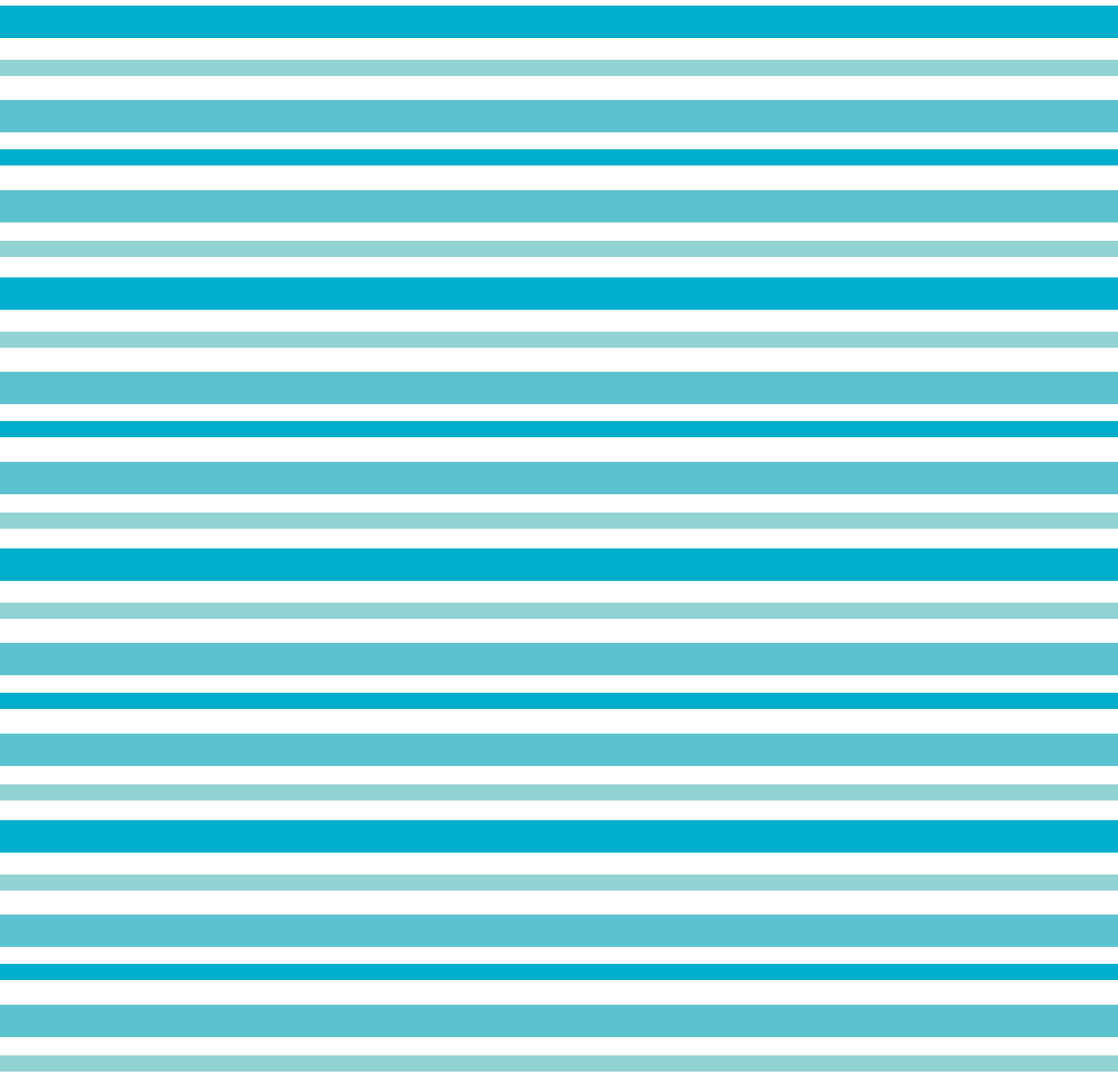


Works University

# 労働政策講義 2023

## 06 副業・兼業



## 06 副業・兼業

イントロダクション .....	1
1. 副業・兼業の現状と普及促進の方向性 .....	3
(1) 副業・兼業の現状 .....	3
(2) 副業・兼業の論点と裁判例 .....	4
(3) 副業・兼業の促進に向けて .....	6
2. 米国のマルチプル・ジョブホルダー .....	9
(1) マルチプル・ジョブホルダーの現状と特性 .....	9
(2) マルチプル・ジョブホルダーとフリーランサー .....	11
参考資料の URL 一覧 .....	13

## 06 副業・兼業

### イントロダクション

ここ数年の間に副業・兼業を取り巻く環境が変化している。

2017年3月、政府は「副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、第2の人生の準備として有効」であり、その普及を図っていくことが重要であるとする「働き方改革実行計画」を公表した（働き方改革実現会議2017）。2018年1月、同計画に従う形で厚生労働省は副業・兼業について、企業や働く人が現行の法令の下でどのような事項に留意すべきかをまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定した。

それまで会社の承諾を得ずに他社に雇われたり、自ら事業を営むことは、会社の利益を損なう恐れがあるため、従業員の副業や兼業は懲戒事由となるのが一般的な考え方であった。政府が打ち出した副業・兼業の普及促進策は、原則禁止から原則容認への大転換となった。

さらに追い風となったのは、2020年の新型コロナウイルス感染症の大流行である。コロナ禍の影響で収入が減ったことや、テレワークになって時間ができたことがきっかけで、副業・兼業を開始した人もいる<sup>1</sup>。

そうした流れを受けて、政府は、2022年6月に「経済財政運営と改革の基本方針2022」（内閣府2022）ならびに「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（内閣官房2022）<sup>2</sup>を閣議決定し、労働者の職業選択の幅を広げ、多様なキャリア形成を促進する観点から副業・兼業を推進することを明言している。

