

フリーランスがより良く働くために必要なこと

——JD-R モデルに着目したフリーランスと会社員の比較

能渡 真澄

(株式会社ビジネスリサーチラボチーフフェロー)

藤井 貴之

(株式会社ビジネスリサーチラボマネージャー)

伊達 洋駆

(株式会社ビジネスリサーチラボ代表取締役)

近年、フリーランスという働き方が注目されているが、実証研究は未だ少ない。そこで本研究は、JD-R モデルに焦点を当て、フリーランスが働くうえで重視・満足している事柄や、フリーランスがより良く働くために有効な要因を、会社員と比較検証した。フリーランス 413 名、会社員 387 名の計 800 名に対して調査を実施した。分析の結果、フリーランスの方が会社員よりも、ワークエンゲイジメント、キャリアコミットメント、マーケットビリティを高めることを重視しつつ、より高い満足度を得ていることが示された。加えて、JD-R モデルにおける仕事の資源・仕事の要求と種々の満足度の関連を重回帰分析で検証した。その結果、フリーランスと会社員の両方で、学習機会や組織のキャリアサポートからなる開発資源とすべての満足度の間に有意な正の関連が認められた。加えて、フリーランスのみ、サーバントリーダーシップや同僚からのサポートからなる社会資源と満足度の間に正の関連が示された。さらに、役割曖昧性と役割葛藤からなる妨害的要求による調整効果が、フリーランスと会社員で異なっていることが示された。フリーランスに関する施策は、フリーランスが求めるものを考慮しつつ、フリーランスがより良く働けるよう契約先組織で彼らが認められサポートされるようなコミュニケーションを強化するよう取り組むことが望ましい。

【キーワード】 労働市場、職業心理、労働者意識

目次

- I はじめに
- II 先行研究の整理
- III 本研究の検証方略
- IV 方法
- V 結果
- VI 考察

I はじめに

近年、働き方改革の機運が高まる中で、雇用されない働き方、すなわち「特定の企業や団体、組織に専従しない独立した形態で、自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る人（石山 2021）」と定義されるフリーランスに注目が集まっている。フリーランスの適正な評価や公正な契約を促

進し、フリーランスの就業環境の整備を目指す「フリーランス新法」が2023年4月に可決・成立し（cf. 内閣官房 2023）、フリーランスが本業である人口は2022年時点で約200万人に達する（総務省統計局 2023a）など、フリーランスは多様な働き方を実現する選択肢として、国の支援を受けて広まりつつある。

その一方で、フリーランスに対する理解は未だ十分とは言えない状態にある。厚生労働省（2024）では、フリーランス新法施行が迫る2024年6月に実施した調査において、委託側の事業者団体が内容を知らないと答えた割合が54.5%であったことを報告している。また、フリーランス白書（フリーランス協会 2023）では、発注者とフリーランスをつなぐ仲介事業者の実態調査を行っている。その中では、マッチングにおいて最も課題になることとして発注者側要因が約4割を占めており、発注元企業に望むこととして「フリーランスを認知してもらう」「業務委託契約と雇用契約の違いを理解し、働き方を尊重してもらうこと」「フリーランスを使い捨てだと思わないでパートナーとして接してほしい」など、フリーランスに対する一層の理解を求める声が挙がっている。加えて、フリーランスに焦点を当てた実証研究は少ない（石山 2021）。そのため、フリーランスがより良い状態で働ける就業環境を整備していくうえで、どのようなことに注力すべきかが明らかにされていない。フリーランス新法が施行されてフリーランス市場がさらに活性化することが予測される中、彼らがより良い状態で働くことに向けて有効な要因を探る必要性はますます高まっていると考えられる。

そこで本研究は、フリーランスと会社員におけるさまざまな指標の平均差と指標間の関連の違いを検討することを目的とする。具体的には、ワークエンゲイジメント、キャリアコミットメント、マーケティング能力を結果指標として取り上げて、フリーランスと会社員における結果指標の重要度と満足度の高さを量的に比較する。さらにJD-Rモデルを基に、仕事資源、社会資源、開発資源、妨害的要求および挑戦的要求と結果指標3種の関連の違いを検証する。この検証によってフリーラ

ンスと会社員において、種々の結果指標や就業環境のうちどれが異なっているか、また結果指標と関連する就業環境がどのように違うかを実証し、後述するフリーランスの仕事やキャリア、自身への態度をより高める就業環境の特徴を整理し、フリーランスがより良い状態で働くためには何が必要かを探ることを目指す。

II 先行研究の整理

1 フリーランスの定義と先行研究

はじめに、本研究で取り上げるフリーランスについて定義する。フリーランスはさまざまな捉え方に基づき定義がされている。フリーランス新法では、フリーランスを指す特定受託業務従事者は、業務委託の相手方であって従業員を使用しない事業者である個人及び法人の代表者とされる。また、学術研究では、鎌田（2019）はフリーランスを「雇用契約又は労働契約（以下「労働契約等」という）以外の役務提供契約（以下「業務委託契約」という）の下で、報酬を得るために企業から委託を受けて主として自ら業務に従事する者」を指すものであると述べており、①労働契約等以外の契約、②企業からの委託、③有償、④主として自ら業務に従事することがその基本要素であるとしている。加えて、石山（2021）はフリーランスを「特定の企業や団体、組織に専従しない独立した形態で、自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る人」と定義している。

フリーランスに関するこれらの捉え方や定義を整理すると、(1) 企業と雇用関係にないこと、(2) 個人で業務委託契約を結んでいること、(3) 専門的な知識やスキルを発揮する仕事を請け負うことがフリーランスの特徴とまとめられる。以上より、本研究では「組織に依存せず自身のスキル・専門性を活かし、企業と雇用契約を結ばず、発注者から個人で業務委託を受けて仕事を行う働き方」とフリーランスを定義して取り上げる。

次に、日本におけるフリーランスの研究について整理する。フリーランスの実態を捉える調査や論考はこれまで頻繁に行われている。『フリーラ

ンス白書』(フリーランス協会 2023)では、フリーランスのさまざまな事柄に対して満足している割合として、就業環境、人間関係、達成感、プライベートとの両立、スキル向上などの満足度が60～70%台と高い一方、人脈形成、収入、社会的地位の満足度は30%台と低いことが示されている。また、フリーランスの契約に関する調査(日本労働組合総連合会 2023)では、フリーランスとして働き始めたきっかけとして、好きなことを仕事にしたい、専門性を活かしたい、自由に働きたいという理由が上位を占めている。また、働き方への満足度では、仕事内容・質、労働時間、働きがい・やりがい、プライベートとの両立について6割前後が満足していることが示されていたが、「収入 27.9%」と低いものもある。

一方、フリーランス取引の状況についての実態調査(厚生労働省 2024)では、フリーランス新法で定められたさまざまな手続きについて、当時の非遵守割合を集計している。そこでは、業務委託における取引条件を常に明示されなかったことがある、または明示されたことがない割合44.6%、成果物を受領拒否されたことがある割合20.1%、フリーランスに原因のない報酬減額をされたことがある割合28.1%など、新法で定められたさまざまな手続きが当時の一部で遵守されていなかったことが明らかにされている。加えて、「雇用類似の働き方の者に関する調査」(労働政策研究・研修機構 2019)では、フリーランスを取り巻くネガティブな就業環境について集計されている。そこでは、取引先への優先・専属の状態にある割合41.9%、仕事内容や範囲での対立や報酬に関する問題など取引先とのトラブルを経験した割合37.2%、仕事内容や報酬、取引先都合での契約変更内容についてフリーランス側に選択や交渉の余地がない割合20.2%～33.3%であることが示されている。一部のフリーランスの立場が弱く、自由な選択・交渉ができない厳しい実情があったことがうかがえる¹⁾。

最後に、フリーランス自身の意識や関心などの心理面に焦点を当てた数少ない実証研究として、石山(2021)は組織に専従しないフリーランスと、雇用されて働く会社員と比較する実証研究を

行っている。その結果、ワークエンゲイジメントやキャリア自律、専門性、創造性について、フリーランスの方が会社員よりも高いことや、キャリア自律は専門性と創造性を介してワークエンゲイジメントと関連する間接効果があることが示されている。

以上のように、フリーランスを巡ってはさまざまな事柄への満足感が高いポジティブな結果が調査で示されている一方で、就業における手続きや契約先とのコミュニケーションに関してネガティブな実情が明らかにされている。加えて、フリーランスがさまざまな事柄に対して持つ満足度を規定する要因はほとんど検証されていない。その中で、石山(2021)は、キャリア自律と専門性へのコミットメント、ジョブクラフティングに焦点を当てて、ワークエンゲイジメントを高めるメカニズムを検討している。その結果、キャリア自律が専門性へのコミットメントとジョブクラフティングを促進し、それらを介してワークエンゲイジメントを高めることが示されている。石山(2021)の研究は、それまで研究されてこなかったフリーランスについて定義を整理したうえで心理的特徴の実証研究を行った萌芽的研究である。しかし、その研究で検証された結果指標はワークエンゲイジメントに限られており、フリーランスの多様な満足感の特徴を捉えていない。加えて、それらの規定因がキャリア自律などいくらか絞られており、フリーランスがより良く働く環境を探るうえでは、規定因をより広く取り上げるのが望ましい。そこで本研究は、石山(2021)の研究を拡張し、Job Demand-Resource model(以下、JD-Rモデル)を土台にしてさまざまな規定因を取り上げ、それらがさまざまな事柄に対するフリーランスの満足度とどう関連するか、会社員と比較検討する。

