



労働政策研究報告書 No. 41

2005

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

雇用者の副業に関する調査研究

労働政策研究・研修機構

雇用者の副業に関する調査研究

まえがき

本報告書は、雇用者の副業に関する企業の取り扱い、雇用者の副業の実態と法制度的な課題等に関する調査研究の成果をとりまとめたものである。

近年、雇用者の副業に関心が集まっているが、その背景には、雇用者側の副業ニーズの高まりと同時に、副業を可能とする就業機会の増加がある。

雇用者の副業ニーズを高めている要因としては、労働時間の短縮（週休2日制の普及など）によって、時間的に副業の可能性が増加したこと（「週末起業」など）、本業からの収入の伸びの低下や減少を補填する必要性が高まっていること、会社への帰属意識の低下や転職志向が強まったことなどがある。

副業を可能とする就業機会の拡大としては、都市化を背景に休日や夜間にも営業を行うビジネスが拡大し、短時間勤務や短日数勤務の人材ニーズが増大したことがある。

こうした結果、9時 - 5時勤務・週5日勤務の雇用者が、所定労働時間・所定労働日以外で就業する可能性が広がったのである。しかし同時に近年では、実労働時間の増大が確認でき、副業従事の可能性を低めている。また、90年代後半における景気の低迷は、副業を可能とする就業機会を縮小させる方向に作用した可能性もある。さらに、従来も従業員に副業を公式に認める企業は少なかったが、とりわけ最近では、個人情報保護など企業内の情報管理の強化が行われていることなども、それに拍車をかけている可能性がある。

これらの背景を考慮して、労働政策研究・研修機構は、雇用者の副業に関する以下の調査研究を実施した。

第1に、企業が、就業規則等において副業をどのように取り扱っているのかを明らかにするために企業に対するアンケート調査を実施した（第1章）。第2に、「就業構造基本調査」の公表データを時系列的に分析することで、副業従事者と副業希望者の特徴を詳細に分析した（第2章）。第3に雇用者を対象とするマイクロデータを再分析することで、副業に従事することや副業を希望することを規定する要因を正社員と非正社員のそれぞれについて分析した（第3章と第4章）。第4に、副業を巡る労働法上の議論に関して判例を含めて整理した（第5章）。

本調査研究によって、雇用者の副業に関する現状がかなりの程度明確になったと思われる。この報告書が今後の労働政策立案等に貢献することを期待する。

2005年8月

労働政策研究・研修機構

理事長 小野 旭

執筆担当者

氏名	所属	執筆担当
さとう ひろき 佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所教授 労働政策研究・研修機構特別研究員	総論（概要）
しまだ よういち 島田 陽一	早稲田大学法学部教授	第5章
おぐら かずや 小倉 一哉	労働政策研究・研修機構副主任研究員	第1章
おの あきこ 小野 晶子	労働政策研究・研修機構研究員	第4章
ふじもと たかし 藤本 隆史	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第2章、第3章

目 次

序章 総論 雇用者の副業の現状と課題

1 . なぜ副業か	1
2 . 就業規則等における副業の取り扱いと法律上の課題	1
(1) 正社員の副業に関する取り扱い	2
(2) 非正社員の副業に関する取り扱い	10
(3) 副業を巡る法律上の問題	11
3 . 「就業構造基本調査」にみる副業の現状	12
(1) 副業の現状	12
(2) 副業従事者の推移	13
(3) 副業従事者の本業の雇用形態	14
(4) 副業従事者の年齢構成	15
(5) 本業の所得と副業	15
(6) 本業の就業時間と副業	16
(7) 本業と副業の産業	17
(8) 副業希望者の現状と推移	19
(9) 副業希望者と属性	20
(10) 本業の就業時間と副業希望者	20
(11) 副業希望者と就業形態	21
4 . 正社員と非正社員の副業の現状と意識	21
(1) 正社員の副業を促進する要因	22
(2) 非正社員の副業を促進する要因	23
小括	23

第1章 企業の副業に関する取り扱い

第1節 調査の概要	25
1 . 調査名	25
2 . 調査対象の選定・調査方法等	25
3 . 主な調査項目（2004年調査）	26
(1) 基本属性	26
(2) 正社員の副業について	26
(3) 非正社員の副業について	26
第2節 1995年と2004年の比較	26
1 . 基本属性	26

(1) 業種	26
(2) 正社員規模	27
(3) 労働組合の有無	28
2 . 副業に関する取り扱い (正社員のみ)	29
(1) 副業の取り扱い	29
(2) 副業の取り扱いの根拠	30
(3) 副業規制理由	31
(4) 規定違反の取り扱い	31
(5) 副業者の有無	33
(6) 副業の可能性	34
(7) 副業者の増加見込み	34
(8) 就業規則見直し予定	35
第 3 節 正社員と非正社員の比較 (2004 年)	36
1 . 副業の取り扱い	36
2 . 副業取り扱いの根拠	37
3 . 副業規制理由	38
4 . 副業の実態把握	39
5 . 副業の届出・許可件数	40
第 4 節 2004 年調査のその他の項目	41
1 . 労基法 38 条関係	41
2 . 正社員の副業のメリット	42
3 . 正社員の副業のデメリット	44
4 . 就業時間外の活動・ボランティア活動への対応	45
5 . 正社員の転職支援制度の有無	48
6 . 正社員転職支援制度の内容	48
7 . 非正社員の就業・人数等	49
第 5 節 自由記入について	49
1 . 正社員の副業に関する届出・許可の基準	49
2 . 正社員の副業規制理由	49
3 . 正社員の副業規定違反の際の取り扱い	49
4 . 正社員のボランティア活動への支援内容	50
5 . 従業員の副業全般に関する自由記入	50
小括	50

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	53
第2節 追加就業希望のある雇用者の割合	68
小括	77
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	79
第2節 職場や仕事に対する意識などと副業状況	87
小括	93
第4章 非正規社員の副業～「ワーキングパーソン調査2000」から～	
はじめに	95
第1節 副業者の属性	97
1. クロス集計	98
第2節 多変量解析で副業、副業希望の要因をみる	103
第3節 副業者の就業意識	105
1. 就業と転職に関する意識	105
2. 資格取得に関連して	108
3. 雇用への不安感	110
4. 独立の意向	111
5. 就業形態への満足度	114
小括	116
第5章 副業をめぐる法律問題	
はじめに	119
第1節 「前回報告書」以降の副業に関する立法等の動き	119
1. 「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」における副業（複数就業の位置付け	119
2. 通勤災害保護制度における通勤概念の見直し	120
3. 複数就業者に係る給付基礎日額	121
第2節 「前回報告書」以降の裁判例の動向	121
第3節 副業をめぐる法的諸課題	124
1. 副業を制限する就業規定の効力	124
2. 労働時間の通算規定をめぐって	125

< 付属資料 >

参考文献	129
アンケート調査票	131
基礎クロス集計表	147
自由回答記述一覧	199

序章 総論 雇用者の副業の現状と課題

1. なぜ副業か

雇用者の副業に関心が集まっている。その背景には、雇用者側の副業ニーズの高まりと同時に、副業を可能とする就業機会の増加がある。

雇用者の副業ニーズを高めている要因として、①週休2日制の普及など所定労働時間の短縮などによって時間的に副業の可能性が増加したこと（「週末起業」など）、②本業からの収入の伸びの低下や減少を補填する必要性が高まっていること、③本業におけるキャリア展開（昇進と仕事の機会など）の可能性が狭まったこと、④会社への帰属意識の低下や転職志向が強まったこと、⑤短時間勤務に従事している者で、追加収入を確保するために別の短時間勤務の仕事に従事することを求める者があること、⑥転職や独立の準備期間として副業を選択する者があることなどがある。

副業を可能とする就業機会の拡大として、都市化を背景に休日や夜間にも営業を行うビジネスが拡大し、短時間勤務や短日数勤務の人材ニーズが増大したことがある。こうした結果、9時～5時勤務・週5日勤務の雇用者が、所定労働時間外・所定労働日以外で就業する可能性が広がったのである。

所定労働時間は減少したが、最近では実労働時間の増大が確認できる。このことは副業従事の可能性を低めている。また、90年代後半における景気の低迷は、副業を可能とする就業機会を縮小させる方向に作用した可能性もある。さらに、従来も副業を公式に認める企業は例外的であった。その背景には、本業に専念することを求める企業の考えがある。とりわけ、最近では、個人情報保護など企業内の情報管理の強化が行われていることなども、それに拍車をかけている可能性がある。

本プロジェクトでは、上記の問題意識のもと、つぎの調査研究を行った。

第1に、企業が、就業規則等において副業をどのように取り扱っているのかを明らかにするために企業に対するアンケート調査を実施した（第1章）。第2に、「就業構造基本調査」の公表データを時系列的に分析することで、副業従事者と副業希望者の特徴を詳細に分析した（第2章）。第3に雇用者を対象とするマイクロデータを再分析することで、副業に従事することや副業を希望することを規定する要因を正社員と非正社員のそれぞれについて分析した（第3章と第4章）。第4に、副業を巡る労働法上の議論に関して判例を含めて整理した（第5章）。

以下では、上記の調査研究の概要を紹介する。詳しくは、各章を参照されたい。

2. 就業規則等における副業の取り扱いと法律上の課題

企業は、就業規則等において副業をどのように取り扱っているのか。企業に対するアンケート調査結果を紹介しよう（詳細は第1章参照）。調査（「従業員の副業と就業規則等に関する

る実態調査」、以下“2004年調査”)は、2004年11月10日から12月3日までに実施した。従業員規模30人以上の企業を5,000社抽出し、有効票として1,111票を回収した。この種の郵送法による企業調査としては、比較的高い回収率となった。この背景には、企業の副業への関心の高まりがあると考えられる。

なお、労働政策研究・研修機構(旧日本労働研究機構)が、1995年に就業規則等における副業の取り扱いに関する企業調査(「就業規則等に関する実態調査」以下、“1995年調査”)を実施しているため、2004年調査では、1995年調査と比較できるように設問を設計した。そのため、過去10年間における副業の取り扱いの変化を分析することが可能となっている。比較を可能とするために、2004年調査の対象企業の抽出に当たっては、1995年調査と比較可能なように対象企業を設定した(詳しい調査の方法や調査票に関しては、第1章を参照されたい)。

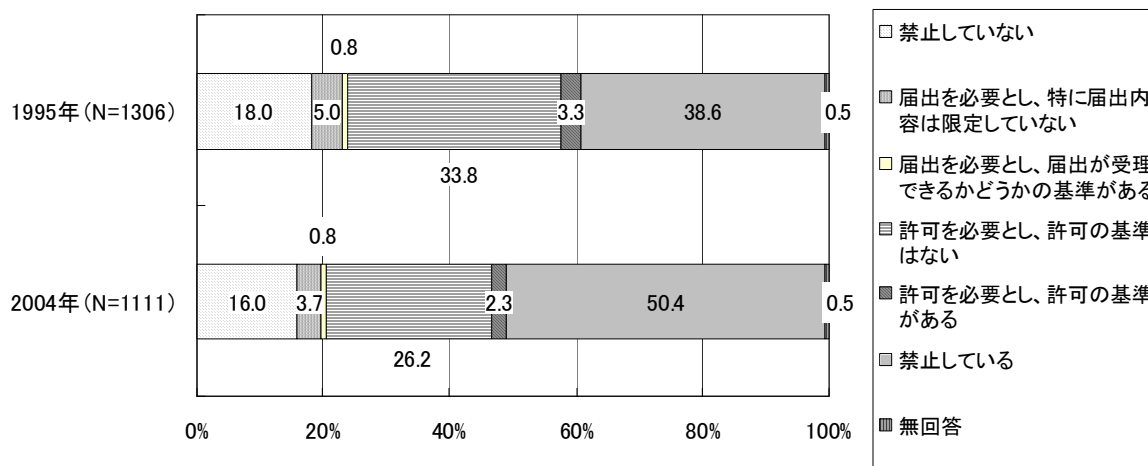
2004年調査は1995年調査と比較ができるだけでなく、1995年調査では調査されていない、非正社員の副業に関する取り扱いに関しても設問を設けたことに特徴がある。以下の分析において調査年を限定していないで言及するデータは、すべて2004年調査に関するものである。

(1) 正社員の副業に関する取り扱い

ア 副業禁止の有無と今後の見直し予定

正社員に対する副業の取り扱いを2004年調査で見ると、「禁止している」とした企業は50.4%で、1995年と比較すると、11.8ポイント増加している(第1図)。また、副業を「禁止している」企業は、正社員規模30人未満では41.0%となっているが、30~299人(51.1%)、300~999人(53.5%)、1,000人以上(48.9%)となっており、30人以上の企業では、「禁止している」が30人未満の企業よりも多い。反対に、「禁止していない」では、正社員規模が小さいほど回答比率が高くなっている(付2-7表)。

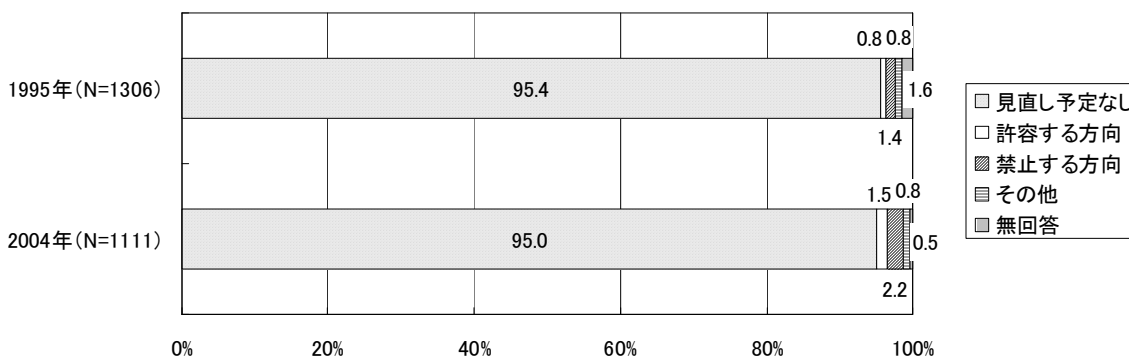
第1図 正社員の副業に関する取り扱い



第1図のように、副業を「禁止している」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「禁止していない」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、この増加の原因としては、「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」はあまり変化していないが（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。

副業に関する就業規則の今後の見直し予定では、95.0%と圧倒的多数の企業は、「見直しの予定はない」としている。「就業時間外の仕事を許容する方向で見直す予定である」は1.5%、「就業時間外の活動を禁止する方向で見直す予定である」は2.2%に過ぎない（第2図）。

第2図 正社員の副業に関する就業規則の見直し予定



現在、正社員の副業を「禁止している」以外の企業（「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」）では、「見直しの予定はない」が大多数（94.1%）であるが、それ以外に「就業時間外の仕事を許容する方向で見直す予定である」が1.5%、「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2.6%となっている。他方、現在、正社員の副業を「禁止している」企業においても、「見直しの予定はない」が大多数（95.7%）で、それ以外に「就業時間外の仕事を許容する方向で見直す予定である」が1.6%、「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1.8%となっている。ほんのわずかであるが、「禁止している」以外の企業では、「禁止している」企業に比べて、禁止の方向に見直す傾向が強い（第3表）。

第3表 正社員の副業の禁止別に見た就業規則の見直し予定(2004年)

	TOTAL(N)	見直し予定なし	許容する方向	禁止する方向	その他	無回答
TOTAL	100 (1105)	94.9	1.5	2.2	0.8	0.5
禁止していない+許可、届出	100 (545)	94.1	1.5	2.6	0.9	0.9
禁止している	100 (560)	95.7	1.6	1.8	0.7	0.2

イ 副業規制の理由

「禁止していない」以外の企業が副業を規制している理由は、2004年では、「業務に専念してもらいたいから」(78.1%)が最も多く、これに「業務に悪影響を及ぼすから」(49.3%)と「企業秩序を乱すから」(40.9%)が40%台で続き、さらに、「業務上の秘密を保持したいから」(27.8%)となる。

第4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

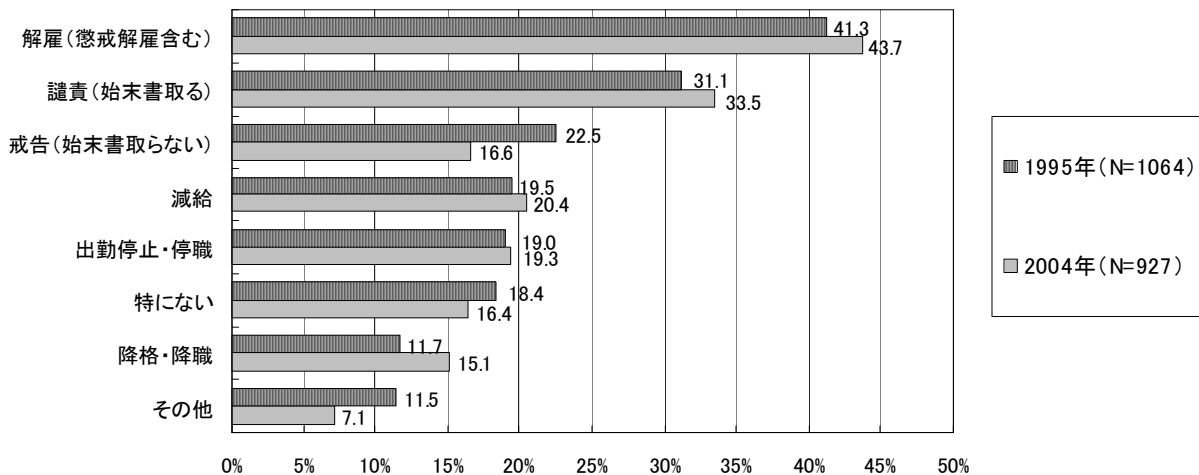
(注):2004年は多重回答、1995年は択一回答となっているため比較はできない。

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(第4表)。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。

ウ 副業規定に違反した場合の取り扱い

「禁止していない」以外の企業における副業規定に違反した際の取り扱いでは、「解雇(懲戒解雇を含む)」(43.7%)、「譴責(始末書を取る)」(33.5%)、「減給」(20.4%)、「出勤停止・停職」(19.3%)の順となる。1995年と比較すると、大きな変化はないものの、「降格・降職」(3.4ポイント増)や「解雇」(2.4ポイント)がやや増加している。この10年の間に、企業の副業に対する取り扱いが、厳しくなっていることが示唆される(第5図)。

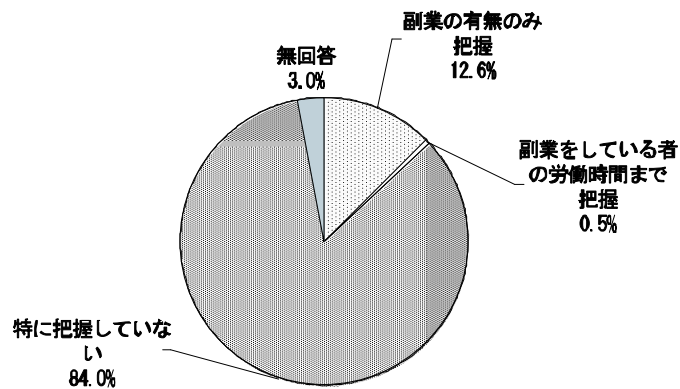
第5図 正社員の副業規定違反の際の取り扱い(多重回答)



エ 副業実態の把握の程度

副業禁止の有無にかかわらず、回答企業が、正社員の副業に関してどの程度まで把握しているかをみると、「特に把握していない」企業が多い(84.0%)。副業を把握している企業でも「副業の有無のみを把握」(12.6%)している企業が主となり、「副業をしている者の労働時間まで把握している」(0.5%)は例外的である(第6図)。

第6図 正社員の副業の有無(2004年、N=1111)



また、副業に関する禁止の有無別に見ると、「禁止していない」企業では、「特に把握していない」が81.3%と多数を占めるだけでなく、「禁止している」企業でも「特に把握していない」が86.6%と高い比率である。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。ただしそれでもその比率は高くない。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よう。つまり、副業を禁止していても、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ことを意味する(第7表)。

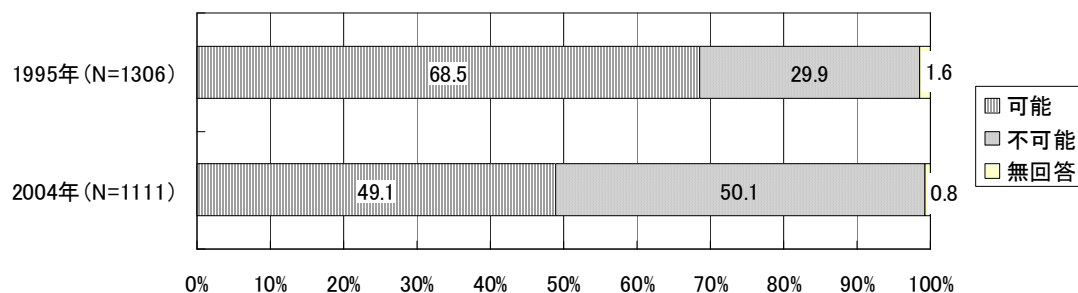
第7表 正社員の副業の禁止別に見た副業の有無(2004年)

	TOTAL(N)	副業の有無のみ把握している	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	特に把握していない	無回答
TOTAL	100 (1105)	12.6	0.5	84.0	3.0
禁止してない+許可、届出	100 (545)	15.8	0.9	81.3	2.0
禁止している	100 (560)	9.5	0.0	86.6	3.9

オ 副業従事の可能性

企業は、現在の勤務時間や労働時間からみて、就業時間外に正社員が副業を行うことが可能であると考えているのか、あるいは不可能と考えているかをみると、1995年に比べ、2004年では「可能である」(49.1%)が大幅に減少し(19.4ポイント減)、他方で「不可能である」(50.1%)が増加している(20.2ポイント増)(第8図)。近年における実労働時間の増加が、正社員が副業に従事する可能性を低くしていると考えられる。

第8図 正社員の副業の可能性



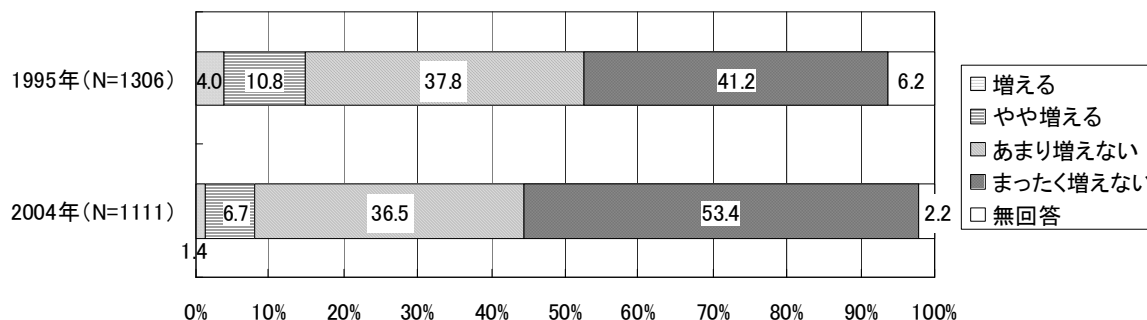
正社員の就業時間外の副業の可能性判断と副業禁止の関係では、「可能である」とする企業において、副業を「禁止している」の比率(46.2%)が特に高いわけではない。反対に「不可能である」とした企業の方が「禁止している」の比率(55.3%)が高くなる(第9表)。つまり、正社員の副業の可能性の有無とは関係なく、他の理由で副業を禁止している企業が少なくないといえる。

第9表 正社員の就業時間外の副業の可能性別に見た副業の禁止状況(2004年)

	TOTAL(N)	禁止してない+許可、届出	禁止している
TOTAL	100 (1096)	49.3	50.7
可能	100 (541)	53.8	46.2
不可能	100 (555)	44.7	55.3

今後、副業に従事する正社員が増えると考えているか、増えないと考えているかをみると、**<増加>**（「増える」＋「やや増える」）の比率は、**8.1%**で、**1995年の14.8%**よりも減少している。他方、**<増加しない>**（「まったく増えない」＋「あまり増えない」）は**89.9%**で、**1995年の79.0%**に比べて増加した（第10図）。つまり、今後の副業増加に関しても、企業の否定的な見方が強まっている。

第10図 正社員の副業の増加見込み



ところで、就業時間外に正社員が副業を行うことが「可能である」とした企業では、「不可能である」とした企業に比べ、今後に関しても**<増加>**の比率が高くなる（**12.1%**対**4.1%**）。「可能である」と「不可能である」では、「まったく増えない」の比率の差が大きく、前者では**38.7%**であるが、後者では**68.2%**である（第11表）。

第11表 正社員の就業時間外の副業の可能性別に見た副業の増加見込み(2004年)

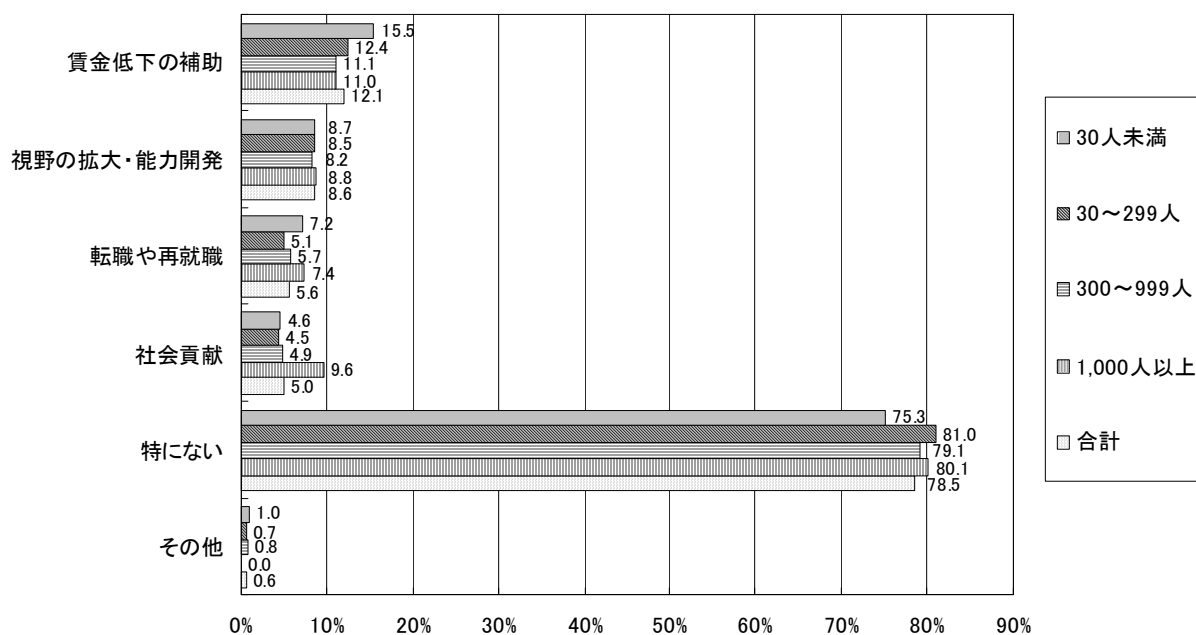
	TOTAL(N)	増える	やや増える	あまり増えない	まったく増えない	無回答
TOTAL	100 (1102)	1.4	6.7	36.5	53.4	2.2
可能	100 (545)	2.2	9.9	47.2	38.7	2.0
不可能	100 (557)	0.5	3.6	26.0	68.2	1.6

カ 副業を行うことのメリットとデメリット

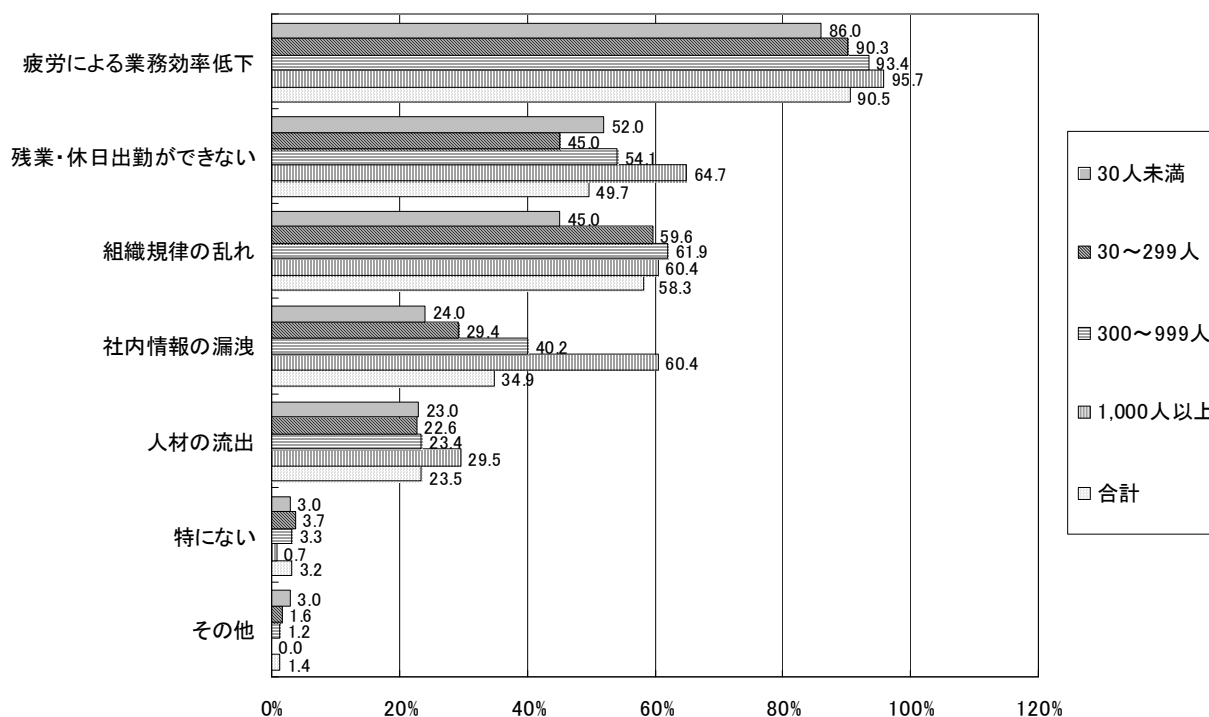
2004年調査では、正社員が副業を行うことの企業にとってのメリットとデメリットをそれぞれ別にたずねている。副業のメリットでは、「特にメリットがない」が正社員規模合計で**78.5%**と多数を占め、他は「賃金の低下等を補える」（**12.1%**）、「社員の視野の拡大や能力開発などに役立つ」（**8.6%**）などとなった（第12図）。

他方、副業のデメリットでは、正社員規模合計で「疲労による業務効率の低下」が**90.5%**で最も多く、「組織規律の乱れ」（**58.3%**）や「残業・休日出勤ができない」（**49.7%**）が**50%**前後で、「社内情報の漏洩」も**34.9%**となる（第13図）。「社内情報の漏洩」と「残業・休日出勤ができない」は正社員規模**1,000人以上**の企業で比率が高い。こうした大企業では、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。

第12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)

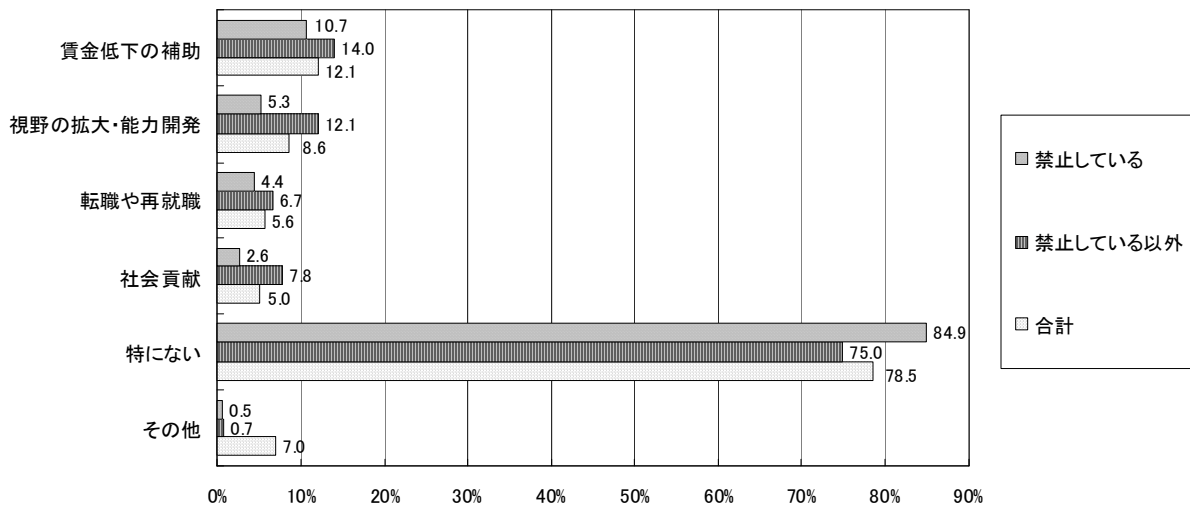


第13図 正社員規模別に見た正社員の副業のデメリット(2004年、多重回答、N=1108)



このように副業にメリットを感じる企業が少なく、デメリットを感じる企業が多いことは、副業を禁止している企業が多いことと整合的と言える。特に副業を「禁止している」企業では、「特にメリットはない」が84.9%と高くなっている(第14図)。

第14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)

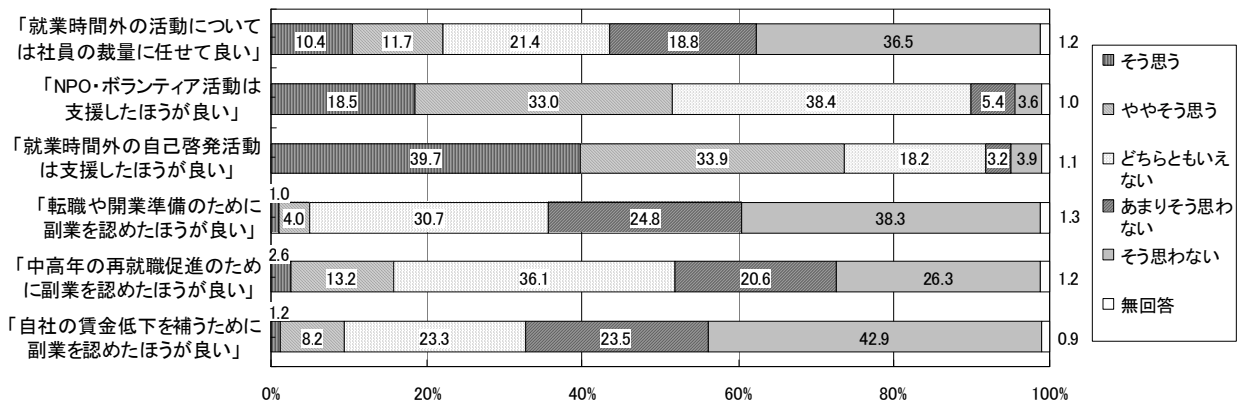


キ 正社員の就業時間外における仕事以外の活動に関する考え方

正社員の副業に関して何らかの形で禁止している企業が半数弱を占めたことを指摘したが、兼業とは言えない仕事以外の活動に関して企業はどのような考えを持っているのか。2004年調査では正社員の就業時間外の活動に対する意見を調べた。

副業を認めることに通じる「就業時間外の仕事については、社員の裁量に任せて良い」との考えに関しては、「思う(そう思う+ややそう思う)」は22.1%でしかなく、他方、「思わない(あまりそう思わない+そう思わない)」が55.3%と半数を超え、否定的な意見のほうが多くなる(このほかに「どちらともいえない」の選択肢がある)。一方、仕事以外の「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」との考えに関しては、「思う」が51.5%で「思わない」は9.0%となっており、また「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%で「思わない」は7.1%で、いずれも肯定的な見解が多い(第15図)。

第15図 就業時間外の活動に対する意見(2004年、N=1111)



以上によれば、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。

ただし、すでに正社員のボランティア活動を何らかの形で支援している企業は、11.1%に過ぎない。なおこの比率は、1995年（13.8%）とほぼ同水準にある。また「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」との考えに関しては、「そう思う」とした企業の20.5%、「ややそう思う」とした企業の13.6%が、ボランティア活動を支援しているが、その比率は低い水準にある。

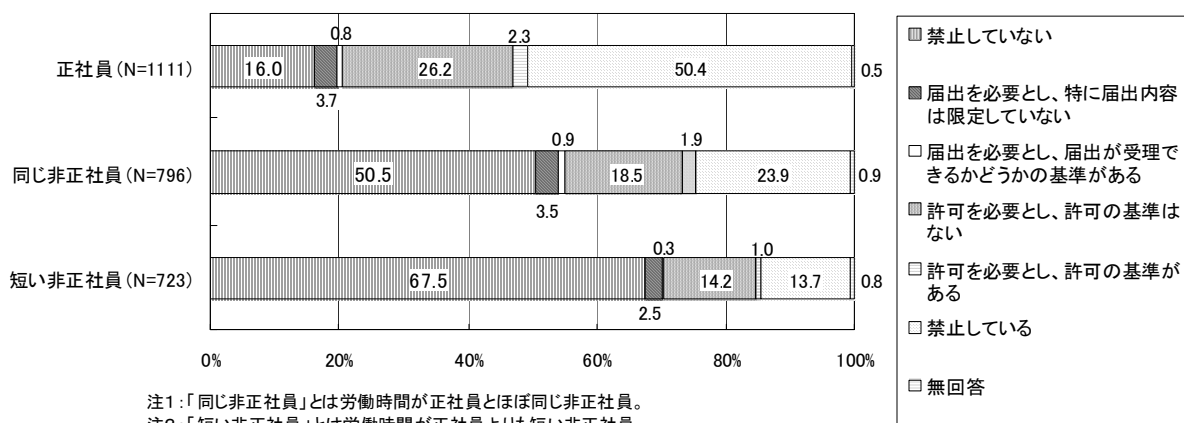
（２）非正社員の副業に関する取り扱い

「非正社員」の副業の取り扱いを「正社員」と比較して紹介しよう。2004年調査では、「非正社員」を、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”）」の2類型に区分して調べている。それぞれの非正社員を雇用している企業の回答のみを取り上げるが、その結果は、正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」のすべてを雇用する企業568社を対象に集計した結果（第1章参照）とほぼ同内容となる。

ア 副業禁止の有無

副業に関する取り扱いについて正社員と非正社員で比較すると（第16図）、「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」のほうで回答比率がかなり高く、「禁止している」は「同じ非正社員」、「短い非正社員」のほうで低くなる。つまり、非正社員に対する副業は、相対的であるが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禁止されることが少ない。

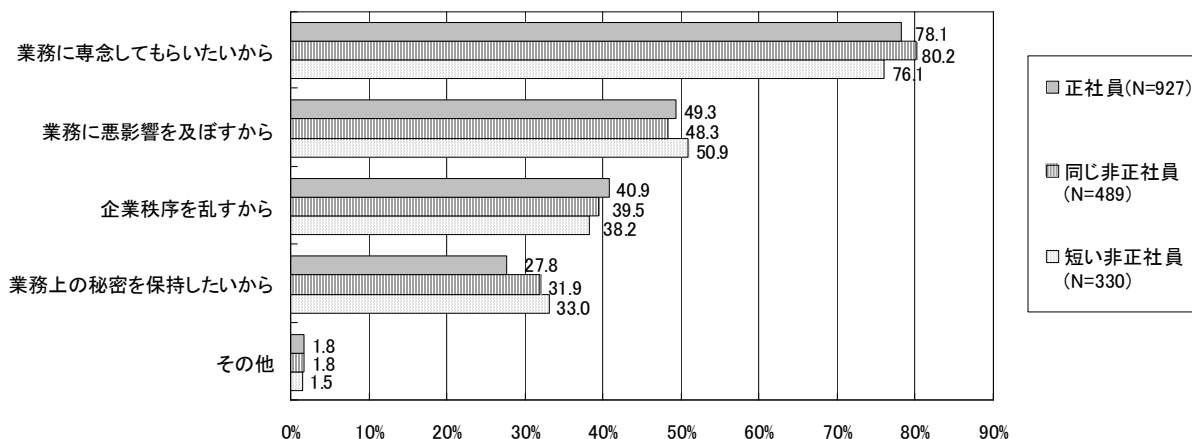
第16図 正社員・非正社員の副業に関する取り扱い(2004年)



イ 副業規制の理由

副業を規制する理由（多重回答）に関して正社員と非正社員で比較すると、最も多い理由は、「業務に専念してもらいたいから」であり、若干の差はあるものの、正社員と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」の方が比率が高くなる（第17図）。

第17図 正社員・非正社員の副業規制理由(2004年、多重回答)



注1: 第16図に同じ。

注2: 第16図に同じ。

注3: 第16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。

(3) 副業を巡る法律上の課題

2004年調査によれば、副業を禁止している企業が、1995年調査に比べ大幅に増加するなど、企業における副業に関する取り扱いは、全体として厳格化の傾向にあることが明らかにされた。このように就業規則における副業制限規定が強化されつつあるが、他方、労働法に係わる学説・判例では、一貫してその効力を限定的に捉えていることを第5章では指摘している。その骨子を紹介すると下記のようなになる（詳しくは第5章を参照されたい）。

学説・判例が副業制限規定の効力を限定的なものとするのは、労働者が勤務時間外に何をするかは、労働者の私生活の領域の問題であり、原則的に自由であるという認識があることによる。代表的な労働法の学説においても「二重就職も基本的には使用者の労働契約上の権限の及ばない労働者の私生活における行為であるので、その許可制の規定を……限定解釈することは正当である」（菅野和夫『労働法第7版』弘文堂、2005年、377頁）としている。副業を規制する理由として最も多いものは、「業務に専念してもらいたいから」にある。しかし、規範的に考えたとき、この理由が業務時間外の副業を一般的に一律禁止する根拠にはならない。それは、労働関係において労働者は、信義則上職務専念義務を負うことになるが、それはあくまでも勤務時間中に限定されるからである。「業務に悪影響を及ぼすから」という理由も、副業制限の根拠としては適切ではない。なぜなら、副業による長時間労働が本業

に影響する可能性を否定できないが、私生活において、例えば趣味・スポーツや資格試験準備などが本業に影響する可能性があるからといって、それらを規制できないにもかかわらず、副業だけを特別に規制する根拠とはなり得ないことによる。「業務上の秘密を保持したいから」という理由は、秘密保持義務および競業避止義務の根拠としては適当であるものの、副業の一般的規制の理由とはならない。「企業秩序を乱すから」という理由にしても、裁判例で指摘されているように、副業が直ちに企業秩序を乱すとは限らない。

以上のように、規範的には副業を全面的に事前規制する根拠は見当たらず、就業規則の副業規制規定は、限定解釈によってその有効性が認められるにとどまると考えるのが適切と言えよう。ちなみに、最近の複数就業に関する裁判例においても、就業規則の兼業禁止規定は、その効力が限定的に解釈されている。当該規定の趣旨目的を勘案し、同規定に実質的に反する兼業だけが禁止の対象となるとされている。また、兼業禁止規定違反を理由とする解雇・懲戒処分等の効力においては、当該規定の限定解釈に加えて、兼業の経緯などの諸事情が権利濫用の有無の判断において重視されている。

3. 「就業構造基本調査」にみる副業の現状

「就業構造基本調査」の公表データを時系列で分析することにより、副業の現状と推移の特徴を紹介する（詳細は第2章参照）。分析対象とするのは、本業が雇用者である者である。「就業構造基本調査」では、「あなたはおもな仕事のほかに別の仕事もしていますか」という問に対して、「別の仕事に従事している」と回答した者が副業に従事している者となる。本業が雇用者である者を取り上げて副業の推移を分析するが、副業には雇用だけでなく非雇用（自営業主、家族従業者）も含まれている。可能な範囲で、副業の就業形態を区別して取り上げるが、その点に言及がないデータは、雇用と非雇用を含めた副業に関するものであることに留意されたい。

(1) 副業の現状

第18表 雇用者に占める副業を持っている雇用者の割合（％）

		1979	1982	1987	1992	1997	2002
全雇用者	男女計	5.9	5.6	5.0	4.8	4.5	3.6
	男性	6.5	6.2	5.7	5.4	4.7	3.6
	女性	4.7	4.4	3.9	4.0	4.1	3.6
副業が非農林業の雇用者	男女計	1.0	1.1	1.1	1.4	1.5	1.4
	男性	1.2	1.2	1.3	1.4	1.3	1.1
	女性	0.8	0.8	0.9	1.3	1.7	1.7

雇用者のうち副業を持っている者の比率は、2002年で男女計が3.6％で、男女別でも同比率となる（第18表）。さらに、雇用者で、副業が非農林業の雇用者である者の比率は、2002年では男女計で1.4％、男女別で男性が1.1％、女性が1.7％となる。副業を持っている者の

比率が低いだけでなく、本業と副業のいずれもが雇用者である者の比率はさらに低くなる。つまり、副業を持っている雇用者では、副業が雇用者であるよりも、雇用以外、つまり自営業主や家族従業者として副業に従事している者の方が多いのである。雇用者で副業を持っている者に関して、副業の就業形態を調べると（第19表）、2002年では雇用者が41.2%、自営業主が38.6%、家族従業者が20.2%となる。男女別に見ると、副業が雇用者である者の比率は、男性で34.0%、女性で51.6%となり、女性の方が本業と副業のいずれも雇用者である者の比率が多い。

第19表 副業を持っている雇用者の副業の就業形態別割合（%）

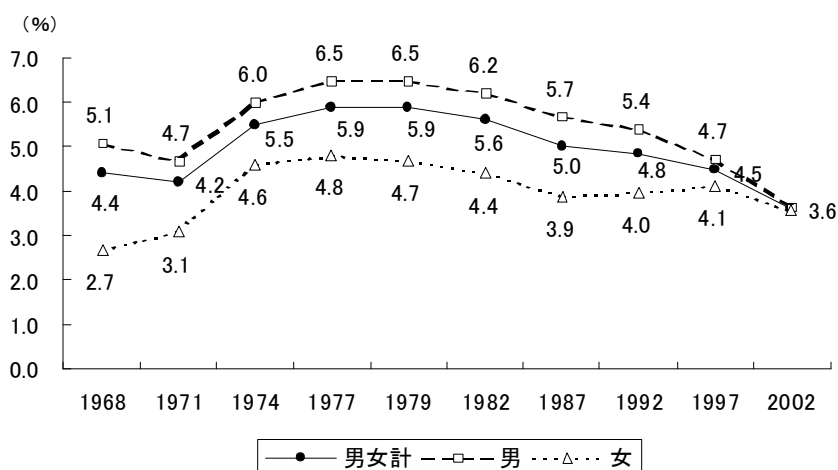
		自営業主	家族従業者	雇用者
男女計	100	38.6	20.2	41.2
男	100	50.5	15.5	34.0
女	100	21.2	27.2	51.6

（2002年調査）

（2）副業従事者の推移

1968年から2002年について、雇用者の中で副業に従事している者の比率の推移を見ると、70年代後半にかけて上昇し、77年と79年がピーク（5.9%）となり、その後は低下傾向にある（第20図）。

第20図 副業を持っている雇用者の割合

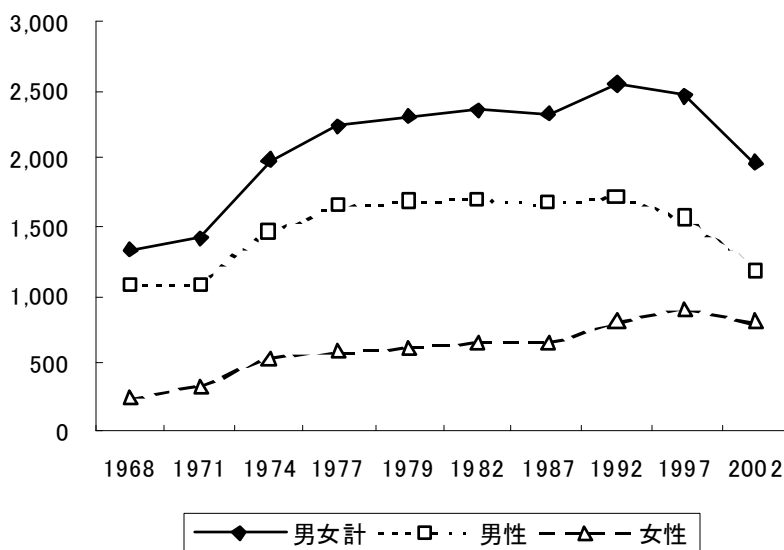


男女別に雇用者の副業従事者比率の推移をみると、92年までは、男女で副業従事者比率に格差があり、男性が女性を上回っていた。しかし、97年以降はその差が縮小し、2002年には同水準となった。この背景には、男性の副業従事者比率の低下がある。ただし、副業が雇用者（非農林業）である者だけを取り出して、副業従事者比率を見ると（第18表）、79年以降のデータに限定されるが、男女とも1%台で大きな変化はみられない。女性では、若干、

本業と副業のいずれもが雇用者である者が増加する傾向にあり、2002年では男性（1.1%）よりも女性（1.7%）の方が副業従事者比率が高くなる。つまり、79年以降に副業従事者比率が減少したのは、雇用以外の副業に従事している者の減少があったと考えられる。

副業従事者数の推移をみると、女性ではあまり大きな変化は見られないが、男性では92年以降に大きく減少している（第21図）。つまり、男性の副業従事者数の減少が、副業従事者比率の減少をもたらしている。

第21図 副業を持っている雇用者の数



(3) 副業従事者の本業の雇用形態

副業を持っている雇用者について、2002年に関して本業の雇用形態を取り上げると（第22表）、男女計では、正規の職員・従業員が41.0%、パート・アルバイトが30.8%、役員が15.3%、契約社員・嘱託が7.1%、派遣社員が1.5%、その他が3.9%となる。正社員が副業をしているだけでなく、パートやアルバイトで副業に従事している者が少なくないことがわかる。

第22表 副業従事者の本業の雇用形態別分布

本業の雇用形態	男女計	男	女
会社などの役員	15.3	20.7	7.5
正規の職員・従業員	41.0	54.1	21.9
パート	18.5	3.5	40.3
アルバイト	12.3	9.9	15.8
労働者派遣事業所の派遣社員	1.5	0.8	2.5
契約社員・嘱託	7.1	6.9	7.5
その他	3.9	3.7	4.2
計	100.0	100.0	100.0

(2002年調査)

男女別に見ると、男性に比べて女性では、本業がパート・アルバイトである者の比率が高くなり（56.1%）、他方、正規の職員・従業員の比率は低い（21.9%）。

（４）副業従事者の年齢構成

第23表 副業を持っている雇用者の年齢構成

	男女計	男	女
計	100.0	100.0	100.0
15～24歳	7.2	5.2	10.1
25～29	5.7	4.8	7.1
30～34	6.2	5.0	8.0
35～39	8.4	7.2	10.1
40～44	11.5	10.1	13.5
45～54	30.0	30.0	30.0
55～64	21.1	24.7	15.9
65歳以上	9.9	13.0	5.4

（2002年調査）

雇用者で副業を持つ者の年齢構成を見ると（第23表）、2002年では、男女計で「45－54歳」が30.0%と比率が高く、これについて多いのは「55－64歳」（21.1%）と「35－44歳」（19.9%）である。男女別に見ても同様の傾向となる。

第24表 年齢別 副業を持っている雇用者の割合

	男女計	男	女
総計	3.6	3.6	3.6
15～24歳	2.2	1.9	2.6
25～29	1.6	1.4	1.9
30～34	1.9	1.4	2.6
35～39	2.9	2.4	3.6
40～44	4.0	3.6	4.6
45～54	4.6	4.8	4.5
55～64	5.2	5.8	4.2
65歳以上	8.2	9.5	5.4

（2002年調査）

さらに年齢階層別に副業従事者の比率を見ると（第24表）、2002年の男女計では年齢が高くなると副業従事者比率が漸増する傾向を確認できる。この傾向は、男女別にも当てはまる。男女計での副業従事者比率は、20歳代後半が1.6%、30歳代前半が1.9%、30歳代後半が2.9%、40歳代前半が4.0%、40歳代後半から50歳代前半が4.6%、50歳代後半から60歳代前半が5.2%となる。

（５）本業の所得と副業

副業を持っている雇用者について、2002年に関して本業の所得階層を見ると（第25表）、

男女計では所得が低い層の割合が高くなる。男女別に差があり、男性は高い所得層にもある程度分布しているが、女性の場合は200万円未満層がほとんどを占める。

第25表 副業を持っている雇用者の本業の所得階層の分布

	男女計	男	女
計	100.0	100.0	100.0
100万円未満	22.7	8.4	43.6
100～199万円	20.7	14.0	30.5
200～299万円	14.9	16.5	12.6
300～399万円	10.2	13.5	5.4
400～499万円	7.3	10.4	2.9
500～699万円	9.8	15.0	2.1
700万円以上	13.9	21.7	2.6

(2002年調査)

さらに、副業を持っている雇用者の比率を、本業の所得階層別に見ると、2002年では、男女とも所得が低い層の割合が若干高くなり、200万円未満層では5%前後となる(第26表)。

第26表 本業の所得階層別 副業を持っている雇用者の割合

	男女計	男	女
総計	3.6	3.6	3.6
100万円未満	5.5	6.2	5.3
100～199万円	4.6	5.8	4.1
200～299万円	3.1	3.8	2.3
300～399万円	2.7	3.0	1.9
400～499万円	2.5	2.7	1.9
500～699万円	2.7	2.9	1.6
700万円以上	3.9	3.9	3.2

(2002年調査)

(6) 本業の就業時間と副業

本業の就業時間別に副業を持っている雇用者の割合を2002年に関して見ると(第27表)、男女とも年間200日未満就業者では、200日以上就業者に比べて副業従事者の比率が高い(男女計6.0%、男性6.4%、女性5.7%)。その中でもとりわけ季節的就業者で副業従事者比率が高くなる(男女計12.0%、男性14.2%、女性10.4%)。また、「年間200日以上250日未満就業者」では、週間就業時間が35時間未満で副業従事者の比率が、他に比べて男女とも高くなる(男女計4.7%、男性6.4%、女性4.3%)。さらに、「年間250日以上就業者」では、週間就業時間が35時間未満で副業従事者の比率が、男女とも高くなる(男女計5.9%、男性7.5%、女性6.0%)。つまり、本業の就業日数や就業時間が長くなると、副業に従事する可能性が低くなることが確認できる。

第27表 本業の年間就業日数、就業の規則性、週間就業時間別
副業を持っている雇用者の割合

	男女計	男	女
200日未満就業者	6.0	6.4	5.7
規則的就業	5.6	5.7	5.5
不規則的就業	6.2	6.8	5.7
季節的就業	12.0	14.2	10.4
200～249日就業者	2.9	3.0	2.7
35時間未満	4.7	6.4	4.3
35～42時間	2.9	3.5	2.2
43～45	2.4	2.6	2.0
46～48	2.9	3.2	2.1
49～59	2.0	2.1	1.6
60時間以上	2.0	1.9	2.2
250日以上就業者	3.2	3.4	2.8
35時間未満	5.9	7.5	6.0
35～42時間	3.4	4.2	2.4
43～45	3.0	3.3	2.4
46～48	3.3	3.7	2.4
49～59	2.8	3.0	2.1
60時間以上	2.7	2.8	2.5

(7) 本業と副業の産業

第28表 本業の産業別 副業を持っている雇用者の割合

	男女計			男			女		
	1992	1997	2002	1992	1997	2002	1992	1997	2002
総計	4.8	4.5	3.6	5.4	4.7	3.6	4.0	4.1	3.6
農林業	17.1	13.6	10.6	19.8	15.5	11.1	13.5	11.1	9.9
漁業	8.9	9.6	9.0	8.9	9.9	10.1	9.1	9.1	5.3
鉱業	12.7	9.3	8.9	12.5	10.8	10.0	12.5	0.0	2.8
建設業	7.3	5.9	4.5	7.7	6.1	4.5	5.8	4.9	4.3
製造業	4.1	3.6	2.7	4.1	3.5	2.7	4.2	3.7	2.8
電気・ガス・熱供給・水道業	3.5	3.3	2.1	3.5	3.3	2.0	4.0	3.9	2.4
運輸・通信業	4.3	4.0	3.3	4.5	4.1	3.3	3.3	3.8	3.2
卸売・小売業、飲食店	4.0	4.1	3.5	4.4	4.1	3.3	3.5	4.1	3.8
金融・保険業、不動産業	4.6	5.1	3.7	5.1	4.7	3.8	4.1	4.8	3.5
サービス業	5.2	4.9	4.0	6.7	6.0	4.4	3.8	4.0	3.7
公務(他に分類されないもの)	4.6	3.8	3.3	5.0	4.0	3.3	3.1	2.9	3.1
分類不能の産業	4.6	5.0	2.5	5.6	4.9	2.2	3.3	5.7	2.9

92年以降のデータを本業の産業別に見ると、農林業の雇用者で、副業従事者の比率が最も高くなる（第28表）。しかし男女計では、92年に17.1%であったが、97年には13.6%、2002年には10.6%と農林業においても副業従事者比率の減少傾向を確認できる。

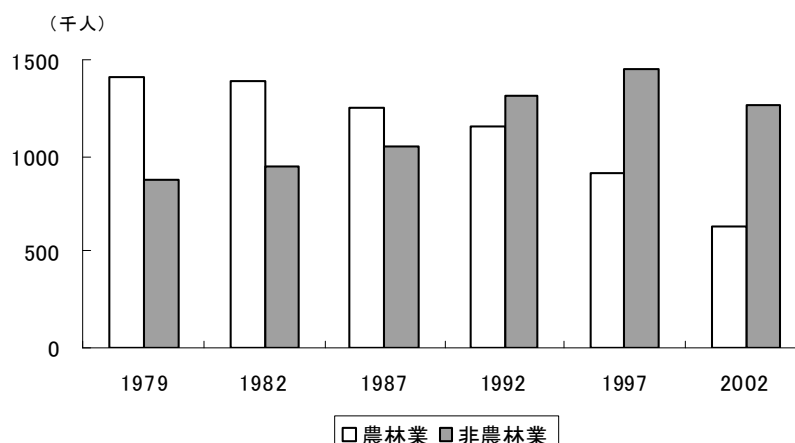
雇用者が従事している副業の産業では、農林業の比重が最も大きいのが、79年以降、男女とも大幅な減少傾向を確認できる（第29表）。男女計では、副業の産業に占める農林業の比率は、79年60.9%、82年59.1%、87年53.7%、92年45.8%、97年36.8%、2002年32.2%と減少している。

第29表 副業を持っている雇用者の副業の産業別分布

副業の産業	1979	1982	1987	1992	1997	2002
男女計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林業	60.9	59.1	53.7	45.8	36.8	32.3
漁業	1.0	0.8	0.8	0.9	0.7	0.7
鉱業	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	2.7	2.5	2.5	2.9	3.5	3.3
製造業	4.9	5.4	5.3	5.9	6.2	5.9
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1
運輸・通信業	1.0	1.3	1.4	1.7	2.4	2.1
卸売・小売業、飲食店	10.1	10.7	12.2	13.8	17.4	19.0
金融・保険業、不動産業	4.7	5.0	5.6	6.5	5.8	6.8
サービス業	13.1	13.6	16.6	19.5	23.4	26.2
公務	0.6	0.7	0.6	0.7	0.9	1.1
分類不能の産業	1.1	0.8	1.0	2.3	2.9	2.6
男計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林業	61.2	60.7	57.2	51.0	45.4	43.3
漁業	1.1	1.0	0.8	0.9	0.7	0.8
鉱業	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0
建設業	3.2	2.9	2.9	3.2	4.0	3.0
製造業	4.4	4.4	4.3	4.6	4.4	4.4
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1
運輸・通信業	1.2	1.5	1.7	2.0	2.8	2.4
卸売・小売業、飲食店	9.3	9.5	10.1	10.7	13.2	13.8
金融・保険業、不動産業	5.3	5.6	6.4	7.4	6.8	8.3
サービス業	12.4	12.6	14.7	17.1	19.2	20.8
公務	0.7	0.8	0.8	0.8	0.8	0.9
分類不能の産業	1.2	0.8	1.0	2.3	2.8	2.4
女計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林業	59.9	55.0	44.9	34.6	21.9	16.3
漁業	1.0	0.5	0.8	0.9	0.7	0.5
鉱業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	1.4	1.4	1.8	2.3	2.6	3.8
製造業	6.1	8.1	7.9	8.8	9.6	8.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1
運輸・通信業	0.5	0.8	0.8	1.0	1.7	1.7
卸売・小売業、飲食店	12.2	13.8	17.3	20.3	24.7	26.7
金融・保険業、不動産業	2.7	3.4	3.7	4.6	4.2	4.7
サービス業	14.9	15.9	21.4	24.7	30.7	34.1
公務	0.3	0.3	0.3	0.6	1.0	1.3
分類不能の産業	1.0	0.8	1.1	2.2	3.0	2.8

副業の産業を農林業と非農林業に分けて副業従事者数を比較すると（第30図）、男女計で79年以降のデータを見ると、農林業で副業従事者数が減少と続ける一方、他方で、97年までは非農林業で副業従事者数が増加する傾向にあったことがわかる。しかし、97年から2002年では、男女計で非農林業で副業に従事する者も減少している。このことから、副業従事者の減少には、農林業での副業従事者の減少だけでなく、非農林業での副業従事者の減少が影響していることが推察される。

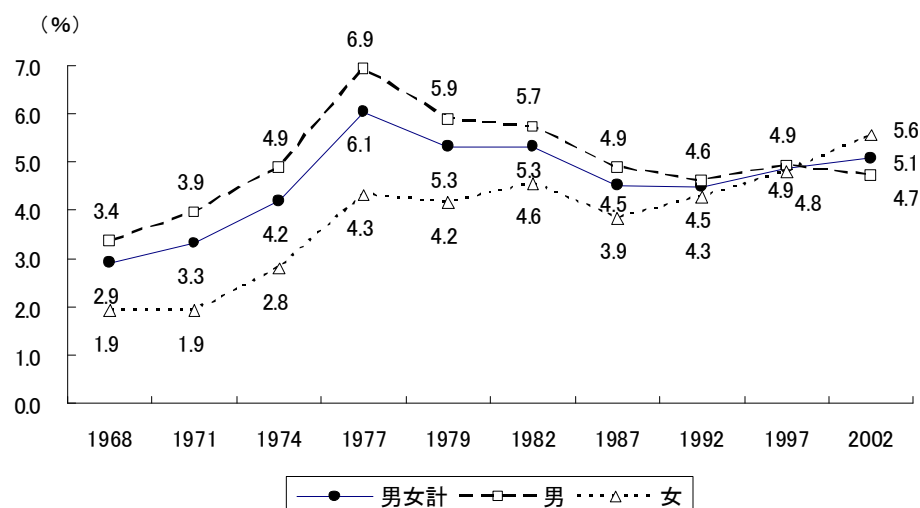
第30図 副業の農林・非農林業別 副業を持っている雇用者数（男女計）



(8) 副業希望者の現状と推移

現在は副業に従事していないが、今後、副業に従事したいと考えている者として「就業構造基本調査」に掲載されている追加就業希望者を取り上げることによる。ちなみに「就業構造基本調査」では、「あなたはこの仕事を今後も続けますか」という問に対して「この仕事のほかに別の仕事もしたい」と回答した者を追加就業希望者としている。ここではこれを副業希望者に該当する者として取り扱うことにする。

第31図 副業希望のある雇用者の割合



雇用者に占める副業希望者の比率は、2002年で、男女計で5.1%となる（第31図）。男女別では、男性が4.7%、女性が5.6%で、女性の方がやや高い。現在、副業に従事している者の比率（3.6%）よりも、今後副業を希望する者の比率（5.1%）の方が高いことがわかる。

副業希望者の比率を68年以降について見ると、副業従事者の比率と同様に1970年代後半にピークを迎え、その後は減少したが、1992年以降は漸増傾向にある。その点で、副業希

望者の推移は、副業従事者と異なる傾向を見せている。

(9) 副業希望者と属性

副業希望者の比率を年齢別に見ると、2002年では、男女とも年齢が若いほど副業希望者の比率が高い（第32表）。男女計では、24歳以下が9.6%、20歳代後半から30歳代前半が6.4%、30歳代後半から40歳代前半が5.5%、40歳代後半から50歳代前半が3.5%となる。

第32表 年齢別 副業希望のある雇用者の割合

	男女計	男	女
総計	3.6	3.6	3.6
100万円未満	5.5	6.2	5.3
100～199万円	4.6	5.8	4.1
200～299万円	3.1	3.8	2.3
300～399万円	2.7	3.0	1.9
400～499万円	2.5	2.7	1.9
500～699万円	2.7	2.9	1.6
700万円以上	3.9	3.9	3.2

(2002年調査)

本業の所得階層別に副業希望者を見ると、2002年の副業希望者比率は、男女とも概ね所得が低い階層で高くなる。92年以降の推移を見ると、男女とも300万円未満で副業希望者比率が若干増加する傾向にある（第33表）。

第33表 本業の所得階層別 副業希望者の割合

	男女計			男			女		
	1992	1997	2002	1992	1997	2002	1992	1997	2002
男女計	4.5	4.9	5.1	4.6	4.9	4.7	4.3	4.8	5.6
100万円未満	6.4	7.3	8.6	10.3	11.4	10.8	5.6	6.5	8.1
100～199	4.6	5.6	6.6	5.5	6.5	7.7	4.2	5.2	6.1
200～299	4.9	5.3	5.4	5.4	6.0	6.0	4.3	4.7	4.8
300～399	4.8	4.9	4.7	5.4	5.5	5.3	3.2	3.5	3.4
400～499	4.3	4.5	3.8	4.6	5.1	4.3	2.3	2.3	1.9
500～699	3.3	3.9	3.2	3.6	4.3	3.4	1.6	1.7	2.1
700万円以上	2.5	2.6	1.9	2.5	2.7	2.0	1.7	1.1	1.2

(10) 本業の就業時間と副業希望者

本業の就業時間別に副業希望者の比率を2002年に関して見ると（第34表）、男女とも年間200日未満就業者では、200日以上就業者に比べ副業希望者の比率が高い（男女計8.3%、男性8.0%、女性8.5%）。その中でも季節的就業者で副業希望者比率が高くなる（男女計11.6%、男性11.3%、女性11.9%）。また、「年間200日以上250日未満就業者」では、週間就業時間が35時間未満で副業希望者の比率が、他に比べて男女とも高くなる（男女計5.8%、男性

6.4%、女性5.7%)。さらに、「年間250日以上就業者」では、週間就業時間が35時間未満で副業希望者の比率が、男女とも高い(男女計6.4%、男性8.0%、女性6.5%)。この傾向は、前に見た副業従事者と類似している。

第34表 年間就業日数、就業の規則性、週間就業時間別 副業希望者の割合

	男女計	男	女
200日未満就業者	6.0	6.4	5.7
規則的就业	5.6	5.7	5.5
不規則的就业	6.2	6.8	5.7
季節的就业	12.0	14.2	10.4
200～249日就業者	2.9	3.0	2.7
35時間未満	4.7	6.4	4.3
35～42時間	2.9	3.5	2.2
43～45	2.4	2.6	2.0
46～48	2.9	3.2	2.1
49～59	2.0	2.1	1.6
60時間以上	2.0	1.9	2.2
250日以上就業者	3.2	3.4	2.8
35時間未満	5.9	7.5	6.0
35～42時間	3.4	4.2	2.4
43～45	3.0	3.3	2.4
46～48	3.3	3.7	2.4
49～59	2.8	3.0	2.1
60時間以上	2.7	2.8	2.5

(2002年調査)

(11) 副業希望者と就業形態

第35表 副業希望者の希望する副業の仕事の形態

		正規の職員・ 従業員	パート・アル バイト・契約 社員	労働者派遣 事業所の派 遣社員	自営業	内職	その他
男女計	100.0	31.5	28.3	1.4	17.2	3.5	15.6
男	100.0	33.1	16.6	0.8	26.2	2.3	18.6
女	100.0	29.7	42.5	2.2	6.5	4.8	11.9

(2002年調査)

副業希望者が希望する副業の就業形態を2002年に関して取り上げると(第35表)、男女計では、正規の職員・従業員(31.5%)だけでなく、パート・アルバイト・契約社員(28.3%)や自営業(17.2%)がかなりの比率を占める。とりわけ、女性ではパート・アルバイト・契約社員が42.5%と多い。

4. 正社員と非正社員の副業の現状と意識

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」の個票データを

再分析することで、正社員と非正社員の両者に関して、副業従事や副業希望を規定する要因を検討した。

「ワーキングパーソン調査2000」では、副業について、「現在副業を持っている」（以下、副業者）、「現在副業を持っていないが、今後は持ちたい」（以下、副業希望者）、「現在副業を持っていないし、今後もちとうとは思っていない」（以下、副業非希望者）の3つの区分で尋ねている（詳しくは第3章と第4章を参照されたい）。

（1）正社員の副業を促進する要因

正社員が副業に従事するかどうかに影響を与える要因を多変量解析の結果でみると、副業者は、性別では女性で、年齢は高い方で、勤務先の従業員規模では小さい方で、労働時間は短い方で、退職経験やフリーター経験のある方で、勤務先の業種では金融・保険業、不動産業で、職種では運輸・通信関連職で、就業形態に関する満足度が低い方で、今後の転職意向や独立意向のある方で、多くなるという結果となった（第3-2-6表を参照）。

さらに、現在は副業に従事していない者を取り上げ、副業を希望するかどうかに影響を与えている要因を多変量解析するとつぎのようになった。副業に従事していないが副業を希望する者は、年齢の高い方で、学歴は高卒以上で、配偶者がいない方で、勤務先の従業員規模が大きい方で、退職経験やフリーター経験がある方で、産業ではサービス業で、職種では管理職、事務職、営業職、専門職・技術職で、会社が雇用を守ることにに関して信頼感がない方で、今後の転職意向や独立意向のある方で多くなることが明らかにされた。

副業者と副業希望者では、それぞれの促進要因に異なる部分が多い。たとえば、性別や労働時間は、副業者の促進要因となっているが、副業希望者では促進要因とはなっていない。両者の促進要因となる意識変数を見ると、両者とも転職意向や独立意向が強いことが共通している。しかし、副業者は、会社の雇用維持への信頼感が低くないものの就業形態に関する不満度が高く、他方、副業希望者では、会社の雇用維持への信頼感が弱いという特徴がある。

さらに両者に関して希望する働き方や希望する就業形態、さらに自己啓発への取り組みを見ると（第3-2-8表を参照）、副業者は、積極的に自己啓発などを行って自分の持っている専門性を伸ばすことで、組織に依存せず独立してやっていこうという志向が感じられる。他方、現在副業を持っていないが副業を希望する者は、自己啓発や情報収集なども行っているが、副業者に比べると独立意向が低いなど、リスクを引き受ける覚悟に欠けるところが見られ、それが副業希望者にとどまっている理由のひとつと言えよう。

なお、年収が、副業を規定する有意とならなかった理由として、分析に利用した年収が、「あなたの今年の年収」という設問になっているため、本業と副業の年収が分離できず、本業のみの年収でないことが指摘できる。

(2) 非正社員の副業を促進する要因

正社員と同様に、非正社員に関して副業を促進する属性を多変量解析で分析すると、以下のような結果となった（第4-2-2表を参照）。

副業者は、学歴では高学歴の者で、フリーターの経験がある者で、業種では製造業と公務で、職種では運輸・通信職で、多くなる傾向が明らかとなった。また、副業希望者は、性別では男性に、退職経験やフリーター経験を持つ者で、学歴では高学歴で、多くなる傾向が知られた。

副業従事や副業希望との関係が有意でなかった要因として、年齢、家族状況、就業形態、労働時間さらに年収があげられる。正社員の副業者では、労働時間が規定要因にあげられたが、非正社員に関しては、労働時間が規定要因とならないのは、非正社員では全体として労働時間が短い者が多いことが関係しているよう。

小括

本研究で明らかに明らかされた点をまとめると以下のような結果となる。

- ①社会経済状況の変化を受けて、副業従事者が増加しているとの指摘が少なくない。しかし、データを見る限り、90年代後半以降では、減少の傾向を確認できる。また、2002年時点では、雇用者の中で副業に従事している者は、男女計で3.6%に過ぎない。この副業の中には、雇用以外が含まれており、副業を非農林業の雇用者に限定すると、副業に従事している雇用者の比率は1.4%に過ぎない。ただし、副業従事者比率に比べると、副業希望者の比率はやや高くなる（2002年で5.1%）。副業の潜在的就業ニーズは無視できない大きさである。
- ②90年代後半以降における副業従事者の減少は、それまでの農林業での副業の減少だけでなく、非農林業における副業の減少の影響が大きい。
- ③副業従事者や副業希望者の比率は、本業の就業日や就業時間が相対的に短い者で多くなる。このことはとりわけ正社員に当てはまる。近年における正社員の実労働時間の増大は、副業従事者や副業希望者を減少させる方向に作用している可能性が高い。
- ④企業の就業規則等における副業の取り扱いを2004年調査で見ると、正社員に関しては、半数程度の企業が何らかの形で副業を禁止している。さらに95年調査に比べると、副業を規制する傾向が強まっている。2004年の副業を禁止している理由（複数回答）は、「業務に専念してもらいたいから」（78.1%）が最も多く、これに「業務に悪影響を及ぼすから」（49.3%）、「企業秩序を乱すから」（40.9%）、「業務上の秘密を保持したいから」

