

ハラスメント対策を契機に「働きがいのある職場」をめざす

日本総合研究所 橋爪麻紀子

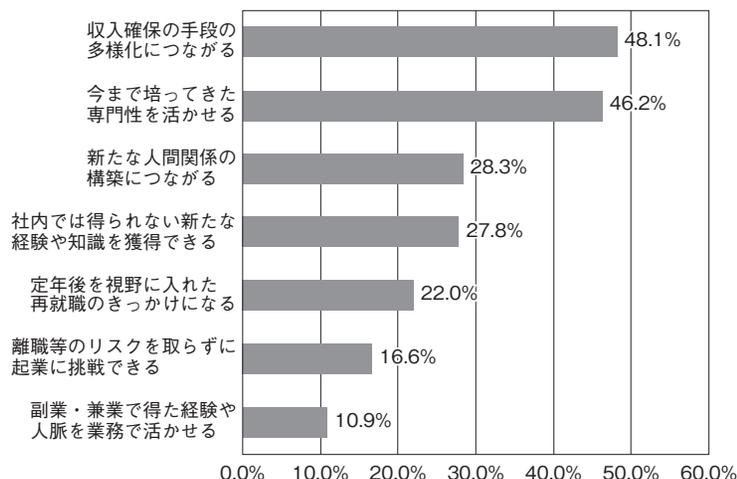


第5回 副業とハラスメント

働き方改革や人手不足を背景に、副業人材を受け入れる企業や、自社従業員のスキルアップを目的に副業を推奨する企業が徐々に増えています。こうした背景には、厚生労働省が2018年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドラインⁱ」を公表し、副業・兼業の普及促進に舵を切ったことがあるでしょう。加えて、多くの会社が就業規則を作成する際の参考とする「モデル就業規則ⁱⁱ」も改定されました。具体的には、同規則11条にあった「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」といった内容が削除され、その代わりに67条に「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる」といった内容が追加されています（変更時。平成31年3月時点で68条）。

このような政府の方針転換の一方で、それに躊躇する声もまだ多いようです。経済産業省関東経済産業局が関東近郊の8,000社を対象に2018年7～8月に行った調

図表1 大卒の中高年男性が副業に賛成する理由（n=1389）



資料出所：日本総研「東京圏で働く高学歴中高年男性の意識と生活実態に関するアンケート調査」

査ⁱⁱⁱでは、大企業、中小企業ともに「（副業の解禁に）取り組む予定はない」とする回答が、全体の約8割に達しました。その理由として、約7割の回答者が従業員に「業務に専念してもらいたい」「疲労による業務効率の低下が懸念される」ということをあげました。

こうした企業側の懸念とは裏腹に、個人の副業への関心は若い世代だけではなく中高年でも高まっているようです。日本総合研

究所が2019年3月に実施した調査^{iv}によれば、東京圏で働く大卒の中高年男性の約8割は副業・兼業に賛成しているという結果が得られました（n=1794）。賛成する理由の上位としては、「収入確保の手段の多様化につながる」（48.1%）、「今まで培ってきた専門性を活かせる」（46.2%）を筆頭に「新たな人間関係の構築」や「新たな経験・知識の獲得」など、**図表1**のとおりさまざまな事由が

あげられています。

人材大手エン・ジャパンによれば、現在の仕事の満足度が高い方ほど、副業希望率が高いといった調査結果⁵もあるようです。つまり、もはや副業は単に収入の補完目的としたものではなく、個人の経験・ネットワーク獲得、スキルアップにつながる行動として、人生100年時代の働き方における重要な取組みとしてとらえられ始めているのです。

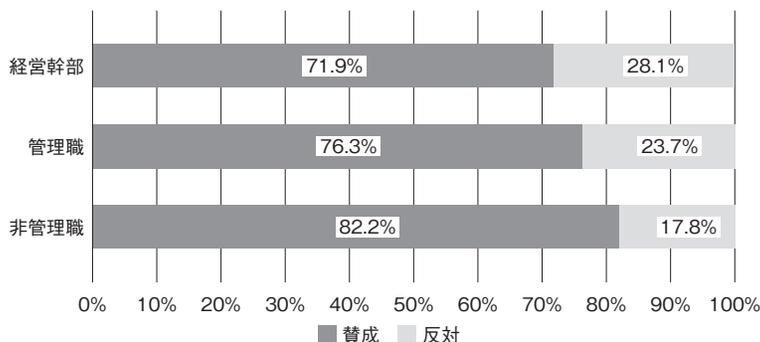
しかし、このような新しい働き方にすべての経営者、従業員がいますぐに適応できるわけではありません。これまでの副業禁止路線とのギャップに違和感を覚える人も多いでしょう。それゆえに、副業の拡大・普及に伴い、それに関連した社内外のミスコミュニケーションやハラスメントに関する労働問題の増加も想定されます。