従来、従業員の副業・兼業に難色を示していた企業の姿勢も軟化してきた。

2022年10月に日本経済団体連合会（以下、経団連）が公表した「副業・兼業に関するアンケート調査結果」によると、全体では回答企業の53.1%が「社外での副業・兼業を認める」、さらに17.5%が「認める予定」であった。従業員5,000人以上の企業では66.7%が「社外での副業・兼業を認める」、17.2%が「認める予定」だという（図表1、経団連2022）。2012年以前に「認める」と回答した企業は全体で24.4%、従業員5,000人以上の企業では33.3%で、この10年間で企業のスタンスが大きく変化したことがわかる。特に2020年以降に副業・兼業を認める企業の割合が増えていることから、コロナ禍が企業スタンス転換のきっかけになったことが推察できる（図表1）。

一方、「社外からの受入れを認める」企業では、全体で16.4%、300人未満の企業で24.4%と、中小規模の企業で副業・兼業人材の受入れを認めている割合が高い（図表2）。こちらも2012年以前と比較すると、数字は大きく上昇している。

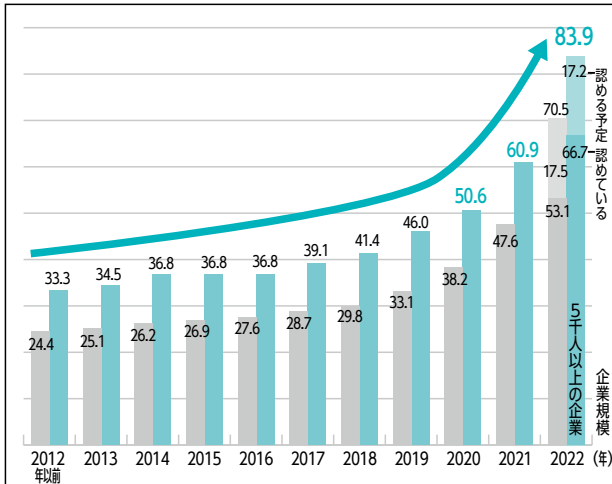
社外での副業・兼業を認めている企業の約4割が「多様な働き方へのニーズの尊重」「自律的なキャリア形成」といった点で効果を感じ、社外からの副業・兼業人材の受入れを認めている企業の約5割が「人材の確保」で、約4割が「社内での新規事業創出やイノベーション促進」「社外からの客観的な視点の確保」といった点で効果を感じている（経団連2022）。

現在は人材不足が深刻化しており、優秀な人材を確保するためには、従業員それぞれのキャリア形成を支援し、多様な働き方ができるシステムを整えることが重要になってくる。そのためには、副業・兼業をさらに推進していく取り組みが必要だろう。

1 詳細は後出のリクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2022」（2023年）

2 2023年6月に改訂版が閣議決定されている。

図表1 社外への送付:認めている企業の推移 (単位: %)



注: 全回答企業 275 社における比率  
出所: 経団連 2022

〈参考資料〉

働き方改革実現会議 2017 働き方改革実現会議「働き方改革実行計画(概要)」(2017年)

<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/05.pdf> (last visited August 16, 2023)

内閣府 2022 内閣府「経済財政運営と改革の基本方針 2022 について」(2022年)

[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2022/2022\\_basicpolicies\\_ja.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2022/2022_basicpolicies_ja.pdf) (last visited August 16, 2023)

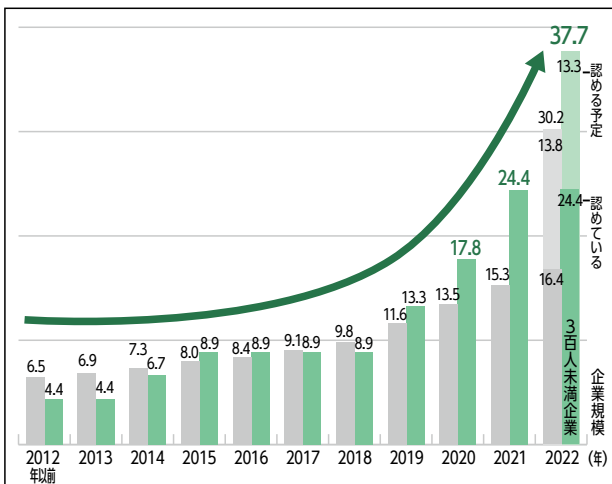
内閣官房 2022 内閣官房「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」(2022年)

[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii\\_sihonsyugi/pdf/ap2022.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2022.pdf) (last visited August 16, 2023)

経団連 2022 日本経済団体連合会「副業・兼業に関するアンケート調査結果」(2022年)

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/090.pdf> (last visited August 16, 2023)

図表2 社外からの受入れ:認めている企業の推移 (単位: %)



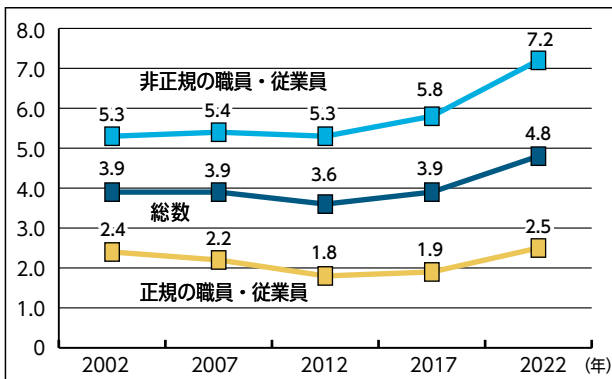
注: 全回答企業 275 社における比率  
出所: 経団連 2022

## 1. 副業・兼業の現状と普及促進の方向性

### (1) 副業・兼業の現状

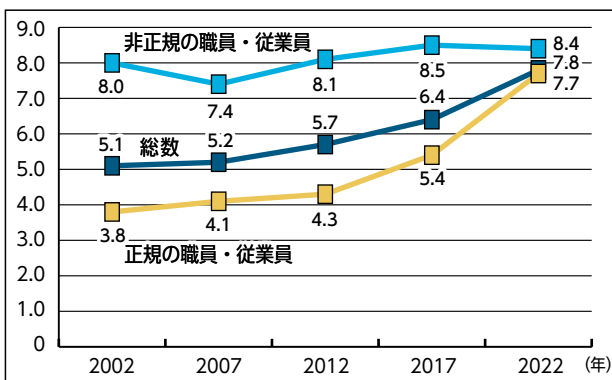
総務省統計局の令和4年就業構造基本調査によると、副業をしている就業者は305万人で、副業者比率は4.8%である(図表3)。10年前と比べると、人数では90万人、比率では1.2ポイント増加している(総務省2023)。また、追加就業を希望する人は493万人で、希望者比率は7.8%である(図表4)。10年前と比較すると、人数では153万人、比率では2.1ポイント増加している。

