

副業解禁で広がる働き方の選択肢

ぶぎん地域経済研究所 調査事業部 主任研究員 加藤 達朗

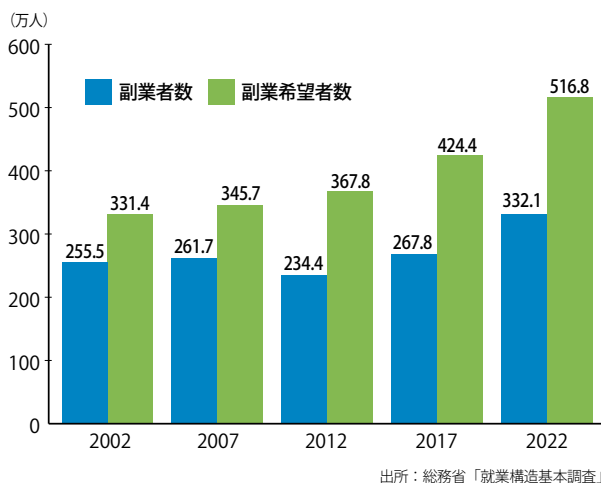
近年、日本の労働環境は深刻な労働力不足に直面し、とくにコロナ禍以降はリモートワークの普及や長時間労働の是正など、働き方改革への対応が急速に進んでいる。長年続いてきた終身雇用や年功序列といった伝統的な雇用慣行が薄れていくなか、こうした多様な働き方のひとつとして注目を集めているのが「副業・兼業」だ。

個人のキャリア形成や能力開発、企業の人材確保や競争力強化、そして日本社会全体の活力向上に寄与する可能性を秘めた働き方として、今や政府も副業・兼業を推進し、そうした働き方を社会全体が容認する機運も徐々に高まってきている。本レポートでは、日本における副業・兼業の現状と動向について、幅広い視点から分析し、今後の展望と課題について考察する。

副業・兼業の定義

「副業」とは、総務省「就業構造基本調査」の用語解説によれば、「主な仕事以外に就いている仕事」とあり、本業以外の仕事に従事することを指す。「兼業」も、本業以外の仕事を掛け持ちして行うという点は同じであり、両方とも明確な法的定義はないため、実際には区別されずに使用されるケースが多い。

図表 1：副業者数と副業希望者数



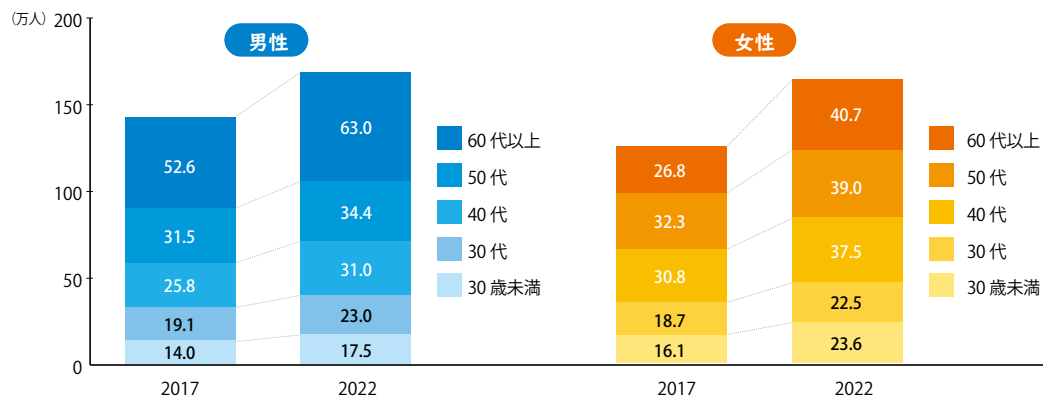
副業・兼業は、企業に雇用される働き方や自ら起業して事業主として行う働き方があり、また近年では、個人で仕事を請け負う「フリーランス (freelance)」など、さまざまなスタイルがある。フリーランスとは、フリー (free) は自由、ランス (lance) は槍を意味する、中世ヨーロッパでの特定の君主に仕えない傭兵を語源とする言葉で、特定の企業には属さない働き方のことを指している。