2 JD-Rモデルと本研究が取り上げる概念

JD-Rモデルは、職務ストレスやモチベーションに関するさまざまな理論を統合した、職務特性の理論である(Bakker, Demerouti and Sanz-Vergel 2023)。このモデルは、柔軟性が高くあらゆる労働環境に適用でき(Bakker and Demerouti 2014)、

仕事における資源と要求と呼ばれる概念で、仕事や対人、組織のさまざまな特徴を要因に据えることができる (Mazzetti et al. 2023)。加えて、それらの要因が影響を及ぼす概念として、ワークエンゲイジメント、エンプロイアビリティ、パフォーマンス (Schaufeli 2017)、キャリアコミットメント (Lee and Eissenstat 2018) など多様な指標を取り上げた実証研究が蓄積されており、石山 (2021) のフリーランス研究もこれが土台になっている。

このように、JD-R モデルはさまざまな要因と結果指標を取り上げた先行研究が豊富に存在する。本研究で、フリーランスのさまざまな結果指標に関連する要因を豊富に取り上げるには、さまざまな指標間の関連が仮定できる包括的なモデルの適用が望ましく、フリーランス研究でもこのモデルが用いられたことがある。これらを踏まえて、本研究も JD-R モデルに基づいて概念整理を行う。Bakker, Demerouti and Sanz-Vergel (2023) によれば、JD-R モデルは仕事の特徴を仕事の資源と仕事の要求に大別し、結果指標との関連を整理したものである。仕事の資源とは、やる気を生み出し目標達成に向けて良く機能し、学習や成長を促す、物理的、心理的、社会的、組織的な仕事の特徴を指す。一方、仕事の要求とは、持続的な労力を要し、結果として生理的・心理的なコストと関連するような仕事の特徴を指す。特に仕事の資源はワークエンゲイジメントを高めることが想定されており、これは動機づけプロセスと呼ばれる。動機づけプロセスでは、仕事の資源が労働者の基本的心理欲求を充足させて仕事に対する動機づけを高め、その結果として、ワークエンゲイジメントを中心とするウェルビーイングを高めると考えられている。基本的心理欲求とは、継続的な心理的な成長や統合、ウェルビーイングの基礎となる欲求であり、自身の行動制御における自発性や選択の感覚を持つ自律性の欲求、環境に対する効力感を持つ有能感の欲求、他者とのつながりや大切にされる実感を持つ関係性の欲求の3側面がある (Ryan, Huta and Deci 2008)。これらの欲求が仕事の資源によって満たされ、ワークエンゲイジメントやウェルビーイングも高まると仮定されている (Bakker and Demerouti 2014)。加えて、仕

事の要求についても、ワークエンゲイジメントと関連することが想定されている²⁾。さらに JD-R モデルでは、仕事の要求が仕事の資源の影響力を強める調整効果が想定されており、これを促進仮説と呼ぶ。この仮説では、仕事の資源の効果は特に仕事の要求が高まったときに活用されるとしており、先行研究では、仕事の資源とワークエンゲイジメントの関連が、仕事の負荷や責任の大きさなどの仕事の要求によって強くなることが示されている (Tadić, Bakker and Oerlemans 2015)。このように JD-R モデルでは、仕事の資源と仕事の要求に着目し、さまざまな結果指標とどのような関連を持つかが研究されている。

仕事における要求と資源は、JD-R モデルの研究蓄積に応じてさまざまな概念が取り上げられてきたが、Schaufeli (2015) は仕事の資源を仕事資源、社会資源、開発資源、組織資源の4つに区別している。仕事資源は仕事の自律性や労働環境の良さなどの仕事自体の特徴、社会資源は同僚や上司からの支援や承認などの対人的な支え、開発資源は学習機会やキャリア開発機会などの成長機会、組織資源は組織的公正などの組織へのポジティブな態度を指す。これらの中で、組織資源は労働者に対して組織から提供される物事を指すが、フリーランスは組織と雇用関係にない特殊な間柄であり、フリーランスに JD-R モデルを適用するうえで想定しにくい資源と考えられる。一方、仕事資源は自律性の欲求、社会資源は関係性の欲求、開発資源は有能感の欲求と、JD-R モデルで想定される基本的欲求充足と対応している。フリーランスがより良く働くうえで何が重要となるのかを会社員と比較し、有効な要因を把握するには、これら3つの資源を取り上げることが有用だと考えられる。

本研究では、フリーランスがより良く働くために必要なことを探るべく、これらの資源のうち組織の施策実施や環境整備などの対策により変容可能と考えられる概念をそれぞれ2概念ずつ取り上げる。最初に、仕事資源として取り上げた概念は自律性と労働環境である。自律性は職務を遂行する際に個人が持つ自由と独立の度合い、労働環境は職務を遂行する環境の快適さを指す (Morgeson

and Humphrey 2006)。フリーランスとして働く理由には、「働く場所や時間、裁量の自由」と自律性の高さや快適な労働環境の追求が多く挙がり (e.g., 日本労働組合総連合会 2023; 労働政策研究・研修機構 2019), また自律性と労働環境は契約内容や就業環境のサポート施策により十分に変容可能であるといえる。加えて, 社会資源として同僚からのサポートとサーヴァントリーダーシップを取り上げる。同僚からのサポートは仕事の手伝いや話を聞くといった道具的・感情的な支援を指す (Boyar et al. 2014)。また, サーヴァントリーダーシップは部下を導く意欲と奉仕の意思を兼ね備えたリーダーシップを指す (櫻井 2020)。「フリーランスの意識・就業実態調査」(株式会社マイナビ 2024) では, 独立系フリーランスがこの働き方で実現したかったこととして「人間関係にとらわれず働くこと」が 37.1%, うち実現できた割合 61.1%であった一方で, 20 代のフリーランスが働き始めと現在の不安として「孤独感が大きい」ことを挙げている。加えて, フリーランスは取引条件の不利益な変更や一方的な契約変更など, 契約先とのトラブルや立場の弱さを経験している (労働政策研究・研修機構 2019; 厚生労働省 2024)。このような状況において, フリーランスに対して契約先組織の同僚が積極的にサポートしたり, 責任者が奉仕的に関わり成功を支援することは, 単なる業務支援以上の意味を持つかもしれない。またこれら 2 概念も, 同僚や上司がフリーランスとどう協働するかの体制づくりにより変容可能であると考えられる。そして, 開発資源として学習機会とキャリアサポートを取り上げる。学習機会は労働者が仕事の中で新たな知識やスキルを獲得する機会を指し, キャリアサポートは組織が労働者のキャリア欲求について持つ関心を指す (Wickramaratne 2021)。フリーランスは高いスキルや専門性を発揮する働き方であり, 能力の向上はこの働き方において重要な位置を占め, 能力を高める学習機会の提供はフリーランスに有用だと考えられる。その一方で, フリーランスのキャリア展望に関して「将来の見通しは, A: 明るい / B: 暗い」の質問に B 寄りだと回答した割合は 53.9% に上っており (株式会社マイナビ 2024), 将来に不安を抱え

るフリーランスが半数を占めている。加えて, フリーランス協会 (2023) では, フリーランスがエージェントサービスに求めることとして「キャリア相談」が 18.6% に上っている。このように, フリーランスは将来に不安を抱えてキャリア相談をしたい人が一定数いると同時に, 会社員よりもキャリア自律が高いことも報告されている (石山 2021)。そのため, 契約先組織からのキャリアサポートはフリーランスに有効な資源となる可能性がある。そして, 開発資源の 2 概念についても, 学習機会やキャリアサポートを組織が提供する施策実施により変容が可能である。

このように, 仕事資源・社会資源・開発資源は, それぞれフリーランスの関心や不安に対して有効な可能性があり, また組織による対策可能性もあるといえる。しかし, これらの資源を同時に上げた実証研究は未だにない。以上より, 本研究では仕事の資源のうち仕事資源, 社会資源, 開発資源を取り上げ, 3 種の資源それぞれに上記の下位概念を 2 つずつ取り上げる。

また, 仕事の要求は, 妨害的要求と挑戦的要求の 2 側面に分けて捉えられる (Bakker, Demerouti and Sanz-Vergel 2023)。妨害的要求は, 目標達成を妨げる, 望ましくない制約を生む要求を指す。挑戦的要求は, 努力を要するが成長や達成感を促進することがあり得る要求を指す。これらの要求に該当する概念として, 妨害的要求は役割曖昧性や役割葛藤, 挑戦的要求は仕事過重などが挙げられている (cf. LePine, Podsakoff and LePine 2005)。フリーランスは雇用されず業務委託契約で働くため, 期待や役割に関して正確に把握する必要がある。そのため, 役割葛藤や役割曖昧性, 仕事過重といった役割に関する仕事の要求はフリーランスにとって大きな負担となり, 会社員とは異なる悪影響を及ぼすかもしれない。しかし, このような想定を検証した研究は未だ見られない。そこで本研究は, フリーランスにおける仕事の要求の影響を検証するため, 役割曖昧性と役割葛藤からなる妨害的な要求と, 仕事過重からなる挑戦的な要求を取り上げる。

