

育児・介護休業法の改正、 副業・兼業の解禁等について

特定社会保険労務士
キャリアコンサルタント
青山和則

R4. 8. 23

1

1. 育児・介護休業法の改正について
2. 副業・兼業の解禁について
3. キャリアコンサルティングの義務化（努力）について

（新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画R4.6.7資料より抜粋）

安価な労働力供給に依存してコストカットで生産性を高めてきたわが国も、労働力不足時代に入り、人への投資を通じた付加価値の向上が極めて重要となっている。

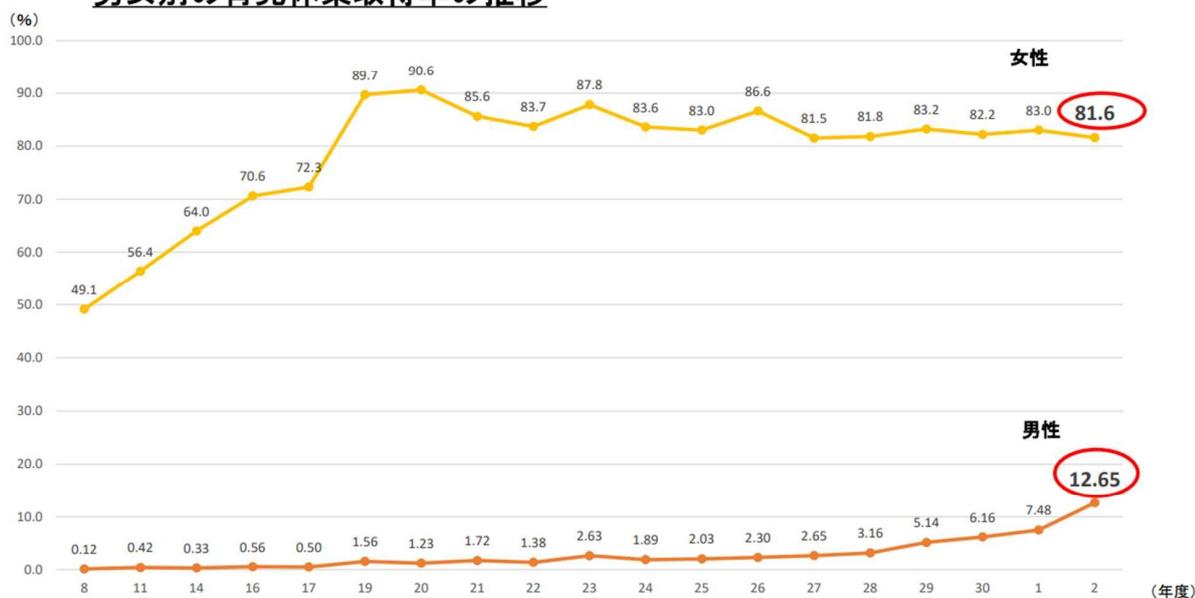
各論の中に、キャリアコンサルティングを受けられる体制の整備、副業・兼業をさらに推し進めること、育休の取得促進が盛り込まれています

2

1. 育児・介護休業法の改正について

仕事と育児の両立支援における現状と課題①

男女別の育児休業取得率の推移

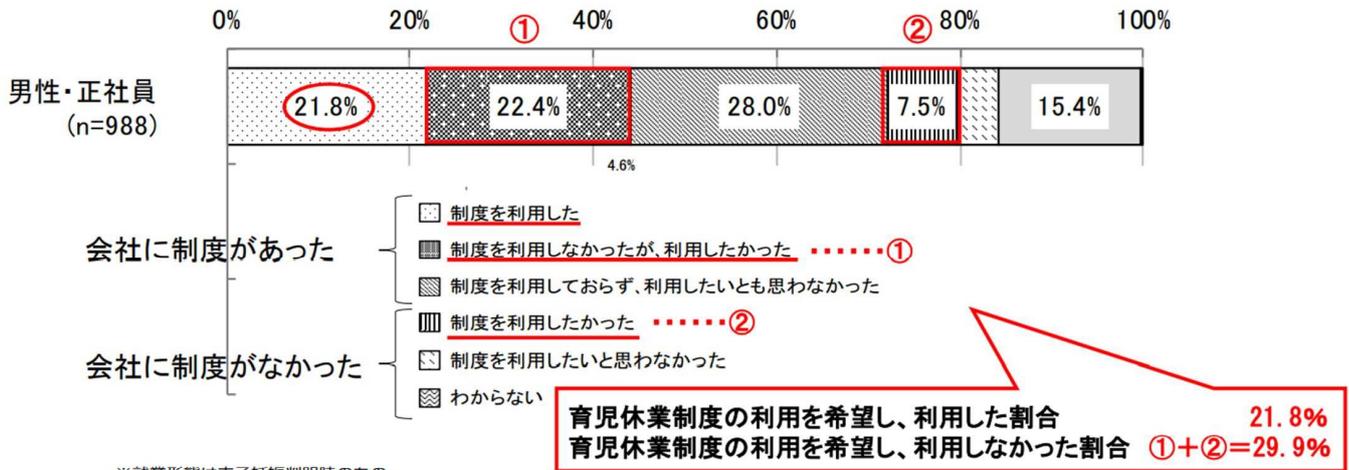


女性社員と男性社員では育児休業取得率に隔たり

出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」より(株)パソナ作成。
ただし、平成17年度以前は厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。

