

職員各位

令和5年度市政運営の基本的な考え方

平成28年度よりスタートした市政運営の最上位計画である「第6次都留市長期総合計画」については、令和4年度をもって中期基本計画期間が終了し、いよいよ来年度より総仕上げとなる後期基本計画期間が始まることとなります。

これまでの前期・中期計画の取組を振り返ると、計画に位置付けた各種取組においては、先の国勢調査における「転入超過」という好結果をもたらすなど、確実な成果が目に見えてきたところであり、これもひとえに、職員一人ひとりの意識と取組の結果によるものと高く評価するものであります。

その一方、一昨年より続く新型コロナウイルス感染症の流行は、未だ収束の気配を見せず、依然として社会経済活動に大きな影響を与えています。こうした「ウィズコロナ」、「アフターコロナ」時代の中、今後本市が持続的に発展していくためには、引き続き職員が一丸となり、各種政策課題の解決に向けて果敢に取り組んでいくことが重要だと考えています。

折しも、まちの賑わいと財源確保のいずれをも両立するための企業誘致や、子育て支援の新たな拠点設置に伴う更なる施策充実と発展的展開、また、市民サービスの向上の根幹となる市民へのマイナンバーカードの普及率向上とDX推進といった、新たなチャンス、あるいは課題が顕在化しつつある時期となっています。

とりわけ、企業誘致については、これまで本市では実施が困難な施策として認識されてきましたが、「地域未来投資促進法」の活用などにより、実現の可能性が高まってきたところであり、この好機を積極的に利用することは、今後の本市にとって非常に大きなメリットをもたらすものになると、確信しています。

そして、こうしたチャンスを活用し、課題を解決していくため、後期基本計画期間である4年間は、非常に重要な期間となります。

その緒に就く令和5年度は、職員のみならず、まちづくりに関わる一人ひとりが「自分ごと」として、改めて計画を捉え直すとともに、世界的な目標である、「持続可能な開発目標（SDGs）」の達成という意味からも、取組をこれまで以上に加速化させ、本市の目指すべき将来像の実現に結び付くよう、高い意識と目標を持ち、真摯に取組に向き合うことを求めます。

令和4年10月11日

都留市長 堀内 富久

1 第6次都留市長期総合計画 後期基本計画について

現在策定中の後期基本計画については、中期基本計画を引き継ぐものとして、計画期間を来年度から4年間と定めています。現時点においては、重点的な具体的施策をはじめ、各分野の詳細についてはまだ流動的ではありますが、中期基本計画からの取組の良い流れを堰き止めないという観点から、大幅な方向転換は想定していません。

職員各位は、この計画に位置付けられた6つのまちづくりの方向について、すでに承知のこととは思いますが、改めて、今自身の取り組んでいる予算事業が、どの施策に属する事業であり、それがどの政策に貢献し、更にそれがどの分野の方向性を満たすものなのか、ということを確認するとともに、計画的な位置づけの中で、第6次長期総合計画の終了年度（令和8年度）において、理想とする姿を実現可能とするため、どのような手段、取組が必要かという視点を持ち、事業を推進していくことを求めます。

前述のとおり、後期基本計画が策定中のため、計画内容はまだ流動的ではありますが、「リーディング・プロジェクト」の進捗状況をみるにあたり、未だ道半ばであるため、これらを引き続き重点的に実施していく必要があるものと認識しています。今回の予算編成については、これら取組の一層の具体化を念頭に、中長期的かつ俯瞰的な視点を持って、進めてください。

また、「令和5年度市政運営の基本的な考え方」でも記述しましたが、新たなチャンスと課題が顕在化している時期となっています。下記に示す重点的に注力すべき取組については、それぞれが目標を見据え、達成しきるという強い決意と緊張感を持ち、効率的かつ横断的に実施いくこととします。

（1）企業誘致

兼ねてより議会答弁やふれあい集会などで説明しているとおおり、市内の厚原牛石地区を中心とした企業誘致を進めます。職員一丸となり、その最短の取組スキームを構築し、まちへの効果を想定する中で、本市にふさわしい誘致業種の選定など、各方面の取組を迅速に進めることを求めます。

（2）子育て支援策

「生涯活躍のまち・つる」事業における複合型居住プロジェクトエリアでは、田原交流センター内に子育て支援機能を設置することとしています。また、隣接する総合運動公園内には大型遊具を備えた公園開発も行うこととしており、子育て施策においては、新たな大型拠点整備されることとなります。これに伴い、子育て施策の拡充とあわせ、今後どういった施策展開をしていくことが必要とされ、かつ、効果的なのかを研究し、強力に推進していくことを求めます。

（3）マイナンバーカード普及率の向上とDXの推進

国によって発表された、「デジタル田園都市国家構想・地方創生予算（令和5年度概算要求の概要）」によると、今後の「デジタル田園都市国家構想交付金」については、マイナンバーカードの普及率が申請条件に関わってくるとされ、また、これに加えて地方交付税の算定にも加味をしていくとの可能性が示されました。これは、今後の本市の

政策の方向性を決定する上でも大きく影響を及ぼす内容となります。このため、今後の事業推進を円滑に進めていくための前提条件として、マイナンバーカードの普及率向上に向けた取組を早急に進めることとします。また、普及率の向上にあたっては、DX分野における活用がもたらすメリットが多分に影響するため、行政サービスの向上とあわせ、これら施策を推進していくことを求めます。

2 行財政状況を踏まえた取組について

第6次都留市長期総合計画の行財政分野「実行します！新しいステージへ」の考え方に沿って掲げている「健全な行政運営のまち」、「質の高い行政サービスが提供されるまち」の実施計画であり、今年度改訂を予定している「都留市行財政改革推進プラン（後期プラン）」に基づき、自治体DXの推進をはじめとした、市民サービスの向上及び職員の働き方改革にも資する取組とします。

人口減少と高齢化が一層進展し、日本全体が危機的状況を迎える中で、地方自治体に対する国の施策においても、努力する自治体には手厚く、そうでない自治体には厳しくという姿勢が表れています。自治体同士が切磋琢磨、言い換えれば競争淘汰される時代にあっても、全国のトップランナーとなりうるような、市民とともに誇れるまちづくりの推進に向け、職員一丸となり取り組んでいくことを期待します。

(1) 持続可能な行政運営の推進

近年の健全な財政運営の取組により、本市の財政については健全な状況が続いているものの、今後、社会保障関係費の増加や、公共施設等の老朽化などによる財政需要の増大が見込まれ、楽観視できる状況にはありません。しかしながら、新型コロナウイルス感染症による社会経済活動の停滞を避け、自律的な経済成長へ繋げるため、積極的な財政出動も必要となります。国・県の補助金や交付金、交付税措置のある地方債の活用など、財源の裏付けのある事業については、既存事業の拡充のみならず、新たな事業の創出も含めた、大胆な取組が求められています。

公営企業については、今後、人口減少等によるサービス需要の減少や施設の老朽化に伴う更新費用の増大などにより、経営環境が厳しくなることが予想され、将来に渡り安定的な事業体制を構築していく重要な局面となってきております。

「ふるさと納税」については、引き続き、地域経済の活性化、関係人口の創出の観点から、積極的に取り組んでいくこととし、他の財源措置が得られない事業の実現を図るなど、有効的な活用を求めます。

事業実施にあたり、EBPM（根拠に基づく政策立案）の考えのもと、成果の上がない事業、部局間で取組が重複する事業、目的達成への因果関係が不明瞭な事業等は、効果検証を進める中で、廃止を含めて大胆に見直しを行うとともに、効果的、効率的な行政運営の推進に取り組むことを求めます。

