

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）

企業における副業・兼業の状況と 解決が求められる課題

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



調査データから見る副業・兼業の実態①

①副業実施率

	n	仕事は1つだけ	仕事は2つ以上 (副業をしている)
計	188,980	94.0	6.0
男性	115,397	94.9	5.1
女性	73,583	92.6	7.4
18～29才	11,580	94.2	5.8
30～39才	28,599	93.6	6.4
40～49才	53,432	93.6	6.4
50～59才	71,077	94.5	5.5
60～64才	24,292	93.8	6.2

②副業実施頻度

本業の 就業形態	n	ほぼ 毎日	週 の半分程 度	週 の1～2 日程度	週末など 本業が休 みの日	月に数 日程度	季節的 なとき だけ(不 定期)
計	11,358	12.5	18.6	31.4	13.2	16.7	7.7
正社員	4,327	11.3	15.2	30.2	18.5	17.5	7.4
非正社員	4,657	10.6	19.2	34.1	11.3	16.6	8.2
非雇用者	2,374	18.3	23.8	28.4	7.0	15.2	7.2

③本業の月収別の副業する理由

本業の月収	n	収入を増やしたいから	1つ以上の仕事だけでは収入が足りないから	自分が活躍できる場を広げたいから	時間のゆとりがあるから	様々な分野の人とつながりたいから	ローンなど借金や負債を抱えているため	定年後に備えるため	向上させるために必要な能力を活用・仕事で必要とするため	副業のほかが本心に好きな仕事だから	仕事を頼まれ、断りきれなかったから	独立したいから	大学教員、研究者など(大学教員、研究者など)	本業の仕事的に格上、別働隊を営むことができないから	転職したいから	約1つ以上の仕事に就けなかったから	働くことができないから	その他
計	7,231	54.1	40.4	18.9	14.8	13.8	12.7	12.4	11.7	9.3	7.9	5.1	4.9	3.2	3.1	3.2		
5万円未満	206	49.0	58.3	17.0	23.3	9.7	10.7	4.4	6.8	7.8	6.8	4.4	5.8	4.9	6.3	2.4		
5万円以上10万円未満	388	45.4	59.5	11.1	19.1	8.5	5.9	4.1	5.2	6.2	9.0	1.5	2.1	1.0	6.2	4.1		
10万円以上20万円未満	1,678	48.9	60.7	14.7	14.4	9.8	12.2	8.8	7.7	9.2	5.7	3.6	2.2	3.7	5.1	2.7		
20万円以上30万円未満	1,782	57.6	48.1	15.2	14.5	13.0	16.9	13.3	10.2	10.4	5.6	5.4	2.7	3.3	3.1	1.9		
30万円以上40万円未満	1,307	61.7	31.1	19.7	13.6	12.9	14.4	14.0	10.9	9.6	7.8	5.0	4.5	2.8	2.0	3.8		
40万円以上50万円未満	624	58.8	21.5	20.2	12.2	17.3	14.6	17.9	14.9	9.6	10.3	5.8	6.3	3.2	0.6	5.4		
50万円以上60万円未満	490	52.9	17.1	28.2	14.3	20.2	8.8	15.1	17.6	9.0	9.4	8.4	9.2	5.5	1.0	2.4		
60万円以上70万円未満	250	48.4	7.6	30.0	14.8	21.2	5.6	13.6	20.0	9.2	12.4	9.6	12.4	2.4	0.8	5.2		
70万円以上	506	46.0	9.5	34.2	16.6	23.5	6.7	16.6	24.7	7.5	17.2	5.9	14.2	2.2	1.8	4.2		

④副業実施の本業先への通知有無

本業の勤め先での 副業の禁止状況	n	知 ら せ て い る	て上は正 い司し式 るやてな 同い届 僚ないけ はい出 知がな っ、ど	知 ら せ て い ない
禁止されている	990	12.9	14.5	72.5
禁止されていない	6,609	48.8	26.6	24.5
わからない	1,385	9.0	16.6	74.4

⑤副業実施を本業先に知らせていない理由

本業の 就業形態	n	個人的なことで言いたくないから	伝えるのが面倒だから	伝えることで、自身が不利を被らないか心配だから	副業の内容が、本業の勤め先就業規則に反すると思えるから	本業の勤め先に心配をかけたくないから	本業の可能性があるかもしれないから	副業の内容が、(時間・日数等の観点で)本業の業務提供に支障がある可能性はないから	労働時間の法律の上限を超えることが減って減収になるかもしれないから	副業の内容が、本業に損害を与えない可能性があるかも(例:本業の秘密を漏洩する、本業と競争する、本業の名誉や信用を損なう等)	副業の内容が、本業に損害を与えない可能性があるかも	あてはまるものはない
計	3,369	37.8	24.8	20.8	17.6	7.2	6.6	4.6	3.3	25.6		
正社員	1,882	37.9	26.0	26.0	25.0	8.2	8.2	5.3	3.9	17.5		
非正社員	1,487	37.6	23.1	14.2	8.2	5.9	4.5	3.8	2.6	35.8		