仕事と育児の両立支援における現状と課題②

育児休業の取得状況と取得希望（男性・正社員）



※就業形態は末子妊娠判明時のもの。

出所：株式会社日本能率協会総合研究所「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 報告書」

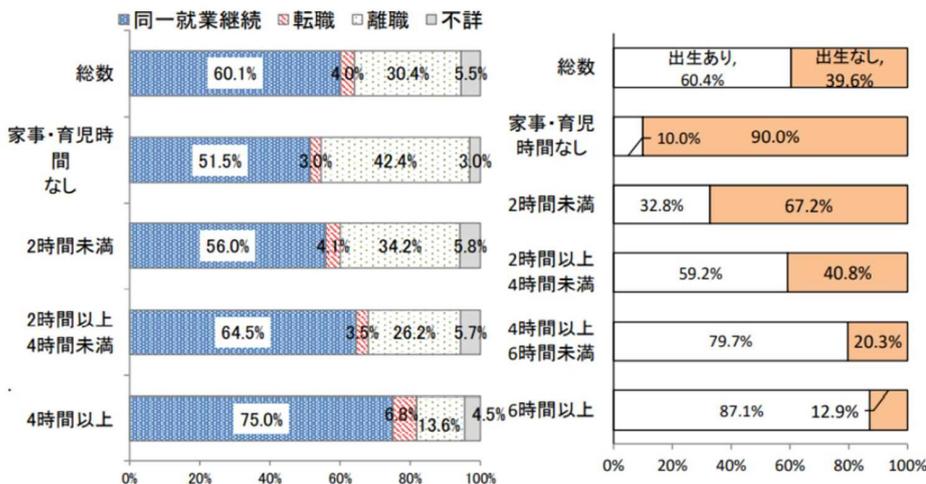
育児休業制度の利用を希望し、利用した割合は、約20%であるのに対し、育児休業制度の利用を希望し、利用しなかった割合は、約30%

仕事と育児の両立支援における現状と課題③

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】

【夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】

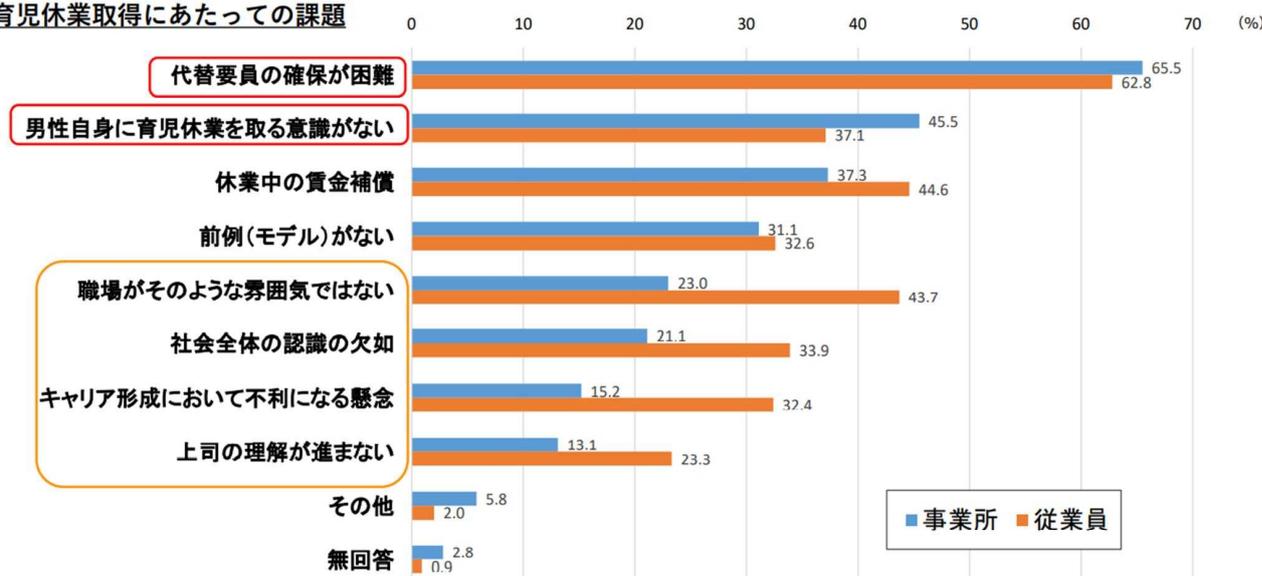


出典：第37回労働政策審議会雇用環境・均等分科会雇用環境・均等分科会【参考資料2】男性の育児休業取得促進等に関する参考資料集 P39

夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、第2子以降の出生割合も高い傾向。

仕事と育児の両立支援における現状と課題④

男性の育児休業取得にあたっての課題



出典：東京都産業労働局「令和3年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」(R4年3月)

事業所と従業員で認識のギャップが！
しかし職場環境整備で、取得できるようになる余地あり！

育児・介護支援事務局

法改正の動き① 育児・介護休業法の改正ポイント

～令和4年4月1日から3段階で施行～

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正が行われました

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。
※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	<ul style="list-style-type: none"> ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知意向確認の方法	<ul style="list-style-type: none"> ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか <p style="text-align: right;">注：③④は労働者が希望した場合のみ</p> <p style="text-align: center;">オンライン面談もOK</p>

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、

産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象

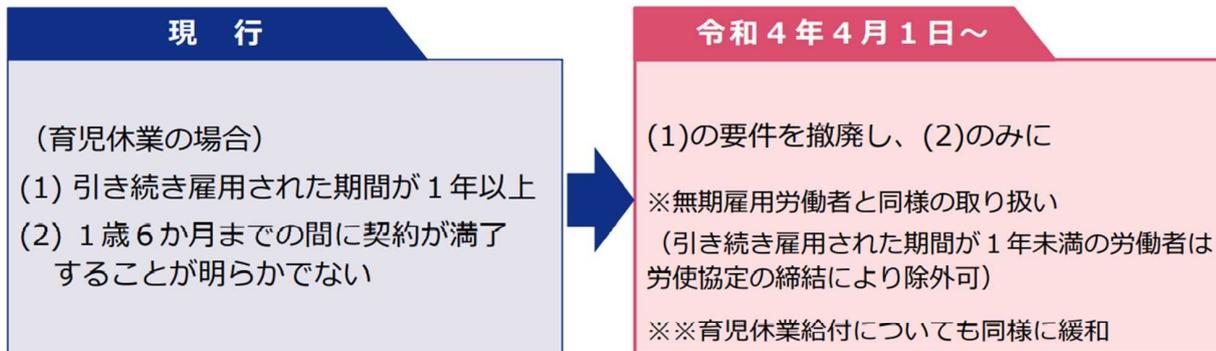
法改正の動き① 育児・介護休業法の改正ポイント

～令和4年4月1日から3段階で施行～

令和4年4月1日施行

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう



出所：厚生労働省リーフレット

育児・介護支援事務局

法改正の動き① 育児・介護休業法の改正ポイント

～令和4年4月1日から3段階で施行～

令和4年10月1日施行

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度（R4.10.1～）	育休制度（現行）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲※2で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。P11参照。

