

基礎研 レポート

副業は日本社会に定着するだろうか - 副業の現状や今後の課題 -

生活研究部 准主任研究員 金 明中
(03)3512-1825 kim@nli-research.co.jp

1—はじめに

最近、日本では副業・兼業（以下、副業）という働き方が再び注目を集め始めている。既存の副業は、農林水産業者の兼業とアルバイトの兼職といった、所得を補填するための手段として多く行われていたものの、最近では所得補填の手段に加えて、自己実現及び一つの会社に依存するリスクを回避するために副業が実施される等、その目的が多様化している。政府も「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を作成する等、副業を普及させるための支援を行っている。今後、副業は日本社会に定着するだろうか。本稿では副業の現状や今後の課題について述べたい¹。

2—政府が副業を奨励

安倍首相を議長とする働き方改革実現会議では、2017年3月28日に「働き方改革実行計画」が決定され、柔軟な働き方をしやすい環境整備の一つとして、労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業を認める方向で、副業の普及促進を図ると発表した。さらに、厚生労働省は副業の拡大を目指すガイドライン策定等を目的とした「柔軟な働き方に関する検討会」を立ち上げた。当検討会は2017年10月3日に初めて行われ、6回目になる2017年12月19日の検討会では、副業の促進の方向性と企業と労働者の対応等を含めた「副業・兼業の促進に関するガイドライン（案）」を取りまとめた。そして、今年1月には、副業について、企業や働く方が現行の法令のもとでどのような事項に留意すべきかをまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が作成・公表された。ガイドラインでは、副業のメリットと留意点を労働者と企業に区分して説明している。

副業による労働者のメリットとしては、① 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができること、② 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができること、③ 所得が増加すること、④ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができること

¹ 本稿は、金 明中（2018）「働き方改革シリーズ⑥：副業・兼業の現状と今後の課題」『福利厚生情報』2018 年度 I を修正・加筆したものである。

を挙げている。そして、留意点としては、①就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要であること、②職務専念義務、秘密保持義務、競業禁止義務を意識することが必要であること、③1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があることに留意が必要であることが挙げられた。

一方、副業による企業のメリットとしては、①労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができること、②労働者の自律性・自主性を促すことができること、③優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上すること、④労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながることを挙げている。そして、留意点として、必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業禁止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要であると説明している。

現在、日本では副業が法律で禁止されていないものの、厚生労働省の「モデル就業規則」に基づいて多くの企業では会社の法律とも言える「就業規則」で副業を禁止している。今後、政府はモデル就業規則に「本業に影響を与えないこと」、「副業が労働者と副業をする会社に利益を発生させる一方、本業をする会社に損害を発生させないこと」等の条件を追加することで、副業と兼業禁止規定を変更し、副業を原則として許可していく方針である。今後政府はモデル就業規則改定などの環境整備を行い、2027年度には希望者全員が原則として副業を行うことができる社会を構築することを計画している（図表1）。

