

# サラリーマンの副業

## ——その全体像

小倉 一哉

(労働政策研究・研修機構研究員)

藤本 隆史

(法政大学講師)

雇用者の副業について、さまざまな調査結果を基に考察し、その全体像を描いた。①総務省の「就業構造基本調査」から、副業を持つ雇用者数や雇用者に占める割合の長期動向を見た。副業を持つ雇用者数は1968年の133万3000人から1982年の236万1000人までは一貫して増加し、1992年の253万8000人をピークに、その後減少している。雇用者総数に占める割合は、1968年の4.4%から1977年、1979年の5.9%まで上昇し、その後低下している。②雇用者に対するアンケート調査から、副業者や副業希望者の属性・意識について分析した。主な事実発見として、副業者や副業希望者には退職経験やフリーター経験が多いこと、副業者は現在の就業形態に不満で、副業希望者は雇用不安が強いことなどがわかった。③企業の副業規制に関するアンケート調査から、過去との比較を試みた。1995年に比べて2004年には、副業を禁止している企業の割合が上昇している。企業の副業規制が厳格化している背景には、非正社員の増加による正社員の仕事量の増加、労働時間の増加による作業効率低下への懸念、さらには企業の機密保持意識の高まりなどが背景にあると考えられる。

### 目次

- I 副業か？
- II 副業者は減っている
- III だれが副業をするのか？
- IV 会社の態度は厳しい
- V しかし副業にも可能性が……

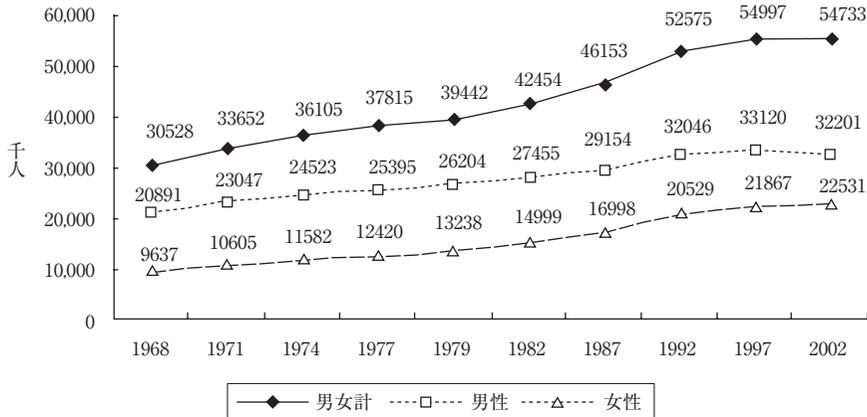
### I 副業か？

通い慣れた深夜のコンビニで、どう見ても50歳代の、店長もしくはオーナーではない男性店員が、カップにおでんを入れてくれた。失礼過ぎるから「アルバイトですか？」ときくこともできないのだが、物腰からして、きちんとした社会人経験のある人のように見えた。人生について語り合

いたいと思った。そうかと思えば、売れっ子大学教授の中には、講演や執筆で大学の給料より稼ぐ人もいるようだ。こちらにはどうやって確定申告をしているのかときいてみたくなる。大安吉日の結婚式場でカメラマンになったり、エレクトーンを弾いたりする人も、「それだけが仕事か？」と訝ってしまうことがある。

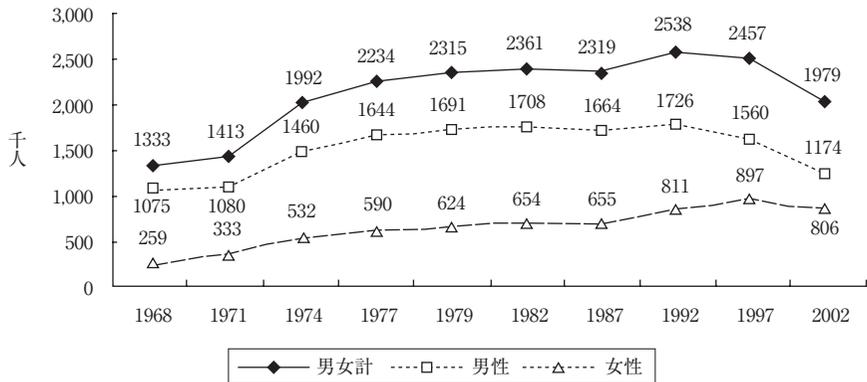
これらを一概にすべて「副業」と決めつけるのは難しい。しかし、雇用労働者の中には、本業以外の仕事＝副業を持っている人がいることも明白である。本稿は、こうした雇用者の副業に関する長期動向や副業する人の特徴、さらに企業の副業規制等について、さまざまな調査結果を基に考察したものである<sup>1)</sup>。

