

**企業別データを用いた個人請負労働者の活用動機の分析**

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

労働経済分析部門研究員 周燕飛

## 《要旨》

本稿は、最近増加傾向にある「個人請負労働者」に注目して、企業側の視点から何故こうした就業形態の需要が高まってきているのかについて分析を行った。

具体的には、個人請負の活用動機として、「コストの削減」、「生産変動への対応」及び「外部人材の活用」という三つの動機仮説を検証することにした。まず、活用動機について企業に直接尋ねた意識調査では、多数の企業が、この三つの動機を同時に挙げており、特に「外部人材の活用」という点を挙げた企業が多い。これは、企業内では育てられない専門性の高い人材を個人請負労働から調達するという意味であれば、IT化等に対応した労働市場の新しい動きとして注目される。しかしながら、実際に3つの動機仮説に対応する変数を用いた計量分析の結果からは、企業側における「コスト削減動機」仮説および「生産変動への対応動機」仮説が概ね支持され、「外部人材の活用動機」仮説は必ずしも支持されてはいないという結果が得られた。したがって、現在のところ、個人請負労働者の増加が専門人材の働き方の多様化によるものというよりも、主として企業サイドの経営戦略に起因していると見るほうが適切であるのかもしれない。

---

(備考) 本稿は、労働政策研究・研修機構(JILPT)政策研究総合プロジェクト「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」の一環である。研究課題の設計とデータベースの作成に多大な貢献を施した岩田克彦労働者健康福祉機構部長、佐藤厚同志社大学教授、大木栄一職業能力開発総合大学校助教授に感謝を申し上げたい。また、鎌田耕一流通経済大学教授、薦田隆成 JILPT 副所長、小野旭 JILPT 理事長、浅尾裕主席統括研究員および所内研究会の方々より多くの建設的なコメントを頂いた。なお、本稿は筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

# 企業別データを用いた個人請負労働者の活用動機の分析

## 1、はじめに

1990年代以降、全労働者に占める非典型労働者の比率は急速に伸びており、個人請負労働者<sup>1</sup>の拡大もこうした変化の一部である。個人請負労働者における一般的な定義は、「請負または業務委託・委任契約に基づいてユーザー企業の指示に従って自らサービスを提供する人たち<sup>2</sup>」(鎌田 2001) というものであるが、具体的には、企業に雇用される労働者という枠を超えて、企業に対して請負または委託・委任という形式をとって働く労働者のことである。そのため、個人請負労働者の多くは、雇用者と類似した仕事に従事しているにもかかわらず、自営業として位置づけられていることから、労働基準法、労災保険法など労働法の適用がなく、ユーザー企業側も事業主負担部分である法定福利費を免れるといった問題が存在している(鎌田 2004)。

2004年現在、個人請負労働者として働く人は全国で50万人とも、また200万人とも言われているが、個人請負に関する公的な統計調査は皆無に等しい(村田 2004)。こうした原因のひとつは、個人請負労働者における定義の曖昧さにある。つまり、具体的にどのような労働者が個人請負労働者の範疇に入るかは不明確である。実際、個人請負労働者の職種は、フランチャイズ店長、俳優、プロスポーツ選手、各種在宅ワーカー、委託宅配員・販売員、自営型テレワーカー、自営型タクシー運転手、フリーのコンピューター技術者など多種多様であり、画一的な定義が難しい。

さて、日本では個人請負に関する統計はおろか、研究調査も非常に少ない状況にあるが、米国において個人請負労働者を含む外部人材(Outside Contractors)について、数多くの研究が存在し、労働経済学におけるメジャーなトピックの一つとなっている。米国においては、外部人材の活用が普及してきた理由として、(1)コストの削減、(2)生産需要の季節的変動への対応、(3)外部人材の専門技術の活用が主に挙げられることが多い。例えば、Abraham and Taylor(1996)は、米国企業の雇用データを用いて分析した結果、この3つの動機がすべて顕著であることを明らかにしている。これに対して、日本では、これらに比較し得るような厳密な統計分析は存在しないものの、佐藤(2001)は、外部人材の活用が企業の労働力需要の変化に柔軟に対応するための手段であり、人材活用面での柔軟性がコストの削減につながることを指摘している。また、村田(2004)が1999年10月に行った聞き取り調査によ

---

<sup>1</sup> 個人請負労働者は「業務委託契約従事者」、「契約労働者」と呼ばれることもある。1997年の国際労働機関総会は「契約労働」という用語を用いているが、本研究はその通称である個人請負労働者という名前を用いることにした。

<sup>2</sup> 他人を用いてサービスを提供する者いわゆる「下請労働者」が個人請負労働者から除外されている。

ると、企業が業務委託を活用するメリットとして、「繁忙に対応して効果的な人員配置が可能」、「人件費および人事管理コスト削減が可能」、「自社従業員にない高い技術スキルや他社での勤務経験がある人材の活用ができ、従業員への刺激となる」といった声が挙がっている。

こうした中、どのような企業が積極的に個人請負労働者を活用しているのか、それらの企業がどのような動機に基づいているのかという点を解明することは政策的に重要な意味を持っている。平成不況入り後の労働市場においては、正規雇用からパートや派遣労働等の非正規雇用へという構造的な変化が起こっているが、個人請負労働者の増加もそうした動きの一部なのか、それとも新しい労働市場の動きなのか、そのいずれであるかによって労働市場の見通しや労働政策の対応が大きく異なる。また、個人請負労働者の権利擁護や労働条件に関する法的環境整備を行うに当たっても、こうした労働力が増加している背景の把握が不可欠である。

そこで、本研究では、最新の調査データを用いて、企業が個人請負労働者を活用する動機を統計的に探る。本論文の構成は以下の通りである。第2節では企業が個人請負労働者を利用する動機に関する理論的仮説を説明する。第3節ではデータと仮説検証のための実証モデルを紹介する。第4節では実証分析の結果をまとめる。第5節が結語である。

## 2、企業が個人請負労働者を活用する理由 - 理論的仮説

個人請負労働者を含む外部人材の活用にあたって、企業側は主に以下の3つの動機を持つことが考えられる。第一の動機は、コストの削減である。前述のように、企業は、個人請負労働者との間に雇用関係が存在しないため、請負労働者に対する社会保険、社内福利厚生を提供する義務はない。また、個人請負労働者は労働時間の調整も容易であり、時給ベースでも正社員より低い場合が多いため、専門性の低い業務（たとえば清掃、警備、配達）を個人請負労働者に受注させることが、人件費のコストダウンにつながる可能性が大きい。

第二の動機は、生産変動への対応である。季節的需要や景気循環などによる生産変動に対応するため、企業は個人請負労働者を調整のバッファーとして使用することが考えられる。すなわち、業務の繁忙に合わせて、個人請負労働者への業務委託を増やしたり、減らしたりすることによって、正規雇用の雇用保蔵（過剰労働力）を防ぐことができるのである。

第三の動機は、外部の専門的人材の活用である。需要の頻度は少ないが、一般的資本（general human capital）を要するような仕事（たとえば英訳、コンピューター技術、デザイン、資格業）は、正社員を企業内に抱え込むよりも、外部の専門家である個人請負労働者

働者に発注することによって、規模の経済が働き、仕事の質の向上と費用の削減につながると思われる。以下は、内外の研究成果に基づき、上記の3つの動機について詳しく見てゆくことにする。