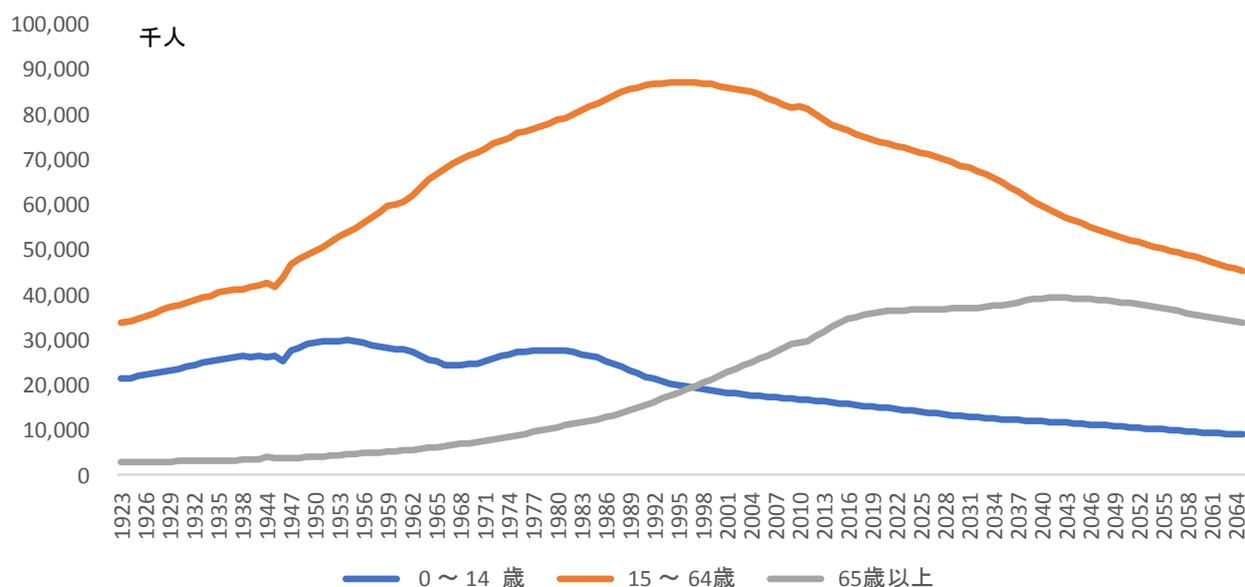
図表 1 副業の推進に向けた計画表

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標	
副業・兼業の普及促進、問題点の解消	検討会設置とりまとめ、ガイドラインの策定、モデル就業規則の改正	ガイドラインの普及に向けた周知				普及状況を踏まえ見直し							希望者は原則として副業・兼業を行うことができる社会にする
		モデル就業規則の普及に向けた周知											
		複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進に関する制度検討											
副業・兼業を通じた創業・新事業の創出	先進事例及びメリットの発信・周知				必要に応じ更なる対応を検討し、実施							希望者は原則として副業・兼業を行うことができる社会にする	
	必要に応じ更なる対応を検討し、実施												
	必要に応じ更なる対応を検討し、実施												
中小企業・小規模事業者の人手不足対応	副業・兼業者の受け入れを含む中小企業の人手不足対応ガイドラインの策定・発信・周知				必要に応じ更なる対応を検討し、実施							希望者は原則として副業・兼業を行うことができる社会にする	
	相談体制の充実												

出所) 首相官邸「働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)工程表」

政府がこのように副業を容認する政策を推進するに至った理由としては、急速な少子高齢化による労働力人口の減少（労働力不足）が経済成長にマイナスの影響を与えると考えたからである。2017年10月1日時点の日本の総人口は1億2,670万6千人で、前年同月に比べて22万7千人も減少した。ピークであった2008年の1億2,808万人と比べると、約138万人も減少した数値である。さらに、15～64歳の生産年齢人口は1995年に8,716万人でピークを迎え、その後減少に転じ、2017年には7,596万人²まで減少しており、2056年には5千万人を下回ると予想されている（図表2）。

図表2 日本における年齢階層別（3区分）人口の推移



出所)総務省 e-stat 統計で見る日本「人口推計資料 No. 76 我が国の推計人口 大正9年～平成12年」、総務省 e-stat 統計で見る日本「長期時系列データ (平成12年～27年)」、国立社会保障・人口問題研究所 (2017)「日本の将来人口推計」表1-1 総数、年齢3区分(0～14歳, 15～64歳, 65歳以上)別総人口及び年齢構造係数:出生中位(死亡中位)推計より筆者作成。

3—副業の実態

総務省の「就業構造基本調査」によると、副業希望者は1992年の290.2万人（就業者全体に占める割合4.4%）から2012年には367.8万人（同5.7%）まで増加しているものの、実際に副業をしている就業者の数は同期間に346.4万人（同5.3%）から234.3万人（同3.6%）までむしろ減っている（図表3）。

