

「副業・兼業」についての 情報公開が 推奨されました

ことし7月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定されました。そこで、改定によって定められた、企業における副業・兼業に関する情報公開について解説します。

三浦法律事務所
弁護士
磯田 翔



近年、副業・兼業を希望する労働者が増えています。厚生労働省も、労働者が適切な職業選択を通じて、多様なキャリア形成を図っていくことを後押しするため、副業・兼業の促進に向けた前向きな取り組みを行なっています。

ことし7月には、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（以下「副業・兼業ガイドライン」と言います）が改定され、「企業

副業・兼業ガイドラインとは？

の対応」として副業・兼業に関する情報の公表を推奨することが定められました。そこで、副業・兼業ガイドラインの改定ポイントや実務上の対応方法等について解説します。

もともと厚生労働省が公表するモデル就業規則では、「許可なく

他の会社等の業務に従事しないこと」が労働者の遵守事項として定められていました。

実際に、2014年に中小企業庁が実施した「平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業報告書」では、副業・兼業を推進していると回答した企業は0社であり、容認している企業も全体で14・7%に留まる等、必ずしも副業・兼業は歓迎されていませんでした。

しかしながら近年は、スキルアップや所得の増加を目的として、副業・兼業を希望する意欲的な労働者が、増加傾向にあります。これを受けて、厚生労働省は、「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）を踏まえて、2018年1月、副業・兼業ガイドラインを作成・公表しました。

副業・兼業ガイドラインが改定された背景とは？

さらに2020年9月1日には、より一層副業・兼業を促進するために、労働時間の管理方法や労働基準法の適用関係について、大幅な改定が行なわれました。しかし、2021年に内閣府が

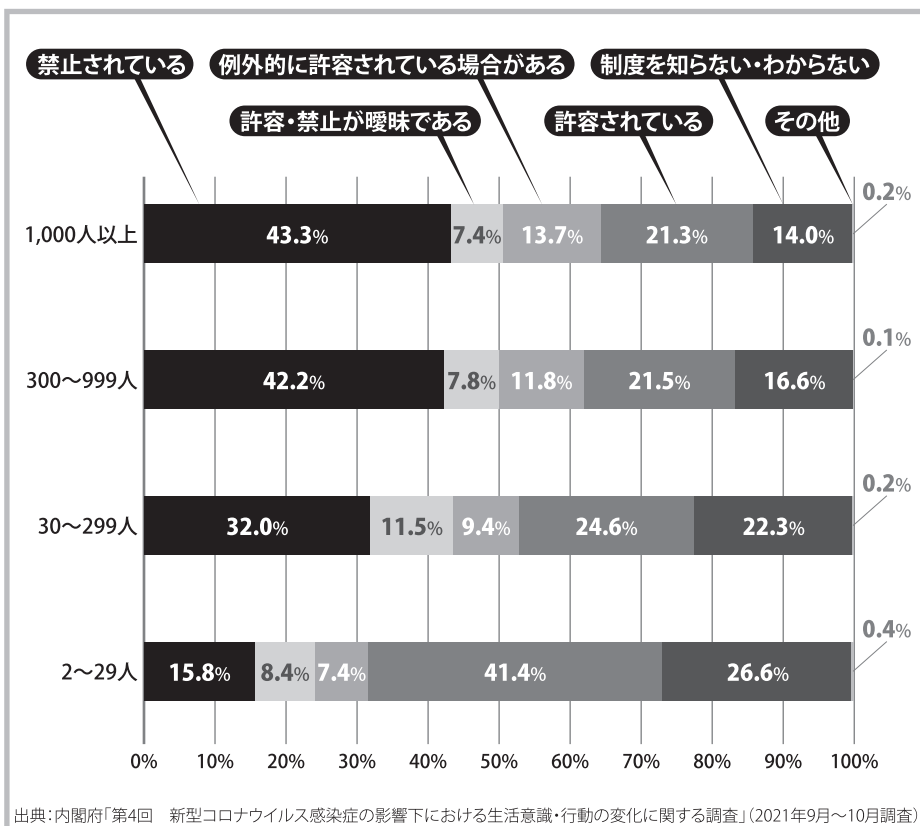
行なった調査では、企業規模が大きいほど、副業が禁止されている割合が高い結果が示されました（図表1）。その理由としては、自社の業務に専念してもらいたいことや、疲労による業務効率の低下への懸念、従業員への過重労働抑止、情報漏洩のリスク等が挙げられます。

他方で、副業・兼業人材の受入れを行なっている企業においては、社内にはいない人材を確保することができた、人手不足を解消することができた、イノベーションの創発や新事業開発につながった等の効果が指摘されています。

そのため、政府は、ことし6月7日に「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」および「経済財政運営と改革の基本方針2022」（骨太の方針）を閣議決定し、成長分野・産業への円滑な労働移動を進めるため、さらに副業・兼業の拡大・促進に取り組むことを示しました。

これを受けて、厚生労働省は、副業・兼業を希望する労働者が、適切な職業選択を通じて、多様なキャリア形成を図っていくことを促進するため、ことし7月8日付けで副業・兼業ガイドラインを再改

■図表1 企業規模別の副業の制度(2021年)



