



RIETI Discussion Paper Series 24-J-026

副業経験が本業のパフォーマンスに与える影響 -日本版O-NETによる本業・副業のタスク距離に着目した分析-

川上 淳之
東洋大学

鶴 光太郎
経済産業研究所

久米 功一
東洋大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<https://www.rieti.go.jp/jp/>

副業経験が本業のパフォーマンスに与える影響
-日本版 O-NET による本業・副業のタスク距離に着目した分析¹

川上 淳之（東洋大学）
鶴 光太郎（経済産業研究所）
久米 功一（東洋大学）

要 旨

本論文は、スキル、ビジネス・アイデア、人的ネットワーク、ストレス解消の4つの指標について、副業が本業の役に立つか否かをアウトカム指標としてみた副業経験の本業に与える影響が、本業・副業の業種や職種の類似性によってどのように異なるかを分析する。(独)経済産業研究所「With コロナ・AI 時代における新たな働き方に関するインターネット調査」から副業保有者の情報を得るとともに、同調査の本業と副業の職業情報に対応する各職業に関する仕事に求められるタスクの情報を、厚生労働省「日本版 O-NET」から得て、本業・副業の職種の類似性を示すタスク距離を作成した。まず、スキルについては、同業種において、本業と近いまたは離れている職種の副業を持つことが効果的である。ビジネス・アイデアについては、異業種において、本業と近いまたは離れている職種の副業を持つことが効果的である。人的ネットワークについては、同業種において、本業から離れている職種の副業を持つことが効果的である。ストレス解消については、異業種の副業を持つことが効果的であり、職種による違いはみられなかった。副業の効果としてオープンイノベーションが政策的にも期待されてきたが、それに資するビジネスのアイデアの獲得、人的ネットワーク形成においてそれぞれ同業種、同職種よりも離れた経験が得られる副業が有効であることを実証的に明らかにした意義、政策インプリケーションは大きいといえる。

キーワード：副業、タスク距離、ネットワーク、イノベーション

JEL classification：J08, J24, J62, O36

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び(独)経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

¹本稿は、独立行政法人経済産業研究所(RIETI)におけるプロジェクト「AI時代の雇用・教育改革」の成果の一部である。本稿の原案は、経済産業研究所(RIETI)のディスカッション・ペーパー検討会で発表を行ったものである。検討会参加者、深尾京司理事長、富浦英一所長、井上誠一郎経済産業省大臣官房審議官からの有益なコメントに感謝したい。

1. はじめに

2017 年、首相官邸「働き方改革実行計画」においてこれまで慣行的に禁止される傾向があった副業を原則認めるように方針転換がされた。その背景について、実行計画では「副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーション²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」と副業を推進する目的が書かれている。副業の経験から得られるアイデアや知識、ネットワークが本業の職場におけるイノベーションに活用されることが期待されているといえよう。

「働き方改革」に基づいて副業推進が進められている中で、労働時間、労災、健康管理などの労務管理上のルールが整備された。それに伴い副業を認める企業の割合も増加したが、2020 年以降の時期は、新型コロナウイルスの感染拡大も副業を認める企業、副業を持つ割合を高めている。主に上場企業を対象としている東洋経済「CSR 調査（雇用・人材活用編）」を用いて副業を認可する企業の割合をまとめた図表 1 からは、2017 年以降副業認可企業の割合は右肩上がりで見られることがわかる。2017 年調査で約 15%であった認可割合は、2023 年には半数以上に増えている。それに伴い、総務省「就業構造基本調査」の集計によれば、非農林漁業者の有業者で副業がある者は、2017 年の約 245 万人から 5 年間で約 60 万人増加し、2022 年には約 305 万人に達している。

副業の本業への活用という観点からは、近年では副業を通じて得られるスキルにも注目されている。リスクリングの観点から越境学習に関する論点整理を行なっている石山(2024)は、副業を越境学習の1つとして考察する石山・伊達(2022)や、副業が本業の賃金率に与える影響を検証している川上(2021)を引用している。また、政策面においても副業のスキルに与える影響は注目されており、リスクリングの枠組みの中でその必要性について論じられている³。

副業が本業のパフォーマンスを高める効果は、副業を認可する企業においても期待される傾向がある。株式会社リクルート「兼業・副業に関する動向調査 2022 年調査」は、企業人事を対象に、副業を認可したことで得られた効果（副業を認可していない企業に対しては、副業認可により期待される効果）をまとめており、その集計からは、従業員の収入増、モチベーション向上、定着率向上に続く効果として「従業員のスキル向上や能力開発につながった」という回答が約 34%得られている。また、社外ネットワークの効果が 25.4%、イノベーションの促進や新規事業開発につながったという回答が約 18%得られている。他方、労働政策研究・研修機構は副業認可が認められる以前から、副業に関する調査を継続して行なっている。2007 年 11 月に実施された「副業者の就労に関する調査」において、副業が本業にどの程度役に立っているかを尋ねる設問項目があり、その回答から、副業保有者の約半数の 50.5%が副業は本業の役に立っているという回答が得られている⁴。この調査は 2017 年と 2022 年に再調査が実施されており、本業に副業が役立っている割合は、2017 年調査では 53.7%であり 2007 年調査と比較して横ばいで推移しているが、「働き方改革」以降の 2022 年では 64.5%に上昇している。この割合の変化は、「働き方改革」以降、正社員の副業が増加したことによると解釈

² 「オープン・イノベーション」とは、その提唱者である Chesbrough (2003)によれば、自社のイノベーションについて考えれば、社外から得られるアイデアや知識を用いてイノベーションを進めることである。

³ 経済産業省「産業構造審議会」資料(https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/2050_keizai/pdf/004_03_00.pdf)、首相官邸「規制改革会議」資料 (https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/2310_03human/231205/human05.pdf) など。

⁴ 回答の構成は、「大いに役立っている」が 16.0%、「やや役立っている」が 34.5%、「あまり役立っていない」は 26.4%、「まったく役立っていない」が 23.1%であった。

はできるが、ここで示される「役に立った」ということが、どの内容で役に立ったのか、そのような効果が得られるメカニズムについては調査からは明らかになっていない。

また、副業を始めた従業員のパフォーマンス向上を認める実証研究も蓄積されている。イギリスの家計調査「British Household Panel Survey」を用いた Panos, Pouliakas, and Zangelidis (2014)は、副業を経験することが新しいスキルを得る機会につながっており、副業保有者において、異なる産業への賃金上昇をともなう転職や起業がみられることを実証している。この分析と同様の結果は日本でも観察されることを、「日本家計パネル調査」を用いた何 (2022)は実証している。他方、転職や起業を経ない、本業の賃金率への効果は、「日本家計パネル調査」を用いた Kawakami (2019)や「全国就業実態パネル調査」を用いた川上 (2021)によって、分析的職業（管理職、専門職）に従事するフルタイム労働者で確認されることが実証されている。

以上のように、副業は、副次的な収入を獲得する手段のみではなく、副業を通じて得られる経験によって、本業の雇用企業や、起業などのイノベティブな経済活動のパフォーマンスを向上させることが、政策面や副業を認可する本業の雇用企業において期待されている。また、その効果を実証する研究も蓄積されてきたが、これまでの実証研究においては、本業の職業特性や副業を持つ動機に焦点が当てられてきたため、実際に保有される副業がどのようなものであるかを分析している研究は少ない。また、副業がオープンイノベーションに寄与するかどうかを検証したものは筆者らが知る限り皆無である。本論文は、以上の問題意識を受けて、副業保有者を対象に、副業経験が本業のパフォーマンスを高めるための効果を検証する。

