

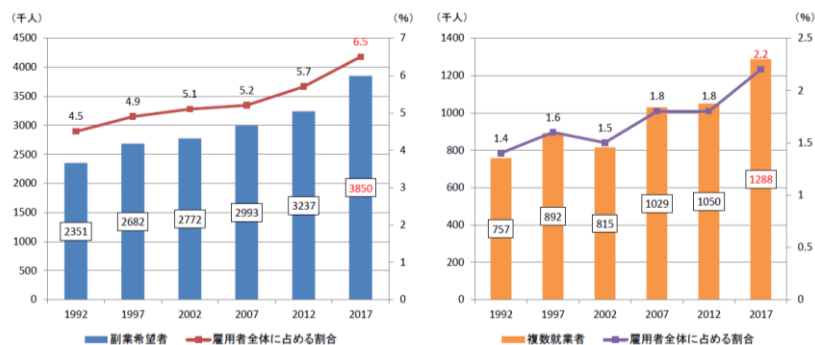
## 副業・兼業やフリーランスで社会保障改革を

### ◆70歳までの就業機会の確保に向けて、副業・兼業の拡大を

2019年12月、政府の全世代型社会保障検討会議が中間報告を取りまとめた。これまで社会保障といえば年金、医療、介護であったが、今回の報告では労働、働き方にも言及している。65歳という年齢を基準に「現役世代」（支える側）、「高齢者」（支えられる側）と線引きする考え方を見直し、「生涯現役」で働き、活躍できるようにすることで、年齢ではなく能力に応じて負担する社会保障が実現する。まず、70歳までの就業機会確保には、定年延長や継続雇用が考えられる。しかし、雇用されて就業する以外にも、起業したり、フリーランスとなって企業と業務委託契約を結ぶことも選択肢となり、その環境整備が進められる予定だ。

今後の方向性として、副業・兼業の拡大も挙げられている。副業・兼業を希望する者は雇用者全体の15人に一人、複数で雇用される者も50人に一人と増えている。ITなど専門性の高い分野では、一企業内では知識や技術をキャッチアップし続けられず、生涯現役に向けて副業・兼業は不可欠とも指摘されている。起業しても、軌道に乗るまでは安定的な副業収入を得るケースも多いとされる。キャリアアップ、第二の人生の準備としても副業・兼業は有効とみられている。

<副業を希望している雇用者数の変化> <副業者数（雇用×雇用）の変化>



(資料) 第83回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会 (2019.12.23) 資料-1より

### ◆副業・兼業は原則自由、労働時間管理と労災保険の取り扱いが課題

副業・兼業の拡大に向けて、厚生労働省は18年1月にガイドラインを公表し、企業に副業・兼業を認める方向での検討を促した。モデル就業規則も、従来の「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」から「勤務時間外において、他

## ハイライト

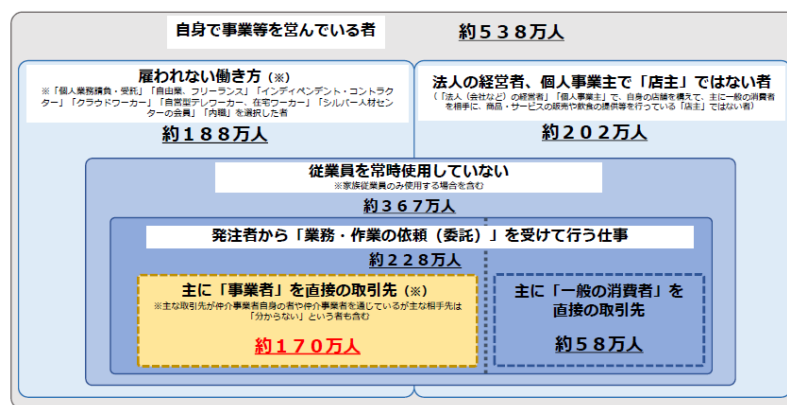
の会社等の業務に従事することができる」に改められた。しかし、7～8割の企業は副業・兼業を認めていない。労働法規との兼ね合いで、副業・兼業先との労働時間の通算と割増賃金の計算、労災保険の取り扱いがネックとなっている。

このうち労働時間については、19年8月に検討会の報告書がまとまっている。自社での労働時間（所定＋所定外）に、労働者が自己申告する他社の所定労働時間を合算し、その合計が法定労働時間を上回った場合に、週や月単位で割増賃金を支払うことを提案している。また、労災保険については、本業と副業・兼業先の両方の賃金を合算して給付額を決め、災害が発生していないほうの賃金分は、全業種で広く薄く負担することが適当、との報告が19年12月にまとまった。

企業によっては、副業・兼業によって労働者の知識やスキル、経験の幅が広がり、生産性の向上やイノベーションが進むとの考え方も根強い。今後、企業で運用可能な制度環境が整備され、兼業・副業が拡大するか、注目される。

### ◆フリーランスは約230万人、契約条件明示やセーフティネット整備が課題

政府の未来投資会議が19年12月にまとめた「新たな成長戦略実行計画策定に関する中間報告」で、フリーランスは、その7割弱は40代以上であり、高齢者の就業機会拡大に貢献すると期待されている。発注者から仕事の委託を受け、個人で役務を提供し報酬を得るフリーランスは、約230万人とみられている。



(資料)「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」中間整理(2019.06.28)参考資料集

ただ、仕事の内容や報酬について、発注者が一方的、定型的に、口頭で伝えるケースも多い。19年6月には厚労省の検討会が、契約条件などの明確化や、仕事の原因で負傷、疾病にかかった場合のセーフティネットの整備を、今後、優先的に取り組むべき課題として指摘している。

【長谷川雅史】