

令和4年度

副業・兼業人材の中小企業での活用促進に向けた

知的財産課題等調査事業

研究会報告書

令和5年3月

経済産業省 近畿経済産業局

(調査受託機関：株式会社 地域計画建築研究所)

目 次

| | |
|---|----|
| 1. 調査概要 | 1 |
| (1) 背景・目的 | |
| (2) 研究会開催概要 | |
| 2. 副業・兼業（越境）の定義 | 3 |
| 3. 副業・兼業の各ステージにおける状況と乗り越えるべき壁（課題） | 5 |
| (1) 初期段階 | |
| (2) 成熟期に向けて | |
| 4. 副業・兼業の拡大に向けた支援の在り方 | 12 |
| 参考資料 | 16 |

1. 調査概要

(1) 背景・目的

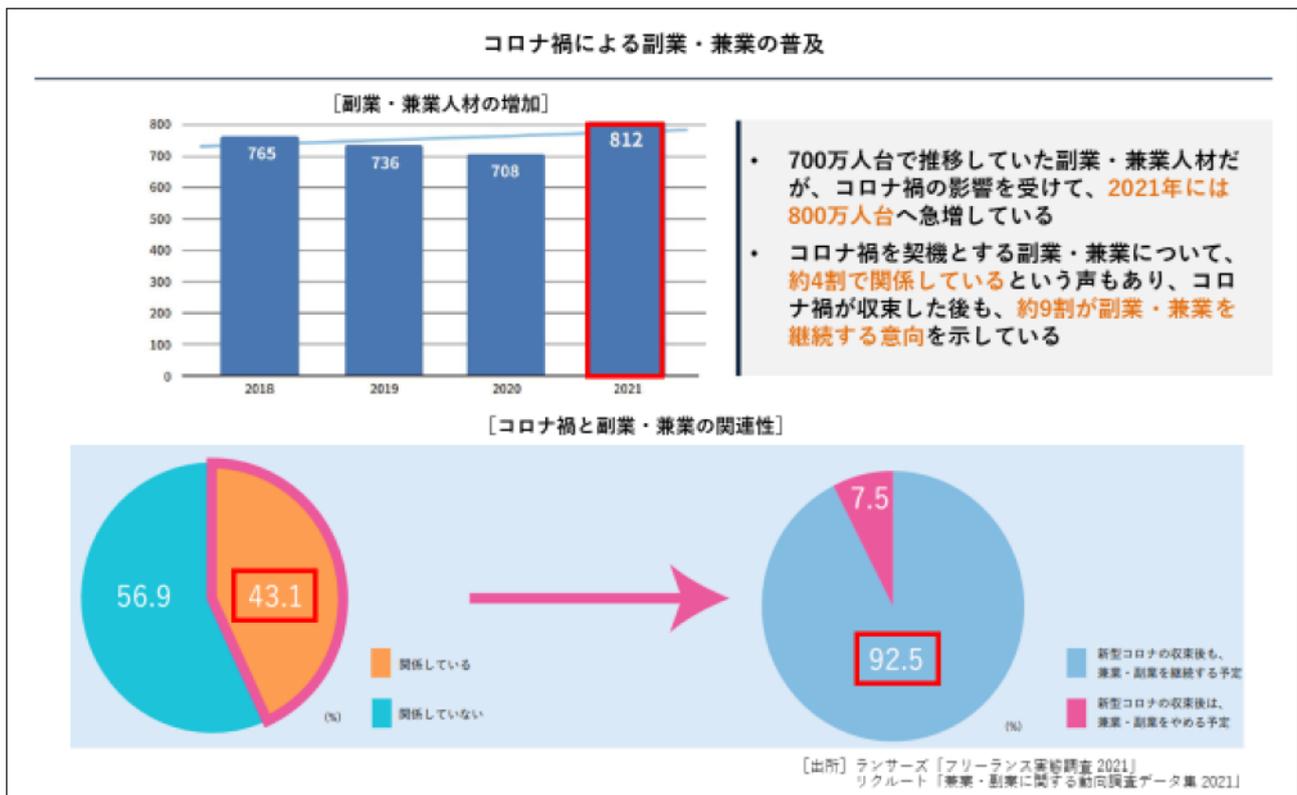
昨今の中小企業経営においては、新事業・新商品開発、新たな販売チャネルの獲得、IT・DX化、事業承継等の様々な経営課題について、社内に対応できる人材を確保しているケースは少なく、専門人材の確保が急務となっている。

その中で、新型コロナウイルス感染症拡大の影響（以下、コロナ禍）によるリモートワークの進展や大企業による副業の解禁等が、大企業の従業員やフリーランス等の働き方に新たな選択肢をもたらし、中小企業における副業・兼業人材の活用が注目されている。

副業・兼業を取り巻く社会状況は、コロナ禍により大きく変化しており、コロナ禍で副業・兼業に取り組む人材が急速に増加している。

コロナ禍の前は、700万人台で推移していた副業・兼業人材だが、コロナ禍により2021年には800万人台へ急増している。また、副業・兼業の契機について、コロナ禍が関係しているという声は約4割もあり、コロナ禍が収束した後も、約9割が副業・兼業を継続する意向を示している。【図表1】

【図表1】 コロナ禍により副業・兼業の普及



こうした社会的背景をふまえ、本調査では、企業成長につながる中小企業の副業・兼業人材活用促進を目的に、企業に対する「新しい関わり方」が生み出すイノベーションの具体的事例を因数分解することで、産業支援策として普及させるための「乗り越えるべき壁」、イノベーションに繋げるための「支援の在り方」について検討を行った。

また、副業・兼業で生み出された成果物に関する知的財産権を含めた権利関係における専門的視座も非常に重要なポイントとなることから、本調査においては、副業・兼業人材の中小企業での活用促進に向けた知的財産に係る課題についても明らかにした。

