

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

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
研究員 何 芳

《要 旨》

日本では、政策的に副業・兼業を普及促進させようとする動きが見られるが、副業を持つことの効果に関する実証研究はあまり蓄積されていない。本稿は、「日本家計パネル調査」を用いて、雇用者に限定して、誰が副業をしているのかを確認した後、副業の保有とその後の転職、本業の賃金率との関係について分析を行った。その結果、以下のことが確認された。

1) 全体で見ると、男女ともに、正規雇用者と比べ、非正規雇用者のほうが副業を持つ傾向にある。しかし、副業が許可されている者に限定すると、雇用形態による副業保有確率の差が確認できなかった。2) 男性では、雇用形態を問わず、本業における賃金率が低く、労働時間が短い者は、副業を持つ傾向にある。女性では、正規雇用者に関して、全体のサンプルを用いた分析では、本業における賃金率が低く、労働時間が短い者は、副業を持つ傾向にあることが確認されたが、副業が許可されている者に限定すると、本業の賃金率と週労働時間に関して、副業保有確率との関係性が確認できなかった。3) 副業経験と転職の関係については、男性の正規雇用者と女性の非正規雇用者に関して、前期の副業経験は転職確率を高めることが確認された。4) 男性の正規雇用者について、副業経験は転職経由で、本業の賃金を高める効果があることが観察されたが、他のグループについては、有意な結果が観察されなかった。

以上の分析結果から、副業・兼業の普及促進は、労働市場の流動性やマッチングの質を高める効果を持つことが期待される。ただ、現時点では、副業が禁止されている労働者と副業が許可されている労働者との間で賃金率と労働時間の面で差があり、普及促進に伴う副業の効果は、さらなる検証が必要である。

(備考) 本稿の作成に当たり、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターから「日本家計パネル調査」の個票データの提供を受けた。ここに記して、感謝の意を申し上げたい。本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目次

1. はじめに	1
2. 先行研究	2
3. 統計から見る日本の副業・兼業の状況	4
4. 利用するデータ	7
4.1 データの構造	7
4.2 JHPS/KHPS における副業者比率	8
4.3 基本集計から見る副業保有の有無と個人属性の特徴	9
4.4 分析用のサンプルの限定	11
5. 実証分析	12
5.1 誰が副業をしているのか	12
5.2 副業経験と転職の関係	15
5.2.1 前期の副業経験と転職の関係	16
5.2.2 過去2期の副業経験のパターンと転職の関係	18
5.3 副業経験と本業の賃金の関係	20
5.3.1 前期副業経験と本業の賃金の関係	21
5.3.2 過去2期の副業経験のパターンと本業の賃金の関係	23
5.3.3 転職した場合の副業経験と賃金の関係	24
6. 結論	26
参考文献	28
付表	30

1. はじめに

日本では、「働き方改革実行計画」の一環として、政府は副業・兼業の普及促進を検討している¹。その背景には、就業時間を増やしたい者が増加傾向にある²ことや、副業を持つことによって、新しいスキルの取得や人的資本の蓄積が促進され、生産性の向上と労働市場におけるマッチングの質の改善などが期待できることが理由として挙げられている。日本の現状では、大企業を中心に副業・兼業を認めていないところが多い³。

これまでの副業・兼業に関する研究は、本業との関係を念頭に置き、誰が副業を持っているのか(川上 2017)、副業・兼業を持つことの動機(Shishko and Rostker, 1976; Conway and Kimmel, 1998; Dickey et al., 2011; Wu et al., 2009; Renna and Oaxaca, 2006; Böheim and Taylor, 2004)について考察するものが多かった。近年になって、副業を持つことの効果に関心が持たれ、その例として、Panos et al. (2014)、Kawakami (2019)が挙げられる。Panos et al. (2014)は、本業と副業の仕事内容の差異と転職の関係について調べており、Kawakami (2019)は、副業経験が本業の賃金に与える影響について考察している。

副業の効果として、具体的にどのようなものが考えられるのだろうか。まず、副業も職業経験の1つであると考えれば、これを経験することによって、新しいスキルの取得や人的資本の蓄積につながるOJT (On-The-Job Training) であると考えられることができる。あるいは、起業や転職を考える人にとっては、失業せずに、希望する仕事に必要な技能を習得できる手段の1つであると考えられることもできる。この意味で副業は、労働市場の流動性を高め、転職や起業を通じて仕事と労働者のマッチングの質を高めると期待することもできよう。また、人的資本のさらなる蓄積によって、転職の有無と関係なく、副業経験は労働者の生産性の向上と賃金の上昇につながる可能性があるとも考えられる。そしてさらに、雇用が不安定な場合、副業を持つことによって所得を増やしたり、複数の仕事を持つことで、すべての仕事を同時に失い、失業するリスクを減らすことができる。この意味で、副業をリスクヘッジの手段として利用でき、雇用の安定性を保つ役割を果たすことができる。実際に正規雇用労働者(以下、正規雇用者)と比べ、雇用が比較的

¹ 「働き方改革実行計画」は2017年3月28日の働き方改革実現会議で決定されたものである。日本では、副業・兼業を禁止する法的規制はないが、厚生労働省が公表したモデル就業規則では、労働者の遵守事項に、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定があった。2018年1月にモデル就業規則が改定され、上記の遵守事項が削除され、副業・兼業についての規定が新設された。新たな規定では、労働者に対し、事前に会社に所定の届出を行うことが義務づけられているが、企業の利益を害する場を除き、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができるとしている。

² 総務省「就業構造基本調査」によると、追加就業希望者が全体の有業者に占める割合は1992年の4.4%から2017年の6.4%に上昇している。追加就業希望者とは、「現在より就業時間を増やしたいと思う」者を指す。

³ 労働政策研究・研修機構の「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」(2018年)によると、「副業・兼業を許可している」企業の割合は11.2%である。中小企業庁委託事業「平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業報告書」では、副業・兼業を「推進していないが容認している」企業の割合は14.7%、「推進している」は0.0%である。

安定な非正規雇用労働者（以下、非正規雇用者）において、副業者比率が高い。理論的には、副業を持つことで、上記の様々な効果が期待されるが、実証分析が蓄積されていないため、実際にそのようになっているのかは不明である。

本稿は、慶應義塾大学の「日本家計パネル調査」(JHPS/KHPS)の個票データを用いて、雇用者に限定して、副業経験と転職、本業の賃金率との関係について考察する。転職は労働市場の流動性、賃金率は生産性の代理指標として利用する。パネルデータを用いることで、同一個人の就業状態、転職、所得、労働時間の時系列変化を把握することができ、個人の異質性をコントロールした分析や副業経験とその後の転職行動、賃金の変化の関係を追跡して分析を行うことができる。さらに、JHPS/KHPSから職場での副業禁止の有無も識別できるようになっており、この情報を利用して、副業が禁止されている労働者と副業が許可されている労働者における違いに考慮した分析が可能である。本稿のもう1つの特徴として、正規・非正規の雇用形態と性別による副業を持つことの効果の違いに着目し、分析では、雇用形態と性別でサブサンプルを分けた。正規雇用者と非正規雇用者では労働時間の制約や就業規則などが異なり、企業による副業禁止も、主に正規雇用者を対象としている。性別に関しては、男性と女性では生活時間の配分と直面する労働市場の状況が異なり、副業の保有に関する意思決定や動機および効果も異なる可能性がある。

本稿の構成は以下のとおりである。第2節では、副業・兼業に関する先行研究をサーベイし、第3節では、総務省「就業構造基本調査」を用いて、日本における副業・兼業の推移とその特徴を確認する。第4節では、分析に利用するデータを紹介し、第5節では実証分析の結果について述べる。第6節では、結論をまとめる。

2. 先行研究

副業を持つインセンティブについて、これまでの先行研究では、金銭的動機と非金銭的動機に分けて説明されている。金銭的動機とは、直接収入を得ることを指しており、非金銭的動機とは、起業や転職の準備の一環とする新しいスキルの取得や人的資本の蓄積、雇用が不安定な場合のリスクヘッジなどを指している。また、副業の仕事内容によって満足感が得られることも非金銭的動機としている。

海外の研究では、金銭的動機による副業の保有は、主に本業の労働時間と所得の制約を用いて説明されている。時間外労働の上限規制や仕事量などで本業の労働時間と所得に制約がある場合、本業で所得を増やすことが難しくなる。そこで、家計支出の増加や世帯員の失業などによる家計所得の減少、景気変動による本人の所得の低下などが発生した場合に、労働者が望む所得水準に達するために、副業・兼業をすることになる。先行研究でも、Paxson and Sicherman (1996)は、本業の労働時間の変動が副業の保有に影響し

ていることを確認しており、Friesen (2001)は、時間外労働の上限規制が副業の保有率を高めることを観察している。さらに、Bell et al. (1997) は、本業の所得の減少が副業の労働時間の増加につながることを確認している。

論理的に考えて、本業からの勤労所得が、労働者が望む水準と長期的にかけ離れている場合、副業より転職を選択したほうが望ましいことになる。ただ、本業に非金銭的報酬 (non pecuniary benefits) があるかどうかによって、選択が異なることもある。ここでの非金銭的報酬とは、仕事の快適さや安定性、勤務地などが考えられる。Lundborg (1995) は、本業の非金銭的報酬と副業・兼業の関係を分析しており、本業に非金銭的報酬がある場合、本業の所得低下は副業・兼業を増加させるが、本業に非金銭的報酬がない場合、本業の所得低下は転職を促すことを確認している。Lundborg (1995)の分析結果を踏まえて考えると、本業の非金銭的報酬と労働市場におけるその他の仕事の非金銭的報酬に差異が少なく、また副業保有の原因が金銭的動機のみの場合、副業の保有は、労働者にとって目標とする所得水準に達するための一時的な手段に過ぎないはずである。しかし、現状では、副業保有の長期化が確認される (Böheim and Taylor, 2004; Panos et al., 2014)⁴。副業の仕事内容によって本業と異なる満足感が得られる場合 (Böheim and Taylor, 2004) や、本業の雇用が不安定で、よりよい労働条件の仕事への転職が難しく、副業をリスクヘッジと所得水準を維持するための手段として利用される場合、副業の長期化が発生しやすいと考えられる。一方、起業あるいは転職に必要な新しいスキルを取得するための手段として副業が利用される場合、副業経験は、転職を促す効果があると期待される。

副業を持つことの効果について、Panos et al. (2014)は、イギリスのパネル調査を用いて、本業と副業の仕事内容の差異と転職との関係について考察し、本業と異なる仕事内容で副業を始めた場合、翌年に仕事内容を変えて転職する確率が高いことを明らかにした。Kawakami (2019) は、「慶應義塾家計パネル調査」を用いて、仕事内容が必要とするスキルの高低 (タスク) の違いに着目して、副業経験が本業の賃金率に与える影響について分析を行った。その結果、フルタイム就業で管理職と専門職 (intelligent tasks) に従事している者でその後転職していない場合、副業経験は本業の賃金率を高める効果があるが、パートタイム就業で、定型手仕事業務 (physical tasks) に従事している者は、副業経験は本業の賃金率にマイナスの影響があることが観察された。

本稿が利用するデータでは、副業の仕事内容が把握できないため、Panos et al. (2014)と同様の分析はできないが、日本のパネル調査データを用いて、副業経験と転職の関係に

⁴ Böheim and Taylor (2004)は、イギリスのパネル調査「British Household Panel Survey」を利用して、10%の労働者が毎回の調査で副業を保有しており、副業保有者の2/3は2期連続で副業を保有していることが確認されている。日本については、JHPS/KHPSを用いて、調査期間中に副業経験のある60歳未満の男女およびその配偶者をプールして集計したところ、男性では25.2%、女性では19.8%が2期連続で副業を保有していることが確認できた。

ついて確認する。Kawakami (2019) では、フルタイム就業者とパートタイム就業者に分けて分析を行っているが、日本の労働市場の構造を考えると、短時間正規雇用者とフルタイム非正規雇用者が存在し、労働条件と労働制約⁵の観点からは労働時間の違いに着目するより、正規か非正規かの雇用形態の違いに着目することのほうが適切である。本稿は、こうした日本の労働市場の特徴を踏まえ、性別と正規・非正規の雇用形態の違いに着目し、副業経験とその後の転職、本業の賃金率との関係について考察する。

3. 統計から見る日本の副業・兼業の状況

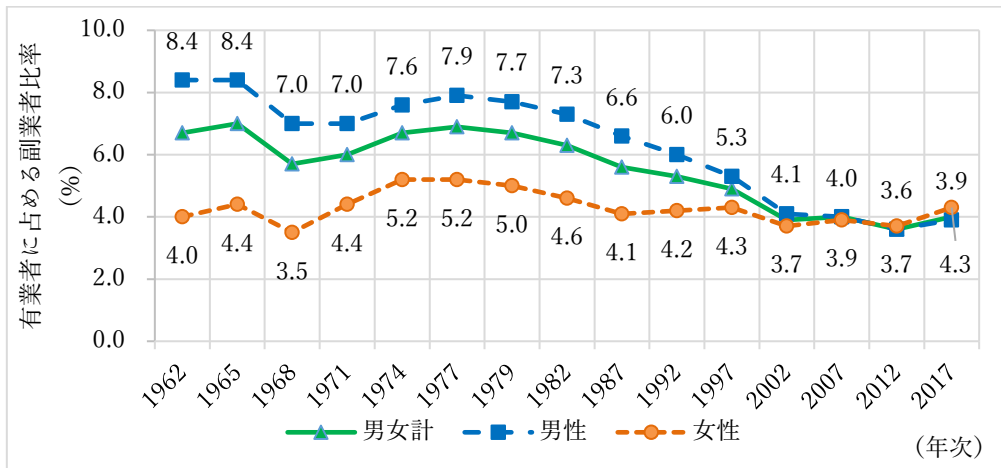
本節では、「就業構造基本調査」を用いて、非雇用者を含めた有業者全体の副業者比率の時系列推移および性別、年齢階級、本業の所得と本業の産業による副業者比率の違いについて確認し、日本における副業・兼業の状況を把握する。

まず、男女、年齢階級別に見た副業者比率の推移について確認する。図1は、日本における副業者比率の時系列的推移を示しており、図2は、男女別に、年齢階級による副業者比率の1987年から2017年までの変化を10年置きに示している。図1から見ると、副業者比率は1970年代から1990年代末までは減少傾向にあり、2000年代に入ってからほぼ横ばいである⁶。女性と比べ、男性有業者の副業者比率の減少が大きい。具体的には、女性有業者の副業者比率は、ピーク時の1977年には5.2%だったのが2017年には4.3%に減少し、男性有業者の副業者比率は、1977年には7.9%だったのが2017年には3.9%に減少した。副業者比率には、もともと男女差が存在し、男性のほうが高かったが、1980年代末からその差が縮小し、2007年にはほぼ同水準となり、2017年には女性のほうが男性をわずかに上回るようになった。

⁵ 雇用形態による「労働条件」「労働制約」の違いについては、給与水準、雇用の安定性、時間外労働の有無・頻度、副業に関する企業の規定などが考えられる。

⁶ ただ、「就業構造基本調査」を用いて、本業と副業がともに雇用者の者が雇用者全体に占める割合について集計したところ、近年において、その割合が上昇傾向にあることが確認された。具体的には、1992年には1.4%だったのが2017年には2.2%に上昇した。