(2) 自治体DXの推進による市民サービスの向上及び業務効率化

本市においても、少子高齢化は喫緊の課題であり、一方でそれに伴う行政需要の増加、市民ニーズの多様化・複雑化へ対応するため、業務も複雑化している現状を踏ま

え、業務の担い手の最適化や市民サービスのD X化による業務の一元化・効率化を求めます。

(3) 公共施設の適切な管理と活用

公共施設等の改修等に当たっては、都留市公共施設個別施設計画を始めとする、所管ごとの個別施設計画に基づき、計画に沿った整備を行っていくこととします。今後も既存ストックの活用や施設の複合化、PPP/PFIといった民間活力を導入した施設整備なども念頭に、公共施設の適正配置を進めるとともに、これまでの公共施設の枠に捉われない利活用方法を検討し、取り組んでいくことを求めます。

(4) 効果的な情報発信と市民ニーズの把握

市が実施している事業、取組等について、市民をはじめとした受け手に十分に届いていないという現状を踏まえ、対象者ごとの効果的な情報発信手段の分析及び実践と、それに先立つ市民ニーズを十分に把握したうえでの事業の実現を図ることを求めます。

令和5年度 教育予算方針

教育予算の編成に当たっては、市長から発出される「当初予算編成にあたっての基本的な考え方」及び「予算編成方針」を踏まえ、令和2年度から令和6年度までを計画期間とする「都留市教育大綱」及び「都留市教育振興基本計画」による目標を達成するため、都留市の学校教育や生涯学習の状況を鑑み、令和5年度は以下の項目について重点的に取り組むこととする。

なお、令和5年度教育予算の編成に当たっては、経常経費や既存事業の見直し等により財源を確保していくこととし、下記の基本方針に基づき、真に必要で優先度の高い事業を展開するために、より有効な実施方法等への見直しなどにより教育行政の一層の充実を図ることとする。

○基本目標

1 知の資源と連携したまちづくり

(大学等と連携した教育施策の推進)

様々な知見を有する大学の資源を活かした学習指導員等の配置事業や、教育課程特例校事業の推進により、未来を担う児童・生徒の生きる力をはぐくみ、学力向上を目指します。

また、地域の多様な人材と連携する中で、社会全体で児童・生徒の健全な育成を行うとともに、教員の働き方改革を推進し、負担の軽減を図ります。

(1) 多様な支援スタッフの参画による学校教育活動の充実と教員の働き方改革の推進

都留文科大学の教師志望の学生や退職教員等地域の幅広い人材と連携する中で、児童・生徒の学習サポートや放課後の補習、発展的な学習活動の支援を行う学習指導員等を配置し、児童・生徒の基礎学力の定着や向上を図ります。

また、地域の多様な人材と連携する中で、学習プリント等の印刷や、感染症拡大防止対策のため実施する消毒作業等をサポートする教員業務支援員を配置する事により、教員が児童・生徒への指導や教材研究等に注力できるよう支援するとともに、中学校における部活動指導員の配置の拡充や、部活動の地域移行に向けた対応を検討し、教員の働き方改革を推進します。

(2) 英語教育や都留文科大学と連携した教育の充実

都留文科大学附属小学校の教育課程特例校（英語特区）としての取り組みにより、次世代を担う子どもたちが国際的な感覚を身に付け、コミュニケーション能力や英語力を養えるよう、都留文科大学と連携した事業を支援するとともに、市費負担の小学校英語専科教員と外国語指導助手（ALT）が連携して、小学校の英語活動授業等を行うことで、英語や外国語文化に興味を持てる取り組みを実施します。

また、中学生に都留文科大学での授業を体験する機会を設け、大学進学意欲を醸成し、学習意欲の向上を目指す取り組みを実施します。

2 生きる力を育む学校教育のまちづくり

(学校教育の充実、家庭・地域・学校の連携)

児童・生徒に、思いやりや豊かな心を育む環境づくりと学びへの意欲を育てる教育を推進し、児童・生徒一人ひとりの教育ニーズや生活の状況に応じた学習ができる環境を整えるため、小中学校のICT教育環境を充実するとともに、市費負担教員や教員補助員の配置によるきめ細やかな学習指導体制を推進します。

また、家庭と学校とが連携し、様々な問題を抱える児童・生徒を支援する体制の充実や、教職員のメンタルヘルス等に係る相談・支援組織体制の充実や、安全・安心な学校づくりを推進していくために国際セーフスクールを実践します。

学校施設等についてもトイレの改修や小中学校体育館のLED化等により安全で快適な学習環境を整備するなど、次世代を担う児童・生徒が主体的に学ぶことができる学びの場の充実を図るとともに、SDGsにも取り組みます。

(1) 小中学校 ICT 教育環境の充実

国のGIGAスクール構想を踏まえ、ICTを効果的に活用しながら全ての子どもたちの可能性を引き出す学びの実現に向けて、1人1台タブレット端末の活用を促進します。また、電子黒板やデジタル教科書、タブレット端末等の効果的な活用により、分かりやすい授業づくりが実施できるよう支援します。

また、学習者用デジタル教科書や校務支援システムなどのソフトウェアを効果的に活用し、教職員の情報活用能力の育成を推進します。

(2) 市費負担教員、教員補助員の配置によるきめ細やかな学習指導の推進

県の「はぐくみプラン」による少人数学級制と併せ、市費負担教員を配置する中で、チームティーチングや児童・生徒の習熟度に合わせた指導、補習等のきめ細やかな学習支援を推進するとともに、児童・生徒の気持ちを落ち着かせ、授業に集中できるよう見守りを行ったり、配慮が必要な児童・生徒が安心して

過ごせるよう様々な支援にあたる教員補助員を配置し、共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システムの構築を目指します。

また、都留文科大学の教員を目指す学生等を小中学校に学習指導員として配置することで、児童・生徒の学習サポートや学校生活適応支援などの支援体制の充実を図ります。

なお、本事業は、教員志望の学生が教育現場を経験できる貴重な機会となるため、国庫補助金を活用する中で配置を継続します。

(3) 児童・生徒に対するきめ細やかな対策の充実

増加傾向にある不登校児童・生徒等に対応するため、学校と家庭、教育研修センター等が連携しながら、きめ細やかな支援を行います。

また、不登校をはじめとする指導上の諸問題に対応するため、教育研修センターに新たに設置した「生徒指導研究委員会」において児童・生徒の実態調査や社会的資質・能力の育成等を図るための取組・対応策を調査研究するなど、その有効性を検証したうえで今後の施策に活かします。

また、いじめの未然防止、早期発見・早期対応を行うための教育相談体制の充実を図るとともに、教育研修センターに配置されているスーパーバイザー（臨床心理士等）との連携による専門的な知見からの児童・生徒、保護者及び、教職員への相談体制など、時代のニーズに対応した体制を構築するため、事業の充実を図りながら、教育研修センターと適応指導教室（スマイル教室）の緊密な連携体制の構築により、一人でも多くの不登校児童・生徒が学校に戻ることができるよう支援します。

(4) 教職員のメンタルヘルス対策の充実

教職員のメンタルヘルス等に係る相談・支援組織体制を充実し、教職員の心身に不調が生じた場合に迅速に対応できるよう努めます。また、各種ハラスメントへの研修機会を充実し、教職員のメンタル不調を発生させない職場づくりを目指します。

(5) 適正規模・適正配置について

小中学校の適正配置につきましては、各校区の保護者や地域住民と意見交換を行いながら、将来的な児童生徒数の減少も見据え適正規模や適正配置について引き続き検討します。また、旭小学校と禾生第一小学校の統合に関しましては、児童たちが新たな学習環境にスムーズに移行できるよう配慮を続けるとともに、盛里地区のスクールバスを増便するなど、児童の通学支援及び安全確保に努めます。

