



第一回

# 副業特区会議 レポート

---


2019年11月18日開催

副業特区会議運営委員会

株式会社エンファクトリー

一般社団法人Work Design Lab

一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会



# 副業解禁におけるリスク側面

労務法務、情報漏洩、退職、会社業務への影響

## SECTION : 01

### 副業解禁における企業のリスクヘッジ



森・濱田松本法律事務所 パートナー 弁護士

荒井 太一 氏

東京弁護士会所属・ニューヨーク州弁護士登録。様々な規模・業界の訴訟・M&A・一般企業法務を担当。慶應義塾大学法学部、バージニア大学ロースクール卒業後、米国三井物産株式会社、三井物産株式会社での勤務を経て、2015-16には厚生労働省労働基準局に出向。主な著書に『実践 就業規則見直しマニュアル』（労務行政 2014年3月刊（編著））など多数。「柔軟な働き方に関する検討会」委員（2017年～ 厚生労働省）

## 副業解禁は企業に何をもたらすのか

### 働き方改革・副業解禁の背景

私からは副業の法的な側面についてお伝えします。現在、人事部や法務部など企業の管理部の方が、副業解禁について検討する際にポイントとなるのは、「どうマネジメントすればよいか」「どういうルールにすべきか」といった点が大きいかと思います。



現状、働き方は変化・多様化しており、これらは従来の日本型雇用とは合わなくなってきています。厚生労働省による報告書「働き方の未来2035」によると、2035年には、人々が事業内容の変化に合わせて柔軟に企業の内外を移動する働き方へと変化し、会社という組織自体が成り立たなくなるとも言われています。

しかし、日本型雇用を採用し続けた企業の、築き上げられたオペレーションシステムを急に変えることは非常に困難です。正社員の終身雇用を急に廃止したり、賃金テーブルを突然変更したりすると、大混乱が発生しかねません。そのため、今後予想される働き方と、従来の日本型雇用との間にどう折り合いをつけるかが課題となるでしょう。

そういった働き方の変化が予想される中、「日本型雇用の会社が、いかにして自社組織を今後の働き方にマッチさせていくか？」に対する解決策のひとつが副業だと思います。

### 副業・兼業がもたらすメリット・リスクについて

まず、労働者側から見た副業・兼業のメリットについてご説明します。従来の日本型雇用下にある労働者は、必ずしも自身が希望する職種を選べるとは限りません。仮に今すぐキャリアチェンジしたい場合は、会社を辞めるという選択肢を取る人も多いでしょう。しかし、副業・兼業が解禁されている場合、労働者は会社を辞めることなく自身が希望する仕事・職種にチャレンジすることが可能です。

また、企業側のメリットとしては、副業・兼業実施による社員の学びが社内に還元されることも挙げられます。副業・兼業活動を通して、各社員は新たな人脈を広げることができ、社内だけでは得難い知識やスキル、発想を得ることができます。社内ですら情報が流通するのではなく、各社員が外から新しい情報を社内に持ち帰ることで、会社に良い影響をもたらします。

一方で、副業解禁に伴うリスクも懸念されています。副業解禁時の懸念事項として多いのは、副業先が本業と近い業界の場合に本業のノウハウが流出するリスクです。

しかし、副業・兼業の現状として、経済産業省による「第1回兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する研究会 説明会資料」によると、副業の仕事内容が本業の仕事内容と「異なる（かなり異なる・まったく異なる、の合計）」と答えた人は全体の4分の3を占めています。副業・兼業をしている方の多くは、副業先として本業とは異なる仕事内容や業界を選択しているのです。

## 副業解禁リスクをふまえた就業規則

### 副業解禁における留意点、主に労働時間通算

現在、日本企業の85.3%は副業を認めていません。しかし、裁判所では労働法の観点からも企業が副業を禁止する権限はないとしています。



企業が副業・兼業を解禁する際、最大の論点となるのは「労働時間通算」の問題です。労働基準法第38条では、「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」と定めています。さらに、昭和23年の労働基準局長の通達によると、「事業主を異にする場合も含む」と定めています。これを素直に読むと、本業と副業をそれぞれ別の企業で行う場合も、各企業は労働時間を通算して管理しなければならないということになります。

しかし、実態として、労働時間を通算した管理には問題が発生します。まず、「割増賃金をどちらの企業が払うべきか？」という問題です。厚生労働省は、労働者との雇用契約を後から結んだ企業が割増賃金を払うべきだとしています。ところが厚生労働省による「副業・兼業の促進に関するガイドライン」記載のルールによると、「通算した所定労働時間がすでに法定労働時間に達していることを知りながら労働時間を延長する際は、先に契約を結んでいた使用者も含め、延長させた各使用者が同法上の義務を負う」としています。つまり、「1日の労働時間が8時間を超過することを把握しながらも、8時間を超過する時点において労働者を就労させている状態にある企業が割増賃金を払う」と定められているのです。すでに、通達の中でも矛盾が生じています。

