

2025 年 10 月 28 日
株式会社パーソル総合研究所

「第四回 副業の実態・意識に関する定量調査」を発表
副業実施率、企業の副業容認率・受入率が過去最高
一方で「過重労働」も過去最高水準、「副業転職」の実態や契約上の問題も明らかに

株式会社パーソル総合研究所（本社：東京都江東区、代表取締役社長：岩田 亮）は、「第四回 副業の実態・意識に関する定量調査」の結果を発表いたします。

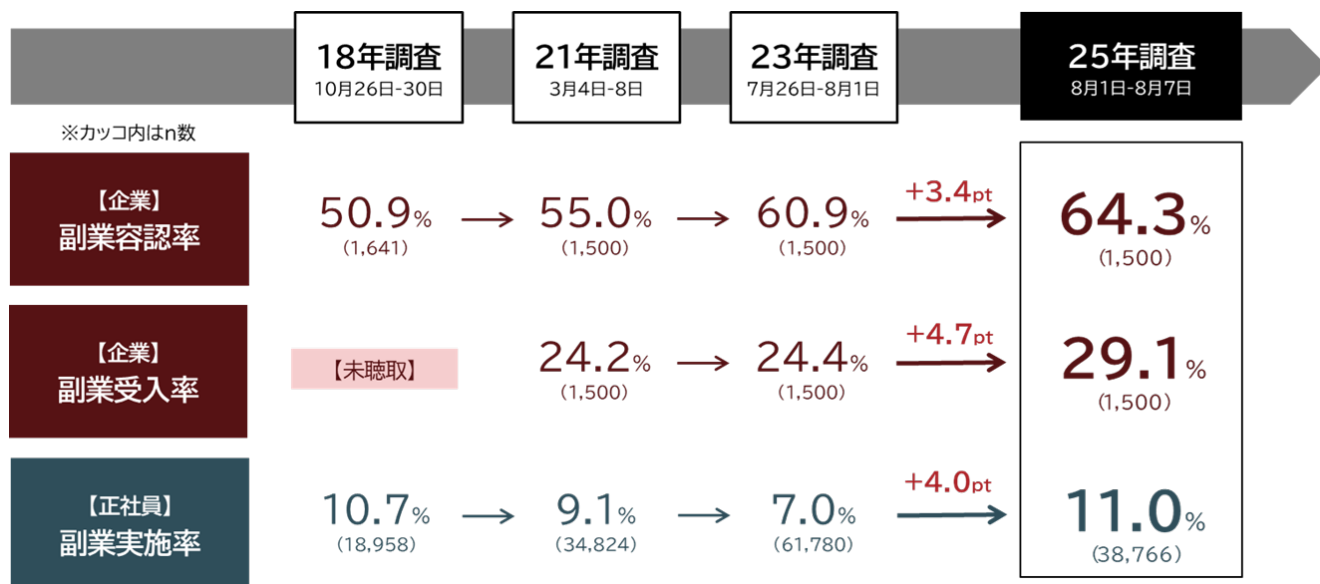
第四回目となる本調査では、正社員の副業実施率、企業の副業容認率・受入率がそろって過去最高を記録しました。副業は、企業の人材活用や個人のキャリア形成の手段として社会に定着しつつあります。

一方で、副業先へ転職する「副業転職」の実態が明らかになったほか、本業と合わせて月 45 時間を超える「過重労働」の問題、さらに業務委託による副業での「労働者性」※の問題も浮き彫りになりました。

本調査は、副業の現状を多角的に把握し、経営・人事が直面する課題解決と持続可能なキャリア形成に資する知見を提供することを目的に実施しました。

※労働者性：「労働者として法律上の保護を受けられる立場にあるかどうか」を判断する基準

正社員の副業実施率、企業の副業容認率・受入率がそろって過去最高に
副業実施率は調査開始以降初めて上昇に転じた



【企業の副業容認】

1. 副業容認率が過去最高、全面容認（ルールや制限なく副業を認める）の割合は 2018 年の約 2 倍。
2. 本業先企業（副業容認企業）の副業社員へのサポート率が 9.0pt 上昇。副業推進が、一般的な取り組みとして企業間に広がりつつあることが示唆される。

【副業実施率と理由】

3. 正社員の副業実施率が過去最高の 11.0%、特に男性 20 代で顕著。
4. 副業理由が「収入補填」から「キャリア形成・自己実現」へシフト。お金のためだけでなく、“成長”や“やりがい”を求める動きが広がる。

【副業の時給】

5. 副業の時給は 2025 年調査で平均 3,617 円、中央値 2,083 円となり、調査開始以降で最も高い水準を記録。

【「副業転職」の実態】

6. 副業経験者の 6.7%が副業先に転職、20 代は 13.6%／受入企業の 55.6%が「副業人材が自社に転職してきたことがある」と回答。
7. 副業転職者の、はたらく幸せ実感、ワーク・エンゲイジメントは、通常転職者と比べて高い。

【過重労働の実態】

8. 1 カ月当たりの副業時間は平均 23.0 時間。年代別では若年層ほど副業活動時間が長い傾向。
9. 過重労働が過去最高水準、本業（残業）＋副業 45 時間超は 3 割、その半数は未申告。

