

副業従事者の特性と阻害要因¹

最新全国調査の個票データによる分析

大阪大学 山内研究室

労働雇用①

野杓彩世

松本亮介

山口真一郎

吉岡美沙希

吉田早希

2019年 11月

¹ 本稿は、2019年12月7日、8日に開催されるISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2019」のために作成したものである。本稿にあり得る限り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に属するものである

要約

現在日本には、様々な労働問題がある。特に、少子高齢化による労働力人口の減少と旧来の雇用システムが生み出す労働生産性の低下は日本特有の問題であり、軽視できなくなっている。内閣府による「令和元年版高齢社会白書」(2019)によると、2018年10月1日時点での65歳以上の人口は3,558万人にのぼり、総人口の28.1%を占めている。一方、労働力を担う15~64歳の人口は7,545万人(総人口の59.7%)であり、これは1995年のピーク時における8,716万人(総人口の69.4%)に比べると大幅な減少である。また、日本の雇用システムである「メンバーシップ型労働社会」は、労働者の長期雇用という特徴が裏目となり労働生産性を低下させる要因となっている。

このような現状を受け、政府は労働制度の抜本的な改革を行うために働き方改革を進めている。「長時間労働の是正」「正規非正規の不合理な処遇差の是正」「多様な労働環境の確立」がその軸となる3つの目標である。しかし、その中で「多様な労働環境の確立」についてはガイドラインの策定にとどまり、具体的な政策が明言されていない。そこで本稿では、「多様な労働環境の確立」を実現するため副業・兼業に着目した。また、日本社会には副業・兼業が企業・労働者の両面にわたって浸透していない現状を受け、「副業の広がり不十分であること」を問題意識とした。そして、現状分析の結果、企業が副業を禁止する理由は明らかになったが、労働者が副業を行わない理由は明らかにならなかったことから、「どのような労働者が副業をしていないか、また副業を希望していないか」を分析し、労働者が副業を行わない理由を考察する。

先行研究は、副業従事者また副業希望者の特徴を明らかにした分析を行っている萩原ら(2016)と小倉ら(2006)の2つを紹介する。しかし、先行研究は「副業従事者及び希望者の特徴を明らかにすること」を目的としており、「副業を阻害する要因を明らかにすること」を目的としていない。そのため、説明変数に副業への従事を妨げる要因となりうるものが十分に入っていない。そこで本稿では、その点を考慮したうえで考えられる副業の阻害要因を変数に加え、分析を行った。

分析では、被説明変数に「昨年一年間で副業・兼業をしたか」「今後、副業・兼業をしたいと思うか」という質問に対する「はい」「いいえ」の回答をダミー変数として用いた。説明変数には先行研究を参考に「年齢」「学歴」「配偶者の有無」「仕事の柔軟性」「転職意向の有無」を置き、加えて副業を阻害する要因として考えられる、「子どもの有無」をした変数、「扶養の有無」「介護実施有無」を変数に取り入れた。分析の結果、労働者が副業を行わない理由として、年齢、年収、子ども、配偶者、介護、仕事の柔軟性などの要素が有意であることが明らかになった。

分析の結果を踏まえて、副業に従事していない労働者を、「副業に従事していないが希望している」労働者と、「そもそも副業を希望していない」労働者に分けたうえで、それぞれを効果の対象に、日本に副業を定着させるための以下2つの政策提言を行う。

政策提言Ⅰ テレワークに対する助成金制度の改定

政策提言Ⅱ 日本版ミニジョブ制度の導入

目次

要約	2
はじめに	4
1. 日本の労働市場と副業の現状.....	5
1-1. 日本の労働問題.....	5
1-1-1. 労働力人口の不足.....	5
1-1-2. 低い労働生産性.....	6
1-2. 働き方改革と副業.....	7
1-2-1. 働き方改革.....	7
1-2-2. 日本における副業・兼業の現状.....	9
1-3. 問題意識	11
2. 副業に関する先行研究及び本稿の位置づけ.....	12
2-1. 副業に関する先行研究.....	12
2-2. 本稿の新規性	12
3. 副業の阻害要因分析.....	13
3-1. 分析の枠組み	13
3-1-1. 使用データ.....	13
3-1-2. 分析の枠組みと推定モデル.....	13
3-1-3. 変数選択.....	15
3-2. 分析結果と考察.....	16
3-2-1. 基本統計量.....	16
3-2-2. 分析結果.....	20
4. 副業を定着させるための政策提言.....	23
4-1. 政策提言Ⅰ.「テレワークに対する助成金制度の改定」	23
4-1-1. 提言内容.....	24
4-1-2. 効果と実現可能性.....	25
4-2. 政策提言Ⅱ.「日本版ミニジョブ制度の導入」	25
4-2-1. 提言内容.....	25
4-2-2. 効果と実現可能性.....	28
おわりに	29
先行研究・参考文献	30
付表	33

はじめに

近年日本では少子高齢化が進行しており、高齢化率は世界でも最高水準となっている。65歳以上の高齢者は増加する一方で、15～64歳の、主たる労働力となる人口層は急激に減少しており、将来の深刻な労働力不足が予測されている。その上、「終身雇用」「年功序列」「企業別組合」に代表される従来の日本型の雇用形態が、その安定からむしろ労働生産性を低下させる要因となっており、実際、1人当たりの労働生産性も他のOECD諸国に比べて低いことがわかっている。

このような現状を受け、政府は労働制度の抜本的な改革を行うために働き方改革を実行している。働き方改革は「長時間労働の是正」「正規・非正規の不合理な処遇差の是正」「多様な労働環境の確立」を目標に掲げている。前者の2つに関しては法的規制による有効な政策が実施されたものの、「多様な労働環境の確立」についてはガイドラインの策定などにとどまり、有効な政策が進められていない。そこで本稿では「多様な労働環境の確立」の実現に向けて政府が行っている取り組みの中で「副業・兼業の推進」に着目した。副業・兼業は多様な労働環境の確立の手段、ひいては労働力不足、低い労働生産性の解決策として期待されているが、日本の労働市場には浸透していない。本稿はこのことを問題意識とし、副業の推進を目的として研究を行った。分析は、副業従事者・希望者の特徴を捉えることで、彼らが副業をするに至らない阻害要因となるものを明らかにし、最終的には、それらを解消し労働者がより積極的に副業を行える労働環境整備を政策提言することを目標とする。

本稿の構成は以下の通りである。まず、日本の労働問題と政府の取り組み、問題の解決策としての副業の現状を分析する。次に、先行研究として荻原・戸田(2016)と小倉・藤本(2006)を紹介し、その限界を示したうえで本稿の分析の方向性を定める。これを参考に、リクルートワークス研究所が行う「全国就業実態パネル調査」のデータを用いて、労働者が副業を行わない理由を明らかにするためプロビット重回帰分析を行い、考察を加える。そして、この分析結果と考察を踏まえて、日本に副業を定着させるための政策提言を、「副業をしたいがしていない」労働者と「そもそも副業をしたいと思っていない」労働者それぞれを効果の対象にして行う。

1. 日本の労働市場と副業の現状

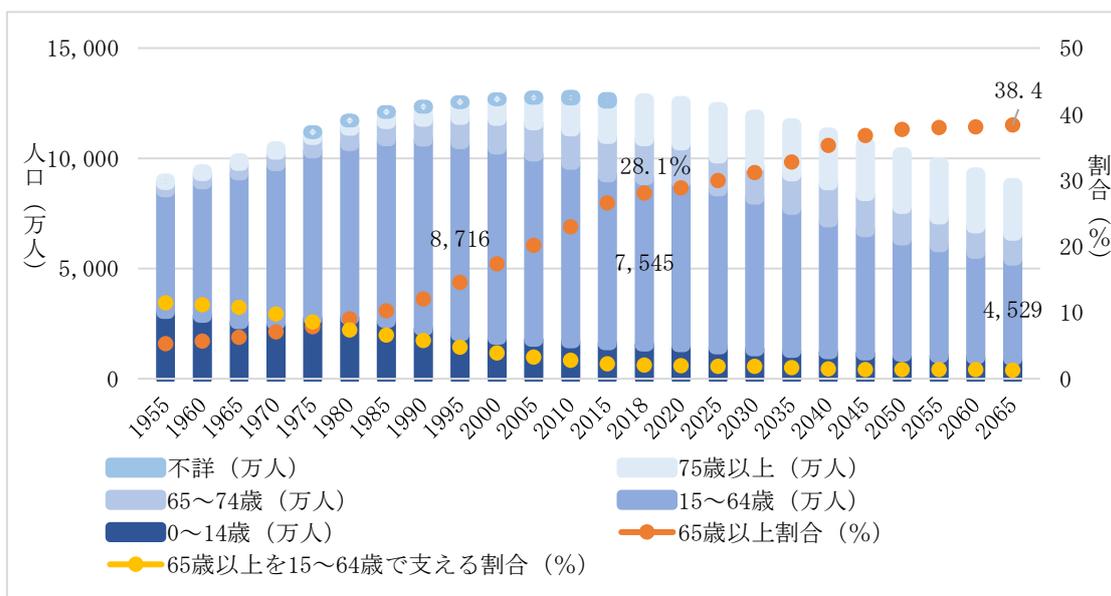
1-1. 日本の労働問題

1-1-1. 労働力人口の不足

日本では急速に少子高齢化が進んでいる。内閣府による「令和元年版高齢社会白書」(2019)によると、日本の総人口は2018年10月1日時点で1億2,644万人となっている。このうち65歳以上人口は3,558万人となり、総人口に占める割合(高齢化率)は28.1%となっている。これは戦後の約6倍の数値であり、日本では高齢化が急速に進んでいることが見て取れる(図1参照)。国際比較をしてみても、日本は先進国の中で高齢化率が最も高く、今後とも高い水準で推移していくと見込まれている(図2参照)。

