

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”)を実施しているので、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)。

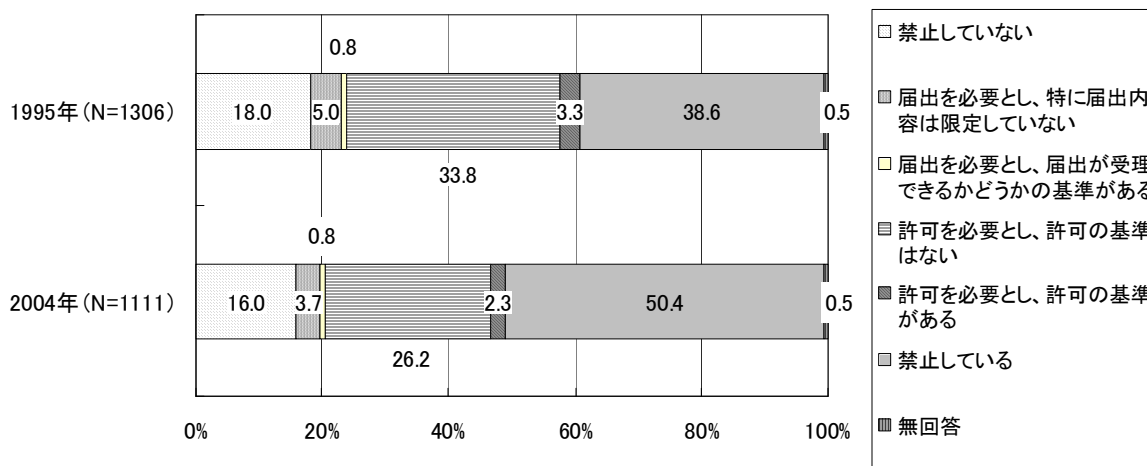
2004年調査は1995年調査と比較ができるだけでなく、1995年調査では調査されていない、非正社員の副業に関する取り扱いに関しても設問を設けたことに特徴がある。以下の分析において調査年を限定していないで言及するデータは、すべて2004年調査に関するものである。

