

「複業」の実態と 企業が認めるようになった背景

萩原 牧子

(リクルートワークス研究所主任研究員)

戸田 淳仁

(リクルートワークス研究所主任研究員)

近年、複数の仕事に従事する「複業」に関心が集まっている。本稿では、複数の仕事に従事する働き方を、副業も含んだ広い概念として「複業」と定義し、その実態と変化を把握することを試みた。まず、『就業構造基本調査』（総務省統計局）で時系列変化を見たところ、就業者のうち複業を持つ者の割合は1977年に6.9%に達した後は、直近の2012年まで減少傾向にあること、直近15年間で減少幅が大きい背景として、本業もしくは複業において、農林水産業に従事する者の数が大きく減少しただけでなく、それ以外に従事する者の数もやや減少傾向にあることがわかった。一方で「本業、複業ともに雇用者」の数が量的にも増加傾向にあるという、興味深い結果が明らかになった。次に「全国就業実態パネル調査2016」（リクルートワークス研究所）を用いて近年の複業実態を検証した結果、複業の労働時間や収入が本業を超える、もしくは、本業と同程度である複業が一定数存在することがわかった。また、本業の労働時間が短いほど、勤務時間や働く場所に選択自由度があるほど、そして、本業の年収が低いほど複業をしていることが確認できた一方で、雇用者に限定すると、年収が高くても複業をしている人がある程度いることがわかった。さらに、本業と複業の年収に正の相関がみられたことから、本業で所得が高い人ほどその専門性を生かした複業で、高い収入を得ている可能性を示唆した。最後に、複業を容認、もしくは推奨する企業事例に注目し、企業側のメリットを「人材育成」「人材求心力」「柔軟な組織体制」「生産性向上」「ビジネスの情報と人脈」の5つに整理した。

目次

- I はじめに
- II 複業の時系列変化
- III 近年の「複業」の実態
- IV 企業はなぜ複業を認めるのか
- V まとめ

I はじめに

複業という働き方に関心が集まっている。本業だけでなく、ほかの仕事にも従事している状態については、従来の「副業」と変わらないが、あえ

て「複業」と表記する背景には、複数の業務のどちらが主で、どちらが副と言えない、という違いがあるからである。従来の副業は、農林漁業者の兼業や、アルバイトの掛け持ちといった、所得を補填するための副次的な働き方を指してきた。それが、昨今、自己実現や成長機会の獲得、変化の激しい時代において一つの企業に身を委ねるリスクの回避といった、多様な目的を持つ複業として注目されている。複業以外にも、マルチプルジョブホルダー、パラレルキャリア、2枚目の名刺、サラリーマン副業、週末起業など、様々にネーミングされるこの新しい働き方は、これからの労働

市場の中で大きな存在になる可能性があることが指摘されてきた(大木1997)。

一方で、副業の量的拡大を促すような制度的要因も生じている。2016年10月より短時間労働者への社会保険の適用範囲が拡大される。これにより企業が社会保険の適用を回避するために、短時間労働者の週労働時間を20時間未満に引き下げれば、所得補填のために複数の企業で就労する必要に迫られる労働者の数が増えるかもしれない。

このように、質と量の変化が注目される副業・複業ではあるが、長期的な推移を把握できる統計は5年おきに実施される¹⁾『就業構造基本調査』(総務省統計局)のみであり、その実態が明らかになっているとは言い難い。

『就業構造基本調査』を活用し、なかでもサラリーマンの副業に注目して長期的な推移を分析したものに高石(2004)や小倉・藤本(2006)がある。小倉・藤本(2006)は、1968年から2002年の動向では、数としては1992年の253万8000人、雇用者総数に占める割合では、1977年、1979年の5.9%をピークに、その後はともに低下傾向にあること、1997年以降で見ると、副業が農林業である雇用者数が減り、一方で、非農林業が主流になっているという変化を示している。

副業・複業の目的が多様化していることを示唆する調査結果もある。労働政策研究・研修機構(2009)が、個人に対して2007年に実施したアンケート調査によると、仕事を複数持つ理由(複数回答)は、「収入を増やしたいから」(52.7%)がもっとも回答割合が高い一方で、「自分が活躍できる場を広げたいから」(26.8%),「1つの仕事だけでは生活自体が営めないから」(26.5%),「様々な分野の人とつながりができるから」(21.2%)が続いている。

以上の結果からは、従来の農林業の兼業を中心とした副業が減少していく一方で、所得補填に留まらない、多様な目的を持つ複業が増えていく兆しがみられる。上記の長期動向の検証からすでに10年が経過した現在、副業・複業は増えているのであろうか。その質は変化しているのであろうか。

本稿では、1つだけではなく、複数の仕事に従事する働き方を、従来の副業も含んだ広い概念と

して「複業」と定義し、その実態と変化を把握することを目的とする。具体的には、『就業構造基本調査』(総務省統計局)を活用して複業の時系列変化を見るとともに、リクルートワークス研究所が実施した「全国就業実態パネル調査」(2016)を活用して、誰が複業をしているのか、近年の複業の実態を把握したい。さらに、定量データだけでは捉えきれない、小さな変化の兆しに注目するために、複業を容認する企業の事例を観察し、従業員に複業を認める企業側のメリットを整理したい。

II 複業の時系列変化

まず、総務省統計局『就業構造基本調査』をもとに、複業の時系列変化について見ていきたい。『就業構造基本調査』においては主な仕事以外に別の仕事をしているか、その就業形態、産業について調査をしている。

図1は1962年から2012年までの、就業者のうち複業を持つ者の推移である²⁾。1977年において371万人に達した後は2012年まで減少傾向が続いている。特に1997年の330万人から2012年の234万人と15年で100万弱も減少している。また就業者に占める複業を持つ者の比率も低下傾向であり、1977年において6.9%に達した後は、2012年には3.6%となっている。

