

基礎研 レポート

再び注目される副業

人事実務からみた課題と方向性

生活研究部 主任研究員 松浦 民恵
(03)3512-1798 matsuura@nli-research.co.jp

1——注目される副業

1 | 副業が注目されている背景

副業に注目が集まっている。政府が2016年9月に設置した「働き方改革実現会議」においても、第2回（2016年10月24日）の会議で副業が議論の俎上にのぼり、「ライフステージに合った」働き方の選択肢の一つとして、また、「オープンイノベーションや起業の手段」として、副業への期待が表明されている。

このように副業が注目される背景には、副業を容認・推奨する企業事例が出てきたこともある。萩原・戸田（2016）『「複業」の実態と企業が認めるようになった背景』では、副業を容認もしくは推奨する企業事例21社を対象としたヒアリング調査等をもとに、従業員に副業を認める企業側のメリットが、「人材育成」「人材求心力」「柔軟な組織体制」「生産性向上」「ビジネスの情報と人脈」の5つに整理されている。

このようなメリットがある企業においては、副業の容認・推奨は十分検討に値すると推測される。そこで、本稿では、副業の現状を概観したうえで、副業に関する過去の議論や課題整理を紹介し、主に人事実務の視座に立って今後の課題と方向性について考えてみたい。なお、本稿では、「副業」という言葉を、「複数就業」「複業」「マルチジョブ」「マルチプルジョブ」と同様、複数の仕事に従事する働き方という意味で使用する（いわゆる兼業も含む）。

2 | 副業者の約4割は本業・非正規の女性

まず、現在、副業はどの程度、どのような人達によって行われているのかを、総務省「平成24年就業構造基本調査」で概観しておきたい。

雇用者全体に占める副業ありの割合は3.4%（192万人、雇用形態不明等を除く）にとどまる。本業の雇用形態別に副業ありの割合をみると、本業が正規の職員・従業員が1.8%（60万人）、本業が非正規の職員・従業員が5.3%（108万人）と、正社員の副業は非正社員よりも少ない。男女別にみても、

男女とも、副業ありの割合は本業・正規で低くなっている。ただし、男性については本業・正規の分母が大きいので、本業・正規の副業者の人数（45万人）が、本業・非正規のそれ（36万人）を上回っている。一方、女性で本業・非正規の副業者は71万人にのぼり、副業者全体の約4割を占める。

副業者について、副業の就業形態の構成をみると、本業・正規では「雇用者」（43.0%）と「自営業主」（38.8%）が拮抗しており、本業・非正規では「雇用者」（60.2%）が「自営業主」（24.9%）を大きく上回っている。さらに男女別にみると、男性の本業・正規では「自営業主」（45.6%）が最も高い一方で、女性は本業・正規、本業・非正規ともに「雇用者」（各60.5%、65.0%）が最も高くなっている。つまり、副業は、本業が非正規の女性が行うケースが多く、また、このケースでは本業・副業ともに雇用者という形態がメインとなっている。

副業者の年齢構成をみると、本業・正規は、大半が非正規化する60歳以上を除けば、年齢が高くなるほど割合が顕著に高まっており、男性の本業・正規においては「50～59歳」が36.7%を占める。一方、本業・非正規は、男女計では年齢によって顕著な相違がみられないが、男性の場合は「60歳以上」（38.8%）が高く、女性の場合は「40～49歳」（28.0%）がやや高くなっている。このように、本業・正規においては中高年の副業が、男性の本業・非正規においては60歳以上の副業が目立っている。