(6) 学校施設の整備

学校施設の老朽化に対応するため、改修工事を計画的に実施します。特に、

児童・生徒が健やかに学習・生活できる環境整備や、災害時の避難所としての防災機能を強化するため、トイレの計画的な洋式化・乾式化を行います。

また、特別教室等への空調設備の設置を段階的に進めていきます。

(7) インターナショナルセーフスクール認証に向けての取り組みの推進

関係機関や実践校の視察など、認証の取得に向けた情報収集や学校での安全診断などの実施を支援し、心と体のケガを中心に学校が直面する課題に予防の視点から対応できる能力・環境の実現に向け、インターナショナルセーフスクールの認証の取得を目指す学校の活動を支援します。

(8) SDGsの推進

小中学校校舎や体育館のLED照明の交換、再生可能エネルギー導入などを通じて、2050年のカーボンニュートラル達成を目指します。

また、誰一人取り残すことがない教育環境を実現するため、障がいや家庭環境により登校が困難な児童・生徒の学習が保障されるよう関係機関と連携し支援を行います。

3 地域の教育力を高める生涯学習のまちづくり

(生涯学習の推進、スポーツ・文化・芸術の振興、生涯学習施設等の充実)

学習・文化・スポーツ等の活動機会をさらに拡大していくことにより、子どもから高齢者まで、多世代が学び、教えることによって、誰もが地域の教育力向上に貢献できる環境づくりを進めます。

また、生涯学習・スポーツ・文化・芸術活動を振興していく上で、基盤となる生涯学習施設等の整備に取り組みます。

(1) 子どもから高齢者まで、一人ひとりのニーズに合わせた多様な学習機会・プログラムの提供

令和5年度は、これまでと同様に、小学生・中学生を対象に、地域の中で自主的・主体的に活動できるジュニアリーダーの育成に努める「のびのび興譲館事業」を、高齢者には、いきいきと学び、仲間の輪を広げながら健康ではつらつとした鶴寿を目指す「はつらつ鶴寿大学事業」を推進します。

また、本年度（令和4年度）に新規事業として開設した成人向けの学びの場となる生涯学習講座「シリウスカレッジ」の充実を図り、子どもから高齢者までのすべての人が学ぶことのできる提供プログラムを充実させ、誰もが生涯にわたって学ぶことのできる環境づくりを推進します。

(2) 「放課後子ども教室」の推進

小学校区ごとに放課後や週末の子どものための安全・安心な活動拠点（居場

所)を設け、地域の方々の参画を得て、様々な体験活動や交流活動を行う「放課後子ども教室」の拡充を図ります。

令和5年度は、「放課後子ども教室」が開設されていない小学校区(谷村第一小学校・都留文科大学附属小学校)への開設準備を行い、令和6年度までに、すべての小学校区での「放課後子ども教室」の開設を目指します。

(3) 産学官民連携によるスポーツの振興と市民の健康増進

スポーツ活動を通じて、人・まちを元気にさせ、「都留のまちの活性化」に繋げるため、民間事業者・市スポーツ関係団体、大学の教育機関等による産学官民が連携したスポーツ事業の取り組みを展開します。

令和5年度は、「地域活性化起業人制度」により協定を締結している民間事業者とともに、市民が日常的に運動・スポーツに親しんでもらえるように新たな健康づくり事業の拡大を図ります。また、スポーツ庁から、中学校の休日部活動について、令和7年度を目途に地域移行すること等を内容とする提言がなされたことから、都留市スポーツ協会をはじめとする関係団体、有識者、学校関係者等と連携し、部活動の地域移行に向けた準備を進めます。

(4) 「芸術文化事業」の推進

松尾芭蕉と深いゆかりを持つ本市では、平成4年のねりんピックの開催を契機に「都留市ふれあい全国俳句大会」を開始し、この大会を通して本市の魅力的な俳句文化を全国に発信し、文化都市を標榜する本市にとって誇り高い事業として定着しております。

令和5年度は、「都留市ふれあい全国俳句大会」が記念すべき30回を迎えることとなり、記念大会として参加者の拡大を図るなど、これまで以上に俳句を通して本市ならではの魅力あふれる「芸術文化事業の推進」に積極的に努めます。

(5) 「文化・生涯学習施設」、「スポーツ施設」等の計画的な改修・設備の更新

生涯学習課所管の施設については、築20年から30年以上経過した施設が多く、安全面での老朽化対策が急務となっています。しかしながら、限られた予算で老朽化対策を進めていくには、改築だけではなく改修(保全・長寿命化)を織り交ぜたアプローチが必要となります。

令和5年度は、安全面への対応を優先し、「都の杜うぐいすホール」の耐震基準の見直しや老朽化等に対処するため、吊天井や照明設備等の改修工事を行います。また、県から「ぴゅあ富士」施設の譲渡を受けることにあわせ、隣接する「ふるさと会館」や、築20年以上経過している「ミュージアム都留」等の改修計画等を策定します。

その他施設については、令和2年度に策定した「都留市教育施設長寿命化計画(個別施設計画)」に基づいた施設・設備の計画的な改修・更新に努めます。

部活動改革に関連して、学校以外の主体が実施する地域部活動に公立学校の教師等が従事する際の兼職・兼業に関して留意点をまとめましたので、送付いたします。

2 初初企第39号
令和3年2月17日

都道府県・指定都市教育委員会 御中

文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長
浅野敦行

「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」を受けた公立学校の教師等の兼職兼業の取扱い等について（通知）

学校の働き方改革を踏まえた部活動改革については、「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」の送付について」（令和2年9月1日付け事務連絡）（以下「部活動改革事務連絡」という。）において、生徒にとって望ましい部活動の環境の構築と学校の働き方改革も考慮した更なる部活動改革の推進の第一歩として、文部科学省において取りまとめた「学校と地域が協働・融合」した部活動の具体的な実現方策やスケジュールをお伝えしたところです。その中では、休日（教師が勤務を要しない日）に教師が部活動の指導に携わる必要がない環境を構築すること等の改革の方向性や、休日の部活動の段階的な地域移行を図ること等を示しています。

部活動改革事務連絡では併せて、学校以外の主体が実施する部活動（地域部活動）について、「地域部活動において休日の指導を希望する公立学校の教師については、兼職兼業の許可を得た上で地域部活動の運営主体の下で従事することが考えられるところであり、兼職兼業等に係る考え方や留意点等については、今年度中を目途に整理を行った上で、改めてお知らせいたします。」とお伝えしていたところです。このたび、上記の兼職兼業等に係る考え方や留意点等について下記のとおりまとめましたので、下記の事項に留意の上、適切に御対応いただきますようお願いいたします。

なお、下記の事項については、現行制度下において実施可能な内容であり、早期に実施可能な地域や学校においては、令和5年度以降に限らず、随時対応できるものであることも踏まえ、各地域や学校の実情に応じて適切に対応をお願いします。また、下記の事項については、公立学校のうち主に中学校の教育職員を対象として整理していますが、高等学校その他の部活動を実施する学校については校種の違いに、学校における事務職員その他の職については地方公務員法等の関係法令に留意しつつ、同様に対応をお願いします。

さらに、兼職兼業の許可等の対応に当たっては、教育委員会内の教職員のサービスを監督する部署や部活動を担当する部署等の関係部署間のみならず、首長部局や地域部活動の実施主体、兼職兼業を希望する教師等や当該教師等の所属する学校等ともよく連携して

対応することが重要であると考えられることから、関係機関等において適切に連携した上で対応をお願いします。

なお、スポーツ庁及び文化庁において令和3年度予算案に盛り込んでいる地域部活動推進事業を実施する場合にも、休日の指導を希望する教師等は、兼職兼業の許可を得た上で地域部活動の運営主体の下で従事することが可能です。

各都道府県教育委員会におかれては、域内の市（指定都市を除く。）区町村教育委員会に対して、本件について周知を図るとともに、必要に応じて指導・助言いただくようお願いいたします。

