



[発行元]株式会社ノイエ・ファーネ

〒101-0046 東京都千代田区神田多町2-7-3 三好ビル2F TEL. 03-5297-1866 <http://www.n-fahne.jp>

「働き方改革」論議再考-8-

「副業・兼業の解禁」は 企業マネジメントを瓦解させる

— 厚生労働省のモデル就業規則改定は何を生み出すのか —



株式会社ノイエ・ファーネ

代表取締役 本間 次郎 (ほんま じろう)

1954年生まれ。大学在学中より出版・編集業務に携わり、卒業と同時に出版・編集業界にて、主に労働経済関係をフィールドとし取材・執筆、編集業務に携わる。中小企業経営者向け経営専門誌の編集、人材教育・研修ツール等の作成および人事・組織コンサルティング業務を経て(株)ノイエ・ファーネを設立。

厚生労働省は「副業・兼業」について従来のモデル就業規則として広く提示してきたものを改定し、労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定（「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」）を削除し、「企業が労働者の自己申告に基づいて就業時間を把握し、長時間労働の抑制や健康管理に努める」とした。しかし、「副業・兼業」解禁は現場マネジメントが実質的に崩壊することを意味している。もっと直截に表現するならば根本的に企業がマネジメント機能を失いアナーキー化を意味することになる。

企業組織の一員として 働くという意味

これまで再三にわたり先送りされてきた「残業時間の上限規制」「同一労働同一賃金の導入」、高収入の専門職を労働時間の規制から外す「高度プロフェッショナル制度（高プロ）」導入などのいわゆる「働き方改革」関連法案が今年の通常国会に一括提出される。ただし、他にも「カジノを含む統合型リゾート（IR）実施法案」「成人年齢引き下げの民法改正案」「受動喫煙対策強化の健康増進法改正案」「国家公務員給与法改正案」など、これまでに先送りされている法案が多数あるため、具体的な審議の成り行きは不明だ。

一方で法案の成立を待つことなく「働き方改革」というフレーズの下で交々の思惑が良くも悪くも就労現場に影響を与えている。こうした動きは「企業組織の一員として働く」という意味を働く者一人ひとりに改めて問いつけることにもなる。ともすると「働

き方改革」というフレーズは、企業組織での統制の下で従業員として働くことと、企業組織に規定されず自らの裁量で仕事をするものの違いを曖昧化させることにもなり始めている。

とりわけ、新卒や中途を問わず有効求人倍率の高さによる「人手不足」という現象により、企業と働く者との関係性の捉え方について、主に働く側に錯覚を起こす弊害さえある。一言でいえば経営者と従業員の関係を度外視した「働き方改革」など従業員にとってはあり得ないということだ。この錯覚は働く側のみならず企業の側にも波及し現場マネジメントの機能不全につながる危険性を秘めていることに注意しなければならない。

つまり、経営権と個々の従業員の諸権利を明確に区別しなければならないということだ。また、従業員が企業の指揮権の下で業務に従事する場合に課せられている「誠実勤務義務・守秘義務」「職務専念義務」「企業秩序維持義務」が曖昧になり始めている風潮が一部に発生していることに警戒をしな

なければならない。

「働き方改革」と従業員 の「誠実勤務義務」

従業員は会社との間で労働契約を締結している以上、労務を誠実に会社に提供する義務がある。例えば、会社の考え方ややり方に個人的には納得できないという「不満」を抱いていたとしても、それらが違法で社会的責任に抵触しない限りは、会社の考え方ややり方に従って誠実に労務を提供しなければならない。また、その「不満」を外部にみだりに公開してはならない。さらに会社の経営上のノウハウや社内の人事情報・顧客の情報など会社の機密に属する事項である場合にはなおさらである。仮に勤務時間内はもちろん勤務時間外であっても、会社の信用を失うような言動などは誠実勤務義務に反する。

従って、会社や顧客先での出来事をSNSに書き込む行為等は、悪意はなく軽い気持ちであったとしても、その結果、会社の社会的な信用を失うもので

あり、従業員としての「誠実勤務義務」や顧客情報の「守秘義務」に反する行われなくなる。SNSへの書き込みを含め勤務時間外の私的な行為であっても、企業による懲戒処分の対象となることを明確にしなければならない。