- ① 現実に副業を実施している労働者は6.0%に過ぎない。
 - ② 副業の頻度は「週1～2日」が多いが、12.5%が「ほぼ毎日」副業を行っている。
 - ③ 副業を行う理由は、本業の収入が30万円未満の層は「一つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体ができないから」、40万円以上の層は「自分が活躍できる場を広げたいから」という回答が多い。
 - ④ 多くの副業者は、副業実施を本業先に知らせていない。
 - ⑤ その最大の理由は「個人的なことと言いたくないから」。
- ➡ 本調査結果は、中小企業の副業・兼業に関する現場感覚とほぼ一致
- ➡ 今後の対策はこうした実態を踏まえて検討することが重要

副業・兼業に関する企業からの相談内容

① 割増賃金支払いにおける労働時間通算

- 割増賃金の支払いに係る労働時間の通算は、各社において締め日も適用される労働時間制度も異なる中、実務上、対応が困難。通算を要しないとするルール変更の要望が強い。

② 健康障害リスク・安全配慮義務

- 副業を行うことで長時間労働となれば、健康障害リスクが高まるなど本業でのパフォーマンスの低下が懸念される以上、積極的に副業を認めようとはならない。
- 安全配慮義務に関しては、どのような場合に責任が問われるのか、予見可能性が低く、そのリスクがあるのであれば副業は認めたくないという意見が多い。
- 全体的に企業としては副業を認めるメリットよりもデメリットの方が大きいと感じる。

③ 健康確保措置

- 副業先での労働時間の申告、健康チェックリストの提出などを求めているが、従業員からすれば正確に申告すれば副業を禁止されると分かっているため、申告内容の信頼性には疑問が残る。
- そもそも副業を会社に申告せずに行っている例も多いため、企業主導での健康確保には限界がある。

④ その他

- 時間が空いているときにスポットワークで収入を得たいという事例が増加しているが、事前に業務内容や勤務先などを確認できないため、事前許可ルールが機能しない。
- 副業・兼業を許可した場合には、突発業務発生の際であっても残業・休日出勤命令が事実上難しくなることを懸念する使用者が多い。
- 人手不足から他で就労している労働者を雇用する必要性が高まってきており、今後は短時間正社員制度と副業・兼業ルールの整備を同時に行うケースの増加が予想される。

【参考】割増賃金にかかる労働時間通算見直しに関する全国社会保険労務士会連合会政策提言

4-2. 副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃

【2022年度、2023年度改】

(1) 提言内容

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、事業主を異にする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とするを提言する。

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よう提言する。

人を大切にする企業と社会の実現に向けて

～ 政策提言・宣言 ～

2024年度 概要版

2025年3月13日

全国社会保険労務士会連合会
社会保険労務士総合研究機構



<https://www.shakaihokenroumushi.jp/tabid/832/Default.aspx>

(2) 提言理由

- 時間外労働に対する割増賃金は、法定労働時間を超えて労働した場合に支払われるものであり、この労働時間は事業場を異にする場合においても通算することとされている。事業場を異にするとは、同一事業主に属する異なった事業場において労働する場合のみでなく、事業主を異にする事業場において労働する場合も含まれるものと解釈されている。
- 労働時間通算の結果、時間外労働に該当するに至る場合は、割増賃金を支払わなければならない、その算定にあたっては、労働契約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通算した結果によるものとされる。つまり、労働契約締結の先後により割増賃金を負担すべき事業主が変わる。そのため、複数事業場における各々の労働時間の正確な把握及び管理を実行するためには、労働者からの正確な労働時間の申告を日々受けることや、別事業主からの情報を日々受け取ることとするなど、管理負担が過大となり、また、現実的でもない。
- 副業・兼業の促進に関して、政府のみならず、産業界、個々の企業の現場においても、新たな技術の開発、オープンイノベーション、地方創生等に期待を寄せているところ、労働時間の通算ルールのなかでも上述のとおり割増賃金の支払いを適法に実施するための手続や管理の負担が過大であることから、その推進が阻害されている状況にあるため、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、事業主を異にする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とするを提言する。