このような問題がある中、企業が副業を解禁したい場合はどうすればいいのでしょうか。現在の「労働時間通算」では、本業の企業側が、対象社員の副業実施を把握していることが前提となります。これは、言い換えると「社員が副業をしていることを知らない場合、通算する必要はない」ということでもあります。このように

「労働時間通算説」は問題点が多く、見直される機運にあるものの、まだ議論は続いており、現状においては副業・兼業解禁の現場に適合しない制度となっています。

したがって、現状の労働時間通算に伴う問題点を回避する方法としては「1、本業・副業がそれぞれお互いの労働時間数を把握し、管理をして労働時間を通算し、割増賃金を払う」もしくは、「2、本業・副業がそれぞれお互いの労働時間数を把握せず、労働時間を通算しない」のいずれかのアプローチとなるでしょう。

また、社員の「安全配慮義務」については、社員の副業・兼業を問わず、就業先の企業が配慮する必要があるため注意が必要です。

### 副業解禁にあたり、就業規則はどう定めるべきか

副業解禁の実務対応として、基本的に「副業を許可しない」ことはできません。しかし、副業・兼業実施にあたり最低限守るべき事項は明文化しておくべきです。副業・兼業が禁止されている場合や、規則が明文化されていない場合、社員が会社に隠れて副業・兼業を実施する可能性や、それに伴う会社への不利益が発生するおそれがあります。

また、守秘義務の境界についても懸念される方は多いと思います。社員が会社で得たスキルを副業で生かしたい場合、個人のスキルと会社の機密情報の境界はどう判断するか、はお悩みの方も多いのではないのでしょうか。基本的に、個人が獲得した技能・スキルは、たとえ会社の中で培ったものであっても守秘義務の対象とはみなされないことがあります。守秘義務の境界については個別に対応せざるを得ないケースもありますが、解決策としては、守秘義務が適用される範囲をあらかじめ規則として明文化しておくことです。さらに、守秘義務の境目として最も明確な判断基準は「情報にパスワードなどにより、アクセスできる者を限定して管理しているか」です。パスワードによる管理がされていないような情報は、守秘義務対象とみなされないこともありますので注意しましょう。

# 現場での事例を踏まえたリスクと効果



一般社団法人 Work Design Lab 代表理事  
石川 貴志 氏

リクルートエージェント（現リクルートキャリア）の事業開発部門のマネージャーを経て現在、出版流通企業の経営企画部門にて勤務。2012年より社会起業家に対して投資協働を行うSVP東京のパートナーとしても活動。2013年にWork Design Labを設立し「働き方をリデザインする」をテーマにした対話の場づくりや、イントレプレナーコミュニティの運営、また企業や行政等と連携したプロジェクトを複数手掛ける。2017年に経済産業省「兼業・副業を通じた創業・新事業創出事例集」選出。2018年にAERA「生きづらさを仕事に変えた社会起業家54人」選出。（公財）ひろしま産業振興機構の創業サポーターや、(独)中小機構が運営するTIP'S アンバサダー、順天堂大学 国際教養学部 グローバル・ヘルスプロモーション・リサーチセンター客員研究員なども務める。新しいワークスタイルに関する講演・執筆多数。1978年生まれ、三児の父。

## 副業・兼業が注目されている背景

### 副業・兼業の考え方

現在、私はWork Design Lab（ワークデザインラボ）という一般社団法人を運営しています。全員が副業として参加しており、会社員や経営者、フリーランスなど、彼らのバックグラウンドはさまざまです。「副業」と聞くと、副収入を目的とする活動としての印象が強いかと思いますが、実際に副業を実践しているメンバーを見ていると、収入よりも、学びの機会の獲得を最たる目的としている方が多いように感じます。そのため、副業・兼業解禁の検討に際しても、社員の成長機会の獲得・推進を目的として実施すると良いと思います。



Work Design Labでは、金銭の授受にかかわらず、組織外での活動を「副業・兼業」と考えます。我々の考える「副業・兼業」とは、「会社からの指示命令ではなく、自らの意思で行う活動」を指し、これは「本業として複数の仕事に携わる」という意味で使われる「複業」という概念に近いです。

### 副業・兼業が注目される背景：社会・組織・個人の変化

なぜ現在、副業・兼業が注目されているのか、社会的な変化の面からみていきましょう。その理由には、まず、生産年齢人口の減少に伴い人手不足が深刻になりつつあることが挙げられます。政府も副業・兼業を推進しており、首相官邸より公表されている「働き方改革実行計画（2017年3月28日働き方改革実現会議決定）工程表」によると、2027年以降「原則として希望者は副業・兼業ができる社会」の実現を目指すと言われています。さらに、企業・組織をとりまくビジネス環境や顧客の課題も変化するなど、産業構造が大きく変化しているため、これらを解決できる外部の人材活用機会・ニーズが増加しているように思います。大企業に勤める若手中堅の7割以上が「兼業・副業に興味がある」と回答したという報道もあります。