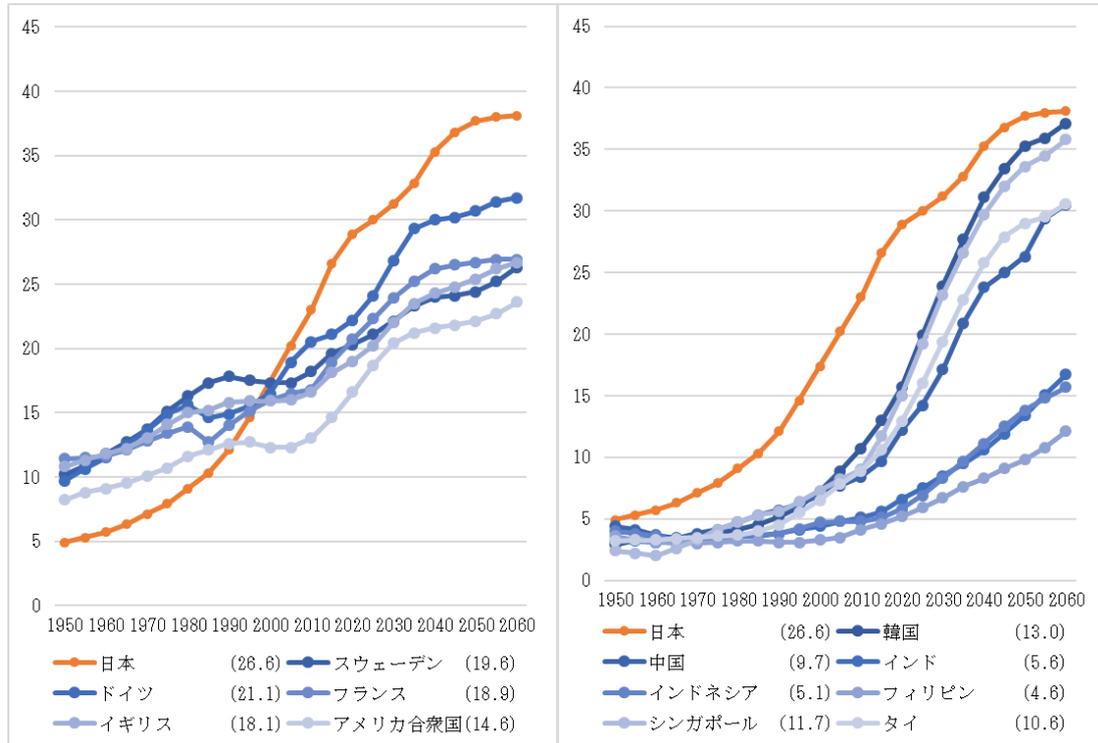
これに対し労働力を担う15~64歳の人口は、1995年ピーク時の8,716万人(総人口の69.4%)から減少して、2018年10月1日時点では7,545万人となっている(総人口の59.7%)。少子化に伴い、労働力人口の減少は今後も加速すると推計されている。

図1 日本の人口推移



出典：総務省統計局(2015年)「平成27年国勢調査」・総務省統計局(2018年)「人口推計」
 国立社会保障・人口問題研究所(2017年)「日本の将来推計人口」より筆者作成

図 2 高齢化の国際比較



出典：国際連合（2017年）「World Population Prospects: The 2017 Revision」
 総務省統計局（2015年）「平成27年国勢調査」

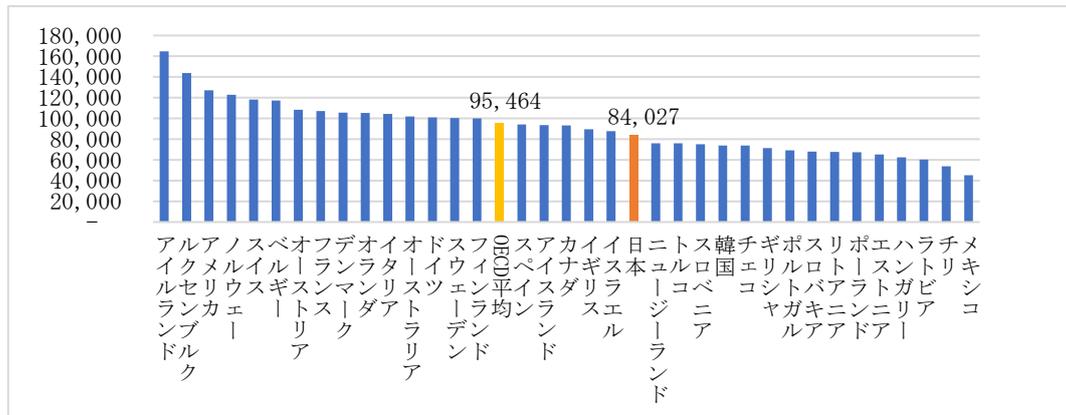
国立社会保障・人口問題研究所（2017年）「日本の将来推計人口（平成29年推計）」より筆者作成

1-1-2. 低い労働生産性

日本の雇用システムは「メンバーシップ型労働社会」と呼ばれており、「終身雇用」「年功序列」「企業別組合」という3つの特徴を持つ。仕事に合わせて必要な知識や技術を持つ人材を採用する欧米の「ジョブ型労働社会」に対して、「メンバーシップ型労働社会」は会社に入社させた後にそれぞれの人材にふさわしい仕事を与えるという正反対の性質を持つ。メンバーシップ型の日本型雇用システムでは、労働者は長期的に同じ環境で働くことができるため、雇用が安定する。そのためメリットとしては、低い失業率、長期的な人材育成が挙げられる。その一方で、解雇されないという安心感が労働者の生産性を低下させるというデメリットもある。実際、2017年における労働生産性²を国際比較すると、日本は84.027で、これは35カ国のOECD加盟国中で21位、OECD諸国の平均値95.467を下回っている。このことから日本の一人あたりの労働生産性は国際的に見ても低いと言える(図3参照)。また、同一の企業で定年退職まで勤め上げることが良いとされる風潮が、自分の人生設計に合った柔軟な仕事の選択を阻害している。これは付加価値の高い産業への転職・再就職の妨げになっており、国の産業全体の生産性低下につながることも指摘されている。このような日本型雇用システムは戦後の日本において確立され、当初は労働市場の安定をもたらし、高度経済成長に大きく寄与した。しかし、経済成長が進んだ今では、労働生産性の低下という弊害をもたらしている。時代の流れに合わせて日本の雇用システムにも変革が必要な時期となっている。

² 労働生産性=GDP/就業者または(就業者×労働時間)(購買力平価(PPP)により換算)

図 3 OECD 諸国の一人あたり労働生産性



出典：OECD National Accounts Database 「OECD Employment and Labour Market Statistics」より筆者作成

以上の通り、現在日本は労働力人口が減少しているにもかかわらず、1人あたりの労働生産性が低いという深刻な状態である。これでは日本の経済発展も見込めない。このような現状から抜け出すため、政府は働き方改革を実施している。1-2 では働き方改革と、本稿で着目する副業について詳しく述べていく。

1-2. 働き方改革と副業

1-2-1. 働き方改革

1-1 で述べたように、現在日本では労働力不足と1人あたりの労働生産性の低さが大きな問題となっている。これを受けて、政府は労働制度の抜本的な改革を行うために働き方改革を実行している。働き方改革は「長時間労働の是正」「正規非正規の不合理な処遇差の是正」「多様な労働環境の確立」を目標としている。「長時間労働の是正」「正規非正規の不合理な処遇差の是正」に対しては、残業時間の上限規制や同一労働同一賃金の規定を定め、法的整備を進めている。しかし、「多様な労働環境の確立」に対しては、ガイドラインの策定などにとどまり、法律や制度による実現に向けた具体的な取り組みが提示されていない。したがって、本稿では「多様な労働環境の確立」に着目して研究を進める。多様な労働環境を確立するための手段として、政府は副業・兼業³の推進に注目しており、これは前述した労働力不足と低い労働生産性の問題の解決にも貢献すると考えられる。副業・兼業がどのように労働力不足また低い労働生産性の解消に寄与するのか、社会的観点、企業側の観点、労働者側の観点の3つから具体的に説明する。

まず、社会的観点として、副業・兼業を通じた創業や新事業創出社会⁴の実現が期待できる。中小企業庁の「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言」(2017)によると、副業・兼業の促進によって潜在的創業者が増大すると予測されている。日本にはそもそも「創業を考える人」そのものが少ないという長期的な課題があり、副業・兼業はこの課題の解決に大きく貢献する可能性がある」と述べられている。

³ 法律上「副業」と「兼業」についての定義はなく、本稿ではどちらも「収入を得るために携わる本業以外の仕事」と定義する。(中小企業庁「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する事業研究会提言」より引用)

⁴ 企業による新事業創出や産業界の新陳代謝により、新たな需要と雇用が創出されることが、日本経済の活発化にとって極めて重要であり、日本再興戦略においても一つの指標として目標に掲げられている。

次に、企業側の観点として、優秀な人材の獲得、さらに新たな知識・顧客・経営資源の獲得が期待できる。副業・兼業を認めることで、従業員が社外から新しい知識・情報・人脈を持ち帰ることができ、これが事業機会の拡大やイノベーションの創出に繋がる。また新たな顧客や事業パートナーの開拓による社外経営資源の活用も期待できる。さらに、正社員としてフルタイムの雇用形態ではなく、副業・兼業としての雇用形態であれば、スポット的に必要となる人材や市場価値の高い人材を比較的低コストで雇用することが可能になる。実際、2012年に副業を解禁したサイボウズ株式会社では、当初は副業を解禁することに対して、解禁することの効果未知数であることや、情報漏洩・企業ブランドの毀損が起きないかという不安もあったが、制度の導入後は、イノベーションの創造や副業でリフレッシュすることによる生産性の向上、従業員の自立の促進にもつながったと述べられている。

最後に、労働者側の観点として、副業・兼業を行うことで、能力・キャリア選択の拡大、自己実現・社会貢献、将来の企業や転職に向けた準備期間の確保が期待できる。また本業として勤める会社では得られない知識・スキルや人脈が得られ、社外でも通用する自分自身の能力開発が可能になり、労働・人材市場における価値を向上させられる機会となる。「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言」(2017)では、具体的な事例として、副業・兼業を通じて創業等を行った個人の取り組みが紹介されている。これによると、「本業があるため、副業では長期的視野で自分が本当に取り組みたいことに挑戦できる」「サラリーマン生活では得られなかった新たな知見や考え方を得た」「多様な組織に属することで、新たな人脈形成や、新しい価値の創造も可能になった」などのメリットが報告されている。

