

企業別データを用いた 個人請負の活用動機分析

周 燕飛

(労働政策研究・研修機構研究員)

本稿は、最近増加傾向にある「個人請負」に注目して、企業側の視点からなぜ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。活用動機について企業に直接尋ねた意識調査では、「コストの削減」「生産変動への対応」のほか、とりわけ「外部人材の活用」という点を挙げた企業が多い。しかしながら、実際に三つの動機仮説に対して計量分析を行うと、「コストの削減動機」はおおむね支持されるものの、「生産変動への対応動機」および「外部人材の活用動機」はほとんど支持されていないことがわかった。したがって、個人請負の増加は、専門人材の働き方の多様化によるものというよりも、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と思われる。

目次

- I はじめに
- II 企業が個人請負を活用する理由——理論的仮説
- III データおよび記述統計による示唆
- IV 推定モデルと実証分析の結果
- V 考察

I はじめに

1990年代以降、個人請負や派遣労働者といった、いわゆる外部人材の活用が急速に進んでいる。これらの人々の特徴は、一つの企業に直接雇用されて働くという旧式のワークスタイルとは違って、労働者とユーザー側企業との間に直接的な雇用契約が存在しないという点である。このうち、個人請負¹⁾は、企業との間に雇用契約ではなく業務委託契約を交わし、民法上の請負(632条)、あるいは委任(643条)契約に基づいて仕事の受発注が行われる(村田1999)。古くは、建設現場の鉄筋工、集金業務代行、運送業などに見られていた雇用形態であったが、インターネットの普及とともに、Webデザイナー、システム開発・保守、PCサポートなどの新しい職種にも、近年拡大してき

ている。2004年現在、個人請負として働く人数は派遣労働者にも匹敵するほどの規模²⁾と言われているが、派遣労働者のように『労働力調査』等の公式統計に収載されないため、その実態はよくわかっていない(村田2004)。

個人請負は、派遣労働者に比べると、ユーザー企業側との間に直接的な雇用関係が存在しない点では類似しているが、両者の法的取扱または経済的処遇などの面には大きな相違点がある³⁾。第一に、派遣労働者と個人請負に対する「指揮命令権限」上の制約が異なる(佐藤2004)。つまり、受け入れ企業は派遣労働者に対し具体的な作業指示を出すことができるが、個人請負には原則それができない⁴⁾。個人請負には専門的な職業能力を持ち、請負った業務を独自に遂行することが期待されているのである。第二に、労働法の適用または福利厚生費の負担方法が異なる。派遣労働者は、法律上、派遣元企業の社員であり雇用者であるため、労働基準法、労災保険法などの労働法の適用対象となり、事業主負担部分である法定福利費も派遣元企業が負担する。一方、個人請負は、雇用者ではなく自営業として位置づけられていることから、労働法の適用がなく、ユーザー企業も事

業主負担部分である法定福利費を免れることができる(鎌田 2004)。

派遣労働者や個人請負等、外部人材の活用が普及してきた共通の理由として、①業務の遂行に必要な能力を持つ人材を、募集コストをかけずに迅速に確保できること、②雇用調整のコストをかけずに、業務量の変動に合わせて活用人数の調整が可能であることが挙げられる(佐藤 2004)⁵⁾。一方、個人請負が普及する独自の要因としては、(1)専門性の高い外部人材の活用⁶⁾や、(2)法定福利厚生費負担の免除等による人件費と事務コストのさらなる節約が挙げられる。もし、個人請負の増加の背景として、前者の専門性の高い人材活用が顕著であるのであれば、個人請負の増加は「IT化等に対応した専門人材の働き方の多様化」という意味で、労働市場の新しい動きとして注目される。この場合、政策的な関心事は、そのような新しい動きに対して現行制度が障害となっていないか、新しい労働市場の動きに対応するための法整備、環境整備をどのように進めるかといった点となる。また、例えばそのような政策的な対応によって、これまで子育てで離職せざるをえなかった専門技能を持つ女性を、柔軟な雇用形態として、労働市場に参加させやすくすることも可能になるかもしれない。一方でもし、個人請負増加の背景として、コスト削減または生産変動への対応といった側面が強いのであれば、個人請負の増加は、パートや派遣労働等の非正規雇用の拡大と同様、特に目新しい労働市場の動きではない。むしろ、さらに低賃金の雇用者が拡大するという意味で、これまでの非正規雇用化への動きに拍車をかけるものと位置づけられよう。この場合、政策的に重要な問いかけは、個人請負の賃金が、パートや派遣労働と比較して不当に低いということはないか、十分に労働条件や権利擁護がなされているかという点になると思われる。したがって、個人請負が増加している背景として、どのような要因が支配的であるのかを確認することは、今後の労働市場の見通しや労働政策の立案にとって重要である。

そこで、本研究では、最新の調査データを用いて、企業が個人請負を活用する動機を統計的に探ることとする。本論文の構成は以下の通りである。

IIでは企業が個人請負を利用する動機に関する理論的仮説を説明する。IIIではデータと記述統計による示唆を紹介する。IVでは推定モデルと実証分析の結果をまとめる。Vは結語である。

II 企業が個人請負を活用する理由

——理論的仮説

個人請負を含む外部人材の活用に当たって、企業側は主に以下の三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。第二の動機は、生産変動への対応である。第三の動機は、外部の専門的人材の活用である。以下は、内外の研究成果に基づき、上記の三つの動機について詳しく見てゆくことにする。

