

第3回働き方・人への投資ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：令和5年12月5日（火）9:00～11:01

2. 場所：オンライン会議

3. 出席者：

（委員）間下 直晃（座長）、堀 天子（座長代理）、中室 牧子、川邊 健太郎

（専門委員）工藤 勇一、水町 勇一朗、安中 繁、村上 文洋

（事務局）林室長、渡辺次長、木尾参事官、麻山参事官

（説明者）増田 嗣郎 厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）

澁谷 秀行 厚生労働省労働基準局労働条件政策課長

田上 喜之 厚生労働省労働基準局労働条件政策課労働条件確保改善対策室長

柴田 栄二郎 厚生労働省職業安定局雇用政策課労働移動支援室長

平田 麻莉 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 代表理事

荒井 太一 森・濱田松本法律事務所 弁護士

大津 章敬 社会保険労務士法人名南経営 代表社員

株式会社名南経営コンサルティング 代表取締役副社長

4. 議題：

（開会）

1. 副業・兼業の円滑化

（閉会）

5. 議事録：

○麻山参事官 定刻となりましたので、ただいまより、規制改革推進会議第3回「働き方・人への投資ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員、専門委員の皆様におかれましては、御多用中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日はオンライン会議となりますので、あらかじめ送付いたしました資料を画面共有いたしますが、お手元にも資料を御準備いただきますようお願いいたします。

会議中は雑音が入らないようマイクをミュートにさせていただくとともに、発言される際にはミュートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していただくよう、御協力をお願いいたします。

会議中は御自身の映像を表示した状態で御参加いただきますよう、お願いいたします。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について報告いたします。ワーキング・グループの構成につきましては、富山委員、山田委員、宇佐川専門委員、鈴木専門委員、菅原専門委員が御欠席でございます。

また、本日は構成員の皆様に加え、川邊委員、村上専門委員が御参加でございます。

また、本日は河野大臣よりビデオメッセージをいただいておりますので、ただいまより再生させていただきます。

○河野大臣（ビデオメッセージ） おはようございます。河野太郎でございます。

第3回となります働き方・人への投資ワーキング・グループに御参加をいただきまして、ありがとうございます。お忙しい中、また、早朝からありがとうございます。

本日は副業・兼業の円滑化について御議論をお願いいたします。副業・兼業は、まず働く方々にとって主体的なキャリア形成をすることができるというメリットがあると思います。実際、2023年パーソル総合研究所の調査によれば、副業をしている正社員の割合は7%しかないわけですが、副業をしていない正社員のうち、実は副業をしたいという意向がある方は41%にも上っております。

また、送り出し企業にとっても、社内では得ることができないスキルの獲得、そして受け入れる企業にとっては人材確保の選択肢の拡大といったメリットがあるほか、社会全体としては物流、交通、医療、介護といった多くの分野での人材不足問題に貢献し、より待遇のよい高生産性産業への労働移動を通じた良質な雇用の確保、生産性の向上といったことも期待できるのではないかと考えております。

一方で、2018年のモデル就業規則が改定された副業元年以降、企業における正社員の副業容認率は、2018年が51%、しかし2023年は61%にとどまっているなど、なかなか副業・兼業は広がっていないのが現実でもあります。

本日は労働時間の把握や管理のルール、割増賃金、あるいは競業避止の義務といった様々な課題が指摘されると聞いておりますが、個人の可能性を最大化する副業・兼業を今こそ円滑化していくために、忌憚のない御意見、御議論をお願いしたいと思います。どうぞよろしくをお願いいたします。

○麻山参事官 それでは、以後の議事進行につきましては間下座長をお願いしたいと思います。間下座長、よろしくをお願いいたします。

○間下座長 ありがとうございます。皆さん、おはようございます。

それでは、本日の議題「副業・兼業の円滑化」について議論をしたいと思います。

本件につきましては、まず厚生労働省から御説明をお願いしたいと思います。本日は厚生労働省から増田嗣郎大臣官房審議官ほか3名の皆様にお越しいただいております。

それでは、10分程度で御説明をよろしくをお願いいたします。

○厚生労働省（増田審議官） 厚生労働省より、資料1「副業・兼業の促進に関する取組について」、御説明申し上げます。

厚生労働省の増田でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、1枚おめくりいただきまして2ページを御覧いただければと思います。こちらに厚生労働省におけるこれまでの副業・兼業に関する取組をまとめております。河野大臣からも経緯についてお話がございましたが、まず、働き方改革実行計画におきまして「労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る」とされたことを受けまして、検討会を行い、副業・兼業に関する現行法令や解釈についてまとめる形で平成30年1月に副業・兼業の促進に関するガイドラインを策定いたしました。

同時にモデル就業規則を改定いたしまして、副業・兼業を原則禁止する趣旨の内容から、原則副業・兼業を認める趣旨の内容に変更したところでございます。

また、令和2年7月の成長戦略実行計画におきまして、副業・兼業の環境整備を行うために労働時間の管理方法のルール整備を図ることとされたこと等を踏まえまして、労働政策審議会労働条件分科会¹の議論を経まして令和2年9月にガイドラインを改定いたしまして、労働時間管理や健康確保等のルールの明確化を行ったところでございます。具体的には、原則的な労働時間の管理方法として所定外労働時間の通算方法の明確化、また、簡便な労働時間の管理方法として管理モデルによる労働時間管理の明確化、労使の話し合いを通じた副業・兼業を行う労働者への健康確保措置の実施などの内容を盛り込んだところでございます。

さらに、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画等を受けまして、労働者の多様なキャリア形成を促進する等の観点から令和4年7月²にガイドラインを再度改定いたしまして、企業に対しまして副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨する内容も盛り込んだところでございます。

続きまして、3ページを御覧いただければと思います。こちらが副業・兼業の促進に関するガイドラインの概要でございます。このガイドラインは、基本的な考え方といたしまして、企業も働く方も安心して副業・兼業に取り組むためのルールについて、副業・兼業に当たって企業の対応、労働者の対応等に分けて示しているところでございます。

まず、企業の対応についてでございますが、労働時間管理につきましては、副業・兼業先も含め複数の事業場で労働する場合には労働時間を通算して管理することが必要であるということを示した上で、その方法として自社の労働時間と労働者の自己申告等により把握した他社での労働時間を通算する原則的な方法のほか、あらかじめ自社で法定時間外労働時間と他社での労働時間についてそれぞれ上限を設定することにより、時間外労働の管理を簡便にすることができる管理モデルという方法を示しております。

加えまして、副業・兼業を希望する労働者が適切な職業選択を通じ、多様なキャリア形成を図っていくことを促進するために、企業に副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨する趣旨を盛り込んでいるところでございます。具体的には、企業は自社のホー

¹ 「労働政策審議会」と発言していたが、正しい表現に修正

² 「令和7年7月」と発言していたが、誤りのため修正

ムページ等において副業・兼業を許容しているか否か、条件付許容の場合はその条件について公表することが望ましいということを示しているところでございます。

次に、丸の2つ目の労働者の対応についてでございます。労働者は、自社の副業・兼業に関するルールを確認し、そのルールに照らして業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要があることなどを示しているところでございます。

次に、4ページ以降になりますけれども、令和4年10月の規制改革推進会議人への投資ワーキング・グループでの議論を踏まえた取組について御説明を申し上げます。

5ページを御覧いただければと思います。厚生労働省では、経済団体の協力を得ながら副業・兼業を認めている企業に対しまして、副業・兼業を認めている背景や期待、副業・兼業の実施状況、労務管理等の方法等についてヒアリングを行い、その結果を事例集として本年3月に厚生労働省のホームページにおいて公表したところでございます。

事例集の概要について、5ページから7ページでまとめているところでございますけれども、副業・兼業の解禁状況や解禁した背景、管理モデルの導入をはじめとする労働時間管理上の工夫、健康管理方法などについて、ヒアリング内容を基に各企業における取組事例をまとめて掲載しているところでございます。5ページの最初の枠のところ申し上げますと、多くで雇用による副業・兼業を解禁しているということがございますし、また、貴重な人材の確保の機会として捉えて雇用による副業・兼業人材の受入れに意欲的な企業も見られたところでございます。

背景等といたしましては、新たな人脈、スキルを獲得して成長につなげてほしい、主体的なキャリア形成をしていただきたいという積極的な意向で推進している企業もございます。トップダウンで始まる場所もあれば、社員のニーズ、ボトムアップといった形で制度が始まるということも紹介させていただいているところでございます。

次に、8ページ、9ページで労働時間の通算に当たってのポイント、それから管理モデルについての解説を作成いたしまして、本年3月にこれも厚生労働省のホームページにおいて公表しているところでございます。

次に、10ページを御覧いただければと思います。こちらは副業・兼業に関する情報提供モデル事業についてでございます。副業・兼業への取組の拡大を図るために、本年10月から産業雇用安定センターにおきまして、副業・兼業が可能な企業に所属する45歳以上で副業・兼業を希望する方は、自身のキャリアや能力などの情報登録を行い、副業・兼業が可能な企業は受入企業登録を行うことによりまして、当該中高年齢者に対して希望に沿った企業情報を提供し、マッチングを図る事業をモデル的に実施しているところでございます。こちらにつきましては、令和6年度、来年度につきましても引き続き同じ事業概要、スキームで予算要求をさせていただいているところでございます。

次に、11ページを御覧いただければと思います。河野大臣からもお話がございましたように、副業・兼業につきましましては、労働者にとってキャリアアップ、スキルアップにつながるのと同時に、企業にとっても副業・兼業を行う社員がそこで培ったスキルを活かして自

社で活躍するといったメリットが考えられるところでございます。このため、企業へのヒアリング等を行い、副業・兼業の好事例集を作成するとともに、当該事例集の周知を行うことで、労働者にも企業にもメリットのある副業・兼業の促進を図ってまいります。こちらの事業について、令和6年度予算要求中のものがございます。

厚生労働省からの概略の説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

○間下座長 ありがとうございます。

次に、有識者の皆様からヒアリングを行いたいと思います。まず1人目の御説明者として、一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会代表理事の平田麻莉様にお越しいただいております。

それでは、平田さん、10分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（平田代表理事） ありがとうございます。フリーランス協会の平田です。今日は発表の場をいただきましてありがとうございます。

それでは、早速ですけれどもよろしくお願いいたします。

まず、簡単に当協会は何者かということの御説明ですけれども、「誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ」というのをビジョンに掲げている非営利の団体でして、フリーランスの方々を政策提言や保険、福利厚生といったベネフィットプランの御提供や、フリーランスの方々の活躍の場を広げるという企業向けの啓発活動などでサポートをしている団体になります。現在、会員総数と私たちが呼んでいる、私たちの調査票などのいろいろな情報が届くフリーランスというのが10万人を超えているところでして、そのうちの1万6000人程度が有料の会員ということで、年間1万円の会費を払っていただいている有料会員の会費で運営している非営利団体です。

