

日本で副業・兼業を促進する上で何が必要か

慶應義塾大学 鶴光太郎研究会

9期 岡本美緒 村上博紀 井上綺乃

目次

1 はじめに

1.1 背景

1.2 副業の定義と多様性

副業の定義

副業の多様性

1.3 副業のメリット

労働者側のメリット

企業側のメリット

1.4 副業に関する法制度

1.5 問題提起

2 副業の現状

2.1 労働者側から見る副業

2.2 企業側から見る副業

2.3 コラム

3 副業の普及を阻害している問題

3.1 企業側の懸念

3.2 労働時間管理問題

労働時間に関する基本的な考え方

海外の情勢

労働時間通算方法

考察

3.3 健康管理問題

日本の健康管理に関する規定

海外の規定

3.4 情報漏洩問題

3.5 社会保障制度問題

労働者災害補償保険

雇用保険

厚生年金保険・健康保険

4 解決策の提案

4.1 企業への提案

ICT 活用

労働時間管理

健康問題管理

情報漏洩

企業主体の副業

人事部による副業斡旋

社内副業

グループ内副業

4.2 国への提案

労働時間の通算方法の一本化

社会保障制度の整備

5 おわりに

参考文献

図表

1. はじめに

1.1 背景

2018年の働き方改革で副業・兼業が実質容認になって以降、日本において“副業解禁”ははや1つのトレンドになりつつある。さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響で、テレワークの普及率が高まるなど労働環境や雇用に大きな変化をもたらした。また、少子高齢化の影響で日本経済の維持のためにも働く意欲のある高齢者の存在はますます重要になってきており、70歳超まで働くことを想定したこの人生100年時代において、知識やスキルの再習得や、多様で柔軟な働き方の必要性が増している。¹このような様々な要因によって副業・兼業の注目度は高まっており(図表1)、今後さらなる促進が必要なのである。

(図表1)

厚生労働省は、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」²の中で、

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。

としており、人生100年時代において個人が自ら複線的なキャリアを形成できるようにすべきだと提言している。

さらに、日本経済団体連合会(以下、経団連)も飛躍的な労働生産性向上のために労働者1人1人の「働きがい」や「働きやすさ」を高めることが重要であり、「自律的なキャリア形成の助けとなる」という点で「働きがい」を、「働き手の多様な価値観を

¹ 経済産業省産業人材政策室(2017), p.5

² 厚生労働省(2018), p.4

尊重できる」という点で「働きやすさ」を高めることのできる副業・兼業の促進が必要であるという見解を述べている。³

また、中小企業庁は創業・新事業創出社会の実現の観点から副業・兼業を促進すべきとしており、「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業 研究会提言」⁴の中で、

創業に対する意識・環境の一つの解決の方向性として、兼業・副業の促進が考えられる。すなわち、兼業・副業とは、一般的に、収入を得るために携わる本業以外の仕事を指すが、創業促進の観点からみると、兼業・副業の促進によって潜在的創業者が増大し、文化や意識に根ざし、中長期的な解決が必要であると考えられていた「創業を考える人そのものが少ない」という日本の課題解決に大きく貢献する可能性があると考えられる。

としている。

このように、日本としても労働生産性の向上や創業・新事業創出社会の実現の観点から副業・兼業の促進が重要であると捉えていることがわかる。

1.2 副業の定義と多様性

副業の定義

そもそも副業とは何なのか。メルカリやブログのアフィリエイトは副業に含まれるのだろうか。また、何が「副」業で何が「本」業なのだろうか。本論文で副業について分析する前に、その定義を明確にすることで私たちが何を対象に分析するのか考えた

³ 日本経済団体連合会(2021), p.5

⁴ 中小企業庁(2017), p.1

まず、どこまでが副業とされているかについては、自分の収入を得ている活動が勤め先の会社にばれてしまうのではないかという不安から生まれた疑問だと考える。厚生労働省が発表した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」によると、

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、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。

とされている。トラブルを避けるためにも、自分が勤めている企業のルールを知り、それに沿って企業との間でコミュニケーションを十分にとることが重要である。

また、本業と副業を分けるものについてだが、副業の法律上の明確な定義は存在しない。厚生労働省や中小企業庁等の公的な文書においても特に定義は定められていない。労働時間の長短、収入の多寡、労働契約の先後関係、働き手自身の認識にゆだねるものなどが考えられるが、副業の実態などを調査している公的統計ではどう扱っているのだろうか。「就業構造基本調査」では「主な仕事以外に就いている仕事」を副業としており、ここでいう「主な仕事」とは「仕事をした時間が最も長いほう」としている。一方、「社会生活基本調査」では主な仕事を「収入が多い方、収入が同じ場合は勤務時間が長い方」と定義している。このように副業と本業を分ける区分は明確には定まっていないが、労働時間や収入で判断することができるといえるだろう。

兼業についても公的な文書における定義はなく、広辞苑によると「本業のほかの業務を兼ねること。また、その業務。副業。」とあるため副業とほぼ同意だとして扱ってよいのかもしれない。ただ、副業ではメインの仕事があるのに対して、兼業ではどちらがメインであるかは考えない。副業よりも幅広い概念として兼業が使用されるケースもある。また、「複業」という表現を用いることで、本業と副業の境界線をあえて明確にせず、パラレルキャリアを想定した働き方と位置付けている企業もある。

副業の多様性

ここでは、副業・兼業という働き方の多様性について考える。副業・兼業を行う理由

や背景は人それぞれであり、本業と副業の就業形態についても、本業の職種と副業の職種の組み合わせによって多数存在する。本業で企業に雇用されて働き、副業でフリーランスとして働く人もいれば、アルバイト同士を兼業する人もいる。就業形態を「雇用」「非雇用」ととらえるとその組み合わせは「雇用×雇用」「雇用×非雇用」「非雇用×雇用」「非雇用×非雇用」の4種類である。厚生労働省が令和2年7月に行った「副業・兼業に関する労働者調査結果」⁵(図表2)によると、「雇用×雇用」の組み合わせが最も多く、50.8%であり、「非雇用×雇用」の組み合わせが最も少なく、副業・兼業をしている方の7.9%であった。本論文では、この副業の多様性を踏まえたうえで現状分析・考察を行っていく。

(図表2)

1.3 副業のメリット

副業・兼業を促進するにあたり、厚生労働省は、副業のメリットを提示している。⁶労働者側と企業側のそれぞれから4点述べており、以下ではその内容について述べる。

労働者側のメリット

労働者側のメリットとして、

- 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

⁵ 「正社員」、「契約・嘱託社員」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「派遣社員」、「請負会社の社員」、「期間工・季節工・日雇」を「雇用」とし、「会社役員」、「会社などの役員」、「自営業」、「自営業主」、「自由業・フリーランス(独立)・個人請負」、「家族従業員・家業の手伝い」、「その他(有償ボランティアを含む)」を「非雇用」とした。

⁶ 厚生労働省(2018), p.3-p.4

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

の4つがあげられていた。いずれも、一つの企業や仕事にとらわれることなく、多様な働き方を実現することにつながることを示唆されている。

企業側のメリット

また、企業側のメリットとして、

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

の4つがあげられていた。副業を通じて労働者が新たな知識や経験を得ることは、労働者自身にとってだけでなく、本業先の企業にとっても大きなメリットにつながるとされている。

個人や企業があげる副業のメリットに関しては2章以降で詳しく述べるが、政府としては以上のような理由で副業・兼業を推し進めている。多様な働き方の一つとしての副業は、労働者だけではなく企業側にとってもメリットがあることがうかがえる。

1.4 副業に関する法制度

日本では、10人以上従業員を雇用している企業は就業規則を定めなければならないという規定⁷があり、その就業規則を定める際の見本となるものが、厚生労働省が作成した「モデル就業規則」⁸である。

⁷労働基準法第89条「常時十人以上の労働者(職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者)を使用する使用者(事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者)は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。」

⁸就業規則を定める意義についてモデル就業規則には「労働者の労働条件や待遇の基準をはっきりと定め、労使間でトラブルが生じないように」するためと記載されている。

モデル就業規則では、労働基準法など関係する法令などの規定を踏まえ、労働時間や賃金をはじめ、人事・サービスの規律など、労働者の労働条件や待遇の基準についての規定例を示している。

その中で、副業・兼業については、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」という規定例が示され、この規定例に乗っ取り、就業規則を定めている企業においては、労働者の遵守事項として副業・兼業は、原則禁止となっていた。

しかし、平成 29 年に始まった「働き方改革実行計画」において、副業やテレワークなど、柔軟な働き方がしやすい環境整備が推進されるようになった。このことを受け、平成 30 年 1 月版のモデル就業規則では、上記の規定例が撤廃され、新たに副業・兼業についての規定⁹が新設された。具体的には、現在のモデル就業規則(令和 3 年 4 月版)の第 68 条では、「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」と規定されており、本業の勤務時間外に副業・兼業を行うことは原則、認められるようになった。また、それに伴い「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が作成されるなど、日本では長らく原則禁止とされていた副業・兼業が、原則容認となった。

一方、副業・兼業が全く自由に行えるようになったわけではない。モデル就業規則第 68 条第 2 項では、

- 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

においては、使用者は労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができるとされている。

⁹モデル就業規則(平成 30 年 1 月版) 第 67 条

したがって、現在のモデル就業規則においては、第 68 条第 2 項の①～④のいずれかに該当しない場合は原則として、労働者の副業・兼業を行うことができ、また各使用者はこのような就業規則を自社で定めることが求められている。

さらに、労働契約法第 3 条第 4 項¹⁰では、労働者と使用者はお互いの信頼を損なわないように権利を行使し、また義務を果たさなければならないという、信義誠実の原則が定められており、副業・兼業における労働者及び使用者の“義務”は以下の 4 つである。¹¹

- ①安全配慮義務(副業・兼業を行う労働者の健康や安全を管理)
- ②秘密保持義務(業務上の秘密の保持)
- ③競業避止義務(本業と競業する副業・兼業の避止)
- ④誠実義務(労働者による使用者の名誉・信用毀損の禁止)

したがって、日本ではこの 4 つの義務を果たし、さらにはモデル就業規則第 68 条第 2 項に該当する行為を行わなければ、労働者全員に副業・兼業を行う権利が与えられているのである。

1.5 問題提起

以上、日本において副業は原則容認となり、国としても促進しているということを述べてきた。

しかし、実態を調べていくうちに、副業をしたい労働者のうち実際に行っている人は少なく、副業をやりたいくてもやれない人が多いということや、副業を認めていない企業が半数近く存在するという現状がわかった。そして、私たちはそのような国や労働者と企業の方向性の違いに対して疑問を抱いた。

¹⁰ 労働基準法第 3 条第 4 項「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。(信義誠実の原則)」

¹¹ 厚生労働省(2018)『副業・兼業に関するガイドライン』p.6-8

本論文では、このような問題に対して日本における副業・兼業の現状や、さらに根底にある問題に対する考察を行った上で、解決策の提案をしていく。

2. 副業の現状

第2章では、日本における副業の現状について、労働者側の視点、企業側の視点の2点から分析していく。

2.1 労働者側から見る副業

まず、実際の副業実施状況についてみていく。ここでは、リクルートキャリアの「兼業・副業に関する動向調査データ集 2020」を参考にする。以下で取り上げる調査は、企業に勤める正社員 7927 人を対象としている。「兼業・副業」の対象となるのは、他企業や他者から業務依頼を受け、報酬として金銭を受け取るものを指し、株式運用・FX・不動産投資・家賃収入・オークションやフリーマーケットでの販売などは除く。

図表 3 によると、2020 年時点で、企業に勤める正社員のうち兼業・副業を実施中の人は全体の 9.8%であり、再開予定者を合わせても全体の 15.0%にとどまる。年代別に兼業・副業の実施状況をみると、兼業・副業を実施中・再開予定者の割合は 25~29 歳が最も高い 21.0%であり、以降年齢が上昇するにつれてより低い値を示す。つまり、若い世代ほど兼業・副業を経験している人が多いことが分かる。

(図表 3)

兼業・副業を経験したことがある人は少ない一方、今まで兼業・副業の経験はないが実施してみたい人は全体の 41.8%にもものぼる(図表 3)。兼業・副業を実施してみたいと回答した割合は 30~40 歳の 50.3%が最も高く、仕事の経験を少し積んだ人が兼業・副業に関心を抱いていることがうかがえる(図表 4)。また、性別でみると、どの世代においても男性に比べ女性の方が兼業・副業に対する関心が高いことも分かっている(図表 5)。

(図表 4)

(図表 5)

次に、副業を実施する目的についてみていく。兼業・副業に期待する効果としては、「本業からの収入に追加して副収入を得たい」が49.5%、「新しい知識やスキルを獲得したい」が32.3%、「新しい視点、柔軟な発想ができるようになりたい」が25.2%、「時間を意識し、より効率よく仕事を進められるようになりたい」が24.3%、となっていた(図表 6)。つまり、大きく分けて、収入増加とスキルの獲得などによる仕事の効率化が兼業・副業をする目的であるといえる。

(図表 6)

では、実際の効果実感と比べて期待する効果は得られているのであろうか。兼業・副業の効果実感として、「本業からの収入し追加して副収入が得られた」が43.0%、「時間を意識し、より効率よく仕事を進められるようになった」が30.4%、「新しい視点、柔軟な発想ができるようになった」が26.8%、「新しい知識やスキルを獲得できた」が25.4%となっていた(図表 7)。収入増加に関しては効果がある程度あると見受けられるが、新しい知識やスキルの獲得については、期待されるほど効果があげられないもとらえられる。

(図表 7)

このように副業を行うことで様々なメリットが期待されるものの、述べたように、実際には行っている人は9.8%と少ない。副業を実施しない理由について、パーソル総合研究所の「副業の実態・意識調査」を参考にみていく。この調査では、現在副業をしていない非副業意向者1249人を対象にしている。副業を行わない理由として、「本業に支障をきたす」「本業で精いっぱい」がそれぞれ6割、の次に「趣味や休息、家族や友人と過ごす時間」など仕事以外の時間確保を理由に挙げる人が多かった。また、副業を中止した理由は、「体力的に限界を感じた」が23.2%、「時間が捻出できず、やりきれない」が22.4%となっていた(図表8)。現在、働き方改革で長時間労働の是正が叫ばれているなかでも、実際には本業の業務が重く、それ以外の時間が確保できない状況がうかがえる。

(図表8)

次に、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、副業に対する意識はどのように変化したのかみていく。コロナ禍において副業に関心を抱いた人が増加したとする調査結果がある一方で、コロナ禍と副業への関心は関連がないとする調査結果が存在している。それぞれについて詳細を以下で論じる。

まず、コロナ禍を得て副業に対する関心が高まったという調査結果を見ていく。日経HRの「新型コロナで副業へ機運高まる」では、日経ID会員4279人を対象にした2020年10月下旬の調査結果を示している。この中で、副業をしようと思った時期について、「2019年以前」が65.4%、「2020年1~3月」が6.8%、「2020年4~6月」が11.8%、「2020年7月以降」が16.0%となっており(図表9)、新型コロナウイルス対策で非常事態宣言が発令された4月以降に副業に関心を持った人が少しずつ増えている。この調査結果を見る限り、緊急事態宣言の発令により働き方が大きく変化したこ

