

労働政策研究報告書 No. 41

サマリー 2005

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

雇用者の副業に関する調査研究

雇用者の副業に関する調査研究 サマリー

執筆担当者（研究会メンバーとも共通）

さとうひろき 佐藤博樹（JILPT 特別研究員、東京大学社会科学研究所教授）

しまだよういち 島田陽一（早稲田大学法学部教授）

おぐらかずや 小倉一哉（JILPT 副主任研究員）

おのあきこ 小野晶子（JILPT 研究員）

ふじもとたかし 藤本隆史（JILPT アシスタント・フェロー）

* JILPT：労働政策研究・研修機構

研究期間

平成16年度

調査研究の目的、ねらい

本研究は、多様化する働き方のひとつとして、雇用者がいわゆる本業以外の副業を持つという働き方に着目し、その実態を把握しようとしたものである。JILPTでは日本労働研究機構時代にこのテーマの研究に取り組み、「マルチジョブホルダーの就業実態と労働法制上の課題」(JIL 資料シリーズ1995年 55及び1996年 67)としてとりまとめたが、本研究はその続編としての性格も有する。

本研究では、全国5,000社の企業を対象としたアンケート調査（最終的な有効回答数1,111社）を実施し、先の1995年の調査と比較しつつ、その結果の分析を行った。また、総務省「就業構造基本調査」を中心とした既存統計により副業の動向を概括するとともに、雇用者個人を対象とした既存調査について副業の視点から再集計を行い、働く人の属性や意識と副業との関係についても分析を行った。さらに、副業をめぐる労働法上の諸問題に関する最近の動きについても整理している。

研究結果の要旨

1. 社員の副業に関する企業の対応 JILPT 調査結果から

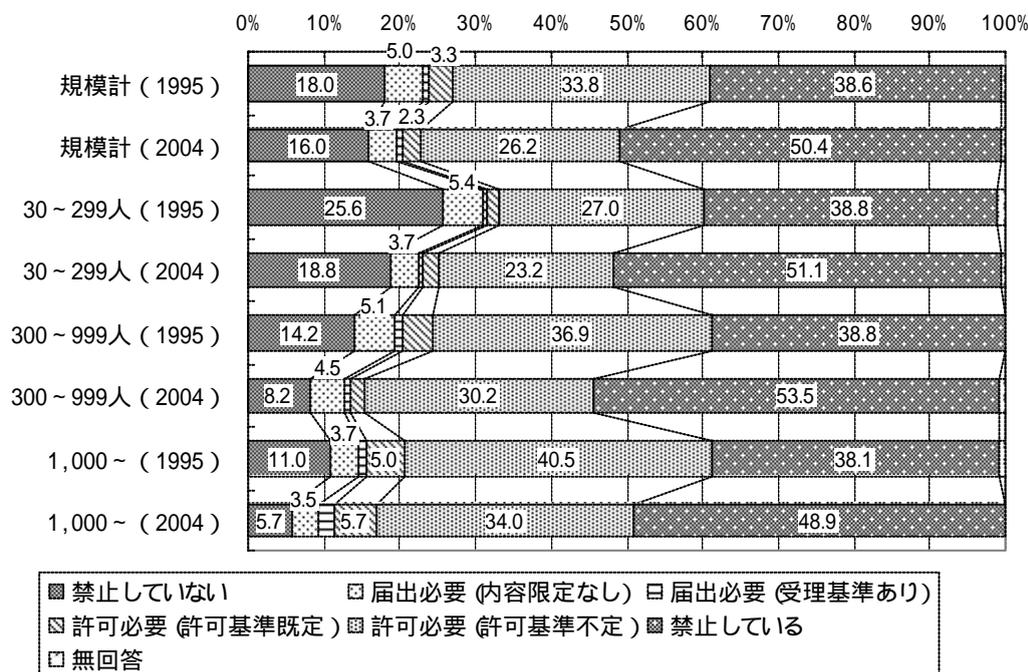
企業は社員の副業に関しどのように対応しているのかをみるために、アンケート調査(「従業員の副業と就業規則等に関する実態調査」以下「2004年調査」という。)¹を実施し、1995年に実施した同様の調査(「就業規則等に関する実態調査」以下「1995年調査」という。)の結果と比較しながら分析を行った。

① 正社員の副業に関し企業は厳格化(1995年調査と2004年調査の比較)

