

中小企業の多様な働き方の整備のポイント

第5回

<活躍の場>

副業のルール整備で、人材不足を補う & 組織活性化でイノベーションを

社会保険労務士法人みらいコンサルティング
シニアコンサルタント
特定社会保険労務士
佐保田 藍

働き方改革関連法の順次施行や、2020年春頃からの急なコロナ禍によって生じた対応などにより、今、労働環境まわりでは、多様な変化が起こっている最中です。それらの変化への対応も、法制度への対応のように以前から予定されていることや、コロナ禍によって新たに対応しなければならなくなったことなどさまざまです。

本連載では、労働環境の変化をいろいろな切り口から取り上げ、企業の総務・人事労務担当の方が対応すべきこと、知っておきたいことをお伝えします。第5回は、〈活躍の場〉。コロナ禍によりますます「副業」ニーズが高まり、政府もガイドラインの改訂などで企業への具体的な対応を示しました。社員の活躍の場を増やす「副業」の制度を導入する際に企業が留意すべき点を見ていきましょう。

1 新しい働き方としての「副業」

(1) 副業とは

副業とは、一般的に自社で勤務する労働者が他の企業で勤務したり、個人事業主として収入を得たりすることをいいます。副業にはさまざまな形態があり、複数の業を行うことは幅広く副業と呼ばれています。

副業は、業務委託契約等の雇用契約ではない契約によって仕事を請け負うものと、企業等から雇

用契約により指揮命令を受けて仕事を行うものの2つに分けることができます。

その中でそれぞれ、正社員、パート・アルバイト、個人事業主、フリーランスやギグワーカーと呼ばれるものに細分化されます。これらの組み合わせでさまざまな「副業」が存在しています。

どの組み合わせであっても留意点は変わりませんので、本稿を参考にしてください。ただし、2(5)はいずれもが雇用契約による場合のみ留意が必要です。

図表1 副業の種類と特徴

契約形態	名称例	一般的な特徴
労働契約	正社員	フルタイムの無期雇用契約者
	パート・アルバイト	短時間の有期又は無期雇用契約者
	契約社員	フルタイムの有期雇用契約者
労働契約以外 (業務委託契約・請負契約等)	個人事業主	個人事業主として業を行う
	フリーランス	案件ごとに業務依頼を受ける
	ギグワーカー	単発(案件の一部等含む)の業務依頼を受ける

(2) 副業のトレンド

「副業」を取り巻く環境に近年で急速に変化がありました。政府は副業の拡大を日本の成長戦略の一つと掲げ、厚生労働省発信のモデル就業規則を、原則副業を認める内容へ変更、また、2020年9月には「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の改定を行い、副業における企業の対応がより明確に示されました。

企業や個人の価値観においても、新型コロナウイルス流行により在宅勤務を導入する企業が急激に増え、場所と時間の制約に対する考え方が大きく変わったことにより、企業の働き方と個人の働き方に大きな変化がありました。それに応じた新しい働き方の一つとして今「副業」が注目されています。

(3) 副業の効果

最近の報道で企業の「副業解禁」を目にするものが多くなりました。これまで正社員に対して副業を禁止していた企業が、政府の副業促進やコロナ禍の混乱を経て、企業の活性化・雇用の継続の方法として、「副業」を認めるケースが増えてきていると考えられます。ここでは、副業制度を導入する企業の背景と狙いを紹介します。

① 組織活性化のための副業

副業によって利用できる教育制度、取得できる経験や知識又はコミュニケーションや人脈の幅を広げることができます。副業先での教育、経験や人材との交流等を通じて、新たなスキルや知識を習得し、自社に生かすことで、自社での貢献度の向上と、組織全体の活性化が期待されています。

② 優秀な人材の採用・活用のための副業

優秀な人材を獲得したいが、報酬が折り合わないというケースも中小企業では多く見られます。このような高給で優秀な人材を「副業」という形でフルタイムではない契約で採用する事例もよく見られます。

③ 雇用の安定・収入の補填としての副業

コロナ禍において、収入や労働時間が減った労

働者は多く、副業を行う労働者は増えたと言われていますが、コロナ前でもパート・アルバイトはいわゆるダブルワークをして収入の補填を行っていました。つまり、副業は収入が不安定な労働者や、すきま時間がある労働者の収入補填の方法としても効果があり、企業も必要な時に必要な時間に労働を享受することができます。すきま時間の副業を認めることで個人の収入は安定し、人材の定着が期待されます。

2 副業における留意事項

(1) 安全配慮義務への対応

企業は労働者の安全と健康を確保する義務（安全配慮義務）を負います。例えば、企業が労働者の業務量・時間が過重であることを知りながら、何ら配慮しないまま労働者の健康に支障が生じた場合、安全配慮義務違反となる可能性があります。

企業は、長時間労働等の労務提供上の支障がある場合には副業を禁止又は制限できるように就業規則等に定めておくことや、副業開始時の副業の内容の確認及び副業開始後の状況確認を行い、健康状態に問題があると認められる場合には適切な措置を取る等の対応を行う必要があります。

