慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	副業の実証分析 : 企業側の視点から
Sub Title	
Author	検校, 郁哉(Kenkō, Fumiya)
Publisher	慶應義塾大学商学会
Publication year	2022
Jtitle	三田商学研究学生論文集 No.2021 ,p.141- 161
JaLC DOI	
Abstract	今日，企業において副業を容認する動きが加速している。副業は労働者にとって，所得の増加が見込まれるだけでなく，労働者のスキルアップに繋がり，労働者の主体的なキャリア形成に活かされると言われている。また，副業が本業にシナジー効果をもたらし，本業のパフォーマンスが高まることが期待されている。しかしながら，企業は，労働者に対して支払う賃金の増加，スキルを得た優秀な人材の流出などといった懸念を抱えており，副業解禁に踏み切れない企業も存在する。本稿では，企業側の視点から副業を捉えることによって先行研究との差別化を図り，2点の実証分析を試みた。まず副業を許可している企業の特徴を探る分析を行った。分析の結果，副業を認めている企業では，従業員のスキルアップ，キャリア形成，並びに高齢者の所得補完を重要視している可能性が示唆された。次に，企業業績の指標を算出し，副業が企業の生産性・業績に与える影響を明らかにした。分析の結果，副業が企業の生産性・業績に与える影響は小さいことが示唆された。
Notes	論文
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00113718-00002021-0141

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

三田商学研究
学生論文集
2021年度号

副業の実証分析

――企業側の視点から――

検　校　郁　哉

＜要　　約＞

今日，企業において副業を容認する動きが加速している。副業は労働者にとって，所得の増加が見込まれるだけでなく，労働者のスキルアップに繋がり，労働者の主体的なキャリア形成に活かされると言われている。また，副業が本業にシナジー効果をもたらし，本業のパフォーマンスが高まることが期待されている。しかしながら，企業は，労働者に対して支払う賃金の増加，スキルを得た優秀な人材の流出などといった懸念を抱えており，副業解禁に踏み切れない企業も存在する。本稿では，企業側の視点から副業を捉えることによって先行研究との差別化を図り，2点の実証分析を試みた。まず副業を許可している企業の特徴を探る分析を行った。分析の結果，副業を認めている企業では，従業員のスキルアップ，キャリア形成，並びに高齢者の所得補完を重要視している可能性が示唆された。次に，企業業績の指標を算出し，副業が企業の生産性・業績に与える影響を明らかにした。分析の結果，副業が企業の生産性・業績に与える影響は小さいことが示唆された。

＜キーワード＞

副業，働き方改革，モデル就業規則，固定効果順序ロジットモデル，複線人事制度，TFP，LP法

1．はじめに

近年，副業に対する注目度が高まっている。2020年に急速に流行した新型コロナウイルス感染症の影響を受け，休業に追い込まれた労働者や厳しい経営状況に直面した企業が増加した。また，移動が厳しく制限されたことによって在宅勤務が急増し，移動時間の削減などによって空いた時間が増えた労働者も多い。こうした流れを受けて，空いた時間を活用すべく，副業を始めようという流れが広まり始めた。また，急速なグローバル化，デジタル化の流れを受けて，新卒一括採用，年功賃金，終身雇用を前提とした従来の日本型雇用制度から，ジョブ型雇用制度への転換も進みつつある。政府の打ち出した働き方改革の後押しもあり，現在の日本では，副業を促進するための制度・環境が急速に整備されてきて

いる。

こうした現状を踏まえ，本稿では，副業に関する実証分析を試みたい。まず，実証分析 1 として，副業を導入する企業の特徴を探るための分析を行う。次に，実証分析 2 として，副業の促進が本業に対して正の効果をもたらしているのかを明らかにするための分析を行う。具体的には，企業の生産性・業績と副業との関係を定量的に分析する。本稿は，先行研究が蓄積されていない，副業と企業の特徴に関する研究，副業が企業に与える影響に関する研究を行ったという点において重要な研究であると考える。

本稿の構成は以下の通りである。第 2 章では，公的統計・先行研究をもとに副業の定義を紹介し，副業の現状，利点，問題点について整理する。第 3 章では，副業に関する先行研究をサーベイし，本稿の新規性を述べる。第 4 章では，固定効果を考慮したパネルデータ順序ロジットモデルにより，副業を導入する企業の特徴を明らかにする分析を行う。第 5 章では，生産関数を推計し，固定効果モデルを用いた分析によって副業と企業の生産性・業績の関係を考察する。第 6 章では，分析結果のまとめと今後の課題を述べ，本稿のまとめとする。

2. 副業の現状

(1) 副業の定義

副業とは，一般的に本業とは別の仕事に従事することを指し，正社員，パート，アルバイト，起業による自営業主など，その形態は様々である。また，兼業と同義，一括りとみなされることが多い。ここで，政府がどのように副業を定義しているのかを探るため，公的統計である総務省「就業構造基本調査」，「社会生活基本調査」に着目する。総務省「就業構造基本調査」においては，「おもな仕事」について訊ねた後，「おもな仕事のほかに別の仕事もしていますか」と訊ね，その回答を副業として集計している。ここで言う「おもな仕事」とは「仕事をした時間がもっとも長いほう」を指しており，労働時間の長さによって本業と副業を区別していることがわかる。他方，「社会生活基本調査」においては，おもな仕事を「収入が多いほう，収入が同じ場合は勤務時間が長いほう」と定義しており，収入を基準に本業と副業を区別している。これらの定義から，本業と副業の区分は，原則労働時間の長短あるいは収入の多寡によって決定されていると考えられる（川上 2021）。一方，「本業」と「副業」という形で二つの仕事を区分することなく，「複業」と呼称するケースも存在する。萩原・戸田（2016）においては，従来の副業は所得を補填するための副次的な働き方を指していたが，昨今では，副業は自己実現や成長機会の獲得，雇用におけるリスク回避など，多様な目的を持つ複業として注目されていると指摘されている。こうした副業の捉え方の変化を踏まえると，複数の業務のどちらが主でどちらが副とはいえないことから，萩原・戸田（2016）では「複業」と呼称している。