※2 P12参照。

※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

法改正の動き① 育児・介護休業法の改正ポイント

～令和4年4月1日から3段階で施行～

令和4年10月1日施行

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業 (R4.10.1～)	育児休業 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲※2で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育児開始日を柔軟化	育児開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。P11参照。

※2 P12参照。

※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、

産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

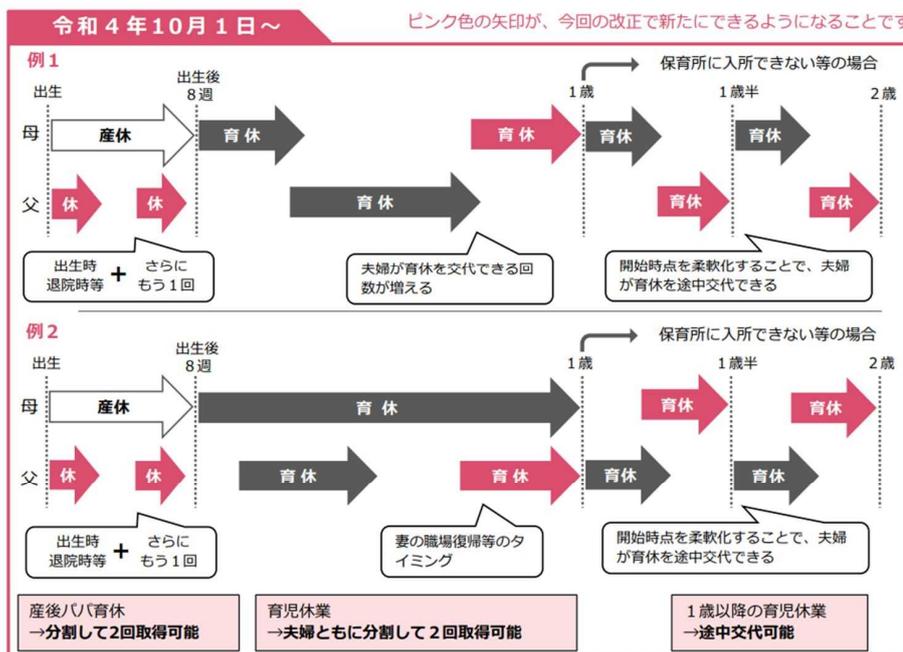
育児・介護支援事務局

出所 厚労省リーフレット

法改正の動き① 育児・介護休業法の改正ポイント

～令和4年4月1日から3段階で施行～

●改正後の働き方・休み方のイメージ(例)



法改正の動き① 育児・介護休業法の改正ポイント

～令和4年4月1日から3段階で施行～

令和5年4月1日施行

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況**※を年1回公表することが義務付けられます。

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

- 育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。
- 今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。
- また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

ハラスメントの典型例

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

出所：厚生労働省リーフレット

育児・介護支援事務局

13

男性の育児休業取得による「会社」にとってのメリット

➤ **男性の育児参加への理解が深まり、職場の雰囲気が変わる！**

➤ **仕事の進め方を見直すきっかけに**

業務引継ぎの際に、**業務の棚卸し・見える化**を行うことで、「本当に必要な業務」がわかる
業務マニュアルの作成等により、**業務の属人化も排除**

➤ **仕事の効率性が向上**

各人が「残業しない」との意識で業務を行うことで、**業務効率が向上、長時間労働の抑制も！**

➤ **会社に対する満足度・帰属意識の向上**

・・・加えて、**会社の取組を公表・アピール**することで、**企業イメージの向上**や**人材確保**にも寄与
従業員も経営者も納得した働き方改革は、**人材不足解消に効果大**

さらに・・・

➤ **従業員の多様な事情に配慮した制度の導入、取組実施により、離職率が低下**

従業員の定着率向上で**知識・ノウハウが蓄積すれば、業務効率も向上！**

「育児休業取得者（男性）」にとってのメリット

生活面

- 育休をきっかけに育児・家事を行うことで、育児・家事に主体的に取り組める
- 父親が母親と同様に子育てをすることで、父親も必要とされる存在に
…子どもに必要とされていることを実感でき、自分に自信がつく
- 育児の喜びや悩みを夫婦で共有することができる …家族の絆が深まる！

仕事面

- 育休取得前には自分の仕事の棚卸しを実施 …これまでの業務のやり方を見直すきっかけに
- 育休取得後も育児・家事を行うには、限られた時間で成果を出すことが必要
…時間管理能力、効率的な働き方が身に付く！
- 「上司・同僚の協力で自身の生活が成り立っている」との思い
…感謝の気持ちを持ち、社内コミュニケーションも良好に

