

# 個人請負就業者の「労働者性」と就業選択

——個人請負就業への志向と教育訓練機会に着目して

佐野 嘉秀  
(法政大学准教授)

佐藤 博樹  
(東京大学教授)

大木 栄一  
(東京大学特任研究員)

本稿では、個人アンケート調査から、個人請負就業者の労働者性（使用従属性）と、就業選択に関する意識、教育訓練の機会に関して分析した。分析から、1) 個人請負就業者の労働者性の程度には幅があり、労働者性が高い層では、労働者性に関して雇用者と同様の働き方をしている可能性があること、2) 労働者性が高い層ほど、個人請負としての就業について積極的な理由を指摘する割合が低く、働き方の現状への不満が大きく、雇用者への転換を希望する傾向にあること、3) ただし、労働者性の高い層も含め、個人請負の働き方の継続はキャリアの重要な選択肢となっていること、4) 個人請負としての就業のなかで労働者性の低い働き方へ移行するのに伴い、教育訓練の機会が減る可能性があることを示し、能力開発（自己啓発）への支援等、働き方に関する志向の多様性を踏まえた就業支援の重要性を指摘した。

## 目次

- I はじめに
- II 個人請負就業者の「労働者性」
- III 個人請負就業者の「労働者性」と就業意識
- IV 個人請負就業者の「労働者性」と教育訓練機会
- V まとめ

## I はじめに

本稿では、特集テーマを踏まえ、「労働者性」が問われる就業形態として個人請負の働き方に着目する。そして、私たちが関わった個人アンケート調査のデータから、個人請負就業者の「労働

者性」と就業選択に関する意識との関係について分析してみたい。ここでいう個人請負とは、個人が、顧客である企業など法人から仕事を請け負い、人を雇わずに仕事を遂行する働き方を指すこととする。雇用契約に基づかない「自営業者」(self-employment)としての働き方である。ただし、①顧客が一般の個人ではなく企業など法人であり、かつ②従業員を雇用していない点で、通常の自営業者とは異なる。

このような個人請負としての就業機会は、企業の人材活用の変化やサービス経済化の進展などを背景として、以前と比べて幅広い業種や職種で広がってきている可能性がある。「業務委託契約」

や「請負契約」といった名称の契約に基づくことが多く、一般に「インデペンデント・コントラクター」「フリーランサー」「業務委託員」「個人業務請負」「一人親方」などと呼称される働き方も重なる。

こうした個人請負の働き方に関して、法的な労働者保護の観点からはとくに、個人請負の就業者が、労働法の適用対象となる「労働者」と見なせるかどうかという「労働者性」のちがいに関心があてられてきた。すなわち、「業務委託契約」等の契約にもとづく個人請負の就業者は、あくまで「自営業者」であり、契約上は労働基準法等の労働法の適用対象となる「労働者」ではない。しかし、働き方の実態が雇用される人と変わらない場合にも、「業務委託契約」等の契約を結ぶことで労働法の適用対象外となるのでは、働く人にとり不利となる。そこで、判例では、契約の名称に関わらず労働法の適用対象となる「労働者」であるかどうかの実態に即して判断されている（池添 2007；大内・内藤 2010）。

このように契約上の個人請負の就業者に対する労働法の適用関係の判断が、契約ではなく働き方の実態における「労働者性」に即して判断されるのは、契約上は個人請負として就業している人の働き方のなかに、明らかに「自営業者」とみなすことができる働き方から、「労働者」に近い働き方まで、「労働者性」の異なる多様な働き方が含まれている実態を踏まえてのことと考えられる。

こうした個人請負の就業機会をどうとらえるかについては、実証研究を踏まえた議論が蓄積されてきている。そして、上述のような個人請負の働き方の多様性を背景として、そうした議論には、個人請負の就業機会についての評価に関して、肯定的なものから否定的なものまでが含まれる（Smeaton 2003）。

このうち肯定的な見方としては、個人請負の働き方を特定の組織に拘束されない自律的な働き方として評価するものが典型的と考えられる。例えば、個人請負の就業者は、自らの技能をもとに複数の組織からの仕事を請け、それらを組み合わせる「ポートフォリオ労働者（portfolio worker）」とみなす議論がある（Fraser

and Gold 2001）。こうした就業者の多くは、プロフェッショナルであり、学歴も高い。このような「ポートフォリオ労働者」が出現する背景として、雇用の不安定さが増し、組織の階層が減少して昇進機会が減るなかで、自営業者として働くことの魅力が相対的に増してきたことや、仕事と生活との両立を重視する意識が高まっていることがある。そして、とりわけ高学歴化した若年層の中に、組織に拘束されず、自らの運命を自らが切り開くことを重視する価値観が広がっている可能性がある。個人請負としての就業機会は、雇用される働き方とは異なり、そうした働き方やキャリアを実現する選択肢として、働く人に積極的に選ばれているという見方である。

日本においても、こうした見方に対応する事実が存在することは確かである。個人請負の就業者の中でもとくに、高度な専門的技能をもち、自律性の高い「インデペンデント・コントラクター」に焦点を当てた研究によると、その多くは、学歴が高く、年収も高い傾向にあり、自らの生活スタイルに合わせた就業や経験・知識・資格の活用、プロフェッショナルとしての専門的能力の向上などを動機として積極的に現在の働き方を選択しているとされる。また、収入の安定性に不満をもつものの、他方で自由度の高さや主体的な能力形成、仕事と生活の両立、やりがいなどの面でのメリットを認識している（山田 2007）。このような結果は、個人請負に対する肯定的な見方を支持するものといえるだろう。

こうした見方とは対照的に、個人請負の就業者を「周縁化された労働者（marginalized worker）」として位置づけ、個人請負という働き方を否定的にとらえる見解もみられる（Mangan：2000）。この見方に従うと、個人請負の働き方は、組織のリストラが進む中で希少となった常用雇用の機会を得られない人により、不本意に選択されたものである（Stanworth and Stanworth 1997）。かれらは、必ずしも高度な資格をもつプロフェッショナルではない。企業の多くは、コスト削減の戦略により動機付けられており、個人請負の就業者の収入は低く抑えられている（Meager, Court and Moralee 1994）。このほか、ジェンダーの観点か

らは、女性が個人請負の働き方を選ぶ背景として、企業において女性の昇進機会が制限されていることが指摘されている。また、女性は、家事や育児の責任を負うために、時間的拘束の少ない個人請負の働き方を選択せざるをえないとされる (Green and Cohen 1995)<sup>1)</sup>。

日本においても、企業が個人請負を利用する主な動機が、コストの削減と生産変動への対応にあるとする分析がみられる (周 2006a)。これは、個人業務請負の活用の進展が、必ずしも、自律的な働き方のなかで専門的な技能を発揮しようとする就業者の志向に対応したものではないことを示唆する。また、失業経験者は、正社員よりも個人請負としての就業を選択する傾向にあるとされる (周 2006b)。これも、就業機会が限られるなか不本意に個人請負を選択する人が少なくない可能性を示すと考えられる。日本でも、個人請負の就業者に対する「周縁化された労働者」としての位置づけを支持する実態があると考えられる。

このように個人請負という働き方に対しては、「ポートフォリオ労働者」と見るか、「周縁化された労働者」と見るかに関して見解のちがいがみられる。その背景として、個人請負の働き方は多様であり、個人請負の就業者の中に、これら2つの就業者像に近い働き方の両者が含まれることがある。そして、個人請負の就業者のうちどのような層に着目するかによって、個人請負という働き方に対する評価は異なっていると解釈できる。

以上のように、既存研究においては、主として、1) 個人請負の働き方の自律性など雇用される働き方との相違や、2) 収入の高低、さらに3) 個人請負の就業者が積極的に現在の働き方を選択しているかという就業選択の積極性をどう見るかにより、個人請負に対する評価が分かれる傾向にあると考えることができる。