私たちが定義しているフリーランスというのが、「特定の企業や団体組織に専従しない独立した形態で御自身の専門知識を提供して対価を得る方」ということなのですけれども、いわゆるフリーランスといったときは雇用ではなく業務委託、自営で働いている方ということになりますので、大きく分けて独立系と副業系がありますけれども、本日の文脈の中で言いますと、いわゆる二重雇用の方、雇用での副業をされている方というのはいわゆるフリーランスの定義には入らないということになります。ただ、当協会はそういう多様な働き方やキャリア自律を進めていく中で、雇用型の副業に関する相談といったこともありますので、そこも併せて今日はお話しできればと思います。

このフリーランスということで限定した場合、2022年時点で国内462万人、副業の方も含めて労働人口の15人に1人程度が業務委託で働いていると試算されていますけれども、いろいろな1億総活躍や人生100年時代、副業解禁などと言われる中で、多様な働き方が可能かつ求められる時代になっていると言えます。

コロナ後、さらに副業する方が非常に増えているというのは肌感覚や賛助企業のマッチング事業者さんとお話ししていても明らかなのですけれども、現在、主に増えているのは

業務委託での副業ということかなと思います。

少し参考で過去の取組を紹介したいと思いますが、2019年、副業を解禁している12社に対して細かいヒアリング調査を行いました。解禁の背景や解禁の制度をつくるための議論のプロセスやどんな制度設計にしているのかといったところを聞いています。各社さんで解禁の目的は様々ですし、承認制を取っているところから特に介入していないというところまで、関与度もばらばらですが、全体的には雇用での副業を禁止している企業もありまして、その雇用での副業というのは労務管理する側・される側の双方にとって負荷と過重労働リスクなどからメリットが薄いと考えられているなというのを感じております。

また、副業を解禁した企業に向けた法人研修というのも御依頼していただいていたたびたびやっております、主に幅広い年齢層の方がいらっしゃる大企業で、特に副業解禁したのだけでも全然副業が進みませんというお悩みの相談を受けることが多いです。なので、制度はある、解禁もされている、キャリア自律を後押ししているけれども、従業員の方々の気持ちがそこに向かないところをどう後押ししたらいいかということに悩んでいらっしゃる企業さんが多いのかなと感じています。

また、受入企業側ということで申し上げますと、副業・兼業人材の活用推進ということで、そういった受け入れてくれる企業の受皿を増やす活動もしているのですが、こちらも活用事例のアワードを開催するとか、あとは仲介事業者の認定を行って一緒に一括求人サポートをするなど、いろいろやっているのですが、やはりここも、興味はあるのだけでも実際の負荷などのいろいろなことを考えたときに受入れのハードルが高いなというところを企業様の声として日々実感しながら試行錯誤やっているところでもあります。

メリットと事例についても今日御紹介するということでしたので、釈迦に説法かと思いますが、整理しています。まず、個人にとって副業に挑戦する理由というのは、大体この5つに大別されます。1つ目が収入の補填。それはただお小遣い稼ぎということだけではなく、1つの収入源に依存することがリスクであるということがコロナなどのいろいろなことで皆さん感じていらっしゃるの、収入源を分散したい、一本足打法を脱却したいということです。

2つ目がスキルアップ、経験が倍速で増えていく、ちょっと視座を高く小ぶりの会社で手伝うことで経営視点も一緒に持てるといったこともあります。

3つ目が自分を知ることということで、大きな会社の中にいると、同質性の高い集まりの中で自分の強みというのが見えづらかったりするので、一歩外に出ることで当たり前に行っていたことが実は評価されるという気づきがあったり、その逆もあって、井の中の蛙だったということもありますけれども、自分の棚卸になる。

4つ目が他者を知ることということで、まさに越境学習ですとか、5つ目が自己実現です。本業にするには心もとないけれども、副業であれば挑戦したいということでやっている方もいらっしゃいます。

一方、企業が副業を解禁する理由も大体この4つに大別されます。

1つ目が、優秀な人材の採用とリテンションということで、今、若い子たちは副業ができる会社ということでもスクリーニングして探していたりするので、そういった採用目的とか、辞めたいと言われたときに副業でいいから手伝ってとか、転職先を副業にして何とか続けてくれないかというリテンションで使われることもあります。結構この目的で解禁している企業は、制度上はそういうふうに解禁して副業できるようにしているけれども、実際は現場レベルでは承認しないということもたくさんあると聞いております。

2つ目が人材育成です。先ほど個人の理由で成長できるというのがありましたが、その裏返しでそれが会社にとってもプラスになるということです。あとはオープンイノベーションにつながるとか、特に上の世代、ミドルシニアの方がたくさんいるという人口ピラミッドになっている会社などと、65歳以上も自律して90歳まで稼げる人材、セカンドキャリアの前向きな支援ということで副業を50代ぐらいから解禁していくような企業さんもあつたりします。

メリットは、書いてあるとおりですけれども、必要な技術、ノウハウなどを持っていらっしゃる方を普通にフルタイムで採用するよりは容易に獲得できるとか、分からない中でいろいろやっているよりは専門性がある方にしてもらったほうが資金と時間の節約になる。あとは、業務委託の場合ですけれども、雇用ではないので、ミッションが終わったり環境が変わったら契約終了するということができますので、柔軟性という意味でも重宝されていることもあります。あとは既存の社員の業務量負担の軽減になるとか、オープンイノベーション、あとは本採用する前のお試しとして副業でやってもらって、相性がよければ本採用にするという使い方も結構されているかなと思います。

これは今年11月1日に行ったフリーランスパートナーシップアワードという副業・兼業人材の活用事例の表彰で受賞した企業3社の御紹介ですけれども、例えば一番上の東京の大田区で、区内の町工場や商店街に対しての新規事業創出を副業人材で行って、実際いろいろなシャッター通りになっていた商店街の収益化や町工場の売上げ確保といったところを実現していたり、2つ目の事例が三重県のお酢の会社ですけれども、非常に老舗の会社なのですが、デザイン的な面などで若い層に受け入れられていなかったところ、パッケージデザインを変えとか販路開拓といったところを副業人材のチームで行って、売上げが躍進したという事例。あと3つ目はもともと漬物の素を主力製品にしていた会社さんが、大手菓子メーカーで執行役員まで勤められた方を迎え入れて、全くの未経験から僅か半年間でジェラートの商品化して、それがふるさと納税で部門ランキング一位になるような例を見せている。そういった社外の知見を活用することで成果を生み出している事例というのは非常にたくさんあるかなと思います。

制度上の課題ということですが、こちらはパーソル総研さんのデータをお借りしていますけれども、私たちが日々こういった活動をしていて本当に実感しているのが、送り出し企業、副業を容認している企業はどんどん増えています。一方で、受け入れる企業

というのが全然増えていかないというところで、受皿がないから、副業したいという方も増えているのですが、実際に実施できる方が増えないというところで、やはり受皿を増やしていかないとこの需給ギャップというのがある限りなかなか広がっていかないのではないかなというところを感じています。

受入れがなぜ進まないのかという要因を4つ書かせていただいていますけれども、1つ目が、副業・兼業人材に対する心理障壁ということで、社外の人間に分かるわけがないとか、オフィスにいない人間と仕事はできないとか、片手間なのではないかみたいなことがあります。これは事例発掘や広報周知というのが大事だなと思います。

2つ目がリテラシー不足ということで、特に業務委託型の場合ですけれども、関連法や契約の仕方が分からないとか、業務の切り出し方が分からない、出会い方、選び方が分からないということがあります。

3つ目ですけれども、これも業務委託型の副業の場合ですが、労働者性の判断基準というのが非常に曖昧であるがゆえに、業務委託で人材を活用すると、労基法から免れたいからではないかとか、社保を払いたくないからではないかという主に労働関係の方からの批判を浴びてしまうということや、労働者性を疑われると困るので怖くて使えませんということは実際にそういったフリーランス活用を検討している企業さんからも聞かれますし、特にIT職種の方々の活用のところでは非常によく聞かれる問題です。ここは労働者性の判断基準を分かりやすくしていただく必要があるのではないかなと思っています。

4つ目が労務管理の煩雑さや割増賃金の負担ということで、これは雇用型の副業が進まない理由ですけれども、やはり労務管理が煩雑で、割増賃金の支払い負担というのも受入れ側に発生してしまうので、そこは送り出し側、受入れ側の双方が納得できて、働き手にも負担のない管理方法というのがあるのかないのか検討が必要かなと思っています。

労働者性の判断のところは、釈迦に説法になるかもしれないですけれども、いろいろな基準があって、総合的な判断は裁判にかけてみないと分からないようなところが今はありますので、そこは何を留意すべきで何を気にしなくていいのかというところを、当協会でも業界自主ガイドラインというのを今月公開予定で準備しておりますけれども、その辺りをしっかり整理して周知していく必要があるかなと思っております。

私からは以上です。ありがとうございました。

○間下座長 ありがとうございました。

続きまして、2人目の有識者の御説明者として、森・濱田松本法律事務所の荒井太一弁護士にお越しいただいております。

それでは、10分程度で御説明をよろしくお願いたします。

○森・濱田松本法律事務所（荒井弁護士） よろしくお願いたします。

では、私からは副業・兼業に関する法的課題について、重複するところは、平田理事からも御説明がありまして、厚労省からも御説明がありましたので、適宜飛ばしながら御説明できればと思っております。

副業・兼業の現状というところで、先ほど平田理事からも御説明いただきましたが、1点だけ付け加えさせていただければというところと言うと、社会全体の観点からしても非常に副業・兼業のもたらす価値は大きいのではないかと、これは強く感じているところがございます。特に日本型雇用は、基本的に正社員の場合は従業員が自分で自分のキャリアを選べないという無限定キャリアというところが非常に特徴的であるということとはよく指摘されているところがございますけれども、その中で副業というのは自分でキャリアを選ぶというポイントがございまして、これは非常に親和性がよいのではないかと。ある意味日本型雇用で働きながら自分のやりたいキャリアというのを副業で果たしていくというのはある意味非常に相性がよいのではないかと、そういった意味での社会全体でのマッチング、また、労働者個人としてのキャリア選択という意味でも非常に意義の大きいものではないかと考えているところがございます。

副業・兼業の促進については、先ほど厚労省の方々からも御説明がありましたとおり、いよいよ政府としては促進するのだということと5年ぐらい前から始まってございますが、実は司法の場では、これも皆様御存じのとおり、裁判例の中ではそもそも本業が副業を制限するということとはできないということは初めから議論がされておりました。これは政府がどう言おうと、そもそも雇用契約を結ぶ中でほかの仕事をしてはいけないなどという権利は基本的に持っていないのだというのが基本的な裁判所の考え方でございます。

したがって、例えば仮に現時点で就業規則において副業を禁ずるという規定³があったとしても、それは恐らくほとんどの場合、裁判で争われたら負けるということと、いいかと思えます。現に数々の裁判例で20年以上前からそういった副業・兼業の禁止というのとはできないのだということは繰り返し指摘されているところがございます。

また、現在も許可制のような形にされていて、副業の内容について審査して、使用者のほうでこれは許可か不許可かを判断するといった取組もされていると思えますけれども、そういった取組も結局不合理な不許可をしたような場合にはこれは違法行為、不法行為になるということで裁判例も出てございますので、そういったところも踏まえて企業様としても対応を考える必要があるのかなと思っているところがございます。これは現状の御紹介というところになります。