出典：厚生労働省「男性育児休業取得促進 研修資料」



父親の仕事と育児両立読本



イクメンプロジェクト
イクメンのススメ

厚生労働省「イクメンプロジェクト」イクメンライブラリー よりダウンロードできます！

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

育児・介護支援事務局

15

「家族」にとってのメリット

配偶者

- 育児不安、ストレスの軽減などに好影響
- 就労継続、昇進意欲、社会復帰への意欲の維持

・産後の妻の不安のピークは、産後2週間
・母子のみで過ごす時間が
増え、産後3か月まで育児不安が強くなる場合がある

夫婦関係

- コミュニケーションが活発に…良好な夫婦関係を構築
- 家事育児だけでなく、家計も二人で担うことで、経済的不安が軽減

ポイント 男性育児休業の経済的不安は手取りで考える

育児休業給付金

はじめの180日間は給与の67%、それ以降は50%給付
給付金は所得税、社会保険料、雇用保険料が免除

社会保険料

育休中も免除（要件あり） 会社負担分も免除

➡ 手取り金額は休業前の約8割！

出典：厚生労働省「男性育児休業取得促進 研修資料」

育児・介護支援事務局

16

男性が育児休業を取得するタイミング

A 新制度「産後パパ育休」などを活用し、分割して取得

動機

- 出産後や復職後の妻をサポートするため
- 分割取得など柔軟に休業を取得することで、仕事と育児を両立したいため

※「産後パパ育休」、「パパ・ママ育休プラス」を活用

B 妻が早めに復職するためバトンタッチで取得

動機

- 「できるだけ早く復職したい」という妻の希望
- 本人の「育児を体験してみたい」という気持ち

※「パパ・ママ育休プラス」を活用の場合は、1歳2か月まで取得可能

C 妻の1歳までの育休後、バトンタッチで取得

動機

- 復職後の妻をサポートするため

※「パパ・ママ育休プラス」を活用

D 妻の育休と同じタイミングで取得

動機

- 妻のすすめと本人の「育児を体験してみたい」という気持ち

※「パパ・ママ育休プラス」を活用の場合は、1歳2か月まで取得可能

E 出産直後から取得して一緒に子育て

動機

- 出産後から妻をサポートするため
- 本人の「育児を体験してみたい」という気持ち

※「パパ・ママ育休プラス」を活用の場合は、1歳2か月まで取得可能

F 第1子の育休を第2子の産前のタイミングで取得

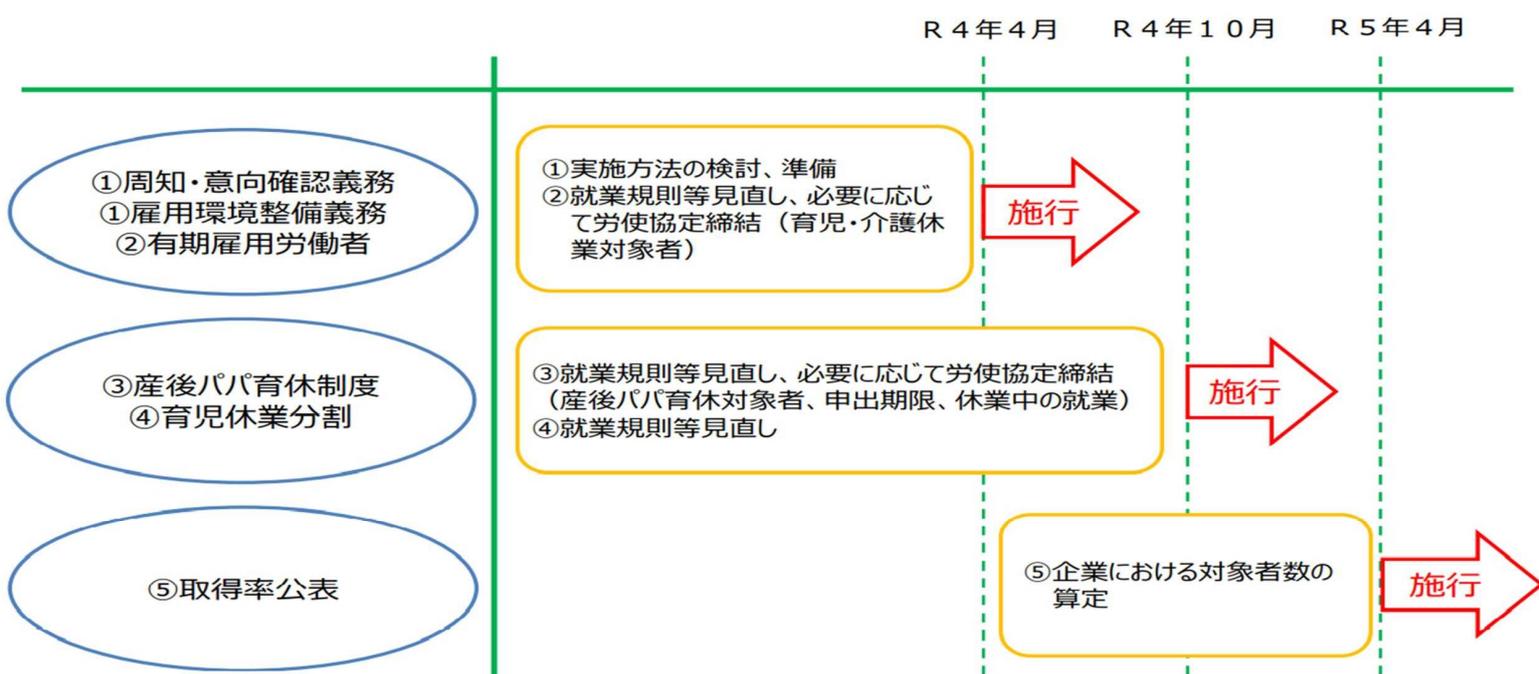
動機

- 子が満3歳になるまで育休を取得できる会社であれば、次の子の産前に合わせて上の子の育休を取得

※子が満3歳まで育児休業取得可能で会社の「配偶者出産休暇」が利用できる場合

出典 厚労省 父親の仕事と育児両立読本 ワークライフバランスガイド

施行に向けて準備いただくこと



出所 東京労働局 説明会資料

男性の育児休業取得推進 取組事例①

株式会社技研製作所（高知県、製造業、従業員数：453人）
【男性育休取得率：61.5%、平均取得日数：60.6日】

取組内容

- アンケートで課題を分析、給付金シミュレーションツールを構築
 - ・ 全社員対象に「男性育休に関する知識・意識調査」を実施。
⇒率直な不安や要望を収集・分析した結果、**収入面の不安**が浮き彫りになった。
 - ・ アンケート結果では、育休中は給付金があることも認識がなかった。
⇒その制度と給与明細から簡単な操作で収入の変化が把握できるよう**給付金シミュレーションツールを作成**し、不安の解消を行った。

効果

- 男性従業員の育休取得率が向上
 - ・ 0%（2008年度～2018年度）⇒ 61.5%（2020年度）
- 人材確保への好影響
 - ・ 各種の取組が評価され、イクメン企業アワードを受賞するなどし、当社の取組が広く周知されて、新卒採用の応募者数が増加（前年比13%増）