とにより、労働者が副業に意欲的になっていることが読み取れる。つまり、コロナの感染拡大を機に労働者に何らかの意識の変化が起こっていると思われる。

(図表 9)

次に、コロナ禍が兼業・副業への意識を高めたわけではないという調査結果をみていく。リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査データ集 2020」では、兼業副業実施中、または、兼業副業経験があり今後実施予定であると回答した正社員 654 人を対象にしている。この中の兼業・副業を実施したきっかけについて尋ねたアンケート調査で、「新型コロナの影響と、兼業・副業を実施した(検討した)きっかけは、特に関係がない」と回答した人は最も多く、約 50%ほどであった(図表 10)(図表 11)。この数値の大小について議論の余地はあるだろうが、新型コロナの影響に伴う働き方の変化が副業への関心を高めたとは一概には言えないともとらえられる。

(図表 10)

(図表 11)

二つの調査結果を見てきたが、少なからず、コロナ禍で副業に関心を抱いたり実施に踏み切ったりした労働者は存在するとも捉えられる。外出の自粛やテレワークの推進が唱えられ、労働者が自身の働き方に関して考えるようになったのかもしれない。いずれにせよ、副業に対する興味や関心は高まりつつあるとは言えるだろう。

2.2 企業側から見る副業

政府が2017年3月にまとめた「働き方改革実行計画」において提示されたガイドラインやモデル就業規則の改定により副業・兼業を容認する企業が増え、また、新型コロナウイルスの感染拡大によりこの動きはより加速している。以下では、パーソル総合研究所の「副業に関する調査結果(企業編)」調査より、企業からみた副業状況を見ていく。この調査は、2021年に行われており、1500の企業を対象にしている。

図表12では、2018年における1641企業対象の調査と比較し、副業容認の状況を明らかにしている。この中で、副業・兼業の容認状況は2021年時点で「全面容認」が23.7%、「条件付き容認」が31.3%で両者を合わせると容認企業は55%に達する。一方、45.1%の企業が副業を「全面禁止」¹²している。2018年の同社の調査と比較すると、「全面容認」と「条件付き容認」の合計は3.8ポイント上昇した。

(図表12)

企業が副業を容認するにあたってリスクを考慮し条件を設ける場合がある。条件を設けている多くの企業は「モデル就業規則第68条第2項」で、企業が副業を禁止できる条件(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)をもとに副業を制限している。

また、みずほファイナンシャルグループは社員の副業申請に対し会社が審査するといった制度を用いているが、(1)競合禁止(2)社内のノウハウ・情報流出は禁止(3)過重労働に配慮するなどの条件に加えて、「副業先で雇用契約は結ばない」という条件がある。他社と雇用契約を結ぶ場合、労働時間管理や残業代の支払いなどの調整が生じるため、他社で仕事をする場合は業務委託契約を結び、個人事業主の立場をとる必要があるのだ。

¹² 原則容認の方向ではあるが、あくまでモデルであるため副業を禁止できるかはグレーゾーンであり、実際も「本業の労務に支障が出る」、「情報漏洩の恐れがある」といった理由で禁止している企業が多いと考えられる。

パーソル総合研究所の「副業に関する調査結果(企業編)」調査において、企業が副業・兼業を容認する理由(図表 13)をみると、1位は「従業員の収入補填」で34.3%。2位は「禁止するべきものではない」で26.9%となり、新型コロナウイルスの影響による収入の減少や正社員の副業が一定程度一般的なものとして認識されつつある状況がうかがえる。一方、禁止する理由(図表 14)の1位は「自社の業務に専念してもらいたいから」で49.7%、他には「過重労働にならないか」、「人材・情報が流出しないか」が主な理由であった。本業への支障や労働管理の煩雑さ、情報漏えいへの懸念などから、多くの企業が受け入れに難色を示している。企業が副業を導入するにあたっては、これらの懸念点を軽減し、それ以上のメリットを提示することが必要かもしれない。

(図表 13)

(図表 14)

また、自社の従業員に対して副業・兼業を認めるだけでなく、社外からの副業・兼業人材を受け入れることも推進していくうえで重要である。副業者を受け入れる企業の割合(図表 15)をみると、副業者を現在受け入れている企業は23.9%、現在受け入れていないが、受け入れる意向がある企業も23.9%、合計すると47.8%になり、半数近くの企業が副業者の受け入れに前向きな姿勢を示している。一方、受け入れの意向がない企業は52.3%といまだ副業に対して企業が寛容であるとは言えないだろう。

(図表 15)

企業規模別(図表 16)にみても、従業員100人未満の中小企業と、1万人以上の大手企業で副業者(他社で働いている人材)を受け入れるようとする割合がともに50%を超えており、受け入れに寛容である傾向が強い。また、設立年数が浅いほど副業者を受け入れるようとする傾向がみられる。

(図表 16)

ここで、業種別の副業者の割合についてみていく。厚生労働省が行った「副業・兼業に関する労働者調査」では、仕事をしている 15 万 9355 人を対象に調査を行っている。本業の業種別に副業している人の割合(図表 17)をみると、農林漁業・鉱業(16.6%)や教育・学習支援業(15.4%)、宿泊業・飲食サービス業(15.1%)などが比較的高い業種である。一方、全体の平均である 9.7%を大きく下回っているのは製造業(6.0%)や金融業・保険業(6.4%)などである。業務内容や業種ごとの特色、労働環境などによって副業の導入状況は異なっている。

(図表 17)

2.3 コラム

以上では、アンケート調査をもとに企業が副業に対してどう対処しているか、その傾向についてみてきたが、ここでは、実際に副業を導入している企業の例を挙げたいと思う。以下では、日本経済団体連合会の「副業・兼業の促進」を参考にする。

ヤフー株式会社

ヤフー株式会社は創業以来、社員の副業・兼業を可能としており、競業避止義務等に抵触しなければ副業・兼業先に雇用される形態も含めて認めている。社外での多様な経験を通じて成長し、イノベーション創出に資するという理念のもと、積極的な副業・兼業を奨励するとともに、フレックスタイム制(コアタイム¹³あり)や「どこでもオフィス制度」(月5回のリモートワーク)の導入など、時間と場所にとらわれない働き方を推進してきた。新型コロナの感染拡大に伴う緊急事態宣言の発出後の 2020 年 10 月からは「新しい働き方」として、フレックスタイム制におけるコアタイムの廃止や、リモートワークの回数制限の撤廃を実施した。また、初回の宣言中に在宅勤務指

¹³ フレックスタイム制で必ず就労していなければならない時間帯

示を出したところ、満足度は高く、生産性が落ちていない結果が見られたため、出社を必要としない人事制度へ移行した。

このように、時間と場所から解放する働き方を推進したところ、自社の社員の副業・兼業が容易になるとともに、他社の人材がヤフーの事業に参画する自由度が高まった。そこで、従来では交わる機会を得られなかった人材とともにオープンイノベーション¹⁴を創出する狙いを込めて、「ギグパートナー」と題した副業・兼業の受け入れを行うこととした。ギグパートナーの受け入れを通じて、他社で勤務する優秀な人材と交わる機会を得るとともに、マスメディアや SNS で数多く取り上げられたことで、同社の働き方の先進性をアピールすることができた。

昨今のデジタルトランスフォーメーション推進の動きや、コロナ禍における急速なりも트워크の普及により、同社の事業を支える IT エンジニアの需要はかつてないほど高まっている。同社は今後、直接雇用だけでなく、ギグパートナーとしての副業・兼業人材の活用を含め、さまざまな方法を組み合わせて人材を獲得し、イノベーションの創出に注力していく方針である。

みずほフィナンシャルグループ

みずほフィナンシャルグループでは、「学びと挑戦機会の提供を通じて、「社内外で通用する人材バリューの最大化」に徹底的にフォーカスする」という新人事戦略のもと、社員のキャリア形成支援や処遇制度の改定といった人事制度改革を進めている。社員一人ひとりの成長を支援し、社員のやりがい・モチベーションの向上と会社の発展の好循環の形成を目指すものであり、その一環として、2019年10月に新たに「副業」を認めるとともに、「社外兼業」制度を導入した。同社は、就業時間外に「副業」を行うことを認めているほか、週のうち数日他社に出向して勤務する「社外兼業」制度を導入している。いずれも、社外での多様な経験を通じて社員の成長を実現するとともに、多様な価値観を社内に取り込んでいくことを狙いとしている。2021年8月時点で、約300名が「副業」を、また累計7名が「社外兼業」を行っている。

¹⁴ 企業内部と外部のアイデアを有機的に結合させ、価値を創造すること

「副業」の業務内容は、税理士や社会労務士等といった士業や、コンサルティング業務をはじめとした各人の資格や経験を活かした業務、家業等、多岐にわたっている。幅広い年齢層の社員が「副業」を行っているが、40～50代の中堅・ベテラン層が比較的多い傾向にある。「社外兼業」の事例としては、非金融のベンチャー企業で海外事業の立ち上げに携わるといったものや、非上場企業の企画・管理部門で上場に向けた戦略策定やガバナンス強化に取り組むといったもの等がみられる。

「副業」「社外兼業」とも、社外との接点を増やし、本業とは異なる業界や分野での経験を積み、新たな価値観に触れたり、本業では得ることのできない視座を得たりすることを通じ、本人の成長につながっていると考えられる。また、「副業」や「社外兼業」に積極的にチャレンジする社員の意欲や姿勢が、周囲の社員にも好影響を与えるなど、副次的な効果も生まれ始めている。

同社では、「副業」「社外兼業」のほか、自身が所属する組織以外のプロジェクトなどに社員が手を挙げて参画する「社内兼業」の取り組みも同時期にスタートさせており、社内外での挑戦の機会を拡充している。会社と社員が Win-Win の関係を築きながら互いに成長するべく、挑戦機会の拡充をはじめとするさまざまな取り組みを通じて、「社内外で通用する人材バリューの最大化」を今後も進めていく方針だ。

3. 副業の普及を阻害している要因

第2章では、労働者の権利として与えられているはずの副業が、使用者側である企業によって禁止¹⁵されているという現状がわかった。第3章では、この現状について、企業側の懸念について触れた上で、副業の普及を阻害している根本的な原因について考察していく。

3.1 企業側の懸念

企業側の懸念を考察するにあたって、二つの調査を見ていく。一つ目は、リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集 2020」であり、兼業・副業を認める人事制度の導入を「検討していない」と回答した 332 人を対象にその理由を複数回答で尋ねている(図表 18)。割合が多い順に、「従業員には本業に集中してもらいたいため」(49.4%)、「労働時間の管理・把握が困難なため」(47.5%)、「従業員の長時間労働・過重労働を助長するため」(44.9%)、「情報漏洩のリスクがあるため」(35.5%)となっていた。

二つ目は、みずほ総合研究所の「副業・兼業の広がりの可能性」であり、従業員の副業・兼業に関する意向について、「副業・兼業の許可する予定はない」とする企業 1714 社を対象に、副業・兼業を許可しない理由(図表 19)を尋ねている。「過重労働となり、本業に支障をきたすため」(45.3%)、「労総時間の管理・把握が困難になる」(45.3%)、「業務負担が増大する懸念があるため」(35.2%)、「組織内の情報漏洩が懸念されるため」(31.4%)となっていた。

これら二つの調査結果では、企業が副業を認めない理由として、労働時間の管理・把握が困難なため、従業員の長時間労働・過重労働によって本業へ支障をきたすのを阻止するため、情報漏洩のリスクがあるためなどが挙げられている。そこで、①労働者の労働時間・健康管理問題、②情報漏洩の危惧、③不十分な社会保障制度、という大きく分けて以上の3つの問題が副業の普及を阻害していると考えた。以下の節で各問題の詳細について述べていく。

¹⁵ 原則容認であるがモデル就業規則に従わず禁止している企業が多くいると考えられる。

(図表 18)

(図表 19)

3.2 労働時間管理問題

労働時間に関する基本的な考え方

副業を実施するにあたっては、まず、副業先の情報について本業先の企業が把握する必要があるとされている。というのも、副業を行うにあたって労働者の長時間労働や健康状態悪化だけではなく、副業先雇用形態によっては副業先の労働時間も把握する必要があるなど、本業先の企業にも何らかの対応が求められるからである。以下では、副業を始めるにあたって企業に求められる確認事項と労働時間管理方法など、厚生労働省『副業・兼業の促進に関するガイドライン（2020）』を参考に述べ、そしてそれぞれに係る問題について考察する。

まず、副業を開始する労働者がいた場合、企業が把握すべき確認事項について述べる。政府は、副業をする労働者に関して企業が把握すべき確認事項として以下の3つあげている。①他の使用者の事業場の事業内容②他の使用者の事業場で労働者が従事する業務内容③労働時間通算の対象となるか否かの確認、である。

③の労働時間通算の対象となるか否かの確認について、労働時間管理が必要でない場合が大きく分けて二つ存在する。一つ目は、労働基準法が適用されない場合で、例えば、フリーランス、独立、起業、共同経営、理事、監事などが当てはまる。二つ目は、労働基準法は適応されるが労働時間規制が適応されない場合で、農業、畜産業、管理監督者、高度プロフェッショナル制度などが当てはまる。このように、非雇用の場合には労働時間通算の対象にはならない。

次に、労働時間管理方法の基本的な考え方について説明する。副業を実施する上で懸念される長時間労働を是正するため、政府は労働時間について規制を設けている。基本的な労

働時間の考え方について、労基法第 38 条第 1 項において「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。」とされている。事業場を異にする場合というのは、事業主を異にする場合をも含む¹⁶。具体的には、時間外労働と休日労働の合計が、単月で 100 時間未満、複数月の平均で 80 時間以内、と定められている。すなわち、労働者個人の実労働時間に着目し、使用者は、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を合計して、労働時間を管理する必要がある。

ここで、労働時間通算の対象となる場合の確認・合意事項をあげる。先にも述べたように、労働時間通算は、副業先においても雇用されているときにのみ必要になってくる。政府が示している確認・合意事項として、①他の使用者との労働契約の締結日、期間②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③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④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⑤これらの事項について確認を行う頻度、の 5 つがあげられる。

このように、政府は、副業・兼業に伴う労務管理を適切に行うため、どのような情報を労働者と企業との間で共有すべきなのか具体例を示している。しかし、実際に確認を取る方法としては、届け出制など副業・兼業の有無を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい、と述べるにとどまっており、具体的な案を示していない。すなわち、政府は労働時間管理の方針は示しているものの、結局のところ実際の管理方法は企業に委ねられている。

さらに、使用者が労働者の労働時間を適切に把握することは困難である。使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無や内容を確認する必要がある。労働者が企業に対して虚偽の報告をする場合も考えられ、労働者の長時間労働などの懸念が生じる。