(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)。

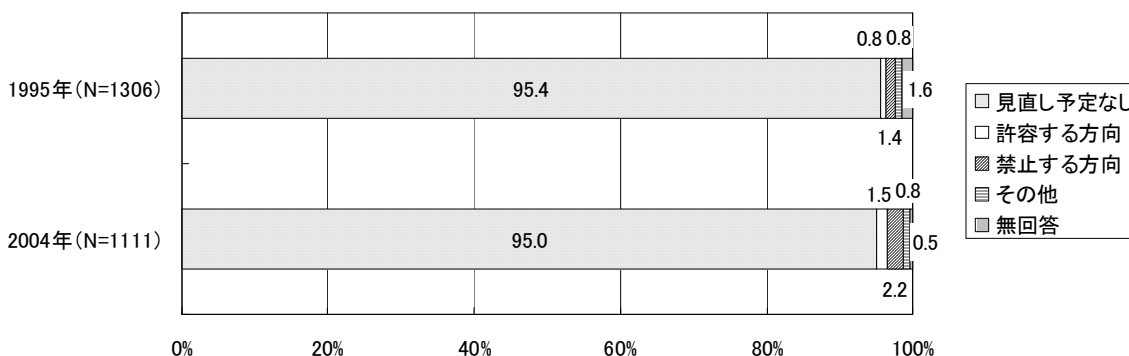
第1図 正社員の副業に関する取り扱い



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

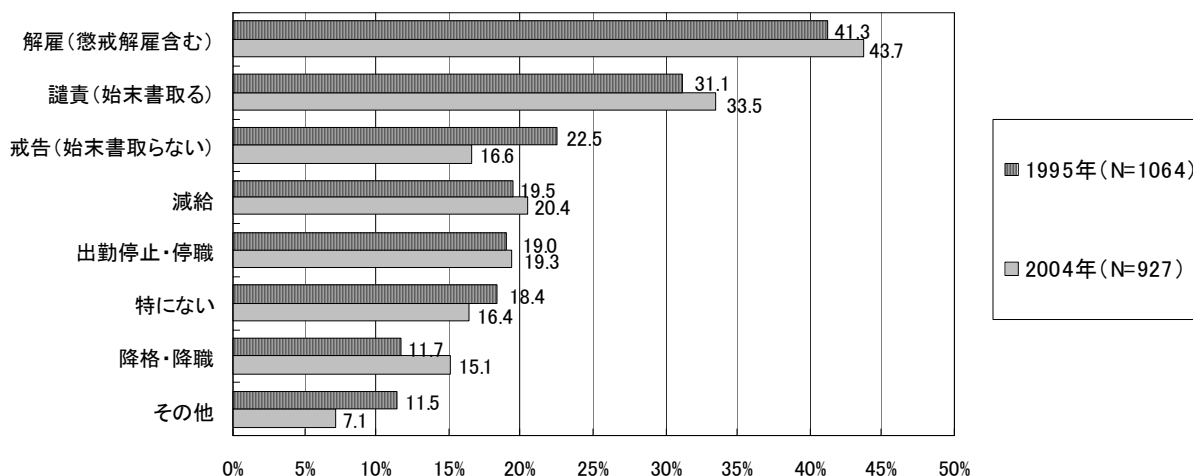
(注):2004年は多重回答、1995年は択一回答となっているため比較はできない。

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)。

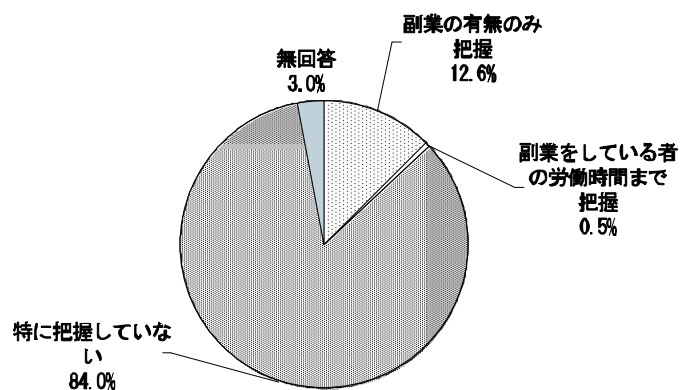
第5図 正社員の副業規定違反の際の取り扱い(多重回答)