そういった総論は置いておきまして、副業・兼業を促進するためということで実務家の観点から気になっているところを少し御紹介いたしますと、先ほど平田理事からも御説明、御指摘がありましたけれども、労働時間通算の問題というのは雇用一雇用の副業を行う際にはどうしても直面する壁なのかなと思っております。この労働時間通算のそもそもの問題は、労基法38条という条文がございまして、事業場を異にする場合にも労働時間の規定の適用は通算するのだという条文があることから論が始まってございます。

厚労省の行政解釈としては、これは事業場を異にする場合というのは、事業主が違う場

³ 「就業規則」と発言していたが、誤りのため修正

合、つまり雇い主が違う場合も通算するのだというのが行政解釈ということになりますが、実は必ずしもこの解釈が絶対かどうかというところは議論があるところでございます。現に有力な労働法の学者の先生方は、使用者が違う場合、つまり副業するような場合にはこの38条は適用されないという考え方も非常に有力でございます。したがって、この点についてはまだ司法の判断を待たざるを得ないというところで、ここも一つ実は論点になり得るだろうということでございます。ある意味端的に厚労省の通達の解釈変更をしてしまうといえ、この問題というのはもう出てこないというところでもございます。この論点自体は今までも私もこういった働き方改革の検討会で呼んでいただいて、メンバーにさせていただいたこともありますけれども、何度か議論はさせていただいていますけれども、なかなか前に進んでない状況ということでございます。

また、労働時間通算をするということで仮に行政の解釈に立った場合であっても、厚労省にガイドラインを公表していただきまして、これは非常に詳細なものになってございます。非常に複雑で、今までどうしたらいいのだという悩みに非常にお答えになったのかなとは思いますが、一方で、あまりにも複雑過ぎるというのが率直なところでございます。したがって、なかなかこのガイドラインを読んでも、この通算についてすぐに分かりやすいかという、そうでもないというのが率直なところかなと思います。

なので、現状の私の肌感覚としても、結局雇用一雇用の副業というのはほとんど使われていないというのが実態なのではないかと感じているところでございます。先ほど平田理事からも同様の御説明があったかと思いますが、恐らく実態はそうであろうと考えてございます。

特に割増賃金を副業先が払わなくてはいけないという、通算した結果、自分たちはしっかり法定労働時間を守っているにもかかわらず、本当に1分目から割増賃金を払わなければならないという、ここは法定外労働として割増賃金を払わなくてはいけないよといった不合理がやや強いのかなというところもございます。したがって、なかなかこの部分は、ルール自体が複雑という問題もあるし、複雑なルールを理解したとしても、とはいえ納得感があるかというところはまた別の議論なのかなと思うところがございます。ということで、なかなか労働時間制度自体の不合理性というのはやはり避けて通れない問題なのではないかというところがございます。

ちなみに、例えば副業、本業のいずれも労働者が副業していることを知らなかった場合にもかかわらず、突然労働者が、実は自分は兼業しているので割増賃金を払ってくれと言われるのはあまりにも不合理ではないかという先ほど来御説明している問題があるわけですが、この不合理性についてどのように行政としては考えているかといいますと、労基法はあくまでも故意犯を罰するものである。したがって、使用者が副業している事実を知らなければ、これは割増賃金を払わなくていいという解釈になるということになります。これは現に裁判例でもそういった判決を下した例がございます。

しかし、そうなりますと、そもそもそこまでして労働時間通算を維持する必要があ

るのかといった根本的な疑問に立ち返ってくる。しかも、副業の労働時間を管理しなければならないという直接の法的義務は実は存在しないということになっています。これは恐らく明確に厚労省もそういった立場かと思えます。実は副業の労働時間を管理しろという法的義務は存在していないということになります。したがって、副業の労働時間を管理すれば、そこに副業の労働時間の故意が生まれて割増賃金を払わなくてははいけないけれども、知らなければ払わなくていい。しかも知る必要はないというか、知る義務がないといった形になっていまして、やはりそういった意味でもなかなかここは見直してもいいのではないかと常々思っているところがございます。ということで、労働時間の把握の問題、通算の問題といったところが大きな論点となります。

さらに、実務上の問題としてはいわゆる安全配慮義務の範囲をどこまで負うのかといったところや、安全配慮義務に関して言うと基本的には副業・兼業をしている・していないにかかわらず、一般的に使用者として負う義務というのは変わらないということで、これは恐らく一致しているのではないか。つまり、副業・兼業をしているということだから安全配慮義務が重くなるということでもないということで、ここは恐らく一致しているのではないかと思いますけれども、そういった企業側の懸念としては大きいというところがございます。

あとは秘密保持や競業禁止、もしこの副業・兼業が広がっていけば、雇用一雇用なのか、雇用一委任にかかわらず、恐らくこの問題というのはシリアスな問題になっていくだろうと実務家としては感じているところがございます。何をもって秘密保持に違反したということかということですね。特に副業の場合はある程度本業で培ったノウハウといったものを使っていきたいというニーズもあろうか思います。その範囲というところはよりシリアスなコンフリクトを生む場面が増えていくだろうと考えてございます。

この点はまだまだ議論が進んでいないのかなと、副業・兼業の文脈における秘密保持の範囲というのは、進んでいないように感じておりますけれども、一つは不正競争防止法の範囲というところをより広くしっかり企業様も副業者も理解をしていただく必要があるということ、プラス、仮に不正競争防止法の営業秘密として法的に守られるものの範囲外であっても、いわゆる企業の一般的なノウハウといったものも当然私法上の契約、民間の契約としてはこれは守ってくれということは可能でございます。したがって、今まで以上にもし副業・兼業をするのであれば、こういった情報は出さないでね、頼むよといった確認をしっかりとしていくということは非常に大事であろうと思えます。

また、競業禁止も同じでございます。非常に広く捉えようと思えば幾らでも際限なく競業だと言ってしまう可能性もある部分でございますけれども、ここもできれば社内のガイドライン等で副業・兼業を行う際に当たってはこういった業種の競業というのはやめてほしいのだと、もしくはケース・バイ・ケースである程度判断せざるを得ないところも出てこようかと思えますので、副業の許可を与える際にはそういった留意事項を制約していただくということもあり得ようかと考えてございます。

私からは以上となりますが、すみません、もう一点リクエストがありました。ちなみに海外の副業・兼業の制度はどうなっているのかということで、これは経産省様から当事務所が受託させていただきまして調べたデータというものがありますので、こちらを簡単にだけ御紹介します。

まず、副業・兼業の制限についてということですが、これはフランス、ドイツ、イギリスを調査の対象としておりましたけれども、原則的に副業・兼業を行うことは自由だということで、これは当然のことながら一致している。日本でも同様ですけれども、当然諸外国においても同様であるということでございます。

注目していただきたいのは時間外割増賃金の部分です。先ほど私がこれは日本における労働時間通算の不合理性の非常に強い部分だと申し上げました。これはフランス、ドイツ、イギリスにおいては、割増賃金の関係では副業・兼業の労働時間は通算されないということで解釈が示されているというところでございます、こういったところは大きな違いなのかと思っております。

ちなみにこれは対象がフランス、ドイツ、イギリスになっていきますけれども、恐らくアメリカについて調べればほとんど制限はないということで、これは調べるまでもないだろうということで考えてございます。

長くなりましたが、私からは以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

続きまして、3人目の有識者の御説明者として社会保険労務士法人名南経営代表社員の大津章敬様にお越しいただいています。

それでは、10分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○社会保険労務士法人名南経営（大津代表社員） 社会保険労務士の大津と申します。よろしくお願いいたします。

私からは、日頃、企業の人事労務管理の現場を見ているという観点も含めて、このテーマについて御報告を差し上げたいと思います。

まず、好事例となっておりますけれども、その前に前提としての認識をお伝えしたいと思っております。平成30年にガイドラインが策定されたかと思っておりますけれども、当時と最近、かなり環境が変化しているなど感じております。基本的には2点の変化を感じております。

1つ目が、産業構造が大きく変化しているというところになります。実際の企業の事例を見ましても、業種や職種による差がかなり大きくなってきておまして、例えば同一企業内でも工場やバックオフィスから営業部門への配置転換であるとか、場合によっては社外に出向することによる雇用維持という事例が非常に増えているという感覚がございます。

そしてもう一点が政策の変化です。三位一体の労働市場改革に代表されますけれども、成長分野に人を動かしていこうという流れの方向性が明確になったというところではございます。こういった2つの環境変化、ないしは政策の変化によって、副業・兼業を取り巻く環境、も

しくはその意義が大きく変わってきていると考えています。ですから、ここからは労働移動というところ、もしくはこの新しい環境における雇用維持というところの価値も踏まえてこのテーマについてお話ができればと考えております。

そして、好事例のところでは4点挙げておりますが、これまでの発表者の方からも幾つかの事例が挙がっておりますので、あまり重複しないところを中心にみていければと思っておりますけれども、①、②、③が労働者にとっての事例で、④に関しましては使用者にとっての好事例ということになるかと思いますが、中でも②のリスクリングというのは今、重要なテーマになっておりますけれども、先ほどのような営業構造が変わる中で仕事内容が大きく職場で変わってきております。自らの仕事の将来性に不安を抱える労働者が非常に増えているなという印象を受けておりますけれども、副業を通じたリスクリング、もしくはリスクリングからの副業ということもあるかもしれませんけれども、複数の仕事の柱をつくることによってキャリア不安の解消につながっているという事例が増えているかなと感じています。

ですから、これまではどちらかというところ1つの仕事の専門性を高めることによって市場での価値を上げるというところに主眼が置かれていました。もちろんそれも重要なことではありますけれども、最近はあるという間に経営の環境が変わってしまうということが頻繁に起こりますので、複数の柱を持つということは一般の労働者においても非常に重要なテーマになっているのではないかなと考えています。

そして④番は、先ほどもございました試用期間的に副業を使うということも企業にとって大きなメリットであると感じております。十分な経験のない労働者を最初からフルタイムの正社員で雇用するというのはなかなかハードルが高いところがございますので、まずは副業による短時間就労という形を取ることで採用のハードルを下げ、未経験者の雇用促進につなげるというところは大きな価値があるのではないかと感じております。

そして、ここからはメリットと課題というところを見ていきたいと思っておりますけれども、まずは労働者側です。労働者側にとってはやはり副業・兼業はメリットのほうが大きいと考えております。直接的な収入の増加という話もちろんございますけれども、それ以上に2番の本業による安定収入を残したままリスクを下げた形での起業や転職を進めることができるというところが非常に大きな価値だと感じております。

そして、先ほどのお話につながるのが4番です。複数の仕事から複数の収入を得ることにより、環境変化による離職やキャリア陳腐化リスクを下げ、中長期的な生活の安定を図ることができる。なかなか今は労働者の側でも終身雇用というイメージはすっかり持たなくなっているのかと思います。特に若手になればなるほど、例えば40年後にこの会社で頑張っているイメージというのはなかなか描けないという中で、複数の仕事の柱をつくっていくというところの重要性は高まっていると感じております。

