

副業保有が労働者の 就業姿勢に与える影響

門 美月

副業保有が労働者の就業姿勢に与える影響[†]

門美月（一橋大学大学院）

2022年10月31日

要旨

2019年以降の新型コロナウイルス拡大を契機に、通勤混雑の緩和や繁華街への人流抑制を目的とした企業による新しい働き方の模索が急速に進められてきた。リモートワーク拡大に伴い、副業や兼業を促進する企業の動きは活発化しており、2017年の働き方改革以降の追い風となっている。労働者のキャリア形成や本業へのポジティブな影響を期待して副業制度や人材交流制度を導入する企業が増えている一方、「本業への支障」や「人材の流出」といった企業側の懸念により日本では副業が普及して来なかった背景がある。本研究において、副業保有が労働者の就業姿勢にどのような影響を与えるのか、リクルートワークス研究所の全国就業実態パネル調査（JPSED）を用い検証を行った。「仕事への熱心な取り組み」を目的変数に固定効果モデルにより副業保有の効果について推定を行った。正規雇用者かつ高所得者の収入目的での副業は仕事への熱心さを増加させ、非正規雇用者かつ高所得者の収入目的での副業は逆に仕事への熱心さを低下させる事が分かった。

キーワード 副業,本業,就業姿勢,パネルデータ,固定効果モデル

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

[†]本稿は、一橋大学国際・公共政策大学院公共経済プログラムにおけるコンサルティング・プロジェクトの成果の一部として提出した最終報告書である。リクルートワークス研究所の孫亜文研究員、小前和智研究員には貴重なデータの提供と有益な助言を頂いた。また指導教員である横山泉一橋大学国際・公共政策大学院准教授には、実証分析における有益な助言を頂いた。心より感謝申し上げます。尚、言うまでもなく本稿に残された誤りは全て筆者の責任である。

1. はじめに

日本における副業保有の大半は、職業の性質上副業が容易な兼業農林漁家に限られ、企業における被雇用者の副業割合は限定的であった。「本業への支障」や「人材の流出」を懸念する企業の存在や、副業を雇用者側の許可を前提とした「モデル就業規則」などの存在が、副業促進を阻害してきた。一方で、2019年以降、新型コロナウイルス拡大や政府主導の新型コロナウイルス蔓延防止対策を契機として、予てより進められてきた働き改革を後押しする形で柔軟な働き方を支援する動きが企業間に広がっている。特に、職場環境におけるリモートワークの浸透による時間・場所における自由度の向上が、コロナ禍による本業での収入減による副業ニーズの高まりと相まって副業促進の追い風となっている。企業が競うように新しい働き方を模索する中、副業を始めとした柔軟かつ多様な働き方に関する社会的な関心はかつてない程高まっている。政府としても2017年に「働き方改革実行計画」を策定し、以来副業を始めとした柔軟な働き方の促進を一つの目標に据えてきたが、川上（2021）は同計画が期待するような副業保有の本業へのポジティブな影響が、必ずしも定量的なエビデンスに基づいて裏付けられて策定された訳ではない点について指摘する。

副業の与える影響について、Panos et al.（2011）は本業により経済的安定が得られている個人は内発的動機により本業と異なる副業を保有し、これがキャリア形成に役立つ可能性について指摘している。また、川上（2017）は金銭的動機による副業保有は本業との代替関係にある一方で、非金銭的動機による副業保有は本業との補完関係にあり、本業に役立つ可能性を示唆している。Boheim and Taylor（2004）は、本業とは違う仕事に対する満足度を得られる場合に副業は本業への定着率を上げる効果があるとし、また、Konstantinos（2017）は副業が起業家精神の醸成に寄与すると指摘するなど、副業が労働者に与える影響は金銭面のメリットに留まらないことが示唆される。副業保有が労働者のキャリア形成や本業へのポジティブな影響が期待される一方で、Panos et al.（2014）は、副業保有が転職・起業に向けたスキルセットとして用いられ、転職を促す側面を指摘し、Boheim and Taylor（2004）は副業が転職の足掛かりとして利用される場合に転職率が上がることを明らかにした。副業が、本業と補完的に働き本業へのポジティブな影響をもたらすのか、あるいは労働力流出に見られるように本業へのコミットメントを低下させる効果を持つのか。副業の持つ影響について前提条件を整理し、副業が労働者の就業姿勢にどのような影響を与えるのか再検証することは社会的関心の面からも重要であると考え。本稿では、副業保有が金銭的動機以外で行われる際に就業姿勢にプラスの効果をもたらすという仮説の元分析を行った。副業に関する集計を実施し、近年の副業動向を把握した上で、リクルートワークス研究所の実施する「全国就業実態パネル調査（JPSED）」のパネルデータ（2017-2022年）を使用し、副業有無が「仕事への熱心な取り組み」に与える影響に

ついて固定効果モデルにより分析を行った。また、同様のモデルについて副業の有無を理由別に細分化し追加で分析を実施した。

2. 副業を取り巻く環境

日本における副業を取り巻く環境がどのような変遷を辿ってきたのかここで簡単に概観する。川上（2021）が「就業構造基本調査」を基に集計した結果によると、1997年において副業率は全体の約4.9%に留まり、その大半は兼業農林漁家であった。近年において、農林漁業の有業者減少に伴い全体の副業率もやや低下し、働き方改革の2017年時点においては、副業希望率の6.4%に対して副業率は4%に留まる結果であることが指摘される。なぜ日本において、副業の導入があまり進んでこなかったのか。2020年の厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」によると、労働者にとって労働時間外の時間の過ごし方は自由であり、原則として、副業や兼業を認める方針が望ましいという見解が示されている。しかしながら、厚生労働省HPによると、労働者の遵守事項を規定した「モデル就業規則」に関し、2017年以前においては「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」という記述が存在していたとされる。実質的には、副業は就業先の許認可を前提とした設計であり、自営業者が大半を占める農林漁業従事者を除いて当該規定が実質的な副業阻害要因になっていたことが推測される。また、当該記述は、2018年1月の改定に伴い削除されている。

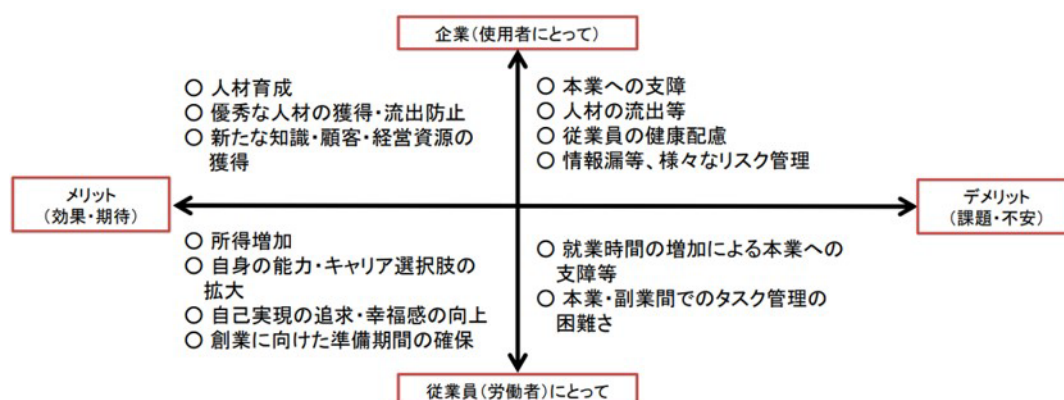
厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が示す所によると、①労務提供上の支障がある場合②業務上の秘密が漏洩する場合③競業により自社の利益が害される場合④自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、副業・兼業の禁止や制限が許容されると判示されるが、上記を除いて原則副業を認めることが望ましいとされる。一方で、経済産業省の2019年「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言」によると、副業導入の障壁や課題として、企業にとっては「本業への支障」や「人材の流出」「情報漏洩」等、また労働者にとっては、「就業時間の増加による本業への支障」「本業・副業間でのタスク管理の困難さ」などがあるとしている（図表1）。これらに関し、小島（2019）も同様に、副業制度導入にあたっては、大企業は法務管理上の問題を最も懸念、中小企業は秘密漏洩を最も懸念していると指摘し、また、大企業、中小企業共に上記に次いで生産性の低下についても懸念していると指摘している。

副業をめぐる近年の動向としては、企業間での新しい働き方の模索が挙げられる。日本経済新聞の報じる所によると、2022年2月にキリンホールディングス、ヤフー、パーソルキャリアの3社は企業間における相互副業実証実験として、7案件の相互副業の実験を実施した。実験に参加する各社が副業の受け入れ提案をし、それを基に提携各社から参加者を募集するといったユニークなシステムである。雇用形態としては、個人と各社で業務委託契約を採用し実施される。副業期間の3か月間は原則リ

モートとした上、副業に割く実働時間を限定することにより本業への支障がないように設計されている。また、他にもヤフーは2020年より、「ギグパートナー」制度を創設し、副業人材を外部から募集するといった試みを開始した。前段で、副業導入の大企業の懸念として、法務管理上の問題を指摘したが、このように個社ベースでは積極的に人材交流を行い、新しい制度が創設される等、副業を奨励するような動きもみられる。副業の存在が本業にもたらす様々な影響を総合的に勘案した時に、人材の成長やキャリア形成の刺激といった、本業に対する正の影響の方が大きいと評価されている。経営判断だと考えられる。実際、日本経済新聞の報じる所によれば、キリンHDもこういった制度について「社員個人にとっても社外との接点を持つことで経験値が高まり、自立的なキャリア形成意識の刺激にもなる」と評価している。

以上、過去の副業障壁の存在や近年の企業の動向を鑑みると、日本において一般企業雇用者の副業の歴史は未だ浅く、副業保有が本業の就業姿勢にどのような影響を与えるのか明らかにすることは意義があると考ええる。

【図表1：副業促進における課題/障壁】



出所：経済産業政策局産業人材政策室（2017）

3. 先行研究

副業の研究に関しては、副業保有の条件や属性に関する分析、副業と転職の関係などのテーマを始めとして伝統的に数多くの研究がなされてきた。副業保有要因に関する分析として、Boheim and Taylor (2004) はイギリス家計パネル調査のデータを用い、労働供給が満たされない場合など時間的制約による副業保有は一つの側面に過ぎず、本業と副業で異なる満足度が得られることが副業保有の一要因になっている点を指摘した。また、Lundborg (1995) は、本業の非金銭的価値と副業との関係を分析し、本業に非金銭的価値がある場合に副業保有が合理化されるとの仮説に立ち、非金銭的価値を持つ本業での収入減は副業保有を促進し、非金銭的価値を持たない本業収入の減少は転職行動を促す事を指摘した。川上 (2017) は、楽天リサーチによるイン

