

本業のタスクの構成と副業の関係について

大谷 碧

本業のタスクの構成と副業の関係について†

大谷碧（リクルートワークス研究所）

2022年12月14日

要旨

本研究では、正規雇用者および非正規雇用者について、本業のタスクの構成状況と副業実施および自己啓発の実施の関係について二変量プロビットモデル（bivariate probit model）を用いて分析した。分析の結果、副業および自己啓発を行う者は、観測できないレベルで類似性を持っていることが明らかになった。また、正規雇用者については本業のタスク、「頭を使う仕事の割合」および「他の人と一緒にする仕事の割合」が副業実施に負に有意である一方で、自己啓発の実施には正に有意な結果が示され、副業実施と自己啓発の実施で異なる関係性がみられた。非正規雇用者については、そのような違いはみられなかった。

キーワード 副業, 自己啓発, タスク, 学び, 正規雇用, 非正規雇用

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

†本稿の執筆にあたり、神林龍氏（一橋大学）、小前和智氏（リクルートワークス研究所）より、貴重なコメントをいただいた。記して深く感謝申し上げたい。

1. はじめに

2017年の「働き方改革実行計画」の中で、副業・兼業の普及促進が言及され、昨今副業・兼業への関心が高まっている。総務省の「就業構造基本調査」によると、副業・兼業を持つ者の割合は、2017年は3.8%と2007年からほぼ横ばいに推移しているが、副業・兼業を希望する者の割合は、2017年に6.5%と微増の傾向がみられる（図1）。

なぜ本業のほかに副業を行う、あるいは希望する者がいるのだろうか。これまで副業の保有は、収入を得るためというような経済的な理由が考えられてきた。先行研究においても、本業の賃金が低く、本業の労働時間が短い場合に副業を持つ傾向があることが指摘されている（小倉・藤本 2006、萩原・戸田 2016、川上 2017、何芳 2020）。

しかし一方で、副業保有者の二極化についても指摘されている。例えば、萩原・戸田（2016）は「全国就業実態パネル調査 2016」を使用して副業実施者の実態を検証し、就業者のうち本業の労働時間が短く、勤務時間や場所の自由度が高く、本業の年収が低いほど副業実施の傾向がある一方、雇用者に限定すると年収が高くても副業をする者が一定数いることを指摘している。また、川上（2021）は、「平成 29 年 就業構造基本調査」を用いて、就業日数、週間就業時間および年収と副業率の関係は完全な負の相関関係ではなく、U 字形の関係であること、つまり、就業日数、週間就業時間について、少ない者と多い者、そして年収については、低い者と高い者で副業を保有する傾向があることを示している。このようなことから、副業保有の目的は単に収入を得るためだけではない可能性が示唆される。

副業を行う理由について、収入を得るということ以外に、スキル・経験の獲得や自己実現が考えられる。副業・兼業の普及促進について言及している「働き方改革実行計画」では、副業・兼業は、新たな技術の開発やオープンイノベーションの手段、第2の人生の準備として有効であると述べられている。また、厚生労働省（2020）の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」では、副業・兼業のメリットの一つとして、「離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる」（厚生労働省, 2020, p3）ことをあげている。こうしたことから、自己実現やキャリア形成、スキル・経験の獲得のための副業が注目されていることがわかる。

それでは副業にはどのような効果があるのだろうか。副業の効果として、例えば Panos, Pouliakas & Zangelidis（2014）は、主な仕事とは異なる副業をしている場合、翌年に新しい仕事に転職する可能性が高いことを示し、複数の仕事を持つことで、新しいスキルや専門知識を得て、自営業を含む新しいキャリアへの足がかりにしている可能性を示唆している。また、副業の賃金への効果をみた研究では、何（2020）は男性の正規雇用者においてのみ、副業経験は転職経由で本業の賃金を高める効果を持つと明らかにした。そして、Kawakami（2019）は、知的作業に従事するフルタイム労働者と転職しない労働者は、副業による訓練効果（本業の賃金率）を確保しているが、肉体労働のパートタイム労働者は、副業により疲弊し、本業の賃金率が低下すると明らかにした。このように、先行研究では一律ではないものの、副業によるスキル向上の可能性が示唆されている。

なぜ副業にこのような効果があるのかについては、越境学習や文脈横断論といった概念から考えることができる。越境学習の定義は、何を越境とするか、誰を対象とするかという点により複数存在する。例えば、中原（2012）は越境学習を「個人が所属する組織の境界を往還しつつ、自分の仕事・業務に関連する内容について学習内省すること」（中原 2021, p186）とし、越境学習を就業時間外に組織外で行われる学習としている。一方、石山（2018）は広義の越境学習の対象者について「異なる状況をまたぐ人すべて」としており、組織に所属する者に限定していない。また、越境の境界について石山（2018）は、「自らが準拠している状況」と「その他の状況」としており、越境学習により「自らが準拠している状況」と異なる「意味」の存在を認知し、「自らが準拠している状況」とは異なる「多様な知識や情報を統合する能力」（石山 2018, p205）を獲得できるとしている。また、香川（2008, 2011）は複数の状況間の横断過程に着目し、文脈の間をまたいだり、文脈同士が境界を越えて結びついたりする現象を文脈横断とし、その過程で、ある文脈の中で学んだことをほかの文脈に適用したり、考えの違いや葛藤を経験しつつ、新たに学習することを文脈横断論と総称している。このように、副業により異なる状況や境界をまたぐなかで、学びが生じ、それが副業の効果として賃金上昇等に繋がっていると考えられる。

