

第1章 企業の副業に関する取り扱い

第1節 調査の概要

労働政策研究・研修機構では、企業における副業や兼業規定の現状を把握するとともに、今後の方向性や展望について調査するため、民間企業に対するアンケート調査を実施した（「従業員の副業と就業規則等に関する実態調査」、以下“2004年調査”）。アンケート調査票の設計に際しては、日本労働研究機構（当時）が1995年に実施した「就業規則等に関する実態調査」（以下“1995年調査”）を参考にし、10年前と現在との比較が可能な調査項目を盛り込んだ。ただし、2004年調査で新たに質問する必要性が生じた項目もあるため、1995年調査とすべてが同一ではない（付属資料の調査票を参照）。

1. 調査名

「従業員の副業と就業規則等に関する実態調査」

2. 調査対象の選定・調査方法等

表1-1-1表 調査対象企業の抽出(1995年)

※母集団は帝国DBの全収録企業と思われる

		300人未満			300～999人			1,000人以上			合計		
		母集団数	抽出件数	抽出率%	母集団数	抽出件数	抽出率%	母集団数	抽出件数	抽出率%	母集団数	抽出件数	抽出率%
農業、林業、漁業、鉱業	大分類A～D	2,664	21	0.788	13	4	30.769	21	8	38.095	2,698	33	1.223
建設業	大分類E	45,182	344	0.761	379	67	17.678	151	56	37.086	45,712	467	1.022
製造業	大分類F	64,302	488	0.759	2,730	479	17.546	900	340	37.778	67,932	1,307	1.924
電気・ガス・熱供給・水道	大分類G	237	2	0.844	11	2	18.182	17	7	41.176	265	11	4.151
運輸・通信業	大分類H	14,673	112	0.763	618	108	17.476	188	70	37.234	15,479	290	1.874
卸売・小売業・飲食店	大分類I	90,023	683	0.759	1,911	346	18.106	454	171	37.665	92,388	1,200	1.299
金融・保険業	大分類J	3,215	24	0.747	136	24	17.647	199	76	38.191	3,550	124	3.493
不動産業	大分類K	14,846	112	0.754	70	12	17.143	14	6	42.857	14,930	130	0.871
サービス業	大分類L	28,088	214	0.762	892	158	17.713	173	66	38.150	29,153	438	1.502
総数		263,230	2,000	0.760	6,760	1,200	17.751	2,117	800	37.789	272,107	4,000	1.470

第1-1-1表は、1995年当時のサンプリングである（配布総数4,000社）。2004年は、総務省「平成13年 事業所・企業統計」を母集団として、全体で5,000社を調査対象とした。従業員規模で、「300人未満（厳密には30人以上299人未満）」、「300～999人」、「1,000人以上」の企業のそれぞれの合計数を1995年に比べて1.25倍（5,000/4,000）した。その結果、「30～299人」は2,500社、「300～999人」は1,500社、「1,000人以上」は1,000社を対象とすることになった（その他産業別の抽出率等は、第1-1-2表を参照）。

付属資料にある調査票を平成16年11月10日に郵送し、同年11月26日を投函締め切りとした。同年12月3日までに1,116票を回収した（うち有効票1,111）。有効回収率は22.2%である。なお、単純集計結果については付属資料の調査票にデータを記入したので参照されたい。

第 1 - 1 - 2 表 調査対象企業の抽出

(2004年、ただし母集団は H13年の事業所・企業統計で従業員数30以上に限定)

		30～299人			300～999人			1,000人以上			合計		
		母集団数	抽出件数	抽出率%	母集団数	抽出件数	抽出率%	母集団数	抽出件数	抽出率%	母集団数	抽出件数	抽出率%
農業、林業、漁業、鉱業	大分類A～D	827	14	1.693	16	3	18.750	5	2	40.000	848	19	2.241
建設業	大分類E	15,166	262	1.728	451	74	16.408	153	54	35.294	15,770	390	2.473
製造業	大分類F	41,087	709	1.726	2,836	465	16.396	904	318	35.177	44,827	1,492	3.328
電気・ガス・熱供給・水道	大分類G	189	3	1.587	17	3	17.647	20	7	35.000	226	13	5.752
運輸・通信業	大分類H	14,061	243	1.728	830	136	16.386	213	75	35.211	15,104	454	3.006
卸売・小売業・飲食店	大分類I	40,634	701	1.725	2,634	432	16.401	826	290	35.109	44,094	1,423	3.227
金融・保険業	大分類J	825	14	1.697	163	27	16.564	185	65	35.135	1,173	106	9.037
不動産業	大分類K	1,728	30	1.736	121	20	16.529	35	12	34.286	1,884	62	3.291
サービス業	大分類L	30,390	524	1.724	2,071	340	16.417	505	177	35.050	32,966	1,041	3.158
総数		144,907	2,500	1.725	9,139	1,500	16.413	2,846	1,000	35.137	156,892	5,000	3.187

3. 主な質問項目 (2004年調査)

(1) 基本属性

業種、従業員数 (正社員数)、設立年、勤務時間制度の有無、労働組合の有無。

(2) 正社員の副業について

就業規則における副業の取り扱い、副業の実態把握の状況、労基法における通算規定等の認知、正社員の副業増加の見込み、副業に関する就業規則変更の見込み、正社員が副業を行うメリット・デメリット、正社員の勤務時間外の活動に対する考え、正社員のボランティア活動に対する支援の有無、独立・開業などの支援制度の有無。

(3) 非正社員の副業について

週の労働時間の長さが正社員とほぼ同じ非正社員の有無、週の労働時間が正社員より短い非正社員の有無、非正社員の他企業での就業の把握、就業規則における副業の取り扱い、副業の実態把握の状況。

第 2 節 1995年と2004年の比較

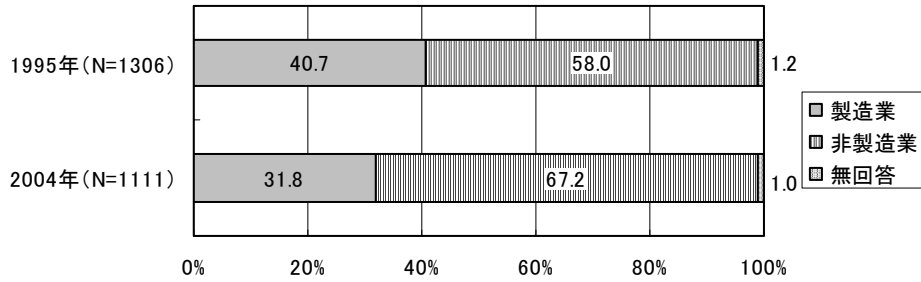
本節では、2004年調査と1995年調査の同一の設問を比較することで、10年間における企業の副業に関する取り扱いの変化を見る。

1. 基本属性

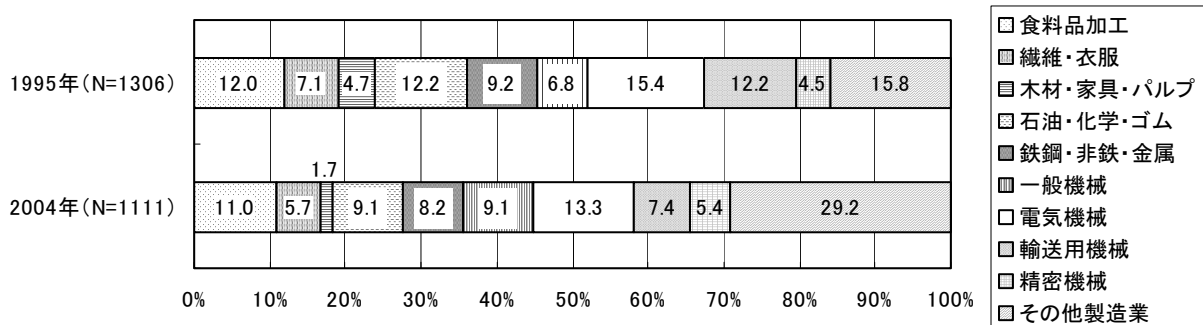
(1) 業種

回答企業の業種を製造業と非製造業に分けて見たものが、第 1 - 2 - 1 図である。これによると、2004年は1995年よりも製造業の比率が少なく、非製造業の比率が高い。また第 1 - 2 - 2 図は製造業の構成比率を比べたものであるが、2004年は「その他製造業」の回答比率が高く、反対に「石油・化学・ゴム」や「輸送用機械」などで若干比率が低くなっている。

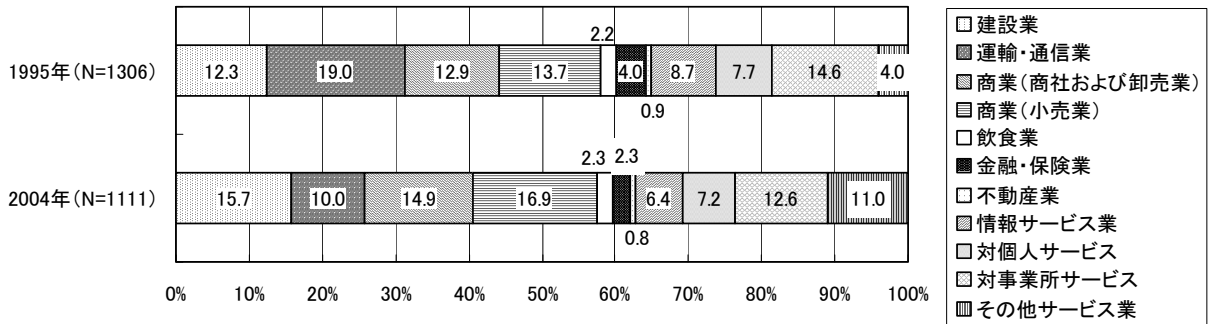
第1-2-1図 製造業・非製造業の構成比の比較



第1-2-2図 製造業の構成比率



第1-2-3図 非製造業の構成比率

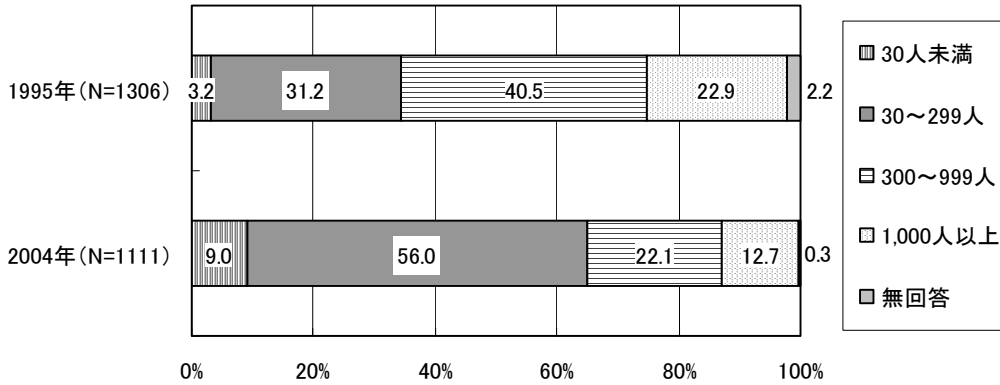


さらに、第1-2-3図から、非製造業の構成比率を見ると、2004年は「建設業」、「商業（小売業）」、「その他サービス業」などの比率が高くなっている一方、「運輸・通信業」などでは2004年の構成比率が低くなっている（その他、付1-1表、付2-1表を参照）。

(2) 正社員規模

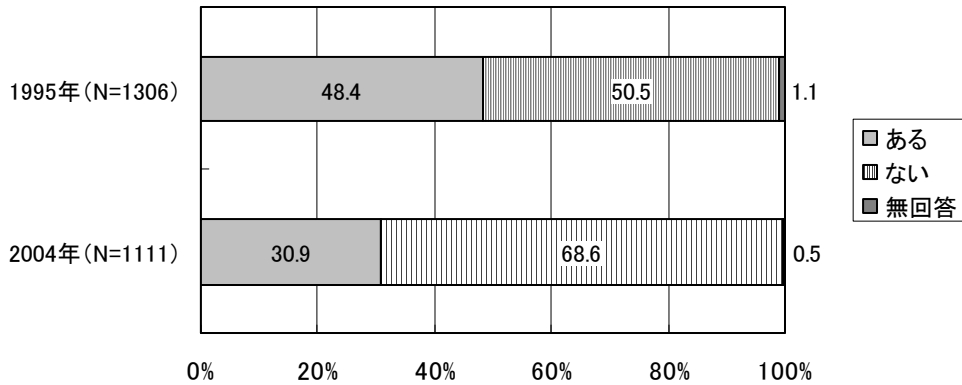
回答企業の正社員規模を見たものが、第1-2-4図である。これによると、2004年は、「30人未満」と「30～299人」の比率が高く、「300～999人」と「1,000人以上」の比率が低い（その他、付1-1表、付2-1表を参照）。