ターネット調査「副業者の就労に関する調査」に基づいて実証分析を行い、本業の収入が金銭目的での副業を減らす傾向を指摘した。また、同データを用いた集計により、金銭目的での副業は本業への正の影響が少ない代替的な役割を持つ一方、金銭目的以外の副業は本業と補完的であり本業にも役立つといった傾向を指摘している。

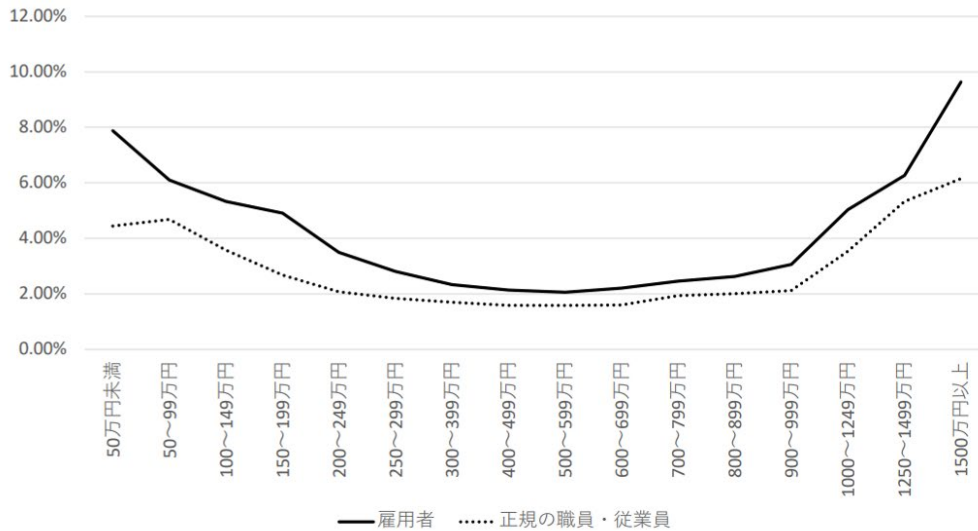
Panos et al. (2011) はイギリス家計パネル調査の15年分の男性労働者のパネルサンプルを用い、副業保有要因の特定と副業保有が雇用の転職行動にどのような影響を及ぼすのかについて分析した。副業が転職行動の足掛かりとして利用される側面を指摘した他、経済的制約に直面した個人が本業と副業で同様の職業に就く可能性が高い一方、比較的経済的安定のある個人は内発的な動機から、本業とは異なる副業を持つ傾向があることを指摘し、副業の持つキャリア形成、起業家精神醸成としての役割を指摘した。また、Panos et al. (2014) は同様のデータを用い分析を行い、本業と異なる副業保有がキャリア模索の足掛かりとして利用される可能性を指摘し、本業と異なる副業をした場合翌年の転職確率が高まることや、本業と異なる職への転職が起きる可能性について指摘した。石山 (2018) は副業保有が本業に与える人材育成効果について言及している。また、何 (2020) は、「日本家計パネル調査」を利用し、副業保有が転職や賃金に及ぼす影響を分析し、男性の正規雇用者の副業経験は転職を通して賃金を高める可能性について指摘した。また、副業保有が転職時における職のマッチング率を高める可能性についても指摘している。

また、日本における研究として、川上 (2021) は総務省による「平成29年就業構造基本調査」を用いて、本業の収入階級別の副業保有率について集計した(図表2)。川上 (2021) は、副業保有率には、本業の低所得者層と高所得者層とで副業率が上がる、いわゆるU字の関係があり、本業の年収が低い事により保有される副業と、本業の年収が高い事によって保有される副業とではその性質が異なることを指摘している。また、その背景には、多様な副業保有理由や副業保有が年収に与える影響の他、そもそも副業保有がされやすい職業の存在があることを指摘している。図表2においても、低所得者層で高い副業保有率が観測される他、おおよそ800万円を境に副業保有率の上昇が見られる。また、川上 (2021) は、リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査2019」を用い、副業保有理由別の分布を本業の年収階級別に集計している。同集計によると、収入目的を含む複合的な副業保有率(純粋な収入目的あるいは収入目的とその他理由を含む割合)は本業収入が200万円未満のセグメントにおいては、13.29%と同セグメントの副業保有理由の69.72%を占める一方、本業年収1000万円以上のセグメントにおいては、4.3%にまで低下しており、本業年収が増加するにつれて、収入動機による副業保有割合が低下し、代わりにスキル目的等による副業割合が増加することを示している。

また、川上 (2021) は副業が本業のパフォーマンスを高めるのかについて、副業保有によってもたらされる主観的な仕事のレベルアップの実感は統計的有意水準では観

測されないという結果を示した。一方で、分析的職業保有者がスキルアップ目的で副業を保有した場合には、仕事のレベルダウン実感が緩和される等、副業保有が本業のパフォーマンスを改善する可能性があることを指摘している。

【図表 2：本業の収入区分別副業率】



出所：川上（2021）

4. 分析方法

副業導入が労働者の就業姿勢に与える影響について以下の方法で分析を実施した。リクルートワークス研究所の実施する全国就業パネル調査（JPSED）における、「仕事に対する熱心さ」の指標を目的変数に用い、副業保有が就業姿勢に与える影響について推定を行った。経年変化のない個人の趣向や特徴による影響を排除し、また、アンケート設計上発生しうる回答者の主観的な回答傾向による内生性を排除するために固定効果モデルを採用した。

$$Y_{it} = \alpha_i + \gamma_t + \beta_1 Sidejob_{it-1} + X\gamma_{it} + \varepsilon_{it}$$

α : 固定効果、 γ : 時間効果、 $Sidejob_{it-1}$: 前期の副業の有無、 X : 時間を通じて変化する制御変数（ベクトル）、 ε : 誤差項

また、副業保有が就業姿勢に与える影響について分析を行う時、同時性バイアスなどの内生性が問題になる可能性が考えられる。例えば、副業保有が仕事への熱心さを増すのではなく、仕事への熱心な取り組みを行っている人が副業を保有する場合などである。経年変化のない個人本来の傾向であれば固定効果により捨象されるが、一時的な現象については内生性を排除しきれない。従ってこのような逆の因果の発生を回避するために、目的変数の t 年度のアウトカムに対し、前年度である t-1 年度の副業導入がどのような影響を与えるかという形でモデル設計を行った。

また、副業の保有理由は多岐に渡るため、上記モデルの説明変数に理由別の副業有無を置き換え追加で分析を実施した。具体的には、2019 年の「全国就業実態パネル調査」を利用した川上（2021）の集計に習い、副業保有理由を「収入目的」「スキル目的」「その他」に分類し変数を作成した。

$$Y_{it} = \alpha_i + \gamma_t + \beta_1 \text{IncomeSidejob}_{it-1} + X\gamma_{it} + \varepsilon_{it}$$

α : 固定効果、 γ : 時間効果、 $\text{IncomeSidejob}_{it-1}$: 前期の収入目的の副業、 X : 時間を通じて変化する制御変数（ベクトル）、 ε : 誤差項

$$Y_{it} = \alpha_i + \gamma_t + \beta_1 \text{SkillSidejob}_{it-1} + X\gamma_{it} + \varepsilon_{it}$$

α : 固定効果、 γ : 時間効果、 $\text{SkillSidejob}_{it-1}$: 前期のスキル目的の副業、 X : 時間を通じて変化する制御変数（ベクトル）、 ε : 誤差項

尚、その他理由による副業保有を説明変数に置いた分析結果については紙面の関係上割愛した。

5. 使用するデータ

5.1. 使用データと分析対象

扱うデータはリクルートワークス研究所により提供される「全国就業実態パネル調査（JPSED）」の入手可能な 2016 年から 2022 年までのデータの内、副業に関する設問が設定されている 2017 年から 2022 年までの 6 年分のデータを使用する。本調査はインターネットモニター調査を通して約 5 万人の個人を対象に毎年 1 月に実施される調査であり、過年度 1 年間の就業業況や生活実態などに関する設問について追跡を行うことで、全国の就業実態を明らかにすることを目的に設計された、パネル調査である。また、同研究所 HP によると、同データは総務省統計局「労働力調査」のデータのもと、性別/年齢/就業形態/居住地/学歴別の割付を行い、母集団を反映するように設計されている。また、10 代の非労働力人口と 65 歳以上に対しては、少なく割付を実施しているため、ウェイトバック集計が採用されている。

また、2022年度の調査に関して、副業・兼業に関するテーマで追加調査が行われている。2022年度新設の設問であり単年データであるため、パネルデータではないが、「就業形態」「副業・兼業の継続期間」「副業・兼業のメリット」等の設問により構成されており、副業の実態について最新の傾向を明らかにすることを目的に設計されている。近年の副業傾向を捕捉するためにこれを用いて集計を行った。

分析の対象について、副業保有が就業姿勢に与える影響を見るため、本分析においては雇用者のみを対象に分析を行った。また、副業保持傾向の異なる正規雇用者と非正規雇用者それぞれ2つのサブサンプルに分類して分析を行った。更に、前段で述べた川上（2021）の収入階級別副業保有率の分析の様に、副業はおおよそ本業の年収800万円を分岐として保有傾向が異なるため、正規雇用者と非正規雇用者のそれぞれについて、年収800万円未満と年収800万円以上の計4つのサブサンプルに分類して分析を行った。また、ロバストネスを担保するため、正規雇用者、非正規雇用者のそれぞれについて分岐年収を変更して頑健性の確認を行い（正規雇用者については700-900万円、非正規雇用者は500-700万円）、同様の結果を得た。

