

- **全体の奉仕者**としての性質上、職員が兼業を行う際には、
 - ① 職務遂行上、能率の低下を来すおそれがないこと（**公務能率の確保**）、
 - ② 相反する利害関係を生じるおそれがなく、かつ、その他職務の公正を妨げるおそれがないこと（**職務の公正の確保**）、
 - ③ 職員及び職務の品位を損ねるおそれがないこと（**職員の品位の保持**）、
 の**3点の基本的な原則**を満たすことを確認する必要がある。
- **各地方公共団体は**、本来営利企業等への兼業が認められていた地方公務員制度の原点に立ち返りつつ、**職員のニーズや社会情勢の変化も踏まえた内容の許可基準を**法の趣旨の範囲内で**創意工夫のうえ、設定**することが求められている。

許可基準を設定・運用するに当たってのポイント

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 公務能率の確保の観点 <ul style="list-style-type: none"> ■ 兼業時間数の上限を設定し、範囲内であることを確認 ■ 勤務状況にも目を配り、心身に疲労が生じていないか、集中力の欠如がみられないか等、職員の状況を把握 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 職務の公正の確保・職員の品位の保持の観点 <ul style="list-style-type: none"> ■ 兼業する職員の職務と兼業先の団体、事業又は事務との間に相反する利害関係がないこと（又は生じるおそれがないこと）を確認 ■ 報酬額が社会通念上相当と認められる範囲であることを確認 |
|---|--|

- ※ 上記のほか以下の点に留意のうえ、運用することが必要
- ・ 兼業は、あくまでも職員の自発的な活動であり、職員の意に反した動員的な運用とならないこと
 - ・ 兼業の内容を個別に勘案のうえ、3点の基本的な原則が確保されるかを確認すること



3点の基本的な原則を満たす場合においては、これまで中心となっている社会貢献活動に従事する兼業だけでなく、今回明確化した**営利企業の従業員との兼業**（例：民間事業者におけるスポーツインストラクターなど）や、**職員個人のスキルや地域の実情を踏まえた自営兼業**（例：書道教室の経営など）をはじめとした**兼業を行うことが可能**。

- ※ 次ページ以降では、現時点での地方公共団体の参考事例を紹介しているが、今後は、上記ポイントを踏まえた創意工夫をこらした取組の一層の推進を期待。

兼業を促進したことによって得られた成果や効果

福井県の事例

- ・職員がこれまでの行政経験で培ってきた知見を活用し、地域課題の解決に貢献することができている。

和歌山県紀美野町の事例

- ・町民の方と作業をしながら意見交換できることや、農業の大変さ等の実情を知ることは住民サービスの向上につながる。

福島県いわき市の事例

- ・地域貢献活動のルールを明確化することで、市内外で行われるイベントでの講師を行う者や、市内農業の活性化のために農業に従事する者などが出ている。

兵庫県神戸市の事例

※神戸市地域貢献応援制度を設けたことによる成果や効果

- ・職員からは、「報酬を伴う活動を躊躇していたが、制度ができて安心して活動できている」、「制度を利用して活動をすることで、地域の人たちにも、市役所にも認められて活動していると言いやすくなった」等の反響があった。
- ・市民団体等からは、「報酬を渡せるので市職員でも誘いやすくなった」との声があった。

長野県豊丘村の事例

- ・ 村民との協働スキルが身につく、公務として村民に対して働きかけをする上でも役立っている。
- ・ 新たな知識や技術を学び、職務遂行や行政サービスの品質向上に活かすことができている。

岐阜県岐阜市の事例

- ・ 岐阜市版「福業」ガイドラインを策定したことにより、報酬を得る場合の地域活動を含む具体的な事例が周知され、職員の地域活動、社会活動への意識が高まった。

和歌山県海南市の事例

- ・ 地域貢献活動や多様な働き方によって、市のブランドイメージの向上にもつながっている。

大阪府和泉市の事例

- ・ 所属団体を超えた人間関係の繋がり、職務を超えた経験が可能であり、職員の人材育成につながっている。
- ・ 職員自身の趣味・特技を活かした活動も実施しており、職員の強みを伸ばすことにつながっている。
- ・ 活動を通して、地域に貢献する意識や地域に関わる意識の向上につながっている。
- ・ 地域貢献活動（副業）を実施する職員が増加している。

