

## 6 副業・兼業

### (1) 副業・兼業の導入状況

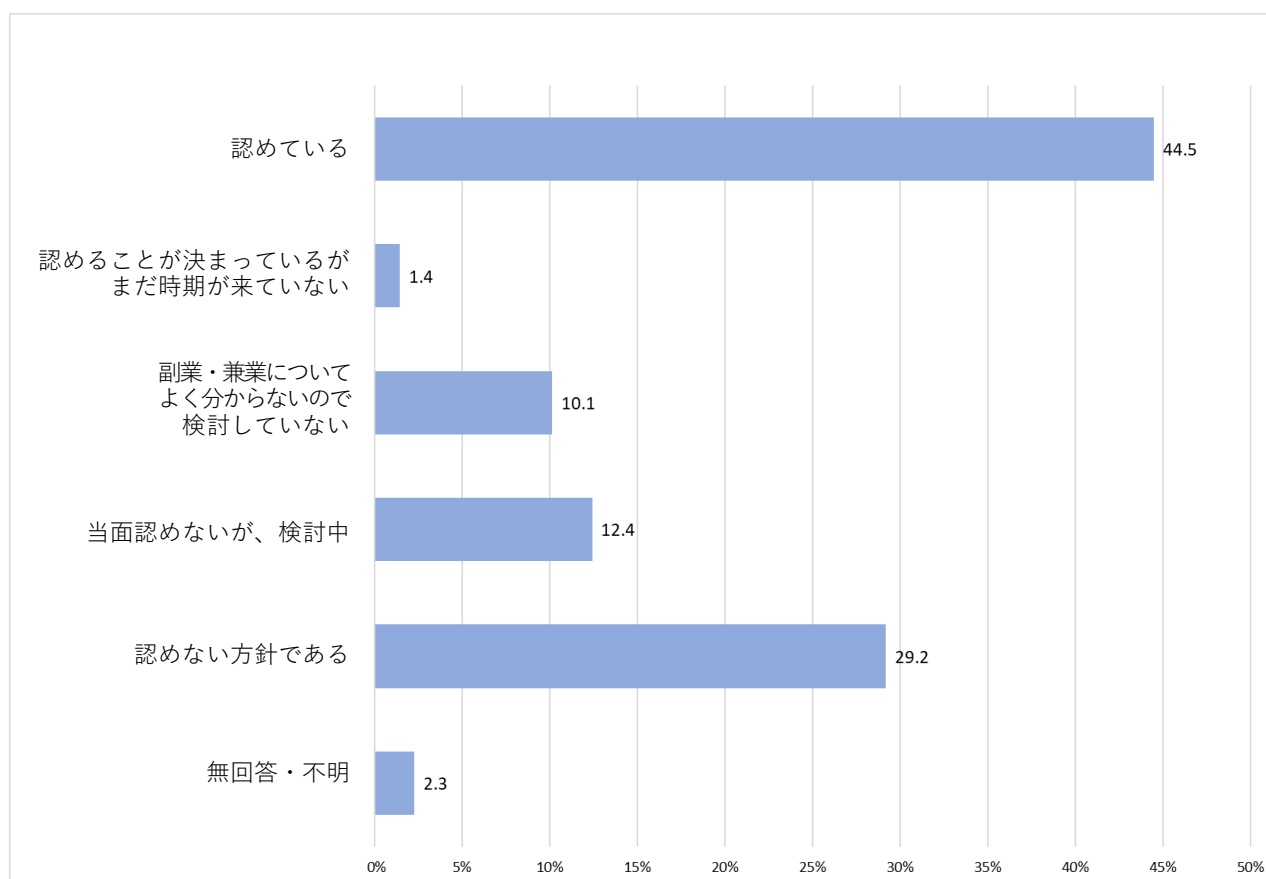
厚生労働省は、平成 30 年 1 月、副業・兼業について、企業や労働者が現行の法令のもとでどういう事項に留意すべきかをまとめたガイドラインを作成した。また、ルールを明確化するため令和 2 年 9 月にガイドラインを改定している。

さらに、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、令和 4 年 7 月にガイドラインを改定し、副業・兼業の導入を推奨している。

#### ①副業・兼業の許可状況

副業、兼業の許可状況では、「認めている」が 44.5%と最も高いが、「認めない方針である」が 29.2%、「当面認めないが、検討中」が 12.4%と次いで高くなっている。【図 34】