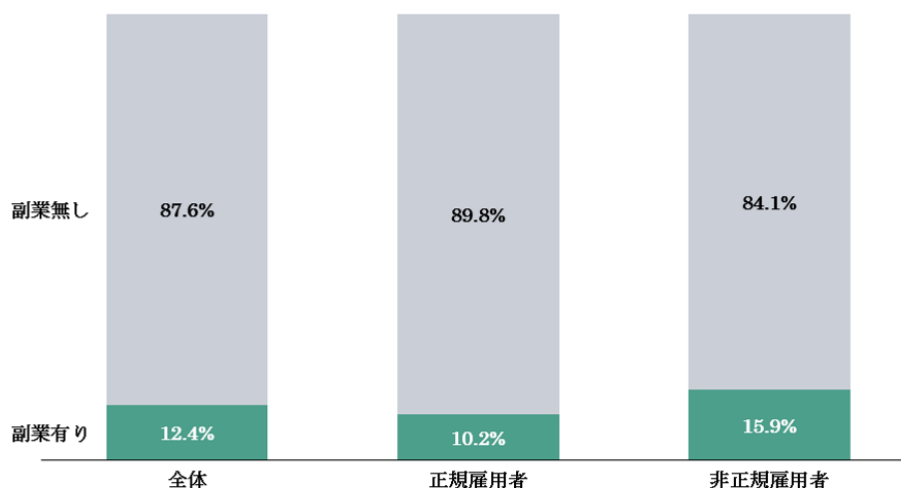
5.2. 副業保有の傾向

リクルートワークス研究所 2022年実施の全国就業実態パネル調査 2022 においては、就業者の副業の実態を明らかにする目的で追加調査が実施された。過去1年の間に副業・兼業を実施した人を対象に、就業形態、仕事内容、契約・就業期間等の項目について全15項目の調査が行われた。当該質問項目は2022年度に新設されたものであり、本章の集計対象は2022年単年のデータである。この追加調査でのデータを用いて集計を行い、副業を巡る近年の動向について以下概観する。また、これらは割り当ての偏りによる母集団との乖離を修正するために本調査と同様のウェイトバック値が採用されており、以下全ての図表においてもウェイトバックを考慮して集計している。尚、副業保有理由別の集計結果についてのみ、2022年本調査の単年データを使用し集計している。

まず、副業保有者の雇用種別に関して、全体の副業率は12.4%である中、非正規雇用者の副業保有率は15.9%と正規雇用者の10.2%を上回っている。特に正規雇用者においても10.2%と、現状既に10人に1人は副業を行っている現状が伺える（図表3）。

【図表 3：正規非正規別副業率】

正規・非正規別 副業率



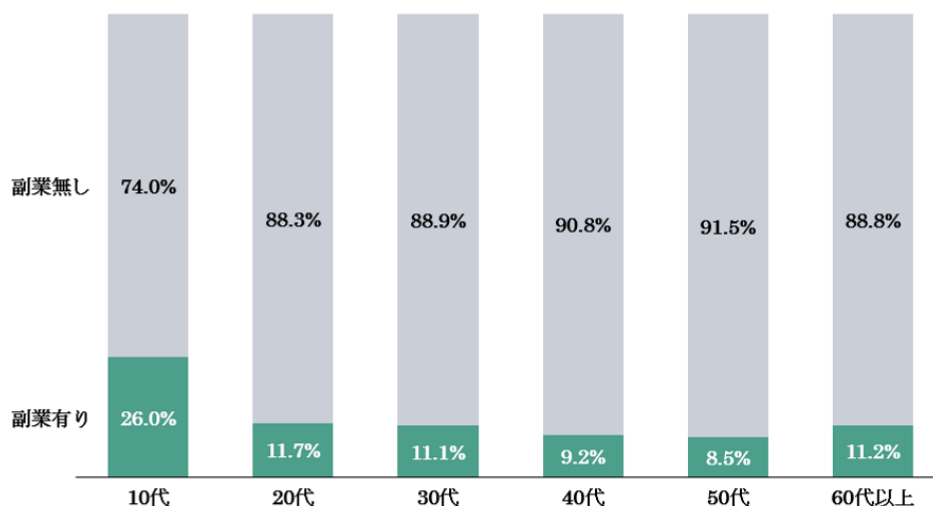
出所：全国就業実態パネル調査 2022 の追加調査のデータを基に筆者作成

注：「昨年 1 年間（2021 年 1 月～12 月）の中で主な仕事以外に収入を伴う労働（副業・兼業）をしましたか。 ※株の配当・利息や家賃収入などの労働を伴わない仕事は含みません」という質問項目に対して、「はい」「いいえ」の選択肢が与えられている。「有期雇用契約」者を非正規雇用者、「無期雇用契約者」を正規雇用者として、それぞれの回答について集計した。

また、年齢階級別の集計結果を見ると、正規雇用者においては、年代ごとに大きな差は見られないが、中堅雇用者世代の副業割合がやや低くなっている（図表 4）。一方で、非正規雇用者については、20 代から 40 代の中堅雇用者世代においても副業の保有率が高く、年を追うごとに徐々に低下する傾向が見られる。この結果について、副業保有の主要要因が金銭的目的だとすると、非正規雇用者は、20 代から 40 代の中堅社員においても収入補完としての副業ニーズが比較的高く維持される一方、正規雇用者においては、収入が限定的な新入社員や若年層に限られると解釈出来る。また、非正規雇用者の副業保有の有無は配偶者の有無に影響されている可能性が高く、配偶者を持つ人の割合が上昇する中堅雇用者世代においては、複数の仕事を保持するニーズが低下するために、副業割合も低下していると考えられる（図表 5）。

【図表 4：正規雇用者 年齢階級別副業率】

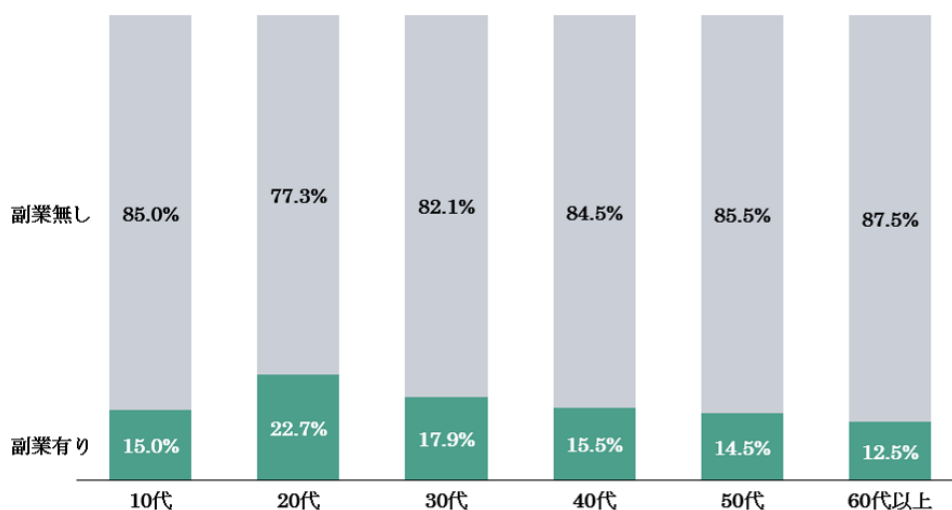
正規雇用者：年齢階級別 副業率



出所：全国就業実態パネル調査 2022 の追加調査のデータを基に筆者作成

【図表 5：非正規雇用者 年齢階級別副業率】

非正規雇用者：年齢階級別 副業率



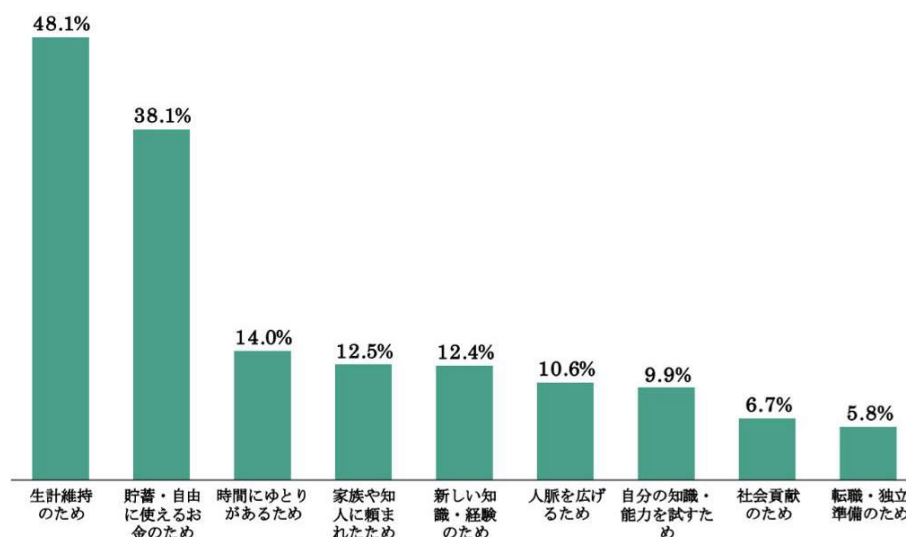
出所：全国就業実態パネル調査 2022 の追加調査のデータを基に筆者作成

注：「昨年 1 年間（2021 年 1 月～12 月）の中で主な仕事以外に収入を伴う労働（副業・兼業）をしましたか。※株の配当・利息や家賃収入などの労働を伴わない仕事は、含みません」という質問に対して、「はい」「いいえ」の選択肢が与えられている。「有期雇用契約」者を非正規雇用者、「無期雇用契約者」を正規雇用者として、それぞれの回答について分類した上、年齢階級別に集計している。

実際に、副業保有理由についての集計結果（全国就業実態パネル調査 2022 の本調査による）をみると、生計を維持するためと回答した割合が正規雇用者で 48.1%、非正規雇用者で 51.1%と共に最も高くなっている。同様に、貯蓄や自由に使えるお金を確保するためという項目においても正規雇用者で 38.1%、非正規雇用者で 40.5%と次いで高くなっており、先行研究に見られるような、副業保有の理由としては金銭的動機によるものが最も多いという結果を裏付けている。副業保有理由の傾向として、正規雇用者と非正規雇用者で大きな違いは見られないものの、「時間にゆとりがあるため」という項目に関しては、正規雇用者において 14.0%なのに対し、非正規雇用者は 20.9%が理由に挙げるなど、前段で述べたように、時間的制約の違いが年齢階級別副業保有率などの副業保有傾向に影響を与えている可能性が示唆される。