(2) 副業を取り巻く背景，副業の利点と問題点

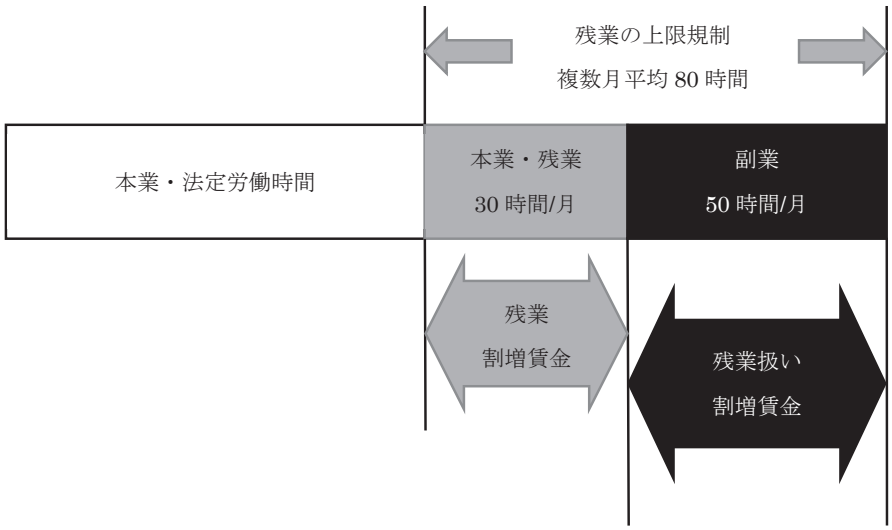
前節で述べた通り，昨今では，副業を収入目的の仕事ではなく，自己実現や成長機会といった観点から幅広く捉える潮流が生まれている。こうした流れを踏まえ，2017 年 3 月 28 日，首相官邸内の働き方改革実現会議において，「働き方改革実行計画」が決定された。この計画では，働く人の視点に立ち労働制度の抜本改革を行うことを目標に，同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善や，長時間労働の是正などの施策が打ち出されている。こうした施策の 5 番目に「柔軟な働き方がしやすい環境整備」が取り上げられており，そのなかで「副業・兼業の促進に向けたガイドライン等の策定」が含まれている。「副業・兼業を希望する方は，近年増加している一方で，これを認める企業は少ない」（厚生労働省 2017）ことに問題意識を持ち，「労働者の健康確保に留意しつつ，原則副業・兼業を認める方向で，副業・兼業を普及促進」（厚生労働省 2017）するという指針が示された。また，過去の裁判例や学説の議論をもとに，合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを規則として明確化するという指針も示された。加えて，副業・兼業を認める方向でモデル就業規則が改訂された。モデル就業規則とは，企業が就業規則を作成する際に参考となるように，厚生労働省が就業規則の規程例を解説とともに示したものである。モデル就業規則の第 3 章「服務規律」第 11 条「遵守事項」には，その企業に雇用されている労働者の遵守事項が掲載されている。これまでは，第 11 条の条文において「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」と記されており，政府は副業の禁止を前提としてモデル就業規則を作成していたことがわかる。2018 年 1 月にこの事項は削除され，第 14 章「副業・兼業」第 68 条「副業・兼業」に副業に関する事項が追加された。第 68 条において，「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。」と記されており，政府の副業に対する捉え方が大きく変化したことが見て取れる。

政府が副業に関する方針を大きく転換した理由として，副業が新たな技術の開発，オープン・イノベーションや起業の手段，そして第 2 の人生の準備として有効であることが挙げられている。Chesbrough（2003）では，オープン・イノベーションを，「組織内部のイノベーション促進のため，意図的かつ積極的に内部と外部の技術やアイデアなどの資源の流出入を活用し，それによって組織内で創出されたイノベーションを組織外に展開する市場機会を増やす」ことであると定義づけている。副業を通じた企業外との交流によってイノベーションが生まれ，新たなビジネスアイデアの創出や生産性の向上に繋がることが期待されていると言える。また，労働者側から見た利点として，副業には，所得を増加させるだけではなく，労働者が離職することなく別の仕事に就くことができるという利点が存在する。労働者は，副業を保有することで，職を失うリスクを小さくしたうえで，スキル・経験の獲得によるキャリア形成や将来の起業・転職に向けた準備を行うことができる。

しかしながら，企業が副業制度を導入・促進する際に，数多くの問題が生じることが懸念されている。1 点目は本業への支障である。企業が副業を促進した場合，労働者が副業に集中することによって本業に支障が出る恐れがある。2 点目は情報漏洩である。企業で働くうえで機密事項を扱うことは少なくな

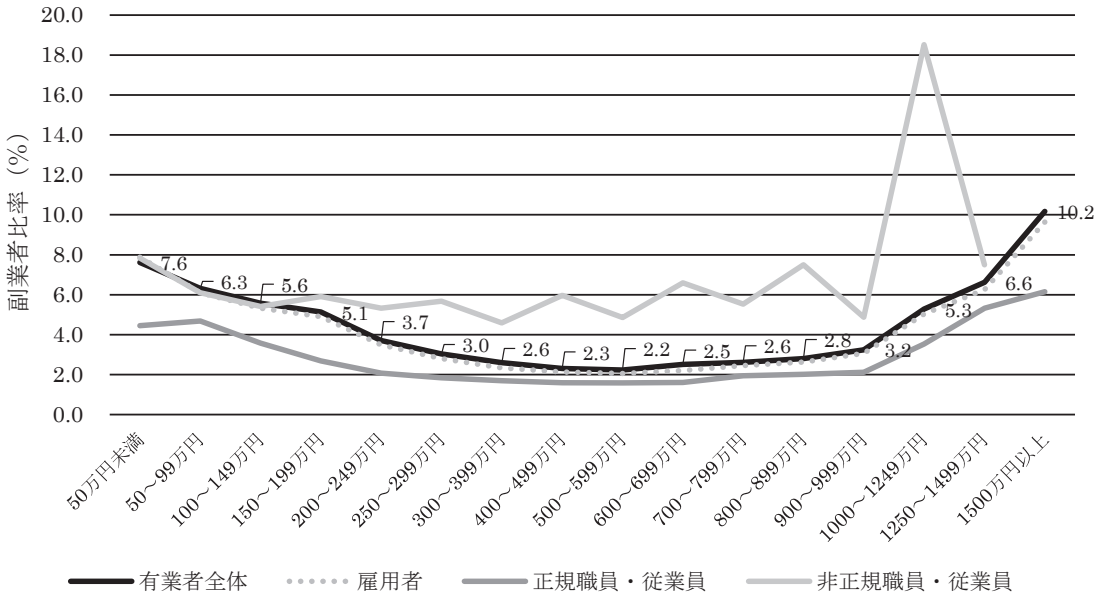
く，特に競合他社に機密情報が漏洩した場合，多大な損害を被る危険性がある。また，情報漏洩が起きた場合，その企業に対する信頼が失墜する可能性も否定できない。3 点目は人材流出である。副業を行い，本業では得られない経験やスキルを得た労働者が，副業先への移籍や転職，起業に踏み切った場合，企業は貴重なスキルを持った人材を失うこととなる。4 点目は労働時間の管理である。企業が副業を認めることによって，結果的に従業員の長時間労働・過重労働の助長に繋がることが懸念されている。また，副業を行うことによって，企業側が労働者の労働時間を管理・把握することが困難になる。加えて，残業規制が副業に干渉する問題が指摘されている。ここで，日本放送協会（2021）で取りあげられている，本業の会社で月 30 時間残業する労働者のケースを考える。残業規制によって，前後の月との平均労働時間は 80 時間が限度であると定められている。残業の上限規制である複数月平均 80 時間で考えると，この労働者が副業できる時間は月 50 時間までとなる。この場合，図 1 のように，副業で働く 50 時間は全て残業扱いとなり，副業先の企業は労働基準法で定められた 25%以上の割増賃金を支払う必要性が生じる。そのため，副業先の企業では，スキルを持たない副業者を割増賃金で雇用しなければならないという問題が生じてしまう。スキルを持たない労働者を採用する場合，全額割増賃金を払う必要がある副業者を雇うよりも，その必要がない専業者を新たに雇った方が企業にとっては合理的であると言える。図 2 は，本業の所得階層による副業者比率の違いを示している。副業を保有している人の割合が高いのは，低所得層と高所得層であることが見て取れる。低所得層は収入を得るために副業をしていると考えられるが，上述した割増賃金問題によって雇用を拒否された場合，低所得層の収入源がなくなるという問題が生じる。

