

副業研究の発展可能性

土 屋 佑 介[†]
安 達 晃 史^{††}
西 大 輔^{†††}

A Review of Side Work and Suggestions for Future Research

TSUCHIYA Yusuke, ADACHI Koji, NISHI Daisuke

Abstract

With the revision of the Model Employment Regulations in 2018 as part of the reform of work styles and the spread of telework through the COVID-19 pandemic, side work has begun to be promoted in Japan. However, it is difficult to say that there has been sufficient cross-disciplinary consideration of not only how side work affects individuals, but also how companies recruit side workers and how changes in company systems related to side work may affect company performance. Therefore, the purpose of this study is to present necessary future research issues on side jobs in Japan from the perspective of business administration and commerce. Through this study, we will present a blueprint for research on side work in Japan to be conducted in a variety of fields.

キーワード：副業、マーケティング、効率性、ワーク・ヴァリション、レビュー論文

Key words：side work, marketing, efficiency, work volition, literature review

1. はじめに

日本において副業が注目されている。これまで労働時間の増加や休息の不足に伴う本業への悪影響が指摘される一方、DX等の技術革新によって職務の細分化が可能となり、オンライン・プラットフォームを用いたクラウドソーシングやプロジェクト単位の仕事を依頼するジョブ・マッチング・サービスが充実してきた。その結果、スポット的にタスクを

[†] 大阪産業大学 経営学部経営学科 准教授

^{††} 大阪産業大学 経営学部商学科 准教授

^{†††} 拓殖大学 商学部 助教

草稿提出日 11月25日

最終原稿提出日 1月13日

こなして収入を得る副業・兼業が容易となりつつある（竹内，2021）。加えて、転職市場拡大による労働市場の流動性向上や2018年の「副業解禁」の流れを受け、企業が副業制度の導入や解禁を進める動きが広まっている¹。さらにコロナ禍の影響を受けて、世界全体でリモートワークが急激に進展した。自宅からパソコン等を用いて仕事をするだけでなく、オンライン通話アプリやツールを用いたウェブ会議も容易に可能となった。これによって、男女被用者の全国平均片道通勤時間32.9分²がなくなり、その時間分を副業・兼業に充てることも進んでいるとされる。

このため、日本における副業に関しては、副業を始めることで個人の意識にどのような変化が見られるかだけでなく、副業関連の企業の制度が変化することで、企業業績にどのような影響があるのか、あるいは企業が副業を始めた人材をどのように採用し、新製品開発等に活かしていくかなど、領域を越えて検討を進めることが望ましくなってきたといえよう。

以上のことから本研究の目的は、日本における副業について、経営学・商学の観点から今後必要な研究課題を提示することとする。以下では、まず副業に関する用語の整理を行い、次に副業に関して、個人レベル・組織レベル・産業レベルでどのような検討課題があり得るかを考察していく。以上の考察を通じて、日本における副業に関する研究に対して、様々な領域で進めていくための見取り図を提示していく点に意義がある。

2. 用語の整理：副業の定義および特徴

副業 (side work) とは「正社員が本業とは別に収入を得るための仕事に参加する領域 (a domain in which full-time employees participate in income-generating work that is separate from their full-time jobs)」(Sessions, Nahrgang, Vaultont, Williams, & Bartels, 2021, p. 237) である。英語では moonlighting/multiple job holding/side-hustle などと呼ばれることもあるが、近年のギグ・エコノミー (gig economy) の進展により、副業は特に本業と並行して行われるギグ・ワーク (gig work) よりも狭義の用語として用いられている。ギグ・ワークの定義については、Journal of Applied Psychology 誌における統合的レビューである Cropanzano, Keplinger, Lambert, Caza, and Ashford (2022) の「外部の労働市場を通じて、組織や個人の顧客と短期的に契約し、対価を得る労働 (labor contracted and

¹ 日本経済団体連合会 副業・兼業に関するアンケート調査結果

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/090.html?v=p> (2023年1月13日アクセス)