記

1. 総論

(1) 兼職兼業の根拠法令について

地方公務員である公立学校の教師は、当該教師が希望する場合であって、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第38条や教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第17条等の規定に基づき、サービスを監督する教育委員会の許可を得た場合には、営利企業等に従事することが可能である。各教育委員会においては、所管する学校の教師が兼職兼業を希望する場合には、上記の法律や各地方公共団体における条例や規則等の関係法令に基づき、教師の本務に支障がないかどうか等も考慮し、適切に対応を行うこと。

(2) 地域部活動と兼職兼業の関係について

部活動改革事務連絡において送付した「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」においては、令和5年度以降、休日の部活動の段階的な地域移行を図るとともに、休日の部活動の指導を望まない教師が休日の部活動に従事しないこととしている。また、地域の活動として行われる部活動を「地域部活動」とし、その運営主体としては、総合型地域スポーツクラブ、民間のスポーツクラブ、芸術文化団体等の団体（以下「地域団体」という。）が担うことが考えられるとしている。

休日の地域部活動に従事することを希望する教師については、学校以外の主体である地域団体の業務に従事することとなるため、サービスを監督する教育委員会の兼職兼業の許可が必要となり、許可を得た場合には、地域団体の業務に従事することが可能であること。

なお、許可を行う根拠法令としては地方公務員法第38条又は教育公務員特例法第17条が考えられるところ、例えば、スポーツ振興のために地方公共団体により配置される指導者であって地域住民等に対しスポーツに関する指導等を行う者や、社会教育施設の職員であってスポーツを担当し又はスポーツ事務に従事する者などは教育公務員特例法第17条の教育に関する職等に該当し、一方で、地域団体が営利を目的とする企業である場合は地方公務員法第38条を根拠とすると一般的には考えられるが、具体的にどの法令を根拠にして許可を行うべきかについては、当該地域団体の性質や地域団体の業務内容、態様等を総合的に勘案し、各教育委員会において適切に判断を行うことが必要であること。

2. 兼職兼業の許可等

(1) 許可の判断を行う際に留意すべき事項について

各教育委員会が兼職兼業の許可を行う際には、関係法令に基づき対応するのみならず、児童生徒の学びの保障や教師の健康管理の観点等の学校運営に支障がないことや、保護者や地域住民への説明責任を引き続き果たせるような態様であることなど学校や教師への信用を失墜させないこと等にも十分留意して判断することが重要であること。

また、教師の心身の健康を確保するため、当該教師の学校における労働時間と地域団体の業務に従事する時間を通算した時間から労働基準法（昭和22年法律第49号）に規定される法定労働時間（原則として1日について8時間、1週について40時間）を差し引いた時間（いわゆる時間外労働と休日労働の合計時間）が単月100時間未満、複数月平均80時間以内とならないことが見込まれる場合（後述する4.（1）参照）には、兼職兼業の許可を出さないことが適当であること。ただし、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和46年法律第77号）（以下「給特法」という。）第2条第2項の教育職員の場合は、この労働時間にはいわゆる「超勤4項目」に関する業務に従事する時間のみが通算されることとなるため、当該時間のみならず、「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」（令和2年文部科学省告示第1号。以下「文部科学省指針」という。）の趣旨も踏まえ、文部科学省指針に規定する在校等時間についても通算の対象として扱い、在校等時間も含めて通算された時間が単月100時間未満、複数月平均80時間以内とならないことが見込まれるかどうか確認・判断することが望ましいこと。その際、3.（1）において後述するように、教育委員会が地域団体や学校、教師本人とよく連携して対応することが求められること。

さらに、形式的に運営主体である地域団体が学校とは別に存在したとしても、その活動に係る教師の業務が実質的に引き続き校長等の指揮監督下にあると判断されるような場合は、当該活動は学校部活動と一体的な活動として学校の業務の一部であるとみなされ、兼職兼業の対象ではなく、学校の本来業務の一部と整理されるべきであること。このため、いわゆる看板の掛け替えとならないよう、当該活動について、指揮命令系統、活動の実施場所、指導体制、活動形態、活動内容等の観点から、個別具体の活動ごとに総合的に判断することが必要であること。

なお、地域部活動として地方公共団体が設置した団体の業務に従事することや地方公共団体の職員として従事することは可能だが、上述のように学校の業務の一部であるとみなされる場合には、学校の本来業務の一部として整理・実施されるべきであること。

(2) 平日の部活動について

「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」においては、休日の地域部活動について整理している。一方、平日については、一般論として平日において地域団体の業務に係る兼職兼業の許可を行うことも可能であるものの、例えば当該活動が学校の業務である学校部活動との切れ目がないような場合は正規の勤務時間終了時に学校の業務から地域団体の業務に自動的に切り替わると整理することは困難と考えられるなど、上記2.（1）のように学校の業務の一部であるとみなされる場合には兼職兼業の対象ではないことを踏まえ、当該活動の指揮命令系統、活動の実施場所、指導体制、活動形態、活動内容等に鑑み、個別具体の活動ごとに総合的に判断することが必要であること。

3. 教師の健康管理等

(1) 健康管理のために講ずべき措置について

教師が兼職兼業の許可を得て、地域部活動として地域団体の業務に従事する場合においては、当該許可を出す教育委員会は、実施主体が異なるからといって当該教師の業務等の実態に関知しないという対応をとるのではなく、地域団体における業務内容や当該教師の労働時間等についてしっかりと把握し、当該教師の心身の健康の管理を行う必要がある。

具体的には、教師の申告等により、教育委員会が兼職兼業の許可を行うに当たってあらかじめ確認する事項として、地域団体の事業内容、地域団体における当該教師の雇用形態・期間や業務内容、労働時間通算の対象となるか否かの確認等について、また、兼職兼業の許可後に定期的に確認する事項として、当該教師の実労働時間等について、確認することが考えられること。また、その確認を適切に行うため、あらかじめ教師からの申告等によることとすること等の具体的な確認方法を設け、かつ教師に事前に伝えておくことが望ましいこと。さらに、教育委員会は、教師のみならず、地域団体や学校とも連携を図り、上記確認事項や学校における在校等時間等の勤務状況について把握することが必要であること。

さらに、教師が兼職兼業をしているか否かにかかわらず、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）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を実施するなど、教師の健康確保に必要な措置を講ずること。この際、教師の在校等時間と地域団体の業務に従事する時間を通算した時間が長時間となる場合にも、面接指導等を行うことが望ましいこと。また、教師のメンタルヘルス対策については、「公立学校の教師等の勤務条件、健康障害及び公務災害認定に係る相談窓口の設置状況に関する調査結果に係る留意事項について」（令和2年1月17日付け元文科初第1336号初等中等教育局長通知）も踏まえ、適切に対応する必要があること。

なお、地域団体への兼職兼業を希望する教師自身についても、所属する地方公共団体の規則等にのっとり適切に兼職兼業の申請等の手続きを行うとともに、地域団体における業務内容や労働時間、自身の健康状態等について教育委員会に報告等を行うこと、事故等に備えて保険に加入しておくことが望ましいこと、必要に応じて確定申告等を行う必要があること等に留意し、適切に対応する必要がある。

(2) 兼職兼業を希望しない教師について

地方公務員法第38条や教育公務員特例法第17条に基づく兼職兼業の許可の仕組みは、あくまで他の職や業務について兼職兼業することを教師が希望する場合に、教育委員会がそれを許可するものである。このため、教師が、地域部活動として地域団体の業務に従事することを希望しないにもかかわらず、当該教師にその業務に従事させることは決してあってはならないこと。この場合において、例えば、学校の管理職や周囲の教師、保護者等による黙示的な圧力により無理に兼職兼業を希望させるようなことは、本人が希望しているとはみなされないことから、教育委員会が許可するに当たってはこのようなことがないよう、本人の意思等をよく確認することが望ましいこと。