第 1 - 2 - 4 図 正社員規模別構成比



(3) 労働組合の有無

第 1 - 2 - 5 図 労働組合の有無



回答企業の労働組合の有無を見たものが、第 1 - 2 - 5 図である。これによると、2004 年のほうが「ある」が少ない。正社員規模が相対的に中小規模の企業が多いことが背景にあると思われる。それとともに第 1 - 2 - 6 表は、労働組合の有無を正社員規模別に見たものであるが、2004年の「300～999人」と「1,000人以上」の「ある」が少ない（その他、付 1 - 2 表、付 1 - 3 表、付 2 - 3 表、付 2 - 5 表を参照）。

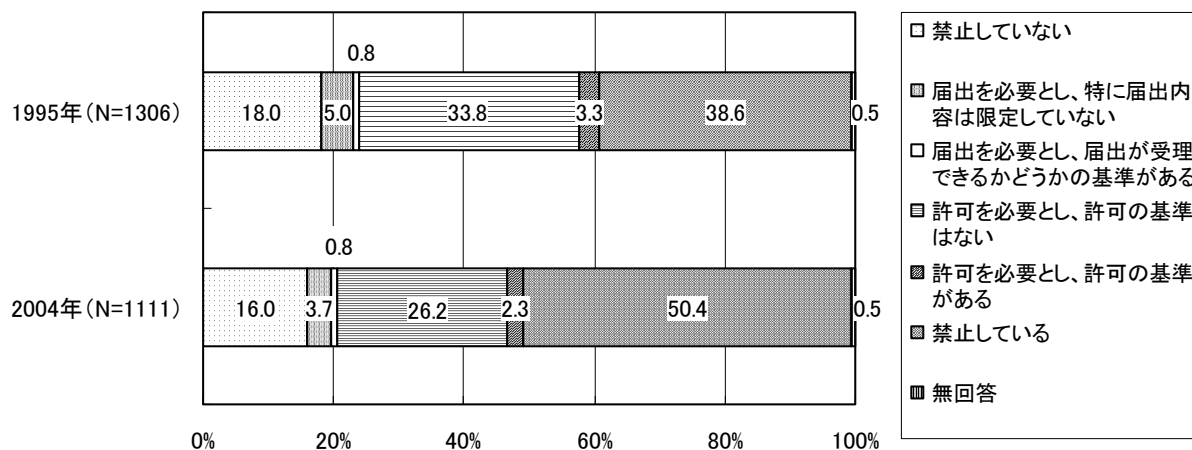
第 1 - 2 - 6 表 正社員規模別に見た労働組合の有無 (%)

	2004年(N=1108)		1995年(N=1277)	
	ある	ない	ある	ない
30人未満	6.0	94.0	9.5	90.5
30～299人	18.5	81.4	18.4	81.6
300～999人	51.0	48.2	58.2	41.6
1,000人以上	68.8	31.2	80.3	19.7
合計	30.9	68.6	48.4	50.5

2. 副業に関する取り扱い（正社員のみ）

（1）副業の取り扱い

第1-2-7図 正社員の副業に関する取り扱い



第1-2-7図は、正社員の副業に関する取り扱いについて、1995年と2004年を比較したものである。2004年は、「禁止していない」が2ポイント減少しており、また一方で「禁止している」は11.8ポイント増加している。第1-2-7図によれば、2004年の副業を「禁止していない」以外の企業は、「許可を必要とする」（許可の基準ありと許可の基準なし）企業と「届け出を必要とする企業」（届け出内容は限定していないものと届け出が受理できるかどうかの基準がある）企業、さらに「禁止している」企業の3つに分かれる。回答企業全体に占める比率でみると、それぞれ28.5%、4.5%、16.0%となる。1995年に比べて2004年では、「禁止している」が増加しているが、この増加は、「許可を必要とする」企業が減少したことが大きい（8.6ポイント減）。つまり、1995年から2004年にかけて、「禁止していない」はほとんど変化していないが（2ポイント減）、他方「許可を必要とする」が減少し、「禁止している」が増加したといえる。

さらに第1-2-8表は、正社員規模別に正社員の副業に関する取り扱いを見たものである。特に「禁止している」では、1995年は正社員規模による相違は見られないが、2004年は「30人未満」に比べて、30人以上の規模で回答比率が高い。また、30人以上の各規模における回答比率は1995年よりも高くなっている。つまり、過去10年の間に、企業の副業に関する取扱いは、特に30人以上の企業で厳格化してきている可能性が高い（その他、付1-4表、付2-7表を参照）。

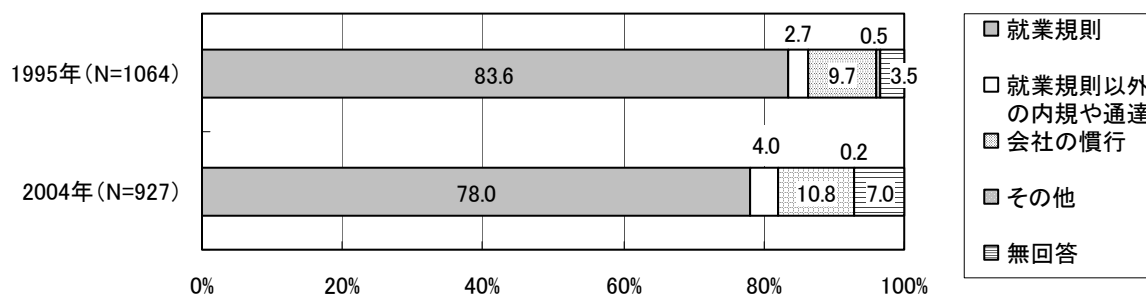
第1-2-8表 正社員規模別に見た正社員の副業に関する取り扱い (%)

		TOTAL(N)	禁止してない	届出を必要とし、特に届出内容は限定していない	届出を必要とし、届出が受理できるかどうかの基準がある	許可を必要とし、許可の基準はない	許可を必要とし、許可の基準がある	禁止している	無回答
1995年	TOTAL	100 (1306)	18.0	5.0	0.8	33.8	3.3	38.6	0.5
	30人未満	100 (42)	40.5	2.4	-	19.0	-	38.1	-
	30~299人	100 (407)	25.6	5.4	0.5	27.0	1.7	38.8	1.0
	300~999人	100 (529)	14.2	5.1	1.1	36.9	4.0	38.8	-
	1,000人以上	100 (299)	11.0	3.7	1.0	40.5	5.0	38.1	0.7
	無回答	- (29)	-	-	-	-	-	-	-
2004年	TOTAL	100 (1111)	16.0	3.7	0.8	26.2	2.3	50.4	0.5
	30人未満	100 (100)	33.0	2.0	0.0	23.0	0.0	41.0	1.0
	30~299人	100 (622)	18.8	3.7	0.6	23.2	2.1	51.1	0.5
	300~999人	100 (245)	8.2	4.5	0.8	30.2	2.0	53.5	0.8
	1,000人以上	100 (141)	5.7	3.5	2.1	34.0	5.7	48.9	0.0
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-	-	-

(2) 副業取り扱いの根拠

第1-2-9図は、正社員の副業に関する取り扱いの根拠を比較したものである(第1-2-7図で「禁止してない」と回答した企業を除外している)。これによると、「就業規則」が5.5ポイント減少する反面、「就業規則以外の会社の内規や通達」と「会社の慣行」はやや増加しているようである(その他、付1-5表、付2-8表を参照)。

第1-2-9図 正社員の副業取り扱いの根拠



第1-2-10表は、正社員の副業に関する取り扱いの根拠を正社員規模別に見たものである。これによると、「就業規則」は300人以上の規模では、1995年と2004年に相違は見られないが、「30人未満」と「30~99人」では、1995年に比べて2004年のほうが回答比率が若干低い。このことから、第1-2-9図における「就業規則」の減少傾向は、2004年の「30人未満」及び「30~99人」の企業が相対的に多かったためである可能性も考えられる。

第1-2-10表 正社員規模別に見た正社員の副業取り扱いの根拠

		TOTAL(N)	就業規則	就業規則以外 の内規や通達	会社の慣行	その他	無回答
1 9 5 年	TOTAL	100 (1064)	83.6	2.7	9.7	0.5	3.5
	30人未満	100 (25)	72.0	8.0	20.0	-	-
	30~299人	100 (299)	75.9	5.0	14.7	-	4
	300~999人	100 (454)	85.9	1.3	8.1	0.7	4.0
	1,000人以上	100 (264)	90.2	2.3	4.9	0.8	2
	無回答	- (22)	-	-	-	-	-
2 0 0 4 年	TOTAL	100 (927)	78.0	4.0	10.8	0.2	7.0
	30人未満	100 (66)	68.2	6.1	15.2	0.0	10.6
	30~299人	100 (502)	72.9	4.6	14.9	0.4	7.2
	300~999人	100 (223)	84.3	3.6	4.5	0.0	7.6
	1,000人以上	100 (133)	91.0	1.5	3.8	0.0	3.8
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-

(3) 副業規制理由

第1-2-11表 正社員の副業規制理由 (%) *注参照

	業務に専念し てもらいたいから	業務に悪影響 を及ぼすから	企業秩序を乱 すから	業務上の秘密 を保持したい から	その他
1995年(択一回答、N=1064)	77.8	7.6	8.4	2.2	0.5
2004年(多重回答、N=927)	78.1	49.3	40.9	27.8	1.8

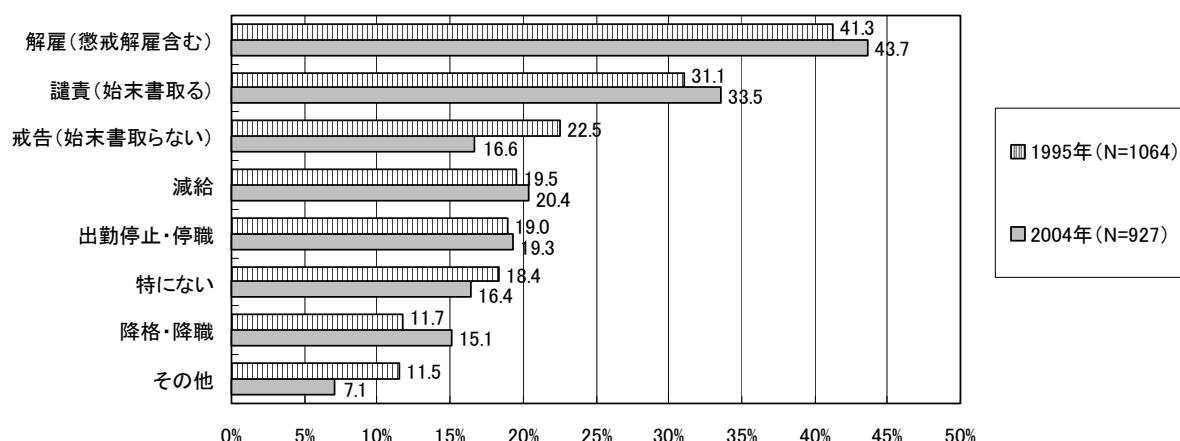
(注):2004年は多重回答、1995年は択一回答となっているため比較はできない。