このように、副業・兼業が日本社会に浸透することで、日本の社会全体、企業、労働者のそれぞれに対して良い影響が及ぼされ、労働生産性の向上が予想される。労働力人口が不足している日本において一人当たりの労働生産性を高めることは喫緊の課題であり、副業・兼業が果たす役割は大きいだろう。

これまで副業・兼業を推進するため、厚生労働省によって2つの施策が行われてきた。1つ目は、モデル就業規則の改定(2018)である。モデル就業規則とは、企業が就業規則を作成する際に、必要記載事項の漏れや労働基準法の基準を満たさない事項の記載を防ぐための就業規則⁵の見本⁶である。2017年までに公表されたモデル就業規則では、労働者の健康管理・労働時間管理の観点や企業の競争・機密漏洩防止の観点から副業・兼業に関する労働者の遵守事項に「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」と記載されていた。しかし、2018年1月に改定された新たなモデル就業規則では、当該事項が削除され、「労働者は、勤務時間外において他の会社等の業務に従事することができる」とした事項が新設された。これは政府が副業を公に認めたことを意味する。

2つ目は副業・兼業の促進に関するガイドラインの策定(2018)である。このガイドラインには、2017年10月から12月にかけて開催された厚生労働省の「柔軟な働き方に関する討論会」での議論を踏まえて、副業・兼業に関わる現行の法令や解釈がまとめられた。モデル就業規則の改定に伴う副業の解禁により、企業や労働者に生じる具体的な影響や必要とされる対応なども説明されている。しかし、記載されている内容は現状に対する考察にとどまり、具体的な推進案は検討されていない。

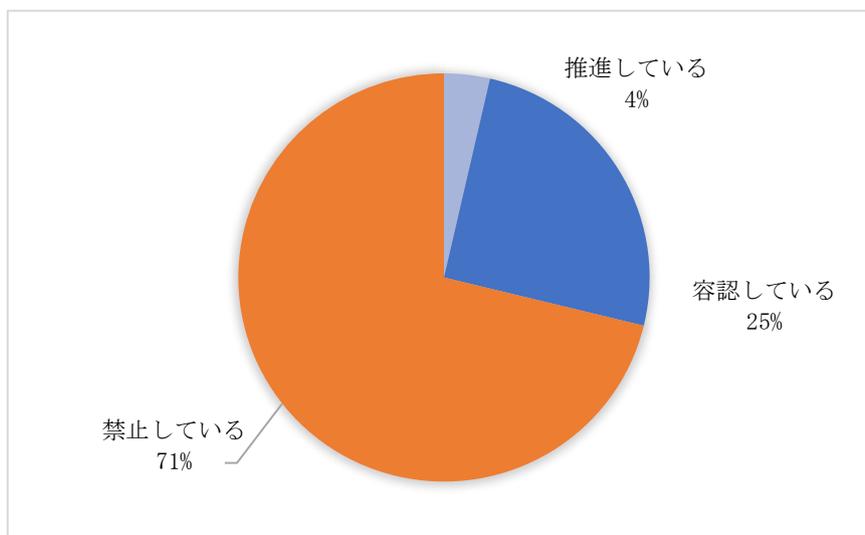
⁵ 就業規則は、労使間でのトラブルを防ぐために、労働時間や賃金をはじめ人事・服務規律等労働者の労働条件や待遇の基準を、雇用契約を結ぶ際にあらかじめ明確に定めたものである。

⁶ あくまでも見本に過ぎないため、法的拘束力は持たない。

1-2-2. 日本における副業・兼業の現状

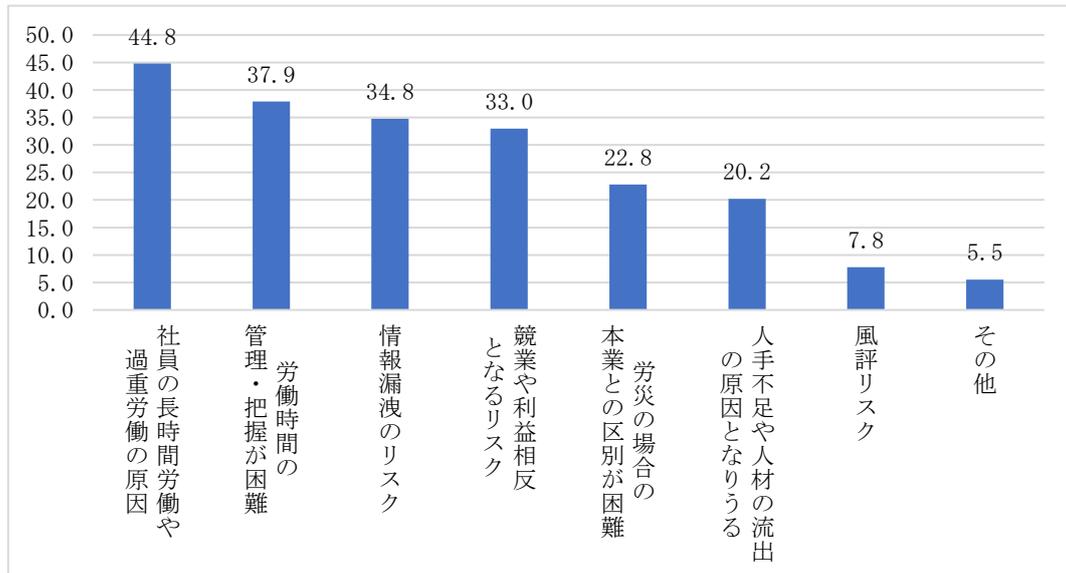
政府は副業・兼業の推進を目指しているが、現状として副業が定着しているとは言い難い。この現状及び背景にある問題について、企業側と労働者側から考察する。企業側については、「兼業・副業に対する企業の意識調査」(2018)によると、2018年9月時点で副業・兼業を推進・容認している企業は全体の28.8%のみである(図4参照)。「兼業・副業に対する企業の意識調査」(2018)によると、企業が副業・兼業を禁止する理由は、社員の長時間労働・過重労働を助長すること、労働時間の管理・把握が困難であることが上位を占めている(図5参照)。これらの課題の解決に向けて、2019年4月より政府は働き方改革の一環として働き方改革関連法を施行した。この法律は、これまで設定されていなかった残業時間の上限規定と、従業員の労働時間の客観的な把握の義務付けを定め、労働者は上限を超えた残業は出来なくなり、かつ企業は労働者の労働時間の状況を常に把握できるようになった。これにより、企業にとって副業・兼業推進の足かせとなっていた長時間労働や労働時間の管理の問題は、今後解決されると見込まれる。

図4 企業の副業に対する姿勢



出典：リクルートキャリア(2018年)「兼業・副業に対する企業の意識調査(2018)」より筆者作成

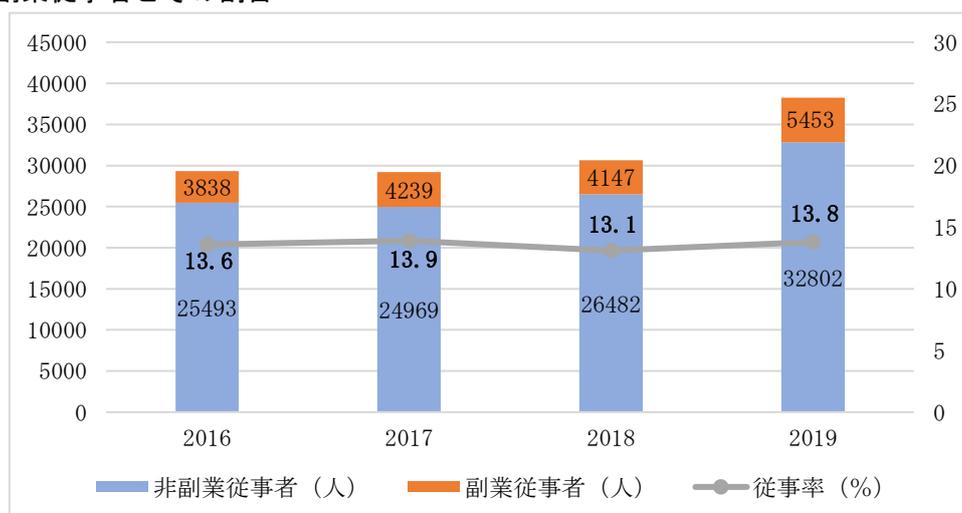
図 5 企業が副業を禁止する理由



出典：リクルートキャリア（2018年）「兼業・副業に対する企業の意識調査」より筆者作成

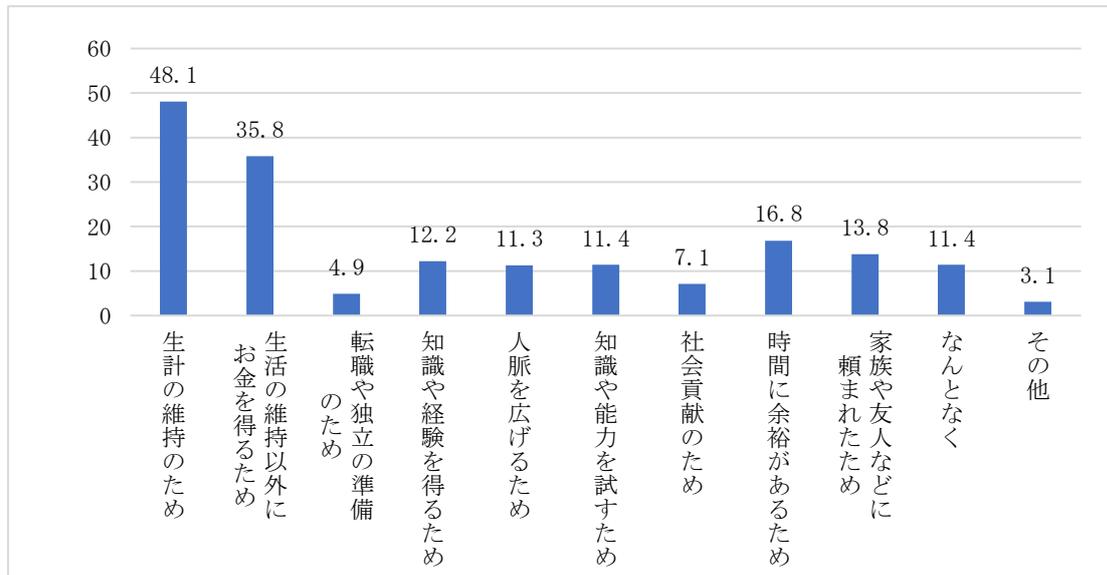
次に労働者側から考察する。また「全国就労実態パネル調査」（2016～2019）によると、副業従事者数は近年伸びておらず、労働者全体に占める割合も2019年1月時点で13.8%にとどまっている（図6参照）。副業・兼業の実施理由は生計を維持するためといった経済的側面、人脈や自分の能力を広げるといった自己実現や社会貢献が理由として挙げられている（図7参照）。しかし、労働者が副業を行わない理由について調査した資料は見つからず、労働者が副業を行わない直接的な理由を明らかにすることが出来なかった。

