

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
(概要版)

令和5年3月
近畿経済産業局 地域経済部
地域経済課 イノベーション推進室

1	調査概要	P 1
2	副業・兼業（越境）の定義	P 4
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）	P 6
	3 - 1 初期段階	
	3 - 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	P13
	4 - 1 契約リスクの周知・見える化	
	4 - 2 三位一体の「越境」エコシステムの構築	

● 本調査の背景

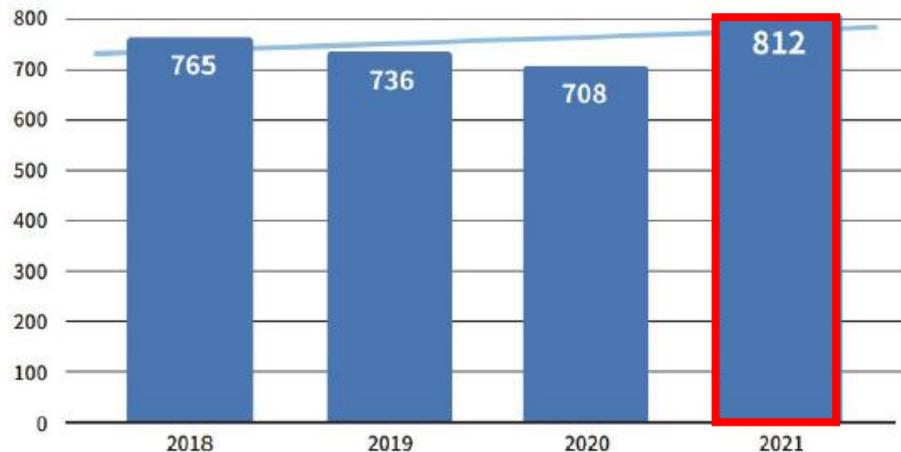
- 中小企業においては、新事業・新商品開発、新たな販売チャネルの獲得、IT・DX化、事業承継等の様々な経営課題について、社内に対応できる人材を確保しているケースは少なく、専門人材の確保が急務となっている中、コロナ禍によるリモートワークの進展や大企業による副業の解禁等が、大企業の従業員やフリーランス等の働き方に新たな選択肢をもたらし、中小企業における副業・兼業人材の活用が注目されている。
- また、CXO人材などの確保が難しいスタートアップにおいても「副業人材」の活用は注目されはじめている。

● 本調査の目的

- 副業・兼業について、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の抽出と同時に、取組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「ポイント」となる要素の可視化を行う。
- 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、本事業において、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についても明らかにすることを目的に事業を実施する。