図1 雇用者総数の推移



資料出所：総務省「就業構造基本調査」各年版より筆者作成。

図2 副業を持っている雇用者数の推移



資料出所：総務省「就業構造基本調査」各年版より筆者作成。

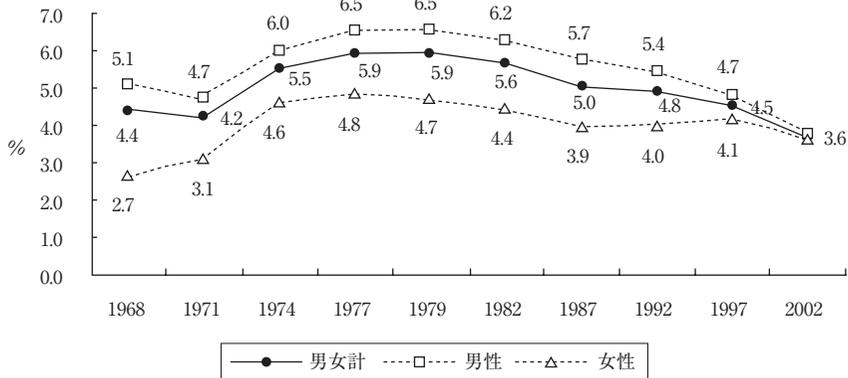
## II 副業者は減っている

総務省の「就業構造基本調査」は、日本全国四十数万世帯を対象に「副業」について調べている。まずはこの「就業構造基本調査」(以下、就調)の公表数値を整理した結果から、日本全体の雇用者に占める副業者数や副業者割合の動向を見てみたい。考察対象となるのは「本業が雇用者」の人である。就調では、「あなたはおまな仕事のほかに別の仕事もしていますか」との質問で、「別の仕事に従事している」と回答した人が該当する。し

かし本業が雇用者でも、「副業」は雇用以外(自営業主、家族従業者)も含まれている。

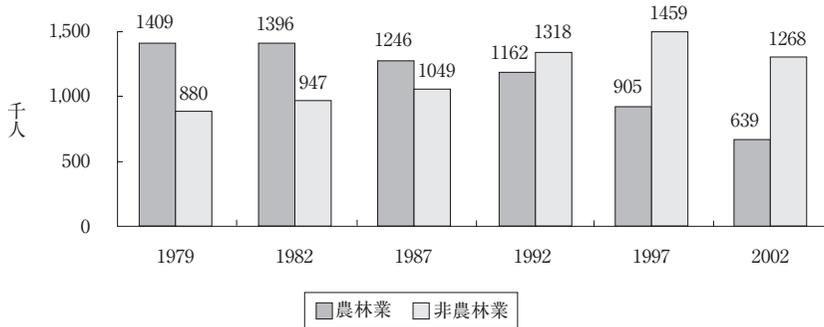
図1は、雇用者総数の推移を参考のために掲載したものである。図2は、副業を持っている雇用者数の長期動向を見たものである。1968年の133万3000人から1982年の236万1000人までは一貫して増加し、1992年の253万8000人をピークに、その後減少している。この数を雇用者総数に占める割合として表したものが、図3である。1968年には男女計で4.4%だったが、1977年、1979年の5.9%まで上昇し、その後は徐々に低下している。1979~1997年の割合の低下は、副業

図3 副業を持っている雇用者割合の推移



資料出所：総務省「就業構造基本調査」各年版より筆者作成。

図4 副業の農林業・非農林業別 副業を持っている雇用者数 (男女計)



注：「分類不能の産業」を除いたため図2の男女計の数とは異なる。  
資料出所：総務省「就業構造基本調査」各年版より筆者作成。

を持っている雇用者数（分子）が比較的横ばいで推移したのに対し（図2）、雇用者総数（分母）が増加したこと（図1）による。さらに、詳しい数は1979年以降しか判明しないが、図4によれば、副業が「農林業」である雇用者数の減少と、副業が「非農林業」である雇用者数の増加がちょうど入れ替わるような動きを示している。つまり、かつては雇用者の副業の勤務先といえば農林業が多かったのだが、次第に非農林業が主流になってきているのだ。農林業での副業は、大都市圏では想像しにくいですが、兼業農家が多いような地域では、よくある就業形態であろう。しかし農林業の衰退とともに、そこで副業を行う雇用者も減少してきている。図3における1992～1997年の割合の低下には、副業が「農林業」である雇用者数の減少

（図4）が寄与していること、図3の1997～2002年の割合の低下、および図2の1997～2002年の人数の減少には、農林業だけでなく非農林業でも副業を持っている雇用者が減少（図4）したことによる。特に近年の全体的な減少の背景については、IVで述べることと関係すると思われる。

表1は、2002年の就調について、本業の雇用形態別（雇用者のみ）に副業の従業上の地位を見たものである。男女計では、41.2%が副業も「雇用者」である。しかし、副業は「自営業主」と回答している38.6%の「本業が雇用者」の人でも、特定のクライアントからしか仕事を受けておらず、かつ業務の遂行に具体的な指示が出されるというような、限りなく「雇用者」に近い層もあるだろう<sup>2)</sup>。

表1 本業の雇用形態別に見た副業の従業上の地位 (2002年の就調, %)