図表1：雇用形態別にみた副業者の特徴

	男女計		男性		女性		
	本業が 正規の職 員・従業員	本業が 非正規の職 員・従業員	本業が 正規の職 員・従業員	本業が 非正規の職 員・従業員	本業が 正規の職 員・従業員	本業が 非正規の職 員・従業員	
計（万人）	3,311	2,043	2,281	648	1,030	1,394	
副業あり（万人）	60	108	45	36	15	71	
副業の 就業形態 （万人）	自営業主	23	27	20	14	3	13
	家族従業者	11	16	8	4	3	12
	雇用者	26	65	17	19	9	46
年齢 （万人）	29歳以下	4	19	3	7	1	12
	30～39歳	10	18	7	6	3	12
	40～49歳	15	24	12	4	4	20
	50～59歳	21	22	16	5	5	17
	60歳以上	9	24	7	14	2	10
副業ありの割合（%）	1.8	5.3	2.0	5.6	1.4	5.1	
副業あり計（%）	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	
副業の 就業形態 （%）	自営業主	(38.8)	(24.9)	(45.6)	(39.0)	(18.6)	(17.6)
	家族従業者	(18.1)	(14.9)	(17.2)	(10.1)	(20.9)	(17.4)
	雇用者	(43.0)	(60.2)	(37.2)	(50.9)	(60.5)	(65.0)
年齢 （%）	29歳以下	(7.3)	(17.6)	(6.6)	(19.6)	(9.2)	(16.6)
	30～39歳	(16.7)	(16.7)	(15.6)	(15.3)	(19.9)	(17.4)
	40～49歳	(25.5)	(22.5)	(25.8)	(11.9)	(24.4)	(28.0)
	50～59歳	(35.1)	(20.7)	(36.7)	(14.5)	(30.5)	(23.9)
	60歳以上	(15.4)	(22.5)	(15.3)	(38.8)	(16.1)	(14.1)

注1：雇用者計（雇用形態不明を含む）でみると、副業ありの割合は3.4%（192万人）である。

注2：「自営業主」とは個人経営の商店主、工場主、農業主、開業医、弁護士、著述家、家政婦など自分で事業を営んでいる者。「家族従業者」とは自営業主の家族で、その自営業主の営む事業を無給で手伝っている者。「雇用者」とは会社、団体、個人、官公庁、個人商店などに雇われている者。

資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」より。

なお、萩原・戸田（2016）は「就業構造基本調査」を時系列で分析し、副業者の割合は全体としては1977年をピークとして減少傾向にあるものの、本業・副業ともに雇用者である副業者が増加していることを指摘している。本業・副業ともに雇用者である副業の増加は、雇用者として副業に従事する傾向が強い非正社員が増加していること、萩原・戸田（2016）も指摘している農林水産業従事者の大幅な減少をはじめとして、産業構造が変化していることが影響していると推察される。

また、萩原・戸田（2016）は、リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査2016」を分析し、「雇用者に限定すると、年収が高くても複業をしている人がある程度いること」も明らかにしている。ただし、現状における副業者のメインはあくまでも、本業における労働時間が相対的に短く、収入を補填する必要性が相対的に高いと考えられる「本業が非正規の職員・従業員」である。言い換えると、「本業が正規の職員・従業員」の副業のためには、本業の長時間労働の見直しが前提条件となるだろう。

2——副業が注目されるのは今回が初めてではない

1 | 副業に関するこれまでの検討の紹介

実は、副業が注目されるのは今回が初めてのことでない。1990年代後半から2000年代前半にかけても、副業に注目が集まった時期があった。ここでは、この時期の主な検討の一部を振り返ってみよう。

日本労働研究機構（1995）『マルチプルジョブホルダーの就業実態と労働法制上の課題』は、「労働時間短縮や休日増加」の一方で、「経済活動の年中無休化や24時間化」や「季節や曜日や時間帯で需要に大きな変動があるサービス業などの拡大」等によって、副業が増加する可能性があることを指摘している。また、本業の労働時間が短縮されても副業によって結局は「労働者個人の総労働時間が短縮されないこと」、本業が正社員である副業の増加が「非正社員のこれまでの就業機会を浸食する可能性」、さらに副業の増加が「労働法制面に何らかの変更の必要をもたらすこと」を問題意識としてあげている。ここに記載されている「労働時間短縮や休日増加」の背景には、1987年の労働基準法改正により、週48時間制が原則として週40時間制へと、1997年までに段階的に変更されたことがある。当時の副業の検討においては、副業を積極的に奨励しようとする意図はみとれず、むしろ正社員の副業拡大に伴って起こり得る問題に対処するために、副業に関する実態の把握、労働法制上の課題整理がなされている。

