



PERSOL

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

調査結果

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

※当研究所では、所内に常設の倫理審査体制を整備し、毎年の研究倫理教育の実施を通じて、調査研究の信頼性と適正性の担保に取り組んでいます

目次

本報告書の目次

P3	調査概要
P4	全体のサマリ
P11	1章：副業推進の動向
P30	2章：「副業転職」の実態
P37	3章：副業による過重労働
P43	4章：業務委託による副業の「労働者性」
P52	Appendix

調査概要

企業調査、個人調査の概要

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」(労働基準法の「労働者」に該当するか否か)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

引用について:本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例: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」

※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る

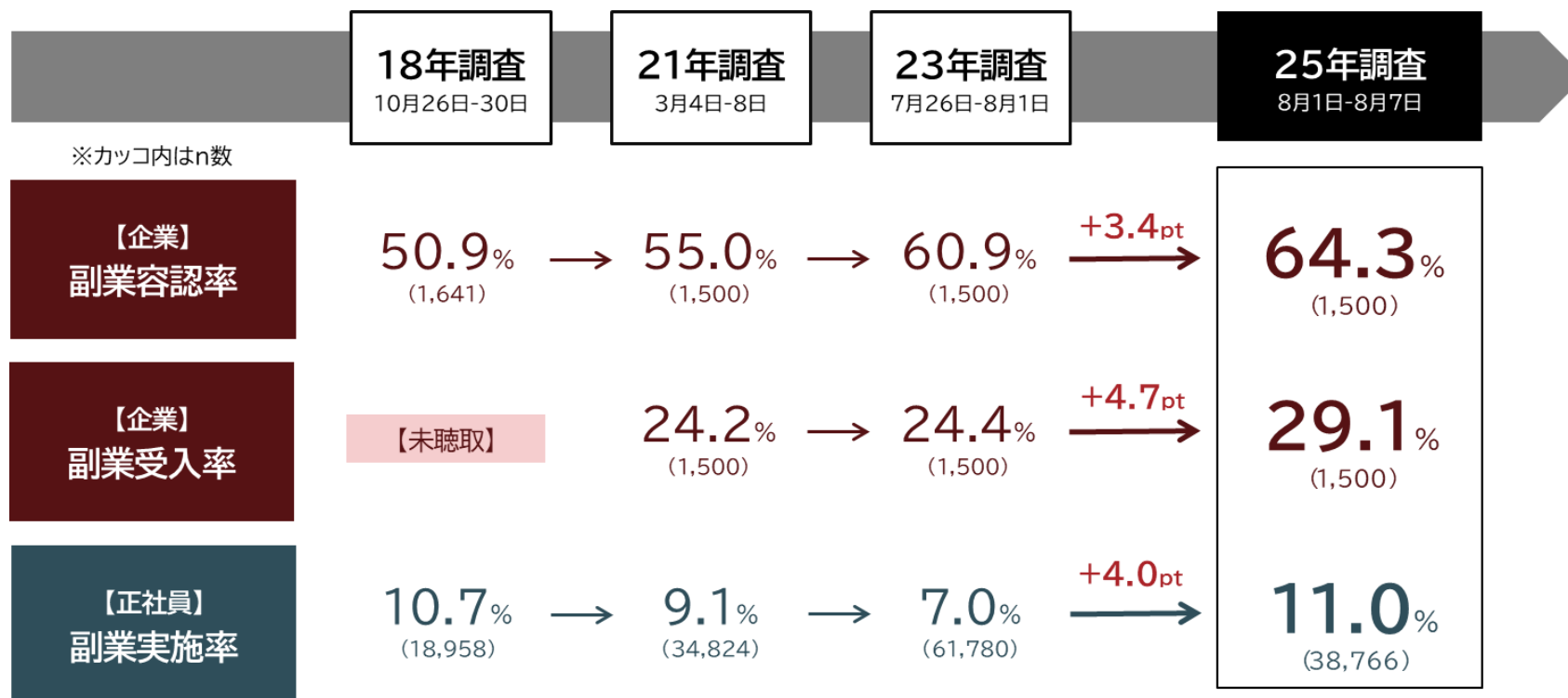
サマリ

1章：副業推進の動向

詳しくは
p.11-

1

企業が社員の副業を認める割合【副業容認率】と、企業が副業人材を受け入れる割合【副業受入率】はいずれも上昇傾向。
また、正社員が副業を行っている割合【副業実施率】は23年調査までは微減トレンドであったが、今回4.0ptと上昇傾向に転じた。



サマリ

1章：副業推進の動向

詳しくは
p.11-

1

〈企業の副業容認〉

- 副業容認率の内訳を見たところ、「**全面容認**(ルール・制限なく、社員の副業を認めること)」の割合(28.3%)が18年より約2倍上昇。
「条件付き容認率(一定の条件を満たした社員の副業を認める割合)」の変動は特に見られない。
- 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割合は、2023年調査より9.0pt上昇。

〈企業の副業受入〉

- 副業先の企業(副業受入企業)の副業人材活用の意識を見た。副業人材を単なる人材不足の解消ではなく、戦略的に活用しようとして意識している企業は現状で3割程度。また、実際に受け入れ時のガイドラインなどを整備している企業も同程度。

〈正社員の副業実施〉

- 副業実施率は若年層で上昇しており、特に男性20代でその傾向が強い。
- 副業を行う理由の上位3項目は収入補填(副収入/生活費を得たい、など)に関する理由が並ぶが、その回答割合は年々減少傾向。
- 副業の理由で「スキルが他でも通用するか試したいから」、「本業では好きな仕事ができない」と答える割合が、特に20代で上昇。
- 副業を実施していない層と比べて、副業実施者の方が「スキルの陳腐化リスク」や「業界の衰退リスク」を感じている。また、その傾向は特に20代で強く、こうした仕事やキャリアに対する不安が、副業を始める動機となり得る可能性が示唆される。

サマリ

2章：「副業転職」の実態

詳しくは
p.30-

2

〈「副業転職」の動向〉

- 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%。
- 副業先(副業受入企業)側に、「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%。副業先転職者の割合が近年増えている可能性が示唆される。

〈副業転職者の特徴〉

- 副業転職者が当時本業先へ不満を抱いていた割合(91.6%)は、通常転職者と比べて9.2pt高い。具体的に、副業転職者は「やりたい仕事やアイデアがあるが、実現できない」や「転勤がある」、「経営や会社のビジョン・方針に共感できない／すぐに変わる」といった不満を、当時の本業先へ抱いていた。
- 副業転職者は、「昇進・昇格し、高い役職に就くこと」や「予期せぬ出会いや機会を活かしたキャリア形成」、「新しい環境や役割への積極的な挑戦」の志向性が強く、「仕事とプライベートの調和」や「1つの組織で、長く安心して働き続けること」の志向性が低い。
- 副業転職者は、「同僚となる人たちの人柄」や「組織全体の文化・風土」、「(その会社での)今後のキャリアパスや昇進の機会」を転職前に把握している割合が高い。
- 副業転職者の、現在のはたらく幸せ実感、ワーク・エンゲイジメントは、通常転職者と比べて高い。

サマリ

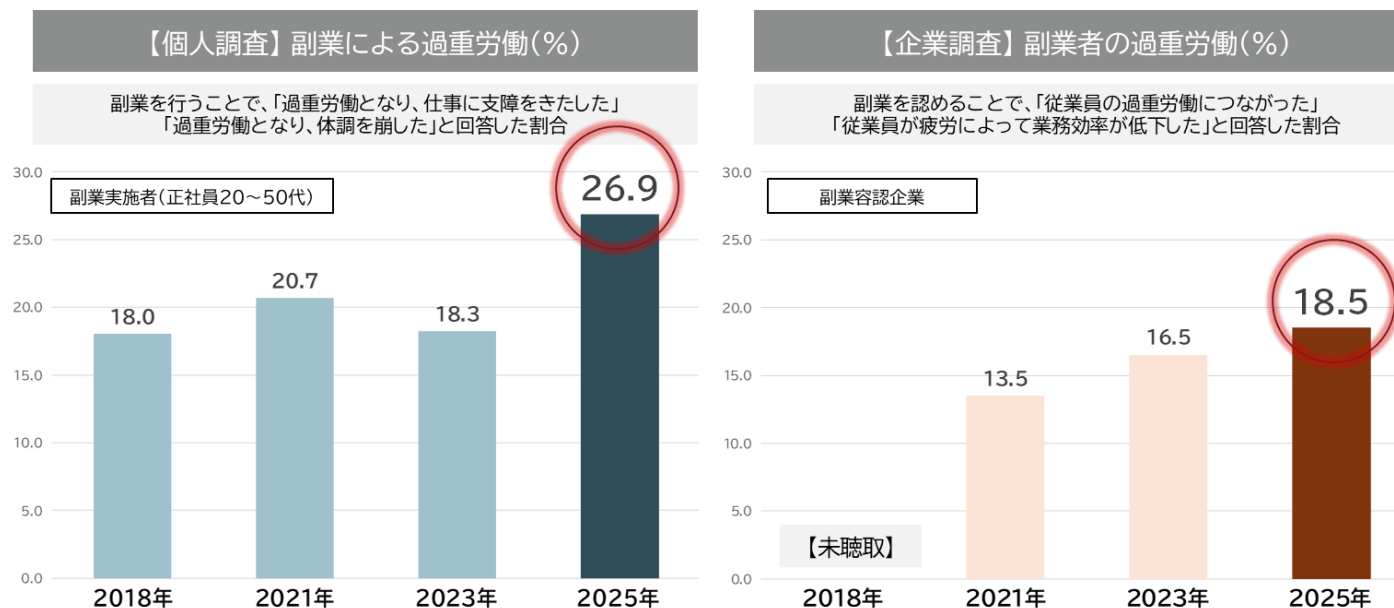
3章：副業による過重労働

詳しくは
p.37-

3

〈副業による過重労働の実態〉

- 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(下図)。
- 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。
- 雇用契約を結ぶ副業実施者の、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。



サマリ

4章：業務委託による副業の「労働者性」

詳しくは
p.43-

4

業務委託の副業を行う個人の中には、実態として労働基準法上の「労働者」に該当する働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、労働基準法等に基づく保護が受けられていないといった、「労働者性」の問題がしばしば指摘されている。本調査では、厚生労働省が公表しているチェックリストの内容を基に、「労働者性」の実態について調査した。

Aに該当する場合、「事業者」として判断されやすくなる

Bに該当する場合、「労働者」として判断されやすくなる

項目	A	B
依頼諾否の自由	副業先からの【仕事依頼を断れる】	副業先からの【仕事依頼を断れない】
指揮監督	毎日の仕事量や配分、進め方は、【基本的に自分の裁量で決定する】	毎日の仕事量や配分、進め方は、【副業先から具体的な指示を受ける】
場所の拘束性	働く場所は、【自分で決められる】	働く場所は、【副業先から具体的に決められている】
時間の拘束性	働く時間は、【自分で決められる】	働く時間は、【副業先から具体的に決められている】
業務代替性	副業先の仕事に対して、【代役を立てることは認められている】	副業先の仕事に対して、【代役を立てることは認められていない】
報酬の労務対償性	副業の報酬は、【受注した仕事の出来高見合いで決まる】	副業の報酬は、【日や時間あたりいくらで決まっている】
資機材等の負担	仕事で使う材料又は機械・器具等は、【自分で用意している】	仕事で使う材料又は機械・器具等は、【副業先が用意している】
報酬額	同種の仕事に従事する正社員と比較して、【報酬は高額である】	同種の仕事に従事する正社員と比較して、【報酬は同程度か低額である】
専属性	他の副業先の仕事は、【自由に行うことができる】	他の副業先の仕事は、【制限されている】

選択肢：各項目について、「Aに近い」「ややAに近い」「ややBに近い」「Bに近い」の4件法で聴取

※出所：厚生労働省.(2024). フリーランスとして働く皆さまへ. <https://www.mhlw.go.jp/content/001462383.pdf>

サマリ

4章：業務委託による副業の「労働者性」

詳しくは
p.43-

4

〈「労働者性」の実態〉

- 「労働者性」に該当する平均項目数は9項目中で3.3項目。特に、「業務代替性」や「報酬額」の項目が、「労働者性」に該当しやすい。
- 「労働者性」の傾向に基づいて、業務委託による副業実施者を類型化したところ、「自律型ワーカー」、「業務プロセス従属型」、「組織専属型」、「名ばかり事業主」という4つのタイプに分けられた。特に、「名ばかり事業主」タイプは全般的に労働者性の該当割合が高く、注意が必要な層である。

〈契約交渉の実態〉

- 業務委託の契約時に修正・変更依頼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・不満があったものの、内容の修正や変更を求めなかった層が5割を超える結果となった。

〈副業の雇用形態への理解度〉

- 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たところ、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。
- 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。

提言

副業推進は新たな局面へ

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。第四回目となる本調査では、企業の副業容認率・受入率、個人の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。

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」（副業先の企業への転職）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、この潮流に適応できない企業は、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。



パーソル 総合研究所

1章：副業推進の動向

※ 個人調査では、第三回調査まで正社員20～50代を対象としていた。そのため、個人調査のトレンド比較において、今回の調査対象も正社員20～50代に限定している。

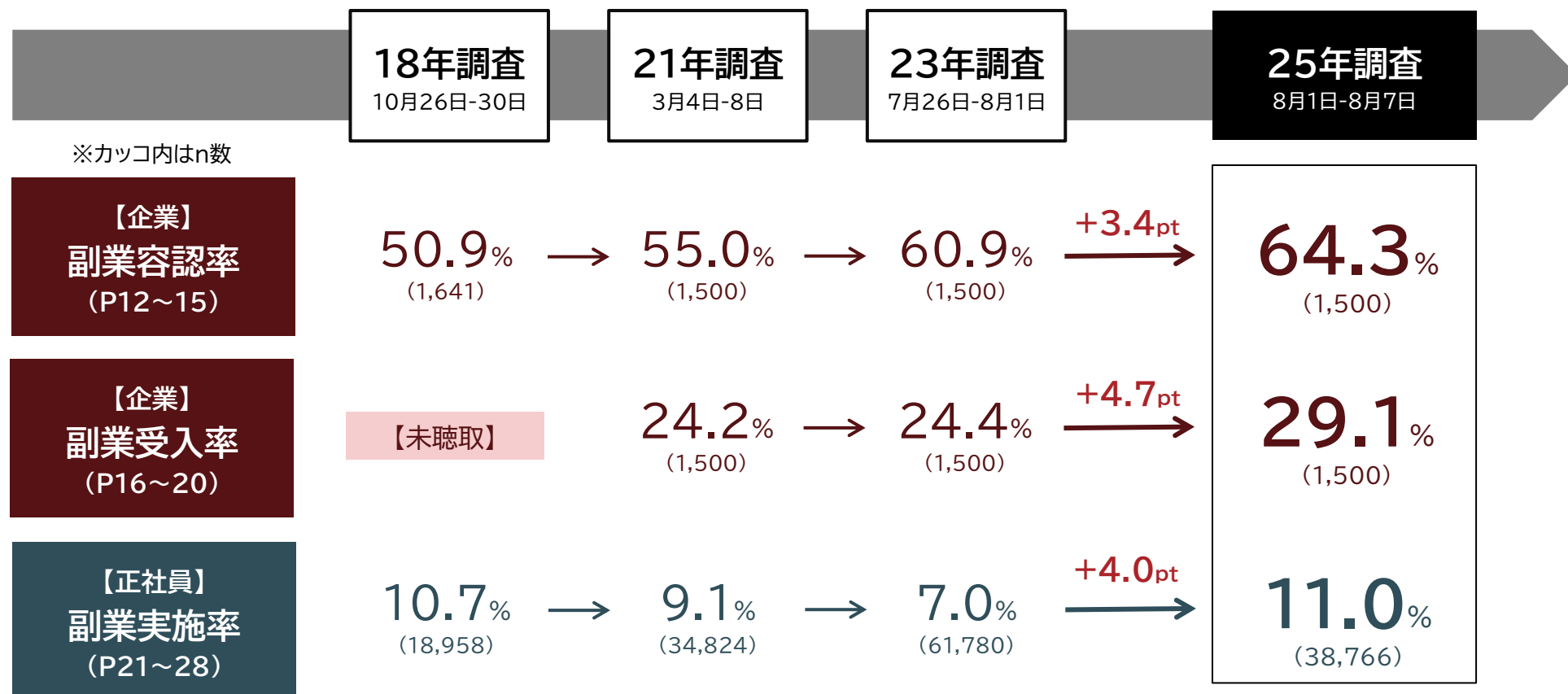
株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

企業調査

個人調査

副業推進の動向まとめ

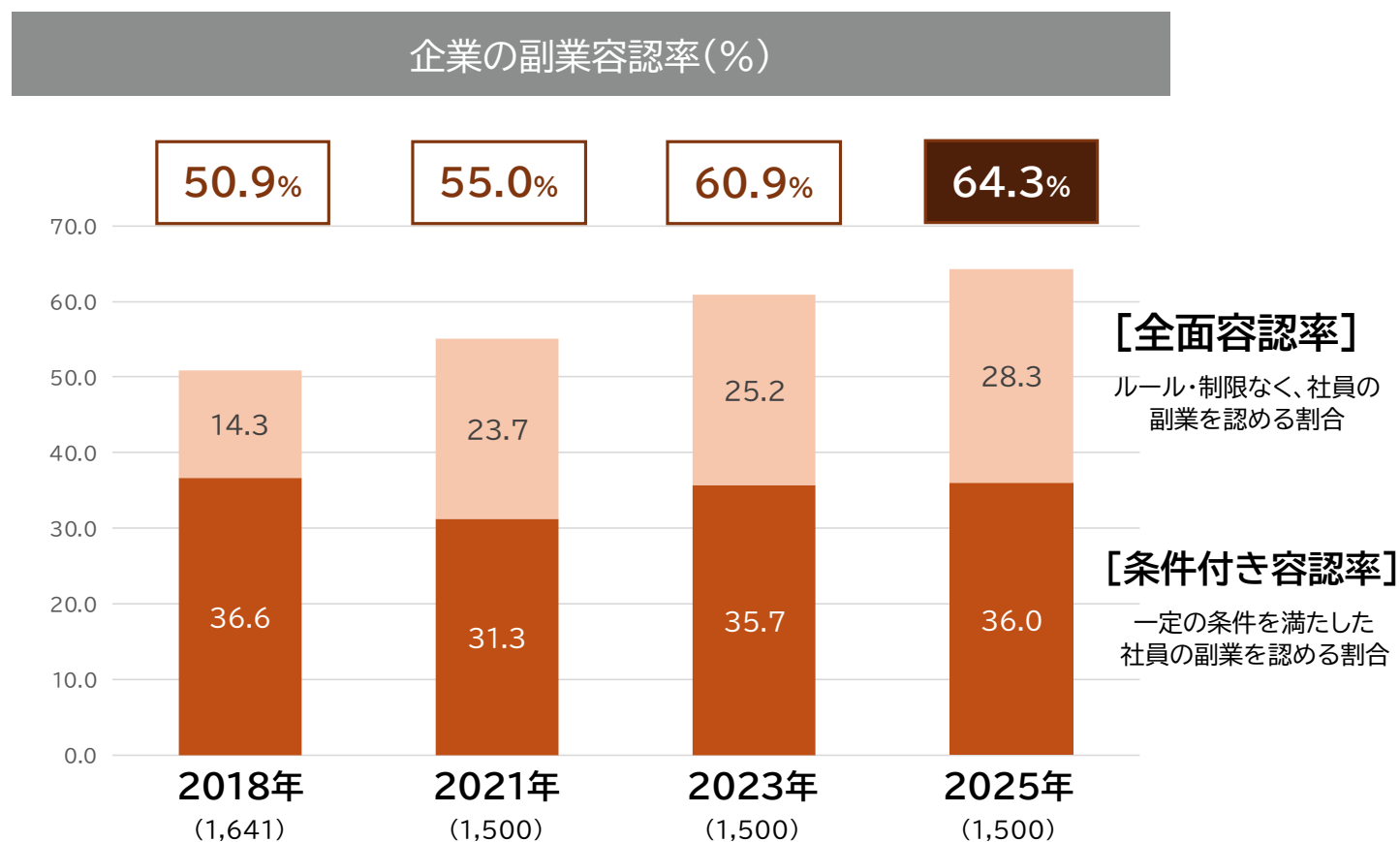
企業が社員の副業を認める割合【副業容認率】と、企業が副業人材を受け入れる割合【副業受入率】はいずれも上昇トレンド。
また、正社員が副業を行っている割合【副業実施率】は23年調査までは微減トレンドであったが、今回4.0pt上昇する結果となった。