² 総務省統計局 平成30年住宅・土地統計調査

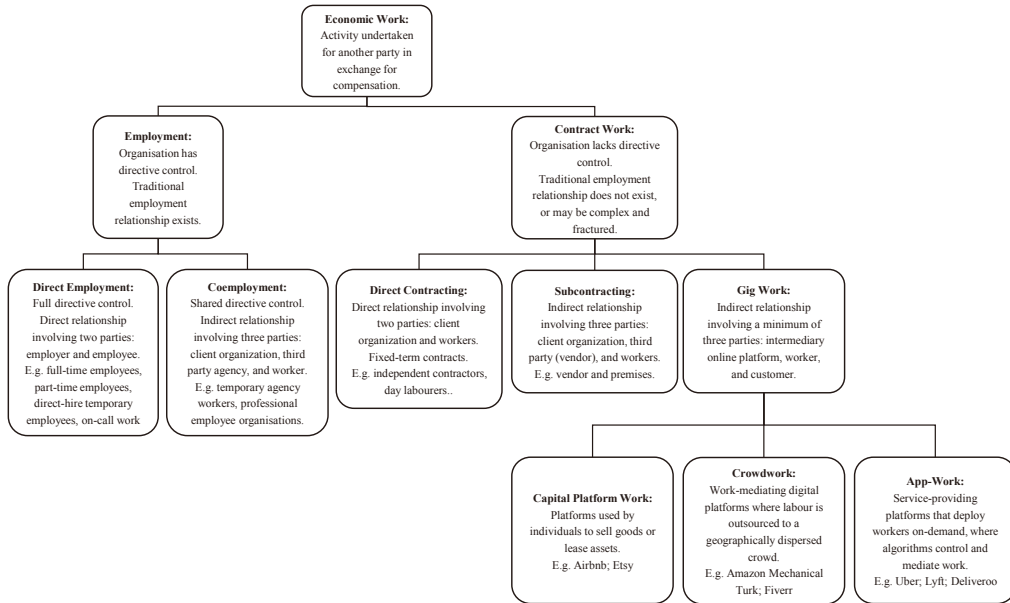
<https://www.stat.go.jp/data/jyutaku/2018/tyougai.html> (2022年11月1日アクセス)

compensated on a short-term basis to organizations or to individual clients through an external labor market.）」(p. 4)を採用する。

上述の定義を定めた Cropanzano et al. (2022) では、ギグ・ワークに関連する様々な用語について弁別している。まず、ギグ・ワークがデジタル・プラットフォームの活用を必須とするかについては、あくまでギグ・ワークを見つけるためにある多くの手段の1つとして位置づけており、活用を必須とはしていない。次に、シェアリング・エコノミー(sharing economy)については、デジタル・プラットフォームを通じて組織された私的個人間における非貨幣的交換を説明したもので、ギグ・ワークの焦点はあくまで貨幣的交換や有償労働にあるとしている。また、副業従事者(multiple job holder)とギグ・ワークに従事するギグ・ワーカーの違いについては、前者が本業に従事することを必須としている一方で、後者は本業を必須としないことを挙げている。そして、在宅勤務とパートタイマーといった非標準的な仕事(nonstandard work)とギグ・ワーカーの違いについては、全てのギグ・ワーカーは非標準的な仕事に従事しているとみなすものの、必ずしも在宅勤務者やパートタイマーがギグ・ワーカーではないという包含関係にあるとしている(p. 4)。

続いて、本業と副業の雇用関係の違いについて Duggan, Sherman, Carbery, and McDonnell (2020) を基に整理していく。彼らによれば、労働の取り決め(working arrangements)は伝統的に雇用(employment)と契約労働(contract work)のいずれかに分類され、ギグ・ワークは契約労働の一種として扱われる。そのため、ギグ・ワークは直接契約(direct contracting)や下請け(subcontracting)と類似性がみられるとしている(p. 116)。以上の内容について Duggan et al. (2020) は、Cappelli and Keller (2013) を基に加筆作成している(図表1)。

また、本業と副業の職務特性について、同じように考えることができると指摘するのが Sessions et al. (2021) である。彼らは、職務特性理論(Hackman & Oldham, 1976)に基づいて、副業が職務特性理論における技能多様性、タスク完結性、タスク重要性、自律性、フィードバックを高める要素を保有していると指摘している(pp. 237-239)。まず副業は、組織外で上司の管理や企業のマニュアルやシステム外で行われる仕事であるため、自律的に取り組むことができる点で自律性が高いといえる。次に副業は、プラットフォームを介すか否かはあれども、取引相手と直接やり取りをする中で行われるため、タスク重要性を実感しやすい。さらに、副業はプロジェクトベースで、作業の最初から最後まで携わることが可能であるため、タスク完結性が担保されやすい。この作業の過程では、取引相手に合わせてスキルや知識をアレンジする必要が生じやすくなるため、技能多様性も高まる可能性がある。最後に、副業は、個人が仕事の遂行そのものの出来が直接報酬の形で返って



