

# 多様な人材の活躍に向けた現状認識と課題

## ～兼業・副業の促進と特定技能制度の定着などを中心に～

労働市場改革  
委員会  
(2019年度)

委員長  
木川 眞

労働市場改革委員会は、2019年1月に提言『持続的成長に資する労働市場改革—ハイブリッド型雇用と外国人材の活躍推進に向けて舵をきる—』を公表した。本提言を踏まえて、2019年度は兼業・副業の促進と特定技能制度のあり方に着目し、活動を行った。構造的に労働力が不足する中で、企業が外部から兼業・副業で働く人を受け入れたり、外国人労働力を活用したりするニーズは今後ますます高まっていくと予想される。本報告書は兼業・副業の促進と特定技能制度のあり方について、現状認識や課題を整理したものである。

### I 兼業・副業の促進

#### 1. 現状認識と課題

##### (1) 兼業・副業の広がり

わが国では副業を希望している者、本業雇用、副業雇用による副業者数もともに増加傾向にあり、多様な働き方の一つとして個人の兼業・副業に対するニーズは高まっている。

兼業・副業を容認する企業も増加傾向にある。その一方、外部から兼業・副業として働く人を受け入れる動きは広がっていない。

##### (2) 兼業・副業の意義

企業でも兼業・副業の意義が認識されるようになってきているが、兼業・副業を認める主な理由は、「人材育成・スキルの向上につながる」、「優秀な人材の流出防止」である。

##### (3) 兼業・副業の課題

兼業・副業を認めておらず、検討もしていない企業も一定数存在するが、この背景には労働時間管理に関する懸念

が大きいと考えられる。したがって、労働時間通算のあり方について企業にとって分かりやすく合理的なルールを政府が整備することが望まれる。

#### 2. 望ましい兼業・副業のあり方とは

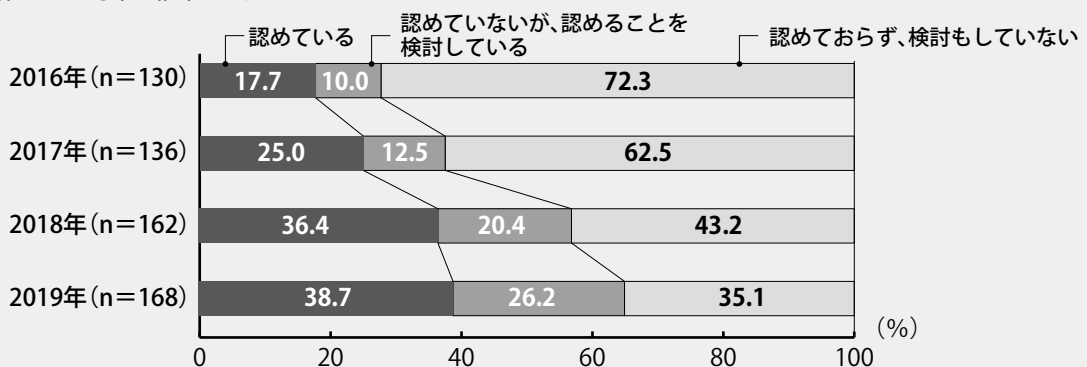
今後広がっていくことが期待される望ましい兼業・副業のあり方について考察する。

##### ●方向性

本会で推進すべきと考える兼業・副業は、個人の自己実現や社会貢献を主目的としながら、雇用企業の人材育成、イノベーション創出、個人の収入の増加にもつながる兼業・副業である。個人の自己実現や社会貢献を主目的とする兼業・副業は、自律した個人が自己責任の下で自由に行うべきものである。したがって、基本的にはこうした兼業・副業を行うにあたっては、健康管理や労働時間管理は自己責任で行っていくことが求められる。

また、労働基準法の制約を受けず、自由度の高い非雇用

#### 貴社では副業・兼業を認めていますか



出典：経済同友会「ダイバーシティと働き方に関するアンケート調査結果(2019年)」

型の兼業・副業のニーズが今後高まっていくことも予想される。加えて、どちらかが主・従という関係の副業から、複数の業を並行して行う「複業」という働き方が今後広がっていくのではないかな。