5番目もほぼ同じで、リスクリングにより身につけた知識を生かし、まずは副業という小さなステージから経験を積むことにより効果的なキャリアチェンジを進めることができ

るといったところですが。雇用環境の流動化の中で新たな副業・兼業の価値が大きくなってきているのではないかと、まず労働者側については考えております。

一方、使用者側、企業側ということになりますけれども、こちらも3番になるのでしょうか、高度な専門性を持った者を短時間や期間限定で雇用等することができる。これまでの事例にもあったかと思えますけれども、新分野を立ち上げていくときの人材を短期に入れるというところですが。従来であれば我々のようなコンサルタントに依頼するようなことが多かったのかもしれませんが、そうでない副業人材でそこを賄っていくという選択肢が大分大きくなってきているように感じております。

そして、先ほどからの流れでいきますと、5番、複数のキャリアを持つ社員が増えることにより環境変化に対応した人員配置を実現し、雇用の安定を図ることができるというところですが。実際の私のお客様の事例でいきましたも、特定の部門では人が余っている、別の部門では全く人が足りない、しかしその移動がなかなかうまくできないということが非常に大きな問題になっております。ですから、一方では希望退職を募集しながら新規採用をするというおかしな状況がこれから増えてくるのだろうと考えますと、この辺りで早いタイミングからほかの仕事を経験させる。それが社外でということもありだと思えますので、複数の柱をつくることの重要性を強く感じております。

課題に関しましてはまた後半でお話ししますので、ここでは飛ばしておきますけれども、項目だけ挙げますと、これまで皆さんが御指摘のとおり割増賃金や安全配慮義務の辺りの問題が大きいのではないかと考えております。

その上で、社会的な価値というところですが、ここも御覧いただいているとおりでありますが、2番、5番あたりが大きいだろうということです。本格的な転職をせずとも新分野へのチャレンジということで、成長分野への労働移動においては非常にこの副業・兼業は有効であろうと考えますし、直近、我々がこの3～4年で経験しましたコロナの感染拡大のような大きな環境変化のときの雇用の安定ですね、雇用調整助成金を出してこの会社で雇用を何とか維持するというだけでは未来はなかなか開くことができない。その間に副業する、もしくは研修、教育訓練を行うということによって新たな分野に進むことができるようなきっかけをつくっていくということが非常に重要だと多くの方が感じたのではないかと思いますけれども、副業もその一つの形になる、解決策の選択肢になるのではないかなと考えております。

それでは、残りの時間は4分ぐらいだと思いますけれども、労働時間の通算ルール、その他課題についてお話をして終わりにしたいと思います。皆さん共通に御指摘をされておりますけれども、労働時間の通算ルールに関しましては雇用型の副業・兼業を進めるにおいては最大の阻害要因になっていると考えております。もちろんこの制度自体ももともとは労働者保護を図るという目的で導入されていたものですので、一定の意味があるのは間違いないと考えています。ただ、環境が変わってしまったということなのだと思っています。

特に2番目に具体例を書きましたけれども、同じ職場でパートタイムAさんと副業人材のBさんが働いている場合、副業人材は例えば昼間は正社員で8時間労働しているとなりますと、最初から割増賃金の対象。分かりやすいところで時給を仮に1,000円だとすると、もともと働いている先輩のパートタイマーは1,000円、後から入ってきた副業人材は1,250円という状況です。これは単なるコスト負担の問題以上に社内の軋轢を生む原因になってしまいますので、これはなかなか認められないとなってしまうということになるのではないかと思います。

こういった問題を避けるために、3番目になりますけれども、先ほどからの発表でもありました、雇用型ではなくて非雇用型、業務委託等での副業が中心だということになっておりますけれども、これは結果的には労働者保護の仕組みがなかなか機能しないということになりますので、先ほどもお話ししましたけれども、労働者保護の仕組みがむしろ労働者保護につながらないという状況を生んでしまっているのではないかなと考えております。

その意味では、この対応としましては、少なくとも割増賃金に関する通算に関しては行わないという改正をしていただくことが望まれるのかなと考えておりますが、一方で、副業はどうしても長時間労働の問題を引き起こす可能性が高いということになりますので、長時間労働により健康障害等が起きるということは避ける必要がありますので、労働時間の把握、そして過重労働防止の仕組みづくりに関してはむしろ強化をしていく必要があるのではないかと考えております。

なお、労働時間の把握に関しましてはなかなか困難さが大きいと実務上も感じておりますけれども、割増賃金支払いの場合の厳密な労働時間把握に比べれば、過重労働に関してはもう少し負荷が小さく把握できると思いますので、ここは十分実現可能性はあるのではないかと考えております。

そして、安全配慮義務です。先ほども御説明がありましたけれども、そもそもガイドラインを見ますと、副業・兼業の場合には副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者が安全配慮義務を負っているという一般的な原則の記載があります。実際、個別の事案を見ていけばそこまでではないのかもしれませんが、やはり副業・兼業を認めることによってこういった問題が起こるかもしれないと当然使用者側は考えますので、副業を抑制する要因になっているのは間違いがないということになります。

ですから、ここにつきましてはある程度ガイドラインの中で事例をもう少し入れていただくとか、予見可能性を高めるような取組をしていただけると状況は改善につながっていくのではないかと考えております。

そして、最後が労働者の意識というところですがけれども、実際に私のお客様で副業を解禁した事例というのももちろん幾つもあるわけですがけれども、実際には意外に申出が少ないと感じております。この辺りは特に最近では労働時間がまた忙しくなっていて、人手不足で残業が増えているという要因であるとか、もしくはコロナ以降のワークライフバランスの意識が高まっているという環境の変化もあるかと思っておりますけれども、それを超

えるメリット、先ほど御説明を差し上げたような労働者側のメリットがなかなか伝わっていないと感じますので、中長期的な個人のキャリアとしても副業・兼業に大きな価値があるというところを訴求していくような取組が必要ではないかと考えております。

ちょうど時間になりましたので、これにて私の発表は以上とさせていただきます。どうもありがとうございました。

○間下座長 ありがとうございます。

委員からのメッセージがあるので、それを代読いただこうと思いますが、平田様と大津様が10時までということですので、お二人に対する御質問を先にお受けしてからそちらに移りたいと思いますので、参加者の方で特に平田様、大津様に対して御質問、御意見等がある方がいらっしゃいましたら、挙手ボタンを使っていただければと思いますが、いかがでしょうか。

水町さん、お願いします。

○水町専門委員 御報告ありがとうございました。

平田さんについては業務委託と労働者雇用との区別のところで、労働者性をもう少し分かりやすくしたらこの問題が回避できるというような、発想なり具体的な考えはあるかということ。

大津さんに対しては、特に労働時間の通算の仕方のときに割増賃金ではなくて健康確保、上限規制との関係では、もう少しフィージブルな形で通算の把握ができるのではないかという話がありましたが、その点の具体的な点と、安全配慮義務というのは恐らく信義則なので、労働基準法とはまた別に業務委託等でもかかってくるという場合に、労働時間の把握の仕方との関係で安全配慮義務についてどうお考えになっているかも併せてお話しいただければと思います。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

ほかにもしいらっしゃれば、先にそれをお受けしてからお二人に順番にお答えいただこうと思いますが、いかがでしょうか。

ちょっと私から大津さんに先ほど伺いたかったのですけれども、なかなかみんなできるのだけれどもやろうとしないというところに、結局雇用型が無理な現状になってしまっていて、業務委託型しかないということも、やろうと思うけれども、業務委託というのはより専門性が高い何かだよねみたいな感覚が強くて、どこかでいわゆるパートタイムで働きますみたいな感じにならないところがあるのかなとちょっと思ったのですけれども、そこはどのようなのでしょうか。それを伺いたいというのと、ほかに委員の皆さんでお二人に御質問したい方はいらっしゃいますか。それ以外の議論はこの後またやりますので、なければ、水町さんと私から質問させていただいたことについて、それぞれ平田さんと大津さんにお答えいただきたいと思います。

まず、平田さん、お答えいただけますでしょうか。

○一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（平田代表理事） ありがとうございます。

水町先生には釈迦に説法だと思えるのですが、やはり労働者性の判断基準というのが非常に分かりづらい。特に個社や個人のレベルで判断できるものではないので、何となく怖いから使えないという声があります。

あとは、実際に起こっていて私もびっくりした例として、オーバーコンプライアンスで、フリーランスや副業の人と一緒にトイレに行ってはいけないみたいなルールで運用されている会社があると聞いたことがあります。トイレは極端な例ですが、飲み会に誘ってはいけないとか、要は対面で話をする機会があると、そこで何か指揮命令が疑われるような会話が起ってしまうのではないかと非常に過剰な反応をしていて、そのせいで業務委託の方との付き合いが難しくなっている、もしくは面倒くさいから使わないみたいな話があると聞いておりますので、そこを個社レベルや個人レベルでもこれは駄目だけれどもここは許容範囲だよねというところがしっかり分かるようになれば、より業務委託での副業受入れというのは広がっていくのではないかなと思います。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、大津さん、お願いします。

○社会保険労務士法人名南経営（大津代表社員） ありがとうございます。

まず、過重労働対策として労働時間把握というところですが、割増賃金の支払いとなりますと、例の所定労働時間がどうであるとか、契約の先後という話が非常にありまして、特に2～3つ掛け持ちをしている場合に関して割増賃金の計算の対象となる時間を把握するというのはかなり煩雑で、現実的には不可能ではないかというぐらい複雑になっているかと思えますけれども、過重労働対策というところは上限規制という関係でいけば、日々の管理というところというよりはもう少し長い週、もしくは月単位ぐらいで把握をするということになってくるかと思えますので、比較的負荷は低いのではないかなと感じております。

そして、安全配慮義務の観点に関しましては、まだこれから判例等の積み上げも必要な分野ではないかとは考えておるのですが、現状におきましては、副業・兼業を認めなければそういう問題は起きないという大前提があるわけですね。認めれば当然そういった問題がプラスアルファで増えてくるという心理的な負担だけでも積極的に認めるということを守る傾向につながっているというのを現場の感覚では感じております。

そして、先ほどの事例の中でなかなか増えないというところですが、先ほど業務委託ということである程度高い専門性が求められる業務ではないかというお話がございましたけれども、もちろんそういった事例も多くあるかと思いますが、私が先ほどのお話の中で想定をしていたのは、私のお客様の中でも実は少数でしかないのですが、雇用型で認めているような企業の中でも800人ぐらいの製造業で残業が減ってきたというところで雇用型で認めたのです。なので、本当に10人もいない、数人ぐらいし

か手が挙がらなかったという状況がございました。そのこの企業の場合はメーカーですので、ある程度長期のお休み等があるときに副業を認めるという形もありましたので、いわゆる普通のアルバイトのような形での副業も十分可能だったわけですけれども、手が挙がらなかったというのは、労働組合等からは非常に要望が強かったわけですけれども、なかなか個々の従業員レベルでいきますと、例えば夕方から仕事に行くだとか、ワークライフバランスが重視される中で週末や長期休暇のときに働きに行くほどではないという方もまだまだ多いのかなと感じています。それだけに短期的な収入が得られるということ以外のメリットを訴求していかなければ、この問題というのはなかなか解消していかないのではないかなと感じています。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、お二人は10時で御退席ということで、御参加いただきまして誠にありがとうございました。