副業・兼業者の受け入れに関する諸課題

① マッチング

- どのような業務を副業・兼業者に任せればよいのかのイメージができていない。
- 自社の想定する業務に適した副業・兼業者とのマッチングの機会がない。民間事業者の活用にあたっては、中小企業ではその手数料の負担感がある。
- 副業・兼業者の実際のスキルレベルの確認が難しい。実際に雇用してみたところ、期待したスキルがないということがある。

② 業務遂行

- 職務記述書が整備されている訳ではないため、副業・兼業者が担当する職務の明確化が不十分であり、認識の相違から期待される成果が出ない。
- 特に地方企業においてはリモートワークが定着していないことが多く、都市部の副業・兼業者にリモートで仕事をしてもらおうとする際に、うまくフィットしない。
- 副業・兼業者が、本業の業務を優先することで、依頼している業務が納期までに完了しないことがある。一方で過重労働の問題もあるので無理はさせられない。
- コンサル会社などと契約する場合には一定程度、組織としての品質管理などが期待できるが、副業・兼業者の場合は個人であるため、個人の資質により成果のバラツキが大きい。

今後の副業・兼業における健康確保の在り方

① 健康管理の主体は労働者本人

- 副業・兼業は使用者の命令ではなく労働者の自発的な選択・判断により行われるものであるため、健康管理の主体は労働者本人であり、自ら業務量やその進捗状況、労働時間、そして健康状態を管理する必要があるという基本スタンスを明確にする。
- その際、スマートフォンアプリやウェアラブル端末などを活用することで得られる客観的なデータに基づき、気づきを得て、自らの健康状態の把握・管理を行うことも考えられる。

② 使用者による健康確保措置

- 多くの労働者が「一つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体ができないから」という理由で副業を行っている現実を踏まえれば、健康管理を本人任せにすることはリスクが高い。また使用者としても労働者の健康を保持し、パフォーマンス低下を防止する観点も含め、一定の健康確保措置を実施することが重要。
- 具体的には以下の労働時間通算管理を行うことが考えられる。
 1. 健康確保のための労働時間の通算管理は、割増賃金計算における通算管理ほどの複雑さはないことから、(1)1週間の総労働時間、(2)休日取得状況の把握・管理を求める。
 2. ここにおいて目安となる水準を超えるなど、労働者が健康を害する蓋然性が高い状況がある場合には業務軽減、副業・兼業の禁止・制限などの健康確保措置の実施を求める。

企業における副業・兼業に関する今後に向けた提言

① 受け入れ企業への支援

- ・ マニュアルや事例の提供を通じて、職務記述書作成の支援を行う。
- ・ 副業・兼業者のスキルや実績を企業が把握できる仕組みの構築およびマッチング機能の強化を行う（民間企業活用、ハローワーク・自治体との連携など）。

② 健康確保等

- ・ 健康確保は労働者個人と使用者の双方にとって、もっとも重要なポイントであり、共通の利益となるものである。
- ・ 副業・兼業時の健康管理の主体は労働者にあることを明確にした上で、個人による健康管理の重要性を訴求する。
- ・ 企業としては、健康管理のための労働時間通算管理を行い、健康を害する蓋然性が高いと考えられる場合には、業務軽減、副業・兼業の禁止・制限を求めることが必要。但し、働き方の多様化が進んでいることから、企業にとって過度な管理負担を強いるような仕組みは制度の形骸化に繋がるため、避けることが望まれる。
- ・ 近年、企業の健康経営の取り組みの中で、スマートフォンアプリやウェアラブル端末などにより得られる客観的データの活用について注目が高まっている。今後、新たな健康確保の手段として議論を行うことが期待される。
- ・ 安全配慮義務については、予見可能性が低く、企業の副業・兼業推進の阻害要因となっていることから、今後、有識者による議論が望まれる。

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
1990年 私立南山高等学校男子部卒業
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・働き方改革特別委員会副委員長・政策提言実行PTリーダー

愛知県社会保険労務士会 常任理事・研修部長

一般社団法人人事労務システム協議会(HRSA) 監事・社会保険労務士稲門会 副会長

■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

2024年 9月:新版 人材開発辞典(東洋経済新報社)

2024年 3月:社会保険労務士の世界がよくわかる本(日本実業出版社)

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・人事の仕事がラクラク(日本法令)

■講演実績

各地経営者協会、各地商工会議所、各地社会保険労務士会

金融機関（名古屋銀行、百五銀行など）中小企業投資育成（名古屋、大阪）

その他（日本能率協会、日本フランチャイズチェーン協会、システムベンダー各社等）

■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