(2) 研究会開催概要

本調査では、副業・兼業に関する専門的知見を有する学識者や専門家による研究会を1回開催した。研究会の概要は以下のとおりである。【図表2】

【図表2】研究会開催概要

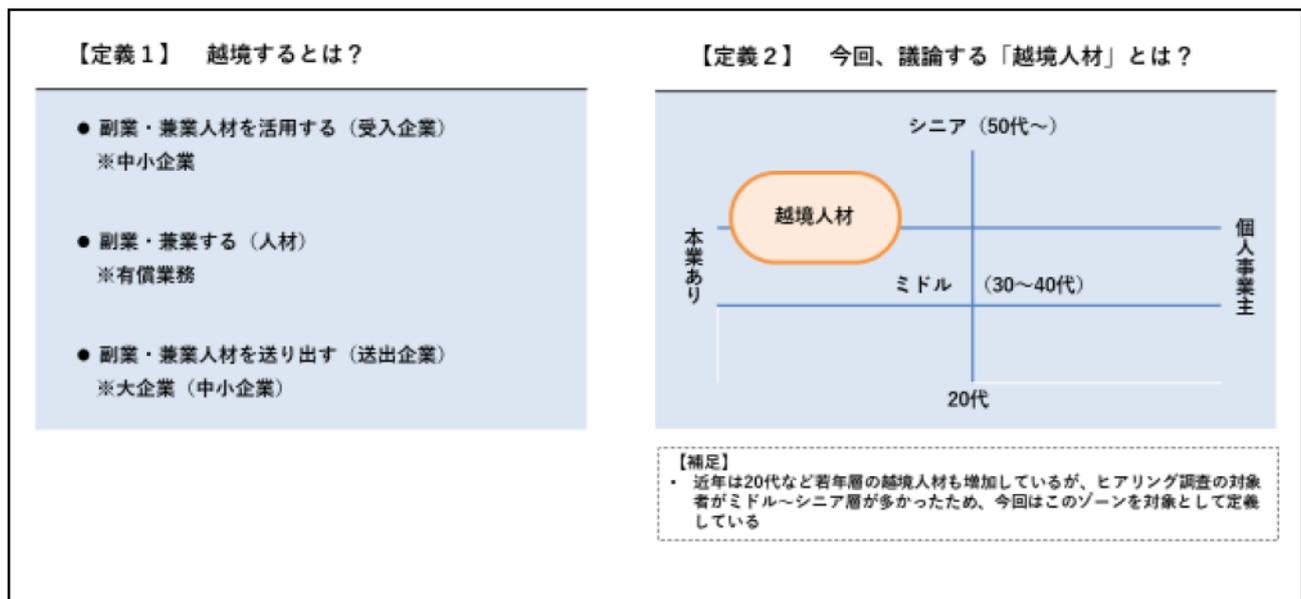
| | |
|-----------|---|
| ● 研究会開催概要 | |
| ・ 日時 | 令和5年2月6日(月) 9:30~12:00 |
| ・ 会場 | 近畿経済産業局 ミーティングルームB オブザーバーはリアル又はオンライン参加 (Microsoft Teams) |
| ・ 委員 | 【座長】石山 恒貴氏 (法政大学大学院 政策創造研究科 教授) 【知財専門家】山田 威一郎氏 (レクシア特許法律事務所 代表パートナー 弁護士・弁理士) 【副業・兼業専門家】猪尾 愛隆氏 (JOINS株式会社 代表取締役) 【副業・兼業専門家】狩野 美鈴氏 (株式会社リクルート ソーシャルリレーション推進部 サンカクグループ) 【副業・兼業専門家】山田 孝雄氏 (一般社団法人Work Design Lab) |
| ● 検討事項 | |
| ・ 議題① | 産業支援策として普及させるための「乗り越えるべき壁」 / イノベーションに繋げる「成長ポイント」 受入企業/人材/送出企業の3つの視点から整理 |
| ・ 議題② | 「越境」で生み出された成果物に関する知的財産権を含めた権利関係 |

2. 副業・兼業（越境）の定義

研究会においては、副業・兼業人材を受け入れる「受入企業」、副業・兼業を行う「人材」、そして、人材を送り出す「送出企業」という3つの視点をふまえた整理を行った。

また、副業・兼業の社会への普及・拡大には、人材が送出企業と受入企業の間を自由に「越境」することがポイントであるという仮説に基づき、議論を行った。なお、研究会では、「越境する」という行為、また、それを行う「越境人材」の定義は以下のように設定している。【図表3】

【図表3】 副業・兼業（越境）の定義



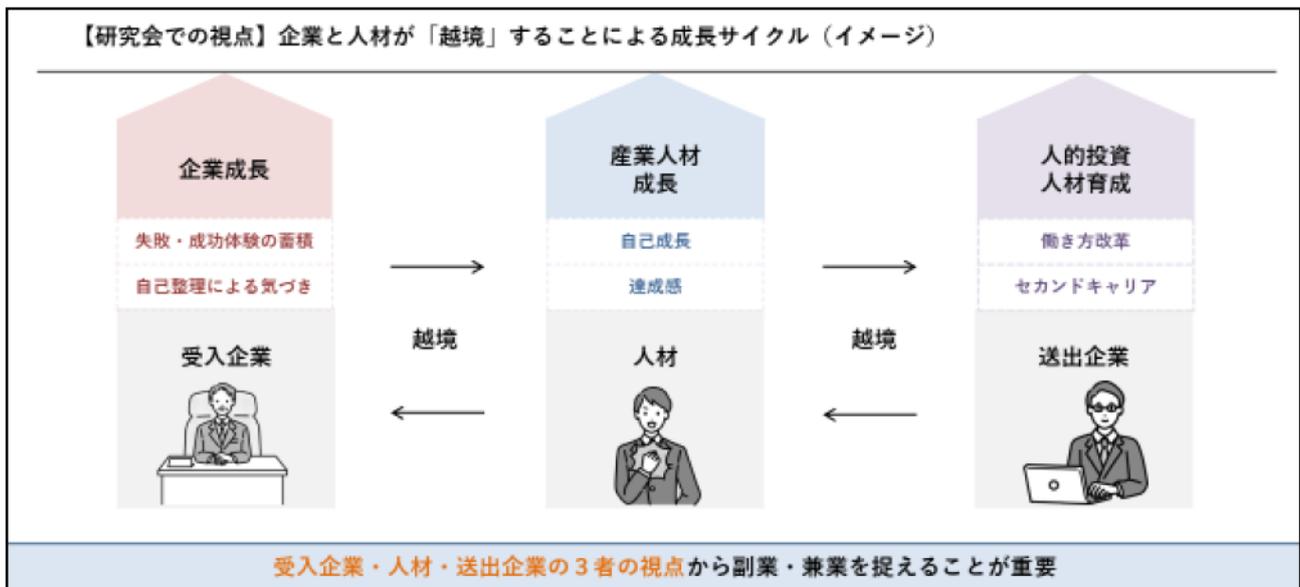
越境人材については、年齢層や関わり方など様々なバリエーションが想定される。近年では20代など若年層の越境人材も増加しているが、研究会に先立って実施したヒアリング調査の対象者属性も勘案して、ここでは「副業・兼業以外に本業を持つミドル～シニア層」と定義している。