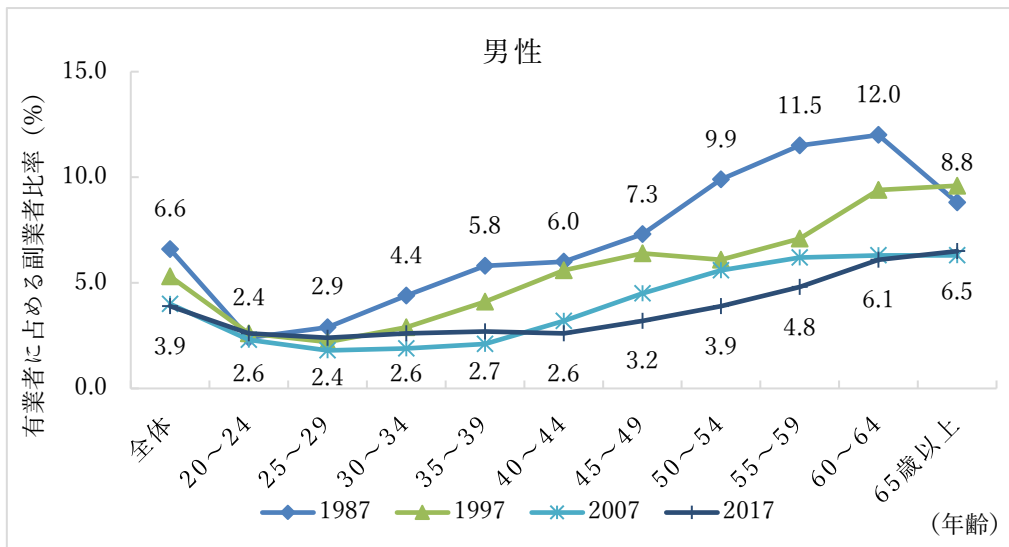
図1 日本における副業者比率の時系列推移

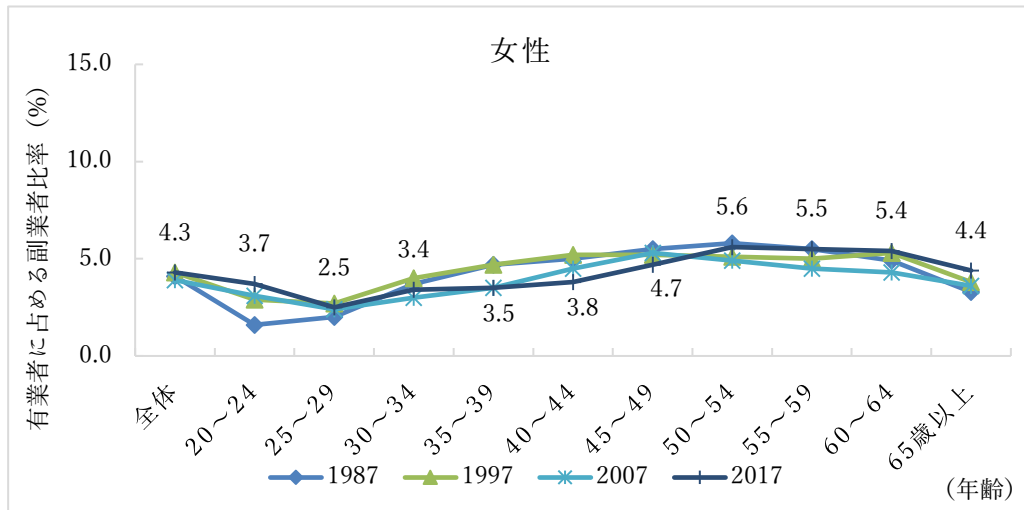


出所：総務省「就業構造基本調査」より筆者作成。

続いて、男女別に年齢階級による違いとその時系列の変化を確認する。図2を見ると、女性の副業者比率は、年齢による違いが小さく、時系列的にもあまり変化が見られない。それに対して、男性では、かつては概して高い年齢階級ほど副業者比率が高かったが、近年になって、20代後半以上の年齢層の副業者比率の低下に伴い、年齢階級による副業者比率の差が縮まった。2007年調査では30代以下、2017年調査では40代前半までの年齢層では、年齢による差がほぼなくなっており、それ以上の年齢層では、年齢階級による副業者比率の差が縮小している。

図2 年齢階級による副業者比率の違いとその変化



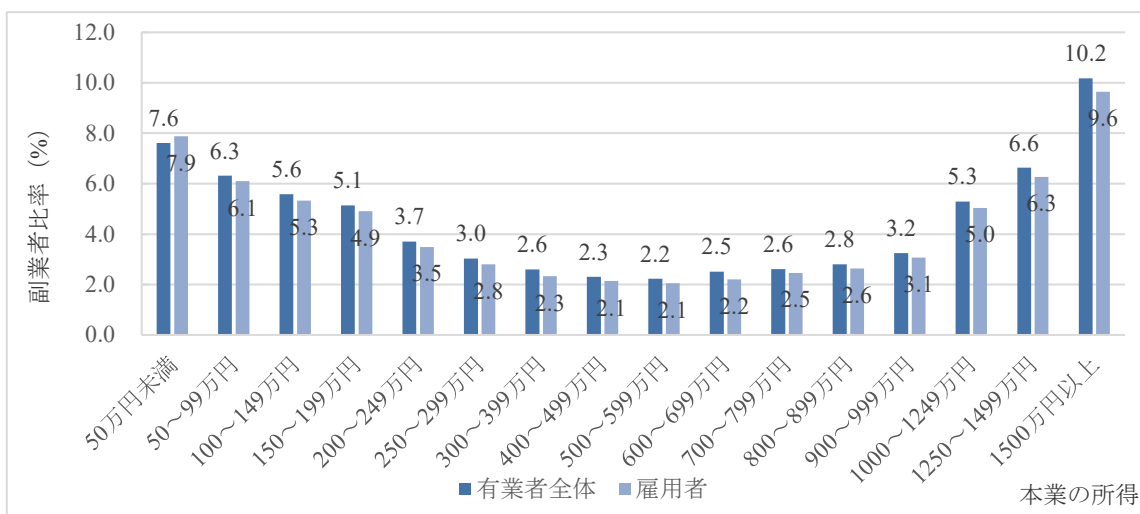


出所：総務省「就業構造基本調査」より筆者作成。

注：総数には、「15~19歳」の者も含む。

次に、本業の所得と副業の有無について見る。副業は所得を増やすための手段として用いられていることもあり、低所得者のほうが副業を持つというイメージがあるが、本業の所得別に副業者比率を確認したところ、副業を持つ者は必ずしも低所得者とは限らないことが分かった（図3）。低所得者と高所得者の両方の副業者比率が高く、特に、本業の所得1500万円以上の者の副業者比率は平均の4.0%（図1）を遙かに超え、10%水準となっている。高所得者の副業者比率が高い理由について、会社などの役員、医者といった高度専門職の者の副業・兼業が多いことが考えられる。ただ、高所得者が全人口に占める割合が低く、絶対人数が少ないため、副業を持つ者の構成を見る場合、低所得者のほうが多いことになる。

図3 本業の所得階層による副業者比率の違い



出所：総務省「就業構造基本調査」（2017）より筆者作成。

最後に、産業と雇用形態による副業者比率の違いを確認する（表1）。まず、産業に関しては、男女ともに農林業、漁業、教育・学習支援業、医療福祉、複合サービス事業、学術研究、専門・技術サービス業の副業者比率が高い。雇用形態に関しては、正規雇用者と比べ、非正規雇用者の副業者比率が高い。

表1 産業と雇用形態による副業者比率の違い

(単位：%)

	正規雇用者		非正規雇用者	
	男性	女性	男性	女性
全産業	2.1	1.7	6.1	5.8
農業、林業	5.1	2.3	10.0	6.0
漁業	6.2	7.8	17.5	10.8
鉱業、採石業、砂利採取業	1.9	—	0.0	—
建設業	2.0	3.8	4.7	4.7
製造業	1.5	1.4	4.0	3.6
電気・ガス・熱供給・水道業	1.5	0.7	7.3	9.1
情報通信業	1.6	1.0	8.3	5.6
運輸業、郵便業	1.6	1.6	4.5	5.2
卸売業、小売業	1.6	1.5	5.5	5.4
金融業、保険業	1.5	1.4	6.0	3.5
不動産業、物品賃貸業	2.2	2.6	5.3	6.0
学術研究、専門・技術サービス業	2.9	2.9	8.5	7.6
宿泊業、飲食サービス業	1.9	1.5	5.5	6.3
生活関連サービス業、娯楽業	2.4	1.4	7.0	6.5
教育、学習支援業	4.5	1.8	11.9	10.6
医療、福祉	4.4	1.5	8.2	5.9
複合サービス事業	4.6	1.2	9.2	4.9
サービス業（他に分類されないもの）	2.3	2.4	6.0	4.8
公務（他に分類されるものを除く）	1.6	0.3	7.3	6.5
分類不能の産業	3.5	1.7	6.2	6.2

出所：総務省「就業構造基本調査」（2017）より筆者作成。

4. 利用するデータ

4.1 データの構造

本稿の分析では、慶應義塾大学「日本家計パネル調査」（JHPS/KHPS）の2005年～2018年の個票データを利用する。JHPS/KHPSは、KHPSとJHPSからなる。両調査は毎年2月に実施されており、KHPSは2004年から、JHPSは2009年から調査が始まっている。初回調査における対象者は層化2段階無作為抽出法によりサンプルが抽出されている。調査初年度にはKHPSは20～69歳の男女4,005人、JHPSは20歳以上の男女4,022人から有効回答が得られた。また、KHPSでは2007年には1,419人、2012年に1,012人の調査対象者が追加されている。加えて、2014年調査よりKHPSとJHPSは調査票と調査方法の統合を行い、JHPS/KHPSになった。JHPS/KHPSは、調査対象者の年齢、学歴、家族構成、就業形態、所得などの社会的経済的属性情報をカバーしている。

副業保有の有無については、JHPS/KHPS では、「昨年1年間（1月～12月）に、あなたは主なお仕事の他に副業となるお仕事をしましたか」という質問で調査している。該当質問に関しては、KHPS は、2004年から、JHPS は2012年から調査している。ただ、KHPS の2004年調査では、「副業した」、「していない」の2つの選択肢で調査しており、2005年以降の調査では、「副業をした」、「副業は禁止されているので、していない」、「副業は許されているが、していない」の3つの選択肢で調査している⁷。本稿では、統一性を保つため、KHPS の2005年～2018年データとJHPS の2012年～2018年データを利用する。また、第5節の実証分析に用いるその他の変数の調査期間の関係で、分析によっては、2008年以降のデータを利用している。サンプルサイズを確保するため、調査対象者およびその配偶者の情報の両方を利用する。

4.2 JHPS/KHPS における副業者比率

表2はJHPS/KHPS における副業者比率を性別、雇用形態別に示している。第3節の表1で示した「就業構造基本調査」の全産業の雇用形態別副業者比率と比較すると、JHPS/KHPS の副業者比率が高めであることが分かる。この2つの調査によって確認された副業者比率が異なる理由について、主に質問項目の設定によるものと考えられる。「就業構造基本調査」では、現在就業している者に対して、「あなたはおもな仕事のほかに別の仕事をしていますか」と聞いている。選択肢は「していない」、「している（ある時期だけしている場合も含む）」の2つを設けているため、過去1年間に副業・兼業をしたが現在は行っていない回答者については、「していない」を選択した可能性があるかと推測される。

⁷ JHPS/KHPS の質問項目では、「副業は禁止されているが、（こっそり）副業をした」者は識別ができない。

表2 JHPS/KHPS における副業者比率

調査年次	正規雇用者						非正規雇用者					
	男性			女性			男性			女性		
	副業をした	副業禁止	サンプルサイズ	副業をした	副業禁止	サンプルサイズ	副業をした	副業禁止	サンプルサイズ	副業をした	副業禁止	サンプルサイズ
2005	4.4	68.7	1,439	3.9	69.3	433	24.8	28.5	137	13.0	17.0	695
2006	4.7	70.6	1,263	3.5	69.1	369	14.6	25.5	110	14.0	15.1	616
2007	3.3	69.1	1,752	3.8	69.1	502	9.4	27.5	149	9.5	17.8	876
2008	3.4	72.5	1,545	4.8	69.4	461	9.0	23.8	122	9.1	17.4	837
2009	3.1	73.4	1,411	4.5	71.2	420	8.4	22.4	107	7.7	18.7	779
2010	2.7	72.2	1,290	3.4	70.9	382	8.3	25.0	96	8.5	21.1	738
2011	2.0	72.7	1,192	4.1	69.3	339	13.1	29.8	84	9.4	20.3	700
2012	3.4	72.5	2,534	4.4	70.7	802	14.2	32.4	204	11.8	22.3	1,410
2013	3.2	71.8	2,378	3.7	72.2	724	12.5	30.7	192	8.4	23.1	1,322
2014	4.5	73.3	2,168	4.4	74.3	686	21.7	32.9	161	11.5	23.5	1,261
2015	4.7	72.4	2,011	4.4	73.4	617	19.0	28.8	153	10.9	23.3	1,221
2016	4.6	73.4	1,846	5.1	71.1	584	23.0	23.8	126	13.4	22.4	1,153
2017	4.4	73.2	1,685	4.8	71.3	537	19.6	29.9	107	12.1	21.3	1,064
2018	3.6	72.7	1,548	4.8	66.9	516	18.2	30.3	99	13.8	20.8	971
Total	3.8	72.1	24,062	4.3	70.9	7,372	15.6	28.4	1,847	11.0	20.8	13,643

出所：JHPS/KHPS（2005-2018）より筆者作成。

注：年齢 60 歳未満の調査対象者およびその配偶者について集計。

4.3 基本集計から見る副業保有の有無と個人属性の特徴

ここでは、JHPS/KHPS を用いて、性別、正規・非正規の雇用形態および副業保有の有無に基づきサンプル分けをして、それぞれのグループの賃金、労働時間、転職率、現在の仕事の継続意思、学歴、本業の産業などの属性の特徴を確認する（表 3）⁸。

まず、本業の年間労働所得について、性別と雇用形態に基づき作成したいずれのグループにおいても、「副業禁止」のグループは、本業の年間労働所得 300 万円未満の低所得の割合が低く、本業の年間労働所得 800 万円以上の高所得の割合が高い。ただ、本業の時間当たり賃金率⁹に関しては、男性正規雇用者では、「副業をした」と「副業禁止」は同じ水準（3.2）になっており、「副業可でしなかった」グループの賃金率（2.7）は相対的に低い。女性の正規雇用者に関しては、「副業禁止」のグループの賃金率（2.4）がもっとも高く、「副業をした」と「副業可でしなかった」のグループは同水準（1.8）になっている。男性の非正規雇用者に関しては、「副業をした」グループのほうは賃金率（1.7）が高く、「副業禁止」と「副業可でしなかった」は同水準（1.6）になっている。女性の非正規雇用者は男性正規雇用者と同じく、「副業をした」と「副業禁止」は同じ水準（1.2）にな

