

働き方別に見た「独立自営業者」の特徴¹ －労働法上の「労働者性」を参考に－

労働政策研究・研修機構副主任研究員

西村 純

第1節 はじめに

本稿では、働き方別に見た「独立自営業者」²の特徴について紹介する。企業に雇われな
い働き方は、ここ数年で突然出てきたものではない。古くは家内労働者（いわゆる内職）と
して確かに存在していた。2000年代以降も、正規雇用以外の多様な働き方の一つの形態と
して、定期的に雇われない働き方を対象とした調査が実施されてきた（例えば、三菱UFJリ
サーチ&コンサルティング（2008）や連合総研（2017b）など）。

企業に雇われずに働く者達の働き方の特徴を明らかにしようとしたものとして、例えば
山田（2007）は、自営業者と雇用者の中間形態としての個人業務請負への注目の高まりを指
摘した上で、個人業務請負の中でも使用従属性の低い者をインディペンデント・コントラク
ターとし、その仕事内容、契約企業数、開業年数、および個人の学歴や性別等の属性の特徴
を明らかにすると共に、熟練の特徴（企業特殊のか／職業特殊のか）と業務の特徴（創造的
か／定型的か）の二軸を設定し、米国との比較において、日本のインディペンデント・コン
トラクターの特徴を指摘している。ここでは、米国と比べると、日本のインディペンデン
ト・コントラクターは、定型的業務に携わっていることが指摘されている。

上記の山田の指摘は、より自営に近い働き方を実践していると想定される個人業務請負
であるインディペンデント・コントラクター一つを見てみても、その働き方は多様であるこ
とを示唆するものであると言える。こうした「独立自営業者」のような企業に雇われること
なく働く者達の持つ多様性については、海外の調査報告書においても同様の傾向が窺われる。
例えばEurofound（2015）は、報告書『新たな就業形態（New forms of employment）』の中
で11のタイプの働き方を挙げており、それを「雇用／自営」と「伝統的な雇用関係／新た
な働き方」の二軸に基づいて分類している。それに基づく、11のタイプのうち、自営に
分類されるものとして、「ポートフォリオ・ワーク」、「クラウドワーク（crowd
employment）」、「共同雇用（Collaborative employment）」があり、雇用と自営の中間のタイ

1 本稿の内容は、労働政策研究・研修機構（2019）の第5章の内容をベースに北東アジアフォーラム用に若干
の加筆、修正を加えたものである。

2 本稿における「独立自営業者」とは、農林業従事者、人を雇用している者、個人商店主を除いた2017年の1
年間に、自営業、フリーランス、個人事業主、クラウドワーカーとして、仕事をして収入を得ていた者のこ
とを指している。

プとして「バウチャーワーク (Voucher-based work)³」と「情報通信技術を利用したモバイルワーク (ICT-based mobile work)」の二つを挙げている。また、上記の五つのうち、「ポートフォリオ・ワーク」、「クラウドワーク」、「共同雇用」、「情報通信技術を利用したモバイルワーク」の四つについては、予め決められた場所で決められた時間作業するというような雇用関係とは異なる新たなタイプの働き方と分類されている一方で、「バウチャーワーク」は、伝統的な雇用関係に近い働き方に分類されている。

このように、自営業者であってもその作業提供の方法は様々であり、また、同じような呼称であっても雇用の場合もあれば、雇用ではない場合もある⁴。こうした指摘から、自営業者の一つの形態である「独立自営業者」においても、その働き方は多様であることが推察される。

こうした働き方に関する関心にかかわり、比較の対象としての労働者とはいかなる就業者なのかについての議論も、この間活発に行われてきた。使用従属性の観点から労働者についての検討を実施した池添 (2007)、労働者と自営業者の相違点を他分野の研究者に対して分かりやすく簡潔に示した大内・内藤 (2010)、各国における労働者概念の生成を取り扱った鎌田 (2012) や、経済学における契約の議論に基づき検討を行った江口 (2007) などがこうした関心に沿って議論を展開している。

大内・内藤 (2010) が指摘するように、労働者と自営業者の境界を設定することは簡単なことではない。労働政策研究・研修機構 (2004) においても雇用と自営の間に自営的雇用や雇用的自営といった中間領域の存在が指摘されている。こうした中間領域をどのような就業者として取り扱うかについての議論は、IoT の発展に伴うギグ・エコノミーの普及と共に、海外でも行われているようである。例えば、Harris&Krueger (2015) は、ギグ・エコノミーにおける就業者について、自らの意思で働きたいときに働きたい分だけ働けるという点において個人事業主 (independent contractor) の持つ性質を有する一方で、業務の受注において特定のインターネット上でのアプリによる仲介者 (intermediary) が必要不可欠 (integral) になっている点や仲介者が仕事を管理しているという点において被用者としての性質を有していると指摘している。このようなギグ・エコノミーにおける就業者の特徴を考慮した上で、Harris&Krueger (2015) は、被用者 (employee) と個人事業主 (Independent Contractor) の中間形態として、法的に認められた「独立労働者 (independent worker)」という新たなカテゴリーを設けることを提案している。

こうした中間形態はドイツなどでは「労働者類似の者」としてすでに認められているようであり、放送業界などでは「労働者類似の者」向けの労働協約も締結されているようであ

3 「バウチャーワーク」とはサービス提供の対価が、権限を与えられた組織からのバウチャーによって支払われるような働き方のこと (Eurofound2015)。

4 例えば「モバイルワーク」は、雇用と自営 (self-employed) の双方が従事している働き方であることが指摘されている (Eurofound2015)。

る⁵。いずれにせよ、この雇用と自営の間に位置づけられる中間形態にかかわる議論は、今後さらに深めていく必要があるところであろう。

上記のような多様性を念頭に置いた上で、使用従属性の概念に基づき個人請負就業者の意識や育成投資の現状について分析したものとして佐野・佐藤・大木（2012）がある。そこでは労働者性の高い個人請負就業者ほど、①働き方に対する満足度が低い、②個人請負就業者を継続する意志が弱く雇用者への転換を望んでいる、③取引先から Off-JT を受ける機会が多い傾向が指摘されている。もっとも、労働者性が高い個人請負業者であってもその多数はこの働き方を継続することを望んでいることも併せて指摘されている。このように、働き方の特徴に応じて同じ個人請負就業者であっても、その意識や将来のキャリア展望に違いがある。こうした分析結果は、企業に雇われない働き方を選択している就業者の就業実態や意識は、実際の働き方によって相違があることを物語っている。したがって、そうした多様性を鑑み、いくつかのタイプにおける就業実態や意識の検討を進めていくことが必要となろう。

以上で指摘した多様性を鑑み、本稿では「独立自営業者」について、労働法上の「労働者」の判断基準を参考に、対象サンプルの「労働者性スコア」を算出し、スコア別に見た際の彼らの就業実態や保護施策に関するニーズの特徴を紹介する⁶。本稿の流れは以下の通りである。まず、第2節でスコアの算出方法、および、その分布の特徴について述べる。その上で、第3節において就業実態を、そして、第4節でキャリアやスキル形成を、第5節において整備や充実を求める保護施策を取り上げる。

なお、議論を進める前に次の点を予め断っておきたい。本稿では労働法上の「労働者」の判断基準となる要素、より具体的には労働基準法や労働組合法（以下労組法）における「労働者」の判断基準を参考に、「独立自営業者」の働き方を区別することを試みている。しかしながら、本稿でのスコアが高いことが、労働法上でも「労働者」として認められることを必ずしも意味するわけではない。法律上の使用従属性に基づく労働者性を直接的な議論の対象としているのではなく、あくまで、サンプルの「独立自営業者」の働き方を区分する際の参考として「使用従属性の判断基準」や「労働者性の判断基準」からなる労働法上の「労働者」の考え方を使用している。

第2節 労働者性スコア

1. スコアの算出方法

「労働者性スコア」は、労働法における「労働者」の判断基準を参考に、調査票におい

5 中間形態に対する労働協約の紹介は連合総研（2017a）に詳しい。労働協約では契約打ち切りの際の報酬の補填等の各種補填に関するルールが取り決められている。

6 本稿で使用しているデータは、2017年12月15日から26日にかけて労働政策研究・研修機構で実施したアンケート調査によって得られたものである。楽天リサーチ株式会社をモニターを対象に調査を実施し、最終的に8,256人の「独立自営業者」から回答を得た。

てそれに近い意味を持つと考えられる設問を取り出し、それぞれにスコアをつけることで算出した。

図表 2-1 労働法上における労働者性の判断基準と該当する調査項目

【労働基準法上の労働者】	該当する設問
* 指揮監督下の労務提供	
① 諾否の自由	Q20.取引先事業者からの依頼を断れたか
② 業務遂行上の指揮監督下の有無	Q14.「1.作業内容・範囲」について、取引先事業者から指示を受けていたか
③ 拘束性	Q14.「2.作業を行う日・時間」について、取引先事業者から指示を受けていたか Q14.「3.作業を行う場所」について、取引先事業者から指示を受けていたか
* 報酬の労務に対する対償性	Q17.&Q17-1.報酬額に影響を与えた要素
【労組法上の労働者】	
* 契約内容の一方的・定型的決定	Q13.契約内容について
* 報酬の労務対償性	Q17. & Q17-1.報酬額に影響を与えた要素
* 業務の依頼に応ずべき関係	Q20.取引先事業者からの依頼を断れたか
* 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的、場所的拘束	Q14「1. 作業内容・範囲」、「2.作業を行う日・時間」、「3.作業を行う場所」について、取引先事業者から指示を受けていたか
* 顕著な事業者性	Q19 - 1.経費負担について