研究会においては、

- ・企業と人材が「越境」することによる成長サイクルが存在
- ・受入企業・人材・送出企業の3者の視点から副業・兼業を捉えることが重要

と仮定して議論を行った。こうした受入企業・人材・送出企業の3者の関係性については、副業・兼業における「三位一体」エコシステムと呼ぶこととする。【図表4】

【図表4】研究会での視点：「三位一体」エコシステム

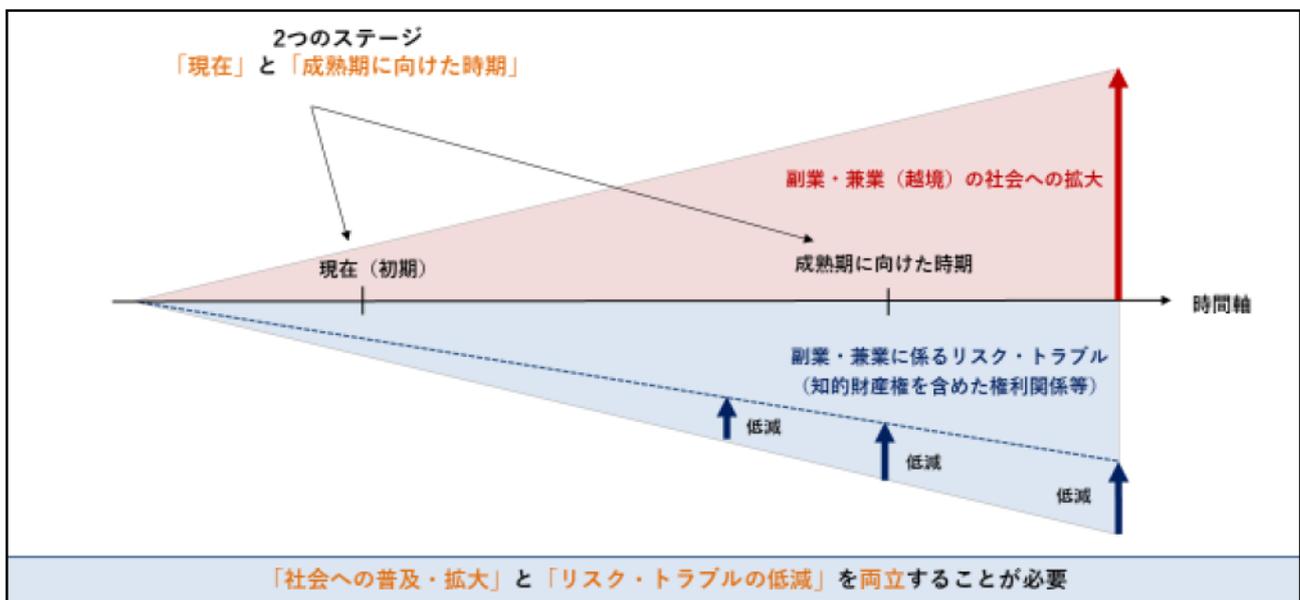


3. 副業・兼業の各ステージにおける状況と乗り越えるべき壁（課題）

コロナ禍を契機として、副業・兼業の社会への普及・拡大が見られるものの、現状はまだその初期段階という位置付けにある。そのため、副業・兼業のさらなる普及・拡大に向けては、段階（ステージ）に応じた状況や課題の整理が必要となる。

また、副業・兼業に係る成果物の知的財産権等の権利関係についても、現状ではそれほど多くのトラブルや係争事案を引き起こしてはいないものの、将来的には副業・兼業の普及・拡大による、リスク・トラブルの増加が予測されることから、副業・兼業の「社会への普及・拡大」と「リスク・トラブルの低減」を両立することが必要となってくる。【図表 5】

【図表 5】ステージ別の状況と課題整理の必要性



(1) 初期段階

① 現状

初期段階では、一部の受入企業・人材・送出企業を中心に副業・兼業人材の活用が進展しており、一度活用した受入企業は何度もリピートするなど、状況には違いが見られる。また、送出企業側も大手企業を中心に副業・兼業に関するルールメイキングが進展し、徐々に解禁されつつあるが、解禁はしたものの運用実態が伴わないケースも少なくない。

一方、成果物の知的財産権等の権利関係に関するトラブルやリスクは、まだそれほど顕在化していないこともあり、受入企業側も人材側もプラットフォーム（人材紹介会社等）が作成した契約書のひな形に依拠するのみで、契約リスクはあまり認知されていないといった状況にある。

