

### (はじめに)

今回は、不動産業の就業構造全般についてトピック的に取り上げることを意図している。「不動産業の就業構造について その1」では、非正規雇用、転職・再就職を取り上げたが、本稿(その2)では、副業・兼業、職業訓練・自己啓発について取り上げることとする。なお、労働時間・休暇、女性の雇用・登用、障害者雇用については、その1で挙げた別のリサーチ・メモを参照されたい。本稿においても、最新の統計データに基づく不動産業と主要産業<sup>1</sup>との比較を軸に行うこととする。

### (副業・兼業について)

副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある<sup>2</sup>。他方、多くの企業では、従業員の副業・兼業を認めていない<sup>3</sup>。副業・兼業については、労働者にとっては主体的なキャリアの形成、自己実現の追求、所得の増加、将来の起業・転職に向けた準備・試行といったメリットがあり、企業にとっては、社内では得られない知識・スキルを労働者が獲得、労働者の自立性の促進、優秀な人材の獲得・流出の防止、社外からの知識・情報や人脈による事業機会の拡大といったメリットがあるといわれている。他方、就業時間の増加やこれに伴う健康管理、職務専念義務・秘密保持義務・競業避止義務との関係について、労働者、企業ともに留意する必要がある<sup>4</sup>。

政府は、労働者の健康確保に配慮しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る方針を打ち出しており<sup>5</sup>、これを受けてガイドラインの作成、モデル就業規則の改定<sup>6</sup>といった施策が進められている。

図1は、副業(主な仕事以外に就いている仕事)を有している就業者の割合を産業別に比較したものである。就業者全体で見ると、不動産業等<sup>7</sup>の就業者に占める副業を有する者の割合は他産業に比べて極めて高い。ただこれは不動産業が従業員の副業に寛容であるからではなく、不動産業の就業者には自営業主や役員の割合が高いという構造的要因(その1図1参照)によるものと考えられる。ビル賃貸を行っている個人や中小企業のオーナー経営者が、副業で飲食店や小売店を経営するといったイメージであろうか。実際、労働契約上の労働者に限定した場合の副業を有する者の割合は、3.7%とほぼ全産業並みとなっている。ちなみに、労働者に占める副

<sup>1</sup> 主要産業の趣旨については、その1の脚注2を参照。

<sup>2</sup> 「平成29年就業構造基本調査 結果の概要」(平成30年7月 総務省統計局)p11。

<sup>3</sup> 中小企業庁の調査によると、85.3%の企業が副業・兼業を認めていないという(「(中小企業庁委託事業)平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業報告書」(2015年2月 (株)リクルートキャリア)p13)。

<sup>4</sup> 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月 厚生労働省)p1~2。

<sup>5</sup> 「働き方改革実行計画」(平成29年3月 働き方改革実現会議決定)p17。

<sup>6</sup> 労働者の遵守事項の「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」という規定を削除し、副業・兼業について規定を新設した(第14章第67条)。

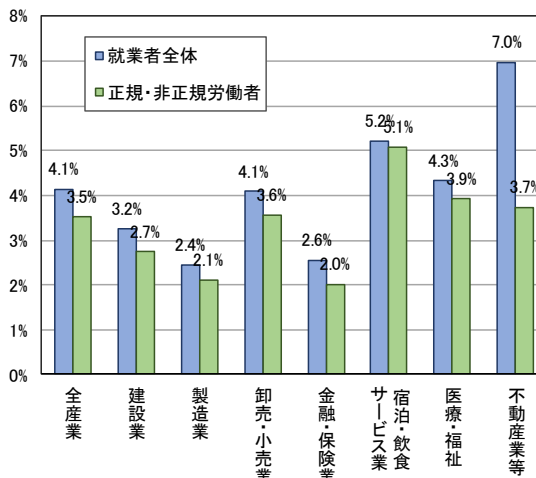
<sup>7</sup> 日本標準産業分類(総務省統計局)における産業大分類では、不動産業は物品賃貸業と合わせて分類項目とされているため、不動産業・物品賃貸業を不動産業等と称することとする。なお、この中で不動産業の占める割合は、従業者数で81.8%、事業所数で92.6%を占めており(「平成28年経済センサス」(総務省統計局))、不動産業・物品賃貸業の傾向は、ほぼ不動産業の傾向を示していると考えられる。

