

**雇われない、雇わない働き方
- 個人請負の労働実態に関する比較研究 -**

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》

近年、非正規雇用のうち、請負または業務委託・委任契約に基づいて労働を行ういわゆる「個人請負」が増加している。しかしながら、その重要性にもかかわらず、いまだに公式統計が存在せず、その実態把握が行われていない。そこで、本稿では、独自に企画したアンケート調査を用いて個人請負の実態に関しての計量的分析を行った。

その結果、まず、労働時間や年収・時間あたりの収入額について、正社員・非正社員・個人請負間で比較した結果、個人請負は正社員に近い構造を持っていることがわかった。そして、就業形態の選択について、(1)年齢が高い人ほど、(2)未婚女性ほど、(3)失業経験者ほど、正社員に比べて個人請負を選択していることがわかった。最後に、個人請負の収入額は、開業年数、性別、リスクへの態度に大きく左右されることが分かった。

(備考)本稿は、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」(主査：浅尾裕主席統括研究員)の一環である。調査票の設計に当たって、多くの助言を頂いた岩田克彦氏、薦田隆成氏、本多則恵氏および姉崎猛氏に感謝を申し上げる。また、川口大司氏、本川明氏、薦田隆成氏および(財)統計研究会労働部会の参加者の方々から、多くの建設的なコメントを頂いた。そして、調査の実施については、(株)エルゴ・ブレインズの甲谷友明氏にお世話になった。ここに記し感謝を申し上げたい。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。

雇われない、雇わない働き方 - 個人請負の労働実態に関する比較研究 -

1 はじめに

1997年以降、雇用者に占める非正規労働者の割合は増加を続けており、2003年平均では28.1%を占めるに至っている（平成16年度労働経済白書）。しかしながら、非正規労働者とはいえ、その中身は多種多様である¹。パート・アルバイト、派遣社員、契約社員など従来から多く存在している非正規労働者（Contingent Worker）もいれば、最近になって脚光を浴びるようになった非正規労働者もいる。個人業務委託契約従事者いわゆる「個人請負」（Independent Contractors）²がその中の一つである。

個人請負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³」（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。個人請負は従来の就業形態でいえば、「雇用者」ではなく、「自営業者」の一種として分類されるが、近年数が減り続けている個人商店主、個人レストラン経営者など伝統的な自営業者とは違って、出版、広告、コンピューター関係など、従来、「雇用者」が多かった業界で現れてきた新しい働き方である。ここでは、「特定の目的のために特定の場所に人材が集結して、使命が終わると解散し、メンバーはそれぞれ次のプロジェクトに向かっていく」という世界が繰り広げられている（玄田,2002）。つまり、個人請負は、ひとつの組織に雇われることがなく、他人を雇うこともない、「雇われない、雇わない」フリーエージェント的な存在なのである。

2000年時点の調査によると、アメリカでは自分をフリーエージェントと位置づける労働者がすでに全就業者の26%に達している（Pink,2002）。日本では、個人請負などのフリーエージェントの存在が最近注目されるようにはなったものの、その絶対数はまだまだ少ない⁴。さらに、アメリカとはやや事情が違うのは、個人請負の人材と処遇である。アメリカでは、フリーエージェントの多くが専門人材であることもあり、フルタイムで働いている個人請負（独立契約者）の収入は、組織に雇われている人より平均で15%も多い（Pink,2002）。一方、日本では個人請負の多くは専門技術を持たない一般労働者であり、収入の面でも同様

¹ 個人請負の分類上の位置づけに関しては文末付図1を参照されたい。

² 名称としては、独立請負人やフリーランスと呼ばれる場合もある。ちなみに、アメリカでは自分のビジネスのため自ら営業、生産、納品活動の全責任を負って働いている人ならば、すべて独立請負人（Independent Contractor）と呼ばれる。そのため、少人数の従業員を雇う自営業者も独立請負人として呼ばれる場合がある（Cohany,1996）。

³ 請負企業に雇われて、第3者の企業に労働やサービスを提供する者いわゆる「下請労働者」または「請負社員」が除外されていることに留意する必要がある。

⁴ 2004年現在、個人請負として働く人は全国で50万人（全就業者数0.8%程度）とも、または200万人（就業者数の3.2%程度）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ため、その実態は不明のままである（村田 2004）。

な業務に従事している雇用者よりかなり劣っているとの調査結果もある⁵。

そこで、しばしば問題となるのは、個人請負に関する統計データが存在しないことである。個人請負については、経済的処遇や社会保険の未整備などさまざまな問題点が指摘されているが、現在の議論は、きちんとした統計に基づくものではなく、印象論の域を出ない。また、どのような人々が個人請負になっているのかという点についても、さまざまな議論があるものの、やはり印象に基づく推測を超えたものはない。

そこで、本稿は、個人請負を対象としたアンケート調査⁶を実施し、個人請負の実態を把握し、個人請負をめぐる諸々の議論について統計データをもとに検証を行うことにする。こうした試みは、日本では初めてのものである。ただし、個人請負といっても、その中身は多種多様である。フランチャイズ店長、自営型タクシー運転手など、不特定多数の個人または会社を相手に高い自主性を持って商売する者が多く存在する一方で、委託宅配員・販売員、フリーのIT技術者、デザイナー、専門通訳などで、売上げの大半を特定一社もしくは数社の企業からの委託業務に依存し、自主性が限られているという点で雇用者と比較的に近い働き方をしている個人請負もいる⁷。本稿は、最近特に増えているとされる後者のタイプの個人請負に注目したい。

主な分析の結果をあらかじめまとめおくと、まず、労働時間や年収・時間あたり賃金・収入額⁸について、正社員・非正社員・個人請負間で比較した結果、個人請負は正社員に近い構造を持っていることがわかった。また、就業形態の選択については、(1)年齢が高い人ほど、(2)未婚女性ほど、(3)失業経験者ほど、正社員に比べて個人請負を選択していることがわかった。最後に、個人請負の時間あたり収入額は、開業年数、性別、リスクへの態度に大きく左右されることが明らかになった。

本論文の構成は以下の通りである。2節はデータに関する簡単な説明である。3節では個人請負の業務内容、個人属性、経済状況と働き方について記述統計を中心に説明を行う。4節では個人請負という就業形態を選択する決定要因を探る。5節では個人請負の時間あたり収入プロファイル⁹を推計し、正社員や非正社員との比較や、個人請負自体の所得分位階層の中での比較をする。第6節は結語である。

2 データ

本稿で用いるデータは、(独)労働政策研究・研修機構が実施した「働き方に関する意識調査」(以下、「意識調査」)である。このアンケートは、2004年10月29日から11月4日

⁵ JILPTが行った企業アンケート「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」(2004年2月)によれば、約2割の企業は個人請負に支払う報酬額をパートや地域の最低賃金に準じている。一方、報酬額を「自社同業務の正社員の報酬」に準ずると報告する企業は、全体の23.5%に過ぎない。

⁶ JILPT『働き方に関する意識調査』(2004年11月)。個人請負のほか、正社員と非正社員(パート、アルバイトなど)に対するアンケート調査も同時に行った。

⁷ 一部の文献では、こうした働き方をしている個人請負を「雇用的自営」として定義している。なお、「雇用的自営」における概念の整理などについては、岩田(2004)を参照されたい。

⁸ 個人請負が受け取る収入は、定義上「賃金」ではないために、時間あたり収入と呼ぶことにする。また、賃金プロファイルに相当するものについても、時間あたり収入プロファイルと呼ぶことにする。

にかけて、インターネット調査専門の社会調査会社⁹に委託して調査を実施したものである。本来、この種の学術調査では郵送調査を用いるのが通例であるが、本調査はインターネットによる調査方法を選択している。その理由は以下の通りである。まず第一に、全労働者に占める個人請負の割合はおよそ0.8～3.2%程度とされており、郵送で該当者を見つけることが非常に困難であるという問題がある。社会調査会社のモニターを用いることも考えられるが、その場合、スクリーニングに膨大な費用がかかる上、そもそもサンプル数が分析対象となるほど多く集められるかどうか不明である。この点、インターネット調査では、同時に膨大なモニター世帯に対して調査依頼が行えるので、スクリーニング費用がかからず、確実に分析の対象となるサンプル数を集められるため、個人請負のような人数的に少ない調査対象への接近方法としてはコスト・パフォーマンスの面で利点がある。第二に、インターネット調査のサンプリングバイアスが個人請負の場合それほど大きくないと想定される。すなわち、個人請負の多くは自宅で業務を行う種類の仕事を行っており、様々な連絡手段として E-mail を用いているはずである。したがって、インターネットに接続している人しかサンプリング抽出できないというインターネット調査への批判は、この調査に限ってはそれほど大きな問題ではないと思われる。

なお、調査対象については、以下の3段階の操作により個人請負のサンプルが得られるよう抽出を行った。1段階目としては、登録している約230万人のモニター会員¹⁰から、個人請負が多く含まれると考えられる対象として、(1)年齢20-64歳、(2)首都圏か関西圏に在住している、(3)職業が自営業か主婦である、(4)業種が「建設業、製造業、商社・卸売業、小売業、金融・証券・保険業、不動産業、広告・企画・デザイン、出版業、製版・印刷業、コンピューター関係、運輸、サービス、通信、その他(除く医療機関、団体・組合、宗教法人)の職業分類」というカテゴリーに入る109,563人を選び出した。