【「労働者性」の問題】

10. 業務委託による副業^{※1}には、報酬や業務の裁量が限定され、法的保護が及びにくいなど、契約と実態のギャップが問題となる「労働者性」^{※2}が顕在化。

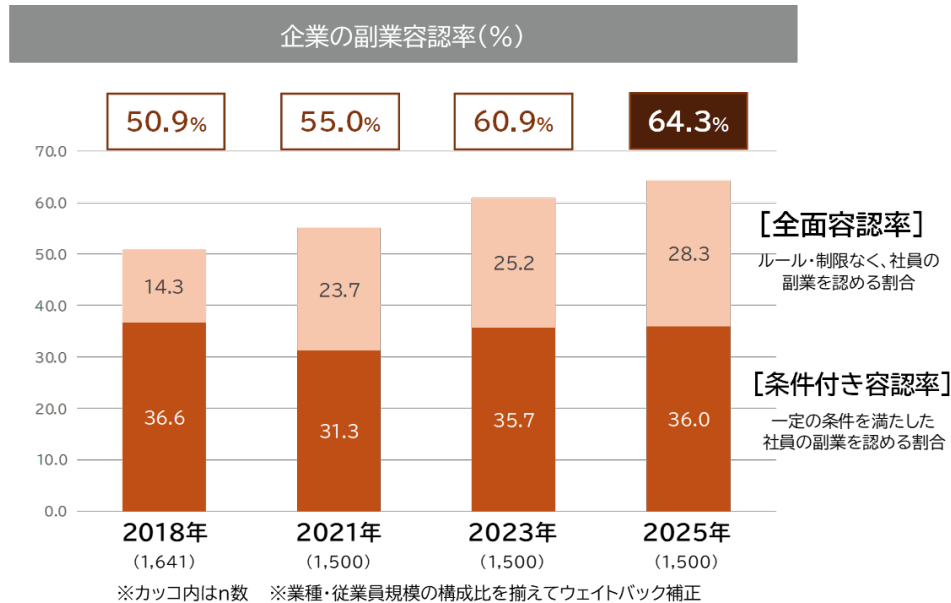
※1 会社員などが、本業以外に「雇用契約」ではなく「業務委託契約」で行う副業

※2 「労働者として法律上の保護を受けられる立場にあるかどうか」を判断する基準

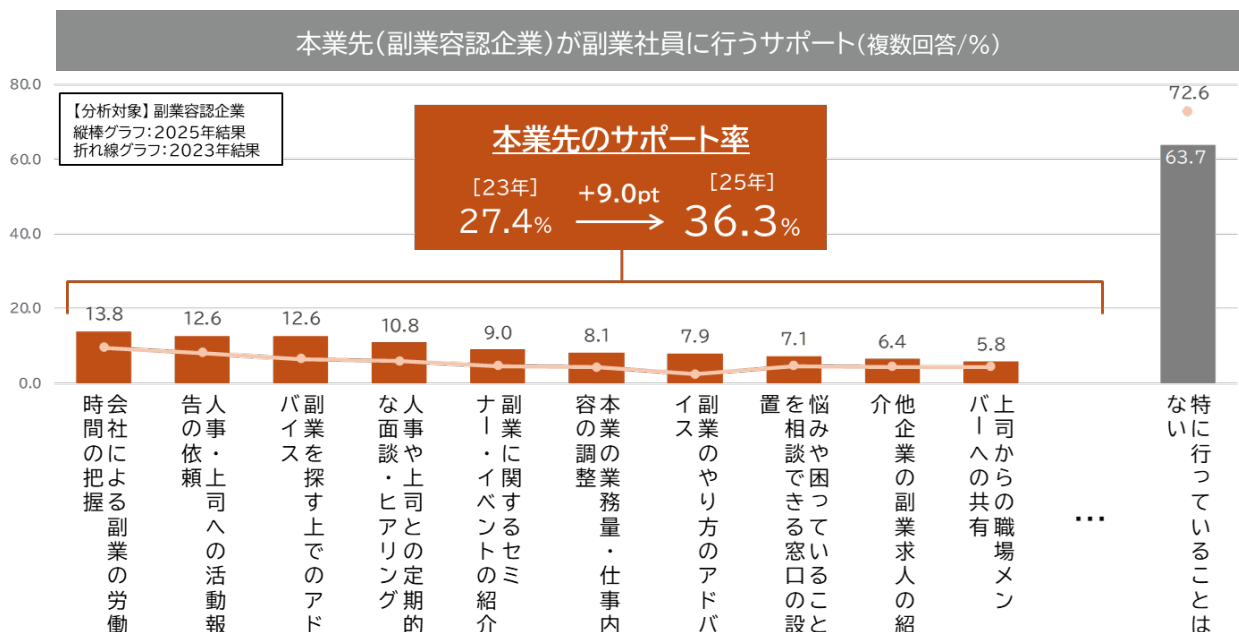
■主なトピックス（詳細）

【企業の副業容認】

1. **副業容認率が過去最高、全面容認（ルールや制限なく副業を認める）の割合は2018年の約2倍**：厚生労働省が示す「モデル就業規則」が改定され、新たに副業・兼業に関する規定が新設された2018年以降、企業の副業容認率は上昇の一途をたどる。副業容認率の内訳を見ると、「全面容認率」の割合が上昇傾向であることが分かる。

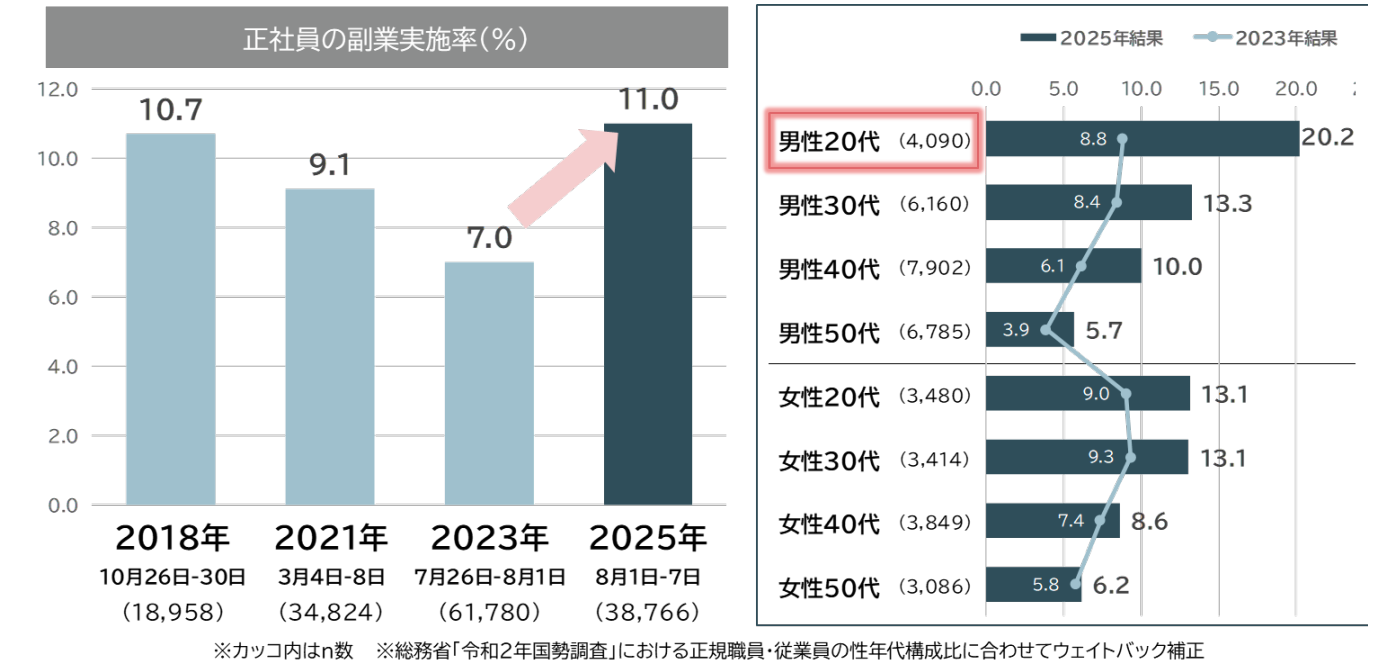


2. **本業先企業（副業容認企業）の副業社員へのサポート率が9.0pt上昇**：本業先の企業（副業容認企業）が、副業社員に対して行うサポートの実態を見た。サポート率は、2023年調査より9.0pt上昇しており、副業推進が、一般的な取り組みとして企業間に広がりつつあることが示唆される。