次に, フリーランスの満足度を捉える結果指標として 3 つの概念を取り上げる。まずは, ワーク

エンゲイジメントである。これは仕事に関するポジティブで充実した心理状態を指し（石山 2021）、JD-R モデルの中心的な概念の1つであり、多くの研究が蓄積している。ワークエンゲイジメントを取り上げ、フリーランスにおいて種々の仕事の資源と要求がどのように関連するか検証することで、これまでの実証研究の知見とは異なるフリーランスに独自の特徴を探る。2つ目の結果指標は、キャリアコミットメントを取り上げる。キャリアコミットメントは、ある職業に従事し続ける意欲や感情的つながりといった、職業に対する態度を指す（Zhu et al. 2021）。フリーランスは雇用されず専門性を発揮する働き方である。そのため、企業に雇用され組織内でキャリアアップを進める一般的な会社員とキャリアに対する意識は異なると考えられ、キャリアコミットメントを高める要因も異なることが予想される。3つ目の結果指標はマーケティング力である。マーケティング力はキャリアの成功に関する重要な基準であり、契約先や雇用主に価値を認められているという信念を指す概念である（Eby, Butts and Lockwood 2003）。この概念は自分自身の市場価値の自覚と考えられ、フリーランスが専門性やスキルを活かして働くことが強調されていることから、フリーランスのマーケティング力を高める要因は一般的な会社員とは違っていると考えられる。

本研究では、これら3つの結果指標に対する満足度と、仕事においてこれらの側面をどの程度重視しているかの重要度を捉える。これまでの実態調査は、フリーランスが何を重視し、何に満足しているかを集計してきたが、会社員と比較されておらず、フリーランス独自の特徴が示されてこなかった。結果指標3種の満足度と重要度をフリーランスと会社員で比較検証すれば、フリーランスが重視することや満足していることがより明確に示され、フリーランスがより良い状態で働くために必要なことの示唆が得られるだろう。

Ⅲ 本研究の検証方略

本研究は、フリーランスと会社員におけるさまざまな指標の平均差と指標間の関連の違いを検討

することを目的とした。具体的には、まずフリーランスと会社員の量的な比較検証を行う。フリーランスの調査では、フリーランスの方が会社員よりもワークエンゲイジメントやキャリア自律、専門性へのコミットメントが高い（石山 2021）ことや、仕事のやりがいやスキルの向上、プライベートの充実といった側面に満足しており、専門性やスキルの発揮、時間や場所にとらわれない労働、好きなことを仕事にすることがフリーランスになった理由に挙がることが示されている（フリーランス協会 2023；日本労働組合総連合会 2023）。これらの概念は本研究の結果指標と類似した内容であり、フリーランスはそれらの側面に満足しており重要度も高いことがうかがえる。以上より、フリーランスは会社員よりも、ワークエンゲイジメント、キャリアコミットメント、マーケティング力の重要度と満足度が高いことが予測される。なお本研究では、仕事の資源や要求の高さについてもフリーランスと会社員で比較し、フリーランスの就業環境の特徴に関する研究資料を提供する。

次に、JD-R モデルに基づいた図1の分析モデルを用いて、仕事の資源・仕事の要求と結果指標の関連がフリーランスか会社員かでどう違うのか探索的に検討する。図1のモデルは、仕事の資源と要求が結果指標の高さを予測する動機づけプロセス（A, B）、仕事の要求が高いほど仕事の資源と結果指標の関連が強まる促進仮説（C）の関連が、フリーランスか会社員かで異なる（D, E, F）ことを仮定している。

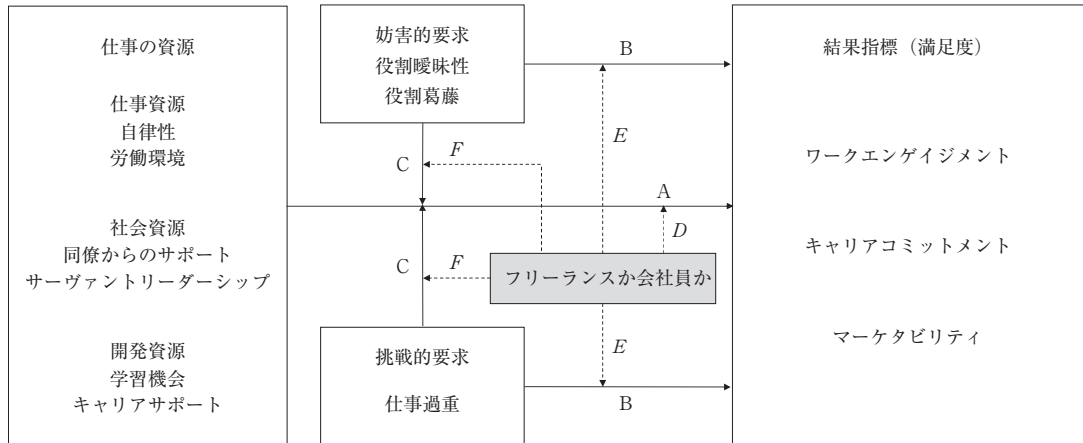
Ⅳ 方 法

1 調査の手続きと調査対象者

本研究は筆者らの所属企業におけるクライアントワークの中で実施され、2つの媒体で調査を行った。1つはアイブリッジ株式会社のFreeasyによるオンラインのモニター調査、もう1つはフリーランス事業を営むクライアント企業の登録者への調査であった。

モニター調査では、フリーランスと会社員の回答者を募るため、スクリーニング調査を実施し

図1 本研究の分析モデル



注：実線の矢印はJD-Rモデルに含まれる動機づけプロセス（A, B）と促進仮説（C）が仮定する関連であり、破線の矢印はフリーランスか会社員かでそれらの関連が異なる調整効果（D, E, F）の仮定を表す。

た³⁾。前述のフリーランスの定義を説明したうえで、回答者が専業フリーランスであるかを質問して、調査対象者を専業フリーランスに絞り本調査を配信した。また、クライアント企業におけるオンライン調査では、クライアント企業の担当者が登録者に本調査のアンケートフォームを配信し、回答を募った。調査時期は、モニター調査のスクリーニング調査が2023年11月27日から12月10日、本調査が2023年12月11日から12月15日であった。また、クライアント企業におけるオンライン調査は2023年12月1日から12月13日の間に実施された。

本調査は後述する測定内容に加えて、質問を読まずに回答する行為を検出する指示項目（cf. 三浦・小林 2015）を含めており、指示に従わなかった回答者を分析から除外した。最終的な分析対象者数は、フリーランス413名（モニター調査153名、クライアント企業260名）、会社員387名の計800名であった。モニター調査全体で、回答者の平均年齢は38.51歳（SD=7.81）、男性342名、女性198名であった。なお、クライアント企業の調査の回答者260名は、個人特定を懸念して回答が歪む可能性を考慮し、デモグラフィックを質問しなかった。

2 測定内容

本研究では、先行研究を参考に各概念3項目ず

つの測定尺度を独自に作成した。結果指標では、ワークエンゲイジメント（項目例：自分の仕事に誇りを持てること）はSchaufeli et al. (2002)、キャリアコミットメント（項目例：キャリア目標に向けて、粘り強く取り組み続けられること）はCarson and Bedeian (1994)、マーケタビリティ（項目例：参画先／会社に自分のスキルや経験が評価されること）はEby, Butts and Lockwood (2003)を参考にした。これらの選択根拠は、回答者が各項目の内容をどの程度重視しているか（重要度）を「1. 重視していない～5. 格別に重視している」、どの程度満たされているか（満足度）を「1. 満たされていない～5. 完全に満たされている」の5件法で構成した。

また、仕事の資源について、自律性（項目例：仕事のやり方を、ある程度自由に決められる）と労働環境（項目例：快適に感じる空間・環境で働ける）はMorgeson and Humphrey (2006)、同僚からのサポート（項目例：私の仕事量が多いとき、メンバーは手助けする）はBoyar et al. (2014)、サーヴァントリーダーシップ（項目例：メンバーのことを第一に考え、尽くしている）はEhrhart (2004)、キャリアサポート（項目例：参画先／会社には、私の将来のキャリアに向けたサポートがある）はKraimer and Wayne (2004)の尺度を参考にして3項目ずつ作成した。学習機会は、フリーランス・会社員の両方に回答しやすいよう、クライアントとの協

議のもと独自に3項目を作成した(項目例:自分の学習と成長につながる仕事である)⁴⁾。そして、仕事の要求のうち、役割曖昧性(項目例:仕事の中で、自分に何を期待されているかわからない)と役割葛藤(項目例:業務指示の内容に矛盾を感じることもある)はBowling et al. (2017)、仕事過重(項目例:仕事量に対して、業務時間が足りていない)はReilly (1982)の尺度を参考にして3項目ずつ作成した。仕事の資源と仕事の要求の項目の選択肢は、すべて「1. あてはまらない～5. 完全にあてはまる」の5件法で構成した。

