

副業・兼業促進における課題

— 副業・兼業に関する実態調査結果を踏まえて —

雨 夜 真規子

1. 新型コロナウイルスと副業・兼業

2020年、新型コロナウイルスの影響により我々の生活は大きく変化した。とくに、働き方の面では、リモートワークの大幅な促進、また、勤務先の営業不振や倒産による離職¹⁾とそれに伴う転職や再就職、そして収入の減少を補う目的で副業を志向する動き等が顕著にみられるようになった。政府の未来投資会議（第39回）に係る資料²⁾によると、会社員へのアンケート調査において、新型コロナウイルス感染拡大後の同年4~5月にかけて、現在の仕事・働き方の問題を解消する、または満足度を高めるための取組みとして、「副業」を挙げる割合は66%、「フリーランス」を挙げる割合は46%まで上昇した。その背景として、リモートワークの普及等によって就労時間が減少し、余裕時間が生み出されていることが関連していると推察されるとしている。

他方で、使用者側の考えにも変化がみられるようである。同年1~7月に中途採用に携わった人事担当者を対象に同年8月に実施した調査³⁾によれば、副業・兼業を現在認めている企業は全体で49.6%、将来的に認める・拡充する予定も含めると計57.0%であった。副業・兼業を認めている企業を規模別にみると、60人未満が49.2%、60~299人が47.5%、300人以上が52%で、企業規模による大きな差はみられなかった。この点につき、新型コロナウイルス感染が拡大する前の2019年7月の調査結果⁴⁾では、正社員の副業・兼業に関して、企業が副業・兼業を「積極的に推進している」は2%、「容認している」は25%であった。コロナ前の2019年とコロナ後の2020年でこのような顕著な差がみられることから、新型コロナウイルスの影響を受けて副業・兼業を容認する企業が増えたと推察することが可能であろう。また、上記の2020年8月実施の調査によれば、企業が自社の従業員に副業・兼業を認める理由は「社員の収入を補填するため」が43.4%で最多で、「社員のモチベーションを上げるため」が37.5%で続いた。この調査を実施した人材会社は「新型コロナウイルスによる業績悪化の影響で、社員の収入を考慮して副業を容認する傾向がある」としている。

その一方で、副業を認めていない会社のうち53.3%が「社員の労働時間が過剰になり本業に影響が出る可能性がある」という懸念をもっていることも明らかになった。言うまでもなく、副業・兼業をするという事は、その前提として先んじて従事している本業たる業務があるということであり、本業のみのときと比較して労働者1人あたりの合計労働時間が長くなることが想定される。それに伴い、本業の業務遂行に支障が生じることを懸念することも理解できないことで

はない。

しかし、このいわゆるコロナ禍により、収入が著しく減少している労働者数が実に多い。実際に、東北学院大の神林博史教授らの調査⁵⁾によると、新型コロナウイルスが流行し始めた後の2020年5月時点の世帯収入が、前年同月より「減った」または「なくなった」と回答した割合は計31.6%に上った。正規雇用されている人で「減った」または「なくなった」と回答した割合が計24.3%だったのに対し、非正規雇用されている人では39.1%に達したという。このような状況下で、副業・兼業が禁止または制限されるとなると、生活に困窮する労働者が続出することにもなりかねないどころか、すでに困窮している労働者も相当数いることが明らかになっている。こうした切迫した状況において、目下の生活の糧を得るために副業の必要性が急速に高まっている。

折しも、厚生労働省は2020年9月、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改訂・公表した。本ガイドラインの目的は、副業・兼業を希望する者が年々増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示すことにある⁶⁾。

このように政府が副業・兼業を力強く推し進めようとする中で、企業ではそれを受けてどのように対応しようとしているのか、また、それに伴ってどのような課題を抱えているのかという点を明らかにするため、企業の実態調査を行った。すでに自社の従業員に副業・兼業を解禁している3社を選定し、うち1社に対し同年2月にインタビュー形式で、同年9月に2社に対しアンケート形式で、それぞれ副業・兼業をめぐる実態と労務管理について調査を実施した⁷⁾。その結果を以下に示す。

2. 調査結果

(1) 株式会社フューチャースピリッツ（以下、「F社」という）

2020年2月に同社本社を訪問の上、インタビュー調査を実施

①会社概要

- ・本社所在地：京都市下京区
- ・従業員数：約100名（2020年6月現在）
- ・創業：1996年
- ・資本金：1億円
- ・事業内容：サーバーホスティング事業、マーケティングソリューション事業等
- ・上場、非上場の別：非上場

②副業を促進するための制度の概要

就業時間内の最大 20 時間を「スキルアップを目的とした」業務外の勉強や趣味、副業にあてることができる制度「働かない制度」を設けている。「どんな職種であれ社外での経験は必ず仕事に繋がってくる」という考えに基づき、現在、副業の他、例えば、大学に通う、家業の手伝い、動画作成（MV 制作）、フィギュアスケート、自作アクセサリーのオンラインショップ運営等のために活用されている。

この 20 時間の取り扱いについては、労働基準法（以下、「労基法」という。）に定める週 40 時間の枠内としても、あるいはその枠外として 20 時間の副業をしてもよいということになっており、いずれにしてもこの 20 時間は F 社での労働時間としてカウントすることを原則とする。また、副業では雇用、非雇用いずれも認められているが、実際には雇用されて副業するケースはほとんどない。なお、この 20 時間について、従業員から時間数の増減の希望はとくに出ていないという。実際にこの制度を利用して、フィギュアスケートの講師を副業として行っている女性従業員によると、当初は 20 時間は長いと感じていたが、慣れてくると時間の使い方がわかってきて今は 20 時間はちょうどよい時間であると感じるようになったという。

