ISFJ2020

政策フォーラム発表論文

個人請負業主の社会保険制度構築[1]

慶應義塾大学
土居丈朗研究会
社会保障分科会②
井上美空
遠藤柊士
坂下翼
貫名優貴子
宮治奨
渡辺はづき

2020 年　11 月

[1] 本稿は、2020 年 12 月 19 日、20 日に開催される ISFJ 日本政策学生会議「政策フォーラム 2020」のために作成したものである。本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。本稿の執筆にあたって、土居丈朗教授(慶應義塾大学)をはじめ、多くの方々から熱心かつ有益なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。

要約

近年世界的に雇用的個人請負業主の増加が著しい。しかし我が国においては、既存の社会保障制度によるセーフティネットの提供が不十分である。そこで本稿では、この課題を解決して、政府の推奨する「多様な働き方」を本質的に保障し、誰もが安心して働ける社会の実現に寄与することを目的とする。

まず、現状分析として、いまだその法的地位や統一的な呼称が確立されていない雇用的個人請負業主の定義を確認した上で、近年日本においてその数が増加傾向にあることを確認する。そしてこの「個人請負業主」に該当する者の属性について、契約関係、参入理由、業種など様々な分類による把握を目指す。その上で、近年の雇用的個人請負業主の増加の要因を、企業によるコスト削減動機などの労働需要的側面、高齢者や女性などによる柔軟な働き方の志向などの労働供給的側面、さらにギグエコノミーなどの新しい労働形態の発達という３点に求める。

次に、これらの現状を踏まえ、雇用的個人請負業主が直面する課題を明確にする。まず、社会保障制度の観点から、各種社会保障の適用を検討するにあたり、労働法規上の「労働者」とみなされるか否かが焦点であるとした上で、現状の法解釈のもとでは雇用的個人請負業主は「労働者」ではないとされ、雇用関係を前提とする社会保険制度の法規定が適用されない点が指摘される。さらに、各種社会保険制度のみならず、雇用的個人請負業主には労働基準法や最低賃金法などの法適用がない点も指摘される。

また、諸外国においても近年雇用的個人請負業主が増加傾向にあることを確認した上で、雇用的個人請負業主に関する法的措置や新しい社会保障・セーフティネットを構築する動きがあることを紹介する。

以上を踏まえ、雇用的個人請負業主の抱える問題点を解決すべく、政府による社会保険制度の構築を検討する。現行制度の問題点は労災保険や雇用保険の欠如、最低賃金法の不適用であるが、本稿ではとりわけ労災保険、雇用保険適用の是非について、まず計量分析の結果を踏まえた上で議論を展開する。ここでは、雇用的個人請負業主に対しどのような保障の必要性が高いのか、社会保険の種類、および社会保険料の負担者が問題となる。先行研究では、雇用的個人請負業主の参入要因分析は行われているものの、パネルデータでの分析や社会保険制度の導入の是非を視野に入れたものは存在しない。

そのため、本稿では第一に、クロスセクションデータを用い参入要因分析を行った先行研究を参考として、パネルデータを用いて高齢者、若年・中高年労働者といった年齢層、男性、女性といった性別で分けて誘導型多項ロジットモデルを用いた個人請負参入要因分析を行った。ここで、個人請負に高スキル人材ほど参入しているとする仮説①と低スキル人材が不本意に参入しているとする仮説②を立て、これまでの就業経験や学歴、貯蓄額、完全失業率の影響等について分析した結果、年齢層・性別を問わず仮説②が採択された。この結果、社会保険制度の内容として、個人請負が企業との間で弱い立場に置かれると考えられることから、労災・失業リスクを政府として補償する必要性、若年の個人請負への社会保障政策を充実させ、その中でスキルアップの機会を提供し、より安定した就業状態への移行を促す必要性が認められた。

第二に、企業側の社会保険料負担の是非を検討するため、仮に企業が個人請負に対する社会保険料負担を強いられたことで個人請負の賃金率を低下させた場合に個人請負を選択する労働供給側(55 歳以上男性)がどのような行動変容を選択するか、条件付きロジットモ

デルを用い分析を行った。この結果、賃金率の下落幅を 15%下落させたとすると個人請負から 6.5%が離脱し、次の就業状態としては、自営業や非就業を選択する者が多いことが分かった。第一の分析結果と合わせて検討すると、企業側に社会保険料負担を求めた場合、個人請負の方が弱い立場にあると考えられるため、賃金率の大幅な低下を招き、結果としてより不安定な状態を選択するという悪循環が発生することが考えられる。

第三に、個人請負に対し社会保険料負担を課すことが現状の個人請負の社会保険料の負担からして妥当といえるのか、妥当である場合どの程度の負担に耐えることができるのかを検討するため、現状の個人請負の社会保険料負担の推定を世帯収入と社会保険料負担額を求めることで行った。サンプル全体の等価世帯可処分所得から 10 分位に分け、就業状態別に社会保険料負担を分析した結果、自営業や正規雇用の負担に比べ個人請負の社会保険料負担は低く、負担の余地は残されていることが分かった。

以上の結果を踏まえ、政策提言として、第一に個人請負を対象とする社会保険制度の創設を掲げる。具体的な制度の内容としては、労働保険の中でも最も重要と考えられる、現行の労災保険のうちの業務災害に関する保険給付と雇用保険のうちの求職者給付を行う最低限の保険制度をまず導入し、徐々に給付対象を拡大させ社会保険料負担額を見直していくことで、制度をニーズに応じて柔軟に変更できるものとする。社会保険料負担は個人請負に対してのみ求め、労働保険と同様、国庫金からも支出することで財源の不足分を賄う。しかし、本提言にあたり、実態としては雇用されているにも関わらず、企業が社会保険料や最低賃金の保障といった負担から免れるために個人請負として契約を結んでいる労働者については被用者と同様に社会保険の適用可否を判断すべきである。ただ、労基法・労契法において労働者性の判断基準とされる使用従属性による基準は要件が複雑となっており、現状として企業が正確に労働者性の判断を行うことが難しくなっているため、本提言に付随する提言として労働者性の簡易的な判断基準の策定と本判断基準の企業に対する周知を求める。以上により個人請負に対する労災・失業への補償と予防が図られる。

