

「副業・複業」の容認、普及は?

多様な働き方、柔軟な働き方として、企業と労働者が雇用関係を結んで就労する一般的な形態のほかに、主業とはべつな「副業」を持ったり、主副にかかわらず複数の企業の仕事をこなす「複業」が注目されています。しかし、1社との雇用関係を前提にした就労が主流を占めていることから、本格的な普及は未知数です。

総務省の「就業構造基本調査」(5年ごとに実施)によると、副業・複業を希望する就業者は1990年代初頭から年々増えているのに対し、実際の職場では逆に減り続けています。バブル崩壊後からおよそ20年間は長期不況で人手が過剰になり、さらに賃金も低下。希望者は増えるものの、その機会は逆に減少してきた、というのが一連の流れです。

働き手の希望と会社の事情に乖離

労働人口の減少で人手不足が慢性化している近年は、そんな状況も変わりつつあるようです。アデコがこのほど、副業・複業に関するサラリーマン(一般社員500人、管理職510人)の調査をしたところ、一般社員で副業・複業の経験者はまだ2割程度ですが、「主流になっていくべきか」との問いには8割以上が賛成。「収入を増やしたい」「空いた時間を活用したい」などをその理由に挙げています。

ところが、管理職に聞くと、禁止している企業が66%にのぼり、認めているのは2割程度。条件つきなどで「認めた方がいい」と思っている管理職は8割以上に達したものの、現実には社内にそうした制度がないうえ、トータルとしての長時間労働を助長や、労働時間の管理が困難という懸念を持っていることが分かりました。従来の働き方への固定観念は根強いといえそうです。

ただ、副業・複業サラリーマンが徐々に増え、それを奨励する企業も少しずつ増えてきているのも事実。法律上は労働基準法で「1日8時間、週40時間」の規制はあるが、副業・複業自体の規制はなく、大多数は企業の就業規則で決められます。従って、副業・複業の解禁には就業規則の変更が必要です。

企業は「禁止」規定を削除できるか

厚生労働省の有識者会議「柔軟な働き方に関する検討会」は昨年12月、報告書を公表しました。その中で、労働者の副業・複業のメリットとして次の4点を列挙しています。

(1) 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで主体的なキャリア形成が可能

- (2) 本業の所得を生かして、自己実現を追求できる
- (3) 所得が増加する
- (4) 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる

そして、企業側のメリットでも、次の4点が挙げられています。

- (1) 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得できる
- (2) 労働者の自律性・自主性を促せる
- (3) 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する
- (4) 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる

これを受ける形で厚労省は、就業規則から「副業・複業禁止」規定を削除し、それらを認めるように変更するガイドラインを作成しました。しかし、多くの企業は二の足を踏んでおり、広がりは限定的です。副業・複業を奨励する立場から、東大大学院の柳川範之教授は「つい2、3年前まで、多くの企業が『副業などとんでもない』という認識で、議論の俎上にさえ上らなかったことを考えれば、企業の意識は明らかに変わりつつある」と話しています。