次節は、仕事の経験がスキルを高める枠組みとして、タスク特殊的人的資本および、その理論的枠組みを用いたタスク距離に関する研究を紹介する。第3節では、分析に用いるデータの説明を行い、第4節で副業と本業との業種の同質性とタスク距離が、副業の経験効果に与える影響を分析する。第5節で、分析結果のまとめを行い、残された課題を示す。

2. 先行研究と仮説

副業経験が副業保有者のパフォーマンスに与える効果を実証する分析は蓄積されている。Panos, Pouliakas, and Zangelidis (2014)は「British Household Panel Survey」の1991-2005年のデータを用いて、副業保有者は転職や起業をする確率が高まり、転職・独立後の賃金が高くなる傾向があることを明らかにしている。この効果が、本業と異なる業種の副業を持った場合に得られていることから、副業には、本業の仕事では得ることができない新しいスキルや専門知識を得る機会となっていると解釈される。日本において同様の分析を行なっているのが何 (2022)である。何 (2022)は「日本家計パネル調査」から副業保有者には転職・起業を行う傾向があり、転職・起業後に賃金率がより高まることを明らかにしているが、この分析では本業と副業との関係性については検証されていない。

Panos, Pouliakas, and Zangelidis (2014)や何 (2022)は、副業保有者のキャリア変更後のパフォーマンスに注目しているが、副業保有者の本業の勤め先におけるパフォーマンスに注目しているのが、Kawakami (2019)および川上 (2021)である。Kawakami (2019)は「日本家計パネル調査」の個票データから、フルタイム労働者で本業の職業が分析的職業⁵である場合に副業経験による本業の賃金

⁵ Kawakami (2019)はタスク内容に基づく職業分類と賃金の関係を分析している Yamaguchi (2016)、伊藤(2017)による分析能力・

率上昇の効果が得られることを明らかにしている。また、川上（2021）は「全国就業実態パネル調査」の個票データを用いて、副業の賃金率上昇への効果は、フルタイム労働者・分析的職業であるという条件に加え、スキル獲得を目的に副業を持つという条件も必要であることを示している。

以上の研究は、2つの点で改善の余地があると考えられる。1つは、副業の内容が本業のパフォーマンスに与える影響について、十分に考察されていないことである。Panos, Pouliakas, and Zangelidis (2014)は、本業と副業の関係を業種の違いとして捉えているが、職種の違いはみておらず、本業の勤め先への貢献は考察されていない。他方、Kawakami (2019)と川上（2021）は本業のパフォーマンスへの貢献を検証しているが、本業と副業の関係性は分析していない。

2つ目の改善点は、アウトカムに賃金および賃金率のみを対象としている点である。これらは、副業の経験が副業保有者のパフォーマンスを高め、それが賃金および賃金率の上昇につながっているとして、パフォーマンスの代理指標として採用されているが、具体的にどのようなパフォーマンスが高まっているかは考察されていない。上記の研究においては、副業経験の効果を「スキルの向上」によるものと評価しているが、「働き方改革実行計画」においては、スキル面よりもオープンイノベーションへの効果、つまり、ビジネス・アイデアの発見や、人的ネットワークの形成による効果が期待され、副業認可が推進されていた。この改善すべき点に対応するため、分析に用いる（独）経済産業研究所「With コロナ・AI時代における新たな働き方に関するインターネット調査」は、副業を通じて得られた経験の効果について、スキル面に加えてビジネスのアイデア、人的ネットワークの形成、それに加えてストレス解消が本業に役立ったかを聞いている。

以上の2つの改善点に焦点をあてて、本論文は副業の本業への効果を検証する。

1点目の改善点に対して、本論文は、副業の効果を推定するうえで、副業の業種が本業と同じであるかの異質性に加えて、本業と副業のタスク内容が類似しているかどうかを評価をする。その理論的背景には、仕事から得られる経験が Learning by Doing としてスキル向上につながることを提示している Gibbons and Waldman (2004) のタスク特殊人的資本 (Task-specific human capital) がある。Gibbons and Waldman (2004)によれば、仕事の経験および配置転換を経て、労働者は様々なタスクを経験して、そのタスクに基づくスキルを向上させる。そして、様々なタスクに基づく経験が評価されることにより、昇進をする。また、転職においても、これまでのタスク経験が転職先においても有効であると考えられるため、転職前と後の仕事について、タスクの類似性が高い場合に、転職後の賃金が高まると考えられ、それを裏付ける実証研究も蓄積されている（タスクの類似性に基づく転職先の決定は Goos et al., 2019、賃金の上昇は Gathmann and Schönberg, 2010、日本の実証研究は Kondo and Naganuma, 2015; 勇上・牧坂, 2021; 小松, 2022⁶）。転職におけるタスク間の類似性と同様に、本業と副業においても同様のタスクであればその経験の移転が容易であると考えられる。ここからは、副業と本業との間でタスクがより類似している方が、副業によるスキル向上の効果が高くなると考えられる⁷。

思考力を要するタスク、運動能力を要するタスク、コミュニケーション能力を要するタスクの3つの分類に職業分類を分けて、それぞれのグループで副業の効果を分析している。分析的職業は分析能力・思考力を要するタスクの多い職業で、管理的職業、専門的職業が該当する。

⁶ タスク距離を評価する研究ではないが、転職を通じた職種間移動の影響は戸田（2010）が分析している。

⁷ 副業におけるタスク構成を分析している研究に大谷（2022）がある。ただし、大谷（2022）は本業・副業間の関係ではなく副業保

仮説 1. 本業と副業との間でタスクの類似性が高い方が、副業を通じて、本業にプラスの効果を与えることができる。

一方、本業と副業の類似性がむしろ低い方がかえって、新たな知識、経験、関係などを得ることで、本業にプラスの効果を与える可能性もあろう。社会経済学者 Granovetter (2018)の弱い紐帯の強みの研究では、同じ職場の同僚などからは同一の情報を共有することが多く、新しい情報が得られにくい、繋がりの薄い人からは新しい情報が得られると考えられる。この点からは、本業と近い内容の仕事よりも、離れた仕事で関わる人から得られる情報・ネットワークは新しいものが多く、本業のパフォーマンスを高めると考えられる。

また、企業の研究開発活動の例としては、共同研究を行う上でのアライアンスの組織形態と成果に関する効果を実証している Sampson (2007)は、技術的多様性が低い場合よりも高い方がイノベーションに大きく貢献することを明らかにしている。その解釈として、すでに自社が持つ技術とは異なる技術と結合させることによりイノベーションが発生すること、他者との重複する技術がある場合に新たに得られる知識は小さいことを挙げている。これらの研究は、本業に近い仕事内容ではなく、タスクが異なる仕事の経験から、本業からは得られない新規性を示し、本業のパフォーマンスを高めると考えられる。

仮説 2. 本業と副業との間でタスクの類似性が低い方が、副業を通じて、本業にプラスの効果を与えることができる。

特に、副業のオープンイノベーションへの影響を考える場合、人的ネットワークやビジネスのアイデアを得ることが求められるわけであり、仮説 2 は有効な仮説であると考えられる。以降の分析では、本業に役にたつスキル、ビジネスのアイデア、ネットワーク形成および、副業の余暇としての効果を評価するためにストレス解消の4つのアウトカムに対して、本業と副業のタスクの類似性を与える影響をみる。また、タスクの類似性は仕事の内容に着目しているが、副業経験の本業への効果という観点から、本業と副業が同じであるかも分析対象に加える。以上の仮説を検証することで、副業の経験が本業に活かされるための条件として、本業と副業の関連性の影響を、特にタスクの類似性に注目して実証分析を行う。