③制度の運用

この制度を利用したい従業員は、F 社内のグループウェア「サイボウズ」にその旨登録しておく、各事業部における所定の決裁ルートを経て、副業を認める最終決裁は社長が行うこととされている。予定されている副業に係る時間、副業先及び副業に係る収入の有無については申請に際し申告することになっている。また、副業に係る活動を社内に報告することが義務付けられており、具体的には年 1 回、簡単なレポートを提出することになっている。

副業先における労働時間管理については、本業先として実施することは難しいと感じており、実質的に副業をする本人に委ねられているのが実情である。勤怠管理は社外からも打刻できるようになっている。F 社では副業に係る時間として 20 時間を上限としているが、実際にはその 20 時間を超過しないようにするための規制等は設けていない。

また、副業する社員の健康管理については、衛生委員会を設置して、健康管理の必要性について社内にも注意喚起している。衛生委員会では週当たりの労働時間が 40 時間を超えた人数を把握しているが、当該 40 時間超えの従業員は、顧客から受託開発を担当している部署に 10 名ほどの程度で、全社的に時間外労働はほぼ発生していない状況である。併せて、部下に対し管理職の目が十分に行き届くよう、組織を細分化している。

その他、社外への情報漏洩対策としては、F 社と従業員との間の雇用契約およびハードウェアとシステム上において対策を行っているという。

④制度における課題

本インタビュー実施時点で社内で認識されている問題点として、次の 3 点が挙げられる。(a)

副業をする際には社内への申請が必要であるところ、申請をせずに副業を行っている事案があった、(b) 申請して副業したものの、F社における業務量の調整ができていないために周囲の同僚たちに迷惑をかけている、(c) 部署により業務量に偏りがあり、忙しい従業員は当該制度を利用したくても利用できないため、不公平だという意見がある、という問題である。とりわけ、社内でも最大の課題と考えられているのが、副業している従業員に対する「(制度を利用して) あの人には遊んでいるだけじゃないか」という疑惑が生じることによって、社内でのコミュニケーションに支障が生じていることである。

もっとも、一般にモラルハザードと言われるような事態はこれまでのところ生じてはいないと考えているとのことである。制度の策定も運用も「緩く」なされており、当該制度に係る細かいルールも存在していないという。同社のビジネスモデルにより、納期に追われたり、顧客の要望に合わせるためにスケジュール管理で無理をする必要がほぼなく、概して従業員の働き方に余裕があるという事情が当該制度の根底にある。また、非上場であるために統制が厳しすぎない、すなわち株主の目が不在のために多少緩さの残る制度を設けることが許容されるというのが、当該制度を創設・運用する背景として重要だと強調されていた。

⑤副業中の労災

当該制度創設から本インタビュー時までの約4年の間に、当該制度に係る副業や趣味の時間において事故は発生したことはない。万一当該時間内に事故が発生すれば、F社としては本社における業務に係る研修中の災害、つまり労災として取り扱うという。もっとも、副業先の使用者の管理監督の下で業務遂行がなされているケースでは当該副業先の責任が問われるが、前述のとおりF社では従業員の趣味や勉強を行うことも認めていることから、このような扱いになっている。

(2) さくらインターネット株式会社 (以下「S1社」という)

2020年9月にメールにてアンケート調査を実施

①会社概要

- ・本社所在地：大阪市北区（なお、人事労務担当部署は東京支社に所在：東京都新宿区）
- ・従業員数：約652名（連結）（2019年3月末現在）
- ・創業：1996年
- ・資本金：22億円5,692円
- ・事業内容：インターネットへの接続サービスの提供、インターネットでのサーバの設置及びその管理業務等
- ・上場、非上場の別：上場（東京証券取引所市場第一部）

②副業を促進するための制度の概要

S1社で副業・兼業をしている従業員のうち、副業・兼業先での「雇用」と「非雇用」の割合は、雇用が7.6%（3名）、非雇用が92.4%（業務委託、役員等）（36名）である。なお、非雇用の場合はS1社への届出を必須としていないこともあり、非雇用の社員はさらに増える可能性があると考えられる。また、副業・兼業をするにあたってはS1社の承認を要するというルールではないため、原則として副業・兼業の申し出が承認されないということはない。

従業員の副業・兼業先（社名・場所・具体的な業務内容）及び当該副業・兼業先における労働時間をS1社が把握しているかについては、雇用の場合のみ、個別の勤務状況を確認することになっている。ただ、現状として、雇用の副業・兼業は全てS1社の終業後に他社で勤務しているケースであるため、副業先での労働時間をS1社は正確には把握していない。ただ、1か月あたり概ね何時間副業・兼業に係る勤務をしているかのみ事前に当該従業員から聞き取りをすることにより、従業員の体調に副業・兼業による影響が生じていないことを確認している。

③制度の運用

副業・兼業により（S1社における本業の業務と合算すると）長時間労働（目安として合計で週50時間以上）をしている従業員がいるかという点については、上記のとおりS1社は現在のところ労働時間を正確に把握していないものの、副業・兼業に係る労働時間の見通しを事前に聞き取っている限りでは、副業が雇用の場合、副業先の労働時間も合算して週50時間以上の長時間労働に該当するケースはないとみられるという。なお、副業が非雇用のケースについてはデータを収集していないため不明である。