副業者数が大幅増加

総務省「就業構造基本調査」によると、副業がある人（副業者）の数は2012年に234.4万人、2017年は267.8万人と推移し、2022年時点では332.1万人と大幅に増加した（図表1）。これは全就業者の5.0%に相当し、2017年調査からの5年間で64万人（24.0%）増加したことになる。また、副業を希望している人（副業希望者）はさらに多く、2012年367.8万人、2017年424.4万人と推移し、2022年時点では516.8万人と、2017年調査からの5年間で92万人（21.8%）増加している。コロナ禍で



図表 2：年齢別の副業者数



出所：総務省「就業構造基本調査」

のリモートワークの普及や、企業・個人がインターネット上で不特定多数の人に業務を依頼する「クラウドソーシング」と言われる外注スタイルの拡大など、在宅でお小遣い稼ぎとして気軽に取り組める業務案件が増えてきたことが、副業・兼業を後押ししていると推察される。

副業者数を男女別にみると、2022年調査では男性168.8万人、女性163.2万人となった。年代別では男女いずれもすべての年代で2017年調査よりも増加しており、なかでも「60代以上」は男性(52.6→63.0万人、19.6%増)、女性(26.8→40.7万人、51.8%増)ともに増加が顕著となっている(図表2)。

2022年の同調査では、「実店舗がなく、雇人もいない自営業主や、一人社長であって、自身の経験や知識・スキルを活用して収入を得る者」をフリーランスと定義し、基幹調査として初めてフリーランスの働き方にも焦点を当てた結果、その総数は257.4万人と判明。このうち、副業として働いている人は18.6%(48.0万人)を占めた。

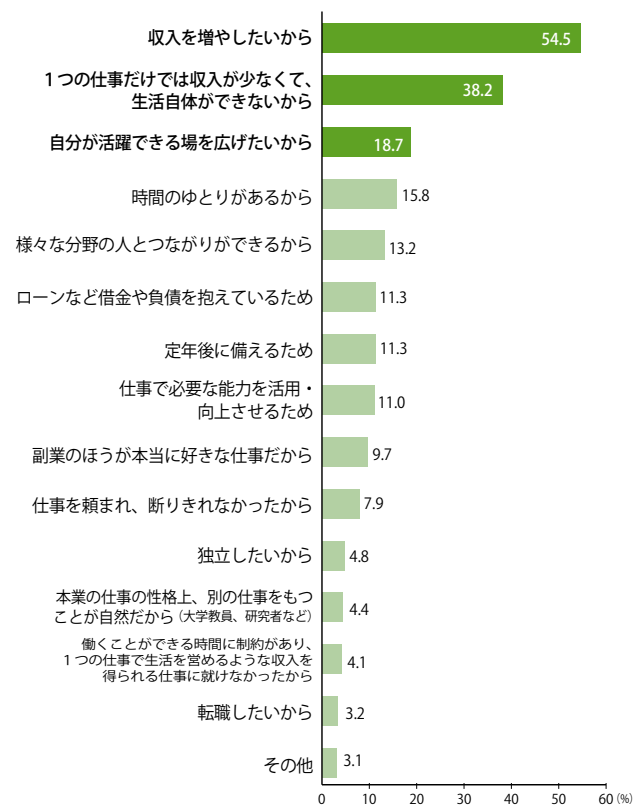
副業する理由は 「収入を増やしたいから」がトップ

副業・兼業を行う理由は多岐にわたるが、厚生労働省所管の労働政策研究・研修機構(JILPT)が2022年に実施した調査によると、「収入を増やしたいから」が54.5%と過半数を占め最多となり、以下、「1つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体ができないから」