そして社会保険制度の構築と同時に、就業中にトラブルに巻き込まれる可能性も高いことから就業中における対応も充実させることで、社会保険制度創設による個人請負という就業状態からの離脱を余儀無くされた場合の補償のみならず、総合的なセーフティネットの構築が可能となる。このことから、第二に個人請負に対する一元的な相談窓口の設置を提言する。

これらの施策により個人請負に対して安心して参入し、業務遂行をすることが可能となる。その結果として、本稿のビジョンである「多様な働き方の真の実現」が達成され、非就業である者の参入、個人請負の業務遂行が促進されることで、労働生産性の向上にも寄与すると考えられる。

目次

要約 2
第１章　現状分析・問題意識 6
　第１節　雇用的個人請負業主の定義と分類 6
　　第１項　雇用的個人請負業主の定義 6
　　第２項　個人請負の属性分類 8
　第２節　雇用的個人請負業主の増加要因 9
　　第１項　労働需要の側面 9
　　第２項　労働供給の側面 10
　　１．高齢者の参入 10
　　２．女性の参入 11
　　第３項　ギグエコノミーの発達 11
　第３節　社会保障法から見た雇用的個人請負 11
　　第１項　　労働法における「労働者」の定義 11
　　第２項　雇用的個人請負業主に対する現状の社会保障制度 12
　　第３項　労働基準法・最低賃金法と雇用的個人請負業主 14
　第４節　海外の雇用的個人請負業主の現状 15
　　第１項　アメリカ 15
　　第２項　欧州 16
　第５節　問題意識 16
第２章　先行研究及び本稿の位置付け 18
　第１節　先行研究 18
　第２節　本稿の位置付け 19
第３章　理論と現状分析 21
　第１節　使用データ 21
　第２節　分析 21
　　第１項　理論モデル 21
　　第２項　変数定義 24
　　第３項　要約統計量 26
　　第４項　仮説 33
　第３節　誘導型多項ロジットモデルの結果 34
　第４節　条件付き多項ロジットモデルを用いたシミュレーション 35
　第５節　現状の雇用的個人請負業主の社会保険料負担の推定 36
　　第１項　分析方法 36
　　第２項　分析結果 38
　　第３項　雇用的個人請負業主への社会保険料負担額の試算 46
第４章　政策提言 48
　第１節　政策提言の方向性 48
　第２節　政策提言 49
　　第１項　政策提言 1-1：雇用的個人請負業主を対象とする社会保険制度の創設 49
　　１．政策提言の内容 49
　　２．政策提言により期待される効果 51

３．考えられる問題と実現可能性 52
第２項　政策提言 1-2：労働者性の簡易的基準の策定と周知 52
１．政策提言の内容 52
２．政策提言により期待される効果 53
３．考えられる問題と実現可能性 53
第３項　政策提言 2：雇用的個人請負業主に対する一元的な相談窓口の設置 54
１．政策提言の内容 54
２．政策提言により期待される効果 54
３．考えられる問題と実現可能性 54
第３節　政策提言まとめ 55
おわりに 56
先行研究・参考文献 67
主要参考文献 67
引用文献 67
データ出典 69