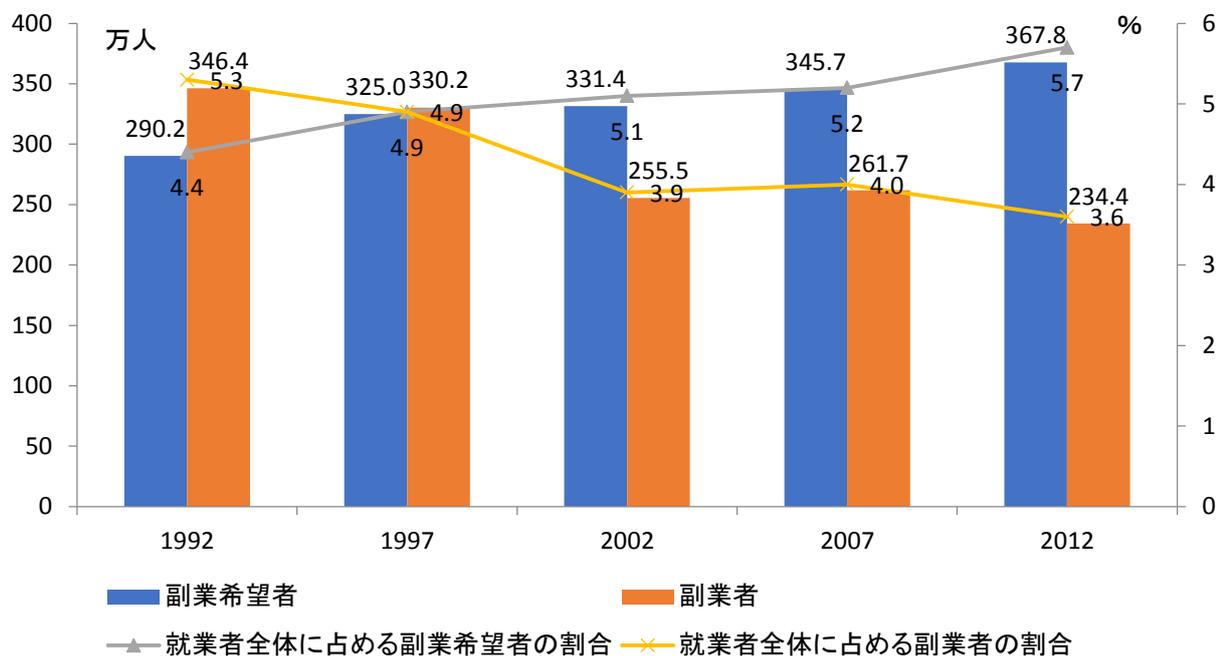
厚生労働省の「副業・兼業の現状と課題」³により、副業を持っている人の割合を本業の所得階層別に見ると、所得が100万円未満と1,000万円以上の所得階層が、それぞれ5.9%と5.4%で他の所得階

² 総務省統計局 (2018)「人口推計 (平成29年 (2017年) 10月確定値, 平成30年 (2018年) 3月概算値) (2018年3月20日公表)」

³ 総務省「就業構造基本調査」の結果を再掲。

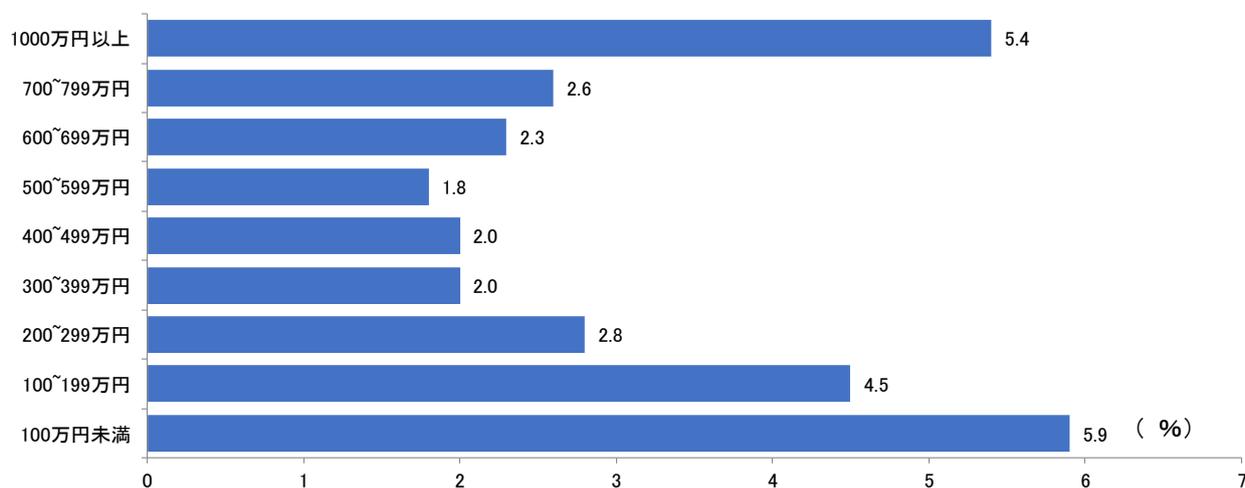
層より高いことに比べて、中間所得者層の副業割合は低いことが分かった（図表 4）。

図表 3 副業を希望している人等の推移



出所) 厚生労働省 (2017) 「副業・兼業の現状と課題」 厚生労働省労働基準局提出資料

図表 4 本業の所得階層別でみた雇用者の総数に対する副業を持っている人の割合



出所) 厚生労働省 (2017) 「副業・兼業の現状と課題」 厚生労働省労働基準局提出資料

リクルートワークス研究所が2017年1月に実施した「全国就業実態パネル調査」によると、副業による平均年間収入は45.3万円だが、副業からの年収が50万円未満である人の割合は72.4%で、全体の半分を超えていた。また、副業の平均労働時間は1週間に11.7時間で、それほど長くはないことが確認された。