## 2.1 コストの削減

米国における議論では、個人請負労働者活用のメリットとして、まず「コストの削減」が挙げられることが多い。周知のように、企業は市場から調達しにくいような高度な技能もしくは企業内特殊人的資本(firm-specific human capital)を持つ労働者に対しては、「市場賃金」よりも高い賃金いわゆる「効率的賃金」(efficiency wage)を支払い、それらの労働者を企業に定着させることが合理的である。一方、清掃員や警備員など低技能の労働者もしくは一般人的資本しか持たない労働者については、「市場賃金」でも労働市場から容易に調達が可能であるため、企業は一部の業務をアウトソーシングすることによって、こうした「市場賃金」での労働力確保が可能となる(Abraham and Taylor1996)。

しかしながら、米国においても、清掃員や警備員などの労働者についても全てが請負契約となるのではなく、正社員として雇用されることも多い。例えば、Blau(1977)およびGroshen(1986)にれば、基幹職種の従業員に対して高い賃金を支払っている企業は、その他の職種の従業員に対しても相対的に高い賃金を支払っている。つまり、同じ清掃の仕事をしていても、大手優良企業に勤めているか、町工場に勤めているかによって給料の差が生じるということである。同一企業内で正社員として雇う場合、一部の職種に「効率的賃金」を支払い、他の職種に「市場賃金」を支払うという仕組みとしたくても、このような仕組みを労働組合に合意させることは難しいだろう<sup>3</sup>。したがって、企業にとって個人請負労働者などの外部人材を活用することは大きなメリットになる。Abraham and Taylor (1996)が指摘するように、平均賃金の高い企業ほど、一部の業務を外部人材にアウトソーシングするインセンティブが高いと思われる。さらに、日本では個人請負労働者に対する社会保険料や法定福利厚生費の負担を免れることができるという意味で、直接的なコスト減も存在する。したがって、社会保険、福利厚生費など正社員に対する福利厚生が充実している企業ほど、一部の業務をアウトソーシングするインセンティブが高くなることが予想される<sup>4</sup>。

## 2.2 生産変動への対応

---

<sup>3</sup> 企業は「内部平等制約」(Internal equity constraint)に直面しているとの仮説もある。

<sup>4</sup> この仮定は日本企業に特によく当てはまると思われる。つまり、日本企業は終身雇用や傾斜の高い賃金プロファイル、手厚い退職金など正社員の解雇コストが極めて高いからである。

企業が個人請負労働者を活用するもうひとつの理由は、不確実性の高い生産変動への対応である。大多数の企業は、社内技術の伝承、生産の効率性や社員モラルの維持のため、一定量の正社員を保つ必要があるが、生産における季節的または不規則的な需要変動に対処するために正社員数を増減させることは、多額の採用・解雇コストを伴ってしまう。しかし、個人請負労働者は労働時間の調整や契約の打ち切りが正社員に比べてはるかに容易であるので、これらを活用することによって、企業は必要最小限の正社員数で生産の変動に対応することができる。実際、米国では、正社員の解雇を難しくするような制度改正が業務のアウトソーシング化を加速させる、との実証研究 (Autor2003)も存在している。この点から考えると、生産業務の季節的変動などの不確実性の高い企業ほど個人請負労働者を利用する確率が高いことが予想される<sup>5</sup>。

### 2.3 外部専門人材の活用

企業が個人請負労働者を活用する動機として最後に挙げられるのは、「外部専門人材の活用」である。コストの削減、生産変動への対応という上記二つの理由は、実は個人請負労働者に特有の理由というよりは、パートや派遣社員などの非正規雇用にも共通する動機であった。これらの非正規雇用に比べて、個人請負労働者の最大の特徴は、ユーザー企業側の細かい作業指示を受けずに独自に専門的な業務を遂行できるということにある。企業は、生産活動に必要とされながらも稼働頻度の低い専門業務を外部の人材に委託することによって、業務の合理化を図ることができる。たとえば、PCシステムの維持管理のように、必須ではあるが、パソコンの設置や新システムの導入またはトラブル発生時など、偶発的にしか需要が発生しない業務がある。この場合、わざわざ自社でPC技術人材を保有するより、必要なときだけ、業務をアウトソーシングする方がコストの面で効率的である。この動機が存在するとすれば、企業の規模が小さければ小さいほど請負労働者を使う確率が高いと考えられる。小企業は「規模の経済」が働きにくいいため、自社内にこのような技術者を抱えるよりも、アウトソーシングでの外部専門人材を活用した方がコストは安いからである。

## 3 . 推定モデルとデータ

### 3.1 推定モデルの導出

この節では、簡単な理論モデルから出発し、個人請負労働者の活用動機を検証するため

---

<sup>5</sup> 一方、Hamermesh(1993)が指摘したように、企業にとっては生産の変動に対して、アウトソーシング以外の選択肢も存在するはずである。たとえば、正社員の就業時間調整(残業)、生産の在庫あるいは納品期限の延長(Back-order adjustment)などの手段を通じても生産需要の変動に対応することが可能である。したがって、生産業務の変動の大きさと個人請負労働者の活用は単純に比例的な関係を持っているとも限らない。

の推定モデルを導出する。今、企業が  $w_1$  と  $w_2$  の賃金（報酬）のもとでそれぞれ  $L_1$ （常用雇  
用者、もしくは正社員）および  $L_2$ （個人請負）といった二種類の労働力を使い、生産活動を行  
うとする。企業は最も単純な Cobb-Douglas 型生産関数を持っているとすると、企業の利  
潤（ $\pi$ ）最大化問題は、次式のようになる。

$$\underset{L_1, L_2, K}{Max} \quad \pi = pY - w_1L_1 - w_2L_2 - rK = p(AL_1^\alpha L_2^\beta K^{1-\alpha-\beta}) - w_1L_1 - w_2L_2 - rK \quad (1)$$

ここで、 $p$  は生産物の価格、 $Y$  は生産量、 $A$  は技術進歩、 $K$  は資本、 $r$  は資本のレンタル  
料（金利）、 $\alpha$  と  $\beta$  はパラメーターである。雇用量に対して 1 階の条件は以下の通りである。

$$\frac{\partial \pi}{\partial L_1} = p\alpha AL_1^{\alpha-1} L_2^\beta K^{1-\alpha-\beta} - w_1 = 0 \quad (2)$$

$$\frac{\partial \pi}{\partial L_2} = p\beta AL_1^\alpha L_2^{\beta-1} K^{1-\alpha-\beta} - w_2 = 0 \quad (3)$$

これを整理すると、 $L_1 = \frac{\alpha p Y}{w_1}$ 、 $L_2 = \frac{\beta p Y}{w_2}$  となるが、これを両雇用量の比率という形で整  
理すると、

$$\frac{L_2}{L_1} = \frac{\beta}{\alpha} \times \frac{w_1}{w_2} \quad (4)$$

となり、企業内の個人請負労働者比率は、常用雇用量（もしくは正社員）の賃金  $w_1$  と個  
人請負労働者の賃金  $w_2$  の比に依存することとなる。また、(3)式より、 $t$  期と  $t-1$  期間にお  
ける個人請負労働者の雇用量  $L_2$  の変化率は、次式のようになる。

$$\frac{\Delta L_2}{L_2} = \frac{L_2^t - L_2^{t-1}}{L_2^{t-1}} = \frac{\beta p^t Y^t}{w_2^t} / \frac{\beta p^{t-1} Y^{t-1}}{w_2^{t-1}} - 1 = \frac{w_2^{t-1}}{w_2^t} \times \frac{p^t Y^t}{p^{t-1} Y^{t-1}} - 1 \quad (5)$$