【図表 6：正規雇用者 副業を始めた理由】

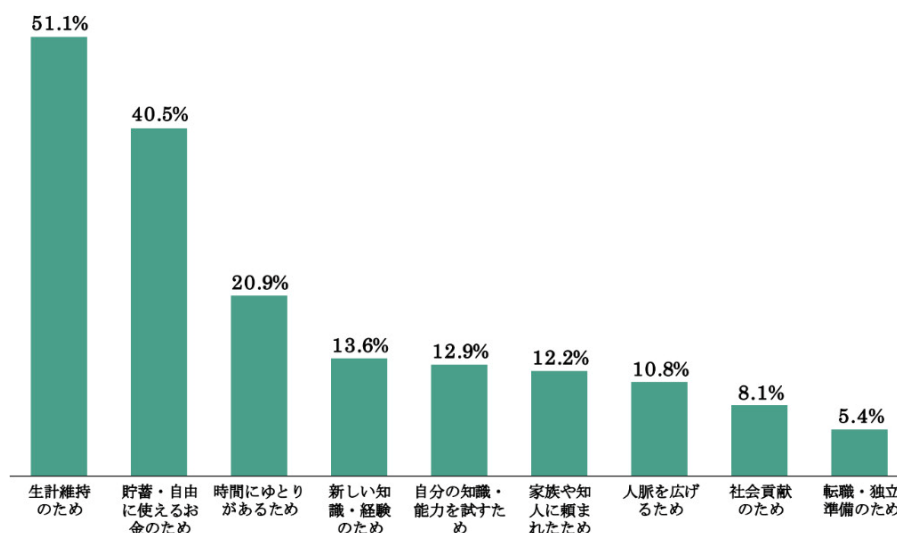
正規雇用かつ副業者：副業を始めた理由



出所：全国就業実態パネル調査 2022 の本調査のデータを基に筆者作成

【図表 7：非正規雇用者 副業を始めた理由】

非正規雇用かつ副業者：副業を始めた理由



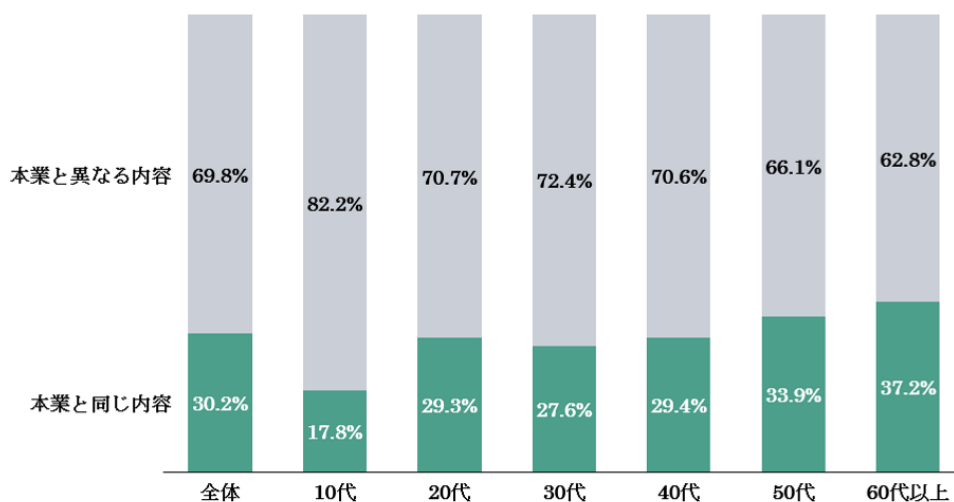
出所：全国就業実態パネル調査 2022 の本調査のデータを基に筆者作成

注：全国就業実態パネル調査 2022 の本調査の「昨年 1 年間（2021 年 1 月～12 月）に、主な仕事以外に収入を伴う労働（副業・兼業）をした理由は何ですか。あてはまるものをすべてお選びください。」という設問を利用し、「有期雇用契約」者を非正規雇用者、「無期雇用契約者」を正規雇用者とした上で、選択された多選択式選択肢について集計している。

では、副業保有が非正規雇用者に比べて難しい正規雇用者は果たしてどのような形で副業保有を行っているのか、正規雇用者に限ってその副業と本業との関連度について分析する。まず、正規雇用者においては 10 代で最も高く、以降横並びであった副業保有率であるが、本業との関連度を見ると、年齢を重ねるにつれてほぼ右肩上がりに本業と同じ内容の副業を行う割合が高まることが分かった（図表 8）。特に 60 代においては、副業保有者のうち三分の一以上の割合で本業関連の副業を行っている結果である。長期雇用を前提とした正規雇用者においては、本業のノウハウの蓄積に応じてそれを副業に転換しやすい背景が示唆される。

【図表 8：正規雇用かつ副業者、年齢階級別副業の内容と本業の関連度】

正規雇用かつ副業者：年齢階級別 副業内容の本業との関連度



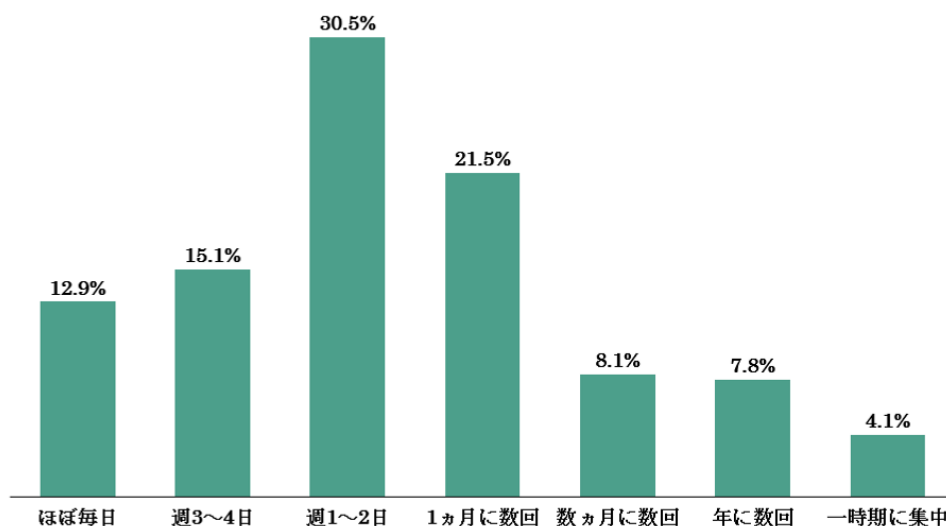
出所：全国就業実態パネル調査 2022 の追加調査のデータを基に筆者作成

注：「副業・兼業の仕事内容について、あてはまる方をお選びください」という質問項目に対して、「その仕事の内容は、主な仕事と同じ内容」、「その仕事の内容は、主な仕事と同じ内容ではない」の2つの選択肢が与えられている。上記は無期雇用者でかつ過去一年に副業・兼業経験があると答えた人を対象にそれぞれの選択肢の割合を集計している。

次に、非正規雇用者、正規雇用者のそれぞれについて、副業の頻度を確認する。正規雇用者については、週に1-2回がボリュームゾーンである（図表9）。これは週休2日制が大半を占める正規雇用者においては、本業に差しさわりのない範囲で副業保持が試みられているためと推測される。週に1-2回未満の不定期での副業保持者が40%以上の大半を占める一方、週に1-2回を超えて副業を行っている就業者も28%存在している。一方、非正規雇用者の副業頻度に関しては、正規雇用者との間で大きな傾向の違いが認められないものの、週に1-2回以上行われる常態的な副業が、正規雇用者に比べて多くなっている（図表10）。

【図表 9：正規雇用かつ副業者、副業の頻度】

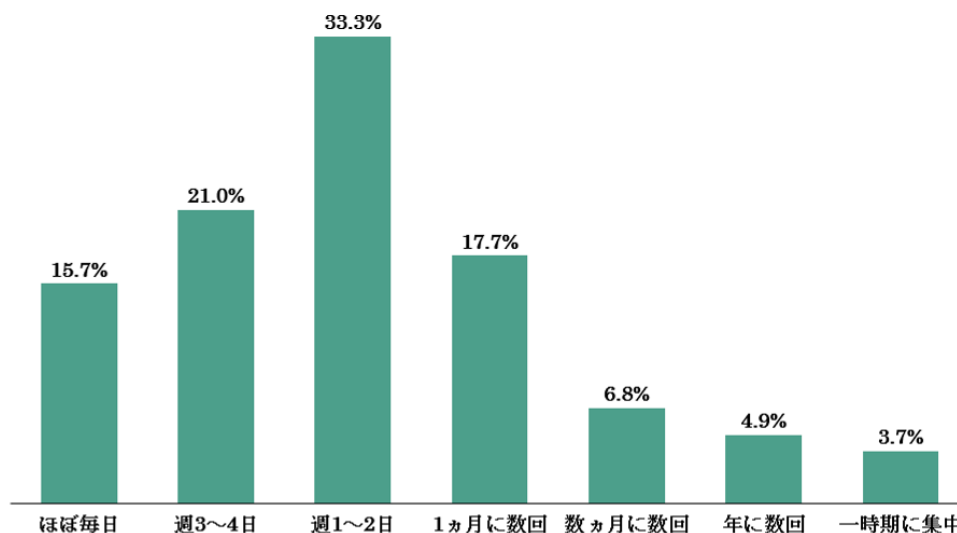
正規雇用かつ副業者：副業の頻度



出所：全国就業実態パネル調査 2022 の追加調査のデータを基に筆者作成

【図表 10：正規雇用かつ副業者、副業の頻度】

非正規雇用かつ副業者：副業の頻度



出所：全国就業実態パネル調査 2022 の追加調査のデータを基に筆者作成

注：「昨年1年間（2021年1月～12月）にあなたが行ってた副業・兼業の頻度をお答えください」という質問項目に対して、「ほぼ毎日」から「年に数回」などの選択肢が与えられる。「有期雇用契約」「無期雇用契約」と回答した対象者それぞれについて選択肢を集計。