次に、これらの対象者に対して、今回の調査の協力依頼を行ったところ、5,757人(5.3%)¹¹より返答を得ることができた。さらに、これらの人々に対して、(1)就業形態が「従業員を雇っていない個人事業主」である(その結果、2,046人が脱落)、(2)現在の業務における主な顧客は「企業」である(同2,408人脱落)、(3)過去1年間の事業収入は「1～5社」の業務委託に頼っている(同328人脱落)という条件¹²をこの順に加えて、本稿の調査対象となりうる個人請負の人々を絞り込んだ。これらの条件を用いたのは、条件(1)がまさに個人請負の定義の一部といえるものであり、条件(2)と条件(3)は、本論文の研究対象

⁹ 調査会社は、「(株)エルゴ・ブレインズ」(<https://www.t-research.net/service/index.html>)である。

¹⁰ 会員の募集方法は様々であるが、主に現金の抽選などのイベントを企画したり、無料な情報配信サービスを行ったりすることによって会員を増やしている。

¹¹ この5.3%という数字が通常意味での「回収率」ではないことを留意されたい。なぜならば、調査期間が5日間と限定されていたため、メールを見られなかったことなどが原因で、協力依頼を受けたモニター会員の一部分が調査に参加できなかった可能性が高いからである。

¹² 個人請負が1社から数社の(準)専属的契約をしているものが多いとの事前調査の結果もある。たとえば、JILPT「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」(2004年2月)によると、業務委託企業(379社)のうち、契約している個人請負の8割以上が専属契約者と答えた企業が、全体の50.1%も占めている。

である雇用者に近い働き方をしている個人請負を抽出するためである¹³。

これらの操作により、最終的に 975 人より有効回答が得られることとなった。ただし、調査契約上の条件¹⁴により、分析に使用したサンプルは 829 人である。母数の把握が難しいために、有効回答率については検証のしようもないが、少なくとも以上のような手法で個人請負を 800 人単位で選び出せたことに、第一次接近としては、大きな意義があるものと考えられる。なお、個人請負と比較するために、同様の調査方法を用いて正社員や非正社員に対してもサンプル抽出を行い、比較可能なアンケート調査を行った。こうして得られたサンプルは、正社員 603 人、非正社員 395 人である。

3 個人請負の業務内容、個人属性、経済状況と働き方

3.1 業務内容と個人属性

それでは、「意識調査」で捉えられた個人請負の特徴を見てゆくことにしよう。第一の特徴として、その業務内容が非常に多様化していることが挙げられる(表 1)。全体のもっとも多くを占めるものは「デザイン・設計」従事者であり、続いて「IT 関係」(18.09%)、「印刷・出版・通訳」(15.08%)従事者の割合が多くなっている。このほか、データ入力など「補助的業務」、「レジャー・教育」、「建設・電気関係」、「コンサルタント、営業・広告、金融・不動産業」従事者もそれぞれ 6-10%程度を占めている。さらに、割合としては目立たないが、運輸・通信、クリーニング、販売などに従事している個人請負も少なからず存在しており、表ではこれらを「その他」の分類としてまとめている。

表 2-1 をみると、業務内容の違いによって、個人請負の性別、年齢、学歴、失業経験の有無およびリスクに対する態度が大きく異なっている。また、既婚者の割合や配偶者の就業状態、子供の有無などの家族構成においても大きな違いを示している。たとえば、男性が圧倒的に多い業務(建設・電気工事、コンサルタント業等)もあれば、男女の割合が半々程度の業務(印刷・出版・通訳)もある。また、高学歴者が 6 割以上占める業務(コンサルタント業等)がある一方、その割合が 2 割未満の業務(建設・電気工事)もある。さらに、既婚者が 7 割強を占める業務が存在すると同時に、既婚者が半分未満の業務もある。既婚者の場合、配偶者が就業している割合が総じて高いものの、共働き率が 8 割強の業務(IT 関係)から 7 割未満(建設・電気工事、コンサルタント業等)などバラバラである。

それでは、上述の請負業務の内容のほか、就業形態によっても個人および世帯属性に差異があるのであるか。表 2-2 は就業形態別に個人・世帯の属性をまとめたものである。ま

¹³通常使われているフリーエージェントや独立請負人の概念には、条件(2)と条件(3)の制限を設けていないものが多いため、本稿が定義している個人請負の範囲が、これらの概念よりも狭いものであることを留意されたい。

¹⁴ 調査契約では、個人請負 500 人、正社員 300 人、非正社員 300 人の調査データ収集が目標となっているため、この目標数値より多くの方が調査票に協力してくれた場合、オーバーになった調査サンプルがランダムに削除される仕組みとなっている。筆者が数十回にわたってリアルタイムにダウンロードしていたため、目標数値よりも多い調査データ(個人請負 829 人、正社員 603 人、非正社員 395 人)を保存することができた。

ず、特徴的な点をまとめてゆくと、個人請負の約 8 割が男性である（正社員とほぼ同じ）、平均年齢が賃金労働者（正社員・非正社員）より 5 歳ほど高い 43.8 歳である、大卒以上の高学歴者と中・高校卒の低学歴者がそれぞれ 4 割程度を占めていることなどが挙げられる。さらに、長期失業を経験した人の割合（43.3%）が正社員の 2 倍強であることも特徴的である。また、「リスク選好型」¹⁵の労働者の割合が比較的が多い（12.3%）ことも特徴として挙げられる。さらに、世帯属性でみた場合、個人請負の共働き率（76.3%）は正社員より 20% も高い。一方、世帯人員数（同居家族の人数）、持家率、既婚者の割合などの指標については、顕著な差が見られない。

3.2 収入と労働時間

（就業形態別の比較）

表 3 は収入、労働時間および業務の属性¹⁶について、平均値と標準偏差をみたものである。まず、年収と時間あたり収入額の平均値を見てみると、個人請負の平均年収は正社員より約 40%（- 180 万円）程度少ないものの、個人請負の平均労働時間が正社員よりも少ないため、時間あたりの収入額平均で比較すると、両者の格差が 23%（- 480 円/時間）程度である。ここで注意すべきことは、個人請負における「週あたり労働時間」および「時間あたり収入額」の標準偏差が正社員より大きいことである。

図 1～3 では単純集計の情報では見落としがちな分布自体の情報について、kernel density を用いて視覚化を行っている。まず、はじめに、労働時間について詳しくみてゆくと、個人請負は正社員に比べて非常にバラツキが大きいことがわかる。すなわち、30 時間以下の短時間労働者が 23.5%いる一方、60 時間以上の長時間労働者も 12.3%存在しており、裾野の大きい分布となっている。また、労働時間分布の中心点については、個人請負が週 40 時間前後、正社員は週 40 時間と 50 時間となっている。一方、非正社員の労働時間分布の幅は個人請負よりさらに広く、週 20 時間と週 40 時間のところに二つの中心点が見られることも特徴的である。

次に、年収についてみると、分布の幅が最も狭いのは、非正社員であり、その収入分布の中心は 150 万円前後である（図 2）。一方、個人請負における収入分布は、非正社員よりも正社員に近いものとなっており、ただ、正社員より僅かながら幅の大きい分布となっている。個人請負の分布の中心点は、正社員より 150 万円ほど少ない 350 万円前後となって

¹⁵ 「リスク選好型」の定義について、表 2-2 の注(1)を参照されたい。

¹⁶ Abraham and Taylor (1996) や周 (2005) では、企業側における個人請負の活用動機として、(1)コストの削減、(2)季節的な生産変動への対応、(3)外部専門人材の活用をあげている。これらの動機について、業務の属性から検証することができる。具体的には、まず、個人請負の約 8 割が業務委託先から全く福利厚生も受けていないのに対し、正社員のほぼ全員が企業からいずれの fringe benefit を受けていることは、動機(1)の仮説と整合的である。そして、個人請負の 87.8%が専門性のある業務に従事していると答えたのに対し、正社員と非正社員における同割合が 60-80%程度に過ぎないといった事実は動機(2)の仮説と整合的である。さらに、業務（仕事）量の忙しさが季節によってどのぐらい変動するかとの質問に対し、個人請負の 31.1%が「激しい」と答えているのに対し、正社員と非正社員における同割合が 14%前後に過ぎないといったことから、「生産変動への対応」仮説とも整合的である。

いる。

さらに、図3は労働時間および年収から算出された「時間あたり収入額」のkernel densityである。ここでも年収の分布と同じように、「時間あたり収入額」の分布幅が最も狭いのは、非正社員であり、その分布の中心点が1000円/時間前後である。一方、個人請負はどちらかといえば正社員の分布に近い。ただし、「時間あたり収入額」分布の中心点が1,600円/時間前後と、正社員より400円ほど少ない。

(業務内容別の比較)

表4は業務内容別に個人請負の労働時間、年収および時間あたり収入額をまとめたものである。平均労働時間が最も長いのは、デザイン・設計および建設・電気工事従事者(約48時間)である¹⁷。一方、平均労働時間が最も短いのは、コンサルタント業、広告・営業、金融・不動産従事者(30時間)や教育・レジャーおよび印刷・出版・通訳業務従事者(40時間)である。また、平均年収が最も高いのは、労働時間の比較的短いコンサルタント業等の従事者(536万円)およびIT関係従事者(451万円)である。

