



副業・兼業ができるって？

◆柔軟な働き方の一つ／労務管理が課題

Q－なぜ政府が勧めるの。

A－2017年3月に政府が取りまとめた「働き方改革実行計画」の中で、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」の一つに挙げられました。労働者が主体的に自らの働き方を選択できるようにすることが必要としています。労働者の活躍を一つの企業内に限定しない副業・兼業は、企業にとっても優秀な人材を活用することにつながります。

Q－実態はどうかしら。

A－ある調査機関のレポートでは、調査対象企業の半数が就業規則などによって社員の副業・兼業を全面的に禁止しています。現時点では「本業がおろそかになる」「労務管理が難しい」などとして消極的な企業が多数を占めているようです。ただ大企業を中心に、社員一人一人の自発的な能力開発を促す目的で副業を解禁する動きが広がっています。

Q－どんな利点や課題があるの。

A－プロジェクトごとに即戦力になる人を募集して一定期間雇用できれば、働く側・企業の双方にメリットがあります。一方、副業・兼業によって長時間労働を招いては本末転倒となるため労務管理が課題となります。雇用保険、労災保険などについてクリアすべき課題があり、本通常国会で「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が可決されました。

Q－県内の状況は。

A－ハリタ金属（高岡市）は18年から、副業許可制度を導入しています。南砺市では東京の副業プラットフォーム運営会社と連携協定を結び、副業を希望する都市部の企業の社員と市内企業を仲介する仕組みをつくっており、日の出屋製菓産業（南砺市）がこのスキームによってプロフェッショナル人材と雇用契約を結んでいます。こうした取り組みは、地域の交流人口を増やす観点からも進んでいくと思われます。

（北陸経済研究所の米屋信弘が解説しました）