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)。

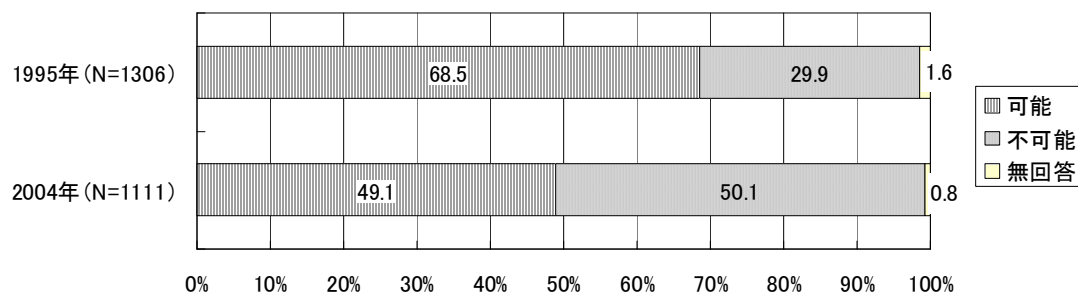
第7表 正社員の副業の禁止別に見た副業の有無(2004年)

	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



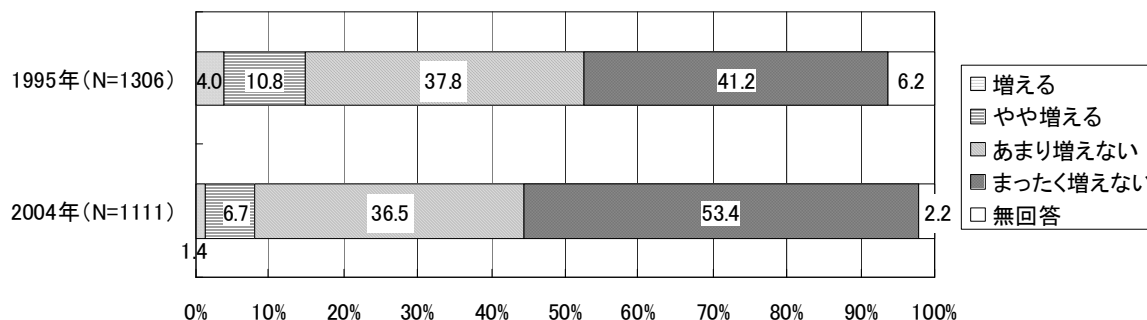
正社員の就業時間外の副業の可能性判断と副業禁止の関係では、「可能である」とする企業において、副業を「禁止している」の比率(46.2%)が特に高いわけではない。反対に「不可能である」とした企業の方が「禁止している」の比率(55.3%)が高くなる(第9表)。つまり、正社員の副業の可能性の有無とは関係なく、他の理由で副業を禁止している企業が少なくないといえる。