(27.8%)が続いている。この背景には、個人情報保護など企業内の情報管理が強化されている可能性などがあると考えられる。

⑤企業は、正社員の副業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わけではない。たとえば、正社員のボランティア活動や自己啓発に関しては、支援する考え方を示す企業が多い。

⑥正社員に比べると、非正社員の副業に関しては許容する姿勢が見られ、とりわけ労働時間が短い非正社員に関しては、そのことが顕著となる。企業が、社員に期待する働き方の違いが副業の規制に関しても反映していると考えられる。

⑦副業に関する企業の規制は強化されつつあるが、学説・判例では、企業による副業制限規定の効力を限定的なものとしている。それは、労働者が勤務時間外に何をするかは、労働者の私生活の領域の問題であり、原則的に自由であるという認識に基づくものである。最近の複数就業に関する裁判例においても、当該規定の趣旨目的を勘案し、同規定に実質的に反する兼業だけが禁止の対象となるとされている。また、兼業禁止規定違反を理由とする解雇・懲戒処分等の効力においては、当該規定の限定解釈に加えて、兼業の経緯などの諸事情が権利濫用の有無の判断において重視されている。

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

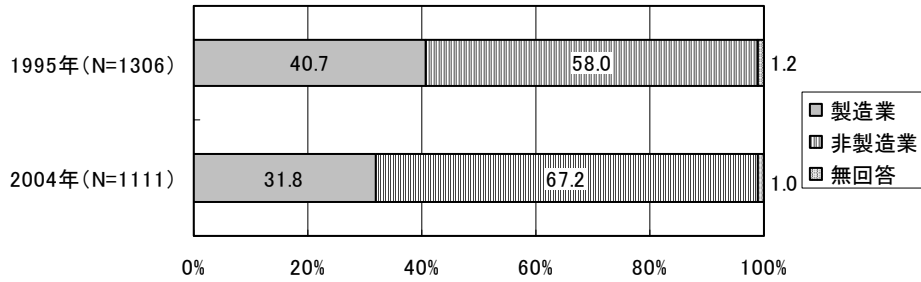
本節では、2004年調査と1995年調査の同一の設問を比較することで、10年間における企業の副業に関する取り扱いの変化を見る。

1. 基本属性

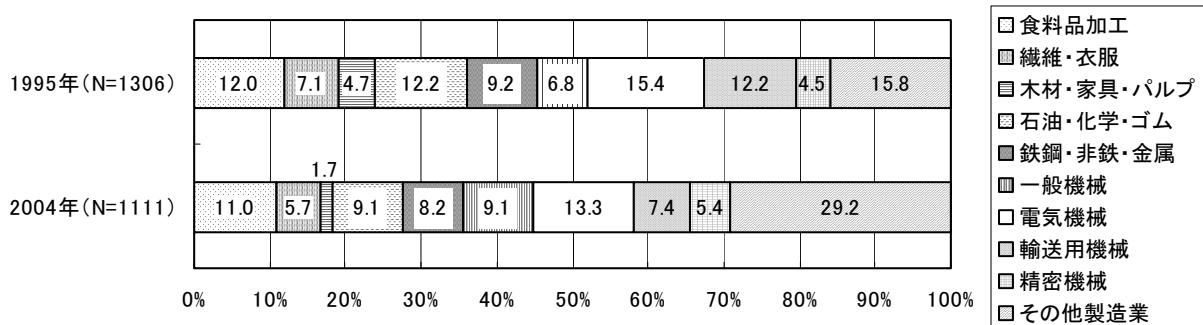
(1) 業種

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。

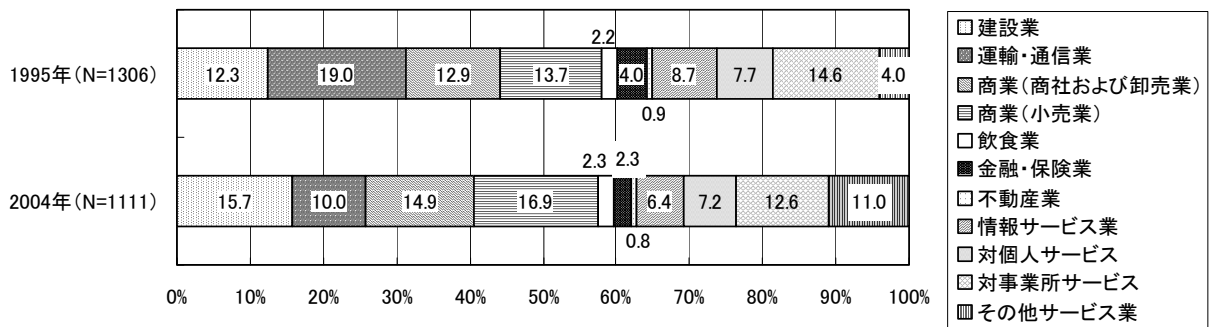
第1-2-1図 製造業・非製造業の構成比の比較



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

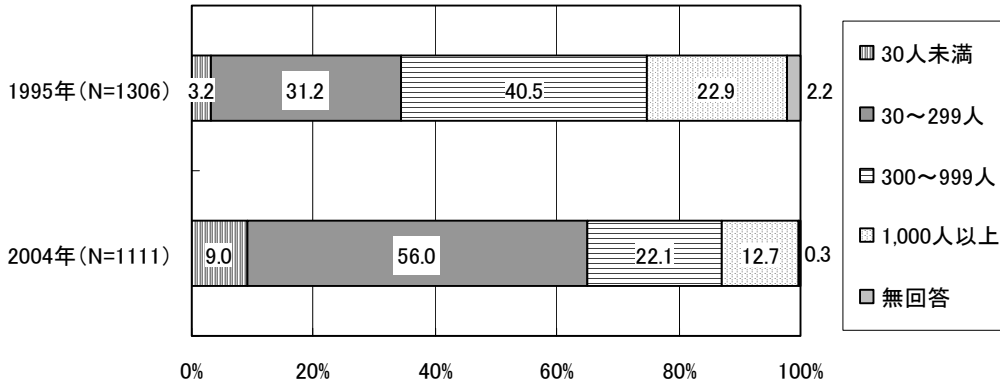


さらに、第1-2-3図から、非製造業の構成比率を見ると、2004年は「建設業」、「商業（小売業）」、「その他サービス業」などの比率が高くなっている一方、「運輸・通信業」などでは2004年の構成比率が低くなっている（その他、付1-1表、付2-1表を参照）。

(2) 正社員規模

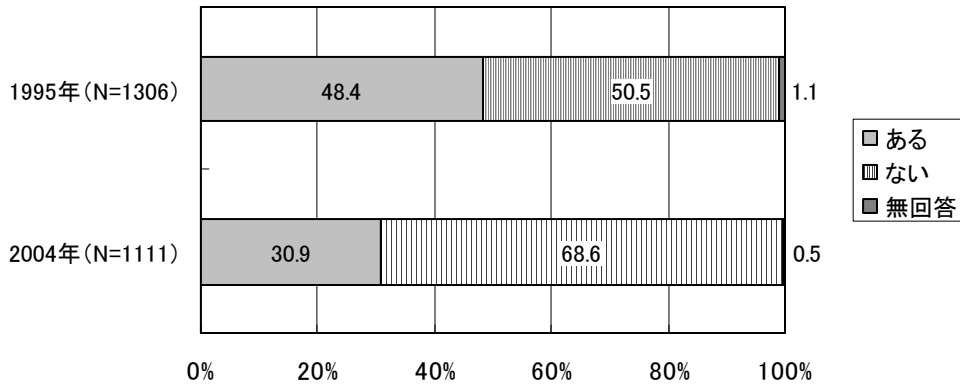
回答企業の正社員規模を見たものが、第1-2-4図である。これによると、2004年は、「30人未満」と「30～299人」の比率が高く、「300～999人」と「1,000人以上」の比率が低い（その他、付1-1表、付2-1表を参照）。

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）。

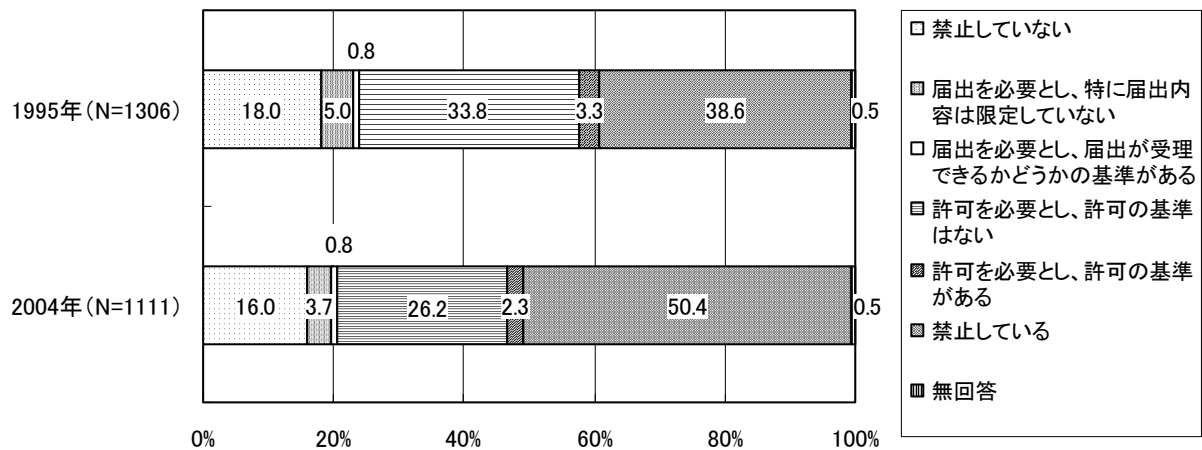
第 1 - 2 - 6 表 正社員規模別に見た労働組合の有無 (%)

	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）。

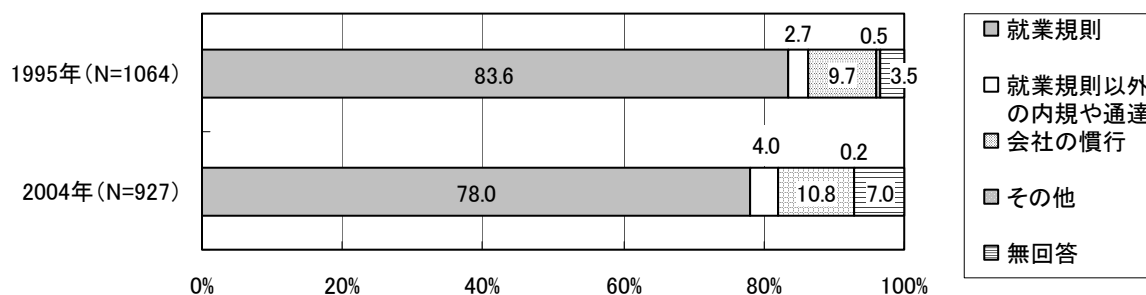
第1-2-8表 正社員規模別に見た正社員の副業に関する取り扱い (%)

		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

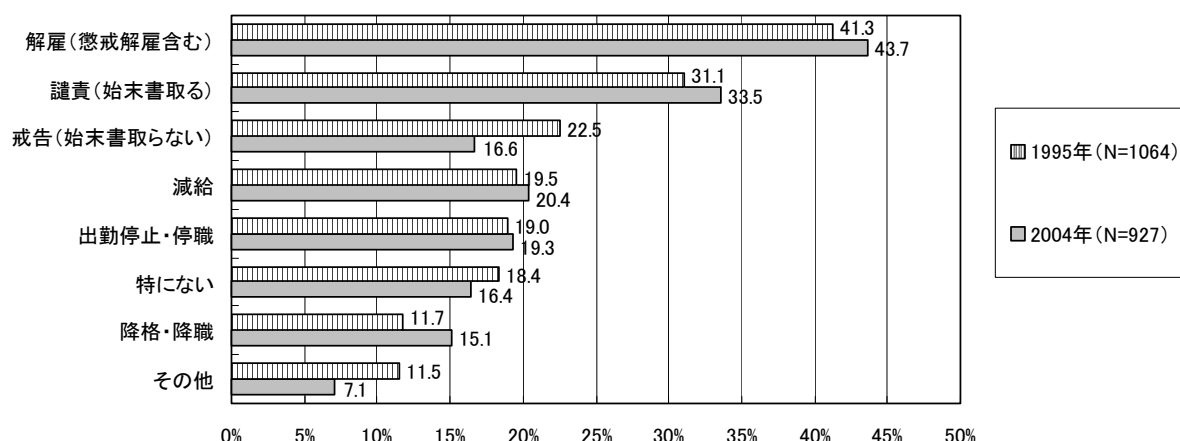
(注):2004年は多重回答、1995年は択一回答となっているため比較はできない。

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。

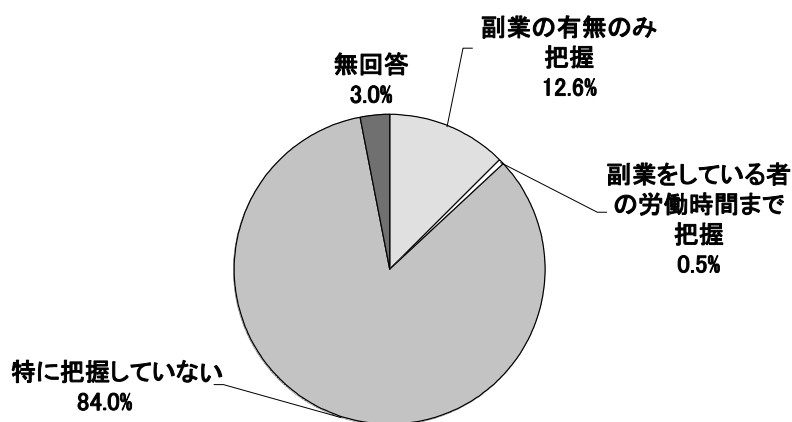
第1-2-13表 正社員規模別に見た正社員の副業規定違反の際の取り扱い

		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)	-	-	-	-	-	-	-	-

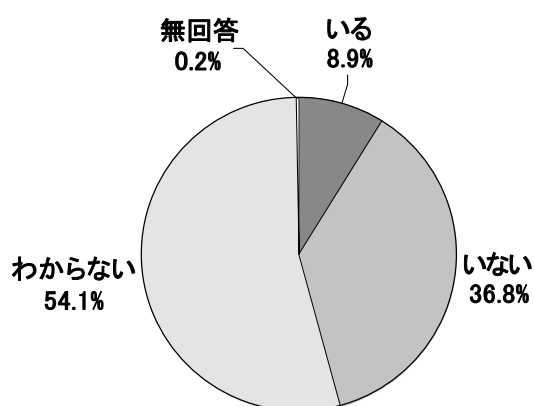
「戒告（始末書を取らない）」の減少、及び「降格・降職」や「解雇」が増加していることから見て、この10年の間に、企業の副業に対する取り扱いが厳しくなっており、特に30人以上の企業でその傾向が強いことがわかる（その他、付1-7表、付2-10表を参照）。なお、就業規則で労働者の副業を制限する規定がある場合でも、「兼職禁止規定に違反するのは、会社の企業秩序を乱し、会社に対する労務の提供に格別の支障を来す程度のものであることを要すると解すべきである」（国際タクシー事件・福岡地裁昭和59年1月20日判決）として、その範囲を限定的に解する裁判例がある。このため、使用者が副業を禁止している場合でも、法的にはそ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



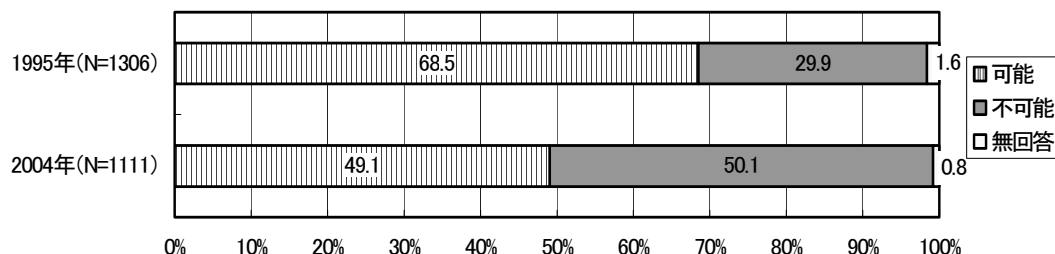
第1-2-14図(2) 正社員の副業の有無 (1995年、N=1306)



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）。

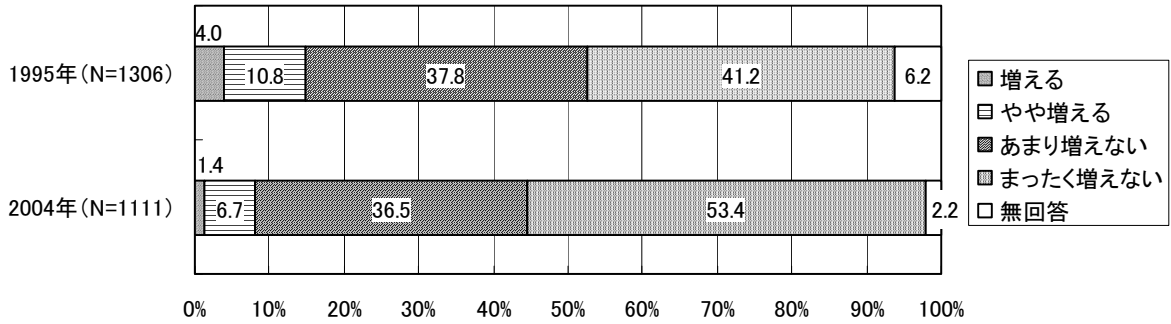
第1-2-16表 正社員規模別に見た副業の可能性

		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



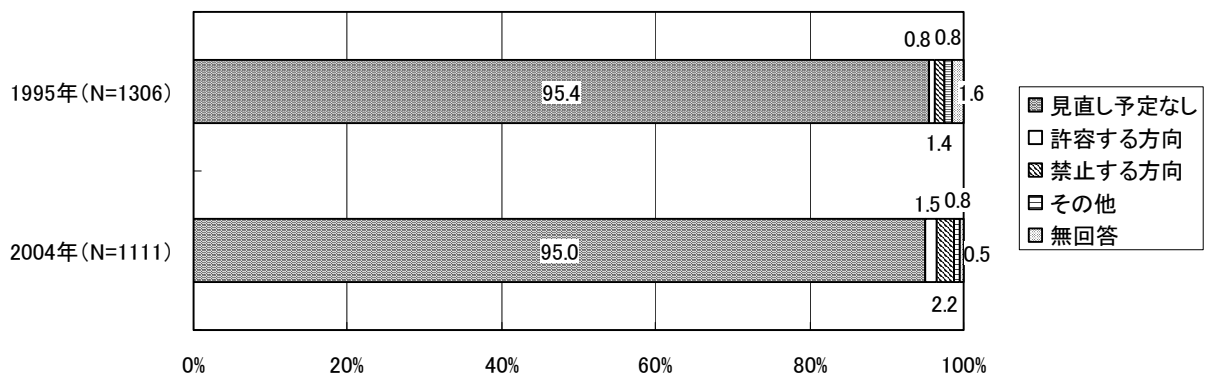
さらに第1-2-18表によって、正社員規模別に見ても、「増える」、「やや増える」はすべての規模で2004年の回答比率が低く、反対に「まったく増えない」はすべての規模で2004年のほうが高い（その他、付1-10表、付2-16表を参照）。

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）。

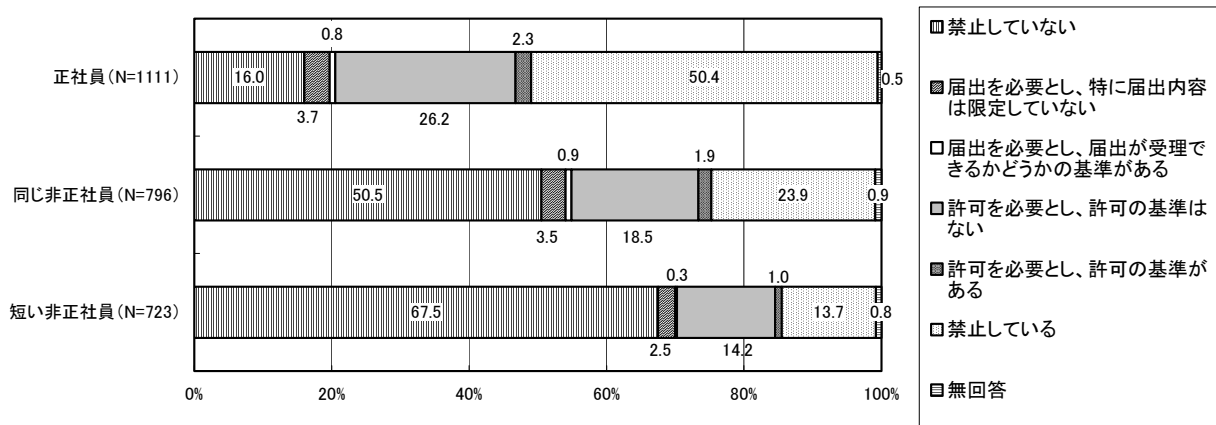
第3節 「正社員」と「非正社員」の比較（2004年）

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

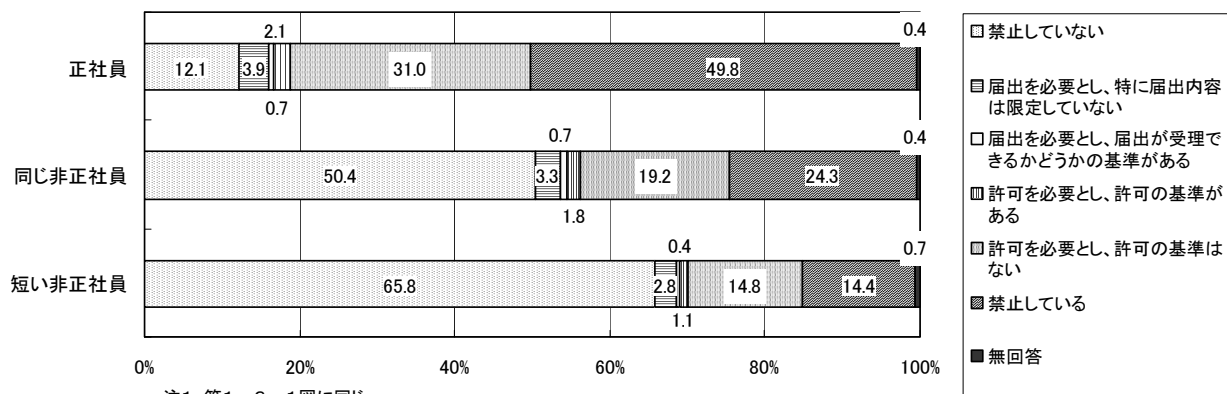
第1-3-1図は、正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」それぞれ（「同じ非正社員」と「短い非正社員」については、「就業している」と回答した企業）を対象に、副業に関する取り扱いについて正社員・非正社員を比較したものである。これによると、「禁止していない」は正社員よりも「同じ非正社員」、「短い非正社員」の順に回答比率がかなり高く、「禁止している」は正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」の順に低くなっている。つまり、正社員に比べると非正社員の副業は禁止されていないことが多く、また、労働時間が正社員よりも短い非正社員に対しては、労働時間が正社員と同じ非正社員よりもさらに禁止されていないということがわかる。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）

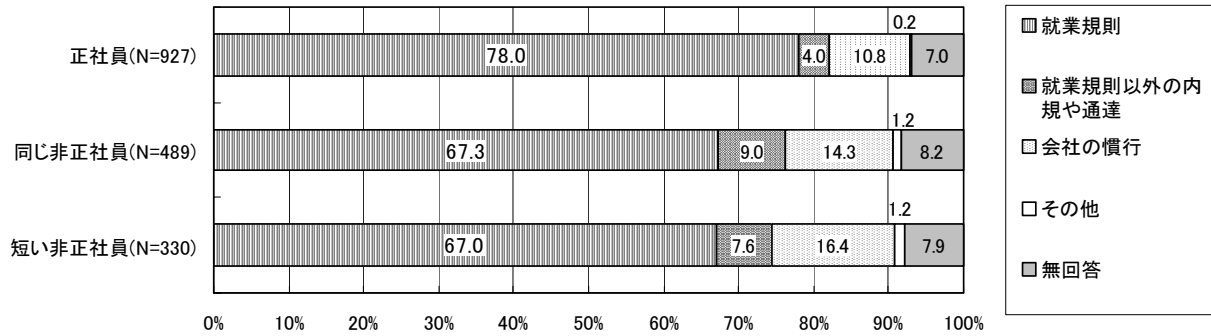


注1: 第1-3-1図に同じ。
 注2: 第1-3-1図に同じ。
 注3: 正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」がすべて存在する企業568社のみを集計結果である。

2. 副業取り扱いの根拠

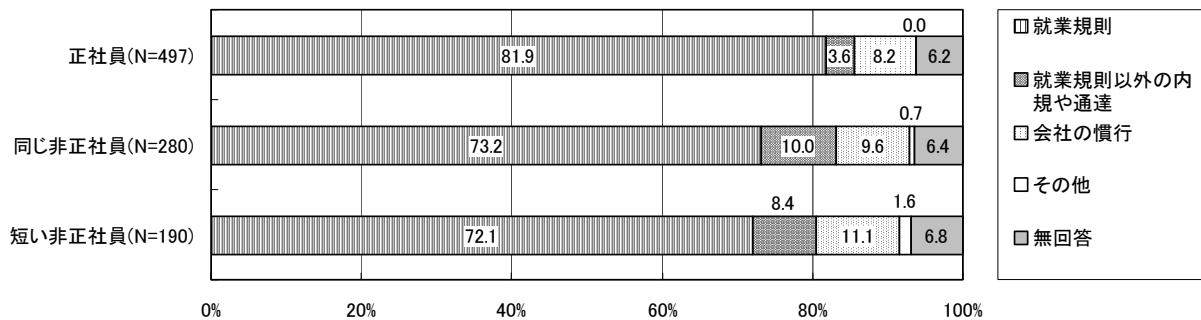
第1-3-3図は、副業に関する取り扱いの根拠について正社員・非正社員を比較したものである（全回答1,111件から正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」それぞれについて「禁止していない」と回答した企業を除いた）。「就業規則」に関してみると、正社員（78.0%）、「同じ非正社員」（67.3%）、「短い非正社員」（67.0%）となっており、正社員と非正社員では異なるが、非正社員間の相違はあまり見られない。これは、正社員・「同じ非正社員」・「短い非正社員」がすべて存在する企業を対象（568件からさらに正社員、「同じ非正社員」、「短い非正社員」それぞれについて「禁止していない」と回答した企業を除いた）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）

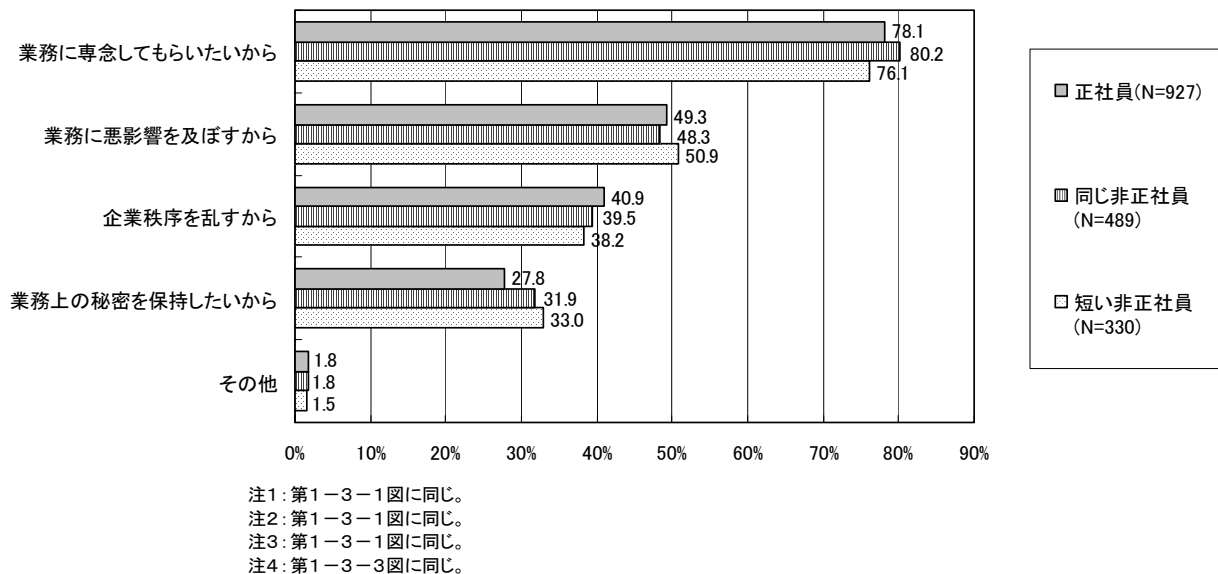


注1：第1-3-1図に同じ。
 注2：第1-3-1図に同じ。
 注3：第1-3-2図に同じ。
 注4：第1-3-3図に同じ。

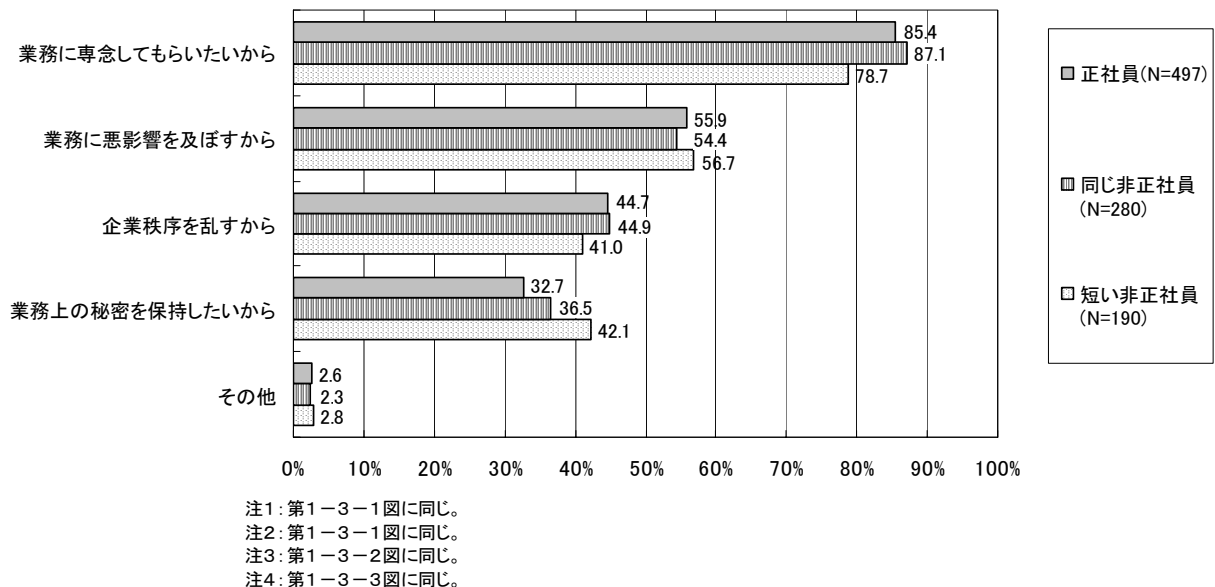
3. 副業規制理由

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)

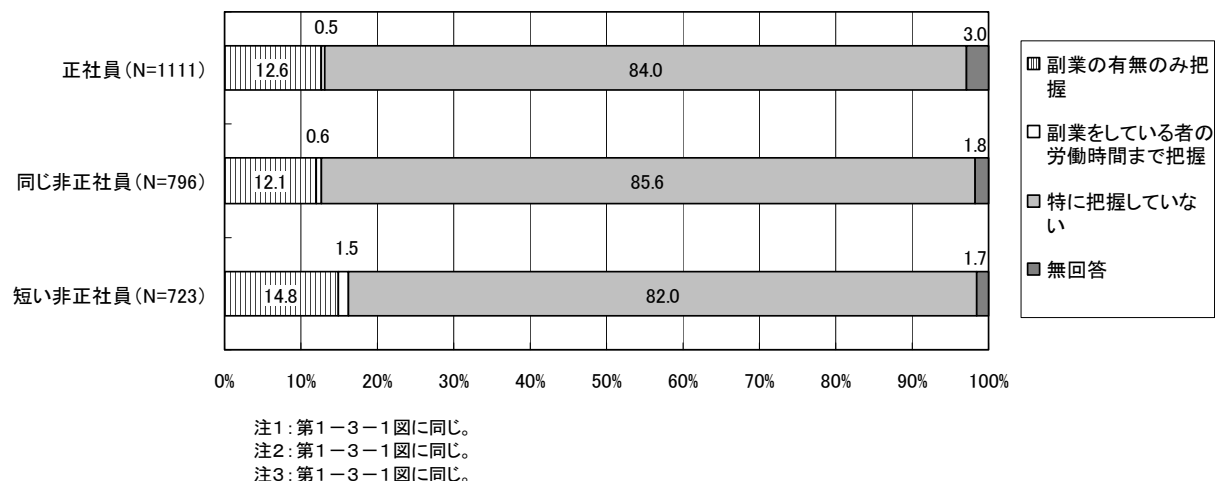


4. 副業の実態把握

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)

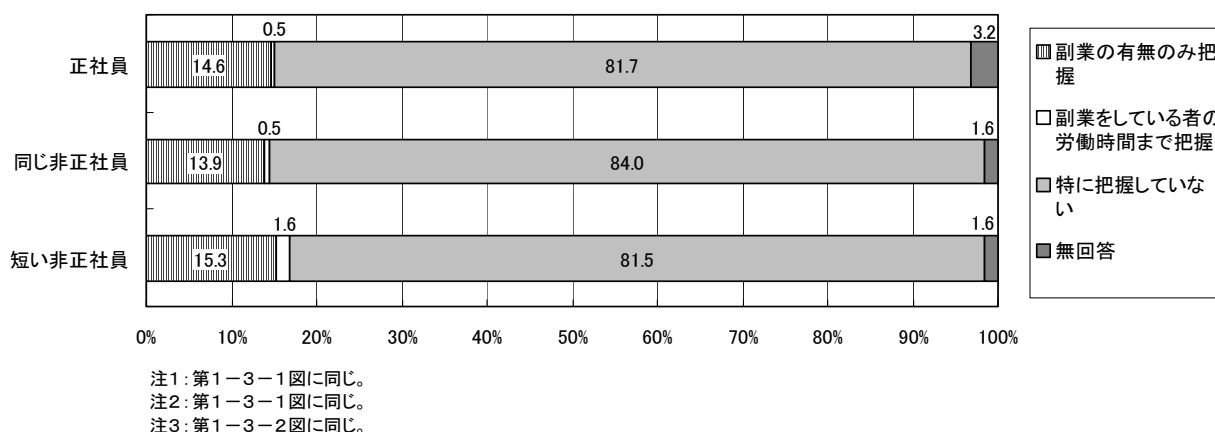
の副業の実態把握についてクロス集計した結果、「副業の有無のみ把握」では、正社員（6.2%）、「同じ非正社員」（5.3%）、「短い非正社員」（9.4%）、「特に把握していない」では、正社員（91.0%）、「同じ非正社員」（91.3%）、「短い非正社員」（86.8%）となっていた。これは、副業を「禁止していない」企業では、副業の実態把握の程度が低いことを示している。

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

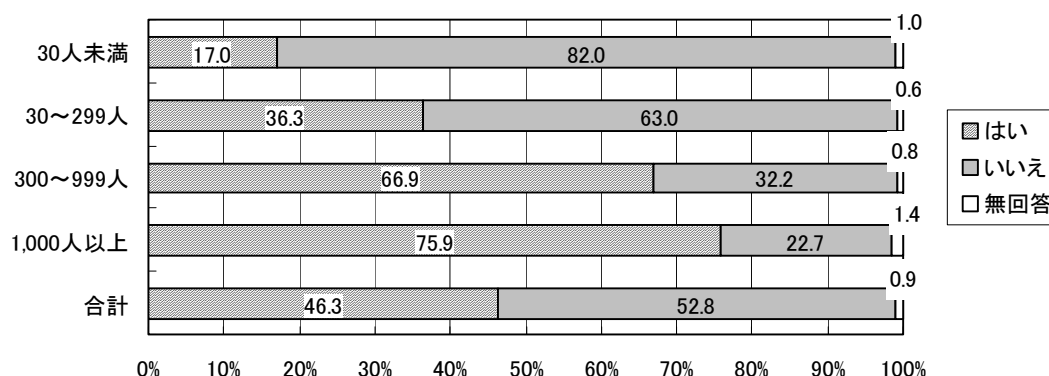
注1:第1-3-1図に同じ。
 注2:第1-3-1図に同じ。
 注3:第1-3-2図に同じ。

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。

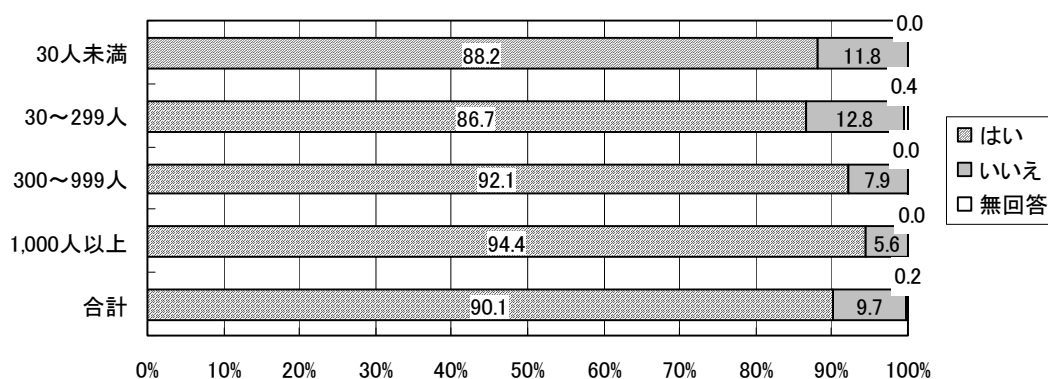
1. 労基法38条関係

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)



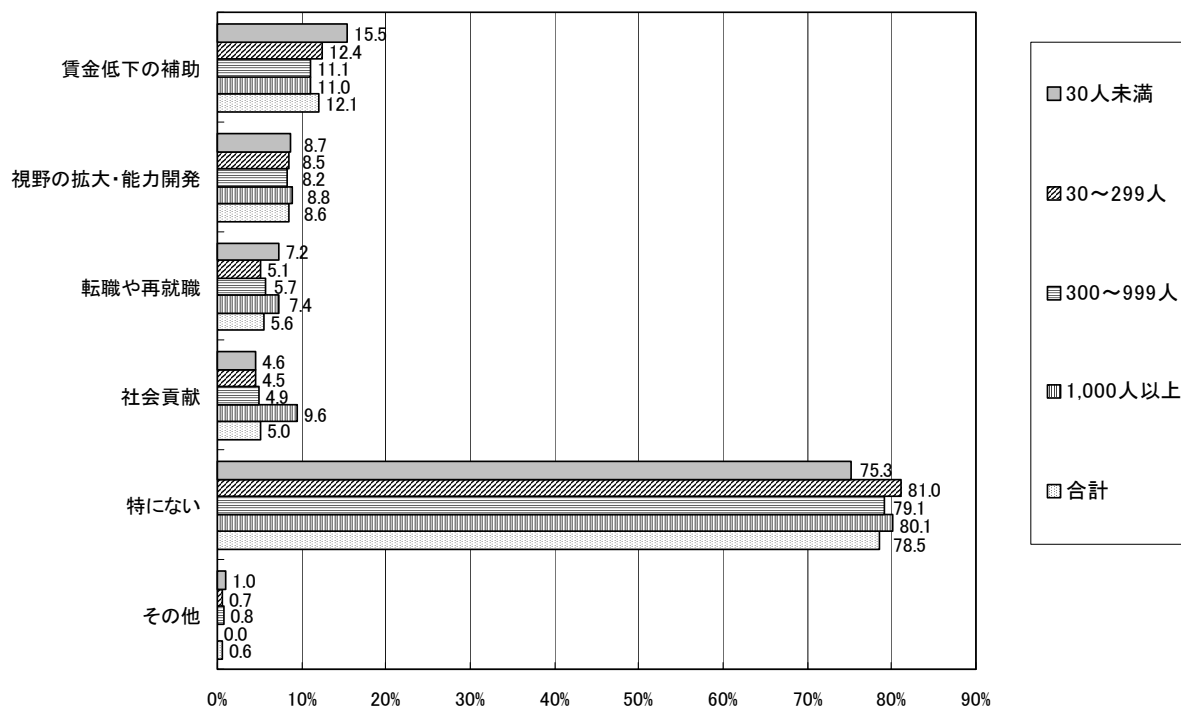
さらに第1-4-2図は、第1-4-1図で「はい」と回答した企業に対して、通算した労働時間のうち、法定時間外労働に対する割増賃金の支払いについて認知しているかどうかを質問した結果である。合計では90.1%が認知しており、38条の通算規定そのものよりも規模間の格差が小さい。このことは、38条の通算規定を認知していれば、ほとんど企業は割増賃金の支払いについても認知しているということである（その他、付2-13表、付2-14表を参照）。

2. 正社員の副業のメリット

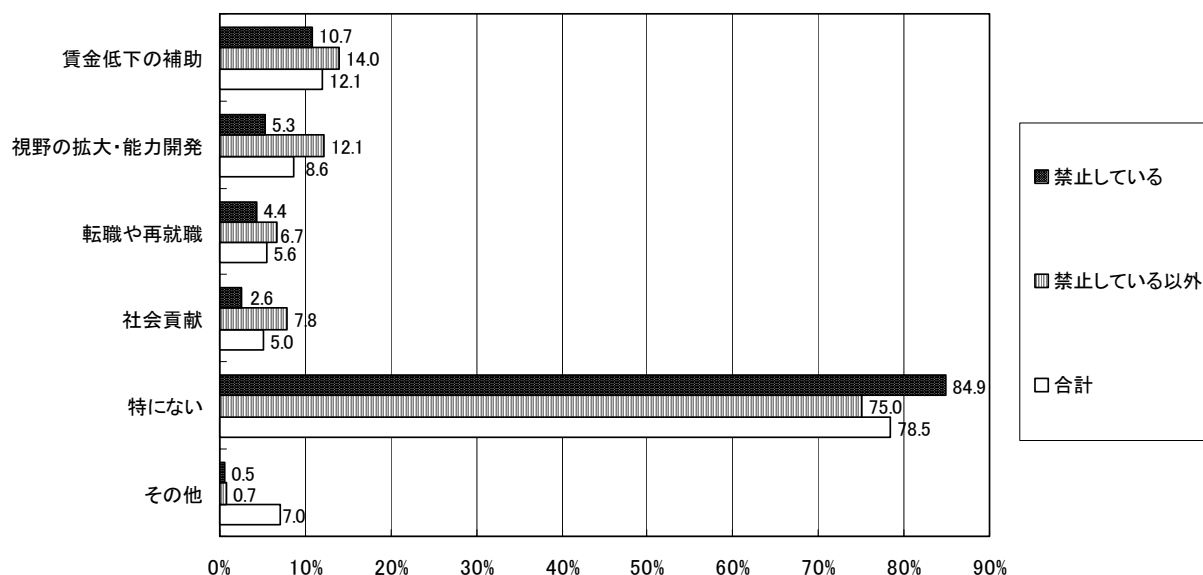
第1-4-3図は、正社員の副業のメリットを正社員規模別に見たものである。「特にない」が最も多いが、合計では「賃金の低下等を補える」が12.1%となっている。「賃金の低下等を補える」では、「30人未満」の企業の回答比率がわずかながら高い（その他、付2-18表を参照）。

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)



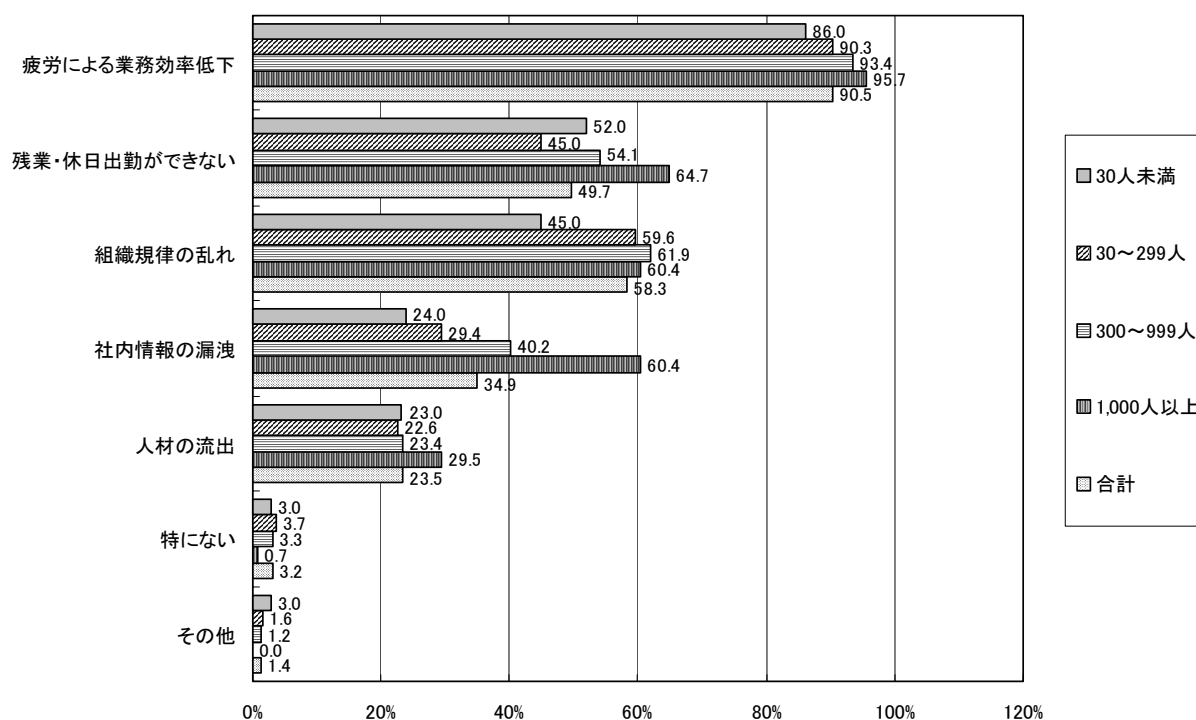
「禁止している」企業では、「特にない」の回答比率が「禁止している」以外の企業より10ポイントほど高い。「禁止している」以外の企業では、すべての具体的なメリットについて、「禁止している」企業よりも回答比率が高く、特に「社員の視野の拡大や能力開発などに役立つ」では、「禁止している」企業よりも6.8ポイント高い。「禁止している」以外の企

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

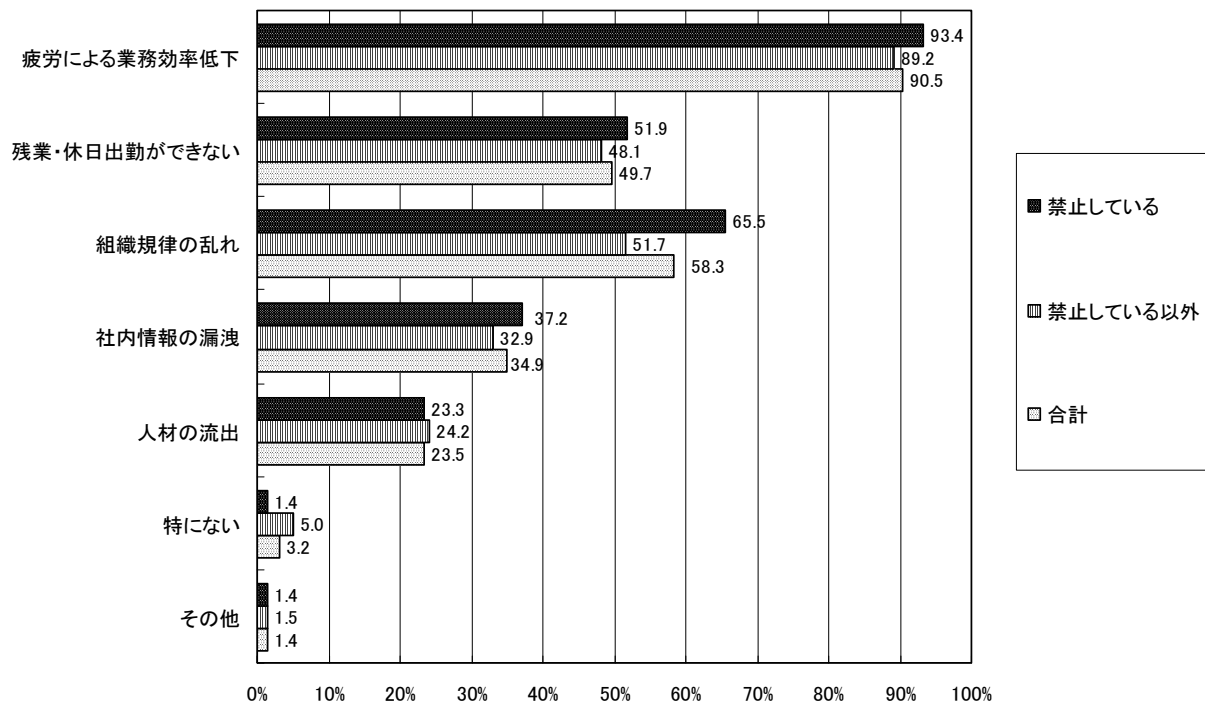
第1-4-5図は、正社員の副業のデメリットを正社員規模別に見たものである。合計では、「疲労から生じる業務効率低下」(90.5%)、「組織の規律の乱れ」(58.3%)、「必要などきに残業や休日出勤を命じられなくなること」(49.7%)が多い。また、「1,000人以上」では、「必要などきに残業や休日出勤を命じられなくなること」や「重要な社内情報が漏洩する危険性」で他の規模よりも回答比率が高い。大企業では、情報漏洩に敏感であるとともに、勤務時間面で社員に柔軟な働き方を求めていると言える(その他、付2-19表を参照)。

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)

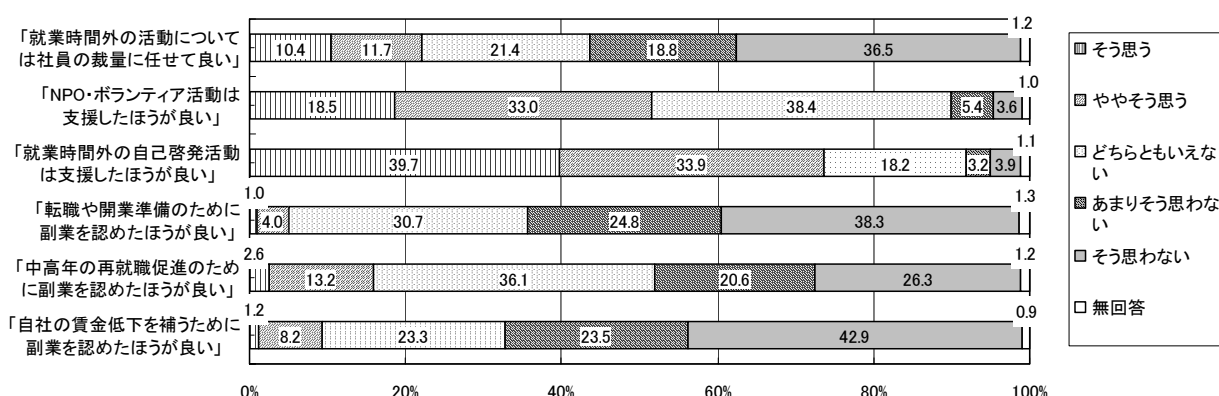


4. 就業時間外の活動・ボランティア活動への対応

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。

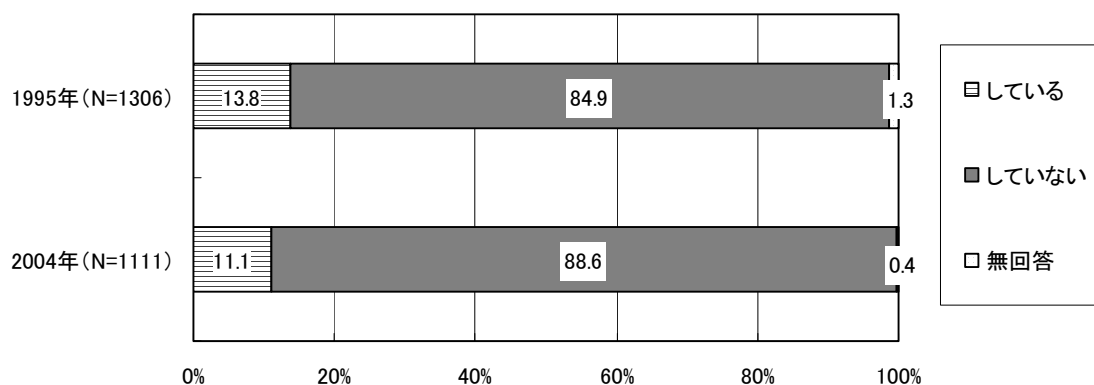
これまでの分析結果とあわせて考えると、企業は、就業時間外に仕事を行う副業を認めることに関しては否定的な考え方が強いものの、社員の社外活動のすべてに関して否定的であるのではなく、ボランティア活動や自己啓発に関しては支援する考え方を持っているといえる（その他、付2-20表、付2-21表、付2-22表、付2-23表、付2-24表、付2-25表を参照）。

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



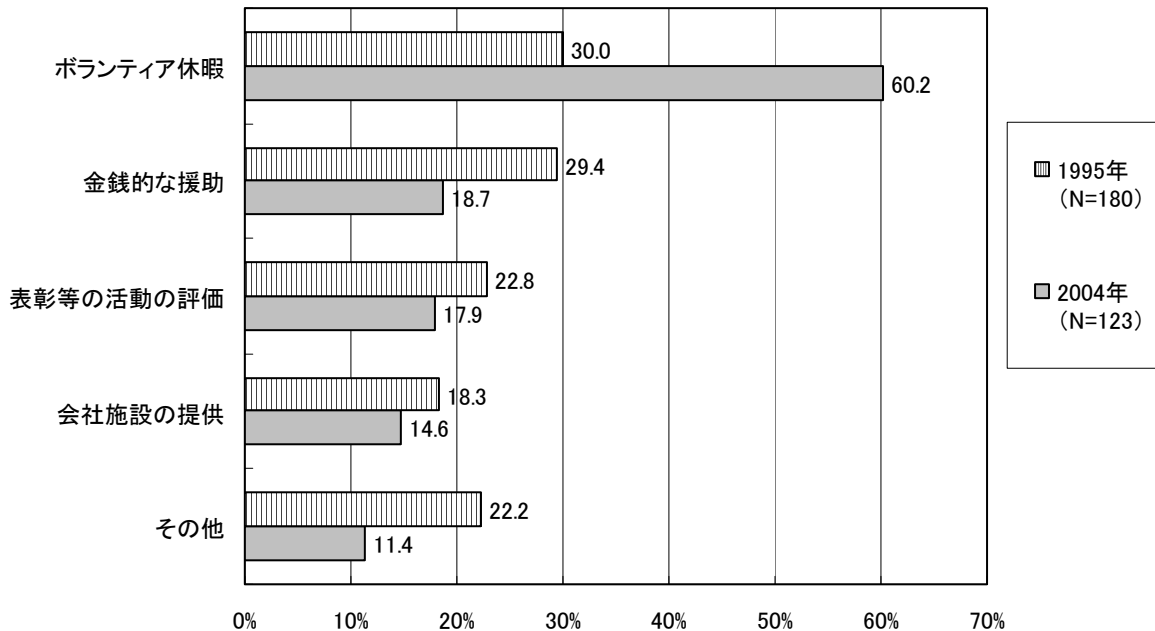
さらに第1-4-9表によって、正社員規模別のボランティア活動への支援の有無を見ると、「している」が2004年には、「30人未満」と「30～99人」で5～6ポイント減少しているのに対し、「1,000人以上」では14.4ポイント増加している。これらのことは、過去10年の間に、小企業では正社員のボランティア活動を支援する企業が減少しており、反対に大企業では増加している可能性があることを示唆している（その他、付1-12表、付2-26表を参照）。

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)	-	-	-

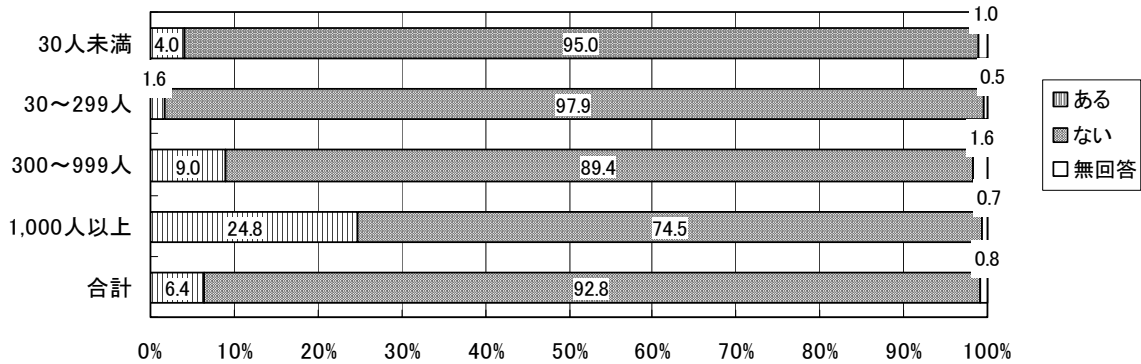
第1-4-10図は、正社員のボランティア活動を「支援している」企業の支援内容を比較したものである。2004年は、「ボランティア休暇を設定している」(60.2%)が30.2ポイントと大幅に増加しているが、「金銭的な援助をしている」、「会社の施設を提供している」、「表彰等を行い社内で活動を評価している」は、どれも減少している。正社員のボランティア活動に対する支援の内容は、過去10年間でボランティア休暇に集約されてきており、その他の活動が減少してきていることを示唆している(その他、付1-13表、付2-27表を参照)。

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)

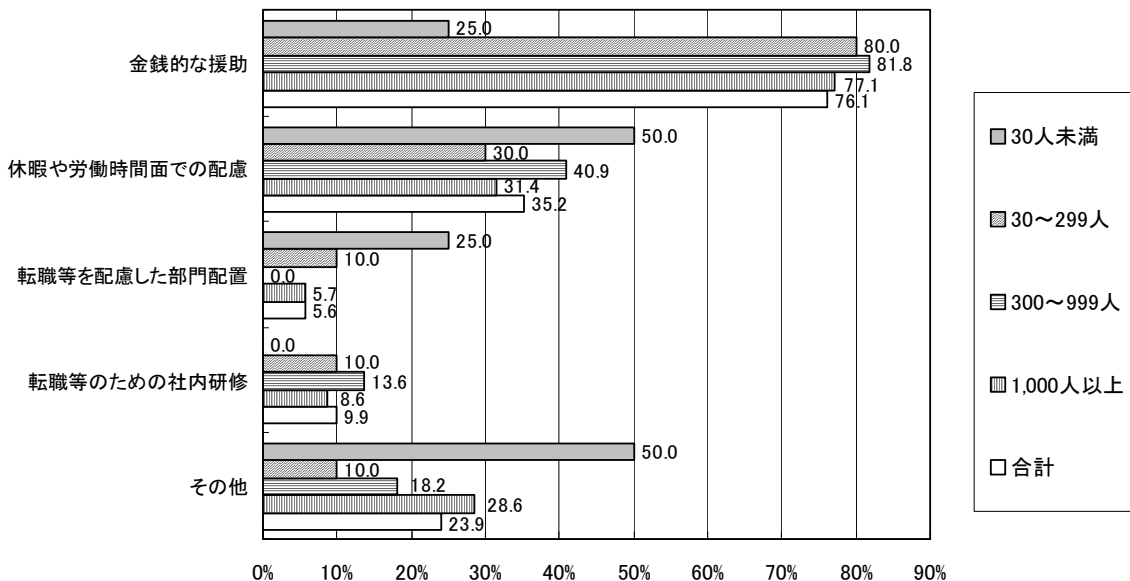


第1-4-11図は、正社員の転職支援制度の有無を正社員規模別に見たものである。合計では「ある」は6.4%と少ない。しかし、「1,000人以上」では「ある」が24.8%となっており、大企業では4社に1社程度で実施されていることを示唆している（その他、付2-28表を参照）。

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うことになっているが、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。

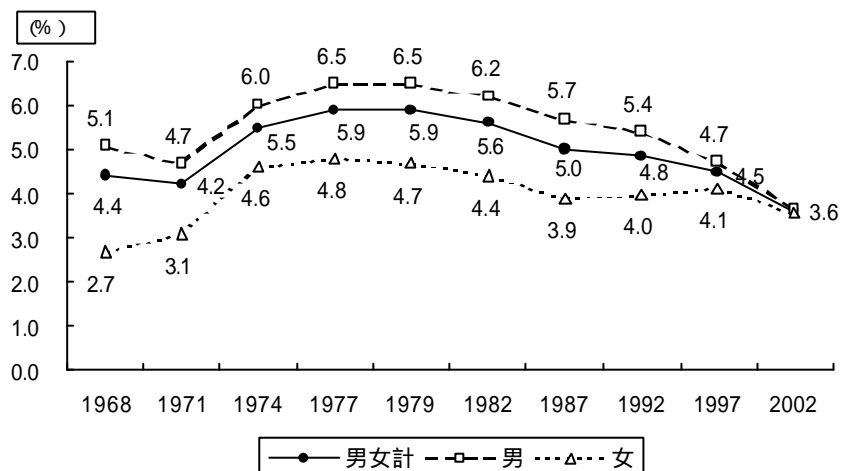
第2章 「就業構造基本調査」に見る雇用者の副業従事者と追加就業希望者

第1節 副業¹を持っている雇用者

近年、副業がマスコミなどでも注目され²、副業を持つサラリーマンが増えているような印象を受ける。本章では、総務省が実施した「就業構造基本調査」の結果表を用いて、副業に関する雇用者ベースの集計結果を整理する。ただし、副業に関する結果表で、雇用者ベースの集計結果が掲載されているものは限られている³。また調査年によって集計項目が異なっているところは便宜的に統一した⁴。

まず、全雇用者に占める副業を持っている者の割合を、時系列にグラフに示したのが第2-1-1図である。

第2-1-1図 副業を持っている雇用者の割合



その推移を見ると、1970年代の後半をピークとして（男女計で5.9%）、その後、減少傾向にある。男女別に見ると、男性の割合の下落が大きく、女性の割合をずっと上回っていたが、2002年調査では男女とも同じ割合（3.6%）になっている。女性の割合の変化は男性に比べるとあまり大きくない。

¹ 「就業構造基本調査」では、副業は「主な仕事以外についている仕事をいう」と説明されている。調査票では、「あなたはおもな仕事のほかに別の仕事もしていますか」という質問文でたずねている。

² 例えば、週刊ダイヤモンドで「サラリーマン副業の研究」（2002.10.12）や「副業時代がやってきた」（2003.9.6）など特集記事が組まれたり、藤井孝一氏の『週末起業』（ちくま新書、2003.8）が話題になったりした。

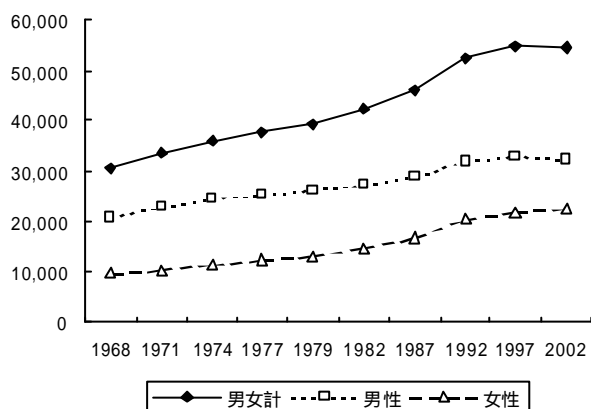
³ 2002年調査の報告書に掲載されている副業の有無に関する結果表は以下のとおり。

- ・男女、本業の従業上の地位、副業の有無、本業の産業、本業の年間就業日数、本業の就業の規則性・本業の週間就業時間別有業者数
- ・男女、副業の有無、本業の所得、本業の従業上の地位、本業の年間就業日数、本業の就業の規則性、本業の週間就業時間別有業者数
- ・男女、副業の有無、年齢、本業の従業上の地位、本業の所得別有業者数
- ・本業の従業上の地位、男女、副業の産業、副業の従業上の地位、年齢別有業者数（副業がある者）
- ・男女、本業の産業、本業の従業上の地位、本業の雇用形態、副業の産業、副業の従業上の地位別有業者数（副業がある者）

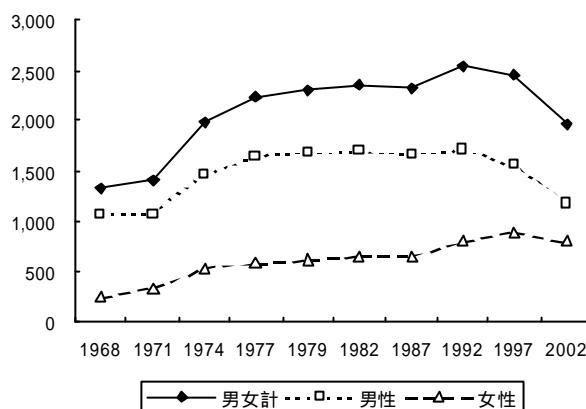
⁴ 項目の統一の仕方など、それぞれの詳細については注などに示した。

このように副業従事者の割合は減ってきているが、実数ベースではどうだろうか。雇用者全体と副業従事者の推移を見ると、雇用者全体については、1992年以降、頭打ち傾向にあるものの増加してきている（第2-1-2図）。一方、副業従事者は、女性の場合、あまり大きな変化は見られないが、男性の数は、1992年以降、大きく減少している（第2-1-3図）。つまり、雇用者ベースでは、特に男性の副業従事者の減少が、副業を持っている雇用者の割合の減少と関係していると言える。

第2-1-2図 雇用者総数



第2-1-3図 副業を持っている雇用者の数



ここで、副業を持っている有業者について、従業上の地位別に比べてみる（第2-1-4表）。本業の従業上の地位別に副業の従業上の地位を見ると、男女で傾向が分かれており、男性は、自営業主も雇用者も副業の従業上の地位は自営業主が約半数を占めるが、女性の場合は、自営業主も雇用者も副業の従業上の地位は雇用者が多い。これは、次に見るように、女性の場合はパートやアルバイトが多いことによると考えられる。

第2-1-4表 有業者の従業上の地位別 副業従事者の分布

本業の従業上の地位	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	39.5	19.2	41.3	100.0 (2555)
自営業主	47.7	9.9	42.4	100.0 (453)
家族従業者	23.8	37.4	38.8	100.0 (122)
雇用者	38.6	20.2	41.2	100.0 (1979)
男	50.3	13.6	36.1	100.0 (1547)
自営業主	51.2	6.5	42.3	100.0 (348)
家族従業者	26.5	25.0	48.5	100.0 (26)
雇用者	50.5	15.5	34.0	100.0 (1174)
女	23.0	27.9	49.2	100.0 (1007)
自営業主	36.5	21.0	42.5	100.0 (105)
家族従業者	23.1	40.7	36.1	100.0 (96)
雇用者	21.2	27.2	51.6	100.0 (806)

(2002年調査)

第2-1-5表は、第2-1-4表の副業を持つ雇用者について、雇用形態別の分布を見たものである。雇用形態別に見ると、女性の場合、正規の職員・従業員とパートで家族従業者が少し多いが、すべての雇用形態について、副業も雇用者の割合が最も多い。一方、男性は、会社などの役員やアルバイト、そして派遣社員は、副業も雇用者の割合が高いが、正規の職員・従業員やパートなどについては自営業主の割合が最も高い。

第2-1-5表 雇用形態別 副業従事者の分布

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	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	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)

(2002年調査)

雇用者といっても男性の場合は正規の職員や従業員が多く、女性の場合はパートが多いなど働き方に違いがあり、副業の従業上の地位についても分布の傾向は異なるが、副業に関する集計結果について雇用形態別のものはほとんどないため、これ以降は雇用者全体の傾向を中心に確認していくこととする。

ここからは、雇用者の属性別⁵に副業従事者の分布とその推移を確認する。

まずは年齢別だが、それぞれの調査年の合計を100として、全体に占める年齢カテゴリー別の割合の分布を見る(第2-1-6表)。副業従事者の割合が多いのは、「45～54歳」で、男女ともに3割程度である。次に多いのは「55～64歳」、「40～44歳」となっている。時系列の推移では、男女計で30歳代から40歳代前半までの割合の減り方が大きく、55歳以上(「55～64歳」と「65歳以上」)の割合は増えている。男女別でも男女計と同様の傾向が見ら

⁵ それぞれの属性のカテゴリーの区分は、各調査年の集計方法で最も粗いものに合わせて調整している。

れるが、男性にその傾向が強い。

第2 - 1 - 6表 副業を持っている雇用者の年齢構成

	1979	1982	1987	1992	1997	2002
男女計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15 ~ 24 歳	5.2	4.7	5.5	7.0	8.3	7.2
25 ~ 29	8.0	5.9	5.3	5.0	6.3	5.7
30 ~ 34	10.7	10.9	8.1	7.2	6.8	6.2
35 ~ 39	13.1	11.4	14.3	10.1	8.7	8.4
40 ~ 44	14.6	13.9	12.8	15.8	11.9	11.5
45 ~ 54	31.1	31.7	29.1	26.3	29.1	30.0
55 ~ 64	13.6	16.9	20.0	21.7	20.2	21.1
65 歳以上	3.6	4.6	5.0	6.9	8.6	9.9
男	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15 ~ 24 歳	5.0	4.3	4.7	5.3	6.1	5.2
25 ~ 29	8.3	5.9	5.3	4.3	5.3	4.8
30 ~ 34	10.9	11.0	8.1	6.8	6.1	5.0
35 ~ 39	12.2	10.5	13.8	9.5	8.1	7.2
40 ~ 44	13.3	12.5	11.5	14.9	11.5	10.1
45 ~ 54	30.9	31.1	28.1	26.2	28.8	30.0
55 ~ 64	15.0	18.7	22.5	24.4	22.8	24.7
65 歳以上	4.4	5.8	5.9	8.5	11.4	13.0
女	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15 ~ 24 歳	5.8	5.7	7.6	10.6	12.3	10.1
25 ~ 29	7.2	5.8	5.3	6.7	8.1	7.1
30 ~ 34	10.1	10.6	8.1	8.0	7.9	8.0
35 ~ 39	15.7	13.6	15.4	11.5	9.8	10.1
40 ~ 44	18.3	17.4	15.7	17.8	12.8	13.5
45 ~ 54	31.7	33.0	31.8	26.6	29.7	30.0
55 ~ 64	9.8	12.2	13.7	15.8	15.6	15.9
65 歳以上	1.4	1.4	2.3	3.3	3.7	5.4

第2 - 1 - 7表 年齢別 副業を持っている雇用者の割合

	1979	1982	1987	1992	1997	2002
男女計	5.9	5.6	5.0	4.8	4.5	3.6
15 ~ 24 歳	1.9	1.7	1.8	2.1	2.6	2.2
25 ~ 29	3.3	2.7	2.3	2.1	2.2	1.6
30 ~ 34	4.4	4.1	3.7	3.5	3.0	1.9
35 ~ 39	5.7	5.0	4.9	4.6	4.0	2.9
40 ~ 44	7.3	6.2	5.1	5.4	5.0	4.0
45 ~ 54	9.2	8.6	6.8	5.8	5.3	4.6
55 ~ 64	9.9	10.4	9.5	8.2	6.5	5.2
65 歳以上	8.3	9.9	9.7	9.7	9.5	8.2
男	6.5	6.2	5.7	5.4	4.7	3.6
15 ~ 24 歳	2.7	2.2	2.1	2.1	2.4	1.9
25 ~ 29	3.5	2.8	2.6	2.0	1.9	1.4
30 ~ 34	4.4	4.1	3.8	3.4	2.6	1.4
35 ~ 39	5.6	4.9	5.1	4.7	3.7	2.4
40 ~ 44	7.3	6.4	5.3	5.8	5.2	3.6
45 ~ 54	10.0	9.4	7.5	6.6	5.7	4.8
55 ~ 64	11.7	12.3	11.1	9.5	7.3	5.8
65 歳以上	9.9	12.3	12.1	11.9	11.6	9.5
女	4.7	4.4	3.9	4.0	4.1	3.6
15 ~ 24 歳	1.2	1.1	1.4	2.1	2.9	2.6
25 ~ 29	2.7	2.3	1.9	2.3	2.6	1.9
30 ~ 34	4.3	3.9	3.5	3.8	3.7	2.6
35 ~ 39	6.1	5.1	4.3	4.6	4.4	3.6
40 ~ 44	7.4	5.9	4.7	4.8	4.8	4.6
45 ~ 54	7.7	7.1	5.7	4.8	4.9	4.5
55 ~ 64	6.0	6.5	6.0	5.7	5.2	4.2
65 歳以上	3.5	3.1	4.2	4.8	4.8	5.4