1 コストの削減

米国における議論では、個人請負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「効率性賃金」(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 & Taylor 1996)。

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すべ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) によれば、基幹職種に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「効率性賃金」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であろう⁷⁾。したがって、企業にとって個人請負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 & 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⁸⁾。

2 生産変動への対応

企業が個人請負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、一定量の正社員数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。しかしながら、個人請負の場合に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も存在している (Autor 2003)。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を利用する確率が高いことが予想される⁹⁾。

3 外部専門人材の活用

企業が個人請負を活用する動機として、最も特徴的なものは「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、実は個人請負に特有の理由というより、

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、生産活動に必要な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 (Abraham & Taylor 1996)。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ほうがコストの面ではるかに効率的である。この動機が存在するとすれば、専門性の高い業務、または規模の経済性が発揮しにくい業務を抱える企業ほど個人請負を活用する確率が高いと考えられる。

III データおよび記述統計による示唆

1 データ

分析に用いるデータは、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「本調査」)である¹⁰⁾。この調査の対象企業(2000社)は、①2001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、②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、③インターネットで「業務委託契約の求人をしている」企業・事業所という三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を雇用していた企業(以下、「業務委託企業」と呼ぶ)379社

表1 「業務委託調査」の企業属性：全国調査との比較

(単位：実数および%)

産業分類	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
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
企業規模別				
常用雇用者300人以上の大企業	5	1.3	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20~300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		
規模不明	50	13.2		
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。

(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)における全国調査の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、全国調査では3割以上を占める「卸・小売、飲食店」であるが、本調査の対象企業に占める当該業種の割合はわずか3.4%に過ぎない。一方、全国調査で16.8%に過ぎないサービス業は、本調査では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、従業員300人以上の大企業は全国調査では0.8%を占めるに過ぎないが、本調査では1.3%に上っている。また、中規模企業の割合も全国調査では27.5%に過ぎないのに対して、本調査では37.2%に上っている。ただし、これらの違いは、標本抽出のバイアスによるものなのか、業務委託企業の属性によるものなのかについては不明である。

一方、表2は本調査のデータを用いて、個人請負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を活用したことのない企業(N=210)に比べ、現在個人請負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ことがわかった。

2 個人業務委託の仕事内容および個人請負の能力と意識

それでは、個人業務委託の仕事内容はどのようなものとなっているのであろうか。本調査における「最も代表的な仕事は何か」という質問(単一回答)に対して、上位に挙げられているものをみると、情報処理技術(31.1%)、デザイナー・カメラマン(12.1%)、建築・土木・測量技術(11.1%)などいずれも専門性を要するような仕事内容である(表3-1)。一方、建設労務作業や生産工程などの専門性の低い業務を挙げている企業は全体の3%未満に過ぎない。また、「現在個人請負に委託している仕事内容(複数回答)」についても、情報処理技術など専門性のある業務と回答

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	
		標本数	構成比	標本数	構成比	標本数	構成比
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	68.9	67	71.6	210	65.2
	電気・ガスなど	312	7.7	67	7.5	210	3.3
	不明・その他	312	3.8	67	9.0	210	5.7
従業員	正社員の平均人数	302	29.7	66	17.3	204	17.8
	非正社員の平均人数	260	15.7	58	3.0	153	11.9
	正社員の大卒以上比率(%)	268	54.9	59	55.4	171	46.7
	正社員の中高年者比率(%)	229	31.7	47	37.6	148	38.6
売上高の変化率(%)		294	16.1	65	1.4	200	-2.5

注：1)「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。

2)「中高年者」は45歳以上の人を指す。

3) 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 業務委託契約の仕事内容

	最も代表的な仕事内容 (SA)		仕事内容 (MA)	
	企業数	%	企業数	%
情報処理技術	118	31.1	168	44.3
デザイナー・カメラマン	46	12.1	84	22.2
建築・土木・測量技術	42	11.1	44	11.6
営業・販売	37	9.8	50	13.2
広告・出版・マスコミ専門職	33	8.7	49	12.9
事務用機械操作	24	6.3	46	12.1
機械・電気技術	17	4.5	19	5.0
講師・インストラクター	11	2.9	28	7.4
生産工程	8	2.1	13	3.4
建設労務作業	3	0.8	4	1.1
その他または不明	40	10.6	49	12.9
合計	379	100.0		

する企業が圧倒的に多い。

さらに、個人請負を活用した際に「大いに重視した」と答えた個人請負の能力要因は、1位が「専門的技能・技術」(64.9%)および「専門的能力」(61.0%)である(表3-2)。そのほか、熱意・意欲(49.6%)、これまでの職務経歴(33.5%)といった要因が挙げられている。資格・免許(7.4%)、学歴(2.6%)や年齢(2.6%)など通常正社員採用時に重視されていそうな条件については、ほとんどの企業が個人請負に求めていないことが特徴的である。

それでは、個人請負の業務は、職場内において、正社員や非正社員の業務とどの程度の代替性を持っているのであろうか。本調査によると、個人請負

と同じような業務に従事している「正社員」を持つと答えた業務委託企業は全体の63.6%に及んでいる一方、個人請負と同業務に従事している「非正社員」を持つと答えた企業は全体の28.8%に過ぎない。したがって、個人請負は正社員と質的に近く、代替性があるのではないかと想像される。ただし、同じ業務に従事している正社員と個人請負が並存しているからといって、お互いに完全に代替しているとは限らない。大多数の業務委託企業は、個人請負が正社員と能力や意識、人材マネジメント面で大きく異なると認識しているからである。