本稿では、日本における個人請負の働き方を評価し、政策的な含意を検討するうえで、とくにこのうち1) および3) の側面に着目することとしたい。

このうち1) に関して、既存研究においては、雇用される働き方との相違として着目する特性として、組織からの自律性の高さ (拘束性の低さ)

が重視されている。本稿では、これを踏まえ、さらに政策的な議論への貢献可能性を重視して、既に述べた「労働者性」の判断基準を用いて、雇用される働き方との異同を測ることとする。とくに、「労働者性」の判定において重視される「使用従属性」に関する判断基準を指標化し、契約上、個人請負として働く就業者の「労働者性」を測定することに利用したい。「事業又は事務所 (以下「事業」という。) に使用される者」 (労働基準法第1章 (総則) 9条) であるかどうかという「使用従属性」の判定においては、依頼された仕事の許諾の自由の有無や、時間的・場所的拘束性、業務遂行に対する具体的指揮監督の有無などが中心的な要素とされてきた (池添 2007; 大内・内藤 2010)。こうした「使用従属性」の基準は、既存研究が重視してきた、組織からの自律性/拘束性に関わる要素と重なり合う部分が大きいと考えられる。

本稿では、もう一つの側面として、上記3) の個人請負就業者の就業選択の積極性についても検討を加えたい。個人請負の就業者に対するセーフティネットなどの保護やキャリア形成への支援の在り方について検討するうえで、個人請負の就業者本人が、現在の働き方をどうとらえているかが、重要な情報の一つとなりうると考えるためである。

先行研究において、このような個人請負の働き方を選ぶことに関する積極性の高さは、組織からの自律性の高さ (拘束性の低さ) など、雇用される働き方とは異なる就業者にとって働き方のメリットと結び付けて議論されている。すなわち、「ポートフォリオ労働者」の類型に見られるように、組織からの拘束性が少ない自律的な働き方として個人請負としての就業を積極的に選ぶ就業者像もしくは、「周縁化された労働者」の類型に見られるように、それらのメリットを得られないにも関わらず非自発的に個人請負の働き方に従事している就業者像のいずれかとして、個人請負の働き方が議論される傾向にあったと考えられる。そして、働き方の自律性と就業選択の積極性との関係自体について、十分な検討が行われたわけではないと言える。



しかし、実態がこうした想定どおりかどうかは、必ずしも定かではない。本稿において、「労働者性（使用従属性）」に着目した場合にも、「労働者性」の低い就業者のなかに、雇用者への転換を希望する人がいるかもしれない。反対に「労働者性」の高い就業者のなかに、個人請負の働き方の継続を望む層があってもおかしくない。「労働者性」以外の側面において、就業選択の自発性を左右する要因がある可能性があるためである。また、本人の就業選択においては、望ましい就業条件を得るうえで、雇用者への転換だけでなく、個人請負としての就業を継続するなかでそれを実現していくことも重要な選択肢となりえよう。

法的な枠組みに関する議論において、「労働者性」の高い個人請負の就業者については、「労働者性」の実態に即して、契約上も雇用される労働者に移行させ、労働者保護の適用対象とするというのがひとつの考え方であろう。しかし、上記のように、そうした層においても、個人請負の働き方を望む就業者が少なくない可能性もある。もしそうだとすれば、政策上は、個人請負就業者の能力開発に対する支援等を通じて、雇用者への転換を促すだけでなく、個人請負としての就業継続のなかで、期待する就業条件の実現を可能にすることが重要となるはずである。合わせて、法的な保護の範囲に関する議論においても、「労働者」と「自営業者」の間に中間的な働き方のカテゴリーを設け、それに該当する働き方に即した新しい保護のあり方を検討すべきとの議論や、「労働者」か「自営業者」かという区分に関わらず、働く人がそのニーズやリスクなどに応じて法的な保護を受けられるようにすべきという議論の重要性が高まる可能性もあろう（鎌田 2003；島田 2003；佐藤 2007）。

このうち就業における支援に関して、既存調査によると、自営業者では、雇用者と比べ、研修等の教育訓練を受ける機会が限定される傾向にある<sup>2)</sup>。個人請負就業者についても、自律性が高く、したがって「労働者性」の低い層では、同様の実態があるかもしれない。もしそうだとすれば、個人請負就業者がより自律性の高い働き方への移行をすすめる際に、能力開発の機会が制約さ

れてしまう可能性がある。働き方との関係で、個人請負就業者の能力開発の現状を把握し、政策的な支援について検討することが重要と考える。

本稿では、以上のような問題関心から、個人請負の就業者を対象とする個人アンケート調査のデータを用い、①個人請負就業者の「労働者性」の程度の多様性について確認したうえで、②個人請負就業者の「労働者性」と就業形態の選択（個人請負としての就業継続か雇用者への転換か）に関する意識との関係について分析することとしたい。さらに②の分析を踏まえ、③働き方に関する希望に応じたキャリア形成を可能にする条件の一つとして、個人請負就業者における教育訓練の機会について合わせて明らかにしてみたい。

本稿で用いるデータは、厚生労働省の委託研究（株式会社インテージ：2012）のために実施された、個人請負就業者等を対象とする個人アンケート調査（インターネットモニター調査）の個票データである<sup>3)</sup>。調査は「営業・販売」「理容・美容」「軽貨物運送」の職種を対象としている。本稿では、このうち、個人請負の就業がみられる典型的な職種として「営業・販売」職の個人請負就業者に焦点を当て、同職種に限定して分析を行うこととする。

自営業者の中でも個人請負就業者についてはマクロ統計がないため正確な職種の構成を把握できない。ただし、求人情報誌および求人サイトの調査では、営業・販売職は、最も個人請負就業の求人件数が多い職種であることから、個人請負の就業者の多い典型的な職種のひとつと考えることができる（厚生労働省政策統括官 2010）<sup>4)</sup>。もちろん個人請負就業者の中でも、職種により「労働者性」の実態や就業意識は多様である可能性もある。この点は、今後、他の職種についての調査・分析を通じて検討していく必要があろう。

営業・販売職の自営業者には、個人請負の就業者以外に、従業員を雇用して店舗を営む自営業者や、フランチャイズ店のオーナー、代理店の経営者等が含まれる。これらの自営業者のなかにも、「労働者性」の高い就業者が含まれる可能性がある。しかし、本稿においては、これらの自営業者は対象とせず、あくまで個人請負就業者として、

業務委託・請負契約等の契約にもとづき企業から仕事を請け負い、自らは人を雇わずに自営業者として就業する者に限定して分析と検討を行うこととした<sup>5)</sup>。

## II 個人請負就業者の「労働者性」

本稿では、個人請負就業者の「労働者性」と就業意識との関係を分析するうえで、労働者性に関する指標を作成し、個人請負就業者の労働者性を把握する。労働者性の指標を作成する基準としては、先行する学説や裁判例等を踏まえて整理された、昭和60年の労働省労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」の基準を参考とした。そして、選択した基準に対応する個人アンケート調査の項目から労働者性(使用従属性)の高低を示す指標を作成する。このような試みを行った先行研究として、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2008)がある。本稿で用いる個人アンケート調査の調査票は、この先行調査を改訂したものである<sup>6)</sup>。表1は、上記報告を踏まえた労働者性(使用従属性)の判定基準とそれぞれに対応する両調査のアンケート項目との関係を一覧にしたものである。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2008)においては、本稿の分析に用いる調査と異なり、「営業・販売」「情報処理技術者」「デザイナー・カメラマン」「出版・マスコミ職」の4職種について、個人請負就業者(調査では「業務委託契約者」<sup>7)</sup>)だけでなく同じ職種に従事する雇用者(調査では「社員」)に対しても基本的に同じ内容の設問で調査を実施しており、同様の職種で働く雇用者との比較から、個人請負就業者の労働者性の特徴を把握することが可能となっている。

図1は、個人請負就業者と雇用者とのあいだで、労働者性(使用従属性)の指標の得点を比較した結果を引用したものである。指標の作成方法から、得点が高いほど労働者性が高い。