このように、複数の事業場に従事する労働者は、非雇用である場合を除き、労働時間を合算し規定時間以内に収める必要がある。企業は労働者の雇用形態によっては労働時間を把

¹⁶ 労働基準局長通達（昭和 23 年 5 月 14 日付基発第 769 号）

握する必要があるため、副業の業務内容など基本的な情報を確認し、労働時間通算が必要な雇用形態であった場合は、副業先の労働時間に関する情報も確認する必要がある。しかし、労働者の副業に関する情報は労働者本人の自己申告に委ねられている現状があり、政府も具体的な確認方法を提示していない。結局のところ確認方法は企業に委ねられており、副業先の労働に関する情報の正確な把握は難しい。

海外の情勢

日本における労働時間管理について論じてきたが、ドイツ、イギリス、フランスの労働時間管理方法と比較していく。以下では独立行政法人労働政策研究・研修機構(2018)を参考に、特に労働時間通算の必要性、労働時間管理の責任の所在や把握方法について詳しくみていく。

海外の事情を見る前に、日本の労働時間管理の基本的な考え方について整理する。労働時間の通算は雇用されている形での労働時間が対象となる。使用者は、労働者の申告等により副業の有無や内容、時間を把握し、労働時間の上限を遵守する必要がある。つまり、労働時間管理の責任は使用者にあることが分かる。

ドイツでは、労働時間の記録は労働者の申告に委ねられているが、労働時間違反の責任の所在は不明確である。日本と同じように、自営を除き、労働時間の上限規制は本業と副業で合算される。使用者はすべての労働時間を記録する義務があるが、従業員の勤務時間について使用者間で通知する義務はない。つまり、労働時間の記録は労働者の自己申告に頼らざるを得ない。また、副業によって法定労働時間を超過した場合、本業の使用者、副業の使用者のどちらが責任を負うのか明確に決まっていない。ドイツでも、副業と本業の労働時間管理方法について模索中であるようだ。

イギリスでは、企業の負担や責任が大きい。使用者はすべての副業についてラインマネージャー（上司）に申請することが義務付けられており、本業への悪影響等問題が生じていると判断した場合は、副業の承認を取り消すことが認められている。すべての労働時間を通算する必要があり、使用者間の協力により労働時間の上限を遵守することが望ましいとされている。労働時間管理の究極的な責任は個別の使用者にあるため、使用者は規則を遵

守したことを証明するために、あらゆる手段を講じて労働者の労働時間を把握する必要がある。

フランスでは、使用者の数や雇用契約上の労働時間に関わらず、法定の最長労働時間は順守される必要がある。規定に違反した労働者は、最高で 1500 ユーロの罰金が科せられる恐れがあり、これは使用者にも科せられる可能性がある。労働者は最長労働時間を守らない場合解雇される可能性もあり、使用者は労働者に対して労働時間規定を順守していることを明らかにする証明書を請求できる。フランスでは基本的に労働者に労働時間管理の責任があるものの、使用者にも責任があり、両者が適切に管理する必要がある。

このように、労働時間の合算は日独英仏で義務付けられている。労働時間の上限を超えた場合の責任の所在は、日英では使用者、独は諸説あり、仏では労働者と使用者両者にある、とされている。副業先の事業内容や労働時間等の把握に関しては、労働者本人の申告の域を超えていない。正確に管理するために、あらゆる手段を講じて証明する必要がある、罰金を科す、など、様々な文言が加えられている印象がある。海外における労働時間管理方法についても、制度的にも曖昧であり、確立されたものは見受けられない。

労働時間管理方法について日本と海外における制度を見ていく中で、問題点が浮かび上がってくる。そもそも、副業推進は長時間労働につながる恐れがあるため、複数の職場での労働時間管理は必須である。しかし、労働時間を正確に把握する方法については、結局のところ労働者の自己申告に委ねられているのが現状である。使用者に時間管理の責任がある場合が多いものの、使用者は正確な労働時間を把握できないと考えられる。

労働時間が労働者の自己申告に委ねられている要因として、副業が私生活の一部であると認識されていることがあげられる。雨夜（2021年）によると、副業はあくまでも本業の業務外活動であるため、企業はプライベートに介入できないという考え方から、副業に関する情報を無制限に収集できない。副業について自己申告制とすることで、副業労働者の働き過ぎによる健康被害や本業への悪影響の懸念について、あくまで自己の裁量で業務遂行の手段・方法を調整できてしまう。よって、副業・兼業に係る労働時間管理に合理性が

ないとする考え方も存在する。つまり、労総時間管理方法以前の問題として、副業を私生活と捉えるのか本業に係る活動と捉えるのかという議論が必要になってくる。

労働時間通算方法

労働時間に関する基本的な考え方についてみてきたが、以下では厚生労働省『副業・兼業の促進に関するガイドライン（2020）』を参考に、政府が示す具体的な労働時間通算方法について述べる。

そもそも、労働時間は大きく2つに分けられる。1つは法定労働時間であり、労働基準法32条で定められた労働時間である。法定労働時間は、先ほど述べたように、時間外労働と休日労働の合計が、単月で100時間未満、複数月の平均で80時間以内、とするものである。2つ目は、所定労働時間といい、労働者と会社とが契約の中で定める労働時間である。所定労働時間は法定労働時間内に設定する必要がある。しかし、労働組合の合意の上で行政官庁に届け出を行うことで、法定時間を超えて労働が可能になる「36協定」が存在する。そして、法定時間外労働は割増賃金を支払う必要がある。

労働時間の種類について確認したうえで、政府が示す2つの労働時間通算方法をみていく。1つ目の原則的な労働時間通算方法では、自社の所定労働時間と副業・兼業先の所定労働時間を通算し、時間外労働となる部分があるかを確認する。時間外労働が発生していた場合、時間的に後から労働契約を締結した企業が時間外労働を行わせることになり、法定時間外労働に対しては割増賃金を支払う必要がある。

この原則的な労働管理では2つの問題点がある。1つ目は、副業・兼業は本業の後に契約を締結することが主であるため、副業先が割増賃金を支払う必要性が出てくることである。副業先が支払わなければならない給料が割高になってしまうため、副業受け入れに後ろ向きになる要因になってしまう可能性がある。2つ目は、手続きの煩雑さである。副業先の労働時間を逐次労働時間を把握する必要があるため、手続きがコストとなってしまう。これは、本業先が労働者に対して副業を認めない要因になり得る。

2つ目の労働時間通算方法は、管理モデルと呼ばれる。管理モデルでは、副業・兼業の開始前に、先に労働契約を締結していた使用者（使用者 A）と後から労働契約を締結した使用者（使用者 B）間で、法定労働時間の範囲内で各々の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定する。副業・兼業の開始後は、各々の使用者が設定した労働時間の上限の範囲内で労働させる。そして、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。

管理モデルにおいても、後から労働契約を締結するであろう副業先の労働時間全体に割増賃金が発生するため、副業先が支払わなければならない給料は割高になってしまう。しかし、メリットとしては、事前に枠を設定するため、逐次お互いの労働時間を把握する手間は省ける点あげられる。手続き上のコストが軽減されるため、本業企業は副業をしやすくなると考えられる。一方、副業企業は労働時間全体に割増賃金が発生してしまうため、受け入れに後ろ向きになる可能性もある。

ここで、労働時間合算が生む課題について整理する。1つ目は、手続きの煩雑さである。管理モデルにおいて手続きは軽減されると考えられるものの、各々の使用者が労働時間の上限を設定する必要があるなど、少なくとも手続きは必要になってきてしまう。2つ目は、時間外労働により発生する割増賃金の負担が副業先に偏ってしまうことである。原則、管理モデルのどちらにおいても、後から雇用契約を結んだ企業で割増賃金が発生しやすい。

このような問題をはらんでいるため、企業はいわば逃げ道を利用している節もある。そもそも、労働時間管理を避けるため、労働者の副業を労働時間の通算が必要でないもの、つまり非雇用に限る場合がある。そもそも、労働時間通算が適応されるのは、労働者が雇用される形で副業・兼業を行っている場合であり、非雇用では労働時間通算に係る問題が発生しない。

非雇用で副業を行うことは、本業先、副業先の各企業にとってメリットがある。副業先の企業としては、割増賃金を支払う必要がなく、労働者の賃金を抑えることができる。そし

て、本業先の企業としては、労働時間に関する煩雑な手続きが不要になる。コスト面では両者にとってメリットがある。第2章において、みずほファイナンシャルグループにおいて、副業は非雇用のみを認めていることには触れている。実際、副業の条件として「雇用契約は結ばない」という点をあげ、非雇用での副業のみを認めている事例は多数挙げられる¹⁷。

一方、労働者にとってはデメリットも挙げられる。非雇用で副業を行う場合、最低賃金の適応や労働法制での保護もない。さらに、労働時間管理に企業が全く関与しないため、例えば長時間労働になってしまっていたとしても、歯止めが利きにくい状況に陥ってしまう。長時間労働を是正するために労働時間通算が唱えられていたにもかかわらず、企業サイドが労働時間通算を行わなくても済むような雇用形態を望む傾向があるため、そもそも労働時間通算のシステムが機能していないとも捉えられるかもしれない。

これまで、労働時間管理の概要と問題点について論じてきた。労働時間通算方法には原則と管理モデルの2つの方法が存在し、企業がどちらを用いるのか選択する。管理モデルの方が手続きは簡単であるため、こちらを用いることが望ましいと考える。しかし、管理モデルでは後から労働契約を締結した企業が割増賃金を支払わなければならないケースが多く、副業先が労働者を雇用しづらい状況が考えられる。しかし、煩雑な手続きを避けるためにそもそも労働時間合算の必要がない非雇用の形態でしか副業を認めない企業も存在し、長時間労働が懸念される。

考察

副業を行うにあたって発生する労働時間管理の問題点について、三層構造でとらえることができる。

第一層は、労働時間管理の手続きの煩雑さと法定外労働時間のとらえ方である。日本において、労働時間通算方法は原則と管理モデルの二つがある。管理モデルの方が手続きは簡

¹⁷日本経済団体連合会, 2021年, p26-27

単であるものの、少なくとも手続きは必要になってしまう。また、どちらの労働時間通算方法であっても、副業先が法定外労働とされ、割増賃金を支払う必要が出てきてしまう。労働時間管理は、本業先、副業先の企業の両者にとってコストがかかってしまう。

第二層は、労働時間管理の煩雑さを回避するため、非雇用の形態をとることである。非雇用であれば労働時間の通算が必要ないため、第一層のような手続きや割増賃金といったコストは発生しない。しかし、労働者は、最低賃金の適応や労働法制での保護もなく、さらに、長時間労働につながる恐れがある。労働時間管理はそもそも労働者の長時間労働を回避するための仕組みであったのに、企業が労働時間管理をしようとしなないため、問題の解決になっていない。

第三層は、そもそも労働時間管理が自己申告に頼らなければならない曖昧さである。長時間労働の超過責任は使用者にある一方、使用者は労働者の自己申告によって労働時間を把握せざるを得ない。日本においても海外においても確立された方法は提示されておらず、正確な労働時間の把握は困難である。さらに、この第三層の問題は、副業をプライベートと捉えるか否かといった副業のとらえ方についての問いも含まれており、素早い解決は困難であるだろう。

3.3 健康管理問題

日本における副業の普及を阻害している原因について、次に健康管理問題を挙げる。

日本の健康管理に関する規定¹⁸

まず、労働安全衛生法第 66 条等に基づく使用者の義務としては、

- ①労働者が副業・兼業しているかにかかわらず、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(健康確保措置)を実施すること。
- ②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、または自らの事業場における上限を超えて働かせないこと。

¹⁸ 厚生労働省(2018)『副業・兼業に関するガイドライン』p.16-18

が挙げられる。

次に、健康管理を行う上での留意点として、「副業・兼業のガイドライン」によるとまず労働者が副業・兼業を行う際には、

- ①健康保持のため自己管理を行うこと。
- ②心身の不調があれば都度相談を受けること。
- ③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。

が必要である。同様に、使用者の留意点として、「自社と副業・兼業先での兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制等を行うなど、労働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こと」が大切である。

そのため、健康に関する問題を引き起こす一因である、労働時間の管理に関しては、労働時間を超過した場合は企業の責任となるが、結局は労働者の自己管理能力に委ねられているのが現状である。

海外の規定

海外における副業・兼業時の労働者の健康管理に関する規則について、独立行政法人労働政策研究・研修機構(2018)、森・濱田松本法律事務所(2020)をもとにイギリス、ドイツ、フランスの例を紹介していく。

イギリス

イギリスでは、1998年に制定された労働時間規則に労働者の健康に関する使用者の安全配慮義務が定められており、また、副業・兼業など複数就業者の場合には各雇用主が責任を負う。

ただし、労働時間管理問題の際に述べたように使用者はすべての副業について上司に申請することが義務付けられているため、兼業・副業を含めた長時間労働によって業務上傷病が生じた場合であっても、本業の使用者が兼業・副業を認識していなかった場合は、これを認識し得た等の特段の事情がない限りは、責任を負う可能性は低いとされている。

また使用者は、事業者責任強制保険法で労働者の業務上傷病にかかる責任に備えて雇用主責任保険に加入することが義務付けられている。兼業・副業の場合には、各使用者がそれぞれ個別に雇用主責任保険に加入することになっており、その業務上疾病の原因に応じて、いずれかの保険契約が適用されることになる。

ドイツ

ドイツも日本と同様に原則として使用者に労働者の健康管理責任がある(労働保護法第3条第1項)。しかし、同法は副業・兼業のような1人の従業員が異なる使用者のために働いているケースを、明示的に規定していない。派遣労働者のように、使用者と労働場所が異なる場合には、使用者双方が協力しなければならないことは一般に認められているが、判例では、従業員が自分の意思で副業をしているような場合には、使用者同士が協力するという義務は殆ど成立していない。そのため独立行政法人労働政策研究・研修機構(2018)は、各使用者は、結論として自分の職場(それぞれの影響力の領域)に限定された配慮義務を負うという見解が有力であると述べている。

また、業務が原因で傷病が発生した際には、労働災害の原因を作り出した使用者が、労働災害ではなく、法定労災保険についての責任を負う。ただし、使用者が責任を負う場合は、当該使用者が故意に労働者を負傷させた場合に限られる。

フランス

フランスでも使用者は、労働者の安全配慮義務を負っている。

また、フランスでは労働時間の上限規制は厳格な義務として認識されているため、労働者が上限時間を超えて働いている場合¹⁹、使用者は、当該労働者に対して労働時間の削減を提案することができる。

¹⁹ 週に48時間以内又は連続する12週の平均で週に44時間以内。もしくは1日10時間以内。

健康診断の受診に係る費用及び交通費は使用者が負担しなければならないが、複数就業者の場合は、各使用者の支払う賃金額を基に按分され、それぞれの使用者が分担して負担する。

マルチジョブ健康管理ツール²⁰

令和3年3月、厚生労働省は労働者の自主的な健康管理を助けるスマートフォン用アプリ「マルチジョブ健康管理ツール」リリースした。これは、労働者が自ら、本業及び副業・兼業の業務量や進捗状況、それらの労働時間や健康状態を管理できる無料のアプリである。各労務の労働時間を手入力、またはGPSで打刻したり、睡眠時間など日々の健康情報を記録したりすることができる。また、労働時間や残業が法定時間を超えそうな時、または超えた時に利用者に通知されるシステムになっており、さらには労働時間をグラフ化する機能もあり、過労を防ぐ策がとられている。

