

副業・兼業を取り巻く 現状と今後の課題

創発戦略センター／ESGリサーチセンター
日本総合研究所
スペシャリスト

小島 明子

働き方改革の一環として、副業・兼業という働き方が話題になっています。1つの組織にこだわらず、複数の組織で働く機会を得られることは、多くの人々にとって、今までの仕事を通じて培ってきた自分のスキルや専門性を生かしながら、活躍の場を広げていくことにつながります。企業にとっては、従業員が副業・兼業を通じて社内では得られない知識やスキルを獲得することは人材育成につながることに加え、優秀な人材を獲得する手段の一つといえます。

企業、従業員、双方にとってメリットが期待されるものの、実際のところ、副業・兼業の推進にはさまざまな課題が残されています。第1章では、副業・兼業に関心が高まる背景や、企業および働く人（特に中高年男性に着目）の副業・兼業の現状、今後の展開、金融機関に勤務するファイナンシャル・プランナー（以下、FP）資格取得者の副業・兼業等について述べます。

1 副業・兼業に関心が高まる背景



政府の2017年3月の「働き方改革実行計画」を踏まえ、2018年1月には、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（以下、「ガイドライン」）が厚生労働省より公表されました。ガイドラインの中では、企業や従業員が現行の法令のもとで留意すべきことがまとめられています。

また、多くの会社が就業規則を作成する際の参考とする「モデル就業規則」も、このガイドラインの公表と合わせて改訂されました。同規則11条に設けられていた「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」といった内容は削除され、68条に「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」といった内容が新たに追加されました。労働者の副業・兼業を認める場合は、労務提供上の支障や企業秘密の漏えいがないか、長時間労働を招

くことにならないかなどを確認するために、届け出を行うことなども規定されています。

（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 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の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、会社は、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

出所：厚生労働省「モデル就業規則」（2019年3月）

副業・兼業を推進していくことは、企業、従業員双方にとってメリットが期待できます。企業側のメリットとしては、従業員が社内では得られない知識およびスキルを獲得することや、優秀な人材の獲得などが挙げられます。従業員側のメリットとしては、新たなスキルや経験の獲得、起業へのチャレンジ、セカンドキャリアの準備、収入の増加などが挙げられます。

社会全体としてみれば、少子高齢化に伴い労働人口が不足していくことが予想される中で、高度な技能等を持つ人材を1つの企業で囲い込むのではなく、複数の企業で活躍してもらうことができれば、労働供給の対策の一つにつながります。起業や人材交流の活性化等を通じたイノベーションの創出に加えて、都市部の人材が副業・兼業という形で地方でも活躍するきっかけになれば、地方あるいは社会全体の経済活性化にもつながる可能性があります。

ガイドラインの公表やモデル就業規則の改訂の動きは、企業や個人の副業・兼業を推し進める一つのきっかけになると期待されています。

なお、本稿では本業以外で収入を得る仕事を「副業・兼業」と定義し、できる限り用語を統一します。

2 副業・兼業の現状



(1) 副業・兼業に対する企業の意識

2018年度に経済産業省が実施した「兼業・副業による人材の受け入れニーズ調査報告書」(以下、「経済産業省の調査」)によれば、副業・兼業の解禁を行っている企業は調査回答企業のうち、約1割未満にとどまっています。今後、自社の従業員を副業・兼業で送り出す、あるいは、外部の従業員を副業・兼業で受け入れることに対して、約8割の企業が「取り組む予定はない」と回答しています。

副業・兼業の送り出しに反対する理由は、大企業、中小企業ともに「業務に専念してもらいたい」(大企業67.0%、中小企業70.4%)が最も多く、「疲労による業務効率の低下が懸念される」(大企業69.1%、中小企業67.9%)と続きます。大企業、中小企業ともに、副業・兼業を行うことによって、本業での生産性の低下を懸念している状況がうかがえます。