つまり、個人請負労働者の雇用量  $L_2$  の変化率は、 $w_2$  および売上高（ $pY$ ）の変化率に依  
存すると考えられる。

さて、本稿で用いている企業別のアンケート調査では、幸いなことに常用雇用量（もし

くは正規社員)に対する個人請負労働者の人数比や、個人請負労働者の雇用量変化率については質問を行っている。そこで、第(4)式及び第(5)に基づいた推定を行うことにする。まず、第(4)式より、正社員または常用雇用者に対する個人請負労働者の人数比を以下のような関数を用いて推定する。

$$\left(\frac{L_2}{L_1}\right)_i = \alpha_0 + \alpha_1 Wagebase_i + \sum_j \alpha_j EXP_{ij} + X\lambda + e_i \quad (6)$$

$i=1,2,\dots,N$ 番目の企業

被説明変数である  $L_2/L_1$  の値が大きい企業ほど、個人請負労働者の活用を積極的に行っているとみることとする。一方、重要な規定要因である賃金比 ( $w_1/w_2$ ) の値は、残念ながらこのアンケート調査で直接尋ねられていないため、その代わりに、*Wagebase* および *EXP* という代理変数を用いることにする。*Wagebase* は、個人請負労働者の報酬額をどのような基準で決めているかという一連の質問から作ったダミー変数であり、自社の同業務の正社員の給料に準じているとするダミー変数、地域の最低賃金に準じているとするダミー変数の2つがある。一方、*EXP* は個人請負労働者の人件費に関する一連の指標であり、交通費について企業が全額負担をしないとするダミー変数、必要な備品について企業が全額負担をしないとするダミー変数、業務に係わる経費について企業が全額負担をしないとするダミー変数の3つからなる。そのほか、属性変数  $X$  として、個人請負労働者の年齢階級、学歴、仕事の進め方の自主性の有無、契約期間の長さ、企業規模、産業ダミーなどを説明変数として加えることにした。

一方、第(5)式の左辺となっている個人請負労働者の変化率については、アンケート調査では、個人請負労働者が過去3年間に増えたか、変わらないか、減少したかというカテゴリ変数を含んでいるために、以下のような Ordered Probit モデルを用いて推定する。被説明変数としては、この過去3年間の個人請負数の変化に加えて、今後の個人請負労働者数の変化見込みを取り上げる (1=減少、2=同じ、3=増加)。

$$Y_i^* = \beta_0 + \beta_1 dSales_i + \beta_2 Wagebase_i + \sum_j \beta_j EXP_{ij} + X\gamma + v_i \quad (7)$$

$Y_i=1$	if $Y_i^* \leq a_1$	個人請負労働者数が減少
$Y_i=2$	if $a_1 < Y_i^* \leq a_2$	個人請負労働者数が変わらない
$Y_i=3$	if $Y_i^* > a_2$	個人請負労働者数が増加

説明変数は、売上の変化率  $dSales$ （3年前売上高指数と現在の売上高指数の変化率、%）がある以外は、第(6)式の説明変数と同様である。推定対象は、現在もしくは過去に個人請負労働者と契約したことがある企業（後述の業務委託企業）379社である。

さて、動機の検証としては、上記の説明変数のうちどの変数が有意になるかによって判断することにする。まず、「コスト削減動機」の検証としては、*Wagebase* および *EXP* から判断を行う。もし、「コストの削減」が動機であるならば、個人請負労働者に同業務の自社社員と同基準の報酬額を支払うはずはないから、そのような基準を持っている企業の個人請負労働者の活用程度は低いはずである。また、業務に係わる経費、交通費、備品についても、企業側が全額負担をせず個人請負労働者に負担を負わせると考えられるから、そのような経費を負担しない企業ほど個人請負労働者の活用程度が高いと予想される。

「生産変動への対応動機」の検証としては、業務委託契約の期間および企業の産業分類から判断することにする。「生産変動への対応」目的での個人請負労働者を活用しているのであれば、業務委託契約期間が短いはずであるから、業務契約期間が短い企業ほど個人請負労働者比率が高くなると考えられる。さらに、前節の仮説によれば、生産に季節的・時間的変動が大きい「産業」ほど、個人請負労働者を多く活用し、個人請負労働者比率が高くなると予想される。そこで、財務省の「法人企業統計季報」2001年第1四半期から2004年第1四半期の統計<sup>6</sup>（付表1を参照）を用いて産業別の売上変動を変動係数で測ってみると、変動の最も少ない産業は「製造業」であり、変動の最も多い産業は「建設業」であった。一方、本調査サンプルの半分以上を占める「サービス業」の変動係数も比較的高くなっている。そこで、「製造業」をベンチマークとし、「建設業」および「サービス業」のダミー変数の係数が統計的に正に有意であるかどうかによって、仮説を判断することにする。

「外部人材の活用動機」の検証としては、「企業規模」と「主たる業務の専門性 dummy」、個人請負労働者の年齢、学歴および「仕事の進め方の自主性の有無」といった変数の係数に注目する。もし、「外部人材の活用動機」仮説が支持されるのであれば、規模の経済の働きにくい小企業ほど個人請負労働者を活用すると考えられる。さらに、個人請負労働者の年齢<sup>7</sup>、学歴および仕事の進め方の自主性は、その人の専門性の高さとは密接な関係があると考えられる。そのため、個人請負労働者の年齢や学歴が高く、自主性の高い仕事を委託している企業ほど、個人請負労働者の活用が進んでいるのであれば、「外部人材の活用動機」が支持されたと考えることとする。

<sup>6</sup> 産業別月次単位の売上額の統計が入手できないため、第一次接近として、四半期の統計値を用いた。

<sup>7</sup> 一般的に、年齢は社会経験を反映していると考えられる。



## 3.2 データ

上記の実証モデルを推定する際に用いるデータは、(独)労働政策研究・研修機構が2004年2月に行った「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」(以下「業務委託調査」)である<sup>8</sup>。調査対象企業(2000社)は、2001年から2003年までの就職求人誌に「業務委託契約の求人広告を掲載している」企業・事業所、帝国データバンクやその他の民間調査機関のデータベースの情報から業務委託契約を用いていると推測される企業・事業所、インターネットで「業務委託契約の求人をしている」企業・事業所という3つのソースから無作為抽出した。そのうち、有効回収数は589社であった(回収率26.9%)。589社の内訳は、A)「現在業務委託契約従事者のいる企業」312社、B)「現在業務委託契約従事者はいないが、これまではいた企業」67社とC)「業務委託契約従事者は現在もこれまでもいない企業」210社である。ただし、本論文の主な研究対象は、現在もしくは過去に個人請負労働者を雇用していた企業(以下、「業務委託企業」と呼ぶ)379社(A+B)である。

表1はこの379社の産業と規模の割合を平成13年「事業所・企業統計調査」(総務省)における一般企業の割合と比較した結果である。まず、産業分類をみると、一般企業数では3割以上を占める「卸・小売、飲食店」であるが、業務委託企業に占める当該業種の割合は僅か3.4%に過ぎない。一方、一般企業で16.8%に過ぎないサービス業は、業務委託企業の69.4%を占めている。特に、その中でも情報サービス業が突出しており、業務委託企業総数の45.4%を占めている。次に、企業規模別にみると、常用雇用者300人以上の大企業は一般企業では0.8%を占めるに過ぎないが、業務委託企業では9.2%にも上っている。また、中規模企業の割合も一般企業では27.5%に過ぎないのに対して、業務委託企業では37.2%に上っており、個人請負労働者を活用している企業は比較的規模の大きい企業であることがわかる。また、表2は個人請負労働者の活用状況別に企業の属性をまとめたものである。それによると、過去・現在ともに個人請負労働者を活用したことがない企業(N=210)に比べ、現在個人請負労働者を活用している企業は、売上の伸び率が高く、正社員の中高年齢者比率が低く、正社員の平均人数が多いといった特徴を持っている。