3. データ

前節で示した仮説を検証するために、まず、本業と副業との間のタスク類似性を示すタスク距離を計測し、それを説明変数とし、副業経験が本業の役に立っているかを被説明変数とする回帰分析を行う。分析に用いるデータは、(独)経済産業研究所「With コロナ・AI時代における新たな働き方に関するインターネット調査」の個票データである。本調査は、日本国内に居住する25～64歳の男女で調査会社が保有するアンケートモニターとして登録されている者を対象とする。調査は2021年11

有者は自己啓発をしている正社員と近いタスク構成であることを明らかにしている。

月に実施され有効回答数は 9000 件⁸であり、主に在宅勤務、独立自営業主、副業の 3 つの働き方に関する設問項目が置かれている。本分析では、独立自営業主は分析対象に含めず、雇用者のみを対象とする。

副業については、「2021 年 10 月（10 月 1 日から 31 日）に、あなたは、前問で回答した主な仕事のほかに、兼業・副業をしていましたか。あてはまるものをお選びください。ただし、ウェブアンケート調査のモニターのお仕事は、兼業・副業に含めないでください」という設問の回答から、副業の有無を決めている。

本調査の特徴として、副業に関する詳細な設問が含まれていることが挙げられる。本研究では、副業が本業の役に立っているかをたずねている設問項目をアウトカムに用いる。設問は、副業経験がどのように役に立ったかをたずねており、本分析では、副業で得たスキル、ビジネスのアイデア、人的ネットワーク、ストレス解消の 4 つの項目を用いる⁹。なお、これらの設問の回答は該当するかしないか（副業が役に立っているか役に立っていないか）を示す二値変数である。以下では、副業経験が 4 つの項目で本業の役に立つか否かに影響を与える要因について検討する。

タスク距離の計測に必要な職業ごとのタスク内容に関する情報を得るためには、まず、調査でたずねられている 223 種に分けられる職業分類¹⁰と職業ごとのタスク情報を収集している日本版 O-NET の職業分類を統合する。その上で、先行研究に倣い日本版 O-NET のタスク情報を用いて計算したタスク距離を外挿して用いる。本業の職業 j と副業の職業 k のタスク距離 $Dissim_{jk}$ の推計方法は以下のとおりである。2 つの仕事 j と k に求められるタスク a ごとに標準化されたタスク重要度（日本版 O-NET の調査において 5 段階で回答された値をスコア化したもの） s_{ja} および s_{ka} との間のタスク距離 $\sqrt{(s_{ja} - s_{ka})^2}$ を求める。計算されたタスク距離を求められるタスクで合計された値を、2 つの仕事の間のタスク距離（Dissimilarity index） $Dissim_{jk}$ とする。

$$Dissim_{jk} = \sum_{a=1}^A \sqrt{(s_{jai} - s_{kai})^2}$$

計算されたタスク距離 $Dissim_{jk}$ を本業 j 、副業 k を持つ従業者のタスク距離とする。なお、本業と副業が同じ職業である場合には、タスク距離は 0 となる¹¹。図表 3-1 は 2 つの仕事が異なるケース

⁸ 雇用者・独立自営業者、失業者に対して性別×年齢×日本の 8 地域、学歴の割合が 2020 年の労働力調査の全国の詳細集計の値と合うように割り付けを行い、回収をしている。配信数 89,955 に対して回収数は 12,195 であり、回収率は 13.6%であった。このなかで有効回答数は 9,000 であり、その内訳は正社員 40.0%、非正社員 26.6%、独立自営業主 25.0%、失業者は 8.3%である。

⁹ 具体的な設問は、「副業は、本業にどのように役に立っていますか。あてはまるものをすべて選んでください」という設問内の「副業で得たスキルを本業で使うことができた」「副業の経験から本業のビジネスのアイデアを得た」「副業で培った人的ネットワークが本業で役立った」「副業がストレスの解消につながり、本業の生産性が上がった」の選択に関する回答を用いる。

¹⁰ 調査でたずねられている分類不能の職業は日本版 O-NET の職業分類に含まれないため、本業もしくは副業が分類不能の職業であるサンプルは、分析対象から除外している。

¹¹ 日本版 O-NET のデータでタスク距離を計算する場合、同じ職業であれば同じタスクであると考えて、タスク距離は 0 の値をとる。しかし、Lazear (2009) では、同じ職業であっても企業によってタスクの構成が異なること（これが企業特殊熟練である）を指摘しており、同じ職業であってもタスク内容は異なる。その点において、本論文で行う分析において、タスク距離が近いことに

($Dissim_{jk} > 0$) において、最もタスク内容が近い営業事務と総務、図表 3-2 は最も距離が離れている管理職と配達・倉庫作業のタスクスコアの分布をまとめている。管理職と配達・倉庫作業との間では管理職においては情報処理やコミュニケーション、マネジメントを行うタスクが重要であるが、配達・倉庫作業の仕事においては、身体的な活動がタスクである傾向がみられる。他方、営業事務と総務との間ではタスクの分布に大きな差がみられない。

分析に用いるサンプルの本業と副業との間のタスク距離のカーネル密度分布は、図表 4 で示している。カーネル密度分布は、タスク距離が 0 と 2 の周辺に分布している双峰型である。つまり、副業に本業と同じ職種を選んでいるケース（タスク距離 = 0）とやや離れた職種を選んでいるケース（タスク距離 = 2）が多いことが分かる。

図表 5 は、タスク距離から確認される副業保有者の特徴を示すために、副業の職種が本業と同じであるかどうかで区分し、副業保有者の個人属性・本業の属性、副業を保有する動機¹²の平均値の差をまとめている。図表 5 からは、副業で異職種を選択する人々は同職種を選択する人々に比べ、男性の割合が高く、勤続年数も平均的に長い。また、有意水準 10%を基準とする統計的有意差であるが、正社員の割合が高いのは同職種の副業を選択する人々である一方、契約社員の割合が高いのは異職種を選択する人々であることが確認された。

副業・本業間の業種・職種の関係において、サンプルがどのように分布しているかをまとめたものが、図表 6-1 である¹³。分析対象となる副業を持つ雇用者 568 名のサンプルのうち、約 3 分の 1 は同じ業種で副業を持ち、約 3 分の 2 は異なる業種で副業を持っている。職種の選択においても業種と同様に、約 3 分の 1 は同職種、約 3 分の 2 は異職種を選んでいる。業種・職種の同異の両方をみた組み合わせからは、最も多く分布しているのが異業種・異職種でおよそ半数（48.2%）、それ以外の組み合わせはそれぞれ 17~18%であり、およそ同数で分布している。

業種、職種と 2 つの側面で副業が本業と同じ選択をしているか否かで副業経験が本業に役立つかどうかをみたものが図表 6-2 である。まず、副業で得たスキルが本業の役に立っている割合をみると、副業を持つ雇用者のおよそ 4 分の 1 が役に立っていると回答している一方で、それ以外のアイデア・ネットワーク・ストレス解消が本業に役立ったとする割合は、スキルよりも低い傾向がある。同業種・異業種、同職種・異職種のマトリックス内の数値は、本業への効果に関する 4 つの項目（スキル、アイデア、ネットワーク、ストレス解消）について、本業に役立ったと回答している割合である。この集計からは、ストレス解消以外の項目では、異業種の副業ではなく同業種の副業の方が、副業経験を本業に活用できることが示される。また、スキル・アイデア・ネットワークの 3 つの項目のなかでも、スキルの獲得は同業種・同職種、ネットワークの獲得は同業種・異職種で役に立っていると回答する割合が高い。ビジネスのアイデアについては、同業種では異職種、異業種では同職種である場合に相対的に副業の効果が得られている。図表 6-1 でみたように、副業の選択は異業種・異職種の副業が選ばれる傾向がある一方で、副業経験から効果が得られる割合は、むしろ、ストレスの解消を除いて同業種の方が高いことには留意が必要である。