⁸ 本業の年間労働所得、本業の賃金率、本業の週労働時間について、性別、年次別に、平均値±3×標準偏差の範囲を超えた場合、外れ値処理をした。

⁹ 本業の時間当たり賃金率は、（本業による昨年 1 年間の平均月間賃金収入＋昨年 1 年間のボーナスの 1/12）／（週労働時間×4.2）で計算している。

っており、「副業可でしなかった」グループの賃金率（1.1）が低い。基本集計では、男性正規雇用者の「副業をした」グループの賃金率は、他のグループと比べ低くない。ただ、表3には示していないが、賃金率の標準偏差は、男性正規雇用者の「副業をした」グループでは3.7で、「副業禁止」のグループでは2.8である。「副業をした」グループ内の賃金率のばらつきが大きいことがうかがえる。表3は単純集計でその他の属性要因をコントロールしていないため、副業の有無と本業の賃金率の関係について、第5.1節で計量分析を用いて考察する。

本業の週労働時間に関しては、男性の正規雇用者では「副業可でしなかった」グループ（47.9）がもっとも長く、「副業をした」グループ（46.0）がもっとも短い。男性非正規雇用者、女性の正規雇用者と非正規雇用者ではいずれのサブサンプルにおいても、「副業禁止」のグループの週労働時間がもっとも長い。

転職率に関しては、「1年前の会社・経営組織から転職した」割合を示しており、女性の非正規雇用者を除き、いずれのサブサンプルにおいても、「副業をした」グループがもっとも高く、「副業禁止」のグループがもっとも低い。一方、女性非正規雇用者では、ほかのサブサンプルと同じく「副業をした」グループの転職率がもっとも高いが、転職率は「副業禁止」のグループより「副業可でしなかった」グループのほうが低い。現職の継続意思に関しては、いずれのサブサンプルにおいても、「副業禁止」のグループの「現在の仕事を続けたい」割合がもっとも高い。

学歴に関しては、「大学・大学院卒」の高学歴の割合がもっとも高くなっているのは、正規雇用者では男女ともに「副業禁止」のグループであるが、非正規雇用者では男性は「副業禁止」、女性は「副業をした」の各グループとなっている。産業に関しては、「副業をした」と回答した者のうち、正規雇用者では男女ともに「医療・福祉」に従事する者の割合がもっとも高く、非正規雇用者では男性は「製造業」、女性は「卸売・小売業」の割合がもっとも高い。

上記のことから、正規・非正規の雇用形態によって、副業保有の有無に基づき分けたグループの賃金、労働時間、学歴などの個人属性に違いが存在することがうかがえる。また、正規雇用者に関しては、副業禁止のグループでは、単純集計では本業の時間当たり賃金率は必ずしもほかのグループより高いわけでもないが、労働時間が長いため、本業によるトータルの労働所得が比較的高い様子がうかがえる。第5節では、個人の異質性をコントロールしたパネル分析を用いて、副業の保有とその後の転職、本業の賃金率との関係について検証する。

表3 副業保有の有無別サンプルの個人属性に関する基本集計

	正規雇用者						非正規雇用者					
	男性			女性			男性			女性		
	副業をした	副業禁止	副業可 で、しな かった	副業をした	副業禁止	副業可 で、しな かった	副業をした	副業禁止	副業可 で、しな かった	副業をした	副業禁止	副業可 で、しな かった
本業の年間労働所得300万円未満	14.5%	4.4%	13.8%	50.0%	30.9%	57.7%	70.2%	57.4%	74.8%	97.4%	93.2%	98.1%
本業の年間労働所得800万円以上	23.6%	24.6%	14.2%	1.0%	4.3%	1.4%	1.8%	2.4%	0.9%	0.1%	0.0%	0.0%
本業の年間労働所得(万円)	589.9	643.0	528.3	308.6	386.4	285.2	235.9	301.3	236.4	116.7	156.3	107.7
本業の賃金率(千円)	3.2	3.2	2.7	1.8	2.4	1.8	1.7	1.6	1.6	1.2	1.2	1.1
本業の週労働時間(時間)	46.0	46.9	47.9	41.2	41.6	39.2	34.5	42.5	37.3	23.7	29.2	23.2
転職率	7.3%	2.1%	4.4%	12.9%	2.9%	6.1%	19.1%	13.4%	14.0%	11.7%	7.5%	7.3%
現職の継続意思												
現在の仕事を続けたい	68.6%	84.6%	78.5%	64.6%	80.6%	74.8%	37.7%	63.9%	50.3%	62.9%	73.8%	71.7%
現在の仕事のほかに別の仕事もしたい	13.3%	5.1%	7.1%	16.8%	4.3%	8.9%	29.7%	7.3%	11.4%	17.4%	6.5%	8.8%
ほかの仕事に変わりたい	15.8%	8.5%	12.0%	15.4%	10.3%	11.5%	30.5%	25.4%	35.2%	17.3%	15.3%	15.6%
仕事をすっかりやめてしまいたい	2.3%	1.9%	2.3%	3.2%	4.8%	4.7%	2.1%	3.3%	3.1%	2.4%	4.4%	3.8%
学歴												
高校卒	44.5%	41.5%	50.2%	47.8%	31.1%	50.0%	42.5%	57.4%	52.4%	44.5%	50.1%	53.0%
高専・短大卒	16.3%	14.0%	14.9%	28.5%	42.1%	33.9%	14.4%	18.9%	16.9%	38.5%	38.1%	34.6%
大学・大学院卒	39.1%	44.5%	34.9%	23.7%	26.8%	16.1%	43.2%	23.7%	30.7%	17.0%	11.8%	12.4%
産業												
農林水産漁業	0.8%	0.5%	1.3%	0.3%	0.3%	0.4%	2.1%	0.2%	1.7%	0.3%	0.5%	1.0%
建設業	12.2%	7.9%	19.1%	7.6%	2.0%	6.1%	9.1%	4.8%	10.3%	2.1%	1.7%	1.6%
製造業	17.3%	27.7%	23.3%	14.2%	12.0%	17.6%	16.4%	22.5%	15.8%	10.6%	11.1%	11.1%
卸売り・小売業	8.4%	10.8%	10.3%	14.9%	8.0%	12.6%	13.9%	14.8%	18.7%	24.2%	21.3%	26.6%
飲食業・宿泊業	4.6%	1.6%	2.3%	0.6%	1.0%	2.4%	4.2%	1.5%	6.3%	14.2%	3.0%	12.4%
金融・保険業	1.1%	4.6%	1.9%	10.8%	9.2%	6.4%	1.4%	4.0%	1.3%	2.1%	11.1%	2.5%
運輸業	7.9%	8.8%	10.9%	4.4%	1.4%	1.7%	11.8%	13.2%	11.1%	2.4%	2.3%	2.4%
情報サービス・通信業	6.9%	6.0%	6.5%	1.3%	3.0%	1.9%	5.9%	9.4%	5.6%	1.5%	2.0%	1.9%
医療・福祉	18.9%	4.8%	4.6%	29.7%	33.1%	30.2%	4.2%	6.1%	4.1%	18.0%	23.9%	18.0%
教育・学習支援業	8.9%	4.5%	2.3%	5.4%	12.6%	3.3%	12.5%	1.0%	5.3%	9.9%	7.6%	6.1%
その他サービス業	9.2%	8.7%	13.0%	9.5%	8.9%	12.3%	15.0%	15.9%	18.1%	8.7%	8.3%	12.3%
公務	1.8%	10.4%	0.7%	0.6%	6.9%	1.4%	2.4%	4.0%	0.8%	4.4%	4.9%	2.3%
その他	2.0%	3.7%	4.0%	0.6%	1.5%	3.8%	1.0%	2.5%	1.0%	1.4%	2.2%	1.8%

出所：JHPS/KHPS（2005-2018）より筆者作成。

注：1）KHPS2005-2018、JHPS2012-2018の年齢60歳未満の調査対象者およびその配偶者について集計。

2）％は、各項目が雇用形態×性別×副業保有の有無のそれぞれのグループに占める割合を示している。本業の年間労働所得、本業の賃金率、本業の週労働時間について、各グループの平均値を示している。

4.4 分析用のサンプルの限定

第5節の実証分析では、利用するサンプルを、60歳未満の調査対象者およびその配偶者で、経営者でない雇用者かつ非農業従事者、官公庁に勤めていない者に限定した。その理由は以下となる。年齢60歳以上では、定年の影響もあり、副業に求めるものや副業が仕事や生活に与える影響はそれ以下の年齢層と比べ、異なる可能性がある。自営業者は、雇用者と比べ、働く実態が異なり、労働時間の制約などもないことから分析から除外した。雇用者のうちの経営者は雇用主に近い立場になっている特殊なグループのため、分析から除外した。官公庁に勤めている者は一部特殊な仕事内容を除き、ほとんどが副業禁止であるため、分析から除外した。農業従事者の就業はそもそも季節性があり、副業収入も含めて生計を立てることが常態になっている傾向があるため、分析から除外した。

5. 実証分析

本節では、JHPS/KHPS の個票データを用いて、誰が副業をしているのかを確認した後、副業の保有と転職、本業の賃金の関係について考察する。分析では、正規・非正規の雇用形態と性別に基づきサブサンプルを分けた。さらに、副業可と副業禁止の労働者には、そもそも違いが存在するため、頑健性のチェックも兼ねて、副業可¹⁰のサンプルに限定した推定も行った。副業の保有と転職の分析では、パネルプロビット変量効果モデルを用いる。副業経験と本業の賃金率の関係についての分析では、OLS モデルとパネル固定効果モデルの両方を利用し、その結果を比較する。個人の能力が副業保有の意思決定に影響を与える場合、例えば、能力の高低によって副業の就業機会に差が存在する場合、OLS モデルで観察された副業経験が与える本業の賃金率への影響は、個人の能力の違いを反映することになる。それに対処するため、パネル固定効果モデルを用いて、個人の異質性をコントロールする。

副業の保有に関しては、副業可の企業に勤めるかどうかという選択と副業可の企業に勤めている場合に副業を保有するかどうかの選択があると考えられる。副業可のサンプルを用いた分析は、副業が許可されている状態で、副業の保有を選択する個人の属性の特徴や個人の副業保有の有無に関する過去の選択によって、その後の転職と本業の賃金率にどのような違いがあるかを考察している。それに対して、全サンプルを用いた分析は、勤める企業の副業保有に関する規定と関係なく、副業を保有する者とそうでない者の個人属性やその後の転職と賃金率の変化の平均的トレンドの違いを考察することになる。

5.1 誰が副業をしているのか

計量経済モデルの設定

誰が副業をしているのかの分析では、パネルプロビット変量効果モデルを用いて、式(1)に基づき推定する。先行研究に沿って、本業の賃金と労働時間に着目して分析を行う。さらに、日本の職場の特徴として、ジョブローテーションがあり、同じ職場で職種が変わる可能性があり、分析では、職業ではなく、産業に注目する。

$$M_{it}^* = \alpha_i + \gamma_t + \beta_1 y_{it} + \beta_2 h_{it} + \beta_3 S_{it} + \beta_4 W_{it} + \beta_5 exp_{it} + \beta_6 exp_{it}^2 + \beta_7 indu_{it} + \beta_8 Scale_{it} + X'_{it} \lambda + \epsilon_{it} \quad (1)$$

$$M_{it} = \begin{cases} 1, & (M_{it}^* > 0: \text{副業をした}) \\ 0, & (M_{it}^* \leq 0: \text{副業をしなかった}) \end{cases}$$

¹⁰ 分析では、「副業をした」、「副業は許されているが、していない」と選択したサンプルを「副業可」として認識した。

副業保有の有無を M_{it}^* で表す。ここで i は個人、 t は年を指す。個人 i が t 期に副業をした場合には、 $M_{it} = 1$ 、そうでない場合は0となる。 α_i は個人の変量効果、 γ_t は時間効果を指す。 y_{it} は個人 i の t 期における本業の対数賃金率、 h_{it} は本業の週労働時間、 S_{it} は勤務時間制度¹¹、 W_{it} は現職の継続意欲¹²、 exp_{it} と exp_{it}^2 は勤続年数と勤続年数の自乗値、 $indu_{it}$ は産業、 $Scale_{it}$ は企業規模を示す。本業の週労働時間と勤務時間制度は、労働者の副業の保有の有無に関する意思決定を行う際の時間制約や働き方の柔軟性を表しており、現職の継続意欲は、副業の保有の有無の意思決定に影響を与える心理的要因をコントロールすることになる。 X_{it} は時間を通じて変化し、副業の有無に影響を与える変数列ベクトルを指す。

['] は転置を表す。分析では、分析対象者の学歴、年齢階級、配偶者の有無、配偶者正規雇用、6歳未満子どもの有無、22歳以下で就学前と就学中の子どもの数、親との同居の有無、持ち家の有無、居住地の市郡規模などを X_{it} として用いる。 ϵ_{it} は誤差項となる。

推定結果

付表1は分析に利用したサンプルの基本統計量、表4は推定結果を示している。表3が示す結果と同じく、付表1からも、非正規雇用者と比べ、正規雇用者の副業者比率や副業可の比率が低く、賃金率が高く、週労働時間が長いことがうかがえる。また、全体と比べ、副業可のグループの賃金率が低い。

表4の推定では、被説明変数の副業の有無については、「昨年1年間に副業をした」場合は1、そうでない場合は0となる。分析では、正規雇用者と非正規雇用者の副業保有の違いの有無を確認するため、まず性別に分けて、全サンプルを用いて推定を行った。表4の推定結果から以下のことが確認できた。全体のサンプルを用いた推定では、正規雇用者と比べ、非正規雇用者は副業保有の確率が高い。ただし、副業可のグループに限定すると、両者の差が確認できなかった。本業の賃金率や週労働時間、産業などをコントロールして確認できた雇用形態による副業保有確率の差は、主に雇用形態による副業が許可されている割合の差を示していると考えられる。また、男性では、雇用形態と関係なく、本業の賃金率が高く、週労働時間が長い者は、副業を持つ確率は有意に低くなる。全体サンプルと副業可のサンプルを用いた推定のいずれも同じことが確認されてい

¹¹ 勤務時間制度について、JHPS/KHPSでは、2008年から調査している。具体的には、「あなたの働き方（勤務時間制度）で一番近いものはどれですか」との質問に対して、「通常の勤務時間制度」、「フレックスタイム制」、「変形労働時間制」、「裁量労働・みなし労働時間制」、「時間管理なし」の4つの選択肢が設けられている。

¹² 現職の継続意欲について、JHPS/KHPSでは、2007年から調査している。具体的には、「あなたは、今現在なさっている仕事を今後も続けますか」という質問に対して、「この仕事を続けたい」、「この仕事のほかに別の仕事もしたい」、「ほかの仕事に変わりたい」、「仕事をすっかりやめてしまいたい」の4つの選択肢が設けられている。