また、それぞれの年齢カテゴリー別に雇用者全体に占める副業従事者の割合を見ると、年齢が高いほうが割合も高い傾向が見られる。時系列の推移については、「15～24歳」以外は、どの年齢カテゴリーにおいても減少傾向となっている（第2-1-7表）。男女別では、男性の場合はすべての年齢カテゴリーにおいて減少傾向となっているが、女性の場合は「15～24歳」と「65歳以上」では漸増傾向が見られる。

第2-1-8表 副業の従業上の地位別 年齢別 副業を持っている雇用者の割合

	雇用者			自営業主+家族従業者		
	1992	1997	2002	1992	1997	2002
男女計	1.4	1.6	1.5	3.4	2.8	2.1
15～19歳	1.6	2.5	1.7	0.6	0.5	0.3
20～24	1.4	1.9	1.8	0.6	0.7	0.5
25～29	1.0	1.2	1.1	1.1	0.9	0.5
30～34	1.2	1.3	1.0	2.3	1.7	0.9
35～39	1.2	1.4	1.3	3.4	2.5	1.6
40～44	1.3	1.5	1.6	4.1	3.5	2.4
45～49	1.3	1.5	1.5	4.1	3.9	3.0
50～54	1.4	1.5	1.5	4.8	3.7	3.3
55～59	1.6	1.5	1.5	5.8	4.2	3.3
60～64	2.5	2.3	1.9	7.1	5.7	4.0
65歳以上	3.6	3.4	3.2	6.1	6.1	5.0
男	1.5	1.5	1.2	3.9	3.2	2.4
15～19歳	1.3	1.8	1.3	0.6	0.4	0.4
20～24	1.5	1.6	1.5	0.7	0.7	0.5
25～29	0.9	1.0	0.8	1.1	1.0	0.6
30～34	1.0	1.0	0.7	2.4	1.6	0.7
35～39	1.0	1.1	1.0	3.6	2.6	1.4
40～44	1.2	1.2	1.1	4.5	3.9	2.5
45～49	1.4	1.3	1.0	4.7	4.5	3.6
50～54	1.5	1.4	1.2	5.6	4.1	3.7
55～59	1.8	1.5	1.4	6.5	4.7	3.9
60～64	3.1	2.5	2.0	8.1	6.6	4.6
65歳以上	4.5	4.3	3.7	7.3	7.2	5.8
女	1.4	1.9	1.8	2.6	2.2	1.7
15～19歳	2.0	3.1	2.1	0.6	0.3	0.3
20～24	1.4	2.1	2.2	0.5	0.7	0.4
25～29	1.2	1.7	1.4	1.1	0.9	0.4
30～34	1.6	1.9	1.5	2.2	1.9	1.1
35～39	1.5	2.1	1.8	3.1	2.3	1.9
40～44	1.5	1.9	2.3	3.4	2.9	2.3
45～49	1.3	1.9	2.1	3.3	3.0	2.3
50～54	1.3	1.6	1.9	3.7	3.2	2.7
55～59	1.1	1.5	1.5	4.5	3.3	2.4
60～64	1.2	1.7	1.7	4.7	3.9	3.1
65歳以上	1.4	1.5	2.0	3.4	3.5	3.4

第2-1-8表は、副業の従業上の地位別にみた、雇用者全体に占める年齢別の副業を持っている雇用者の割合である。つまり、第2-1-6表のうち、副業の従業上の地位別の集計結果が得られたここ10年に関して、副業の従業上の地位を雇用者の者のみに限定した場合の数値である。

その結果を見ると、副業が雇用者である場合、男性の40歳以上で割合が減少している。特に60歳以上は、その傾向が顕著である。女性の場合は、男性とは逆に40歳以上の割合が増加している。また、副業が自営業主または家族従業者の場合は、男女とも全体に減少傾向

にある。

副業を持っている雇用者について、それぞれの調査年での所得別の構成を見ると（第2-1-9表）、所得が低いほうの割合が高い。男女別の分布には差があり、男性は高い所得の категорияにもある程度分布しているが、女性の場合は200万円未満がほとんどを占める。構成の推移を見ると、男女に共通して、「100万円未満」で減少傾向にあったのが、1992年から1997年あたりで下げ止まった形となり、その後、漸増している。「100～199万円」についても、男性には同様の傾向が見られるが、女性は横ばいとなっている。また男性は、「200～299万円」や「300～399万円」では減少傾向だが、500万円以上については1992年以降15～20%で推移していて、高い所得の categoria に分布が分散していつているようだが、次の第2-1-10表ではそのような傾向は見られないので、このような傾向は、所得水準の変化によるものと思われる。

第2-1-9表 副業を持っている雇用者の本業の所得の分布

	1979	1982	1987	1992	1997	2002
男女計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
100万円未満	26.1	21.5	18.7	17.5	18.5	22.7
100～199万円	33.7	30.0	25.2	18.9	18.6	20.7
200～299万円	21.0	20.4	19.6	16.9	15.8	14.9
300～399万円	9.1	12.0	12.7	12.4	11.9	10.2
400～499万円	4.1	6.6	8.7	9.7	9.6	7.3
500～699万円	2.9	5.1	7.8	11.5	11.4	9.8
700万円以上	3.0	4.4	7.2	12.8	14.1	13.9
男	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
100万円未満	12.5	8.5	7.4	6.4	6.7	8.4
100～199万円	35.8	28.7	21.8	13.7	11.8	14.0
200～299万円	26.7	25.6	23.3	18.1	15.8	16.5
300～399万円	11.7	15.9	16.4	15.4	15.1	13.5
400～499万円	5.4	8.7	11.2	12.9	13.1	10.4
500～699万円	3.8	6.9	10.5	15.5	16.7	15.0
700万円以上	4.0	5.9	9.5	17.8	20.7	21.7
女	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
100万円未満	63.0	55.5	47.5	40.9	39.2	43.6
100～199万円	27.7	33.3	34.0	30.1	30.4	30.5
200～299万円	5.3	6.7	10.4	14.9	15.7	12.6
300～399万円	2.1	1.8	3.4	6.0	6.4	5.4
400～499万円	0.8	1.1	2.1	3.0	3.2	2.9
500～699万円	0.5	0.6	1.2	2.7	2.1	2.1
700万円以上	0.5	0.6	1.4	2.2	2.8	2.6

副業を持っている雇用者の割合を本業の所得別に見たのが第2-1-10表である。それぞれの所得の categoria 間の差は大きくないが、所得が低いほうの割合が若干高い。時系列の推移は、男女計ではどの categoria も減少傾向にある。男女別では、男性は、「100万円未満」と「700万円以上」の割合の減少が顕著であり、女性は「700万円以上」の割合が大きく減少している。

第2 - 1 - 10表 本業の所得別 副業を持っている雇用者の割合

	1979	1982	1987	1992	1997	2002
男女計	5.9	5.6	5.0	4.8	4.5	3.6
100万円未満	8.7	8.0	6.6	6.5	6.3	5.5
100～199万円	5.9	6.1	5.7	5.9	5.8	4.6
200～299万円	4.8	4.8	4.6	4.2	4.0	3.1
300～399万円	4.5	4.3	4.2	4.0	3.6	2.7
400～499万円	4.2	4.1	4.1	4.0	3.7	2.5
500～699万円	4.9	4.3	3.9	4.1	3.6	2.7
700万円以上	11.2	7.9	6.0	5.4	4.4	3.9
男	6.5	6.2	5.7	5.4	4.7	3.6
100万円未満	13.8	13.2	11.1	10.2	8.4	6.2
100～199万円	7.9	9.0	8.8	9.3	8.1	5.8
200～299万円	5.3	5.7	5.7	5.8	5.1	3.8
300～399万円	4.6	4.7	4.7	4.6	4.2	3.0
400～499万円	4.3	4.3	4.3	4.4	4.0	2.7
500～699万円	4.9	4.4	4.0	4.3	3.9	2.9
700万円以上	11.0	7.9	5.9	5.4	4.5	3.9
女	4.7	4.4	3.9	4.0	4.1	3.6
100万円未満	7.2	7.0	5.7	5.7	5.9	5.3
100～199万円	3.1	3.5	3.7	4.4	4.9	4.1
200～299万円	2.1	1.9	2.1	2.5	2.9	2.3
300～399万円	3.2	1.6	1.8	2.3	2.2	1.9
400～499万円	3.4	2.4	2.5	2.3	2.3	1.9
500～699万円	5.6	2.5	2.3	2.8	1.8	1.6
700万円以上	15.0	10.0	8.4	5.2	4.1	3.2

次に、本業の年間就業日数、就業の規則性、週間就業時間別に、それぞれの調査年での副業従事者の割合の構成を見ると（第2 - 1 - 11表）、男性の場合は、「200日未満就業者」が2割、「200～249日就業者」が3～4割、「250日以上就業者」が4～5割であるが、女性の場合は、それぞれ4～5割、3～4割、2～3割となっている。時系列の推移では、男女に共通して「200日未満就業者」の割合が増えている。その中では「規則的就業」の割合が増えてきており、特に女性の割合が大きくなっている。また、200日以上の上就業者については「35時間未満」の割合が増えている。「250日以上就業者」では、特に男性において、「60時間以上」の割合が若干増えている。女性は「35時間未満」や「35～42時間」の割合が高い。これは、男性の場合は正社員が多く、女性の場合はパートが多いためと思われる。ただ、これらの傾向は、所得別の割合と同様に、次の第2 - 1 - 12表の分布の傾向と合わせて考えると、雇用者全体の就業日数や就業時間などの変化の影響があると考えられる。

そこで、副業を持っている雇用者の割合を見ると（第2 - 1 - 12表）、雇用者全体に占める割合では、「250日未満就業者」の割合が比較的高い。その中でも「季節的就業」の割合が高いが、推移を見ると、男性の「季節的就業」の副業従事者の割合は大きく減少している。200日以上では、いずれも「35時間未満」の割合が若干高い。また、女性の場合、「250日以上就業者」で「35時間未満」の割合が漸増している。

第2-1-11表 副業を持っている雇用者の本業の年間就業日数、就業の規則性、週間就業時間別分布

	男女計			男			女		
	1992	1997	2002	1992	1997	2002	1992	1997	2002
200日未満就業者	26.4	28.9	32.2	19.8	21.4	22.8	40.7	41.9	45.9
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
規則的就业	56.2	59.4	66.4	53.4	53.6	60.5	59.4	64.4	70.6
不規則的就业	30.1	29.9	25.4	30.5	33.2	29.6	30.0	27.1	22.4
季節的就业	13.4	10.6	8.2	16.1	13.2	9.9	10.6	8.2	7.0
200～249日就業者	31.1	37.4	32.8	31.8	38.5	34.2	29.7	35.7	30.7
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
35時間未満	13.9	16.3	22.4	6.9	6.2	8.9	29.9	35.6	44.3
35～42時間	32.4	45.7	39.5	32.6	48.8	42.7	32.0	40.0	34.2
43～45	18.2	14.3	11.9	19.7	16.7	13.7	15.4	10.3	8.9
46～48	21.0	12.6	12.7	23.0	15.0	16.3	16.6	8.1	7.0
49～59	11.6	8.4	10.3	14.2	10.3	13.9	5.4	4.7	4.4
60時間以上	2.7	2.5	3.2	3.5	3.0	4.5	0.8	1.6	1.2
250日以上就業者	42.4	33.4	34.8	48.4	39.9	42.8	29.5	22.2	23.2
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
35時間未満	6.5	7.8	10.6	3.3	3.5	4.6	17.2	21.1	26.8
35～42時間	15.9	26.2	23.7	15.1	24.8	22.5	18.8	30.7	26.9
43～45	16.7	15.3	11.0	17.0	15.8	10.4	15.9	14.1	12.4
46～48	25.6	18.8	16.8	25.7	19.3	17.9	25.5	17.1	13.7
49～59	21.6	17.8	20.1	23.2	19.8	23.0	15.9	11.6	12.2
60時間以上	13.6	14.0	17.6	15.7	16.7	21.2	6.3	5.5	7.8

第2-1-12表 本業の年間就業日数、就業の規則性、週間就業時間別 副業を持っている雇用者の割合

	男女計			男			女		
	1992	1997	2002	1992	1997	2002	1992	1997	2002
200日未満就業者	8.5	7.9	6.0	10.8	9.4	6.4	7.0	6.9	5.7
規則的就业	7.3	7.0	5.6	9.1	7.8	5.7	6.2	6.5	5.5
不規則的就业	9.2	8.6	6.2	11.0	10.9	6.8	7.8	7.0	5.7
季節的就业	18.3	15.4	12.0	25.1	20.4	14.2	12.8	11.4	10.4
200～249日就業者	4.0	3.6	2.9	4.6	3.9	3.0	1.4	3.3	2.7
35時間未満	5.2	5.6	4.7	9.7	8.1	6.4	4.2	5.1	4.3
35～42時間	3.5	3.6	2.9	4.2	4.2	3.5	2.5	2.7	2.2
43～45	3.9	3.2	2.4	4.5	3.6	2.6	2.9	2.4	2.0
46～48	5.1	3.7	2.9	5.6	4.0	3.2	4.0	3.1	2.1
49～59	3.7	2.8	2.0	3.9	2.7	2.1	2.7	3.0	1.6
60時間以上	3.2	2.7	2.0	3.3	2.3	1.9	2.8	5.2	2.2
250日以上就業者	4.3	4.1	3.2	10.9	4.5	3.4	2.9	3.1	2.8
35時間未満	6.6	6.6	5.9	9.7	9.2	7.5	5.3	5.7	6.0
35～42時間	4.0	4.3	3.4	5.1	5.3	4.2	2.4	2.9	2.4
43～45	4.4	4.1	3.0	5.6	5.0	3.3	2.5	2.5	2.4
46～48	4.6	4.0	3.3	5.5	4.4	3.7	3.0	3.0	2.4
49～59	3.8	3.5	2.8	4.1	3.8	3.0	2.7	2.7	2.1
60時間以上	4.2	3.7	2.7	4.4	3.9	2.8	3.0	2.8	2.5

本業の産業別については、2002年の集計結果で産業の分類が変わっているため正確な比較ができないが⁶、それぞれの年で全体に占める割合は、「サービス業」、「卸・小売業、飲食店」、「製造業」、「建設業」（男性のみ）などの割合が高い（第2-1-13表）。推移を見ると、

⁶ 2002年の産業分類は、便宜上、「運輸・通信業」は「運輸業」であり、「卸売・小売業、飲食店」は「卸売・小売業+飲食店、宿泊業」、また「サービス業」は「情報通信業+医療、福祉+教育、学習支援業+複合サービス事業+サービス業（他に分類されないもの）」とした。

「製造業」、「建設業」の割合は減少しているが、「サービス業」や「卸・小売業、飲食店」の割合が増えている。これらの傾向は、それぞれの産業における就業者数の変化を反映していると考えられる。

第2-1-13表 副業を持っている雇用者の本業の産業別分布

	男女計			男			女		
	1992	1997	2002	1992	1997	2002	1992	1997	2002
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林業	2.2	1.9	2.0	2.2	1.9	1.9	2.3	1.9	2.1
漁業	0.4	0.4	0.4	0.5	0.4	0.5	0.2	0.2	0.1
鉱業	0.3	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.1	0.0	0.0
建設業	14.5	13.3	11.3	18.6	18.2	16.1	6.0	5.0	4.2
製造業	22.6	19.0	15.4	21.3	19.2	17.4	25.4	18.5	12.6
電気・ガス・熱供給・水道業	0.6	0.5	0.4	0.7	0.7	0.6	0.2	0.2	0.2
運輸・通信業	6.3	6.4	5.2	8.2	8.3	7.3	2.5	3.0	2.2
卸売・小売業、飲食店	17.7	20.2	22.7	14.8	15.7	17.0	23.9	28.0	31.1
金融・保険業、不動産業	4.6	5.2	4.5	3.8	3.9	4.0	6.4	6.4	5.1
サービス業	26.2	29.1	33.3	24.1	26.2	29.3	30.6	34.1	39.1
公務(他に分類されないもの)	3.7	3.3	3.6	4.7	4.2	4.8	1.6	1.4	1.9
分類不能の産業	0.8	1.1	1.1	0.8	1.0	0.9	0.7	1.3	1.5

第2-1-14表 本業の産業別 副業を持っている雇用者の割合

	男女計			男			女		
	1992	1997	2002	1992	1997	2002	1992	1997	2002
総計	4.8	4.5	3.6	5.4	4.7	3.6	4.0	4.1	3.6
農林業	17.1	13.6	10.6	19.8	15.5	11.1	13.5	11.1	9.9
漁業	8.9	9.6	9.0	8.9	9.9	10.1	9.1	9.1	5.3
鉱業	12.7	9.3	8.9	12.5	10.8	10.0	12.5	0.0	2.8
建設業	7.3	5.9	4.5	7.7	6.1	4.5	5.8	4.9	4.3
製造業	4.1	3.6	2.7	4.1	3.5	2.7	4.2	3.7	2.8
電気・ガス・熱供給・水道業	3.5	3.3	2.1	3.5	3.3	2.0	4.0	3.9	2.4
運輸・通信業	4.3	4.0	3.3	4.5	4.1	3.3	3.3	3.8	3.2
卸売・小売業、飲食店	4.0	4.1	3.5	4.4	4.1	3.3	3.5	4.1	3.8
金融・保険業、不動産業	4.6	5.1	3.7	5.1	4.7	3.8	4.1	4.8	3.5
サービス業	5.2	4.9	4.0	6.7	6.0	4.4	3.8	4.0	3.7
公務(他に分類されないもの)	4.6	3.8	3.3	5.0	4.0	3.3	3.1	2.9	3.1
分類不能の産業	4.6	5.0	2.5	5.6	4.9	2.2	3.3	5.7	2.9

雇用者全体に占める副業従事者の割合を本業の産業別にみると、農林業は他の産業に比べて少し高い(第2-1-14表)。しかし、時系列の推移を見ると、減少幅が大きい。その他の産業では、男性の「建設業」の減少の幅が若干大きい。

次に、副業の産業別分布の変化を時系列で見ると(第2-1-15表)、全体の割合として、1979年には「農林業」が6割を占めていたが、その後、年々減少している。特に女性の割合が大きく減っている。それにかわって「サービス業」や「卸売・小売、飲食店」の割合が増加している。特に女性の割合が大きく増加している。

7 2002年の産業分類は、便宜上、「運輸・通信業」は「運輸業」であり、「卸売・小売業、飲食店」は「卸売・小売業+飲食店、宿泊業」、また「サービス業」は「情報通信業+医療、福祉+教育、学習支援業+複合サービス事業+サービス業(他に分類されないもの)」とした。

第2 - 1 - 15表 副業を持っている雇用者の副業の産業別分布

副業の産業	1979	1982	1987	1992	1997	2002
男女計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林業	60.9	59.1	53.7	45.8	36.8	32.3
漁業	1.0	0.8	0.8	0.9	0.7	0.7
鉱業	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	2.7	2.5	2.5	2.9	3.5	3.3
製造業	4.9	5.4	5.3	5.9	6.2	5.9
電気・ガス 熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1
運輸・通信業	1.0	1.3	1.4	1.7	2.4	2.1
卸売・小売業、飲食店	10.1	10.7	12.2	13.8	17.4	19.0
金融・保険業、不動産業	4.7	5.0	5.6	6.5	5.8	6.8
サービス業	13.1	13.6	16.6	19.5	23.4	26.2
公務	0.6	0.7	0.6	0.7	0.9	1.1
分類不能の産業	1.1	0.8	1.0	2.3	2.9	2.6
男計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林業	61.2	60.7	57.2	51.0	45.4	43.3
漁業	1.1	1.0	0.8	0.9	0.7	0.8
鉱業	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0
建設業	3.2	2.9	2.9	3.2	4.0	3.0
製造業	4.4	4.4	4.3	4.6	4.4	4.4
電気・ガス 熱供給・水道業	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1
運輸・通信業	1.2	1.5	1.7	2.0	2.8	2.4
卸売・小売業、飲食店	9.3	9.5	10.1	10.7	13.2	13.8
金融・保険業、不動産業	5.3	5.6	6.4	7.4	6.8	8.3
サービス業	12.4	12.6	14.7	17.1	19.2	20.8
公務	0.7	0.8	0.8	0.8	0.8	0.9
分類不能の産業	1.2	0.8	1.0	2.3	2.8	2.4
女計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林業	59.9	55.0	44.9	34.6	21.9	16.3
漁業	1.0	0.5	0.8	0.9	0.7	0.5
鉱業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	1.4	1.4	1.8	2.3	2.6	3.8
製造業	6.1	8.1	7.9	8.8	9.6	8.0
電気・ガス 熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1
運輸・通信業	0.5	0.8	0.8	1.0	1.7	1.7
卸売・小売業、飲食店	12.2	13.8	17.3	20.3	24.7	26.7
金融・保険業、不動産業	2.7	3.4	3.7	4.6	4.2	4.7
サービス業	14.9	15.9	21.4	24.7	30.7	34.1
公務	0.3	0.3	0.3	0.6	1.0	1.3
分類不能の産業	1.0	0.8	1.1	2.2	3.0	2.8

2002年調査では、副業の産業について年齢別の結果が示されているので、副業の産業別に年齢の分布を見ておく（第2 - 1 - 16表）。なお、産業の分類は第2 - 1 - 15表と異なり、2002年調査の分類をそのまま使用する。また、表中の下線は、副業を持っている雇用者が1万人以上いる産業で、最も割合の高い2つの年齢層を選んだものである⁸。

下線の付いた年齢層に注目して分布の傾向を見ると、男女計では40歳代と50歳代に割合の高い産業が多い。若年層に比較的多いのは、「情報通信業」、「飲食店、宿泊業」、そして「教育、学習支援業」である。

男女別に分けた場合、男性は50歳以上に割合の高い産業が多いのに対して、女性は40～54歳に多い。若年層に比較的多い産業で男女に共通しているのは、「飲食店、宿泊業」と

⁸ ただし、第2位と第3位（または第4位）の割合の差が1ポイント以内の場合は、それらにも下線を付けた。

「教育、学習支援業」である。「情報通信業」については、男性は「25～29歳」の割合も高いが、女性の場合は「35～39歳」に集中している。

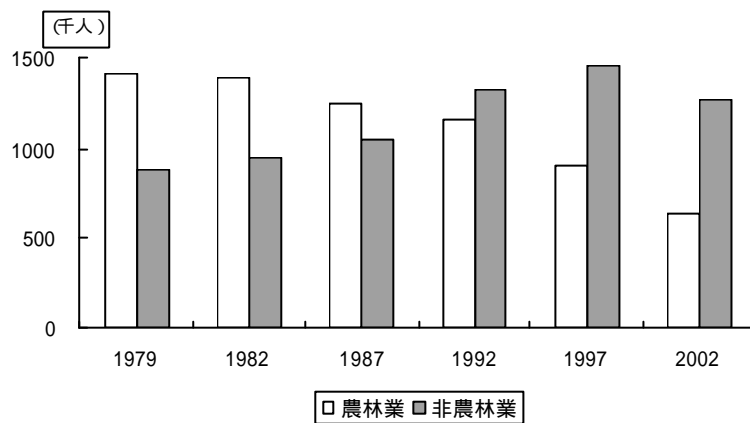
第2-1-16表 年齢別 副業を持っている雇用者の副業の産業別分布

副業の産業	15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65歳以上	合計 (千人)
男女計	1.2	5.9	5.7	6.2	8.4	11.5	13.2	16.8	12.3	8.8	9.9	100.0 (1979.4)
農業	0.2	0.8	1.5	2.7	5.3	11.2	<u>16.9</u>	<u>23.0</u>	<u>15.9</u>	11.3	11.4	100.0 (636.8)
林業	-	0.0	5.3	5.3	0.0	5.3	5.3	15.8	10.5	10.5	42.1	100.0 (1.9)
漁業	-	6.0	4.5	15.0	7.5	6.8	<u>13.5</u>	<u>12.8</u>	<u>17.3</u>	9.8	6.0	100.0 (13.3)
鉱業	-	-	-	-	-	-	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	100.0 (0.5)
建設業	0.8	2.6	4.6	8.3	11.2	11.4	12.3	16.9	10.9	9.7	11.2	100.0 (65.1)
製造業	0.3	4.3	5.1	6.2	9.0	<u>12.7</u>	<u>13.1</u>	<u>15.3</u>	11.1	10.9	11.9	100.0 (116.2)
電気・ガス 熱供給・水道業	-	-	-	6.7	6.7	13.3	13.3	33.3	6.7	13.3	6.7	100.0 (1.5)
情報通信業	3.0	6.3	13.8	9.3	23.0	9.7	7.4	12.3	7.4	1.9	5.9	100.0 (26.9)
運輸業	1.7	4.6	9.5	7.0	<u>13.1</u>	11.9	9.5	<u>14.6</u>	10.0	8.7	9.2	100.0 (41.2)
卸売・小売業	2.3	9.6	8.6	8.6	9.0	11.5	12.6	13.2	10.7	7.5	6.5	100.0 (244.0)
金融・保険業	-	1.9	3.2	7.9	9.3	<u>13.4</u>	12.0	<u>15.7</u>	<u>13.4</u>	12.0	11.1	100.0 (21.6)
不動産業	-	0.4	1.5	2.6	6.0	9.4	13.0	<u>18.2</u>	16.7	11.3	<u>20.8</u>	100.0 (113.7)
飲食店、宿泊業	5.4	18.4	14.1	9.0	7.4	8.7	8.2	13.0	10.3	3.1	2.4	100.0 (132.3)
医療、福祉	1.4	3.8	6.7	10.1	12.0	<u>17.3</u>	<u>13.7</u>	<u>13.6</u>	8.9	5.1	7.6	100.0 (76.5)
教育、学習支援業	2.4	16.4	9.7	8.1	10.3	13.4	9.3	11.7	7.0	6.0	5.4	100.0 (136.2)
複合サービス事業	1.6	4.8	1.6	6.3	3.2	1.6	22.2	11.1	9.5	14.3	25.4	100.0 (6.3)
サービス業 (他に分類されないもの)	1.0	7.3	8.1	9.5	<u>11.7</u>	<u>12.0</u>	<u>11.3</u>	<u>13.9</u>	10.1	7.3	7.7	100.0 (272.9)
公務 (他に分類されないもの)	-	3.8	4.3	4.3	11.5	13.9	11.0	16.7	9.1	9.1	16.3	100.0 (20.9)
分類不能の産業	1.4	<u>12.0</u>	6.0	5.4	6.6	9.5	9.9	7.9	<u>11.4</u>	7.8	<u>21.7</u>	100.0 (51.6)
男計	0.9	4.3	4.8	5.0	7.2	10.1	12.8	<u>17.2</u>	<u>14.2</u>	10.5	13.0	100.0 (1173.6)
農業	0.2	0.9	1.4	2.6	5.5	11.4	16.8	22.6	15.7	11.2	11.6	100.0 (506.0)
林業	-	0.0	5.9	5.9	-	5.9	-	5.9	11.8	11.8	47.1	100.0 (1.7)
漁業	-	8.5	5.3	18.1	5.3	6.4	10.6	7.4	20.2	11.7	7.4	100.0 (9.4)
鉱業	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	33.3	33.3	100.0 (0.3)
建設業	1.4	3.5	6.1	7.8	9.2	5.8	8.9	13.3	12.4	<u>14.7</u>	<u>17.0</u>	100.0 (34.7)
製造業	0.0	4.8	5.2	4.2	3.9	10.4	11.4	13.3	12.5	14.3	19.8	100.0 (51.9)
電気・ガス 熱供給・水道業	-	-	-	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0	-	33.3	16.7	100.0 (0.6)
情報通信業	2.1	7.0	16.9	9.2	16.9	8.5	11.3	8.5	7.0	3.5	9.9	100.0 (14.2)
運輸業	2.2	4.3	9.4	4.7	9.8	<u>12.7</u>	9.4	<u>13.4</u>	11.2	10.1	<u>12.7</u>	100.0 (27.6)
卸売・小売業	2.0	7.2	8.9	7.5	7.4	8.6	10.8	<u>12.8</u>	<u>14.1</u>	9.9	10.7	100.0 (114.0)
金融・保険業	-	-	-	4.4	2.7	8.8	12.4	19.5	21.2	15.0	15.9	100.0 (11.3)
不動産業	-	0.2	1.9	2.7	6.0	8.8	12.4	<u>19.4</u>	17.2	11.7	<u>19.7</u>	100.0 (86.2)
飲食店、宿泊業	5.1	<u>23.0</u>	<u>16.5</u>	9.5	1.9	8.0	4.6	9.9	12.7	3.4	5.3	100.0 (47.4)
医療、福祉	-	0.0	4.4	14.0	16.6	15.9	10.7	6.6	10.3	7.0	14.0	100.0 (27.1)
教育、学習支援業	3.0	<u>15.2</u>	9.7	6.9	<u>12.0</u>	10.5	6.9	11.1	8.5	8.2	8.0	100.0 (61.0)
複合サービス事業	-	5.0	-	-	-	2.5	5.0	12.5	12.5	22.5	40.0	100.0 (4.0)
サービス業 (他に分類されないもの)	0.7	5.2	7.4	7.9	<u>12.4</u>	9.2	9.9	<u>13.9</u>	<u>12.8</u>	8.8	11.9	100.0 (137.4)
公務 (他に分類されないもの)	-	2.9	2.0	4.9	12.7	4.9	8.8	<u>16.7</u>	11.8	14.7	<u>20.6</u>	100.0 (10.2)
分類不能の産業	1.0	8.7	5.6	4.2	4.5	7.0	9.8	5.9	11.8	9.8	31.7	100.0 (28.7)
女計	1.7	8.3	7.1	8.0	10.1	<u>13.5</u>	<u>13.7</u>	<u>16.4</u>	9.6	6.3	5.4	100.0 (805.9)
農業	0.1	0.2	1.8	2.7	4.6	10.4	17.1	24.6	16.7	11.6	10.5	100.0 (130.7)
林業	-	-	-	-	-	-	33.3	66.7	-	-	-	100.0 (0.3)
漁業	-	-	2.6	10.5	13.2	7.9	23.7	26.3	10.5	5.3	2.6	100.0 (3.8)
鉱業	-	-	-	-	-	-	50.0	50.0	0.0	-	-	100.0 (0.2)
建設業	-	1.6	3.3	8.9	13.5	<u>17.8</u>	16.1	<u>21.1</u>	9.2	3.9	4.6	100.0 (30.4)
製造業	0.5	3.9	5.0	7.9	13.2	<u>14.5</u>	<u>14.6</u>	<u>17.0</u>	10.0	8.2	5.4	100.0 (64.3)
電気・ガス 熱供給・水道業	-	-	-	-	0.0	11.1	22.2	55.6	11.1	-	-	100.0 (0.9)
情報通信業	3.9	6.3	10.2	10.2	<u>29.9</u>	10.2	3.1	<u>16.5</u>	7.9	-	2.4	100.0 (12.7)
運輸業	1.5	5.1	8.8	11.8	19.9	11.0	9.6	16.9	7.4	5.9	2.2	100.0 (13.6)
卸売・小売業	2.6	11.7	8.2	9.5	10.4	<u>14.0</u>	<u>14.2</u>	<u>13.4</u>	7.6	5.5	2.8	100.0 (130.0)
金融・保険業	-	3.9	6.8	12.6	<u>16.5</u>	<u>17.5</u>	11.7	11.7	4.9	8.7	5.8	100.0 (10.3)
不動産業	-	0.7	0.7	2.5	5.8	11.2	14.9	14.5	15.2	10.1	24.3	100.0 (27.6)
飲食店、宿泊業	5.5	<u>15.8</u>	12.8	8.7	10.6	9.1	10.1	<u>14.7</u>	8.9	2.9	0.7	100.0 (85.0)
医療、福祉	2.2	5.7	7.9	7.7	9.5	17.8	15.4	17.4	8.3	3.8	4.3	100.0 (49.4)
教育、学習支援業	2.1	<u>17.4</u>	9.7	9.2	8.9	<u>15.8</u>	11.3	12.4	5.7	4.3	3.3	100.0 (75.2)
複合サービス事業	4.3	4.3	4.3	17.4	8.7	0.0	52.2	8.7	4.3	-	-	100.0 (2.3)
サービス業 (他に分類されないもの)	1.3	9.4	8.9	11.2	11.0	14.8	12.8	14.0	7.4	5.8	3.4	100.0 (135.5)
公務 (他に分類されないもの)	-	5.6	6.5	3.7	10.3	<u>22.4</u>	14.0	<u>16.8</u>	5.6	3.7	12.1	100.0 (10.7)
分類不能の産業	1.3	16.2	6.6	7.0	9.6	<u>13.1</u>	10.5	10.5	10.9	5.2	9.2	100.0 (22.9)

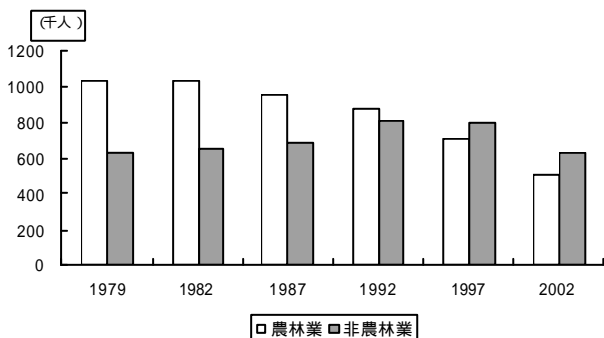
第2-1-15表で、副業として農林業を兼業する割合が大きく減少していることが分かったので、副業の産業を農林・非農林業に分けて、実数ベースで推移を見たのが第2-1-17～19図である。

まず、第2-1-17図を見ると、農林業の副業者数が減少し続けているのに対して、非農林業の数が、2002年では少し減っているが、1997年までは増加している。男女別で見ると、男性の農林業と非農林業の数は比較的拮抗しているが（第2-1-18図）、女性の場合は非農林業がかなり多くなっている（第2-1-19図）。第2-1-15表で、女性の「サービス業」や「卸売・小売、飲食店」の割合が大きく増加しているが、それがここに反映されていると思われる。

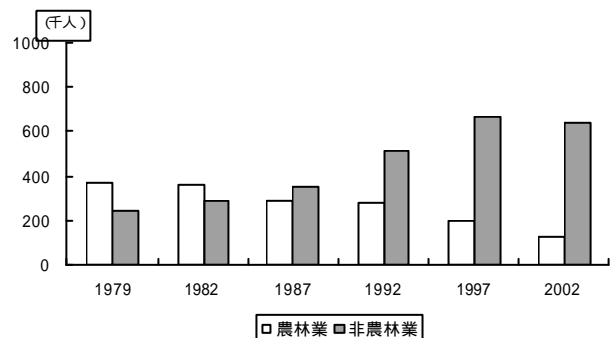
第2-1-17図 副業の農林・非農林業別 副業を持っている雇用者数（男女計）



第2-1-18図 副業の農林・非農林業別
副業を持っている雇用者数(男)

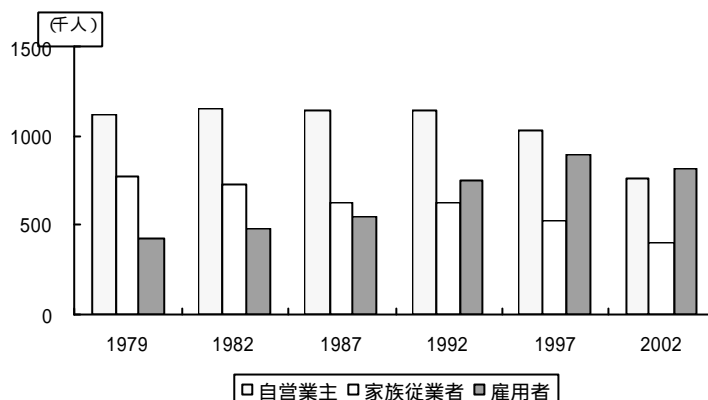


第2-1-19図 副業の農林・非農林業別
副業を持っている雇用者数(女)

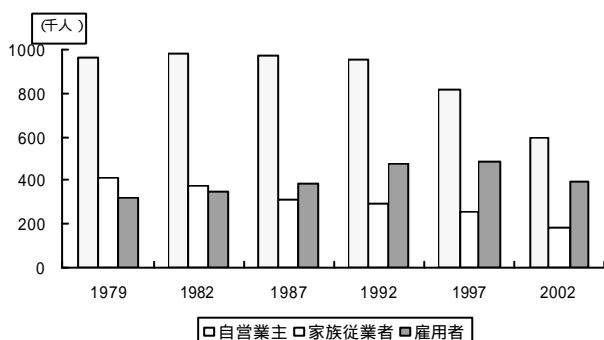


さらに、副業の従業上の地位別に、副業従事者の実数ベースでの推移を見たのが第2-1-20～22図である。男女計では、自営業や家族従業者の数が減っているのに対して、雇用者の数が増えている。自営業主は男性に多く、1992年以降大きく減少している。一方、雇用者の数の増加は、女性に顕著である。

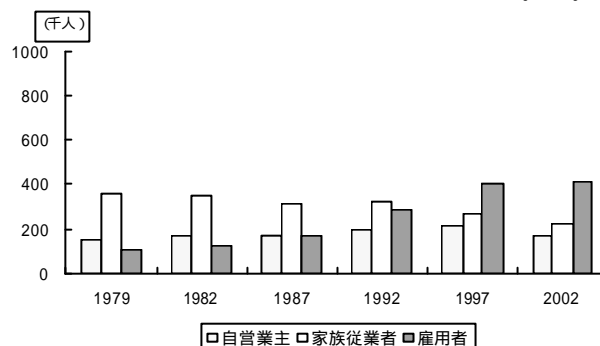
第2-1-20図 副業の従業上の地位別 副業を持っている雇用者数（男女計）



第2-1-21図 副業の従業上の地位別
副業を持っている雇用者数（男）

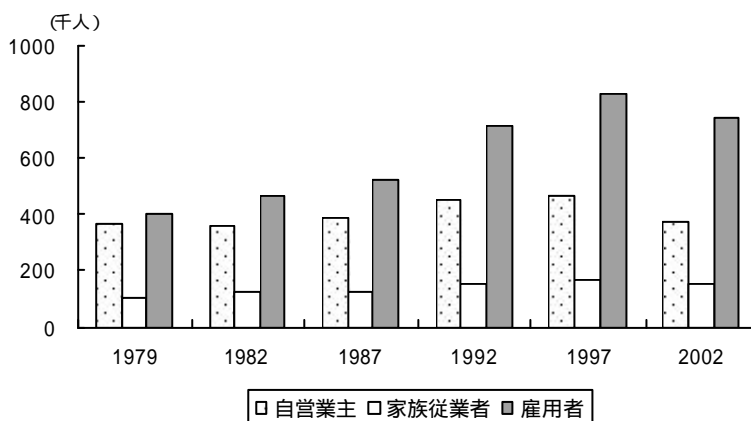


第2-1-22図 副業の従業上の地位別
副業を持っている雇用者数（女）

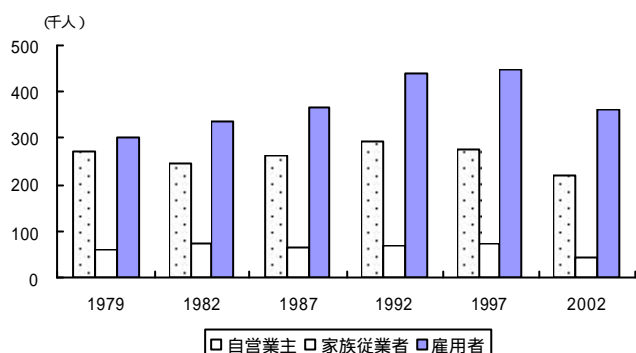


農林・非農林業別の傾向と従業上の地位別の傾向（自営業主・家族従業者と雇用者）がよく似ていることから、非農林業に限って、従業上の地位別に推移を見てみる（第2-1-23～25図）。

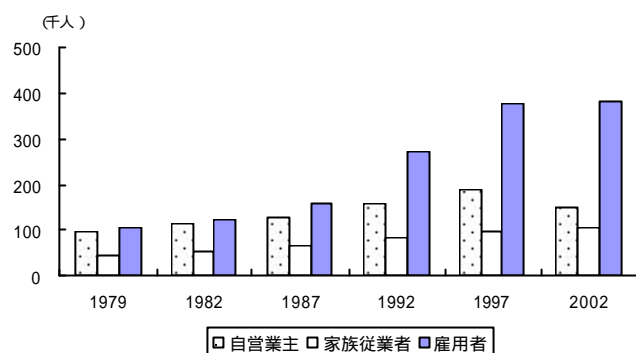
第2-1-23図 副業の従業上の地位別 副業を持っている非農林業雇用者数（男女計）



第2 - 1 - 24図 副業の従業上の地位別
副業を持っている非農林業雇用者数(男)



第2 - 1 - 25図 副業の従業上の地位別
副業を持っている非農林業雇用者数(女)



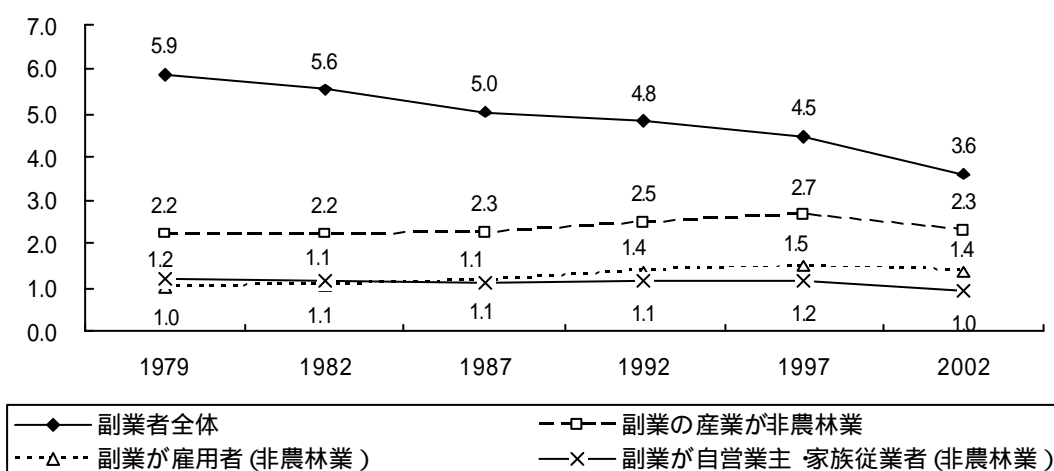
すると、やはり自営業主と家族従業者はかなり減るが、雇用者はあまり変わらない。非農林業だけに限ってみると、男女とも自営業主や家族従業者の数に大きな変化は見られない。

農業就業者の減少の要因については、就業人口の高齢化や農地の宅地化、そしてガット・ウルグアイ・ラウンド交渉の結果として農産物の輸入規制が緩和されたことなどがあげられているが、農林業を兼業する副業従事者にもそれらの影響があったということだろう。

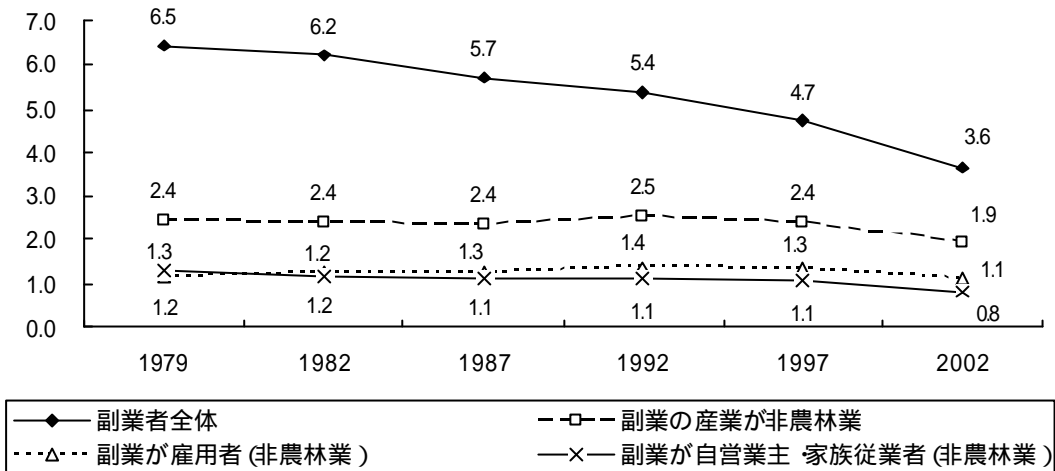
ただ、これらの実数ベースの結果は就業人口全体の変動を反映しやすいため、全雇用者に占める副業を持っている雇用者の割合で、それぞれの推移を確認したのが第2 - 1 - 26～28図である。

まず、副業が非農林業である雇用者の割合は、男女計では横ばい状態だが(第2 - 1 - 26図)、女性については、2002年の割合は少し下がっているものの増加傾向にある(第2 - 1 - 28図)。

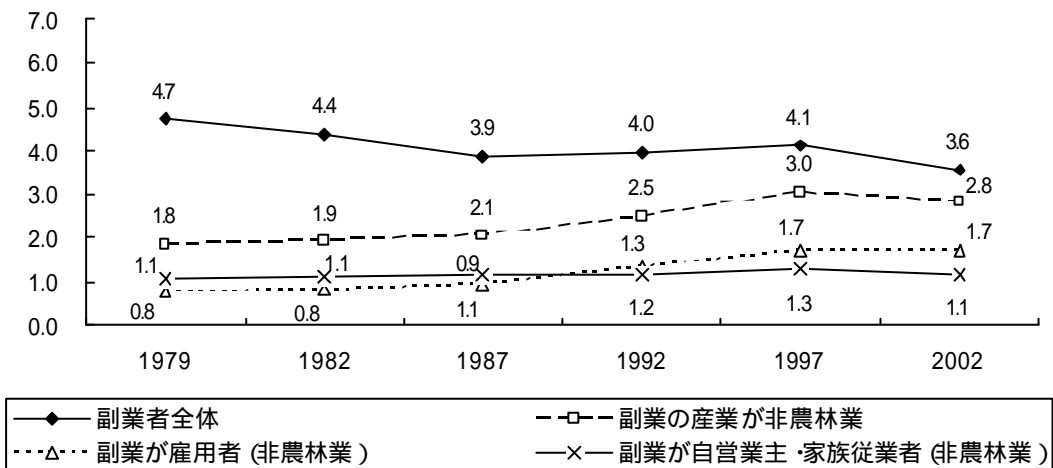
第2 - 1 - 26図 全雇用者に占める副業を持っている雇用者の割合(男女計)



第2 - 1 - 27図 全雇用者に占める副業を持っている雇用者の割合（男）



第2 - 1 - 28図 全雇用者に占める副業を持っている雇用者の割合（女）



また、副業の産業が非農林業で、副業の従業上の地位が雇用者の割合も、副業の産業が非農林業の雇用者の割合の傾向と似ていて、男女計と男性が横ばい状態（第2 - 1 - 26および28図）なのに対して、女性の割合は増加傾向にある（第2 - 1 - 28図）。

そして、副業の産業が非農林業で、副業の従業上の地位が自営業または家族従業者の割合は、全体的に横ばい状態にある（第2 - 1 - 26～28図）。

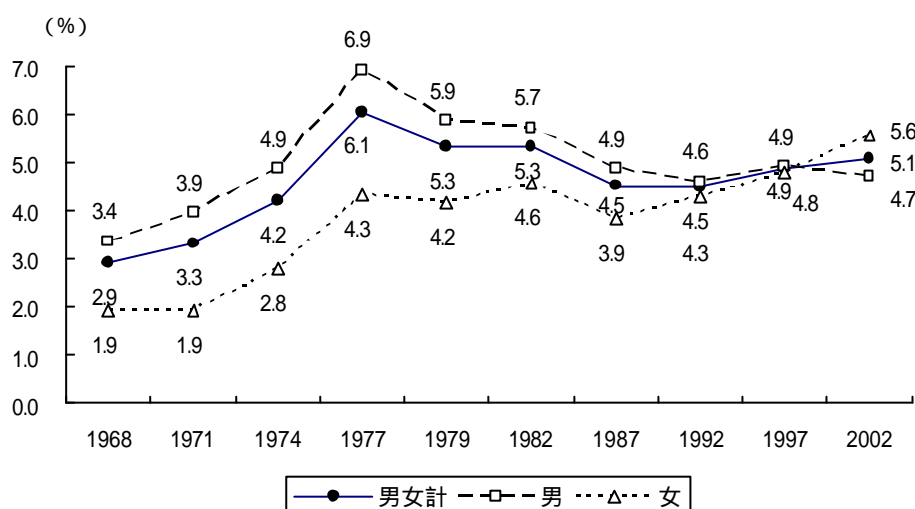
以上のように、「就業構造基本調査」の副業従事者に関する雇用者ベースの集計結果を整理した。冒頭で言及した、サラリーマンの副業従事者の増加は確認できなかったが、副業に従事している者は全体として減少傾向にあるものの、副業の産業について農林業を除くと横ばい状態にあることも分かった。今後、どのようになっていくか注目されるところである。

第2節 追加就業希望⁹のある雇用者の割合

ここでは、現在は副業に従事していないが、今後、副業に従事したいと考えている者として「就業構造基本調査」に掲載されている、追加就業希望者の雇用者ベースの集計結果を整理する。

追加就業希望のある雇用者の割合は、副業を持っている雇用者と同様に1970年代の後半にピークを迎え、その後減少するが、1992年以降は漸増傾向にあり、副業者（第2-1-1図）と異なる傾向となっている（第2-2-1図）。

第2-2-1図 追加就業希望のある雇用者の割合



ここからは、また雇用者の属性別に、追加就業希望者の分布を見ていく。

第2-2-2表は、追加就業希望者のそれぞれの年齢区分における年齢構成を見たものである。若年者に多く、男女計では「25～34歳」の割合が最も高い。男女別では、男性が「25～34歳」の割合が最も高く、次に「35～44歳」、そして「15～24歳」となっているが、女性の場合はそれら3つの年齢区分の割合が拮抗している。男女とも、45歳以上の割合が低い。

第2-2-3表は、雇用者全体に占める追加就業希望者の割合を性・年齢階層別に示したものである。各年齢とも1割を超えるものはなく、全体的に高くないが、40歳代後半になると、男女計でも男女別でも5%を下回っている。時系列でみても割合には大きな変化は見られない。

⁹ 「就業構造基本調査」では、追加就業希望者を「現在就いている仕事を続けながら、他の仕事もしたいと思っている者」と説明している。具体的には、調査票では、「あなたはこの仕事を今後も続けますか」という質問文に対して「この仕事のほかに別の仕事もしたい」と回答した者を追加就業希望者としている。

第2-2-2表 追加就業希望のある雇用の年齢構成

	1979	1982	1987	1992	1997	2002
男女計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15～24歳	19.4	21.0	23.3	27.6	25.4	21.8
25～34	39.0	35.5	30.9	31.1	31.8	31.4
35～44	26.3	26.8	28.8	25.1	22.6	22.8
45～54	11.5	12.5	12.4	11.1	14.6	16.3
55～59	2.3	2.7	2.7	3.2	3.2	4.3
60～64	1.0	0.9	1.2	1.4	1.6	2.2
65歳以上	0.5	0.6	0.6	0.6	0.7	1.1
男	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15～24歳	14.7	16.7	18.8	23.2	21.9	19.6
25～34	42.4	38.9	33.8	33.5	33.9	33.1
35～44	27.2	26.7	29.7	25.7	22.6	22.3
45～54	11.7	13.0	12.4	11.3	15.4	15.7
55～59	2.3	3.0	3.2	5.5	5.4	7.9
60～64	1.0	1.0	1.5	1.7	1.9	2.8
65歳以上	0.6	0.7	0.8	0.7	0.9	1.5
女	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15～24歳	32.5	30.8	33.2	35.0	31.0	24.5
25～34	29.7	27.7	24.4	26.8	28.7	29.3
35～44	23.7	27.2	27.0	24.0	22.6	23.4
45～54	10.8	11.4	12.5	10.7	13.4	17.0
55～59	2.2	1.9	1.8	2.2	2.8	3.5
60～64	0.7	0.7	0.6	0.9	1.2	1.5
65歳以上	0.4	0.1	0.3	0.3	0.4	0.6

第2-2-3表 年齢別 追加就業希望のある雇用の割合

	1979	1982	1987	1992	1997	2002
男女計	5.3	5.3	4.5	4.5	4.9	5.1
15～24歳	6.5	7.2	6.7	7.7	8.7	9.6
25～34	7.2	7.0	6.2	6.5	6.7	6.4
35～44	5.5	5.7	4.7	4.5	5.4	5.5
45～54	3.1	3.3	2.6	2.3	2.9	3.5
55～59	2.3	2.3	1.7	1.7	1.8	2.4
60～64	1.8	1.6	1.6	1.4	1.6	2.1
65歳以上	1.1	1.2	1.1	0.8	0.9	1.3
男	5.9	5.7	4.9	4.6	4.9	4.7
15～24歳	7.2	7.9	7.3	8.0	8.9	9.4
25～34	8.0	7.6	6.9	6.9	7.0	6.1
35～44	6.2	6.0	5.2	4.7	5.4	4.9
45～54	3.5	3.6	2.8	2.4	3.2	3.2
55～59	2.6	2.7	2.0	2.9	2.8	3.8
60～64	2.1	1.9	1.9	1.5	1.7	2.3
65歳以上	1.2	1.4	1.3	0.9	1.0	1.4
女	4.2	4.6	3.9	4.3	4.8	5.6
15～24歳	5.8	6.4	6.1	7.4	8.5	9.7
25～34	5.3	5.5	4.8	5.8	6.3	6.7
35～44	4.2	5.1	3.9	4.2	5.4	6.4
45～54	2.3	2.6	2.2	2.1	2.6	3.9
55～59	1.7	1.6	1.2	1.3	1.6	2.3
60～64	1.2	1.2	0.8	1.1	1.4	1.8
65歳以上	0.8	0.3	0.6	0.5	0.6	1.0

所得別構成で見ると（第2-2-4表）、男女計では所得が低いほうが追加就業希望者の割合が高いが、男女別では、男性が200万円台と300万円台の割合が最も高いのに対して、女性は100万円未満の割合が最も高い。

第2-2-4表 追加就業希望のある雇用者の所得別構成

	男女計			男			女		
	1992	1997	2002	1992	1997	2002	1992	1997	2002
男女計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
100万円未満	18.5	19.6	25.5	7.6	8.7	11.4	36.9	36.7	42.6
100～199	16.0	16.4	21.1	9.6	9.1	14.3	26.6	27.6	29.3
200～299	21.2	19.1	18.8	19.8	17.6	20.4	23.7	21.4	16.9
300～399	16.3	14.8	12.8	21.4	18.8	18.1	7.7	8.7	6.3
400～499	11.1	10.8	7.9	16.1	16.0	12.9	2.7	2.8	1.9
500～699	10.1	11.4	8.3	15.3	17.7	13.6	1.5	1.7	1.8
700万円以上	6.4	7.5	4.9	9.9	11.9	8.5	0.7	0.7	0.6

第2-2-5表 所得別 追加就業希望のある雇用者の割合

	男女計			男			女		
	1992	1997	2002	1992	1997	2002	1992	1997	2002
男女計	4.5	4.9	5.1	4.6	4.9	4.7	4.3	4.8	5.6
100万円未満	6.4	7.3	8.6	10.3	11.4	10.8	5.6	6.5	8.1
100～199	4.6	5.6	6.6	5.5	6.5	7.7	4.2	5.2	6.1
200～299	4.9	5.3	5.4	5.4	6.0	6.0	4.3	4.7	4.8
300～399	4.8	4.9	4.7	5.4	5.5	5.3	3.2	3.5	3.4
400～499	4.3	4.5	3.8	4.6	5.1	4.3	2.3	2.3	1.9
500～699	3.3	3.9	3.2	3.6	4.3	3.4	1.6	1.7	2.1
700万円以上	2.5	2.6	1.9	2.5	2.7	2.0	1.7	1.1	1.2

それぞれの所得カテゴリーにおける追加就業希望者の割合は、所得が低いほうの割合が高い(第2-2-5表)。男性の「100万円未満」が最も割合が高く、1割を超えている。時系列の推移を見ると、男女とも300万円未満では追加就業希望者の割合が若干増加している。

次に、従業者規模別にそれぞれの年の構成を見たのが、第2-2-6表である。30人未満が約40%であり、「1000人以上」は15%程度となっている。

それぞれの従業員規模別に追加就業希望者の雇用者の割合を見ると(第2-2-7表)、規模が小さいほうの割合が若干大きい傾向が見られる。時系列の推移では、男性は30人未満の割合が増加傾向にあるが、女性の場合は全体的に増加傾向となっている。

第2-2-6表 追加就業希望のある従業員規模別の構成

	男女計			男			女		
	1992	1997	2002	1992	1997	2002	1992	1997	2002
男女計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1～4人	10.3	10.5	11.2	9.4	9.6	11.5	11.9	12.1	10.8
5～19	22.9	23.0	20.9	22.6	22.8	21.8	23.7	23.2	19.8
20～29	6.3	6.4	5.9	6.6	6.6	6.5	5.9	6.1	5.2
30～99	15.8	16.1	13.3	16.2	16.6	14.3	15.2	15.5	12.1
100～499	17.1	17.2	15.0	17.9	17.6	16.1	15.8	16.6	13.8
500～999	5.8	5.5	4.7	6.3	5.5	4.8	5.1	5.5	4.7
1000人以上	17.0	16.4	15.0	17.1	17.5	15.5	16.8	14.6	14.4
官公庁	4.1	4.0	3.7	3.7	3.3	2.8	4.9	5.2	4.9

第2-2-7表 従業員規模別 追加就業希望のある雇用者の割合

	男女計			男			女		
	1992	1997	2002	1992	1997	2002	1992	1997	2002
男女計	4.5	4.9	5.1	4.6	4.9	4.7	4.3	4.8	5.6
1～4人	5.9	6.8	7.6	6.3	6.9	7.5	5.4	6.8	7.6
5～19	5.3	5.9	6.3	5.8	6.4	6.1	4.7	5.4	6.5
20～29	4.9	5.5	6.1	5.4	5.9	6.1	4.2	4.8	6.1
30～99	4.6	5.0	5.3	5.0	5.3	5.1	4.0	4.5	5.6
100～499	4.5	4.7	5.2	4.9	4.9	4.9	4.0	4.4	5.7
500～999	5.0	5.0	4.8	5.1	4.7	4.1	4.8	5.4	6.2
1000人以上	4.0	4.3	4.5	3.7	4.2	3.8	4.6	4.6	5.7
官公庁	1.8	2.0	1.9	1.6	1.6	1.3	2.3	2.7	2.8

第2-2-8表 追加就業希望のある雇用者の産業別の割合と構成

	産業別 雇用者全体に占める追加就業希望者の割合					各調査年の追加就業希望者の産業別分布				
	1979	1982	1987	1992	2002	1979	1982	1987	1992	2002
男女計	5.3	5.3	4.5	4.5	5.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林業	5.0	5.1	5.4	4.8	6.5	0.7	0.7	0.8	0.7	0.9
漁業	3.9	4.0	3.9	3.2	6.2	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2
鉱業	2.8	3.5	2.4	1.8	2.6	0.1	0.2	0.1	0	0
建設業	6.6	6.9	5.7	4.8	5.5	13.3	13.1	12.1	10.2	9.9
製造業	5.1	4.8	3.9	3.7	3.9	27.8	25.4	23.6	21.7	15.9
電気・ガス・熱供給・水道業	2.2	1.7	1.4	1.5	2.4	0.4	0.3	0.2	0.3	0.3
運輸・通信業	4.3	4.7	3.7	3.7	4.1	6.8	7.1	6.0	5.8	4.6
卸売・小売業、飲食店	7.2	7.3	6.0	5.9	6.4	27.6	28.3	28.7	28.2	29.5
金融・保険業、不動産業	5.1	4.8	4.0	4.2	4.7	4.3	4.2	4.4	4.6	4.0
サービス業	4.6	4.7	4.3	4.7	5.2	17.0	18.6	22.0	25.6	30.9
公務	1.6	1.8	1.6	1.8	1.4	1.4	1.5	1.5	1.6	1.1
男	5.9	5.7	4.9	4.6	4.7	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林業	4.8	5.7	5.2	5.2	6.0	0.6	0.8	0.7	0.7	0.8
漁業	4.4	3.3	3.8	3.0	3.2	0.5	0.3	0.4	0.2	0.1
鉱業	3.2	4.0	2.7	2.1	3.1	0.2	0.3	0.1	0.1	0.1
建設業	6.8	7.2	5.8	4.9	5.5	16.1	16.8	15.5	13.8	15.1
製造業	5.9	5.3	4.1	4.0	3.9	29.4	26.3	23.9	24.4	19.6
電気・ガス・熱供給・水道業	2.2	1.3	1.3	1.2	2.2	0.5	0.3	0.3	0.3	0.5
運輸・通信業	4.4	4.7	3.7	3.5	3.9	8.2	9.0	7.7	7.5	6.7
卸売・小売業、飲食店	8.3	8.2	7.2	6.4	6.0	25.2	25.8	26.9	24.9	24.3
金融・保険業、不動産業	5.3	5.0	4.4	4.1	4.2	3.3	3.4	3.8	3.6	3.4
サービス業	5.4	5.4	5.0	5.1	5.1	14.1	15.4	18.8	21.7	26.3
公務	1.6	1.5	1.4	1.4	1.0	1.6	1.6	1.5	1.6	1.1
女	4.2	4.6	3.9	4.3	5.6	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林業	5.3	4.9	4.7	4.3	7.0	0.9	0.7	0.8	0.7	1.0
漁業	0	4.2	4.5	4.5	10.5	0	0.1	0.2	0.1	0.2
鉱業	7.7	7.1	0	0	0	0.2	0.1	0	0	0
建設業	5.2	5.0	4.9	4.4	5.8	5.2	4.4	4.6	4.2	3.6
製造業	3.4	3.8	3.3	3.1	4.0	23.1	23.4	22.9	17.2	11.5
電気・ガス・熱供給・水道業	2.2	4.3	2.0	4.0	3.6	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2
運輸・通信業	4.1	4.7	3.4	4.3	5.0	2.9	2.8	2.3	3.0	2.2
卸売・小売業、飲食店	5.6	6.0	4.7	5.4	6.7	34.2	34.2	32.6	33.4	35.9
金融・保険業、不動産業	4.7	4.7	3.6	4.3	5.3	7.1	6.3	5.8	6.1	4.9
サービス業	3.7	4.0	3.7	4.3	5.4	25.0	26.1	29.0	32.0	36.7
公務	1.6	2.7	2.5	3.4	3.0	1.1	1.5	1.4	1.6	1.2

産業別¹⁰には、まず調査年ごとの構成を見ると（第2-2-8右表）、「製造業」や「卸売・小売業、飲食店」、「サービス業」の割合が高い。また、産業別の雇用者全体に占める割合については（表2-2-8左表）、「農林業」、「建設業」、「卸売・小売業、飲食店」、「サービス業」の割合が若干高い。時系列の推移は、男性の場合、顕著な傾向は見られないが、女性は1987年以降、「運輸・通信業」、「卸売・小売業、飲食店」、「金融・保険業、不動産業」、「サービス業」などの割合が増加傾向にある。

第2-2-9表 追加就業希望のある雇用者の年間就業日数、就業の規則性、週間就業時間別の構成

	男女計			男			女		
	1992	1997	2002	1992	1997	2002	1992	1997	2002
200日未満就業者	23.9	25.8	32.0	16.9	17.7	22.1	35.6	38.3	43.9
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
規則的就業	58.7	58.5	62.3	57.8	54.9	58.5	59.7	61.0	64.6
不規則的就業	33.8	35.2	32.0	34.9	38.2	35.3	32.9	33.3	30.1
季節的就業	7.3	6.2	5.7	7.6	6.6	6.3	7.3	5.7	5.3
200～249日就業者	33.2	39.9	33.9	33.6	41.2	34.9	32.5	37.8	32.8
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
35時間未満	11.0	12.8	19.0	4.6	4.6	6.8	22.0	26.7	34.6
35～42時間	32.9	38.8	33.4	28.9	35.3	30.2	39.9	44.8	37.6
43～45	18.6	16.2	13.7	20.0	18.0	15.9	16.1	13.1	11.0
46～48	16.0	13.0	12.2	18.0	16.1	15.8	12.6	7.8	7.6
49～59	16.5	13.8	15.5	21.2	18.5	21.9	8.0	6.0	7.3
60時間以上	5.0	5.1	6.0	7.1	7.3	9.3	1.4	1.3	1.8
250日以上就業者	42.7	34.1	33.6	49.3	41.0	42.7	31.6	23.4	22.7
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
35時間未満	5.1	5.7	8.5	2.2	2.2	3.8	12.6	15.0	19.1
35～42時間	14.1	18.9	18.2	10.5	15.1	13.1	23.4	29.7	29.7
43～45	12.4	13.0	10.0	11.2	11.5	9.4	15.5	17.1	11.5
46～48	20.6	17.9	15.8	20.4	18.9	16.8	21.2	15.4	13.4
49～59	28.2	24.3	24.6	31.3	27.4	28.2	20.1	16.3	16.6
60時間以上	19.5	20.0	22.5	24.1	25.0	28.4	7.2	6.5	9.2

年間就業日数、就業の規則性、週間就業時間別では、調査年ごとのそれぞれの構成の分布は（第2-2-9表）副業従事者の場合（第2-1-10）と傾向が似ている。男性は「250日以上就業者」が多く、女性は「200日未満就業者」が多い。時系列の推移では、「200日未満就業者」の「季節的就業」の割合が増えている。女性の場合、「200～249日就業者」と「250日以上就業者」の「35時間未満」の割合が増えている。男性は、「60時間以上」の割合が少し増えている。割合が減っているのは、「200～249日就業者」の「43～45」、「46～48」時間と、「250日以上就業者」の「46～48」時間である。これらの傾向は、副業従事者のところでも言及したが、追加就業希望者の変化というよりは、雇用者全体の就業時間などの変化の影響によると考えられる。

¹⁰ 1997年については、雇用者ベースの集計結果が非掲載であるため入手できず、表にはない。

第 2 - 2 - 10表 年間就業日数、就業の規則性、週間就業時間別
追加就業希望のある雇用の割合

	男女計			男			女		
	1992	1997	2002	1992	1997	2002	1992	1997	2002
200日未満就業者	7.1	7.7	8.3	7.9	8.1	8.0	6.6	7.4	8.5
規則的就業	6.4	6.7	7.3	7.2	6.9	6.9	5.9	6.6	7.5
不規則的就業	8.6	9.8	10.8	9.2	10.8	10.1	8.1	9.3	11.4
季節的就業	8.3	8.8	11.6	8.7	8.8	11.3	8.4	8.5	11.9
200～249日就業者	4.0	4.2	4.2	4.1	4.3	4.0	1.7	4.1	4.5
35時間未満	4.1	5.1	5.8	5.9	6.8	6.4	3.7	4.8	5.7
35～42時間	3.5	3.6	3.6	3.4	3.4	3.2	3.7	3.8	4.0
43～45	3.9	4.2	4.0	4.1	4.4	4.0	3.6	3.8	4.0
46～48	3.8	4.5	4.0	3.9	4.8	4.1	3.6	3.7	3.9
49～59	5.2	5.4	4.4	5.2	5.5	4.4	4.7	4.8	4.4
60時間以上	6.0	6.3	5.3	6.1	6.4	5.3	5.6	5.2	5.3
250日以上就業者	4.0	4.5	4.4	9.5	4.9	4.4	3.4	3.9	4.2
35時間未満	4.8	5.4	6.4	5.5	6.3	8.0	4.5	5.1	6.5
35～42時間	3.3	3.4	3.5	3.1	3.5	3.2	3.5	3.5	4.0
43～45	3.0	3.9	3.7	3.2	3.9	3.9	2.8	3.7	3.4
46～48	3.5	4.3	4.2	3.8	4.7	4.5	2.9	3.3	3.6
49～59	4.7	5.4	4.7	4.9	5.6	4.8	4.0	4.6	4.3
60時間以上	5.6	6.0	4.8	5.9	6.2	4.8	4.1	4.1	4.4

今度は、それぞれの就業日数、就業時間など別に雇用に占める割合を見ると（第 2 - 2 - 10表）、「200日未満就業者」の「不規則的就業」や「季節的就業」の割合が 1 割程度で他よりも割合が高い。「200～249日就業者」も「250日以上就業者」も「35時間未満」と「60時間以上」の割合が若干高い傾向が見られる。時系列の推移は、「200日未満就業者」はおおむね増加傾向にあり、「200～249日就業者」と「250日以上就業者」は「35時間未満」の割合が増加している。

第 2 - 2 - 11表 追加就業希望のある雇用の職業別の構成

	男女計		男		女	
	1992	2002	1992	2002	1992	2002
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門的・技術的職業従事者	12.7	12.2	12.8	12.1	12.6	12.2
管理的職業従事者	3.5	2.4	5.1	4.0	0.8	0.5
事務従事者	21.7	20.2	11.9	10.8	38.0	31.5
販売従事者	17.4	16.5	19.2	18.2	14.2	14.5
サービス職業従事者	9.1	14.2	6.3	8.8	13.9	20.7
保安職業従事者	0.7	0.9	1.1	1.5	0.1	0.2
農林漁業作業員	0.8	0.9	0.9	1.0	0.5	0.9
運輸・通信従事者	3.4	2.9	5.1	5.0	0.6	0.4
生産工程・労務作業員	29.6	27.6	36.5	36.4	17.9	17.0
分類不能の職業	1.3	2.1	1.2	2.0	1.5	2.1

職業別に追加就業希望者の分布を見たのが、第 2 - 2 - 11表¹¹である。男女別で分布に違いがあり、男性の場合は「生産工程・労務作業員」の割合が高いのに対して、女性は「事務従事者」の割合が高い。

¹¹ 1997 年については、雇員ベースの集計結果が得られないため、表にはない。

第 2 - 2 - 12表 職業別 追加就業希望のある雇用者の割合

	男女計		男		女	
	1992	2002	1992	2002	1992	2002
専門的・技術的職業従事者	4.4	4.3	4.8	4.4	3.8	4.1
管理的職業従事者	3.5	3.3	3.6	3.4	3.0	2.9
事務従事者	4.2	4.6	3.4	3.4	4.7	5.4
販売従事者	5.8	5.9	6.1	5.5	5.1	6.7
サービス職業従事者	6.1	7.9	7.6	8.3	5.3	7.7
保安職業従事者	2.0	2.5	2.1	2.4	3.7	3.8
農林漁業作業	4.2	6.2	4.4	5.6	3.0	7.5
運輸・通信従事者	3.6	4.0	3.6	3.9	4.6	4.9
生産工程・労務作業	4.2	4.9	4.6	4.9	3.1	4.7
分類不能の職業	7.2	7.7	7.2	7.2	7.3	8.3

職業別の雇用者に占める追加就業希望者の割合は（第 2 - 2 - 12表）、「販売従事者」や「サービス職業従事者」などの割合が若干高い。割合の変化としては、男性では、「販売従事者」の割合が減り、「サービス職業従事者」や「農林漁業作業」の割合が少し増えている。女性は、「管理的職業従事者」以外は2002年の割合のほうが高い。

追加就業を希望している人はどのような働き方を望んでいるのか、希望する仕事の形態について年齢別に分布を見たのが第 2 - 2 - 13表と第 2 - 2 - 14表である。

まず第 2 - 2 - 13表において、男女計とそれぞれの性別の合計の分布を見ると、男女別で傾向が異なっていて、男性は「正規の職員・従業員」が最も多く、次が「自営業」となっているが、女性の場合は「パート・アルバイト・契約社員」が最も多く、次が「正規の職員・従業員」となっている。「正規の職員・従業員」については、男女とも 3 割前後であるが、男性は「自営業」の割合が比較的高いのに対して、女性は「パート・アルバイト・契約社員」の割合が高い。