一方で、日本型雇用のもとでの働き方を考慮すると、本業のみでも越境・横断的な学びが行われている可能性が高い。日本の雇用慣行は、欧米の雇用慣行と対比され、終身雇用、年功賃金、企業別労働組合という3つの点で特徴づけられる（川口 2017）。濱口（2021）は、日本型雇用慣行の終身雇用に繋がるものとして雇用契約をあげており、日本以外の社会では雇用契約に職務が明記されているが、日本では明記されていないと述べ、前者をジョブ型、後者をメンバーシップ型としている。こうした雇用契約の違いは、企業内の人員配置や異動のあり方にも影響を与えている。例えば、ある職種に必要な人員が減少した場合、ジョブ型は契約で特定されている職務以外の労働を命じることができないため、雇用を解除する必要があるが、メンバーシップ型の場合は職務が特定されていないため、ほかの職務に異動させることで、雇用契約を維持することができる（濱口 2021）。

こうしたことは、教育訓練のあり方にも影響している。ジョブ型においては人事異動がなく、基本的には同一の職務の中で昇進していくことが原則となっており、採用の際はジョブディスクリプションを遂行できる人、つまり、その職務に関する資格や経験のある人を採用するため、労働者は企業外でそのジョブのための教育訓練を受ける必要がある（濱口 2021）。一方のメンバーシップ型は人事異動などにより定期的に職務が変わり、企業内の様々な職務を経験して熟達していく。また、労働者は未経験でもポストに就くことができ、作業をしながら技能を習得していくため、OJT（On the Job Training）¹が教育訓練の中心となる（濱口

¹OJTは、企業内訓練の一つで、通常の仕事の中で、上司や同僚から指導を受けたり、彼らの仕事のやり方を見て学んだり、ジョブローテーションを通して様々な経験をすることである（原 2014）。また、企業内訓練にはOJTのほかにも仕事から離れて行う研究や講習会などによる訓練 Off-JT（Off the Job Training）による学びもある（原 2014）。

2021)。つまり、メンバーシップ型、すなわち日本の総合職正社員のような働き方の場合、職務が明確にされていないため、多様な業務を行うなかで、様々な学びや経験を得られることから、スキル・経験の獲得のために副業を保有する必要性が少ない可能性が考えられる。

また、スキル・経験の獲得や学びのために副業をしようとしても、そもそも、その副業を行うために特定のスキル・経験を既に保有していることが条件である場合もあるだろう。その場合は副業を通しての学びが難しいため、自己啓発により自ら学ぶことが必要となる。自己啓発は個人が主体的に就業時間外に自己費用で仕事にかかわる学習をすることで、書籍やインターネットを用いての自習や通信教育の受講、学校の講座を受講することなどが含まれる（原 2014）。日本型雇用慣行においては、OJT や Off-JT といった企業内訓練が教育訓練の中心となるが、バブル崩壊以降の企業の成果主義化で企業は能力開発において個人の自発的動機による学習、すなわち自己啓発への依存を強めており（久本 2008）、自己啓発の重要性は増していると言えよう。

厚生労働省の「令和3年度の能力開発基本調査」によると、2020年度に自己啓発を行った者は、労働者全体では36.0%、正社員は44.6%、正社員以外で20.4%であり、正社員で実施率が高いことが示されている。自己啓発を実施する要因について、先行研究では年収や学歴が高いことなどが指摘されている。例えば、小林・佐藤（2012）は、大学・大学院卒、求職活動を行っていること、未就学児がいないことを自己啓発の要因としてあげている。吉田（2004）は、女性労働者について、年収が高い、企業規模が大きい企業への勤務、都市居住、未婚、子どもがいないことが自己啓発を行うことと関係していることを示している。また、原（2014）は就業者の自己啓発について、収入が多い、大学・大学院卒、今後3年間に仕事のレベルが上がると考えている者のほか、過去3年間に勤務先の指示でOff-JTを受けた者、勤務先の上司から身に付けてほしい能力について説明を受けている者の実施率が高いことを明らかにし、職業訓練により身に付けるべき能力を知ることが、自己啓発の実施に繋がることを指摘している。

自己啓発の効果について、吉田（2004）は「消費生活に関するパネル調査」を用いて、女性労働者の自己啓発がその後の賃金に与える影響を分析し、月収は変化しないが、通学や通信による講座を受講することで4年後に年収が上昇することを明らかにした。また、石井・佐藤・樋口（2010）は、「慶應義塾家計パネル調査」を用いて、自己啓発が非正規から正規への転換に有効かを分析し、女性については自己啓発が非正規から正規への転換に有効であり、男性の場合は非正規雇用全体でみると効果がみられないが、パート・アルバイトと比較すると派遣、契約・嘱託社員の場合に正規への転換率が上昇することを明らかにした。また、小林・佐藤（2012）は自己啓発に賃金上昇の効果があることのほか、就業者の無業化を抑制し、無業者については再就職を促進することを明らかにしている。

このように、副業と自己啓発のどちらにおいても、そこからスキルや知識などを身に付けてスキルアップすることで、生産性を上げ、賃金等が上昇することが考えられるが、副業と自己啓発のどちらを実施するかについては、本業のタスク構成の状況が関係している可能

性が考えられる。例えば、本業において様々なタスクを行っており、本業の業務を通してスキル・経験の獲得ができていている場合、業務からは習得できない知識などを得るために、副業よりも自己啓発による学びを実施する可能性がある。一方で、能力開発を行う機会の乏しい非正規雇用の場合や、正規雇用であってもタスクが単調で業務から得られるスキル・経験が乏しい場合、多様な経験を得るために副業を実施するかもしれない。

そこで、本稿では、本業のタスクの構成に着目し、それが副業実施と自己啓発の実施にどのように関係しているかについて分析を行う。しかし、副業と自己啓発はどちらも実施のために時間を必要とする。つまり、副業の実施と自己啓発の実施の間には、時間制約があり、代替関係にあると想定され、例えば自己啓発に時間を費やした場合、副業のための時間が確保できない可能性が考えられる。どちらも実施する者もいるだろうが、時間の制約上、どちらか一方しかできない者もいるだろう。そこで、まずは自己啓発の実施の有無をコントロールしたうえで、本業のタスクの構成が副業の実施と関係しているかを分析する。次に、副業実施と自己啓発実施を被説明変数とした二変量プロビット (bivariate probit model) モデルによる分析を行い、本業のタスクの構成がそれぞれにどのように関係しているかを明らかにする。