【図表 6】

【図表 6】 初期段階の現状

| 初期段階の現状 | |
|---------|--|
| 受入企業 | <ul style="list-style-type: none">一部の中小企業等では副業・兼業人材の受入を開始社内にはない技術やノウハウを補えるため、一度利用した企業はリピートすることが多い一方で、副業・兼業人材を活用したことのない中小企業等では、これまでに経験のない内容、かつ個人に依頼した経験がない分野を外に出すことに不安を覚えることも |
| 人材 | <ul style="list-style-type: none">自社のキャリアアップやキャリア形成の観点から、副業・兼業に取り組む人が増加30代後半から取り組む人が増加。地方創生や地域貢献への想いから取り組む人も副業・兼業で得られた知見やネットワークを本業に還元し、相乗効果を創出 |
| 送出企業 | <ul style="list-style-type: none">大手企業を中心に副業・兼業に関するルールメイキングが進展（＝解禁）副業・兼業の解禁はしたが、企業には積極推進派と慎重派の2つに分化 ※解禁はしたが、実態が伴わないケースも多い解禁した企業では、副業・兼業は許可制になっていることが多い |

② 課題

初期段階における課題は、受入企業・人材・送出企業のそれぞれに存在するが、特に受入企業側に多くの課題が存在している。副業・兼業人材を活用する受入企業の裾野を拡大する必要性を指摘する声も聞かれた。

研究会での議論もふまえて、課題を整理すると、以下のようになる。【図表 7、8】

【図表 7】研究会での主な意見

| 研究会における主な意見（課題全般） | |
|--|---|
| 受入企業 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 副業・兼業はコロナ禍の後に、一気に拡大している。一度活用した企業ではリピートすることが多いが、利用してみないと、副業・兼業人材の良さは分からない。 ・ 副業・兼業人材を利用しない企業の理由は、「不安だから」というものである。受入企業が知らない人材を受け入れることへのハードルについては、非常に大きいと感じている。 ・ 中小企業では副業・兼業人材に頼む業務の切り出しや要件定義が苦手かもしれない。「そんな難しいことできない」というのが良く聞かれる声である。 <p>【こんな意見も】副業・兼業人材と親和性がある企業規模</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 20～30人くらいの中小企業が副業・兼業人材の活用に上手くいくイメージである。 ・ 100人を超えてくると自前主義が強くなり、企業規模が大きいと人材側も身構えてしまう。 |
| 人材 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 人材側も過去の支援実績やパフォーマンスを見える化することが大事である。 ・ 人材の側も自分が何をできるのか、スキルは何か、人柄はどうかをしっかりPRすることが重要である。企業内での職歴だけでなく、「何ができるのか」という部分が大事である。そこを定量的に見せるようにすることが重要ではないか。 |
| 送出企業 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 送出企業も副業・兼業の「推進派」と「そうじゃない派」で、大きく分かれる。副業・兼業の解禁だけはするが（：しないと新卒で人がとれない）、それほど促進したくないということも多い。 ・ 副業・兼業を解禁している企業でも、実態が伴わないケースも多い。送出企業の改革についても、ルールメイキングを行う人事部から率先して実施するのがよい。 ・ 送出企業への普及には、人事部など管理系のスタッフがまずやってみることが重要である。 |
| <p>成果物等の知的財産権を含めた権利関係は、プラットフォームのひな形に依拠していること、リスクとして認知されていない、といったご意見も</p> | |

【図表 8】 初期段階の課題

| 初期段階の課題＝乗り越えるべき「壁」 | | |
|---------------------------|--|--|
| | 全般 | 成果物の権利関係（知的財産権等） |
| 受入企業 | <p>【マインド面】</p> <ul style="list-style-type: none"> 副業・兼業人材と一緒に考える姿勢が必要 取組主体は自社だという意識（丸投げしない） 「外部人材」を受け入れることへの抵抗を払拭 ⇒「受入人材の信頼性の担保」をどうするか？ <p>【副業・兼業人材に依頼する業務の切り出し】</p> <ul style="list-style-type: none"> 依頼する業務の切り出しや要件定義が弱い <p>【副業・兼業人材というオプションへの認知】</p> <ul style="list-style-type: none"> 他のソリューションとの特徴・違いを理解 | <ul style="list-style-type: none"> 受入企業と副業・兼業人材のマッチングを担うプラットフォームの契約ひな形に依拠 成果物の権利関係（知的財産権等）については、不明確なケースも多く、そもそもリスクとして認知されていないことも |
| 人材 | <p>【マインド面】</p> <ul style="list-style-type: none"> 受入企業に寄り添う視点 「大企業メソッド」をそのまま持ち込む× 社会貢献、地域貢献への想い <p>【スキルや強みの明確化】</p> <ul style="list-style-type: none"> 自身のスキルやパーソナリティをしっかりPRすることが重要 | ※同上 |
| 送出企業 | <p>【マインド面】</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事などルールメイキングに関わる部門が率先して実践 社外の多様なノウハウの獲得という位置付け | <ul style="list-style-type: none"> 競合支援に当たらないこと等、チェックリストによる運営を行う企業も多いが、成果物等の契約関連に関する部分は不明確なケースも |
| マインド面をはじめ、多様な課題が存在 | | 知的財産権の明文化が必要 (現状ではまだトラブルは少ない) |
| 副業・兼業の拡大に向けて「受入企業側」に多くの課題 | | |

初期段階での課題については、受入企業における副業・兼業人材を活用する上での心掛けや副業・兼業人材に依頼する業務の切り出し（要件定義）をはじめ、多岐に渡っている。また、人材側にも、受入企業に寄り添う視点や、大手企業のやり方をそのまま中小企業に持ち込まないといったマインド面での課題がある。

一方、送出企業については、副業・兼業に係るルールメイキングは完了したものの運用実績が伴わないことも多く、人事部など管理側の職種が率先して副業・兼業に取り組むことが重要という声も聞かれた。