図表3 雇用形態別副業者比率 (単位：%)



出所：総務省 2018、2023

図表4 雇用形態別追加就業希望者比率 (単位：%)



出所：総務省 2018、2023

副業者数、追加就業希望者数ともに増加傾向にあるが、新型コロナウイルスの感染拡大が副業・兼業を始めるきっかけとなった人が少なくないようである。

就業構造基本調査には副業をしたきっかけや理由が調査項目にないので、別の調査からそれらについて探してみる。

2023年、リクルートの「兼業・副業に関する動向調査」<sup>3</sup>によると、副業実施のきっかけと新型コロナウイルスの感染拡大との関係について、「新型コロナの影響と、兼業・副業をはじめた(検討した)きっかけは、特に関係がない」(43.6%)が最も多かった。しかし、「新型コロナの影響で収入が減ったため、兼業・副業を検討した」(31.2%)、「新型コロナの影響によって、テレワークになって時間ができたため、兼業・副業を検討した」(22.2%)、「新型コロナの影響で、自分自身のキャリアを見つめ直したため、兼業・副業を検討した」(20.7%)、「新型コロナの影響で、よりやりがいのある仕事をしたいと思ったため、兼業・副業を検討した」(10.7%)と、新型コロナウイルスの流行が副業のきっかけになった人は少なくない(※複数回答)。

また、兼業・副業を実施した理由で最も多いのは「生計を維持する最低限の費用以外に、貯蓄や自由に使えるお金を確保するため」(47.6%)で、「生計を維持する(生活費や学費を稼ぐ)ため」(43.6%)、「主たる職業の仕事では得られないような知識や経験を獲得するため」(25.6%)、「兼業・副業での経験を主たる職業の仕事に活用するため」(25.3%)と続く(※複数回答)。

兼業・副業の仕事内容と主たる職業との関係について見ると、「まったく関係がない」(51.5%)、「あまり関係がない」(25.6%)の関係がないという回答が4分の3以上を占める。

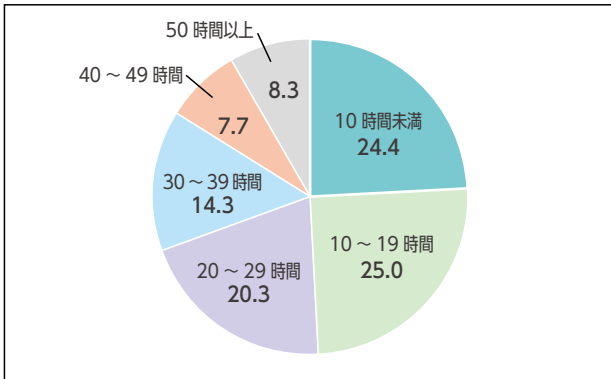
1カ月の兼業・副業の労働時間は、10～19時間が最も多く(25.0%)、次に10時間未満(24.4%)、20

3 同調査は企業に勤める正社員を対象に2023年1月21～22日に実施された(リクルート2023)。

～29時間（20.3%）と続く（図表5）。

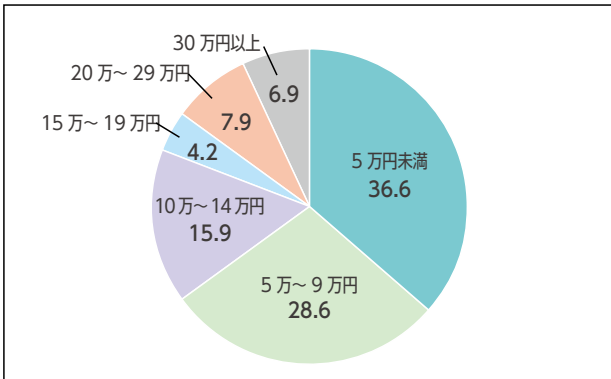
1カ月の兼業・副業から得られる報酬は、5万円未満（36.6%）が最も多く、次いで5万～9万円（28.6%）で、9万円以下が全体の3分の2程度を占める（図表6）。

図表5 1カ月の兼業・副業の労働時間（単位：%）



出所：リクルート 2023

図表6 1カ月の兼業・副業から得られる報酬（単位：%）



出所：リクルート 2023

## (2) 副業・兼業の論点と裁判例

### ① 副業・兼業の論点

次に、中小企業庁が2017年に公表した研究会提言から、企業と労働者それぞれからみた副業・兼業のメリットとデメリットを確認する（中小企業庁2017）。

企業にとっての副業・兼業のメリットは、主に、人材育成、優秀な人材の獲得・流出防止、新たな知識・顧客・経営資源の獲得の3点が挙げられる。人材育成の観点では、従業員が社内で得られない知識・スキルを獲得し、それを生かすことで労働生産性が高まるというメリットがある。副業の受入れ先企業からすると、優秀な人材の獲得・流出防止の観点では、非常に優れた高給の人材を、副業・兼業として雇用シェアすることで比較的 low コストで獲得することができるというメリットがある。また、新たな知識・顧客・経営資源の獲得という観点では、従業員が社外から新しい知識・情報、人脈などを持ち帰ることで事業機会の拡大、イノベーション創出につながるというメリットがある。

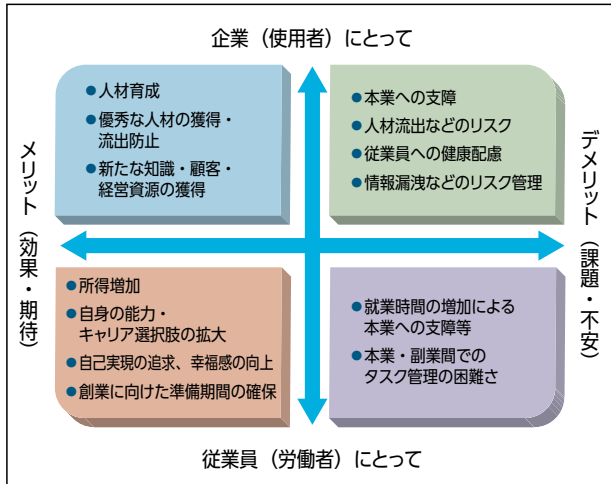
一方、企業のデメリットには、副業による従業員の心身への影響、生産性の低下、人材流出や情報漏洩のリスクなどがある。