図 1　残業と割増賃金の関係



資料出所：日本放送協会（2021）をもとに筆者作成

図 2　本業の所得階層における副業者比率



注：グラフ内の数値は，有業者全体の副業者比率を表している。
資料出所：総務省（2017）をもとに筆者作成

3．先行研究

本章では，副業に関する定量分析が行われた研究を紹介する。まず，副業を保有している個人の属性について研究された論文を紹介する。次に，副業許可と人事施策の関係，副業と幸福度の関係について考察された研究を紹介する。加えて，副業と労働時間，就労移動，賃金との関係について考察された研究を紹介する。最後に，これらの先行研究を踏まえ，先行研究の限界と本稿の新規性について簡潔に述べる。

(1) 副業を保有する個人の属性

Foley（1997）では，ロシアの経済移行期における副業保有の決定要因について，プロビット推定による分析を行っている。分析の結果，ロシアの労働市場を取り巻く経済状況が副業活動に強く影響していることが示唆された。また，賃金滞納や不本意な休職を経験した労働者や，フルタイムではない労働者は副業をする可能性が有意に高いことが示された。加えて，女性は経済移行が進むにつれて，副業に従事する確率が大幅に低下したことが示された。

小倉・藤本（2006）では，雇用者に対するアンケート調査をもとにしたプロビット分析により，副業者や副業希望者の属性・意識に関する分析が行われている。分析の結果から，副業者や副業希望者には

退職，フリーター経験が多いこと，副業者は現在の就業形態に不満を抱いており，副業希望者は雇用不安が強いことが示唆された。また，当時は副業規制が厳格化しており，その理由として非正社員の増加による正社員の仕事量の増加，作業効率低下への懸念，企業の機密保持意識の高まりなどが挙げられている。

Wu et al.（2009）では，British Household Panel Survey の 1991 年から 2001 年のデータを用い，変量効果トービットモデルを適用して英国の労働者の副業保有決定要因を検証している。分析の結果から，本業の労働時間に満足している労働者ほど副業をする傾向が見られた。その一方で，本業の賃金に不満のある男性労働者は副業に意欲的であり，副業賃金が高いほど，男女ともに副業への労働供給が増加することが示された。したがって，副業をするインセンティブは，収入や生活水準の向上・確保に対する願望に起因しており，副業はそのような目標を達成するための一手段であると結論付けている。

川上（2017）では，理論面では Casacuberta and Gandelman（2012）を一般化した副業の労働供給モデルを提示し，実証面はインターネット調査『副業者の就労に関する調査』を用いた多項プロビットモデルによって，どのような個人が副業を保有するかを明らかにする分析が行われている。その結果，金銭的動機による副業は，世帯所得が低い雇用者で保有される傾向があり，本業の労働時間の短さ及び賃金率の低さが副業保有を促す要因となっていることが示された。また，金銭的動機による副業においては労働時間の制約が見られ，残業との代替の傾向が見られた。金銭的動機による副業者は，1 日の間で 2 つの仕事をかけもちし，本業とは関係ないところで副業を行うため，副業が本業の役に立っていないことが示唆されている。一方で，非金銭的動機による副業は余暇との間で代替関係にある傾向が見られた。この要因として，副業において自由に労働時間を選択できることが挙げられている（川上 2021）。加えて，副業に自己啓発効果が含まれることが示唆された。

何（2020）では，慶應義塾大学「日本家計パネル調査」の 2005 年から 2018 年の個票データを利用し，3 点の実証分析が行われている。1 点目の分析では，誰が副業をしているのかについて，パネルプロビット変量効果モデルを用いて推定している。その結果，男女ともに，正規雇用者に比べ，非正規雇用者の方が副業を持つ傾向が示された。ただし，副業が許可されている雇用者に限定すると，雇用形態による副業保有確率の差が確認できなかった。男性では，雇用形態を問わず，本業における賃金率が低く，労働時間が短い場合，副業を持つ傾向にある。女性においても，男性の場合と同じ結果が得られたが，副業を許可されているものに限定すると，本業の賃金率，週労働時間と副業保有確率との関係性が確認できなかった。2 点目，3 点目の分析の内容に関しては，第 3 節で詳述する。

（2）副業許可と人事施策の関係，副業と幸福度の関係

川上（2021）では，副業許可と人事施策の関係，及び副業は人を幸せにするのかに関する研究が行われている。前者に関しては，東洋経済新報社「CSR データベース」をもとに，約 2000 の企業に関して，副業認可企業と非認可企業の人事施策の導入割合を求め，統計的有意差の検定を行っている。検定の結

果をもとに，副業を認めている企業の特徴として，①企業内の従業員の多様性について親和的な制度導入をしている，②職場・時間に関する働き方のフレキシビリティがある，③従業員のインセンティブを高める制度が充実している，④労働安全衛生や従業員の満足度調査など，従業員に対するフォローアップが行われる，以上 4 点が挙げられている。また，八代（2009）で指摘されているような，高齢者に対して導入される勤務延長制度と副業の関係に着目している。勤務延長制度は，労働時間の短縮と，日給や時給への給与制度の変更などを伴う高齢者の雇用維持という側面がある。働き方の変化による収入の低下を補完すべく，企業が副業施策を導入していることが示唆されている。

後者に関しては，リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」のデータを用い，順序プロビット分析によって副業の幸福度への影響を明らかにしている。その結果，副業希望者と比べて，副業を実際に持つことができた人の幸福度が高いことが示された。また，スキル目的の副業においては，副業非希望者よりも副業保有者の方が幸福度も生活や仕事の満足度も高かったことが明らかになった。それに対し，収入目的の副業では雇用形態にかかわらず，副業非希望者の方が保有者よりも幸福度も満足度も高いという推定結果が示された。このことから，収入目的の副業については，副業の保有による自助よりも，本業の待遇改善のほうが望ましいことが示唆されている。

（3）副業と労働時間，就労移動，賃金との関係

Bell et al.（1997）では，英国家計パネル調査を利用し，英国における雇用保障と副業保有との関係性を探ることを目的とした分析が行われている。分析により，本業において解雇されるリスクが高いと考えられる場合に，個人は副業を保有し，特に，副業での労働時間を増やすことができる場合に副業を保有する可能性が高まるという仮説を検証している。分析から，本業の所得の減少が，副業の労働時間の増加に繋がることを確認している。

Panos et al.（2014）では，副業の保有が本業の就業移動に与える影響，副業の保有が就業移動後のパフォーマンスに与える影響について，British Household Panel Survey の 1991 年から 2005 年のデータを用いて分析されている。推定方法は二段階最小二乗法である。分析の結果，副業保有によって，非副業保有者と比べ自営業主になる確率が 1%ポイント，転職する確率が 2.4%ポイント高いことが示された。また，失業するリスクが 0.4%ポイント下がることが示唆された。さらに，副業を保有している場合，転職の際に賃金上昇率が 4%ポイント高まり，賃金上昇を伴う移動であると回答する割合が 6.5%ポイント高い（川上 2021）。加えて本業と副業との仕事内容に大きな差がある場合，同じ職業の副業を持つ場合に比べ，スキル上昇を伴う起業，転職，昇進であると実感する効果が大きいことも示されている。本業とは異なる内容の副業を選択することによって，副業から得られる経験をキャリア形成において大きく活かすことができる可能性が示唆されている。

Kawakami（2019）では，慶應義塾大学「日本家計パネル調査」を用いて，副業の保有が本業の賃金率に与える影響を Difference GMM を用いて分析している。副業によって得られるスキルの中には，

