

増える副業・兼業容認企業

～問われる企業の本気度～

<要旨>

働き方改革で副業・兼業の推進に政策の舵が切られて以降、副業・兼業を容認する企業の割合は大企業を中心に増加している。また、全体からみればまだごく一部ではあるものの本業が正規雇用者でも副業比率が上昇している。

本業が正規雇用である副業者の約半数が年収 400 万未満であるなど、その主目的は所得の増加にあるものの、「新しい知識や経験を得るため」といった所得増以外の目的も増えている点は注目される。企業側にとっても、従業員のニーズに応えつつ、キャリア形成支援としての有効さを期待する声の大きいものの、実際にこうした効果が得られるかどうかは今のところ明確ではなく、期待先行という側面は強い。

副業・兼業を希望する人は年々増加しており、特に正規雇用者での増加が顕著である。一方で、その実現に向けては、①年齢、②時間、③受け入れ人材という 3 つのギャップの解消が必要であるなどハードルは高く、今後副業が可能となるような柔軟な働き方がしやすい環境の整備に、企業がどこまで本気で取り組むのかが問われてこよう。

1. はじめに 副業・兼業の推進の取り組み経緯

2017 年 3 月に働き方改革実現会議が実行計画をとりまとめてから 6 年が経過した(図表 1)。働き方改革で掲げられた項目は多岐にわたり、すでに法改正を経て企業に義務化されたものも多いものの、今なお道半ばである。

図表 1 働き方改革で掲げられた主要項目

項目	主な対応策	法施行等の実施状況
1. 非正規雇用の処遇改善	・同一労働同一賃金の実効性確保 ・非正規雇用労働者のキャリアアップ	2020年4月(中小企業は2021年4月)から適用
2. 賃金引上げと労働生産性向上		
3. 長時間労働の是正	・時間外労働の上限規制の導入	2019年4月(中小企業は2020年4月)から適用(5年間の猶予期限・業種あり)
	・勤務間インターバル制度の導入	2019年4月から義務化
	・健康で働きやすい職場環境整備	2020年6月「パワーハラスメント防止措置」施行(中小企業は2022年4月～) 2019年4月 従業員と産業医で健康情報の共有義務化(産業医を選任している事業所)
4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備	・テレワークの導入推進	
	・副業・兼業の推進	モデル就業規則で副業・兼業の規定を新設(原則禁止から解禁)、ガイドラインの策定(2018年、2020年、2022年)
5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障がい者就労の推進		
6. 外国人材の受け入れ		
7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備		
8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実	・リカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練の充実	
	・転職・再就職者の採用機会拡大	
	・給付型奨学金の創設	
9. 高齢者の就業促進	・継続雇用延長・定年延長の支援	

(資料)「働き方改革実現会議」より作成

このうち柔軟な働き方がしやすい環境整備の一つとしてテレワークの導入推進とともに掲げられた副業・兼業¹の推進は、当初は創業・新事業創出や中小企業の人手不足への対応を期待されていたが、最近ではむしろキャリア形成（リスキリング）、労働移動の障壁を下げるといった効果を期待されている（図表 2）。

図表 2 政府の副業・兼業推進に関する記述

【働き方改革実行計画策定時】 ・諸外国では副業・兼業を通じた起業が開業率の向上にも寄与しており、新たな技術の開発、オープンイノベーション、起業の手段や第2の人生の準備としても有効である。 ・副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や副業・兼業者の受入れなどによる中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発や、相談体制の充実を図る ↓ 【新しい資本主義 のグランドデザイン及び実行計画、経済財政運営と改革の基本方針 2022】 ・成長分野・産業への円滑な労働移動を進めるため、さらに副業・兼業を推し進める ・労働者の職業選択の幅を広げ、多様なキャリア形成を支援する観点から、副業・兼業を推進する

（資料）「働き方改革実現会議」資料及び、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」等より作成

副業・兼業の推進のために、2018 年に厚生労働省が示す「モデル就業規則」において原則禁止としていた副業・兼業に関する記述を削除し、原則認める規定が作られたほか、ガイドラインも新たに制定された（2020 年、2022 年に改定、図表3）。こうした政策の影響もあって、近年では副業・兼業容認の可否が、労働者が企業を選ぶ際の基準の一つにもなるなど注目度を増している。

図表 3 政府の副業・兼業推進の取り組み経緯

2018年1月	「モデル就業規則」の改定 ・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。「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。」 「副業・兼業ガイドライン」の作成 ・副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示す
2020年9月	「副業・兼業ガイドライン」の改定 ・労働時間管理、健康管理ルールを明確化
2022年7月	「副業・兼業ガイドライン」の改定 ・各企業の副業への対応状況についての情報公開を推奨

（資料）厚生労働省 HP より作成

副業・兼業と一口にいても、フリーター²によるバイトの掛け持ち、兼業農家、会社役員や医師等による複数の病院や会社の掛け持ち、会社に勤務しながら個人で事業を本格的に経営（起業）する、フリーランス³として複数の仕事を持つ、といったように多種多様であり、人によってイメージする姿は様々ではないと考えられる。本レポートでは、上記政策的主旨を踏まえて、主に本業が正規雇用である副業者に焦点をあて、施策以降どのような変化があったかを確認するとともに、今後希望する人が副業しやすい環境を築くうえで何が必要かについて考えた。

