

「個人請負労働者」の増加を

どうしてとらえるべきか

企業別データから見えてくること

J-I-L PPT 研究員 周 燕飛

1. 増加する個人請負労働者

最近急増している「個人請負労働者

〔1〕という職種をご存知であろうか。

一般的な定義は、「請負または業務

委託・委任契約に基づいてユーザー企

業の指示に従って自らサービスを提供

する人たち〔2〕(鎌田 二〇〇一)とい

うものであるが、具体的には、企業に

雇用される労働者という枠を超えて、

企業に対して請負または委託・委任と

いう形式をとって働く労働者のことと

ある。そのため、個人請負労働者の多

くは、雇用者と類似した仕事に従事し

ているにもかかわらず、自営業として

位置づけられている。具体的な職業と

しては、フランチャイズ店長、俳優、

プロスポーツ選手、各種在宅ワーカー、

委託宅配員・販売員、自営型テレワー

カー、自営型タクシー運転手、フリー

のコンピューター技術者といった多種

多様な人々が分類されている。これら

の労働者は、近年急増しており、二

〇〇四年現在、個人請負労働者として

働く人は全国で五〇万人とも、また二

〇〇万人とも言われているが、個人請

負に関する公的な統計調査は皆無に等

しく、実態が良くわかっていない(村

田 二〇〇四)。

いったい何故、この個人請負労働者

が増加しているのだろうか? また、

個人請負労働者の増加は、日本の労働

市場・労働政策に対してどのような意

味を持っているのであろうか?

一つの見方は、パート労働者や派遣

社員などの非正規労働者と同様に、コ

スト削減の手段として増加している

ようなものである。この場合、個人請負

労働者は、労働基準法、労災保険法な

ど労働法の適用がなく、企業が事業主

負担部分である法定福利費を免れるた

めに、パート労働者や派遣社員よりも

さらに安い労働力となつてきている可能性

があり、労働者の権利擁護の観点から

問題を捉えることが適切であるのかも

しれない。

一方、高度な専門的技術の外部化、

専門的人材の働き方の多様化という見

方もできる。個人請負労働者は、場所

や時間の自由度が高いことが特徴であ

り、特殊な専門的技術を持っている人

材を複数の企業が活用するための効率

的手段である可能性がある。また、専

門的技術を持ちながら育児や介護を抱

えている女性や、専門的技術を持って

いるにもかかわらず退職せざるを得な

い高齢者を活用するための手段である

ならば、むしろ歓迎すべき動きである。

そこでこの小論では、企業に対して

行ったアンケート調査の結果から、企

業が個人請負労働者をどのように捕ら

えているのか、どのような動機に基づ

いて契約をしているのかという点を考

察することにしよう。

2. 企業が個人請負労働者

活用する理由

—三つの仮説

日本に比べて個人請負労働者の研究

が進んでいる米国の先行研究によれば、

個人請負労働者を含む外部人材の活用

にあたって、企業側は主に以下の三つ

の動機を持つことが知られている。第

一の動機は、「コスト削減」である。

前述のように、企業は個人請負労働者

との間に雇用関係が存在しないため、

請負労働者に社会保険、社内福利厚生

を提供する義務はない。また、労働時

間の調整も容易であり、時給ベースで

考えても個人請負労働者は正社員より

低い場合が多いため、専門性の低い業

務(たとえば清掃、警備、配達)を個

人請負労働者に受注させることが、人

件費のコストダウンにつながる可能性

が大きい。

第二の動機は、「生産変動への対応」

である。季節的需要や景気循環などに

よる生産変動に際するため、企業は個

人請負労働者を調整のバッファーとし

て使用することが考えられる。すなわ

ち、業務の繁忙にあわせて、個人請負

労働者の業務委託を増やしたり、減ら

したりすることによって、正規雇用の

雇用保蔵(過剰労働力)を防ぐことが

できる。

第三の動機は、「外部の専門的人材の

活用」である。需要の頻度が少ないが、

一般的資本(General human capital)

を要するような仕事(たとえば英訳、

コンピューター技術、デザイン、資格

業)は、正社員として企業内に抱え込

むよりも、外部の専門家である個人請

負労働者に発注することによって、規

模の経済が働き、仕事の質の向上と費

用削減につながると思われる。

Abraham and Taylor (1996) は、米

国企業の雇用データを用いて分析した

結果、この三つの動機がすべて顕著で

あることを明らかにしている。これに

対して、日本では、これらに比較し得

るような厳密な統計分析は存在しない

ものの、佐藤(二〇〇一)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削減につ

ながることを指摘している。また、村

田(二〇〇四)が一九九九年一〇月に

行った聞き取り調査によると、企業が

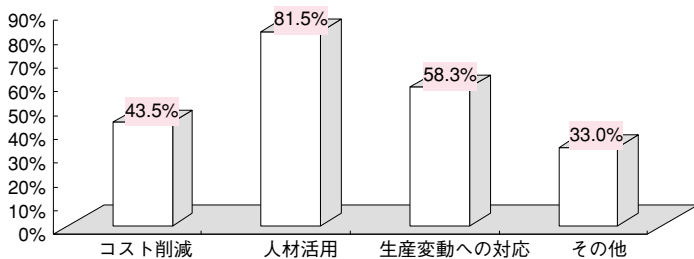
業務委託を活用するメリットとして、

「繁忙に対応して効果的な人員配置が

可能」、「人件費および人事管理コスト

削減が可能」、「自社従業員にない高い

図表1 「個人請負」を活用するインセンティブ企業側の意識 (N=379社)



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%

図表2 属性別個人請負の活用程度

	N/379社	個人請負数/ 常用雇用者数	個人請負数/ 正社員数	人数増の 企業割合
個人請負の相対的コストを表す指標				
報酬基準は、「同業他社の同業務の報酬」	56.7%	0.74	1.27	56.3%
報酬基準は、「自社同業務の正社員の報酬」	23.5%	0.30	0.44	60.7%
報酬基準は、「地域最低賃金」	2.9%	2.07	57.70	45.5%
業務に係わる経費全額企業負担	44.6%	0.47	0.78	49.7%
業務に係わる経費の全部もしくは一部自己負担	53.3%	0.81	4.02	58.9%
個人請負の専門性を表す指標				
最も多い学歴は高卒程度	20.6%	1.25	2.11	50.0%
最も多い学歴は短大・専門学校程度	33.8%	0.37	0.60	53.1%
最も多い学歴は大卒以上程度	38.8%	0.54	4.49	58.5%
仕事の進め方は、個人で決められる	73.1%	0.66	1.13	56.3%
仕事の進め方は、会社の指示に従う	25.3%	0.65	6.43	47.9%
最も代表的な仕事内容は非専門的業務	29.6%	1.13	1.70	49.1%
最も代表的な仕事内容は専門的業務	70.4%	0.48	2.80	56.9%
生産変動の程度を表す指標				
業務委託契約に期間は定まっていない	41.4%	0.79	1.31	50.3%
業務委託契約に3ヶ月未満の期間は定まっている	10.8%	0.55	0.64	43.9%
業務委託契約に3-6ヶ月未満の期間は定まっている	14.8%	0.61	0.94	60.7%
業務委託契約に半年以上の期間は定まっている	29.8%	0.52	0.98	59.3%
売上変動係数第4位の業種—製造業	11.6%	0.38	0.53	43.2%
売上変動係数第3位の業種—電気・ガスなど	7.7%	1.10	2.55	69.0%
売上変動係数第2位の業種—サービス業	69.4%	0.66	3.04	54.4%
売上変動係数第1位の業種—建設業	6.6%	0.45	0.73	48.0%

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」といった声が挙がっている。

3. 意識調査では動機のトップが「外部人材の活用」

そこで、JILPTでは日本の個人請負労働者の雇用状況をつかむために、二〇〇四年二月、「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」と題する企業に対するアンケート調査を行った。このアンケート調査では、「業務委託企業③」三七九社に対して、個人請負労働者を活用した動機を直接尋ねている。最も多くの企業(八一・五%)

が挙げている理由は、「人材活用」関係の理由である(図表1)。その中では、特に、「専門的業務への対応」(六三・六%)および「即戦力のある人材の確保」(五五・九%)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(五八・三%)。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」三〇・一%、「景気変動に応じた雇用調整」二九・六%といったものが主な内容である。さらに「コスト削減」を個人請負労働者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」三四・六%、「社会保険は不要のため」二三・五%といったものが主な理由である。このように、意識調査の段階では、「業務委託企業」が個人請負労働者を活用する動機は、「人材活用」、「生産変動への対応」、「コスト削減」という順番となっており、特に「人材活用」動機が支配的であるならば、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、上記の意識調査は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。

4. 属性比較では「コスト削減」動機が最も顕著

そこでさらに詳しい動機を探るため

に、図表2は個人請負労働者の活用状況を企業属性、個人請負労働者属性および業務委託内容でクロス集計したものである。

ここで、活用状況の指標としては、「個人請負対常用雇用者数」、「個人請負対正社員数」および「三年前の状況に比べ、現在の個人請負の契約人数が増えた企業の割合」を用いることにする。まず、個人請負労働者の相対的コストを表す項目である「個人請負の報酬基準」および「業務に係わる諸経費の企業全額負担の有無」をみると、「コスト削減動機」仮説と整合的な結果が得られている。具体的には、個人請負労働者の報酬額が正社員の報酬を基準にしている企業の場合、「個人請負対常用雇用者」の人数比率は〇・三であるのに対して、地域の最低賃金を基準にしている企業の同比率は二・〇七である。また、業務に係わる経費を全額負担している企業はそうでない企業にくらべて、個人請負労働者の人数比率が若干低くなっている。すなわち、経済的処遇の面で個人請負労働者に寛大な企業ほど、「個人請負対常用雇用者」の人数比率が低くなっている。

次に個人請負労働者学歴と業務委託の内容をみることにする。高卒中心の個人請負労働者と契約している企業は、「個人請負対常用雇用者」の人数比率が最も高くなっている。さらに、業務の進め方は、個人請負労働者の自主判断に委ねられている企業ほど、「個人請負対正社員」の人数比率が低くなっている。また、仕事の内容は専門的業務が多い企業ほど、「個人請負対常用雇用者」の人数比率が低い。このよう

に、高自主性、高専門性の業務を委託している企業ほど、特段に個人請負労働者を使用しているとは言いがたいことから、「外部人材の活用」動機を支持する可能性は低いのではないかと疑われる。

最後に、「生産変動への対応」仮説との関係をみるために、業務委託契約の期間および企業の業種別にみてみたい。業務委託契約期間については仮説とは逆に、業務委託契約の期間が長い企業ほど「個人請負対正社員」の人数比率が高いという結果となっている。ただし、季節変動という意味では、売上額の変動が最も小さい製造業⁽¹⁾に比べ、他の産業の「個人請負対正社員」の人数比率は高く仮説と整合的である。特にサービス業の場合、「個人請負対正社員」の人数比率は三・〇一と非常に高くなっている。

このように、「コスト削減動機」仮説と「生産変動への対応」動機仮説は図表2のクロス集計からある程度支持されているのに対して、「外部人材の活用」動機については意識調査では最も有力な動機でありながら、仮説との整合性が低いことがわかった。さらに、実際に三つの動機仮説に対応する変数を用いた計量分析の結果⁽⁵⁾からも、企業側における「コスト削減」動機および「生産変動への対応」動機が概ね支持され、「外部人材の活用」動機仮説は必ずしも支持されてはいないという結果が得られている。

5 おわりに

個人請負労働者の拡大の背景には、専門的な仕事の増加に伴い、企業から

指揮命令を受けずにある程度の裁量を持つて業務に従事するという就業形態の拡大があると思われる。しかしながら、企業別データから見えてくるように、企業は個人請負労働者の活用にあたって、「コスト削減」および「生産変動への対応」などの動機は非常に顕著である一方、「外部専門人材の活用」動機は顕著ではないことから、企業は個人請負労働者を安価で調整しやすい労働力として主に使っているという姿がうかがえる。平成不況後、個人請負労働者の増加が専門人材の働き方の多様化によるものというよりも、主として企業サイトの経営戦略に起因していると思われるのが適切であるのかもしれない。そして、本稿の結論を確かめるためにも、次は個人請負労働者に対するアンケート調査⁽⁶⁾を用いて、労働力供給側の視点から「個人請負」がおかれている経済状況、その働き方としての魅力と合理性を探ってみたいと思う。

〔注〕

- 個人請負労働者は「業務委託契約従事者」、「契約労働者」と呼ばれることもある。一九九七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労働者という名前を用いることにした。
- 他人を用いてサービスを提供する者いわゆる「下請労働者」が個人請負労働者から除外されている。
- 「業務委託企業」とは、「現在業務委託契約従事者のいる企業(三二二社)」もしくは、「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(六七社)」のことである。なお、この調査の詳細については、労働政策研究・研修機構(二〇〇四)「労働政策研究報告書」No.12を参照されたい。

- 財務省の「法人企業統計季報」二〇〇一年第一四半期から二〇〇四年第一四半期の統計用いて産業別の売上変動を変動係数で測ってみると、変動の最も少ない産業は「製造業」であり、変動の最も多い産業は「建設業」であった。
- 計量分析の詳細は周燕飛(二〇〇四)「企業データを用いた個人請負労働者の活用動機分析」JILPTディスカッションペーパー(近刊)を参照されたい。
- JILPT「働き方に関する意識調査」(二〇〇四年一月)。

【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
- 佐藤博樹(二〇〇一)「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.383,49
- 鎌田耕一(二〇〇一)「契約労働の研究—アウトソーシングの労働問題」多賀出版
- 村田弘美(二〇〇四)「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
- 労働政策研究・研修機構(二〇〇四)『労働政策研究報告書』No.12,9,10

〈プロフィール〉

周 燕飛 (Zhou, Yanfei)

中山大学(中国・広州) 社会学部卒業、大阪大学大学院国際公共政策博士後期課程修了(国際公共政策博士)、国立社会保障・人口問題研究所リサーチ・レジデントなどを経て、〇四年四月から当機構研究員。主な論文に「医療保険未加入者と家計の医療費支出—中国広東省の個票データを用いて」『海外社会保障研究』No.143、「保育士の労働市場からみた保育待機児問題」『日本経済研究』第四六期など。