2. データ

分析には、リクルートワークス研究所が 2016 年から毎年実施している、「全国就業実態パネル調査」(以下、JPSED) の 2022 年調査と JPSED2022 追加調査を使用する。JPSED は毎年 1 月に全国の 15 歳以上の約 5 万人の男女を対象に実施している調査である。この調査は、総務省統計局「労働力調査」のデータをもとに、性別、年齢階層別、就業形態別、地域ブロック別、学歴別の割付を行っている。JPSED2022 は 2022 年 1 月 6 日～1 月 31 日に実施され、有効回収数は 56,695 サンプルである。本研究における分析対象は、2021 年 12 月時点の雇用者であり、分析の際は正規雇用と非正規雇用とで分け、変数に欠損のない正規雇用者 23,409 人と、非正規社員 13,519 人を分析に使用する。

3. 変数

被説明変数には、副業の実施有無と自己啓発の実施有無を使用する。副業の実施有無については、JPSED2022 において、「昨年 1 年間 (2021 年 1 月～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」と尋ねており、この設問で、「はい」と回答した者を副業実施ありとしたダミー変数を作成した。また、この副業実施者には JPSED2022 追加調査²を実施しており、この調査で 2021 年 1 月～ 12 月の間に副業・兼業はしていないと回答した者は、

² JPSED2022 追加調査は、JPSED2022 で 2021 年 1 月～ 12 月の間に副業・兼業をしたことがあると回答した者を対象に、2022 年 1 月 14 日から 2 月 7 日に実施した調査で、有効回収数は 5,166 サンプルであった。

副業実施ありからなしへと修正している。

自己啓発の有無については、「あなたは、昨年1年間（2021年1月～12月）に、自分の意思で、仕事にかかわる知識や技術の向上のための取り組み（例えば、本を読む、詳しい人に話をきく、自分で勉強する、講座を受講する、など）をしましたか」と尋ねており、「行った」と回答した者を自己啓発実施ありとし、ダミー変数を作成した。

タスクに関しては、昨年12月時点で就いていた仕事について、「繰り返し同じことをする／その都度違うことをする」「体を動かす／頭を使う」「一人でする／他の人と一緒にする」の3セットの項目について、それぞれどのくらいの割合を占めるか尋ねている。左右2つの項目の割合の合計が100となるように回答されており、3セットの項目のうち「その都度違うことをする」「頭を使う」「他の人と一緒にする」の割合をタスク構成の変数として使用する。

コントロール変数は先行研究を参考にし、男性ダミー、末子6歳以下ダミー、既婚ダミー、大卒以上ダミーを使用した。年齢については各年代別のダミーを使用し、分析の際は20代を基準とした。週労働時間については「20時間未満」「20～35時間未満」「35～45時間未満」「45～60時間未満」「60時間以上」のそれぞれのカテゴリーでダミー変数を作成し、推定の際は基準を「35～45時間未満」とした。また、本業における副業容認に関して「容認している」「容認していない」「容認しているかわからない」のダミー変数を作成し、分析の際は「容認していない」を基準とした。仕事の柔軟性については、勤務時間の自由度、勤務場所の自由度、就業時間中に私用で中抜けができるか、について「あてはまる」～「あてはまらない」の5段階で尋ねている設問を使用し、「あてはまる」場合に最も数値が大きくなるカテゴリー変数を作成した。

OJTについては、1年間に、「一定の教育プログラムをもとに、上司や先輩等から指導を受けた」「一定の教育プログラムにはなっていなかったが、必要に応じて上司や先輩等から指導を受けた」、「上司や先輩等から指導を受けてはいないが、彼ら（他の人）の仕事ぶりを観察することで新しい知識や技術を身に付けた」「上司や先輩等から指導を受けてはいないが、マニュアルを参考にして学んだ」「新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった」のそれぞれの回答ごとにダミー変数を作成し、分析の際は「新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった」を基準とした。Off-JTについては、通常の業務を一時的に離れて、社内外で教育・研修などを受ける機会の有無を尋ねており、「機会がなかった」「機会はあったが、受けなかった」「機会があり、実際に受けた」のそれぞれについてダミー変数を作成し、分析では「機会がなかった」を基準とした。

4. 分析手法

副業の実施と自己啓発の実施は代替関係にあることが想定されるため、まず自己啓発実施の有無の状況をコントロールしたうえで、タスクの構成が副業実施とどのように関係しているかを確認する。そこで、副業実施ダミーを被説明変数、タスクの構成を説明変数とし、

自己啓発ダミーをコントロール変数として投入したプロビット分析を行う。次に、副業実施と自己啓発実施の同時決定性を考慮した二変量プロビット (bivariate probit model) モデルの分析を行う。推定の際、観測できない副業実施傾向と自己啓発実施の傾向が誤差項に表れるが、二変量プロビットモデルを用いた推定により、副業の実施と自己啓発の実施についてそれぞれの誤差項の相関 (ρ) を許容した同時推定を行うことができる。これらの分析を正規雇用者と非正規雇用者とで分けて行った。

5. 記述統計

表1および表2は、正規雇用者、非正規雇用者別の記述統計量を示している。副業の実施割合については、正規雇用者は7.8%、非正規雇用者は13.5%と、正規雇用者より非正規雇用者の方が高い。一方で、自己啓発の実施割合は、正規雇用者は39.7%、非正規雇用者は26.8%と正規雇用者の方が非正規雇用者よりも高い割合である。週労働時間については、非正規雇用者よりも、正規雇用者の方が長く、非正規雇用者と比較して、正規雇用者は「35～45 時間未満」「45～60 時間未満」「60 時間以上」の割合が高い。一方で非正規雇用者は「20 時間未満」および「20～35 時間未満」の割合が高くなっている。また、本業における副業の容認については、正規雇用者よりも非正規雇用者で割合が高く、正規雇用者は18.4%、非正規雇用者は40.2%であった。タスクの構成については、「その都度違うことをする仕事の割合」は、正規雇用者は44.4%、非正規雇用者は33.7%、「頭を使う仕事の割合」は、正規雇用者は62.6%、非正規雇用者は47.3%と、正規雇用者の方が非正規雇用者より割合が高く示された。一方で、「他の人と一緒にする仕事の割合」は、どちらも正規雇用者、非正規雇用者ともに45.2%と、差はみられなかった。