¹ 一般的に言葉の定義の違いとしては、本業の仕事はメインで休日や勤務時間外に行うものは副業、複数の仕事を同程度で並行して掛け持ちしている状態が兼業とされる。

² アルバイトで生計を立てる人の総称で会社との雇用関係を有する。

³ 仕事ごとに契約を行い、その都度報酬を受け取ることで生計を立てる人たちの総称で、雇用関係を有さない。

2. 増える副業・兼業容認企業、正規雇用者にも広がる副業者

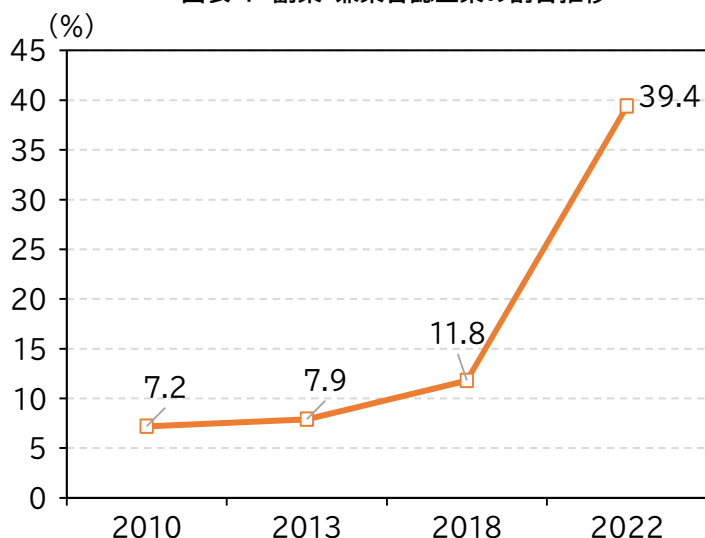
はじめに、政策的に副業推進に舵が切られて以降、どのような変化があったのかを、(1)企業、(2)労働者それぞれについて確認する。

(1) 企業の動向

労務行政研究所の調べによれば、副業を容認する企業の割合は、2010 年以降徐々に高まってきたおり、2022 年には 39.4%と 2018 年の 11.8%から大幅に増加している(図表 4)。

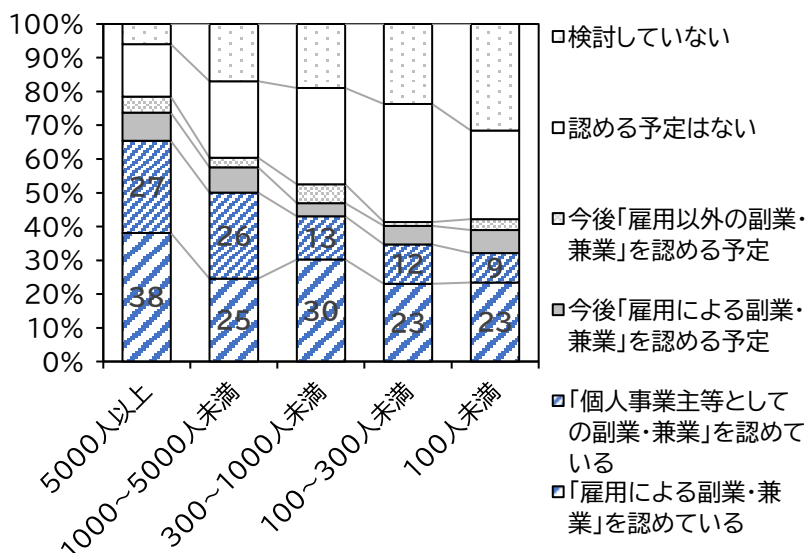
別の調査にはなるが、2023 年のアンケート調査をもとに企業規模別に容認状況をみると、企業規模が大きいほど容認企業の割合が多く、5000 人以上企業では、雇用・雇用以外の形態を含めて副業を容認する企業割合は 65%、今後認める予定を含めると 8 割弱に上る(図表 5)。一方、300 人未満では容認する企業の割合は 3 割超に止まり、今後認める予定を含めても 4 割に止まるなど容認姿勢には差がある。

図表 4 副業・兼業容認企業の割合推移



(資料)労務行政研究所「人事労務諸制度の実施状況調査」

図表 5 従業員規模別にみた副業・兼業容認企業の割合(2023 年)



(注)回答企業の従業員規模割合は、100 人未満が 39%、300 人未満が 26%、1000 人未満が 17%、5000 人未満が 10%、5000 人以上が 8%。

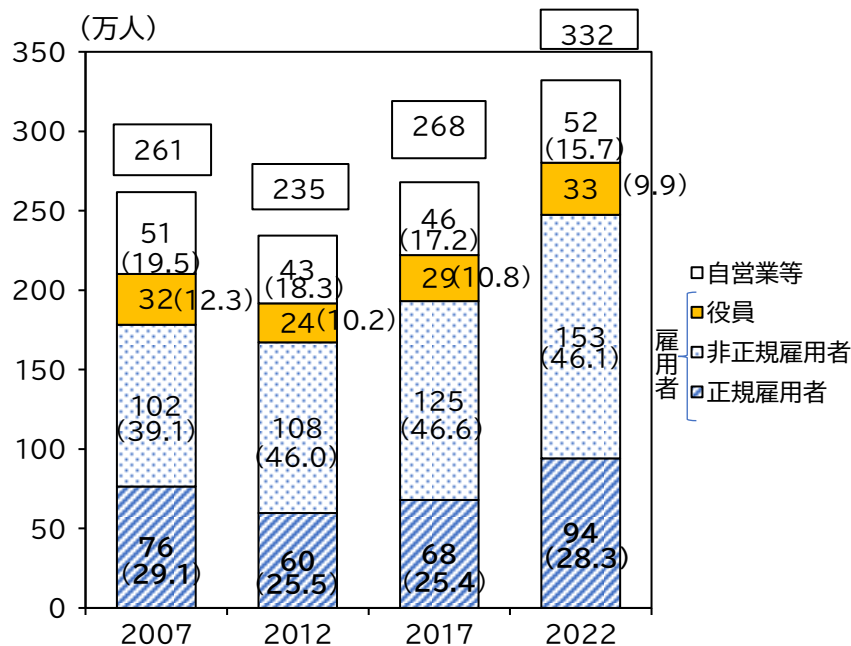
(資料)公益財団法人・産業雇用安定センター「従業員の「副業・兼業」に関するアンケート調査」