表3-3は、能力や意識の面などについて個人請負と正社員、個人請負と非正社員間の差を企業側

表 3-2 個人請負を活用する際に重視した項目 (N=379)

(単位：%)

	「大いに重視した」	「大いに重視した」または「ある程度重視した」
熱意・意欲	49.6	90.2
適性・興味・関心	42.5	86.0
専門的能力	61.0	87.9
専門的技術・技術	64.9	88.4
これまでの職務経歴	33.5	70.5
取得している資格・免許	7.4	34.0
学歴	2.6	16.9
年齢	2.6	32.5

表 3-3 正社員や非正社員に比べて個人請負の能力・意識に違いはありますか。

(単位：%)

	正社員との比較			非正社員との比較		
	個人請負が上	同じ程度	正社員が上	個人請負が上	同じ程度	非正社員が上
技術・能力のレベル	20.7	47.7	31.7	31.1	44.3	24.5
仕事への意欲	14.0	50.9	35.2	21.3	58.3	20.4
品質への意欲	12.3	49.4	38.3	23.6	52.8	23.6
コスト意識	17.6	36.1	46.4	32.4	48.6	19.1
納期に対する意識	10.8	53.0	36.2	24.8	59.1	16.2
定着性	6.0	44.3	49.8	24.3	51.4	24.3
人件費コスト	24.6	27.6	47.8	45.7	30.5	23.8
時間管理の手間	26.8	39.0	34.2	25.2	49.5	25.2
教育訓練の必要性	25.6	39.7	34.6	25.5	56.6	17.9
募集・採用の手間	22.6	43.5	33.9	19.8	66.0	14.2
必要に応じた活用のしやすさ	34.6	36.8	28.6	26.2	46.7	27.1

注：正社員との比較は、個人請負と同じ仕事に従事している正社員のいる企業 (N=241, 全業務委託企業の 63.6%) における回答である。非正社員との比較は、個人請負と同じ仕事に従事している非正社員のいる企業 (N=109, 全業務委託企業の 28.8%) における回答である。

に評価してもらったものである。まず、正社員との比較をみてみよう。「正社員が上」と答えた企業の割合が「個人請負が上」と答えた企業の割合より多い項目をみると、「定着性」(前者 49.8%, 後 6.0%), 「コスト意識」(前者 46.4%, 後 17.6%), 「品質への意欲」(前者 38.3%, 後 12.3%), 「仕事への意欲」(前者 35.2%, 後 14.0%), 「技術・能力のレベル」(前者 31.7%, 後 20.7%) および「納期に対する意識」(前者 36.2%, 後 10.8%) である。つまり、能力や意識におけるほとんどの面について、正社員が個人請負より優れていると評価する企業の割合が多い。一方、「人件費コスト」「時間管理の手間」「教育訓練の必要性」「募集・採用の手間」「必要に応じた活用のしやすさ」といった人材マネジメントの面については、個人請負が正社員より優れていると評価する企業の割合が多い。たとえば、正社員が個人請負より人件費コストが高いと考える企業は全体の約

半数を占めるが、逆と考える企業は全体の 4 分の 1 程度に過ぎない。

一方、個人請負を非正社員と比較した場合、個人請負が非正社員よりも優れていると企業が認識しているのは、「技術・能力のレベル」「コスト意識」「納期に対する意識」などである。また、「仕事への意欲」「品質への意欲」「定着性」といった面は、「個人請負が上」と答えた企業と「非正社員が上」と答えた企業の割合がほぼ拮抗している。一方、「人件費コスト」「教育訓練の必要性」や「募集・採用の手間」については、個人請負のほうが非正社員よりも多く手間がかかると答えた企業が多い。こうした面から見る限り、個人請負は正社員と非正社員の中間的な位置づけであると解釈できる。

3 個人請負活用の動機：意識調査の結果

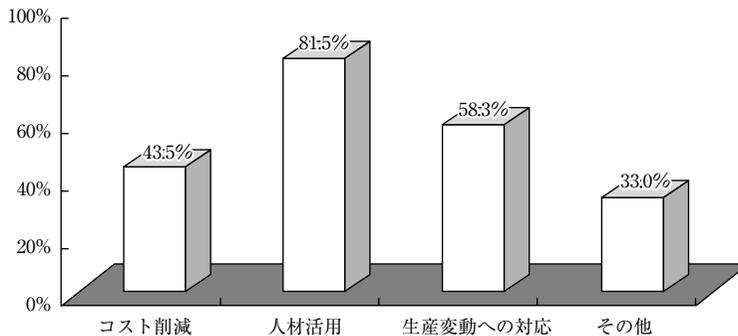
本調査の特徴のひとつは、「業務委託企業」に

表 4-1 「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）

(単位：%)

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
	業務量の季節的変化への対応	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。



対して、個人請負を活用した動機を直接尋ねているということである。まず、この直接的な質問の回答を見ておこう。動機として、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4-1)。その中でも、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」(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、「業務量の季節的変化への対応」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%)、「社会保険が不要のため」(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わずか1.1%に過ぎない(表4-2)。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化などへの対応として、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。