本業の雇用形態	副業の従業上の地位			合計 (千人)
	自営業主	家族従業者	雇用者	
男女計	38.6	20.2	41.2	100.0(1979)
会社などの役員	33.6	6.9	59.5	100.0 (303)
正規の職員・従業員	48.7	24.4	26.9	100.0 (812)
パート	25.5	29.5	45.0	100.0 (366)
アルバイト	25.9	14.4	59.7	100.0 (244)
労働者派遣事業所の派遣社員	21.4	14.0	64.9	100.0 (30)
契約社員・嘱託	45.7	14.7	39.6	100.0 (142)
その他	45.5	16.8	37.9	100.0 (77)
男性	50.5	15.5	34.0	100.0(1174)
会社などの役員	35.6	4.4	60.0	100.0 (242)
正規の職員・従業員	56.9	21.2	21.9	100.0 (635)
パート	55.8	10.9	33.3	100.0 (41)
アルバイト	34.3	13.0	52.7	100.0 (116)
労働者派遣事業所の派遣社員	31.6	5.3	63.2	100.0 (10)
契約社員・嘱託	60.3	11.7	28.0	100.0 (81)
その他	61.9	13.9	24.0	100.0 (43)
女性	21.2	27.2	51.6	100.0 (806)
会社などの役員	25.4	16.7	57.8	100.0 (61)
正規の職員・従業員	19.1	35.7	45.1	100.0 (177)
パート	21.6	31.9	46.5	100.0 (325)
アルバイト	18.3	15.7	66.1	100.0 (128)
労働者派遣事業所の派遣社員	16.7	18.1	65.2	100.0 (20)
契約社員・嘱託	26.2	18.7	55.1	100.0 (60)
その他	24.0	20.5	55.8	100.0 (34)

資料出所：総務省「就業構造基本調査」各年版より筆者作成。

男女計では、副業が「自営業主」の割合が高いのは、本業が「正規の職員・従業員」「契約社員・嘱託」である。副業が「雇用者」の割合が高いのは、本業が「会社などの役員」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」などである。これは男女別に見ることで特徴がはっきりする。

男性は、本業が「正規の職員・従業員」で副業が「雇用者」である割合が低い。つまり、本業が「正規の職員・従業員」である男性の場合、副業は「自営業主」になる割合が高いのである。女性の場合は、本業がどの雇用形態であっても、副業が「自営業主」である人の割合は男性より低い。なかでも本業が「アルバイト」「派遣社員」の場合、3人に2人は副業も「雇用者」である。

表1右端の列、本業の雇用形態別の合計人数について見ると、男性は「正規の職員・従業員」が、女性は「パート」が最も多いことがわかる。さらにこの多数派の中の主流は、男性では本業が雇用で副業が「自営業主」、女性では本業も副業も「雇用者」という組み合わせである。こうした多

数派の傾向からいえることは、男性で副業を持っている人は、「週末起業」といったイメージに近いと思われるが<sup>3)</sup>、女性の場合は生活苦から副業をせざるをえない人が多そうだとということである<sup>4)</sup>。表1から算出すると、本業が「パート」で副業が「雇用者」である女性は、2002年に約15万人存在する。この場合、「本業は非正社員だが副業は正社員である」可能性は非常に低い。このように、非正社員増加の背後に、非正社員として複数の仕事を掛け持っている人がいることは注目に値する。

### III だれが副業をするのか？

実際に副業に従事しているのは、どのような人たちなのだろうか。ここでは、リクルートワークス研究所が実施した調査データ（「ワーキングパーソン調査2000」）の二次分析<sup>5)</sup>の結果から、副業従事者の属性や意識について考察する<sup>6)</sup>。

「ワーキングパーソン調査2000」は、回答者の

表2 副業の有無、副業希望の有無に対する主な属性の影響（プロビット）

	副業の有無（副業者=1 N=11109）			副業希望の有無 （副業希望者=1 N=10584）		
	係数	標準誤差	z 値	係数	標準誤差	z 値
性別（男性=1）	-0.242	0.059	-4.070***	0.188	0.038	4.880***
年齢	0.012	0.003	4.240***	0.002	0.002	1.300
最終学歴（1=高専・短大・大卒以上）	-0.031	0.048	-0.650	0.114	0.030	3.830***
配偶者の有無（既婚=1）	0.042	0.069	0.600	-0.064	0.044	-1.480
子供の有無（あり=1）	-0.101	0.067	-1.520	0.000	0.042	-0.010
本人年収	0.000	0.000	1.760	0.000	0.000	-0.980
従業員規模	-0.050	0.007	-6.820***	0.009	0.005	2.060*
1週間の労働時間（35時間以上=1）	-0.346	0.070	-4.970***	-0.004	0.054	-0.080
退職経験（あり=1）	0.272	0.048	5.720***	0.210	0.030	7.010***
フリーター経験（あり=1）	0.187	0.059	3.190**	0.242	0.041	5.920***
定数項	-1.492	0.137	-10.890***	-1.032	0.098	-10.480***
擬似決定係数	0.066			0.017		
対数尤度	-1975.710			-6343.345		
カイ2乗	278.090***		(df=23)	214.810***		(df=23)