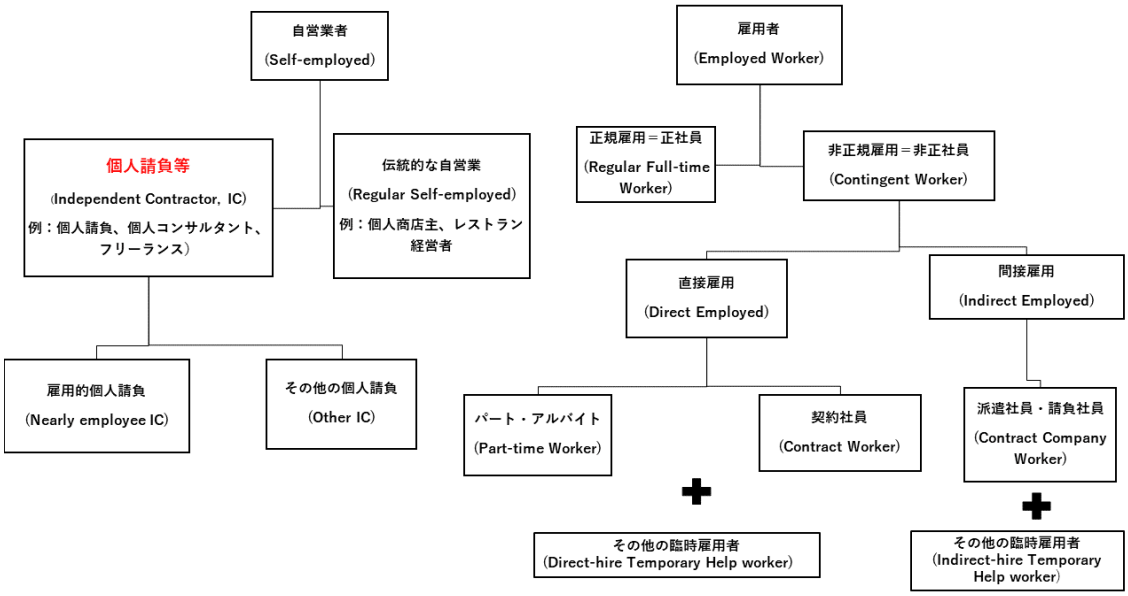
第１章　現状分析・問題意識

第１節　雇用的個人請負業主の定義と分類

第１項　雇用的個人請負業主の定義

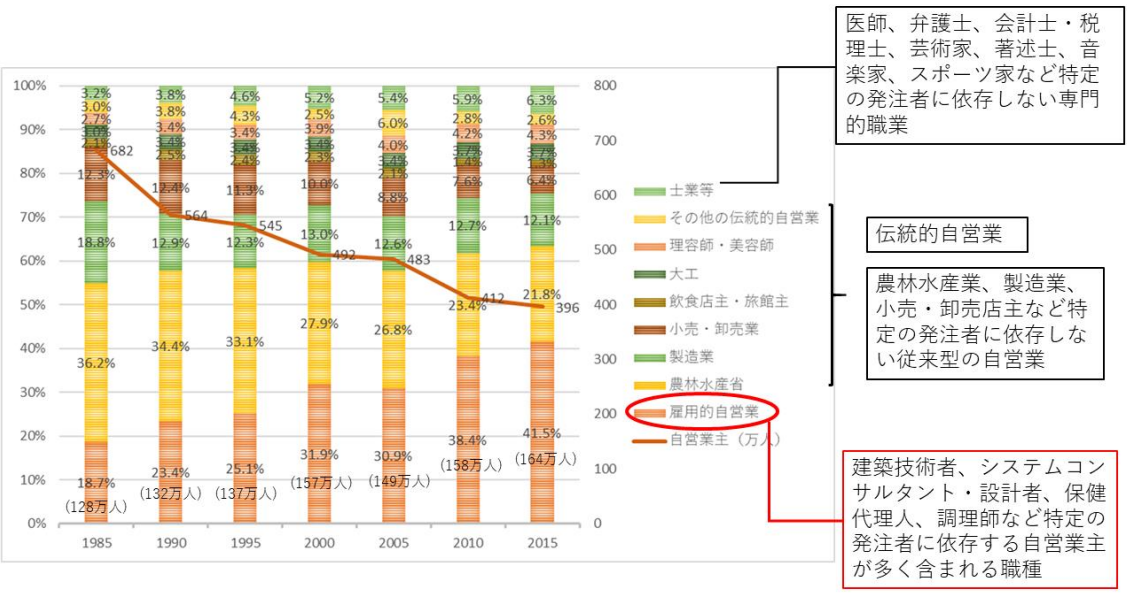
雇用的個人請負業主とは、企業に雇用されるのではなく個人事業主として企業や個人と業務委託契約を行う労働者のことである。雇用的個人請負業主は、フリーランスやギグワーカーなどさまざまな呼称で呼ばれているが、就業形態の定義においては「自営業者」に含まれる(図 1 参照)。雇用的個人請負業主は、就業構造基本調査や国勢調査など政府統計では「雇人のない業主」として集計され、「雇人のない業主」から「伝統的自営業主」の人数を引いた形で把握が可能である。雇用的個人請負業主のみを対象とした政府統計は存在せず、定義や集計方法によって大きなバラツキが生じるため日本全国の総数把握は難しいとされるが内閣府(2019)によれば近年雇用的個人請負業主は増加傾向にある(図２参照)。

図 1　就業形態の定義



(周燕飛(2006a)「個人請負の労働実態と就業選択の決定要因」より筆者作成)

図 2　自営業主(雇人なし)の数及び構成比の推移



(内閣府(2019)「政策課題分析シリーズ 17 日本のフリーランスについて ―その規模や特徴、競業避止義務の状況や影響の分析―」より筆者作成)

雇用的個人請負業主は、先に述べた通り政府統計では「雇人のない業主」から「伝統的自営業主」を引いた形で把握されるが、その定義は難しく日本の個人請負の研究蓄積においても定義は定まっていない。例えば、村田(2004)は「自営業主から商店経営者や弁護士などを除き、雇人がいない１人で事業を行う自営業主で、フリーランサー、インディペンデント・コントラクター、業務委託員と呼称されている者」と定義し、山田(2015)は雇用的個人請負業主を「伝統的自営業、士業等以外の労働者で新しい独立契約者も含む」と定義しており、周(2010)は「雇い主のいない就業者」(除く会社役員、家族従業者、人を雇っている自営業主)という定義に「仕事のやり方について，誰からも指示を受けない」、「仕事の始業・就業時刻は，主に自分自身で決める」という条件を追加しサンプル数を絞っている[2]。

後述するように、建設業や製造業など「雇人のない業主」に分類される伝統的自営業において近年「偽装請負」などの問題が生じており、これらの業主に従事する労働者は、農林漁業などの伝統的自営業主とは異なり、近年増加傾向にある雇用的個人請負業主に近い性格を帯びている。それ故、今回の論文においては山田(2015)の定義を踏まえつつ、製造業、建築業に属する労働者をすべて含んだ上で雇用的個人請負業主(以下、個人請負と表記)を定義する。また、今回個人請負を「本業」とする労働者を分析対象とし、「副業」とする

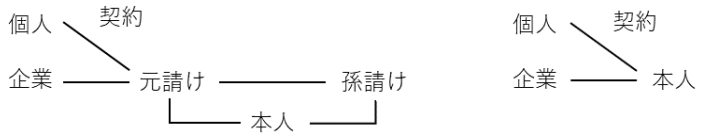
[2] 山田(2015)は「伝統的自営業」…商店主、飲食店主、不動産仲介、農林漁業、製造、タクシー、大工、理美容師、旅館主、不動産管理人。「士業等」…医師、薬剤師、法務従事者、会計士・税理士のほか、宗教家、著述家、画家・芸術家・音楽家、スポーツ家の伝統的 独立契約者を含む。と定義し、建設・採掘従事者(除く大工)や建築技術者を雇用的自営業に含んでいる。村田(2004)は製造業、建設業に属する労働者を全て含んでいるという点で定義が異なる。