る。女性では、正規雇用者に関して、全体のサンプルを用いた分析では、本業における賃金率が低く、労働時間が短い場合、副業を持つ傾向にあることが確認されたが、副業が許可されている者に限定すると、本業の賃金率と週労働時間と副業保有確率との関係性が確認できなかった。女性の非正規雇用者に関しては、全体のサンプルを用いた場合、週労働時間と副業保有との負の相関関係が確認された。

勤務時間制度について、「通常の勤務時間制度」で働いている者と比べ、男性では、「裁量労働・みなし労働時間制」で働く正規雇用者と「フレックスタイム制」で働く非正規雇用者の副業保有の確率が高いことが確認された。現職の継続意欲について、「現在の仕事を続けたい」者と比べ、「現在の仕事の他に別の仕事もしたい」者や「他の仕事に変わりたい」者は副業保有の確率が高い。

その他の属性情報と副業の保有との関係を見ると、男性の正規雇用者では、飲食業・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業に携わっている場合、副業保有の確率が有意に高くなる¹³。学歴による違いについて、男性では、雇用形態と関係なく、学歴による差が観察されなかったが、女性では、非正規雇用者の場合、高校卒と比べ、高専・短大卒以上の副業保有の確率が有意に高まる。これに関して、推測では、非正規雇用者の中で、高学歴のほうが労働市場における就業機会が多く、また仕事に関する情報アクセスが優れている可能性がある。そのほかの属性による特徴として、男女ともに、正規雇用者の場合、年齢階級が高い層ほど副業保有確率が高い。婚姻状態について、男性では、有配偶の場合、副業保有の確率が有意に高まるが、女性では、有配偶の場合、副業保有の確率が有意に低くなる。配偶者正規雇用について、男性の非正規雇用者に関して、配偶者が正規雇用者の場合、副業保有の確率が有意に低くなる。女性の非正規雇用者に関して、配偶者正規雇用と副業保有の確率との関係性が確認できなかった。正規雇用者に関して、男女ともに、全体サンプルを用いた分析では、配偶者が正規雇用者の場合、副業保有の確率が有意に低くなるが、副業可のサンプルに限定した分析では、配偶者正規雇用と副業保有の確率の関係性が確認できなかった。非正規雇用者の女性は、子どもの数が多い場合、副業保有の確率が有意に高まるが、6歳未満の子どものを持つ場合、副業保有の確率が有意に低くなる。6歳未満子どもの有無や子どもの数と男性の副業保有確率との関係が確認できなかった。

¹³ 紙幅の関係で、表4の推定結果では、産業の部分の推定結果を非掲載にした。

表4 推定結果：誰が副業をしているのか？ (Random-effects probit regression)

被説明変数：1=昨年1年間に副業をした	全サンプル				正規雇用者				非正規雇用者			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	全体	副業可	全体	副業可	全体	副業可	全体	副業可	全体	副業可	全体	副業可
	(A1)	(A2)	(A3)	(A4)	(A5)	(A6)	(A7)	(A8)	(A9)	(A10)	(A11)	(A12)
	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値
非正規雇用者	0.527*** (0.169)	-0.121 (0.189)	0.530*** (0.122)	0.110 (0.135)								
本業の対数賃金率	-0.521*** (0.119)	-0.430*** (0.137)	-0.220** (0.0885)	0.0284 (0.0969)	-0.423*** (0.156)	-0.377** (0.188)	-0.685*** (0.216)	-0.0897 (0.260)	-0.470** (0.211)	-0.498** (0.233)	-0.0705 (0.103)	0.0387 (0.112)
本業の週労働時間	-0.0203*** (0.00432)	-0.0186*** (0.00502)	-0.00792*** (0.00307)	-0.000356 (0.00338)	-0.0168*** (0.00589)	-0.0169** (0.00715)	-0.0230** (0.00925)	-0.00624 (0.0114)	-0.0185** (0.00799)	-0.0169** (0.00829)	-0.00603* (0.00340)	-0.000890 (0.00364)
勤務時間制度：通常の勤務時間制度 (ref.)												
フレックスタイム制	0.0702 (0.196)	0.137 (0.231)	-0.00439 (0.104)	-0.0332 (0.112)	0.0402 (0.231)	0.0576 (0.284)	-0.213 (0.439)	-0.355 (0.540)	0.662* (0.360)	0.676* (0.383)	0.0360 (0.110)	-0.00560 (0.115)
変形労働時間制	0.0137 (0.151)	0.111 (0.198)	0.0448 (0.0800)	0.0286 (0.0857)	0.00929 (0.170)	0.158 (0.230)	-0.0714 (0.235)	0.0113 (0.341)	0.182 (0.304)	0.124 (0.328)	0.0768 (0.0872)	0.0528 (0.0897)
裁量労働・みなし労働時間制	0.640** (0.250)	0.570* (0.322)	0.357 (0.220)	0.167 (0.242)	0.650** (0.258)	0.525 (0.345)	0.587 (0.374)	0.377 (0.612)	1.455 (1.317)	1.941* (1.161)	0.216 (0.271)	0.0855 (0.274)
時間管理なし	0.173 (0.167)	0.130 (0.201)	0.240 (0.273)	0.189 (0.273)	0.193 (0.166)	0.152 (0.205)	0.355 (0.537)	0.427 (0.583)	0.219 (0.749)	0.103 (0.708)	0.174 (0.284)	0.113 (0.296)
現職の継続意欲：現在の仕事を続けたい(ref.)												
現在の仕事の他に別の仕事もしたい	0.443*** (0.115)	0.468*** (0.139)	0.351*** (0.0924)	0.324*** (0.0984)	0.387*** (0.134)	0.380** (0.169)	0.362 (0.260)	0.332 (0.315)	0.961*** (0.297)	0.918*** (0.302)	0.336*** (0.102)	0.318*** (0.106)
他の仕事に変わりたい	0.243** (0.111)	0.206 (0.141)	0.164** (0.0794)	0.158* (0.0874)	0.273** (0.131)	0.257 (0.174)	0.177 (0.189)	0.470* (0.245)	0.370 (0.239)	0.312 (0.250)	0.147 (0.0891)	0.132 (0.0940)
仕事をすっきり辞めてしまいたい	0.348 (0.266)	0.304 (0.350)	-0.0963 (0.170)	0.0345 (0.182)	0.108 (0.299)	-0.0585 (0.405)	0.179 (0.327)	0.610 (0.688)	1.306* (0.759)	1.436* (0.752)	-0.166 (0.211)	-0.0305 (0.215)
有配偶	0.291 (0.188)	0.431* (0.224)	-0.708*** (0.152)	-0.912*** (0.164)	0.496** (0.235)	0.708** (0.292)	-0.207 (0.394)	-0.906* (0.528)	0.161 (0.364)	0.0304 (0.372)	-0.853*** (0.166)	-0.950*** (0.178)
配偶者正規雇用	-0.366*** (0.123)	-0.326** (0.146)	-0.129 (0.0955)	-0.137 (0.103)	-0.306** (0.130)	-0.235 (0.159)	-0.689** (0.342)	-0.554 (0.450)	-1.024** (0.469)	-1.058** (0.454)	-0.129 (0.106)	-0.123 (0.111)
6歳未満子どもあり	0.0923 (0.145)	0.0915 (0.200)	-0.252 (0.153)	-0.210 (0.162)	0.00577 (0.157)	-0.0663 (0.223)	0.113 (0.352)	0.598 (0.545)	0.388 (0.484)	0.605 (0.507)	-0.315* (0.170)	-0.337* (0.174)
22歳以下で就学前と就学中の子どもの数	-0.0733 (0.0571)	-0.0989 (0.0726)	0.143*** (0.0442)	0.155*** (0.0483)	-0.0615 (0.0608)	-0.120 (0.0792)	-0.0739 (0.126)	-0.163 (0.175)	-0.0460 (0.173)	0.0491 (0.208)	0.185*** (0.0502)	0.200*** (0.0527)
学歴：高校卒 (ref.)												
高専・短大卒	-0.0433 (0.200)	0.0554 (0.237)	0.150 (0.107)	0.251** (0.113)	-0.0924 (0.211)	-0.0212 (0.255)	-0.191 (0.264)	0.0280 (0.334)	-0.0718 (0.469)	-0.113 (0.503)	0.301** (0.118)	0.322*** (0.121)
大学・大学院卒	-0.0709 (0.166)	0.0367 (0.201)	0.340** (0.153)	0.436*** (0.168)	-0.147 (0.181)	-0.0888 (0.229)	0.190 (0.338)	0.554 (0.460)	0.460 (0.402)	0.610 (0.418)	0.461*** (0.176)	0.432** (0.184)
年齢階級：29歳以下 (ref.)												
30～39歳	0.445 (0.273)	0.631* (0.359)	0.100 (0.225)	-0.0419 (0.268)	0.489* (0.277)	0.735** (0.368)	0.599 (0.438)	0.659 (0.514)	0.527 (0.710)	0.661 (0.727)	-0.0883 (0.296)	-0.168 (0.316)
40～49歳	0.649** (0.326)	0.781* (0.426)	0.401 (0.248)	0.178 (0.284)	0.685** (0.332)	0.897** (0.456)	1.565*** (0.591)	1.613** (0.715)	1.100 (0.871)	0.822 (0.891)	0.102 (0.311)	-0.0141 (0.328)
50～59歳	0.979*** (0.380)	1.163** (0.486)	0.476* (0.264)	0.206 (0.298)	1.032*** (0.396)	1.276** (0.529)	1.804*** (0.629)	1.661** (0.750)	1.155 (0.931)	0.657 (0.962)	0.154 (0.323)	0.0217 (0.340)
持ち家	-0.192 (0.133)	-0.191 (0.160)	-0.154 (0.113)	-0.190 (0.118)	-0.127 (0.147)	-0.0744 (0.179)	-0.174 (0.300)	-0.408 (0.325)	-0.319 (0.339)	-0.189 (0.339)	-0.185 (0.125)	-0.201 (0.128)
親同居	-0.0788 (0.132)	-0.161 (0.161)	-0.0189 (0.104)	-0.0641 (0.110)	-0.101 (0.151)	-0.173 (0.186)	0.0817 (0.202)	-0.0668 (0.260)	-0.112 (0.332)	-0.163 (0.342)	-0.0360 (0.119)	-0.0419 (0.122)
市郡規模：町村 (ref.)												
政令指定都市	-0.00836 (0.239)	-0.319 (0.287)	0.0723 (0.186)	-0.0649 (0.204)	-0.0956 (0.255)	-0.382 (0.318)	0.478 (0.401)	0.0504 (0.517)	0.535 (0.589)	0.0400 (0.607)	-0.0359 (0.213)	-0.134 (0.224)
その他の市	0.0168 (0.220)	-0.0177 (0.264)	-0.0610 (0.174)	-0.141 (0.193)	0.00634 (0.232)	-0.0376 (0.287)	0.330 (0.370)	0.208 (0.461)	0.527 (0.572)	0.180 (0.582)	-0.130 (0.202)	-0.197 (0.213)
定数項	-2.873*** (0.548)	-2.846*** (0.672)	-3.147*** (0.432)	-2.539*** (0.463)	-2.446*** (0.603)	-2.363*** (0.771)	-3.429*** (1.093)	-3.345*** (1.270)	-4.276*** (1.448)	-3.597*** (1.431)	-2.452*** (0.480)	-2.253*** (0.492)
Wald chi2	209.960	148.320	219.000	161.470	145.310	118.750	107.430	56.390	80.870	65.730	160.120	145.310
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.164	0.002	0.045	0.000	0.000
Observations	14,349	4,622	13,603	8,769	13,259	3,829	4,170	1,306	1,090	793	9,342	7,422
Number of id	2,775	1,453	2,945	2,338	2,601	1,262	1,080	535	393	315	2,222	1,995

出所：JHPS/KHPS(2008-2018)より筆者推定。

注：1) すべての推定では、勤続年数、勤続年数の自乗値、産業、企業規模、年次をコントロールしている。

2) 括弧には、クラスタロバスト標準誤差を示す。

3) *, **, ***は、有意水準 10%、5%、1%を表す。

5.2 副業経験と転職の関係

本節では、副業経験と転職の関係について考察する。具体的には、1) 前期の副業経験

と転職の関係、2) 過去2期の副業経験のパターンと転職の関係、について分析を行う¹⁴。起業や転職の準備のための副業保有の場合、新しいスキルの取得や人的資本の蓄積につながることを意識して副業を選択する傾向があると考えられる。この場合の副業経験は、人的資本の蓄積に繋がり、転職や本業の賃金上昇につながる可能性がある。一方、単純な金銭的動機とリスクヘッジのための副業の保有は、本業と副業の仕事内容に差が少なく、副業経験から人的資本の蓄積と転職や本業の賃金上昇につながる事が難しいと推測する。実際に、このような状況が発生しているかを検証するため、連続2期の副業保有を副業の常態化として考え、過去2期の副業経験のパターンと転職の関係について考察する。

前期の副業経験と転職の関係を考察する際には、前期の副業経験の有無を分析に利用するが、過去2期の副業経験のパターンと転職の関係を分析する際には、過去2期の副業の有無の情報を用いて、「新規副業」、「継続副業」、「その他」の3つのグループに分けて、その後の転職確率の差を確認する。「新規副業」は、2期前に副業をせず、前期に副業をした場合、「継続副業」とは過去2期ともに副業をした場合、と定義する。過去2期の副業経験をパターン化し、それを用いて起業や転職の準備のための副業か、金銭的動機による常態的副業かを判断する場合、分類されたグループに、ミックスのケースが存在する可能性があることは否めない。ただ、「新規副業」の場合は、起業や転職の準備のための副業保有のケースが多く、「継続副業」の場合、副業保有は常態であり、転職や人的資本の蓄積に繋がりにくいケースが多く含まれている可能性が高いと考える。推定では、副業の意思決定の分析と同じく、パネルプロビット変量効果を用いる。転職の有無について、JHPS/KHPSにおける「あなたは1年前と同じ仕事に就いていますか」との質問を利用する。「1年前の会社・経営組織から転職した」と回答した場合に、「転職した」と認識する。また、今期の転職の意思決定は前期の状態によって決定されるため、学歴と年齢を除き、ほとんどの説明変数は前期の情報を利用する。

5.2.1 前期の副業経験と転職の関係

計量経済モデルの設定

前期の副業経験と転職の関係について、式(2)を用いて、考察する。

$$T_{it}^* = \alpha_i + \gamma_t + \beta_1 M_{it-1} + \beta_2 P_{it-1} + \beta_3 W_{it-1} + X'_{it-1} \lambda + \epsilon_{it} \quad (2)$$

$$T_{it} = \begin{cases} 1, & (T_{it}^* > 0: \text{転職した}) \\ 0, & (T_{it}^* \leq 0: \text{転職しなかった}) \end{cases}$$

