

現 行	方向性
<b>1 就業規則</b> 標準モデルは 「原則禁止」	同業他社などの例外 規定に触れない限 り、原則解禁
<b>2 政府指針</b> 副業などを想 定した指針は 「なし」	社会保険料の負担の 在り方などを定めた 指針を検討
<b>3 社員訓練</b> 職場内訓練 (OJT)を重視	職業訓練に特化した コースを設けた大学 で訓練

（サインボウズ）に至り、  
な働き方を認めている  
自家用車で人を運んで  
価を得るライドシェア  
米ウーバー・テクノロジ  
ズや民泊のようなシェ  
経済も副業が支える。

「一軟」の対ア一は、原則的に副業や兼業を認める規定を盛り込む。「同業他社に企業秘密が漏洩する恐れがある」「長時間労働につながる」など例外的に副業が認められないケースも併記し、企業や社員が判断しやすいようにする。モルディ就業規則は企業への強制力はないが、中

# 正社員の副業後押し

## 働き方改革

小企業ではそのまま転用する例も多い。一方で効果に期待している。第2段階として、社会保険料負担のあり方などを見たした政府指針「ガイドライン」を来年度以降についての方向だ。現行の労働法制では、複数の企業で働いた場合、「社会保険料や残業代などを企業

が支払うか」「労働災害の原因はどの企業か」の基準がなく、解説をためらう企業も多い。企業も多くの企業だ。

第3段階では人材育成のあり方を改革し、来年までとめる成長戦略に明記する。正社員の実践的な人材育成に特化した大学のコースを新設する。失業率の低下を踏まえ、厚生省の職業訓練も失業者に対する実践的な訓練に重点を置く。2030年に約70万人の労働力不足が予想される「1分野では望ましい技術目標を定めて、訓練水準を高める。今後、正社員の兼業などで、なお慎重な産業界との調整や、過重労働への歴止め策などが課題となる。