ら」(38.2%)、「自分が活躍できる場を広げたいから」(18.7%)と続いている(図表3)。

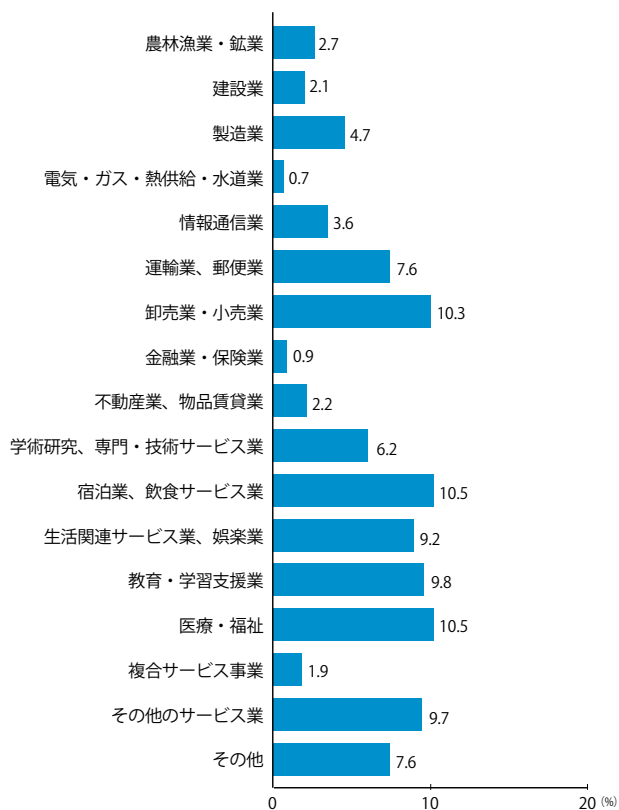
副業の業種では、「宿泊業、飲食サービス業」と「医療・福祉」の割合がいずれも10.5%で最多となり、以下、「卸売業・小売業」(10.3%)、「教育・学習支援業」(9.8%)、「その他のサービス業」(9.7%)、「生活

図表 3：副業する理由(複数回答、n=11,358)



出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」

図表 4：副業の業種 (n=11,358)



出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」

関連サービス業、娯楽業」(9.2%)などの順となっている(図表4)。

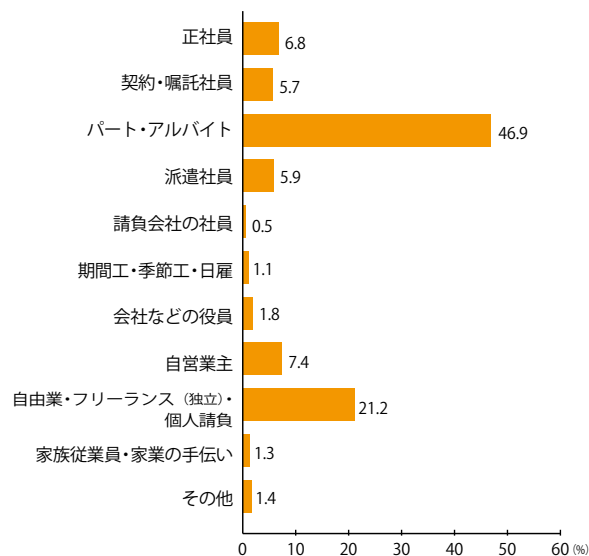
また、副業の就業形態では、「パート・アルバイト」が46.9%で突出しており、「自由業・フリーランス(独立)・個人請負」(21.2%)がこれに続く(図表5)。

副業解禁の背景と経緯

2016年9月、当時の安倍晋三首相が掲げたスローガン「一億総活躍社会」の実現を目的に、「働き方改革実現会議」が発足した。翌2017年3月には「働き方改革実行計画」が発表され、そして2018年6月には「働き方改革関連法」が国会で可決、2019年4月以降に順次施行されることとなった。こうしたなか、厚生労働省では柔軟な働き方に関する検討会が2017年10月から開催され、副業・兼業の促進に関する議論が重ねられてきた。

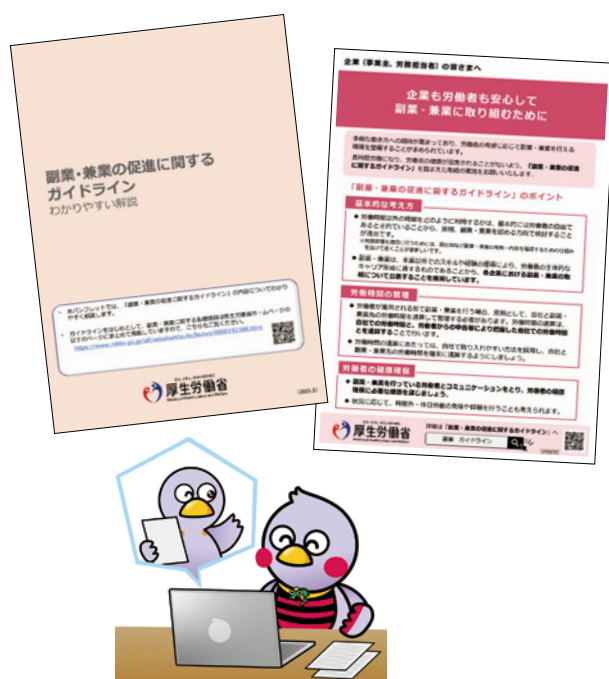
2018年1月、厚生労働省は「副業・兼業の促進に

図表 5：副業の就業形態 (n=11,358)