業を有する者の割合は宿泊・飲食サービス業が最も高くなっているが、これも宿泊・飲食サービス業が従業員の副業に寛容だからというよりも、非正規雇用労働者の割合が高く(その1図2参照)、収入が不安定ないし低いことによるものと考えられる。なお、副業(追加就業)を希望する労働者の割合については、不動産業は他の産業に比べてやや高くなっている(その1図5参照)。

次に、本業と副業について不動産業と他産業との関係に絞って分析を進めてみる。図2は、不動産業等が本業である者のうち副業を有する者について、その副業の産業別の割合を示したものである。産業全体の傾向と比較するため、副業を有する者全体についてのその副業の産業別割合も併せて示している。また、副業としている産業は、同じく不動産業等である割合が最も高いが、これは知識・ノウハウ等活用の面からいえば当然ともいえるので、他産業との関連を見るために、副業が不動産業等である場合を除いたグラフも示した。

不動産業就業者の副業となっている産業の特徴としては、まず農林業を副業とする割合が最も高く、かつ、全産業に比べても農林業を副業とする者の割合がかなり高い。副業として農林業の割合が高いのは、兼業農家が主流であるというわが国の農業の特質から来るものであろうが、特に不動産業就業において高いのは、旧来型の不動産業は地域密着性が高いこととの関連によるのではないか。地域で不動産業を営みつつ農地も耕作しているというイメージであろうか。専門技術業等を副業とする者の割合も全産業に比べて高いが、これは専門技術業等の中には、土木建築サービス業、不動産鑑定業等不動産業との親和性の高い産業が含まれていることによるものと考えられる(建設業の割合が全産業に比べて高いのも同じ理由であろう)。逆に、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス業等、医療・福祉といった労働集約型産業を副業とする割合が全産業に比べて低い傾向にある。

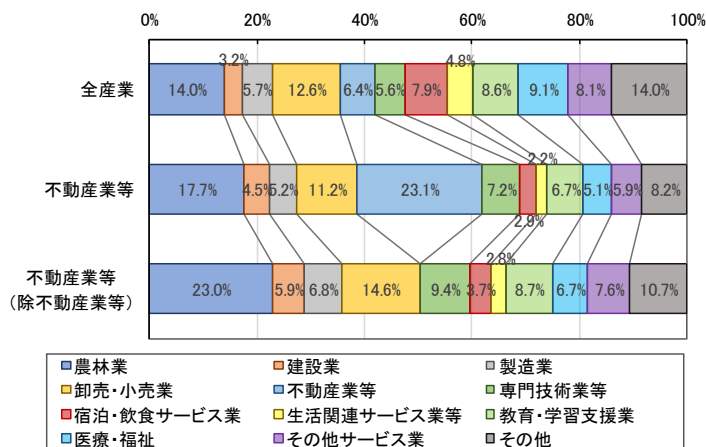
図1. 産業別にみた副業を有する就業者の割合



注) 産業分類は、日本標準産業分類の大分類に基づいている。ただし、名称については、適宜簡略化している(以下の図においても同じ。)

資料: 平成29年就業構造基本調査(総務省統計局)より作成(以下本章において同じ)。

図2. 不動産業等を本業とする者で副業を有する者の当該副業の産業別割合(全産業と比較)



注) 日本標準産業分類の大分類のうち、副業に係る割合が全産業、不動産業等のいずれかで3%を超える産業を特記し、その他の産業等は「その他」に分類している。

副業を2つ以上持っている場合、産業の区分はそのうち主なもの1つとしている。

以上は図3においても同じ。

上記とは逆に、図 3 は、不動産業等を副業としている者について、その本業の産業別割合を示したものである。不動産業等を副業としている者の本業としては、全産業と比較すると農林業、建設業、製造業、卸売・小売業の割合が高い。農林業、建設業を本業とする者の割合が高いのは、図 2 において触れた理由と同様であろうが、製造業、卸売・小売業の割合が高いのは、おそらく本業で安定した収入を得ている者が賃貸不動産経営等も手掛けているといった事情によるのではないかと考えられる。また、不動産業等を副業とする者の中での割合はそれほど高くないものの、全産業との比較では本業が金融・保険業である者の割合の高さにも注目すべきであろう。就業者数の規模自体大きくないうえ、大企業が多く、正規労働者の割合が高い金融・保険業の場合、秘密保持義務等との絡みもあり副業・兼業に対する縛りも厳しいと思われることから、金融・保険業の就業者は副業を有する割合自体が低いのであるが(図 1 参照)、そもそも金融業は不動産業との親和性も高く、今後副業・兼業に係る縛りが緩和されれば、不動産業を副業としようとする動きが顕在化する可能性も高いのではないかと考えられる。