前述の厚生労働省の「副業・兼業の現状と課題」によると副業を持っている者の本業の就業形態はパートやアルバイトが 31.5%で最も多く、次は正社員 (25.4%)、自営業等の非雇用型 (18.1%) の順である。また、本業をベースにした副業をしている者の就業者数の変化 (2002 年と 2012 年間の差) を見ると、正社員が 81.2 万人から 59.6 万人に 26.6%も減少したことに比べて、パートやアルバイトは 61.0 万人から 73.8 万人に増加した。このように、副業をしている正社員の数は減ったのに対してパートやアルバイト等の非正規労働者は増えた理由としては、この期間に労働力の非正規化が進み、非正規労働者の割合が高くなったことが一つの理由として考えられる。

そしてもう一つの理由としては、上述したように多くの会社で会社の法律とも言える「就業規則」で副業を禁止している点が挙げられる。例えば、厚生労働省が公表している「モデル就業規則」の 11 条 6 号では「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」として副業等をすることを禁止している。リクルートキャリアが 2017 年 2 月に実施した「兼業・副業に対する企業の意識調査」によると、兼業・副業を「容認・推進している」企業の割合は 22.9%で、「禁止している」と答えた企業の割合 77.2%を大きく下回っている。

では、なぜ企業は社員の副業を認めていないだろうか。その理由としては、「社員の長時間労働・加重労働を助長する」(55.7%)、「情報漏えいのリスク」(24.4%)、「労働時間の管理・把握が困難なため」(19.3%)、「労働災害の場合の本業との区別が困難」(14.8%)、「人手不足や人材の流出につながる」(13.9%)、「競業となるリスク、利益相反につながる」(7.7%) 等が挙げられた。政府のガイドラインで指摘している、留意点とほぼ一致していることが分かる。一方、兼業・副業を容認・推進している主な理由としては、「特に禁止する理由がない」(68.7%)と「従業員の収入増につながる」(26.7%)が挙げられた。

4——今後の課題

政府は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を作成・公表するなど、今後、副業をより普及させることを考えているものの、課題はないだろうか。本稿では今後の課題として次の四つの項目を考えてみた。

まず、労働時間の管理である。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」と定めており、2 社に雇用されて働く場合、労働時間を通算して扱うことになっている。例えば、A 社で平日 8 時間働いている加藤さんが、B 社で土曜日に 6 時間働くと、加藤さん 1 週間の労働時間は A 社と B 社で働いた時間を通算した 46 時間になる。これは法定労働時間である 40 時間を越えているものの、B 社が労使間で労働基準法第 36 条第 1 項、いわゆるサブロク協定を締結していれば、B 社での勤務時間は時間外労働として認められる。但し、この場合、B 社は加藤さんに時間外労働に対する割増賃金を支払う義務がある。

2 番目の課題としては、社会保険の扱いが挙げられる。政府は、2016 年 10 月から短時間労働者に対する厚生年金や健康保険の適用対象を拡大⁴して、非正規職の社会安全網を強化する政策を実施してい

⁴ 改正前は、一週間あたりの決まった労働時間が 30 時間以上の労働者が適用対象であった。改正後の適用対象は、一週間あたりの決まった労働時間が 20 時間以上、1 カ月あたりの決まった賃金が 88,000 円以上、雇用期間の見込みが 1 年以上であ

るものの、このような政策が保険料の負担を回避しようとする一部の企業と労働者に悪用される恐れがある。例えば、労働者が社会保険に加入するためには、労働時間などの基準を満たす必要があるものの、一部の企業では社会保険への加入を避ける目的でアルバイト社員の勤務時間記録を改ざんしている。

今後、副業が奨励され、労働者の副業が複数に及んだ場合、労働者の勤務時間を把握することがさらに難しくなり、社会保険への加入を回避する企業や労働者が増える可能性が高まると考えられる。雇用保険と社会保険の適用対象は次の通りである。

※健康保険や年金の適用対象

- (1) 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であること。
- (2) 31 日以上引き続き雇用されることが見込まれること。