営利企業との兼業を認めている許可基準の例

長野県の許可基準

以下のとおり公益性の高い社会貢献活動として判断できる場合は、認めている。

- ・ 営利企業であっても、その活動が副次的に広く不特定多数の利益の増進に寄与すること
- ・ 従事者数が不足しており、社会的な需要が高いこと（民間の就業を阻害しないこと）

山形県の許可基準

次の（１）及び（２）に該当せず、かつ、法の精神に反しないと認められる場合に限り営利企業との兼業を認めている。

- （１）職務の遂行に支障を及ぼすおそれがある場合
- （２）職員が勤務する機関又は職員が占めている職と、兼ねようとする地位又は従事しようとする事業若しくは事務との間に特別な利害関係があり又はその発生のおそれがある場合

福島県いわき市の許可基準

- ・ 営利企業に従事しても、職務遂行に支障が生じないことが明らかであること
- ・ 全体の奉仕者として特定の利益に偏らないこと
- ・ 営利企業と、職員が在籍する所属との間に、特別な利害関係が生じるおそれがないこと
- ・ 営利企業に従事することが、市職員としての信用を傷つけ、又は職全体の不名誉となるおそれがないこと
- ・ 報酬が、社会通念上相当と認められる程度（所得額年額20万円を基準）を超えない額であること
- ・ 任命権者が不相当でないとするもの

利益相反の関係にないことの確認方法の例

秋田県の確認方法

- ・職員が職務として携わる許認可、補助金交付、監査、指導、契約等の事務を通じた関係がないか、個別に判断している。

兵庫県宝塚市の確認方法

- ・兼業しようとする職員の職務と兼業先との間に、市の倫理規則に定める利害関係がないか、個別に判断している。

岐阜県岐阜市の確認方法

- ・所属部署での業務と兼業先の関係性について、必要に応じて、所属長や本人へ聞き取りをするなどして、個別に判断している。

兼業時間数の条件設定の例

熊本県天草市の許可基準

- ・兼業時間数の上限（原則週8時間以下、1か月30時間以下、勤務日は3時間以下）を設定して確認するとともに、上限時間内であっても兼業を行う時間が深夜に及ぶ場合は許可しない取扱いとするなど、職務の遂行に支障を生じないように留意している。

秋田県の許可基準

- ・従事する時間が1週間あたり8時間かつ1か月あたり30時間を超えないこと。
- ・勤務時間が割り振られた日において1日3時間を超えないこと。
- ・勤務時間が割り振られた日の勤務時間外または週休日であること。

職員の健康保持のための取組事例

山形県上山市の取組事例

- ・ 過重労働とならないよう、申請及び実績報告の際に兼業時間の記載を求めて確認している。
- ・ 職務の遂行に支障を来たすおそれがあるときは、許可の取り消しを行うこととしている。

熊本県天草市の取組事例

- ・ 職員から申請があった際に、兼業を行っても職務の遂行に支障を来たすおそれがないか、職員や所属にヒアリングを実施し、確認している。

兼業しやすい環境整備など、兼業促進につながる取組事例

- 働き方改革の推進
(例：フレックスタイム制度の導入、ノー残業デーの設定、テレワークの推進など)
- 庁内向けのガイドライン、FAQなどを作成し、職員へ周知
- 新規採用職員研修等の際に兼業制度を紹介

労働時間の通算、割増賃金の考え方

- 職員の兼業内容が、労働基準法の労働時間規制が適用される業務である場合、公務と兼業先の労働時間を通算して同法の労働時間に関する規定が適用される。
- 兼業する職員から兼業先における労働時間の実績の申告を受け、通算した労働時間について、**労働基準法第32条、第36条第6項第2号及び第3号**の規定を遵守する必要がある。

- ✓ 労働基準法第32条 … 1日8時間、週40時間を超えて、労働させてはならない。（法定労働時間）
- ✓ 労働基準法第36条第6項第2号 … 36協定を締結、届出をし、法定労働時間を超えて働かせる場合であっても、労働時間を延長させ、及び休日において労働させた時間は、**単月100時間未満**であること。
- ✓ 労働基準法第36条第6項第3号 … 36協定を締結、届出をし、法定労働時間を超えて働かせる場合であっても、労働時間を延長させ、及び休日において労働させた時間は、**複数月平均80時間以内**であること。