図1からは、同じ職種に従事する個人請負就業者と雇用者とのあいだで、労働者性(使用従属性)の指標の得点分布に重なりがあることが確認できる。全体の傾向としては、個人請負の就業者のほうが、労働者性は低い。しかし、個人請負就業者の中にも、雇用者より労働者性が高い人がいる一方で、雇用者の中にも個人請負の就業者より労働者性が低い人がいる。個人請負就業者と雇用者とのあいだで、労働者性の程度が重なる層があることが分かる。

表1 労働基準法の「労働者」の判断基準における「使用従属性」の基準とアンケート調査項目との関係

労働基準法の「労働者」の判断基準 「使用従属性」	三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2008)	本研究
①仕事の諸否の自由の有無	発注される仕事を「断れない」	自分のスケジュール等の都合で取引先からの業務依頼を断ることが「まったくない」ないし「ほとんどない」(該当:60.3%)
②時間的・場所的拘束性	(時間的拘束) 毎日決まった場所に出社する必要がある「ある」  (場所的拘束) 仕事場が「取引先の事業所、取引先等が指定する事業所、営業や顧客回り」(社員調査では「会社、会社が指定する事業所、営業や顧客回り」)	(時間的拘束)「指定された曜日・時間に出社」「曜日のみ指定」「時間のみ指定」のいずれか(該当:40.3%)  (場所的拘束) 仕事場が「事業場内」ないし「事業場以外で、会社の指定する場所」(該当:45.1%)
③業務遂行に対する具体的指揮監督の有無	仕事の進め方について、「取引先からすべて細かく指示がある」(社員調査では「上司からすべて細かく指示がある」)	仕事の進め方について「常に会社の指示を受けることが必要」「会社の指示を適宜受ける必要があり」「会社への定期的な報告は必要」のいずれか(該当:34.5%)
④通常予定されている以外の業務への従事	(除外)	取引先から予定されていた業務(契約内容)以外の業務を依頼されることが「よくある」ないし「たまにある」(該当:55.6%)
⑤労務提供の代替性の有無	(除外)	取引先から引き受けた業務の全部または一部を「他者に行わせることはできない」(該当:48.4%)
⑥報酬の支払方法	報酬の算定に用いられる主要素が「業務に要した時間に応じて」	報酬において「業務に要した時間に応じて」決まる部分がある(該当:18.9%)

資料出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2008)

注:1)「該当」の比率は、本研究の集計対象における比率である。

2) いずれの研究も、それぞれ図表に示した選択肢を選んだ場合に1点、選ばない場合に0点を与え、その合計点で労働者性(使用従属性)の程度を測定している。三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2008)の指標は0~5点、本研究の指標では0~7点の値をとる。いずれも、得点が高いほど労働者性(使用従属性)は高い。

もちろん労働者性の指標の選択や各指標の配点の仕方により、分布は異なりうる。とはいえ、集計結果からは、個人請負就業者のなかに、労働者性（使用従属性）の程度に関して雇用者と同様の働き方に従事する層があることが分かる。

本研究においても、労働者性を測定するうえで、表1で示したかたちで労働者性（使用従属性）に関する指標を作成する<sup>8)</sup>。今回の調査における営業・販売職の個人請負就業者について、労働者性の得点の分布は図2のようである。営業・販売職の個人請負就業者の中に、労働者性において多様な働き方に従事する層が含まれることが確認できる。図1で確認したように、個人請負就業者と雇用者とのあいだで労働者性の得点の分布が重なっていることを踏まえると、本研究の対象とした労働者性の高い層の個人請負就業者の中にも、労働者性（使用従属性）に関して雇用者と同様の

働き方に従事する者が含まれると考えられる。

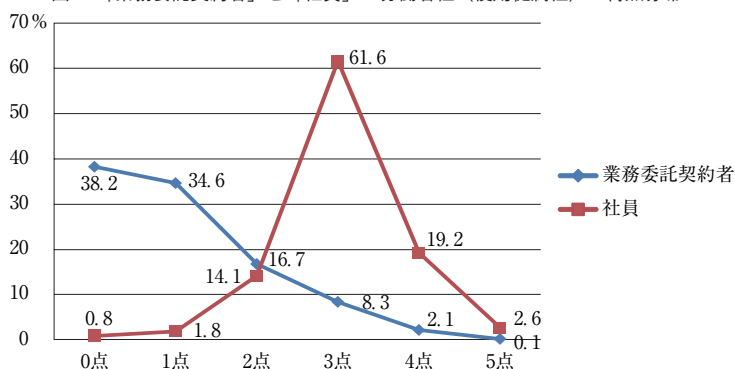
以下の分析において、労働者性と就業意識等との関係を見るうえでは、この労働者性（使用従属性）の得点にもとづき、個人請負の就業者を「労働者性低」（0～2点）「労働者性中」（3点）「労働者性高」（4～7点）の3グループに分けて集計を行うこととした。

### Ⅲ 個人請負就業者の「労働者性」と就業意識

#### 1 個人請負としての就業を選択する理由

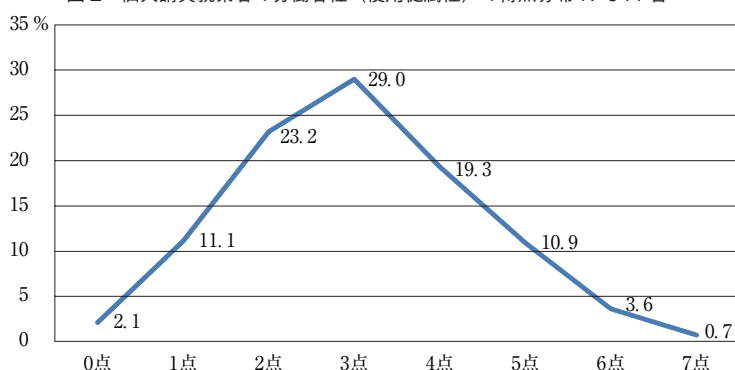
個人請負の就業者は、現在の働き方をどのように選択しているのか。既にみた「ポートフォリオ労働者」としての就業者像に見られるように、個人請負という働き方を、雇われて働く働き方よ

図1 「業務委託契約者」と「社員」の労働者性（使用従属性）の得点分布



注：業務委託契約者 N=1069名、社員 N=625名  
資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2008）

図2 個人請負就業者の労働者性（使用従属性）の得点分布 N=944名



注：「労働者性（使用従属性）」の指標の作成方法は、表1を参照。

りも魅力的な選択肢として、積極的に選んでいるのか (Fraser and Gold 2001)。あるいは、「周縁化された労働者」としての就業者像のように、雇用者としての就業機会が少ないなか、現在の働き方を不本意に選択しているのだろうか (Stanworth and Stanworth 1997)。

これに関して、表2は、労働者性の異なる層ごとに、個人請負としての就業理由（「現在の働き方を選んだ理由」）について集計したものである。まず、全体についての集計結果を見ると、「自分の能力・スキルを活かせるから」「仕事の時間帯を自分で決められるから」「自宅など自分が望む場所で仕事ができるから」などが主な理由として指摘されている。そして、「正社員になれないから」という消極的な理由をあげる回答者は1割未満とごく少ない。

こうした結果は、個人請負就業者の多くが、不本意に現在の働き方を選択しているというよりは、自らの技能の活用や、就業時間や就業場所の選択に関する裁量の大きさ等を重視して、現在の働き方を積極的に選択していることを示すと解釈できよう。本人の就業形態の選択に関する意識に着目するかぎり、「ポートフォリオ労働者」の就業者像が妥当しそうである。

ただし、労働者性と就業選択の理由との関係を見ると、労働者性が高い層ほど、とくに「仕事の時間帯を自分で決められるから」「自宅など自分が望む場所で仕事ができるから」といった積極的な就業理由をあげる割合は低く、「正社員になれないから」という不本意就業を示唆する理由を指摘する割合が高い傾向にある。

