令和 4（2022）年 12 月の政府の「全世代型社会保障構築会議報告書」においても、実務的な課題の解決を図った上で具体的な検討を進めるよう提言された⁴⁷。しかし、事業主の保険料負担が増えることの正当性や公平性、副業・兼業の把握方法等、考慮すべき論点が多く、現在まで制度面の対応は進んでいない⁴⁸。

III 労働時間の通算に関する課題

1 労働時間の通算の見直し

II 章 2 において概要を示した労働時間の通算（労働基準法第 38 条第 1 項）をめぐって、厚生労働省の「柔軟な働き方に関する検討会」は、行政解釈（II 章 2 参照）を示した昭和 23（1948）年とは社会状況や労働時間法制が異なっていることを踏まえて、見直すことを求めていた⁴⁹。一方、厚生労働省の「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」は「柔軟な働き方に関する検討会」の議論も踏まえつつ、令和元（2019）年に公表した報告書では、この規定が労働時間の規制を通じて労働者の健康を保護するためのものであることを明確にした。その上で、①通算した労働時間の把握と医師の面接指導等の健康確保措置の実施、②通算した労働時間の上限規制、③通算した労働時間に基づく割増賃金の支払について、複数の見直しの方向性を示した⁵⁰。これを受けてガイドラインは、原則として労働時間の通算と使用者による割増賃金の支払が必要であることを示しつつ、前述（II 章 2）のとおり改定された。

⁴⁵ 河野 前掲注(41), pp.20-21. なお、令和 6（2024）年雇用保険法改正により、令和 10（2028）年 10 月から雇用保険の適用される週所定労働時間が 10 時間以上に変更されるのに合わせて、マルチジョブホルダー制度の適用についても合計 10 時間以上に変更される。

⁴⁶ 第 201 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 15 号 令和 2 年 5 月 28 日 p.25.

⁴⁷ 「全世代型社会保障構築会議報告書—全世代で支え合い、人口減少・超高齢社会の課題を克服する—」2022.12.16, p.14. 内閣官房ウェブサイト <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai_hosyo/pdf/20221216houkokusyo.pdf>

⁴⁸ 水島郁子「働き方の変化と社会保障」日本社会保障法学会編『講座・現代社会保障法学の論点 下巻』日本評論社, 2024, p.112; 伊藤憲昭「副業・兼業をめぐる今後の課題の考察」『NBL』1275 号, 2024.10.1, pp.15-18.

⁴⁹ 柔軟な働き方に関する検討会「柔軟な働き方に関する検討会 報告」2017.12.25, p.2. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001452299.pdf>> なお、学説上も複数の事業主の場合に適用されるか、誰が割増賃金の支払義務を負うべきか等以前から議論があった。石崎由希子「副業・兼業者の労働時間管理と健康確保」『季刊労働法』269 号, 2020 夏季, pp.3-6.

⁵⁰ 副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会「「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」報告書」2019.8.8, pp.19-26. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000536311.pdf>>

しかし、厚生労働省が開催した「労働基準関係法制研究会」⁵¹による令和7(2025)年公表の報告書(以下「労基研報告書」)においては、労働時間の通算と割増賃金の支払義務について更なる見直しの必要性が言及された。それを踏まえ、厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会(以下「労働条件分科会」)では労働基準法改正を視野に入れた議論が続いている。以下では、その主な論点を概説する。

2 見直しをめぐる論点

(1) 割増賃金

労基研報告書は、割増賃金の支払については通算を要しない方向での法制度整備・制度改正を提言している。その理由として、①労働者の自発的な選択・判断による副業・兼業の場合には、使用者が時間外労働をさせることに伴う労働者への補償や時間外労働の抑制という割増賃金の趣旨は、労働時間を通算して本業・副業それぞれの使用者に及ぶものではないと整理可能であること、②割増賃金の支払に係る労働時間の通算が必要であることが、企業が従業員の副業・兼業を許可したり、副業従事者を受け入れたりするのを妨げることを挙げている⁵²。

労働時間の通算による割増賃金の支払義務については、有識者の間で古くから議論があった⁵³。経済界からは通算の煩雑さや割増賃金支払の負担等が雇用型の副業・兼業を敬遠させる要因になっているとして見直しを求める声があった⁵⁴。労働条件分科会での議論においても、使用者側は通算の難しさや労働者の選択による副業に割増賃金を支払うことへの違和感を挙げ、見直しの方向を肯定している⁵⁵。

