

第2回兼業・副業を通じた 創業・新事業創出に関する研究会 説明資料

中小企業庁経営支援部
創業・新事業促進課

～目次～

1. 「平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査
事業報告」のデータ訂正について … P 2
2. 第1回研究会での主な議論の内容 … P 3
3. 地方における兼業・副業を行う個人の事例 … P 6
4. 地方における兼業・副業を容認している企業の事例 … P 7

1. 「平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業報告書」のデータ訂正について

- 中小企業庁が株式会社リクルートキャリアに委託して実施した「平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業」において、当該事業の報告書に誤りがあったことが判明。これに伴い、報告書を平成28年11月28日付けで訂正した上で、中小企業庁のHPで公表したところ。
- 平成26年度の当該報告書において、兼業・副業を「容認」している企業が「3.8%」となっていたところ、母数に誤りがあったことが判明し、割合について「14.7%」へ訂正。また、「容認」という表現から、「推進していないが容認している」へ変更する他、表現の統一等の体裁的な修正をしたところ。
- 本件を受け、今後再発防止に向けた受託事業者に対する管理強化策（重要な作業工程ごとの受託事業者及び中小企業庁に加え、第三者における重層的なチェック等）の実施を予定しており、再発の防止に努めていく。

訂正前

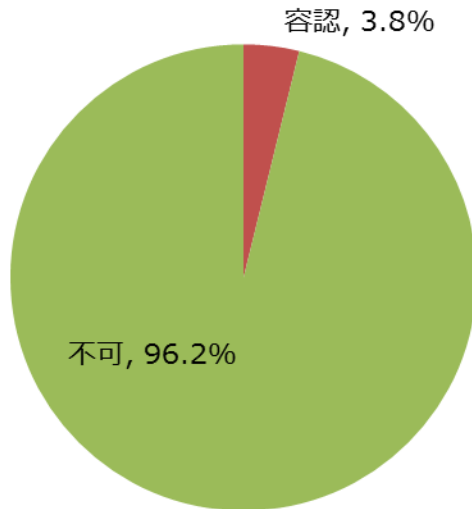
(1) アンケート調査結果

① 制度の有無（選択式）

[1:推進、2:容認、3:不可]から選択。

◆全体

容認企業は173社で、全体の3.8%。推進する企業は存在しなかった。
(n=4,513社)



※「平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業報告書」 p.13

訂正後

(1) アンケート調査結果

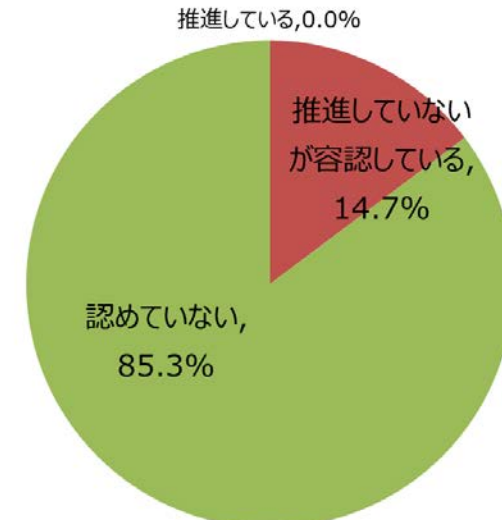
郵送アンケート対象4,513社の内、1,173社より回答があった。（回収率26.0%）

① 従業員の兼業や副業の制度状況（単一回答）

[1:推進している、2:推進していないが容認している、3:認めていない]から選択。

◆全体

推進企業は0社、容認企業は173社で全体の14.7%。（n=1,173社）



※「平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業報告書」 p.13

2. 第1回研究会での主な議論の内容①

企業側・労働者側のメリット・デメリット

- ✓ 兼業・副業を幅広く捉え、**兼業・副業を阻害している課題をリストアップする段階**である。その後、全てを解決することは困難なので、**兼業・副業のイメージを絞った上で推進策を提言する。**
- ✓ **企業・労働者の兼業・副業推進はメリットがあるということ**を、**企業側にメリットがあった具体事例を目に見える形で示したい。**
- ✓ **企業が「他社の労働者を使いたい」と思うようになれば兼業・副業推進のメリットについて気がつくはずである。****オープン・イノベーションに共通する発想。**

2. 第1回研究会での主な議論の内容②

兼業・副業における制度的な課題

- ✓ 「モデル就業規則」における兼業・副業に関する記述は見直す必要がある。兼業・副業を禁止している就業規則の廃止が重要ではないか。
- ✓ 労働者には「誠実労働義務」があるが、成果報酬型契約を除き、経営者がその義務を確認することは不可能である。確認できない「誠実労働義務」を課すための手段が就業規則において兼業・副業禁止とされた背景ではなかったかと思う。それが過剰ではないか、というのが今の議論である。
- ✓ 労働時間規制については、兼業・副業における「労働」の場合、全て「労働」となると兼業・副業を推進することは難しいのではないか。「好きなこと」をしているという認識であり、自分の働き方を「労働」とは考えていない。
- ✓ 今後、自分自身で自分の労働時間をコントロールできる、時間的・場所的制約がない働き方が必要である。
- ✓ 労働時間が通算できないから兼業・副業禁止で企業に縛り付けるという議論はおかしい。兼業・副業について企業側が慎重になるのは理解できるが、兼業・副業は労働者の権利であり、労働者側が慎重になるのは矛盾している。兼業・副業は、労働者の権利であるという大枠を打ち出す必要がある。
- ✓ 兼業・副業の推進にあたっては、企業側の労働時間管理、健康管理などの「本業への支障」が問題となる。
- ✓ 兼業・副業による健康確保は労働者が自己管理すべきではないか。
- ✓ 健康保険については、各社で週15時間ずつ勤務している場合に保険に加入できないことである。但し、いずれかの会社で週30時間以上となれば企業負担は按分され、報酬額も合算される。

