

## 副業解禁でキャリア自律を支援する動き

### ◆コロナ禍で注目される副業解禁

コロナ禍でテレワーク活用を標準の働き方として定着させるなど、働き方改革が進むなか、副業を推進する企業の動きが注目されている。2021年1月にはIHIやサッポロビールが、全従業員に社外副業を解禁した。政府の働き方改革の実行計画に沿って、18年に厚生労働省により「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が策定された。それ以降、副業を解禁する企業が徐々に増えている。20年12月の内閣府実施の「第2回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」によると、副業を許容している企業は全体で約3割で、大企業は約2割であった。

最近の副業(兼業) 制度導入企業例

	制度導入時期	副業(兼業) のための条件、制度など
IHI	20年10月社内副業解禁 2021年1月社外解禁	IHIで週20時間以上勤務、給与は労働時間に応じて減少
サッポロビール	2021年1月全従業員	個人事業主(時間管理不要)としての副業
ダイドーホールディングス	2020年9月	副業は30時間/月が上限
KDDI	2020年6月 社内副業のみ	副業は本業の就業時間の2割が上限
アサヒビール	2020年1月 勤続5年以上	無給副業休暇2日/月取得可能
ライオン	2020年1月解禁	副業は本業の就業時間外で20時間/週が上限
三菱地所	2020年1月	副業は50時間/月が上限
みずほフィナンシャル	2019年10月	2020年12月、週休3日(給与2割減)と週休4日(給与4割減)の制度導入

(各種資料より ARC作成)

副業を許容しない企業は、懸念点として「生産性や売上が落ちる」「利益相反や情報漏洩の懸念」「労務管理が困難」などを挙げている。一方、副業を解禁した企業は、そうしたリスクよりも、社外での知見、経験、人脈などが社員の能力、多様性を高め、イノベーション創出に貢献してくれることを期待している。

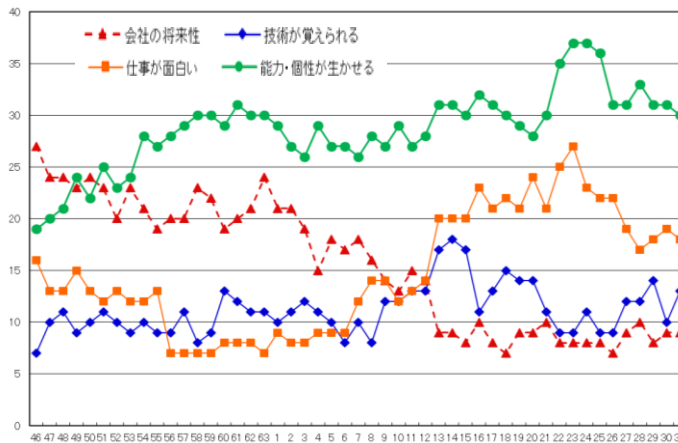
### ◆若年層ほど副業意向が高い

一方、副業を行っている就業者は、12月の内閣府の調査によると、全体の1割強で、現在副業を行っていないが副業に関心がある人は半数強である。副業に関心があるが副業を実施していない理由は「本業の勤務先が副業を許容していない」が最も多く、約4割が回答している。

年齢別では若年層ほど副業への関心が高く、20～30代においては副業実施者と

副業に関心がある人の合計は7割を超える。終身雇用、年功序列の人事制度が崩れ行くなか、若年層が就職先に求めるものは「会社の将来性」から「能力・個性を活かせる」「仕事の面白さ」にシフトしており、大企業に就職する安心感より、自分の技能や能力を発揮できるか、または自分に合う職種につけるかの方が関心が高い。

資料2 会社の選択理由



日本生産性本部・日本経済青年協議会「新入社員働くことの意識調査(2019)」

### ◆複数企業との雇用契約を容易にする動き

副業は、現状では本業の就業時間外に業務委託契約で実施されているケースが多い。雇用契約でない場合、最低賃金の適用がなく、副業の労働時間は労災の対象とならない。また長時間労働に陥るリスクも指摘されている。

複数企業と雇用契約する場合、社員は各企業への労働時間を申告し、企業は他の就業先での労働時間をも含めて通算管理するという双方の負担が問題視されていた。20年9月のガイドラインの改訂で、それらの負担を軽減し、かつ法定労働時間が遵守されやすい簡便な労働時間管理モデルが提示された。労働時間の合計が規制時間内に収まるように、各々の企業での労働時間の上限を予め設定し、その範囲内で労働させる。企業は自社での労働時間の管理のみ行えばよい。

就業時間を短縮して、本業と同等の時間を割いて他社で働ける制度を導入する企業も出てきた。IHIでは週20時間を自社で就業すれば副業に時間を充当できる。また、みずほフィナンシャルは週休3日、週休4日という柔軟に働ける制度を導入した。今後もこのように多様な働き方を許容して、社員のキャリア自律を支援し、組織の活力向上をめざす企業の動きに注目したい。 【石井由紀】