現行の労基法及び行政通知によれば、副業・兼業先においても雇用されると、当該副業・兼業先における労働時間も通算した上で割増賃金を支払うべきとされているが、このことはS1社も認識している。ただ、それ自体の趣旨（別会社での労働時間として扱うことで、割増賃金の支給を逃れる等の法の潜脱を防止する）は理解するものの、一切の関係がない会社同士で労働時間を通算することは現実的ではないと考えている。2社の関係がないこと（例えば、当該2社間で役員の兼務がない、資本関係がない等）を前提とした上で、当該ルールの対象としないような「緩和措置」のような制度があれば、より副業・兼業を進めやすいのではないかと考えている。

また、副業・兼業を促進するにあたり、従業員の健康管理に係る取組みについては、副業・兼業を念頭に置いたものではないが、社員の状況把握のためのパルスサーベイを毎週1回実施している。サーベイは1～2分で回答できる内容で、自由記述式となっており、高ストレス状態や不調を訴える内容の記載があった場合は、人事労務担当者が個別に状況確認を行うこととしている。

④制度における課題

従業員に対し副業・兼業を容認・奨励することにより社内で課題と思われる事態は生じているかという点については、S1社での勤務がおろそかになる等のケースは過去にあり、S1社として

個別対応を行ったことがある。もっとも、特段恒常的な課題として認識されるほどの事象は発生しておらず、モラルハザードに該当すると考えられるケースも今のところないという。

また、従業員の副業・兼業に対し、当該従業員の上司等の決裁権者が異議を唱えるケースも今のところなく、上記のとおり、一部でS1社の勤務がおろそかになる等の事例はあったものの、これは当該制度自体の問題ではなく、あくまでも当該従業員個人の問題であると認識している。

⑤副業中の労災

副業・兼業先で従業員が労災に遭ったことはこれまでのところない。2020年施行された改正労災保険法により、複数の事業主の事業に使用される「複数事業労働者」（改正労災保険法1条）の労災について、被災労働者・遺族の保護の拡充が図られることになったが、それに関して現時点で特段の懸念及び今後の対応の予定はない。

(3) 株式会社サイボウズ（以下「S2社」という）

2020年9月にメールにてアンケート調査を実施

①会社概要

- ・本社所在地：東京都中央区
- ・従業員数：約741名（連結）（2019年12月末現在）
- ・創業：1997年
- ・資本金：613,000,000円（2019年12月末現在）
- ・事業内容：グループウェアの開発・販売・運用、チームワーク強化メソッドの開発・販売・提供
- ・上場、非上場の別：上場（東京証券取引所市場第一部）

②副業を促進するための制度の概要

（※なお、S2社に関する記述では「副業」ではなく「複業」と表記する。本アンケートに対するS2社の回答及びS2社ホームページではそのように表記しているからである。）

S2社では2012年より複業を認めている。また、2017年には「複業採用」を行うことを発表し、他社（あるいは個人事業主等）で既に仕事を持ちながら、自身のキャリア開発の一環、あるいはS2社への共感を前提として、複数の仕事を持つことを目指す人を主な対象としているという。従業員が自分らしく働き、経済的にも精神的にも自立できるようにという観点から、複業を可能としたという。このような複業を前提とした採用は近年多くみられるようになったが⁸⁾、S2社はその先駆けといえるであろう。S2社では、離職率が28%と過去最高を記録した2005年以降、組織や評価制度を見直し、ワークライフバランスに配慮した制度や、社内コミュニケーションを活性化する施策を実施してきた。また、2007年からは従業員のライフステージの変化に合わせて働き方を選択できる人事制度をスタートさせ、育児・介護に限らず、通学や複業など個人の事

情に応じて、勤務時間や場所を決めることができる「働き方宣言制度」も導入している。その結果、現在の離職率は4~5%程度にまで低下した⁹⁾。

S2社では原則自由に複業を行うことができるものの、「会社の資産を利用する可能性がある」もしくは「他の事業者に雇用される」場合のみ、S2社は従業員に対し、複業をする旨の申請を求めるとしている。従って、複業をしている全員が会社に申請を出しているわけではないため、正確な複業人数は把握していない。過去に社内で行った「回答任意」アンケートでは、複業をしている人数は約3割で、「他の事業者に雇用される」複業として申請があるものは7%程度(5名)であった。なお、「会社の資産を利用する」場合とは、S2社所有のパソコンやスマートフォンを利用するケースが多く、その際はS2社のセキュリティール等を遵守する前提で承認している。

「他の事業者に雇用される」複業の場合、事前の申請において複業先の契約形態、契約期間(始期)、勤務時間を確認している。また、複業先において三六協定が締結されているかも確認の上で複業(雇用契約)を進めるように、社内の「人事ガイド」に記載している。S2社は従業員からの事前申請を受け、必要に応じてS2社での勤務時間や働く曜日を調整する。勤務時間の実態は、月に一度、S2社の製品である「kintone」にあるデータベース(複業報告アプリ)を利用し、当該従業員からその上長及び人事担当者に当該1か月分の勤務日及び勤務時間をフリーテキスト形式で提出するルールになっている。

③制度の運用

前述のとおり、非雇用の複業をする場合、申請は不要であるため、必然的に当該複業の内容の詳細は会社にとっては不明ということになる。実際にS2社の勤務時間を複業のために使う際には、そのスケジュールのみ社内のグループウェアである「サイボウズ」上で共有すれば、非雇用の複業の内容は不明でも容認されるという。なお、S2社はオープンな社風であることもあり、複業をする従業員はその内容をチームメンバーに伝えているケースが多いという。