企業調査

副業容認率の推移

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。



※カッコ内はn数 ※業種・従業員規模の構成比を揃えてウェイトバック補正

企業調査

副業容認率の推移(業種、企業規模、地域別)

副業容認率を業種別、企業規模別、地域別に見た結果は以下の通り。n数が少ないため参考ではあるが、業種別では「生活関連サービス業、娯楽業」や「学術研究、専門・技術サービス業」の上昇傾向が目立つ。

業種別 副業容認率	n数	25年結果(%)	23年との差分
農業、林業、漁業、鉱業	(14)	83.3	3.3pt
生活関連サービス業、娯楽業	(41)	77.5	18.3pt
学術研究、専門・技術サービス業	(34)	75.3	13.9pt
宿泊業、飲食サービス業	(46)	74.7	-3.7pt
その他のサービス業	(175)	71.7	6.9pt
医療、介護、福祉	(99)	71.0	0.6pt
その他の業種	(45)	70.3	11.3pt
教育、学習支援業	(36)	68.6	1.9pt
卸売業、小売業	(151)	65.3	6.9pt
不動産業、物品賃貸業	(79)	63.8	-11.6pt
情報通信業	(100)	63.3	0.6pt
金融業、保険業	(96)	62.4	-1.0pt
電気・ガス・熱供給・水道業	(42)	61.9	-10.9pt
建設業	(158)	58.5	3.3pt
製造業	(284)	58.5	6.4pt
運輸業、郵便業	(101)	52.2	-6.6pt

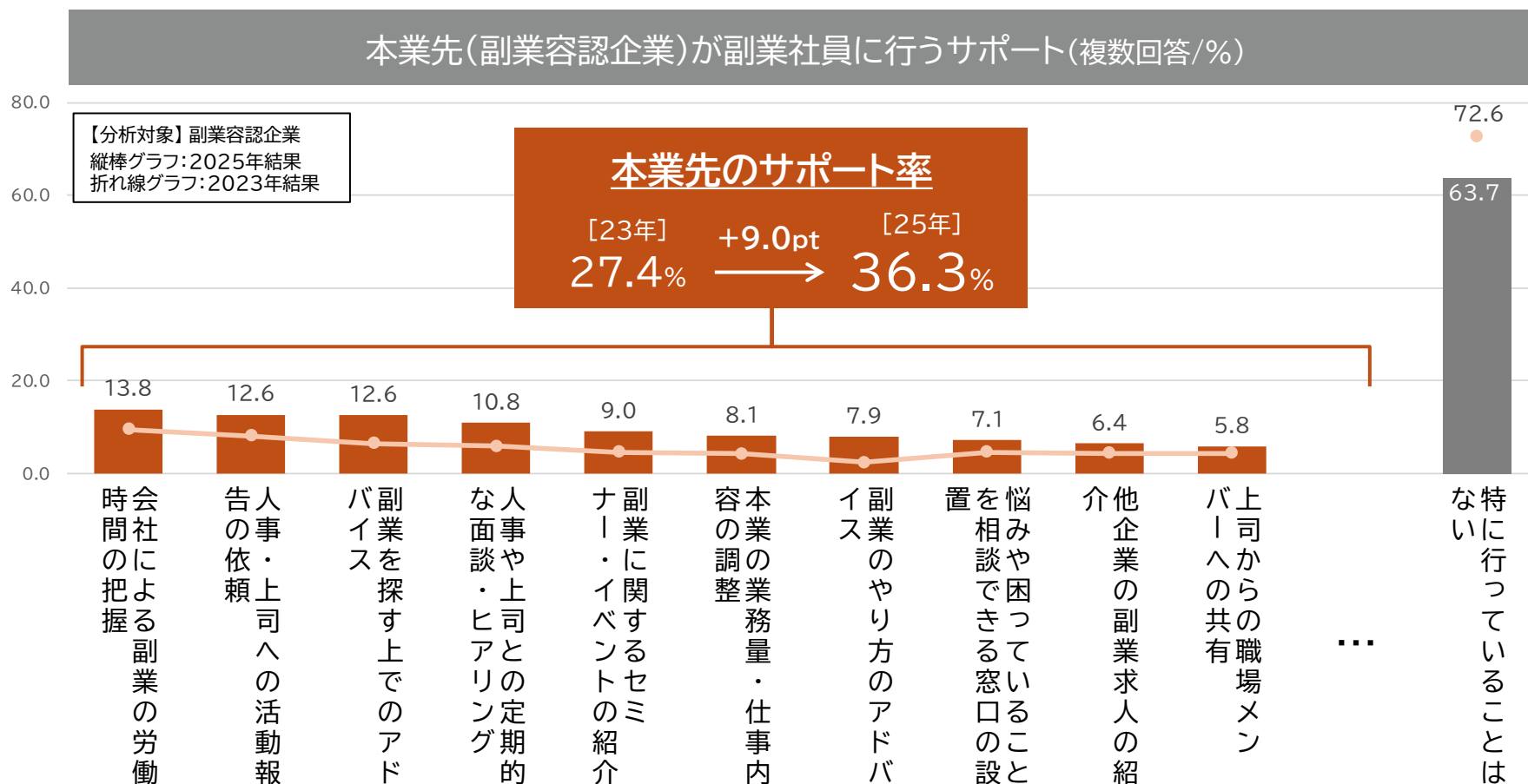
企業規模別 副業容認率	n数	25年結果(%)	23年との差分
200人未満	(847)	65.5	2.4pt
200～500人未満	(191)	62.1	10.5pt
500～1,000人未満	(137)	55.2	-1.4pt
1,000～2,000人未満	(87)	57.4	-5.9pt
2,000～5,000人未満	(80)	71.0	19.3pt
5,000～1万人未満	(48)	74.4	12.2pt
1万人以上	(110)	65.6	-5.3pt

地域別 副業容認率	n数	25年結果(%)	23年との差分
東京圏(東京、神奈川、千葉、埼玉)	(620)	64.6	4.0pt
名古屋圏(愛知、岐阜、三重)	(104)	61.4	2.3pt
大阪圏(大阪、兵庫、京都、奈良)	(258)	64.5	3.3pt
都市圏以外(上記以外)	(518)	64.3	2.6pt

企業調査

本業先が副業社員へ行うサポート

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。

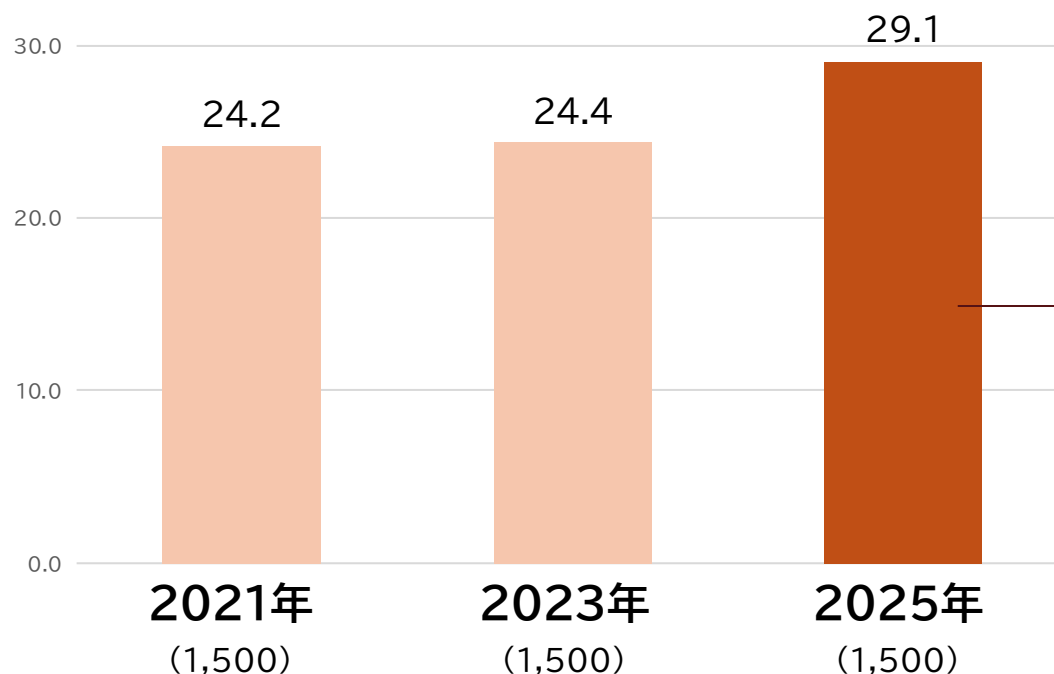


企業調査

副業受入率の推移

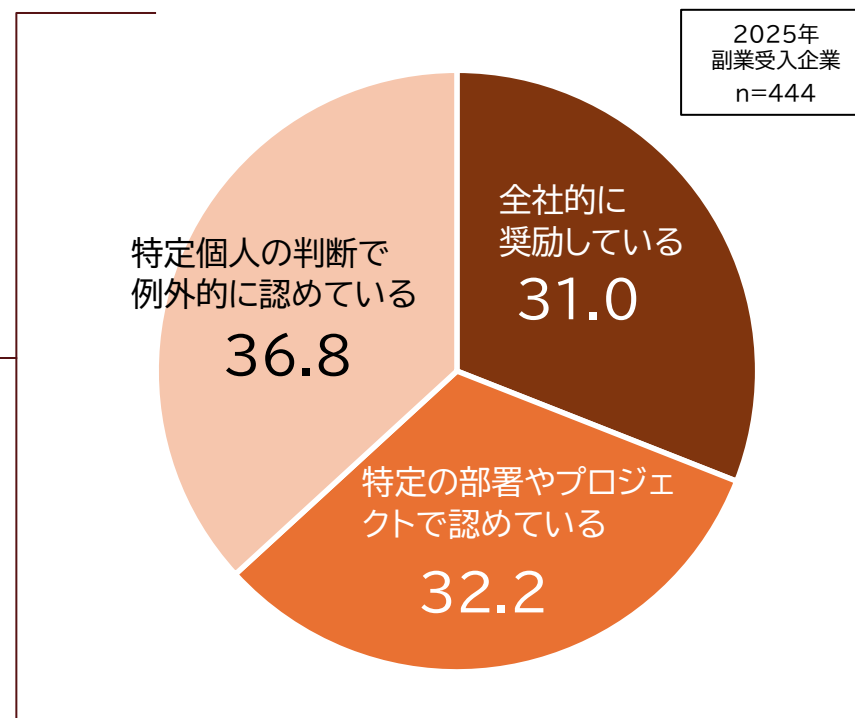
企業の副業受入率は、2023年調査までは変動が見られなかったが、今回4.7pt上昇し29.1%となった。その内訳を見ると、「全社的に奨励」「特定の部署・プロジェクトで受入」「特定個人の判断で例外的に受入」がそれぞれ同程度の割合であった。

企業の副業受入率(%)



※カッコ内はn数 ※業種・従業員規模の構成比を揃えてウェイトバック補正

副業人材受入の方針(%)



企業調査

副業人材活用の意識

副業受入企業における副業人材活用の意識を見た。副業人材をうまく活用しようとする意識や、実際に受け入れ時のガイドラインなどを整備している企業は3割程度。

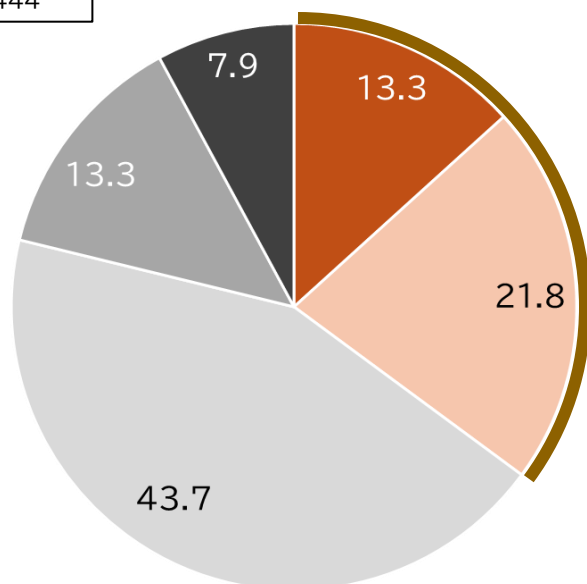
一度きりの関係ではなく、優秀な副業人材とは継続的に関係を築こうとしている

単なる人手不足の解消ではなく、経営上の明確な目的を持って活用している

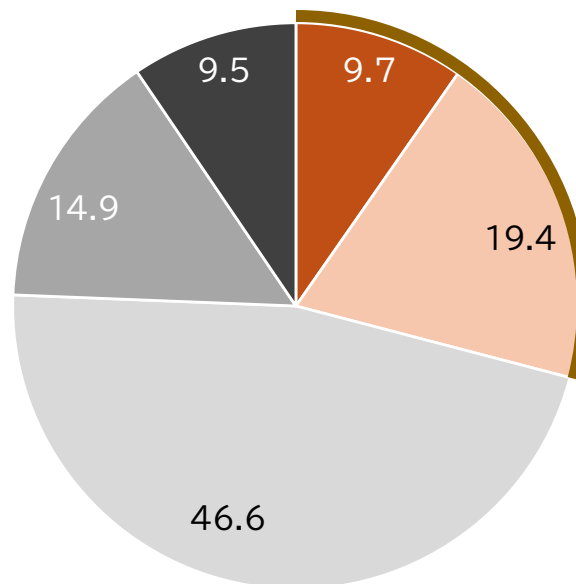
副業人材を受け入れるガイドラインや研修がある

2025年
副業受入企業
n=444

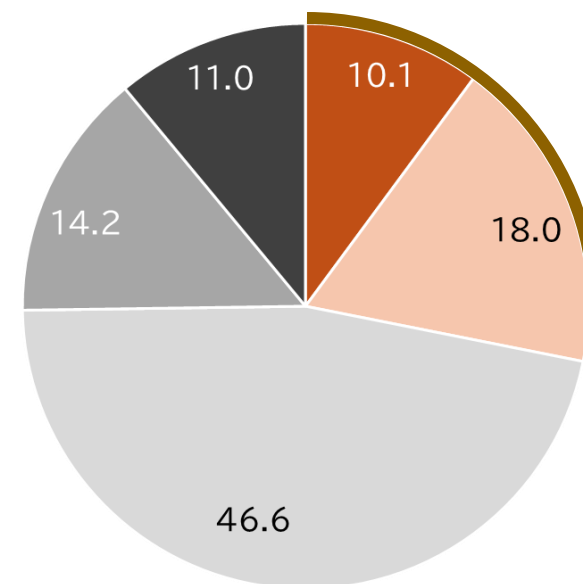
あてはまる計 **35.1%**



あてはまる計 **29.1%**



あてはまる計 **28.1%**



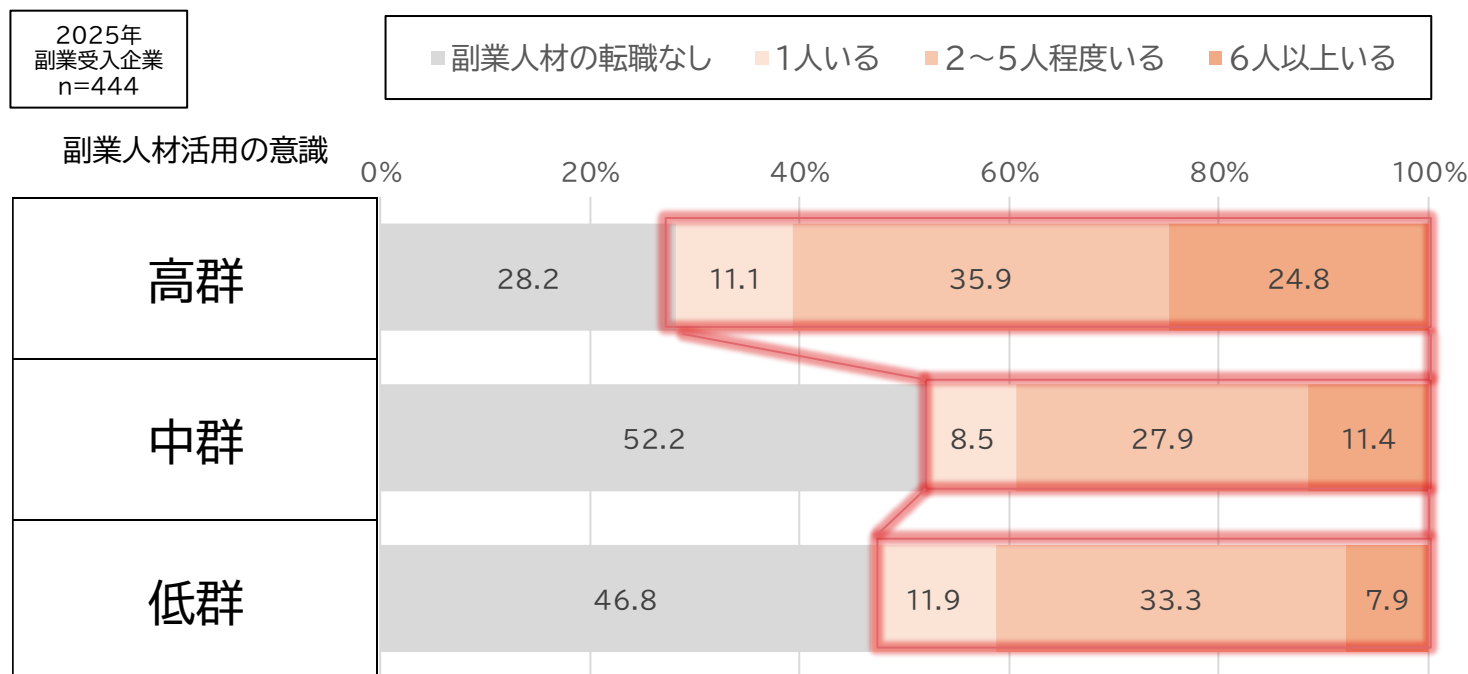
■ あてはまる
 ■ ややあてはまる
 ■ どちらともいえない
■ あまりあてはまらない
 ■ あてはまらない