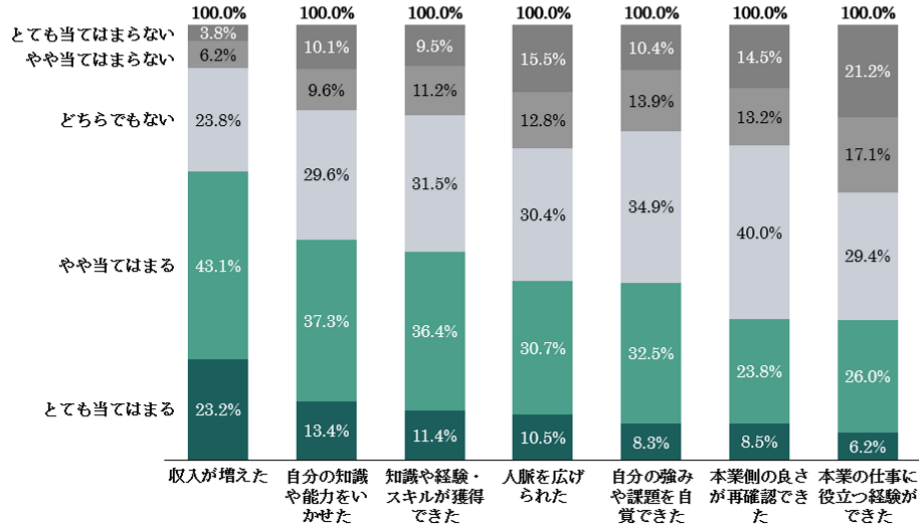
では、労働者が時間の合間を縫って副業を保有する理由は一体なぜなのか、副業保有理由について、回答者の評価する「副業によるメリット」「副業によるデメリット」の観点から分析する。以下の集計結果はそれぞれの質問項目について回答者が該当する割合について回答したものを集計したものである。まず、副業のメリットに関して、正規雇用者、非正規雇用者のそれぞれについて分析する。収入増を理由に挙げる人は正規雇用者、非正規雇用者共に首位を占め、「ややあてはまる」以上の回答をした人は、正規雇用者の約66.3%に対し、非正規雇用者は63.6%とやや低くなっている（図表9、10）。雇用が不安定な非正規雇用者より正規雇用者の方が副業のメリットを収入増として評価している点については注目すべき点である。また、収入増に次いで、知識・経験の獲得を評価する割合が多い結果となった。本業への相乗効果に関する項目は選択肢の中では最も低くなっている。Panos et al.

(2014)らの指摘する副業保有理由には、単なる収入増へのニーズの他、労働時間や、スキルアップ、本業との異質であるか、などの点による副業保有理由が考えられると指摘されていたが、当集計においてもこれに合致する形で、様々な理由で副業の選択が行われていることが判明した。次に、実際に副業を実施してみて感じたデメリットについての回答を正規雇用者、非正規雇用者のそれぞれについて分析する。メリットとして収入増が挙げられていたが、正規雇用者、非正規雇用者共に収入が十分に得られないことをデメリットとして挙げる回答者が最も多い結果となった（図表13、14）。次いで、健康面での不安やスケジュール調整の難しさなど物理的な保有障壁を挙げる割合が多く、自分のスキルアップに関するデメリットを挙げる回答者は最も低くなった。これらは正規雇用者、非正規雇用者共に大きな傾向の差は見られなかった（図表13、14）。

22年度データの集計結果から伺えるのは、正規雇用者と非正規雇用者間で保有年齢や、保有頻度、本業との関連度に関してはやや異なる傾向が見られる一方、副業保有のメリットやデメリットについては概ね似た傾向を示すことが分かった。また、正規雇用者、非正規雇用者の両者共に、「自分の能力が生かされた」というメリットが上位になる一方、「自分のスキル・能力が通用しない」「知識の獲得が出来ない」などのデメリットを最も低く回答するなど、副業保有によるスキルアップの効果を高く評価する傾向があることが注目すべき点である。また、副業によるメリットの評価は多岐に渡るが、収入増を目的とするものが正規雇用者、非正規雇用者共に依然大半を占めている点は重要である。次章以降の分析においては、副業保有傾向が異なる正規雇用者と非正規雇用者のそれぞれに分けて、副業が就業姿勢に与える効果について分析を行った。

【図表 1 1：正規雇用かつ副業者、副業によるメリット】

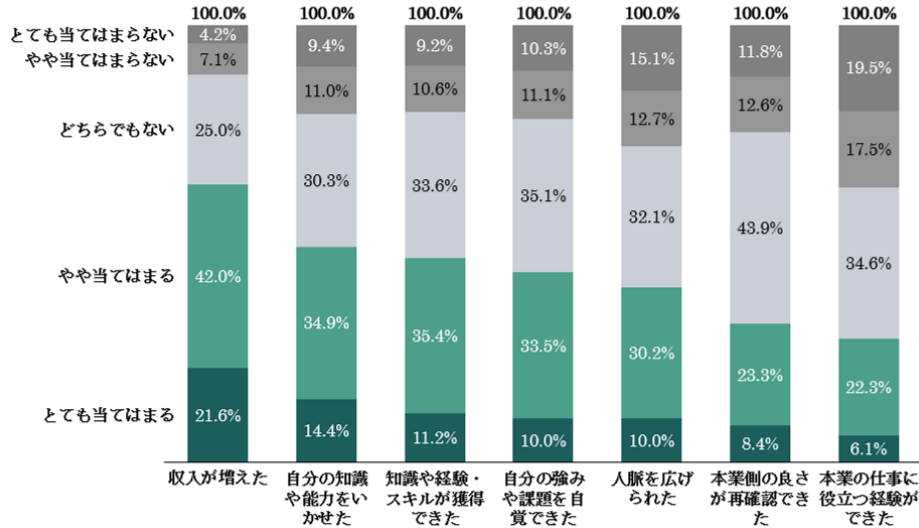
正規雇用かつ副業者：副業によるメリット



出所：全国就業実態パネル調査 2022 の追加調査のデータを基に筆者作成

【図表 1 2：非正規雇用かつ副業者、副業によるメリット】

非正規雇用かつ副業者：副業によるメリット

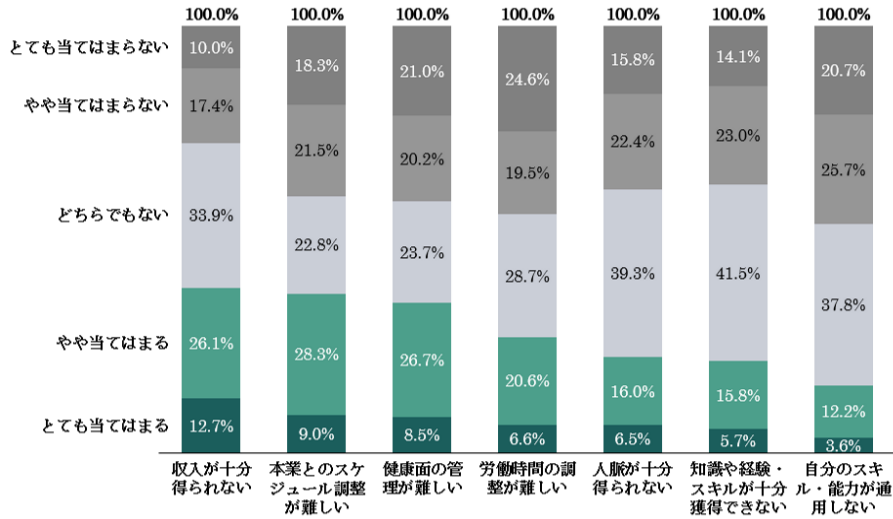


出所：全国就業実態パネル調査 2022 の追加調査のデータを基に筆者作成

注：「昨年 1 年間（2021 年 1 月～12 月）に行った副業・兼業を実施して感じたメリットとして、以下の項目について、どれくらいあてはまりますか」という質問項目に対して、回答者が「とてもあてはまる」「ややあてはまる」「どちらでもない」「ややあてはまらない」「とてもあてはまらない」のいずれかで評価した結果である。以上の選択傾向を、「無期雇用契約」「有期雇用契約」のそれぞれの対象者について集計した。

【図表 1 3：正規雇用かつ副業者、副業によるデメリット】

正規雇用かつ副業者：副業によるデメリット

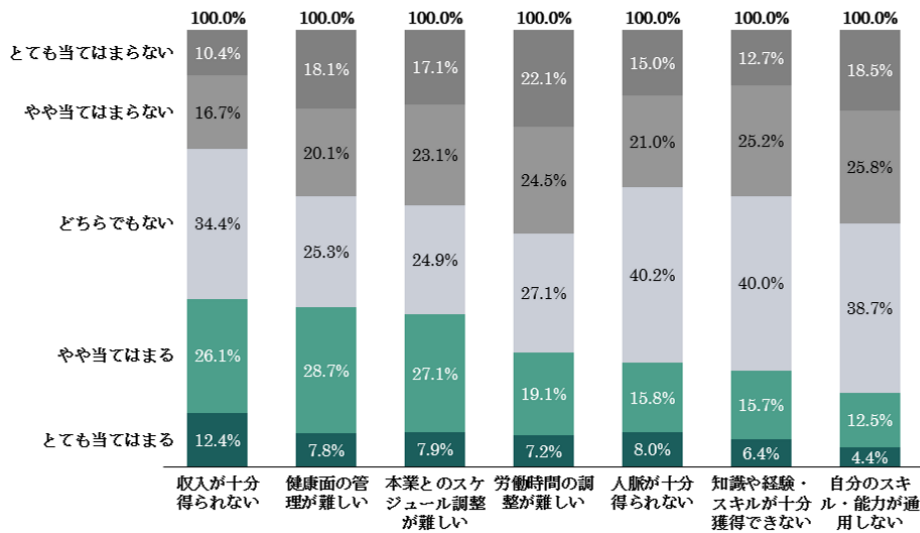


出所：全国

就業実態パネル調査 2022 の追加調査のデータを基に筆者作成

【図表 1 4：非正規雇用かつ副業者、副業によるデメリット】

非正規雇用かつ副業者：副業によるデメリット



出所：全国就業実態パネル調査 2022 の追加調査のデータを基に筆者作成

注：「昨年 1 年間（2021 年 1 月～12 月）に行った副業・兼業を実施して感じた課題として、以下の項目について、どれくらいあてはまりますか」という質問項目に対して、回答者が「とてもあてはまる」「ややあてはまる」「どちらでもない」「ややあてはまらない」「とてもあてはまらない」のいずれかで評価した結果である。以上の選択傾向を、「無期雇用契約」「有期雇用契約」のそれぞれの対象者について集計した。