(2) 秘密保持義務違反への対応

労働者は企業の業務上の秘密を守る義務を負っていますが、労働者が業務上の秘密を他の使用者の下で漏洩する可能性があります。企業は労働者に対して、業務上の秘密となる情報の範囲や、機密情報が漏洩しないことについて就業規則等に定めることやその旨の誓約書を取得することで注意喚起を行う等の対応が必要となります。

(3) 競業避止義務違反への対応

労働者は一般に、在職中に使用者と競合する業務を行わない義務を負っていますが、労働者が他の企業で働くことによって競業避止義務違反が生じる可能性があります。企業は、競業により自社の正当な利益を害する場合には副業を禁止又は制限できるように就業規則等に定めておくことや、禁

止される競業行為の範囲や、自社の正当な利益を害しないことについて誓約書を取得する等の対応が必要です。ただし、競業避止義務は正当な利益を不当に侵害してはならないことを内容とする義務であるため、個々の業務内容を踏まえて判断することが必要です。

(4) 誠実義務違反への対応

労働者は秘密保持義務や競業避止義務のほかに、企業の名誉・信用を毀損しない等、誠実に行動する義務を負っています。この義務違反が生じないよう、企業は、自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を壊すような行為がある場合には、副業を禁止又は制限できるように就業規則等に定めておく等の対応が必要です。

(5) 労働時間管理

労働基準法第38条第1項において、「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は通算する。」と定められています。この「事業場を異にする場合」には、「事業主を異にする場合」も含まれるため、労働基準法に定められる労働時間規制が適用される労働者が他の企業に雇用される副業を行った場合、それぞれの労働時間を通算した時間を労働時間として取り扱う必要があります。

図表2において、自社と他社の労働時間を通算した8時間が副業労働者の1日の労働時間となります。

企業は自社の労働時間と労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を、自社の労働時間

制度を基準に、自社の労働時間の内、法定労働時間を超える時間外労働を次の手順で把握し、36協定の遵守及び割増賃金の支払いを行う必要があります。

① 副業開始前における所定労働時間の通算

自社の所定労働時間と他社の所定労働時間を通算した結果、自社の所定労働時間に法定労働時間を超える部分があるか否かを確認します。先に締結された雇用契約に基づく所定労働時間が優先されるため、通算した所定労働時間が法定労働時間を超える場合は、後に締結された雇用契約における法定労働時間を超える所定労働時間を「時間外労働」として把握する必要があります。

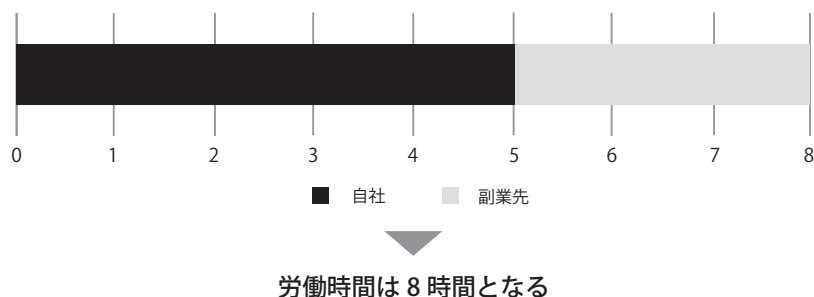
図表3の労働者の労働時間は通算すると合計9時間で法定労働時間(1日8時間)を超えています。労働契約を後に締結した副業先において、1時間の法定外労働が発生します。

② 副業開始後における所定外労働時間の通算

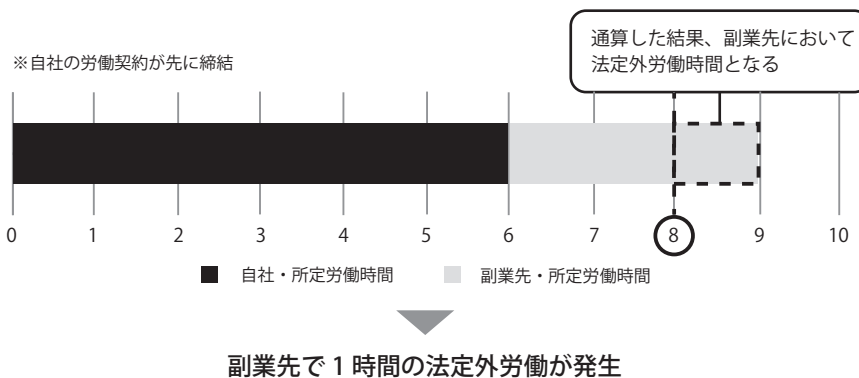
自社の所定外労働時間と他社の所定外労働時間を通算した結果、自社の所定外労働時間に法定労働時間を超える部分があるか否かを確認します。所定外労働においては、時刻が先の所定外労働時間が優先されるため、時刻が後の所定外労働時間に法定労働時間を超える労働時間があれば「時間外労働」として把握する必要があります。