図表 1. 労働の取り決めの要約

出所) Duggan et al. (2020, p. 117) を基に筆者ら作成

くすることで、フィードバック、つまり、成果の効果に関する直接的で明確な情報が示される可能性が高いとされる³。

以上をまとめると、副業は、タスク・プロジェクトベースであること、期間限定であること、組織構造の外に位置することという3つの特徴がある一方で、従事する人々の動機づけを高める方略に関しては、これまでの組織研究で用いられてきた知見がある程度まで応用できると考えられる。とはいえ、Sessions et al. (2021) は副業を取り上げた研究は経営学においてあまり多くないという指摘をしている。さらに本研究では、日本における副業に関して、領域を越えて検討を進めることが望ましいと考えている。そのため、次節では、副業に関して、個人レベル (3.1)、組織レベル (3.2)、産業レベル (3.3) でどのような検討課題があり得るかを考察していく。

³ 一方で、本業とギグ・ワークに異なる職務特性があると指摘するのが、Caza, Reid, Ashford, and Granger (2022) である。彼女らはギグ・ワークについて、組織で働く人々と異なる課題を6つの挑戦 (viability challenges、organizational challenges、identity challenges、emotional challenges、relational challenges、career-path uncertainty challenges) を挙げている。ただし、Caza らの研究は、ギグ・ワークを本業として独立していく人々の研究であり、本研究が関心とする副業従事者とは、異なる研究対象であると理解できる。とはいえ、ギグ・ワークを本業として独立していく人々の研究は、ギグ・ワークが一般的となった後に起こり得る未来であり、稿を改めて検討する必要があることをここに記しておく。

3. 領域ごとの今後の検討課題

3.1 個人レベル

副業が本業に悪影響をもたらす。このような直感的なコンセンサスに関する指摘は枚挙にいとまがない。例えば、個人のボランティア活動はボランティアと仕事の両方の意義と関連し、仕事の意義が低い場合、有意義なボランティア活動への没入度が強化されることを明らかにした Rodell (2013) は、副業を「職務遂行を害す気晴らし」だとしている。それ以外にも、副業が個人の職務態度や幸福感に与える影響について、教員を対象とした研究では67%が職務遂行に悪影響 (Parham & Gordon, 2011)、警察官を対象とした研究では35%が家庭環境に悪影響があると感じる (Arcuri, Gunn, & Lester, 1987) という回答結果が報告されている。悪影響の理由として最も指摘されているのは、労働時間の長さである。例えば Hipple (2010) によれば、副業従事者は週平均の労働時間が46.8時間であり、本業のみの従事者の週平均35.8時間よりも長いと推定している。また、2つの仕事の間の役割コンフリクトを生じさせる危険性や、本来は休息を取って心理的・身体的資源の回復に費やされる時間に副業に従事することで、本業に悪影響を与えるという指摘も存在している (Sliter & Boyd, 2014)。

さらに近年では、資源保存理論 (conservation of resources theory; Hobfoll, 1989; 以下 COR) に基づいて、副業によって心理的・身体的な資源の枯渇が生じる結果、work-family conflict が生じるという研究結果が報告されている。COR の中心的な考え方は、個人が資源を得る以上に失うことに対して反応するということである。そのため、すでに資源を持つ人であれば、さらに資源に投資する行動を取って資源を得ようとする一方で、資源を持たない人であれば、資源の枯渇を恐れて投資する行動を控えると予測する⁴。例えば、Webster and Edwards (2019) は、本業を天職 (calling) とみなす人が副業を行うことは、副業から本業への個人資源の流出および本業のワーク・エンゲージメントの低下を招くことを明らかにしている。

一方で日本では、副業が本業に与える影響について、越境的学習の観点から検討が進められてきた⁵。石山 (2018) によれば、越境的学習とは社会人の社外勉強会・交流会や

⁴ 資源保存理論に関するより詳しい説明は、土屋 (2023) を参照されたい。

⁵ 越境的学習については、越境する境界や状況の違いに関する見解が研究者ごとに異なり、統一的な見解が示されていない (中西, 2021)。中西 (2021) によれば、越境者の心理的プロセス・メカニズムを検討する場合には状況横断、越境を通じた組織開発や知識移転を検討する場合には組織横断に整理できるとされるが、越境的学習に関する概念整理は本研究の関心から外れるため、言及はここまでとしておく。

組織外に行われる学習に該当する外に開かれた学びを指すとされる (p. 82)。そして石山 (2018) は副業と越境的学習をあわせて社外活動と呼称し、社外活動の種類と特徴の差異が本業における人材育成の効果に与える影響について、検証を行った。その結果、副業とボランティアおよび地域コミュニティといった社会活動、勉強会・ハッカソンおよび異業種交流会といった社会活動に、異なる目的や動機があることを明らかにしている。また、越境的学習研究の知見を労働経済学に反映させた川上 (2021) では、副業が本業のスキル向上効果を持ち、本業の賃金率を高めることを明らかにする一方で、左記のような効果や賃金上昇のためには、本業が管理的職業や専門的職業などの分析的職業であり、かつスキル向上のために副業を行うという副業の保有動機も重要な要因であることが示されている。