従業員にとっての副業・兼業の第一のメリットは所得増加であると考えられるが、そのほかにも、自身の能力・キャリア選択肢の拡大、自己実現の追求、幸福感の向上、創業に向けた準備期間の確保といったメリットがある。

一方、従業員にとってのデメリット、あるいは副業・兼業をするうえでの障害は、就業時間の増加による本業への支障がまず挙げられる。

これは、本業で副業・兼業が禁止されていることや、本業の時間に制約ができることによる。また、本業・副業間でのタスク管理の困難さもデメリットになる。

## 副業・兼業のメリット・デメリット



出所：中小企業庁 2017

## ② 裁判例

従業員の副業・兼業を巡る裁判は昭和の時代からあるが、なかでも副業や兼業を理由に懲戒解雇された労働者が、従業員としての地位確認や解雇無効を求めるケースが多い。

過去の裁判例において、裁判所が副業・兼業を認める判断を下すか否かは個々の事案によるところが大きい。しかし、副業・兼業を許可するか否かは使用者の恣意的な判断を許すものではなく、副業・兼業による使用者の経営秩序に影響がなく、労働者の使用者に対する労務提供に格別支障がないような場合には、当然副業・兼業を許可する義務を負うべきであり、労働者の使用者に対する労務の提供が不能または不完全になるような事態が生じたり、使用者の企業秘密が漏洩するなど経営秩序を乱す事態が生じたりする場合に限り、就業規則をもって副業・兼業を禁止することが認められる、という内容を示した裁判例が少なくない<sup>4</sup>。

多くの企業は、従業員が無許可で本業以外の業務に従事した場合には懲戒処分に処するという規定を就業

規則に設けているが、副業・兼業の内容・程度に対して、懲戒処分が重すぎるという判断を下した裁判例もある<sup>5</sup>。

一方、二重就職を懲戒事由とする就業規則の規定に基づき、勤務時間外にキャバレーで就労していた原告が解雇された事案では、「1日6時間にわたり、かつ深夜に及ぶキャバレーでの無断就労は、単なる余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、従って当該兼業が労務の誠実な提供に何らかの支障をきたす蓋然性が高いものと見るのが社会一般の通念であり」、解雇は有効であるという判決が出されている<sup>6</sup>。

また、労働者は一般的に秘密保持義務や競業禁止義務を負うとされており、これらの義務に反する副業・兼業は認められないと考えられ、裁判例でも従業員が在職中に競業会社を設立したことは、労働契約上の競業禁止義務に反するとした事案がある<sup>7</sup>。

5 国際タクシー事件（福岡地判昭和59・1・20 労判429号64頁）は、タクシー会社に勤める原告が、親族の経営する新聞配達店で新聞配達や集金などを手伝っていたところ、それが就業規則の兼職禁止規定に該当するとして、タクシー会社より懲戒解雇されたことを不服として訴えた事案。裁判所は、就業時間外に1日2時間程度（月収6万円程度）の兼業は「労務の提供に格別支障を生ずるものではなく、就業規則において禁止されている兼業にはあたらない」と判断している。また、同原告が一時期、勤務時間内に兼業をして15万円程度の収入を得ていたことについて裁判所は、「企業秩序に影響を及ぼし、労務の提供に支障をきたす程度に達して」おり禁止された兼職に該当するとしたものの、「兼職禁止規定に該当するとしても、これを理由に懲戒解雇まですることは、原告の蒙る不利益が著しく大きく、解雇権の濫用として許されない」と解雇を無効とした。

6 小川建設事件判決（東京地決昭和57・11・19 労判397号30頁）。

7 協立物産事件判決（東京地判平成11・5・28 判例時報1727号108頁）。

4 マンナ運輸事件判決（京都地判平成24・7・13 労判1058号21頁）などの判例あり。

### (3) 副業・兼業の促進に向けて

#### ① 副業・兼業促進のための法整備

2017年3月に政府が原則副業・兼業を認める内容の働き方改革実行計画を公表したことを受けて、同年、厚生労働省は「柔軟な働き方に関する検討会」を立ち上げ、副業・兼業を含む柔軟な働き方の実態の把握やガイドラインの策定に向けた検討を行った。同検討会は同年12月に発表した報告書において、多くの企業は副業・兼業を認めていない状況にあるが、労働者が主体的に自らの働き方を考え、選択できるよう、副業・兼業を促進することが重要であり、さらに、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したい、スキルアップを図りたいなどの希望を持つ労働者については、長時間労働、企業への労務提供上の支障や企業秘密の漏洩などを招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要であると述べている(厚生労働省2017)。

そして、①厚生労働省で示しているモデル就業規則の規定を、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩が生じる場合など以外は副業・兼業を認める内容に改めること、②労働者と企業それぞれの留意点とその対応方法を示すこと、③労働者が副業・兼業を実現している好事例を周知していくこと、が必要であると、副業・兼業の現状や促進の方向性、労働者と企業それぞれの留意点と対応方法などを盛り込んだガイドラインを策定するとともにモデル就業規則を改定し、広く周知を図っていくことが必要だとした(厚生労働省2017)。

2018年1月、厚生労働省は、同検討会報告の提示に基づいて「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定した。同月、モデル就業規則を改定し、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(2023年7月改訂)。

なお、同ガイドラインは、企業と働く人が共に安心

して副業・兼業を行うことができるようルールを明確化するため、2020年9月に改定が行われ、さらに、副業・兼業を希望する労働者が適切な職業選択を通じ多様なキャリア形成を図っていくことを促進するため、2022年7月にも改定が行われている。

#### モデル就業規則(抜粋)(第14章第70条)

##### (副業・兼業)

第70条 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。

2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競争により、企業の利益を害する場合

出所：厚生労働省「モデル就業規則」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001018385.pdf>