それでは、本日御欠席の宇佐川専門委員から御意見をいただいておりますので、事務局に代読をいただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○麻山参事官 それでは、事務局より宇佐川専門委員の御意見を代読したいと思います。

前提として、兼業・副業をやりたい人材は多いが、仕事が少ないことが問題。兼業・副業を活性化させるには、いかに仕事を増やすかが重要。そのため、人材不足の企業経営者に勤めると、時間の通算管理をはじめどのようなケアをすればよいのか分からない。資料を見ても、副業向けの契約や手続の仕方もよく分からず、副業の受入れを断念したといった声も少なからずある。

また、送り出し企業からは、就業規則で事前許可制としているが、副業先の就業状況を確認することは実務上困難であり、雇用のケースは難しいとの声も多い。結果、受入れ・送り出し共に業務委託であれば比較的進めやすいようだ。

詳細な指揮命令を行う等、本来は雇用としたいにもかかわらず、通算管理、割増賃金等が懸念でグレーな運営となり、健康管理のための労働時間把握が困難になってしまっているケースも発生しているのではないか。

副業の円滑化のためには、割増賃金の労働時間通算ルールが論点となりますが、そもそも議論の前提として把握すべき、企業が従業員に対して雇成型と業務委託型のどちらを認めているかについての具体的なデータはない。厚生労働省には副業・兼業の円滑化について充実した議論を行うためにも、企業が雇成型と業務委託型をそれぞれ認めているのか、認めていない要因は何か、状況をしっかりと把握してもらいたいと考える。

以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは議論に移りたいと思っております。御発言を希望される方は挙手ボタンを使って挙手いただければと思います。

では、まず村上さん、お願いします。

○村上専門委員 村上です。皆さん、御説明をどうもありがとうございました。私自身も副業・兼業をやっているのです、結構身近な問題として捉えています。

厚生労働省に2点質問があるのですけれども、1点目が、先ほど荒井さんから労働時間通算管理の不合理性の指摘がありましたが、実際に副業を認めている企業の中で管理モデルを採用・導入している企業がどのくらいあるのか、厚生労働省で把握していたら教えてください。これが1点目です。

それと2点目が、中央省庁の中でもデジタル庁は副業・兼業による民間人材採用に積極的に取り組んでいます。デジタル庁が今日御指摘があった様々な問題に対してどういう対応策を取っているのか、こちらも厚生労働省で把握していたら教えてください。

私からは以上です。よろしくお願いします。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（増田審議官） 厚生労働省へ⁴2点について御質問がございまして、1点目でございますけれども、先ほど資料1で御説明を申し上げたところでございますけれども、まず私どもがヒアリング調査を行いまして、その全体概要をまとめさせていただいておりますけれども、資料1の6ページに「労働時間等管理の工夫、管理モデル」ということでございますけれども、実際に11社にヒアリングをさせていただきましたけれども、労働時間管理の負担を軽減するために導入しているという企業も4社みられたところでございます。ガイドラインでこの管理モデルが示されたということで雇用のほうを解禁したというお話も聞いているところでございます。

少し戻っていただきまして、5ページの上のほうでございますけれども、雇用による副業・兼業も11社中9社ということで、雇用による副業・兼業も解禁されているという例はこの中では多く見られたところでございます。

あと、私どもの調査ではございませんけれども、令和3年7月の労政時報の、昨年の規制改革会議で御紹介があった副業・兼業への対応アンケートでございますけれども、こちらはその前の年の9月にガイドラインが改定されて、管理モデルが示されてまだ1年たっていない翌春に調査をしていただいたものだとは認識しておりますが、こちらでも、その段階で管理モデルを導入しているというのは全体の10.3%であったという結果が出ていると承知しているところでございます。

この管理モデルについては引き続きしっかり周知等して普及させていただくというののも一つ、副業・兼業をさらに促進するために必要なことではないかと考えております。

それから、2つ目のデジタル庁がどのような対応をされているかということについては今の時点で私どもで把握をしておりませんので、ちょっとお答えが難しいです。

⁴ 「厚生労働省から」と発言していたが、誤りのため修正

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

今日、デジタル庁関連の方はいらっしゃっていないですね。であれば、ちょっとここはまた別途で確認をさせていただければと思います。

村上さん、今のでよろしいでしょうか。

○村上専門委員 ありがとうございます。

デジタル庁については別途事務局から確認をいただければと思いますが、ただ、厚生労働省もそれは把握しておかないとまずいのではないかなとは思いますが。

あと、先ほどの調査について、後から詳細を教えてくださいませんか。何社ぐらいから回答があってそのうち10%だったのかという数字をぜひ教えてくださいできればと思います。

私からは以上です。ありがとうございます。

○間下座長 ありがとうございます。

では、川邊委員、お願いします。

○川邊委員 ありがとうございます。

副業に関しましては、当社LINEヤフー社も送り出しもしており、かつ、旧ヤフー社に関しては受入れもしておりまして、この制度の有効性を非常に実感しております。

先ほど来、識者の方がおっしゃったように、結構日本の働き方、あるいは日本人に非常にマッチした制度かなと思っておりまして、経済活性化の起爆剤になると思っておりまして、私は新しい資本主義実現会議の委員でもあるのですけれども、そちらでもかなり強力でこれを進めるべきという発言をしております、政府のほうもぜひやろうということになっているので、この機会により簡便な制度になっていくといいかなと思っております。

その上で、ちょっと画面共有させていただきたいのですけれども、こちらは見えていますね。ちょっとヒアリングを行いましたので、それを共有させてもらえばなと思います。

我々の自グループ内ではありますけれども、上場企業、非上場企業が幾つかありますけれども、これらの企業にヒアリングを実際に行いました。結論ですけれども、これはもう今日の識者の方々、委員の方々も再三指摘している点に結局集約されたということですが、やはり合算労働時間の管理が雇用型の場合は難しいということです。また、割増賃金規制でこれは負担がきついという2点に実態面でも収れんされているかなと思っていきます。

時間管理が厳しいということに関しては、これは後で提出いたしますので、細かいところは厚労省さんにもお読みいただければなと思いますが、特にPayPay社の場合、副業先が雇用型のものも許容していますので、やはり時間管理がものすごい難しいと。そもそも社員に申請させること自体がハードルになっているという意見もありますし、ヤフー社に関しては、例えば雇用型は、ちょっと失念してしまいましたが、たしか禁止にしているのではないですかね。多分半分ぐらいは禁止していて、半分ぐらいは許容しているという感じなので、なかなか進まない現実が雇用型に関してはあるかなと。だから、この時間管理の

方法を変える必要があるかなど。

そこで当事者たちとも話した提案ですけれども、本業会社と副業会社それぞれで時間管理をしてもらって、合算に関しては個人が持つべきというルールに抜本的に変えるというのはどうか。これは政府のほうでもメンバーシップ型からジョブ型の雇用に変えていくという大方針を示していますので、そのジョブ型雇用にも合った考えだと思うのですよ。スキルと自分の時間というのは自分で管理するという世界観に変えていくべきかなど思っています。

あと、安全管理みたいなところに関しては、これも結構重要な問題ですので真ん中のところですが、主たる会社はきちんとしたこういう誓約書みたいなものを結んでいて、副業先が結んでないみたいなものが結構実態としてはあると思いますので、本業と結んでいるような誓約書を副業先でもきちんと結ぶ慣行にしていく、あるいは中小企業などでそういうものがない場合は支援していくということが肝要かなと思います。

あともう一個具体的な提案をしたいのは、今、勤怠管理ツールが大分SaaS化してきているわけですね。各企業でオンプレみたいなものを使っていなくてSaaS化していつていきますので、横連動できるかなど。ですから、個人の管理の下、本業の勤怠管理と副業の勤怠管理とをある1つのSaaS、あるいはSaaS間がAPIで連携してもいいと思うのですが、それで合算の時間を自分で見る、あるいは本業先に自分で申請するという形の開発を勤怠管理のSaaS事業者に行ってもらおうというのかなり現実的かなど。

これが加えてマイナポータルを使ってさらに横断的な管理ができるようになるということになると、まさにジョブ型雇用、自分の時間は自分で管理するという世界観に変わると思っていますので、この辺りは現実的にやられたらいいかなと思います。

すみません、ちょっと話が長くなってしまっているのですが、こちらの割増賃金規制のほうは、皆さんの御指摘のとおりです。なぜいきなり副業先が合算の下で割増賃金から始めなくてはいけないのかという問題意識は皆さん強いし、それだとできないということがあるので、対策としては結論、副業・兼業を行う労働者の割増賃金を計算するに当たっては労働時間を通算しないという原則にされるのがいいのではないかなど思っています。

先ほどの厚労省さんの説明を伺うと、現行の法律などのいろいろな枠組みの中で、何とかこれらの時間管理や賃金のことを制御して副業が進むようにしようという御努力をされていることが痛いほどよく分かるのですが、やはり現行の仕組みの中でだけですと、こういったある種合成の誤謬みたいなことが起きて、実際の実部が大変ということになっている現実は捉えていただいて、ぜひ日本の経済界の起爆剤になると思っていますので、よりいい制度と一緒にしていければなと考えております。

私からは以上となります。

○間下座長 ありがとうございます。

川邊さん、これは厚生労働省さんからコメントをいただきますか。

○川邊委員 ぜひお願いします。

○間下座長 では、厚生労働省さん、今、川邊委員から幾つか御提案的な形でもいただいているわけですが、そこについてコメント等があれば、いただければと思います。

○厚生労働省（増田審議官） 厚生労働省でございます。

ヒアリングの結果はまた後で頂いて、詳細に拝見させていただきたいと思います。

いろいろなお話がございまして、また厚生労働省でいろいろ取り組んできたことについてもある程度一定の御評価はいただいていると思いますけれども、まずは労働時間の通算の関係につきましては、皆さんも御承知の内容ですけれども、働き方改革の関連法によって労働基準法で労働者の健康確保、ワークライフバランスの改善等に向けて長時間労働の是正のために時間外、休日労働の上限が設定されているということでございまして、先ほどおっしゃったように経済的な観点、また、御本人のキャリアの観点、それから企業におけるそういう人材の活用の観点から、副業・兼業の普及を図ることは非常に重要と考えておりますけれども、副業・兼業を実施することで長時間労働になって労働者の健康が阻害されるということは本末転倒になるという意見もあると考えているところでございまして、これまでもいろいろな形でそういう形の御意見も踏まえながら検討を重ねてきて、現在、労働時間の管理等については現行の内容となっているところでございまして。

私どもとしては、やはり企業も働く方も安心して副業・兼業に取り組むことができるように進めていくことが重要であると考えておりますので、そのためにも労働者と企業の双方が納得感を持って進めていただくことができるように、十分にコミュニケーションを図るといことが、いろいろな御指摘、有識者の先生からの御発表もありますけれども、後押しの部分でございまして、心配の解消でございまして、また、本業でしっかり活躍をしていただく上でさらにキャリアアップを進めるためにどういうやり方がいいのかということをしっかり話し合ってもらっていただくことが重要ではないかなと考えているところでございます。