出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」

関するガイドライン」を策定。2020年9月と2022年7月にはその改定版が公表されている。このガイドラインでは、企業が従業員の副業・兼業を原則として認めることが望ましいとの考え方とともに、企業が副業・兼業を認める際の労働時間管理や健康管理の方法などが示され、副業を解禁する企業の増加につながっている。2022年の改定では、副業・兼業を行う労働者の労働時間管理について、新たに管理モデルが提示され、企業の負担軽減が図られた。



スポットワークが急拡大

近年、働き方の多様化や人材不足を背景にとくに注目を集めているのがスキマ時間を活用した「スポットワーク」と呼ばれる単発・短期・短時間で働く労働形態だ。スキマバイトとも言われるこの働き方は、従来のアルバイトとは異なり、スマートフォン1台で履歴書も面接もなしに仕事を始めることができる点が大きな特徴となっている。広義のスポットワークにはフードデリバリーサービス「Uber Eats（ウーバーイーツ）」の配達員に代表されるような、雇用契約を結ばない「ギグワーク」と呼ばれる働き方も含まれ、副業として利用するケースが増えてきた。かつては、日雇いなどの短期のアルバイトではフリーターや学生などが中心だったものの、スポットワークでは広い層が対象になり、利用者は若者だけでなく、会社員などの中高年層にまで広がってきている。

「空いている時間に少しだけ働きたい」という自由な働き方を希望する求職者と、「たとえわずかな時間であっても働き手が欲しい」という人材不足解消を期待する企業の双方において、スポットワークに対するニーズが高まるなか、2022年2月には、この

双方をマッチングする主要なサービス運営業者らによってスポットワーク協会（東京都中央区）が設立された。現在では、人材サービス企業はもちろん、求人プラットフォーム企業、さらには異業種からの参入事例など、さまざまな企業がマッチングサービスを手掛けている（図表6：主なスポットワーク仲介サービスリスト）。

今年3月、セイノーホールディングス傘下の西濃運輸（岐阜県大垣市）は、タイミー（東京都港区）と連携し、1年間で92名がスポットワークを経験したのちに正社員として入社したと発表した。タイミーは今年4月にも外食事業を手掛けるワタミ傘下のWATAMI FAST CASUAL MANAGEMENT（東京都大田区）と業務提携契約を締結しており、両社はスポットワーク経験者の長期雇用へのシフトなどに取り組む見通しだ。こうした動きは人手不足にあえぐ物流業界や飲食業界のみならず、さまざまな企業にとって、新たな雇用手段を確立する取り組みとして注目を集めている。スポットワークによる副業をきっかけに転職するケースや、転職を前提としたお試しの副業ケースなどは、なかなか実態が表面化しづらいものの、こうした動きはすでに存在しているものと推察される。

図表6：主なスポットワーク仲介サービスリスト

サービス名	提供開始年月	運営企業	本社所在地	備考
ショットワークス	2004年8月	株式会社 ツナググループ・ホールディングス	東京都中央区	東証スタンダード上場 コンビニ短期バイト専門の「ショットワークス コンビニ」も運営
ココナラ	2012年7月	株式会社 ココナラ	東京都中央区	東証グロース上場 2021年8月にビジネス向けサービスを開始
Timee	2018年8月	株式会社 タイミー	東京都港区	東証グロース上場 2024年7月に新規上場。 登録者数1,000万人突破（2024年12月）
シェアフル	2019年1月	シェアフル 株式会社	東京都港区	パーソルホールディングス（東京都港区）と ランサーズ（東京都渋谷区）の合併会社
GiGWorks Basic	2020年10月	ギグワークス 株式会社	東京都港区	東証スタンダード上場 2019年8月に現商号へ変更
メルカリ ハロ	2024年3月	株式会社 メルカリ	東京都港区	東証プライム上場 登録者数1,100万人突破（2025年4月）