6. 副業が労働者の就業姿勢に与える影響の分析

6.1. 使用変数について

被説明変数としては「仕事に対する熱心さ」を用い、固定効果を考慮したパネルデータ分析を実施した。業種などの基本属性を制御した上で、個人の能力や選好といった、観察不能な要因についても捨象した上、個人の主観的回答に基づく内生性を排除するために固定効果モデルを採用し分析を行った。また、逆の因果による内生性の発生を回避するために、分析モデルにおいて、説明変数が前年度の値を参照するラグ付き変数を用いた。また、全国就業実態パネル調査（JPSED）のデータは主に1から5の選択肢による、離散変数ではあるが、ここではあたかも連続変数の様に扱い分析を行った。

説明変数としては、KEY変数である副業の有無に関する変数の他、「仕事の柔軟性」「家庭と仕事の両立のストレスの有無」などの副業背景に関わる制御変数を使用した他、「結婚有無」「子ども有無」「業種」等の個人属性に関する項目に関しても二項変数としてダミー変数を作成し、制御した。また、Panos et al. (2014)らの指摘する時間制約の面からの副業保有傾向に考慮するために、仕事と家庭生活との両立に関するストレス有無のダミー変数も取り入れた。

本パネルデータにおいては、具体的な回答の性質を問うような設問が設置され、その回答として、どの位あてはまるかについて1から5のスケールで回答するような設問が存在する。例えば、本研究の目的変数として採用している、仕事満足度の設問に関して、「仕事そのものに満足していた」「職場の人間関係に満足していた」「仕事を通じて、『成長している』という実感を持っていた」「今後のキャリアの見通しが開けていた」「これまでの職務経歴に満足していた」「生き生きと働くことができていた」「仕事に熱心に取り組んでいた」「仕事をしていると、つい夢中になってしまった」「常に忙しく、一度に多くの仕事に手を出していた」「楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じた」等の複数選択肢が用意され、それぞれのあてはまりを評価するような設計である。これについて、本分析の目的変数である「仕事への熱心な取り組み」においては、あたかも一つの独立した設問であるかのように変数を作成している。また、使用データは、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」「どちらともいえない」「どちらかというにあてはまらない」「あてはまらない」といった形で1から5のスケールなどで選択肢が構成されているが、設問によって、5がより「あてはまる」1がより「あてはまらない」ことを示すように組み換え、変数を作成した。

理由別の副業保有有無については、同様の設問を用いた川上（2021）の集計方法を参考にし、変数を作成した。副業をした理由を問う設問に対して、当てはまる選択肢を全て選ばせる設計であるが、「生計を維持する（生活費や学費を稼ぐ）ため」

「生活を維持する最低限の費用以外に、貯蓄や自由に使えるお金を確保するため」などの金銭目的のみによるものを収入目的の副業と定義し、金銭目的を含まず「転職や独立の準備のため」「新しい知識や経験を得るため」「様々な分野の人とつながり、人脈を広げるため」「自分の知識や能力を試してみたいため」などによる副業保持をスキル目的による副業と定義し、「社会貢献したいため」「時間にゆとりがあるため」「家族や友人、知り合いなどに頼まれたため」「なんとなく」などの選択肢をその他動機による副業と定義し、変数を作成した。

【図表 15：使用変数について】

使用変数名	回答選択肢
仕事への熱心な取り組み	1.あてはまる 2.どちらかというにあてはまる 3.どちらともいえない 4.どちらかというにあてはまらない 5.あてはまらない
副業の有無	1.はい 2.いいえ
副業をした理由	1.生計を維持する（生活費や学費を稼ぐ）ため 2.生活を維持する最低限の費用以外に、貯蓄や自由に使えるお金を確保するため 3.転職や独立の準備のため 4.新しい知識や経験を得るため 5.様々な分野の人とつながり、人脈を広げるため 6.自分の知識や能力を試してみたいため 7.社会貢献したいため 8.時間にゆとりがあるため 9.家族や友人、知り合いなどに頼まれたため 10.なんとなく 11.その他
仕事の柔軟性	(1)勤務日を選ぶことができた (2)勤務時間を選ぶことができた (3)働く場所を選ぶことができた※(4)は新設の設問に付き使用しない
仕事と家庭生活の両立に関するストレス	1.強く感じていた 2.感じていた 3.少し感じていた 4.感じていなかった 5.全く感じていなかった
年収	主な仕事からの年収 万円
結婚の有無	1.配偶者がいる 2.配偶者はいない
こどもの有無	1.いる 2.いない
正社員有無	1.有期雇用契約（パート・アルバイト、派遣社員、契約社員など、期間に定めのある契約） 2.無期雇用契約（正規の職員・従業員など、期間に定めがない契約） 3.わからない
業種	1-67
年ダミー	2017-2022

6.2. 副業保有が労働者の就業姿勢に与える影響

副業保有が労働者の就業姿勢に与える影響について、「副業有無」が「仕事への熱心な取り組み」を向上させるかについて、正規雇用者、非正規雇用者いずれのサブサンプルにおいても有意な結果が見られなかった（図表 16）。一方で、年収 800 万

円未満の正規雇用者においては、勤務時間の自由度が仕事への熱心さを向上させ、仕事と家庭との両立ストレスがある場合に仕事への熱心さを低下させることが分かった（図表17）。また、年収800万円未満の非正規雇用者においては勤務日数の自由度が仕事への熱心さを向上させることが分かった。正規雇用者は勤務時間の自由度に目的変数が影響されるのに対し、非正規雇用者は勤務日数の自由度に反応している点については、正規雇用者は勤務日数については硬直的である一方、非正規雇用者はその点に関して比較的伸縮的であるためであると推測される。同様の傾向は以降の分析においても散見された。

【図表16：副業が仕事への熱心さに与える影響（正規雇用者）】

被説明変数	正規雇用者かつ主たる年収800万円未満						正規雇用者かつ主たる年収800万円以上					
	(A1)	(A2)	(A3)	(A4)	(A5)	(A6)	(A7)	(A8)	(A9)	(A10)	(A11)	(A12)
前年度の副業有無	-0.0076 (0.0284)	-0.0075 (0.0284)	-0.0076 (0.0284)	-0.0082 (0.0284)	-0.0087 (0.0284)	-0.0087 (0.0284)	0.0780 (0.0796)	0.0633 (0.0802)	0.0628 (0.0802)	0.0775 (0.0789)	0.0772 (0.0781)	0.0634 (0.0787)
勤務日数の自由度				0.0114 (0.0082)	0.0109 (0.0082)	0.0106 (0.0082)				-0.0339 (0.0229)	-0.0340 (0.0229)	-0.0304 (0.0228)
勤務時間の自由度				0.0156* (0.0085)	0.0159* (0.0085)	0.0161* (0.0085)				0.0195 (0.0222)	0.0194 (0.0222)	0.0195 (0.0223)
勤務場所の自由度				0.0080 (0.0077)	0.0080 (0.0077)	0.0079 (0.0078)				0.0169 (0.0220)	0.0172 (0.0220)	0.0177 (0.0224)
仕事両立のストレスの有無					-0.0514*** (0.0163)	-0.0512*** (0.0163)					-0.0573 (0.0462)	-0.0666 (0.0473)
結婚有無			-0.0292 (0.0486)			-0.0282 (0.0484)			0.0655 (0.1626)			0.0591 (0.1611)
子どもの有無			-0.0316 (0.0560)			-0.0291 (0.0560)			0.0811 (0.1925)			0.0901 (0.1938)
業種ダミー	No	Yes	Yes	No	No	Yes	No	Yes	Yes	No	No	Yes
年ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
個人固定効果	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Observations	52,860	52,860	52,860	52,860	52,860	52,860	4,854	4,854	4,854	4,854	4,854	4,854
Adj R-squared	0.5441	0.5441	0.5441	0.5446	0.5448	0.5448	0.5486	0.5517	0.5515	0.549	0.5493	0.5523

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

注：個人単位でクラスタリングを実施済み。

【図表 17：副業が仕事への熱心さに与える影響（非正規雇用者）】

被説明変数	仕事への熱心な取り組み											
	非正規雇用者かつ主たる年収800万円未満						非正規雇用者かつ主たる年収800万円以上					
	(B1)	(B2)	(B3)	(B4)	(B5)	(B6)	(B7)	(B8)	(B9)	(B10)	(B11)	(B12)
前年度の副業有無	-0.0057 (0.0339)	-0.0080 (0.0339)	-0.0083 (0.0340)	-0.0065 (0.0339)	-0.0066 (0.0339)	-0.0093 (0.0339)	-0.2358 (0.4041)	-0.3396 (0.4787)	-0.3843 (0.6102)	-0.2455 (0.4209)	-0.2565 (0.4098)	-0.4193 (0.6318)
勤務日数の自由度				0.0252** (0.0105)	0.0250** (0.0105)	0.0235** (0.0105)				-0.1399 (0.1830)	-0.1391 (0.1852)	-0.2003 (0.2318)
勤務時間の自由度				0.0079 (0.0093)	0.0079 (0.0093)	0.0084 (0.0093)				-0.0157 (0.2034)	-0.0258 (0.2043)	-0.0332 (0.2228)
勤務場所の自由度				-0.0029 (0.0084)	-0.0029 (0.0084)	-0.0032 (0.0084)				0.1264 (0.1697)	0.1389 (0.1745)	0.1873 (0.2012)
仕事両立のストレスの有無					-0.0316 (0.0231)	-0.0332 (0.0231)					-0.2048 (0.4806)	-0.1239 (0.6287)
結婚有無			-0.0191 (0.0847)			-0.0232 (0.0848)			-0.3449 (1.5831)			-0.1771 (1.4772)
子どもの有無			-0.0562 (0.1340)			-0.0500 (0.1342)			0.7044 (0.8021)			0.3132 (0.7543)
業種ダミー	No	Yes	Yes	No	No	Yes	No	Yes	Yes	No	No	Yes
年ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
個人固定効果	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Observations	26,801	26,801	26,801	26,801	26,801	26,801	260	260	260	260	260	260
Adj R-squared	0.5528	0.5539	0.5539	0.5534	0.5535	0.5546	0.6385	0.6287	0.6197	0.6404	0.6378	0.6315

