

特集 4

副業・兼業の実態とは — 副業・兼業の多様性を認識し、発想を転換する —

いしやま のぶたか
石山 恒貴

●法政大学大学院政策創造研究科 教授

1 はじめに

副業・兼業は、政府の「働き方改革実行計画」において検討項目となり、注目されるようになった。また、2018年1月には、モデル就業規則も改正され、副業・兼業の位置づけは、原則禁止から原則容認へと変更されるなど、企業における解禁の可能性も高まっている。ユニ・チャーム、新生銀行、ソフトバンク、ユニカミノルタ、ヤフー、サイボウズなどの企業が容認したことも、メディア

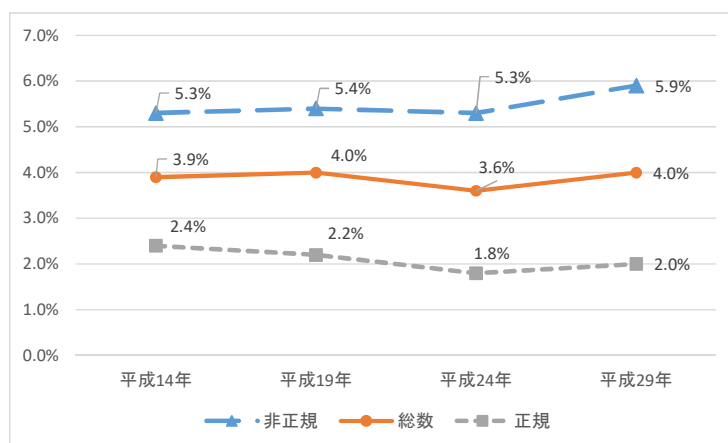
で取り上げられている¹。しかし、副業・兼業が多くの企業で定着しているわけではなく、その推進についても賛否両論あることが現実であろう。そこで本稿では、副業・兼業の実態、分類を述べたうえで、その多様性を示し、従来の延長線上の発想からの転換の可能性について検討していきたい。

2 副業・兼業の実態と分類

2.1 副業・兼業の広がり

まずは、副業・兼業の実態を見てみよう。

図1 有業者における副業がある者の比率



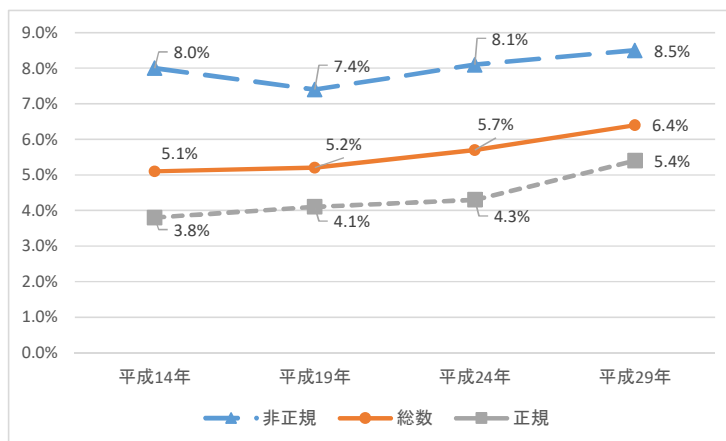
出所) 総務省統計局『平成29年度就業構造基本調査』より作成

1. 日本経済新聞 2018年4月3日。

図1は副業者の比率を示しているが、その比率は4.0%と必ずしも多くないことがわかる。しかも「正規の職員・従業員」に限るとその比率は2.0%で、さらに少なくなる。実はこの比率は

1977年の6.9%をピークとして減少傾向である。兼業農家などの数の減少がその理由である。ただし、インターネット調査など行くと、副業者の比率は8%から10%程度の数字を示すこともある。

図2 追加就業希望者比率（副業を希望する者）の比率



出所) 総務省統計局『平成29年度就業構造基本調査』より作成

また、今後副業を希望する者の比率は、図2のとおり増加傾向にある。民間の各種調査では、この比率がさらに増える場合もある。たとえば、2018年度の新入社員に、会社に副業が利用できる制度があったら利用したいかと聞いたところ、56.6%が利用したい、と回答したとする調査もある²。以上をまとめると、副業・兼業を実際に行っている者は现阶段ではまだ少数だが、希望者は着実に増えている、ということになる。