企業調査

副業人材活用の意識と副業転職の関係

副業人材が自社に転職してきた割合を副業人材活用の意識別に見たところ、意識が高い(高群)企業の約7割は副業人材が転職してきていた。「6人以上いる」企業の割合も約25%で高く、副業人材活用の意識が高い企業には、多くの副業人材が転職してくる傾向が見られる。

副業人材活用の意識別 | 副業人材が自社に転職してきた割合(%)

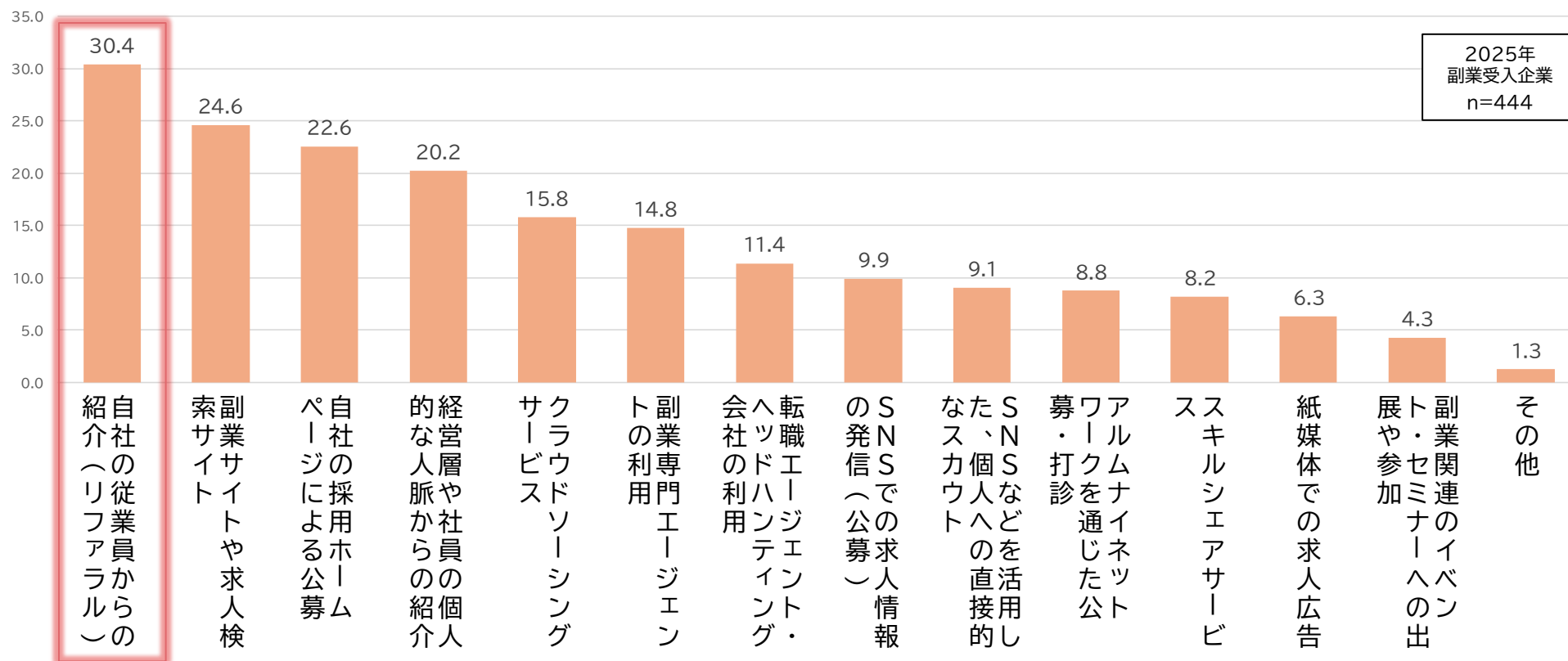


企業調査

副業人材との接点(マッチング方法)

副業人材を受け入れる場合の接点として最も多い方法は「自社の従業員からの紹介(リファラル)」(30.4%)。

副業人材を受け入れる場合の接点(マッチング方法) (複数回答/%)



企業調査

企業の副業受入率

副業受入率を業種別、企業規模別、地域別に見た結果は以下の通り。n数が少ないため参考ではあるが、業種別では「生活関連サービス業、娯楽業」や「学術研究、専門・技術サービス業」の上昇傾向が目立つ。

業種別 副業受入率	n数	25年結果(%)	23年との差分
医療、介護、福祉	(99)	50.2	4.8pt
生活関連サービス業、娯楽業	(41)	49.3	12.3pt
教育、学習支援業	(36)	42.7	9.3pt
その他の業種	(45)	38.8	0.4pt
その他のサービス業	(175)	38.0	8.8pt
学術研究、専門・技術サービス業	(34)	33.6	17.7pt
宿泊業、飲食サービス業	(46)	33.2	-6.0pt
卸売業、小売業	(151)	27.4	6.3pt
運輸業、郵便業	(101)	27.2	-1.7pt
建設業	(158)	25.6	9.0pt
製造業	(284)	24.1	7.7pt
情報通信業	(100)	22.6	-5.6pt
金融業、保険業	(96)	19.1	6.4pt
不動産業、物品賃貸業	(79)	18.6	6.4pt
電気・ガス・熱供給・水道業	(42)	17.3	-10.0pt
農業、林業、漁業、鉱業	(14)	0.0	-50.0pt

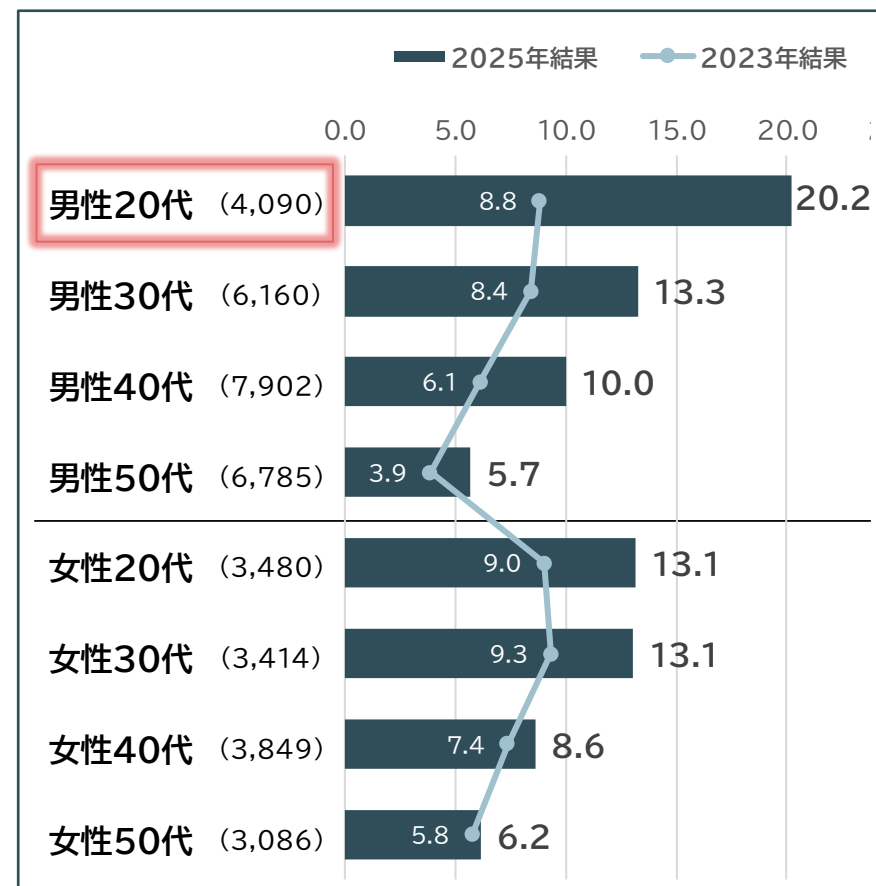
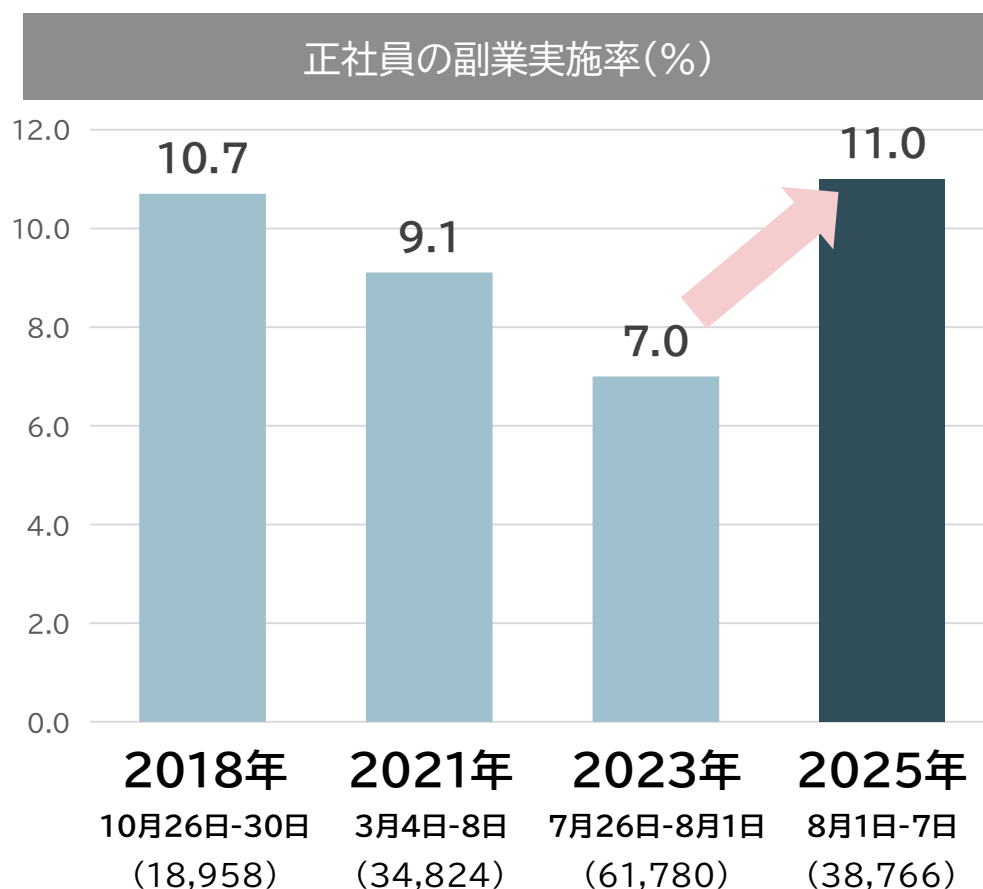
企業規模別 副業受入率	n数	25年結果(%)	23年との差分
200人未満	(847)	29.4	5.8pt
200～500人未満	(191)	27.7	7.8pt
500～1,000人未満	(137)	26.8	-4.7pt
1,000～2,000人未満	(87)	28.9	11.2pt
2,000～5,000人未満	(80)	24.7	0.5pt
5,000～1万人未満	(48)	40.2	17.9pt
1万人以上	(110)	30.4	-5.0pt

地域別 副業受入率	n数	25年結果(%)	23年との差分
東京圏（東京、神奈川、千葉、埼玉）	(620)	29.5	5.3pt
名古屋圏（愛知、岐阜、三重）	(104)	29.5	9.5pt
大阪圏（大阪、兵庫、京都、奈良）	(258)	29.0	3.8pt
都市圏以外（上記以外）	(518)	28.5	3.1pt

個人調査

正社員の副業実施率

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。



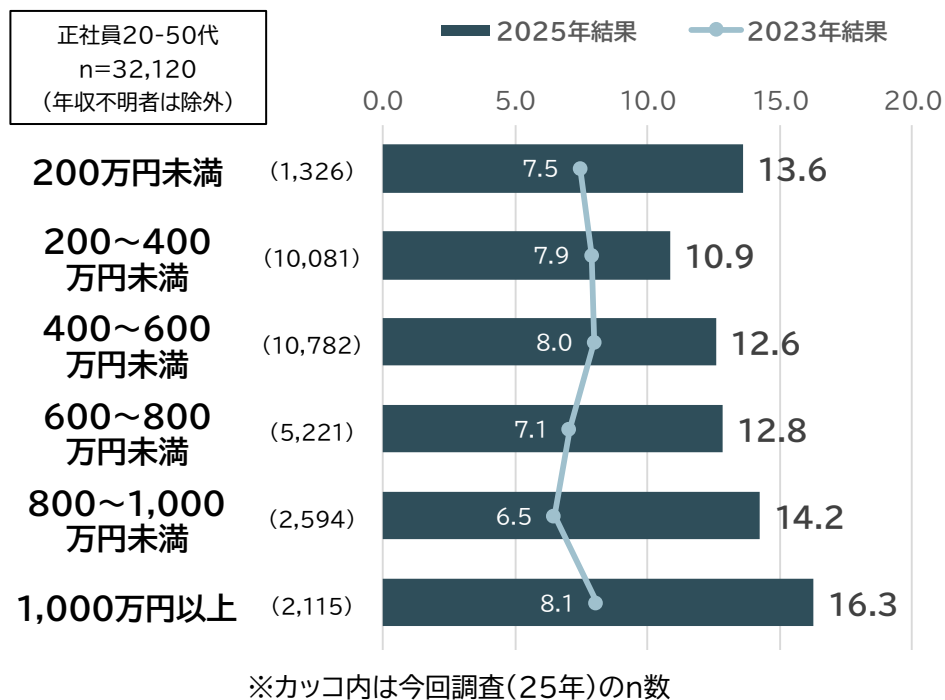
※カッコ内はn数 ※総務省「令和2年国勢調査」における正規職員・従業員の性年代構成比に合わせてウェイトバック補正

個人調査

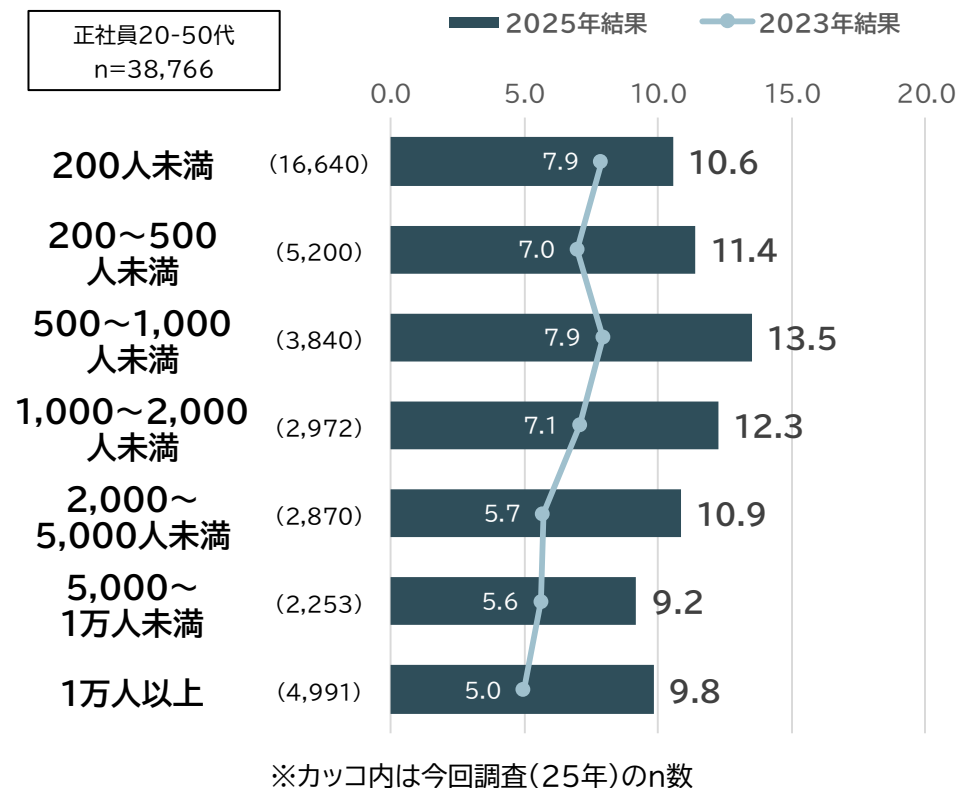
正社員の副業実施率(個人年収、企業規模別)

副業実施率を個人年収別、企業規模別に見た結果は以下の通り。低年収層から高年収層、中堅・中小企業から大企業に至るまで、幅広く副業実施率の上昇が確認されている。

個人年収別 | 副業実施率(%)



企業規模別 | 副業実施率(%)