複業により(S2社における本業の業務と合算すると)長時間労働(目安として合計で週50時間以上)をしている従業員は今のところないと認識している。S2社では複業を含め7連勤は原則禁止としており、複業先での勤務とS2社での勤務を合わせて7連勤にはならないよう(休息日を確保するよう)、複業先においても事前に契約内容を調整する旨を社内の人事ガイドに記載の上、従業員に対し事前にアナウンスしている。

現行の労基法及び行政通知によれば、複業先でも雇用されていると、複業先における労働時間も通算した上で割増賃金を支払うべきとされていることは、S2社でも認識している。S2社が時間的に後で雇用契約を締結して2社による雇用になった事例は現在のところないため、S2社で複業先の勤務時間を加味して割増賃金を計算しているケースは今のところはない。雇用されて複業する社員には、このような法律があることを事前に共有し、複業先と相談するように(S2社での勤務条件を伝えておくように等)と伝えている。今後、S2社が2社目の雇用先となるよう

なメンバーが入社する場合には、割増賃金計算まで加味して給与額を決定することになると考えている。

複業を進める上での従業員の健康管理については、相談を受け付ける態勢をとっている。相談内容はS2社の業務に関することに限定せず、看護師や保健師、カウンセラーに心身の健康などについて相談できるチャットサービスを導入している。

④制度における課題

従業員に対し副業・兼業を容認・奨励することにより、社内で課題と捉えられる事態が生じていると感じていることはなく、現状のような複業を容認する態勢をとっていることにより、社内でモラルハザードが起きていると感じたこともない。複業申請状況は全社員が見られるようになっていたため、周りのメンバーが特定の従業員の複業について疑念や不信感をもった場合には、その申請状況を見ることで事前に承認されている複業なのかどうかを確認することができる。また、全従業員でスケジュールを共有しており、複業で一時離席したり休暇を取得したりする場合などもそれを明示している従業員が大半である。従業員の複業に対し、S2社（具体的には当該従業員の上司等の決裁権者）が異議を唱えるケースの有無について、複業の申請を却下した事例はこれまでにない。なお、S2社のパートナー企業と同様のビジネスを個人とする場合や、S2社と競合する事業に関わる場合などは、月1回、複業先での業務内容をS2社内で報告・共有するよう命じることはある。そのように業務内容を報告した上で、懸念すべき問題が起きていると会社が判断する場合は複業中止を命じる、と事前に伝えたくて許可しているケースはある。ただ、実際に問題が起き、中止を命じたケースはこれまでにない。

⑤副業中の労災

S2社とはまったく関係のない複業先でS2社従業員が労災に遭い、それによってS2社における業務に支障が生じたケースの報告を受けたことはこれまでにない。

前述の労災保険法改正により、「複数事業労働者」の労災について、被災労働者・遺族の保護の拡充が図られることになった点につき、社内で何等かの懸念が生じて部内で議論したということは今のところない。当該改正は労災に遭った従業員本人にとっては安心できる法改正だと考えており、この法改正に関連して今後特段の対応を検討する予定はない。S2社では、法改正やガイドラインの公表など、都度情報を正しくキャッチして、従業員に対し正しい情報をインプットできるようにしていきたいと考えている。ただ、従業員個人が自律的に複業を選択することが前提で、あくまでも会社はその選択のサポートまでを担うと考えており、今後は人事労務経験者でなくても法制度を踏まえた正しい判断ができるように、よりシンプルな法律になっていくと良いと思うとしている。

3. 調査結果の総括

上記3社の副業に係る制度とその運用実態を分析すると、3社には以下のような共通点がみられる。なお、本調査では、結果的に調査対象の3社ともいわゆるIT系企業となったため、IT業界特有の傾向は示せたものの他の業界の特徴を捉えられていない点に留意しなければならない。

①副業に係る雇用形態は非雇用が大半である。

F社：雇用、非雇用いずれも認められているが、実際には雇用されて副業するケースはほとんどない。

S1社：雇用が7.6%（3名）、非雇用が92.4%（業務委託、役員等）（36名）である。

S2社：複業をしている人数は全従業員の約3割で、「他の事業者」に雇用される」複業として申請があるものは7%程度（5名）である。

②副業開始にあたり、会社に対し何らかの申告等が求められる。

F社：予定されている副業に係る時間、副業先及び副業に係る収入の有無については申請に際し申告を義務付けている。

S1社：申し出が必要である。ただ、副業・兼業をするにあたりS1社の承認を要するというルールではないため、原則として副業・兼業の申し出が承認されないということはない。副業が雇用の場合のみ、個別の勤務状況（副業・兼業先の社名・場所・具体的な業務内容）を確認することになっている。

S2社：原則自由に複業を行うことができるが、「会社の資産を利用する可能性がある」もしくは「雇用される」場合のみ、複業をする旨の申請を求める。

③現時点でモラルハザードは起きていないと会社は認識している。

F社：いくつか課題と思われる点はあるが、そのうち最大の課題と考えられているのが、副業している従業員に対する「(制度を利用して)あの人は遊んでいるだけじゃないか」という疑惑が生じることによって、社内でのコミュニケーションに支障が生じていることである。もっとも、一般にモラルハザードと言われるような事態はこれまでのところ生じてはいない。

S1社：S1社での勤務がおろそかになる等のケースがあり、個別対応を行った。これは当該制度自体の問題というより当該従業員個人の問題であると認識している。もっとも、特段恒常的な課題として認識されるほどの事象は発生しておらず、モラルハザードに該当すると考えられるケースも今のところない。

S2社：課題と捉えられる事態が生じていると感じることはなく、社内でモラルハザードが起きていると感じたことはない。複業申請状況は全社員で共有しているため、他の従業員の複業について疑念や不信感をもった場合には、その申請状況を見ることで事前に