¹⁴ 本稿では、「前期」は前年、「2期前」とは前々年を指す。

個人 i が t 期における転職の有無 T_{it}^* は、個人の変量効果 α_i 、時間効果 γ_t 、 $t-1$ 期における副業保有の有無 M_{it-1} 、副業許可の有無 P_{it-1} 、現職の継続意欲 W_{it-1} 、時間を通じて変化し、転職の意思決定に影響を与える変数列ベクトル X_{it-1} を用いて推定する。 ϵ_{it} は誤差項となる。現職の継続意欲を通じて、転職の意欲をコントロールし、副業経験による転職への影響をより明白に考察することができる。分析では、本業の対数賃金率 [前期]、本業の週労働時間 [前期]、勤続年数 [前期] と勤続年数の自乗値 [前期]、産業 [前期]、企業規模 [前期]、学歴、年齢階級、配偶者の有無 [前期]、配偶者正規雇用 [前期]、6歳未満子どもの有無 [前期]、22歳以下で就学前と就学中の子どもの数 [前期]、親との同居の有無 [前期]、持ち家の有無 [前期]、居住地の市郡規模 [前期] を X_{it-1} として用いる。

推定結果

付表2は推定に利用したサンプルの基本統計量、表5は推定結果を示している。付表2から、「転職をした」割合は、正規雇用者と比べ非正規雇用者が高く、全体と比べて副業可のグループが高いことが確認できる。表5の推定結果から以下のことが確認できた。男性の正規雇用者と女性の非正規雇用者に関しては、前期の副業経験は、転職確率を有意に高める。全体と副業可のサンプルを利用した推定のいずれも同じことが確認されている。男性の非正規雇用者と女性の正規雇用者に関しては、副業経験による転職確率の有意な差が確認できなかった。また、正規雇用者に関しては、男女ともに、副業可の企業に勤めている場合は、転職確率が有意に高い。

現職の継続意欲による差については、性別と雇用形態を問わず、「現在の仕事を続けたい」者と比べ、「ほかの仕事に変わりたい」者は、転職確率が高い。女性では、雇用形態を問わず、「現在の仕事の他に別の仕事もしたい」者は、転職確率が高い。第5.1節での副業保有確率の分析では、女性の正規雇用者に関して、「現在の仕事を続けたい」者と「現在の仕事の他に別の仕事もしたい」者の副業保有確率に関する差は観察できなかった。この分析結果を合わせて考えると、女性の正規雇用者で、「現在の仕事の他に別の仕事もしたい」者は、副業の保有より転職を選んでいる傾向があることが伺える。男性の正規雇用者に関して、全体サンプルを用いた推定では、「現在の仕事を続けたい」者と比べ、「現在の仕事の他に別の仕事もしたい」者は転職確率が高いことが確認されているが、副業可の企業に勤める者に限定すると、2つのグループの転職確率に関する差は観察できなかった。第5.1節の分析結果と合わせて考えると、「現在の仕事の他に別の仕事もしたい」男性の正規雇用者は、副業の許可が得られている場合、転職より副業をするを選択する傾向があることが伺える。

表 5 推定結果：前期の副業経験と転職の関係（Random-effects probit regression）

	前期正規雇用者				前期非正規雇用者			
	男性		女性		男性		女性	
	全体 (B1)	副業可 (B2)	全体 (B3)	副業可 (B4)	全体 (B5)	副業可 (B6)	全体 (B7)	副業可 (B8)
被説明変数：1=1年前の会社・経営組織から転職した副業をした [前期]	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値
副業可 [前期]	0.327** (0.135)	0.311** (0.135)	0.220 (0.198)	0.154 (0.221)	0.265 (0.209)	0.230 (0.222)	0.215*** (0.0763)	0.196** (0.0765)
本業の対数賃金率 [前期]	0.127* (0.0719)		0.278** (0.111)		-0.0835 (0.174)		0.0877 (0.0684)	
本業の週労働時間 [前期]	-0.373*** (0.0855)	-0.395*** (0.119)	-0.623*** (0.119)	-0.685*** (0.184)	0.0152 (0.163)	-0.0737 (0.211)	-0.172** (0.0717)	-0.225*** (0.0813)
本業の週労働時間 [前期]	-0.0123*** (0.00322)	-0.0124*** (0.00469)	-0.0178*** (0.00530)	-0.0161* (0.00827)	0.00806 (0.00582)	0.00969 (0.00681)	-0.00261 (0.00218)	-0.000451 (0.00235)
現職の継続意欲：現在の仕事を続けたい [前期] (ref.)								
現在の仕事の他に別の仕事もしたい [前期]	0.254** (0.105)	-0.0903 (0.153)	0.534*** (0.178)	0.656** (0.256)	0.202 (0.256)	0.274 (0.299)	0.412*** (0.0740)	0.420*** (0.0815)
他の仕事に変わりたい [前期]	0.954*** (0.0796)	0.835*** (0.118)	1.118*** (0.135)	1.284*** (0.267)	0.675*** (0.168)	0.765*** (0.231)	0.937*** (0.0583)	0.932*** (0.0644)
仕事をすっかり辞めてしまいたい [前期]	0.489*** (0.181)	0.536** (0.240)	0.653*** (0.186)	0.505 (0.314)	0.533 (0.450)	0.902* (0.527)	0.607*** (0.114)	0.684*** (0.126)
Wald chi2	300.600	130.720	187.750	79.130	60.180	60.580	428.280	355.64
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.001	0.078	0.060	0.000	0.000
Observations	12,502	3,645	3,885	1,228	1,002	732	8,745	6,955
Number of id	2,494	1,217	1,038	513	372	299	2,129	1,891

出所：JHPS/KHPS(2008-2018)より筆者推定。

注：1) すべての推定では、産業 [前期]、企業規模 [前期]、学歴、年齢階級、配偶者の有無 [前期]、配偶者正規雇用 [前期]、6歳未満子どもの有無 [前期]、22歳以下で就学前と就学中の子どもの数 [前期]、親との同居の有無 [前期]、持ち家の有無 [前期]、市郡規模 [前期]、年次をコントロールしている。

2) 括弧には、クラスターバスト標準誤差を示す。

3) *、**、***は、有意水準 10%、5%、1%を表す。

5.2.2 過去2期の副業経験のパターンと転職の関係

計量経済モデルの設定

過去2期の副業経験のパターンと転職の関係について、式(3)を用いて考察する。

$$T_{it}^* = \alpha_i + \gamma_t + \beta_1 MN_{it-1} + \beta_2 MC_{it-1} + \beta_3 P_{it-1} + \beta_4 P_{it-2} + \beta_5 PC_{it-1} + \beta_6 W_{it-1} + X'_{it-1} \lambda + \epsilon_{it} \quad (3)$$

$$T_{it} = \begin{cases} 1, & (T_{it}^* > 0: \text{転職した}) \\ 0, & (T_{it}^* \leq 0: \text{転職しなかった}) \end{cases}$$

ここでは、 MN_{it-1} は、個人*i*が*t*-2期（2期前）には副業をせず、*t*-1期（前期）には副業をした「新規副業」を表す。 MC_{it-1} は個人*i*が*t*-2期と*t*-1期の2期ともに副業をした「継続副業」を表す。 P_{it-1} は*t*-1期、 P_{it-2} は*t*-2期に副業可で、 PC_{it-1} は*t*-2期と*t*-1期の2期ともに副業可の企業に勤めていることを表す。 W_{it-1} は、*t*-1期の現職の継続意欲であり、 X_{it-1} は時間を通じて変化し、転職の意思決定に影響を与える変数列ベクトルを表す。 ϵ_{it} は誤差項となる。

推定結果

表6は、過去2期の副業経験のパターンと転職の関係の分析結果を示している。男性の正規雇用者に関して、2期前に副業をせず、前期に副業をした「新規副業」の場合、レファレンスグループの過去2期に副業をしなかった者や2期前に副業をしたが、前期にしなかった者と比べ、転職確率が有意に高い。しかし、過去2期ともに副業をした「継続副業」は、レファレンスグループとの有意な差が観察できなかった。前述したように、2期連続の副業保有は、単純な金銭的動機とリスクヘッジのためによるものや、副業の保有が常態化になっている可能性がある。表6の分析結果は、このような副業保有は、男性の正規雇用者のその後の転職確率の上昇につながらないことを示唆している。女性の非正規雇用者に関して、2期連続の副業保有は有意にその後の転職確率を高めることが確認された。

表6 推定結果：過去2期の副業経験のパターンと転職の関係
(Random-effects probit regression)

	前期正規雇用者		前期非正規雇用者	
	男性 (C1)	女性 (C2)	男性 (C3)	女性 (C4)
被説明変数：1=1年前の会社・経営組織から転職した	係数値	係数値	係数値	係数値
新規副業 [2期前に副業をせず、前期に副業をした]	0.497*** (0.177)	0.0710 (0.317)	-0.157 (0.357)	0.118 (0.119)
継続副業 [過去2期ともに副業をした]	0.0428 (0.200)	0.368 (0.288)	0.372 (0.260)	0.268** (0.105)
副業可 [前期]	0.127 (0.111)	0.382** (0.175)	0.182 (0.315)	0.140 (0.127)
副業可 [2期前]	0.115 (0.114)	0.178 (0.160)	0.338 (0.305)	0.244* (0.128)
2期連続副業可	-0.00427 (0.160)	-0.254 (0.252)	-0.358 (0.400)	-0.131 (0.167)
現職の継続意欲：現在の仕事を続けたい [前期] (ref.)				
現在の仕事の他に別の仕事もしたい [前期]	0.246** (0.114)	0.442** (0.198)	0.128 (0.296)	0.455*** (0.0816)
他の仕事に変わりたい [前期]	0.908*** (0.0873)	1.062*** (0.142)	0.771*** (0.197)	1.037*** (0.0660)
仕事をすっかり辞めてしまいたい [前期]	0.358* (0.210)	0.707*** (0.195)	0.749 (0.501)	0.654*** (0.127)
Wald chi2	267.530	187.970	57.700	386.220
Prob > chi2	0.000	0.000	0.185	0.000
Observations	11,075	3,397	851	7,495
Number of id	2,281	920	315	1,887

出所：JHPS/KHPS(2009-2018)より筆者推定。

注：1) すべての推定では、本業の対数賃金率 [前期]、本業の週労働時間 [前期]、産業 [前期]、企業規模 [前期]、学歴、年齢階級、配偶者の有無 [前期]、配偶者正規雇用 [前期]、6歳未満子どもの有無 [前期]、22歳以下で就学前と就学中の子どもの数 [前期]、親との同居の有無 [前期]、持ち家の有無 [前期]、市郡規模 [前期]、年次をコントロールしている。

2) 括弧には、クラスタロバスト標準誤差を示す。

3) *、**、***は、有意水準 10%、5%、1%を表す。

5.3 副業経験と本業の賃金の関係

本節では、1) 副業経験と本業の賃金の関係、2) 転職した場合の副業経験と賃金との関係、について分析を行う。また、1) の分析では、第 5.2 節の分析と同じく、前期と過去 2 期の副業経験のパターンに分けて考察する。第 5.2 節で述べたように、起業や転職の準備のための副業保有の場合、新しいスキルの取得や人的資本の蓄積につながることを意識して副業を選択する傾向があると考えられる。この場合の副業経験は、人的資本の蓄積に繋がり、本業の賃金上昇につながる可能性がある。一方、単純な金銭的動機とリスクヘッジのための副業の保有は、本業と副業の仕事内容に差が少なく、副業経験から人的資本の蓄積と本業の賃金上昇につながる事が難しいと推測する。前期の副業経験と過去 2 期の副業経験のパターンとその後の本業の賃金率の関係を考察することで、実際にこのような状況が起きているかを確認する。

分析に入る前に、副業経験が本業の賃金上昇につながるメカニズムについて考える。まず、副業が本業の賃金を高める理由については、副業を人的資本の蓄積につながる職業訓練と考える場合、副業経験による人的資本の蓄積は、労働者の生産性を向上させ、それが賃金の上昇につながる可能性があるとして理論的に考えられる。ただ、本業先による依頼でもないため、職業訓練としての副業経験は自己啓発に分類される。本業先が副業経験を評価するかどうか、またどのように評価するかが、副業経験の賃金への効果に影響を与える。本業先の賃金体系が完全に能力とリンクしている場合、副業経験による労働者の生産性の上昇は本業の賃金上昇につながることになるが、そうでない場合、副業経験が本業の賃金上昇につながらない可能性が高い。また、副業経験による生産性の上昇を本業先で正しくスクリーニングできないことも考えられる。その場合、副業経験による本業の賃金の上昇も観察されないことになる。ただ、これにより、労働者が不満を感じ、転職した場合、新しい勤務先で新しく評価してもらうことになるので、転職を通じて副業経験が生産性への正の効果を賃金に反映することが期待できると考えられる。実際にそのようになっているか、本節の 3 つ目の分析で確かめる。

また、自己啓発が及ぼす賃金への効果について、先行研究が蓄積されており、以下のことが確認されている。自ら行った自己啓発はその種類によって賃金に及ぼす影響が異なる。賃金に効果が出るとしても、3 期後、4 期後になっている (小林・佐藤 2013, 吉田 2004)。自己啓発が及ぼす賃金への効果の度合いについては、現在の業務に関連する実務的な自己啓発は賃金への上昇効果が大きく、そうでない単なるスクリーニングなどは賃金への上昇効果が小さい (Kodama et al., 2018)。副業経験の 3 期後、4 期後の効果を分析する場合、サンプルセレクションによって特殊なサンプルに限定してしまう可能性があり、

また、サンプルサイズが小さくなるため、本節の分析では、過去2期の副業経験と今期の本業の賃金率の関係について考察することにした。

5.3.1 前期副業経験と本業の賃金の関係

本節では、前期の副業経験と本業の賃金率の関係についてパネル固定効果モデルと最小自乗法（OLS）を利用して推定し、その結果を比較する。

計量経済モデルの設定

式（4）を用いて、パネル固定効果モデルでの推定を行う。

$$y_{it} = \alpha_i + \gamma_t + \beta_1 M_{it-1} + \beta_2 P_{it-1} + \beta_3 exp_{it} + \beta_4 exp_{it}^2 + \beta_5 Indu_{it} + \beta_6 Occu_{it} + \beta_7 Scale_{it} + X'_{it} \lambda + \epsilon_{it} \quad (4)$$

ここでは、本業の対数賃金率 y_{it} は、個人の固定効果 α_i 、時間効果 γ_t 、 $t-1$ 期における副業保有の有無 M_{it-1} 、副業許可の有無 P_{it-1} 、 t 期における個人 i の勤続年数 exp_{it} と勤続年数の自乗値 exp_{it}^2 、産業 $Indu_{it}$ 、職業 $Occu_{it}$ 、企業規模 $Scale_{it}$ 、時間を通じて変化し、賃金に影響を与える変数列ベクトル X_{it} を用いて推定する。 ϵ_{it} は誤差項となる。

推定結果

付表3は推定に用いたサンプルの基本統計量、表7は推定結果を示している。付表3では、注目変数の本業の対数賃金率について、男女ともに正規雇用者の賃金率は非正規雇用者より高く、また、同じ雇用形態でも、全体の平均的な賃金率は、副業可のグループより高い傾向がある。