### ●モデルケース

兼業・副業のモデルケースとしては、以下のようなパターンが考えられる。

**ケース1**：兼業・副業で得た知見を本業に活かして、本業の事業に寄与するとともに、本人のスキルアップにつなげ

る。場合によっては、独立起業に発展することもある。

**ケース2**：人手不足の地方のNPOでの兼業・副業により、人手不足解消に貢献しつつ、本業で培ったスキルを外部で試し、キャリアアップへつなげる。

### 3. 兼業・副業解禁企業の先進事例

兼業・副業の解禁企業の先進事例として、労働市場改革委員会でヒアリングした新生銀行(2018年4月解禁)とコニカミノルタ(2017年12月解禁)の事例が挙げられる。

## Ⅱ 特定技能制度のあり方

### 1. 現状認識と課題

#### (1) 特定技能制度の概要

特定技能制度とは、労働力不足を解消するため、改正出入国管理法に基づき2019年4月に創設された在留資格である。本制度は介護や農業など14分野があり、「相当程度の知識または経験を必要とする」特定技能1号と、「熟練した技能を要する」2号に分かれる。

#### (2) 特定技能外国人の受け入れ状況

特定技能制度の実施状況として特定技能外国人の受け入れ人数を見ると、2020年3月末時点での人数は3,987人とどまっており、都道府県別の受け入れ人数は地域的に偏りがある。

#### (3) 特定技能制度への関心度

特定技能制度の導入について、会員企業へのアンケート調査(2019年)では、関心がない企業が大半を占め(72.4%)、導入している企業はごくわずか(2.5%)である。ただし、非製造業に比べて製造業では関心がある企業が多い。

#### (4) 特定技能制度の課題

##### ① 特定技能制度と技能実習制度の接続

現行の特定技能制度は技能実習制度の移行を前提とした制度であるが、国際貢献を目的とする技能実習制度と、労働力不足への対応策として創設された特定技能制度では目的が異なる。したがって、両制度の本来の目的を踏まえ、両制度は接続させず、それぞれ独立した制度として運用すべきである。

##### ② 不透明な受け入れ職種の設定プロセス

特定技能外国人の受け入れに関しては、労働需給の分析に基づいて、クォータ(割当)制により、外国人材の送り出し国と業種、地域ごとの受け入れ人数を毎年決定し、その範囲内で外国人材の受け入れを行うべきである。しかしな

がら、実際の受け入れの根拠は不明確であり、国別の受け入れ上限人数も明らかになっていない。

##### ③ 不透明な試験制度と技能評価の欠如

技能実習制度では、技能評価試験が必須となっているが、特定技能制度ではCBT(Computer Based Testing)がベースとなり基本的には実技での技能評価試験は想定されていない。送り出し国の対応が定まらない上、試験の実施を各業界団体に委ねており、試験の遅れ、混乱も見られる。

##### ④ 実効性を担保する体制や制度の不在

技能実習制度では、管理監督機関として外国人技能実習機構や監理団体が設置された上で、技能実習の計画も認定制に基づいて実効性が担保され、監理団体や実習実施機関の責任者への養成講習が義務付けられている。これに対して、特定技能制度にはこのような体制や仕組みがなく、技能実習制度に比べて制度が不十分な印象がある。

### 2. 今後の推進に向けて

特定技能制度が導入されてから1年以上経過したが、現時点では特定技能制度は想定通りに機能しているとはいえない状態である。制度が実際にほとんど使われなければ、その是非を判断できない。したがって、政府は特定技能制度が想定通りに機能しない理由について深掘りし、対策を講じた上で、同制度が本格的に運用されるよう努めるべきである。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、技能実習制度の問題が浮き彫りになっている。具体的には、サービス業で技能実習生の解雇が進む一方、入国規制の影響から介護や農業では人手不足となっており、人材のミスマッチが生じている。こうした状況も踏まえ、今後は技能実習制度と特定技能制度の位置付けについて再度整理した上で、接続のあり方を再検討する必要がある。

詳しくはコチラ

