



【2018-10-10】

遊道楽歩（雑感）

書を友に、酒を楽しみ、
人生を味わう

今週の雑感
人事サイドからみる副業解禁
のむずかしさ

長野修二

人事からみる副業解禁のむずかしさ

「働き方改革」を掲げる安倍晋三内閣は、昨年来、「副業・兼業」の推進を進めてきました。

今年1月には厚生労働省が「副業・兼業の促進に関するガイドライン」をまとめたほか、同省が示していた「モデル就業規則」から副業禁止の規定を削除しました。

従来は「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定が「モデル」として記載されていましたがこれを削除しています。

副業解禁には、いろいろな要素があるのですが、人事サイドからみると問題が多く、この先うまくいくのかと心配していましたが、メディアの報道では厳しい状況がみえてきました。

時事通信9/18(火) 15:24配信

『 政府が推進する会社員の副業や兼業について、4分の3以上の企業で認める予定がないことが、厚生労働省所管の独立行政法人、労働政策研究・研修機構の調査で明らかになった。

認めない企業の82.7%が「過重労働で本業に支障を来す」と答えた。企業の抵抗感が依然として根強い様子が見えてくる。

調査では75.8%の企業が副業・兼業の許可について「予定なし」と回答。「許可している」は11.2%、「許可を検討している」が8.4%だった。許可しない理由では過重労働のほか、「労働時間の管理・把握が困難」が45.3%と、複数の職場を掛け持ちする中での実務上の問題を挙げた。

労働者に対する調査では、副業・兼業を「新しく始めたい」との答えが23.2%、「機会・時間を増やしたい」が13.8%。一方、「するつもりはない」は56.1%だった。

副業をしたい理由では「収入を増やしたい」が85.1%でトップ。逆にしたくない理由は「過重労働で本業に支障を来す」が61.6%、「家族や友人と過ごす時間を重視する」が56.5%で上位を占めた。

調査は2～3月に実施し、全国の従業員100人以上の企業2260社、

労働者1万2355人から回答を得た。政府は1月にガイドラインやモ

デルとなる就業規則を策定し、原則として副業や兼業を認めるよう企業に求めている』

人事の実務からみた場合、これまで正社員に関しては兼業禁止を就業規則で明記しているところがほとんどではないでしょうか。

私が経験した範囲では、兼業禁止に関して就業規則において禁止しているため、そもそも問題になるケースはありませんでした。

また、非正規社員が少ない企業が多く、この点でも兼業に関する問題ありませんでした。

ただし、ある企業で非正規社員に関して兼業の問題があると思われるケースがありました。

このケースは、非正規社員ですが、フルタイムの契約をしている関係で正規社員と同様の所定内労働時間で勤務しており、さらに時間外労働もあるという雇用状態でした。

そのような雇用状態にあったにもかかわらず兼業を認めているというものでした。

非正規社員の就業規則には兼業禁止が明示されておらず、会社側も兼業を黙認している状態でした。

私がいる間は問題が発生していませんでしたが、ひとたび労働災害が発生した場合（実際、現場業務ですから労働災害が発生していました）には事故の原因がどこにあるのかが問われますし、時間管理や健康管理、安全配慮について会社側の義務ですからフルタイム勤務により会社側に前述した責任が問われてくるのが考えられます。これまでは大きな事故が発生していませんでしたが、（その後、私が辞めた後に大きな事故も発生しています）フルタイム勤務の点では、労働時間管理と労働災害に関して必ず課題を突き付けられると思われる。

それゆえ多くの大手企業では、そうそう簡単に副業解禁をするとは考えられません。

政府は、社会的な要求のため、あるいは政権の成果をアピールするためあらゆる政策を打ち出しますが、これらの政策は現状の法律

や行政指導などと大きな乖離があることも多く、企業はよほど慎重

に対応する必要があります。

ひとたび事故が起これば、企業というのは社会的責任があり、政府の政策をおこなったまでですなどという弁明では、その責任を果たせるものではありません。

政府がどのような政策を打ち出そうが、自らの企業実態にあった運用方法を適法に構築する必要があります。

それこそがまさに社会的責任なのです。

中小企業では、なんら考えずに対応することもあるでしょうが、一定規模の企業や上場企業では、当然あらゆる法律関係の整合性や自社の業務と副業との関係、さらに時間管理など相当なレベルで管理体制を構築しておくことが求められます。

とくに兼業すれば、長時間労働になることは目に見えています。

この点で正社員やフルタイム勤務の従業員への時間管理は、今般の過労死問題の大前提になるものであり、簡単に兼業を認める理由にはなりにくいものです。

たまに目にするのは、女性社員の飲み屋での就労（アルバイト）ですが、これらのことでも企業側が把握すれば、懲戒処分するの当然です。

また、アルバイトが発覚されなくとも勤務状態が悪ければ相応な評価と処分をすることになるでしょう。

簡単にみつかるわけではありませんが、みつかったときにリスクは社員自らが引き受ける覚悟が必要でしょうか。

企業というところはそれほど甘くはありません。

もっとも、人生はそれ以上に厳しいものです。

このようにならないためにも自分でリスクを引き受けられない場合は、諸事慎重に対応することが必要な時代かも知れません。

企業も兼業できるほど余裕がある体制ではないでしょうし、従業員側は自社の仕事の習得をすることだけでも相当な時間と努力が必要

な時代です。

働き方改革の本旨は、先ず長時間労働の削減です。

いたずらに時間外労働の手当分は兼業（副業）でなどという目くら

ましの政策にコントロールされるのではなく、自社の付加価値を向上させて賃金アップを目指すべきです。

それこそが豊かな社会を構築する王道ではないでしょうか。