

人手不足の緩和・解消策の一つとしての「副業・兼業」への期待

－ 銚子信用金庫（千葉県）における副業・兼業制度の導入事例－

視 点

将来に向けて深刻な労働力不足が予想される中、労働力不足をカバーする機会として、シニア・女性就業者や外国人就業者、パートタイム就業者の活躍とともに、副業・兼業者の活躍への期待も高まっている。金融庁が公表した「金融仲介機能の発揮に向けたプログレスレポート」（2024年6月）によると、地方銀行および第二地方銀行それぞれで副業・兼業制度の導入が広がっていることがうかがえ、地域銀行における「副業・兼業」への理解は深まりつつある。

こうした状況を踏まえ、本稿では、信用金庫において副業・兼業制度を導入している銚子信用金庫（千葉県）の取組みを紹介する。

要 旨

- 2017年3月に働き方改革実現会議で決定された「働き方改革実行計画」をきっかけに、副業・兼業の促進に向けた環境整備は進んでいる。また、2024年11月1日に施行された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス保護法）により、フリーランスにかかる取引の適正化や就業環境の整備が図られることで、受注事業者となる個人が、発注事業者となる企業等から業務委託を受けやすい環境が整うものと見込まれ、今後、副業・兼業が一般化する新しい働き方がさらに定着していくと期待されている。
- 銚子信用金庫における副業・兼業制度の導入では、申請方法を「承認」ではなく「届け出」とし、役職員の柔軟な働き方の選択肢の一つとして「非雇用型」だけではなく「雇用型」も含めて容認していること等が大きな特徴である。
- 副業・兼業制度の設計においては、一般的に、どのように対応すればよいのか等、手続き上のルールに関して問題になることが多い。副業・兼業制度の普及、浸透に向けて、モデルケースが少ない中、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（厚生労働省）等に則って、まずは運用をしてみる」という姿勢で、“走りながら試行錯誤をしていく”というチャレンジが、求められているのかもしれない。

キーワード

信用金庫 働き方改革 副業・兼業 労働力不足

目次

はじめに

1. 「副業・兼業」の促進に向けた政策の動向
2. 銚子信用金庫（千葉県）における副業・兼業制度の導入
 - (1) 導入の背景・経緯
 - (2) 制度の内容・課題

おわりに

はじめに

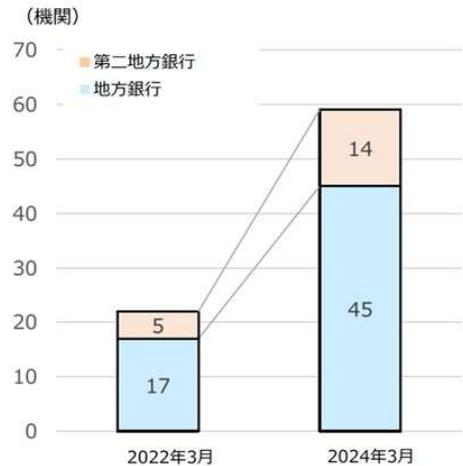
金融庁が2024年6月に公表した「金融仲介機能の発揮に向けたプログレスレポート¹⁾」では、2年前に実施した同様のアンケート調査の進捗状況を確認する位置付けで、地域金融機関における職員の副業・兼業制度の導入状況に関するアンケート調査の結果が示されている（図表1）。地方銀行および第二地方銀行それぞれで副業・兼業制度の導入が広がっていることがうかがえ、地域銀行における「副業・兼業」への理解は深まりつつある。

こうした状況を踏まえ、本稿では、副業・兼業制度を導入している銚子信用金庫（千葉県）の取組みを紹介する。

なお、本稿作成に際して、銚子信用金庫 総務部・人事部・ワークライフバランス推進室 部長兼室長

高根智様、人事部・ワークライフバランス推進室 次長 山口剛志様に取材をさせていただいた。貴重なお時間を頂戴したことに、この場をお借りしてお礼申し上げたい。

（図表1）地域金融機関における副業・兼業制度の導入状況



（出所）金融庁（2024年6月）「金融仲介機能の発揮に向けたプログレスレポート」p. 21

1. 「副業・兼業」の促進に向けた政策の動向

ニュース&トピックス No. 2023-53²⁾（2023年11月20日発行）では、厚生労働省が、2017年3月に働き方改革実現会議で決定された「働き方改革実行計画」を踏まえ、企業も従業員個人も安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、環境整備を進めており、「副業・兼業」への社会的要請は高まっていることを示した。なお、政府による副業・兼業の促進に関する主な取組みは、図表2のとおりである。