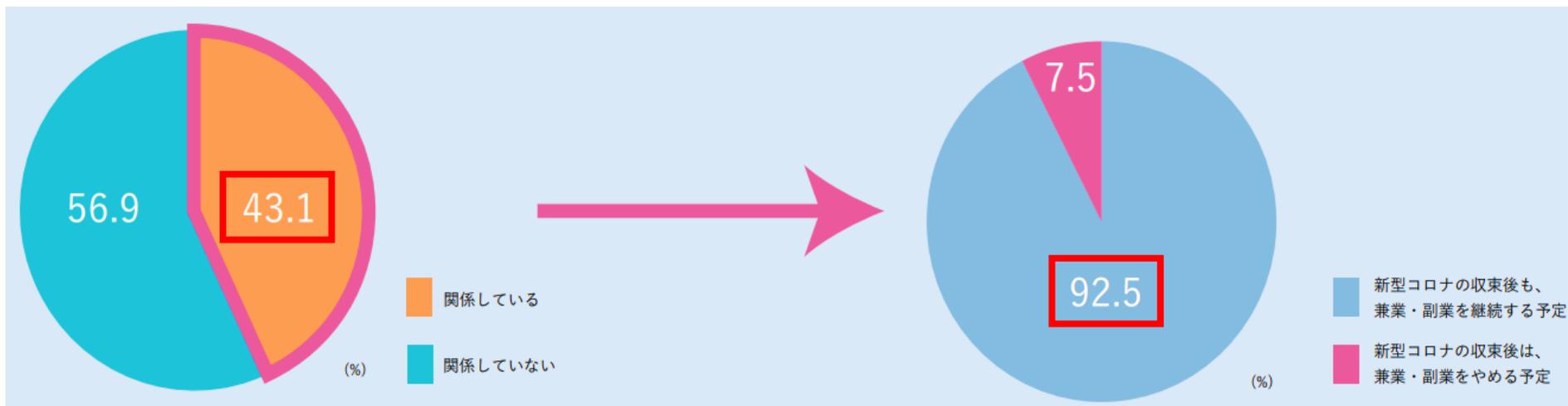
コロナ禍による副業・兼業の普及

[副業・兼業人材の増加]



- 700万人台で推移していた副業・兼業人材だが、コロナ禍の影響を受けて、**2021年には800万人台へ急増している**
- コロナ禍を契機とする副業・兼業について、**約4割で関係している**という声もあり、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

[コロナ禍と副業・兼業の関連性]



[出所] 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」

● 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）

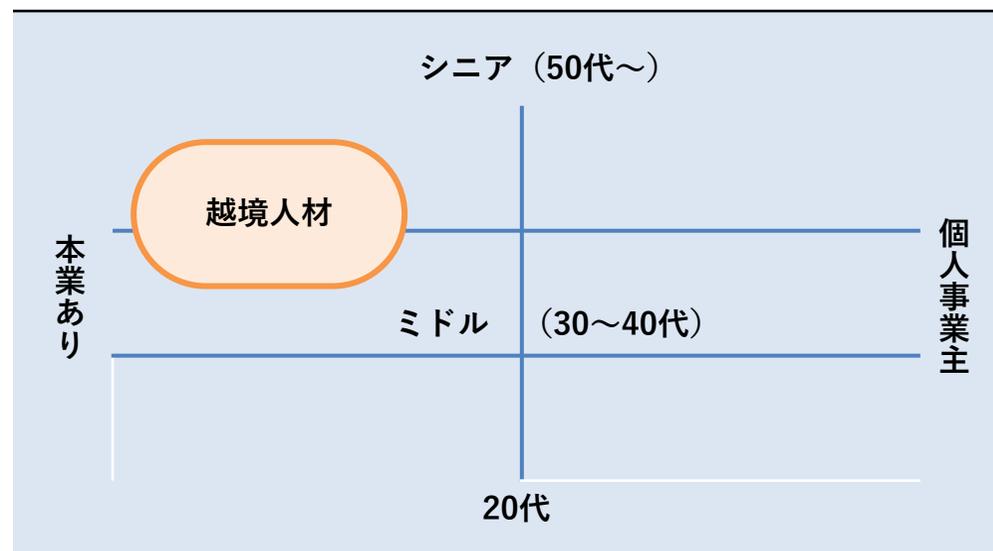
● 検討事項

- 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

- 副業・兼業の社会への普及・拡大には、人材を中心に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、研究会での議論において、「越境する」という行為、またそれを行う「越境人材」を以下のように定義する。

