

副業・兼業～交錯する期待と懸念¹

まつうら たみえ
松浦 民恵 ●法政大学キャリアデザイン学部 教授

1. 副業・兼業に対する期待と現状

(1) 副業・兼業をめぐる政策の動向

官邸に設置された働き方改革実現会議が2017年3月に決定した「働き方改革実行計画」には、多岐にわたる労働政策の方向性と検討の工程が示されており、その後の労働政策の展開に大きな影響を与えている。

この計画のなかでは副業・兼業についても、「副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワー

クの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。」(p.15) とある。

その後2018年1月には、厚生労働省に設置された「柔軟な働き方に関する検討会」により、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」と「モデル就業規則」²が公表された。改定後の「モデル就業規則」においては、副業・兼業について、これまで労働者の遵守事項として盛り込まれていた「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」という規定が削除され、既存の裁判例を踏まえた条件付きの禁止・制限という形で、以下のように規定されている。

(副業・兼業)

第68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労働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

1. 本稿は解説もしくは筆者の私見に過ぎず、特定の会議体や団体の意見を、代表するものでも、反映するものでもない。
2. 「モデル就業規則」は厚生労働省が示している就業規則の一例であり、何らかの強制力を持つものではないが、特に中小企業等においては、これを参考に自社の就業規則を作っている場合も少なくないことから、副業・兼業規定に関する見直しが行われた。

(2) 副業・兼業の現状

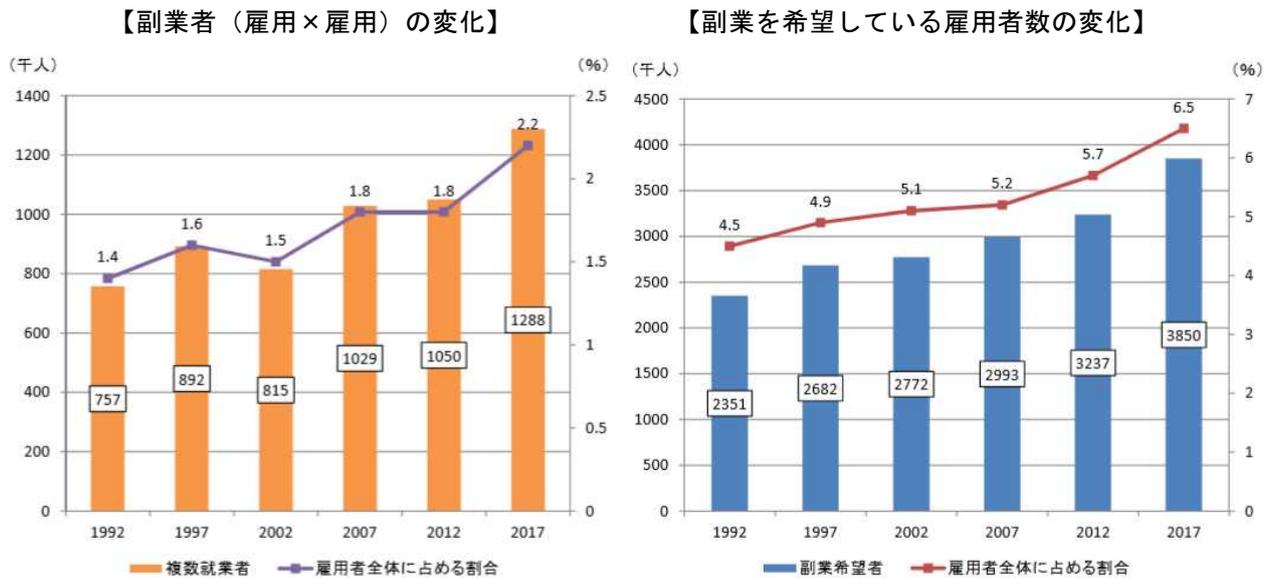
前述のように「新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備」（「働き方改革実行計画」p. 15、再掲）といった期待が、副業・兼業に向けられている裏腹として、副業・兼業の現状は必ずしも期待に添ったものになっていない。だからこそ変革を促すためのさまざまな政策が展開されているわけだが、労使が副業・兼業について考える際に現状を知っておくことも重要なので、まずは副業・兼業の現状を概観しておきたい。

2017年の総務省「就業構造基本調査」をみると、副業がある雇用者は222万人で、雇用者の3.8%に

とどまる。このうち本業・副業がともに雇用関係にあるのは129万人（雇用者の2.2%）に過ぎないが、ここ数年微増傾向にある（図表1、左）³。副業を希望している雇用者数をも、2017年で385万人（雇用者の6.5%）と決して多くはないが、時系列では微増傾向がみてとれる（図表1、右）