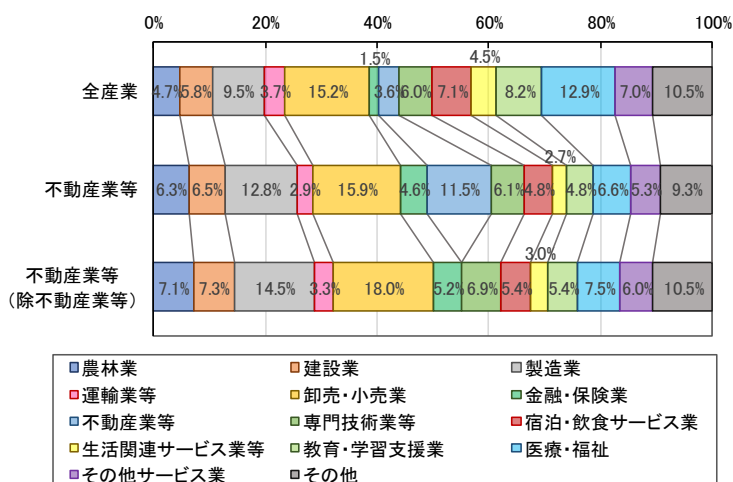
逆に、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス業等、医療・福祉といった労働集約型産業を本業とする者については、全産業と比較して不動産業等を副業とする割合が低い。

不動産業については、労働契約上の労働者に限れば不動産業における副業を有する者の割合はほぼ全産業並みであり、特に副業に対する縛りが厳しいわけでも緩いわけでもないようである。ただ、今後の副業・兼業の普及促進の流れによって、不動産業においても副業・兼業に係る要請が強まるものと考えられる。不動産業界としても、従業員の副業・兼業に対して配慮するとともに、他産業からの不動産業に向けての副業・兼業の動きにも留意する必要があると見られる。

### (職業訓練・自己啓発について)

長寿化・高齢化による就業期間の長期化、AI 等テクノロジーの進展などを踏まえると、多様なキャリア形成ができる社会を築く必要がある。そして、そのためには、専門的知識のみならず、コミュニケーション能力など AI 等に代替されにくいスキルを習得・活用していくことが重要とされている<sup>8</sup>。スキルの獲得のためには職業訓練等が重要であるが、企業の教育訓練費は減少傾向にあるとされており<sup>9</sup>、そのため自己啓発の必要性が高まっているといえる。また、職業訓練の実施や自己啓発への支援は、労働生産性の向上に資するといわれており<sup>10</sup>、諸外国に比べて低いといわれるわが国産業の労働生産性の向上のためにも効果的な能力開発に取り組んでいく必要があると見られる。

図 3. 不動産業等を副業とする者の本業の産業別割合 (全産業との比較)



<sup>8</sup> 「日本経済 2017-2018 -成長力強化に向けた課題と展望-」(平成 30 年 1 月 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)) p130。

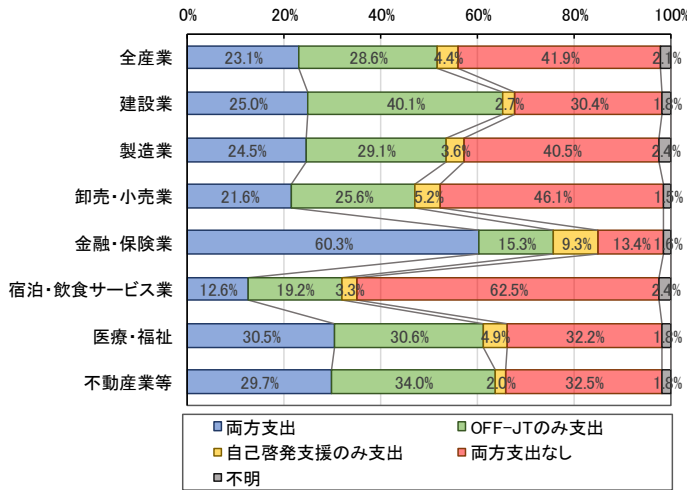
<sup>9</sup> 同上 p112。

<sup>10</sup> 「平成 30 年版 労働経済の分析」(厚生労働省)(以下「H30 労働経済白書」という。) p126。

る<sup>11</sup>。

国は、女性のリカレント教育をはじめとした個人の学び直しへの支援等の充実を打ち出しており<sup>12</sup>、求職者やスキルアップを求める労働者に対して様々な助成策を講じるほか、雇用主に対しても従業者に対する職業訓練等に係る各種助成策を設けている。

