



労働時間法制の具体的課題について③

(副業・兼業)

副業・兼業

労働時間の通算に関する現行の規定・解釈①

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（時間計算）

第三十八条 **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。**

② （略）

通達：昭和23年5月14日基発769号（抄）

問 本条において「事業場を異にする場合においても」とあるがこれを事業主を異にする場合をも含むと解すれば個人の側からすれば一日八時間以上働いて収入を得んとしても不可能となるが、この際個人の勤労の自由との矛盾を如何にするか、又内職は差支えないとすればその区別の標準如何。

答 「**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**。なお内職云々についてはその内職を行う者と発注者との間に使用従属関係があるか否かによつて法の適用の有無が決定される。

通達：昭和23年10月14日基収2117号（抄）

問 二以上の事業主に使用され（労働関係ありとする）その通算労働時間が八時間を超える場合割増賃金は如何に処置したらよいか。

答 法定時間外に使用した事業主は法第三十七条に基き、割増賃金を支払わなければならない。

労働時間の通算に関する現行の規定・解釈②

通達：令和2年9月1日基発0901第3号（抄）

第1 法第38条第1項の規定による労働時間の通算が必要となる場合

1 労働時間が通算される場合

労働者が、事業主を異にする複数の事業場において、「労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、法第38条第1項の規定により、それらの複数の事業場における労働時間が通算されること。なお、次のいずれかに該当する場合は、その時間は通算されないこと。

ア 法が適用されない場合

イ 法は適用されるが労働時間規制が適用されない場合（法第41条及び第41条の2）

2 労働時間が通算して適用される規定

法定労働時間（法第32条・第40条）について、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算されること。

時間外労働（法第36条）のうち、時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（同条第6項第2号及び第3号）については、労働者個人の実労働時間に着目し、当該個人を使用する使用者を規制するものであり、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算されること。

（略）

3 通算されない規定

時間外労働（法第36条）のうち、法第36条第1項の協定（以下「36協定」という。）により延長できる時間の限度時間（同条第4項）、36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限（同条第5項）については、個々の事業場における36協定の内容を規制するものであり、それぞれの事業場における延長時間を定めることとなること。

また、36協定において定める延長時間が事業場ごとの時間で定められていることから、それぞれの事業場における時間外労働が36協定に定めた延長時間の範囲内であるか否かについては、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とは通算されないこと。

休憩（法第34条）、休日（法第35条）、年次有給休暇（法第39条）については、労働時間に関する規定ではなく、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間は通算されないこと。

労働時間の通算に関する現行の規定・解釈③

通達：令和2年9月1日基発0901第3号（抄）（続き）

第3 労働時間の通算

1 基本的事項

（1）労働時間を通算管理する使用者

副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者（第1の1において労働時間が通算されない場合として掲げられている業務等に係るものを除く。）は、法第38条第1項の規定により、それぞれ、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とを通算して管理する必要があること。

（2）通算される労働時間

法第38条第1項の規定による**労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間と労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを通算することによって行うこと。**

労働者からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要せず、また、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間が事実と異なっていた場合でも労働者からの申告等により把握した労働時間によって通算していれば足りること。

（3）・（4）（略）

第4 時間外労働の割増賃金の取扱い

1 割増賃金の支払義務

各々の使用者は、自らの事業場における労働時間制度を基に、他の使用者の事業場における所定労働時間・所定外労働時間についての労働者からの申告等により、

- ・ まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、
- ・ 次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって、

それぞれの事業場での所定労働時間・所定外労働時間を通算した労働時間を把握し、その労働時間について、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分のうち、自ら労働させた時間について、時間外労働の割増賃金（法第37条第1項）を支払う必要があること。

2 割増賃金率

時間外労働の割増賃金の率は、自らの事業場における就業規則等で定められた率（2割5分以上の率。ただし、所定外労働の発生順によって所定外労働時間を通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分が1か月について60時間を超えた場合には、その超えた時間の労働のうち自ら労働させた時間については、5割以上の率。）となること（法第37条第1項）。

（以下略）

副業・兼業に関するこれまでの主な取組について

【平成30年1月】

「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日）において、「労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る」とされたことを受けて、**平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定し、副業・兼業の促進の方向性や、労働時間や労働者の健康確保等の留意事項をまとめた。**

（※）併せて、**モデル就業規則について、副業・兼業を原則認める内容に改定した。**

モデル就業規則（改正前）
（遵守事項）

第11条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。
⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。

【令和2年9月】

「成長戦略実行計画」（令和2年7月17日）において、副業・兼業の環境整備を行うために労働時間の管理方法のルール整備を図ることとされたこと等を踏まえ、令和2年9月にガイドラインを改定し、**副業・兼業に関する労働時間管理や健康確保等のルールの明確化を行った。**

（※）令和2年9月における主な改定内容

- ・ 労働時間の通算が必要となる場合、労働時間を通算して適用される規定の明確化
- ・ 所定外労働時間の通算の方法（原則的な労働時間の管理方法）の明確化
- ・ 「管理モデル」による労働時間管理の方法（簡便な労働時間の管理方法）の明確化
- ・ 労使の話し合い等を通じた、副業・兼業を行う労働者の健康確保措置の実施

モデル就業規則（改正後） ※令和5年7月に再改正したもの
（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

【令和4年7月】

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和4年6月7日）等において、労働者の多様なキャリア形成を促進する等の観点から、副業・兼業を推進する旨が決定されたことにより、令和4年7月にガイドラインを改定し、**企業に対して、副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨することとした。**

【令和5年3月】

「規制改革実施計画」（令和4年6月7日）、「規制改革推進に関する中間答申」（令和4年12月22日）において、企業における副業・兼業の好事例や、管理モデルの取組事例を収集・周知することとされたことを受けて、経済団体の協力を得ながら、**副業・兼業に取り組む企業11社に対してヒアリングを実施し、その結果を事例集として公表した。**

副業・兼業の促進に関するガイドラインについて（概要）①

（平成30年1月策定、令和2年9月改定、令和4年7月改定）

1 副業・兼業の現状

- ・ 副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされている。

2 副業・兼業の促進の方向性

- ・ 副業・兼業を希望する労働者については、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。

3 企業の対応

（1）基本的な考え方

- ・ 副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。
- ・ 企業の副業・兼業の取組を公表することにより、労働者の職業選択を通じて、多様なキャリア形成を促進することが望ましい。

（2）労働時間管理

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働時間を通算して管理することが必要である。

① 労働時間の通算が必要となる場合

- ・ 労働者が事業主を異にする複数の事業場において「労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、労働時間が通算される。
- ・ 使用者は、自社の労働時間と労働者の自己申告等により把握した他社での労働時間を通算するほかに、あらかじめ労働時間についてそれぞれ上限を設定する簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）によることもできる。

② 副業・兼業の確認

- ・ 使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。
- ・ 使用者は、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。

副業・兼業の促進に関するガイドラインについて（概要）②

（平成30年1月策定、令和2年9月改定、令和4年7月改定）

（3）健康管理

- ・ 使用者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等（健康確保措置）を実施しなければならない。
- ・ 健康確保措置の実施対象者の選定に当たって、副業・兼業先における労働時間の通算をすることとはされていないが、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、当該使用者は、原則として、副業・兼業先の使用者との情報交換により、それが難しい場合は、労働者からの申告により把握し、自らの事業場における労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当である。
- ・ 使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。

（4）副業・兼業に関する情報の公表について

- ・ 企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。

4 労働者の対応

- ・ 労働者は自社の副業・兼業に関するルールを確認し、そのルールに照らして業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。適切な副業・兼業先を選択する観点から、自らのキャリアを念頭に、企業が自社のホームページ等において公表した副業・兼業に関する情報を参考にする。
- ・ 労働者は、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、自ら業務量や進捗状況、時間や健康状態を管理する必要がある。
- ・ 使用者が提供する健康相談等の機会の活用や、勤務時間や健康診断の結果等の管理が容易になるようなツールを用いることが望ましい。始業・終業時刻、休憩時間、勤務時間、健康診断等の記録をつけていくような民間等のツールを活用して、自己の就業時間や健康の管理に努めることが考えられる。

5 副業・兼業に関わるその他の制度（労災保険の給付・雇用保険、厚生年金保険、健康保険）

副業・兼業の場合の労働時間通算と割増賃金支払いについて

※「副業・兼業における労働時間の通算について（労働時間通算の原則的な方法）」（厚生労働省HP掲載資料）より抜粋

労働時間通算の原則的な方法

○使用者は、自らの事業場における労働時間制度を基に、**自らの事業場における労働時間と、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを、原則的に以下の手順で通算します。**通算の結果、**1週40時間、1日8時間を超える労働（法定外労働）に該当する場合、36協定による労働時間の延長や、割増賃金の支払いが必要です。**

