

働き方の多様化に資するルール整備に関するタスクフォース
2019年3月22日(金) 10:00~11:00

副業・兼業及び テレワークの推進における 課題について

リクルートワークス研究所
所長 大久保幸夫
主任研究員 萩原牧子

副業・兼業推進の政府の動き

2017年3月「働き方改革実行計画」のなかで「希望者は原則として副業・兼業を行うことができる社会にする」と目標が掲げられる

2018年1月「副業・兼業の促進に関するガイドライン」策定、モデル就業規則が改訂
→労働者と企業双方のメリットや長時間労働にならないための留意点が整理され、労働者の勤務時間外の副業は、原則自由であることが確認、周知された

● モデル就業規則

本条は、あくまでも副業・兼業に関する規定の一例であり、各企業において必ずこの規定例どおりの規定にしなければならないという性質のものではありません。

改定前のモデル就業規則には、労働者の遵守事項として、第11条第6号に「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」という規定がありましたが、当該規定を削除のうえ、副業・兼業について、規定を新設します。

(副業・兼業)

第67条 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。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

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

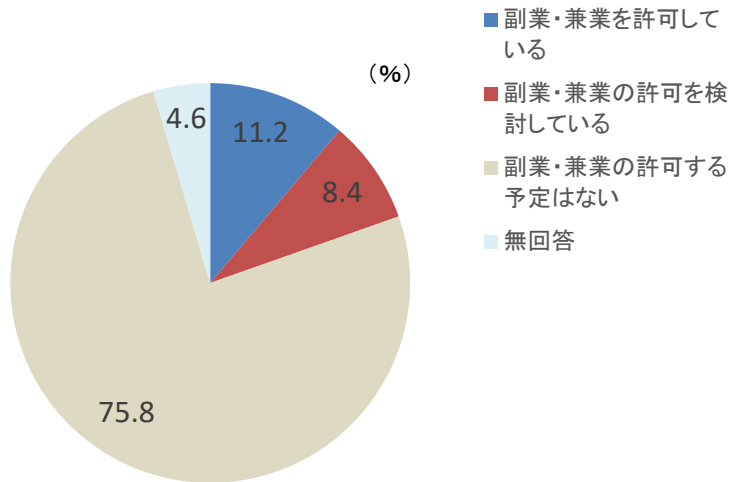
③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合

④ 競業により、企業の利益を害する場合

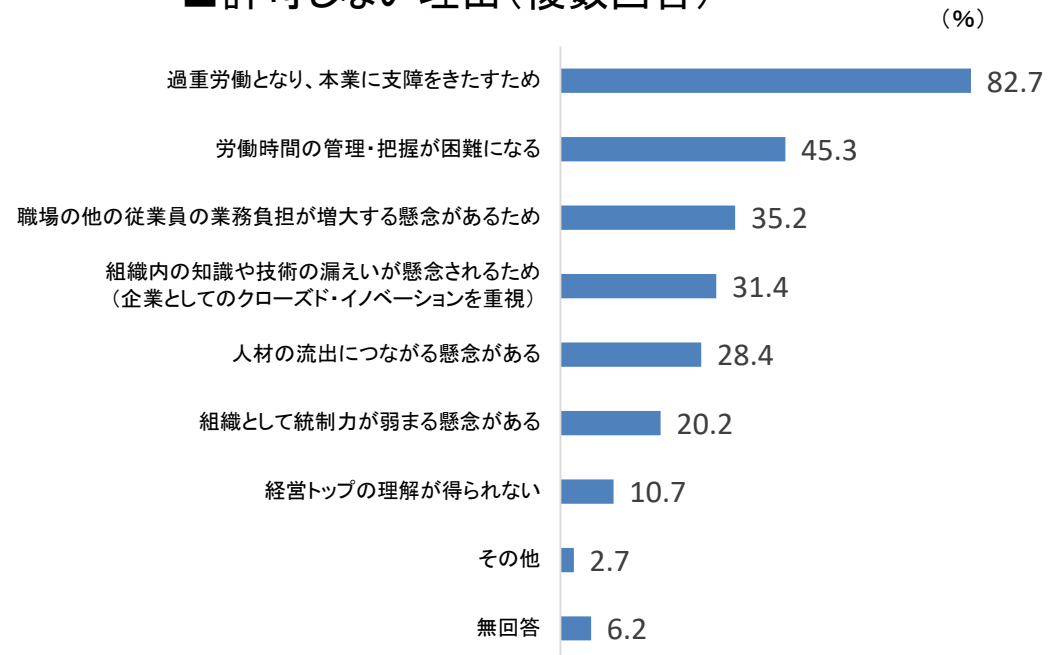
副業の実態(企業)