4. 労働基準法体系や勤務時間等との関係

(1) 労働時間の通算等について

教師が地域団体に雇用される形で兼職兼業をする場合には、学校における労働時間（給特法第2条第2項の教育職員は、正規の勤務時間と、いわゆる「超勤4項目」の業務を時間外勤務として命じられて当該業務に従事した時間を合算した時間）と地域団体における労働時間は通算されること。

この場合において、まず、兼職兼業の開始前において、学校における所定の勤務時間と地域団体における所定の労働時間とを通算した労働時間が労働基準法に規定される法定労働時間（原則として1日について8時間、1週について40時間）を超える場合は、後から労働契約を締結する主体における当該超える部分が時間外労働となる。

また、兼職兼業の開始後において、学校における所定外労働時間と地域団体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、法定労働時間を超える部分がある場合には、当該超える部分も時間外労働となる。

上記の時間外労働については、それぞれ当該時間外労働を行わせる主体において、いわゆる36協定の定めるところによって行い、かつ、労働基準法第37条の規定等に基づき割増賃金を支払う必要があること。ただし、既に教育委員会に任用されている教師については、地域団体において兼職兼業を行う場合であっても、教師としての業務については給特法第5条の規定により読み替えて適用する地方公務員法第58条第3項等の規定により教育委員会において36協定の締結や割増賃金の支払いは不要であり、地域団体における業務について地域団体において36協定の締結や割増賃金の支払いが基本的に必要となること。なお、地域団体において既にいわゆる36協定が締結されている場合においては、兼職兼業を行う教師のために新たな36協定を締結する必要はなく、当該既存の36協定の範囲内で兼職兼業させることができること。

さらに、時間外労働（労働基準法第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時間以内とする上限規制（同条第6項第2号及び第3号）の適用については、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、学校における労働時間と地域団体における労働時間は通算される。その時間を確認する際には、3.（1）において述べたように、教育委員会が地域団体や学校、教師本人とよく連携して対応することが求められること。

これら労働時間の通算に係る対応のため、地域団体における労働時間等の確認を行うに当たっては、兼職兼業を希望する教師からの申告等により確認を行うこととなるが、その方法や確認内容等については、別添の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定（令和2年9月改定）厚生労働省）3（2）も参考としつつ、教育委員会においてあらかじめ仕組みを設けておくなどの対応を適切に行うことが望ましいこと。

なお、時間外労働のうち、36協定により延長できる時間の限度時間（同条第4項）及び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、学校における労働時間と地域団体における労働時間は通算されないこと。

(2) 在校等時間について

地域部活動として地域団体の業務に従事している時間については、仮に学校の屋外運動場や体育館等の学校施設において行われる活動であっても、学校教育活動に関する業務を行っている時間には当たらないため、文部科学省指針における在校等時間には含まれないこと。

5. 兼職兼業その他

(1) 事故が発生した際の対応について

地域部活動の際に事故が発生した場合は、地域団体や大会の主催者が責任を負うこととなる。このため、仮に教師が兼職兼業をして地域団体の業務に従事している際に事故が発生し、当該教師が事故の責任を負うことになる場合は、当該教師のサービスの取扱いや処分の検討、損害賠償等の民事上の責任等については、基本的に地域団体との雇用関係において対応がなされるものであること。

(2) 学校の本来業務との関係について

教育委員会による兼職兼業の許可については、学校や教師の本務に支障がないと認める場合においてなされるものであり、その趣旨に沿って適切に判断がなされる必要があること。また、その趣旨を踏まえ、例えば地域団体の活動に従事する予定であった時間において教師としての勤務が急遽必要となった場合には教師として当該勤務に当たることができるようにしておくなど、学校の業務と地域団体の業務の関係についてあらかじめ地域団体における雇用契約の際に整理しておくよう、兼職兼業を希望する教師に周知等を行うことが望ましいこと。

また、地域団体の業務に従事するに当たって、生徒等の個人情報等の取扱いに留意するとともに、雇用契約の際に個人情報等の取扱いについて明確にしておくよう、併せて兼職兼業を希望する教師に周知等を行うことが望ましいこと。

(3) 大会への引率について

大会への引率業務については、地域団体の業務として行う場合には、教師は当然に兼職兼業している中で地域団体の労働者等の身分として行うことができる。なお、「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」において、「大会への引率については、指導のみを担う場合と比べて地域人材の確保が当面限定的になると考えられるため、やむを得ない場合に限り、教師が学校部活動として大会引率を行うことも考えられる。」としているとおり、やむを得ない場合に限っては、教師が教師の身分として大会引率を行う場合も考えられる。このような場合においては、教師の身分として学校の業務に従事する時間は在校等時間に含まれることなどを踏まえつつ、当該教師の身分に応じて、適切な勤務時間の設定や把握を行うとともに、その把握のため教育委員会は当該教師や地域団体、学校等とよく連携して対応することが求められること。

(4) 地域団体との連携について

教育委員会は、上述のとおり、兼職兼業の許可を行うこと等に際して、地域団体ともよく連携して対応することが重要であること。その際、地域団体に対して、当該地域団体においても労働基準法等の関係法令、別添の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び本通知の内容等を踏まえて適切に対応することが必要である旨を伝達することが考えられること。

(5) 部活動指導員との兼職兼業について

教師が自校の部活動指導員を兼ね、報酬を得ることについては、学校部活動として行う指導は校務分掌として教師が実施するものであるところ、こうした時間も含めて給特法により勤務時間の内外を包括的に評価して教職調整額が支給されていることを踏まえ、部活動指導員として報酬を得て勤務することが給与面で適切であるかどうかという点や、部活動指導員の業務が教師としての勤務時間と連続した形で同一の学校施設内で行われた場合、外形上、勤務の形態は全く変わっていないにもかかわらず、職務とそれに伴う職責が変わってしまい整理が困難であるという点等を踏まえ、このような兼職兼業は基本的に想定されていないところであり、十分慎重に判断することが必要であること。

また、教師が他校の部活動指導員を兼ね、報酬を得ることについても、当該教師にとって、本来在籍している学校における教師としての指導の充実よりも他校における部活動指導を優先すべき合理的な理由があるのかという点や、他校にとっても、その学校に在籍している教職員よりもその教師の方が部活動指導に適任であるとする合理的な理由があるのかという点等を踏まえ、このような兼職兼業は基本的に想定されていないところであり、十分慎重に判断することが必要であること。

(6) その他留意事項について

兼職兼業等の取扱いについては、その他、地域団体の事業の実施方法や報酬の多寡等の態様が社会通念上妥当なものであるか適切に判断することや、地域団体が学校施設を利用する場合には学校における教育活動等に支障のない範囲で使用許可を行うことなど、「学校関係団体が実施する事業に係る兼職兼業等の取扱い及び学校における会計処理の適正化についての留意事項等について」(平成24年5月9日文科科学省初等中等教育局長通知)も踏まえ、関係法令やその趣旨に基づき、適切に対応すること。

別添1 関係法令(抜粋)

別添2 「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」の送付について(令和2年9月1日付け事務連絡)

別添3 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月策定(令和2年9月改定)厚生労働省)

【本件担当】

文部科学省：電話 03-5253-4111 (代表)

○兼職兼業に関すること

初等中等教育局初等中等教育企画課教育公務員係(内線 4675)

○部活動改革全般、運動部活動(実証事業含む)に関すること

スポーツ庁政策課学校体育室(内線 3777)

○文化部活動(実証事業含む)に関すること

文化庁参事官(芸術文化担当)付学校芸術教育室(内線 2832)

○学校の働き方改革に関すること

初等中等教育局財務課校務調整係(内線 2587)

関係法令

○地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）（抄）

（営利企業への従事等の制限）

第三十八条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下この項及び次条第一項において「営利企業」という。）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。ただし、非常勤職員（短時間勤務の職を占める職員及び第二十二条の二第一項第二号に掲げる職員を除く。）については、この限りでない。