副業する個人からの視点

■メリット

副業を行う労働者にはさまざまな恩恵がある。JILPT 調査での副業理由のトップが「収入を増やしたいから」であったように、最大のメリットは収入増といえる。本業だけでは十分に収入が得られない場合や、特定のライフイベント（教育費、住宅ローンなど）に備えて収入を増やしたい場合に有効だ。また、複数の収入源を持つことで経済的な安定性が保たれるという側面もある。

このほか、厚生労働省は「新たなスキルや知識を習得することができる」「仕事の幅が広がる」「キャリア形成に好影響を与える」「異なる仕事や異なる職場に挑戦することができる」などのメリットを示している。副業を通じ、本業では得られない経験やスキルを習得できるほか、異なる業種・職種での経験や人脈は、視野を広げ、新たな視点や発想をもたらす。また、こうした経験や人脈が本業にも還元され、長期的なキャリア形成に役立つ。とくに転職やキャリアチェンジを考えている人にとっては、リスクを最小限に抑えつつ新たな分野にチャレンジできる点が大きなメリットになり得るだろう。

■課題・リスク

一方、副業には時間管理面において十分なケアが必要とされるほか、健康へのマイナス面も懸念されている。本業と副業の両立により過重労働やワークライフバランスの悪化につながるリスクがあり、長時間労働による精神的・身体的負担の増大が健康状態の悪化を招く恐れがあることから、厚生労働省も長時間労働とならないよう留意する必要性を指摘している。また、副業に注力し過ぎることで、本業への集中力や意欲が低下する可能性があり、本業と副業のバランスをどのように取るかが、個人にとって重要な課題となる。

このほか、税金や社会保険の複雑さや、本業と副業企業との関係性などもリスク要因として挙げられる。複数の職場にまたがるため、労災保険や健康保険の適用要件が複雑になるほか、年末調整や確定申告などの事務負担が増える点も課題とされ、社会保険料や住民税が増加するケースも想定される。また、本業の就業規則や雇用契約で定められている職務専念義務や秘密保持義務を遵守することが求められることから、とくに競業禁止規定や労働条件の変更には注意を要する。就業規則で副業が禁止または制限されている企業では、許可を得ずに副業を行うと信頼関係の毀損や最悪の場合懲戒処分となるリスクがある。競合他社での就労や情報漏洩リスクなど、利益相反の問題も無視でき

個人

メ リ ッ ト	課 題 ・ リ ス ク
● スキルアップとキャリア形成につながる ● 本業の所得を活かしながら、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる ● 所得が増加する ● 収入の増加と経済安定性の向上につながる ● 新たなスキルや知識を習得することができる ● キャリア形成に好影響を与える ● 自己実現と充実感 ● 異なる業種・職種で経験や人脈が得られる	● 就業時間管理や健康管理が必要 ● 本業と副業のバランスをどう取るかが難しく、本業のパフォーマンスへの影響が懸念される ● 税務・社会保険が複雑化する ● 企業との契約上のリスク ● 職務専念義務や秘密保持義務への違反 ● スキルと時間の分散によるキャリア形成への影響

ないため、厚生労働省は、競業避止義務（自身が所属する企業と競合する会社に転職したり、自ら競合する会社を設立したりするなどの競業行為を行ってはならないという義務）違反で従業員が敗訴した判例（1999年5月28日、東京地裁判決）を事例に挙げている。

副業を容認する企業からの視点

■メリット

企業にとって、副業・兼業者の活用は社内に新たな視点やスキルをもたらし得る。副業する従業員を送り出す企業にとっては、「従業員が社外での経験を通じて、社内では得られないスキルや視点を身につけ、本業に還元してくれる」「従業員に成長の機会が提供でき、個々の自己実現やキャリア形成を支援することができる」「多様な働き方のモデルを示すことができ、ダイバーシティ促進の一助となる」などのメリットを厚生労働省は示している。従業員の他社での経験は、イノベーションや新規事業創出のきっかけとなり得るほか、従業員の多様なニーズに応え