2.2 アルバイト副業とキャリア副業

副業・兼業といっても、多様な形がある。そこでいくつかの切り口で整理していきたい。第1の切り口は、「アルバイト副業」と「キャリア副業」である³。

「アルバイト副業」とは文字通り、金銭目的で

他の企業などに雇用されて行う副業である。たとえば、不況時の工場の操業短縮に対し、賃金の補填を目的としてコンビニエンスストアや飲食業でアルバイトをする、などが典型例として思い浮かぶだろう。もちろん、不況でなくとも、賃金補填の副業はあり得る。通常、我々が思い浮かべる副業とは、アルバイト副業ではないだろうか。この場合、個人にも企業にも、過重労働や労務管理の煩雑さなどが課題になるだろう。

しかし、「キャリア副業」という考え方もある。これは、自分の知見や知識をいかすことを目的とする副業である。キャリア副業には、人材育成効果があることを示す研究もある。たとえば、副業を行う理由を金銭的動機と非金銭的動機に分類した場合、非金銭的動機で行った場合に、人材育成効果があったとする研究がある⁴。また筆者らの

2. 産業能率大学 (2018) 『2018年度新入社員の会社生活調査』

3. 日本経済新聞 2018年10月2日 私見卓見 (米田瑛紀)

4. 川上淳之 (2017) 「誰が副業を持っているのか——インターネット調査を用いた副業保有の実証分析」『日本労働研究雑誌』No. 680, pp. 102-119.

共同研究では、副業・兼業を含む社外活動の目的が「副収入」であれば本業に影響はないが、「活動への成長期待」が目的であれば、本業に肯定的な影響があった⁵。このように、キャリア副業においては、人材育成効果が期待できる。従来の副業はアルバイト副業が多くを占めることが実態であったろうが、今後は、個人も企業も積極的にキャリア副業という考え方を考慮してもいいのではないだろうか。

2.3 「雇用×雇用」と「雇用×自営（非雇用）」

第2の切り口は「雇用×雇用」と「雇用×自営（非雇用）」である。副業・兼業の形態として、まず思い浮かぶのは、本業も雇用、副業も雇用という形態ではないだろうか。基本的に、アルバイト副業はこの形態に該当する。副業・兼業には、時間外労働が発生する場合の労働時間の通算の管理など、煩雑さが発生するという課題があるとされる。しかし、これは「雇用×雇用」の副業・兼業を想定しているからである。

実は、副業・兼業には「雇用×自営（非雇用）」という、本業は雇用であるが、副業は自営（非雇用）という形態もある。たとえば、副業・兼業の解禁の代表的な事例であるロート製菓における具体的な副業・兼業の種類は、コンサル、放送作家、ローカルプランナー、デザイン会社設立、NPO法人、大学非常勤講師などがあるそうだ⁶。これらの例は、いずれも自営（非雇用）である。実は、キャリア副業のように、積極的に自分の知見をいかしキャリア開発に役立てようとする、副業が自営（非雇用）になることも多いのではないだろうか。

「雇用×自営（非雇用）」の場合、企業にとって、法的な煩雑な管理の問題は、ほとんど気にする必要がなくなる。副業・兼業の解禁をする企業の中では、「雇用×自営（非雇用）」に限定して解禁する企業もある。段階的で現実的な選択肢として、まず「雇用×自営（非雇用）」から副業・兼業を解禁していくという方法もあるだろう。

2.4 水平型と垂直型

第3の切り口は、「水平型」と「垂直型」である。この切り口は、フリーランス協会が例示したものだ⁷。水平型とは、たとえば週5日はフルタイムで働くが、勤務時間外だけ副業・兼業を行う形態を意味する。この場合、平日の昼間の時間帯に対して、水平的に空白である勤務時間外に副業・兼業を行うので、水平型と呼ぶ。

他方、垂直型とは、たとえば週4日はある会社で勤務し、週1日は、終日、副業・兼業に専念する形態を意味する。この場合、4日と1日の時間帯がそれぞれ垂直的に利用されるので、垂直型と呼ばれる。たとえば、週4日はサイボウズで勤務するが、残りの曜日はNKアグリという農業法人で業務委託で働き、その他に個人事業も行うなどの複業家の例⁸がある。

この切り口の比較において、従来型の発想でまず思い浮かぶのは、水平型ではないだろうか。あくまで雇用される本業先の比重が大きく、副業・兼業先では付随的に働くにすぎない。しかし、垂直型になってくると、本業と副業・兼業という言葉自体が当てはまらなくなっていく。複数の仕事に優劣があるわけではなくなるからだ。そうになると、副業・兼業よりも「複業」という言葉がうまく当

5. 石山恒貴(2018)「副業を含む社外活動とジョブ・クラフティングの関係性 ― 本業に対する人材育成の効果の検討」『日本労働研究雑誌』No. 691特別号, pp. 82-92.