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

注：個人単位でクラスタリングを実施済み。

6.3. 副業保持理由ごとの副業が就業姿勢に与える効果

続いて、副業の性質が副業の保有理由によって異なることに留意し、「副業実施理由」の質問項目を用い、副業目的別の追加分析を行った。本質問項目は、「生計を維持する（生活費や学費を稼ぐ）ため」「生活を維持する最低限の費用以外に、貯蓄や自由に使えるお金を確保するため」「転職や独立の準備のため」「新しい知識や経験を得るため」「様々な分野の人とつながり、人脈を広げるため」「自分の知識や能力を試してみたいため」「社会貢献したいため」「時間にゆとりがあるため」「家族や友人、知り合いなどに頼まれたため」「なんとなく」「その他」のそれぞれの選択肢について、あてはまるものを全て選択させる設問である。川上（2021）は同一の設問項目を用いて、集計を行っている。その際、「収入目的」「スキルアップ目的」「収入＋スキルアップ目的」「その他」に分類し、集計を行っている。今回の分析においては、スキルアップの項目を含まない「生計を維持する（生活費や学費を稼ぐ）ため」「生活を維持する最低限の費用以外に、貯蓄や自由に使えるお金を確保するため」などの収入目的とその他の選択のみの「収入目的」、収入目的を含まない「転職や独立の準備

のため」「新しい知識や経験を得るため」「様々な分野の人とつながり、人脈を広げるため」「自分の知識や能力を試してみたいため」などのスキルアップ目的とその他のみの「スキルアップ目的」、それ以外の項目を含む「その他目的」の3分類に分けてダミー変数を作成し、これを注目変数とし分析をおこなった。その他理由による副業保有を説明変数に置いた分析結果については紙面の関係上割愛した。

スキル目的の副業有無が仕事の熱心さに与える影響については、いずれのセグメントにおいても有意性が認められなかった。一方で、前段の分析結果と同様に、年収800万円未満の正規雇用者においては、勤務時間の自由度が仕事への熱心さを向上させ、仕事と家庭との両立ストレスがある場合に仕事への熱心さを低下させた（図表18）。また、年収800万円未満の非正規雇用者においては勤務日数の自由度が仕事への熱心さを向上させることが分かった（図表19）。

【図表18：スキル目的の副業が仕事への熱心さに与える影響（正規雇用者）】

被説明変数	仕事への熱心な取り組み											
	正規雇用者かつ主たる年収800万円未満						正規雇用者かつ主たる年収800万円以上					
	(C1)	(C2)	(C3)	(C4)	(C5)	(C6)	(C7)	(C8)	(C9)	(C10)	(C11)	(C12)
前年度のスキル目的の副業	0.0165 (0.0664)	0.0185 (0.0661)	0.0182 (0.0661)	0.0128 (0.0667)	0.0132 (0.0669)	0.0152 (0.0666)	-0.0702 (0.1561)	-0.1026 (0.1610)	-0.1025 (0.1611)	-0.0791 (0.1564)	-0.0837 (0.1560)	-0.1154 (0.1614)
勤務日数の自由度				0.0113 (0.0082)	0.0109 (0.0082)	0.0106 (0.0082)				-0.0341 (0.0228)	-0.0342 (0.0229)	-0.0305 (0.0228)
勤務時間の自由度				0.0156* (0.0085)	0.0159* (0.0085)	0.0161* (0.0085)				0.0197 (0.0221)	0.0197 (0.0222)	0.0198 (0.0223)
勤務場所の自由度				0.0080 (0.0077)	0.0080 (0.0077)	0.0079 (0.0078)				0.0173 (0.0219)	0.0176 (0.0220)	0.0183 (0.0224)
仕事両立のストレスの有無					-0.0514*** (0.0163)	-0.0512*** (0.0163)					-0.0580 (0.0461)	-0.0671 (0.0472)
結婚有無			-0.0290 (0.0486)			-0.0281 (0.0483)			0.0682 (0.1612)			0.0614 (0.1595)
子どもの有無			-0.0316 (0.0561)			-0.0291 (0.0560)			0.0802 (0.1927)			0.0893 (0.1940)
業種ダミー	No	Yes	Yes	No	No	Yes	No	Yes	Yes	No	No	Yes
年ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
個人固定効果	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Observations	52,860	52,860	52,860	52,860	52,860	52,860	4,854	4,854	4,854	4,854	4,854	4,854
Adj R-squared	0.5441	0.5441	0.5441	0.5445	0.5448	0.5448	0.5484	0.5517	0.5515	0.5488	0.5492	0.5523

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

注：個人単位でクラスタリングを実施済み。

【図表 1 9 : スキル目的の副業が仕事への熱心さに与える影響 (非正規雇用者)】

被説明変数	非正規雇用者かつ主たる年収800万円未満						非正規雇用者かつ主たる年収800万円以上					
	(D1)	(D2)	(D3)	(D4)	(D5)	(D6)	(D7)	(D8)	(D9)	(D10)	(D11)	(D12)
前年度のスキル目的の副業	-0.0595 (0.0778)	-0.0581 (0.0779)	-0.0579 (0.0779)	-0.0601 (0.0777)	-0.0615 (0.0777)	-0.0605 (0.0777)	0.0991 (0.4419)	0.1368 (0.7157)	0.1761 (0.7515)	0.0839 (0.4453)	0.1422 (0.5335)	0.2558 (0.8222)
勤務日数の自由度				0.0252** (0.0105)	0.0250** (0.0105)	0.0235** (0.0105)					-0.1365 (0.1830)	-0.1909 (0.1853)
勤務時間の自由度				0.0080 (0.0093)	0.0080 (0.0093)	0.0085 (0.0093)					-0.0062 (0.1955)	-0.0362 (0.1989)
勤務場所の自由度				-0.0029 (0.0084)	-0.0029 (0.0084)	-0.0033 (0.0084)					0.1291 (0.1718)	0.1983 (0.1766)
仕事両立のストレスの有無					-0.0319 (0.0231)	-0.0335 (0.0231)						-0.1408 (0.4972)
結婚有無			-0.0184 (0.0848)			-0.0224 (0.0849)			0.5538 (0.7239)			0.8136 (0.7831)
子どもの有無			-0.0558 (0.1339)			-0.0495 (0.1341)			0.2279 (0.3791)			-0.2152 (0.5033)
業種ダミー	No	Yes	Yes	No	No	Yes	No	Yes	Yes	No	No	Yes
年ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
個人固定効果	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Observations	26,801	26,801	26,801	26,801	26,801	26,801	260	260	260	260	260	260
Adj R-squared	0.5528	0.5539	0.5539	0.5535	0.5536	0.5546	0.6339	0.6185	0.6101	0.6353	0.6326	0.6204

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

注：個人単位でクラスタリングを実施済み。

次に、収入目的の副業の有無が仕事への熱心さに与える影響について報告する。年収 800 万円以上の正規雇用者については、収入目的の副業が仕事への熱心な取り組みを向上させることが 10%有意水準で認められた (図表 2 0)。一方で、年収 800 万円以上の非正規雇用者については、逆に収入目的の副業保有が仕事への熱心さを低下させることが分かった (図表 2 1)。前節で川上 (2021) の分析を紹介した通り、一般には、年収により副業の保有傾向が異なり、年収階級別にみると、おおよそ 300 万円以下と 800 万円以上の階級において副業保有の増加が見られた。また、川上 (2021) の年収階級別の副業理由別保有率の集計結果においては、低所得者層では副業保有者の内、収入目的の副業保有が約 7 割を占める一方、本業の年収が増加するにつれて収入目的の副業保有は低下し、代わりにスキル目的やその他目的での副業保有率が増加する。年収 1000 万円以上の年収階級において純粋な収入目的での副業保有率は 2.8%と副業保有者の 30%にまで低下し、年収 800 万円以上 1000 万円未満の階級においても 2.91%に過ぎない。今回、年収 800 万円を臨界点とし、それぞれのセグメント毎に分析を行ったが、これらの先行研究を支持するように 800 万円未満と以上とで違いが見られた。

非正規雇用者においては、高年収セグメントのサンプルサイズが限られるため、その他に比べ標準誤差が大きくなっているが、それでも1%有意水準で有意性が認められている点は特筆すべき点である。

それでは、なぜ高所得者層において、正規雇用者では収入目的での副業保有が就業姿勢に正の影響を与えるのに対し、非正規雇用者においては負の影響が観測されているのか。川上（2019）が楽天リサーチの実施する「副業就労調査」のデータを用いて分析し指摘する所によると、金銭目的の副業保有については、賃金率の低さの他、残業時間との代替関係が見られるなど本業の労働時間制約との関連が指摘される。正規社員においては非正規社員よりも本業の賃金率が比較的高いと言えるため、賃金率の低さ由来する副業保有というよりは、労働時間制約的側面から、本業外で副業を求めている可能性が示唆される。つまり、本業が高収入にも関わらず金銭目的で副業保有を行う正規雇用者は、本業の労働時間が比較的短く、故に余暇から副業への代替効果が発生していると考えられ、また同時に、本業の賃金率が高いために（時間外労働が少なく良い条件の職場で働いているために）仕事への熱心さが増している可能性が考えられる。つまり、回答者の意図する副業保有の金銭的“動機”が、生活に必要な消費行動を満たすための“ニーズ（needs）”なのか、向上型欲求である“ウォンツ（wants）”であるかについては、回答より判断することが出来ない点に注意が必要である。一方で、非正規雇用者に関しては、賃金率は正規雇用者に比して低いことが考えられ、賃金率の低さと本業の時間制約との両面により副業が促されていると推測する。また、有期雇用という生活上の不安定さから副業を必要とする側面も考えられる。副業が労働者にプラスに働く可能性としては、Boheim and Taylor（2004）の指摘するように、副業が労働者に本業と異なる満足度を与え労働者のウェルビーイングを高める場合などが考えられるが、一般に収入目的での副業はこれに該当しない。即ち、本業が高収入にも関わらず金銭目的で副業を保有する非正規雇用者は、生活安定、労働時間制約、賃金率などの複合的な要因により副業を行い、正規雇用者に比してオーバーワークの状態に陥っている可能性が示唆され、よって、仕事への熱心さも失われている状態であると推測される。

