

副業・兼業における労務管理

解禁には労働時間管理等ルールの明確化が不可欠

坂本直紀社会保険労務士法人 代表社員 坂本 直紀

■ はじめに：認可がフツウの時代へ

副業・兼業は、新たな技術の開発、起業の手段や第2の人生の準備として有効とされています。そして、働き方改革実行計画においても副業・兼業の普及を図るという方向性が示されています。

こうしたなか、厚生労働省では平成30年1月に副業・兼業の促進に関するガイドラインを作成し、副業・兼業の留意点を示しました。さらに、令和2年9月にガイドラインを改定し、より具体的に労働時間管理の考え方を示しました。

そして、令和4年7月にガイドラインを改定し、副業・兼業に関する情報公表について決めました。

以上のように、副業・兼業促進に関して厚生労働省の大きな動きが見られるとともに、人手不足のなか、優秀な人材の確保の観点から副業人材の受け入れに積極的な企業も見られるようになりました。今後も、多くの企業が副業・兼業の認可や解禁、および副業人材の活用に動くことが考えられます。

そこで、本稿では、副業・兼業の適切な労務管理を図るうえで、重要な労働時間管理を中心に法律面を解説するとともに、企業事例も紹介します。

副業・兼業を推進するうえで、少しでもご参考になれば嬉しく思います。

目 次

1. 副業・兼業とは

- 1-1 副業と兼業の違い
- 1-2 副業・兼業のメリットと課題

2. 副業・兼業の裁判例と就業規則

- 2-1 副業・兼業の裁判例
- 2-2 就業規則規定例

3. 副業・兼業の労働時間の通算

- 3-1 基本的な考え方
- 3-2 労働時間通算における割増賃金

4. 副業・兼業と保険関係等

- 4-1 労災保険
- 4-2 雇用保険
- 4-3 社会保険
- 4-4 健康確保措置
- 4-5 副業・兼業の情報公開

5. 副業・兼業に関する企業事例

- 5-1 A社／積極的な副業支援
- 5-2 B社／副業・兼業者の受け入れ
- 5-3 C社／社内での副業

■ まとめ：適切な対応を図るために



● 坂本 直紀（さかもと なおき）

特定社会保険労務士，中小企業診断士，坂本直紀社会保険労務士法人代表社員
人事労務顧問，就業規則，メンタルヘルス・ハラスメント研修を中心に企業の人事労務管理を支援している。
著書：『職場のメンタルヘルス対策の実務 第2版』（民事法研究会 編著），『ストレスチェック制度 導入と実施後の実務がわかる本』（日本実業出版社）等がある。
セミナー：「残業問題徹底対策セミナー」（公益財団法人川崎産業振興財団），「メンタルヘルス対策セミナー」（燕商工会議所）等，多数実施している。

<http://www.sakamoto-jinji.com/>

1. 副業・兼業とは

1-1 副業と兼業の違い

副業と兼業の違いですが、特に法律で明確に定められているわけではなく、一般的には、副業は短時間の活動を指し、兼業は本業と同レベルの活動とされています。

例えば副業の場合ですと、平日は会社に勤務して、土日の時間を利用してアルバイトをしたり、ネットビジネスを行う感じです。

一方、兼業の場合は、例えば、午前はA社で勤務、午後はB社で勤務としたり、月火水はC社で勤務、木金土はD社で勤務とし、同レベルの活動を2社以上で行う感じです。

1-2 副業・兼業のメリットと課題

労働者、企業における副業・兼業のメリットおよび課題は以下の通りです（厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」より、一部修正加筆）。

（1）労働者

①メリット

- 離職しなくても別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、主体的にキャリアを形成することができます。
- 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求できます。
- 所得が増加します。
- 本業を続けながら、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備ができます。

②課題

- 就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要です。
- 職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務を意識することが必要です。
- 1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があります。

（2）企業

①メリット

- 社員が社内では得られない知識・スキルを獲得することができます。
- 社員の自律性・自主性を促すことができます。
- 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上します。
- 社員が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会拡大につながります。