年齢別では、「15～19歳」は男女とも「パート・アルバイト・契約社員」が最も多く、5 割を超えている。男性の場合、20歳から34歳までは「正規の職員・従業員」の割合が最も高いが、35歳から64歳までは「自営業」の割合が 3 割から 4 割で最も高くなる。同じ年齢層では、「正規の職員・従業員」も「60～64」歳を除いて 2 割以上ある。「65歳以上」では「パート・アルバイト・契約社員」の割合が最も高い。

女性は、20歳から29歳までは「正規の職員・従業員」の割合が最も高いが、30歳以上は「パート・アルバイト・契約社員」の割合が最も高い。特に40歳以上の割合が高くなっている。男性と同じく、30歳以上で「正規の職員・従業員」の割合が「50～54」歳以外は 2 割を超えている。

副業の希望に関して、男性は「自営業」が特に中高年層で選択肢として比較的大きな位置を占めるが、女性の場合は年代に関係なく「パート・アルバイト・契約社員」を希望する割合が高い。

第2 - 2 - 13表 追加就業希望者の希望する仕事の形態

		正規の職員・従業員	パート・アルバイト社員	労働者派遣事業所の派遣社員	自営業	内職	その他
男女計	100.0	31.5	28.3	1.4	17.2	3.5	15.6
15～19歳	100.0	28.2	59.1	0.9	2.2	0.1	7.3
20～24	100.0	45.0	31.4	1.3	6.4	1.3	12.7
25～29	100.0	41.0	22.3	1.6	14.6	3.1	15.5
30～34	100.0	34.4	21.5	1.9	22.5	4.5	13.7
35～39	100.0	28.1	24.2	1.1	24.2	4.2	16.4
40～44	100.0	23.1	29.4	1.0	23.5	4.9	15.8
45～49	100.0	20.7	28.7	1.3	21.0	5.0	19.6
50～54	100.0	20.6	29.7	1.3	20.6	4.1	20.0
55～59	100.0	24.1	25.2	1.6	19.8	4.0	21.0
60～64	100.0	13.2	33.1	2.3	23.1	4.7	19.0
65歳以上	100.0	9.9	35.9	3.2	15.4	4.2	23.7
男	100.0	33.1	16.6	0.8	26.2	2.3	18.6
15～19歳	100.0	34.8	51.6	0.9	3.7	0.0	7.8
20～24	100.0	45.9	25.5	1.1	10.3	0.2	15.3
25～29	100.0	44.9	12.3	0.2	21.5	2.0	17.1
30～34	100.0	35.3	12.1	0.6	31.0	2.9	16.6
35～39	100.0	29.6	10.6	0.3	36.3	2.0	19.6
40～44	100.0	23.3	10.8	0.9	39.0	4.0	20.0
45～49	100.0	21.5	12.4	1.3	31.1	3.5	26.2
50～54	100.0	21.4	15.2	1.3	32.6	3.2	22.7
55～59	100.0	25.2	14.3	0.9	28.4	3.3	23.9
60～64	100.0	14.7	24.4	2.1	29.5	4.9	20.5
65歳以上	100.0	10.0	32.5	3.9	19.0	3.5	23.8
女	100.0	29.7	42.5	2.2	6.5	4.8	11.9
15～19歳	100.0	23.0	65.1	0.8	1.1	0.2	6.9
20～24	100.0	44.0	37.5	1.6	2.4	2.3	10.0
25～29	100.0	35.9	35.4	3.5	5.6	4.5	13.4
30～34	100.0	33.2	35.0	3.8	10.4	6.9	9.5
35～39	100.0	26.3	41.3	2.1	9.0	7.0	12.5
40～44	100.0	23.0	48.7	1.1	7.3	5.7	11.4
45～49	100.0	20.1	45.5	1.3	10.5	6.6	12.7
50～54	100.0	19.7	47.1	1.3	6.3	5.1	16.6
55～59	100.0	22.4	44.1	2.7	5.0	5.0	16.1
60～64	100.0	10.0	52.6	2.6	8.4	4.2	15.3
65歳以上	100.0	11.1	46.9	1.2	4.9	6.2	23.5

(2002年調査)

次に、第2 - 2 - 14表でそれぞれの仕事の形態別に年齢の分布を見ると、「正規の職員・従業員」や「パート・アルバイト・契約社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」は30歳代くらいまでの割合が多く、「自営業」や「内職」は25歳以上40歳代くらいまでが多い。

男女別で傾向が異なるのは、「パート・アルバイト・契約社員」について、男性は30歳代前半くらいまでが多いが、女性は40歳代前半くらいまでとなっている。「労働者派遣事業所の派遣社員」は、女性は30歳代までが多いが、男性は40歳代から50歳代前半も1割を超えている。

第2 - 2 - 14表 追加就業希望者の希望する仕事の形態

	正規の職員・従業員	パート・アルバイト・契約社員	労働者派遣事業所の派遣社員	自営業	内職	その他
男女計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15～19歳	4.9	11.4	3.3	0.7	0.2	2.6
20～24歳	23.3	18.1	15.5	6.1	5.9	13.3
25～29歳	22.4	13.6	19.8	14.6	15.2	17.2
30～34歳	15.4	10.7	18.8	18.5	18.4	12.4
35～39歳	10.9	10.5	9.2	17.2	14.8	12.9
40～44歳	7.7	10.9	7.6	14.3	14.7	10.7
45～49歳	5.6	8.6	7.9	10.3	12.3	10.7
50～54歳	5.1	8.2	6.9	9.3	9.1	10.0
55～59歳	3.3	3.9	4.8	5.0	5.0	5.9
60～64歳	0.9	2.6	3.6	3.0	3.0	2.7
65歳以上	0.4	1.4	2.5	1.0	1.3	1.7
男	100.0	100.0	100.8	100.0	100.0	100.0
15～19歳	4.6	13.7	4.9	0.6	0	1.8
20～24歳	21.1	23.3	20.3	6.0	1.4	12.5
25～29歳	24.3	13.2	4.1	14.7	14.9	16.4
30～34歳	16.2	11.1	10.6	18.0	18.5	13.6
35～39歳	11.2	7.9	4.1	17.3	10.7	13.1
40～44歳	6.9	6.4	11.4	14.6	16.9	10.6
45～49歳	5.1	5.9	13.0	9.4	11.8	11.1
50～54歳	5.0	7.1	12.2	9.7	10.7	9.5
55～59歳	3.8	4.3	5.7	5.5	7.0	6.4
60～64歳	1.3	4.2	7.3	3.2	5.9	3.1
65歳以上	0.5	3.0	7.3	1.1	2.2	1.9
女	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15～19歳	5.2	10.4	2.6	1.1	0.3	3.9
20～24歳	26.3	15.7	13.0	6.7	8.4	14.9
25～29歳	19.9	13.8	27.0	14.2	15.3	18.6
30～34歳	14.4	10.6	22.6	20.6	18.3	10.2
35～39歳	10.6	11.7	11.5	16.8	17.5	12.6
40～44歳	8.8	13.1	5.9	12.9	13.4	11.0
45～49歳	6.2	9.9	5.6	14.9	12.5	9.8
50～54歳	5.2	8.7	4.8	7.6	8.3	10.9
55～59歳	2.7	3.7	4.4	2.7	3.6	4.7
60～64歳	0.5	1.9	1.9	2.0	1.3	1.9
65歳以上	0.2	0.7	0.4	0.5	0.8	1.3

(2002年調査)

最後に、追加就業を希望していて、実際に仕事を探したり準備したりしている者（求職者）がどれくらいいるかを見たのが第2 - 2 - 15表である。全体的に3割から5割程度となっている。それほど大きな差はないが、男性も女性も「45～54歳」の割合が相対的に高い。時系列の推移を見ると、男性では求職者の割合が減ってきている。年齢別では、「15～24歳」以外は減少傾向にある。その傾向は35歳から60歳の男性に顕著で、女性の場合は、55歳以上は実数ベースで少ないため、割合の変動は大きい。その他の年齢層についても、あまりはっきりした傾向は見られない。

第 2 - 2 - 15表 追加就業希望者に占める求職者の割合

	1979	1982	1987	1992	1997	2002
男女計	31.1	36.7	35.0	34.2	30.0	29.1
15～24歳	23.1	28.1	29.3	31.4	33.7	35.0
25～34	30.3	34.0	31.9	31.5	32.6	32.1
35～44	33.5	40.6	37.2	35.0	37.1	34.6
45～54	39.8	45.6	44.2	43.1	43.1	39.8
55～59	37.5	50.8	48.2	41.3	46.5	42.5
60～64	40.0	50.0	40.0	39.4	52.3	46.0
65歳以上	36.4	46.2	53.8	42.9	42.1	39.1
男	32.5	37.5	35.2	34.2	34.3	32.7
15～24歳	24.7	30.0	29.2	31.3	31.1	35.1
25～34	30.7	33.8	31.1	31.4	30.4	29.0
35～44	33.7	40.2	37.1	33.6	33.6	29.3
45～54	43.1	47.1	44.9	44.6	41.4	36.6
55～59	41.7	54.2	51.1	30.9	33.0	26.6
60～64	43.8	53.3	42.9	44.0	51.6	45.6
65歳以上	44.4	45.5	54.5	45.5	40.0	40.7
女	27.3	34.7	43.9	34.0	39.4	38.6
15～24歳	21.1	26.1	29.8	31.5	36.2	34.9
25～34	28.7	34.7	34.4	31.8	36.4	36.3
35～44	32.8	41.4	37.3	37.4	42.9	40.8
45～54	30.0	42.3	43.9	40.4	46.1	43.2
55～59	25.0	38.5	33.3	31.6	37.9	44.1
60～64	25.0	40.0	25.0	25.0	46.2	46.3
65歳以上	0	100.0	50.0	33.3	50.0	35.8

小括

本章では、総務省が実施した「就業構造基本調査」に掲載されている雇用者ベースの集計結果を用いて、副業を行っている人（副業者）と、副業を希望する人（追加就業希望者）の属性の分布などを探り、時系列で結果が利用できる場所はその推移を見た。

その結果、副業を実際に行っている雇用者は、全体としては減少傾向にあることが分かった。しかしそれは、農林業を兼業している人の減少の影響が大きく、副業の産業について農林業を除くと、副業者の割合は横ばい状態にあることも分かった。最新の調査年は2002年であり、近年、マスコミなどで取り上げられるような副業に関することは、むしろ今後の変化として現れてくるのかもしれない。また、追加就業希望のある雇用者については、雇用者に占める割合自体は5%程度だが漸増傾向にあり、副業者の予備軍は減少していない。

副業に従事しているかどうかの判断は、個人によってまちまちのところがあるため¹²数字に現れにくい点もあり、より詳細な実態を明らかにするには、副業の具体的な内容などを含めた包括的な調査が必要である。

¹² 調査票での質問文の内容については脚注の1を参照。

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～

本章では、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2000¹」のデータ²を使用し、正規社員・正規職員について、副業をめぐる状況と、職場や仕事に対する意識などについて考察する。

「ワーキングパーソン調査2000」では、副業の有無について、「あなたは現在副業をお持ちですか。また、今後副業を持ちたいと思いますか」という設問で、「現在副業を持っている」(以下、副業者)、「現在副業を持っていないが、今後は持ちたい」(以下、副業希望者)、「現在副業を持っていないし、今後もちたうとは思っていない」(以下、副業非希望者)の3つのカテゴリでたずねている。

以下においては、個人の属性や、会社や働き方に対する意識、自己啓発に対する取り組みなどについて、上記の副業の有無に関する3つのカテゴリ間の違いを中心に、それぞれの特徴を探る。

第1節 回答者の属性と副業状況

ここでは、副業の有無に関する3タイプ別に、回答者の属性の分布の傾向をクロス集計により確認する。表では、副業のタイプ別に割合の分布を集計したもの(表の上段部分;縦方向に100%)と、それぞれの属性別に集計したもの(表の下段部分;横方向に100%)を示している。

まずは副業の3タイプの分布状況だが、第3-1-1表を見ると、副業者は4.5%で就業構造基本調査の結果とほぼ同じ水準の割合である。また副業希望者は26.0%で、副業非希望者が69.5%と最も多い。

¹ 首都圏(首都50km圏内)、関西(大阪30km圏内)、東海(名古屋30km圏内)で正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイトとして就業している18～59歳の男女(2000年7月最終週に1日でも雇用されて就業した人)を対象に実施された。調査の目的は「首都圏で働く人々の就業に関する実態と意識、特に転職とキャリア開発を中心に明らかにすること」である。

標本抽出にはエリアサンプリングを用い、社員グループ(「正規社員・正規職員」、「嘱託」、「人材派遣企業の派遣社員」とパート・アルバイトグループ(「パート」、「アルバイト」))に分け、性別・年齢5歳階級別にわりつけが行われた。調査方法は、訪問留め置き法が用いられた。回収サンプル数は、首都圏13,221名(男性:9,097名、女性:4,124名)、関西2,012名(男性:1,379名、女性:633名)、東海2,020名(男性:1,386名、女性:634名)である。

本稿では全地域のデータを統合して使用し、ウェイトバック法によって集計している。ウェイトバック法とは、回収サンプルを母集団人数にわりもどす方法で、ここでの母集団は「平成7年度就業構造基本調査」の雇用者数(役員とその他を除く)であり、社員グループとパート・アルバイトグループに分けた、性別・年齢5歳階級の人数を基準としている。ウェイト値などの詳細については、リクルートワークス研究所の調査報告書(「ワーキングパーソン調査2000」[首都圏][関西][東海])を参照(<http://www.works-i.com/flow/survey/download.html>)。また、調査の概要や調査票および単純集計については、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(<http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/gaiyo/0253g.html>)を参照。

² なお、データの二次分析に当たり、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(「ワーキングパーソン調査2000」[リクルートワークス研究所])の個票データの提供を受けました。

第3-1-1表 性別と副業の有無

	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	(N)*
男女計	4.5	26.0	69.5	100.0	(16,171)
男性	64.4	76.2	73.0	73.4	(11,873)
女性	35.6	23.8	27.0	26.6	(4,298)
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	
男性	4.0	26.9	69.1	100.0	
女性	6.1	23.2	70.7	100.0	

*ウエートバック法により調整済みの値。調整前の値は、男女計が13,767、男性が10,567、女性が3,200。

性別では、男女別に見ると（横に100%）、副業者の割合が男性（4.0%）より女性（6.1%）のほうが若干高いが、タイプ別に比べた場合（縦に100%）でも、女性の副業者の割合が、副業希望者や副業非希望者より少し高い。また、副業希望者と副業非希望者を比べると、大きな差ではないが、男性は副業希望者のほうが割合が高い（副業希望者が76.2%で副業非希望者が73.0%）のに対して、女性は副業非希望者のほうが割合が高い（副業希望者が23.8%で副業非希望者が27.0%）。

第3-1-2表 年齢、最終学歴と副業の有無

		男女計				男性				女性			
		副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
年齢	20歳代	25.5	30.2	33.2	32.1	18.9	25.0	28.1	26.9	37.5	46.8	47.1	46.5
	30歳代	23.7	26.7	23.5	24.4	24.2	27.9	25.9	26.4	23.4	22.9	17.0	18.7
	40歳代	25.1	24.7	23.2	23.7	28.2	26.7	24.8	25.4	19.2	18.3	19.0	18.9
	50歳代	25.6	18.4	20.1	19.9	28.8	20.4	21.2	21.3	19.9	12.0	16.9	16.0
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	20歳代	3.6	24.4	72.0	100.0	2.8	25.1	72.2	100.0	4.9	23.4	71.6	100.0
	30歳代	4.4	28.5	67.1	100.0	3.6	28.5	67.8	100.0	7.6	28.4	64.0	100.0
	40歳代	4.8	27.1	68.1	100.0	4.4	28.3	67.3	100.0	6.2	22.6	71.2	100.0
	50歳代	5.8	24.0	70.2	100.0	5.4	25.8	68.9	100.0	7.6	17.5	74.9	100.0
	平均値（歳） （標準偏差）	40.00 (11.49)	37.66 (10.81)	37.61 (11.43)	37.73 (11.29)	41.51 (10.88)	38.84 (10.60)	38.59 (11.09)	38.77 (10.96)	37.28 (12.06)	33.90 (10.64)	34.97 (11.92)	34.86 (11.66)
					$p < .001, F = 15.580$				$p < .001, F = 15.891$				
最終学歴	専修各種学校および 高卒・中卒	58.7	52.8	57.1	56.1	57.1	51.4	57.2	55.6	61.7	57.4	57.1	57.4
	高専・短大・大卒以上	41.3	46.9	42.6	43.6	42.9	48.4	42.6	44.2	38.3	42.2	42.5	42.2
	無回答	0	0.2	0.3	0.3	0	0.2	0.3	0.2	0	0.4	0.4	0.3
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	専修各種学校および 高卒・中卒	4.8	24.5	70.8	100.0	4.1	24.9	71.0	100.0	6.5	23.2	70.3	100.0
高専・短大・大卒以上	4.3	27.9	67.8	100.0	3.9	29.5	66.6	100.0	5.5	23.3	71.2	100.0	

第3-1-2表で、副業のタイプ別に年齢の分布を見てみると（縦に100%）、50歳代で副業者の割合が高い。平均値でも副業者の平均値が副業希望者や副業非希望者よりも高い。男女別でも、副業者は年齢の平均値が他のタイプより高い。クロス表の割合の分布（縦に100%）を見ると、男性は全体の分布と同じ傾向が見られるが、女性は男性と比べると若年の割合が多く、30歳代に副業者や副業希望者の割合が少し高い。

回答者の最終学歴を副業のタイプ別で比べると（縦に100%）、「高専・短大・大卒以上」に副業希望者が若干多い。この傾向は男性に顕著で、女性には差は見られない。

第3-1-3表 家族状況と副業の有無

		男女計				男性				女性			
		副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
配偶者の有無	配偶者がいる	68.8	67.2	67.1	67.2	80.3	77.2	76.0	76.5	47.9	35.1	43.1	41.6
	配偶者がいない	31.1	32.4	31.8	31.9	19.7	22.4	23.2	22.8	51.7	64.6	55.0	57.0
	無回答	0.1	0.4	1.1	0.9	0	0.4	0.9	0.7	0.4	0.3	1.9	1.4
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
配偶者の就業状態	配偶者がいる	4.4	26.4	69.2	100.0	4.2	27.2	68.6	100.0	7.0	19.7	73.3	100.0
	配偶者がいない	4.6	26.0	69.4	100.0	3.4	26.4	70.1	100.0	5.5	26.3	68.2	100.0
	働いている	57.3	45.2	46.3	46.6	46.8	38.7	37.0	37.9	89.5	91.5	90.8	90.8
	働いていない	36.1	48.9	47.1	47.1	46.1	55.4	56.4	55.7	5.6	2.6	3.0	3.1
子供の有無	働いている	6.5	5.9	6.6	6.4	7.1	5.9	6.6	6.4	4.8	6.0	6.3	6.1
	働いていない	3.6	27.0	69.5	100.0	5.2	27.8	67.0	100.0	6.9	19.8	73.3	100.0
	働いていない	5.7	25.2	69.1	100.0	3.5	27.1	69.5	100.0	12.7	16.4	70.9	100.0
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
子供の有無	いる	64.5	61.6	61.2	61.4	70.4	68.1	67.4	67.7	54.0	40.9	44.2	44.0
	いない	35.5	37.9	38.0	37.9	29.6	31.5	31.8	31.6	46.0	58.5	55.0	55.3
	無回答	0	0.4	0.8	0.7	0	0.4	0.8	0.6	0	0.6	0.8	0.7
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
子供の有無	いる	4.2	26.0	69.8	100.0	4.1	27.1	68.8	100.0	7.5	21.6	70.9	100.0
	いない	4.8	26.1	69.2	100.0	3.7	26.9	69.4	100.0	5.1	24.6	70.4	100.0

第3-1-3表で、配偶者の有無について副業のタイプ別に比べると（縦に100%）、男女計と男性に差は見られないが、女性では、配偶者のいない人に副業希望者が多い。配偶者が働いているかどうか副業のタイプ別に比べると（縦に100%）、男性の副業者に配偶者が働いている人の割合が高い。女性の場合は配偶者が働いている人が9割を占める。また、子どもの有無による差は、副業のタイプ別（縦に100%）で男女計と男性では見られないが、女性は副業者に子どものいる人の割合が少し高い。

第3-1-4表 本人年収と副業の有無

	男女計				男性				女性			
	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
300万円未満	21.1	14.3	16.6	16.2	8.0	6.5	7.5	7.3	44.8	39.4	41.2	41.0
300～500万円未満	29.6	31.4	28.7	29.4	25.8	28.7	27.7	27.9	36.4	39.9	31.3	33.7
500～700万円未満	19.1	21.8	20.3	20.6	27.5	26.5	24.1	24.9	3.8	6.9	9.9	8.8
700万円以上	23.7	24.4	23.7	23.9	33.6	30.5	30.2	30.4	6.1	4.8	6.1	5.8
無回答	6.5	8.0	10.8	9.9	5.1	7.8	10.5	9.5	8.8	8.9	11.5	10.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
300万円未満	5.9	22.9	71.2	100.0	4.4	24.2	71.4	100.0	6.6	22.3	71.0	100.0
300～500万円未満	4.6	27.7	67.7	100.0	3.7	27.7	68.6	100.0	6.6	27.6	65.8	100.0
500～700万円未満	4.2	27.5	68.3	100.0	4.4	28.7	66.9	100.0	2.6	18.2	79.2	100.0
700万円以上	4.5	26.5	68.9	100.0	4.4	27.0	68.6	100.0	6.5	19.4	74.2	100.0
平均値（万円）	510.05	535.12	526.52	528.02	621.41	595.29	594.81	596.05	299.91	340.09	340.03	337.56
標準偏差	(343.42)	(276.07)	(303.28)	(298.40)	(354.72)	(270.55)	(300.28)	(294.96)	(188.89)	(190.43)	(222.31)	(213.36)
	(有意差なし)				(有意差なし)				($p < .05, F = 3.951$)			

本人年収については（第3-1-4表）副業のタイプ別（縦に100%）で男女計で副業者の「300万円未満」の割合が少し高いものの、平均値に差は見られない。男性では、割合の分布でも平均値にも差は見られない。女性の場合は、平均値で副業者が他のタイプよりも低くなっているが、クロス表の割合の分布を見ると、「500～700万円未満」で、副業者の割合が低く、副業非希望者の割合が高くなっている。ただし、調査票の質問文では「昨年のあなたの年収」とたずねていて、副業の収入も含まれていると思われる。

第3-1-5表 職場の状況と副業の有無

		男女計				男性				女性				
		副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	
従業員規模	1～29人	38.1	25.6	29.0	28.5	35.8	23.8	26.8	26.3	42.4	31.3	35.1	34.7	
	30～999人	43.3	44.0	42.2	42.7	46.8	44.0	41.4	42.3	36.9	44.3	44.3	43.8	
	1000人以上	18.6	30.3	28.8	28.7	17.4	32.2	31.9	31.3	20.8	24.4	20.5	21.5	
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
		1～29人	6.3	23.9	69.8	100.0	5.6	25.1	69.3	100.0	7.8	21.5	70.7	100.0
1週間の労働時間	30～999人	4.8	27.5	67.7	100.0	4.5	28.8	66.6	100.0	5.4	24.0	70.6	100.0	
	1000人以上	3.1	28.2	68.7	100.0	2.3	28.5	69.2	100.0	6.2	27.1	66.7	100.0	
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
		35時間未満	17.6	7.6	7.6	8.1	10.8	6.1	5.2	5.7	29.5	12.5	14.1	14.7
		35時間以上	82.4	92.0	92.0	91.6	89.2	93.7	94.3	93.9	70.5	86.8	85.8	85.1
1週間の労働時間	無回答	0.0	0.4	0.3	0.3	0.0	0.3	0.5	0.4	0.0	0.7	0.0	0.2	
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
		35時間未満	9.9	24.4	65.7	100.0	7.6	28.8	63.6	100.0	12.2	19.8	68.0	100.0
		35時間以上	4.1	26.1	69.8	100.0	3.8	26.9	69.4	100.0	5.0	23.7	71.3	100.0
		合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

次に、従業員規模と1週間の労働時間だが（第3-1-5表）まず従業員規模について副業のタイプ別（縦に100%）に比べると、男女を問わず、規模の小さいところ（1～29人）に勤めている人のほうが副業者の割合が高い。1週間の労働時間は、35時間を超えているかどうかは分からないが、副業のタイプ別（縦に100%）で35時間未満のほうが副業者の割合が高い。つまり、労働時間が短い人のほうが副業者の割合が高い。いずれも女性に顕著である。

第3-1-6表 退職経験、フリーター経験と副業の有無

		男女計				男性				女性			
		副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
退職経験	退職したことがある	60.2	46.7	38.2	41.4	57.8	43.6	36.5	39.3	64.4	56.5	42.7	47.2
	退職したことはない	39.7	53.3	61.7	58.5	41.9	56.3	63.4	60.6	35.6	43.3	57.2	52.6
	無回答	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.0	0.2	0.2	0.2
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		退職したことがある	6.6	29.3	64.1	100.0	5.9	29.9	64.2	100.0	8.3	27.8	63.9
フリーター経験	退職したことはない	3.1	23.6	73.3	100.0	2.8	25.0	72.2	100.0	4.1	19.1	76.7	100.0
	ある	19.8	14.8	10.1	11.7	18.4	12.9	9.1	10.5	22.2	20.8	12.8	15.2
	ない	78.6	84.2	89.0	87.3	79.1	85.8	89.7	88.3	77.8	79.2	87.0	84.6
	無回答	1.6	1.0	0.9	1.0	2.5	1.3	1.2	1.3	0.0	0.0	0.2	0.2
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
フリーター経験	ある	7.6	32.7	59.6	100.0	7.0	33.2	59.8	100.0	8.9	31.8	59.3	100.0
	ない	4.1	25.1	70.9	100.0	3.6	26.2	70.2	100.0	5.6	21.8	72.7	100.0

第3-1-6表は、退職の経験、つまり転職の経験があるかどうか、そしてフリーターの

経験があるかどうかと、副業の有無についての分布である。副業のタイプ別（縦に100%）にそれぞれ比較してみると、退職の経験については、退職の経験があるほうが副業者の割合が高く、ないほうが副業非希望者の割合が高い。フリーター経験についても、経験があるほうが副業者の割合が高く、ないほうが副業非希望者の割合が高い。

第3 - 1 - 7表 勤務先の業種 と 副業の有無

	男女計				男性				女性			
	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
農林漁業鉱業*	0.4	0.2	0.1	0.1	0.6	0.2	0.1	0.2	0.0	0.2	0.0	0.0
建設業	8.6	8.0	9.3	8.9	11.2	9.4	11.4	10.9	4.2	3.7	3.6	3.6
製造業	22.5	30.4	28.0	28.4	28.1	33.3	32.0	32.2	11.9	21.2	17.1	17.7
卸売・小売業、飲食店	15.3	13.8	14.1	14.1	15.0	12.9	13.2	13.2	15.7	16.9	16.5	16.6
電気・ガス・熱供給・水道業*	0.4	0.7	1.2	1.1	0.6	0.8	1.5	1.3	0.0	0.3	0.6	0.5
運輸・通信業	7.9	8.3	8.3	8.3	10.1	9.6	10.0	9.9	3.8	4.0	3.7	3.8
金融・保険業	11.0	6.2	5.8	6.1	3.6	4.1	4.4	4.3	24.1	12.7	9.5	11.2
不動産業	1.9	1.5	0.9	1.1	1.9	1.1	1.0	1.1	2.3	2.5	0.8	1.3
サービス業	26.0	24.0	21.4	22.3	23.7	22.0	16.5	18.3	30.7	30.5	34.5	33.3
公務	2.6	3.8	7.7	6.4	3.4	4.0	7.8	6.6	1.1	3.1	7.5	6.1
他に分類されないもの	3.3	2.3	2.3	2.3	1.5	2.0	1.5	1.6	6.1	3.2	4.4	4.2
無回答	0.1	0.8	0.8	0.8	0.2	0.5	0.5	0.5	0.0	1.6	1.9	1.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林漁業鉱業*	13.0	39.1	47.8	100.0	14.3	33.3	52.4	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0
建設業	4.4	23.3	72.3	100.0	4.1	23.2	72.7	100.0	7.1	23.7	69.2	100.0
製造業	3.6	27.8	68.6	100.0	3.5	27.8	68.7	100.0	4.1	27.8	68.1	100.0
卸売・小売業、飲食店	4.9	25.5	69.6	100.0	4.5	26.3	69.1	100.0	5.8	23.7	70.5	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業*	1.7	17.4	80.8	100.0	2.0	17.3	80.7	100.0	0.0	13.6	86.4	100.0
運輸・通信業	4.3	25.9	69.7	100.0	4.1	26.1	69.8	100.0	6.2	24.7	69.1	100.0
金融・保険業	8.2	26.1	65.8	100.0	3.3	25.8	70.9	100.0	13.1	26.5	60.4	100.0
不動産業	7.8	34.1	58.1	100.0	7.1	28.6	64.3	100.0	11.1	46.3	42.6	100.0
サービス業	5.3	28.0	66.7	100.0	5.2	32.4	62.4	100.0	5.6	21.2	73.2	100.0
公務	1.8	15.2	83.0	100.0	2.0	16.3	81.7	100.0	1.1	11.9	87.0	100.0
他に分類されないもの	6.3	25.7	68.0	100.0	3.6	33.0	63.4	100.0	8.8	17.6	73.6	100.0

*「農林漁業鉱業」は全体に実数ベースで少なく、「電気・ガス・熱供給・水道業」も特に女性の数が少ないため、表には示すが分析の対象とはしない。

業種については（第3 - 1 - 7表）、3つの副業タイプで比べた場合（上段；縦方向に100%）に、「製造業」で副業者の割合が若干少ないなどの他には大きな差は見られない。それぞれの業種別に分布を見た場合（下段；横方向に100%）は、性別で傾向が異なる。共通しているのは、「公務」には副業非希望者が多いことである。男性では、「サービス業」に副業希望者が若干多い。女性は、「不動産業」と「サービス業」に副業希望者の割合が比較的高く、「不動産業」に副業希望者が多い。

職種についても副業のカテゴリーで比較（上段；縦方向に100%）したが、あまり目立った違いは見られなかった（第3 - 1 - 8表）。職種別に比較した場合（下段；横方向に100%）は、男女別で傾向の違いが見られる。共通しているのは、「生産工程・労務職」に副業非希望者の割合が高いことである。男性の場合は、「運輸・通信関連職」に副業者が多く、「営業職」と「専門職・技術職」に副業希望者の割合が少し高い。女性は、「管理職」と「営業職」に副業者が多く、「営業職」に副業希望者が多い。

第3 - 1 - 8表 職種と副業の有無

	男女計				男性				女性			
	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
サービス職	9.4	8.6	9.6	9.4	9.5	9.0	9.1	9.1	9.2	7.4	10.9	10.0
保安 警備職*	0.5	0.7	1.2	1.0	0.8	0.9	1.6	1.4	0.0	0.1	0.0	0.0
農林漁業関連職*	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.4	0.1	0.0	0.0
運輸 通信関連職*	7.5	4.2	4.8	4.7	11.2	5.3	6.4	6.3	0.8	0.7	0.4	0.5
生産工程・労務職	10.8	11.5	15.2	14.0	14.3	14.3	18.9	17.5	4.2	2.7	5.0	4.4
管理職	10.9	10.4	9.7	9.9	15.0	13.0	12.7	12.9	3.5	2.1	1.6	1.8
事務職	25.2	25.9	26.5	26.3	15.8	17.8	18.1	18.0	41.9	51.8	49.1	49.3
営業職	11.7	12.6	8.9	10.0	9.7	13.8	10.7	11.5	15.4	8.9	4.2	6.0
専門職 技術職	21.5	25.0	22.3	23.0	22.4	25.0	20.9	22.1	20.0	25.1	26.1	25.5
分類不能の職業	1.8	0.6	1.5	1.3	1.3	0.5	1.2	1.0	3.1	0.7	2.3	2.0
無回答	0.5	0.3	0.3	0.3	0.0	0.3	0.2	0.2	1.5	0.4	0.4	0.5
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
サービス職	4.6	24.0	71.4	100.0	4.2	26.7	69.2	100.0	5.6	17.3	77.1	100.0
保安 警備職*	2.4	18.8	78.8	100.0	2.4	18.3	79.3	100.0	0.0	50.0	50.0	100.0
農林漁業関連職*	7.1	21.4	71.4	100.0	0.0	16.7	83.3	100.0	50.0	50.0	0.0	100.0
運輸 通信関連職*	7.2	23.2	69.7	100.0	7.1	22.9	70.0	100.0	9.1	31.8	59.1	100.0
生産工程・労務職	3.5	21.3	75.2	100.0	3.3	22.0	74.7	100.0	5.8	14.1	80.1	100.0
管理職	5.0	27.3	67.7	100.0	4.7	27.3	68.0	100.0	11.5	26.9	61.5	100.0
事務職	4.4	25.6	70.1	100.0	3.5	26.7	69.7	100.0	5.1	24.4	70.5	100.0
営業職	5.3	32.7	62.0	100.0	3.4	32.3	64.3	100.0	15.6	34.8	49.6	100.0
専門職 技術職	4.3	28.2	67.5	100.0	4.0	30.4	65.5	100.0	4.7	22.9	72.3	100.0
分類不能の職業	6.4	11.8	81.8	100.0	5.1	13.6	81.4	100.0	9.5	8.3	82.1	100.0

* 「保安・警備職」と「農林漁業関連職」は全体に実数ベースで少ないため、表には示すが分析の対象とはしない。また、「運輸・通信関連職」は女性の数が少ないため、男性のみ言及する。

以上のように、副業に関する3つのタイプ間での回答者の属性の分布をクロス集計によって比較した。副業者の割合を他のタイプと比較して得られた傾向をまとめておくと、性別では女性に多く、年齢別では、男性の場合は比較的高齢の人に多く、女性では若年に多い。配偶者の就業状態については、男性で配偶者が働いている人の割合が高く、子どもの有無では、女性に子どものいる人のほうが副業者の割合が高い。従業員規模では、規模が小さいほうが副業者の割合が高く、1週間の労働時間については、35時間未満のほうが割合が高い。退職経験については、退職経験があるほうが副業者の割合が高く、フリーター経験についても、経験があるほうが割合が高い。勤務先の業種と職種についてはそれぞれのカテゴリー別（横に100%）で比較したが、業種は、女性で金融・保険業や不動産業の副業者の割合が若干高く、職種では、男性で運輸・通信関連職、女性で管理職や営業職の割合が若干高かった。

ここでプロビット分析を用いて属性変数間の影響を取り除き、どの属性が副業の有無などに関係しているかを探る。

分析は、副業を行っているかどうかと、副業を行っていない場合に今後は持ちたいと思っているかどうかの2つのモデルに分けて行う。なお、プロビット分析には復元倍率を使用しない。また、分析に用いる各変数の記述統計量は第3 - 1 - 9表の通りである。

第3-1-9表 属性変数の記述統計量

	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)	13767	0.044	0.204	0	1	-	-	-	-	-
副業希望者 (副業希望者 = 1、副業非希望者 = 0)	-	-	-	-	-	13167	0.281	0.450	0	1
性別 (男性 = 1、女性 = 0)	13767	0.768	0.422	0	1	13167	0.771	0.420	0	1
年齢	13767	35.754	10.181	18	59	13167	35.649	10.155	18	59
最終学歴 (高専・短大・大卒以上 = 1、それ以外 = 0)	13734	0.473	0.499	0	1	13134	0.476	0.499	0	1
配偶者の有無 (配偶者あり = 1、なし = 0)	13677	0.663	0.473	0	1	13078	0.662	0.473	0	1
子どもの有無 (子どもあり = 1、なし = 0)	13687	0.582	0.493	0	1	13087	0.580	0.494	0	1
本人年収	12427	529.374	296.960	0	7470	11869	529.885	294.931	0	7470
従業員規模	12812	7.139	3.477	1	12	12230	7.204	3.464	1	12
労働時間 (5時間以上 = 1、35時間未満 = 0)	13721	0.932	0.252	0	1	13121	0.936	0.245	0	1
退職経験 (退職経験あり = 1、なし = 0)	13747	0.392	0.488	0	1	13148	0.382	0.486	0	1
フリーター経験 (フリーター経験あり = 1、なし = 0)	13610	0.123	0.329	0	1	13021	0.119	0.323	0	1
業種 (ダミー)										
建設業	13649	0.087	0.283	0	1	13050	0.087	0.282	0	1
製造業	13649	0.283	0.451	0	1	13050	0.287	0.452	0	1
卸売・小売業、飲食店	13649	0.142	0.349	0	1	13050	0.141	0.348	0	1
運輸・通信業	13649	0.084	0.277	0	1	13050	0.084	0.278	0	1
サービス業	13649	0.230	0.421	0	1	13050	0.228	0.419	0	1
公務業	13649	0.063	0.243	0	1	13050	0.065	0.246	0	1
金融・保険業、不動産業	13649	0.075	0.263	0	1	13050	0.073	0.259	0	1
その他の産業	13649	0.036	0.186	0	1	13050	0.036	0.186	0	1
職種 (ダミー)										
サービス職	13723	0.094	0.292	0	1	13127	0.093	0.291	0	1
運輸・通信関連職	13723	0.048	0.214	0	1	13127	0.047	0.212	0	1
生産工程・労務職	13723	0.129	0.335	0	1	13127	0.130	0.337	0	1
管理職	13723	0.097	0.296	0	1	13127	0.097	0.296	0	1
事務職	13723	0.262	0.440	0	1	13127	0.263	0.440	0	1
営業職	13723	0.101	0.301	0	1	13127	0.101	0.301	0	1
専門職・技術職	13723	0.244	0.429	0	1	13127	0.244	0.429	0	1
その他の職業	13723	0.025	0.156	0	1	13127	0.025	0.156	0	1

注1 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。

注2 業種は、サンプルサイズの関係からクロス集計表のカテゴリと異なり、「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。

注3 職種は、サンプルサイズの関係からクロス集計表のカテゴリと異なり、「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。

まずは、副業を行っているかどうかに影響を与えている属性について検討する。従属変数は副業者を“1”とし、その他の2つのタイプを“0”とする。

その結果(第3-1-10表)を見ると、クロス集計で見られた傾向が多く支持される結果となった。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(+、「金融・保険業、不動産業」(+))、「運輸・通信関連職」(+))である。つまり、副業に従事している人は、性別では女性のほうが、年齢は高いほうが、従業員規模は小さいほうが、労働時間は短いほうが、退職経験やフリーター経験はあるほうが、より多いという傾向が見られた。また、勤務先の業種については、「金融・保険業、不動産業」で多く、職種は、「運輸・通信関連職」で多いという結果となった。

今度は、副業を行っていない人について、副業を希望するかどうかに影響を与えている属性について検討する。従属変数は副業希望者を“1”とし、副業非希望者を“0”とする。

第3-1-10表 回答者の属性と副業のタイプ（プロビット分析）

	副業者 (N=11,109)			副業希望者 (N=10,584)		
	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 ***
業種 (ベース=卸売・小売業、飲食店)						
建設業	-0.060	0.092	-0.650	-0.112	0.050	-2.210 *
製造業	-0.042	0.074	-0.570	-0.038	0.044	-0.850
運輸・通信業	-0.190	0.121	-1.560	-0.057	0.061	-0.940
金融・保険業、不動産業	0.249	0.090	2.770 **	-0.081	0.054	-1.490
サービス業	-0.038	0.072	-0.530	0.087	0.039	2.220 *
その他	-0.140	0.128	-1.090	-0.098	0.073	-1.340
職種 (ベース=サービス職)						
運輸・通信関連職	0.360	0.144	2.500 *	0.071	0.090	0.780
生産工程 労務職	-0.082	0.101	-0.810	-0.026	0.061	-0.420
管理職	0.112	0.103	1.080	0.143	0.065	2.200 *
事務職	-0.019	0.085	-0.220	0.156	0.053	2.920 **
営業職	0.044	0.100	0.440	0.260	0.061	4.280 ***
専門職・技術職	0.075	0.085	0.890	0.159	0.053	2.990 **
その他の職業	0.007	0.179	0.040	-0.130	0.117	-1.120
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。

注2 *は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

注3 業種の区分は、第3-1-9表と同じ。

注4 職種の区分は、第3-1-9表と同じ。

統計的に有意な結果が得られた変数は、性別(+)、最終学歴(+)、従業員規模(+)、退職経験(+)、フリーター経験(+、「建設業」(-)、「サービス業」(+))、「管理職」(+))、「事務職」(+))、「営業職」(+))、「専門・技術職」(+))である。つまり、副業に従事していないが副業を希望する人は、男性のほうが、学歴は「高専・短大・大卒以上」のほうが、従業員規模は大きいほうが、退職経験やフリーター経験があるほうが、副業を希望するという傾向が得られた。クロス表では、学歴については男性のみに見られた傾向である。業種は「建設業」で少なく「サービス業」が多く、職種は「管理職」や「事務職」、「営業職」、「専門職・技術職」が多いという結果となった。副業者とは多くの点で傾向が異なっているが、次節で検討する意識などについても両者に異なる特徴が見られた。

第2節 職場や仕事に対する意識などと副業状況

これまで回答者の属性と副業の有無などの3つのタイプとの関係を見てきたが、ここでは会社に対する意識などについて副業のタイプで比較する。

まず「就業形態の満足度」については、副業非希望者の満足度が他に比べると比較的高い(第3-2-1表)。今の仕事に満足しているので、副業をしようとは考えないということだろう。男女での違いは、女性のほうが全体的に若干満足度が高いことである。

「会社が雇用を守ることへの信頼」は、「就業形態の満足度」と同じく副業非希望者の割合が比較的高い。これも会社にいればある程度安定した生活が得られ、副業をする必要はないということだと考えられる。男女差についても、満足度と同じく、女性のほうが若干高い。

「雇用の不安」については、「不安を持っている」と回答した割合は、副業者と副業希望者の割合が同じくらい高い。不安があるので副業をしようとするわけだが、「少し不安を持っている」を加えると、副業希望者の割合が最も高い。これは、後に見る転職傾向などとの関係があるかもしれない。副業者はすでに一步を踏み出しており、組織への依存度が低くなっている可能性がある。男女の違いについては、満足度や会社への信頼感と異なり、男性の不安感が女性よりも高い。

第3-2-1表 会社に対する意識などと副業の有無

		男女計				男性				女性			
		副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
就業形態の満足度	とても満足している	14.6	14.3	17.7	16.7	14.6	13.3	17.6	16.3	14.6	17.8	18.0	17.8
	まあ満足している	51.6	53.3	56.8	55.7	49.0	54.0	55.7	55.0	55.9	51.1	59.8	57.5
	あまり満足していない	23.5	24.7	19.6	21.1	24.1	24.9	19.8	21.3	22.6	24.0	19.0	20.4
	まったく満足していない	10.1	6.0	4.4	5.1	11.8	6.2	5.0	5.6	6.9	5.3	2.8	3.6
	無回答	0.3	1.7	1.5	1.5	0.4	1.7	1.8	1.7	0.0	1.8	0.5	0.7
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
会社が雇用を守ることへの信頼感	とても信頼している	14.3	10.1	14.8	13.6	14.1	8.6	13.3	12.0	12.6	10.4	14.8	13.6
	まあ信頼している	42.8	49.1	57.4	54.6	40.7	48.6	56.7	53.8	47.9	51.0	58.5	56.1
	あまり信頼していない	31.9	33.1	22.6	25.7	34.6	35.0	24.3	27.7	30.5	32.0	22.1	25.0
	まったく信頼していない	10.8	7.2	4.6	5.6	10.2	7.3	5.0	5.8	8.4	6.4	4.1	4.9
	無回答	0.3	0.5	0.6	0.6	0.2	0.5	0.7	0.6	0.5	0.1	0.5	0.4
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
雇用の不安	不安を持っている	21.8	20.3	11.6	14.3	22.0	22.4	13.4	16.2	18.9	15.1	9.0	11.1
	少し不安を持っている	30.8	43.6	37.6	38.9	32.0	44.3	38.4	39.8	32.1	42.8	35.6	37.1
	あまり不安を持っていない	30.0	26.1	31.3	29.9	29.3	23.9	30.0	28.3	30.0	31.5	36.8	35.1
	不安を持っていない	17.3	9.7	19.2	16.6	16.6	9.0	17.8	15.3	18.9	10.4	18.5	16.6
	無回答	0.1	0.3	0.3	0.3	0.2	0.4	0.4	0.4	0.0	0.1	0.1	0.1
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

次に、「最も影響の大きい賃金増減の要素」は、副業者が「自分の業績・成果」で他より割合が高いのに対して、副業非希望者は「労働時間」や「勤務年数」の割合が高い(第3-2-2表)。この傾向は、男女別では女性により顕著に見られる。このように、副業者に業績や成果が賃金の増減により反映されると回答している割合が高かったことについて、第3-2-1表で、副業者の就業形態に対する不満足が高かったこと、会社への不信感が高かったこと、そして雇用への不安が高かったことなどをあわせて考えると、自分が会社で

正当な評価を受けていないという不満や、業績や成果をベースにした評価制度によって生じる賃金の低下・停滞からくる不安や不満などから、自分の業績や成果に対する評価について、より切迫感を持った人が副業に従事しているのではないかということが示唆される。副業希望者より副業者の割合が高いのも、そのようなことの反映ではないかと思われる。特に女性の割合が高いのは、一般に女性のほうが男性よりも評価されにくいという状況を示しているのだろう。一方、副業非希望者で「労働時間」や「勤務年数」の割合が高いは、会社に対する信頼も高く、組織への所属を重視しているということの現れと考えられる。

第3 - 2 - 2表 最も影響の大きい賃金増減の要素と副業の有無

	男女計				男性				女性			
	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
労働時間	19.2	20.1	22.8	22.0	19.9	20.4	22.1	21.6	17.9	19.1	24.8	23.0
年齢	5.6	6.7	6.1	6.3	5.9	6.5	6.0	6.1	5.0	7.3	6.6	6.7
勤務年数	12.3	16.6	19.9	18.7	13.3	15.5	17.0	16.5	10.7	20.1	27.6	24.9
能力	11.7	10.0	10.0	10.1	11.7	10.3	10.6	10.6	11.8	9.0	8.3	8.7
自分の業績 成果	18.1	14.6	12.6	13.4	15.9	14.7	14.1	14.3	22.5	14.4	8.6	10.8
企業の業績	21.4	22.5	19.7	20.5	24.2	23.6	21.7	22.3	16.4	18.7	14.1	15.3
職務内容	9.0	7.4	6.8	7.0	6.8	6.6	6.2	6.4	13.0	9.8	8.2	8.9
その他	1.8	1.6	1.2	1.3	1.3	1.6	1.2	1.3	2.3	1.4	1.1	1.2
無回答	0.8	0.5	0.9	0.8	1.1	0.6	0.9	0.9	0.4	0.3	0.7	0.6
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

第3 - 2 - 3表は、今後の転職や独立に対する考えについての項目と副業のタイプとの関係を示したものである。

「今後の転職意向」については、副業者と副業希望者の転職意向が比較的高い。男女別で比べると、女性のほうが男性より転職したいと考えている割合が高い。

「将来の独立意向」についても転職意向と同様に副業者と副業希望者の転職意向が比較的高いが、転職意向と異なり、男女別では男性の割合のほうが高い。第2章の第2 - 2 - 13表では、希望する副業の仕事の形態が、「正規の職員・従業員」を除くと、男性では「自営業」の割合が高かったのに対して、女性は「パート・アルバイト・契約社員」の割合が高かった。ただし、これは雇用者全体についてであり、正規社員や正規職員以外も含まれている。

副業者も副業希望者も、副業をしている、あるいは副業をしようと考えている人たちなので、転職や独立に対する意向が強いというのは当然の結果と言えるが、男女の傾向の違いとして、女性は男性と比べて、就業形態に対する満足度や会社に対する信頼度が高く、雇用の不安が低かったことと、転職意向が高く、独立意向が低いということに関係性が見られるように思われる。

「独立意向の強さ」は、「将来の独立意向」で独立「してみたい」と回答した人について、どの程度独立したいと考えているのかをたずねたものである。男女を問わず、副業者の「すぐにも独立したい」あるいは「近い将来独立したい」と回答した割合が高い。副業希望者は、将来独立してみたいという割合は高かったが、早いうちに独立したいと考えている人の

割合はあまり高くなく、「本当に独立するかどうか分からない」が5割を超えている。独立してみたいとは思っているものの、まだあまり具体的には考えていない、あるいはリスクが大きくて躊躇しているという人が多いのではないだろうか。

また、「ベンチャー企業への転職」では、副業希望者の「できれば就職したい」の割合が少し高く、「独立意向の強さ」の結果と合わせて考えると、副業者と比べて独立意向が弱い。むしろ組織に対する依存度が高いのではないかと思わせる結果となった。

第3-2-3表 今後の転職意向と副業の有無

		男女計				男性				女性			
		副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
今後の転職意向	現在転職したいと考えており、転職活動をしている	5.4	3.3	1.4	2.1	4.9	3.2	1.4	2.0	6.5	3.4	1.4	2.2
	現在転職したいと考えているが、転職活動はしていない	16.3	15.4	9.1	11.1	15.5	14.6	8.8	10.6	17.6	18.2	10.1	12.4
	いずれ転職したいと思っている	26.3	28.3	17.9	21.0	23.9	26.8	16.4	19.5	30.2	33.2	21.8	25.0
	転職するつもりはない	51.6	52.5	71.3	65.5	55.5	54.9	73.1	67.5	45.0	44.9	66.5	60.1
	無回答	0.4	0.5	0.3	0.3	0.2	0.5	0.3	0.4	0.8	0.3	0.2	0.3
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
将来の独立意向	してみたい	53.9	57.8	26.3	35.8	56.1	61.4	30.8	40.1	49.8	46.3	14.3	23.9
	したくない	44.6	41.2	73.2	63.6	43.4	37.3	68.6	59.2	46.7	53.6	85.5	75.7
	無回答	1.5	1.0	0.5	0.7	0.4	1.3	0.6	0.8	3.4	0.1	0.2	0.3
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
独立意向の強さ	すぐにでも独立したい	10.9	4.6	3.9	4.7	15.1	4.2	4.4	4.9	2.3	6.3	0.7	3.4
	近い将来独立したい	22.0	12.9	10.8	12.5	24.5	14.2	11.5	13.3	17.1	7.6	6.9	8.5
	いつになるかわからないが独立したい	29.1	27.6	27.6	27.7	28.7	29.3	27.3	28.2	30.2	20.3	29.3	25.3
	関心はあるが、本当に独立するかどうかは未定	38.0	54.5	57.4	54.9	31.7	51.9	56.5	53.2	50.4	65.7	62.7	62.5
	無回答	0	0.4	0.3	0.3	0	0.5	0.3	0.4	0	0.2	0.5	0.3
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
ベンチャー企業への転職	ぜひ転職したい	4.4	2.9	0.8	1.5	5.7	3.1	1.0	1.8	1.9	2.1	0.2	0.8
	できれば転職したい	10.1	19.1	5.9	9.5	10.6	20.4	6.2	10.2	9.2	14.8	5.3	7.7
	転職したいとは思わない	84.0	76.8	92.3	87.9	83.1	75.1	91.8	87.0	85.8	82.1	93.7	90.5
	無回答	1.5	1.3	0.9	1.0	0.6	1.3	1.0	1.1	3.1	1.0	0.8	1.0
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ここで、第3-2-1表や第3-2-3表で用いた意識項目と副業の有無などとの関係について、プロビット分析によって属性変数などで統制しても、それぞれの意識項目の影響が検出されるかどうか検証する。

第3-2-4表 意識項目の記述統計量

	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
就業形態の満足度	13553	2.832	0.761	1	4	12956	2.839	0.757	1	4
会社が雇用を守ることにに対する信頼感	13689	2.740	0.745	1	4	13091	2.746	0.740	1	4
雇用の不安	13718	2.538	0.929	1	4	13119	2.537	0.925	1	4
今後の転職意向	13712	1.531	0.788	1	4	13114	1.520	0.780	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)	13664	0.381	0.486	0	1	13069	0.372	0.483	0	1

注1：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。

注2：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。

注3：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」、「4.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。

注4：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。

投入するそれぞれの意識項目の尺度は、「就業形態の満足度」、「会社が雇用を守ることに
対する信頼感」、「雇用の不安」、「今後の転職意向」、「将来の独立意向」である。それぞれの
項目の記述統計量は第 3 - 2 - 4 表のようになっている。

また、これらの変数間の相関関係を第 3 - 2 - 5 表に示した。いずれの項目間でも統計的
に有意な関係が得られた。

係数値が最も高いのは、「会社が雇用を守ることにに対する信頼感」と「雇用の不安」の相
関であり（ピアソンの相関係数 = - 0.441）、信頼感が高いほうが不安も少ないという関係
にある。「将来の独立意向」は、他の項目との関係が比較的弱い、その他の項目間では係
数の絶対値が0.25から0.35程度となっている。

第 3 - 2 - 5 表 意識項目の相関関係

	就業形態の満足度	会社に対する信頼感	雇用の不安	今後の転職意向
会社に対する信頼感	0.330 ***	-	-	-
雇用の不安	-0.254 ***	-0.441 ***	-	-
今後の転職意向	-0.328 ***	-0.354 ***	0.252 ***	-
将来の独立意向	-0.090 ***	-0.111 ***	0.099 ***	0.200 ***

注1 筆者推計による。

注2 数値は、ピアソンの相関係数。

注3 *は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

プロビット分析では、回答者の属性の影響を見た第 3 - 1 - 10 表と同様に、従属変数は
副業者を“1”とし、その他の2つのタイプを“0”とする副業を行っているかどうかに対す
る影響を検討するモデルと、副業希望者を“1”とし、副業非希望者を“0”とする副業を
行っていない人について、副業を希望するかどうかに対する影響を検討するモデルを使用す
る。

第 3 - 2 - 6 表は、プロビット分析の結果である。

まず、副業を行っているかどうかについてであるが、「会社が雇用を守ることにに対する信
頼感」と「雇用の不安」以外は統計的に有意な影響が残った。副業を持っている人は持って
いない人と比べて、「就業形態の満足度」は低く、「今後の転職意向」はよりしたいと考えて
いて、「将来の独立意向」も独立して仕事をしたいと思っている人であるという傾向が得ら
れた。

クロス表での結果とほぼ一致した傾向である。「会社が雇用を守ることにに対する信頼感」
については、信頼していない人の割合が副業者に比較的高かったものの、副業希望者との違
いがあまり大きくなかったことから有意な結果が得られなかったものと思われる。「雇用の
不安」については、「不安をもっている」人は多かったものの、「少し不安をもっている」人
は他のタイプと比べてあまり多くなかったためと考えられる。また、第 3 - 2 - 5 表に意識
項目間の相関関係が示されているが、それらの項目間の関係の影響もあると思われる。

第3 - 2 - 6表 意識項目と副業のタイプ(プロビット分析)

	副業者 (N=10,804)			副業希望者 (N=10,286)		
	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値
性別 (男性=1)	-0.329	0.062	-5.290 ***	-0.062	0.041	-1.510
年齢	0.016	0.003	5.720 ***	0.010	0.002	5.270 ***
最終学歴 (1=高専 短大 大卒以上)	-0.044	0.050	-0.890	0.064	0.031	2.040 *
配偶者の有無 (既婚=1)	0.030	0.072	0.420	-0.096	0.046	-2.080 *
子供の有無 (あり=1)	-0.086	0.069	-1.240	-0.010	0.044	-0.220
本人年収	0.000	0.000	2.020	0.000	0.000	-0.150
従業員規模	-0.049	0.007	-6.510 ***	0.020	0.005	4.060 ***
1週間の労働時間 (35時間以上=1)	-0.367	0.072	-5.110 ***	-0.083	0.057	-1.450
退職経験 (あり=1)	0.214	0.049	4.340 ***	0.108	0.032	3.360 **
フリーター経験 (あり=1)	0.153	0.060	2.540 **	0.139	0.043	3.210 **
業種 (ベース=卸売・小売業、飲食店)						
建設業	-0.055	0.094	-0.590	-0.107	0.062	-1.730
製造業	-0.027	0.075	-0.360	0.085	0.047	1.820
運輸・通信業	-0.199	0.125	-1.600	0.024	0.071	0.340
金融・保険業、不動産業	0.241	0.092	2.620 **	-0.064	0.063	-1.020
サービス業	-0.037	0.074	-0.500	0.154	0.048	3.210 **
その他	-0.131	0.132	-0.990	-0.021	0.081	-0.260
職種 (ベース=サービス職)						
運輸・通信関連職	0.388	0.149	2.610 **	0.130	0.096	1.350
生産工程・労務職	-0.029	0.103	-0.280	0.111	0.065	1.720
管理職	0.142	0.106	1.340	0.217	0.069	3.150 **
事務職	0.009	0.088	0.100	0.240	0.056	4.250 ***
営業職	0.054	0.103	0.530	0.278	0.064	4.350 ***
専門職・技術職	0.080	0.087	0.920	0.211	0.056	3.760 ***
その他の職業	0.040	0.181	0.220	-0.070	0.124	-0.560
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。

注2 *は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

注3 業種の区分は、第3-1-9表と同じ。

注4 職種の区分は、第3-1-9表と同じ。

一方、副業を希望しているかどうかについては、「雇用の不安」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」はよりしたいと考えていて、「将来の独立意向」も独立してみたいと思っている人であるという傾向が得られた。

これも概ねクロス表での結果と一致した傾向と言える。「就業形態の満足度」で有意な結果(より不満である)が得られなかったのは、やや意外であるが、独立変数間の関係を取り除いたことで影響が弱まったのではないかと思われる。また、意識項目間の関係の影響もあるだろう。

副業を持っている人も副業を希望している人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対して、副業者はそれほど関係がなく、就業形態に対する満足度が低いということが分かった。

クロス集計（第3-2-3表）やプロビット分析（第3-2-6表）で、副業者の転職意向や独立意向が比較的高いということが示されたが、第3-2-7表では、今後転職などした場合に希望する働き方や就業形態を、副業のタイプ別に示した。

第3-2-7表 希望する働き方・就業形態と副業の有無

		男女計				男性				女性			
		副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
希望する働き方	ひとつの仕事を続け専門性を高め、その高度な専門性で尊敬される	53.5	44.6	55.7	52.7	52.0	41.6	53.0	49.9	56.3	53.9	63.0	60.4
	昇進し、自分の影響力を高める	8.0	11.0	10.4	10.4	8.2	11.7	11.7	11.6	7.7	8.9	6.7	7.3
	過去の職務経験を活かしながら仕事の幅を広げる	24.1	31.4	23.1	25.3	25.4	33.2	24.6	26.9	21.8	25.5	19.1	20.7
	次々と新分野に挑戦していく	12.3	11.6	8.5	9.5	12.1	11.8	8.0	9.2	12.6	11.1	9.8	10.3
	無回答	2.0	1.4	2.4	2.1	2.3	1.6	2.7	2.4	1.5	0.6	1.5	1.3
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
最も希望する就業形態	正社員・正職員	84.4	89.4	92.8	91.6	89.0	90.9	95.5	94.0	76.2	84.8	85.7	84.9
	契約社員・嘱託	6.4	4.5	1.8	2.7	6.1	4.6	1.7	2.7	6.9	4.4	2.1	2.9
	フリーター	3.7	2.6	1.6	2.0	3.4	2.5	1.2	1.6	4.6	3.0	2.9	3.0
	パートタイマー	3.5	1.1	2.0	1.8	0.2	0.2	0.2	0.2	9.2	4.1	6.8	6.3
	派遣	1.5	1.8	1.0	1.2	1.3	1.2	0.7	0.9	1.9	3.6	1.8	2.2
	無回答	0.4	0.5	0.8	0.7	0.0	0.6	0.8	0.7	1.2	0.1	0.7	0.6
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

「希望する働き方」については、副業者や副業非希望者で「ひとつの仕事を続け専門性を高め、その高度な専門性で尊敬される」と回答した割合が5割を超えている。副業希望者もその割合が最も高いが、男女計と男性では5割を下回っていて、他の2つのタイプに比べると、「過去の職務経験を活かしながら仕事の幅を広げる」の割合が高い。副業者の場合は独自に専門性を高め、副業非希望者は組織の中で専門性を高めるということになる。

また「最も希望する就業形態」では、すべての副業のタイプで「正社員・正職員」の割合がほとんどを占めているが、その他の形態については副業者や副業希望者の割合が若干高い。

そして、第3-2-8表は、転職あるいは副業のために何らかの準備を行っているかどうかについて、自己啓発や情報収集に関する質問と副業のタイプとの関係を見たものである。

まず「最近1ヵ月の資格取得等のための取組」を行ったかどうかについては、実際に「行った」と答えた人の割合が、副業非希望者よりも副業者と副業希望者のほうが高い。

その具体的な学習方法については、副業者は「各種講演会やセミナーに参加」で他よりも高く、より積極性が感じられる。また、男性の副業者の場合、「専門分野に詳しい人の話を聞いた」の割合が比較的高いが、女性の副業者の場合は「民間スクールや講座」の割合が比較的高く、「書籍やテキストを読んだ」割合は低い。

「日常的な情報収集」の方法については、「専門雑誌を定期的に購読している」で副業者と副業希望者の割合が高く、副業希望者では「インターネットを利用」の割合が高い。副業希

望者は副業者以上に情報収集に積極的な面が見られる。

第3 - 2 - 8表 自己啓発のための取組 と 副業の有無

		男女計				男性				女性			
		副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
最近1か月の資格取得等のための取組	行った	20.6	22.6	14.1	16.6	18.9	22.3	12.9	15.7	23.8	23.8	17.2	19.2
	行わなかった	78.6	76.2	84.8	82.3	80.1	76.3	85.8	83.0	75.9	75.8	82.0	80.1
	無回答	0.8	1.2	1.1	1.1	1.1	1.4	1.2	1.3	0.4	0.4	0.8	0.7
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
日常的な情報収集 (複数回答)	新聞を毎日読む	74.4	75.1	73.7	74.1	82.2	78.3	77.4	77.8	60.2	64.9	63.7	63.8
	専門雑誌を定期的に購読している	30.6	31.5	22.9	25.5	35.5	33.7	24.8	27.6	21.6	24.5	17.9	19.6
	メール配信のニュースなどを読む	16.9	19.9	12.0	14.3	18.5	21.9	13.3	15.8	14.1	13.5	8.5	10.0
	インターネットを利用	25.2	31.5	22.7	25.1	25.5	34.5	25.1	27.6	25.0	21.8	16.5	18.2
	テレビの報道特集番組などを見る	76.2	74.9	72.4	73.2	76.9	74.0	71.6	72.5	74.8	77.9	74.5	75.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
学習方法 (複数回答)	書籍やテキストを読んだ	58.6	67.1	64.7	65.2	72.3	68.3	67.2	67.8	38.8	63.6	59.6	59.2
	テレビ、ラジオの講座を視聴	13.2	11.5	8.3	9.7	12.2	11.1	7.9	9.3	15.3	12.3	9.3	10.6
	専門分野に詳しい人の話を聞いた	25.8	22.5	20.2	21.3	29.7	21.9	19.2	20.7	20.0	24.5	22.3	22.8
	各種講演会やセミナーに参加	36.8	24.5	28.6	27.6	36.0	25.5	25.3	25.9	38.1	21.7	35.3	31.6
	民間スクールや講座	18.4	12.1	13.8	13.4	11.8	9.3	11.6	10.8	27.7	20.5	18.0	19.5
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

小括

以上、リクルート ワークス研究所の「ワーキングパーソン調査2000」のデータを用いて副業をめぐる個人の状況について検討してきた。

その結果から、副業に従事している人の属性の特徴として、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はあるほうが多いという傾向が得られた。また副業者の意識として、会社や仕事への不満が高く、積極的な自己啓発などを行って自分の持っている専門性を伸ばすことで、組織に依存せず、独立してやっていこうという意向が強く感じられた。

それに対して、現在副業を持っていないが副業を希望する人は、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多いという傾向が得られた。また、副業希望者の意識については、雇用に対する不安が強く、自己啓発や情報収集なども行っているが、副業者に比べると独立意向が低いことなど、リスクを意識しているのか組織とのしがらみから抜けきれないのか、やや積極性に欠けるところが見られ、それが“希望者”にとどまっている理由のひとつなのではないかと考えられる。

このように、副業者と副業希望者には様々な点で共通した傾向を示しているが、主な相違点としては、副業者の場合、女性に多いことや、1週間の労働時間が短いこと、就業形態への満足度が低いこと、雇用への不安はあまり関係しないことなどがあげられる。また、特に女性の場合、賃金増減の要素として自分の業績や成果をあげる割合が高く、男性の場合は専門性を高めるような働き方をしたいと希望している。

以上のことを踏まえて、最後に、現在の雇用情勢とあわせて副業について考えてみたい。

従来の日本の雇用慣行であった終身雇用や年功賃金から成果主義への移行が進んでいるが、成果主義が効果をあげている企業は多くなく、むしろ評価に対する不満や不信感など様々な問題が生じている³。成果主義に基づく雇用管理によって、能力の発揮とそれによる処遇の向上が見込める反面、思うような評価を受けられなければ不満や不信感が高まり、自分がより評価される場を求めることになるだろう。

こういったことへの対処として、副業はひとつの選択肢となる。副業に従事することによって、自分の能力をより発揮できる場を得る、あるいは雇用不安に対するセーフティネットを確保することができる。第2章で副業を希望する雇用者の割合は減っていないことが分かり、本章で副業者と副業希望者には類似点が多いことが確認されたが、今後、個人の能力がより重視される雇用管理が進展していくことが予想される中で、そうした制度がうまく機能しなければ、組織への信頼も低下し、実際に副業に従事する人の増加にもつながることも考えられる。

³ 詳細については、労働政策研究・研修機構 [2004] 「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」(JILPT 調査シリーズ No.1) を参照。

第4章 非正社員の副業

～「ワーキングパーソン調査2000」から～

はじめに

近年、新聞やビジネス誌の特集でサラリーマンの副業について取り上げられ注目されている¹。しかし、世間の注目とは裏腹に実際に副業する者が増えているかといえばそうではない。第2章で見たように、正社員の追加的就業の希望者は増えているものの、実際に副業を行っている者は減少している。

それでは、非正社員の場合はどうなのだろう。2002年の就業構造基本調査によると、雇用者総数に非正社員（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託）が占める割合は約27.8%（男女計）。「正規の職員・従業員」は63.1%（男女計）となっている。一方、副業を行っている者の本業の雇用形態は、非正社員が39.5%（男女計）、「正規の職員・従業員」が41.0%（男女計）となっている（第4-0-1表）。すなわち、本業が非正社員である者は、本業が「正規の職員・従業員」の者に比べて副業する割合が高いことがわかる。

また、本業が非正社員である者の副業上の地位について見ると、雇用者である割合が49.4%と、本業が「正規の職員・従業員」の者が26.9%であるのに比べて22.5ポイント高くなっている。本業が「正規の職員・従業員」の者は、自営業や家族従業者の割合が高いが、本業が非正社員の者は副業も雇用者で働いており、非正社員を掛け持ちして働いている可能性が考えられる。

第4-0-1表 雇用形態別 副業従事者の分布

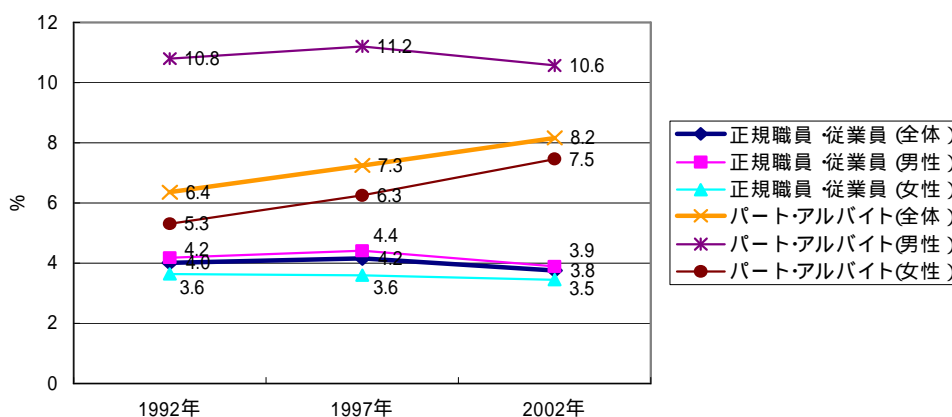
	雇用形態(全体)	本業の雇用形態(副業者)	副業従業上の地位(%)			合計(千人)
			自営業主	家族従業者	雇用者	
男女計	100.0	100.0	38.6	20.2	41.2	1979
会社などの役員	7.1	15.3	33.6	6.9	59.5	303
正規の職員・従業員	63.1	41.0	48.7	24.4	26.9	812
非正社員	27.9	39.5	29.1	21.5	49.4	782
その他	1.7	3.9	45.5	16.8	37.9	77
男	100.0	100.0	50.5	15.5	34.0	1174
会社などの役員	9.2	20.6	35.6	4.4	60.0	242
正規の職員・従業員	75.8	54.1	56.9	21.2	21.9	635
非正社員	13.2	21.1	46.2	11.9	41.8	248
その他	1.7	3.7	61.9	13.9	24.0	43
女	100.0	100.0	21.2	27.2	51.6	806
会社などの役員	4.2	7.6	25.4	16.7	57.8	61
正規の職員・従業員	45.0	22.0	19.1	35.7	45.1	177
非正社員	48.9	66.1	21.1	26.0	52.9	533
その他	1.8	4.2	24.0	20.5	55.8	34

データ出所 就業構造基本調査2002年。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員を「非正社員」として集計した。

¹ 『週刊ダイヤモンド』、「特集：サラリーマン副業の研究」2002年10月12日号、「特集：副業時代がやってきた」、2003年9月6日、日本経済新聞朝刊、「副業でキャリア広げる」、2003年6月8日など。

この10年の推移をみてみよう。就業構造基本調査（1992、1997年）では非正社員の副業者数は公表されていないため、追加的な就業を希望する者（以下、追加的就業希望者）についてみると、雇用者の中で追加的就業を希望する者はパート・アルバイトで増えていることがわかる²（第4-0-2図）。特に、女性のパート・アルバイトで追加的就業希望者が増加している。一方、正社員で追加的就業希望者の割合は横ばいである。

第4-0-2図 追加的就業希望者の推移



データ出所 就業構造基本調査。

これまで、非正社員の副業が注目されることはほとんど無かった。しかし、雇用形態が多様化し、非正社員が増加している今、副業を行う者も増加していくであろうと予想される。そこで本稿では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」³の個票を再集計し、非正社員で副業を行っている者の実態とその理由や要因について分析する⁴。

本稿の構成は以下のとおりである。第1節と第2節では副業を行う者、副業を希望する者の属性の分析を行う。副業を行う者、希望する者の性別や年齢、学歴、年収といった基本的な個人属性や、就業形態、業種、職種等でクロス集計を行い、その傾向を掴む。さらに、多変量解析により副業を行う者、副業を希望する者の属性を分析する。第3節では個人の持つ意識に注目し、就業に対する満足度、雇用不安、独立志向、資格取得に関する取り組み等と副業の有無をクロス集計し、その関係の傾向をみる。また、多変量解析により「独立志向」の要因を分析し、副業を行う者、副業を希望する者の「不満足」要因は何かをみていくことにする。

² 1992年調査では、雇用者は正社員、パート、アルバイトの集計のみ掲載されているため、ここではパート・アルバイトの推移に限定する。正社員、パート、アルバイトで雇用者全体の8割以上を占める。

³ データの説明については、第3章脚注1を参照。

⁴ なお、データの二次分析に当たり、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「ワーキングパーソン調査2000」(リクルートワークス研究所)の個票データの提供を受けました。

第1節 副業者の属性

「ワーキングパーソン調査2000」では、就業形態を1)正社員・正職員、2)契約社員・嘱託、3)フリーター(社会人アルバイト)、4)パートタイマー、5)派遣社員の5種類に分類している。本稿では、このうち正社員・正職員を除いた就業形態を「非正社員」とし、分析対象とする。本調査の非正社員は全体の約27%(6,013件⁵)を占めている。非正社員のうち、男性は24.4%、女性は75.6%となっており、正社員に比べ女性の割合が大幅に高い(第4-1-1表)。中でも、パートタイマーでは女性が97.2%を占めている。逆に男性では契約社員やフリーターなどの比較的労働時間が長い就業形態で働く割合が高くなっている。

第4-1-1表 「ワーキングパーソン調査2000」における就業形態と男女別割合

		男性	女性	合計
正社員・正職員	(%)	73.5	26.5	100.0
	(N)	11,938	4,302	16,239
非正社員	(%)	24.4	75.6	100.0
	(N)	1,465	4,547	6,013
契約社員・嘱託	(%)	43.4	56.6	100.0
	(N)	501	653	1,154
フリーター	(%)	60.3	39.7	100.0
	(N)	804	530	1,334
パートタイマー	(%)	2.8	97.2	100.0
	(N)	89	3,126	3,215
派遣社員	(%)	23.1	76.9	100.0
	(N)	72	238	310
合計	(%)	60.2	39.8	100.0
	(N)	13,403	8,849	22,252