個人請負就業者のなかでも、労働者性が高い層は、就業時間や就業場所の選択に関して裁量が小さい。そのため、集計結果のように、労働者性の高い層では、これらの裁量の大きさを就業理由として選択する割合が低くなっているのだと考えられる。上で見たように、就業時間や就業場所に関する裁量の大きさは、個人請負の就業を選択することの主な理由となっている。したがって、その裁量が小さいことは、就業者にとって、個人請負の働き方を選ぶことの利点を小さくしているはずである。これに対応して、労働者性の高い個人請負就業者では、比率自体は11.3%とそれほど高くないものの、正社員の就業機会がないからという不本意な就業理由をあげる割合がより高くなっていると解釈できる。

## 2 個人請負の働き方に関する満足度

もちろん、こうした就業選択時の評価は、実際に個人請負の就業を行うなかでの働き方に対する評価と異なる可能性もある。労働時間や就業場所の選択に関する裁量以外の側面も含め、個人請負就業者は、現在の働き方をどのように評価しているだろうか。

表3は、労働者性の程度別に、現在の働き方の各側面に関する評価および働き方全体についての評価を得点化し集計したものである。満足度が高いほど、得点の平均値は高くなる。分散分析から統計的に有意な関係が見られた項目としては、まず「収入・報酬の安定度合い」について、とくに労働者性が低い層で満足度が低い。これに対し、「仕事のやりがい」「仕事の裁量度合い」「労働時

表2 労働者性の程度別、個人請負就業の選択理由（複数回答） N=944名

(単位：%)

	自分の能力・スキルを活かせるから	仕事の時間帯を自分で決められるから	少ない労働時間でも仕事ができるから	仕事以外の自分のやりたいことに時間を割けるから	自宅など自分が望む場所で仕事ができるから	お金を多く稼ごうから	正社員になれないから	職場の上下関係・人間関係に煩わされないから	育児との両立をしたいから	介護との両立が必要だから	その他	度数
労働者性低 (0～2点)	55.5	51.2	18.9	18.3	41.3	18.3	5.2	14.2	3.8	2.9	2.0	344
労働者性中 (3点)	58.0	43.4	20.8	20.1	32.1	19.7	8.0	13.9	2.9	1.8	1.1	274
労働者性高 (4～7点)	51.8	32.8	19.9	15.6	24.8	23.6	11.3	16.0	4.3	2.5	3.7	326
全体	55.0	42.6	19.8	17.9	32.9	20.6	8.2	14.7	3.7	2.4	2.3	944

注：設問は、「あなたが、現在の働き方を選んだ理由として当てはまるものをお選びください」



間」「自由に使える時間、休日」「仕事に関わる能力や知識を高める機会」については、労働者性が低いほど、満足度が高い傾向にある。そして、分散分析からは統計的に有意な関係は見られないものの、「労働者性低」や「労働者性中」と比べ、「労働者性高」では「全体として」の満足度は低い傾向にある<sup>9)</sup>。

個人請負就業者の中でも、労働者性の高い層は、就業時間に対応した報酬が得られる分、報酬の安定性に対する満足度が高い傾向にあると考えられる。他方で、労働者性の低い層ほど、就業時間の決定や仕事の進め方に関して裁量が大きいため、これらの項目に関して満足度が高く、また仕事からの内在的報酬（「やりがい」）も高まる傾向にあることが読みとれる。能力開発に関しては、後節で分析するように、労働者性の低い層で、取引先等から教育訓練を受ける機会が大きいわけではない。しかし、その分、自ら能力開発に取り組む傾向にある<sup>10)</sup>。その効果のほか、自ら能力開発に取り組むことに伴う充実感から、能力開発の機会に関する満足度が高まっている可能性がある<sup>11)</sup>。

このように、労働者性が低い層ほど、報酬の安定性に不満を持つ傾向にあるものの、就業時間や仕事上の裁量等に関して満足度が高い傾向にある。その結果として、働き方全体に対する総合的な満足度は、労働者性が高い層で最も低くなっている。こうした現状からは、労働者性（使用従属性）に関わる要素である、就業時間の決定や仕事

の進め方に関する裁量の大きさが、個人請負の働き方に対する評価を左右する要因となっていることが読みとれる。

### 3 今後の就業形態についての希望

以上のように、個人請負就業者の多くは、不本意に現在の働き方を選択しているというよりは、自らの技能の活用や、就業時間や就業場所の選択に関する裁量の大きさなどを重視して、現在の働き方を積極的に選んでいると考えられる。ただし、労働者性の高い層ほど、就業時間や就業場所の選択に関する利点を得ることは難しくなる。また、現状の評価においても、労働者性が高い層ほど、就業時間の選択や仕事上の裁量に関する満足度は低い。そのため労働者性が高い層では、働き方の現状に対して満足度が低い傾向にある。

このような現状に対する評価は、個人請負就業者の今後の就業選択に関する志向に、どのように反映されているだろうか。労働者性の高い個人請負就業者は、先行研究が示唆するように、やはり不本意に現在の働き方に従事しており、機会さえあれば雇用者への転換を望んでいるのだろうか（Stanworth and Stanworth 1997）。

これに関して、表4は、労働者性の程度別に、今後（「これから5～6年先」）の就業形態に関する希望について集計したものである。労働者性の低い層ほど「できるだけ長く、雇用されない立場での仕事を続けたい」とする割合が高く、他方で労働者性が高い層ほど「機会があれば雇用される

表3 労働者の程度別、就業満足度得点 N=944名

(単位：点)

	収入・報酬額の多さ	収入・報酬の安定度合い	仕事上の責任	仕事のやりがい	仕事の裁量度合い	労働時間	自由に使える時間、休日	仕事に関わる能力や知識を高める機会	一緒に働く人との人間関係	全体として	度数
労働者性低(0～2点)	-0.468	-0.660	0.346	0.596	0.468	0.375	0.581	0.413	0.302	0.253	344
労働者性中(3点)	-0.350	-0.438	0.332	0.580	0.365	0.296	0.489	0.350	0.343	0.329	274
労働者性高(4～7点)	-0.488	-0.586	0.282	0.377	0.212	0.178	0.350	0.178	0.239	0.221	326
全体	-0.441	-0.570	0.320	0.516	0.350	0.284	0.475	0.314	0.292	0.264	944

注：1) 値は、「大いに満足している」×2点+「やや満足している」×1点+「どちらともいえない」×0点+「やや不満である」×(-1)点+「大いに不満である」×(-2)点として算出した得点の平均値。

2) \*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準有意、\*は10%水準有意(分散分析にもとづく)。

3) 設問は、「現在の働き方に関し以下の点についてあなたはどの程度満足していますか」。



立場で働きたい」とする割合が高い。労働者性の低い層ほど、個人請負としての就業継続を希望し、労働者性の高い層ほど、雇用者へ転換したいと考える傾向にあることが確認できる。この限りでは、上記の先行研究の想定があてはまると言える。

しかし重要な点は、労働者性の高い層においても、「雇用されない立場」での就業継続を希望する割合が最も高く約5割(47.5%)を占め、他方で、雇用者への転換を希望する割合は2割程度(22.4%)に留まることである。また、労働者性の高い層ほど、「起業したい」とする割合も高く、「労働者性高」では2割弱(18.1%)を占める。「起業」を通じ、より自律性の高い自営業者としての働き方を目指しているものと考えられる<sup>12)</sup>。

このように、労働者性の高い層においても、雇用者への転換ではなく、個人請負を含めて自営業者としての就業継続を希望している割合が高い。もちろん、こうした比率は、調査対象とするサンプルの取り方により変わってくる可能性も否定できない。とはいえ、集計結果から、労働者性の高い個人請負就業者のなかにも、雇用者への転換だ

