

An instinct for growth™

マンスリー・ハイライト 拝啓社長殿

マネジメントのための経営財務情報

第569号 この資料は全部お読みいただいて140秒です。

今回のテーマ： 副業・兼業

中小企業庁が2017年3月に発表した『兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言』で紹介されている統計によると、上場企業では約7割、都内中小企業では約4割が副業を禁止しているものの、ここ数年の間で副業を容認する傾向がみられ、副業に対する労働者の関心も高まりを見せているようです。

副業・兼業の形としては、安定した企業で従業員として働きつつ、起業する事例がよく見受けられます。一方で従業員として複数の会社で勤務することには、以下の諸管理についてのより深い検討が必要となり、会社としても慎重にならざるを得ません。実際、本業への影響がないことを条件として副業・兼業を許可する事例や、会社が副業・兼業の内容を審査し、社員にとってプラスになると判断したのみ許可する、他社の従業員となることは禁止するなどの条件がある事例もよくあります。

副業・兼業の促進に関するガイドライン

厚生労働省は2018年1月に、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を発表しました。

ガイドラインは、原則として副業・兼業を認めるという立場に立っています。過去の複数の裁判例を引き合いにし、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という考え方に基づいています。

ガイドラインでは副業・兼業の労使共通のメリットとして、現業以外のスキル・経験獲得、主体的なキャリア形成の促進を挙げる一方で、留意すべき点として長時間労働の可能性を踏まえた時間管理・健康管理や秘密保持・競業避止義務を意識した情報管理を挙げています。

労働時間管理の重要性（ガイドラインQ&A）

自社と副業・兼業先での労働時間を通算した結果法定労働時間を超える場合には、会社に36協定の提出及び割増賃金支払いの義務が生じます。この義務を負うのは法定外労働時間を発生させた会社であり、一般的には労働契約を後から結んだ会社です。ただし、副業・兼業先があることを知りながら所定の労働時間を超えて働かせた場合は、本業においてもこれらの義務を負うこととなります。

また、労災事故における業務の過重性を評価するにあたっては本業及び副業・兼業先の労働時間の合算はされないとされています。これらについての考え方は、今後起こり得る副業・兼業の事例も影響すると思われ、動向が注目されます。

ガイドラインを踏まえた企業側の対応

副業・兼業についての対応を考えることは、自社の社員にどのような働き方をしてもらいたいのか、また、働くということに対してどのような考えを持った社員に働いてもらいたいのか、ということにつながると考えられます。リスクや手続きの煩雑さのみに目を向けて一律に禁止するのではなく、様々な可能性を考えていくことが、中長期的な企業の発展のために必要なことなのかもしれません。

お見逃しなく！

働き方改革関連法案は2018年4月に国会に提出され、今後審議に入ります。副業・兼業についてはこの法案の内容には含まれておらず、これに先立って発表された働き方改革実行計画において、柔軟な働き方がしやすい環境整備の一項目として検討が進められています。