図表4の労働者の労働時間は通算すると合計10時間で法定労働時間(1日8時間)を超えています。所定内労働時間は自社と副業先どちらも法定内労働時間内です。従って、所定外労働が時間的

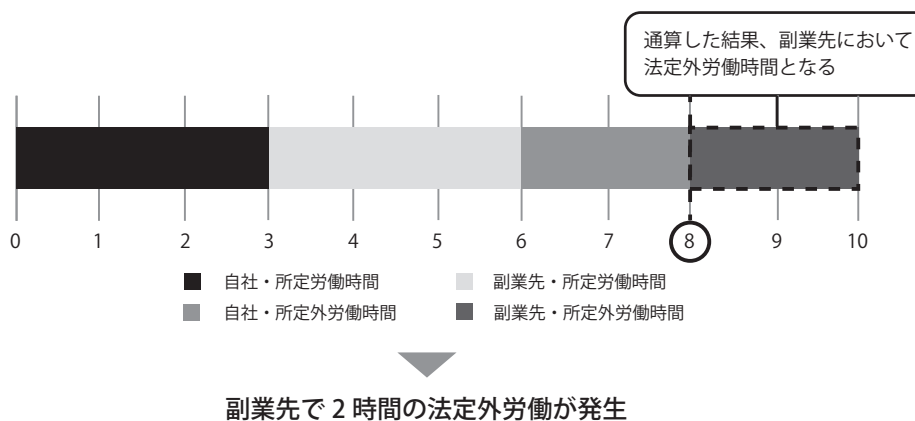
図表2 労働者の労働時間は自社と副業先を通算する



図表3 所定労働時間が法定労働時間を超える場合



図表4 所定外労働時間が法定労働時間を超える場合 (=時間外労働)



に後に行われている副業先において、2時間の法定外労働が発生します。

3 最後に

③ 副業労働者の36協定の遵守

前述の手順によって労働時間を通算した結果、自社の法定外労働時間が各事業場の36協定の範囲内となるよう各社管理を行うことが必要です。ただし、時間外労働の上限の内、次の制限に関しては、他社の法定外労働時間も通算した時間が対象となるため留意が必要です。

- ・法定外労働時間と休日労働時間の合計が単月100時間未満
- ・法定外労働時間と休日労働時間の合計が複数月80時間以内

副業によるリスクと労働時間管理の煩雑さを理由に、これまでは副業を禁止としている企業が大半でした。しかし、労働者が労働時間外をどのように使用するかは労働者の自由であるため、本来、企業が副業を禁止することはできません。ただし、労働者の健康と安全を守るため、又は企業の正当な利益を守るために副業を制限することは可能であるため、企業は副業開始前には必要な制限を行い、副業開始後に発生し得るトラブルを回避できるように図表5の手順によって副業のルールを策定し運用を行う体制を構築し、副業制度を安全に継続運用することが望まれます。

図表5 副業制度導入の流れ

① 副業ルールの方策
副業の定義の検討 副業開始時の手続きの検討 副業を制限する基準の検討 副業の確認方法及び内容の検討 副業の労働時間管理の方法検討 副業の状況の確認方法の検討 副業時の誓約書事項及び服務規律の検討 副業ルール違反時の対応の検討 副業に関する管理システム等の導入の検討
② 書面の整備
検討した運用ルールを就業規則等に定めて周知する 副業申請書等の書類を整備 副業時の誓約書を整備
③ 副業の運用
定期的な副業の状況確認（定期報告） 通算した結果の法定外労働時間で36協定を遵守する 通算労働時間によって時間外労働の上限を遵守する 通算した結果、必要な割増賃金の支払いを行う 長時間労働の防止等、従業員の健康保持のための対策を行う

【参考】

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」による労働者から確認すべき副業情報

- 副業の内容に関する確認事項
 - ・他の使用者の事業場の事業内容
 - ・他の使用者の事業場で従業員が従事する業務内容
 - ・労働時間通算の対象となるか否かの確認
- 労働時間通算のために確認すべき事項
 - ・他の使用者との労働契約の締結日及び期間
 - ・他の使用者の事業場での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻
 - ・他の使用者の事業場での所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数
 - ・他の使用者の事業場における実労働時間等の報告手続き
 - ・これらの事項について確認を行う頻度



執筆 佐保田 藍（さほだ・あい）

特定社会保険労務士。社会保険労務士法人みらいコンサルティング シニアコンサルタント。株式会社わらじ ee 代表取締役。

事業会社での人事を経験し、みらいコンサルティングで上場企業から中堅中小企業まで幅広い企業等に対して労務リスク対応のコンサルティング支援を行う。さまざまな業種業態の企業に関与し、労務に対する多様な課題解決を提案する。2020年7月に株式会社わらじ ee を設立し、副業における課題を解決するためのシステム「2足のわらじ ee」を提供している。

.....
 私どもみらいコンサルティンググループは、コ・クリエーション（共創）をお客さまと向き合う時の基本的なスタンスとし、「お客さまとともに価値をつくる」経営支援を目指しています。何かお困りごとがあれば、是非お声掛けください。

<https://www.miraic.jp/>