労働者は含めないこととする。

第２項　個人請負の属性分類

個人請負は、労働者間で多様性があり政策議論を行う上では、労働者の属性を分類することが重要である。[3]まず個人請負は契約関係で分類することができる(坂　他，2018・図３参照）。個人請負には企業と契約を結ぶ労働者と個人と契約を結ぶ労働者が存在する。

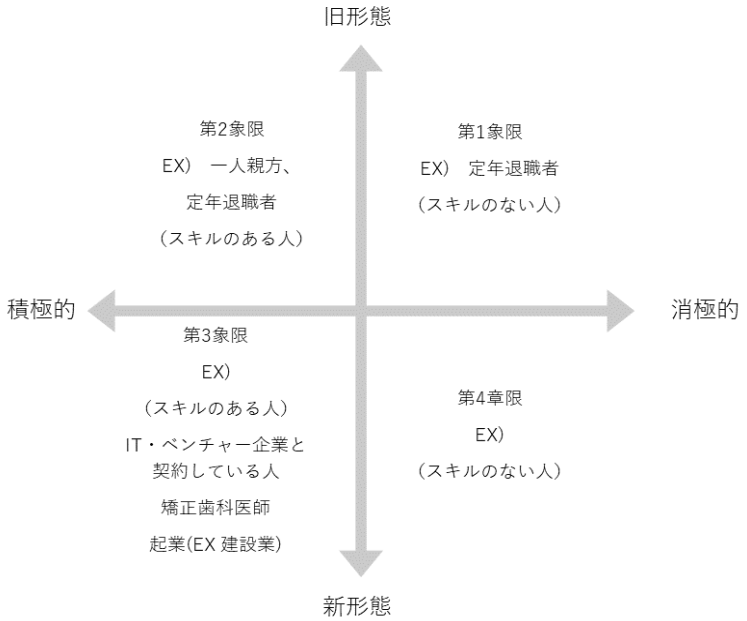
図 3　個人請負の契約関係による分類



（坂幸夫・前田清一(2018)　「”個人請負”の現在と今後」より筆者作成）

また、坂(2018)の「個人請負」の分類を参考にすると個人請負は、積極的な参入か消極的な参入かという軸と、新形態と旧形態という軸に分けることが出来る。新形態とは近年の労働市場の変化等に対応した労働者の参入を指し、旧形態とは定年退職など旧制度を背景とした労働者の参入を指す（図４参照）。

図 4　個人請負の形態と参入理由による分類



（坂幸夫・前田清一(2018)　「”個人請負”の現在と今後」より筆者作成）

[3] 厳密には、個人請負は労働者には該当しないが議論の都合上労働者と記す。

また、個人請負の労働者は主に頭脳労働と肉体労働を行う者に大別される。頭脳労働者の例としてはIT等の技術者が挙げられ、肉体労働者の例としては建築業の一人親方、ウーバーイーツなどのギグワーカーが挙げられる。

第２節　雇用的個人請負業主の増加要因

第１節の第２項で述べたように、近年個人請負は増加しているが、その背景には様々な要因が考えられる。本節では、まず労働需要、労働供給の二つの側面に分けて論じ、最後に近年の動向としてギグエコノミーの発達を論じることとする[4]。

