

# 第4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3回研究会での主な議論の内容 … P 2
2. 「兼業・副業に対する企業の意識調査」について … P 4
3. (参考資料)研究会提言「兼業・副業促進ビジョン」の  
骨子について〔第3回研究会資料〕 … P 6
4. 研究会提言書（案）の概要について … P 7

## 1 - 1. 第3回研究会での主な議論の内容（提言書骨子案関係）

- 「兼業・副業」は日本型雇用慣行を前提として、兼業・副業の解禁によって労使ともにwin-winとなることを示す内容だと理解している。「パラレルキャリア」は今までの雇用慣行より広い概念であり、大きく異なるのではないか。  
⇒提言書の内容について、誤解を与えない表現とする。
- **現状を変えずにできる兼業・副業と今後大きな変革を伴う兼業・副業の両方を書いていくと良い。**
- **総労働時間規制と過重労働の視点は入れ込む必要がある。**過労や労働時間について誰が責任を持つのが不明のために、企業が実施しにくいという事態を避けるため、責任の所在も含めて明確にすべきではないか。
- **現状の働き方を前提とすると、兼業・副業は過重労働を生む可能性が非常に高いため、本業における労働日を減らすことを想定しないと、実施は難しいのではないか。本業の働き方を見直すことを提言に織り込みたい。**
- 仕事の内容や成果のみで評価されたい労働者については、労働時間での管理ではなく、ホワイトカラーエグゼンプションの方が働き方として適当であり、兼業・副業にも適合的である。最新の労働時間に関する議論も議論の射程とした提言であることを示すと良い。  
⇒ホワイトカラーエグゼンプションについては、ベストプラクティスの中で示せるのではないか。
- この提言は「誰に」「何を」伝えることを目的としているのか。  
⇒本提言について、基本的には、広く日本全体に伝えることを想定。**IT企業だけではなく、製造業等、IT企業以外も盛り込みたい。**

## 1 - 2. 第3回研究会での主な議論の内容（提言書骨子案関係）

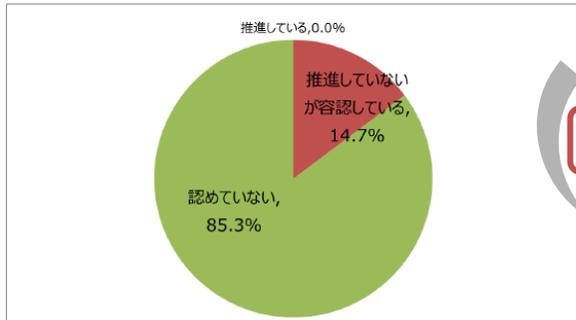
- 「兼業・副業をするとこんなに良いことがある」というメリットが端的にわかる内容を記載して欲しい。
- 公益への貢献の視点は有益だと考える。本業での収入があるからこそ、地方や公益へ貢献しやすいという点があるため、この視点は重視してほしい。
- 兼業・副業が与えるマクロ的なインパクトは数字としては大きくないが、質的な部分でマクロ的なインパクトがあるということを示せば良い。
- 兼業・副業を広く推進していくのであれば、労働契約の当事者である使用者にとってのメリットが必要である。**ベストプラクティスの中では、メリットを明示するとともに、企業が考えるリスクをどのように回避したのか示すことが重要である。**
- 兼業・副業のメリット・デメリットの記載についても、業種や働き方を区分して丁寧な記載が必要である。また、**企業の人事部が心配しているのは何か問題が発生した際の責任の所在が曖昧なことである。法的責任だけでなく、企業のレピュテーションも関係するので、政策で線を引けるかどうか論点の一つ。**
- **兼業・副業は企業の人事制度であり、最終的には経営者の判断であることを明記すべきではないか。**また、兼業・副業を一律に企業が拘束することは本来問題があり、**例外的に制約することが許される**ということは明確にした方が良い。また、人材育成のメリットは企業にとってだけでなく、日本全体にとってのメリットがあることを示すべきではないか。