たしかに、副業によるスキルアップが本業にポジティブな影響を与えることを明らかにした研究は有益な知見である。しかしながら、副業によって心理的・身体的な資源を枯渇させる結果、本業に悪影響をもたらす点と組み合わせて検討する必要があると考えられる。例えば、マイナビが2020年1月から7月に中途採用業務を行った企業の人事担当者を対象とした調査結果である「働き方、副業・兼業に関するレポート (2020年)」によれば、副業・兼業に対する印象について、最も多い回答が「社員の労働時間が過剰になり本業に影響が出る可能性がある」であったとされている⁶。そのため、今後の研究にあたっては、CORに基づいて検討を進めていくことが有用であるといえる。例えば、個人が副業を実施することは、将来より多くの資源を獲得するために現在保有している資源に投資しようとする動機に基づいていると考えられる。加えて、本業における労働時間数の短縮 (e.g., 時短勤務制度) や、スケジュールの柔軟性向上 (e.g., フレックスタイム制度や在宅勤務制度) によって資源の枯渇を防ぐことで、より一層、副業実施への動機が高まると予想される。

同時に、副業によって、自分の仕事の選択肢をコントロールできるようになったという心理的効果が、働く人々にどのような影響を与えるのかも検討が必要であると考えられる。この問いに関する理論的な示唆としては、労働経済学者である何 (2020) と経営学者である Sessions et al. (2021) が参考となる。まず何 (2020) は、転職を労働市場の流動性の代理指標とすれば、副業経験は労働市場の流動性を高めることになると結論づけている (p. 27) が、そのロジックは説明していない。このロジックについて、Sessions et al. (2021) では、副業の実施が自らの仕事や職業人生をコントロールできるという心理的効果をもたらす結果、離職意志等に影響するだろうと指摘している (p. 256)。しかしな

⁶ 株式会社マイナビ 働き方、副業・兼業に関するレポート (2020年)
https://www.mynavi.jp/news/2020/10/post_28795.html (2023年1月13日アクセス)

がら、同論文ではこの指摘を今後の課題としており、理論的な示唆があるものの、実際に検討されているわけではないといえる。この問いについて検討することは、本業の傍ら副業に従事する企業勤めの個人に限らず、障害を抱える人や育児・介護に従事する人などにも研究対象を広げていくことが可能である点で意義があるだろう。副業は、近年、重要性が高まりつつある Diversity & Inclusion の観点を接続しうる広がりを持つ点で、検討が重要だといえよう（cf. 船越, 2021）。

最後に、副業によって、自分の仕事の選択肢をコントロールできるようになったという心理的効果が、働く人々にどのような影響を与えるのかを検討するための概念を1つ提案したい。それは、キャリア選択に関する個人の意志に着目した研究として「制約があるにもかかわらず職業選択を行うことができると知覚された能力」（Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi, & Torrey, 2012, p. 402）と定義されるワーク・ヴァリション（work volition）である。

「自らの人生の変化を運命的に支配されるのではなく、自らコントロールできると考える程度」（Pearlin & Schooler, 1978, p. 5）や仕事の選択を行う認知能力に関わるローカス・オブ・コントロール（locus of control）とは異なり、ワーク・ヴァリションは、仕事の場でのコントロールに注目している。特に、ワーク・ヴァリションは、希望するキャリアを叶えようとするときに直面する制約（constraints）として、経済的要因や家族的要因、個人的要因といったものに注目する点に特徴があるとされる（吉崎, 2022）。

これまでのワーク・ヴァリション研究では、例えば、高いワーク・ヴァリションを感じることで、仕事の意味（work meaning）が有意義に感じられたり、仕事との適合感（person-job fit）が高まったりする結果、職務満足度が高まることが明らかにされている（Duffy, Jadidian, Douglass, Allan, 2015）。しかしながら、ワーク・ヴァリションの規定要因は、経済的要因や家族的要因、個人的要因が中心であり、本業で勤める企業の勤務制度がワーク・ヴァリションに与える影響や副業を介した影響などは検討されていない。企業が従業員に副業の実施を認めることでワーク・ヴァリションを高め、副業で身につけたスキルや経験を自社に還元する（越境的学習）一連のメカニズム解明が期待できる点は実務的にも意義があるだろう。

3.2 組織レベル

企業にとって、新製品開発は市場における優位性を確保する上で重要な活動であり、顧客にとって価値のあるニーズの把握とそれを実現するための方法について研究蓄積が行われてきた（Ernst, 2002）。新製品開発を成功させるためには、あらゆる場所に点在する情

