

働き方はどう変わる？ 2024年に注目すべきトピック6選

③ 副業・兼業



「働き方はどう変わる？ 2024年、人事・労務の注目すべきトピック6選」3つ目のトピックは、『副業・兼業』です。企業が副業・兼業を促進する理由は様々ですが、最近の傾向としては、本業での成長や自律的なキャリア形成に繋がるよう、従業員の幅広い視野と経験の獲得を目的とする企業が増えてきています。

1. 副業・兼業の促進に関する国の取り組み

厚生労働省は「働き方改革実行計画」を踏まえ、副業・兼業の普及促進を図るために、「**副業・兼業の促進に関するガイドライン**」の策定や「**モデル就業規則**」の改定などを行っています。



2017年3月	● 働き方改革実行計画「副業・兼業の普及促進を図る」
2018年1月	● 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」策定 ● モデル就業規則改定（許可制⇒届出制）
2020年7月	● 成長戦略実行計画「副業・兼業の環境整備を行うため労働時間の管理方法のルール整備を図る」
2020年9月	● 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」改定 ⇒ 副業・兼業に関する労働時間管理／健康管理ルールの明確化 ● 「簡便な労働時間管理の方法」（管理モデル）の提示 ● 労災保険法の改正
2021年7月	● 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q&A公表
2022年6月	● 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画「さらに副業・兼業を推進」
2022年7月	● 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び同Q&A改定 ⇒ 企業に対して副業・兼業への対応状況について情報公開を推奨

2. 副業・兼業規定の見直し

副業・兼業の促進に関するガイドラインでは、裁判例を踏まえると、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当であり、副業・兼業を禁止している企業や一律許可制にしている企業は、副業・兼業を容認する方向で就業規則等を見直すことが望ましいとしています。

その上で、就業規則等を見直すポイントとして、右の3つをあげています。



① 副業・兼業を原則認めることとする

② 裁判例において例外的に副業・兼業を禁止または制限することができる」とされている場合を必要に応じて規定する

例えば、

- ✓ 労務の提供上の支障がある場合
- ✓ 業務上の秘密が漏洩する場合
- ✓ 競争により自社の利益が害される場合
- ✓ 自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 など

③ 副業・兼業の有無や内容を確認するための方法を、労働者からの届出に基づくこととする

3. 副業・兼業における労働時間管理

労働基準法は「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」と規定しており、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む（労働基準局長通達 昭和23年5月14日付け基発第769号）とされています。

次の表は、働き方ごとの労働基準法（労働時間通算）の適用関係をあらわしたものです。



			副業・兼業		
			雇用関係にある働き方		雇用関係にない働き方 (業務委託など)
			一般の労働者	管理監督者	フリーランスなど
本業	雇用関係にある働き方	一般の労働者	○	×	×
		管理監督者	×	×	×
	雇用関係にない働き方 (業務委託など)	フリーランス など	×	×	×

本業、副業・兼業とも一般の労働者に該当するケースでは、自社（本業）における労働時間と労働者からの申告等により把握した他社（副業・兼業）での労働時間を通算する必要があります。自社と他社とで労働時間制度が異なる場合もありますが、あくまで自社の労働時間制度を基準として、通算します。労働時間の通算方法には、**原則的な労働時間管理の方法**と**簡便な労働時間管理の方法（管理モデ**

ル）の二通りがあります。労働時間を通算する方法の詳細は、厚生労働省「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」をご参照ください。

なお、通算の定めは労働時間に限られており、休憩、休日、年次有給休暇については、各社の定めがそれぞれ適用されます。

4. 副業・兼業の実態

2024年4月に働き方改革関連法の施行から5年となることを踏まえ、厚生労働省が労働時間制度等に関する現状の課題・傾向等を把握することを目的にアンケート調査（企業調査・対象3,441社）を実施しています。

それによると、「**副業・兼業を認めている**」企業は**58%**であり、「副業・兼業を認めていない」企業の37%を大きく上回っています。なお、副業・兼業を認めている企業で、「**実際に副業・兼業を行っている労働者がいる**」が**26%**、「副業・兼業を行っている労働者がいることは認識していない」が**32%**でした。