注：1）筆者推計による。

2）\*は5%，\*\*は1%，\*\*\*は0.1%水準で有意であることを示す。

3）記述統計量にあるように、説明変数には業種や職種のダミー変数も使用したが、表示の簡略化のため省略した。

資料出所：労働政策研究・研修機構（2005）。

副業の有無について、「現在副業を持っている」（副業者）、「現在副業を持っていないが、今後は持ちたい」（副業希望者）、「現在副業を持っていないし、今後も持とうとは思っていない」（副業非希望者）の3グループに分けている。全体の割合を見ると、副業者は4.5%（n=728）となっており、就調（1997年）の結果と同じ割合である。また副業希望者は26.0%（n=4204）で、副業非希望者が69.5%（n=11239）と最も多い<sup>7)</sup>。

まずは、プロビット分析を用いて副業に対する主な属性の影響について検討する（記述統計量は本稿末尾に掲載）。

表2の中央は、被説明変数を「副業の有無」としたものである。副業者を‘1’、その他の2つのタイプを‘0’とした。統計的に有意な影響が検出された変数は、性別（-）、年齢（+）、従業員規模（-）、労働時間（-）、退職経験（+）、フリーター経験（+）、である。つまり、男性よりも女性で、年齢は高く、従業員規模は小さく、労働時間は短く、退職経験やフリーター経験があるほうが副業を持っているという結果が得られた。

表2の右は、被説明変数を「副業希望の有無」としたものである。副業希望者を‘1’、副業非希望者を‘0’とした（副業者は除外した）。統計的

に有意な影響が検出された変数は、性別（+）、最終学歴（+）、従業員規模（+）、退職経験（+）、フリーター経験（+）、である。つまり、女性より男性で、学歴は高専・短大・大卒以上、従業員規模は大きく、そして退職経験やフリーター経験がある人により副業希望者が多いという結果が得られた。

退職経験やフリーター経験が副業志向と結びついている点は、副業者、副業希望者とも共通しているが、副業者が従業員規模の小さい企業で働く女性に多い傾向が見られるのに対して、副業希望者は従業員規模が大きい企業で働く男性に多いという違いがあるようだ。

次に、就業に関する意識が副業に与える影響について見る（表3）。表2と同様に、「副業の有無」と「副業希望の有無」を被説明変数とした。

表3の中央は、「副業の有無」に対する諸意識の影響である。「会社が雇用を守ることに對する信頼感」と「雇用の不安」以外は統計的に有意な影響が検出された。副業を持っている人の「就業形態の満足度」は低く、「今後の転職意向」と「将来の独立意向」はプラスに影響しており、現在の会社を離れたたいという意識が強いようだ。一方、「副業希望の有無」（表3右）では、「雇用の

表3 副業の有無、副業希望の有無に対する意識の影響（プロビット）

	副業の有無（副業者=1 N=10804）			副業希望の有無 （副業希望者=1 N=10286）		
	係数	標準誤差	z 値	係数	標準誤差	z 値
就業形態の満足度	-0.067	0.031	-2.190*	-0.018	0.020	-0.930
会社が雇用を守ることに對する信頼感	-0.034	0.033	-1.020	-0.015	0.022	-0.690
雇用の不安	-0.061	0.026	-2.360	0.179	0.017	10.520***
今後の転職意向	0.119	0.028	4.200***	0.155	0.019	8.210***
将来の独立意向	0.304	0.046	6.560***	0.752	0.029	25.960***
定数項	-1.487	0.219	-6.780***	-2.138	0.149	-14.310***
擬似決定係数	0.088			0.105		
対数尤度	-5603.087			-5603.087		
カイ2乗	367.210*** (df=28)			1307.890*** (df=28)		

注：1) 筆者推計による。

2) \*は5%，\*\*は1%，\*\*\*は0.1%水準で有意であることを示す。

3) 表中の変数以外の説明変数には、表2で使用したのと同じものを使用しているが、表示の簡略化のため詳細な結果は省略する。

資料出所：労働政策研究・研修機構（2005）。

不安」と「今後の転職意向」、そして「将来の独立意向」に統計的に有意な影響が検出された。副業を希望する者は、副業非希望者と比べて「雇用の不安」があり、「今後の転職意向」「将来の独立意向」もプラスに影響している。

副業者も副業希望者も転職意向や独立意向が強いことでは共通しているが、副業希望者は雇用に対する不安が強いのに對して、副業者はそれには関係がなく、就業形態に対する満足度が低いということが分かった。すでに一步を踏み出した者と‘希望者’にとどまっている者との違いは、「就業形態の満足度」と「雇用に対する不安」という点に表れているようだ。

#### IV 会社の態度は厳しい

筆者の知り合いのサラリーマンならびにOL諸氏の多くは、「会社が副業を禁止しているからできない」と思っている。本誌掲載の根本到氏の論文など<sup>8)</sup>を参照いただきたいが、端的にいって現行法の解釈では、就業規則による「副業禁止」の法的効力は実はさほど強くない。にもかかわらず、一般的には会社が「禁止」と決めれば禁止なのだとされている節がある。

筆者らは、企業の副業に関する取り扱いについて調査した<sup>9)</sup>。1995年にも同様の調査<sup>10)</sup>をしたことから、10年前と現在を比較してみる。