## 4. 実証結果

### 4.1 単純集計の結果

このアンケート調査では、「業務委託企業」に個人請負労働者を活用した動機を直接尋ねている。最も多くの企業(81.5%)が挙げている理由は、「人材活用」関係の理由である(表3-1)。その中では、特に、「専門的業務への対応」(63.6%)および「即戦力のある人材の確保」

<sup>8</sup>調査の詳細については、労働政策研究・研修機構(2004)『労働政策研究報告書』No.12を参照されたい。

(55.9%)という理由を挙げる企業が多い。また、「人材活用」の次に多くの企業が挙げた理由は「生産変動への対応」である(58.3%)。その具体的な項目を見てみると、「業務量の季節的变化への対応」30.1%、「景気変動に応じた雇用調整」29.6%といったものが主な内容である。さらに「コストの削減」を個人請負労働者の活用理由として挙げた企業も多い。内訳は、「人件費の節約」(34.6%)、「社会保険は不要のため」(23.5%)が主なものである。さらに、単一動機を挙げている企業の中でも、最も多くの企業は「人材活用」(17.7%)を挙げており、「コストの削減」を挙げている企業は僅か1.1%である(表3-2)。このように、意識調査の段階では、「業務委託企業」が個人請負労働者を活用する動機は、「人材活用」、「生産変動への対応」、「コストの削減」という順番となっている。特に「人材活用動機」が支配的であるということならば、IT化などへの対応という、労働市場の新しい動きとして注目すべきことである。しかしながら、複数回答であることもあり、どれが支配的な理由なのか、直接的な比較が難しい。また、こうした意識調査にありがちな問題として、企業の「本音」ではなく「建前」の理由が挙げられている可能性もある。

そこでさらに詳しい動機を探るために、表4は、個人請負労働者の活用状況を企業属性、個人請負労働者属性および業務委託内容でクロス集計したものである。ここで、活用状況の指標としては、「個人請負対常用雇用者数」、「個人請負対正社員数」および「3年前の状況に比べ、現在の個人請負の契約人数が増えた企業の割合」を用いることにする<sup>9</sup>。

まず、個人請負労働者の相対的成本を表す項目である「個人請負の報酬基準」および「業務に係わる諸経費の企業全額負担の有無」をみると、「コスト削減動機」仮説と整合的な結果が得られている。具体的には、個人請負労働者の報酬額が自社同業務の社員の報酬を基準にしている企業の場合、「個人請負対常用雇用者」の人数比は0.3であるのに対して、地域の最低賃金を基準にしている企業の同比率は2.07である。また、交通費、業務に係わる経費や備品支出を全額負担している企業はそうでない企業にくらべて、個人請負労働者の人数比が若干低くなっている。すなわち、経済的処遇の面で個人請負労働者に寛大な企業ほど、「個人請負対常用雇用者」の人数比が低くなっている。

次に個人請負労働者の年齢、学歴および業務委託の内容をみることにする。個人請負労働者の中心年齢層は30代であると回答した企業は全体の約半数を占めているが、「個人請負対正社員」の人数比が最も高い企業は、50代を中心に個人請負契約をしている企業である。また、高卒中心の個人請負労働者と契約している企業は、「個人請負対常用雇用者」の人数比が最も高くなっている。さらに、業務の進め方については、個人請負労働者の自主

---

<sup>9</sup> これらの活用状況の指標は第3.1節の実証モデルで紹介した被説明変数と同じである。

判断に委ねられている企業の方が、「個人請負対正社員」の人数比が低くなっている<sup>10</sup>。そのほか、仕事の内容は専門的業務が多い企業の方が、「個人請負対常用雇用者」の人数比が低い。このように、高自主性、高専門性の業務を委託している企業ほど、特段に個人請負労働者を使用しているとは言いがたいことから、「外部人材の活用」動機を支持する可能性は低いのではないかと疑われる。

最後に、「生産変動への対応」仮説との関係性をみるために、業務委託契約の期間および企業の業種別に見てみたい。業務委託契約期間については仮説とは逆に、業務委託契約の期間が長い企業ほど「個人請負対正社員」の人数比が高いという結果となっている。ただし、季節変動という意味では、売上額の変動が最も小さい製造業に比べ、他の産業の「個人請負対正社員」の人数比は高く、仮説と整合的である。特にサービス業の場合、「個人請負対正社員」の人数比は3.04と非常に高くなっている。

このように、「コストの削減動機」仮説と「生産変動への対応動機」仮説は表4のクロス集計からある程度支持されているのに対して、「外部人材の活用動機」については、意識調査では最も有力な動機でありながら、仮説との整合性が低いことがわかった。もっとも、これらの単純な記述統計は一面的な検証を行っているにすぎず、様々な因果関係を内包する分析を行うことができない。したがって、様々な要因を同時にコントロールした推定モデルによる分析が不可欠である。

## 4.2 推定結果

本節では、さまざまな決定要因を同時にコントロールした3.2節の各推定式を推定し、各動機を検証することにする。

まず、第(6)式の個人請負労働者の需要関数を最小2乗法(OLS)<sup>11</sup>によって推定した結果が表5である。「コスト削減動機」と関係のある報酬額基準(*Wagebase*)および諸費用(*EXP*)の変数をみると、表3の単純結果からも示唆された点であるが、「報酬」または「備品」負担に寛大な企業ほど、「個人請負対正社員」の人数比が低い。具体的には、個人請負

---

<sup>10</sup>ここで特に注目されるのは、25.3%もの企業において、委託業務をユーザー側の指示に従って進めているということである。法律上は、請負労働者であっても使用者側の指揮命令に服して業務を遂行するという要件を満たさなければならないため、少なくとも一部の企業においては「偽装請負」が行われている可能性が否定できない。

<sup>11</sup>被説明変数である「個人請負対正社員の数」は業務委託企業に限って観察されるため、本来ならばこうした標本選択バイアスを配慮できるHeckman二段階推定法を用いるべきであるが、本調査では業務委託を行っていない企業に関する情報が極めて少ないため、Heckman二段階推定法を用いるときの第1段階のプロビット推計にも問題が生じてしまう。実際、この問題の多いプロビット推計の結果を用いてinverse mills ratio計算し、第2段階の需要関数に入れて推計しても、inverse mills ratioの係数は統計的に有意ではなかった。したがって、そのような問題があることを指摘するに止め、ここでは最小二乗法を用いて需要関数を推計することにした。

労働者の賃金が自社同業務の正社員に準じている企業はそうでない企業に比べ、「個人請負対正社員」の人数比が 0.399 ポイント低くなっている。また、必要備品を個人請負労働者に全額提供している企業はそうでない企業に比べ、同人数比が 0.491 ポイント低くなっている。

つぎに、「生産変動への対応動機」と関連する業種ダミーをみると、正に有意な変数は「建設業ダミー」と「電気・ガスなどの業種ダミー」となっており、変動係数が最も小さいベンチマークの「製造業」に比べそれらの業種の「個人請負対正社員」の人数比が高いことから、仮説を支持する結果となっている。