厚生労働省（2004）『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』は、「多様な働き方の選択肢を整備する観点」から、副業を「合理性を有する働き方のひとつとして認知していくことが考えられる」としつつ、「本人が望まないにもかかわらず所得を確保するためやむを得ず選択する場合も想定されること、過重労働を起ししやすい形態であること」等に「十分留意しておくことが必要である」と警鐘を鳴らしている。

社団法人情報サービス産業協会（2005）『情報サービス産業における多様就業型ワークシェアリングの実践—平成16年度多様就業型ワークシェアリング業種別制度導入事業—』においては、多様就業型ワークシェアリング（多様な働き方を導入し、労働時間の短縮や雇用の維持・拡大に努める取組）の

一類型として副業が取り上げられ、モデル企業における制度の運用事例の分析等を通じて、導入に関する問題点や解決策が検討されている¹。ワークシェアリング²は、もともとは厳しい雇用情勢を背景として注目された取組だが、2000年代に入ると、少子化の更なる深刻化等により、雇用維持から働き方の多様化へと徐々に関心が移っていったように見える。結果として、多様就業型ワークシェアリングに関しても、主に短時間勤務制度や在宅勤務制度に注目が集まった。そのなかにあつて、社団法人情報サービス産業協会（2005）で、「高度なスキルの獲得や外部ネットワークの構築」や「役職定年制導入にともなう能力発揮機会の拡大」を目的として副業が検討されたことは特徴的であり、副業を容認・推奨する昨今の企業事例の着眼を一部先取りしたものだともいえよう。

2 | 副業における人事実務上の最大のネックは労働時間管理

以上、紹介したようなこれまでの検討を通じて、人事実務上の課題は既にほぼ整理されている。ここでは、説明を簡易にするために、本業をA社、副業をB社とし、双方において雇用関係がある場合を想定しよう。

労働時間に関する規定の適用において、A社とB社の労働時間は通算することが求められている（労働基準法38条1項）。したがって、A社とB社の労働時間の合計が法定労働時間を超える場合には割増賃金が発生する（管理職の場合は深夜の割増賃金のみ）。従業員がB社と雇用契約を締結したのがA社の後である場合、たとえばA社で5時間勤務している従業員が、B社で4時間勤務すれば、割増賃金の支払い義務はB社に生じる。これは、後で雇用契約を締結したB社は、従業員がA社で雇用されていることを確認できる立場にあるためという理由による。一方、A社が、従業員がB社で4時間勤務することを予め知りながら、A社が労働時間を5時間から6時間に延長した場合には、この1時間分に関する割増賃金は、A社が支払わなければならない³。

つまり、どちらにせよ、他の企業で雇用されていること、さらには法定労働時間を超えて勤務していることをA社もしくはB社が知り得たかどうか、知っていたかどうか、によって割増賃金の支払い義務をどちらが負うかが判断されているわけである。ただし、従業員と他社との雇用契約の締結有無や締結のタイミングについては、従業員本人からの申請がない限り、企業が把握・証明するのは実際問題として難しく、副業の労働時間管理は煩雑であるだけでなく、実務が混乱する要素を孕んでいる。

次に、図表2は、副業に関する社会保険（労働保険を含む）の取り扱いを整理したものである。社会保険についても、制度の趣旨からみてあるべき対応となっていること、実務上の対応が現実的に可能であること、のどちらを優先するかが悩ましく、その判断は制度や内容によって分かれる。適用については、基本的にA社、B社それぞれの状況によって、それぞれに要否が判断される。結果として、労災保険についてはA社、B社双方で適用されるが、雇用保険、厚生年金保険・健康保険については、A社、B社単独で適用の要件を満たさなければA社、B社のいずれにおいても適用されない。

本業と副業双方の勤務先にとって、個別対応を要する労働時間管理は相当大きな負担であり、副業が複数に及んだり度々変わったり、あるいは副業が増加したりすると、余計に対応が難しくなるだろう。しかしながら、労働時間管理は、割増賃金の算出等のために実務的に必要だというだけではなく、長時間労働による健康状態の悪化等を回避するための重要な手段の一つであり、労働者保護の観点からここを疎かにするわけにはいかない⁴。

労働時間管理の問題は社会保険にも及ぶ。前述のとおり現状においては、基本的には本業、副業それぞれに適用の要否が判断される。このため結果として、保険料負担を免れるために、それぞれの労働時間を短くして適用を回避しようとする企業もしくは従業員が、少なからず存在すると懸念される。

