



「副業・兼業における会社・労働者それぞれのポイントや注意点のご紹介」

リクルートの調査によると全体を見ればまだ7割以上の会社が副業・兼業（副業と兼業では意味が異なりますが読みやすさを重視して以下副業とします）を禁止しておりますが、2018年の「副業解禁元年」から、働き方改革でも副業の普及促進が図られており、少しずつですが大企業でも副業を認める企業が増えてきました。ひと昔前は禁止が当たり前という世の中でしたが何故ここに来て国が副業を推進し始めているのでしょうか。

1.なぜ働き方改革では「副業・兼業」が推進されているのか？

一番の理由は、単純に副業を希望する従業員が増加傾向にあるということです。現代の社会人は働き方の多様化を求める傾向が非常に高まっております。私自身も本業がありながら、副業の社会保険労務士として開業しておりますが、資格を取得した当初から、非常に充実した職場環境であることや、経営者への恩もあり現在も退職はしておりません。しかし、キャリアアップを考える上で取得した資格を更に活用できないか、知識や経験を活かして更に広く社会の役に立つことができないうか、という想いから、勤務を続けながら開業するという結論に至っております。幸いなことに本業では副業が許可されています。近年は福利厚生を重視する求職者の割合が非常に増えておりますが、今後は副業が許可されている会社であることを重視する求職者も増えてくることが予想されます。現状、副業禁止の会社はメリット・デメリットを踏まえた上で、この機会に副業の許可をご検討されてはいかがでしょうか？

2.企業・労働者それぞれにおけるメリット・デメリット

厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」では副業のメリットについて以下のように記載されています。

【企業】メリット：

- ①労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
- ②労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- ③優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。

- ④労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

【労働者】メリット：

- ①離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。
- ②本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。
- ③所得が増加する。
- ④本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

またガイドライン上では明確な記載がありませんがデメリットについては以下が挙げられると考えます。

【企業】デメリット：

- ①情報やノウハウについて漏洩の恐れがある
- ②取引先や顧客の流出の恐れがある
- ③割増賃金の支払等について厳格に管理する必要がある
- ④職務専念義務が果たされなくなる恐れがある
- ⑤副業をきっかけに起業や転職してしまう恐れがある

【労働者】デメリット：

- ①ワークライフバランスを取ることが難しくなる
- ②長時間労働による健康の管理が必要である
- ③副業に意識が傾き労働効率が下がる可能性がある

3. 企業のポイントや注意点

副業を認めるためには何から始めればいいのか分からない場合もあるかと思います。まずは副業に対しての規則はどうなっているか確認してみましょう。禁止規定がある場合には内容の変更、就業規則等に規定が無い場合には企業のデメリットに配慮した副業規定を整備する必要があります。

また必ず副業先の事業情報、労働契約締結日、業務内容、終業時間、就労日数などを記入する副業申請書の提出を義務化にし、申請書の内容により可否ができるようにしておきましょう。副業先が取引会社や同業他社など自社に悪影響を与えるリスクのある会社ではないか、希望者の健康管理や労働時間に無理のない範囲の申請であるか等をチェックします。

加えて特に割増賃金の支払いについてはよく確認しておく必要があります。労働基準法32条では1日については8時間、一週間については40時間までを労働時間として定めており、超えた時間に対しては割増賃金の支払いが必要とされています。また労働基準法38条では労働時間について事業所を異とする場合にも適用されると定められています。つまり労働時間をすべて通算して考えなくてはなりません。それではもし通算した労働時間が法定労働時間を超えてしまった場合、本業・副業どちらの会社に割増賃金を支払う義務が発生するのでしょうか？

厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」では以下のように記載されています。

- ・一般的には通算により法定労働時間を超えることとなる所定労働時間を定めた労働契約を時間的に後から締結した使用者が、契約の締結に当たって、当該労働者が他の事業場で労働していることを確認した上で契約を締結すべきことから、同法上の義務を負うこととなります。

一部例外はありますが、基本的には時間的に後から労働契約を結んだ企業が、割増賃金を支払う義務を負います。特に入職前から副業を希望している従業員の 경우에는、自社より早く労働契約している会社が他にあることが多いことから、割増賃金の義務が発生する可能性が高く注意が必要です。

4. 労働者側のポイントや注意点

副業を行う前には必ず会社の規則がどうなっているか確認しましょう。就業規則等に明確な規定が無い場合にも規定が

無いから許可されているものと自己解釈するのではなく人事部や総務部に確認するのが望ましいです。規定を確認せずに副業を始めてしまうと最悪の場合、雇用契約違反に繋がる可能性もあるため十分注意しましょう。

また内容によっては長時間労働に繋がりワークライフバランスを崩してしまう可能性があります。必ず事前にご家族など自身の周りの方々には十分に相談して理解を得ること、そして無理のない範囲で行えるようにしましょう。

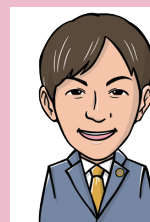
副業を開始した後は職務専念義務にも注意しましょう。私自身も始めて暫くは本業と副業それぞれに対するモチベーションやメンタルコントロールが難しい時期がありました。せっかく副業の許可をしていただいたのに本業のパフォーマンスが落ちてしまっただけでは本末転倒です。むしろ副業で得たことを本業で還元していく気持ちで臨むと本業にも良い印象を与えることができます。

最後に、収入によってはこれまでと異なり確定申告が必要となってくる可能性があります。今まで会社が行ってくれていた年末調整だけでは済まないことがありますので意識しておきましょう。

5. まとめ

「企業に属する自分」から「個人としての自分」が試されていく時代に突入しています。副業にチャレンジする方が増えていくことで間違いなく日本全体の活性化にも繋がります。そのためにはうまく双方でデメリットをカバーしつつ、会社・労働者が共にメリットを享受できるような職場環境を作っていくことが大切です。働き方改革により副業の普及がうまく機能していき、素晴らしい相乗効果が生まれることを期待しております。

執筆者紹介



ノルン社会保険労務士事務所
社会保険労務士

三好 夕貴

1985年生まれ。28歳のときに従業員100名ほどの産婦人科クリニックの事務長に就任。就任後しばらく経ってから実務経験を活かしたキャリアアップを考えた末に社会保険労務士の資格を取得した。現在は事務長職を継続しつつ、「女性の多い職場・おもてなしを重視する職場・産婦人科を中心とする医療機関」に特化したノルン社会保険労務士事務所を開業している。

事務所HP <http://norn-sr.jp/>