本業に活用できるものとそうでないものがあるため，本業で求められるスキルを区分して分析している。分析の結果，副業保有による本業の賃金率への影響は職業によって差があることが示された。分析能力・思考力を要する職業においては，本業がフルタイム労働である場合に限り，副業を開始した場合と継続した場合で賃金率上昇の効果が現れることが示唆されている。

何（2020）では，慶應義塾大学「日本家計パネル調査」の 2005 年から 2018 年の個票データを利用し，3 点の実証分析が行われている。1 点目の分析は，第 1 節で言及した，誰が副業をしているのかに関する研究である。概要は第 1 節で詳述したため，ここでは説明を省略する。2 点目の分析では，副業経験と転職の関係についてパネルプロビット変量効果モデルを用いて推定している。その結果，男性の正規雇用者と女性の非正規雇用者に関して，前職の副業経験が転職確率を高めることが確認された。転職を労働市場の流動性の代理指標とみなすと，副業経験が労働市場の流動性を高めていることが示唆される。3 点目の分析では，副業経験と本業の賃金の関係について，パネル固定効果モデルと最小二乗法を利用して推定している。その結果，男性の正規雇用者について，副業経験は転職経由で本業の賃金を高める効果があることが観察された。

（4）先行研究の限界，本稿の新規性

先行研究においては，主に個人のデータを用いて分析が行われており，企業側から副業を捉え実証分析した論文は極めて少ない。特に，副業と企業の業績，パフォーマンスとの関係を実証的に分析した論文は筆者が探した限りでは見当たらなかった。

本稿の新規性は 2 点存在する。1 点目は，企業のデータを用いた実証分析を行う点である。何（2020），川上（2021）でも述べられている通り，副業と企業の特徴に関する研究，副業が企業に与える影響に関する研究は蓄積されていない。そこで本稿では，企業のデータを用い，副業と企業の特徴，副業が企業の生産性・業績に与える影響を定量的に分析する。2 点目は，分析手法として，Baetschmann et al.（2020）で紹介されている，固定効果を考慮したパネルデータ順序ロジットモデルを採用した点である。固定効果を考慮したパネルデータ順序ロジットモデルを採用することによって，時間によって変化しない固有効果を除去して分析を行うことができる。固有効果を考慮することによって，同時決定・内生性バイアス，欠落変数バイアスに対処することが期待され，一致性のあるパラメータ推定量が得られることが期待される（山本 2015）。こうした点から，本稿は副業における重要な研究の一翼を担う論文であると言える。

4. 副業を導入している企業の特徴（実証分析 1）

第 2 章において，副業によるメリットが労働者，企業の双方に存在する一方で，企業に対するデメ

リットも存在することから，企業が副業導入に踏み切れないケースに関して述べた。本章では，副業を促進することに対して影響を与えている施策の内容を明らかにし，副業を導入している企業の特徴を考察する。川上（2021）によると，非製造業よりも製造業の方が副業認可企業の割合が小さいため，本稿では副業認可が進んでいない製造業に絞って分析を行った。

（1）モデル

本節では，分析手法として用いる固定効果順序ロジットモデルについて，Baetschmann et al.（2020）をもとに紹介する。固定効果順序ロジットモデルにおいては，被説明変数 y が次のような潜在変数 y^* に対応していると考える。時刻 t における企業 i の潜在変数 y_{it}^* は，説明変数 x_{it} と 2 つの観察されない特性 α_i と ε_{it} に線形に依存する。α_i は，企業において時間によって変わらない固有要素，ε_{it} は誤差項を表す。

$$y_{it}^* = x_{it}'\beta + \alpha_i + \varepsilon_{it}\,, \qquad i = 1,\ \ldots,\ N \quad t = 2018,\ \ldots,\ 2021 \tag{1}$$

そして BUC 推定量が異なるカットオフポイントから得られる対数尤度関数を組み合わせることによって β のワンステップ推定量を推定する。

（2）変数・データ

本分析では，東洋経済新報社『CSR 企業総覧（雇用・人材活用編）』のデータを用いて分析を行っている。『CSR 企業総覧（雇用・人材活用編）』は，有力・先進 1614 社に対する東洋経済「CSR 調査」に基づき，CSR（企業の社会的責任）に関連した雇用・人材活用に関する情報が集められた専門情報誌であり，国内最大かつ唯一の CSR データである。『CSR 企業総覧（雇用・人材活用編）』の「賃金・休暇・諸制度【勤務柔軟化への諸制度】」「ポストコロナ・従業員の働き方【副業・兼業】」欄をもとに，副業許可度合いを示す変数を作成し，被説明変数として設定した。本被説明変数は，副業を全面的に許可している場合に 3，年齢，役職，勤続期間など，何らかの制約を課している場合に 2，検討中の場合に 1，副業を認めていない場合に 0 をとる変数である。被説明変数の取り得る値が 4 通りであり，副業を許可している度合いに順序があるため，順序ロジットモデルによる分析を行う。

説明変数に関しては，川上（2021）を参考に設定した。複線人事制度導入状況は，複線人事制度を導入している場合に 2，導入を検討している場合に 1，導入していない場合に 0 をとる変数である。複線人事制度とは，高度な専門能力を持ち，諸事情で管理職に昇進しづらい人材を企業が適切に処遇するための制度であり，近年の日本企業に数多く導入されている（若林他 2007）。出典は東洋経済新報社『CSR 企業総覧（雇用・人材活用編）』である。複線人事制度を導入しているか否かの情報に関しては，2021 年度に関するデータしか入手できなかったため，2021 年度に「導入」の記述があった場合は，2018 年から 2021 年まで導入されているとみなした。また，2021 年度に「検討中」「導入していない」旨の記述

があった場合は，2018 年から 2020 年に関しては「導入していない」ものとみなし，変数を設定した。複線人事制度は，西山（1988）に言及があるように，少なくとも 30 年前には存在していた概念である。また，1986 年，日本経済新聞社が行った調査においては，調査対象企業 100 社のうち過半数が複線型人事管理を行っていると指摘されている（『日本経済新聞』1986.12.29 朝刊）。そのため，2021 年に本制度を導入している企業においては，従来から本制度を導入しているとみなしても問題ないと判断した。

多様な人材活用登用推進の選任部署の有無は，当該部署が存在する場合に 2，部署設置を検討中の場合に 1，設置していない場合に 0 をとる変数である。出典は東洋経済新報社『CSR 企業総覧（雇用・人材活用編）』である。

高齢者雇用形態は，65 歳までの雇用形態を表す変数である。川上（2021）で示唆されているように，企業は高齢者の就業形態，賃金体系の変化による賃金減を補完するために，副業を許可している可能性がある。そのため，本稿では 65 歳までの雇用形態に着目し，説明変数として設定した。本変数は 65 歳まで全員雇用を原則とする企業で 2，一部雇用あるいは経過措置を利用している企業で 1 をとる変数である。出典は東洋経済新報社『CSR 企業総覧（雇用・人材活用編）』である。