図 4. 産業別にみた OFF-JT 及び自己啓発支援への企業の支出状況



注)平成 29 年度中に常用労働者に対する OFF-JT 又は自己啓発支援の費用を支出した企業の割合を示す。

常用労働者とは、期間を定めずに、又は 1 か月以上の期間を定めて雇われている者をいう。他企業に派遣している派遣労働者を含む。別企業に出向している者は含まない。

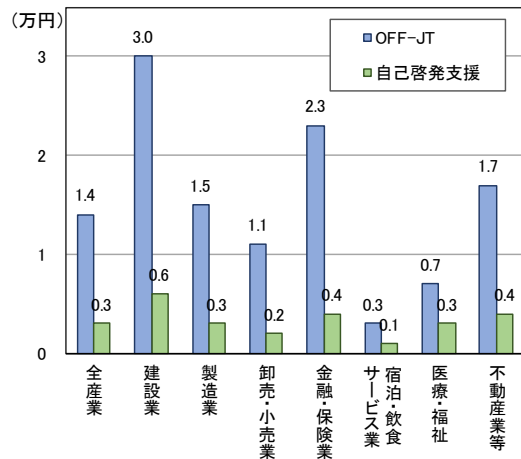
全産業には、農林漁業、鉱業等、公務は含まない(以下本章において同じ。)

資料:平成 30 年度能力開発基本調査(厚生労働省)より作成(以下、本章において同じ。)

まず、企業ベースでの職業訓練等の実施状況についてである。図 4 は、産業別で職業訓練(OFF-JT<sup>13</sup>に限る)・自己啓発<sup>14</sup>支援に費用を支出した企業の割合を示したものである。過半数の企業が OFF-JT に対して費用を支出し、4 分の 1 強の企業は自己啓発支援の費用を支出している。主要産業の中では、金融・保険業の支出割合が高い一方、宿泊・飲食サービス業の支出割合が低い。全般に正規雇用労働者の割合が高い産業では支出割合が高く、非正規雇用労働者の割合が高い産業では支出割合が低くなる傾向がみられる(その 1 図 1 参照。)。不動産業等における支出企業の割合は概ね建設業や医療・福祉並みであり、全産業よりもやや高いものの特に目立った傾向はみられない。

図 5 は、産業別に常用労働者 1 人当たりの OFF-JT 及び自己啓発支援への企業の支出額を比較したものである。OFF-JT、自己啓発支援ともに建設業の支出額が最も高く、金融・保険業

図 5. 産業別にみた常用労働者 1 人当たりの OFF-JT 及び自己啓発支援への企業の支出額



注)平成 29 年度中に常用労働者に対して OFF-JT 又は自己啓発支援の費用を支出した企業におけるそれぞれの費用の常用労働者 1 人当たりの支出額を示す。

<sup>11</sup> H30 労働経済白書 p74～77、p120。

<sup>12</sup> 働き方改革実行計画 p17。

<sup>13</sup> OFF-JT とは、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいう(平成 30 年度能力開発基本調査(厚生労働省)・用語の説明)。

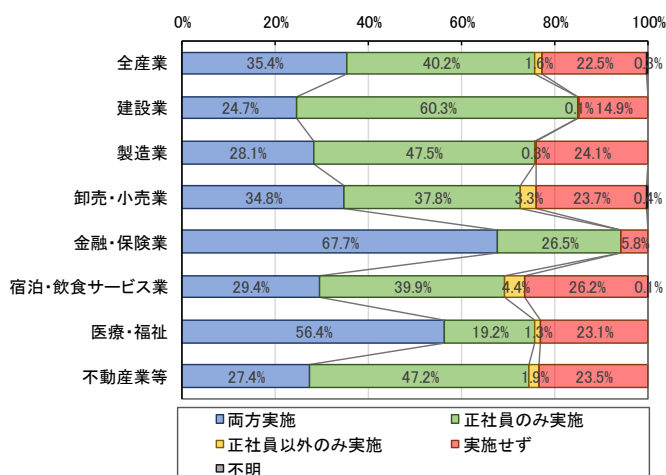
<sup>14</sup> 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう(同上)。