## 2 - 1. 「兼業・副業に対する企業の意識調査」について（株式会社リクルートキャリア 2017年2月14日）

- 2017年2月、株式会社リクルートキャリアは全国の中小・中堅・大企業2,000社（有効回答数1,147社）を対象に、「兼業・副業に対する企業の意識調査」を調査を行った。
- 2015年2月に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・副業に係る取り組み実態調査事業」において(図1)、**兼業・副業を「推進している／推進していないが容認している」企業は14.7%から、兼業・副業を容認・推進している企業は全体の22.9%となっており、兼業・副業を容認する企業の割合は上昇している（※正社員を対象とした調査結果）（図2）。**
- **また、兼業・副業の禁止理由は、「社員の過重労働の抑制」が55.7%と最も高く(図3)、一方で、兼業・副業の容認・推進理由は「特に禁止する理由がない」が68.7%と最も高い(図4)。**

【図1】

推進企業は0社、容認企業は173社で全体の14.7%。(n=1,173社)



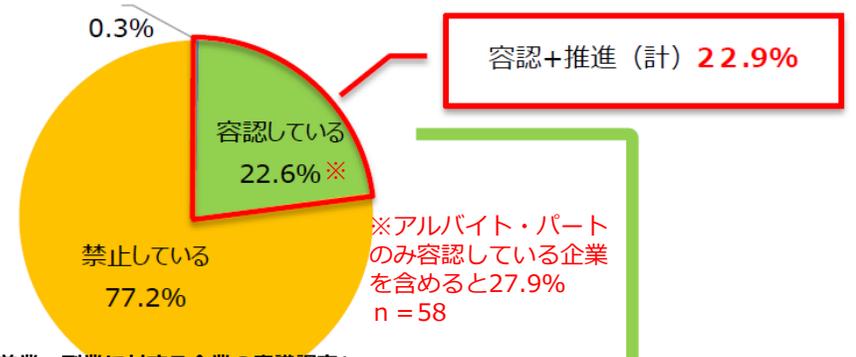
「平成26年度兼業・副業に係る取り組み実態調査事業」  
(2015年2月/中小企業庁委託調査)

【図2】兼業・副業

容認・推進・禁止割合 n=1,147

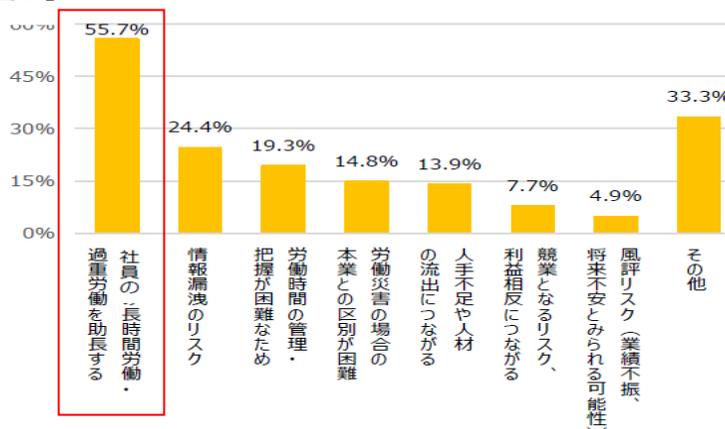
比較

推進している



「兼業・副業に対する企業の意識調査」  
(2017年2月/株式会社リクルートキャリア)