第1-2-11表は、正社員の副業規制理由を見たものである(第1-2-7図で「禁止していない」と回答した企業を除外している)。残念ながら、1995年は択一回答として処理されているため、2004年との正確な比較はできないが、それでも「業務に専念してもらいたいから」が、1995年、2004年を通じて、最大の理由であることは指摘できる。さらに2004年では、「業務に悪影響を及ぼすから」が49.3%、「企業秩序を乱すから」が40.9%、「業務上の秘密を保持したいから」が27.8%となっている。2004年に複数の理由が選択されているのは、個人情報保護など企業内の情報管理が強化されていることなどが背景にある可能性が考えられる(その他、付1-6表、付2-9表を参照)。

(4) 規定違反の取り扱い

第1-2-12図は、正社員の副業規定違反の際の取り扱いを比較したものである(第1-2-7図で「禁止していない」と回答した企業を除外している)。これによると、「戒告(始末書を取らない)」が若干減少しており、「降格・降職」と「解雇」がやや増加している。

第1-2-12図 正社員の副業規定違反の際の取り扱い（多重回答）



さらに第1-2-13表は、正社員規模別に正社員の副業規定違反の際の取り扱いを比較したものであるが、合計で1995年に比べて2004年で減少している「戒告（始末書を取らない）」では、すべての規模で回答比率が低下している。反対に、合計で増加している「戒告（始末書を取る）」と「解雇」では、2004年の「30人未満」の回答比率が1995年に比べて低下しているのに対し、30人以上の各規模では回答比率が高くなっている。また、「降格・降職」では、すべての規模で2004年のほうが回答比率が高くなっている。

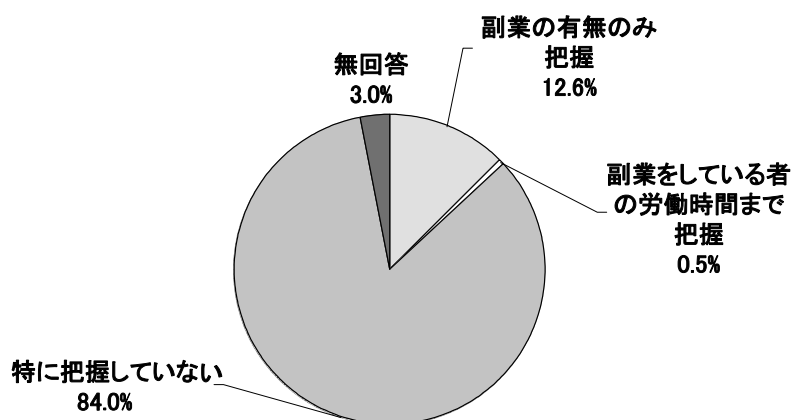
第1-2-13表 正社員規模別に見た正社員の副業規定違反の際の取り扱い

		TOTAL(N)	戒告(始末書取らない)	譴責(始末書取る)	減給	出勤停止・停職	降格・降職	解雇(懲戒解雇含む)	その他	特にない
1995年	TOTAL	100 (1064)	22.5	31.1	19.5	19.0	11.7	41.3	11.5	18.4
	30人未満	100 (25)	28.0	28.0	24.0	28.0	-	48.0	12.0	20.0
	30~299人	100 (299)	23.4	27.1	12.0	11.7	5.7	33.4	6.7	24.1
	300~999人	100 (454)	21.8	32.4	21.6	20.3	14.8	43.0	12.1	17.4
	1,000人以上	100 (264)	21.2	34.5	25.0	25.4	15.2	47.0	16.3	13.6
	無回答	- (22)	-	-	-	-	-	-	-	-
2004年	TOTAL	100 (927)	16.6	33.5	20.4	19.3	15.1	43.7	7.1	16.4
	30人未満	100 (66)	18.2	25.8	18.2	13.6	10.6	37.9	7.6	19.7
	30~299人	100 (502)	15.9	32.9	18.5	17.9	11.4	40.4	5.0	20.1
	300~999人	100 (223)	17.9	35.9	20.6	21.1	19.3	48.0	8.5	11.2
	1,000人以上	100 (133)	15.8	36.1	27.8	24.1	24.1	50.4	12.8	9.8
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-	-	-	-

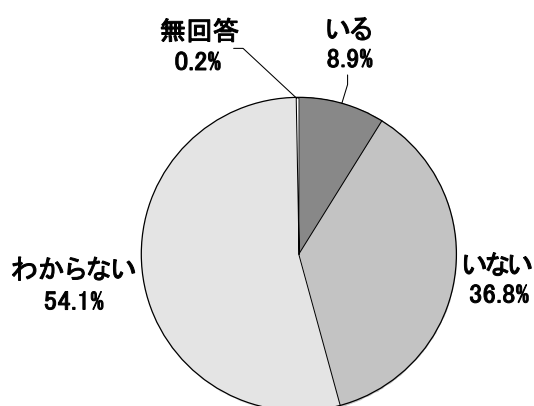
「戒告（始末書を取らない）」の減少、及び「降格・降職」や「解雇」が増加していることから見て、この10年の間に、企業の副業に対する取り扱いが厳しくなっており、特に30人以上の企業でその傾向が強いことがわかる（その他、付1-7表、付2-10表を参照）。なお、就業規則で労働者の副業を制限する規定がある場合でも、「兼職禁止規定に違反するのは、会社の企業秩序を乱し、会社に対する労務の提供に格別の支障を来す程度のものであることを要すると解すべきである」（国際タクシー事件・福岡地裁昭和59年1月20日判決）として、その範囲を限定的に解する裁判例がある。このため、使用者が副業を禁止している場合でも、法的にはその有効性が限定的にしか認められない場合がある。

(5) 副業者の有無

第1-2-14図(1) 正社員の副業の有無 (2004年、N=1111)



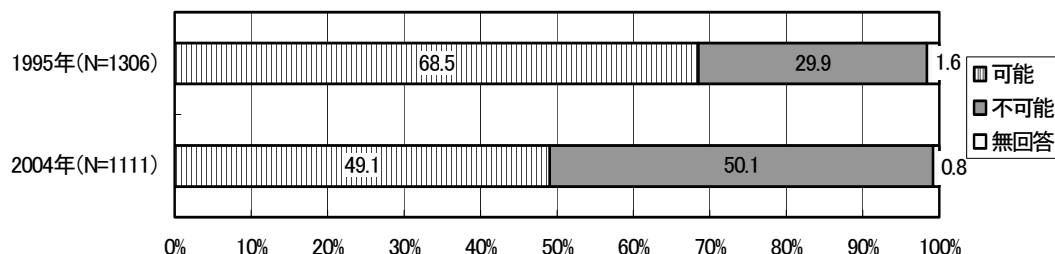
第1-2-14図(2) 正社員の副業の有無 (1995年、N=1306)



第1-2-14図(1)及び(2)は、正社員の副業の有無を2004年と1995年のそれぞれについて見たものである。設問に対する回答の選択肢が異なるため、別々のグラフで表した。2004年は、「副業の有無のみ把握」が12.6%、「副業を行う労働者の他の事業場における労働時間まで把握している」が0.5%、合計で13.1%の企業が何らかの形式で副業の有無を把握している。これに対して1995年は、「いる」が8.9%となっており、2004年では副業の有無を把握している企業等が若干増加している可能性がある。何らかの形で副業を把握しているのは、副業に届け出や許可を求めている企業であると思われる。換言すれば、こうした企業では、副業に関して許可や届け出を求めることで、正社員の副業を把握していると言える。反対に、副業を禁止しても、社員がそのことを申し出ない限り、企業は社員の副業従事の有無を把握することが困難であるという可能性を示している（その他、付1-8表、付2-11表を参照）。

(6) 副業の可能性

第1-2-15図 正社員の副業の可能性



第1-2-15図は、正社員の副業が可能かどうか（設問：貴社の正社員の勤務時間や労働時間からみて、就業時間外に副業を行うことが可能であると考えていますか？）を比較したものである。2004年は、「可能である」が19.4ポイント減少しており、一方で「不可能である」は20.2ポイント増加している。

さらに第1-2-16表から、正社員規模別に副業の可能性を比較してみると、「可能である」は、すべての規模で2004年のほうが回答比率が低くなっており、反対に「不可能である」はすべての規模で高くなっている。こうした背景には、総論で指摘したように、近年の実労働時間の増加が影響している可能性がある（その他、付1-9表、付2-15表を参照）。

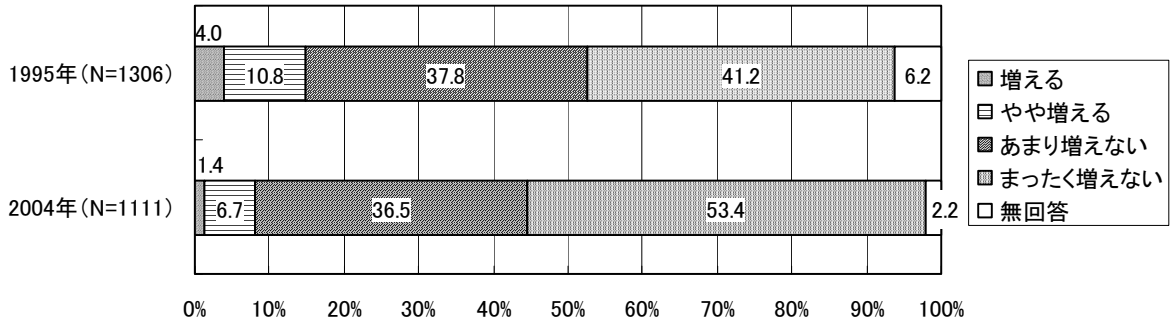
第1-2-16表 正社員規模別に見た副業の可能性

		TOTAL(N)	可能である	不可能である	無回答
1995年	TOTAL	100 (1306)	68.5	29.9	1.6
	30人未満	100 (42)	76.2	23.8	-
	30~299人	100 (407)	65.1	33.9	1.0
	300~999人	100 (529)	69.4	30.6	-
	1,000人以上	100 (299)	72.9	26.1	1.0
	無回答	- (29)	-	-	-
2004年	TOTAL	100 (1111)	49.1	50.1	0.8
	30人未満	100 (100)	41.0	58.0	1.0
	30~299人	100 (622)	49.8	49.5	0.6
	300~999人	100 (245)	54.3	45.3	0.4
	1,000人以上	100 (141)	43.3	55.3	1.4
	無回答	- (3)	-	-	-

(7) 副業者の増加見込み

第1-2-17図は、正社員で副業をするものが増えるかどうかを比較したものである。「増える」+「やや増える」では、1995年=14.8%、2004年=8.1%となっており、6.7ポイント減少している。反面で、「まったく増えない」+「あまり増えない」は、1995年=79.0%、2004年=89.9%と、10.9ポイント増加している。

第1-2-17図 正社員の副業の増加見込み



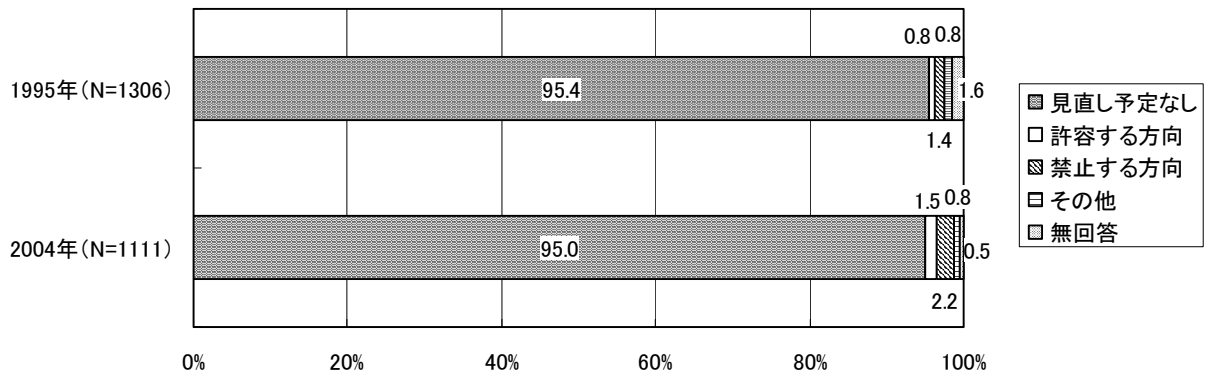
さらに第1-2-18表によって、正社員規模別に見ても、「増える」、「やや増える」はすべての規模で2004年の回答比率が低く、反対に「まったく増えない」はすべての規模で2004年のほうが高い（その他、付1-10表、付2-16表を参照）。