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)

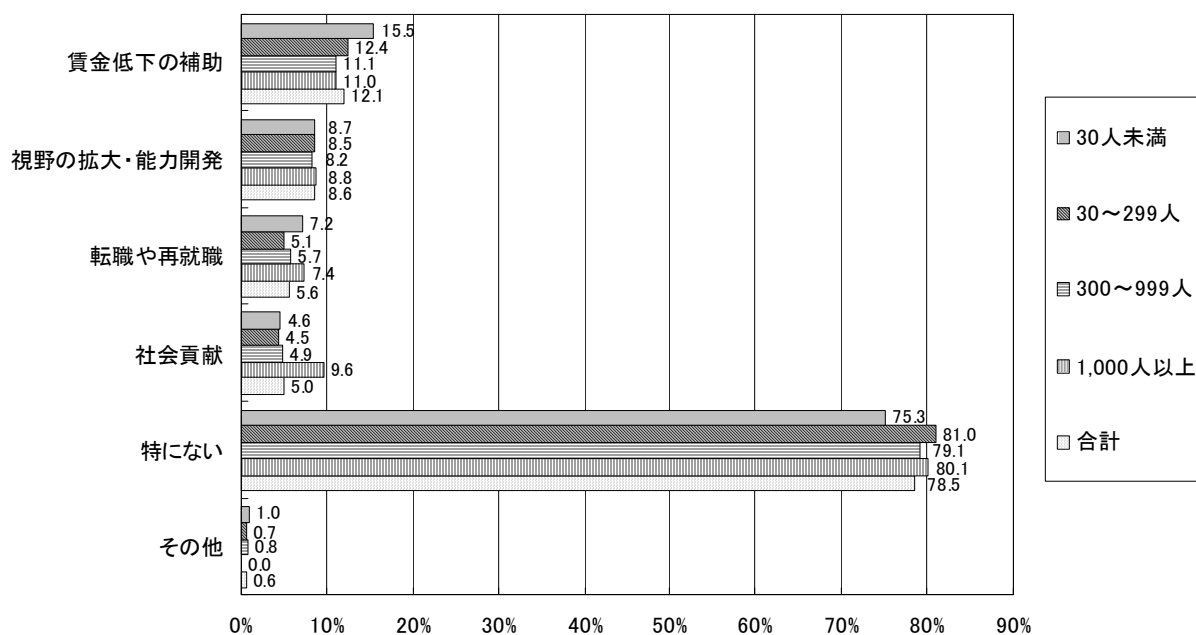
	TOTAL(N)	増える	やや増える	あまり増えない	まったく増えない	無回答
TOTAL	100 (1102)	1.4	6.7	36.5	53.4	2.2
可能	100 (545)	2.2	9.9	47.2	38.7	2.0
不可能	100 (557)	0.5	3.6	26.0	68.2	1.6