②課題

- 必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要です。

2. 副業・兼業の裁判例と就業規則

2-1 副業・兼業の裁判例

副業・兼業に関して、以下の裁判例があります。

①マンナ運輸事件（京都地判 平成24年 7月13日）

運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を4度にわたって不許可にしたことについて、後2回については不許可の理由はないことから不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容されました。

②十和田運輸事件（東京地判 平成13年 6月5日）

運送会社の運転手が年に1, 2回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇に関して、職務専念義務の違反や信頼関係を破壊したとまでいうことはできないため、解雇無効としました。

③小川建設事件（東京地決 昭和57年11月19日）

毎日6時間にわたるキャバレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効としました。

④橋元運輸事件（名古屋地判 昭和47年 4月28日）

会社の管理職にある従業員が、直接経営には関与していないものの競業他社の取締役就任したことは、懲戒解雇事由に該当するため、解雇有効としました。

2-2 就業規則規定例

副業・兼業の促進に関するガイドラインでは、『副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、例えば、「労務提供上の支障がある場合」「業務上の秘密が漏洩する場合」「競業により自社の利益が害される場合」「自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合」に該当する場合である』としています。

そして、厚生労働省の「モデル就業規則」（令和3年4月版）では、以下の規定例を定めています。

（副業・兼業）

第68条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

- 2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

- ①労務提供上の支障がある場合
- ②企業秘密が漏洩する場合
- ③会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④競業により、企業の利益を害する場合

3. 副業・兼業の労働時間の通算

3-1 基本的な考え方

(1) 事業場を異にする場合も通算

労働基準法第38条第1項では「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」と規定されており、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む（労働基準局長通達（昭和23年5月14日付け基発第769号））とされています。

従って、基本的には、他社で勤務する労働時間についても通算して管理することになります。

(2) 労働基準法の適用がない場合等

以下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されています。

- 労働基準法が適用されない場合（フリーランス、独立、起業、アドバイザー、顧問、理事等）
- 労働基準法の労働時間規制が適用されない場合（管理監督者、高度プロフェッショナル制度適用者等）

ただし、この場合であっても、申告等により就業時間を把握し、就業が長時間にならないよう配慮することが望ましいことになります。

(3) 通算して適用される規定

法定労働時間（労基法第32条）について、その適用において自らの事業場における労働時間および他の使用者の事業場における労働時間が通算されます。

そして、時間外労働（労基法第36条）のうち、時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（同条第6項第2号および第3号）については、労働者個人の実労働時間に着目し、当該個人を使用する使用者を規制するものであり、その適用において自らの事業場における労働時間および他の使用者の事業場における労働時間が通算されることになります。

(4) 通算して適用されない規定

時間外労働（労基法第36条）のうち、労基法第36条第1項の協定（以下「36協定」）により延長できる時間の限度時間（同条第4項）、36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限（同条第5項）については、個々の事業場における36協定の内容を規制するものであり、それぞれの事業場における延長時間を定めることとなります。

また、36協定において定める延長時間が事業場ごとの時間で定められていることから、それぞれの事業場における時間外労働が36協定に定めた延長時間の範囲内であるか否かについては、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とは通算されません。

休憩（労基法第34条）、休日（労基法第35条）、年次有給休暇（労基法第39条）については、労働時間に関する規定ではなく、その適用において自らの事業場における労働時間および他の使用者の事業場における労働時間は通算されません。

3-2 労働時間通算における割増賃金

(1) 基本的事項

①労働時間を通算管理する使用者

副業・兼業を行う労働者を使用するすべての使用者は、労基法第38条第1項の規定により、それぞれ、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とを通算して管理する必要があります。

②通算される労働時間

労基法第38条第1項の規定による労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間と労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを通算することによって行います。

③基礎となる労働時間制度

労基法第38条第1項の規定による労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間制度を基に、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間と通算することによって行います。

(2) 所定労働時間の通算

副業・兼業の開始前に、自らの事業場における所定労働時間と他の使用者の事業場における所定労働時間とを通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分の有無を確認します。