なお、成果物の知的財産権等の権利関係については、受入企業と副業・兼業人材のマッチングを担うプラットフォームの契約ひな形に依拠しており、権利関係については不明確なケースも多い。そのため、リスクとして認知されていない可能性も存在する。

(2) 成熟期に向けて

① 想定される状況

成熟期には、人材の信頼性の担保、成果物の知的財産権等の権利関係がシビアになることが予想される。

受入企業での副業・兼業人材の拡大に向けては、その人材の過去実績やスキル、パフォーマンスを通じた信頼性をどう担保するか、という視点が重要になってくる。また、人材側も過去実績やスキル、パーソナリティなどを積極的にPRすることが求められるとともに、社会全体として副業・兼業人材への客観的な「評価」や副業・兼業人材の信頼性を担保する「仕組みづくり」も必要となってくる。

また、送出企業においても、スタッフの成長機会や社外の多様なノウハウ吸収を目的として、副業・兼業を解禁する企業がさらに増加することが予想される。

一方、こうした副業・兼業のさらなる普及・拡大は、企業と人材の間で様々な契約関係が生じるため、知的財産権等の権利関係におけるリスクが顕在化する恐れもある。そのため、副業・兼業のさらなる普及・拡大とリスク低減に向けた取組の両立が求められるようになる。【図表9】

【図表9】 想定される状況

| 成熟期の今後 | |
|--|--|
| 受入企業 | <ul style="list-style-type: none">・ 受入の拡大には副業・兼業人材の「信頼性の担保」が重要・ 受入企業に近い存在である地方金融機関など支援機関が担う役割が大きくなる・ 一方、受入拡大に伴い、依頼内容によって成果物の権利関係（知的財産権等）がシビアに |
| 人材 | <ul style="list-style-type: none">・ 過去実績やスキル、パーソナリティなどを積極的にPRする必要性 ※プラットフォームなどによる支援も有効・ 副業・兼業人材への客観的な「評価」や「仕組みづくり」が必要に・ 案件によっては成果物の権利関係（知的財産権等）がシビアに |
| 送出企業 | <ul style="list-style-type: none">・ 多様な働き方が社会に拡大することで、スタッフの成長機会や社外の多様なノウハウ吸収を目的として、副業・兼業を解禁する企業が増加・ 社外で獲得した知見・ノウハウをもとに、本業への還元など相乗効果が創出 |
| 信頼性を担保する仕組みづくり、権利関係（知的財産権等）におけるリスク低減に向けた取組が必要に | |

② 想定される課題

成熟期に向けては、前述した人材の信頼性を担保する仕組み（社会的なエコシステムの構築）と権利関係（知的財産権等）のトラブル・リスク増大への対応が必要になると想定される。研究会での議論もふまえて整理すると、以下のようになる。【図表 10、11】

【図表 10】研究会での主な意見

| 研究会における主な意見 |
|--|
| 人材の信頼性の担保 |
| <ul style="list-style-type: none">・ 地域金融機関によって、副業・兼業人材への理解には差はあるが、普及・拡大には地方金融機関等が担う役割は大きい（※支援機関のソリューションをそのまま移植するのではなく、マーケットインでの思考が必要）。・ 地域で信頼できる主体としては、地方自治体とともに地方金融機関の位置付けが重要である。・ 受入企業の裾野を広げるために、地方金融機関や会議所が収集した経営者のニーズについて、プラットフォームと連携できるとよい。 |
| 【こんな意見も】 人材の信頼性を高める方法 |
| ①レーティングシステム <ul style="list-style-type: none">・ ジャストアイデアではあるが、宅配サービスやシェアリングエコノミーが組み込んでいる「レーティングシステム」のようなものがあると面白い。・ レーティングは重要だが、個人から見ると、一気にハードルが高くなる。バランスをどう取るかが必要。・ レーティングシステムにはネガティブ情報も多くなるが、ポジティブな要素を定量的に蓄積することが重要。 |
| ②マッチングスキーム <ul style="list-style-type: none">・ 「お見合いフィールドワーク」という取組を実施しており、副業・兼業人材とそれを活用したい地域の中小企業が出会う機会を作っており、双方の信頼関係を作る取組が必要。・ 人材側も地元の有力企業（新聞社や地域金融機関等）や行政から信頼を獲得すれば、受入企業にもスムーズにフィットできる。 |
| 権利関係（知的財産権等）のトラブル・リスク |
| <ul style="list-style-type: none">・ 副業・兼業といっても、契約関係がシビアなものから、比較的緩やかなものまで多種多様である。・ これまでの副業・兼業の議論は、こうしたグラデーションを意識した議論にはなっていない。権利関係の意識の濃淡はあるだろうし、濃淡に応じた契約書のバリエーションがあってもよい。・ 契約ひな形の整備も重要な視点だが、中立性をどう担保するかが課題となる。誰の立場でこういったメッセージを込めて契約書を書くかで、契約書のテイストは大きく異なる。 |

【図表 1 1】 想定される課題

| 成熟期に向けて想定される課題＝乗り越えるべき「壁」 | | |
|--------------------------------------|---|---|
| | 全般 | 成果物の権利関係（知的財産権等） |
| 受入企業 | <p>【副業・兼業人材に依頼する業務の切り出し】</p> <ul style="list-style-type: none"> 依頼する業務の切り出しや要件定義のさらなる明確化 <p>【支援機関と連携した受入人材の「精査」】</p> <ul style="list-style-type: none"> 依頼する業務や内容に応じた人材とのマッチング 支援機関と連携した信頼できる人材の発掘・受入 <p>※地域金融機関やプラットフォーム等との連携により、受入企業が望む副業・兼業人材との出会いを創出</p> | <ul style="list-style-type: none"> 成果物に関する権利関係の明確化 依頼する業務内容に応じた多様な契約内容の準備 <p>※依頼内容により、機密保持や個人情報の取り扱いなど、契約に求められる内容は異なる</p> |
| 人材 | <p>※初期段階に引き続き、人材側のマインド、スキルや強みの明確化が必要</p> | <ul style="list-style-type: none"> 副業・兼業による個人が負うリスクの低減が必要。個人として負える金銭的な責任には限界あり <p>※損害賠償請求（求償リスク）への対応</p> |
| 送出企業 | <p>【多様な働き方の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> スタッフの成長機会や社外の多様なノウハウ吸収を目的とした副業・兼業のさらなる促進 ルールメイキングだけでなく、実態の伴う運用を促進する必要 | <ul style="list-style-type: none"> 送出企業側の技術・ノウハウ等の社外への持ち出し それらを活用した受入企業側での成果物の扱い、切り分けがシビアに |
| 人材の信頼性の担保、仕組みづくり 送出企業側での取組促進 | | 副業・兼業の拡大による 権利関係のトラブル・リスクの増大 |
| 人材の信頼性担保、権利関係（知的財産権等）のトラブル・リスク増大への対応 | | |