なお、サーヴァントリーダーシップの教示文について、フリーランスには業務の管理・監督を行う上司がいないため、フリーランスの回答者には現在働いている職場の責任者について、会社員には現在働いている職場の上司について尋ねるよう構成した。加えて、フリーランスの回答者は複数の組織で働いている可能性が考えられたため、回答しやすさを考慮し、教示文の冒頭に「フリーランスとして働く中で、最も時間を割いている参画先についてお尋ねします。」と文章を加えた。対して、会社員の回答者では「あなたが働いている会社についてお尋ねします」といった文章を教示文の冒頭に加えた。

V 結 果

1 フリーランスと会社員における各変数の量的比較

最初に、フリーランスと会社員の間の各変数の量的な違いを検討するため、各概念の尺度得点を算出できるかCronbachの α 係数を確認したところ、すべての変数で $\alpha=.76$ 以上と十分な高さであった。そこで、各概念に含まれる3項目の平均得点を、各概念の尺度得点として算出した。

この尺度得点を用いて、回答者全体、フリーランス、会社員それぞれで記述統計量を算出し、フリーランスと会社員で各概念の尺度得点に違いがあるか t 検定を行い、差の効果量 d を算出した(表1)。

t 検定の結果、すべての結果変数の重要度、満足度について、フリーランスの方が会社員よりも得点が高い有意差が認められ、小さな効果量の差(cf. Cohen 1988)が見られた。特に重要度について、フリーランスは会社員よりもキャリアコミットメントの重要度が高かった。また、仕事の資源は、自律性、労働環境、サーヴァントリーダーシップ、学習機会で、フリーランスの方が会社員よりも各変数の得点が有意に高く、小さな効果量の差が見られた。他方、同僚からのサポートにつ

表1 各変数の記述統計量とフリーランス・会社員の量的比較の結果

変数名	全体平均 ($N=800$)			フリーランス ($n=413$)		会社員 ($n=387$)		各変数の差の分析 (フリーランス-会社員)		
	α	M	SD	M	SD	M	SD	Welch's t	Cohen's d	[95% CI]
ワークエンゲイジメント (重要度)	.85	2.75	1.01	2.88	1.00	2.62	1.01	3.65**	.26	[.12 - .40]
キャリアコミットメント (重要度)	.91	2.87	1.11	3.09	1.11	2.64	1.06	5.84**	.41	[.27 - .55]
マーケティング (重要度)	.91	3.01	1.07	3.16	1.10	2.86	1.03	3.93**	.28	[.14 - .42]
ワークエンゲイジメント (満足度)	.87	2.54	0.92	2.69	0.88	2.39	0.94	4.58**	.32	[.18 - .46]
キャリアコミットメント (満足度)	.92	2.42	1.01	2.59	0.99	2.25	1.02	4.79**	.34	[.20 - .48]
マーケティング (満足度)	.94	2.59	1.03	2.79	0.99	2.39	1.04	5.50**	.39	[.25 - .53]
自律性	.87	2.92	1.05	3.09	1.02	2.75	1.05	4.63**	.33	[.19 - .47]
労働環境	.81	2.86	1.01	3.09	0.95	2.62	1.01	6.70**	.47	[.33 - .62]
同僚からのサポート	.92	2.86	1.10	2.94	1.14	2.77	1.04	2.16*	.15	[.01 - .29]
サーヴァントリーダーシップ	.92	2.80	1.12	2.92	1.16	2.68	1.06	3.00**	.21	[.07 - .35]
学習機会	.93	2.94	1.09	3.14	1.09	2.72	1.05	5.64**	.40	[.26 - .54]
キャリアサポート	.91	1.98	1.01	1.81	0.94	2.15	1.05	-4.76**	-.34	[-.48 - -.20]
役割曖昧性	.86	2.17	1.16	1.80	0.99	2.56	1.21	-9.64**	-.69	[-.83 - -.54]
役割葛藤	.87	1.98	1.03	1.70	0.89	2.28	1.07	-8.32**	-.59	[-.73 - -.45]
仕事過重	.93	1.94	0.97	1.68	0.82	2.22	1.04	-8.07**	-.57	[-.72 - -.43]

注: ** $p < .01$, * $p < .05$. Welch's t の自由度は $df=733.95-798.00$ であった。

いては、フリーランスの方が会社員よりも有意に得点が高いが差がほぼないといえる効果量の大きさであり、キャリアサポートは小さな効果量の差ながら、会社員の方がフリーランスよりも得点が高かった。そして、仕事の要求である役割曖昧性、役割葛藤、仕事過重は、すべてフリーランスの方が会社員よりも有意に得点が低く、差の効果量は中程度であった。

2 フリーランスと会社員における変数間の関連の比較

次に、フリーランスと会社員でJD-R モデルで予測される概念間の関連が異なるか検討するため、図1の分析モデルを基にした分析を行った。分析に先立ち、仕事資源、社会資源、開発資源、妨害的要求、挑戦的要求に含まれる各変数の得点を算出すべく、各概念に含まれる6項目について α 係数を算出したところ、 $\alpha = .86 \sim .92$ と十分な高さであった。そこで、仕事資源（自律性と労働環境）、社会資源（同僚からのサポートとサーヴァントリーダーシップ）、開発資源（学習機会とキャリアサポート）、妨害的要求（役割曖昧性、役割葛藤）それぞれに含まれる6項目の平均値を算出し、各変数の得点とした。なお、本研究の挑戦的要求は仕事過重のみで構成されているため、挑戦的要求の得点は仕事過重3項目の平均得点を用いた。

初めに、作成した変数を用いた単相関分析を行い、フリーランスと会社員で変数間の相関係数がどう異なるか検証した（表2）。その結果、まずフリーランスと会社員に共通して、3種の資源変数間、2種の要求変数間、結果指標3種間、そして3種の資源変数と結果指標3種それぞれの間に、

それぞれ有意な正の相関が認められた。その一方で、資源変数と要求変数の相関については有意な相関の出方に違いが見られた。具体的には、フリーランスでは仕事資源と社会資源が妨害的要求と挑戦的要求の間にそれぞれ有意な負の相関が示されたが、会社員では、開発資源と挑戦的要求の間に有意な正の相関が示された。フリーランスと会社員の間で相関係数の強さに違いがあるか、相関係数の差の検定を行ったところ、会社員の方がフリーランスよりも、ほとんどの相関係数がより大きいことが示された。具体的には、3種の資源変数間、2種の要求変数間、結果指標3種間の相関と、仕事資源と結果指標3種、社会資源とワークエンゲイジメントの満足度、開発資源とワークエンゲイジメント・マーケティングの満足度の正の相関係数は、会社員の方が有意に大きかった。一方で、仕事資源と妨害的要求の負の相関係数は、フリーランスの方が有意に大きかった。

そして、作成した変数を用いた重回帰分析を行った。回答者がフリーランスか会社員かによる違いを統制するため、会社員を0、フリーランスを1とするダミー変数「働き方」を作成した。図1の分析モデルにおけるA～Fを検証するため、分析に用いる変数の得点をすべて標準化したうえで表3のように予測変数を投入し、結果指標であるワークエンゲイジメント、キャリアコミットメント、マーケティングの満足度を基準変数として用いた⁵⁾。具体的には、検証した重回帰モデルは、（基準変数） $= B_0 + B_1 \times (\text{働き方}) + B_2 \times (\text{仕事資源}) + B_3 \times (\text{社会資源}) + B_4 \times (\text{開発資源}) + B_5 \times (\text{妨害的要求}) + B_6 \times (\text{挑戦的要求}) + B_7 \times (\text{仕事資源} \times \text{妨害的要求}) + B_8 \times (\text{社会資源} \times \text{妨害的要求})$

表2 単相関分析の結果

変数	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. 仕事資源		.23**	.38**	-.25**	-.17**	.32**	.26**	.32**
2. 社会資源	.63**		.44**	-.19**	-.10*	.38**	.44**	.44**
3. 開発資源	.74**	.69**		-.07	.07	.53**	.60**	.46**
4. 妨害的要求	-.08	-.07	.03		.46**	-.09	-.04	-.11*
5. 挑戦的要求	-.03	.00	.16**	.56**		.03	-.01	.04
6. ワークエンゲイジメント（満足度）	.61**	.50**	.66**	-.07	.11*		.70**	.63**
7. キャリアコミットメント（満足度）	.59**	.49**	.68**	-.03	.09	.80**		.64**
8. マーケティング（満足度）	.60**	.50**	.67**	-.10	.10	.79**	.86**	

注：** $p < .01$, * $p < .05$ 。左下は会社員、右上はフリーランスの相関係数をそれぞれ表す。加えて、相関の差の検定が有意であったものを太字にして、値が大きかった方の相関係数を網掛けで示している。