※社会保険の適用対象

- (1) 1 日または 1 週間の労働時間および 1 カ月の所定労働時間が通常の労働者の 4 分の 3 以上であること。
- (2) 一般社員の所定労働時間および所定労働日数が 4 分の 3 未満であっても、以下の①～⑤の要件をすべて満たす短時間労働者であること。
 - ①一週間あたりの決まった労働時間が 20 時間以上であること。
 - ②1 カ月あたりの決まった賃金が 88,000 円以上であること。
 - ③雇用期間の見込みが 1 年以上であること
 - ④学生でないこと
 - ⑤以下のいずれかに該当すること
 - 従業員数が 501 人以上の会社（特定適用事業所）に働いていること
 - 従業員数が 500 人以下の会社で働いていて、社会保険に加入することについて労使で合意がなされていること（2017 年 4 月から対象拡大）

社会保険と関連しては、労働者にとっても注意すべき点がある。まずは社会保険の加入のことである。例えば、労働者が 2 ヶ所以上（複数）の会社から給与をもらっている場合には、勤務時間によりそれぞれの会社で社会保険に加入する義務が発生するので、雇用保険や社会保険の加入基準を確認して、加入すべきかどうかを確認する必要がある⁵。

る労働者に拡大された（学生は適用除外）。

⁵ 副業をする労働者の社会保険料の負担の仕組みは次の通りである。→ ①副業をする労働者は、本業の会社を管轄する年金事務所に「健康保険・厚生年金保険 被保険者所属選択・二以上事業所勤務届（略して二以上勤務届）」を提出する必要がある。→ ②その後、年金事務所は、本業の会社と副業の会社の給与の金額を合算して社会保険料を計算し、会社ごとの標準報酬月額に合わせて、本業の会社と副業の会社の支払額を決定する。→③年金事務所はそれぞれの会社に社会保険料の金額を通知する。→ ④会社と副業をする労働者は通知された保険料を納付する。

また、労災保険の場合、副業先での事故は補償が少ない点に気をつける必要がある。つまり、労災保険の補償金は基本的に労働者の平均賃金を元に算出される。従って、副業先での平均賃金が少なければ少ないほど補償金も少なくなる。

3 番目の課題は、長時間労働である。副業は労働者の労働時間管理を難しくし、長時間労働や健康状態の悪化に繋がる恐れがある。更なる問題は会社に申告せず副業に従事する「闇副業」の存在である。最近では、Youtube のような動画配信サイトに動画を配信したり、自分のブログやホームページ等に広告を掲載することで収入を得ている人も増えている。彼らの中には確定申告の義務を知らない人もいるだろう。IT の発達で長時間労働に繋がらず、副業の普及に寄与できるようにするためには、彼らの労働時間が把握できる仕組みを整備するとともに、ユーチューバーなどが申告漏れなく確定申告ができるように広報活動を強化するなどの工夫も必要である。

4 番目の課題は、情報漏洩のリスクである。企業の多くが、情報漏洩を懸念して副業を禁止しているのが現状である。経団連の榊原会長が昨年 12 月 18 日の定例記者会見で副業の普及に対して「各社の判断でやるのは自由だが、経団連が旗を振るものではない」と断言した大きな理由は情報漏洩のリスクである。従って、今後副業を普及させるためには情報漏洩に対する予防・対策も同時に行われる必要がある。

政府が副業の普及促進を推進した影響もあり、最近ではユニカミノルタや DeNA,そしてソフトバンクなど日本を代表する企業で相次ぎ副業を容認しており、今後副業は少しずつ企業や労働者に拡大されると予想される。但し、上述したように折角の制度改革が社会保険への加入回避、長時間労働、労働者の健康悪化等の思わぬ結果に繋がらないように、今後、更なる労働時間管理の徹底を図る必要があるだろう。

参考資料

- 金 明中 (2018)「働き方改革シリーズ⑥: 副業・兼業の現状と今後の課題」『福利厚生情報』2018 年度 I
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2017)「日本の将来人口推計」
- 厚生労働省 (2018)「副業・兼業の促進に関するガイドライン」
- 厚生労働省 (2017)「副業・兼業の現状と課題」厚生労働省労働基準局提出資料
- 総務省統計局 (2018)「人口推計 (平成 29 年 (2017 年) 10 月確定値, 平成 30 年 (2018 年) 3 月概算値) (2018 年 3 月 20 日公表)」
- 総務省 e-stat 統計で見る日本「人口推計資料 No. 76 我が国の推計人口 大正 9 年～平成 12 年」
- 総務省 e-stat 統計で見る日本「長期時系列データ (平成 12 年～27 年)」
- 首相官邸「働き方改革実行計画 (平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定) 工程表」
- リクルートキャリア (2017)「兼業・副業に対する企業の意識調査」