OJTについては、機会が全くなかったと回答した者が、正規雇用者では46.1%、非正規雇用者では56.6%と、正規雇用者と比較して、非正規雇用者の方がOJTの機会がない者の割合が高い。Off-JTについては、OJTと比較すると正規雇用者、非正規雇用者のどちらにおいても機会がなかった者の割合が高い。また、その割合は、正規雇用者は67.1%、非正規雇用者は82.9%と、OJTのときと同様に非正規雇用者の方が高いことが示された。

6. 推定結果と考察

表3は、副業実施有無を被説明変数とし、本業のタスクの状況および自己啓発実施の有無を説明変数としたプロビットモデルの推定結果の限界効果を示したものである。タスクの構成と副業実施の関係をみると、正規雇用者では「頭を使う仕事の割合」と、「他の人と一緒にする仕事の割合」が副業実施に負に有意であることが示された。一方、非正規雇用者については、「その都度違うことをする仕事の割合」が副業の実施に正に有意と示され、正規雇用者と非正規雇用者で、本業のタスク構成と副業実施の関係が異なることが示された。また、副業実施と自己啓発の実施は時間制約により、代替関係にあると想定される。時間制約が明確な場合、自己啓発の実施は副業実施と負の相関を持つことが想定されるが、推定結果

は正規雇用者、非正規雇用者ともに自己啓発の実施が副業実施に正に有意な関係であることが示された。

そのほかのコントロール変数と副業実施との関係をみると、正規雇用者については、男性ダミーが負に有意となった。また、年齢については、20代を基準とした際に、40代、50代、60代で負に有意であった。本業における副業の容認については、容認なしを基準とした際に、「副業の容認をしている」「副業を容認しているかわからない」が、正に有意であることが示された。働き方については、「勤務場所を選ぶことができる」「中抜けできる」、が副業の実施に正に有意であることが示された。また、OJTに関する変数はすべて非有意であったが、Off-JTに関しては、新しい知識や技術を習得する機会が全くなかった場合を基準とした際に、「Off-JTの機会はあったが、受けなかった」者で副業実施に負に有意な関係がみられた。

非正規雇用者については、20代を基準とした際に、40代から70代が副業実施に負に有意であることが示された。また、既婚ダミーについても負に有意であった。正に有意な変数としては、大卒以上ダミーに加えて、正規雇用者と同様に本業が「副業を容認している」、もしくは「容認しているかわからない」が副業実施に正に有意であることが示されたが、働き方については、すべて非有意であった。OJTについては正規雇用者とは異なり、「マニュアルを参考にして学んだ」以外で副業実施に正に有意な関係が示された。一方でOff-JTについてはどの変数も非有意となった。

次に、副業実施と自己啓発実施を被説明変数とし、それぞれの誤差項の相関を許容して同時推定を行う二変量プロビットモデルの推定を行った。表4は、推定結果の限界効果を示したものである。まず、誤差項の相関(ρ)をみると、正規雇用者、非正規雇用ともに正の相関があることが示されている。これは、副業を実施する人の傾向と自己啓発を実施する人の傾向が類似していることを示しており、ここで示された正の相関のため、表3の自己啓発を説明変数に入れたプロビットモデルの推定において、自己啓発の実施が副業実施に正に有意な結果となったことが考えられる。

このように、副業を実施する者と、自己啓発を実施する者には類似性があることが示されたが、本業の仕事におけるタスクの構成は副業実施および自己啓発の実施とどのように関係しているだろうか。まず、正規雇用者の推定結果をみると、「その都度違うことをする仕事の割合」は、副業実施に非有意で、自己啓発の実施については正に有意な結果が示された。一方で、「頭を使う仕事の割合」は副業実施には負に有意であるが、自己啓発の実施には正に有意な結果が示された。また、「他の人と一緒にする仕事の割合」についても同様に、副業実施には負に有意であるが、自己啓発の実施には正に有意な結果が示された。

次に、非正規雇用者の推定結果をみると、「その都度違うことをする仕事の割合」は副業実施と自己啓発の実施ともに正に有意な結果が示された。「頭を使う仕事の割合」については、自己啓発の実施についてのみ正に有意となった。また、「他の人と一緒にする仕事の割合」については、副業実施および自己啓発の実施には非有意であった。

表3のプロビットモデルおよび表4の二変量プロビットモデルによる推定結果より、副業の実施と自己啓発の実施は観測できないレベルで相関を持っており、正規雇用者については、「頭を使う仕事の割合」と「他の人と一緒にする仕事の割合」について、副業の実施と自己啓発の実施が代替関係にあることが示された。つまり、副業を実施する者の傾向と自己啓発を実施する者の傾向は類似しているものの、タスク構成の状況により、副業を実施するか、自己啓発を実施するかが異なることを意味しており、「頭を使う仕事の割合」や「他の人と一緒にする仕事の割合」が高い場合は、自己啓発を実施し、反対にそれらの割合が低い場合は副業を実施する傾向があることを示している。

「頭を使う仕事の割合」が高い場合、既に業務の中で様々なスキル・経験の獲得ができていると考えられる。そのため、副業により更にスキル・経験を獲得する必要性は薄くなり、副業は実施しない一方で、本業の業務からは十分に得ることができない知識を得るために、自己啓発を行うことが考えられる。また、専門職などの特定のスキルや経験を得るために副業を行おうとしても、その副業を行う前提として、既に専門的なスキルや知識を保有していることが条件である場合が多いだろう。例えば、ITスキルを得るためにITエンジニア系などの専門職に関する副業を行おうとしても、そのような求人の多くは既に一定のITスキルを持った人を募集しており、これらのスキル・経験がない者も募集の対象とし、教育することを前提とした求人は、メンバーシップ型のような本業の求人ではありえるかもしれないが、副業求人では考えにくい。