図 6 副業従事者とその割合



出典：リクルートワークス研究所（2019年）「全国就業実態パネル調査」より筆者作成

図 7 副業従事理由



出典：リクルートワークス研究所（2019年）「全国就業実態パネル調査」より筆者作成

1-3. 問題意識

日本では労働力不足と労働生産性の低さが大きな問題となっており、働き方改革によって労働制度の抜本的な改革を行っている。しかし、働き方改革の中でも副業・兼業による「柔軟な働き方がしやすい環境整備」に対する政策は十分に行われていない。副業・兼業は前述した労働力不足や低い労働生産性を解決する手段となりうるため、定着させていく意義は大きい。しかし、これでは副業・兼業は定着していないままである。そこで本稿では、副業・兼業の広がりが不十分であることを問題意識とする。この問題を解決するためには現状分析で明らかにできなかった「労働者が副業を行わない理由」を明らかにする必要があると考え、本稿ではどのような人が副業をしていないか、また副業を希望していないかを明らかにする分析を行い、その分析結果から労働者が副業を行わない理由を考察する。

2. 副業に関する先行研究及び本稿の位置づけ

2-1. 副業に関する先行研究

副業従事者また副業希望者の特徴を明らかにした分析を行っている先行研究を2つ紹介する。1つ目は萩原・戸田(2016)『「複業」の実態と企業が認めるようになった背景』、2つ目は小倉・藤本(2006)『サラリーマンの副業—その全体像』である。

萩原ら(2016)では、複数の仕事に従事する働き方を「複業」と定義した上で、その実態と変化に考察を加えている。『全国就業形態パネル調査』(2016)を用いて近年の複業実態を検証しており、その結果、労働時間と収入の観点からみて、本業に対する補助的な位置づけとしての複業の従事者が多い一方で、本業と同程度またはそれを超える複業の従事者も一定数存在することを明らかにした。複業従事者の特徴としては、本業の労働時間が短く、勤務時間や働く場所の選択自由度は高く、本業の年収は低いことを挙げている。また、分析対象を雇用者に限定した結果、年収が1000万円以上という高所得者で複業をしている者がいる程度存在することを明らかにした。さらに分析対象を複業従事者に限定した結果、本業の年収と複業の年収とに正の相関を認めた。最後に、複業に肯定的な企業に着目し、複業を認めることで企業が受けるメリットを検証した結果、「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つがあると結論付けている。

小倉ら(2006)は雇用者の副業に関する長期動向や副業をする人の特徴、さらに企業の副業規制等について、さまざまな調査結果を基に考察している。副業をする人の特徴については「ワーキングパーソン調査2000」の二次分析により、男性よりも女性で、年齢は高く、勤務先の従業員規模は小さく、労働時間は短く、退職経験やフリーター経験があるほうが副業を行っているという結果を得ている。また副業希望者については女性より男性で、学歴は高専・短大・大卒以上、勤務先の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が多いということを明らかにしている。さらに、就業に関する意識が副業に与える影響について分析を行った結果、副業従事者も副業希望者も転職意向や独立意向が強いことでは共通しているが、副業希望者は雇用に対する不安が強いのにに対して、副業従事者はそれには関係がなく、就業形態に対する満足度が低いということを明らかにしている。最後に労働政策研究・研修機構の調査を踏まえ、1995年から2005年の間に副業に対する企業の規制が厳格化しており、副業の減少にも影響を与えているのではないかという考察で締めくくっている。

2-2. 本稿の新規性

これらの先行研究では、副業従事者及び副業希望者の特徴を明らかにすることを目的としており、「副業を阻害する要因」を明らかにすることは目的としていない。そのため、副業への従事を妨げる要因となりうる説明変数は入っていない。そこで本稿では、「子どもの有無」を子どもの年齢によって細分化した変数や「介護の有無」の変数を説明変数として加え、副業への従事を妨げる要因を明らかにする分析を行う。この分析から、どのような人が副業に従事していないか、また副業に従事していない人のうちどのような人が今後も副業を希望していないかを明らかにし、そのような人々に副業を行ってもらえるような体制を整える提言を行う。

3. 副業の阻害要因分析

3-1. 分析の枠組み

3-1-1. 使用データ

本分析で用いるデータはリクルートワークス研究所が行っている「全国就業実態パネル調査」(2018)である。全国就業実態パネル調査は、調査前年1年間の個人の就業状態、所得、仕事の状況などを、毎年追跡して調査を行い、日本における就業状態の変化、所得の変化を把握することを目的とした調査である。全国の15歳以上の男女に調査を実施しており、有効回収数(サンプル数)は50,677名である。調査には副業に関する質問項目が設けられており、本分析ではこのデータを用いて分析を行う。

3-1-2. 分析の枠組みと推定モデル

本稿ではどのような人が副業をしていないか、また副業をしていない人のうちどのような人が今後も副業を希望していないかを分析によって明らかにする。本分析における被説明変数には「昨年1年間(2017年1~12月)の中で主な仕事以外に収入を伴う労働(副業・兼業)をしましたか。(株の配当・利息や家賃収入などの労働を伴わない仕事は、含みません)」、また「今後、主な仕事以外に収入を伴う労働(副業・兼業)をしたいと思いませんか。」という質問に対する「はい」「いいえ」の回答をダミー変数として用いて、当てはまる場合(副業をしているまた希望している場合)を1、当てはまらない場合(副業をしていないまた希望していない場合)を0としている。このようなケースではロジスティック回帰分析もしくはプロビット回帰分析を行うのが主流であり、先行研究でプロビット回帰分析を採用していたため、本稿でも先行研究に倣いプロビット回帰分析を採用している。分析にはStata13を用いており、推定式は以下の通りである。

推定式

$$Y = \beta_0 + \sum_{k=1}^{19} \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i$$

表 1 使用する変数の説明

	変数名
Y	副業従事ダミー/副業希望ダミー
β_0	定数項
X_{1i}	子どもの有無ダミー (6歳未満)
X_{2i}	子どもの有無ダミー (6歳以上 20歳未満)
X_{3i}	年齢ダミー (25歳以上 35歳未満)
X_{4i}	年齢ダミー (35歳以上 45歳未満)
X_{5i}	年齢ダミー (45歳以上 55歳未満)
X_{6i}	年齢ダミー (55歳以上 65歳未満)
X_{7i}	年齢ダミー (65歳以上)
X_{8i}	大学・大学院卒ダミー
X_{9i}	配偶者の有無ダミー
X_{10i}	扶養ダミー
X_{11i}	介護ダミー
X_{12i}	年収ダミー (200万円未満)
X_{13i}	年収ダミー (400万円以上 600万円未満)
X_{14i}	年収ダミー (600万円以上 800万円未満)
X_{15i}	年収ダミー (800万円以上 1000万円未満)
X_{16i}	年収ダミー (1000万円以上)
X_{17i}	テレワークの有無ダミー
X_{18i}	勤務時間の柔軟性ダミー
X_{19i}	転職の意向ダミー
ε_i	誤差項

3-1-3. 変数選択

被説明変数

「昨年1年間(2017年1~12月)の中で主な仕事以外に収入を伴う労働(副業・兼業)をしましたか。(株の配当・利息や家賃収入などの労働を伴わない仕事は、含みません)」、また「今後、主な仕事以外に収入を伴う労働(副業・兼業)をしたいと思いませんか。」という質問に対する「はい」「いいえ」の回答をダミー変数として用いて、当てはまる場合(副業をしているまた希望している場合)を1、当てはまらない場合(副業をしていないまた希望していない場合)を0としている。前者の質問は就業者全員が回答、後者の質問はいま現在副業に従事していない人のみが回答している。

説明変数

先行研究を参考に、「年齢」「学歴」「配偶者の有無」「仕事の柔軟性」「転職意向の有無」を変数として採用している。加えて、副業を行う阻害要因を検証するため、「子どもの有無」を子どもの年齢によって細分化した変数や「扶養の有無」「介護実施有無」も変数に取り入れている。

表 2 変数の調査内容

変数	変数の定義・作成方法
子どもの有無 (末子6歳未満)	末子が6歳未満の子供がいる場合は1、いない場合は0とするダミー変数を作成。
子どもの有無 (末子6歳以上20歳未満)	末子が6歳以上20歳未満の子供がいる場合は1、いない場合は0とするダミー変数を作成。
年齢	回答時の年齢について60代以上を統合した10歳刻みの6段階の変数を作成し、15歳以上25歳未満を参照カテゴリーとした。
学歴	大学・大学院を卒業している場合は1、卒業していない場合は0とするダミー変数を作成。
配偶者の有無	配偶者がいる場合は1、いない場合は0とするダミー変数を作成。
扶養の有無	被扶養者である場合は1、被保険者である場合は0とするダミー変数を作成。
介護実施有無	家族の介護を行っている場合は1、行っていない場合は0とするダミー変数を作成。
年収	回答時の年収について1000万円以上を統合した200万円刻みの6段階の変数を作成し、200万円以上400万円未満を参照カテゴリーとした。
テレワークの有無	勤務先にテレワーク制度が導入されており、自分自身に適用されている場合は1、されていない場合には0とするダミー変数を作成。
勤務時間の柔軟性	勤務時間に柔軟性があると感じている場合は1、感じていない場合は0とするダミー変数を作成。
転職の意向	転職を視野に入れている場合は1、入っていない場合は0とするダミー変数を作成。

