

Wedge

Guiding Japan forward ウェッジ

Special Report

副業解禁



Wedge Opinion
ドーピング問題で顕在化
勝てば官軍のロシアに
過度な歩み寄り禁物

Wedge Report
激化するAI人材の争奪戦
自動運転に本腰入れた
トヨタに待ち受ける「難問」

Wedge Report
地方空港の二の舞にするな
繰り返される箱物行政
乱立する「MICE」施設

やりたいことを副業にすると
社員の時間・成果管理への
意識が向上する

WIN-INITIATIVE/GETTYIMAGES

員約6000人のうち数百人に上る。「社員の面倒を会社が一生みられるわけではない。社員にも個人として色々な経験を積んで準備してほしい、会社はその環境を整えるべきだ」（湯川高康人事部長）と社員のキャリア形成を後押しする。

副業に対して、日本では否定的に見られてきたが、優秀な人材の採用や、社員の流出を防ぐために、副業を行う環境を整える必要性が出てきた業種もある。ヘッドハンティングを行うプロフェッショナルバンクの高本尊通常務取締役は「ITエンジニアを中心に、副業OKを条件とする転職者が多い」と語る。

ITの進化で 高まる副業ニーズ

副業が広まる背景にはITの進化がある。インターネットを通じて低コストでビジネスに取り組むことが可能になり、企業の枠にとどまらない働き方を志向する人が増えている。事業への助言を求めるクライアントとその分野の専門家や、ネットで仲介するビザスク（東京都新宿区）。助言を行うアドバイザーの登録者数は、昨

労働時間管理、安全配慮義務—— 副業解禁のリスクはこう防ぐ！

企 業が社員の副業を解禁すると、労働法による制限や社会保険料の支払いなどに対応する必要がある。労働基準法での1日の労働時間は8時間。例えばA社で働き、B社で副業をしている社員がいるとする。A社で8時間働いたのち、副業となるB社で就業する場合、B社は働いた時間の全てに時間外労働による割増賃金を支払わなければならない。過労による労働災害が起きたときの責任の所在も不明瞭だ。

社会保険料についても、両社それぞれで一定時間以上働くと、両社で負担しなければならない。社会保険労務士の佐佐木由美子氏は「指揮命令を受けない経営者や常勤の役員として副業をしているのであれば問題ないが、それ以外の場合あいまいな状態で放置したまま副業をしている人が多い。仕事内容によって業務委託契約や請負契約を活用することで、高度な人材を複数の会社で活用していくことも可能だ」と指摘する。

夏の5000人から約2万人に急増した。ほとんどが35歳から45歳のこれまでに1つの会社に勤めてきた大手企業の社員だという。「エンジニアから経理や財務の文系職まで、自分の経験が社会に通用するののか試したいという人が多い」（同社広報）。

一方、副業を解禁する上で懸念されるのは副業の成功による人材の流出だ。しかし、副業を促進している企業は一律に「流出するならばそれは副業のせいではない」（ヤフーの湯川人事部長）と語る。

前出の藤井編集長は「副業を促進することで、社員は外部の知恵や人脈を得る。副業で自らがやりたいことをや

るために本業の時間意識の向上にもつながる」と語る。

「副業については禁止も推奨もしていない。制度を変えるつもりもいまいたところない」（NTT広報）と、まだまだ副業に対して積極的な企業は少ない。ただし、「労働契約から外れた私生活は自由が原則。副業は、本業と競業したり信用を傷つけたりするなど、合理的な理由がなければ禁止できない」（労働法を専門とする早稲田大学法学部の島田陽一教授）。

一度副業についてフラットに捉えなおし、働き方改革や評価制度改革などとあわせて、検討してみる価値はあるだろう。