(last visited August 14, 2023)

#### ② 副業・兼業促進のための課題

厚生労働省はより具体的に課題について検討を進めるために、「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」を立ち上げ、2019年8月には同検討会が報告書を発表した。同報告書を踏まえて、労働政策審議会が副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方について検討を進めることになっている(厚生労働省2019)。

「柔軟な働き方に関する検討会」および「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」では、副業・兼業に関わる制度的課題として、労働時間通算の規定、健康管理、労災保険、雇用保険・社会保険などを挙げているが、具体的には次のような課題がある。

##### (ア) 労働時間通算の規定と労働時間の管理

労働基準法は第38条において、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する



規定の適用については通算する」としているが、通達は「『事業場を異にする場合』とは事業主を異にする場合をも含む」としている（昭和23年5月14日基発第769号）。つまり、現行制度の行政解釈では、事業主が異なるとしても労働時間を通算した結果、法定労働時間を超えて労働させる場合には、使用者は自社で発生した法定外労働時間について36協定を締結し、割増賃金を支払わなければならないことになる<sup>8</sup>。このとき、労働基準法上の義務を負うのは、当該労働者を使用することにより、法定労働時間を超えて当該労働者を労働させるに至った使用者となる。従って、一般的には当該労働者がほかの事業場で労働しているか否かを確認したうえで契約を締結すべきことから、通算により法定労働時間を超えることとなる所定労働時間を定めた労働契約を時間的に後から締結した使用者が、同法上の義務を負うことになる。ただ、通算した所定労働時間が既に法定労働時間に達していることを知りながら労働時間を延長するときは、先に契約を結んでいた使用者も含め、延長させた各使用者が同法上の義務を負う。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」は、企業の対応としては、「労働者からの自己申告により副業・兼業先での労働時間を把握することが考えられる」としている。

副業・兼業については、本業と合わさることにより長時間労働が発生しかねないという問題があるが、使用者は労働者の私生活への過度な介入とならないように配慮しつつ、副業・兼業に関して労働時間を適切に把握し、労働基準法などの労働時間ルールを遵守すべきである（厚生労働省2019）。

8 諸外国の状況を見ると、たとえばドイツでは最長労働時間規制（1日10時間、週48時間、6カ月平均1日8時間）を超える副業はできない（厚生労働省2019）。

#### （イ）健康管理

事業者は、労働者が副業・兼業をしているにもかかわらず、労働安全衛生法に基づき、その使用する労働者に対して健康診断などを実施する義務を負う。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」は、「使用者が労働者に副業・兼業を推奨している場合は、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業の状況も踏まえて、健康診断等の必要な健康確保措置を実施することが適当である」とする（厚生労働省2019）。

#### （ウ）労災保険

事業主は、労働者が副業・兼業をしているにもかかわらず、労働者を1人でも雇用していれば労災保険の加入手続きを行う必要がある。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」は、労働者が本業先と副業・兼業先の両方で雇用されている場合、一の就業先からほかの就業先への移動時に起こった災害については、通勤災害として労災保険給付の対象となると明記している（厚生労働省2017）。

#### （エ）雇用保険・社会保険

雇用保険制度では、労働者を雇用する事業はその業種、規模などを問わず、すべて適用事業（農林水産の事業のうち常時5人以上の労働者を雇用する事業以外の事業については、暫定任意適用事業）である。このため、適用事業所の事業主は、雇用する労働者について雇用保険の加入手続きを行わなければならない。ただし、同一の事業主の下で、①1週間の所定労働時間が20時間未満である者、②継続して31日以上雇用されることが見込まれない者については被保険者とならない（適用除外）。

また、同時に複数の事業主に雇用されている者が、それぞれの雇用関係において被保険者要件を満たす場合、その者が生計を維持するために必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となる。

社会保険（厚生年金保険および健康保険）の適用要件は事業所ごとに判断するため、複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者がいずれの事業所においても適用要件を満たさない場合、労働時間などを合算して適用要件を満たしたとしても、適用されない。また、同時に複数の事業所で勤務する者がそれぞれの事業所で被保険者要件を満たす場合、被保険者は、いずれかの事業所の管轄の年金事務所および医療保険者を選択し、当該選択された年金事務所および医療保険者において各事業所の報酬月額を合算して標準報酬月額を算定し、保険料を決定する。そのうえで各事業主は、被保険者に支払う報酬の額により案分した保険料を選択した年金事務所（健康保険の場合は、選択した医療保険者など）に納付することとなる（厚生労働省 2017）。

### ③ 副業・兼業の今後の方向性

副業希望者が実際に副業をした場合の経済効果は大きい。賃金増加が消費増加を導きGDPを0.1%押し上げる、あるいは、企業の半分が副業・兼業を許可すれば、副業希望者の副業実施で賃金増加額が5兆円程度になるという試算もある（みずほ総研 2018）。

新型コロナウイルス感染症によるパンデミックが1つの契機となって、副業・兼業を希望する人や実施する人が増え、企業もこれを容認する方向に進んでいる。厚生労働省は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を度々改定し、ルールの明確化を図っている。今後もこの傾向は続き、労働者にとって副業・兼業が珍しい選択肢ではなくなり、収入アップ、スキルアップ、キャリア転換などさまざまな目的に応じて、副業・兼業の機会を求める人が増えるだろう。労働者と企業の双方がメリットを享受できるよう、労働時間や労働環境の継続的な整備が必要である。

〈参考資料〉

総務省 2018 総務省統計局「平成 29 年就業構造基本調査の結果」(2018 年)  
<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index2.html> (last visited August 14, 2023)

中小企業庁 2017 中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課経済産業政策局産業人材政策室「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～」(2017 年)  
<https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/hukugyo/2017/170330hukugyoteigen.pdf> (last visited November 5, 2023)

総務省 2023 総務省統計局「令和 4 年就業構造基本調査の結果」(2023 年)  
<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/index2.html> (last visited August 14, 2023)

リクルート 2023 リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集 2022」(2023 年)  
[https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411\\_hr\\_03.pdf](https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf) (last visited August 14, 2023)