承認されている複業なのかどうかを確認することができる。懸念すべき問題が起きていると会社が判断する場合は複業中止を命じることはあり得るが、実際に中止を命じたケースはこれまでにない。

一方、以下の点では、会社により取扱いに違いがみられる。

④副業に係る労働時間管理を会社が実施しているか

F社：副業先における労働時間管理をすることは難しく、実質的に副業をする従業員本人に委ねられている。

S1社：副業が雇用の場合のみ、個別の勤務状況を確認することにはなっているが、現時点では雇用の副業・兼業は全てS1社の終業後に他社で勤務しているケースであるため、副業先での労働時間を正確には把握していない。

S2社：申請を受け、必要に応じてS2社での勤務時間や働く曜日を調整する。S2社では複業を含め7連勤は原則禁止としており、複業先での勤務とS2社での勤務を合わせて7連勤にはならないよう、複業先においても事前に契約内容を調整する。今後、S2社が2社目の雇用先となるような従業員が入社する場合、割増賃金まで加味して給与額を計算する予定である。

⑤非雇用の副業まで会社は関知しているか

F社：副業の他、例えば、大学に通う、家業の手伝い、動画作成(MV制作)、フィギュアスケート、自作アクセサリーのオンラインショップ運営等も含めて会社に申請する。

S1社：非雇用の場合は会社への申請を義務付けていない。

S2社：「会社の資産を利用する可能性がある」もしくは「他の事業者には雇用される」場合のみ、複業をする旨の申請を求めため、複業をしている全員が会社に申請するわけではない。

4. 企業の取組みにおける課題

前述のとおり、上記3社においては、非雇用の副業・兼業が多いこと及び副業・兼業を開始するにあたり会社に対する何らかの申告等を義務付けていることが特徴的であったと考える。そこで、この2点に着目した上で、副業・兼業を容認する企業における課題について以下検討していきたい。

(1) 申告等の義務

上記3社いずれも副業・兼業をするにあたっては自社に対し何らかの申告等を求めるとしている。もっとも、副業・兼業が非雇用の場合はその限りではないとする企業もあり、対応が分かれ

るところではある。また、本調査では3社いずれも非雇用の副業をする従業員がほとんどであると回答した。そこで、本稿では、本業が雇用または非雇用いずれかを問わず、副業が非雇用であることを念頭に論じる。

前出の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」では、使用者は、届出制等副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましいとされている。たしかに、労基法及び行政解釈に則れば、副業・兼業が雇用の場合、使用者には本業および副業・兼業に係る労働時間を把握する義務が生じる¹⁰ところ、使用者は労働者から副業・兼業の有無とそれに係る労働時間の申告を受けなければ、当該労働者の副業・兼業に係る労働時間を知る術がない。従って、副業・兼業が雇用である場合は、届出制等の仕組みの必要性は認められよう¹¹。もっとも、その場合も、労働時間通算の趣旨は労働者の長時間労働の防止であること¹²及び労働者の私的領域に対する配慮の必要性を念頭に、労働時間の通算に係る処理のための必要最小限の情報を収集すべきだと考える¹³。

では、副業・兼業が非雇用の場合は労働時間の通算が義務付けられていないところ、労働者が使用者に提供すべき情報はどのようなものになるのであろうか。従来、わが国ではメンバーシップ型雇用と呼ばれる長期雇用システムの下で、労働者のあらゆる情報を収集し、それを人事管理に活用してきた。例えば、配転を命ずる際に労働者の家庭事情を考慮するための情報収集や、安全配慮義務を履行するための労働者の健康状態を把握すること等は、むしろ企業として積極的に行うべきだとも考えられてきた¹⁴。しかし、業務遂行や労務管理には直接関係のない私生活に関する情報を労働者が使用者に伝える義務が、雇用契約上当然に発生すると考えるのは明らかに無理がある。すなわち、従業員が副業・兼業として、いつ、どこで、何をしているか等も、本業の業務の外にある活動として私生活の一部といえることから、無制限に情報収集することは許容されるものではない。従って、副業・兼業に関して申請等を義務付ける際には、その必要性及び合理性の有無を丁寧に検討する必要がある。

そもそも副業・兼業が非雇用ということは、就労者が副業先でその事業者の指揮命令を受けて働いてはいないということである¹⁵。従って、当該者が物理的に副業・兼業としてその仕事を請けることが可能か（例えば、その副業に係る仕事のための時間を確保し業務を遂行できるか）という点、また、自身の心身への負担を考慮した上で、本業に係る業務に支障を生じることのないよう、当該者の裁量で副業・兼業の業務遂行の手段・方法を調節することも可能になる。非雇用、例えば請負形態で副業に従事する場合、その副業に係る業務を請け負った者は、独立して様々な点で請負先に対しその裁量が認められているという前提がある。

また、副業・兼業にあたる可能性のあるものとして、例えば農家の手伝いを臨時的に行うこと（稲刈り、収穫作業等）や、友人に急遽依頼され、ごく少量の業務を臨時的・単発的に引き受けること等、様々なケースが考えられる。そもそもこれらを副業・兼業の範囲に含めるのか判断が分かると考えられる。このような仕事まで、副業・兼業として画一的に処理することは現実的ではないだろう。