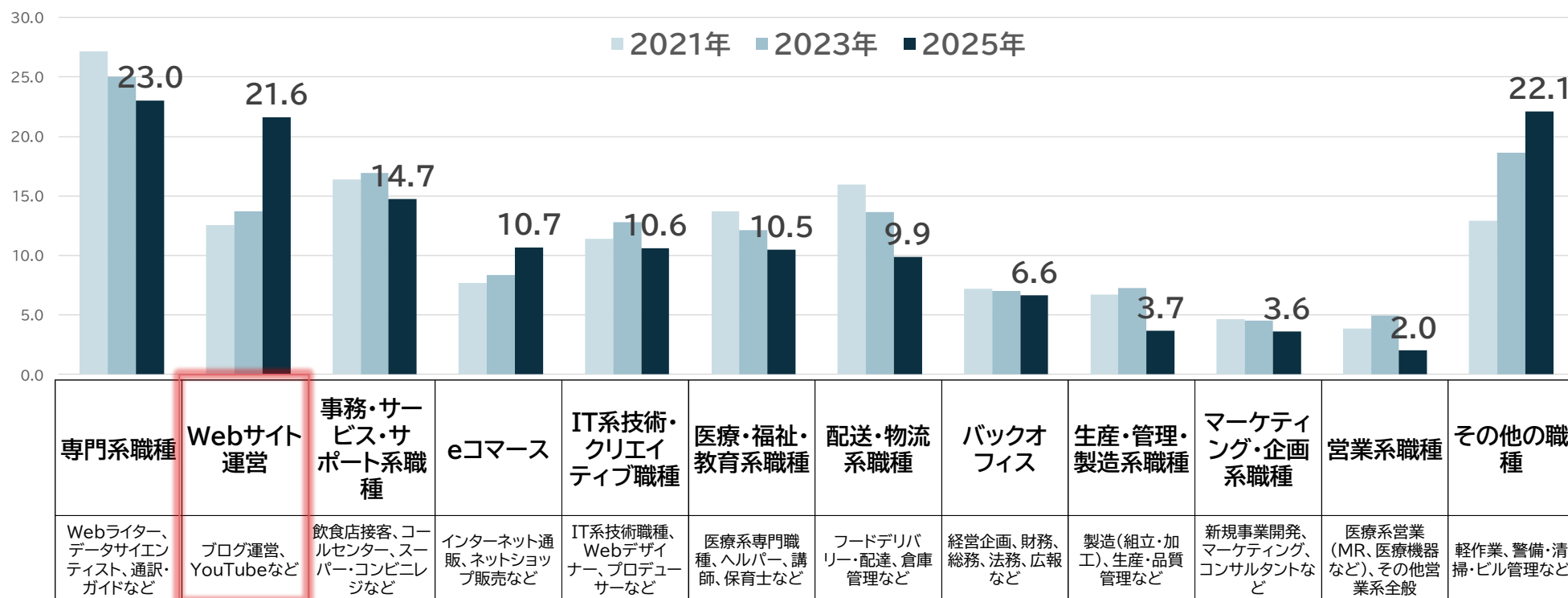


個人調査

副業内容の移り変わり

副業で行っている仕事内容について見た。最も多いのはWebライター、データサイエンティストといった「専門系職種」の副業であるが、年々減少傾向。一方、「Webサイト運営」は今回大きくスコアを伸ばし、21.6%。

現在行っている副業の仕事内容(%)



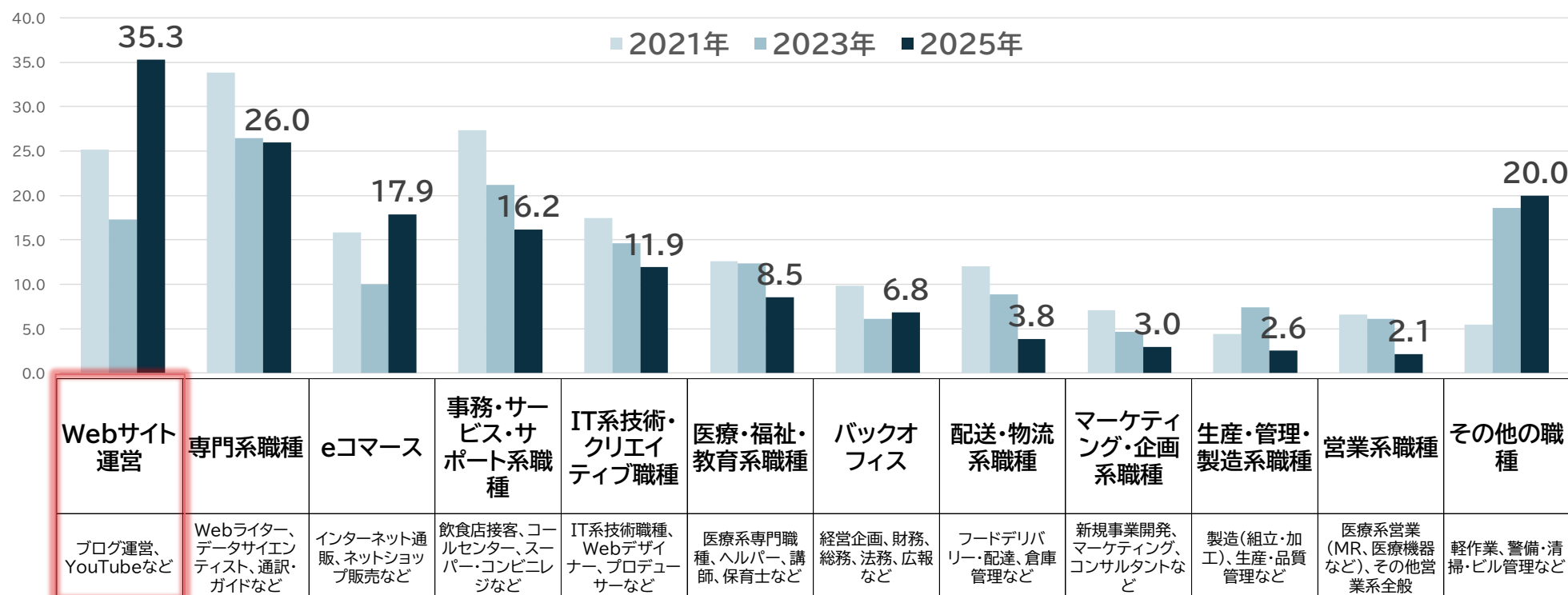
※2018年調査は未聴取

個人調査

副業内容の移り変わり(20代)

20代の副業内容の推移を見た。最も多いのは「Webサイト運営(35.3%)」で全体傾向よりも13.7pt高い(※前頁参照)。
また、21年調査と23年調査よりもスコアを大きく伸ばしている傾向も確認される。

20代 | 現在行っている副業の仕事内容(%)

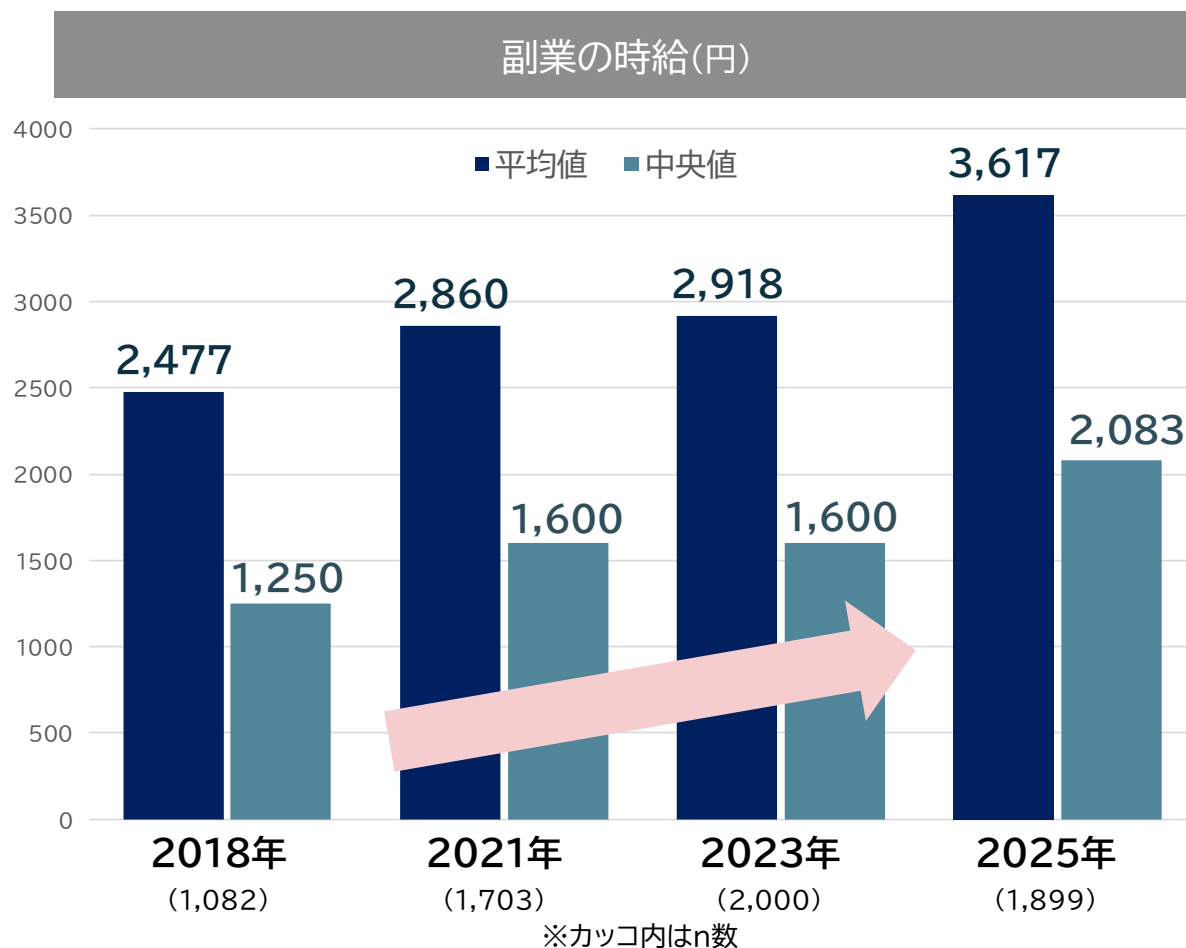


※2018年調査は未聴取

個人調査

副業の時給

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。

個人調査 副業を行う理由

副業を行う理由(上位15項目)は以下の通り。「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きたいから	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

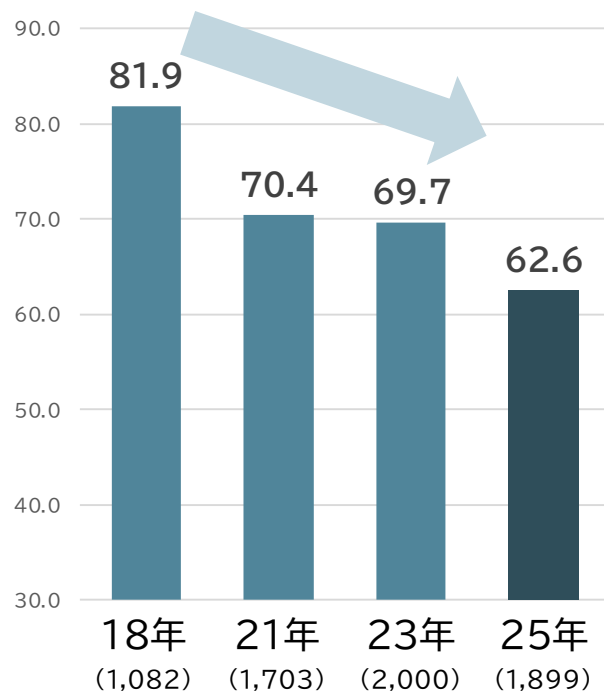
個人調査

副業を行う理由の推移

「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。

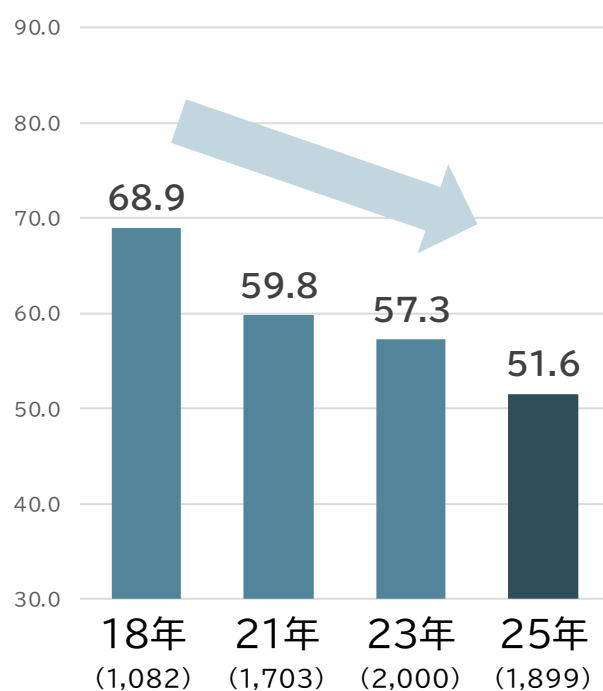
副業実施理由の推移(%)

副収入(趣味に充てる資金)を得たいから

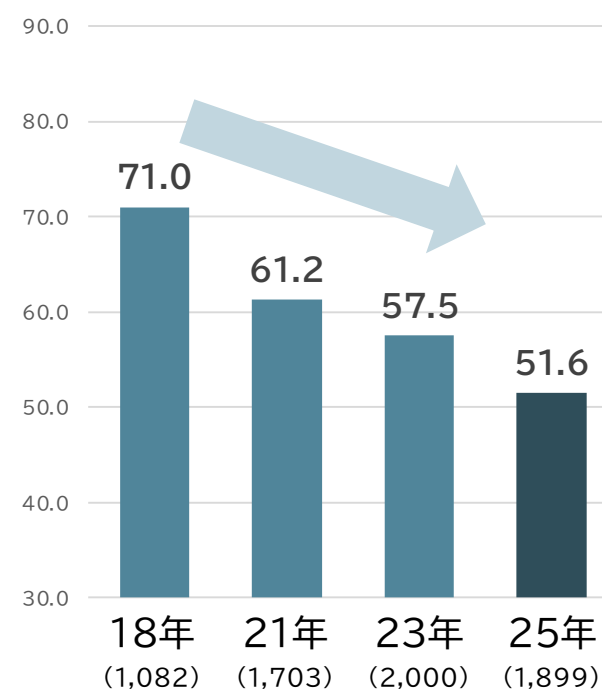


※カッコ内はn数

生活するには、本業の収入だけでは不十分だから



現在の仕事での将来的な収入に不安があるから



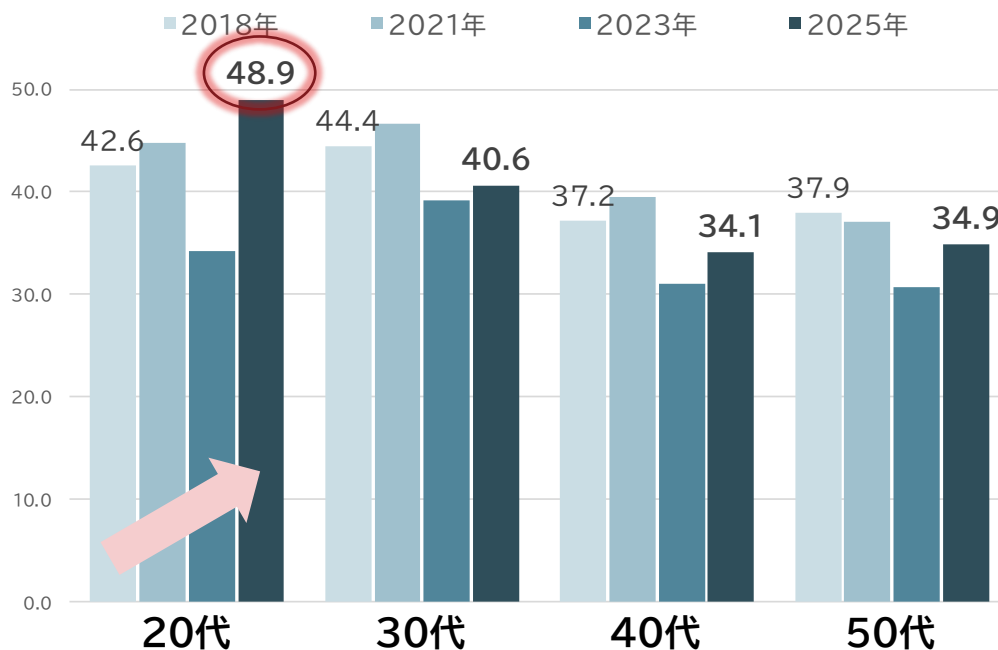
個人調査

副業を行う理由の推移(年代別)

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代で高く、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。

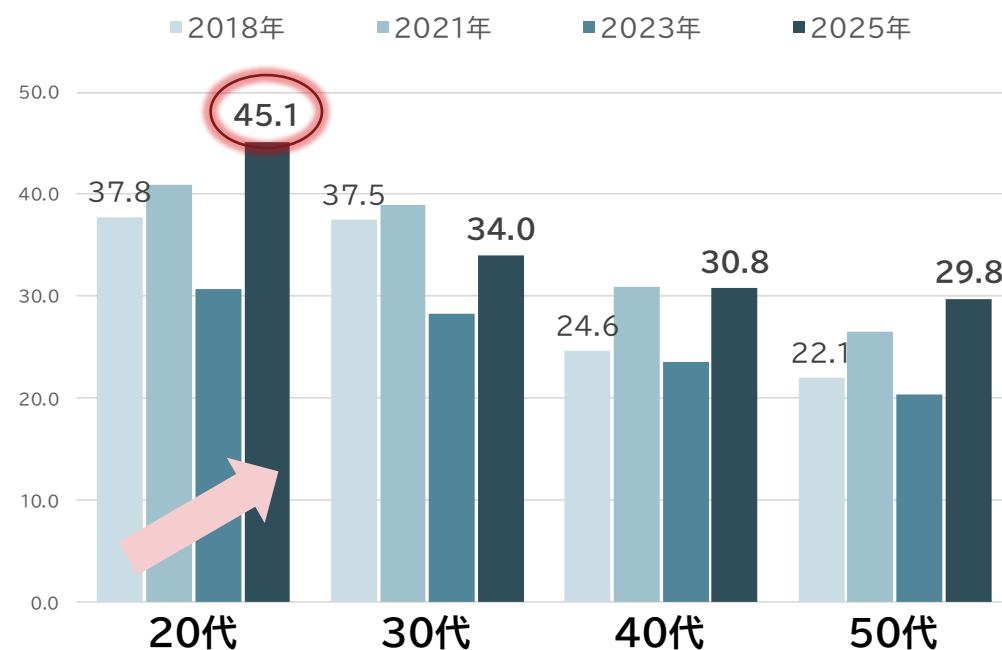
年代別 | 副業実施理由の推移(%)

自分のスキルが他の場所でも通用するか試したいから



副業実施者(正社員20~50代)

本業では自分の好きな仕事ができないから



副業実施者(正社員20~50代)

