

副業・兼業について - 第1回 -

従来、労働者には日本国憲法上で職業選択の自由が保証されてはいますが、職場外で勤務時間外に行う行為に対しても、労働契約上の誠実義務というものがあり、本業に支障を与えるような副業・兼業は、服務規律のひとつとして各企業の就業規則に規定され、自由に出来ないケースがほとんどでした。しかし、少子高齢化、労働力不足、一億総活躍社会という言葉を度々耳にするようになりました。現在の日本は、これら様々な問題を解決すべく「働き方改革」を強力に推し進め、その中で、副業・兼業の在り方も変化しています。

副業・兼業は、柔軟な働き方の一環として年々増加傾向にあります。2018年1月には、厚生労働省が「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を公表し、従来厚生労働省が公表していた「モデル就業規則」において規定されていた、労働者の遵守事項としての「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」という言葉が、削除されるに至りました。これにより、厚生労働省は今まで「原則禁止」していた副業・兼業の既定路線を「原則自由」に変更したことになります。



この政策変更により、多くの企業において副業・兼業が解禁され、労働者は本業以外の仕事を通じて活躍できるようになってきました。また、コロナショックに伴いテレワークが増えたことが追い風となり、副業・兼業をする労働者は増え続けています。本稿では、新しい働き方として注目を集める副業・兼業シリーズ第1回として、海外の状況、また企業にとっての副業・兼業のメリット・デメリットを法制の動向とともに個別に検討していきます。

副業と兼業の違い

「副業」と「兼業」という用語ですが、それぞれに違いがあるのでしょうか。実は日本の法律上、「副業」「兼業」についての定義はありません。厚生労働省や中小企業庁等の公文書においてもそれぞれ定義を定めて使い分けているわけではありません。なお、世間一般においては、副業は、普段は本業の仕事をメインで行い、休日や余暇などすきま時間に行う仕事として、兼業はどちらの仕事も同じウェイト、つまり複数の仕事を並行して掛け持ちする意味合いにおいて使われているケースがあります。

1 海外の状況

日本においては、ニューノーマルな働き方として注目を浴びる副業・兼業の推進ですが、柔軟な働き方の比率が高いと言われている欧米の状況はどうなっているのでしょうか。独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）の「諸外国における副業・兼業の実態調査（2018年4月）」を元にまとめました。

海外の状況



イギリス 3.9%

経営者・専門職が一定割合
サービス・小売りなどの未熟練職種も多い



フランス 5.4%

8割は女性（多くはパートタイム）
うち半数が主業でフルタイム労働に従事
できないことを副業の理由として挙げている



ドイツ 6.9%

9割がミニジョブ制度



アメリカ 4.9%

(被用者での割合) 専門職が比較的多い

日本の現状



4.0%

希望者は6.4%



各国の就業者に占める複数就業者の割合は、イギリス3.9%、フランス5.4%、ドイツ6.9%、アメリカ4.9%（アメリカのみ被用者に占める割合）、日本4.0%と実はあまり開きがなく、各国とも限定的であるといえます。複数就業者数で一歩リードしているドイツにはミニジョブ制度というものがあり、ミニジョブに就業している労働者には税金と社会保険料の支払いが免除されている制度であることが、複数就業者の伸びの要因だと推測できます。なお、ミニジョブ適用者は低所得者層が多いと言われています。

また、イギリスの、シンクタンクResolution Foundation（2016）は、失業率の増減と複数就業者比率の増減がほぼ対応関係にある点を指摘、経済・雇用状況の影響の可能性を示唆しています。

一方、日本の総務省がまとめた実態調査によれば、2017年度の有業者に占める副業者比率は先ほど記述したように4.0%となっていますが、副業希望者は6.4%となっており、希望者全員が副業を実施することができれば、諸外国の水準に肩を並べる水準となる状況です。

日本国内では、諸外国に比べて日本の働き方は硬直的であるというイメージがありますが、データで見る限り嘆くほどの差がないことがわかります。

「どの様なメリットがある? (企業編)