松浦（2016）は、2012年の同調査からみてとれる副業がある雇用者（本業）の特徴として、①本業が非正規の女性で、本業・副業ともに雇用者という形態が多いこと、②本業・正規においては中高年の副業が、男性の本業・非正規においては60歳以上の副業が目立つこと、をあげている。

図表1：副業者数、副業の希望者数の変化



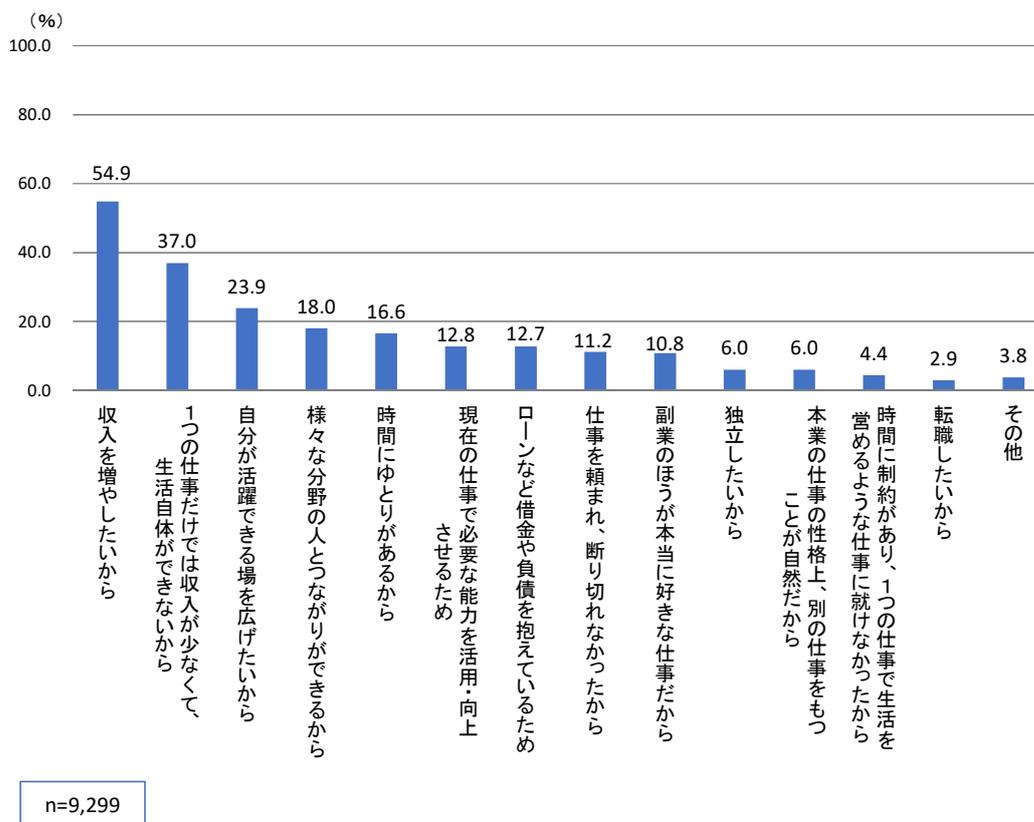
注：左のグラフは本業・副業とも「雇用者」の副業者数。「雇用者」には、「会社などの役員」も含まれる。
 資料：総務省「就業構造基本調査」。第2回「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」（2018年10月2日）資料より。

3. 萩原・戸田（2016）も総務省「就業構造基本調査」を時系列で分析し、副業者の割合は全体としては1977年をピークとして減少傾向にあるものの、本業・副業ともに雇用者である副業者が増加していることを指摘している。

また、副業者に対して副業の理由をたずねた調査結果をみると、「収入を増やしたいから」が54.9%と過半数を占め、次に「1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」(37.0%)、「自分が活躍できる場を広げたいから」

(23.9%)、「様々な分野の人とつながりができるから」(18.0%)が続いている(図表2)。このように、副業者の過半数は家計の補填のために副業を行っている一方、活躍の場やネットワークの拡大を目的としている場合も2割前後みられる。

図表2：副業の理由（複数回答）



注：2017年9～10月にかけて実施されたインターネット調査。185万人を対象として、有効回答は15万7,000人。うち、「仕事が2つ以上（副業をしている）」は9,299人。

資料：労働政策研究・研修機構「複数就業者についての実態調査」（速報）。第2回「複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会」（2018年7月26日）資料より。

2. 期待と現状のギャップの要因と想定される変化

(1) 期待と現状のギャップの要因

このように副業・兼業は、現状においては部分的な広がりにとどまっており、非正規の労働者に

よって行われる場合が多い。副業・兼業の今後について考える前に、このような現状の背景を整理しておきたい。

正規の労働者については、多くの場合1社で長時間、長期間にわたって働くことが期待されてきた。伝統的な年功賃金のもとでは、本業に専念して長期間働けば賃金水準が上昇するとされてきた。人