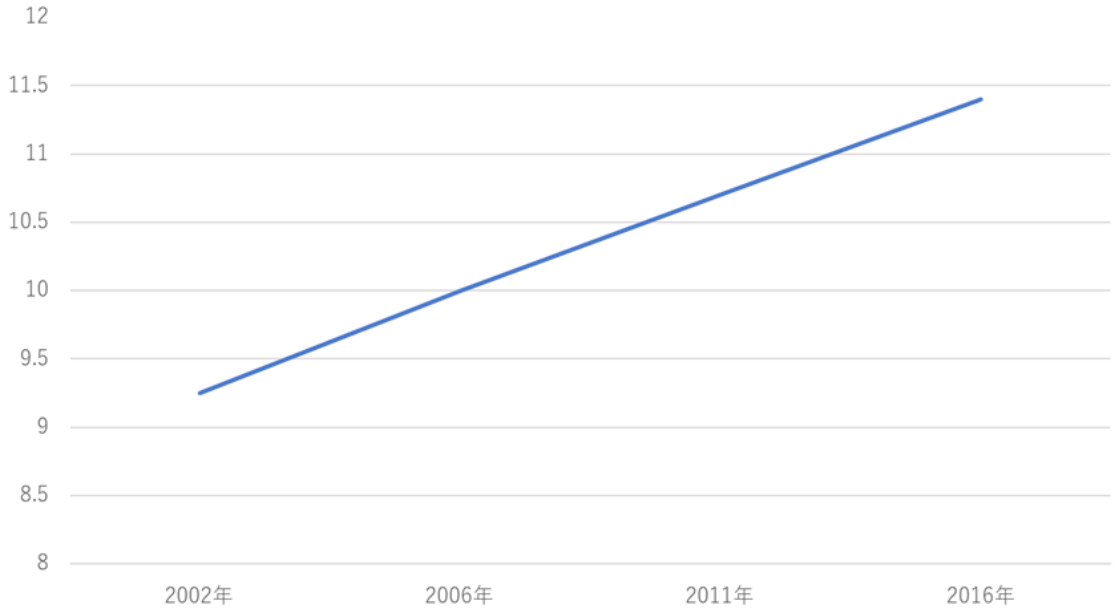
第１項　労働需要の側面

個人請負が増加する要因として、まず企業が個人請負労働者を需要する背景を論じる。周(2006b)では、企業が個人請負を雇う理由として「コストの削減」、「生産変動への対応」、「外部人材の活用」を挙げている。「コスト削減」については、個人請負を雇う場合、個人請負が「自営業者」であるため、労働基準法、労災保険法などの労働法の適用対象外となり社会保険料や法定福利厚生費の負担を免れることができるという意味で，直接的にコストの削減が可能であるという点が指摘されており、「生産変動への対応」については、解雇コストなどのリスクを伴わず、業務量の変動に合わせた柔軟な労働者数の調整が可能であること、「外部人材の活用」については専門的なスキルの活用が指摘されている。実際に周(2006b)では企業データを用いてOLSによる計量分析を行い、「コストの削減」が支持されると結論付けている。なお周(2006b)では、個人請負の活用動機は専門人材の働き方の多様化によるものというよりも、平成不況後進んでいる「正規労働者から非正規労働者へ」という大きな構造的変化の中に位置づけられると結論付けている。

酒井(2020)でも指摘されるように、近年、財政逼迫を背景に企業の社会保険料負担は増加傾向にあり、労働費用に対する法的福利費の上昇が見られる(図５参照)。周(2006b)の分析に照らせば、法定福利費の上昇は、個人請負に対する需要増加の一要因になりうるだろう。

[4]なお第１節第１項で述べたように、日本の個人請負の研究の蓄積は少なく論文ごとに定義が異なり、扱っているデータも限定的である点には注意が必要である。

図 5　法定福利費の労働者費用総額に占める割合(常用労働者 1 人あたり)



(酒井正(2020)「日本のセーフティーネット格差：労働市場の変容と社会保険」より
筆者作成)

第２項　労働供給の側面

労働供給の側面として、個人請負に参入する労働者側の要因について述べる。まず、個人請負に参入する労働者が能動的な参入か不本意な参入かという側面から論じる。佐野他(2012)によれば、個人請負労働者の就業像は「ポートフォリオ労働者」と「周縁化された労働者」に大別することが出来る。「ポートフォリオ労働者」とは、高学歴で高いスキルを持ち合わせ、複数の組織から仕事を請け負う労働者を指す。佐野他(2012)ではこうした「ポートフォリオ労働者」が増加した背景として、雇用の不安定さが増し昇進機会が減少したことで相対的に自営業者の魅力が増したこと、ワークライフバランスの重視、自律的な価値観の広がりを指摘している。一方、「周縁化された労働者」とは不本意に個人請負に参入した労働者を指す。佐野他(2012)では、女性が個人請負を選ぶ理由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や、家事や育児の両立が指摘されている。また、江口(2020)は今後日本の高齢化が進展することで、介護離職などの問題が深刻化しフリーワーカーが増えるのではないかと指摘している。

次に、個人請負に参入する労働者の属性に着目する。以下では高齢者の参入、女性の参入について定性的な議論をまとめることとする。

１．高齢者の参入

高齢者の個人請負参入増加の要因として、2006 年をはじめとした、高年齢者雇用安定法の改正が挙げられる。2006 年、2013 年の法改正により企業に正社員の定年年齢の引上げ、廃止、または 65 歳までの継続雇用が義務付けられた。こうした正社員労働者の雇用コストの増大は、個人請負の需要を高めた可能性がある。また、2020 年の法改正には 70

歳までの正社員雇用の努力義務が課せられ、労使で合意したうえでの雇用以外の措置として継続的な委託契約の選択肢が加えられた。継続的な委託契約の選択肢が加わったことで、法律が施行される 2021 年 4 月以降高齢者のフリーランスが増加する可能性が高い。2020 年の法改正の際には高齢者が労災に遭いやすいことや偽装請負が増加する可能性などが指摘された。

一方、個人請負の仕事の柔軟性は高齢者にとって魅力的であり、高スキルを生かして個人請負に参入する高齢者が増えるという可能性も考えられる。

２．女性の参入

高い専門技術を持つ子育て中の女性は、労働時間の調整がしやすい上に専門性の発揮できる「個人請負」に期待する面が大きいことが理由としてあげられる。女性は家庭・育児と仕事の両立という目的で個人請負に参入している可能性が挙げられる(周,2004)。

第３項　ギグエコノミーの発達

ギグエコノミーとは、インターネットを通して単発での仕事を請け負う働き方を前提として成立するビジネスや市場を指す。ギグワーカーはアプリなどを通じてネット経由で企業や個人から単発の仕事を請け負う形態である。仕事量を自分の裁量で選択できる事や参入障壁の低さから若年層を中心に増加している働き方である。ギグワーカーが広がる背景として、ワークスタイルの多様化、シェアリングエコノミーやギグエコノミー等のプラットフォームの増加、企業の人手不足等を挙げることが出来る。

第３節　社会保障法から見た雇用的個人請負

第1項　労働法における「労働者」の定義

まず個人請負に対する各種社会保険制度の適用を検討するにあたり、労働法規の適用労働者が問題となる。「労働者」という概念は等しく用いられているが、法律によってそれが意味するところが異なっており、労働基準法では「職業の種類を問わず、事業又は事務所……に使用される者で、賃金を支払われる者」(9 条)、労働契約法では「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」(2 条 1 項)、労働組合法では「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者」(3 条)と定義されている。この違いは各法規の労働者保護目的と規制手法が異なるために生じている。