正社員の副業を禁止する企業、規制する企業が増大

正社員の副業を禁止していないとする企業の割合は低下した(1995年18.0% 2004年16.0%)。一方、禁止している企業の割合がかなり上昇している(38.6% 50.4%)。これは、規模別²にみてもほぼ同様の動きとなっており、この間に企業による正社員の副業に関する規制は厳しくなったといえる(図1)。

図1 企業の正社員の副業に関する取扱い



このような正社員の副業を規制(禁止、許可、届出)している企業についてその理由を2004

¹ 調査の概要は、次のとおりである。

調査対象：従業員規模、産業別分布を考慮して抽出した全国5,000社の企業

調査方法：郵送調査

調査時期：2004年11月実施

回収数：1,111票(回収率22.2%)

² 1995年は従業員規模、2004年は正社員規模であり、比較には留意を要する。

年についてみると（複数回答）「業務に専念してもらいたい」が78.1%、「業務に悪影響」49.3%、「企業秩序を乱す」40.9%、「業務上の秘密を保持」27.8%となっている。

規制違反の懲戒等もやや厳格化

こうした副業規制の取扱いに違反した場合の取扱い（懲戒等）をみると、「特にない」とする企業の割合（18.4% 16.4%）が低下する一方、「解雇（懲戒解雇を含む）」（41.3% 43.7%）、「降格・降職」（11.7% 15.1%）、「譴責（始末書を取る）」（31.1 33.5%）など多くの項目で上昇している。

副業規制は就業規則によるものが大半

正社員の副業規制を行っている方式をみると、就業規則が1995年（83.6%）2004年（78.0%）とも大半を占めており、次いで会社の慣行とするところが1割程度となっている。

2 正社員の副業の見込みも消極化（1995年調査と2004年調査の比較）

就業時間からみて副業は無理とする企業が増加

正社員の就業時間からみて勤務時間外に副業も可能とする企業（68.5% 49.1%）は減少し、一方、副業は不可能とするところ（29.9% 50.1%）がかなり増えている。

副業者数の増加見込みも増えないとする企業が増加

今後副業者の増加（「増える」+「やや増える」）を見込む企業（14.8% 8.1%）は減少し、「まったく増えない」とする企業（41.2% 53.4%）がかなり増えている。

3 正社員の副業、就業時間外活動に関する企業の考え（2004年調査のみ）

正社員の副業のメリットを挙げる企業は少ない

正社員の副業に関し「メリットは特にない」とする企業は78.5%に達している。一方、少ないながらもメリットをみると、「賃金低下等を補える」が12.1%、「視野の拡大・能力開発に役立つ」8.6%などとなっている。

正社員の副業のデメリットの第1位は疲労による業務効率低下

一方、大多数の企業がデメリットを挙げており、「疲労による業務効率低下」が90.5%と最も多く、次いで「組織規律の乱れ」58.3%、「必要なときに残業や休日出勤を命じられなくなる」49.7%、「重要な社内情報の漏洩」34.9%となっている。