第1-2-18表 正社員規模別に見た複数の仕事を持つ人の増加の予想

		TOTAL(N)	増える	やや増える	あまり増えない	まったく増えない	無回答
1995年	TOTAL	100 (1306)	4.0	10.8	37.8	41.2	6.2
	30人未満	100 (42)	2.4	2.4	38.1	47.6	9.5
	30~299人	100 (407)	3.4	7.1	37.3	47.4	4.7
	300~999人	100 (529)	4.3	11.9	40.8	39.1	3.8
	1,000人以上	100 (299)	4.7	15.7	34.8	37.8	7.0
	無回答	- (29)	-	-	-	-	-
2004年	TOTAL	100 (1111)	1.4	6.7	36.5	53.4	2.2
	30人未満	100 (100)	1.0	1.0	37.0	61.0	0.0
	30~299人	100 (622)	1.6	6.4	37.3	51.9	2.7
	300~999人	100 (245)	1.6	9.0	36.7	51.4	1.2
	1,000人以上	100 (141)	0.0	7.8	31.9	58.2	2.1
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-

(8) 就業規則見直し予定

第1-2-19図 正社員の副業に関する就業規則の見直し予定



第1-2-19図は、正社員の副業に関する就業規則の今後の見直し予定を比較したものである。1995年、2004年とも、大多数が「見直しの予定はない」で、ほとんど変化は見られない。しかしながら、2004年は「就業時間外の仕事を許容する方向で見直す予定である」と「就業時間外の活動を禁止する方向で見直す予定である」がわずかに増加している（その他、付1-11表、付2-17表を参照）。

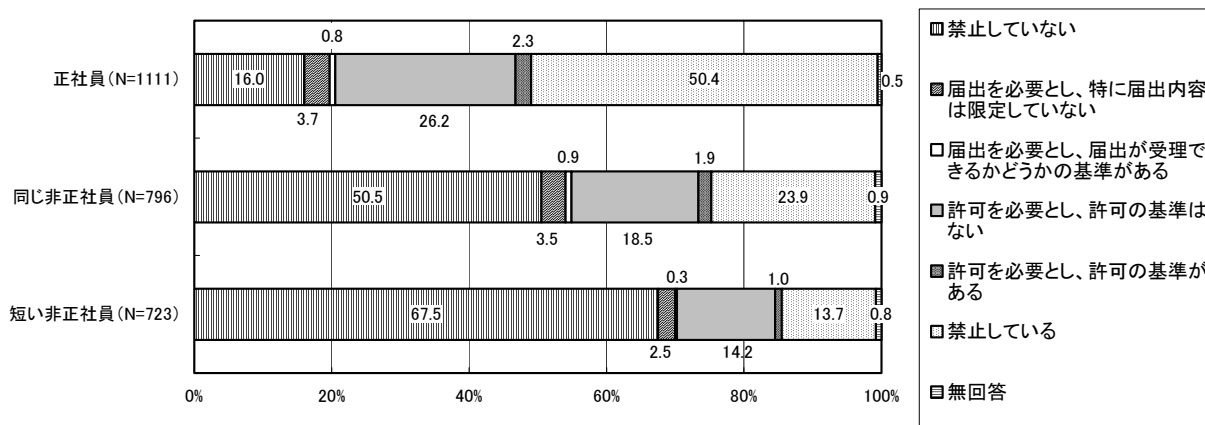
第3節 「正社員」と「非正社員」の比較（2004年）

本節では、2004年調査における「正社員」と「非正社員」に関して比較する。ここでの「非正社員」は、①「週の所定労働時間が正社員とほぼ同じ長さの非正社員（以下、“同じ非正社員”）」と②「週の所定労働時間が正社員よりも短い非正社員（以下、“短い非正社員”）」とに区分している。また、全回答企業1,111件に関する集計結果だけでなく、これら2種類の「非正社員」のいずれか一方が存在していない企業を除外し、正社員と2種類の非正社員すべてが存在する企業568件に関する集計結果も併せて紹介する。

1. 副業の取り扱い

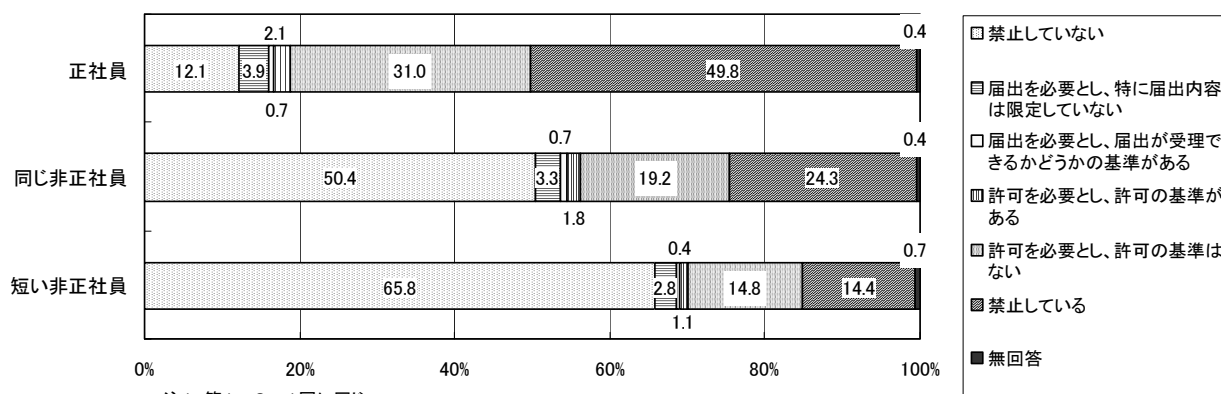
第1-3-1図は、正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」それぞれ（「同じ非正社員」と「短い非正社員」については、「就業している」と回答した企業）を対象に、副業に関する取り扱いについて正社員・非正社員を比較したものである。これによると、「禁止していない」は正社員よりも「同じ非正社員」、「短い非正社員」の順に回答比率がかなり高く、「禁止している」は正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」の順に低くなっている。つまり、正社員に比べると非正社員の副業は禁止されていないことが多く、また、労働時間が正社員よりも短い非正社員に対しては、労働時間が正社員と同じ非正社員よりもさらに禁止されていないということがわかる。さらに、正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」のすべてが存在する企業568件を対象に集計した結果（第1-3-2図）でも、第1-3-1図とほぼ同様の傾向が表れている。このことから、非正社員に対する副業は禁止されていないことが多く、また契約社員など正社員と労働時間が同じ非正社員よりも、パートタイム労働者のような労働時間が短い非正社員のほうがより副業の規制が緩和されているということがわかる（その他、付2-7表、付2-34表、付2-42表を参照）。

第1-3-1図 正社員・非正社員の副業に関する取り扱い（2004年）



注1:「同じ非正社員」とは労働時間が正社員とほぼ同じ非正社員。
 注2:「短い非正社員」とは労働時間が正社員よりも短い非正社員。
 注3:「同じ非正社員」、「短い非正社員」はそれぞれが「就業している」と回答した企業のみ。

第1-3-2図 正社員・非正社員の副業に関する取り扱い（2004年、N=568）

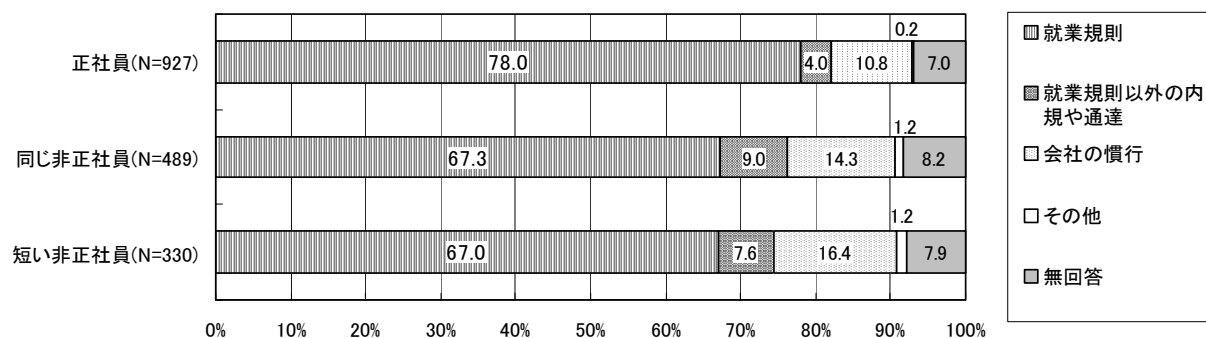


注1: 第1-3-1図に同じ。
 注2: 第1-3-1図に同じ。
 注3: 正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」がすべて存在する企業568社のみを集計結果である。

2. 副業取り扱いの根拠

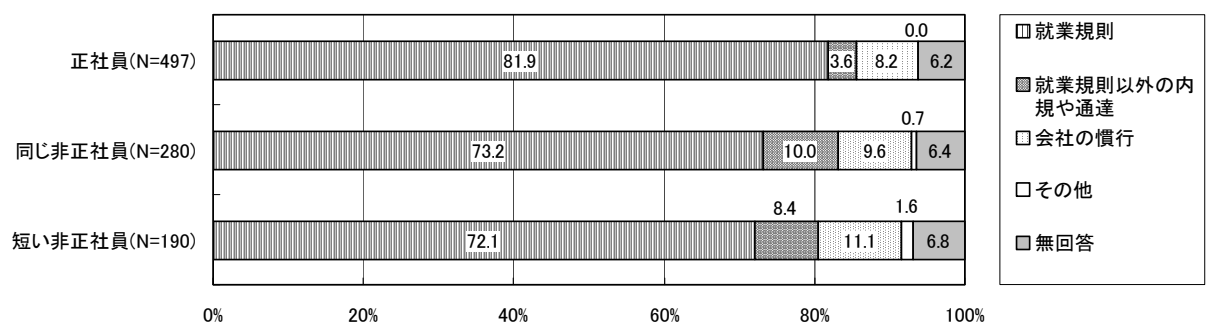
第1-3-3図は、副業に関する取り扱いの根拠について正社員・非正社員を比較したものである（全回答1,111件から正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」それぞれについて「禁止していない」と回答した企業を除いた）。「就業規則」に関してみると、正社員（78.0%）、「同じ非正社員」（67.3%）、「短い非正社員」（67.0%）となっており、正社員と非正社員では異なるが、非正社員間の相違はあまり見られない。これは、正社員・「同じ非正社員」・「短い非正社員」がすべて存在する企業を対象（568件からさらに正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」それぞれについて「禁止していない」と回答した企業を除いた）とした第1-3-4図でも同様の傾向となっている。このように、非正社員の副業に関する取り扱いの根拠は、就業規則よりも内規や通達、また会社の慣行などで決められていることが多いということである（その他、付2-8表、付2-35表、付2-44表を参照）。

第1-3-3図 正社員・非正社員の副業取り扱いの根拠（2004年）



注1: 第1-3-1図に同じ。
 注2: 第1-3-1図に同じ。
 注3: 第1-3-1図に同じ。
 注4: 正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」のそれぞれに対して副業を「禁止していない」企業を除いた。