図6は、正社員の副業に関する企業の取り扱い

について見たものである。「禁止していない」は1995年の18.0%から2004年の16.0%へと2ポイント減少しており、反対に「禁止している」は38.6%から50.4%へと11.8ポイント増加している。この間に副業に対する企業の規制が厳格化している。図表は省略するが、正社員規模別に比較したところ、1995年時点では「禁止している」に関する規模間の相違はほとんどなかった。しかし2004年では、30人以上の規模で「禁止している」との回答割合が高まっている。小零細以外の中・大規模企業ほど、この間に「禁止」が増えているのである。

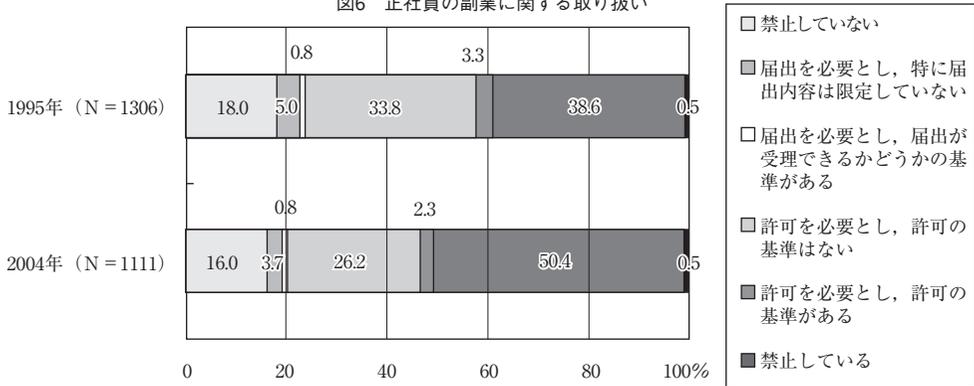
また、副業を規制する理由は、「業務に専念してもらいたいから」が1995年、2004年双方で最も多い。しかし「業務に悪影響を及ぼすから」「企業秩序を乱すから」「業務上の秘密を保持したいから」なども比較的選ばれている。副業を規制する理由はある程度多様であると見たほうがよい。

図7は、副業規定違反の際の取り扱いについて比較したものである。1995年と比べて減少しているのは「戒告」くらいで、他の「解雇」「譴責」「減給」「降格」などは軒並み増加している。禁止している企業が増加するなか、違反に対する処分も重くなっているのだ。

ではなぜ、10年前に比べて企業の副業規制が厳格化しているのだろうか。筆者は主に次のような要因があると考えている。

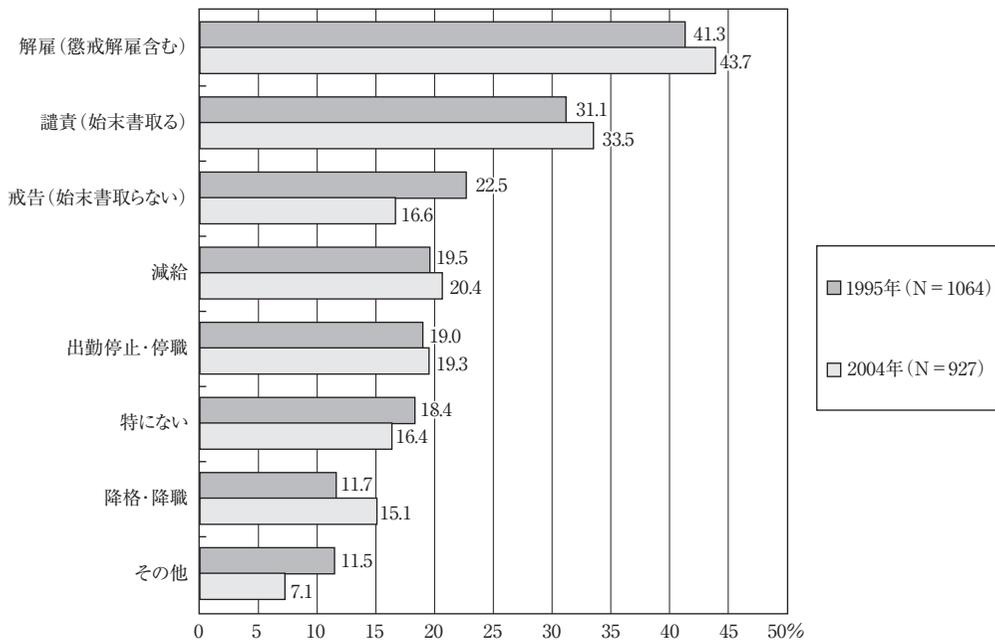
①この間の正社員の人員削減、非正社員の増

図6 正社員の副業に関する取り扱い



資料出所：労働政策研究・研修機構(2005)。

図7 正社員の副業規定違反の際の取り扱い(多重回答)



資料出所：労働政策研究・研修機構(2005)。

加による正社員1人当たりの仕事量の増加。

②正社員の長時間労働による生産性低下への懸念。

③企業の機密保持意識の高まり。

残念ながら、これらの要因の影響を厳密な統計的分析によって明確にすることは困難である。JILPT2004年調査のマイクロ・データでも過去からの趨勢の原因まではわからない。しかしアンケート調査の「自由記入回答」などから、以下の