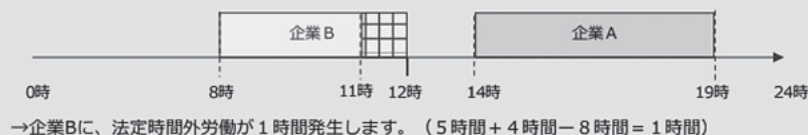
下図で示す通り、自らの事業場における所定労働時間と他の使用者の事業場における所定労働時間とを通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、時間的に後から労働契約を締結した使用者における当該超える部分が時間外労働となり、当該使用者における36協定で定めるところによって行うことになります。

他の使用者の事業場における所定労働時間は、副業・兼業の確認の際に把握しておくことが考えられます。

(例1) 企業A：時間的に先に労働契約を締結、所定労働時間1日5時間（7:00～12:00）
企業B：時間的に後に労働契約を締結、所定労働時間1日4時間（14:00～18:00）



(例2) 企業A：時間的に先に労働契約を締結、所定労働時間1日5時間（14:00～19:00）
企業B：時間的に後に労働契約を締結、所定労働時間1日4時間（8:00～12:00）



（厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン わかりやすい解説」より）

(3) 所定外労働時間の通算

副業・兼業の開始後は、自社の所定外労働時間と副業・兼業先における所定外労働時間とを当該所定外労働が行われる順に通算します。

自社と副業・兼業先のいずれかで所定外労働が発生しない場合の取り扱い、以下の通りです。

- 自社で所定外労働がない場合は、所定外労働時間の通算は不要です。
- 自社で所定外労働があるものの、副業・兼業先で所定外労働がない場合は、自社の所定外労働時間のみ通算します。

そして、通算した結果、下図で示す通り、自社の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、その超えた部分が時間外労働となり、そのうち自ら労働させた時間について、自社の36協定の延長時間の範囲内とする必要があるとともに、割増賃金を支払う必要があります。

(例1) 企業A：時間的に先に労働契約を締結

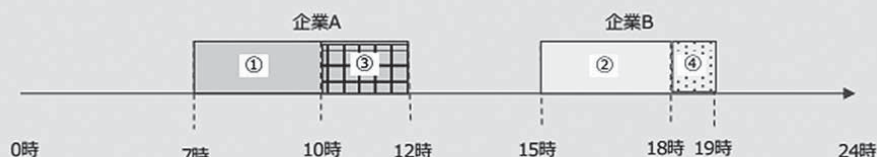
所定労働時間1日3時間(7:00~10:00) - ①

当日発生した所定外労働2時間(10:00~12:00) - ③

企業B：時間的に後に労働契約を締結

所定労働時間1日3時間(15:00~18:00) - ②

当日発生した所定外労働1時間(18:00~19:00) - ④



→①+②+③で法定労働時間に達するので、企業Bで行う1時間の所定外労働(18:00~19:00)は法定時間外労働となり、企業Bにおける36協定で定めるところにより行うこととなります。企業Bはその1時間について割増賃金を支払う必要があります。

(例2) 企業A：時間的に先に労働契約を締結

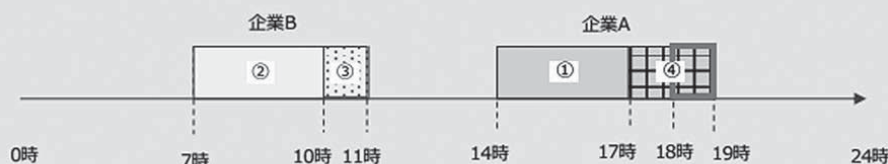
所定労働時間1日3時間(14:00~17:00) - ①

当日発生した所定外労働2時間(17:00~19:00) - ④

企業B：時間的に後に労働契約を締結

所定労働時間1日3時間(7:00~10:00) - ②

当日発生した所定外労働1時間(10:00~11:00) - ③



→①+②+③+(④のうち1時間)で法定労働時間に達するので、企業Aで行う1時間の所定外労働(18:00~19:00)は法定時間外労働となり、企業Aにおける36協定で定めるところにより行うこととなります。企業Aはその1時間について割増賃金を支払う必要があります。

(厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン わかりやすい解説」より)

(4) 管理モデル（簡便な労働時間管理の方法）

副業・兼業の日数が多い場合や、自らの事業場および他の使用者の事業場の双方において所定外労働がある場合等は、労働時間の申告等や通算管理において、労使双方に手続き上の負担が伴います。