※ 労働時間の通算や、割増賃金の考え方については、「副業・兼業の促進に関するガイドライン（厚生労働省）」等を確認すること。

民間事業者で労働者として兼業する場合における労働時間数の通算等について（福井県の事例）

兼業許可の手続き

- ① 兼業を実施する月の前月に兼業先の勤務計画とともに営利企業従事制限許可申請書を受領。
- ② 提出された申請書及び兼業先の勤務計画に基づき、兼業先における勤務時間が県の許可基準（勤務日3時間以内、週8時間以内、1ヶ月30時間以内）内であることを確認し、1ヶ月単位で許可。
- ③ 兼業を実施した月の翌月には、勤務計画どおり兼業を実施したことを職員からの申告により確認。

労働時間の通算、割増賃金の取扱い（1日当たりの勤務時間は7時間45分、1週間当たりの勤務時間は38時間45分）

- 勤務日に兼業する場合、兼業先における労働時間の内、15分が法定内労働時間となり、15分を超える時間が法定外労働時間となるため、法定外労働時間分は、割増賃金が支払われている。
- 勤務日以外に兼業する場合、兼業先における労働時間の内、1時間15分が法定内労働時間となり、1時間15分を超える時間が法定外労働時間となるため、法定外労働時間分は、割増賃金が支払われている。
- 兼業する職員の県における時間外勤務の時間や兼業先での労働時間を確認し、県の時間外勤務が多くなっているようであれば注意喚起を行うなどの対応をとっている。

※詳細については、次ページ参照

労働時間の通算、割増賃金の考え方

■ 職員 A (平日に遅出勤務制度を利用し、勤務前に兼業する場合)

◆ 勤務時間(所定労働時間)

・公務:平日7時間45分(10:00~18:45) ・兼業先:平日2時間(7:00~9:00)

※1日当たりの法定労働時間(8時間)について、公務の所定労働時間(7時間45分)を割り当てた残りの15分を兼業先の所定労働時間(2時間)に割り当てるため、兼業先の所定労働時間のうち、1時間45分が法定外労働時間となる。

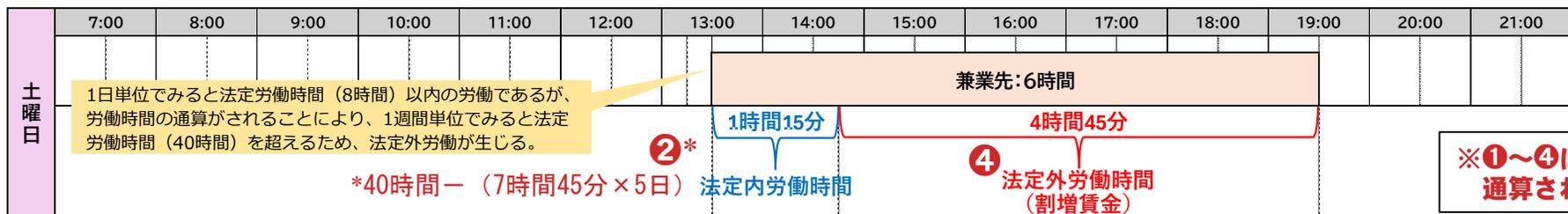


■ 職員 B (休日等、勤務日以外に兼業する場合)

◆ 勤務時間(所定労働時間)

・公務:平日7時間45分(8:30~17:15) ・兼業先:土曜日6時間(13:30~19:30)

※1週間当たりの法定労働時間(40時間)について、公務の所定労働時間(38時間45分)を割り当てた残りの1時間15分を兼業先の所定労働時間(6時間)に割り当てるため、兼業先の所定労働時間のうち、4時間45分が法定外労働時間となる。



法定外労働時間に対して割増賃金の支払い義務が生じ、また、通算した法定外労働時間が単月100時間未満かつ複数月平均80時間以内となる必要がある。

○ 労働時間通算の原則的な方法

■ 労働時間の通算は、原則的に以下の手順で行う。

手順①：所定労働時間の通算 ⇒先に契約をした方から、後に契約をした方の順に通算

手順②：所定外労働時間の通算⇒実際に所定外労働時間が行われた順に通算

■ 通算の結果、1週40時間、1日8時間を超える労働(法定外労働)に該当する場合、36協定による労働時間の延長や、割増賃金の支払いが必要となる。

※ 上記原則的な方法のほか、管理モデル(簡便な労働時間管理の方法)を導入することも考えられる。

(参考) 現在運用されている、制度を設けて兼業を促進している事例

■ 北海道 (ナナイロひだかサポーター制度)