カ 副業を行うことのメリットとデメリット

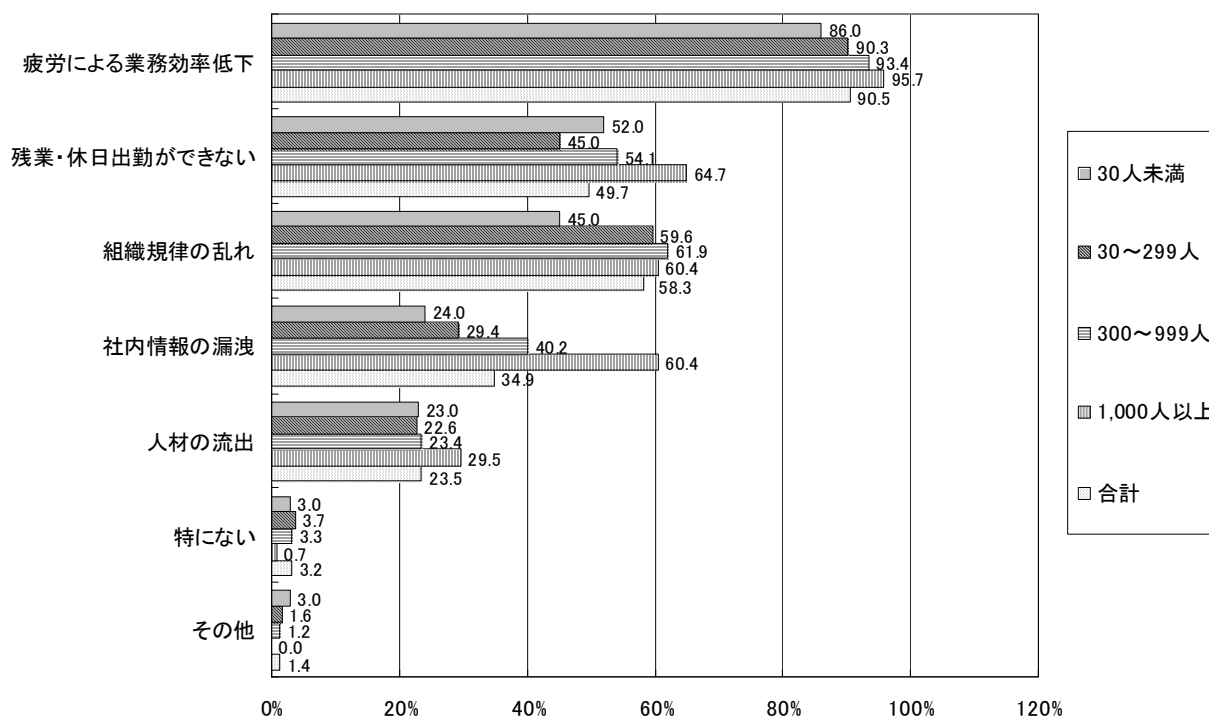
2004年調査では、正社員が副業を行うことの企業にとってのメリットとデメリットをそれぞれ別にたずねている。副業のメリットでは、「特にメリットがない」が正社員規模合計で**78.5%**と多数を占め、他は「賃金の低下等を補える」（**12.1%**）、「社員の視野の拡大や能力開発などに役立つ」（**8.6%**）などとなった（第12図）。

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)

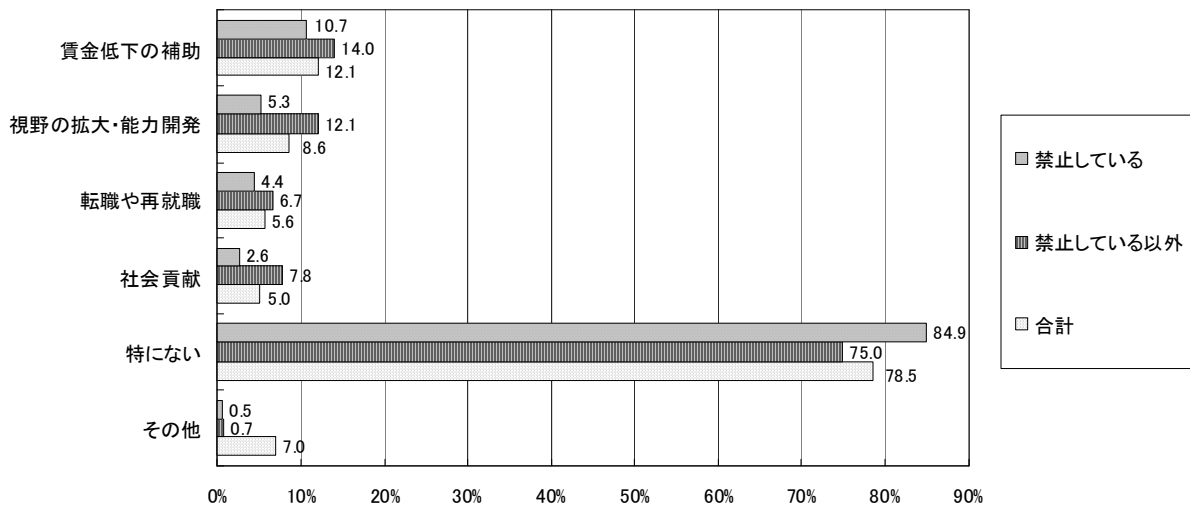


第13図 正社員規模別に見た正社員の副業のデメリット(2004年、多重回答、N=1108)