本稿では、副業を行っているかどうかを認識するために、設問「あなたは現在副業をお持ちですか。また、今後副業を持ちたいと思いますか」を使用する。選択肢1.「現在副業を持っている」を「副業者」、2.「現在副業を持っていないが、今後は持ちたい」を「副業希望者」、3.「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」を「副業非希望者」とする。

非正社員の副業者、副業希望者、副業非希望者の割合をみると、副業者は全体の約11.5%、副業希望者は22.8%となっている(第4-1-2表)。第3章の、正社員の副業者の割合(4.5%)に比べ、非正社員の副業者の割合は高い値となっている。男女でその割合にあまり差は無い。

⁵ ウェイトを付けて復元した値(復元前は3,410件)。

第4-1-2表 性別と副業の有無

	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	N
男性	11.0	27.5	61.4	100.0	1454
女性	11.7	21.3	67.0	100.0	4543
男女計	11.5	22.8	65.7	100.0	5997
男性	23.2	29.2	22.7	24.2	
女性	76.8	70.8	77.3	75.8	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	691	1368	3938	5997	

*ウェイトバック法により調整済みの値。調整前は、男女計が3,396、男性が2183、女性が1213。

*無回答を除く

1. クロス集計

ここからは、非正社員の副業者、副業希望者、副業非希望者の属性についてみていく。

第4-1-3表は、年齢と最終学歴についてみている。男性の場合、副業者の割合は40歳代で高く、女性の場合、年齢によって副業者の割合に目立った差はないが、副業希望者の割合が30歳代で高くなっている。男女計の副業者の平均年齢は37.48歳と非正社員全体の平均年齢とあまり変わらない。男女別にみても副業者の平均年齢（男性32.01歳、女性39.14歳）は非正社員全体の平均年齢（男性30.78歳、女性39.35歳）とあまり差は無い。

次に最終学歴と副業の有無の関係をみると、男女計、男女別共に「中学・高校」卒で副業者の割合は低くなっている。一方、「高専・短大・大学・大学院」卒の高学歴層で副業者の割合が高くなっている。

第4-1-3表 年齢、最終学歴と副業の有無

	男女計				男性				女性			
	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
20歳未満	2.1	5.5	6.1	5.5	2.5	9.8	12.6	10.7	2.0	3.7	4.2	3.8
20-29歳	31.1	33.7	29.6	30.7	54.7	50.0	53.5	52.7	23.9	27.0	22.6	23.7
30-39歳	20.2	22.1	14.8	17.0	16.1	17.1	10.8	13.1	21.4	24.1	15.9	18.3
40-49歳	28.0	21.9	26.2	25.4	16.0	10.8	8.6	10.0	31.7	26.5	31.3	30.3
50-59歳	18.6	16.9	23.3	21.3	10.7	12.4	14.6	13.6	21.0	18.8	25.9	23.8
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
平均値(歳)	37.48	35.73	37.78	37.28	32.01	31.09	30.42	30.78	39.14	37.64	39.94	39.35
標準偏差	11.60	11.93	12.83	12.52	11.08	11.88	12.71	12.32	11.24	11.42	12.04	11.85
	(P<0.001, F=11.608)				(有意差無し)				(P<0.001, F=12.450)			
中学 高校	48.2	56.2	64.0	60.4	51.3	57.0	69.6	64.1	47.3	55.8	62.3	59.2
専門学校 各種学校	17.6	15.5	12.0	13.4	16.2	16.6	12.2	13.9	18.0	15.1	11.9	13.3
高専 短大 大学 大学院	33.8	27.6	23.6	25.7	30.6	25.9	17.5	21.2	34.7	28.3	25.4	27.1
その他	0.5	0.8	0.4	0.5	2.0	0.6	0.7	0.8	0.0	0.8	0.3	0.4
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

次に配偶者の有無と副業の有無の関係をみると、男女で傾向が異なっている（第4-1-4表）。男性では、副業者や副業希望者は「配偶者がいる」割合が高いのに対し、女性の副業希望者は「配偶者がいる」割合が低くなっている。また、男性の副業者の「配偶者は働いていない」割合が高い。一方、女性では「子供がいる」と副業希望者の割合が低く、「子供

がない」とその割合が高くなる。

第4-1-4表 家族状況と副業の有無

	男女計				男性				女性			
	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
	配偶者はいない	37.1	43.2	37.6	38.8	60.4	59.6	69.3	65.6	30.0	36.5	28.2
配偶者がいる	61.4	55.3	61.4	60.0	39.1	38.1	29.0	32.6	68.2	62.4	70.9	68.8
無回答	1.5	1.4	1.0	1.2	0.6	2.4	1.8	1.8	1.8	1.1	0.8	1.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
配偶者は働いている	86.0	84.7	86.5	86.0	42.2	49.6	50.9	49.3	93.6	93.5	90.7	91.6
配偶者は働いていない	9.4	12.4	8.6	9.5	53.1	45.6	42.5	44.9	1.9	4.0	4.5	4.1
無回答	4.6	3.0	5.0	4.5	4.7	4.8	6.5	5.7	4.5	2.5	4.8	4.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
子供がいる	62.6	55.0	62.2	60.6	32.5	32.1	26.0	28.4	71.7	64.5	72.8	70.9
子供はいない	35.7	44.2	37.2	38.6	67.5	66.2	71.8	69.8	26.0	35.1	27.0	28.6
無回答	1.7	0.8	0.7	0.8	0.0	1.7	2.1	1.8	2.3	0.4	0.2	0.5
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

本業における1週間の労働時間と副業の有無の関係をみると(第4-1-5表)、特に男性では、本業の労働時間が週35時間未満だと副業者の割合は低くなり、逆に週35時間以上になると副業者の割合が高くなる。つまり男性の場合、本業の労働時間が短いから副業を行う、というわけではないようである。女性の場合、労働時間の長短と副業の有無に関係はみられない。

次に現在の本業の就業形態と副業の関係をみると、男性の副業者と、女性の副業希望者では、契約社員・嘱託で働く者の割合が高くなっている。逆に男女計と女性の副業希望者では、パートタイマーで働く割合が低くなっている。

第4-1-5表 労働時間、就業形態と副業の有無

	男女計				男性				女性			
	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
	週35時間未満	63.9	60.6	66.6	64.9	28.9	38.9	38.3	37.4	74.5	69.6	74.9
週35時間以上	35.8	39.2	33.1	34.8	71.1	60.8	60.9	62.0	25.1	30.3	24.9	26.1
無回答	0.3	0.1	0.3	0.3	0.0	0.2	0.8	0.6	0.3	0.1	0.2	0.2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
契約社員・嘱託	20.5	24.2	17.2	19.2	38.9	33.8	33.7	34.3	15.0	20.2	12.4	14.4
フリーター	24.7	24.8	20.6	22.0	54.4	55.9	54.1	54.7	15.6	11.9	10.8	11.6
パートタイマー	50.8	42.6	57.9	53.6	3.4	4.3	7.4	6.1	65.2	58.4	72.7	68.8
派遣社員	4.0	8.4	4.3	5.2	3.3	5.9	4.8	4.9	4.2	9.4	4.1	5.2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

本人年収は、非正社員全体(男女計)でみると100万円未満が37.9%を占めている(第4-1-6表)。特に女性ではその割合が45.8%と高い。男女計でみると年収100万円未満では副業を希望しない者の割合が高く、年収300万円台に副業を希望する割合が高い。男女別に見ると、男性では年収が高くなるほど副業者の割合が高くなる。一方、女性では年収100~199万円台で副業者の割合が高くなっている。平均値をみると、非正社員全体(男女計)では154.76万円、副業者は155.12万円、副業希望者では175.46万円と、副業希望者で年収

が高くなっている。ただし、設問は「昨年のあなたの年収」という聞き方をしており、本業の収入に副業の収入も含めて回答している可能性がある。

第4-1-6表 本人年収と副業の有無

(%)

	男女計				男性				女性			
	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
100万円未満	36.2	31.2	40.5	37.9	7.9	13.3	13.9	13.1	44.8	38.6	48.3	45.8
100-199万円	31.2	28.4	26.2	27.3	17.0	22.0	22.1	21.5	35.5	31.1	27.3	29.1
200-299万円	12.0	14.3	12.1	12.6	21.2	18.9	18.7	19.0	9.3	12.5	10.1	10.5
300-399万円	5.3	8.1	5.1	5.8	16.0	17.9	12.6	14.4	2.1	4.0	2.9	3.0
400万円以上	7.7	8.1	4.9	6.0	30.2	19.1	19.0	20.3	0.9	3.5	0.8	1.4
無回答	7.6	9.9	11.3	10.5	7.7	8.9	13.7	11.7	7.5	10.3	10.6	10.2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
100万円未満	11.0	18.8	70.2	100.0	6.7	27.9	65.4	100.0	11.4	17.9	70.6	100.0
100-199万円	13.2	23.8	63.0	100.0	8.7	28.1	63.1	100.0	14.2	22.8	63.0	100.0
200-299万円	11.0	26.0	63.0	100.0	12.3	27.3	60.4	100.0	10.3	25.3	64.5	100.0
300-399万円	10.5	31.8	57.6	100.0	12.3	34.1	53.6	100.0	7.9	28.4	63.7	100.0
400万円以上	10.6	24.8	64.5	100.0	13.1	24.1	62.8	100.0	8.5	25.5	66.0	100.0
平均値(万円)	155.12	175.46	147.39	154.76	308.84	266.07	263.17	269.27	108.69	137.41	114.60	118.74
標準偏差	142.42	144.57	132.97	137.32	191.60	174.39	197.43	190.88	77.94	109.72	82.39	88.95
	(P<0.001, F=13.916)				(有意差無し)				(P<0.001, F=17.105)			

次に、退職経験やフリーター経験と副業の有無の関係をみてみよう(第4-1-7表)。男女別にみると、男性の副業者は退職経験がある割合が高い。女性では、副業希望者で退職経験がある割合が高くなる。「退職したことがある」と答えたケースについてその自発性をみたところ、非自発的な退職を経験したの方が自発的な退職経験を持つ者に比べて副業を持つ割合が高くなる。これは男女ともに見られる傾向である。

フリーター経験は、副業の有無との関係が強い。副業者や副業希望者にはフリーター経験がある者の割合が高くなっている。これは男女共にみられる傾向であるが、特に男性の副業者において顕著である。

第4-1-7表 退職経験、フリーター経験と副業の有無

(%)

	男女計				男性				女性				
	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	
退職したことがある	76.6	76.4	70.3	72.4	65.6	60.0	53.3	56.5	79.9	83.2	75.2	77.5	
退職したことはない	23.4	23.5	29.5	27.4	34.4	39.6	46.5	43.3	20.1	16.8	24.5	22.4	
無回答	0.0	0.1	0.2	0.2	0.0	0.4	0.1	0.2	0.0	0.0	0.2	0.2	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
(N)	529	1045	2767	4342	105	240	476	822	424	805	2291	3520	
退職したことがあるがベース	自発的退職	78.6	86.0	85.9	85.0	72.1	77.8	78.5	77.5	80.5	89.0	87.6	87.1
	非自発的退職	20.5	12.2	13.0	13.7	26.5	20.2	20.3	21.1	18.7	9.3	11.2	11.7
	無回答	0.9	1.7	1.1	1.2	1.4	1.9	1.1	1.4	0.8	1.7	1.1	1.2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
フリーター経験あり	38.1	39.5	28.7	32.2	68.6	57.2	49.7	53.9	28.8	32.1	22.6	25.3	
フリーター経験なし	61.7	59.7	70.4	67.0	30.9	40.0	47.5	43.6	71.0	67.8	77.2	74.4	
無回答	0.2	0.9	0.9	0.8	0.6	2.8	2.8	2.5	0.1	0.1	0.3	0.2	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

勤務先の業種と副業の有無の関係をみたのが第4 - 1 - 8表である。副業の有無と業種の関係はあまりはっきりしない。男女別にみると、男性の副業者の割合はサービス業で高く、女性の副業者は製造業で低くなっている。また、女性の副業希望者はサービス業で割合が高くなっている。

第4 - 1 - 8表 勤務先の業種 と 副業の有無

(%)

	男女計				男性				女性			
	副業者	副業希 望者	副業非 希望者	合計	副業者	副業希 望者	副業非 希望者	合計	副業者	副業希 望者	副業非 希望者	合計
農林漁業 鉱業	0.0	0.3	0.1	0.1	0.0	0.3	0.0	0.1	0.0	0.3	0.1	0.1
建設業	2.0	4.5	4.3	4.1	5.7	13.7	12.5	12.1	0.8	0.8	1.9	1.5
製造業	7.2	9.7	14.8	12.8	7.9	9.6	14.6	12.5	7.0	9.8	14.8	12.9
電気・ガス 熱供給 水道業	0.6	0.5	0.2	0.3	2.1	0.0	0.6	0.6	0.1	0.7	0.1	0.2
運輸 通信業	5.8	5.2	5.0	5.1	12.9	10.3	8.7	9.6	3.7	3.1	3.9	3.7
卸売 小売 飲食業	35.8	34.4	36.4	35.8	31.8	28.4	30.9	30.3	37.0	36.9	38.0	37.6
金融 保険業	5.0	3.9	3.8	4.0	0.0	2.0	2.0	1.8	6.6	4.7	4.4	4.7
不動産業	1.6	0.2	0.5	0.5	0.0	0.4	0.1	0.2	2.1	0.1	0.6	0.7
サービス業	30.2	32.9	27.7	29.2	34.2	29.7	25.8	27.8	29.0	34.2	28.3	29.6
公務	2.0	2.1	2.6	2.4	0.0	1.4	0.9	1.0	2.6	2.4	3.1	2.9
他に分類されないもの	8.0	4.8	4.0	4.7	5.3	4.2	3.7	4.0	8.8	5.1	4.1	4.9
無回答	1.7	1.4	0.7	1.0	0.0	0.0	0.2	0.1	2.2	2.0	0.8	1.2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

第4 - 1 - 9表は、職種と副業の有無の関係をみている。こちらも男女計であまりはっきりとした関係はみられない。男女別にみると、男性の副業者では「運輸・通信関連職」と「専門職・技術職」の割合が高くなっている。一方、女性の副業者では「サービス職」の割合が高くなっている。

第4 - 1 - 9表 職種 と 副業の有無

(%)

	男女計				男性				女性			
	副業者	副業希 望者	副業非 希望者	合計	副業者	副業希 望者	副業非 希望者	合計	副業者	副業希 望者	副業非 希望者	合計
サービス職	32.4	29.2	27.9	28.7	27.3	26.1	31.3	29.4	33.9	30.5	26.9	28.5
保安 警備職	0.0	1.0	0.4	0.5	0.0	3.3	2.0	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0
農林漁業関連職	0.0	0.5	0.1	0.2	0.0	0.3	0.1	0.2	0.0	0.6	0.1	0.2
運輸 通信関連職	3.3	2.9	2.1	2.4	11.9	6.0	5.6	6.4	0.7	1.6	1.1	1.1
生産工程 労務職	14.2	13.6	18.2	16.7	18.4	25.9	28.0	26.3	12.9	8.5	15.4	13.6
管理職	0.6	0.8	0.9	0.9	1.5	0.7	2.0	1.6	0.3	0.9	0.6	0.6
事務職	13.5	16.5	18.4	17.4	4.9	5.3	6.7	6.2	16.1	21.2	21.8	21.0
営業職	4.7	1.7	1.9	2.2	1.9	3.8	2.1	2.6	5.5	0.8	1.9	2.1
専門職 技術職	28.8	30.8	26.9	28.0	29.7	27.2	20.6	23.4	28.6	32.3	28.8	29.5
分類不可能な職業	2.1	2.5	2.5	2.5	4.0	1.5	1.5	1.8	1.6	2.9	2.8	2.7
無回答	0.4	0.6	0.5	0.5	0.4	0.0	0.1	0.1	0.3	0.9	0.7	0.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

<クロス集計のまとめ>

ここで、クロス集計から得られた知見をまとめておく。

男性についてみられる傾向は以下のとおりである。

副業者は40歳代で割合が高い。

副業者は配偶者がいる割合が高く、また配偶者は働いていない割合が高い。

副業者は週35時間以上で働く者の割合が高い。

副業者は年収が300万円台の割合が高い。また年収が高くなるほど副業者の割合が高くなる。

副業者は「運輸・通信関連職」や「専門職・技術職」において割合が高い。

女性にみられる傾向は以下のとおりである。

副業希望者は30歳代で割合が高い。

副業希望者は配偶者がいない割合が高く、また子供がいない割合が高い。

副業希望者は契約社員の割合が高く、パートタイマーの割合が低い。

副業者は年収が100万円台の割合が高い。

副業希望者は退職経験がある割合が高く、また非自発的退職を経験している割合が高い。

副業者は「サービス職」で割合が高い。

男女に共通してみられる特徴は以下のとおりである。

副業者は高専・短大卒以上の高学歴者の割合が高い。

副業者、副業希望者は契約社員の割合が高く、パートタイマーの割合が低い。

副業者は非自発的退職を経験した割合が高い。

副業者、副業希望者はフリーター経験をした割合が高い。

第2節 多変量解析で副業、副業希望の要因をみる

ここでは、多変量解析で副業者、副業希望者の属性をみていくことにする。分析はプロビット分析で行った。従属変数は、副業者と副業希望者の2つのダミー変数を使う。1つは、副業者を1とし、それ以外を0とした。もう1つは、副業者以外の者で副業希望者を1とし、副業非希望者を0とした。独立変数は、性別、年齢、労働時間、配偶者の有無、子供の有無、フリーター経験の有無、退職経験の有無、学歴、年収、就業形態（ベース：パートタイム）、業種（ベース：サービス業）、職種（ベース：サービス職）とした。本稿で使用した変数の記述統計量は、第4-2-1表のとおりである。

第4-2-1表 記述統計量

		度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	
副業者	副業者=1、副業希望者=0、副業費希望者=0	3396	0	1	0.117	0.322	
副業希望者	副業希望者=1、副業非希望者=0	2998	0	1	0.283	0.450	
不満足	不満足=1、満足=1	3365	0	1	0.355	0.479	
独立志向	独立して仕事をしたい=1、したくない=0	3389	0	1	0.350	0.477	
性別	男性=1、女性=0	3410	0	1	0.359	0.480	
年齢		3410	18	59	33.199	11.283	
配偶者の有無	配偶者あり=1、なし=0	3381	0	1	0.511	0.500	
労働時間	35時間以上=1、35時間未満=0	3397	0	1	0.427	0.495	
子供の有無	子供あり=1、なし=0	3378	0	1	0.485	0.500	
高学歴	高専・短大卒以上=1、それ以下=0	3392	0	1	0.427	0.495	
フリーター経験	フリーター経験あり=1、なし=0	3369	0	1	0.406	0.491	
退職経験	退職経験あり=1、なし=0	3403	0	1	0.696	0.460	
資格への取り組み	資格への取組を行っている=1、いない=0	3375	0	1	0.127	0.333	
年収		3005	0	2043	179.023	161.239	
就業形態：	パート	パート=1、それ以外=0	3410	0	1	0.402	0.490
	フリーター	フリーター=1、それ以外=0	3410	0	1	0.279	0.448
	契約社員	契約社員=1、それ以外=0	3410	0	1	0.247	0.431
	派遣社員	派遣社員=1、それ以外=0	3410	0	1	0.073	0.260
希望する就業：	正社員	正社員=1、それ以外=0	3386	0	1	0.515	0.500
	契約社員	契約社員=1、それ以外=0	3386	0	1	0.107	0.309
	フリーター	フリーター=1、それ以外=0	3386	0	1	0.083	0.276
	パートタイマー	パート=1、それ以外=0	3386	0	1	0.249	0.432
	派遣社員	派遣社員=1、それ以外=0	3386	0	1	0.045	0.208
賃金決定要因	労働時間	労働時間=1、それ以外=0	3382	0	1	0.748	0.434
	勤続年数	勤続年数=1、それ以外=0	3382	0	1	0.187	0.390
	能力	能力=1、それ以外=0	3382	0	1	0.216	0.411
	業績・成果	業績・成果=1、それ以外=0	3382	0	1	0.146	0.353
	職務内容	職務内容=1、それ以外=0	3382	0	1	0.186	0.389
業種：	建設業	建設業=1、それ以外=0	3378	0	1	0.050	0.217
	製造業	製造業=1、それ以外=0	3378	0	1	0.121	0.327
	運輸・通信業	運輸・通信業=1、それ以外=0	3378	0	1	0.062	0.240
	卸売・小売・飲食業	卸売・小売・飲食業=1、それ以外=0	3378	0	1	0.347	0.476
	金融・保険・不動産業	金融・保険・不動産業=1、それ以外=0	3378	0	1	0.041	0.199
	サービス業	サービス業=1、それ以外=0	3378	0	1	0.300	0.459
	公務	公務=1、それ以外=0	3378	0	1	0.020	0.141
	その他の業種（注1）	その他の業種=1、それ以外=0	3378	0	1	0.058	0.234
職種：	サービス職	サービス職=1、それ以外=0	3388	0	1	0.290	0.454
	生産・労務職	生産・労務職=1、それ以外=0	3388	0	1	0.157	0.364
	運輸・通信関連職	運輸・通信関連職=1、それ以外=0	3388	0	1	0.031	0.174
	事務職	事務職=1、それ以外=0	3388	0	1	0.166	0.372
	営業職	営業職=1、それ以外=0	3388	0	1	0.026	0.160
	専門職・技術職	専門職・技術職=1、それ以外=0	3388	0	1	0.285	0.452
	その他の職種（注2）	その他の職種=1、それ以外=0	3388	0	1	0.043	0.204

注1) 農林漁業、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、その他分類されない業種を「その他業種」としている。
 注2) 農林漁業関連職、保安・警備関連職、管理職、その他分類されない職種を「その他職種」としている。

分析結果は第4-2-2表のとおりである。

副業者の属性の推定で有意となった変数は、フリーター経験（+）、高学歴（+）、業種では製造業（-）と公務（-）、職種では運輸・通信職（+）である。

第4-2-2表 副業、副業希望の属性分析（プロビット分析）

	副業者			副業希望者		
	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値
性別 (男性=1)	-0.035	0.092	-0.376	0.156	0.079	1.975 *
年齢	0.005	0.004	1.260	-0.002	0.004	-0.637
配偶者の有無 (あり=1)	0.020	0.100	0.199	0.023	0.085	0.275
労働時間 (35時間以上=1)	0.093	0.075	1.243	-0.021	0.065	-0.327
子供の有無 (あり=1)	0.172	0.110	1.569	0.080	0.095	0.841
フリーター経験 (あり=1)	0.238	0.077	3.075 **	0.248	0.067	3.699 ***
退職経験 (あり=1)	0.081	0.077	1.046	0.203	0.067	3.031 **
高学歴 (高専 短大以上=1)	0.318	0.067	4.769 ***	0.148	0.059	2.494 **
年収	0.000	0.000	0.175	0.000	0.000	1.119
就業形態：フリーター	0.155	0.114	1.355	0.077	0.100	0.775
(ベース:パート 契約社員 タイマー) 派遣社員	0.035	0.100	0.351	0.127	0.087	1.458
業種：建設業	-0.365	0.193	-1.893	-0.017	0.143	-0.120
(ベース:サービス業)	-0.261	0.123	-2.116 *	-0.189	0.100	-1.885
運輸・通信業	-0.193	0.174	-1.107	-0.077	0.144	-0.539
卸売・小売・飲食業	0.016	0.081	0.194	-0.068	0.073	-0.931
金融・保険・不動産業	-0.016	0.167	-0.093	0.093	0.146	0.636
公務	-0.782	0.317	-2.470 *	-0.311	0.198	-1.570
その他	0.220	0.133	1.660	0.064	0.128	0.500
職種：生産・労務職	0.003	0.120	0.026	-0.014	0.102	-0.136
(ベース:サービス職)	0.565	0.205	2.755 **	0.190	0.195	0.974
運輸・通信職	-0.042	0.109	-0.385	0.021	0.094	0.222
事務職	0.209	0.187	1.119	-0.001	0.182	-0.006
営業職	0.054	0.084	0.644	0.124	0.075	1.646
専門職・技術職	-0.129	0.171	-0.756	-0.074	0.145	-0.512
その他	-1.820	0.175	-10.374 ***	-1.013	0.150	-6.761 ***
定数項						
サンプルサイズ	2845			2501		
擬似決定係数	0.040			0.028		
対数尤度	-1007.311			-1445.265		
カイ2乗	0.000			0.000		

(注) * :有意水準5%、** :有意水準1%、*** :有意水準0.1%であることを示す。Z値は漸近的t値を示す。

副業者は学歴と有意に正の関係を持ち、高学歴であるほど副業を行う傾向にある。また、フリーターの経験があるほど副業を行う傾向にある。これらはクロス集計でも見られた傾向である。業種⁶は、ベースをサービス業として、それ以外の業種との関係をみている。製造業、公務について、いずれも有意に負の関係を持っている。すなわち、サービス業に従事する者に比べ、これらの業種で働く者の方が副業を行う傾向にないことがわかる。職種⁷は、ベースをサービス職としてそれ以外の職種との関係から副業の要因をみている。職種では運輸・通信職が有意に正の関係を示す以外には、特に有意な関係はみられない。本調査で運輸職に分類される職種のほとんどがドライバー（2輪、タクシー、トラック等）であることから、資格を利用して複数掛け持ちで仕事を行っていることも考えられる。

⁶ サービス業、建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売・飲食業、金融・保険・不動産業、公務、その他の8種類に分類した。農林漁業や電気・ガスといった観察数が極めて小さい業種については、その他にまとめている。

⁷ サービス職、生産・労務職、運輸・通信職、事務職、営業職、専門職・技術職、その他の7種類に分類した。農林漁業、保安・警備職、管理職といった観察数の極めて少ない職種についてはその他にまとめている。

次に副業希望者の属性の推定だが、性別（＋）、フリーター経験（＋）、退職経験（＋）、高学歴（＋）が有意となった。副業者の推定では有意でなかった性別と退職経験が有意に正の関係となっている。すなわち、副業を希望する者は男性が多い。また、退職経験を持つ傾向にある。また、副業者と同様、高学歴、フリーター経験が有意に正の関係であり、副業希望者も高学歴の者が多く、フリーター経験を持つ傾向にある。一方、業種や職種による傾向は明確にみられない。

副業者や副業希望者との関係が有意でなかった変数として、年齢、家族状況、就業形態、労働時間や年収があげられる。家族状況に関していえば、先に男女別に見たクロス集計では、男性では「配偶者がいる」、「配偶者が働いていない」などのケースで副業者の割合が高くなっていた。女性では「子供がいない」ケースで副業希望者の割合が高くなっていた。また、労働時間は、前掲の第4-1-5表のクロス集計では、男性については週35時間以上働いている方が副業を行う傾向がみられた。そこで男女別で分析を試みたが家族状況、就業形態、労働時間、年齢いずれも有意な結果は得られなかった。

また、年収が有意とならなかった理由として考えられるのは、使用したデータが「あなたの昨年の年収」という、年収総額をきく設問から取られているためではないかと推測される。つまり、この設問からは副業と本業の収入を区別して認識できない。仮に本業の収入に限定したデータが得られれば、本業の収入が副業の有無に与える関係を確認することができたかもしれない。

第3節 副業者の就業意識

ここでは、現在の就業に対する満足度、雇用不安、独立志向、キャリアや能力の向上への取り組みなど、個人の意識と副業の関係についてみていく。

1. 就業と転職に関する意識

非正社員に「最も希望する就業形態」をきいたところ、「正社員・正職員」を希望する者が45.5%と最も多く、次にパートタイマー（34.4%）となった（第4-3-1表）。中でも副業希望者は「正社員・正職員」を希望する割合が最も高く、54.6%と全体から約10ポイント高くなっている。男女別に見ると、男性は「正社員・正職員」を希望する割合が67.2%と高い。しかし、男性の副業者では「正社員・正職員」を希望する割合が53.3%と約14ポイントも低い値を示し、一方でフリーターを希望する割合が20.3%と高くなっている。このことは男性で副業を行っている者の中には、自ら進んでフリーターを選んでいる者が比較的多いことを示唆している。女性では、副業者、副業希望者においてパートタイマーを希望する割合が低くなっている。

第4-3-1表 希望する就業形態、働き方と副業の有無

		男女計				男性				女性			
		副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
最も希望する就業形態	正社員・正職員	42.0	54.6	42.9	45.5	53.3	69.3	68.8	67.2	38.6	48.5	35.3	38.5
	契約社員・嘱託	13.9	12.1	8.0	9.6	19.4	15.0	14.4	15.1	12.3	11.0	6.2	7.9
	フリーター	10.4	7.6	6.2	7.0	20.3	12.1	11.7	12.8	7.4	5.7	4.6	5.1
	パートタイマー	28.6	21.6	39.8	34.4	0.9	1.3	2.3	1.9	37.0	30.0	50.8	44.8
	派遣	4.5	3.4	2.5	2.9	4.7	1.6	2.2	2.3	4.4	4.2	2.6	3.2
	無回答	0.6	0.7	0.5	0.6	1.4	0.7	0.7	0.8	0.3	0.6	0.5	0.5
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
希望する働き方	ひとつの仕事を続け、高度な専門性で尊敬される	53.4	52.1	60.1	57.5	48.5	45.8	54.2	51.3	54.9	54.6	61.9	59.5
	昇進し、自分の影響力を高める	8.3	8.8	6.3	7.1	9.9	12.4	11.1	11.3	7.9	7.3	4.9	5.8
	過去の職務経験を活かし仕事の幅を広げる	20.3	23.3	17.8	19.3	22.3	26.0	19.2	21.4	19.7	22.2	17.3	18.7
	次々と新分野に挑戦していく	16.6	14.6	12.4	13.4	15.5	13.8	12.4	13.1	16.9	14.9	12.4	13.5
	無回答	1.3	1.2	3.4	2.7	3.7	2.0	3.1	2.9	0.6	0.9	3.5	2.6
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

次に、「希望する働き方」についてみてみよう。全体でみると「専門性を高め、高度な専門性で尊敬される」働き方を希望する者の割合が57.5%で第1位となっている。しかし、その割合は副業希望者で低くなっている。また、男性の副業希望者は「過去の職務経験を活かしながら仕事の幅を広げる」ことを望む割合が高い。

ところで、非正社員、特にパートタイマーについて、本当は正社員になりたいのになれず、しかたなく現在の就業形態を選んでいる者は「不本意パート」、「非自発的パート」と呼ばれる⁸。自発的に就業を選択できていないために不満足度が高く、特に女性に多いといわれている。第4-3-2表は、現在の就業形態と希望する就業形態のクロス集計である。これを見ると非正社員全体で45.5%が「正社員・正職員」を希望し、現在の就業形態がフリーター、契約社員、派遣社員になると、それより11～17ポイント以上高くなる。また、男性はどのような形態の非正社員であっても「正社員・正職員」を希望する割合が高く、「非自発的」な就業状況にある。一方、女性のパートタイマーは他の就業形態に比べ、自発的に現在の就業形態を選択している可能性が高い。

⁸ 脇坂 [1995] では不本意性を「希望労働時間」、「就業意識」、「技能」から丁寧に類型化している。同論文では就業構造基本調査の中で年間就業日数が200日未満の者と、年間200日以上で週間35時間未満の雇用者のうち、就業時間を増やしたい者を「不本意パート」として集計している。

第4-3-2表 現在の就業形態と希望する就業形態の関係

			最も希望する就業形態						合計	N
			正社員・ 正職員	契約社 員・嘱託	フリーター	パート タイ マー	派遣	無回答		
現在の就業 形態	男女計	契約社員・嘱託	58.4	28.3	3.0	6.7	2.9	0.7	100.0	1154
		フリーター	62.5	5.9	24.5	3.7	2.7	0.7	100.0	1334
		パートタイマー	32.8	5.0	1.6	59.4	0.9	0.4	100.0	3215
		派遣	56.7	5.0	3.3	8.3	25.7	1.1	100.0	310
		合計	45.5	9.6	7.0	34.3	2.9	0.6	100.0	6013
	男性	契約社員・嘱託	61.6	31.9	3.6	0.7	1.4	0.8	100.0	501
		フリーター	71.2	5.3	19.9	0.9	2.0	0.8	100.0	804
		パートタイマー	61.8	14.5	5.1	17.8	0.8	0.0	100.0	89
		派遣	69.0	7.8	6.5	1.1	14.4	1.2	100.0	72
	合計	67.2	15.1	12.8	1.9	2.3	0.8	100.0	1465	
	女性	契約社員・嘱託	56.0	25.5	2.6	11.3	4.0	0.6	100.0	653
		フリーター	49.3	6.7	31.4	8.0	3.8	0.6	100.0	530
パートタイマー		32.0	4.7	1.5	60.5	0.9	0.4	100.0	3126	
派遣		53.0	4.1	2.3	10.4	29.1	1.0	100.0	238	
合計	38.5	7.9	5.2	44.7	3.2	0.5	100.0	4547		

次に賃金の増減に影響を与える要素についてみてみよう。非正社員の賃金の増減に最も影響が大きい要素は「労働時間」である（第4-3-3表）。その他の増減要素が与える影響は小さい。しかし男性についてみると、「労働時間」の割合が低く、「能力」や「自分の業績・成果」の割合が高い。特に副業者については、「能力」が賃金に与える影響が大きい。このことから、男性の非正社員で副業を行う者は、能力により賃金が増減する形態で働いていると考えられる。

第4-3-3表 賃金増減要素と副業の有無

		男女計				男性				女性			
		副業者	副業希 望者	副業非 希望者	合計	副業者	副業希 望者	副業非 希望者	合計	副業者	副業希 望者	副業非 希望者	合計
最も影響 の大きい 賃金増減 の要素	労働時間	62.8	60.7	67.7	65.6	51.5	53.5	57.8	55.9	66.2	63.7	70.6	68.6
	年齢	1.1	1.4	1.3	1.3	2.4	2.6	2.4	2.5	0.7	0.9	1.0	1.0
	勤務年数	4.0	4.7	6.1	5.5	3.5	3.5	5.3	4.6	4.1	5.3	6.3	5.8
	能力	7.9	6.3	5.6	6.1	17.0	10.7	11.1	11.7	5.2	4.5	4.0	4.3
	自分の業績・成果	9.3	8.6	5.1	6.4	11.3	10.8	8.8	9.6	8.8	7.7	4.0	5.3
	企業の業績	7.2	6.6	6.4	6.5	9.6	9.2	5.5	7.0	6.5	5.5	6.7	6.4
	職務内容	5.1	8.2	5.8	6.3	3.9	7.6	6.5	6.5	5.4	8.5	5.6	6.2
	その他	2.0	2.7	1.2	1.6	0.0	1.5	1.3	1.2	2.6	3.2	1.1	1.7
	無回答	0.6	0.8	0.8	0.7	0.7	0.6	1.3	1.0	0.5	0.8	0.6	0.7
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

今後の転職意識についてみると、非正社員全体では「転職するつもりはない」がおよそ半数（49.7%）で第1位となっている（第4-3-4表）。しかし、副業希望者では第1位が「いずれ転職したいと思っている」（38.2%）で、転職意識が強い。特に男性の副業希望者では、転職意識がより強く、「転職するつもりはない」の割合が減少する。

ところで、転職の中でもベンチャー企業への転職は、その将来性や安定性にリスクを感じるものである。逆に、技術や能力があれば挑戦し、より大きなリターンを期待することも

きる。そのようなベンチャー企業へ副業希望者はより積極的に転職を希望している。非正社員全体ではベンチャー企業へ「できれば転職したい」が7.9%、副業非希望者では5.1%であるのに対し副業希望者は15.0%と比較的高い。

以上のことから、副業希望者において、よりはっきりとその意識を読み取ることができる。すなわち、副業希望者は今後転職を希望しており、希望する就業形態は「正社員・正職員」である。転職先はベンチャー企業も視野に入れる傾向にあり、仕事の幅を広げる働き方を希望していると考えられる。

第4 - 3 - 4表 転職意向 と 副業の有無

(%)

		男女計				男性				女性			
		副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
今後の転職意向	現在、転職活動をしている	6.6	6.8	4.3	5.2	9.5	12.7	8.9	10.0	5.8	4.4	3.0	3.6
	転職したいが、転職活動はしていない	15.6	20.5	14.4	15.9	21.4	27.1	17.8	20.7	13.8	17.7	13.4	14.4
	いずれ転職したいと思っている	32.0	38.2	24.7	28.6	31.1	37.8	30.3	32.4	32.3	38.4	23.1	27.4
	転職するつもりはない	45.0	33.9	56.1	49.7	38.0	22.2	42.2	36.2	47.1	38.7	60.1	54.1
	無回答	0.7	0.6	0.5	0.5	0.0	0.2	0.9	0.6	0.9	0.8	0.3	0.5
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
ベンチャー企業への転職	ぜひ転職したい	2.0	2.5	0.9	1.4	5.1	4.7	1.4	2.7	1.0	1.6	0.7	0.9
	できれば転職したい	10.0	15.0	5.1	7.9	17.3	25.9	8.4	14.2	7.8	10.5	4.1	5.9
	転職したいとは思わない	85.8	80.9	92.7	89.2	77.6	67.0	88.5	81.4	88.3	86.6	93.9	91.7
	無回答	2.3	1.6	1.4	1.5	0.0	2.3	1.7	1.7	2.9	1.3	1.3	1.5
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

2. 資格取得に関連して

副業は将来のキャリアアップや転職、独立への足がかりとして捉えられる側面がある。そのためには、自らの技術や能力を高める必要がある。ここでは、資格取得と学習方法、パソコンの知識に注目して副業との関係性をみていく。

「最近1ヶ月の資格取得のための取組」を「行った」割合は非正社員全体では11.7%となっている。副業者、副業希望者では「行った」割合は17.3%、18.1%と高くなっている（第4 - 3 - 5表）。男女別に見ると、女性の副業者、副業希望者がより積極的に資格取得等の取り組みを行っている。

それでは、どのような学習方法で資格取得を目指しているのだろうか。「最近1ヶ月の資格取得等のための取組」を行ったケースについて、その学習方法をみると、男女計でもっとも多い学習方法は「書籍やテキストを読んだ」が55.3%で第1位となっている。副業者・副業希望者・副業非希望者とも、同回答が第1位であることは変わらないが、副業者での割合は48.6%と他と比較して低い。その反面、副業者では「専門分野に詳しい人の話を聞いた」（28.0%；全体21.4%）、「民間スクールや講座」（26.0%；全体18.4%）、「大学の公開講座」（5.9%；全体2.3%）など、より専門的で積極的な学習方法を行っているようにみえる。特

に男性においてはその傾向が強い。

第4-3-5表 資格取得、情報収集等の方法と副業の有無

(%)

		男女計				男性				女性				
		副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	
最近1か月の資格取得等のための取組	行った	17.3	18.1	8.4	11.7	12.8	16.8	10.1	12.2	18.7	18.6	7.9	11.5	
	行わなかった	82.0	81.0	91.1	87.7	85.2	81.4	88.6	86.3	81.1	80.9	91.8	88.2	
	無回答	0.6	0.9	0.5	0.6	2.0	1.8	1.3	1.5	0.2	0.5	0.3	0.3	
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
最近1か月の資格取得等のための取組を行ったがベース	行った(度数)	120	247	331	697	21	67	89	176	99	180	242	521	
	学習方法(M.A.)	書籍やテキストを読んだ	48.6	55.2	57.7	55.3	54.5	69.3	64.7	65.3	47.4	50.0	55.2	51.9
		テレビ、ラジオの講座を視聴	8.7	8.0	7.0	7.6	17.8	4.9	7.5	7.7	6.8	9.1	6.8	7.6
		専門分野に詳しい人の話を聞いた	28.0	17.4	22.0	21.4	35.9	18.1	24.8	23.5	26.4	17.2	21.0	20.7
		各種講演会やセミナーに参加	21.4	18.8	16.5	18.2	28.8	11.5	17.3	16.4	19.9	21.6	16.2	18.8
		都道府県や市町村主催の公共講座	4.4	6.0	7.6	6.5	0.0	3.2	2.3	2.4	5.4	7.0	9.5	7.9
		民間スクールや講座	26.0	14.4	18.6	18.4	3.7	8.7	7.1	7.3	30.6	16.6	22.8	22.1
		専門学校・各種学校	11.5	8.3	10.5	9.9	7.6	14.7	18.2	15.6	12.3	5.9	7.6	7.9
		職業訓練校	0.0	2.7	2.2	2.0	0.0	3.5	3.7	3.2	0.0	2.4	1.7	1.6
		大学の公開講座	5.9	0.5	2.2	2.3	4.8	1.0	1.9	1.9	6.2	0.4	2.3	2.4
		大学に在籍	0.8	2.2	0.8	1.3	4.8	1.0	2.1	2.0	0.0	2.6	0.3	1.0
		通信教育(インターネットによるもの以外)	2.3	8.4	5.6	6.0	3.7	6.8	2.6	4.3	2.0	8.9	6.7	6.6
		その他	5.6	3.7	4.8	4.5	9.2	4.3	3.9	4.6	4.9	3.4	5.2	4.5
		無回答	0.0	0.4	0.4	0.3	0.0	1.5	0.0	0.6	0.0	0.0	0.5	0.2
		合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
資格取得等に使用した金額	平均値(千円)	32,533	20,305	21,541	23,048	52,270	27,346	29,848	31,505	28,801	17,742	18,801	20,393	
	標準偏差	41,449	41,421	37,423	39,762	66,756	49,088	47,912	51,097	33,945	38,095	32,913	35,111	
		(P<0.05, F=4.141)				(有意差無し)				(P<0.05, F=3.584)				
資格取得等に使用した時間	平均値(時間)	32.298	25.774	29.781	28.800	47.675	33.808	42.218	39.608	29.243	22.811	25.396	25.251	
	標準偏差	37.498	31.619	49.404	41.840	62.409	31.777	82.973	65.143	29.827	31.130	28.682	29.793	
		(有意差無し)				(有意差無し)				(有意差無し)				

次に、その学習に最近1ヶ月で費やした金額と時間を非正社員全体でみると、金額の平均は約2万3千円、学習時間の平均は28.8時間となっている。学習時間については、副業の有無による平均値の差は有意ではなかったが、金額についてみると副業者では3万3千円と、全体平均より1万円高くなっている。学習方法とも合わせてみると、副業者はより多くのお金をかけて能力を開発する傾向にあるといえよう。

次に「日常的な情報収集」の方法についてみてみよう(第4-3-6表)。最も多いのは「テレビの報道特集番組などを見る」が全体で74.1%、ついで「新聞を毎日読む」が66.9%となっている。この2つが上位2位を占めているのは、副業者・副業希望者・副業非希望者に共通している。特徴的なのは、副業者において「専門雑誌を定期的に購読している」(20.6%; 全体15.5%)、「メール配信のニュースなどを読む」(10.0%; 全体6.4%)、「インターネットを利用」(17.7%; 全体12.9%)の割合が他に比べて高く、より専門的でパソコン知識を要する方法での情報収集となっている。男性ではこの傾向がより強い。また、副業非希望者においてはこれらの情報収集方法は低い割合を示している。

それでは、副業とパソコン知識は関係があるのだろうか。非正社員全体では、約30%がメールやインターネットを使うことができ、約25%がパソコンを使って簡単な資料やレポートを作成することができる。一方、「ほとんど使えない」と答えたのは54.7%と過半数を占める。副業者、副業希望者についてみると、メール、インターネット、簡単な資料作成が

できる割合がすべて全体の割合を上回っている。特に、副業希望者では、メール（38.8%；全体31.7%）、インターネット（37.6%；全体29.3%）、簡単な資料（31.5%；全体24.4%）ができる割合が高く、「ほとんど使えない」（44.1%；全体54.5%）割合が低くなっている。男性では、特に副業者においてパソコン知識を有する割合が高くなっている。

第4-3-6表 日常の情報収集方法、パソコン知識と副業の有無

(%)

	男女計				男性				女性				
	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	
日常的な情報収集 (M.A.)	新聞を毎日読む	65.5	65.0	67.9	66.9	60.7	56.9	55.1	56.2	66.9	68.4	71.6	70.4
	専門雑誌を定期的に購読している	20.6	21.2	12.6	15.5	34.2	29.8	21.3	25.1	16.5	17.6	10.1	12.4
	メール配信のニュースなどを読む	10.0	8.4	5.1	6.4	16.4	15.9	7.5	10.8	8.1	5.3	4.4	5.0
	インターネットを利用	17.7	18.3	10.2	12.9	30.0	27.3	15.4	20.3	14.0	14.5	8.7	10.6
	テレビの報道特集番組などを見る	76.9	76.9	72.6	74.1	71.4	73.3	63.3	67.0	78.6	78.4	75.4	76.4
	その他	4.1	3.7	1.6	2.4	5.8	4.0	1.1	2.4	3.6	3.6	1.8	2.4
	特にしていない	8.2	8.7	10.7	10.0	11.4	9.5	15.3	13.3	7.3	8.3	9.4	8.9
	無回答	0.1	0.2	0.1	0.1	0.0	0.2	0.5	0.3	0.1	0.2	0.0	0.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
パソコン知識 (M.A.)	メール送受信ができる	38.4	38.8	28.0	31.7	50.5	44.1	34.1	38.7	34.8	36.6	26.2	29.4
	インターネットで目的の情報を得ることができる	33.1	37.6	25.8	29.3	46.8	43.5	32.3	37.0	29.0	35.2	23.9	26.9
	簡単な資料やレポート作成ができる	29.0	31.5	21.1	24.4	35.8	36.9	23.5	28.6	27.0	29.3	20.3	23.0
	大量データの処理ができる	4.7	5.8	3.6	4.2	9.4	8.3	4.8	6.3	3.2	4.7	3.2	3.5
	簡単なプログラムが書ける	10.4	10.8	8.8	9.5	12.8	12.6	8.6	10.2	9.6	10.0	8.9	9.2
	ほとんど使えない	50.1	44.1	58.9	54.5	34.4	39.6	52.9	47.2	54.8	46.0	60.7	56.9
	無回答	0.1	0.2	0.3	0.2	0.4	0.8	0.3	0.5	0.0	0.0	0.3	0.2
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

3. 雇用への不安感

雇用不安が副業を行う動機となることは十分考えられる。ここでは、雇用への不安と会社が雇用を守ることへの信頼感をみていくことにする。

非正社員全体では、雇用に対して「不安を持っている」（19.9%）、「少し不安を持っている」（34.9%）を合わせ、「不安」と答えたケースは54.8%になる（第4-3-7表）。

この割合が大幅に高いのは副業希望者で、「不安」の合計は65.2%と全体から10.4ポイント高くなっている。一方、副業非希望者はその逆で「不安」の合計は51.0%と低い。副業者はこの間に位置する。男女別にみると、男性の方が「不安」を持っている割合が高く、中でも副業者、副業希望者で高い。

次に「会社が雇用を守ることへの信頼感」をみると、非正社員全体では「とても信頼している」（9.6%）、「まあ信頼している」（54.0%）で、合わせると「信頼している」は63.6%となる。副業希望者では「信頼している」の合計は54.5%と全体から9.1ポイント低くなっている。男女別に見ると、男性の方が「信頼していない」割合が高く、副業希望者にいたっては「信頼していない」割合が過半数を超える。

第 4 - 3 - 7 表 雇用不安、会社への信頼感 と 副業の有無

(%)

		男女計				男性				女性			
		副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
雇用の不安	不安を持っている	21.0	29.2	16.5	19.9	25.8	34.2	21.9	25.7	19.6	27.2	15.0	18.1
	少し不安を持っている	35.2	36.0	34.5	34.9	40.9	36.8	32.1	34.3	33.4	35.6	35.2	35.1
	あまり不安を持っていない	27.2	26.6	30.9	29.5	15.1	21.4	27.6	24.5	30.9	28.8	31.8	31.1
	不安を持っていない	16.5	8.1	17.8	15.4	17.8	7.6	17.6	14.9	16.1	8.4	17.8	15.6
	無回答	0.1	0.0	0.3	0.2	0.4	0.0	0.8	0.6	0.0	0.0	0.2	0.1
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
会社が雇用を守ることへの信頼感	とても信頼している	8.7	8.5	10.2	9.6	8.6	6.9	8.3	8.0	8.7	9.1	10.7	10.1
	まあ信頼している	52.5	46.0	57.1	54.0	41.6	41.1	53.9	49.0	55.8	48.0	58.1	55.7
	あまり信頼していない	30.2	37.7	27.5	30.2	32.4	39.5	28.9	32.2	29.6	37.0	27.1	29.5
	まったく信頼していない	7.7	7.4	4.8	5.7	15.2	12.0	7.5	9.6	5.4	5.5	4.0	4.5
	無回答	1.0	0.4	0.4	0.5	2.3	0.5	1.4	1.2	0.6	0.4	0.1	0.2
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

4. 独立の意向

副業を行う者は独立志向が強い（高石 [2004]）。これは主に正社員についていわれていることであるが、非正社員についてはどうなのだろうか。

第 4 - 3 - 8 表 独立意向とその強さ と 副業の有無

(%)

		男女計				男性				女性			
		副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
将来の独立意向	してみたい	48.8	50.4	19.1	29.6	74.6	73.4	37.9	51.7	40.9	40.9	13.5	22.6
	したくない	50.9	48.9	80.7	70.0	24.9	25.3	61.6	47.5	58.8	58.6	86.3	77.2
	無回答	0.3	0.7	0.2	0.4	0.5	1.3	0.6	0.8	0.3	0.5	0.1	0.2
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
将来、独立してみたいがベース	してみたい(度数)	337	689	750	1776	120	294	338	752	217	396	412	1025
	すぐにでも独立したい	10.0	5.4	5.6	6.3	16.9	8.4	7.6	9.4	6.1	3.2	3.9	4.1
	近い将来独立したい	18.2	11.5	11.2	12.7	22.0	19.3	18.6	19.4	16.1	5.8	5.2	7.7
	いつになるかわからないが独立したい	32.9	30.7	29.9	30.8	41.3	40.8	36.7	39.0	28.3	23.3	24.3	24.7
	関心はあるが、独立するかどうかは未定	38.9	51.4	52.8	49.6	19.9	29.8	35.8	30.9	49.5	67.3	66.7	63.3
	無回答	0.0	1.0	0.6	0.6	0.0	1.7	1.2	1.2	0.0	0.5	0.0	0.2
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

第 4 - 3 - 8 表をみると、非正社員全体の約 3 割が、将来「独立してみたい」と答えている。その割合は副業者（48.8%）、副業希望者（50.4%）で高くなっている。

「独立してみたい」と答えた者について、その独立意向の強さをみると、副業者は、「すぐにでも独立したい」（10.0%；全体6.3%）、「近い将来独立したい」（18.2%；全体12.7%）の割合が副業希望者や副業非希望者に比べ高く、より明確な独立へのビジョンを持っていることがわかる。また、「すぐに独立したい」とする割合は男性の副業者でより高くなっている。

ここで、独立の意向の要因は何かを多変量解析からみていくことにする。分析は従属変数を「将来独立をしてみたい」= 1 としてプロビット分析で行った。また、副業を持つことが

独立の意向につながるかをみるために、独立変数に副業者、副業希望者のダミー変数を使用した。推定1は副業者、推定2は副業希望者を入れている。その他の独立変数は性別、年齢、配偶者の有無、労働時間、子供の有無、学歴、フリーター経験、資格への取組、退職経験、年収、就業形態（ベース：パートタイマー）、賃金決定要因、業種（ベース：サービス業）、職種（ベース：サービス職）を共通して使用した。記述統計量は前掲第4-2-1表を参照されたい。

分析結果は第4-3-9表のとおりである。推定1、2に共通して有意となっている変数は、性別（+）、年齢（-）、労働時間（+）、フリーター経験（+）、資格への取組（+）、賃金決定要因：業績成果（+）、職種：事務職（-）である。

性別は有意に正の関係を持つ。すなわち男性である場合、独立志向を持つ傾向にある。年齢は有意に負の関係を持つことから、若いと独立志向となり、年を取ると独立志向でなくなるという関係であることがわかる。労働時間は週35時間以上勤務している者の方が独立志向を持つ傾向にある。また、フリーター経験者は独立の意向がある確率が高く、フリーター経験者ほど独立の意向を持つことがわかる。また、独立の意向を持つ者は資格への取り組みを行っている確率が高い。そして、職種では事務職に従事する者は（サービス職に比べて）独立志向を持たない傾向にある。また、現在の賃金が「業績・成果」によって支払われている場合、独立の意向を持つ確率が高くなる。昨今、正社員に対して成果主義人事管理が導入されているが、非正社員の場合にも時間給でなく、ノルマの達成により賃金の変動する制度もみられる。自分の能力次第で業績・成果が変動するような職は、その専門能力や技術を磨くことにより、より多くの賃金を獲得でき、さらには独立へとつながると考える者が多いということを示唆している。

最後に、副業者、副業希望者のダミー変数が共に独立の意向に対し有意に正の関係を持っていることが明らかになった。すなわち、副業をすでに行っている者、これから副業を持ちたいと思っている者共に将来的に独立したいと考える傾向にある。そして副業希望者は副業者よりも独立の意向をより強く持つ可能性がある。前掲第4-3-8表のクロス集計からも実は副業希望者の方が「独立してみたい」願望を持つことが読み取れる。ただ、同表の「独立意向の強さ」をみると、副業者の方が「すぐにでも」や「近い将来」というように、より現実的に独立を考えているようである。

非正社員で独立を希望する者は、副業を行っている（希望している）フルタイムで働く若い男性で、高学歴で資格取得に向け能力に磨きをかけている。そんな姿がうかがえる。副業は、そのような人達の独立への足がかりになっているのではないだろうか。

第4-3-9表 独立志向の要因分析（プロビット分析）

	独立志向（あり=1）					
	推定1			推定2		
	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値
性別（男性=1）	0.587	0.075	7.852 ***	0.605	0.083	7.274 ***
年齢	-0.010	0.004	-2.942 **	-0.013	0.004	-3.271 ***
配偶者の有無（あり=1）	-0.137	0.083	-1.644	-0.113	0.093	-1.222
労働時間（35時間以上=1）	0.164	0.061	2.668 **	0.170	0.068	2.487 *
子供の有無（あり=1）	0.197	0.093	2.112 *	0.188	0.105	1.784
高学歴（高専・短大以上=1）	0.121	0.057	2.107 *	0.094	0.064	1.459
フリーター経験（あり=1）	0.420	0.063	6.668 ***	0.382	0.070	5.453 ***
資格への取組（あり=1）	0.490	0.078	6.296 ***	0.431	0.087	4.964 ***
退職経験（あり=1）	0.066	0.063	1.047	0.039	0.070	0.558
年収	0.000	0.000	-0.225	0.000	0.000	-1.357
就業形態： 派遣社員	0.103	0.120	0.860	0.127	0.132	0.962
（ベース：パート・フリーター・ タイマー） 契約社員	-0.050	0.094	-0.534	-0.069	0.105	-0.652
	0.142	0.085	1.661	0.183	0.095	1.915
賃金決定要因：業績・成果	0.235	0.079	2.983 **	0.205	0.088	2.315 *
労働時間	-0.008	0.066	-0.117	-0.026	0.073	-0.350
勤続年数	0.027	0.067	0.409	-0.001	0.075	-0.008
能力	0.124	0.067	1.862	0.090	0.074	1.207
職務内容	-0.061	0.068	-0.893	-0.086	0.076	-1.136
業種： 建設業	0.165	0.143	1.157	0.274	0.154	1.778
（ベース：サービス業） 製造業	-0.097	0.098	-0.985	-0.037	0.108	-0.338
運輸・通信業	0.044	0.137	0.323	0.040	0.150	0.266
卸売・小売・飲食業	-0.038	0.070	-0.540	0.011	0.078	0.145
金融・保険・不動産業	0.254	0.143	1.783	0.155	0.163	0.950
公務	-0.082	0.195	-0.419	-0.057	0.207	-0.275
その他	-0.191	0.124	-1.542	-0.195	0.142	-1.376
職種： 生産・労務職	-0.179	0.098	-1.814	-0.214	0.110	-1.950
（ベース：サービス職） 運輸・通信職	0.010	0.181	0.057	0.082	0.203	0.406
事務職	-0.280	0.093	-3.008 **	-0.299	0.104	-2.867 **
営業職	0.089	0.169	0.529	0.340	0.198	1.717
専門職・技術職	-0.013	0.072	-0.176	-0.041	0.080	-0.516
その他	0.056	0.137	0.409	0.104	0.150	0.693
副業の有無（副業者=1）	0.539	0.079	6.852 ***			
副業希望の有無（副業希望者=1）				0.908	0.062	14.572 ***
定数項	-0.763	0.159	-4.814 ***	-0.868	0.177	-4.907 ***
サンプルサイズ	2813			2427		
擬似決定係数	0.144			0.201		
対数尤度	-1558.277			-1244.393		
カイ2乗	0.000			0.000		

（注）*：有意水準5%、**：有意水準1%、***：有意水準0.1%であることを示す。Z値は漸近的t値を示す。

5. 就業形態への満足度

副業者は、現在の本業の働き方を好んで選んだのか、そうでないのか。現在の就業形態への満足度と副業の関係をみてみよう（第4-3-10表）。

第4-3-10表 就業形態への満足度

		男女計				男性				女性			
		副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計	副業者	副業希望者	副業非希望者	合計
		就業形態の満足度	とても満足している	14.6	7.5	12.0	11.2	7.6	7.3	6.3	6.7	16.7	7.5
	まあ満足している	51.4	53.4	57.2	55.7	45.2	37.0	42.5	41.3	53.3	60.1	61.5	60.3
	あまり満足していない	27.2	30.4	24.7	26.3	35.4	39.3	37.1	37.5	24.7	26.8	21.1	22.7
	まったく満足していない	5.7	8.1	4.8	5.6	10.7	15.9	11.8	12.8	4.2	4.9	2.7	3.4
	無回答	1.1	0.6	1.3	1.1	1.0	0.5	2.3	1.7	1.1	0.7	1.0	1.0
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

就業形態への満足度は、「とても満足している」と「まあ満足している」を合わせると全体（66.9%）に比べ、副業希望者では60.9%と低くなっている。また、「あまり満足していない」（30.4%；全体26.3%）、「まったく満足していない」（8.1%；全体5.6%）と「不満足」の割合が高くなっている。また男女別に見ても、副業希望者において「不満足」の割合が高くなっている。一方、副業者は副業希望者と比べると、「不満足」の割合が低く、「満足」の割合が高い。

第4-3-11表 現在の就業形態と満足度

			とても満足している	まあ満足している	あまり満足していない	まったく満足していない	無回答	合計
現在の就業形態	男女計	契約社員・嘱託	8.8	50.6	33.5	6.4	0.7	100.0
		フリーター	7.2	45.2	34.9	10.9	1.8	100.0
		パートタイマー	14.1	61.6	20.3	2.9	1.1	100.0
		派遣	7.5	57.6	25.1	9.3	0.5	100.0
		合計	11.2	55.7	26.3	5.6	1.1	100.0
	男性	契約社員・嘱託	5.8	41.9	40.5	10.6	1.3	100.0
		フリーター	6.3	39.2	38.2	14.1	2.2	100.0
		パートタイマー	15.3	57.6	19.8	6.3	1.1	100.0
		派遣	6.4	36.4	34.4	22.7	0.0	100.0
		合計	6.7	41.3	37.5	12.8	1.7	100.0
	女性	契約社員・嘱託	11.2	57.3	28.2	3.2	0.2	100.0
		フリーター	8.6	54.3	29.9	6.0	1.1	100.0
		パートタイマー	14.0	61.6	20.4	2.8	1.1	100.0
		派遣	7.9	64.0	22.3	5.2	0.6	100.0
		合計	12.7	60.3	22.7	3.4	1.0	100.0

どのような就業形態で働く者が「満足」「不満足」と感じているのだろうか。現在の就業形態と満足度の関係をみると、男女計でパートタイマーにおいて「満足」の割合が高く、フリーターでは「不満足」の割合が高い（第4-3-11表）。意外にも男性のパートタイマーは、女性のパートタイマーよりも「満足」と感じている割合が高い。女性では、フリーター

で働いている者に若干「不満足」の傾向がみられる。

それでは、副業者、副業希望者の「不満足」の要因は何なのだろうか。ここでは、働き方の「不満足」に注目し第4-3-10表の「あまり満足していない」、「まったく満足していない」を1としたダミー変数を作成し、従属変数としてプロビット分析を行う。分析は、非正社員全体と副業者、副業希望者に分けて行う。独立変数は、性別、年齢、配偶者の有無、労働時間、子供の有無、学歴、フリーター経験、資格への取組、退職経験、年収、就業形態（ベース：パートタイマー）、希望する就業形態（ベース：パートタイマー）、賃金決定要因とした⁹。記述統計量は前掲第4-2-1表を参照されたい。

分析結果は第4-3-12表のとおりである。まず、一番左端の非正社員全体の分析結果からみると、非正社員全体の不満要因で有意な値をとった変数は、性別（+）、労働時間（+）、フリーター経験（+）、年収（-）、希望する就業形態；正社員（+）、契約社員（+）、賃金決定要因；能力（-）である。非正社員全体でみると、現在の働き方に不満なのは男性の確率が高い。また、労働時間が長ければ不満になる確率が高くなる。また、フリーター経験があると現在の就業形態に不満になる傾向にある。年収に関しては、現在の年収が低いと不満となる傾向にある。正社員や契約社員で働くことを希望している場合、不満である確率が（パートタイマーを希望する者に比べ）非常に高い。賃金決定については、能力が反映されない場合、不満になる傾向にある。いいかえれば、能力が賃金に反映されれば、満足となる可能性を示している。

次に副業者についてみてみよう。副業者の不満の要因の分析では、非正社員全体に比べ有意となった変数は少ない。有意な変数は性別（+）、現在の就業形態：フリーター（-）、希望する就業形態：正社員（+）、派遣社員（+）である。副業者のなかで、現在の働き方に対して不満を感じているのは男性であり、現在の就業形態についてみると（パートタイマーより）フリーターである者は不満でない（つまり満足な）傾向にある。前掲第4-3-11表では、パートタイマーが「満足」、フリーターが「不満」となる傾向にあった。しかし、副業者に関してプロビット分析でみれば逆の結果となっている。はっきりした理由はわからないが、副業者はどちらかといえばパートタイマーよりフリーターで働く傾向があり（前掲第4-1-5表）、フリーターの経験を持ち（前掲第4-2-2表）、フリーターを希望する就業形態とする割合が高くなっていた（前掲第4-3-1表）。このようなことから、フリーターで働き副業を行っている者は「満足」と感じている可能性が考えられる。

次に副業希望者の不満要因をみると、年齢、配偶者の有無、子供の有無、学歴、労働時間などの属性には不満との明確な関係性はなく、性別だけ有意に正の関係を持っている。すなわち、男性は不満である傾向にある。現在の就業形態をみるとフリーターが有意に正の値をとっており、副業者の分析結果とは逆になっている。つまり、副業希望者で（パート

⁹ 業種、職種を入れた推定も試みたが有意な関係はみられなかったため、本稿の推定から外している。

タイマーより)フリーターである者は不満足な傾向にある。副業希望者も副業者と同様にフリーターで働いている傾向にあるが(前掲第4-1-5表)フリーターで働く副業希望者は、副業を希望しているが実現出来ていないことから「不満」を抱くのかもしれない。また、副業希望者は副業者に比べフリーターを希望する割合が低く(前掲第4-3-1表)より非自発的にフリーターとなっている可能性があり、そのことも「不満足」につながっているのではないかと推察される。

第4-3-12表 働き方の不満足要因分析(プロビット分析)

	現在の働き方に不満足(=1)								
	非正社員全体			副業者			副業希望者		
	係数	標準誤差	Z値	係数	標準誤差	Z値	係数	標準誤差	Z値
性別(男性=1)	0.471	0.072	6.545 ***	0.560	0.228	2.463 *	0.494	0.141	3.506 ***
年齢	0.002	0.003	0.535	-0.012	0.010	-1.185	0.009	0.007	1.256
配偶者の有無(あり=1)	-0.124	0.082	-1.522	-0.187	0.238	-0.783	-0.061	0.150	-0.409
労働時間(35時間以上=1)	0.194	0.061	3.203 ***	0.200	0.181	1.104	0.131	0.123	1.064
子供の有無(あり=1)	0.125	0.090	1.384	0.251	0.255	0.983	-0.112	0.167	-0.674
高学歴(高専 短大以上=1)	-0.065	0.054	-1.215	0.106	0.161	0.657	-0.143	0.107	-1.338
フリーター経験(あり=1)	0.170	0.063	2.690 **	0.178	0.192	0.927	-0.131	0.127	-1.034
資格への取組(あり=1)	-0.072	0.078	-0.921	-0.233	0.206	-1.129	-0.110	0.142	-0.770
退職経験(あり=1)	0.101	0.062	1.621	0.107	0.192	0.556	0.213	0.133	1.604
年収	-0.001	0.000	-2.576 **	0.000	0.001	-0.093	-0.001	0.000	-1.669
就業形態: 派遣社員	-0.164	0.124	-1.324	-0.156	0.379	-0.413	-0.117	0.228	-0.514
(ベースパー フリーター トタイマー) 契約社員	0.010	0.096	0.103	-0.766	0.300	-2.549 *	0.439	0.193	2.270 *
希望する就業 正社員	-0.104	0.086	-1.210	-0.385	0.251	-1.535	0.160	0.169	0.946
形態: 契約社員	0.934	0.080	11.641 ***	1.074	0.248	4.327 ***	0.890	0.178	5.007 ***
(ベースパー 派遣社員 トタイマー) フリーター	0.505	0.108	4.654 ***	0.516	0.308	1.674	0.418	0.219	1.913
賃金決定要因 業績・成果	0.265	0.161	1.645	0.970	0.373	2.602 **	0.238	0.326	0.730
労働時間	0.219	0.124	1.760	0.584	0.332	1.762	0.015	0.261	0.057
勤続年数	0.028	0.078	0.360	-0.383	0.219	-1.751	0.235	0.152	1.549
能力	-0.064	0.064	-0.992	-0.076	0.191	-0.396	-0.055	0.128	-0.431
職務内容	0.008	0.067	0.125	-0.105	0.208	-0.504	0.092	0.131	0.702
定数項	-0.181	0.067	-2.707 **	-0.286	0.196	-1.458	-0.018	0.127	-0.143
	-0.050	0.067	-0.745	0.056	0.202	0.279	-0.101	0.132	-0.767
サンプルサイズ	-1.152	0.151	-7.648 ***	-0.642	0.466	-1.378	-1.343	0.312	-4.306 ***
擬似決定係数	2829			342			699		
対数尤度	0.123			0.131			0.133		
カイ2乗	-1622.377			-194.149			-409.068		
	0.000			0.000			0.000		

(注) * :有意水準5%、** :有意水準1%、*** :有意水準0.1%であることを示す。Z値は漸近的t値を示す。

最後に、希望する就業形態をみると、副業者、副業希望者共に「正社員」で有意に正の関係がみられる。パートタイマーを希望する者に比べ、正社員を希望する者は不満足傾向にあることがわかる。

小括

本稿では、非正社員の副業、副業希望者について分析を行った。最後に結果から得られた知見をまとめておく。

非正社員の副業者は、高学歴で資格取得に向けて時間やお金をより多く費やし、専門的な知識を積極的に入手し、自らの能力や技術を磨いている。そのことが、将来的に独立したいという気持ちにつながっていると考えられる。副業希望者もまた、副業者と同じく高学歴で

資格取得への取り組みを行っている傾向にある。将来的に独立したい割合は副業者よりも高い。

ただ、そういう積極的な理由が垣間みられる反面、消極的理由から副業を行っていることも無視できない。副業者の多くは正社員で働くことを希望しているのに非正社員として働いている。副業希望者もまた現在の働き方に不満を持ち、雇用への不安を抱いているのである。また、非正社員は正社員に比べ、雇用への不安は高く、企業が雇用を守ることへの信用は低いことがみられている（第3 - 2 - 1表と第4 - 3 - 7表を参照）。その傾向は特に男性の非正社員において顕著である。

バブル経済崩壊以降の長引く不況の中、多くの企業では人件費削減を目的として正社員数を減らし非正社員を増加させている。正社員の採用が少ない今、本人の希望とは裏腹に非正社員として働かざるを得ない者も多いだろう。非正社員では雇用が安定せず、賃金も安い。仮に本人が家計維持者である場合、1つの雇用先を解雇された場合生活が立ち行かなくなる可能性がある。副業を持つことはそうした事態への伏線であるとも考えられる。今後、非正社員がさらに増加すれば、不安定な雇用を掛け持ちして働く副業者が増加していくことも大いに考えられる。

非正社員の副業、副業希望は、自発的に現在の職を選んでいるかどうかと深く関わっている。もし彼（彼女）らが、希望する正社員で働くことができたなら、副業をやめ、副業を希望しなくなるかもしれない。

第5章 副業をめぐる法律問題

はじめに

この課題に関しては、1995年調査に基づく研究報告書『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』（以下、「前回報告書」）第3章「副業をめぐる法的諸問題」および第4章「労働者の兼業規制をめぐる裁判例の分析」において、総合的に詳細な検討がなされている。

「前回報告書」では、マルチプルジョブホルダーが今後増加するであろうという前提の下に、「現行の労働法制は、一部を除いて、雇用者が一つの使用者に雇用されていることを前提としているため、複数の使用者に雇用された労働者が増加することは、労働法制面に何らかの変更の必要をもたらすことを考えられる」（1頁）との問題意識から、副業をめぐる現行労働法制の問題点および兼業規制をめぐる裁判例が分析された。具体的には、兼業禁止の就業規則の効力や、労働時間の通算規定（労基法38条1項）、労働保険について検討された。

「前回報告書」以降、副業あるいは複数就業をめぐることは、様々な場面で検討の対象となっている。例えば、2004年6月に公表された厚生労働省の「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」（以下「仕事と生活報告書」）において、副業あるいは複数就業を肯定的に捉える見地から、「前回報告書」の指摘と同様の諸課題を提起している。このように、「前回報告書」の指摘した課題は、ほとんどがそのまま未解決な課題として残っている。わずかに複数就業者の通勤途上災害が、労災保険法の改正によって、問題の解決が図られようとしているにとどまっている。

そこで、この章の課題は、「前回報告書」の成果を前提に、それ以降の副業に関わる状況の変化および今回の2004調査を踏まえて、副業をめぐる法律問題の現況を再度整理することにある。なお、ここでは、本業が雇用である者を前提としている。

第1節 「前回報告書」以降の副業に関する立法等の動き

1. 「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」における副業（複数就業）の位置付け

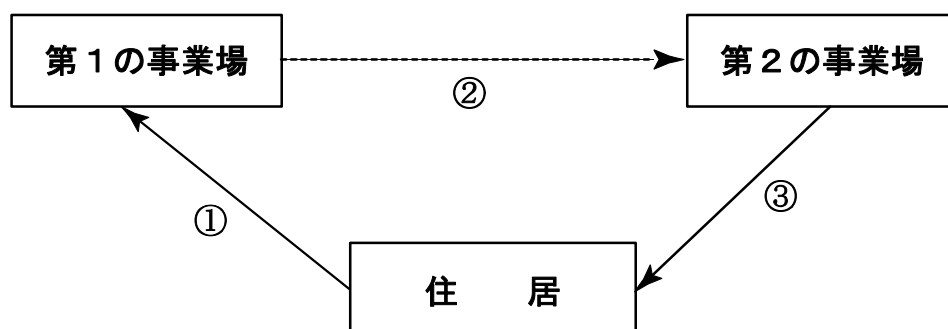
「仕事と生活報告書」は、「仕事と生活の調和」をキーワードとして今後の労働の在り方を検討しているが、そのなかで労働者がこの視点から労働時間や就業場所を自由に選択できる環境を整備するために、世帯としての生計確保のための手段として、「ダブルジョブ、マルチジョブなど自由度の高い働き方を過重労働の防止等に配慮しつつ組み合わせることによって収入水準を確保するといった対応」を一つの選択肢としている。すなわち、「多様な働き方の選択肢を整備する観点からは、複数の仕事を同時並行的に行う（複数の雇用契約を結び、一定の期間内に二以上の就業場所で働く）いわゆる複数就業についても、合理性を有する働き方のひとつとして認知していくことが考えられる」と指摘されているのである。そして、この報告書は、複数就業をめぐる問題点として過重労働および企業による雇用保障の弱化的