【副業実施率と理由】

3. 正社員の副業実施率が過去最高の 11.0%、特に男性 20 代で顕著：正社員の副業実施率は、2023 年調査までは微減傾向であったが、今回 4.0pt 上昇し、過去最高の 11.0%となった。副業実施率を性年代別に見ると、若年層の上昇傾向が確認されており、特に男性 20 代でその傾向が顕著であった。



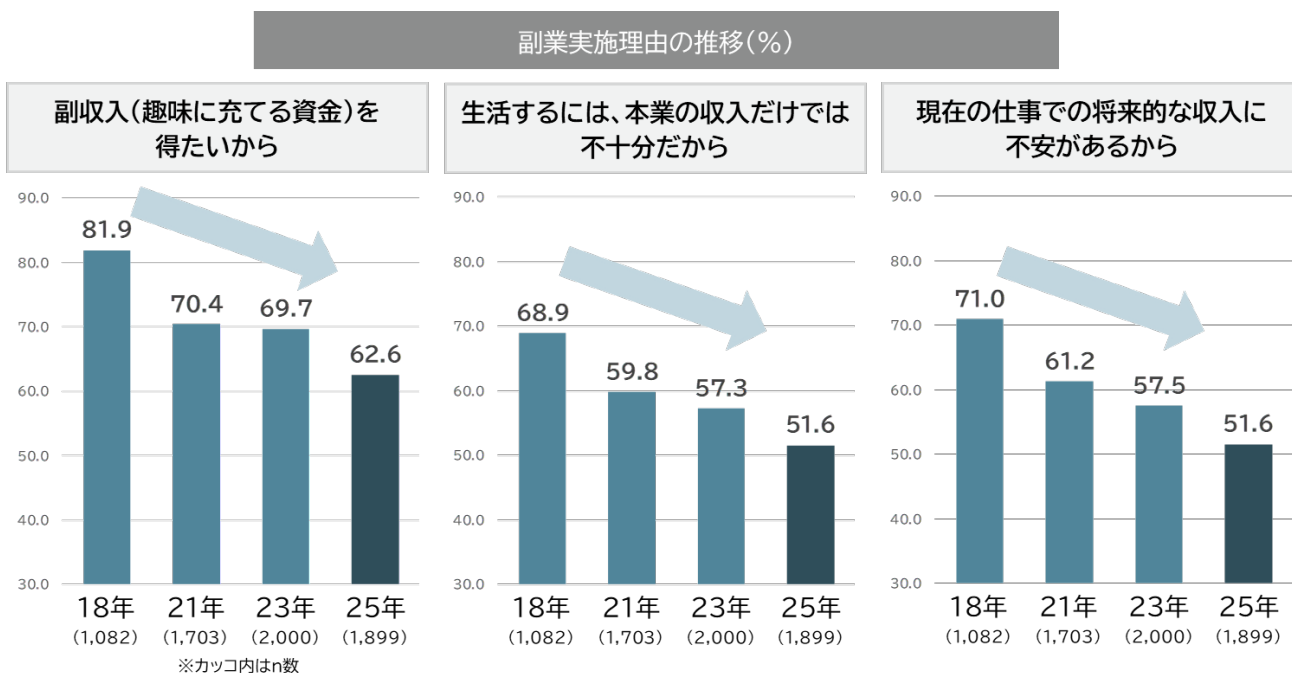
4. 副業理由が「収入補填」から「キャリア形成・自己実現」へシフト：「副収入を得たい」「本業の収入だけでは不十分」「将来的な収入に不安がある」といった収入補填の理由が上位であるが、そのスコアは 2023 年調査よりも減少。一方、「副業で好きなことをやりたい」「趣味を仕事にしたい」「自分のスキルが他の場所でも通用するか試したい」といった理由は 2023 年調査よりも上昇していることが分かる。

順位	副業実施理由	25年結果(%)	23年との差分	順位	副業実施理由	25年結果(%)	23年との差分
1位	副収入(趣味に充てる資金)を得たいから	62.6	-7.1pt	9位	現在の職場で働き続けることができるか不安があるから	40.5	2.5pt
2位	生活するには本業の収入だけでは不十分だから	51.6	-5.7pt	10位	会社以外の場所で役に立てる場所を見つけたいから	40.3	-0.1pt
3位	現在の仕事での将来的な収入に不安があるから	51.6	-5.9pt	11位	様々な分野の人とつながりができるから	39.9	-2.0pt
4位	副業で好きなことをやりたいから	47.8	3.4pt	12位	自分のスキルを会社以外の場所でも役立てたいから	38.3	-2.5pt
5位	本業では得ることが出来ない新しい知見やスキル、経験を得たいから	44.9	0.0pt	13位	趣味を仕事にしたいから	38.2	5.2pt
6位	自分が活躍できる場を広げたいから	44.4	-1.5pt	14位	自分のスキルが他の場所でも通用するか試したいから	38.0	4.2pt
7位	会社以外の場所でやりがいを見つけたいから	42.6	0.7pt	15位	現在の職場に居場所があり続けるか不安があるから	36.2	1.5pt
8位	時間のゆとりがあるから	42.3	0.2pt	⋮	⋮	⋮	⋮