厚生労働省 2017 厚生労働省柔軟な働き方に関する検討会「柔軟な働き方に関する検討会 報告」(2017 年)  
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11911500-Koyou-kankyokintoukyoku-Zaitakuroudouka/0000189300.pdf> (last visited August 14, 2023)

厚生労働省 2019 厚生労働省副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会「『副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会』報告書」(2019 年)  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000536311.pdf> (last visited August 14, 2023)

みずほ総研 2018 みずほ総合研究所「副業・兼業の広がりの可能性」(2018 年)  
<https://www.mizuho-rt.co.jp/publication/mhri/research/pdf/insight/jp181015.pdf> (last visited August 14, 2023)

## 2. 米国のマルチプル・ジョブホルダー

### (1) マルチプル・ジョブホルダーの現状と特性

#### ① マルチプル・ジョブホルダーの法令上の位置付け

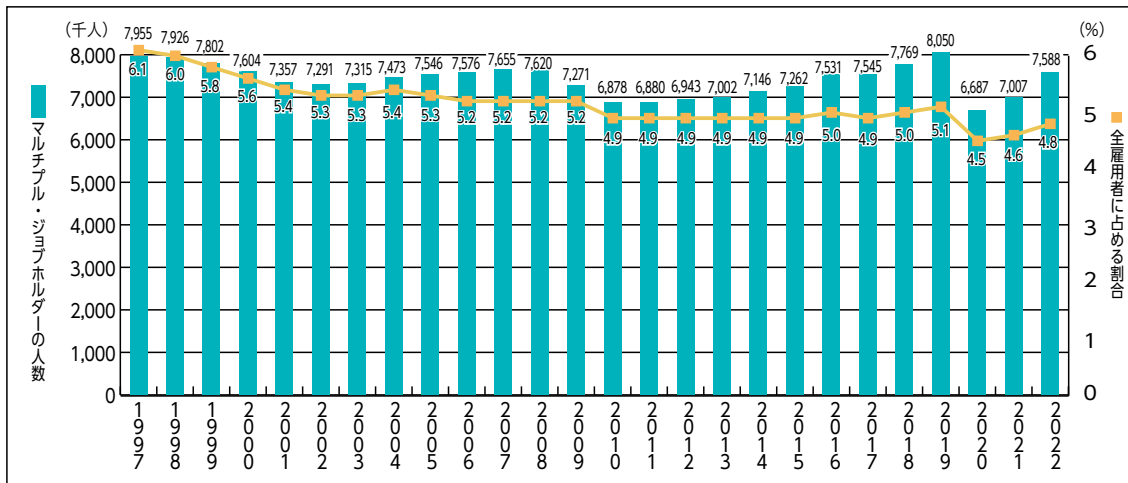
日本では本業のほかに副業をしている人の労働基準法上の労働時間通算の規定などが問題となっているが、米国では1938年公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938）をはじめとする連邦労働法上に労働時間の上限に関する規定はなく<sup>9</sup>、複数の仕事を持つ人や労働時間通算に関する規定もない。

労災保険については州が管轄権を有しており、すべての雇用労働者が対象となる。失業保険も州の管轄下にあり、失業保険料は全額使用者の負担である。いずれも、マルチプル・ジョブホルダー<sup>10</sup>に関する特段の規定はない。

#### ② マルチプル・ジョブホルダーの現状と特性

米国労働統計局のデータによると、2022年のマルチプル・ジョブホルダーの人数は、約759万人で前年よりも若干増加している（U.S. BLS, Current Population Survey）。しかし、データのある1997年以降の数字を見てみると一貫して増加しているわけではなく、1990年代後半に790万人を超えるまでに増加した後、徐々に減少し、再び増加したが、2010年には700万人を切るまでに減少している。全雇用者に占めるマルチプル・ジョブホルダーの比率を見ると、1997年代後半は6%台だったが徐々に低下し、2012年以降は4.5～5.0%で推移している。2022年の比率は4.8%で、日本の有業者に占める副業者比率（4.8%）と同程度である。

図表7 マルチプル・ジョブホルダーの推移(1997～2022年)



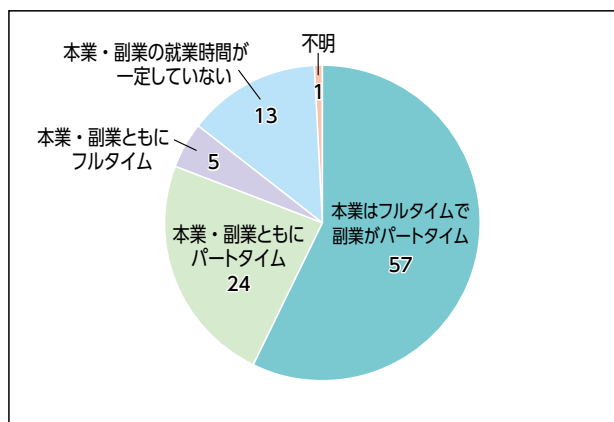
出所：U.S. BLS, Current Population Surveyより抽出

9 連邦法である1938年公正労働基準法は週40時間を超える労働に対して、通常賃金の1.5倍以上の割増賃金支払い義務を定めるが、週40時間を超える労働そのものを規制しているわけではない。ただ、州法や労働協約で労働時間の上限を設定する場合はある。

10 米国では、複数の仕事を掛け持っている人をマルチプル・ジョブホルダーという。

マルチプル・ジョブホルダーの働き方として最も多いのは、本業はフルタイムで副業がパートタイムという形態で57%であった（図表8）。男女別では、男性が373万人、女性が385万人と、女性のほうが若干多く、全雇用者に占める比率も男性の4.4%に対して女性は5.2%と高い（図表9）。

図表8 マルチプル・ジョブホルダーの働き方(2022年) (単位:%)



出所：U.S. BLS 2023

Beckhusen 2019によると、マルチプル・ジョブホルダーの本業を産業別で見ると、男性では「管理」が最も多く(10.9%)、次に「営業関係」が多い(10.2%)。一方、女性では「事務、オフィス補助」が最も多く(14.5%)、「教育、訓練、図書館」が次に多い(13.4%)。また、女性の場合、「医療従事、医療技術」(9.5%)や、「介護サービス」(7.5%)も相対的に高い(図表10、図表11)。