従って、自身が身に付けたいスキル・経験があっても、副業で募集している求人条件などにより副業からの学びが難しい場合、自己啓発による学びを行うことが考えられる。一方で、「頭を使う仕事の割合」が低い、言い換えると、「体を動かす仕事の割合」が高い場合、様々なスキルを身に付けていても、本業でそれを十分にいかす機会がない、もしくは本業の業務のみでは十分なスキル・経験を得ることができず、副業を行う可能性が考えられる。

「他の人と一緒にする仕事の割合」については、その割合が低い場合は、本業のみで十分に他者との繋がりや他者からの学び、もしくは他者とかかわることで得られる経験や学びを得ることができないため、それらを求めて副業を行うことが考えられる。反対に、「他の人と一緒にする仕事の割合」が高い場合は、既に本業の業務を行うなかでそれらを十分に得られているため、その他の知識やスキル等を習得するために自己啓発を行うことが考えられる。

非正規雇用者については、正規雇用者と異なり、「その都度違うことをする仕事の割合」は副業実施と自己啓発実施の双方に正に有意となった。「頭を使う仕事の割合」については、有意となったのは自己啓発の実施のみだが、副業実施と自己啓発実施の双方で正の係数が示された。このような背景には、正規雇用者と非正規雇用者の職務内容の違いや能力開発の機会の差が考えられる。例えば、濱口(2021)は非正規雇用者についてはメンバーシップ型の契約とは異なり、具体的な職務に基づき雇用契約が結ばれ、人事異動もないことを指摘している。非正規雇用者の場合、こうした背景などから能力開発の機会も乏しいと考えられる。

ため、本業のタスクの構成状況にかかわらずスキル・経験の獲得のために副業と自己啓発の双方を行うことが考えられる。

その他の変数に関して、まず正規雇用者については、男性ダミーは副業実施に負に有意であった。また、年齢については、40代から60代については副業実施に負に有意である一方、30代から70代については、自己啓発の実施に正に有意であった。また、末子6歳以下ダミーは自己啓発に正に有意であった。労働時間については60時間以上のカテゴリーにおいてのみ、自己啓発の実施に正に有意であった。また、大卒以上ダミーは自己啓発実施に正に有意となっており、先行研究と同様の結果が示された。副業容認については、容認なしと比較して、副業が容認されている場合で副業の実施も自己啓発の実施も正に有意であり、副業が容認されているかわからない場合は、副業の実施に正に有意で自己啓発の実施には負に有意であることが示された。働き方の柔軟性については、勤務時間を選ぶことができることは自己啓発の実施に正に有意であり、勤務場所を選ぶことができることは副業実施に正に有意であり、中抜けができることは副業実施および自己啓発実施の双方に正に有意であった。OJTについては、新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった場合と比較して、なんらかのOJTを受けている場合に副業実施と自己啓発実施の双方に正に有意であることが示された。Off-JTについては、機会があり実際に受けた場合、副業実施および自己啓発の実施に正に有意であった。また、Off-JTの機会はあったが受けなかった場合は、10%有意水準で副業の実施に負に有意であった。

非正規雇用者では、男性ダミーについて、自己啓発実施に正に有意であった。また、年齢については、40代から70代において副業実施は負に有意で、自己啓発の実施には正に有意となっており、正規雇用者と比較的類似の傾向がみられた。既婚ダミーは副業実施に負に有意であり、労働時間に関しては、20時間未満と、45～60時間未満で自己啓発の実施に正に有意であった。大卒以上ダミーについては、副業実施と自己啓発実施の双方に正に有意であった。副業の容認については、副業が容認されている場合、副業実施に正に有意で、自己啓発実施には非有意であり、副業容認についてわからない場合は、副業実施に正に有意で、自己啓発の実施には負に有意であった。また、働き方の柔軟性に関してはどの変数もすべて非有意であったが、非正規雇用者の場合はもともと働き方の柔軟性が高い傾向があることなどが理由として考えられる。OJTおよびOff-JTについては正規雇用者と類似の傾向がみられ、なんらかのOJTを受けている場合、副業実施および自己啓発の実施の双方に正に有意であることが示された。Off-JTについては、機会があり実際に受けた場合、副業実施および自己啓発の実施に正に有意であった。

副業の実施理由については、知識・経験の獲得のためだけではなく、金銭的な理由によるものも考えられる。そこで、ロバストネスチェックとして、時間あたり賃金と年収の自然対数をそれぞれコントロール変数に入れたプロビットモデルおよび二変量プロビットモデルを推定したところ、副業および自己啓発の実施とタスクの構成に関する結果は変わらないことが確認された。

