

# 大滝人事労務研究所便り

## 社員の副業・アルバイトを認める場合の留意点

### 不況による影響

金融危機に端を発する昨年来の不況により、各企業における「派遣社員の解雇」、「有期契約労働者の雇止め」、「一時帰休」、「希望退職・早期退職」、「退職勧奨」、「整理解雇」の実施などが数多く報じられています。また、「給与カット」、「賞与カット」などを実施するところもあり、これらは社員の生活に関わるため、大きな問題となっています。

給与カット・賞与カットによる社員の収入減に対応する施策の1つとして、従来は認めていなかった「副業」や「アルバイト」を容認する企業が徐々に増えているようです。社員に副業・アルバイトを認めることにより、減った分の給与を補填してもらおうのが狙いです。

### 会社にとっての選択肢

これまで社員に副業・アルバイトを認めていなかった（いわゆる「兼業禁止規定」を置いていた）会社がこれらを認める場合の選択肢としては、以下の3つが考えられます。

- (1)「会社による許可制」として認める。
- (2)「会社への届出制」として認める。
- (3)「完全解禁」として認める。

上記のいずれを選択するにしても、会社の就業規則や社内規定を整備し、社員の副業・アルバイトを認める場合の基準をはっきりと社員に示しておかなければなりません。

また、副業・アルバイトを認める場合でも、期限を決めて認めるのか、今後はずっと認めるのかを決めておくべきです。



### 認める場合の留意点

副業・アルバイトを認めるとしても、注意しなければならない点がいくつかあります。

1つは、「自社の業務と競合するような会社での副業・アルバイトは禁止する」ということが考えられます。自社の社員を競合会社で働かせることにより、自社の営業秘密やノウハウなどが他社に漏れる可能性があるからです。

もう1つは、「疲労やストレスなどを溜めさせない」ということです。副業・アルバイトを認めてトータルの労働時間が長くなることによって、社員に疲労・ストレスが溜まり、それにより自社での仕事がおろそかになってしまえば、本末転倒です。

これらのリスク等も十分に検討したうえで、会社の方針を決定しましょう。

## 「短時間正社員」定着促進のための助成金拡充へ

### 就業意識・価値観の変化

厚生労働省は、子育てや介護などで就業時間に制約があっても正社員として働くことができる「短時間正社員」を定着させるため、助成金制度を今夏にも拡充する構えです。

様々な雇用形態が入り混じる現代で、就業意識や価値観の変化により、個人の希望に応じた働き方を選択したいという労働者が増加しています。

### 「短時間正社員」の働き方

短時間正社員は、「正社員」としての身分は変わりません。1日の労働時間や1週間の労働日数をフルタイム正社員より短くするものの、仕事はフルタイム正社員と同じで、給与や賞与は働いた時間に比例して支払われ、昇進は通常正社員と同等に扱うなど、これらの点で非正社員とは区別されるものです。

現代では、個人の希望に応じた働き方を選択したいという労働者が増加しており、中でも育児や介護の課題を解決し、就業を継続しながら仕事と家庭の両立を目指す手段としては有効な働き方と言えるでしょう。

### ワークシェアとの違い

時短で働く方法としては「ワークシェアリング」の名称が知られていますが、これは、仕事の総量を労働者で分かち合うというもので、1人当たりの労働時間を減らすことによって企業全体での雇用を維持したり、様々な業務ごとの短時間労働を組み合わせることによって雇用機会を増やしたりすることにつながるというものです。

これに対して、短時間正社員制度は、労働者の地位を正社員と同じにするというもので、特に現在就労中の人にとっては、現状の業務を続けやすいと言えるでしょう。

### 国や企業に期待されること

現在、企業が短時間正社員を導入する際、「短時間労働者均衡待遇推進助成金」(パートタイマー均衡待遇推進助成金)として最大40万円を支給される制度があります。この制度は、従来、短時間正社員を導入する際に、1人でも複数人でも助成金額は同じでしたが、厚生労働省は、今夏にも、人数に応じて金額を増やす仕組みを検討しています。追加人数の上限は10人を想定しているようです。

豊富な業務経験を持っていても就労条件が合わないために働き続けることができなければ、労働者のみならず企業にとっても大きな損失になりかねません。労働力を有効に活用するために、国や企業には柔軟な対応が望まれるのではないのでしょうか。

### 当事務所よりひとこと

私は短大で労働法を教えています。大学側から学習意欲のない学生が多くなった、その理由が少子化による大学全入制度にあり、学生の質が下がったということでした。しかし、現実には学生を受け入れている以上、原因を探っても一般論(政治的社会的な問題)に終始し、現実の問題としてはあまり意味があるとは思えません。モチベーションの低い学生にどう対処していくかについては、短大の技術系の大学ですので時間的な制約があり抜本的な解決策が見つからない状況にあります。私は、現実にはそういう学生と対峙している教師の姿勢、力量に負うところが大きいと考え、講義のやり方を平成19年は具体的な事例方式、平成20年は毎回のミニテストを加え、今年はさらにグループ討議方式を取り入れました。モチベーションが低く、後ろを向いている学生に今年は何とか前を向かせることができたのではないかと考えています。ギャラの低いわりには、通常の企業研修より何倍もエネルギーを使いくたびれますが、結果が出るとそれ以上の喜びも感じることがありますので、まっ、いいかと思っています。(大滝)

少子化による弊害がいろいろなところに出てきているのですね。グループ討議では自分の考えていることを相手に理解してもらえるように話す必要がある。最近の若い人に不足しているといわれるコミュニケーション能力をつけるのにも役立つのではないのでしょうか。(馬場)