これに対して労働者側は、労働者保護の観点から、副業・兼業の就業先と通算した労働時間に基づく割増賃金の支払義務を見直すことに否定的な見解を示している⁵⁶。労働条件分科会の議論でも、労働者側は、生活のために副業・兼業せざるを得ない非正規雇用労働者の比率が高いことから、割増賃金の支払義務の維持により労働者を保護する必要があることや、支払義務の撤廃が長時間労働の是正に逆行することを指摘し、現行規制の周知徹底を求めている⁵⁷。

⁵¹ 労働基準関係法制の包括的かつ中長期的な検討と「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)の施行状況を勘案した労働基準法等の見直しの検討のため、厚生労働省が令和6(2024)年1月から12月にかけて開催した有識者による研究会(座長：荒木尚志・東京大学教授)。「労働基準関係法制研究会」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_558547_00024.html>

⁵² 「労働基準関係法制研究会報告書」2025.1.8, pp.48-49. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001370269.pdf>> なお、使用者の命令により使用者の異なる事業場で働く場合には、労働時間を通算することが妥当であるとして、割増賃金規制を潜脱する行為がなされない制度設計が同時に求められている。

⁵³ 問題点の指摘について石崎 前掲注(49), pp.4-5; 雨夜真規子「副業・兼業と労働時間規制」『社会システム研究』23号, 2020.3, p.169 参照。他方で、労働時間規制を支える役割を評価する意見もある。笠置裕亮「副業・兼業における実務上の課題」『季刊労働法』269号, 2020 夏季, pp.44-45; 北岡大介「労働基準関係法制研究会報告書における労働時間の通算について」『労働法律旬報』2082号, 2025.6.25, p.38.

⁵⁴ 日本経済団体連合会「2023年度規制改革要望—日本経済にダイナミズムを取り戻す—」2023.9.12, pp.42-43. <https://www.keidanren.or.jp/policy/2023/061_honbun.pdf>

⁵⁵ 「各側委員からの主な意見の整理」(第206回労働政策審議会労働条件分科会 参考資料 No.1) 2025.12.24, pp.22-24. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001619723.pdf>>

⁵⁶ 「厚生労働省「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」報告書に対する談話」2019.7.25. 日本労働組合総連合会ウェブサイト <https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/article_detail.php?id=1060>; 「厚生労働省「労働基準関係法制研究会」報告書に対する談話」2024.12.24. 同 <https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/article_detail.php?id=1329>; 「労働政策審議会労働条件分科会の審議事項に関する意見」2025.8.28, pp.9-10. 全国労働組合総連合ウェブサイト <[https://www.zenroren.gr.jp/wordpress/wp-content/uploads/2025/09/労働条件分科会の審議事項に関する意見\(全労連\).pdf](https://www.zenroren.gr.jp/wordpress/wp-content/uploads/2025/09/労働条件分科会の審議事項に関する意見(全労連).pdf)>

⁵⁷ 「各側委員からの主な意見の整理」前掲注(55)

(2) 労働時間の上限規制と健康確保措置

労基研報告書は、割増賃金の支払に係る通算を不要とする分、副業従事者の健康確保にこれまで以上に万全を尽くすべきことを強調し、「健康確保のための労働時間の通算」は維持することを求めている⁵⁸。これは、通算した労働時間に対して単月 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を適用することを指すと考えられている⁵⁹。使用者側も健康確保のために労働時間を通算することについては理解を示している⁶⁰。一方で、現行の複雑な通算方法が維持される場合に実効性の確保が可能であるのか懸念する指摘がある⁶¹。

労基研報告書は、健康確保の前提となる労働時間の把握方法や長時間労働となった場合の健康確保措置の在り方、使用者間の責任関係等についても整理することを提言している⁶²。労働者の長時間労働の防止については労働基準法上の規制のほか、「労働安全衛生法」（昭和 47 年法律第 57 号）が、長時間労働者への医師による面接指導⁶³とその意見に基づく労働時間の短縮等適切な措置の実施（同法第 66 条の 8）等の健康確保措置を定めている。しかし、実施の基準となる労働時間には副業・兼業の労働時間を通算しないため、副業従事者の長時間労働防止の上で一貫性に欠ける、悩ましい問題であるとする指摘が以前から存在していた⁶⁴。これまでに、副業・兼業の労働時間を通算すると長時間労働となる者への面接指導等の措置、労働時間や健康状態の把握の義務付け、更にそのためのウェアラブル端末等新技術の活用等が検討・提言されているが、申出の必要性や健康に影響がある場合の強制的な措置の是非等、課題や論点が少なくない⁶⁵。また、使用者間で労働者の労働時間を把握・共有することは労働者のプライベートへの過度な介入に当たるとして、労働時間の上限規制の範囲で労働者自身が自分の日々の健康管理に責任を持つべきとする意見もある⁶⁶。

(3) 適用の範囲

自営業・フリーランスのような非雇用型の副業・兼業の場合、労働基準法上の労働者ではないために原則として労働法上の保護を受けることができず、労働時間も通算されない。フリーランスの中には雇用に類似した、労働者と就労の実態が大きく変わらないものがありながら、労働者としての保護を受けられないことが議論になっており⁶⁷、非雇用型の副業・兼業が増加した場合、労働者の不利益につながりかねないとする懸念が以前から示されていた⁶⁸。労基研報告書は、非雇用型の副業・兼業について本業の就業先が何らかの配慮を行うことへの期待を

⁵⁸ 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注(52), p.49.