勤務柔軟化への諸制度数，インセンティブ向上への諸制度数は，東洋経済新報社『CSR 企業総覧（雇用・人材活用編）』「賃金・休暇・諸制度【勤務柔軟化への諸制度】【インセンティブ向上への諸制度】」より，制度の数を数えて説明変数として投入した。【勤務柔軟化への諸制度】には，勤務形態の柔軟化を目的に導入している制度の名称とその内容が記されている。具体的な制度としては①フレックスタイム制度，②短時間勤務制度，③半日単位の有給休暇制度，④時間単位の有給休暇制度，⑤勤務間インターバル制度，⑥在宅勤務制度，⑦サテライトオフィス，⑧保育設備・手当，⑨ワークシェアリング，⑩裁量労働制度，⑪副業・兼業許可制度などが記されている。これらの制度から，⑪を除いた制度数を数え，説明変数として投入した。【インセンティブ向上への諸制度】には，従業員のインセンティブを高めるために導入している制度の名称とその内容が記されている。具体的な制度としては，①資格・技能検定の取得奨励制度，②社内公募制度，③ FA 制度，④企業内ベンチャー制度，⑤国内留学制度，⑥海外留学制度，⑦特別な成果に対する表彰・報奨制度，⑧キャリアアップ支援制度，⑨ストックオプション制度などが記されている。今回はこの中から，副業によってスキルが得られる制度や，副業によって得られたスキルが活かせる制度，キャリアアップのための副業を奨励する制度であると考えられる①，②，③，④，⑧，これらに加えてスキルアップ支援特別長期休暇制度（リコー），専門教育支援（共同印刷），働き方改革委員会（ローム），働き方改革プロジェクト（ローム），自己申告制度（日清製粉），以上の制度の数を数え説明変数として投入した。

コントロール変数には，外部取締役割合と年ダミーを用いた。平田（2003）や柴田（2004）で指摘されているように，外部取締役によって社外からの意見を取り入れる事例が存在する。企業の諸制度導入に外部取締役の多さが影響している可能性があるため，その影響をコントロールするために外部取締役割合をコントロール変数として採用した。また，年度固有の効果をコントロールするため，2018 年を

ベースとするダミーを 3 年分作成した。

(3) 分析結果・解釈

基本統計量及び説明変数同士の相関係数は以下の表 1，表 2 の通りである。説明変数同士の相関係数が高い組み合わせが存在したため，説明変数を分けて分析を行った。分析結果及び算出された限界効果は以下の表 3，表 4 の通りである。分析の結果，全てのモデルで複線人事許可度合いが 1%水準で正に有意，高齢者雇用形態に関してはモデル 1・3 において 1%水準で正に有意，モデル 2 において 10%水準で正に有意となった。また，モデル 3 において，インセンティブ向上への諸制度数が 10%水準で正に有意となった。複線人事導入状況が正に有意であったことから，高度なスキル等を評価しキャリアコースを設定している企業に関しては，副業を許可する可能性が高まることが示唆された。また，高齢者雇用形態が正に有意となったことから，高齢者を雇用している割合が高いほど，副業を許可する可能性が高まることが示唆された。川上（2021）において言及されていた通り，働き方の変化による収入の

表 1　実証分析 1　基本統計量

	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
副業許可度合い	710	0.6690141	1.176413	0	3
複線人事制度導入状況	710	0.8492958	0.9581325	0	2
多様な人材活用登用推進の選任部署の有無	710	1.123944	0.9901439	0	2
高齢者雇用形態	710	1.735211	0.4415317	1	2
勤務柔軟化への諸制度数	710	5.749296	2.647983	1	12
インセンティブ向上への諸制度数	710	2.590141	1.318059	0	7
外部取締役割合	710	0.3370238	0.1322252	0.083	0.875

表 2　実証分析 1　相関係数

	複線人事導入状況	多様な人材活用	高齢者雇用形態	勤務柔軟化	インセンティブ向上	外部取締役割合
複線人事制度導入状況	1					
多様な人材活用	0.1996	1				
高齢者雇用形態	−0.0011	0.2333	1			
勤務柔軟化	0.3103	0.6165	0.1892	1		
インセンティブ向上	0.2794	0.548	0.2301	0.6405	1	
外部取締役割合	−0.086	0.1943	0.1776	0.1471	0.1175	1

注：スペースの都合上，変数名を一部省略して表記している。

表 3　実証分析 1　分析結果（係数）

	Model1	Model2	Model3
変数	副業許可度合い	副業許可度合い	副業許可度合い
複線人事導入状況	15.02*** (1.215)	13.45*** (1.129)	14.47*** (1.062)
高齢者雇用形態	1.307*** (0.485)	1.412* (0.808)	1.532*** (0.536)
多様な人材活用登用推進の選任部署の有無	−0.515 (0.380)		
勤務柔軟化への諸制度数		−0.781 (0.568)	
インセンティブ向上への諸制度数			1.274* (0.663)
外部取締役割合	yes	yes	yes
年ダミー	yes	yes	yes
疑似決定係数	0.6097	0.6407	0.6326
観測数	535	535	535

注：括弧内はクラスターロバスト標準誤差を示している。***，**，* 印はそれぞれ 1%，5%，10%水準で統計的に有意であることを示している。

表 4　実証分析 1　限界効果

	Model1			Model2			Model3		
変数	複線人事	高齢者	多様人材活用	複線人事	高齢者	勤務柔軟化	複線人事	高齢者	インセンティブ
不許可	−3.694*** (0.299)	−0.321*** (0.119)	0.127 (0.093)	−3.309*** (0.278)	−0.347* (0.199)	0.192 (0.140)	−3.560*** (0.261)	−0.377*** (0.132)	−0.313* (0.163)
検討中	0.308*** (0.025)	0.027*** (0.010)	−0.011 (0.008)	0.276*** (0.023)	0.029* (0.017)	−0.016 (0.012)	0.297*** (0.022)	0.031*** (0.011)	0.026* (0.014)
制限付き可	0.538*** (0.044)	0.047*** (0.017)	−0.018 (0.014)	0.482*** (0.040)	0.051* (0.029)	−0.028 (0.020)	0.518*** (0.038)	0.055*** (0.019)	0.046* (0.024)
原則可	2.847*** (0.230)	0.248*** (0.092)	−0.098 (0.072)	2.550*** (0.214)	0.268* (0.153)	−0.148 (0.108)	2.744*** (0.201)	0.290*** (0.102)	0.242* (0.126)
観測数	293	293	293	293	293	293	293	293	293

注：括弧内は標準誤差を示している。***，**，* 印はそれぞれ 1%，5%，10%水準で統計的に有意であることを示している。スペースの都合上，一部変数名を省略して表記している。

低下を，従業員が主体的に補完することを目的として副業施策を導入している可能性があると解釈できる。モデル 1 の限界効果を見ると，高齢者雇用形態が一部雇用，あるいは経過措置から全員雇用になることによって，副業を条件付きで許可する可能性が約 4.7％高まり，完全に許可する可能性が約 24.8％高まることが示唆された。さらにインセンティブ向上への諸制度数が正に有意となったことから，企業は副業を認める理由として，従業員のスキルアップ，キャリア形成を重要視している可能性が示唆された。

5. 副業が企業の生産性，業績に与える影響（実証分析 2）

本章では，何（2020），川上（2021）においても今後の研究課題として示されていた，副業が企業の生産性・業績に与える影響について分析を行う。企業の全要素生産性（Total Factor Productivity ; 以下，TFP）を求めた上で被説明変数として TFP を設定し，固定効果モデルを利用した分析を行うことで副業が企業の TFP にどのような影響を与えるか考察する。また，先行研究にならい，被説明変数に企業の財務関連指標を用いて副業と企業の業績との関係を明らかにすることを目的とした分析を行う。本章では，企業が副業を促進するメリットを定量的に示すことを目標とする。