【図表 20：収入目的の副業が仕事への熱心さに与える影響（正規雇用者）】

仕事への熱心な取り組み

被説明変数	正規雇用者かつ主たる年収800万円未満						正規雇用者かつ主たる年収800万円以上					
	(E1)	(E2)	(E3)	(E4)	(E5)	(E6)	(E7)	(E8)	(E9)	(E10)	(E11)	(E12)
前年度の収入目的の副業	0.0125 (0.0370)	0.0127 (0.0369)	0.0126 (0.0369)	0.0132 (0.0369)	0.0129 (0.0369)	0.0130 (0.0369)	0.1712 (0.1078)	0.1798 (0.1096)	0.1797 (0.1096)	0.1728 (0.1080)	0.1772* (0.1075)	0.1859* (0.1092)
勤務日数の自由度				0.0113 (0.0082)	0.0109 (0.0081)	0.0106 (0.0081)				-0.0343 (0.0229)	-0.0344 (0.0229)	-0.0307 (0.0228)
勤務時間の自由度				0.0157* (0.0085)	0.0159* (0.0085)	0.0162* (0.0085)				0.0195 (0.0221)	0.0194 (0.0222)	0.0195 (0.0223)
勤務場所の自由度				0.0080 (0.0077)	0.0080 (0.0077)	0.0079 (0.0078)				0.0168 (0.0219)	0.0171 (0.0219)	0.0175 (0.0223)
仕事両立のストレスの有無					-0.0514*** (0.0163)	-0.0511*** (0.0163)					-0.0590 (0.0462)	-0.0683 (0.0473)
結婚有無			-0.0291 (0.0486)			-0.0281 (0.0483)			0.0662 (0.1611)			0.0599 (0.1596)
子どもの有無			-0.0316 (0.0561)			-0.0291 (0.0560)			0.0813 (0.1921)			0.0904 (0.1934)
業種ダミー	No	Yes	Yes	No	No	Yes	No	Yes	Yes	No	No	Yes
年ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
個人固定効果	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Observations	52,860	52,860	52,860	52,860	52,860	52,860	4,854	4,854	4,854	4,854	4,854	4,854
Adj R-squared	0.5441	0.5441	0.5441	0.5446	0.5448	0.5448	0.5488	0.5521	0.5519	0.5493	0.5496	0.5527

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

注：個人単位でクラスタリングを実施済み。

【図表 2 1 : 収入目的の副業が仕事への熱心さに与える影響（非正規雇用者）】

仕事への熱心な取り組み

被説明変数	非正規雇用者かつ主たる年収800万円未満						非正規雇用者かつ主たる年収800万円以上						
	(F1)	(F2)	(F3)	(F4)	(F5)	(F6)	(F7)	(F8)	(F9)	(F10)	(F11)	(F12)	
前年度の収入目的の副業	-0.0050 (0.0402)	-0.0054 (0.0400)	-0.0056 (0.0400)	-0.0059 (0.0403)	-0.0064 (0.0402)	-0.0070 (0.0400)	-0.3717 (0.6932)	-0.5753 (0.7570)	-0.9967* (0.5668)	-0.3447 (0.6390)	-0.4213 (0.5418)	-1.1557*** (0.4151)	
勤務日数の自由度				0.0252** (0.0105)	0.0250** (0.0105)	0.0235** (0.0105)				-0.1341 (0.1834)	-0.1324 (0.1861)	-0.2054 (0.2260)	
勤務時間の自由度				0.0079 (0.0093)	0.0079 (0.0093)	0.0084 (0.0093)				-0.0101 (0.2007)	-0.0231 (0.2058)	-0.0159 (0.2261)	
勤務場所の自由度				-0.0028 (0.0084)	-0.0029 (0.0084)	-0.0032 (0.0084)				0.1270 (0.1698)	0.1421 (0.1763)	0.1960 (0.2071)	
仕事両立のストレスの有無					-0.0316 (0.0231)	-0.0333 (0.0231)						-0.2511 (0.5133)	-0.1581 (0.6439)
結婚有無			-0.0191 (0.0847)			-0.0232 (0.0848)			-1.3617 (1.4003)			-1.4276 (1.2342)	
子どもの有無			-0.0558 (0.1340)			-0.0496 (0.1342)			1.2462* (0.6818)			0.9654* (0.5539)	
業種ダミー	No	Yes	Yes	No	No	Yes	No	Yes	Yes	No	No	Yes	
年ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	
個人固定効果	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	
Observations	26,801	26,801	26,801	26,801	26,801	26,801	260	260	260	260	260	260	
Adj R-squared	0.5528	0.5539	0.5539	0.5534	0.5535	0.5546	0.5914	0.6281	0.6229	0.6399	0.639	0.6382	

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

注：個人単位でクラスタリングを実施済み。

7. 結びに

本稿では、「仕事への熱心な取り組み」を目的変数に設定し、副業保有が就業姿勢に与える効果について固定効果モデルにより推定を行った。今回の分析においては、副業有無が目的変数に与える効果について有意性が認められなかったが、副業保有理由別に細分化したことで、収入目的による副業が高所得者の正規雇用者においては就業姿勢に正の影響を、非正規雇用者においては負の影響を与えることが分かった。副業保有が金銭的動機以外で行われる際に就業姿勢にプラスの効果をもたらすという仮説については立証されず、むしろ金銭的動機であっても就業姿勢に正の影響を与えることが示唆された。固定効果を考慮したモデルにより、個人の経年変化のない特性（意識の高さ、勤勉さ、趣向等）を捨象しても、このような結果が示唆されたことは興味深い点である。正規雇用者と非正規雇用者で異なる傾向が見られたのは、両者の

雇用形態の差異によるものの他、回答者の意図する副業保有の金銭的“動機”が、生活に必要な消費行動を満たすための“ニーズ (needs)”なのか、向上型欲求である“ウォンツ (wants)”であるかについては、回答より判断することが難しい点による可能性も考えられる。正規雇用者かつ高所得者層という特定のセグメントにおいては、副業が就業姿勢にプラスに働く一方で、非正規雇用者においては仕事への熱心な取り組みを阻害する可能性が示されたことで、副業がどのような条件で保有されるかについては注意を払う必要がある。特に、川上 (2021) が金銭的目的の副業は本業の残業との代替関係にあると指摘したように、副業が収入目的で行われる場合は本業への相乗効果は限定的であり、収入目的による過剰な副業保有は本業への妨げとなる可能性をも孕んでいる。政府や企業は労働者の自発的な副業保有をサポートした上で、労働者がどのような理由から副業保有を選択しているのか把握し、労働者管理の観点からも、金銭目的による意図しない副業保有が仕事の熱意を削ぐことがないよう、適切なサポートや制度設計を行うことが期待される。

全国就業実態パネル調査を用いた集計や、分析を通して、①雇用形態や副業保有理由などによって、副業の持つ意味が大きく異なること②いずれの場合においても副業は金銭目的との結びつきが強いことが分かった。また、仕事への熱心な取り組みについては賃金率と深く関連している可能性が示唆された。

しかしながら、分析の多くで副業の目的変数に与える影響が観察できなかった点は、正に、副業の多様性を捕捉することが難しいことを示している。今後の課題として、更にサンプルサイズを確保した上で、本業との関連度や副業の保有数、副業の内容などの変数を用いて分析することも検討される。また、今回の分析においては、コロナ以前のデータを含むパネル分析を実施したが、近年の労働環境や労働者心理の変化を踏まえて、ポストコロナのデータに限定した分析も考えられる。いずれにしても、副業保有の理由が多様化し、単なる収入増に留まるところではなく、労働者のスキルアップや生きがいに大きな影響を与えつつあることが社会的に示唆される中、更に精緻な分析を行うことが課題である。

また、2022年度の副業に関する検証調査に関しては、新設されたものでありデータが単年に限られるため、更なる仮説検証のために今後の全国就業実態パネル調査の実施が待たれる。

参考文献

- Böheim, R., and Taylor, M. (2004) . And in the Evening She's a Singer with the Band-Second Jobs, Plight or Pleasure? IZA Discussion Paper No. 1081, Retrieved October 31, 2022 from <https://docs.iza.org/dp1081.pdf>
- Lundborg, P. (1995) . Job Amenity and the Incidence of Double Work. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 26 (2) , 273-287.
- Pouliakas, Konstantinos (2017) : Multiple job-holding: Career pathway or dire straits?, *IZA World of Labor*, ISSN 2054-9571, Institute for the Study of Labor (IZA) , Bonn, Retrieved October 31, 2022 from <https://doi.org/10.15185/izawol.356>
- Panos, G. A., Pouliakas, K., and Zangelidis, A. (2011) . Multiple job holding as a strategy for skills diversification and labour market mobility. *Essex Business School, University of Essex*.
- Panos, G. A., Pouliakas, K., and Zangelidis, A. (2014) . Multiple Job Holding, Skill Diversification, and Mobility. *Industrial Relations*, 53 (2) , 223-272, Retrieved October 31, 2022 from https://aura.abdn.ac.uk/bitstream/handle/2164/5796/Multiple_Job_Holding_Skill_Diversification_and_Mobility.pdf;jsessionid=EC878313A326D37745A59BD2532D3FE0?sequence=1
- 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」 . <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2018/special/pdf/082-092.pdf>. 2022年10月31日閲覧.
- 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」 . <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2017/02-03/pdf/102-119.pdf>. 2022年10月31日閲覧.
- 川上淳之. (2021) . 『「副業」の研究』.慶應義塾大学出版
- 経済産業政策局産業人材政策室 (2017) . 「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言」 . <https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/hukugyo/2017/170330hukugyoteigen.pdf>. 2022年10月31日閲覧.
- 厚生労働省 (2018) . 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」 , <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000192844.pdf>. 2022年10月31日閲覧.

厚生労働省労働基準局 (n.d.) . 「副業兼業の現状と課題」 .

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000179562.pdf>. 2022年10月31日閲覧.

小島明子 (2022) . 「副業・兼業を取り巻く現状と今後の課題」 .

https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/pdf/company/publicity/2020/200214_kojima.pdf. 2022年10月31日閲覧.

中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課 経済産業政策局産業人材政策室 (2017) .

「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言～ パラレルキャリア・ジャパンを目指して ～」

<https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/hukugyo/2017/170330hukugyoteigen.pdf>. 2022年10月31日閲覧.

何 芳 (2020) . 「副業の保有と転職、賃金の関係ーパネルデータを用いた実証分析ー」 .

<https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2020/documents/DP20-03.pdf>. 2022年10月31日閲覧.

日本経済新聞 (2021) . 「麒麟HD・ヤフー・パーソル、相互副業を実証実験」 .

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC27AIJ0X20C22A1000000/>. 2022年10月31日閲覧.

日本経済新聞 (2022) . 「ヤフー、国内なら居住自由 テレワーク推進 飛行機出勤も可能」 .<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO79162170S2A110C2TB2000/DGKKZO79162170S2A110C2TB2000/>.

2022年10月31日閲覧.