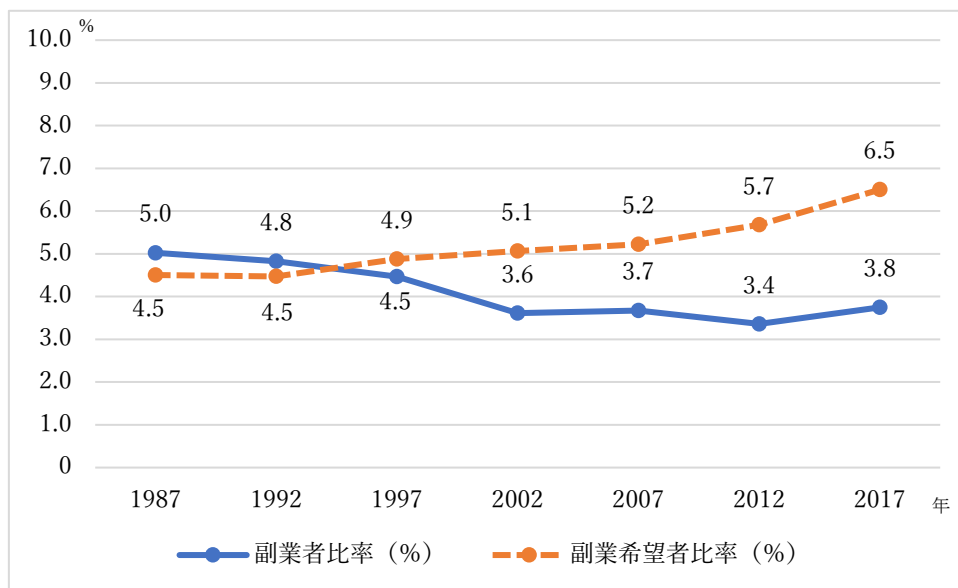
7. おわりに

本研究では本業のタスクの構成状況と副業実施および自己啓発実施の関係をプロビットモデルと二変量プロビットモデルを用いて、正規雇用者、非正規雇用者のそれぞれで分析を行った。分析の結果、正規雇用者、非正規雇用者のどちらにおいても、副業および自己啓発を行う者は、観測できないレベルで類似性を持っていることが明らかになった。また、本業のタスクについては、正規雇用者において、「頭を使う仕事の割合」および「他の人と一緒にする仕事の割合」について、副業実施には負に有意である一方で、自己啓発の実施には正に有意となり、副業の実施と自己啓発の実施が代替関係にあることが示された。一方で、非正規雇用者については、例えば、「その都度違うことをする仕事の割合」が副業実施と自己啓発実施のそれぞれに正に有意な関係が示されるなど、正規雇用者でみられたような関係性はみられなかった。

参考文献

- 萩原牧子・戸田淳仁（2016）『「複業」の実態と企業が認めるようになった背景』『日本労働研究雑誌』, No.676, pp.46-58.
- 濱口桂一郎（2021）『ジョブ型雇用社会とは何か』岩波書店
- 原ひろみ（2014）『職業能力開発のための経済分析』草書房
- 久本憲夫（2008）「能力開発」仁田道夫・久本憲夫『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版, pp.107-162.
- 石井加代子・佐藤一磨・樋口美雄（2010）「ワーキング・プアからの脱出に自己啓発支援は有効か」樋口美雄・宮内環・C.R.McKenzie・慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター編『貧困のダイナミズム：日本の税社会保障・雇用政策と家計行動』慶應義塾大学出版社, pp.103-131.
- 石山恒貴（2018）『越境的学習のメカニズム：実践共同体を往還しキャリア構築するナレッジ・ブローカーの実像』福村出版.
- 香川秀太（2008）『「複数の文脈を横断する学習」への活動理論的アプローチ：学習転移論から文脈横断論への変移と差異』『心理学評論』, 51 (4), 463-484.
- 香川秀太（2011）「状況論の拡大：状況的学習，文脈横断，そして共同体間の『境界』を問う議論へ」『認知科学』, 18 (4), pp.604-623.
- 何芳（2020）「副業の保有と転職、賃金の関係：パネルデータを用いた実証分析」*JILPT Discussion Paper 20-03*.
- 川口大司（2017）『労働経済学：理論と実証をつなぐ』有斐閣
- Kawakami, A. (2019). Multiple job holding as a strategy for skills development. *Japan and the World Economy*, 49, 73-83.
- 川上淳之（2017）「誰が副業を持っているのか？：インターネット調査を用いた副業保有の実証分析」『日本労働研究雑誌』, 59(2), pp.102-119.
- 川上淳之（2021）『「副業」の研究：多様性がもたらす影響と可能性』慶應義塾大学出版会
- 厚生労働省（2020）「副業・兼業の促進に関するガイドライン」
- 厚生労働省「能力開発基本調査」
- 小林徹・佐藤一磨（2012）「自己啓発の実施と再就職・失業・賃金」慶應・京都連携グローバルCOE ディスカッションペーパー.
- 中原淳（2021）『経営学習論 増補新装版』東京大学出版会
- 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.
- Panos, G. A., Pouliakas, K., & Zangelidis, A. (2014). Multiple job holding, skill diversification, and mobility. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 53(2), 223-272.
- 総務省「就業構造基本調査」
- 吉田恵子（2004）「自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析」『日本労働研究雑誌』No.532. pp. 40-53.

図1 副業・兼業を持つ者と希望する者の割合



出典：総務省「就業構造基本調査」

表1 記述統計量（正規雇用者、n=23,409）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
副業実施	0.078	0.268	0	1
自己啓発	0.397	0.489	0	1
その都度違うことをする仕事の割合	44.413	28.147	0	100
頭を使う仕事の割合	62.578	29.237	0	100
他の人と一緒にする仕事の割合	45.242	28.541	0	100
男性	0.681	0.466	0	1
10代	0.002	0.044	0	1
20代	0.159	0.366	0	1
30代	0.330	0.470	0	1
40代	0.255	0.436	0	1
50代	0.182	0.386	0	1
60代	0.064	0.245	0	1
70代	0.008	0.091	0	1
既婚	0.543	0.498	0	1
末子6歳以下あり	0.171	0.376	0	1
週労働時間20時間未満	0.033	0.178	0	1
週労働時間20～35時間未満	0.029	0.167	0	1
週労働時間35～45時間未満	0.592	0.492	0	1
週労働時間45～60時間未満	0.285	0.451	0	1
週労働時間60時間以上	0.062	0.241	0	1
大卒以上	0.435	0.496	0	1
副業を容認している	0.184	0.387	0	1
副業を容認していない	0.529	0.499	0	1
副業を容認しているかわからない	0.288	0.453	0	1
勤務時間を選ぶことができる	2.062	1.283	1	5
勤務場所を選ぶことができる	1.856	1.226	1	5
勤務中に中抜けできる	2.531	1.445	1	5
OJT:一定の教育プログラムのもとに、上司や先輩等から指導を受けた	0.089	0.284	0	1
OJT:一定の教育プログラムにはなっていないが、必要に応じて上司や先輩等から指導を受けた	0.180	0.385	0	1
OJT:上司や先輩等から指導を受けてはいないが、彼ら（他の人）の仕事ぶりを観察することで新しい知識や技術を身に付けた	0.119	0.324	0	1
OJT:上司や先輩等から指導を受けてはいないが、マニュアルを参考にし て学んだ	0.150	0.357	0	1
OJT:新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった	0.461	0.498	0	1
Off-JTの機会がなかった	0.671	0.470	0	1
Off-JTの機会があったが、受けなかった	0.096	0.294	0	1
Off-JTの機会があり、実際に受けた	0.233	0.423	0	1