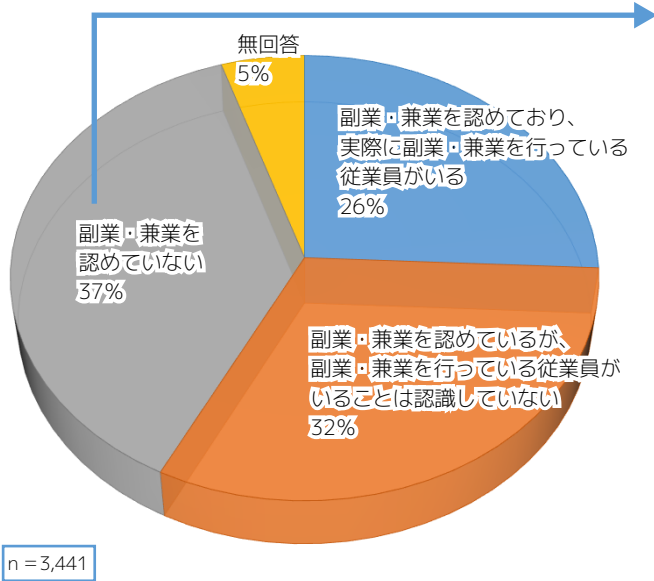


一方、「副業・兼業を認めていない」企業に、その理由を聞いたところ（複数回答）、「**本業での労務提供に支障が生じる懸念があるから**」が**79.6%**と最も多く、次いで「情報漏洩の懸念があるから」が25.0%、「労働時間の通算が困難、計算等が面倒であるから」が16.7%となっています。

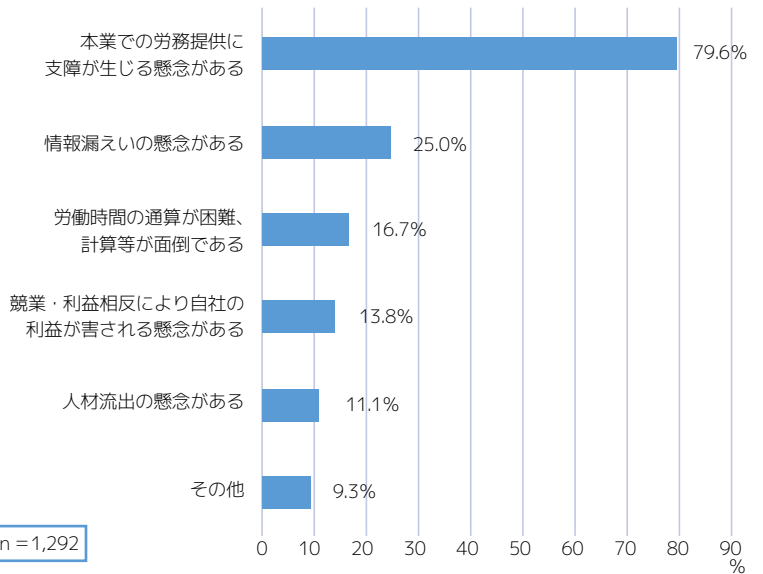
※次頁グラフ参照



【グラフ1 副業・兼業のルール及び実態】



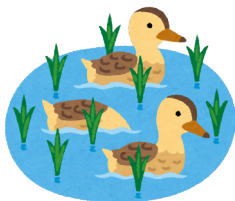
【グラフ2 副業・兼業を認めていない理由】



※厚生労働省「労働基準関係法制研究会」資料に基づき作成

5. 企業の取り組み事例

厚生労働省が副業・兼業に取り組む企業(11社)にヒアリングを行い、その結果をまとめた事例集を公表していますので、自社での検討の参考としてご活用ください。



6. さいごに

従業員が副業・兼業を通じて自己研鑽や他流試合などの経験を積むことで、社内では得られない知識やスキル、人脈を得ることができ、その結果、本業で新たな能力を発揮したり、視野を広げるきっかけになります。長期的視点で見ると、副業・兼業の容認は、自社を活性化させ好循環サイクルを生み出すためのポンプのような役割をするのではないのでしょうか。

このようなメリットがある一方で、4. で挙げた「副業・兼業を認めていない理由」から、副業・兼業の容認を躊躇される企業も多いと思います。その場合、社外副業・兼業の代替として、自社の従業員が社内の他部門で一定時間、当該部門の仕事に従事することを認める「**社内副業制度**」を検討されてはいかがでしょうか。

社内副業制度の狙いは、従業員に社内でも多岐にわたる仕事内容を幅広く経験してもらい、キャリアの選択肢を広げて、人材のリテンションを図ることにあります。

自社の従業員が、他社などで副業・兼業をしなくても、社内でも同様の経験ができる仕組みの提供であり、懸念することが多くデメリットが目立つ社外での副業・兼業に比べると、社内副業は、導入のハードルが比較的低いと考えられます。



4つ目のトピックは「テレワーク×フレックスタイム制」を予定しています。
373号を楽しみにお待ちしておりますと幸いです。