さらに、時間あたりの収入額で見た場合、コンサルタント業等の従事者(3,325円/時間)が最も高く、IT関係従事者(2,358円/時間)、教育・レジャー従事者(2,048円/時間)および建設・電気工事従事者(2,024円/時間)が続いている。一方、年収額も時間あたり収入額も最も低いのは、「補助的業務」従事者(1,560円/時間)である。このように、個人請負というグループの内部においても、業務内容などの違いによって、労働時間や収入の面で大きな差があることがわかる。

3.3 働き方への満足度と入職の経緯

(満足度)

それでは、個人請負という雇用形態への満足度は、ほかの賃金労働者に比べて高いのであろうか。個人請負が、新しい働き方について自ら模索した結果であるとするならば、従来の正社員や非正社員よりも満足度が高いと考えられる。表5-1は、収入の多さ、収入の安定性、自由度・非拘束性、および仕事のやりがいといった4つの指標を用いて、それぞれのタイプの労働者における働き方の満足度を測ったものである。満足度は点数化されており、それぞれの評価項目について、0-3(0全く満足していない、1あまり満足していない、2まあまあ満足している、3大変満足している)の点数がつけられており、点数が高いほど、満足度が高いことになる。

まず、各評価項目における平均点数をみると、個人請負がほかの賃金労働者に比べ、仕事の自由度・非拘束度、仕事のやりがいの面では比較的の高い満足度を示している一方、収入の多さや収入の安定性についての満足度が低いということがわかった。しかしながら、これらの各得点を全て合計した単純得点で見ると、全体としての満足度は正社員や非正社

¹⁷ 「その他」という分類との比較は行っていない。

員に比べて低いという結果となった。単純得点だけでは計測の方法として問題があるために、4つの評価項目を主成分分析を使って得たウェイトを用いて総合化したものが、第1主成分および第2主成分の得点¹⁸である。第1主成分と第2主成分の寄与率はそれぞれ44.5%と31.2%であり、4評価項目の75%以上の情報価値がこの2つの主成分に集約されているといえる。なお、各評価項目における主成分得点係数の大きさから判断すれば、第1主成分が満足度の総合的評価を意味し、第2主成分が自由度・やりがい面を重視した総合評価である¹⁹。さて、第1主成分の平均得点を各雇用形態で比較してみると、やはり、単純合計と同様、正社員の点数が最も高く、個人請負の点数が最も低いことがわかる。つまり、個人請負は必ずしも満足度が高い雇用形態とはいえないのである。もっとも、第2主成分の得点については、個人請負が正社員や非正社員よりも高い点数を示しており、仕事の自由度・やりがいの面では総じて高い満足度を得ているといえる。

表5-2は、上記の四つの評価項目を用いて、さまざまな要因をコントロールしながら、満足度の決定要因を推計したものである。個人請負ダミーの係数みると、ベンチマークの正社員に比べて、収入の多さ（Case1）と収入の安定性（Case2）の満足度が有意に低い一方、仕事自由度（Case3）と仕事のやりがい（Case4）における満足度が有意に高いという結果が得られ、単純比較を行った表5-1の結果と一致している。そのほかでは、年齢の高い人ほど収入の多さや仕事の自由度への満足度が低いこと、女性の方が男性よりも、収入の多さとその安定性に高い満足度を感じていること、子供のいる人ほど収入面や仕事のやりがいに高い満足度を感じていることなどが分かった。

（入職の経緯）

次に、人々がどのような理由で個人請負業に参入してきたのか、入職の経緯をみてみよう。

現在の職業に至った理由を複数回答で直接尋ねたところ（表6-1）個人請負の中でもっとも多かった回答が、「自分の生活スタイルに合わせて自由に仕事をしたかったから」（52.96%）と、「いままでの経験・知識や資格を生かしたかったから」（52.11%）である。一方、正社員と非正社員がトップに挙げている理由は、いずれも「収入を得たかったから」である。

また、決定的な理由として一つだけ選んだ回答（表6-2）についても、個人請負の約半数（46.7%）は生活スタイル要因か経験・資格要因を挙げているのに対し、正社員や非正社員における該当割合は22-25%に過ぎず大きな差異がある。また、やや特徴的なのは「ほかに

¹⁸主成分得点は平均値が0、分散が1になるように正規化されている。

¹⁹ ちなみに、第1主成分、第2主成分の得点係数をみると、下表の通りである。

評価項目	得点係数	
	第1主成分	第2主成分
1)収入の多さ	0.40752	-0.43681
2)収入の安定性	0.47029	-0.26369
3)自由度・非拘束性	0.26078	0.56188
4)やりがい	0.32663	0.47605

適当な勤務先がなかったから」を理由としてあげている人の割合が、個人請負で 5.1%と、正社員が 8.8%、非正社員が 8.6%にくらべて低いことである。

では、上述の入職理由は、就業形態のほか、業務内容によっても異なるのであろうか。表 6-3 は、個人請負を対象に、その業務内容別に「仕事を選んだ決め手の理由」をまとめたものである。これによると、「収入」を理由としている割合が高いのは、補助的業務(30.5%)、IT 関係(28%)および建設・電気工事業務(26.4%)である。一方、印刷・出版・通訳(38.4%)、デザイン設計業務(32.5%)の従事者は、「生活スタイル」を選んだ割合が高い。また、教育・レジャー業務従事者(43.2%)、コンサルタント業等従事者(36.1%)については、「経験や資格」を理由としてあげる割合が高いことも興味深い。

4 個人請負就業の決定要因

4.1 仮説の整理

この節では、個人請負という就業形態への就業選択の決定要因を分析することにする。言い換えれば、個人請負を選択する人々はどのような人々なのか、その属性を調べることにする。個人請負という就業形態の選択についての先行研究は管見では内外において現在のところ存在していないが、自営業就業の決定要因についての分析は欧米で既に盛んに行われている。自営業就業に関する分析の中では、特定の人種(たとえばアメリカの場合に黒人)に対する金融市場や消費者の差別意識が該当人種の自営業就業率の低下を生んでいるのかというテーマ(Blanchflower et.al. 2004; Kawaguchi, 2004)や、初期資産の保有状況による流動性制約の有無が自営業選択に影響を及ぼしているのかというテーマ(Evans and Jovanovic, 1989; Magnac and Robin, 1996)²⁰などが多い。しかしながら、日本の場合にはこれらは必ずしも重要な問題設定では無い。すなわち、アメリカのような民族や人種の多様化が進んでいないため、人種差別²¹要因が考えられにくい。また、資産保有はある程度の初期投資を必要とする伝統的な自営業者にとって必要不可欠な開業条件であろうが、本稿の研究対象である 1 社もしくは数社の企業に労働とサービスを提供する個人請負は、開業資金の制約を特に受けていないと考えられる²²。そこで、本稿は先行研究とは独自に、日本の労働市場環境の現状を踏まえた上で個人請負の就業選択理由として、「リスク選好度仮説」、「仕事の柔軟性重視仮説」、「自己実現仮説」および「不本意就業仮説」という 4 つの動機仮説を立て、その検証を行うという問題設定をすることにする。

まず、正社員から個人請負になった場合、当初は平均的に見て収入が減少するであろう。また、仕事が軌道に乗り出したとしても、賃金労働者に比べ収入が不安定になることが予

²⁰Evans and Jovanovic(1989)をはじめ、多くの研究(Magnac and Robin1996)は、初期資産が多く保有している人が自営業になる確率が高く、またその後において事業成功する可能性も高いと結論付けている。

²¹欧米と類似した研究として、外国人労働者と日本人労働者の間における自営業・個人請負就業確率の比較も考えられるが、日本にいる外国人労働者は 2002 年時点で労働力人口に占める割合はわずか 1.1%のため、サンプルとして殆ど抽出できない問題点がある。

²²また、本稿が用いた調査では、独立する前の資産額に関する情報がないため、こうした仮説の検証が不可能である。

想される。したがって、正社員に対して個人請負の方が「リスク選好度」は高いものと想像される（「リスク選好度仮説」）。このアンケートでは、「リスク選好度」を測る質問として、次のような質問項目を設けており、0（リスクを最も好まない）～3（リスクを最も好む）の点数で個人の「リスク選好度」を計測している。

（質問）「仮に、高リスクの伴う高収入の仕事を始めないかとの誘いがある、ご自身もその仕事を始める条件が揃っている場合、あなたは次のどの行動をとりますか。」

選択肢1：「チャンス逃したくないから、すぐにでもやってみたいと思う」 高（点数3）

選択肢2：「家族や友達と相談した上、慎重にやってみたいと思う」 中高（点数2）

選択肢3：「特にやってみようと思わないが、絶対やらないとも限らない」 中低（点数1）

選択肢4：「絶対やらない」 低（点数0）

また、玄田(2004)によれば、リスク選好度は年齢とも相関関係がある。つまり、加齢を通じて、体力が低下したりして、教育費や住宅取得費のための安定収入が重要になると、リスク選好度が低下してゆくとされる。しかしながら一方で、加齢に伴い仕事の経験やノウハウが蓄積されることで、独立に伴うリスクが低下する可能性も考えられる²³。そのため、「年齢」と個人請負就業確率との間でプラスの関係ともマイナスの関係ともなりうる。