6. 「事例1 ロート製菓」『人事実務』No. 1188, pp. 21-27, 2018年.

7. フリーランス協会 (2018)『フリーランス白書2018』

8. 早稲田大学 (2019)『【レポート】企業の枠を超えて ～いま求められる“越境学習”とは』
<https://www.wasecom.jp/article/1413> (2019年3月8日アクセス)

てはまるようになる。働き方の柔軟性が進んでいく状況においては、今後は垂直型という選択肢も増えていくことになるだろう。

ここまで見てきたとおり、副業・兼業といえ、アルバイト副業、雇用×雇用、水平型が従来の常識であったかもしれない。しかし、すでに、キャリア副業、雇用×自営（非雇用）、垂直型という形態が実践され、展開されつつある。個人にとっても企業にとっても、今後の検討すべき形態として、十分に考慮されるべきだろう。

3 副業・兼業に対する企業の考え方

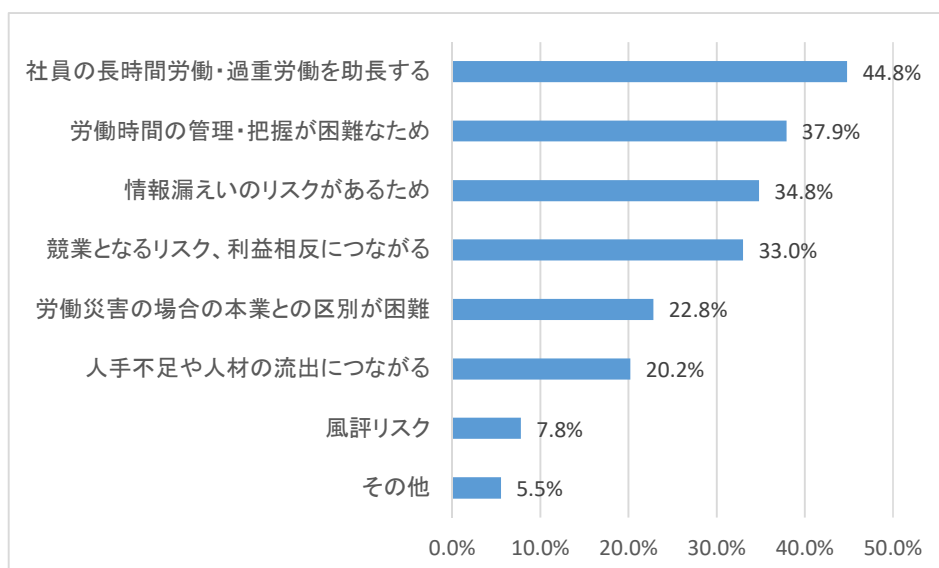
副業・兼業の多様性について述べてきた。では、企業は副業・兼業に対し、どのような姿勢であるだろうか。副業・兼業の解禁については、多くの調査で8割程度の企業が反対だとされる。2018年

の調査（2,271人対象）⁹においては、禁止している企業が71.2%、推進+容認企業は28.8%である。また、推進+容認企業の比率は前年調査より5.9ポイント上昇している。つまり、この調査では、2017年には禁止企業が8割程度であったのだが、その後の1年間で推進+容認企業が増加傾向にあることがわかる。ただ、増加傾向といっても、推進+容認企業が少数派であることにはかわりはない。

では、禁止理由を見てみよう。図3をご覧ください。

禁止理由として、過重労働、情報漏洩、労働時間・労働災害の把握の課題、人材流出、競業リスクなどがあげられている。ただ、これらの理由の多くは、アルバイト副業、雇用×雇用、水平型を前提としていないだろうか。キャリア副業、雇用×自営（非雇用）、垂直型を前提として考えたとき、これらの禁止理由は必ずしも当てはまらなくなる。法的な課題で発生しなくなるものがある。

