

企業正規社員の副業経験とキャリア形成に 関する研究

ZHOU Zhihan

本研究は企業に勤務する正社員たちが副業を持つことで、より主体的なキャリア意識を持ち始めたかどうか、その変容の実態を把握することを目的とする。キャリア意識について、山本(1994)は「勤労者の、自己のキャリア(職業経歴)に対する意識」として説明し、キャリア上及び職務遂行上の決定や行動に関係があると述べている。企業正社員の副業経験は如何に企業・自身に還元されているのかを明らかにすることで、正社員個人のキャリア意識の変化を分析し、働き方改革の一環に位置付けられた副業の影響や効果を解明していく。分析にあたっては、先行研究と筆者が独自に実施した聴き取り調査のデータを用い、主として諏訪康雄の「キャリア権の保障」の観点から、現在生じている変化の実態や今後の課題を考察する。

本研究が副業に注目するのは、以下のような背景に基づく。2018 年、厚生労働省は長期化が見込まれる職業人生を充実するために、そして多様な働き手のニーズや期待に応えられるように、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定した。大久保幸夫・リクルートワークス研究所長は副業の積極的な意味について述べている。簡単にまとめると、正社員のキャリア形成、能力開発、あるいは転業や起業というステージにおいて、副業を上手に活用することが重要だという主張である。一方、企業としては、優秀な人材の確保や副業によって得た情報や人脈を経営に組み入れることで、新たな事業拡大につなげるなどのメリットが挙げられる。さらに、社会全体としてみれば、労働人材は内部市場(所属企業内部)にしながら、外部労働市場でも活躍することが可能になる。しかし、政府は副業推進のガイドラインを出した一方、副業者に対する具体的な支援政策は明言していない。このような現状を受け、「副業」に対する更なる研究調査が必要である。そこで、本研究は今回の働き方改革で大きな話題になっている「企業正規社員の副業」に着目したいと思う。

はじめに、本研究の背景と目的を述べる。第一章では、副業の現状分析を行い、問題意識を説明する。ここでは、まず、副業の定義を述べ、副業者の実態と増加の理由を整理する。また、政府の働き方改革等での副業推進政策と経営者(団体)の動向を分析し、本研究の問題意識を導き出す。第二章では、先行研究の整理を行う。まず、副業とキャリア形成という二つの論点から先行研究を

分析し、その特徴と限界について明らかにする。その後、諏訪康雄のキャリア権という概念を用いて、本研究の特徴、独自性と意義を示す。

第三章以下で事例进行分析する。本研究では副業を実践している正規社員 4 名に聴き取り調査を行った。第三章は被調査者 4 名の職業経歴に関する分析を通じて、彼らの本業と副業のキャリア展開の経緯を明らかにする。そして、副業はその過程の中にどのような位置付けを有しているのか、現在・未来のキャリアにどのような影響を与えるのかを考察する。また、政府が人材育成などの狙いを掲げて副業を推進していることに照らし、副業実践者は果たしてその期待通りに変化したのかを検証する。第四章は第三章の分析に基づき、以下の 4 つの点から考察を行った。すなわち、①正社員副業者の特徴、②副業のキャリア形成効果、③キャリア権の観点から副業の位置付け、④副業の問題点の 4 点である。

以上の考察を通して、本研究では、以下の結論を得た。

まず、正社員副業者の特徴については、就業時間や働く場所の選択自由度は高いほう、異動や転職経験があるほうが副業を行っている点が、先行研究の指摘と一致している。他に、正社員副業者ならではの特徴として、副業の就業形態は雇用より非雇用であること、副業の仕事内容は本業の仕事内容や自分の持つ職業能力と強い関係があること、副業保有の動機は主に非経済的動機で、特に趣味や個人的な関心事とつながりが深いことを明らかにした。

次に、副業実践者は、確かにスキルアップ、コミュニケーション能力向上、視野の広がりや新しい価値観の獲得などを実感しており、副業の人材育成の効果と本業のキャリア形成にも効果があることが確認された。キャリア意識に関して、副業を実践している正社員はもともと自律的なキャリア意識を持っている特徴があると考えられる。副業は彼らの将来のキャリア展開のための「実践の場」、「自己実現の手段」であることが示唆された。

さらに、キャリア権の観点から副業を見ると、副業実践はキャリア戦略主体を個人決定型に移行する有効な手段として見るができる。副業は内部と外部労働市場の橋渡しになり、外部労働市場型の人材育成機能を活性化させていると考えられる。また、正社員は副業を通じて、新たなキャリア展開の機会を獲得し、雇用保障だけではなく、個人のキャリアの保障が現実化されたのではないかと考える。

一方、副業実践の問題点に関して、これまでに多く議論されていた労働時間問題が存在することは本研究でも確認された。この点では、自分が過労状態に陥っていることを意識していない副業者も存在することが明らかになった。したがって、副業者自身の側でも長時間労働の概念や過重労働の危害に関する意識構築が何より重要だと思われる。他に、本研究による新たな発見は確定申告などの税金処理問題である。この点について、手続きの簡素化や何らかのサポート制度があれば、副業者の負担が軽減されるであろう。

最後に、本研究には不完全な面があり、課題も残されている。まず、正社員である労働者側の副業分析を行ったが、所属する企業側に関する分析は不十分である。正社員副業者に対する所属企業の支援制度を考察することはできなかった。また、調査対象者が 4 人に限られているため、分析の結果はこの 4 人のバックグラウンドの影響を受けている。特に、女性副業者や本業・副業ともに雇用形態である副業者に関する分析は足りないと考えられる。本研究により、これまであまり明らかにされていなかった正社員副業者の実情を一定程度推察することはできた。今後、より精緻な分析結果を得るためには、データ数を増やして検証を深め、本研究における結論の妥当性を高めることが必要である。