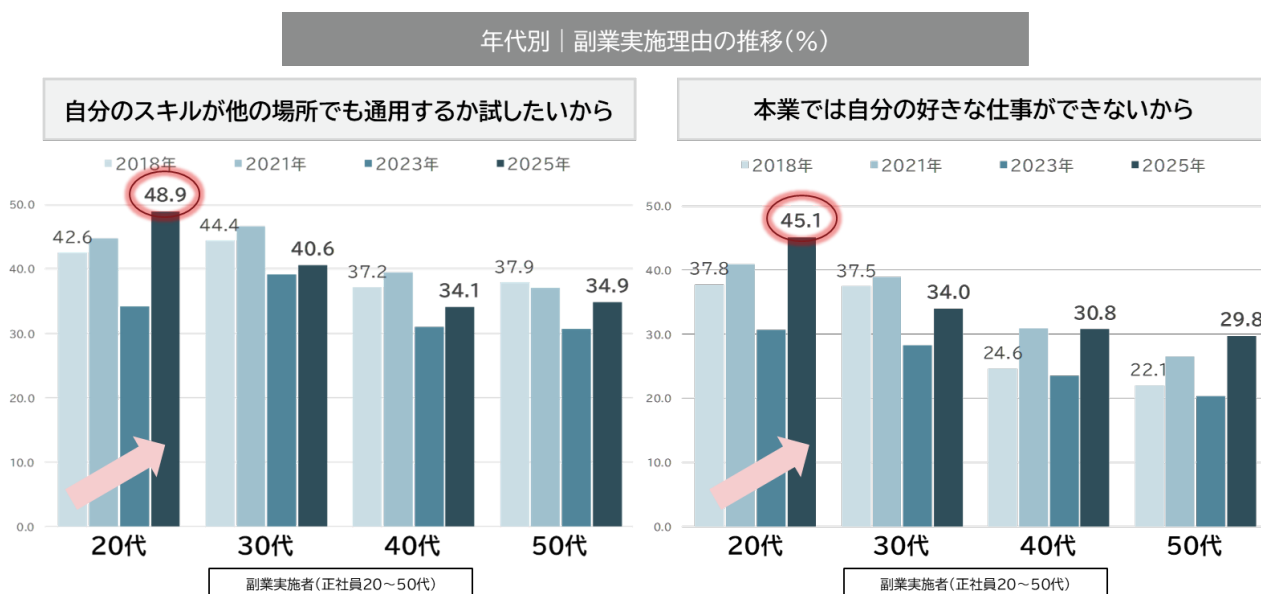
副業実施者(正社員20~50代) n=1,899

※スコアは、「あてはまる」「ややあてはまる」の合計

- ① 「副収入を得たい」「本業の収入だけでは不十分」「将来的な収入に不安がある」といった収入補填の理由は減少傾向。

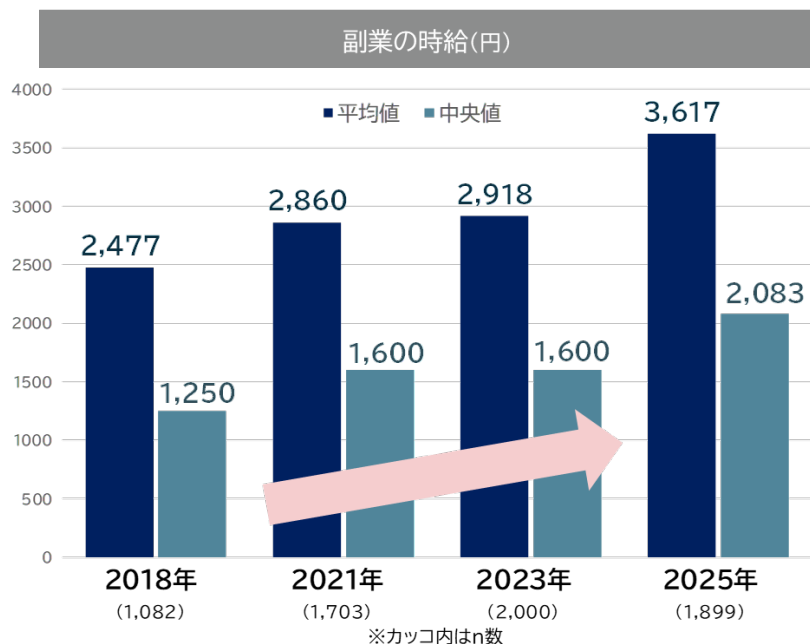


- ② 副業を行う理由の推移を年代別に確認し、特徴的な項目を掲載した。以下2項目のスコアは特に20代が高く、上昇トレンドも見られる。副業を行っている20代は、本業に対して自己実現や理想とするキャリア形成のすべてを期待・依存していない様相がうかがえる。