成熟期に向けて想定される課題等について、受入企業では、副業・兼業人材に依頼する業務の切り出しやさらなる明確化が求められる一方で、依頼する業務や内容に応じた人材とのマッチングや信頼性の担保の視点も重要になる。その点においては、地域金融機関やプラットフォーム等との連携により、受入企業が望む副業・兼業人材との出会いを創出していく必要がある。

また、送出企業においては、スタッフの成長機会や社外の多様なノウハウ吸収を目的とした副業・兼業のさらなる促進に向けて、ルールメイキングだけでなく、実態の伴う運用を促進していく必要がある。

一方、成果物の知的財産権等の権利関係については、初期段階とは異なり、今後増大すると見込まれるリスクへの対応が必要となる。成果物に関する権利関係を契約書等において明確化することはもとより、依頼する業務内容に応じた多様な契約内容の準備等が必要となってくる。研究会での議論においても、副業・兼業には契約関係がシビアなものから、比較的緩やかなものまで多種多様な形があるが、これまでの副業・兼業の議論は、こうしたグラデーションを意識した議論にはなっていないという指摘もあった。また、副業・兼業の内容によって権利関係の扱いには濃淡が存在するため、濃淡に応じた契約書のバリエーションやひな形の必要性も指摘されている。

4. 副業・兼業の拡大に向けた支援の在り方

これまで見てきたように、初期段階から成熟期に向けて、副業・兼業を取り巻く状況や課題には大きな違いが見られる。そのため、副業・兼業の拡大に向けた支援の在り方については、副業・兼業の普及・拡大とリスク対応の両面から、かつ段階に応じた方策を検討する必要がある。研究会での議論等をふまえて、主に受入企業への支援策を想定して整理すると、以下のようになる。【図表 12】

【図表 12】段階に応じた支援の在り方

| 支援策の在り方（※主に受入企業への支援策を想定した整理） | | |
|-------------------------------|---|--|
| | 初期段階 | 成熟期に向けて |
| 普及・拡大 | <p>副業・兼業人材活用への認知度向上</p> <p>【対受入企業】</p> <ul style="list-style-type: none"> 他のソリューションとの特徴・違いの明確化 副業・兼業人材というオプションへの認知 副業・兼業人材など、「外部人材」を活用することへの心理的ハードルのクリアランス <p>【対支援機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> 副業・兼業人材というオプションへの認知 支援対象の企業等への積極的な提案 | <p>副業・兼業の社会的エコシステムの構築</p> <ul style="list-style-type: none"> 受入企業・人材・送出企業の三位一体エコシステムにより、社会に副業・兼業が普及・拡大するスキームづくり（信頼性の担保等）が必要 支援機関やプラットフォームなど、多様なプレイヤーと連携した構築に向けた取組 |
| リスク対応 | <p>契約リスクの周知・見える化</p> <p>【対受入企業・支援機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> 副業・兼業による成果物の権利関係（知的財産権等）、リスク等の発信 契約書等による明文化への働きかけ | <p>契約書等の整備・拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> 副業・兼業に係る契約書等のひな形の整備 |
| 支援の方向性 | 認知度の向上、リスクの見える化 | エコシステムやスキームづくり |
| | | <div style="border: 1px solid red; display: inline-block; width: 15px; height: 10px; vertical-align: middle;"></div> 今後、特に対応が必要となる領域 |
| 副業・兼業人材の普及・拡大とリスク対応の両面から支援が必要 | | |

初期段階においては、副業・兼業人材活用への認知度向上が必要であり、副業・兼業人材というオプションへの認知や他のソリューションとの特徴・違いの明確化が必要になる。また、受入企業と近い関係にある各種支援機関などから受入企業に対し、副業・兼業人材活用について提案することも有効である。一方、リスク対応の面においては、受入企業等に対して、副業・兼業に係る成果物の知的財産権等の権利関係やリスク等に関する情報提供・注意喚起も必要となる。

成熟期に向けては、普及・拡大面において、副業・兼業の社会的エコシステムの構築が必要となる。受入企業・人材・送出企業の三位一体エコシステムにより、社会に副業・兼業が普及・拡大するスキームづくり（信頼性の担保等）が必要となる。こうしたエコシステムの構築に向けては、支援機関やプラットフォームなど、多様なプレイヤーとの連携も求められる。一方、リスク対応の面においては、副業・兼業に係る契約書等のひな形の整備などが求められる。