また、副業・兼業の受け入れに反対する理由は、大企業、中小企業では事情が異なります。大企業では、「法務管理上の問題(労働時間、給与管理等)」(68.8%)が最も多く、「事務管理が煩雑になる(労務管理等)」(53.8%)、「業務上の秘密を保持したい」(41.9%)と続きます。中小企業では、「業務上の秘密を保持したい」(43.9%)が最も多く、「事務管理が煩雑になる(労務管理等)」(37.7%)、「法務管理上の問題(労働時間、給与管理等)」(35.3%)と続きます。さらに、中小企業においては、大企業に比べて、「企業秩序を乱す」(大企業8.6%、中小企業26.1%)、「どういう人材がくるかわからない」(大企業7.5%、中小企業20.4%)といった回答が多くなっています。企業規模を問わず、労働管理の煩雑さや情報漏えいへの懸念などから、多くの企業が受け入れに難色を示しています。

副業・兼業への関心が高まっているとはいえ、多くの企業が副業・兼業を解禁するためには、これらの課題の解消が必要だといえます。

(2) 副業・兼業に対する中高年男性の意識

2019年3月、日本総合研究所では、民間企業かつ東京都内のオフィスに勤務し、東京圏に所在する4年制の大学あるいは大学院を卒業した中高年男性45~64歳に焦点を当て、意識と生活実態に関するアンケート調査「東京圏で働く高学歴中高年男性の意識と生活実態に関するアンケート調査」(以下、「日本総合研究所の調査」)を実施しました。

日本総合研究所の調査によれば、副業・兼業に賛成している中高年男性は、約8割（「非常に賛成している」（23.9%）、「やや賛成している」（53.5%））に上ることが明らかになっています。副業・兼業に賛成する理由としては、「収入確保の手段の多様化につながる」（48.1%）が最も多く、「今まで培ってきた専門性を活かせる」（46.2%）、「新たな人間関係の構築につながる」（28.3%）を挙げています。新たな収入確保や専門性の活用等を理由に、チャレンジをしたい中高年男性が多いことが分かります。

さらに、実際に副業・兼業をやってみたいと希望する中高年男性は、約7割に上ることが明らかになっています。副業・兼業を希望する日数・時間（給与が削減されるという前提）としては、「関心があり、週1日程度は副業・兼業を行いたい」（24.7%）が最も多く、「関心があり、週2日程度は副業・兼業を行いたい」（19.7%）、「関心があり、週3日程度は副業・兼業を行いたい」（6.0%）を合わせると、全体の約半数の中高年男性が、業務時間および給与を削減してでも副業・兼業を行いたいという希望を持っていることが分かります【図表1】。給与減額の許容割合としては、最も多いのが

「0%～10%未満」（38.8%）ですが、次に「10%～20%未満」（25.1%）、「20%～30%未満」（18.6%）となり、減額割合が多くなるに従って、許容できる中高年男性の割合は少なくなっています。副業・兼業によって、現在の生活水準を補えるほどの収入を得ることは容易ではありませんが、多少の減額は許容してでも、将来に向けて、副業・兼業にチャレンジしたいという多くの中高年男性の姿勢がうかがえます。

しかし、副業・兼業に反対している男性の割合は、非管理職（17.8%）、管理職（23.7%）、経営幹部（28.1%）、と職位が高くなるごとに増え、立場によって意見が異なります。経営層や管理職は、部下の会社に対する忠誠心が低くなることやマネジメントが煩雑になることなどを懸念していると想像します。副業・兼業への関心を持つ人が個人としては多いにもかかわらず、実態として進まない本質的な理由の一つには、組織を変えていける立場である経営層や管理職層側からの反対意識が挙げられます。