第1-3-4図 正社員・非正社員の副業取り扱いの根拠（2004年）

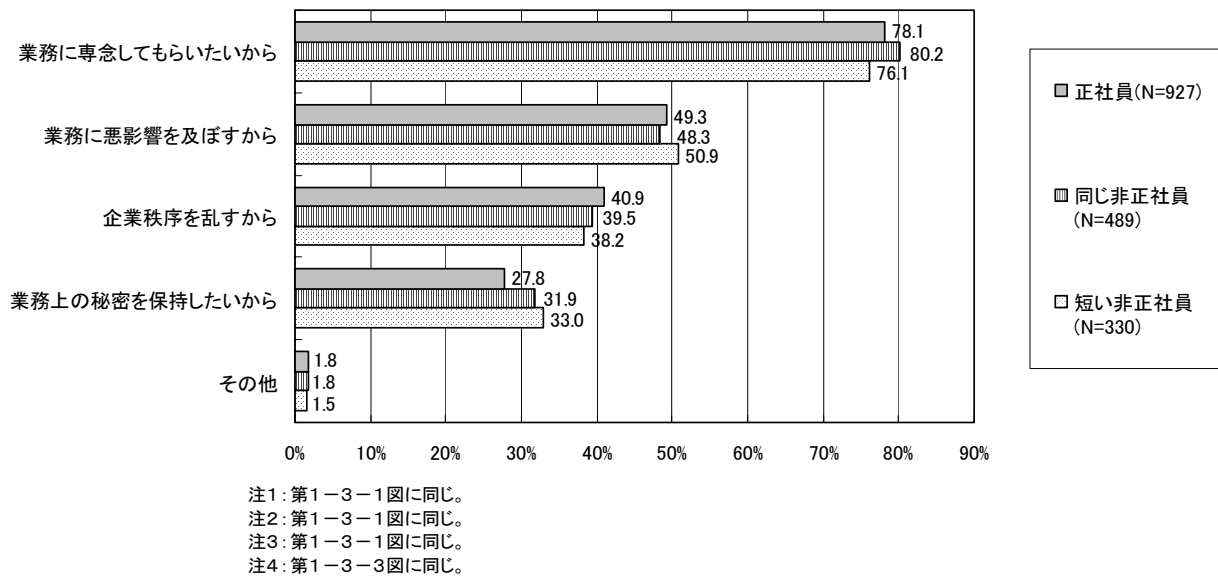


注1: 第1-3-1図に同じ。
 注2: 第1-3-1図に同じ。
 注3: 第1-3-2図に同じ。
 注4: 第1-3-3図に同じ。

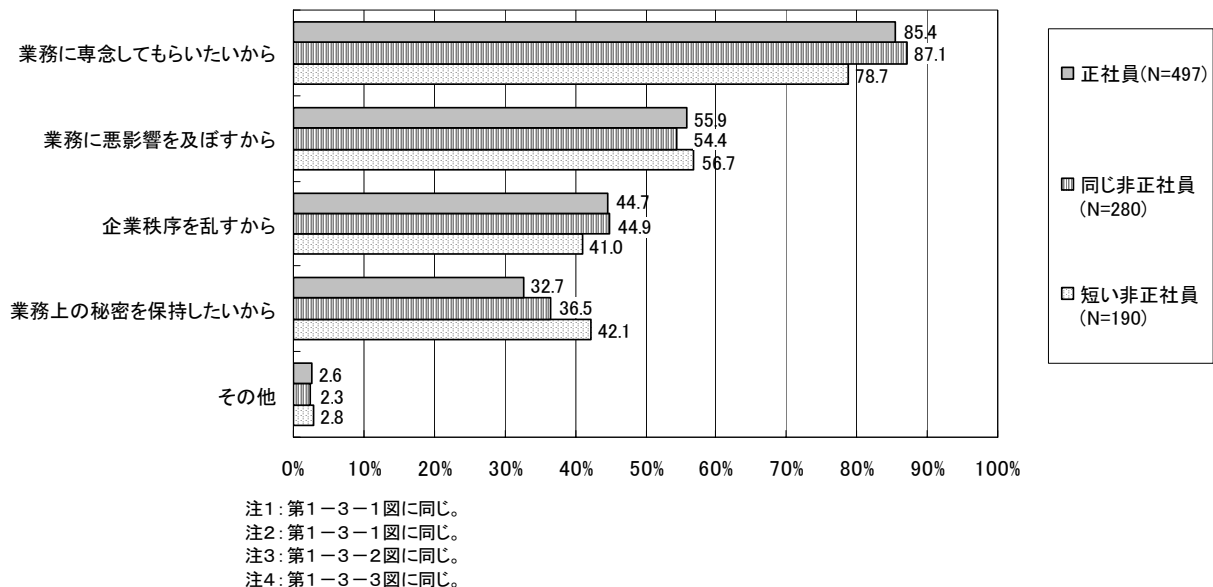
3. 副業規制理由

第1-3-5図は、副業規制理由について正社員・非正社員を比較したものである（全回答1,111件から正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」それぞれについて「禁止していない」と回答した企業を除いた）。最も多い「業務に専念してもらいたいから」は、若干の相違はあるが、正社員・非正社員による相違は見られない。しかし、「業務上の秘密を保持したいから」は、正社員に比べるとわずかながら「同じ非正社員」、「短い非正社員」の回答比率が高い。これは、正社員・「同じ非正社員」・「短い非正社員」がすべて存在する企業を対象（568件からさらに正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」それぞれについて「禁止していない」と回答した企業を除いた）とした第1-3-6図でも同様の傾向となっている。このように、副業規制理由については、正社員・非正社員のそれぞれに対して、大きな差は見られない（その他、付2-9表、付2-36表、付2-45表を参照）。

第1-3-5図 正社員・非正社員の副業規制理由(2004年、多重回答)



第1-3-6図 正社員・非正社員の副業規制理由(2004年、多重回答)

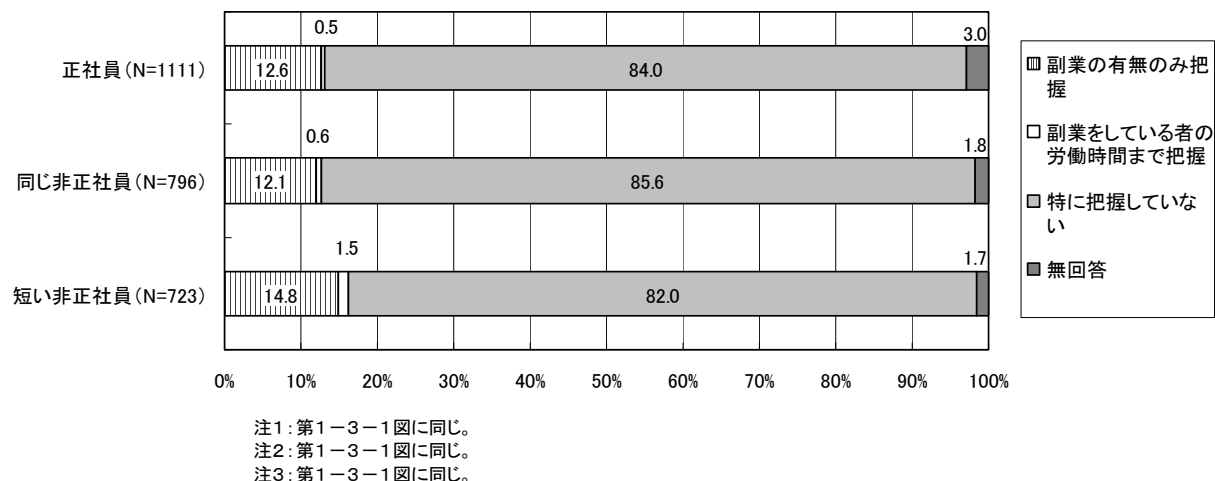


4. 副業の実態把握

第1-3-7図は、副業の有無について正社員・非正社員を比較したものである。「副業の有無のみ把握」では、正社員(12.6%)、「同じ非正社員」(12.1%)、「短い非正社員」(14.8%)となっており、正社員・非正社員間に目立った相違は見られない。なお、問1(正社員)、問13(同じ非正社員)、問16(短い非正社員)で、副業を「禁止していない」と回答した企業のみ(正社員 N=178、「同じ非正社員」N=564、「短い非正社員」N=702)

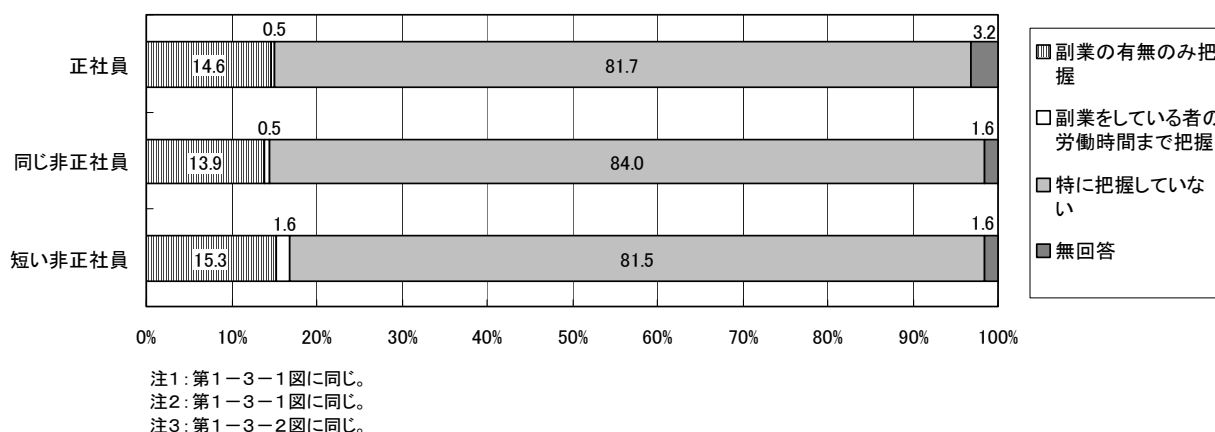
の副業の実態把握についてクロス集計した結果、「副業の有無のみ把握」では、正社員（6.2%）、「同じ非正社員」（5.3%）、「短い非正社員」（9.4%）、「特に把握していない」では、正社員（91.0%）、「同じ非正社員」（91.3%）、「短い非正社員」（86.8%）となっていた。これは、副業を「禁止していない」企業では、副業の実態把握の程度が低いことを示している。

第1-3-7図 正社員・非正社員の副業の有無(2004年)



さらに、正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」のすべてが存在する企業568件を対象に集計した結果（第1-3-8図）でも、全回答企業を対象とした場合とほぼ同様の傾向が表れている（その他、付2-11表、付2-37表、付2-46表を参照）。

第1-3-8図 正社員・非正社員の副業の有無(2004年、N=568)



5. 副業の届出・許可件数

第1-3-9表は、副業の実態把握に関する届出・許可の件数について、正社員・非正社員を比較したものである。「副業の有無のみ把握している」では、該当件数は正社員が非正

社員よりも多いが、平均件数では「短い非正社員」が最も多い。「副業を行う労働者の他の事業場における労働時間まで把握している」では、正社員、「同じ非正社員」よりも「短い非正社員」の該当件数が多く、平均件数も多い。さらに、正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」のすべてが存在する企業568件を対象に集計した結果（第1-3-10表）でも、全回答企業を対象とした場合とほぼ同様の傾向が表れている（その他、付2-12表、付2-38表、付2-47表を参照）。

第1-3-9表 正社員・非正社員の副業実態把握に関する年間の届出・許可件数(2004年)

	副業の有無のみ把握			他の事業場の労働時間まで把握		
	N	平均値	標準偏差	N	平均値	標準偏差
正社員	121	1.8	10.2	5	3.8	6.3
同じ非正社員	86	0.9	2.7	5	4.8	4.8
短い非正社員	80	3.7	8.7	10	15.5	29.7

注1:第1-3-1図に同じ。
 注2:第1-3-1図に同じ。
 注3:第1-3-1図に同じ。

第1-3-10表 正社員・非正社員の副業実態把握に関する年間の届出・許可件数(2004年)

	副業の有無のみ把握			他の事業場の労働時間まで把握		
	N	平均値	標準偏差	N	平均値	標準偏差
正社員	70	1.2	6.0	3	6.0	7.8
同じ非正社員	59	1.1	3.2	2	1.0	1.4
短い非正社員	56	4.4	9.9	7	14.6	34.6