こうしたことから、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の手続き上の負担を軽減し、労基法に定める最低労働条件が遵守されやすくなる簡便な労働時間管理の方法として管理モデルが厚生労働省から示されています。

具体的には、以下の手順で対応することになります。

①副業・兼業の開始前に、

(A) 当該副業・兼業を行う労働者と時間的に先に労働契約を締結していた使用者（以下「使用者A」）の事業場における法定外労働時間

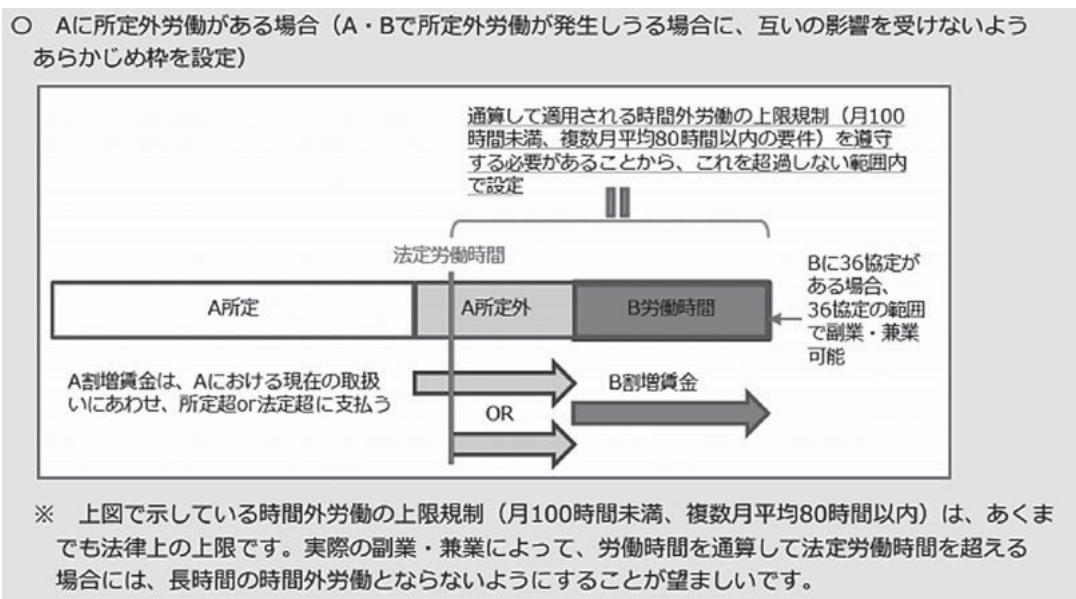
(B) 時間的に後から労働契約を締結した使用者（以下「使用者B」）の事業場における労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間）を合計した時間数

これらが時間外労働の上限規制である単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定します。

②副業・兼業の開始後は、各々の使用者が①で設定した労働時間の上限の範囲内で労働させることになります。

③使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ自らの事業場における36協定の延長時間の範囲内とし、割増賃金を支払うことになります。

上記の内容を図示すると下図の通りとなります。



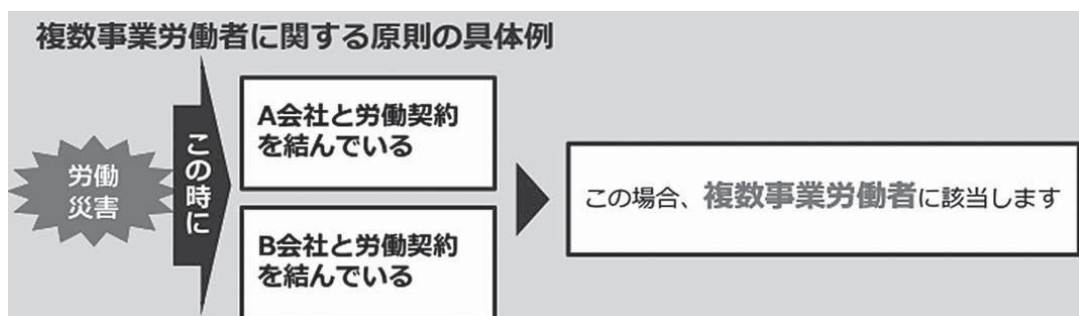
（厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン わかりやすい解説」より）