図3 兼業・副業を禁止している理由



出所) リクルートキャリア (2018) 『兼業・副業に関する企業の意識調査』より作成

9. リクルートキャリア (2018) 『兼業・副業に関する企業の意識調査』

また、情報漏洩のリスクでは、副業・兼業をする
と従業員の忠誠心が低下し、情報を漏洩させるな
どのストーリーを思い浮かべて心配しているの
かもしれない。しかしキャリア副業では、むしろ従
業員は本業に熱心に取り組むようになる可能性が
あり、情報漏洩を心配しすぎる必要もないだろう。
またエンファクトリーのように副業・兼業を推奨
している企業では、優秀な人材がやりたいことに
挑戦するために退職する事態を防ぐ効果が、副
業・兼業にはあると考えている。退職しなくとも、
会社にいながらにしてやりたいことができるよう
になるからだ¹⁰。これも、キャリア副業ならでは
の、人材引きとめ効果だろう。

副業・兼業をめぐる法的整備にはまだまだ課題
がある中、企業の考える禁止理由に合理性がある

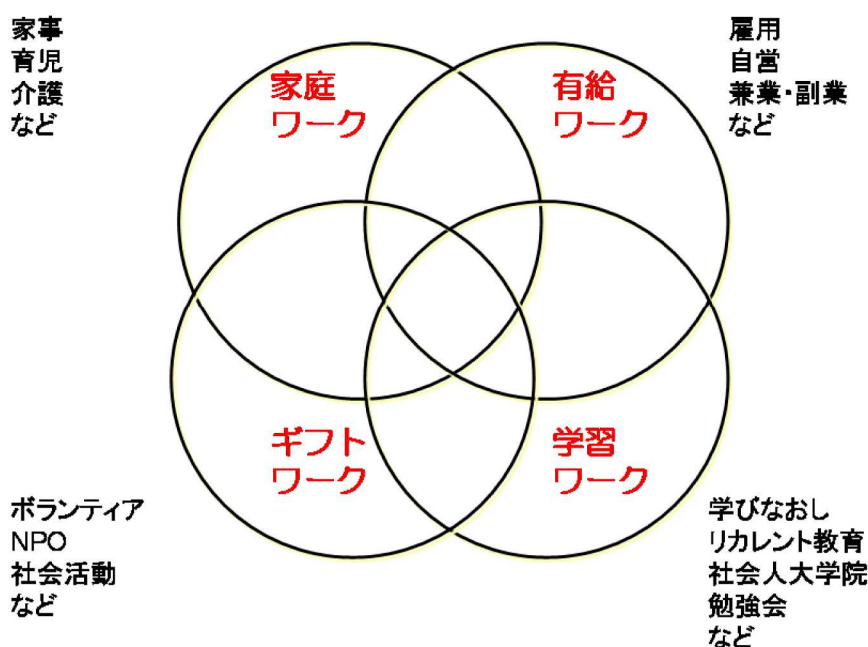
ことは言うまでもない。しかし、副業・兼業の多
様性を認識し、発想を転換すれば、たとえば自社
における副業・兼業の許可基準を明確に定め、無
理のない範囲で解禁することも可能ではないだろ
うか。

4 副業・兼業の意義

4.1 個人にとっての意義

これまで述べてきたように、副業・兼業には多
様性が存在する。この副業・兼業をもっと大きな
視点で捉えることもできる。図4をご覧いただき
たい。

図4 4つのワーク



資料出所) チャールズ・ハンディ著小林薫訳 (1995)『パラドックスの時代』
ジャパンタイムズに基づき、加筆して筆者作成

10. <https://careerhack.en-japan.com/report/detail/461> (2019年3月8日アクセス)

図4は人生の役割としての4つのワークを意味する。お金を稼ぎ、暮らしていくことは人生で重要だ。しかし、人生の役割はそれだけではない。お金を稼ぐ「有給ワーク」のほかに、「家庭ワーク」「ギフトワーク（社会への貢献に関する活動）」「学習ワーク」という役割もある。人生は、多様で異質なことを経験するから能力開発が可能になるし、充実もする。