前期の副業経験と今期の本業の賃金率との関係については、表7で、それぞれOLSモデルと固定効果モデルで推定した結果を示している。それを見ると、男性の正規雇用者に関して、全体のサンプルを用いてOLSで推定した場合（D1）、前期の副業経験は今期の本業の賃金率に1%有意水準でプラスの効果が観察され、副業可の場合は賃金率が有意に低い。ただ、パネル固定効果モデルを用いて個人の異質性をコントロールした場合（D2）、前期副業経験と副業可ダミーのいずれも有意性がなかった。F検定の結果では、プーリングしたOLSモデルよりパネル固定効果モデルのほうが支持されているので、パネル固定効果モデルの推定結果を採用することになる¹⁵。このことは、OLSで観察された副業経験と副業可による賃金率の違いは、観察されなかった個人の異質性によるもの

¹⁵ 紙幅の関係で、パネル変量効果モデルを用いた分析結果を見せていないが、Hausman検定の結果、変量効果モデルより固定効果モデルの結果が支持されている。

で、副業を持つ者としなない者、副業禁止の企業に勤める者と副業可の企業に勤める者には、そもそも違いが存在することを示唆している。言い換えれば、学歴、勤続年数、産業、職種、企業規模、市郡規模など賃金の推定に用いた変数が一定の場合、比較的賃金の高い者が副業をしており、また、そもそも副業可の企業に勤めている者は副業禁止の企業に勤めている者より賃金が低いということになる。

男性正規雇用者の副業可のサンプルを用いて推定をした結果、固定効果モデルでも10%水準有意でプラスの結果が得られた。同じ副業可のグループの中で、前期副業経験者は、同じ属性で副業をしなかった者と比べ、今期の本業の賃金率は約7%高い。ただ、有意水準が低い点について、留意する必要がある。

男性の非正規雇用者と女性の正規雇用者に関しては、前期の副業経験が本業の賃金に与える影響の分析では、OLS とパネル効果モデルのいずれも有意な結果が得られなかった。女性の非正規雇用者に関しては、OLS では有意な結果が観測されたが、パネル固定効果モデルでは、有意性がなかった。ただ、いずれの分析においても、F検定の結果で固定効果モデルが支持されているため、男性の非正規雇用者と女性雇用者に関して、前期の副業経験は本業の賃金に影響を与えていないと結論づけることができる。

表7 推定結果：前期副業経験と本業の賃金の関係

前期正規雇用者	男性				女性			
	全体		副業可		全体		副業可	
	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects
	(D1)	(D2)	(D3)	(D4)	(D5)	(D6)	(D7)	(D8)
被説明変数：本業の対数賃金率	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値
副業をした [前期]	0.0860*** (0.0293)	0.0420 (0.0327)	0.0725** (0.0295)	0.0718* (0.0432)	-0.0349 (0.0425)	-0.0611 (0.0540)	-0.00485 (0.0432)	-0.0907 (0.0719)
副業可 [前期]	-0.0486*** (0.0125)	-0.00445 (0.0146)			-0.0293 (0.0219)	0.0153 (0.0263)		
R-squared	0.198	0.023	0.221	0.031	0.164	0.017	0.155	0.048
F検定	F(2674, 11346) = 3.85 Prob > F = 0.0000		F(1349, 2751) = 3.02 Prob > F = 0.0000		F(1091, 3086) = 3.52 Prob > F = 0.0000		F(563, 750) = 2.63 Prob > F = 0.0000	
Observations	14,069		4,147		4,226		1,359	
Number of id	2,675		1,350		1,092		564	

前期非正規雇用者	男性				女性			
	全体		副業可		全体		副業可	
	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects
	(D9)	(D10)	(D11)	(D12)	(D13)	(D14)	(D15)	(D16)
被説明変数：本業の対数賃金率	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値
副業をした [前期]	0.0447 (0.0497)	0.00539 (0.0648)	0.0451 (0.0495)	0.0250 (0.0656)	0.0291** (0.0147)	0.0118 (0.0153)	0.0304** (0.0146)	0.0151 (0.0154)
副業可 [前期]	-0.0114 (0.0373)	0.00863 (0.0492)			-0.0415*** (0.0105)	-0.0177 (0.0127)		
R-squared	0.156	0.098	0.176	0.098	0.114	0.023	0.111	0.024
F検定	F(417, 665) = 2.93 Prob > F = 0.0000		F(326, 445) = 3.23 Prob > F = 0.0000		F(2150, 7074) = 3.61 Prob > F = 0.0000		F(1916, 5433) = 3.48 Prob > F = 0.0000	
Observations	1,129		816		9,273		7,397	
Number of id	418		327		2,151		1,917	

出所：JHPS/KHPS(2006-2018)より筆者推定。

注：1) すべての推定では、勤続年数、勤続年数の自乗値、職種、産業、企業規模、年齢階級、配偶者の有無、親との同居の有無、市郡規模、年次をコントロールしている。OLS モデルを用いた推定では、学歴もコントロールしている。

2) 括弧には、OLS 分析ではロバスト標準誤差、パネル固定効果分析ではクラスタロバスト標準誤差を示す。

3) *、**、***は、有意水準 10%、5%、1%を表す。

5.3.2 過去 2 期の副業経験のパターンと本業の賃金の関係

計量経済モデルの設定

過去 2 期の副業経験のパターンと本業の賃金率の関係について、OLS とパネル固定効果モデルを利用する。パネル固定効果モデルでの推定は、式 (5) を用いる。

$$y_{it} = \alpha_i + \gamma_t + \beta_1 MN_{it-1} + \beta_2 MC_{it-1} + \beta_3 P_{it-1} + \beta_4 P_{it-2} + \beta_5 PC_{it-1} + \beta_6 exp_{it} + \beta_7 exp_{it}^2 + \beta_8 Indu_{it} + \beta_9 Occu_{it} + \beta_{10} Scale_{it} + X'_{it-1} \lambda + \epsilon_{it} \quad (5)$$

ここでは、本業の対数賃金率 y_{it} は、個人の固定効果 α_i 、時間効果 γ_t 、新規副業 MN_{it-1} 、継続副業 MC_{it-1} 、前期副業可 P_{it-1} 、2 期前副業可 P_{it-2} 、過去 2 期ともに副業可 PC_{it-1} 、 t 期における個人 i の勤続年数 exp_{it} と勤続年数の自乗値 exp_{it}^2 、産業 $Indu_{it}$ 、職業 $Occu_{it}$ 、企業規模 $Scale_{it}$ 、時間を通じて変化し、賃金に影響を与える変数列ベクトル X_{it} を用いて推定する。 ϵ_{it} は誤差項となる。

推定結果

過去 2 期の副業経験が今期の本業の賃金率との関係については、表 8 で、それぞれ OLS モデルとパネル固定効果モデルで推定した結果を示している。いずれの分析においても、F 検定の結果で固定効果モデルが支持されている¹⁶。男性の正規雇用者に関して、パネル固定効果モデルを用いた推定 (E2) では、2 期前に副業をせず、前期に副業をした「新規副業」の場合、レファレンスグループの過去 2 期に副業をしなかった者や 2 期前に副業をしたが、前期にしなかった者と比べ、本業の賃金率が有意に高まった。「継続副業」の場合、パネル固定効果モデルを用いたいずれの推定において、有意な結果が得られなかった。

¹⁶ 紙幅の関係で、パネル変数効果モデルを用いた分析結果を見せていないが、Hausman 検定の結果、変数効果モデルより固定効果モデルの結果が支持されている。

表 8 過去 2 期の副業経験のパターンと本業の賃金の関係

被説明変数：本業の対数賃金率	前期正規雇用者				前期非正規雇用者			
	男性		女性		男性		女性	
	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects
	(E 1)	(E 2)	(E 3)	(E 4)	(E 5)	(E 6)	(E 7)	(E 8)
	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値
新規副業 [2期前に副業をせず、前期に副業をした]	0.0609 (0.0518)	0.0860** (0.0425)	0.00850 (0.0727)	-0.0955 (0.0701)	-0.0363 (0.0828)	-0.0806 (0.0882)	0.0124 (0.0251)	0.00160 (0.0205)
継続副業 [過去 2 期ともに副業をした]	0.112*** (0.0418)	0.00964 (0.0520)	-0.0603 (0.0597)	-0.0602 (0.0833)	0.0905 (0.0779)	0.0253 (0.103)	0.0419** (0.0199)	0.0122 (0.0228)
副業可 [前期]	-0.0382* (0.0215)	-0.00248 (0.0206)	-0.0394 (0.0391)	0.0290 (0.0379)	0.0947 (0.0841)	-0.0406 (0.0848)	-0.0417* (0.0222)	-0.0194 (0.0219)
副業可 [2期前]	-0.0330* (0.0197)	0.000541 (0.0196)	-0.119*** (0.0305)	-0.0343 (0.0328)	0.0155 (0.0687)	-0.0617 (0.0831)	-0.0369* (0.0207)	-0.00496 (0.0207)
2期連続副業可	0.0107 (0.0308)	-0.0167 (0.0299)	0.112** (0.0522)	0.00553 (0.0540)	-0.116 (0.102)	0.0738 (0.109)	0.0219 (0.0274)	0.000544 (0.0269)
R-squared	0.194	0.022	0.174	0.020	0.152	0.114	0.116	0.023
F検定	F(2367, 9345) = 3.79 Prob > F = 0.0000		F(938, 2537) = 3.51 Prob > F = 0.0000		F(334, 517) = 3.25 Prob > F = 0.0000		F(1864, 5718) = 3.55 Prob > F = 0.0000	
Observations	11,763		3,526		898		7,633	
Number of id	2,368		939		335		1,865	

出所：JHPS/KHPS(2007-2018)より筆者推定。

注：1) すべての推定では、勤続年数、勤続年数の自乗値、職種、産業、企業規模、年齢階級、配偶者の有無、親との同居の有無、市郡規模、年次をコントロールしている。OLS モデルを用いた推定では、学歴もコントロールしている。

2) 括弧には、OLS 分析ではロバスト標準誤差、パネル固定効果分析ではクラスタロバスト標準誤差を示す。

3) *、**、***は、有意水準 10%、5%、1%を表す。

5.3.3 転職した場合の副業経験と賃金の関係

5.3.1 での分析から、男性の正規雇用者のみ、副業可のグループ内では、前期の副業経験が今期の賃金率に 10%有意水準でプラスの効果をもたらすことが観察された。本節では、副業経験は転職経由で本業の賃金に影響を与えるかについて確認する。同じく OLS とパネル固定効果モデルを利用し、その結果を比較する。

計量経済モデルの設定

式 (6) を用いてパネル固定効果モデルで、転職経由で副業経験が本業の賃金にプラスの影響を与えているかを確認する。

$$y_{it} = \alpha_i + \gamma_t + \beta_1 M_{it-1} + \beta_2 T_{it} + \beta_3 T_{it} \times M_{it-1} + \beta_4 P_{it-1} + \beta_5 exp_{it} + \beta_6 exp_{it}^2 + \beta_7 Indu_{it} + \beta_8 Occu_{it} + \beta_9 Scale_{it} + X'_{it} \lambda + \epsilon_{it} \quad (6)$$

本業の対数賃金率 y_{it} を、式 (4) で設定したもの以外に、転職ダミー T_{it} ($1 = 1$ 年前の会社・経営組織から転職した) と転職ダミー \times 前期副業経験ダミーの交差項 $T_{it} \times M_{it-1}$ を入れている。副業経験ありで、転職して本業の賃金率が高まった場合、交差項がプラス有意

になることが期待される。

推定結果

表 9 は、副業経験が転職経由で本業の賃金率を高めるかの推定結果を示している。いずれの分析においても、F 検定の結果は、OLS モデルより固定効果モデルのほうが支持されていることを示している。

まず、正規雇用者に関して、男女ともに転職後の賃金の低下が観察された。この点については、男性では、全体と副業可のサンプルを利用した分析（F2、F4）のいずれからも確認されており、女性では全体のサンプルを用いた場合（F6）にのみ確認されている。非正規雇用者に関して、男性では、有意な影響が観察されなかったが、女性の場合は、副業可のサンプルを用いた分析（F16）では、10%有意水準で転職による賃金の低下が観察された。正規雇用者の転職による賃金の低下が観察された理由について、ここの分析では、自発的と非自発的な転職を識別していないことや、自発的な転職だとしても、賃金の上昇以外のものを求めて転職する者も存在することなどが考えられる。

転職自体は、賃金にマイナスの影響を与えるが、前期の副業経験と、この1年間の転職ダミーの交差項の係数を見ると、男性の正規雇用者に関して、全体と副業可のサンプルを用いた分析の両方で、1%水準で有意な結果が得られた。そして、前期副業が本業の賃金に与えるプラスの影響は、パネル固定効果モデルの分析では、有意性がなかった。このことは、男性の正規雇用者に関して、前期の副業経験は主に転職を通じて本業の賃金率を高めているということを示唆している。男性の非正規雇用者と女性の正規雇用者に関しては、前期副業経験と交差項のいずれも本業の賃金に対しプラスの影響が観察されなかった。女性の非正規雇用者の副業可のサンプルを用いた分析（F16）では、10%有意水準で転職した場合、前期副業経験が賃金を高める効果が観察された。

表9 推定結果：転職した場合の副業経験と賃金の関係

前期正規雇用者	男性				女性			
	全体		副業可		全体		副業可	
	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects
	(F1)	(F2)	(F3)	(F4)	(F5)	(F6)	(F7)	(F8)
被説明変数：本業の対数賃金率	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値
この1年間に転職した	-0.178*** (0.0325)	-0.0968*** (0.0277)	-0.165*** (0.0483)	-0.0984** (0.0498)	-0.228*** (0.0397)	-0.0943** (0.0443)	-0.267*** (0.0627)	-0.0486 (0.0899)
副業をした [前期]	0.0663** (0.0300)	0.0168 (0.0341)	0.0522* (0.0303)	0.0390 (0.0453)	-0.0421 (0.0448)	-0.0713 (0.0550)	-0.0149 (0.0456)	-0.0892 (0.0734)
副業 [前期] × 転職ダミー	0.336*** (0.120)	0.264*** (0.0926)	0.327*** (0.125)	0.299*** (0.114)	0.146 (0.122)	0.156 (0.145)	0.181 (0.131)	-0.0501 (0.186)
副業可 [前期]	-0.0467*** (0.0125)	-0.00369 (0.0146)			-0.0237 (0.0218)	0.0167 (0.0263)		
R-squared	0.200	0.024	0.223	0.034	0.170	0.018	0.165	0.049
F検定	F(2674, 11344) = 3.83 Prob > F = 0.0000		F(1349, 2749) = 3.01 Prob > F = 0.0000		F(1091, 3084) = 3.47 Prob > F = 0.0000		F(563, 748) = 2.58 Prob > F = 0.0000	
Observations	14,069		4,147		4,226		1,359	
Number of id	2,675		1,350		1,092		564	