ような背景があると考える。

①は、正社員を相対的に減少させた結果、残された正社員の仕事量を増やす必要が生じ、副業に対して厳しくなったという解釈である。たしかに近年の非正社員の増加は著しい。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、企業における非正社員比率は、1994年の23.8%から、2003年には34.6%へと増加している。企業の多くは、非正社員の副業までは禁止していな

い<sup>11)</sup>。しかし、相対的に正社員が少なくなったことで、正社員1人当たりの仕事量が増加したため、「本業に専念せよ」(≒もっと働け)との意向が強くなった可能性は否定できない。

②は、①と強く関係しており、仕事量の増加が長時間労働の温床となってしまったため、さらに副業などをされてしまったら、本業にも悪影響があるという「心配」である。経済学的には労働生産性の低下を懸念しているといえるが、要するに副業のせいで遅刻や早退や欠勤をされたり、居眠りされたり、またそのせいで作業効率を下げることなどを心配しているということである。JILPT2004年調査の「自由記入回答欄」には、以下のような記述があった<sup>12)</sup>。

〈正社員規模：2000人以上・業種：石油・化学・ゴムの企業〉「過重労働につながる可能性がある。」

〈正社員規模：300～999人・業種：その他の製造業の企業〉「本人の健康。」

〈正社員規模：30～99人・業種：その他の製造業の企業〉「他社で負傷されて欠勤されても困る。」

〈正社員規模：300～999人・業種：商業の企業〉「個人の1日の勤務時間が長時間になる。」

〈正社員規模：2000人以上・業種：商業の企業〉「本人の健康を案じて。」

〈正社員規模：30～99人・業種：建設業の企業〉「疲労から生じる事故・災害の発生。」

〈正社員規模：30～99人・業種：運輸・通信業の企業〉「疲労から生じる重大な交通事故の発生。」

〈正社員規模：100～299人・業種：運輸・通信業の企業〉「運転業務なので居眠りにつながる。」

こうした企業側の心配・懸念が、近年の長時間労働によって増幅した可能性がある。

③は、時折ニュースにもなる顧客情報等の機密漏洩に副業が関与し、重要な顧客の喪失や対外的なイメージダウンを招くという心配である<sup>13)</sup>。また③との関係では、個人情報保護法の施行(2003年)も関係しているかもしれない。②と同様、

「自由記入回答欄」には以下のような記述があった。

〈正社員規模：30～99人・業種：建設業の企業〉「背任行為の可能性あり＝社名をかたてる。」

〈正社員規模：100～299人・業種：その他サービスの企業〉「公平・公正という立場を損ねたり、または社会的に誤解を招くおそれがある。」

〈正社員規模：30～99人・業種：対事業所サービスの企業〉「過去に女性社員が水商売のアルバイトをしていて、客先の信用を害したことがある。」

こうした企業の厳格化、また厳格化の背景にあると思われるものが、実際に副業する雇用者数の減少へとつながっているのではないだろうか。

## V しかし副業にも可能性が……

去る2006年1月、「副業」に関するフォーラムが開催された(労働政策研究・研修機構主催、筆者らも報告者・討論者として参加)。その参加者の1人である大久保幸夫・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話をした。詳細は省くが、サラリーマンのキャリア形成において、「中高年齢者の独立開業準備」や「プロフェッショナルの他流試合」といった副業の積極的な意味を考える必要があるという主張だった。この点は、当初筆者らも重視していた。われわれの想定は、従来型の雇用慣行の減少とともに、こうした視点からの副業支援を考えている企業が増えているのではないかというものだった。しかし結果的にはその想定は外れ、すでに紹介したように10年前よりも厳格化しているというのが現状だった。しかし筆者は、調査結果から得られた「現状」がそのまま「将来」について延長推計できるとも考えていない。JILPT2004年調査の結果では、「中年の再就職促進のために副業を認めたほうが良い」について「そう思う」「ややそう思う」とした企業割合は15.8%、また「転職や開業準備のために副業を認めたほうが良い」では同じく5.0%しかなかった。これから見る限り、副業に積極的意

味を見いだしている企業は明らかに少数派である。しかし他方で「就業時間外の自己啓発活動は支援したほうが良い」では73.6%の企業が肯定している。どのみち「就業時間外」で行われる活動であるにもかかわらず、「副業」はマイナスイメージに、しかし「自己啓発」はプラスイメージに傾くのである。大久保氏のいわれた「プロフェッショナルの他流試合」は、「副業」であると同時に「自己啓発」という意味合いもある。本業にとってプラスになることだってあるだろう。もちろん本業の勤務先である企業の多くが副業を積極的に勧めるはずはない。しかし、企業内の人材育成機能の低下、従来型の雇用慣行の減少という労働者を取り巻く環境変化は、さらに進む可能性が高いと筆者らは考える。そう考えると、少数派ながらも副業の積極的意味を認める企業が今より増加する可能性は高いし、また部分的にはそうならなければならないいけないのである。