企業の75.8%は「副業・兼業を許可する予定はない」
過重労働による本業への影響や、労働時間管理の困難さを懸念

■従業員の副業・兼業に関する意向



■許可しない理由(複数回答)



出所 労働政策研究・研修機構(2018)「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」

副業実態(労働者)

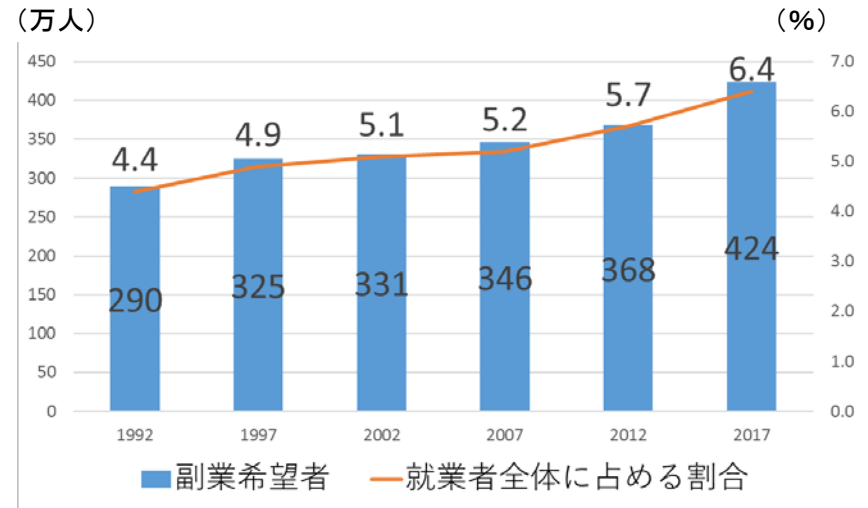
「全国就業実態パネル調査」(2018)では、正社員の35.5%が希望副業希望者は増加傾向

■副業を希望している就業者

	n数	今後はしたい	今後もしたいとは思っていない
副業経験のない就業者	25675	33.7	66.3
雇用者(計)	21631	34.7	65.3
正規の職員・従業員	13360	35.5	64.5
非正規の職員・従業員	8271	33.5	66.5

出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」(2018年)

■副業を希望している就業者



出所 総務省統計局「就業構造基本調査」

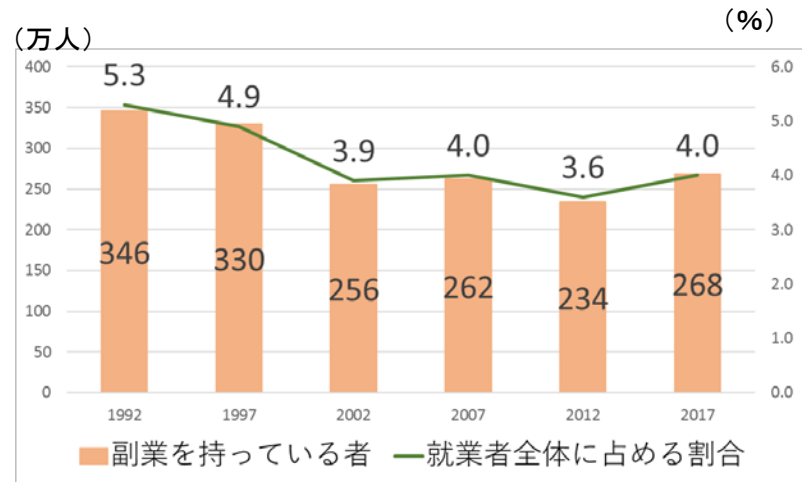
副業実態(労働者)

1年の間に雇用者の12.3%が副業を経験
 副業実施者は2012年から2017年で微増
 副業を実施するハードルはすでに下がっている→隠れ副業化

■昨年1年間(2017年1月~12月)で
 主な仕事以外に収入を伴う労働(副業・兼業)をしましたか
 ※株取引や家賃収入などは、含みません

	n数	はい (%)
就業者	29573	13.2
雇用者(計)	24653	12.3
正規の職員・従業員	14879	10.2
非正規の職員・従業員	9774	15.4

