



## サラリーマンの副業・兼業促進ガイドラインのチェックポイント

### 副業解禁の波はまだ緩やか

総務省の調査によると副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にあります。その理由は、収入を増やしたい、1つの仕事だけでは生活できない等の経済的なことから、自分が活躍できる場や様々な分野の人脈を広げたい、スキルアップのため等、多様です。

しかし、2014年の調査では、国内の80パーセント以上の企業が、社員の副業・兼業を認めていなかったようです。

企業にとっては、自社での業務が疎かになること、情報漏洩のリスクがあること、競業・利益相反になること等の懸念や、副業・兼業に係る就業時間や健康管理の取扱いのルールが分かりにくい等の様々なハードルがあるために、制度の導入には慎重にならざるを得ない様子が伺えます。

### 「働き方改革」で副業・兼業を推進の動き

政府は現在、起業の手段として有効で、地方創生に資する面があり、社会全体としての利益に繋がることが期待できる副業・兼業を、普及促進する方針をとっています。

そこで、企業にとっての課題を踏まえ、現行の法令のもとでどのような事項に留意すべきかをまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を示しています。

### ガイドライン改定でルールがより詳しく

令和2年9月、本ガイドラインが改定され、労働時間の通算安全配慮義務、秘密保持義務、競業避止義務、誠実義務等についての記述が新設されています。

注目すべきは、労働時間の通算管理に関する事項です。長時間労働や健康被害を防ぐため、企業は労働者からの自己申告により副業で働いた時間を把握し、本業と副業労働時間を通算して労務管理を行うとしています。

また労働時間管理については、簡便な方法として「管理モデル」が示されており、このモデルに従えば、使用者は副業・兼業をしている社員をあらかじめ設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、副業先の使用者の下での労働時間を把握しなくても、労基法を遵守することが可能となります。

国の指針や裁判例からみても、時代の流れは、副業・兼業を企業が認める方向に向かいそうです。ニューノーマルが求められる時代です。ガイドラインをしてみるのもよいでしょう。



労働者のスキルアップや優秀な人材の獲得、退職防止、労働者の社外からの情報、人脈を活かせるなど企業側にもメリットがあります。