報を統合し新製品開発へと活用する必要がある (Ogawa, 1998)。新製品開発にとって重要な要素の1つであるアイデア創出や技術的な問題の解決策は、常に自社内に存在するわけでも情報を簡単にある場所から移転し統合することが可能であるわけでもない。von Hippel (1994) では、情報の粘着性 (sticky information) という概念を用いて情報移転の費用について論じている。それによると、情報の粘着性の程度によっては新製品開発において主に必要となる消費者ニーズを得ることや技術情報を得ることが困難な場合がある。つまり、企業にとって新製品開発に関する有望なアイデア源を企業内外問わず探索する必要がある。

既存の新製品開発に関する研究や実際の実務上の活動を見ると、新製品開発では一連のプロセスを自社内で完結させる場合とプロセスの一部を自社外の知識を取り込みながら行う場合が考えられる。例えば、日本の場合は人材の流動性の低さが原因となって自社内完結型の新製品開発といった開発形態をもたらしていた可能性が高い (清水, 2019)。そこで企業は、オープン・イノベーション (open innovation)、アウトソーシング (outsourcing) やクラウドソーシングといった自社外の知識を活用した新製品開発が活発化し始めている (Chesbrough, 2003; West & Bogers, 2014)。つまり、企業は新製品開発に関するさまざまなプロセスに外部の知識を組み込むことで、競争力のある新製品開発を目指している。

また新製品開発におけるアイデア創出に関して、自社外に商業的に魅力的なアイデアを持つ人々の存在が既存研究で明らかとなっている (Franke, von Hippel, & Schreier, 2006; von Hippel, 1986)。このような人々はリード・ユーザーと呼ばれ、2つの特徴を有する (von Hippel, 1986)。1つ目は、市場が現在直面している一般的なニーズを先行して既に経験していること、2つ目は、自らのニーズを満たすことによって高い便益を得ることである。この研究では、リード・ユーザーを活用した新製品開発手法 (リード・ユーザー法) が提案され、その効果やマネジメントに関して研究蓄積がある (Globocnik & Faullant, 2021; Hurmelinna-Laukkanen, Nätti & Pikkarainen, 2021; Lilien, Morrison, Searls, Sonnack & von Hippel, 2002)。

企業外の知識を活用した場合、マーケティング成果にどのような影響を与えるのだろうか。無印良品を対象とした Nishikawa, Schreier, and Ogawa (2013) の研究では企業内で完結する従来の新製品開発手法と比較して、外部の知識を導入した新製品開発は高い売上を上げることと製品寿命が長いことが明らかとなっている。

このような現象の背景には、外部知識の活用によって新奇性や顧客便益の高いアイデアを得られることがある (Poetz & Schreier, 2012)。また、社外の知識を取り入れることで多様性が生じ、その結果としてより良いアイデアを得ることができる可能性が高まること

も考えられる（Page, 2007; Surowiecki, 2004）。では、自社の企業活動にとって必要な能力を有する人材の確保は、どのように行えばいいのだろうか。

有益なアイデアを持つと言われるリード・ユーザーであれば、有効な手段としてピラミッディング（pyramiding）と呼ばれる手法が提案されている（von Hippel, Franke & Prügl, 2009）。ピラミッディングでは、探索者が該当分野について自分よりも詳しくな人に対してさらに詳しい人を尋ねるといった作業を逐次的に行うことで有益なアイデアを持つ人材を探し当てる。言い換えると、紹介の連鎖によって必要な人材へとアクセスを試みることである。このような人材探索において、ピラミッディングの手法の有効性はこれまでの研究によって確認されている（Stockstrom, Goduscheit, Lüthje & Jørgensen, 2016）。加えて、該当分野の隣接する分野からも有益なアイデアを持つ人材の探索およびその結果として新奇性の高いアイデアを得られることが明らかとなっている（Franke, Poetz & Schreier, 2014; Poetz & Prügl, 2010）。ただし、ピラミッディングを効率的に行うためには、探索者が最初に誰を尋ねるかが重要となる。Franke et al. (2014) では、探索者が該当分野に関する知識を持つだろう集団に対する事前情報をもとに中程度以上の情報品質を持つ人を選択することを推奨している。しかしながら、ピラミッディングが副業人材にも同じように適用できるかについては、先行研究で明らかにされていない。副業人材を対象としたピラミッディングがどのように実施されるかが明らかになることで、企業が副業人材を効果的に登用するためにはどのような仕組みを構築すれば良いのか、また副業人材がどのような影響をもたらすのか、その効果はどの程度であるのかについて分析する際の手かかりになり得ると考えられる。