3-2. 分析結果と考察

3-2-1. 基本統計量

表 3 分析 1 (副業従事者・男性)

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
副業従事ダミー	15105	0.1220	0.3273	0	1
子どもの有無ダミー (6歳未満)	15105	0.1344	0.3411	0	1
子どもの有無ダミー (6歳以上20歳未満)	15105	0.2038	0.4029	0	1
年齢ダミー (25歳以上35歳未満)	15105	0.1967	0.3975	0	1
年齢ダミー (35歳以上45歳未満)	15105	0.2479	0.4318	0	1
年齢ダミー (45歳以上55歳未満)	15105	0.2420	0.4283	0	1
年齢ダミー (55歳以上65歳未満)	15105	0.2032	0.4024	0	1
年齢ダミー (65歳以上)	15105	0.0842	0.2777	0	1
大学・大学院卒ダミー	15105	0.4203	0.4936	0	1
配偶者の有無ダミー	15105	0.6594	0.4739	0	1
扶養ダミー	15105	0.0219	0.1464	0	1
介護ダミー	15105	0.0406	0.1973	0	1
年収ダミー (200万円未満)	15105	0.1076	0.3099	0	1
年収ダミー (400万円以上600万円未満)	15105	0.3192	0.4662	0	1
年収ダミー (600万円以上800万円未満)	15105	0.1758	0.3807	0	1
年収ダミー (800万円以上1000万円未満)	15105	0.0775	0.2673	0	1
年収ダミー (1000万円以上)	15105	0.0477	0.2132	0	1
テレワークの有無ダミー	15105	0.0528	0.2237	0	1
勤務時間の柔軟性ダミー	15105	0.2134	0.4097	0	1
転職ダミー	15105	0.3709	0.4831	0	1

表 4 分析 2 (副業希望者・男性)

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
副業希望ダミー	13262	0.3576	0.4793	0	1
子どもの有無ダミー (6歳未満)	13262	0.1307	0.3371	0	1
子どもの有無ダミー (6歳以上20歳未満)	13262	0.2054	0.4040	0	1
年齢ダミー (25歳以上35歳未満)	13262	0.1926	0.3943	0	1
年齢ダミー (35歳以上45歳未満)	13262	0.2484	0.4321	0	1
年齢ダミー (45歳以上55歳未満)	13262	0.2494	0.4327	0	1
年齢ダミー (55歳以上65歳未満)	13262	0.2041	0.4031	0	1
年齢ダミー (65歳以上)	13262	0.0814	0.2734	0	1
大学・大学院卒ダミー	13262	0.4182	0.4933	0	1
配偶者の有無ダミー	13262	0.6577	0.4745	0	1
扶養ダミー	13262	0.0203	0.1410	0	1
介護ダミー	13262	0.0349	0.1836	0	1
年収ダミー (200万円未満)	13262	0.0981	0.2975	0	1
年収ダミー (400万円以上600万円未満)	13262	0.3248	0.4683	0	1
年収ダミー (600万円以上800万円未満)	13262	0.1839	0.3874	0	1
年収ダミー (800万円以上1000万円未満)	13262	0.0805	0.2720	0	1
年収ダミー (1000万円以上)	13262	0.0472	0.2121	0	1
テレワークの有無ダミー	13262	0.0439	0.2048	0	1
勤務時間の柔軟性ダミー	13262	0.1968	0.3976	0	1
転職ダミー	13262	0.3542	0.4783	0	1

表 5 分析 3 (副業従事者・女性)

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
副業従事ダミー	10835	0.1376	0.3445	0	1
子どもの有無ダミー (6歳未満)	10835	0.0842	0.2777	0	1
子どもの有無ダミー (6歳以上20歳未満)	10835	0.1725	0.3778	0	1
年齢ダミー (25歳以上35歳未満)	10835	0.2111	0.4081	0	1
年齢ダミー (35歳以上45歳未満)	10835	0.2365	0.4249	0	1
年齢ダミー (45歳以上55歳未満)	10835	0.2581	0.4376	0	1
年齢ダミー (55歳以上65歳未満)	10835	0.1937	0.3952	0	1
年齢ダミー (65歳以上)	10835	0.0443	0.2058	0	1
大学・大学院卒ダミー	10835	0.2404	0.4274	0	1
配偶者の有無ダミー	10835	0.5399	0.4984	0	1
扶養ダミー	10835	0.1975	0.3981	0	1
介護ダミー	10835	0.0597	0.2370	0	1
年収ダミー (200万円未満)	10835	0.4213	0.4938	0	1
年収ダミー (400万円以上600万円未満)	10835	0.1253	0.3311	0	1
年収ダミー (600万円以上800万円未満)	10835	0.0372	0.1892	0	1
年収ダミー (800万円以上1000万円未満)	10835	0.0089	0.0937	0	1
年収ダミー (1000万円以上)	10835	0.0053	0.0723	0	1
テレワークの有無ダミー	10835	0.0338	0.1807	0	1
勤務時間の柔軟性ダミー	10835	0.2851	0.4515	0	1
転職ダミー	10835	0.4394	0.4963	0	1

表 6 分析 4 (副業希望者・男性)

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
副業希望ダミー	9344	0.3542	0.4783	0	1
子どもの有無ダミー (6歳未満)	9344	0.0855	0.2797	0	1
子どもの有無ダミー (6歳以上20歳未満)	9344	0.1707	0.3763	0	1
年齢ダミー (25歳以上35歳未満)	9344	0.2112	0.4081	0	1
年齢ダミー (35歳以上45歳未満)	9344	0.2373	0.4254	0	1
年齢ダミー (45歳以上55歳未満)	9344	0.2588	0.4380	0	1
年齢ダミー (55歳以上65歳未満)	9344	0.1937	0.3952	0	1
年齢ダミー (65歳以上)	9344	0.0440	0.2051	0	1
大学・大学院卒ダミー	9344	0.2410	0.4277	0	1
配偶者の有無ダミー	9344	0.5455	0.4980	0	1
扶養ダミー	9344	0.1967	0.3975	0	1
介護ダミー	9344	0.0573	0.2323	0	1
年収ダミー (200万円未満)	9344	0.4097	0.4918	0	1
年収ダミー (400万円以上600万円未満)	9344	0.1312	0.3376	0	1
年収ダミー (600万円以上800万円未満)	9344	0.0400	0.1960	0	1
年収ダミー (800万円以上1000万円未満)	9344	0.0093	0.0960	0	1
年収ダミー (1000万円以上)	9344	0.0054	0.0730	0	1
テレワークの有無ダミー	9344	0.0290	0.1678	0	1
勤務時間の柔軟性ダミー	9344	0.2743	0.4462	0	1
転職ダミー	9344	0.4248	0.4943	0	1

3-2-2. 分析結果

分析結果まとめ

	男性		女性	
	従事者	希望者	従事者	希望者
子どもの有無ダミー (6歳未満)	+++	+++		+++
子どもの有無ダミー (6歳以上20歳未満)	+++	+++		+++
年齢ダミー (25歳以上35歳未満)		+++		++
年齢ダミー (35歳以上45歳未満)		+++		+
年齢ダミー (45歳以上55歳未満)	--	+		++
年齢ダミー (55歳以上65歳未満)				
年齢ダミー (65歳以上)				
大学・大学院卒ダミー				
配偶者の有無ダミー	+++		---	---
扶養ダミー			---	---
介護ダミー	+++	+++	++	++
年収ダミー (200万円未満)	+++	-	+++	
年収ダミー (400万円以上600万円未満)	---		---	--
年収ダミー (600万円以上800万円未満)	---	---	---	---
年収ダミー (800万円以上1000万円未満)	---	---		---
年収ダミー (1000万円以上)	--	---		
テレワークの有無ダミー	+++	+	+++	
勤務時間の柔軟性ダミー	+++	+++	+++	
転職ダミー	+++	+++	+++	+++
定数項	---	---	---	---

子どもの有無

末子 6 歳未満、末子 6 歳以上 20 歳未満ともに、男性副業従事者、男性副業希望者、女性副業希望者で正に有意な結果が得られた。リクルートワークス研究所の全国就業実態パネル調査」(2019)によると、副業を行う理由で最も多くを占めるのは経済的理由であり、子どもを養うためにお金が必要になることからこのような結果が得られたと考えられる。子どもがいると時間に余裕がなくなるため、副業を希望していないという結果(副業希望者で負に有意の結果)が得られると予想していたが、予想に反して正に有意の結果が得られた。この結果から、子どもを持つ労働者の中にも現在は副業に従事していないが本当は副業を希望している人がいることが読み取れる。

年齢

男性に関しては、15～25 歳の層に比べて、45～55 歳の層は副業をしていないという結果が得られた。女性に関しては、年齢と副業をしているかどうかに関係性は見受けられなかった。これらは先行研究の結果と一致している。また、男女ともに 15～25 歳未満の層に比べて 25～35 歳の層と 35～45 歳の層は、いま現在副業をしていないが副業をしたいと思っていることが分かった。この 20 代後半から 40 代前半の年齢層は仕事に慣れてきて新しいキャリアを考える時期であり、副業に対する興味も高まると推測される。

学歴

男女ともに学歴と副業意向には関係性は見受けられなかった。これは先行研究の結果と一致している。

配偶者の有無

男性に関しては、配偶者がいる場合は副業をしている一方で、女性に関しては、配偶者がいる場合は副業をしていないことが明らかとなった。これは先行研究の結果と一致している。先行研究では、この結果は、女性は配偶者がいると配偶者の収入が十分であること、家事などのために副業まで行う時間がないことが背景にあると推測しており、本稿もその解釈に同意する。

扶養の有無

男性に関しては、扶養の有無と副業意向には関係性は見受けられなかった。一方で女性に関しては、被扶養者である場合は副業をしていない、またいま現在副業をしていない人も副業をしたいと思っていないことが分かった。これは、被扶養者である女性は扶養控除を受けるため一定の制約の中でお金を稼いでいるためと推測される。