【副業の時給】

5. 副業の時給は 2025 年調査で平均値 3,617 円、中央値 2,083 円。調査開始以降、最も高い水準となった。



<時給の算出方法>

以下の聴取設問のデータを組み合わせて、【月間副業時間】を算出。その後、別途聴取した【副業の月収】を【月間副業時間】で割ることで、【副業の時給】を算出した。

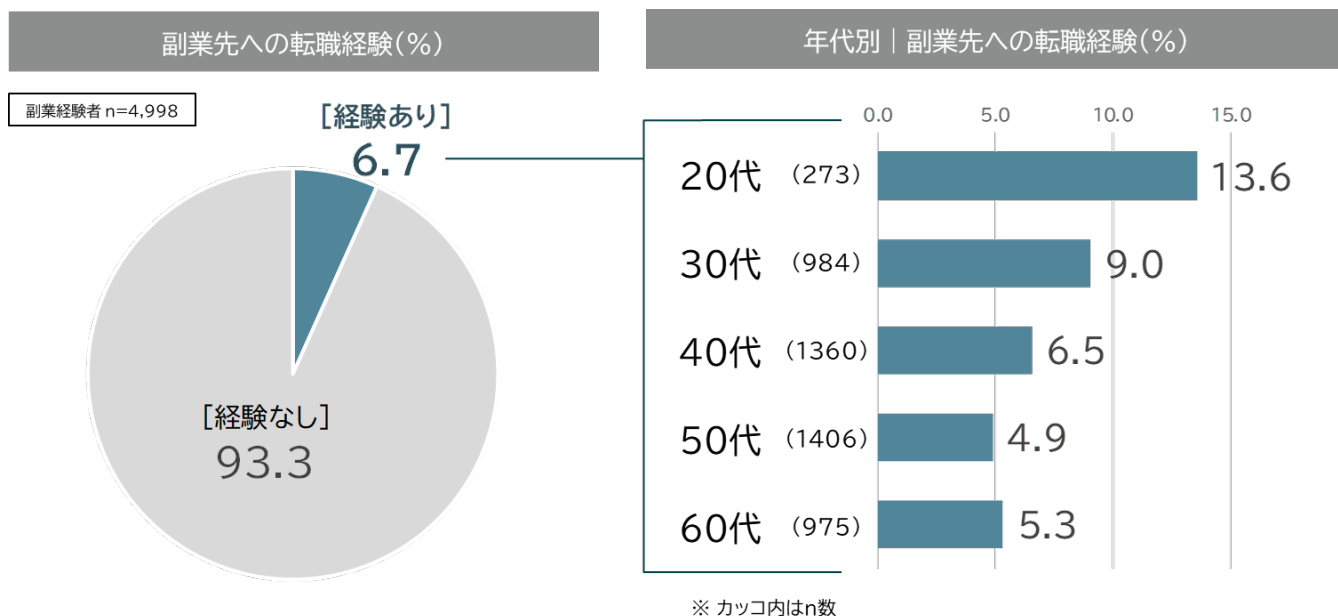
【月間副業時間の算出に用いたデータ】

- ・副業の月間活動日数
- ・本業がある日の活動頻度、本業が休みの日の活動頻度
- ・本業がある日の副業活動時間、本業が休みの日の副業活動時間

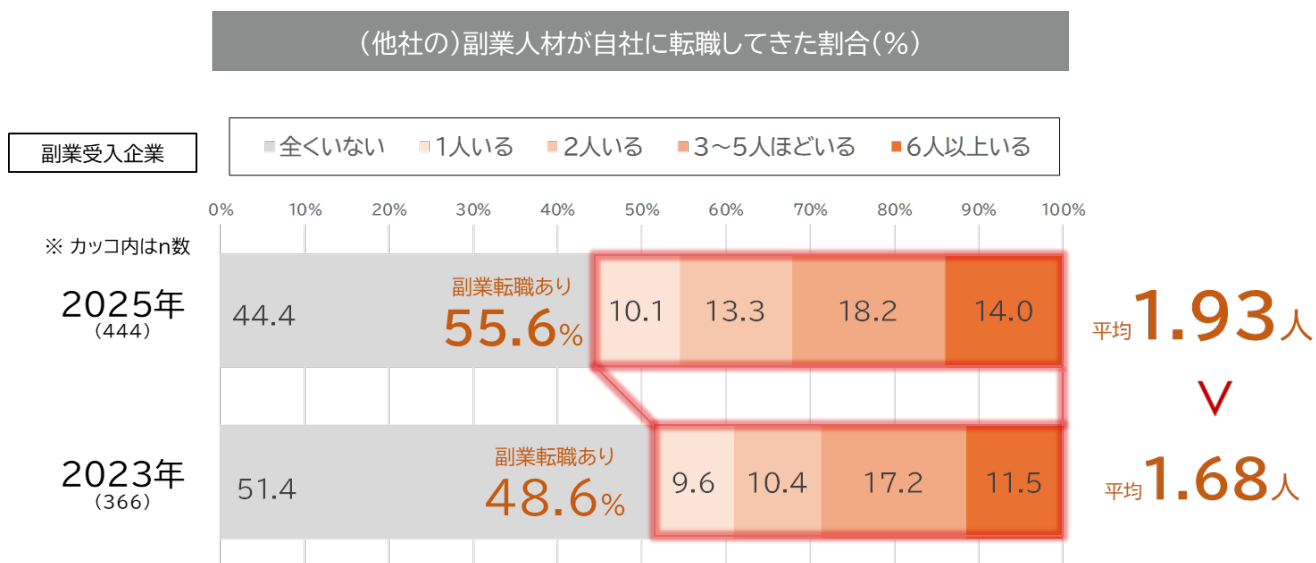
※第一回調査、二回調査の報告書に掲載されている時給とは計算方法が異なる点に留意されたい。

【「副業転職」の実態】

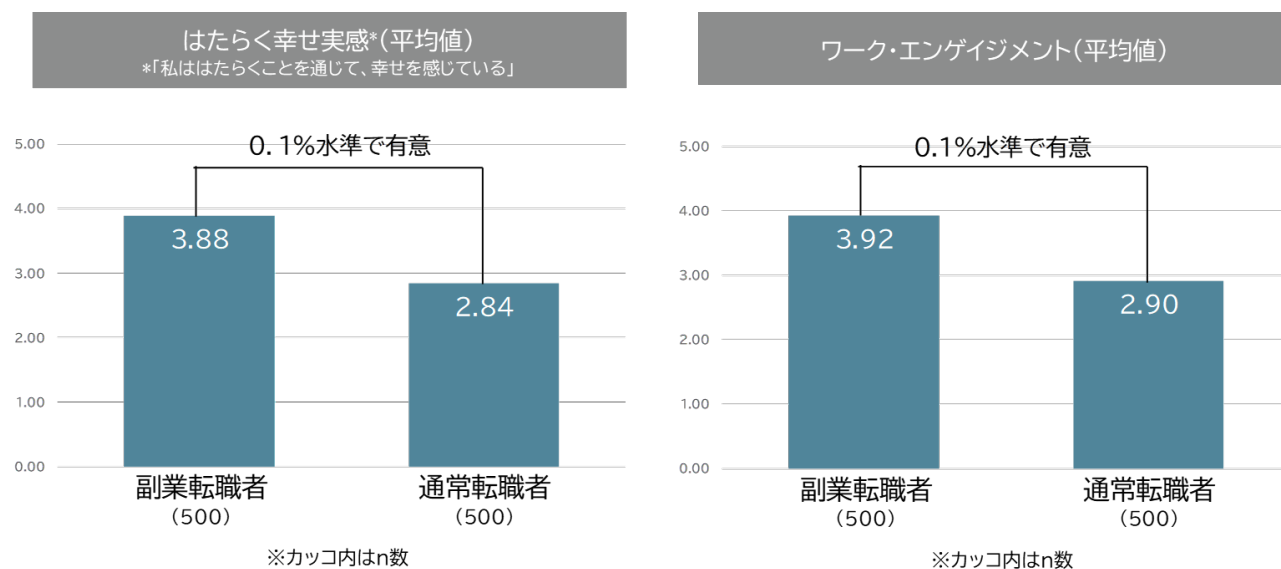
6. 副業経験者の 6.7%が副業先に転職、20代は 13.6%：副業経験者の 6.7%が「副業先の企業へ転職した経験がある」と回答。その経験率は若年層ほど高く、20代では 13.6%。



受入企業の55.6%が「（他社の）副業人材が自社に転職してきたことがある」と回答：副業先（副業受入企業）側に、「（他社の）副業人材が自社に転職してきたことがあるか」を問うた。「副業転職あり」の割合は、2023年よりも7.0pt上昇し、55.6%という結果となった。副業転職者の割合が近年増えている可能性が示唆される。