3 今後の展開

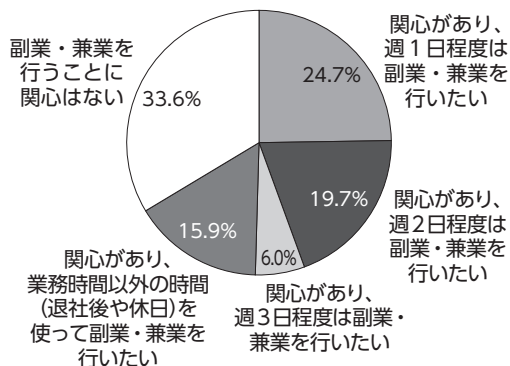


(1) 副業・兼業を通じた人材育成

厚生労働省によれば、日本人の健康寿命の平均は、男性が72.14歳、女性が74.79歳です。健康寿命の平均年齢は、年々上昇傾向にあり、今後も医療技術の発展等に伴ってさらに伸びることが予想されます。健康寿命が延びる中、就業意欲の高い高齢者が働き続けられる社会づくりが課題となっています。

現在の法律では、定年廃止、定年延長、65歳までの継続雇用制度の導入のいずれかの実施を企業に求めています。政府は、雇用期間を70歳まで引き上げることを柱にした高年齢者雇用安定法改正案を来年の通常国会に提出する予定です。

【図表1】 副業・兼業を希望する日数・時間
（給与が削減されるという前提）



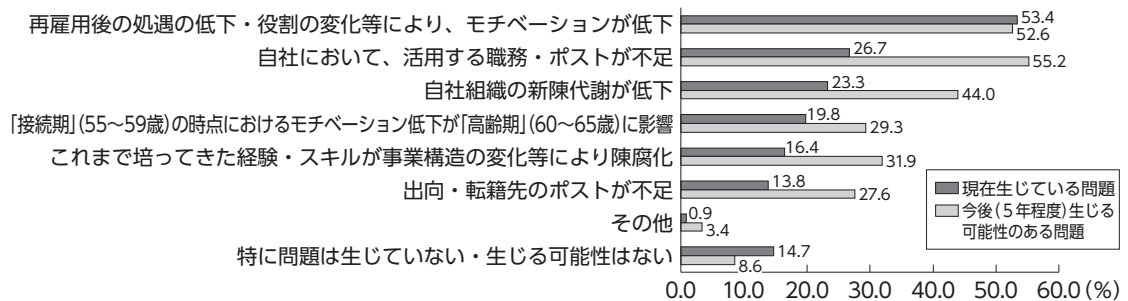
（注）全体1,794人

出所：日本総合研究所「東京圏で働く高学歴中高年男性の意識と生活実態に関するアンケート調査結果（報告）」（2019年8月29日）

日本経済団体連合会「ホワイトカラー高齢社員の活躍をめぐる現状・課題と取組み」(2016)によれば、今後の課題として、多くの企業が高齢社員のモチベーション低下や組織の新陳代謝等を課題として認識しています。定年が70歳に引き上げられた際のことまでを見据え、従業員が高齢になっても生産性を維持し、活躍し続けるための施策に頭を悩ます企業は少なくありません。そのような中で、副業・兼業は、高齢者の生産性を向上させるための施策の一つとして期待されています【図表2】。経済産業省の調査では、従業員を副業・兼業で送り出した場合に想定した効果と実際の効果を検証していますが、「優秀な人材の採用」(解禁当初の目的14.7%、実際にあった効果5.1%)については期待した効果は得られていない企業が多い一方