労基法及び労契法上の「労働者」は同一概念として扱われており、該当するかどうかの判断基準は使用従属性の基準による(判例・通説)。この基準によれば、基本的判断要素として、第一に、指揮命令監督下の労働の有無を挙げ、具体的判断としては、①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、②業務遂行上の指揮監督の有無、③勤務場所・時間の拘束性の有無、④労務の代替性の有無を判断する。第二に、報酬の労務対償性を挙げ、具体的判断としては、労働の結果による格差が小さいこと、欠勤控除があること、残業手当の支給があること等の事情を、使用従属性を補強する要素とする。労働性を補強する要素としては、①事業性の有無、②専属性の程度等が指摘されている(厚生労働省,1985)。原則として個人請負は基本的判断要素について、仕事の許諾の自由があり、時間的拘束性や場所的拘束性がなく、業務の遂行過程で指揮監督を受けないため、要件を充

たさないとされる。これにより法による保護は不要とされ、契約法の一般原則が適用されることとなる。

労組法上の労働者性については、組織的従属性説が用いられている(判例・通説)。この説によれば、①事業組織への組み入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労働対価性を基本判断要素とし、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下での労務提供、一定の時間的場所的拘束を補充的判断要素とするとともに、⑥顕著な事業性を消極的判断要素としている(厚生労働省,2011)。したがって労組法における労働者概念の方が広く、実質的には事業組織に組み込まれている個人請負であれば適用されることとなる。

労基法における労働者性の見直しについては政策課題となっており、『「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」中間整理』(厚生労働省,2019)によれば、「請負契約等と称していても、発注者との関係において実質的には指揮命令を受けて仕事に従事し、その対償として報酬を得ることにより労働基準法上の労働者性が認められる場合には、労働基準法上の労働者として、個別的労働関係法令の対象となることは当然」とし、「客観的に労働者性が認められず、自営業者である者のうちでも、労働者と類似した働き方をする者については労働政策上の保護を検討」することを基本的な考え方としている。その上で、現在の労働者性が認められない者について、「①労働者性を拡張して保護を及ぼす方法、②自営業者のうち保護が必要な対象者を、労働者と自営業者との間の中間的な概念として定義し、労働関係法令の一部を適用する方法、③労働者性を広げるのではなく、自営業者のうち一定の保護が必要な人に、保護の内容を考慮して別途必要な措置を講じる方法」から労働政策上の保護のあり方を検討することとしている。保護の対象となる者を絞る要件については検討課題とされているが、ICT 技術の発達により場所と時間を共有することなく分業と協業が可能となり、労務の性質によっては使用の指揮命令がなくてもなしうることを鑑みると、指揮命令の人的従属性や時間と場所の拘束を前提とする使用従属性を基軸とする労働者性判断を見直すべきとの指摘が学説上なされている。この説では、いずれの労働法規における労働者も持つ通有的性格として「他者に自ら労務提供してその対価をもって生活する者」を労働者と定義し、この基底的労働者概念を踏まえて各労働法規の適用労働者を把握することとしている。個人請負の労働法的保護については、事業者性が顕著でなく専属的あるいは継続的に労務を提供し、労務提供先の企業システムに包摂されている場合は労基法が、特定企業への専属性も継続性もない非包摂型の就業者であっても事業者性が顕著でなければ労契法が適用されることとなる。労組法は「他者に自ら労務提供しその対価をもって生活する者」で「生活を維持改善するための団結行為が競争法に抵触しない者」に適用されるから、事業者性の強弱にはよらず団結行為が独禁法の禁止する競争制限に当たるかによって判断される(毛塚,2019)。したがって、雇用によらない働き方であっても事業者性が顕著でなく、特定企業に対し労務提供を行う者に対しては労基法にいう労働者性が認められ、契約保護、賃金保護、時間保護、就業保護が及ぶこととなる。

第２項　雇用的個人請負業主に対する現状の社会保障制度

前述のように個人請負への労働法解釈の議論は活発になっているものの、現行の解釈の下では、個人請負には雇用関係を前提とする社会保険制度の法規定は適用されない。雇用関係を前提とする社会保険制度の法規定とは、「使用される」者のみが対象とされる医

療・年金の分野における、いわゆる被用者保険(健康保険法 3 条、厚生年金保険法 9 条等)と、労働保険(雇用保険及び労災保険)である(図 6 参照)。

図 6　労働者と個人請負の社会保険制度の相違

	被用者保険		労働保険	
	医療保険	年金保険	労災保険	雇用保険
労働者	○ ・傷病手当金 ・出産手当金	○ ・老齢厚生年金 ・障害厚生年金 ・遺族厚生年金	○ ・療養補償給付 ・休業補償給付 ・障害補償給付 ・遺族補償給付等	○ ・求職者給付 ・就職促進給付 ・教育訓練給付 ・雇用継続給付 ・育児・介護休業給付金
個人請負	×	×	△ 一人親方・ 特定作業従事者 →特別加入制度あり	× 失業時の教育訓練給付 に代わる制度として 求職者支援制度あり

(筆者作成)

まず被用者保険については、非被用者保険(国民健康保険法、国民年金法等)と比較すると、雇用関係からの離脱時に従前の所得水準を維持する性格を持つ給付(健保 99 条(傷病手当金)・102 条(出産手当金)、厚年 43 条等)や、被扶養者ないし被保険者により生計を維持されていた遺族への給付(健保 110 条 1 項、厚年 58 条)が存在する。また使用者の保険料拠出義務の有無(健保 161 条 1 項、厚年 82 条 1 項)についても相違がある。このような相違があるのは、労働者について疾病や老齢のリスクと労働条件が密接に関わるためである。ここから、健保法・厚年法における「使用される」者とは、労働基準法における労働者概念(労基 9 条)と一致すると考えられている。ただし実務では、被用者性の判断を、雇用契約にとらわれず柔軟に判断する傾向がみられる。例えば、運送事業等において請負関係にあっても事実上の使用関係があれば個人事業主に被保険者性を認める扱いが行われている。しかし裁判例では、委任・請負契約を前提とする業務委託は原則として被用者保険の対象とはならないとするものが散見されることから、行政規則や裁判例において被用者性の定義が必ずしも明確に示されているとはいえない(笠木, 2019)。