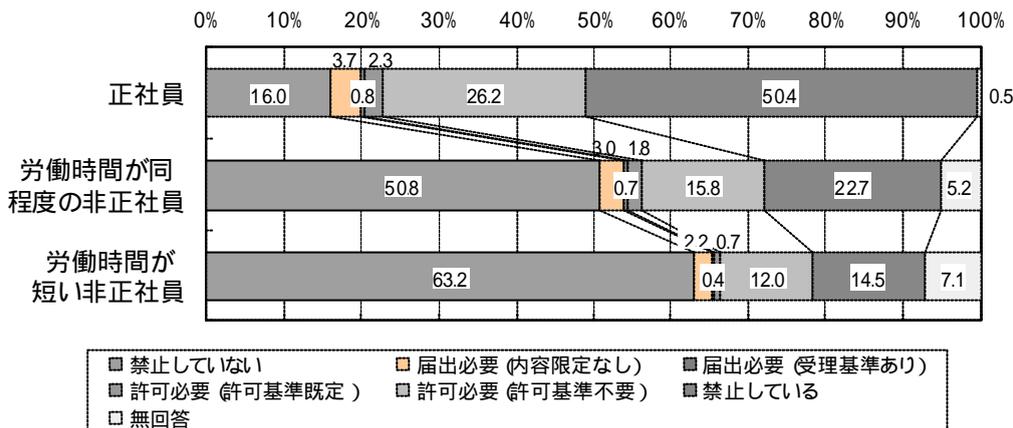
支援した方がよいと思う企業が多い就業時間外活動は、自己啓発とボランティア活動

正社員の就業時間外の活動に対する支援や認識について、肯定的な回答（「そう思う」+「ややそう思う」）が多い事項は、「自己啓発活動への支援」（73.6%）や「NPO・ボランティア活動への支援」（51.5%）であった。一方、否定的な回答（「あまりそう思わない」+「そう思わない」）が多い事項は、「自社の賃金低下を補うために副業を認める」（66.4%）、「転職や開業準備のため副業を認める」（63.1%）、「時間外活動は社員の裁量に任せる」（55.3%）などとなっている。

4 非正社員の副業には相対的に寛大（2004年調査のみ）

2004年調査では、非正社員の副業に関する企業の取扱いについても調査した。非正社員について副業を禁止していないとする企業は、所定労働時間が正社員とほぼ同程度の非正社員に関しては50.8%、所定労働時間が短い非正社員に関しては63.2%と、正社員に比べて規制は格段に緩やかなところが多くなっている（図2）。

図2 企業の正社員／非正社員の副業に関する取扱い



正社員について副業を規制（禁止、許可、届出）している企業において、その規制の方式は就業規則によるところが3分の2程度を占めているが、正社員と比べやや少なくなり、会社の慣行や内規・通達によるところが相対的に多くなっている。また、規制する理由は、正社員とほぼ同様の理由が挙げられており、副業を規制する場合にはその理由に正社員も非正社員も大差がないといえる。

5 労働時間の本業・副業通算規定の認知度は大規模企業で高い

労働基準法第38条(第1項)の規定を知っているとする企業は、総計では46.3%であるが、300～999人規模では66.9%、1,000人以上規模では75.9%と規模が大きくなるほど高くなっている。また、これら同条を知っている企業では、通算した結果に応じた法定時間外労働に関わる割増賃金の支払いについての認知度が総計で90.1%に達し、企業規模にかかわらずその認知度は高い。

2. 「就業構造基本調査」にみる副業の動向

1 副業を持つ雇用者の割合は全体では低下しているが、農林業を除くとほぼ横ばい

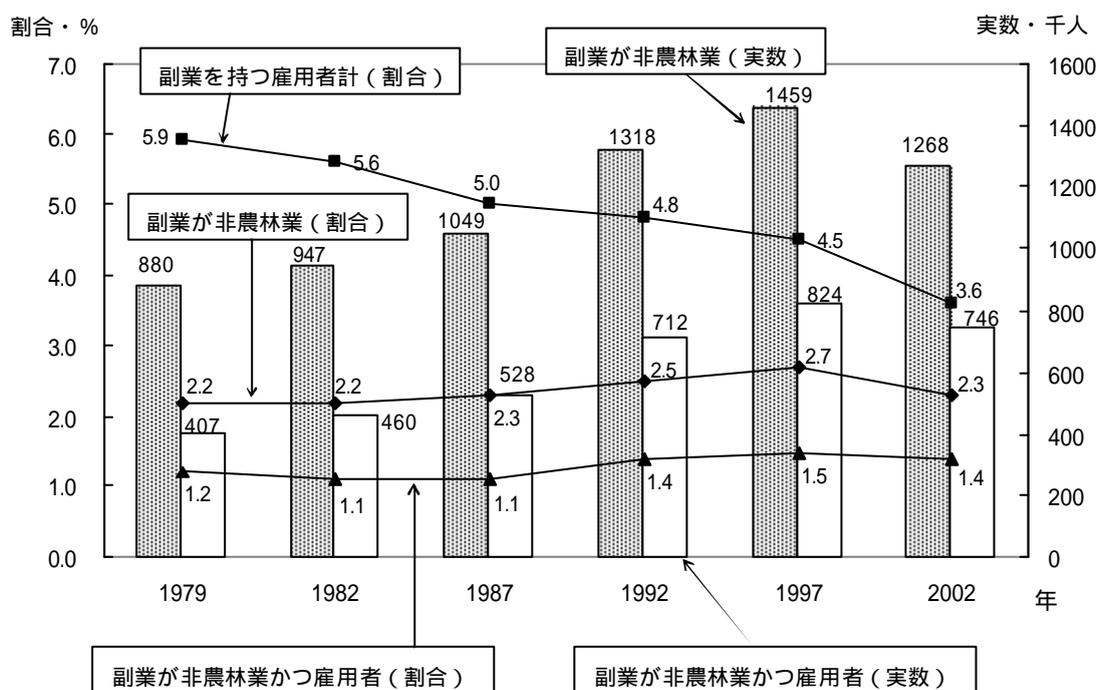
副業を調査している政府統計としては、総務省統計局「就業構造基本調査」がもっとも包括的なものである。それによると、本業が雇用者で副業を持っている者の割合は、1979年（昭