は、企業ごとのタスク・ウェイトの違いが含まれている点は留意する必要がある。

¹² 図表 5 では、副業を持つ動機について収入獲得志向型について集計を行なっている。収入獲得志向型は副業を持つ理由に「収入を得るため」のみを選んでいるかどうかで定義される。

¹³ 業種・職種が同じであるかどうかは、日本標準産業分類・日本標準職業分類の大分類の基準で集計を行っている。

この集計からは、本業と同じ業種で副業をする場合に、副業で得られた経験が本業に役立つ可能性が高まる傾向が確認された。また、そのなかで職種が同じである場合にスキル獲得の効果、異なる職種である場合にネットワークやビジネス・アイデアの獲得に役立つことが確認される。

4. 副業と本業との間のタスク距離と本業への効果

前節の集計からは、副業と本業が同業種である場合に副業の経験が本業に役立つ可能性が高い傾向が確認された。そのなかでも、職種についてはスキルの活用は同職種、ビジネスのネットワーク形成は異職種を選択した場合の方が効果的であることが示された。ここでは、業種が等しいかどうかを考慮したうえで、職業に関する情報を本業と副業で職業分類として同じかどうかではなく、その職業のタスクの内容において差異があるかどうかを示すタスク距離を用いて、副業経験が本業に役立つか否かの検証を行いたい。

図表7は本業・副業間の業種が同じ場合と異なる場合に分けて、雇用者においてタスク距離別に副業が本業に役立ったと回答した割合をまとめている。この集計からは、タスク距離と副業活用の間には非線形の関係性を示す場合があることがわかる。副業から得たスキルが役立ったと回答する割合は、同業種の副業を選んだサンプルでタスク距離が近い場合と遠い場合で高い。これは、ストレス解消の効果においても、同様の関係性がみられる。他方、同業種の副業については、ビジネスのアイデアやネットワークの効果は、タスク距離が近い職種ではその効果が小さく、タスク内容が異なる仕事について高いパフォーマンスが得られるが、ビジネスのアイデアはタスク距離が4以上の場合に小さく、ネットワークの効果は0-1とそれ以外で差異がみられるという特徴がある。スキル・ネットワークの効果については異業種よりも同業種の副業の方が高い効果が得られていることが示されるが、ビジネス・アイデアの獲得については、異業種においてはU字型の関係が得られている。

スキル獲得におけるU字型の関係は、仮説1（タスク距離が近い場合に本業にプラスの効果を与える）と仮説2（タスク距離が遠い場合、本業にプラス効果を与える）という2つの仮説を支持する結果であるといえる。他方、オープンイノベーションに活用されるビジネス・アイデアや人的ネットワークはタスク距離が遠い場合に得られるという仮説2も図表7からは確認される。また、ビジネス・アイデアについても同業種・同職種では副業の効果が得られる割合は小さく、同じ職種の場合は異業種、同業種の場合はタスク距離の離れた本業と異なる職種の方が効果的であることから、仮説2を示す結果が得られたといえる。

以上のタスク距離と副業経験の効果との関係に、他の本業属性をコントロールした上で、統計的有意差として副業が本業に役立つか否かをシンプルなプロビット分析で推定を行う。

被説明変数に副業の経験がスキル・アイデア・ネットワーク・ストレス解消において本業の役に立っているかどうかを示すダミー変数、説明変数には本業と副業のタスク距離 $Dissim_i$ 、本業と副業で業種が同じであることを示す同業種ダミーを用いる。また、以上の2つの変数に、タスク距離の効果を同業種・異業種それぞれに求めるためタスク距離 $Dissim_i$ と同業種ダミーの交差項を加える。コントロール変数に性別、年齢対数値、最終学歴、本業における週あたり労働時間対数値・勤続年数対数値・正社員ダミー・職業・業種・企業規模を用いる。また、図表7で示されるようにタスク距離の影響に非線形性がみられることから、タスク距離は $Dissim_i$ のみの単独項モデルと二乗項 $Dissim_sq_i$ を加えたモデルの2つの推定を行う。

単独項の推定結果は図表 8-1、二乗項による推定結果は図表 8-2 に示している。スキル面の副業経験の効果は、単独項のモデルでは効果が観察されず、二乗項モデルで単独項と二乗項がともに統計的有意差が確認されることから、U 字型の非線形の効果があることがわかる。タスク距離の水準ごとにみた限界効果（タスク距離が 1 単位増えた時の副業が本業の役に立つ割合の変化）¹⁴を評価すると、タスク距離が 0 である場合に限界効果が最も高い負の値をとることから、同業種・同職種の仕事を副業として選ぶことは、スキル面での本業への活用という点で効果的であるといえる。他方、タスク距離が 3 よりも大きい場合には、限界効果が正の値をとっていることから、タスクに違いがある職種の方が経験の効果が得られ、その効果が最も大きく現れるのは距離が 4 のケースである。この推定結果は図表 6 と同様に仮説 1、仮説 2 を支持するものであるといえる。

ビジネス・アイデアの獲得については同業種モデルにおいては有意な結果が確認されなかったが、異業種である場合に二乗項モデルで、単独項が負、二乗項が正で有意（5%水準）となっており、U 字型の非線形な関係が示される。ただし、タスク距離の水準ごとにみた限界効果については、有意水準が 10%水準に止まるものの、タスク距離が 0、1 で負の限界効果、タスク距離 3 で正の限界効果がみられた。統計的有意性は低いことに留意が必要であるものの、異業種において、本業と近いまたは離れた職種で効果が観察される。

他方、ネットワークの効果については単独項モデルの場合、同業種の場合のみ正の符号で有意な結果（5%水準）が得られている。二乗項モデルの結果においても、非線形性は確認できないが、タスク距離の水準ごとにみた限界効果については、同業種のタスク距離が 0、1 の場合にのみ正の限界効果（5%水準）が観察される。つまり、同業種でも、タスク距離が 0 である同職種である場合にはネットワークの効果が得られないが、タスク距離の離れた仕事（タスク距離 1、2）につくことでネットワーク効果が得られるようになる。ただし、タスク距離が 2 を超えるような仕事については、効果は有意（5%水準）に高まらない。ネットワークの効果を得るためには、同業種の副業を選ぶ方が効果的であるが、そのなかで本業とある程度離れた職種を選択することが重要である。他方、ストレス解消への影響は、単独項モデル・二乗項モデルともに有意な結果は得られなかった。

5. 分析のまとめと課題

本論文は副業の経験で得られたスキルおよびビジネス・アイデアや人的ネットワークが本業に活用することができる条件を、（独）経済産業研究所「With コロナ・AI 時代における新たな働き方に関するインターネット調査」の個票データを用いて分析を行った。

本業と同じ業種の副業を選択しているかで見ることによる同じ業種の経験の影響、タスク距離で計測する仕事に求められるタスクの違いによる影響の 2 点に注目して分析を行った。

まず、副業で得たスキルが本業に役立つか否かは、同業種の副業が選択された場合に、本業に近い職種の副業を持つことでスキルが役立つ可能性は高まるが、同時に、本業の職種から離れた仕事の経験においても、スキルがより役立つことが示された。他方、人的ネットワーク形成が本業に役立つか否かについては、本業と同じ業種において、本業と異なる職種の仕事を選択することが役立つ可能性