がこれに次いで高くなっている。逆に宿泊・飲食サービス業の支出額が最も低く、医療・福祉がこれに次いでいる。当該産業独自の知識・技術を要する産業で高く、知識・技術があまり要求されない産業において低くなる傾向がみられる。不動産業等については、OFF-JT への支出額がやや高めとなっているが、これは不動産関連の知識の習得が業務実施に当たって必要であることによるものと考えられる。

次に、事業所ベースでの実施状況をみてみる。事業所において行われる職業訓練としては、OJT<sup>15</sup>と OFF-JT が二本柱となるが、図 6 は、産業別に OFF-JT を実施した事業所の割合を示したものである。OFF-JT を実施した事業所の割合が最も高いのは、金融・保険業であり、企業の支出状況(図 4)と軌を一にしている。次に実施事業所の割合が高いのは建設業であるが、正社員と正社員以外の双方に OFF-JT を実施した事業所の割合が次に高いのは医療・福祉である。建設業は、正社員と正社員以外の双方に OFF-JT を実施した事業所の割合では最も低くなっているが、これは非正規雇用労働者の割合が低いという構造的要因(その 1 図 1)によるものと考えられる。なお、OFF-JT 等への企業支出の有無での宿泊・飲食業のような、他産業に比べて割合が目立って低い産業は見当たらない。宿泊・飲食業においても、例えば店舗責任者等にはあまねく OFF-JT を実施しているということであろうか。不動産業等は、OFF-JT を実施した事業所の割合ではほぼ全産業並みであるが、正社員以外にも OFF-JT を実施した事業所の割合ではやや低い結果となっている。

図 7 は、産業別に計画的 OJT<sup>16</sup>を行った事業所の割合を示したものである。全体的に OFF-JT を実施した事業所の割合に比べると低くなっているが、金融・保険業のみ OFF-JT を実施した事業所の割合より高く、他産業に比べて計画的 OJT の実施率の高さが目立っている。次に計画的 OJT の実施率が高いの

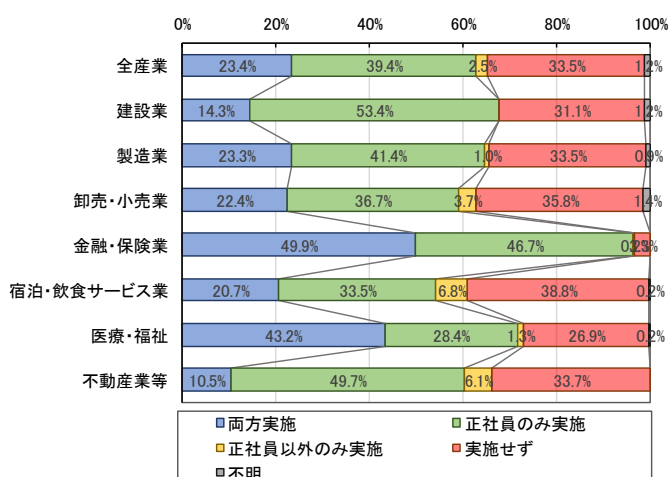
図 6. 産業別でみた OFF-JT を実施した事業所の割合



注)平成 29 年度中に常用労働者に対して OFF-JT を実施した事業所の割合を示す。

正社員とは、常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、企業・事業所で定められている 1 週間の所定労働時間で働いている、企業・事業所で正社員・正職員として処遇されている者をいう(以下本章において同じ。)