けでなく、自営業者としての就業継続を希望する層が少なからず含まれることは確かと考えられる。この点は、先行研究の想定と異なると考えることができる。

その理由について解釈するため、表5は、労働者性の高い就業者について、自営業者としての就業継続を希望する層(「自立志向」と、雇用者への転換を希望する層(「雇用志向」とに分け、個人請負の働き方の選択理由について集計したものである<sup>13)</sup>。

集計から、労働者性の高い個人請負就業者の中でも、自営業者としての就業継続を希望する層では、雇用者への転換を希望する層と比べて、就業時間や就業場所の選択に関する裁量の高さといった労働者性の低さに関わる利点のほか、労働者性に直接かかわらない、自らの技能の活用可能性や、収入の高さ、職場の人間関係による制約の低さに関する利点を指摘する割合が高い。これらの利点は、労働者性の高い個人請負就業者が、現在の働き方の継続を志向する要因となっていると解釈できる。

このうち、時間帯や場所の決定に関する裁量

表4 労働者性の程度別、今後の就業形態に関する志向 N=944名

	できるだけ早く、雇用されない立場での仕事を続けたい	機会があれば雇用される立場で働きたい	起業したい	働くこと自体をやめたい	その他	合計	度数
労働者性低(0~2点)	63.1	13.1	13.1	9.0	1.7	100.0	344
労働者性中(3点)	57.7	15.3	14.6	9.5	2.9	100.0	274
労働者性高(4~7点)	47.5	22.4	18.1	10.7	1.2	100.0	326
全体	56.1	16.9	15.3	9.7	1.9	100.0	944

注：設問は、「あなたは、これから5~6年先、今の仕事や働き方を続けていこうと考えていますか」

表5 労働者性の高い就業者における、今後の就業形態に関する志向別、就業選択理由(複数回答) N=326名

	自分の能力・スキルを活かせるから	仕事の時間帯で決められるから	少ない労働時間でも仕事ができるから	仕事以外のやりたいことを割けるから	自宅など自分が望む場所です仕事ができるから	お金を多く稼ぐことができるから	正社員になれないから	職場の上下関係・人間関係に煩わさくないから	育児との両立をしたいから	介護との両立が必要だから	その他	度数
自立志向	55.6	37.4	21.0	15.4	28.0	25.2	7.5	19.6	5.1	2.3	2.3	214
雇用志向	39.7	23.3	21.9	17.8	19.2	17.8	26.0	5.5	4.1	4.1	2.7	73
「労働者性高」全体	51.8	32.8	19.9	15.6	24.8	23.6	11.3	16.0	4.3	2.5	3.7	326

注：1)「労働者性高」の回答者についてのみ集計している。

2)「自立志向」は今後の就業形態に関する希望として「できるだけ、長く今の雇用されない立場での仕事を続けていきたい」ないし「起業したい」とした回答者、「雇用志向」は「機会があれば雇用される立場で働きたい」とした回答者である。

3)「労働者性高」全体には、今後の就業選択に関する希望について「働くこと自体をやめたい」「その他」とした回答者も含む。

は、個人請負としての就業継続のなかでも、より労働者性の低い働き方へと移行することで高めることができる。そのようにして期待する就業条件を実現していくことは、労働者性の高い個人請負就業者にとり、今後のキャリアにおける重要な選択肢となっていると考えられる。このことは、現時点で労働者性がより低い個人請負就業者についてもあてはまろう。

もちろん他方で、同じ表5から、労働者性が高く、雇用者への転換を希望する層では、個人請負としての現在の働き方を選択した理由として「正社員になれないから」という理由をあげる割合が高い(26.0%)ことへの留意も必要である<sup>14)</sup>。こうした層は、本人の希望としても、自営業者ではなく雇用者として処遇されることで、労働者としての法的保護の適用を期待していると考えられることができる。

#### IV 個人請負就業者の「労働者性」と教育訓練機会

前節で確認したように、個人請負就業者にとって、個人請負としての就業継続は、今後のキャリアにおける重要な選択肢となっている。そのなかで、就業時間や就業場所の決定、仕事の進め方等に関する裁量を高めるなど、労働者性のより低い働き方に移行することは、就業者にとり、働き方の魅力を高めることにつながると考えられる。

しかし、Iで指摘したように、個人請負就業者が、そのようにして自営業者としての性格を強めることは、Off-JT<sup>15)</sup>としての教育訓練の機会を減少させる可能性がある。すなわち、個人請負就

業者の中でも労働者性が高い層に対しては、取引先が、自社の雇用者と同様に研修に参加させるなどして、教育訓練の機会を提供することが十分に考えられる。これに対し、労働者性の低い個人請負就業者に対しては、そうした教育訓練の機会が限定されがちとなろう。そして、このような関係が実際にあるとすれば、個人請負就業者が、自律的な働き方を目指して、労働者性を低くする方向でキャリア形成をはかるのに伴いOff-JTとして教育訓練を受ける機会が減少する可能性がある。

実際に、労働者性とOff-JTの機会とのあいだには、こうした関係が見られるだろうか。この点を確かめるため、表6は、労働者性の程度別に、請負元である取引先からの教育訓練機会の提供状況について、集計したものである。労働者性が高い層ほど、取引先から、商品・サービス等の説明のほか、自社社員向けの講習会や勉強会等に参加する機会の提供を受けるかたちで、Off-JTの機会を得ていることが分かる。

もちろん、このように取引先から教育訓練の提供を受ける機会は、個人請負就業者の労働者性の程度だけでなく、年齢や経験、年収など、技能の水準に関わる個人属性のほか、就業時間の長短や、取引先との関係や取引先の規模によっても左右されよう。

年齢が高いほど、個人請負就業の経験が長いほど、年収が高いほど、本人の技能水準は既に高く、Off-JTを受ける必要性が小さいかもしれない。また、就業時間が短い場合には、教育訓練投資の回収に時間がかかるため、取引先がOff-JTを提供しない可能性がある。取引先との関係に関しては、取引期間が短い場合や、取引先に個人請

表6 労働者性の程度別、取引先から提供された教育訓練の内容(複数回答) N=944名

(単位:%)

	業務委託を結ぶ際に商品やサービス等について説明	社内外の講習会等への参加の機会	社員向け勉強会への参加の機会	公的資格等取得のための講座受講や通信講座への援助	自己啓発への時間的もしくは金銭的援助	その他	特にない	度数
労働者性低(0~2点)	16.9	6.7	6.7	1.5	2.9	0.3	76.7	344
労働者性中(3点)	17.9	10.9	6.9	2.9	4.0	0.0	68.2	274
労働者性高(4~7点)	22.1	18.4	13.8	3.1	5.5	0.3	61.3	326
全体	19.0	12.0	9.2	2.4	4.1	0.2	69.0	944

注:設問は、「あなたは『取引先』からどのような教育訓練の機会等を提供してもらっていますか」

負就業者が専属していない（取引先が1社でない）場合に、Off-JTが控えられることが考えられる。このほか、従業員規模が小さい取引先では、研修の体系等が整備されておらず、そのためにOff-JTによる教育訓練の実施が難しいかもしれない。そして、これらの条件のいくつかは、労働者性が低い就業者ほど、あてはまる可能性もある。すなわち、労働者性が低い個人請負就業者ほど、自律的な働き方が可能な背景として技能水準が高く、また、取引先からの自律性が高いため、特定の取引先との取引期間は短く、専属性の程度が低い可能性があらう<sup>16)</sup>。

そこで、これらの条件をコントロールすることで、取引先からのOff-JTの提供の有無に対する、働き方の面での労働者性のより直接的な影響について検証することとした。表7は、ロジスティック回帰分析により、取引先からのOff-JTの有無に関する変数を作成し、これに対して労働者性の高さが影響を与えるかどうかについて推計したものである<sup>17)</sup>。上記の検討にもとづき、コントロール変数として、基本的な個人属性のほか、個人請負としての就業期間、週の就業時間、取引先の数、取引先との取引期間、取引先の従業員規模を選択した。