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)

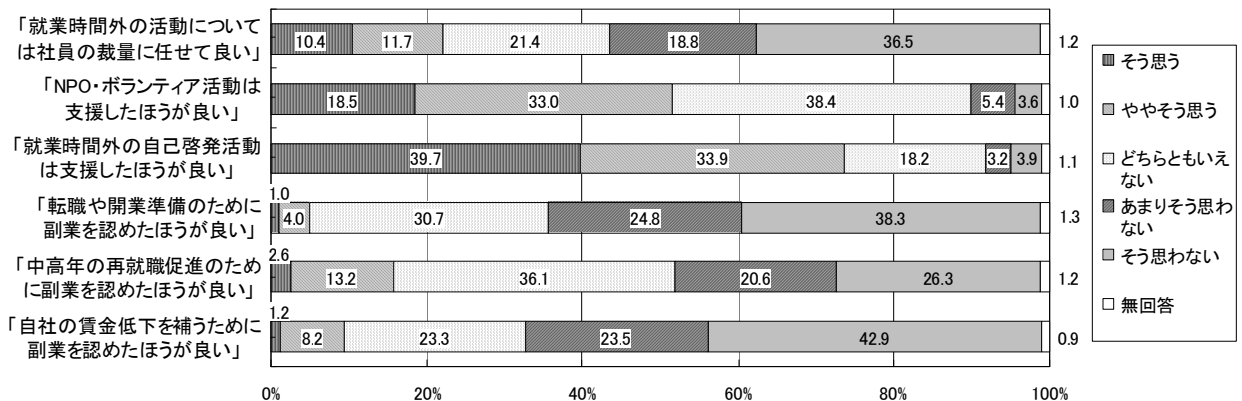


キ 正社員の就業時間外における仕事以外の活動に関する考え方

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。

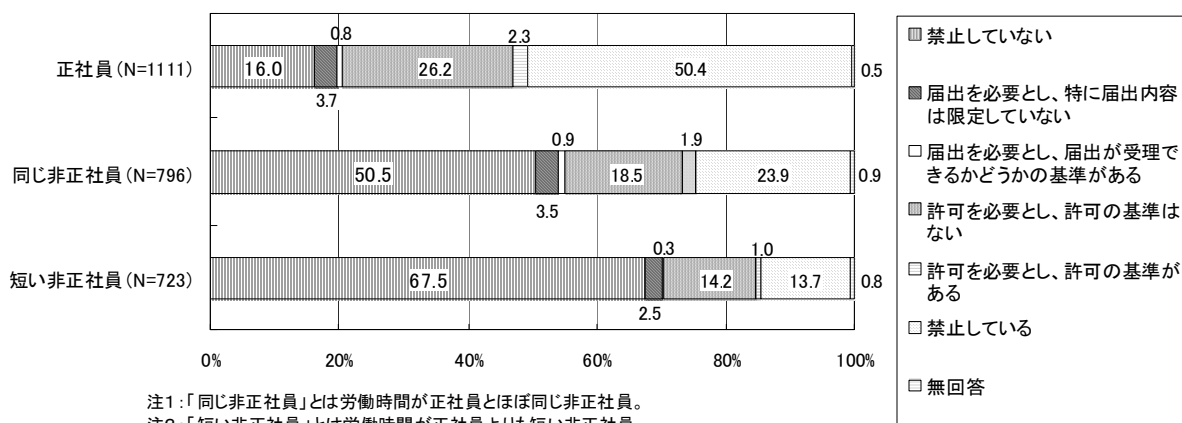
（2）非正社員の副業に関する取り扱い

「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。

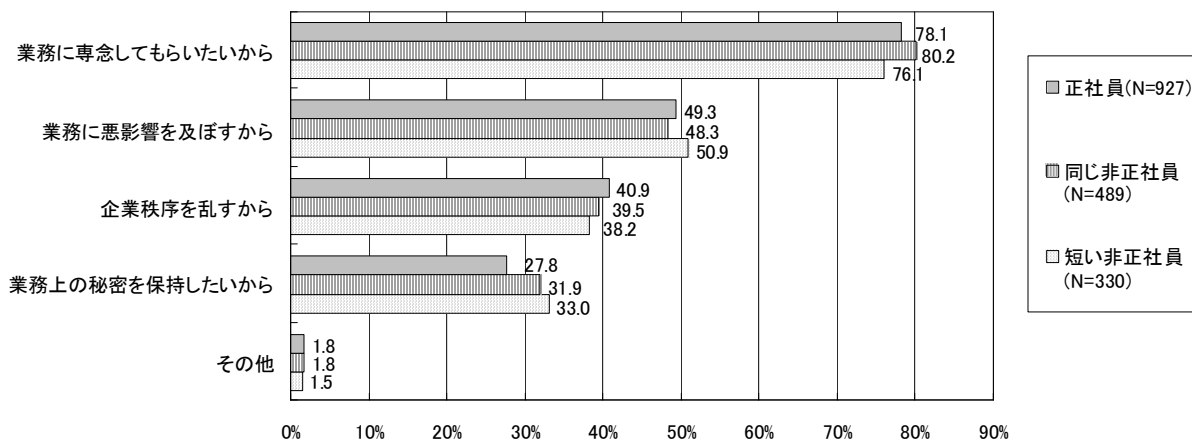
第16図 正社員・非正社員の副業に関する取り扱い(2004年)



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（%）

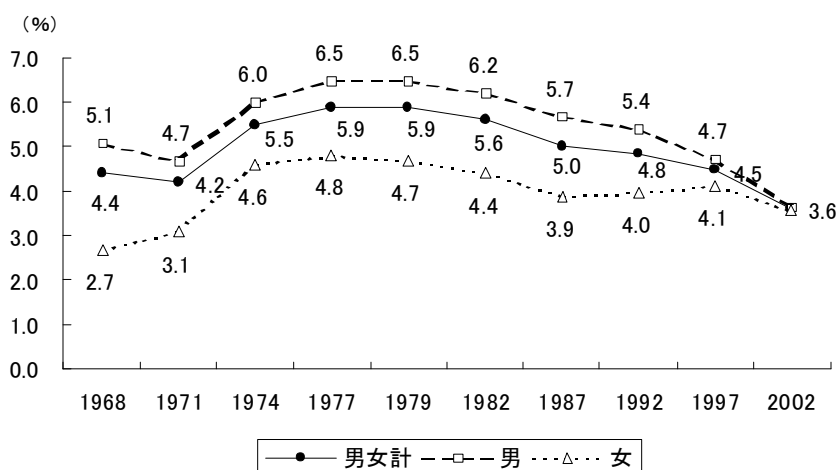
		自営業主	家族従業者	雇用者
男女計	100	38.6	20.2	41.2
男	100	50.5	15.5	34.0
女	100	21.2	27.2	51.6

