

第 10 回 西日本インカレ（合同研究会）専用企画シート

必ず「企画シート作成上の注意」をご確認いただき、ご記入をお願いいたします。

大学名（フリガナ）	学部名（フリガナ）	所属ゼミナール名（フリガナ）
カンサイダイガク	ケイザイガクブ	ナカガワゼミ
関西大学	経済学部	中川ゼミ

チーム名（フリガナ）	代表者名（フリガナ）	チーム人数（代表者含む）
マチョハン	ヨダ ユウタ	4
Macho 班	與田 祐大	

研究テーマ（発表タイトル）

従業員の副業解禁は企業にとって有益か否か

1. 研究概要（目的・狙いなど）

日本の労働者の約 50%は給与が低いことを危惧している。また、みずほ総合研究所(2018a)によると、働き方改革によって残業時間が削減されると年間給与が平均 15%低下することが予想されている。さらに、日本型雇用である年功序列・終身雇用についても見直しが進み、キャリアについて不安視する労働者が増加している。

これらの不安を解消するための方法として「副業」を考える労働者が増えている。収入補填やスキル形成等を理由に、本業以外で収入を得る副業を希望する労働者は約 4 割も存在し、年々増加傾向にある。みずほ総合研究所（2018b）が推計した副業の希望者は 2200 万人であるが、実際に副業をしている労働者は 267 万人止まりである。多くの日本企業は、従業員の労働時間が増加し、本業が疎かになる等の懸念から、従業員の副業を禁止している。

そこで私たちは、副業解禁は企業業績に影響があるのかという疑問を持ち、「従業員の副業解禁は企業にとって有益か否か」という研究を行った。研究手法として、パネルデータ分析を用いる。副業解禁が企業に与える影響を営業利益と離職率の面から検証していく。

2. 研究テーマの現状分析（歴史的背景、マーケット環境など）

従来の雇用制度では従業員の副業は想定されず、退職まで 1 つの会社に勤めることが一般的であった。しかし、終身雇用の見直しが進み、様々な働き方が認められるようになった今、副業を望む声が多くなっている。

こうした状況に対して、政府は生産性向上や人材不足解決のために副業を推進している。しかし、リクルートキャリア(2016)によると、日本企業の約 8 割が従業員の副業を禁止している。私たちは、副業解禁に対する企業の考えを知るために、CSR 企業総覧掲載企業 1501 社に対してアンケート調査を行った。その結果、多くの企業は従業員の副業によって、本業への悪影響や人材流出が生じ、業績が悪化することを危惧していることが明らかになった。

このように、労働者の副業へのニーズは高まっているものの、多くの企業では副業解禁に対して消極的である。

3. 研究テーマの課題

萩原・戸田(2016)によると、副業をすることで、本業では得ることができない経験ができ、従業員の能力・モチベーション向上につながる事が明らかになっている。三井・今永(2018)では、社外での活動が本業のキャリア形成にプラスの影響を与えることが明らかになっている。このように、先行研究では副業が従業員に良い影響を与えることが明らかにされている。しかし、企業が副業解

禁することで、企業業績にどのような影響を与えるのかを明らかにした研究は見られない。つまり、企業の副業に対する懸念が正当であるかは明確ではない。

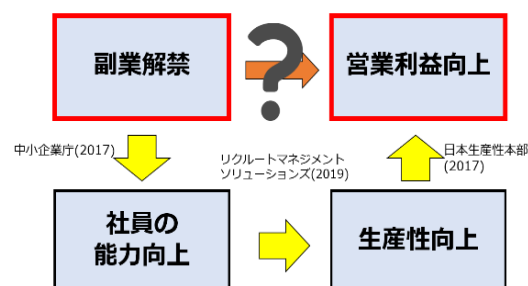
4. 課題解決策（新たなビジネスモデル・理論など）

そのため、本研究において、副業解禁によって生じるとされている企業業績等への懸念が正当であるかを検証することにした。私たちは、副業解禁が企業業績等と与える影響を明らかにするために、以下の疑問を立て、分析を行った。

[疑問 1] 「副業解禁は企業の営業利益を高めるのか？」

まず、副業解禁によって、本業にどのような影響が生じるかを明らかにするために、本業での利益を示す営業利益の分析を行う。中小企業庁(2017)によれば、副業解禁は、従業員の能力を向上させる。また、リクルートマネジメントソリューションズ(2019)によれば、社員の能力が向上すると、生産性が向上する。更に、日本生産性本部(2017)によれば、生産性が向上すると企業の営業利益が向上する。しかし、副業解禁が企業の営業利益を向上させるという先行研究は存在しなかった。そこで、私たちは分析を行い、[疑問 1] を明らかにする。