このように、副業における人事実務上の最大のネックは労働時間管理であり、これに関する有効な解決策がない限り、企業による副業の容認・推奨の動きは、ある程度限定的な広がりにとどまると考えられる。

図表 2：副業に関する社会保険の取り扱い

	適用要件	副業の取り扱い	
		保険料	給付
労災保険	労働者	A社、B社それぞれに、適用の要否が判断され、双方で適用される。 保険料はそれぞれの賃金に応じて、それぞれが負担。 ＜労働者災害補償保険法1条＞	B社での災害によりA社も休業した場合であっても、B社の労災保険によりB社のみ賃金に基づいて休業補償給付が支給される。 ＜二重雇用にある者の平均賃金算定方法(昭和28年10月2日基収第3048号)＞ A社、B社間の移動中の災害については、合理的経路であり、逸脱中断がない限り通勤災害の対象となる。 ＜労働者災害補償保険法7条2項2号＞
雇用保険	31日以上の雇用見込みがあり、週に20時間以上の雇用実態がある	A社、B社それぞれに、適用の要否が判断されるが、双方ともに適用の要件を満たす場合には、主として生計を維持する賃金を受給する勤務先(通常はA社)で適用(保険料も負担)。 ＜厚生労働省「雇用保険に関する業務取扱要領」第3、20352(2)イ2以上の事業主の適用事業に雇用される者＞ A社、B社単独で適用の要件を満たさない場合は、A社、B社いずれにおいても適用はなく、保険料負担も発生しない。	A社、B社の双方ともに雇用保険適用の要件を満たす場合、A社を離職しても、B社で雇用保険が適用されるので、その時点での給付はない(さらにB社を離職すれば給付あり)。 雇用保険の適用の要件を満たしているのがA社のみの場合は、A社を離職した時点で給付がなされる(B社からの収入との給付の調整がなされる)。 ＜雇用保険法19条＞
厚生年金保険・健康保険	「通常の就労者」(フルタイム勤務)の所定労働時間・日数の概ね3/4以上 あるいは 以下の要件に合致(学生は適用除外) ・所定労働時間が週20時間以上 ・月額賃金8.8万円以上 ・雇用期間1年以上 ・従業員数501人以上	A社、B社それぞれに、適用の要否が判断されるが、双方ともに適用の要件を満たす場合には、A社、B社がそれぞれの報酬に応じて保険料を按分して負担。 ＜厚生年金保険法82条、厚生年金保険法施行令4条、健康保険法161条、健康保険法施行令47条＞ A社、B社のどちらかで適用される場合は勤務先が、双方で適用される場合は本人が、資格の取得・喪失や標準報酬算定に関連する事項の届け出を行う。 ＜厚生年金保険法27条、健康保険法48条、厚生年金保険法施行規則2条、健康保険法施行規則37条＞ A社、B社単独で適用の要件を満たさない場合は、A社、B社いずれにおいても適用はなく、保険料負担も発生しない。	A社、B社のいずれかで適用される場合はその勤務先からの賃金、A社、B社の双方で適用される場合は双方を合算した賃金によって、算定された標準報酬月額をもとに、給付額が決定される。 ＜厚生年金保険法24条2項、健康保険法44条3項＞

注1：説明を簡易にするために、仮に本業の勤務先をA社、副業の勤務先をB社とする(いずれも雇用関係を想定)。

注2：斜体は参考となる法律・政令・施行規則・通達等。

資料：社団法人情報サービス産業協会(2005)の「複数就業の場合の社会保険の取り扱い」をもとに、筆者が修正・追記。

3—副業の課題と方向性

1 | 副業の容認・推奨は「緩やかな運用」が認められないと難しい面も

勤務先の労働時間以外の時間は従業員の私生活であり、その時間に何をしようとする基本的には従業員の自由である。ただし、副業を行うことが本業に何らかの悪影響を及ぼす場合には、本業の勤務先が何らかの対応をとらざるを得なくなる。具体的には、副業が深夜、長時間もしくは重労働等であれば、疲労により本業の生産性に支障をきたすだけでなく、労働安全の管理や配慮上の問題も生じる。競合企業で副業すること、もしくは本来は本業のなかでやるべき仕事を個人として請け負うことは、機密漏洩のリスクが大きいだけでなく、本業の経営の競争力を低下させる事態につながる。副業の勤務先や内容に、コンプライアンス上の問題があれば、本業の企業の対外的信用を傷つける懸念が大きい。