「仕事の柔軟性重視仮説」は次のようなものである。個人請負就業の一つの利点は、労働時間、場所、内容などについて、労働者の自由裁量が行える点にある。このことは、既婚女性、特に幼い子供を持つ女性にとって重要なポイントであり、収入が低くとも、家庭と仕事を両立させるために、柔軟性の高い個人請負を選ぶ可能性がある。実際、アメリカでは独立請負人の担い手の多くが若い母親であり、このような柔軟な就業形態を選好することが個人請負となる動機であるのかもしれない。

「自己実現仮説」は、まさに自己実現を目的として個人請負を選ぶというものである。会社組織の中では、自分の持っている特殊な技能や専門資格などが活用できない場合がある。たとえば、英語が得意なのに、会社の中では英語と全く関係のない業務を行うことが強いられているケースを考えよう。その場合、自分の持っている能力や資格を伸ばせる、いわゆる「自己実現」のために、個人請負となる人も出てくるであろう。したがって、独立してこなせる専門技術や資格を持つ人ほど、請負就業を選ぶという可能性がある。

「不本意就業仮説」は、個人請負を選択しない動機として考えられる逆の仮説である。Pink(2002)によれば、アメリカの個人請負の2割程度は、勤務先のリストラや正社員としての就職口の不足といった理由で、個人請負を不本意ながら選んでいる。日本人の場合は、アメリカ人よりもはるかに組織への帰属意識、安定志向が高いため、不本意な動機として個人請負になっている可能性も十分に考えられる。この場合、失業経験の有無や、現在の

²³ ちなみに、玄田(2004)によると、世帯主がリスクの高い自営業である確率は、年齢が増加するについて上昇している。ただし、年齢の増加による自営就業の限界確率は、1989年から1994年にかけて低下している。

仕事を始める直前にリストラや失業の状態にどうかといった変数を用いて、仮説の検証を行うことにする。

以上の四つの仮説について、以下の実証モデルを用いて検証することにする。

$$y_i^* = a_0 + a_1\gamma_i + a_2Age_i + a_3Sex_i + a_4Kid_i + a_5Q_i + a_6U_i + X\beta + e_i \quad (1)$$

$P(y_i = 1 | Z)$ if 労働者が個人請負就業に従事している

$P(y_i = 2 | Z)$ if 労働者が正社員として就業している

$P(y_i = 3 | Z)$ if 労働者が非正社員として就業している

ただし、 y_i^* は直接に観察できない latent variable の被説明変数であり、個人 i における職業選択を表す。 y_i^* の代理変数として観察されるのは、1,2,3 の値を持つダミー変数 y_i である。一方、説明変数は、被調査対象のリスク選好度の指標 (γ)、年齢 (Age)、女性ダミー (Sex)、6歳以下の子供ダミー (Kid)、資格や専門技術ダミー (Q)、学校卒業してから現在の業務(仕事)を始めるまでに失業した経験の有無 (U)²⁴、およびその他の個人属性 X によって構成されている。なお、第(1)式の被説明変数は複数の選択肢があるため、Multinomial Logit Model によって同時推計し、その推計値の符号により上記の仮説を検証することにする。

なお、推計上留意すべき点としては、個人請負、正社員と非正社員がそれぞれ独立した調査で得られたサンプルであり、その結果、本調査で得られた3種類の労働者の母集団抽出率が異なっていると考えられることがある。したがって、推計にあたってはそれぞれのグループにおけるサンプリング・ウェイト (sampling weights) を調整した推定を行うことにした。用いたサンプリング・ウェイトは、個人請負、正社員、非正社員の母集団に対する割合(それぞれ2%、59.16%、非正社員25.84%)の逆数である²⁵。

4.2 仮説の検証

表7は、さまざまな属性や要因の影響を同時にコントロールしながら、正社員に対する個人請負、非正社員の就業選択関数を推計した結果である。

²⁴失業経験のある人が個人請負になりやすいと考えられる反面、個人請負を行っている者は仕事の量が不安定で、失業をする確率が高いということも考えられる。こうした同時決定関係による推計のバイアスを避けるために、失業の有無という変数は、学校卒業してから現在の業務(仕事)を行う前の状態に限定することにした。

²⁵個人請負の割合においては、村田(2004)を参考に、正社員と非正社員の割合においては、『平成16年度労働経済白書』より筆者が算出した。

正社員を比較グループ (Comparison Group) とした場合、個人請負就業確率に有意な影響を与えるのは、年齢、未婚女性ダミー、資格の有無、失業経験の有無、入職直前の就業状態などの変数である。まず年齢効果をみると、年齢が高い人ほど、(正社員よりも)個人請負就業を選ぶ確率が有意に高い。こうした正の年齢効果は自営業就業の分析(玄田 2004)とも類似したものである。個人請負は自営業と同様、年齢の増加に伴って経験やノウハウが蓄積されてゆくことが想像される。次に学校卒業してから現在の業務(仕事)を始めるまでの失業経験の効果を見ると、失業経験者ほど個人請負を選ぶ確率が有意に高い。また、入職直前に失業していた人ほど個人請負を選んでいる。これらの結果は、前述の「不本意就業仮説」と整合的であると考えられる。また、性別効果をみると、男性よりも未婚女性の方が、個人請負になる確率が高い。既婚女性については男性よりも個人請負になる確率が高いものの、その効果が統計的に有意ではない。したがって、この面からは、「仕事の柔軟性重視仮説」と整合的な結果ではないと言える²⁶。さらに、「リスク選好度仮説」については、「リスク選好度」に関する指標の係数が統計的に有意ではなく、やはり、仮説が支持される結果とはなっていない。また、資格を持っている人ほど、個人請負になる確率が低いといった結果も「自己実現仮説」の予想に反している。

したがって、日本の個人請負選択動機については、「不本意就業仮説」が推計結果から強く支持されている一方、「仕事の柔軟性重視仮説」、「リスク選好度仮説」および「自己実現仮説」が支持されないということになり、非常に特徴的であると思われる。

5 収入プロファイルの分析

次に、個人請負の時間あたり収入プロファイルを推定することにより、その特徴づけを試みる。個人請負は、伝統的な賃金関数の分析の俎上に乗るのであろうか、また、賃金プロファイル(時間あたり収入プロファイル)を見た場合、正社員と非正規社員のどちらに近い構造になっているのであろうか。その際、個人請負の多様性にも注意を払わねばならないだろう。

そこで、まず、第一次接近として、就業形態別²⁷に第(2)式のようなミンサー型賃金(時間あたり収入)関数を推計してみることにした。

$$\log Y_i = a_0 + a_1 AGE_i + a_2 AGE_i^2 + T\lambda + E\pi + X\gamma + u_i \quad (2)$$

Y は個人 i の時間あたり収入額、 AGE は年齢、 T が一連の勤続(開業)年数ダミー、 E が2つの学歴ダミー、 X がその他の個人および世帯属性、 $a_0 - a_2, \lambda, \pi, \gamma$ が係数パラメーター、

²⁶ ちなみに、非正社員を比較グループとした場合、既婚女性、特に子供のいる既婚女性は、男性よりも個人請負就業を選ぶ確率が低い。これは、日本では、既婚女性にとって、柔軟性のある働き方が「個人請負」ではなく、パート・アルバイトなどの非正社員就業であるのかもしれない。

²⁷ ここでの推計においても、個人請負、正社員と非正社員の母集団抽出率の違いをサンプリング・ウェイトとして考慮している。

u が残差項である。就業形態の選択は内生的に決められている可能性が高いので、そのサンプルセレクションバイアスを考慮するために、第(1)式の収入関数の1段階目を就業選択関数としたサンプルセレクションモデル(Heckmanの2段階推計法)により推計する²⁸。なお、就業選択に影響を与えるが、賃金にあまり影響を与えないと考えられる要因(現在の業務を始めるまでに失業した経験の有無、入職直前が失業しているかどうか)を識別変数とする。

表8-1の収入関数の推計結果をみて分かるように、個人請負の収入額は、年齢と正の相関を持っているが、正社員ほど顕著ではない。また、個人請負の収入額が、開業年数に大きく影響されていることが分かる。開業年数0-2年の「新米」に比べ、開業年数の長い「ベテラン」グループの時間あたり収入額は16.5-25.1%も高くなっている。さらに、学歴要因については、正社員と非正社員の収入に有意な影響を与えているが、個人請負の収入には有意な影響を与えていない。そのほか、個人請負では、「リスク回避型」の人がそうでない人より時間あたり収入額が21.5%少なく、女性が男性よりも32.9%も収入が低くなっている。

ただし、個人請負の特徴はその多様性にもある。そこで、次に、異なる所得階層に属する個人請負の収入プロファイルを個別推計することによって、多様性も考慮した特徴づけを行うことにする。このような方法としては、業務内容別の推定をすることが考えられるが、それぞれのサンプル数がそれほど多くないという問題がある。そこで、ここでは所得階層に注目して、Quantile(分位)推計²⁹を用いて個人請負の収入(対数値)関数を推計することにする(表8-2)。

推定結果をみると、ここでも表8-1の推計結果同様、学歴要因はいずれの分位階層の収入にも有意な影響を与えていないことが分かる。年齢要因については上位75%分位階層の収入に正で有意な影響を与えている一方、中位50%分位階層と下位25%分位階層の収入に有意な影響を与えていない。年齢要因の効果に限ってみれば、個人請負の中の高収入層の時間あたり収入プロファイルは、正社員と非常に近い構造を持っていることがいえる。