このように、日本では使用者は労働者の安全配慮義務を負う。しかし、実際の健康管理は労働者の自己管理に委ねられており、その結果企業側の懸念で挙げたように、労働者の過重労働や管理・把握が困難になるという理由で副業を実質禁止にしている企業が多い。つまり、使用者が労働者の健康状態を管理・把握することができていないということが問題であると考え。そのため、そのような問題を解決するためのシステムを構築することが必要である。

また、「マルチジョブ健康管理ツール」に関しては、筆者がGoogle Trends²¹で検索したところ総検索数が十分になくデータを得ることができなかつた²²ことから普及率が低いと考えられる。先ほど述べたような、使用者が労働者の健康状態を管理・把握することができていないという問題を解決するためのシステムの一例として、「マルチジョブ健康管理ツール」にこのアプリのデータを本業兼業先に共有する機能を追加するなどといった改善を行うことで、価値を高められるのではないかと考える。

²⁰ 厚生労働省(2021)「マルチジョブ健康管理ツール 操作マニュアル」

²¹ Google社が提供している、特定の期間にある単語がどの程度Google検索されたかをグラフで表示するツール

²² 2021年10月9日現在

3.4 情報漏洩問題

さらに、情報漏洩も副業を導入するうえで大きな懸念の一つだ。(図表 18)をみると、副業を禁止している理由として、35.5%の企業が情報漏洩問題を挙げている。労働時間管理や長時間労働の問題に次ぐ、企業の懸念点だといえるだろう。副業・兼業の促進に関するガイドラインによると、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)としている。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。後者のパターンでは、副業で働きに来た者が持ち込んだ情報が副業先の企業において営業秘密として管理された秘密情報か否かはわかりづらいことが多いため、十分に注意する必要がある。

3.5 社会保障制度問題

ここでは、企業が副業を認めていない理由として挙げられていた社会保障制度の問題を扱う。本業に加えて副業を実施する場合、社会保険はどうなるのか、副業に関する社会保険制度の現状や問題点を分析する。

労働者災害補償保険

労災保険は、通勤中や業務中の事故・災害などにより負ったケガや病気、傷病による休業、障害、死亡などに対して給付される。労働者が複数の事業所に就業した場合、どちらの事業所においても労災保険の加入手続きを行う必要がある。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という問題点があった。しかし、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。

例)就業先 A・B を兼業し月合計 20 万円の賃金を得ている労働者が就業先 B で事故にあい、就業先 A・B とともに休業した場合

従来：就業先 B の賃金 5 万円/月のみを算定基礎として査定

改正後：就業先 A・B の合計賃金 20 万円/月を算定基礎として査定

また、これまでは、1つの事業場のみの業務上の負荷（労働時間やストレス等）を評価して、労災認定の判断をしていたが、今回の法改正により、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。

また、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。

以上のように、労災保険に関しては、従来、制度が単一事業所での勤務を主に想定して設計されており、労働災害が起こった際の給付額や労災認定の判断に問題点があったが、法改正により、複数事業労働者も考慮されることになったことで、これらの問題が改善された。

雇用保険

雇用保険は従業員の雇用の安定と促進を目的とした制度である。毎月保険料を納めることで、失業した際に一定期間「基本手当(失業手当)」を受け取ることができたり、育児休業を取得した期間に対して給付金が支給されたり、職業訓練を受けた際に必要な給付金が提供されたりする。雇用保険には加入条件というものがあり、条件を満たした場合、加入が必要となる。その条件は、同一の事業主の下で、

① 1 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

については適用除外とするといったものだ。

では、副業を行って同時に複数の事業主に雇用されたとき、雇用保険はどうなるのだろうか。それぞれの雇用関係において被保険者要件を満たす場合は、その者が生計を

維持する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。ただ、このようなルールであると、労働時間が短い就業先同士の兼業の場合、どちらの就業先でも条件を満たさず雇用保険の適用外になってしまうという問題がある。

厚生年金保険・健康保険

厚生年金保険は、老後の生活、障害が起きた場合や死亡した場合に備えた保険制度であり、健康保険は、業務中や通勤中以外でのケガや病気、傷病による休業、出産、死亡に対する保険制度で、通院や入院、手術などにかかる費用の一部を負担してくれたり、各種給付金の支給が行われたりする。

副業を行って複数の事業所で雇用され、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。

しかし、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、雇用保険の場合と同じく、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。

4. 解決策の提案

4章では、これまでの流れで明らかになった副業の普及を阻害している原因に対する解決策について、企業努力で改善するもの、国による制度改革が必要であるものの2点にわけて提案する。

4.1 企業への提案

これまで挙げてきた問題点で、企業の取り組み改善次第で解決できる問題について、①ICTの活用、②企業主体の副業、の大きく分けて2つの解決策を、実際に行っている企業を例示しながら提案する。

①ICTの活用

まず、労働時間管理問題、健康管理問題、情報漏洩問題に関して、様々なICTを活用して対処することを推奨する。

ITシステムを用いた労働時間・管理

人によって業務内容や労働時間、体力などは違うため、企業が一律で管理するのは難しい。また、副業・兼業やテレワークの導入など柔軟な働き方が認められるようになった現在、労働時間・健康管理方法もその変化に対応していくことが必要であると考えられる。労働時間・健康管理問題を引き起こす原因であった管理の煩雑さを軽減させる方法として、ITシステムを用いて管理することを提案する。

ここで、ITを用いた労働管理システムの一例として、株式会社フクスケの副業制度の構築を担うクラウドソフト「フクスケ」²³を紹介する。「フクスケ」を用いることで、主に3つのことが達成できるとしている。

1つ目は、モデル就業規則で示されている副業申請に必要な26工程のリスクチェックをクラウド化し、申請手続きをしやすくすることである。副業を実施するにあたって企業に求められる煩雑な手続きの軽減が期待される。2つ目は、副業事故の判例・事例を基にリスクを4段階で自動判断することである。副業を促進する上での懸念点であるリスクを第三者的な判断で明確化することで、労働者と企業側の意見の食い違いを軽減させることができると考えられる。3つ目は、実施された副業で万が一事故が

²³ 株式会社フクスケ ホームページ「「フクスケ」従業員を守るクラウド型副業制度構築サービス」

発生した場合の保険適応である。副業先での損害賠償を懸念して副業に後ろ向きになっている企業にとっては大きな安心材料になるだろう。

このソフトでは、過重労働をはじめ情報漏洩事故も想定しており、リスクを恐れて副業をためらう企業にとっては有効な手段であるといえるだろう。実際に、三菱地所グループも副業推進に当たってこのサービスを利用している²⁴。もちろん、ソフト導入にあたってコストはかかるものの、副業の申請や労働時間管理にかかる手続きも簡略化できることを考慮すれば、結果的にはプラスになるだろう。

また、同様に健康管理にも IT システムによるサポートを導入することを提案する。サポートの具体的な内容は以下の 2 点である。

アプリの金銭的補助

まずは、自己管理に委ねられてしまっている労働者の健康管理の負担を軽減するサポートが必要である。その一つとして既存のアプリを企業が金銭的補助すること提案する。黒田(2021)はテレワーク普及のために「無理をしがちな労働者に、睡眠の質や量を管理するセンシングデバイスや業務の合間の軽い運動・休息を促す健康アプリの費用を補助する」ことを推奨している。²⁵これは、副業を行う労働者にも当てはまるのではないだろうか。

マルチジョブ健康管理ツール²⁶

令和 3 年 3 月、厚生労働省は労働者の自主的な健康管理を助けるスマートフォン用アプリ「マルチジョブ健康管理ツール」リリースした。これは、労働者が自ら、本業及び副業・兼業の業務量や進捗状況、それらの労働時間や健康状態を管理できる無料の

²⁴ 日本経済新聞, 2020 年 12 月 21 日「副業阻むリスク摘み取れ 過重労働や漏洩懸念を克服」

²⁵ 日本経済新聞, 2021/6/12「時間管理で健康確保、難しく コロナ下の働き方改革」

²⁶ 厚生労働省(2021)「マルチジョブ健康管理ツール 操作マニュアル」

アプリである。各労務の労働時間を手入力、または GPS で打刻したり、睡眠時間など日々の健康情報を記録したりすることができる。また、労働時間や残業が法廷時間を超えそうな時、または超えた時に利用者に通知されるシステムになっており、さらには労働時間をグラフ化する機能もあり、過労を防ぐ策がとられている。

また、「マルチジョブ健康管理ツール」に関しては、筆者が Google Trends²⁷で検索したところ総検索数が十分になくデータを得ることができなかつた²⁸ことから普及率が低いと考えられる。「マルチジョブ健康管理ツール」にアプリのデータを本業兼業先に共有する機能を追加するなどといった改善を行うことで、価値を高められるのではないかと考える。

外部サービスの利用²⁹

さらに、外部の IT サービスの活用も有効である。その一例として、株式会社リロクラブの「Relo 健康サポートアプリ」を紹介する。これは、見えにくい健康課題を可視化することで、健康づくりをサポートするアプリである。具体的には、専属 AI アシスタントが、利用者それぞれに合ったアドバイスをリアルタイムで届けてくれるシステムである。また、このアプリには、社員の健康管理だけでなく、組織の健康状態が一目でわかる分析機能があり、生活習慣改善や健康経営・健康増進への健康リテラシー向上が期待できる。

このアプリを使うことで享受できる企業側のメリットを4点挙げる。

1 つ目は、リモートでも健康促進が可能であるため、新型コロナウイルスの感染拡大防止に伴い、在宅勤務を行っている社員の心身の健康促進に寄与することができる点。2 つ目は、専属 AI アシスタントによる健康管理によって従業員のための効果的な健康増進施策が可能になり、また社員の心身の健康コンディションをベストな状態に保つことで、社員の活力向上、生産性向上に繋がる点。3 つ目は、福利厚生制度のさらな

²⁷ Google 社が提供している、特定の期間にある単語がどの程度 Google 検索されたかをグラフで表示するツール

²⁸ 2021 年 10 月 9 日現在

²⁹ 株式会社リロクラブ HP 「Relo 健康サポートアプリ」

る充実が期待でき、社員満足度のアップが期待できる点。そして 4 つ目は、社員や組織の見えにくい健康状態や、健康増進施策の結果が可視化・分析でき、健康経営の推進が可能な点である。

また従業員側のメリットは 3 点ある。

1 つ目は、スマホにダウンロードしたアプリに日常の行動や活動を入力することで、専属 AI アシスタントが、きめ細かい健康アドバイスをリアルタイムで届けてくれるため、課題であった社員一人ひとりにあわせた健康管理が可能である点。2 つ目は自分自身の健康状態を簡単に見える化できる点。そして、3 つ目は、アプリのタイムライン画面での簡単な問いかけにタップするだけで、専属 AI アシスタントによるアドバイスが届いたり、ログインしてスタンプを貯めたりする機能など習慣化サポート機能が豊富にあり、継続して続けやすいという点である。

このアプリを使用した実感としては 2020 年に実際に導入を始めた積水化学工業株式会社は、アプリを開けばゲーム感覚で楽しく健康管理ができ、また職場の会話のネタになりコミュニケーション量の増加にもつながり、まさに一石二鳥な IT ツールであると述べている。³⁰このように外部のサービスを利用することで、健康状態を企業も把握できる。

物によって企業には金銭的負担がかかってしまうというデメリットがあるが、そもそも副業しているかどうかにかかわらず、労働時間管理ありきの健康管理であり、使用者は労働者の健康状態を管理や把握を行うことは当然である。さらに、外部のサービスを利用することは、手続きを簡略化できるため、社員の負担の軽減が期待できる。また、中小企業であれば経済産業省の IT 補助金導入制度を利用し、健康管理サービスの導入にかかる費用の負担を軽減することもできる。³¹

³⁰ 株式会社リロクラブ HP 「リロクラブのサービス導入事例」

³¹ @Press, 2021/8/12 中小企業向けメンタルヘルスケアツールが補助金交付対象
「KIRIHARE EAP」が「IT 導入補助金 2021」の認定を取得」

ここで挙げたサービスは一例ではあるが、IT などの新しいシステムを活用し対応していくことが今後さらに働き方の多様化を進めていく上で大切であるのではないか。

情報漏洩対策

副業を導入する際の懸念点の1つである情報漏洩問題だが、企業の情報管理というのはそれ以前の問題だと認識しており、情報漏洩を未然に防ぐための企業努力が必要であると考え。そのため、前提として、企業の秘密情報の管理、そしてICTを用いた情報漏洩阻止対策を提案する。

経済産業省の「秘密情報の保護ハンドブックのてびき」によると、漏洩対策の3ステップとして、A 保護する情報を洗い出す、B 秘密とする情報の決定、C 情報に合わせた対策の選択と決定を説明している。その中の「対策」として挙げているのが、1 接近の防御、2 持ち出し困難化、3 視認性の確保、4 秘密情報に対する認識向上、5 信頼関係の維持・向上の5つである。秘密情報は一度漏洩してしまうと、資産としての価値が失われてしまうだけでなく、企業経営にも致命的な影響を与えかねないため、企業として対策を取っておくべきだと考える。

副業を導入する場合は、従業員の副業を認めるか決定する際に、情報漏洩のリスクを事前に査定し、リスクが大きいと判断した場合は副業を承認しないというようなことが情報漏洩対策として考えられる。例えば、スタートアップの「フクスケ」が提供するICTシステムを使うことで、この対策をスムーズに行うことができる。このシステムは、副業先や業務内容、労働時間などを入力すると、働き過ぎの防止や競合企業への情報漏洩などの観点からリスクを4段階で判定するものである。副業事故の判例・事例を元に第三者的で公平なリスク判定し、申請段階で副業のリスクが自動で判定されるので、社員との意見の食い違いが起こりにくいのもポイントだ。このよう

に、従業員の副業を認可する段階でリスクを判断し、それをもとに承認するか決定するような ICT システムは情報漏洩を事前に防ぐ対策として有効だと考える。

また、万が一情報漏洩が起こってしまった際の罰則をあらかじめ就業規則などの文書に記しておくことも重要だと考える。情報漏洩が起こってしまった後の対応を示しておき、罰則について周知しておくことで、それが抑止力となり、予防につながるのではないだろうか。またその際に、どこまでを秘密情報とするのかという線引きの問題も生じてくる。情報漏洩のラインをはっきりさせておかないと、従業員はどの情報が「漏洩」になるのかわからないし、企業はその後の対応があやふやになってしまう。そのため企業は、保有する情報の重要度に応じてどの情報を秘密とするか設定しておくべきである。

