

第 1 回検討会における委員の主なご意見

- 非常に難しいテーマ。労働時間管理の徹底を進めていけば、副業・兼業の制約要因として働き得るし、労働者の私生活の自由との関係をどう考えるかが課題。一方、労働時間管理を見直すことを考える場合には、労働者の健康確保について何らかの措置を考える必要がある。
- 副業・兼業を認めている企業において、労働者が副業をしていることへの一定の配慮が求められるのか。例えば、副業・兼業をしている労働者に配慮して、使用者が時間外労働命令を抑制するなど。
- 労働時間管理と健康確保の両面から考えていく必要がある。労働時間管理をどのように徹底するのか、あるいはそもそも労働時間管理はどの程度必要なのか、幅広く検討する必要がある。
- 健康確保については、副業が非雇用の場合も含め、幅広く考えていくべきではないか。また、健康確保の面で支障が出てきた場合に、労働者保護の観点から副業・兼業を制限できる仕組みをある程度整備する必要があるのではないか。
- 副業・兼業に従事している者は、本業の所得が低い層と高い層に多いが、それぞれ、①どのような雇用形態、②どのような属性、③どのような企業規模が多いのか分析すべき。
- 労働者や企業がどの仕事を本業、副業・兼業と捉えるかということと、法規制（先に契約を締結した方を本業として考える）とはずれが生じていることをどう整理するのか。また、本業先と副業・兼業先の雇用責任をどのように考えるかによっても管理の在り方は変わってくるのではないか。
- 働き方改革により長時間労働の抑制が実現されると、時間があいたときに副業・兼業をする人も出てくる。これまでは、労働時間管理、健康確保について一つの勤務先がしっかりと管理していたが、副業・兼業により、そこからこぼれ落ちてしまうと深刻な結果になる。今後、副業・兼業が大きく増えることとなれば、大きな転換点となる。広い観点からの検討が必要ではないか。
- 雇用×非雇用については、この検討会でどの程度議論していくか整理すべき。