表3 重回帰分析で投入した予測変数とそれらの投入目的

投入した予測変数	予測変数の投入目的
働き方 B_1 (会社員=0, フリーランス=1)	統制変数の投入
仕事資源 B_2 (A), 社会資源 B_3 (A), 開発資源 B_4 (A), 妨害的要求 B_5 (B), 挑戦的要求 B_6 (B)	フリーランスと会社員で共通する動機づけプロセスの検証 (仕事の資源の主効果: A, 要求度の主効果: B)
仕事資源×妨害的要求 B_7 (C), 社会資源×妨害的要求 B_8 (C), 開発資源×妨害的要求 B_9 (C), 仕事資源×挑戦的要求 B_{10} (C), 社会資源×挑戦的要求 B_{11} (C), 開発資源×挑戦的要求 B_{12} (C)	フリーランスと会社員で共通する促進仮説の検証 (妨害的要求による交互作用, 挑戦的要求による交互作用: C)
仕事資源×働き方 B_{13} (D), 社会資源×働き方 B_{14} (D), 開発資源×働き方 B_{15} (D), 妨害的要求×働き方 B_{16} (E), 挑戦的要求×働き方 B_{17} (E)	フリーランスと会社員で異なる動機づけプロセスの検証 (仕事の資源の主効果の違い: D, 要求度の主効果の違い: E)
仕事資源×妨害的要求×働き方 B_{18} (F), 社会資源×妨害的要求×働き方 B_{19} (F), 開発資源×妨害的要求×働き方 B_{20} (F), 仕事資源×挑戦的要求×働き方 B_{21} (F), 社会資源×挑戦的要求×働き方 B_{22} (F), 開発資源×挑戦的要求×働き方 B_{23} (F)	フリーランスと会社員で異なる促進仮説の検証 (妨害的要求による交互作用の違い, 挑戦的要求による交互作用の違い: F)

注: 予測変数の投入目的と投入した予測変数において付記した B_1 - B_{23} は数式における回帰係数 B , カッコ付きのアルファベット A, B, C, D, E, F は図1のアルファベットと対応している。

$+B_9 \times (\text{開発資源} \times \text{妨害的要求}) + B_{10} \times (\text{仕事資源} \times \text{挑戦的要求}) + B_{11} \times (\text{社会資源} \times \text{挑戦的要求}) + B_{12} \times (\text{開発資源} \times \text{挑戦的要求}) + B_{13} \times (\text{仕事資源} \times \text{働き方}) + B_{14} \times (\text{社会資源} \times \text{働き方}) + B_{15} \times (\text{開発資源} \times \text{働き方}) + B_{16} \times (\text{妨害的要求} \times \text{働き方}) + B_{17} \times (\text{挑戦的要求} \times \text{働き方}) + B_{18} \times (\text{仕事資源} \times \text{妨害的要求} \times \text{働き方}) + B_{19} \times (\text{社会資源} \times \text{妨害的要求} \times \text{働き方}) + B_{20} \times (\text{開発資源} \times \text{妨害的要求} \times \text{働き方}) + B_{21} \times (\text{仕事資源} \times \text{挑戦的要求} \times \text{働き方}) + B_{22} \times (\text{社会資源} \times \text{挑戦的要求} \times \text{働き方}) + B_{23} \times (\text{開発資源} \times \text{挑戦的要求} \times \text{働き方}) + e$ であった (B_0 は切片, B_1 - B_{23} は各予測変数の回帰係数, e は残差をそれぞれ表す)。表3の予測変数で3つの基準変数を予測する重回帰分析の結果を表4に示す。

分析の結果, フリーランスと会社員で共通する一貫していた主効果 (A) として, 仕事資源 B_2 はワークエンゲイジメント, マーケタビリティの満足度と, 開発資源 B_4 はすべての結果指標とそれぞれ有意な正の関連が認められた。また, 妨害的要求 B_5 はワークエンゲイジメント, マーケタビリティの満足度と有意な負の関連, 挑戦的要求 B_6 はマーケタビリティの満足度と有意な正の関連がそれぞれ認められた。

さらに, フリーランスと会社員で共通していた交互作用 (C) のパターンとして, 仕事資源×挑戦的要求の交互作用項 B_{10} とキャリアコミットメントの関連と, 開発資源×挑戦的要求の交互作用項 B_{12} とワークエンゲイジメントおよびキャリア

コミットメントの関連が, それぞれ有意であった。つまり, 仕事資源とキャリアコミットメントの正の関連は挑戦的要求が高い人ほど大きくなるが, 開発資源とワークエンゲイジメント, キャリアコミットメントの間の正の関連は, 挑戦的要求が高い人ほど小さくなる傾向にあった。

一方で, フリーランスと会社員で関連に違いが見られたもの (D, E, F) もあった。まず, 結果指標3種に対して, 社会資源と働き方の交互作用項 B_{14} が有意であった。それらの単純傾斜の検定を行った結果, すべてが同じ関連パターンとなっていた (図2)。図2を見ると, 会社員では社会資源と結果指標の間に有意な関連が認められなかったが, フリーランスではそれらの関連が有意であった。つまり, 社会資源が高い人において結果指標が高い関連は, フリーランスのみで見られる傾向であった。

さらに, キャリアコミットメントの満足度に対する, 仕事資源×妨害的要求×働き方の交互作用項 B_{18} が有意であった。これらの単純傾斜の検定結果を図3に示す。

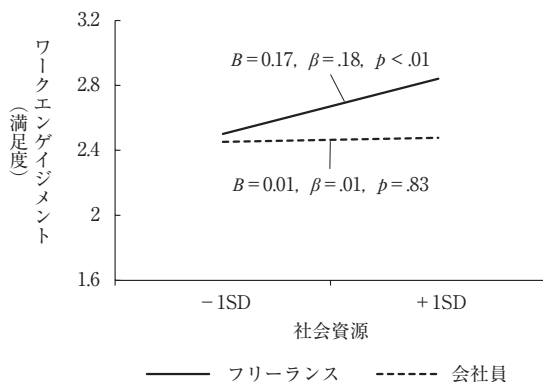
図3を見ると, フリーランスでは妨害的要求が低い人 (-1SD) で仕事資源とキャリアコミットメントの満足度に有意な正の関連が認められたが, 妨害的要求が高い人 (+1SD) では有意な関連が見られなかった。逆に, 会社員では妨害的要求が高い人で仕事資源とキャリアコミットメントの満足度に有意な正の関連が認められたが, 妨害

表4 重回帰分析の結果

予測変数 \ 基準変数	WE	CC	MA
働き方 B_1 (会社員=0, フリーランス=1)	.11(.03)**	.12(.03)**	.14(.03)**
仕事資源 B_2 (A)	.22(.04)**	.10(.04)**	.17(.04)**
社会資源 B_3 (A)	.10(.04)*	.11(.04)**	.17(.04)**
開発資源 B_4 (A)	.37(.04)**	.47(.04)**	.34(.04)**
妨害的要求 B_5 (B)	-.08(.04)*	.02(.03)	-.10(.04)**
挑戦的要求 B_6 (B)	.12(.04)**	.02(.04)	.13(.04)**
仕事資源×妨害的要求 B_7 (C)	.00(.05)	-.04(.05)	.03(.05)
社会資源×妨害的要求 B_8 (C)	-.01(.05)	-.01(.04)	-.02(.05)
開発資源×妨害的要求 B_9 (C)	.05(.05)	.00(.04)	.03(.05)
仕事資源×挑戦的要求 B_{10} (C)	.08(.05)	.12(.05)*	-.04(.05)
社会資源×挑戦的要求 B_{11} (C)	.08(.05)	.03(.04)	.07(.05)
開発資源×挑戦的要求 B_{12} (C)	-.13(.05)*	-.10(.05)*	-.02(.05)
仕事資源×働き方 B_{13} (D)	-.04(.04)	-.06(.04)	-.04(.04)
社会資源×働き方 B_{14} (D)	.08(.04)*	.12(.04)**	.15(.04)**
開発資源×働き方 B_{15} (D)	-.03(.04)	-.02(.04)	-.08(.04)
妨害的要求×働き方 B_{16} (E)	.04(.03)	.05(.03)	.03(.03)
挑戦的要求×働き方 B_{17} (E)	-.03(.03)	-.05(.03)	.00(.03)
仕事資源×妨害的要求×働き方 B_{18} (F)	.01(.05)	-.13(.05)*	-.04(.05)
社会資源×妨害的要求×働き方 B_{19} (F)	-.04(.05)	-.02(.04)	.01(.05)
開発資源×妨害的要求×働き方 B_{20} (F)	.01(.05)	.06(.04)	.06(.05)
仕事資源×挑戦的要求×働き方 B_{21} (F)	.00(.05)	.02(.05)	-.05(.05)
社会資源×挑戦的要求×働き方 B_{22} (F)	.03(.05)	.04(.04)	.05(.05)
開発資源×挑戦的要求×働き方 B_{23} (F)	-.04(.05)	-.07(.05)	-.06(.05)
R^2	.43**	.47**	.43**

注：** $p < .01$, * $p < .05$. 表内の数値は標準化偏回帰係数 β , かつこ書きの数値はその標準誤差であり, R^2 は決定係数を表す。予測変数の B_1 – B_{23} は数式における回帰係数 B , アルファベット A, B, C, D, E, F は図1, 表3のアルファベットと対応している。基準変数のアルファベットは, WEがワークエンゲイジメント, CCがキャリアコミットメント, MAがマーケティングの満足度をそれぞれ表す。