3.3 産業レベル

まず副業と効率性の関係について考える。副業は組織に属する「個人」が行うもので、効率性は「組織全体」のパフォーマンスに関する相対評価である。一般論として、副業がもたらす本業への影響については正負両方が考えられる。正の影響については、本業に関連する副業を行う場合、個人のスキルアップに繋がり、本業におけるパフォーマンスを向上させ、効率化に寄与すると考えられる。一方で負の影響については、収入確保などの目的から、本業と無関係な副業を選択した場合、個人のリソースが単純に他の仕事に割かれることとなり、本業に支障をきたす可能性が考えられる（もちろん、無関係な副業で築いた知見や人脈などが本業にフィードバックされる可能性もあるので、一概に負の影響だけとは断言できない）。このように、一般論としても複雑な関係である。

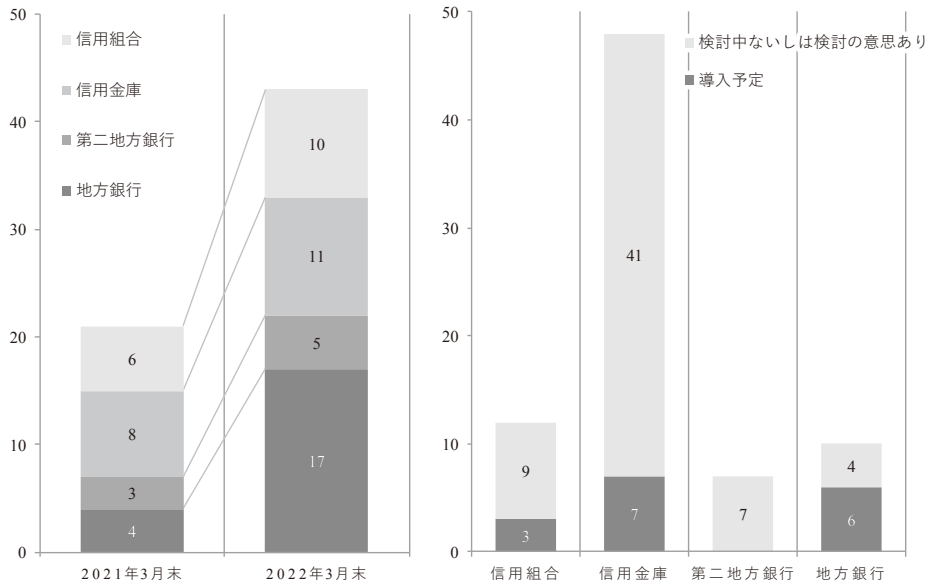
さらに、業種・職種別に副業と効率性の関係について考える。そもそも、業種・職種の

違いによって、副業の選択に対する反応は大きく異なる。例えば、農林業では、古くより「副業」が前提とした働き方が取り入れられてきた。いわゆる「兼業農家」である。組織としては非常に小規模であるが、彼らは本業の農業と副業を両立する形で生計を立てており、彼らの資源配分の合理性に関する分析は課題として指摘されている（呉・松下，2012）。しかし、農林業の従事者自体が減少傾向にあり、農林業で副業を行う雇用者と非農林業で副業を行う雇用者の数は、1987年から1992年の間に逆転している（小倉・藤本，2006）。したがって、農林業だけでなく、非農林業における副業のもたらす影響の重要性は増してきている。

農林水産業と対照的に、これまで副業が強く禁止されてきたのが金融業である。機密情報を扱う金融業では、情報漏洩に対するリスク管理の観点から副業について厳しく禁止されてきた。しかし、転職市場拡大による労働市場の流動性向上や2018年の副業解禁の流れを受け、人材の流出を防ぐ目的で近年、副業を解禁する銀行が相次いでいる。2018年に新生銀行、2019年にみずほフィナンシャルグループが副業解禁し、2021年以降は地域金融機関（地方銀行や信用組合など）における副業導入が急増している。実際、金融庁が2022年6月に発表した「金融仲介機能の発揮に向けたプログレスレポート」では、地域金融機関向けに実態調査を実施し、2021年3月末から22年3月末まで副業を導入する機関が倍増していることを明らかにしている（図表2）⁷。

銀行業においては今後も副業の導入が進展すると予想される。そのため、副業関連の企業の制度が変化することで、銀行各行の企業業績にどのような影響があるのかについては不透明であり、検証が必要であろう。上記のような点については、川上（2021）でも限界としている。川上（2021）は、制度変化が業績に与える影響を分析するには長期的に継続した調査が必要なため、副業制度の解禁・導入が企業の業績改善に与える影響の分析を今後の課題としている（p. 299）。銀行業の副業解禁の前後の組織全体へのパフォーマンスについて、例えば、上場企業の人事制度に関するデータを入手し、財務状況に関するデータを外挿した上で、DEA や SFA 等のベンチマーキング手法を用いて生産性・効率性の分析を行う。加えて、各産業の副業導入・非導入企業における生産性・効率性を比較するといった分析を行うことで検討していきたい。