19

男性の育児休業取得推進 取組事例②

株式会社コーソル（東京都、情報通信業、従業員数：127人）
【男性育休取得率：50%、平均取得日数：16日】

取組内容

- イクメン座談会、セミナー、面談等の実施
 - ・ **育休を取得した男性（役職者含む）による座談会**を実施し、その様子を社内報に公開。
 - ・ 社内従業員向けに育休取得男性が登壇し、「取得までの流れ～ 制度説明等」を行う、**育休セミナーを実施**。
 - ・ 従業員が育休取得経験者に直接相談できるよう、育休取得経験者をリストアップして社内公開。
 - ・ 会社とのつながりを感じモチベーションを高め、キャリアビジョン創出を支援することを目的とし、**社長と年1回、人事担当と年1回、1対1で面談する「全社員面談」**を実施。

効果

- 男性従業員の育休取得率が向上
 - ・ 16.7%（2015年度）⇒ 50%（2020年度）
- 両立できる風土の醸成
 - ・ 座談会により男女とも仕事と育児を両立するイメージが持てるようになったり、育休取得経験者に気軽に相談でき、両立のための取組・工夫の情報共有が進み、両立のための雰囲気醸成された。



20

男性育児休業の職場への効果



チームの上位者の育児休業取得は スキルアップのチャンス

A社では、マネージャーが育休取得により不在になるタイミングで、チームの業務分担を見直し。マネージャーの仕事の一部をチームメンバーが実施することに。
メンバーは新たな業務へのチャレンジによりスキルアップにつながり、**チームの総力を底上げするチャンスに!**
また、復職後のマネージャーが隣のチームの業務を兼任するなど、**育休をきっかけとしたタスクの見直しにより会社全体の業務が効率化!**

どれも実際にあった取組事例です

仕事のノウハウを共有し業績向上

B社では、育休を取得する営業部のCさんがチームメンバーに業務を引き継ぐ際、個人のノウハウも同時に共有。
Cさんが独自に作成していた効果的な営業用資料をチームで共有したことで**チーム全体の業績が向上!**

業務は自分一人ではなく、チームで実施

D社では、一人が固定の顧客を担当する体制を見直し。チーム内で業務内容や業務の状況を共有し、固定されたチームで顧客をフォローする体制を構築。育休や万が一の時にも互いにサポートでき、業務の停滞を回避。
また、**情報共有が進んでチーム内のコミュニケーションがより良くなり、より業務がスムーズかつ効率的に進むように!**

育児休業取得者の体験談①

【40代、管理職、育休取得期間：1.5か月】

➤ 育児休業を取得しようと思った理由

- 妻の実家は遠方で、自分の実家は家業を行っており、実家にはサポートを頼めない。
⇒妻と相談し、2人で乗り切るしかないという話になり、育休取得を決意。

➤ 育児休業中の過ごし方

- 基本的に掃除、洗濯、買い出し等、すべての家事を自分が実施。
- 育児は、自分ができる授乳やオムツ替えを主に実施。
⇒育児を行うことで、**育児の大変さを実感、**
また子どもが生まれてからの育休期間は**貴重な時間を過ごすことができた。**



➤ 育児休業取得後の変化

- **メリハリをつけて仕事に取り組む**ようになり、**仕事を効率的に行うことを心掛ける**ようになった。
- 部下にも積極的に有給休暇を取得してもらいたいと思うようになり、声掛けするようになった。
- 子どもを持つ同僚や部下など、他の人の大変さもわかるようになり、**部下のワーク・ライフ・バランスにも気遣うようになった。**

育児休業取得者の体験談②

【30代、育休取得期間：1か月】

➤ 育児休業を取得しようと思った理由

- ・ 妊婦健診や両親学級に付き添い、**父親としての心構えや準備**をする中で、子育てに主体的に関わりたいたいという思いが育まれた。

⇒妻にとって心身の負担が大きく、子どもにとっても大切な産後1カ月で育休取得することを決意。



➤ 育児休業取得をどう切り出したか、その時の周囲の反応

- ・ 評価や昇進といった今後の仕事・キャリアへの影響に関する不安は少なからずあった。
- ・ 上司である部長や事業部長に、正直に不安や育休明けの働き方（**育児と仕事を両立したいという思い**）を相談。

⇒「限られた時間の中で工夫して、結果を出す人を評価しない訳がない。

人として成長して戻ってくることを楽しみにしている」と後押しされた。

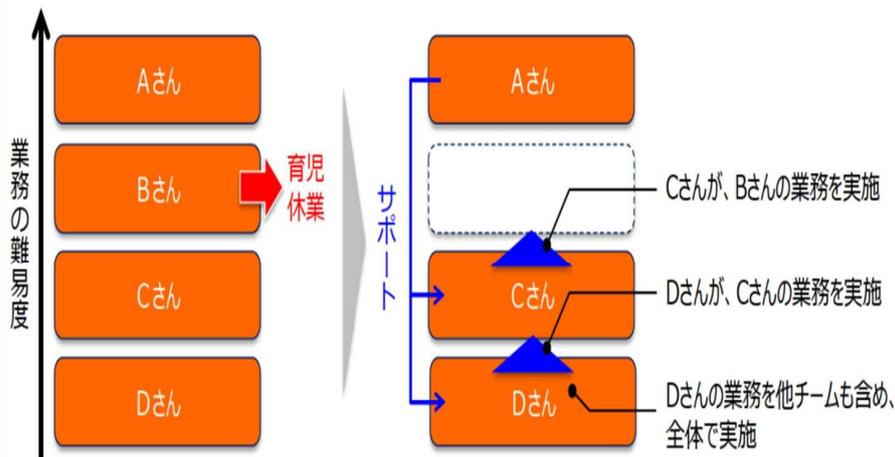


➤ 育児休業取得後の変化

- ・ 公私に渡り**無駄をなくす意識が高まり**、時間あたりの密度が濃厚になった。
- ・ 1日あたりの労働時間が同じでも、以前より**充実感を感じる**ようになった。
- ・ 限られた時間・環境の中で最大限の結果を出すことを常に意識し、**生産性は格段に向上した**。

育児休業をヒントにサバティカル休暇の導入

■ 育児休業取得者の業務のカバー対応例



それぞれ1ランク上の業務を一時的に実施することで、それぞれのスキルの向上等につながる。
また、業務の棚卸しによる効率化も想定され、復職時には**チーム全体がパワーアップ!**