(2) 労働者の動向

次に就業構造基本調査をもとに副業者数の推移をみる。副業者数は 2017 年まで 250 万人前後で概ね横ばいで推移しており、2022 年には 332 万人と 2017 年比 64 万人増加した。内訳をみると、最も割合が多いのは本業が非正規雇用者の 153 万人で約半数近くを占めるものの、本業が正規雇用者についても 94 万人と 2017 年比 26 万人増加し、約 3 割弱を占める(次頁図表 6)。

従業上の地位・雇用形態別の副業比率(有業者に占める副業者の割合)をみると、正規雇用者の副業比率は役員や非正規雇用の副業比率に比べて低く、全体からみればまだごく一部に止まっており、2017 年の 2.0%から 2022 年には 2.6%と上昇している(次頁図表 7)。

図表6 本業の従業地位・雇用形態別副業者数の推移



(注)1. 括弧内の数値は構成比(%)

2. 自営業等には起業者、家族従業者を含む。

3. フリーランスは、役員あるいは自営業等に含まれる。

(資料)総務省「就業構造基本調査」

図表7 本業の従業地位・雇用形態別副業比率の推移

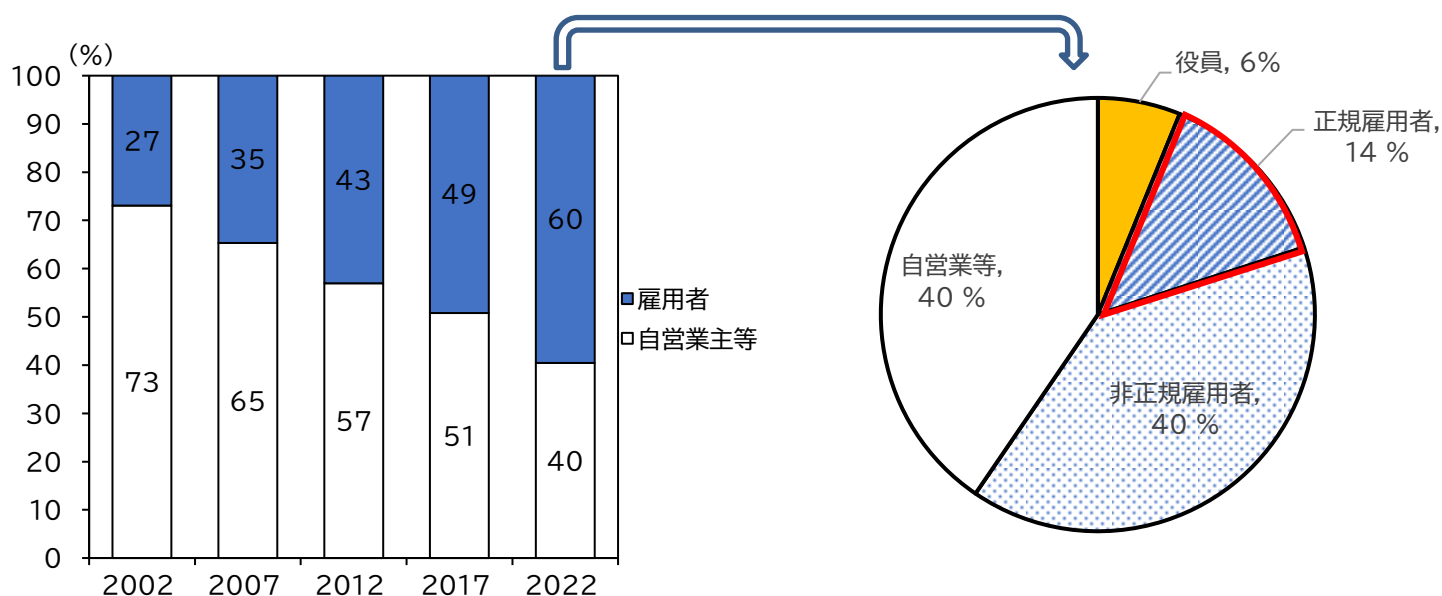
	副業比率(%)			
	2007年	2012年	2017年	2022年
全体	4.0	3.6	4.0	5.0
自営業等	5.9	5.8	6.5	8.3
雇用者	3.7	3.4	3.8	4.6
役員	7.9	7.0	8.6	9.2
正規雇用者	2.2	1.8	2.0	2.6
非正規雇用者	5.4	5.3	5.9	7.3

(注)副業比率＝副業者/有業者

(資料)総務省「就業構造基本調査」

正規雇用者の副業先という、兼業農家のような家業のほか、起業といったような自営業のイメージがあるが、副業先の従業地位別割合の推移をみると(図表8)、副業先も雇用である割合は2002年の3割未満から2022年には6割に拡大するなど本業・副業ともに雇用される者の割合が増えている。なお、副業先の雇用形態別のデータは2022年からの公表のため経年比較はできないが、副業先も正規雇用である割合は14%となっている。

図表8 本業が正規雇用者の副業先の従業地位・雇用形態別割合



(資料)総務省「就業構造基本調査」

また、正規雇用者について業種別に副業比率の推移をみると、2012 年、2017 年には教育・学習支援業を筆頭に、学術研究・専門技術サービス、不動産・物品賃貸業、建設業といった業種で高く、その水準もほぼ同程度であったが、2022 年には、これらの業種以外に宿泊・飲食サービス業、情報通信業、生活関連サービス・娯楽業で副業比率の拡大がみられ、コロナ禍の影響（所得補填の必要性、テレワークの浸透など）がうかがえる(図表 9)。