■副業をしている就業者



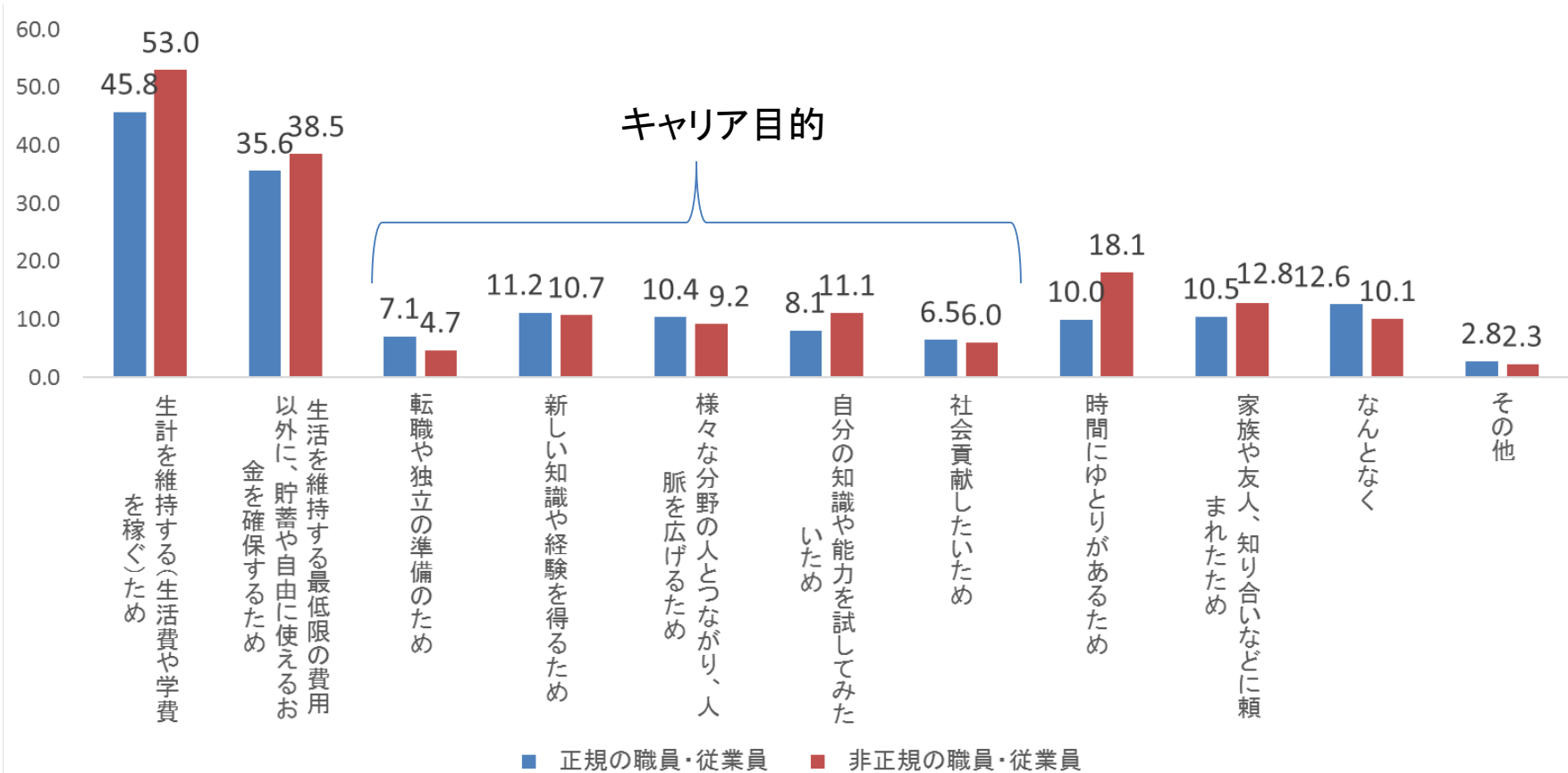
出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」(2018年)

出所 総務省統計局「就業構造基本調査」

副業実態(労働者)

副業目的は「収入補填」だけでなく「キャリア目的」も存在

■ 副業を行う目的(複数回答)(%)



出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」(2018年)

課題1：副業は原則自由の前提が知られていない

○そもそも、就業時間外の労働者の副業は、原則自由が前提

裁判例や学説においては、勤務時間以外の時間をどのように過ごすかは基本的に労働者の自由であり、例外的に、副業禁止が可能となるケースとしては以下に限定されている

- ・本業への労務提供上の支障がある場合
- ・企業秘密が漏洩するなど企業秩序に影響が生じる場合
- ・信頼関係を破壊する行為にあたる場合
- ・副業が競業にあたる場合