出所:筆者作成。

本章で使用している労働法上の「労働者」の判断基準と調査票から取り上げた設問の対応を示したものが図表 2-1 である。

まず、労働基準法上の「労働者」の判断基準との対応関係を確認しよう。「労働者」の認定において考慮される使用従属性の有無を判断する際の一つの判断基準である「指揮監督下の労務提供」について、①諾否の自由は、本調査票「Q.20 引き受けることが難しい仕事を主要な取引先から依頼されたとき断ることができましたか」を対応する設問として取り上げている。②業務遂行上の指揮監督下の有無は、「Q14.以下の事項について、契約以降も主要な取引先事業者から指示を受けていましたか」のうちの「1.作業内容・範囲」を対応する設問として取り上げている。③拘束性については、「Q14.以下の事項について、契約以降も主要な取引先事業者から指示を受けていましたか」のうちの「2.作業を行う日・時間」と「3.作業を行う場所」を対応している項目として取り上げている。

なお、「指揮監督下の労務提供」の③拘束性の補強要素である「代替性」、ならびに、「使用従属性の判断が困難な場合」の補強要素としての「①事業者性の有無」および「②専属性の程度」については、スコアの算出の際に考慮する要素からは除くこととした。まず、補強要素ではない主たる要素で算出することとしている。

もう一つの判断基準である「報酬の労務に対する対償性」は、「Q17.お仕事の報酬額に影響を与えた要素は何でしたか」、および、「Q17-1.前問でお答えの、お仕事の報酬額に影響を与えた要素のうち、最も主要な要素をお答え下さい」を対応する設問として取り上げている。

次に、労組法上の「労働者」の判断基準との対応関係を確認する。本章では労組法上において「労働者性」の認定において考慮される六つの要素のうち、①「契約内容の一方的・定型的決定」は、「Q13. 主要な取引先事業者との契約内容についてあてはまるものを選んでください」を、②「報酬の労務対価性」については、「Q17. お仕事の報酬額に影響を与えた要素は何でしたか」、および、「Q17-1. 前問でお答えの、お仕事の報酬額に影響を与えた要素のうち、最も主要な要素をお答え下さい」を、③「業務の依頼に応ずべき関係」については、「Q. 20 引き受けることが難しい仕事を主要な取引先から依頼されたとき断ることができましたか」を、④「広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的、場所的拘束」については、「Q14. 以下の事項について、契約以降も主要な取引先事業者から指示を受けていましたか。」を、⑤「顕著な事業者性」については、「Q19-1. 主要な取引先事業者とのお仕事を行うのに必要な備品や経費は、通常誰が負担していましたか」を、それぞれ対応する設問として取り上げている。なお、「事業組織への組み入れ」は、スコアの算出において考慮する要素からは除いている。理由は、その判断基準において複数の要素と条件を考慮する必要があり、調査票において該当する設問を設定することが特に困難であると考えたからである。

以上の要素について、設問ごとのスコアの設定方法についてまとめたものが図表 2-2 である。各項目について、1 から 3 の 3 段階のスコアを設定した。スコアのつけ方は、以下の通りである。まず、該当する各設問につき、労働者としての性質が高いと考えられる回答項目を 3 点、労働者としての性質が低いと考えられる回答項目を 1 点、その中間を 2 点とした。したがって、スコアが高いほど、働き方が労働者に近い「独立自営業者」となる。

なお、スコアの付け方において、本稿では次のようなルールを設定した。今回のスコアの算出においては、判断において主観的な要素が含まれる余地がない、もしくは限りなく小さいと考えられる「全く」や「常に」が回答の文言に含まれる項目を 1 点もしくは 3 点に、主観的な要素が含まれる余地の大きい「時には」、「しばしば」、「あまり」、「多くを」が回答の文言に含まれる項目を 2 点としている。該当する設問番号は、「Q14. 契約以降にも主要な取引先事業者から指示を受けていましたか (SA)」、「Q19 - 1. 主要な取引先事業者とのお仕事を行うのに必要な備品や経費は、通常誰が負担していますか (SA)」、「Q20. 引き受けることが難しい仕事を主要な取引先事業者から依頼された時、断ることができましたか (SA)」である。

図表 2-2 スコアの付け方

労働者性概念と該当する設問	回答方法	スコア
【諾否の自由／業務の依頼に必ずべき関係】 * Q20.引き受けることが難しい仕事を主要な取引先事業者から依頼された時、断ることができましたか (SA)	1.常に問題なく断れた	1
	2.時には断れなかった	2
	3.常に断れなかった	3
	4.そのような仕事を依頼されることはなかった	非該当
【指揮監督下の有無 (広い意味も含む)】 * Q14.契約以降にも主要な取引先事業者から指示を受けていましたか (あてはまるものそれぞれに SA)	1.常に指示を受けていた	3
	2.しばしば指示を受けていた	2
	3.あまり指示されなかった	2
	4.全く指示されなかった	1
【報酬の労務に対する対償性／報酬の労務対価性】 * Q17.お仕事の報酬額に影響を与えた要素はなんでしたか (MA) * Q17-1 前問でお答えの、お仕事の報酬額に影響を与えた要素のうち、最も主要な要素をお答えください (SA)	Q17 - 1.最も主要な要素 (SA) において、「4.業務に要した時間」もしくは「9.最低賃金の水準」を選択	3
	Q17.報酬額に影響を与えた要素 (MA) において、「4.業務に要した時間」もしくは「9.最低賃金の水準」を選択	2
	Q17. 報酬額に影響を与えた要素 (MA) において、「4.業務に要した時間」もしくは「9.最低賃金の水準」を選択していない	1
	Q17.報酬額に影響を与えた要素 (MA) において、「11.算出根拠は分からない」を選択	非該当
【顕著な事業者性】 * Q19 - 1.主要な取引先事業者とのお仕事を行うのに必要な備品や経費は、通常誰が負担していましたか (SA)	1.取引先がすべてを支給	3
	2.あなたがすべてを負担	1
	3.あなたが多くを負担	2
	4.取引先が多くを支給	2
【契約内容の一方的・定型的決定】 * Q13.主要な取引先事業者との契約内容についてあてはまるものを選んでください (SA)	1.取引先が一方的に決定した	3
	2.あなたが一方的に決定した	1
	3.双方で協議の上、決定した	2
	4.第三者 (クラウドソーシングの会社や仲介会社など) の定めるルールに沿って決定した	非該当
	5.その他	非該当
	6.上記のようなやり取りはなかった	非該当

出所:筆者作成。

2. スコアの分布

さて、上で説明したようなルールに基づきスコアを算出するとどのような分布になっているのであろうか。本稿で用いている「労働者性スコア」の各構成要素における分布と平均値を示したものが図表 2-3 である。回答の分布にやや偏りが見られる項目としては、「諾否の自由」、ならびに、「業務の依頼に必ずべき関係」に対応する設問項目や「報酬の労務に対する対償性」、ならびに、「報酬の労務対価性」に対応する設問項目は、回答の分布がやや 1 に偏っている。その一方で、「契約内容の一方的・定型的決定」に対応する設問項目については、回答の分布がやや 3 に偏っている。

図表 2-3 各要素の分布

労働者性の概念		n	%	平均値
【諾否の自由／業務の依頼に応ずべき関係】	1	2549	60.2	1.4695
	2	1379	32.6	
	3	304	7.2	
	計	4232	100	
【業務遂行上の指揮監督下の有無／広い意味での指揮監督下の労務提供】	1	1509	23.8	1.9389
	2	3698	58.4	
	3	1122	17.7	
	計	6329	100	
【拘束性／一定の時間的、場所的拘束】① 時間	1	2158	34.1	1.8143
	2	3188	50.4	
	3	983	15.5	
	計	6329	100	
【拘束性／一定の時間的、場所的拘束】② 場所	1	3065	48.4	1.6824
	2	2209	34.9	
	3	1055	16.7	
	計	6329	100	
【報酬の労務に対する対償性／報酬の労務対償性】	1	3356	66.0	1.5232
	2	796	15.7	
	3	932	18.3	
	計	5084	100	
【契約内容の一方的・定型的決定】	1	373	7.6	2.2347
	2	2998	61.3	
	3	1521	31.1	
	計	4892	100	
【顕著な事業者性】	1	2445	38.6	1.9090
	2	2015	31.8	
	3	1869	29.5	
	計	6329	100	