複業が減少した背景として、農林水産業の従事者の減少や兼業農家の減少が大きい一方で、それ以外の複業は増えているかもしれない。この点を表1、表2において確認したい。

農林水産業の従事者の動向を把握するために、本業と複業の産業において農林水産業か否かを見たものが表1である。これによると、本業もしくは複業が農林水産業である者は大きく減少していることがわかる。例えば、「本業が農林水産業以外、複業が農林水産業」を見ると、1997年では102.2万人であったのが、2012年には41.1万人まで減少している。一方で「本業・複業ともに農林水産業以外」である者についても、複業者に占める構成比は上昇しているのだが、人数はやや減少している。構成比で見ると、1997年59.4%であったのが2012年76.3%まで上昇しているが、人数

図1 複業を持つ者の推移（男女計）

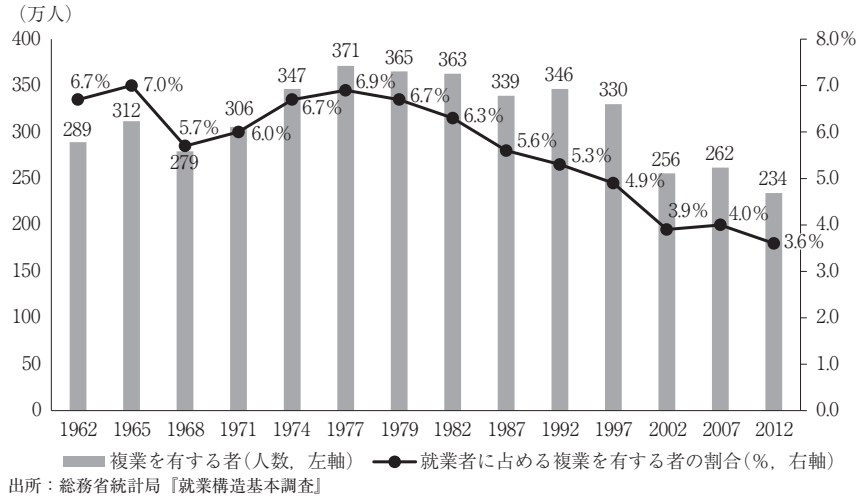


表1 本業と複業の産業（農林水産業かそれ以外か）

（単位：万人、％）

	本業・複業ともに 農林水産業	本業が農林水産業、 複業が農林水産業以外	本業が農林水産業以外、 複業が農林水産業	本業・複業ともに 農林水産業以外
	1997年	11.1 (3.4)	20.6 (6.2)	102.2 (31.0)
2002年	7.2 (2.8)	11.9 (4.7)	67.5 (26.4)	168.8 (66.1)
2007年	6.4 (2.4)	9.7 (3.7)	60.6 (23.1)	185.1 (70.7)
2012年	4.9 (2.1)	9.6 (4.1)	41.1 (17.5)	178.8 (76.3)

注：（ ）内の値は各年の合計に対する構成比を示す。

出所：総務省統計局『就業構造基本調査』

表2 本業と複業の雇用形態

（単位：万人、％）

	本業・複業ともに 雇用者	本業が雇用者 複業が雇用者以外	本業が雇用者以外 複業が雇用者	本業・複業ともに 雇用者以外
	1997年	89.2 (27.1)	155.6 (47.3)	36.1 (11.0)
2002年	81.5 (31.9)	116.4 (45.6)	23.9 (9.4)	33.4 (13.1)
2007年	102.9 (39.7)	105.2 (40.6)	23.6 (9.1)	27.2 (10.5)
2012年	105.0 (46.9)	76.4 (34.1)	23.0 (10.3)	19.5 (8.7)

注：（ ）内の値は各年の合計に対する構成比を示す。

出所：総務省統計局『就業構造基本調査』

で見ると、1997年196.3万人であったのが2012年178.8万人である。仮説と異なり、「本業・複業ともに農林水産業以外」である者も、量的には増えているとは言えない。

表2は本業と複業の雇用形態の動向を見たもの

である。農林業の従事者は主に自営業を中心とし、雇用者以外である可能性があるため、雇われているか否かに注目した。1997年以降においては「本業・複業ともに雇用者」が増加傾向であり、1997年89.2万人であったのが、2012年に105.0万人

まで増えている。その一方で、「本業が雇用者、複業が雇用者以外」は1997年においては155.6万人と「本業・複業ともに雇用者」よりも人数が多かったが、1997年以降は減少傾向が続き、2012年には76.4万人と半減している。また「本業・複業ともに雇用者以外」についても、1997年47.9万人から2012年19.5万人と減少している。

以上により、1997年以降2012年までで複業をしている者が減少する背景を検証した結果、本業もしくは複業で農林水産業に従事する者の数が大きく減少しているのと合わせて、農林水産業従事者以外に従事する者も、複業者に占める構成比は増えていても、数としてはやや減少傾向にあることがわかった。一方で、雇用形態では「本業・複業ともに雇用者」が量的に増加傾向にあるという、興味深い結果が明らかになった。

これが、アルバイトを掛け持ちするような従来の収入の補填型の複業の増加によるものなのか、多様な目的を持つ新しい複業という働き方が増えてきたことによるのかを検証するには、さらに、複業の労働時間や収入などの情報が必要である。しかし、『就業構造基本調査』では複業の内容については、雇用形態と産業しか調査していな

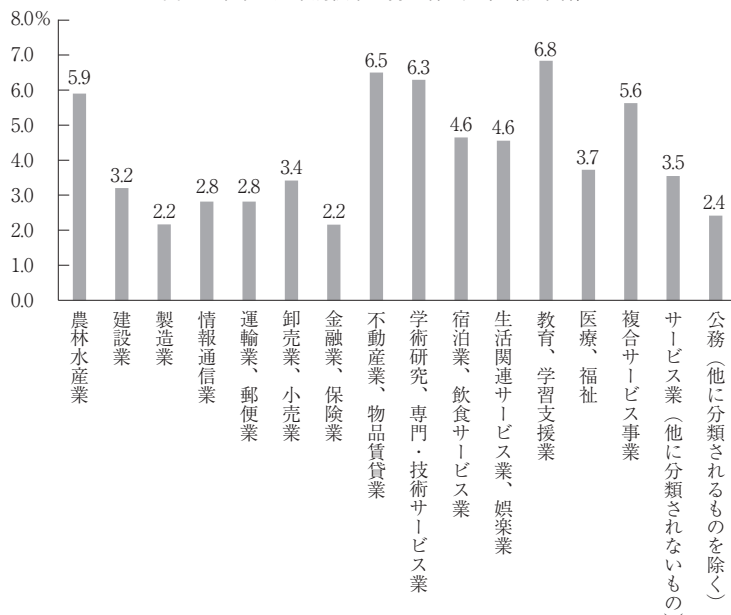
い。また、本稿執筆時点では、2012年が最新のデータになり、それ以降の直近の動向はわからない。これらの点については次節で別のデータを活用して見ていくことにする。

