

規制改革推進会議働き方・人への投資ワーキング・グループ（第3回）

## 副業・兼業の事例と促進における課題

社会保険労務士法人名南経営 代表社員  
株式会社名南経営コンサルティング 代表取締役副社長

大津章敬（社会保険労務士）

[akinoriotsu@meinan.net](mailto:akinoriotsu@meinan.net)



# 企業で見られる副業・兼業の好事例

## 【①専門性を活かした中小企業支援】

- 企業の人事部で経験を積んだ労働者が、その経験を活かし、副業として中小企業の人事制度構築の支援を行い、企業の活性化を進めている。

## 【②リスクリング】

- 自らの仕事の将来性に不安を抱える労働者が、副業によるリスクリングを通じて、複数の仕事の柱を作ることによって、キャリア不安の解消に繋がっている。

## 【③低リスクでの起業】

- 国家資格の有資格者等が、まずは副業という形でリスクを下げて起業するという選択肢を得たことで、開業率が上昇している。

## 【④短時間就労によるリスクを下げた形での雇用促進】

- 十分な経験のない労働者を最初からフルタイムの正社員で雇用するのはリスクが高いが、まずは副業による短時間就労という形を採ることで、採用におけるハードルを下げ、未経験者の雇用促進に繋がっている。

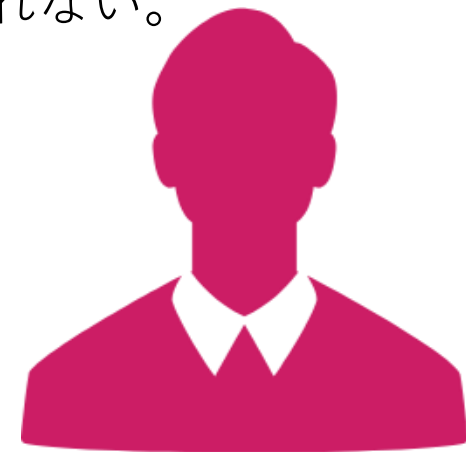
## 副業・兼業のメリットと課題【労働者】

### ●メリット

1. 自らの専門性を活かし、社会に貢献することができ、収入も増加する。
2. 本業による安定収入を残すことにより、リスクを下げた形での起業や転職を進めることができる。
3. 自らの専門性を活かすことができる仕事を複数社受託することにより、効果的に自らのキャリアを深化させることができる。
4. 複数の仕事から複数の収入を得ることにより、環境変化による離職・キャリア陳腐化リスクを下げ、中長期的な生活の安定を図ることができる。
5. リスキングにより身に付けた知識を活かし、まずは副業という小さなステージから経験を積むことにより、効果的にキャリアチェンジを進めることができる。

### ▲課題

1. 長時間労働に陥る危険性の増加から、健康障害リスクが高まる。
2. 本業の勤務先が副業・兼業を認めていないケースが存在し、会社とのトラブルに発展するリスクがある。
3. 本業の勤務先が副業・兼業を容認している場合であっても、機密保持義務、競業避止義務などに注意して、勤務する必要がある。
4. 週20時間未満の短時間労働を複数行う場合には、雇用保険の適用がなされない。



# 副業・兼業のメリットと課題【企業】

## ●メリット

1. 深刻な人手不足が継続する中、人材確保の選択肢が増える。
2. 自社内に存在しない専門性やスキルを得ることができる。
3. 高度な専門性を持った者を、短時間や期間限定で雇用等することができる。
4. 自社の社員が副業・兼業を行うことで、社外でのノウハウや人脈を得ることができ、本業でのシナジーが期待できる。
5. 複数のキャリアを持つ社員が増えることにより、環境変化に対応した人員配置を実現し、雇用の安定を図ることができる。
6. 多様な働き方を志向する優秀人材の採用や定着を図ることで、組織力を向上させることができる。