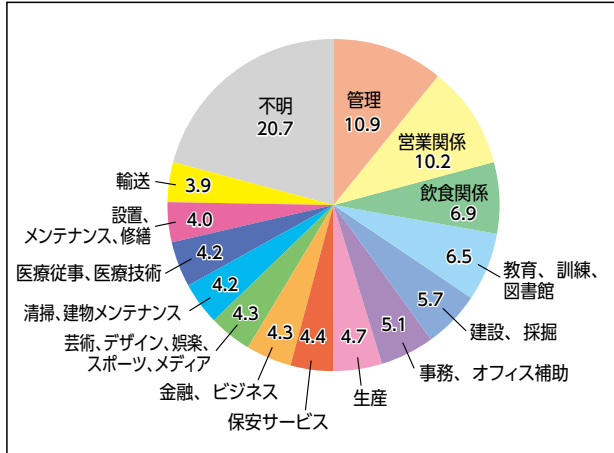
日本と比較して興味深いのは、米国のマルチプル・ジョブホルダーの多くが本業と同じ産業、同じ職種で副業をしている点である。男性では、本業と同じ産業で副業に就く比率は73.8%、本業と副業の職種が同じ比率は75.1%である。女性では、本業と同じ産業で副業に就く比率は66.1%、本業と副業の職種が同じ比率は69.3%であった。

図表9 年齢階級別マルチプル・ジョブホルダー

年	男女計				男性				女性			
	人数(千人)		全雇用者に占める比率		人数(千人)		全雇用者に占める比率		人数(千人)		全雇用者に占める比率	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
16歳以上合計	7,007	7,588	4.6	4.8	3,445	3,734	4.3	4.4	3,562	3,854	5.0	5.2
16～19歳	181	186	3.4	3.3	64	67	2.5	2.4	116	119	4.4	4.2
20歳以上	6,826	7,402	4.6	4.8	3,381	3,667	4.3	4.5	3,445	3,735	5.0	5.2
20～24歳	618	608	4.6	4.4	256	249	3.7	3.5	362	359	5.5	5.3
25歳以上	6,208	6,794	4.6	4.9	3,125	3,418	4.4	4.6	3,083	3,377	4.9	5.2
25～54歳	4,722	5,071	4.8	5.0	2,368	2,533	4.5	4.7	2,353	2,539	5.1	5.4
55歳以上	1,486	1,723	4.1	4.6	756	885	3.9	4.4	730	838	4.4	4.9
55～64歳	1,122	1,314	4.3	4.9	538	651	4.0	4.6	584	663	4.7	5.3
65歳以上	364	409	3.6	3.9	218	234	3.9	3.9	146	175	3.3	3.8

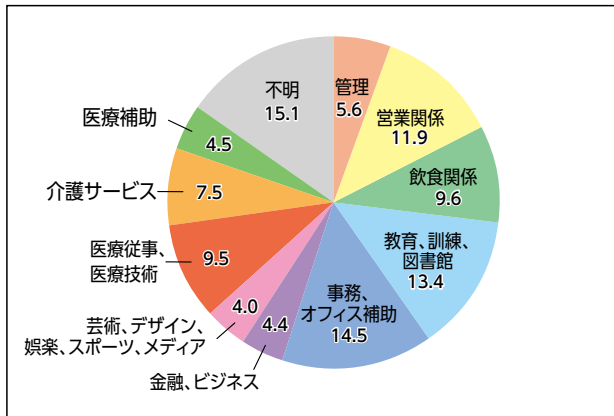
出所：U.S. BLS 2023

図表10 産業別マルチプル・ジョブホルダーの本業(男性) (単位:%)



出所：Beckhusen 2019 に基づき作成

図表11 産業別マルチプル・ジョブホルダーの本業(女性) (単位:%)



出所：Beckhusen 2019 に基づき作成

## (2) マルチプル・ジョブホルダーとフリーランサー

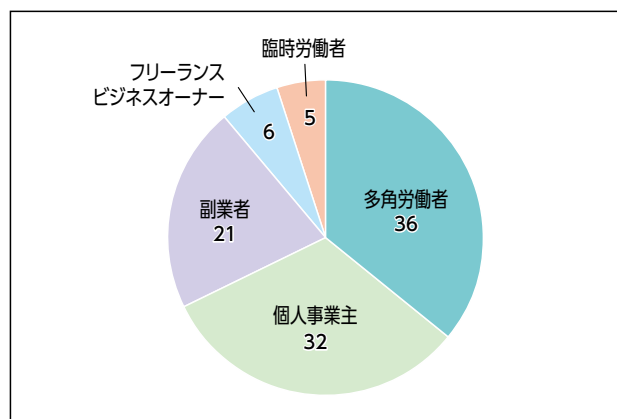
米国ではいわゆるフリーランサーが増えているが、その過半数は複数の仕事を掛け持つマルチプル・ジョブホルダーである。

Upwork の Freelance Forward 2020 によると、2020 年の時点で米国でフリーランスの仕事をしている人は約 5,900 万人で、そのうち 36% は「伝統的な仕事とフリーランスの仕事を両立して収入を得ている」多角労働者である。また、「本業で伝統的な仕事をしつつ、副業でフリーランスの仕事をする」副業者は 21% であった。つまり、フリーランサーのうち、57% はマルチプル・ジョブホルダーということになる (図表 12)。

フリーランスの仕事を紹介するオンラインプラットフォームやアプリの増加、SNS 上でのフリーランスの募集、Lyft や Uber といったライドシェアの台頭により、本業の傍らに副業でフリーランスの仕事をする機会大幅に拡大した。また、新型コロナウイルス感染症によるパンデミックによって、フリーランスとして働く人が増えたという調査結果もある (Upwork 2020)。今後もこの傾向は続き、フリーランスのマルチプル・ジョブホルダーが増加すると予想される。

図表12 フリーランサーの5類型

(単位:%)