1 取組の目的

全国的に副業を認める企業や団体が増加していること、公務員も副業が認められる環境が整ってきていること、日高地域の一次産業における働き手不足という重要課題が深刻化していることを背景に、地域や社会が抱える課題解決を目指し、令和4年度に制度を創設。地域・社会貢献活動へ積極的に参加したい職員を「ナナイロひだかサポーター」として任命し、活動している。

2 取組の概要

(1) 対象となる活動

人手不足に悩む一次産業に報酬を得て従事すること

(2) 許可基準

所属長は、次の①から③までの要件を満たし、かつ、職員個人又は所属の職務の遂行に支障がないと判断した場合に許可をするものであること。

- ① 原則、地元の地域活性化や社会的課題の解決に寄与する公共性の高い活動であること
- ② 広く求人が行われているものに対して職員個人的意思により行うものであること
- ③ 公平性・透明性を確保するため、次のいずれの要件を満たすものであること
 - A 職員の活動が営利を主目的としたものや法令に反するものではないこと
 - イ 活動先の団体(個人)との間に特別な利害関係(契約、補助、指導、処分等を行う関係)がないこと
 - ウ 活動内容の性質が、道職員としてふさわしいものであり、公務の公平性・中立性を妨げるものではないこと
 - エ 報酬の額は、社会通念上相当と認められる範囲内であること
 - オ 活動に従事する時間が勤務時間外であること
 - カ 原則として、活動の時間数が週8時間以下、1か月30時間以下、通常勤務を行う日は3時間以下であること

(利益相反の確認方法)

- ・活動先の団体(個人)との間に特別な利害関係(契約、補助、指導、処分等を行う関係)がないか、所属及び部局代表課において個別に確認している。

● ナナイロひだかサポーター登録までの流れ



Check!!

各所属長は部下職員の業務内容や体調を考慮して判断
地域貢献活動にふさわしくない行動等があった場合は
地域政策課長がサポーターの登録を取り消すことができる

● 兼業開始までの流れ



3 取組の成果

- ・地域貢献をしながら、新たな知見・ネットワークを獲得し、道職員としての価値観の幅を広げることに寄与できる。
- ・局内(サポーター、管理職)及び制度を利用した事業者向けにアンケートを実施し、課題認識、今後の展望につなげている。

(参考) 現在運用されている、制度を設けて兼業を促進している事例

■ 兵庫県（社会参画サポート制度）

1 取組の目的

職員が公務外での活動を通じて幅広い経験と多角的な視野を養うとともに、地域団体等多様な主体とのネットワーク構築を促進するための制度を設けた。（報酬を得て活動する場合の手続・許可基準を明確化）

2 取組の概要

(1) 対象となる活動

公益性が高く、多様な主体とのネットワーク構築、職員の能力向上が期待でき、行政サービスの質の向上につながる活動

(2) 許可基準

兼業しようとする職員の職と従事しようとする営利企業又は事業若しくは事務が、以下のいずれにも該当していることを個別に判断している。

- ① 兼業先との間に、免許、認可、許可、検査、税の賦課、補助金の交付、工事の請負、物品の購入等の特殊な関係がないこと
 - ② 勤務時間外、休日等に活動すること（週8時間以内又は1か月30時間以内、勤務時間が割り振られた日においては1日3時間以内を目安とし、職務遂行に支障がない範囲とする。）
 - ③ 兼業先が営利企業の場合は、その活動が副次的に広く不特定多数の利益の増進に寄与すること
 - ④ 兼業先の事業が地方公務員としての信用を傷つけ、または職全体の不名誉となるおそれがないと認められるものであること
 - ⑤ 兼業することによって得る報酬が社会通念上相当と認められる程度の額であること
 - ⑥ 職員の活動が営利を主目的としたものや法令に反するものでないこと
- ※ その他、危機管理対応等への職務従事の必要性が生じた場合は、職務が優先されることとしている。