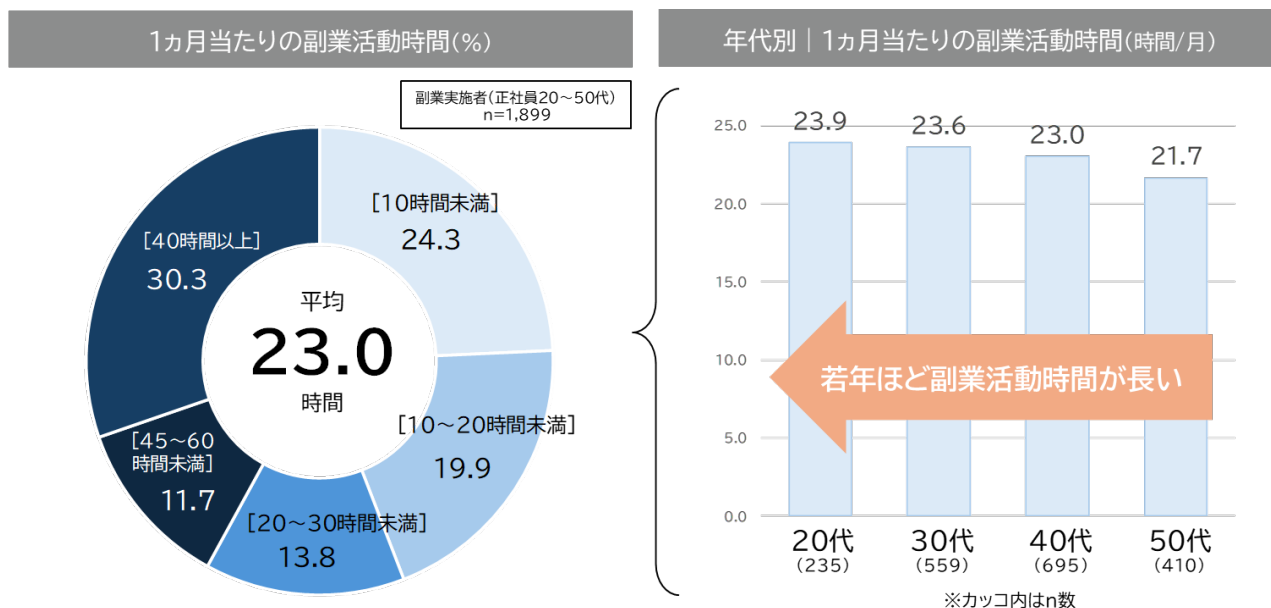


7. 副業転職者の現在のはたらく幸せ実感、ワーク・エンゲイジメントについて確認したところ、いずれも通常転職者と比べて高い傾向。

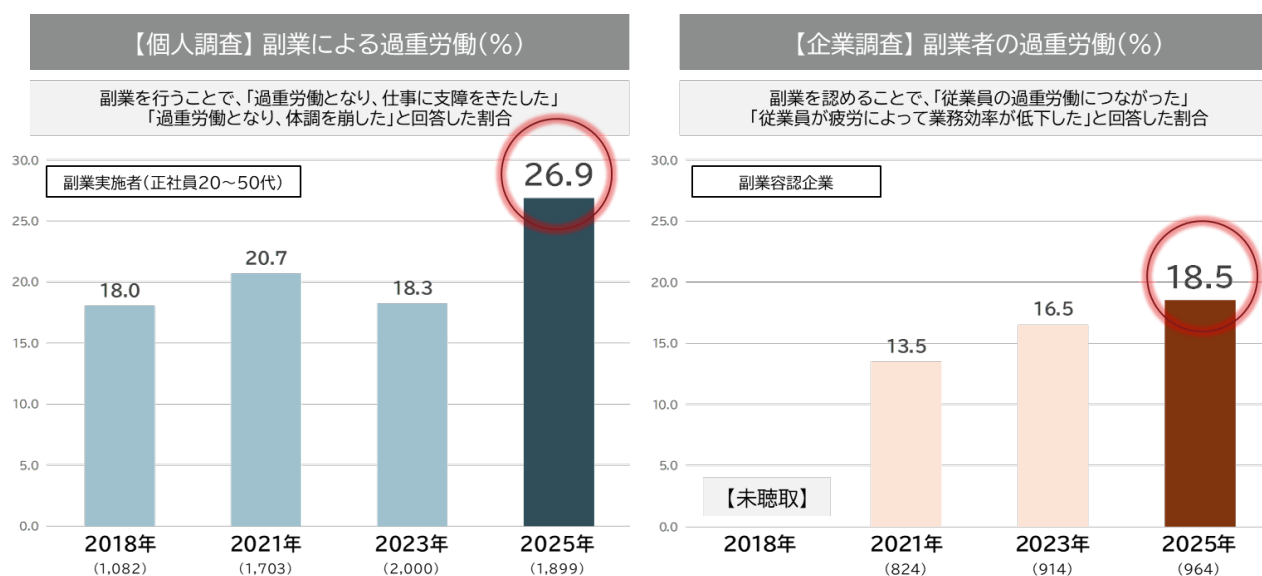


【過重労働の実態】

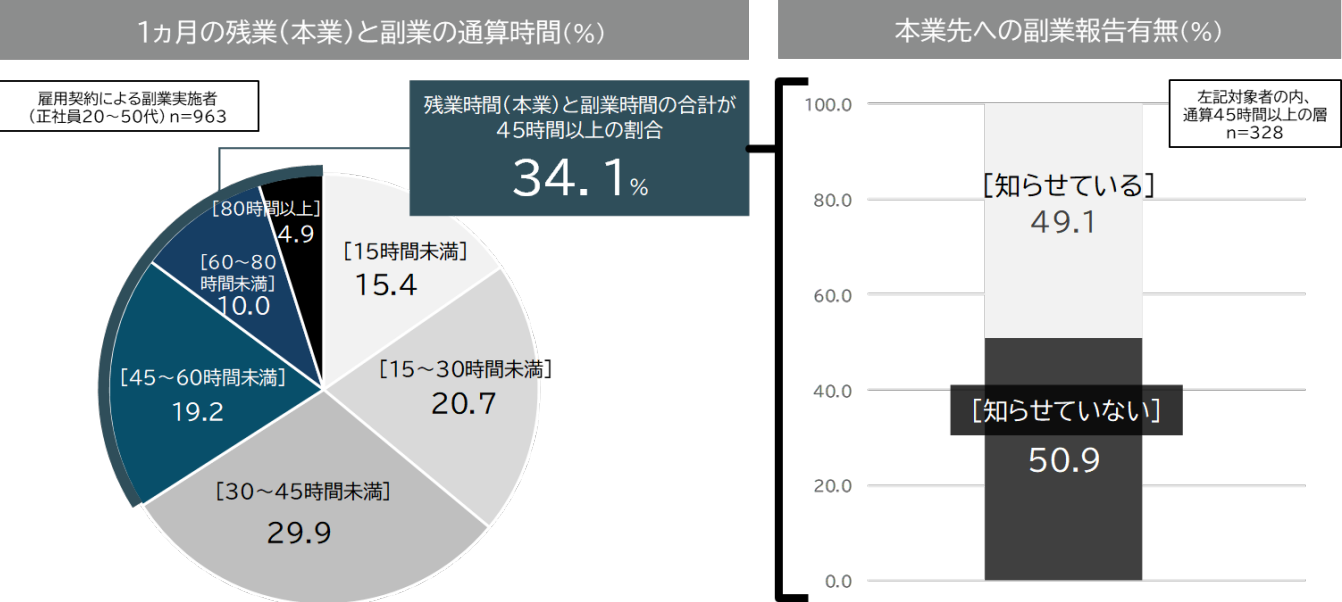
8. 1ヵ月当たりの副業活動時間は平均 23.0 時間。年代別では若年ほど副業活動時間が長い傾向。



