

1.働き方 兼業・副業人材の活用

近年、DXの進展により企業を取り巻く環境は急速に変化しています。この変化に適応し、企業課題をスピーディーに解決するためには、人員強化が必要不可欠となっています。

しかしながら、人員強化施策の一番手である従業員の採用が難しい状況において、変化への対応に苦戦する企業が多く存在します。そのような中、現状を打破するために、課題解決に必要なスキルやノウハウを持つ「兼業・副業人材」を活用するという手法が注目されています。

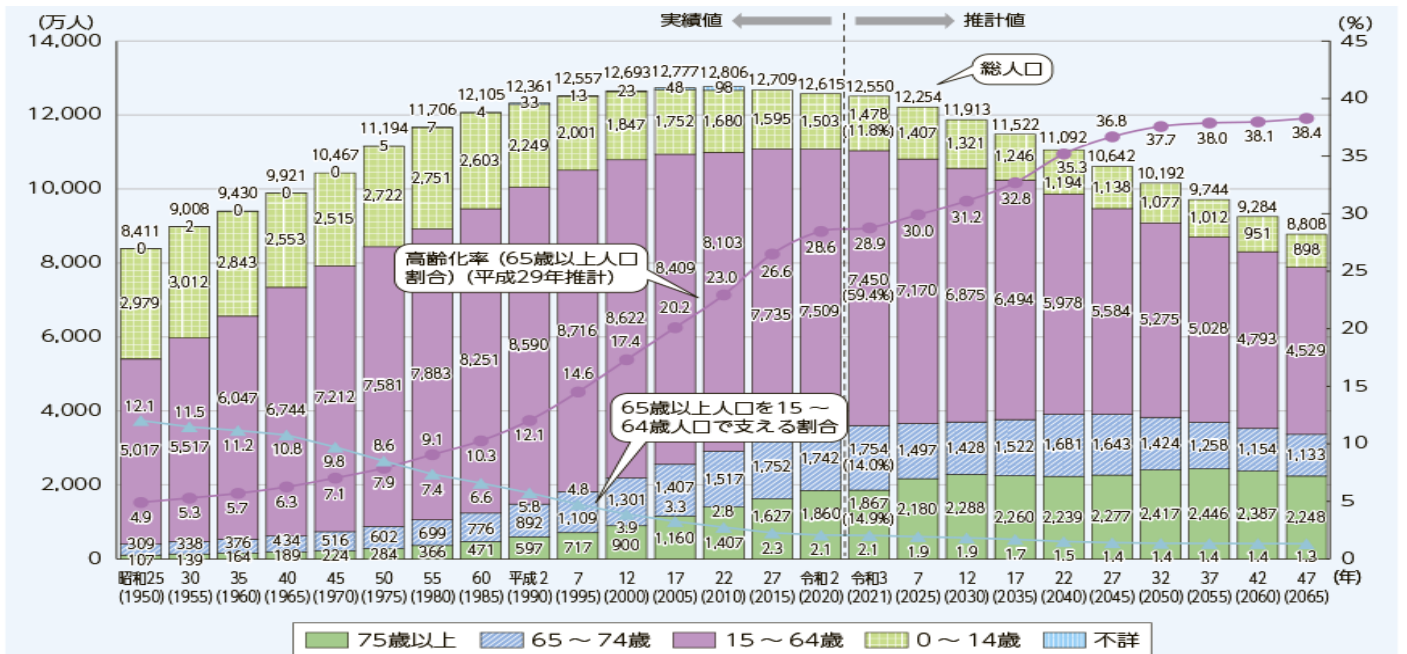
本稿では、兼業・副業人材の活用が注目される背景と、企業が兼業・副業人材を活用した場合にどのような役割と有効性があるのかをご紹介します



1. 兼業・副業が注目される背景

少子高齢化の進行により、生産年齢人口（15～64歳）は1995年をピークに減少しており、2050年には5,275万人（2021年から29.2%減）に減少すると見込まれています。生産年齢人口の減少により、企業がフルタイムで人材を雇用することが年々難しくなっています。その解決策の一つとして、兼業・副業人材の受け入れについて注目が集まっています。