手順①：所定労働時間の通算 ⇒ **先に契約をした方から、後に契約をした方の順**に通算

手順②：所定外労働時間の通算 ⇒ **実際に所定外労働が行われる順**に通算

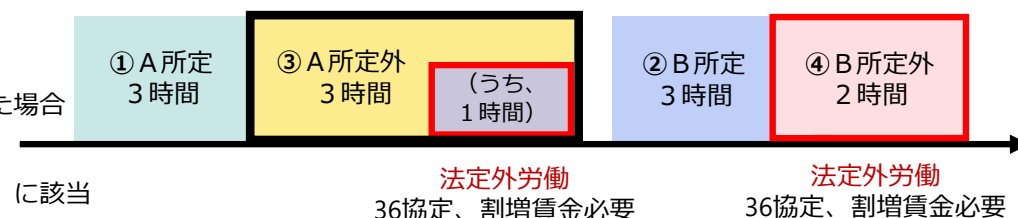
【イメージ図】 副業・兼業時における原則的な労働時間通算の考え方

使用者A（先契約・先労働）：①所定労働時間3時間、③所定外労働時間3時間
使用者B（後契約・後労働）：②所定労働時間3時間、④所定外労働時間2時間

原則どおりに①～④の順で足し合わせると（合計11時間）

- ・③のうちの1時間と④の2時間の合計3時間が法定外労働（1日8時間を超える労働）に該当
- ・AとBはそれぞれ、36協定の締結、届出、割増賃金の支払いを行う必要あり

実際の労働の順序



管理モデル

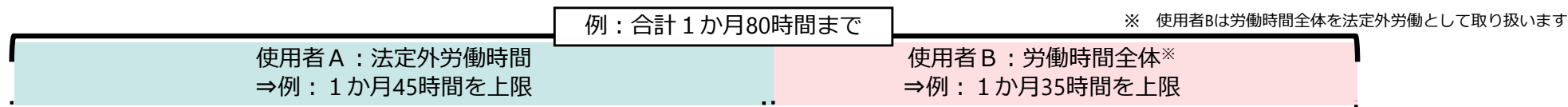
○労働者が使用者A（先契約）の事業場と使用者B（後契約）の事業場で、副業・兼業を行う場合、

①**使用者Aでの「法定外労働時間」（1週40時間、1日8時間を超える労働時間）と、②使用者Bでの「労働時間」を合計して、単月100時間未満、複数月平均80時間以内となるように、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定します。**

■労働時間の上限設定

上限設定の手順①：使用者Aの法定外労働時間と使用者Bの労働時間の合計の範囲を決めます

手順②：手順①の合計の範囲内かつ、それぞれの事業場の36協定の範囲内で、それぞれの労働時間の上限を決めます



○管理モデルの導入後、使用者Bは、使用者Aでの実際の労働時間にかかわらず、自らの事業場の「**労働時間全体**」を「**法定外労働時間**」として、割増賃金を支払います。

○これにより、使用者Aおよび使用者Bは副業・兼業の開始後、それぞれあらかじめ設定した労働時間の上限の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場での実労働時間の把握を要することなく、労働基準法を守ることができます。

割増賃金規制の趣旨等について

時間外労働、休日労働、深夜労働の割増賃金

1. 趣旨

- 時間外労働・休日労働の割増賃金の支払いの目的は、①通常の勤務時間とは違うこれら特別の労働に対する労働者への補償、②使用者に対し、経済的負担を課すことによってこれらの労働を抑制することにある。
- 深夜労働に割増賃金を設ける趣旨は、労働時間の位置が深夜という時刻にあることに基づき、その労働の強度等に対する労働者への補償である。

2. 改正沿革

- 時間外・休日労働の割増賃金率は、どちらも2割5分以上となっていたが、平成5年の労基法改正において、週休二日制普及の流れの中で週一日の法定休日確保の重要性に鑑み、休日労働の割増賃金率が3割5分以上に引き上げられた。
- 時間外労働の割増賃金率は、平成20年の労基法改正において、割増賃金による使用者の経済的負担を加重することによって特に長い時間外労働を抑制することを目的として、1か月60時間超の時間外労働については、5割以上に引き上げられた。
- 中小企業における上記割増賃金率の見直しは当分の間猶予されていたが、平成30年の働き方改革関連法により猶予措置は廃止され、令和5年4月1日に施行された。
- 深夜労働の割増賃金は、労基法制定時から2割5分以上となっている。

労働時間制度別の適用関係		一般労働者	専門業務型 裁量労働制	企画業務型 裁量労働制	研究開発業務従事者	高度プロフェッショナル制度	管理監督者
労働基準法第37条	時間外（25%以上） ※月60時間超は50%以上	○	法定労働時間を超える「みなし労働時間」に対しては、割増賃金の支払いが必要。	○	○	—	—
	休日（35%以上）	○	○	○	○	—	—
	深夜（25%以上）	○	○	○	○	—	○

副業者の属性

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024 年 7 月独立行政法人 労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ 有職者に占める副業者の割合は 6.0%。副業者の割合を男女別にみると、男性が 5.1%に対して女性が 7.4%で、女性の方が高い割合となっている。年齢による違いはそれほどみられない。
 - ◆ 本業の勤務先の従業員規模をみると、副業者は「29 人以下」（25.1%）の割合がもっとも高く、本業のみの人よりも約9ポイント高い。
 - ◆ 副業者の本業の就業形態をみると、「正社員」の割合がもっとも高く38.1%となっており、本業のみの人よりも約25ポイント低い。一方で「パート・アルバイト」などは副業者の方が高い割合となっている。
- ※本調査における「本業」は回答者自らが主たる仕事と考える仕事を指す。

図表 2-1-1 仕事の数(男女別、年齢階級別、単位：%)

	n	仕事は1つだけ	仕事は2つ以上 (副業をしている)
計	188,980	94.0	6.0
男性	115,397	94.9	5.1
女性	73,583	92.6	7.4
18～29才	11,580	94.2	5.8
30～39才	28,599	93.6	6.4
40～49才	53,432	93.6	6.4
50～59才	71,077	94.5	5.5
60～64才	24,292	93.8	6.2

注) 本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。スクリーニング調査の設問。

図表 2-2-4 本業の従業員規模(単位：%)

	n	29 人 以下	30 人 以上 99 人 以下	100 人 以上 299 人 以下	300 人 以上 499 人 以下	500 人 以上 999 人 以下	1,000 人 以上	わ か ら な い
本業のみの人	2,044	16.5	17.2	14.1	6.3	6.7	28.0	11.2
副業者	9,228	25.1	15.5	12.9	5.9	6.7	21.0	12.9

注) 本業の就業形態について、正社員、契約・嘱託社員、パート・アルバイト、派遣社員、請負会社の社員、期間工・季節工、日雇、会社などの役員と回答した人に対する質問の回答を集計。

＜参考＞「副業者の就労に関する調査」（2024 年 7 月（独）労働政策研究・研修機構）について

調査対象	調査会社が保有する登録調査モニターのうち、モニター登録上の職種が「無職」の者を除く 18～64 歳の男女。
調査実施期間	令和 4（2022）年 10 月 3 日～10 月 13 日
回答回収状況	「調査対象」の条件に合致する 159 万 8,770 人に調査回答依頼のメールを送信し、スクリーニング調査で「仕事をしている」と回答した人について、18 万 8,980 人の有効回答を得た。（スクリーニング調査において、性別、年齢、最終学歴、配偶関係、世帯上の地位、扶養親族、仕事の有無、仕事は 2 つ以上かを質問。） このうち、「仕事は 2 つ以上（副業をしている）」と回答した 1 万 1,358 人を「副業者」として集計し、本調査を実施している。 また、調査で「仕事は 1 つだけ」と回答した「本業のみの人」についても、参考数値として 2,182 人の回答を集計している。

図表 2-2-1 本業の就業形態(単位：%)

	n	正 社 員	契 約 ・ 嘱 託 社 員	パ ー ト ・ ア ル バ イ ト	派 遣 社 員	請 負 会 社 の 社 員	期 間 工 ・ 季 節 工 ・ 日 雇	会 社 な ど の 役 員	自 営 業 主	立 自 由 業 ・ フ リ ー ラ ン ス （ 独 人 請 負 ）	家 族 従 業 員 ・ 家 業 の 手 伝 い	そ の 他
本業のみの人	2,182	63.1	6.5	20.4	3.1	0.0	0.0	0.5	2.9	2.1	0.6	0.7
副業者	11,358	38.1	8.0	28.4	4.3	0.2	0.1	2.1	8.6	9.0	0.6	0.5

注) 本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。

副業者の属性

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024 年 7 月独立行政法人 労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ 副業者の本業の業種をみると、「医療・福祉」（13.9%）、「製造業」（11.7%）、「卸売業・小売業」（11.6%）などの順となっている。本業のみの人と比べると、「製造業」の割合は約9ポイント低く、「教育・学習支援業」の割合は約4ポイント高い。
- ◆ 副業者の本業の職種をみると、「専門的・技術的職業」が 24.2%でもっとも割合が高く、次いで「事務」（17.4%）、「サービス職業」（12.4%）、「管理的職業」（11.9%）、「販売」（11.2%）、などの順となっている。本業のみの人と比べると、「管理的職業」「サービス職業」の割合は約 4 ポイント高く、「事務」の割合は約13ポイント低い。