その他の特徴としては、表8-1の推計結果と同様、個人請負の収入に顕著な影響を与えているのは、開業時期、性別およびリスクへの態度などの変数である。とくに、開業年数について、下位分位階層ほど開業年数のプレミアムが大きいことが伺える。すなわち、下位分位階層の場合、「新米」個人請負に比べて、ベテラン個人請負の収入が28.9%~49.9%程度高くなっているが、中位分位階層の場合、新米とベテランの収入格差が23.8%~29.4%へと小さくなり、上位分位階層の場合、その格差は統計的に有意ではなくなっている。また、性別についても同じような傾向がみてとれ、下位分位階層ほど男性プレミアムが大きい。

²⁸第4節の議論との整合性も考慮して、第1段階の就業選択関数をMultinomial Logit Modelモデルとして定義する最近の手法もいくつか考えられる(Bourguignon et. al. 2004)。この点は川口氏にご指摘いただいたが、今後の課題としたい。

²⁹Quantile推計は、 θ が与えられたとき、以下の関数を最小化する θ 番目のサンプルの回帰分位を見いだす

$$\text{方法である。} \sum_{Y \geq X\beta} \theta |Y - X\beta| + \sum_{Y < X\beta} (1 - \theta) |Y - X\beta|$$

6 結語

就業形態が多様化しているなか、「雇わない、雇われない」フリーエージェント的な働き方をする個人請負が注目されている。アメリカではフリーエージェント的な働き方をする労働者がすでに全体の 26%に達しており、実態が把握されつつあるが、日本では統計も存在せず、実態が良くわかっていない。そこで本稿では、独自の調査によってデータを整備するとともに、個人請負の労働実態や、就業選択の要因、収入プロファイルなどについて分析を進めた。

その結果、まず、個人請負の労働実態の特徴として、以下の4点が挙げられる。

- (1) 非正社員における男性の割合が3割程度に過ぎないのに対して、個人請負の約8割が男性である(正社員とほぼ同じ)³⁰。したがって、個人請負という就業形態がまだパート・アルバイトほどには、女性に浸透していないと考えられる。
- (2) 労働時間や年収、時間あたりの賃金(収入)を正社員、非正社員、個人請負間で比較した結果、個人請負はどちらかといえば正社員に近い構造を持っていることがわかった。ただし、個人請負の平均年収が正社員より180万円低く、また個人請負のグループ内部における労働時間や収入のバラツキは正社員よりも大きい。
- (3) 働き方への満足度については、ほかの賃金労働者に比べ、個人請負は、仕事の自由度や仕事のやりがいの面では比較的に高い満足度を感じているが、収入の多さや安定性についての満足度が低い。
- (4) 就業選択の理由としては、「自分の生活スタイルにあわせて自由に仕事をしたかったから」(52.96%)または「今までの経験・知識や資格を生かしたかったから」(52.11%)という理由を挙げる人々が個人請負に多い。

次に、個人請負の就業選択について、Multinomial Logit モデルによる推定を行った結果、(a)年齢が高い人ほど、(b)未婚女性ほど、(c)現在の業務を始める前に失業した経験のある者ほど、正社員に比べて個人請負を選んでいることがわかった。(a)の年齢効果については、玄田(2004)における自営業就業の分析と整合した結果であるが、(b)の結果は既婚・子持の女性が柔軟な働き方を求めて個人請負を選ぶだろうという仮説と一致していない。つまり、子育て中の女性にとって個人請負が必ずしも好都合な就業形態になっていないのかもしれない³¹。子育て中の女性にとっての個人請負への参入障壁は多数考えられるが、忙しさが季節によって激しく変動する業務が多いこと³²や、業務委託元を確保するための人脈や営業力

³⁰ もし男性が女性よりもインターネット調査に協力する確率が高いとすれば、本調査のサンプルが男性に傾いている可能性が否定できない。ただし、非正社員も個人請負も同じインターネット調査法で抽出されているサンプルなので、男性サンプルの多いことがどのグループにおいても同じのはずである。それでも、非正社員における男性割合が少ないのに、個人請負における男性割合が多いということは、個人請負という就業形態が非正社員ほど女性には浸透していないということであると考えられる。

³¹ ちなみに、同推計結果では、既婚・子持の女性が非正社員になる確率が有意に高い。

³² 業務(仕事)量の忙しさが季節によってどのくらい変動するかとの質問に対し、個人請負の31.1%が「激しい」と答えているのに対し、正社員と非正社員における同割合は14%前後に過ぎない。

が不足しているのが主な要因だと考えられる。一方、(c)の結果から、失業などにより不本意に個人請負就業を選んでいるという仮説は支持される結果となっている。

最後に、個人請負の収入水準がどのような要因によって決められているのかについても、いくつか興味深い推計結果が得られた。まず、個人請負の収入額は、年齢と正の相関を持っているが、正社員ほど顕著ではない。また、個人請負の収入額は、開業年数に大きく影響されることがわかった。開業年数 0-2 年の「新米」に比べ、開業年数の長い「ベテラン」グループの時間あたり収入額が 16.5-25.1%も高い。開業年数のプレミアムが、下位の収入階層ほど、大きくなる特徴がある。また、「リスク回避型」個人がそうでない者より時間あたり収入額が 21.5%少なく、女性は男性よりも時間あたり収入額が 32.9%低いという点も特徴的である。

最後に、個人請負に対して、今後どのような政策サポートが期待されるか考察してみよう。まず、個人請負向けのセーフティネットの構築が第一に考えられるべきである。個人請負が収入の面では正社員より遥かに大きな不安を抱えているにもかかわらず、正社員には当たり前のように提供されている雇用保険や厚生年金保険などのセーフティネットとは無縁の状態が普遍的に続いている。次に、子育て中の女性も個人請負として働きやすいような支援体制を早急に検討するべきではないかと思われる。子育て中の女性の持つ専門技術や高い人的資本の有効活用手段として、アメリカでは今や子育て中の女性が個人請負の重要な担い手になっているのに対して、日本ではそのような現象は観察されていない。個人が業務委託元の仕事情報を簡単にキャッチできるような情報ネットワークの整備や、ピーク時の業務を多数の個人請負間で分け合えるようなシステムの樹立などの支援体制が必要と考えられる。

参考文献

- 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 ディスカッション・ペーパーNo.04-010
- 周燕飛(2005) 「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」 JILPT ディスカッションペーパー No. 05-003
- 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
- 仲野組子(2001)「アメリカ型の雇用システムをまねしてよいのだろうか」『労働調査』 No.383,25-29
- 玄田有史(2002)「日本は、フリーエージェント社会となり得るか？」ダニエル・ピンク(著)『フリーエージェント社会の到来—「雇われない生き方」は何を変えるか』、ダイヤモンド社,385-391
- 玄田有史(2004)「自営業が減少した理由」玄田有史著『ジョブ・クリエイション』日本経済新聞社,190-213
- Abrahma, K.G. and Taylor, S. K. (1996) Firms Use of Outside Contractors: Theory and Evidence, *Journal of Labor Economics* 14 (3): 394-424
- Blanchflower, D. G. and Levine, P. B. and Zimmerman D. J. (2004) “Discrimination in the Small Business Credit Market, *Review of Economics and Statistics*, 85(4), 930-943
- Bourguignon, F. and Fournier, M. and Gurgand, M. (2004) “Selection Bias Corrections Based on the Multinomial Logit Model: Monte-Carlo Comparisons”, Working Paper available on the following website: <http://www.delta.ens.fr/gurgand/selmlog12.htm>.
- Evans, David S. and Jovanovic, B.(1989) An Estimated Model of Entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints, *Journal of Political Economy*. 97(4): 808-27.
- Kawaguchi, D. (2004) “Negative Self Selection in Self-employment among African Americans”, Tsukuba University Working Paper.
- Laird, K. and Williams N. (1996)” Employment Growth in the Temporary Help Supply Industry”, *Journal of Labor Research*, Vol. XVII (4):663-681
- Magnac,T and Robin,J. M.(1996) Occupational Choice and Liquidity Constraints, *Ricerche-Economiche*; 50(2): 105-33.
- Pink, D. H. (2002) *Free Agent Nation: The Future of Working for Yourself*, Warner Books

表1 個人請負の業務内容

業務内容	N	%
1 IT関係(システム開発、ウェブデザイン、ネット販売・マーケティング等)	150	18.09
2 印刷・出版・通訳	125	15.08
3 デザイン・設計	166	20.02
4 教育・レジャー	74	8.93
5 補助的業務(データ入力、家内工業、内職等)	82	9.89
6 建設・電気工事	53	6.39
7 コンサルタント業、広告・営業、金融・不動産	61	7.36
8 その他(運輸・通信、クリーニング、販売等)	118	14.23
合計	829	100