次に労働保険については、その対象者は一般的に労基法 9 条の労働者に一致するとされる。使用者が無過失責任であっても労働者が補償を受け取れるようにするため労働基準法により使用者に災害補償の義務が課されているが、使用者に支払い能力がない場合も労働者が補償を受け取れるようにした制度が労災保険であり、労働者にとって最大のリスクである失業時の所得保障と再就職支援により失業者の生活支援を行う制度が雇用保険であるから、使用関係が前提となっている。この立場によれば、実質的には企業組織に組み入れているような経済的従属性の高い準労働者も含め、労基法上の労働者としての保護を受けられない被雇用労働者については、労働保険の適用がないこととなる。労災保険には特別加入制度(労働者災害補償保険法 33 条以下)があり、労基法上の労働者に該当しない者に対して労災保険への任意加入が認められているが、対象は中小事業主・一人親方・特定作業従事者・海外派遣者等に対象が限られている。雇用保険の被保険者や受給者以外が対象となる求職者支援制度が雇用保険の教育訓練給付に代わる制度として設けられているが、世

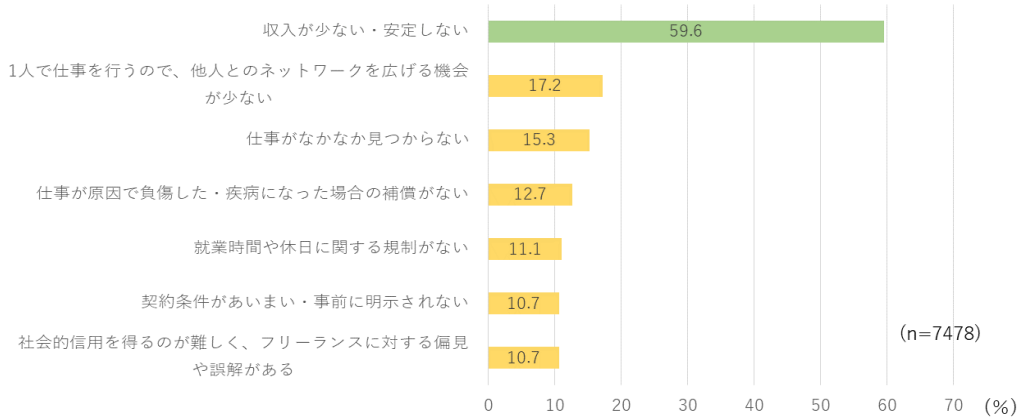
帯への収入・資産要件が厳しいことから実際に利用できる人は限られるとの指摘もある。また現行の雇用保険制度には、育児休業給付金(雇用保険法61条の4・附則12条)や介護休業給付金(雇保61条の6・附則12条の2)のように必ずしも失業というリスクに関係するとはいえない給付も含まれている。

もっとも、労働保険・被用者保険の趣旨からすれば、これらの社会保険が個人請負に適用されないことは当然の帰結といえる。だがその結果として、雇い主としては保険料や賃金を抑え、また労働法規の義務からの解放を求めて、実際に雇用関係にあるにも関わらず業務委託契約を行う、いわゆる偽装請負が問題となっているという事実もある。そして現代の社会保障法体系は、憲法25条が保障する生存権の考え方を基礎として、資産及び生産手段を有する自営業者、資産を持たない労働者という伝統的な区分を克服し、全国民の生活保障、より根源的には個人の自立支援を目的としたものである(菊池,2018)。雇用労働者と非雇用労働者との区別は社会保障法体系の中では相対化されており、近年では、自営業世帯が貧困に陥りやすいことや自営業者として勤務した者が高齢期に低年金に陥りやすいことが実証研究により判明しているため、社会保障体系において労働者という地位が依然として有すべき特殊性に焦点を当てる必要があると考えられている(丸山他, 2012;笠木,2019)。

第３項　労働基準法・最低賃金法と雇用的個人請負業主

前述の通り、個人請負は労働基準法が適用されないため、最低賃金法の適用も受けない。本項では具体的に最低賃金法が適用されない場合、どのような不利益を被るのかを検討する。これについては、最低限の収入が担保されないという点が挙げられる。被雇用者であれば、最低賃金法によって、国が定めた賃金の最低額以上は支払われるが個人請負にはそれが適用されない。その為、時給換算をすると最低賃金を下回るといった事も十分に考えられる。実際にフリーランス実態調査(内閣官房日本経済再生総合事務局,2020)によるとフリーランスとして働く上での一番の障壁は収入が少ない・安定しないという点であり(図７参照)、最低賃金法の不適用が個人請負の収入不安定の一要因となっている可能性が指摘できる。

図 7　フリーランスとして働く上での障壁



(内閣官房日本経済再生総合事務局(2020)より筆者作成)

この問題は新型コロナウイルスの影響を受けた今後に大きく響くであろうと予想される。大竹他(2017)では、失職をした人々は収入を確保する為に個人事業主として雇い主と契約を結ぶ傾向にある事や、企業側も賃金上昇等の理由で経営状況が困窮した時に雇用契約から個人事業契約に切り替える事がある点が指摘されている。コロナ禍においては各企業の経常利益は減少しており(NHK,2020a)、また失業率も増加(NHK,2020b)している。この事から、今後給与体系が不安定な個人請負に対する法整備は急を要すると考えられる。

第４節　海外の雇用的個人請負業主の現状

諸外国においても、いわゆるクラウドワーカーやギグワーカーと呼ばれる個人請負が年々増加していること、企業がこれらの個人請負を、年金や保険などの負担のない安価な労働力として搾取する危険が指摘されている。国際労働機関は、これらの「新しい雇用形態による働き方」は、多くの人に不安定さをもたらしていると指摘し、2017 年に約 14 億人であったこれらの人々は、2018、2019 年にかけて毎年 1700 万人のペースで増加していると言われている。欧州においては、半数以上の個人請負主が失業保険でカバーされていないとされる(EU Commission,2020)。