また、2024年11月1日には、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス保護法）が施行され、フリーランスにかかる取引の適正化や就業環境の整備が図られることが期待されている。受注事業者となる個人が、発注事業者となる企業等から業務委託を受けやすい環境が整いつつあることから、今後、副業・兼業が一般化する新しい働き方がさらに定着していくと期待されている。

¹⁾ 金融庁ホームページ (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/ginkou/20240628/20240628.html>) を参照

²⁾ 当研究所ホームページ (<https://www.scbri.jp/reports/newstopics/20231120-post-468.html>) を参照

(図表2) 副業・兼業の促進に関する主な取組み

	取組みの概要
2018年1月	「働き方改革実行計画」(2017年3月)において、「労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る」とされたことを受けて、副業・兼業の促進の方向性や、労働時間や労働者の健康確保等の留意事項をまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が策定された。
2020年9月	「成長戦略実行計画」(2020年7月)において、副業・兼業の環境整備を行うために労働時間の管理方法のルール整備を図ることとされたこと等を踏まえ、副業・兼業に関する労働時間管理や健康確保等のルールを明確にするため、ガイドラインが改定された。
2022年7月	「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」(2022年6月)において、労働者の多様なキャリア形成を促進する等の観点から、副業・兼業を推進する旨決定したことを受けて、ガイドラインが改定されるとともに、企業に対して、副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨することとした。
2023年3月	「規制改革実施計画」(2022年6月)や「規制改革推進に関する中間答申」(2022年12月)において、企業における副業・兼業の好事例や、管理モデル(簡便な労働時間の管理の方法)の取組み事例を収集・周知することとされたことを受けて、経済団体の協力を得ながら、副業・兼業に取り組む11社に対してヒアリングを実施し、その結果を事例集として公表した。さらに、副業・兼業時の労働時間管理について、労働時間通算や管理モデルの解説を作成、公表した。

(出所) 厚生労働省労働基準局職業安定局(2023) 2頁

このように、政策面での“後押し”により、副業・兼業が普及、浸透していく素地が出来上がりつつある中、以下では、信用金庫における副業・兼業制度の導入事例の一つとして、銚子信用金庫(千葉県)(図表3)の取組みを紹介する。

(図表3) 金庫の概要

信用金庫名	銚子信用金庫	
理事長	森山 博志	
本店所在地	千葉県銚子市	
設立	1910年7月15日	
役職員数	390名	
預金量	5,222億円	
貸出量	1,660億円	

(備考1) 2024年3月末現在

(備考2) 銚子信用金庫ディスクロージャー誌をもとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

2. 銚子信用金庫(千葉県)における副業・兼業制度の導入

(1) 導入の背景・経緯

図表2で示したとおり、厚生労働省は、2022年7月、「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」ことを主な目的に、「副業・兼業の促進に関するガイドライン³」(以下、「ガイドライン」とい

³ 厚生労働省ホームページ(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>)を参照

う。)を改定した。また、(一社)全国信用金庫協会等の業界団体からも、「副業・兼業」をタイトルにした周知文書等が目立つようになったことから、「時代に乗り遅れないようにするために、時流に応じた柔軟な働き方の選択肢の1つとして対応したほうが良い」という意識の下、副業・兼業制度の導入を検討するに至った。

2022年11月、人事部から内部文書を発出するとともに、職員の代表を通じて全役職員への周知を図った。これを受けて、2023年1月から正式に導入している。

新入職員に対しては、入庫時、就業規則に関する説明の中で、副業・兼業制度を導入していることを説明している。

なお、就業規則の改定や届け出手続きの検討等については、人事部において、ガイドライン等を参考に、すべて自前で対応している。

(2) 制度の内容・課題

① 申請方法

副業・兼業制度を導入した当初、主な利用対象として、若手職員を想定していた。また、人事部としては、「終業後や祝・休日の時間の使い方は個々人に委ねることが大切である(拘束するべきではない)」というスタンスで臨んでいる。

このスタンスの下、契約の形態として、「非雇用型(業務委託等)」だけではなく、「雇用型」も容認している。また、申請方法は、「承認」ではなく「届け出」としている。なお、同金庫所定の「副業・兼業に関する届」では、ガイドラインを参考に、以下の項目の記入を求めている(図表4)。