- 2 人事委員会は、人事委員会規則により前項の場合における任命権者の許可の基準を定めることができる。

（他の法律の適用除外等）

第五十八条 （略）

- 2 （略）

- 3 労働基準法第二条、第十四条第二項及び第三項、第二十四条第一項、第三十二条の三から第三十二条の五まで、第三十八条の二第二項及び第三項、第三十八条の三、第三十八条の四、第三十九条第六項から第八項まで、第四十一条の二、第七十五条から第九十三条まで並びに第百二条の規定、労働安全衛生法第六十六条の八の四及び第九十二条の規定、船員法（昭和二十二年法律第百号）第六条中労働基準法第二条に関する部分、第三十条、第三十七条中勤務条件に関する部分、第五十三条第一項、第八十九条から第百条まで、第百二条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、職員に関して適用しない。ただし、労働基準法第百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法第三十七条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、地方公共団体の行う労働基準法別表第一第一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事する職員に、同法第七十五条から第八十八条まで及び船員法第八十九条から第九十六条までの規定は、地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第二百一十一号）第二条第一項に規定する者以外の職員に関しては適用する。

- 4 職員に関しては、労働基準法第三十二条の二第一項中「使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は」とあるのは「使用者は、」と、同法第三十四条第二項ただし書中「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組

合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは」とあるのは「条例に特別の定めがある場合は」と、同法第三十七条第三項中「使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により」とあるのは「使用者が」と、同法第三十九条第四項中「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより」とあるのは「前三項の規定にかかわらず、特に必要があると認められるときは、」とする。

5 (略)

○教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（抄）

（兼職及び他の事業等の従事）

第十七条 教育公務員は、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村（特別区を含む。以下同じ。）の教育委員会。第二十三条第二項及び第二十四条第二項において同じ。）において認める場合には、給与を受け、又は受けなくて、その職を兼ね、又はその事業若しくは事務に従事することができる。

2 前項の規定は、非常勤の講師（地方公務員法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める者及び同法第二十二条の二第一項第二号に掲げる者を除く。）については、適用しない。

3 第一項の場合においては、地方公務員法第三十八条第二項の規定により人事委員会が定める許可の基準によることを要しない。

○労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）

（労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

2 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲

二 対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。）

三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合

四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数

五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

3 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

4 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間）とする。

5 第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。）並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間）を超えることができる月数（一年について六箇月以内に限る。）を定めなければならない。

6 使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

- 一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間 二時間を超えないこと。
- 二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間百時間未満であること。
- 三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間 八十時間を超えないこと。

7～11 (略)

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

- 2 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。
- 3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。
- 4 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- 5 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

(時間計算)

第三十八条 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。

2 (略)

○公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和四十六年法律第七十七号）（抄）

(定義)

第二条 (略)

2 この法律において、「教育職員」とは、義務教育諸学校等の校長（園長を含む。次条第一項において同じ。）、副校長（副園長を含む。同項において同じ。）、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師（常時勤務の者及び地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。）、実習助手及び寄宿舍指導員をいう。

(教育職員に関する読替え)

第五条 教育職員については、地方公務員法第五十八条第三項本文中「第二条、」とあるのは「第三十三条第三項中「官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）」とあるのは「別表第一第十二号に掲げる事業」と、「労働させることができる」とあるのは「労働させることができる。この場合において、公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」と読み替えて同項の規定を適用するものとし、同法第二条、」と、「第三十二条の五まで」とあるのは「第三十二条の五まで、第三十七条」と、「第五十三条第一項」とあるのは「第五十三条第一項、第六十六条（船員法第八十八条の二の二第四項及び第五項並びに第八十八条の三第四項において準用する場合を含む。）」と、「規定は」とあるのは「規定（船員法第七十三条の規定に基づく命令の規定中同法第六十六条に係るものを含む。）は」と、同条第四項中「同法第三十七条第三項中「使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により」とあるのは「使用者が」と、同法」とあるのは「同法」と読み替えて同条第三項及び第四項の規定を適用するものとする。

事務連絡
令和2年9月1日

各都道府県教育委員会
各指定都市教育委員会
各都道府県
各指定都市
附属小学校，附属中学校，附属義務教育学校，
附属高等学校，附属中等教育学校又は附属
特別支援学校を置く各国立大学法人 御中
附属小学校，附属中学校，附属義務教育学校，
附属高等学校，附属中等教育学校又は附属
特別支援学校を置く各公立大学法人
構造改革特別区域法第12条第1項
の認定を受けた各地方公共団体

スポーツ庁政策課学校体育室
文化庁参事官（芸術文化担当）付学校芸術教育室
文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課
文部科学省初等中等教育局財務課

「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」の送付について

平成31年1月25日，中央教育審議会において「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」（以下「答申」という。）が取りまとめられました。

答申では，学校の業務だが，必ずしも教師が担う必要のない業務の一つとして部活動を挙げ，部活動の設置・運営は法令上の義務ではなく，将来的には，部活動を学校単位から地域単位の取組にし，学校以外が担うことも積極的に進めるべき，とされています。

また，「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」（平成30年3月スポーツ庁策定）及び「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」（平成30年12月文化庁策定）においても，学校と地域が協働・融合した形での持続可能なスポーツや芸術文化等の活動のための環境整備を進める，とされています。

以上のような部活動の状況を踏まえ，この度，生徒にとって望ましい部活動の環境の構築と学校の働き方改革も考慮した更なる部活動改革の推進を目指し，その第一歩として，「学校と地域が協働・融合」した部活動の具体的な実現方策とスケジュールをとりまとめましたので，送付いたします。

この中では、部活動改革の第一歩として、休日に教科指導を行わないことと同様に、休日に教師が部活動の指導に携わる必要がない環境を構築することや、休日における地域のスポーツ・文化活動を実施できる環境を整備すること等を改革の方向性として示すとともに、それらを着実に進めていくために、拠点校（地域）における実践研究を実施し、その成果や課題を基に、休日の部活動の段階的な地域移行を図ることや、合理的で効率的な部活動の推進を図ることを示しています。今回は令和5年度からの段階的な地域移行に向けた方向性を示していますが、各地域独自の取組を先立って進めることを妨げるものではなく先進的な取組に向けた検討等を積極的に進めていただくようお願いいたします。

なお、地域部活動において休日の指導を希望する公立学校の教師については、兼職兼業の許可を得た上で地域部活動の運営主体の下で従事することが考えられるところであり、兼職兼業等に係る考え方や留意点等については、今年度中を目途に整理を行った上で、改めてお知らせいたします。

また、来年度以降に実施予定の拠点校（地域）における実践研究の具体的な内容については、後日、改めてお知らせいたします。

このことについて、都道府県教育委員会及び指定都市教育委員会におかれては、域内の指定都市を除く市町村教育委員会及び所管の学校に対して、都道府県におかれては、域内の指定都市を除く市町村のスポーツ担当部署、所轄の学校法人及び当該法人が設置する学校に対して、国立大学法人及び公立大学法人におかれては、附属の学校に対して、構造改革特別区域法（平成14年法律第189号）第12条第1項の認定を受けた地方公共団体におかれては、域内の学校設置会社及び当該会社が設置した学校に対して、必要に応じて支援、指導及び助言くださるよう、また、各都道府県教育委員会におかれては、域内の市町村教育委員会が設置する学校に対して周知が図られるよう配慮をお願いいたします。