そのほか、本稿において描けなかったが、現実として重要な問題がある。インターネットを活用した「副業」の問題である。

例えば、「ネットオークション」は、不要なモノや余分にあるモノを出品し、より高値で買ってくれる人が落札するというシステムである。「労働の対価」とはいえないし、ほとんどの場合は小遣い稼ぎだろうが、時にはなぜか「大量の新品」を出品する人がいる。こうなるとある種の「仕事」であり、「副業」的な側面を有する。ブログやホームページに掲載する「アフィリエイト」という方式の広告も、掲載が直接販売につながった場合に報酬が支払われる。金額的にはまだ小遣い程度にすぎないようだが<sup>14)</sup>、副業的側面を有する。調査会社のネットモニター制度に登録して、各種調査に回答しその分のポイントをもらって、買い物等をする。これも「趣味」ではない要素を持っている。これらは比較的新手のものだが、従来からあるもので、ネット上の「副業」の勧誘に非常に多く見られるのは、データ入力やホームページ作成などのいわゆる「在宅勤務」の仕事である。これらの仕事は「労働とその対価」という関係が高いレベルで成立していると思われる。つまり本業のほかに「在宅勤務」をやっていたら、「副業」と

いえる可能性が高い。しかし、最近ではアフィリエイトやネットモニターやさらには公序良俗違反かと思われるもの<sup>15)</sup>も含めて「在宅勤務」と謳っているものが目立つ。ネット社会で「まともな副業」を見つけるのは、相当困難になっている。

さらに筆者が信頼するIT企業の人事部長は、「自分のホームページで商品販売をしても、注文の受付やクレジットカードの決済程度なら自宅のサーバーが自動的に対応しているから、本業に支障なく商売が成立していることがある」と指摘した。そこまで来ると、本業の勤務時間内で同時に副業を行うことさえ、現実には可能になっている。そんなことを就業規則で規制すべきなのか、どう規制するのかという新たな問題が考えられる。

このように一部では副業の実態は混沌とし始めており、これまでにない労働問題として今後浮上する可能性がある。

- 1) 本稿は、労働政策研究・研修機構（2005）の主要な結果を筆者の責任で書き下ろしたものである。同報告書の小倉、藤本以外の執筆者は、佐藤博樹（東京大学）、小野晶子（労働政策研究・研修機構）、島田陽一（早稲田大学）である。
- 2) 「雇用」と「自営」の限界事例として、いわゆる「個人請負」が注目されている。周燕飛（2005）などを参照。
- 3) 「週末起業」は、「会社を辞めずに、小資本で起業する」というコンセプトで、藤井（2003）が初出であると思われる。
- 4) もちろん男性の正社員等でも、収入の低下などが原因で副業を選択する人はいるだろうが、相対的な深刻さの相違と考えている。
- 5) この二次分析は、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターSSJ データアーカイブからリクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2000」の個票データの提供を受けて行ったものであるが、本稿で使用した結果は、労働政策研究・研修機構（2005）からの抜粋である。
- 6) 高石（2004）では、生命保険文化センターが実施した「ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査」の個票を使った分析結果が紹介されている。
- 7) それぞれの実数は、ウエートバック法により調整済みの値である。なお本稿のプロビット分析におけるサンプルサイズは、ウエート調整前のものである。
- 8) 労働政策研究・研修機構（2005）の島田陽一執筆部分も参照。
- 9) 詳細は、労働政策研究・研修機構（2005）を参照。なお本稿では以降、「JILPT2004年調査」と省略する。
- 10) 日本労働研究機構（1995）、（1996）、大木（1997）では1995年調査の結果を紹介している。
- 11) JILPT2004年調査では、「週の所定労働時間が正社員よりも短い非正社員」の副業を「禁止していない」企業は67.5%であった。労働政策研究・研修機構（2005）を参照。
- 12) JILPT2004年調査による「副業規制（禁止していない場合以外）の理由」と「副業のデメリット」に関する自由記入

