

第3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. 第2回研究会での主な議論の内容 … P 2
 2. 研究会提言「兼業・副業促進ビジョン」の骨子について … P 3
- (参考資料) 現行のモデル就業規則について … P 4

1. 第2回研究会での主な議論の内容

- ✓ 経営者に、副業・兼業のリスクではなくメリットに目を向けてもらうためには、まずは**スモールスタートが重要**である。**最初から兼業・副業全解禁、という経営判断は困難**である。小さい案件からPDCAを回して実際に取り組んでみれば、経営者はリスクやメリットの判断が容易になる。
- ✓ 日本の雇用システムとして、正社員については自分自身の所掌業務が明確になっていないことが多い。それゆえに、兼業・副業に対して「他のことをやっているのではないか」「本業に集中していないのではないか」という疑いをもたれてしまうと理解を得られない恐れがあるのではないか。
- ✓ 本来私的時間は自由が原則であり、副業を禁止するためには根拠が必要である。規制の根拠が本業への専念にある場合、ボランティアでも取り扱いは同一のはずであり、有償か無償かは本質的な違いではないはずである。
- ✓ ボランティアであればどのような活動でも良く、収入を得たら禁止というのは違和感がある。ボランティアであれば労働時間規制の範囲外だが、収入を得ると労働時間管理の対象になる、というのも違和感がある。**本質的には評価制度や仕事の定義を明確にしていく必要があるが、人事制度全体の変更は時間を要するため、まずは現状で可能な内容を拡大していくことは重要**。
- ✓ 副業の範囲が広いと感じた。多才な人が「業」として取り組む場合や普通の人生活防衛のために取り組む場合は峻別して議論した方が良い。

2. 研究会提言「兼業・副業促進ビジョン」の骨子について

基本メッセージ：パラレルキャリア・ジャパンへの鼓動

◆開業率増加に向けて、創業・起業のリスクを低減する一つの方策として、兼業・副業の促進を図ることで、パラレルキャリア*の創出及びその創出を促進する民間事業者等を応援する国家を目指す。

*「パラレルキャリア」は、経営学者ピータードラッカーの「明日の支配するもの（1999）」の中で、「個人の寿命が企業の寿命より長くなった今、人は組織のみに頼らず、それとは別に第2のキャリアを並行して始め、新しい世界を切り開いていくべき」という趣旨で使用されているが、研究会の提言においては、主として第二のキャリアを創業・起業等を想定して使用している。

I. 兼業・副業の現状及び課題等

①兼業・副業の実態

- 総務省「就業構造基本調査」による副業希望者（約368万人（5.7%））、副業者割合（約234万人（3.6%））等の実態提示
- 今年度実施された兼業・副業に係る実態把握の整理（東京商工会議所、リクルートキャリア社（P）の調査）

②兼業・副業に関するメリット・デメリット・論点等

- 事業者のメリット・デメリット：<メリット>人材育成、人材求心力、生産性の向上等<デメリット>情報漏洩、人材流出等
- 従業員のメリット・デメリット：<メリット>所得増加、自己実現の場の拡大等<デメリット>疲労による業務効率低下等
- 兼業・副業に関する主な論点：（1）モデル就業規則の改正等の制度的課題の存在（2）兼業・副業に後ろ向きな慣行等の存在

II. 「ベストプラクティス」に見る兼業・副業のメリットと課題の克服

①兼業・副業を通じて創業等を行った先人に見る兼業・副業のメリットと課題の克服

②兼業・副業を容認した先進的企業に見る兼業・副業のメリットと課題の克服

III. 「パラレルキャリア・ジャパン」のための今後の政策の方向性

①ベストプラクティスの強力な発信

- 兼業・副業促進ビジョン、新たな取組事例の情報発信
- 創業スクール選手権の後継表彰事業にて、兼業・副業を通じた創業等の担い手と創業等を促進している事業者の双方を表彰（パラレルキャリア大賞（仮称））

②地方におけるリーディングケースの創出

- 地方を中心に全国から概ね10件程度、兼業・副業を試行する企業の従業員に対して兼業・副業の取組を支援

③制度的課題の打破と実務的な環境整備

- 「モデル就業規則」の改正・関連する法的論点をより明確にするための取組を含めた制度的課題の解決等の方向性に係る関係府省庁への提言の実施
- 既存の創業支援体制を活用した相談窓口の設置の検討

(参考資料) 現行の『モデル就業規則』について (骨子 I ② (1) 部分)

(遵守事項)

- 第11条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。
 - ① 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
・・・
 - ⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。

(懲戒の事由)

- 第62条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。
 - ⑦ 第11条、第13条、第14条に違反したとき。