表2 記述統計量（非正規雇用者、n=13,519）

	平均	標準偏差	最小値	最大値
副業実施	0.135	0.342	0	1
自己啓発	0.268	0.443	0	1
その都度違うことをする仕事の割合	33.696	27.867	0	100
頭を使う仕事の割合	47.309	32.071	0	100
他の人と一緒にする仕事の割合	45.168	32.745	0	100
男性	0.339	0.474	0	1
10代	0.024	0.154	0	1
20代	0.180	0.384	0	1
30代	0.165	0.372	0	1
40代	0.183	0.386	0	1
50代	0.167	0.373	0	1
60代	0.212	0.409	0	1
70代	0.069	0.253	0	1
既婚	0.513	0.500	0	1
末子6歳以下あり	0.066	0.249	0	1
週労働時間20時間未満	0.309	0.462	0	1
週労働時間20～35時間未満	0.331	0.471	0	1
週労働時間35～45時間未満	0.303	0.460	0	1
週労働時間45～60時間未満	0.048	0.213	0	1
週労働時間60時間以上	0.009	0.093	0	1
大卒以上	0.248	0.432	0	1
副業を容認している	0.402	0.490	0	1
副業を容認していない	0.177	0.382	0	1
副業を容認しているかわからない	0.421	0.494	0	1
勤務時間を選ぶことができる	2.814	1.505	1	5
勤務場所を選ぶことができる	2.258	1.463	1	5
勤務中に中抜けできる	2.330	1.386	1	5
OJT:一定の教育プログラムのもとに、上司や先輩等から指導を受けた	0.071	0.256	0	1
OJT:一定の教育プログラムにはなっていなかったが、必要に応じて上司や先輩等から指導を受けた	0.158	0.365	0	1
OJT:上司や先輩等から指導を受けてはいないが、彼ら（他の人）の仕事ぶりを観察することで新しい知識や技術を身に付けた	0.094	0.292	0	1
OJT:上司や先輩等から指導を受けてはいないが、マニュアルを参考にして学んだ	0.111	0.314	0	1
OJT:新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった	0.566	0.496	0	1
Off-JTの機会がなかった	0.829	0.377	0	1
Off-JTの機会があったが、受けなかった	0.055	0.228	0	1
Off-JTの機会があり、実際に受けた	0.116	0.320	0	1

表3 副業実施に関するプロビットモデルの推定結果（限界効果）

	正規雇用者 副業実施ダミー	非正規雇用者 副業実施ダミー
その都度違うことをする仕事の割合	-2.49e-05 (6.37e-05)	0.000231** (0.000106)
頭を使う仕事の割合	-0.000344*** (6.39e-05)	8.68e-05 (9.79e-05)
他の人と一緒にする仕事の割合	-0.000138** (6.19e-05)	-3.96e-06 (9.18e-05)
自己啓発ダミー	0.0329*** (0.00394)	0.0473*** (0.00672)
男性ダミー	-0.0117*** (0.00386)	0.00442 (0.00652)
基準：20代		
10代ダミー	0.00474 (0.0387)	-0.00568 (0.0203)
30代ダミー	0.00156 (0.00580)	-0.0162 (0.0108)
40代ダミー	-0.0147** (0.00605)	-0.0296*** (0.0108)
50代ダミー	-0.0259*** (0.00638)	-0.0302*** (0.0114)
60代ダミー	-0.0236*** (0.00811)	-0.0507*** (0.0108)
70代ダミー	-0.0233 (0.0168)	-0.0490*** (0.0135)
既婚ダミー	0.00465 (0.00417)	-0.0205*** (0.00706)
末子6歳以下ダミー	0.00332 (0.00532)	-0.0114 (0.0131)
基準：35～45時間未満		
20時間未満	0.00624 (0.00950)	0.00971 (0.00800)
20～35時間未満ダミー	-0.00252 (0.00962)	-0.00658 (0.00742)
45～60時間未満ダミー	-0.00121 (0.00392)	0.0184 (0.0147)
60時間以上	0.00824 (0.00750)	0.0146 (0.0317)
大卒以上ダミー	-0.00448 (0.00369)	0.0212*** (0.00665)
基準：副業容認なし		
副業を容認している	0.116*** (0.00424)	0.160*** (0.00919)
副業を容認しているかわからない	0.0393*** (0.00425)	0.0307*** (0.00971)
勤務時間を選ぶことができる	0.00252 (0.00167)	0.000259 (0.00224)
勤務場所を選ぶことができる	0.00352** (0.00170)	0.000416 (0.00217)
中抜けできる	0.00244* (0.00133)	-0.00164 (0.00215)

