

正社員の副業後押し

政府指針、容認に転換 働き方改革

政府は「働き方改革」として正社員の副業や兼業を後押しする。企業が就業規則を定める際に参考にする厚生労働省の「モデル就業規則」から副業、兼業禁止規定（3面きょうのことば）を年度内にもなくし「原則禁止」から「原則容認」に転換する。複数の企業に勤める場合の社会保険料や残業代などの指針もつくる。働く人の収入を増やし、新たな技能の習得も促す。

安倍晋三首相は副業や兼業について「普及は極めて重要だ」との認識をも促すためだ。政府の働き方改革実現会議は年度末にまとめる実行計画による労働力不足を補

普及の方針を盛り込む。中小企業庁の委託調査「I（情報技術）関連企業による副業の希望者」では「会社の資産を毀損

しない限り報告も不要（サイボウズ）にし柔軟な働き方を認めている。自家用車で人を運んで対価を得るライドシェアの米ワーバーテクノロジーズや民泊のようなシェア経済も副業が支える。

副業・兼業の拡大は大きく3段階で進める。まず厚労省が「モデル就業規則」を年度内にも改定する。現行規則では、許可なく兼業・副業をした場合は懲戒処分の対象として罰してきた。

新たに改定する規則では、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。

モデル就業規則は企業への強制力はないが、中

副業・兼業を3段階で後押し

現行	方向性
1 就業規則 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
2 政府指針 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
3 社員訓練 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

小企業ではそのまま転用する例も多いため、波及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示した政府指針（ガイドライン）を来年度以降につくる方向だ。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の企業

が支払うか「労働災害の発生原因はどの企業か」の基準がなく、解禁をためらう企業も多かった。

第3段階では人材育成を主眼とする。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。失業者の低下を踏まえ、厚い訓練水準を高める。今後、正社員の兼業に

が支払うか「労働災害の発生原因はどの企業か」の基準がなく、解禁をためらう企業も多かった。

第3段階では人材育成を主眼とする。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。失業者の低下を踏まえ、厚い訓練水準を高める。今後、正社員の兼業に

が支払うか「労働災害の発生原因はどの企業か」の基準がなく、解禁をためらう企業も多かった。

第3段階では人材育成を主眼とする。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。失業者の低下を踏まえ、厚い訓練水準を高める。今後、正社員の兼業に

が支払うか「労働災害の発生原因はどの企業か」の基準がなく、解禁をためらう企業も多かった。

第3段階では人材育成を主眼とする。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。失業者の低下を踏まえ、厚い訓練水準を高める。今後、正社員の兼業に

が支払うか「労働災害の発生原因はどの企業か」の基準がなく、解禁をためらう企業も多かった。

第3段階では人材育成を主眼とする。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。失業者の低下を踏まえ、厚い訓練水準を高める。今後、正社員の兼業に