IV 推定モデルと実証分析の結果

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

表 4-2 「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）

（単位：％）

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
三つの動機	生産変動への対応+その他	2.1
	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
四つの動機	人材活用+生産変動への対応+その他	7.4
	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。

人請負の活用動機を検証するため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 （従業員¹¹⁾、もしくは正社員）および L_2 （個人請負）といった 2 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（ π ）最大化問題は、次式のようになる。

$$\begin{aligned} \text{Max}_{L_1, L_2, K} \quad \pi &= pY - w_1L_1 - w_2L_2 - rK = \\ & p(AL_1^\alpha L_2^\beta K^{1-\alpha-\beta}) - w_1L_1 - w_2L_2 - rK \end{aligned} \quad (1)$$

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）、 α と β 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、

$$L_1 = \frac{\alpha p Y}{w_1}, \quad L_2 = \frac{\beta p Y}{w_2}$$

となるが、これを両雇用者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、企業内の個人請負比率は、個人請負の労働生産性 β および従業員（もしくは正社員）の賃金 w_1 と個人請負の賃金 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の雇用量 L_2 の変化率は、次式のようになる。

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

つまり、個人請負の雇用量 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、幸いなことに従業員（もしくは正社員）に対する個人請負の人数比や、個人請負の雇用量変化率についても質問を行っている。そこで、第(4)式および第(5)式に基づいた推定を行うことにする。まず、第(4)式より、正社員または従業員に対する個人請負の人数比を以下のような関数を用いて推定する。

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

$i = 1, 2, \dots, N$ 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、①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、②地域の最低賃金に準じているとするダミー変数の二つがある。一方、*EXP* は個人請負の人件費に関係する一連の経費指標であり、①交通費ダミー、②必要な備品ダミー、③業務に係わる経費ダミーの三つからなる。なお、上記の経費指標は、いずれも企業全額負担の場合に 0、個人負担あり（一部もしくは全額個人負担）の場合に 1 とするダミー変数である。そして、労働生産性を表すパラメーター (β) の代理変数として、個人請負の年齢、学歴、仕事の進め方の自主性の有無など一連の変数 (X) を用いる。そのほか、属性変数 Z として、契約期間の長さ、生産変動を表す変数（売上高変動）、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の変化率については、アンケート調査では、個人請負が過去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ー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、今後の個人請負数の変化見込みを取り上げる（1 = 減少、2 = 同じ、3 = 増加）。

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

$$\begin{aligned} L_i = 1 & \text{ if } L_i^* \leq \alpha_1 \quad \text{個人請負数が減少} \\ L_i = 2 & \text{ if } \alpha_1 < L_i^* \leq \alpha_2 \quad \text{個人請負数が変わらない} \\ L_i = 3 & \text{ if } L_i^* > \alpha_2 \quad \text{個人請負数が増加} \end{aligned}$$

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と契約したことのある企業（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¹²⁾。もし、「コストの削減」が動機であるならば、個人請負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ので、そのような基準を持っている企業の個人請負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に個人請負に負担を負わせると考えられるから、そのような経費を個人に転嫁している企業ほど個人請負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売上高等の変動の大きさ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、業務委託契約期間が短い企業ほど個人請負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、生産の季節的変動が大きいほど、個人請負を多く活用し、個人請負比率が高くなると予想される。

さて、生産変動自体についてはアンケート調査から個別企業についての情報を得ることができない。そこで、別の統計調査から業種および企業規模別に売上高の変動幅等の指標を作成し、それを該当業務委託企業の業種・企業規模にマッチさせて代理変数として用いることにする。具体的には、日本銀行「全国企業短期経済観測調査結果」（日銀短観）¹³⁾ から、六つの半期（2003年上半期～2005年下半期）における業種（10種類）×企業規模

表5 主要な変数の記述統計量

	全サンプル			サブサンプル		
	標本数	平均値	標準偏差	標本数	平均値	標準偏差
個人請負数/正社員数	283	1.2027	2.3721	194	0.8414	1.6658
個人請負数/従業員数	246	0.8079	1.5939	170	0.5486	1.3045
報酬額の基準（自社同業務の正社員の報酬の場合に1）	312	0.2244	0.4178	202	0.3168	0.4664
報酬額の基準（地域の最低賃金の場合に1）	312	0.0288	0.1676	202	0.0149	0.1213
交通費（個人負担ありの場合に1）	310	0.7323	0.4435	200	0.7400	0.4397
業務に係わる経費（個人負担ありの場合に1）	306	0.5686	0.4961	199	0.5427	0.4994
必要な備品（個人負担ありの場合に1）	310	0.6645	0.4729	201	0.6716	0.4708
「個人請負」の中最も多い年齢						
20～29歳	291	0.0997	0.3001	188	0.1064	0.3092
30～39歳	291	0.5464	0.4987	188	0.5585	0.4979
40～49歳	291	0.1821	0.3866	188	0.1649	0.3721
50歳以上	291	0.1718	0.3779	188	0.1702	0.3768
「個人請負」の中最も多い学歴						
高卒程度	292	0.2226	0.4167	192	0.1667	0.3737
短大・専門学校	292	0.3664	0.4827	192	0.4063	0.4924
大卒以上	292	0.4110	0.4929	192	0.4271	0.4959
仕事の進め方（自主性ありの場合に1）	309	0.7282	0.4456	200	0.7350	0.4424
業務委託契約期間 決めていない	304	0.4671	0.4997	197	0.4619	0.4998
3カ月未満の期間	304	0.0855	0.2801	197	0.0761	0.2659
3～6カ月未満の期間	304	0.1382	0.3456	197	0.1624	0.3698
半年以上	304	0.3092	0.4629	197	0.2995	0.4592
最も代表的な仕事内容（専門的業務の場合に1）	312	0.6891	0.4636	202	0.7970	0.4032
売上高の前年同期比増減率（%）の標準誤差（ σ ）	279	2.6218	2.6859	185	2.5135	2.4357