³ 労働基準法第38条 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

和54年)の5.9%をピークに低下を続け、最新調査である2002年(平成14年)には3.6%となっている。しかしこれは、副業としての農林業の動向(減少)が大きく影響していると考えられる。ちなみに、非農林業の副業に従事している雇用者の割合をみると、1979年の2.2%から1997年の2.7%まで上昇しており、2002年には低下して2.3%となっているが、全体を通してみるとほぼ横ばいないしやや上昇傾向とみられる。また、1997年から2002年にかけてかなり低下したが、副業も雇用者として働く者だけをみれば1.5%から1.4%へとわずかな低下にとどまっている。

割合でなく実数でみると、副業が非農林業である者は、1979年には880千人であったものが1997年に1459千人まで増加し、2002年には減少して1268千人となっている。また、副業が非農林業かつ副業も雇用者として働く者だけをみると、2002年には746千人で、1997年の824千人は下回っているものの、1992年の712千人を上回る数となっている(図3)⁴。

図3 副業を持つ雇用者(割合・数)の推移



2 追加就業希望のある雇用者は増加している

同じく「就業構造基本調査」によると、追加就業希望のある雇用者の割合は、1977年の6.1%をピークに1987年の4.5%までは低下傾向にあり、1992年も4.5%で同じであったが、1997年には4.9%、2002年5.1%と1990年代に入って上昇傾向にある。

先にみたように、1997年から2002年にかけて非農林業の副業に限っても副業を持つ者の割合や実数は低下ないし減少したが、これはこの間における厳しい経済環境の下での雇用需要

⁴ このことは女性のみで見ればより顕著であり、女性の副業が非農林業で副業も雇用者として働く者は、1997年の379千人から2002年には384千人へと増加している。(割合は、両年とも1.7%で横ばい。)

や自営開業の低迷⁵といったことも影響していると考えられ、追加就業希望者が増加基調にあることを考えれば、副業を持つ雇用者は今後増加するとも考えられ、その動きが注目される。

3 副業を持つ雇用者の特徴

「就業構造基本調査」から、副業を持っている雇用者の特徴を整理すると次のようになる。

年齢階層別に副業を持っている雇用者の割合をみると、2002年調査で15～24歳層で2.2%、25～29歳層1.6%、30～34歳層1.9%であるのに対して、40～44歳層4.0%、45～54歳層4.6%と年齢が高くなるほど副業を持っている雇用者が多くなる傾向がみられる。ただし、副業も雇用者である者については、同様の傾向はみられるものの、若い層と中高年層とでの差はかなり縮小する。

本業の所得階層別にみると、総じて本業の所得の低い層ほど副業を持つ割合が高くなる傾向はみられるが、その中で、男性については本業の所得400万円台を底にそれ以上の層では副業を持つ者の割合が上昇する動きもみられる。

本業の年間就業日数等別にみると、200日未満就業の者は6.0%、200～249日2.9%、250日以上3.2%と、本業の就業日数が200日未満の者が副業を持つ割合が高くなっており、また、本業の就業が季節的な者や不規則的な就業の者ほど、また週の就業時間が短い者ほど副業を持つ割合が高くなっている。

3. 働く側からみた副業の状況

働く側の属性や意識と副業との関係を見るために、個人を対象とした既存の調査であるリクルート・ワークス研究所が実施した「ワーキングパーソン調査2000」(以下「WP調査」という。)を再集計・分析を行った⁶。以下では、種々の属性などを総合的に考慮したプロビット分析の結果から主な特徴を紹介する⁷。

1 正社員の副業・副業希望と属性・意識

WP調査によれば、正社員の中で副業を持っている割合は4.5%、副業はしていないが副業を希望している割合は26.0%、持ちも希望もしてない割合は69.5%であった。プロビット分析の結果は以下のとおりであった。