【図3】兼業・副業を禁止している理由(複数回答) n=885



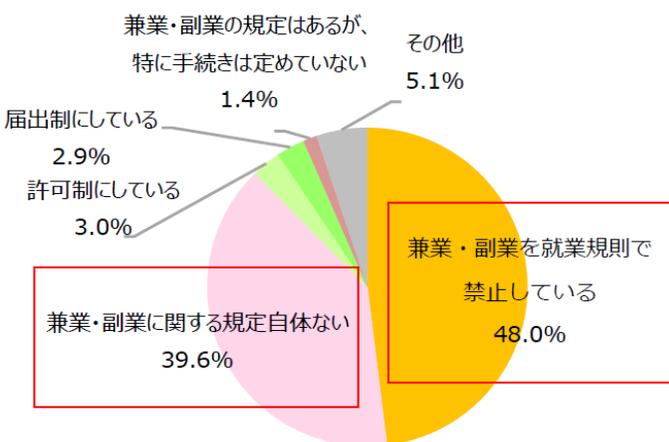
【図4】兼業・副業を容認/推進している理由/背景(複数回答) n=262



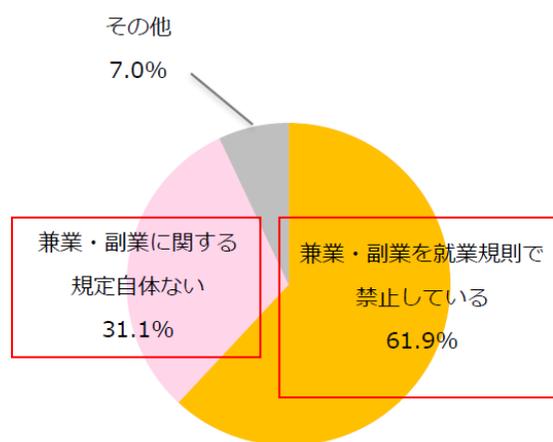
## 2-2. 「兼業・副業に対する企業の意識調査」について（株式会社リクルートキャリア 2017年2月14日）

- **兼業・副業に関する就業規則について、全体のうち「兼業・副業を就業規則で禁止している」が最も高く48.0%、「兼業・副業に関する規定自体がない」が39.6%。**次いで「許可制にしている」、「届出制にしている」、「兼業・副業の規定はあるが、特に手続きは定めていない」が続いている（図5）。
- **兼業・副業を禁止している企業のうち「兼業・副業を就業規則で禁止している」が61.9%、「兼業・副業に関する規定自体がない」が31.1%で大半を占めたが、3割は規定自体がなく、雇用慣行で禁止している実態が明らかになった（図6）。**
- **兼業・副業を容認・推進している企業のうち、「兼業・副業に関する規定自体がない」の68.3%が最も多く、次いで「許可制にしている」が10.3%、「届出制にしている」が12.2%と続いている（図7）。**

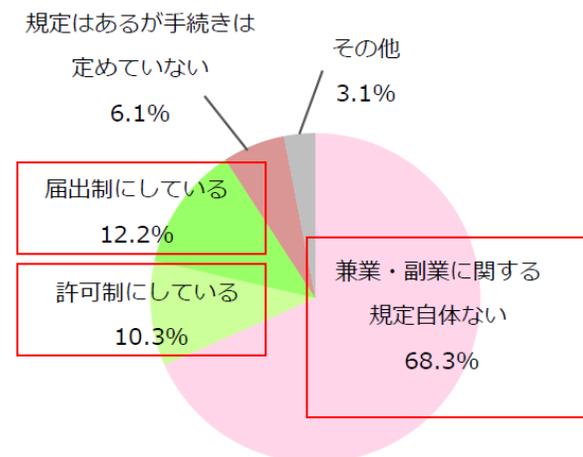
【図5】 兼業・副業に関する就業規則（全体） n=1,147



【図6】 兼業・副業を禁止している企業の兼業・副業に関する就業規則 n=885



【図7】 兼業・副業を容認・推進している企業の兼業・副業に関する就業規則 n=262



### 3. (参考資料)研究会提言「兼業・副業促進ビジョン」の骨子について〔第3回研究会資料〕

#### 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

# 4-1. 研究会提言書（案）の概要について

## はじめに ～兼業・副業を通じた創業・新事業創出社会の実現～

- 創業・新事業創出により、新たな需要と雇用が創出されることが、日本経済の活性化にとって極めて重要
- 日本再興戦略に掲げる開業率と起業活動指数の目標達成に向けた一層の取組が必要
- 創業を考える人そのものが少ない一方で、起業移行比率等は、G7諸国内で英国に次ぐトップレベル（GEM調査）
- 全就業者のうち副業を希望する就業者は約368万人（約5.7%）であり、兼業・副業の促進による創業促進効果は非常に大きい
- 「働き方改革」における重要なテーマの1つとして、当該研究会を実施。兼業・副業は、柔軟な働き方を実現するためにも重要