図表 9 本業が正規雇用者である副業者の主な業種別副業比率の推移

	副業比率		
	2012年	2017年	2022年
産業計	1.8	2.0	2.6
建設業	2.3	2.2	2.5
製造業	1.3	1.5	1.5
電気・ガス・熱供給・水道業	1.3	1.4	1.2
情報通信業	1.3	1.4	3.1
運輸業, 郵便業	1.5	1.6	2.6
卸売業, 小売業	1.4	1.6	2.3
金融業, 保険業	1.1	1.4	2.2
不動産業, 物品賃貸業	2.8	2.3	3.5
学術研究, 専門・技術サービス業	2.4	2.9	3.5
宿泊業, 飲食サービス業	1.7	1.8	3.9
生活関連サービス業, 娯楽業	2.0	1.9	3.0
教育, 学習支援業	3.0	3.2	3.8
医療, 福祉	2.1	2.4	3.3
サービス業	1.9	2.3	3.1

(注)産業計を上回る業種にシャドーを付した

(資料)総務省「就業構造基本調査」

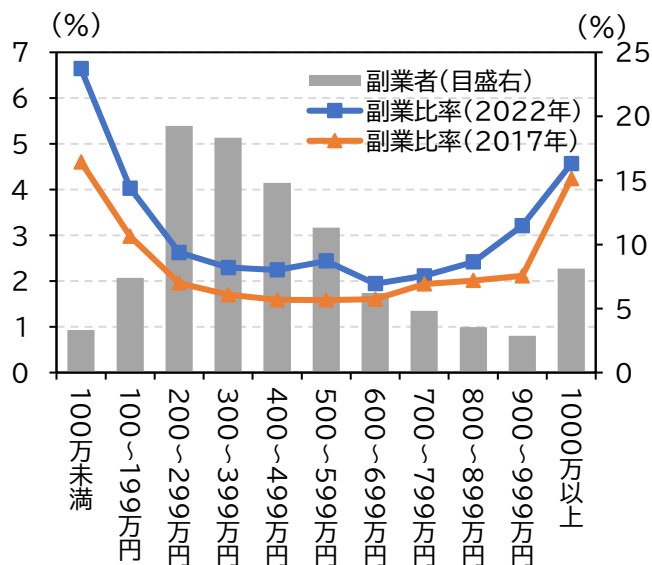
3. なぜ副業する(容認する)のか 期待する(される)効果とは？

ではなぜ副業する(副業を容認する)のか。以下ではその理由と期待する(される)効果についてみていく。

労働者側の副業目的としては所得の増加がその主要因であると考えられる。実際、本業が正規雇用者で副業している人の所得階層別の人数分布をみると、年収 200～400 万円未満が多く(400 万未満で 48%を占める)、1,000 万円以上を除き年収が上がるほど人数も少なくなる。副業比率を見ると、年収の低い層だけでなく、900 万超で高いという特徴がみられ、2017 年と 2022 年を比較すると、200 万未満及び 900 万台で上昇幅の拡大が目立つ(次頁図表 10)。

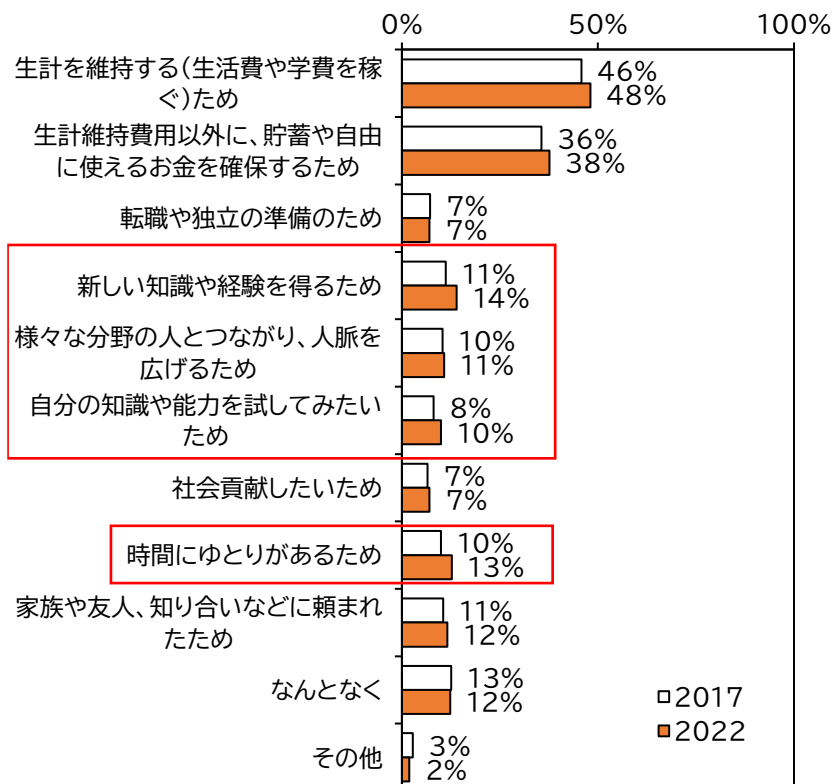
全国就業実態パネル調査をもとに副業をする理由について確認すると、「生計を維持する」「貯蓄や自由に使えるお金を確保する」といった所得の増加を目的とする割合が高い。しかしながら、2017 年と 2022 年の比較でみれば、「新しい知識や経験を得るため」「人脈を広げる」「自分の知識や能力を試す」といったキャリア形成や自己実現を目的とした理由に加えて、「時間にゆとりがある」という理由の割合が増えており、個人の意識変化のみならず、コロナ禍で進展したテレワークなどの働く環境の変化も影響しているものとみられる(次頁図表 11)。