⁵⁹ 北岡 前掲注(53), p.36.

⁶⁰ 「各側委員からの主な意見の整理」前掲注(55)

⁶¹ 北岡 前掲注(53), pp.38-39.

⁶² 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注(52), p.49.

⁶³ 面接指導の対象は、一月当たりの時間外・休日労働時間が 80 時間を超え、疲労の蓄積が認められる労働者とされる。「労働安全衛生規則」（昭和 47 年労働省令第 32 号）第 52 条の 2

⁶⁴ 長谷川聡「「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の労働時間・健康管理ルールの特徴と課題」『労働法律旬報』1978 号, 2021.2.25, p.23; 濱口桂一郎「Keyword 副業・兼業」『先見労務管理』58 巻 1624 号, 2020.1.10, p.6.

⁶⁵ 雨夜 前掲注(53), pp.168-169; 石崎 前掲注(49), pp.13-14; 北岡 前掲注(53), pp.38-39; 秋山陽子ほか「シンポジウム 6 副業・兼業における健康管理と法」『産業保健法学会誌』4 巻 1 号, 2025.6, p.122. <https://doi.org/10.5752/3/jaohl.4.1_119>

⁶⁶ 堀田陽平「規制改革推進会議 第 3 回 働き方・人への投資ワーキング・グループ 発表資料」（規制改革推進会議第 3 回働き方・人への投資ワーキング・グループ 資料 6）2025.4.8, p.10. 内閣府ウェブサイト <https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/2501_03human/250408/human03_06.pdf>

⁶⁷ 橋本陽子『労働法はフリーランスを守るか—これからの雇用社会を考える—』筑摩書房, 2024, pp.20-21.

⁶⁸ 副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会 前掲注(50), p.26.

記載するにとどめている⁶⁹が、健康確保の観点から非雇用型の副業・兼業を含めた労働時間の把握や健康確保のための制度設計の可能性が論じられている⁷⁰。

おわりに

副業従事者数が増加する一方で、その実態は多様であり、法制度面の課題は少なくない。副業・兼業を推進する立場にある政府は対応を進めてきたが、雇用保険については現時点では高齢者に限定した対応にとどまり、健康保険・厚生年金保険については制度面の対応は進んでいない。とりわけ労働時間の通算については、健康確保の観点にも注目しながら、見直しを含めた検討が続いている。高市早苗首相は、令和8（2026）年2月20日の施政方針演説において、「副業・兼業に当たっての健康確保措置の導入」を進める考えを示した⁷¹。今後の検討に当たっては、副業・兼業の多様な実情を踏まえた上で⁷²、労働者自身の副業・兼業の希望と、過重労働防止を含む健康確保に代表される労働者としての保護を、いかに実効的かつ負担の少ない形で両立することができるかが重要となるであろう。議論の深化が望まれる。

⁶⁹ 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注(52), p.49.

⁷⁰ 石崎 前掲注(49), p.10; 北岡 前掲注(53), pp.39-40; 秋山ほか 前掲注(65), p.123. フリーランスの保護をめぐる近年の政策動向については、山本陽大「第3章 フリーランスをめぐる法政策の形成と展開」大内伸哉ほか『フリーランス法制を考える—デジタル時代の働き方と法—』弘文堂, 2025, pp.64-126を参照。また、近年の就労形態の多様化に応じて「労働者」の定義そのものも労基研報告書で検討課題として扱われており、厚生労働省の開催する研究会で検討が続いている。「労働基準法における「労働者」に関する研究会」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_558547_00032.html>

⁷¹ 「第221回国会における高市内閣総理大臣施政方針演説」2026.2.20. 首相官邸ウェブサイト <<https://www.kantei.go.jp/jp/105/statement/2026/0220shiseihoshin.html>>

⁷² 鈴木一弥（解説）「45歳以上の副業・兼業従事者のグループ分けとグループ間の健康の差異」2024.6.10. 過労死等防止調査研究センターウェブサイト <<https://records.johas.go.jp/article/155>>