1	多角労働者 (36%)	伝統的な仕事とフリーランスの仕事を両立して収入を得ている人。たとえば、スタートアップでパートタイマーとして仕事をしつつ、Airbnb を管理し、フリーランスでコーディングをしているような人。
2	個人事業主 (32%)	この伝統的なフリーランサーは雇用主を持たずにフリーランスの仕事、臨時の仕事、プロジェクトベースでの仕事をする。
3	副業者 (21%)	本業で伝統的な仕事をしつつ、副業でフリーランスの仕事をする人。たとえば、会社員としてウェブデベロッパーをしながら、夜に非営利のプロジェクトをするような人。
4	フリーランス ビジネスオーナー (6%)	このタイプのフリーランサーは1人以上の従業員を有しており、自分をフリーランサーかつビジネスオーナーだと認識している。たとえば、小規模な会社をつくりほかのソーシャルマーケターを複数雇用するソーシャルマーケティングのリーダーだが、自分をフリーランサーだと考える人。
5	臨時労働者 (5%)	単独の雇用主、クライアント、仕事、プロジェクトを持つが、雇用状況が臨時である人。たとえば、派遣会社に雇用され、3カ月の派遣契約期間でデータエントリーの仕事をしている人。

※フリーランサーと類型されるには、過去12カ月間、フリーランスの仕事を得ている必要がある。

出所：Upwork 2020

## 〈参考資料〉

U.S. BLS 2023 U.S. Bureau of Labor Statistics, "Current Population Survey: Household Data Annual Averages, 36. Multiple Jobholders by Selected Characteristics," 2023.

<https://www.bls.gov/cps/cpsaat36.pdf> (last visited August 23, 2023)

Beckhusen 2019 Julie Beckhusen, "Multiple Jobholders in the United States: 2013," Current Population Reports, P70BR-163, 2019.

<https://www.census.gov/content/dam/Census/library/publications/2019/demo/P70BR-163.pdf> (last visited August 23, 2023)

Upwork 2020 Upwork, "Freelance Forward 2020," 2020.

[https://assets-global.website-files.com/5e9ce60393f5cbb1b2f25ef60/5f60b48411b19fb49de5f664\\_Upwork\\_2020\\_Freelance\\_Forum%20\(1\).pdf](https://assets-global.website-files.com/5e9ce60393f5cbb1b2f25ef60/5f60b48411b19fb49de5f664_Upwork_2020_Freelance_Forum%20(1).pdf) (last visited August 23, 2023)

## 参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	副業がある者および追加就業希望者	総務省統計局「令和4年就業構造基本調査結果の概要」(2023年) <a href="https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/pdf/kgaiyou.pdf">https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/pdf/kgaiyou.pdf</a>
2	兼業・副業の実施状況	リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2022」(2023年) <a href="https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf">https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf</a>
3	兼業・副業実施のきっかけ	リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2022」(2023年) <a href="https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf">https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf</a>
4	新型コロナウイルス感染拡大と兼業・副業	リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2022」(2023年) <a href="https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf">https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf</a>
5	兼業・副業実施の理由	リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2022」(2023年) <a href="https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf">https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf</a>
6	実施している兼業・副業の内容	リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2022」(2023年) <a href="https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf">https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf</a>
7	社外への送付：認めている企業の推移	日本経済団体連合会「副業・兼業に関するアンケート調査結果」(2022年) <a href="https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/090.pdf">https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/090.pdf</a>
8	社外からの受入れ：認めている企業の推移	日本経済団体連合会「副業・兼業に関するアンケート調査結果」(2022年) <a href="https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/090.pdf">https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/090.pdf</a>
9	副業・兼業の促進に関するガイドライン	厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(2022年) <a href="https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000192844.pdf">https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000192844.pdf</a>
10	モデル就業規則	厚生労働省「モデル就業規則」(2023年) <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/001018385.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/001018385.pdf</a>
11	米国：マルチプル・ジョブホルダーの推移	U.S. Bureau of Labor Statistics, "Data Retrieval: Labor Force Statistics (CPS)" <a href="https://www.bls.gov/webapps/legacy/cpsatab16.htm">https://www.bls.gov/webapps/legacy/cpsatab16.htm</a>
12	米国：マルチプル・ジョブホルダーの働き方	U.S. Bureau of Labor Statistics, "Current Population Survey: Household Data Annual Averages, 36. Multiple Jobholders by Selected Characteristics," 2023. <a href="https://www.bls.gov/cps/cpsaat36.pdf">https://www.bls.gov/cps/cpsaat36.pdf</a>
13	米国：年齢階級別マルチプル・ジョブホルダー	U.S. Bureau of Labor Statistics, "Current Population Survey: Household Data Annual Averages, 36. Multiple Jobholders by Selected Characteristics," 2023. <a href="https://www.bls.gov/cps/cpsaat36.pdf">https://www.bls.gov/cps/cpsaat36.pdf</a>
14	米国：産業別マルチプル・ジョブホルダーの本業〈男性〉〈女性〉	Julie Beckhusen, "Multiple Jobholders in the United States: 2013," Current Population Reports, P70BR-163, 2019. <a href="https://www.census.gov/content/dam/Census/library/publications/2019/demo/P70BR-163.pdf">https://www.census.gov/content/dam/Census/library/publications/2019/demo/P70BR-163.pdf</a>
15	米国：フリーランサーの5類型	Upwork, "Freelance Forward 2020," 2020. <a href="https://assets-global.website-files.com/5e60393f5cbb1b2f25ef60/5f60b48411b19fb49de5f664_Upwork_2020_Freelance_Forward%20(1).pdf">https://assets-global.website-files.com/5e60393f5cbb1b2f25ef60/5f60b48411b19fb49de5f664_Upwork_2020_Freelance_Forward%20(1).pdf</a>





## 労働政策講義 2023

06 副業・兼業

### 執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

### 監修

村田 弘美 (リクルートワークス研究所 主幹研究員)

### 表紙・制作

中元 杏奈 (リクルートワークス研究所)

### 制作

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

### 発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2023年12月1日発行

リクルートワークス研究所  
〒100-6640  
東京都千代田区丸の内 1-9-2  
グラントウキョウサウスタワー  
株式会社リクルート  
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。  
© Recruit Co., Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。  
ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。  
(最終リンク確認: 2023年10月)

# Works University

## 労働政策講義 2023

06 副業・兼業

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルート

<https://www.works-i.com>