出所：(独)労働政策研究・研修機構「意識調査」(2004)による集計結果。以下の図表もすべて同データソースによるものである。

表2-1 業務内容別個人および世帯の属性

	IT関係	印刷・出版・通訳	デザイン・設計	教育・レジャー	補助的業務	建設・電気工事	コンサルタント業等	その他
男性の割合	78.0%	53.6%	81.3%	85.1%	75.6%	94.3%	91.8%	64.0%
年齢	42.0	42.7	45.2	40.8	45.8	43.2	47.5	38.7
中学校・高校卒者の割合	37.2%	25.6%	39.9%	17.6%	48.1%	71.2%	21.3%	32.2%
短大・高専卒者の割合	25.7%	18.2%	22.1%	25.7%	21.0%	11.5%	9.8%	20.3%
大学・大学院卒者の割合	37.2%	56.2%	38.0%	56.8%	30.9%	17.3%	68.9%	47.6%
専門資格をもっている人の割合	49.3%	37.6%	50.0%	39.2%	57.3%	66.0%	68.9%	60.0%
1年以上の失業をした経験ある人の割合	46.0%	43.2%	40.4%	35.1%	40.2%	39.6%	49.2%	28.9%
失業を経験したことない人の割合	41.3%	38.4%	48.2%	51.4%	43.9%	52.8%	42.6%	60.9%
「リスク選好型」の割合	14.7%	8.0%	9.6%	13.5%	11.0%	18.9%	23.0%	9.8%
「リスク回避型」の割合	8.0%	10.4%	7.8%	4.1%	19.5%	7.5%	8.2%	12.9%
(自分が配偶者名義)持家世帯の割合	35.3%	38.4%	54.8%	32.4%	40.2%	41.5%	62.3%	44.2%
既婚者の割合	61.3%	54.4%	71.1%	48.6%	70.7%	66.0%	68.9%	67.7%
配偶者の年齢	41.9	42.7	44.9	41.1	46.4	42.4	48.3	40.2
配偶者が就業している人の割合	81.5%	80.9%	75.4%	77.8%	75.9%	68.6%	66.7%	70.4%
子どもがいる人の割合	50.0%	30.4%	66.3%	31.1%	65.9%	60.4%	63.9%	52.2%
同居家族の人数(本人を含む)	2.9	2.4	3.2	2.6	3.2	2.9	2.9	3.1

注：色でマ-クされている数字は、最高値である。ただし、「その他」との比較がされていない。

表2-2 就業形態別個人および世帯の属性

	全体 (N=1)	個人請負 (N=829)	正社員 (N=603)	非正社員 (N=395)
男性の割合	69.2%	79.1%	80.3%	31.4%
年齢	40.7	43.8	38.5	37.3
中学校・高校卒者の割合	33.7%	38.9%	23.1%	38.9%
短大・高専卒者の割合	20.4%	19.2%	17.2%	27.6%
大学・大学院卒者の割合	45.9%	41.9%	59.7%	33.5%
専門資格をもっている人の割合	56.2%	51.9%	62.5%	55.7%
1年以上の失業をした経験ある人の割合	34.0%	43.3%	19.7%	36.5%
失業を経験したことない人の割合	54.6%	44.9%	74.5%	44.8%
「リスク選好型」の割合	10.9%	12.3%	9.3%	10.6%
「リスク回避型」の割合	11.5%	9.5%	11.6%	15.4%
(自分か配偶者名義) 持家世帯の割合	43.9%	43.9%	46.1%	40.5%
既婚者の割合	66.0%	64.2%	67.2%	67.8%
配偶者の年齢	41.6	43.9	39.4	40.4
配偶者が就業している人の割合	72.6%	76.3%	57.8%	87.7%
こどもがいる人の割合	52.2%	53.2%	50.1%	53.2%
同居家族の人数(本人を含む)	3.0	2.9	3.0	3.2

注：(1)「リスク選好型」とは、「仮に高リスクの伴う高収入の仕事を始めないかとの誘いがあって、ご自身もその仕事を始める条件が揃っている場合、あなたは次のどの行動をとりますか」との質問に対して、「チャンス逃したくないから、すぐにでもやってみたいと思う」と答えた人を指す。一方、「リスク回避型」とは、「絶対やらない」と答えた人を指す。(2)括弧の中のサンプル数は「最大サンプル数」を指している。

図1 週あたり労働時間のカーネル分布

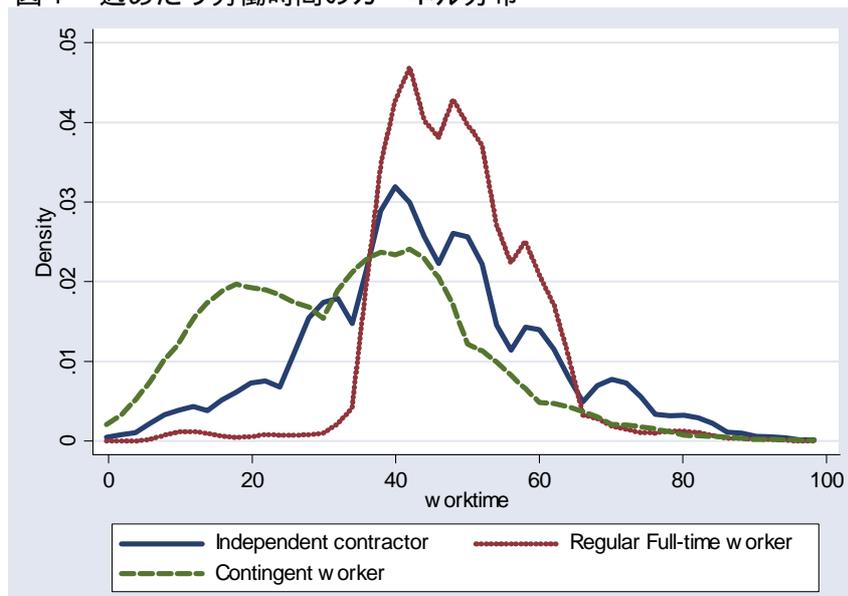


図2 年収（万円）のカーネル分布

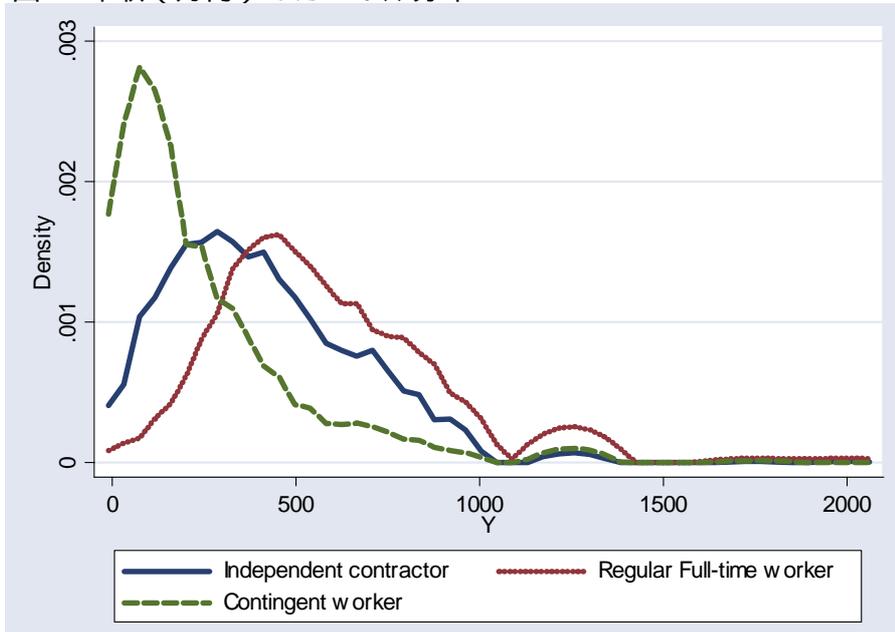


図3 時間あたり収入額（円）のカーネル分布

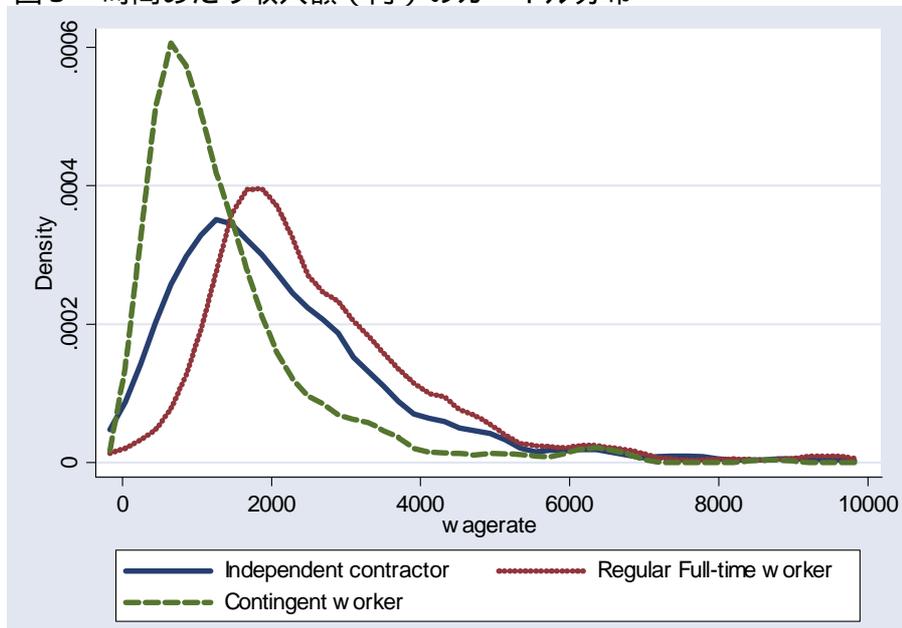


表3 収入、労働時間、および業務の属性における比較

	A)個人請負(N=829)		B)正社員(N=603)		C)非正社員(N=395)	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
本人の年収(万円)	409.2	260.1	587.4	312.8	238.3	258.4
週あたり労働時間	44.1	16.2	48.2	9.7	33.4	16.3
1時間あたり収入額(円)	2142.4	1541.4	2625.5	1508.8	1410.7	1239.4
企業の福利厚生を全く受けていない人の割合	79.7%	40.2%	2.8%	16.6%	33.2%	47.1%
季節変動の激しい業務従事者の割合	31.1%	46.3%	14.6%	35.3%	13.9%	34.7%
専門的な業務従事者の割合	87.8%	32.7%	79.3%	40.6%	59.2%	49.2%