図表 10 本業が正規雇用者である副業者の所得階層別分布及び副業比率の変化



(資料)総務省「就業構造基本調査」

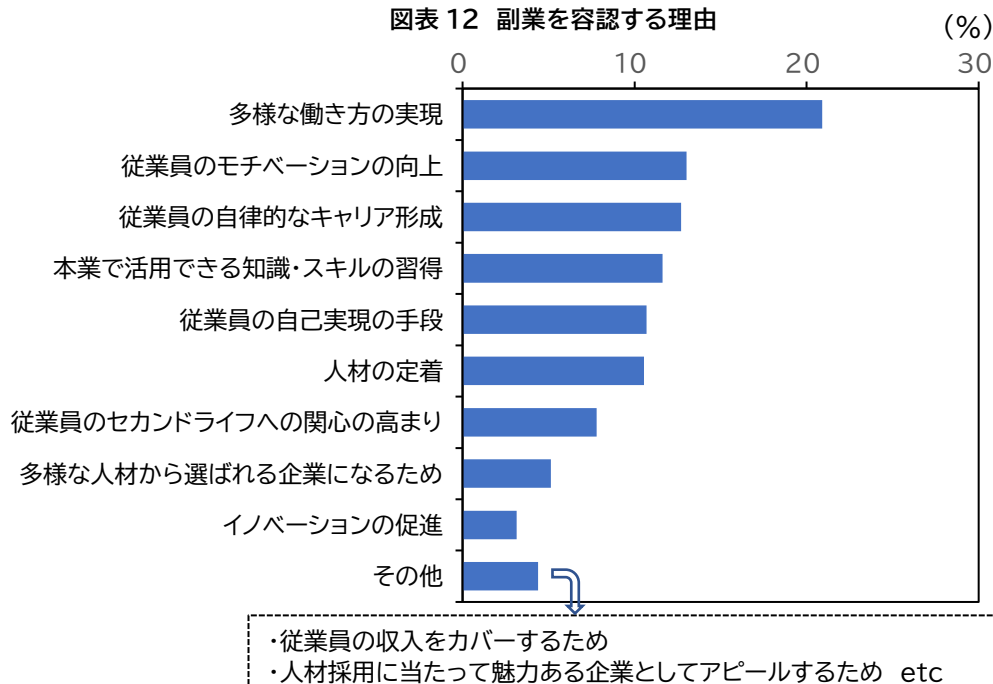
図表 11 副業する理由(正規雇用者・男女計)



(資料)リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」

一方、企業側が従業員の副業を認める目的の上位項目をみると、多様な働き方の実現や従業員のモチベーション向上など従業員のニーズに応える姿勢を示しつつ、「自律的なキャリア形成」や「本業で活用できる知識・スキルの習得」といったようにキャリア形成支援としての有効さを期待する声が多い(図表 12)。企業にとって、柔軟な働き方ができる職場をアピールすることが優秀な人材の獲得や定着に不可欠な要素と捉えていることが窺われる。

図表 12 副業を容認する理由



(資料)公益財団法人・産業雇用安定センター「従業員の「副業・兼業」に関するアンケート調査」

以上を踏まえて副業・兼業のメリット・デメリットをまとめると、労働者、企業双方からみて共通したメリットは多い。ただし、実際にこうした効果が得られるかどうかは今のところ明確ではなく、期待先行という側面は強い。また、労働者にとってはメリットが多い一方で企業にとっては、本業への支障が生じるおそれや従業員の健康配慮、情報漏洩等のリスク管理等のデメリットが多いと考えられることから、今後さらに広がるかどうかは企業側にとって副業を推進することによるメリットが「期待」から「実感」に変わることが必要不可欠である(図表 13)。

図表 13 副業のメリット・デメリット

	労働者	企業(使用者)
メリット(効果・期待)	・所得の増加	・従業員の収入補填
	・自身の能力・キャリア選択肢の拡大(離職せずにスキルや経験を得ることができる)	・自律的な人材育成の手段 ・優秀な人材の獲得・流出防止(定着) ・従業員が得る新たな知識・スキルを獲得することによる本業へのプラス還元
	・自己実現の追求、幸福感の向上	・従業員のモチベーション向上
	・将来の起業や転職に向けた準備・試行期間の確保	
デメリット(課題・不安)	・過重労働による本業への支障等	・本業への支障 ・人材流出 ・従業員の健康配慮 ・情報漏洩等様々なリスク管理

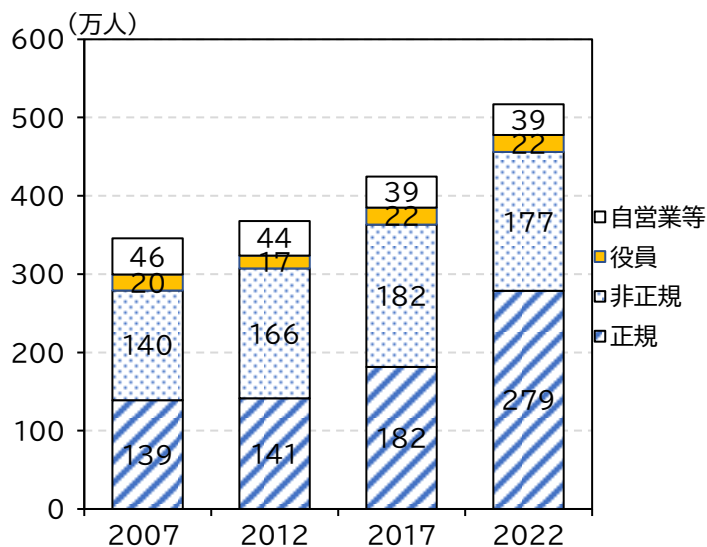
(資料)調査部作成

4. 問われる企業の本気度 3つのギャップは解消されるか

最後に、働き方改革実現会議で掲げられた「柔軟な働き方がしやすい環境整備」という観点から、副業を希望する人が副業しやすい環境を築くために必要なことは何かについて考えてみたい。