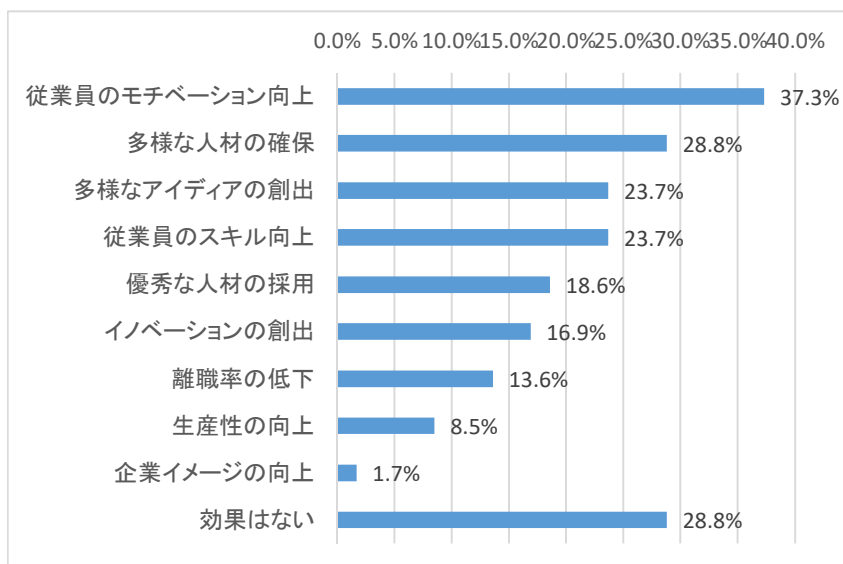
この中で、副業・兼業とは、「有給ワーク」を複数行う場合に該当する（有給ワークには雇用も自営（非雇用）もあるので、雇用×自営（非雇用）の副業も含まれる）。個人にとっての能力開発のためには、「有給ワーク」を複数行うことと、4つのワークを柔軟に組み合わせて複数行うことに大きな差異はないだろう。そうなると、副業・兼業だけに過度にこだわるのではなく、4つのワークを柔軟に組み合わせて、個人としての能力開発やキャリア開発を目指していくという視点も必要だろう。

4.2 企業にとっての意義

図5をご覧いただきたい。既に副業・兼業を容認している企業における副業の効果である。ここでは、個人の効果として、「従業員のモチベーション向上」「多様なアイデアの創出」「従業員のスキル向上」などがあげられている。これは、先述の副業・兼業による人材育成効果とも合致している。ただし効果はそれだけではなく、「優秀な人材の採用」「離職率の低下」などもある。先述したエンファクトリーの例にあったように、人材の引きとめ、確保という効果もあるようだ。

また「多様な人材の確保」にあるように、オープンイノベーションを促進するような、従来の社内には存在しなかった人材から、外部の知識を得るという効果もあるだろう。たとえば広島県福山市では、市が抱える課題の分析・抽出と事業の立案・実施のため、民間プロ人材を兼業・副業限定で定員1人で公募したところ、全国から395人の

図5 副業を許可した効果



資料出所) 日本の人事部『人事白書2017』200頁

注) 2017年3月ー4月実施の人事部門の回答者4,192名のうち、副業が解禁されている企業（目的制限なし）11.2%、（育児・介護目的限定）2.9%の計14.1%が回答した内容（複数回答）

応募があり、書類と面接で5人に増員して選出した¹¹。筆者は、福山市から、既にオープンイノベーションに該当するような効果が得られたと直接確認している。

5 おわりに

本稿では、どちらかといえば、副業・兼業に肯定的な事実を中心に説明してきた。ただこれらは、副業・兼業の多様性を認識し、発想の転換をする

からこそ肯定的に受け止めることができるようになる事実ばかりである。実際は、法的な整備、企業側の姿勢など副業・兼業には多くの課題が存在する。また副業・兼業は魔法の杖ではなく、実施すれば、たちどころに効果がでるものではない。

むしろ、人生の4つのワークで説明したように、副業・兼業を大きな視点でとらえ、働き方の柔軟性の拡大におけるひとつの選択肢とみなすほうが妥当ではないだろうか。そのように広く捉えてみれば、副業・兼業の促進に、より積極的な意義を見出すことができるだろう。

11. ビズリーチ社プレスリリース

(<http://www.bizreach.co.jp/pressroom/pressrelease/2017/1115.html>) (2019年3月8日アクセス)

毎日新聞2018年3月6日

(<https://mainichi.jp/articles/20180306/k00/00e/040/223000c>) (2019年3月8日アクセス)