介護の有無

男女ともに家族の介護をしている人は副業をしている、また、いま現在副業をしていない人も副業をしたいと思っていることが分かった。介護をしている場合は時間に余裕がなく副業をしない傾向があるのではないかと予想していたが、予想に反した結果となった。これは子どもの有無ダミーと同様に、介護にはお金が必要であり、お金を稼ぐために副業を行う傾向が高まると推測される。

年収

男女ともに、年収 200 万円以上 400 万円未満の人に比べて、年収 200 万円未満の人は副業をしているという結果が得られた。これは、現状分析でもあったように副業を行う理由の最も多くを占めるのは「お金のため」であり、本業の年収が低い人ほど副業を行う傾向が高いと推測される。また、年収が高い層はいずれも負に有意な結果である。

テレワークの有無

男女ともに本業でテレワークが導入されている場合は副業を行っている傾向が高いという結果が得られた。時間や場所に縛られない柔軟性のある働き方をしているほど副業しやすいことがわかる。

勤務時間の柔軟性

男女ともに本業で勤務時間の柔軟性がある場合は副業を行っている傾向が高いという結果が得られた。この結果もテレワークの有無ダミーと同様に時間や場所に縛られない柔軟性のある働き方をしているほど副業しやすいことがわかる。

転職の意向の有無

男女ともに転職の機会がある人は副業を行っている、また副業を行っていない人の中でも副業を行いたいと思っている傾向が高いという結果が得られた。この結果から、転職の機会がある人は、単線型のキャリアパスにとらわれない働き方に対応しており、副業にも前向きだと考えられる。

4. 副業を定着させるための政策提言

分析の結果、副業をしていない労働者の特徴が明らかとなった。その中でも本稿では子どもを持つ男女や介護をしている男女といった「副業をしたいがしていない」労働者と、年収が高い男女といった「そもそも副業をしたいと思っていない」労働者に着目した。それぞれの労働者に対して、副業を定着させるため、以下2つの政策提言を行う。

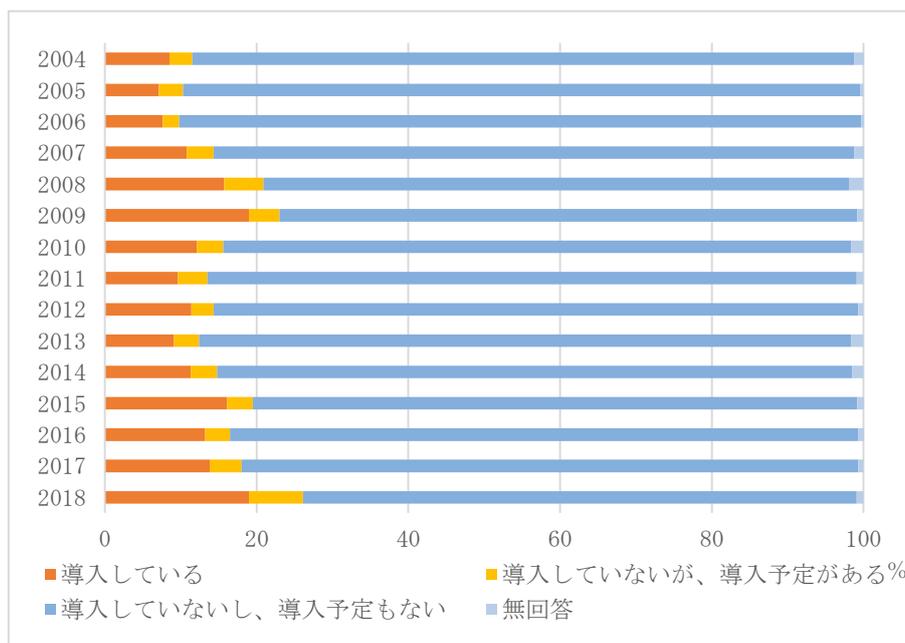
政策提言Ⅰ. 「テレワークに対する助成金制度の改定」

政策提言Ⅱ. 「日本版ミニジョブ制度の導入」

4-1. 政策提言Ⅰ. 「テレワークに対する助成金制度の改定」

分析により、子どもを持つ労働者や介護をしている労働者は副業に従事していないが副業希望意向があることが分かった。この結果を踏まえて、子どもを持つ労働者、介護をしている労働者にも副業を行いやすい環境を整えるため、「時間外労働等改善助成金制度（テレワークコース）の改定」を提言する。

図 8 テレワークの導入状況



出典：総務省（2018年）「数進利用動向調査報告書（企業編）」より筆者作成

4-1-1. 提言内容

現行の制度として、テレワークを導入した企業に対して助成金が与えられる「時間外労働等改善助成金（テレワークコース）」がある。この制度はテレワークを新規で導入するもしくは試行的に導入している企業、またテレワークを継続して活用している企業に対して、その導入に必要な費用の一部を助成する制度である。助成額は対象経費⁷の合計額×補助率⁸で計算され、成果目標の達成状況によって補助率が変わる仕組みとなっている（表7参照）。現行の制度で設定されている成果目標は以下の3つである。

1. 評価期間に1回以上、対象労働者全員に、在宅又はサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施させる。
2. 評価期間において、対象労働者が在宅又はサテライトオフィスにおいてテレワークを実施した日数の週間平均を、1日以上とする。
3. 年次有給休暇の取得促進について、労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を前年と比較して4日以上増加させる。又は所定外労働の削減について、労働者の月間平均所定外労働時間数を前年と比較して5時間以上削減させる。

表7 助成金額の計算方法

成果目標の達成状況	いずれも達成	いずれか未達成
補助率	3/4	1/2
1人当たり上限額	20万円	10万円
1企業当たり上限額	150万円	100万円

本提言では、この成果目標の中に「4. 子どもを持つ労働者又は介護をしている労働者がテレワークを利用している。」を新設し、また補助率と上限額を以下のように設定する（表8参照）。

表8 改定後の助成金額の計算方法

成果目標の達成状況	1-4 いずれも達成	1-3 いずれも達成	いずれか未達成
補助率	3/4	1/2	1/4
1人当たり上限額	30万円	20万円	10万円
1企業当たり上限額	180万円	150万円	100万円

⁷ 対象経費は謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費を指す。（契約形態が、リース契約、ライセンス契約、サービス利用契約等で「評価期間」を超える契約の場合は、「評価期間」に係る経費のみが対象となる）

⁸ 上限額を超える場合は「1人当たりの上限額」×対象労働者数又は「1企業当たりの上限額」のいずれか低い方の額

4-1-2. 効果と実現可能性

この提言を行うことによって、子供を持つ労働者や介護を行う労働者がよりテレワークを利用しやすくなる。分析から、テレワークを導入している企業に勤めている労働者は副業を行う傾向が高いことが分かっており、この提言によって結果的に子供を持つ労働者や介護を行う労働者が副業を行うようになることが期待される。

最後に本提言の実現可能性について述べる。本提言は現行の制度の改定であり、コストが最小限に抑えられる。成果目標を新設し、その目標を達成した企業に対する助成額は現行の制度より増加しているが、既存の成果目標を達成した場合の助成額は減額されていることから財源の確保の必要がない。このため、本提言の実現可能性は高いと言える。

4-2. 政策提言Ⅱ. 「日本版ミニジョブ制度の導入」

分析の結果、年収が高い層は副業を希望していない傾向が強いことが分かった。この層に副業を行うインセンティブを与えるため、「日本版ミニジョブ制度の導入」を提言する。

4-2-1. 提言内容

「日本版ミニジョブ制度」はドイツにおいて導入されている「ミニジョブ制度」を参考にしたものである。ドイツでは、全ての労働者が社会保険負担の対象となり、労使折半で社会保険料を負担する。ただし、賃金額が月額 450 ユーロ以下のミニジョブ労働者については、所得税と社会保険料の本人負担分が免除される。代わりに、医療、介護、失業に関する社会保険が適用除外となり、使用者のみが負担する労災保険、健康保険、年金保険は適用される。また、複数のミニジョブに従事する場合は、合算した賃金額により社会保険加入義務が判定される。この制度を基に、「日本版ミニジョブ制度」を提言する。日本版ミニジョブ制度では、本業にかかる所得税と社会保険料は従来通り納めなければならないが、本業に加えて副業を行っている場合に限り、副業にかかる所得税と社会保険料を所定の上限金額まで免除することとする。以下、所得税と社会保険料の免除について、モデルケースを用いて説明する。

モデルケースとして、両親と 16 歳未満の子供 1 人の家庭を想定する。夫は現在本業のみに従事しており、妻はパートとして夫の扶養内で労働しているとする。この家庭において、夫が副業を始める際に、従来制度とミニジョブ制度導入後ではどのような差異が現れるか説明する。まず従来制度では、年収が 100 万円増加したとしても、所得税や社会保険料が増えるため手取り額は約 77 万円しか増加しない（表 9 参照）。

表 9 【モデルケース 1】従来制度

副業前	副業後
夫：年収 400 万円 妻：年収 103 万円 子（16 歳未満）	夫：年収 500 万円 （本業 400 万円＋副業 100 万円） 妻：年収 103 万円 子（16 歳未満）
夫：所得税 46,600 円 社会保険料 575,280 円 住民税 113,200 円 雇用保険 12,000 円 <u>手取り 3,252,920 円</u>	夫：所得税 80,500 円 社会保険料 693,720 円 住民税 181,100 円 雇用保険 15,000 円 <u>手取り 4,029,680 円</u>
妻：所得税 0 円 社会保険料 148,896 円 住民税 0 円 雇用保険 3,090 円 <u>手取り 848,104 円</u>	妻：所得税 0 円 社会保険料 148,896 円 住民税 0 円 雇用保険 3,090 円 <u>手取り 848,104 円</u>
手取り額合計：4,101,024 円	手取り額合計：4,877,784 円