疑問① 副業は企業の営業利益を高めるのか



[疑問 2] 「副業解禁は企業の離職率を低下させるのか？」

次に、副業解禁によって、人材流失が生じるかを明らかにするために、離職率の分析を行う。厚生労働省(2018c)によれば、副業解禁は従業員の多様な働き方を促進させる。また、萩原・戸田(2016)によると、従業員の多様な働き方が促進すれば、従業員のモチベーションが向上する。更に、萩原・戸田(2016)によると、従業員のモチベーションが向上すると離職率が低下する。しかし、副業解禁が企業の離職率を低下させるという先行研究は存在しなかった。そこで、私たちは分析を行い、[疑問 2] を明らかにする。

疑問② 副業は企業の離職率を低下させるのか



5. 研究・活動内容（アンケート調査、商品開発など）

分析①：企業の営業利益を分析

疑問① 「副業解禁は企業の営業利益を高めるのか？」

[分析方法] パネルデータ分析

[対象企業] CSR 企業総覧掲載企業 1501 社中、アンケート回答企業 138 社

[期間] 2012 年から 2018 年

[被説明変数] 営業利益

[説明変数] 副業ダミー、TOPIX、従業員数、自己資本、平均年収

○副業ダミーについて

・実際に副業を解禁している企業の情報が見られなかったため、CSR 企業総覧掲載企業 1501 社に対しアンケート調査を行った。その中で、返信があった 138 社の回答をもとに、副業を解禁している企業を 1、解禁していない企業を 0 とするダミー変数を作成した。この分析において、ダミーの係数の値がプラスになれば、副業解禁が企業の営業利益を向上させることが分かる。

分析②：企業の離職率を分析

疑問② 「副業解禁は企業の離職率を低下させるのか？」

[分析方法] パネルデータ分析

[対象企業] CSR 企業総覧掲載企業 1501 社中、アンケート回答企業 138 社

[期間]2012 年から 2018 年

[被説明変数]離職率

[説明変数]副業ダミー、TOPIX、平均勤続年数、平均年収、従業員数

○副業ダミーについて

・分析①と同様

この分析において、ダミーの係数がマイナスになれば、副業解禁が企業の離職率を低下させることが分かる。

※分析上の注意点

・説明変数に対する被説明変数の弾力性を推定するために、TOPIX 以外の変数に対数変換を施した。

・説明変数と被説明変数との間に、逆の因果関係を考慮して 1 年のラグを取った。

6. 結果や今後の取り組み

【分析① 結果・考察】

分析の結果、副業解禁は、企業の営業利益を 22.1%向上させる可能性があるという結果になった。業種別についても分析したところ、情報通信業、素材・化学業では営業利益を向上させる可能性があるという結果になった。

良い影響をもたらす可能性のある情報通信業、素材・化学業は、他の業種に比べて売上高研究開発費比率が高く、研究開発に注力していることが経済産業省(2019)によって分かった。つまり、これらの業種ではイノベーションを必要としている。そこで、副業によって従業員が幅広い視野や柔軟性が身につけることで、イノベーションが創出され、営業利益に好影響をあたえるのではないかと考えられる。

【分析② 結果・考察】

分析の結果、副業解禁は、企業の離職率を約 3.1%低下させる可能性があるという結果になった。業種別についても分析したところ、サービス業、卸売・小売業では離職率を低下させる可能性があるという結果になった。

良い影響をもたらす可能性のあるサービス業、卸売・小売業は、他の業種に比べて従業員の収入が少ないということが doda(2019)によって分かった。このことから収入が少ない業種では、副業によって従業員の収入が補填されることで、従業員の給与目的の転職の必要性が低下し、従業員の離職が防止されたのではないかと考えられる。

【本研究の結論】

営業利益と離職率の分析より、副業解禁は企業にとって有益であることが明らかになった。特に、研究開発が盛んな企業・給与が低い企業では効果が高い。

【提言】

『企業は副業を解禁すべきである、特に研究開発が盛んな企業・給与が低い企業』

【副業解禁に対する企業の懸念とそれに対する対策】

○懸念（macho 班アンケートより）

- ・本業中に副業を行うなど、職務の怠慢につながる
- ・従業員の就業時間の管理が困難になる
- ・従業員の過重労働

○対策

- ・副業規則の策定とその周知
- ・アプリによる従業員のスケジュール管理
(実例)