■高齢化の推移と将来推計



※内閣府「令和4年版高齢社会白書」

2. 兼業・副業人材活用のメリット

経済産業省の資料において、企業の兼業・副業人材の活用において良かった点は「新たな知見の獲得」と「普段出会えないような人材との出会い」が挙げられています。そのほか、兼業・副業人材を活用することについて、次のようなメリットが考えられます。

①社内にはないノウハウや技術の獲得

自社の課題や状況にあった兼業・副業人材を活用することで、効率的にノウハウや技術を獲得できる。

②組織の活性化/社員のスキルアップ

普段接しない外部の知見や考えに触れることで、社員への刺激や社風改革、組織の活性化などに繋がる。

③資金と時間の節約

新規・未知の領域は自社で試行錯誤するより、その道の専門家や経験者に頼む方が資金も時間も節約できる。

④必要な時に必要な分だけ活用可能

事業運営で困ったことがあった際、環境変化や経営状況に合わせて、柔軟な期間や頻度で活用することができる。

⑤社員の業務量・負担の軽減

兼業・副業人材の活用で、社員の負荷を軽減し、より高付加価値な業務に集中してもらうことができる。

⑥雇用や事業承継のお試し期間

雇用や事業承継時のお試し期間として、互いの相性や環境を見極めた上で、長期的な関係に移行できる。

※経済産業省 関東経済産業局「兼業・副業人材の活用概要」より要約して掲載

3. 兼業・副業人材の受け入れについて、法律上の留意点

その人材がフリーランスの場合、取引全般に独占禁止法が適用されます。さらに、発注事業者の資本金が1,000万円を超えている場合は、下請代金支払遅延等防止法(下請法)も適用されます。また、その人材が(実態として)労働者の場合、労働法が適用されます。以下に簡単に留意点をご案内いたします。

● 独占禁止法(優越的地位の濫用)

下請法が適用される場合の留意点、次の行為について問題となります

「報酬の支払遅延」

「報酬の減額」

「著しく低い報酬の一方的な決定」

「やり直しの要請」

「一方的な発注取消し」
「役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い」
「役務の成果物の受領拒否」
「役務の成果物の返品」
「不要な商品又は役務の購入・利用強制」
「不当な経済上の利益の提供要請」
「合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定」
「その他取引条件の一方的な設定・変更・実施」

● 労働法が適用される場合の留意点

労働基準法上の労働者に当たる場合

労働基準法の労働時間や賃金などに関するルールが適用されます。労働安全衛生法、労働契約法等の個別的労働関係法令も、基本的に適用されます。

労働組合法上の労働者に当たる場合

労働組合法により、団体交渉等について保護(正当な理由のない団体交渉拒否等の不当労働行為の禁止など)を受けることができます。

4. さいごに

人材育成を目的に副業を容認する企業も増加傾向にあり、また外部環境の変化やテレワークの普及に伴い、兼業・副業に対する個人の関心も高まっています。現状では、労働人口の14人に1人が、国内で兼業・副業人材として活躍をしているようです(総務省統計局労働力調査)。

このような状況下で、「兼業・副業人材」を上手に活用することが、これからの時代の企業経営の一選択肢として、また単なるアウトソース以上の価値を生み出すものとして認められてきています。事業の継続や成長を目指す企業は「従来型の人材雇用」だけではなく、「兼業・副業人材の効果的な活用」にも注目してみてもいいかもしれません。

2. 人材確保 増加傾向にある従業員退職型倒産

景況はようやく回復の兆しが見えつつあるものの、ウクライナ情勢の影響による原材料費高騰など、中小企業にとってはまだまだ予断を許さぬ状況といえます。

そのような中、政府が「インフレ率を超える賃上げの実現を目指す」とし、経済界に対し、物価上昇分を超える賃上げ要請をしました。これに呼応した大手企業が賃上げをする一方、業績が厳しい中小企業は、賃上げが難しく、それにより「人材流出」が顕著になり始めています。