危険性を指摘し、また企業においては、「従業員に対する兼業禁止を含めて雇用管理の在り方を根本的に見直すという本質的な課題を内包している」と述べている。

「仕事と生活報告書」は、以上のような認識を前提に、複数就業に関する「公的な施策や制度についての中立性の確保が必要となる」と指摘する。具体的には、労働時間管理の在り方、労働者災害補償保険制度における複数就業者の保険給付の給付基礎日額の算定方法、通勤災害保護制度における通勤概念の見直し、社会保険制度などが検討課題とされた。

2．通勤災害保護制度における通勤概念の見直し

通勤災害の対象となる「通勤」は、労働者が「就業に関し、住居と就業の場所との間を、合理的な経路及び方法により往復すること」と定義されている（労災保険法7条2項）。この結果、下図のように、複数就業者の「住居」から第1の事業場への移動（①）および第2の事業所から住居への異動（③）は労災保険法上の「通勤」とされるのに対して、第1の事業場から第2の事業場への移動（②）については「通勤」にあたらないとされている。



この を労災保険法上の「通勤」とするというのが、2005年3月4日に閣議決定され、第162国会に提出された、労災保険法改正案（「労働安全衛生法等の一部を改正する法律案」）である。この改正の理由として、労働政策審議会の「労働者災害補償保険制度の改善について（建議）」（2004年12月）は、「複数就業者の事業場間の移動については、移動先の事業場における労務の提供に不可欠なものであること、通常一の事業場から他の事業場に直接移動する場合には私的行為が介在していないこと、事業場間の移動中の災害はある程度不可避免的に生ずる社会的な危険であると評価できること等から、通勤災害保護制度の対象とすること」が適当であると指摘している。

なお、上述の建議の前提となった厚生労働省の労災保険制度の在り方に関する研究会「中間とりまとめ」（2004年7月）は、この問題について就業規則等の兼業禁止がある場合について、「民事上の問題を公的保険である労災保険の保険給付に当たって考慮することには疑問があること、兼業禁止の効力についての裁判所による最終的な判断が確定するまでには相当な期間を要する場合があります、その判断を待っていたのでは、被災労働者や遺族の迅速な保

護に支障をきたすおそれがあることから、特段異なった取扱いを行うことは適当ではない」との見解を示している。

3. 複数就業者に係る給付基礎日額

複数就業者の通勤災害保護の検討のなかで浮上したのが、労災保険における複数就業者の給付基礎日額の問題であった。これは、通勤災害にとどまらず、労災保険全般に係る問題である。

現在、複数就業者が業務災害にあった場合、業務災害の発生した事業場から支払われていた賃金をもとに平均賃金が算定され、それが保険給付の額の基礎となる給付基礎日額となる。通勤災害の給付基礎日額も業務災害の場合と同様である。しかし、複数就業者の事業場間の移動を「通勤」とした場合、給付基礎日額の算定をどのようにするかが問題となる。一方の事業場から支払われる賃金を算定基礎としても、どちらを選択するかが困難であり、また、労災保険制度が労働者の被災より喪失した稼働能力を労働者に填補することを目的としていることを考えると、双方の賃金を合算した額を給付基礎日額の算定に用いるという考え方も浮上してくる。前述の「中間とりまとめ」は、基本的に後者の考え方を取っているが、これによると、通勤災害だけの問題にとどまらず、労働災害全般に関わる問題となる。このこともあって、前述の「建議」では、今回の改正で「今後検討を行う」とするにとどまった。

第2節 「前回報告書」以降の裁判例の動向

「前回報告書」は、複数就業に関わるおおよそ平成4年までの裁判例を分析して次のようにまとめている。就業規則の複数就業制限規定について「裁判例は一般に、労務提供への支障や企業秩序ないし利益への侵害の防止の必要性という観点から、その有効性を肯定しつつも、私生活の自由との調和を図るために、そのような弊害の生じない兼業は禁止されないなどとして規定の限定解釈を行い、あるいは、当該事案において問題となった行為は禁止規定に該当しないとの処理を行ってきた。また、禁止規定に一応該当する行為についても、情状的要素を考慮して、それを理由とする解雇や懲戒解雇は権利濫用となると判断するものがある」(60頁)。

「前回報告書」において裁判例数は多いとはいえなかったが、「前回報告書」以降の現在に至るまでの裁判例数も同様である。副業などの複数就業をめぐる裁判例は特に増加傾向にないといえる。今回調査によれば、過去10年の間に企業の副業に関する取り扱いは、厳格化してきているとされているが、そのことが副業をめぐる裁判紛争の増加とは結びついていないようである。また判示内容も、従来の裁判例の傾向と大きく矛盾するものはない。以下、数少ない裁判例を簡単に紹介しておく。

兼業・複数就業を規制する就業規則の規定については、裁判例は従来と同様に限定解釈し

ている。例えば、病院医師の兼業規制規定違反が解雇事由とされた健康保険組合連合会事件大阪地裁判決（平成15年11月7日労働経済判例速報1858号21頁）である。この事案においては、次のような就業規則規定があった。

「第一三条 職員は、在籍のまま当病院以外の機関あるいは組織において就業・就職してはならない。

但し、病院の命により病院の業務として他の職に従事するときはこの限りではない。

……

三、第一項但し書き以外の事由により就業時間外において他の業務に従事する場合は病院にその旨を届け出なければならない。」

この就業規則規定について、この判決は、「被告病院の業務に支障を来す場合にはその業務に従事することを禁止する旨定めており、この規定の定め方からすると、同規定は、被告病院では、就業時間外のアルバイトを届けさせ、被告病院の業務に支障を来す場合に限りアルバイトを禁止するものと解釈することができ、一方、届出のない限り一切のアルバイトを禁止する趣旨とは解釈し難（い）」と判示している。

この事案では、兼業規制規定の制定が最近のことであり、また、従前から医師はアルバイトを行っており、病院もそれを認識していたにもかかわらず、就業規則変更後、医師らからの届出は一件もないが、就業規則改正後も医師らのアルバイトは継続して行われていたことから、判決は、病院は、アルバイトの届出については、あまり厳しく対処しなかったと評価している。

そして、判決は、前述の兼業規制規定の内容、病院が医師のアルバイトを黙認していたこと、原告のアルバイトによって病院に不都合が生じていないことから、「放射線科の部長の地位にありながら、届出を無視していた原告の態度は、就業規則に反するといえる（就業規則五六条一三号）が、これをもって、病院の経営上やむを得ない事由がある場合に当たる（同一九条五号）ということとはできない」と判示した。

また、教員の兼業禁止規定について、「就業規則の兼業禁止等の規定の趣旨は、右該当行為によって、会社の秩序を維持し、又は、従業員の労務の提供が不能若しくは著しく困難になることを防止することにあると解される。また、右規定に該当すれば、解雇という効果が認められることから考えても、問題となる行為が、形式的に右規定に該当するだけでは足りず、会社の秩序を乱し、又は、従業員の労務の提供が不能若しくは著しく困難になる実質を備えたものに限られると解するのが相当である」と判示した裁判例もある（聖パウロ学園（懲戒・普通解雇）事件・大津地判平成11年3月29日労働判例794号12頁）。

解雇訴訟期間中の他への就業などが兼業規制規定に反すると主張された裁判例として、聖パウロ学園（懲戒・普通解雇）事件・大阪高判平成11年3月29日労働判例794号7頁、前掲同事件1審判決、アリアス（懲戒解雇）事件・東京地判平成12年8月25日労働判例794号51

頁、日本マーク事件・東京高判平成9年10月16日労働判例733号81頁、同事件・東京地判平成9年10月16日労働判例688号18頁がある。

これについては、兼業禁止規定は、労務給付義務の存在が前提であり、「被控訴人の控訴人に対する労務給付義務は控訴人の責に帰すべき事由により履行不能となり消滅していることから、被控訴人が喫茶店営業をしたとしても兼業禁止等を定めた就業規則に違反するとはいえない」(聖パウロ学園(懲戒・普通解雇)事件大阪高裁判決、日本マーク事件東京地裁判決、同高裁判決も同旨)として、解雇訴訟期間中の就業などが兼業禁止規定に違反しないと判断する裁判例があるほか、「被告が、原告が共立建設において就労したこと及びサークルリースの代表取締役となったことが二重就業に該当するとしてした第二の懲戒解雇についてみるに、本件就業規則上、二重就業は服務規律違反には該当するが、二重就業自体が懲戒事由として規定されているものではないこと、原告は第一次解雇撤回にもかかわらず被告が解雇期間中の過去分の賃金を支払わないため生活費が不足し、日給制の臨時雇いとして共立建設でアルバイト勤務したにとどまること、また、サークルリースについては貸金業を営む相当額の資金を原告が有していたとも認められず、原告がサークルリースから取締役報酬の支払を受けたこともないことからすれば、原告はサークルリースの代表者として名義を貸したにとどまると認められること等の事実関係に前記の第一次解雇撤回後の経緯を併せ考慮すれば、被告が原告に二重就業があるとしてした第二の懲戒解雇も解雇権の濫用にあたるものといわざるをえない」(アリアス(懲戒解雇)事件東京地裁判決)として、解雇訴訟期間中の二重就職を形式的に含む規律違反としながら、二重就職の経緯などから、当該二重就職を解雇事由とすることを解雇権濫用とした裁判例もある。

就業規則に兼業制限規定がなかった事例としては、十和田運輸事件・東京地判平成13年6月5日労働経済判例速報1779号3頁がある。この事案は、運送会社のトラック運転手が年に1~2回運送業務のアルバイトを行ったとして懲戒解雇されたものである。判決は、アルバイトの頻度、アルバイトにより業務に具体的に支障を来したことはなかったこと、本人がアルバイトについて許可、あるいは少なくとも黙認しているとの認識を有していたことから、原告らが職務専念義務に違反し、あるいは、被告との間の信頼関係を破壊したとまでいうことはできないとして、解雇を無効とした。

以上の裁判例以外に、早期割増退職金の支給請求が、二重就職を理由に拒否された事案としてソニー(早期割増退職金)事件・東京地判平成14年4月9日労働判例829号56頁がある。原告は、退職して他社に就職することが決まっていたが、この制度の適用を受けるために、他社への就業が開始された以降も退職せず、有給休暇をとるなどしたため、二重就職状態となっていた。なお、この会社には、二重就職自体を禁止する規定はなかった。

判決は、早期割増退職金制度に基づく特別加算金の支払いについて、この「制度の適用には被告の承認を要するが、その恣意的な運用が許容されるべきではないから、その運用を申請した者に本件制度の適用を認めないことが信義に反する特段の事情がある場合には、被告

は、信義則上、その承認を拒否できない」という判断枠組みを示した。そして、当該二重就職の「期間は被告を退職する直前の約1か月間と短期間であり、ジェットロへの就業の大部分は、有給休暇中の行為であるから、二重就業によって被告に対する労務の提供に支障を生じた、またはそのおそれがあったとまではいえない」が「原告は、二重に正社員として就業することが一般の雇用慣行上許されず、被告もこれを許容していないことを認識しながら、同年12月8日の面談において被告からこの事実を指摘するまでこの事実を明らかにせず、それまでの間、ジェットロでの勤務はアルバイト程度のものである、土曜日と日曜日に手伝う程度である、引継ぎや研修をしている程度であるなどと事実と異なる説明をしていた」ことなどから、この制度の適用を申請した者に本件制度の適用を認めないことが信義に反する特段の事情がある場合にはあたらないと判示した。

事案としては特殊であるが、明示の兼業規制規定を欠く場合に、正社員としての二重就業が一般の雇用慣行上許されないとしたことは興味深いともいえる。

「前回報告書」の分析も踏まえて、複数就業に関する裁判例の動向をまとめるならば、就業規則の兼業禁止規定は、その効力が限定的に解釈されているということが出来る。すなわち、当該規定の趣旨目的を勘案し、同規定に実質的に反する兼業だけが禁止の対象となるとされている。また、兼業禁止規定違反を理由とする解雇・懲戒処分等の効力においては、当該規定の限定解釈に加えて、兼業の経緯などの諸事情が権利濫用の有無の判断において重視されている。

第3節 副業をめぐる法的諸課題

ここでは、今回調査を踏まえて、「前回報告書」で提起された副業をめぐる法的諸課題について再度検討しておく。

1. 副業を制限する就業規則規定の効力

今回の調査において、副業を「禁止していない」との回答は、16%（前回18%）に対し、「禁止している」との回答は、50.4%（前回38.6%）と前回調査に比べ大幅に増加した。兼業許可制が28.5%（前回37.1%）であり、そのうち、許可基準があるのは、わずか2.3%（前回3.3%）である。このように企業の副業に関する取り扱いは、全体として厳格である。そして、前回調査と比較すると、より厳格化していると評価できる。

副業を規制する理由を見てみると、「業務に専念してもらいたいから」が前回調査も今回調査も一番多いが、今回調査では、「業務上の秘密を保持したいから」、「企業秩序を乱すから」、「業務に悪影響を及ぼすから」という理由が大幅に増加したとされている。

このように企業においては、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捉えている。学説・判例が副業制限規定の効力を限定的に解するのは、労働者が勤務時間外に何をするかは、労働者の私生活の領域の問題として、

原則的に自由であるという認識があるからに他ならない。代表的な労働法学説も「二重就職も基本的には使用者の労働契約上の権限の及ばない労働者の私生活における行為であるので、その許可制の規定を……限定解釈することは正当である」(菅野和夫『労働法第7版』弘文堂、2005年、377頁)としている。

副業の規制理由としてもっとも多いのが「業務に専念してもらいたいから」であるが、規範的に考えたとき、この理由が業務時間外の副業を一般的に一律禁止する根拠にはならないであろう。労働関係において労働者は、信義則上職務専念義務を負うが、それはあくまでも勤務時間中に限定されるからである。「業務に悪影響を及ぼすから」という理由も、副業制限の根拠としては適切ではない。副業による長時間労働が本業に影響する可能性は否定できないが、私生活において、例えば、趣味・スポーツや資格試験準備などが本業に影響する可能性があるからといって、それらを規制できないのであるから、副業だけを特別に規制する根拠とはなり得ないからである。前述の「仕事と生活報告書」が指摘するように、確かに副業者が過重労働となる危険性があることは事実である。しかし、副業の一般的規制によってその対策とするのは適切ではないだろう。「業務上の秘密を保持したいから」という理由は、秘密保持義務および競業避止義務の根拠としては適当であるが、副業の一般的規制の理由にはならないであろう。「企業秩序を乱すから」という理由にしても、裁判例の多くがいうように、副業が直ちに企業秩序を乱すとは到底いえない。

このように見ていくと、規範的には副業を全面的に事前規制する根拠は見当たらず、就業規則の副業規制規定は、限定解釈によってその有効性が認められるにとどまると考えるのが適切といえる。

2. 労働時間の通算規定をめぐって

副業をめぐる問題では、労基法の労働時間の通算規定(38条)の実効性が問題とされてきた。「前回報告書」において、この規定は、そのルーツに遡って綿密に検討されているが、一貫して使用者の異なる事業場の労働時間も通算する趣旨と解されてきているが、その規制について現実性が乏しいからである。今回調査では、この規定の認知状況は、46.3%(規模1,000人では75.9%)であり、そのうち90.1%が労働時間の通算の結果として割増賃金を支払う義務があることを認知している。しかし、副業者の把握については、「とくに把握していない」が84.0%であることを考えると、労基法38条の認知は、実務と結びついたものではないと考えられる。行政解釈によれば、使用者は、労働者が複数就業をしている事実を知らなければ、故意を欠くため38条違反が成立しないとされているが、使用者が労働者の副業を把握していないのはこのことが背景にあるわけではないだろう。

この通算規定については、「仕事と生活の調和」に関する検討会議」でも検討の対象となり、そのなかで行政サイドからも、この規定の解釈を確保する実行措置がないことから、再検討の余地がある旨の発言がなされている(平成16年5月14日第10回「仕事と生活の調

和」に関する検討会議（議事録）参照）。

労働法学説では、最近、「週40時間制移行後の解釈としては、この規定は、同一使用者の二以上の事業場で労働する場合のことであって、労基法は事業場ごとに同法を適用しているために通算規定を設けたのである、と解釈すべき」（菅野・前掲書255頁）と主張されていることが注目される。そもそもこの通算規定によって、複数就業による過重労働が回避できる可能性は大きくない。そもそも副業が雇用ではないときには、過重労働に対する配慮は機能しない。副業がもたらす過重労働の危険性については、労働者個人を対象にした別途の方策が検討されるべきである。

このように考えると、この通算規定については、その解釈のあり方を再検討するのが妥当であると思われる。

< 付属資料 >

参考文献

- ダイヤモンド社 編 [2002] 「特集：サラリーマンの副業の研究」『週刊ダイヤモンド』90 (39)(通号3953).
- ダイヤモンド社 編 [2003] 「特集：副業時代がやってきた」『週刊ダイヤモンド』91 (34) (通号3997).
- 橋本卓也 [2003] 「どうする？ 副業を認めた場合の労務管理」『ビジネスガイド』40 (3) (通号599).
- 笠間亜紀子・京極理恵 [2004] 「夫も妻も週末副業時代 年収300万円時代の切り札か」『Yomiuri weekly』63 (21)(通号2919).
- 溝上憲文 [2003] 「足踏みする副業の自由化 企業の副業緩和策も頓挫、自由化の前に横たわる法的問題」『賃金事情』No.2434 .
- 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 .
- 西山昭彦 [2004] 「副業の今日的意味を考える」『賃金実務』No.955 .
- 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 .
- 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」.
- 総務省統計局 「就業構造基本調査」.
- 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 .
- 種村泰一 [2002] 「社員の副業と雇用管理上の留意点」『関西経協』No.56 (11).
- 脇坂明 [1995] 「パートタイマーの類型化 (I) 」『岡山大学経済学会雑誌』27 (2).

1995年5～6月実施

1,306/4000 社
回収数/配布数

労働省委託調査

集計番号

--	--	--

就業規則等に関する実態調査

<ご協力のお願ひ>

産業構造の変化、就業形態の多様化、労働時間の短縮、情報化の進展等に伴い、複数の仕事を持つ人々、いわゆるマルチプルジョブホルダー等、複数の事業に使用される労働者が今後増加することが予想されています。こうした状況の変化は労働関係法にもさまざまな波紋を投げかけています。

私ども日本労働研究機構は、労働省の委託を受けて「マルチプルジョブホルダーの諸問題等について」の調査研究を行っておりますが、その一環としてこのほど、会社の就業規則等における副業、兼業等の取扱の実情を把握することを目的として「従業員の諸活動に関する実態調査」を実施することと致しました。

本調査は、マルチプルジョブホルダー等に対して使用者責任の範囲の明確化等新たな法整備が必要かどうかを検討する際の基礎資料とするために行うものであります。

調査結果は、研究目的以外の目的で利用されることはありません。ご多忙のところ恐縮ですが、ご協力のほど宜しくお願ひ申し上げます。

<返送の方法>

記入後は、調査票を同封の返信用封筒に入れて、____月____日までに投函していただきますようお願い致します。

<記入上のお願ひ>

- 1) すべての質問項目にお答え下さい。
- 2) 回答はすべて統計的に処理され、お答えが他にもれることはありませんので、ありのままをご記入下さい。
- 3) 回答は、あてはまる選択肢の番号に 印をつけるか、() や「 」のなかに具体的にご記入下さい。
- 4) 調査に関して不明の点がございましたら、下記の調査担当者までお問い合わせ下さい。

正社員に係る就業規則と副業(就業時間外に収入を伴う仕事)について

問1. 貴社では正社員の就業時間外に行う収入を伴う仕事(農業以外の自営業を含む)を就業規則や内規・慣行で禁止していますか。(印は1つだけ)

1	禁止していない	18.0%	NA0.5%
2	届出を必要とし、 特に届け出内容は限定していない	5.0%	届出の受理や許可についての基準の内容はどのようなものですか。
3	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	0.8%	[]
4	許可を必要とし、許可の基準がある	3.3%	
5	許可を必要とし、許可の基準はない	33.8%	
6	禁止している	38.6%	

上記の副業の扱いは何で定められていますか。(印は1つだけ)

1	就業規則	83.6%	
2	就業規則以外の内規や通達	2.7%	NA3.5%
3	会社や慣行	9.7%	
4	その他(具体的に ;	0.5%)

副業について上記の扱いをしている理由はなんですか。(印はいくつでも)

1	業務に専念してもらいたいから	77.8%	
2	業務上の秘密を保持したいから	2.2%	NA3.6%
3	企業秩序を乱すから	8.4%	
4	業務に悪影響を及ぼすから	7.6%	
5	その他(具体的に ;	0.5%)

副業に関する貴社の取り扱いに従業員が抵触した場合の扱いはどのようになっていますか。(印はいくつでも)

1	戒告(始末書を取らない)	22.5%	5	降格・降職	11.7%
2	譴責(始末書を取る)	31.1%	6	解雇(懲戒解雇を含む)	41.3%
3	減給	19.5%	7	その他(具体的に ;	11.5%
4	出勤停止・休職	19.0%	8	特にない	18.4%

過去5年間に副業で何らかの処分を受けた従業員はいますか。(印は1つだけ)

1	いる	3.0%	NA1.8%
2	いない	92.3%	
3	わからない	2.9%	

問 2 農業については、他の就業時間外の仕事とは異なる取り扱いをしていますか。

1	している	19.1%	NA6.9%
2	していない	74.0%	

農業についての特別扱いの内容はどのようなものですか。

問 3 貴社では正社員の就業時間外に行う収入を伴う仕事(農業以外の自営業を含む)については、就業規則の見直しをする予定がありますか。(印は1つだけ)

1	見直しの予定はない	95.4%	NA1.6%
2	就業時間外の仕事を許容する方向で見直す予定である。	0.8%	
3	就業時間外の仕事を禁止する方向で見直す予定である。	1.4%	
4	その他(具体的に；	0.8%)

・勤務時間外での従業員の諸活動の取扱いについて

問 4 従業員の勤務時間内外の謝礼を伴う講演や研究会への参加について、貴社では、全社で統一したルールを設けていますか。

	設けている	設けていない	
勤務時間内	1 17.0%	2 81.4%	NA1.6%
勤務時間外	1 9.3%	2 89.0%	NA1.7%

問 5 従業員の勤務時間内の謝礼を伴う講演や研究会への参加について、貴社ではどのように取扱っていますか。(印は1つだけ)

1	自由裁量に任せている	6.7%	
2	業務関係ならかまわない	15.2%	
3	ケースにより個別に判断している	52.5%	NA2.9%
4	休暇を取ってならかまわない	6.2%	
5	原則として禁止している	16.5%	

問6 従業員の勤務時間内の謝礼を伴う講演や研究会への参加について、貴社ではどのように取扱っていますか。(印は1つだけ)

1	自由裁量に任せている	24.9%	
2	業務関係ならかまわない	9.0%	
3	業務関係以外ならかまわない	4.1%	NA2.8%
4	ケースにより個別に判断している	47.2%	
5	原則として禁止している	12.0%	

問7 従業員の勤務時間内外講演や研究会への参加に関する謝礼について、貴社では、全社で統一したルールを設けていますか。

	設けている		設けていない		
勤務時間内	1	12.6%	2	85.1%	NA2.3%
勤務時間外	1	7.9%	2	89.6%	NA2.5%

問8 従業員の勤務時間内外の講演や研究会への参加に関する謝礼についての取扱いはどのようになっていきますか。(印は1つだけ)

(1)業務に関することについては。(印は1つだけ)

	勤務時間内		勤務時間外	
すべて個人に帰属することになっている	6.7%	1	11.3%	1
すべて会社に帰属することになっている	11.0%	2	4.5%	2
ケースにより個別に判断している	26.0%	3	26.0%	3
一定の割合や一定の金額が会社に帰属することになっている	0.3%	4	0.5%	4
何%が会社に帰属しますか。	39.4%	%	32.5%	%
どのくらいの金額が会社に帰属しますか。		円		円
決めていない	50.1%	5	52.2%	5
	NA5.4%		NA5.4%	

(2)業務に関係しないことについては。(印は1つだけ)

	勤務時間内	勤務時間外
すべて個人に帰属することになっている	8.9% 1	16.4% 1
すべて会社に帰属することになっている	3.3% 2	0.8% 2
ケースにより個別に判断している	22.3% 3	19.3% 3
一定の割合や一定の金額が会社に帰属することになっている	0.2% 4	0.1% 4
<input type="checkbox"/> → 何%が会社に帰属しますか。 <input type="checkbox"/> → どのくらいの金額が会社に帰属しますか。	50.0% — 円	— % — 円
決めていない	56.2% 5	56.5% 5

NA9.2%

問 9 貴社では、収入を伴わないボランティア活動などに対して何らかの支援をしていますか。

1	している	13.8%	
2	していない	84.9%	NA1.3%

→ 具体的にどのような支援をしていますか。(印はいくつでも)

1	金銭的な援助をしている	29.4%	
2	会社の施設を提供している	18.3%	NA2.2%
3	ボランティア休暇を設定している	30.0%	
4	表彰等を行い社内で活動を評価している	22.8%	
5	その他(具体的に ;	22.2%)

副業の機会の有無と正社員の副業について

問 10 貴社では以下のような時間帯での勤務がありますか。(それぞれについて 印は1つだけ)

	勤務時間内	勤務時間外	
(ア) 夕方からの勤務や夜間の勤務	56.1% 1	41.0% 2	NA2.2%
(イ) 早朝の勤務(例えば、6時～8時など)	50.5% 1	45.3% 2	NA4.2%
(ウ) 土・日曜日の勤務	71.0% 1	26.3% 2	NA2.8%

問 11 貴社では、正社員以外の人を雇用していますか。

1	雇用している	86.2%	
2	雇用していない	12.4%	NA1.4%

→ 具体的にどのような人ですか。(印はいくつでも)

1	学生	33.6%	
2	主婦	66.2%	
3	フリーター	25.7%	NA0.4%
4	定年退職者	63.4%	
5	他の企業の社員	11.8%	
6	その他(具体的に ;	18.0%)

問 12 貴社の正社員の勤務時間や労働時間からみて、就業時間外に収入を伴う仕事(農業などの自営業を除く)をすることが可能であると考えていますか。

1	可能である	68.5%	
2	不可能である	29.9%	NA1.6%

→ 就業時間外に収入を伴う仕事(農業などの自営業を除く)をしている正社員がいますか。

1	いる	8.9%	
2	いない	36.3%	NA0.2%
3	わからない	54.1%	

問 13 貴社の正社員の中で、就業時間外に収入を伴う仕事(農業などの自営業を除く)を持つ人が今後増えると考えますか。

1	増える	4.0%	
2	やや増える	10.8%	
3	あまり増えない	37.8%	NA6.2%
4	まったく増えない	41.2%	

問 14 副業や従業員の就業時間外の諸活動などについて何かご意見があればご自由にご記入下さい。

.会社の概要

問 15 貴社の業種は (印は1つだけ) NA1.2%

《製造業》 40.7%

01	食料品加工	4.9%	06	一般機械	2.8%
02	繊維・衣服	2.9%	07	電気機械	6.3%
03	木材・家具・パルプ	1.9%	08	輸送用機械	5.0%
04	石油・化学・ゴム	5.0%	09	精密機械	1.8%
05	鉄鋼・非鉄・金属	3.8%	10	その他の製造業	6.4%

《非製造業》 58.0%

11	建設業	7.1%	17	不動産業	0.5%
12	運輸・通信業	11.0%	18	情報サービス業	5.1%
13	商業 (商社および卸売業)	7.5%	19	対個人サービス	4.4%
14	商業 (小売業)	8.0%	20	対事業所サービス	8.5%
15	飲食業	1.3%	21	その他 (具体的に ;)	1.2%
16	金融・保険業	2.3%			

問 16 従業員は現在、何人ですか。

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

人

mean 1,124 人

問 17 貴社には、労働組合がありますか。

1	ある	48.4%	NA1.1%
2	ない	50.5%	

問 18 貴社は複数事業所ですか。

1	複数事業所ではない	32.0%	NA2.0%
2	複数事業所である	66.1%	

→ 就業規則をどの単位で作成していますか。(印は1つだけ) NA21.8%

1	全社で1つの就業規則を定めているが、届出はそれぞれの事業所で行っている	69.8%
2	事業所毎に就業規則を定めているが、内容はほぼ同じである	7.1%
3	事業所毎に異なる就業規則を定めている	1.0%

以上でアンケートは終わりです。ご協力どうもありがとうございました。

本調査の調査結果について知りたい方には、まとまりしだい結果を送付致しますので、下記へ必要事項をご記入下さい。

調査結果の要約	1.送って欲しい	2.いらない
1.に をされた方は下記へ送付先のご記入をお願い致します。		
貴社の名称		
ご担当部署		
貴社の所在地	〒	
		TEL
ご記入者氏名		

回収数/調査対象数 1,111 / 5,000

特に断りのない限り N=1,111

従業員の副業と就業規則等に関する実態調査

< ご協力のお願い >

就業形態の多様化、労働時間の短縮、情報化の進展等に伴い、複数の仕事を持つ人々、いわゆるマルチプルジョブホルダー等、複数の企業や事業所で就業する労働者が今後増加することが予想されています。こうした状況の変化は労働関係法にもさまざまな波紋を投げかけています。

この度、株式会社日経リサーチでは、独立行政法人労働政策研究・研修機構の委託を受け、会社の就業規則等における副業、兼業等の取扱いの実情を把握することを目的として「従業員の副業と就業規則等に関する実態調査」を実施することと致しました。

本調査は、今後増加することが予想される副業を持つ労働者に対して新たな法整備が必要かどうかを検討する際の基礎資料とするために行うものです。

調査結果は、研究以外の目的で利用されることはありません。またご回答いただいた内容は、すべて数値化され統計的に処理されますので、会社名が外部に漏洩することはありません。

また、調査結果をご希望の方には、結果の概要をお送りいたします。ご希望の方は、同封の宛名シールにご記入の上、ご返送ください。

ご多忙のところ恐縮ですが、ご協力のほど宜しくお願い申し上げます。

< 返送の方法 >

記入後は、調査票を同封の返信用封筒に入れて、**11月26日(金)**までに投函していただきますようお願い致します。

< 記入上のお願い >

- (1) 回答はすべて統計的に処理されますので、ありのままをご記入下さい。
- (2) 回答は、あてはまる選択肢の番号に 印をつけるか、() や のなかに具体的にご記入下さい。
- (3) 調査に関して不明の点がございましたら、下記の調査担当者までお問い合わせ下さい。

< 調査票の記入方法に関する問い合わせ >

株式会社 日経リサーチ 企業調査局企業調査第1部
〒101-0048 東京都千代田区神田司町 2-2-7 パークサイド1ビル
担当：野村、長谷川
(TEL:03-5296-5120, FAX:03-5296-5124)
問合せ時間(月～金) 10:00～12:30、13:30～18:00

< 調査の趣旨、内容に関する問い合わせ >

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
担当：小倉 (TEL:03-5991-5115, FAX:03-5991-5710, Email:ogura@jil.go.jp)
担当：小野 (TEL:03-5991-5147, FAX:03-5991-5710, Email:aono@jil.go.jp)
問合せ時間(月～金) 10:00～12:00、13:00～17:30

調査 NO.433813

* このアンケートでは、副業を「就業時間外の収入を伴う仕事で、農業以外の自営業を含むもの」と定義します。

正社員の副業について

問1. 貴社では正社員の副業を就業規則や内規・慣行で禁止していますか。(印は1つだけ)

- | | |
|----------------------------------|-------|
| 1 禁止していない | 16.0% |
| 2 届出を必要とし、
特に届け出内容は限定していない | 3.7% |
| 3 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 | 0.8% |
| 4 許可を必要とし、許可の基準がある | 2.3% |
| 5 許可を必要とし、許可の基準はない | 26.2% |
| 6 禁止している | 50.4% |

【問1で3、4とお答えの方へ】
届出の受理や許可についての基準の内容はどのようなものですか。

(NA=0.5%)

【問1で2～6とお答えの方へ】以下の～についてお答えください

→ 上記の副業の扱いは何で決められていますか。(印は1つだけ) (N=927)

- | | |
|----------------|--------|
| 1 就業規則 | 78.0% |
| 2 就業規則以外の内規や通達 | 4.0% |
| 3 会社の慣行 | 10.8% |
| 4 その他(具体的に； |) 0.2% |

(NA=7.0%)

→ 副業について上記の扱いをしている理由は何ですか。(印はいくつでも) (N=927)

- | | |
|------------------|--------|
| 1 業務に専念してもらいたいから | 78.1% |
| 2 業務上の秘密を保持したいから | 27.8% |
| 3 企業秩序を乱すから | 40.9% |
| 4 業務に悪影響を及ぼすから | 49.3% |
| 5 その他(具体的に； |) 1.8% |

(NA=7.6%)

→ 副業に関する貴社の取り扱いに従業員が抵触した場合の扱いはどのようになっていますか。(印はいくつでも) (N=927)

- | | | | |
|----------------|-------|---------------|--------|
| 1 戒告(始末書を取らない) | 16.6% | 5 降格・降職 | 15.1% |
| 2 譴責(始末書を取る) | 33.5% | 6 解雇(懲戒解雇を含む) | 43.7% |
| 3 減給 | 20.4% | 7 その他(具体的に； |) 7.1% |
| 4 出勤停止・休職 | 19.3% | 8 特にない | 16.4% |

(NA=8.2%)

問2. 貴社では正社員の副業に関して、どのくらい実態を把握していますか。(印は1つだけ)

- | | | |
|---|-------|------------------------|
| 1 副業の有無のみ把握している | 12.6% | → 年間の許可や届出の件数()件(くらい) |
| 2 副業を行う労働者の他の事業場
(副業を行っている事業場)における
労働時間まで把握している | 0.5% | → 年間の許可や届出の件数()件(くらい) |
| 3 特に把握していない | 84.0% | |

(N=140, NA=13.6%)

(N=5, NA=0.0%)

(NA=3.0%)

問 3 .労働基準法 38 条では、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と規定されています。この規定についてご存知ですか。(印は1つだけ)

- | | | |
|---|----------------|-------|
| 1 | はい (問 3 付問へ) | 46.3% |
| 2 | いいえ | 52.8% |

(NA=0.9%)

問 3 付問 .上記問 3 で『はい』と回答された企業におたずねします。通算した労働時間のうち、法定時間外労働に関わる割増賃金の支払いについてご存知ですか。(印は1つだけ) (N=514)

- | | | |
|---|-----|-------|
| 1 | はい | 90.1% |
| 2 | いいえ | 9.7% |

(NA=0.2%)

問 4 .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。(印は1つだけ)

- | | | |
|---|--------|-------|
| 1 | 可能である | 49.1% |
| 2 | 不可能である | 50.1% |

(NA=0.8%)

問 5 .貴社の正社員の中で、今後、副業を持つ人が増えると考えますか。(印は1つだけ)

- | | | |
|---|----------|-------|
| 1 | 増える | 1.4% |
| 2 | やや増える | 6.7% |
| 3 | あまり増えない | 36.5% |
| 4 | まったく増えない | 53.4% |

(NA=2.2%)

問 6 .貴社では正社員の副業に関する就業規則の見直しをする予定がありますか。(印は1つだけ)

- | | | |
|---|--------------------------|-------|
| 1 | 見直しの予定はない | 95.0% |
| 2 | 就業時間外の仕事を許容する方向で見直す予定である | 1.5% |
| 3 | 就業時間外の仕事を禁止する方向で見直す予定である | 2.2% |
| 4 | その他(具体的に ; |)0.8% |

(NA=0.5%)

問 7 .正社員が副業を行うことは、貴社にとってどのようなメリットがありますか。(印はいくつでも)

- | | | |
|---|------------------------------|-------|
| 1 | 社員の視野の拡大や能力開発などに役立つ | 8.6% |
| 2 | 社員の転職や再就職に役立つ | 5.6% |
| 3 | 社員が社外で活動することで直接・間接的に社会に貢献できる | 5.0% |
| 4 | 賃金の低下等を補える | 12.1% |
| 5 | その他(具体的に ; |)0.6% |
| 6 | 特にメリットはない | 78.5% |

(NA=1.8%)

問 8 .正社員が副業を行うことは、貴社にとってどのようなデメリットがありますか。(印はいくつでも)

- | | |
|--------------------------|--------|
| 1 疲労から生じる業務効率の低下 | 90.5% |
| 2 必要なときに残業や休日出勤を命じられなくなる | 49.7% |
| 3 重要な社内情報が漏洩する危険性 | 34.9% |
| 4 重要な人材が流出する可能性 | 23.5% |
| 5 組織の規律の乱れ | 58.3% |
| 6 その他(具体的に ; |) 1.4% |
| 7 特にデメリットはない | 3.2% |

(NA=0.9%)

問 9 .貴社では正社員の貴社で勤務する時間以外の仕事やその他の活動に関する、次の A から F のそれぞれの考えに関してどのようにお考えですか。(それぞれについて 印は1つだけ)

	そう思う	ややそう 思う	どちらと もいえな い	あまりそ う思わな い	そう 思わない	
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	10.4%	11.7%	21.4%	18.8%	36.5%	(NA=1.2%)
B. NPO(非営利団体)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	18.5%	33.0%	38.4%	5.4%	3.6%	(NA=1.0%)
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	39.7%	33.9%	18.2%	3.2%	3.9%	(NA=1.1%)
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	1.0%	4.0%	30.7%	24.8%	38.3%	(NA=1.3%)
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	2.6%	13.2%	36.1%	20.6%	26.3%	(NA=1.2%)
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	1.2%	8.2%	23.3%	23.5%	42.9%	(NA=0.9%)

問 10 .貴社では、正社員のボランティア活動などに対して何らかの支援をしていますか。

- | | |
|---------------------|-------|
| 1 している (問 10 付問へ) | 11.1% |
| 2 していない | 88.6% |

(NA=0.4%)

問 10 付問 .上記問 10 で「している」と回答された企業におたずねします。具体的にどのような支援をしていますか。(印はいくつでも)N=123

- | | |
|----------------------|-------|
| 1 金銭的な援助をしている | 18.7% |
| 2 会社の施設を提供している | 14.6% |
| 3 ボランティア休暇を設定している | 60.2% |
| 4 表彰等を行い社内で活動を評価している | 17.9% |
| 5 その他(具体的に ; | 11.4% |

(NA=1.6%)

問 11 .貴社では、正社員の独立 開業や転職支援制度などがありますか。

1 ある (問 11 付問へ)	6.4%	(NA=0.8%)
2 ない	92.8%	

問 11 付問 .上記問 11 で「ある」と回答された企業におたずねします。具体的にどのような支援をしていますか。(印はいくつでも) N=71

1 金銭的な援助	76.1%	(NA=0.0%)
2 休暇や労働時間面での配慮	35.2%	
3 転職や独立のための社内研修の実施	9.9%	
4 転職や独立を考慮した部門配置	5.6%	
5 その他(具体的に ;) 23.9%	

.非正社員の副業について

以下では問 12(週の労働時間が正社員とほぼ同じ)の非正社員の副業についておたずねします。

問 12 .貴社では、週の所定労働時間が正社員とほぼ同じ長さの非正社員 (*)が就業していますか。
(印は 1 つだけ)

(*)非正社員とは、契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、業務請負先の社員などのことを指します。

1 就業している	71.6%	(問 12 付問へ)
2 就業していない (次頁問 13 へ)	27.2%	

(NA=1.2%)

問 12 付問 .上記問 12 で「就業している」と回答された企業におたずねします。週の所定労働時間が正社員とほぼ同じ長さの非正社員のなかで、他の企業で正社員として就業している人がいますか。(印は 1 つだけ)N=796

1 はい	1.9%	(NA=0.3%)
2 いいえ	75.6%	
3 わからない	22.2%	

問 13 .貴社では労働時間が正社員とほぼ同じ非正社員の副業を就業規則や内規 慣行で禁止していま
 ですか。(印は1つだけ)

- | | |
|---|-------|
| 1 禁止していない | 50.8% |
| 2 届出を必要とし、
特に届け出内容は限定していない | 3.0% |
| 3 届出を必要とし、
<u>届出が受理できるかどうかの基準がある</u> | 0.7% |
| 4 許可を必要とし、 <u>許可の基準がある</u> | 1.8% |
| 5 許可を必要とし、 <u>許可の基準はない</u> | 15.8% |
| 6 禁止している | 22.7% |

【問13で3,4とお答えの方へ】
 届出の受理や許可についての基準
 の内容はどのようなものですか。

(NA=5.2%)

【問13で2~6とお答えの方へ】以下の ~ にお答えください

→ 上記の副業の扱いは何で決められていますか。(印は1つだけ) (N=489)

- | | |
|----------------|-------|
| 1 就業規則 | 67.3% |
| 2 就業規則以外の内規や通達 | 9.0% |
| 3 会社の慣行 | 14.3% |
| 4 その他(具体的に ; | 1.2% |

(NA=8.2%)

→ 副業について上記の扱いをしている理由は何ですか。(印はいくつでも) (N=489)

- | | |
|------------------|-------|
| 1 業務に専念してもらいたいから | 80.2% |
| 2 業務上の秘密を保持したいから | 31.9% |
| 3 企業秩序を乱すから | 39.5% |
| 4 業務に悪影響を及ぼすから | 48.3% |
| 5 その他(具体的に ; | 1.8% |

(NA=8.4%)

問 14 .貴社では、労働時間が正社員とほぼ同じ非正社員の副業に関して、どのくらい実態を把握して
 いますか。(印は1つだけ)

- | | | |
|---|-------|-------------------------|
| 1 副業の有無のみ把握している | 9.8% | → 年間の許可や届出の件数 ()件(くらい) |
| 2 副業を行う労働者の他の事業場
(副業を行っている事業場)における
労働時間まで把握している | 0.5% | → 年間の許可や届出の件数 ()件(くらい) |
| 3 特に把握していない | 82.4% | |

(N=109, NA=21.1%)

(N=6, NA=16.7%)

(NA=7.3%)

以下では問 15 (週の労働時間が正社員より短い)の非正社員の副業についておたずねします。

問 15 .貴社では、週の所定労働時間が正社員よりも短い非正社員(問 12 の*を参照)が就業していま
 ですか。(印は1つだけ)

- | | | |
|-----------|-------|--------------------------|
| 1 就業している | 65.1% | 何人くらいですか。()人 (問 15 付問へ) |
| 2 就業していない | 31.6% | (問 16 へ) |

(NA=3.3%)

問 15 付問 .上記問 15 で「就業している」と回答された企業におたずねします。週の所定労働時間が正社
 員よりも短い非正社員のなかで、他の企業で正社員として就業している人がいますか。

(印は1つだけ)

- | | | | | | |
|------|------|-------|-------|---------|-------|
| 1 はい | 6.9% | 2 いいえ | 60.4% | 3 わからない | 32.0% |
|------|------|-------|-------|---------|-------|

(NA=0.7%)

問 16 .貴社では労働時間が正社員より短い非正社員の副業を就業規則や内規・慣行で禁止していますか。(印は1つだけ)

- 1 禁止していない 63.2%
- 2 届出を必要とし、特に届け出内容は限定していない 2.2%
- 3 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 0.4%
- 4 許可を必要とし、許可の基準がある - 0.7%
- 5 許可を必要とし、許可の基準はない 12.0%
- 6 禁止している 14.5%

【問16で3、4とお答えの方へ】届出の受理や許可についての基準の内容はどのようなものですか。

(NA=7.1%)

【問16で2～6とお答えの方へ】以下の～にお答えください

→ 上記の副業の扱いは何で決められていますか。(印は1つだけ) (N=330)

- 1 就業規則 67.0%
- 2 就業規則以外の内規や通達 7.6%
- 3 会社の慣行 16.4%
- 4 その他(具体的に;) 1.2%

(NA=7.9%)

→ 副業について上記の扱いをしている理由は何ですか。(印はいくつでも)(N=330)

- 1 業務に専念してもらいたいから 76.1%
- 2 業務上の秘密を保持したいから 33.0%
- 3 企業秩序を乱すから 38.2%
- 4 業務に悪影響を及ぼすから 50.9%
- 5 その他(具体的に;) 1.5%

(NA=8.2%)

問 17 .貴社では、労働時間が正社員より短い非正社員の副業に関して、どのくらい実態を把握していますか。(印は1つだけ)

- 1 副業の有無のみ把握している 10.4% → 年間の許可や届出の件数()件(くらい)
- 2 副業を行う労働者の他の事業場(副業を行っている事業場)における労働時間まで把握している 1.1% → 年間の許可や届出の件数()件(くらい)
- 3 特に把握していない 79.4%

(N=115, NA=30.4%)

(N=12, NA=16.7%)

(NA=9.2%)

問 18 .従業員(正社員、非正社員とも)の副業について何かご意見があれば自由にご記入下さい。

【次ページへお進み下さい。】

.会社の概要

以下の設問は、連結ではなく貴社単体でお答えください。(グループ企業は含まず)

F1 .貴社の業種は。(印は1つだけ)

《製造業》		《非製造業》	
01	食料品加工 3.5%	11	建設業 10.5%
02	繊維・衣服 1.8%	12	運輸・通信業6.8%
03	木材・家具・パルプ 0.5%	13	商業(商社および卸売業) 10.0%
04	石油・化学・ゴム 2.9%	14	商業(小売業) 11.3%
05	鉄鋼・非鉄・金属 2.6%	15	飲食業 1.5%
06	一般機械 2.9%	16	金融・保険業 1.5%
07	電気機械 4.2%	17	不動産業 0.5%
08	輸送用機械 2.3%	18	情報サービス業 4.3%
09	精密機械 1.7%	19	対個人サービス 4.9%
10	その他の製造業 9.3%	20	対事業所サービス 8.5%
		21	その他(具体的に; 7.4%)

(NA=1.0%)

F2 .現在の正社員数は何人くらいですか。

1	30人未満	9.0%
2	30人~99人	40.3%
3	100人~299人	15.7%
4	300人~999人	22.1%
5	1,000人~1,999人	7.3%
6	2,000人以上	5.4%

(NA=0.3%)

F3 .貴社の設立年は西暦で何年ですか。(西暦でお答えください)

年 (NA=3.1%)

F4 .貴社には、次のような勤務時間制度がありますか。あてはまるものすべてに をつけてください。

(印はいくつでも)

1	交替制やシフト勤務	47.2%
2	フレックスタイム	18.5%
3	変形労働時間制(一定の期間だけ勤務時間が異なる)	41.3%
4	裁量労働制、営業職のみなし労働時間制	14.8%
5	在宅勤務	1.8%
6	育児や介護等に関する短時間勤務	40.0%
7	上記の勤務時間制度はどれも導入していない	14.8%

(NA=3.5%)

F5 .貴社には、労働組合がありますか。(印は1つだけ)

1	ある	30.9%	2	ない	68.6%
---	----	-------	---	----	-------

(NA=0.5%)

以上でアンケートは終わりです。ご協力どうもありがとうございました。

基礎クロス集計：1995年「就業規則等に関する実態調査」

付1-1表 業種と従業員規模のクロス表（1995年調査）

		TOTAL(N)	30人未満	30～299人	300～999人	1,000人以上	無回答	割合
TOTAL		100 (1306)	3.2	31.2	40.5	22.9	2.2	100.0
非製造業	製造業	100 (532)	3.8	26.9	40.8	27.3	1.3	40.7
	非製造業	100 (758)	2.9	34.8	41.2	20.2	0.9	58.0
	無回答	- (16)	-	-	-	-	-	1.2
製造業	食料品加工	100 (64)	3.1	26.6	46.9	20.3	3.1	12.0
	繊維・衣服	100 (38)	2.6	47.4	36.8	13.2	-	7.1
	木材・家具・パルプ	100 (25)	8.0	40.0	36.0	8.0	8.0	4.7
	石油・化学・ゴム	100 (65)	6.2	18.5	35.4	40.0	-	12.2
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (49)	10.2	18.4	40.8	30.6	-	9.2
	一般機械	100 (36)	-	11.1	58.3	30.6	-	6.8
	電気機械	100 (82)	-	24.4	41.5	32.9	1.2	15.4
	輸送用機械	100 (65)	-	16.9	36.9	44.6	1.5	12.2
	精密機械	100 (24)	4.2	41.7	33.3	20.8	-	4.5
	その他製造業	100 (84)	6.0	38.1	40.5	14.3	1.2	15.8
製造業合計		(532)						100.0
非製造業	建設業	100 (93)	1.1	25.8	50.5	20.4	2.2	12.3
	運輸・通信業	100 (144)	1.4	36.8	41.7	18.1	2.1	19.0
	商業（商社および卸売業）	100 (98)	6.1	32.7	46.9	14.3	-	12.9
	商業（小売業）	100 (104)	1.0	24.0	42.3	32.7	-	13.7
	飲食業	100 (17)	5.9	64.7	11.8	17.6	-	2.2
	金融・保険業	100 (30)	3.3	10.0	33.3	53.3	-	4.0
	不動産業	100 (7)	-	57.1	14.3	28.6	-	0.9
	情報サービス業	100 (66)	1.5	43.9	39.4	13.6	1.5	8.7
	対個人サービス	100 (58)	6.9	63.8	20.7	8.6	-	7.7
	対事業所サービス	100 (111)	2.7	36.0	45.9	14.4	1.9	14.6
	その他	100 (30)	6.7	20.0	43.3	30.0	-	4.0
	非製造業合計		(758)					

付1-2表 業種と労働組合の有無のクロス表（1995年調査）

		TOTAL(N)	ある	ない	無回答
TOTAL		100 (1306)	48.4	50.5	1.1
非製造業	製造業	100 (532)	57.1	42.7	0.2
	非製造業	100 (758)	43.1	56.9	0.0
	無回答	- (16)	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (64)	46.9	53.1	0.0
	繊維・衣服	100 (38)	52.6	44.7	2.6
	木材・家具・パルプ	100 (25)	60.0	40.0	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (65)	64.6	35.4	0.0
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (49)	57.1	42.9	0.0
	一般機械	100 (36)	80.6	19.4	0.0
	電気機械	100 (82)	52.4	47.6	0.0
	輸送用機械	100 (65)	80.0	20.0	0.0
	精密機械	100 (24)	41.7	58.3	0.0
	その他製造業	100 (84)	41.7	58.3	0.0
非製造業	建設業	100 (93)	38.7	61.3	0.0
	運輸・通信業	100 (144)	71.5	28.5	0.0
	商業（商社および卸売業）	100 (98)	29.6	70.4	0.0
	商業（小売業）	100 (104)	54.8	45.2	0.0
	飲食業	100 (17)	17.6	82.4	0.0
	金融・保険業	100 (30)	53.3	46.7	0.0
	不動産業	100 (7)	-	100.0	0.0
	情報サービス業	100 (66)	36.4	63.6	0.0
	対個人サービス	100 (58)	24.1	75.9	0.0
	対事業所サービス	100 (111)	25.2	74.8	0.0
	その他	100 (30)	56.7	43.3	0.0

付1 - 3表 従業員規模と労働組合の有無・クロス表（1995年調査）

		TOTAL(N)	ある	ない	無回答
TOTAL		100 (1306)	48.4	50.5	1.1
従業員規模	30人未満	100 (42)	9.5	90.5	-
	30～299人	100 (407)	18.4	81.6	-
	300～999人	100 (529)	58.2	41.6	0.2
	1,000人以上	100 (299)	80.3	19.7	-
	無回答	- (29)	-	-	-

付1 - 4表 正社員の副業に関する取り扱い・クロス表（1995年調査）

		TOTAL(N)	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、許可の基準がある	許可を必要とし、許可の基準はない	禁止している	無回答
TOTAL		100 (1306)	18.0	5.0	0.8	3.3	33.8	38.6	0.5
非製造業	製造業	100 (532)	17.7	4.3	0.6	3.4	36.1	37.6	0.4
	非製造業	100 (758)	18.5	5.3	1.1	3.3	32.1	39.9	0.5
	無回答	- (16)	-	-	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (64)	10.9	10.9	-	1.6	29.7	46.9	-
	繊維・衣服	100 (38)	23.7	10.5	-	2.6	23.7	34.2	5.3
	木材・家具・パルプ	100 (25)	28.0	4.0	4.0	16.0	20.0	28.0	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (65)	10.8	4.6	-	3.1	36.9	44.6	-
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (49)	12.2	-	-	4.1	44.9	38.8	0.0
	一般機械	100 (36)	8.3	2.8	-	-	41.7	47.2	-
	電気機械	100 (82)	23.2	1.2	1.2	4.9	39.0	30.5	0.0
	輸送用機械	100 (65)	16.9	7.7	-	3.1	40.0	32.3	-
	精密機械	100 (24)	25.0	-	-	-	33.3	41.7	-
	その他製造業	100 (84)	22.6	1.2	1.2	2.4	38.1	34.5	-
非製造業	建設業	100 (93)	21.5	4.3	1.1	2.2	37.6	33.3	-
	運輸・通信業	100 (144)	22.2	5.6	-	2.1	25.0	44.4	0.7
	商業（商社および卸売業）	100 (98)	13.3	3.1	2.0	6.1	31.6	42.9	1.0
	商業（小売業）	100 (104)	19.2	4.8	1.0	2.9	24.0	47.1	1.0
	飲食業	100 (17)	17.6	-	-	5.9	17.6	58.8	-
	金融・保険業	100 (30)	6.7	6.7	-	10.0	46.7	30.0	-
	不動産業	100 (7)	-	-	-	-	57.1	42.9	-
	情報サービス業	100 (66)	12.1	3.0	6.1	4.5	42.4	30.3	1.5
	対個人サービス	100 (58)	15.5	6.9	-	-	36.2	41.4	-
	対事業所サービス	100 (111)	26.1	8.1	-	1.8	32.4	31.5	-
その他	100 (30)	13.3	10.0	-	6.7	33.3	36.7	-	
従業員規模	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	1.7	27.0	38.8	1.0
	300～999人	100 (529)	14.2	5.1	1.1	4.0	36.9	38.8	-
	1,000人以上	100 (299)	11.0	3.7	1.0	5.0	40.5	38.1	0.7
	無回答	- (29)	-	-	-	-	-	-	-
組合労働	ある	100 (632)	11.7	5.7	1.1	4.9	35.9	40.3	0.3
	ない	100 (659)	24.3	4.2	0.6	1.8	31.6	36.9	0.6
	無回答	- (15)	-	-	-	-	-	-	-

付1 - 5表 正社員の副業取り扱いの根拠・クロス表(1995年調査)

		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
TOTAL		100 (1064)	83.6	2.7	9.7	0.5	3.5
非製造・製造	製造業	100 (436)	83.5	1.8	9.6	0.9	4.1
	非製造業	100 (614)	83.9	3.4	9.6	0.2	2.9
	無回答	- (14)	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (57)	80.7	1.8	12.3	-	5.3
	繊維・衣服	100 (27)	77.8	-	14.8	-	7.4
	木材・家具・パルプ	100 (18)	83.3	-	11.1	-	5.6
	石油・化学・ゴム	100 (58)	82.8	-	10.3	1.7	5.2
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (43)	81.4	2.3	11.6	2.3	2.3
	一般機械	100 (33)	81.8	3.0	6.1	-	9.1
	電気機械	100 (63)	84.1	3.2	9.5	1.6	1.6
	輸送用機械	100 (54)	92.6	1.9	3.7	-	1.9
	精密機械	100 (18)	77.8	-	22.2	-	-
	その他製造業	100 (65)	84.6	3.1	6.2	1.5	4.6
非製造業	建設業	100 (73)	84.9	1.4	12.3	1.4	-
	運輸・通信業	100 (111)	77.5	8.1	9.9	-	4.5
	商業(商社および卸売業)	100 (84)	84.5	4.8	9.5	-	1.2
	商業(小売業)	100 (83)	86.7	1.2	4.8	-	7.2
	飲食業	100 (14)	85.7	-	7.1	-	7.1
	金融・保険業	100 (28)	89.3	3.6	7.1	-	-
	不動産業	100 (7)	85.7	-	-	-	14.3
	情報サービス業	100 (57)	89.5	-	10.5	-	-
	対個人サービス	100 (49)	77.6	-	20.4	-	2
	対事業所サービス	100 (82)	84.1	6.1	7.3	-	2.4
その他	100 (26)	88.5	-	7.7	-	3.8	
従業員規模	30人未満	100 (25)	72.0	8.0	20.0	-	-
	30~299人	100 (299)	75.9	5.0	14.7	-	4.3
	300~999人	100 (454)	85.9	1.3	8.1	0.7	4
	1,000人以上	100 (264)	90.2	2.3	4.9	0.8	1.9
	無回答	- (22)	-	-	-	-	-
組合働	ある	100 (556)	87.8	2.0	6.7	0.7	2.9
	ない	100 (495)	79.4	3.6	12.9	0.2	3.8
	無回答	- (13)	-	-	-	-	-

付1 - 6表 正社員の副業規制理由・クロス表(1995年調査)

		TOTAL(N)	業務に専念 してもらいた いから	業務上の秘 密を保持し たいから	企業秩序を 乱すから	業務に悪影 響を及ぼす から	その他
TOTAL		100 (1064)	77.8	2.2	8.4	7.6	0.5
非製造 製造・ 無回答	製造業	100 (436)	78.9	2.1	8.0	6.9	0.5
	非製造業	100 (614)	77.5	2.1	8.8	7.8	0.3
	無回答	- (14)	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (57)	77.2	-	10.5	8.8	-
	繊維・衣服	100 (27)	81.5	3.7	7.4	3.7	-
	木材・家具・パルプ	100 (18)	94.4	-	-	5.6	-
	石油・化学・ゴム	100 (58)	77.6	3.4	8.6	5.2	1.7
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (43)	79.1	2.3	9.3	7.0	-
	一般機械	100 (33)	75.8	3.0	9.1	3.0	-
	電気機械	100 (63)	74.6	3.2	11.1	9.5	-
	輸送用機械	100 (54)	75.9	3.7	5.6	7.4	1.9
	精密機械	100 (18)	88.9	-	5.6	5.6	-
	その他製造業	100 (65)	81.5	-	6.2	7.7	-
非製造業	建設業	100 (73)	82.2	6.8	5.5	4.1	1.4
	運輸・通信業	100 (111)	78.4	0.9	5.4	12.6	-
	商業(商社および卸売業)	100 (84)	78.6	1.2	9.5	7.1	-
	商業(小売業)	100 (83)	80.7	1.2	7.2	6.0	-
	飲食業	100 (14)	78.6	-	7.1	7.1	-
	金融・保険業	100 (28)	78.6	-	10.7	7.1	-
	不動産業	100 (7)	85.7	-	-	-	-
	情報サービス業	100 (57)	75.4	3.5	7.0	10.5	-
	対個人サービス	100 (49)	67.3	-	12.2	16.3	2.0
	対事業所サービス その他	100 (82) (26)	72.0 84.6	2.4 3.8	17.1 7.7	3.7 -	- -
従業員 規模	30人未満	100 (25)	64.0	-	12.0	16.0	-
	30～299人	100 (299)	72.9	0.3	11.0	11.7	0.3
	300～999人	100 (454)	79.5	2.0	8.4	5.5	0.7
	1,000人以上	100 (264)	83.3	4.9	5.3	4.2	-
	無回答	- (22)	-	-	-	-	-

付1-7表 正社員の副業規定違反の際の取り扱い・クロス表(1995年調査)

		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	特になし
TOTAL		100 (1064)	22.5	31.1	19.5	19.0	11.7	41.3	11.5	18.4
非製造業	製造業	100 (436)	25.0	31.2	19.7	21.1	9.4	42.4	9.2	18.6
	非製造業	100 (614)	20.5	31.3	19.7	17.9	13.5	40.4	13.2	18.6
	無回答	- (14)	-	-	-	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (57)	38.6	31.6	19.3	21.1	12.3	36.8	5.3	15.8
	繊維 衣服	100 (27)	22.2	22.2	11.1	22.2	11.1	40.7	-	25.9
	木材 家具・パルプ	100 (18)	22.2	33.3	16.7	27.8	5.6	38.9	5.6	16.7
	石油 化学・ゴム	100 (58)	22.4	34.5	15.5	17.2	8.6	50.0	12.1	12.1
	鉄鋼 非鉄 金属	100 (43)	30.2	34.9	23.3	23.3	11.6	48.8	4.7	20.9
	一般機械	100 (33)	9.1	33.3	18.2	15.2	6.1	45.5	3.0	24.2
	電気機械	100 (63)	20.6	30.2	17.5	23.8	7.9	38.1	12.7	25.4
	輸送用機械	100 (54)	18.5	29.6	25.9	22.2	5.6	50.0	14.8	7.4
	精密機械	100 (18)	27.8	33.3	22.2	16.7	11.1	33.3	5.6	22.2
	その他製造業	100 (65)	30.8	29.2	23.1	21.5	12.3	36.9	13.8	21.5
非製造業	建設業	100 (73)	24.7	31.5	23.3	17.8	21.9	39.7	15.1	16.4
	運輸 通信業	100 (111)	18.0	26.1	15.3	13.5	9.9	45.0	11.7	16.2
	商業(商社および卸売業)	100 (84)	22.6	28.6	19.0	17.9	13.1	39.3	19.0	17.9
	商業(小売業)	100 (83)	20.5	32.5	16.9	16.9	16.9	39.8	13.3	18.1
	飲食業	100 (14)	28.6	42.9	21.4	-	-	21.4	7.1	7.1
	金融 保険業	100 (28)	14.3	21.4	17.9	17.9	14.3	35.7	28.6	32.1
	不動産業	100 (7)	42.9	42.9	28.6	28.6	28.6	28.6	-	42.9
	情報サービス業	100 (57)	19.3	33.3	22.8	22.8	17.5	47.4	12.3	17.5
	対個人サービス	100 (49)	10.2	32.7	18.4	18.4	4.1	34.7	4.1	22.4
	対事業所サービス	100 (82)	24.4	36.6	19.5	17.1	9.8	40.2	12.2	17.1
その他	100 (26)	19.2	34.6	34.6	38.5	19.2	42.3	7.7	23.1	
従業員規模	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)	-	-	-	-	-	-	-	-
組合員	ある	100 (556)	19.2	30.4	20.1	20.9	12.4	43.2	12.8	18.3
	ない	100 (495)	25.9	32.1	19.2	17.4	11.1	39.2	10.3	18.6
	無回答	- (10)	-	-	-	-	-	-	-	-

付1 - 8表 実際に副業をしている正社員の有無(1995年調査)

		TOTAL(N)	いる	いない	わからない	無回答
TOTAL		100 (895)	8.9	36.8	54.1	0.2
非製造・ 製造	製造業	100 (404)	8.9	33.9	57.2	-
	非製造業	100 (489)	9.0	39.3	51.3	0.4
	無回答	- (2)	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (45)	8.9	28.9	62.2	-
	繊維 衣服	100 (31)	6.5	38.7	54.8	-
	木材 家具 パルプ	100 (19)	10.5	68.4	21.1	-
	石油 化学 ゴム	100 (44)	13.6	31.8	54.5	-
	鉄鋼 非鉄 金属	100 (39)	7.7	35.9	56.4	-
	一般機械	100 (28)	3.6	28.6	67.9	-
	電気機械	100 (65)	7.7	40.0	52.3	-
	輸送用機械	100 (54)	13.0	22.2	64.8	-
	精密機械	100 (18)	11.1	33.3	55.6	-
	その他製造業	100 (61)	6.6	31.1	62.3	-
非製造業	建設業	100 (51)	3.9	39.2	56.9	-
	運輸 通信業	100 (89)	12.4	40.4	47.2	-
	商業 (商社および卸売業)	100 (69)	5.8	29.0	65.2	-
	商業 (小売業)	100 (60)	3.3	43.3	51.7	1.7
	飲食業	100 (11)	18.2	45.5	27.3	9.1
	金融 保険業	100 (18)	-	66.7	33.3	-
	不動産業	100 (5)	-	20.0	80.0	-
	情報サービス業	100 (48)	12.5	31.3	56.3	-
	対個人サービス	100 (37)	10.8	45.9	43.2	-
	対事業所サービス	100 (82)	13.4	39.0	47.6	-
その他	100 (19)	10.5	42.1	47.4	-	
従業員規模	30人未満	100 (32)	12.5	40.6	46.9	-
	30~299人	100 (265)	7.9	44.9	47.2	-
	300~999人	100 (367)	9.3	33.5	57.2	-
	1,000人以上	100 (218)	8.3	33.0	57.8	0.9
	無回答	- (13)	-	-	-	-
副業収入の仕 事について	禁止していない	100 (180)	17.8	25.6	56.7	-
	届出必要	100 (56)	14.3	26.8	58.9	-
	許可必要	100 (352)	6.3	39.2	54.3	0.3
	禁止している	100 (302)	5.3	42.7	51.7	0.3
	無回答	- (5)	-	-	-	-

付1 - 9表 副業の可能性(1995年調査)

		TOTAL(N)	可能である	不可能である	無回答
TOTAL		100 (1306)	68.5	29.9	1.6
非製造・ 製造業	製造業	100 (532)	75.9	23.3	0.8
	非製造業	100 (758)	64.5	35.1	0.4
	無回答	- (16)	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (64)	70.3	29.7	-
	繊維 衣服	100 (38)	81.6	18.4	-
	木材 家具 パルプ	100 (25)	76.0	20.0	4.0
	石油 化学 ゴム	100 (65)	67.7	32.3	-
	鉄鋼 非鉄 金属	100 (49)	79.6	20.4	-
	一般機械	100 (36)	77.8	22.2	-
	電気機械	100 (82)	79.3	19.5	1.2
	輸送用機械	100 (65)	83.1	13.8	3.1
	精密機械	100 (24)	75.0	25.0	-
	その他製造業	100 (84)	72.6	27.4	-
非製造業	建設業	100 (93)	54.8	45.2	-
	運輸 通信業	100 (144)	61.8	38.2	-
	商業 (商社および卸売業)	100 (98)	70.4	28.6	1.0
	商業 (小売業)	100 (104)	57.7	41.3	1.0
	飲食業	100 (17)	64.7	35.3	-
	金融 保険業	100 (30)	60.0	40.0	-
	不動産業	100 (7)	71.4	28.6	-
	情報サービス業	100 (66)	72.7	27.3	-
	対個人サービス	100 (58)	63.8	34.5	1.7
	対事業所サービス	100 (111)	73.9	26.1	-
その他	100 (30)	63.3	36.7	-	
従業員規模	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)	-	-	-
副業収入の仕 事について	禁止していない	100 (235)	76.6	21.7	1.7
	届出必要	100 (76)	73.7	23.7	2.6
	許可必要	100 (484)	72.7	26.0	1.2
	禁止している	100 (504)	59.9	38.5	1.6
	無回答	- (7)	-	-	-

付1 - 10表 複数の仕事を持つ人の増加の予想 (1995年調査)

		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
TOTAL		100 (1306)	4.0	10.8	37.8	41.2	6.2
非製造業	製造業	100 (532)	4.1	13.2	40.2	37.4	5.1
	非製造業	100 (758)	4.0	9.2	36.9	44.7	5.1
	無回答	- (16)	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (64)	7.8	7.8	37.5	32.8	14.1
	繊維・衣服	100 (38)	2.6	10.5	44.7	31.6	10.5
	木材・家具・パルプ	100 (25)	4.0	4.0	48.0	40.0	4.0
	石油・化学・ゴム	100 (65)	3.1	12.3	33.8	44.6	6.2
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (49)	6.1	6.1	46.9	34.7	6.1
	一般機械	100 (36)	5.6	25.0	38.9	30.6	-
	電気機械	100 (82)	3.7	15.9	39.0	40.2	1.2
	輸送用機械	100 (65)	3.1	27.7	36.9	27.7	4.6
	精密機械	100 (24)	-	12.5	45.8	41.7	-
	その他製造業	100 (84)	3.6	7.1	41.7	45.2	2.4
非製造業	建設業	100 (93)	-	7.5	40.9	46.2	5.4
	運輸・通信業	100 (144)	4.2	7.6	40.3	45.1	2.8
	商業 (商社および卸売業)	100 (98)	4.1	12.2	38.8	37.8	7.1
	商業 (小売業)	100 (104)	4.8	13.5	32.7	46.2	2.9
	飲食業	100 (17)	5.9	5.9	23.5	58.8	5.9
	金融・保険業	100 (30)	-	10.0	16.7	73.3	-
	不動産業	100 (7)	-	28.6	28.6	28.6	14.3
	情報サービス業	100 (66)	4.5	7.6	33.3	43.9	10.6
	対個人サービス	100 (58)	8.6	5.2	32.8	50.0	3.4
	対事業所サービス	100 (111)	5.4	7.2	45.9	36.0	5.4
その他	100 (30)	-	13.3	30.0	46.7	10.0	
従業員規模	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)	-	-	-	-	-
副業収入の仕	禁止していない	100 (235)	2.1	10.2	52.8	31.5	3.4
	届出必要	100 (76)	1.3	15.8	42.1	31.6	9.2
	許可必要	100 (484)	4.3	11.4	38.0	39.5	6.8
	禁止している	100 (504)	4.8	9.7	30.6	48.8	6.2
	無回答	- (7)	-	-	-	-	-

付1 - 11表 就業規則等の見直しの予定 (1995年調査)

		TOTAL(N)	見直しの予定はない	終業時間外の仕事を許容する方向で見直す予定である	終業時間外の仕事を禁止する方向で見直す予定である	その他	無回答
TOTAL		100 (1306)	95.4	0.8	1.4	0.8	1.6
非製造業	製造業	100 (532)	96.1	0.8	1.3	0.6	1.3
	非製造業	100 (758)	95.1	0.8	1.5	0.9	1.7
	無回答	- (16)	-	-	-	-	-
従業員規模	30人未満	100 (42)	92.9	4.8	2.4	-	-
	30～299人	100 (407)	90.4	0.5	3.4	1.5	4.2
	300～999人	100 (529)	98.3	0.8	0.6	0.2	0.2
	1,000人以上	100 (299)	97.7	0.7	-	1.0	0.7
	無回答	- (29)	-	-	-	-	-
組合労働	ある	100 (632)	97.3	0.6	0.5	0.8	0.8
	ない	100 (659)	93.8	0.9	2.3	0.8	2.3
	無回答	- (15)	-	-	-	-	-

付 1 - 12表 収入を伴わないボランティア活動への支援の有無 (1995年)

		TOTAL(N)	している	していない	無回答
TOTAL		100 (1306)	13.8	84.9	1.3
非製造・製造	製造業	100 (532)	16.2	82.5	1.3
	非製造業	100 (758)	12.1	86.5	1.3
	無回答	- (16)	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (64)	9.4	89.1	1.6
	繊維・衣服	100 (38)	10.5	86.8	2.6
	木材・家具・パルプ	100 (25)	8.0	88.0	4.0
	石油・化学・ゴム	100 (65)	20.0	75.4	4.6
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (49)	12.2	87.8	-
	一般機械	100 (36)	22.2	77.8	-
	電気機械	100 (82)	19.5	80.5	-
	輸送用機械	100 (65)	23.1	75.4	1.5
	精密機械	100 (24)	16.7	83.3	-
	その他製造業	100 (84)	14.3	85.7	-
非製造業	建設業	100 (93)	14.0	86.0	-
	運輸・通信業	100 (144)	11.1	87.5	1.4
	商業 (商社および卸売業)	100 (98)	8.2	90.8	1.0
	商業 (小売業)	100 (104)	12.5	86.5	1.0
	飲食業	100 (17)	-	94.1	5.9
	金融・保険業	100 (30)	23.3	76.7	-
	不動産業	100 (7)	14.3	85.7	-
	情報サービス業	100 (66)	15.2	80.3	4.5
	対個人サービス	100 (58)	6.9	93.1	-
	対事業所サービス	100 (111)	14.4	83.8	1.8
	その他	100 (30)	13.3	86.7	-
従業員規模	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)	-	-	-
組合・労働	ある	100 (632)	17.2	82.4	0.3
	ない	100 (659)	10.3	87.4	2.3
	無回答	- (15)	-	-	-

付1 - 13表 支援の内容 (1995年調査)