課長がサバティカル休暇（長期休暇）を取得し、その間Aさんが課長代行しマネジメントスキル習得

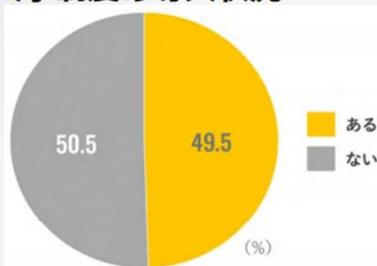
Bさんがサバティカル休暇を取得しリフレッシュ、その間Cさん、Dさんが業務分担しスキルアップ

2. 副業・兼業の解禁について

25

1. 兼業・副業を解禁する企業の増加

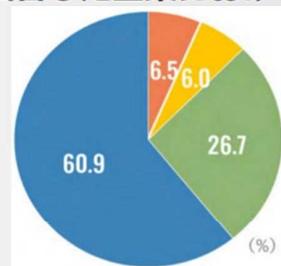
■ 従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入状況



■ 従業員の兼業・副業を認める人事制度の導入時期



■ 兼業・副業を認める人事制度が「ない」と回答した企業における導入予定



- 今後1年以内を目途に制度導入を検討している
- 今後3年以内を目途に制度導入を検討している
- 時期は未定だが、制度導入を検討している
- 制度導入の検討はしていない

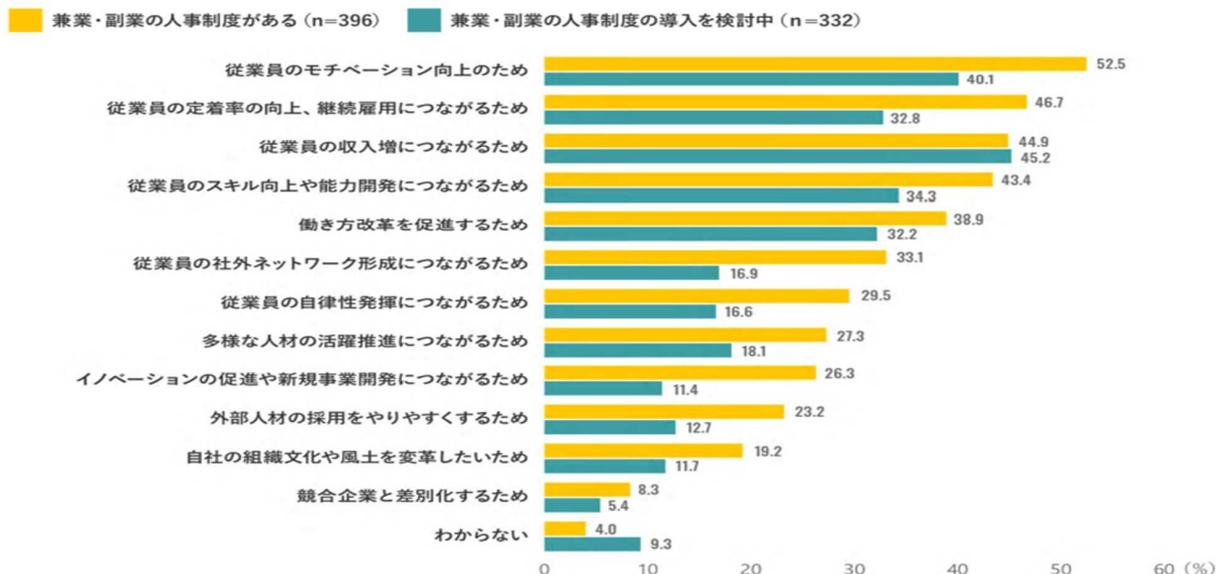
資料出所：リクルート「兼業・副業に関する動向調査2020 データ集」

26

兼業・副業を認める人事制度の目的

兼業・副業の人事制度の目的

■兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人 (n=396) および、兼業・副業を認める人事制度の導入を「検討中」と回答した人 (n=332) (複数回答)

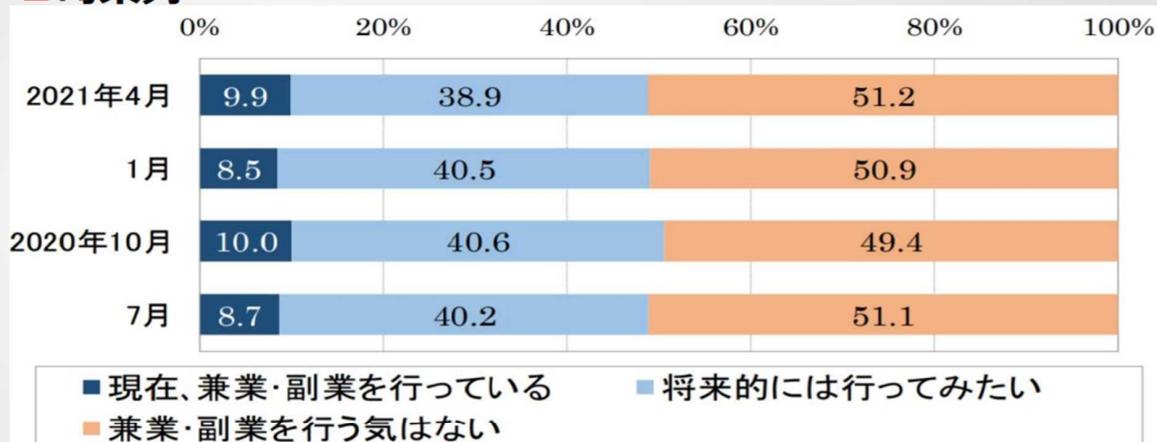


(出所) リカルト「兼業・副業に関する動向調査2020」

※兼業・副業を認める人事制度が「ある」と回答した人の選択率が高い項目順に掲載

2. 従業員の兼業・副業の実施意向

■時系列



約半数の従業員が兼業・副業を行っているか、行ってみたいと回答

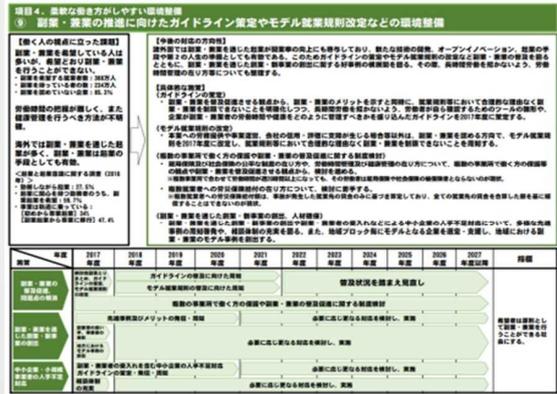
3. 働き方改革実行計画に見る兼業・副業

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り、兼業・副業などの多様な働き方への期待が高まっています。