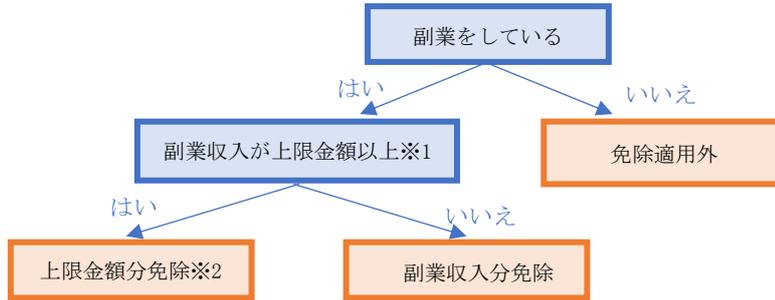
次に、ミニジョブ制度を導入した場合について考察する。ミニジョブ制度においては、本業にかかる所得税と社会保険料は従来通り納めなければならないが、本業に加えて副業を行っている場合には、副業にかかる所得税と社会保険料が免除される。そのため、副業により年収が 100 万円増加すると、手取り金額が約 99 万円増加する（表 10 参照）。このように、ミニジョブ制度の導入によって、本来本業のみに従事していた労働者に新たに副業を行うインセンティブを与えることができる。

表 10 【モデルケース 2】日本版ミニジョブ制度

副業前	副業後
夫：年収 400 万円 妻：年収 103 万円 子（16 歳未満）	夫：年収 500 万円 （本業 400 万円+副業 100 万円） 妻：年収 103 万円 子（16 歳未満）
夫：所得税 46,600 円 社会保険料 575,280 円 住民税 113,200 円 雇用保険 12,000 円 手取り 3,252,920 円	夫（本業）：所得税 46,600 円 社会保険料 575,280 円 住民税 113,200 円 雇用保険 12,000 円 手取り 3,252,920 円
	夫（副業）：所得税 0 円 社会保険料 0 円 住民税 0 円 雇用保険 3,000 円 手取り 997,000 円
妻：所得税 0 円 社会保険料 148,896 円 住民税 0 円 雇用保険 3,090 円 手取り 848,104 円	妻：所得税 0 円 社会保険料 148,896 円 住民税 0 円 雇用保険 3,090 円 手取り 848,104 円
手取り額合計：4,101,024 円	手取り額合計：5,098,024 円

次にミニジョブ制度の適用範囲について述べる（図 9 参照）。本来ドイツの制度では、ミニジョブはパートの一種として、月収 450 ユーロ以下であればすべての労働者に適用可能である。しかし、本提言では副業の推進を目的とし、適用範囲は副業を行う労働者に限定する。さらに、所得税及び社会保険料免除の適用範囲については、所定の上限金額を定め、副業年収がその上限金額より低ければ、副業年収にかかる所得税と社会保険料は全て免除される。副業年収が上限金額よりも高い場合は、上限金額分の所得税と社会保険料が免除され、超過金額分については本業年収と合算した金額分の所得税及び社会保険料を納めるものとする。また、本業に加えて 2 つ以上の副業を行う場合は、副業で得られた収入を合算し、上限金額分は免除の適用範囲内となり、超過金額分については本業年収と合算した金額分の所得税及び社会保険料を納めるものとする。

図 9 日本版ミニジョブ制度の適用範囲



※1 副業を複数行っている場合は副業収入を合算した額

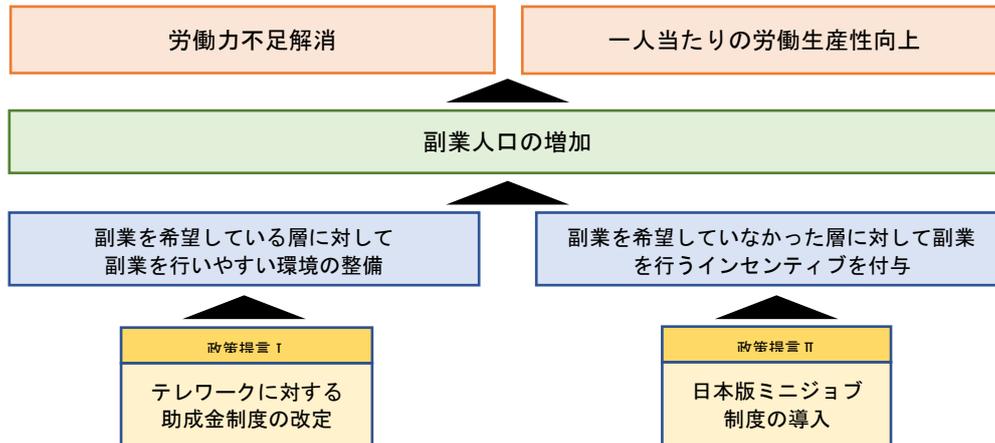
※2 超過金額分は本業収入と合算して所得税と社会保険料の支払いが必要

4-2-2. 効果と実現可能性

所得が増えれば、その分徴収される所得税や社会保険料も増加するため、従来制度ではこれが副業を行う足かせとなっていたと考えられる。そこで副業にかかる所得税と社会保険料を免除することによって、まずは所得が増えるというきっかけから副業を始める人を増加させる。この提言により日本の副業人口は大きく増加すると考えられる。

また実現可能性については、「ミニジョブ制度」はドイツで行われている労働政策であるが、日本の税制度に適応するように改定した。そのため、ミニジョブにかかる所得税と社会保険料を免除する以外は、他の税制度を変える必要がない。よって、政府がミニジョブ制度を導入するためのコストは低く、本提言の実現可能性は高い。

図 10 政策提言まとめ



政策提言 I により、「副業をしたいがしていなかった」子供を持つ労働者と介護をしている労働者にとって副業を行いやすい環境を整備する。また政策提言 II により、「そもそも副業をやりたいと思っていなかった」年収の高い労働者に対して副業を行うインセンティブを与える。これによって、日本の副業人口の増加を目指す。副業を通して、労働者が本業では得られなかった知識や能力、人脈を獲得し、労働市場における自分自身の価値の高めることで、日本の労働力不足と低い労働生産性の問題が解決することを期待する。

おわりに

本稿では、進行する少子高齢化に起因する今後の労働者不足問題に対し、政府の掲げる働き方改革のガイドラインに沿った有用な政策の提言を目標に研究を行った。副業は、改革の3つの軸のうちの「多様な労働環境の確立」における推進対象として位置し、多様な労働環境の確立の手段、ひいては労働力不足、低い労働生産性の解決策となりうる労働形態である。しかし現状としては、副業が日本社会に浸透するには労働者側・雇用者側それぞれで実利的・制度的障害があり、法・制度面での政府の取組みも具体的には提示されていないままである。これらの点を踏まえ、副業・兼業の広がり不十分であることを問題意識とし、労働者がより副業を行いやすい環境整備についての政策提言の指針とすべく、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」(2018)のデータを用いて、どのような労働者が副業に従事していないか、また副業を希望していないかをプロビット重回帰分析により明らかにした。分析結果より、副業の従事・希望には、年齢・子ども・配偶者・扶養・介護・年収などのパーソナルな要素に加え、テレワークの有無や勤務時間の柔軟性といった制度面での要素や転職の意向といった要素が関係していることが分かった。これを受け、子どもを持つ労働者や介護を行う労働者に向けては「テレワークに対する助成金制度の改定」、高年収の労働者に向けては「日本版ミニジョブ制度の導入」を提言することで、労働における制度・環境面を副業のしやすい体制に整備し、副業の推進を目指す。

しかし、本稿には課題も残されている。まず、副業を推進するにあたって、その障害は労働者のみならず雇用者側にも多く存在し、本来ならば両方の視点からの分析を行い、それに基づき両方に対し政策提言を行うべきである。しかしながらデータの制約上、雇用者側についての分析を行うことができず、政策提言をするに至らなかった。また、分析の結果、子供の有無・配偶者・扶養・転職意向・年齢に・年収においてそれぞれ有意な結果を得られたが、本稿では子供の有無・年収についてのみ政策提言を行っている。他の有意になった要因に結び付ける政策提言を行うには至らなかった。これらについては今後の研究課題としたい。

最後に、本稿における研究及び提言が副業推進の足掛かりとなり、ひいては今後の労働者不足問題を打開する一助となることを期待して、本稿を締めくくる。

先行研究・参考文献

参考文献

萩原・戸田（2016年）『「複業」の実態と企業が認めるようになった背景』
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2016/11/pdf/046-058.pdf>

小倉・藤本（2006年）『サラリーマンの副業—その全体像』
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2006/07/pdf/004-014.pdf>

みずほ情報総研（2015年）「ジョブ型・メンバーシップ型に関する意識調査」
<https://www.mizuho-ir.co.jp/publication/report/2015/pdf/hrm0610.pdf>

厚生労働省（2017年）「働き方改革実行計画」
<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/05.pdf>

厚生労働省（2018年）「モデル就業規則」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000118951.pdf>

厚生労働省（2016年）「モデル就業規則」
<http://minagine.jp/pdf/sample-rulebook.pdf>

中小企業庁（2017年）「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業」
<https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/hukugyo/2017/170330hukugyoteigen.pdf>

厚生労働省（2018年）「副業・兼業の促進に関するガイドライン」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000192844.pdf>

厚生労働省（2017年）「柔軟な働き方に関する討論会」
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_482129.html

リクルートワークス研究所「全国就労実態パネル調査」
https://www.works-i.com/surveys/panel_surveys.html

総務省ホームページ ICT利活用の促進 2019/11/1 データ取得
www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/

総務省 HP 平成 29 年版情報通信白書 データ主導経済と社会変革 2019/11/1 データ取得

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h29/html/nc142000.html>

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h29/html/nc142100.html>

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h29/html/nc142110.html>

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h29/html/nc142120.html>

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h29/html/nc142130.html>

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h29/html/nc142140.html>

厚生労働省「テレワークではじめる働き方改革—テレワークの導入・運用ガイドブック—」

https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category7/01_01.pdf

厚生労働省「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」報告書

<file:///C:/Users/Yoshida/Documents/山内ゼミ 2019/000532494.pdf>

労働政策研究・研修機構（2018）「諸外国における副業・兼業の実態調査」

<file:///C:/Users/Yoshida/Documents/山内ゼミ 2019/201.pdf>

労働政策研究・研修機構（2016）「ミニジョブの現状と課題」 2019/11/1 データ取得

https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/01/germany_01.html

厚生労働省ホームページ 時間外労働等改善助成金（テレワークコース） 2019/11/1 データ取得

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou>

改定にする厚生労働省『「時間外労働等改善助成金」のご案内（テレワークコース）」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000500514.pdf>