本稿ではこのようないずれ起こり得る状況の前に、企業の人事担当者が理解しておくべき動向を中心にQA方式で述べていきます。

Q1 副業に関するハラスメントとはどのようなものですか。

A 大きく2つに分けると、副業している人が、①本業で受けるハラスメントと、②副業先で受けるハラスメントがあるでしょう。前者は副業していることで本業の上司や先輩から受ける

図表2 大卒中高年男性の兼業への賛否（職位ごと）



※経営幹部203人、管理職1,081人、非管理職477人
資料出所：日本総研「東京圏で働く高学歴中高年男性の意識と生活実態に関するアンケート調査」

いじめや嫌がらせといったものです。副業規定に基づき会社へ許可を取った場合でも、副業していることで同僚の嫌がらせやいじめを受けたといった事例も増えているようです。一方、後者は副業として働く先の発注者などから受ける過剰な要求や急な報酬額の変更といったものです。多様な働き方が普及し、職場においてフリーランスや派遣社員などさまざまな雇用形態のワーカーが増えるなか、今後も多様なハラスメントの事案が発生することが想定されます。①、②それぞれ、これ以降のQAで詳しく回答していきます。

Q2 副業している人が、本業でハラスメントを受ける理由は何でしょうか。

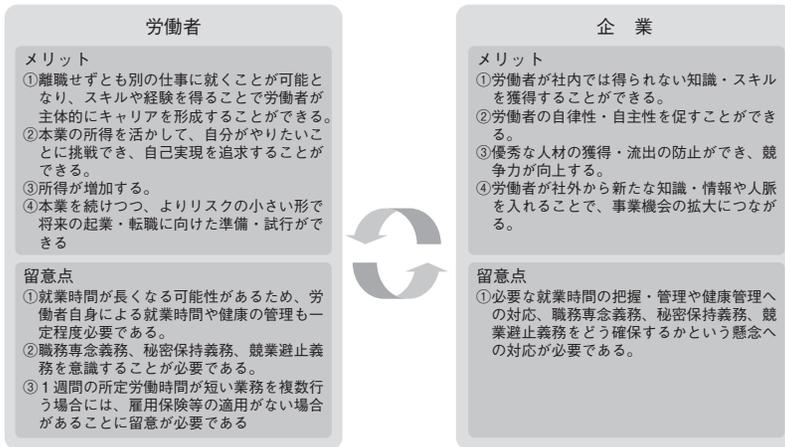
A 本業においてハラスメントを受ける理由は、組織の文化に起因するものか、副業している個人の資質に起因するものかは、一概には言えません。しか

し、さきあげた経産省の調査で取り上げられている副業に対する懸念事項こそ、ハラスメントが起こる背景と関係があるのではないのでしょうか。回答者の約7割が副業・兼業に対して、「業務に専念できなくなること」や、「疲労による業務効率が低下すること」を懸念しているということは、いまだ多くの方が「副業をする≒本業に専念しなくなる」、ととらえていることがわかります。これは副業がまだ浸透していない国内の労働環境においては仕方のないことかもしれません。

前述した日本総研の調査では、この「副業をする≒本業に専念しなくなる」と考える傾向は職位が上がるほど強く、非管理職から管理職、管理職から経営層へと高くなるにつれて副業・兼業に反対をする男性が増えるといった結果も得られています（図表2）。

もちろん、マネジメントとして組織目標の管理をする立場からす

図表3 副業・兼業のメリットと留意点



資料出所：厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を基に日本総研作成

れば、管理下の従業員の副業に反対するという行動は、従業員を業務に専念させるという目的があると考えれば、間違いではありません。しかしながら、昨今では従業員に副業の経験をさせることによって得られる経験やネットワークを本業に活かすことを目的とした副業の解禁が進んでいること、そして従業員側もそれを望んでいるということも事実です。

Q3

厚労省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」では、ハラスメント対策のようなものは記載されていないのですか？

A

当該ガイドラインは、これまでの「モデル就業規則」から副業禁止事項を削除し、副業・兼業の普及を促すものではありますが、それに伴うハラスメント対策まで具体的に記載された