兼業・副業は、新たな技術の開発、オープンイノベーション、起業の手段や第2の人生の準備として有効とされており、「働き方改革実行計画」において、副業・兼業の普及を図るといった方向性が示されています。

◆兼業・副業の課題等

- ・ 副業・兼業を希望している人は多いが、希望通り行うことができない
(希望者数 368万人、副業している人数234万人)
- ・ 労働時間の把握が難しい
- ・ 海外では副業・兼業を通じた起業が多い



資料出所：働き方改革実行計画 工程表（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）

4. 兼業・副業のメリット・留意点 **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、競業禁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。



資料出所：厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」

5 兼業・副業のメリット・留意点 **従業員**

■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、競業禁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。



資料出所：厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」

31

6 兼業・副業の形態



雇用契約

- ・パートタイマーやアルバイトなど短時間の雇用契約に基づき、兼業・副業を行う。
- ・当然に労働基準法等が適用され、労働時間の把握・管理や割増賃金の支給などが大きな課題となる。



業務委託

- ・請負契約や準委任契約などの業務委託として兼業・副業を行う。
- ・具体的な業務指示ができないなど、使用従属関係の有無がポイントとなり、その実態面の整備が重要。

32

7 労働時間通算ルール

雇用契約による兼業・副業を検討する場合、実務上、最大の課題となるのが労働基準法による労働時間の通算ルールである。

■労働基準法第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（局長通達）

「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。

【具体例】

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）

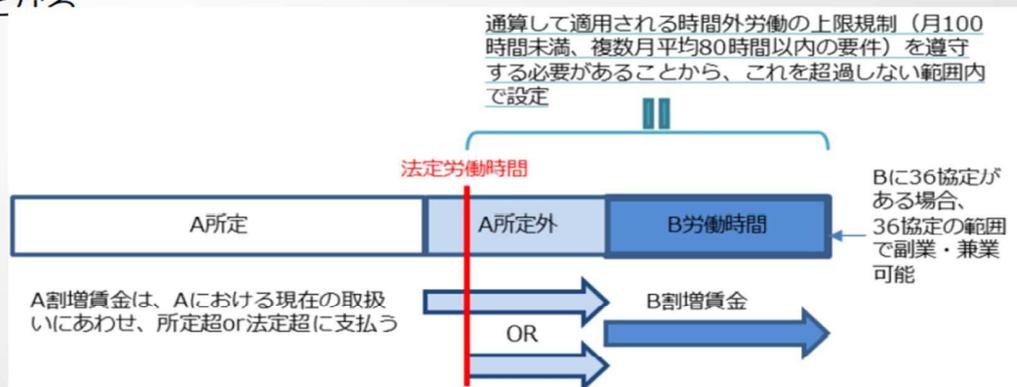


資料出所：厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン わかりやすい解説」

33

8 労働時間管理モデル

- 兼業・副業の際の労働時間管理において、労働時間の申告や通算管理の負担が大きいことから、令和2年9月に改定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」において「管理モデル」と呼ばれる簡便な労働時間の仕組みが創設されている。
- 一定時間数の範囲で、それぞれの事業場における労働時間の上限を設定し、その範囲内で労働させる仕組み。労働契約での兼業・副業を認める際の労働時間制度の選択肢の一つとなる



資料出所：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「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」

34

9 裁判例に見る兼業・副業

- 裁判所の判断のポイントをまとめると、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という考え方が原則。
- その上で次の様な事由に該当する場合に例外的に禁止できるという立場を取っている。
 - 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



10 会社として取組みたい事項

1. 会社の方針決定
 - ① 副業・兼業を自由とするか、制限するか、それとも禁止するかについて決める
 - ② (認める場合) 自社の状況を見て、期待するメリットを明確にする
 - ③ (禁止の場合) 裁判所の判断に適應できるか検討する (ハードルは非常に高い)
2. 認める場合の手続き・ルール、安全配慮義務の履行措置等の明確化
 - ① 従業員からの申出書と確認・擦り合わせ、合意書を作成する
 - ② 従業員の職務専念義務等に関する誓約書を受領する
 - ③ 副業・兼業の状況報告、労働時間の報告とそれらに基づき本人と安全・健康について確認する
3. 就業規則の整備
 - ① 会社の方針に基づき規定を整備する
 - ② 制限する場合の理由等を明記する
 - ③ 従業員の安全、健康への支障が発生した場合の措置を検討し、明記する
4. 従業員への周知、メッセージ発信
 - ① 会社の方針、手続き・ルールについて全従業員に周知する
 - ② 業務委託等によるトラブル予防について全従業員に周知する (禁止の場合もメッセージ発信)
 - ③ 勤務間インターバル等の健康管理方法について周知する

裁判例に見る兼業・副業 **副業容認の事案**

■ 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。

■ 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。

■ 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。

出所 厚労省「副業・兼業の促進に関するガイドライン 分かりやすい解説」

資料出所：厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン 分かりやすい解説」

37

裁判例に見る兼業・副業 **副業否認の事案**

■ 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。

出所 厚労省「副業・兼業の促進に関するガイドライン 分かりやすい解説」

38

3. キャリアコンサルティングについて

39

雇用保険法・職業能力開発促進法 R4年4月改正

雇用保険法

第2条 5(定義)

この法律において「キャリアコンサルティング」とは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいう。

第63条 6 (新規)