最後に、「外部人材の活用動機」と関係する企業規模ダミーをみてみると、零細企業ダミーの係数はプラスで有意となっている。すなわち、常用雇用者が 300 人以上の大企業に比べると、零細企業の方が、個人請負労働者の人数比が多いという結果となっている。この結果は、「小企業ほど、規模の経済が働きにくいいため業務をアウトソーシングするインセンティブが高い」とする事前の予想とは整合的である<sup>12</sup>。しかしながら、「外部人材の活用動機」と関係すると考えたほかの二つの変数（学歴ダミーと専門性ダミー）の係数はマイナスで有意となっており、仮説とはまったく逆の結果となっている。

さて、表 6-1 は 3 年前に比べた現在の個人請負労働者数の変化及び 今後の変化の見込みについて、Ordered Probit モデルで推定した結果である。一方、表 6-2 には同推定結果から各説明変数の限界効果が示されている。まず、業務に係わる経費を全額負担する企業はそうでない企業に比べ、過去 3 年間の推移ベースでも今後の見込みベースでも、個人請負労働者を増やす確率が有意に低くなっている。限界効果で見た場合（表 6-2）経費を全額負担する企業の過去 3 年間の増加確率は 11.4%ポイント、今後の見込みの増加確率は 23.7%ポイント低くなっている。すなわち、経済的処遇の面で個人請負労働者に対して寛大な企業ほど、今後さらなる個人請負労働者の活用をする確率が低いのである。

しかし、仕事の進め方の自主性についての変数は正に有意な結果となっており、外部人材活用仮説と整合的な動きも見せている。限界効果は、過去 3 年間の増加確率が 10.3%ポイント、今後の見込みベースでみた増加確率が 15.5%ポイントとなっている。そのほかでは、売上高の変化率が第(5)式のモデルの予想通り、正に有意な結果となっている。つまり、売上額が伸びている企業ほど、今後更なる個人請負労働者の活用を増やしていく確率が高

---

<sup>12</sup> なお、表 4 では表示されていないが、被説明変数を個人請負労働者の人数比のかわりに個人請負労働者の絶対数で再推定した場合には、すべての企業規模ダミーの係数は負で有意となる。つまり、絶対数でみた場合、企業規模が大きいほど、個人請負労働者数が多いのである。この結果は、米国における Mangum et al.(1985)の実証結果と一致している。彼らの解釈は、大企業の持つノウハウ（たとえば情報システム）ではより合理的に外部人材を集められることができ、中小零細企業に比べ一度に多くの外部人材を集めるのに有利な立場にいるというものである。

いことがうかがえる。

## 5 . 考察

1990年代以降、IT化の急速な進展により、フリーのコンピューター技術者、専門技術を持つ独立請負人（IC）など新たな型の業務委託契約従事者、いわゆる個人請負労働者が増加しており、就業形態として無視しえない存在になってきている。しかしながら、個人請負労働増加の背景として、企業がどのような動機を持って個人請負労働者の活用に臨んだかという点についての研究は皆無に等しい。本稿は、なぜこの個人請負労働者という就業形態への需要が高まってきているのか、今後どのような対応が期待されるかという点について解明を行った。

個人請負労働者について研究が進んでいる米国の先行研究によれば、企業が個人請負労働者を含む外部人材を活用する主な動機は、概ね（1）コストの削減、（2）生産需要の季節的変動への対応、（3）外部人材の専門技術の活用の3つにまとめられているが、本稿で用いているアンケート調査でもこれらの動機について直接尋ねた質問がある。その結果をみると、「業務委託契約従事者」を活用している企業の大半は、その動機として上の3つの理由（「外部人材の活用」81.5%、「生産変動への対応」58.3%、「コストの削減」43.5%）を挙げており、米国とほぼ同様の構造であるが、特に「外部人材の活用」が突出して高いことが注目される。もし、これが労働市場のIT化などへの対応であるとすれば、現在の労働市場に対する新しい動きとしてみることができよう。

しかしながら、行動面におけるクロス集計および推定結果からは、企業側における「コストの削減動機」及び「生産変動への対応動機」は概ね支持されたものの、「外部人材の活用動機」については、必ずしも支持されていないことが明らかとなった。すなわち、「コスト削減動機」仮説の予想通り、経済的処遇の面で個人請負労働者に寛大な企業ほど、「個人請負対正社員」の人数比が低く、また、今後更なる個人請負労働者の活用に乗り出す確率も低い。「生産変動への対応動機」仮説の予想通り、売上額の変動係数の最も小さい「製造業」に比べ、変動の比較的大きいサービス業などにおける「個人請負対正社員」の人数比は有意に高いという結果が得られた。「外部人材の活用動機」については、常用雇用者が300人以上の大企業に比べ、規模の経済が働きやすい零細企業の「個人請負対正社員」の人数比が有意に高いという結果が得られたものの、同時に、高学歴者を中心に業務委託を行う企業ほど、または主に専門的な業務を委託している企業ほど、「個人請負対正社員」の人数比は有意に低いという結果となっており<sup>13</sup>、総じて「外部人材の活用動機」仮

---

<sup>13</sup> 本論文が用いる調査サンプルには、専門性や独立性の高い者いわゆるインディペンデント・コントラク

設が支持されているとは言いがたいと判断できる。

個人請負労働者の拡大の背景には、専門的な技能を要する仕事の拡大によって、それに即した新しい就業形態が生まれ・育ってきたとの見方がある。つまり、専門的な技能者は、企業から指揮命令を受けずにある程度の裁量を持って業務に従事できることを望むであろうし、多数の企業が専門的な技能者に仕事を同時に委託するためにも、個人請負が適した就業形態であるからである。しかしながら、企業別データから見えてきたものは、現段階では、企業にとって個人請負労働者は、「コスト削減」や「生産変動への対応」のための手段であり、「外部専門人材の活用」という動機は顕著にはみられないということである。したがって、近年の個人請負労働者の増加は、専門人材の働き方の多様化によるものというよりは、平成不況後進んでいる「正規労働者から非正規労働者へ」という大きな構造的変化の中に位置づけられるのではないかと思われる。

最後に、本稿の研究結果について、若干の留保意見を述べておきたい。第1に、本稿で使われている379社の業務委託企業サンプルは、数の少なさ、代表性、調査票の回収率(30%未満)、母集団が明確ではないといった問題を抱えている。したがって、今後、このサンプル抽出に関してより精密な調査を行って、本稿で得られた結論を追試する必要があると思われる。第2に、本稿はあくまでも企業側の情報に基づいた分析であり、労働力供給側の情報を一切取り入れていないという欠点がある。この点に関しては、現在、筆者等は個人請負労働者に対するアンケート調査<sup>14</sup>を実施したところであり、その結果を用いた検証ができると思われる。

---

ター（独立請負人）が少ないというバイアスがあるために「外部人材活用動機」が支持されない結果と結びついている懸念がある。しかしながら、独立請負人は個人請負労働者全体に占める割合がまだまだ低い（2004年9月1日現在インディペンデント・コントラクター協会に登録している会員が僅か140名）ので、たとえばこのような標本バイアスを完全に除去しても結果は変わらないであろう。