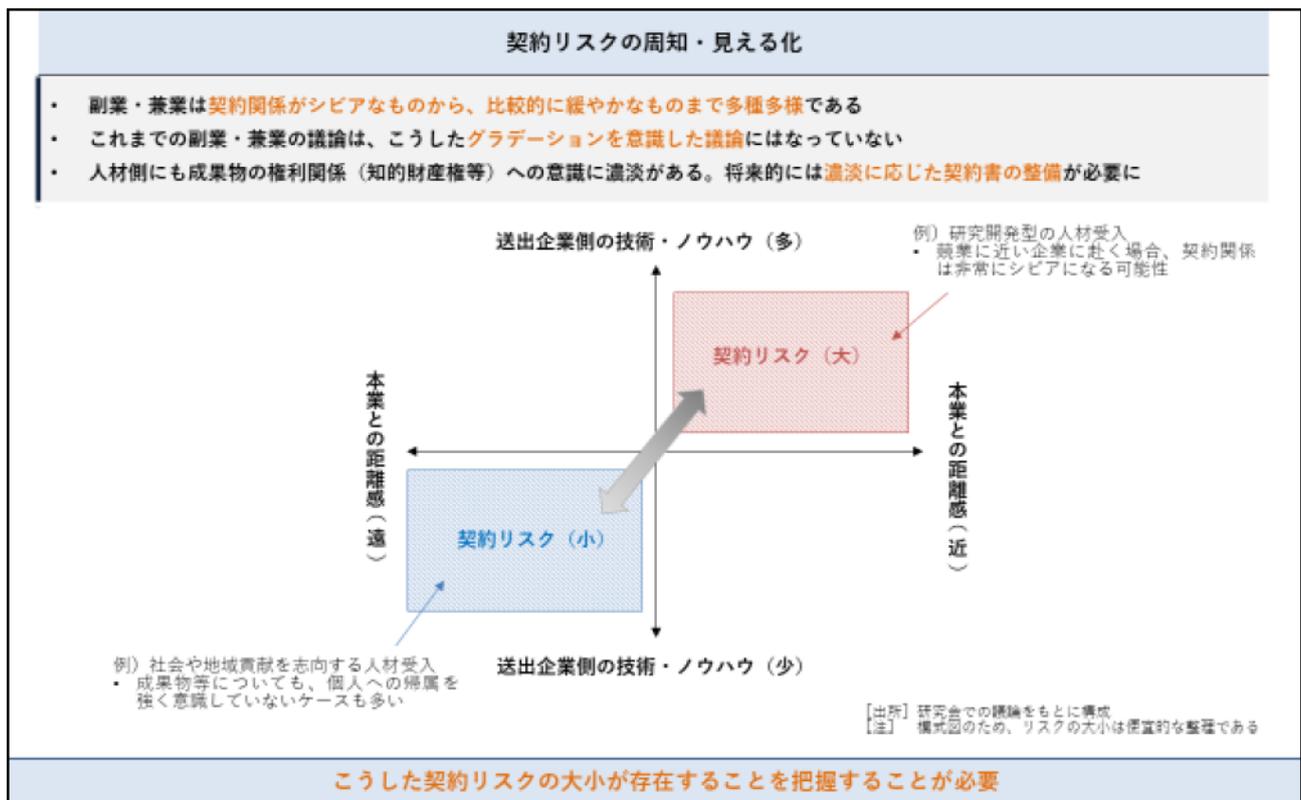
ただし、ひな形の整備については、中立性をどう担保するかが課題となる。誰の立場でどういったメッセージを込めて契約書を書くかで、契約書のテイストは大きく異なるため、その要否も含めて、慎重に議論を進める必要がある。

今後、副業・兼業人材（越境人材）が中小企業をはじめとするあらゆる場所で活躍し、大企業においても中小企業においても、自社の人材成長やイノベーション創出のために副業・兼業人材（越境人材）を活用すること（越境すること）が当たり前となる社会を目指していく上では、特に、「契約リスクの周知・見える化」や「副業・兼業の社会的エコシステム（三位一体「越境エコシステム」）の構築」が求められる。

● 契約リスクの周知・見える化

研究会での議論では、副業・兼業には契約関係がシビアなものから、比較的に緩やかなものまで多種多様であるものの、これまでの副業・兼業の議論は、こうしたグラデーションを意識した議論にはなっておらず、業務や契約内容によるリスクの違いを考慮すべきという意見が多数あった。また、人材側にも成果物の知的財産権等の権利関係への意識の濃淡があるが、将来的には濃淡に応じた契約書の整備が必要となってくる。【図表 13、14】

【図表 13】 契約リスクの周知・見える化



【図表 1 4】 契約リスクに係る主な意見（研究会）

（参考） 研究会における主な意見 ～ 契約リスク（知的財産権等）～

成果物全般の扱いについて

- ・ 常勤の従業員であれば、通常は職務発明規定があり、職務著作もある。この場合、**権利はすべて企業に帰属することになる**。副業・兼業人材については、権利関係は明文化されていないことも多いようだが、その場合は契約書に記載すればよいだろう。
- ・ システム設計など、基本的な業務について、ゼロから頭の中からくみ上げるのであれば、送出企業からそれで何か言われることは少ないだろう。それは、**転職でも同様**のことがいえる。
- ・ むしろ、**問題になるのは送出企業の機密情報を持ち出すケース**である。

契約リスクが大きいと想定されるもの

- ・ 例えば、**研究開発型の人材**を受け入れる場合、本業の送出企業との関係が重要になる。ただし、専門的な知識が個人に属するものか、企業に属するものなのか、両者の線引きは非常に難しい。競業に近い業種に副業・兼業として赴く場合、**契約関係は非常にシビア**になるだろう。

契約リスクが小さいと想定されるもの

- ・ 副業・兼業人材のモチベーションは、金銭的な理由だけでなく、**地域とのつながりや地域貢献への想い**である。成果物についても、**それほど個人への帰属を強く意識していないケース**も多い。それはそれで一つの形態として、ありだろう。交通費や稼働分だけあれば十分という人もある。

【こんな意見も】

「副業・兼業人材にも権利関係（知的財産権等）への意識の違いが見られることも」

- ・ 著作権関連について、副業・兼業を行う個人側から受入企業に交渉することもある。副業・兼業に慣れている人材ではこうしたケースも散見される。どこまでの権利を個人の側に残すのか、それとも自身のPRの部分のみに使うケースなど、様々なレベル感のものがある。
- ・ 個人の営業活動に実績のPRをされたいケースは結構ある。本来は一言、企業側に相談してOKと言質を取ればよいだけだが、副業・兼業に慣れている人ほど、明文化して残しておきたい意向が強くなる。