る柔軟な働き方を提供することで、従業員満足度やエンゲージメントの向上が期待でき、さらには企業のイメージアップにもつながり得る。

また、副業する従業員を受け入れる企業にとっては、「社内の人材では難しい業務を効率よくこなしてもらえる」「社内の人材にはない専門的な知見やスキルが活かされ、新しい視点・アプローチを得ることができる」「自社の従業員に刺激を与えてくれる」などのメリットがある。副業人材を自社で活用することで、必要なスキルやリソースを柔軟に調達でき、とくに中小企業にとっては、専門性の高い業務や一時的なプロジェクトで、副業人材を低コストかつ即戦力で活用できるメリットは大きいだろう。

■課題・リスク

企業にとって最大の懸案事項は、情報漏洩や競合企業への利益供与となる。副業を通じて競合他社と関わることで、意図せぬ情報漏洩や利益相反が生じるリスクがあり、とくに機密情報や知的財産を多く扱う企業や職場にとっては、こうしたリスクへの対応が最重要課題となる。

企業

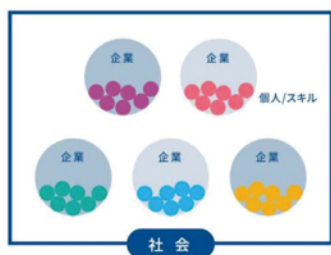
メ リ ッ ト	課 題・リ ス ク
● 社内の人材にはない専門的な知見やスキルが活かされ、新しい視点・アプローチを得ることができる ● 社内の人材では難しい業務を効率よくこなしてもらえる ● 従業員が社外での経験を通じて、社内では得られないスキルや視点を身につけ、イノベーションや新規事業創出のきっかけとなり得る ● 従業員に成長の機会が提供でき、個々の自己実現やキャリア形成を支援することができる ● 多様な働き方を示すことができ、エンゲージメント向上につながる ● 企業イメージの向上につながる ● 自社の従業員に刺激を与えてくれる ● 人材の確保と流出防止につながり得る	● 情報セキュリティとコンプライアンスリスク ● 従業員が十分に休めないことで本業のパフォーマンスが低下する恐れ ● 従業員が副業先や独立への道を選び、優秀な人材が流出してしまう恐れ ● 労務管理の複雑化 ● 会社への帰属意識が希薄化する恐れ

都市部の人材と地域企業をつなぐ「スキルリターン」プロジェクト

2022年5月、パーソルキャリア（東京都港区）は業界初となるプロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro（ハイプロ）」を立ち上げた。同サービスでは、スキルを持った人材がより多くの場所でスキルを活かすことができる社会を「スキル循環社会」と定義し、翌2023年6月には、都市部で働きつつ地方への想いも持っているプロ人材のスキルを、ふるさとに還元（リターン）する取り組みとして「スキルリターン」プロジェクトを開始した。

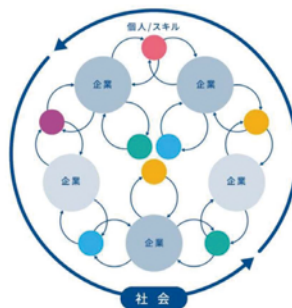
具体的には、副業・フリーランス人材マッチングプラットフォーム「HiPro Direct」を通じて企業とプロ人材をつなぎ、その活用事例を発信することなどにより、人材不足を理由にビジネスを止めることなく、地方企業と地方が発展し続けられる状態を目指すという取り組みとなる。同事業は鳥取県を皮切りに、現在では山形、福岡、広島、京都、秋田、愛媛、愛知の計8地域で事業を展開している。