【定義1】 越境するとは？

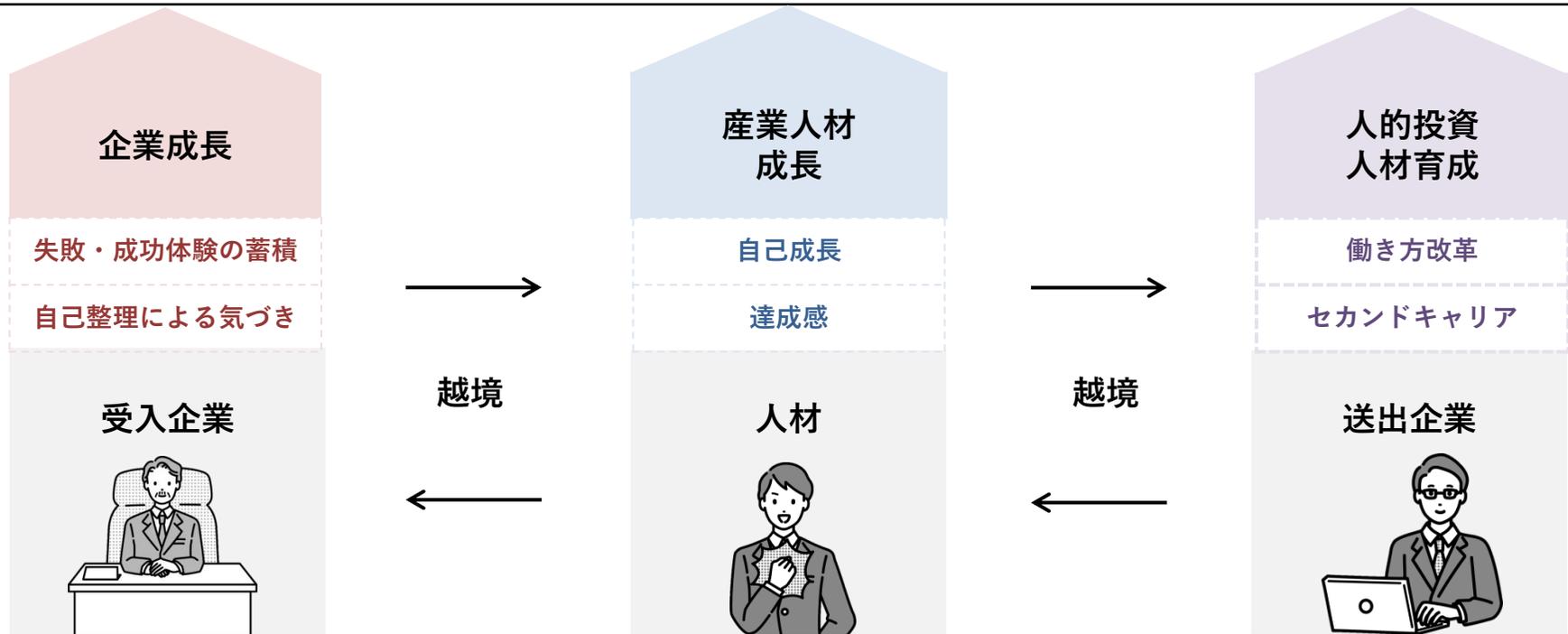
- 副業・兼業人材を活用する（受入企業）
※中小企業
- 副業・兼業する（人材）
※有償業務
- 副業・兼業人材を送り出す（送出企業）
※大企業（中小企業）