図表 2-2-2 本業の業種(単位: %)

	n	農林漁業・鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業・小売業	金融業・保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育・学習支援業	医療・福祉	複合サービス事業	その他のサービス業	その他
本業のみの人	2,182	0.9	5.3	20.3	1.5	7.3	5.7	9.6	4.9	1.9	4.0	3.1	3.8	5.1	12.7	2.5	7.6	3.8
副業者	11,358	1.3	4.3	11.7	1.1	4.8	6.0	11.6	2.4	2.7	5.7	6.5	6.6	8.9	13.9	1.7	7.5	3.1

注）本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。

図表 2-2-3 本業の職種(単位: %)

	n	管理的職業	専門的・技術的職業	事務	販売	サービス職業	保安職業	農林・漁業	生産工程	輸送・機械運転	建設・採掘	運搬・清掃・梱包等	その他
本業のみの人	2,182	7.7	21.0	30.0	8.7	8.2	1.1	0.5	9.6	1.9	2.2	6.1	2.9
副業者	11,358	11.9	24.2	17.4	11.2	12.4	0.8	1.1	5.3	2.5	1.8	7.1	4.4

注）本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。

副業者の属性

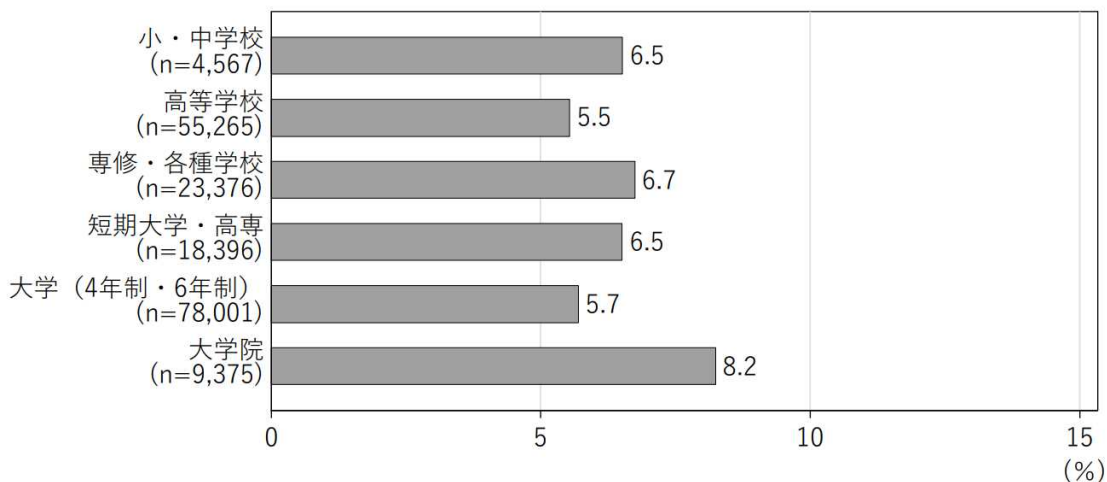
（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024年7月独立行政法人労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

◆ 副業者の割合を最終学歴（※）別にみると、「大学院」（8.2%）がもっとも高く、次いで「専修・各種学校」（6.7%）、「小・中学校」「短期大学・高専」（6.5%）などとなっている。

◆ これを男女別にみると、男性・女性いずれも「大学院」（男性：7.3%、女性：12.5%）がもっとも高くなっている。

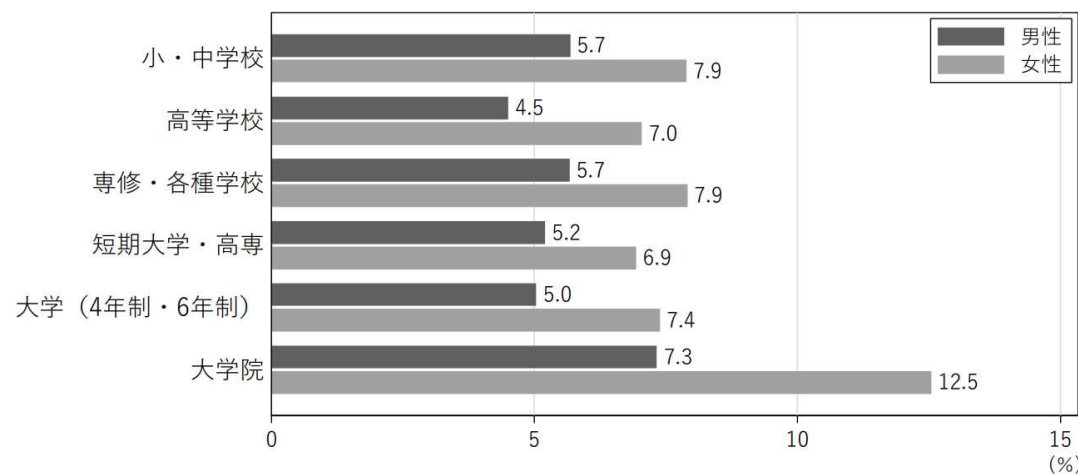
（※）「最後に卒業した学校、または現在、在学中の学校」および「その学校に在学しているか、それとも卒業しているか」の回答をもとに集計している。「専修・各種学校」「短期大学・高専」「大学（4年制・6年制）」に在学中の者は高等学校卒業として、「大学院」に在学中のものは大学卒業としてそれぞれ集計している。

図表 2-1-4 副業者の割合（最終学歴別）



注）本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。スクリーニング調査の設問。

図表 2-1-5 副業者の割合（男女別および最終学歴別）



注）本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。スクリーニング調査の設問。

副業者の本業での働き方

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024 年 7 月独立
行政法人 労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労
働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ 本業の仕事の1カ月あたりの実労働日数は、「20日以上25日未満」が57.2%で最も高く、本業のみの人と比べると、「25日以上」が約7ポイント高い。
- ◆ 本業の仕事の1週間あたりの実労働時間は、「40時間以上50時間未満」が30.3%で最も高く、本業のみの人と比べると、副業者の方が40時間以上の割合が低くなっている。
- ◆ 本業の仕事での残業の頻度は、「ほとんどしていない」が55.0%で最も高く、本業のみの人と比べると、副業者の方が本業での残業をしている割合が若干低い。
- ◆ 本業の仕事での月収について尋ねたところ、「10万円以上20万円未満」が26.6%、「20万円以上30万円未満」が23.2%などとなっており、本業のみの人と比べると、副業者の方が 20 万円未満と50 万円以上の割合が高い。

図表 2-2-6 本業での 1 カ月あたりの実労働日数(単位: %)

	n	10 日 未 満	10 日 以 上 15 日 未 満	15 日 以 上 20 日 未 満	20 日 以 上 25 日 未 満	25 日 以 上
本業のみの人	2,182	9.9	4.4	6.6	71.3	7.7
副業者	11,358	8.8	8.2	11.2	57.2	14.6

注) 本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。

図表 2-2-5 本業での残業の状況(単位: %)

	n	ほと んど して いな い	た ま に し て い る	よ く し て い る	ほと んど 毎 日 の よ う に
本業のみの人	2,032	51.0	28.8	10.2	10.0
副業者	8,984	55.0	27.6	9.6	7.8

注) 本業の就業形態について、正社員、契約・嘱託社員、パート・アルバイト、派遣社員、請負会社の社員、期間工・季節工、日雇と回答した人に対する質問の回答を集計。

図表2-2-7 本業での1週間あたりの実労働時間(単位: %)

	n	5 時 間 未 満	5 時 間 以 上 1 0 時 間 未 満	1 0 時 間 以 上 2 0 時 間 未 満	2 0 時 間 以 上 3 0 時 間 未 満	3 0 時 間 以 上 4 0 時 間 未 満	4 0 時 間 以 上 5 0 時 間 未 満	5 0 時 間 以 上 6 0 時 間 未 満	6 0 時 間 以 上 7 0 時 間 未 満	7 0 時 間 以 上 8 0 時 間 未 満	8 0 時 間 以 上
本業のみの人	2,182	1.2	10.4	8.8	7.9	12.0	39.8	11.1	4.5	1.6	2.7
副業者	11,358	2.4	10.7	13.4	12.7	14.3	30.3	8.7	3.9	1.4	2.2

注) 本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。

図表2-2-7 本業の月収(単位: %)

	n	5 万 円 未 満	5 万 円 以 上 1 0 万 円 未 満	1 0 万 円 以 上 2 0 万 円 未 満	2 0 万 円 以 上 3 0 万 円 未 満	3 0 万 円 以 上 4 0 万 円 未 満	4 0 万 円 以 上 5 0 万 円 未 満	5 0 万 円 以 上 6 0 万 円 未 満	6 0 万 円 以 上 7 0 万 円 未 満	7 0 万 円 以 上
本業のみの人	2,182	2.7	9.2	23.9	29.1	18.8	7.9	4.4	1.5	2.3
副業者	11,358	5.1	12.7	26.6	23.2	14.0	6.3	4.8	2.4	5.0