このように副業・兼業に係る裁量及び独立性が存すること、また、副業・兼業にあたるか否か判断の難しい業務も存在することを考慮すると、副業・兼業をする労働者が本業に係る使用者に対し、当該副業・兼業について申告する必要性は減殺されると考えられる。すなわち、副業・兼業労働者の働き過ぎによる健康被害や本業への悪影響の懸念について、あくまで自己の裁量で業務遂行の手段・方法を調整できることから、副業・兼業に係る労働時間管理に合理性がないということに帰結する。副業をすることで業務量が多くなりすぎるなら本人が独立してその裁量で（例えば、請け負う仕事の範囲を調整したり、納期に応じて業務遂行の方法を工夫したりして）自己の負荷を減らすこともできるが、副業が雇用形態で使用者の指揮命令を受けているとそうはいかない。従って、非雇用の副業・兼業に係る申告等をさせる必要性は極めて低いと言わざるを得ない。

思うに、副業・兼業労働者は、本業の業務に係る労務管理に必要不可欠な情報（例えば、雇用の副業・兼業をする労働者の当該副業・兼業に係る労働時間、給与計算や支払い等の処理において必要となるマイナンバー等）なら格別、本業先にどうしても伝えたくない事項があってもいいのではないだろうか。会社に伝えてもよいことと絶対に伝えたくないことの線引きの基準は極めて相対的なものだろう。ある人にとっては、あるいは一般的には、会社に伝えるのに全く抵抗がないようなことでも、別のある人にとっては絶対に言いたくないことだということは充分にあり得る。告白したくないという考えに至る事情も価値観も千差万別であろうし、それを強制的に告白させる根拠が本業での雇用契約に求められるとは到底いえないだろう。

このように考えると、会社に副業・兼業の事実を知られたくないという強い思いや事情があるのであれば、その人は労働時間を通算するために副業・兼業先について申告せざるを得なくなる雇用ではなく非雇用の副業を選べばよい。いわゆる事実上のオプトアウトのようなオプションが、すべての副業・兼業労働者にとってよい。働き方が今後ますます多様化することが見込まれる中で、そのような自由度をもたせておかないと、申告等の強制を恐れて委縮する労働者を生み、実質的に労働者の職業選択の自由を狭めてしまうことになることを懸念する。

(2) 安全配慮義務

繰り返しになるが、上記調査結果によれば、3社いずれの従業員の副業・兼業も非雇用形態がほとんどである。非雇用であるということは、副業・兼業先においては労基法上の労働者ではないから、そこでは労働時間管理の対象にならない。しかし、本業先では労働者であるから、本業先は非雇用の副業・兼業をする従業員に対しても、本業に係る労働契約上、労働者の生命・身体・健康を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務（労働契約法5条）ないし心身の健康に配慮する義務（民法709条）を負う。この点につき、副業・兼業は本業での労働時間外の活動であるため、安全配慮義務の内容を検討するにあたり、副業・兼業を考慮する必要はないという考え方があり得る。その一方で、従来の裁判例では安全配慮義務等の内容が労働者の年齢や健康状態等を踏まえて設定されてきた¹⁶⁾ことを考えると、副業・兼業に係る業務が、本業先での安全

配慮義務及び注意義務に一切影響を及ぼさないと考えるのは妥当とは言えないであろう¹⁷⁾。

企業が副業・兼業労働者に対して安全配慮義務を負う場合に問題となるのは、本業および副業・兼業の影響が相まって初めて過労となり、健康被害が生じた場合の責任の所在である。従来、過労による疾病・死亡事案では、業務遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する使用者の義務が、安全配慮義務及び注意義務の一環として肯定されてきた¹⁸⁾。ここで、安全配慮義務の内容は、個々の事案に応じて定まるものであり、労働契約法も特定の措置を講ずることをあらかじめ求めるものではないことに留意する必要がある。また、安全配慮義務の性格については、結果債務ではないと解する見解が多数で、判例も使用者の義務の内容、すなわちその事案においてとるべきであった措置を特定することが求められるとする^{19)・20)}。従って、非雇用の副業・兼業をもつ労働者に係る安全配慮義務についても、個々の事案に応じて、安全配慮義務の内容を特定する必要がある。

その際、上記(1)で述べた申告の内容、つまりどのような情報をどの程度詳細に、本業に係る使用者に伝えたかを考慮する必要があるだろう。副業・兼業が非雇用であることを理由に副業・兼業をしている旨労働者に申告させない場合、例えば、使用者は副業・兼業をするにあたっての禁止事項や遵守事項をあらかじめ同意書等に明記し、併せてそれらの事項について労働者に対し説明するという方法が考えられる。このとき、労働者の署名さえ得ればよいという形骸化された手続きではなく、労働者の実質的な同意をとることが肝要である。このようにして、それらの事項につき労働者に知らしめ、遵守することを使用者に対し確約させるための手続きを確実に履行しておくべきである。その結果、使用者が当該禁止事項・遵守事項に係る範囲で労働者の安全や健康の維持を考慮した上で、労働者は副業・兼業をしているということになる。このことをもって、副業・兼業をする従業員に対する本業の使用者に係る安全配慮義務を履行したと捉えてよいのではないだろうか。

すなわち、副業・兼業が非雇用であることを前提に副業・兼業につき本業に係る使用者に対しとくに申告等がなされない場合、副業・兼業に係る業務内容や負荷の程度等を使用者が関知した限りにおいて、使用者の安全配慮義務は、副業・兼業を考慮しない比較的軽い内容になることもあり得る。逆に、何らかの方法や経緯で副業・兼業について一定程度関知していた使用者は、そのことを前提とした比較的重い安全配慮義務を負うことになると思われる。

5. 総括

副業・兼業への関心が高まる中、上記3社への調査を通じて、企業の労務管理の現場においては、従業員の副業・兼業を促進することにより自社の成長につなげたいという期待から、見切り発車でもいいのでまずは制度をつくって運用してみようという気概を感じた。しかし、様々なケースを想定した細かい制度設計には道半ばの実態があると言わざるを得ないだろう。