最後に、『就業構造基本調査』(2012)において、本業の産業別に複業を持つ者の比率について見ておきたい(図2)。高い順に見ると、教育、学習支援業6.8%、不動産業、物品賃貸業6.5%、学術研究、専門・技術サービス業6.3%が続く。先ほどの「本業・複業ともに雇用者」が増えている結果と合わせると、これらの専門職において、一つだけでなく、複数の企業組織と雇用契約を結んで働いている可能性もある。ここからは、所得補填とは異なる、本人の専門性を活かすためといった、新しい複業の側面もうかがえる。

Ⅲ 近年の「複業」の実態

次に、近年の複業の実態について考察したい。以下の実証分析に用いるデータは、リクルートワークス研究所が2016年1月に実施した「全国就業実態パネル調査」である。対象は全国の15歳以上男女であり、事前に登録されたモニターに

図2 本業の産業別複業を持つ者の比率(就業者)



出所：総務省統計局『就業構造基本調査』(2012年)

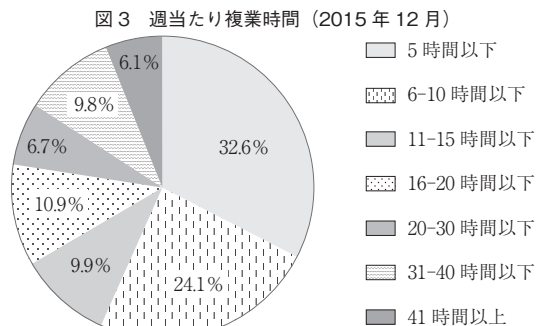
に対するインターネット調査として行われた。

パネル調査の第1回目となった2016年1月調査では、4万1000人のサンプルサイズ目標数に対し、14万5102人の登録者に調査依頼がなされ、データクリーニングの結果、4万9131人から有効回答が得られた。現在、日本ではいくつかの大学や官公庁、研究所において、すぐれたパネル調査が蓄積されているが、本調査は従来のパネル調査よりも大規模の標本を確保しようとする点の一つの特徴がある。本調査では2015年12月時点の就業状況、複業などについて調査をしている。

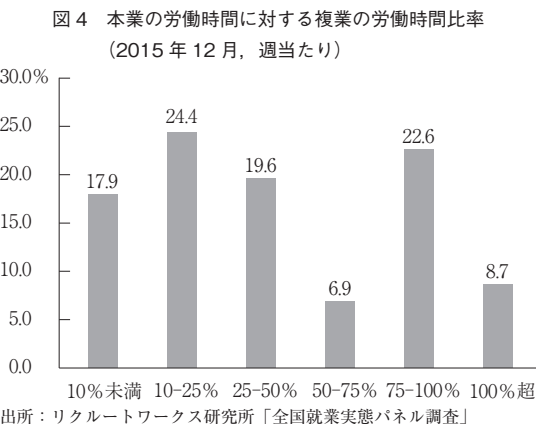
1 複業に関する動向

「全国就業実態パネル調査」においては、複業については、複業の有無、2015年12月において複業にかけた時間（週当たり平均）、2015年の1年間における複業からの収入について調査をしている³⁾。複業目的については調査していないため、従来の所得補填型ではない複業の存在を、本業と複業の労働時間と収入の関係から検証することにする⁴⁾。

図3は週当たりに複業にかけた時間の分布である。複業をした者に限り平均をとると15.4時間であり、週当たり10時間以下に当たる者が半数に達する。ただし30時間を超すような長い労働時間である者も15.9%いることにも注目したい。本業との位置づけを見るために、図4のように本業の労働時間に対する複業にかけた時間について集計した。複業をした者の平均では、本業100%に対して複業にかけた時間は66.7%とかなり高い。特に100%を超える（複業にかけた時間が本業の労働時間を超える）者が8.7%もいることは興味深い結果である。もちろん複業にかけた時間が本業の4分の1以下にあたる人が4割と、労働時間の観点から見て「複業＝副次的な仕事」と言える人たちが多く存在するが、本業と比較して労働時間が匹敵する、あるいは長い人も存在することからは、どちらの業務が本業か副業かとは言い切れないという「複業」状態である人たちがいることがわかる。なお、2つではなく、さらに多くの業務に従事している複業者の場合は、本業以外の仕事について聞かれた場合に、複業業務の合計時間



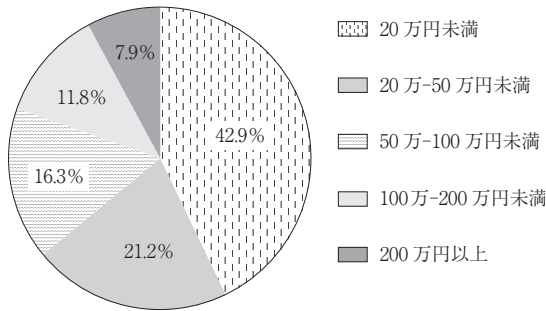
注：労働時間は整数で聞いている。
出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」