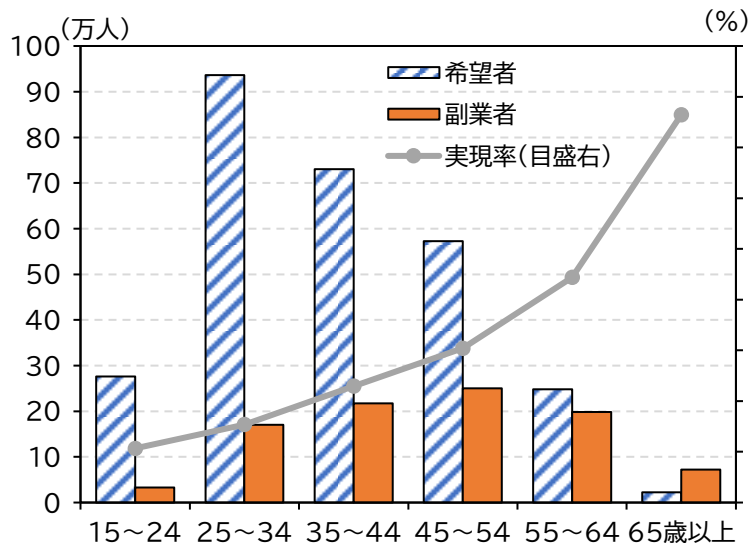
就業構造基本調査によれば、副業を希望する人は年々増加しており、特に 2017 年から 2022 年にかけて 100 万人近く増加している。内訳をみると本業が非正規雇用者あるいは自営業者は頭打ちになっており、増加はすべて本業が正規雇用者である(図表 14)。

図表 14 従業上の地位・雇用形態別副業希望者数の推移



(資料)図表 14、15 とともに総務省「就業構造基本調査」

図表 15 年齢別副業実現率(正規雇用者、2022 年)



しかしながら、正規雇用者で副業しやすくなるためには、①年齢、②時間、③受け入れ人材という 3 つのギャップの解消が必要であるなどハードルは高い。

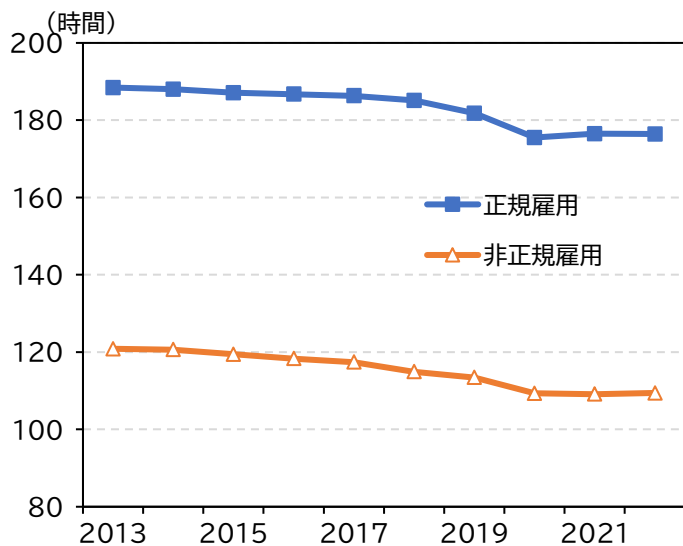
正規雇用者で副業を希望者する人は 25～34 歳が最も多く(33.6%)、次いで 35～44 歳(26.2%)とこの年代で半数以上を占める。一方、実際に副業する人は 45～54 歳(26.6%)が最も多く、若年層ほど副業実現率(=副業者/(副業希望者+副業者))が低い(前頁図表 15)。

こうした傾向がみられる要因として、年功制の賃金体系のもと若年層では賃金水準が低いということや、就業して数年は本業に専念する必要があるといったことが考えられるが、②と③のギャップも大きく影響しているものとみられる。

②については、長時間労働の是正の取り組みもあって平均総労働時間は減少傾向にあるものの、正規雇用者の平均月間就業時間はなお 176 時間(2022 年)である(図表 16)。副業を希望する人のうち就業時間の希望をみると、「今の労働時間のままでよい」あるいは「今より減らしたい」とする人の割合がどの年代も 8～9 割に上り、「増やしたい」という人の割合は年齢が低いほど少ない(図表 17)。