→現在、規定されている副業制限規定は多くの場合、無効または一部無効

○ マンナ運輸事件(京都地判平成24年7月13日 労判1058号21頁)

【概要】 運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を4度にわたって不許可にしたことについて、後2回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容（慰謝料のみ）された事案。

【判決抜粋】 労働者は、勤務時間以外の時間については、事業場の外で自由に利用することができる(①) のであり、使用者は、労働者が他の会社で就労（兼業）するために当該時間を利用することを、原則として許され（ママ）なければならない。

もともと、労働者が兼業することによって、労働者の使用者に対する労務の提供が不能又は不完全になるような事態が生じたり(②)、使用者の企業秘密が漏洩するなど経営秩序を乱す事態が生じること(③) もあり得るから、このような場合においてのみ、例外的に就業規則をもって兼業を禁止することが許されるものと解するのが相当である。

現在のルールをわかりやすく周知することが重要

課題2:労働時間通算が企業の副業解禁を妨げている

○労働時間通算の運用に無理がある

労働基準法第38条では「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。」と規定されている

→しかしながら、本業が雇用、副業が雇用の場合であっても、主なる事業主が副業先の労働時間を把握する法的義務はない

厚生労働省の副業のガイドライン※では、その運用を「使用者は、労働者が労働基準法の労働時間に関する規定が適用される副業・兼業をしている場合、労働者からの自己申告により副業・兼業先の労働時間を把握することが考えられる」と説明している

→労働者からの「自己申告」により副業先の労働時間を把握するという運用には無理がある

また、それにより副業先の労働時間を把握した場合は、通算により割増賃金が発生する（労働時間通算制の考えをもとに作成された厚生労働省のQ&Aにおいても「通算した所定労働時間が既に法定労働時間に達していることを知りながら」労働させた場合、との限定が付されている）

→追加的な負担が生まれる可能性があれば、本業側は副業を認めなくなるのは自然

（「柔軟な働き方検討会 報告」においても、「労働時間通算の在り方については、通達（昭和23年5月14日基発第769号）発出時と社会の状況や労働時間法制が異なっているという社会の変化を踏まえて、見直すべきである」と労働時間通算の在り方を制度的課題としてあげている）

割増賃金規定は見直すべき。一方で、健康管理の側面から、労働時間を通算する

※副業・兼業の促進に関するガイドライン

(参考)欧米の副業実態

	イギリス	ドイツ	フランス	アメリカ
就業者に占める副業率	3.9%	6.9%	5.4%	(4.9%) ※主・副共に被用者のみ
副業の法令上の位置づけ	←————— 就業時間外は自由(競合は禁止) —————→			法的規定ないが、就業規則・協約などで禁止する傾向
副業の特徴	経営管理職や専門職も一定層。サービス、小売業も女性を中心に多い	9割が「ミニジョブ」	雇用労働者の8割は女性、多くはパートタイム	専門職層が比較的多い
労働時間規制と労働時間通算	若年労働者のみ最長労働時間と休息規制で通算(割増規制なし)	最長労働時間規制は通算(割増規制なし)	最大労働時間規制は通算。割増賃金は、通算せず、同一事業所での超過分のみ	割増で通算するのは限定的(使用者が協同使用者の場合)
社会保障と労働時間通算	(労働時間の長短は加入要件ではない)	失業保険の給付や加入義務免除において通算	労働時間の長短は加入要件ではない)	(労働時間の長短は加入要件ではない)

出所 労働政策研究・研修機構「諸外国における副業・兼業の実態調査」2018

いずれの国も労働時間を通算する目的は、健康管理であり、割増規制ではない

雇用型テレワークの推進の政府の動き

2017年3月「働き方改革実行計画」のなかで「テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる」と記載され、推進の方向へ