2. 第1回研究会での主な議論の内容③

兼業・副業の促進に関する今後の方向性

- ✓ **兼業・副業については公的統計と実態が乖離している可能性がある。**労働者の兼業・副業を企業はある意味で「見逃してきた」現状があるとすれば、**いま兼業・副業に光を当てることで、これまでであれば見逃していたことができなくなる（兼業・副業が厳密な運用となる）状況に陥らないよう注意しなければならない。**
- ✓ 本研究会は最後のルール（施策）を決め打ちしていない。委員には是非アイデア提案をお願いしたい。研究会の提言も、**「研究会委員による提言」と「研究会を設置した府省による提言」の2つがあり得るので積極的なご提案を頂きたい。**
- ✓ **兼業・副業を認めた企業を表彰することは施策としてできるのか。**
- ✓ **一番インパクトがあるのは経済産業省職員の兼業・副業解禁ではないか。**

3. 地方における兼業・副業を行う個人の事例

徳島県名西郡神山町

<四国>

株式会社あをくみ (ボードゲームの通信販売)

【会社概要】

2015年8月に会社設立。オオゲツ(Ogets)と言う名のオリジナルボードゲームの企画、制作を行っている。

【取組内容】

代表取締役の渡辺トオル氏は、東京都のIT企業である(株) DankSoftに勤めながら、ボードゲームの製造・販売を行う(株)あをくみを創業。

マルチドメイン(複数の地元を持つこと)、マルチビジネス(複数の仕事を持つこと)の理念のもと、渡辺氏は、徳島でのビジネスネットワークの立ち上げを推し進めるとともに、将来の徳島を日本版シリコンバレーにするべくさまざまなプロジェクトに関わっている。



株式会社 あをくみ

奈良県生駒市

<近畿>

ゴールデンラビットビール (ビールの卸・小売・通信販売)

【会社概要】

2015年9月に創業。地元産のコメを原料にした「ライスビール」づくりに取り組んでいる。

【取組内容】

代表の市橋健氏は製薬会社で勤務するかたわら、生駒市でビール販売店「ゴールデンラビットビール」を創業。奈良を盛り上げるため、奈良を訪れた方へビールでおもてなしをしたいという思いから、地元産のコメを原料にした「ライスビール」づくりに取り組んでいる。

会社側も、本業と地ビールづくりという“二足のわらじ”を推奨。ビールづくりや営業は、製薬会社勤務後や休日を使った、ダブルワークで創業するに至っている。



4. 地方における兼業・副業を容認している企業の事例

大阪府大阪市

<近畿>

ロート製薬株式会社 (製薬会社)

【会社概要】

1899年2月創業、1949年9月設立。医薬品・化粧品・機能性食品等の製造販売を行っている。従業員数は1,524名(単体)、6,642名(連結)(2016年3月末現在)。

【取組内容】

2016年2月に「社内ダブルジョブ制度」と「社外チャレンジワーク制度」を制定したことを発表。

「社外チャレンジワーク制度」とは土・日・祝・終業後に収入を伴った仕事に就業すること(兼業)を認めるというもの。6月時点では60名強の社員から立候補があった。「社内ダブルジョブ制度」とは、一つの部署にとどまらず、複数の部門・部署を担当できる制度である。

自らの「NEVER SAY NEVER」を実現するため、常識の枠を超えてチャレンジすることができる一つの仕組みとして制定された。どちらの制度も社員のプロジェクトによるアイディアにより制定されたものである。

NEVER SAY NEVER
ロート製薬

「NEVER SAY NEVER」とは

世の中を健康にするために
自分の進むべき道を見据え
どんな困難にもめげず
常識の枠を超えてチャレンジし続けること。

京都府京都市・大阪府大阪市

<近畿>

株式会社フューチャースピリッツ (ITインフラ事業、クラウドサービス事業)

【会社概要】

2000年1月に(株)フューチャースピリッツ設立。ITインフラ事業等を行っている。従業員数は69名(2016年10月現在)。また、2004年6月に(株)フューチャーヒット設立。ウェブサイト制作等を行っている。従業員数は23名(2016年12月現在)。

【取組内容】

社員の視野を広げるアクティブな活動を支援するため、新しい制度を導入。

新しいスキルアップ制度である「**会社公認 働かない制度**」は、**就業時間内に毎月最大20時間を、業務外の勉強や趣味、副業にあてることができるというもの(対象は入社後半年以上の正社員で、事前承認制)。**

既に、手作りアクセサリーの制作と販売、家業である畑仕事の手伝い、社会人大学生としての学業など、社員による制度の活用が始まっている。




Future Spirits