出所:筆者作成。

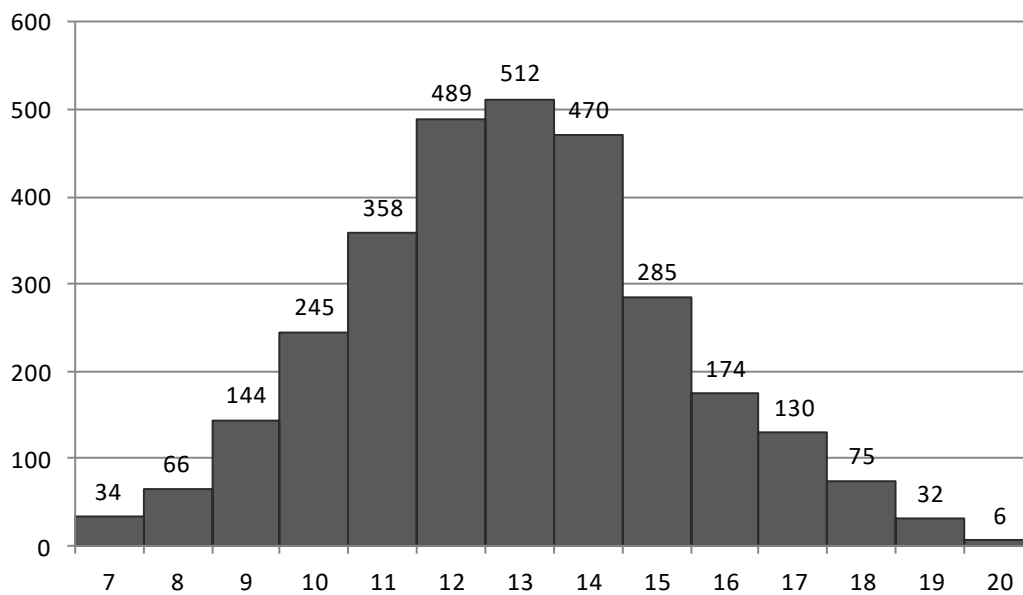
では、スコアを合計した際の分布はどうなっているのでしょうか。各要素を合算した際のスコアの分布を示したものが図表 2-4、および、それをヒストグラムとして示したものが図表 2-5 である。図表 2-5 から分かる通り、正規分布に近い分布となっている。全ての要素において 1 と答えたサンプルが、対象サンプルの 1%程度いる。全てを 3 と答えたサンプルはなく最大値は 20 となっている。なお、対象サンプルのスコアの平均値は 12.88、中央値は 13.0 となっている。

図表 2-4 スコアの分布①

スコア	n	%
7	34	1.1
8	66	2.2
9	144	4.8
10	245	8.1
11	358	11.9
12	489	16.2
13	512	17.0
14	470	15.6
15	285	9.4
16	174	5.8
17	130	4.3
18	75	2.5
19	32	1.1
20	6	0.2
計	3020	100

出所:筆者作成。

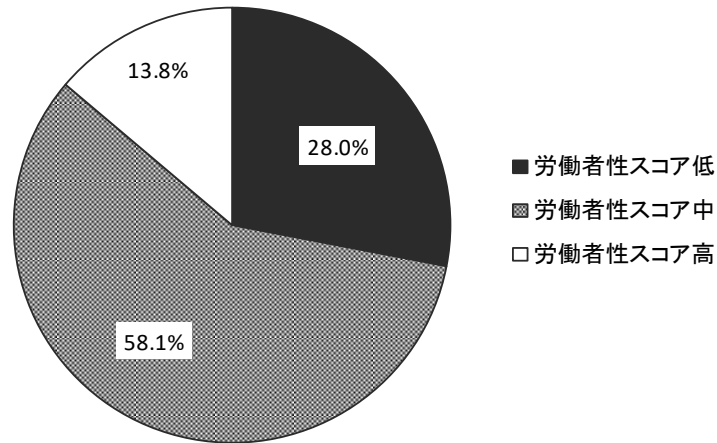
図表 2-5 スコアの分布②(ヒストグラム)



出所:筆者作成。

さて、これ以降は、以上のルールで算出されたスコアを三つの区分、すなわち、「労働者性スコア低」、「労働者スコア中」、「労働者性スコア高」に分けて「独立自営業者」の就業実態について確認していく。本稿では、総スコアが 7 から 11 のサンプルを「労働者性スコア低」、12 から 14 を「労働者性スコア中」、15 から 20 を「労働者性スコア高」とした。各タイプの分布は、図表 2-6 の通りとなっている。

図表 2-6 「労働者性スコア」の分布(低・中・高) (n=3020)



出所:筆者作成。

本論に入る前の最後の準備作業として、「労働者性スコア」三つのカテゴリー別のプロフィール確認し、それぞれのカテゴリーの特徴を簡単に確認しておく。

図表 2-7 「労働者性スコア」カテゴリー別のプロフィール(列%)

	n	労働者性カテゴリ			全体
		労働者性スコア低	労働者性スコア中	労働者性スコア高	
性別	男性	68.5%	67.9%	66.4%	67.8%
	女性	31.5%	32.1%	33.6%	32.2%
年齢	15~24歳	0.4%	1.2%	0.2%	0.8%
	25~34歳	13.1%	14.0%	12.9%	13.6%
	35~44歳	27.9%	25.2%	28.1%	26.4%
	45~54歳	27.2%	28.8%	30.0%	28.5%
	55~64歳	19.5%	19.1%	18.0%	19.0%
	65歳以上	12.0%	11.7%	10.8%	11.7%
学歴	中学・高校	18.5%	19.4%	22.3%	19.5%
	各種専門	8.9%	9.2%	9.6%	9.2%
	短大・高専	10.9%	14.6%	15.1%	13.6%
	大学	53.0%	49.4%	44.8%	49.8%
	大学院	8.8%	7.3%	8.2%	7.8%
	無回答	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%
結婚状態	未婚・離死別	39.9%	36.3%	39.1%	37.7%
	既婚	60.1%	63.7%	60.9%	62.3%
主たる生計	主に自分	61.2%	59.2%	56.8%	59.4%
	双方	23.3%	23.6%	23.7%	23.5%
	主に自分以外	15.0%	16.6%	18.2%	16.4%
	その他	0.6%	0.6%	1.2%	0.7%
専業／兼業	専業	51.8%	51.1%	48.9%	51.0%
	兼業	48.2%	48.9%	51.1%	49.0%
主な仕事	事務関連	15.0%	18.2%	15.6%	16.9%
	デザイン・映像製作関連	13.7%	10.0%	7.0%	10.6%
	IT関連	11.0%	10.5%	7.2%	10.2%
	専門業務関連(医療、技術、講師、芸能、演奏など)	46.0%	39.6%	39.6%	41.4%
	生活関連サービス、理容・美容	4.1%	4.8%	8.4%	5.1%
	現場作業関連(運輸、製造、修理、清掃など)	10.2%	16.9%	22.3%	15.8%

出所:筆者作成。

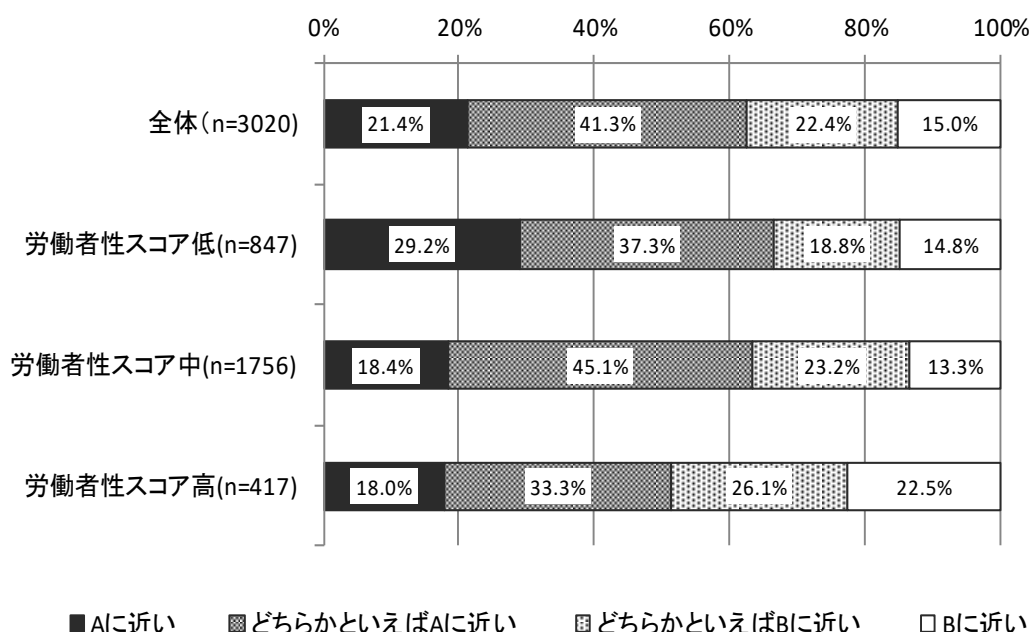
図表 2-7 は、カテゴリー別のプロフィールを示したものである。「労働者性スコア」の各カテゴリー間において、性別、年齢、婚姻状況に顕著な差は見られない。学歴は、「労働者性スコア」が低い方が、大卒以上がやや多くなっている。提供している仕事内容については、「労働者性スコア」が低い方が「デザイン・映像制作関連」の仕事や「専門業務関連」の仕事を行っている傾向が見られる。一方、「労働者性スコア」が高い方が、「生活関連サービス、理容・美容」や「現場作業関連」の仕事を行っている傾向が見られる。以上より、「労働者性スコア」が低い「独立自営業者」は、他のタイプと比べると、大卒以上で「デザイン・映像制作関連」の仕事や「専門業務関連」の仕事を行っている傾向があり、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、他のタイプと比べると、大卒未満の学歴がやや多く、「生活関連サービス、理容・美容」や「現場作業関連」の仕事を行っている傾向があると言える。