【定義2】 今回、議論する「越境人材」とは？**【補足】**

- 近年は20代など若年層の越境人材も増加しているが、ヒアリング調査の対象者がミドル～シニア層が多かったため、今回はこのゾーンを対象として定義している

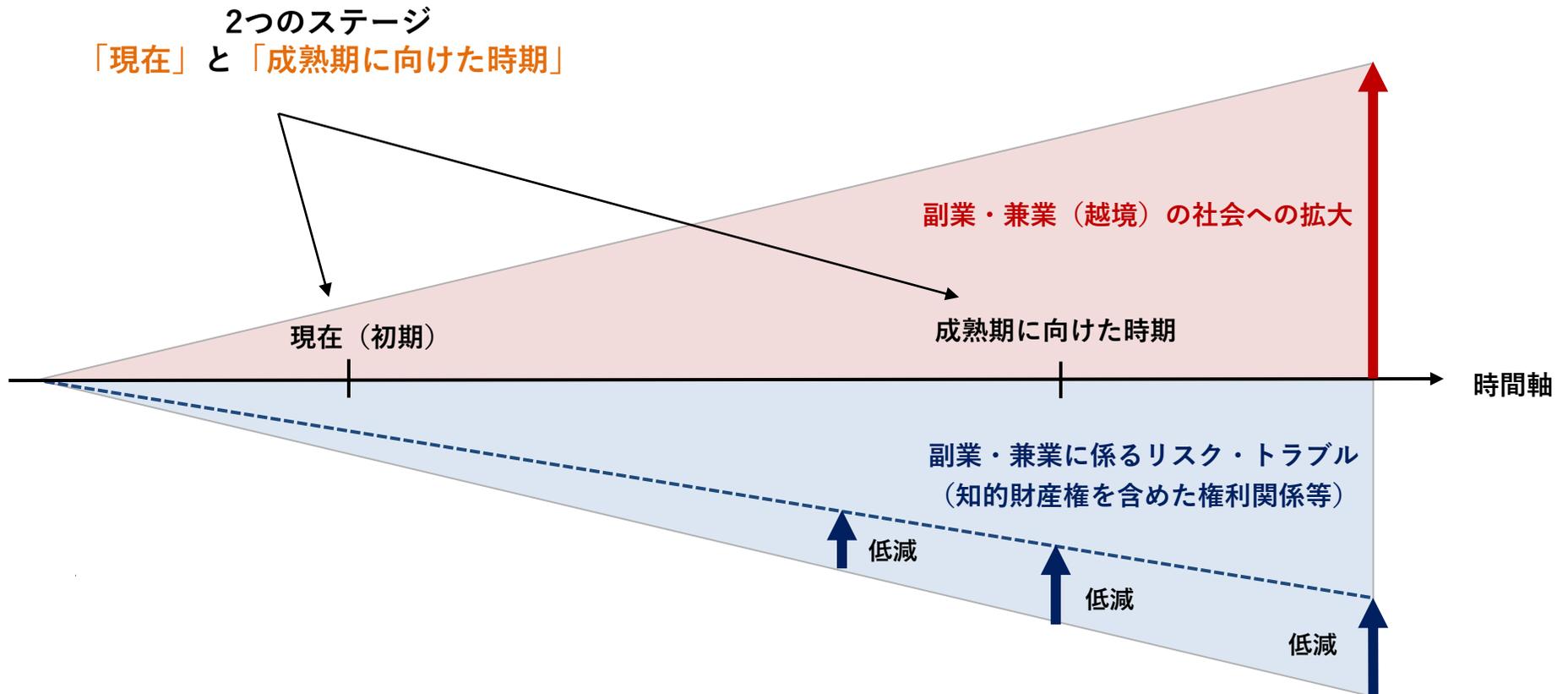
- 研究会においては、以下のとおり仮定して議論を行った
 - 企業と人材が「越境」することによる成長サイクルが存在
 - 受入企業・人材・送出企業の3者の視点から副業・兼業を捉えることが重要
- 受入企業・人材・送出企業の3者の関係性については、副業・兼業における「三位一体」エコシステムと定義

【研究会での視点】企業と人材が「越境」することによる成長サイクル（イメージ）



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

- 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、現状では**副業・兼業の初期段階**という位置付けにある
- 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
- 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



「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

- 初期段階では、一部の受入企業・人材・送出企業を中心に活用が進展しており、一度活用した受入企業や取り組んだ経験のある人材は何度もリピートするなど、状況には違いが見られる
- 成果物の権利関係（知的財産権等）は、まだリスクが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）のひな形に依拠しており、あまりリスクとして認知されていない状況にある

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流し、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

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と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。

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

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と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

- 成熟期に向けて想定される状況としては、人材の信頼性の担保、成果物の権利関係（知的財産権等）がシビアになることが予想される
- 副業・兼業のさらなる普及・拡大は、様々な業務内容や契約関係を発生させることになるため、権利関係（知的財産権等）におけるリスクも顕在化する恐れもある

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、本業への還流など相乗効果が創出

研究会における主な意見

人材の信頼性の担保

- 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

- 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

- 「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

- 副業・兼業といっても、**契約関係がシビアなものから、比較的に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。

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 ※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
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 ※損害賠償請求（求償リスク）への対応
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

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マーなど、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

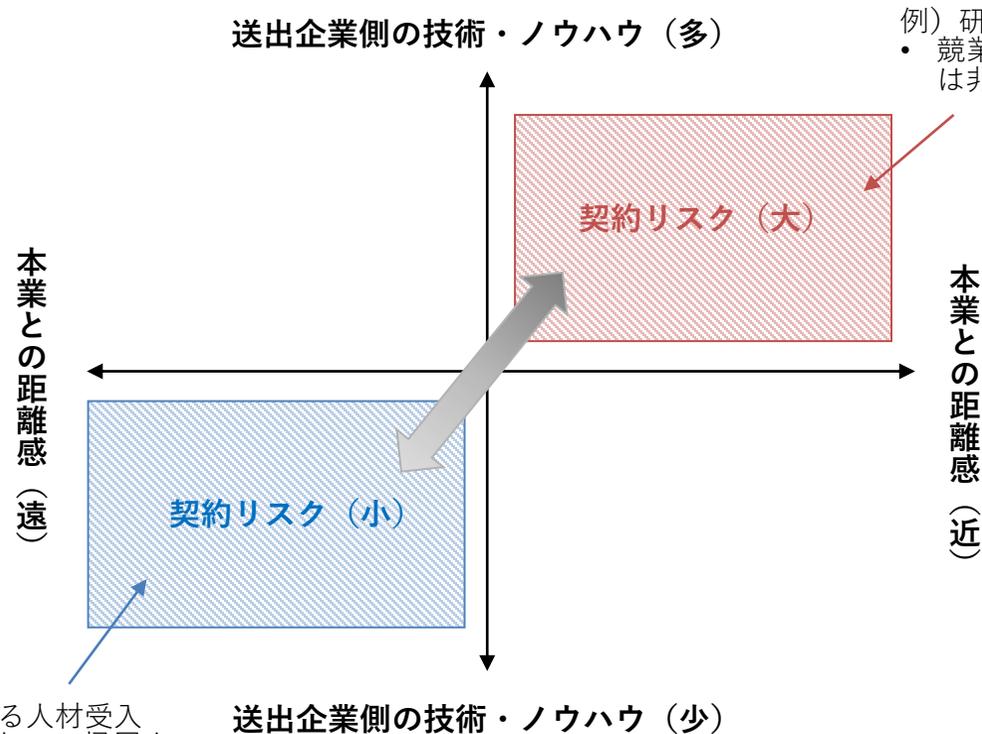


今後、特に対応が必要となる領域

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

契約リスクの周知・見える化

- 副業・兼業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
- 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
- 人材側にも成果物の権利関係（知的財産権等）への意識に濃淡がある。将来的には濃淡に応じた契約書の整備が必要に



例) 研究開発型の人材受入
 ・ 競業に近い企業に赴く場合、契約関係は非常にシビアになる可能性

例) 社会や地域貢献を志向する人材受入
 ・ 成果物等についても、個人への帰属を強く意識していないケースも多い

[出所] 研究会での議論をもとに構成
 [注] 模式図のため、リスクの大小は便宜的な整理である

こうした契約リスクの大小が存在することを把握することが必要

(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) への意識に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。

三位一体の「越境」エコシステムの構築

国や自治体等による副業・兼業拡大に向けた支援・働きかけ

三位一体「越境」エコシステムが上手くワークし、「越境」が当たり前の時代に

他の「選択肢」との違いの明確化
成功事例の共有 etc...

送出促進