図2 社会資源×働き方の交互作用に対する単純傾斜の検定結果の一例



注：B は非標準化係数, β は標準化係数を表す。

的要求が低い人では有意な関連が見られなかった⁶⁾。

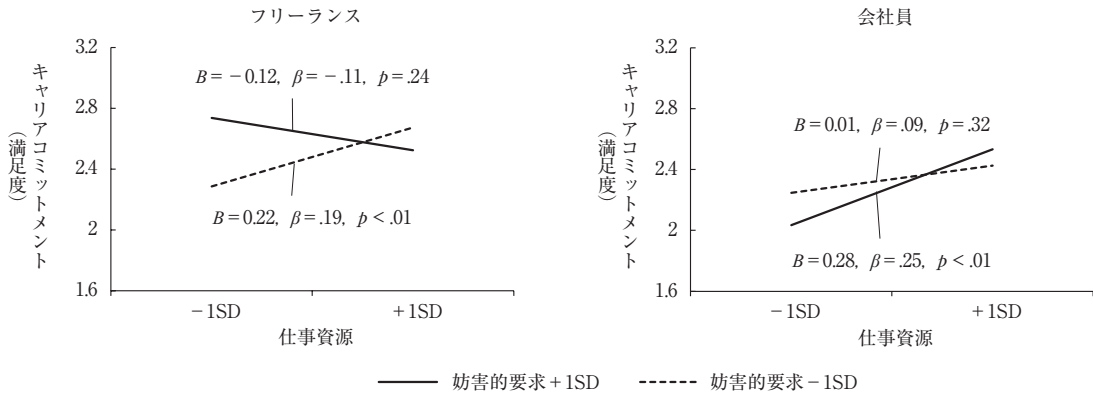
VI 考察

本研究では, JD-R モデルに基づきフリーランスの特徴を捉え, フリーランスがより良い状態で働くための要因を会社員と比較検討した。その結果, フリーランスが重視している事柄の特徴やその満足度の実態, および満足度を高めるために必要な要因が示唆された。

1 会社員との量的比較で示されたフリーランスの特徴

最初に, 量的比較の結果, フリーランスは会社員よりも3つの結果指標すべてを重視し, 満足度も高いことが示された。この結果はこれまでの調査結果(フリーランス協会 2023; 石山 2021; 日本労働組合総連合会 2023)と一致している。また, フリーランスは会社員と比べて, すべての結果指

図3 仕事資源×妨害的要求×働き方の交互作用に対する単純傾斜検定の結果



注：B は非標準化係数， β は標準化係数を表す。

標における重要度が高く、特にキャリアコミットメントの重要度が高かった。これらのことから、働き方に対するフリーランスの満足度の高さが改めて示されたと同時に、フリーランスはキャリアの充実を重視する意識が会社員よりも高いことが示唆された。

さらに、フリーランスは会社員と比べて仕事の資源が多く、要求が少ないことが明らかになった。これは、フリーランスは自分に合った環境を選んでいるためと考えられる。一方、キャリアサポートは会社員の方が有意に高く、フリーランスは組織との雇用関係がないためキャリア支援を受ける機会が乏しいことが示唆された。

2 JD-R モデルに基づいた関連性の検証で示されたフリーランスの特徴

次に、就業形態による変数間の関連性の差異を検討した結果、フリーランスと会社員において、変数間の相関が異なることが明らかになった。まず、会社員の方がフリーランスと比べて、多くの変数間の相関がより強いことが示された。特に、資源変数3種間、要求変数2種間の相関は、フリーランスの方で有意に弱かった。この結果は、JD-R モデルで着目されるさまざまな資源や要求が、会社員では同時に提供されやすいのに対して、フリーランスには個別の契約内容に応じて選択的に提供される傾向があることを示唆している。フリーランスは組織に雇用されないため、組織が提供可能な資源を取捨選択した結果、各資源

の相関が弱まっている可能性が考えられる。また、フリーランスの方が会社員よりも、仕事資源と妨害的要求の負の相関が強かった。この結果は、フリーランスは裁量や快適な労働環境が与えられる実感があると、役割曖昧性や役割葛藤が低い傾向があることを意味する。フリーランスに裁量や快適な労働環境を提供する組織は、同時にフリーランスの役割定義や業務範囲を明確に伝達するマネジメントを行っており、役割を巡るストレスが低減されていると解釈できる。

加えて、フリーランスにおける結果指標3種の満足度を促進する要因が、重回帰分析で示された。まず、開発資源はすべての結果指標と、仕事資源はワークエンゲイジメントとマーケタビリティと関連しており、この傾向は会社員と共通していた。仕事の中で学べたりキャリア支援を受けられることは、個人の成長やキャリア発達を促す重要な機会の獲得であると考えられる。また、身体的負担の少ない環境で自律的に働けることは、自律性の欲求を満たすきっかけとなる。これらが結果指標に及ぼす良い影響は、フリーランスと会社員で変わらず一貫していることが示唆された。加えて、妨害的要求はワークエンゲイジメント、マーケタビリティとの間に有意な負の関連、挑戦的要求はそれらとの間に有意な正の関連が、それぞれ示された。妨害的要求は役割に曖昧さや葛藤がある状態を指し、そのような役割が与えられることでうまく能力を発揮できず自分の市場価値への不信が募ると同時に、仕事のやる気も削がれる

のだと考えられる。他方、挑戦的要求はその後の成長につながるものと考えられ、そのような要求に応じていくことで市場価値の実感や仕事のやる気が高まるのかもしれない。

さらに、フリーランスに独自の関連パターンもあった。まず、社会資源と結果指標3種の正の関連は、フリーランスのみ有意であった。この分析では、仕事資源と開発資源が統制されており、契約先組織の同僚や責任者からのサポートといった社会資源が、フリーランスにとって独自の意味を持っていると考えられる。例えば、契約先組織の同僚や責任者からのサポートにより、フリーランスの専門性やスキルを信頼し頼りにしていることが伝えられ、フリーランスの自信につながる働きかけとして機能しているのかもしれない。また、フリーランスでは妨害的要求が低い人ほど仕事資源とキャリアコミットメントの正の関連が強かった。一方、会社員では、妨害的要求が高い人ほどその傾向が強かった。この結果は、会社員ではJD-Rモデルの促進仮説が支持される一方で、フリーランスでは、妨害的要求における促進仮説が支持されないことを示唆している。フリーランスは組織に雇用されていないため、役割が曖昧で葛藤があるほど、何をすればよいかわからなくなる傾向が強いと考えられる。そのため、妨害的要求が高いと自律性などの強みが活かしづらくなり、仕事資源が高くとも、キャリアへのコミットに満足できなくなるのかもしれない。

3 本研究の学術的意義

本研究の学術的意義は2つ挙げられる。1つは、JD-Rモデルを基に、フリーランスにおける仕事の資源・要求の実態が広く検証されたことである。本研究では、フリーランスは会社員よりも、キャリアサポートを除く仕事の資源やワークエンゲイジメント、キャリアコミットメント、マーケティングリテリシーに関する満足度が高く、また仕事の要求が少ないことが示された。フリーランスには、彼らが自由に高い専門性を発揮する優秀な存在であるとする騎士言説と、特定の組織に所属できずに外部労働市場で搾取される弱者であるとする従僕言説がある（石山 2011；宇田 2009）。

先行研究の整理でも取り上げた通り、近年の調査や研究ではフリーランスのポジティブな特徴が示されており、本研究も同様の結果を示している。特に本研究では、先行研究で類似概念が多く取り上げられてきたワークエンゲイジメントやキャリアコミットメント、マーケティングリテリシーに加えて、さまざまな仕事の資源や要求についても取り上げている。そしてそれらについても、フリーランスが会社員よりもポジティブな状態にあることを示しており、フリーランスの騎士言説を強化する知見であるといえよう。

もう1つの学術的意義は、本研究で取り上げた結果指標に対して、さまざまな仕事の資源と要求を同時に取り上げて、フリーランスにおいてどれが特に有効なのか広く検証した知見を提出したことである。フリーランスを取り上げた日本の定量研究は未だ少なく、フリーランスがさまざまな事柄への態度に対して、どういった要因が関連するかは十分に検証されていない。それに対して本研究では、さまざまな要因を仕事の資源・要求の観点で取り上げるJD-Rモデルを適用することで、フリーランスが仕事やキャリア、自分自身に持つ態度を高める要因を広く検証している。その結果、学習機会やキャリアサポートからなる開発資源は一貫して結果指標と正の関連を持つことや、社会資源がフリーランスのみで結果指標と正の関連を持つこと、そして自律性と労働環境からなる仕事資源が持つポジティブな効果が妨害的要求によって高まる促進仮説は、特にキャリアコミットメントにおいて、会社員では成立するがフリーランスでは成り立たないことが示唆されるなど、独自の検証結果が示されている。これらのメカニズム検証を含めて、今後のさらなる研究が期待できるであろう。

4 本研究の社会的意義

本研究の社会的意義は2点挙げられる。まず、フリーランスが重視し満足している事柄と、さまざまな仕事の資源や要求について、会社員と比べてどのような状態にあるかが明らかになったことである。フリーランスは会社員と比べて、特にキャリアコミットメントを重視しており、またそ

の満足度は高かった。その一方で、フリーランスのキャリアサポートは会社員より少なく、さらなる伸びしろがあることも示されている。フリーランスは組織と雇用関係にないためキャリアに関するサポートを得づらい立場にあり、会社員よりもサポートが少ないのかもしれない。キャリアサポートを含む開発資源とキャリアコミットメントの間に正の関連が認められた本研究の結果も加味すると、フリーランスが重視するキャリアコミットメントをさらに高めるには、キャリアサポートの拡充が有効な支援の候補になる。フリーランスならではのキャリア意欲に合わせた支援ができるよう、キャリアプランを中心に彼らが重視していることを聞き、支援内容を検討することが望ましい。

もう1つの意義は、フリーランスにおいて特に有効な仕事の資源と要求のあり方が明らかになったことである。まず、フリーランスは会社員と共通して、学習機会やキャリアサポートなどの開発資源が一貫して結果指標と正の関連を持つことが示されている。フリーランスは専門性やスキルを発揮して仕事に取り組む働き方であり、彼らの能力やキャリアを開発する資源は会社員と変わらず有効に機能すると考えられる。

加えて、フリーランスは会社員よりも、社会資源と結果指標の正の関連が強いことが本研究で示されており、フリーランスは特に社会資源による恩恵を受ける可能性が高いことが明らかになった。契約先の組織の人々が、フリーランスを頼りになるメンバーと認めてそのスキルを活かせるよう支援することが、フリーランスのやる気を高め、能力発揮を促すことにつながるのだろう。特に、フリーランスは組織に雇用されておらず長期契約が保証されていないため、組織の人々との互恵性や交流が生じにくい可能性がある。実際に本研究では、フリーランスは会社員と比べて種々の指標がよりポジティブな状態にある中、同僚からのサポートやサーヴァントリーダーシップといった社会資源は、他の指標と比べて差の効果量が小さく、伸びしろが大きいといえる。そのため、契約先の組織の人々がフリーランスを仲間として受け入れ、積極的に働きかけることが有効であると

考えられる。

また、フリーランスでは、妨害的要求が高いと仕事資源とキャリアコミットメントの正の関連が失われることが本研究で示された。この結果は、役割曖昧性や役割葛藤が高いと、自律性の高さなどフリーランスの利点が活かせなくなることを意味する。これは、仕事の要求で想定される促進仮説とは逆の事態を表しており、会社員では妨害的要求が仕事資源の有効性を高める促進仮説が支持されていたことを踏まえると、特に注意が必要である。フリーランスには、適切な期待役割を伝えることがより重要であると考えられる。

以上を踏まえると、フリーランスがより良く働くために特に有効な手立ては、(1) フリーランスのキャリアサポートを充実させること、(2) 彼らが能力を発揮できるよう周囲が仲間として積極的に受け入れること、(3) 曖昧・矛盾するような役割を与えないよう期待役割をしっかりと伝えることの3つが挙げられるだろう。

5 本研究の限界

本研究の限界として、まず、フリーランスの一部回答者の属性情報を測定しておらず、その影響を考慮できなかった点が挙げられる。特に、仕事内容や勤続年数といった職務やキャリアに関する変数を全回答者に十分に測定できておらず、彼らが説明する基準変数の分散を考慮できていない。取引先への優先・専属の状態にある割合が4割強と高かった実態（労働政策研究・研修機構2019）や、フリーランスの収入満足度が低かったこと（フリーランス協会2023）などを踏まえると、今後は属性情報も含めた調査により、その影響を統制したより精緻な検証が必要である。

また、フリーランスの就業環境を巡る新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響を本研究は考慮できていない。長松（2021）は、COVID-19が仕事や生活に及ぼした影響を調査した2020年5月と11月のデータを用いて、この時期に通常月と比べて収入減少が起きたか否かを左右する要因を二項ロジスティック回帰分析で検討している。その結果、5月と11月で一貫して、年齢や性別、就業形態や産業などを予測変数に投入した

モデルにおいて、正社員と比べてフリーランスの方が、この時期の収入（売上高）減少をより多く報告していたことを明らかにしている。また、長松（2023）では、2020年5月から2022年2月にかけて、コロナ禍通常月との月収増減を3カ月ごとに集計している。その結果、この期間中の正社員の月収減少が2～3割である一方で、フリーランスの月収（売上高）減少は一貫して6割以上であったことが示されている。このように、コロナ禍における収入減少の影響はフリーランスで特に大きく、特定の組織に所属できないことの困難に焦点を当てる従僕言説が収入面においてはあてはまっているといえる。加えて、労働政策研究・研修機構（2023）では、COVID-19に関連して、仕事や収入に影響があったかをフリーランスと社員に質問しており、フリーランス（64.7%, $n=580$ ）の方が会社員（42.2%, $n=2848$ ）よりも、そして女性フリーランス（79.3%, $n=169$ ）の方が男性フリーランス（58.6%, $n=411$ ）よりも、「大いに影響があった」または「ある程度影響があった」を選んだ割合が高かったことが示されている⁷⁾。さらに、仲（2023）は、COVID-19流行前の2019年と比較した生活状況を、2020年と2022年の異なるサンプルの調査で検討している。その結果、特に女性のフリーランスにおいて、2020年より2022年のサンプルの方が生活状況悪化の可能性が高いことが示されている。以上の結果から、コロナ禍における困難はフリーランス、とりわけ女性において多く見られ、その困難がCOVID-19流行以降も続いていることが示唆されている。この状態は、「フリーランスは、特定の組織に所属できずに外部労働市場で搾取される弱者である」とするフリーランスの従僕言説に重なっており、COVID-19以降の環境面において、従僕言説が特に女性フリーランスにあてはまる可能性がある⁸⁾。本研究では、プライバシー保護の観点から性別を測定していないサンプルがあり、またCOVID-19に関連した事柄も測定していない。そのため、従僕言説があてはまる可能性やCOVID-19による影響を考慮した検証が行えていない限界があり、今後の研究で検討が必要であろう。

加えて、本研究が取り上げたJD-Rモデルの概念は網羅的でなく、さらなる検討の余地がある。例えば、挑戦的要求としてスケジュールの厳しさや仕事で大きな責任を与えられること、あるいは、本研究で取り上げなかった個人資源など、フリーランスで独自の特徴を持つ要因があるかもしれない。フリーランスがより良く働くために必要なことについて、さらに検討可能な要因があり、今後の研究が望まれる。

- 1) ここでは当該資料のうち、本研究のフリーランスの定義にできるだけ近い回答者の割合を参照するため、「フリーランスを本業としており、主に事業者が直接の取引先」である集計結果を取り上げている。
- 2) JD-Rモデルでは、仕事の要求はワークエンゲイジメントなどポジティブな結果指標との直接の関連は仮定されていない。しかし、Bakker, Demerouti and Sanz-Vergel (2023: 42) は「仕事の資源と仕事の要求は、両方ともポジティブ・ネガティブな結果指標と関連するかもしれない」と述べており、仕事の要求とポジティブな結果指標の関連の仮定を許容している。
- 3) 本研究では、クライアントの関心に合わせるべく、スクリーニング調査の配信対象の属性を事前に設定した。具体的には、男女比は『労働力調査』（総務省統計局 2023b）を参考にし、年代は20代が30%、30代が40%、40代が30%の人数割合となるよう設定した。
- 4) 学習機会について測定する既存の尺度は、「従業員が組織に対して学習機会を求めるもの（e.g., Spreitzer, McCall and Mahoney 1997）」や「内省や経験から、あるいは同僚や上司からどの程度学習するか（e.g., Nikolova et al. 2014）」を捉えており、これらはフリーランスの学習実態に合わないクライアントからフィードバックを受けた。本研究では、会社員とフリーランスが得る学習機会を比較検討するため、先に述べた定義に基づき学習機会を得られている単純な自己認識を捉えるよう、独自の3項目を作成して測定に用いた。
- 5) これらの予測変数において、多重共線性の問題が生じていないVIFを算出して確認した。その結果、すべての予測変数でVIFが10を下回り（VIF=1.32～4.05）、サンプルサイズも800名と十分であったため、多重共線性の問題は生じていないと判断した。
- 6) ここで、本研究のフリーランスのデータはクライアント企業における調査の回答者とオンラインのモニター調査を合わせたものであるが、調査媒体の違いやクライアント企業を仲介して働いているか否かにより分析結果が変わっている可能性がある。そこで追加検証として、クライアント企業のフリーランス、モニター調査のフリーランス、モニター調査の会社員を量的比較する分散分析と、表3で検証した重回帰モデルにクライアント企業の調査回答者か否かを01データ化して投入した分析を行った。

分散分析では、キャリアコミットメント・マーケットビリティの重要度と満足度、同僚からのサポート、サーヴァントリーダーシップでは、クライアント企業の回答者が他2群と比べて有意に得点が高かった（ $|d|s=.28-.90$ ）。他方、ワークエンゲイジメントの満足度、自律性、労働環境、学習機会、キャリアサポート、仕事過重、役割葛藤、役割曖昧性は表1と一貫する平均差の傾向が示された（ $|d|s=.15-.76$ ）。なお、重回帰モデルの分析では変数間の関連パターンに違いはなく回