第3節 就業実態

1. 提供している業務の特徴

本節では「独立自営業者」が提供している業務の特徴について「労働者性スコア別」に確認する。本節では提供している業務の特徴として、作業内容（図表 3-1）の特徴について確認する。

図表 3-1 作業内容の特徴(労働者性スコア別)(n=3020)

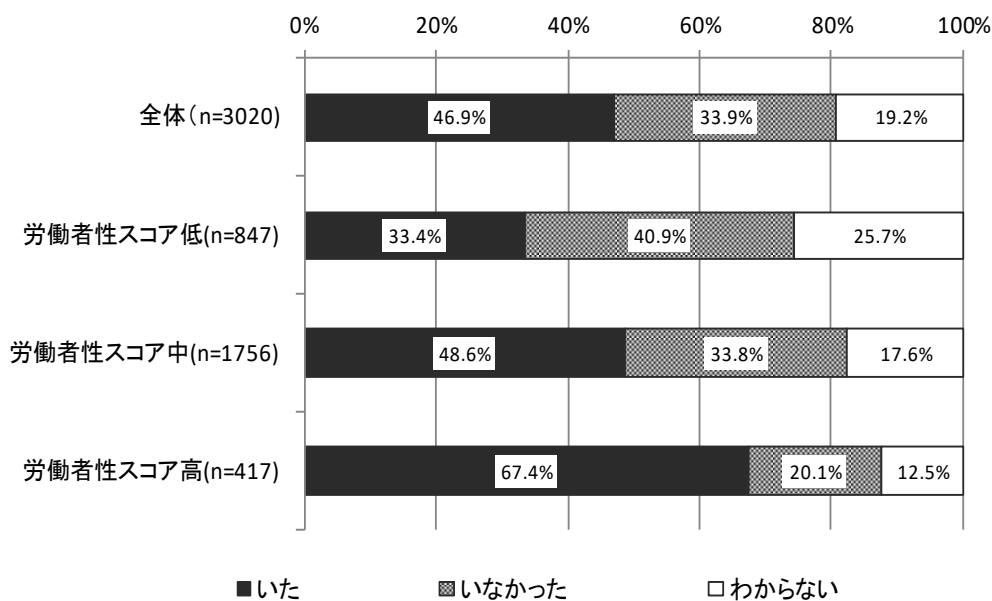


注 : A=自分にしかできない作業が多かった/B=他の人でもできる作業が多かった
出所:筆者作成。

図表 3-1 より、「労働者性スコア高」は、他のタイプと比べると、他の人でもできる作業を行っている割合が高い。逆に、「労働者性スコア低」は、他のタイプと比べると、自分にしかできない作業を行っている割合が高い。「A（自分にしかできない作業が多かった）に近い」と「どちらかといえば A に近い」を合計すると、「労働者性スコア低」と「労働者性スコア中」の違いは僅かであるが、「A に近い」のみに限定すると、「労働者性スコア低」は、他の二つのタイプと比べると、10 ポイントほど高くなっている。このことから、働き方が労働者に近い「独立自営業者」は、そうではない者と比べると、他の人でもできるような業務を提供している傾向が窺われる。

ところで、「独立自営業者」が提供している業務と同様の業務を提供している従業員は、取引先にいたのであろうか。「わからない」の回答の多さには留意が必要であるが、図表 3-2 より、「労働者性スコア高」は、他のタイプと比べると、取引先に同様の業務を担っている従業員がいる傾向が見られる。このことから、働き方が労働者に近い「独立自営業者」は、そうではない「独立自営業者」と比べると、取引先の従業員と同じ業務を担当している場合が多いことが窺われる。

図表 3-2 同様の業務を担っている従業員の有無(労働者性スコア別)(n=3020)

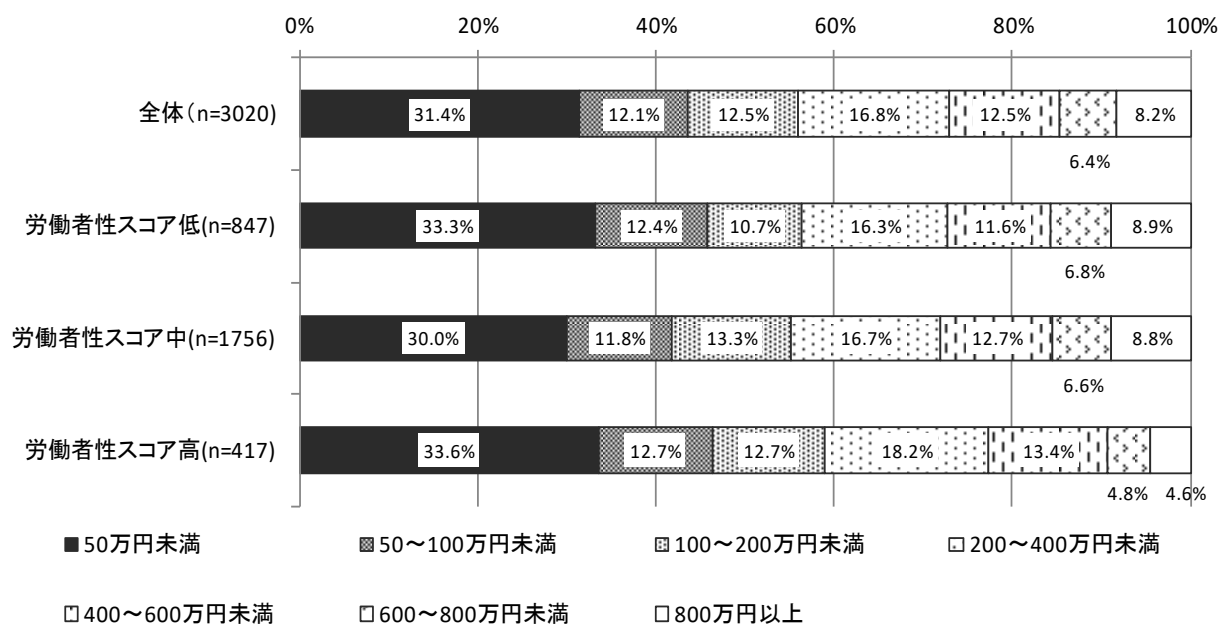


出所:筆者作成。

2. 報酬額

以上、提供している業務の特徴を確認した。では、その対価としてどの程度の報酬額を得ているのであろうか。この点について確認する。図表 3-3 より、対象サンプル全体の傾向を見てみると、200 万円未満の者が、5 割を超えている。

図表 3-3 1年間の報酬総額(労働者性スコア別)(n=3020)



出所:筆者作成。

一方、1年間の報酬総額が400万円以上を取り出してみると、「労働者性スコア低」は27.3%、「労働者性スコア中」は28.1%、「労働者性スコア高」は22.8%となっている。このことから、働き方が労働者に近い「独立自営業者」は、そうではない場合と比べると、得ている報酬額がやや低い傾向が窺われる。

第4節 キャリア／スキル形成

本節では、キャリアやスキル形成にかかわる事柄について確認する。具体的には、「独立自営業者」として働くことを選択した理由や業務を行う上で必要なスキルの獲得場所などについて確認する。

1. キャリア

まず、「独立自営業者」を選択した理由について確認する。図表4-1は、「独立自営業者」を選択した理由を示したものである。図表4-1より、まず、「労働者性スコア低」で上位に挙げられている三つは、「自分のペースで働く時間を決められると思ったから(43.6%)」、「収入を増やしたかったから(33.8%)」、「自分の夢の実現やキャリアアップのため(23.5%)」となっている。

次に、「労働者性スコア中」で上位に挙げられている三つは、「自分のペースで働く時間を決められると思ったから(38.7%)」、「収入を増やしたかったから(35.5%)」、「自分の夢の実現やキャリアアップのため(24.8%)」となっている。最後に、「労働者性スコア

高」で上位に挙げられている三つは、「収入を増やしたかったから（36.5%）」、「自分のペースで働く時間を決めることができると思ったから（33.3%）」、「自分の夢の実現やキャリアアップのため（24.9%）」となっている。

以上から分かる通り、上位に挙げられている項目はいずれのタイプであっても同じであるが、「労働者性スコア高」は、他のタイプと異なり、「収入を増やしたかったから」が最も高い回答となっている。また、労働者性スコアが低いほど、「自分のペースで働く時間を決めることができると思ったから」が高くなっている。これらのことから、働き方が労働者に近い「独立自営業者」は、そうではないと考えられるタイプと比べると、収入の増加を目的として、「独立自営業者」となったことが窺われる。なお、いずれのタイプの場合であっても、正社員としての働き口がなかったや、勤めていた会社の倒産などといった、どちらかというとながティブな理由は、他の回答と比べると低くなっている。