を回答しているために、本業の労働時間よりも上回ることも可能性としてありうる。

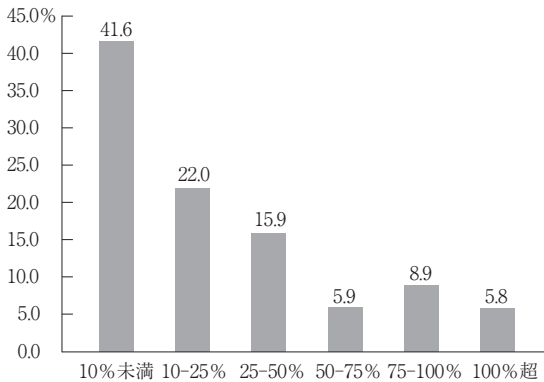
図5は2015年1年間における複業からの収入の分布を示している。複業をした者に限り平均をとると61.1万円であるが、20万円未満が42.9%にのぼることから、金額的にみて本業に対して補助的な収入を得るために複業をしている人が多いことが確認できる。一方で、なかには200万円を超える者が7.9%と、複業において多くの収入を得ている者がいることがわかる。労働時間と同様に本業の収入との関係をみていきたい。図6は本業の年収に対する複業からの収入の比率である。複業をしている者に限った平均では49.3%となっているが、10%未満である者が41.6%に達しており、こちらでも、本業に対する補助的な収入を得るために、複業をしている者が多いことが確認される。その一方で、100%を超える者が5.8%いることから、複業をしている者の一部は本業以上の収入を得ていると言える。また、本業の収入には

図5 複業からの年収 (2015年)



出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」

図6 本業の年収に対する複業の年収比率 (2015年)



出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」

及ばないものの、ほぼ本業に近い収入 (75～100%) を得ている労働者が8.9%もいることが確認できる。

ここでは、本業と複業の労働時間と収入の関係を見ることで、従来の本業に対する補助的な複業をする者が多く存在する一方で、複業の労働時間や収入が本業を超える、もしくは、本業と同程度で、どちらが主でどちらが副とは言い切れない労働者も少なからず存在することが確認できた。次に、回帰分析を行うことで複業に関する最近の特徴について考察していきたい。

2 複業に関する回帰分析

「全国就業実態パネル調査」を用いて、複業をする者の特徴や、複業の労働時間や年収に影響を与える要因を探索的に見ていきたい。回帰分析を行う際に、説明変数として年齢、配偶者、子供の状況、学歴、就業形態、本業の労働時間、勤務時間や働く場所の選択自由度の有無⁵⁾、本業の年収

を検討する。ただし労働時間と年収は関連するため、片方のみを入れるというモデルを想定する。

(1) 誰が複業をしているのか

表3は、複業をしている者を1、それ以外を0としたダミー変数を被説明変数としたプロビット分析の推定結果である。このプロビット分析については、本業が雇用者である者に限定した推定結果も掲載している。

主な結果について見てみると、男性についてはベースである20代に比べ、30代以降は係数が負で有意であるため、年齢が高くなるにつれて複業をしない傾向がみられる。しかし女性についてはそうした年齢差の傾向が見られない。一方、女性については配偶者がいると複業をしない傾向がみられる。配偶者がいると配偶者の収入が十分であること、家事などのために複業まで行う時間がないことが背景にあるだろう。

また雇用形態については、男女ともにベースである正社員に対して、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員の係数が正で有意であるため、非正社員の方が複業を行っている確率が高い。また、自営業や役員なども係数が正で有意であるため同様な解釈ができる。本業の労働時間についてはベースである週当たり35～45時間に対し、35時間未満については係数が正で有意であるため、労働時間が短い人ほど複業を行っていることがうかがえる。さらに、20～35時間未満より20時間未満のほうが副業を行っている確率が高いことから、2016年10月から短時間労働者への社会保険の適用範囲が拡大される企業が、社会保険の適用を回避するために、短時間労働者の週労働時間を20時間未満に引き下げれば、複業を行う者が増える可能性がある。また、勤務時間や働く場所を選択自由度がある場合はそうでない場合に比べて、複業をしている確率が高まっており、裁量度のある働き方をしているほど複業しやすいことがわかる。

最後に本業の年収についての効果を見ておくと、ベースである200万～400万円に対して、200万円未満については係数が正で有意であるため、本業の収入が低い人ほど複業をしていること