注) 本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。

副業する理由

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024 年 7 月独立行政法人 労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ 副業する理由を尋ねたところ（複数回答）、「収入を増やしたいから」（54.5%）、「1つの仕事だけでは収入が少なくて、生活自体ができないから」（38.2%）、「自分が活躍できる場を広げたいから」（18.7%）、「時間のゆとりがあるから」（15.8%）、「様々な分野の人とつながりができるから」（13.2%）などの順となっている。本業の就業形態でみると、「非正社員」で「1つの仕事だけでは収入が少なくて、生活自体ができないから」と回答した割合が 43.9%と高い。
- ◆ 副業する理由（複数回答）を本人の年収（本業と副業の合計）別にみると、おおむね年収が高い人ほど回答割合が高い傾向にあるのは「自分が活躍できる場を広げたいから」「様々な分野の人とつながりができるから」「仕事に必要な能力を活用・向上させるため」などとなっている。

図表 2-3-1 副業する理由(複数回答、本業の就業形態別、単位: %)

本業の就業形態	n	収入を増やしたいから	少ないから、生活自体ができない	1つの仕事だけでは収入が	自分から活躍できる場を広げたい	時間のゆとりがあるから	様々な分野の人とつながりができる	ローンなど借金や負債を抱えているため	定年後に備えるため	向上させるため	仕事に必要な能力を活用・	副業のほうに本業に好きな	仕事に頼まれ、断りきれない	独立したいから	（大学教員、研究者など）本業の仕事の性格上、別から本業の仕事に就けなかった	活躍できる場を広げたい	働くことができない	転職したいから	その他
計	11,358	54.5	38.2	18.7	15.8	13.2	11.3	11.3	11.0	9.7	7.9	4.8	4.4	4.1	3.2	3.1			
正社員	4,327	59.1	31.6	20.2	13.7	14.9	14.9	15.6	12.8	10.7	7.3	7.0	4.6	1.9	4.7	3.1			
非正社員	4,657	53.2	43.9	15.4	17.2	10.5	9.5	9.1	7.7	10.0	7.1	3.1	2.0	6.1	2.7	2.7			
非雇用者	2,374	48.7	38.9	22.7	17.1	15.5	8.2	7.5	14.2	7.6	10.5	4.0	8.8	4.1	1.4	3.8			

注）本業の就業形態が「正社員」の場合は「正社員」、「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「請負会社の社員」「期間工・季節工・日雇」の場合は「非正社員」とし、それ以外の就業形態（「会社などの役員」「自営業主」「自由業・フリーランス（独立）・個人請負」「家族従業員・家業の手伝い」「その他」）の場合は「非雇用者」として分類し集計。

図表 2-3-2 副業する理由(複数回答、本人の年収別、単位: %)

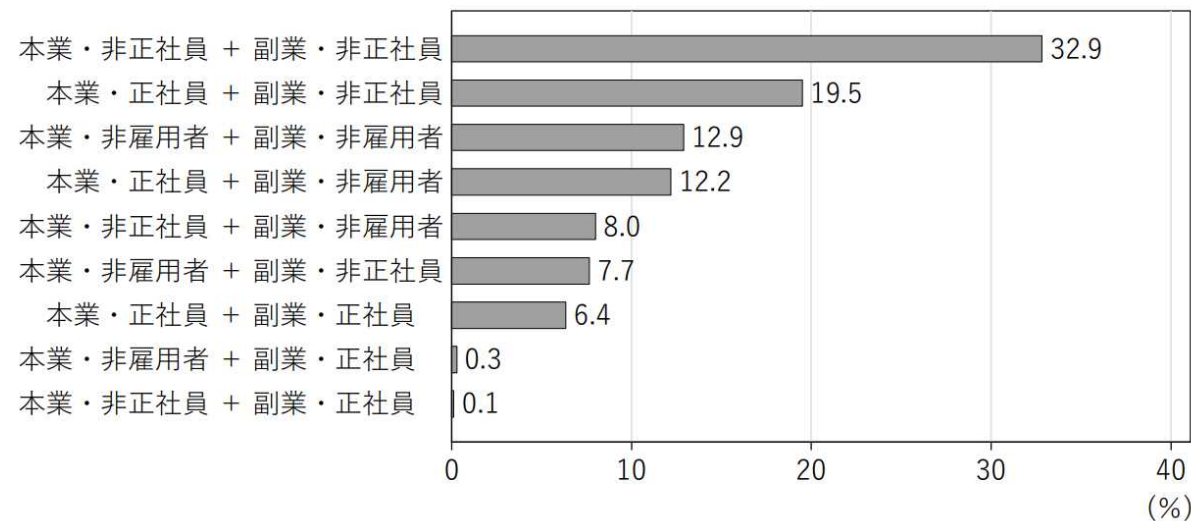
年収	n	収入を増やしたいから	少ないから、生活自体ができない	1つの仕事だけでは収入が	自分から活躍できる場を広げたい	時間のゆとりがあるから	様々な分野の人とつながりができる	ローンなど借金や負債を抱えているため	定年後に備えるため	向上させるため	仕事に必要な能力を活用・	副業のほうに本業に好きな	仕事に頼まれ、断りきれない	独立したいから	（大学教員、研究者など）本業の仕事の性格上、別から本業の仕事に就けなかった	活躍できる場を広げたい	働くことができない	転職したいから	その他
計	11,358	54.5	38.2	18.7	15.8	13.2	11.3	11.3	11.0	9.7	7.9	4.8	4.4	4.1	3.2	3.1			
200万円未満	4,076	50.9	44.5	15.3	16.2	10.2	8.8	6.8	7.5	8.9	7.4	3.3	2.7	6.2	2.5	2.7			
200万円以上300万円未満	2,006	54.7	51.9	15.3	15.5	11.4	12.6	10.7	8.4	8.9	6.5	3.4	2.0	4.7	4.0	2.7			
300万円以上500万円未満	2,455	60.3	38.4	18.7	16.5	13.8	14.3	14.0	11.9	11.4	6.3	5.3	3.5	2.7	3.5	2.6			
500万円以上700万円未満	1,237	61.5	26.4	21.9	15.0	15.7	15.4	14.1	13.3	9.9	8.5	7.1	5.6	1.5	3.2	3.1			
700万円以上900万円未満	661	52.8	19.4	27.7	14.7	18.8	12.0	18.8	19.7	10.7	11.5	7.4	10.0	2.4	3.9	5.3			
900万円以上1100万円未満	371	46.4	12.4	27.0	13.7	20.8	6.7	16.7	17.0	10.2	11.6	8.4	12.1	1.9	5.1	4.0			
1100万円以上1500万円未満	301	45.8	7.0	32.6	15.3	23.6	4.0	15.6	24.3	12.3	15.3	10.3	14.3	2.7	3.0	5.3			
1500万円以上	251	47.0	8.0	33.9	17.1	21.5	5.6	14.3	21.1	6.8	15.5	6.0	14.7	1.2	0.8	6.8			

副業者の副業での働き方（就業形態）

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024年7月独立行政法人労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ 就業形態を「正社員」「非正社員」「非雇用者」の3つに区分したうえで、本業の就業形態と副業の就業形態の組み合わせ別の割合をみると、「本業・非正社員＋副業・非正社員」（32.9%）、「本業・正社員＋副業・非正社員」（19.5%）、「本業・非雇用者＋副業・非雇用者」（12.9%）、「本業・正社員＋副業・非雇用者」（12.2%）などの順となっている。

図表 2-4-3 本業の就業形態と主な副業の就業形態（n=11,358）



注）本業の就業形態が「正社員」の場合は「正社員」、「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「請負会社の社員」「期間工・季節工・日雇」の場合は「非正社員」とし、それ以外の就業形態（「会社などの役員」「自営業主」「自由業・フリーランス（独立）・個人請負」「家族従業員・家業の手伝い」「その他」）の場合は「非雇用者」として分類し集計。

副業者の副業での働き方（業種）

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024 年 7 月独立行政法人 労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ 主な副業の業種は「宿泊業、飲食サービス業」（10.5%）、「医療・福祉」（10.5%）、「卸売業・小売業」（10.3%）などの順となっている。
- ◆ 副業の業種が本業の業種と同じ割合が高い傾向にあるが、特に「医療・福祉」（51.6%）、「教育・学習支援業」（50.3%）で高くなっている。