推計結果から、取引先によるOff-JTの実施に影響を与えると考えられる諸条件の影響をコントロールしても、労働者性が高い個人請負就業者ほど、統計的に有意に、取引先から教育訓練の提供を受ける傾向にあることが確認できた（有意水準1%）。

このほか、年収が600万円以上の個人請負就業者では、年収300万円未満の就業者と比べて、統計的に有意に教育訓練を受ける傾向にある（有意水準5%）。年収の高い販売・営業職の就業者では、取引先からOff-JTを受けることが多いと言える。Off-JTの効果が年収の高さに反映されている可能性もあらう。

また、有意水準は10%と高いものの、個人請負としての就業期間が長いほど、Off-JTを受けることが少ない傾向にある。上で検討したように、個人請負の就業期間が長いほど、技能の水準が高く、あらためてOff-JTを行う必要性が低いと解釈できる。

さらに、取引先が1社の個人請負就業者では、統計的に有意にOff-JTを受ける傾向にある（有意水準1%）。取引先としては、自社とのみ取引関係にある就業者に対しては、教育訓練投資の回収の機会が多くなるため、Off-JTを実施する傾向に

表7 取引先からOff-JTを受けることの規定要因（ロジスティック回帰分析） N=856名

取引先からOff-JTを受けている	B	Wald
労働者性（使用従属性）	0.186	11.296 ***
女性	0.354	2.302
(中卒・高卒)		
短大・高専卒	- 0.564	2.429
専門学校卒	0.241	1.047
大学・大学院卒	0.009	0.002
20代・30代	- 0.053	0.057
(40代)		
50代・60代	0.063	0.127
年収 600万円以上	0.482	5.055 **
年収 300万円以上 600万円未満 (年収 300万円未満)	0.054	0.080
1週間の就業時間 60時間以上	- 0.009	0.002
1週間の就業時間 40時間以上 60時間未満 (1週間の就業時間 40時間未満)	0.042	0.057
個人請負としての就業期間	- 0.001	3.330 *
取引先数 1社のみ	0.668	16.842 ***
主な取引先からの仕事を得ている期間 1年以内	- 0.230	1.272
主な取引先従業員数 30名未満	- 0.608	15.885 ***
定数	- 1.225	14.382 ***

Nagelkerke R2乗=0.099  $\chi^2=63.157$  \*\*\*

注：\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準有意、\*は10%水準有意。

あるものと解釈できる。

以上のように、個人請負就業者の中でも、労働者性が高いほど、取引先から Off-JT を受ける傾向にあることが分かる。したがって、個人請負就業者が、より自律的な働き方を目指して、労働者性を低くする方向でキャリア形成をはかるとは、取引先から Off-JT を受ける機会を小さくすることになる。このほか、そうしたキャリア形成の過程で、複数の取引先と取引を結ぶようになることも、Off-JT の機会を小さくすると考えられる。

もちろん、取引先による Off-JT の機会が小さくても、それに代えて、他の手段で能力開発を行う機会が増えたとすれば、能力開発の機会は確保されることになる。そこで、表8は、取引先からの教育訓練の提供の有無と、技能習得の方法（「今の仕事に必要なスキル」をどこで得たか）との関係について見たものである。集計からは、取引先から教育訓練を受けていない層では、「『取引先』での研修」だけでなく、「今の仕事を通じて」や「同業者との情報交換で」能力開発を行っている割合もむしろ低い。

これと表6および表7の結果と合わせて考えると、労働者性の低い層では、取引先からの Off-JT を受ける機会が小さく、しかも、仕事経験や同業者との交流等をつうじた能力開発の機会が、それを補完しているとは言えない。労働者性の低い個人請負就業者では、取引先の雇用者や個人請負就業者等との協働関係のなかで OJT を受ける機会も少ない可能性がある<sup>18)</sup>。

表8を見ると、取引先から Off-JT を受けていない個人請負就業者では、「自分で勉強して」能力開発を行う割合が高い。労働者性の低い層の個人請負就業者では、Off-JT の機会が小さい分、自

己啓発のかたちで能力開発の機会が確保される傾向にあることが分かる<sup>19)</sup>。

自営業者の自己啓発に関する先行研究を踏まえると、その内容としては、自主学習のほか、各種の講習や勉強会・交流会等への参加、通信教育の受講などが含まれると考えられる（労働政策研究・研修機構 2006）。個人請負就業者の就業希望に即したキャリア形成を促すうえでは、このような自己啓発に対する支援が重要となろう。例えば、個人請負就業者を含め自営業者が受講できる公的な教育訓練の充実化や、公的ないし社会的資格の整備、教育訓練の機会に関する情報提供、自己啓発に伴う費用負担軽減のための仕組みの整備などが考えられる。

## V まとめ

本稿では、個人請負就業者への個人アンケート調査の個票データを用いて、個人請負就業者の労働者性（使用従属性）と、就業形態の選択に関する意識、能力開発の機会に関して分析した。分析結果をまとめると、以下の（1）～（3）のようになる。

（1）昭和60年の労働省労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」の基準を踏まえて労働者性（使用従属性）に関する指標を作成し、個人請負就業者の労働者性の程度を測定した。その結果、営業・販売職の個人請負就業者のなかに、労働者性において多様な働き方に従事する層が含まれることが確認された。このうち労働者性が高い層の個人請負就業者は、労働者性の点で、雇用者と同様の働き方をしている可能性がある。

表8 取引先からの Off-JT の有無別、技能習得の方法（複数回答） N=944 名

（単位：％）

	過去の社会人経験で	今の仕事を通じて	同業者との情報交換で	自分で勉強して	専門学校や職業訓練校に通って	「取引先」での研修で	その他	度数
取引先から Off-JT を受けている	60.8	56.0	19.5	43.7	8.2	12.3	0.0	293
取引先から Off-JT を受けていない	59.3	42.5	15.4	49.3	7.5	2.2	0.6	651
全体	59.7	46.7	16.6	47.6	7.7	5.3	0.4	944

注：設問は、「今の仕事に必要なスキルはどこで身につけましたか」



(2) このように作成した労働者性の指標にもとづき、個人請負就業者を労働者性と就業意識との関係について分析した。

(i) 個人請負の働き方を選択した理由に関する分析からは、個人請負就業者の多くが、技能の活用や、就業時間や就業場所の選択に関する裁量を重視して、現在の働き方を積極的に選択していると考えられる。ただし、労働者性が高い個人請負就業者では、就業時間や就業場所の選択に関する裁量が小さく、それらを就業選択の理由とする割合は低い。その分、個人請負として就業することの利点は小さいと考えられる。

(ii) 就業満足度に関する分析によると、労働者性が低い個人請負就業者ほど、報酬の安定性については満足度が低い反面、就業時間の選択や仕事上の裁量等に関して満足度が高い。結果として、労働者性の高い就業者で働き方全体に対する総合的な満足度は最も低い傾向にある。労働者性の高い個人請負就業者では、就業時間の決定や仕事の進め方に関する裁量は小さく、そのことが働き方全体に対する満足度を低くしている可能性がある。

(iii) こうした現状評価を反映して、労働者性の低い個人請負就業者ほど、個人請負としての就業継続を希望し、労働者性の高い個人請負就業者ほど、雇用者への転換を希望する傾向にある。とはいえ、労働者性の高い個人請負就業者でも、比率としては、雇用者への転換ではなく、個人請負としての就業継続を希望する割合が高い。個人請負就業者にとって、個人請負としての就業継続は、今後のキャリアにおける重要な選択肢となっていると言える。上記 (i) (ii) の分析結果も踏まえると、個人請負としての就業を継続するなかで、より労働者性の低い働き方に移行することは、就業者にとり、働き方の魅力を高めることにつながると考えられる。

(3) しかし、個人請負就業者の能力開発機会について見ると、労働者性が低いほど、取引先から Off-JT を受ける機会は小さい傾向にある。そのため、個人請負就業者が、期待する就業条件の実現を目指して、より労働者性の低い働き方へと移行するのに伴い、Off-JT の機会が減少する可能性