¹⁴ 限界効果は、大まかにいえば、図表 7 で示されているグラフの傾きを表わしており、それにより U 字型などのグラフの形状をより厳密に評価している。

を高めることが示された。また、ビジネスのアイデア獲得の有無については、統計的有意性は低いものの、本業とは異なる業種で本業と近いまたは異なる職種を経験した時に役立つ可能性が高まることが観察された。ストレス解消という点では、異業種の副業がより役立ち、職種との関係はみられなかった。

副業で得られたスキルを直接適用できるという観点からは、本業と副業が業種においてもタスク内容においても近いことが効果的であることが示されたが、本業では経験することができない、離れた職種の経験で得られたスキルも本業に役立てられることが示される。一方で、スキル効果とは対照的に、オープンイノベーションに繋がるビジネスのアイデアや人的ネットワーク形成は、同業種・同職種よりも、本業から離れた経験を副業から得ることが重要であるといえる。

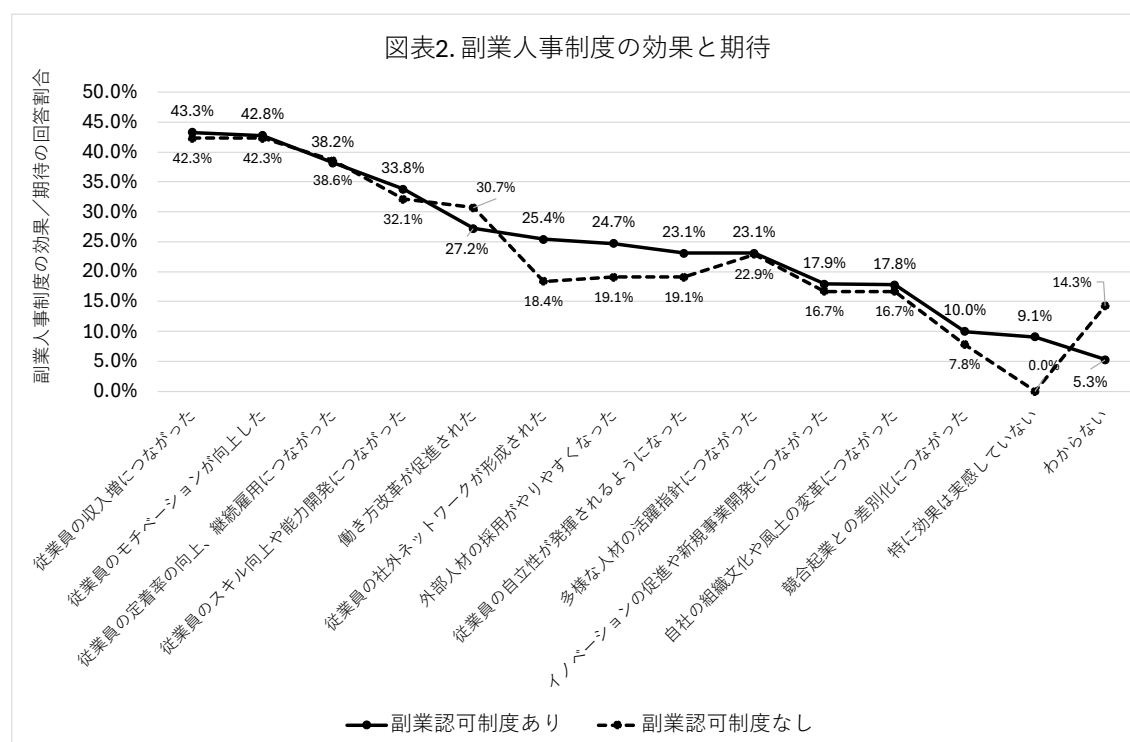
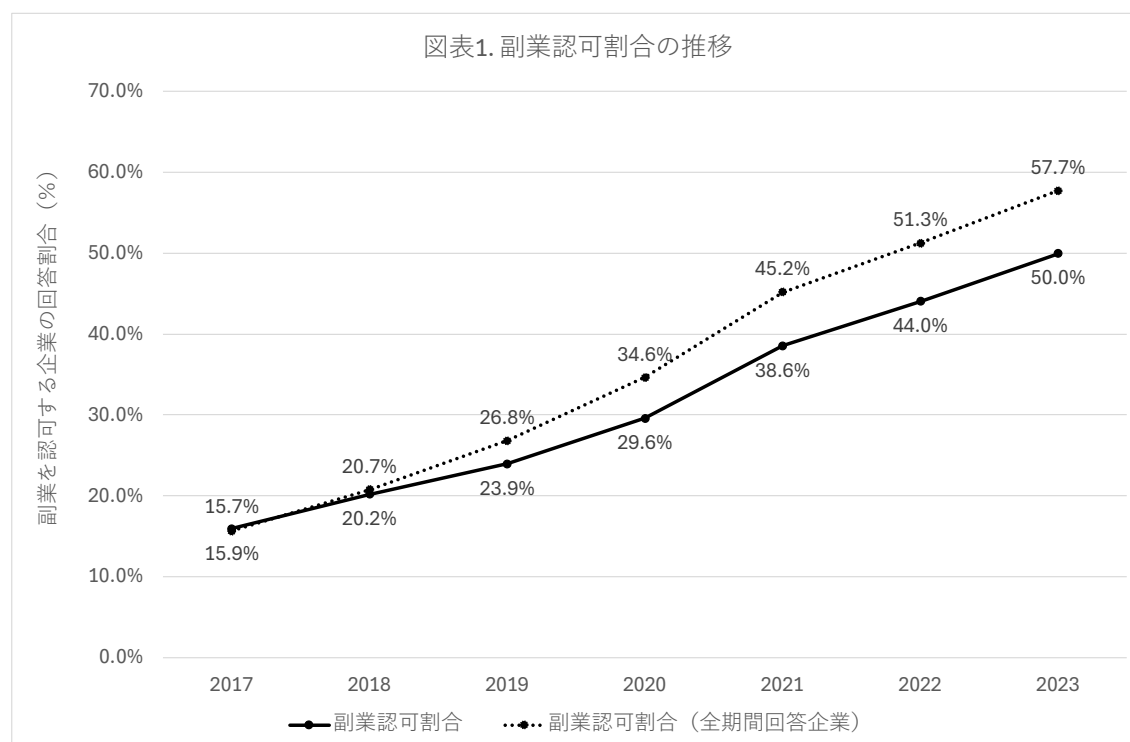
政策的なインプリケーションとしては、政府は早くから副業のオープンイノベーションへの効果を期待していたが、それを裏付ける内外の実証分析は皆無であった。その意味で、オープンイノベーションを高めるビジネスのアイデアの獲得、人的ネットワーク形成においてどのような副業が有効であるかを実証的に明らかにした意義は大きいといえる。

副業には、収入を得るためのものであるという側面以外に、副業の経験が本業の仕事に活用されることは、副業認可の促進、副業の保有を促進するうえで、より認知される必要があることが示唆される。特に、副業人材を送り出す本業企業においては、新規事業への参入や自社のイノベーション活動において、副業人材を活用することが望ましいだろう。