図表 2-4-4 主な副業の業種（本業の業種別、単位：%）

	n	主な副業の業種																
		農林漁業・鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業・小売業	金融業・保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育・学習支援業	医療・福祉	複合サービス事業	その他のサービス業	その他
計	11,358	2.7	2.1	4.7	0.7	3.6	7.6	10.3	0.9	2.2	6.2	10.5	9.2	9.8	10.5	1.9	9.7	7.6
本業の業種																		
農林漁業・鉱業	144	33.3	4.9	2.8	0.0	2.8	2.8	9.0	0.7	1.4	2.1	9.0	4.9	5.6	2.1	4.9	4.2	9.7
建設業	491	5.5	23.6	3.5	1.0	3.5	8.1	9.0	1.2	3.3	3.5	8.1	4.1	5.5	4.1	0.4	8.6	7.1
製造業	1,330	3.3	1.4	21.7	0.8	4.2	9.5	9.5	0.5	1.4	5.0	9.5	8.2	4.8	2.4	1.7	8.2	8.0
電気・ガス・熱供給・水道業	129	7.0	5.4	5.4	14.0	4.7	7.0	10.1	2.3	3.9	3.9	7.0	4.7	10.1	2.3	0.8	6.2	5.4
情報通信業	540	1.1	1.5	1.9	0.4	32.6	5.4	7.2	0.6	2.8	6.5	8.7	8.1	6.9	3.0	1.3	6.9	5.4
運輸業、郵便業	684	1.9	0.6	2.6	1.3	2.8	36.8	9.9	0.4	1.2	2.2	9.8	7.9	2.8	3.5	1.0	7.0	8.2
卸売業・小売業	1,321	2.4	1.1	3.9	0.4	1.6	8.6	32.5	0.6	1.4	2.4	11.1	6.7	5.5	4.4	2.1	7.6	7.6
金融業・保険業	277	1.4	0.7	2.2	0.4	4.0	6.5	11.2	13.7	4.0	2.9	7.6	12.3	7.9	5.4	1.8	10.5	7.6
不動産業、物品賃貸業	303	4.0	3.3	2.3	0.3	3.3	5.6	8.6	2.3	24.1	4.0	7.3	6.6	6.9	3.3	2.0	7.9	8.3
学術研究、専門・技術サービス業	653	1.2	0.9	2.1	0.6	2.1	4.4	6.7	0.9	2.1	36.4	3.1	8.0	10.6	3.1	2.3	8.4	6.9
宿泊業、飲食サービス業	742	1.6	1.2	3.0	0.7	1.9	5.7	9.8	0.3	1.2	2.7	42.3	8.2	3.2	3.8	1.2	6.5	6.7
生活関連サービス業、娯楽業	754	1.5	0.9	1.7	0.8	2.4	4.9	6.5	0.1	1.6	5.2	12.2	36.1	5.2	3.8	2.5	7.7	6.9
教育・学習支援業	1,008	1.4	0.6	1.3	0.5	1.2	2.5	4.8	0.0	0.6	9.1	4.4	5.5	50.3	6.4	1.5	5.0	5.1
医療・福祉	1,584	1.1	0.8	1.6	0.4	0.9	2.6	5.2	0.4	1.0	2.8	7.7	5.4	6.1	51.6	1.1	5.9	5.3
複合サービス事業	189	5.8	2.1	4.2	0.0	2.1	4.2	3.7	2.1	2.6	8.5	6.9	11.1	8.5	4.8	18.0	12.7	2.6
その他のサービス業	852	1.5	0.8	3.2	0.6	1.3	5.9	6.3	0.4	1.2	4.3	8.8	9.5	4.9	2.3	1.9	39.2	7.9
その他	357	5.3	1.4	2.2	0.6	1.1	5.9	5.9	0.8	2.2	6.4	4.5	8.7	8.7	5.0	1.1	8.7	31.4

副業者の副業での働き方（職種）

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024年7月独立行政法人労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ 主な副業の職種は「専門的・技術的職業」の割合が 22.3%でもっとも高く、次いで「サービス職業」（18.2%）、「運搬・清掃・梱包等」（13.4%）などの順となっている。
- ◆ 副業でも同じ職種で働いている人の割合が高い傾向にあるが、特に「専門的・技術的職業」（57.8%）「運搬・清掃・梱包等」（54.4%）で高くなっている。

図表 2-4-5 主な副業の職種（本業の職種別、単位：%）

		n	主な副業の職種											
			管理的職業	専門的・技術的職業	事務	販売	サービス職業	保安職業	農林・漁業	生産工程	輸送・機械運	建設・採掘	運搬・清掃・梱包等	その他
本業の職種	計	11,358	5.4	22.3	10.1	10.8	18.2	1.3	2.2	3.4	2.8	1.3	13.4	8.6
	管理的職業	1,352	30.6	21.4	8.1	6.5	10.5	1.0	2.7	1.3	2.0	1.5	7.5	6.9
	専門的・技術的職業	2,745	2.6	57.8	5.9	5.9	10.7	0.7	1.5	1.8	1.3	0.8	5.6	5.4
	事務	1,973	2.2	14.1	28.5	11.1	20.8	0.8	1.8	2.3	1.2	0.3	8.7	8.3
	販売	1,277	2.0	8.5	6.6	32.4	16.7	2.7	2.3	3.8	3.1	0.8	13.4	7.8
	サービス職業	1,406	1.2	6.8	7.5	8.4	47.7	0.8	0.9	3.4	1.7	0.7	11.9	8.8
	保安職業	91	5.5	6.6	3.3	5.5	15.4	23.1	2.2	3.3	5.5	1.1	18.7	9.9
	農林・漁業	121	2.5	9.9	4.1	5.8	17.4	1.7	28.1	8.3	4.1	3.3	1.7	13.2
	生産工程	598	1.3	6.4	4.7	12.4	14.9	1.5	3.3	18.9	3.7	2.2	23.9	6.9
	輸送・機械運	279	2.5	4.7	2.9	6.1	10.4	2.9	2.5	3.2	30.8	1.4	24.7	7.9
	建設・採掘	210	3.3	8.6	5.2	9.0	8.6	0.5	7.1	3.3	5.2	24.3	17.1	7.6
	運搬・清掃・梱包等	801	1.1	3.4	4.9	8.6	10.4	1.5	2.1	3.4	3.2	0.7	54.4	6.2
	その他	505	2.0	11.9	5.9	7.5	17.0	1.6	0.8	2.4	1.6	0.2	10.5	38.6

副業者の副業での働き方（労働時間）

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024 年 7 月独立
行政法人 労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労
働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ すべての副業を合わせた1週間あたりの実労働時間をみると、「5時間以上10時間未満」（27.6%）、「10時間以上20時間未満」（26.7%）、「5時間未満」（22.3%）などの順となっている。
- ◆ 本業の労働時間も加えた 1 週間あたりの実労働時間の総計をみると、「40 時間以上 50 時間未満」(21.5%)、「50時間以上60時間未満」(18.1%)などの順となっており、平均値は 47.7 時間である。

図表 2-4-14 副業での1週間あたりの実労働時間（本業の就業形態別、単位：％）

本業の 就業形態	n	5 時間 未満	5 時間 以上 10 時間 未満	10 時間 以上 20 時間 未満	20 時間 以上 30 時間 未満	30 時間 以上 40 時間 未満	40 時間 以上	平均 値（時間 ／週）	中央 値（時間 ／週）
計	11,358	22.3	27.6	26.7	11.0	4.7	7.8	14.3	10
正社員	4,327	24.8	29.7	26.9	9.0	2.7	7.0	12.9	8
非正社員	4,657	22.0	28.8	27.8	10.6	4.6	6.2	13.7	9
非雇用者	2,374	18.5	21.3	24.2	15.2	8.5	12.3	18.2	12

注）本業の就業形態が「正社員」の場合は「正社員」、「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「請負会社の社員」「期間工・季節工・日雇」の場合は「非正社員」とし、それ以外の就業形態（「会社などの役員」「自営業主」「自由業・フリーランス（独立）・個人請負」「家族従業員・家業の手伝い」「その他」）の場合は「非雇用者」として分類し集計。

図表 2-4-18 本業の労働時間と副業の労働時間の総計（本業の就業形態別、週あたり、単位：％）

本業の 就業形態	n	5 時間 未満	5 時間 以上 10 時間 未満	10 時間 以上 20 時間 未満	20 時間 以上 30 時間 未満	30 時間 以上 40 時間 未満	40 時間 以上 50 時間 未満	50 時間 以上 60 時間 未満	60 時間 以上 70 時間 未満	70 時間 以上 80 時間 未満	80 時間 以上	平均 値（時間 ／週）	中央 値（時間 ／週）
計	11,358	0.3	1.8	10.5	11.7	11.4	21.5	18.1	9.7	5.3	9.7	47.7	46
正社員	4,327	0.1	0.7	6.2	4.8	4.6	25.4	25.9	13.8	7.1	11.6	54.9	52
非正社員	4,657	0.3	2.4	13.4	18.3	17.5	20.1	12.4	6.1	2.9	6.3	40.7	38
非雇用者	2,374	0.5	2.7	12.5	11.2	11.9	17.1	15.0	9.6	6.7	12.8	48.4	45

注）「正社員」「非正社員」「非雇用者」の分類について、同上。

副業者の副業での働き方（収入）

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024年7月独立行政法人労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ すべての副業を合わせた1カ月あたりの収入は、「5万円以上10万円未満」の割合が 30.0%でもっとも高い。
- ◆ 本業の月収を加えた1カ月あたりの収入の総計をみると、「20万円以上30万円未満」(24.3%)、「10万円以上20万円未満」(21.6%)などの順となっており、平均値は35.6万円である。

図表 2-4-21 副業の1カ月あたりの収入（本業の就業形態別、単位：%）

本業の就業形態	n	1万円未満	1万円以上2万円未満	2万円以上3万円未満	3万円以上4万円未満	4万円以上5万円未満	5万円以上10万円未満	10万円以上15万円未満	15万円以上20万円未満	20万円以上25万円未満	25万円以上	平均値（円／月）	中央値（円／月）
計	11,358	4.7	8.9	10.2	10.5	6.9	30.0	13.2	4.9	3.9	6.9	92,445	50,000
正社員	4,327	4.2	7.0	10.1	10.3	6.1	31.5	13.3	5.0	4.3	8.2	100,526	50,000
非正社員	4,657	5.7	12.1	12.2	12.9	8.8	31.1	10.1	3.2	1.7	2.2	61,113	41,000
非雇用者	2,374	3.5	6.1	6.3	6.3	4.5	25.1	19.0	7.9	7.7	13.7	139,178	90,000