(1) モデル

はじめに，分析対象企業の全要素生産性を推計する。TFP とは，生産要素以外で付加価値増加に寄与する部分であり，具体的には技術の進歩，無形資本の蓄積，労働者のスキル向上，経営効率や組織運営効率の改善などを表すと考えられている（総務省 2016）。TFP は企業の成長力を左右する重要な技術水準を反映しており，生産要素の大きさや資本装備率の高低に影響を受けない客観的な指標である（山本・松浦 2011）。TFP を推計する方法として，生産関数を推計した上で TFP を計測する手法が用いられた先行研究が数多く存在するため，本稿でも生産関数を推計した上で TFP を計測する。

生産関数を直接推計する場合，生産要素と付加価値生産額の同時性を考慮しないと，各パラメータの一致性が得られないことが指摘されている。分析者が生産関数を推計する場合，誤差項に「分析者には観察できない要因」全てが含まれる。そしてこの「分析者には観測できない要因」の中には，「分析者には観察できないが，経営者には観察できる生産性ショック」などが含まれる。こうしたショックがあった場合，企業は利潤を増加させるため，労働や中間投入など，可変的な生産要素を増やす可能性がある（Griliches and Mairesse1995）。この場合，生産要素と生産性ショックが相関を持つことから，説明変数と誤差項が相関を持つこととなり，最小二乗法によって生産関数を推計しても一致推定量が得られない（山本・松浦 2011）。こうした問題に対処するため，Olley and Pakes（1996）の手法（OP 法）や Levinsohn and Petrin（2003）の手法（LP 法）などを用いて生産関数を推計することが現在では一般的

となっている。これらの手法においては，「分析者には観察できないが，経営者には観察できる外的ショック」が，設備投資（OP 法）あるいは中間投入額（LP 法）と相関を持つと想定し，生産関数の推計が行われる。本稿では小西・西山（2009）及び山本・松浦（2011）を参考に，LP 法を用いて生産関数を推計したうえで TFP を算出する。

LP 法においては，以下のモデルを考える（小西・西山 2009）。

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_k k_{it} + \beta_l l_{it} + \beta_m m_{it} + \omega_{it} + \varepsilon_{it} \qquad (2)$$

ここで，y，k，l，m はそれぞれ生産量，資本投入量，労働投入量，中間投入量の対数値である。ω は企業に観測できる生産性であり，k，m に影響を与えるが，労働投入が固定的であるため l には影響を与えないと仮定する。第 1 段階として β_l を推定し，第 2 段階として残りのパラメータを推定する。推定されたパラメータを（2）式に代入した残差として TFP が求められる。

次に，推計された TFP 並びに企業の財務パフォーマンスを示す ROA（総資産利益率），ROE（自己資本利益率），売上高経常利益率を被説明変数，前章で述べた分析でも用いた「副業許可度合い」を説明変数として設定し，副業は企業の生産性・業績にどのような影響を与えるのかを検証する。最小二乗法による回帰では，時間によって変化しない，企業固有の要因をコントロールすることができないため，固定効果モデルを用いて分析を行う。また，「企業が副業を推進することによって生産性・業績が上がる」という因果関係ではなく，「本業における生産性・業績が高く，企業経営において余裕があるため，企業が本業とは異なる副業を推進することができる」という逆の因果性が考えられるため，操作変数を用いた推定を試みた。適切な操作変数を設定する上での条件として，①説明変数（本分析では副業許可度合い）に影響を与える，②被説明変数（本分析では生産性，業績を表す変数）からの影響は直接受けない，という 2 点が挙げられる（山本 2015）。これらの条件を踏まえ，本分析では，「自社を除く副業許可度合いの平均値」を操作変数として設定した。他社で副業の許可が進んでいる場合，その影響を受けて企業は自社でも副業を許可しようとする可能性がある。その一方で，自社の生産性，業績が高まったとしても，他社が副業を促進する可能性は低いと考えられる。そのため，操作変数として適切であると判断した。しかし，内生性の検定を行った結果，内生性がないと判断されたため，操作変数は用いずに固定効果モデルで分析を行った。

本分析では，副業が生産性に影響を与えるタイムラグを考慮して分析を行う。モデル式は以下の通りである。

$$Y_{it+1} = \alpha + \beta X_{it} + \gamma side_{it} + f_i + u_{it} \qquad (3)$$
$$Y_{it+2} = \alpha + \beta X_{it} + \gamma side_{it} + f_i + u_{it} \qquad (4)$$

Y_{it} は企業 i における，t 年の TFP，ROA，ROE，売上高経常利益率を示す。$side$ は副業許可度合い，f は企業固有の時間不変の要因（固有効果），u は誤差項，α は定数項である。また，X はコントロール変

数を表しており，リスク，企業規模，年ダミーを内包している。次節において使用データの出典及び詳細を述べる。

(2) 変数・データ

本節では変数及び使用したデータに関して詳述する。なお，特に言及がない場合，データの制約上，利用したデータは全て 2018 年から 2021 年の 4 年分のデータである。前章の定量分析に合わせて，サンプルを製造業に絞って分析を行っている。

被説明変数としては，企業の生産性を示す変数と業績を示す変数を採用した。生産性を示す変数としては，前節で述べた手法により推定された生産関数から推定された TFP を用いる。TFP を算出する上では，山本・松浦（2011）を参考に代理変数を設定した。生産量の代理変数として売上高，資本投入量の代理変数として有形固定資産，労働投入量の代理変数として従業員数を用いた。出典は日経 NEEDS 一般企業財務，コーポレートガバナンスデータである。中間投入量は「売上原価」＋「販売費・一般管理費」－「人件費」－「減価償却費」で計算される中間投入額を代理変数として採用した。出典は日経 NEEDS 一般企業財務データであり，中間投入額に関しては日経 NEEDS 一般企業財務データをもとに上式を用いて筆者が算出した。なお，副業に関するデータが入手できた 290 サンプルでの TFP 算出を試みたが，サンプルサイズが過少で推定できなかったため，製造業全体のデータを用いて TFP を算出した。

企業の業績指標として，先行研究を参照し，3 点の変数を採用した。首藤・竹原（2007）において，CSR と企業パフォーマンスに関する実証分析において用いられた ROA（総資産利益率）及び ROE（自己資本利益率），加賀田（2008）において，CSR と企業業績に関する実証分析において用いられた売上高経常利益率である。ROA は純利益を総資産で除した値であり，総資産が利益に結びついているかを示す。ROE は純利益を自己資本で除した値であり，自己資本を効率的に活用して利益をあげているかを示す。売上高経常利益率は，経常利益を売上高で除した値であり，資産の売却損益などを除いた，企業の通常の経営活動における企業の収益力を示す。ROA，ROE の出典は日経 NEEDS コーポレートガバナンスデータである。売上高経常利益率は，日経 NEEDS コーポレートガバナンスデータをもとに筆者が算出した。

説明変数としては，前章の分析において被説明変数として使用した「副業許可度合い」を採用する。詳細は前述したため省略する。出典は東洋経済新報社『CSR 企業総覧（雇用・人材活用編）』である。

コントロール変数としては，岩壷・外木（2007）を参考に，企業価値に影響を与える変数を設定した。具体的には，企業のリスク，企業規模，そして年ダミーの 3 点をコントロール変数として採用した。企業のリスクを示す変数として，流動比率を用いた。流動比率は，流動資産を流動負債で割ったものであり，企業の財務の安全性を表す。日経 NEEDS コーポレートガバナンスデータをもとに筆者が計算した。企業規模の代理変数としては従業員数を用いた。出典は日経 NEEDS コーポレートガバナンスデータ