ものではありません。しかし、ハラスメントの種となるような項目については記載されています。図表3が示すように、労働者と企業の双方に対して、副業・兼業のメリットと留意点が整理されています。企業の留意点では、就業時間の把握、健康管理対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務の確保といった内容に言及されていることがわかります。当該ガイドラインではそうした事項が、労働者と企業の双方で遵守されていることを前提に副業が推奨されているのです。言い換えれば、ここで取り上げられている事項を配慮することこそが、副業に関連するハラスメント防止につながるというわけです。

Q4

副業をしている人が、副業先でハラスメントを受けるのはなぜでしょうか。

図表4 中小企業の副業・兼業解禁における懸念（一部抜粋、n=1021）

- ・企業秩序を乱す (26.1%)
- ・費用対効果が不明 (22.1%)
- ・どういう人材がくるのかわからない (20.4%)
- ・社員以外が入り出りするのに抵抗がある (19.6%)

資料出所：経産省調査より日本総研抜粋

A

副業先でのハラスメントに関しては、副業をして

いる人が雇用状態にあるか、非雇用状態（フリーランス）にあるかによっても大きく異なるでしょう。雇用関係を結ぶ場合、副業者の受入先の会社において、副業している人の活用に関する具体的なイメージができていないかが重要です。さきにあげた経産省の調査でも、中小企業の約1/4が副業人材の受け入れは「企業秩序を乱す」と考えています（図表4）。副業人材の具体的な活用イメージがないまま、かつ、こうした不安や懸念が払拭されないままに受け入れてしまうことこそ、ハラスメントの温床となるでしょう。

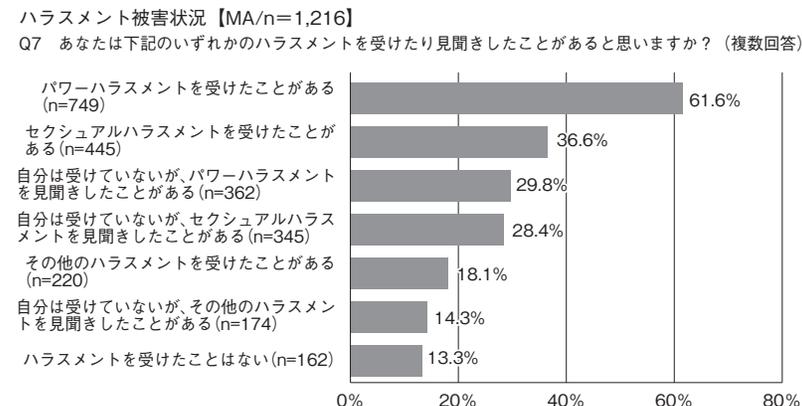
一方で非雇用のフリーランスの場合はより厳しい条件下にあります。2019年5月29日に成立したハラスメント防止関連法（正式名：労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）では、労働者保護のための措置義務が事業者課されました。これまで、

定義があいまいだったパワハラは「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動」と明記されたのです。しかしながら、新たな法律の対象は雇用労働者のみであり、フリーランスで働く人に関してはハラスメント防止に関する配慮や措置が十分に整備されていません。そのために、フリーランスで働く人はハラスメントの対象になりやすいといえます。

Q5 副業先において、どの程度のハラスメントが起きているのでしょうか。

A 労働者の業種や性別によってハラスメントの内容は大きく異なるため一概にはいえませんが、2019年9月に日本俳優連合、MICフリーランス連絡会、およびプロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会が、マスコミ・芸能分野を中心としたフリーランスへのハラスメントに関する調査結果^{vi}を発表しています（n=1,218）。それによれば、パワーハラスメントを受けたことがあるというフリーランスの方の回答は61.6%、セクシュアルハラスメントについては36.6%といった調査結果となりました。なお、ハラスメントを受けたことがないという回答は、わずか13.3%でしかありません（図表5）。また、だれからのハラスメントかという質問に対し、そ

図表5 フリーランスに起きているハラスメント被害



資料出所：協同組合日本俳優連合、日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）、一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態アンケート」、図表6も同様

の上位には所属先の上司や先輩、発注者・取引先・クライアントの経営者や従業員などがあげられています。こうした結果を鑑みれば、フリーランスという立場の弱さがこうした結果を招いている一因ともいえます。まさに、前述したパワハラ定義である「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動」が現実に行われているのです。