注）本業の就業形態が「正社員」の場合は「正社員」、「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「請負会社の社員」「期間工・季節工・日雇」の場合は「非正社員」とし、それ以外の就業形態（「会社などの役員」「自営業主」「自由業・フリーランス（独立）・個人請負」「家族従業員・家業の手伝い」「その他」）の場合は「非雇用者」として分類し集計。

図表 2-4-25 本業の月収と副業の月収の総計（本業の就業形態別、単位：%）

本業の就業形態	n	5万円未満	5万円以上10万円未満	10万円以上20万円未満	20万円以上30万円未満	30万円以上40万円未満	40万円以上50万円未満	50万円以上60万円未満	60万円以上70万円未満	70万円以上	平均値（円／月）	中央値（円／月）
計	11,358	1.7	7.1	21.6	24.3	17.0	9.7	5.9	3.5	9.2	356,362	270,000
正社員	4,327	0.4	0.3	5.4	23.2	25.9	15.6	10.3	5.9	13.1	462,229	370,000
非正社員	4,657	2.3	14.5	38.6	28.1	9.8	3.4	1.3	0.6	1.5	207,937	180,000
非雇用者	2,374	2.9	5.1	17.7	19.2	15.0	11.1	6.8	5.0	17.3	454,564	320,000

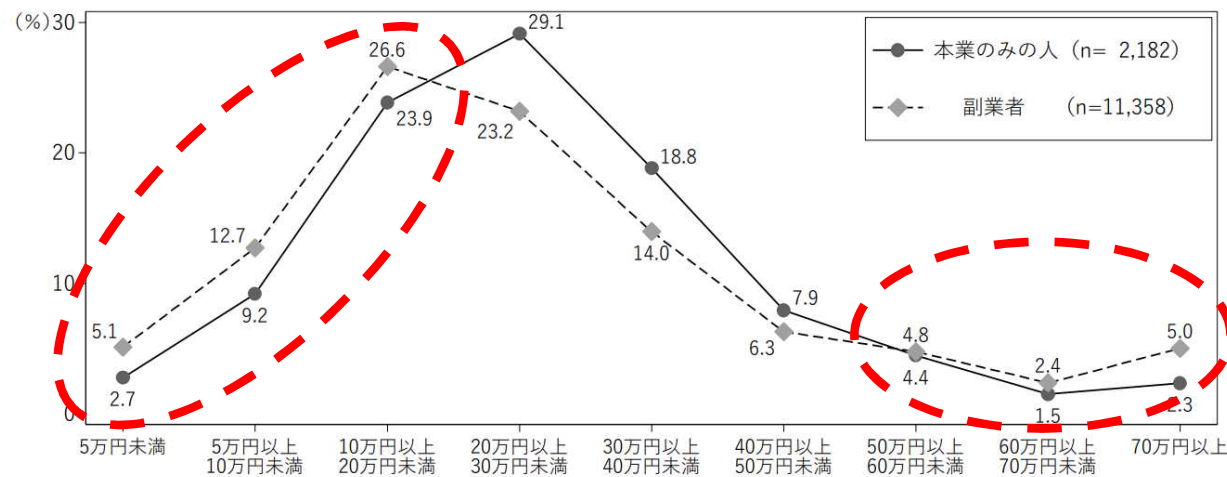
注）「正社員」「非正社員」「非雇用者」の分類について、同上。

副業者の本業の月収・世帯年収

(出典)「副業者の就労に関する調査」(2024年7月独立行政法人労働政策研究・研修機構)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

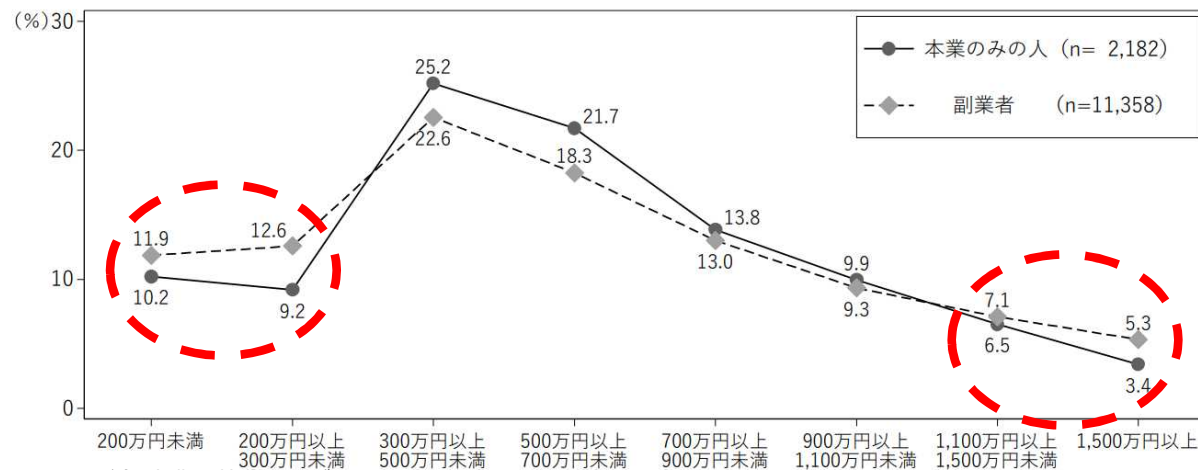
- ◆ 本業の仕事での月収をみると、「10 万円以上 20 万円未満」(26.6%)、「20万円以上30万円未満」(23.2%)などの順となっており、本業のみの人と比べると、副業者の方が20万円未満と50万円以上の割合が高くなっている。
- ◆ 副業者の世帯年収をみると、「300 万円以上 500 万円未満」(22.6%)、「500 万円以上 700 万円未満」(18.3%)などの順となっており、本業のみの人と比べると、副業者の方が300万円未満と1,100万円以上の割合が高くなっている。

図表 2-2-8 本業の月収(単位: %)



注) 本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。

図表 2-2-12 世帯年収(単位: %)



注) 本業の就業形態が非雇用である者の回答を含む。

- 図表 2-5-12 副業していることの本業の勤め先への通知状況
(本業の勤め先での副業の禁止状況別かつ本業の就業形態別、単位：%)

注) 本業の就業形態が「正社員」の場合は「正社員」、「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「請負会社の社員」「期間工・季節工・日雇」の場合は「非正社員」として分類し集計。

図表 2-5-19 本業の勤め先に副業を知られることをどう思うか
(本業の就業形態別かつ本業の勤め先での副業の禁止状況別、単位：%)

注) 「正社員」、「非正社員」の分類について同左。

21

副業の労働時間の報告

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024 年 7 月独立行政法人 労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

- ◆ 副業していることを本業の勤め先に「知らせている」とする人に対して、勤め先から労働時間の報告を求められているかを尋ねたところ、「報告を求められていないし、報告していない」の割合が67.0%と最も高く、正社員では、「報告を求められているし、実際に報告している」の割合も25.2%となっている。
- ◆ 副業の労働時間について、本業の勤め先に何らかの報告をしている人に対して、どのように報告しているかを尋ねたところ、「あらかじめ定めた労働時間を届け出て、変更があった場合に修正・報告している（厚生労働省の副業・兼業のガイドラインが示す管理モデル）」（53.6%）が過半数を占めた。

※ 本調査は労働者調査であるため、同ガイドラインの「管理モデル」の認知度が低いことを想定して、選択肢を「管理モデル」の内容である「あらかじめ定めた労働時間を届け出て、変更があった場合に修正・報告している」とし、但し書きとして括弧内に「厚生労働省の副業・兼業ガイドラインが示す管理モデル」と明記している。そのため、厳密な意味では同ガイドラインにおける「管理モデル」には該当せずとも、制度の有無、名称にかかわらず、実体上「管理モデル」に相当又は類似する仕組みが含まれていることに留意。

図表 2-5-23 本業の勤め先から労働時間の報告を求められているか（本業の就業形態別、単位：%）

本業の就業形態	n	実際に報告を求められているし、	事実と異なるら報告をしているが、	報告を求めているが、	報告には求められていないが、	報告を求めているし、	わからない
計	3,480	16.0	1.2	9.5	1.1	67.0	5.2
正社員	1,451	25.2	2.2	10.1	1.7	57.8	3.0
非正社員	2,029	9.5	0.4	9.1	0.6	73.6	6.8

注 1）本業の就業形態が「正社員」の場合は「正社員」、「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「請負会社の社員」「期間工・季節工・日雇」の場合は「非正社員」として分類し集計。
注 2）副業していることを本業の勤め先に「知らせている」人に対する質問の回答を集計。

