

副業のリアル 解禁ガイドライン

副業のリアル 受入れガイドライン

副業 兼業 モデル就業規則 労働時間通算
柔軟な働き方 人手不足

プロジェクトリーダー

萩原 牧子

調査設計・解析センター長/
主幹研究員／主幹アナリスト

概要

長時間労働が心配だし、企業の責任範囲がわからない。そもそも社員の副業がイメージできないし、できればそのまま禁止しておきたい——。本プロジェクトでは、副業に関する人事のリアルな声を起点に、データと事例に基づく2つの実践的ガイドラインを作成した。副業が進む社会では、自社の社員を囲い込めなくなる一方で、他社で活躍する社員を活用対象に広げることができる。「解禁」だけでなく「受入れ」にも着目し、企業の枠を超えた人材活用の在り方を検討する。

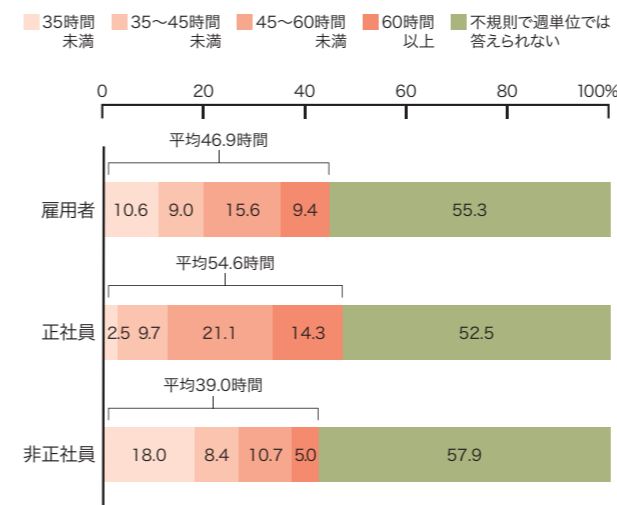
問題意識

政府の働き方改革のなかで「希望者が副業を選択できる社会にする」という目標が掲げられ、翌年の2018年には厚生労働省のモデル就業規則を改定、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」も策定された。しかしながら、それ以降、副業希望者は増加傾向にもかかわらず、副業従事率に大きな変化はみられない。背景には、そのまま囲い込みたいという企業のホンネや、現行ルールのわかりにくさもあるが、

検討の材料として必要な副業の実態を把握できる情報が不足しているという根本的な問題がある。副業は多様であるため、各自のイメージをもとに繰り返られる副業議論は噛み合わず、混乱を招く。「副業のリアル」と名付けた本プロジェクトでは、データと事例によって副業の実態を正しく捉え、副業議論の土台となる材料を提供することを目指した。

結論

副業者の1週間の総労働時間



出所「全国就業実態パネル調査」2020

「解禁ガイドライン」

まず、専門家とともに副業に関するルールを整理する。多くの企業が就業規則において副業を禁止しているが、労働者が労働時間外の時間をどのように活用するかは自由であり、副業禁止がそもそも無効である。

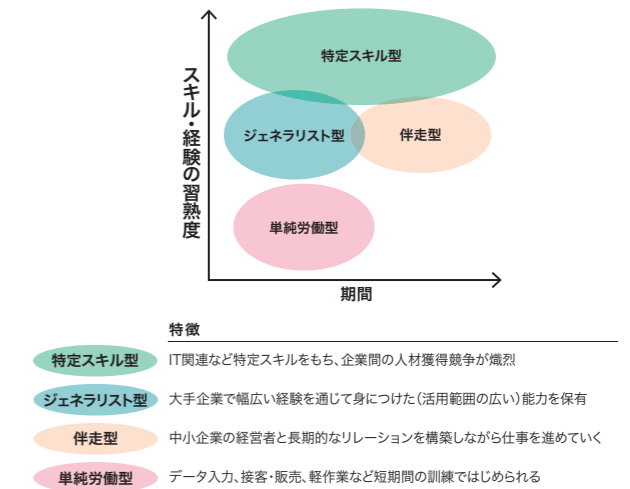
次に、「全国就業実態パネル調査」を活用して、多様な副業の実態と効果をみていく。副業者の1週間の総労働時間をみると、ほとんどが長時間労働といわれる週60時間を超えていないことがわかる。

最後に、多くの企業があげる「副業解禁をためらう理由」に対して、すでに副業を解禁している企業が、どう向き合ってきたのか、飾らない声を紹介する。解禁企業に共通していたのは、副業が就業時間外の1つの活動に過ぎないという捉え方である。

「受入れガイドライン」

副業受入れを、検討すべき理由からはじめる。人手不足に加え、変化の激しい社会において、その局面に応じた経験やスキルを保有する人材は取り合いになる。雇用ではなく、他社で活躍している人材を副業者

本業正社員の副業受入れタイプ



として受け入れれば、対象者を広げることができる。

つづいて、副業受入れの4つのタイプと活用方法を整理する。日本企業には、幅広い職務経験をもつジェネラリストが多くいる。専門職に比べて仕事の切り出しが難しいため、まずは「インターンシップ期間」と位置づけ、継続的なコミュニケーションで、仕事の範囲やゴールをすり合わせる点がポイントになる。

これまで、重要かつ知識や経験が必要な業務の多くは、自社の正社員が担うものと位置づけられてきたが、先駆企業は、そこから「緊急性」を要しないものを、他社の社員に切り出していた。副業受入れをうまく活用することで、自社の社員は緊急で重要度の高い仕事に集中できる。

Works Reportはこちら

解禁ガイドライン

https://www.works-i.com/research/works-report/2022/kaikin_guide.html


受入れガイドライン

https://www.works-i.com/research/works-report/2022/ukeire_guide.html
