

副業・兼業許可と 有給期間中の就労リスク 管理ガイド



※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2026年8月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

副業・兼業許可と有給期間中の就労 リスク管理ガイド

副業・兼業許可の基本ルールについて

- 有給消化中のアルバイト自体は法律上禁止されていません（年次有給休暇の使用目的に制限はありません）
- ただし、就業規則で副業禁止規定がある場合は、有給消化中であっても禁止されます
- 退職予定であっても、正式な退職日までは在職中のため、就業規則の遵守義務があります
- 無断で副業規則に違反した場合、懲戒処分の対象となる可能性があります
- 確認方法は①就業規則の確認、②会社・人事への確認、③労働契約書の見直し、の3つです

副業・兼業許可と有給期間中の就労 リスク管理ガイド

有給消化中の就労が会社に発覚するリスクについて

発覚経路	内容
税金	住民税の増額・通知書・年末調整で副収入が判明します
社会保険	雇用保険の二重加入、社会保険の二以上事業所勤務届の提出で発覚します
人づて	同僚・取引先・業界内のつながりから伝わる場合があります

- 雇用保険は一人一資格のため、新職場で加入手続きを行うと、前職の資格が残っていることが判明します

副業・兼業許可と有給期間中の就労 リスク管理ガイド

収入・労働条件の管理ラインについて

項目	基準・影響
確定申告	副業所得が年20万円を超えると必要になります
社会保険加入	週所定労働時間20時間以上・雇用2ヶ月超見込・従業員51人以上・月給8.8万円以上・非学生（定時制、通信制などを除く）の全条件を満たすと加入義務が発生します
雇用保険	31日以上雇用見込み、週所定労働時間20時間以上で加入対象となります（二重加入は不可です）

収入や労働時間が増えるほど税・社会保険の負担が増し、発覚リスクも高まるため、計画的な就労が必要です。

副業・兼業許可と有給期間中の就労 リスク管理ガイド

企業側の対応とリスク管理ポイントについて

- ・**副業禁止の会社**：就業規則違反として丁寧に説明し、注意指導を行っても改善されない場合は懲戒対象となります。ただし、有給休暇取得自体を理由とする不利益取扱い（労基法136条違反）は禁止されています

- ・**許可制の会社**：副業先・業務内容・勤務予定・収入見込みを申請させ、上長・人事が審査します

- ・**退職予定者への対応**：転職先の入社日と退職日（有給消化終了日）の重複回避を助言し、雇用保険・社会保険の資格喪失日と取得日の重複に注意が必要です

- ・**社員側の注意点**：就業規則の遵守、確定申告等の適正化、雇用保険の二重加入回避、転職先への影響配慮が求められます