一方、上述のガイドラインでは、企業の対応について、基本的な考え方として「実際に副業・

兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である」としている。また、副業・兼業の確認方法として「使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。その方法としては、就業規則、労働契約等に副業・兼業に関する届出制を定め、既に雇い入れている労働者が新たに副業・兼業を開始する場合の届出や、新たに労働者を雇い入れる際の労働者からの副業・兼業についての届出に基づくこと等が考えられる。」とされている。すなわち、「届出」という、届け出る者が誠実に真実を述べることを前提とした行為が、企業等において副業・兼業を制度化するにあたりカギとなるのである。このように、あくまで性善説に立った運用が期待されるところであり、また事実上、現時点でそれ以外に実効性のある方策というのも考えにくい。まさに本調査でF社の担当者も「うちは完全に性善説に立ってやっています」と述べていたのが印象に残っている。

このようなガイドラインの書きぶりからも推察できるように、副業・兼業に係る各当事者の義務が必ずしも明確になっていないこと、その義務違反があったときにどのような制裁や影響があるか労使双方に認識されていないことが、目下、副業・兼業推進における最大の問題だろう。2021年1月現在、新型コロナウイルスの影響により、副業・兼業をしなければ生活が立ちゆかないという労働者も現実に現れている。コロナ禍がいつ終息するのか、そしていわゆるポスト・コロナの社会がどうなるのかを見通すのが困難な中で、すべての労働者にとって、現在ある唯一の仕事と収入が今後も保障されることはない。我々の生活と働き方の大転換点にある今、本業先、副業・兼業先いずれの立場に立っても、使用者としては何をなすべきかが判然とせず、日和見主義にならざるを得ないだろう。しかし、まずは本調査における3社のように、自社の未来の発展のために、副業・兼業制度を構築し運用を始めることを強く期待したい。その中で新たな課題に直面したときは悪戦苦闘しつつそれを乗り越えるということを繰り返す中で、その経験が自社の貴重なノウハウとなり、自社の成長に貢献する有能な人材の確保につながると確信する。それと歩調を合わせる形でこれからの我々の働き方は大きく変わっていくのであろうし、そうあらねばならないと考えている。

注

- 1) 都道府県労働局およびハローワークに相談のあった、事業所等において解雇・雇止めをした、または予定している労働者数は、2020年9月25日時点で60,923人、労働者の雇用調整をする可能性がある事業所数は同日時点で99,889事業所となった。

厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について（9月25日現在集計分）」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000676431.pdf>（最終閲覧日 2021/01/24）

- 2) 内閣官房日本経済再生総合事務局「(資料1) 基礎資料」(2020年6月)

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai39/siryou1.pdf>

(最終閲覧日 2021/01/24)

- 3) 株式会社マイナビ「働き方、副業・兼業に関するレポート (2020年)」
<https://dugf25wej35p.cloudfront.net/wp-content/uploads/2020/10/%E5%83%8D%E3%81%8D%E6%96%B9%E3%80%81%E5%89%AF%E6%A5%AD%E3%83%BB%E5%85%BC%E6%A5%AD%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E3%83%AC%E3%83%9D%E3%83%BC%E3%83%88%EF%BC%882020%E5%B9%B4%EF%BC%89.pdf> (最終閲覧日 2021/01/24)
- 4) 日本商工会議所 LOBO (早期景気観測) 2019年7月調査結果
<https://cci-lobo.jcci.or.jp/wp-content/uploads/2019/07/LOBO201907.pdf>
(最終閲覧日 2021/01/24)
なお、雨夜真規子「副業・兼業と労働時間規制」社会システム研究 23号 (2020年) 163頁参照
- 5) 「くらしと社会についてのインターネット継続調査 (第1回)」
<https://www.tohoku-gakuin.ac.jp/info/top/201914-5.html> (最終閲覧日 2021/01/22)
- 6) 厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000192844.pdf> (最終閲覧日 2021/01/24)
- 7) 本調査の実施にあたり、当該3社が対象となった理由は次のとおりである。筆者は当該3社以外に、副業・兼業を解禁しているとして新聞報道がなされたことのある別の3社にも協力を仰いだ。この計6社はいずれも、副業解禁をしている企業という条件でインターネット検索を行うと社名が出てくる企業である。そのうち、当該調査への協力を快諾いただいた、本稿で論じた3社に対して調査を実施した (当初3社とも訪問調査を行う予定であったが、S1社及びS2社については新型コロナウイルスの感染が広がったため、訪問を断念した経緯がある)。なお、協力を得られなかったこれら以外の3社について、その理由はいずれも明確には示されなかった。
- 8) 2020年9月には神戸市が民間から40人の副業人材の募集を始めた。民間企業のみならず、自治体でも副業を前提とした募集が複数みられるようになってきている。
日本経済新聞 2020年9月25日 (電子版)
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO64265690V20C20A9LKA000/>
長野市 戦略マネージャー募集
<https://www.city.nagano.nagano.jp/uploaded/attachment/327211.pdf>
産経新聞 2019年12月2日 生駒市によるプロ人材公募
<https://www.sankei.com/premium/news/191202/prm1912020005-n1.html>
(いずれも最終閲覧日 2021/01/24)
- 9) サイボウズホームページ <https://cybozu.co.jp/company/work-style/>
(最終閲覧日 2020/10/26)
- 10) 副業・兼業に係る労働時間を把握した上で、本業のそれと通算しない立場として、菅野和夫『労働法 (第12版)』(弘文堂、2020年) 481頁、荒木尚志『労働法 (第4版)』(有斐閣、2020年) 206頁、土田道夫『労働契約法 (第2版)』(有斐閣、2016年) 311頁、下井隆史『労働基準法 (第5版)』(有斐閣、2019年) 317頁等。一方、通算する立場として、川口美貴『労働法 (第4版)』(信山社、2020年) 325頁、山川隆一『雇用関係法 (第4版)』(新世社、1996年) 147頁、中窪裕也=野田進『労働法の世界 (第13版)』(有斐閣、2019年) 250頁等。
- 11) 行政通知「副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法 38条 1項の解釈等について」(令和2・9・1基発 0901第3号)は「労働者からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要せず」としている。なお、厚生労働省「『副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会』

報告書」(2019年)では、労働時間の上限規制の適用及び割増賃金について、労働者の自己申告を前提とすることが考えられるとした。また、「成長戦略実行計画」(2020年)は、副業・兼業に係る労働時間の把握について労働者の自己申告制を提案していた。使用者の労働時間把握義務を認めつつ、現実問題としては自己申告を基本とせざるを得ないとする見解もみられる(笠置裕亮「副業・兼業における実務上の課題」季刊労働法 269号(2020年)44頁)。一方で、割増賃金の基礎となる労働時間の把握方法として、労働者の自己申告によると正確性が担保できないことを問題視する見解がある(國武英生「新たな働き方と労働時間管理」ジュリスト 1553号(2021年)46頁)。

- 12) 通算説の論拠として、これ以外に、労働以外の生活や活動の保障、雇用の創出と労働条件の向上を挙げる見解がある(川口美貴「複数の使用者と労働契約を締結している労働者の労働時間規制」労判 1200号6-7頁)。
- 13) 「雇用」の副業・兼業における労働時間管理についての近時の論考として、國武・前掲 11 論文 45-47 頁、石崎由希子「副業・兼業者の労働時間管理と健康確保」季刊労働法 269号(2020年)9-10頁、川口・前掲 12 論文 5-12 頁等。
- 14) 荒木・前掲注 10 書 89 頁
- 15) 改定されたガイドラインでは、次のように記載されている。「次のいずれかに該当する場合は、その時間は通算されないとしている。労基法が適用されない場合(例 フリーランス、独立、起業、共同経営、アドバイザー、コンサルタント、顧問、理事、監事等)、労基法は適用されるが労働時間規制が適用されない場合(農業・畜産業・養蚕業・水産業、管理監督者・機密事務取扱者、監視・断続的労働者、高度プロフェッショナル制度)なお、これらの場合においても、過労等により業務に支障を来さないようにする観点から、その者からの申告等により就業時間を把握すること等を通じて、就業時間が長時間にならないよう配慮することが望ましい」
- 16) システムコンサルタント事件(東京高判平 11・7・28 労判 770 号 58 頁)等
- 17) 石崎・前掲 13 論文 10-11 頁
- 18) 電通事件(最判平成 12・3・24 民集 54 卷 3 号 1155 頁)ほか
- 19) 航空自衛隊芦屋分遣隊事件(最二小判昭 56・2・16 民集 35 卷 1 号 56 頁)
- 20) 荒木尚志=菅野和夫=山川隆一『詳説労働契約法(第2版)』(弘文堂、2018年)94-95頁

【補足資料：本稿に係る実態調査での質問事項】

1. これまでのところ、副業・兼業をされている従業員のうち、副業・兼業先で雇用されている方と、雇用されずに副業・兼業する方(自営・家業手伝い・業務委託等)の割合はどのようなものでしょうか。
2. 従業員の副業・兼業先(社名・場所・具体的な業務内容)及び当該副業・兼業先における労働時間を貴社で把握されていますか。把握されている場合、具体的にどのような方法で把握されていますか。
3. 副業・兼業により結果的に長時間労働(目安として合計で週 50 時間以上)をしている従業員はいらっしゃいますか。もしいらっしゃれば、当該従業員に対し、貴社としてはどのような働きかけをされていますか。
4. 従業員に対し副業・兼業を奨励することにより、貴社内で課題と思われる事態は生じていませんか。もし生じていればそれはどのような課題でしょうか。

5. 実際のところ、従業員の副業・兼業に対し、貴社（当該従業員の上司等の決裁権者）が異議を唱えるケースはありませんか。もしあれば、それはどのようなケースでしょうか。
6. 現行の労働基準法によれば、副業・兼業先でも雇用されているとすると、副業・兼業先における労働時間も通算した上で、必要に応じて割増賃金を支払うこととされています。貴社ではそのようなルールを把握されていますか。また、把握されている場合、現状ではこのルールに対しどのように対処されているのでしょうか。
7. 貴社外の副業・兼業先で貴社従業員が労災に遭い、それによって貴社における業務に支障が生じたケースはこれまでありましたか。もしあれば、その際、貴社はどのように対応されましたか。
8. 今年（※2020年）予定される労災保険法の改正では、例えばA社・B社それぞれでの労働時間は短くても、A社およびB社での業務を合わせた上での負荷をもとに労災認定することになります。このような方向性に鑑み、貴社は今後特段の対応を検討されますか。
9. 副業・兼業を推進する上で、従業員の健康管理について特段の取組みをされていますか。されていましてそれは具体的にどのような内容でしょうか。
10. （上記4とも関連しますが）現状のような副業・兼業を容認する態勢をとっていることにより、貴社内でモラルハザードが起きていると感じられることはありますか。差支えなければ、それはどのようなケースかご教示願えますか。