このように、従業員の私生活上の自由と、企業の人事実務上の責任・権限の間で、どこに最適着地点を見つけるかによって、副業を禁止するか、あるいは容認・推奨するかといった判断は分かれてくる。ただ、企業としては副業による本業への悪影響を回避する手立てを持っておく必要があることから、ほとんどの企業が副業禁止規定を設けている。労務行政研究所（2015）「緊急調査 企業のマイナンバー対応状況アンケート」によると、就業規則に副業禁止規定を有している企業は83.5%を占める。

同じ調査で副業禁止規定のある企業に対して、副業発覚時の対処についてたずねた結果をみると、「極端な事案にだけ対処する」（35.3%）、「副業を禁止している以上、厳格に対処する」（32.2%）が上位2位で拮抗している。また、規模1000人以上の企業では「分からない」（24.3%）も4社に1社にのぼる。

企業が副業を容認・推奨するにあたって、副業を許可制にしたとすると、副業先の就業形態を把握したうえで、雇用関係の場合には労働時間の通算を行う必要性が確実に出てくる。たとえば、労働時間管理が難しいからといって、自営業主としての副業に限って許可するということも考えられるが、従業員にとって自営という働き方がベストかどうかは状況によるし、このような理由で従業員の私生活領域である副業を制限することが、裁判等で認められるかどうかははっきりしない。

現状において、企業が労働時間管理を始めとする人事実務上のネックを回避しながら副業を容認・推奨するためには、本業に悪影響を及ぼすケース等を列挙した限定的な副業禁止規定を設け、それ以外の副業については関知せず、自己責任に委ねるといった選択肢も考えられる。ただ、マイナンバーの導入に伴い、従業員の賃金以外の収入の存在を企業が把握しやすくなるなかで、従業員の副業に関知しないという「緩やかな運用」がどこまで世の中に許容されるかというリスクは残るだろう。

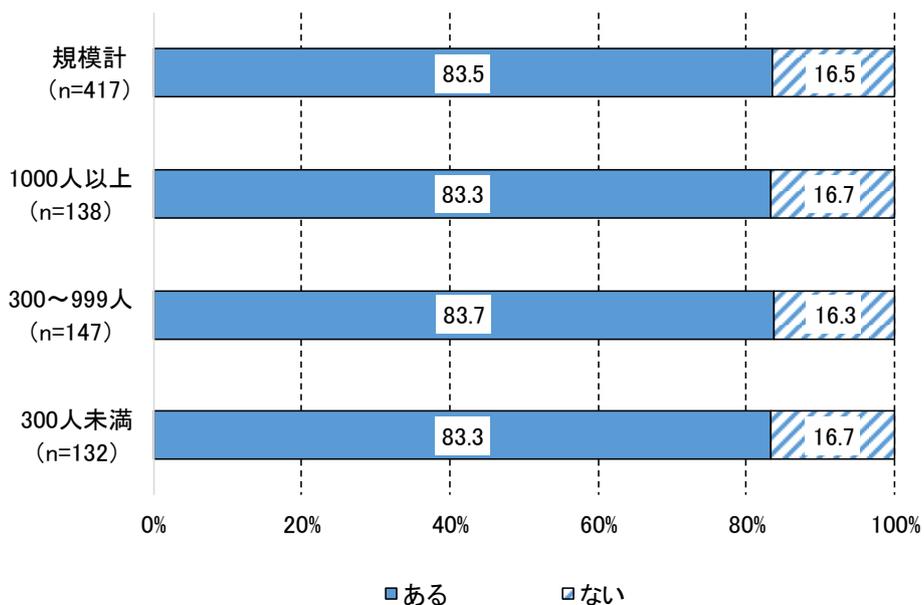
今後の方向として、労働時間管理に対して、柔軟な実務対応が制度的に認められるようになれば、副業がしやすくなるのではないかという見方があるかもしれない。2015年4月には「労働基準法等の一部を改正する法律案」が第189回国会に提出された。この法案は継続審議となっているが、企画業務型裁量労働制の対象業務の追加（課題解決型提案営業、裁量的にPDCAを回す業務）、一定以上の年収（平均給与の3倍を相当程度上回る水準として省令で定める額以上）で高度な専門的知識を必要とする「高度プロフェッショナル」に対する労働時間規制の適用除外等が盛り込まれている。