職業能力開発促進法第十三条の三によるキャリアコンサルティングの機会を確保する事業主に対して必要な援助を行なうこと 及び労働者に対してキャリアコンサルティングの機会の確保を行なうこと

職業能力開発促進法

第10条の3

事業主は、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずることにより、その雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

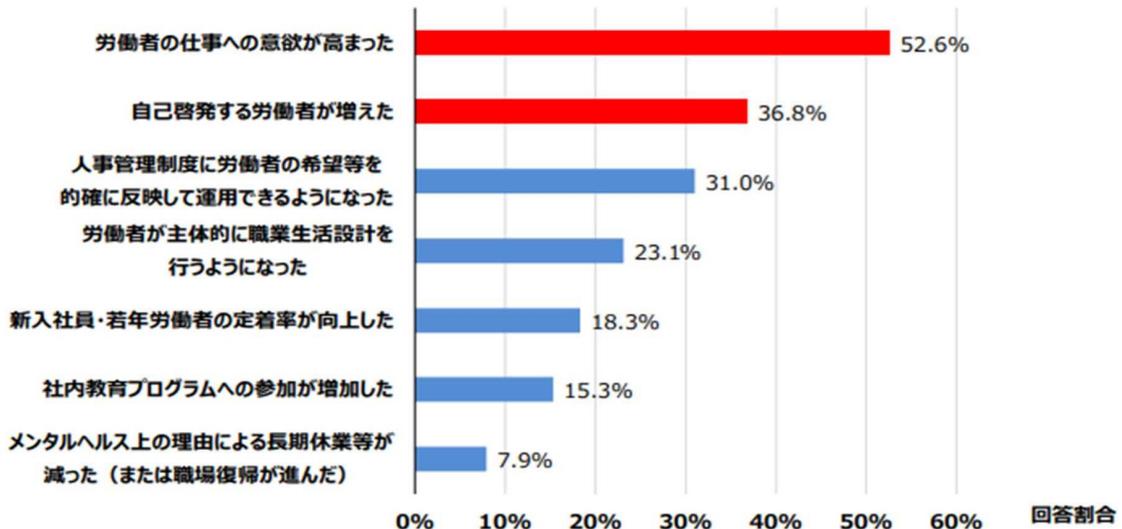
1. 労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その

他の事項に関し、情報を提供すること、職業能力の開発及び向上の促進に係る各段階において、並びに労働者の求めに応じてキャリアコンサルティングの機会の確保をすることその他の援助を行うこと

40

○ キャリアコンサルティングを行った事業所に対して、その効果について問うたところ、労働者の仕事への意欲が高まった（53%）、自己啓発する労働者が増えた（37%）といった効果を感じている事業所が多い。

キャリアコンサルティングを行った効果 (正社員、2020年、複数回答)



(注) 事業所に対する調査(回答数: 3,609事業所)のうちキャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所を100%とした割合。
キャリアコンサルティングとは、「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと」と定義している。
(出所) 厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査(事業所調査)」を基に作成。



Column 1

「従業員の意欲とキャリアコンサルティング」～(株)KMユナイテッド～

<業種：建設業 従業員数：35人(2017年10月現在)>

(株)KMユナイテッドでは、年齢、性別、国籍、経験、資格、学歴などに関わらず、意欲さえあれば誰でも建設現場でプロの職人(匠)として活躍できるよう、教育システムや女性職人が働きやすい環境を整備しています。これに加えて、そうした仕組みと相まって、キャリアコンサルティング面談により、従業員一人ひとりが自らを振り返りながら将来のキャリア目標を再考する機会を設けており、意欲を持って入社した人材が、目指す職人像に近づくためのモチベーションを持ち続けられるように支援しています。



Column2

「キャリアコンサルティングを経営指針に」～（株）東邦プラン～

<業種：研究、専門技術サービス業 従業員数：29人（2017年10月現在）>

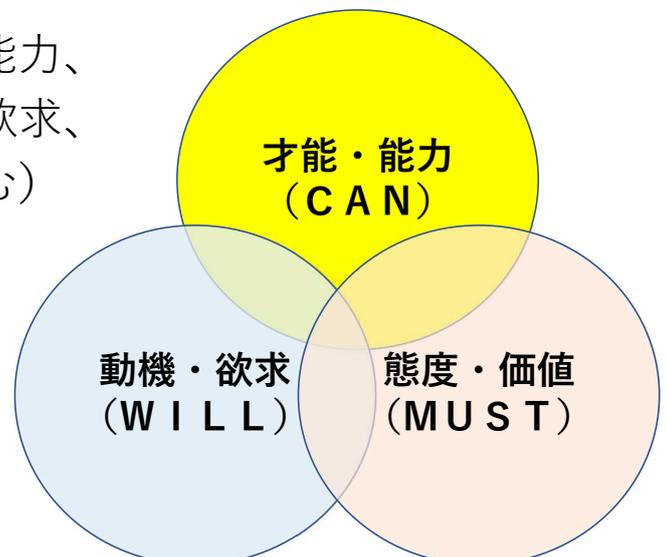
中小企業では、従業員一人ひとりの成長が会社の成長に大きく影響します。若手が多く中堅層が少ない（株）東邦プランでは、手本（ロールモデル）となる先輩社員が少なく、若手従業員がどうやって自律的に成長していけるかが課題でした。このため、キャリアビジョン形成を目的としたキャリアコンサルティング面談を全従業員に対して実施しました。キャリアコンサルティング面談は、若手従業員のみならず管理職の育成にも大変有効でした。キャリアコンサルティング面談により、会社全体が「強くなった」という実感をえました。現在、同社では、キャリアコンサルティング面談の実施を新たに経営指針に盛り込み、さらなる取組推進を目指しています。

（出所 厚労省）

43

キャリアコンサルタント面談とは

労働者の職務経験の中での成功体験等に基づく自覚された才能・能力、自己・他者からの評価に基づく動機・欲求、本人が大事にしたい事（組織の規範含む）に基づく態度・価値について面談を通じて本人の気づきを引き出す。



出所 図はキャリアデザイン入門（大久保幸夫著）より

44

ご清聴ありがとうございました