4. 副業・兼業と保険関係等

4-1 労災保険

(1) 複数事業労働者とは

被災した（業務や通勤が原因でけがや病気などになったり死亡した）時点で、事業主が同一でない複数の事業場と労働契約関係にある労働者のことです。



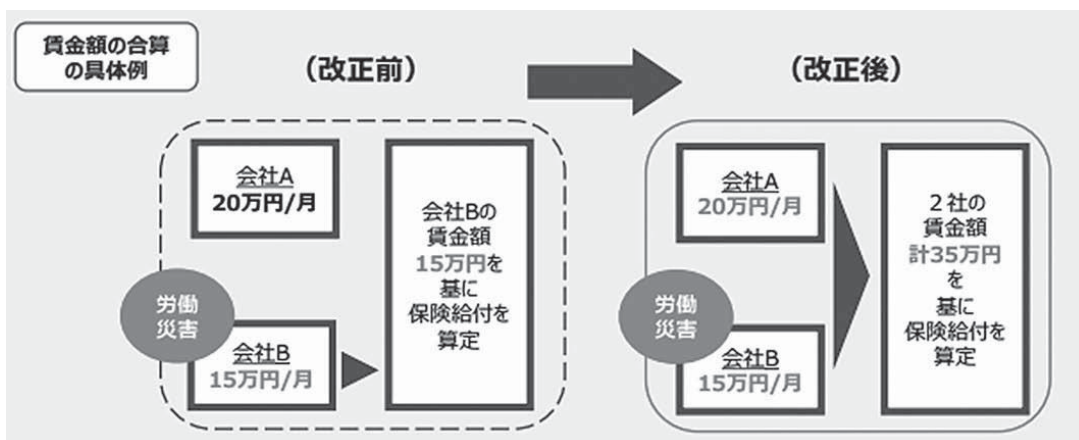
（厚生労働省「複数事業労働者への労災保険給付 わかりやすい解説」より）

(2) 賃金額の合算

事業主は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働者を1人でも雇用していれば、労災保険の加入手続きを行う必要があります。

一方で、労災保険制度は労働基準法における個別の事業主の災害補償責任を担保するものですので、従来は、その給付額については、災害が発生した就業先の賃金分のみに基づき算定していました。

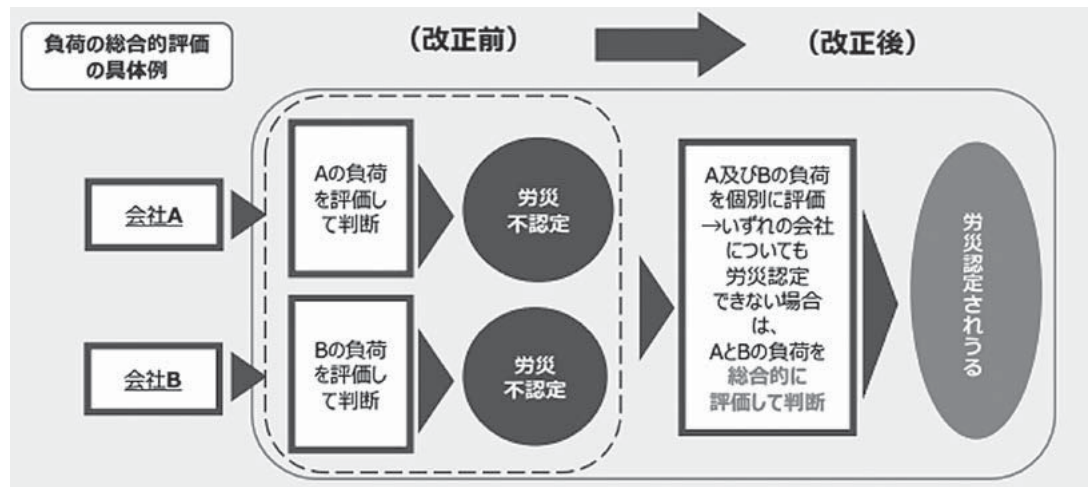
しかし、複数就業している者が増えている実状を踏まえ、複数就業者が安心して働くことができる環境を整備するため、非災害発生事業場の賃金額も合算して労災保険給付を算定することとされました。