注：(1)1時間あたり収入額は、年収を週あたりの労働時間の年換算値で除したものである。なお、1ヶ月は4週間として計算している。(2)「福利厚生」は、企業により提供されている住宅支援、健康診断、医療費の補助、関連施設の無償もしくは割安の利用、能力開発支援などを含むfringe benefitである。(3)欠損値や異常値の処理があったため、年収、労働時間および時間あたり収入額については、サンプル数が若干少ない(個人請負707人、正社員532人、非正社員369人)。

表4 業務内容別労働時間、年収、時間あたり収入額(N=707)

	労働時間		年収		時間あたり収入額	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
全体	44.1	16.2	409.2	260.1	2142.4	1541.4
IT関係	42.6	13.1	450.8	269.8	2357.6	1436.5
印刷・出版・通訳	39.4	15.1	309.6	188.0	1898.7	1552.1
デザイン・設計	48.1	18.7	419.5	229.7	2048.2	1330.2
教育・レジャー	40.4	16.0	392.2	267.0	2231.8	1691.6
補助的業務(データ入力、家内工業、内職等)	45.0	16.7	326.7	235.7	1560.7	1012.0
建設・電気工事	48.0	13.0	435.2	233.4	2024.7	1234.4
コンサルタント業、広告・営業、金融・不動産	38.3	14.3	536.4	392.4	3325.2	2484.1
その他	48.4	16.4	454.5	262.5	2169.3	1472.0

表5-1 働き方への満足度

仕事の評価項目	全体	A)個人請負 (N=829)	B)正社員 (N=603)	C)非正社員 (N=395)	A - B		A - C			
					差分	標準誤差	差分	標準誤差		
1)収入の多さ	1.981	0.829	1.192	1.152	-0.364	0.041	***	-0.323	0.049	***
2)収入の安定性	1.627	0.965	1.834	1.524	-0.869	0.043	***	-0.559	0.052	***
3)自由度・非拘束性	1.138	2.033	1.594	1.914	0.439	0.044	***	0.119	0.050	**
4)やりがい	1.256	1.908	1.577	1.653	0.331	0.042	***	0.255	0.049	***
5)単純合計	6.003	5.735	6.197	6.243	-0.463	0.117	***	-0.508	0.135	***
6)第1主成分得点	0.000	-0.177	0.161	0.126	-0.338	0.052	***	-0.304	0.061	***
7)第2主成分得点	0.000	0.471	-0.559	-0.136	1.030	0.048	***	0.607	0.056	***

注：(1)それぞれの評価項目について、0-3(0全く満足していない、1あまり満足していない、2まあまあ満足している、3大変満足している)の点数がつけられている。したがって、点数が高いほど、満足度が高いことになる。(2)各主成分得点は平均値が0、分散が1になるように正規化されている。第1主成分と第2主成分の寄与率はそれぞれ44.5%と31.2%である。(3)***：1%信頼水準で差が有意；**：5%信頼水準で差が有意。

表5-2 各評価項目への満足度の推計 (Ordered Probit Model)

	Case 1 収入の多さ		Case2収入の安定性		Case3自由度		Case4やりがい					
	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差				
年齢	-0.012	0.004	***	-0.006	0.004	-0.007	0.004	**	-0.002	0.004		
女性ダミー	0.334	0.083	***	0.222	0.082	***	0.127	0.082	0.146	0.081	*	
主な稼ぎ手ダミー	0.198	0.081	**	0.038	0.080	-0.034	0.080	-0.146	0.079	*		
収入が十分かどうかのダミー	0.922	0.074	***	0.762	0.073	***	0.080	0.071	0.225	0.071	***	
子供ダミー	0.206	0.068	***	0.262	0.067	***	0.063	0.067	0.190	0.066	***	
労働時間	0.001	0.002		0.002	0.002	-0.017	0.002	***	0.002	0.002		
就業形態ダミー - 個人請負	-0.314	0.073	***	-1.050	0.075	***	0.562	0.073	***	0.473	0.072	***
就業形態ダミー - 非正社員	0.145	0.092		-0.316	0.092	***	0.120	0.091	0.027	0.091		
Cut Point 1	-0.547	0.206		-1.218	0.206		-2.214	0.2099	-1.154	0.203		
Cut Point 2	0.707	0.206		-0.194	0.204		-1.386	0.2061	-0.125	0.200		
Cut Point 3	2.338	0.221		1.431	0.207		0.179	0.2036	1.404	0.203		
対数尤度	-1488.1			-1551.7			-1555.4		-1597.0			
Pseudo R2	0.078			0.114			0.049		0.022			

注：(1)被説明変数が各評価指標への満足度(0-3)である。推計に用いたサンプル数1,398世帯である。(2)「収入が十分かどうかのダミー」とは、「ご本人の収入だけでも、ご一家の生計を立てるのに十分ですか」という質問に対し、「余裕がある」もしくは「余裕はないが、十分といえる」と答えた場合に1、それ以外の場合に0とする変数である。(3)就業形態ダミーのベンチマークは、「正社員」である。(4)業務内容ダミーのベンチマークは「IT関係」である。統計的に有意でない業務内容ダミーの係数が省略されている。(5)*****：1%信頼水準で差が有意；****：5%信頼水準で差が有意。

表6-1 現在の仕事を選んだ理由 (MA)

理由	個人請負 (N=829)	正社員 (N=603)	非正社員 (N=395)
1)収入を得たかったから	48.37%	39.47%	60.76%
2)自分の生活スタイルに合わせて自由に仕事をしたかったから	52.96%	6.63%	37.47%
3)いままでの経験・知識や資格をいかしたかったから	52.11%	32.34%	24.30%
4)他に適当な勤め先が無かったから	17.61%	15.75%	20.76%
5)仕事を依頼されたから	28.71%		
6)家庭と仕事を両立できるから	16.89%		
7)会社の業務内容に魅力を感じたから		28.36%	12.91%
8)会社のイメージが良かったから		15.59%	10.13%
9)会社の労働条件が良かったから		16.92%	21.01%
10)通勤時間が短いから		14.10%	29.11%

注：(1)複数回答(MA)。(2)個人請負の場合、「自分のアイデアや技術を実践したかったから」という理由も「いままでの経験・知識や資格をいかしたかったから」というカテゴリーの中に纏められている。

表6-2 現在の仕事を選んだ決め手の理由 (単一回答)

	個人請負	正社員	非正社員
収入を得たかったから	22.20%	22.39%	33.42%
自分の生活スタイルに合わせて自由に仕事をしたかったから	27.14%	1.99%	17.97%
いままでの経験・知識や資格をいかしたかったから	20.51%	19.73%	7.09%
他に適当な勤め先が無かったから	5.07%	8.79%	8.61%
その他の理由	25.09%	47.10%	32.91%

表6-3 業務内容別仕事を選んだ決め手の理由(N=829、%)

	収入を得た かったから	自分の生活ス タイルに...	経験・知識や 資格をいかし たかったから	他に適当な勤 め先が無かつ たから	その他	合計
IT関係	28.00	27.33	16.67	6.00	22.00	100.0
印刷・出版・通訳	10.40	38.40	18.40	4.80	28.00	100.0
デザイン・設計	15.66	32.53	25.30	3.61	22.89	100.0
教育・レジャー	9.46	22.97	43.24	2.70	21.62	100.0
補助的業務	30.49	25.61	8.54	7.32	28.05	100.0
建設・電気工事	26.42	11.32	9.43	11.32	41.51	100.0
コンサルタント業、広告・営業、金融・不動産	21.31	26.23	36.07	0.00	16.39	100.0
その他	27.87	9.41	14.43	8.42	39.87	100.0

表7 個人請負就業の確率推計 (Multinomial Logit Estimation)