前期非正規雇用者	男性				女性			
	全体		副業可		全体		副業可	
	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects	OLS	Fixed effects
	(F9)	(F10)	(F11)	(F12)	(F13)	(F14)	(F15)	(F16)
被説明変数：本業の対数賃金率	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値
この1年間に転職した	-0.0233 (0.0503)	0.0631 (0.0667)	-0.0682 (0.0562)	0.00646 (0.0812)	-0.0434*** (0.0161)	-0.0232 (0.0150)	-0.0423** (0.0179)	-0.0307* (0.0162)
副業をした [前期]	0.0390 (0.0544)	-0.00352 (0.0659)	0.0355 (0.0538)	0.0123 (0.0667)	0.0243 (0.0155)	0.00694 (0.0161)	0.0252 (0.0154)	0.00633 (0.0160)
副業 [前期] × 転職ダミー	0.0408 (0.128)	0.136 (0.133)	0.0725 (0.128)	0.201 (0.141)	0.0534 (0.0494)	0.0418 (0.0393)	0.0563 (0.0496)	0.0748* (0.0395)
副業可 [前期]	-0.0113 (0.0374)	0.00714 (0.0492)			-0.0408*** (0.0105)	-0.0175 (0.0127)		
R-squared	0.156	0.103	0.178	0.104	0.114	0.023	0.111	0.025
F検定	F(417, 663) = 2.94 Prob > F = 0.0000		F(326, 443) = 3.23 Prob > F = 0.0000		F(2150, 7072) = 3.60 Prob > F = 0.0000		F(1916, 5431) = 3.48 Prob > F = 0.0000	
Observations	1,129		816		9,273		7,397	
Number of id	418		327		2,151		1,917	

出所：JHPS/KHPS(2006-2018)より筆者推定。

注：1) すべての推定では、勤続年数、勤続年数の自乗値、職種、産業、企業規模、年齢階級、配偶者の有無、親との同居の有無、市郡規模、年次をコントロールしている。OLS モデルを用いた推定では、学歴もコントロールしている。

2) 括弧には、OLS 分析ではロバスト標準誤差、パネル固定効果分析ではクラストロバスト標準誤差を示す。

3) *、**、***は、有意水準 10%、5%、1%を表す。

6. 結論

日本では、政策的に副業・兼業を普及促進させようとする動きが見られるが、副業を持つことの効果に関する実証分析はあまり蓄積されていない。本稿は、「日本家計パネル調査」を用いて、副業の保有と転職、賃金の関係について考察した。具体的には、誰が副業をしているのかを確認してから、副業の保有とその後の転職、本業の賃金率との関係について分析を行った。分析では、パネルデータの特徴を生かし、パネルプロビット変

量効果モデルとパネル固定効果モデルを用いた。また、性別と正規・非正規の雇用形態によって、副業保有の意思決定と副業経験の効果が異なると考えられるため、性別と雇用形態に基づきサブサンプルに分けて推定を行った。さらに、副業禁止と副業可の企業に勤める労働者との間には、そもそも労働所得、労働時間などに関して違いが存在すると基本集計で確認できたため、頑健性のチェックも兼ねて、副業可のサンプルのみを利用した分析も行った。分析の結果、以下のことが確認された。

1) 全体で見ると、男女ともに、正規雇用者と比べ、非正規雇用者のほうが副業を持つ傾向にある。しかし、副業が許可されている雇用者に限定すると、雇用形態による副業保有確率の差が確認できなかった。本業の賃金率や週労働時間、産業などをコントロールして確認できた雇用形態による副業保有確率の差は、主に雇用形態による副業が許可されている割合の差を示していると考えられる。

2) 男性では、雇用形態を問わず、本業における賃金率が低く、労働時間が短い場合、副業を持つ傾向にある。女性では、正規雇用者に関して、全体のサンプルを用いた分析では、本業における賃金率が低く、労働時間が短い場合、副業を持つ傾向にあることが確認されたが、副業が許可されている者に限定すると、本業の賃金率と週労働時間と副業保有確率との関係性が確認できなかった。女性の非正規雇用者に関しては、全体のサンプルを用いた場合、週労働時間と副業保有との負の相関関係が確認された。

3) 副業経験と転職の関係については、男性の正規雇用者と女性の非正規雇用者に関して、前期の副業経験は転職確率を高めることが確認された。また、男性の正規雇用者に関して、2期前に副業をせず、前期に副業をした「新規副業」者は、過去2期ともに副業をしなかった者や、2期前に副業をしたが前期にしなかった者と比べ、その後の転職確率は有意に高くなることが確認された。転職を労働市場の流動性の代理指標として考える場合、副業経験は労働市場の流動性を高めていることになる。

4) 前期副業経験と本業の賃金の関係について、男性の正規雇用者について、副業経験は転職経路で、本業の賃金を高める効果があることが観察されたが、他のグループについては、有意な結果が観察されなかった。過去2期の副業経験のパターンと本業の賃金率との関係について、男性の正規雇用者を用いた分析では、2期前に副業をせず、前期に副業をした者が、今期の賃金率が有意に高まったことが確認できた。

以上の分析結果から、副業・兼業の普及促進は、労働市場の流動性や仕事と労働者のマッチングの質を高める効果を持つことが期待される。また、転職経路で男性の正規雇用者の本業の賃金を高める効果がある。ただ、現時点では、日本における多くの企業では、副業を禁止しており、副業が禁止されている労働者と副業が許可されている労働者の間にそもそも賃金水準と労働時間に関して違いが存在するため、本稿の分析で確認された副業の効果は、現段階の情勢を反映した結果であり、普及促進に伴う副業の効果は、

さらなる検証が必要である。また、副業の効果を検証する際に、副業の仕事内容や産業などの情報が把握できるデータが欠如しているため、様々な制限を受けることになっている。副業に関する今後の政策評価は、さらなるデータの整備と実証分析が必要であると考えられる。また、本稿では、雇用形態、性別による違いに着目し、副業経験とその後の転職、本業の賃金率との関係について考察した。しかし、副業の効果は年齢階層や所得階層による違いも存在すると考えられるが、本稿の分析では手が及ばなかった。さらに、本稿は労働者に着目し、副業を持つことの効果を検証したが、副業の普及促進を実施するにあたって、企業に与える影響についても考える必要がある。これらを今後の分析課題にしたい。

参考文献

- Bell, D., Hart, R. A., and Wright, R. E. (1997). Multiple Job Holding as a “Hedge” Against Unemployment. (No. 1626). CEPR Discussion Papers.
- 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.
- Conway, K. S., and Kimmel, J. (1998). Male Labor Supply Estimates and the Decision to Moonlight. *Labour Economics*, 5(2), 135-166.
- Dickey, H., Watson, V., and Zangelidis, A. (2011). Is it all about Money? An Examination of the Motives Behind Moonlighting. *Applied Economics*, 43(26), 3767-3774.
- Friesen, J. (2001). Overtime Pay Regulation and Weekly Hours of Work in Canada. *Labour Economics*, 8(6), 691-720.
- Kawakami, A. (2019). Multiple Job Holding as a Strategy for Skills Development. *Japan and the World Economy*, 49, 73-83.
- Kodama, N., Yokoyama, I., Higuchi, Y., (2018). Effects of State-Sponsored Human Capital Investment on the Selection of Training Type, RIETI Discussion Paper Series 18-E-029.
- Lundborg, P. (1995). Job Amenity and the Incidence of Double Work. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 26(2), 273-287.
- Panos, G. A., Pouliakas, K., and Zangelidis, A. (2014). Multiple Job Holding, Skill Diversification, and Mobility. *Industrial Relations*, 53(2), 223-272.
- Paxson, C. H., and Sicherman, N. (1996). The Dynamics of Dual Job Holding and Job Mobility. *Journal of Labor Economics*, 14(3), 357-393.
- Renna, F., and Oaxaca, R. L. (2006). The Economics of Dual Job Holding: A Job Portfolio Model of Labor Supply. IZA Discussion Paper No. 1915.
- Shishko, R., and Rostker, B. (1976). The Economics of Multiple Job Holding. *American Economic*

Review, 66(3), 298-308.

Wu, Z., Baimbridge, M., and Zhu, Y. (2009). Multiple Job Holding in the United Kingdom: Evidence from the British Household Panel Survey. *Applied Economics*, 41(21), 2751-2766.

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」『日本労働研究雑誌』, 59(2), 102-119.

小林徹・佐藤一磨(2013)「自己啓発の実施と再就職・失業・賃金」瀬古美喜・照山博司・山本勲・樋口美雄編『日本の家計行動のダイナミズム IX』 85-116

吉田恵子(2004)「自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析」『日本労働研究雑誌』 532, 40-53

附表

附表1 基本統計量：誰が副業をしているのか？

変数名	全サンプル				正規雇用者				非正規雇用者			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	全体	副業可	全体	副業可	全体	副業可	全体	副業可	非正規	副業可	非正規	副業可
	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値
1=昨年1年間に副業をした	0.048	0.148	0.087	0.135	0.039	0.134	0.050	0.161	0.156	0.214	0.104	0.132
副業可	0.322	1.000	0.645	1.000	0.289	1.000	0.313	1.000	0.728	1.000	0.794	1.000
勤務時間制度												
通常の勤務時間制度	0.739	0.736	0.693	0.654	0.746	0.755	0.761	0.759	0.654	0.649	0.661	0.634
フレックスタイム制	0.061	0.057	0.089	0.106	0.061	0.055	0.049	0.053	0.057	0.067	0.108	0.116
変形労働時間制	0.098	0.100	0.188	0.207	0.085	0.071	0.144	0.124	0.259	0.243	0.209	0.223
裁量労働・みなし労働時間制	0.028	0.027	0.017	0.019	0.029	0.029	0.025	0.028	0.014	0.018	0.014	0.017
時間管理なし	0.074	0.079	0.012	0.014	0.079	0.091	0.021	0.036	0.017	0.023	0.009	0.010
本業の対数賃金率	0.829	0.663	0.155	0.032	0.877	0.749	0.521	0.387	0.245	0.249	-0.013	-0.033
本業の週労働時間	46.581	45.591	29.363	25.530	47.202	47.240	40.625	39.250	39.020	37.628	24.246	23.033
非正規雇用者	0.076	0.172	0.687	0.846	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	1.000	1.000	1.000
現職の継続意欲												
現在の仕事を続けたい	0.793	0.714	0.726	0.707	0.817	0.766	0.760	0.724	0.510	0.467	0.710	0.704
現在の仕事の他に別の仕事もしたい	0.069	0.093	0.083	0.099	0.064	0.081	0.063	0.100	0.131	0.155	0.092	0.099
他の仕事に変わりたい	0.118	0.169	0.149	0.157	0.100	0.130	0.127	0.135	0.337	0.358	0.160	0.161
仕事をすっきり辞めてしまいたい	0.020	0.023	0.042	0.036	0.019	0.024	0.050	0.041	0.022	0.020	0.038	0.035
有配偶	0.858	0.798	0.832	0.867	0.881	0.844	0.716	0.710	0.578	0.575	0.884	0.895
配偶者正規雇用	0.711	0.672	0.807	0.846	0.727	0.706	0.678	0.679	0.515	0.507	0.865	0.876
6歳未満子どもあり	0.179	0.152	0.104	0.086	0.186	0.163	0.135	0.077	0.104	0.097	0.090	0.088
22歳以下で就学前と就学中の子どもの数	1.044	0.937	0.954	1.021	1.088	1.020	0.753	0.757	0.504	0.536	1.045	1.070
勤続年数	24.777	25.159	20.172	19.897	24.808	25.332	21.462	22.547	24.402	24.324	19.559	19.388
勤続年数の自乗値	701.453	728.778	484.531	469.409	698.899	729.941	551.107	590.616	732.527	723.167	452.704	445.851
産業												
建設業	0.114	0.170	0.024	0.025	0.117	0.187	0.034	0.059	0.078	0.090	0.020	0.020
製造業	0.292	0.228	0.124	0.120	0.300	0.238	0.157	0.181	0.191	0.177	0.111	0.110
卸売り・小売業	0.118	0.110	0.222	0.263	0.113	0.095	0.107	0.138	0.181	0.183	0.275	0.286
飲食業・宿泊業	0.021	0.030	0.083	0.117	0.019	0.025	0.016	0.021	0.043	0.054	0.114	0.135
金融・保険業	0.039	0.014	0.061	0.031	0.041	0.015	0.095	0.067	0.015	0.011	0.047	0.025
運輸業	0.102	0.104	0.024	0.026	0.101	0.101	0.018	0.022	0.117	0.119	0.026	0.027
情報サービス・通信業	0.067	0.063	0.020	0.016	0.067	0.063	0.029	0.015	0.067	0.062	0.016	0.016
医療・福祉	0.061	0.068	0.251	0.213	0.061	0.074	0.356	0.339	0.056	0.042	0.206	0.192
教育・学習支援業	0.038	0.041	0.064	0.054	0.037	0.036	0.077	0.038	0.048	0.063	0.059	0.058
その他サービス業	0.112	0.138	0.108	0.114	0.105	0.126	0.111	0.120	0.192	0.194	0.107	0.114
その他	0.037	0.035	0.019	0.020	0.038	0.041	0.000	0.000	0.013	0.006	0.019	0.018
企業規模												
1～4人	0.034	0.085	0.052	0.071	0.033	0.092	0.041	0.095	0.039	0.050	0.055	0.065
5～29人	0.170	0.292	0.248	0.287	0.167	0.303	0.261	0.385	0.203	0.238	0.242	0.270
30～99人	0.170	0.208	0.193	0.187	0.168	0.207	0.203	0.198	0.205	0.211	0.190	0.185
100～499人	0.247	0.205	0.230	0.206	0.245	0.197	0.242	0.168	0.274	0.241	0.225	0.214
500人以上	0.378	0.211	0.277	0.249	0.387	0.200	0.254	0.155	0.280	0.260	0.288	0.266
学歴												
高校卒	0.444	0.501	0.474	0.512	0.435	0.492	0.386	0.483	0.549	0.547	0.514	0.517
高専・短大卒	0.144	0.141	0.378	0.358	0.144	0.141	0.409	0.359	0.150	0.140	0.364	0.358
大学・大学院卒	0.412	0.358	0.148	0.130	0.421	0.367	0.205	0.158	0.301	0.313	0.122	0.124
年齢階級												
29歳未満	0.051	0.060	0.057	0.037	0.046	0.049	0.102	0.068	0.116	0.116	0.036	0.031
30～39歳	0.248	0.228	0.226	0.207	0.248	0.233	0.271	0.208	0.240	0.206	0.206	0.207
40～49歳	0.368	0.347	0.391	0.416	0.380	0.364	0.333	0.379	0.224	0.261	0.418	0.423
50～59歳	0.334	0.365	0.326	0.340	0.326	0.354	0.293	0.345	0.420	0.417	0.340	0.338
持ち家	0.771	0.735	0.776	0.783	0.778	0.747	0.758	0.765	0.685	0.678	0.784	0.786
親同居	0.263	0.301	0.271	0.250	0.253	0.285	0.335	0.348	0.381	0.378	0.241	0.233
市都規模												
政令指定都市	0.303	0.316	0.297	0.300	0.300	0.303	0.291	0.279	0.338	0.378	0.299	0.303
その他の都市	0.610	0.593	0.610	0.615	0.613	0.604	0.597	0.617	0.571	0.541	0.616	0.615
町村	0.087	0.091	0.093	0.085	0.087	0.093	0.112	0.103	0.092	0.081	0.085	0.082
サンプルサイズ	14,349	4,622	13,603	8,769	13,259	3,829	4,170	1,306	1,090	793	9,342	7,422