本稿Ⅲにおいて使用した調査データ（ワーキングパーソン調査 2000）の記述統計量

	N	平均値	標準偏差	最小値	最大値	N	平均値	標準偏差	最小値	最大値
副業者 (副業者=1, 副業希望者=0, 副業非希望者=0)	11109	0.047	0.212	0	1	—	—	—	—	—
副業希望者 (副業希望者=1, 副業非希望者=0)	—	—	—	—	—	10584	0.298	0.458	0	1
性別 (男性=1, 女性=0)	11109	0.770	0.421	0	1	10584	0.775	0.418	0	1
年齢	11109	35.672	10.084	18	59	10584	35.560	10.049	18	59
最終学歴 (高専・短大・大卒以上=1, それ以外=0)	11109	0.469	0.499	0	1	10584	0.473	0.499	0	1
配偶者の有無 (配偶者あり=1, なし=0)	11109	0.661	0.473	0	1	10584	0.660	0.474	0	1
子どもの有無 (子どもあり=1, なし=0)	11109	0.575	0.494	0	1	10584	0.573	0.495	0	1
本人年取	11109	521.601	296.971	0	7470	10584	522.048	294.829	0	7470
従業員規模	11109	7.208	3.472	1	12	10584	7.279	3.458	1	12
労働時間 (35 時間以上=1, 35 時間未満=0)	11109	0.933	0.249	0	1	10584	0.937	0.242	0	1
退職経験 (退職経験あり=1, なし=0)	11109	0.406	0.491	0	1	10584	0.395	0.489	0	1
フリーター経験 (フリーター経験あり=1, なし=0)	11109	0.125	0.330	0	1	10584	0.120	0.325	0	1
業種 (ベース=卸売・小売業, 飲食店)										
建設業	11109	0.095	0.294	0	1	10584	0.095	0.294	0	1
製造業	11109	0.305	0.461	0	1	10584	0.309	0.462	0	1
運輸・通信業	11109	0.089	0.284	0	1	10584	0.089	0.285	0	1
サービス業	11109	0.244	0.429	0	1	10584	0.242	0.428	0	1
金融・保険業, 不動産業	11109	0.079	0.269	0	1	10584	0.077	0.266	0	1
その他の産業	11109	0.039	0.193	0	1	10584	0.039	0.193	0	1
職種 (ベース=サービス職)										
運輸・通信関連職	11109	0.047	0.212	0	1	10584	0.046	0.209	0	1
生産工程・労務職	11109	0.135	0.341	0	1	10584	0.136	0.343	0	1
管理職	11109	0.099	0.299	0	1	10584	0.099	0.299	0	1
事務職	11109	0.250	0.433	0	1	10584	0.251	0.433	0	1
営業職	11109	0.108	0.311	0	1	10584	0.108	0.311	0	1
専門職・技術職	11109	0.248	0.432	0	1	10584	0.248	0.432	0	1
その他の職業	11109	0.016	0.126	0	1	10584	0.016	0.126	0	1
就業形態の満足度	10804	2.810	0.767	1	4	10286	2.817	0.762	1	4
会社が雇用を守ることにに対する信頼感	10804	2.700	0.742	1	4	10286	2.705	0.737	1	4
雇用の不安	10804	2.584	0.918	1	4	10286	2.584	0.914	1	4
今後の転職意向	10804	1.570	0.806	1	4	10286	1.558	0.797	1	4
将来の独立意向 (独立して仕事をしてみたい=1, してみたくない=0)	10804	0.401	0.490	0	1	10286	0.392	0.488	0	1

注：1) 本人年取の単位は万円。

2) 従業員規模は実数ではなく、「1. 4人以下」「2. 5～9人」「3. 10～19人」「4. 20～29人」「5. 30～49人」「6. 50～99人」「7. 100～299人」「8. 300～499人」「9. 500～999人」「10. 1000～1999人」「11. 2000～4999人」「12. 5000人以上」である。

3) 業種は、サンプルサイズの関係から、「金融・保険業」と「不動産業」をまとめて「金融・保険業, 不動産業」とし、「農林漁業鉱業」や「電気・ガス・熱供給業・水道業」は「他に分類されないもの」とまとめて「その他の産業」とした。

4) 職種は、サンプルサイズの関係から、「保安・警備職」や「農林漁業関連職」は「分類不能の職業」とまとめて「その他の職業」とした。

5) 「就業形態の満足度」は、分析の便宜上、質問紙の値を逆転させ「1. まったく満足していない」「2. あまり満足していない」「3. まあ満足している」「4. とても満足している」とした。

6) 「会社が雇用を守ることにに対する信頼感」は、分析の便宜上、質問紙の値を逆転させ「1. まったく信頼していない」「2. あまり信頼していない」「3. まあ信頼している」「4. とても信頼している」とした。

7) 「雇用の不安」は、「1. 不安を持っている」「2. 少し不安を持っている」「3. あまり不安を持っていない」「4. 不安を持っていない」となっている。

8) 「今後の転職意向」は、分析の便宜上、質問紙の値を逆転させ「1. 転職するつもりはない」「2. いずれ転職したいと思っている」「3. 現在転職したいと考えているが、転職活動はしていない」「4. 現在転職したいと考えており、転職活動をしている」とした。

資料出所：労働政策研究・研修機構（2005）。

として。詳しくは労働政策研究・研修機構（2005）を参照。

13) この点に関しては、「競争避止義務の問題」として考えることもできる。菅野（2005）pp.68-69. など。

14) 特定非営利活動法人アフィリエートマーケティング協会の調査による。同協会の調査結果は <http://affiliate-marketing.jp/release/release051214.html> を参照。

15) なかには、「男性相手のメール・フレンド募集」などという「副業」も含まれている。

参考文献

大木栄一（1997）「マルチプルジョブホルダーの労働市場——雇用労働者の副業実態」『日本労働研究雑誌』No.441.

周燕飛（2005）「雇われない、雇わない働き方——個人請負の労働実態に關する比較研究」JILPT Discussion Paper Series 05-011.

菅野和夫（2005）『労働法（第七版）』弘文堂。総務省統計局「就業構造基本調査」各年版。

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。  
日本労働研究機構（1995）『マルチプル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 No. 55。  
日本労働研究機構（1996）『マルチプルジョブホルダーの就業実態と労働法制上の課題Ⅱ』資料シリーズ No. 67。  
藤井孝一（2003）『週末起業』ちくま新書。  
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」。

労働政策研究・研修機構（2005）『雇用の副業に関する調査研究』労働政策研究報告書 No. 41。

<p>おぐら・かずや 労働政策研究・研修機構副主任研究員。 労働経済専攻。 ふじもと・たかし 法政大学講師，労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー。社会学専攻。</p>
---