表3 2015年に複業をしたか否かのプロビット分析（限界効果）

	就業者				雇用者に限定			
	男性	男性	女性	女性	男性	男性	女性	女性
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
本人の年齢（ベース：20代）								
30代	-0.022*** (0.008)	-0.017** (0.008)	0.008 (0.009)	0.012 (0.010)	-0.015* (0.008)	-0.012 (0.008)	0.010 (0.009)	0.013 (0.010)
40代	-0.029*** (0.008)	-0.019** (0.008)	-0.000 (0.009)	0.005 (0.010)	-0.020*** (0.008)	-0.013 (0.008)	0.002 (0.009)	0.007 (0.010)
50代	-0.036*** (0.008)	-0.025*** (0.008)	0.002 (0.010)	0.007 (0.010)	-0.028*** (0.008)	-0.020** (0.008)	0.000 (0.010)	0.004 (0.010)
60代	-0.024*** (0.009)	-0.017* (0.009)	0.006 (0.013)	0.013 (0.013)	-0.019** (0.009)	-0.018* (0.009)	-0.005 (0.013)	0.001 (0.014)
70代以上	-0.003 (0.013)	0.016 (0.014)	0.033 (0.030)	0.054* (0.032)	0.013 (0.017)	0.022 (0.017)	0.057 (0.039)	0.073* (0.041)
配偶者あり	0.007 (0.006)	0.016*** (0.006)	-0.046*** (0.007)	-0.041*** (0.007)	-0.000 (0.006)	0.009 (0.006)	-0.045*** (0.007)	-0.040*** (0.007)
末子年齢6歳以下	0.006 (0.009)	0.008 (0.009)	-0.004 (0.011)	0.002 (0.011)	0.007 (0.008)	0.008 (0.008)	-0.009 (0.011)	-0.005 (0.011)
大卒・大学院卒	0.021*** (0.005)	0.024*** (0.005)	0.008 (0.007)	0.014* (0.007)	0.018*** (0.005)	0.021*** (0.005)	0.008 (0.007)	0.012 (0.007)
本業の就業形態（ベース：正社員）								
パート・アルバイト	0.044*** (0.012)	0.032*** (0.012)	0.044*** (0.010)	0.053*** (0.011)	0.043*** (0.012)	0.042*** (0.012)	0.043*** (0.010)	0.049*** (0.010)
派遣社員	0.051** (0.021)	0.029 (0.019)	0.086*** (0.019)	0.078*** (0.018)	0.044** (0.019)	0.030* (0.018)	0.082*** (0.018)	0.073*** (0.018)
契約社員	0.043*** (0.011)	0.021** (0.010)	0.038*** (0.013)	0.029** (0.013)	0.040*** (0.011)	0.026** (0.010)	0.037*** (0.013)	0.028** (0.013)
その他の雇用者	0.074* (0.041)	0.057 (0.038)	0.126** (0.053)	0.135** (0.054)	0.069* (0.039)	0.060 (0.037)	0.119** (0.052)	0.124** (0.053)
自営業	0.071*** (0.011)	0.082*** (0.011)	0.072*** (0.017)	0.103*** (0.018)				
役員	0.094*** (0.016)	0.106*** (0.016)	0.097*** (0.027)	0.120*** (0.028)				
内職	-0.009 (0.025)	-0.005 (0.025)	-0.001 (0.020)	0.016 (0.022)				
本業の週当たり労働時間（ベース：35-45時間未満）								
20時間未満	0.061*** (0.012)		0.071*** (0.012)		0.038*** (0.013)		0.067*** (0.013)	
20-35時間未満	0.030*** (0.010)		0.024** (0.010)		0.021* (0.011)		0.026** (0.010)	
45-60時間未満	0.009 (0.006)		0.010 (0.010)		0.006 (0.006)		0.009 (0.010)	
60時間以上	-0.007 (0.008)		-0.010 (0.018)		-0.003 (0.009)		-0.000 (0.020)	
勤務時間選択自由度あり	0.018** (0.007)		0.032*** (0.008)		0.021** (0.008)		0.032*** (0.009)	
働く場所選択自由度あり	0.044*** (0.010)		0.017* (0.010)		0.053*** (0.012)		0.022* (0.011)	
本業の年収（ベース：200万-400万円未満）								
200万円未満		0.026*** (0.008)		0.021*** (0.008)		0.009 (0.008)		0.026*** (0.008)
400万-600万円未満		-0.039*** (0.006)		-0.036*** (0.010)		-0.030*** (0.006)		-0.033*** (0.010)
600万-800万円未満		-0.055*** (0.006)		-0.048*** (0.016)		-0.050*** (0.006)		-0.044*** (0.017)
800万-1000万円未満		-0.056*** (0.007)		-0.069*** (0.024)		-0.057*** (0.007)		-0.061** (0.027)
1000万円以上		-0.022** (0.011)		-0.023 (0.038)		-0.014 (0.013)		0.026 (0.059)
サンプルサイズ	18,345	18,345	13,660	13,660	15,402	15,402	12,129	12,129
疑似決定係数	0.069	0.070	0.043	0.037	0.050	0.051	0.036	0.031

注：（ ）内の値は分散不均一性に頑健な標準誤差。

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1。表には掲載していないが、その他に業種、産業をコントロールしている。

出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」より著者集計。

がわかる。背景として本業の収入が低いので所得補助として複業をしている可能性がある。また400万円以上の係数については負で有意であるため、本業の年収が高くなるにつれて複業をしていない傾向がある。ただし、雇用者に限定すると、ベースと比較して年収1000万円以上については係数が有意でないことから、雇用者については、年収が高い人についてもある程度複業をしている人がいる様子がうかがえる。

(2) 複業の労働時間、年収

次に複業をしている人に限定して、複業の労働時間や年収がどのように決定されるかを見ていこう。

表4は複業の労働時間を被説明変数とした推定結果であるが、あまり有意な変数が見られない。本業の労働時間がベースである35～45時間未満に対して20時間未満では係数が負で有意であるため、本業の労働時間が短い人ほど複業の労働時間も短くなるのがわかる。また男性については年齢が高くなるほど複業の労働時間が長くなるが、女性は年齢差が見られない。

表5は複業の年収を被説明変数とした推定結果である。結果を見ると、男女ともに年齢が高くなると複業の年収が高くなる傾向がうかがえる。20代をベースにしたときに30代以上の係数が正で有意となっている。また男性の一部推定結果では配偶者ありの係数が正で有意、女性においては配偶者ありの係数が負で有意である。特に女性については、配偶者がいると配偶者の収入も合わせて生計を立てることが可能になるため複業の所得も低いと想定される。

また、興味深いのは本業の年収との関係である。男女ともにベースである本業の年収200万～400万円未満に対して、200万円未満において係数が負で有意となっている。本業の年収が少ない人については複業の年収も少ないことがいえる。また男性については、本業の年収が600万円を超えたところにおいては係数が正で有意となっており、本業の収入が高い人ほど複業の収入も高いことがわかる。従来の複業は、本業からの収入が少ないために補助的に仕事を行うことが主であったが、

複業をしている人に限り所得の影響を見ると、本業と複業に正の相関がみられる。可能性として、本業で所得が高い人ほどその専門性を生かし複業においても高い収入を獲得していることが考えられる。

以上では、近年の複業実態について、従来の所得補填型の複業だけでなく、多様な目的を持つ複業の存在が確認できるのかを、本業と複業の労働時間や収入の関係性、複業をする要因を本業の就業実態を分析することで検討してきた。その結果、近年の複業にも、従来の所得補填型と解釈できる複業が多くの割合を占めていることが確認できた一方で、本業と複業の労働時間と所得の関係が、どちらが主でどちらが副なのか、言えない状態である者が一定数いること、また、男性については、本業の収入が高い人ほど複業の収入も高い実態も明らかになり、従来の所得補填型とは言えない新しい複業の存在が示された。