(3) 兼業しやすい環境の整備など、兼業の促進につながる取組

- ・テレワークなど多様で柔軟な働き方を推進している。

(4) 健康保持のための取組

- ・活動実績（活動内容、従事時間数）の報告を求めて確認している。
- ・休養も大切である旨を、制度の手引きに記載している。

3 取組の成果

- ・公務外の活動を通じた職員のスキルアップにつながっている。
- ・多様な主体とのネットワークを広げ、地域社会との連携・協力を進めることができる。

(参考) 現在運用されている、制度を設けて兼業を促進している事例

■ 長野県（地域に飛び出せ！社会貢献職員応援制度）

1 取組の目的

職員が地域社会に貢献する活動に従事する中で、そうした活動から得た「学び」を職務にも活かすことで行政サービスの向上につなげる。営利企業等の活動であっても、副次的に広く不特定多数の利益の増進に寄与するもので、社会的な需要が高いと認められる場合は、公益性の高い社会貢献活動として従事可能とするよう明確化。

2 取組の概要

(1) 対象となる活動

次の二つの要件をともに満たす活動を許可対象としている

- ① 報酬を得て行う公益性の高い社会貢献活動
- ② 活動従事により、社会貢献や職員の能力向上、行政サービスの品質向上が期待されるもの

(2) 許可基準

① 営利企業との兼業

以下のとおり公益性の高い社会貢献活動として判断できる場合は、認めている。

- ・ 営利企業であっても、その活動が副次的に広く不特定多数の利益の増進に寄与すること
- ・ 従事者数が不足しており、社会的な需要が高いこと（民間の就業を阻害しないこと）

② 利益相反の確認方法

- ・ 職員が、許可申請時に、当該従事する団体等又は事務・事業に対して、特別な利害関係（職員が職務として携わる許認可、補助金交付、監査、指導、契約等の事務）を生じる職に就いていないことを確認している。

③ 兼業時間数の条件

- ・ 活動時間は、週8時間、月30時間以内。平日は勤務時間後3時間まで。

④ その他の許可基準

- ・ 勤務時間外、週休日及び休日における活動であり、職務の遂行に支障がないこと。
- ・ 営利を主目的とした活動、宗教的活動、政治的活動、法令に反する活動でないこと。
- ・ 報酬は、社会貢献活動として許容できる範囲内であること。

3 取組の成果

- ・ 活動した職員からは、「行政サービスを受ける側に立って現場を学べた」、「実際に作業に携わったことで果物栽培の全体像が理解できた」、「コスト意識や時間の使い方に対する意識が高まった」といった成果報告があった。
- ・ また、活動により、「子どもの学習や運動、部活動の地域移行、地域の賑わいづくり等に貢献することができた」との報告があった。

(参考) 現在運用されている、制度を設けて兼業を促進している事例

■ 群馬県安中市 (安中市職員地域貢献活動応援制度)

1 取組の目的

職員が、職務外に役所の外の世界に出て様々な活動を行うことで、経験・知識・情報・技術の獲得、人脈形成、職員本人のキャリア充実、人材育成、組織としてのマンパワー強化、行政パフォーマンス向上、地域活動の担い手確保を図るため、営利企業への従事等の許可の運用形態の一つとして制度を設けた。

2 取組の概要

(1) 対象となる活動

- ・公益性が高く、継続的に行う地域貢献活動であって、報酬を伴うもの。
- ・地域課題の解決を目的とし、市内外の地域の発展及び活性化に寄与する活動であること。

(2) 許可基準

① 営利企業との兼業

以下のいずれにも該当する場合は、認めている。

- ・従事希望先が営利企業である場合には、その活動が副次的に広く不特定多数の利益の増進に寄与し、又は従事者数が不足しており、社会的な需要が高いこと。
- ・活動先の団体等と安中市との間に特別な利害関係が生じるおそれがなく、かつ、職務の公正の確保を損なうおそれがないこと。

② 利益相反の確認方法

- ・申請書および所属の長の意見をもとに個別に判断している。

③ 兼業時間数の条件

- ・勤務時間外、週休日及び休日の活動であり、職務の遂行に支障をきたすおそれがないこと。
(週8時間又は1ヶ月30時間以内、また、1日3時間以内)

④ その他の許可基準

- ・地方公務員法第33条に規定する信用失墜行為の発生のおそれがないこと。
- ・報酬等(給料、手当等の名称の如何を問わず、労務、労働の対価として支給又は給付されるもの及び講演料や原稿料等の謝礼金)の額は、地域貢献活動として許容できる範囲内であること。
- ・営利を主目的とした活動、宗教的活動、政治的活動及び法令に反する活動でないこと。

3 取組の成果

- ・市と地域住民との交流、歴史・文化の保存・活用、職場以外での人間関係の構築に役立っている。
- ・また、活動について地元紙に取り上げられるなど市のPRにもつながっている。