別添1 学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について

別添2 学校の働き方改革を踏まえた部活動改革（概要）

別添3 学校の働き方改革を踏まえた部活動改革のスケジュールについて

<本件担当>

文部科学省：電話03-5253-4111（代表）

○運動部活動に関すること

スポーツ庁政策課学校体育室（内3777）

○文化部活動に関すること

文化庁参事官（芸術文化担当）付学校芸術教育室（内2832）

○学校の働き方改革に関すること

初等中等教育局財務課（内2346）

○兼職兼業に関すること

初等中等教育局初等中等教育企画課（内2588）

学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について

はじめに

文部科学省では、生徒にとって望ましい部活動の環境を構築する観点から、部活動ガイドラインを策定し、部活動の適正化を推進している。他方、学校の働き方改革は喫緊の課題であり、中央教育審議会の答申や給特法改正の国会審議において、「部活動を学校単位から地域単位の取組とする」ことが指摘されている。

これらの指摘も踏まえつつ、今回はその第一歩として、学校の働き方改革も考慮した更なる部活動改革の推進を目指し、部活動ガイドラインで示した「学校と地域が協働・融合」した部活動の具体的な実現方策とスケジュールを明示するものである。

部活動をめぐる様々な関係者がそれぞれの立場で協力しながら、以下に示す方策について段階を踏んで着実に実施することにより、部活動における教師の負担軽減に加え、部活動の指導等に意欲を有する地域人材の協力を得て、生徒にとって望ましい部活動の実現を図るものである。

○学校の働き方改革も考慮した部活動改革の考え方

(部活動の意義と課題)

- ・部活動は、生徒の自主的、自発的な参加により行われるものであり、学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養等に資するものであり、学校教育の一環として、学習指導要領に位置付けられた活動である。
- ・部活動に参加する生徒にとっては、スポーツ、芸術文化等の幅広い活動機会を得られるとともに、体力や技能の向上に資するだけでなく、教科学習とは異なる集団での活動を通じた人間形成の機会でもある。部活動は多様な生徒が活躍できる場であり、豊かな学校生活を実現する役割を有する。
- ・一方で、部活動の設置・運営は、法令上の義務として求められるものではなく、必ずしも教師が担う必要のない業務と位置付けられている。
- ・教師の勤務を要しない日（休日）の活動を含めて、教師の献身的な勤務によって支えられており、長時間勤務の要因であることや、特に指導経験がない教師には多大な負担となっているとの声もある。

(改革の方向性)

- ・今回の部活動改革については、公立学校における働き方改革の視点も踏まえ、教師の負担軽減を実現できる内容とすることが必要である。このため、公立学校を対象とした部活動改革とするとともに、主として中学校を対象とし、高等学校についても同様の考え方を基に部活動改革を進める。なお、高等学校における部活動は、学

校の特色ある活動として位置づけられている場合もあることに留意すべきである。このような学校については、別途、設置者の責任において、教師の負担軽減を考慮した適切な指導体制を構築すべきである。 私立学校においても、公立学校における取組も参考にしながら、教師の負担軽減を考慮した適切な指導体制の構築に取り組むことが望ましい。

- これまでの部活動は教師による献身的な勤務の下で成り立っており、持続可能な部活動と学校の働き方改革の両方を実現するためには、特に休日の部活動における教師の負担軽減を図る必要がある。部活動は、学校教育の一環として行われる活動であるが、必ずしも教師が担う必要のないものであることを踏まえ、休日に教科指導を行わないことと同様に、休日に教師が部活動の指導に携わる必要がない環境を構築すべきである。
- 一方で、休日の部活動に対する生徒の希望に応えるため、休日において部活動を地域の活動として実施できる環境を整えることが重要である。部活動に代わり、生徒が自主的にスポーツ・文化活動に取り組み、体力や技能の向上を目指す活動機会を保障する観点から、教師の勤務を要する日（平日）において学校の活動として行われる部活動（学校部活動）と教師の勤務を要しない日（休日）において地域の活動として行われる部活動（地域部活動）との連携を図りながら、地方自治体等において、地域部活動の実施のために必要な取組を行うことが求められる。

○具体的な方策

これまで適正な部活動の実現に向けた部活動改革として、部活動指導員などの外部指導者の活用、活動時間や休養日の基準の設定、短時間で効果的な指導の推進などに取り組んできたところである。

今回の部活動改革は、部活動の教育的意義を踏まえつつ、更なる学校の働き方改革を実現するため、部活動ガイドラインを踏まえた取組の一環として実施するものであり、具体的には以下の取組を進める。

1. 休日の部活動の段階的な地域移行（学校部活動から地域部活動への転換）

休日の部活動における生徒の指導や大会の引率については、学校の職務として教師が担うのではなく地域の活動として地域人材が担うこととし、地域部活動を推進するための実践研究を実施する。その成果を基に、令和5年度以降、休日の部活動の段階的な地域移行を図るとともに、休日の部活動の指導を望まない教師が休日の部活動に従事しないこととする。

(地域部活動の運営主体)

- ・地域部活動の運営主体は、退職教師、地域のスポーツ指導者、スポーツ推進委員、生徒の保護者等の参画や協力を得て、総合型地域スポーツクラブ、民間のスポーツクラブ、芸術文化団体等が担うことが考えられる。
- ・こうした地域団体において地域部活動の運営を担う人材や指導者を確保しつつ、当該団体の責任の下で、生徒の安全の確保や指導者への謝金の管理など、地域部活動の管理運営が行われることについて、生徒、保護者等の理解を得ることが望ましい。
- ・休日の大会・コンクールへの参加については、平日の学校部活動に参加する生徒のみで参加する場合で校長が認めるときは、地域部活動に参加する生徒が学校代表として参加することが考えられる。
- ・学校代表としての大会参加を含め、地域部活動の際に事故が発生した場合は、地域部活動の運営主体や大会の主催者が責任を負うことになるが、生徒が怪我をした場合の救護や保護者、学校、教育委員会等への連絡など、事故発生時の役割分担について、あらかじめ明確にするとともに、生徒、保護者等の理解を得ることが望ましい。
- ・なお、大会への引率については、指導のみを担う場合と比べて地域人材の確保が当面限定的になると考えられるため、やむを得ない場合に限り、教師が学校部活動として大会引率を行うことも考えられる。

(休日の指導等を担う地域人材の確保)

- ・休日の地域部活動については、教師ではなく地域人材が担うものであり、地方自治体は、教師に代わり生徒の指導や大会への引率を担う地域人材の確保に向けて、人材バンクを整備・活用し、関係団体と連携しながら、人材の育成からマッチングまでの民間人材の活用の仕組みを構築するなどの取組を行う。
- ・地域部活動の指導者は、部活動に参加する生徒の意向を踏まえ、指導方針や活動内容を決定する。その際、平日の学校部活動との関連性を考慮する必要がある。
- ・また、地域部活動の指導者が部活動の意義を理解した上で、生徒のスポーツ・文化への興味関心の向上や体力・技能の向上に資する指導を行うことができるよう、部活動ガイドラインを踏まえ、部活動指導員と同様の研修を行うことが望ましい。
- ・地域部活動において休日の指導を希望する教師は、教師としての立場で従事するのではなく、兼職兼業の許可を得た上で、地域部活動の運営主体の下で従事することとなる。令和3年度以降教育委員会において兼職兼業の許可の仕組みを適切に運用できるように、今年度中に兼職兼業の考え方や労働時間管理、割増賃金の支払い等について整理を示すこととする。
- ・なお、兼職兼業の運用に当たっては、あくまで休日の指導を希望する教師の申請を教育委員会が許可する仕組みであることから、教師が希望しないにもかかわらず、

休日の指導等に従事させることがないよう十分留意する。

- また、教師のライフステージに応じ、部活動への携わり方を主体的に選択できるような弾力的な取り扱いが望ましい。
- 部活動に対する教師の負担軽減に向けて大きな役割を果たしている学校部活動における部活動指導員の配置に対する国による支援については継続する必要があると考えられる。

(地方自治体や保護者による費用負担と国による支援)