<sup>14</sup> JILPT「働き方に関する意識調査」（2004年11月）。

**参考文献：**

- Abrahma, K.G. and Taylor, S. K. (1996) Firms Use of Outside Contractors: Theory and Evidence, *Journal of Labor Economics* 14 (3): 394-424
- Autor, D. H. (2003) Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing, *Journal of Labor Economics*; 21(1): 1-42.
- Blau, F. (1977) Equal Pay in the Office. Lexington, MA:D.C. Heath
- Groschen, E. (1986) Sources of Wage Dispersion: How Much Do Employers Matter?, Ph.D. Diss., Department of Economics, Harvard University
- Hemermesh, D. (1993) Labor Demand. Princeton, NJ: Princeton University Press
- Mangum,G. and Mayall,D. and Nelson, K.(1985) The Temporary Help Industry: A Response to the Dual Internal Labor Market, *Industrial and Labor Relations Review*; 38(4): 599-611.
- 岩田克彦(2004)「雇用と自営、ボランティア - その中間領域での多様な就業実態と問題の所在」JILPT Discussion Paper Series 04-010
- 鎌田耕一(2001)『契約労働の研究 - アウトソーシングの労働問題 - 』多賀出版
- 鎌田耕一(2004)「委託労働者・請負労働者の法的地位と保護 - 業務委託・業務請負の法的問題」『日本労働研究雑誌』No.526,56-66
- 佐藤博樹(2001)「新しい人材活用戦略と外部人材」『労働調査』労働調査協議会 No.383,4-9
- 村田弘美(2004)「フリーランサー・業務委託など個人請負の働き方とマッチングシステム」『日本労働研究雑誌』No.526,43-55
- 労働政策研究・研修機構(2004)労働政策研究報告書 No.12 『就業形態の多様化と社会労働政策 - 個人業務委託とNPO 就業を中心として - 』,9-10
- ( <http://www.jil.go.jp/institute/reports/2004/documents/012.pdf> )

表1 「業務委託調査」の企業属性-全国調査との比較

	業務委託企業（本調査）		一般企業（全国調査）	
	企業数	構成比	企業数	構成比
<b>産業分類</b>				
建設業	25	6.6%	299,340	18.6%
製造業	44	11.6%	297,614	18.5%
電気・ガス・水道・熱供給業	1	0.3%	536	0.0%
卸・小売、飲食店	13	3.4%	568,616	35.4%
金融・保険・不動産業	7	1.9%	112,989	7.0%
運輸・通信業	8	2.1%	56,593	3.5%
情報サービス業	172	45.4%	269,977	16.8%
教育サービス業	8	2.1%		
その他の対個人サービス業	15	4.0%		
その他の対事業所サービス業	68	17.9%		
不明・その他(鉱業)	18	4.8%	2,145	0.1%
合計	379	100.0%	1,607,810	100.0%
<b>企業規模別</b>				
常用雇用者300人以上の大企業	35	9.2%	12,317	0.8%
常用雇用者300人未満の中小企業	344	90.8%	1,595,493	99.2%
うち常用雇用者20人-300人未満の中規模企業	141	37.2%	441,459	27.5%
うち常用雇用者5-20人未満の小規模企業	128	33.8%	1,154,034	71.8%
うち常用雇用者5人未満の零細企業	75	19.8%		
合計	379	100.0%	1,607,810	100.0%

注：(1)「業務委託調査」の集計対象は、「個人請負」を活用しているもしくは活用した経験のある事業所である。(2)一般企業（全国調査）は、総務省平成13年「事業所・企業統計調査」を筆者が加工したものである。



表2 「個人請負」活用状況別企業の属性

企業の属性	A)現在活用中		B)過去に活用したことある		C)これまでも現在もない	
	企業数	構成比	企業数	構成比	企業数	構成比
企業の業種						
建設業	312	7.1%	67	4.5%	210	8.1%
製造業	312	12.5%	67	7.5%	210	17.6%
サービス業	312	7.7%	67	7.5%	210	3.3%
電気・ガスなど	312	68.9%	67	71.6%	210	65.2%
不明・その他	312	3.8%	67	9.0%	210	5.7%
正社員の平均人数	302	29.68	66	17.27	204	17.79
非正社員の平均人数	260	15.65	58	2.97	153	11.92
正社員の大卒以上比率(%)	268	54.86	59	55.36	171	46.64
正社員の中高年者比率(%)	229	31.70	47	37.55	148	38.62
売上高の変化率(%)	294	16.09	65	1.38	200	-2.46

注：(1)「中高年者」は45歳以上の人を指す。(2)売上高の変化率 = [ (現在の売上 - 3年前の売上) / 3年前の売上 ] × 100 .

表3-1 「個人請負」を活用するインセンティブ - 企業側の意識(その1)

インセンティブの種類	意識した企業の割合	
コスト削減	人件費の節約	34.6%
	社会保険が不要のため	23.5%
人材活用	専門的業務への対応	63.6%
	即戦力のある人材の確保	55.9%
	高齢者の活用	6.9%
生産変動への対応	景気変動に応じた雇用調整	29.6%
	長い営業時間への対応	7.1%
	仕事の繁雑への対応	15.6%
	業務量の季節的变化への対応	30.1%
その他	正社員の確保ができないから	13.7%
	正社員を重要業務に特化させるため	14.2%
	正社員の育休・介護休業の代替として	1.3%
	その他	6.3%

注：複数回答である。

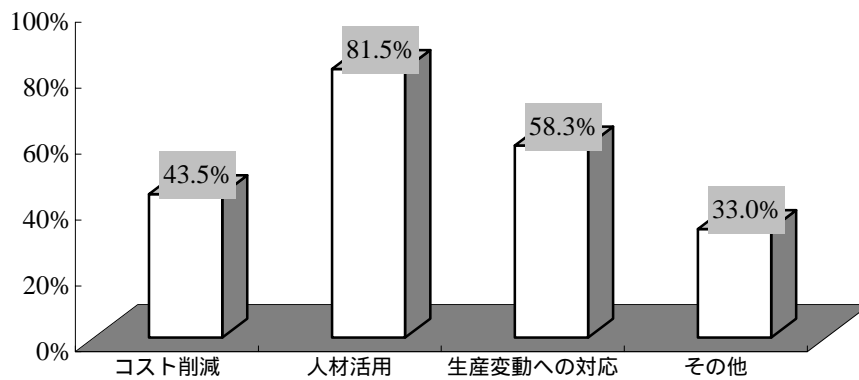


表3-2 「個人請負」を活用するインセンティブ - 企業側の意識(その2)

動機の種類	回答した企業の割合	
単一動機	コスト削減	1.1%
	人材活用	17.7%
	生産変動への対応	3.2%
	その他	2.4%
二つの動機	コスト削減 + 人材活用	9.2%
	コスト削減 + 生産変動への対応	7.1%
	コスト削減 + その他	0.3%
	人材活用 + 生産変動への対応	16.4%
	人材活用 + その他	7.4%
	生産変動への対応 + その他	2.1%
三つの動機	コスト削減 + 人材活用 + 生産変動への対応	12.4%
	コスト削減 + 人材活用 + その他	3.7%
	人材活用 + 生産変動への対応 + その他	7.4%
四つの動機	コスト削減 + 人材活用 + 生産変動への対応 + その他	7.4%
合計	97.6%	