裁量労働制については、実労働時間による労働時間の算定は免除されているものの、現状においても健康福祉確保措置が求められている。「高度プロフェッショナル」については、裁量労働制には適用

されている深夜割増賃金も含めて労働時間規制が適用除外となるが、新設される「健康確保規制」のなかで、「事業場内にいた時間」と「事業上外における労働した時間」（事業場外に限って自己申告が認められる）との合計時間（健康管理時間）を把握することが求められている。また、「健康確保規制」の選択的措置として、①勤務間インターバルを設け、かつ深夜労働の回数を制限すること、②健康管理時間を一定以内に制限すること、③一定の日数の休日を確保すること、のいずれかを講じる必要がある。

つまり、裁量労働制や「高度プロフェッショナル」においても、従業員が副業をする場合に、健康確保等に係る規制の責任を本業の勤務先、副業の勤務先のどちらが担うかを、まずは明確にする必要がある。ただし、本業の勤務先がこれらの責任を担うことになったとしても、従業員の健康を確保するために、副業先の労働に、どの程度の権限をもって具体的な影響を及ぼし得るかは微妙な部分がある。また、「高度プロフェッショナル」についても、労働時間管理は免除されるが、「健康管理時間」の管理は求められている。ここまでみていくと、現在進行中の労働基準法改正の動きも、企業による副業の容認・推奨の普及に必ずしも直結しない可能性が高い。

図表 3：就業規則における副業禁止規定の有無



注：『労政時報』定期購読者向けサイト「WEB 労政時報」の登録者から抽出された本社勤務の人事労務・総務担当者 2 万 3, 177 人に対して、2015 年 11 月 11～18 日にかけて実施された WEB アンケート調査。417 社（1 社 1 名）から回答を得ている。以下同様。

資料：労務行政研究所「緊急調査 企業のマイナンバー対応状況アンケート」より。

図表 4 : 副業禁止規定のある企業における副業発覚時の対処

	n(社)	計	極端な 事案に だけ対 処する	副業を 禁止して いる以 上、厳格 に対処 する	検討中	分から ない	不問に する	その他
規模計	348	100.0	35.3	32.2	13.2	17.8	0.9	0.6
1000人以上	115	100.0	34.8	26.1	13.9	24.3	0.9	-
300~999人	123	100.0	35.0	38.2	10.6	13.8	0.8	1.6
300人未満	110	100.0	36.4	31.8	15.5	15.5	0.9	-

資料：労務行政研究所「緊急調査 企業のマイナンバー対応状況アンケート」より。

2 | 非正社員の副業に対する政策的対応

非正社員の副業については、厚生労働省(2004)が指摘する「本人が望まないにもかかわらず所得を確保するためやむを得ず選択する場合」に該当する可能性が高いと推測される。また、正社員に比べれば本業の労働時間が相対的に短い可能性が高いとはいえ、副業先の労働時間如何では過重労働となる懸念はぬぐえず、副業が複数に及べばその懸念はより大きくなっていく。

非正社員の副業については、現実的な所得確保の必要性が存在すること、本業での役割がもともとは制約的であったこともあり、正社員ほどには厳しく制限されてこなかったと推測される。最近みられるようになった一部企業での副業の容認・推奨の動きも、政策面での副業への期待も、どちらかといえば正社員の副業を念頭に置いているようにもみえる。

ただし、非正社員の副業については、労働者保護、社会保険の適正な適用の面で、むしろ正社員の副業以上に、政策的な支援が求められている。正社員を希望しているにもかかわらず、やむを得ず非正社員になっているケースについては、もちろん正社員転換に向けたキャリア形成支援も重要であるが、現実的に副業が必要な非正社員に対して、どのような形で労働者保護や社会保険の適正な適用を図っていくかという観点からの、中長期を見据えた議論も求められるところである。