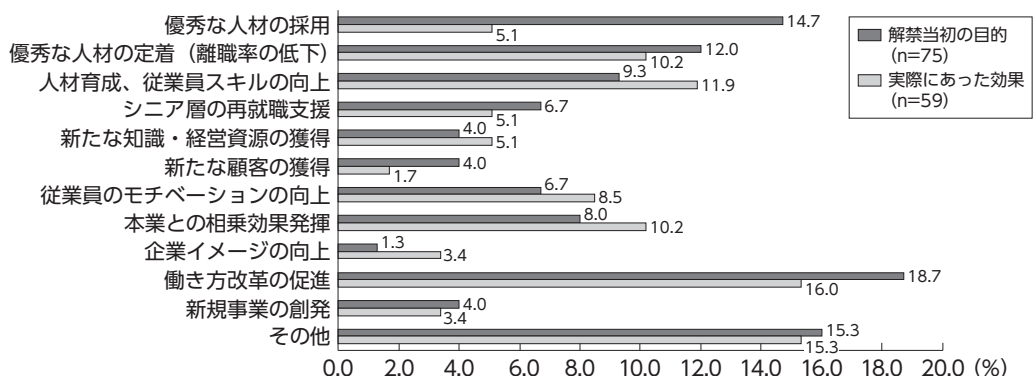
で、「人材育成、従業員のスキル向上」(解禁当初の目的9.3%、実際にあった効果11.9%)、「従業員のモチベーションの向上」(解禁当初の目的6.7%、実際にあった効果8.5%)、「本業との相乗効果発揮」(解禁当初の目的8.0%、実際にあった効果10.2%)については、期待以上の効果が得られています。副業・兼業の解禁によって、優秀な人材の採用という点では、期待した効果は得られていませんが、従業員の成長や意識向上等、人材育成という点についてプラスの効果があったといえます【図表3】。最近では、終身雇用を提供してきた大手企業でも副業・兼業の解禁が始まりつつあります。高年齢者雇用安定法改正を意識し、中高年の活性化という人材育成を目的とした副業・兼業の動きは徐々に進むと考えます。

【図表2】 高齢社員の活躍に向けた課題



出所：日本経済団体連合会「ホワイトカラー高齢社員の活躍をめぐる現状・課題と取組み」(2016年5月17日)を基に日本総合研究所作成

【図表3】 兼業・副業解禁において解禁当初の目的と実際にあった効果(送り出し)



出所：経済産業省「兼業・副業による人材の受け入れニーズ調査報告書」(2018年)を基に日本総合研究所作成

(2) 副業・兼業を通じたセカンドキャリア

2017年3月、政府の「働き方改革実現会議」で決定された「働き方改革実行計画」の中では、副業や兼業は第2の人生の準備として有効であると言及されています。人生100年といわれる中で、1つの会社に勤めて人生を終える単線型のキャリアではなく、今まで勤めてきた会社という枠を超えて働く複線型のキャリアを考える時代になっています。働き方が変化している昨今、副業・兼業は若い人だけではなく、長い間、管理職等として豊富な経験を身に付けてきた中高年男性にとっても、セカンドキャリア等の準備に向けた重要な選択肢だといえます。

経済産業省の調査によれば、大企業、中小企業ともに、即戦力社員が不足しており、副業・兼業を受け入れたことによる効果として、「人材不足の解消」（解禁当初の目的59.0%、実際にあった効果52.9%）を挙げた企業が半数に上ります【図表4】。

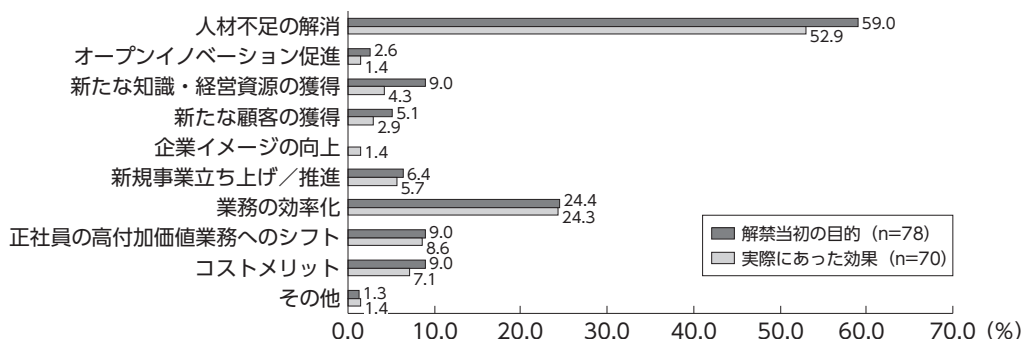
今後、副業・兼業で求める職種としては、「技術職（エンジニア、IT関連）」（大企業36.4%、中小企業51.4%）が多くなっています。大企業に比べて中小企業では、「経理・人事・総務職」（大企業11.0%、中小企業20.3%）や「企画・管理職」（大企業9.2%、中小企業24.3%）などの管理系職種の人材も求めており、業種によっては、営業や製造まで幅広く求めて