②本業先企業のイニシアティブによる副業

企業が副業を認めない理由として、企業が社員の副業に関する情報を把握しきれないという問題があると考えられる。そのため、敢えて企業が主体となって副業を支援することで、企業にとって社員の副業を管理しやすくなるだろう。ここでは、その一例として、人事部による副業斡旋を紹介する。また、どうしても副業導入が難しい場合、社内副業やグループ内副業という形で副業を認めるのも一つの手である。

人事部による副業斡旋³²

企業主体の副業支援システムとして、人事部による副業斡旋を行っている企業の例を紹介する。ライオン株式会社(以下ライオン)は 2020 年春に人事部が人材紹介会社と提携し、社員に副業を紹介する制度を始めた。³³この制度の狙いとして社長は「社内のこ

³² 日本経済新聞, 2020 年 1 月 11 日「ライオン、人事部が副業紹介 本業での貢献を期待」

ライオン株式会社 ホームページ「人材開発 副業制度」

³³ ただし、日用品メーカーなど競合他社での副業や公序良俗に反する仕事などの禁止や、本業の残業時間と副業の労働時間で合計で月 80 時間を超えない、翌日の勤務まで 10 時間のインターバルを設ける、週に 1 日は休日を取得する、などの条件がある。

としか知らなければ、アイデアは浮かびにくい」と話しており、外部との関係性を構築し、また社外で知見を広げることで自身のキャリアの幅を広げるだけでなく、さらには、培った経験を事業に還元すること、社内に不足しているスキルやナレッジ、経験を吸収することを期待する。そして、所属企業の枠を超えて事業を創造するオープンイノベーションの促進のきっかけ作りとなることを期待する。

社内副業

次に、新たな副業として社内副業を紹介する。社内副業とは、これまで述べてきた本業以外の企業で雇用され働く副業と異なり、同じ企業で本業とまた別に仕事に同時に従事する副業のことである。

社内副業の労働者へのメリットは、本業と別に労働者の興味のある業種やプロジェクトに従事することができるため新たなスキルを手に入れられる、本業の企業内で募集されているため、副業先の企業を探す手間が減る、また同企業内の労働であるため、社会保障がきくといったものが挙げられる。

一方、企業へのメリットとしては、業務は異なるが同じ企業に従事しているということで、労働者を本業の企業だけに集中させることができる、他業務を行いたいと考える人材の流出を阻止できる、社外への情報漏洩を防げる、さらには部署間コミュニケーションの希薄化や組織のサイロ化が解消されるといったものが挙げられる。

ここで、実際に社内副業を導入している、KDDI 株式会社(以下 KDDI)の取り組みを紹介する。³⁴KDDI は 2020 年 6 月 1 日に、正社員約 12000 人を対象に社内副業を導入した。KDDI が社内副業を導入した目的は、自部署とは異なる組織・違った環境の業務に携わることで社員の専門性の探索や習得を加速させると共に、組織の壁を超えた人財シナジーによるイノベーション創出の機会を増やし、同時に定期異動と比較してより速く、より柔軟に新しい場への挑戦を可能にするためである。

³⁴ KDDI ホームページ, 2020/06/26, 「イノベーション創出を加速する「社内副業制度」を開始」

KDDIでは以前から、「自分の専門性を磨く場が欲しい」「他の部署を経験したい」という社員からの声があったが、これまでは会社指示による数年ごとの定期異動や兼務という方法が主で、希望に沿った柔軟な対応が困難であった。そのため、社内副業を導入し、自部署とは異なる組織・違った環境の業務に携わることで社員の専門性の探索や習得を加速させると共に、組織の壁を超えた人財シナジーによるイノベーション創出の機会を増やすこと、また定期異動と比較してより速く、より柔軟に新しい場への挑戦を可能にすることを目指した。

具体的な内容としては、イノベーション創出の観点で募集業務を各部署で精査・公表し、社員が自らの成長の加速につながる業務へ応募。社員、所属部署、社内副業先部署の3者が合意した上で、最大6カ月間社内副業を行う。社内副業先の業務も人事評価の対象となる。さらにはテレワークを積極的に活用することで、現在の勤務地に関係なく応募可能になった。

導入直後の2020年6月時点で63人が副業を開始した。世代別にみると20代が最多で、また約2割は東京以外からの応募であった。社内副業の実績の例として、au PAYアプリのスーパーアプリ化に向けた企画業務やICT/IoTを用いて地域の課題解決に取り組む「地域ICT化応援部隊」などが行われている。

グループ内副業³⁵

次に、社内副業の派生としてグループ内副業を株式会社サイバーエージェント(以下サイバーエージェント)の「Cycle」を例に取り上げる。2019年10月に導入された、「Cycle」は、技術職の社員が、通常業務以外のプロジェクトやサービス・商品の仕事

³⁵ サイバーエージェント HP, 2019/10/29「技術職を対象に新副業制度「Cycle(さいくる)」を導入」

サイバーエージェント公式オウンドメディア FEATURE S, 2020/4/28「【最新データ版】新しい副業のカタチ！グループ内副業制度「Cycle(さいくる)」を大解剖 担当者に聞く新制度のリアル」

を就業時間外で請け負い、報酬を得ることができるという独自のグループ内副業制度である。

サイバーエージェントは2015年より全社員を対象に、本業に影響のない範囲であるということを前提に承認制で副業を解禁していたが、グループ内副業の導入によって、労働者側にとっては、副業をするタイミングや案件などを自分で選ぶことができ、給与以外の報酬を得る機会が生まれるというメリットがある。また、企業側としてはこれまで社外に発注していた案件をグループ内社員が受けることで、質の向上を図るほか、部署異動などをしなくても技術職社員のスキル開発をすることができるため、グループ全体の技術力向上につながるという効果が期待できるという、グループ内副業特有のメリットを享受することができる。

この副業制度における業務は、所属する会社とは異なるサイバーエージェントグループ内の会社の案件に限って受けることができ、副業をしたい社員と案件をマッチングする社内専用ポータルサイトを利用する。

導入の成果としては、開始から半年で9つの案件が完了した。普段と違う業務を行い刺激になっただけでなく、事業部を越えて、仕事を通じてサイバーエージェント内で繋がりが作れたという声があった。

4.2 国への提案

次に、制度の改善が必要な労働時間通算方法問題、社会保障制度問題についての解決策を提案していく。

労働時間の通算方法の一本化

労働時間管理方法の解決策について提案する。現在の時間管理方法には「原則」と「管理モデル」が存在し、企業がどちらを採用するのかを選択するため、時間管理方法が曖昧になっている現状がある。ここで、「管理モデル」に一本化することが良いと考える。「管理モデル」では、あらかじめ労働時間の枠を設定するため、「原則」に比べて労働時間の通算の手続き上の負担が軽減される。つまり、副業を禁止する問

題点の一つである手続きの煩雑さが軽減されるため、副業をより推進しやすくなると考える。これらより、政府は「原則」か「管理モデル」かといった二択を提示するのではなく、「管理モデル」に一本化することが望ましい。

社会保障制度の整備

まず、労災保険に関しては法改正を経て、賃金額の合算と負荷の総合的評価により、問題点は改善されてきたことを第 4 章でみた。ただ、所定労働時間が短い仕事を掛け持ちする働き方をした場合、雇用保険や社会保険(厚生年金保険、健康保険)の適用を受けられないことがあることを問題点として第 4 章では挙げた。副業を生計維持のために行う低所得者の割合が多いことを踏まえれば、短時間労働者を被保険者として被用者保険の適用対象としていくことが、意欲ある働き手がさらに働きやすい環境を整えつつ、その現在及び将来の生活の安定を図る上で重要な課題である。

この問題に対して私たちは、「適用基準の合算」を提案したい。雇用保険に関しては、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験的に開始される。私たちはこの取り組みが、「適用基準の合算」の第一歩になると考えており、政府は試行によって雇用保険が適用された 65 歳以上の対象者がどのように行動するか把握し、制度の在り方を検討すべきである。検討結果によっては、いずれかは 65 歳という年齢の制限を下げていくことによって適用範囲を広げることを期待する。ただ、労働者の労働時間を事業所や行政が他の事業所での労働時間を含めて継続的に把握することは困難な課題であり、実務上の実行可能性を考慮して慎重に検討する必要があると考える。また、また、複数就業者に関する手続きが事業者にとって負担が大きく、負担軽減のため制度全体としての効率化を図るべきだと考える。

5. おわりに

人生 100 年時代において多様で柔軟な働き方の 1 つとして副業・兼業の注目は高まっている。副業・兼業のメリットとしては労働者にとっては所得の増加やキャリア形成、自己実現が期待でき、また企業にとっては、新たな事業機会の拡大等が期待できる。また、実際に副業を行うことで新たな観点から本業を見ることができるようになったり、気分転換になったりしているというメリットがあるという声があった。

副業から新たな観点やスキルを取り入れることで、本業のパフォーマンス向上に繋がることが期待できる。さらに、労働者にとって副業は転職をしなくても、本業とは別に労働者が興味のある業務に従事できる手段であり、また企業にとっても人材の流出を減らせるというメリットがある。実際、副業を導入しているサイボウズでは離職率の低下も見られている。

しかし、2 章で述べたように、日本において副業は「原則容認」とされ、労働者全員に与えられた権利となったにもかかわらず、使用者である企業の許可が下りずに副業を選択できない労働者が多くいるという問題が明らかになった。つまり、多くの企業は副業をマイナスに捉えているということがわかった。

さらに企業側の声に関するデータを見ていった結果、企業が労働者の副業を認めないボトルネックについて、労働者の労働時間・健康管理問題不十分な社会保障制度、そして情報漏洩の危惧大きく、3 つの問題があると考え、3 章ではこれらの問題の詳細についてまとめ考察をおこなった。

そして、3 章で行った考察のもと、4 章では、その問題に対する解決策について、企業努力で改善するもの、国による制度改革が必要であるものの 2 点にわけて提案した。まず、企業の努力が必要となるものとしては、IT を活用した労働時間・健康管理、情報漏洩対策、そして、企業主導の副業として社内副業やグループ内副業、人事部による副業紹介を行っている企業を紹介した。

また、根本の制度改革として、既存の労働時間通算方法の一本化、そして社会保障制度の整備について提案した。

副業は労働者と双方の企業の連携が必要であり、また今まで挙げてきたような問題もあるためすぐに導入するのは難しい。しかし、我々が提案した努力義務を企業側が果たし労働者の副業をサポートすることは、企業にとっても踏み出しやすい一歩なのではないかと考える。

中には、副業を認めることで本業への忠誠心が低下することを懸念している企業もあるようだが、副業を行うことで離職のインセンティブを減らすことができ、また本業の良いところがかえって見えてくるのではないかと考える。また、社内副業や「Relo健康サポートアプリ」のような社員が皆楽しんで利用できる IT システムを導入することで、社員同士のコミュニケーションの増加や、組織のサイロ化の解消といった社内活性化の効果も期待できる。

副業・兼業の導入は企業にとって労力がかかるというデメリットがあるが、整備された環境のもと副業を行うことで、本業のパフォーマンスは大幅に向上する可能性がある。また、業務に対する満足度が高まり、離職率の低下も期待できる。目の前の問題点から逃げて短絡的に副業・兼業を禁止してしまうのではなく、むしろ副業を積極的にサポートすることによって従業員のウェルビーイングの向上に貢献し、結果的に企業の生産性向上を促す、長期的な視野こそ企業が持つべきである。

参考文献

経済産業省産業人材政策室, 2017年10月「「人生100年時代」を踏まえた「社会人基礎力」の見直しについて」

https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzairyoku/jinzaizou_wg/pdf/001_02_00.pdf

厚生労働省, 2020年9月「副業・兼業の促進に関するガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000192844.pdf>

日本経済団体連合会, 2021年10月12日, 「副業・兼業の促進」, 最終閲覧: 2021年10月16日

http://www.keidanren.or.jp/policy/2021/090_honbun.pdf

中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課 経済産業政策局産業人材政策室中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課, 2017年3月「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業 研究会提言 ～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～」

<https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/hukugyo/2017/170330hukugyoteigen.pdf>

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年

厚生労働省, 2020年8月「副業・兼業に係る実態把握の内容等について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000660780.pdf>

総務省統計局, 2017年10月「平成29年就業構造基本調査 用語の解説」

<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/yougo.pdf>

厚生労働省 HP 「モデル就業規則について」 最終閲覧: 2021年10月10日

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

厚生労働省労働基準局監督課, 2018年1月「モデル就業規則(平成30年1月版)」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000118951.pdf>

厚生労働省労働基準局監督課, 2021年4月「モデル就業規則(令和3年4月版)」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000496428.pdf>

厚生労働省 HP 「「働き方改革」の実現に向けて」最終閲覧：2021年10月10日

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

厚生労働省 HP 「副業・兼業」最終閲覧：2021年10月10日

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

リクルートキャリア, 2020年4月「兼業・副業に関する動向調査データ集2020」

https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20210422_hr_02.pdf

パーソル総合研究所, 2019年「副業の実態・意識調査」

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/research/assets/sidejob.pdf>

日経HR, 2020年11月「新型コロナで副業への機運高まる」

<https://www.nikkeihr.co.jp/news/img/6cef82e71152a519df4efbc5edd3f9d9387bd8b4.pdf>

リクルートワークス研究所, 2020年5月8日「新型コロナウイルス感染症の流行への対応が、就労者の心理・行動に与える影響」

https://www.works-i.com/research/paper/discussionpaper/item/DP_0031.pdf

パーソル総合研究所, 2021年8月11日「副業に関する調査結果(企業編)」最終閲覧：2021年10月10日

<https://rc.persol-group.co.jp/news/202108111000.html>

日本経済新聞, 2021年1月4日「みずほ、副業で武者修行 リスクと利点てんびんに」

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOGH1912N0Z11C20A2000000>

中小企業庁, 2017年5月「兼業・副業を通じた創業・新事業創出事例集」

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/sogyo/2017/170531hukugyo.pdf>

厚生労働省, 2020年11月「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」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000695150.pdf>

東京新聞, 2020年7月4日「<働き方改革の死角>副業・兼業の「労働時間の通算」問題決着 課題は低賃金で不安定な働き手を増やす恐れ」

<https://www.tokyo-np.co.jp/article/39726>

弁護士法人天満法律事務所, 2020年12月10日「副業・兼業の促進に関するガイドライン(3)～「管理モデル」～」, 最終閲覧：2021年10月16日

<https://www.tenma-lo.jp/case/corporate-law/corporate-other/2176>

独立行政法人 労働政策研究・研修機構, 2018年4月「諸外国における副業・兼業の実態調査ーイギリス、ドイツ、フランス、アメリカー」

<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2018/documents/201.pdf>

厚生労働省, 2018年9月「諸外国の制度について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000361726.pdf>

森・濱田松本法律事務所, 2020年3月31日「兼業・副業の労働時間・健康管理に関する論点整理に向けた海外制度に関する調査報告書」

https://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2019FY/000219.pdf

雨夜真規子, 2021年3月17日「副業・兼業促進における課題 --副業・兼業に関する実態調査結果を踏まえて-」

[https://repository.kulib.kyoto-](https://repository.kulib.kyoto-u.ac.jp/dspace/bitstream/2433/262906/1/soc.sys_24_249.pdf)