注：1）集計対象は、現在「個人請負」を活用している事業所である。

2）サブサンプルとは、個人請負と同業務に従事している正社員を持っている事業所に限定したサンプルのことである。

3）業種および企業規模に関する記述統計は表1と表2を参照。

（大，中，小）別事業所の売上高の前年同期比増減率（%）を計算し、10業種×3規模（30グループ）の標準偏差（ σ ）を説明変数とする。 σ が大きければ大きいほど、売上高の変動が激しいと考えられるので、その係数が正になると期待される。

「外部人材の活用動機」の検証としては、「主たる業務の専門性ダミー」「個人請負の年齢」「学歴」および「仕事の進め方の自主性の有無」といった労働生産性に関連する変数の係数に注目する。個人請負の年齢¹⁴⁾、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や密接な関係があると考えられる。そのため、個人請負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られることとする。

2 個人請負の活用動機：実証分析の結果

第(6)式の個人請負の需要関数を最小2乗法(OLS)¹⁵⁾によって推定した結果が表6である¹⁶⁾。なお、Case1と2における被説明変数は「個人

請負対正社員の人数比」であるのに対して、Case3と4の被説明変数は「個人請負対従業員の人数比」である。また、Case1とCase3は全サンプルを用いた推計結果であるのに対して、Case2とCase4は個人請負と同じ業務を行っている正社員を持つ企業にサンプルを限定したものである¹⁷⁾。

まず、「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、「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」の人数比が低いことがわかった。例えば、Case1の場合に、個人請負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0.463ポイント低くなっている。また、必要備品の一部または全部を個人請負に負担させている企業はそうでない企業に比べ、同人数比が0.446ポイント高くなっている。一方、サブサンプルを用いたCase2の推計結果も、Case1とほとんど変わらない。

次に、業務委託契約期間を長く（半年以上）設

表6 「個人請負」対「従業員」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/従業員数			
			Case1 全サンプル		Case2 サブサンプル		Case3 全サンプル		Case4 サブサンプル	
	係数	SE	係数	SE	係数	SE	係数	SE		
報酬額の基準 (自社同業務の正社員の報酬の場合に1)	-0.463	0.23**	-0.418	0.21**	-0.188	0.14	-0.282	0.11***		
報酬額の基準 (地域の最低賃金の場合に1)	1.203	1.28	-0.436	0.92	0.875	0.82	-0.350	0.67		
交通費 (個人負担ありの場合に1)	0.131	0.32	0.200	0.26	0.070	0.19	0.129	0.15		
業務に係わる経費 (個人負担ありの場合に1)	-0.055	0.29	-0.603	0.33*	0.020	0.22	-0.188	0.26		
必要な備品 (個人負担ありの場合に1)	0.446	0.28*	0.762	0.26***	0.152	0.22	0.344	0.22		
「個人請負」の中最も多い年齢 30~39歳	0.123	0.34	-0.034	0.38	0.214	0.21	-0.013	0.22		
40~49歳	-0.015	0.49	-0.393	0.41	0.166	0.30	-0.081	0.23		
50歳以上	-0.082	0.48	-0.525	0.38	-0.117	0.24	-0.200	0.25		
「個人請負」の中最も多い学歴 短大・専門学校	-1.055	0.45**	-0.566	0.42	-0.549	0.31*	-0.309	0.34		
大卒以上	-0.949	0.51	-0.168	0.42	-0.522	0.32*	-0.124	0.34		
仕事の進め方 (自主性ありの場合に1)	0.227	0.27	0.002	0.24	0.008	0.17	-0.113	0.21		
業務委託契約期間 決めていない	-0.089	0.36	0.534	0.29*	0.050	0.21	0.274	0.19		
3カ月未満の期間	-0.480	0.33	-0.542	0.29*	-0.238	0.22	-0.350	0.20*		
3~6カ月未満の期間	0.191	0.50	0.059	0.27	0.233	0.31	0.022	0.17		
最も代表的な仕事内容 (専門的業務の場合に1)	-0.696	0.37	-0.378	0.45	-0.536	0.28*	-0.275	0.40		
売上高の前年同期比増減率 (%) の標準誤差 (σ)	-0.056	0.07	-0.037	0.03	0.033	0.05	0.002	0.03		
企業の業種 建設業	0.396	0.46	0.378	0.42	0.230	0.33	0.153	0.33		
電気・ガスなど	2.324	1.14**	0.952	0.94	0.894	0.46**	0.104	0.38		
サービス業	0.603	0.32*	0.520	0.40	0.363	0.27	0.354	0.36		
企業規模 大規模企業 (従業員数100人以上)	0.420	0.79	-0.403	0.40	-0.421	0.22**	-0.433	0.27		
小規模企業 (従業員数5~20人未満)	-0.118	0.27	-0.156	0.25	0.028	0.19	-0.064	0.20		
零細企業 (従業員数5人未満)	0.711	0.42*	1.051	0.48**	0.652	0.35*	0.610	0.43		
常数項	1.228	0.77	0.684	0.71	0.613	0.49	0.486	0.49		
R-Squared	0.1874		0.2122		0.1680		0.1147			
サンプル数	265		180		233		161			

