

働き方の選択肢 副業・兼業



昨年（令和4年）7月に厚生労働省は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」）改定を発表しました。追加・改定の内容は「企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業（以下、副業等）を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい」といった、情報の公表に関するものです。ガイドラインは、平成30年1月策定、2年後の令和2年9月改定、さらに2年後の令和4年7月改定と短期間に改定を重ねて

おり、国の政策視点において、少子高齢化で労働力人口が減る中、副業等を含む多様な働き方を拡充して、少しでも早く、少しでも多く労働力確保を図りたい姿勢が伺えます。

コロナ禍、企業においては、柔軟な労働力の確保の必要性や、テレワーク等、時間や場所を問わない働き方を経験し、労働者においては、その後物価高等も影響し、収入の確保、経済的不安・就労確保に備える必要性の実感から、国の施策と相乗し、加速度的に関心は高まり、副業等を視野に入れた働き方が珍しくなくなりつつあります。そこで、副業等につい

98

て未対応の会社においては「ガイドライン」を踏まえ、自社制度と労務管理について改めて検討をしていただきたいものです。

【基本的な考え方】

労働時間以外の時間の利用については、基本的

表することを推奨していただきます。

【労働時間の管理】

雇用される形での副業等の場合、原則として、自社と副業等先の労働時間を通算して管理する必要があるとあります。労働者からの申告等により把握し



に労働者の自由とされていることから、原則、副業等を認める制度の検討がよいでしょう。「ガイドライン」では、副業等は、労働者の主體的なキャリア形成に資するものであることから、各企業における取組について公

た他社での労働時間を通算することで行います。労働時間の通算にあたっては、原則の方法以外に管理モデルという簡便的な労働時間管理の方法も取り入れます。自社で取り入れや

すい方法を採用し、自社と副業等の労働時間を確実に通算するようにします。

【労働者の健康確保】

労働者との適切なコミュニケーションをとり、健康確保に必要な措置を講じましょう。

副業等の制度導入において、具体的なメリット・デメリットを検討することは企業にとって大切なことです。ただ、従業員の生き方・働き方の選択肢を増やす取組として副業等を検討することは、新たなスキル、視野や仕事への取り組み方法、人材の風をもたらすのみならず、従業員の意欲向上や自己肯定感という精神的要素への好影響も大きく期待できます。

大切な従業員の生き方を尊重する制度としての副業等について、改めて自社の制度を具体的に検討いただいてはいかがでしょうか。

※参照「副業・兼業の促進に関するガイドライン」リーフレット

Office coe
ur代表・特定社会保険
労務士、ホワイト企業推
進社会保険労務士協議会
会員)

イラスト・伊藤香澄