正社員の副業の有無に影響している属性

男性よりも女性の方が、年齢は高い方が、本業の勤め先の従業員規模は小さい方が、労働時間は短い方が、過去に退職経験やフリーター経験はないよりもある方が、また産業では金

⁵ 例えば本業を失職した者は、副業を継続していたとしても「副業を持つ者」ではなくなる。

⁶ 「ワーキングパーソン調査」は、首都圏(回答者数13,221名)、関西(2,012名)及び東海(2,020名)の働く人々を対象に2000年に実施された。なお、この分析に当たり、同調査の個票データの提供を東京大学社会科学研究所付属日本社会研究情報センターSSJ データアーカイブから受けた。同センター及びリクルート・ワークス研究所に感謝したい。

⁷ 報告書本文では、個々のクロス分析等も行っているため、参照されたい。

融保険・不動産業が、職種では運輸・通信関連職業が、それぞれ副業を持っている場合が多い。

正社員の副業はしていないが副業を希望することに影響している属性

女性よりも男性の方が、それ以外の学歴に比べて高専・短大・大卒以上の学歴の方が、退職経験やフリーター経験はないよりもある方が、産業ではサービス業が、職種では事務職、営業職、専門・技術職、管理職が、それぞれ副業を希望している場合が多い。

正社員の副業の有無、副業の希望と職場・仕事に対する意識

副業の有無との関係については、副業を持っている人は持っていない人に比べて、今後転職する意向や将来の独立意向を持っている場合が多く、また、現在の就業形態の満足度が低い場合がやや多いといえる。一方、副業希望との関係については、副業希望がある人ほど今後転職する意向や将来の独立意向を持っている場合が多いほか、現在の職場の雇用に不安を感じている場合も多くなっている。

2 非正社員の副業・副業希望と属性・意識

WP調査によれば、非正社員の中で副業を持っている割合は11.5%、副業はしていないが副業を希望している割合は22.8%、持ちも希望もしてない割合は65.7%であった。プロビット分析の結果は以下のとおりであった。

非正社員の副業の有無に影響している属性

高専・短大・大卒以上の学歴の人が、過去にフリーター経験はないよりもある方が、また職業では運輸・通信職がそれぞれ副業を持っている場合が多い。一方、産業が製造業や公務である場合は、副業を持っていない場合が多いといえる。

非正社員の副業はしていないが副業を希望することに影響している属性

女性よりも男性の方が、退職経験やフリーター経験はないよりもある方が、高専・短大・大卒以上の学歴の方が、それぞれ副業を希望している場合が多い。

非正社員の副業の有無、副業の希望と職場・仕事に対する意識・取組

副業を持っている人、持っていないが副業を希望する人の場合、将来独立する意向を持っている場合が多く、将来独立する意向のある人は何らかの資格取得に向けた取組を行っている場合が多い。また、非正社員がその就業形態（働き方）に満足しているかどうかを分析すると、副業を持っている人については、女性よりも男性の方が、希望する就業形態が正社員や派遣社員である方が、不満とする場合が多いといえる。

4 副業をめぐる労働法上の問題

副業をめぐる労働法上の論点を整理すると次のようなことが指摘できる。

1 企業の副業制限規定の効力

調査にもみられるように企業では、就業規則における副業制限規定が一般化しているが、

学説・判例は一貫してその効力を限定的にとらえている。すなわち副業制限規定（兼業禁止規定）自体は有効であるとしても、その規定に違反しているとされるために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されている⁸。この考え方は、最近の裁判例でも踏襲されている⁹。

〔2〕 その他の副業（兼業）をめぐる労働法の諸課題

通勤災害補償制度における通勤概念の見直し

複数就業者の第1の事業場から第2の事業場への移動については、従来通勤災害補償の対象とされていなかったが、自宅・事業場間の通常の通勤と同様その対象とすることが適当であることから、第162国会にこのための労災保険法の改正案が提出された。

複数就業者に係る給付基礎日額の問題

複数就業者が業務上災害に遭った場合、災害補償上の給付基礎日額の算定をどちらの事業場の賃金により行うか、あるいは両方の賃金を合算したものにより行うかの問題があり、今後の検討課題とされている¹⁰。

労働時間の通算規定の問題

労働基準法第38条の規定について、現在は異なる事業場間の労働時間の通算は異なる使用者間においても行うこととされているが、その実効性が問題とされており、同規定は同一の使用者の2以上の事業場において労働する場合について設けられたものと解釈すべきとの有力な主張がある。