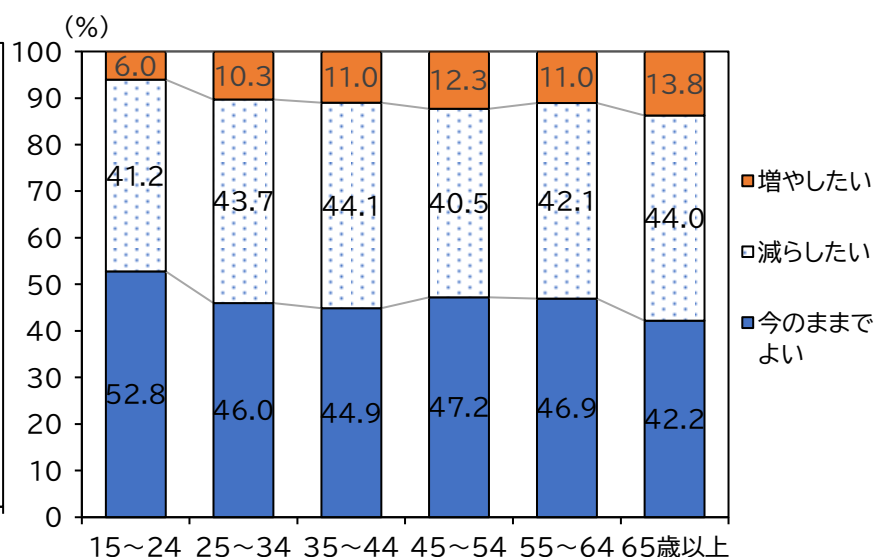
最近では週休 3 日制を導入する企業も増えつつあるものの、それでも直近の就労条件総合調査(2022 年調査)によれば 8.6%に止まるほか、過去年からの増え方を見ても(2020 年調査で 8.3%、2021 年調査で 8.5%)加速感はみられない。またコロナ禍で上昇したテレワーク率も、経済活動が正常化するにつれて低下しており、副業が可能となるような柔軟な働き方がしやすい環境の整備に、企業がどこまで本気で取り組むのかが問われてこよう。

図表 16 雇用形態別平均総労働時間の推移



(資料)総務省「労働力調査」

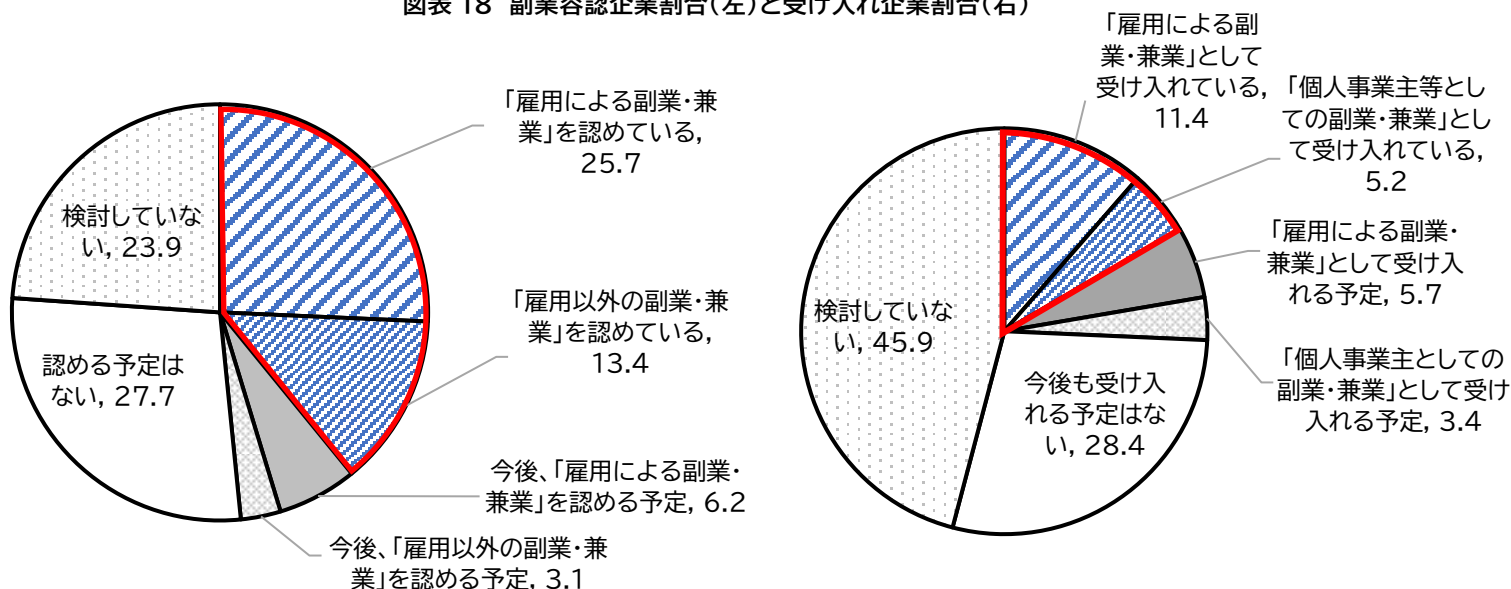
図表 17 年齢別にみた副業希望者の就業時間の希望(正規雇用者)



(資料)総務省「就業構造基本調査」

また、③については、前掲図表 5 と同じ調査によれば、副業を容認する企業の割合は約 4 割(予定を含めると 5 割弱)であるのに対し、副業者を受け入れる企業の割合は 2 割(予定を含めても 3 割未満)に満たない(次頁図表 18)。