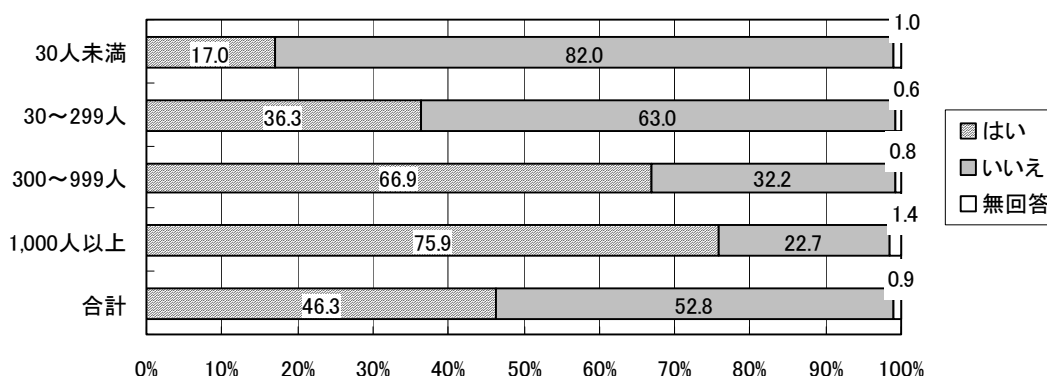
注1:第1-3-1図に同じ。
 注2:第1-3-1図に同じ。
 注3:第1-3-2図に同じ。

第4節 2004年調査のその他の項目

本節では、第2節、第3節で紹介しなかった2004年調査の他の設問項目に関する集計結果を見る。

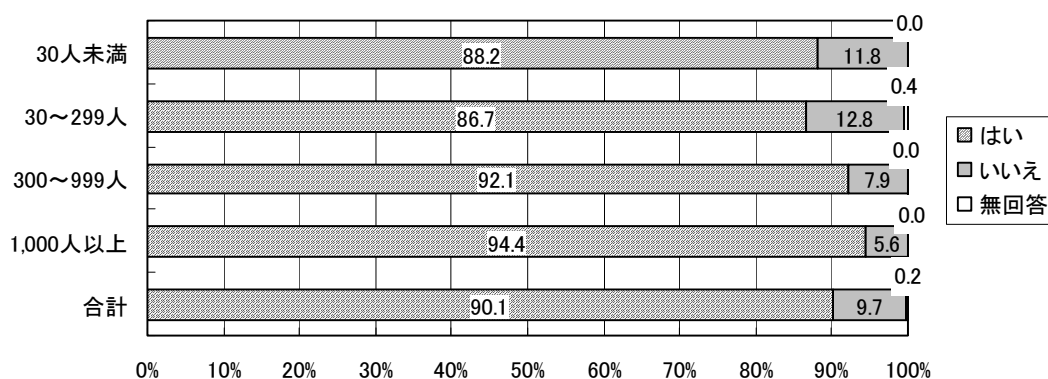
1. 労基法38条関係

第1-4-1図 正社員規模別に見た労基法38条・通算規定の認知(2004年、N=1108)



第1-4-1図は、労働基準法38条の通算規定（労働者が異なる事業場で働いている場合でも、労働時間を通算する）の認知状況を正社員規模別に見たものである。合計では、「38条を知っている」のは46.3%となったが、規模によって大きく異なり、「300～999人」では66.9%、「1,000人以上」では75.9%となっている。

第1-4-2図 正社員規模別に見た労基法38条認知企業の割増支払い認知(2004年、N=514)



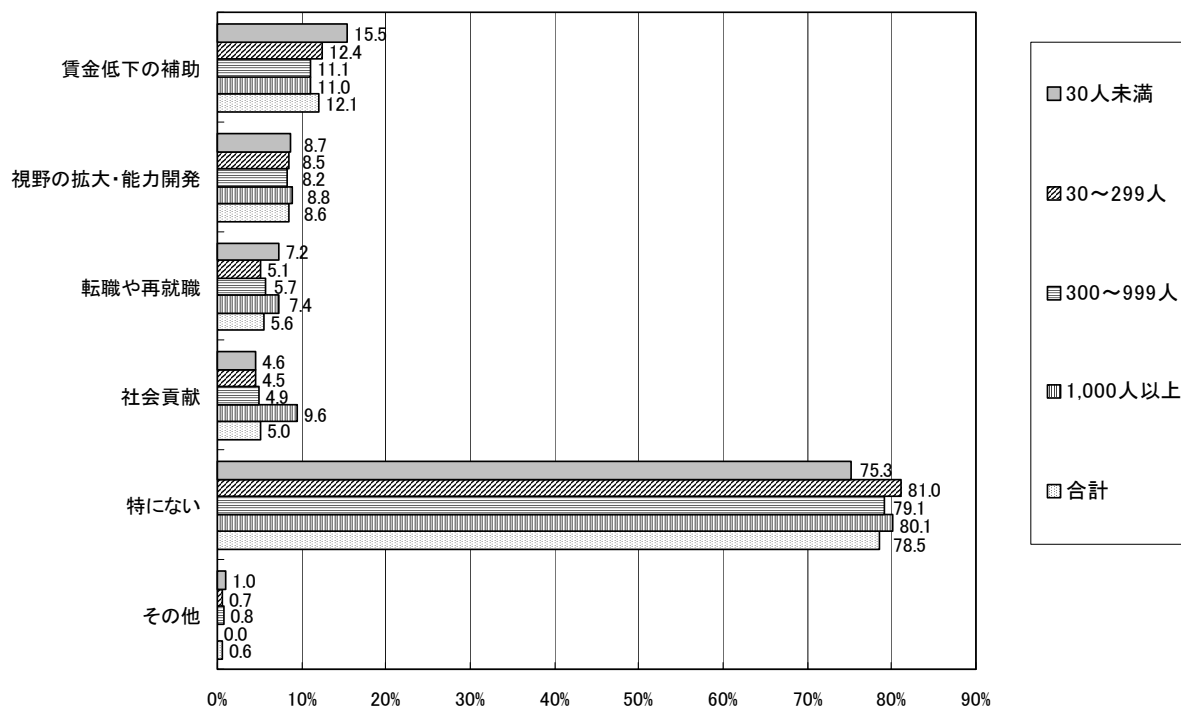
さらに第1-4-2図は、第1-4-1図で「はい」と回答した企業に対して、通算した労働時間のうち、法定時間外労働に対する割増賃金の支払いについて認知しているかどうかを質問した結果である。合計では90.1%が認知しており、38条の通算規定そのものよりも規模間の格差が小さい。このことは、38条の通算規定を認知していれば、ほとんど企業は割増賃金の支払いについても認知しているということである（その他、付2-13表、付2-14表を参照）。

2. 正社員の副業のメリット

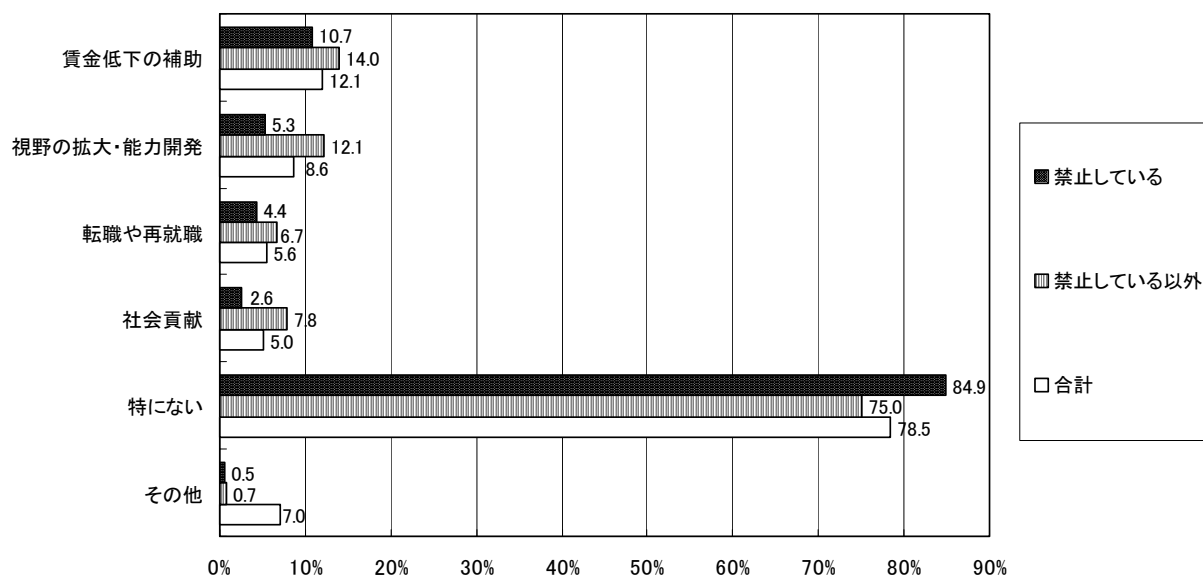
第1-4-3図は、正社員の副業のメリットを正社員規模別に見たものである。「特にない」が最も多いが、合計では「賃金の低下等を補える」が12.1%となっている。「賃金の低下等を補える」では、「30人未満」の企業の回答比率がわずかながら高い（その他、付2-18表を参照）。

第1-4-4図は、副業の禁止別に正社員の副業のメリットを見たものである。ここでは、2004年調査の間1で、「禁止している」560件と、「禁止している」以外（「禁止していない」＋「届出を必要とし、特に届出内容は限定していない」＋「届出を必要とし、届出が受理できるかどうかの基準がある」＋「許可を必要とし、許可の基準はない」＋「許可を必要とし、許可の基準がある」）の5項目を一括した545件とを二分して集計した。

第1-4-3図 正社員規模別に見た正社員の副業のメリット(2004年、多重回答、N=1108)



第1-4-4図 副業の禁止の有無別に見た正社員の副業のメリット(2004年、多重回答、N=1105)



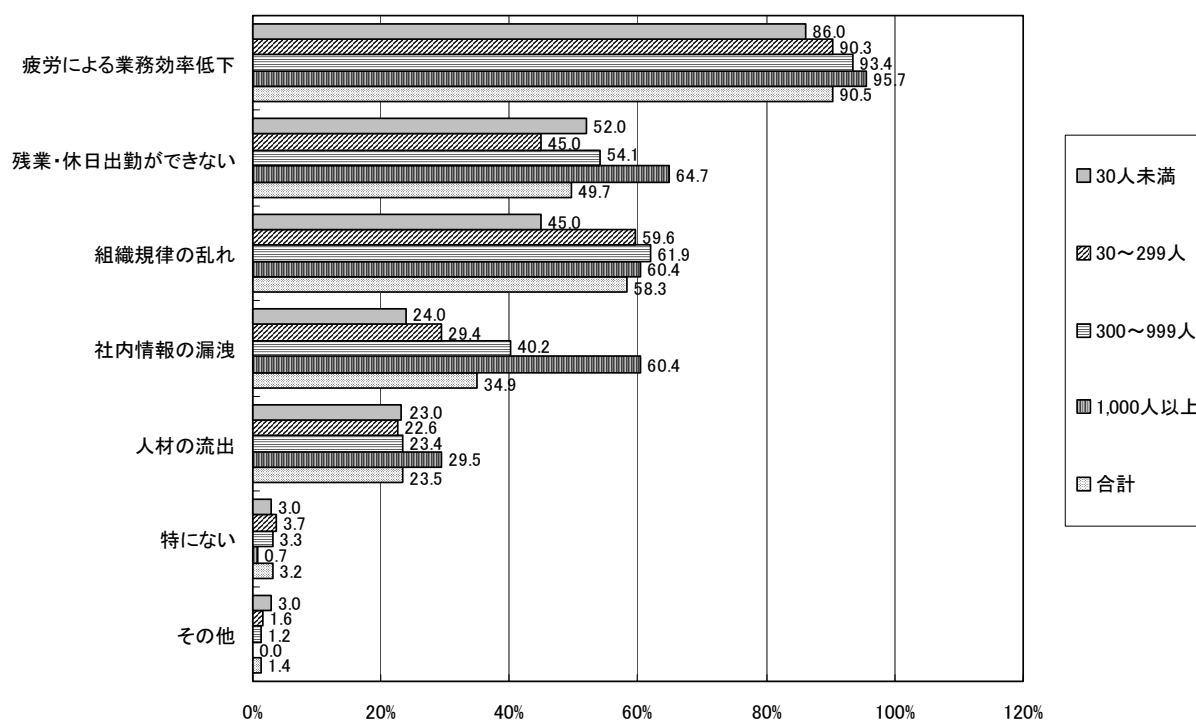
「禁止している」企業では、「特にない」の回答比率が「禁止している」以外の企業より10ポイントほど高い。「禁止している」以外の企業では、すべての具体的なメリットについて、「禁止している」企業よりも回答比率が高く、特に「社員の視野の拡大や能力開発などに役立つ」では、「禁止している」企業よりも6.8ポイント高い。「禁止している」以外の企