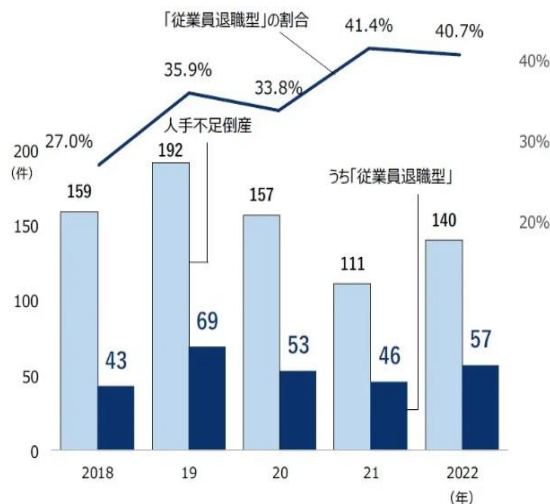
本稿では、満足に賃上げできないことで従業員が退職し、経営破綻をした倒産(「従業員退職型倒産」)について、ご紹介いたします。

1. 「従業員退職型」の人手不足倒産の推移

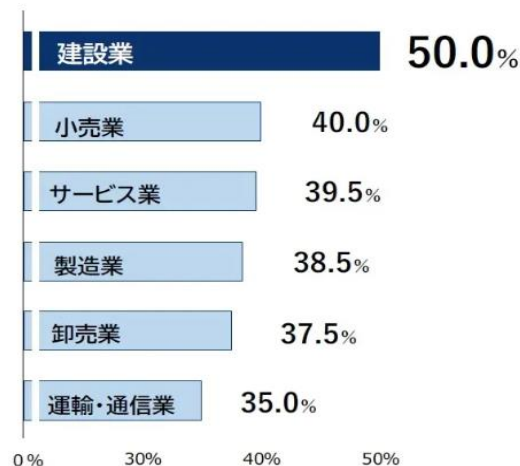
帝国データバンクの調査によると、2022年に判明した人手不足倒産140件のうち、従業員や経営幹部などの退職・離職が直接・間接的に起因した「従業員退職型」の人手不足倒産は、少なくとも57件と判明しました。

コロナ禍以前の集計となる2019年以降、人手不足倒産は3年ぶりに増加に転じました。また、2022年の人手不足倒産に占める「従業員退職型」の割合は40.7%となっており、2021年に続き高水準で推移しています。

■「従業員退職型」人手不足倒産件数推移



■業種別「従業員退職型」の倒産割合



※帝国データバンク「全国企業倒産集計 2023年1月報」

2. 「従業員退職型」を業種別割合

2022年の「従業員退職型」の倒産を業種別にみると、人手不足倒産に占める割合が最も高いのは建設業でした。業務遂行に不可欠な資格を持つ従業員の離職が響いた企業などが目立っているようです。また、人手不足感が高止まっている業種、人材の獲得競争が激しい業種が多くなっているようです。

3. さいごに

コロナ禍からの経済再開が進むなか、企業による「人材獲得競争」は、ふたたび激化しています。従業員や求職者にとって賃金は、職場を選ぶ重要な要素の1つとなることは間違いありません。しかしながら、企業がアピールすべきなのは必ずしも「賃金の高さ」である必要はありません。社内の労働環境や人間関係、福利厚生、コンプライアンスなど、従業員や求職者のニーズは多種多様です。

単純に賃金アップに着手するのではなく、自社の優れた点を洗い出し、他社との差別化を図る戦略を行うことが必要です。また、事業の存続の観点からは、教育体制等を整え、資格者の増員や属人的な業務を見直していくことも重要となるでしょう。このような観点を考慮しながら、定期的に自社の人員体制について見なおしていくと良いでしょう。

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。
次号は3月31日に配信いたします。(石田久男)

発行元：石田労務管理事務所
 発行人：石田久男
 発行日：月1回＋不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山 103号
 [電話] 03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790