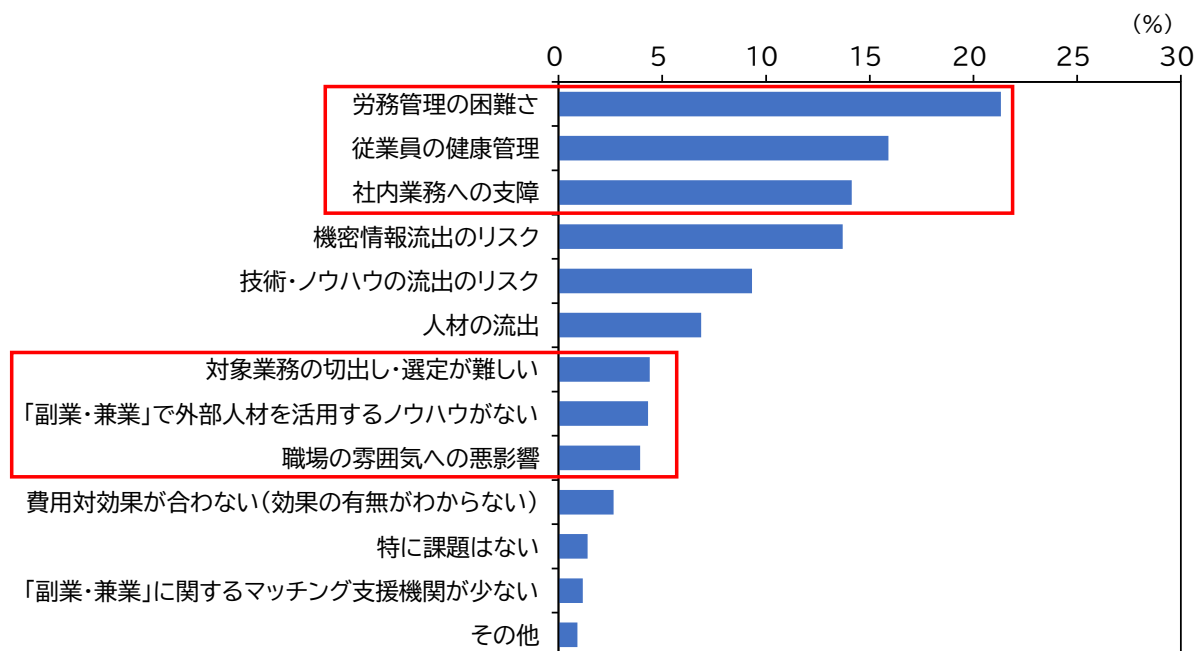
図表 18 副業容認企業割合(左)と受け入れ企業割合(右)



(資料)公益財団法人・産業雇用安定センター「従業員の「副業・兼業」に関するアンケート調査」

なぜ社外への容認以上に他社からの受け入れが進みにくいのか。副業・兼業で受け入れる際の課題をみると、赤枠で囲ったように「労務管理の困難さ」や「社内業務への支障」など手間がかかることがあげられている(図表 19)。

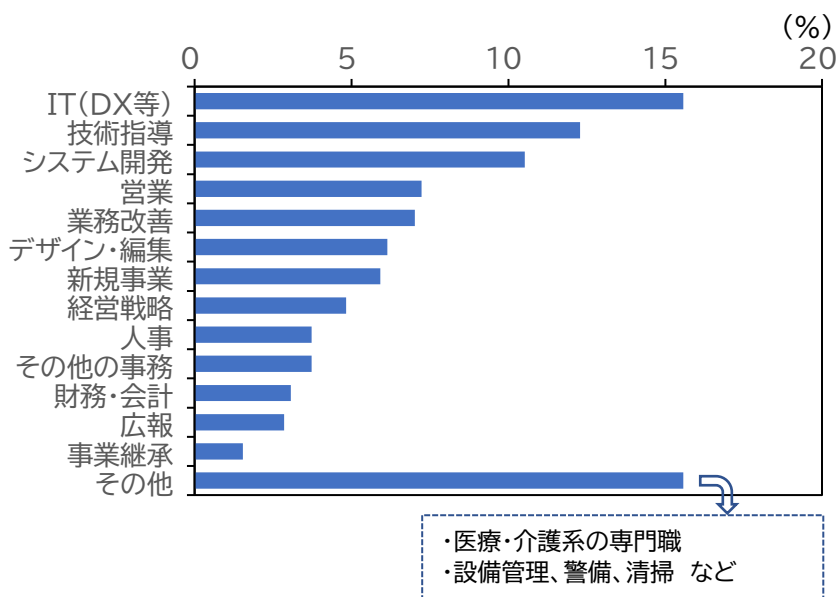
図表 19 「副業・兼業」で受け入れる際の課題



(資料)公益財団法人・産業雇用安定センター「従業員の「副業・兼業」に関するアンケート調査」

一方で受け入れている(受け入れたい)人材の対象職種は、「IT(DX)」を筆頭に、技術指導、システム開発など自社の業務改善に役立つ人材である。受け入れ側の費用対効果を考えると、これから学びたいという人材ではなく、すでに高度な専門人材を求めるため、なかなか若年層で条件に合致する人は少ないものとみられる(次頁図表 20)。

図表 20 「副業・兼業」で受け入れている(今後受け入れたい)外部人材の対象職種



(資料)公益財団法人・産業雇用安定センター「従業員の「副業・兼業」に関するアンケート調査」

なお、IT(DX 等)に並んで「その他」が多く、その中身を見ると、医療・介護や設備管理、警備、清掃などとなっており、主に人手不足の解消策として副業・兼業を活用している面もみられる。

ただし、当面の頭数を増やす手段としての副業受け入れは、日本全体で人手不足が常態化する中で持続可能性に欠けるほか、副業容認企業が期待するような、労働者の自律的キャリア形成や自社へのスキル還元、モチベーションの向上といった効果を得ることは難しいように思われる。

人生 100 年時代といわれる中、コロナ禍を経て、働き方に対する価値観は大きく変化している。そのため、キャリア形成の一手段として副業を希望する人は今後も増え、そのニーズに応えるべく副業容認企業のすそ野も広がっていくものとみられる。

一方で、副業の推進は、人手不足に直面する企業や賃金増など処遇改善が難しい企業にとって手っ取り早い解消手段になるため、省力化投資等が進まず、結果的に処遇改善が進みにくい状況を温存する面も有する。政府が期待するような“成長分野への円滑な労働移動を図るための端緒”となるか、企業の今後の取り組み姿勢が注目される。

(調査部 経済調査チーム 貞清 栄子)

※ 本レポートは作成時に入手可能なデータに基づく情報を提供するものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。
また、執筆者個人の見解であり、当社の公式見解ではありません。ご質問等はchosainfo@smtbjpまでご連絡ください。