いるところもあります。

一方、日本総合研究所の調査によれば、生活費を稼ぐことなどを理由とし、中高年男性の約半数が定年後も（定年制度がない場合はできるだけ長く）就業したいと考え、その多くが中小企業への就職を希望していることが明らかになっています。

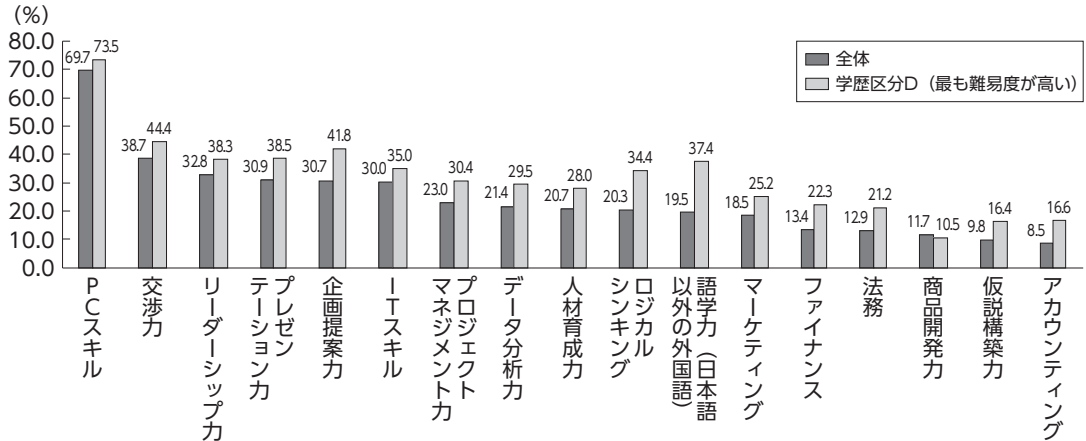
現在保有しているスキルとしては、全体ではPCスキルを保有している中高年男性が最も多く、大学難易度区分の最も高いグループでは保有スキルが多いことに加えて、語学力やロジカルシンキング、企画提案力を保有している中高年男性が相対的に多くなっています【図表5】。再就職しても良いと考える職種としては、一般事務・サポートが最も多く、最も大学難易度区分の高いグループでは、全体に比べて、調査・研究・コンサルティング、経営企画、教育が多くなっています【図表6】。多くの企業が副業・兼業の受け入れとして求めているシステム関連についてはわずか1割、人手不足が問題となっている介護、保育の職種においては、再就職しても良いと考える男性が5%にも満たない状況です。定年後の再就職に関して、スキルのミスマッチに対する不安を抱えている中高年男性は、スキルを多く持ちながらも、大学難易度区分の最も高いグループでは約半数を超え、相対的に高くなっています【図表7】。