これまでの社会



多くの人材が一つの企業だけに所属することで、個人のスキルが固定化。「人材」という単位では流動性が低いため、社会に新しい流れが生まれにくい。

スキル循環社会

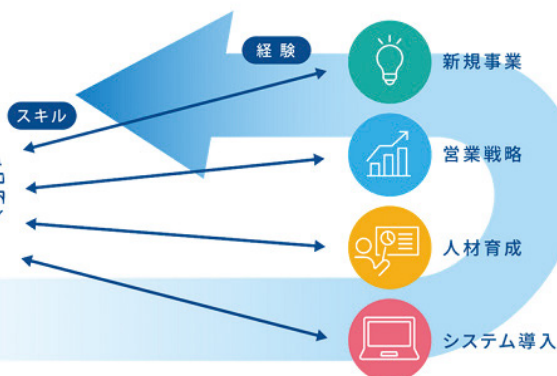


雇用によらない適材適所のプロ人材が課題解決を実現。「スキル」という単位になることで流動性が高まり、社会ものびやかに拡大する。

ふるさと



都市



出所：パーソナルキャリア



このほか、従業員が副業に集中することで本業のパフォーマンスが低下するリスクや、会社への帰属意識が希薄化するリスクが挙げられる。労働時間の把握と、過重労働防止のための適切な仕組みづくりが求められるが、副業の労働時間把握は困難なケースが多いのが実情だ。また、副業を通じて得た経験やスキル、人脈をきっかけに、副業先や独立への道を選ぶリスクも懸念される。

地域社会における副業・兼業の可能性

人口減少や高齢化、産業構造の変化に直面する地方にとって、副業・兼業は地域活性化の新たな切り口として注目される。内閣府の「プロフェッショナル人材事業」では、東京都を除く各道府県にプロフェッショナル人材戦略拠点を設置し、都市部大企業のプロフェッショナル人材のマッチングをサポートしており、地域の中小企業が人材を採用する場合、各自治体から補助金が支給されている。同事業での成約件数全体に占める副業・兼業人材の割合は、2020年度の10.0%(336件)から2023年度には24.9%(1,303件)へと高まり、翌2024年度も4～11月の8カ月集計時点で28.5%(1,276件)を占める(内閣官房新しい地方経済・生活環境創生本部事務局資料)。

コロナ禍を契機としたリモートワークの普及は、都市部の人材が地方に物理的に移動することなく関わることが可能になり、二地域居住やワーケーションなど、場所にとらわれない働き方を加速させた。これにより、都市部を拠点としながら地方で副業を行う、あるいは地方に移住して都市部の企業とリモートでつながるといった、新たな働き方のモデルが広がりつつあり、いわゆる「関係人口」創出の手段として副業・兼業の可能性が広がりつつある。

まとめ

日本では長らく終身雇用制度という日本特有の雇用慣行が存在していたため、企業には副業や兼業を認めない文化が広く存在していた。終身雇用制度が陰りを

見せるにつれ、今日では将来への雇用不安やそれにとりもなう老後資金への懸念、さらには近年の物価高による家計へのダメージなどを背景に、副業や兼業で収入を補おうと考える人が増加傾向にある。

現在は団塊世代(1947～49年生まれ)が75歳以上の後期高齢者となる「2025年問題」を迎えており、さらには団塊ジュニア世代(1971～74年生まれ)が65歳を迎える「2040年問題」も視野に、シニア世代の就業者数は右肩上がりで見込める。人生100年時代といわれるなか、高齢化社会を生き抜く働き方の一つとして、今後副業や兼業の希望者は段階的に増えていくものと推察される。

こうしたなか、急速に広がりつつあるスポットワークにおいて、現在SNSでは「タイミー営業」なるワードが話題となっている。これは副業先で知り合った人に対し、自分の本業の仕事を営業し、成約などにつなげるケースを指すものだが、たまたま営業につながったケースなのか、意図的に営業を狙ったのかで印象は大きく異なり、賛否が分かれている。意図的である場合については、本来営業先ではない場所での潜入活動のような営業であり、業務時間中に営業をされた場合、その活動に費やされた時間に賃金を支払うことになるため、雇用側にとっては当然受け入れがたい活動となる。

政府が副業の普及促進を推進している影響もあり、副業や兼業を容認する企業は増えつつあるものの、副業や兼業にはメリットと同時に課題やリスクもまだまだ多い。副業に対する社会全体の理解不足は、今後の副業の普及を妨げる要因にもなり得るため、政府や企業は副業に関する正しい情報をより積極的に発信し、広く周知する活動が今後の普及のカギとなるだろう。副業・兼業という働き方は、本人の経済的なゆとりや個人としての成長はもちろん、日本社会が直面する人口減少、産業構造の変化、地域間格差などの課題解決の一助になる可能性も秘めており、社会全体でその環境を整備し発展を支えていく取り組みが求められる。