図表 2-5-24 副業の労働時間を本業の勤め先にどのように報告しているか（本業の就業形態別、単位：%）

本業の就業形態	n	副業の労働時間をあらかじめ定めた労働時間（厚生労働省のガイドライン）に沿って報告している	1日ごとに報告している	1週間分をまとめて報告している	1か月分をまとめて報告している	その他
計	928	53.6	6.7	6.7	26.2	6.9
正社員	543	53.4	7.6	8.3	26.5	4.2
非正社員	385	53.8	5.5	4.4	25.7	10.6

注 1）「正社員」、「非正社員」の分類について同左。
注 2）副業の労働時間について、本業の勤め先に何らかの報告をしている人に対する質問の回答を集計。

健康確保のための措置の実施状況

（出典）「副業者の就労に関する調査」（2024 年 7 月独立行政法人 労働政策研究・研修機構）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

◆ 本業の勤め先で、報告した労働時間に応じて、時間外・休日労働の免除や抑制など労働者の健康に配慮した措置が講じられたことがあるかを尋ねたところ、「自身の健康について使用者と話し合ったことも、措置が講じられたこともない」（48.8%）が半分近くを占め、次いで「自身の健康について使用者と話し合った結果、措置が講じられたことがある」（20.7%）となっている。

図表 2-5-25 健康確保措置の実施状況（本業の就業形態別、単位：%）

本業の 就業形態	n	講と自 じ話身 らしの れ合健 たっ康 こたに と結つ が果い あ、て る措使 置用 が者	はがと自 あ、話身 る措しの 置合健 がっ康 講たに じこつ らとい れはて たな使 こい用 と者	はがと自 な、話身 い措しの 置合健 がっ康 講たに じこつ らとい れはて たあ使 こる用 と者	がと自 講話身 じしの れ合健 たたに ここつ ととい ももて ない、使 い措用 置者
計	928	20.7	13.1	17.3	48.8
正社員	543	22.8	15.1	19.9	42.2
非正社員	385	17.7	10.4	13.8	58.2

注 1）本業の就業形態が「正社員」の場合は「正社員」、「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「請負会社の社員」「期間工・季節工・日雇」の場合は「非正社員」として分類し集計。
注 2）副業の労働時間について、本業の勤め先に何らかの報告をしている人に対する質問の回答を集計。

（参考）「副業・兼業の促進に関するガイドライン」において、労働者の健康確保の観点から、以下の内容を示している。

- 使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。
- また、副業・兼業を行う者の長時間労働や不規則な労働による健康障害を防止する観点から、働き過ぎにならないよう、例えば、自社での労務と副業・兼業先での労務との兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制等を行うなど、それぞれの事業場において適切な措置を講じることができるよう、労使で話し合うことが適当である。

副業・兼業に関する企業の対応

令和5年 労働時間制度等に関するアンケート調査

- 副業・兼業のルール及び実態について、「副業・兼業を認めており、実際に副業・兼業を行っている労働者がいる」が26.6%、「副業・兼業を認めているが、副業・兼業を行っている労働者がいることは認識していない」が32.9%であった。
- 「副業・兼業を認めており、実際に副業・兼業を行っている労働者がいる」企業が行っている労働者の健康管理については、「副業・兼業先における労働時間を、労働者の自己申告により把握している」が36.7%と最も多い。
- 「副業・兼業を認めていない理由」は、「本業(貴社)での労務提供に支障が生じる懸念があるから」が79.6%と最も多い。

副業・兼業のルール及び実態

(n=3,441、
SA、単位=%)

(n=3,245、
SA、単位=%)

副業・兼業のルール及び実態

副業・兼業を認めており、実際に副業・兼業を行っている労働者がいる

単純集計

ウェイトバック

26.6%

副業・兼業を認めているが、副業・兼業を行っている労働者がいることは認識していない

31.7%

32.9%

副業・兼業を認めていない

37.5%

36.2%

無回答

5.0%

4.3%

副業・兼業を行う労働者の健康管理について

(n=885、MA、単位=%)

副業・兼業を行う労働者の健康管理について

割合

特に実施していることはない

47.3%

副業・兼業先における労働時間を、労働者の自己申告により把握している

36.7%

上司や人事担当部署と労働者との面談を実施している

10.3%

副業・兼業先と調整して、労働時間等を把握している

4.6%

医師との面談等、法律上の健康確保措置を実施している

4.5%

アンケート等により健康状態を把握している

2.8%

その他の方法(※1)

2.4%

無回答

0.7%

副業・兼業を認めていない理由

(n=1,292、MA、単位=%)

副業・兼業を認めていない理由

割合

本業(貴社)での労務提供に支障が生じる懸念があるから

79.6%

情報漏洩の懸念があるから

25.0%

労働時間の通算が困難、計算等が面倒であるから

16.7%

競業・利益相反により貴社の利益が害される懸念があるから

13.8%

人材流出の懸念があるから

11.1%

その他(※2)

9.3%

無回答

3.3%

※1：その他の方法の具体的な回答(一部抜粋)

- ・労働者本人に副業の状況を申告させて措置
- ・社外相談窓口の設置
- ・健康診断 等

※2：その他の具体的な回答(一部抜粋)

- ・副業を希望する労働者がいない
- ・副業は禁止されていると思っていた
- ・親会社・本社の規定に沿っている
- ・慣習 等

副業・兼業に関する労使の意識

- 民間調査によると、企業の副業の容認状況は、全面容認と条件付き容認を合計して、2021年は55.0%、2023年は60.9%と増えている。また、副業者（他社で雇用されている人材）の受け入れ状況は、受け入れありは2021年は24.2%、2023年は24.4%、受け入れ意向ありは2021年は23.9%、2023年は25.3%と増えている。
- 労働者の状況を見ると、主な副業の就業形態が非雇用である者は、2017年調査時点では41.4%、2022年調査時点では33.1%となっている。副業について、本業先に「禁止されている」と回答した割合が2022年調査時点で2017年調査時点より約4ポイント減少しており、「禁止されていない」と回答した割合は約8ポイント増加している。副業をしていることを本業先に知らせているかについては、2017年調査時点と2022年調査時点による大きな変化はない。

企業への調査

企業の副業容認率			2021年調査 (n=1,500)	2023年調査 (n=1,500)
	2021年	2023年調査		
全面容認	23.7%	25.2%		
条件付き容認	31.3%	35.7%		
合計	55.0%	60.9%		

企業の副業者受入れ状況			2021年調査 (n=1,500)	2023年調査 (n=1,500)
	2021年調査	2023年調査		
受入れあり	24.2%	24.4%		
受入れ意向あり	23.9%	25.3%		
合計	48.1%	49.7%		

（出典）パーソル総合研究所「第三回 副業の実態・意識に関する定量調査」調査結果（2023年10月）

働く方への調査

主な副業の就業形態			2017年調査 (n=9,299)	2022年調査 (n=11,358)
	2017年調査	2022年調査		
非雇用者	41.4%	33.1%		

本業先における副業の禁止の状況			2017年調査 (n=6,576)	2022年調査 (n=8,984)
	2017年調査	2022年調査		
禁止されている	15.3%	11.0%		
禁止されていない	65.2%	73.6%		
わからない	19.5%	15.4%		

※「副業を行っており、本業の就業形態が雇用者」である方の回答

副業の本業への通知			2017年調査 (n=6,576)	2022年調査 (n=8,984)
	2017年調査	2022年調査		
知らせている	37.8%	38.7%		
正式な届出はしていないが、上司や同僚は知っている	22.6%	23.8%		
わからない	39.6%	37.5%		

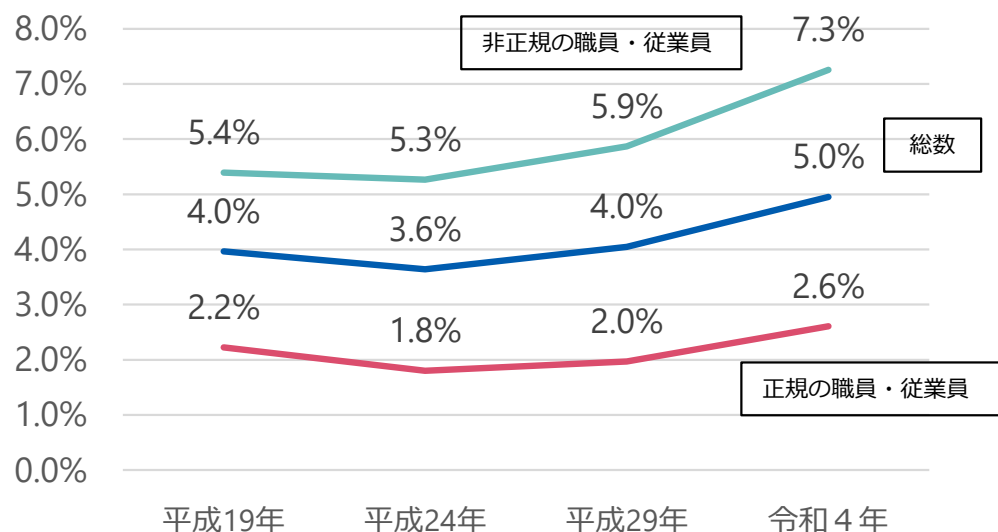
※「副業を行っており、本業の就業形態が雇用者」である方の回答

（出典）（独）労働政策研究・研修機構「副業者の就業実態に関する調査」（令和5年9月公表。調査期間は2017年9月29日～10月3日）、「副業者の就労に関する調査」（令和6年7月公表。調査期間は2022年10月3日～10月13日）