がある。こうしたなか、労働者性の低い個人請負就業者は、自己啓発への取り組みをつうじて、能力開発の機会を確保している。このような自己啓発に対する政策的な支援は、個人請負就業者にとり、能力開発の機会確保を容易にし、個人請負就業をつうじて期待される就業条件を実現することに貢献すると考えられる。

上記 (2) で確認したように、個人請負就業者の多くは、就業の時間や場所、仕事の進め方の裁量の大きさ等の点で、現在の働き方を肯定的に評価している。そして、労働者性の高い層も含め、個人請負の働き方を続けるなかで自律的な働き方を実現していくことは、キャリアの重要な選択肢となっている。個人請負の働き方が広がるなか、自己啓発への支援等をつうじ、そうした個人請負就業者としてのキャリア形成を支援することは、重要な政策的課題となりえよう。また、合わせて、労働者性の低い層も含めた個人請負就業者に対する法的な保護についても検討の余地があろう。もちろん、他方で、労働者性の高い個人請負就業者を中心に、雇用者への転換を希望する人が少なくないことも事実である。こうした層に対しては、雇用者への転換を促す措置も重要となる。本稿の分析から、個人請負就業者において、労働者性（使用従属性）だけでは説明しきれない、就業選択に関する志向の多様性が確認できた。そうした就業志向の多様性に対応できるような施策の検討が求められる。

- 1) ただし、この点は、個人請負の働き方が、ワークライフバランスの実現を容易にする働き方であることに着目して、肯定的に評価することもできよう。個人請負就業者のみを対象としたものではないが、新規開業後の自営業者を対象とした調査によれば、新規開業に伴い、雇用されていたときと比べて、就業時間に関する裁量が高まったり、仕事の充実感が高まったりしており、自営業者としての働き方が、ワークライフバランスの実現に貢献する可能性がある（日本政策金融公庫総合研究所 2010）。
- 2) たとえば、データは示さないが東京大学社会科学研究所の社研パネル調査（「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」2007 年から 2011 年、毎年調査）を利用して、「教育訓練を受ける機会がある」と「仕事を通じて職業能力を高める機会がある」に関する回答者の評価（「かなりあてはまる」「ある程度あてはまる」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の 4 つの選択肢）を「正社員」と「自営業主・自由業者」とで比較すると、「職業能力を高める機会がある」については「自営業主・自由業者」の方が高いものの、「教育訓練を受ける機会がある」については「正社員」の方が高

い傾向にある。このような結果は、自営業者において、雇用者よりも、取引先の企業等から研修等を「受ける」機会が少なく、仕事経験や個人的な勉強・情報収集をつうじて能力開発の機会を確保する傾向にある実態を反映していると考えられる。ただし、自営業者の中でも、例えば、フランチャイズオーナー等の場合は、この限りではない可能性がある。

- 3) 筆者3名は、この調査に委員として参加した。本研究のために調査データの再分析は厚生労働省の担当課に許可を得て実施した。記して感謝したい。
- 4) 厚生労働省政策統括官(2010)の求人情報誌(2009年6月~12月)・求人情報サイト(2008年11月~12月)の調査において、募集職種における「営業・販売(電話勧誘、キャッチセールスを含む)」の割合は33.9%で最も比率が高く、これに「美容・理容」(23.7%)、「軽貨物運送」(9.1%)が次ぐ割合となっている。先行する調査として、村田(2004)による求人情報誌の募集広告にもとづく「業務委託」の募集件数の集計(1998年9月~99年8月)では、「営業・販売」(13.3%)が「生産工程・労務作業(大工など)」(23.3%)に次いで比率が高かった。
- 5) 本稿の分析では、個人請負就業者として、①現在加入している健康保険(医療保険)の種類が「国民健康保険」もしくは「国民健康保険組合」、②雇用保険に「入っていない」、③現在の形態として「業務委託として企業やお店から仕事をもらって働く」もしくは「業務請負として企業やお店から仕事をもらって働く」(それ以外の形態で仕事をしていない)、④家族以外の「人を雇っていない」という4つの条件を満たす人を分析の対象としている。ただし、職種を「営業・販売」に限定した。これらの条件は本稿の問題関心に即して設定したものであり、株式会社インテージ(2012)の集計の条件とは異なっている。
- 6) 筆者3名は、両調査に委員として参加している。三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2008)は、厚生労働省の委託調査として実施されたものであり、委員会メンバーは、筆者3名のほか、橋本陽子(学習院大学)と神林龍(一橋大学)であった。本稿で分析に利用している労働者性(「使用従属性」)の指標化に関するアイデアは、この委員会での議論検討におうところが大きい。
- 7) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2008)では、①仕事を主にしている、②企業に雇われていない、③病院等で利用する保険証の種類が国民健康保険、④仕事上の取引先・販売先が5件以内、⑥自分で社員やパート・アルバイト・家族等を雇っていない、という6条件をすべて満たす人を「業務委託契約者」とし、分析の対象としている。本稿で焦点を当てる個人請負就業者と大きく重なる対象と考えることができる。
- 8) 本分析に用いる労働者性(使用従属性)の指標のうち、「業務遂行に対する具体的監督の有無」に関しては、回答の分布を踏まえて、「常に会社の指示を受けることが必要で、自身が決められる」「会社の指示を受ける必要があり、自身で決められる範囲が限られている」「会社への定期的な報告は必要であるが、基本的に自身で決められることができる」のいずれかを選んだ場合に、「使用従属性」が高いとみなし1点を与えている。株式会社インテージ(2012)における労働者性の指標では、このうち3つ目の選択肢の回答を0点としており、本稿の指標とは異なることに留意されたい。
- 9) 満足度について表3の集計のように得点化せず、労働者性(「低」「中」「高」)と「全体として」の満足度(「大いに満足している」~「大いに不満である」)との関係(クロス分析)について $\chi^2$ 乗検定を行うと、1%の有意水準で統計的に有意な関係が見られる。

- 10) 労働政策研究・研修機構(2006)は、雇用者(正社員および非正社員)と比べ、自営業者が、自己啓発(本人の費用負担による能力開発)に多くの費用と時間を費やす傾向にあることを明らかにしている。労働者性の低い層の個人請負就業業者では、同様の傾向があるものと考えられる。
- 11) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2008)によれば、営業職の個人請負就業業者(「業務委託契約者」)の「仕事に関する能力や知識を高める機会」についての満足度は、同職種の雇用者(「社員」)よりも高い傾向にある。こうした結果も合わせて考えると、能力開発全般への満足度は、雇用者と比べて、個人請負就業業者で高く、かつ個人請負就業業者の中でも、労働者性が低い層ほど、同満足度が高くなる傾向にあると考えることができる。こうした結果は、雇用者と比べて自営業者のほうが「仕事と通じて職業能力を高める機会がある」が高い傾向にあるという、2)で紹介した結果とも整合的である。
- 12) 雇用者の起業や独立開業に関しては、日本政策金融公庫総合研究所が継続的に実施している「新規開業調査」が有益な情報を提供している。詳しくは日本政策金融公庫総合研究所編(2009)を参照されたい。
- 13) 今後の就業希望に関しては、「機会があれば雇用される立場で働きたい」を選んだ回答者を「雇用志向」、「できるだけ、長く今の雇用されない立場での仕事を続けていきたい」および「起業したい」を選んだ回答者を「自立志向」に分類した。
- 14) 表としては示さないが、雇用者への転換を希望する個人請負就業業者の中で、個人請負としての働き方を選択した理由として「正社員になれないから」と回答した割合は、「労働者性低」では11.9%なのに対し、「労働者性中」では13.3%、「労働者性高」で26.0%であり、労働者性の高い層において、「正社員になれないから」という不本意な就業を指摘する割合がとくに高いと言える。
- 15) 本稿において、Off-JTとは、取引先の費用負担で実施される教育訓練(就業先でのOJTを除く)をさすこととする。したがって、表6の選取肢において、「公的資格等取得のための講座受講や通信講座への援助」「自己啓発への時間的もしくは金銭的援助」についても、取引先の費用負担があると見なし、Off-JTと考えることとした。他方で、取引先の費用負担がなく、個人請負就業業者の費用負担で行うものは、自己啓発に分類することとする。
- 16) 実際、技能水準に関連する指標に関して、①年収が600万円以上の割合は、「労働者性高」で23.0%、「労働者性中」で29.2%、「労働者性低」では27.9%、②個人請負としての就業期間の平均値は「労働者性高」で133.0カ月、「労働者性中」で131.8カ月、「労働者性低」では138.6カ月、③20~30歳代の割合は、「労働者性高」で20.6%、「労働者性中」で21.2%、「労働者性低」では13.7%であり、労働者性が低いほど、技能水準が高い傾向にあると考えられる。また、取引先が1社である割合は、「労働者性高」で37.4%、「労働者性中」で38.7%、「労働者性低」では26.7%であり、労働者性が低い層で、特定の取引先への依存度は低い傾向にある。ただし、主な取引先との取引期間が1年以内の割合は、「労働者性高」で19.3%、「労働者性中」で21.2%、「労働者性低」では18.3%であり、労働者性による大きな相違は見られない。以上を踏まえると、個人請負就業業者にとり、技能を高め、また、複数の取引先と取引関係を結ぶことで特定の取引先への依存度を低くすることは、労働者性を低くすることにつながると考えられる。
- 17) 被説明変数とした「取引先からOff-JTを受けている」ことに関する変数は、「業務委託を結ぶ際に商品やサービス等について説明」「社内外の講習等への参加の機会」「社員向け