図表 4-1 「独立自営業者」を選択した理由(MA) (労働者性スコア別) (n=3020) (列%)

	労働者性 スコア低	労働者性 スコア中	労働者性 スコア高	全体
n	847	1756	417	3020
自分の夢の実現やキャリアアップのため	23.5%	24.8%	24.9%	24.5%
収入を増やしたかったから	33.8%	35.5%	36.5%	35.1%
自分のペースで働く時間を決めることができると思ったから	43.6%	38.7%	33.3%	39.3%
働く地域や場所を選べたから	16.8%	13.8%	13.9%	14.7%
働きたい仕事内容を選べたから	21.5%	21.6%	22.3%	21.7%
仕事の範囲や責任が明確だったから	9.3%	9.3%	10.3%	9.4%
専門的な技術や資格を活かせると思ったから	23.1%	20.2%	19.4%	20.9%
実務経験やキャリアを積みたかったから	3.0%	4.7%	2.6%	3.9%
育児、看護、介護との両立が図れると思ったから	6.5%	7.1%	4.8%	6.6%
社会活動、趣味との両立が図れると思ったから	6.6%	5.4%	5.8%	5.8%
一つの会社に縛られなかったから	11.0%	10.9%	10.8%	10.9%
様々な仕事を体験できると思ったから	5.5%	7.4%	7.0%	6.8%
取引相手や以前の勤め先、知り合いに頼まれたから	7.7%	8.2%	7.4%	7.9%
精神的・肉体的な病気をかかえていたから	4.3%	3.1%	4.6%	3.6%
正社員として働きたいが、仕事が見つからなかったから	3.5%	3.6%	4.6%	3.7%
その時働いていた会社の倒産・リストラ	4.6%	4.2%	5.0%	4.4%
定年退職	3.4%	4.4%	6.5%	4.4%
その他	3.0%	1.7%	1.9%	2.1%
特段理由はない	9.6%	8.9%	9.6%	9.2%

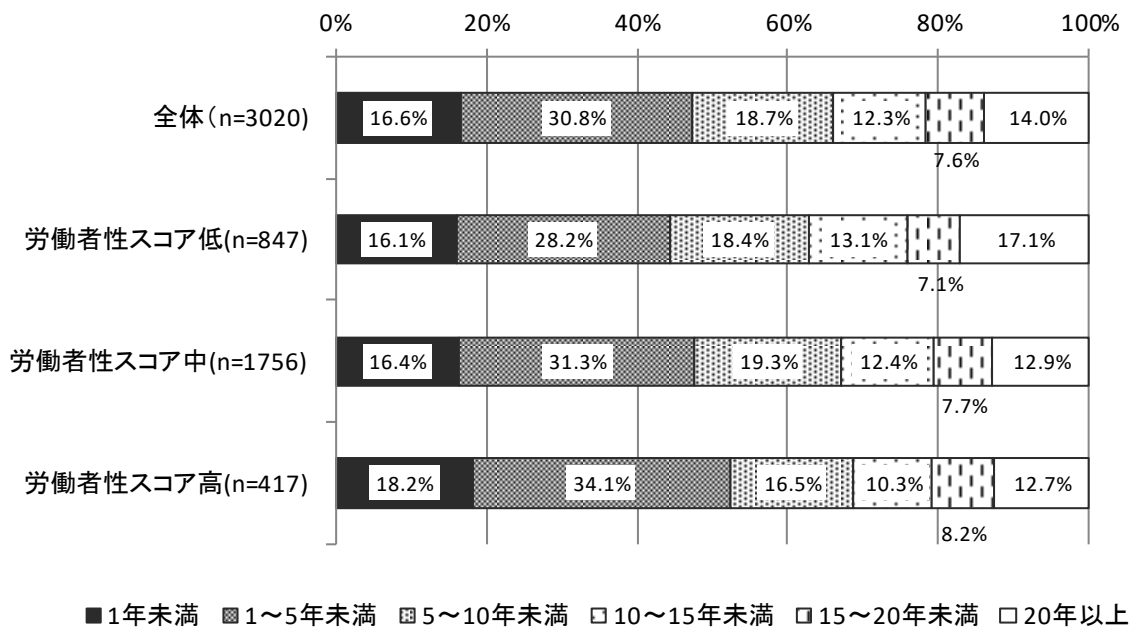
出所:筆者作成。

次に、「独立自営業者」としての経験年数について確認する。図表 4-2 は、「独立自営業者」としての経験年数について示したものである。図表 4-2 より、「労働者性スコア」が低

くなるほど、経験年数が長くなる傾向があることが分かる。このことから、働き方が労働者に近い「独立自営業者」は、そうではない「独立自営業者」に比べると、「独立自営業者」としての経験年数が短い傾向にあることが窺われる。

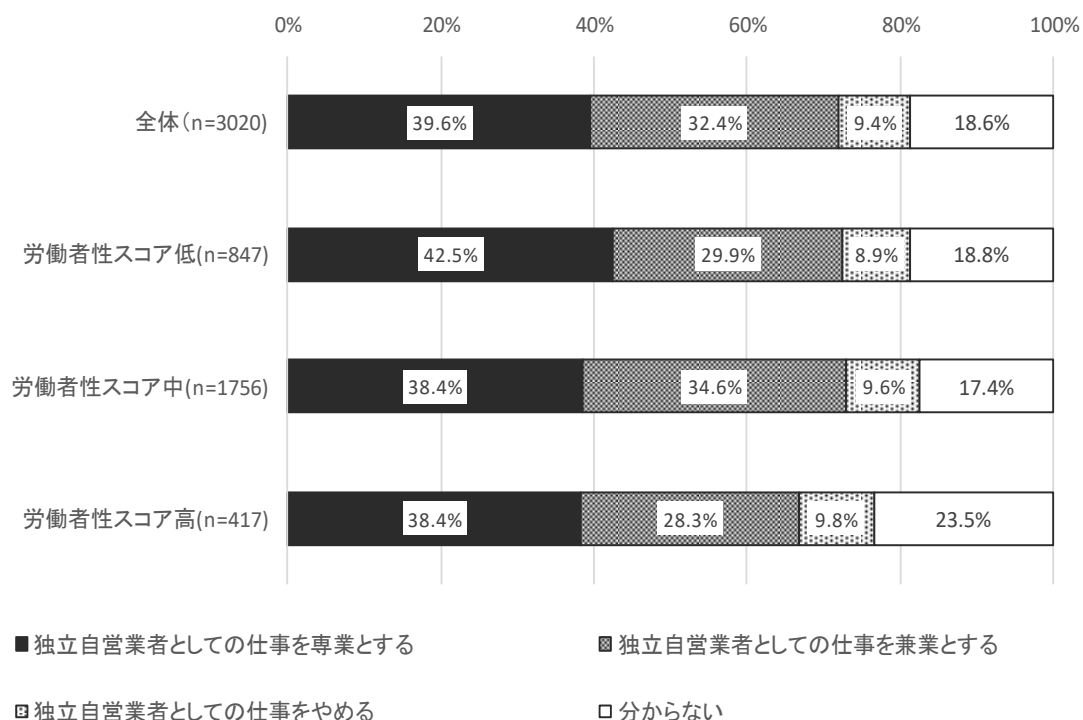
では、今後のキャリアについてどのような見通しをもっているのだろうか。この点について確認したのが図表 4-3 である。図表 4-3 より、「労働者性スコア高」は、他のタイプと比べると、「独立自営業者」を継続しようとは思っていない者が多くなっている。このことから、働き方が労働者に近い「独立自営業者」は、そうではない場合と比べて、「独立自営業者」を続けようとする明確な意思が、やや乏しいことが窺われる。

図表 4-2 「独立自営業者」としての経験年数(労働者性スコア別)(n=3020)



出所:筆者作成。

図表 4-3 今後のキャリア展望(労働者性スコア別)(n=3020)