[u.ac.jp/dspace/bitstream/2433/262906/1/soc.sys_24_249.pdf](https://repository.kulib.kyoto-u.ac.jp/dspace/bitstream/2433/262906/1/soc.sys_24_249.pdf)

厚生労働省, 2021年3月「マルチジョブ健康管理ツール操作マニュアル」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000758763.pdf>

株式会社フクスケ ホームページ「「フクスケ」従業員を守るクラウド型副業制度構築サービス」, 最終閲覧: 2021年10月16日

<https://fkske.com/>

株式会社リロクラブ ホームページ「Relo 健康サポートアプリ」, 最終閲覧: 2021年10月10日

<https://www.reloclub.jp/health/app/>

株式会社リロクラブ ホームページ「リロクラブのサービス導入事例」, 最終閲覧: 2021年10月10日

<https://www.reloclub.jp/case/sekisui/>

@Press, 2021年8月12日「中小企業向けメンタルヘルスケアツールが補助金交付対象 「KIRIHARE EAP」が「IT 導入補助金 2021」の認定を取得」, 最終閲覧: 2021年10月10日

<https://www.atpress.ne.jp/news/271056>

日本経済新聞, 2020年12月21日「副業阻むリスク摘み取れ 過重労働や漏洩懸念を克服」

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOFP078AF0X01C20A2000000>

KDDI 株式会社 ホームページ, 2020 年 6 月 26 日「イノベーション創出を加速する
「社内副業制度」を開始」, 最終閲覧: 2021 年 10 月 10 日

<https://news.kddi.com/kddi/corporate/newsrelease/2020/06/26/4521.html>

株式会社サイバーエージェント ホームページ, 2019 年 10 月 29 日「技術職を対象に
新副業制度「Cycle(さいくる)」を導入」, 最終閲覧: 2021 年 10 月 10 日

<https://www.cyberagent.co.jp/news/detail/id=23856>

サイバーエージェント公式オウンドメディア FEATUREs, 2020 年 4 月 28 日「【最新
データ版】新しい副業のカタチ! グループ内副業制度「Cycle(さいくる)」を大解剖 担
当者に聞く新制度のリアル」, 最終閲覧: 2021 年 10 月 10 日

<https://www.cyberagent.co.jp/way/features/list/detail/id=24591>

日本経済新聞, 2020 年 1 月 11 日「ライオン、人事部が副業紹介 本業での貢献を」

<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO54325400R10C20A1MM8000/>

ライオン株式会社 ホームページ「人材開発 副業制度」, 最終閲覧: 2021 年 10 月
10 日

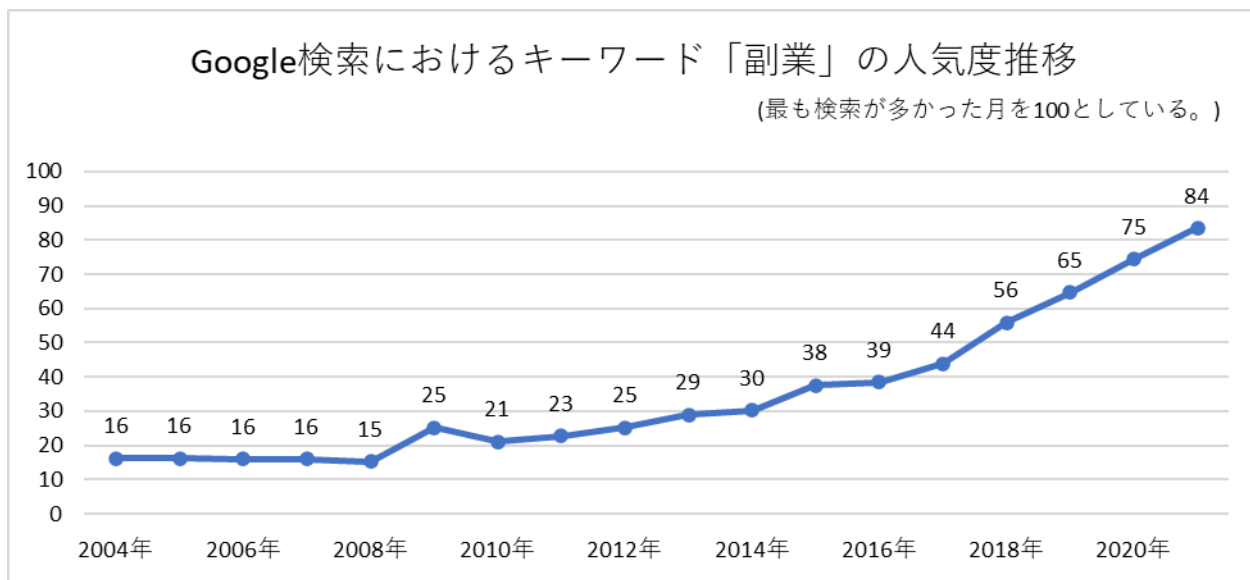
<https://www.lion.co.jp/ja/csr/employee/development/>

サイボウズ株式会社, 2016 年 12 月「サイボウズにおける 副業(複業)の推進事例」, 最
終閲覧: 2021 年 10 月 10 日

[https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/hukugyo/2016/161226hukugyo03.p
df](https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/hukugyo/2016/161226hukugyo03.pdf)

図表

図表1 Google 検索におけるキーワード「副業」の人気度推移(2004年1月～2021年9月)



参考：川上淳之「「副業」の研究 多様性がもたらす影響と可能性」

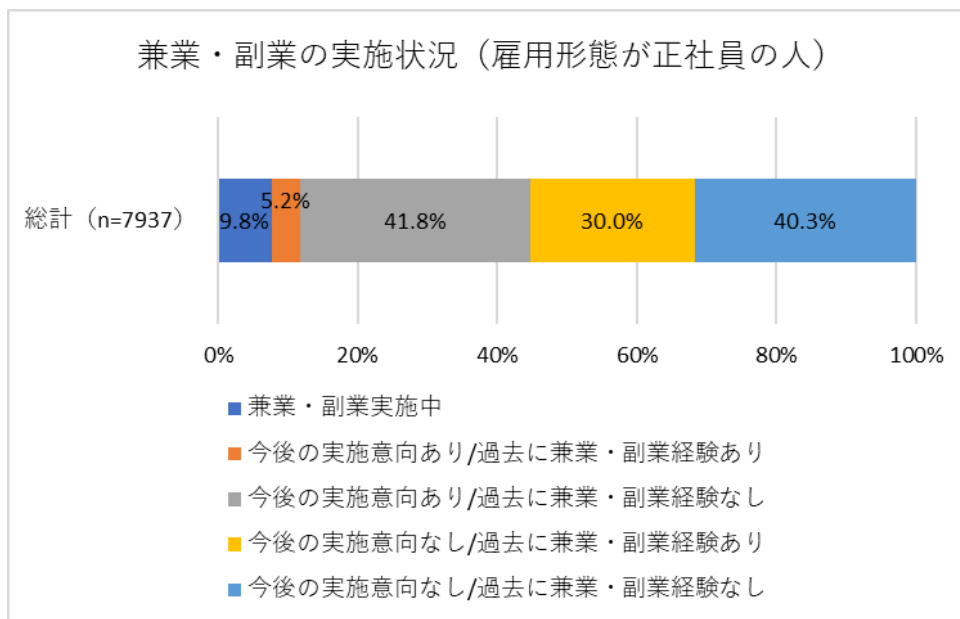
出典：Google Trends より作成

図表2 本業と副業の就業形態

		副業の就業形態（収入の最も多い副業）		
		雇用	非雇用	合計
本業の就業形態	雇用	50.80%	26.10%	76.90%
	非雇用	7.90%	15.20%	23.20%
	合計	58.70%	41.30%	100%

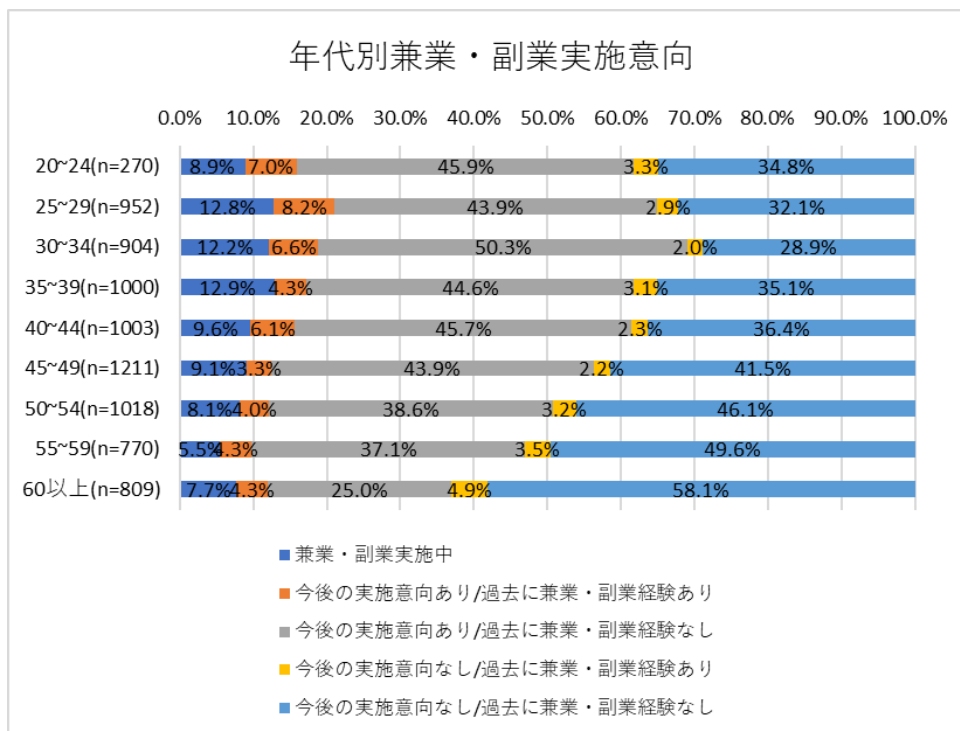
出典：厚生労働省「副業・兼業に関する労働者調査」より作成

図表3 兼業・副業の実施状況(雇用形態が正社員の人)



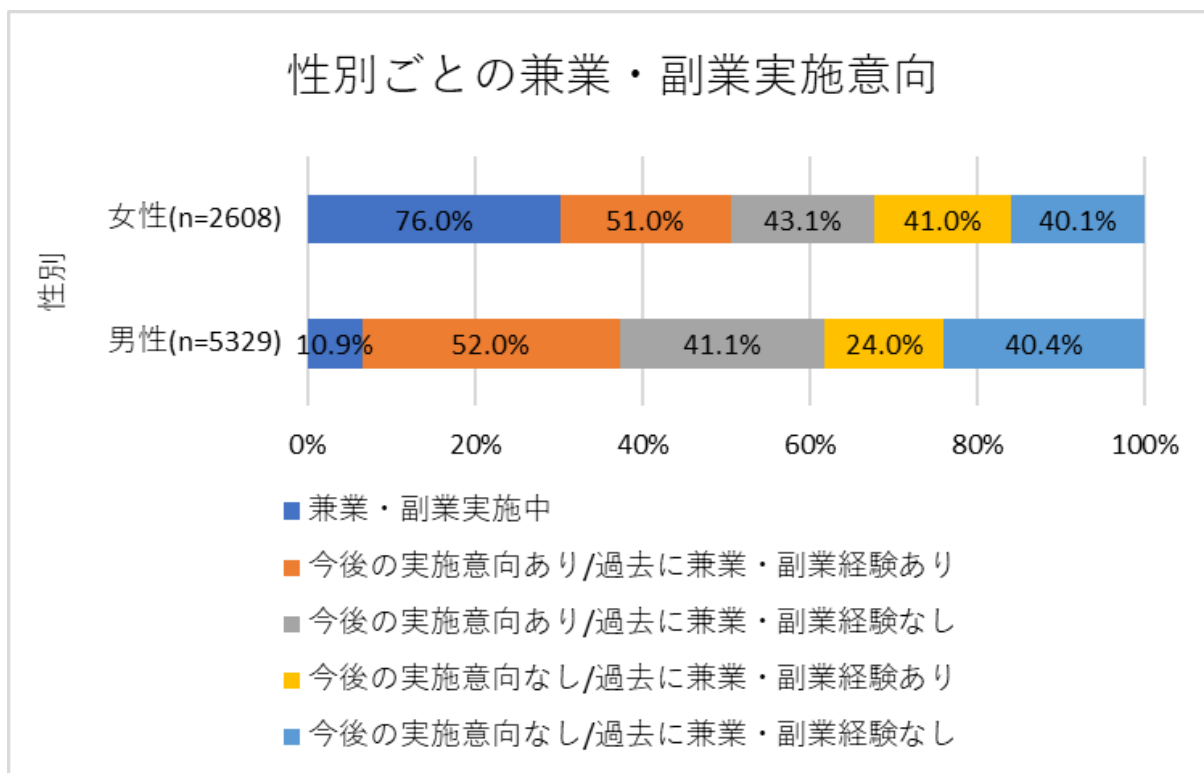
出典：リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査データ集 2020」より作成

図表4 年代別兼業・副業実施意向



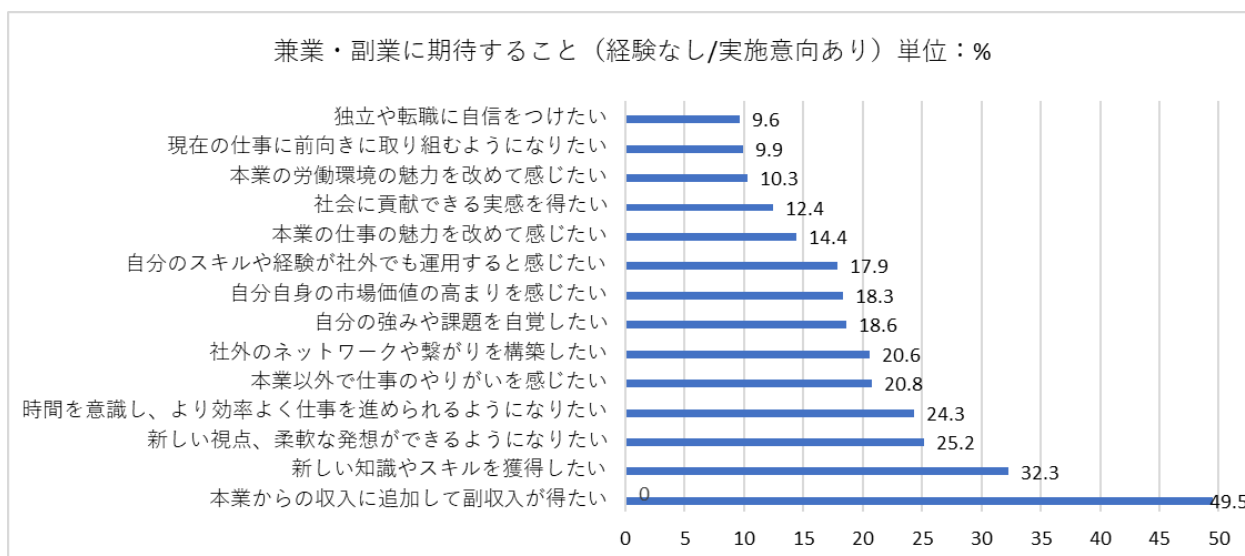
出典：リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査データ集 2020」より作成