IV 企業はなぜ複業を認めるのか

労働契約の下では、就労時間外の時間をどのように利用するのは労働者の自由である。しかし、本業に専念してもらいたいという理由から、ほとんどの日本企業は、就業規則条項によって複業を禁止、もしくは許可制にすることで制限してきた(根本2006)。さらに、「禁止」をする傾向は、1995年から2004年で増加傾向にあるという調査結果もある(労働政策研究・研修機構2005)⁶⁾。ところが、その一方で、近年、複業を容認し、なかには推奨するという逆の動きをする企業が現れて注目を集めている。

彼らはなぜ、複業を認めはじめたのか。ここでは、定量データには表層化していない、新しい複業の兆しを把握するために、複業を容認する企業の事例に注目したい。具体的には、複業を容認、もしくは推奨する合計21社を対象にヒアリング調査した『平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業報告書』(経済産業省2014)をおもな材料とし、リクルートワークス研究所(2015)が複業を奨励する企業に対して行ったインタビュー記事を補足的に活用しながら、従業員に複

表4 2015年12月の複業の労働時間対数値に関する分析 (OLS)

VARIABLES	男性	男性	女性	女性
	(1)	(2)	(3)	(4)
本人の年齢 (ベース: 20代)				
30代	0.168 (0.103)	0.148 (0.104)	-0.062 (0.090)	-0.058 (0.091)
40代	0.222** (0.107)	0.193* (0.109)	0.081 (0.087)	0.072 (0.088)
50代	0.434*** (0.121)	0.393*** (0.122)	0.068 (0.093)	0.045 (0.093)
60代	0.345** (0.137)	0.305** (0.137)	0.020 (0.119)	-0.028 (0.118)
70代以上	0.247 (0.161)	0.134 (0.156)	0.151 (0.250)	0.034 (0.246)
配偶者あり	-0.016 (0.078)	-0.042 (0.079)	-0.043 (0.064)	-0.071 (0.063)
末子年齢6歳以下	-0.151 (0.111)	-0.147 (0.111)	-0.094 (0.117)	-0.135 (0.117)
大卒・大学院卒	-0.056 (0.061)	-0.062 (0.061)	-0.207*** (0.065)	-0.224*** (0.066)
本業の就業形態 (ベース: 正社員)				
パート・アルバイト	0.103 (0.107)	0.134 (0.113)	-0.021 (0.094)	-0.076 (0.093)
派遣社員	0.206 (0.179)	0.225 (0.179)	-0.075 (0.119)	-0.096 (0.116)
契約社員	-0.068 (0.114)	-0.016 (0.114)	-0.156 (0.128)	-0.160 (0.127)
その他の雇用者	-0.509* (0.286)	-0.505* (0.297)	-0.201 (0.279)	-0.283 (0.287)
自営業	0.060 (0.101)	0.112 (0.095)	-0.060 (0.120)	-0.090 (0.116)
役員	-0.097 (0.132)	-0.107 (0.130)	0.350** (0.173)	0.335* (0.178)
内職	-0.110 (0.266)	-0.257 (0.266)	-0.215 (0.165)	-0.297* (0.170)
本業の週当たり労働時間 (ベース: 35-45時間未満)				
20時間未満	-0.358*** (0.110)		-0.328*** (0.088)	
20-35時間未満	0.032 (0.093)		-0.035 (0.085)	
45-60時間未満	-0.095 (0.077)		-0.037 (0.097)	
60時間以上	0.119 (0.110)		0.127 (0.238)	
勤務時間選択自由度あり	-0.056 (0.076)		0.013 (0.067)	
働く場所選択自由度あり	0.148* (0.084)		0.110 (0.080)	
本業の年収 (ベース: 200万-400万円未満)				
200万円未満		-0.055 (0.079)		-0.006 (0.074)
400万-600万円未満		0.099 (0.084)		0.066 (0.144)
600万-800万円未満		0.050 (0.123)		0.528** (0.260)
800万-1000万円未満		0.171 (0.179)		-0.177 (0.374)
1000万円以上		0.427** (0.178)		-0.077 (0.587)
定数項	2.174*** (0.247)	2.181*** (0.244)	2.449*** (0.185)	2.441*** (0.181)
サンプルサイズ	1,660	1,660	1,578	1,578
自由度修正済決定係数	0.070	0.063	0.084	0.072

注: () 内の値は分散不均一性に頑健な標準誤差。

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

出所: リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」より著者集計。

表5 2015年複業からの年収に関する分析 (OLS)

VARIABLES	男性		女性	
	(1)	(2)	(3)	(4)
本人の年齢 (ベース：20代)				
30代	0.264** (0.120)	0.215* (0.119)	0.213** (0.107)	0.148 (0.105)
40代	0.512*** (0.121)	0.436*** (0.120)	0.441*** (0.105)	0.388*** (0.105)
50代	0.783*** (0.130)	0.661*** (0.130)	0.621*** (0.109)	0.581*** (0.109)
60代	1.006*** (0.143)	0.985*** (0.141)	0.516*** (0.137)	0.468*** (0.137)
70代以上	0.999*** (0.164)	0.952*** (0.155)	0.835*** (0.215)	0.764*** (0.211)
配偶者あり	0.177*** (0.084)	0.103 (0.084)	-0.252*** (0.074)	-0.239*** (0.073)
末子年齢6歳以下	0.045 (0.125)	0.052 (0.122)	-0.200 (0.126)	-0.188 (0.126)
大卒・大学院卒	-0.080 (0.067)	-0.101 (0.067)	0.022 (0.078)	-0.015 (0.077)
本業の就業形態 (ベース：正社員)				
パート・アルバイト	-0.178 (0.117)	0.123 (0.118)	-0.031 (0.112)	0.125 (0.106)
派遣社員	0.042 (0.200)	0.181 (0.203)	-0.005 (0.154)	0.067 (0.154)
契約社員	0.009 (0.113)	0.180 (0.117)	-0.072 (0.137)	0.006 (0.138)
その他の雇用者	-0.161 (0.344)	0.103 (0.323)	0.466 (0.330)	0.628* (0.324)
自営業	0.005 (0.105)	0.282*** (0.098)	0.072 (0.146)	0.198 (0.139)
役員	0.493*** (0.147)	0.569*** (0.145)	0.412* (0.222)	0.445** (0.212)
内職	-0.747*** (0.267)	-0.726*** (0.262)	-0.653*** (0.184)	-0.671*** (0.180)
本業の過当たり労働時間 (ベース：35-45時間未満)				
20時間未満	-0.232** (0.115)		-0.124 (0.103)	
20-35時間未満	-0.015 (0.102)		0.069 (0.102)	
45-60時間未満	-0.137* (0.081)		0.113 (0.121)	
60時間以上	0.029 (0.124)		0.196 (0.241)	
勤務時間選択自由度あり	0.113 (0.082)		0.155* (0.081)	
働く場所選択自由度あり	0.170* (0.091)		-0.051 (0.101)	
本業の年収 (ベース：200万-400万円未満)				
200万円未満		-0.491*** (0.082)		-0.211** (0.086)
400万-600万円未満		0.090 (0.091)		0.339** (0.160)
600万-800万円未満		0.259** (0.127)		0.377 (0.319)
800万-1000万円未満		0.330** (0.130)		0.461 (0.827)
1000万円以上		0.861*** (0.185)		2.025*** (0.631)
定数項	2.567*** (0.287)	2.608*** (0.281)	2.232*** (0.217)	2.341*** (0.209)
サンプルサイズ	2,216	2,216	1,848	1,848
自由度修正済決定係数	0.148	0.171	0.110	0.124