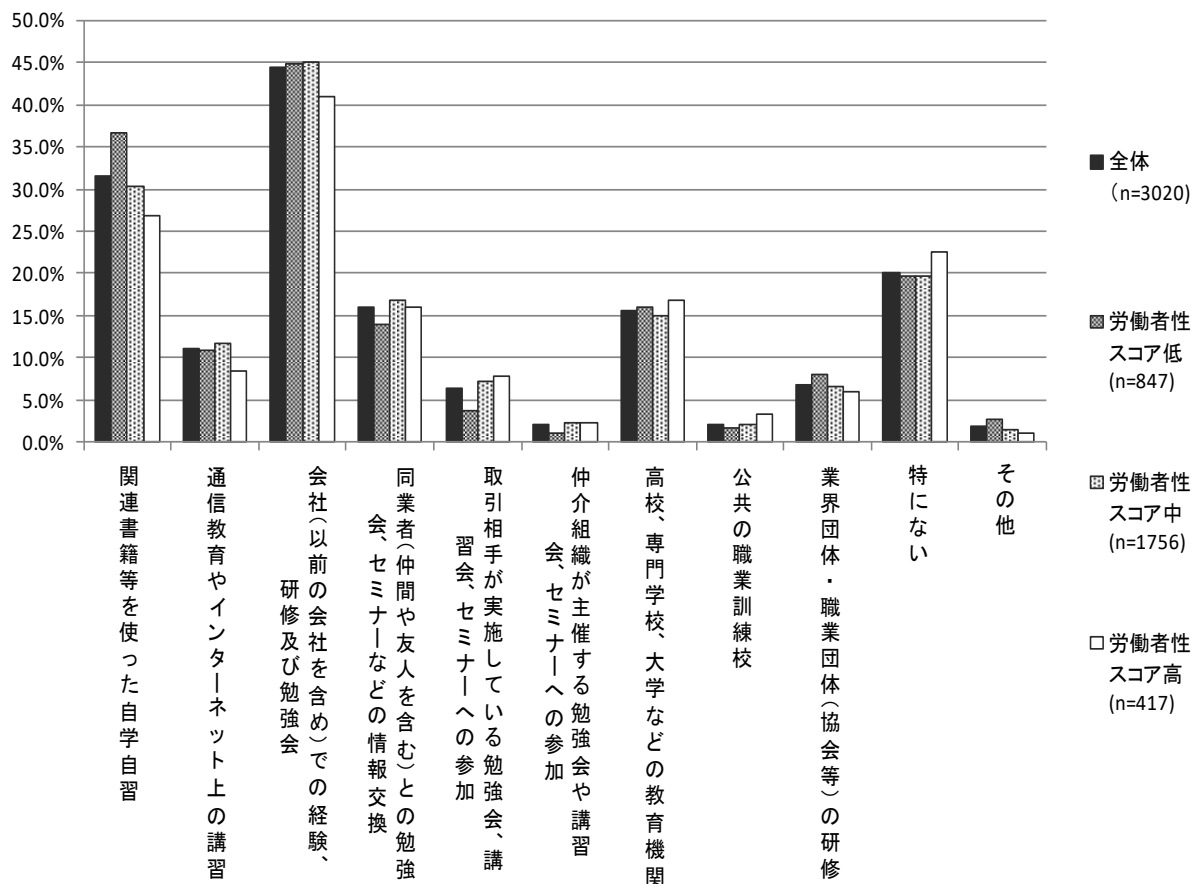
出所:筆者作成。

2. スキル

業務を提供する上で必要なスキルは、どのようにして確保しているのでしょうか。スキル形成にかかわる事柄について、役立っているスキルの獲得場所(図表 4-4)、そのうちもっとも役に立っているスキルの獲得場所(図表 4-5)について、それぞれ確認する。

図表 4-4 より、タイプにかかわらず対象サンプル全体の傾向として、上位三つに挙げられている項目は、「会社(以前の会社も含め)での経験、研修及び勉強会」、「関連書籍等を使った自学自習」、「特にない」となっている。いずれのタイプであっても役立っているスキルを勤めていた会社で獲得している場合が多いようである。タイプ別の特徴について見てみると、「労働者性スコア」が低いほど、自学自習によって必要なスキルを獲得している傾向が窺われる。また、「労働者性スコア高」は、他のタイプと比べると「特にない」と回答している割合が高くなっている。

図表 4-4 役に立ったスキルを身につけた場所(MA)(労働者性スコア別)(n=3020)



出所:筆者作成。

では、最も役に立ったスキルは、どこで獲得したのであろう。「特にない」を除く 2416 サンプルの回答結果を示したものが図表 4-5 である。先に確認した場合と同様に、いずれのタイプであっても、「会社(以前の会社も含め)での経験、研修及び勉強会」や「関連書籍等を使った自学自習」を挙げている場合が多い。「労働者性スコア低」は、「関連書籍等を使った自学自習」と回答している者が 27.8% となっており、「労働者性スコア中」に対して 5 ポイント程度、「労働者性スコア高」に対して 8 ポイント程度高くなっている。

一方、「労働者性スコア高」の者が挙げている項目としては、「高校、専門学校、大学などの教育機関」がある。「労働者性スコア高」は、「高校、専門学校、大学などの教育機関」と回答している者が 13.0% となっており、「労働者性スコア中」に対して 4 ポイント程度、「労働者性スコア高」に対して 5 ポイント程度高くなっている。

図表 4-5 最も役に立ったスキルを身につけた場所(労働者性スコア別)(n=2416)

	労働者性 スコア低	労働者性 スコア中	労働者性 スコア高	全体
n	681	1412	323	2416
関連書籍等を使った自学自習	27.8%	22.1%	19.2%	23.3%
通信教育やインターネット上の講習	5.4%	6.9%	4.0%	6.1%
会社(以前の会社を含め)での経験、研修及び勉強会	44.9%	44.9%	43.0%	44.7%
同業者(仲間や友人を含む)との勉強会、セミナーなどの情報交換	4.3%	7.5%	7.7%	6.6%
取引相手が実施している勉強会、講習会、セミナーへの参加	1.2%	3.1%	5.0%	2.8%
仲介組織が主催する勉強会や講習会、セミナーへの参加	0.7%	1.1%	1.9%	1.1%
高校、専門学校、大学などの教育機関	7.8%	8.8%	13.0%	9.1%
公共の職業訓練校	1.3%	1.0%	1.2%	1.1%
業界団体・職業団体(協会等)の研修	4.0%	2.8%	3.7%	3.3%
その他	2.6%	1.8%	1.2%	2.0%
計	100%	100%	100%	100%

出所:筆者作成。

第5節 求める保護施策

以上、本稿では、就業の実態やキャリアに関する事柄について「労働者性スコア」別に確認してきた。本稿の最後に、彼らのニーズにかかわる事柄を確認したい。本節では、「独立自営業者」を続ける上での問題点(図表 5-1)と整備や充実を望む事柄(図表 5-2)について確認する。

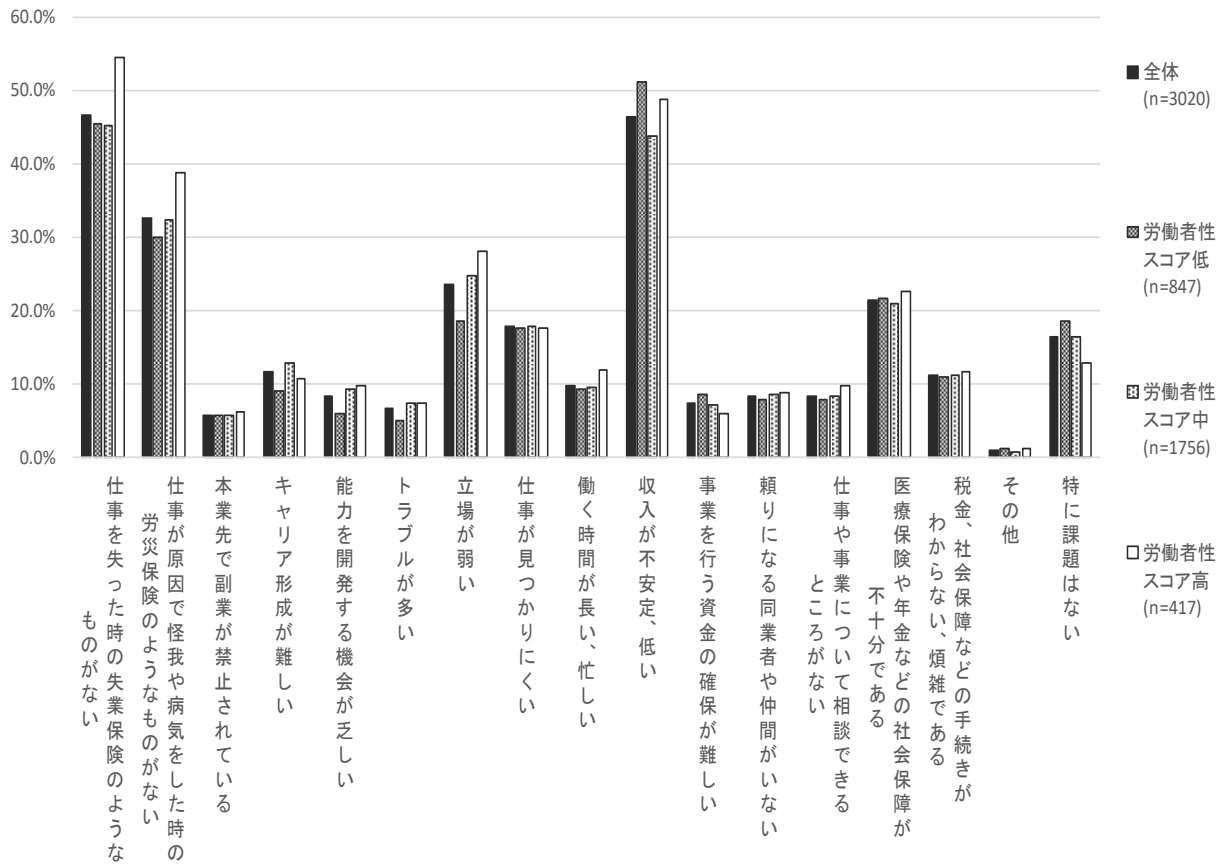
まず、問題点について確認する。図表 5-1 より、タイプにかかわらず上位に挙げられているのは、「仕事を失った時の失業保険のようなものがない(46.6%)」、「収入が不安定、低い(46.6%)」、「仕事が原因で怪我や病気をした時の労災保険のようなものがない(32.6%)」となっている。