9. 過重労働が過去最高水準：個人調査・企業調査ともに、副業実施者が過重労働に陥る割合は、調査開始以降最も高い傾向となった。

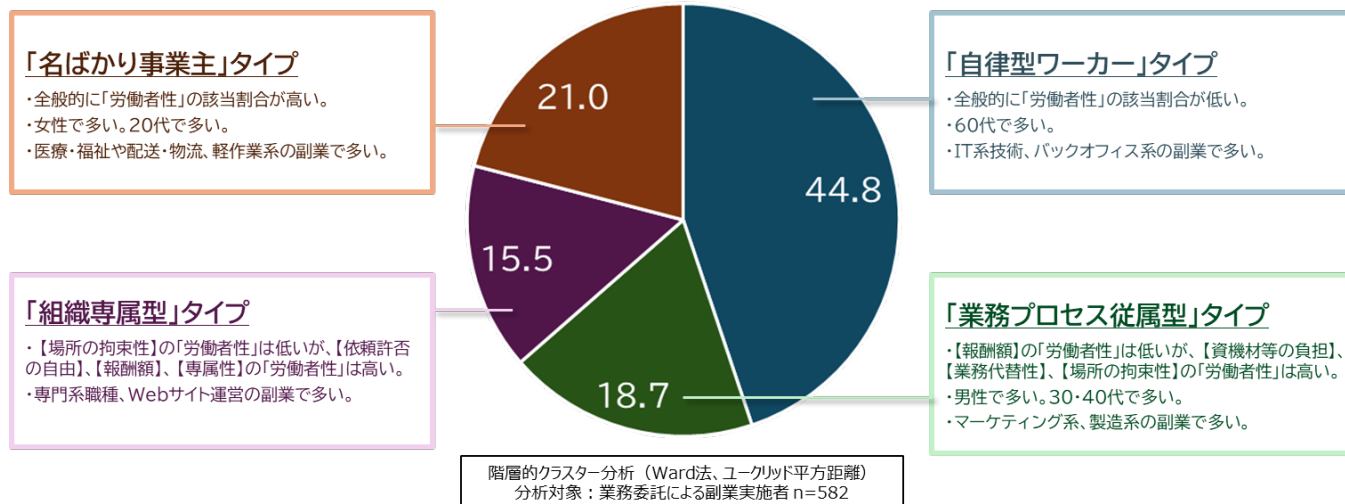


本業（残業）＋副業 45 時間超は 3 割、その半数は未申告：雇用契約を結ぶ副業の場合、健康保護等の観点から、本業と副業の労働時間を通算して、法定労働時間の順守状況を確認するルールが課される。上記の副業活動時間と本業における残業時間を通算したところ、合計が 45 時間以上の割合は 3 割を超えており、その内の半数以上が「本業先に副業を行っていることを報告していない」結果となった。



- ① チェックリストの各項目の労働者性スコアを算出した後、業務委託による副業実施者を類型化したところ、以下の4タイプに分けられた。「自律型ワーカー」タイプは、労働者性スコアが低く、業務委託の働き方の実態に即した安全層と解釈できる。その他の3タイプは、「労働者」と判断されるリスクの高い層であり、全体の55.2%を占める。

業務委託型副業者の4タイプ(%)

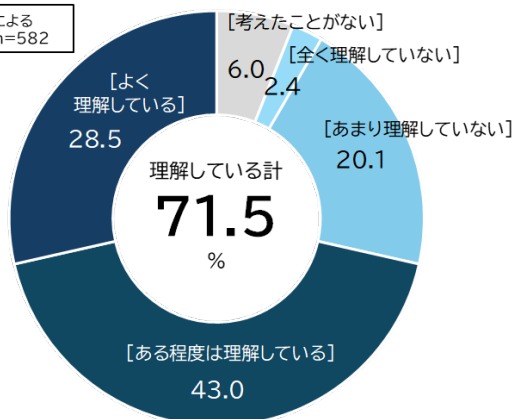


- ② 副業実施者の雇用形態に関する理解度：副業実施者に対して、副業の雇用形態に関する理解度を問うところ、主観的に「理解している」と答える層は7割を超える。しかし、本調査で提示した2問のケーススタディをすべて正解した割合は2割に満たず、正答率は42%と低い結果となった。

雇用形態に関する主観的理解度(%)

設問文.あなたは、「雇用契約」と「業務委託契約」の違い(ご自身の法的な権利や義務など)について、どの程度理解していますか。

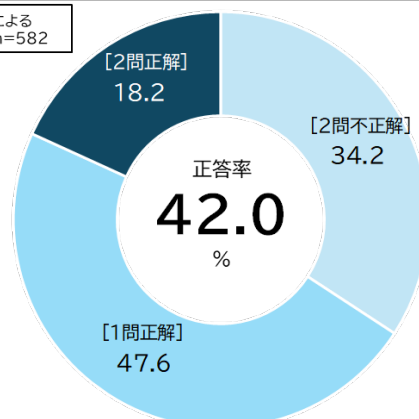
業務委託による
副業実施者 n=582



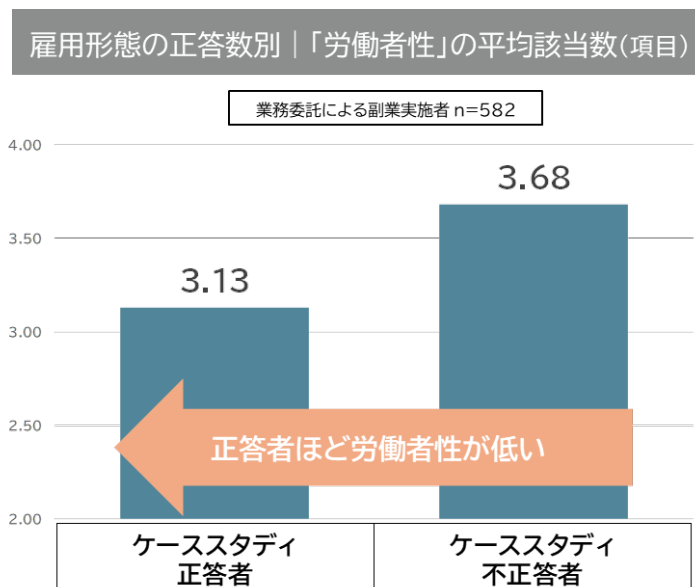
雇用形態に関するケーススタディの正答数(%)