佐藤 博樹（2004）『変わる働き方とキャリアデザイン』 勁草書房

データ出典

リクルートワークス研究所（2019年）「全国就労実態パネル調査 2019」

https://www.works-i.com/research/works-report/item/190605_jpsed2019data.pdf

内閣府（2019年）「令和元年版高齢社会白書（全体版）（PDF版）」、2p-8p

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2019/zenbun/pdf/1s1s_01.pdf

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2019/zenbun/pdf/1s1s_02.pdf

総務省統計局（2015年）「平成27年国勢調査」

<https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/kekka/kihon1/pdf/gaiyou2.pdf>

総務省統計局（2018年）「人口推計」 2019/11/1 データ取得

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200524&tstat=000000090001&cycle=7&year=20180&month=0&tclass1=000001011679>

国立社会保障・人口問題研究所（2017年）「日本の将来推計人口（平成29年推計）」

http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp29_gaiyou.pdf

国際連合（2017年）「World Population Prospects: The 2017 Revision」 2019/11/1 データ取得

<https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/>
[https://population.un.org/wpp/Download/Files/1_Indicators%20\(Standard\)/EXCEL_FILES/1_Population/WPP2019_POP_F01_1_TOTAL_POPULATION_BOTH_SEXES.xlsx](https://population.un.org/wpp/Download/Files/1_Indicators%20(Standard)/EXCEL_FILES/1_Population/WPP2019_POP_F01_1_TOTAL_POPULATION_BOTH_SEXES.xlsx)
<https://population.un.org/wpp/>

OECD National Accounts Database 「OECD Employment and Labour Market Statistics」

2019/11/1 データ取得

https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=ALFS_POP_LABOUR&lang=en

リクルートキャリア（2018年）「兼業・副業に対する企業の意識調査」

https://www.recruitcareer.co.jp/news/20181012_03.pdf

厚生労働省ホームページ テレワーク普及促進関連事業 2019/11/1 データ取得

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/telework.html

総務省（2018）「通信利用動向調査（企業編）」

www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/pdf/HR201800_002.pdf

総務省（2017）「ICT 利活用と社会的課題解決に関する調査研究」

www.soumu.go.jp/johotsusintokei/linkdata/h29_06_houkoku.pdf

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2015）

「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果（企業調査結果・従業員調査結果）」

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20150604.pdf>

付表

表 11 分析結果 1 (副業従事者・男性)

	Coef.	Std. Err.	Z	P>z	有意性
子どもの有無ダミー (6歳未満)	0.1498	0.0502	2.98	0.003	***
子どもの有無ダミー (6歳以上20歳未満)	0.1267	0.0428	2.96	0.003	***
年齢ダミー (25歳以上35歳未満)	-0.0640	0.0851	-0.75	0.452	
年齢ダミー (35歳以上45歳未満)	-0.1298	0.0855	-1.52	0.129	
年齢ダミー (45歳以上55歳未満)	-0.2228	0.0875	-2.55	0.011	**
年齢ダミー (55歳以上65歳未満)	-0.1154	0.0887	-1.30	0.193	
年齢ダミー (65歳以上)	-0.1209	0.0963	-1.26	0.209	
大学・大学院卒ダミー	0.0348	0.0280	1.25	0.213	
配偶者の有無ダミー	0.1405	0.0389	3.61	0.000	***
扶養ダミー	-0.0443	0.0883	-0.50	0.616	
介護ダミー	0.3407	0.0604	5.64	0.000	***
年収ダミー (200万円未満)	0.1805	0.0460	3.92	0.000	***
年収ダミー (400万円以上600万円未満)	-0.2109	0.0362	-5.83	0.000	***
年収ダミー (600万円以上800万円未満)	-0.3489	0.0460	-7.58	0.000	***
年収ダミー (800万円以上1000万円未満)	-0.3438	0.0618	-5.57	0.000	***
年収ダミー (1000万円以上)	-0.1457	0.0684	-2.13	0.033	**
テレワークの有無ダミー	0.4855	0.0526	9.22	0.000	***
勤務時間の柔軟性ダミー	0.3165	0.0321	9.86	0.000	***
転職ダミー	0.2805	0.0286	9.79	0.000	***
定数項	-1.3103	0.0829	-15.80	0.000	***
決定係数=0.0545					

表 12 分析結果 2 (副業希望者・男性)

	Coef.	Std. Err.	z	P>z	有意性
子どもの有無ダミー (6歳未満)	0.1460	0.0436	3.34	0.001	***
子どもの有無ダミー (6歳以上20歳未満)	0.1939	0.0360	5.38	0.000	***
年齢ダミー (25歳以上35歳未満)	0.3088	0.0815	3.79	0.000	***
年齢ダミー (35歳以上45歳未満)	0.2330	0.0813	2.86	0.004	***
年齢ダミー (45歳以上55歳未満)	0.1501	0.0824	1.82	0.069	*
年齢ダミー (55歳以上65歳未満)	0.0305	0.0842	0.36	0.717	
年齢ダミー (65歳以上)	-0.0294	0.0922	-0.32	0.750	
大学・大学院卒ダミー	0.0155	0.0241	0.64	0.520	
配偶者の有無ダミー	0.0446	0.0329	1.35	0.176	
扶養ダミー	0.0364	0.0825	0.44	0.659	
介護ダミー	0.1990	0.0628	3.17	0.002	***
年収ダミー (200万円未満)	-0.0887	0.0457	-1.94	0.052	*
年収ダミー (400万円以上600万円未満)	-0.0244	0.0311	-0.79	0.432	
年収ダミー (600万円以上800万円未満)	-0.1336	0.0375	-3.57	0.000	***
年収ダミー (800万円以上1000万円未満)	-0.2103	0.0506	-4.15	0.000	***
年収ダミー (1000万円以上)	-0.4154	0.0656	-6.33	0.000	***
テレワークの有無ダミー	0.1032	0.0579	1.78	0.075	*
勤務時間の柔軟性ダミー	0.0821	0.0305	2.69	0.007	***
転職ダミー	0.8657	0.0246	35.18	0.000	***
定数項	-0.9115	0.0794	-11.48	0.000	***
決定係数=0.1014					

表 13 分析結果 3 (副業従事者・女性)

	Coef.	Std. Err.	z	P>z	有意性
子どもの有無ダミー (6歳未満)	-0.0236	0.0640	-0.37	0.712	
子どもの有無ダミー (6歳以上20歳未満)	0.0756	0.0467	1.62	0.106	
年齢ダミー (25歳以上35歳未満)	0.0243	0.0722	0.34	0.737	
年齢ダミー (35歳以上45歳未満)	0.0325	0.0728	0.45	0.656	
年齢ダミー (45歳以上55歳未満)	0.0516	0.0730	0.71	0.480	
年齢ダミー (55歳以上65歳未満)	0.0912	0.0760	1.20	0.230	
年齢ダミー (65歳以上)	0.0546	0.0993	0.55	0.582	
大学・大学院卒ダミー	0.0015	0.0369	0.04	0.969	
配偶者の有無ダミー	-0.1217	0.0380	-3.20	0.001	***
扶養ダミー	-0.1249	0.0484	-2.58	0.010	**
介護ダミー	0.1530	0.0621	2.46	0.014	**
年収ダミー (200万円未満)	0.1669	0.0392	4.26	0.000	***
年収ダミー (400万円以上600万円未満)	-0.1619	0.0536	-3.02	0.003	***
年収ダミー (600万円以上800万円未満)	-0.3600	0.1000	-3.60	0.000	***
年収ダミー (800万円以上1000万円未満)	-0.2599	0.1872	-1.39	0.165	
年収ダミー (1000万円以上)	-0.1278	0.2184	-0.59	0.558	
テレワークの有無ダミー	0.4805	0.0741	6.49	0.000	***
勤務時間の柔軟性ダミー	0.1739	0.0351	4.95	0.000	***
転職ダミー	0.2348	0.0322	7.30	0.000	***
定数項	-1.2974	0.0698	-18.58	0.000	***

決定係数=0.0252

表 14 分析結果 4 (副業希望者・女性)

	Coef.	Std. Err.	z	P>z	有意性
子どもの有無ダミー (6歳未満)	0.2238	0.0554	4.04	0.000	***
子どもの有無ダミー (6歳以上20歳未満)	0.1886	0.0423	4.46	0.000	***
年齢ダミー (25歳以上35歳未満)	0.1394	0.0658	2.12	0.034	**
年齢ダミー (35歳以上45歳未満)	0.1264	0.0663	1.91	0.057	*
年齢ダミー (45歳以上55歳未満)	0.1521	0.0668	2.28	0.023	**
年齢ダミー (55歳以上65歳未満)	0.0482	0.0702	0.69	0.493	
年齢ダミー (65歳以上)	-0.1134	0.0964	-1.18	0.239	
大学・大学院卒ダミー	-0.0353	0.0335	-1.05	0.291	
配偶者の有無ダミー	-0.1229	0.0342	-3.59	0.000	***
扶養ダミー	-0.1665	0.0459	-3.63	0.000	***
介護ダミー	0.1449	0.0604	2.40	0.016	**
年収ダミー (200万円未満)	-0.0108	0.0369	-0.29	0.770	
年収ダミー (400万円以上600万円未満)	-0.0907	0.0443	-2.05	0.040	**
年収ダミー (600万円以上800万円未満)	-0.3087	0.0782	-3.95	0.000	***
年収ダミー (800万円以上1000万円未満)	-0.4343	0.1611	-2.70	0.007	***
年収ダミー (1000万円以上)	-0.3216	0.2085	-1.54	0.123	
テレワークの有無ダミー	0.1107	0.0833	1.33	0.184	
勤務時間の柔軟性ダミー	-0.0074	0.0335	-0.22	0.826	
転職ダミー	0.7581	0.0288	26.30	0.000	***
定数項	-0.7507	0.0634	-11.84	0.000	***
決定係数=0.0821					