- 地域部活動の指導者（兼職兼業の許可を得た教師を含む。）の確保に当たっては、謝金を要する場合が発生すると考えられる。
- また、地域部活動の場所や用具の確保に当たっては、使用料を要する場合が発生すると考えられる。
- 地域部活動の実施に当たっては、事故に備えるため、保険への加入が望ましい。
- 地域部活動の費用負担については、生徒の活動機会の保障の観点や受益者負担の観点から、保護者が負担することや地方自治体が減免措置等を講ずることが適切であると考えられるが、これまで両者による負担等が行われていない実態や休日に教師が部活動に従事する場合における現行の特殊勤務手当を考慮しつつ、国による支援方策についても検討する。

(休日の地域部活動を推進する拠点校（地域）の整備)

- 休日の地域部活動の実現に向けた取組を総合的に推進するため、各都道府県に拠点校（地域）を設け、国として拠点校（地域）における実践研究を実施する。併せて、その成果を他の学校に横展開することにより、全国のすべての学校において、休日の部活動における教師の負担軽減を計画的に実現する。なお、拠点校（地域）を含め、早期に地域移行が可能な学校（地域）においては、速やかに休日の地域部活動の実現に向けた取組を進める。

2. 合理的で効率的な部活動の推進

(合同部活動の推進)

- 地域の実情を踏まえ、特に少子化の影響が大きい過疎地域においては、地方自治体の判断に基づき、市町村を越えた他校との合同部活動を推進するとともに、都市部においては、市内の近隣校との「拠点校方式」による合同部活動を推進する事業を実施する。その際、地理的な課題が生じるが、ICTを活用することで、生徒が移動することなく指導を受けたり、生徒・指導者間のコミュニケーションが可能となるよう実践研究を推進する。

(大会・コンクールの在り方の整理)

- ・全国大会に参加できるのは、一部の学校であり、大多数の学校が関係するのは地方大会である。このため、学校の働き方改革の観点も踏まえ、主に地方大会の在り方を整理する必要がある。
- ・従って、国は、関係団体による全国大会の見直しを促進するとともに、地方自治体が関係団体と連携・協力して、地方大会の開催の実態を把握し、大会の在り方について整理するよう要請する。
- ・また、大会が生徒の活動の成果発表の場であることを考慮しつつも、生徒の大会参加による負担が過度にならないように、参加する大会を精選する。
- ・併せて、大会の参加資格については、学校以外のチームも参加できるよう弾力的な取扱いの検討を要請する。

おわりに

以上の方策は、部活動改革のゴールではなくマイルストーンである。

部活動は生徒にとって教育的意義の高い活動である一方で、教師の献身的な勤務に支えられており、もはや持続可能な状態にあるとは言えない。部活動は、すべてを学校の教師が担うのではなく、生徒への指導等に意欲を有する地域人材の協力の下で、生徒にとって望ましいスポーツ・文化活動を地域が支えていくことが求められる。

このような部活動改革は、地域や活動内容によってそれぞれの部活動の状況が異なることを踏まえれば、各地域で実践研究を行いながら、段階的に着実な取組を進める必要がある。この改革には、関係者の意識変革が不可欠であり、その際、国、地方自治体、学校関係者がそれぞれの役割を果たすことにより、今回の部活動改革が結実するものと考えている。

その上で、今回の部活動改革の成果や課題も見極めながら、地域人材の協力を得て、生徒にとって望ましい部活動の実現や、学校の働き方改革を通じた学校教育の質の向上を図るため、部活動ガイドラインの改訂を含め、更なる取組を進めることが関係者の責務であり、休日の部活動の段階的な地域移行は、そのための第一歩である。

学校の働き方改革を踏まえた部活動改革 概要

部活動の意義と課題

- ✓ 部活動は、教科学習とは異なる集団での活動を通じた人間形成の機会や、多様な生徒が活躍できる場である。
- ✓ 一方、これまで部活動は教師による献身的な勤務の下で成り立ってきたが、休日を含め、長時間勤務の要因であることや、指導経験のない教師にとって多大な負担であるとともに、生徒にとっては望ましい指導を受けられない場合が生じる。
- ✓ 中教審査申や給特法の国会審議において「部活動を学校単位から地域単位の取組とする」旨が指摘されている。

持続可能な部活動と教師の負担軽減の両方を実現できる改革が必要

改革の方向性

- ◆ **部活動は必ずしも教師が担う必要のない業務**であることを踏まえ、**部活動改革の第一歩として、休日に教科指導を行わないことと同様に、休日に教師が部活動の指導に携わる必要がない環境を構築**
- ◆ 部活動の指導を希望する教師は、引き続き休日に指導を行うことができる仕組みを構築
- ◆ 生徒の活動機会を確保するため、**休日における地域のスポーツ・文化活動を実施できる環境を整備**

具体的な方策

I. 休日の部活動の段階的な地域移行（令和5年度以降、段階的に実施）

- **休日の指導や大会への引率を担う地域人材の確保**
（育成・マッチングまでの民間人材の活用の仕組みの構築、兼職兼業の仕組みの活用）
- **保護者による費用負担、地方自治体による減免措置等と国による支援**
- **拠点校（地域）における実践研究の推進とその成果の全国展開**

II. 合理的で効率的な部活動の推進

- 地域の実情を踏まえ、都市・過疎地域における他校との**合同活動の推進**
- 地理的制約を越えて、生徒・指導者間のコミュニケーションが可能となる**ICT活用の推進**
- 主に**地方大会の在り方の整理**（実態の把握、参加する大会の精選、大会参加資格の弾力化等）

※ 以上の取組は、主として中学校を対象とし、高等学校においても同様の考え方を基に取組を実施。

※ 私立学校は、以上に示した公立学校の取組を参考に、教師の負担軽減を考慮した適切な指導体制の構築に取り組むことが望ましい。

学校の働き方改革を踏まえた部活動改革のスケジュール



文部科学省

別添3

	2020(R2)	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)～
国	部活動指導員の配置支援				
	地域スポーツ・文化環境の整備の推進				
都道府県・市町村	教師の兼職兼業に関する整理				
	地域部活動・合同部活動を推進するための実践研究の実施 (保護者の費用負担、自治体の減免措置等、国による支援方策の検討を含む)				
	活動時間の適正化の推進				
	地域スポーツ・文化環境の整備の推進				
学校体育団体・競技団体・文化芸術団体	地方大会の実態把握		地方大会の在り方の整理		生徒にとって望ましい合理的な地方大会の推進
	給特法施行		給特法施行		調査結果を踏まえた給特法改正の検討
学校の働き方改革関連	超勤上限指針の策定・運用				

部活動改革の全国展開

- 休日の部活動の段階的な地域移行
 〔 休日の部活動の指導を望まない教師が部活動に従事しない環境の構築 〕

教師の兼職兼業による地域部活動への参画

超勤上限指針の策定・運用

副業・兼業の促進に関するガイドライン

平成 30 年 1 月策定
(令和 2 年 9 月改定)

厚生労働省

目次

1	副業・兼業の現状.....	3
2	副業・兼業の促進の方向性.....	3
3	企業の対応.....	6
(1)	基本的な考え方.....	6
(2)	労働時間管理.....	9
(3)	健康管理.....	16
4	労働者の対応.....	18
5	副業・兼業に関わるその他の制度について.....	19
(1)	労災保険の給付（休業補償、障害補償、遺族補償等）.....	19
(2)	雇用保険、厚生年金保険、健康保険.....	19

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。

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。

(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。

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こととされた場合としては
 - 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等が考えられる。

(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。

(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SSIONAL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。

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。

(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

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。

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。
 - 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。
 - 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によって導入される

ことが想定される。

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。

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。

(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ある場合には、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。

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。
- (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。

労災保険制度は労基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日付け基発第0331042号））

(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さず場合、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。