である。加えて，年度固有の効果をコントロールするため，年ダミーを作成した。

(3) 分析結果・解釈

生産関数推定に用いた基本統計量は表 5 の通りである。分析に用いた変数の基本統計量・相関係数は以下の表 6，7，8 の通りである。コントロール変数同士の多重共線性が懸念されるため，流動比率と従業員数を同時にモデルに組み込むことは避けた。分析結果は以下の表 9・表 10 の通りである。

分析の結果，副業は TFP，ROA に対して有意に影響を与えないことが示唆された。その一方で，副業許可度合いが高まった場合，ROE に対して 2 年後に負の影響を与えること，売上高経常利益率に対しては 1 年後に正の影響を与える可能性が示された。このことから，副業を促進することによって，本

表 5　実証分析 2　生産関数推定・基本統計量

変数	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
ln_ 売上高	1,655	11.04963	1.55107	4.976734	16.09932
ln_ 従業員数	1,655	7.833712	1.493627	2.70805	12.52141
ln_ 有形固定資産	1,655	10.27163	1.64372	1.386294	15.48429
ln_ 中間投入額	1,655	11.26294	1.499766	5.863631	16.2054

表 6　実証分析 2　基本統計量

変数	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
TFP	290	5.160986	1.690502	1.403145	9.895427
ROA	290	8.876397	50.76959	−33.08769	865.7263
ROE	290	0.9446087	4.471874	−11.08569	19.39454
売上高経常利益率	290	0.0710252	0.0604697	−0.1481554	0.3103618
副業許可度合い・2 年前	137	0.459854	1.029096	0	3
副業許可度合い・1 年前	212	0.4858491	1.055245	0	3
副業許可度合い	290	0.6137931	1.138725	0	3
流動比率・2 年前	137	2.474184	1.790181	0.6431485	12.51451
流動比率・1 年前	212	2.551278	1.877714	0.6431485	12.51451
流動比率	290	2.613606	1.981722	0.6431485	13.58195
ln_ 従業員数・2 年前	137	8.693558	1.487075	4.89784	12.52141
ln_ 従業員数・1 年前	212	8.700724	1.471456	4.890349	12.52141
ln_ 従業員数	290	8.693281	1.46166	4.85203	12.52141

表 7　実証分析 2　相関係数（1 年前の変数）

	副業・1 年前	流動比率・1 年前	ln_ 従業員数・1 年前
副業・1 年前	1		
流動比率・1 年前	−0.135	1	
ln_ 従業員数・1 年前	0.2641	−0.4178	1

注：スペースの都合上，一部変数名を省略して表記している。

表 8　実証分析 2　相関係数（2 年前の変数）

	副業・2 年前	流動比率・2 年前	ln_ 従業員数・2 年前
副業・2 年前	1		
流動比率・2 年前	−0.1116	1	
ln_ 従業員数・2 年前	0.2443	−0.4297	1

注：スペースの都合上，一部変数名を省略して表記している。

表 9　実証分析 2　結果（被説明変数：TFP，ROA）

	Model1	Model2	Model3	Model4	Model5	Model6	Model7	Model8
変数	TFP				ROA			
副業・1 年前	0.0310 (1.257)	0.00395 (0.189)			−2.085 (−0.555)	−1.887 (−0.365)		
副業・2 年前			−0.00865 (−0.196)	0.00403 (0.125)			−0.0134 (−1.344)	−14.68 (−0.920)
流動比率・1 年前	yes	no			yes	no		
ln_ 従業員数・1 年前	no	yes			no	yes		
流動比率・2 年前			yes	no			yes	no
ln_ 従業員数・2 年前			no	yes			no	yes
2020 年ダミー	yes	yes			yes	yes		
2021 年ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
定数項	4.086** (2.492)	5.379*** (63.72)	1.160 (0.355)	5.125*** (36.86)	−133.0 (−0.978)	1,760 (1.118)	32.41 (1.320)	2,838 (1.087)
観測数	212	212	137	137	212	212	137	137
Number of id	75	75	75	75	75	75	75	75
決定係数（within）	0.051	0.111	0.071	0.062	0.160	0.038	0.013	0.031

注：括弧内はクラスターロバスト標準誤差を示している。***，**，* 印はそれぞれ 1%，5%，10%水準で統計的に有意であることを示している。スペースの都合上，一部変数名を省略して表記している。

表 10　実証分析 2　結果（被説明変数：ROE，売上高経常利益率）

	Model9	Model10	Model11	Model12	Model13	Model14	Model15	Model16
変数	ROE				売上高経常利益率			
副業・1 年前	0.378 （1.202）	0.350 （1.076）			0.00561** （2.070）	0.00504* （1.816）		
副業・2 年前			−0.522** （−2.551）	−1.444 （−1.566）			−0.0134 （−1.344）	−0.0157 （−1.277）
流動比率・1 年前	yes	no			yes	no		
ln_ 従業員数・1 年前	no	yes			no	yes		
流動比率・2 年前			yes	no			yes	no
ln_ 従業員数・2 年前			no	yes			no	yes
2020 年ダミー	yes	yes			yes	yes		
2021 年ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
定数項	−0.708 （−0.508）	58.52 （1.655）	4.557 （1.532）	297.7*** （2.941）	0.0784*** （4.145）	1.102** （2.277）	0.101*** （5.738）	0.778 （0.781）
観測数	212	212	137	137	212	212	137	137
Number of id	75	75	75	75	75	75	75	75
決定係数（within）	0.554	0.564	0.604	0.656	0.160	0.204	0.281	0.277

注：括弧内はクラスターロバスト標準誤差を示している。***，**，* 印はそれぞれ 1%，5%，10%水準で統計的に有意であることを示している。スペースの都合上，一部変数名を省略して表記している。

業の経営活動による収益力が強化されることが示唆された。その一方で，副業によって，企業の業績に対して負の影響を与える可能性が分析から示唆された。

6. 本稿のまとめ

本稿では，近年注目されている副業を取りあげ，副業を許可している企業の特徴及び副業が企業の生産性・業績に与える影響を定量的に分析した。実証分析 1 の結果から，副業を許可している企業では，労働者のスキル，キャリア形成を重要視していることが示唆された。加えて，雇用形態の変化に伴い低下した高齢者の収入を補完することを目的として，企業は副業を導入していることが示唆された。収入獲得とスキル獲得を両立させるため，労働時間増加とそれに伴う割増賃金の問題を解決することが望まれる。実証分析 2 からは，副業は企業の生産性には影響を与えないものの，業績に対しては正の影響を与えることが示唆された。このことから副業で得たスキルが活かされ，企業の利益に貢献していることが示された。ただし，業績に対して負の影響を与える可能性を否定することが出来なかった点に関してはさらなる検討が必要である。今後の研究の課題としたい。