（厚生労働省「複数事業労働者への労災保険給付 わかりやすい解説」より）

(3) 負荷の総合的評価

複数就業者の就業先の業務上の負荷を下図の通り、総合的に評価して労災認定を行うこととされました。



(厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン わかりやすい解説」より)

負荷の総合評価の例は、次の通りです。

① 時間外労働時間数の負荷

- A社での業務負荷 時間外労働時間数 60時間
 - B社での業務負荷 時間外労働時間数 40時間
- A社, B社での負荷を総合評価 100時間

② 精神障害の負荷

- A社「ノルマが達成できなかった」
- B社「パワーハラスメントを受けた」

複数の出来事があったとして、A社, B社での負荷を総合評価

(4) 通勤災害

労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合、一つの就業先から他の就業先への移動時に起こった災害については、通勤災害として労災保険給付の対象となります。



(平成18年 厚生労働省「労災保険の通勤災害保護制度が拡大されます」より)

4-2 雇用保険

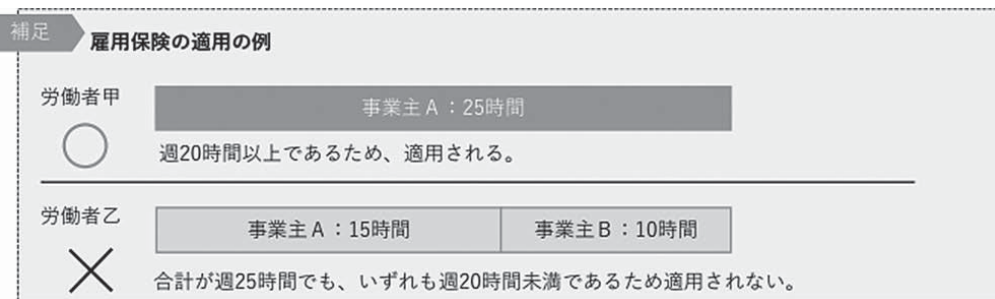
(1) 原則

雇用保険制度において、労働者が雇用される事業は、その業種、規模等を問わず、原則として、すべて適用事業です。

このため、適用事業所の事業主は、雇用する労働者について雇用保険の加入手続きを行わなければならない。

ただし、同一の事業主の下で①1週間の所定労働時間が20時間未満である者、②継続して31日以上雇用されることが見込まれない者は被保険者となりません。

また、同時に複数の事業主に雇用されている者が、それぞれの雇用関係において被保険者要件を満たす場合、その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となります。



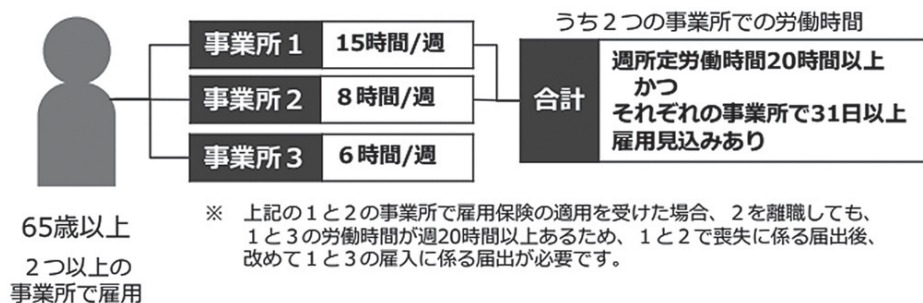
(厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン わかりやすい解説」より)

(2) 雇用保険マルチジョブホルダー制度 (2022年1月施行)

先程の原則の例外として、雇用保険マルチジョブホルダー制度が設けられています。

複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して以下の要件を満たす場合、本人からハローワークに申し出を行うことで、申し出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者(マルチ高年齢被保険者)となることができる制度です。

- 複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- 2つの事業所(1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満)の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること



(厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度を新設します」より)