業は、少なくとも「禁止している」企業よりは、副業のメリットをより実感している可能性が示唆される。

3. 正社員の副業のデメリット

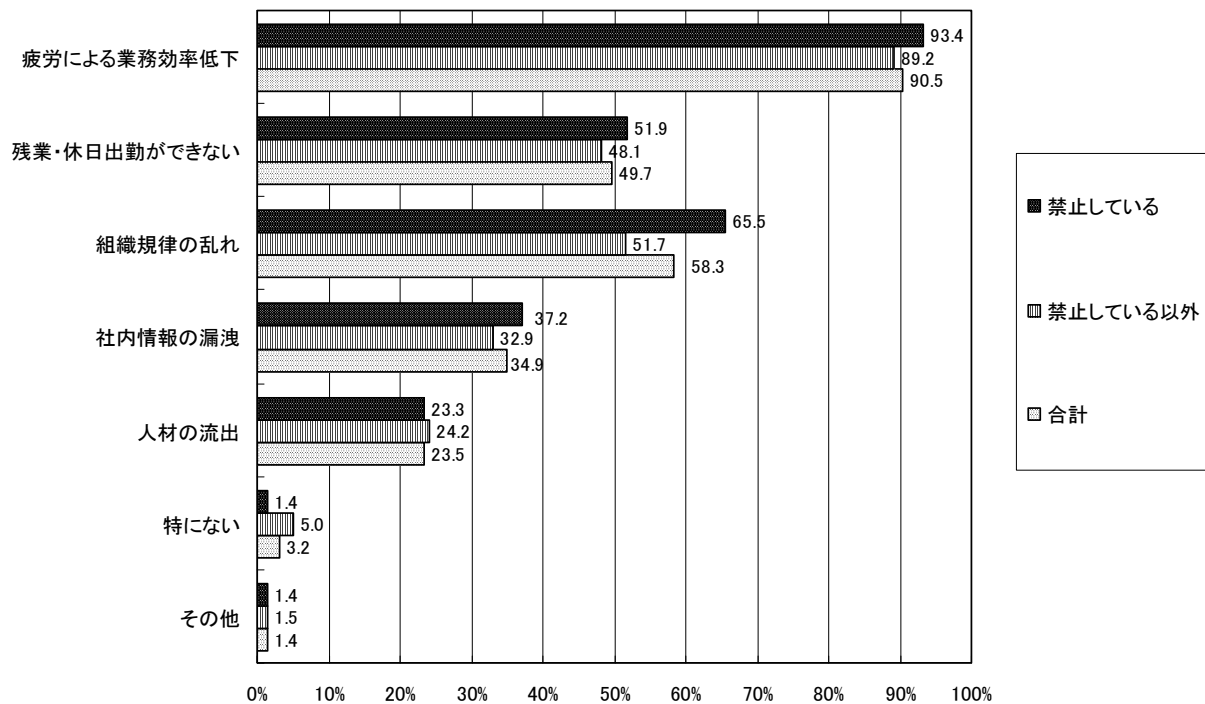
第1-4-5図は、正社員の副業のデメリットを正社員規模別に見たものである。合計では、「疲労から生じる業務効率低下」(90.5%)、「組織の規律の乱れ」(58.3%)、「必要などきに残業や休日出勤を命じられなくなること」(49.7%)が多い。また、「1,000人以上」では、「必要などきに残業や休日出勤を命じられなくなること」や「重要な社内情報が漏洩する危険性」で他の規模よりも回答比率が高い。大企業では、情報漏洩に敏感であるとともに、勤務時間面で社員に柔軟な働き方を求めていると言える(その他、付2-19表を参照)。

第1-4-5図 正社員規模別に見た正社員の副業のデメリット(2004年、多重回答、N=1108)



第1-4-6図は、副業の禁止別に正社員の副業のデメリットを見たものである(「禁止している」企業とそれ以外の区分は第1-4-4図と同様)。「禁止している」企業は、「禁止している」以外の企業に比べて、具体的なデメリットのすべての項目で回答比率が高い。中でも、「組織の規律の乱れ」は「禁止している」以外の企業よりも13.8ポイント高い。このように、「禁止している」企業は、「禁止している」以外の企業に比べると、特に「組織の規律の乱れ」という点で、副業のデメリットをより強く感じている。

第1-4-6図 副業の禁止の有無別に見た正社員の副業のデメリット(2004年、多重回答、N=1105)

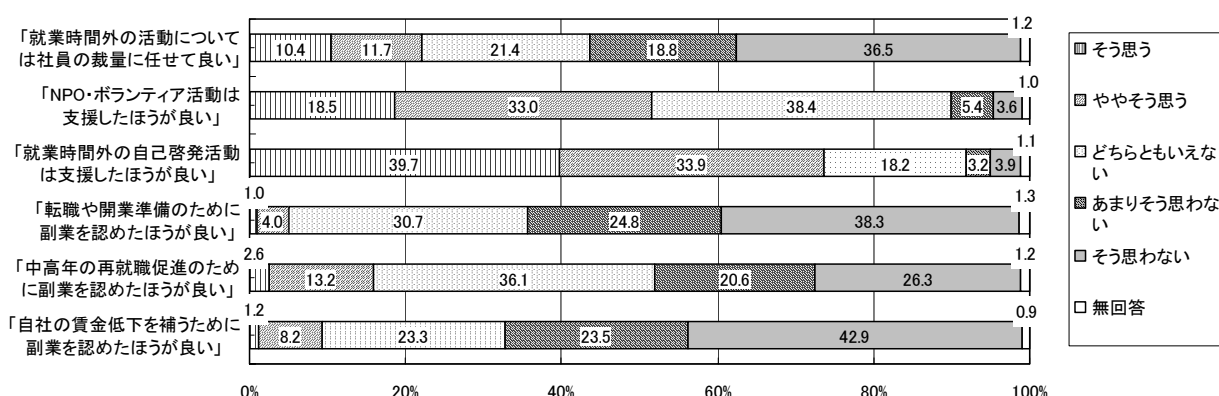


4. 就業時間外の活動・ボランティア活動への対応

第1-4-7図は、正社員の就業時間外の活動に対する意見を見たものである。A「就業時間外の仕事については、社員の裁量に任せて良い」では、「思う（そう思う+ややそう思う）」は22.1%、「思わない（あまりそう思わない+そう思わない）」は55.3%となっており、否定的な意見のほうが多い。B「NPOなどでの活動やボランティア活動は支援したほうが良い」では、「思う」が51.5%、「思わない」は9.0%となっており、肯定的な意見のほうが多い。C「社員が就業時間外に行う自己啓発活動は支援したほうが良い」では、「思う」が73.6%、「思わない」は7.1%となっており、肯定的な見解がかなり多い。D「社員の転職や開業準備のために副業を認めたほうが良い」では、「思う」が5.0%、「思わない」は63.1%と否定的な見解がかなり多い。E「中高年齢者の再就職促進のために副業を認めたほうが良い」では、「思う」が15.8%、「思わない」は46.9%と否定的な見解が多い。F「自社での賃金の低下等を補うために、副業を認めたほうが良い」では、「思う」が9.4%、「思わない」は66.4%と否定的な見解がかなり多い。

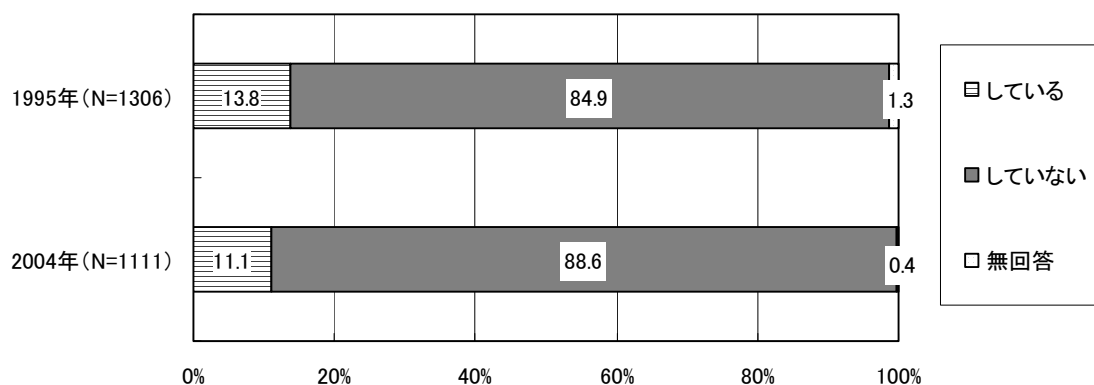
これまでの分析結果とあわせて考えると、企業は、就業時間外に仕事を行う副業を認めることに関しては否定的な考え方が強いものの、社員の社外活動のすべてに関して否定的であるのではなく、ボランティア活動や自己啓発に関しては支援する考え方を持っているといえる（その他、付2-20表、付2-21表、付2-22表、付2-23表、付2-24表、付2-25表を参照）。

第1-4-7図 就業時間外の活動に対する意見(2004年、N=1111)



しかし、正社員へのボランティア活動に対する支援も、1995年に比べるとわずかながら減少している可能性がある。第1-4-8図は、正社員のボランティア活動に対する支援の有無を比較したものであるが、2004年は、「している」が2.7ポイント減少し、一方で「していない」が3.7ポイント増加している。

第1-4-8図 正社員のボランティア活動に対する支援



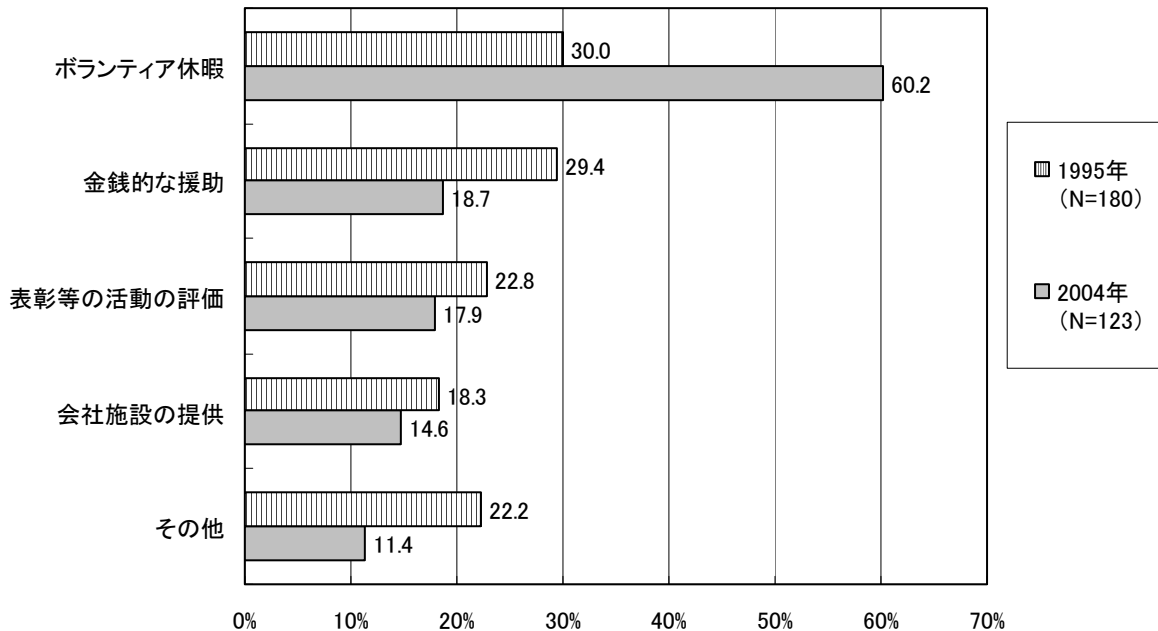
さらに第1-4-9表によって、正社員規模別のボランティア活動への支援の有無を見ると、「している」が2004年には、「30人未満」と「30～99人」で5～6ポイント減少しているのに対し、「1,000人以上」では14.4ポイント増加している。これらのことは、過去10年の間に、小企業では正社員のボランティア活動を支援する企業が減少しており、反対に大企業では増加している可能性があることを示唆している（その他、付1-12表、付2-26表を参照）。