注：1) 標準誤差 (SE) は、White 修正による一貫性を持つものである。Case 2 と Case 4 では、個人請負と同業務に従事している正社員を持っていない企業が除かれている。

2) 年齢ダミー、学歴ダミー、業務委託契約期間ダミー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、業種ダミー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。企業規模ダミーのベンチマークは「中規模企業」(従業員数20人以上~100人未満)である。

3) σ は2003年上半期から2005年下半期までの業種・企業規模別売上高(年度計画)の前年同期比増減率に基づいて筆者が試算したものである。データ出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査結果」(各年)。

4) *, **と***はそれぞれ、10%、5%と1%の信頼水準で有意であることを示す。

けている企業に比べると、契約期間の短い(3カ月未満)企業の個人請負人数比が低いことがわかった(Case 2と4)。この結果は、生産変動への対応仮説と整合的ではない。さらに、同業種・企業規模内の売上高の平均変動幅(σ)の係数は、すべてのCaseにおいて統計的に有意ではなく、この点からも「生産変動への対応動機」との整合性が見られていない。ちなみに、産業ダミーや規模ダミーがこうした生産変動要素を拾っている可能性もあるために、産業ダミー・規模ダミーをはずした推計も行ったが、やはり売上高の平均変動幅は有意とはならなかった。

そして、「外部人材の活用動機」と関係すると

考えた四つの変数(年齢ダミー、学歴ダミー、仕事の自主性ダミーと専門的業務ダミー)の係数値をみると、統計的に有意ではないか、仮説の予想とはまったく逆の符号になっている。すなわち、年齢ダミーと仕事の自主性ダミーの係数推計値は統計的に有意ではなく、学歴ダミーと専門的業務ダミーの係数値は統計的に有意ではあるが予想とは逆に負の符号になっている。したがって、「外部人材の活用動機」仮説は、ここから見る限り、支持されないといえるであろう¹⁸⁾。

そのほか興味深い結果として、零細企業ダミーの係数は正で有意となっている一方、大規模企業ダミーは負で有意となっている点が挙げられる。

表7 「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		過去の推移		今後の見込み	
			(1 減少, 2 同じ, 3 増加)		(1 減少, 2 同じ, 3 増加)	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
報酬額の基準(自社同業務の正社員の報酬の場合に1)	0.009	0.18	-0.074	0.20		
報酬額の基準(地域の最低賃金の場合に1)	-0.699	0.44	-0.248	0.47		
交通費(個人負担ありの場合に1)	-0.127	0.18	0.223	0.20		
業務に係わる経費(個人負担ありの場合に1)	0.363	0.18**	0.576	0.19***		
必要な備品(個人負担ありの場合に1)	-0.281	0.18	-0.676	0.21***		
「個人請負」の中最も多い年齢						
30~39歳	-0.332	0.26	0.066	0.30		
40~49歳	0.091	0.31	0.372	0.35		
50歳以上	-0.114	0.31	-0.058	0.36		
「個人請負」の中最も多い学歴						
短大・専門学校	0.096	0.22	-0.148	0.24		
大卒以上	0.041	0.21	-0.136	0.23		
仕事の進め方(自主性ありの場合に1)	0.174	0.17	0.411	0.19**		
業務委託契約期間						
決めていない	-0.162	0.18	0.039	0.20		
3カ月未満の期間	0.034	0.27	0.168	0.31		
3~6カ月未満の期間	0.201	0.23	0.663	0.27***		
最も代表的な仕事内容(専門的業務の場合に1)	0.075	0.19	-0.240	0.21		
売上高の前年同期比増減率(%)の標準偏差(σ)	-0.019	0.03	-0.017	0.04		
企業の業種						
建設業	-0.462	0.35	-0.183	0.39		
電気・ガスなど	0.473	0.38	0.458	0.40		
サービス業	-0.009	0.23	0.205	0.25		
企業規模						
大規模企業(従業員数100人以上)	-0.235	0.28	0.032	0.30		
小規模企業(従業員数5~20人未満)	-0.020	0.18	0.097	0.20		
零細企業(従業員数5人未満)	-0.351	0.21*	-0.221	0.24		
売上高の変化率	0.002	0.00**	0.003	0.00**		
α 1	-1.291	0.45	-1.455	0.53		
α 2	-0.2380	0.45	0.4082	0.52		
サンプル数	272		243			
対数尤度	-254.4		-185.9			

注：1) 年齢ダミー、学歴ダミー、業務委託契約期間ダミー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、業種ダミー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) 企業規模ダミーのベンチマークは「中規模企業」(従業員数20人以上~100人未満)である。
 3) 売上の変化率=(現在の売上-3年前の売上)/3年前の売上×100。
 4) *, **と***はそれぞれ、10%、5%と1%の信頼水準で有意であることを示す。

具体的には、Case 1-3において従業員数20人以上100人未満の中規模企業をベンチマークとした場合に、従業員数5人未満の零細企業における個人請負の人数比が有意に高い一方、従業員数100人以上の大企業における同人数比が有意に低くなっており(Case 3)、おおむね企業規模が小さいほど個人請負比率が高いと解釈することができる。これは、研究対象と推計方法は多少異なるものの、Abraham & Taylor (1996)の結果と一致している。具体的には、Abraham & Taylor (1996)では、アメリカ企業における外部コントラクターへの業務アウトソーシング比率(1=0%, 2=1-25%, 3=26-74%, 4=75-99%, 5=100%)をOrdered Probit Modelを用いて推計した結果、大企業のアウトソーシング比率が有意に低いと報