定し、企業に対して、副業・兼業への対応状況について情報公開を推奨することになりました。

ガイドライン改定のポイントとは？

改定では、副業・兼業ガイドラインに定められた「企業の対応」

に新たな項目として「副業・兼業に関する情報の公表について」と題する項目が追加されました。

具体的には、企業は、①副業・兼業を許容しているか否か、②一定の条件付きで副業・兼業を許容している場合には、副業・兼業が認められるための条件について、

自社のホームページ等において公表することが推奨されています。

改定された副業・兼業ガイドラインは、企業に①、②を公表する法的な義務を課すものではありません。

しかしながら、国が副業・兼業を推進するスタンスを取っていること、多様なキャリア形成のために副業・兼業を希望する労働者が増えていることからすれば、各企業は、自社において適切な方法において、改定された副業・兼業ガイドラインに対応することが望ましいと言えます。

なお、副業・兼業ガイドラインの改定に併せて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に関するQ&A(以下「ガイドラインQ&A」と言います)の改定も行なわれました。

副業・兼業ガイドラインへの対応にあたっては、このガイドラインQ&Aを参照して検討することが望ましいと言えます。

情報公開によるメリットとは？

就職活動や転職活動を行なう求職者にとって、応募先の企業における副業・兼業制度の有無や条件

は、自らのキャリア形成にとって重要な情報です。

しかし、これまでは、実際に企業に入社してみるまで、副業・兼業を容認しているかどうか、わからないことがありました。

また、副業・兼業を認めている企業であっても、その条件が厳しいために、労働者は副業・兼業を諦めざるを得ないケースもあり得ます。

その企業は副業・兼業を認めているのか、認めているとして、副業・兼業を行なうためにどのような条件があるのかといった情報が公開されることで、求職者は企業の副業・兼業に対する考え方を事前に確認し、就職先を選ぶことができるようになります。

他方で、企業にとっても、労働者とのミスマッチを防ぎ、優秀な人材の確保や流出防止を行なうことができます。

情報公開に向けた実務上の留意点とは？

(1) 公表の対象となる「副業・兼業」の範囲は？

公表の対象となる副業・兼業は、他の会社等に雇用されて勤務するものに限られません。

■図表2 副業・兼業の制限が許される場合

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 業務上の秘密が漏洩する場合
- ③ 競業により自社の利益が害される場合
- ④ 自社の名誉や信頼を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

■図表3 自社のホームページで公表する場合の記載例

例：副業・兼業について条件を設けず、許容している場合

- 弊社では、従業員が副業・兼業を行なうことについて、**条件を設け**ることなく、認めています。

例：副業・兼業について条件を設けて、許容している場合

- 弊社では、従業員が副業・兼業を行なうことについて、原則認めています。ただし、**長時間労働の回避をはじめとする安全配慮義務、秘密保持義務、競業避止義務および誠実義務の履行が困難となる恐れがある場合には、認めていません。**

副業・兼業ガイドラインでは、公表の対象となる副業・兼業の範囲について、企業に雇用される形で行なうもの（正社員、パート、アルバイトなど）、自ら起業して事業主として行なうもの、コンサルタントとして請負や委任といった形で行なうものなど、様々な形態があるとされていますので、注意しましょう（ガイドラインQ&A 4―2）。

(2) 副業・兼業の条件付き許容とは？

労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、原則として労働者の自由です。各企業においてそれを制限することが許されるのは、例外的な場合です。

副業・兼業ガイドラインには、企業による副業・兼業の制限が許される場合について、**図表2**のように例示されています（ガイドラ

インQ&A 1―20）。

(3) 公表する方法は？

副業・兼業ガイドラインでは、「自社のホームページ等」と記載されているのみで、どのような媒体に掲載したらよいかわ明確ではありません。

Q&Aでは、ホームページ以外の公表方法として、会社案内（冊子）や採用パンフレットが例として挙げられています（ガイドラインQ&A 4―3）。

それ以外の公表方法を検討する場合であっても、労働者や求職者が自社で働く判断材料にできるように、周知しやすい方法にすることが望ましいでしょう。

なお、グループ企業においては、一体として公表することも考えられます。ただし、グループ企業が各社ごとに副業・兼業に関する就業規則を定めている場合には、各社ごとに情報公表を行なうことが望まれます（ガイドラインQ&A 4―4）。

(4) 具体的な公表例は？

ガイドラインQ&Aでは、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付き許容の場合はその条

件について、**図表3**のような公表例が記載されており、公表を検討する際の参考になります（ガイドラインQ&A 4―3）。

国が副業・兼業を推進するスタンスを取っていることからすると、副業・兼業を原則認めないとする場合には、なぜ、副業・兼業を認めないのか、適切な理由の公表が望ましいと言えます。

なお、副業・兼業が許容される条件等に変更があった場合には、速やかに情報更新を行なうことが望まれます。



現在は、副業・兼業を禁止・制限している企業は多いでしょう。しかしながら、働き方改革やコロナ禍での働き方の変容、また労働者のキャリア形成に対する意欲等から、今後、副業・兼業制度の整備のニーズは高まっています。副業・兼業ガイドラインの改定をきっかけとして、新たな制度の整備を進めていきましょう。

また、実際に副業・兼業を行なうに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要です。