2017年7月24日 テレワーク・デイ

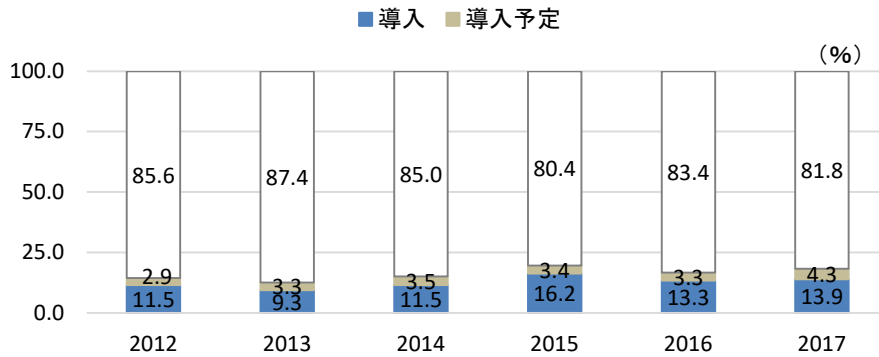
2017年12月「柔軟な働き方に関する検討会」で、雇用型テレワークのガイドラインとして「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を改正し、「情報通信機器を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」とし、中抜け時間や移動時間、労働時間の扱い方について整理

2018年7月23日から27日まで、テレワーク・デイ

雇用型テレワークの普及状況

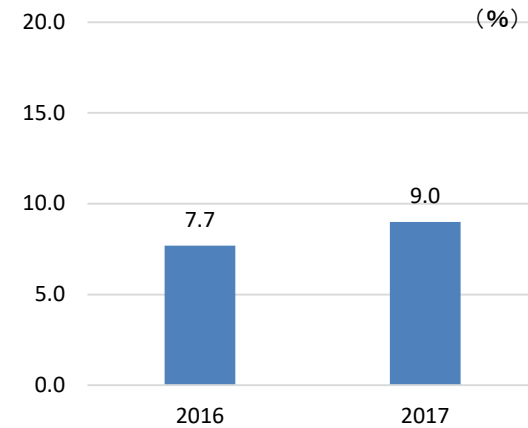
数値目標は2020年までに、テレワーク導入企業を2012年度(11.5%)比の3倍
 テレワーク制度に基づく雇用型テレワーカーを2016年度(7.7%)比の倍増(2017年度新設)
 →微増傾向だが、目標には遠い

■テレワーク導入企業



出所 総務省「通信利用動向調査」

■テレワーク制度に基づく雇用型テレワーカー

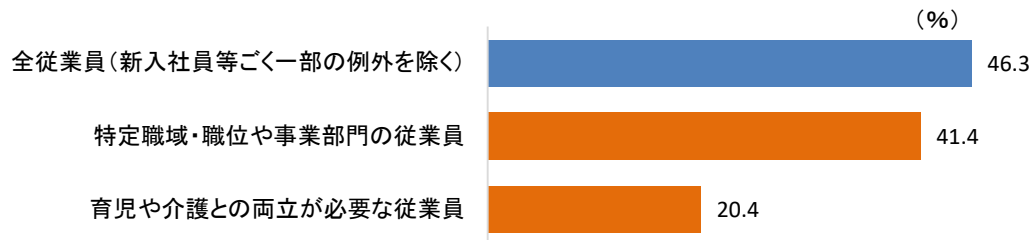


出所 国土交通省「テレワーク人口実態調査」

雇用型テレワークの普及状況

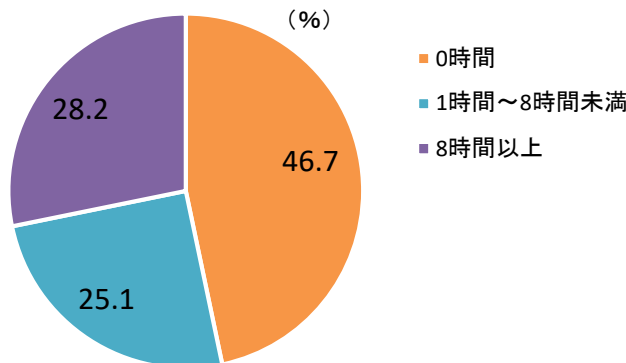
テレワーク制度があっても、対象者が限定されているケースが過半数
 かつ、テレワーク制度対象者であっても、実施していない割合が46.7%
 →効果的な運用、必要なマネジメントがなされていない

■テレワーク制度の対象



出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2018」
 ※全従業員を選択しない場合は、複数回答

■制度対象者の1週間のテレワーク時間



出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2018」

■制度対象者のテレワーク実施の要因 （正規職員・従業員限定）

	オッズ比
定数項	0.56
年齢	1.00
女性	0.90
配偶者あり	1.49
子どもあり	0.81
100人未満 (10人未満)	0.87
1000人未満	0.54 **
1000人以上	0.63 *
公務	0.63
素材関連業 (製造業)	1.21
サービス	1.12
情報	2.57 ***
金融	0.59
流通・小売	1.86
その他産業	0.74
サービス職 (事務職)	0.95
生産工程・労務職	0.87
営業職	3.41 ***
販売職	0.64
専門職・技術職	1.06
その他職種	1.77
部長以上 (役職なし)	1.57
課長以上	1.32
単調ではなく、様々な仕事を担当	0.94
自分で仕事のやり方を決めることができた	1.63 **
ウエイト付ロジスティック分析	