⁷ 金融庁 金融仲介機能の発揮に向けたプログレスレポート（2022年）
<https://www.fsa.go.jp/news/r3/ginkou/20220630-4/20220630.html>（2023年1月13日アクセス）



図表2. 兼業・副業制度の導入状況（左図）と導入予定の状況（右図）

出所）金融庁 金融仲介機能の発揮に向けたプログレスレポート（p. 52）を基に筆者ら作成

4. おわりに

本研究の目的は、日本における副業について、経営学・商学の観点から今後必要な研究課題を提示することであった。これまでに議論してきたことをまとめたのが図表3である。

以上3点の今後の検討課題を提示することで、日本における副業に関する研究に対して、

レベル	今後の課題	今後の検討課題
個人	<ul style="list-style-type: none"> 副業によるスキルアップが本業にポジティブな影響を与える研究では、個人資源の枯渇に注目できていない 副業が仕事の選択肢を統制可能にする心理的効果が、働く人々にどのような影響を与えるのかは理論的示唆に留まる 	<ul style="list-style-type: none"> 資源保存理論に基づいて、個人資源の枯渇を防ぐ本業の人事制度が副業実施への動機づけにどのような影響を与えるか 副業が仕事の選択肢を統制可能にする心理的効果が、働く人々のワーク・ヴァリションにどのような影響を与えるのか
組織	<ul style="list-style-type: none"> ピラミディングが副業人材にも同じように適用できるかは、明らかにされていない 	<ul style="list-style-type: none"> 副業人材を対象としたピラミディングがどのように実施されるか
産業	<ul style="list-style-type: none"> 制度変化が業績に与える影響を分析するための長期的に継続した調査が不足 副業制度の解禁・導入が企業の業績改善に与える影響の分析 	<ul style="list-style-type: none"> 副業関連の企業制度の変化によって、銀行各行の企業業績にどのような影響があるか DEA や SFA 等のベンチマーキング手法を用いた生産性・効率性の分析 各産業の副業導入・非導入企業における生産性・効率性を比較するといった分析

図表3. 副業に関する個人、組織、産業レベルでの検討課題のまとめ

出所）筆者ら作成

様々な領域で進めていくための見取り図を提示することができた。この点に本研究の理論的貢献がある。今後は、上述の検討課題に関するデータを収集した上で、経験的研究を蓄積していくことが求められる。

引用文献

- Arcuri, A. F., Gunn, M. M., & Lester, D. (1987). Moonlighting by police officers: A way of life. *Psychological Reports, 60* (1), 210.
- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2013). Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review, 38* (4), 575-596.
- Caza, B. B., Reid, E. M., Ashford, S. J., & Granger, S. (2022). Working on my own: Measuring the challenges of gig work. *Human Relations, 75* (11), 2122-2159.
- Chesbrough, H. W. (2003). *Open innovation: The new imperative for creating and profiting from technology*. Harvard Business Press.
- Cropanzano, R., Keplinger, K., Lambert, B. K., Caza, B. and Ashford, S. J. (2022). The organizational psychology of gig work: an integrative conceptual review. *Journal of Applied Psychology*, Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/apl0001029>
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior, 80* (2), 400-411.
- Duffy, R. D., Jadidian, A., Douglass, R. P., & Allan, B. A. (2015). Work Volition Among U. S. Veterans: Locus of Control as a Mediator. *The Counseling Psychologist, 43* (6), 853-878.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal, 30* (1), 114-132.
- Ernst, H. (2002). Success factors of new product development: a review of the empirical literature. *International Journal of Management Reviews, 4* (1), 1-40.
- Franke, N., Von Hippel, E., & Schreier, M. (2006). Finding commercially attractive user innovations: A test of lead-user theory. *Journal of Product Innovation Management, 23* (4), 301-315.
- Franke, N., Poetz, M. K., & Schreier, M. (2014). Integrating problem solvers from analogous markets in new product ideation. *Management Science, 60* (4), 1063-1081.
- 船越多枝 (2021). 『インクルージョン・マネジメント：個と多様性が活きる組織』白桃書房.
- Globocnik, D., & Faullant, R. (2021). Do lead users cooperate with manufacturers in innovation? Investigating the missing link between lead userness and cooperation initiation with manufacturers. *Technovation, 100*, 102187.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a

- theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), 250-279.
- Hipple, S. (2010). Multiple jobholding during the 2000s. *Monthly Labor Review* 2010, 21-32.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524.
- Hurmelinna-Laukkanen, P., Nätti, S., & Pikkarainen, M. (2021). Orchestrating for lead user involvement in innovation networks. *Technovation*, 108, 102326.
- 石山恒貴 (2018). 「副業を含む社外活動とジョブ・クラフティングの関係性：本業に対する人材育成の効果の検討」『日本労働研究雑誌』 60 (691), 82-92.
- 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.
- 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 ディスカッションペーパー』 20-03.
- Lilien, G. L., Morrison, P. D., Searls, K., Sonnack, M., & von Hippel, E. (2002). Performance assessment of the lead user idea-generation process for new product development. *Management Science*, 48 (8), 1042-1059.
- 中西善信 (2021). 「越境における状況共有の機能—組織横断と状況横断の関係の検討から—」『日本労務学会誌』 21 (3), 5-17.
- Nishikawa, H., Schreier, M., & Ogawa, S. (2013). User-generated versus designer-generated products: A performance assessment at Muji. *International Journal of Research in Marketing*, 30 (2), 160-167.
- Ogawa, S. (1998). Does sticky information affect the locus of innovation? Evidence from the Japanese convenience-store industry. *Research Policy*, 26 (7-8), 777-790.
- 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』 552, 4-14.
- Page, S. E. (2007). *The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, & Societies*. Princeton University Press. (水谷淳訳 『「多様な意見」はなぜ正しいのか』日経BP社, 2009年).
- Parham, J., & Gordon, S. (2011). Moonlighting: A harsh reality from many teachers. *Phi Delta Kappan*. 92 (5), 47-51.
- Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19 (1), 2-21.
- Poetz, M. K., & Prügl, R. (2010). Crossing domain-specific boundaries in search of innovation: exploring the potential of pyramiding. *Journal of Product Innovation Management*, 27 (6), 897-914.
- Poetz, M. K., & Schreier, M. (2012). The value of crowdsourcing: can users really compete with professionals in generating new product ideas? *Journal of Product Innovation Management*, 29 (2), 245-256.
- Rodell, J. B. (2013). Finding meaning through volunteering: Why do employees volunteer and

- what does it mean for their jobs? *Academy of Management Journal*, 56 (5), 1274-1294.
- Sessions, H., Nahrgang, J. D., Vaulont, M. J., Williams, R., & Bartels, A. L. (2021). Do the hustle! Empowerment from side-hustles and its effects on full-time work performance. *Academy of Management Journal*, 64 (1), 235-264.
- 清水洋 (2019). 『野生化するイノベーション』新潮社.
- Sliter, M. T., & Boyd, E. M. (2014). Two (or three) is not equal to one: Multiple jobholding as a neglected topic in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 35 (7), 1042-1046.
- Stockstrom, C. S., Goduscheit, R. C., Lüthje, C., & Jørgensen, J. H. (2016). Identifying valuable users as informants for innovation processes: Comparing the search efficiency of pyramiding and screening. *Research Policy*, 45 (2), 507-516.
- Surowiecki, J. (2004). *The Wisdom of Crowds: Why the Many are Smarter than the few*. The Doubleday Broadway Publishing. (小高尚子監修『「みんなの意見」は案外正しい』角川書店, 2009年).
- 竹内英二 (2021). 「中小企業におけるクラウドソーシングの利用実態について」『日本政策金融公庫論集』50, 1-24.
- 土屋佑介 (2023). 「働く人々のセルフ・コンパッションがCovid-19への恐れと主観的幸福感の関係に与える影響」『大阪産業大学経営論集』24 (2), 81-93.
- von Hippel, E. (1986). Lead users: a source of novel product concepts. *Management Science*, 32 (7), 791-805.
- von Hippel, E. (1994). “Sticky information” and the locus of problem solving: implications for innovation. *Management Science*, 40 (4), 429-439.
- von Hippel, E., Franke, N., & Prügl, R. (2009). Pyramiding: Efficient search for rare subjects. *Research Policy*, 38 (9), 1397-1406.
- Webster, B. D., & Edwards, B. D. (2019). Does holding a second job viewed as a calling impact one's work at the primary job? *Journal of Vocational Behavior*, 114, 112-125.
- West, J., & Bogers, M. (2014). Leveraging external sources of innovation: a review of research on open innovation. *Journal of Product Innovation Management*, 31 (4), 814-831.
- 呉剛・松下秀介 (2012). 「北京市北東部近郊農業地域における農家の経営効率性に関する計量分析」『筑波大学農林社会経済研究』28, 27-47.
- 吉崎雅浩 (2022). 「職場における不本意な在職に関する理論的検討」『AAOS Transactions』11(1), 40-46.