これら上位三つにおけるタイプ別の特徴を見てみると、「仕事を失った時の失業保険のようなものがない」や「仕事が原因で怪我や病気をした時の労災保険のようなものがない」については、「労働者性スコア高」が、他のタイプと比べると、より問題点として感じていることが窺われる。「労働者性スコア高」の「仕事を失った時の失業保険のようなものがない」は 54.4%であり、他のタイプと比べて 9 ポイント程度高くなっている。また、「労働者性スコア高」の「仕事が原因で怪我や病気をした時の労災保険のようなものがない」は 38.8%であり、「労働者性スコア中」に比べると 6 ポイント程度、「労働者性スコア低」に比べると 9 ポイント弱、それぞれ高くなっている。このことから、仕事を失った際の保障や業務に起因するケガや病気の補償に関して、働き方が労働者に近い「独立自営業者」は、他のタイプに比べると、より問題点として認識していることが窺われる。

一方、「収入が不安定、低い」については、「労働者性スコア中」は、他のタイプと比べると低くなっている。「労働者性スコア中」の「収入が不安定、低い」は 43.8%と、「労働者性スコア低」と比べると 7 ポイント強、「労働者性スコア高」に比べると 5 ポイント程度低

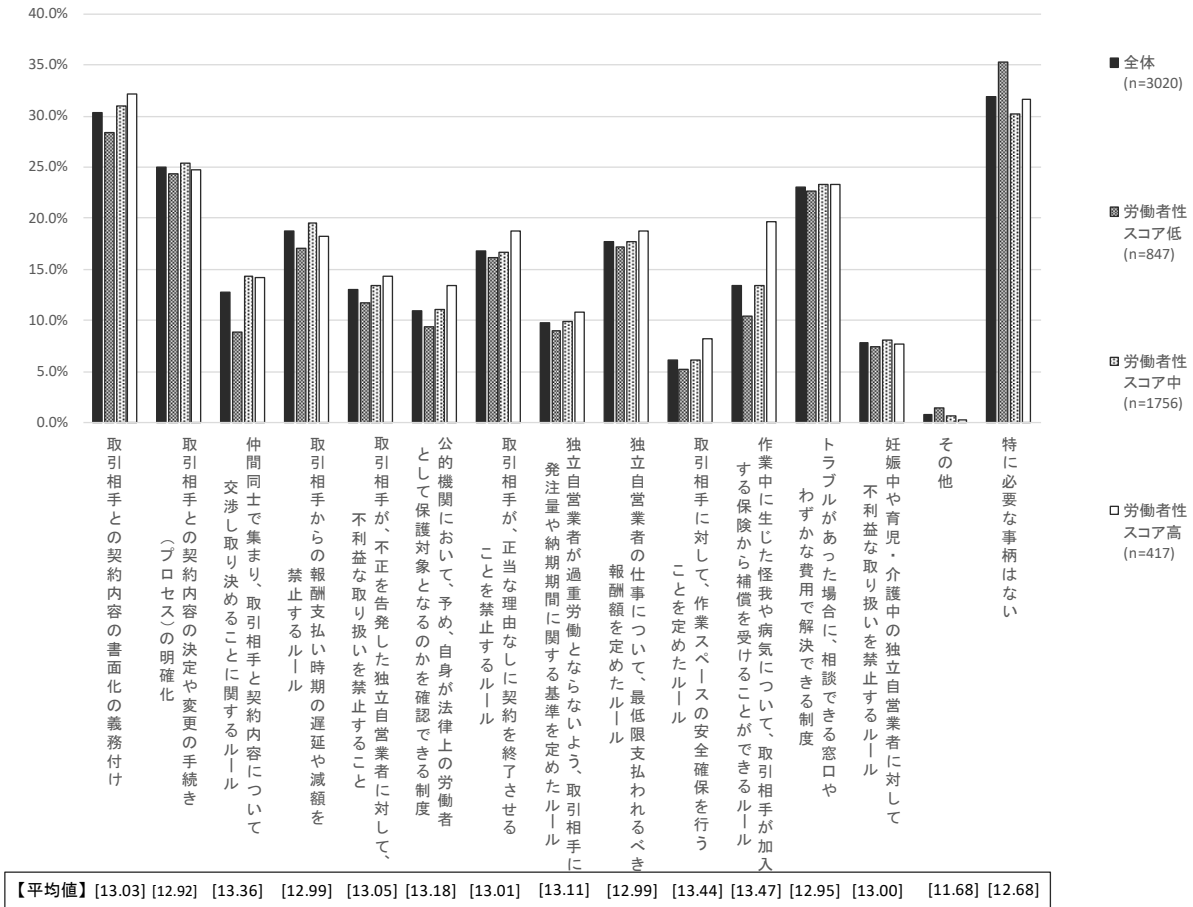
くなっている。

図表 5-1 「独立自営業者」を続ける上での問題点(MA) (労働者性スコア別) (n=3020)



出所:筆者作成。

図表 5-2 今後整備や充実を望む保護施策(MA) (労働者性スコア別) (n=3020)



出所:筆者作成。

次に、「独立自営業者」が整備や充実を望む保護施策について確認する（図表 5-2）。タイプ別にかかわらず上位三つに挙げられているのは、「特に必要な事柄はない（31.9%）」、「取引相手との契約内容の書面化の義務付け（30.4%）」、「取引相手との契約内容の決定や変更の手続き（プロセス）の明確化（25.0%）」となっている。これに、僅差で「トラブルがあった場合に、相談できる窓口やわずかな費用で解決できる制度（23.1%）」が続く。

では、タイプ別に何か傾向はあるのであろうか。ここでは、各項目における回答者の「労働者性スコア」の平均値を基に傾向を探ることにする。第2節で確認したようにスコアの分布は正規分布に近い形をとっている。そのため、平均値が高ければ対象サンプルのうち「労働者性スコア」が高いサンプルが、当該項目をより多く選択したことになる。逆の場合、「労働者性スコア」が低いサンプルが、当該項目をより多く選択したことになる。上位三つにおける回答者の「労働者性スコア」の平均値を見てみると、第一位の「特に必要な事柄はない」は、12.68となっている。対象サンプルにおけるスコアの平均値は12.88なので、「労働者性スコア」の低い者ほど、保護施策に対するニーズが低いことが窺われる。

第二位の「取引相手との契約内容の書面化の義務付け」については、スコアの平均値は 13.03 となっている。このことから、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」ほど、より整備や充実を望んでいる傾向がやや見られる。第三位の「取引相手との契約内容の決定や変更の手続き（プロセス）の明確化」は 12.92 となっている。このことから、タイプにかかわらず「独立自営業者」が整備や充実を望んでいる内容であることが窺われる。また、第三位の項目から僅差で続く「トラブルがあった場合に、相談できる窓口やわずかな費用で解決できる制度」についても、平均値は 12.95 となっており、タイプにかかわらず「独立自営業者」が整備や充実を望んでいる項目であることが窺われる。

上位に挙げられている項目ではないが、「労働者性スコア高」が整備や充実を望んでいる事柄としては、「作業中に生じた怪我や病気について、取引相手が加入する保険から補償を受けることができるルール（対象サンプル全体では 13.4%）」や「取引相手に対して、作業スペースの安全確保を行うことを定めたルール（対象サンプル全体では 6.2%）」が挙げられる。これらの回答者の平均は、それぞれ 13.47 と 13.44 となっている。このことから、働き方が労働者に近い「独立自営業者」は、安全確保や業務に起因するケガや病気の補償にかかわる保護施策の整備や充実に対するニーズがあることが窺われる。

第6節 おわりに

1. 本稿の内容

以上、本稿では、働き方のタイプ別に見た「独立自営業者」の特徴について紹介してきた。本稿の内容を今一度まとめると以下の通りとなる。

「労働者性スコア」が低い「独立自営業者」は、他のタイプと比べると、大卒以上で「デザイン・映像制作関連」の仕事や「専門業務関連」の仕事を行っている傾向があり、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、他のタイプと比べると、大卒未満の学歴がやや多く、「生活関連サービス、理容・美容」や「現場作業関連」の仕事を行っている傾向がある。

提供している業務の特徴について確認すると、「労働者性スコア」が低い「独立自営業者」は、他のタイプと比べると自分にしかできない業務を行っていることが窺われる。また、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、そうではないタイプと比べると、取引先の従業員と同じ業務を担当している場合が多いことが窺われる。

提供した業務の対価である報酬総額については、200 万円以下が 5 割を超えている。400 万円以上を取り出すと、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、そうではない場合と比べると、400 万円以上を得ている割合が低くなっている。