出所：JHPS/KHPS(2008-2018)より筆者集計。

付表2 基本統計量：副業経験と転職との関係

変数名	前期の副業経験と転職の関係								過去2期の副業経験のパターンと転職の関係			
	前期正規雇用者				前期非正規雇用者				前期正規雇用者		前期非正規雇用者	
	男性		女性		男性		女性		男性	女性	男性	女性
	全体	副業可	全体	副業可	全体	副業可	全体	副業可	全体	全体	全体	全体
平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	
1=1年前の会社・経営組織から転職した	0.032	0.050	0.050	0.075	0.114	0.115	0.076	0.080	0.031	0.049	0.113	0.074
副業をした〔前期〕	0.038	0.131	0.049	0.155	0.151	0.206	0.100	0.126	0.038	0.050	0.159	0.103
新規副業〔2期前に副業をせず、前期に副業をした〕	0.015	0.051	0.019	0.060	0.048	0.065	0.042	0.053	0.015	0.019	0.048	0.042
継続副業〔過去2期ともに副業をした〕	0.023	0.081	0.031	0.099	0.110	0.150	0.061	0.077	0.023	0.031	0.110	0.061
副業可〔前期〕	0.292	1.000	0.316	1.000	0.731	1.000	0.795	1.000	0.289	0.314	0.736	0.795
副業可〔2期前〕	0.295	0.742	0.343	0.757	0.720	0.867	0.799	0.920	0.295	0.343	0.720	0.799
2期連続副業可	0.214	0.742	0.238	0.757	0.638	0.867	0.731	0.920	0.214	0.238	0.638	0.731
本業の対数賃金率〔前期〕	0.869	0.744	0.511	0.372	0.237	0.240	-0.017	-0.036	0.879	0.519	0.231	-0.013
本業の週労働時間〔前期〕	47.532	47.543	40.764	39.691	39.140	37.970	24.172	22.922	47.417	40.664	39.706	24.417
現職の継続意欲〔前期〕												
現在の仕事を続けたい〔前期〕	0.818	0.764	0.759	0.720	0.501	0.456	0.708	0.702	0.820	0.760	0.502	0.708
現在の仕事の他に別の仕事もしたい〔前期〕	0.063	0.081	0.065	0.102	0.129	0.152	0.093	0.100	0.062	0.062	0.136	0.095
他の仕事に変わりたい〔前期〕	0.102	0.134	0.128	0.138	0.345	0.365	0.162	0.164	0.101	0.128	0.340	0.161
仕事をすっきり辞めてしまいたい〔前期〕	0.017	0.021	0.048	0.041	0.025	0.027	0.037	0.034	0.017	0.049	0.022	0.036
有配偶〔前期〕	0.884	0.849	0.716	0.710	0.560	0.560	0.884	0.895	0.887	0.718	0.575	0.882
配偶者正規雇用〔前期〕	0.513	0.485	0.638	0.629	0.070	0.078	0.372	0.372	0.512	0.638	0.071	0.376
6歳未満子どもあり〔前期〕	0.200	0.174	0.134	0.078	0.114	0.109	0.095	0.093	0.194	0.131	0.106	0.084
22歳以下で就学前と就学中の子どもの数〔前期〕	1.208	1.135	0.829	0.849	0.561	0.594	1.175	1.209	1.215	0.842	0.573	1.161
勤続年数〔前期〕	24.126	24.636	20.964	22.227	23.106	23.307	18.928	18.756	24.457	21.364	23.793	19.335
勤続年数の自乗値〔前期〕	662.826	693.036	529.300	576.090	668.723	673.417	425.801	419.445	675.663	542.491	695.693	439.122
産業〔前期〕												
建設業〔前期〕	0.117	0.187	0.035	0.061	0.083	0.100	0.021	0.020	0.118	0.035	0.085	0.022
製造業〔前期〕	0.301	0.237	0.156	0.177	0.193	0.176	0.111	0.110	0.300	0.160	0.196	0.114
卸売り・小売業〔前期〕	0.113	0.095	0.106	0.136	0.182	0.178	0.275	0.286	0.111	0.106	0.184	0.275
飲食業・宿泊業〔前期〕	0.020	0.027	0.014	0.018	0.046	0.057	0.114	0.136	0.021	0.015	0.043	0.112
金融・保険業〔前期〕	0.041	0.014	0.098	0.073	0.015	0.010	0.047	0.026	0.040	0.097	0.014	0.048
運輸業〔前期〕	0.101	0.103	0.018	0.024	0.116	0.120	0.025	0.026	0.102	0.017	0.121	0.026
情報サービス・通信業〔前期〕	0.068	0.064	0.028	0.017	0.069	0.061	0.016	0.016	0.067	0.026	0.066	0.015
医療・福祉〔前期〕	0.059	0.071	0.341	0.314	0.048	0.031	0.203	0.188	0.059	0.342	0.046	0.199
教育・学習支援業〔前期〕	0.035	0.036	0.074	0.032	0.051	0.067	0.058	0.057	0.035	0.074	0.048	0.058
その他サービス業〔前期〕	0.105	0.127	0.107	0.114	0.188	0.195	0.109	0.116	0.108	0.103	0.186	0.110
その他〔前期〕	0.039	0.039	0.023	0.033	0.011	0.004	0.020	0.020	0.039	0.024	0.011	0.021
企業規模〔前期〕												
1～4人 (ref.)〔前期〕	0.033	0.089	0.047	0.104	0.042	0.055	0.058	0.068	0.032	0.049	0.040	0.056
5～29人〔前期〕	0.169	0.305	0.259	0.379	0.211	0.245	0.245	0.272	0.169	0.260	0.204	0.240
30～99人〔前期〕	0.167	0.208	0.201	0.195	0.199	0.212	0.194	0.191	0.165	0.205	0.202	0.190
100～499人〔前期〕	0.248	0.198	0.238	0.159	0.273	0.245	0.221	0.211	0.249	0.236	0.281	0.225
500人以上〔前期〕	0.384	0.200	0.255	0.162	0.275	0.245	0.283	0.258	0.385	0.250	0.273	0.289
学歴												
高校卒	0.442	0.502	0.391	0.501	0.545	0.545	0.516	0.518	0.446	0.396	0.548	0.518
高専・短大卒	0.143	0.139	0.406	0.340	0.169	0.156	0.365	0.361	0.142	0.407	0.165	0.364
大学・大学院卒	0.415	0.359	0.202	0.159	0.286	0.299	0.119	0.121	0.412	0.197	0.288	0.118
年齢階級												
29歳未満	0.038	0.045	0.095	0.063	0.117	0.115	0.031	0.027	0.032	0.080	0.096	0.025
30～39歳	0.240	0.221	0.266	0.204	0.255	0.219	0.193	0.194	0.234	0.263	0.253	0.183
40～49歳	0.385	0.369	0.332	0.375	0.228	0.262	0.420	0.425	0.390	0.342	0.233	0.425
50～59歳	0.336	0.365	0.307	0.359	0.400	0.404	0.356	0.353	0.344	0.315	0.418	0.368
親同居〔前期〕	0.256	0.288	0.347	0.359	0.401	0.391	0.250	0.241	0.263	0.358	0.408	0.262
持ち家〔前期〕	0.773	0.738	0.759	0.764	0.684	0.686	0.781	0.785	0.778	0.762	0.697	0.784
市郡規模〔前期〕												
政令指定都市〔前期〕	0.297	0.302	0.289	0.288	0.327	0.373	0.296	0.300	0.299	0.293	0.333	0.296
その他の都市〔前期〕	0.613	0.602	0.597	0.606	0.576	0.545	0.618	0.616	0.610	0.592	0.566	0.616
町村〔前期〕	0.090	0.097	0.114	0.106	0.097	0.082	0.087	0.084	0.091	0.115	0.101	0.088
サンプルサイズ	12,502	3,645	3,885	1,228	1,002	732	8,745	6,955	11,075	3,397	851	7,495

出所：JHPS/KHPS(2008-2018)より筆者集計。

付表3 基本統計量：副業経験と本業の賃金の関係

変数名	前期副業経験と本業の賃金の関係								過去2期の副業経験のパターン と本業の賃金の関係			
	前期正規雇用者				前期非正規雇用者				前期正規雇用者		前期非正規雇用者	
	男性		女性		男性		女性		男性	女性	男性	女性
	全体	副業可	全体	副業可	全体	副業可	全体	副業可	全体	全体	全体	全体
平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	
本業の対数賃金率	0.885	0.760	0.536	0.431	0.253	0.244	-0.005	-0.023	0.896	0.547	0.266	-0.002
副業をした [前期]	0.039	0.132	0.049	0.151	0.159	0.219	0.105	0.132	0.038	0.049	0.159	0.106
新規副業 [2期前に副業をせず、前期に副業をした]	0.015	0.053	0.019	0.059	0.053	0.073	0.044	0.055	0.015	0.018	0.050	0.043
継続副業 [過去2期ともに副業をした]	0.024	0.080	0.030	0.094	0.113	0.155	0.064	0.080	0.024	0.031	0.109	0.064
副業可 [前期]	0.295	1.000	0.322	1.000	0.723	1.000	0.798	1.000	0.290	0.317	0.729	0.795
副業可 [2期前]	0.296	0.735	0.345	0.752	0.722	0.873	0.802	0.921	0.296	0.345	0.722	0.802
2期連続副業可	0.213	0.735	0.238	0.752	0.637	0.873	0.732	0.921	0.213	0.238	0.637	0.732
勤続年数	24.983	25.551	21.730	22.706	23.735	23.815	19.821	19.629	25.340	22.170	24.650	20.259
勤続年数の自乗値	706.153	739.410	562.913	598.587	706.764	708.058	460.632	452.898	720.677	578.434	741.479	475.970
職種												
農林漁業作業	0.001	0.002	0.000	0.001	0.003	0.004	0.001	0.001	0.001	0.001	0.003	0.001
販売従事者	0.122	0.108	0.100	0.096	0.131	0.130	0.174	0.176	0.125	0.100	0.119	0.177
サービス職従事者	0.109	0.111	0.089	0.124	0.166	0.174	0.183	0.199	0.109	0.088	0.161	0.182
管理的職種	0.072	0.055	0.032	0.033	0.016	0.010	0.055	0.056	0.073	0.033	0.017	0.054
事務従事者	0.152	0.125	0.261	0.300	0.102	0.113	0.191	0.173	0.151	0.263	0.105	0.192
運輸・通信従事者	0.079	0.082	0.042	0.037	0.102	0.088	0.059	0.061	0.079	0.041	0.100	0.059
製造・建築・保守・運搬などの作業	0.193	0.239	0.104	0.122	0.239	0.243	0.161	0.165	0.192	0.102	0.251	0.158
専門的・技術的職業従事者	0.250	0.252	0.365	0.283	0.171	0.167	0.171	0.162	0.247	0.367	0.170	0.172
そのほか	0.023	0.027	0.005	0.004	0.071	0.072	0.006	0.007	0.023	0.004	0.073	0.006
産業												
農業	0.001	0.001	0.000	0.001	0.003	0.004	0.001	0.001	0.001	0.001	0.002	0.001
建設業	0.120	0.185	0.033	0.058	0.086	0.105	0.022	0.022	0.118	0.034	0.086	0.023
製造業	0.301	0.243	0.162	0.180	0.180	0.163	0.116	0.113	0.300	0.163	0.185	0.115
卸売り・小売業	0.111	0.090	0.109	0.133	0.186	0.188	0.273	0.283	0.110	0.111	0.185	0.273
飲食業・宿泊業	0.021	0.026	0.016	0.021	0.042	0.051	0.110	0.131	0.021	0.016	0.041	0.107
金融・保険業	0.042	0.017	0.092	0.063	0.015	0.010	0.047	0.028	0.041	0.093	0.010	0.048
運輸業	0.101	0.107	0.017	0.024	0.120	0.119	0.023	0.023	0.102	0.017	0.118	0.024
情報サービス・通信業	0.067	0.061	0.025	0.015	0.063	0.055	0.017	0.017	0.068	0.023	0.061	0.016
医療・福祉	0.056	0.067	0.338	0.311	0.050	0.033	0.203	0.192	0.057	0.341	0.049	0.203
教育・学習支援業	0.034	0.033	0.075	0.035	0.048	0.061	0.056	0.055	0.034	0.075	0.047	0.058
その他サービス業	0.106	0.132	0.106	0.121	0.190	0.196	0.110	0.115	0.108	0.101	0.198	0.110
官公庁	0.001	0.000	0.003	0.003	0.002	0.002	0.003	0.003	0.001	0.003	0.001	0.003
その他	0.038	0.038	0.024	0.035	0.017	0.012	0.018	0.018	0.038	0.022	0.017	0.019
企業規模												
1～4人	0.038	0.098	0.055	0.121	0.059	0.075	0.059	0.070	0.037	0.051	0.063	0.056
5～29人	0.168	0.299	0.253	0.374	0.213	0.245	0.239	0.265	0.166	0.257	0.198	0.233
30～99人	0.160	0.203	0.196	0.189	0.198	0.213	0.185	0.180	0.160	0.195	0.213	0.185
100～499人	0.244	0.192	0.232	0.155	0.254	0.232	0.224	0.215	0.246	0.235	0.273	0.228
500人以上	0.385	0.206	0.249	0.159	0.270	0.230	0.285	0.264	0.386	0.249	0.249	0.289
官公庁	0.005	0.001	0.014	0.002	0.004	0.005	0.008	0.006	0.005	0.014	0.003	0.009
学歴												
高校卒	0.451	0.512	0.402	0.510	0.547	0.549	0.530	0.530	0.450	0.402	0.548	0.526
高専・短大卒	0.139	0.134	0.404	0.333	0.168	0.153	0.356	0.354	0.140	0.402	0.168	0.360
大学・大学院卒	0.409	0.353	0.194	0.157	0.284	0.298	0.115	0.116	0.410	0.196	0.284	0.114
年齢階級												
29歳未満	0.041	0.047	0.106	0.072	0.143	0.142	0.036	0.032	0.034	0.086	0.109	0.027
30～39歳	0.248	0.227	0.261	0.213	0.244	0.212	0.195	0.198	0.239	0.259	0.245	0.182
40～49歳	0.377	0.361	0.334	0.374	0.211	0.243	0.417	0.422	0.385	0.347	0.222	0.423
50～59歳	0.334	0.365	0.299	0.341	0.403	0.403	0.352	0.348	0.342	0.309	0.424	0.368
有配偶	0.892	0.858	0.715	0.707	0.562	0.553	0.875	0.884	0.894	0.720	0.585	0.876
親同居	0.263	0.299	0.367	0.383	0.403	0.397	0.266	0.257	0.267	0.372	0.405	0.274
市郡規模												
政令指定都市	0.294	0.293	0.284	0.292	0.323	0.363	0.294	0.298	0.299	0.291	0.330	0.296
その他の都市	0.611	0.607	0.594	0.593	0.581	0.553	0.614	0.612	0.608	0.592	0.573	0.614
町村	0.095	0.100	0.122	0.115	0.096	0.085	0.092	0.090	0.093	0.117	0.097	0.090
サンプルサイズ	14,069	4,147	4,226	1,359	1,129	816	9,273	7,397	11,763	3,526	898	7,633

出所：JHPS/KHPS(2006-2018)より筆者集計。