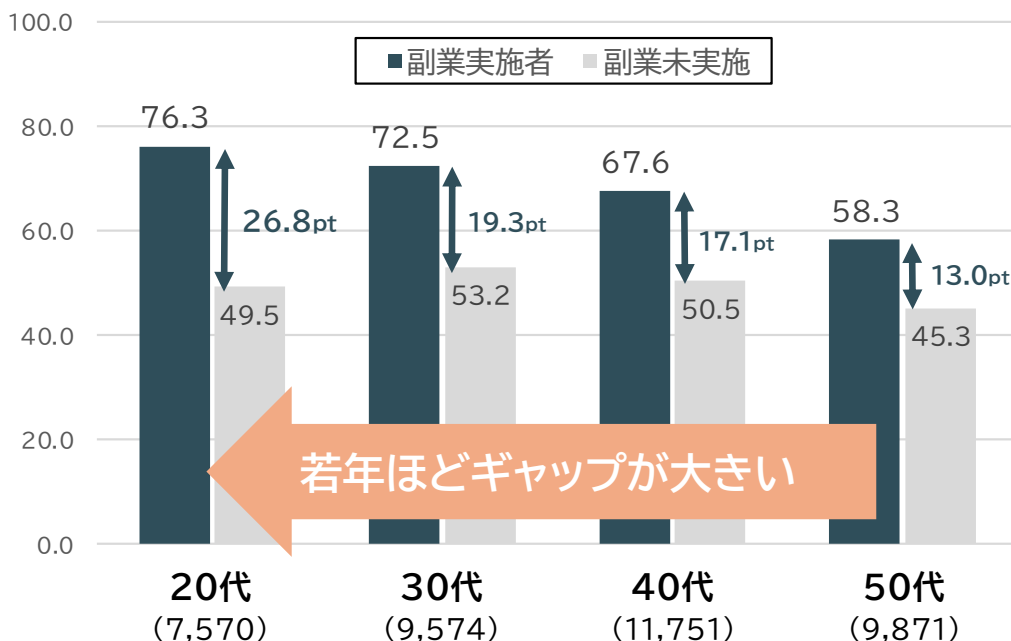
個人調査

仕事への不安と副業有無の関係

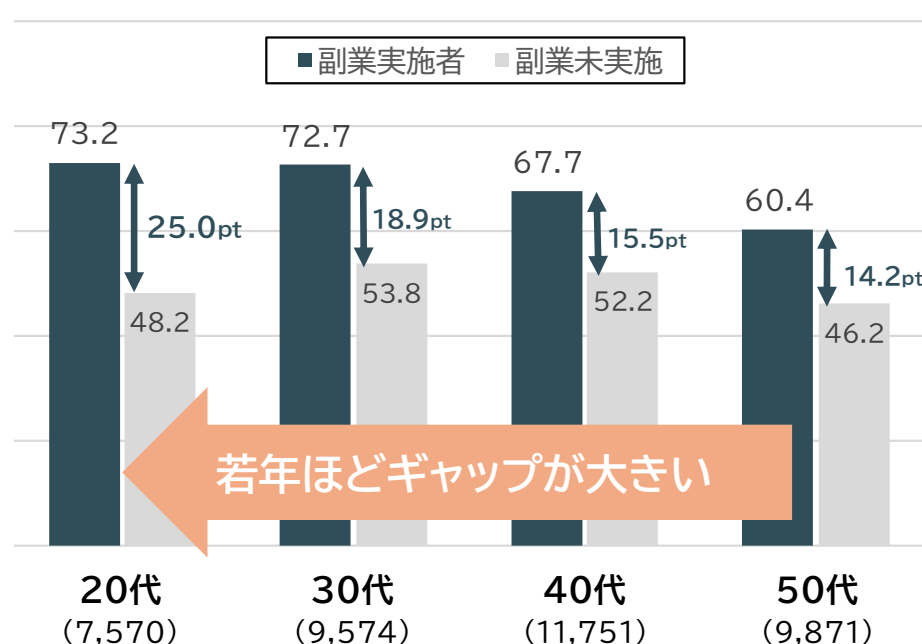
仕事に対する不安と、副業実施有無の関係を年代別に見た。どの年代でも、副業未実施者より副業実施者の方が高いスコアであるが、若年ほど副業実施者と未実施者のギャップが大きい傾向。

年代×副業実施有無別 | 仕事への不安(%)

自分のスキルが陳腐化していくリスク



現在の業界が衰退していくリスク



※ カッコ内はn数 ※ スコアは、「とても不安に感じる」「不安に感じる」「やや不安に感じる」の合計



パーソル 総合研究所

2章：「副業転職*」の実態

*「副業先の企業へ転職する行為」と定義

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

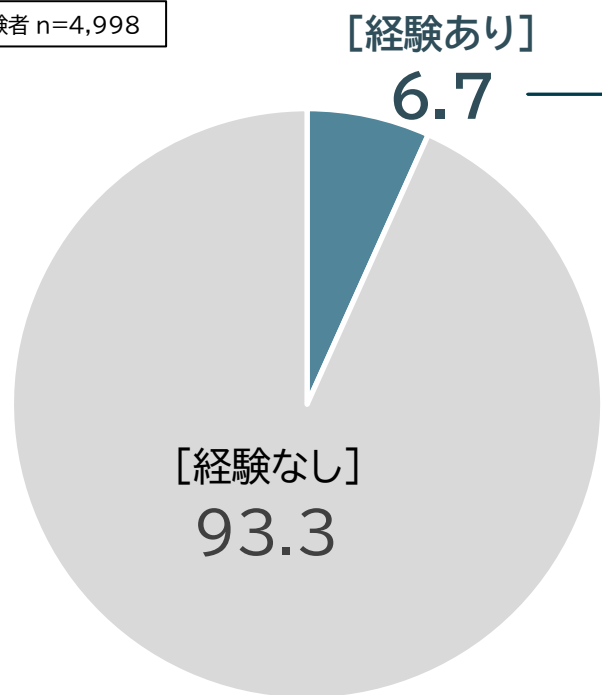
個人調査

副業先へ転職した割合

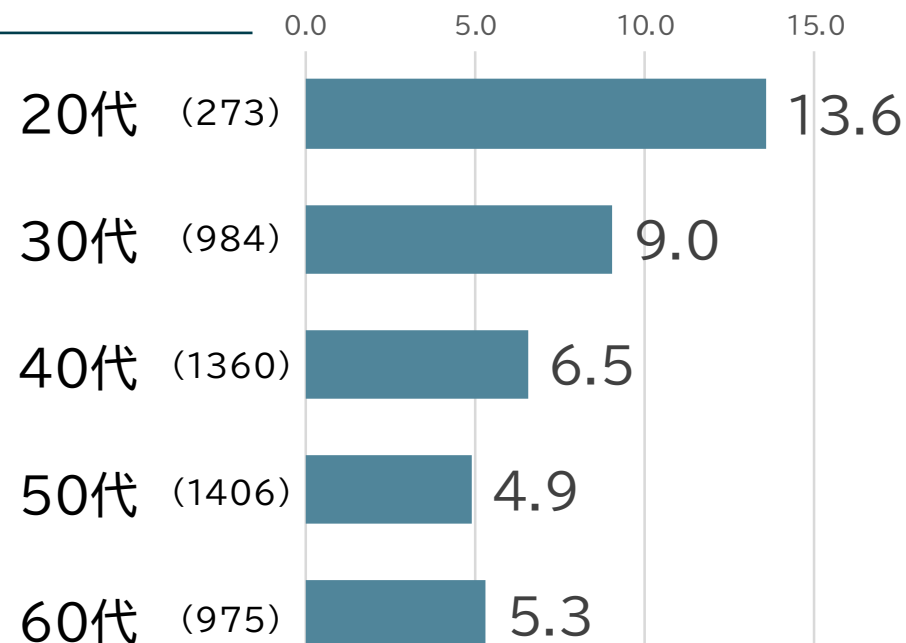
副業経験者の6.7%が「副業先の企業へ転職した経験がある」と回答。その経験率は若年層ほど高く、20代では13.6%。

副業先への転職経験(%)

副業経験者 n=4,998



年代別 | 副業先への転職経験(%)



※ カッコ内はn数

企業調査

副業人材が自社に転職してきた割合

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。

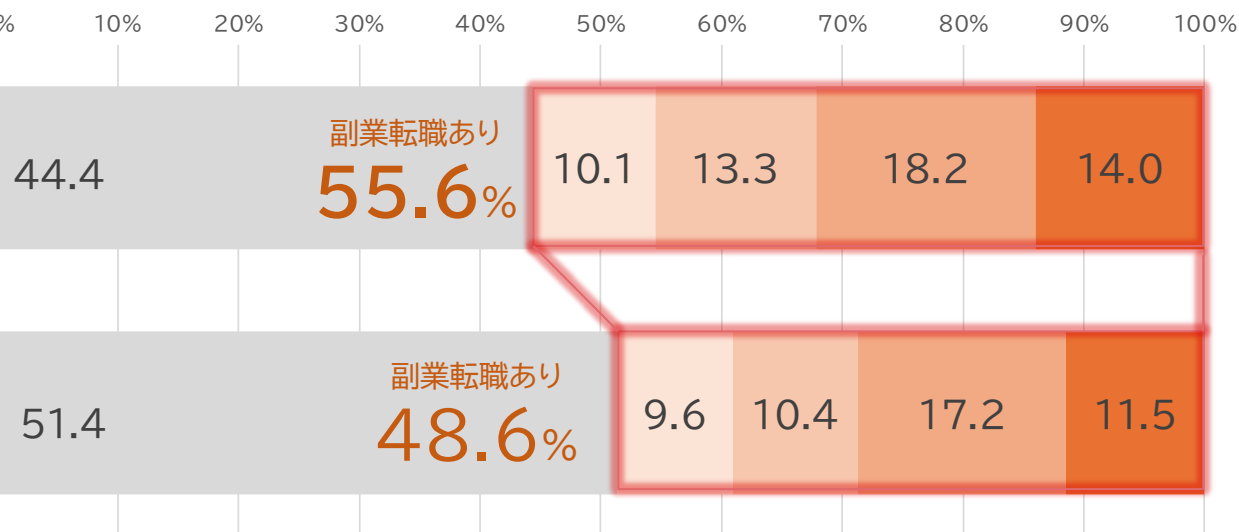
(他社の)副業人材が自社に転職してきた割合(%)

副業受入企業

■全くない ■1人いる ■2人いる ■3~5人ほどいる ■6人以上いる

※ カッコ内はn数

2025年
(444)



平均 1.93人

▼

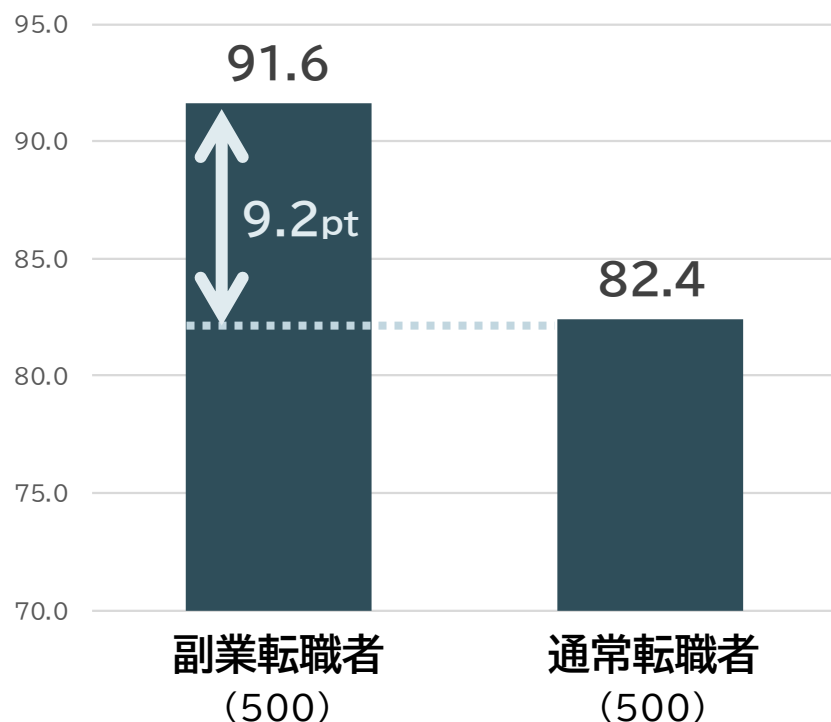
平均 1.68人

個人調査

当時(副業転職前)の本業先に対する不満

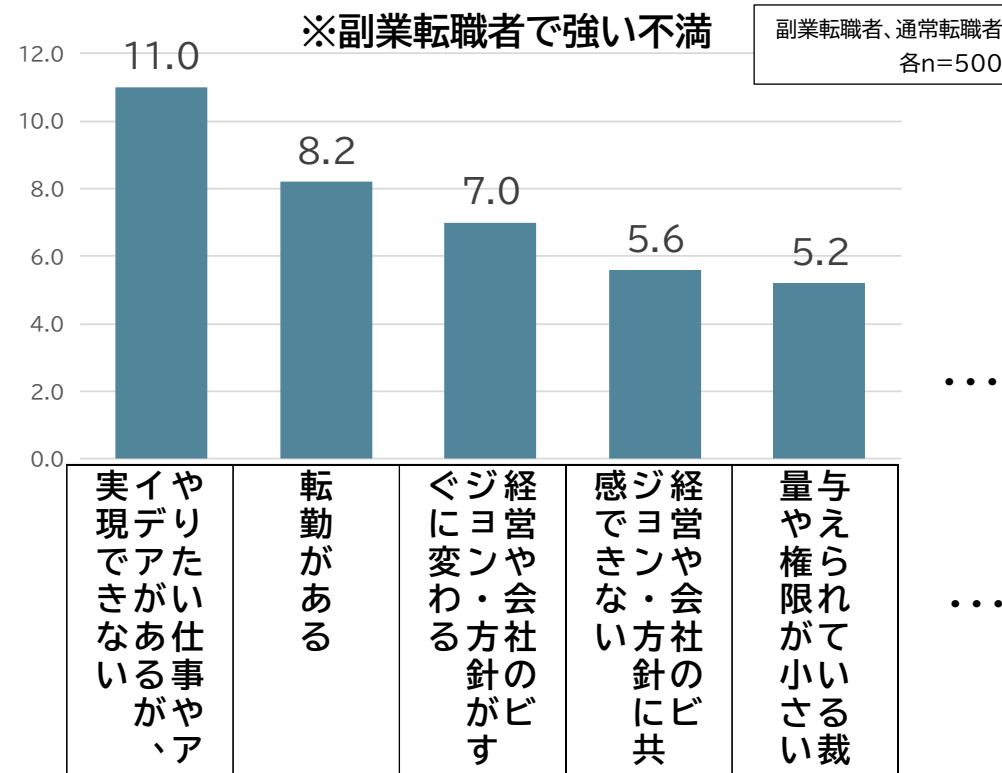
副業転職者が当時(副業転職前)抱いていた本業先への不満について確認した。通常転職者と比べて本業先へ不満を抱いていた割合が高く、特に「やりたい仕事やアイデアがあるが、実現できない」や「転勤がある」、「経営や会社のビジョン・方針に共感できない／すぐ変わる」の項目で高い傾向。

当時の本業先への不満有無(%)



※ カッコ内はn数

本業先への不満内容
(副業転職者と通常転職者のギャップ/pt)

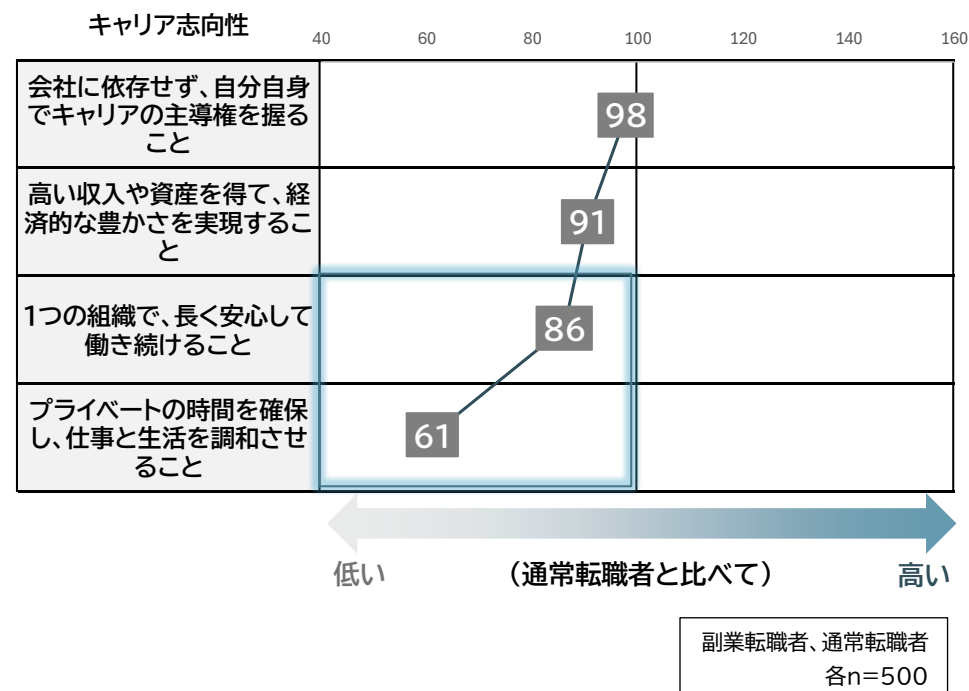
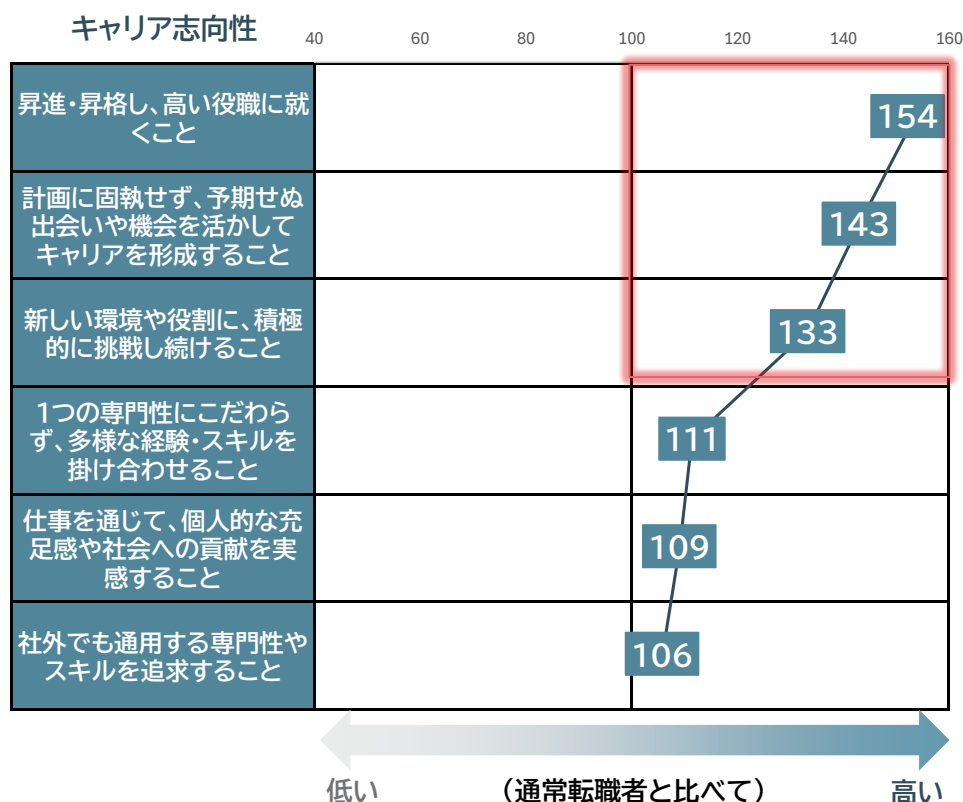