では、副業・兼業を実施する上でのメリット・デメリットはどのようなものがあるのでしょうか。企業側のメリット・デメリットは下記が考えられます。

〈企業側のメリット・デメリット〉

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none">他で得た知識・スキル・経験がプラスとなり、仕事の質が上がる、人材育成につながる。離職せずやりたいことにチャレンジできるので、人材の定着率が向上する。副業・兼業で得た新たな知識・情報や人脈を利用して事業拡大につなげられる。従業員が時間の使い方や配分に注意するようになり、本業での仕事の効率が上がる。	<ul style="list-style-type: none">副業・兼業により疲れて、本業の業務に支障をきたす場合がある。秘密情報の漏洩によるリスクがある。本業を退職し副業の方へ転職してしまう可能性がある。規程を策定する手間、イレギュラーな労務管理が必要な場合がある。

法的な側面からは、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由です。各企業においてそれを制限することが許されるのは、労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・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、競業により企業の利益を害する場合等に限定されると考えられるため、裁判例を踏まえれば、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当であるといえます。

以上のことから、副業・兼業を容認することは、企業に対して大きなメリットをもたらす一方で、従業員の健康被害、情報漏洩の危険性などのデメリットが生じます。制度を導入することによるメリットとデメリット等を比較し、自社にとってどちらが大きな割合を占めるのか、また、この先の未来に向けて何を選択することが労使双方にとってより良い道なのかを慎重に考え、検討してみることが必要ではないでしょうか。

企業側が留意が必要なポイント

- ・労働法上の整理
例) 労働時間の通算／時間外労働の管理
- ・労働・社会保険上の整理
例) 労災の考え方／社会保険の加入
- ・労働者とのトラブル事例
例) 有給消化中や休業期間中の就労
- ・会社として守るべき利益の保護
例) 競業避止・引抜防止・情報漏洩防止
- ・副業・兼業者を受け入れる場合の対応

※これらの諸課題については、シリーズ第2回以降で解説を行います。

「どの様なメリットがある? (労働者編)

次に、労働者のメリット・デメリットは下記が考えられます。



<労働者側のメリット・デメリット>

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none">本業では得られない知識・スキルを獲得できる。自律性・自主性を養うことができる。本業とは違う会社やコミュニティに属することで、知識やスキルが習得できる。副業・兼業で構築した人脈を他の仕事に応用することも可能。起業や転職に向けての準備や試行が可能。収入の増加	<ul style="list-style-type: none">働き方によっては長時間労働となり、時間や体調の管理がより難しくなることがある。1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合がある。

労働者の視点からは、自身の労働時間や社会保険に関して、今まで以上に主体性をもった自己管理が必要という点を除いては、メリットの方が多いと考えられます。

本業以外の収入が増えるとともに、本業では得られない経験やスキルを身につけて、総合的なキャリアを形成することができ、例えば、将来、起業するといった目標や自分自身のやりたいことを現実的に叶えられることになります。逆に、わざわざ転職や起業をしなくても、現在の会社に所属しながら、起業しないとできない業務をローリスクで体験することも可能となります。

また、家計のリスク分散という観点でも複数の仕事を持つことは効果的だといえます。

一方、副業・兼業を行うことにより、長時間労働につながりやすいというデメリットもあるため、労働者が意識をもって主体的に自身の健康管理を行うことがより一層求められることになります。

また、副業・兼業を行うことにより、本業での評価が下がってしまったり、転職の意志があると見做されるというような不利益な取り扱いを受けるケースも出てきてしまう可能性もあります。

全体としては、労働者側にはデメリットよりもメリットが多いという印象ですが、これら様々な点を考慮の上、自己的責任において副業・兼業を選択する明確な意思表示が必要となりそうです。

今回はシリーズ第1回として、副業・兼業の基礎知識をご紹介しました。次回、導入に際し、『企業側が留意が必要なポイント』を踏まえて必要な就業規則、社内制度、関連する法律関連がどのようにになっているか、何をやらなければいけないのかをご紹介いたします。