参考文献

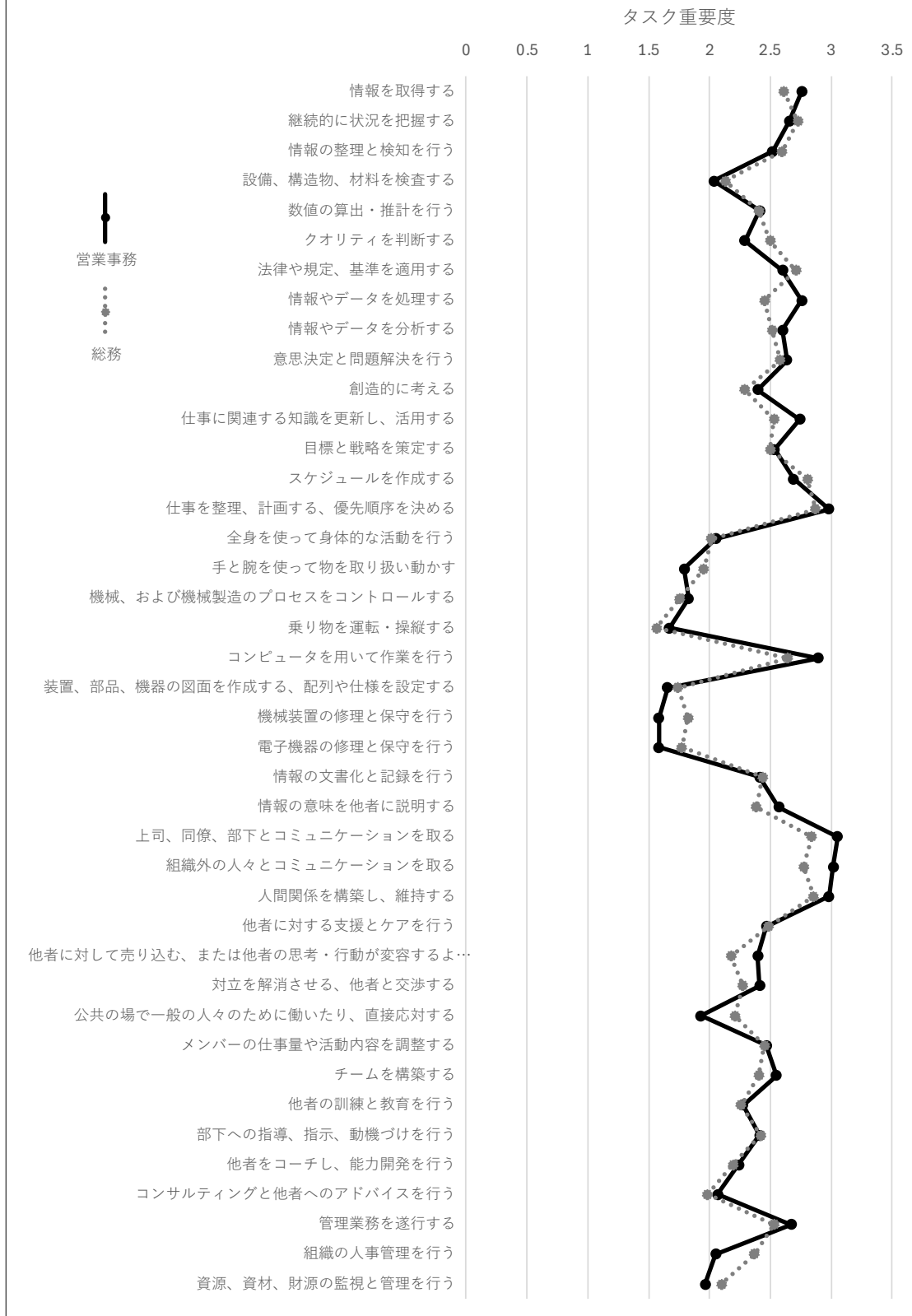
- Gathmann, Christina and Uta Schönberg (2010) “How general is human capital? A task-based approach,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 28(1), pp. 1–49, <https://doi.org/10.1086/649786>.
- Gibbons, Robert and Michael Waldman (2004) “Task-Specific Human Capital,” *The American Economic Review*, Vol. 94(2), pp. 202–207.
- Goos, Maarten … Bert Willekens (2019) “Markets for jobs and their task overlap,” *Labour Economics*, Vol. 61(July 2018), p. 101750, Elsevier B.V., <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.101750>.
- Granovetter, Mark S. (1973) “The Strength of Weak Ties,” *American Journal of Sociology*, Vol. 78(6), pp. 1360–1380, <https://doi.org/10.4324/9780429499821-43>.
- Kawakami, Atsushi (2019) “Multiple job holding as a strategy for skills development,” *Japan and the World Economy*, Vol. 49, pp. 73–83, <https://doi.org/10.1016/j.japwor.2018.09.004>.
- Kondo, Ayako and Saori Naganuma (2015) “Inter-industry labor reallocation and task distance,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 38, pp. 127–147, Elsevier Inc., <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2015.08.001>.
- Panos, Georgios A., Konstantinos Pouliakas, and Alexandros Zangelidis (2014) “Multiple Job Holding, Skill Diversification, and Mobility,” *Industrial Relations*, Vol. 53(2), pp. 223–272.

- Sampson, Rachel C. (2007) "R&D alliances and firm performance: The impact of technological diversity and alliance orga Academy of Management," *Academy of Management Journal*, Vol. 50(2), pp. 364–386.
- Yamaguchi, Shintaro (2016) "Changes in Returns to Task-Specific Skills and Gender Wage Gap," *Journal of Human Resources*, Vol. 53(1), pp. 32–70.
- 石山恒貴 (2024) 「サステナブルキャリアに基づく能力開発 とキャリア形成の個人視点からの再検討 - タレント、越境学習、リスクリング、キャリア自律に注目して」『日本労働研究雑誌』, Vol. 763, pp. 30–39.
- 石山恒貴・伊達洋駆 (2022)『越境学習入門 組織を強くする「冒険人材」の育て方』, 日本能率協会マネジメントセンター.
- 伊藤大貴 (2017) 「タスクモデルを用いた男女間格差の考察」Panel Data Research Center at Keio University Discussion Paper Series, Vols. DP2016-005.
- 大谷碧 (2022) 「本業のタスクの構成と副業の関係について」Works Discussion Paper Series, No. 59.
- 何芳 (2022) 「正規雇用者の副業と転職、賃金の関係 ～パネルデータを用いた実証分析～」『経済分析』, Vol. 205, pp. 1–26.
- 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.
- 小松恭子 (2022) 「転職行動の男女差：転職前後のタスク距離と賃金変化に着目して」, JILPT Discussion Paper, No. 22–05.
- 戸田淳仁 (2010) 「職種経験はどれだけ 重要になっているのかー 職種特殊的人的資本の観点から」『日本労働研究雑誌』, No. 594, pp. 5–19.