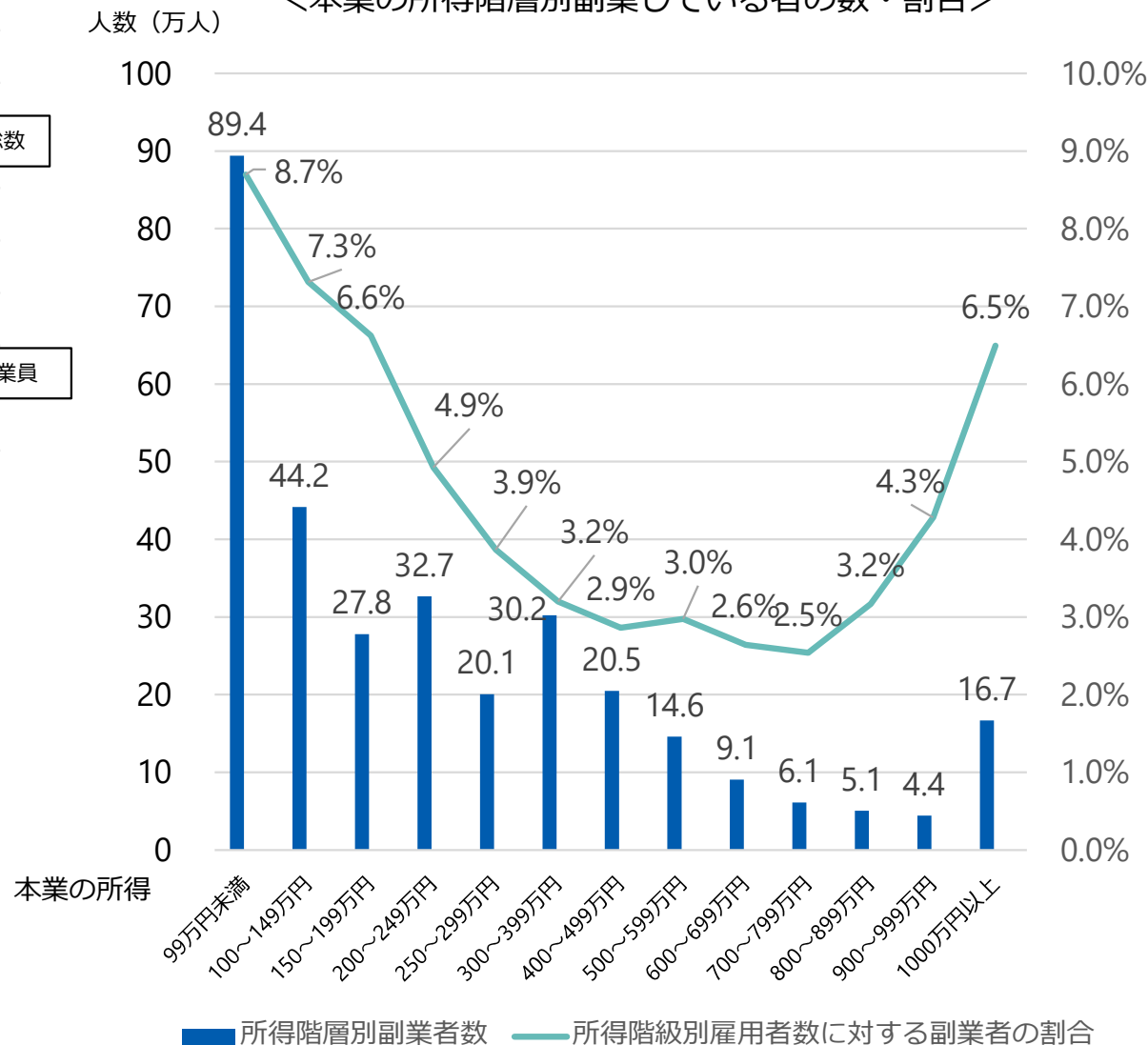
副業・兼業の状況（令和4年就業構造基本調査より）

- 令和4年就業構造基本調査によると、副業者の割合は5.0%であり、雇用形態別にみると「非正規の職員・従業員」のうち副業者は7.3%、「正規の職員・従業員」のうち副業者は2.6%となっている。
- 副業者の所得階級別内訳をみると、299万円以下が64.5%となっている。また、本業の所得階層別にみた副業者の割合については、99万円未満（8.7%）、100～149万円（7.3%）、150～199万円（6.6%）、200～249万円（4.9%）、250～299万円（3.9%）、300～399万円（3.2%）、400～499万円（2.9%）、500～599万円（3.0%）、600～699万円（2.6%）、700～799万円（2.5%）、800～899万円（3.2%）、900～999万円（4.3%）、1000万円以上（6.5%）などの順になっている。

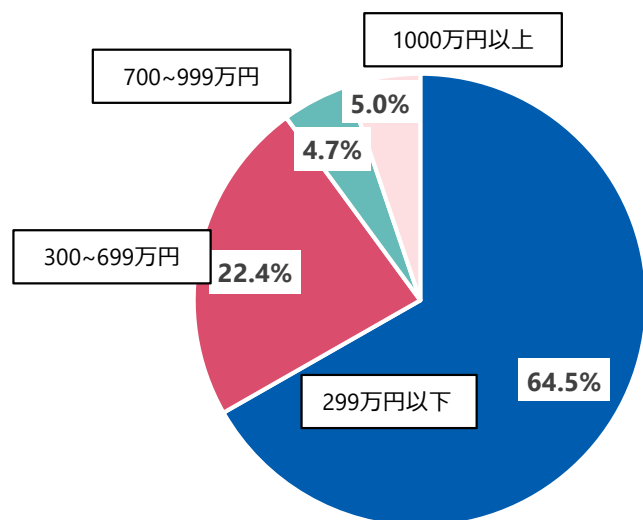
＜本業の雇用形態別副業者比率の推移＞



＜本業の所得階層別副業している者の数・割合＞



＜副業している者の本業の所得階層別内訳＞



労働基準関係法制研究会報告書 概要

割増賃金の趣旨・目的等

時間外労働・休日労働の割増賃金の目的は、①通常の勤務時間とは異なる時間外・休日・深夜労働をした場合の労働者への補償と、②使用者に対して経済的負担を課すことによる、これらの労働の抑制にあると考えられる。

割増賃金の意義や見直しの方向性については様々な意見が出ているところであるが、どのような方策をとるにしても十分なエビデンスを基に検討される必要がある。割増賃金に係る実態把握を含めた情報収集を進め、中長期的に検討していく必要がある。

副業・兼業の場合の割増賃金

欧州諸国の半数以上の国で実労働時間の通算は行う仕組みとなっているものの、それらの国でも、フランス、ドイツ、オランダ、イギリス等では、副業・兼業を行う場合の割増賃金の支払いについては労働時間の通算を行う仕組みとはなっていない。

副業・兼業が使用者の命令ではなく労働者の自発的な選択・判断により行われるものであることからすると、使用者が労働者に時間外労働をさせることに伴う労働者への補償や、時間外労働の抑制といった割増賃金の趣旨は、副業・兼業の場合に、労働時間を通算した上で本業先と副業・兼業先の使用者にそれぞれ及ぶというものではないという整理が可能であると考えられる。また、副業・兼業の場合に割増賃金の支払いに係る労働時間の通算が必要であることが、企業が自社の労働者に副業・兼業を許可したり、副業・兼業を希望する他社の労働者を雇用することを困難にしているとも考えられる。

一方で、労働者は使用者の指揮命令下で働く者であり、使用者が異なる場合であっても労働者の健康確保は大前提であり、労働者が副業・兼業を行う場合において、賃金計算上の労働時間管理と、健康確保のための労働時間管理は分けるべきと考えられる。

こうした現状を踏まえ、労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては、通算を要しないよう、制度改正に取り組むことが考えられる。その場合、法適用に当たって労働時間を通算すべき場合とそうでない場合とが生じることとなるため、現行の労働基準法第38条の解釈変更ではなく、法制度の整備が求められることとなる。

あわせて、割増賃金の支払いに係る通算対応を必要としない分、副業・兼業を行う労働者の健康確保については、これまで以上に万全を尽くす必要がある。また、同一の使用者の命令に基づき複数の事業者の下で働いているような場合に、割増賃金規制を逃れるような行為がなされないように制度設計する必要がある。

具体的には、

- 健康確保のための労働時間の通算管理を適正に行うための労働時間に関する情報の把握方法や、健康確保のための労働時間を通算した上で長時間労働となっている場合の、本業先と副業・兼業先の使用者の責任関係に関する考え方とすべき健康確保措置の在り方を整理すること
- 割増賃金の支払いに係る労働時間の通算管理について、事業場を異にする場合には通算することを要しないこととした場合においても、同一の事業者の異なる事業場で働いている場合や、労働者が出向先と出向元で兼務する形態のように、使用者の命令に基づき使用者の異なる事業場で働いているような場合においては、引き続き通算することが妥当であることといった論点の検討についても取り組む必要がある。