- 勉強会への参加の機会」「公的資格等取得のための講座受講や通信講座への援助」「自己啓発への時間的もしくは金銭的援助」「その他」のいずれかの「教育訓練」を受けている場合に1、いずれも受けていない場合に0の値をとる。また、説明変数のうち、「労働者性」の変数は、表1で示した指標にもとづく労働者性の得点である(0~7の値をとり、値が高いほど労働者性が高い)。「経験期間」の変数は、「現在のよう働き方で仕事をした経験年数」を月換算したものである(最小値1(カ月)、最大値524(カ月)、平均値134.7(カ月))。その他の変数は、いずれも該当する場合に1、該当しない場合に0の値をとる。週の就業時間(「通常の1週間の就業時間」について「わからない」とした回答者(88名)を除いて分析しているため、表6の集計と比べてサンプル数が少なくなっている。なお、表としては示さないが、説明変数から週の就業時間に関する変数を除き、表6とサンプル数(N=944)を変えずにロジスティック回帰分析をした場合にも、統計的に有意な変数および有意水準に変化は見られない。
- 18) 表としては示さないが、「今担当している仕事」の特性に関する質問(複数回答)で、「人と協力して行う仕事が多い」とする割合は、「労働者性高」では18.7%であるのに対し、「労働者性中」では10.9%、「労働者性低」では13.4%であった。また、「リーダーとして人に指示を出している」とする割合も「労働者性高」では11.3%であるのに対し、「労働者性中」では6.9%、「労働者性低」では6.1%である。さらに、「スキルを高める機会が多い」とする割合は「労働者性高」では17.2%であるのに対し、「労働者性中」では15.0%、「労働者性低」では14.5%となっている。労働者性の低い個人請負業者では、受託した仕事を一人で自律的に遂行する傾向が強く、就業先での協力関係や指導をつうじて、OJTのかたちで能力開発を受ける機会が小さいことを示すと解釈することができよう。
- 19) ただし、表としては示さないが、労働者性の低い個人請負業者(「労働者性低」)では、Off-JTを受けている場合にも「自分で勉強して」とする割合が52.5%と高い(Off-JTを受けていない場合は53.0%)。労働者性の低い個人請負業者で、自己啓発の取り組みが積極的に行われる傾向にあることが分かる。なお、「自分で勉強して」とする割合は、「労働者性中」ではOff-JTを受けている場合に36.8%、Off-JTを受けていない場合に49.7%、「労働者性高」ではOff-JTを受けている場合に42.9%、Off-JTを受けていない場合に44.0%であった。
- 分析)『日本労働研究雑誌』No.547, 42-57頁。  
 周燕飛(2006b)「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』No.54, 63-89頁。  
 内藤忍・大内伸哉(2010)「労働者とは誰のことか?」『日本労働研究雑誌』No.597, 32-37頁  
 日本政策金融公庫総合研究所(2009)『2009年版 新規開業白書 特別版——新規開業実態調査を振り返る』中小企業リサーチセンター。  
 日本政策金融公庫総合研究所(2010)『2010年版 新規開業白書』中小企業リサーチセンター。  
 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2008)『個人請負業務契約の名称で就業する者の就業環境に関する調査報告書』(平成19年度厚生労働省委託調査)。  
 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頁。  
 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.566, 4-16頁。  
 労働政策研究・研修機構(2006)『教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究——個人の職業能力開発行動からみる——』(労働政策研究報告書 No.54)。  
 Janet Fraser and Michael Gold(2001) 'Portfolio Workers: Autonomy and Control amongst Freelance Translators' *Work, Employment & Society* 15 (4) : 679-697  
 Green, E. and Cohen, L. (1995) 'Women's business: Are Women Entrepreneurs Breaking New Ground or Simply Balancing the Demands of "Women's Work" in a New Way?' *Journal of Gender Studies* 4 (3) : 297-314.  
 Mangan, J. (2000) *Workers without Traditional Employment*. Gloucester: Edward Elgar.  
 Meager, N., Court, G. and Moralee, J. (1994) *Self Employment and the Distribution of Income*. Brighton: Institute of Manpower Studies.  
 Smeaton, D (2003), Self-employed workers: calling the shots or hesitant independents? A consideration of the trends, *Work, Employment & Society*, 17 (2) : 379-391.  
 Stanworth, C. and Stanworth, J. (1997) 'Managing an Externalised Workforce: Freelance Labour Use in the UK Book Publishing Industry', *Industrial Relations Journal* 28 (1) : 43-55.

参考文献

- 池添弘邦(2007)「労働保護法の「労働者」概念をめぐる解釈論と立法論」『日本労働研究雑誌』No.566, 48-62頁。  
 鎌田耕一(2003)「契約労働者の概念と法的課題」日本労働法学会誌102号, 128頁。  
 株式会社インテージ(2012)『雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者性に関する調査研究報告書』(平成23年度厚生労働省委託調査)。  
 厚生労働省政策統括官(2010)『個人請負型就業者に関する研究会報告書』。  
 佐藤博樹(2007)「労働者概念と労働者保護の多元化を」『日本労働研究雑誌』No.566, 1頁。  
 島田陽一(2003)「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」西村健一郎・小嶋典明・加藤智章・柳屋孝安編『新時代の労働契約法理論』信山社。  
 周燕飛(2006a)「企業別データを用いた個人請負の活用動機

さの・よしひで 法政大学経営学部准教授。最近の主な著作に「正社員登用の仕組みと非正規社員の仕事経験—技能形成の機会への効果に着目して」『社会科学研究』第62巻第3・4合併号(東京大学社会科学研究所, 2011年)など。人的資源管理・産業社会学専攻。  
 さとう・ひろき 東京大学大学院情報学環教授。最近の主な著作に『人材活用進化論』(日本経済新聞出版社, 2012年)など。人事管理論・産業社会学専攻。  
 おおき・えいいち 東京大学社会科学研究所特任研究員。最近の主な著作に「企業が「60歳代前半層に期待する役割」を「知らせる」仕組み・「能力・意欲」を「知る」仕組みと70歳雇用の推進—嘱託(再雇用者)社員を中心にして」(共著)『日本労働研究雑誌』No.619(2012年)など。人的資源管理・人材育成論専攻。