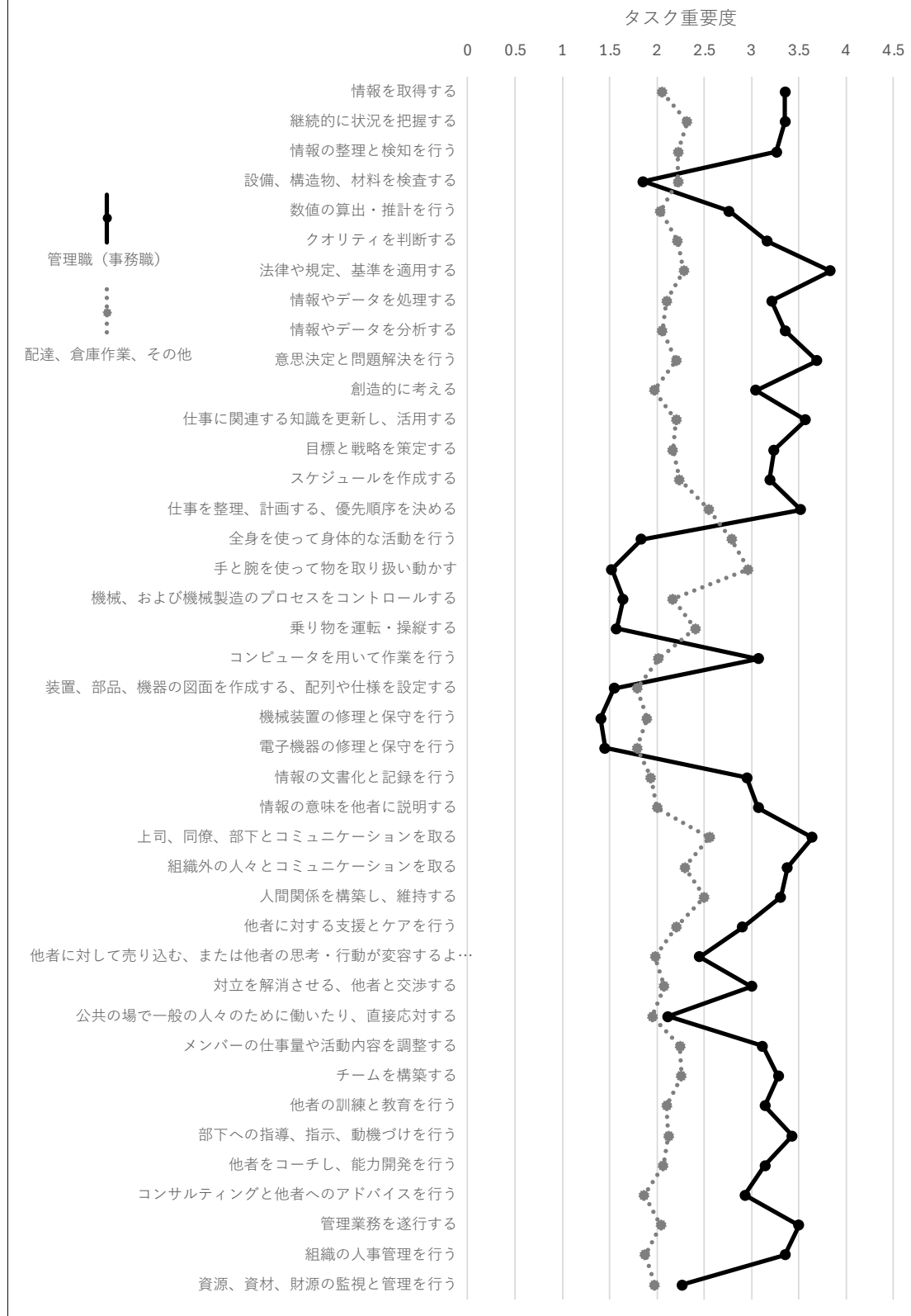
注) 集計値は、副業認可制度がある企業については、制度から得られる効果、制度がない企業は制度から得られる効果の期待の回答割合を示している。

図表3-1. タスク距離の事例（タスク距離が近距離：営業事務と総務）

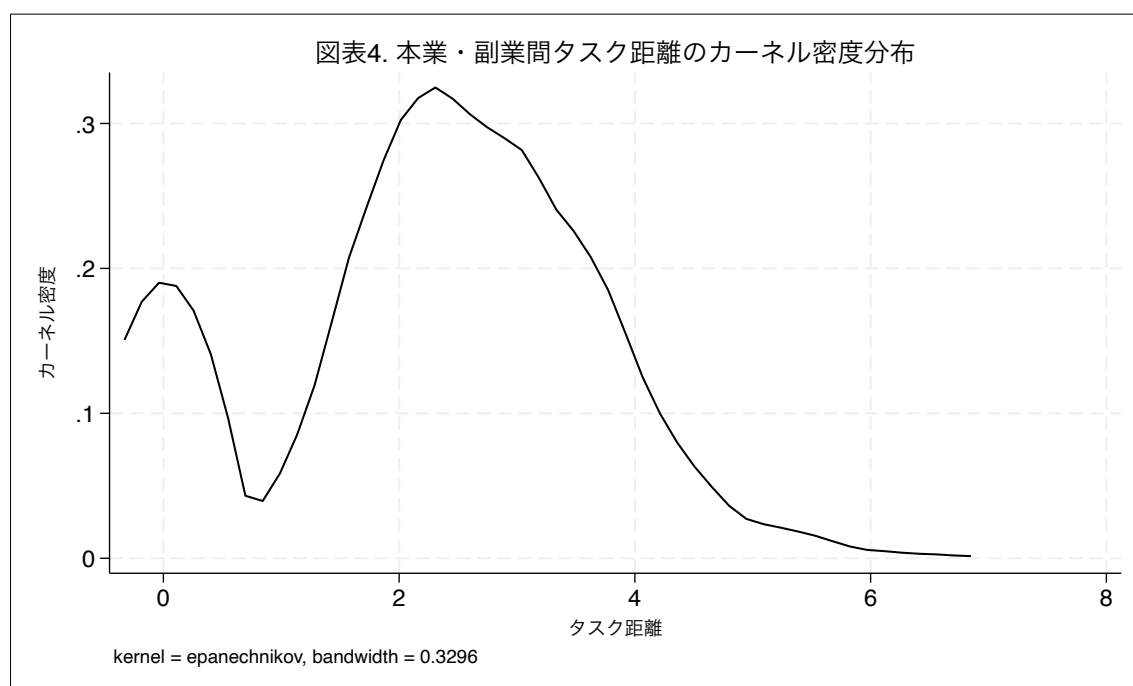


資料) 独立行政法人労働政策研究・研修機構作成「職業情報データベース簡易版数値系ダウンロードデータ」より集計。

図表3-2. タスク距離の事例（タスク距離が遠距離：管理職と配達・倉庫作業）



資料）独立行政法人労働政策研究・研修機構作成「職業情報データベース簡易版数値系ダウンロードデータ」より集計。



資料) タスク距離に関する情報は、独立行政法人労働政策研究・研修機構作成「職業情報データベース簡易版数値系ダウンロードデータ」より集計。(独) 経済産業研究所「With コロナ・AI 時代における新たな働き方に関するインターネット調査」に外挿したのち、分析対象サンプルに対して分布を計算した。

図表 5. タスク距離の区分別主な指標の記述統計（平均値）

	同職種副業	異職種副業	difference
収入獲得志向型	0.750	0.673	-0.077
男性ダミー	0.441	0.566	0.125 ***
年齢	43.147	43.140	-0.007
本業労働時間	32.304	33.788	1.485
勤続年数	7.402	8.849	1.447 *
雇用形態			
正社員	0.627	0.546	-0.082 *
契約社員	0.069	0.122	0.054 *
派遣労働者	0.059	0.073	0.015
アルバイト・パート	0.245	0.258	0.013

資料) (独) 経済産業研究所「With コロナ・AI 時代における新たな働き方に関するインターネット調査」

注) 副業の職種が本業と同じであるか異なっているかを区分し、本業の属性、個人属性、副業の収入獲得動機に差異があるかを集計している。表に示した数値は、各変数の平均値である。収入獲得志向型は副業を持つ理由に「収入を得るため」のみを選んでいるかどうかを定義としている。グループ間比較はタスク距離で区分されたグループ間で、変数の平均値の差を示している。アスタリスク*、**、***は平均値の差をみる t 検定において、有意水準 10%、5 %、1%で統計的有意差があることを示している。

図表 6-1. 本業・副業間の業種・職種同異別の度数分布

	異業種	同業種	Total
異職種	274 48.2%	97 17.1%	371 65.3%
同職種	102 18.0%	95 16.7%	197 34.7%
Total	376 66.2%	192 33.8%	568 100.0%