個人調査

副業転職者のキャリア志向性

副業転職者の特徴を、通常転職者と比較することで分析した。副業転職者は、「昇進・昇格し、高い役職に就くこと」や「予期せぬ出会いや機会を活かしたキャリア形成」、「新しい環境や役割に、積極的に挑戦し続けること」の志向性が強く、「仕事とプライベートの調和」や「1つの組織で、長く安心して働き続けること」の志向性が低い傾向が見られる。

副業転職者のキャリア志向性(通常転職者との比較)



※通常転職者の得点を100とした場合の副業転職者の得点

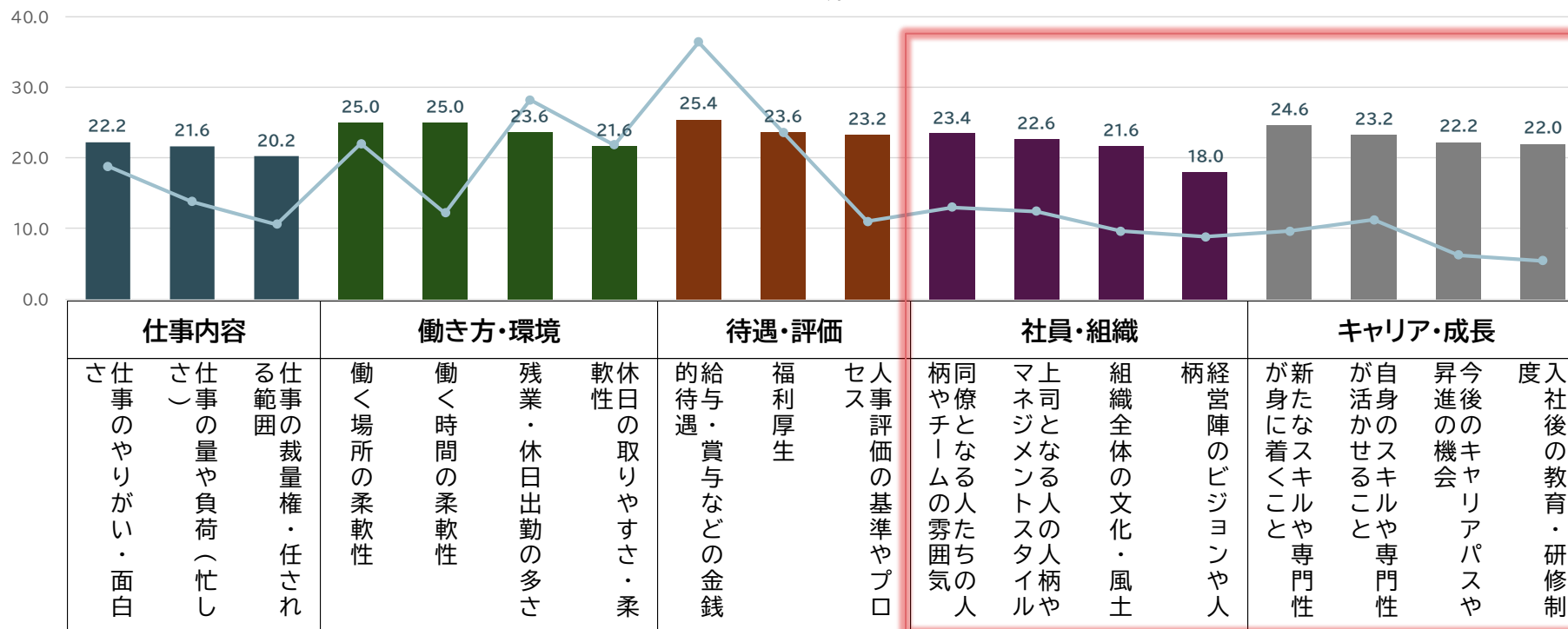
個人調査

転職前に把握していたこと

副業転職者が、転職前に把握していた点について確認した。全般的に通常転職者よりもスコアが高いが、特に【社員・組織】や【キャリア・成長】の項目でその傾向が強い。副業先で実際に働く経験が、こうした要素の事前理解を促進していることが示唆される。

転職前に把握していたこと(複数回答/%)

棒グラフ:副業転職者(n=500)、折れ線グラフ:通常転職者(n=500)



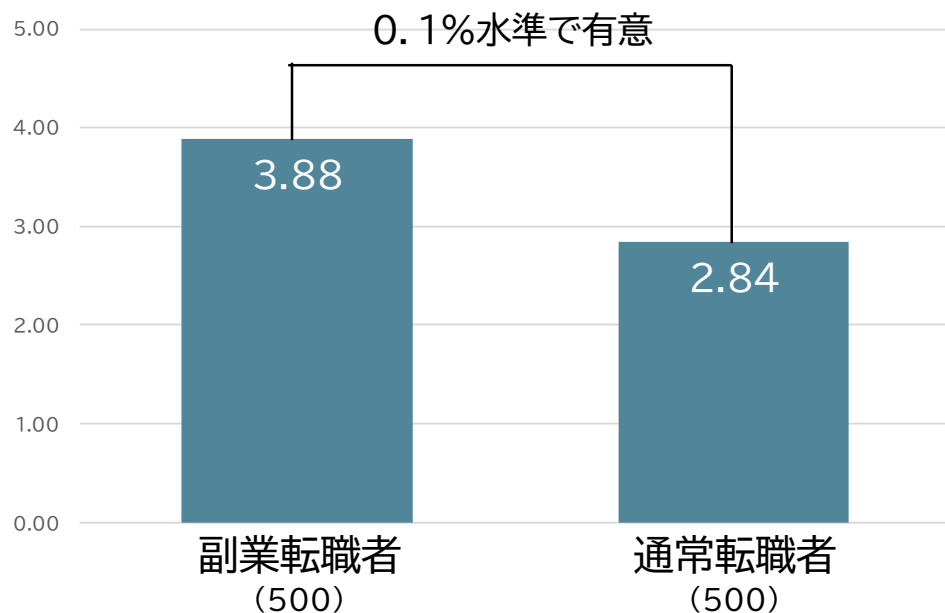
個人調査

副業転職者のはたらく幸せ、ワーク・エンゲイジメント

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。

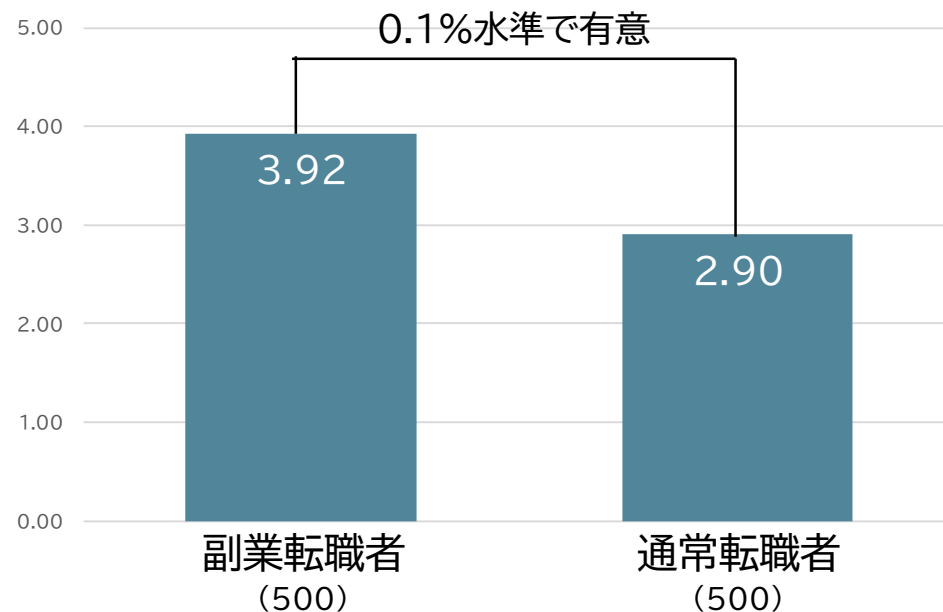
はたらく幸せ実感*(平均値)

*「私ははたらくことを通じて、幸せを感じている」



※カッコ内はn数

ワーク・エンゲイジメント(平均値)



※カッコ内はn数



パーソル 総合研究所

3章：副業による過重労働

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

個人調査

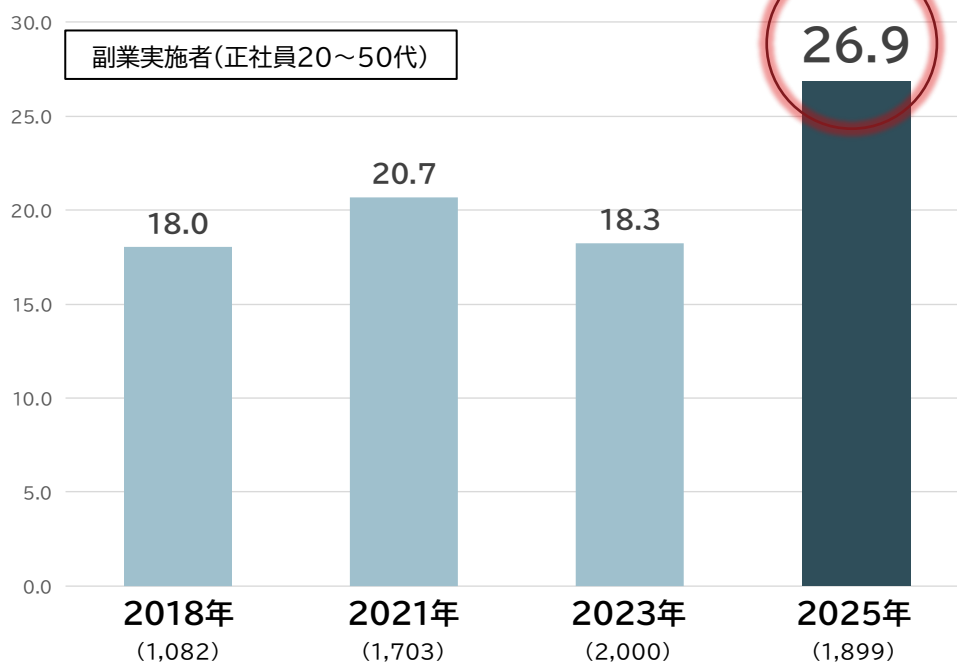
企業調査

副業実施者の過重労働実態

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。

【個人調査】副業による過重労働(%)

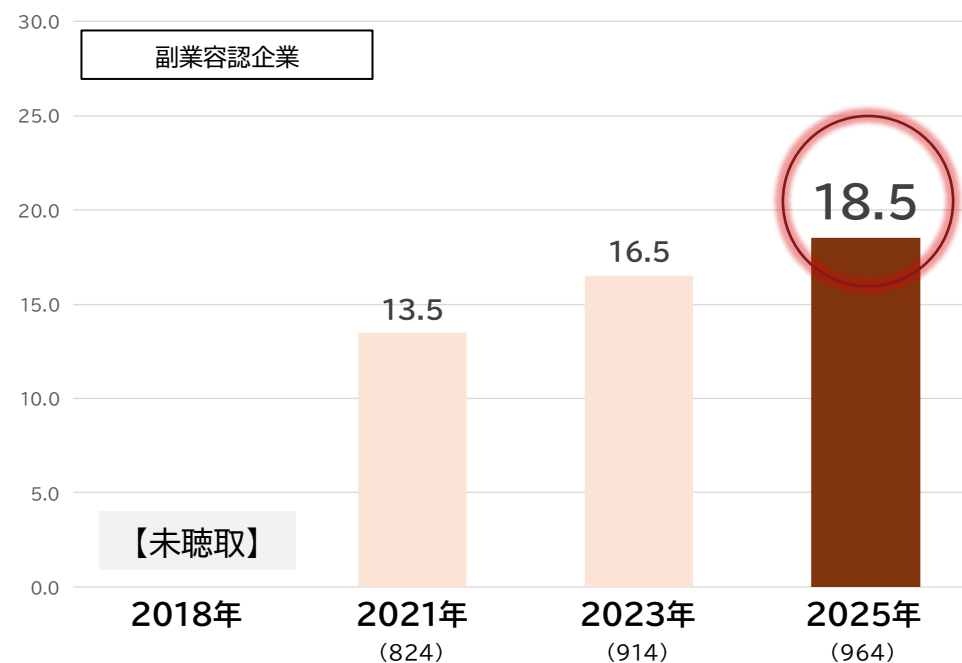
副業を行うことで、「過重労働となり、仕事に支障をきたした」
「過重労働となり、体調を崩した」と回答した割合



※カッコ内はn数

【企業調査】副業者の過重労働(%)

副業を認めることで、「従業員の過重労働につながった」
「従業員が疲労によって業務効率が低下した」と回答した割合



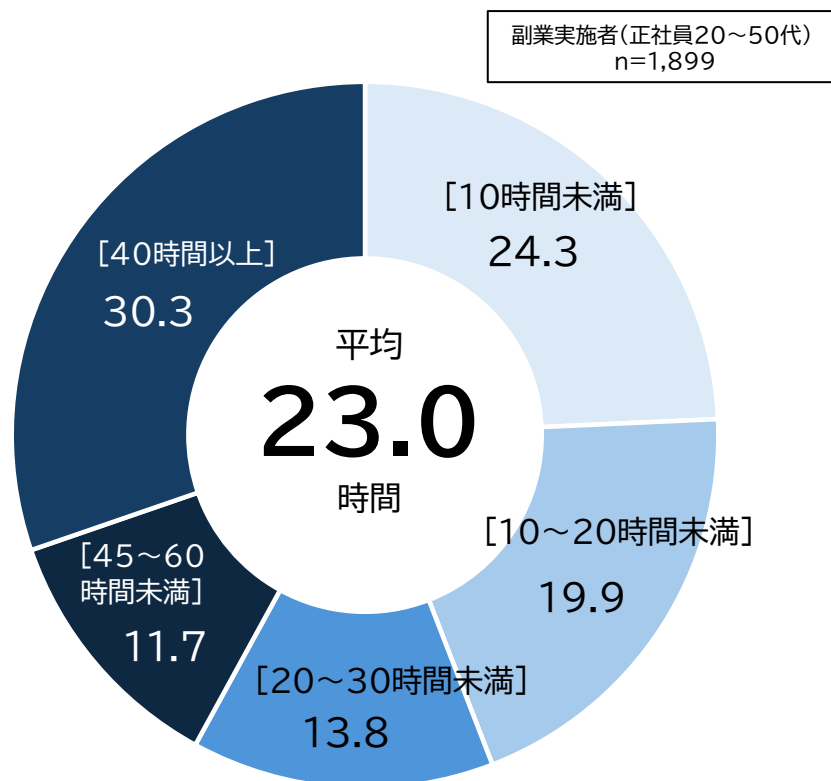
※カッコ内はn数

個人調査

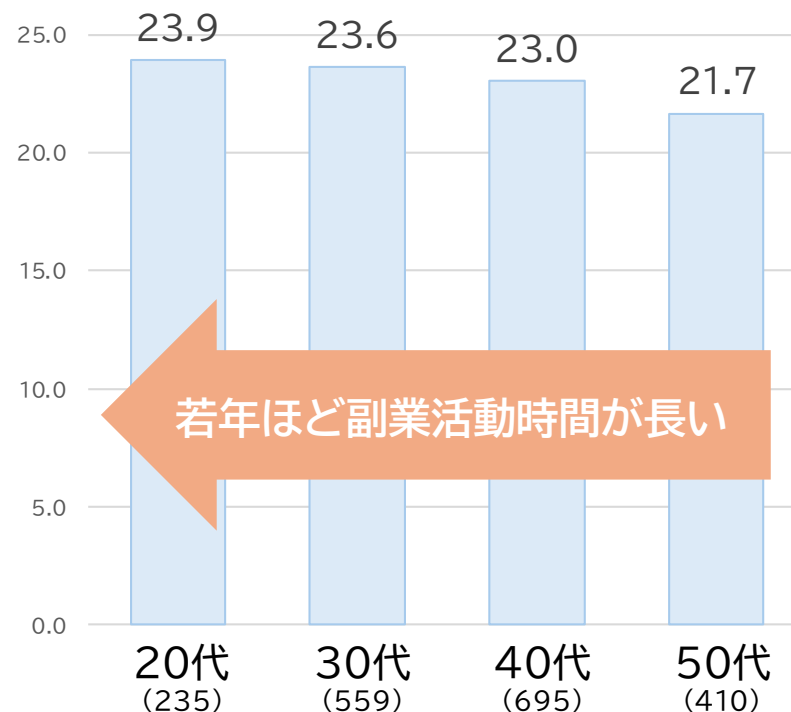
1ヵ月当たりの副業活動時間

1ヵ月当たりの副業活動時間は平均23.0時間。年代別に見ると、若年ほど副業活動時間が長い傾向。

1ヵ月当たりの副業活動時間(%)



年代別 | 1ヵ月当たりの副業活動時間(時間/月)