【主な参考文献】

- 大木栄一(1997)「マルチプルジョブホルダーの労働市場－雇用労働者の副業実態」『日本労働研究雑誌』No.441、pp.34-40。
- 小倉一哉・藤本隆史(2006)「サラリーマンの副業－その全体像」『日本労働研究雑誌』No.552、pp.4-14。
- 株式会社クルートキャリア(2015)『平成 26 年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業報告書』中小企業庁委託事業・経済産業省発表。
- 國武英生(2015)「農業と労働法－農業就業者の労働法の適用と労基法の適用除外に着目して」『日本労働研究雑誌』No.675、pp.69-77。
- 倉田賀世(2016)「マルチジョブホルダーをめぐる社会保障の課題－とりわけ被用者保険制度を対象とする比較法的検討」『日本労働研究雑誌』No.676、pp.69-77。
- 厚生労働省(2001)『ワークシェアリングに関する調査研究報告書』。
- 厚生労働省(2004)『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』。
- 厚生労働省労働基準局(2014)『労働基準法解釈総覧 改訂 15 版』労働調査会。
- 紺屋博昭(2016)「兼業・副業をめぐる労働法の問題点と今後の課題」『日本労働研究雑誌』No.676、pp.59-68。
- 社団法人情報サービス産業協会(2005)『情報サービス産業における多様就業型ワークシェアリングの実践－平成 16 年度多様就業型ワークシェアリング業種別制度導入事業－』厚生労働省委託事業。
- 日本労働研究機構(1995)『マルチプルジョブホルダーの就業実態と労働法制上の課題』資料シリーズ 1995、No.55。
- 日本労働研究機構(1996)『マルチプルジョブホルダーの就業実態と労働法制上の課題Ⅱ』資料シリーズ 1996、No.67。
- 根本到(2006)「副業をめぐる法的規制と労働者の私生活の自由－ドイツとの比較から考える」『日本労働研究雑誌』No.552、pp.15-25。
- 荻原牧子・戸田淳仁(2016)「『複業』の実態と企業が認めるようになった背景」『日本労働研究雑誌』No.676、pp.46-58。
- 働き方改革実現会議「第2回議事録」 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai2/gijiroku.pdf>。
- 労働政策研究・研修機構(2005)『雇用者の副業に関する調査研究』労働政策研究報告書 No.41。
- 労働政策研究・研修機構(2009)『副業者の就労に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.55。
- 労務行政研究所(2015)「緊急調査 企業のマイナナンバー対応状況アンケート」『労政時報』第 3901 号、pp.34-54。

¹ 2002年3月には、就職氷河期という言葉に象徴される厳しい雇用情勢下、厚生労働省、日本経団連(当時)、連合による「ワークシェアリングに関する政労使合意」が公表され、「ワークシェアリングとは、雇用の維持・創出を目的として労働時間の短縮を行うものである。我が国の現状においては、多様就業型ワークシェアリングの環境整備に早期に取り組むことが適当であり、また、現下の厳しい雇用情勢に対応した当面の措置として緊急対応型ワークシェアリングに緊急に取り組むことが選択肢の一つである」という提言がなされた。さらに2002年12月に公表された「多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意」によって、多様就業型ワークシェアリングの推進について具体的な合意がなされ、2003年度から、厚生労働省によって「多様就業型ワークシェアリング業種別制度導入事業」(2003～2005年度)が展開され、社団法人情報サービス産業協会を含む4つの業界団体がこの事業に参加した。

² 厚生労働省(2001)『ワークシェアリングに関する調査研究報告書』によると、「ワークシェアリングとは、雇用機会、労働時間、賃金という3つの要素の組み合わせを変化させることを通じて、一定の雇用量を、より多くの労働者の間で分かち合うことを意味する」とある。

³ 詳しくは、厚生労働省労働基準局(2014)『労働基準法解釈総覧 改訂 15 版』(労働調査会)を参照されたい。

⁴ 「働き方改革実現会議」においても、この点については安倍総理から「長時間労働を招いては、本末転倒」と指摘されている。