さらに労働契約は、従業員が労務を提供し、使用者が賃金を支払う義務を負う双務契約であり、従業員には就業時間中において職務に専念する義務がある。就業時間中に仕事と関係もないことをした場合には、その時間は労務を提供したことにはならない。従業員は上司の命令が仮に自分としては納得のいかないものであっても、従う義務がある。

何故ならば上司の命令に従わないことがまかり通ってしまうと、職場の秩序は維持できなくなりガバナンス（統治機能）を失うからである。判例においても会社は従業員に、その存立を維持し目的たる事業を円滑に運営するため、企業秩序に服することを求めることができる」とされている。

インデペンデント・コントラクターとして個人が業務請負のかたちで複数の会社と仕事をする独立事業主であれば、自らの「働き方」を主体的に改革するという意味は通用する。

しかし、従業員にとっては企業の指揮・命令の下での誠実な業務遂行が求められるのであり、自由な裁量権があるわけではない。この点を曖昧にしているならば、従業員の権利さえもが曖昧になってくる。

「副業・兼業の解禁」の流れには警戒が必要

「働き方改革」の下で厚生労働省の「柔軟な働き方に関する検討会」（座長：松村 茂 東北芸術工科大学教授、日本テレワーク学会会長）は、2017年12月に報告を取りまとめて公表した。

この報告書は同検討会が2017年3月28日に決定した「働き方改革実行計画」でテレワークや副業・兼業について、「ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく」と謳い2017年10月から6回にわたり開催した検討内容をまとめたものだ。

厚生労働省は「テレワークは子育て、介護と仕事の両立手段となるとともに、ワークライフバランスに資することができ、多様な人材の能力発揮が可能となる」「副業・兼業は新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第二の人生の準備として有効である」として、2017年12月に以下のガイドラインを示した。

1. 情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン
2. 自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン
3. 副業・兼業の推進に関するガイドライン

とりわけ「副業・兼業」については、従来から厚生労働省がモデル就業規則として広く提示してきたものを改定し、労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定（「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」）を削除し、「企業が労働者の自己申告に基づいて就業時間を把握し、長時間労働の抑制や健康管理に努める」とした。そして、「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」「労働者は、上記の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする」とした。要するに厚生労働省はワークライフバランス、オープンイノベーションの名のもとに従業員の副業・兼業を奨励し始めたということである。

「柔軟な働き方に関する検討会」で副業が働く者に与えるメリットとしてあげている論調は次のようなものだ。

- ・離職しなくても別の仕事に就くことが可能となり、労働者が主体的にキャリアを形成することができる
- ・本業の安定した所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる
- ・所得が増加する
- ・本業で働きながら、将来の起業・転職に向けた準備ができる
また、企業に与えるメリットを次のようにあげている。
- ・労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる
- ・優秀な人材の獲得・流出の防止ができる
- ・競争力が向上する
- ・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、事業機会拡大につながる

これらは働く側と企業の側の双方にとって良いことづくめの論調が踊っているが、はたして本当であろうか。特に厚生労働省の「モデル就業規則」の改定により“副業が解禁された”という認識が独り歩きして拡大することが危険である。

「解禁」という言葉に踊らされ厚生労働省の「モデル就業規則」を安易に導入してしまうならば、企業にとって大きな損失になることは必定だ。

例えば、本業の職務専念義務、秘密保持義務、競業禁止義務違反に関するトラブル、就業時間の把握・管理や健康管理への対応の所在が不鮮明になる危険性である。また、「事業所を異にする場合」の労働時間に関する規定の適用の問題も発生する。さらに労働災害が発生した場合の問題を含めて、管理が不可能な副業期間中の事柄への安全配慮義務に対する対処など、現行の労働法制との整合性がなされなくなってくる。通勤災害も同様である。本業が終わり副業先に向かう途中に発生した災害などにどのように対処するのか。