## 1. 兼業・副業の現状等

- **1.1 兼業・副業の実態**
  - ✓ 兼業・副業を禁止している企業の割合は、77.2%（リクルートキャリア社：2017年2月）
  - ✓ 就業規則において「禁止している」48.0%、「兼業・副業に関する規定自体ない」39.6%（リクルートキャリア社：2017年2月）
- **1.2 兼業・副業に関するメリット・デメリット・論点等**
  - ✓ 企業のメリット（人材育成、優秀な人材の獲得・流出防止、新たな知識・顧客・経営資源の獲得）
  - ✓ 従業員のメリット（所得増加、自身の能力・キャリア選択肢の拡大、自己実現の追求等、創業に向けた準備期間の確保）
  - ✓ 企業のデメリット（本業への支障、人材流出、従業員の健康配慮、情報漏洩等様々なリスク管理）
  - ✓ 従業員のデメリット（就業時間の増加による本業への支障等、本業・副業間でのタスク管理の困難さ）
- **1.3 兼業・副業に関する政策的期待**
  - ✓ (1) オープンイノベーションの促進
  - ✓ (2) 自己実現・人材育成の促進を通じた一億総活躍社会の創出への貢献
  - ✓ (3) 成長産業である地方の中小企業や公益的な事業分野への人材供給の活性化
- **1.4 兼業・副業の主な課題・論点**
  - ✓ (1) 企業における兼業・副業に係る主な課題・論点
    - 1) 制度的課題・論点（モデル就業規則、労働時間規制（労働時間の通算）、健康配慮義務）
    - 2) 兼業・副業に関する企業側の情報・知識の不足
  - ✓ (2) 従業員における兼業・副業に係る主な課題・論点
    - 最大の原因は、企業が兼業・副業を就業規則等において原則禁止していること
    - 従来の兼業・副業は、所得不足を補完する手段。目指すべき兼業・副業による創業等を行うロールモデルが不足。

# 4-2. 研究会提言書（案）の概要について

## 2. 先進事例に見る兼業・副業の具体的なメリットと課題の克服

- 2.1 兼業・副業を通じて創業等を行った個人の先進的な取組
  - ✓ 兼業・副業に踏み切った背景・狙い、苦労した点、周囲のサポート、個人にとってのメリット、本業先へのメリットを整理
- 2.2 兼業・副業を容認した企業の先進的な取組
  - ✓ 兼業・副業のルール、兼業・副業に踏み切った背景・狙い、従業員へのサポート、兼業・副業のメリット・デメリットを整理
- 2.3 まとめ
  - ✓ (1) 個人事例にみる従業員側における課題の克服等
    - 1) 就業時間の増加による本業への支障等 2) 本業・副業間でのタスク管理の困難さ
  - ✓ (2) 企業事例にみる経営者側における課題の克服等
    - 1) 本業への支障 2) 人材流出等 3) 従業員の健康配慮 4) 情報漏洩等の様々なリスク管理

## 3. 兼業・副業に関する今後の方向性

- 3.1 基本的な方向性
  - ✓ (1) 労働者の権利としての兼業・副業
  - ✓ (2) 兼業・副業において配慮が必要なポイント
  - ✓ (3) 兼業・副業の推進に資する形態・業種・業態毎の取組について
    - 1) 兼業・副業の形態に応じた対策（労働者として働く「雇用型副業」、非労働者として働く「自営型副業」）
    - 2) 業種・業態により異なる兼業・副業の導入可能性
- 3.2 課題克服に向けた施策
  - ✓ (1) 兼業・副業の正確な理解の促進
    - 1) 事例集や企業表彰等による社会的気運の醸成 2) 公務員の兼業・副業解禁による牽引
  - ✓ (2) 兼業・副業に意欲のある企業・従業員への支援
    - 1) 地方におけるリーディングケースの創出等 2) 経営者・従業員向け相談体制の整備
  - ✓ (3) 制度的課題の打破
    - 1) 兼業・副業を前提とした「モデル就業規則」の改正
    - 2) 兼業・副業に関連する法的論点の関係府省庁への提言の実施

## おわりに～その先の未来～

- 国が兼業・副業の促進を図ることで、パラレルキャリアを望む者を初め、兼業・副業を通じて創業等を実現したいと考えている者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（パラレルキャリア・ジャパン（P））を目指していく。