注：() 内の値は分散不均一性に頑健な標準誤差。

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」より著者集計。

業を認める企業側のメリットを整理した。

事例を丁寧に読み取ることで、複数の企業に共通した企業メリットは、大きく5つに分類できた。「人材育成」「人材求心力」「柔軟な組織体制」「生産性向上」「ビジネスの情報と人脈」である。以下、一つずつ、事例とともに詳細をみていきたい。

まず、1つめの「人材育成」の機会は、複業によって、自社だけでは提供できない仕事の機会を、組織を越境して与えることで、従業員を育成できるというメリットである。獲得できる能力としては、専門スキルを深める機会を増やすことで「得意分野が伸ばせる」こと、パーツではなく事業全体に関わる経験をする中で「当事者意識や経営者視点」が育ち、専門スキル周辺の「異なるスキル」を獲得できること、自社文化とは異なる多様なメンバーとの協働を経験することで、「リーダーシップ」が鍛えられることがあげられている。

例えば、エンファクトリーは、2011年の設立以来から「専業禁止」という人材ポリシーを掲げ、実際に常に約半数もの社員が複業しているという先駆的な企業である。複業を推奨するのは、不確実な時代を生き抜くために人材の自立を応援するという企業理念に沿うものであり、複業の効果として「一時はモチベーションが上がっても、効果の持続性が薄い一般的な研修とは異なり、『社外でビジネスをする』ことは当事者意識、経営者意識を醸成する」「本業だけでは得られない情報や人脈を取り込み、立ち上げから収益を上げるまでビジネスを通観することで、経営というものを捉えられるようになる。皆、しっかりしてきますよ」(リクルートワークス研究所 2015)と語る。

2つめの「人材求心力」は、複業を認めることで、ほかにやりたいことが出てきたときに、離職せずにチャレンジできることで「離職率が低下」し、やりがいが増えることや、多様な働き方を認める風土によって「モチベーションが向上」すること、また、1社だけに束縛されることを嫌う起業家マインドや特定のスキルを持ったプロフェッショナルなどの「採用力が強化」するというメリットである。

サイボウズは、「100人いたら100通りの人事施策」と、多様な働き方や価値観を認め、複業だ

けでなく、ライフスタイルに合わせて働き方を選べる人事制度や、働く時間や場所の制約を外す取り組みを行っている。これらの取り組みの狙いや効果として「そもそも『100%フルコミットできます』という人だけを集めようとする」と限界がくる」「自立した多様なメンバーが集まり、チームで成果をあげることができる」(リクルートワークス研究所 2015)と説明し、離職率を大幅に下げることにも成功している。また、トレンドーズは「全員が出世や役員を目指さなくても、会社とは別の環境で収入ややりがいを持てれば強い組織になる」(経済産業省 2014)と、従業員のモチベーション向上をメリットとしてあげている。

3つめの「柔軟な組織体制」は、複業を認めることで、自立した人材や他社でも活躍できるプロフェッショナル人材によって組織を構成することで、変化の激しい時代においても、従業員に依存されることなく、柔軟に組織の形を変えることができるという効果である。

例えば、オールプレジデントは「今の時代は依存関係がリスク」「自立している人、ビジョンを持っている人を採用することで、自分の力で稼ぐ人の集合体となれる」(経済産業省 2014)ことを複業のメリットとしてあげる。このほかにも、複業を認める他社に雇用されているプロフェッショナル人材を、業務委託として活用することで、組織の柔軟性を保っているという企業事例も複数みられた。

4つめの「生産性向上」は、複業を認めることで、個人の時間管理の重要性が高まり、結果的に、本業での仕事が効率的になるというメリットである。先述の、エンファクトリーでは、「仕事が効率的になり10%から20%残業が減った」(経済産業省 2014)という。複業によって、これまでの職場の残業体質を改善できる可能性がある。

そして、最後の「ビジネスの情報と人脈」は、自社の事業だけでなく、外の環境に身を置くことで、本業のビジネスチャンスにつながる「最新の情報」や「新しいアイデア」「広い人脈」を得られるという効果である。

複業のメリットについて、オトリズムは「最新の情報が収集でき、ビジネスチャンススピー

ディーにキャッチできる」とし、サンシャインジュースは「互いの事業でインスピレーションを受ける。一方の事業で築いたつながりが、もう一方の事業に活かせることもある」という（ともに経済産業省2014）。