極端に言えば企業が従業員の労働時間を明確に管理することができなくなるが、本業以外で発生した事柄に企業が責任を負わされるケースが生まれるということだ。多少乱暴に表現するならば、「副業・兼業」解禁は現場マネジメントが実質的に崩壊することを意味している。もっと直截に表現するならば根本的に企業がマネジメント機能を失いアナーキー化を意味している。このため、新たな訴訟リスクが発生してくることになる。

従来のモデル就業規則

(遵守事項)

第11条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- ①許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
- ②職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。

③勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。

④会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。

⑤在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。

⑥許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。

⑦酒気を帯びて就業しないこと。

⑧その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

(懲戒の事由)

第62条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

①～⑥ (略)

⑦第11条、第13条、第14条に違反したとき。

新たに示されたモデル就業規則

労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定（「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」）を削除のうえ、以下の規定を新設する。

(副業・兼業)

第65条 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。

2労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3第1項の業務が第11条第1号から第5号に該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

「副業・兼業」解禁の背景と透けて見えるもの

従来から例えばロート製菓など一部の大手企業で従業員の「副業・兼業」を認める動きが生まれてきて話題になってきたのは確かだ。「副業・兼業」を認めるか否かは個別企業の問題であり、それぞれの企業の事情が反映されてしかるべきである。しかし、あえて政府が副業・兼業等を積極的に後押しするという流れの背景は、ある意味でこれまで政府が進めてきた雇用政策を転換させてカオス化させることを意味している。

これまでともすると非正規社員と正規社員の格差が問題視されてきたが、いわゆる正規社員に「副業・兼業」を認めることで、実質的にはこの「垣根」を取り払うことになる。これまでもある企業の業務に「非正規社員」として従事する者は、当該業務に対して責任を負うが企業業績に直接的な責任を負うわけではなかった。

つまり、提供した業務時間による報酬を得ているわけで、他の企業の業務に従事することも可能である。現実的に一社での報酬だけでは十分な収入を得ることができない「非正規社員」は、複数の仕事をかけもちしながら生計を維持している場合が多い。

有効求人倍率の高さをもって「雇用が増加している」との捉え方は、あまりに短絡的であるといわなければならない。現実的には「非正規社員」にとって“複数の企業で働かなければ生計を維持できない”というケースが発生し

ているのであり、精査しなければならないのは求人内容と雇用形態である。

あたかも「副業・兼業」の解禁が人手不足の対応や働き方改革の切り札であるかのように喧伝されているが、個別企業にとってみればますます労務管理が難しくなってくることは必定だ。

「副業・兼業」の解禁にともなう複雑な管理のために管理システムを導入するなどというのも本末転倒である。

一方で報酬に関しては「正規社員」にとっても同様である。企業は必ずしも将来的に報酬を増加させていくことを約束できる状況にはない。しかし、自らの職務遂行能力や高度な業務スキルを駆使して、個人が複数の企業と業務請負のかたちで仕事を進めることができる人材はごく少数に過ぎない。そして、この種の業務スキルを保持している者は、すでにこの種の働き方を展開しているわけで、「副業・兼業」の恩恵とは埒外のところで今も昔も活躍している。

にもかかわらず「副業・兼業」解禁により、収入が増えることを期待し、キャリアアップにつながるなどと幻想を抱いているならば、「正規社員」が近い将来に一律非正規化する道を掃き清めていることにもなる。

もっともこれは「正規社員」であることに安住してきた者にとっては、必然的に意識転換を迫る良い機会になるともいえる。要は雇用形態に囚われることなく、自らのパフォーマンスが問われる時代になっていることを自覚することができるか否かでもある。

『Act』(アクト)

社内での新入社員、若手社員研修用テキストとしてご好評を頂いています。是非ご活用ください。

これまでの働き方、仕事の仕方、ものの見方を検証し「仕事の進め方」の指針となる社員育成のための冊子シリーズ『Act』(アクト)。

■「vol.1」「vol.2」「vol.3」発売中

- vol. 1 「常に忘れてはならない仕事の進め方」
- vol. 2 「反復して身につける会社での仕事常識」
- vol. 3 「“学びの姿勢”を貪欲に貫く」

[お申込先]⇒<http://www.n-fahne.jp/booklet.html>