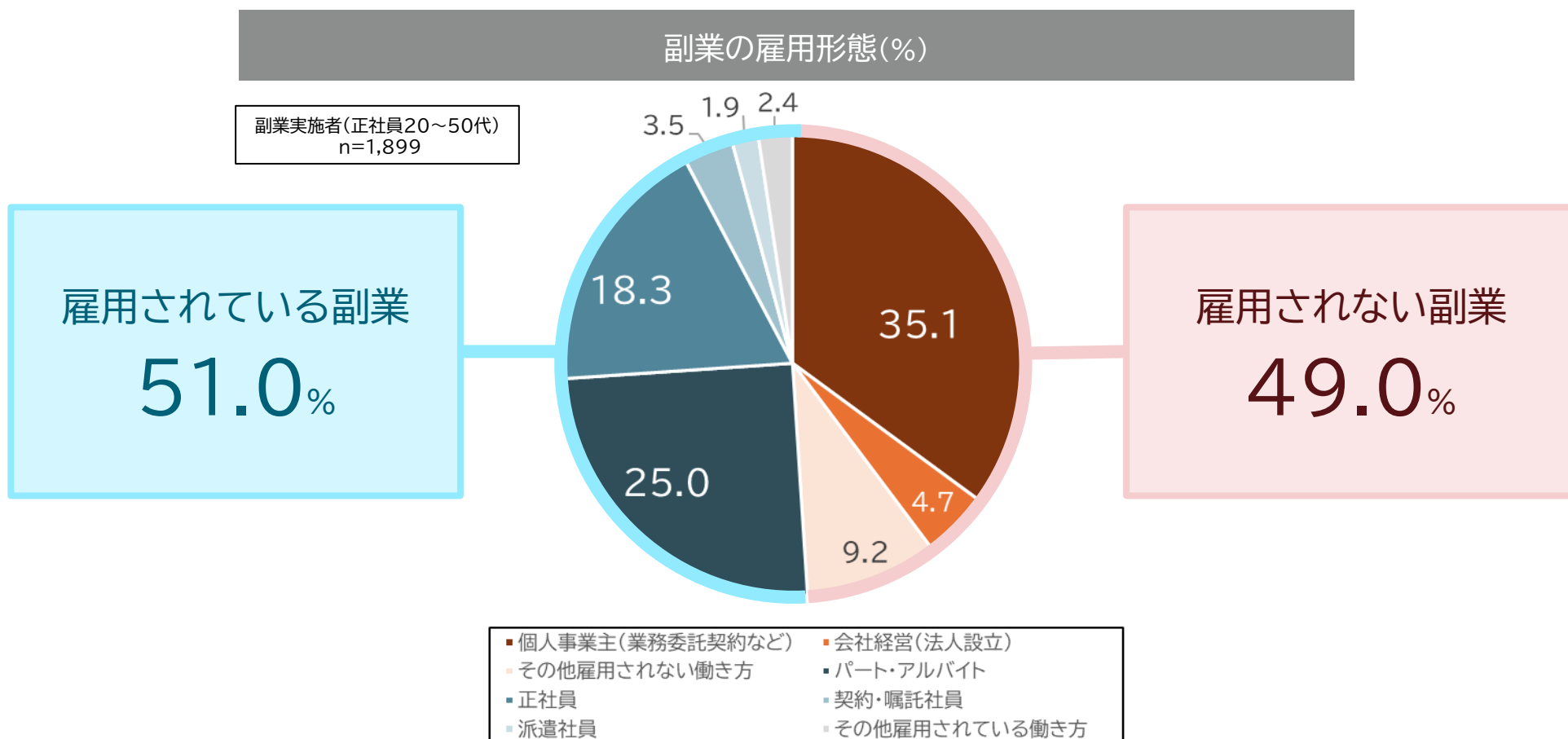


※カッコ内はn数

個人調査

副業の雇用形態

副業の雇用形態の実態を見た。業務委託契約などの雇用されない形式の副業と、パートや正社員などの雇用されている形式の副業の割合はどちらも半数程度。



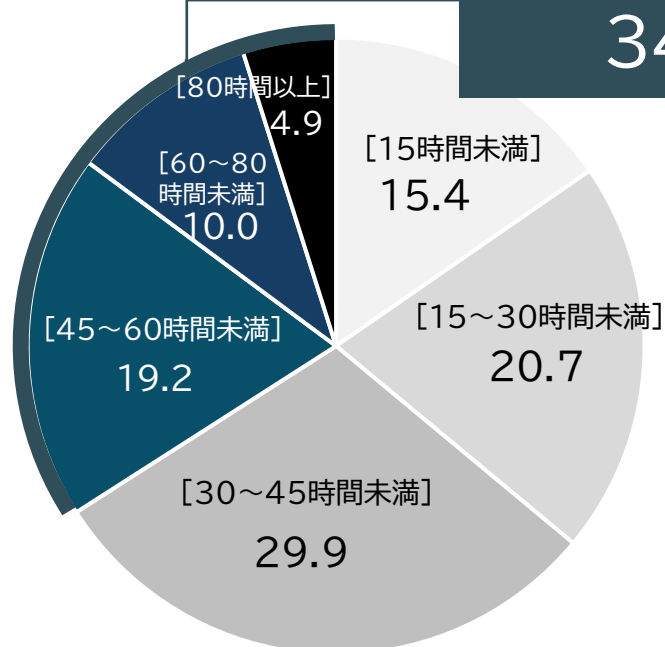
個人調査

副業＋残業(本業)の通算時間

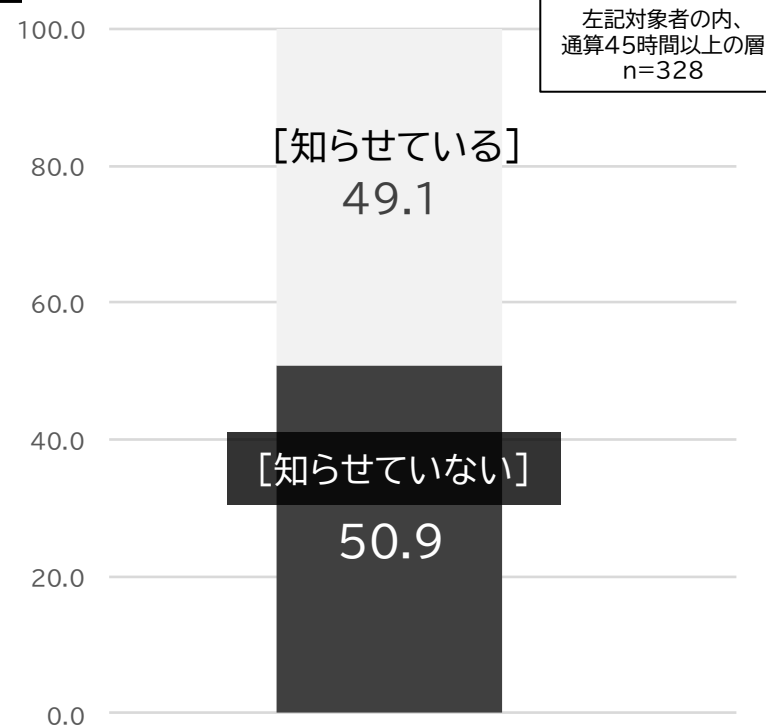
雇用されている副業の場合、健康保護等の観点から、本業と副業の労働時間を通算して、法定労働時間の順守状況を確認するルールが課される。前頁の副業活動時間と本業における残業時間を通算したところ、合計が45時間以上の割合は3割を超えており、その内の半数以上が「本業先に副業を行っていることを報告していない」結果となった。

1カ月の残業(本業)と副業の通算時間(%)

雇用契約による副業実施者
(正社員20～50代) n=963



本業先への副業報告有無(%)



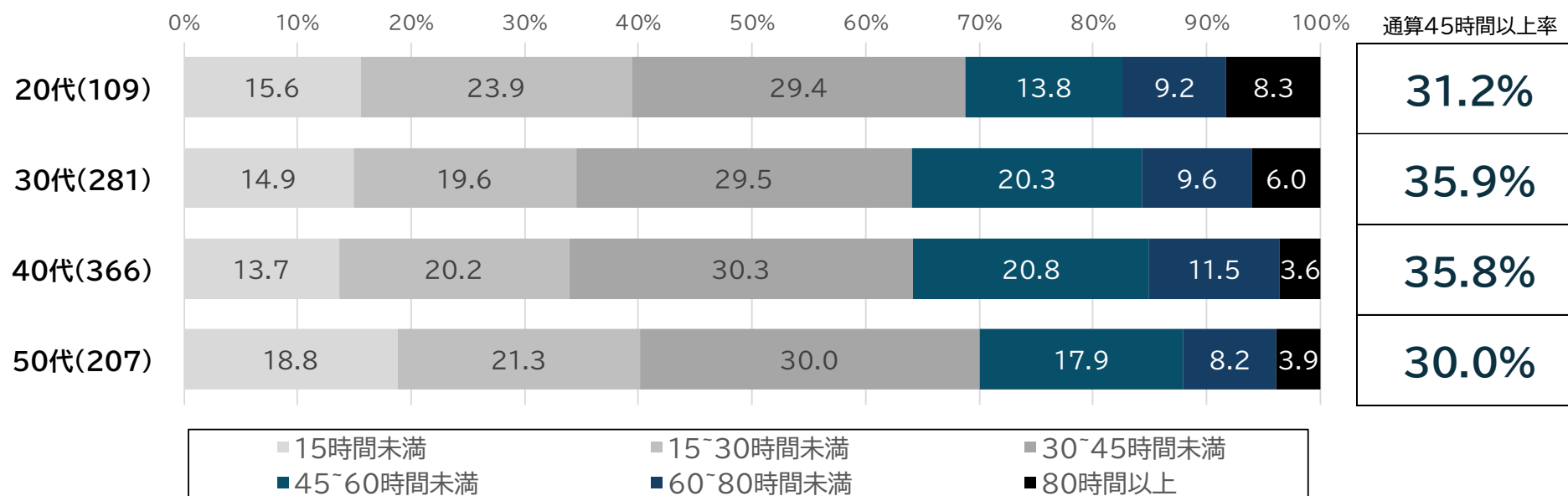
個人調査

副業＋残業(本業)の通算時間(年代別)

通算時間を年代別に確認したところ、通算45時間以上の割合は30代と40代で多い傾向。

年代別 | 1ヵ月の残業(本業)と副業の通算時間(%)

※カッコ内はn数





PERSOL

パーソル 総合研究所

4章：業務委託による副業の「労働者性」

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

参考

業務委託による副業の「労働者性」の問題

業務委託の副業を行う個人の中には、実態として労働基準法上の「労働者」に該当する働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、労働基準法等に基づく保護が受けられていないといった、「労働者性」の問題がしばしば指摘されている。本調査では、厚生労働省が公表しているチェックリスト※の内容を基に、「労働者性」の実態について調査した。

Aに該当する場合、「事業者」として判断されやすくなる

Bに該当する場合、「労働者」として判断されやすくなる

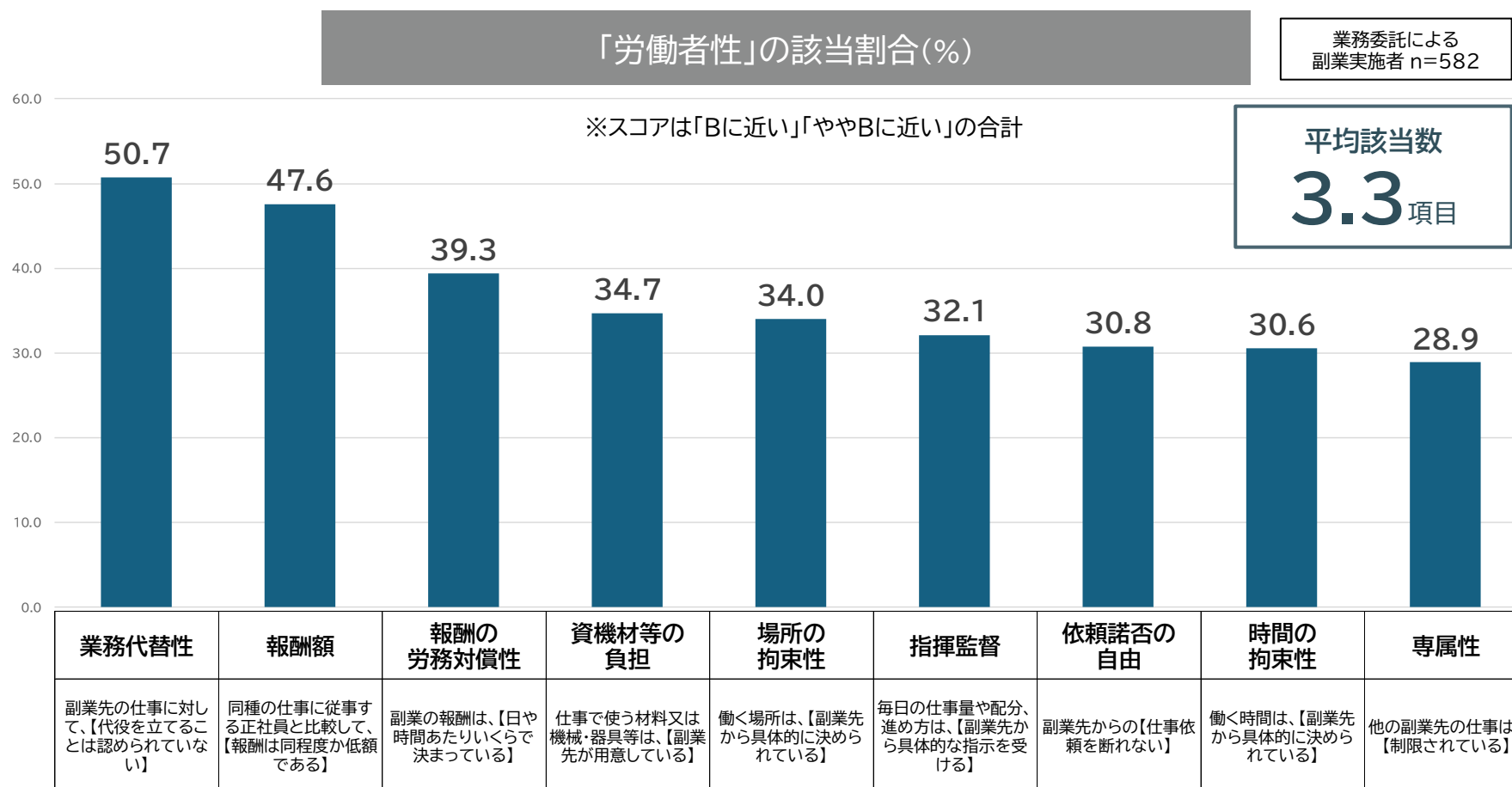
項目	A	B
依頼諾否の自由	副業先からの【仕事依頼を断れる】	副業先からの【仕事依頼を断れない】
指揮監督	毎日の仕事量や配分、進め方は、【基本的に自分の裁量で決定する】	毎日の仕事量や配分、進め方は、【副業先から具体的な指示を受ける】
場所の拘束性	働く場所は、【自分で決められる】	働く場所は、【副業先から具体的に決められている】
時間の拘束性	働く時間は、【自分で決められる】	働く時間は、【副業先から具体的に決められている】
業務代替性	副業先の仕事に対して、【代役を立てることは認められている】	副業先の仕事に対して、【代役を立てることは認められていない】
報酬の労務対償性	副業の報酬は、【受注した仕事の出来高見合いで決まる】	副業の報酬は、【日や時間あたりいくらで決まっている】
資機材等の負担	仕事で使う材料又は機械・器具等は、【自分で用意している】	仕事で使う材料又は機械・器具等は、【副業先が用意している】
報酬額	同種の仕事に従事する正社員と比較して、【報酬は高額である】	同種の仕事に従事する正社員と比較して、【報酬は同程度か低額である】
専属性	他の副業先の仕事は、【自由に行うことができる】	他の副業先の仕事は、【制限されている】

選択肢：各項目について、「Aに近い」「ややAに近い」「ややBに近い」「Bに近い」の4件法で聴取

※出所：厚生労働省.(2024). フリーランスとして働く皆さまへ. <https://www.mhlw.go.jp/content/001462383.pdf>

個人調査 「労働者性」の実態

「労働者性」に該当する平均項目数は9項目中で3.3項目。特に、「業務代替性」や「報酬額」の項目において、労働者性のスコアが高い傾向。

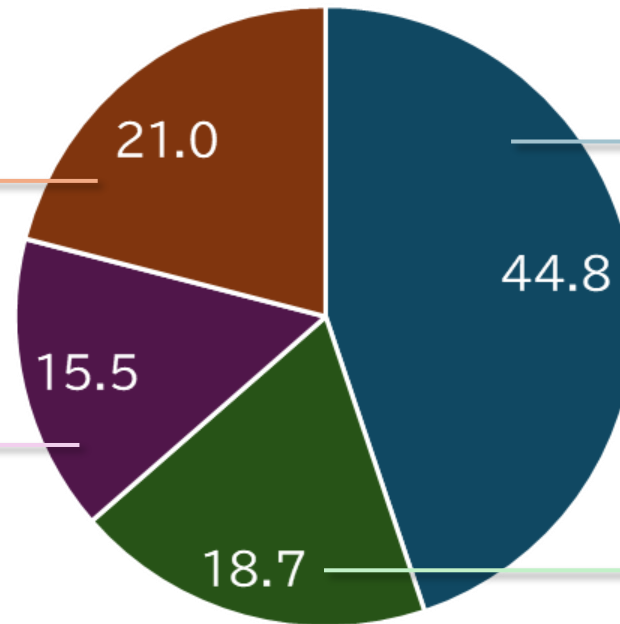


個人調査

「労働者性」の実態による類型化

前頁の傾向に基づいて、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、労働者性のスコアが低く、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。（※各タイプの傾向は次頁を参照）

業務委託型副業者の4タイプ(%)



「名ばかり事業主」タイプ

- ・全般的に「労働者性」の該当割合が高い。
- ・女性が多い。20代が多い。
- ・医療・福祉や配送・物流、軽作業系の副業が多い。

「自律型ワーカー」タイプ

- ・全般的に「労働者性」の該当割合が低い。
- ・60代が多い。
- ・IT系技術、バックオフィス系の副業が多い。

「組織専属型」タイプ

- ・【場所の拘束性】の「労働者性」は低いが、【依頼可否の自由】、【報酬額】、【専属性】の「労働者性」は高い。
- ・専門系職種、Webサイト運営の副業が多い。

「業務プロセス従属型」タイプ

- ・【報酬額】の「労働者性」は低いが、【資機材等の負担】、【業務代替性】、【場所の拘束性】の「労働者性」は高い。
- ・男性が多い。30・40代が多い。
- ・マーケティング系、製造系の副業が多い。