- ・ソフトバンクでは、副業規則を策定し、その規則をセミナーで周知している。
- ・サイボウズでは、従業員のスケジュールをアプリで可視化することで、従業員の総労働時間を把握することができる。

7. 参考文献

- ・経済産業省(2019)「平成 30 年企業活動基本調査確報」web ページ。
- ・厚生労働省(2018a)「国民生活基礎調査」web ページ。
- ・厚生労働省(2018b)「『働き方改革』の実現に向けて」web ページ。
- ・厚生労働省(2018c)「副業・兼業の促進に関するガイドライン」web ページ。
- ・サイボウズ(2016)「サイボウズにおける 副業(複業)の推進事例」web ページ。
- ・中小企業庁(2017)「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業 研究会言」web ページ。
- ・東洋経済新聞社(2018)『東洋経済 CSR 企業総覧 2018 年版』。
- ・日本生産性本部(2017)「労働生産性とは」web ページ。
- ・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。
- ・みずほ総合研究所(2018a)「残業時間規制で 2.6%の賃金減—雇用者の所得維持には 3%以上の賃上げが不可欠—」web ページ。
- ・みずほ総合研究所(2018b)「副業・兼業の広がりの可能性」web ページ。
- ・みずほ総合研究所(2019)「働き方改革 2.0」web ページ。
- ・三井栄・今永典秀(2018)「パラレルキャリア活動とキャリア形成に関する考察」『岐阜大学地域科学部研究報告』第 44 号,pp.15-25。
- ・文部科学省(2002)「世界トップレベルの研究者の養成を目指して—科学技術・学術審議会人材委員会 第一次提言」web ページ。
- ・リクルートキャリア(2017)「兼業・副業に対する企業の意識調査」web ページ。
- ・リクルートマネジメントソリューションズ(2019)「仕事の生産性向上・効率化」web ページ。

●パワーポイント内に動画を使用されている場合、動画を使用しているスライドのページをご記入ください。

なし

●発表時に使用する成果物（例. 商品化した●●、店舗で配布したパンフレット、調査に使用したアンケート）

なし

【企画シート作成上の注意】 ※「第 10 回 西日本インカレ（合同研究会）大会参加要項」も合わせてご確認のうえ、企画シートの作成を行ってください。

- ・本企画シートは審査の対象となり、予選会・本選の前に、審査を行っていただく大学教員・企業の方々に事前にお渡しいたします。
- ・本企画シートは、「日本語」で書かれたものとし、1 チーム・1 点提出してください。また、翌年 3 月に公開予定の「日経ビジネス電子版」にリンクされた特設サイトに掲載されます。
- ・本企画シートの項目に沿って、ご記入をお願いいたします。各項目に文字数制限はありませんが、1~7 以外の項目を追加することは「不可」とさせていただきます。
- ・本企画シートは、作成上の注意を含め、4 ページ以内に収めてください。事務局から審査員に渡す際は、A4 サイズでプリントし、4 ページ目までをお渡しします。
- ・大会参加申込み時点から、チーム編成の変更（チームの人数・交代など）は、「不可」とさせていただきます。ただし、チームメンバーの留学等やむを得ない事情でチーム編成に変更が生じる場合は、西日本インカレ事務局にご連絡ください。事務局より手続きについてご連絡をさせていただきます。なお、参加申込書提出時からのチーム名変更は「不可」とさせていただきます。
- ・商品写真、人物写真、音楽などを掲載・利用する場合、必ず著作権、版権の使用許諾を得てください。日経 BP 社・日経 BP マーケティングは一切の責任を負いません。
- ・書籍や新聞等の文献から引用した場合は、出典先（使用した文献のタイトル・著者名・発行所名・発行年月など）を明記してください。統計・図表・文書等を引用した場合も同様に明記してください。また、Web サイト上の資料を利用した場合は、URL とアクセスした日付を明記してください。
- ・発表時に使用する成果物がありましたらご記入ください。記入がない成果物は大会当日使用することができません。また記入いただいた内容について、事務局から代表者の方に確認をさせていただく場合がございます。
- ・電話番号や住所などの個人情報は記載しないでください。