（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

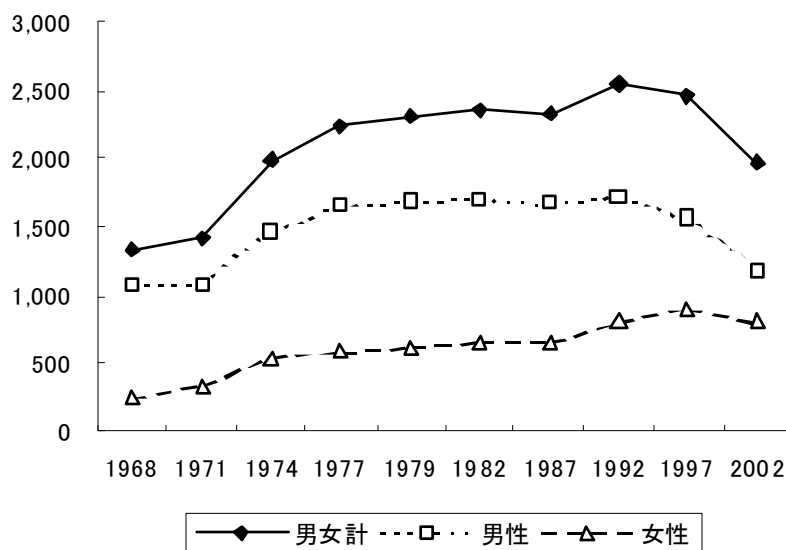


男女別に雇用者の副業従事者比率の推移をみると、92年までは、男女で副業従事者比率に格差があり、男性が女性を上回っていた。しかし、97年以降はその差が縮小し、2002年には同水準となった。この背景には、男性の副業従事者比率の低下がある。ただし、副業が雇用者（非農林業）である者だけを取り出して、副業従事者比率を見ると（第18表）、79年以降のデータに限定されるが、男女とも1%台で大きな変化はみられない。女性では、若干、

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。

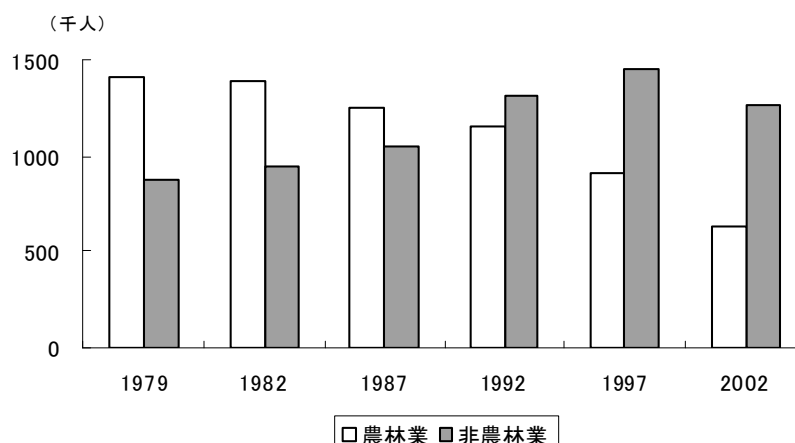
雇用者が従事している副業の産業では、農林業の比重が最も大きいのが、79年以降、男女とも大幅な減少傾向を確認できる（第29表）。男女計では、副業の産業に占める農林業の比率は、79年60.9%、82年59.1%、87年53.7%、92年45.8%、97年36.8%、2002年32.2%と減少している。

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。

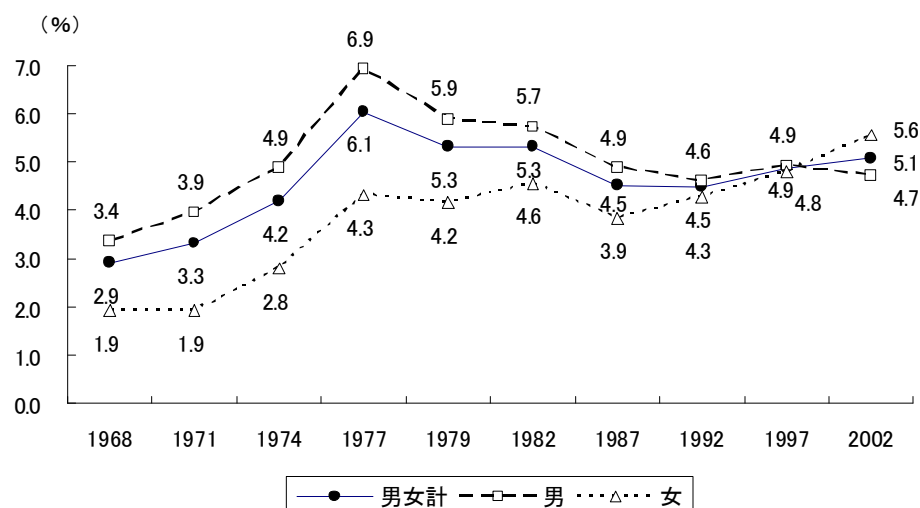
第30図 副業の農林・非農林業別 副業を持っている雇用者数（男女計）



(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、今後も持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、以下のようになった（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、多くなるのが明らかとなった。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、多くなるのが知られた。

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になる。

- 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。