Q6 たとえばフリーランスの方には具体的にはどのようなハラスメントが起きているのでしょうか。

A 前述した調査によれば、ハラスメント内容として「精神的な攻撃等（脅迫／名誉棄損／侮辱／酷い暴言等）」が59.4%と最も多く、「過大な要求等（不要／遂行不可能なことの強制）」42.4%、「経済的な嫌がら

せ」39.1%と続いています（n=1,218人）。経済的な嫌がらせとは、たとえば納品した作品などに難癖をつける、予定していた業務内容が異なる、報酬を出さない、といったフリーランスが受けやすいパワハラ行為が存在しているようです。

本調査が芸能、マスコミ業界を対象としているため、業界特有のハラスメント内容もあるように見受けられますが、調査結果の上位にあがった内容は図表6のとおりです。当該調査において露呈したフリーランスへのハラスメントに関する深刻な状況について、実施した当事者3団体は「どのような就業形態で働いているかにかかわらず、働く人へのハラスメント防止、ハラスメント被害者への救済に対する法整備を行うべき」とする要望書を本調査発表後の2019年9月に厚生労働大臣に提

図表6 ハラスメント内容（上位のもののみ、n=1218）

・精神的な攻撃 [脅迫/名誉棄損/侮辱/酷い暴言等] (n=724)	59.4%
・過大な要求 [不要/遂行不可能なことの強制] (n=517)	42.4%
・経済的な嫌がらせ (n=476)	39.1%
・人間関係からの切り離し [隔離/仲間はずし/無視等] (n=433)	35.6%
・プライベートを詮索・過度な立ち入り (n=410)	33.7%
・容姿/年齢/身体的特徴について話題にした・からかわれた (n=409)	33.6%
・性経験/性生活への質問・卑猥な話や冗談 (n=347)	28.5%
・過小な要求 [職能/経験/能力とかけ離れた仕事をさせた・仕事を外した] (n=339)	27.8%

出しています。

2019年6月21日には国際労働機関（ILO）の第108回総会において「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約および勧告が採択されました。これには、日本政府も本条約案に賛成票を投じています。本条約の適用範囲は「契約上の地位にかかわらず働く人々」が対象とされており、加盟国には仕事の世界における暴力とハラスメントを禁止するための国内法令を採択することが求められています。つまり、日本政府が厚生労働省を中心にこれまでも進めてきた職場におけるハラスメント対策において、新たに副業やフリーランスといった新しい形の労働者がおかれた状況を十分に加味し検討する必要があります。

国内では、少子高齢化による人材不足からも、今後さらに働き方改革が進み、新卒一括採用や終身雇用の仕組みが徐々に変わり、副

業・兼業、フリーランスといった働き方の多様化が進むことが想定されます。2018年には国内のフリーランス人口は1,119万人を超え（ランサーズ調べ）、間もなく国民の1割がフリーランスになるという時代に突入します。

本稿の冒頭にも紹介したように徐々に副業を解禁する企業の動きがある一方、多くの国内企業、とくに中小企業では、副業を活用するための制度的、心理的ハードルが先に立ち、副業容認に躊躇しているケースもみられます。しかしながら、より生産的で持続可能な事業活動を行うためには、こうした多様な働き方をする人材を受け

入れるための制度設計や従業員の意識改革を進めておくことが重要です。それによって企業のなかにおけるハラスメントの発生の抑制につながるでしょう。

参考資料

- i 厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」
URL: <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000192844.pdf>
- ii 厚生労働省「モデル就業規則」
URL: <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000118951.pdf>
- iii 経済産業省 平成30年度「関東経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」兼業・副業による人材の受け入れニーズ調査報告書（株式会社学情/株式会社パーソル総合研究所）
- iv 東京圏で働く高学歴中高年男性の意識と生活実態に関するアンケート調査結果（日本総合研究所）
- v エン・ジャパン「『副業』実態調査」
- vi 協同組合日本俳優連合、日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）、一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態アンケート」

PROFILE



橋爪麻紀子（はしづめ・まきこ）

民間企業、(独)国際協力機構を経て、2012年より現職。企業のESG評価の傍ら、ESG関連の金融商品開発や社会的インパクト投資に関する調査研究・コンサルティングに携わる。ベンチャー、中小企業、非営利団体におけるプロボノ経験も有するほか、ESGやSDGsに関する講演や執筆活動を積極的に進めている。共著に「投資家と企業のためのESG読本」「ビジネスパーソンのためのSDGsの教科書」いずれも日経BP社。