説明変数	個人請負 (就業形態 = 1)		非正社員 (就業形態 = 3)			
	係数	標準偏差	係数	標準偏差		
リスク選好度(0-3)	0.0749	0.0781	0.1191	0.1069		
年齢	0.0679	0.0079	***	-0.0099	0.0123	
家庭状況:女性 + 未婚	0.3833	0.2211	*	1.6195	0.2431	***
家庭状況:女性 + 既婚 + 子供なし	0.4206	0.2976		2.1157	0.2992	***
家庭状況:女性 + 既婚 + 子供あり	0.2830	0.2770		3.0802	0.2634	***
資格ダミー	-0.4390	0.1307	***	-0.2424	0.1830	
1年未満の短期失業経験ダミー	0.9275	0.2287	***	1.1913	0.2897	***
1年以上の長期失業経験ダミー	1.1397	0.1402	***	1.1808	0.1946	***
入職直前の就業状態D-失業	0.8854	0.3728	**	1.0427	0.4592	**
健康ダミー	0.0308	0.1613		0.4253	0.2320	*
学歴D:短大・高専卒	-0.2430	0.1957		-0.7093	0.2559	***
学歴D:大学・大学院卒	-0.9517	0.1484	***	-1.0998	0.2083	***
定数項	1.0179	0.3954	***	-0.4080	0.5538	

注：(1)サンプル数1780。Comparison groupは「正社員」(就業形態=2)である。(2)個人請負、正社員と非正社員におけるそれぞれのサンプル・ウェイト (sampling weights) が推計時に考慮されている。なお、個人請負、正社員、非正社員が母集団における割合はそれぞれ2%、59.16%、非正社員25.84%としている(『平成16年度労働経済白書』より筆者の試算)。(3)家庭状況ダミーのベンチマークは、「男性」である。(4)「失業経験」は、学校卒業してから現在の業務(仕事)を始めるまでの期間に限定したものである。(5)***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%の有意水準で係数が有意であることを示す。

表 8-1 就業形態別収入プロファイルの推計結果

	個人請負			正社員			非正社員		
	係数	標準偏差		係数	標準偏差		係数	標準偏差	
年齢	0.048	0.025	*	0.083	0.023	***	0.048	0.030	
年齢の2乗	0.000	0.000		-0.001	0.000	*	-0.001	0.000	**
勤続(開業)年数D: 3-5年	0.251	0.109	**	-0.036	0.096		0.134	0.090	
勤続(開業)年数D: 6-10年	0.165	0.102	*	-0.067	0.094		0.340	0.086	***
勤続(開業)年数D: 11-20年	0.215	0.101	**	-0.008	0.095		0.282	0.122	**
勤続(開業)年数D: 21年以上	0.244	0.113	**	0.125	0.106		0.967	0.180	***
学歴D: 短大・高専卒	0.023	0.081		0.012	0.067		0.118	0.083	
学歴D: 大学・大学院卒	0.097	0.064		0.104	0.047	*	0.147	0.083	*
男性ダミー	0.329	0.082	***	0.028	0.081		-0.175	0.169	
健康ダミー	0.055	0.076		0.032	0.066		0.063	0.107	
資格ダミー	-0.010	0.057		-0.112	0.059	*	0.191	0.083	**
「リスク選好型」ダミー	-0.037	0.100		0.238	0.120	**	0.253	0.138	*
「リスク回避型」ダミー	-0.215	0.112	*	0.032	0.083		0.027	0.114	
結婚ダミー	0.045	0.082		0.005	0.073		-0.136	0.114	
子供ダミー	0.064	0.090		-0.035	0.085		0.312	0.146	**
世帯員数	-0.039	0.027		0.008	0.024		-0.007	0.033	
定数項	5.763	0.537	***	7.045	0.434	***	4.517	0.589	***
サンプル数(セレクト数/総数)	689/1673			516/1724			362/1776		
対数尤度	-47,387			-4,528			-6,454		
Rho(就業選択関数と収入関数の誤差項の相関係数)	0.143	0.073		-0.908	0.031		0.845	0.079	
Wald検定(Rho=0)	> chi2 = 0.0521			Prob > chi2 = 0.0000			Prob > chi2 = 0.0000		

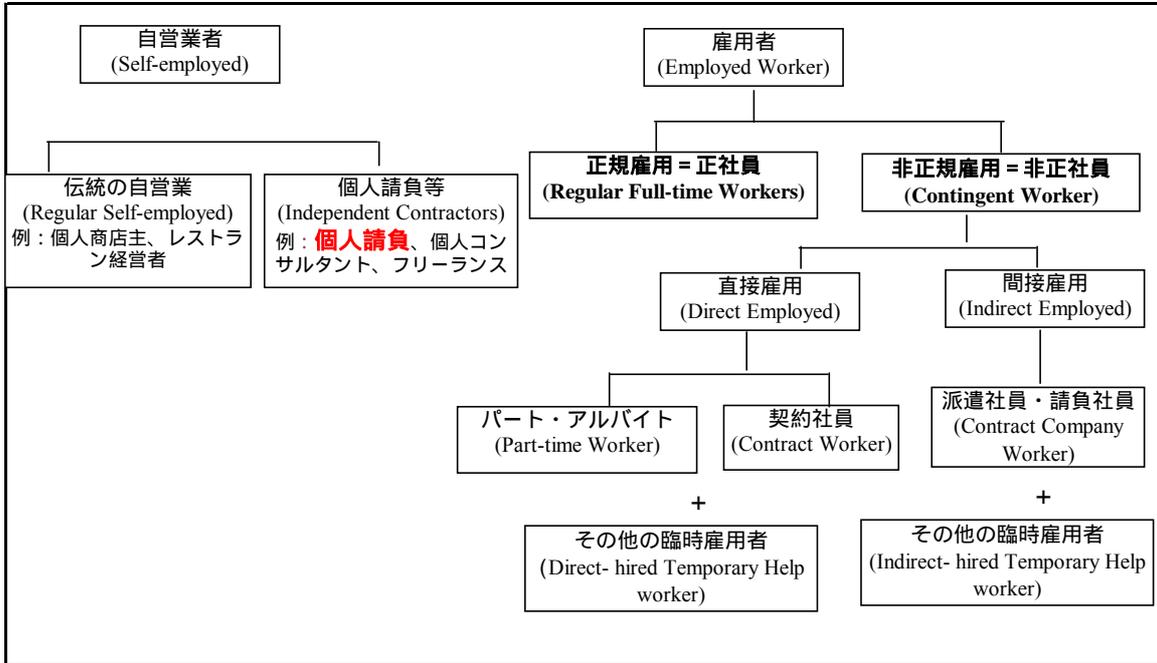
注：(1)被説明変数がlog(時間あたり収入額)である。Heckman2段階推計法(最尤法を使用)により、それぞれの就業形態を選んだ場合についてlog(時間あたり収入額)を推定した結果である。なお、就業選択関数で用いた説明変数は表7と概ね同じである。(2)個人請負、正社員と非正社員におけるそれぞれのサンプル・ウェイト(sampling weights)が推計時に考慮されている。なお、個人請負、正社員、非正社員が母集団における割合はそれぞれ2%、59.16%、非正社員25.84%としている(『平成16年度労働経済白書』より)。(3)"D":ダミー変数。学歴Dのベンチマークは「中学校・高校卒」、勤続(開業)年数のベンチマークは「0~2年」である。(4)***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%の有意水準で係数が有意であることを示す。

表 8-2 個人請負の収入プロファイルにおけるQuantile推計

	Quantile 推計					
	25% Quantile		50% Quantile		75% Quantile	
	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差
年齢	0.051	0.047	0.019	0.034	0.055	0.031 *
年齢の2乗	-0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
勤続(開業)年数D: 3-5年	0.289	0.179	*	0.294	0.128	**
勤続(開業)年数D: 6-10年	0.289	0.174	*	0.173	0.124	
勤続(開業)年数D: 11-20年	0.374	0.168	**	0.261	0.124	**
勤続(開業)年数D: 21年以上	0.499	0.205	**	0.238	0.146	*
学歴D: 短大・高専卒	0.002	0.151		-0.046	0.109	
学歴D: 大学・大学院卒	0.086	0.120		0.150	0.087	*
男性ダミー	0.452	0.137	***	0.320	0.098	***
健康ダミー	0.175	0.130		0.053	0.093	
資格ダミー	-0.031	0.107		-0.008	0.077	
「リスク選好型」ダミー	0.025	0.169		0.015	0.117	
「リスク回避型」ダミー	-0.212	0.185		-0.060	0.130	
結婚ダミー	0.118	0.142		0.059	0.106	
子供ダミー	0.066	0.166		-0.004	0.121	
世帯員数	-0.036	0.051		-0.015	0.034	
定数項	5.056	1.012	***	6.455	0.744	***
Pseudo R2	0.0612		0.0409		0.0464	

注：(1)サンプル数689。被説明変数がlog(時間あたり収入額)である。(2)***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%の有意水準で係数が有意であることを示す。

付図1 さまざまな就業形態の関係図と定義



主要な就業形態における定義

正社員	企業によって直接に雇用された人のうち特に雇用期間を定められていない人。いわゆる終身雇用のフルタイムワーカーである。
契約社員	専門的職種に従事することを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある人。
派遣社員	「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された人。
請負社員	業務請負企業に雇われて、業務委託元の事業所内で働いている人。
個人請負	自営業のうち、自ら営業・生産活動を行っている人。さらに、本調査は、「雇用的自営」に近い就業を行っている個人請負労働者に絞ったので、「就業形態が個人事業主」という要件の他、以下の3つの要件も加えている。 従業員を雇っていない； 現在の業務における主な顧客は個人ではなく、企業である（伝統的自営業者を排除するために）； 過去の1年間の事業収入は5社以内の業務委託に頼っている。

注：一部の定義はJILPT「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査，2003」の調査票を参照している。