

賃金支払減による離職を防ぐ 中小企業の 「副業・兼業」導入ガイド



コロナ禍により業績が悪化し、従業員の賃金低下を補うため、副業・兼業の解禁を検討する企業が増えています。そこで、中小企業が副業・兼業を導入する際の考え方を解説します。

SRC・総合労務センター 副所長
特定社会保険労務士

佐藤正欣

副業・兼業（以下、「副業」）について、一部の大手企業では解禁されつつありますが、依然として禁止している中小企業は多いようです。

一方で、働く側の視点からは、副業の動機は個々にあるとしても、その主な理由は、実質賃金が減少するなか、少しでも可処分所得を増やし、経済的な余裕を持ちたいということが挙げられるでしょう。

また、今回のコロナ禍での雇用不安による自己防衛策や、価値観の変化による自己啓発のためであることも考えられます。いずれにしても、副業希望者が増加傾向にあることは事実です。

これに加えて、本業以外の時間をどのように過ごすかは労働者本人の自由であるという考え方があれることも見過ごせません。

厚生労働省としては、今後の企業の対応として、原則、副業・兼業は認める方向が適当であり、副業・兼業の禁止あるいは一律許可制を採用する企業に対し、改めて精査する必要性を説いています。

具体的には、①労務提供上の支障となる場合、②企業秘密が漏洩する場合、③企業の名誉・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、といった合理的な理由がない場合は、副業を許可することが妥当であるという見解です。

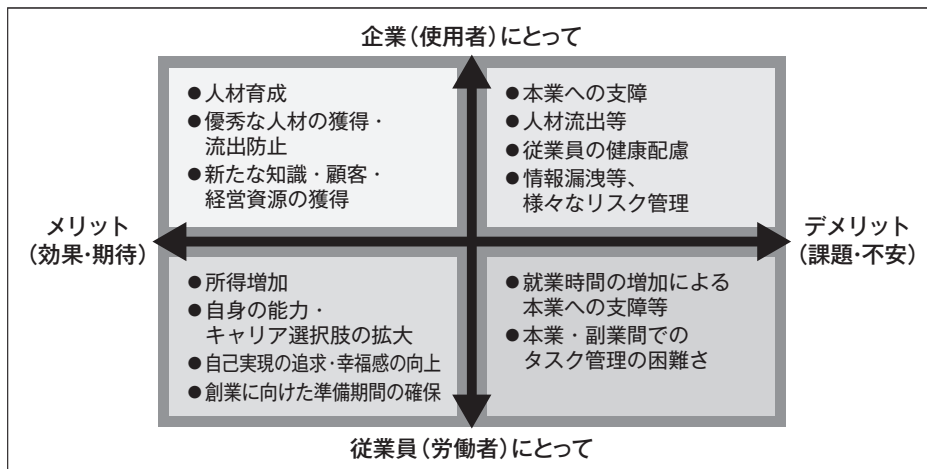
こうした流れを踏まえると、企業は、これまでどおり一律副業禁止とする扱いには無理が生じてくるのがわかります。政府が副業解禁を推進していることもあり、今後、副業解禁のうねりは続くことが推察され、将来的には副業を認める企業が大半を占めることになるでしょう。

副業解禁の メリット・デメリット

では、副業解禁に向けて労使双方のメリット・デメリットについて確認しましょう。これらは、中小企業庁の研究会提言のなかにまとめられています（図表1）。

まず企業側のメリットは、「兼業・副業先が個人事業（自営）や会社経営であれば、経営者視点を醸成するとともに、リーダーシップ・マネジメントスキルを鍛錬することができる」や「自立した社員を増やすこと（自社内でしか通

図表 1 副業・兼業解禁のメリットとデメリット



※中小企業庁「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言
～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～」(平成29年3月)から抜粋

図表 2 副業の勤務イメージ

◎休日(本業)を副業に充てると仮定したとき

	日曜	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	土曜
本業	休日	就業 8H	就業 8H	就業 8H	就業 8H	就業 8H	休日
副業	就業 4H						就業 4H

◎平日の勤務時間終了後(本業)を副業に充てると仮定したとき

	日曜	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	土曜
本業	休日	就業 8H	就業 8H	就業 8H	就業 8H	就業 8H	休日
副業		就業 1～2H	就業 1～2H	就業 1～2H	就業 1～2H	就業 1～2H	

「本業以外で所得を得ることができ」「社内では得られない知識・スキルの獲得」「社外でも通用する知識・スキルを研鑽することで労働・人材市場における価値が向上」「自分のやりたいこと(社会貢献活動、文化・芸術的活動等も含む)に挑戦・継続できる」等があります。

デメリットとしては、「兼業・副業をしていることで、職務専念義務が疑われる」「本業における信用を失う可能性」とともに、「本業・副業間でのタスク管

一方、従業員側のメリットは、「本業以外で所得を得ることができ」「社内では得られない知識・スキルの獲得」「社外でも通用する知識・スキルを研鑽することで労働・人材市場における価値が向上」「自分のやりたいこと(社会貢献活動、文化・芸術的活動等も含む)に挑戦・継続できる」等があります。

一方、従業員側のデメリットは、「本業以外で所得を得ることができ」「社内では得られない知識・スキルの獲得」「社外でも通用する知識・スキルを研鑽することで労働・人材市場における価値が向上」「自分のやりたいこと(社会貢献活動、文化・芸術的活動等も含む)に挑戦・継続できる」等があります。