注：「個人請負」を活用しているもしくは活用した経験のある379の事業所（うち現在活用している事業所312社）を対象とした集計結果である。

表4 クロス集計

	N	N/379	個人請負数/ 常用雇用者数	個人請負数/ 正社員数	人数増の企 業割合
<b>「個人請負」の報酬基準別（複数回答）</b>					
同業他社の同業務の報酬	215	56.7%	0.74	1.27	56.3%
自社同業務の正社員の報酬	89	23.5%	0.30	0.44	60.7%
自社の同業務の非正社員の報酬	26	6.9%	0.19	0.32	57.7%
パートタイムの時給	36	9.5%	0.55	0.85	41.7%
地域の最低賃金	11	2.9%	2.07	57.70	45.5%
<b>業務に係わる諸経費</b>					
交通費全額企業負担	103	27.2%	0.39	0.68	55.3%
交通費全額もしくは一部自己負担	272	71.8%	0.75	3.22	53.7%
業務に係わる経費全額企業負担	169	44.6%	0.47	0.78	49.7%
業務に係わる経費の全部もしくは一部自己負担	202	53.3%	0.81	4.02	58.9%
必要な備品全額企業負担	137	36.1%	0.51	0.68	55.5%
必要な備品の全部もしくは一部自己負担	238	62.8%	0.75	3.57	53.8%
<b>業務委託先の「個人請負」の属性</b>					
最も多い年齢は20-29歳	40	10.6%	0.46	0.64	65.0%
最も多い年齢は30-39歳	189	49.9%	0.67	1.17	47.1%
最も多い年齢は40-49歳	67	17.7%	0.88	1.19	61.2%
最も多い年齢は50歳以上	58	15.3%	0.51	10.36	56.9%
最も多い学歴は高卒程度	78	20.6%	1.25	2.11	50.0%
最も多い学歴は短大・専門学校程度	128	33.8%	0.37	0.60	53.1%
最も多い学歴は大卒以上程度	147	38.8%	0.54	4.49	58.5%
<b>業務委託の内容</b>					
仕事の進め方は、個人で決められる	277	73.1%	0.66	1.13	56.3%
仕事の進め方は、会社の指示に従う	96	25.3%	0.65	6.43	47.9%
業務委託契約に期間は定まっていない	157	41.4%	0.79	1.31	50.3%
業務委託契約に3ヶ月未満の期間が定まっている	41	10.8%	0.55	0.64	43.9%
業務委託契約に3-6ヶ月未満の期間が定まっている	56	14.8%	0.61	0.94	60.7%
業務委託契約に半年以上の期間が定まっている	113	29.8%	0.52	0.98	59.3%
最も代表的な仕事内容は非専門的業務	112	29.6%	1.13	1.70	49.1%
最も代表的な仕事内容は専門的業務	267	70.4%	0.48	2.80	56.9%
<b>企業の業種</b>					
建設業	25	6.6%	0.45	0.73	48.0%
製造業	44	11.6%	0.38	0.53	43.2%
電気・ガスなど	29	7.7%	1.10	2.55	69.0%
サービス業	263	69.4%	0.66	3.04	54.4%

注：(1)人数増の企業割合とは、3年前と比べ、現在使用している「個人請負」の数が増加している企業の割合。(2)「専門的業務」とは、情報処理技術、建築・土木・測量技術、機械・電気技術、デザイナー、カメラマン、講師・インストラクター、広告・出版・マスコミ専門職を含むものである。一方「非専門的業務」とは、生産工程、事務用機器操作、建設労務作業、営業・販売を含むものである。(3)「電気・ガスなど」は、電気・ガス・水道・熱供給業、卸・小売業、飲食店、金融・保険・不動産業、運輸・通信業の略称である。標本数が少ないため、一つのcategoryとしてまとめた。

表5 「個人請負」対「常用雇用者」または「正社員」人数比の推計(OLS)

説明変数	被説明変数	個人請負数/正社員数			個人請負数/常用雇用者数		
		係数	標準誤差		係数	標準誤差	
報酬額の基準dummy- 自社同業務の正社員の報酬		-0.399	0.21	*	-0.189	0.14	
報酬額の基準dummy - 地域の最低賃金		1.076	1.25		0.898	0.87	
交通費dummy - 企業全額負担しない		0.154	0.29		0.119	0.18	
業務に係わる経費dummy - 企業全額負担しない		-0.130	0.28		-0.058	0.22	
必要な備品dummy - 企業全額負担しない		0.491	0.28	*	0.128	0.21	
「個人請負」の中最も多い年齢 - 30-39歳		0.123	0.31		0.152	0.20	
「個人請負」の中最も多い年齢 - 40-49歳		0.181	0.49		0.211	0.31	
「個人請負」の中最も多い年齢 - 50歳以上		-0.024	0.45		-0.183	0.23	
「個人請負」の中最も多い学歴 - 短大・専門学校		-1.081	0.43	***	-0.592	0.29	**
「個人請負」の中最も多い学歴 - 大卒以上		-1.020	0.49	**	-0.608	0.30	**
仕事の進め方dummy - 自主性あり		0.172	0.24		0.038	0.18	
業務委託契約期間 - 決めていない		-0.045	0.35		0.071	0.21	
業務委託契約期間 - 3ヶ月未満の期間		-0.355	0.31		-0.085	0.22	
業務委託契約期間 - 3-6月未満の期間		0.208	0.46		0.241	0.29	
最も代表的な仕事内容 - 専門的業務		-0.724	0.33	**	-0.586	0.27	**
企業の業種 - 建設業		0.498	0.40		0.296	0.32	
企業の業種 - サービス業		2.405	1.20	**	0.865	0.46	*
企業の業種 - 電気・ガスなど		0.663	0.31	**	0.390	0.27	
企業の業種 - 不明・その他		1.502	1.02		1.075	0.74	
企業規模dummy：中規模企業		0.518	0.33		0.222	0.22	
企業規模dummy：小規模企業		0.308	0.32		0.300	0.24	
企業規模dummy：零細企業		1.093	0.43	***	0.960	0.37	***
常数項		0.629	0.66		0.480	0.48	
R-Squared		0.1928			0.1836		
サンプル数		288			252		

注：(1)標準誤差は、White修正による一貫性を持つものである。(2)年齢dummy、学歴dummy、業務委託契約期間dummyのベンチマークはそれぞれ「20-29歳」、「高卒程度」および「半年以上」である。一方、業種dummyのベンチマークは売上額の変動係数が最も小さい「製造業」である。(3)企業規模dummyのベンチマークは「大企業」である。(4)\*、\*\*と\*\*\*がそれぞれ、10%、5%と1%の信頼水準で有意であることを示す。

表6 - 1 「個人請負」活用の推移および今後の見込みにおける推計(Ordered Probit Model)

説明変数	被説明変数	過去3年間の推移 (1減少、2同じ、3増加)		今後の見込み (1減少、2同じ、3増加)		
		係数	標準誤差	係数	標準誤差	
報酬額の基準dummy- 自社同業務の正社員の報酬		0.032	0.18	-0.188	0.19	
報酬額の基準dummy - 地域の最低賃金		-0.610	0.44	-0.293	0.46	
交通費dummy - 企業全額負担しない		-0.152	0.17	0.182	0.18	
業務に係わる経費dummy - 企業全額負担しない		0.286	0.16	0.604	0.18	***
必要な備品dummy - 企業全額負担しない		-0.173	0.17	-0.636	0.20	***
「個人請負」の中最も多い年齢 - 30-39歳		-0.412	0.25	0.000	0.28	
「個人請負」の中最も多い年齢 - 40-49歳		-0.035	0.29	0.310	0.33	
「個人請負」の中最も多い年齢 - 50歳以上		-0.229	0.30	-0.130	0.34	
「個人請負」の中最も多い学歴 - 短大・専門学校		-0.048	0.20	-0.185	0.23	
「個人請負」の中最も多い学歴 - 大卒以上		0.008	0.20	-0.107	0.23	
仕事の進め方dummy - 自主性あり		0.260	0.16	0.393	0.18	**
業務委託契約期間 - 決めていない		-0.179	0.17	-0.003	0.19	
業務委託契約期間 - 3ヶ月未満の期間		-0.073	0.25	0.005	0.29	
業務委託契約期間 - 3-6月未満の期間		0.117	0.23	0.594	0.26	**
最も代表的な仕事内容 - 専門的業務		0.199	0.18	-0.282	0.20	
企業の業種 - 建設業		-0.202	0.33	-0.155	0.36	
企業の業種 - サービス業		0.423	0.35	0.613	0.39	
企業の業種 - 電気・ガスなど		0.033	0.22	0.252	0.24	
企業の業種 - 不明・その他		-0.141	0.46	0.198	0.56	
企業規模dummy：中規模企業		0.268	0.27	0.228	0.29	
企業規模dummy：小規模企業		0.322	0.27	0.367	0.30	
企業規模dummy：零細企業		-0.019	0.29	0.023	0.33	
売上高の変化率		0.002	0.00	0.003	0.00	***
1		-0.837	0.47	-1.313	0.54	
2		0.1653	0.46	0.5775	0.53	
サンプル数		298		265		
対数尤度		-283.7		-201.3		