		TOTAL(N)	金銭的な援助をしている	会社の施設を提供している	ボランティア休暇を設定している	表彰などを行い社内活動を評価している	その他	無回答
TOTAL		100 (180)	29.4	18.3	30.0	22.8	22.2	2.2
非製造・製造	製造業	100 (86)	22.1	17.4	34.9	22.1	23.3	2.3
	非製造業	100 (92)	35.9	18.5	26.1	23.9	20.7	2.2
	無回答	- (2)	-	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (6)	16.7	30.8	33.3	33.3	16.7	-
	繊維・衣服	100 (4)	-	-	100.0	-	-	-
	木材・家具・パルプ	100 (2)	50.0	-	-	-	50.0	-
	石油・化学・ゴム	100 (13)	38.5	30.8	38.5	-	7.7	7.7
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (6)	16.7	-	16.7	-	66.7	-
	一般機械	100 (8)	25.0	-	25.0	12.5	37.5	-
	電気機械	100 (16)	18.8	18.8	50.0	31.3	18.8	-
	輸送用機械	100 (15)	6.7	26.7	13.3	33.3	40.0	-
	精密機械	100 (4)	-	-	50.0	25.0	25.0	-
	その他製造業	100 (12)	41.7	25.0	33.3	41.7	-	8.3
非製造業	建設業	100 (13)	30.8	23.1	30.8	7.7	15.4	-
	運輸・通信業	100 (16)	50.0	18.8	12.5	31.3	18.8	-
	商業(商社および卸売業)	100 (8)	50.0	12.5	37.5	12.5	-	12.5
	商業(小売業)	100 (13)	15.4	38.5	30.8	30.8	38.5	-
	飲食業	100 -	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	100 (7)	-	-	42.9	28.6	14.3	14.3
	不動産業	100 (1)	100.0	-	-	-	-	-
	情報サービス業	100 (10)	40.0	30.0	30.0	20.0	20.0	-
	対個人サービス	100 (4)	75.0	25.0	25.0	-	-	-
	対事業所サービス	100 (16)	37.5	-	12.5	37.5	31.3	-
その他	100 (4)	25.0	25.0	50.0	25.0	25.0	-	
従業員規模	30人未満	100 (5)	60.0	20.0	20.0	-	20.0	-
	30～299人	100 (42)	52.4	16.7	14.3	14.3	26.2	2.4
	300～999人	100 (69)	31.9	23.2	23.2	24.6	20.3	2.9
	1,000人以上	100 (61)	8.2	13.1	50.8	29.5	21.3	-
	無回答	- -	-	-	-	-	-	-
組合働	ある	100 (109)	18.3	17.4	45.9	22.9	22.0	0.9
	ない	100 (68)	47.1	19.1	4.4	23.5	22.1	4.4
	無回答	- (13)	-	-	-	-	-	-

基礎クロス集計：2004年「従業員の副業と就業規則に関する調査」

付2 - 1表 業種と正社員規模・クロス表（2004年調査）

		TOTAL(N)	30人未満	30～299人	300～999人	1,000人以上	無回答	夕テ比率
TOTAL		100 (1111)	9.0	56.0	22.1	12.7	0.3	100.0
非製造業	製造業	100 (353)	9.6	55.2	22.9	12.2	0.0	31.8
	非製造業	100 (747)	8.7	56.5	21.7	13.1	0.0	67.2
	無回答	- (11)	-	-	-	-	-	1.0
製造業	食料品加工	100 (39)	17.9	46.2	20.5	15.4	0.0	11.0
	繊維・衣服	100 (20)	10.0	60.0	15.0	15.0	0.0	5.7
	木材・家具・パルプ	100 (6)	16.7	83.3	0.0	0.0	0.0	1.7
	石油・化学・ゴム	100 (32)	3.1	46.9	28.1	21.9	0.0	9.1
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	6.9	58.6	24.1	10.3	0.0	8.2
	一般機械	100 (32)	9.4	43.8	31.3	15.6	0.0	9.1
	電気機械	100 (47)	8.5	40.4	29.8	21.3	0.0	13.3
	輸送用機械	100 (26)	0.0	53.8	26.9	19.2	0.0	7.4
	精密機械	100 (19)	0.0	73.7	15.8	10.5	0.0	5.4
	その他製造業	100 (103)	13.6	65.0	19.4	1.9	0.0	29.2
製造業合計		(353)						100.0
非製造業	建設業	100 (117)	14.5	65.8	12.0	7.7	0.0	15.7
	運輸・通信業	100 (75)	8.0	64.0	17.3	10.7	0.0	10.0
	商業(商社および卸売業)	100 (111)	6.3	64.0	22.5	7.2	0.0	14.9
	商業(小売業)	100 (126)	8.7	42.9	27.0	21.4	0.0	16.9
	飲食業	100 (17)	29.4	23.5	29.4	17.6	0.0	2.3
	金融・保険業	100 (17)	0.0	11.8	47.1	41.2	0.0	2.3
	不動産業	100 (6)	16.7	50.0	16.7	16.7	0.0	0.8
	情報サービス業	100 (48)	4.2	56.3	18.8	20.8	0.0	6.4
	対個人サービス	100 (54)	5.6	57.4	22.2	14.8	0.0	7.2
	対事業所サービス	100 (94)	7.4	51.1	28.7	12.8	0.0	12.6
	その他	100 (82)	7.3	69.5	17.1	6.1	0.0	11.0
非製造業合計		(747)						100.0

付2 - 2表 業種と設立年・クロス表（2004年調査）

		TOTAL(N)	1945年以前	1946～1973年	1974～1988年	1989年以降	無回答
TOTAL		100 (1111)	10.3	54.6	20.0	12.1	3.1
非製造業	製造業	100 (353)	15.0	55.5	16.7	9.6	3.1
	非製造業	100 (747)	8.2	54.2	21.6	13.4	2.7
	無回答	- (11)	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	10.3	69.2	12.8	7.7	0.0
	繊維・衣服	100 (20)	30.0	35.0	25.0	5.0	5.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (32)	25.0	43.8	25.0	3.1	3.1
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	17.2	55.2	13.8	6.9	6.9
	一般機械	100 (32)	18.8	62.5	9.4	6.3	3.1
	電気機械	100 (47)	14.9	48.9	14.9	19.1	2.1
	輸送用機械	100 (26)	11.5	61.5	11.5	15.4	0.0
	精密機械	100 (19)	15.8	36.8	42.1	5.3	0.0
	その他製造業	100 (103)	10.7	58.3	15.5	10.7	4.9
非製造業	建設業	100 (117)	9.4	64.1	16.2	7.7	2.6
	運輸・通信業	100 (75)	8.0	58.7	20.0	10.7	2.7
	商業(商社および卸売業)	100 (111)	7.2	60.4	20.7	10.8	0.9
	商業(小売業)	100 (126)	13.5	59.5	11.9	11.9	3.2
	飲食業	100 (17)	11.8	64.7	17.6	5.9	0.0
	金融・保険業	100 (17)	35.3	41.2	5.9	5.9	11.8
	不動産業	100 (6)	16.7	33.3	33.3	16.7	0.0
	情報サービス業	100 (48)	10.4	27.1	33.3	29.2	0.0
	対個人サービス	100 (54)	3.7	50.0	27.8	16.7	1.9
	対事業所サービス	100 (94)	0.0	46.8	29.8	20.2	3.2
	その他	100 (82)	3.7	48.8	29.3	13.4	4.9

付2 - 3表 業種と労働組合の有無・クロス表 (2004年調査)

		TOTAL(N)	ある	ない	無回答
TOTAL		100 (1111)	30.9	68.6	0.5
非製造・製造	製造業	100 (353)	40.8	58.9	0.3
	非製造業	100 (747)	26.5	73.2	0.3
	無回答	- (11)	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	30.8	69.2	0.0
	繊維・衣服	100 (20)	45.0	55.0	0.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	33.3	66.7	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (32)	56.3	43.8	0.0
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	48.3	48.3	3.4
	一般機械	100 (32)	46.9	53.1	0.0
	電気機械	100 (47)	51.1	48.9	0.0
	輸送用機械	100 (26)	53.8	46.2	0.0
	精密機械	100 (19)	21.1	78.9	0.0
	その他製造業	100 (103)	31.1	68.9	0.0
	非製造業	建設業	100 (117)	15.4	84.6
運輸・通信業		100 (75)	56.0	44.0	0.0
商業(商社および卸売業)		100 (111)	16.2	83.8	0.0
商業(小売業)		100 (126)	38.9	61.1	0.0
飲食業		100 (17)	17.6	82.4	0.0
金融・保険業		100 (17)	58.8	35.3	5.9
不動産業		100 (6)	16.7	83.3	0.0
情報サービス業		100 (48)	20.8	79.2	0.0
対個人サービス		100 (54)	14.8	85.2	0.0
対事業所サービス		100 (94)	20.2	78.7	1.1
その他		100 (82)	24.4	75.6	0.0

付2 - 4表 正社員規模と設立年・クロス表 (2004年調査)

		TOTAL(N)	1945年以前	1946~1973年	1974~1988年	1989年以降	無回答
TOTAL		100 (1111)	10.3	54.6	20.0	12.1	3.1
正社員規模	30人未満	100 (100)	4.0	49.0	25.0	19.0	3.0
	30~299人	100 (622)	6.6	54.0	24.1	12.7	2.6
	300~999人	100 (245)	12.7	63.3	12.2	9.0	2.9
	1,000人以上	100 (141)	27.0	47.5	12.1	9.9	3.5
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-

付2 - 5表 正社員規模と労働組合の有無・クロス表 (2004年調査)

		TOTAL(N)	ある	ない	無回答
TOTAL		100 (1111)	30.9	68.6	0.5
正社員規模	30人未満	100 (100)	6.0	94.0	0.0
	30~299人	100 (622)	18.5	81.4	0.2
	300~999人	100 (245)	51.0	48.2	0.8
	1,000人以上	100 (141)	68.8	31.2	0.0
無回答		- (3)	-	-	-

付2 - 6表 設立年と労働組合の有無・クロス表 (2004年調査)

		TOTAL(N)	ある	ない	無回答
TOTAL		100 (1111)	30.9	68.6	0.5
設立年	1945年以前	100 (114)	67.5	32.5	0.0
	1946～1973年	100 (607)	33.3	66.6	0.2
	1974～1988年	100 (222)	13.1	86.9	0.0
	1989年以降	100 (134)	18.7	81.3	0.0
	無回答	- (34)	-	-	-

付2 - 7表 正社員の副業に関する取り扱い・クロス表 (2004年調査)

		TOTAL(N)	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、許可の基準がある	許可を必要とし、許可の基準はない	禁止している	無回答
TOTAL		100 (1111)	16.0	3.7	0.8	2.3	26.2	50.4	0.5
非製造・製造	製造業	100 (353)	17.0	3.4	1.1	2.0	27.8	48.4	0.3
	非製造業	100 (747)	15.4	3.9	0.7	2.5	25.6	51.3	0.7
	無回答	- (11)	-	-	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	23.1	7.7	5.1	0.0	33.3	30.8	0.0
	繊維・衣服	100 (20)	20.0	5.0	0.0	0.0	25.0	50.0	0.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	16.7	0.0	0.0	0.0	33.3	50.0	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (32)	9.4	6.3	3.1	9.4	28.1	43.8	0.0
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	24.1	3.4	0.0	0.0	17.2	55.2	0.0
	一般機械	100 (32)	12.5	3.1	0.0	0.0	28.1	56.3	0.0
	電気機械	100 (47)	12.8	2.1	0.0	4.3	36.2	44.7	0.0
	輸送用機械	100 (26)	7.7	0.0	0.0	0.0	23.1	69.2	0.0
	精密機械	100 (19)	5.3	0.0	0.0	5.3	31.6	57.9	0.0
	その他製造業	100 (103)	22.3	2.9	1.0	1.0	25.2	46.6	1.0
非製造業	建設業	100 (117)	18.8	3.4	0.9	1.7	26.5	48.7	0.0
	運輸・通信業	100 (75)	9.3	1.3	0.0	4.0	18.7	65.3	1.3
	商業(商社および卸売業)	100 (111)	14.4	5.4	1.8	0.9	22.5	54.1	0.9
	商業(小売業)	100 (126)	12.7	1.6	0.0	0.0	27.8	57.1	0.8
	飲食業	100 (17)	17.6	0.0	5.9	0.0	41.2	35.3	0.0
	金融・保険業	100 (17)	0.0	5.9	0.0	5.9	11.8	76.5	0.0
	不動産業	100 (6)	16.7	0.0	0.0	0.0	66.7	16.7	0.0
	情報サービス業	100 (48)	16.7	8.3	0.0	4.2	31.3	39.6	0.0
	対個人サービス	100 (54)	18.5	1.9	1.9	0.0	20.4	57.4	0.0
	対事業所サービス	100 (94)	18.1	7.4	0.0	4.3	33.0	36.2	1.1
	その他	100 (82)	18.3	3.7	0.0	7.3	19.5	50.0	1.2
正社員規模	30人未満	100 (100)	33.0	2.0	0.0	0.0	23.0	41.0	1.0
	30～299人	100 (622)	18.8	3.7	0.6	2.1	23.2	51.1	0.5
	300～999人	100 (245)	8.2	4.5	0.8	2.0	30.2	53.5	0.8
	1,000人以上	100 (141)	5.7	3.5	2.1	5.7	34.0	48.9	0.0
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	7.9	3.5	0.9	2.6	25.4	59.6	0.0
	1946～1973年	100 (607)	18.0	4.4	1.2	1.3	26.2	48.6	0.3
	1974～1988年	100 (222)	17.1	3.2	0.5	3.6	23.4	51.4	0.9
	1989年以降	100 (134)	14.2	2.2	0.0	4.5	32.8	44.8	1.5
	無回答	- (34)	-	-	-	-	-	-	-
組労働	ある	100 (343)	6.7	4.7	1.2	3.8	28.9	54.5	0.3
	ない	100 (762)	20.3	3.3	0.7	1.7	24.8	48.6	0.7
	無回答	- (6)	-	-	-	-	-	-	-

付2 - 8表 正社員の副業取り扱いの根拠・クロス表(2004年調査)

		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
TOTAL		100 (927)	78.0	4.0	10.8	0.2	7.0
非製造・製造	製造業	100 (292)	79.8	5.1	7.9	0.3	6.8
	非製造業	100 (627)	77.2	3.5	12.0	0.2	7.2
	無回答	- (8)	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (30)	76.7	10.0	6.7	0.0	6.7
	繊維・衣服	100 (16)	56.3	0.0	18.8	0.0	25.0
	木材・家具・パルプ	100 (5)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (29)	96.6	0.0	3.4	0.0	0.0
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (22)	72.7	9.1	9.1	0.0	9.1
	一般機械	100 (28)	85.7	3.6	0.0	0.0	10.7
	電気機械	100 (41)	70.7	9.8	12.2	0.0	7.3
	輸送用機械	100 (24)	95.8	4.2	0.0	0.0	0.0
	精密機械	100 (18)	83.3	0.0	11.1	5.6	0.0
	その他製造業	100 (79)	77.2	5.1	10.1	0.0	7.6
非製造業	建設業	100 (95)	76.8	1.1	18.9	0.0	3.2
	運輸・通信業	100 (67)	71.6	7.5	11.9	0.0	9.0
	商業(商社および卸売業)	100 (94)	76.6	4.3	8.5	1.1	9.6
	商業(小売業)	100 (109)	77.1	5.5	9.2	0.0	8.3
	飲食業	100 (14)	78.6	0.0	7.1	0.0	14.3
	金融・保険業	100 (17)	88.2	5.9	0.0	0.0	5.9
	不動産業	100 (5)	80.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	情報サービス業	100 (40)	80.0	2.5	10.0	0.0	7.5
	対個人サービス	100 (44)	81.8	4.5	9.1	0.0	4.5
	対事業所サービス	100 (76)	80.3	0.0	13.2	0.0	6.6
その他	100 (66)	72.7	3.0	18.2	0.0	6.1	
正社員規模	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)	-	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (105)	84.8	4.8	6.7	0.0	3.8
	1946～1973年	100 (496)	78.6	3.6	10.9	0.2	6.7
	1974～1988年	100 (182)	75.3	3.8	12.1	0.5	8.2
	1989年以降	100 (113)	73.5	5.3	11.5	0.0	9.7
	無回答	- (31)	-	-	-	-	-
組合労働	ある	100 (319)	83.7	3.8	5.0	0.0	7.5
	ない	100 (602)	74.8	4.2	14.0	0.3	6.8
	無回答	- (6)	-	-	-	-	-

付2 - 9表 正社員の副業規制理由・クロス表(2004年調査)

		TOTAL(N)	業務に専念 してもらいた いから	業務上の秘 密を保持し たいから	企業秩序を 乱すから	業務に悪影 響を及ぼす から	その他
TOTAL		100 (927)	78.1	27.8	40.9	49.3	1.8
非製造 製造・ 造	製造業	100 (292)	78.8	29.5	43.2	50.0	2.4
	非製造業	100 (627)	77.7	26.8	39.9	49.3	1.6
	無回答	- (8)	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (30)	80.0	13.3	36.7	50.0	0.0
	繊維・衣服	100 (16)	62.5	12.5	25.0	37.5	6.3
	木材・家具・パルプ	100 (5)	100.0	20.0	60.0	40.0	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (29)	89.7	37.9	41.4	69.0	3.4
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (22)	81.8	18.2	40.9	45.5	0.0
	一般機械	100 (28)	67.9	25.0	39.3	50.0	3.6
	電気機械	100 (41)	78.0	26.8	41.5	46.3	4.9
	輸送用機械	100 (24)	75.0	25.0	45.8	58.3	0.0
	精密機械	100 (18)	83.3	38.9	55.6	50.0	0.0
	その他製造業	100 (79)	79.7	41.8	48.1	46.8	2.5
非製造業	建設業	100 (95)	84.2	23.2	49.5	48.4	1.1
	運輸・通信業	100 (67)	70.1	10.4	32.8	49.3	1.5
	商業(商社および卸売業)	100 (94)	73.4	25.5	40.4	50.0	1.1
	商業(小売業)	100 (109)	76.1	37.6	38.5	53.2	1.8
	飲食業	100 (14)	78.6	14.3	42.9	50.0	0.0
	金融・保険業	100 (17)	70.6	70.6	52.9	52.9	5.9
	不動産業	100 (5)	60.0	40.0	40.0	40.0	0.0
	情報サービス業	100 (40)	77.5	30.0	40.0	37.5	2.5
	対個人サービス	100 (44)	84.1	20.5	36.4	50.0	0.0
	対事業所サービス	100 (76)	78.9	28.9	43.4	48.7	2.6
	その他	100 (66)	81.8	22.7	28.8	50.0	1.5
正社員 規模	30人未満	100 (66)	72.7	19.7	36.4	42.4	1.5
	30～299人	100 (502)	76.1	21.9	40.0	47.2	1.2
	300～999人	100 (223)	78.9	32.3	40.8	52.9	2.7
	1,000人以上	100 (133)	86.5	46.6	47.4	54.9	3.0
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-
	1945年以前	100 (105)	88.6	41.0	45.7	58.1	2.9
	1946～1973年	100 (496)	78.4	26.8	41.5	49.8	1.8
	1974～1988年	100 (182)	78.0	23.6	39.0	42.3	1.6
	1989年以降	100 (113)	70.8	25.7	35.4	46.9	1.8
	無回答	- (31)	-	-	-	-	-
組労働 組合働	ある	100 (319)	81.2	37.6	44.2	53.3	3.1
	ない	100 (602)	76.6	22.6	39.0	47.3	1.2
	無回答	- (6)	-	-	-	-	-

付2 - 10表 正社員の副業規定違反の際の取り扱い・クロス表 (2004年調査)

		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	特になし
TOTAL		100 (927)	16.6	33.5	20.4	19.3	15.1	43.7	7.1	16.4
非製造・製造	製造業	100 (292)	17.1	32.5	20.5	22.3	12.7	46.6	6.5	14.7
	非製造業	100 (627)	16.3	34.1	20.4	18.0	16.3	42.3	7.5	17.1
	無回答	- (8)	-	-	-	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (30)	23.3	20.0	10.0	13.3	3.3	33.3	6.7	23.3
	繊維・衣服	100 (16)	12.5	0.0	6.3	12.5	6.3	37.5	6.3	18.8
	木材・家具・パルプ	100 (5)	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	40.0
	石油・化学・ゴム	100 (29)	13.8	31.0	20.7	27.6	13.8	51.7	17.2	6.9
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (22)	22.7	27.3	27.3	18.2	9.1	50.0	4.5	4.5
	一般機械	100 (28)	17.9	42.9	25.0	25.0	14.3	57.1	0.0	14.3
	電気機械	100 (41)	19.5	39.0	24.4	24.4	17.1	43.9	9.8	12.2
	輸送用機械	100 (24)	16.7	45.8	16.7	29.2	20.8	54.2	0.0	12.5
	精密機械	100 (18)	16.7	33.3	33.3	27.8	16.7	44.4	16.7	16.7
	その他製造業	100 (79)	15.2	34.2	21.5	22.8	12.7	48.1	3.8	16.5
非製造業	建設業	100 (95)	15.8	28.4	21.1	17.9	16.8	48.4	7.4	24.2
	運輸・通信業	100 (67)	9.0	34.3	14.9	14.9	11.9	46.3	4.5	16.4
	商業(商社および卸売業)	100 (94)	14.9	31.9	14.9	9.6	13.8	39.4	7.4	19.1
	商業(小売業)	100 (109)	11.9	34.9	19.3	18.3	17.4	47.7	9.2	6.4
	飲食業	100 (14)	0.0	28.6	21.4	21.4	35.7	35.7	0.0	28.6
	金融・保険業	100 (17)	11.8	29.4	35.3	17.6	47.1	47.1	17.6	17.6
	不動産業	100 (5)	20.0	80.0	40.0	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0
	情報サービス業	100 (40)	15.0	35.0	22.5	22.5	12.5	30.0	10.0	27.5
	対個人サービス	100 (44)	27.3	38.6	25.0	18.2	11.4	36.4	15.9	13.6
	対事業所サービス	100 (76)	26.3	30.3	19.7	19.7	10.5	40.8	2.6	21.1
	その他	100 (66)	19.7	43.9	25.8	25.8	21.2	39.4	6.1	12.1
正社員規模	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)	-	-	-	-	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (105)	18.1	41.9	30.5	24.8	24.8	54.3	8.6	12.4
	1946～1973年	100 (496)	17.5	33.9	20.2	21.6	16.1	45.2	5.6	16.3
	1974～1988年	100 (182)	13.7	30.8	13.7	10.4	8.8	37.4	9.9	17.0
	1989年以降	100 (113)	15.0	35.4	25.7	20.4	13.3	37.2	8.0	19.5
	無回答	- (31)	-	-	-	-	-	-	-	-
組合労働	ある	100 (319)	16.0	36.1	23.2	23.8	19.4	49.2	8.5	11.9
	ない	100 (602)	16.8	32.2	18.8	16.8	12.8	40.5	6.5	18.8
	無回答	- (6)	-	-	-	-	-	-	-	-

付2 - 11表 正社員の副業の実態把握・クロス表（2004年調査）

		TOTAL(N)	副業の有無のみ把握	副業をしている者の労働時間まで把握	特に把握していない	無回答
TOTAL		100 (1111)	12.6	0.5	84.0	3.0
非製造・製造	製造業	100 (353)	9.9	0.6	88.1	1.4
	非製造業	100 (747)	14.1	0.4	82.1	3.5
	無回答	- (11)	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	17.9	2.6	76.9	2.6
	繊維・衣服	100 (20)	10.0	0.0	85.0	5.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	33.3	0.0	66.7	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (32)	21.9	0.0	78.1	0.0
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	0.0	0.0	100.0	0.0
	一般機械	100 (32)	9.4	0.0	84.4	6.3
	電気機械	100 (47)	2.1	2.1	95.7	0.0
	輸送用機械	100 (26)	7.7	0.0	92.3	0.0
	精密機械	100 (19)	15.8	0.0	78.9	5.3
その他製造業	100 (103)	7.8	0.0	92.2	0.0	
非製造業	建設業	100 (117)	14.5	0.0	84.6	0.9
	運輸・通信業	100 (75)	22.7	1.3	74.7	1.3
	商業（商社および卸売業）	100 (111)	10.8	0.9	79.3	9.0
	商業（小売業）	100 (126)	10.3	0.0	86.5	3.2
	飲食業	100 (17)	11.8	0.0	88.2	0.0
	金融・保険業	100 (17)	23.5	0.0	76.5	0.0
	不動産業	100 (6)	16.7	0.0	83.3	0.0
	情報サービス業	100 (48)	20.8	0.0	77.1	2.1
	対個人サービス	100 (54)	16.7	1.9	77.8	3.7
	対事業所サービス	100 (94)	8.5	0.0	89.4	2.1
	その他	100 (82)	14.6	0.0	79.3	6.1
正社員規模	30人未満	100 (100)	16.0	0.0	82.0	2.0
	30～299人	100 (622)	10.9	0.3	85.0	3.7
	300～999人	100 (245)	12.7	1.2	84.1	2.0
	1,000人以上	100 (141)	17.7	0.0	80.1	2.1
	無回答	- (3)	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	18.4	0.0	80.7	0.9
	1946～1973年	100 (607)	10.7	0.8	85.8	2.6
	1974～1988年	100 (222)	14.9	0.0	80.6	4.5
	1989年以降	100 (134)	13.4	0.0	83.6	3.0
	無回答	- (34)	-	-	-	-
組合働	ある	100 (343)	16.6	0.9	79.9	2.6
	ない	100 (762)	10.8	0.3	85.8	3.1
	無回答	- (6)	-	-	-	-

付 2 - 12表 正社員の副業実態把握に関する年間の届出・許可件数・クロス表（2004年調査）

		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
TOTAL		121	1.79	10.16	5	3.80	6.30
非製造・製造	製造業	28	0.54	1.23	2	8.00	9.90
	非製造業	93	2.16	11.55	3	1.00	1.00
規模 正社員	30人未満	13	1.08	1.66	0	-	-
	30～299人	63	0.54	1.58	2	1.50	0.71
	300～999人	24	0.29	0.62	3	5.33	8.39
	1,000人以上	21	7.67	23.77	0	-	-
設立年	1945年以前	19	8.37	24.95	0	-	-
	1946～1973年	54	0.43	0.79	5	3.80	6.30
	1974～1988年	30	0.70	1.97	0	-	-
	1989年以降	16	0.69	1.89	0	-	-
組合労働	ある	49	3.43	15.79	3	6.00	7.81
	ない	72	0.67	1.63	2	0.50	0.71

付 2 - 13表 労基法38条・通算規定の認知・クロス表（2004年調査）

		TOTAL(N)	はい	いいえ	無回答
TOTAL		100 (1111)	46.3	52.8	0.9
非製造・製造	製造業	100 (353)	45.3	53.8	0.8
	非製造業	100 (747)	46.9	52.3	0.8
	無回答	- (11)	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	46.2	53.8	0.0
	繊維・衣服	100 (20)	40.0	60.0	0.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	0.0	100.0	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (32)	62.5	37.5	0.0
	鉄鋼・非鉄金属	100 (29)	44.8	55.2	0.0
	一般機械	100 (32)	50.0	50.0	0.0
	電気機械	100 (47)	59.6	40.4	0.0
	輸送用機械	100 (26)	34.6	65.4	0.0
	精密機械	100 (19)	47.4	52.6	0.0
	その他製造業	100 (103)	37.9	59.2	2.9
	非製造業	建設業	100 (117)	38.5	60.7
運輸・通信業		100 (75)	57.3	42.7	0.0
商業(商社および卸売業)		100 (111)	34.2	65.8	0.0
商業(小売業)		100 (126)	51.6	46.8	1.6
飲食業		100 (17)	58.8	41.2	0.0
金融・保険業		100 (17)	70.6	29.4	0.0
不動産業		100 (6)	50.0	33.3	16.7
情報サービス業		100 (48)	41.7	56.3	2.1
対個人サービス		100 (54)	51.9	48.1	0.0
対事業所サービス		100 (94)	54.3	45.7	0.0
その他		100 (82)	42.7	56.1	1.2
規模 正社員	30人未満	100 (100)	17.0	82.0	1.0
	30～299人	100 (622)	36.3	63.0	0.6
	300～999人	100 (245)	66.9	32.2	0.8
	1,000人以上	100 (141)	75.9	22.7	1.4
	無回答	- (3)	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	61.4	38.6	0.0
	1946～1973年	100 (607)	45.6	53.5	0.8
	1974～1988年	100 (222)	41.4	57.2	1.4
	1989年以降	100 (134)	44.8	54.5	0.7
	無回答	- (34)	-	-	-
組合労働	ある	100 (343)	65.0	34.4	0.6
	ない	100 (762)	37.8	61.3	0.9
	無回答	- (6)	-	-	-

付2 - 14表 労基法38条認知企業の割賃支払い認知・クロス表(2004年調査)

		TOTAL(N)	はい	いいえ	無回答
TOTAL		100 (514)	90.1	9.7	0.2
非製造・ 製造	製造業	100 (160)	86.9	12.5	0.6
	非製造業	100 (350)	91.7	8.3	0.0
	無回答	- (4)	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (18)	88.9	11.1	0.0
	繊維・衣服	100 (8)	75.0	25.0	0.0
	木材・家具・パルプ	100 (0)	-	-	-
	石油・化学・ゴム	100 (20)	80.0	20.0	0.0
	鉄鋼・非鉄金属	100 (13)	84.6	15.4	0.0
	一般機械	100 (16)	87.5	12.5	0.0
	電気機械	100 (28)	89.3	10.7	0.0
	輸送用機械	100 (9)	88.9	11.1	0.0
	精密機械	100 (9)	77.8	11.1	11.1
	その他製造業	100 (39)	92.3	7.7	0.0
非製造業	建設業	100 (45)	91.1	8.9	0.0
	運輸・通信業	100 (43)	86.0	14.0	0.0
	商業(商社および卸売業)	100 (38)	97.4	2.6	0.0
	商業(小売業)	100 (65)	86.2	13.8	0.0
	飲食業	100 (10)	90.0	10.0	0.0
	金融・保険業	100 (12)	91.7	8.3	0.0
	不動産業	100 (3)	100.0	0.0	0.0
	情報サービス業	100 (20)	100.0	0.0	0.0
	対個人サービス	100 (28)	89.3	10.7	0.0
	対事業所サービス	100 (51)	92.2	7.8	0.0
	その他	100 (35)	100.0	0.0	0.0
正社員規模	30人未満	100 (17)	88.2	11.8	0.0
	30～299人	100 (226)	86.7	12.8	0.4
	300～999人	100 (164)	92.1	7.9	0.0
	1,000人以上	100 (107)	94.4	5.6	0.0
	無回答	- (0)	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (70)	87.1	12.9	0.0
	1946～1973年	100 (277)	88.8	10.8	0.4
	1974～1988年	100 (92)	91.3	8.7	0.0
	1989年以降	100 (60)	96.7	3.3	0.0
	無回答	- (15)	-	-	-
組労働	ある	100 (223)	88.8	11.2	0.0
	ない	100 (288)	91.0	8.7	0.3
	無回答	- (3)	-	-	-

付2 - 15表 正社員が就業時間外に副業する可能性・クロス表(2004年調査)

		TOTAL(N)	可能	不可能	無回答
TOTAL		100 (1111)	49.1	50.1	0.8
非製造・ 製造	製造業	100 (353)	54.4	44.2	1.4
	非製造業	100 (747)	46.6	53.0	0.4
	無回答	- (11)	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	33.3	66.7	0.0
	繊維・衣服	100 (20)	65.0	35.0	0.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	66.7	33.3	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (32)	62.5	37.5	0.0
	鉄鋼・非鉄金属	100 (29)	44.8	55.2	0.0
	一般機械	100 (32)	56.3	43.8	0.0
	電気機械	100 (47)	66.0	29.8	4.3
	輸送用機械	100 (26)	42.3	57.7	0.0
	精密機械	100 (19)	68.4	31.6	0.0
	その他製造業	100 (103)	54.4	42.7	2.9
非製造業	建設業	100 (117)	41.9	57.3	0.9
	運輸・通信業	100 (75)	40.0	60.0	0.0
	商業(商社および卸売業)	100 (111)	58.6	41.4	0.0
	商業(小売業)	100 (126)	35.7	64.3	0.0
	飲食業	100 (17)	47.1	52.9	0.0
	金融・保険業	100 (17)	41.2	58.8	0.0
	不動産業	100 (6)	66.7	33.3	0.0
	情報サービス業	100 (48)	39.6	58.3	2.1
	対個人サービス	100 (54)	46.3	53.7	0.0
	対事業所サービス その他	100 (94)	61.7	38.3	0.0
	100 (82)	46.3	52.4	1.2	
正社員規模	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)	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	44.7	54.4	0.9
	1946～1973年	100 (607)	51.1	48.1	0.8
	1974～1988年	100 (222)	42.3	57.7	0.0
	1989年以降	100 (134)	55.2	44.0	0.7
	無回答	- (34)	-	-	-
組合労働	ある	100 (343)	50.7	48.1	1.2
	ない	100 (762)	48.6	50.9	0.5
	無回答	- (6)	-	-	-

付2 - 16表 正社員の副業の増加見込み・クロス表(2004年調査)

		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
TOTAL		100 (1111)	1.4	6.7	36.5	53.4	2.2
非製造・製造	製造業	100 (353)	1.4	6.5	41.1	49.0	2.0
	非製造業	100 (747)	1.3	6.7	34.5	55.3	2.1
	無回答	- (11)	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	2.6	5.1	41.0	51.3	0.0
	繊維・衣服	100 (20)	0.0	20.0	30.0	45.0	5.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	0.0	16.7	50.0	33.3	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (32)	0.0	3.1	34.4	56.3	6.3
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	6.9	6.9	34.5	48.3	3.4
	一般機械	100 (32)	6.3	9.4	46.9	37.5	0.0
	電気機械	100 (47)	0.0	4.3	51.1	44.7	0.0
	輸送用機械	100 (26)	0.0	7.7	42.3	46.2	3.8
	精密機械	100 (19)	0.0	10.5	42.1	47.4	0.0
	その他製造業	100 (103)	0.0	3.9	39.8	54.4	1.9
非製造業	建設業	100 (117)	3.4	2.6	27.4	65.0	1.7
	運輸・通信業	100 (75)	0.0	4.0	33.3	60.0	2.7
	商業(商社および卸売業)	100 (111)	0.9	6.3	36.0	55.0	1.8
	商業(小売業)	100 (126)	0.8	8.7	34.1	54.0	2.4
	飲食業	100 (17)	0.0	0.0	29.4	70.6	0.0
	金融・保険業	100 (17)	0.0	11.8	23.5	64.7	0.0
	不動産業	100 (6)	0.0	16.7	0.0	83.3	0.0
	情報サービス業	100 (48)	0.0	6.3	39.6	47.9	6.3
	対個人サービス	100 (54)	0.0	9.3	29.6	61.1	0.0
	対事業所サービス	100 (94)	2.1	11.7	46.8	38.3	1.1
その他	100 (82)	2.4	4.9	36.6	52.4	3.7	
正社員規模	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)	-	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	1.8	7.0	37.7	52.6	0.9
	1946~1973年	100 (607)	1.2	6.8	38.4	51.4	2.3
	1974~1988年	100 (222)	1.8	5.9	32.0	59.0	1.4
	1989年以降	100 (134)	1.5	7.5	36.6	51.5	3.0
	無回答	- (34)	-	-	-	-	-
組合働	ある	100 (343)	0.6	6.4	36.7	53.1	3.2
	ない	100 (762)	1.7	6.8	36.2	53.7	1.6
	無回答	- (6)	-	-	-	-	-

付2 - 17表 正社員の副業に関する就業規則の見直し・クロス表(2004年調査)

		TOTAL(N)	見直し予定 なし	許容する方 向	禁止する方 向	その他	無回答
TOTAL		100 (1111)	95.0	1.5	2.2	0.8	0.5
非製造 業・ 製造業	製造業	100 (353)	96.0	1.1	1.4	1.1	0.3
	非製造業	100 (747)	94.8	1.6	2.4	0.7	0.5
	無回答	- (11)	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	繊維・衣服	100 (20)	95.0	5.0	0.0	0.0	0.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (32)	93.8	3.1	3.1	0.0	0.0
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	一般機械	100 (32)	96.9	3.1	0.0	0.0	0.0
	電気機械	100 (47)	93.6	0.0	2.1	4.3	0.0
	輸送用機械	100 (26)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	精密機械	100 (19)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他製造業	100 (103)	93.2	1.0	2.9	1.9	1.0
非製造業	建設業	100 (117)	96.6	0.9	1.7	0.9	0.0
	運輸・通信業	100 (75)	93.3	2.7	4.0	0.0	0.0
	商業(商社および卸売業)	100 (111)	97.3	0.0	2.7	0.0	0.0
	商業(小売業)	100 (126)	91.3	3.2	4.0	0.8	0.8
	飲食業	100 (17)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	金融・保険業	100 (17)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業	100 (6)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報サービス業	100 (48)	93.8	0.0	2.1	2.1	2.1
	対個人サービス	100 (54)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	対事業所サービス	100 (94)	91.5	4.3	2.1	1.1	1.1
	その他	100 (82)	93.9	1.2	2.4	1.2	1.2
	正社員 規模	30人未満	100 (100)	95.0	2.0	2.0	1.0
30~299人		100 (622)	94.7	1.4	2.6	0.6	0.6
300~999人		100 (245)	96.3	0.8	2.4	0.4	0.0
1,000人以上		100 (141)	94.3	2.8	0.0	2.1	0.7
無回答		- (3)	-	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	95.6	0.9	0.9	2.6	0.0
	1946~1973年	100 (607)	94.9	1.2	3.0	0.5	0.5
	1974~1988年	100 (222)	94.6	2.7	1.8	0.5	0.5
	1989年以降	100 (134)	96.3	2.2	0.7	0.0	0.7
	無回答	- (34)	-	-	-	-	-
組合 労働	ある	100 (343)	95.3	1.2	2.3	0.9	0.3
	ない	100 (762)	94.9	1.7	2.1	0.8	0.5
	無回答	- (6)	-	-	-	-	-

付2 - 18表 正社員の副業のメリット・クロス表 (2004年調査)

		TOTAL(N)	視野の拡大 能力開発	転職や再 就職	社会貢献	賃金低下 の補助	その他	特にない
TOTAL		100 (1111)	8.6	5.6	5.0	12.1	0.6	78.5
非製造・ 製造業	製造業	100 (353)	9.6	4.5	5.7	12.7	0.8	78.2
	非製造業	100 (747)	8.2	6.0	4.7	11.6	0.4	78.8
	無回答	- (11)	-	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	5.1	2.6	2.6	12.8	2.6	82.1
	繊維・衣服	100 (20)	10.0	5.0	5.0	15.0	0.0	75.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	83.3
	石油・化学・ゴム	100 (32)	6.3	6.3	12.5	6.3	0.0	81.3
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	17.2	3.4	6.9	10.3	0.0	82.8
	一般機械	100 (32)	12.5	9.4	9.4	21.9	0.0	65.6
	電気機械	100 (47)	17.0	4.3	8.5	17.0	2.1	72.3
	輸送用機械	100 (26)	11.5	3.8	3.8	23.1	0.0	69.2
	精密機械	100 (19)	0.0	5.3	0.0	10.5	5.3	78.9
	その他製造業	100 (103)	7.8	3.9	3.9	8.7	0.0	83.5
非製造業	建設業	100 (117)	6.8	5.1	3.4	10.3	0.0	82.9
	運輸・通信業	100 (75)	8.0	6.7	2.7	12.0	0.0	80.0
	商業(商社および卸売業)	100 (111)	7.2	3.6	2.7	9.9	0.9	82.0
	商業(小売業)	100 (126)	12.7	7.1	7.9	13.5	0.0	76.2
	飲食業	100 (17)	11.8	5.9	5.9	11.8	0.0	76.5
	金融・保険業	100 (17)	11.8	11.8	5.9	11.8	0.0	82.4
	不動産業	100 (6)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	情報サービス業	100 (48)	12.5	6.3	12.5	4.2	2.1	68.8
	対個人サービス	100 (54)	5.6	5.6	1.9	14.8	1.9	81.5
	対事業所サービス	100 (94)	5.3	7.4	4.3	13.8	0.0	74.5
	その他	100 (82)	6.1	6.1	3.7	13.4	0.0	79.3
正社員規模	30人未満	100 (100)	10.3	7.2	2.1	15.5	1.0	75.3
	30～299人	100 (622)	8.7	5.1	4.6	12.4	0.7	81.0
	300～999人	100 (245)	8.2	5.7	4.9	11.1	0.8	79.1
	1,000人以上	100 (141)	8.8	7.4	9.6	11.0	0.0	80.1
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	13.2	7.0	7.0	10.5	1.8	76.3
	1946～1973年	100 (607)	7.4	4.3	4.0	13.2	0.7	78.7
	1974～1988年	100 (222)	11.7	7.7	6.3	11.7	0.0	75.7
	1989年以降	100 (134)	6.0	7.5	6.0	9.0	0.7	82.8
	無回答	- (34)	-	-	-	-	-	-
組合 労働	ある	100 (343)	9.3	4.7	7.0	11.4	0.3	78.7
	ない	100 (762)	8.3	6.0	4.1	12.3	0.8	78.5
	無回答	- (6)	-	-	-	-	-	-

付2 - 19表 正社員の副業のデメリット・クロス表 (2004年調査)

		TOTAL(N)	疲労による業務効率低下	残業 休日出勤ができない	社内情報の漏洩	人材の流出	組織規律の乱れ	その他	特にない
TOTAL		100 (1111)	90.5	49.7	34.9	23.5	58.3	1.4	3.2
非製造・製造	製造業	100 (353)	91.8	55.8	36.3	22.4	59.2	0.8	2.8
	非製造業	100 (747)	90.1	46.5	34.3	24.2	58.0	1.7	3.3
	無回答	- (11)	-	-	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	89.7	41.0	28.2	25.6	53.8	0.0	5.1
	繊維・衣服	100 (20)	85.0	35.0	40.0	30.0	45.0	0.0	5.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	83.3	66.7	33.3	33.3	33.3	0.0	16.7
	石油・化学・ゴム	100 (32)	96.9	50.0	40.6	12.5	65.6	0.0	3.1
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	100.0	51.7	17.2	13.8	58.6	0.0	0.0
	一般機械	100 (32)	78.1	71.9	50.0	21.9	59.4	0.0	3.1
	電気機械	100 (47)	93.6	68.1	36.2	29.8	53.2	4.3	0.0
	輸送用機械	100 (26)	100.0	61.5	30.8	11.5	61.5	0.0	0.0
	精密機械	100 (19)	100.0	52.6	36.8	21.1	78.9	0.0	0.0
	その他製造業	100 (103)	90.3	56.3	39.8	24.3	62.1	1.0	3.9
非製造業	建設業	100 (117)	88.0	43.6	33.3	28.2	65.0	3.4	3.4
	運輸・通信業	100 (75)	93.3	45.3	18.7	12.0	54.7	4.0	1.3
	商業 (商社および卸売業)	100 (111)	93.7	36.9	36.9	24.3	66.7	1.8	2.7
	商業 (小売業)	100 (126)	92.9	49.2	43.7	28.6	53.2	0.0	4.0
	飲食業	100 (17)	100.0	41.2	23.5	23.5	64.7	0.0	0.0
	金融・保険業	100 (17)	88.2	41.2	70.6	47.1	64.7	0.0	5.9
	不動産業	100 (6)	100.0	50.0	16.7	16.7	50.0	0.0	0.0
	情報サービス業	100 (48)	72.9	47.9	33.3	33.3	54.2	4.2	4.2
	対個人サービス	100 (54)	92.6	40.7	31.5	24.1	44.4	1.9	1.9
	対事業所サービス	100 (94)	88.3	57.4	31.9	19.1	58.5	0.0	4.3
その他	100 (82)	89.0	52.4	32.9	19.5	54.9	1.2	4.9	
正社員規模	30人未満	100 (100)	86.0	52.0	24.0	23.0	45.0	3.0	3.0
	30～299人	100 (622)	89.4	44.5	29.1	22.3	59.0	1.6	3.7
	300～999人	100 (245)	93.1	53.9	40.0	23.3	61.6	1.2	3.3
	1,000人以上	100 (141)	94.3	63.8	59.6	29.1	59.6	0.0	0.7
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	93.9	55.3	51.8	33.3	66.7	0.9	1.8
	1946～1973年	100 (607)	90.8	49.4	31.1	20.9	59.6	1.3	3.6
	1974～1988年	100 (222)	89.2	48.6	31.5	24.3	57.2	2.3	1.8
	1989年以降	100 (134)	88.8	50.7	41.8	24.6	48.5	0.7	4.5
	無回答	- (34)	-	-	-	-	-	-	-
組合勤	ある	100 (343)	93.3	57.4	45.2	24.8	63.0	1.7	1.7
	ない	100 (762)	89.2	46.5	30.4	22.8	56.4	1.3	3.8
	無回答	- (6)	-	-	-	-	-	-	-

付2 - 20表 「就業時間外の活動については社員の裁量に任せて良い」・クロス表（2004年調査）

		TOTAL(N)	そう思う	ややそう 思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう思わな い	無回答
TOTAL		100 (1111)	10.4	11.7	21.4	18.8	36.5	1.2
非製 製造 造・	製造業	100 (353)	8.8	11.6	22.9	21.0	34.3	1.4
	非製造業	100 (747)	11.2	11.9	20.5	17.8	37.6	0.9
	無回答	- (11)	-	-	-	-	-	-
製 造 業	食料品加工	100 (39)	5.1	12.8	30.8	17.9	30.8	2.6
	繊維・衣服	100 (20)	5.0	10.0	25.0	20.0	35.0	5.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	0.0	16.7	16.7	16.7	50.0	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (32)	3.1	12.5	21.9	15.6	46.9	0.0
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	17.2	10.3	20.7	13.8	37.9	0.0
	一般機械	100 (32)	21.9	6.3	25.0	25.0	21.9	0.0
	電気機械	100 (47)	8.5	12.8	23.4	27.7	25.5	2.1
	輸送用機械	100 (26)	3.8	7.7	34.6	30.8	23.1	0.0
	精密機械	100 (19)	10.5	21.1	15.8	26.3	21.1	5.3
	その他製造業	100 (103)	7.8	11.7	18.4	18.4	42.7	1.0
非 製 造 業	建設業	100 (117)	7.7	11.1	22.2	19.7	38.5	0.9
	運輸・通信業	100 (75)	13.3	10.7	12.0	14.7	48.0	1.3
	商業(商社および卸売業)	100 (111)	11.7	14.4	15.3	14.4	44.1	0.0
	商業(小売業)	100 (126)	11.1	11.9	16.7	20.6	39.7	0.0
	飲食業	100 (17)	5.9	17.6	23.5	23.5	29.4	0.0
	金融・保険業	100 (17)	0.0	5.9	11.8	17.6	64.7	0.0
	不動産業	100 (6)	16.7	0.0	16.7	33.3	33.3	0.0
	情報サービス業	100 (48)	10.4	14.6	27.1	18.8	22.9	6.3
	対個人サービス	100 (54)	11.1	13.0	33.3	16.7	25.9	0.0
	対事業所サービス	100 (94)	14.9	12.8	24.5	18.1	28.7	1.1
その他	100 (82)	13.4	8.5	23.2	15.9	37.8	1.2	
正 社 員 規 模	30人未満	100 (100)	14.0	17.0	21.0	17.0	30.0	1.0
	30～299人	100 (622)	11.6	10.9	21.5	18.0	36.5	1.4
	300～999人	100 (245)	7.8	12.2	22.0	20.4	37.1	0.4
	1,000人以上	100 (141)	7.8	10.6	19.9	21.3	39.7	0.7
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-	-
設 立 年	1945年以前	100 (114)	5.3	9.6	21.9	19.3	43.9	0.0
	1946～1973年	100 (607)	10.0	12.0	21.6	18.1	37.1	1.2
	1974～1988年	100 (222)	12.6	13.1	19.8	18.0	35.6	0.9
	1989年以降	100 (134)	12.7	11.9	23.1	21.6	29.1	1.5
	無回答	- (34)	-	-	-	-	-	-
組 労 合 働	ある	100 (343)	9.0	10.5	19.0	19.2	41.7	0.6
	ない	100 (762)	11.2	12.3	22.6	18.5	34.1	1.3
	無回答	- (6)	-	-	-	-	-	-

付2-21表 「NPO・ボランティア活動は支援したほうが良い」・クロス表(2004年調査)

		TOTAL(N)	そう思う	ややそう 思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう思わな い	無回答
TOTAL		100 (1111)	18.5	33.0	38.4	5.4	3.6	1.0
非製造 製造・	製造業	100 (353)	16.4	34.8	39.7	4.5	3.7	0.8
	非製造業	100 (747)	19.5	32.5	37.5	5.9	3.6	0.9
	無回答	- (11)	-	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	28.2	20.5	35.9	7.7	5.1	2.6
	繊維・衣服	100 (20)	5.0	45.0	45.0	5.0	0.0	0.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	0.0	16.7	83.3	0.0	0.0	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (32)	18.8	40.6	34.4	6.3	0.0	0.0
	鉄鋼・非鉄金属	100 (29)	17.2	37.9	37.9	6.9	0.0	0.0
	一般機械	100 (32)	18.8	43.8	25.0	6.3	6.3	0.0
	電気機械	100 (47)	17.0	34.0	42.6	4.3	0.0	2.1
	輸送用機械	100 (26)	23.1	30.8	38.5	3.8	3.8	0.0
	精密機械	100 (19)	15.8	52.6	21.1	5.3	5.3	0.0
	その他製造業	100 (103)	11.7	32.0	46.6	1.9	6.8	1.0
非製造業	建設業	100 (117)	17.1	30.8	40.2	5.1	6.0	0.9
	運輸・通信業	100 (75)	16.0	32.0	41.3	2.7	6.7	1.3
	商業(商社および卸売業)	100 (111)	19.8	33.3	33.3	9.9	3.6	0.0
	商業(小売業)	100 (126)	20.6	37.3	33.3	4.8	3.2	0.8
	飲食業	100 (17)	17.6	35.3	35.3	5.9	5.9	0.0
	金融・保険業	100 (17)	5.9	41.2	47.1	5.9	0.0	0.0
	不動産業	100 (6)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	情報サービス業	100 (48)	22.9	35.4	33.3	4.2	0.0	4.2
	対個人サービス	100 (54)	14.8	20.4	55.6	5.6	3.7	0.0
	対事業所サービス その他	100 (94)	26.6	35.1	25.5	9.6	2.1	1.1
	100 (82)	22.0	26.8	43.9	3.7	2.4	1.2	
正社員 規模	30人未満	100 (100)	15.0	25.0	42.0	9.0	8.0	1.0
	30~299人	100 (622)	16.7	32.8	39.4	6.1	4.0	1.0
	300~999人	100 (245)	23.3	38.4	33.5	2.9	1.2	0.8
	1,000人以上	100 (141)	20.6	31.2	40.4	4.3	2.8	0.7
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	17.5	38.6	39.5	2.6	1.8	0.0
	1946~1973年	100 (607)	18.5	33.8	36.2	6.6	4.0	1.0
	1974~1988年	100 (222)	18.9	29.3	41.4	5.9	4.1	0.5
	1989年以降	100 (134)	18.7	33.6	41.0	2.2	3.0	1.5
	無回答	- (34)	-	-	-	-	-	-
組労働	ある	100 (343)	21.3	37.3	35.0	4.4	1.2	0.9
	ない	100 (762)	17.3	31.1	40.0	5.9	4.7	0.9
	無回答	- (6)	-	-	-	-	-	-

付2 - 22表 「就業時間外の自己啓発活動は支援したほうが良い」・クロス表（2004年調査）

		TOTAL(N)	そう思う	ややそう 思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう思わな い	無回答
TOTAL		100 (1111)	39.7	33.9	18.2	3.2	3.9	1.1
非製造 製造	製造業	100 (353)	36.8	36.8	16.1	4.0	4.8	1.4
	非製造業	100 (747)	41.1	32.7	19.0	2.9	3.5	0.8
	無回答	- (11)	-	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	28.2	43.6	20.5	0.0	5.1	2.6
	繊維・衣服	100 (20)	10.0	55.0	25.0	5.0	5.0	0.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (32)	59.4	34.4	0.0	0.0	6.3	0.0
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	31.0	51.7	10.3	3.4	3.4	0.0
	一般機械	100 (32)	31.3	59.4	0.0	0.0	6.3	3.1
	電気機械	100 (47)	48.9	25.5	12.8	6.4	4.3	2.1
	輸送用機械	100 (26)	46.2	26.9	11.5	15.4	0.0	0.0
	精密機械	100 (19)	52.6	10.5	26.3	5.3	5.3	0.0
	その他製造業	100 (103)	31.1	33.0	24.3	3.9	5.8	1.9
非製造業	建設業	100 (117)	29.1	29.9	29.9	4.3	6.0	0.9
	運輸・通信業	100 (75)	30.7	30.7	25.3	8.0	2.7	2.7
	商業(商社および卸売業)	100 (111)	48.6	30.6	15.3	0.9	4.5	0.0
	商業(小売業)	100 (126)	42.9	37.3	15.1	3.2	1.6	0.0
	飲食業	100 (17)	35.3	47.1	11.8	0.0	5.9	0.0
	金融・保険業	100 (17)	47.1	41.2	11.8	0.0	0.0	0.0
	不動産業	100 (6)	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0
	情報サービス業	100 (48)	50.0	35.4	8.3	0.0	4.2	2.1
	対個人サービス	100 (54)	50.0	27.8	22.2	0.0	0.0	0.0
	対事業所サービス	100 (94)	52.1	29.8	11.7	3.2	2.1	1.1
その他	100 (82)	30.5	34.1	24.4	3.7	6.1	1.2	
正社員 規模	30人未満	100 (100)	32.0	24.0	32.0	3.0	8.0	1.0
	30～299人	100 (622)	34.1	33.9	21.7	4.5	4.7	1.1
	300～999人	100 (245)	49.8	35.1	11.8	0.8	1.6	0.8
	1,000人以上	100 (141)	52.5	39.0	4.3	2.1	1.4	0.7
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	42.1	39.5	11.4	5.3	0.9	0.9
	1946～1973年	100 (607)	36.7	35.3	19.9	3.8	3.3	1.0
	1974～1988年	100 (222)	43.7	28.8	18.5	1.4	7.2	0.5
	1989年以降	100 (134)	45.5	30.6	16.4	2.2	3.7	1.5
	無回答	- (34)	-	-	-	-	-	-
組合 労働	ある	100 (343)	49.0	33.8	11.4	3.5	1.5	0.9
	ない	100 (762)	35.6	33.9	21.4	3.1	5.0	1.0
	無回答	- (6)	-	-	-	-	-	-

付2 - 23表 「転職や開業準備のために副業を認めたほうが良い」・クロス表(2004年調査)

		TOTAL(N)	そつ思う	ややそつ 思う	どちらとも いえない	あまりそつ 思わない	そつ思わな い	無回答
TOTAL		100 (1111)	1.0	4.0	30.7	24.8	38.3	1.3
非製 製造 造・	製造業	100 (353)	0.3	3.4	31.7	26.9	36.5	1.1
	非製造業	100 (747)	1.3	4.0	30.4	23.8	39.2	1.2
	無回答	- (11)	-	-	-	-	-	-
製 造 業	食料品加工	100 (39)	0.0	0.0	41.0	23.1	33.3	2.6
	繊維 衣服	100 (20)	0.0	0.0	25.0	35.0	40.0	0.0
	木材 家具 パルプ	100 (6)	0.0	0.0	16.7	33.3	50.0	0.0
	石油 化学 ゴム	100 (32)	0.0	6.3	37.5	9.4	46.9	0.0
	鉄鋼 非鉄 金属	100 (29)	0.0	6.9	24.1	31.0	37.9	0.0
	一般機械	100 (32)	0.0	0.0	34.4	34.4	31.3	0.0
	電気機械	100 (47)	0.0	4.3	29.8	36.2	27.7	2.1
	輸送用機械	100 (26)	0.0	7.7	30.8	38.5	23.1	0.0
	精密機械	100 (19)	0.0	5.3	21.1	36.8	36.8	0.0
	その他製造業	100 (103)	1.0	2.9	33.0	19.4	41.7	1.9
非 製 造 業	建設業	100 (117)	1.7	1.7	35.0	22.2	38.5	0.9
	運輸 通信業	100 (75)	0.0	1.3	26.7	21.3	48.0	2.7
	商業 (商社および卸売業)	100 (111)	1.8	1.8	28.8	22.5	45.0	0.0
	商業 (小売業)	100 (126)	0.8	7.1	27.0	25.4	39.7	0.0
	飲食業	100 (17)	5.9	5.9	47.1	23.5	17.6	0.0
	金融 保険業	100 (17)	0.0	5.9	35.3	5.9	52.9	0.0
	不動産業	100 (6)	0.0	0.0	16.7	16.7	66.7	0.0
	情報サービス業	100 (48)	0.0	10.4	39.6	25.0	20.8	4.2
	対個人サービス	100 (54)	0.0	0.0	38.9	25.9	35.2	0.0
	対事業所サービス	100 (94)	3.2	6.4	27.7	30.9	30.9	1.1
	その他	100 (82)	1.2	3.7	23.2	22.0	46.3	3.7
正 社 員 規 模	30人未満	100 (100)	3.0	6.0	31.0	15.0	42.0	3.0
	30～299人	100 (622)	1.1	3.4	29.7	25.9	38.6	1.3
	300～999人	100 (245)	0.4	4.9	33.5	24.9	35.9	0.4
	1,000人以上	100 (141)	0.0	3.5	30.5	26.2	39.0	0.7
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-	-
設 立 年	1945年以前	100 (114)	0.9	0.9	28.9	24.6	44.7	0.0
	1946～1973年	100 (607)	0.8	3.3	31.0	25.4	38.2	1.3
	1974～1988年	100 (222)	0.9	5.9	32.4	22.1	38.3	0.5
	1989年以降	100 (134)	2.2	6.7	30.6	26.9	31.3	2.2
	無回答	- (34)	-	-	-	-	-	-
組 労 合 働	ある	100 (343)	0.0	2.9	31.2	23.3	42.0	0.6
	ない	100 (762)	1.4	4.5	30.7	25.3	36.6	1.4
	無回答	- (6)	-	-	-	-	-	-

付2 - 24表 「中高年の再就職促進のために副業を認めたほうが良い」・クロス表（2004年調査）

		TOTAL(N)	そう思う	ややそう 思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう思わ ない	無回答
TOTAL		100 (1111)	2.6	13.2	36.1	20.6	26.3	1.2
非製 製造 造・	製造業	100 (353)	0.8	14.4	37.7	22.1	23.8	1.1
	非製造業	100 (747)	3.5	12.6	35.3	20.1	27.4	1.1
	無回答	- (11)	-	-	-	-	-	-
製 造 業	食料品加工	100 (39)	2.6	12.8	38.5	17.9	25.6	2.6
	繊維・衣服	100 (20)	0.0	10.0	25.0	35.0	30.0	0.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	0.0	0.0	33.3	50.0	16.7	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (32)	0.0	9.4	46.9	12.5	31.3	0.0
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	0.0	13.8	27.6	34.5	24.1	0.0
	一般機械	100 (32)	0.0	21.9	31.3	31.3	15.6	0.0
	電気機械	100 (47)	0.0	12.8	46.8	25.5	10.6	4.3
	輸送用機械	100 (26)	0.0	7.7	46.2	26.9	19.2	0.0
	精密機械	100 (19)	0.0	10.5	47.4	21.1	21.1	0.0
	その他製造業	100 (103)	1.9	19.4	34.0	13.6	30.1	1.0
非 製 造 業	建設業	100 (117)	2.6	10.3	35.9	21.4	29.1	0.9
	運輸・通信業	100 (75)	0.0	8.0	28.0	21.3	40.0	2.7
	商業(商社および卸売業)	100 (111)	3.6	13.5	30.6	18.0	33.3	0.9
	商業(小売業)	100 (126)	3.2	15.9	36.5	21.4	23.0	0.0
	飲食業	100 (17)	0.0	11.8	35.3	35.3	17.6	0.0
	金融・保険業	100 (17)	0.0	11.8	35.3	11.8	41.2	0.0
	不動産業	100 (6)	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
	情報サービス業	100 (48)	8.3	10.4	50.0	14.6	12.5	4.2
	対個人サービス	100 (54)	5.6	13.0	53.7	13.0	14.8	0.0
	対事業所サービス	100 (94)	5.3	13.8	33.0	22.3	24.5	1.1
その他	100 (82)	3.7	14.6	28.0	18.3	34.1	1.2	
正 社 員 規 模	30人未満	100 (100)	5.0	9.0	35.0	18.0	31.0	2.0
	30～299人	100 (622)	2.9	12.5	35.4	20.4	27.5	1.3
	300～999人	100 (245)	2.0	15.9	35.1	23.3	23.3	0.4
	1,000人以上	100 (141)	0.7	14.9	41.8	18.4	23.4	0.7
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-	-
設 立 年	1945年以前	100 (114)	1.8	11.4	36.0	17.5	33.3	0.0
	1946～1973年	100 (607)	2.5	13.2	35.1	22.9	25.2	1.2
	1974～1988年	100 (222)	4.1	15.3	36.9	17.1	26.1	0.5
	1989年以降	100 (134)	2.2	12.7	38.8	20.1	23.9	2.2
	無回答	- (34)	-	-	-	-	-	-
組 合 働	ある	100 (343)	0.6	14.6	33.8	21.3	29.2	0.6
	ない	100 (762)	3.5	12.7	37.0	20.3	25.1	1.3
	無回答	- (6)	-	-	-	-	-	-

付2 - 25表 「自社の賃金低下を補うために副業を認めたほうが良い」・クロス表（2004年調査）

		TOTAL(N)	そう思う	ややそう 思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう思わな い	無回答
TOTAL		100 (1111)	1.2	8.2	23.3	23.5	42.9	0.9
非製造 製造・	製造業	100 (353)	0.8	7.1	25.5	23.2	42.5	0.8
	非製造業	100 (747)	1.3	8.7	22.4	23.7	43.1	0.8
	無回答	- (11)	-	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	0.0	10.3	30.8	20.5	35.9	2.6
	繊維・衣服	100 (20)	0.0	10.0	25.0	20.0	45.0	0.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (32)	0.0	0.0	15.6	25.0	59.4	0.0
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	0.0	13.8	17.2	17.2	51.7	0.0
	一般機械	100 (32)	0.0	9.4	21.9	21.9	46.9	0.0
	電気機械	100 (47)	4.3	6.4	25.5	36.2	25.5	2.1
	輸送用機械	100 (26)	0.0	11.5	30.8	23.1	34.6	0.0
	精密機械	100 (19)	0.0	10.5	31.6	31.6	26.3	0.0
	その他製造業	100 (103)	1.0	3.9	27.2	18.4	48.5	1.0
非製造業	建設業	100 (117)	0.9	7.7	23.9	24.8	41.9	0.9
	運輸・通信業	100 (75)	1.3	5.3	13.3	25.3	53.3	1.3
	商業（商社および卸売業）	100 (111)	2.7	6.3	20.7	19.8	50.5	0.0
	商業（小売業）	100 (126)	0.0	10.3	24.6	23.8	41.3	0.0
	飲食業	100 (17)	0.0	17.6	11.8	29.4	41.2	0.0
	金融・保険業	100 (17)	0.0	11.8	5.9	23.5	58.8	0.0
	不動産業	100 (6)	0.0	0.0	0.0	16.7	83.3	0.0
	情報サービス業	100 (48)	0.0	8.3	31.3	29.2	27.1	4.2
	対個人サービス	100 (54)	0.0	9.3	31.5	20.4	38.9	0.0
	対事業所サービス	100 (94)	3.2	11.7	25.5	24.5	34.0	1.1
その他	100 (82)	2.4	8.5	19.5	23.2	45.1	1.2	
正社員 規模	30人未満	100 (100)	2.0	9.0	29.0	18.0	41.0	1.0
	30～299人	100 (622)	1.3	8.5	23.2	24.0	42.1	1.0
	300～999人	100 (245)	1.2	8.6	20.8	24.9	44.1	0.4
	1,000人以上	100 (141)	0.0	5.7	24.8	22.7	46.1	0.7
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	0.0	3.5	21.9	27.2	47.4	0.0
	1946～1973年	100 (607)	1.2	9.2	22.4	23.9	42.5	0.8
	1974～1988年	100 (222)	1.4	8.6	23.9	23.0	42.8	0.5
	1989年以降	100 (134)	1.5	9.0	27.6	23.1	37.3	1.5
	無回答	- (34)	-	-	-	-	-	-
組労働	ある	100 (343)	0.6	7.9	18.7	25.9	46.4	0.6
	ない	100 (762)	1.4	8.4	25.5	22.4	41.3	0.9
	無回答	- (6)	-	-	-	-	-	-

付2 - 26表 正社員のボランティア活動に対する支援・クロス表 (2004年調査)

		TOTAL(N)	している	していない	無回答
TOTAL		100 (1111)	11.1	88.6	0.4
非製造・製造	製造業	100 (353)	13.9	85.6	0.6
	非製造業	100 (747)	9.6	90.2	0.1
	無回答	- (11)	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	15.4	84.6	0.0
	繊維・衣服	100 (20)	15.0	85.0	0.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	0.0	100.0	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (32)	21.9	78.1	0.0
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	3.4	96.6	0.0
	一般機械	100 (32)	18.8	81.3	0.0
	電気機械	100 (47)	29.8	70.2	0.0
	輸送用機械	100 (26)	15.4	80.8	3.8
	精密機械	100 (19)	15.8	84.2	0.0
	その他製造業	100 (103)	4.9	94.2	1.0
	非製造業	建設業	100 (117)	6.0	94.0
運輸・通信業		100 (75)	4.0	96.0	0.0
商業(商社および卸売業)		100 (111)	5.4	94.6	0.0
商業(小売業)		100 (126)	14.3	84.9	0.8
飲食業		100 (17)	17.6	82.4	0.0
金融・保険業		100 (17)	29.4	70.6	0.0
不動産業		100 (6)	0.0	100.0	0.0
情報サービス業		100 (48)	27.1	72.9	0.0
対個人サービス		100 (54)	3.7	96.3	0.0
対事業所サービス		100 (94)	8.5	91.5	0.0
その他		100 (82)	8.5	91.5	0.0
正社員規模	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)	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	27.2	71.9	0.9
	1946～1973年	100 (607)	8.2	91.6	0.2
	1974～1988年	100 (222)	9.9	90.1	0.0
	1989年以降	100 (134)	11.2	88.1	0.7
	無回答	- (34)	-	-	-
組合働	ある	100 (343)	22.2	77.3	0.6
	ない	100 (762)	6.0	93.8	0.1
	無回答	- (6)	-	-	-

付2 - 27表 正社員のボランティア活動への支援内容・クロス表(2004年調査)

		TOTAL(N)	金銭的な支援	会社施設の提供	ボランティア休暇	表彰等の活動の評価	その他
TOTAL		100 (123)	18.7	14.6	60.2	17.9	11.4
非製造・製造	製造業	100 (49)	20.4	18.4	65.3	18.4	12.2
	非製造業	100 (72)	18.1	12.5	55.6	16.7	11.1
	無回答	- (2)	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (6)	16.7	0.0	66.7	33.3	16.7
	繊維 衣服	100 (3)	33.3	0.0	100.0	0.0	0.0
	木材 家具 パルプ	100 (0)	-	-	-	-	-
	石油 化学 ゴム	100 (7)	28.6	42.9	28.6	14.3	28.6
	鉄鋼 非鉄 金属	100 (1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	一般機械	100 (6)	16.7	16.7	66.7	16.7	16.7
	電気機械	100 (14)	7.1	14.3	78.6	14.3	7.1
	輸送用機械	100 (4)	0.0	0.0	75.0	25.0	25.0
	精密機械	100 (3)	66.7	33.3	66.7	33.3	0.0
	その他製造業	100 (5)	40.0	40.0	40.0	20.0	0.0
非製造業	建設業	100 (7)	28.6	42.9	14.3	14.3	28.6
	運輸 通信業	100 (3)	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3
	商業 (商社および卸売業)	100 (6)	50.0	16.7	33.3	0.0	16.7
	商業 (小売業)	100 (18)	16.7	5.6	55.6	16.7	16.7
	飲食業	100 (3)	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	金融 保険業	100 (5)	0.0	20.0	80.0	20.0	0.0
	不動産業	100 (0)	-	-	-	-	-
	情報サービス業	100 (13)	7.7	0.0	84.6	15.4	7.7
	対個人サービス	100 (2)	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	対事業所サービス	100 (8)	12.5	0.0	62.5	37.5	0.0
	その他	100 (7)	14.3	28.6	57.1	14.3	0.0
正社員規模	30人未満	100 (6)	0.0	50.0	33.3	0.0	16.7
	30~299人	100 (32)	34.4	18.8	28.1	21.9	9.4
	300~999人	100 (36)	11.1	16.7	69.4	19.4	8.3
	1,000人以上	100 (49)	16.3	6.1	77.6	16.3	14.3
	無回答	- (0)	-	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (31)	22.6	25.8	61.3	19.4	12.9
	1946~1973年	100 (50)	22.0	6.0	56.0	26.0	10.0
	1974~1988年	100 (22)	13.6	9.1	68.2	4.5	9.1
	1989年以降	100 (15)	13.3	13.3	66.7	13.3	6.7
	無回答	- (5)	-	-	-	-	-
組合働	ある	100 (76)	14.5	14.5	71.1	19.7	13.2
	ない	100 (46)	26.1	13.0	43.5	15.2	8.7
	無回答	- (1)	-	-	-	-	-

付2 - 28表 正社員の独立・開業や転職支援制度の有無・クロス表(2004年調査)

		TOTAL(N)	ある	ない	無回答
TOTAL		100 (1111)	6.4	92.8	0.8
非製造・ 製造	製造業	100 (353)	6.8	92.6	0.6
	非製造業	100 (747)	6.2	92.9	0.9
	無回答	- (11)	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	7.7	92.3	0.0
	繊維 衣服	100 (20)	10.0	85.0	5.0
	木材 家具 パルプ	100 (6)	0.0	100.0	0.0
	石油 化学 ゴム	100 (32)	12.5	87.5	0.0
	鉄鋼 非鉄 金属	100 (29)	0.0	100.0	0.0
	一般機械	100 (32)	6.3	93.8	0.0
	電気機械	100 (47)	14.9	83.0	2.1
	輸送用機械	100 (26)	0.0	100.0	0.0
	精密機械	100 (19)	5.3	94.7	0.0
	その他製造業	100 (103)	4.9	95.1	0.0
非製造業	建設業	100 (117)	0.9	99.1	0.0
	運輸 通信業	100 (75)	2.7	97.3	0.0
	商業 (商社および卸売業)	100 (111)	8.1	91.0	0.9
	商業 (小売業)	100 (126)	7.1	92.1	0.8
	飲食業	100 (17)	23.5	76.5	0.0
	金融 保険業	100 (17)	11.8	76.5	11.8
	不動産業	100 (6)	16.7	83.3	0.0
	情報サービス業	100 (48)	20.8	77.1	2.1
	対個人サービス	100 (54)	5.6	92.6	1.9
	対事業所サービス	100 (94)	4.3	94.7	1.1
その他	100 (82)	1.2	98.8	0.0	
正社員規模	30人未満	100 (100)	4.0	95.0	1.0
	30～299人	100 (622)	1.6	97.9	0.5
	300～999人	100 (245)	9.0	89.4	1.6
	1,000人以上	100 (141)	24.8	74.5	0.7
	無回答	- (3)	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	10.5	87.7	1.8
	1946～1973年	100 (607)	5.9	93.6	0.5
	1974～1988年	100 (222)	5.0	94.1	0.9
	1989年以降	100 (134)	6.7	92.5	0.7
	無回答	- (34)	-	-	-
組合働	ある	100 (343)	14.0	85.1	0.9
	ない	100 (762)	3.0	96.2	0.8
	無回答	- (6)	-	-	-

付2 - 29表 正社員の独立・開業や転職支援制度の内容・クロス表(2004年調査)

		TOTAL(N)	金銭的な支援	休暇や労働時間面での配慮	転職等のための社内研修	転職等を配慮した部門配置	その他
TOTAL		100 (71)	76.1	35.2	9.9	5.6	23.9
非製造・製造	製造業	100 (24)	79.2	45.8	12.5	0.0	20.8
	非製造業	100 (46)	73.9	30.4	8.7	8.7	26.1
	無回答	- (1)	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (2)	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	繊維・衣服	100 (0)	-	-	-	-	-
	木材・家具・パルプ	100 (0)	-	-	-	-	-
	石油・化学・ゴム	100 (4)	50.0	25.0	25.0	0.0	50.0
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (0)	-	-	-	-	-
	一般機械	100 (2)	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	電気機械	100 (7)	100.0	42.9	0.0	0.0	14.3
	輸送用機械	100 (0)	-	-	-	-	-
	精密機械	100 (1)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	その他製造業	100 (5)	80.0	40.0	40.0	0.0	0.0
非製造業	建設業	100 (1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	運輸・通信業	100 (2)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	商業(商社および卸売業)	100 (9)	77.8	44.4	0.0	0.0	22.2
	商業(小売業)	100 (9)	77.8	11.1	11.1	0.0	22.2
	飲食業	100 (4)	75.0	50.0	25.0	25.0	25.0
	金融・保険業	100 (2)	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	不動産業	100 (1)	-	-	-	-	-
	情報サービス業	100 (10)	70.0	50.0	0.0	20.0	20.0
	対個人サービス	100 (3)	66.7	0.0	33.3	0.0	33.3
	対事業所サービス	100 (4)	75.0	0.0	0.0	0.0	50.0
その他	100 (1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
正社員規模	30人未満	100 (4)	25.0	50.0	0.0	25.0	50.0
	30~299人	100 (10)	80.0	30.0	10.0	10.0	10.0
	300~999人	100 (22)	81.8	40.9	13.6	0.0	18.2
	1,000人以上	100 (35)	77.1	31.4	8.6	5.7	28.6
	無回答	- (0)	-	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (12)	75.0	41.7	8.3	0.0	25.0
	1946~1973年	100 (36)	77.8	25.0	11.1	5.6	25.0
	1974~1988年	100 (11)	72.7	54.5	0.0	9.1	9.1
	1989年以降	100 (9)	88.9	55.6	11.1	11.1	22.2
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-
組合労働	ある	100 (48)	77.1	37.5	8.3	2.1	29.2
	ない	100 (23)	73.9	30.4	13.0	13.0	13.0
	無回答	- (0)	-	-	-	-	-