【図表4】 兼業・副業解禁において解禁当初の目的と実際にあった効果（受け入れ）



出所：経済産業省「兼業・副業による人材の受け入れニーズ調査報告書」（2018年）を基に日本総合研究所作成

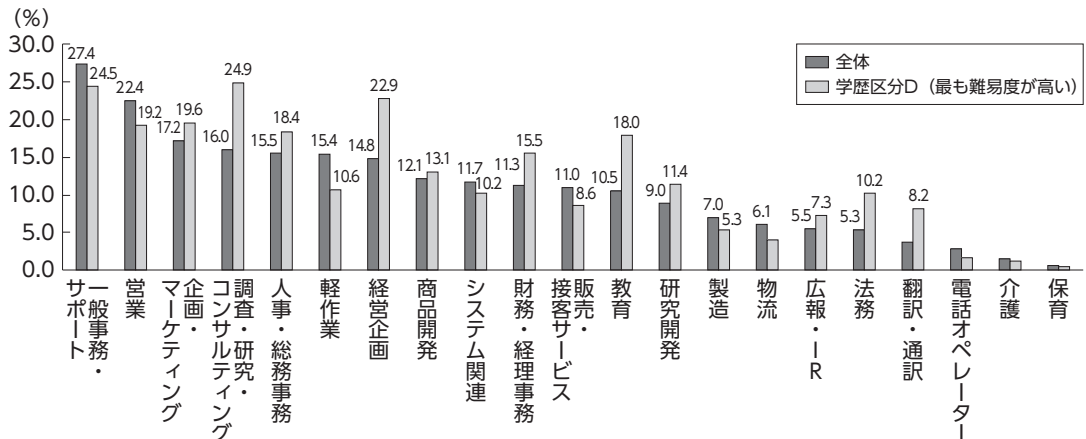
【図表5】現在保有しているスキル



(注) 全体1,794人、学歴区分Dは457人である。

出所：日本総合研究所「東京圏で働く高学歴中高年男性の意識と生活実態に関するアンケート調査結果（報告）」（2019年8月29日）

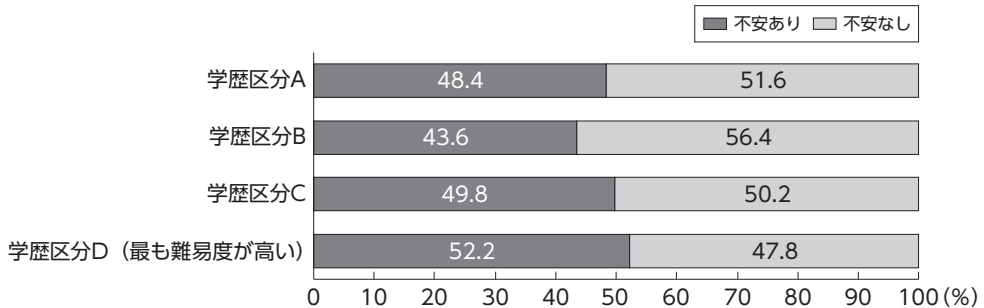
【図表6】再就職しても良いと考える職種



(注) 定年後（定年制度がない場合はできるだけ長く）も就業意欲があると回答した人が対象。全体927人、学歴区分Dは245人である。

出所：日本総合研究所「東京圏で働く高学歴中高年男性の意識と生活実態に関するアンケート調査結果（報告）」（2019年8月29日）

【図表7】スキルのミスマッチに対する不安（大学難易度区別）



(注) 定年後も（定年制度がない場合はできるだけ長く）就業意欲があると回答した人が対象。学歴区分Aは213人、学歴区分Bは234人、学歴区分Cは235人、学歴区分Dは245人である。

出所：日本総合研究所「東京圏で働く高学歴中高年男性の意識と生活実態に関するアンケート調査結果（報告）」（2019年8月29日）

副業・兼業の推進は、業種、業態、規模を超えた人材のマッチングをうまく進めていくことが大きなポイントだといえます。最近では、そのような問題を解消するための副業・兼業マッチングサービスを提供する企業も出てきています。中小企業では求める職種も幅広いため、日頃活躍できる場が少ないと感じている大企業に勤める人材に対して、マッチング次第で新たな活躍の場を提供できる可能性もあります。副業・兼業を通じて、セカンドキャリアの準備を行いたい中高年や、副業・兼業をきっかけに人材を確保したいと考える企業は今後も増えていくのではないのでしょうか。

4 副業・兼業に関連する 労務管理等

副業・兼業を行う人が増えれば、顧客からの相談の中でも、副業・兼業という働き方を前提とした話が増える可能性があります。今回は、副業・兼業に関連する労務管理等に関して主な4つのポイントを取り上げます。

1点目は、労働災害保険（以下、「労災保険」）が挙げられます。労働者が副業・兼業であっても、雇用をしていれば、労災保険の加入が必要になります。労災保険制度による給付額は、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という特性から、災害が発生した就業先の賃金に基づき算定をすることになります。仮に、1つ目の就業先から2つ目の就業先に移動する際に災害に遭った場合は、通勤災害として労災保険給付の対象となります。保険の処理については、終点（2つ目の就業先のことを示し、副業・兼業先であっても同様である）の就業先で行うこととなります。