また、次の理由として個人の生き方も大きく変化していることが挙げられます。現在、「人生100年時代の到来」とも言われるように、マルチステージの時代に変化しつつあります。この変化に伴い、「学び直し」や「学びの機会の最大化」を求める個人が増えたにもかかわらず、自分が所属する会社内で新たな学び・挑戦の機会を獲得するためには、社内異動を待つほかありません。しかし、副業・兼業といった社外活動であれば、自分の意思で自由に学びの機会を得ることが可能となります。

## 副業・兼業が、 企業および個人にもたらす効果

### 副業・兼業実施による企業のメリット

兼業・副業を導入する際の企業へのメリットとしては、「社員の成長機会を獲得できる（能力開発／興味開発）」「社員の活動を通じて新しい知識や人脈を獲得できる」「社員の退職防止」などが挙げられます。

会社の指示による活動ではなく自らの興味について知り、新しい知識や人脈を獲得する機会の提供は、自社研修だけではなかなか難しいのではないのでしょうか。副業・兼業を導入することで、このような「社内だけでは難しい学びの機会」を社員に提供することが可能です。

収入を生み出す活動ではなくとも、社外で勉強会を開催するなど、社員自らが組織を越境した社外活動に取り組むことで、社員は大きな学びが得られるでしょう。個人としても、学びを得ることのできるコミュニティを社外に持っていることは、本業でのパフォーマンスを向上させる意味でも非常に有益です。



このように、副業・兼業活動を導入することで、社員が個人として越境し、その個人が組織に再結合して新たな知見を還元するという効果が期待されます。必ずしも新たな発見が得られなくとも、社外活動を通して自社のリソースの大きさに気づくこともありますので、それだけでもメリットはあるように思います。

同時に、社員の学びを社内に還元し、有効に活用・実装していくためには、会社組織として社員の学びを受け入れるように進化していくことも必要です。会社組織自体に、社員の副業・兼業活動によってもたらされた社外の学びを受け入れる体制が整って

いないと、社員のエンゲージメントは下がり、退職に繋がってしまいかねません。

## 副業・兼業による実践事例

Work Design Labが携わっているプロジェクトについてもご紹介いたします。我々は自治体とも連携しており、交流会やイベントの実施など、これまでに複数の地方自治体とのプロジェクト実施事例があります。経験上自治体との連携プロジェクトを実施する場合、Work Design Lab側から営業的アプローチするというよりも、我々の掲げるビジョンや活動に共感して下さった自治体の方々との繋がりの中でプロジェクトが生まれることが多いように感じます。

また、自治体の情報は基本的にオープンにされているため、連携プロジェクトにおける機密情報取り扱いリスクは比較的小さいと言えるでしょう。これを踏まえると、自治体と連携したプロジェクトは、企業が社員に対し副業プロジェクトを実施する際の第一歩としておすすめです。企業がこのような副業プロジェクトを実施する場合、プロジェクトメンバーとして「営業担当だけど人事や広報の仕事にも興味がある」というような、本業とは異なる職種に挑戦したい社員に参加してもらうのも、新たな学び・挑戦の機会提供となり良いのではないかと思います。

最後に企業が副業・兼業解禁する際のアドバイスとして、企業は従業員のライフスタイル全体を支援する姿勢を持つと良いでしょう。家族を持つ従業員の場合は特に、新たに副業・兼業を始めることで家族の時間が減り、家庭内でもめ事も生まれかねません。そのため、企業は従業員のタイムマネジメントを行うことはもちろん、社内で副業の実践事例を共有していくことで、円滑なワークシフトの推進が可能になると思います。さらに近年では、研修として地方での副業プロジェクトを作る企業も増えています。こういった副業プロジェクトを活用した研修を実施する際も、企業は従業員を家族単位でサポートするように心がけると良いでしょう。

## 副業特区会議 ～自律的な学びの機会、企業の効用とリスク～

副業特区会議は、社内外を問わず自律的な兼業・副業的活動によって、人材・組織・企業の活性化・学習を促し、世の中の人材開発・活性の一翼を担います。参加企業の課題共有・相互連携を深めながら、産官学と連携し、より実践的な知恵や課題の解決方法を共有し、有益な情報を発信していきます。

### 活動概要

1. 副業解禁に関する講習会・セミナー企画・運営、啓蒙活動・情報発信
2. 会員企業様同士の情報交換・交流会の開催
3. 副業解禁に関する各種支援・サポート

### 会議スケジュール

- 第一回 : 2019/11/18 (月) 副業解禁におけるリスク側面  
特別講演 : 2019/12/11 (水) これからの時代の個と企業の関係性 (ゲスト: 山口周氏)  
第二回 : 2020/ 5/15 (金) 副業解禁効果の最大化  
第三回 : 2020/ 6/9 (火) 副業解禁によるシニアと企業、双方の効果

【運営委員会】 株式会社エンファクトリー、一般社団法人 Work Design Lab、一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会  
【問い合わせ】 副業特区運営委員会 / メール: info@teamlancer.jp / 電話: 03-6869-6816