図 7. 産業別でみた計画的 OJT を実施した事業所の割合



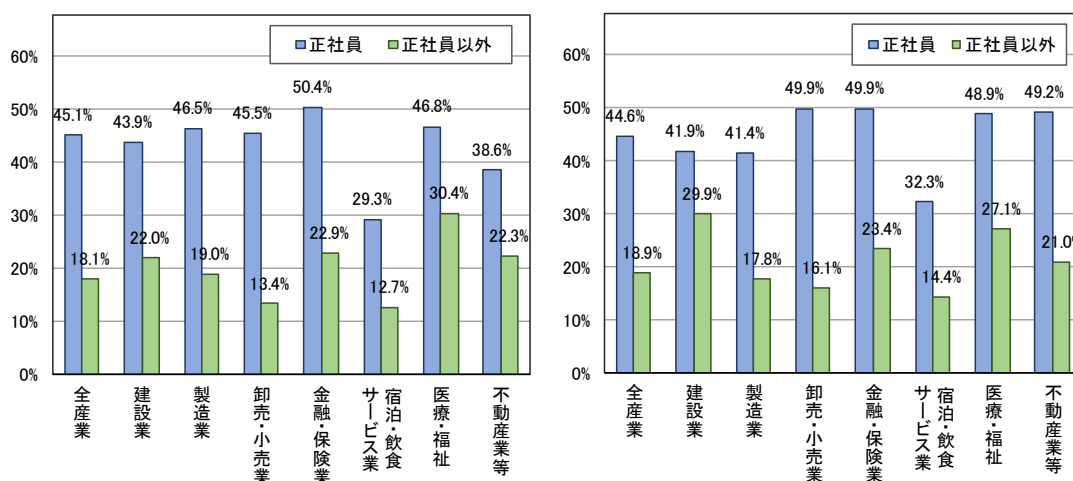
注)平成 29 年度中に常用労働者に対して計画的 OJT を実施した事業所の割合を示す。

<sup>15</sup> OJT とは、日常業務に就きながら行われる教育訓練のことをいう(同上)。

<sup>16</sup> 計画的 OJT とは、OJT の中でも、教育訓練の計画書を作成するなどして具体的な内容を定めて段階的・継続的に実施されるものをいう(H30 労働経済白書 p128)。

は医療・福祉であるが、金融・保険業以外の産業間での割合の相違は大きくない。不動産業は、正社員・正社員以外の双方に計画的 OJT を実施した割合が最も低くなっており、正社員以外に実施した割合も建設業に次いで低くなっている。建設業のような非正規雇用労働者割合が低いという構造的要因はないため、やや正社員以外に対する計画的 OJT の実施状況に懸念が残る結果となっている。

図 8. 産業別でみた OFF-JT を受講した者の割合・自己啓発を行った者の割合  
(OFF-JT を受講した者の割合) (自己啓発を行った者の割合)



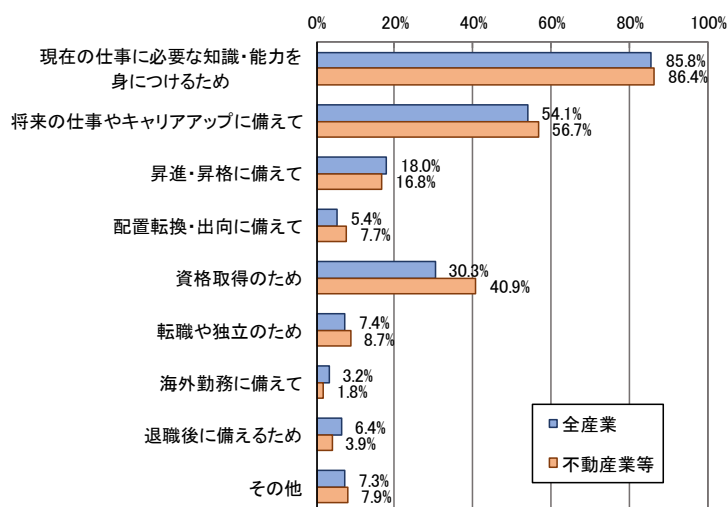
注) 平成 29 年度中に OFF-JT を受講した者の割合及び自己啓発を行った者の割合を示す。

最後は、個人ベースでの実施状況についてである。図 8 は、産業別で OFF-JT を受講した者の割合と自己啓発を行った者の割合をそれぞれ示したものである。いずれも宿泊・飲食サービス業の割合が低い、それ以外では産業別の差はあまり見られない。OFF-JT への支出企業の割合でも OFF-JT 実施事業所の割合でも他産業より目立って高かった金融・保険業も、OFF-JT を受講した者の割合では他産業とあまり差は見られない。これは、OFF-JT の対象となる就業者をある程度限定し、集中して受講させているということであろうか。不動産業等については、全産業と比較すると、正社員の OFF-JT 受講割合はやや低い、正社員以外の OFF-JT 受講割合、正社員・正社員以外の自己啓発実施割合ではやや高い。