複業については、複業を許容すると本業に専念できなくなるなど、悪影響が懸念されていたが、以上で紹介した企業の事例を見ると、多くの企業メリットがあるといえる。また悪影響として指摘されることとして、複業を許容すれば、それをきっかけに、よい転職先を見つけたり、独立する機会を得ることで、従業員の離職につながるという懸念があるが、これに対しても、企業の事例を見ると、リスクとは捉えていないことがわかる。つまり、仮に従業員が離職したとしても、例えば業務委託契約を締結することにより、離職後の関係性を保持することで、彼ら彼女らの価値を自社のビジネス上で活用し続けられるため、大きな問題ではないということだ。企業の声を見ても、エンファクトリーの加藤社長は「そもそも、社員が辞めること＝人的資産を失うこと、という発想自体が時代に合っていない」（リクルートワークス研究所2015）と語る。メンバーシップ型と呼ばれるように、日本企業は個人を「自社の人材」か否かで見ているが、複業を認めることで人材の活用がさらに多様化すれば、企業のメンバーシップの境界は意味のないものになっていくと考える。

V まとめ

本稿では、複数の仕事に従事する働き方を、従来の副業も含んだ広い概念として「複業」と定義し、その実態と変化を把握することを試みた。以下、本稿で明らかになったことを整理しておく。

まず、『就業構造基本調査』（総務省統計局）を活用し、複業の時系列変化を見たところ、就業者のうち複業を持つ者は、1977年に371万人、就業者に占める割合で6.9%に達した後は、2012年までともに減少傾向であること、特に、1997年から2012年の15年間での減少の幅が大きいことがわかった。また、この15年間の減少の背景として、本業もしくは複業において、農林水産業に

従事する者の数が大きく減少しているだけでなく、農林水産業従事者以外に従事する者の数もやや減少傾向にあることが示された。一方で、就業形態については「本業・複業ともに雇用者」の数が量的にも増加傾向にあるという、興味深い結果が明らかになった。

次に、「全国就業実態パネル調査」（2016）を活用し、近年の複業実態について検証した結果、労働時間と収入の側面からみて、従来型の本業に対する補助的な位置づけとして複業を行う者が多いことが確認された一方で、複業の労働時間や収入が本業を超える、もしくは、本業と同程度であり、どちらが主でどちらが副とは言い切れない状態である複業が一定数存在することが確認できた。また、誰が複業を行っているのかを探索的に分析した結果、本業の労働時間が短いほど、勤務時間や働く場所を選択自由度があるほど、そして、本業の年収が低いほど複業をしていることが確認できた一方で、分析の対象を雇用者に限定すると、年収が1000万円以上という高い労働者についても、複業をしている人がある程度いる様子がかがえた。さらに、複業をしている人に限定して、複業の年収の決定要因を検証した結果、本業の年収が少ない人は複業の年収も少なく、逆に本業の年収が高い人は複業の年収が高いといったように、本業と複業の年収に正の相関がみられた。本業で所得が高い人ほどその専門性を生かした複業で、高い収入を得ている可能性が考えられる。

最後に、複業を容認、もしくは推奨する企業事例に注目し、なぜ、彼らが複業を認めるのか、企業側のメリットについても検証した。その結果、「人材育成」「人材求心力」「柔軟な組織体制」「生産性向上」「ビジネスの情報と人脈」の大きく5つのメリットがあることに整理された。

その一方で、本業・複業ともに雇用者の量的な拡大や本業と複業の年収との正の相関など、本稿で定量的に示された点についても、その詳細なメカニズムについては依然として明らかではない。複業をより深く理解する上では、その背景にあるメカニズムの検証も求められる。

1) 1956年から82年までは概ね3年おき、1982年以降は5年おきに実施されている。

- 2) 先述の先行研究のように雇用者に限定した複業実態ではなく、ここでは就業者全体の複業に注目している。
- 3) 調査では、「あなたは副業をしていましたか」と「副業」という表記をしているが、本稿の定義に合わせて、ここでは「複業」と表記している。
- 4) たとえ本業と比べて労働時間が短く、収入が低い複業であっても、所得補填型ではなく、自己実現や成長機会の獲得といったほかの目的である複業である可能性はある。ここでは、複業理由についてはわからないため、労働時間と収入の側面から、所得補填型であるのか否かを検証した。
- 5) 勤務時間の選択自由度については「勤務時間を自由に選ぶことができた」、働く場所の選択自由度については「働く場所を自由に選ぶことができた」といった質問に対し、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」を回答した者を1、それ以外を0としてダミー変数を作成した。
- 6) 労働政策研究・研修機構（2005）は、2004年に企業に対してアンケート調査を行い、就業規則などにおける複業の取り扱い方を1995年時の回答結果と比較した結果、正社員に対する複業を「禁止している」企業は2004年で50.4%と、1995年から11.8ポイント増加していることを示している。

参考文献

- 大木栄一（1997）「マルチプルジョブホルダーの労働市場——雇用労働者の副業実態」『日本労働研究雑誌』No.441, pp.34-39.
- 小倉一哉・藤本隆史（2006）「サラリーマンの副業——その全体像」『日本労働研究雑誌』No.552, pp.4-14.

- 総務省統計局『就業構造基本調査』各年版。
- 高石洋（2004）「副業するサラリーマン——新しい能力開発機会」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。
- 経済産業省（2014）『平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業報告書』。
- 根本到（2006）「副業をめぐる法的規制と労働者の私生活の自由——ドイツとの比較から考える」『日本労働研究雑誌』No.552, pp.15-25.
- リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2016」。
- （2015）『Works』133号。
- 労働政策研究・研修機構（2005）『雇用者の副業に関する調査研究』労働政策研究報告書。No.41。
- （2009）『副業者の就労に関する調査』調査シリーズNo.55。

はぎはら・まきこ リクルートワークス研究所主任研究員・主任アナリスト。最近の主な論文に「大学進学者の就職時期を延ばす選択がその後の就業や年収に及ぼす影響」（太田聰一氏との共著）『Works Review』vol.11, 2016年。労働経済学・公共経済学専攻。

とだ・あきひと リクルートワークス研究所主任研究員・主任アナリスト。最近の主な論文に「人手不足期における新卒採用の現状」『日本労働研究雑誌』No.673, 2016年。労働経済学・応用計量経済学専攻。