「独立自営業者」という働き方を選んだ理由について確認すると、上位に挙げられている項目はいずれのタイプであっても同じであった。「自分のペースで働く時間を決めること

ができると思ったから」、「収入を増やしたかったから」、「自分の夢の実現やキャリアアップのため」が上位に挙げられている。ただし、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、そうではないタイプと比べると、収入の増加を目的として、「独立自営業者」となったことが窺われる。一方、「労働者性スコア」が低い「独立自営業者」は、他のタイプと比べると、働き方の裁量性を高めることを目的として、「独立自営業者」となったことが窺われる。なお、いずれのタイプの場合であっても、ネガティブな理由で「独立自営業者」を選択した者は少ない。また、今後のキャリア展望について見てみると、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、そうではない場合と比べて、「独立自営業者」を続けようとする明確な意思が、やや乏しいことが窺われる。

スキルの獲得場所について確認すると、タイプにかかわらず、「会社（以前の会社も含めて）での経験、研修及び勉強会」、「関連書籍等を使った自学自習」、「特になし」が上位に挙げられている。いずれのタイプであっても役立っているスキルを勤めていた会社で獲得している場合が多いようである。この点にかかわり、最も役立ったスキルの獲得場所を見てみると、「労働者性スコア」が低い「独立自営業者」は、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」と比べると、書籍等を使った自主的な学習で必要なスキルを獲得している者が多いことが窺われる。一方、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、他のタイプと比べると、高校、専門学校、大学などの教育機関で必要なスキルを獲得していると答えている割合が高かった。

「独立自営業者」を継続する上で感じている問題点としては、「仕事を失った時の失業保険のようなものがない」、「収入が不安定、低い」、「仕事が原因で怪我や病気をした時の労災保険のようなものがない」が上位に挙げられている。これら上位三つにおけるタイプ別の特徴を見てみると、「仕事を失った時の失業保険のようなものがない」や「仕事が原因で怪我や病気をした時の労災保険のようなものがない」については、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、他のタイプと比べると、より問題点として感じていることが窺われる。

整備や充実を求める保護施策として上位に挙げられているのは、「特に必要な事柄はない」、「取引相手との契約内容の書面化の義務付け」、「取引相手との契約内容の決定や変更の手続き（プロセス）の明確化」となっている。これに、僅差で「トラブルがあった場合に、相談できる窓口やわずかな費用で解決できる制度」が続く。また、対象サンプル全体では上位に挙げられている事柄ではないものの、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、安全確保や業務に起因するケガや病気の補償にかかわる保護施策の整備や充実に対するニーズがあることが窺われる。

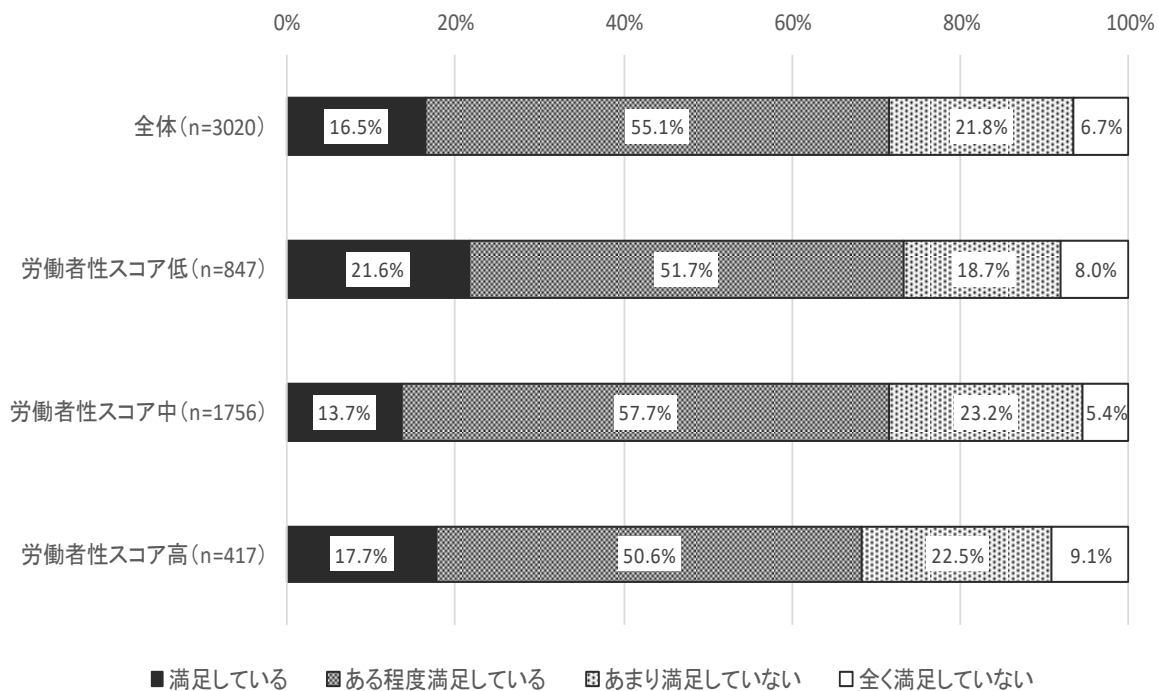
2. 含意と今後の課題

①「独立自営業者」の姿

本稿の内容より次の点を指摘することができると思われる。まず、不本意な理由で「独

「独立自営業者」を選択している者は多くないことである。こうした働き方を選択した理由を確認すると、「独立自営業者」は、働き方のタイプにかかわらず、自ら進んでこのような働き方を選択しているようである。もっとも、得ている報酬総額を見てみると400万円以上を得ている者はそれほど多くはない。このような現状について満足しているのであろうか。この点について満足度を見てみると、満足している者（「満足している」と「ある程度満足している」の計）は、対象サンプル全体で7割を超えている（図表6-1）。最も低い「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」においても68.3%にのぼる（「満足している」と「ある程度満足している」の計）。これらのことから、得ている報酬総額はそれほど高いとは言えない中で、それでも満足しながら働いているという姿が浮かび上がってくる。やむを得ず「独立自営業者」を選択し、低い報酬額の下で、不満を抱きながら働いているわけではないようである。こうした「独立自営業者」の姿は、今後労働政策上のターゲットとして「独立自営業者」も含んでいく場合に考慮すべき点だと思われる。

図表 6-1 「独立自営業者」としての仕事全体の満足度 (n=3020)



出所:筆者作成。

②スキルの獲得場所としての企業

必要なスキルの獲得場所を確認してみると、企業が上位に挙げられていた。このことは、企業に縛られない働き方を選択する上でも、まずは、企業に勤めて必要なスキルを獲得する必要があることを示していると思われる。スキルの供給源として、企業組織は一定の重要性を持っていることが窺われる。また、このことは、独立自営という新たな働き方が仮に今後

普及したとしても、企業組織内における人材育成機能の重要性が損なわれるわけではないことを物語っているかもしれない。

③今後の課題

最後に今後の課題を指摘して本稿を閉じたい。まず、働き方と満足度の関係に関するより詳細な分析が必要だと思われる。より本来の自営に近い働き方を実現することが、労働者の満足度を高めることに繋がるのであろうか。この点に対する検証が必要ではないだろうか。

次に、スキルの獲得場所に関するより詳細な分析が必要だと思われる。どこでどのようなスキルを身に着けたのか。例えば、専門的知識は独学で、対人関係スキルは企業で、といった具合でスキルの内容と獲得場所には何らかの関係性があるのであろうか。必要なスキルの獲得方法についての詳細な分析も必要だと考えられる。

<参考文献>

江口匡太（2007）「労働者性と不完備性－労働者が保護される必要性について」『日本労働研究雑誌』No. 566.

Eurofound(2015) *New forms of employment* Eurofound.

Harris, D, S. & Krueger, B, A. (2015) A proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker” The HAMILTON PROJECT DISCUSSION PAPER 2015-10.

池添弘邦（2007）「労働者保護法の『労働者』概念を巡る解釈論と立法論－労働法学に突き付けられている重い課題」『日本労働研究雑誌』No. 566.

鎌田耕一（2012）「労働者概念の生成」『日本労働研究雑誌』No. 624.

三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2008）『個人業務請負契約の名称で就業する者の就業環境に関する調査研究報告書』三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社.

大内伸哉・内藤忍（2010）「労働者とは誰のことか？」『日本労働研究雑誌』No. 597.

連合総研（2017a）『非正規労働者問題の今後の課題を探るドイツ、イギリスの非正規労働の実状と労働組合の取り組み～日本への示唆～－非正規労働者の現状と労働組合の対応に関する国際比較調査報告書－』連合総研.

連合総研（2017b）『働き方の多様化と法的保護のあり方～個人請負就業者とクラウドワーカーの就業実態から～－「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査報告書』連合総研.

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』労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構（2019）『調査シリーズNo. 187 「独立自営業者」の就業実態』労働政策研究・研修機構.

佐野嘉秀・佐藤博樹・大木栄一（2012）「個人請け負就業者の『労働者性』と就業選択—個人請負の働き方への思考と教育訓練機会に着目して」『日本労働研究雑誌』No. 624.

山田 久（2007）「個人業務請負の実態と将来的可能性—日米比較の視点から『インディペンデントコントラクター』を中心に」『日本労働研究雑誌』No. 556.