## ▲課題

1. 労働時間の把握・管理が煩雑である。
2. 労働時間通算ルールによる割増賃金支払の問題が大きい。
3. 副業者が本業よりも副業を優先するなどし、時間外労働命令などに制約が出るリスクが存在する。
4. 長時間労働による従業員の職務専念義務違反の問題や健康障害の発生、それに伴う安全配慮義務の問題が存在する。
5. 従業員による情報漏えいリスクが高まる。また受け入れた副業労働者による不正競争防止法上の営業秘密持ち込みについて注意が必要となる。
6. 副業を行う従業員の離職リスクが高まる。



## 副業・兼業の社会的価値

1. 労働力不足問題の対策となる。
2. 本格的な転職をせずとも新分野へのチャレンジを行うことができるため、リスキリングを通じた成長分野への人材移動や起業のきっかけとなる。
3. 都市部や大企業等に偏重した高度人材を、副業×リモートワークを通じて、地方や中小企業においても活用することで、地域の活性化を促進することができる。
4. 多様な価値観と経験を有する副業人材の社会的な交流を通じ、オープンイノベーションの促進に繋がる。
5. 労働者が仕事における複数の柱を持つことにより、コロナの感染拡大のような大きな環境変化の中でも雇用の安定を図ることができる



## 副業・兼業推進における課題①労働時間通算ルール

- 労働基準法第38条による労働時間の通算ルールの存在が、企業における雇用型副業・兼業の促進を阻害する最大の要因であると考えられる。中でも労働時間通算における割増賃金の支払いへの企業の抵抗感は強い。
- 具体的には同じ職場で通常のパートタイマーと副業労働者が存在する場合、同じ時間の勤務であるにも関わらず、副業労働者の方が割増賃金の分、時給が高くなるというのは経営者・労働者の双方において納得感が低い。それに加え、割増賃金計算のための労働時間の把握・管理もルールが複雑であり、かつ副業先との契約内容、労働時間の詳細な情報を得た上で計算する必要があり、実務においてこれを徹底するのは現実的ではない。
- この問題を避けるため、副業を認める場合には非雇用型に限定するケースが多い。それが偽装請負などの新たな問題発生の温床となっている。
- 対応としては、労働時間通算にかかる労働基準法38条の解釈を同一事業主内別事業場と位置づけ、別事業主の複数事業場で労働した結果生ずる時間外労働に対する割増賃金の支払いは要しないこととすべきである。
- また、企業の枠組みを超えた副業・兼業の労働時間通算にかかるルールは、過重労働防止を目的とするものと位置づけるものとし、労働安全衛生法に定める労働時間の状況の把握ルールの整備により通算労働時間の状況把握を求め、過重労働防止の実効性確保のための措置を新たに講ずることが望まれる。

## 副業・兼業推進における課題②安全配慮義務

- 副業・兼業の促進に関するガイドラインでは、「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」との記載が見られる。
- そのため、仮に割増賃金支払における労働時間通算のルールが見直されたとしても、副業を認めることにより安全配慮義務違反のリスクが高まるとすれば、副業を認めない方向での判断に傾くことになる。
- ガイドラインでは安全配慮義務が問題に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」としているが、曖昧さが残る記述であり、副業・兼業を促進することを躊躇させる内容となっている。また過重性を把握していなければ安全配慮義務の問題は発生しないという解釈に繋がることから、副業労働者の安全確保という観点において課題が残る。この点については判断の具体例を追記することにより、その予見可能性を高めることが考えられる。



## 副業・兼業推進における課題③労働者の意識

- 昨今、人手不足の深刻化により、労働時間の増加傾向が見られること、またコロナ禍以降、顕著に見られるワークライフバランスの意識の高まりにより、実際の労働者の副業実施意向は沈静化していると感じられる。ある企業(従業員数800名)において労働組合からの要望を受け、副業制度を構築したが、実際に申請があったのは数名に止まったという事例もある。
- 経済産業省等から出されている副業の事例集には、高度専門人材がコンサルタント的業務を行うといったものが多く、一般の労働者にはイメージが付きにくいものとなっている。
- 現実的な副業ニーズとしては、週末や長期休暇の際にスポットでのアルバイトを行い、収入を確保するといったものが多いが、副業・兼業には労働者自身が未だ気付いていないメリットが存在する。副業・兼業の促進のためには、一般の労働者にとっての多様なメリットを明示し、そのイメージが湧くような事例を取り上げる必要があるであろう。