階層的クラスター分析（Ward法、ユークリッド平方距離）
分析対象：業務委託による副業実施者 n=582

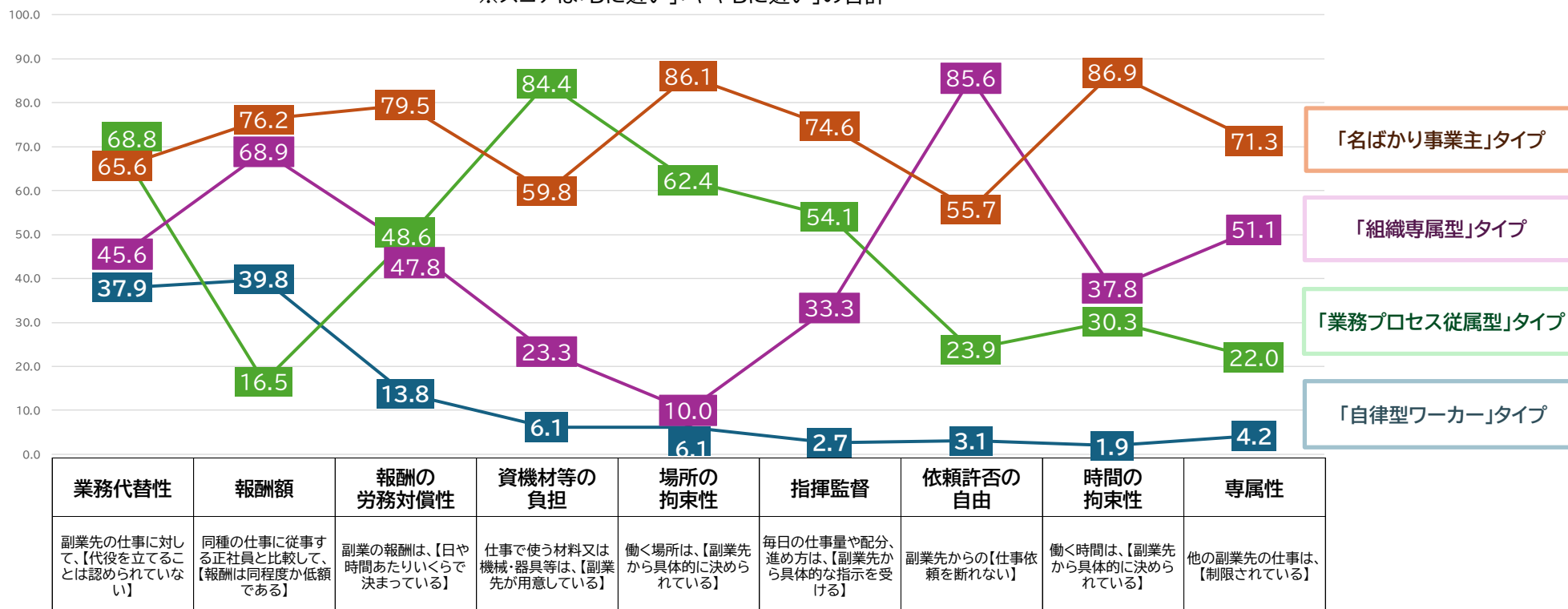
個人調査 「労働者性」の実態

「名ばかり事業主」タイプは、全般的に労働者性のスコアが高く、特に注意が必要な層。「組織従属型」タイプは、「依頼諾否の自由(副業先からの仕事依頼を断れない)」や「専属性(他の副業先の仕事は制限されている)」が高い。「業務プロセス従属型」タイプは、「業務代替性(副業先の仕事に対して代役を立てることは認められていない)」や「資機材等の負担(仕事道具は、副業先が用意している)」が高い。

業務委託型副業のタイプ別 | 「労働者性」の該当割合(%)

業務委託による
副業実施者 n=582

※スコアは「Bに近い」「ややBに近い」の合計

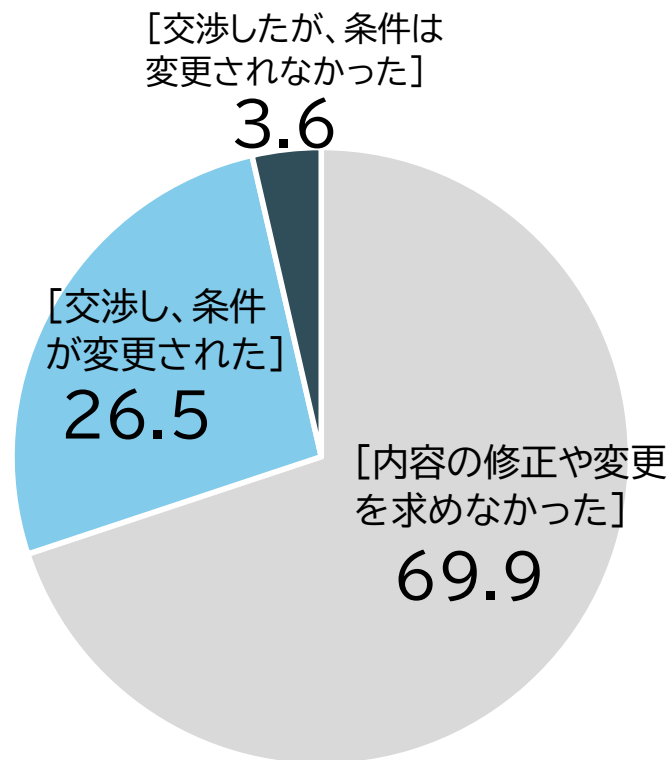


個人調査

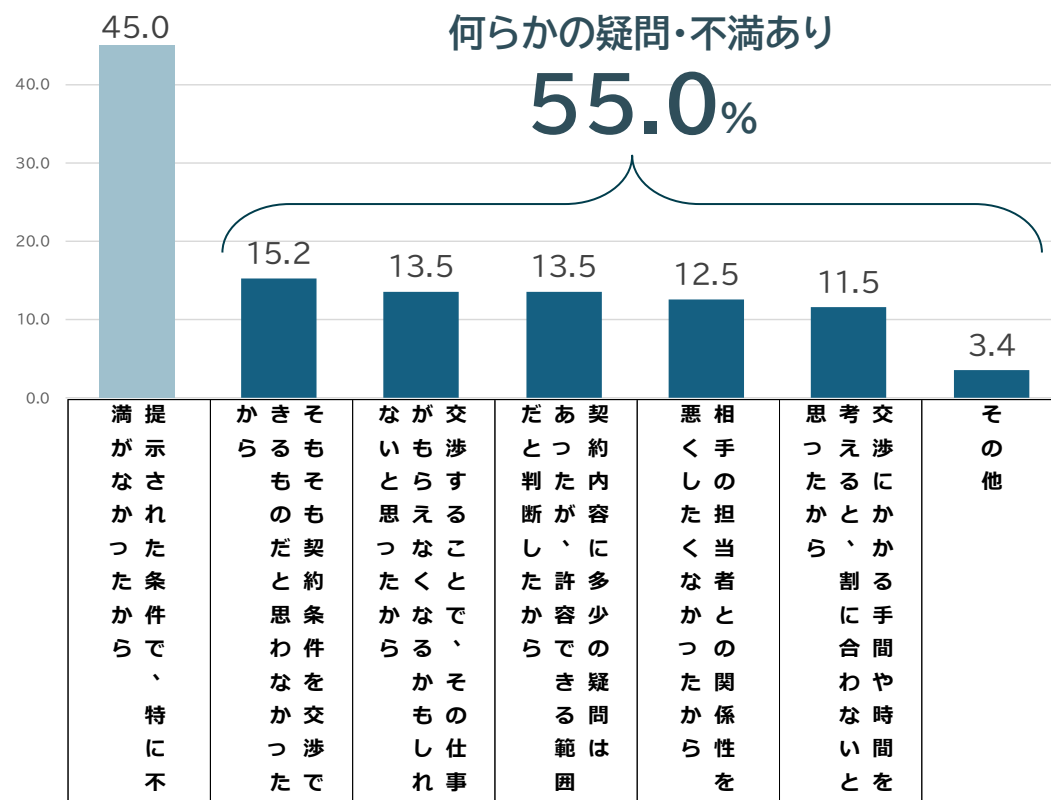
契約交渉の実態

業務委託契約時の交渉の実態について確認した。契約時に修正・変更依頼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・不満があったものの、内容の修正や変更を求めなかった層が5割を超える結果となった。

業務委託契約時の修正・変更依頼有無(%)



修正・変更依頼を行わなかった理由(複数回答/%)



個人調査

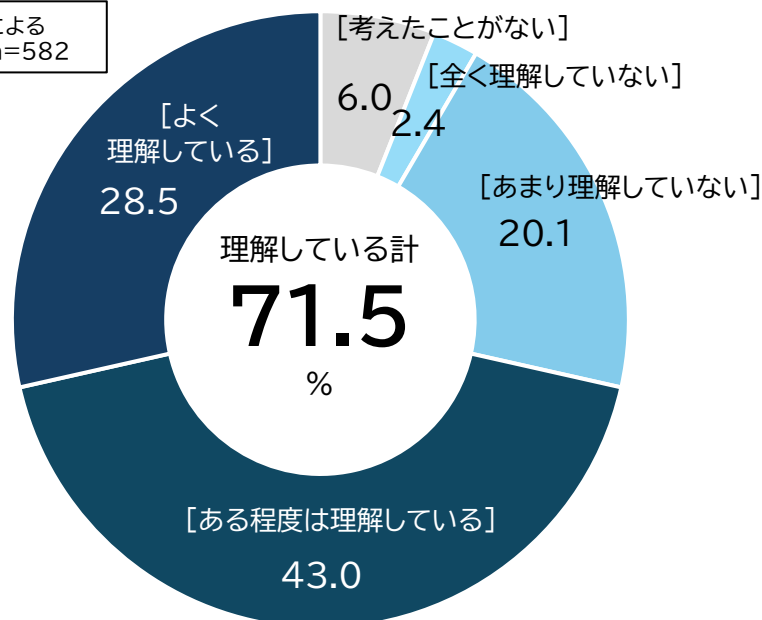
副業実施者の雇用形態に関する理解度

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たところ、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。

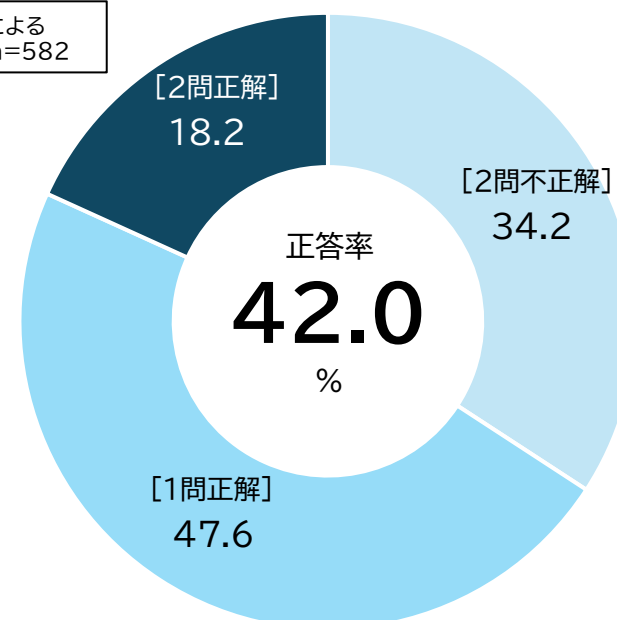
業務委託による
副業実施者 n=582



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



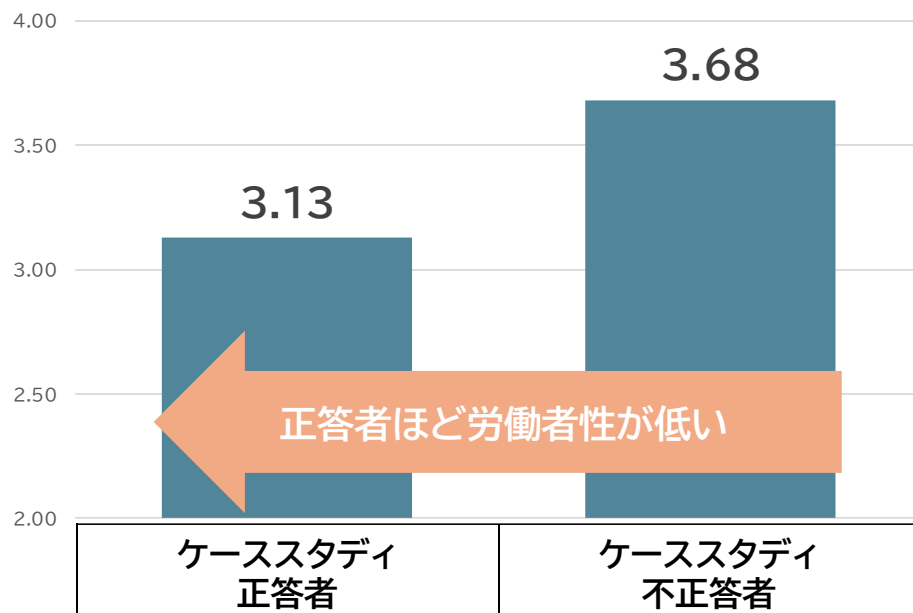
個人調査

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。

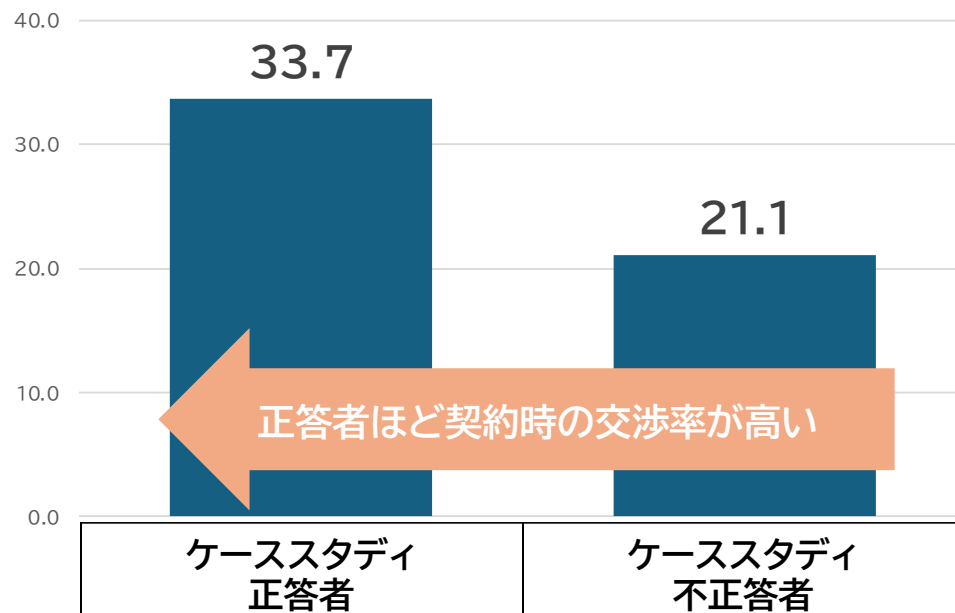
雇用形態の正答数別 | 「労働者性」の平均該当数(項目)

業務委託による副業実施者 n=582



雇用形態の正答数別 | 業務委託契約時の交渉率(%)

業務委託による副業実施者 n=582



参考

副業の雇用形態に関するケーススタディ

回答者に提示した、副業の雇用形態に関するケーススタディは以下の通り。

〔設問文〕

あなたは、企業と「業務委託契約」を結び、数ヶ月にわたり良好な関係で副業を続けてきました。ところがある日、発注元の担当者から「社の方針が変わり、この事業自体が縮小することになった。申し訳ないが、あなたとの契約は本日限りで終了とさせてほしい」と、突然告げられました。この突然の契約終了の申し出に対して、あなたの法的な権利として、最も近いものはどれだと思いますか。

〔選択肢〕

1. 契約書に定められた解除条項に従うのが原則だが、あまりに一方的な場合は、損害賠償を請求できる可能性がある【正解】
2. 「業務委託契約」なので、発注元の都合でいつでも契約を終了でき、それを受け入れるしかない
3. 「解雇」にあたるため、正当な理由がなければ無効であり、契約の継続を主張できる
4. わからない

〔設問文〕

あなたは、企業と「報告書1本を5万円で作成する」という内容で「業務委託契約」を結びました。報告書の完成直前に、発注元の担当者から「申し訳ないが、当初の予定にはなかった分析を急遽追加してほしい」と頼まれ、2時間かけて対応しました。この「契約外の追加業務」に対して、法律上、企業側にはどのような義務があると思いますか。最も近いものを1つお選びください。

〔選択肢〕

1. 割増賃金(残業代)を支払う義務がある
2. 契約で定めた報酬とは別に、追加の報酬を支払うかどうかは、当事者間の交渉次第である【正解】
3. 契約で定めた業務の範囲内なので、追加の報酬を支払う義務はない
4. わからない



パーソル 総合研究所

Appendix

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

企業調査

回答者属性(n=1,500)

設立年数	%
10年未満	6.4
10年以上20年未満	14.1
20年以上30年未満	16.1
30年以上40年未満	15.3
40年以上50年未満	9.4
50年以上	38.7

従業員人数	%
10人～50人未満	24.1
50人～100人未満	12.8
100人～200人未満	12.5
200人～500人未満	13.6
500人～1,000人未満	9.7
1,000人～2,000人未満	7.7
2,000人～5,000人未満	7.1
5,000人～1万人未満	4.4
1万人～3万人未満	4.5
3万人以上	3.5

業種	%
農業、林業、漁業、鉱業	0.7
建設業	9.2
製造業	18.5
電気・ガス・熱供給・水道業	2.4
情報通信業	7.0
運輸業、郵便業	7.1
卸売業、小売業	10.4
金融業、保険業	7.1
不動産業、物品賃貸業	5.2
学術研究、専門・技術サービス業	2.2
宿泊業、飲食サービス業	3.1
生活関連サービス業、娯楽業	2.7
教育、学習支援業	3.3
医療、介護、福祉	8.9
その他のサービス業	9.7
上記以外の業種	2.5

個人調査

【調査①】回答者属性(n=62,320) ※ウェイトバック前

性年代	%
男性20代	2.3
男性30代	10.7
男性40代	19.2
男性50代	20.7
男性60代	16.3
女性20代	4.2
女性30代	8.4
女性40代	8.8
女性50代	7.0
女性60代	2.5

雇用形態	%
会社員(正社員)	70.7
契約社員	8.8
嘱託社員	2.4
派遣社員	5.2
公務員・団体職員	10.0
専門家(医師・弁護士など)	2.8

業種	%
農業、林業、漁業、鉱業	0.5
建設業	5.5
製造業	23.6
電気・ガス・熱供給・水道業	1.9
情報通信業	7.1
運輸業、郵便業	6.5
卸売業、小売業	8.1
金融業、保険業	4.9
不動産業、物品賃貸業	2.0
学術研究、専門・技術サービス業	1.6
宿泊業、飲食サービス業	1.5
生活関連サービス業、娯楽業	1.7
教育、学習支援業	5.0
医療、介護、福祉	11.5
その他のサービス業	9.3
上記以外の業種	9.4

個人調査

【調査②】副業実施者属性(n=3,000)

性年代	%
男性20代	4.3
男性30代	15.3
男性40代	21.7
男性50代	13.6
男性60代	12.5
女性20代	6.3
女性30代	8.9
女性40代	8.7
女性50代	6.2
女性60代	2.5

雇用形態	%
会社員(正社員)	69.8
契約社員	8.7
嘱託社員	2.3
派遣社員	8.1
公務員・団体職員	6.1
専門家(医師・弁護士など)	5.1

業種	%
農業、林業、漁業、鉱業	1.1
建設業	5.5
製造業	20.0
電気・ガス・熱供給・水道業	2.1
情報通信業	7.5
運輸業、郵便業	5.8
卸売業、小売業	7.2
金融業、保険業	4.2
不動産業、物品賃貸業	2.6
学術研究、専門・技術サービス業	2.3
宿泊業、飲食サービス業	2.4
生活関連サービス業、娯楽業	1.9
教育、学習支援業	6.9
医療、介護、福祉	14.3
その他のサービス業	9.6
上記以外の業種	6.5