通算の関係につきましては、厚生労働省では「通算する」の意義等についても含めて有識者による検討会、あるいは労働政策審議会労働条件分科会⁵におきまして平成30年から令和2年まで議論を行わせていただいて、労働時間の通算管理を維持した上でルールの特明確化を図る、また、先ほどの労働時間管理が煩雑であるという御指摘も含めまして管理モデルを導入いたしまして、それぞれで枠を設定していただくことで自社内の管理をしっかりしていただくという方法を示して、それが企業ヒアリングでもそういう趣旨を踏まえて導入していただいたということで広がっているということはあるのではないかなと思っております。

その上で、雇用・非雇用にかかわらず何らかの形で労働者の方から報告をしていただいて、そこでそのようなことも含めてしっかり考えていこうということで寄り添ってやって

⁵ 「労働政策審議会」と発言していたが、正しい表現に修正

いただいているようなところもあると思います。それぞれ使用者、企業、労働者に不安なこと、懸念点はあろうかと思しますので、そういう形でしっかり労使双方の話し合いの中で制度の形が見えてきて、そういうものを横展開することによってさらに今後考えるようなところについても参考にしていただいて、さらなる普及につながるのではないかと考えているところでございます。

以上です。

○川邊委員 ありがとうございます。

私も資料を出したのが今日の今日ですから、それに対して何か明確なお答えをいただけないというのは仕方ない側面があるかなと思いますけれども、こうして提案させていただきましたので、対話を続けて改善策を一緒に考えていきたいなと思います。

結局、ほかの方も指摘していますけれども、あまりにも煩雑なものがそのまま残っていると、かえって潜られるというか、事実上管理をみんな諦めてしまって、やらないか、ある意味違法な状態でやられてしまうかのどちらかに結局行き着くのではないか。特に前者は日本の経済のためにも避けたほうがいいかなと思うので、いかに労働者側の意見も踏まえつつ簡便にしていけるかというのはぜひ一緒に検討できればなと思いました。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、堀委員、お願いします。

○堀座長代理 御説明ありがとうございます。

今日の有識者の皆さんのお話やこれまでの委員の先生方の御指摘などを踏まえたと、雇用時間を通算し、割増賃金を支払うということについての制度の意義を見直したほうがいいのではないかという意見が大勢だったと思っております。

それに対して厚労省さんの今のお答えは、それは見直しをすることも含めて検討されるという御発言ではなく、むしろ労働者さん、企業さんによく制度を認識してもらって継続するというお答えだったということでよろしいでしょうか。これだけ問題意識が上がっている中で前向きに検討していただけるという方向性を示していただけるものかどうか、現時点でのスタンスをお伺いしたいと思っております。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（増田審議官） 御指摘につきましてですけれども、副業・兼業時における労働時間を通算管理することについては、繰り返しになりますが、厚生労働省で有識者による検討会及び労働条件分科会において平成30年から令和2年まで議論を行って、労働時間の通算管理を維持した上でルールの明確化、また、簡便な方法によるさらなる副業・兼業の推進というふうに進めているということが現在地でございます、実際にそういうものを利用した企業さんのほうでもいろいろな形で工夫して展開をされておりますので、そういうものをさらに進めていくというのも一つの方法ではないかなと考えているところで

ございます。

一方で、有識者の先生方からお話があったという点についても私どもも十分に留意はしているところでございます。働き方改革の関連法については5年を経過するということから、学識者による研究会を年度内にも立ち上げる予定でございますので、当該研究会の中で労働時間制度の在り方等についても議論になるのではないかと認識しているところでございます。

○堀座長代理 いろいろと働き方改革法案、法律の議論の中で、これは一旦維持する、割増賃金も必要だということで制度設計されて、今、ここに来ていると思っておりますけれども、宇佐川委員がおっしゃられるように、現状で兼業・副業についてどの程度進んでいるのかという実態調査、把握というものを正確にデータとして、していただいた上で、その中でも割増賃金というものを支払わなければいけないということが兼業・副業の障害になっているとすれば、そのさらなる見直しということも兼業・副業をさらに進めるという観点から必要な施策ではないかと思っておりますので、ぜひ御検討いただけたらと思っております。

もともと割増賃金というのは、長時間労働についての防御策の機能になっていて、一定の企業の通常の賃金額よりも高額な支払いを行うということでこれを一定抑止していくという観点であると承知しておりますけれども、兼業・副業というのは自由な労働者の意思に基づいて行われるものであることからすると、自律的にそれを選択しているということでございますので、必ずしも割増賃金というものの支払いを不可欠とする制度の趣旨というものではないのではないかと考えております。

これは有識者の皆さんも含めて御検討いただきたいと思いますが、5年後の見直しまでやらないというのではなく、今の現状を踏まえて今の制度として改正が必要かどうかを検討していただきたいと思っております。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

ちょっと付け加えると、先ほど厚生労働省さんから御説明いただいた現状の制度の議論について労政審等で議論したのが平成30年から令和2年ということで、正直コロナ前に議論されたことは、コロナによって副業を含めた働き方ががらっと変わった現状を全く反映していないとも思いますし、先ほどの企業に対するヒアリングのところ、雇成型モデルが認められていたと言っていますが、最近よく聞くのは、ルール上は認めているけれども実質は認めていないと。要は雇用契約では認めているのだけれども、実際に個別に許可をしていく段階でそれは企業として煩雑過ぎて正直やっていられないので、認めないから、実質は業務委託型しか使われていないということも聞いております。なので、その実態把握等も含めてちゃんとやっていただく必要があるのかなど。

先ほど11社中の9社ができているから雇成型もできるのだという考え方はかなり間違っているのではないのかなどというのはいろいろ聞いている中での現状の認識でもありますので、そこはしっかり御確認いただきたいなと思っております。

安中さん、お願いします。

○安中専門委員 ありがとうございます。御説明いただきまして理解が深まりました。

労働時間の通算、そして把握、管理ということについては、その影響が及ぶところが時間外労働、休日労働の上限規制への通算と割増賃金の支払いと健康管理の3つに絞られてくるのかなと理解しております。先ほど荒井先生から説明がありましたように、健康管理時間については労働安全衛生法によって規律されているために、労働基準法38条による通算に関しては上限規制の把握のためということと、割増賃金の支払いのためという2つのことが関係してくるのだと理解しました。

そうすると、昭和23年の労働時間通算に関して、事業主を異にする場合であっても通算するという行政解釈、これは法規制そのものではなく行政解釈なのであって、その解釈には異なる学説も有力学説として存在するということなのですが、ここで厚生労働省さんにお伺いしたいのですけれども、この23年通達というのは上限規制と割増賃金のどちらにも関連してくるものとなろうと思いますが、上限規制のほうは事業主を異にする場合であっても通算するということにしつつ、例えば1か月100時間以上となるものは法違反である、2か月、3か月、4か月、5か月、6か月で平均を取ったときに80時間以内に納めなければならないという考えは維持しつつ、割増賃金のところだけを分離して、考え方を割増賃金の対象からは外すという整理をすることは技術的には可能なのでしょうか。

○間下座長 ありがとうございます。

厚生労働省さん、御回答をお願いします。

○厚生労働省（増田審議官） ありがとうございます。

先ほど海外の資料がございましたように、割増賃金のほうを通算していないという海外事例もあるということは承知をしております。

先ほどのいろいろ御議論いただいたという中では当然そういうことも含めて御議論いただいたわけでございますけれども、当時はそういうことも維持しながら、しっかり納得する形で副業・兼業を進めていこうという結論になり、今のようなガイドラインとしてしっかりやっていこうということになったということでございます。

先ほど座長からもお話がございました、いろいろ事情が変わっているのではないかと思います。先ほど5年後見直しというお話をさせていただきましたけれども、来年4月で5年を迎えるということでございますので、そのような労働時間をどうしていくのかということにつきましては、年度内にそういう議論を立ち上げるという予定でございますので、そういうことも含めた形での議論がされると承知をしております。

○間下座長 すみません、安中さんの御質問にお答えいただいているのかなと思うのですが、先ほどの技術的なこととしてそもそも分離ができるのかどうなのかという点についての御見解はいかがでしょうか。

○厚生労働省（増田審議官） 先ほど海外事例を紹介したのは、当然そのような制度設計

をされている国もございますので、それは法律の立て方によって決まるということで、法的なことからするとできないということはないかと考えております。

○間下座長 安中さん、よろしいですか。

○安中専門委員 ありがとうございます。

健康管理の方面では労働時間通算というものは必要だろうと私も考えているのですけれども、割増賃金だけは通算から外すということは少なくとも必要であろうと思っています。これはここまでも議論されているように、雇用されている方が他社で雇用によって兼業・副業するということが実質的に難しい状況にある。それは労働時間の通算管理が非常に煩雑であるから。そうすると何が起こるかということ、業務委託契約によって副業を認めることが偽装請負となる例も多いということが実態だろうと思いますので、そうすると、やはり割増賃金の通算ということが外れれば、労働時間通算というものがより簡素に行うことができるのではないかなと思いますので、ぜひ御検討いただきたいと考えております。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

今の偽装請負のところは先ほどどなたかからも、ちょっとどなたか忘れてしまいましたけれども、御指摘があったところではあります。面倒くさいから、管理をしなくてよくなるから結局業務委託に振ってしまうということもよく聞くわけですが、これは偽装請負によって現状健康管理すらできなくなるという、むしろ本来の趣旨から外れてしまうのではないかと御指摘もあったと思うのですが、そこについては厚生労働省さんの御意見はいかがでしょうか。

○厚生労働省（増田審議官） 雇用という働き方、非雇用という働き方のそれぞれにメリット、デメリットが労働者側にとってもあるかと思っておりますので、そちらはどちらの制度においてもルールを守ってしっかり働いていただけるようにするということが重要かと思っております。

労働契約でやるべきところを、指揮命令はするけれども、偽装契約という形で契約によるということについては、しっかり労働者としての保護が必要であると考えておりますので、そちらについてはそちらでしっかり進めていく必要があると思っています。

副業・兼業の労働者をどのような形で活用するかということも企業によって様々かと思っております。指揮命令という形で実際に来ていただいて、そこで指導等も含めてやっていただくという働き方もあれば、コンテンツを作るという形で空いた時間に請負として成果を収めていただくような形もあるかと思っておりますので、そういう働き方などは実際にやっていただきたいことに応じて雇用・非雇用がしっかり選べて、その活躍の機会が広がるということが非常に大事かと考えております。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 ありがとうございます。厚生労働省さんと荒井先生にそれぞれ少し質問