「副業と兼業では権利関係（知的財産権等）のシビアさが異なる可能性」

- ・ 副業と兼業では、議論のステージが違うかもしれない。兼業はどちらかといえば、専門的な知識・ノウハウを持つ人が高度な制作物を作るケースかもしれない。フリーランスという表現が適切かもしれない。
- ・ いずれにしても、ポイントは副業・兼業をすることによって、個人が負うリスクの軽減も同時に考えないといけない。

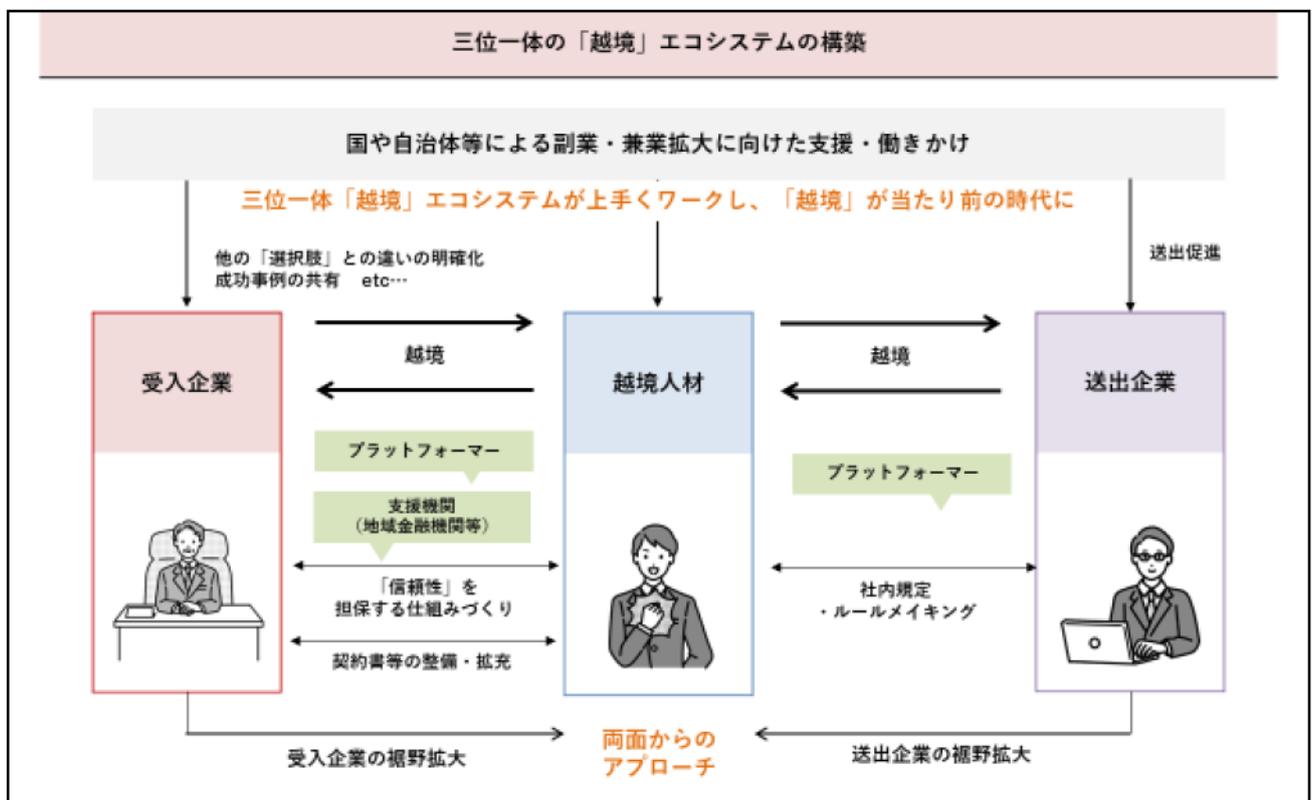
【注】 上記はあくまで一般論としての議論であり、個別具体的な契約内容によって契約リスクは大きく異なる

● 三位一体「越境」エコシステムの構築

受入企業・越境人材・送出企業の3つによるエコシステムが機能し「越境」が当たり前になる時代を見据えた準備が必要となる。受入企業・越境人材・送出企業に加えて、それらを支援する各種支援機関やプラットフォーマーが間に入ることで、受入企業と送出企業の裾野拡大を同時に進めていく必要がある。

このようなエコシステムの構築に向けては、国や自治体だけでなく、地域金融機関等の支援機関やプラットフォーマー等の多様なプレイヤーが連携し、信頼性を担保する仕組み作りや契約書等の整備・拡充を進めることが求められる。【図表 15】

【図表 15】三位一体「越境」エコシステム



参考資料

本調査で活用した調査レポート・文献等は、以下のとおりである。

[文献・資料等]

- ・経済産業省近畿経済産業局「副業・兼業人材を活用するという選択肢（関西企業フロントライン NEXT 第23回）
- ・経済産業省東北経済産業局「人材共創経営のススメ」（2022年3月）
- ・ランサーズ「フリーランス実態調査 2021」
- ・リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集 2021」

[WEB サイト]

- ・日経 XTECH 民法改正で準委任の開発でも「成果の完成」が必要なケースが（2017年6月2日記事）
- ・近畿経済産業局ホームページ
- ・東北経済産業局ホームページ

謝辞

本調査を実施するにあたり、多くの方々にご協力をいただきました。ここに、心より感謝の意を表します。

令和4年度

副業・兼業人材の中小企業での活用促進に向けた知的財産課題等調査事業
研究会報告書

令和5年3月

経済産業省 近畿経済産業局

(調査委託機関：株式会社 地域計画建築研究所)