4-3 社会保険

社会保険（厚生年金保険および健康保険）の適用要件は、事業所ごとに判断するため、複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者が、いずれの事業所においても適用要件を満たさない場合、労働時間等を合算して適用要件を満たしたとしても、適用されません。

なお、同時に複数の事業所で就労している者が、それぞれの事業所で被保険者要件を満たす場合、被保険者は、いずれかの事業所の管轄の年金事務所および医療保険者を選択し、当該選択された年金事務所および医療保険者において各事業所の報酬月額を合算して、標準報酬月額を算定し、保険料を決定することになります。

その上で、各事業主は、被保険者に支払う報酬の額により按分した保険料を、選択した年金事務所に納付（健康保険の場合は、選択した医療保険者等に納付）することになります。

<具体例>

	報酬額	標準報酬月額	保険料の算定（按分）
A社	30万円	—	50万円×保険料率×30万／50万
B社	20万円	—	50万円×保険料率×20万／50万
合計	50万円	50万円	—

4-4 健康確保措置

使用者は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働安全衛生法第66条等に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等（以下「健康確保措置」）を実施する必要があります。

ただ、健康確保措置の実施対象者の選定に当たって、副業・兼業先における労働時間の通算をすることとはされていません。

ただし、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、当該使用者は、原則として、副業・兼業先の使用者との情報交換により、それが難しい場合は、労働者からの申告により把握し、自らの事業場における労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当とされています。

4-5 副業・兼業の情報公開

令和4年7月より、ガイドラインにおいて、以下の通り、副業・兼業に関する情報の公表について明記されました。

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。

また、ガイドラインにおける労働者の対応についても、新たに以下の内容が追記されました。

適切な副業・兼業先を選択する観点からは、自らのキャリアを念頭に、企業が上記により自社のホームページ等において公表した副業・兼業に関する情報を参考にすること。

5. 副業・兼業に関する企業事例

以下に示すのは経団連の「副業・兼業の促進」から副業・兼業の企業事例の一部を抜粋し、概要をまとめたものです。大企業の事例ですが、積極的に副業・兼業に取り組んでいます。なお、企業によっては用語を副業、兼業いずれかで取り扱っていますので、そのまま記載することにします。

5-1 A社／積極的な副業支援

事業内容：資源・エネルギー，社会インフラ，産業機械，航空・宇宙事業

従業員数：7,796名（2020年3月末時点）

（1）セカンドジョブ制度（兼業）の導入（2021年1月）

「セカンドキャリア形成」「社外での多様な経験を通じた人材育成・ダイバーシティ推進」「多様な働き方への対応」を目的とし、兼業を促進する制度です。

「セカンドキャリア形成」は、主に中堅・シニア層を対象者とし、経験・資格を活かした他社勤務、受託業務（フリーランス）、起業等の業務を想定し、キャリアシフト支援を図ります。

一方、「社外での多様な経験を通じた人材育成・ダイバーシティ推進」は全従業員を対象とし、他社の役員・従業員、受託業務（フリーランス）、大学講師等の業務を想定し、自律的なキャリア形成の促進等を図ります。

「多様な働き方への対応」は、アルバイト・パート、受託業務（フリーランス）等の業務を想定し、本人の副収入による収入増につながります。

（2）労務管理上の特徴

会社の勤務は週20時間以上とし、時間外において他社雇用の場合は、会社の勤務時間と兼業先の勤務時間が法定の範囲内に収まるように管理します。

また、以下の内容に抵触する恐れがある場合は、兼業に制限をかけることがあります。

- 自社の勤務に支障が及ぶ
- 業務上の秘密が漏洩する
- 競業により会社の利益が害される
- 会社の名誉や信用を損なう、ステークホルダーとの信頼関係を損なう

（3）効果

2021年8月時点で、延べ70名以上が兼業を行っています。

兼業者の傾向としては、若い世代から中堅、ベテラン層まで幅広く、管理職の兼業も広がりを見せてつつあります。

部門別では、技術部門に所属する従業員が兼業するケースが多い状況です。

兼業について、積極的な活用へ舵を切ったことに対して、従業員の多くから好意的な評価を得ています。

5-2 B社／副業・兼業者の受け入れ

事業内容：自動車の製造および販売

従業員数：13,033名（2021年4月1日時点）

（1）副業・兼業人材受け入れの必要性

自動車業界では、スピード感を持って新たな取り組みを推進するため、従来と異なる知見・経験・価値観を取り入れ、企業組織の活性化を図ることが必要不可欠です。

そして、以下の環境変化がありました。

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、副業・兼業を希望する人材が労働市場で拡大
- テレワークが急速に普及して多様な人材が活躍できる職場環境が整備