告されている。その解釈は、「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」というものである。規模の経済性がもたらす一つの側面は経費の削減とも言えるので、零細企業ダミーの係数が正で有意という実証結果は、「コスト削減動機」とも整合的な結果であると解釈できる。

また、業種ダミーにおいては、サービス業がCase 1において有意となっている。これは、サービス業が特に個人請負をしやすい業種である、サービス業において個人請負が多い、売上変動幅では取りきれなかった生産変動要素を表しているなど¹⁹⁾、さまざまな解釈が可能である。

さて、表7は①3年前に比した現在の個人請負数の変化、および②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。まず、「業務に係わる経費を個人に転嫁している企業」は「経費全額を負担する企業」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、個人請負を増やす確率が有意に高くなっている。つまり、経済的処遇の面で個人請負に対して寛大な企業ほど、過去に個人請負の活用を増やした確率が低いし、今後さらなる個人請負の活用に乗出す可能性も低い。これは「コスト削減動機」仮説と整合的な結果である。また、過去の個人請負活用には影響しないものの、今後の利用動向（見込み）に影響する変数として、仕事の自主性ダミーと業務委託契約期間ダミーが有意となっている。具体的には、自主性の高い業務を中心に委託している企業、中短期（3-6月未満）委託契約中心の企業ほど、今後個人請負の活用を増やしていく見込みとなっており、今後については、単純なコスト削減動機だけでは説明できない要素も出てきている。そのほか、第(5)式のモデルから導かれた通り、売上高の変化率の係数はいずれのケースにおいても正で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、過去に積極的に個人請負の活用を増やしてきたし、今後さらなる個人請負の活用を増やしていく確率も高いことがうかがえる。

さて、上記の推定結果は、先行研究である米国の研究と比較してどのような特徴があるのであるのか。本稿とは推定方法自体が異なるものの、Abraham & Taylor (1996) は従業員の平均賃金が高い企業ほど、守衛や清掃などの通常業務を外部コントラクター²⁰⁾に委託する確率が高いことを確認し、外部人材の活用における「コスト削減動機」が顕著であるとしている。コスト削減に関しては、日米に共通して確認される動機である。

また、生産変動への対応動機という面では、Fay & Medoff (1985) および Abraham & Taylor (1996)、Mangum *et al.* (1985) 等の実証研究が比較可能である。本稿で得られた「生産変動に直面していると考えられる企業が必ずしも業務のアウトソーシングを積極的に推進していない」という結論は、Fay & Medoff (1985) および Abraham & Taylor (1996) の実証結果とおおむ

ね一致しているものの、Mangum *et al.* (1985) の分析結果とは一致しない。すなわち、Fay & Medoff (1985) はアメリカの製造業を対象とした調査結果を中心に、生産変動の大きな企業が主に従業員の配置転換でピーク時の生産に対応している可能性を示唆した。また、Abraham & Taylor (1996) の推計結果によれば、生産変動（業種別指標）の大きい企業ほど、守衛や清掃などの通常業務や機械のメンテナンス業務を外部人材に委託する確率が、逆に低くなることが示されている。一方、Mangum *et al.* (1985) は THS ワーカー²¹⁾（非核心的業務に従事する外部人材）についての企業アンケートを行い、クロス集計をした結果、生産変動（従業員数の増減幅を生産変動の指標として）の大きい企業ほど、こうした外部人材への業務委託の割合が高いという結果を示している。外部人材の活用動機は、米国では言わずもがなということなのか、そういった動機の検証は明示的には見当たらない。

V 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、個人請負労働の現状や、企業がどのような動機を持って個人請負の活用に臨んでいるかという点についての研究は皆無に等しい。そこで本稿は、個人請負を取り巻く現状や、個人請負という就業形態への需要が高まってきた原因について分析を行った。

まず、クロス集計による分析から、以下の点が明らかになった。第一に、業務委託企業が個人請負に対して期待している能力は、「専門的スキル・技術」および「専門的能力」であり、資格・免許、学歴や年齢など通常正社員採用時に重視されているような条件については、さほど重視されていない。第二に、個人請負と同じような業務に従事している「正社員」を持つと答えた業務委託企業は全体の6割以上に及ぶが、同業務に従事している「非

正社員」を持つと答えた企業は全体の3割に満たず、個人請負はどちらかといえば正社員と代替性の高い労働力であると考えられる。第三に、しかしながら個人請負は正社員と完全に代替的というわけではなく、企業側にとって個人請負は、「時間管理の手間」「教育訓練の必要性」「募集・採用の手間」「必要に応じた活用のしやすさ」といった人材マネジメントの面について優れている一方、「定着性」「コスト意識」「品質への意欲」「仕事への意欲」「技術・能力のレベル」および「納期に対する意識」などは正社員に比べて劣っていると受け止められている。