があります。

まず厚生労働省さんから、兼業・副業ガイドラインで管理モデルなどの通算の仕方をここで定めたのですが、これは実はこのガイドラインを定める前からそういう運用をしていたとか、学説上こういう通算をしたほうが良いという解釈があったわけではなくて、そのとき初めて作ったのですよ。そのとき初めて作った制度なのだけれども、それがうまくガイドラインを作った後に回っているかということ、今日、実際にいろいろな人から話を聞くと、やはり使い勝手が悪くてほぼ実行可能になっていないよねという話だったので、厚生労働省さんとしては実際ガイドラインを作ってみて、それがどれぐらい本当に実行可能な形で進行しているのかを、例えば兼業・副業を認めているかどうかだけではなくて実際の具体的な運用についてもちゃんと認識して、制度設計・改正に対して議論をしていただきたいと思うのですが、それとの関係で、ヒアリングをされたという厚生労働省さんの資料の6ページで例えば管理モデルを導入している企業が4社見られたということがありますが、具体的にこの管理モデルを使っているところも使っていないところもいいのですが、割増賃金の支払いがちゃんと労働基準法に則ってやられているかどうかのヒアリングもされたかどうかですね。例えば本業と副業があって、合わせたら週40時間とか1日8時間を超える場合に、どちらがどういう形で割増賃金を払い、今日、言われていたのは、多くの場合は副業先が負担することになるけれども、副業先が負担するときに、例えばその会社で働いている人が1,000円のときに割増賃金だと1,250円になるという支払い方をしたのか、実は実務上出るお金は一緒にしたいので、副業先に来るときは元々の算定基礎を20%⁶減らした上で割増賃金を足すと、現場の人と元々本業として副業先で働いている人と同じように契約書上の賃金設定をすることは適法かどうかという質問を受けて、どうしたほうがいいでしょうねという話を聞いたこともあります。そこら辺の運用がどうなっているかがヒアリングで聞かれて、もしその実態が分かるとすれば、どういうふうになっているかということが分かっているかを教えていただきたいというのが一つです。

荒井先生については、まず海外の調査を私は働き方改革のときに荒井先生たちと一緒にして、ヨーロッパもいろいろな国がある中で比較的分かりやすい制度設計がされているよねという調査を一緒にしたのですが、この海外のデータから見たときに、日本でこれから制度設計を変えて新しい制度を作っていくときに得られる示唆、こういうふうにするとならざるもの制度の趣旨に沿ったものであるのではないかとということが考えられるかというのを荒井先生から御意見を伺いたいのと、あと一つ、ちょっと専門的なところになるのですが、要は知らなかった場合にどうなるかということについては、上限規制を超えた・超えないというのは、これは刑事罰なので故意でないと罰せられないというのは確定した解釈だと思いますが、割増賃金が発生するかどうかというところについては、37条に基づく民事で請求権が発生するかどうかは必ずしも故意ではなくて客観的

⁶ 「25%ぐらい」と発言していたが、正しい表現に修正

に実態があれば発生するという解釈がスタンダードだと思います。

そういう意味で、今日御紹介いただいた裁判例はあるのですが、それが正しいかどうか、割増賃金の発生の根拠としてどういう解釈が一般的かということについても荒井先生に併せて御指摘いただければと思います。

私からは以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

では、まず厚生労働省さんから御回答をお願いします。

○厚生労働省（澁谷課長） 厚生労働省労働条件政策課長でございます。

昨年に行いましたヒアリングにおいて、管理モデルを導入している会社が4社ほどあったところでございますが、ヒアリングの際に、先ほど先生から御質問がございましたような、何時間目から割増賃金の対象にしているのかといったところまでの詳細、あるいは具体的な副業の方を受け入れるに当たっての賃金額をどのように決めているのかというところまでは、申し訳ありませんが聞き取りの際には聴取をしていなかったという結果でございます。

○間下座長 水町専門委員。

○水町専門委員 ありがとうございます。

ということは、厚生労働省のガイドラインに従った管理モデルは導入しているけれども、それが労基法に違反しない形できちんと運用されているかどうかについては確認できていないということですね。

○厚生労働省（澁谷課長） 労働基準法に適法か違法かというところを突き詰めるヒアリングではないので、その点を明確に確認はできていなかったというのが昨年のヒアリングの状況でございます。

○水町専門委員 ありがとうございます。

○間下座長 ありがとうございます。

実際それは割増賃金が払われたかどうかということもまだ特に確認はできていないで、その仕組みを入れているかどうかということだけということですか。

○厚生労働省（澁谷課長） おっしゃるとおりでございます。これはあくまで行政機関としての厚生労働省がヒアリングを実施したものであって、労働基準監督機関として行ったわけではないので、適法性、違法性について突き詰めた聴取はしていないというものであります。

○間下座長 分かりました。ありがとうございます。

それでは、荒井先生、お願いします。

○森・濱田松本法律事務所（荒井弁護士） ありがとうございます。水町先生には日頃様々な御指導をいただいているところでございますので大変恐縮でございますけれども、まず

1点目の海外調査の部分から得られる示唆というところは非常に難しい御質問⁷と思っています。調査をしたドイツ、イギリス、フランスの3か国の各法律事務所に問合せをして実態について調査を行ったものでございますけれども、率直なところで言いますと、制度としてはこうなっているのだけれども、事実上議論になっているということがほとんど実態としていないのだというところがありましたので、変な話、日本のほうが議論としては先に進んでいるようなところもあるのかもしれませんが。ですので、そういった意味でどこまで参考にしたほうがいいのかというところ自体もやや御回答としては難しいのかなと思っています。

ただ、先ほど来かなり議論が出ておりますけれども、本来は健康管理の部分が最大の問題なのだろうと思っています。この3か国についても、副業・兼業について労働時間通算を制度としてはするのだという政府解釈があるのですけれども、これはあくまでも労働者の健康安全保護の問題なのだということで、これはフランスとイギリスについては明確にそういった御回答をいただいています。

そういうことで考えますと、日本の法規制という意味でいうと、労働基準法のほうには労働時間通算の解釈規定はあるのですけれども、労働安全衛生法にはそもそも規定がなく、労働時間通算しなくていいという解釈というか、そもそもそういう法律になってしまっているということで、これ自体がそもそも逆なのではないかというところも、本来であれば労働安全衛生の観点から労働者の労働時間というのは通算すべきであって、ある意味使用者を罰するという観点の労働基準法の観点でいうと、副業というのはあくまでも労働者がイニシアチブを取って働くものでございますから、それに対して使用者に罰を与えていくというのはやや腹落ち感がないのではないかと感じるところでございます。

そういった意味で言うと、割増賃金の問題ももちろんそうでございますけれども、そういったところは健康管理については通算をする、しかし、労働基準法全般の使用者を罰するという観点でいくと、通算というのはやや違和感があるというところでございます。

2つ目のポイントで、知らなかった場合にどうなるかというところでもございましたが、御指摘のとおり、犯罪であるから故意がなければ成立しないのだというところでもございますが、実際には御指摘のとおり裁判例は、先ほど御紹介したとおり副業の事実について確定的な認識がなければ、割増賃金を払わなくていいといった地裁の判決を高裁が少し表現を変えていますけれども、それを肯定しているものがございます。

これをどう見るかというところですが、水町先生の御指摘のとおり、これは刑事の場合には故意犯だから要件を欠くのだけれども、割増賃金のほうは故意の認識がというのはそこまでの議論は正直判旨でも出ていないということではあります。

ただ、私として理解しているのは、働かせたことに対する賃金が発生するという構造で

⁷ 「御示唆」と発言していたが、誤りのため修正

言えば、そもそも副業に関しては働かせているという構造になっていない。ですので、いわゆるサービス残業のようなものは自分たちの黙示の意思表示がある中で働いている。それを知らなかったとしても、それはやはり黙示の意思表示としては抽象的には故意があるし、業務命令をしているし、労働があるという形になるわけですけれども、副業についてはそもそも働かせていないという形になるのかなと個人的には理解をしてございました。

以上になります。

○間下座長 ありがとうございます。

水町委員、よろしいでしょうか。

ほかに御質問、御発言のある方はいらっしゃいますでしょうか。よろしいですか。

事務局から何かありますでしょうか。

○麻山参事官 特にございません。

○間下座長 村上委員、お願いします。

○村上専門委員 ありがとうございます。荒井先生に1点だけ。

今、いわゆる企業の雇用の話が中心ですけれども、健康管理という観点からはフリーランスの労働時間なども関わってくると思いますが、そこまで含めた制度設計をするとした場合、どういう点に気をつければいいか、もし何か御示唆があれば、お願いできますでしょうか。

以上です。

○間下座長 荒井先生、お願いします。

○森・濱田松本法律事務所（荒井弁護士） ありがとうございます。

これは非常に難しい問題でございまして、私としては先ほど川邊委員からお示しいただいたコメントだったと思いますけれども、少しコメントとしてありました、副業は本業とは別のプライベートの話なのではないかと。そうだとすると、飲み会に行くのもゲームをするのも⁸それは本業が終わった後なら勝手にやればいいのか、なぜ副業の場合だけはそこを管理しなくてはいけないのか、通算しなくてはいけないのかといった根本的な疑問というのがどうしてもあるように思います。

そうだとすると、先ほどまさに委員からも御示唆がありましたとおり、これは本来は労働者御自身が管理すべき問題なのだろうと。それはフリーランスでも労働であっても、御自身の健康管理というところについて、今までは無意識的にそれは企業が責任を負うものなのだというある意味当然の前提を置いていたように思いますけれども、それは労働というものが、企業が業務指示で命令させて動かすというものが前提にあったわけですけれども、副業の場合はそうでないということになりますので、フリーランスであっても、雇用一雇用の副業であっても、個人として自分の健康を管理するのだといった観点での設計というのが必要になっていくのかなと私個人としては思っております。

⁸ 「ゲームに行くのも」と発言していたが、誤りのため修正

○村上専門委員 ありがとうございます。

先ほど川邊委員からもいわゆるクラウドサービスのAPI連携でというお話がありましたので、フリーランスを支援する様々なサービスが出てきて、それはお金だったり税金だったりいろいろ管理する中で労働時間や健康管理も一緒にできれば理想かもしれないなど今のお話を伺って思いました。どうもありがとうございました。

○間下座長 ありがとうございます。

では、堀委員、お願いします。

○堀座長代理 お時間があるようでしたら、競業避止の関係でも1つずつ厚生労働省様、それから荒井先生にお伺いしたいなと思っておりますけれども、まず、厚生労働省様においては副業・兼業の促進に関するガイドライン上でも競業避止義務について一定就業規則等で制限の範囲を明確にするということについて、あるいは注意喚起をするということが考えられるという御指摘があったかなと思っておりますけれども、この点について企業がどのような取組をしているのか、企業側が競業の範囲を明確にできているのかどうか、あるいはそこが抽象的で広範囲になってしまい、副業・兼業を阻害する要因となっているのかどうか、この点についての実態把握をされているようであれば、それを教えてください。

そして、荒井先生におかれては、この点の競業避止義務の適用範囲、あるいは守秘義務や情報管理の観点から一定の兼業・副業を阻害する要因になっているのかどうか、もしこれを改善するということになる場合にはどのような改善策が考えられるのかということについてお伺いできればと思います。

○間下座長 まずは厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（澁谷課長） 厚生労働省でございます。

まず、競業避止義務の状況につきまして、私どもが昨年度実施しましたヒアリングの中では具体的にどのような規定になっているかというところまでは確認をいたさなかったところでございます。

一般論にはなりますけれども、競業避止義務違反となるかどうかということは最終的には個別事案ごとに司法判断される場所もございまして、なかなか業種ごと、あるいは働き方によってこういう場合までなら認められます、認めませんということを具体的にお示しするという事は、行政としては現時点では難しいのかなと考えているところでございます。

