



## 多様な働き方 — 副業・兼業・複業

54

国の副業・兼業の解禁の奨励、そして社会のニーズに伴い、企業も労働者も副業に対する意識は変わってきています。総務省の「就業構造基本調査」でも、2017年時点での副業希望者は就業者全体の6・4%の424万人となっており、5年前よりも57万人も増えています。

昨今では「複業・パラレルワーク」という言葉、考え方も多く用いられています。本業以外のアルバイトや在宅ビジネス・内職などの仕事で収入を得る「副業」に対し、どれもが本業であったり、一人でいくつもの肩書を持つ仕事の仕方「複業」も注目を浴びています。

2019年4月からの働き方改革関連法の内容に組み込まれなかったものの、国は副

業・兼業の解禁を奨励しており、副業の効果に対して非常に期待を寄せています。2018年1月には「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を作成、そしてモデル就業規則が改定され、労働者の遵守事項の「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定も削除されました。

一方、テレワーク等の働き方も含め、副業・兼業に対して「これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒。労働時間管理をどうしていくかも整理することが必要（働き方改革実行計画2019年3月28日）」と、働き方改革の目的に逆行するリスクも、懸念されています。

■ 複数就業者の労災保険給付見直しについて

そういった状況の中、昨年末、厚生労働省の労働政策審議会の部会は、労災認定において、複数の職場の労働時間を合算して残業時間を計算する方式に改めることで合意しました。また、労災保険の補償額についても同様に、合算



した賃金額をベースとする方針となつています。現行では、複数の職場の残業時間を合算して過労死ライン（月百時間）を超えて残業していたとしても過労死認定されないのであるとか、副業の事業場で労災認定されたとしても本業の賃金が給付に反映されないという問題がありました。

■ 複数就業のメリット・デメリット

複数就業を行うことは、労働者においては、所得増加やスキルアップ・自己実現の追求など、企業においてはそれらに加え、労働者の自律性・自主性の促進、人材獲得・流出の防止、競争力向上、事業機会拡大等多くのメリットがあります。国内大手企業においても、より積極的に副業を支援する制度作りに取り組んでいます。また、国単位で見ると、可処分所得の増加、人材確保・育成、創業増、経済

济および技術イノベーションの促進等をもたらすと考えられます。ただし、企業にとつては、労働者の職務懈怠、社内の情報漏洩、競業・利益相反、働きすぎにより健康を害するといった懸念事項やデメリットがあることも見過ごせません。

したがって、企業がメリットにスポットを当てて従業員の数就業を認めてゆくのならば、少なくとも

- ① 就業時間の把握・管理
- ② 健康管理の対応
- ③ 職務専念義務・秘密保持義務・競業禁止義務の確保に留意していく必要があります。

具体的な対応策としては、厚生労働省作成の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」およびQ&Aを参照されるとよいでしょう。

今、日本型の雇用が大きく変わろうとしています。社会・企業・個人それぞれに多くの変化が求められる時代、各企業においては「わが社の目的は？ 目指すものは？」を見失わずにルール作りを取り組んでいただきたいと思えます。

（ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員・office ceo eur（オフィス・クルール）代表・特定社会保険労務士）

イラスト・伊藤栄章