# プロフィール 大津章敬(おおつあきのり)



社会保険労務士・人事労務コンサルタント

■経歴

1971年 愛知県名古屋市出身

1994年 早稲田大学法学部卒業・株式会社名南経営入社

現職 社会保険労務士法人名南経営 代表社員  
株式会社名南経営コンサルティング 代表取締役副社長  
全国社会保険労務士会連合会 常任理事  
研修委員長／政策提言実行PTリーダー／働き方改革特別委員会委員

■専門分野

- ・ 従業員と企業の双方が「この会社で良かった」と思える環境を実現する人事労務コンサルタント。企業の人事制度整備・就業規則策定など人事労務環境整備が専門。中でも社会保険労務士としての労働関係法令の知識を活かし、労働時間制度など最適な制度設計を実施した上で、それを前提とした人事制度の設計を得意とする。その他、中堅・上場企業を中心とした人事労務顧問契約を数多く受託し、企業経営を人と組織の面から支える仕事を行っている。
- ・ 実務だけではなく、2015年度から3年間、南山大学ビジネス研究科ビジネス専攻(専門職大学院)で講師(人事評価と制度設計)を務め、講演講師としても全国各地で多数登壇している。
- ・ 全国社会保険労務士会連合会では、2015年度以降、電子化、広報、働き方改革など各種委員を務めており、2022年度には中小企業庁「中小企業・小規模事業者の人材戦略に関する有識者検討会」オブザーバーにも就任。2023～24年度は研修と政策提言の責任者を務めている。

■専門誌執筆・掲載実績

人事実務・賃金事情・労務事情(産労総合研究所)、経済界(経済界)  
日経トップリーダー(日経BP社)、週刊東洋経済(東洋経済新報社)、へるすあっぷ21(法研)  
企業実務・月刊ビジネスデータ(日本実業出版社)月刊ビジネスガイド・SR(日本法令)  
月刊企業年金(企業年金連合会)、サンデー毎日(毎日新聞社)、中部経済新聞など多数

■著書

- 2018年 2月:2018年版 賃金・労働条件総覧 賃金交渉編(産労総合研究所)
- 2017年 8月:「経営実学」大全(日本実業出版社)
- 2017年 4月:社会保険の手続きがサクサクできる本(日本実業出版社)
- 2017年 3月:2017年版 賃金・労働条件総覧 労働条件編(産労総合研究所)
- 2016年 8月:中小企業の「人事評価・賃金制度」づくり方・見直し方(日本実業出版社)
- 2016年 6月:生産性が高い「残業ゼロ職場」のづくり方(日本実業出版社)
- 2015年 5月:マイナンバー制度の実務と業務フローがわかる本(日本実業出版社)
- 2015年 5月:労働・社会保障実務講義(早稲田大学出版部)
- 2012年 8月:スゴイ社労士が教える戦略的仕事術(アニモ出版)
- 2009年 8月:日本一わかりやすい! 人事労務管理相談室(日本法令)
- 2008年 7月:日本一わかりやすい退職金・適年制度改革実践マニュアル(日本法令)
- 2008年 7月:退職金・年金・高齢者賃金現状分析(産労総合研究所)
- 2005年10月:中小企業の退職金・適年制度改革実践マニュアル(日本法令)
- 2005年 1月:強い会社を作る人事賃金制度改革(日本法令)
- 2003年12月:タダのソフトで人事・総務の超ラク業務改善(日本法令)
- 2000年10月:タダのソフトと書式で総務・経理の仕事がラク(日本法令)
- 1999年 2月:オーナー企業の賃金制度改革+アウトソーシング(日本法令)
- 1998年10月:タダのソフトで総務・人事の仕事がラク(日本法令)

■連絡先

社会保険労務士法人名南経営・株式会社名南経営コンサルティング  
名古屋市中村区名駅一丁目1番1号 JPタワー名古屋34階  
電話 052(589)2355 Email [akinoriotsu@meinan.net](mailto:akinoriotsu@meinan.net)