副業に伴う過重労働への危険性への対応問題

副業に伴い過重労働が懸念されるが、その効果的な防止策を検討することが必要である。

⁸ 「国際タクシー事件」(福岡地裁昭和59年1月20日判決)

⁹ 「健康保険組合連合会事件」(大阪地裁平成15年11月7日判決)、「十和田運輸事件」(平成13年6月5日東京地裁判決)などがある。

¹⁰ 現在は、原則として業務災害の発生した事業場の賃金によることとされている。

総括と政策的インプリケーション

以上の調査分析も踏まえ、あくまで試論であるが、以下のような政策的インプリケーションを挙げることができよう。

近年、副業を持つ雇用者の割合は低迷しているが、これは経済環境の悪化によるところが大きく、雇用・就業形態の多様化の中で、今後は副業を持つことが普通の働き方の一つになっていくことが予想される。すなわち副業を持つ人の割合が一時点をとってみれば数%程度にとどまるとしても、長い職業生活の中でそれぞれの人々のそれぞれの事情に応じて、副業を持つ時期を経験することが一般的になることが予想される。

近年、企業における社員の副業に関する取扱いが総じて厳格化していることは、業務上の秘密の保持などの要因もあり一定程度理解できるころではあるが、一方、今後の副業に対する人々のニーズにうまく対応できない可能性も考えられ、就業時間管理を始めとして、副業のある場合の雇用管理のあり方等についてより広範囲なコンセンサスの形成に向けた議論が重ねられることが必要であろう。

例えば、現に副業をしているのは女性の方が多く、男性は副業を希望する段階でとどまっていることが多いと分析されたが、この背景には副業として働くに適した雇用の場が提供されているかどうか影響していると考えられる。こうした副業に適した雇用機会の開発も課題の一つであろう。

働く人々の副業に対する選択の幅を合理的な範囲で広げる一方で、副業に伴って過重労働となり、それが働く人々の健康に好ましくない影響を及ぼす可能性を始めとして、副業に関連する様々な課題についても検討され、適切な対応が行われることが求められるであろう。その際、本業が雇用であっても副業は雇用以外、すなわち自営という場合も少なくないことから、従来の行政分担にこだわらずに必要な応じた施策（情報提供、条件の明示、取引の適正化、健康確保・災害補償、能力開発など）を講じていくことも視野に入れられてよいであろう。

報告書の構成（目次）

序章 総論

第1章 企業の副業に関する取扱い

- 第1節 調査の概要
- 第2節 1995年と2004年の比較
- 第3節 「正社員」と「非正社員」の比較（2004年）
- 第4節 2004年調査のその他の項目
- 第5節 自由記入について

第2章 「就業構造基本調査」に見る雇用者の副業従事者と追加就業希望者

- 第1節 副業を持っている雇用者
- 第2節 追加就業希望のある雇用者の割合

第3章 正規社員・正規職員の副業状況と意識

～「ワーキングパーソン調査2000」から～

- 第1節 回答者の属性と副業状況
- 第2節 職場や仕事に対する意識などと副業状況

第4章 非正社員の副業～「ワーキングパーソン調査2000」から～

- 第1節 副業者の属性
- 第2節 多変量解析で副業、副業希望の要因をみる
- 第3節 副業者の就業意識

小括

第5章 副業をめぐる法律問題

- 第1節 「前回報告書」以降の副業に関する立法等の動き
- 第2節 「前回報告書」以降の裁判例の動向
- 第3節 副業をめぐる法的諸課題

< 付属資料 >

主要参考文献

- 日本労働研究機構 [1995] 『マルチジョブホルダーの就業実態と労働法制上の課題』資料シリーズ 55
- 日本労働研究機構 [1996] 『マルチジョブホルダーの就業実態と労働法制上の課題（ ）』資料シリーズ 67
- リクルート・ワークス研究所 [2001] 『ワーキングパーソン調査2000』
- 高石洋 [2004] 『副業するサラリーマン』（佐藤博樹編著『変わる働き方とキャリア・デザイン』勁草書房所収）

労働政策研究報告書 No.41 サマリー
雇用者の副業に関する調査研究

発行年月日 2005年8月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5102

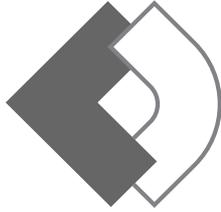
(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2005

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training