材育成のメインは長時間労働を前提としたOJT (On the Job Training) であり、経済が右肩上がりに成長していた時代には、1社のなかで多くの成長機会を社員に提供することが可能であった。

このような状況を前提とすれば、正規の労働者が副業・兼業を行うのは時間的にも難しく、そもそも必要性も低かったと考えられる。また、企業としても副業・兼業を奨励するインセンティブが乏しく、結果として多くの企業で副業・兼業の禁止規定が置かれてきた。

また、副業・兼業禁止の背景としては、副業・兼業に伴う実務上の課題とリスクもあげられる。

本業・副業ともに雇用関係の場合、企業は、本業・副業の労働時間を通算して管理することが求められている。通算労働時間の把握は、割増賃金の支払い⁴、さらには2019年4月からスタートした労働時間の上限規制への対応のためにも必要となるだろう。

社会保険については、労災保険は本業・副業の双方で適用されるが、雇用保険、厚生年金保険・健康保険については、本業・副業それぞれに適用の可否が判断される。ただし、本業・副業の双方で適用要件を満たす場合、雇用保険は基本的に本業（主として生計を維持する賃金を受給する勤務先）での適用となる一方、厚生年金保険・健康保険は、被保険者本人が年金事務所等に必要な届け出を行い、本業・副業の報酬に応じて保険料を按分する必要がある。

このように、副業・兼業の実務においては、企

業、社員に管理や手続きの負担が発生し、その複雑さゆえの混乱要素も孕んでいる。また、特に企業にとっては、手続きの面で不備があった場合（労働時間が正しく申告されなかった、社会保険の按分手続きがとられなかった等）、さらには副業・兼業によって何らかの問題が生じた場合（社員の健康状態の悪化等）、責任の所在やとるべき対応策が必ずしも明確でないがゆえのリスクもある。

(2) 想定される変化

従来、副業・兼業を行うのが時間的に難しく、必要性も低かった正規の労働者の働き方は、ここ数年で大きく変わってきている。長期雇用慣行についてはある程度維持されているものの、年功賃金の適用対象は狭まり、賃金水準の上昇は抑制されている。社員の成長機会として、社外でのさまざまな活動の有効性を指摘する声も少なくない⁵。また、働き方改革がさらに進めば、労働時間削減によって確保できる時間で、あるいは残業代の減少を補填するために、副業・兼業を希望する社員が増加してくることも十分に考えられる。

さらに、前述したような副業・兼業における労働時間管理や社会保険など、実務上の課題についても政府のなかで検討が進められている。こうした検討の結果、副業・兼業に伴う実務上の負担やリスクがどう変化するかについても注視する必要がある。

たとえば労働時間の通算については「副業・兼

4. たとえば本業A社、副業B社の双方において雇用関係があれば、社員がB社と雇用契約を締結したのがA社の後である場合には、A社で5時間勤務している社員がB社で4時間勤務すれば、割増賃金の支払い義務はB社に生じる。一方、社員がB社で4時間勤務することを予め知りながら、A社が労働時間を5時間から6時間に延長した場合には、この1時間分に関する割増賃金は、A社が支払わなければならない。つまり、どちらにせよ、他の企業で雇用されていること、さらには法定労働時間を超えて勤務していることをA社もしくはB社が知り得たかどうか、知っていたかどうか、によって割増賃金の支払い義務をどちらが負うかが判断されている。

5. 石山（2018）は、ボランティア、地域コミュニティ、異業種交流会といった社外活動が、本業の業務遂行に正の影響を有するとしている（この分析では、本業に対する副業の影響は有意でなかった）。佐藤・松浦（2018）は町内会やPTA・父母会等を含む多様な人々と交流の機会がある組織や活動（選択肢に副業は含まれていない）への継続的な参加が、「知的好奇心」、「学習習慣」、「チャレンジ力」の3つの特性を備えた「変化対応行動」につながることを実証している。

業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」(厚生労働省労働基準局)、社会保険については「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」(厚生労働省年金局)等で検討されている最中である(2019年4月1日現在)。雇用保険の取扱いについては「複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会」(厚生労働省職業安定局)の報告書が2018年12月に公表されている。

3. 副業・兼業の今後に向けて

(1) 副業・兼業に対する基本的な考え方

最後に、副業・兼業の今後に向けて、労使が留意すべき点について述べて本稿の結びとしたい。まず、副業・兼業について労使が検討する前提として、副業・兼業に関する基本的な考え方を確認しておきたい。