2点目は、雇用保険が挙げられます。適用事業所の事業主は、雇用する労働者（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、においては被保険者とならない）について雇用保険の加入手続を行わなければなりません。同時に複数の事業主に雇用されている者が被保険者要件を満たす場合、生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける雇用関係でのみ被保険者となります。

3点目は、厚生年金保険および健康保険が挙げられます。複数の事業所で勤務する労働者が、労働時間等を合算して適用要件を満たしていたとしても、いずれの事業所においても被保険者要件を満たさない場合は適用されないことに注意が必要です。複数の事業所で勤務する労働者が、それぞれの事業所で被保険者要件を満たす場合には、被保険者が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て、各事業所の報酬月額を合算した上で標準報酬月額を算定し、決定された保険料を納付することになります。

4点目は、就業時間の問題が挙げられます。労働基準法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」と規定しています。労働時間を通算した結果、労働基準法32条または40条に定める法定労働時間を超えて労働させる場合には、使用者は、割増賃金を支払わなければなりません。このとき、割増賃金を支払うのは、法定労働時間を超えた時間に、労働をさせている使用者になります。

現時点では、労働者の副業・兼業先での働き方に関する企業の安全配慮義務についての司法判断は示されていませんが、使用者は労働契約法5条の安全配慮義務への留意が必要です。労働者が労働基準法の労働時間に関する規定が適用される副業・兼業をしている場合、労働者の自己申告により副業・兼業先での労働時間を把握することなどが挙げられます。労働者は、自身でも副業・兼業で健康を害することがないよ

うに、本業および副業・兼業の業務量や健康管理が求められます。

2019年8月には、「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」（厚生労働省）の報告書が公表されました。報告書の中では、健康管理、上限規制、割増賃金を中心に、今後の方向性について選択肢の例示が整理されています。厚生労働省は、この報告書の内容を踏まえ、労働政策審議会において、副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方について引き続き検討を行うとしています。FPとしては、副業・兼業に関連する労務管理の在り方が変わる可能性も見据えて、政府の動向を注視することが重要です。

5

金融機関に勤務する
FP資格取得者の副業

日本FP協会「世代別比較 くらしとお金に関する調査2018」によれば、人生100年時代に備えて、FPなどのお金の専門家に対して、「ライフプラン」の作成について「相談したいことがある」と回答した人は、全体で約6割に上ります。相談内容として最も多いのは、「老後の生活設計」（62.7%）であり、2位「家計管理や貯蓄方法」（36.3%）、3位「年金」（31.2%）、4位「資産運用」（28.2%）と続きます。

さらに、老後のくらしに関しては、全体で約7割が不安を感じている（「不安がある」「どちら

かといえば不安がある」と回答しています。資産運用を通じてお金を増やすということよりも、老後を含めて生涯にわたる生活設計全般を見直したいというニーズが多い状況がうかがえます。

ライフプランに関して相談を行う際、多くの人は金融機関に足を運ぶことをイメージしますが、自分のニーズとは合わない金融商品を提案されることへの不安など、安心して相談ができない人もいます。また、中高年の従業員を対象とした退職金などを含めた今後のお金や生活に関する研修の提供や、キャリアを包括的に相談できる窓口を設置している企業もありますが、そのような取り組みを実施する企業は多くありません。中高年世代を中心に、老後の生活に不安を抱えている人が多い一方で、その不安を解消できる相談場所や相談相手を持っている人は少ないことが想像できます。

最近では、情報管理の観点等から副業・兼業が難しいと考えられていた金融機関でも、副業・兼業を解禁する動きが出てきています。金融機関には、多くのFP資格取得者が所属していますので、不安を抱える中高年世代の人たちを中心に、彼ら（もしくは彼女ら）の不安を解消できる役割を担えと考えます。今後、金融機関に勤務するFP資格取得者は、副業・兼業という形を通じて、中立的な立場で多くの人々のライフプランを支援できるのではないのでしょうか。

こじま あきこ 日本総合研究所 創発戦略センター／ESGリサーチセンタースペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に「女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる」（経営書院）。