図 9 は、不動産業等の就業者で自己啓発を行った者の自己啓発を行った理由を示したものである。全産業と比較して大きな違いはみられないが、「資格取得のため」の割合の高さがやや目立つ。宅地建物取引士等の公的資格が業務上必要な場面が多いことによるものと考えられる。

ちなみに、日本標準産業分類大分類の産業で見ると、いずれの産業も「現在の仕事

図 9. 不動産業等就業者の自己啓発を行った理由  
(全産業との比較)



注) 平成 29 年度中に自己啓発を行った者に対してその理由を訊ねた結果(複数回答)(表 1 も同じ。)

に必要な知識・能力を身につけるため」の割合が一番高く、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が 2 番目に高い。表 1 では「自己啓発を行った理由」ごとに当該理由を挙げる割合の高さ上位 3 産業を抜き出してみた。先ほど言及した「資格取得のため」の割合が最も高いのが建設業(48.2%)、これに次ぐのが情報通信業(47.6%)であり、不動産業等は 3 番目に高くなっている。「昇進・昇格に備えて」と「転職や独立のため」は情報通信業が最も高く(それぞれ 28.2%、14.1%)、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」は医療・福祉が最も高い(92.4%)。「将来の仕事やキャリアアップに備えて」、「配置転換・出向に備えて」及び「海外勤務に備えて」は金融・保険業が最も高い(それぞれ 67.5%、9.4%、6.7%)。なお、「配置転換・出向に備えて」が 2 番目に高いのは、不動産業等である。また、「退職後に備えるため」は電気・ガス業等が最も高い(9.7%)<sup>17</sup>。これらの背景について具体的には触れないが、それぞれの産業の特質が表れた結果であると思われる。

表 1. 「自己啓発を行った理由」それぞれの割合が高い上位 3 産業

自己啓発を行う理由	第1位	第2位	第3位
現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため	医療・福祉: 92.4%	金融・保険業: 90.1%	製造業: 87.6%
将来の仕事やキャリアアップに備えて	金融・保険業: 67.5%	情報通信業: 65.1%	電気・ガス業等: 60.8%
昇進・昇格に備えて	情報通信業: 28.2%	金融・保険業: 26.3%	専門・技術サービス業等: 22.1%
配置転換・出向に備えて	金融・保険業: 9.4%	不動産業等: 7.7%	専門・技術サービス業等: 7.4%
資格取得のため	建設業: 48.2%	情報通信業: 47.6%	不動産業等: 40.9%
転職や独立のため	情報通信業: 14.1%	宿泊・飲食サービス業: 10.0%	その他サービス業: 9.0%
海外勤務に備えて	金融・保険業: 6.7%	専門・技術サービス業等: 4.5%	情報通信業: 4.4%
退職後に備えるため	電気・ガス業等: 9.7%	その他サービス業: 8.5%	運輸業等: 7.4%

職業訓練・自己啓発の実施状況等についても、正社員以外に対する計画的 OJT の実施割合が低いといった懸念はあるものの、不動産業はほぼ全産業並みのレベルにあるといえる。ただ、生産性のさらなる向上や急速に進む情報化への対応に向けて、職業訓練・自己啓発の充実・多様化は不動産業にとっても重要な課題であろう。

#### (むすび)

以上、不動産業の就業構造のうち、副業・兼業と職業訓練・自己啓発について触れてみた。いずれについても、不動産業での取組みはおおむね他産業並みであるが、ただ正社員以外に対する職業訓練の実施割合が低いのがやや懸念されるところである。

これらのうち、職業訓練については従来から企業内において盛んに取り組まれてきたが、副業・兼業への対応や自己啓発への支援は、今後の労働市場や労働者の意識の変化によりその重要性が高まると考えられ、不動産業においても柔軟な対応が求められるところである。なお、不動産業の就業構造に関しては、引き続き育児・介護、高齢者雇用などについて取り上げる予定である。

(齋藤 哲郎)

<sup>17</sup> なお、詳細は、平成 30 年度能力開発基本調査(厚生労働省)の「第 12 表 性・産業・事業所規模・企業規模・年齢階級・雇用形態、自己啓発を行った理由別労働者構成比」を参照。