次に、企業側が個人請負を活用する動機について、米国の先行研究を参考にしながら、(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三つの仮説を立てて検証を行った。アンケート調査において、これらの動機について直接尋ねた質問の集計結果をみると、「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三つの理由（「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り、特に「外部人材の活用」が突出して高かった。しかしながら、さまざまな変数を用いてのクロス集計や回帰分析の推定結果からは、企業側における「コストの削減動機」はおおむね支持されたものの、「生産変動への対応動機」および「外部人材の活用動機」は支持されていないことが明らかとなった。

個人請負の拡大の背景には、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は、もっぱら「コスト削減」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と思われる。

最後に、本稿の研究結果について、若干の留保すべき点に触れておきたい。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、筆者等は個人請負に対するアンケート調査²²⁾を実施したところであり、今後、その結果を用いた検証ができるとと思われる。

*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された岩田克彦氏、佐藤厚氏、大木栄一氏に感謝を申し上げます。また、鎌田耕一氏、古郡軀子氏、猪木武徳氏、薦田隆成氏、小野旭氏、浅尾裕氏、松本純平氏、2名の匿名レフェリーおよび編集委員会より貴重な助言を頂いた。なお、本稿は筆者の個人的見解であり、所属機関を代表するものではない。

- 1) 個人請負は、「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という名前を用いることにした。
- 2) 2003年現在、派遣社員として登録しているのは210万人程度であるが、実際に就業している派遣労働者は50万人である（総務省統計局「労働力調査」）。一方、個人請負として働く人は全国で50万～200万人と推測されている（村田2004）。
- 3) 個人請負と派遣労働者のほか、請負企業に雇われて、ユーザー側企業に労働やサービスを提供する、いわゆる「下請労働者」または「請負社員」も典型的な外部人材である。三者の違いは下表の通りである。

比較項目	派遣労働者	請負社員	個人請負
従業上の地位	雇用者	雇用者	自営業主
指揮命令権限	ユーザー側企業	請負企業	自分自身
所在	業		
法定福利厚生	派遣会社側にあり	請負企業側にあり	企業側負担なし
負担			
労働法の適用	適用対象	適用対象	非適用対象

- 4) 1986年の労働省告示第37号「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示」による。
- 5) 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。
- 6) 実際、村田(2004)が1999年10月に行った聞き取り調査では、企業が個人請負の活用について、「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」という回答が、多くの企業から報告されている。
- 7) 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。
- 8) 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急な賃金プロファイル、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。
- 9) 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の活用は単純に比例的な関係があるとも限らない。
- 10) 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。
- 11) 従業員数=正社員数+非正社員数。
- 12) そのほか、労働組合の有無も、「コスト削減」動機仮説の代理変数として使うことが考えられる。なぜならば、労働組合のある企業は、従業員の平均賃金水準も比較的に高いため、個人請負の活用による人件費の節約効果がより大きいと思われるからである。しかしながら、労働組合に関する情報は、本稿で用いているデータには存在しないため、本研究では労働組合の効果について分析することはできない。
- 13) 企業の売上高を入手しうる統計として最も一般的な統計は、財務省の「法人企業統計季報」である。しかしながら、「法人企業統計季報」では、業種×企業規模別のクロスデータが入手不可能なため、詳細な情報が入手可能な日銀短観を用いることにした。
- 14) 一般的に、年齢は社会経験を反映していると考えられる。
- 15) 被説明変数である「個人請負対正社員の人数比」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。
- 16) 主要な変数の記述統計量が表5にまとめられている。
- 17) 「報酬額の基準ダミー(自社同業務の正社員の報酬の場合に1)」という指標が、同業務を担当している正社員がいない企業にとっては意味が薄いため、サブサンプルを用いた推計結果を同時に示すことにした。
- 18) 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、独立請負人が個人請負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はわずか140名)ので、たとえ、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と考えられる。

- 19) 日銀短観および法人企業統計季報においても、製造業に比べてサービス業の生産変動は大きい。
- 20) ここでの外部コントラクター(outside Contractor)とは、ユーザー側企業との間に雇用関係のない外部人材の総称であり、本稿の個人請負よりも広い概念であることに留意されたい。
- 21) THSはTemporary Help Servicesの略称である。THSワーカーは業務の属性(非核心的業務)を規定しているという意味では本稿の「個人請負」より狭い概念である。一方、THSワーカーの中に自営業者のみならず、幹旋組織との間に雇用関係が結ばれている個人も含まれているので、「個人請負」と重ならない部分もある。
- 22) JILPT「働き方に関する意識調査」(2004年11月)。

参考文献

- Abraham, 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.
- Fay, J.A. and Medoff, J.L.(1985) Sources of Wage Dispersion: How Much Do Employers Matter?. Ph.D. diss., Department of Economics, Harvard University, October 1986.
- Groschen, E. (1986) Sources of Wage Dispersion: How Much Do Employers Matter?. Ph. D. Diss., Department of Economics, Harvard University.
- Hamermesh, D.(1993) *Labor Demand*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Mangum, G., 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.
- 佐藤博樹編著(2004)『パート・契約・派遣・請負の人材活用』日本経済新聞社。
- 村田弘美(1999)『ディペンデント・コントラクター——プロフェッショナル人材・才能の創出支援と最適活用』『Works No.37 “雇用創出” その時企業は……』。

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>)

〈2005年1月11日投稿受付, 2005年12月9日採択決定〉

しゅう・えんび 労働政策研究・研修機構研究員。最近の主な著作に「個人請負の労働実態と就業選択の決定要因」(『日本経済研究』近刊)。労働経済学, 社会保障論専攻。