表 3 の続き

	副業実施ダミー	副業実施ダミー
OJT基準:新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった		
OJT:一定の教育プログラムをもとに、上司や先輩等から指導を受けた	0.00234	0.0297**
	(0.00651)	(0.0121)
OJT:一定の教育プログラムにはなっていないが、必要に応じて上司や先輩等から指導を受けた	0.00547	0.0219**
	(0.00521)	(0.00856)
OJT:上司や先輩等から指導を受けてはいないが、彼ら(他の人)の仕事ぶりを観察することで新しい知識や技術を身に付けた	0.00915	0.0259**
	(0.00595)	(0.0105)
OJT:上司や先輩等から指導を受けてはいないが、マニュアルを参考にして学んだ	-0.00143	0.0120
基準:Off-JTの機会がなかった	(0.00526)	(0.00967)
Off-JTの機会があったが、受けなかった	-0.00988*	-0.000973
	(0.00563)	(0.0124)
Off-JTの機会があり、実際に受けた	0.00385	0.00888
	(0.00449)	(0.00927)
観測数	23,409	13,519

()内は標準誤差

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

表4 副業実施および自己啓発の実施の二変量プロビットモデルの推定結果（限界効果）

	正規雇用者		非正規雇用者	
	副業実施ダミー	自己啓発実施ダミー	副業実施ダミー	自己啓発実施ダミー
その都度違うことをする仕事の割合	1.07e-05 (6.36e-05)	0.00104*** (0.000103)	0.000302*** (0.000106)	0.00133*** (0.000124)
頭を使う仕事の割合	-0.000313*** (6.39e-05)	0.000921*** (0.000105)	0.000145 (9.77e-05)	0.00115*** (0.000116)
他の人と一緒にする仕事の割合	-0.000129** (6.20e-05)	0.000290*** (0.000101)	1.78e-06 (9.20e-05)	0.000152 (0.000111)
男性ダミー	-0.0116*** (0.00386)	0.000709 (0.00636)	0.00580 (0.00653)	0.0255*** (0.00790)
基準：20代				
10代ダミー	0.00506 (0.0385)	0.00903 (0.0587)	-0.00764 (0.0200)	-0.0259 (0.0211)
30代ダミー	0.00275 (0.00577)	0.0316*** (0.00871)	-0.0149 (0.0108)	0.0185 (0.0120)
40代ダミー	-0.0136** (0.00602)	0.0303*** (0.00943)	-0.0282*** (0.0107)	0.0225* (0.0121)
50代ダミー	-0.0244*** (0.00636)	0.0402*** (0.0104)	-0.0282** (0.0114)	0.0346*** (0.0129)
60代ダミー	-0.0217*** (0.00814)	0.0574*** (0.0142)	-0.0477*** (0.0108)	0.0573*** (0.0127)
70代ダミー	-0.0193 (0.0173)	0.121*** (0.0321)	-0.0436*** (0.0136)	0.109*** (0.0175)
既婚ダミー	0.00500 (0.00418)	0.0104 (0.00679)	-0.0202*** (0.00707)	0.00398 (0.00847)
末子6歳以下ダミー	0.00410 (0.00533)	0.0219** (0.00885)	-0.0111 (0.0131)	0.00952 (0.0155)
基準：35～45時間未満				
20時間未満	0.00630 (0.00951)	0.00245 (0.0157)	0.0107 (0.00801)	0.0177* (0.00960)
20～35時間未満ダミー	-0.00274 (0.00960)	-0.00636 (0.0169)	-0.00647 (0.00742)	-0.000414 (0.00889)
45～60時間未満ダミー	-0.000883 (0.00393)	0.00915 (0.00639)	0.0205 (0.0148)	0.0370** (0.0173)
60時間以上	0.00942 (0.00757)	0.0315*** (0.0121)	0.0158 (0.0319)	0.0189 (0.0379)
大卒以上ダミー	-0.00263 (0.00369)	0.0523*** (0.00589)	0.0242*** (0.00665)	0.0544*** (0.00788)
基準：副業容認なし				
副業を容認している	0.117*** (0.00426)	0.0403*** (0.00750)	0.161*** (0.00921)	0.0151 (0.00977)
副業を容認しているかわからない	0.0380*** (0.00425)	-0.0410*** (0.00662)	0.0287*** (0.00972)	-0.0407*** (0.00976)
勤務時間を選ぶことができる	0.00267 (0.00167)	0.00507* (0.00275)	0.000296 (0.00224)	0.00113 (0.00274)
勤務場所を選ぶことができる	0.00340** (0.00171)	-0.00424 (0.00288)	0.000597 (0.00217)	0.00351 (0.00265)
中抜けできる	0.00281** (0.00133)	0.0105*** (0.00215)	-0.00154 (0.00215)	0.00142 (0.00259)

表 4 の続き

	正規雇用者		非正規雇用者	
	副業実施ダミー	自己啓発実施ダミー	副業実施ダミー	自己啓発実施ダミー
OJT基準:新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった				
OJT:一定の教育プログラムのもとに、上司や先輩等から指導を受けた	0.0121* (0.00654)	0.289*** (0.0122)	0.0421*** (0.0123)	0.242*** (0.0165)
OJT:一定の教育プログラムにはなっていないが、必要に応じて上司や先輩等から指導を受けた	0.0166*** (0.00513)	0.327*** (0.00910)	0.0347*** (0.00854)	0.255*** (0.0114)
OJT:上司や先輩等から指導を受けてはいないが、彼ら(他の人)の仕事ぶりを観察することで新しい知識や技術を身に付けた	0.0204*** (0.00594)	0.323*** (0.0103)	0.0401*** (0.0106)	0.273*** (0.0141)
OJT:上司や先輩等から指導を受けてはいないが、マニュアルを参考に して学んだ	0.00909* (0.00521)	0.318*** (0.00929)	0.0248** (0.00974)	0.252*** (0.0131)
基準:Off-JTの機会がなかった				
Off-JTの機会があったが、受けなかった	-0.00930* (0.00554)	0.0114 (0.00981)	0.000305 (0.0124)	0.0235 (0.0151)
Off-JTの機会があり、実際に受けた	0.0123*** (0.00456)	0.239*** (0.00791)	0.0205** (0.00952)	0.200*** (0.0127)
ρ		0.149*** (0.0176)		0.139*** (0.0200)
観測数	23,409	23,409	13,519	13,519

() 内は標準誤差

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