注：(1)年齢dummy、学歴dummy、業務委託契約期間dummyのベンチマークはそれぞれ「20-29歳」、「高卒程度」および「半年以上」である。一方、業種dummyのベンチマークは売上額変動係数の最も小さい「製造業」である。(2)企業規模dummyのベンチマークは「大企業」である。(4)売上の変化率 = [ (現在の売上 - 3年前の売上) / 3年前の売上 ] × 100。(5)\*、\*\*と\*\*\*がそれぞれ、10%、5%と1%の信頼水準で有意であることを示す。

図表6 - 2 各説明変数は「個人請負」活用の確率の推移に与える限界効果 (dY/dX)

説明変数X	被説明変数Y	過去3年間の推移				今後の見込み			
		減少	同じ	増加	Xbar	減少	同じ	増加	Xbar
報酬額の基準-正社員の報酬		-0.00755	-0.00533	0.01288	0.2349	0.01389	0.06080	-0.07469	0.2377
報酬額の基準 - 地域の最低賃金		0.18404	0.04752	-0.23156	0.0268	0.02547	0.08974	-0.11521	0.0302
交通費 - 企業全額負担しない		0.03465	0.02593	-0.06057	0.7215	-0.01328	-0.05917	0.07245	0.7283
経費 - 企業全額負担しない*		-0.06808	-0.04561	0.11369	0.5336	-0.04425	-0.19295	0.23720	0.5434
備品 - 企業全額負担しない*		0.03960	0.02917	-0.06876	0.6577	0.03569	0.21240	-0.24809	0.6868
最も多い年齢：30-39歳*		0.09575	0.06728	-0.16303	0.5336	0.00002	0.00009	-0.00010	0.5509
最も多い年齢：40-49歳		0.00830	0.00559	-0.01389	0.1946	-0.01757	-0.10501	0.12258	0.1962
最も多い年齢：50歳以上		0.05820	0.03274	-0.09094	0.1611	0.00950	0.04210	-0.05160	0.1509
最も多い学歴：短大・専門学校		0.01150	0.00784	-0.01934	0.3691	0.01304	0.06069	-0.07374	0.3774
最も多い学歴：大卒以上		-0.00189	-0.00131	0.00320	0.4128	0.00735	0.03541	-0.04276	0.4113
仕事の進め方—自主性あり*		-0.06536	-0.03795	0.10331	0.7517	-0.03215	-0.12287	0.15502	0.7509
契約期間 - 決めていない		0.04282	0.02846	-0.07128	0.4161	0.00022	0.00107	-0.00128	0.4302
契約期間 - 3ヶ月未満の期間		0.01773	0.01141	-0.02914	0.1074	-0.00031	-0.00152	0.00182	0.1019
契約期間 - 3-6ヶ月未満の期間*		-0.02644	-0.02005	0.04649	0.1678	-0.02826	-0.20090	0.22916	0.1660
仕事内容 - 専門的業務		-0.04909	-0.03031	0.07940	0.7181	0.01698	0.09487	-0.11185	0.7208
企業の業種 - 建設業		0.05191	0.02854	-0.08044	0.0738	0.01181	0.04981	-0.06161	0.0755
企業の業種 - サービス業		-0.08152	-0.08247	0.16399	0.0671	-0.02541	-0.20753	0.23294	0.0642
企業の業種 - 電気・ガスなど		-0.00774	-0.00527	0.01300	0.7081	-0.01880	-0.08120	0.10000	0.7094
企業の業種 - 不明・その他		0.03550	0.02067	-0.05617	0.0302	-0.01118	-0.06750	0.07869	0.0264
企業規模：中規模企業		-0.06091	-0.04538	0.10629	0.3725	-0.01473	-0.07620	0.09093	0.3887
企業規模：小規模企業		-0.07223	-0.05532	0.12755	0.3523	-0.02244	-0.12283	0.14527	0.3434
企業規模：零細企業		0.00457	0.00312	-0.00769	0.1980	-0.00152	-0.00760	0.00912	0.1887
売上高の変化率*		-0.00049	-0.00034	0.00083	14.2114	-0.00023	-0.00113	0.00136	16.5623

注：(1)表5-1の推計結果より計算されたものである。

(2)売上高の変化率を除くほかの説明変数はすべてダミー変数である。

(3)連続変数の限界効果は、平均値に基づいたPartial changeである。一方、ダミー変数の限界効果は、Discrete changeである。

(4)\*の付いている変数の係数推計値が統計的に有意である。

付表1 業種別の売上高(単位:百万円)とその変動係数

		建設業	製造業	サービス業	電気業	ガス・熱供給・水道業	卸売・小売業	不動産業	運輸・通信業
2001年	1-3月	41,677,013	103,859,291	38,617,014	4,176,828	937,141	139,644,789	8,400,621	19,341,839
	4-6月	26,730,909	92,679,182	37,198,808	3,720,860	699,556	130,881,561	6,229,327	18,768,040
	7-9月	28,792,945	94,689,123	45,077,277	4,406,323	626,396	126,589,478	6,449,051	19,246,318
	10-12月	29,981,843	92,772,775	44,491,329	3,815,896	712,089	132,155,675	5,750,165	18,306,585
2002年	1-3月	38,919,623	93,882,416	43,642,429	4,130,989	897,603	124,018,396	6,739,454	18,332,453
	4-6月	23,512,736	87,095,097	34,651,826	3,589,674	695,816	113,360,964	7,027,556	17,654,559
	7-9月	26,352,814	92,676,721	34,910,291	4,260,494	643,216	117,811,274	7,586,846	19,137,498
	10-12月	28,370,245	95,184,028	34,811,060	3,671,347	746,623	121,984,464	7,722,682	18,791,592
2003年	1-3月	37,346,749	97,260,004	38,400,099	4,039,803	983,286	120,509,926	9,338,675	17,971,029
	4-6月	24,185,455	90,452,149	36,919,030	3,567,988	701,304	114,224,618	7,137,284	17,716,589
	7-9月	26,778,259	93,899,024	40,182,637	4,015,174	655,683	117,439,014	7,286,306	19,963,809
	10-12月	26,509,033	97,905,208	41,462,253	3,596,355	711,626	123,568,382	7,011,557	20,660,123
2004年	1-3月	34,899,433	101,479,862	43,015,418	4,000,831	954,297	121,656,652	7,964,301	19,893,134
	平均値	30,300,000	94,900,000	39,500,000	3,922,505	766,511	123,000,000	7,280,294	18,900,000
	変動係数	0.0380	0.0022	0.0091	0.0051	0.0278	0.0037	0.0170	0.0024
変動係数の大きさ順		1	8	4	5	2	6	3	7

注：(1)出所：財務省財務総合政策研究所「法人企業統計季報」（各年）。(2)変動係数 = 分散/平均値の2乗。