こうしたことから、2020年9月から外部の優秀な人材を「副業・兼業」の形で受け入れることとしました。

（2）労務管理上の特徴

募集内容は、各部署が進めるプロジェクトのアドバイザーやディレクターとして、週に1日程度、期間3ヵ月の業務委託契約で勤務するものです。

また、リモートワークを想定しているため勤務地は限定しません。プロジェクトの内容に応じて、一定期間の契約延長も可能としています。

（3）効果

全国各地から824名の応募があり、様々な背景や強みを持つ3名の人材を受け入れることができました。

自動車業界のトレンドの1つであるMaaS（Mobility as a Service の略称）への興味・関心の高さと、テレワークを基本とする柔軟な勤務形態が評価されたと同社は分析しています。

今回の募集を通じて、社内の人材育成や経験者採用では獲得が難しい人材を確保でき、各MaaSプロジェクトの活性化につながりました。

5-3 C社／社内での副業

事業内容：ゲーム、エンターテインメント、スポーツ、ライブストリーミング、ヘルスケア、オートモーティブ、Eコマース等

従業員数：2,100名（単体：1,251名／2021年3月末時点）

（1）クロスジョブ制度（2017年10月導入）

クロスジョブ制度は、社内のA事業に従事する社員が、本人の希望により、B事業にも兼務することができる制度です。いわゆる社内副業です。

社員の自己研鑽・自己実現のサポートを目的としており、具体例としては、ゲーム事業に従事する

エンジニアがキャリアを広げるため、管理部門で経験を積む場合が挙げられます。

(2) 労務管理上の特徴

本人の希望で業務の最大30%を他部署の仕事にあてることが可能となるものであり、対象者は正社員・契約社員です。

最大30%は目安であり、主務のA事業での業務を疎かにしてはいけないという考えです。

(3) 副業も積極的に対応

業務委託やフリーランスとして社外で働くことを可能としています。

承認のポイントは、「情報漏洩リスク」「競合支援」「利益相反」「会社の帰属権利、資産の利用もしくは持ち出し」「健康面」などに問題があるか否かです。

本業が疎かになったり、支障が出るような場合は認めないこととしています。

(4) 効果

制度導入から約4年が経過し、この間、延べの申請件数は500件程度、正社員の2割弱が副業を行っています。

副業によって社員の視野が広がり、本業に還元されるものもあるとHR部門は効果を実感しています。HR部門は副業、クロスジョブ制度をできるだけ承認し、サポートする考えです。

また、社員の定着にもつながっており、業界平均よりも相対的に低い離職率を実現しています。

■まとめ：適切な対応を図るために

副業・兼業については、様々な法規制があります。その中でも「労働時間管理」は大切になります。特に後契約の場合は、その会社での所定労働時間内での勤務であっても、割増賃金の支払いの可能性が生じますので、注意が必要です。

また、事例でも紹介しましたが、副業・兼業について積極的に取り組んでいる企業も見られます。

今後は、例えばDX（デジタル・トランスフォーメーション）に精通した優秀な人材の確保・定着は、企業にとって重要な課題です。

そのため、副業を積極的に認めて社員の退職防止やスキル向上を図るとともに、外部人材の受け入れも認める動きは増えてくると思われます。

一方、厚生労働省でも、ガイドライン改正により、副業・兼業の情報公開を推奨する動きが見られます。

おそらく、副業・兼業については、原則禁止、または厳格な許可制度により、基本的には認めないといった「消極的対応を図る企業」と、優秀な人材の確保・定着を図るために積極的に副業を認めたり、副業人材の受け入れを行うといった「積極的対応を図る企業」に分かれてくると思われます。

いずれにしても、今回解説した法的ルールを遵守して適切に対応する必要があります。