「業務委託を結ぶ副業」のケーススタディ2問に対する正答数の割合
※ケーススタディの詳細はP51を参照

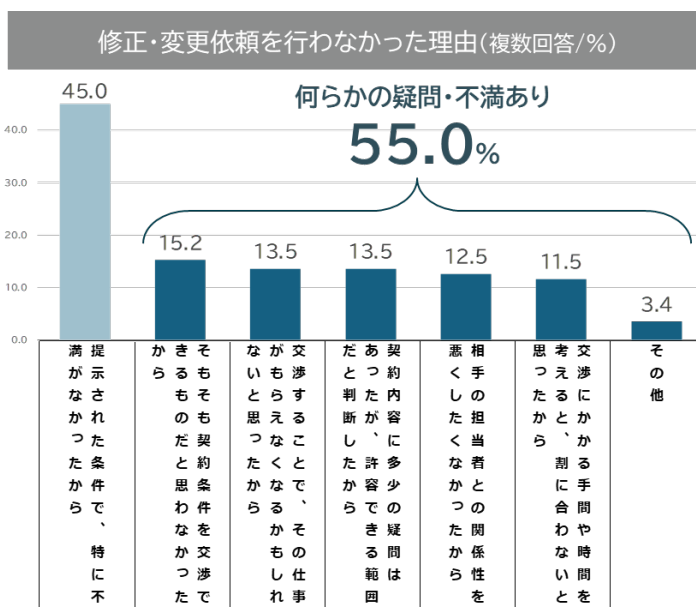
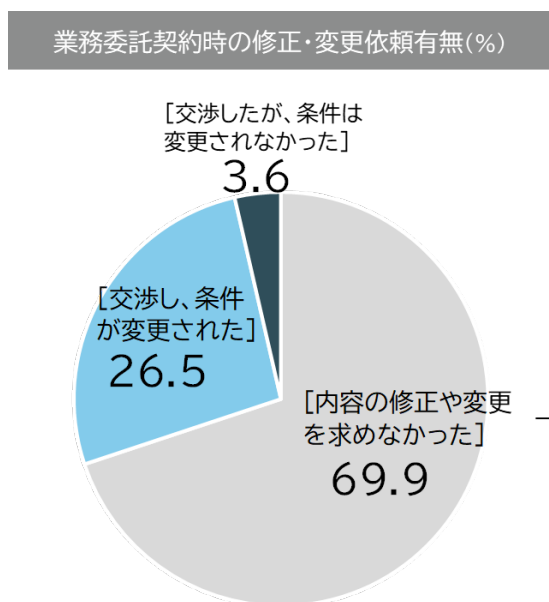
業務委託による
副業実施者 n=582



- ③ **副業実施者の雇用形態に関する理解度**：副業の雇用形態に関するケーススタディ正答者は、不正答者よりも「労働者性」が低く、「業務委託契約時の交渉率」が高い。副業を行う個人のリテラシーを向上させることが、「労働者性」の問題に対して有効である可能性が示唆される。



- ④ **契約交渉の実態**：業務委託契約時の交渉の実態について確認した。契約時に内容の修正・変更を求めなかった割合は約 7 割。その理由を見ると、何らかの疑問・不満があった層が 5 割を超える結果となった。



■ 調査結果からの提言

2018 年の「モデル就業規則」改定以降、パーソル総合研究所は副業の動向を継続的に観測してきた。最新の第四回調査では、企業の副業容認率・受入率、個人の副業実施率ともに過去最高を記録し、副業の裾野が着実に広がっていることが確認された。ただし、今回見えてきたのは単なる量的拡大にとどまらない。個人のキャリア戦略が、企業という“枠”を超えて駆動し始めたことの証左である。



パーソル総合研究所
研究員 中俣 良太

特に若年層では、副業は収入補填の手段にとどまらなくなっている。本業で望む仕事や役割が得られない閉塞感や、一社に依存し続けることへの危機感から、組織の枠に捉われず、新たな活動の場を模索する動きが始まっているのだ。これは、キャリアの主導権を企業に委ねず（委ねられず）、自ら切り拓こうとする「キャリアの自己防衛」と言えるだろう。本調査で示された「副業転職」も、その延長線上の動きであり、入社後のミスマッチを防ぎつつ、より良い職場を探索する合理的なキャリア選択の動きと捉えられる。

一方で、課題も浮き彫りになった。副業による過重労働は過去最悪の水準に達し、企業が把握できない「隠れ過重労働」のリスクも顕在化している。さらに業務委託型の副業では、働き手の保護が不十分な「労働者性」の問題も無視できない。契約上は事業主でありながら、実態は雇用労働者のように扱われる「名ばかり事業主」と呼ぶべき層が、一定数存在することも明らかになった。

企業や社会は、こうした副業における質的転換を前提とした新たな関係性やルールを築く必要がある。とりわけ企業には、副業人材を単なる穴埋め要員として扱うのではなく、将来の社員候補や新たな知の供給源として戦略的に活用する視点が求められる。労働力不足が深刻化する中、この潮流に適應できない企業は、人材獲得競争において厳しい立場に置かれていくだろう。

- 本調査を引用いただく際は、出所として「パーソル総合研究所」と記載してください。
- 調査結果の詳細については、下記 URL をご覧ください。

第 1 回目： <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/sidejob/>

第 2 回目： <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/sidejob2/>

第 3 回目： <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/sidejob3/>

第 4 回目： <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/sidejob4/>

- 報告書内の構成比の数値は、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも 100%とならない場合があります。

■ 調査概要

調査名称	パーソル総合研究所「第四回 副業の実態・意識に関する定量調査」
調査内容	・副業推進に関する動向を明らかにする。 ・「副業転職」や、業務委託による副業の「労働者性」の実態を確認する。
調査対象	【企業調査】 n=1,500s 従業員人数10人以上の勤務先に勤める全国男女20～60代の正社員 経営層・人事(主任・リーダー以上)で人事管理(制度設計・運用等)について把握している者 【個人調査①】 n=62,320s (うち、正社員20～50代 n=38,766s) 従業員人数10人以上の勤務先に勤める全国男女20～60代の有業者 【個人調査②】 (※個人調査①の対象条件に加えて) 1. 副業実施者 n=3,000s (うち、正社員20～50代 n=1,866s) 現金収入を伴う本業以外の仕事を現在行っている者(アンケートモニターのポイント収入や資産運用は除く) 2. 副業転職者 n=500s 直近3年以内に副業先の企業に転職したことがある正社員 3. 通常転職者 n=500s ※セル2に対する比較群(セル2の性年代構成比に合わせて割付) 直近3年以内に転職したことがある正社員
調査方法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査(2025年8月1日 - 8月7日に調査実施)
実施主体	株式会社パーソル総合研究所

■【株式会社パーソル総合研究所】<<https://rc.persol-group.co.jp/>> について

パーソル総合研究所は、パーソルグループのシンクタンク・コンサルティングファームとして、調査・研究、組織人事コンサルティング、人材開発・教育支援などを行っています。経営・人事の課題解決に資するよう、データに基づいた実証的な提言・ソリューションを提供し、人と組織の成長をサポートしています。

■【PERSOL (パーソル)】<<https://www.persol-group.co.jp/>> について

パーソルグループは、「“はたらくWell-being”創造カンパニー」として、2030年には「人の可能性を広げることで、100万人のより良い“はたらく機会”を創出する」ことを目指しています。

人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、BPOや設計・開発など、人と組織にかかわる多様な事業を展開するほか、新領域における事業の探索・創造にも取り組み、アセスメントリクルーティングプラットフォーム「ミイダス」や、スキマバイトアプリ「シェアフル」などのサービスも提供しています。

はたらく人々の多様なニーズに応え、可能性を広げることで、世界中の誰もが「はたらいて、笑おう。」を実感できる社会を創造します。

問い合わせ先

株式会社パーソル総合研究所 広報 TEL : 03-6385-6888 MAIL : prc_pr@persol.co.jp