これらから見えてくる副業の実像は、本業の就業時間外や休日を利用して、自身の趣味や特技、経験等をフリーランスとして、サービス提供するケースです(図表2)。

語学に長けた人が企業からの翻訳作業を請け負う、手先の器用な人がハンドメイド品をネット販売

副業のモデルケースでは、法人等を立ち上げ、事業として確立された成功事例が取り上げられることが多いです。しかし、このような例はごく少数であるという統計もあります。そのため、大上段に構えたものではなく、実態に即した副業を考えてみたいと思います。

副業のモデルケースでは、法人等を立ち上げ、事業として確立された成功事例が取り上げられることが多いです。しかし、このような例はごく少数であるという統計もあります。そのため、大上段に構えたものではなく、実態に即した副業を考えてみたいと思います。

副業申請書								
株式会社 ○○○○ 代表取締役 ○○○○ 様								
申請日 年 月 日 申請者 所 属： 住 所： 氏 名：								
印								
就業規則第〇条の規定に基づき、下記のとおり申請します。								
記								
1. 副業の内容について								
①業種								
②事業内容								
③就労日数、就労時間								
副業を実施する曜日に○と、見込み就業時間数をそれぞれ記入してください。								
	記入例	日	月	火	水	木	金	土
実施 予定日	○							
見込み 時間数	4							
→ 1 か月あたり、最大 _____ 日・_____ 時間を予定しています。								
④競業の有無（有の場合は、当たる可能性がある具体的業務を記入のこと）								
無 有 → ()								
2. 副業を行なう理由・その必要性								
3. 業務に支障が生じない理由・根拠								

以上

実務上の留意点

と、その後の管理が重要なポイントとなります。

まず、副業は事前の届出制とすることを勧めします。なぜなら、先述のように副業希望者は増加傾向にあり、副業を一律禁止とすると、社員が隠れて行なう危険性があるからです。

届出（副業申請書）には、副業の業種や事業内容、副業にどの程度の日数・就労時間を見込んでいるか、競業に当たらないかどうか、などのほか、副業を行なう理由や業務に支障が生じない理由等を記して提出してもらいます（図表3）。

72

図表 4 誓約書の例

株式会社 ○○○○
代表取締役 ○○○○ 様

誓約書

下記事項を遵守することを誓約いたします。

記

- 副業申請書に記載した内容に偽りはありません。
- 副業申請書に記載した内容に変更が生じたときは、速やかに変更後の内容を届出いたします。
- 副業に割く時間が過度なものとならないようにするとともに、健康管理は十分に留意します。
- 貴社の職務に専念し、業務に支障をきたさないようにいたします。また、勤務時間中は副業に従事いたしません。
- 原則として、副業は貴社の所定休日において行ないます。
- 副業を通じ、貴社の信用を傷つけ、害するようなことはいたしません。
- 貴社の顧客情報、企業秘密、内部情報等について外部に漏洩（SNS等の発信を含む）することはいたしません。
- 貴社業務と副業との間において、特別な利害関係はありません。
- 貴社より副業の状況について聞かれた際は、実情を正確に回答するとともに、誠実に対応します。
- 副業により得た収入等について、社会保険・税の申告等の手続きが必要な場合は、適正に行ないます。
- 今後、副業に関して疑義が生じた場合や、あらかじめ定めのない事柄が生じた場合は、誠実に協議に応じるとともに、解決に努めます。

以上

年 月 日

所 属
社員氏名

印

公表しておくとは混乱が起きにくくなります。最後に誓約書を提出してもらいます（図表4）。

その後の管理は、当初の届出内容の枠から外れたものとなっていないか、とりわけ副業に要する就業時間等について、社員の健康面に留意した継続的管理が必要とな

ります。

このように、届出↓検討↓その後の管理、といったいずれの場面においても、労使双方の十分な話し合いのなかで実施することが肝要です。

先に挙げた企業のデメリットも、定期的・継続的コミュニケーション

ションが図られていれば、解決できるものが多いと考えられます。

また、労使のコミュニケーションを通じて、副業で得た知見から自社に生かせそうな提案をしてもらう仕組みづくりを忘れずに整備しておきましょう。これがイノベーションが生まれるきっかけとな

る可能性があるからです。

以上をまとめると、本業における会社の経営決定権限を有している者や、極めて特別な職に就いている者が、副業でも同様の職に就く等の特殊事情がない限り、基本的には副業を認めることを前提とした労務管理体制を整える必要があることがわかります。

※ ※

副業解禁は、企業だけが煩雑な管理を求められ、一方的に不利な立場に立たされるように映るかもしれません。

しかし、企業が積極的に副業を解禁する姿勢を示すことは、人材採用をはじめ、自社の在籍する社員に対し、時代に即した新しい働き方を模索する会社であることを訴求できます。

このコロナ禍は私たちの生活を一変させましたが、今後も経験したことがないような事態が起こるかもしれません。こうした事態に備えるために必要なのは、既存事業ではなかった知見を吸収し、フル活用する変化適応力です。

副業解禁は、この力を鍛える場となる可能性を秘めており、今後の稼ぐ力の源泉になるかも知れないのです。

さとう まさよし 未来のオンライン企業支援のため「大企業のマネをしない中小企業独自の労務管理」が理念。事務手続きと並行し、経営・労務相談、就業規則策定等、セミナー、社員研修も多数手掛けている。