本稿の課題として，大きく 3 点が挙げられる。1 点目は，分析に用いたサンプルの少なさである。企業データに関して欠損値が多いことや，副業に関するデータが少ないことを考慮したとしても，サンプルが少ないことによって推定結果の信頼性が低下していることは否定できない。多くのデータが開示されている東証一部上場企業に限らず，より多くの企業のデータを用いることにより，推定結果の頑健性を高める必要がある。加えて，本稿では製造業に絞った分析を行ったが，非製造業に関しても分析対象に含め，検証する必要がある。業種ごとの違い等を考慮した分析に関して，今後の研究の課題としたい。2 点目は，企業の副業に対する方針や姿勢を示す変数に関する問題である。今回説明変数として用いた「副業許可度合い」は，単に企業が副業を許可している度合いを 4 段階で示した指標にすぎず，副業の実態を完全に投影できているとは言い難い。副業と企業との関係をより正確に推計するため，さらなるデータの整備と研究の蓄積が必要であると考える。3 点目は，説明変数の選定に関する問題である。本稿で用いた説明変数の他にも，副業許可の要因となる変数は存在し得ると考えられる。また，企業規模と相関する変数に関しては，多重共線性の問題を避けるため分析に採用できなかったものが数多く存在する。副業許可の要因に関して，理論・実証分析ともにさらなる検討が必要である。

最後に，本稿の執筆に際して，手厚くご指導いただいた田邉勝巳教授，有益な意見・助言を頂いたゼミ員に心から感謝申し上げる。なお，本稿に関する見解および誤りの責任は，言うまでもなく全て筆者個人に帰するものである。

参 考 文 献

＜書籍＞

Chesbrough, H. W. (2003): *Open Innovation: The new imperative for creating and profiting from technology*. Boston: Harvard Business School Press.

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。

東洋経済新報社（2018）『CSR 企業総覧（雇用・人材活用編）2018 年版』東洋経済新報社。

東洋経済新報社（2019）『CSR 企業総覧（雇用・人材活用編）2019 年版』東洋経済新報社。

東洋経済新報社（2020）『CSR 企業総覧（雇用・人材活用編）2020 年版』東洋経済新報社。

東洋経済新報社（2021）『CSR 企業総覧（雇用・人材活用編）2021 年版』東洋経済新報社。

山本勲（2015）『実証分析のための計量経済学』中央経済社。

＜論文＞

Baetschmann, G., Ballantyne, A., Staub, K. E. and Winkelmann, R. (2020): “feologit: A new command for fitting fixed-effects ordered logit models,” *The Stata Journal*: Promoting communications on statistics and Stata, 20 (2), 253–275.

Bell, D., Hart, R. A., and Wright, R. E. (1997): “Multiple Job Holding as a ‘Hedge’ Against Unemployment,” *CEPR Discussion Papers* 1626, C.E.P.R. Discussion Papers.

Casacuberta, C., and Gandelman, N. (2012): “Multiple job Holding: The Artist’s Labor Supply Approach,” *Applied Economics*, 44, 323–337.

Foley, M. C. (1997): “Multiple job holding in Russia during economic transition,” Economic Growth Center, Yale University.

Griliches, Z. and Mairesse, J. (1995): “Production Functions: The Search for Identification,” *NBER Working Papers* 5067, National Bureau of Economic Research, Inc.

Kawakami, A. (2019): “Multiple job holding as a strategy for skills development,” *Japan and the World Economy*, Elsevier, vol. 49(C), 73–83.

Levinsohn, J. and Petrin, A. (2003): “Estimating production functions using inputs to control forunobservables,” *Review of Economic Studies*, Vol. 70, No. 2, 317–342.

Olley, G. S. and Pakes, A. (1996): “The dynamics of productivity in the telecommunications equipment industry,” *Econometrica*, Vol. 64, 1263–1297.

Panos, G. A., Pouliakas, K., and Zangelidis, A. (2014): “Multiple job holding, skill diversification, and mobility,” Industrial Relations: *A Journal of Economy and Society*, 53(2), 223–272.

Wu, Z., Baimbridge, M. and Zhu, Y. (2009): “Multiple job holding in the United Kingdom: evidence from the British Household Panel Survey,” *Applied Economics*, 41:21 2751–2766.

岩壷健太郎・外木好美（2007）「外国人投資家の株式所有と企業価値の因果関係―分散不均一性による同時方程式の識別―」『経済研究』58 巻 1 号，pp. 31–46。

小倉一哉・藤本隆史（2006）「サラリーマンの副業―その全体像（特集 正社員の自由時間の使い方）」『日本労働研究雑誌』48 巻 7 号，pp. 4–14。

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 No. 20–03。

加賀田和弘（2008）「CSR と経営戦略―CSR と企業業績に関する実証分析から―」『総合政策研究』30 巻，pp. 37–527。

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 巻 2 号，pp. 102–119。

小西葉子・西山慶彦（2009）「セグメントデータを用いたサービス産業の生産性の計測」『經濟論叢』183 巻 2 号，pp. 9–22。

柴田英樹（2004）「株式会社におけるガバナンスのあり方に対する検討―委員会等設置会社における社外取締役の意義に関する検討を中心に―」『現代監査』2004 巻 14 号，pp. 106–111。

首藤惠・竹原均（2007）「企業の社会的責任とコーポレート・ガバナンス―非財務情報開示とステークホルダー・コミュニケーション」Waseda University Institute of Finance A Working Paper Series WWIF-07–006。

西山美瑳子（1988）「女性労働者と複線型人事管理，柔軟な労働生涯について」『社会学評論』39 巻 3 号，pp. 250–265。

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（特集 兼業・副業）」『日本労働研究雑誌』58 巻 11 号，pp. 46–58。

平田光弘（2003）「日本における取締役会改革」『経営論集』58 号，pp. 159–178。

八代充史（2009）「定年延長と継続雇用制度：60 歳以降の雇用延長と人的資源管理」『日本労働研究雑誌』, 589 号, pp. 20–29。

山本勲・松浦寿幸（2011）「ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか？――企業パネルデータを用いた WLB 施策と TFP の検証――」RIETI Discussion Paper Series 11-J-032。

若林直樹，西岡由美，松山一紀，本間利通（2007）「研究職のキャリア・マネジメントと複線型人事制度：主要製薬企業 9 社の実践，期待と課題。」京都大学大学院経済学研究科 Working Paper. J-61。

＜新聞記事＞
「特集――施行から 9 カ月・均等の時代，企業も着々と対応，100 社調査から。」日本経済新聞，1986.12.29，朝刊，p. 21。

＜ウェブサイト＞
厚生労働省　副業・兼業。https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html
厚生労働省　副業・兼業の促進に関するガイドライン　わかりやすい解説。https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000695150.pdf
厚生労働省　モデル就業規則。https://www.mhlw.go.jp/content/000496428.pdf
首相官邸　働き方改革実行計画。https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf
総務省　平成 28 年版 情報通信白書　ICT と経済成長の関係。https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h28/html/nc113210.html
総務省　就業構造基本調査 平成 29 年就業構造基本調査 全国編 人口・就業に関する統計表 51。https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200532&tstat=000001107875&cycle=0&tclass1=000001107876&tclass2=000001107877&stat_infid=000031729396&tclass3val=0
内閣府　働き方改革実行計画。https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2017/0330/sankou_01.pdf
日経 NEEDS。http://stat.keio.ac.jp.kras1.lib.keio.ac.jp/
日本放送協会 1 からわかる！副業（1）。https://www3.nhk.or.jp/news/special/news_seminar/jiji/jiji78/
日本放送協会 1 からわかる！副業（2）。https://www3.nhk.or.jp/news/special/news_seminar/jiji/jiji79/
日本放送協会 1 からわかる！副業（3）。https://www3.nhk.or.jp/news/special/news_seminar/jiji/jiji79/