第1-4-9表 正社員規模別に見たボランティア活動への支援の有無

		TOTAL(N)	している	していない	無回答
1995年	TOTAL	100 (1306)	13.8	84.9	1.3
	30人未満	100 (42)	11.9	85.7	2.4
	30~299人	100 (407)	10.3	87.7	2.0
	300~999人	100 (529)	13.0	85.8	1.1
	1,000人以上	100 (299)	20.4	79.3	0.3
	無回答	- (29)	-	-	-
2004年	TOTAL	100 (1111)	11.1	88.6	0.4
	30人未満	100 (100)	6.0	94.0	0.0
	30~299人	100 (622)	5.1	94.7	0.2
	300~999人	100 (245)	14.7	85.3	0.0
	1,000人以上	100 (141)	34.8	63.8	1.4
	無回答	- (3)	-	-	-

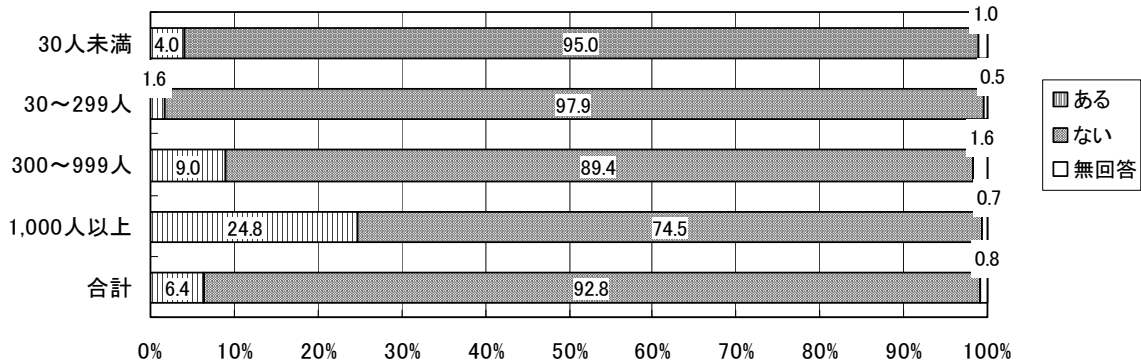
第1-4-10図は、正社員のボランティア活動を「支援している」企業の支援内容を比較したものである。2004年は、「ボランティア休暇を設定している」(60.2%)が30.2ポイントと大幅に増加しているが、「金銭的な援助をしている」、「会社の施設を提供している」、「表彰等を行い社内で活動を評価している」は、どれも減少している。正社員のボランティア活動に対する支援の内容は、過去10年間でボランティア休暇に集約されてきており、その他の活動が減少してきていることを示唆している(その他、付1-13表、付2-27表を参照)。

第1-4-10図 正社員のボランティア活動の支援内容(多重回答)



5. 正社員の転職支援制度の有無

第1-4-11図 正社員規模別に見た正社員の独立開業・転職支援制度の有無(2004年、N=1108)

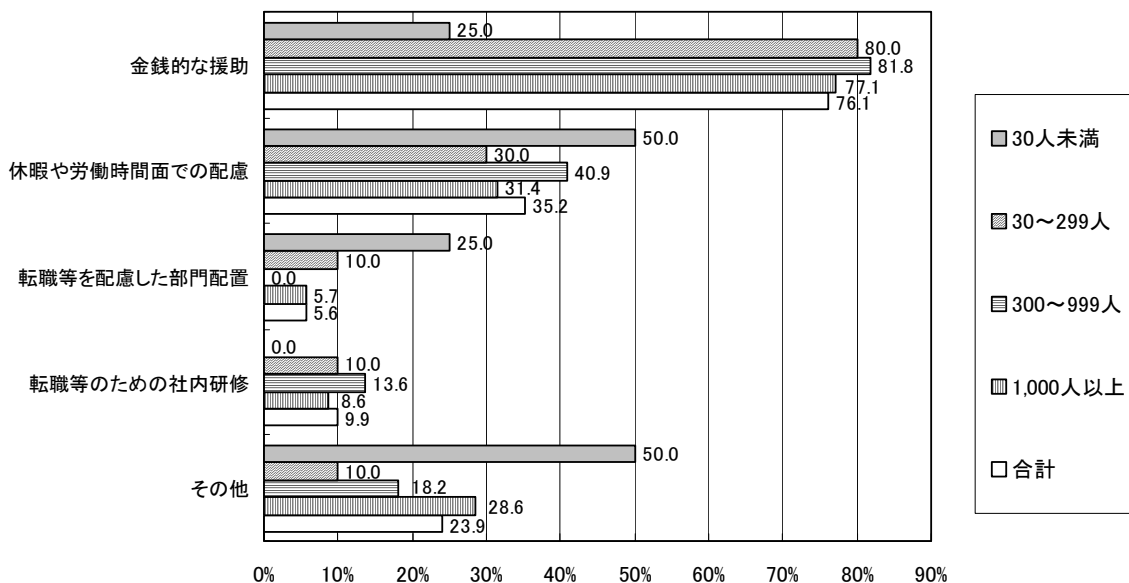


第1-4-11図は、正社員の転職支援制度の有無を正社員規模別に見たものである。合計では「ある」は6.4%と少ない。しかし、「1,000人以上」では「ある」が24.8%となっており、大企業では4社に1社程度で実施されていることを示唆している（その他、付2-28表を参照）。

6. 正社員転職支援制度の内容

第1-4-12図は、第1-4-11図で「ある」と回答した企業の支援内容を正社員規模別に見たものである。合計では「金銭的な援助」(76.1%)が最も多く、次いで「休暇や労働時間面での配慮」(35.2%)となっている。「30人未満」で「金銭的な援助」が少ないように見えるが、回答件数が少ないため断定的なことは言えない（その他、付2-29表を参照）。

第1-4-12図 正社員規模別に見た正社員の独立開業・転職支援制度の内容(2004年、多重回答、N=71)



7. 非正社員の就業・人数等

その他、2004年調査では、週の所定労働時間が正社員とほぼ同じ非正社員（同じ非正社員）と、正社員より労働時間が短い非正社員（短い非正社員）についても質問している。

「同じ非正社員」が「就業している」企業は、全体の71.6%であった。また正社員規模が大きい企業ほど回答比率が高くなっている。これら「同じ非正社員」が就業している企業における「同じ非正社員」の平均人数は120.6人で、製造業（69.4人）よりも非製造業（144.9人）のほうが多い。さらにこれら「同じ非正社員」が他の企業で正社員として就業しているかどうかについては、「はい」1.9%、「いいえ」75.6%、「わからない」22.2%となっている（その他、付2-30表、付2-31表、付2-32表を参照）。

一方、「短い非正社員」が「就業している」企業は65.1%であった。また「同じ非正社員」と同様、正社員規模が大きい企業ほど回答比率が高くなっている。平均人数215.3人で、製造業（41.2人）よりも非製造業（294.8人）のほうが多い。さらにこれら「短い非正社員」が他の企業で正社員として就業しているかどうかについては、「はい」6.9%、「いいえ」60.4%、「わからない」32.0%となっており、「同じ非正社員」よりも把握している企業が若干多い（その他、付2-39表、付2-40表、付2-41表を参照）。

第5節 自由記入について

本節では、2004年調査の設問について、自由記入欄に回答のあったものについて、おおよその傾向を紹介する（件数が少ないものは除く）。なお、自由記入の具体的な回答については、付属資料を参照されたい。

1. 正社員の副業に関する届出・許可の基準

問1では、正社員の副業に関する取り扱いを質問しているが、そこでの届出・許可の基準について若干の自由記入があった。主な傾向としては、①競合他社や利害関係のある他社で就業しないこと、②業務に支障を来さないこと、③公務などが挙げられている。

2. 正社員の副業規制理由

問1②では、正社員の副業規制理由を質問しているが、そこでの「その他」について若干の自由記入があった。主な意見は、①社員の健康上の懸念、②労働時間の通算などが難しいからなどが挙げられている。

3. 正社員の副業規定違反の際の取り扱い

問1③では、正社員の副業規定違反の際の取り扱いを質問しているが、そこでの「その他」について若干の自由記入があった。主な傾向としては、①個別に状況を判断する、②口頭注意、③昇給停止、④社内の懲罰委員会で決定などが挙げられている。

4. 正社員のボランティア活動への支援内容

問10付問では、正社員のボランティア活動に対する支援内容を質問しているが、そこでの「その他」について若干の自由記入があった。主な傾向としては、①休日扱いにするなど勤務時間面での配慮、②ボランティア活動に関する情報提供などが挙げられている。

5. 従業員の副業全般に関する自由記入

問18では、従業員（正社員、非正社員とも）の副業に関する全般的な意見を自由に記入してもらっているが、全部で82件の記入があった。具体的な内容については付属資料に譲るが、他の設問には表れてこない貴重な意見もあった。たとえば、副業に関する今後の方向性については、「減収、賃金低下を考慮すると、今後は検討する可能性が高まる」、「会社に迷惑をかけなければいいのではないか」、「自己啓発等のためには積極的に考える」などの意見がいくつ寄せられた。また、最近の動向としてインターネットのオークションなどに関する見解もあったが、「実態把握は困難」と指摘する意見があった。しかしながら、これら自由記入の大半を占める意見は、従業員の健康に対する悪影響、会社の秘密保持に対する懸念、現在の労働時間から見て副業は不可能といった消極的・否定的なものであった。このことから、現在の日本の企業における副業に対する認識はあまり積極的なものではないことがわかる。

小括

以上、2004年に実施した「従業員の副業と就業規則に関する実態調査」の集計結果を紹介した。以下ではこれらの主なポイントをまとめる。

- ①2004年の回答企業の正社員規模は、1995年に比べて中小企業、非製造業が多い。
- ②2004年の（正社員に対する）副業の取り扱いは、1995年に比べて「禁止している」がかなり（11.8ポイント）増加している。
- ③2004年の（正社員に対する）副業の可能性は、1995年に比べて「可能である」が減少し、「不可能である」が増加している。
- ④正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」に関する副業の取り扱い（2004年）では、正社員に比べて「同じ非正社員」、「短い非正社員」の「禁止していない」がかなり多い。
- ⑤正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」の副業取り扱いの根拠（2004年）では、正社員に比べて「同じ非正社員」、「短い非正社員」の「就業規則」がやや少なく、その分「同じ非正社員」、「短い非正社員」の「内規や通達」、「会社の慣行」がやや多い。
- ⑥正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」に対する副業の実態把握（2004年）には大きな差がなく、ほぼ8割の企業が「特に把握していない」と回答している。
- ⑦労基法38条について（2004年）は、回答企業の46.3%が認知しており、正社員規模が大きいほど認知している比率も高い。また、労基法38条を認知している企業の9割は、割

増賃金の支払いについても認知している。

- ⑧正社員の副業のメリット（2004年）では、「特にない」が8割弱を占めている。その反面、正社員の副業のデメリットでは、9割前後の企業が「疲労による業務効率の低下」を、5割前後の企業が「残業・休日出勤ができない」や「組織規律の乱れ」を指摘している。
- ⑨副業に関する自由回答（2004年）を見ると、将来的には副業をより認める方向で検討するという前向きな回答が若干見られたが、大多数の見解は、従業員の健康や会社の秘密保持への影響を懸念した消極的・否定的なものであった。

以上、2004年調査の結果からは、日本企業の多くは従業員の副業に関して一定の制約を課しており、10年前に比べてより厳格化している可能性があることを示唆している。この変化の背景には、過去10年間の企業の経営環境や人材構成など様々な変化が影響していることが推測されるが、残念ながら明確な回答を得ることは難しい。しかしながら、近年におけるサラリーマンの独立・起業を促す啓発書や、インターネットのオークションの流行などに見られるように、企業の副業に対するスタンスとは裏腹に、一部では副業または副業に近い活動が浸透してきている可能性も否定できない。この点については今後の調査研究課題となるであろう。