図表5 性別ごとの兼業・副業実施意向



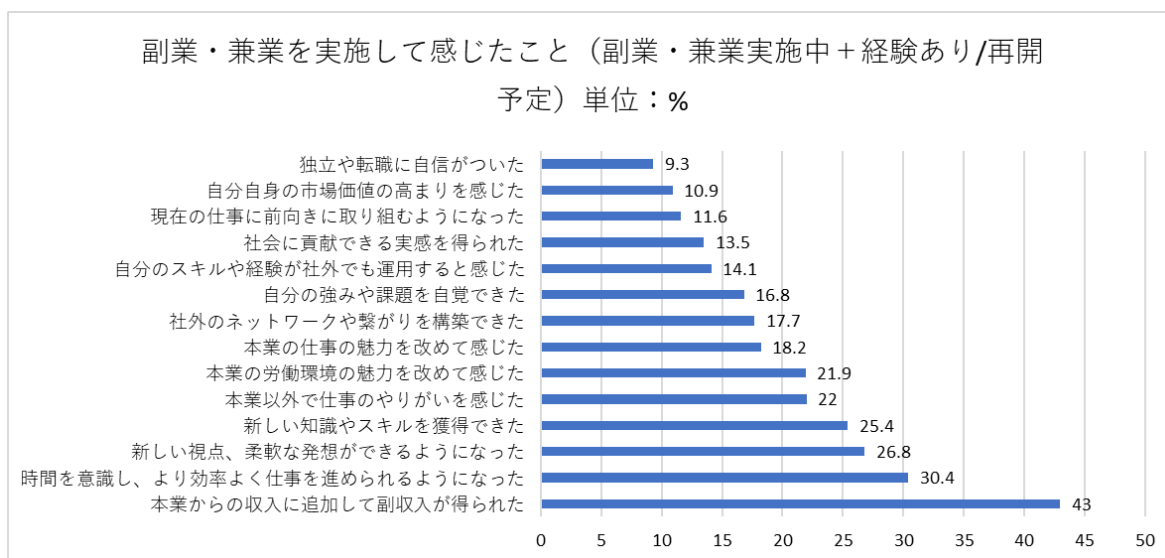
出典：リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査データ集 2020」より作成

図表6 兼業・副業に期待すること(経験なし/実施意向あり)



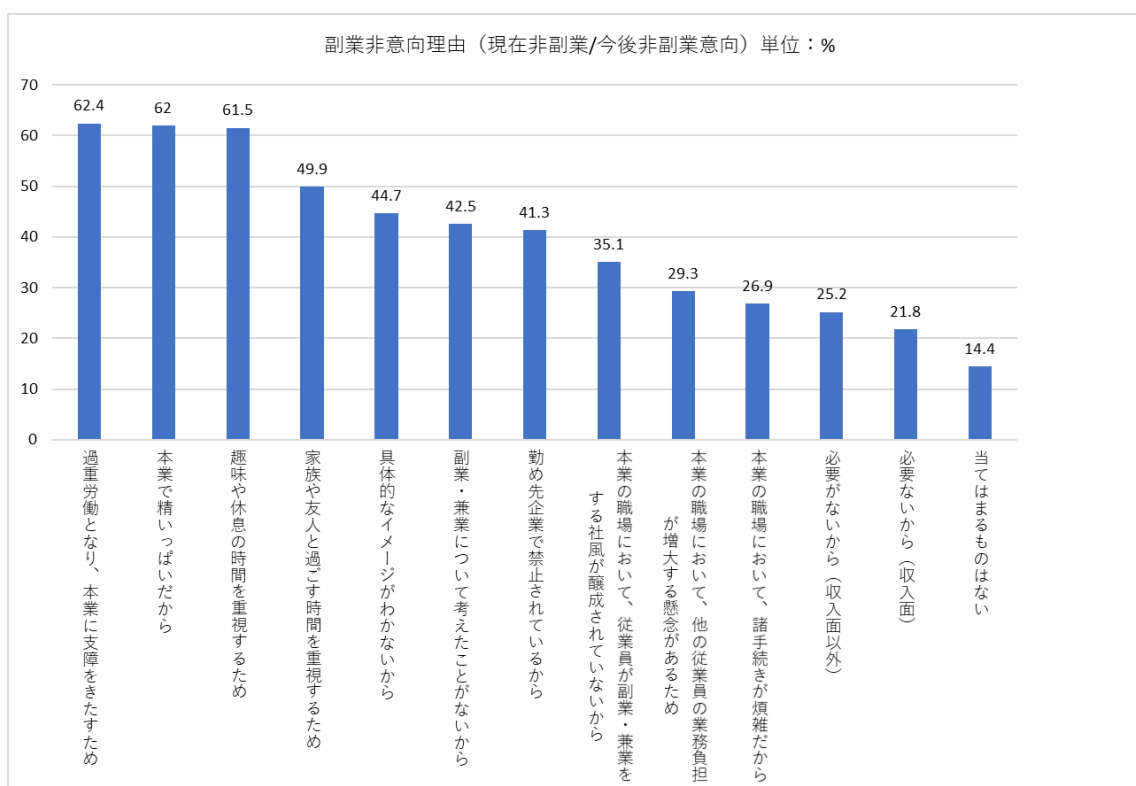
出典：リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査データ集 2020」より作成

図表7 副業・兼業を実施して感じたこと(副業・兼業実施中+経験あり/再開予定)



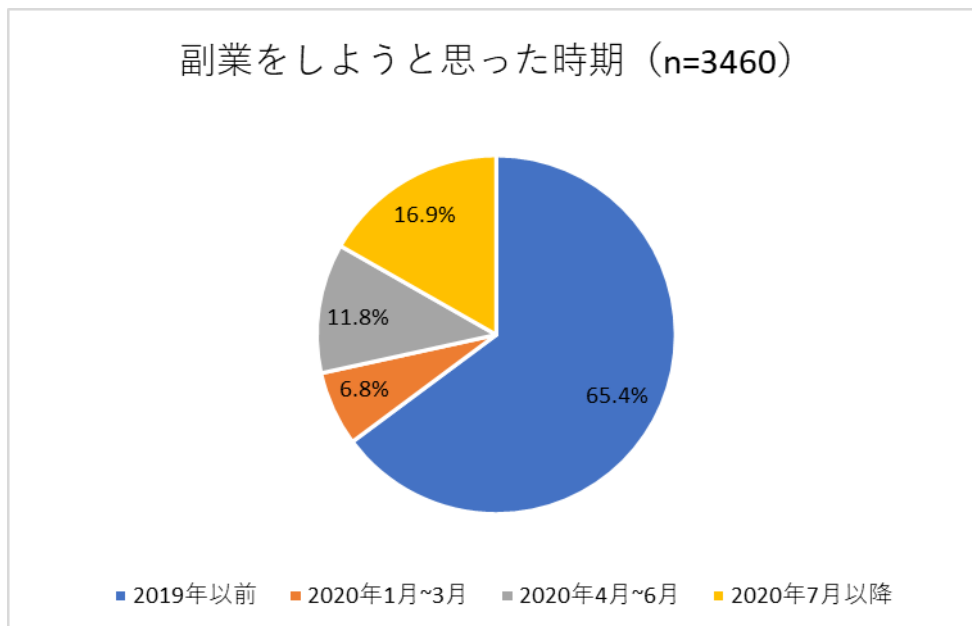
出典：リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査データ集2020」より作成

図表8 副業非意向理由(現在非副業/今後非副業意向)



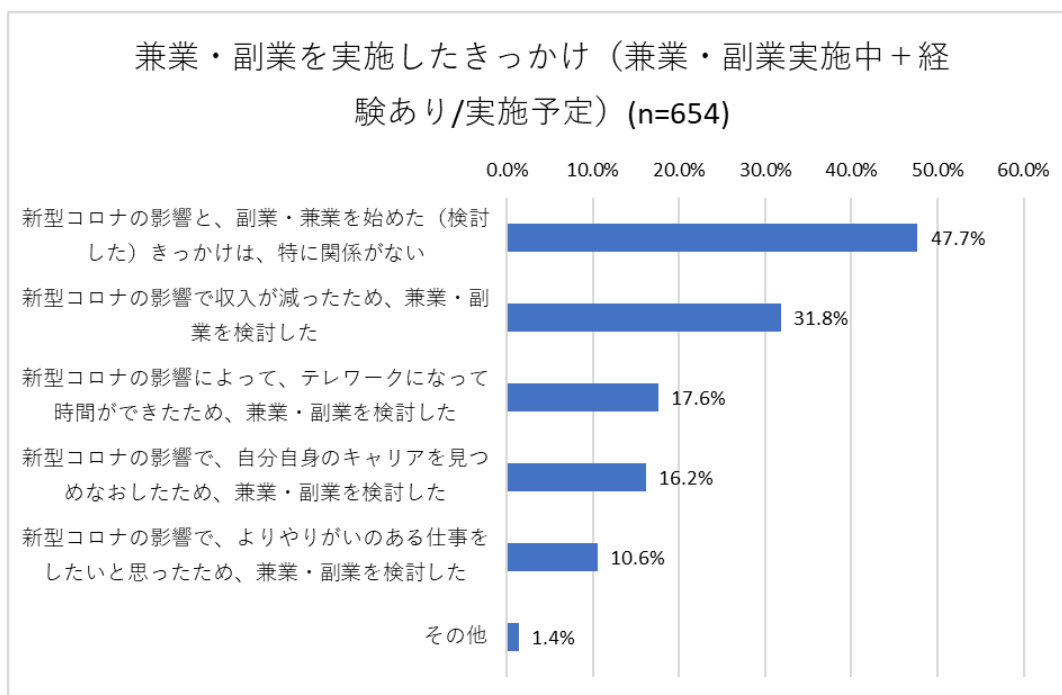
出典：パーソル総合研究所「副業の実態・意識調査」より作成

図表9 副業をしようと思った時期(n=3460)



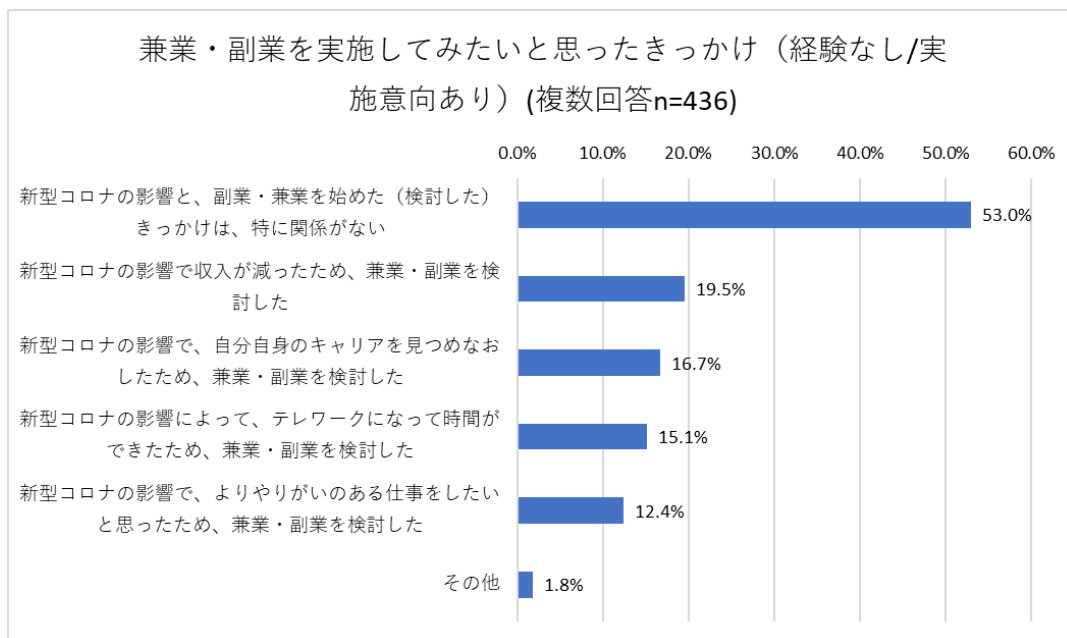
出典：日経 HR「新型コロナで副業へ機運高まる」より作成

図表10 兼業・副業を実施したきっかけ(兼業・副業実施中+経験あり/実施予定)(n=654)



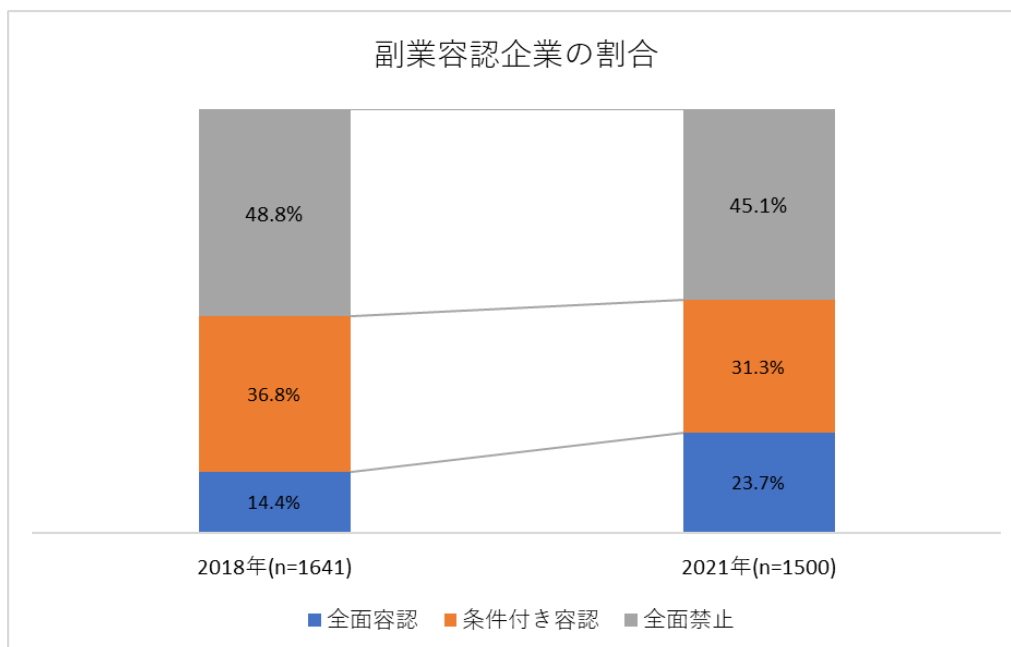
出典：リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査データ集2020」より作成

図表 11 兼業・副業を実施してみたいと思ったきっかけ(経験なし/実施意向あり)(複数回答 n=436)