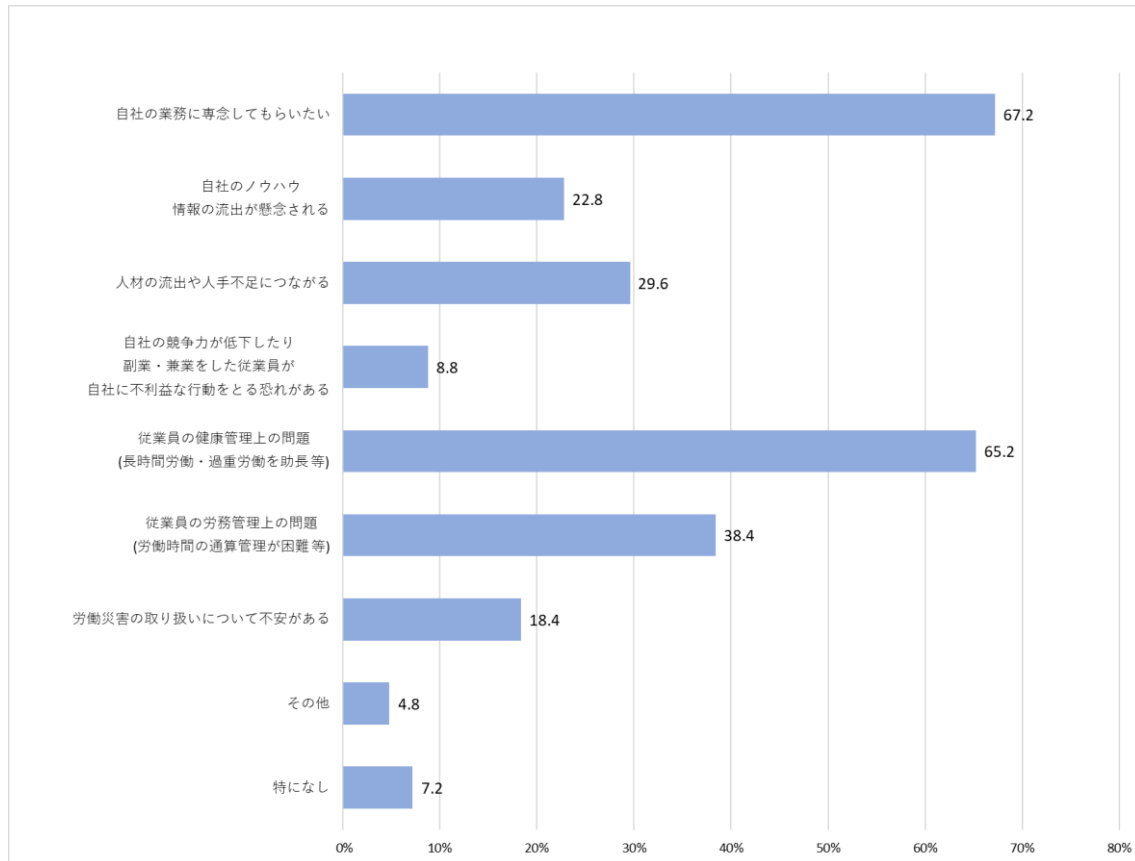
【図 34】 副業・兼業の許可状況



#### ②副業・兼業を検討、認めない理由

副業・兼業を検討、認めない理由としては、「自社の業務に専念してもらいたい」が 67.2%、「従業員の健康管理上の問題(長時間労働・過重労働を助長等)」が 65.2%と高くなっている。他方、「人材の流出や人手不足につながる」が 29.6%、「自社のノウハウ、情報の流出が懸念される」が 22.8%と、人材や情報などの流出を心配する回答もあった。【図 35】

【図 35】 副業・兼業を認めない理由

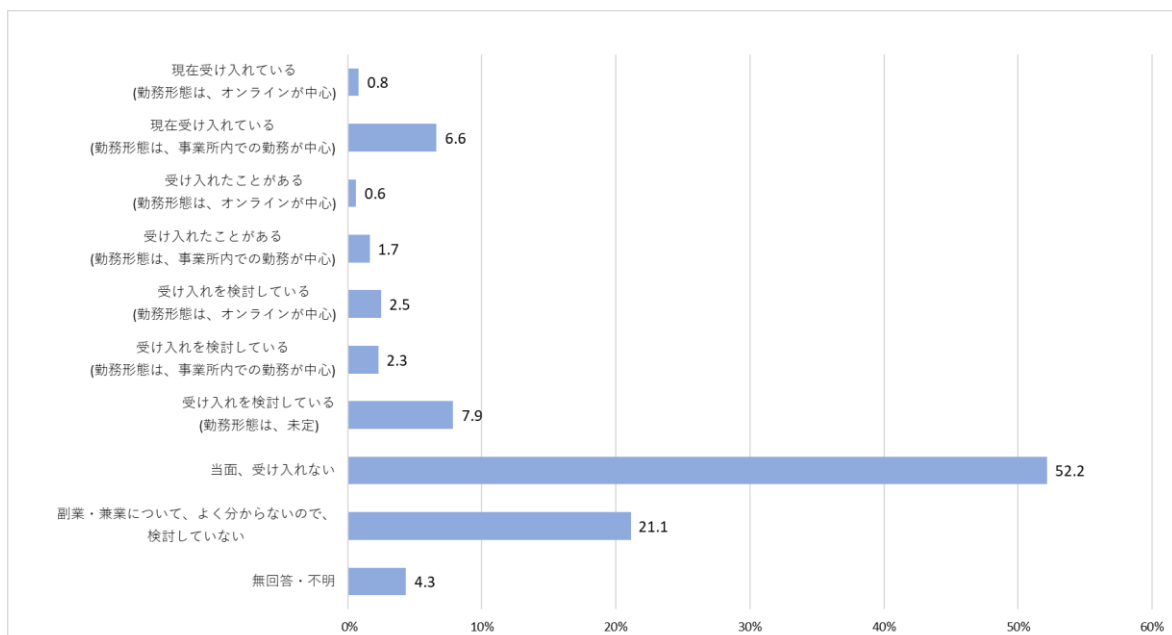


## (2) 副業・兼業人材の受け入れ

### ① 副業・兼業人材の受け入れ状況

副業・兼業人材の受け入れ状況については、「当面、受け入れない」が52.2%と最も高く、次いで「副業・兼業について、よく分からないので、検討していない」が21.1%と、「受け入れない」「受け入れを検討していない」とする事業所が大半を占めている。【図 36】

【図 36】 副業・兼業人材の受け入れ状況



## ②副業・兼業人材を受け入れない理由

副業・兼業人材を受け入れない理由としては、「対象業務がない」が52.0%と高く、「自社の人材で十分足りている」が30.2%と、現状では副業・兼業人材を受け入れる必要がないと回答する事業所が多かった。【図 37】

【図 37】 副業・兼業人材を受け入れない理由