資料) (独) 経済産業研究所「With コロナ・AI 時代における新たな働き方に関するインターネット調査」
注) 各集計値の上段は該当サンプルの度数、下段は相対度数を示す。

図表 6-2. 本業と副業間の業種・職種の同異別、副業が本業に役立っていた割合

a. 副業で得たスキルが役立った

	異業種	同業種	Total
異職種	15.1%	35.8%	20.5%
同職種	26.3%	44.1%	35.3%
Total	18.2%	40.2%	25.9%

b. 副業から本業のビジネスのアイデアを得た

	異業種	同業種	Total
異職種	9.2%	20.8%	12.2%
同職種	14.0%	15.3%	14.7%
Total	10.5%	17.9%	13.1%

c. 副業で得たネットワークが役立った

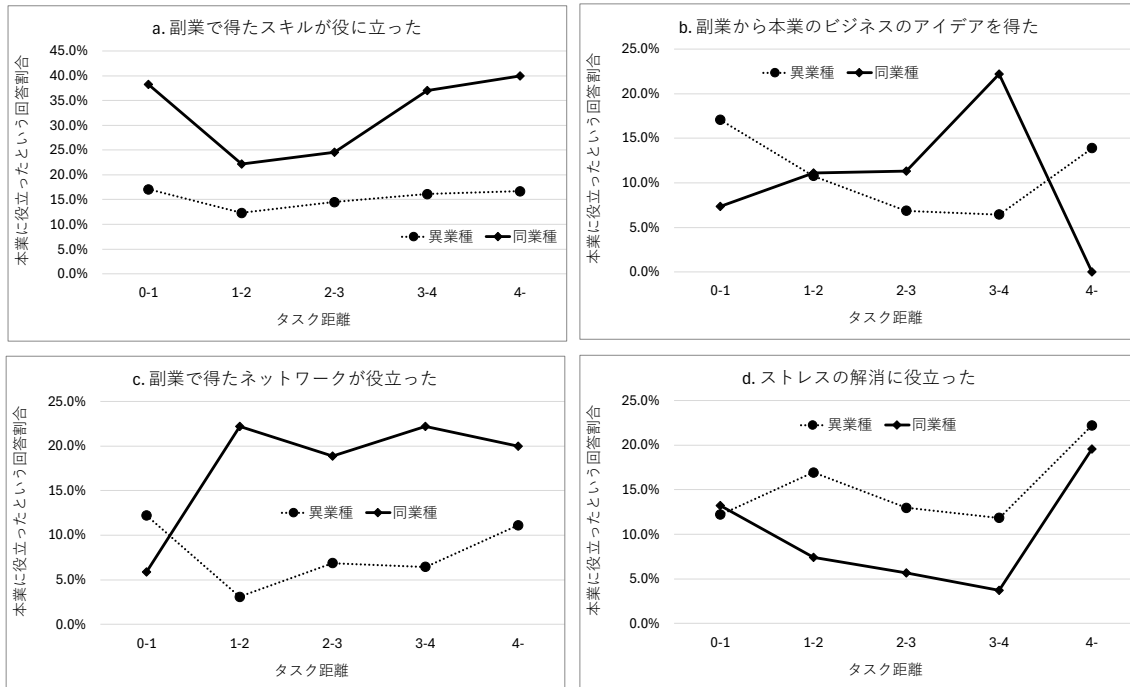
	異業種	同業種	Total
異職種	7.9%	30.2%	13.7%
同職種	12.3%	18.6%	15.5%
Total	9.1%	24.1%	14.3%

d. ストレスの解消に役立った

	異業種	同業種	Total
異職種	11.8%	11.3%	11.7%
同職種	17.5%	11.9%	14.7%
Total	13.4%	11.6%	12.8%

資料) (独) 経済産業研究所「With コロナ・AI 時代における新たな働き方に関するインターネット調査」

図表 7. 本業と副業のタスク距離の区分別、副業が本業に役立つ割合



資料) (独) 経済産業研究所「With コロナ・AI 時代における新たな働き方に関するインターネット調査」

図表 8-1. タスク距離が副業の効果にあたる影響（単独項モデル）

	スキル	アイデア	ネットワーク	ストレス解消
係数				
タスク距離	-0.006	-0.032	-0.110	-0.049
	-0.08	-0.33	-1.12	-0.62
タスク距離×同業種ダミー	0.048	0.091	0.221 **	-0.126
	0.58	0.89	2.42	-1.14
限界効果				
タスク距離（異業種副業）	-0.001	-0.005	-0.014	-0.010
	-0.08	-0.33	-1.09	-0.62
タスク距離（同業種副業）	0.016	0.015	0.044 **	-0.018
	0.58	0.88	2.41	-1.15
サンプルサイズ	509	482	503	531
擬似決定係数	0.149	0.151	0.167	0.105
対数尤度	-229.2	-140.0	-139.3	-180.1
chi2	76.490	84.270	79.390	54.460

資料）（独）経済産業研究所「With コロナ・AI 時代における新たな働き方に関するインターネット調査」

注）各結果における数値は上段が係数か限界効果、下段が漸近 t 値である。アスタリスク*, **, ***はそれぞれ限界効果が有意水準 1%, 5%, 10%でその係数が帰無仮説を棄却し、統計的有意であることを示す。掲載された変数以外に、性別、年齢対数値、本業の週あたり労働時間対数値、勤続年数対数値、最終学歴、正社員ダミー、職業、業種、企業規模をコントロール変数として加えている。

図表8- 2. タスク距離が副業の効果にあたる影響（二乗項モデル）

	スキル	アイデア	ネットワーク	ストレス解消
係数				
タスク距離	-0.228	-0.618 **	-0.462 *	-0.361
	-1.01	-2.38	-1.79	-1.49
タスク距離二乗項	0.051	0.141 **	0.088	0.071
	1.00	2.36	1.54	1.32
タスク距離×同業種ダミー	-0.578 **	0.095	0.528 *	-0.338
	-2.28	0.31	1.75	-1.14
タスク距離二乗項×同業種ダミー	0.180 **	-0.0002	-0.084	0.064
	2.55	0.00	-1.05	0.76
限界効果（異業種）				
タスク距離=0	-0.058	-0.146 *	-0.098	-0.099
	-0.89	-1.71	-1.29	-1.24
タスク距離=1	-0.028	-0.051 *	-0.042	-0.048
	-0.92	-1.96	-1.57	-1.43
タスク距離=2	-0.005	-0.006	-0.013	-0.015
	-0.33	-0.63	-1.19	-1.04
タスク距離=3	0.016	0.031 *	0.007	0.012
	0.65	1.68	0.48	0.55
タスク距離=4	0.042	0.102	0.032	0.043
	0.78	1.61	0.87	0.87
限界効果（同業種）				
タスク距離=0	-0.190 **	0.012	0.057 **	-0.066
	-2.10	0.33	2.49	-1.01
タスク距離=1	-0.059 *	0.014	0.065 **	-0.030
	-1.76	0.56	2.10	-1.50
タスク距離=2	0.038	0.015	0.045 *	-0.010
	1.62	0.87	1.88	-0.66
タスク距離=3	0.160 **	0.017	0.007	0.005
	2.43	0.44	0.13	0.18
タスク距離=4	0.302 ***	0.018	-0.034	0.023
	2.85	0.25	-0.42	0.36
サンプルサイズ	509	482	503	531
擬似決定係数	0.164	0.168	0.175	0.111
対数尤度	-225.4	-137.2	-137.9	-179.0
chi2	79.900	88.470	85.680	53.310

資料）（独）経済産業研究所「With コロナ・AI 時代における新たな働き方に関するインターネット調査」

注）図表7-1の注を参照。