付2 - 30表 正社員と労働時間がほぼ同じ非正社員の有無・クロス表(2004年調査)

		TOTAL(N)	就業している	就業していない	無回答
TOTAL		100 (1111)	71.6	27.2	1.2
非製造・製造	製造業	100 (353)	70.8	27.5	1.7
	非製造業	100 (747)	71.8	27.4	0.8
	無回答	- (11)	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	71.8	28.2	0.0
	繊維・衣服	100 (20)	65.0	30.0	5.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	33.3	66.7	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (32)	78.1	18.8	3.1
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	69.0	31.0	0.0
	一般機械	100 (32)	75.0	18.8	6.3
	電気機械	100 (47)	80.9	17.0	2.1
	輸送用機械	100 (26)	76.9	23.1	0.0
	精密機械	100 (19)	52.6	47.4	0.0
	その他製造業	100 (103)	68.0	31.1	1.0
非製造業	建設業	100 (117)	62.4	36.8	0.9
	運輸・通信業	100 (75)	66.7	33.3	0.0
	商業(商社および卸売業)	100 (111)	67.6	31.5	0.9
	商業(小売業)	100 (126)	80.2	18.3	1.6
	飲食業	100 (17)	76.5	23.5	0.0
	金融・保険業	100 (17)	76.5	17.6	5.9
	不動産業	100 (6)	83.3	16.7	0.0
	情報サービス業	100 (48)	72.9	27.1	0.0
	対個人サービス	100 (54)	83.3	16.7	0.0
	対事業所サービス	100 (94)	72.3	26.6	1.1
	その他	100 (82)	70.7	29.3	0.0
正社員規模	30人未満	100 (100)	58.0	41.0	1.0
	30～299人	100 (622)	65.0	34.1	1.0
	300～999人	100 (245)	85.3	13.1	1.6
	1,000人以上	100 (141)	87.2	12.1	0.7
	無回答	- (3)	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	81.6	16.7	1.8
	1946～1973年	100 (607)	71.2	27.7	1.2
	1974～1988年	100 (222)	69.4	30.2	0.5
	1989年以降	100 (134)	72.4	26.1	1.5
	無回答	- (34)	-	-	-
組労働	ある	100 (343)	86.9	12.0	1.2
	ない	100 (762)	64.7	34.3	1.0
	無回答	- (6)	-	-	-

付2 - 31表 正社員と労働時間がほぼ同じ非正社員の人数・クロス表(2004年調査)

		労働時間がほぼ同じ非正社員数		
		N	平均値	標準偏差
TOTAL		700	120.55	367.09
非製造・製造	製造業	217	69.35	185.58
	非製造業	475	144.88	425.45
製造業	食料品加工	21	86.48	115.06
	繊維・衣服	11	37.36	44.42
	木材・家具・パルプ	2	13.50	14.85
	石油・化学・ゴム	23	99.78	310.71
	鉄鋼・非鉄・金属	16	15.50	19.03
	一般機械	21	95.95	223.19
	電気機械	31	132.58	316.31
	輸送用機械	19	87.53	116.29
	精密機械	10	90.40	194.63
	その他製造業	63	24.75	35.21
非製造業	建設業	64	22.61	43.95
	運輸・通信業	42	64.95	134.04
	商業(商社および卸売業)	67	55.60	211.76
	商業(小売業)	95	261.59	595.89
	飲食業	10	204.30	414.69
	金融・保険業	11	183.18	245.28
	不動産業	5	17.20	24.36
	情報サービス業	31	198.48	453.87
	対個人サービス	39	191.56	616.95
	対事業所サービス	60	214.55	561.24
	その他	51	106.35	264.33
規模 正社員	30人未満	51	9.65	10.19
	30～299人	366	50.70	302.97
	300～999人	181	104.08	182.76
	1,000人以上	101	459.89	636.97
設立年	1945年以前	79	178.75	331.75
	1946～1973年	377	93.76	278.81
	1974～1988年	142	150.55	512.68
	1989年以降	86	121.34	442.43
組合 労働	ある	257	192.28	435.26
	ない	439	79.24	315.46

付2 - 32表 他の企業で正社員で就業している（正社員と労働時間がほぼ同じ非正社員）・クロス表
（2004年調査）

		TOTAL(N)	はい	いいえ	わからない	無回答
TOTAL		100 (796)	1.9	75.6	22.2	0.3
非製造・ 製造業	製造業	100 (250)	2.4	72.4	24.8	0.4
	非製造業	100 (536)	1.5	77.2	21.1	0.2
	無回答	- (10)	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (28)	3.6	71.4	25.0	0.0
	繊維 衣服	100 (13)	0.0	84.6	15.4	0.0
	木材 家具・パルプ	100 (2)	0.0	50.0	50.0	0.0
	石油 化学・ゴム	100 (25)	4.0	68.0	24.0	4.0
	鉄鋼 非鉄・金属	100 (20)	0.0	70.0	30.0	0.0
	一般機械	100 (24)	0.0	83.3	16.7	0.0
	電気機械	100 (38)	0.0	68.4	31.6	0.0
	輸送用機械	100 (20)	0.0	60.0	40.0	0.0
	精密機械	100 (10)	0.0	50.0	50.0	0.0
	その他製造業	100 (70)	5.7	78.6	15.7	0.0
非製造業	建設業	100 (73)	1.4	79.5	19.2	0.0
	運輸・通信業	100 (50)	0.0	96.0	4.0	0.0
	商業（商社および卸売業）	100 (75)	1.3	84.0	14.7	0.0
	商業（小売業）	100 (101)	0.0	71.3	28.7	0.0
	飲食業	100 (13)	0.0	61.5	38.5	0.0
	金融・保険業	100 (13)	0.0	84.6	15.4	0.0
	不動産業	100 (5)	20.0	40.0	40.0	0.0
	情報サービス業	100 (35)	5.7	68.6	25.7	0.0
	対個人サービス	100 (45)	0.0	68.9	28.9	2.2
	対事業所サービス	100 (68)	2.9	70.6	26.5	0.0
	その他	100 (58)	1.7	84.5	13.8	0.0
正社員規模	30人未満	100 (58)	1.7	86.2	12.1	0.0
	30～299人	100 (404)	1.7	82.7	15.3	0.2
	300～999人	100 (209)	1.4	67.0	31.1	0.5
	1,000人以上	100 (123)	3.3	62.6	34.1	0.0
	無回答	- (2)	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (93)	2.2	73.1	24.7	0.0
	1946～1973年	100 (432)	1.9	75.2	22.7	0.2
	1974～1988年	100 (154)	1.9	77.3	20.1	0.6
	1989年以降	100 (97)	2.1	74.2	23.7	0.0
	無回答	- (20)	-	-	-	-
組労働	ある	100 (298)	2.0	71.8	25.8	0.3
	ない	100 (493)	1.8	77.9	20.1	0.2
	無回答	- (5)	-	-	-	-

付2 - 33表 正社員と労働時間がほぼ同じ非正社員の副業に関する取り扱い・クロス表(2004年調査)

		TOTAL(N)	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 がある	許可を必 要とし、許 可の基準 はない	禁止して いる	無回答
TOTAL		100 (1111)	50.8	3.0	0.7	1.8	15.8	22.7	5.2
非製造業	製造業	100 (353)	52.1	2.5	0.8	1.4	15.6	22.4	5.1
	非製造業	100 (747)	50.2	3.2	0.7	2.0	16.1	22.6	5.2
	無回答	- (11)	-	-	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	46.2	2.6	5.1	0.0	20.5	20.5	5.1
	繊維・衣服	100 (20)	55.0	10.0	0.0	0.0	15.0	10.0	10.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7
	石油・化学・ゴム	100 (32)	40.6	3.1	3.1	6.3	21.9	25.0	0.0
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	62.1	0.0	0.0	0.0	17.2	17.2	3.4
	一般機械	100 (32)	40.6	3.1	0.0	3.1	18.8	28.1	6.3
	電気機械	100 (47)	51.1	2.1	0.0	2.1	14.9	23.4	6.4
	輸送用機械	100 (26)	53.8	0.0	0.0	0.0	11.5	26.9	7.7
	精密機械	100 (19)	68.4	0.0	0.0	5.3	10.5	15.8	0.0
	その他製造業	100 (103)	54.4	2.9	0.0	0.0	13.6	24.3	4.9
非製造業	建設業	100 (117)	49.6	2.6	0.9	0.9	16.2	21.4	8.5
	運輸・通信業	100 (75)	37.3	2.7	0.0	2.7	10.7	45.3	1.3
	商業(商社および卸売業)	100 (111)	62.2	3.6	1.8	0.9	10.8	17.1	3.6
	商業(小売業)	100 (126)	42.9	2.4	0.0	2.4	20.6	27.8	4.0
	飲食業	100 (17)	52.9	0.0	5.9	0.0	23.5	11.8	5.9
	金融・保険業	100 (17)	29.4	0.0	0.0	5.9	11.8	47.1	5.9
	不動産業	100 (6)	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
	情報サービス業	100 (48)	66.7	4.2	0.0	2.1	16.7	6.3	4.2
	対個人サービス	100 (54)	59.3	3.7	1.9	0.0	11.1	20.4	3.7
	対事業所サービス	100 (94)	48.9	7.4	0.0	2.1	21.3	13.8	6.4
その他	100 (82)	46.3	1.2	0.0	4.9	15.9	23.2	8.5	
正社員規模	30人未満	100 (100)	67.0	0.0	0.0	0.0	14.0	8.0	11.0
	30～299人	100 (622)	53.5	2.9	0.5	1.9	13.2	22.2	5.8
	300～999人	100 (245)	44.9	4.1	1.2	1.2	18.8	26.9	2.9
	1,000人以上	100 (141)	37.6	3.5	1.4	3.5	23.4	28.4	2.1
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	37.7	2.6	0.9	0.9	21.9	30.7	5.3
	1946～1973年	100 (607)	50.9	3.1	0.8	0.8	16.5	22.1	5.8
	1974～1988年	100 (222)	55.9	3.6	0.5	3.6	12.2	20.7	3.6
	1989年以降	100 (134)	55.2	1.5	0.7	2.2	14.9	20.9	4.5
	無回答	- (34)	-	-	-	-	-	-	-
組合働	ある	100 (343)	39.1	4.4	1.2	2.3	18.4	32.4	2.3
	ない	100 (762)	56.2	2.4	0.5	1.6	14.6	18.4	6.4
	無回答	- (6)	-	-	-	-	-	-	-

付2 - 34表 正社員と労働時間がほぼ同じ非正社員の副業に関する取り扱い・クロス表(2004年調査)

		TOTAL(N)	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 がある	許可を必 要とし、許 可の基準 はない	禁止して いる	無回答	
TOTAL		100 (1111)	50.8	3.0	0.7	1.8	15.8	22.7	5.2	
非製 造業・	製造業	就業している	100 (250)	52.8	2.8	0.8	1.6	18.0	23.2	0.8
		就業していない	100 (97)	53.6	2.1	1.0	1.0	10.3	20.6	11.3
	非製造業	就業している	100 (536)	49.4	3.9	0.9	2.1	18.8	23.9	0.9
		就業していない	100 (205)	53.2	1.5	0.0	2.0	9.3	20.0	0.0
無回答		- (23)	-	-	-	-	-	-	-	
正社 員規 模	30人未満	就業している	100 (58)	74.1	0.0	0.0	0.0	15.5	8.6	1.7
		就業していない	100 (41)	58.5	0.0	0.0	0.0	12.2	7.3	22.0
	30~299人	就業している	100 (404)	53.5	3.5	0.5	1.7	16.1	23.8	1.0
		就業していない	100 (212)	54.7	1.9	0.5	2.4	8.0	19.8	12.7
	300~999人	就業している	100 (209)	45.5	4.3	1.4	1.4	20.1	26.3	1.0
		就業していない	100 (32)	46.9	3.1	0.0	0.0	12.5	31.3	6.3
	1,000人以上	就業している	100 (123)	38.2	4.1	1.6	4.1	24.4	27.6	0.0
		就業していない	100 (17)	35.3	0.0	0.0	0.0	17.6	35.3	11.8
無回答		- (15)	-	-	-	-	-	-	-	

付2 - 35表 正社員と労働時間がほぼ同じ非正社員の副業取り扱いの根拠・クロス表（2004年調査）

		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
TOTAL		100 (489)	67.3	9.0	14.3	1.2	8.2
非製造・ 製造業	製造業	100 (151)	68.9	9.9	14.6	1.3	5.3
	非製造業	100 (333)	66.4	8.7	14.1	1.2	9.6
	無回答	- (5)	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (19)	78.9	10.5	0.0	0.0	10.5
	繊維・衣服	100 (7)	71.4	14.3	0.0	0.0	14.3
	木材・家具・パルプ	100 (1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (19)	68.4	5.3	26.3	0.0	0.0
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (10)	70.0	10.0	20.0	0.0	0.0
	一般機械	100 (17)	76.5	5.9	5.9	0.0	11.8
	電気機械	100 (20)	70.0	15.0	15.0	0.0	0.0
	輸送用機械	100 (10)	70.0	10.0	10.0	10.0	0.0
	精密機械	100 (6)	50.0	0.0	33.3	16.7	0.0
	その他製造業	100 (42)	61.9	11.9	19.0	0.0	7.1
非製造業	建設業	100 (49)	53.1	10.2	20.4	4.1	12.2
	運輸・通信業	100 (46)	63.0	13.0	13.0	0.0	10.9
	商業（商社および卸売業）	100 (38)	65.8	5.3	18.4	0.0	10.5
	商業（小売業）	100 (67)	68.7	10.4	13.4	1.5	6.0
	飲食業	100 (7)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	金融・保険業	100 (11)	72.7	18.2	9.1	0.0	0.0
	不動産業	100 (2)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報サービス業	100 (14)	57.1	7.1	14.3	0.0	21.4
	対個人サービス	100 (20)	75.0	5.0	10.0	0.0	10.0
	対事業所サービス	100 (42)	78.6	4.8	2.4	2.4	11.9
	その他	100 (37)	59.5	8.1	24.3	0.0	8.1
正社員規模	30人未満	100 (22)	72.7	4.5	22.7	0.0	0.0
	30～299人	100 (253)	58.5	10.3	19.4	1.6	10.3
	300～999人	100 (128)	75.0	7.0	9.4	0.8	7.8
	1,000人以上	100 (85)	80.0	9.4	4.7	1.2	4.7
	無回答	- (1)	-	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (65)	80.0	6.2	9.2	0.0	4.6
	1946～1973年	100 (263)	65.8	9.5	15.2	0.8	8.7
	1974～1988年	100 (90)	63.3	11.1	17.8	1.1	6.7
	1989年以降	100 (54)	64.8	7.4	9.3	5.6	13.0
	無回答	- (17)	-	-	-	-	-
組労働	ある	100 (201)	72.6	8.0	10.4	1.0	8.0
	ない	100 (285)	63.2	9.8	17.2	1.4	8.4
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-

付2 - 36表 正社員と労働時間がほぼ同じ非正社員の副業規定理由・クロス表（2004年調査）

		TOTAL(N)	業務に専念 してもらいた いから	業務上の秘 密を保持し たいから	企業秩序を 乱すから	業務に悪影 響を及ぼす から	その他
TOTAL		100 (489)	80.2	31.9	39.5	48.3	1.8
非製 造業・ 製造業	製造業	100 (151)	83.4	36.4	41.7	46.4	1.3
	非製造業	100 (333)	79.0	29.4	38.4	48.6	2.1
	無回答	- (5)	-	-	-	-	-
製 造 業	食料品加工	100 (19)	78.9	26.3	42.1	47.4	0.0
	繊維・衣服	100 (7)	71.4	42.9	28.6	57.1	0.0
	木材・家具・パルプ	100 (1)	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (19)	73.7	36.8	36.8	52.6	0.0
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (10)	100.0	10.0	40.0	50.0	0.0
	一般機械	100 (17)	70.6	47.1	47.1	41.2	0.0
	電気機械	100 (20)	85.0	45.0	40.0	35.0	10.0
	輸送用機械	100 (10)	80.0	10.0	40.0	60.0	0.0
	精密機械	100 (6)	100.0	50.0	50.0	50.0	0.0
	その他製造業	100 (42)	90.5	40.5	42.9	45.2	0.0
非 製 造 業	建設業	100 (49)	81.6	22.4	40.8	42.9	2.0
	運輸・通信業	100 (46)	87.0	10.9	34.8	43.5	2.2
	商業(商社および卸売業)	100 (38)	65.8	31.6	42.1	52.6	2.6
	商業(小売業)	100 (67)	74.6	37.3	46.3	58.2	1.5
	飲食業	100 (7)	100.0	28.6	42.9	71.4	0.0
	金融・保険業	100 (11)	72.7	63.6	72.7	54.5	0.0
	不動産業	100 (2)	100.0	50.0	50.0	100.0	0.0
	情報サービス業	100 (14)	78.6	50.0	28.6	42.9	0.0
	対個人サービス	100 (20)	85.0	30.0	15.0	50.0	0.0
	対事業所サービス	100 (42)	83.3	26.2	35.7	38.1	4.8
	その他	100 (37)	75.7	29.7	29.7	45.9	2.7
正 社 員 規 模	30人未満	100 (22)	90.9	22.7	22.7	40.9	4.5
	30～299人	100 (253)	77.1	26.5	41.9	45.8	2.0
	300～999人	100 (128)	81.3	30.5	35.2	49.2	2.3
	1,000人以上	100 (85)	84.7	51.8	43.5	55.3	0.0
	無回答	- (1)	-	-	-	-	-
	1945年以前	100 (65)	92.3	49.2	44.6	50.8	0.0
	1946～1973年	100 (263)	79.5	28.5	38.8	47.9	2.3
	1974～1988年	100 (90)	81.1	30.0	44.4	46.7	2.2
	1989年以降	100 (54)	72.2	24.1	25.9	44.4	1.9
	無回答	- (17)	-	-	-	-	-
組 合 働	ある	100 (201)	80.1	38.3	43.8	50.7	3.0
	ない	100 (285)	80.4	27.0	36.1	46.7	1.1
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-

付2 - 37表 正社員と労働時間がほぼ同じ非正社員の副業実態把握・クロス表（2004年調査）

		TOTAL(N)	副業の有無のみ把握	副業をしている者の労働時間まで把握	特に把握していない	無回答
TOTAL		100 (1111)	9.8	0.5	82.4	7.3
非製造・製造	製造業	100 (353)	7.6	0.6	85.0	6.8
	非製造業	100 (747)	11.0	0.5	81.1	7.4
	無回答	- (11)	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	15.4	0.0	74.4	10.3
	繊維・衣服	100 (20)	5.0	0.0	85.0	10.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	33.3	0.0	50.0	16.7
	石油・化学・ゴム	100 (32)	9.4	0.0	87.5	3.1
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	0.0	0.0	96.6	3.4
	一般機械	100 (32)	12.5	0.0	81.3	6.3
	電気機械	100 (47)	0.0	2.1	89.4	8.5
	輸送用機械	100 (26)	3.8	0.0	92.3	3.8
	精密機械	100 (19)	15.8	0.0	78.9	5.3
	その他製造業	100 (103)	6.8	1.0	85.4	6.8
非製造業	建設業	100 (117)	6.0	0.0	83.8	10.3
	運輸・通信業	100 (75)	18.7	0.0	77.3	4.0
	商業（商社および卸売業）	100 (111)	11.7	0.0	81.1	7.2
	商業（小売業）	100 (126)	10.3	0.0	85.7	4.0
	飲食業	100 (17)	5.9	0.0	88.2	5.9
	金融・保険業	100 (17)	17.6	0.0	70.6	11.8
	不動産業	100 (6)	0.0	0.0	100.0	0.0
	情報サービス業	100 (48)	14.6	2.1	79.2	4.2
	対個人サービス	100 (54)	13.0	1.9	79.6	5.6
	対事業所サービス	100 (94)	6.4	1.1	81.9	10.6
	その他	100 (82)	13.4	1.2	74.4	11.0
正社員規模	30人未満	100 (100)	14.0	0.0	74.0	12.0
	30～299人	100 (622)	8.7	0.3	82.6	8.4
	300～999人	100 (245)	9.8	1.2	85.3	3.7
	1,000人以上	100 (141)	12.1	0.7	82.3	5.0
	無回答	- (3)	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	8.8	0.9	85.1	5.3
	1946～1973年	100 (607)	7.6	0.7	84.0	7.7
	1974～1988年	100 (222)	14.0	0.5	79.7	5.9
	1989年以降	100 (134)	12.7	0.0	79.9	7.5
	無回答	- (34)	-	-	-	-
組合労働	ある	100 (343)	11.7	1.2	83.1	4.1
	ない	100 (762)	8.9	0.3	82.2	8.7
	無回答	- (6)	-	-	-	-

付2 - 38表 正社員と労働時間がほぼ同じ非正社員の副業実態把握に関する年間の届出・許可件数・
クロス表(2004年調査)

		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
TOTAL		86	0.88	2.72	5	4.80	4.82
非製造・ 製造	製造業	24	0.67	2.04	1	0.00	-
	非製造業	62	0.97	2.95	4	6.00	4.62
正社員 規模	30人未満	9	0.78	1.64	0	-	-
	30～299人	47	0.51	1.54	2	6.00	5.66
	300～999人	15	1.53	5.13	2	1.00	1.41
	1,000人以上	15	1.47	2.83	1	10.00	-
設立年	1945年以前	10	0.40	0.52	1	10.00	-
	1946～1973年	36	0.78	2.32	3	1.33	1.15
	1974～1988年	24	0.42	0.72	1	10.00	-
	1989年以降	12	0.50	1.45	0	-	-
組合労働	ある	36	0.67	1.93	3	4.00	5.29
	ない	50	1.04	3.18	2	6.00	5.66

付2 - 39表 正社員より労働時間が短い非正社員の有無・クロス表(2004年調査)

		TOTAL(N)	就業している	就業していない	無回答
TOTAL		100 (1111)	65.1	31.6	3.3
非製造・製造	製造業	100 (353)	63.5	32.9	3.7
	非製造業	100 (747)	65.9	31.1	3.1
	無回答	- (11)	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	84.6	15.4	0.0
	繊維 衣服	100 (20)	85.0	5.0	10.0
	木材 家具 パルプ	100 (6)	50.0	50.0	0.0
	石油 化学 ゴム	100 (32)	56.3	37.5	6.3
	鉄鋼 非鉄 金属	100 (29)	51.7	44.8	3.4
	一般機械	100 (32)	71.9	25.0	3.1
	電気機械	100 (47)	70.2	27.7	2.1
	輸送用機械	100 (26)	65.4	26.9	7.7
	精密機械	100 (19)	63.2	36.8	0.0
	その他製造業	100 (103)	51.5	44.7	3.9
非製造業	建設業	100 (117)	35.9	58.1	6.0
	運輸 通信業	100 (75)	66.7	32.0	1.3
	商業 (商社および卸売業)	100 (111)	65.8	31.5	2.7
	商業 (小売業)	100 (126)	84.9	14.3	0.8
	飲食業	100 (17)	94.1	5.9	0.0
	金融 保険業	100 (17)	58.8	29.4	11.8
	不動産業	100 (6)	66.7	33.3	0.0
	情報サービス業	100 (48)	52.1	43.8	4.2
	対個人サービス	100 (54)	83.3	14.8	1.9
	対事業所サービス	100 (94)	72.3	24.5	3.2
	その他	100 (82)	63.4	32.9	3.7
正社員規模	30人未満	100 (100)	53.0	45.0	2.0
	30～299人	100 (622)	59.6	36.5	3.9
	300～999人	100 (245)	75.1	22.0	2.9
	1,000人以上	100 (141)	80.1	17.7	2.1
	無回答	- (3)	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	75.4	21.1	3.5
	1946～1973年	100 (607)	66.4	30.0	3.6
	1974～1988年	100 (222)	60.8	37.4	1.8
	1989年以降	100 (134)	58.2	38.1	3.7
	無回答	- (34)	-	-	-
組労働	ある	100 (343)	71.1	25.4	3.5
	ない	100 (762)	62.3	34.5	3.1
	無回答	- (6)	-	-	-

付2 - 40表 正社員より労働時間が短い非正社員の人数・クロス表 (2004年調査)

		労働時間がほぼ同じ非正社員数		
		N	平均値	標準偏差
TOTAL		644	215.25	780.42
非製造・ 製造	製造業	197	41.20	139.02
	非製造業	441	294.78	927.91
製造業	食料品加工	28	145.18	285.58
	繊維・衣服	15	54.73	108.23
	木材・家具・パルプ	2	3.00	2.83
	石油・化学・ゴム	15	9.33	11.93
	鉄鋼・非鉄・金属	13	15.23	32.01
	一般機械	19	20.79	38.11
	電気機械	27	56.11	190.50
	輸送用機械	15	12.53	14.13
	精密機械	12	13.17	27.79
	その他製造業	51	12.37	18.15
非製造業	建設業	38	5.47	7.93
	運輸・通信業	43	182.63	769.89
	商業 (商社および卸売業)	66	37.41	117.41
	商業 (小売業)	100	620.01	1348.27
	飲食業	14	1438.14	2660.29
	金融・保険業	9	134.44	334.08
	不動産業	4	19.00	34.01
	情報サービス業	24	28.04	58.33
	対個人サービス	40	289.33	590.70
	対事業所サービス その他	60 43	344.08 73.40	620.78 233.68
正規社員	30人未満	50	14.44	21.55
	30～299人	332	41.66	123.64
	300～999人	168	256.48	654.71
	1,000人以上	92	879.20	1696.90
設立年	1945年以前	75	145.11	358.84
	1946～1973年	362	282.47	967.45
	1974～1988年	118	82.38	216.54
	1989年以降	71	84.07	266.25
組合労働	ある	221	367.93	1107.89
	ない	419	136.43	521.53

付2 - 41表 他の企業で正社員で就業している（正社員より労働時間が短い非正社員）・クロス表
 （2004年調査）

		TOTAL(N)	はい	いいえ	わからない	無回答
TOTAL		100 (723)	6.9	60.4	32.0	0.7
非製造・ 製造業	製造業	100 (224)	3.1	68.8	28.1	0.0
	非製造業	100 (492)	8.7	56.7	33.5	1.0
	無回答	- (7)	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (33)	12.1	51.5	36.4	0.0
	繊維・衣服	100 (17)	0.0	58.8	41.2	0.0
	木材・家具・パルプ	100 (3)	0.0	100.0	0.0	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (18)	5.6	61.1	33.3	0.0
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (15)	0.0	80.0	20.0	0.0
	一般機械	100 (23)	0.0	73.9	26.1	0.0
	電気機械	100 (33)	3.0	63.6	33.3	0.0
	輸送用機械	100 (17)	0.0	76.5	23.5	0.0
	精密機械	100 (12)	0.0	83.3	16.7	0.0
	その他製造業	100 (53)	1.9	75.5	22.6	0.0
非製造業	建設業	100 (42)	2.4	71.4	26.2	0.0
	運輸・通信業	100 (50)	6.0	66.0	26.0	2.0
	商業（商社および卸売業）	100 (73)	9.6	61.6	26.0	2.7
	商業（小売業）	100 (107)	8.4	55.1	35.5	0.9
	飲食業	100 (16)	31.3	37.5	31.3	0.0
	金融・保険業	100 (10)	0.0	90.0	10.0	0.0
	不動産業	100 (4)	0.0	50.0	50.0	0.0
	情報サービス業	100 (25)	4.0	56.0	40.0	0.0
	対個人サービス	100 (45)	8.9	37.8	53.3	0.0
	対事業所サービス	100 (68)	17.6	38.2	42.6	1.5
その他	100 (52)	1.9	73.1	25.0	0.0	
正社員規模	30人未満	100 (53)	7.5	77.4	13.2	1.9
	30～299人	100 (371)	4.6	68.5	26.7	0.3
	300～999人	100 (184)	9.8	51.6	37.5	1.1
	1,000人以上	100 (113)	9.7	40.7	48.7	0.9
	無回答	- (2)	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (86)	4.7	54.7	40.7	0.0
	1946～1973年	100 (403)	8.9	58.8	31.5	0.7
	1974～1988年	100 (135)	5.2	67.4	27.4	0.0
	1989年以降	100 (78)	3.8	61.5	33.3	1.3
	無回答	- (21)	-	-	-	-
組合労働	ある	100 (244)	7.0	57.4	34.8	0.8
	ない	100 (475)	6.9	61.9	30.5	0.6
	無回答	- (4)	-	-	-	-

付2 - 42表 正社員より労働時間が短い非正社員の副業に関する取り扱い・クロス表（2004年調査）

		TOTAL(N)	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 がある	許可を必 要とし、許 可の基準 はない	禁止して いる	無回答
TOTAL		100 (1111)	63.2	2.2	0.4	0.7	12.0	14.5	7.1
非製 造業・ 製造	製造業	100 (353)	60.3	2.0	0.6	0.3	13.9	15.9	7.1
	非製造業	100 (747)	64.7	2.3	0.3	0.9	11.1	13.8	7.0
	無回答	- (11)	-	-	-	-	-	-	-
製 造 業	食料品加工	100 (39)	48.7	5.1	5.1	0.0	17.9	20.5	2.6
	繊維・衣服	100 (20)	60.0	5.0	0.0	0.0	10.0	20.0	5.0
	木材・家具・パルプ	100 (6)	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7
	石油・化学・ゴム	100 (32)	50.0	0.0	0.0	0.0	15.6	18.8	15.6
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (29)	69.0	0.0	0.0	0.0	10.3	10.3	10.3
	一般機械	100 (32)	59.4	3.1	0.0	0.0	12.5	15.6	9.4
	電気機械	100 (47)	61.7	2.1	0.0	2.1	14.9	17.0	2.1
	輸送用機械	100 (26)	73.1	0.0	0.0	0.0	7.7	11.5	7.7
	精密機械	100 (19)	68.4	0.0	0.0	0.0	10.5	15.8	5.3
	その他製造業	100 (103)	60.2	1.9	0.0	0.0	16.5	14.6	6.8
非 製 造 業	建設業	100 (117)	61.5	1.7	0.0	0.9	10.3	13.7	12.0
	運輸・通信業	100 (75)	57.3	2.7	0.0	0.0	9.3	28.0	2.7
	商業（商社および卸売業）	100 (111)	73.9	2.7	1.8	0.0	4.5	12.6	4.5
	商業（小売業）	100 (126)	57.9	3.2	0.0	1.6	16.7	14.3	6.3
	飲食業	100 (17)	82.4	0.0	0.0	0.0	11.8	5.9	0.0
	金融・保険業	100 (17)	35.3	0.0	0.0	5.9	23.5	35.3	0.0
	不動産業	100 (6)	83.3	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
	情報サービス業	100 (48)	66.7	2.1	0.0	2.1	8.3	6.3	14.6
	対個人サービス	100 (54)	74.1	1.9	0.0	0.0	11.1	11.1	1.9
	対事業所サービス	100 (94)	66.0	3.2	0.0	0.0	13.8	8.5	8.5
その他	100 (82)	65.9	1.2	0.0	2.4	9.8	12.2	8.5	
正 社 員 規 模	30人未満	100 (100)	76.0	1.0	0.0	0.0	10.0	4.0	9.0
	30～299人	100 (622)	66.2	1.8	0.5	0.3	8.8	14.5	7.9
	300～999人	100 (245)	59.6	2.9	0.4	1.2	15.1	15.5	5.3
	1,000人以上	100 (141)	48.2	3.5	0.0	2.1	21.3	20.6	4.3
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-	-	-
設 立 年	1945年以前	100 (114)	53.5	5.3	0.0	0.9	16.7	19.3	4.4
	1946～1973年	100 (607)	62.4	1.8	0.5	0.3	12.2	15.2	7.6
	1974～1988年	100 (222)	71.2	2.3	0.0	0.5	9.5	10.4	6.3
	1989年以降	100 (134)	64.9	0.7	0.7	0.7	11.2	13.4	8.2
	無回答	- (34)	-	-	-	-	-	-	-
組 労 働	ある	100 (343)	55.4	3.8	0.3	1.5	14.6	18.4	6.1
	ない	100 (762)	66.9	1.4	0.4	0.4	10.8	12.7	7.3
	無回答	- (6)	-	-	-	-	-	-	-

付2 - 43表 正社員より労働時間が短い非正社員の副業に関する取り扱い・クロス表（2004年調査）

			TOTAL(N)	禁止して いない	届出を必 要とし、特 に届出内 容は限定 してはい ない	届出を必 要とし、届 出が受理 できるか どの基準 がある	許可を必 要とし、許 可の基準 がある	許可を必 要とし、許 可の基準 はない	禁止して いる	無回答
TOTAL			100 (1111)	63.2	2.2	0.4	0.7	12.0	14.5	7.1
非製造 業・	製造業	就業している	100 (224)	61.6	2.7	0.4	0.4	18.8	14.7	1.3
		就業していない	100 (116)	63.8	0.9	0.9	0.0	6.0	19.0	9.5
	非製造業	就業している	100 (492)	70.5	2.4	0.2	1.2	12.2	13.0	0.4
		就業していない	100 (232)	56.5	2.2	0.4	0.4	9.5	16.4	14.7
無回答			- (47)	-	-	-	-	-	-	-
正社員 規模	30人未満	就業している	100 (53)	81.1	1.9			17.0	0.0	0.0
		就業していない	100 (45)	73.3	0.0			2.2	8.9	15.6
	30～299人	就業している	100 (371)	74.1	1.6	0.3	0.3	10.5	12.1	1.1
		就業していない	100 (227)	59.0	2.2	0.9	0.4	7.0	19.8	10.6
	300～999人	就業している	100 (184)	62.0	3.8	0.5	1.6	14.7	16.8	0.5
		就業していない	100 (54)	53.7	0.0	0.0	0.0	18.5	11.1	16.7
	1,000人以上	就業している	100 (113)	49.6	3.5		2.7	23.9	20.4	0.0
		就業していない	100 (25)	48.0	4.0		0.0	8.0	20.0	20.0
無回答			- (39)	-	-	-	-	-	-	-

付2 - 44表 正社員より労働時間が短い非正社員の副業取り扱いの根拠・クロス表(2004年調査)

		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
TOTAL		100 (330)	67.0	7.6	16.4	1.2	7.9
非製造・ 製造業	製造業	100 (115)	70.4	7.8	16.5	0.0	5.2
	非製造業	100 (212)	65.1	7.5	16.5	1.9	9.0
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (19)	73.7	10.5	5.3	0.0	10.5
	繊維・衣服	100 (7)	85.7	0.0	0.0	0.0	14.3
	木材・家具・パルプ	100 (1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (11)	72.7	9.1	18.2	0.0	0.0
	鉄鋼・非鉄金属	100 (6)	83.3	0.0	16.7	0.0	0.0
	一般機械	100 (10)	90.0	0.0	0.0	0.0	10.0
	電気機械	100 (17)	64.7	23.5	11.8	0.0	0.0
	輸送用機械	100 (5)	80.0	0.0	20.0	0.0	0.0
	精密機械	100 (5)	60.0	0.0	40.0	0.0	0.0
	その他製造業	100 (34)	61.8	5.9	26.5	0.0	5.9
非製造業	建設業	100 (31)	61.3	6.5	22.6	0.0	9.7
	運輸・通信業	100 (30)	53.3	13.3	26.7	0.0	6.7
	商業(商社および卸売業)	100 (24)	58.3	8.3	16.7	4.2	12.5
	商業(小売業)	100 (45)	68.9	11.1	11.1	2.2	6.7
	飲食業	100 (3)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	金融・保険業	100 (11)	63.6	18.2	9.1	9.1	0.0
	不動産業	100 (1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報サービス業	100 (9)	55.6	11.1	11.1	0.0	22.2
	対個人サービス	100 (13)	84.6	0.0	15.4	0.0	0.0
	対事業所サービス	100 (24)	75.0	0.0	8.3	4.2	12.5
	その他	100 (21)	61.9	0.0	23.8	0.0	14.3
正社員規模	30人未満	100 (15)	60.0	0.0	40.0	0.0	0.0
	30～299人	100 (161)	57.8	9.3	20.5	1.9	10.6
	300～999人	100 (86)	72.1	5.8	12.8	0.0	9.3
	1,000人以上	100 (67)	83.6	7.5	6.0	1.5	1.5
	無回答	- (1)	-	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (48)	81.3	2.1	10.4	0.0	6.3
	1946～1973年	100 (182)	65.9	9.3	15.4	1.1	8.2
	1974～1988年	100 (50)	62.0	6.0	24.0	0.0	8.0
	1989年以降	100 (36)	61.1	8.3	16.7	5.6	8.3
	無回答	- (14)	-	-	-	-	-
組合労働	ある	100 (132)	74.2	6.8	13.6	0.8	4.5
	ない	100 (196)	61.7	8.2	18.4	1.5	10.2
	無回答	- (2)	-	-	-	-	-

付2 - 45表 正社員より労働時間が短い非正社員の副業規定理由・クロス表(2004年調査)

		TOTAL(N)	業務に専念 してもらい たいから	業務上の秘 密を保持し たいから	企業秩序を 乱すから	業務に悪影 響を及ぼす から	その他
TOTAL		100 (330)	76.1	33.0	38.2	50.9	1.5
非製 造業・ 製造	製造業	100 (115)	77.4	32.2	36.5	52.2	2.6
	非製造業	100 (212)	75.5	33.0	39.2	49.5	0.9
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-
製 造 業	食料品加工	100 (19)	68.4	26.3	36.8	57.9	5.3
	繊維・衣服	100 (7)	71.4	42.9	28.6	57.1	0.0
	木材・家具・パルプ	100 (1)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	石油・化学・ゴム	100 (11)	72.7	9.1	54.5	54.5	0.0
	鉄鋼・非鉄・金属	100 (6)	100.0	0.0	33.3	66.7	0.0
	一般機械	100 (10)	70.0	50.0	60.0	70.0	0.0
	電気機械	100 (17)	76.5	41.2	29.4	29.4	11.8
	輸送用機械	100 (5)	80.0	0.0	20.0	80.0	0.0
	精密機械	100 (5)	100.0	40.0	40.0	40.0	0.0
その他製造業	100 (34)	79.4	38.2	32.4	50.0	0.0	
非 製 造 業	建設業	100 (31)	80.6	19.4	38.7	45.2	0.0
	運輸・通信業	100 (30)	83.3	16.7	33.3	56.7	0.0
	商業(商社および卸売業)	100 (24)	58.3	37.5	58.3	54.2	0.0
	商業(小売業)	100 (45)	66.7	42.2	40.0	53.3	2.2
	飲食業	100 (3)	100.0	33.3	33.3	66.7	0.0
	金融・保険業	100 (11)	72.7	72.7	81.8	54.5	0.0
	不動産業	100 (1)	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0
	情報サービス業	100 (9)	66.7	44.4	22.2	33.3	0.0
	対個人サービス	100 (13)	92.3	46.2	30.8	61.5	0.0
	対事業所サービス	100 (24)	79.2	20.8	29.2	33.3	4.2
その他	100 (21)	81.0	28.6	23.8	42.9	0.0	
正 社 員 規 模	30人未満	100 (15)	86.7	26.7	33.3	60.0	0.0
	30～299人	100 (161)	74.5	24.8	37.3	46.0	0.6
	300～999人	100 (86)	70.9	31.4	34.9	51.2	4.7
	1,000人以上	100 (67)	83.6	55.2	46.3	59.7	0.0
	無回答	- (1)	-	-	-	-	-
	1945年以前	100 (48)	81.3	54.2	45.8	56.3	0.0
	1946～1973年	100 (182)	76.4	27.5	36.8	49.5	2.2
	1974～1988年	100 (50)	80.0	30.0	44.0	50.0	0.0
	1989年以降	100 (36)	69.4	27.8	27.8	50.0	2.8
	無回答	- (14)	-	-	-	-	-
組 労 合 働	ある	100 (132)	81.1	40.2	42.4	55.3	2.3
	ない	100 (196)	73.0	27.6	35.2	48.0	1.0
	無回答	- (2)	-	-	-	-	-

付2 - 46表 正社員より労働時間が短い非正社員の副業実態把握・クロス表(2004年調査)

		TOTAL(N)	副業の有無のみ把握	副業をしている者の労働時間まで把握	特に把握していない	無回答
TOTAL		100 (1111)	10.4	1.1	79.4	9.2
非製造・製造	製造業	100 (353)	6.5	0.8	83.9	8.8
	非製造業	100 (747)	12.3	1.2	77.5	9.0
	無回答	- (11)	-	-	-	-
製造業	食料品加工	100 (39)	10.3	0.0	84.6	5.1
	繊維 衣服	100 (20)	10.0	0.0	85.0	5.0
	木材 家具・パルプ	100 (6)	16.7	0.0	66.7	16.7
	石油 化学・ゴム	100 (32)	6.3	0.0	78.1	15.6
	鉄鋼 非鉄 金属	100 (29)	3.4	0.0	82.8	13.8
	一般機械	100 (32)	6.3	0.0	81.3	12.5
	電気機械	100 (47)	4.3	2.1	91.5	2.1
	輸送用機械	100 (26)	0.0	0.0	88.5	11.5
	精密機械	100 (19)	15.8	0.0	68.4	15.8
	その他製造業	100 (103)	5.8	1.9	85.4	6.8
非製造業	建設業	100 (117)	2.6	0.9	82.1	14.5
	運輸 通信業	100 (75)	22.7	1.3	72.0	4.0
	商業(商社および卸売業)	100 (111)	13.5	0.0	77.5	9.0
	商業(小売業)	100 (126)	15.9	0.0	78.6	5.6
	飲食業	100 (17)	17.6	5.9	76.5	0.0
	金融 保険業	100 (17)	29.4	0.0	70.6	0.0
	不動産業	100 (6)	0.0	0.0	100.0	0.0
	情報サービス業	100 (48)	6.3	0.0	72.9	20.8
	対個人サービス	100 (54)	20.4	1.9	74.1	3.7
	対事業所サービス	100 (94)	7.4	2.1	79.8	10.6
	その他	100 (82)	9.8	3.7	76.8	9.8
正社員規模	30人未満	100 (100)	14.0	2.0	72.0	12.0
	30~299人	100 (622)	9.0	0.6	79.6	10.8
	300~999人	100 (245)	11.4	2.0	80.8	5.7
	1,000人以上	100 (141)	12.1	0.7	82.3	5.0
	無回答	- (3)	-	-	-	-
設立年	1945年以前	100 (114)	7.9	0.0	87.7	4.4
	1946~1973年	100 (607)	9.2	1.3	79.6	9.9
	1974~1988年	100 (222)	13.5	1.8	75.7	9.0
	1989年以降	100 (134)	11.2	0.0	79.1	9.7
	無回答	- (34)	-	-	-	-
組合労働	ある	100 (343)	11.4	1.2	80.2	7.3
	ない	100 (762)	9.8	1.0	79.3	9.8
	無回答	- (6)	-	-	-	-

付2 - 47表 正社員より労働時間が短い非正社員の副業実態把握に関する年間の届出・許可件数・
クロス表(2004年調査)

		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
TOTAL		80	3.68	8.71	10	15.50	29.73
非製造・ 製造	製造業	19	1.11	2.38	3	32.33	52.55
	非製造業	61	4.48	9.77	7	8.29	14.23
正社員 規模	30人未満	10	1.90	2.60	2	1.00	0.00
	30～299人	44	1.14	2.15	4	4.00	3.16
	300～999人	14	4.71	7.09	4	34.25	43.08
	1,000人以上	12	13.25	18.22	0	-	-
設立年	1945年以前	8	4.88	5.96	0	-	-
	1946～1973年	39	3.00	8.24	7	20.14	35.18
	1974～1988年	20	1.65	4.49	3	4.67	3.51
	1989年以降	9	1.44	2.65	0	-	-
組労働	ある	30	3.87	9.58	3	45.33	45.24
	ない	50	3.56	8.24	7	2.71	2.75

< 問 1 >

業種	規模	問1
食料品加工	2,000人以上	職場能力の確保と職場秩序維持のために必要があると認められる場合は禁止することがある。
石油・化学・ゴム	30人～99人	公職の勤務等に従事する場合のみ。
石油・化学・ゴム	300人～999人	社員就業規則で基準を決めている。
石油・化学・ゴム	2,000人以上	主たる職務への影響がないこと。企業秘密が保持されること。会社の利益を損わない。
電気機械	300人～999人	競合他社や利害関係のある取引先でないこと。当社での職務遂行に支障がないこと。
精密機械	30人～99人	同業種での副業
精密機械	300人～999人	社長の許可。
その他の製造業	30人～99人	会社と競争する会社、又は甚だしく業務に支障を来すと認められたとき。
その他の製造業	30人～99人	原則として二重就業は制限されるが承認を得た法例に基づく公務は許可される。
建設業	30人～99人	会社の業務に不利益を与えるが如き行為。
建設業	30人～99人	営利を目的とする業務に従事してはならない。
建設業	1,000人～1,999人	社内担当業務の関連性。
運輸・通信業	2,000人以上	会社業務への支障の有無。
運輸・通信業	100人～299人	就業に支障があると認められる他の職務に従事を禁止。
運輸・通信業	1,000人～1,999人	本来の職務遂行上、支障となるか否か。会社の社員としての品位・信用に関する事。
商業（小売業）	100人～299人	同業種以外
情報サービス業	1,000人～1,999人	職務専念の義務に反するか。社員の品位を傷つけ、又は信用を失うおそれがないか。職務内容と密接な利害関係があるか。
対個人サービス	30人～99人	業務上支障をきたさないこと。
対個人サービス	100人～299人	公職への立候補。
対事業所サービス	30人～99人	他人に雇われてはならないこと。
対事業所サービス	30人～99人	親・兄弟が行なう自営業の手伝い程度を可とする。ただし会社業務に支障のない範囲。
対事業所サービス	1,000人～1,999人	公職、その他の職業
対事業所サービス	1,000人～1,999人	会社に在籍のまま許可なく他に勤務したり、会社と同種の営業または職務に支障を来す恐れのある業務を営まないこと。
その他サービス	30人～99人	社長の許可。
その他サービス	30人～99人	業務への影響及び副業内容について個別に検討。
その他サービス	30人～99人	同業者でないこと。
その他サービス	300人～999人	業務に支障がない場合に限り。
その他サービス	300人～999人	本業のさまたげとならないこと。
その他サービス	100人～299人	役員会の審査による。

< 問 1 >

業種	規模	問1
食料品加工	1,000人～1,999人	入社時提出の誓約書に記載。

< 問 1 >

業種	規模	問1
繊維・衣服	2,000人以上	労基法上の法令遵守が難しい。
石油・化学・ゴム	2,000人以上	過重労働につながる可能性があるから。
一般機械	300人～999人	社会保険・通勤途上災害等に問題がある。
電気機械	30人～99人	税務、労務管理上の不都合。(ex. 所得税や週40時間制等)
電気機械	300人～999人	実態把握のため。
その他の製造業	300人～999人	本人の健康
その他の製造業	30人～99人	他社で負傷されて欠勤されても困る。
建設業	30人未満	個々の事情、ケース、副業内容を吟味する。
運輸・通信業	30人～99人	郵便輸送の公共性を重視。
商業(商社および卸売業)	30人～99人	誇りと責任を自覚してもらう為。
商業(小売業)	300人～999人	個人の1日の勤務時間が長時間になる。
商業(小売業)	2,000人以上	本人の健康状態を案じて。
金融・保険業	2,000人以上	労働時間通算
情報サービス業	300人～999人	労働時間管理上
対事業所サービス	300人～999人	時間外労働の管理ができない。
対事業所サービス	30人～99人	過去に女子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。
その他サービス	100人～299人	「放送」という事業の性格上、公平・公正なスタンスを保つため。

< 問 1 >

業種	規模	問1
食料品加工	300人～999人	発覚時に検討。
石油・化学・ゴム	30人未満	上記懲戒処分の何れか。
石油・化学・ゴム	300人～999人	個別に判断し、担当の懲戒処分。
石油・化学・ゴム	300人～999人	部門責任者の格差。懲罰委員会で決める。
石油・化学・ゴム	300人～999人	規定に基づき懲罰審査委員会で審議し処分を決定する。
鉄鋼・非鉄・金属	300人～999人	ケースバイケースで対応。
電気機械	30人～99人	状況による。
電気機械	300人～999人	状況により判断。
電気機械	100人～299人	発覚時に検討。
電気機械	100人～299人	内容による。
精密機械	30人～99人	査問委員会で懲戒処分内容を決める。
精密機械	30人～99人	ケースに依る。 同業種での副業
その他の製造業	30人～99人	そのつど対応。
その他の製造業	100人～299人	会社が指示を出す。
建設業	30人未満	話し合う。
建設業	30人～99人	話し合いによって。
建設業	30人～99人	諭旨退職
建設業	300人～999人	程度による。
建設業	1,000人～1,999人	度合による。
建設業	1,000人～1,999人	内容により判断。
建設業	1,000人～1,999人	その都度決定。
運輸・通信業	300人～999人	話し合っどどちらかにしてもらおう。
運輸・通信業	2,000人以上	内容により扱いは異なる。
運輸・通信業	100人～299人	本人に注意した上での処置。
商業（商社および卸売業）	30人未満	口頭注意
商業（商社および卸売業）	30人～99人	状況に応じた対応。
商業（商社および卸売業）	30人～99人	懲戒処分
商業（商社および卸売業）	30人～99人	口頭にて注意。
商業（商社および卸売業）	30人～99人	過怠金
商業（商社および卸売業）	300人～999人	情状の軽重による。
商業（商社および卸売業）	2,000人以上	個々の事情による。
商業（商社および卸売業）	1,000人～1,999人	懲戒の対象だが種類が不明示。

業種	規模	問1
商業（小売業）	30人未満	業務に差しつかえるようならどちらかをとるよう促す。
商業（小売業）	30人～99人	業務に支障を来す場合嚴重注意後、内容により上記いずれかの処分とします。
商業（小売業）	300人～999人	諭旨解職
商業（小売業）	2,000人以上	懲罰委員会決議
商業（小売業）	2,000人以上	就業規則の懲戒事由及び基準に照らして判断する。
商業（小売業）	2,000人以上	ケースによって審議し処する。
商業（小売業）	100人～299人	都度判断
商業（小売業）	100人～299人	本人との面接。
商業（小売業）	1,000人～1,999人	賞罰委員会にて決定。
商業（小売業）	1,000人～1,999人	状況による。
金融・保険業	300人～999人	都度判断。
金融・保険業	300人～999人	状況により判断。
金融・保険業	2,000人以上	都度決定する。
情報サービス業	300人～999人	個別判断
情報サービス業	2,000人以上	都度定める。
情報サービス業	1,000人～1,999人	副業の種類による。
情報サービス業	1,000人～1,999人	委員会にて審議。
情報サービス業	1,000人～1,999人	状況による。
対個人サービス	30人未満	コミュニケーション
対個人サービス	30人～99人	場合による。
対個人サービス	30人～99人	懲戒委員会にて決定。
対個人サービス	300人～999人	理由を訊く。そして対処する。
対個人サービス	300人～999人	状況に応じて処分内容を決定する。
対個人サービス	100人～299人	懲罰委員会実施。
対事業所サービス	30人～99人	昇給停止
対事業所サービス	300人～999人	業務に支障は解雇。
対事業所サービス	100人～299人	懲戒
その他サービス	30人～99人	内容による。
その他サービス	100人～299人	昇給停止
その他サービス	100人～299人	程度による。

< 問 6 >

業種	規模	問6
電気機械	2,000人以上	04年度改訂：就業規則 懲戒
電気機械	1,000人～1,999人	検討中。
その他の製造業	30人未満	規則がない。
その他の製造業	30人～99人	見直しの可能性有。
商業（小売業）	300人～999人	見直しが必要かもしれない。
飲食業	1,000人～1,999人	考慮中
その他サービス	30人～99人	見直し済。
その他サービス	30人～99人	現状確認の上、禁止する事もある。

< 問 7 >

業種	規模	問7
食料品加工	300人～999人	ワークシェアリングを行なう際にスムーズに行うことができると思われる点。
不明	30人未満	従事する内容によって異なる。

< 問 8 >

業種	規模	問8
電気機械	30人～99人	違法性を管理できない。
電気機械	100人～299人	欠勤や遅刻が多くなる。
その他の製造業	300人～999人	労災に関すること。
建設業	30人未満	副業の内容による。
建設業	30人～99人	背任行為の可能性有り＝社名をかたる。
建設業	30人～99人	疲労から生じる事故・災害の発生。
建設業	30人～99人	疲労から生じる事故。
運輸・通信業	30人～99人	疲労から生じる重大な交通事故の発生。
運輸・通信業	30人～99人	郵便輸送の公共性に鑑み職務に専念。
運輸・通信業	100人～299人	運転業務なので「居眠り」につながる。
商業（商社および卸売業）	30人未満	運転業務中の過労による事故。
商業（商社および卸売業）	300人～999人	副業が本業になりそうだ。
情報サービス業	300人～999人	労働時間管理
対個人サービス	30人未満	仕事に集中できない。
その他サービス	100人～299人	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恐れがある。

< 問10付問 >

業種	規模	問10付問
食料品加工	2,000人以上	交通費の補助。
石油・化学・ゴム	2,000人以上	休職扱いにするなどして雇用は保証するよう努めている。
石油・化学・ゴム	1,000人～1,999人	広報室より適時各種ボランティアの案内を行っている。
一般機械	30人～99人	休日申請に対し認める。
電気機械	2,000人以上	青年海外協力隊 休職制度
輸送用機械	300人～999人	地域の清掃活動。
建設業	30人未満	救援物資の提供。
建設業	30人～99人	ボランティア活動情報提供等。
運輸・通信業	300人～999人	イベントへの参加。
商業（商社および卸売業）	30人～99人	公用扱いとする。
商業（小売業）	300人～999人	内定者研修に組込んでいる。
商業（小売業）	2,000人以上	労働時間の短縮制度
商業（小売業）	1,000人～1,999人	ボランティアの内容によっては勤務時間内に認めている。例えば清掃活動等。
情報サービス業	1,000人～1,999人	休職制度を設けており、会社が認めれば活用が可能。

< 問11付問 >

業種	規模	問11付問
石油・化学・ゴム	300人～999人	転職支援会社の紹介。
石油・化学・ゴム	300人～999人	早期退職優遇制度を利用して転職する例がある。
一般機械	2,000人以上	再就職支援会社の紹介とその費用負担。
電気機械	1,000人～1,999人	製品の提供、取引先の紹介
建設業	30人未満	社内独立は認めている。技術力等が備ったら。
運輸・通信業	100人～299人	金融機関から開設資金借入時の連帯保証。
商業（商社および卸売業）	300人～999人	転職支援会社での研修、フォロー。
商業（商社および卸売業）	2,000人以上	「再就職準備休職制度」で、一年間の有給休職（一定割合減額）を認めている。
商業（小売業）	2,000人以上	再就職支援会社の紹介。
商業（小売業）	1,000人～1,999人	転職や独立を考慮した退職制度。（セカンドキャリア制度）（割増金）
情報サービス業	300人～999人	必要に応じて出資する場合あり。
情報サービス業	1,000人～1,999人	社内ベンチャー支援。
対個人サービス	30人未満	分社制度への支援。
対事業所サービス	30人～99人	転職支援会社との提携。
対事業所サービス	1,000人～1,999人	社内ベンチャー制度
その他（具体的に）	100人～299人	再就職支援会社の斡旋、但し管理職のみ。
その他（具体的に）	1,000人～1,999人	自己の職業能力再開等の計画を実行するため休職制度。

< 問13 >

業種	規模	問13
食料品加工	2,000人以上	職場能率の確保と職場秩序維持のため必要があると認められる場合は禁止することがある。
石油・化学・ゴム	30人～99人	公職の勤務に従事する場合。
石油・化学・ゴム	300人～999人	社員就業規則に規程。
石油・化学・ゴム	2,000人以上	主たる職務への影響がないこと。企業秘密が保持されること。会社の利益を損わないこと。
一般機械	30人～99人	競合する仕事で無い事。
電気機械	300人～999人	競合他社や利害関係のある取引先でないこと。当社での職務遂行に支障がないこと。
精密機械	30人～99人	同業種での副業
精密機械	300人～999人	社長の許可。
建設業	30人～99人	会社の業務不利益を与える行為。
建設業	1,000人～1,999人	社内担当業務との関連性。
運輸・通信業	100人～299人	正社員の就業規則に準ずる。
運輸・通信業	1,000人～1,999人	本来の職務遂行上、支障となるか否か。会社の社員としての品位・信用に関する事。
商業（小売業）	30人～99人	企業としての品位を傷つけるような業種かどうか。
情報サービス業	1,000人～1,999人	職務専念の義務に反するか。社員の品位を傷つけ又は、信用を失うおそれがないか。職務内容と密接の利害関係があるか。
対個人サービス	30人～99人	業務に支障をきたさないこと。
対事業所サービス	30人～99人	他人にやとわれないこと。
対事業所サービス	30人～99人	親・兄弟が行う自営業の手伝い程度を可とする。ただし会社の業務に支障のない範囲。
その他サービス	30人～99人	社長の許可。
その他サービス	30人～99人	業務への影響及び副業内容について個別に検討。
その他サービス	30人～99人	正社員と同じ同業者でないこと。
その他サービス	300人～999人	業務に支障がない場合に限り。

< 問13 >

業種	規模	問13
輸送用機械	300人～999人	派遣先への通知。
建設業	1,000人～1,999人	契約書
商業（小売業）	30人～99人	就業規則の準用
対事業所サービス	100人～299人	就業規則準用

< 問13 >

業種	規模	問13
電気機械	30人～99人	税務・労務管理上の不都合（ex. 所得税や週40H制等）
電気機械	300人～999人	実態把握のため。
建設業	30人未満	繁忙・閑散期の調整。
運輸・通信業	30人～99人	郵便輸送の公共性を重視。
商業（商社および卸売業）	30人～99人	誇りと責任を自覚してもらう為。
商業（小売業）	300人～999人	1日の勤務時間の把握がむずかしい。
対事業所サービス	30人～99人	過去に女子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。
対事業所サービス	300人～999人	時間外労働の管理ができない。
その他サービス	100人～299人	「放送」という事業の性格上、公平・公正なスタンスを保つため。

< 問16 >

業種	規模	問16
食料品加工	30人～99人	自社の業務に支障のないこと。
電気機械	300人～999人	競合他社や利害関係のある取引先でないこと。当社での職務遂行に支障がないこと。
建設業	30人～99人	会社に不利益を与える行為。
情報サービス業	1,000人～1,999人	職務専念の義務に反するか。社員の品位を傷つけ又は信用を失うおそれがないか。職務内容と密接の利害関係があるか。
その他サービス	30人～99人	業務への影響及び副業内容について個別に検討。
その他サービス	30人～99人	正社員と同じ同業者でないこと。
その他サービス	300人～999人	業務に支障がない場合に限り。

< 問18 >

業種	規模	問18
食料品加工	300人～999人	賃金水準が、年金とリンクしづらい現在、いずれ兼業を認める時代が来ると思われます。
食料品加工	30人～99人	疲労の蓄積・体力の限界注意力散漫につながり製品に悪影響。
食料品加工	30人未満	個人の判断に委ねる。
繊維・衣服	30人～99人	副業は好ましくないと考えている。
繊維・衣服	30人～99人	非正社員に付いては別に規則必要無いと思いますが正社員は有るべきです。
繊維・衣服	30人未満	副業は、あまりして欲しくない。
繊維・衣服	30人未満	当社の業務に支障が出なければ良いと思うが、何かしら必ず問題がおこりうる。
石油・化学・ゴム	2,000人以上	一時期、就業時間外は個人の自由に使ってもらっても良いのではないかと考えたこともあったが、厚生労働省による過重労働のガイドラインから考えると、実質的に副業は不可能であるので、過重労働防止の観点から積極的に禁止すべきであると今は考えている。
石油・化学・ゴム	2,000人以上	世間一般的にワークシェアリングが普及するなどして職場での拘束時間が現在より相当短縮されれば副業の規定について見直すべきであると思うが、今はまだその段階ではない。
石油・化学・ゴム	300人～999人	正社員より短い非正社員は雇用していない。
石油・化学・ゴム	30人未満	賃金制度上、能力、貢献度により賃金格差が広がる傾向は避けられず、経済面からの副業を認めるより本来の業務に全力投入し向上を求めたいと思う。非正社員に関しては、時間・体力・意欲を本人が考え何らかの副業はいたしかたないと思われる。
鉄鋼・非鉄・金属	30人～99人	正社員は反対。非正員も就業時間による。
一般機械	300人～999人	非正社員については規則上禁止事項として定めがないが、採用時に、確認し、他に就業している方は採用していない。ボランティアは副業に含めず回答している。
一般機械	30人～99人	社会の変化に対して企業も労働法以外の部分で対応する事が必要となっている。
一般機械	30人～99人	正社員は副業禁止としているが非正社員に於いても正社員と同じ様に禁止としたい気持ちはある。非正社員といえども副業を行っている実態がわかれば必然的に退職してもらおう。
一般機械	30人未満	まともに仕事をしている者からみると短時間、多作業でフリーターとかアルバイトをしている方が実入りがよく、正社員で税社会保険料を差し引かれると短期的にみれば少ない為実損の少い方へ流れてゆくのではないかと思います。色々な事で個を重んじるならばすべてをその様にしてほしい。
電気機械	2,000人以上	従業員に副業を認めることについては、積極的に行ないたくない。
電気機械	300人～999人	今まで特に把握していなかったが、今回のアンケートを機に確認することを検討したい。
電気機械	30人～99人	副業をするということは、今の会社に不満があると判断されることが多いと思います。周りからの目も変わると思います。
輸送用機械	100人～299人	副業についての考え方。土地柄、兼業農家の者が多く、これを副業と言うかどうか疑問である。(現状ではタブーとなっている?)
輸送用機械	100人～299人	当社では、フル・タイムで仕事のできる人を優先している。短い非正社員は、家庭の都合や体力的に短時間の人は、やむを得ず頑張っていたらいい。
輸送用機械	300人～999人	現在実質賃金が毎年目減りして住宅ローンや大学生を抱えている従業員等からアルバイトについての問い合わせが出ています。しかしながら十分な体調にて勤務していただくため現在認めていませんが今後生活扶助のため見直していかなければならない部分が出てくるかと思えます。
精密機械	30人～99人	当社では残業、休日出勤が多く、副業の余裕はないと思う。
精密機械	30人～99人	あまり良いとは思わないが、会社に迷惑をかけなければ、将来の為、生活の為だったら仕方がないと思う。その代わり自己管理はしっかりとしなければいけないと思う。
金融・保険業	300人～999人	非正社員は主に主婦の者なので副業の把握はしてないし、関心も持ってません。(高齢者である)
建設業	300人～999人	当社の社員としての自覚と帰属意識とそれに見合った待遇を与えることができれば必要ないと考えている。
建設業	30人～99人	週1～2日、1～2時間程度であれば可。

業種	規模	問18
建設業	30人～99人	社業に不都合がなければ、自由でよいと思う。
建設業	30人～99人	非正社員で短時間の者など建設業では基本的に採用しない。
建設業	30人～99人	正社員の副業が仮にもあればいい評価（人事面）はされない社風である。理由は業務効率の低下と規律の乱れ。
運輸・通信業	100人～299人	就業規則では会社の承認があれば事業を認めている。しかし、制度として具体的な規定はなく、実態の把握は不可能である。
運輸・通信業	100人～299人	当社はタクシー事業である為、自動車運転者労務改善基準に定める時間を厳守する事により、副業は、正社員（同等の時間勤務する者）について認めていない。
運輸・通信業	100人～299人	業種からみて、副業は不可能である。
運輸・通信業	300人～999人	副業は事実上認めにくい職場環境にある。
運輸・通信業	30人～99人	ハイヤー・タクシー業は、従業員の大半が乗務員であり、旅客自動車運送事業運輸規則第36条により営業用自動車の運転者として専任する条件は極めてきびしいので、副業を持つということは事実上、不可能であり、安全運転事故防止の面から考えても、好ましいことではありません。然し業種によっては副業を容認し、プラスになることもあるかと思います。
運輸・通信業	30人～99人	弊社は運送業であり、従業員はドライバーが大多数である。早朝よりの勤務体系上、夜間及び休日等の副業は不可能に近い。以前の例として副業をした者は長続きせずほとんどが退職していった。女性も含む。
商業（商社および卸売業）	1,000人～1,999人	1日に1時間程度の肉体的労働以外ならあまりかまわないと思う。
商業（商社および卸売業）	100人～299人	採用において、時給で扱った場合、その本人の世帯生計費の不足を生じる為、常用労働に影響が出ない範囲においてやむを得ないと考えます。但し、協定があり、その範囲に低触しないとし、又、正社員以外の前述時給精算者に限る。
商業（商社および卸売業）	300人～999人	東北6県で事業展開しており、地域から採用する従業員で会社構成。「農業収入」のある者が多数あり、それを副業とみなして回答した。
商業（商社および卸売業）	30人～99人	高賃金支給のため、健康管理第一、業務に集中して成果を挙げてもらいたい。副業・ボランティアは禁止。
商業（商社および卸売業）	30人～99人	大人の自覚の中で正業、副業ともに悪い影響さえなければ良いと思うが全体の収入が増加すると何らかの影響があるのでは。
商業（商社および卸売業）	30人～99人	社員のレベルアップ、企業イメージアップの為にも勧めしており、その為自己啓発の動機付けも積極的に進めております。
商業（商社および卸売業）	30人～99人	現状では、副業は認めていませんが、パート（問15）の方については、認めています。その他（ ）の就業者の方々には、能力に依って、正社員への登用制度があります。
商業（商社および卸売業）	30人～99人	国内空洞化に伴う作業量不足の為のワークシェアリングによる減収を考慮する場合等については今後、検討していく。
商業（商社および卸売業）	30人未満	基本的に労働時間（1日8時間）を一所懸命仕事をすれば疲れはてると思います。副業を行う余裕（知力、体力面）があるということは、本業をどこかで、悪い言葉で言えば「さぼっている、手を抜いている」と思います。
商業（小売業）	1,000人～1,999人	副業することにより、身体の健康を保持できないのでは？労働者災害の危険、増加する。
商業（小売業）	100人～299人	本人の休日を利用しての副業は、認めてもよいと思うが、本来は自己啓発やリフレッシュに当てる方が望ましい。・低収入を補うのでは止むを得ないのではないかと。
商業（小売業）	100人～299人	正社員の副業については、ケースバイケースで対処することになるのでは…
商業（小売業）	300人～999人	当社において時間的に副業する時間はないと思う。
商業（小売業）	30人～99人	労働力の流動性や価値感の多様化からすると副業（含ボランティア）は、増えていくと思われる。企業としては、機密保持に気をつかう必要があるだろう。また、短時間勤務正社員制度も必要となってくるだろう。
不動産業	30人～99人	従来の副業（他社への勤務）の型にはまらないネット商法などは、取締りも実態把握も困難。
情報サービス業	1,000人～1,999人	今後、インターネットでの販売など、副業が増えていくと思いますが、会社としてはそれを把握できないし、する必要もないと思う。要は、会社の仕事をしっかりやるかどうかである。
情報サービス業	300人～999人	労基法38条の労働時間を通算する規定が、弊害となる面が多くなっている。
情報サービス業	30人～99人	副業を認める＝自社の給与が低いことでありロイヤリティーが生ぜず機密の保持もままならなくなる。企業は社員の質をたかめ競争に打ち勝つ様努力すべきであって副業を持たせるべきではない。（但し労働時間が正社員より短い非正社員は除く）

業種	規模	問18
対個人サービス	1,000人～1,999人	経済状況や本人のキャリアアップ向上を考えれば、条件つきで認められてもよいかと思うが、疑問や不安もある。
対個人サービス	2,000人以上	副業はあまり良いとは思わない。
対個人サービス	300人～999人	ピークカットの為派遣社員や、アルバイト又委嘱社内アルバイト等様々な形で、人員確保をしています。
対個人サービス	300人～999人	特にないが個人の生活レベルに合わせ各企業内において業務に支障がない程度の就業であれば良いのではないのでしょうか。
対個人サービス	30人～99人	昇給等が毎年行われなくなってきた事など副業するのはやむえないと思う。
その他の製造業	300人～999人	当社の製造部門の社員で、兵庫県淡路島の正社員で農業の繁忙期には、早朝4時頃出勤し、午前8時頃退社している社員もおります。このような場合を除いて、副業を収入を得る目的で行なっている者はいないと存じます。
その他の製造業	300人～999人	今後、年収の低下が続けば副業を認める事も考えなければならないと思うが今のところ禁止している。(正社員の場合)
その他の製造業	300人～999人	当社では、基本的に副業を認めることにメリットを感じていない。本業に専念してもらうことが、生活の安定につながる(給与水準も低くない)と考えます。但し、ボランティアや自己啓発については、それを否定するつもりもなく、むしろ、支援すべきと考えてますが、そのことで本業がおろそかにならない程度に願いたいと考えています。
その他の製造業	300人～999人	当社のパート社員は、高齢者、家族(両親)と同居の家庭であり、副業は行っていないと把握している。非社員もまじめで、副業は行っていない。
対事業所サービス	300人～999人	コンプライアンスの関係で好ましくない。
対事業所サービス	300人～999人	今現在、企業を取り巻く諸情勢は流動的であり、諸条件は極めて厳しい。かかる情勢のなかでの企業の存立は改革・改善に燃えたる従業員の創造的な逞しい行動にかかっている。今こそ、従業員一人ひとりが常時「(自らの)会社を想い」「(自らの)会社を創る」気概と行動に専念することが不可欠である。自らの貴重な頭脳と限られた時間を副業に浪費することは、「二兎を追う者は一兎も得ず」の教訓もあり、正に邪道と言わざるを得ない。但し、現在の就業企業が自己の資質に比し、体質的・能力的に不相応な場合に限り転業を前提し、就業規則の範囲内
対事業所サービス	300人～999人	週40時間以内であれば副業もよいと思うが、正社員の場合おおむね40時間労働であるので副業は無理と考えます。
その他の製造業	30人～99人	あまり賛成できない。
その他の製造業	30人～99人	今後、従業員の副業が増加し、何らかの問題の発生もしくは、問題の発生が予測されるような状況に至った場合には、就業規則の改定による規制等の対応が必要かもしれません。
その他の製造業	30人～99人	経済的余裕の持てない世代においては、本人、家族の考えで別収入が必要と判断した場合は、副業もやむを得ない時代となっていると思う。今後、仕事に対する考え方も大きく変化するキッカケが副業となろう。
その他の製造業	30人～99人	製造業の為毎日時間に追われて副業に従事することはむずかしいと思われます。
対事業所サービス	30人～99人	従業員が副業を持つことを想定していない。
対事業所サービス	30人～99人	中小企業は、取引先の過剰な要求に加え、労働者の権利が益々肥大化することによって、一層の弱者と化してしまう。
その他の製造業	30人未満	社員の能力開発につながるもので、余暇の時間内であればいいのではと思われます。
その他サービス	100人～299人	高齢者の副業の斡旋について。
その他サービス	100人～299人	会社に迷惑が掛かからない限り別段認めても構わないと思う。
その他サービス	100人～299人	定休日のない会社では、副業は難しい。
その他サービス	100人～299人	当社業務に影響の出ない範囲で行なってもらいたい。設計事務所という会社の性質上、仕事、それ以外の区別がつきにくいので、健康に留意して欲しい。
その他サービス	300人～999人	24時間勤務なので副業はむずかしい。
その他サービス	300人～999人	これからは、自由に副業を持っていいのではないかと。但し、自社取引をした場合不正の温床になりやすい。
その他サービス	30人～99人	当社の場合は、副業とはいえども不動産経営や農業などが主であり、他社に就労するといったケースは無い。自営で行うケースと他社で行うケース、両面から検討して欲しい。
その他サービス	30人～99人	噂ではそのようなこともあったように耳にしたこともあるが、実態が把握出来ないこと、服務心得、制裁事由、安全衛生の遵守事項に反しない限り束縛しない。
その他サービス	30人未満	職務に専念する義務があるので、従業員の副業は好ましいことではない。

労働政策研究報告書 No. 41

雇用者の副業に関する調査研究

定価：1,260円（本体1,200円）

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 ISBN 4-538-88041-8 C3336

*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