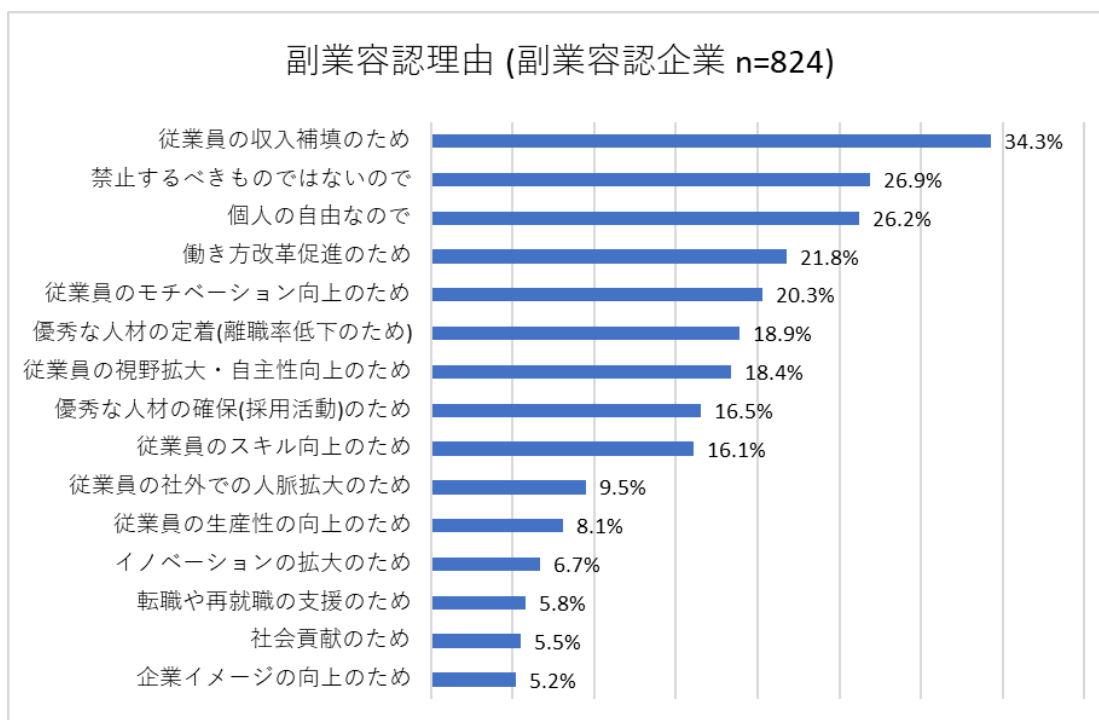
出典：リクルートキャリア「兼業・副業に関する動向調査データ集 2020」より作成

図表 12 副業容認企業の割合



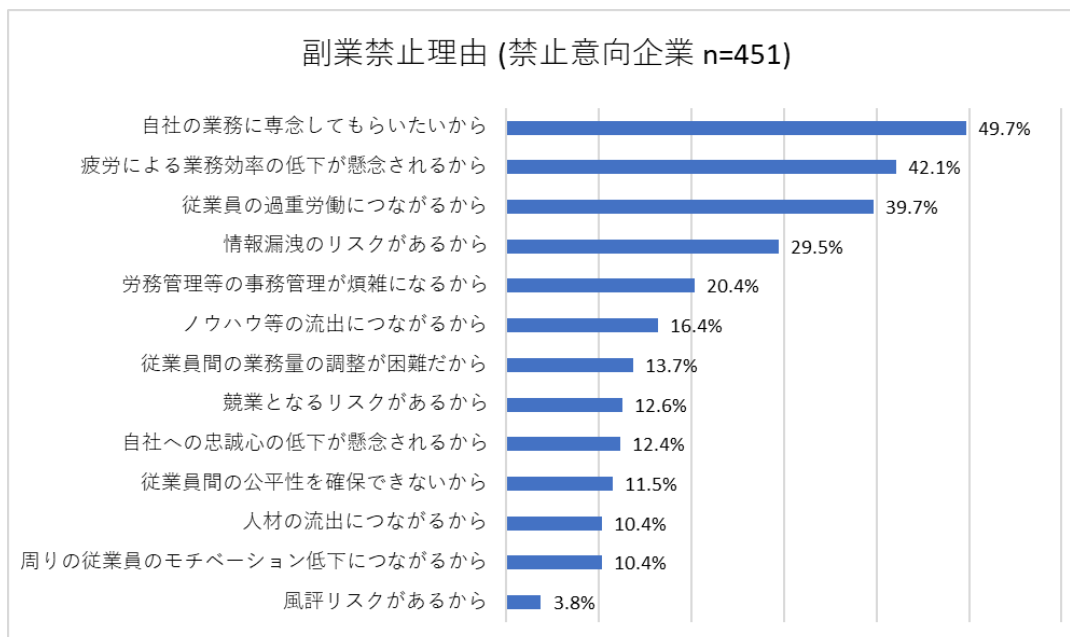
出典：パーソル総合研究所「副業に関する調査結果(企業編)」より作成

図表 13 副業容認理由 (副業容認企業 n=824)



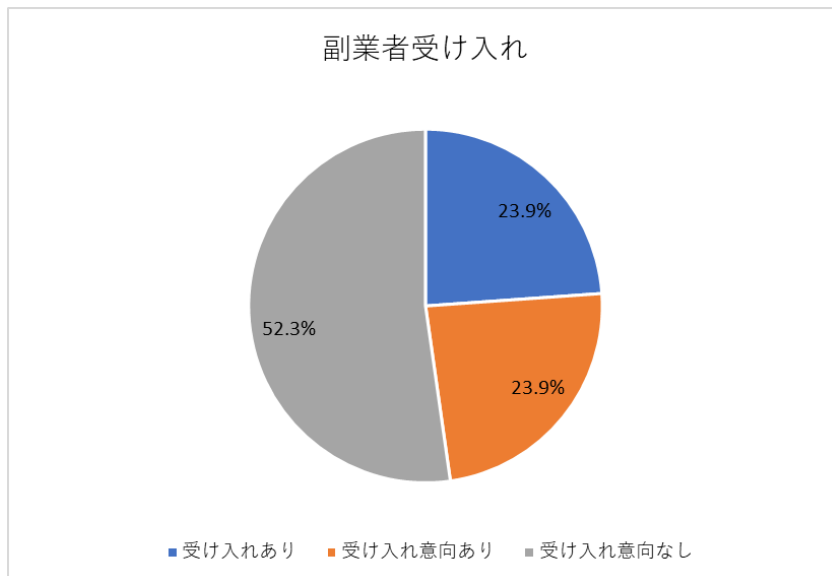
出典：パーソル総合研究所「副業に関する調査」より作成

図表 14 副業禁止理由 (禁止意向企業 n=451)



出典：パーソル総合研究所「副業に関する調査」より作成

図表 15 副業者受け入れる企業の割合



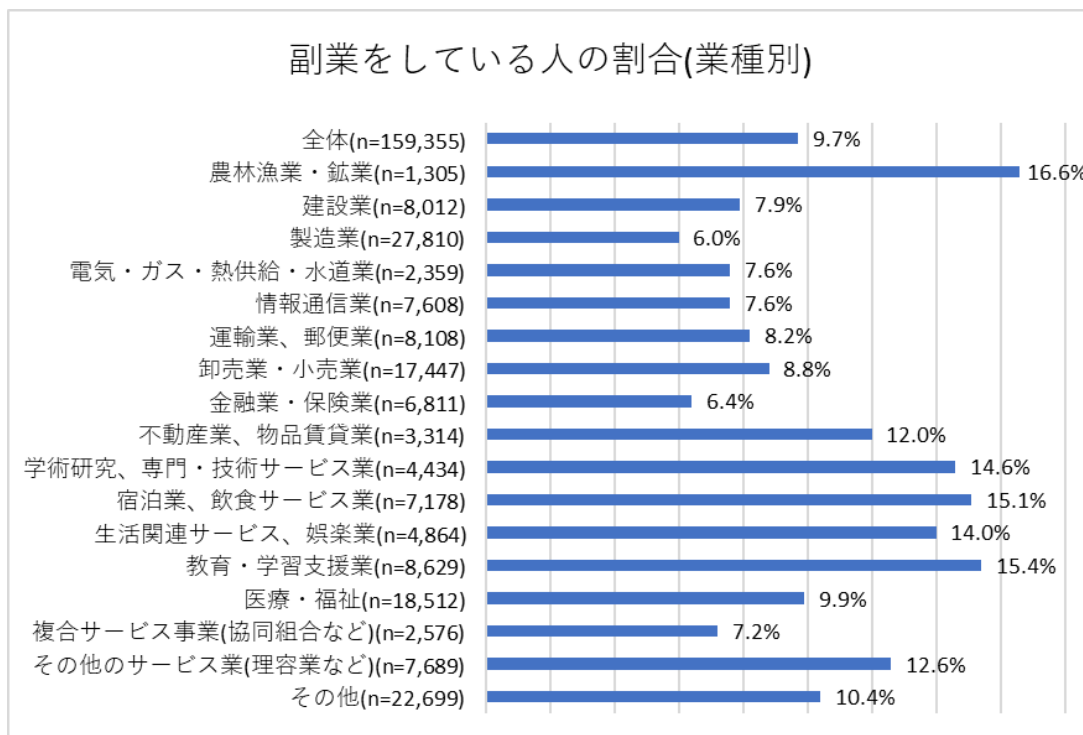
出典：パーソル総合研究所「副業に関する調査結果」より作成

図表 16 副業者を受け入れる企業の割合(属性別)

		受け入れあり	受け入れ意向あり	受け入れ意向なし
企業規模	10～100人未満	30%	38%	32%
	100～1000人未満	27%	21.80%	51.10%
	1000～10000人未満	18.80%	25.60%	55.60%
	10000人以上	28%	25.60%	46.30%
設立年数	10年未満	38.70%	22.60%	38.70%
	10年以上20年未満	27.60%	26.30%	46.20%
	20年以上30年未満	28.40%	20.90%	50.70%
	30年以上40年未満	26.30%	24.90%	48.80%
	40年以上50年未満	22%	24.90%	53.20%
	50年以上	18.20%	23.60%	58.20%

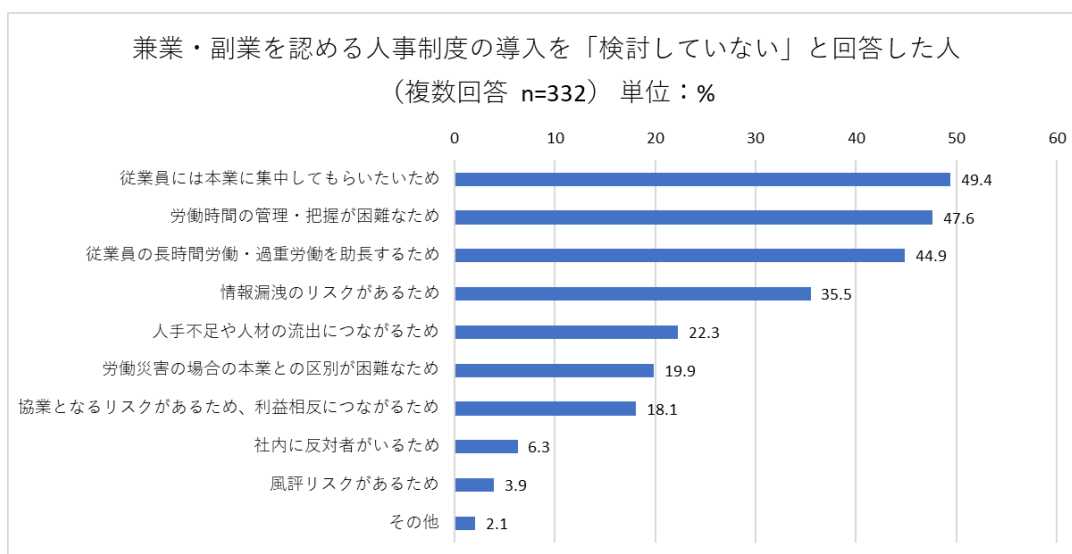
出典：パーソル総合研究所「副業に関する調査結果」

図表 17 副業をしている人の割合(業種別)



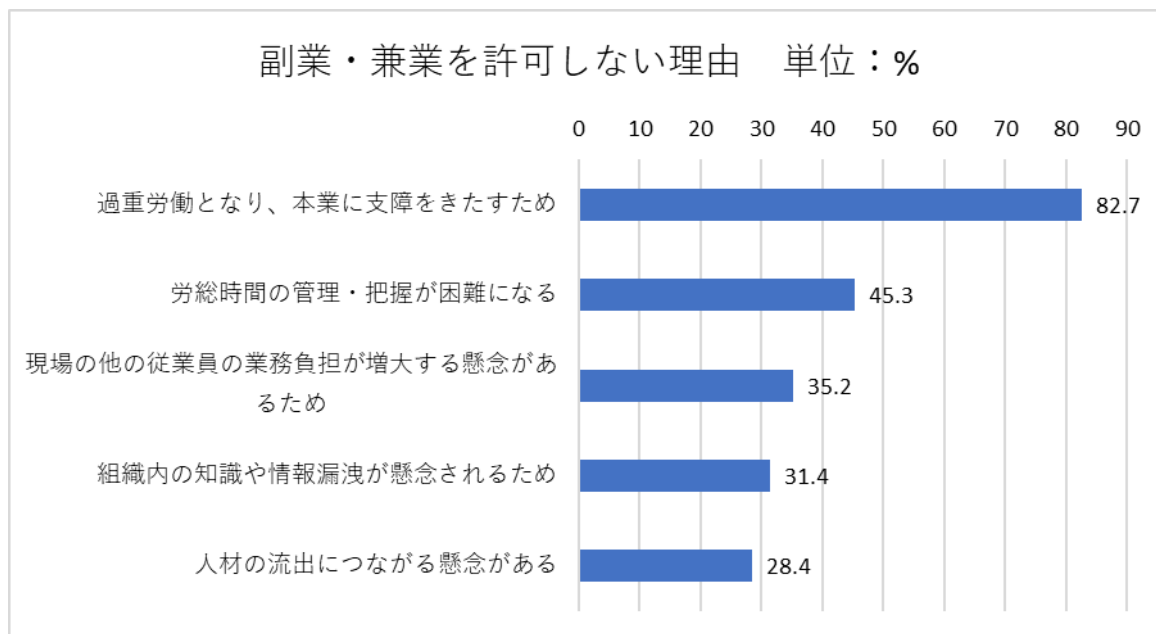
出典：厚生労働省「副業・兼業に関する労働者調査」

図表 18 兼業・副業を認める人事制度の導入を「検討していない」と回答した人(複数回答 n=332)



出典：リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集 2020」より作成

図表 19 副業・兼業を許可しない理由



出典：みずほ総合研究所、「副業・兼業の広がりの可能性」より作成

担当

岡本：1-1, 1-2, 2-1, 3-2, 4章

村上：1-1, 1-3, 1-5, 2-2, 3-4, 3-5, 4章, 5章

井上：1-1, 1-4, 1-5, 3-1, 3-3, 4-1, 5章