副業・兼業は労働時間以外の生活の範疇で行われるものであり、生活の時間をどう使うかは基本的に個人の自由である。つまり、個人の生活に対して、基本的に企業や政策は介入できない。したがって、副業・兼業を禁止している企業の社員が副業・兼業を行ったとしても、過去の裁判例では、企業が具体的な不利益を被らない限り、基本的には社員の副業・兼業が尊重されている。その裏返しとして、企業が副業・兼業を奨励・促進したり、企業にとってもメリットがあると考えられる副業・兼業に誘導しようとしても、やはり個人の自由が尊重されると考えられることから、企業ができることには限界がある。

ただ、正規の労働者の働き方が変化し、副業・兼業に対するニーズが顕在化してくるなかで、副

業・兼業をやみくもに否定的に捉える企業が、そのスタンスを再考する余地はあるだろう。副業・兼業しやすい環境を整備して奨励すべきか、個別事例ごとに慎重な立場をとるべきか等、企業が副業・兼業に対するスタンスについて再考する際には、本業と副業の相乗効果が期待される場合も、逆に副業がマイナスに影響する場合もあることに留意する必要がある。

また、改定モデル就業規則にあるような、労務提供上の支障、企業秘密の漏洩、信頼の失墜、競業による利益侵害といった禁止・制限要件についても、具体的に社員のどのような行動が該当するのか、労使で認識を共有しておくことが望ましい。

(2) 副業・兼業とどう向き合うか

図表3は副業・兼業を奨励する場合、企業・社員それぞれに期待・懸念される点について整理したものである⁶。

なかには、期待と懸念が併存するものもある。たとえば、副業・兼業は社員の成長に有効な場合もあるが、一方で本業に集中するほうが成長に有益なタイミングやケースもある。ビジネス展開においても、副業のネットワークが次のビジネス展開につながる等の好影響が期待される一方で、本来は本業で担うべきビジネスを副業で請け負う、競争力の源泉である技術やノウハウが流出する等のリスクが併存する。また、本業と副業・兼業は基本的に別々の事情で動いており、結果として仕事のピークが重なることも容易に想像できる。本業と副業・兼業の調整がうまくいけば社員のモチベーションの維持・向上につながるが、優先順位を間違えてどっちつかずになればストレスが増大し、むしろ本業と副業・兼業の双方でモチベーションが低下することも懸念される。

6. ここには示していないが、副業・兼業者を受け入れる側の企業においても、人材の確保の面でメリットがあると考えられよう。

図表3：副業・兼業に関する期待と懸念

	期待される点	懸念される点
企業	<ul style="list-style-type: none"> ● 人材の確保・定着 ● 社員の成長機会の拡大 ← ● モチベーションの維持・向上 ← ● 賃金の補完、賃金コストの効率化 ● ビジネス展開への好影響 ← 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員の成長の阻害 ● モチベーションの低下 ● ビジネス展開への悪影響（競業、機密漏洩等） ● 社員の長時間労働（割増賃金の負担も） ● 社員の健康への悪影響 ● 管理コストの増大
社員	<ul style="list-style-type: none"> ● 成長機会の拡大 ← ● モチベーションの維持・向上 ← ● 収入の増加 ● 起業・転職やセカンドライフの準備 	<ul style="list-style-type: none"> ● 成長の阻害 ● モチベーションの低下 ● 長時間労働 ● 健康への悪影響 ● 手続きコストの増大（勤務先との調整、社会保険の手続き、確定申告等）

資料：筆者作成。

つまり、副業・兼業はさまざまな課題を解決する上での一つの選択肢たり得るが、労使にとって良いほうに作用するか、逆の結果になるかは、実際の使い方によるところが大きい。

副業・兼業を期待通りに進めるためには、むしろ懸念される点を踏まえて、企業・社員のそれぞれがどういう使い方をするか考える必要がある。その上で、個人の自由への過度な介入にならない

範囲で、副業・兼業を希望する社員と企業が話し合い、双方にとってより良い副業・兼業のやり方について認識を共有することが重要である。

実際行われる副業・兼業に関して、社員と企業の双方が肯定的に捉えられる結果となれば、副業・兼業が普及していく可能性は高まる。逆にどちらかにとって不満な状況が続くようであれば、普及も進まないだろう。

【引用文献】

石山恒貴（2018）『越境的学習のメカニズム 実践共同体を往還しキャリア構築するナレッジブローカーの実像』福村出版。

佐藤博樹・松浦民恵（2018）「『変化対応行動』と仕事・仕事以外の自己管理 ライフキャリアのマネジメント」『日本キャリアデザイン学会第15回研究大会報告論集』 pp. 129-132。

荻原牧子・戸田淳仁（2016）「『複業』の実態と企業が認めるようになった背景」『日本労働研究雑誌』 No.676、pp. 46-58。

働き方改革実現会議（2017）『働き方改革実行計画』2017年3月。

松浦民恵（2016）「再び注目される副業～人事実務からみた課題と方向性」『基礎研レポート』2016. 11. 17、pp. 1-9。