○厚生労働省（増田審議官） 補足でよろしいでしょうか。

○間下座長 どうぞ。

○厚生労働省（増田審議官） 先ほど課長が御説明申し上げましたように、どういうものをという形ではヒアリングはしておりませんが、実際に副業・兼業を始める前に業務内容や実施期間、どういうところでやるのかということについてお話をいただいて、その中でそういうものに当たりそうなものについては労使できちんと話し合っ、それから実際に行うということで、そういうルールを社内のルールとして定めるということで、事

前に内容を確認することでそういうリスクを労使ともに避けて実際に始めるという手続的なところでの話はございましたので、そういうものも避止義務の内容が業種等によっても異なるということからすれば重要なのではないかなと考えているところでございます。

○堀座長代理 1点だけ、先ほどの厚生労働省様の調査でも、自社が他の企業に雇用することは禁止していないというアンケート結果がある一方で、他社が本業の方を雇用として受け入れるかどうかというところについては少数であるというアンケート結果も出ていたかなと思います。何か情報機密の観点から懸念があるのか、あるいは競業ということも含めて何か受入れ側についても懸念みたいな抽象的な阻害要因があるのかどうかというところが少し気になりました。

今、お答えいただきたいという趣旨ではなくて、実態調査をされる際にはぜひそうした観点からも受入れ側も送り出し側も問題がないような形である意味セーフハーバーのようなものが事例として公開されるということが兼業・副業の促進になっていく観点もあるかと思われましたので、ぜひ実態調査の上、もし行政としてできる範囲の必要な施策があるとなれば、御検討いただきたいなと思われました。

すみません、荒井先生、お願いします。

○間下座長 荒井先生、お願いします。

○森・濱田松本法律事務所（荒井弁護士） ありがとうございます。

競業避止の部分は、私は第1回の柔軟な働き方検討会の副業ガイドラインを作成したときの委員のメンバーでもございましたけれども、実はこの競業避止の部分というのは、もし実際に副業が広がっていくとすれば非常に大きな問題になっていくだろうと予想していたところでございます。

ただ、先ほど厚労省様の御指摘もありましたとおり、なかなかこの部分についての調査などは進んでいないような実態になっているのかなと思います。これはどうしてもケース・バイ・ケースで判断せざるを得ないという部分が非常に大きいと私も思います。例えば従業員の仕事や触れている情報の質といったことによっても変わっていくだろうと思いますので、どうしても後から判断していくようなことにならざるを得ないところが過分にはあるだろうと思います。

一方で、その曖昧さがゆえに自分がこの副業をやっているのか、いけないのかというところが非常に分かりづらいというところで、結果としてダメでやってしまうということも起きますし、もしくは諦めてしまうということが実際に起きているのだろうという認識はしてございます。

改善策として、外資系企業の取組として私が存じ上げているところとしては、ぜひ副業・兼業というのはやっているよと、ぜひやってくれと、この会社にとっても非常にそれは喜ばしいことなのだ。ただし、この分野とこの分野に関してはやめてくれといった明確なポリシーを定めていっちゃって、その中で自由にやってくれという取組をされている例を見たことがございます。なかなか各社さんによっても一律にこのやり方であればという

こともないかと思うのですが、できればそういった形で事前に明確なネガティブリストを作成していただくと、実際には非常に判断としてはやりやすくなるのかなと感じているところでございます。

また、逆に言うと政府として、もしくは厚労省として、例えば競業避止といっても何でもかんでも競業避止になるわけではないよというアナウンス一つでも出ますと、もう少し厳密に考えたほうがいいのかと考えるきっかけにもなるのかなと感じております。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、中室委員、お願いします。

○中室委員 どうもありがとうございます。

私はこの分野の素人なのでぜひ教えていただきたいと思うのですが、先ほど来さんごん話題になっている時間通算の件なのですけれども、これは先ほどお話があったように平成元年まで行われた労政審の中でいろいろ議論が行われて、結局労使双方の間で全然納得が得られなかったのではやらないということになったという経緯があるのかなと理解をしています。

座長がおっしゃったように、コロナ前のことでもあるし、ひょっとしたら少しアップデートが必要なところもあるのかもしれないのですけれども、この時間通算をやるということについての主だった反論というか、絶対にやってもらっては困ると言っている人たちが、どのような合理的な理由でそういう主張をされているのかということをお話していただけないでしょうか。私にはそこがどうしても理解できなかったもので、どういう論点があったのかということをお話いただくと、厚労省さんにお教えいただきたいと思っております。よろしくをお願いします。

○間下座長 中室さん、今のは通算しなければいけないと言っている方の意見ですか。

○中室委員 そうです。おっしゃるとおりです。

○間下座長 それでいいのですよね。

では、厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（澁谷課長） 当時の審議会労働条件分科会⁹における主だった議論として出されたものを幾つか御紹介したいと思います。

まず、労働契約の基本原則や労働条件の最低基準を定める労働基準法については、副業・兼業を行う場合でも等しく適用されるべきであるということが御意見としてあり、現行の行政解釈は堅持すべきであるということや、各事業主の下での法定労働時間を超えた場合のみに支払いを義務づけるということは、労働者保護という法の理念や目的から逸脱してしまうのではないかとということや、従来、時間外の上限規制がなかったということもございしますが、割増賃金自体に時間外労働の抑制機能だけではなく、結果として長時間労働を

⁹ 「審議会」と発言していたが、正しい表現に修正

行った労働者に対しての補償という側面もあるということでの御意見があったところでございます。

○厚生労働省（増田審議官） 補足をちょっとよろしいでしょうか。

先ほど、働き方改革関連法¹⁰のお話をさせていただきましたけれども、日本は諸外国に比べましても長時間労働という実態もございますし、過労死等が社会的問題になっているのもございます。そのために上限規制として一月100時間未満でございますとか、月々で80時間という基準を設けて、それをしっかりやることで誰もが働きやすくなるようにということもしっかり進めているというところでございますし、そういうものも含めて御議論いただいたものと考えているところでございます。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

中室さん、よろしいですか。

○中室委員 そうですね、ちょっと時間もないので先に川邊さんに進めていただいてよろしいでしょうか。

○間下座長 では、川邊さん、お願いします。

○川邊委員 2つ厚労省さんに質問がありまして、一つは実は中室さんがした質問だったので、一旦理解ですというところでは。

もう一つは、5年間の前回決めた内容での実施が終わり、今年度中にもその改善に向けた有識者会議が開かれるということをおっしゃっていただきましたけれども、そこの中では今日話したような論点、時間管理を誰がするのか、私の提案だと個人に帰すべきなのではないかというところではございますけれども、あと、賃金のほう、これは有識者会議の課題としてはもう上げる予定があると思っておけばいいですか。割増料金の件ですね、すみません。この2つです。

○間下座長 ありがとうございます。

厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（澁谷課長） 先ほど審議官から申しあげました今後立ち上げる研究会につきましては、働き方改革関連法の施行から5年後の見直し¹¹ということで、労働時間制度を中心に労働基準法制の様々な課題を御検討いただく場として立ち上げるものと理解をしております。

このため、規制改革会議の皆様からこのような御意見がありましたということは当然御紹介させていただいた上で、割増賃金も含めた副業・兼業の場合の労働時間の在り方についても他の会議からの御意見も御紹介しつつ、改めて私どもとして御議論の要否も含めて先生方に御議論いただくことになるのかなと考えております。

○川邊委員 なるほど。

¹⁰ 「働き方改革法」と発言していたが、正しい表現に修正

¹¹ 「働き方改革5年後の見直し」と発言していたが、正しい表現に修正

あとは、今年度中ということですがけれども、もう年明けとかに立ち上がり始めるのですか。

○厚生労働省（澁谷課長） 現在準備中でございますので、年度内には立ち上げたいと思って鋭意進めておるところでございます。

○川邊委員 理解しました。

○間下座長 ありがとうございます。

そろそろ時間になりましたので縮めていきたいと思いますが、先ほどの中室さんの質問に御回答いただいたのですが、副業の特徴などをあまり考えずに御意見が出たような気もしているのですけれども、そこの今の副業を個人が選択して行うという観点での議論というのはあまり理解されなかったイメージなのではないでしょうか。反対されている方、割増賃金を通算でやるべきだとおっしゃっているところについてはそういうことなのではないでしょうか。もしくは副業の考え方を理解した上でも、それは今までのところにスティックすべきだという御見解だったのでしょうか。

○厚生労働省（増田審議官） お答え申し上げます。

労働政策審議会労働条件分科会¹²前に、副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会というのも1年間ぐらい開催をしておりまして、その中ではそのような副業・兼業の実態でございますとか、海外視察を先生方にさせていただいて、その内容でございますとか、そういうものも含めた上で通算する・しないについては両説があるということも含めて御議論いただいておりますので、そのような中で出てきたのが先ほど課長から御紹介させていただいた意見であると考えております。

○間下座長 分かりました。ありがとうございます。詳しい議論の経緯についてもまた別途お伺いしたいと思います。

時間になってまいりましたので、本件についての議論はここまでとさせていただきます。活発に御議論いただきましてありがとうございました。

今回は副業・兼業の円滑化について御議論いただきました。副業・兼業につきましては、有識者の皆様からいろいろ御説明いただきましたように、労働者の方々だけではなくて送り出し企業、そして受入企業にもメリットがあるという働き方となっています。

また、社会全体においても高生産性の産業への労働移動を通じた良質な雇用の確保であったり、限られた人材の質の向上と効率的な活用を通じた生産性の向上といった点が期待されているということが御説明の中でありました。

一方で、2023年時点で副業の送り出しを容認する企業は60.9%あるという中で、副業を受け入れる企業は24.4%ということもいただいております、副業の受皿となる企業を増やすといったことも必要だということになります。

そのために、いろいろ出てきている御意見として特に自らの事業所における労働時間と

¹² 「労働政策審議会」と発言していたが、正しい表現に修正

副業・兼業先の事業所における労働時間を通算して管理するために、労務管理が複雑である点であったり、労務管理を軽減する管理モデルを導入するという場合、副業・兼業先企業が自社の労働時間全体を法定外労働時間として割増賃金を払わなければいけないというなかなか理解が難しい点、そして厚生労働省さんの示す競業避止の範囲が今のところ、いろいろ説明いただいているのですが、一般の方から見ると不明確であるというところ。こういうところから企業が過度に副業・兼業先を制限するおそれがあるといったところの、副業・兼業の実施を阻害する制度上の課題を解決していくことが急務だと思います。

厚生労働省様におかれましては、副業・兼業で働く人材の健康の確保を前提としてしっかり定着・拡大させていくといった考え方については同じ方向を向いていただいていると思いますので、本日の議論を踏まえた上で、特にコロナ後の働き方、そして労働環境の大きな変化、また、こういったことを受けた実施している企業や労働者の実態把握といったことをより細かくやっていただいた上で、特に正しい副業・兼業の妨げになっているような副業・兼業通算での割増賃金の廃止など、副業・兼業の円滑化に向けた制度の見直しについて積極的に取り組んでいただきますようお願い申し上げます。

これにて本日の議事は全て終了しましたので、ワーキング・グループを終了いたします。本日はお忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございました。