

株式会社 J T B

JTB Corp.



1. 副業ガイドラインの制定の目的と背景

JTBは、アフター&ウィズコロナを見据えた環境変化や多様化する働き方の価値観を踏まえ、最大の経営資源は人財であり、社員の成長・活力が社の発展を支えるという「人財マネジメント基本方針」に基づき、2020年に「勤務日数短縮制度」（翌年4月運用開始）など新しい人事制度を導入した。そして、社内に留まらず活躍できる場を広

げたい、多様な分野の人とつながりたい、仕事で培った能力を社外で活かしたいなど、さまざまな理由により副業を希望する社員が増えている実態を踏まえ、同年10月に副業時の基本的なルールや留意点などを周知するため「副業ガイドライン」を新たに制定した。

図表1：副業ガイドラインのポイント

目的	副業時の基本的なルールや留意点などを周知
制定時期	2020年10月
主な記載事項	<ul style="list-style-type: none">✓ 副業の範囲 (例:同社以外の会社・団体等の従業員役員になること、または自ら営業すること、等)✓ 副業の働き方 (例:過重労働にならない範囲で適切に行うよう、自己管理すること、同社の休務日(休日、年次有給休暇取得日、同社が指定した休業日)を基本とすること、等)✓ 副業における禁止事項 (例:社業での労務提供の支障を招くこと、同社の利益を害する行為や競業する副業行うこと、等)✓ 副業に伴う留意点
その他	副業に伴う誓約書 ※副業ガイドラインの内容の遵守を宣誓

事業内容 : 旅行業、旅客鉄道会社及びその他の運輸機関の
乗車船券類の発売に関する事業、観光地の開発
並びに旅行及び観光施設に関する事業 等
従業員数 : 約12,000名(2021年4月現在)



2. 制度の概要・運用

(1) 社内規定・運用

同社はもともと、副業を禁止しておらず、個別に承認していた。コロナ禍により2020年度より部門別に休業日を設定する中、社員から副業を希望する問い合わせが増えた背景もあり、副業は単なる所得増の手段ではなく、知見や人脈を広げるなど、人財力の向上に資するという考えに基づき、副業におけるルールを明確にするためのガイドラインを2020年10月に新たに制定した。ガイドラインには、副業時の働き方や禁止事項(会社の資産、ノウハウ、備品、一般に社外に公表していない会社情報(機密情報)の利用、会社の利益を害したり、信用を損な

う行為、競業する副業、反社会的行為の禁止など)といった具体的な副業を行う際のルールを明記している。

なお、副業目的に知見・人脈の拡大も含めていることから、観光関連の仕事についても一律には禁止していない。例えば、個人として依頼を受け、セミナーや大学等で講演したり、NPO法人で観光アドバイザーに就任する、個人としてイベントの企画を行う、個人として観光業に関する執筆や出版を行うことなどは、人事に事前に相談し承認を得れば可能としている。

(2) 報告プロセス

対象者は、有期契約も含む全社員である。副業希望者は、ガイドラインの内容を遵守することを宣誓する誓約書を社内ウェブシステム経由で人事部に提出する。

副業の内容については人事部門が確認するが、ガイドラインの禁止事項に抵触しない限り副業を禁止することはない。

(3) 副業先での労働時間等

副業は、指定休業日や休日、年次有休休暇取得日など、就業時間外に行うこととしている。

労働時間管理は、厚生労働省の副業に関するガイドラインの「管理モデル」を適用している。具体的には、週の所定労働時間を平均 37.5 時間(1 カ月単位の変形労働時間制)に設定しており、自社の時間外・休日労働と副業先での労働時間を合計して月 80 時間まで就労可能とした上で、副業の労働時間は月 40 時間までと設定している。また、本来は労働基準法が適用されない個人事業主としての副業においても、過重労働回避

の観点から同様の対応としている。

同社は副業先の実労働時間については管理していない。フルタイム勤務の社員の場合、本人が時間外・休日勤務の可能性があることを理解していることを前提に、自社における労働時間と合わせて労働基準法の上限に抵触しないよう、自己管理の徹底を求めている。

なお、安全配慮の観点から、上長は副業を行っている社員に対しその勤務状況等について適時にコミュニケーションをとるようにしている。

(4) 勤務日数短縮制度

同社は、2021 年 4 月から、従来の週 5 日勤務のみならず、柔軟に働く日を決められる「勤務日数短縮制度」を導入している。

通常は年間所定労働時間を 1,800 時間、勤務日数を最大 249 日、年間休日を 116 日以上としているが、本人の希望に応じて

勤務日数を 177 日~225 日の間で 5 つのパターンから選択できるようにしている。この制度により増えた休日は、スキルアップに向けたスクールやセミナー参加といった自律的なキャリア開発や副業へのチャレンジにも活用されている。

図表 2：勤務日数短縮制度

	所定労働時間(年)	勤務日数(年)	休日数(年)
参考	1,800 時間	最大 249 日	116 日以上
	1,620 時間	最大 225 日	140 日以上
	1,530 時間	最大 213 日	152 日以上
	1,440 時間	最大 201 日	164 日以上
	1,350 時間	最大 189 日	176 日以上
	1,260 時間	最大 177 日	188 日以上

※ 「1 カ月単位の変形労働時間制」のため、勤務日数および休日数は規定範囲内において個々人で異なる

3. 副業の実績と主な効果

2021年8月現在、約1割程度の社員が副業に関する誓約書を提出している。副業者の年齢層は幅広く、社業で培った能力を副業で生かしているケースのみならず異業種での副業も多く見られるという。

同社は、背景には経営環境が激変する中、長期安定雇用を尊重しつつも、働き方のニーズの多様化を重視しており、2020年に「ふるさとワーク制度（転居をせずにテレワーク等を中心に勤務）」を導入、また「ワーケーション勤務制度」の拡大なども実施している。こうした制度を整備することで、従業員満足度の向上と、定年後も見据えたキャリア開発の意識づけにつながることを期待している。