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01
 ()は参照値

出所 リクルートワークス研究所(2017)「働き方改革の進捗と評価」

課題1:テレワークの本来の目的や価値が理解されていない

効果①

通勤時間(労働時間ではないが拘束時間)を生活時間に繰り入れられる

移動時間等のロスタイムを業務時間に振り替えられる

効果②

集中して仕事をする時間がつくれる
(オフィスにいるときがもっとも集中できない。そのため創造的な仕事に適している)

cf. 米スタンフォード大 N.ブルーム教授

在宅勤務はオフィス勤務より13%
パフォーマンス向上

cf. フランス 頭脳労働者の92%は週2日のテレワーク希望

出所 CEBR「テレワークのもたらす経済効果に関する調査2014」

効果③

テレワークにより男性の家事育児時間が1日32分増加

出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017」

✖ 育児や介護など、制限があるひとや、仕事が切り出しやすいひとのためのテレワーク
(=テレワーク用の仕事が切り出される)

○ 生産性を高めるための、すべてのひとのためのテレワーク

推進するには、以下が必要

■ マネジメントの変化

「自分で仕事の進め方を決められるように、タスクを明確にすること」

■ 評価制度の見直し

プロセス評価→成果評価へ

これは、企業内論点であるが、政府にはテレワークの多様な効果について周知する役割を期待

(参考)フランスでは週2日テレワークが浸透

(ワークス研究所サイト「動き始めたフランスの働き方改革」vol.2)

CEBR (Centre for Economics and Business Research) は2014年、世論調査機関オピニウムを通じて、「テレワークのもたらす経済効果に関する調査」を実施しました。この調査では、テレワークを望むフランス人頭脳労働者のうち92%は、「週2日のテレワークを希望している」という結果が出ています。

また、“テレワークを通じて、フランス経済には年間98億ユーロの経費節減が可能になる”と試算されています。これはフランスのGDPの0.5%に当たる金額です。

他方、社員側から見ると、週2日テレワークをした場合、年間で交通費17億ユーロ、2億4700万時間の節約が達成されるのです。

調査対象であるフルタイム社員の93%はテレワークができる状況にあります。彼らは、テレワークのメリットについて、「生産性が向上する(36%)」「信頼されていると感じる(28%)」「仕事の処理量が増加する(13%)」と回答しています。

また、テレワークは、パートタイム社員にもメリットが大きい。パートタイム社員はアンケートの中で、柔軟な労働システムが存在しなかったことで、育児や介護のために「フルタイムからパートタイム労働に移行(10%)」「転職(10%)」「離職(24%)」を余儀なくされたと回答しています。

パートタイム社員の65%(93万人以上)がテレワークをすれば、勤務時間の増加につながってGDPの0.2%の成長に貢献できます。テレワークを認めない企業では今後、有能な社員が流出する、あるいは有能な社員を獲得しづらくなることも予想されています。

課題2: 現行法では、働く時間や空間が制約されている

働き方改革実行計画では、テレワークを「時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができる」と謳っているが、現行法では、働く時間や空間が制約されている

○深夜労働は割増賃金

深夜労働(午後10時から翌午前5時)に対する割増賃金は、基礎賃金の25パーセント増し以上(労働基準法37条4項)

→企業によっては、テレワークの深夜労働を禁止＝時間をずらして働けない

(厚生労働省のテレワークガイドライン※でも、業務効率化やワークライフバランスの実現の観点から、テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働を禁止することの有効性が述べられている)

○みなし労働時間制が使いにくい

厚生労働省のテレワークガイドラインには、テレワークに事業場外みなし労働時間制の適用が可能であると明記されているが、「使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難」という要件が、携帯電話を所持していることが当たり前になった現在において、満たしにくい。

個人が柔軟な働き方の選択を可能にするために、本人が希望する場合は深夜労働の割増賃金を適応対象外とする(1日の労働時間が8時間の範囲内の場合)といった、新しい労働時間管理の在り方の検討が必要

※情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン