



RIETI Discussion Paper Series 24-J-023

独立自営業者の労働者性とそのパフォーマンスの関係

久米 功一
東洋大学

鶴 光太郎
経済産業研究所

川上 淳之
東洋大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所
<https://www.rieti.go.jp/jp/>

独立自営業者の労働者性とそのパフォーマンスの関係¹

久米功一（東洋大学）

鶴光太郎（経済産業研究所）

川上淳之（東洋大学）

要 旨

近年、独立自営（雇用されない形で業務を依頼され、かつ自身も人を雇わずに、報酬を得る）の働き方が広がっており、その使用従属性をめぐっては、労働法の保護に当たるか否か、労働者性の有無が議論されてきた。しかしながら、労働者性の実態や労働者性の有無が労働者のパフォーマンスに与える影響については十分に明らかにされていなかった。そこで、本稿では、独自に労働者性を定義した上で、独立自営業者 2251 人のうち、約 4 割が労働者性を有することを確認した後、労働者性が独立自営業者のパフォーマンスに与える影響を実証的に分析した。

その結果、労働者性を有する労働者については、労働者性が高いほど、時間当たり賃金が低く、週労働時間が長く、主観的生産性が低く、幸福度・仕事満足度・生活満足度が低く、健康・良好なメンタルヘルス・ワークエンゲイジメントにマイナスであることがわかった。独立自営業のパフォーマンスに影響を与える要因として、過去の職務経験や独立自営業についた理由をコントロールしてもなお、労働者性が高いほど多くのパフォーマンス変数に負に影響していた。最後に、取引関係を考慮したところ、労働者のパフォーマンスに対して、固定的な取引関係は正に、優越的地位の乱用は負に影響し、労働者性による負の影響の頑健性も確認された。

これらの結果は、現在、独立自営業の保護に向けては競争法と労働法の両面から取り組まれているが、労働者のパフォーマンスの観点からみても、とくに労働者性の実態把握や改善が望まれることを示唆している。

キーワード：独立自営、労働者性、取引、賃金、生産性、満足度

JEL classification: H24, J31, J38, K31, L26

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

¹本稿は、独立行政法人経済産業研究所（RIETI）におけるプロジェクト「AI時代の雇用・教育改革」の成果の一部である。本稿の原案は、経済産業研究所（RIETI）のディスカッション・ペーパー検討会で発表を行ったものである。検討会参加者、深尾京司理事長、富浦英一所長、井上誠一郎経済産業省大臣官房審議官からの有益なコメントに感謝したい。

1. はじめに

近年、独立自営業という働き方が広がっている。独立自営業とは、雇用されない形で業務を依頼され、かつ自身も人を雇わずに、報酬を得ている者を指し、フリーランスと呼ばれることも多い²。とくに、独立自営業者の中でも、ギグワーカーと呼ばれる、デジタルプラットフォームを介して単独で仕事を請け負う労働者が増えており、雇用関係によらず、働く時間や場所に制約のある労働者が自律的に働く方法として有力な選択肢となっている。Boeri et al. (2020)によると、2000年から2017年にかけて、OECD26カ国のほとんどで従業員がいる自営業が減少している一方、独立自営業は半数に近い国で増加している³。日本においても、内閣官房(2020)によれば、フリーランス人口は462万人(本業214万人/副業248万人)になると試算されている。

その一方で、独立自営業者の中には、報酬支払の遅延・減額、仕様変更などの取引条件の変更を強いられる者や、発注・仲介事業者からの使用従属性が高く、雇用類似の働き方であるにもかかわらず、雇用保険に加入せず、最低賃金水準の報酬が保証されない者も出てきた。こうした状況に対応するため、事業者間の取引を対象とする「フリーランス・事業者間取引適正化等法」(フリーランス新法)が成立した⁴。この法律は、独占禁止法・下請法と労働法的規制の両側面をもつもので、フリーランス⁵と企業などの発注事業者との間の取引の適正化とともにフリーランスの就業環境の整備を図ることを目的としている⁶。このフリーランス新法により、業務委託契約を結んだにもかかわらず、通常の労働者のように裁量の無い働き方を強いられている場合(偽装フリーランス)には、労働関係法令が適用されることとなった。

新法の適切な運用においては、使用従属性や雇用類似の程度を示す「労働者性」の有無が焦点となる⁷。労働者性とは、雇用関係の有無を問わず、使用従属性の高い働き方をいい、指揮監督の有無、報酬の労務対償性、事業者性の有無、専属性の程度などで判断される。独立自営業者の取引慣行、就業形態、発注者との関係性、生じ得るトラブル等が多種多様であるため、それらの実態および全体像の

² 定まった定義はなく、例えば、内閣官房(2020)、内閣府(2019)、中小企業庁(2019)は、①自身で事業を営み、②従業員を雇用していない、③店舗を持たない、④農業漁業従事者でない人を「フリーランス」と定義し、厚生労働省(2019)は、上記に加えて、⑤業務委託を受けており、⑥事業者が直接の取引先である場合、雇用類似の働き方の者と定義している。JILPT(2019)は「独立自営業者」を「雇用されない形で業務を依頼され、かつ、自身も人を雇わずに報酬を得ている者のうち、個人商店主、雇用主、農林業従事者を除く、自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーの仕事で収入を得た者」に該当する者たちと独自に定義して、括弧付きの「独立自営業者」と表記している。JILPT(2019)の特徴は、事業者に業務を提供する者、例えば、フリーランスとして法人格をもつ単独事業者やクラウドソーシングの会社を通して業務を提供する者(クラウドワーカー)だけでなく、一般消費者に直接サービスを提供する者も含まれる点である(労働政策研究・研修機構(2019、序章第1節2参照)。

³ なお、就業者に占める自営業者の比率は約10~30%であり、自営業者に占める独立自営業者の比率は約50~80%である。

⁴ 2023年4月28日可決、2024年11月1日施行予定。

⁵ 法律上は、特定受託事業者(業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの)と呼ばれる。

⁶ 具体的には、①書面等による取引条件の明示、②報酬支払期日の設定・期日内の支払、③禁止行為、④募集情報の的確表示、⑤育児介護等と業務の両立に対する配慮、⑥ハラスメント対策に係る体制整備、⑦中途解除等の事前予告・理由開示である。ただし、取引先が個人消費者である場合、あるいは、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用される。

⁷ 独占禁止法や下請法上の「事業者」と、労働関係法令上の「労働者」の相互関係については必ずしも明確に整理されているわけではない。

把握が必ずしも十分ではなく、その必要性が求められているところである（厚生労働省 2018）。このため、政策判断に重要となるはずの、労働者性の有無、程度が労働者のパフォーマンスに与える影響についても十分に明らかにされていないのが現状である。

海外においても、ギグワーカーやデジタルプラットフォーム・ワーカーは労働者に該当するか（労働法の対象となりうるか）という議論は重ねられている。国によって判断基準の詳細は少し異なるが、業務委託契約であっても、指揮監督や業務受諾の観点から労働者性を認める方向で判断がなされている⁸（規制改革推進会議 2024、労働政策研究・研修機構 2021）。例えば、米国・カリフォルニア州では、ライドシェア等の独立契約者に最低報酬保護等が付与されたり、フランスでは、労災保険料の一部を企業が負担したり、ギグワーカーの団体交渉の枠組みの制度化が進んだりしている。ただし、法律を中心としたものであり、また、後述の通り、ギグワーカーやプラットフォームの分析はあるが、彼らの「労働者性」を定量的に把握して分析した研究はほとんどない。

そこで、本稿では、経済産業研究所が独立自営業者に対して実施したアンケート調査の個票データを用いて、「労働者性」の有無が時間当たり賃金や労働時間、も観的生産性等の労働者のパフォーマンスに与える影響について実証的に分析する。

2. 先行研究

独立自営業の実態に関しては、国内にさまざまな調査があり⁹、「労働者性」を計測して分析した研究として、労働政策研究・研修機構（2019）がある。この調査は、専業・兼業独立自営業者を対象としており、「独立自営業者」としての仕事に満足していると回答した人は 68.0%に上るが（西村・前浦 2018）、労働者性スコアが高いほど、満足していない割合が高いことを示している¹⁰。佐野他（2012）は、労働基準法上の労働者性に基づく労働者性スコアを試算し、個人請負就業者の労働者性と就業満足度を把握して分散分析している。その結果、労働者性が低いほど、収入・報酬の安定度合いに対する満足度が低く、仕事のやりがい、裁量度合い、労働時間等に対する満足度が高いことを明らかにしている。

一方、海外においては、Solo Self-Employment（単独、独立自営業）/Dependent Self-Employment（従属的、雇用的自営業）の実態と満足度に関して、従業員がいる自営業者と比較する研究¹¹や特定

⁸ アメリカ、イギリス、フランス、ドイツ、日本の労働者概念と判例の動向などをまとめられている。

⁹ 内閣官房（2020）『フリーランス実態調査結果』

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/freelance/dai1/siryou7.pdf

内閣官房・公正取引委員会・厚生労働省・中小企業庁『令和4年度フリーランス実態調査結果』

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/freelance/dai1/siryou9.pdf

労働政策研究・研修機構（2019）『「独立自営業者」の就業実態』調査シリーズ No.187

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2019/187.html>

一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会「フリーランス白書 2020」

https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2020/06/2020_0612_hakusho.pdf

¹⁰ 仕事全体の満足度における「満足している」と「ある程度満足している」の合計をみると（図表序-5-1）、労働者性が低いグループでは 26.7%、高いグループは 31.6%であった。

¹¹ そのほかに、独立自営・従属的自営業者の個人属性に着目した研究として以下のものがある：van Stel and van der Zwan（2020）は、欧州 32 カ国のマクロレベルデータを用いて、1997 年から 2014 年までの自営業者と独立自営業者の学歴分布の推移を調査した結果、高学歴の自営業者の数が大幅に増加しており、この傾向は女性の単独自

のプラットフォームの業務データを用いた研究が進んでいる¹²。例えば、Boeri et al. (2020) は、イタリア、英国、米国の独立自営業者と従業員のいる自営業者を比べて、独立自営業者の平均時給は低く、その労働時間は週平均 8 時間少ないことや、従業員のいる自営業者よりは低いものの、英国の 8 割、イタリアの 6 割の単独自営業者が仕事に満足していることを明らかにしている¹³。この研究では、独立自営業者の所得不安¹⁴や主たる顧客への経済的な従属性¹⁵を議論しているが、この研究を含めて、労働者性を定義・計測して分析した海外の文献はない。

これらを踏まえた上で、本研究では、JILPT (2019) が用いた「労働者性」の定義に従って、独立自営業者の「労働者性」の程度を把握して、独立自営に就く前の就業形態や独立自営に就いた理由、さらには事業者間取引の実態を考慮した上で、労働者性が賃金や労働時間、生産性等のパフォーマンスに与える影響を分析する。

3. データと労働者性の定義・指標

本稿では、(独) 経済産業研究所が 2021 年に実施した「With コロナ・AI 時代における新たな働き方に関するインターネット調査」の個票データを分析する。この調査は、楽天インサイト株式会社が保有するアンケートモニターを対象として、2021 年 11 月 17 日～11 月 25 日に実施されたインターネット調査である。調査対象は、全国 25 歳～64 歳の男女、日本国内在住者であり、2020 年の労働力調査の年次全国の詳細集計を参照して、雇用者（正社員・非正社員）、独立自営業者、失業者のそれぞれについて、性別×年齢（10 歳刻み、5 区分）×日本全国 8 地域×学歴（大卒以上、大卒未満）の 160 割付に設定して回収した。回収数は 12,195s、配信数：89,955s（回収率 13.6%）であった。このうち有効回答数は 9,000s であり、その内訳は、正社員 3,603s (40.0%) 非正社員 2,398s (26.6%)、独立自営業者 2,251s (25.0%)、失業者 748s (8.3%) である¹⁶。

このうち独立自営業者は、労働政策研究・研修機構 (2019) に倣い、「雇用されない形で業務を依頼され、かつ、自身も人を雇わずに報酬を得ている者のうち、個人商店主、雇用主、農林業従事者を除く、自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーの仕事で収入を得た者」に該当する者

営業において顕著であったことを示している。Dvoulety and Nikulin (2023) は、欧州労働力調査 (EU LFS) の 2017 年版から抽出した欧州 35 カ国の個人レベルのデータを用いて、雇用者と従属的な自営業者の特徴を比較した。その結果、従属的な自営業者は低技能職に就くことが多く、経験年数 (35 年目に転機を迎える) と従属的な自営業者である可能性との間には、非線形 (U 字型) の関係が見られた。

¹² 例えば、ライドシェアサービスの Uber のドライバーの研究として、Berger et al. 2018, Hall and Krueger 2018, Chen et al. 2019 がある。

¹³ これを不完全雇用 *underemployment* という。独立自営業者は、他の追加的な仕事がないという理由から不完全雇用であると述べていることが多い。

¹⁴ 自営業者が直面する所得不安に対して、任意で保険料を拠出する社会保険の導入が考えられるが、モラルハザードを抑えるために、保険料を高額にすれば、自営業者の一部やその従業員を失業させたり、自営業者の流動性制約を高めたりするおそれがあると指摘している。

¹⁵ イタリアでは、独立自営業者の取引社数は 1 社 16%、2-5 社 24%であるのに対して、自営業者はそれぞれ 3%、14%である。

¹⁶ 割付された各グループは、母集団から比例的に回収されているため、各グループまたは雇用者グループ（正社員と非正社員の合計）は母集団に比例的であるが、独立自営業、失業が多く割付回収されている点に注意する必要がある。例えば、労働力調査 (2021 年平均) によると、雇用者 89.6% (正社員 63.3% 非正規社員 36.7%)、自営業 7.8%・家族従業 2.1%、失業者 2.8%である。

と定義した。フリーランスとして法人格をもつ単独事業者や、クラウドソーシングの会社を通して業務を提供する者（クラウドワーカー）、一般消費者に直接サービスを提供する者も含まれる（JILPT 2019、序章 第1節 2参照）。

具体的には、スクリーニング調査において、2021年10月時点で、主な仕事として、自営業、フリーランス、個人事業主、クラウドワーカーとして、仕事をして収入を得ていた者から、①農林業の仕事をしている者、②人を雇用している者、③個人商店主を、調査対象から除いて、独立自営業者のグループを策定した。このグループは、独立自営業を本業とするものである。他方、雇用や独立自営を本業としつつ、副業・兼業として別の独立自営の仕事に従事するケースもある。本稿の分析における独立自営業は、本業を独立自営とし、専業と兼業の両方を含むサンプルである点に留意いただきたい。

独立自営業者は保護すべき労働者なのかという議論の基底には、労働者性の問題がある。労働者性は、労働基準法と労働組合法でそれぞれ判断基準が示されている。労働基準法においては、①使用従属性に関する判断基準（1）指揮監督下の労働：仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、場所的・時間的拘束性の有無、代替性の有無、（2）報酬の労務対償性、②労働者性の判断を補強する要素として（1）事業者性の有無：機械、器具の負担関係、報酬の額、（2）専属性の程度、が挙げられる。労働組合法においては、①基本的判断要素として（1）業務組織への組み入れ、（2）契約内容の一方的・定型的決定、（3）報酬の労務対償性、②補充的判断要素として、（1）業務の依頼に必ず関係、（2）広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的・場所的拘束、③消極的判断要素として（1）顕著な事業者性がある。

労働政策研究・研修機構（2019、p.114、図表5-2-2）は、上記の労働基準法と労働組合法上の労働者性の判断基準に対応する調査項目を用いて、労働者性スコアを試算している。本稿においても、データの利用可能な限り、両方のスコア付けを用いて、労働者性スコアを求めた。具体的には、以下の手順である¹⁷。

¹⁷ Q44. 引き受けることが難しい仕事を主要な取引先事業者から依頼されたとき、断ることができましたか。あてはまるものを1つ選んでください。（1. 常に問題なく断れた、2. 時には断れなかった、3. 常に断れなかった、4. そのような仕事を依頼されることはなかった）

Q45. 契約以降にも主要な取引先事業者から指示を受けていましたか。あてはまるものを1つ選んでください。1. 常に指示を受けていた、2. しばしば指示を受けていた、3. あまり指示されなかった、4. 全く指示されなかった

Q46. お仕事の報酬額に影響を与えた要素はなんでしたか。また、最も主要な要素を一つ選んでください。（Q461 複数回答、Q462 単一回答）1. 仕事の取り組み姿勢や意欲、2. 自身の年齢や家族構成、3. これまでの取引実績・回数、4. 業務に要した時間、5. 仕事の質や出来栄、6. 納品の量、7. 業務から得られた売り上げや利益、8. 同一または類似の業務に従事する独立自営業者の報酬額、9. 最低賃金の水準、10. その他

Q47. 主要な取引先事業者とのお仕事をを行うのに必要な備品や経費は、通常誰が負担していましたか。あてはまるものを1つ選んでください。1. 取引先がすべてを支給、2. あなたがすべてを負担、3. あなたが多くを負担、4. 取引先が多くを支給

Q48. 主要な取引先事業者との契約内容についてあてはまるものをひとつ選んでください。1. 取引先が一方的に決定した、2. あなたが一方的に決定した、3. 双方で協議の上、決定した、4. 第三者（クラウドソーシングの会社や仲介会社など）の定めるルールに沿って決定した、5. その他、6. 上記のようなやり取りはなかった

労働基準法上の労働者

*指揮監督下の労務提供

- ① 諾否の事由 1=1点、2=2点、3=3点、4=非該当
- ② 業務遂行上の指揮監督下の有無 (Q45) 1=3点、2=2点、3=2点、4=1点
- ③ 拘束性 (今回は設問無し)

*報酬の労務に対する対償性

Q462=4 または 9 3点、Q461=4 または 9 2点、Q461=4 もしくは 9 ではない 1点、Q461=その他 非該当

労働組合法上の労働者

*契約内容の一方的・定型的決定 (Q48) 1=3点、2=1点、3=2点、4=6=非該当

**報酬の労務に対する対償性 (Q46)

Q462=4 または 9 3点、Q461=4 または 9 2点、Q461=4 もしくは 9 ではない 1点、Q461=その他 非該当

*業務の依頼に応ずべき関係 諾否の自由 (Q44) 1=1点、2=2点、3=3点、4=非該当

**指揮監督下の労務提供

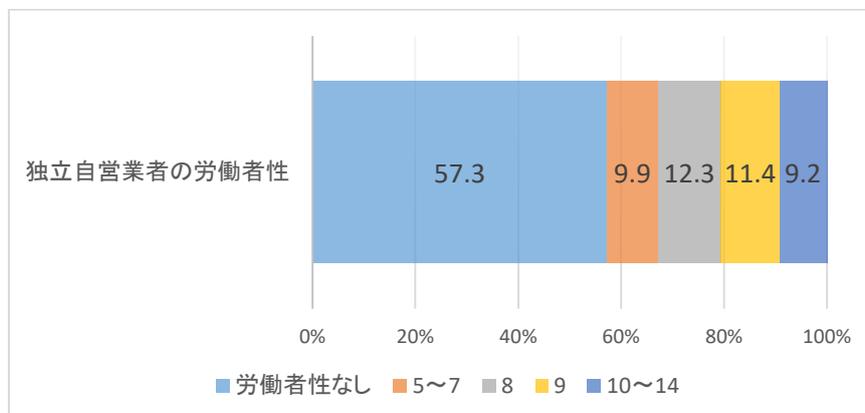
- ① 諾否の自由 (Q44) 1=1点、2=2点、3=3点、4=非該当
- ② 指揮命令下の有無 (Q45) 1=3点、2=2点、3=2点、4=1点
- ③ 作業を行う時間や場所の拘束性 (今回は設問無し)

*顕著な事業者性 (Q47) 1=3点、2=1点、3=2点、4=2点

※**は労働基準法上の労働者にも定義される。

上記の手順により、独立自営業者を対象として試算された労働者性スコアは、労働者性のない人 1289 人 (労働者性スコアなし。労働者性スコアは、労働者性に該当する場合にのみ得点されるため、労働者性がない場合、スコアがつかない)、労働者性を有する人 962 人 (最小値 5、最大値 14、平均値 8.46) で、労働者性スコアの分布は図表 1 の通りである。

図表 1. 独立自営業者の労働者性スコア (n=2251)



このうち、労働者性なし（1289人、57.3%）、労働者性スコアが5～7を労働者性低い（223人、9.9%）、8を労働者性やや低い（276人、12.3%）、9を労働者性やや高い（256人、11.4%）、10～14を労働者性高い（207人、9.2%）とグループ分けした¹⁸。

4. 労働者性とアウトカム

次に、独立自営業者のパフォーマンス、アウトカムと労働者性との関係をみてみよう（図表2）。

はじめに、労働者性の有無別と正社員・非正社員のパフォーマンスの指標を比較すると、労働者性の有無にかかわらず、独立自営の働き方は、正社員や非正社員のような雇用関係のある働き方と比べて、パフォーマンスに遜色がないことが分かる。労働者性なしの独立自営に限ってみても仕事満足度は正社員並みであり、ワーク・エンゲイジメントは正社員や非正社員よりも高い。

続いて、労働者性の有無に着目すると、時間当たり賃金に差はないが、労働者性のある独立自営業者のほうが、週労働時間が約2時間長く、主観的生産性、幸福度、仕事満足度、生活満足度、ワーク・エンゲイジメントが統計的に有意に高かった。この点に関して、労働者性の有無別にパフォーマンスの分布を詳しく見たところ、満足度などの指標において、「労働者性あり」は、通常のピーク以外に高いところでもう一つのピークをもつことが確認された。このばらつきが、労働者性なしに比べて、労働者性ありのパフォーマンスの平均値を高めたと考えられる。また、仕事を遂行する上で、指揮監督下にあり、労務の対償性を伴うこと、諾否の自由がないことは、一見すると不利な状況に映るが、取引関係に取り込まれることにより、安定的な仕事の引受けが可能になることが各種ウェルビーイングの相対的高さに反映されていると解釈もできる。

ただし、労働者性がある人に限定して、その高低でみると（図表3）、労働者性が高くなるほど、時間当たり賃金、幸福度、仕事満足度、生活満足度、メンタルヘルスが悪化しており、有意ではないが、時間当たり賃金も低下傾向で、週労働時間が増加傾向にある。つまり、労働者性がある独立自営業者に限ってみれば、むしろ、労働者性が高いほど、アウトカムが低くなっている。一方、取引の質については、労働者性があるほど、労働者性の程度が高いほど、課題やトラブルは増えて、契約満足度が下がっている¹⁹。

¹⁸ 労働政策研究・研修機構（2019）は、サンプル全体8256から「一般消費者のみと取引をおこなっていた」1927サンプルと、「労働者性スコア」を構成する各要素において非該当となったサンプル3309を除いて、3020を労働者性のある独立自営と定義している。一般消費者との取引における使用従属性が低いとの判断からの処理であると推察されるが、本稿ではこの処理は行わない（なお、独立自営業2251人のうち、一般消費者のみと取引している788人を除き、労働者性スコアの構成要素で非該当となったサンプルを除くと、673人が残る）。

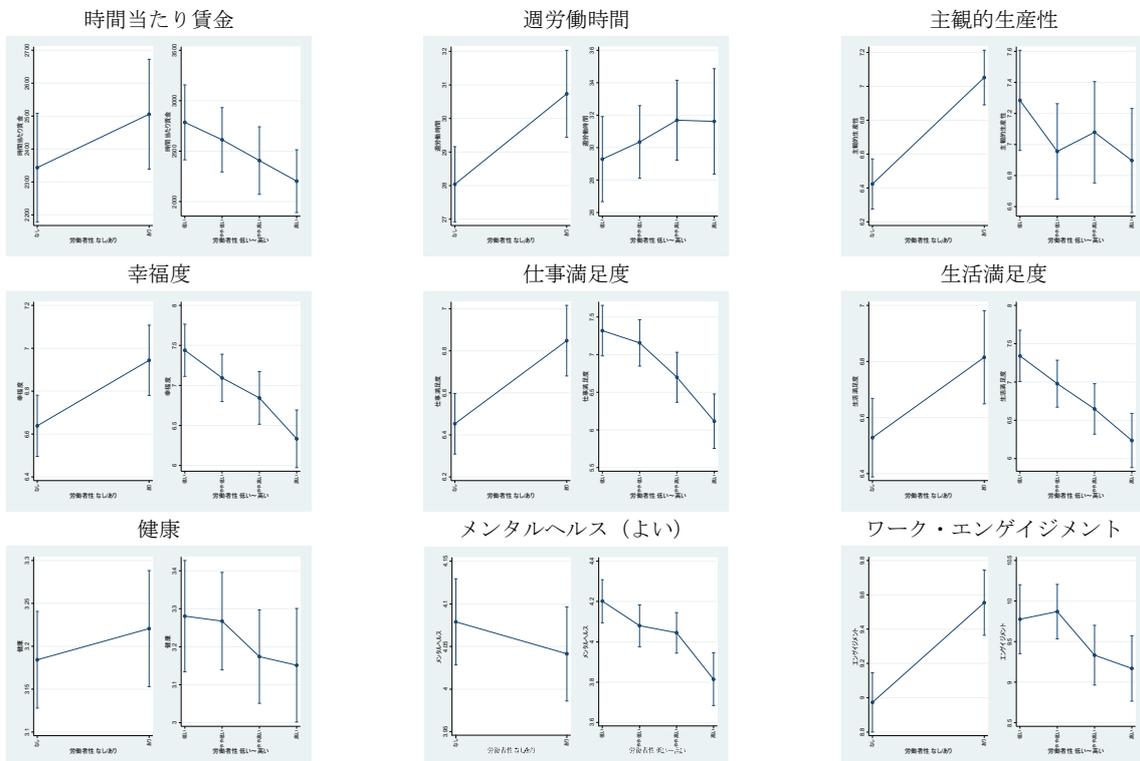
¹⁹ 課題の数は、独立自営業の仕事において、以下の問題点や課題を感じているか否かを複数回答で質問し、あてはまるものをすべて足し合わせた変数である。具体的には、「収入が不安定」「収入が低く、高まる見込みがない」「繁閑の差が大きい」「労働時間が長い」「休みが確保できない」「長期的・継続的・安定的な取引関係の構築が難しい」「集客、新規顧客の開拓が難しい」「同業者との競争が厳しい」「取引先から優越地位の乱用に当たる行為を受けやすい」「社会保険制度などのセーフティネットが通常の被雇用者に比べ貧弱」「スキルの向上が見込まれない」「正社員の職を得るのが非正社員よりも難しい」「チームで仕事をしていないので孤独感を感じる」「その他」である。また、トラブルの数は、独立自営業の仕事において、「作業内容や範囲の決定」「仕様の変更」「作業期間や納品日」「契約終了」「成果物の納品・サービスの受け取り」「報酬の支払い」「セクハラ・パワハラなどの嫌がらせ」のそれぞれを経験したかどうかを足し合わせた変数である。労働者性とトラブルの関係については補論を参照されたい。

図表 2. 労働者性と個人性、アウトカム

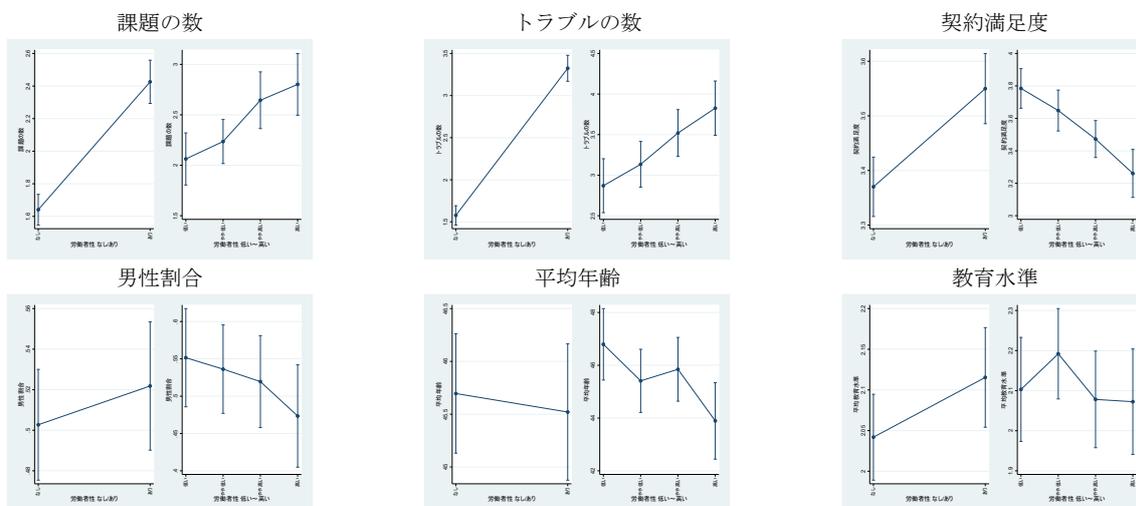
	労働者性 なし (n=1289)	労働者性 あり (n=962)	あり/な し 差の検定	労働者性 低い (n=223)	労働者性 やや低い (n=276)	労働者性 やや高い (n=256)	労働者性 高い (n=207)	高い/低い 差の検定	参考	
									正社員 (n=3603)	非正社員 (n=2398)
男性ダミー	0.503	0.522		0.552	0.536	0.520	0.473		0.506	0.504
年齢 (25~64歳)	45.696	45.521		46.794	45.409	45.848	43.894 ***		45.144	45.313
教育 (1=高校~4=大学院)	2.042	2.115 *		2.103	2.192	2.078	2.072		2.011	2.045
労働者性 (5~14)	n/a	8.467		6.619	8.000	9.000	10.420		n/a	n/a
時間当たり賃金 (円)	2343.6	2505.7		2785.5	2612.8	2406.9	2202.9 **		2811.8	1740.9
週労働時間 (時間)	28.040	30.734 ***		29.291	30.348	31.691	31.618		38.370	28.366
主観的生産性 (1~11 最高の出来)	6.506	7.052 **		7.390	7.047	7.137	6.971		6.800	6.838
幸福度 (1~11 非常に幸福)	6.638	6.944 ***		7.439	7.094	6.844	6.333 ***		6.671	6.507
仕事満足度 (1~11 非常に満足)	6.453	6.848 ***		7.318	7.156	6.699	6.116 ***		6.408	6.377
生活満足度 (1~11 非常に満足)	6.528	6.815 ***		7.341	6.978	6.648	6.237 ***		6.705	6.522
健康 (1~5 とてもよい)	3.184	3.221		3.281	3.267	3.174	3.151		3.234	3.143
メンタルヘルス (1~5 全くない)	4.079	4.041		4.201	4.079	4.045	3.814 ***		4.037	3.995
ワーク・エンゲイジメント (3~18)	8.973	9.554 ***		9.776	9.870	9.332	9.169 **		8.507	8.256
課題の数	1.641	2.426 ***		2.063	2.236	2.645	2.802 ***		n/a	n/a
トラブルの数	1.576	3.324 ***		2.870	3.134	3.520	3.826 ***		n/a	n/a
契約満足度 (1~5 満足)	3.370	3.550 ***		3.785	3.649	3.473	3.261 ***		n/a	n/a

***, **, *は有意水準1%, 5%, 10%

図表 3. アウトカム、個人属性と労働者性



図表 3. アウトカム、個人属性と労働者性 (続き)



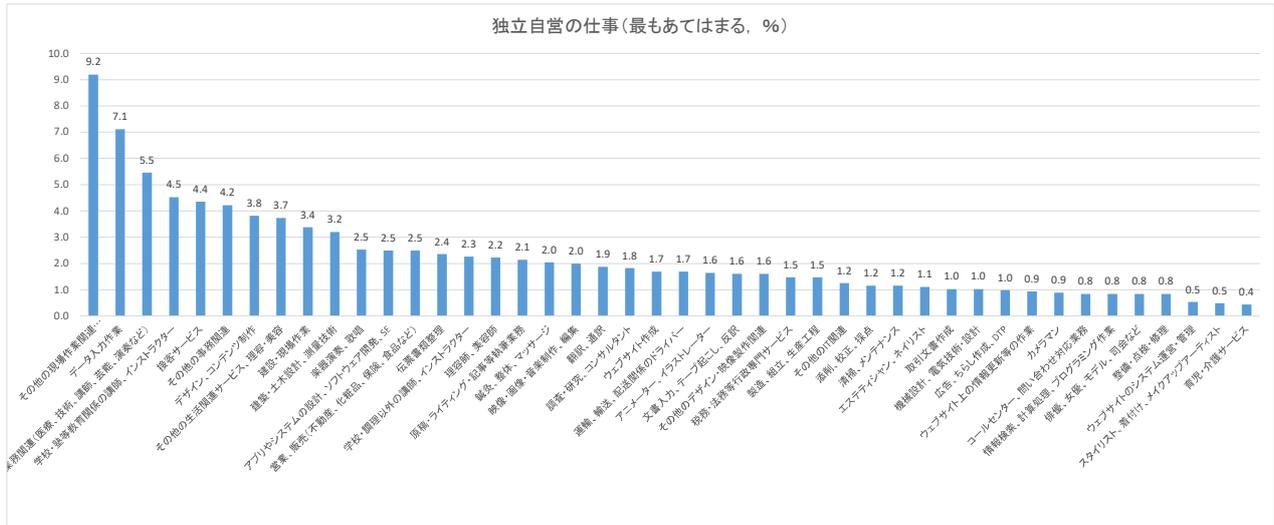
上記の分析結果はどのように解釈できるであろうか。まず、労働者性があること自体はそれによる業務の安定的な引受けが可能になることで生活の安定などを通じて各種ウェルビーイングなどのアウトカムを向上させるというメリットがあるといえる。一方、労働者性がある、また、その程度が高まればそれに応じて取引条件もより従属的になり、それがトラブルや不満を引き起こすというデメリットもあると考えられる。したがって、分析結果をみる限り、労働者性が高まれば、そのデメリットがメリットを上回り、独立自営業者のアウトカムを全体的に引き下げるように働くと解釈できるかもしれない。その可能性については、以下でさらに検討する。

なお、性別、年齢では、労働者性の有無に統計的に有意な差はみられなかった。

5. 労働者性と仕事・働き方

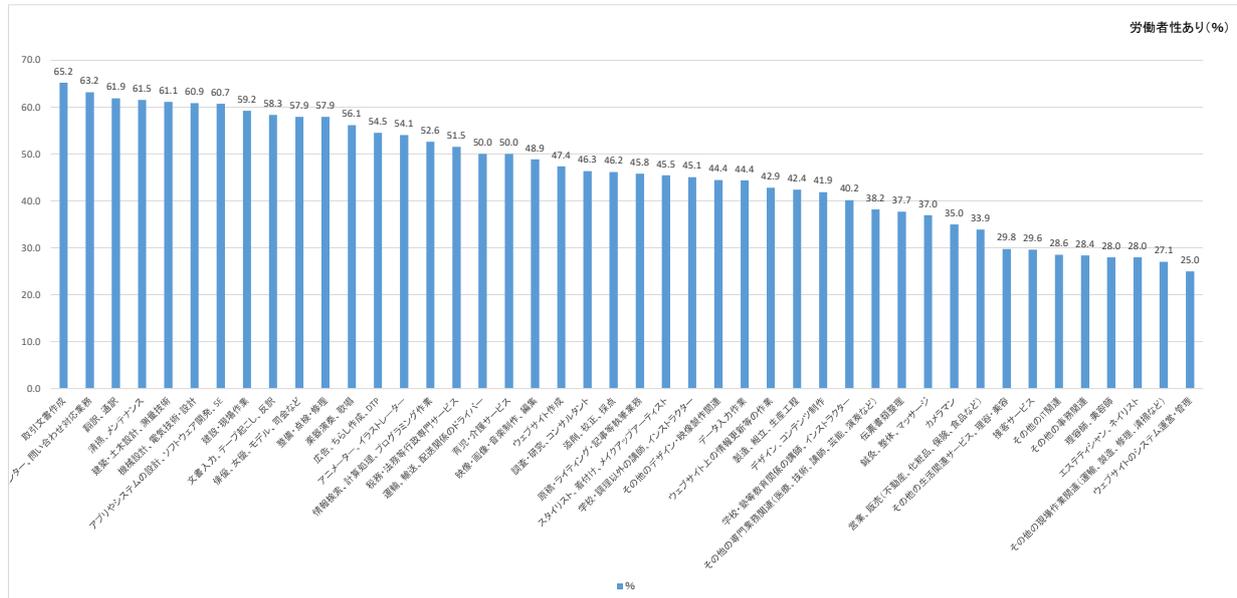
ここで、独立自営業者がどのような仕事をしているか。具体的にみてみよう。図表 4 は、50 個の選択肢から最もあてはまる仕事を 1 つだけ選択した結果である (N=20 以上のみを図示)。最も多いのは、その他の現場作業関連の仕事 (運輸・製造・修理・清掃など) で 9.2%、続いて、データ入力作業 7.1%、その他の専門業務関連 (医療、技術、講師、芸能、演奏など) 5.5% である。今回の分析対象は、特定の仕事に極端に偏っていないことがわかる。

図表 4. 独立自営の仕事



さらに、それぞれの仕事の労働者性のある割合(%)をみると(図表5)²⁰、労働者性ありの割合が高いのは、取引文書作成 65.2%、コールセンター、問い合わせ対応業務 63.2%、翻訳・通訳 61.9%、清掃・メンテナンス 61.5%、これらに建築・土木設計 61.1%、システム設計・ソフトウェア開発 60.7%が続く。事務系仕事や多重的な下請構造のある仕事が目立つ。

図表 5. 労働者性の有無(職種別、%)

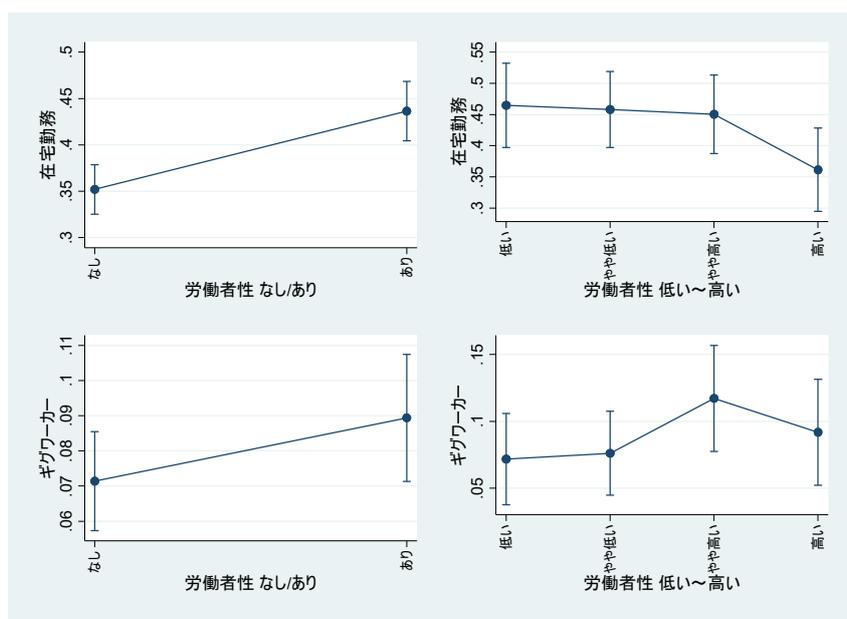


²⁰ なお、労働者性のある人に限ってそれぞれの業種毎で労働者性のスコアの平均を算出し、比較したところ、大きな違いはみられなかった。

労働者性と働き方について、2019年10月～2021年10月までの間で、テレワークを「月に1回程度～週に5回以上程度に行った」ことがあり、テレワークのタイプが自宅利用型テレワーク（在宅勤務）である人を「在宅勤務あり」、「月に1回もなかった」人を「在宅勤務なし」とし、2019年10月～2021年10月までの間で、ギグワーク（ウーバーイーツ、ランサーズ、クラウドワークスのように、デジタルプラットフォームやインターネット上の仲介業者を通して単発の業務を請け負う仕事をした）をした人を「ギグワーカー」と定義して、労働者性との関係を整理した。

図表6をみると、労働者性の有無や程度と、在宅勤務、ギグワーカーとの関係については、労働者性がある人ほど、在宅勤務比率が高いことを除いては、明確な関係がなかった。つまり、労働者性のある人は在宅勤務をより選択しやすい面はあるが労働者性が高くなればなるほど在宅勤務を選択しやすいわけではない。一方、ギグワーカーについてはその選択は、労働者性の有無や程度とは関係がないということが明らかとなった。

図表6. 在宅勤務、ギグワークと労働者性



6. 労働者性とアウトカムの関係

図表 2, 3 によると、労働者性とアウトカムとの間の負の相関が予想されるが、労働者性のある人の場合、それがみせかけである可能性がある。つまり、労働者性に表れる使用従属性だけでなく、当該労働者の属性やその他の仕事の要因が労働者性とパフォーマンスの両方に関係している可能性がある。そこで、以下では、労働者性がある個人を対象として、個人属性をはじめとするさまざまな要因をコントロールしながら、労働者性とアウトカムの関係を明らかにする。

6.1 ベースモデル

アウトカムを被説明変数、労働者性 (5~14 の値をとる変数) を説明変数とする回帰分析を行う²¹。ベースモデルとして、男性ダミー、年齢 (歳)、教育変数 (4 段階)、職種ダミー (9 職種)、業種ダミー (20 業種)、居住地 (47 都道府県) ダミーをコントロール変数とする。

図表 7. 労働者性とアウトカムの関係：ベースモデル、最小二乗法

VARIABLES	(1) 時間当たり賃金	(2) 週労働時間	(3) 主観的生産性	(4) 幸福度	(5) 仕事満足度	(6) 生活満足度	(7) 健康	(8) メンタルヘルス	(9) エンゲイジメント	(10) 課題の数	(11) 契約満足度	(12) トラブルの数
労働者性	-184.3820*** (63.354)	0.9982** (0.488)	-0.1772*** (0.062)	-0.2596*** (0.063)	-0.2728*** (0.064)	-0.3228*** (0.064)	-0.0415 (0.026)	-0.0892*** (0.021)	-0.2264*** (0.072)	0.2109*** (0.052)	-0.1328*** (0.025)	0.2711*** (0.060)
男性ダミー	224.2123 (184.026)	9.2760*** (1.405)	-0.5730*** (0.180)	-0.5694*** (0.181)	-0.6502*** (0.184)	-0.3874** (0.185)	-0.1403* (0.076)	-0.0341 (0.061)	-1.0792*** (0.206)	-0.1533 (0.149)	-0.0859 (0.071)	0.3523** (0.172)
年齢	-9.8939 (8.689)	0.0563 (0.068)	-0.0073 (0.009)	0.0028 (0.009)	0.0043 (0.009)	0.0005 (0.009)	-0.0060 (0.004)	0.0156*** (0.003)	0.0118 (0.010)	-0.0082 (0.007)	0.0023 (0.003)	-0.0044 (0.008)
教育	17.9176 (96.817)	0.3181 (0.746)	0.0548 (0.095)	0.2302** (0.096)	0.2480** (0.098)	0.1615 (0.098)	0.1057*** (0.040)	0.0207 (0.032)	0.0337 (0.110)	-0.0849 (0.079)	0.0387 (0.038)	-0.0787 (0.091)
定数項	1,020.4552*** (960.836)	15.5293** (7.489)	9.1165*** (0.956)	8.1045*** (0.964)	8.1703*** (0.982)	8.9512*** (0.984)	3.6571*** (0.405)	3.8532*** (0.326)	10.5698*** (1.100)	0.7040 (0.796)	4.5027*** (0.379)	1.7729* (0.915)
職種ダミー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
業種ダミー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
都道府県ダミー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Observations	787	962	946	962	962	962	952	962	962	962	962	962
R-squared	0.178	0.156	0.107	0.121	0.111	0.128	0.087	0.113	0.149	0.086	0.116	0.107
Standard errors in parentheses												
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1												

労働者性が統計的に有意に負に関係するアウトカムとして、時間当たり賃金、主観的生産性、幸福度、仕事満足度、生活満足度、メンタルヘルス、エンゲイジメント、契約満足度があり、逆に正に関係するのは、週労働時間、課題の数、トラブルの数である。図表 3 でみた労働者性の高さアウトカムの関係を、基本的な属性をコントロールした上でも確認できた。

²¹ 労働者性あり・なしの選択を第 1 段階、アウトカムと労働者性を第 2 段階とするサンプルセレクションモデルによる推定も行ったが、セレクションの項が有意でなかった。もともとパフォーマンスが低い人ほど、労働者性が低いという逆の因果関係の可能性を考慮して、操作変数法も用いてハウスマン検定を行ったが、内生性はなかった。これらを踏まえて、労働者性の決定要因の分析と、労働者性がパフォーマンスに与える分析は、それぞれ独立に考えることにした。また、図表 2, 3 でみたように、労働者性あり・なしと労働者性の 4 段階の変数ではアウトカムとの関係の傾向が異なること、さらには、労働者性がない=0 の値をとる労働者性変数を作成した場合、労働者性変数の分布が正規分布からかけ離れてしまうことなどを考慮して、労働者性ありのサンプルに限定した分析を行った。

6.2 前職の雇用形態のコントロール

独立自営業者のアウトカムについては、前職の雇用形態も影響を与える可能性がある。独立自営業の仕事を選ぶ人はどのような経歴をもっているのか。先行研究では自営業の職歴をもつほど独立自営業に就く傾向があることが明らかとなっている²²。ここでは、労働者性がアウトカムに与える影響を捉えるために、現在の独立自営に就く前の経験（前職の雇用形態）を説明変数に追加した分析を行う²³。

分析結果は図表8の通りである。前職正社員をベースとして、前職契約社員は時間当たり賃金にマイナス、前職アルバイトは多くのアウトカムに対してマイナスであった。また、前職自営業自由業ダミー変数の係数は、時間当たり賃金、主観的生産性、健康、メンタルヘルスに対して有意に負であった。これらを考慮しても、労働者性の符号はベースモデルと変わらず、係数の値にも大きな違いはみられなかった。

図表8. 労働者性とアウトカムの関係：図表7+前職の雇用形態、最小二乗法

VARIABLES	(1) 時間当たり賃金	(2) 週労働時間	(3) 主観的生産性	(4) 幸福度	(5) 仕事満足度	(6) 生活満足度	(7) 健康	(8) メンタルヘルス	(9) エンゲイジメント	(10) 課題の数	(11) 契約満足度	(12) トラブルの数
労働者性	-193.5389*** (63.014)	1.0519** (0.492)	-0.1829*** (0.063)	-0.2609*** (0.063)	-0.2711*** (0.064)	-0.3203*** (0.064)	-0.0452* (0.027)	-0.0898*** (0.021)	-0.2131*** (0.072)	0.2004*** (0.052)	-0.1396*** (0.025)	0.2784*** (0.060)
男性ダミー	135.7531 (184.320)	8.9816*** (1.432)	-0.6133*** (0.183)	-0.6101*** (0.184)	-0.7046*** (0.187)	-0.4575** (0.187)	-0.1627** (0.077)	-0.0638 (0.062)	-1.1577*** (0.210)	-0.1254 (0.151)	-0.0823 (0.072)	0.3465** (0.175)
年齢	-15.3986* (8.754)	0.0429 (0.069)	-0.0093 (0.009)	0.0003 (0.009)	0.0013 (0.009)	-0.0031 (0.009)	-0.0071* (0.004)	0.0142*** (0.003)	0.0083 (0.010)	-0.0071 (0.007)	0.0022 (0.003)	-0.0041 (0.008)
教育年数	1.4979 (95.984)	0.2225 (0.752)	0.0500 (0.096)	0.2014** (0.097)	0.2232** (0.098)	0.1264 (0.098)	0.0974** (0.041)	0.008 (0.032)	0.0103 (0.110)	-0.0754 (0.079)	0.0364 (0.038)	-0.0963 (0.092)
前契約社員	-957.3452*** (316.386)	0.4100 (2.590)	-0.2196 (0.331)	0.1598 (0.333)	0.1018 (0.339)	-0.1803 (0.339)	-0.0460 (0.139)	-0.1237 (0.112)	-0.3873 (0.379)	0.3077 (0.274)	0.0393 (0.131)	-0.2847 (0.316)
前派遣社員	-1,140.9666** (503.283)	-1.0091 (3.790)	-0.2651 (0.487)	0.1370 (0.487)	-0.1886 (0.496)	0.1988 (0.496)	-0.1363 (0.204)	-0.0573 (0.163)	0.6328 (0.555)	0.3194 (0.401)	0.1025 (0.192)	0.6808 (0.463)
前アルバイト	-645.0820** (285.523)	-3.3742 (2.278)	-0.2517 (0.290)	-0.7379** (0.293)	-0.7618** (0.298)	-0.9424*** (0.298)	-0.2840** (0.123)	-0.3599*** (0.098)	-0.6983** (0.333)	0.3200 (0.241)	-0.0174 (0.115)	-0.2304 (0.278)
前自営業自由業	-739.9648*** (210.973)	-1.2360 (1.649)	-0.5659*** (0.209)	-0.2970 (0.212)	-0.3283 (0.216)	-0.3117 (0.216)	-0.2419*** (0.089)	-0.2543*** (0.071)	-0.0493 (0.241)	-0.3275* (0.174)	-0.1175 (0.083)	0.1606 (0.201)
前無業	1,545.0926* (834.991)	-9.7682 (6.486)	-0.3219 (0.864)	-0.1795 (0.833)	-0.4534 (0.849)	-0.0087 (0.849)	0.2569 (0.348)	-0.0130 (0.279)	-1.7197* (0.949)	-1.1542* (0.686)	0.5766* (0.328)	-0.0740 (0.792)
前その他	-718.4674* (369.788)	0.0453 (2.869)	-0.2543 (0.365)	0.1362 (0.369)	0.0399 (0.376)	0.0015 (0.376)	0.0397 (0.155)	0.0483 (0.124)	-0.4713 (0.420)	-0.1268 (0.303)	-0.0487 (0.145)	0.3288 (0.350)
Constant	1,900.0125*** (975.172)	17.1326** (7.705)	9.5868*** (0.982)	8.5608*** (0.990)	8.6511*** (1.009)	9.5114*** (1.009)	3.9237*** (0.416)	4.1330*** (0.332)	10.8718*** (1.128)	0.7722 (0.815)	4.6281*** (0.390)	1.6829* (0.941)
職種ダミー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
業種ダミー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
都道府県ダミー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Observations	787	962	946	962	962	962	952	962	962	962	962	962
R-squared	0.208	0.160	0.115	0.131	0.119	0.139	0.100	0.136	0.159	0.100	0.123	0.113

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

²² 独立自営業者の就業転換に関する研究として、Lechmann and Wunder(2017)は、2000年から2012年のドイツのパネルデータ(SOEP)を用いて、単独自営の雇用転換を分析している。トランジションは、有給雇用よりもはるかに低く、単独自営にはかなりの持続性があった。自営業のうち、約3分の1が自営業を継続しており、有期雇用や非就業よりも単独自営からの雇用移行率が高かった。Cowling and Wooden(2021)は、オーストラリアのパネルデータ(HILDA)を用いて、Lechmann and Wunder(2017)と同様の分析を行っている。その結果、単独自営から雇用に移行する予測確率/年は、男性で平均9.3%、女性で4.0%であり、過去に自営業者であった人ほど状態依存性が大きかったこれらの研究は、起業家的な個人に対する補助政策が雇用創出に長期的な効果を持ちうることを示唆している。

²³ 過去の経験の変数を用いることは、同時性の問題を回避して因果関係を整理できるという利点もある。

6.3 動機のコントロール

また、独立自営業のアウトカムに対しては、その就業動機も影響を与える可能性がある。実際、独立自営業の就業動機に関する既存研究によると、就業動機の違いがパフォーマンスに影響するということが明らかとなっている²⁴。

そこで、独立自営業を選んだ理由について、27個の選択肢から複数回答を得ている設問を使って、類似する理由をグループ化して6つのダミー変数を作成した。具体的な変数、統合された選択肢とその回答割合(%)は、以下の通りである：1. 経済上の理由(失業などで生活が困窮していたから6.9%、一時的に収入を補填する必要があったから5.5%)、2. 仕事がなかった(安定した仕事が見つかるつながりが必要だったから7.2%、正社員・正職員の仕事が見つからなかったから3.9% たとえば非正社員であっても会社などに雇われる働き方を希望したが機会がなかったから1.6%)、3. 柔軟な働き方(働く時間を自分で決められるから45.7%、働く場所を自分で決められるから28.0%、仕事内容や取引先を選べるから17.0%、自身の裁量で仕事を進められるから29.0%、上司に管理されず、自律(自立)的な働き方ができるから16.6%)、能力発揮機会(自身の知識や経験、資格、能力を活かせるから32.0%、多様な仕事の経験や、キャリアアップに繋がるから12.4%)、収入が増える(将来にわたって収入増加が期待できるから12.3%、報酬が良いから10.9%、多少リスクはあるが、頑張っただけ収入が増えるから23.6%)、やりたい仕事(自分の興味を生かしたり、楽しみを重視し、やりたい仕事をしたかったから35.9%)。

推定結果は図表9の通りである。さまざまな理由の変数でコントロールしても、労働者性の統計的な優位性は頑健であり、パフォーマンスを下げる方向に関係している。理由の変数に着目すると、「経済上」「仕事がなかった」は満足度やメンタルヘルス、ワーク・エンゲイジメントと負に関係し、「柔軟な働き方」は幸福度や契約満足度、「能力発揮機会」は主観的生産性、満足度、ワーク・エンゲイジメント、「収入が増える」は時間当たり賃金や週労働時間などに有意に正に関係していた。就業動機の違いがアウトカムに関係するという結果は、先行研究とも整合的であった。

²⁴ Carrasco and Hernanz (2022) は、29カ国の2017年欧州労働力調査(EU-LFS)を用いて、従属的な単独自営業者を特定し、その就業選択行動を分析している。自営業に就いた理由(自発的か非自発的か、必要に迫られて、元の雇用主から要請されて)を考慮した結果、非自発的な自営業のほとんどが前の雇用主から要請で就業しており、雇用的・従属的な自営業である確率が高かった。de Vries et al. (2020) は、独立自営業者の起業動機(機会と必要性)と起業パフォーマンスの関係について、オランダのパネルデータ(2010-2011年)を用いて分析している。起業パフォーマンスの指標として年間売上高を用いると、一貫して、必要性主導型の単独自営業者は機会主導型の単独自営業者よりもパフォーマンスが悪かった。ただし、必要性主導型単独自営業者は、不安定雇用とみなされる割合は低かった。これらの研究は、労働者性とアウトカムとの関係を考える上で、独立自営に就業した動機をコントロールする必要があることを示唆している。機会主導型起業家はユニークなビジネスチャンスを生かすために起業するのに対し、必要性主導型起業家はほかに選択肢がないため起業すると定義される。この違いは、自営業者になるという意味決定における自発性の程度に起因しており、必要性主導型の自営業者は、機会主導型の自営業者よりも起業家としての能力が低く、業績も悪いと思われるがちである。

図表 9. 労働者性とアウトカムの関係：図表 8+動機、最小二乗法

VARIABLES	(1) 時間当たり 賃金	(2) 週労働時 間	(3) 主観的生 産性	(4) 幸福度	(5) 仕事満足 度	(6) 生活満足 度	(7) 健康	(8) メンタルヘ ルス	(9) エンゲイジ メント	(10) 課題の数	(11) 契約満足 度	(12) トラブルの 数
労働者性	-196.4595 (63.418)	1.0700** (0.495)	-0.1663** (0.063)	-0.2174** (0.062)	-0.2311** (0.063)	-0.2834** (0.063)	-0.0373 (0.027)	-0.0809** (0.021)	-0.1897** (0.069)	0.1854*** (0.050)	-0.1295** (0.025)	0.2664*** (0.059)
男性ダミー	116.5661 (186.712)	8.8208*** (1.452)	-0.5091** (0.184)	-0.4267** (0.181)	-0.5194** (0.185)	-0.2756 (0.186)	-0.1235 (0.078)	-0.0138 (0.062)	-0.9147** (0.203)	-0.1135 (0.148)	-0.0284 (0.072)	0.2612 (0.174)
年齢	-14.0018 (8.797)	0.0512 (0.069)	-0.0104 (0.009)	-0.0017 (0.009)	-0.0005 (0.009)	-0.0051 (0.009)	-0.0077** (0.004)	0.0136*** (0.003)	0.0043 (0.010)	-0.005 (0.007)	0.0017 (0.003)	-0.0018 (0.008)
教育年数	22.0198 (96.550)	0.393 (0.760)	0.0191 (0.096)	0.1687* (0.095)	0.1927** (0.097)	0.0974 (0.097)	0.0919** (0.041)	-0.007 (0.032)	-0.0006 (0.106)	-0.0386 (0.077)	0.0314 (0.038)	-0.04 (0.091)
前契約社員	-983.5046 (318.783)	0.0478 (2.609)	-0.1617 (0.332)	0.2431 (0.326)	0.1762 (0.333)	-0.1082 (0.334)	-0.018 (0.140)	-0.0949 (0.111)	-0.3744 (0.365)	0.107 (0.266)	0.036 (0.130)	-0.4391 (0.312)
前派遣社員	-1,043.341 (507.167)	-0.9615 (3.809)	-0.216 (0.487)	0.2734 (0.475)	-0.0697 (0.486)	0.3255 (0.487)	-0.1121 (0.204)	-0.0217 (0.161)	0.5165 (0.533)	0.0826 (0.388)	0.1122 (0.190)	0.5639 (0.455)
前アルバイト	-584.5755 (289.192)	-3.4397 (2.300)	-0.1807 (0.291)	-0.5304** (0.287)	-0.5886** (0.294)	-0.7482** (0.294)	-0.2527** (0.123)	-0.3086** (0.097)	-0.6312* (0.322)	0.1445 (0.234)	0.0327 (0.115)	-0.3272 (0.275)
前自営業自由業	-727.4554 (213.347)	-0.9475 (1.672)	-0.4918** (0.211)	-0.2237 (0.209)	-0.2626 (0.214)	-0.2568 (0.214)	-0.2465** (0.090)	-0.2505** (0.071)	-0.0651 (0.234)	-0.3531** (0.170)	-0.1171 (0.083)	0.1812 (0.200)
前無業	1,640.5080 (839.981)	-9.8478 (6.519)	-0.1879 (0.863)	0.1303 (0.813)	-0.1482 (0.833)	0.2379 (0.833)	0.32 (0.349)	0.0659 (0.276)	-1.7780* (0.913)	-1.4245** (0.664)	0.6106* (0.325)	-0.3201 (0.780)
前その他	-732.8240 (372.253)	0.5299 (2.893)	-0.1057 (0.367)	0.2951 (0.361)	0.1969 (0.370)	0.1421 (0.370)	0.05 (0.156)	0.0611 (0.123)	-0.3198 (0.405)	-0.087 (0.295)	-0.0293 (0.144)	0.3782 (0.346)
経済上	-221.977 (265.638)	0.2331 (2.062)	-0.6248** (0.265)	-0.8979** (0.257)	-1.0616** (0.263)	-0.9727** (0.264)	-0.1819 (0.112)	-0.3237** (0.087)	-0.2308 (0.289)	0.1094 (0.210)	-0.1645 (0.103)	0.8152*** (0.247)
仕事がなかった	-80.131 (285.237)	2.8184 (2.201)	-0.1541 (0.281)	-1.1787** (0.275)	-0.8941** (0.281)	-1.0602** (0.281)	-0.2775** (0.119)	-0.3453** (0.093)	-0.7308** (0.308)	1.3681*** (0.224)	-0.3666** (0.110)	0.8878*** (0.263)
柔軟な働き方	-355.0809 (197.863)	-0.7341 (1.570)	0.28 (0.200)	0.4680** (0.196)	0.3209 (0.201)	0.2521 (0.201)	0.0177 (0.084)	0.1067 (0.067)	0.2188 (0.220)	0.0528 (0.160)	0.1901** (0.078)	-0.0434 (0.188)
能力発揮機会	-76.3355 (196.863)	-0.5761 (1.558)	0.4280** (0.197)	0.2804 (0.194)	0.3284* (0.199)	0.4359** (0.199)	0.0546 (0.084)	0.0828 (0.066)	1.2659*** (0.218)	0.3480** (0.159)	0.0907 (0.078)	-0.0789 (0.186)
働き始めやすい	83.6213 (253.963)	-1.1717 (1.977)	-0.318 (0.251)	-0.141 (0.247)	-0.15 (0.253)	-0.0732 (0.253)	-0.0153 (0.106)	0.0734 (0.084)	-0.1746 (0.277)	0.3751* (0.201)	0.1635* (0.099)	-0.0406 (0.236)
収入が増える	391.9816* (192.662)	3.4150** (1.532)	0.0403 (0.195)	0.3440* (0.191)	0.3105 (0.196)	0.3168 (0.196)	0.0051 (0.082)	-0.0764 (0.065)	0.2881 (0.215)	0.2014 (0.156)	0.0517 (0.076)	0.6644*** (0.183)
やりたい仕事	-262.236 (188.610)	0.5223 (1.487)	-0.1236 (0.188)	0.0184 (0.186)	0.1181 (0.190)	-0.0226 (0.190)	0.0959 (0.080)	-0.0466 (0.063)	0.5409*** (0.208)	0.3864** (0.152)	0.0025 (0.074)	0.1444 (0.178)
Constant	4,987.9301 (987.780)	15.1844* (7.802)	9.2951*** (0.990)	8.1342*** (0.973)	8.2550*** (0.997)	9.2070*** (0.997)	3.9084*** (0.419)	4.1368*** (0.331)	10.3165** (1.092)	0.2016 (0.795)	4.4926*** (0.389)	1.1943 (0.933)
職種ダミー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
業種ダミー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
都道府県ダミー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Observations	787	962	946	962	962	962	952	962	962	962	962	962
R-squared	0.218	0.167	0.132	0.186	0.168	0.186	0.115	0.17	0.237	0.171	0.154	0.156
Standard errors in parentheses												
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1												

6.4 取引関係のコントロール

これまでのところ、個人属性、前職や就業動機をコントロールしても、労働者性は頑健にパフォーマンスに影響していた。これらの変数は、独立自営業者の労働供給に関わる要因であり、労働者側の属性を考慮したものである。一方、労働者性そのものに関わるようなより本質的な第三の変数が存在し、労働者性とアウトカムの双方がその変数と相関をもっている可能性もある。そこで、労働者性の定義には直接かかわらないが、連関が強いと思われるいくつかの変数を選んだうえで、それらをコントロールしても、労働者性の変数の有意性や係数の大きさがかわらないかを確認する。

具体的には、Q42「取引が固定的である」、Q40「取引先は法人」(Q40 取引社数=0 かつ (Q41 個人消費者または主な取引相手はいない) 場合に 0、それ以外 1)、課題・問題の中の Q54「取引先から優越地位の乱用に当たる行為を受けやすい」である。これらの変数は、フリーランス新法が対象とする交渉力の差がより本質的で、労働者性の影響は大きくないかもしれないという仮説を検証するものである。

図表 10. 労働者性とアウトカムの関係：図表 9+取引関係、最小二乗法

VARIABLES	(1) 時間当たり 賃金	(2) 週労働時 間	(3) 主観的生 産性	(4) 幸福度	(5) 仕事満足 度	(6) 生活満足 度	(7) 健康	(8) メンタルヘ ルス	(9) エンゲージ メント	(10) 課題の数	(11) 契約満足 度	(12) トラブルの 数
労働者性	-186.0735*	0.8714*	-0.1886**	-0.2176**	-0.2458**	-0.2667**	-0.0372	-0.0813**	-0.1729**	0.1117**	-0.1253**	0.2611***
	(65.150)	(0.504)	(0.064)	(0.063)	(0.064)	(0.064)	(0.027)	(0.021)	(0.071)	(0.046)	(0.024)	(0.059)
男性ダミー	127.471	8.6131***	-0.5109**	-0.4207**	-0.5247**	-0.2552	-0.125	-0.0154	-0.9074**	-0.1358	-0.0334	0.2534
	(188.184)	(1.449)	(0.184)	(0.180)	(0.185)	(0.183)	(0.078)	(0.061)	(0.204)	(0.133)	(0.070)	(0.169)
年齢	-12.8596	0.0381	-0.0133	-0.0039	-0.004	-0.0061	-0.0086**	0.0125***	0.0063	-0.0065	0.0001	0.0016
	(9.002)	(0.070)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.004)	(0.003)	(0.010)	(0.006)	(0.003)	(0.008)
教育	17.1444	0.347	0.0472	0.1965**	0.2233**	0.1256	0.0998**	0.0039	-0.0125	-0.0624	0.0485	-0.0838
	(97.192)	(0.761)	(0.096)	(0.095)	(0.097)	(0.096)	(0.041)	(0.032)	(0.107)	(0.070)	(0.037)	(0.089)
前契約社員	-979.0730*	-0.4693	-0.0937	0.35	0.2674	0.0304	0.015	-0.0517	-0.3879	-0.1383	0.1154	-0.6202**
	(321.105)	(2.608)	(0.332)	(0.324)	(0.333)	(0.330)	(0.140)	(0.110)	(0.367)	(0.240)	(0.127)	(0.305)
前派遣社員	-1,023.0339	-1.3484	-0.142	0.3569	0.0073	0.428	-0.0925	0.0058	0.4927	-0.0057	0.1517	0.435
	(509.097)	(3.798)	(0.486)	(0.472)	(0.485)	(0.481)	(0.203)	(0.160)	(0.534)	(0.350)	(0.184)	(0.444)
前アルバイト	-583.0794*	-3.5776	-0.1701	-0.5005*	-0.5637*	-0.7092**	-0.2406*	-0.2951**	-0.6330**	0.0576	0.0595	-0.3802
	(290.023)	(2.292)	(0.290)	(0.285)	(0.292)	(0.290)	(0.123)	(0.096)	(0.322)	(0.211)	(0.111)	(0.268)
前自営業自由業	-746.9094*	-1.004	-0.3752*	-0.1246	-0.145	-0.1661	-0.2178**	-0.2125**	-0.1184	-0.3812**	-0.0623	0.0302
	(217.835)	(1.695)	(0.215)	(0.211)	(0.215)	(0.215)	(0.092)	(0.071)	(0.239)	(0.156)	(0.082)	(0.198)
前無業	1,608.5062*	-8.9193	-0.2183	0.0224	-0.2151	0.0678	0.2943	0.0292	-1.7866*	-1.1244*	0.5442*	-0.1383
	(843.846)	(6.499)	(0.860)	(0.808)	(0.829)	(0.823)	(0.348)	(0.274)	(0.914)	(0.598)	(0.315)	(0.760)
前その他	-750.7074*	0.0635	0.039	0.4711	0.3752	0.3375	0.1029	0.1328	-0.3748	-0.0057	0.0926	0.0909
	(377.229)	(2.910)	(0.369)	(0.362)	(0.371)	(0.368)	(0.157)	(0.122)	(0.409)	(0.268)	(0.141)	(0.340)
経済上	-220.1099	0.2638	-0.6575**	-0.8991**	-1.0653**	-0.9724**	-0.1756	-0.3182**	-0.2216	0.0296	-0.145	0.8066***
	(266.308)	(2.058)	(0.264)	(0.256)	(0.263)	(0.260)	(0.112)	(0.087)	(0.290)	(0.189)	(0.100)	(0.241)
仕事がなかった	-63.0223	2.2871	-0.1318	-1.0714**	-0.8101**	-0.9142**	-0.2365**	-0.2933**	-0.7271**	0.9828***	-0.2561**	0.6891***
	(291.073)	(2.215)	(0.282)	(0.275)	(0.283)	(0.280)	(0.120)	(0.093)	(0.312)	(0.204)	(0.107)	(0.259)
柔軟な働き方	-357.6150*	-0.6994	0.2658	0.4564**	0.3086	0.2395	0.0155	0.1031	0.2242	0.0547	0.1858**	-0.0263
	(198.331)	(1.564)	(0.199)	(0.195)	(0.200)	(0.198)	(0.084)	(0.066)	(0.220)	(0.144)	(0.076)	(0.183)
能力発揮機会	-75.0631	-0.5732	0.4262**	0.2802	0.3280*	0.4358**	0.0551	0.0833	1.2666***	0.3417**	0.0922	-0.0794
	(197.210)	(1.552)	(0.197)	(0.193)	(0.198)	(0.196)	(0.084)	(0.065)	(0.218)	(0.143)	(0.075)	(0.181)
働き始めやすい	77.7275	-1.1052	-0.3135	-0.1675	-0.1732	-0.1059	-0.0285	0.0573	-0.176	0.4952***	0.1264	0.0127
	(255.429)	(1.973)	(0.251)	(0.245)	(0.252)	(0.250)	(0.106)	(0.083)	(0.278)	(0.182)	(0.096)	(0.231)
収入が増える	404.1811**	2.9607*	0.0782	0.4107**	0.3601*	0.4123**	0.0215	-0.0529	0.2847	0.049	0.0928	0.5539***
	(194.404)	(1.533)	(0.195)	(0.191)	(0.196)	(0.194)	(0.082)	(0.065)	(0.216)	(0.141)	(0.074)	(0.179)
やりたい仕事	-268.0322	0.426	-0.0937	0.0612	0.1618	0.0244	0.1108	-0.0279	0.5285**	0.3096**	0.0364	0.0725
	(189.265)	(1.485)	(0.188)	(0.185)	(0.189)	(0.188)	(0.080)	(0.063)	(0.209)	(0.137)	(0.072)	(0.174)
取引相手は固定的	-13.4868	-0.7328	0.2439***	0.2186***	0.2240***	0.2434***	0.048	0.0707***	-0.0894	-0.0986*	0.0909***	-0.3267**
	(82.080)	(0.619)	(0.078)	(0.077)	(0.079)	(0.078)	(0.034)	(0.026)	(0.087)	(0.057)	(0.030)	(0.072)
取引先は法人	-132.6846	3.6422*	-0.063	-0.0804	0.1124	-0.3269	0.0571	0.0508	-0.1179	0.1844	0.1458	0.0757
	(254.904)	(1.899)	(0.240)	(0.236)	(0.242)	(0.240)	(0.103)	(0.080)	(0.267)	(0.175)	(0.092)	(0.222)
優越地位の乱用	-169.872	6.2846**	-0.1456	-0.9404**	-0.6422*	-1.3947**	-0.3237**	-0.4197**	-0.1062	3.4537***	-0.8833**	1.7208***
	(324.486)	(2.619)	(0.339)	(0.326)	(0.334)	(0.332)	(0.141)	(0.110)	(0.369)	(0.241)	(0.127)	(0.306)
Constant	5,067.4308*	17,0546**	8,5462***	7,2946***	7,3733***	8,3088***	3,6562***	3,8001***	10,6198**	1,2167	3,9387***	2,5448***
	(1027.601)	(8.042)	(1.022)	(1.000)	(1.026)	(1.018)	(0.433)	(0.339)	(1.132)	(0.740)	(0.390)	(0.940)
職種ダミー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
業種ダミー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
都道府県ダミー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Observations	787	962	946	962	962	962	952	962	962	962	962	962
R-squared	0.218	0.176	0.142	0.201	0.18	0.211	0.123	0.191	0.238	0.331	0.209	0.202
Standard errors in parentheses												
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1												

分析の結果は、図表 10 の通りである。取引関係を表す変数に着目すると、「取引相手は固定的」は、主観的生産性、幸福度や満足度、メンタルヘルスや契約満足に正に相関していた。「取引先は法人」は、週労働時間に対してのみ正で有意であり、「優越地位の濫用（取引先から優越地位の乱用に当たる行為を受けやすい）」は、幸福度、満足度、健康などに負であり、課題の数やトラブルの数に有意に正であった。そして、これらのコントロール変数を加えてもなお、労働者性がアウトカムに与える負の影響は頑健に確認された。これらの結果は、取引関係の健全化の一定の効果と、労働者性の改善のほうがより本質的に独立自営業者のアウトカムの改善につながることを示唆している。

7 おわりに

本稿では、独立自営業者の労働者性がパフォーマンスに与える影響について実証的に分析した。その結果、個人属性、前職、就業動機、取引関係をコントロールしても、労働者性が高いほど、賃金や主観的生産性、満足度などのアウトカムが低いことが明らかになった。このことは、独立自営業者のアウトカムの向上のためには、労働者性の有無を十分に把握し、労働者性が高い場合には労働者としての保護や支援が可能な制度的な枠組みが必要であることを示唆している。

この点に関して、2024年6月21日に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」では、フリーランスの取引適正化が取り上げられている²⁵。ここでは、フリーランス・事業者間取引適正化等法の円滑な施行と、発注者側の団体に対し、フリーランスとの取引慣行適正化を働き掛けるための枠組みを2024年10月までに創設することが示されている。本稿の分析によれば、独立自営業者のアウトカムを高めるためには、取引適正化以上に、労働者性の観点から指揮命令の明確化や使用従属性の改善がより効果的であると期待できる。

その一方で、規制改革会議で議論されているように、発注者の側に独立自営業者・フリーランスの保護を促すとしても、労働者性の判断基準の曖昧さによって、発注事業者の発注控えが生じることが懸念されている²⁶。このため、規制改革推進計画では、労働者性の予見可能性を高めるべく、「判断基準における「指揮命令」や「拘束」として労働者性を肯定する方向に働くものとそうでないものを整理し、発注者及び就業者に周知する（92頁b）」としている。

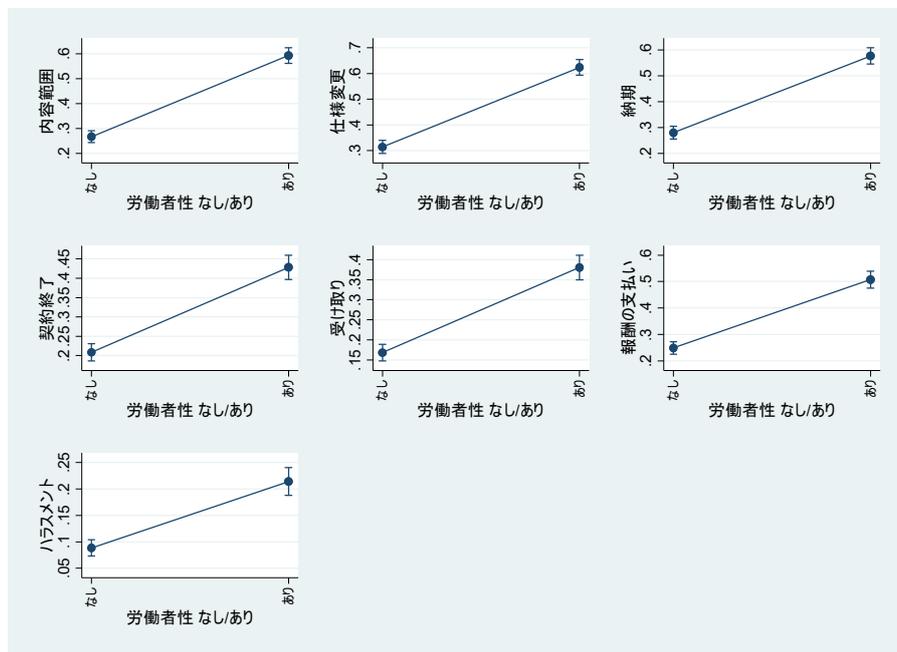
本稿によって示された労働者性の二面性（労働者性のあることは取引関係の安定化というプラス面がある一方、行き過ぎればマイナスの面が強くなる）という分析結果は、政策的な問題意識が労働者性の有無と安全管理・健康確保の提供義務に偏りがちである現状に対し、より多面的な視点から労働者性に関連する課題を解決していく必要があることを示唆している。

本稿の分析は、労働者性の高さがもたらす独立自営業者のアウトカムへの負の影響を明らかにしたが、今後は、取引の適正化が進む中で、労働者性の程度がどの改善されたか、労働者性の把握・周知の方法は効果的か、労働者性の予見可能性は高まったかという点については、継続的な調査研究が必要である。

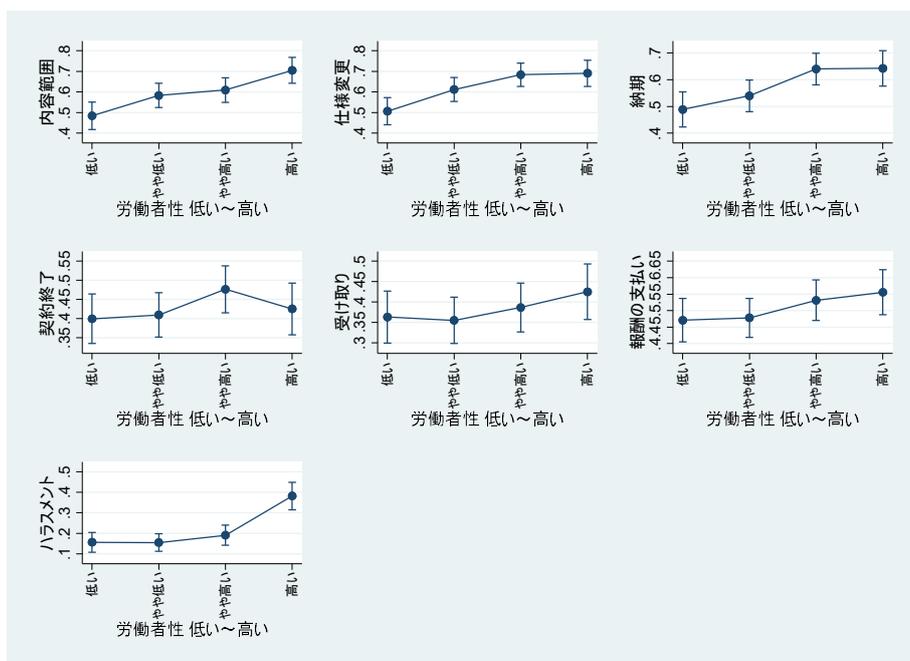
²⁵ III. 三位一体の労働市場改革の早期実行(4)労働市場改革の関連事項を参照。

²⁶ 「規制改革実施計画」91-93頁フリーランス・ギグワーカーの労働者性及び保護の在り方を参照。例えば、「厚生労働省は、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」（令和6年5月28日）において、作業時間が契約期間で平均週40時間程度、契約期間が1年以上など労働者に近い専属性がある個人事業者等が一般健康診断と同様の検査を受診するのに要する費用を発注者が負担することが望ましいとされている点について、フリーランス・ギグワーカーへの発注控えにつながるおそれがあるとの指摘が当事者自身から行われていることを踏まえ、当該ガイドラインの公表後、一般健康診断の費用負担を理由とした発注控えの実態を調査し、当該理由による発注控えが生じていることを把握した場合には、当該ガイドラインの見直しも含めて必要な対応を検討し、実施する。」とある。

補論. 労働者性がある人ほど、さまざまなトラブルを経験している。



「内容範囲」「仕様変更」「納期」「ハラスメント」については、労働者性が「低い」人と比べて、「高い」人ほど、トラブルを経験している割合が高い。



参考文献

- Berger, Thor., Carl Benedikt Frey, Guy Levin, Santosh Rao Danda, Uber Happy? Work and Well being in the “Gig Economy” Working paper to be presented at the 68th Panel Meeting of Economic Policy in October 2018
- Boeri, Tito., Giulia Giupponi, Alan B. Krueger, and Stephen Machin (2020) Solo Self-Employment and Alternative Work Arrangements: A Cross-Country Perspective on the Changing Composition of Jobs, *Journal of Economic Perspectives*—Volume 34, Number 1—Winter 2020—Pages 170-195
- Carrasco, Raquel; Hernanz, Virginia; Dependent Self-Employment across Europe: Involuntariness, Country’s Wealth and Labour Market Institutions, *Applied Economics*, March 2022, v. 54, iss. 14, pp. 1568-83
- Chen, M. Keith., Judith Chevalier, Peter E. Rossi and Emily Oehlsen, (2019) The Value of Flexible Work: Evidence from Uber Drivers, *Journal of Political Economy*, 2019, vol. 127, issue 6, 2735 - 2794
- Cirillo, Valeria., Dario Guarascio, Zachary Parolin, Platform work and economic insecurity in Italy, *Structural Change and Economic Dynamics*, Volume 65, 2023, Pages 126-138.
- Cowling, Michael Leith; Wooden, Mark(2021) Does Solo Self-Employment Serve as a ‘Stepping Stone’ to Employership? *Labour Economics*, January 2021, v. 68
- de Vries, Nardo; Liebrechts, Werner; van Stel, Andre; Explaining Entrepreneurial Performance of Solo Self-Employed from a Motivational Perspective, *Small Business Economics*, August 2020, v. 55, iss. 2, pp. 447-60
- Hall, Jonathan V. and Alan B. Krueger (2018) An Analysis of the Labor Market for Uber’s Driver-Partners in the United States, *ILR Review*, Vol. 71, No. 3 (May 2018), pp. 705-732
- Lechmann, Daniel S. J.; Wunder, Christoph(2017) The Dynamics of Solo Self-Employment: Persistence and Transition to Employership, *Labour Economics*, December 2017, v. 49, pp. 95-105
- Ondřej Dvoutěý, Dagmara Nikulin (2023) Dependent self-employed individuals: are they different from paid employees? *Employee Relations* ISSN: 0142-5455
- van Stel, Andre; van der Zwan, Peter; Analyzing the Changing Education Distributions of Solo Self-Employed Workers and Employer Entrepreneurs in Europe, *Small Business Economics*, August 2020, v. 55, iss. 2, pp. 429-45
- 規制改革会議 (2024) 「第 4 回 規制改革推進会議 働き方・人への投資ワーキング・グループ」令和 6 年 3 月 12 日 (火) 資料 4 事務局提出資料

https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/2310_03human/240312/human04.pdf
規制改革推進会議（2024）「規制改革実施計画」2024年6月21日 閣議決定

https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/publication/p_plan.html

厚生労働省（2018）「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11909500-Koyoukankyokintoukyoku-Soumuka/0000201113.pdf>

厚生労働省労働基準局 安全衛生部（2024）「注文者等による安全上の指示について」第165回安全衛生分科会資料 令和6年7月23日

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001278070.pdf>

公正取引委員会（2018）「人材と競争政策に関する検討会 報告書」

https://www.jftc.go.jp/cprc/conference/index_files/180215jinzai01.pdf

佐野嘉秀・佐藤博樹・大木栄一（2012）「個人請け負就業者の『労働者性』と就業選択—個人請負の働き方への思考と教育訓練機会に着目して」『日本労働研究雑誌』No. 624. 55-69.

内閣官房（2020）『フリーランス実態調査結果』

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/freelance/dail/siryou7.pdf

内閣官房・公正取引委員会・厚生労働省・中小企業庁『令和4年度フリーランス実態調査結果』

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/freelance/dail/siryou9.pdf

皆川宏之（2022）「令和4年度・労使関係セミナー 労働者概念—労働者性の問題例，その判断ポイント」<https://www.mhlw.go.jp/churoi/roushi/dl/R041115-1.pdf>

山川和義（2023）「フリーランスの労働者性—フリーランスをめぐる法状況」

<https://www.mhlw.go.jp/churoi/roushi/dl/R060126-3.pdf>

労働政策研究・研修機構（2019）『「独立自営業者」の就業実態』調査シリーズ No. 187

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2019/187.html>

一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会「フリーランス白書

2020」https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2020/06/2020_0612_hakusho.pdf

労働政策研究・研修機構（2021）『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向—独・仏・英・米調査から—』労働政策研究報告書 No. 207

<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2021/documents/0207.pdf>