(図表4)「副業・兼業に関する届」の記入項目

- | |
|----------------------|
| ①職員氏名 |
| ②副業・兼業の形態(雇用・非雇用) |
| ③事業所の名称・住所 |
| ④事業所の事業内容または従事する業務内容 |
| ⑤労働契約締結(予定)日 |
| ⑤契約期間(期間の定めあり・なし) |
| ⑥所定労働日 |
| ⑦始業・終業時刻 |
| ⑧所定労働時間(見込み) |
| ⑨①~⑧以外の労働・就業条件 |

(備考)取材をもとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

正式な導入後、男女を問わず若手職員を中心に10名から届け出があった⁴。従事する業務内容としては、人材派遣会社への登録、飲食チェーン店、葬儀屋や宿泊施設での短時間勤務等であった。なお、現在、副業・兼業を継続しているのは4名であり、今年度に入ってからのは届け出は1件である。

届け出があった時、人事部は、届け出をした本人に対面や電話等でヒアリングを行うとともに、副業・兼業にあたっての留意点等を説明している。また、原則、届け出を受理する方針ではあるものの、秘密保持(副業・兼業先が融資取引先である等)や公序良俗等の観点から問題があり、認められないと判断した場合、人事部担当者より届け出を

⁴ 届け出はしたものの、副業・兼業先とのニーズが見合わずに実際には労働を提供していない、本業が多忙になったことで取り止めたという事例もある。

した本人に対して、納得を得られるよう説明を行っている。

② 運用方法

人事部の職員が、全店を臨店して面談を行っており、副業・兼業者に対しては、この機会を捉えて状況確認のヒアリングをしている。また、労働時間の管理は、ガイドラインで示された管理モデル等に則り、原則、届け出時の本人からの記入内容に基づいて行っている。

また、就業規則に副業・兼業に関する届け出について規定をしていることから、総務部経営管理課が、コンプライアンスの観点から、届け出をせずに副業・兼業をしていないかどうか等をヒアリングしている。

③ 課題等

副業・兼業先が融資取引先である場合、秘密保持や利益相反等の観点から問題があることを、届け出をした本人に対してしっかりと説明している。しかし、地元で副業・兼業先を探す場合、同金庫と未取引の先を選ぶことは難しく、大手チェーン店や学生時代のアルバイト先等に限られてしまうことから、副業・兼業制度の導入による副次的効果（本業に役立つような地元の人脈が広がる、本業に役立つスキル・知識が身に付く、地元への理解がより深まる等）の見極めが困難になっている。

おわりに

副業・兼業制度の設計においては、一般的に、どのように対応すればよいのか等、手続き上のルールに関して問題になることが多い。モデルケースが少ない中、銚子信用金庫のように、「ガイドライン等に則って、まずは運用を試してみる」という姿勢で、“走りながら試行錯誤をしていく”というチャレンジも、副業・兼業制度の普及、浸透に向けて求められているのかもしれない。

信用金庫は、信用金庫法上、営業地域が一定の地域に限定されていることから、他業態に比べて、特に副業・兼業先が限られる。信用金庫の役職員が副業・兼業をするにあたっては、一般的に留意点として挙げられる労務管理（労働時間の管理（通算等）、休息・休日・年次有給休暇の管理、健康管理、安全配慮義務等）に加えて、特に「秘密保持」や「利益相反」等への配慮が求められる。このことが、信用金庫業界において副業・兼業を進める上での大きな障壁になっているといえよう。一方、地元の事業者等からは、新たな担い手として副業・兼業者への期待がある。地域を問わず働ける可能性を開いたテレワーク等を活用して、例えば、信用金庫同士で、取引先の副業・兼業者の受入れニーズに関する情報を融通し合い、副業・兼業に関心のある信用金庫の役職員に営業地域外での副業・兼業を可能にするような仕掛けづくりも一案ではないだろうか。 以 上

<参考文献>

- ・金融庁（2024年6月）「金融仲介機能の発揮に向けたプログ्रेसレポート」
- ・厚生労働省労働基準局職業安定局（2023年12月5日）「副業・兼業の促進に関する取組について」

本レポートは発表時点における情報提供を目的としており、文章中の意見に関する部分は執筆者個人の見解となります。したがって、投資・施策実施等についてはご自身の判断でお願いします。また、レポート掲載資料は信頼できると考える各種データに基づき作成していますが、当研究所が正確性及び完全性を保証するものではありません。なお、記述されている予測または執筆者の見解は予告なしに変更することがありますのでご注意ください。