帰係数の統計的検定の結果も同じであった。

以上より、特に量的比較に関する本研究の結果がフリーランス全般に一般化できるかには議論の余地があり、さらなる検証が必要である。

- 7) 引用した資料の中では有意性検定の結果や母比率の差の効果量は示されていないが、集計値として示されている割合とサンプルサイズから、ここで示した割合には統計的に有意な差があることが検証できる。具体的には、母比率の差の検定において、フリーランスと正社員の間には小さい効果量の有意差 ($Z = 9.91, p < .01$, Cohen's $d = .46$)、女性フリーランスと男性フリーランスの母比率の間には小さい効果量の有意差 ($Z = 4.71, p < .01$, Cohen's $d = .45$) が認められる。
- 8) 宇田 (2009) は、フリーランスの従僕言説について、「彼らは企業から押し出された (従業員として雇用されるに値する知識や技能を持たない) 社会的弱者 (搾取されるもの) として描かれる傾向にある」と、その背景としてフリーランスの能力面に関する言及も行っている。本研究では、フリーランスのマーケットバリエティの満足度が高いことも踏まえて、COVID-19 による環境面の問題としてフリーランスの従僕言説はあてはまっていると述べている。

参考文献

- 石山恒貴 (2021) 「雇用によらない働き方におけるワーク・エンゲイジメントの規定要因——雇用者とフリーランスの比較分析」『日本労働研究雑誌』No. 726, pp. 67-87.
- 宇田忠司 (2009) 「フリーランスの言説スペクトル——英雄・騎士・従僕」『経済学研究』Vol. 59, No. 3, pp. 535-544.
- 株式会社マイナビ (2024) 『フリーランスの意識・就業実態調査 2024 年版』, <https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2024/10/Freelanceishikisyugyozittai2024v3.pdf> (2025 年 1 月 22 日閲覧)
- 鎌田耕一 (2019) 「雇用によらない働き方をめぐる法的問題」『日本労働研究雑誌』No. 706, pp. 4-16.
- 厚生労働省 (2024) 『フリーランス取引の状況についての実態調査 (法施行前の状況調査) 結果概要』, <https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/001317763.pdf> (2025 年 1 月 22 日閲覧)
- 櫻井研司 (2020) 「仕事のパフォーマンス・プレッシャーが、ワークモチベーションと仕事の有意味性におよぼす影響——専制的リーダーシップとサーバントリーダーシップによる交互作用効果」『産業・組織心理学研究』Vol. 33, No. 2, pp. 105-120.
- 総務省統計局 (2023a) 「基幹統計として初めて把握したフリーランスの働き方——令和 4 年就業構造基本調査の結果から」『統計 Today』No. 197.
- (2023b) 『令和 4 年労働力調査年報』, <https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2022/index.html> (2023 年 11 月 22 日閲覧)
- 内閣官房 (2023) 『特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律 (フリーランス・事業者間取引適正化等法) について』, https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/freelance/index.html (2024 年 3 月 25 日閲覧)
- 仲修平 (2023) 「コロナ禍を経た自営業層の行方——個人収入と生活状況に対する認識に着目して」『社会学評論』Vol. 74, No. 2, pp. 209-228.
- 長松奈美江 (2021) 「コロナ禍のフリーランスの収入減少と家計悪化」樋口美雄・労働政策研究・研修機構編『コロナ禍における個人と企業の変容——働き方・生活・格差と支援策』第 14 章, 慶應義塾大学出版会, pp. 309-325.
- (2023) 「コロナ禍での生活困難と支援制度の役割——フリーランスの現状に注目して」樋口美雄・労働政策研究・研修機構編『検証・コロナ期日本の働き方——意識・行動変化・雇用政策の課題』第 6 章, 慶應義塾大学出版会, pp. 129-151.
- 日本労働組合総連合会 (2023) 『フリーランスの契約に関する調査 2023』, <https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20230123.pdf?16> (2024 年 3 月 25 日閲覧)
- フリーランス協会 (2023) 『フリーランス白書 2023』, <https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2023/03/FreelanceSurvey2023.pdf> (2024 年 3 月 25 日閲覧)
- 三浦麻子・小林哲郎 (2015) 「オンライン調査モニタの Satisfice に関する実験的研究」『社会心理学研究』Vol. 31, No. 1, pp. 1-12.
- 労働政策研究・研修機構 (2019) 『雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等 (速報) 本調査 (実態調査)』, <https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000501195.pdf> (2025 年 1 月 22 日閲覧)
- (2023) 『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 [JILPT コロナ連続パネル個人調査 (第 1~7 回)] 結果』JILPT 調査シリーズ No. 229.
- Bakker, A. B. and Demerouti, E. (2014) "Job Demands-Resources Theory," in P. Y. Chen and C. L. Cooper (eds.) *Work and Wellbeing*, Wiley Blackwell, pp. 37-64.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. and Sanz-Vergel, A. (2023) "Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later," *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 10, pp. 25-53.
- Bowling, N. A., Khazon, S., Alarcon, G. M., Blackmore, C. E., Bragg, C. B., Hoepf, M. R., Barelka, A., Kennedy, K., Wang, Q. and Li, H. (2017) "Building Better Measures of Role Ambiguity and Role Conflict: The Validation of New Role Stressor Scales," *Work and Stress*, Vol. 31, No. 1, pp. 1-23.
- Boyar, S. L., Campbell, N. S., Mosley Jr, D. C. and Carson, C. M. (2014) "Development of a Work/Family Social Support Measure," *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 29, No. 7, pp. 901-920.
- Carson, K. D. and Bedeian, A. G. (1994) "Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 44, No. 3, pp. 237-262.
- Cohen, J. (1988) *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.), Routledge.
- Eby, L. T., Butts, M. and Lockwood, A. (2003) "Predictors of Success in the Era of the Boundaryless Career," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, No. 6, pp. 689-708.
- Ehrhart, M. G. (2004) "Leadership and Procedural Justice Climate as Antecedents of Unit-Level Organizational Citizenship Behavior," *Personnel Psychology*, Vol. 57, No. 1, pp. 61-94.
- Kraimer, M. L. and Wayne, S. J. (2004) "An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of an Expatriate Assignment," *Journal of Management*, Vol. 30, No. 2, pp. 209-237.
- Lee, Y. and Eissenstat, S. J. (2018) "An Application of Work Engagement in the Job Demands-Resources Model to Career Development: Assessing Gender Differences," *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 29, No. 2, pp. 143-161.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P. and LePine, M. A. (2005) "A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor-Hindrance Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships among Stressors and Performance," *Academy of Management Journal*, Vol. 48, No. 5, pp. 764-775.
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D. and

- Schaufeli, W. B. (2023) "Work Engagement: A Meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model," *Psychological Reports*, Vol. 126, No. 3, pp. 1069-1107.
- Morgeson, F. P. and Humphrey, S. E. (2006) "The Work Design Questionnaire (WDQ) : Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 6, pp. 1321-1339.
- Nikolova, I., Van Ruysseveldt, J., De Witte, H. and Syroit, J. (2014) "Work-based Learning: Development and Validation of a Scale Measuring the Learning Potential of the Workplace (LPW)," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 84, No. 1, pp. 1-10.
- Reilly, M. D. (1982) "Working Wives and Convenience Consumption," *Journal of Consumer Research*, Vol. 8, No. 4, pp. 407-418.
- Ryan, R. M., Huta, V. and Deci, E. L. (2008) "Living Well: A Self-determination Theory Perspective on Eudaimonia," *Journal of Happiness Studies*, Vol. 9, No. 1, pp. 139-170.
- Schaufeli, W. B. (2015) "Engaging Leadership in the Job Demands-Resources Model," *Career Development International*, Vol. 20, No. 5, pp. 446-463.
- (2017) "Applying the Job Demands-Resources Model: A 'How to' Guide to Measuring and Tackling Work Engagement and Burnout," *Organizational Dynamics*, Vol. 46, No. 2, pp. 120-132.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. and Bakker, A. B. (2002) "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach," *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, pp. 71-92.
- Spreitzer, G. M., McCall Jr, M. W. and Mahoney, J. D. (1997) "Early Identification of International Executive Potential," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 1, pp. 6-29.
- Tadić, M., Bakker, A. B. and Oerlemans, W. G. (2015) "Challenge versus Hindrance Job Demands and Well-Being: A Diary Study on the Moderating Role of Job Resources," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 88, No. 4, pp. 702-725.
- Wickramaratne, W. P. R. (2021) "Role of Career Oriented Perceived Organizational Support in Determining Subjective Career Success of Supervisory Level Managers in Manufacturing Firms," *Emerging Markets Journal*, Vol. 11, No. 1, pp. 21-28.
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S. and Park, I. J. (2021) "A Meta-Analysis of the Antecedents of Career Commitment," *Journal of Career Assessment*, Vol. 29, No. 3, pp. 502-524.

〈投稿受付 2024 年 5 月 15 日, 採択決定 2026 年 3 月 11 日〉

のと・ますみ 株式会社ビジネスリサーチラボチーフフェロー。最近の主な論文に「非生産的行動の悪影響は目撃者にも及ぶ——非生産的行動の目撃による悪影響の二重プロセスモデル」『組織科学』Vol. 57, No. 4, pp. 73-86 (共著, 2024 年)。心理学専攻。

ふじい・たかゆき 株式会社ビジネスリサーチラボマネージャー。最近の主な論文に「子どもの利他行動の発達——日本から発達研究を発信する意義と展望」『発達心理学研究』第 29 巻第 4 号, pp. 181-188 (共著, 2018 年)。心理学専攻。

だて・ようく 株式会社ビジネスリサーチラボ代表取締役。最近の主な論文に「経営組織の臨床に対価はどのような影響を与えるか」『経営行動科学』第 33 巻第 3 号, pp. 97-118 (2022 年)。組織行動論専攻。