そもそも従来の社会保険は、作業中に災害や病気、退職、失業によって所得が断たれた賃金労働者を保護するために設けられた制度であり、上記のような、呼び出し労働、請負労働、自営業などといった形態の働き方への適用は想定されていない。また、プラットフォーム型事業の時間報酬は最低賃金よりも低い場合が多く、一定水準以上の安定した収入を期待することは容易ではない点も指摘される(パク,2018)。

第４節では、諸外国における「新しい雇用形態による働き方」をめぐる現状と、各国政府による取り組みを紹介する。

第１項　アメリカ

アメリカでは 2019 年時点で全労働者の 35%のあたる約 5700 万人の労働者がフリーランスとして働いており、そのうち本業としての個人請負主は 28%である。特に若年層の割合が増加しており、Z 世代と呼ばれる 18 歳から 22 歳の世代では 53%がフリーランスとして働いている。職種の内訳としてはフリーランス全体のうち 45%がプログラミングやマーケティング、コンサルティングなどを行う知能労働者であり、30%が肉体労働者となっている(Freelancers Union,2019)。

このようにフリーランスが他の先進国と比較しても多く存在するアメリカでは、フリーランスを保護する法律が州ごとに制定されている。多くのフリーランスが直面する課題の一つとして、個人請負主が企業と業務を契約する際に契約内容が書面で取り交わされないことにより、契約通りの報酬や、期日までの入金が守られないなどのトラブルが発生するということが挙げられる。この問題に対して NPO 団体のフリーランサーズユニオンはフリーランスの権利擁護のため制度政策要求活動を長年展開していたが、その結果として 2016 年にはニューヨーク州でフリーランスの賃金保護を目的とした「フリーランサー賃金条例」が制定された。この条例では 800 ドル以上の請負労働につき、書面で対価の支払い期日と金額を記した契約を、元受け企業と労働者が取り交わすことを義務付けた(労働政策研究研修機構,2016)。

また、カリフォルニア州では「AB5 法案」と呼ばれる Uber や Lyft 等を活用して報酬を得

ているギグワーカーの保護を目的とした法案が 2020 年 1 月から施行された。AB5 法案では以下の 3 つの判断基準、①労働者が、職務の遂行に関して、契約上も実質的にも雇用者の管理・監督を受けない、②労働者の従事する職務内容が、雇用主の通常業務外の職務である、③労働者は、対象となる職務と同種の業務分野において、恒常的かつ独立した形で取引・就労・業務の提供を行っている　に基づき労働者の労働者性を判断し、カリフォルニア州労働法典、失業保険法、産業福祉委員会賃金規定の適用を目的としている。このようにアメリカでは賃金や労働環境等を改善させるための条約制定に向けて労働組合や NPO が積極的に働きかけている(カリフォルニア州議会,2019)。

第２項　欧州

欧州では、新しい雇用形態の中でも特にウーバー配達員のようなプラットフォーム労働者が法律の適応を受ける「労働者」とみなされるか否かが焦点となっている。従来は、様々な権利を認められていた「雇用人」と、それらを認められていなかった「個人事業主」という二つの区分にそって税・社会保障のセーフティネットが設計されていたが、現在は雇用者、被雇用者(＝労働者)の中間に当たる第３の労働契約区分が生じている(Freeland et al,2017)。しかし、個人請負が労働者とみなされれば、最低賃金、有給休暇などの様々な保障・損害保険など労働条件や社会保障に関連する問題を一元的に解決することができる。また租税の徴収に当たっても、個人請負の実所得を把握することができれば、セーフティネットに組み込むことができるという観点からも議論が進められている(パク,2018)。これにより、何をもってして「労働者」とみなし、どこまで「労働者」と同等の権利を認めるかという議論が生じている(金,2017)。

欧州の裁判所がプラットフォーム労働者の契約の履行の判決において、プラットフォーム労働者の企業に対する従属・自律の度合い、プラットフォームに対する経済的および人的依存性を決定する判断基準は国ごとに異なる。例えば、イギリス、フランス、スペインなどでもプラットフォームの労働者が賃金労働者か自営業かを決定する裁判において、労働者性が認められる判例が見受けられる(パク,2018)。一方でドイツの裁判所は、プラットフォームの従業者はプラットフォームの経営者の雇用者ではないとの判決を下している(Klimburg,2020)。

これらを受け、欧州委員会では 2020 年に自己契約のプラットフォーマーに関する公開聴取を開始し、2021 年にもプラットフォーマーの労働契約条件に関する新しい規制を設けることとしている(Fouquet,2020)。2020 年 3 月に発表された新産業政策においても、プラットフォーム労働者の労働条件改善のためのイニシアティブをとると宣言している。

第５節　問題意識

以上で見てきたように、我が国において個人請負は年々増加しており今後も増えていくことが予想されるが、個人請負に対するセーフティネットは十分に構築されているとは言い難い。第 4 節の海外事例で述べたように近年諸外国では、個人請負の増加を受けてセーフティネットの見直しが行われている。また、コロナ禍において個人請負のセーフティネットの脆弱性が露呈したことから,こうした動きは内外共に今後加速すると思われる。本稿ではそれらの動きを踏まえたうえで、我が国の個人請負の実態に即し現行のセーフティネットの見直しを提言する。これまで見てきたように、我が国の個人請負の現行制度の問題点として主に挙げられるのは、労災保険(特別加入制度を除く)や雇用保険の欠如、最低

賃金法の不適用である。本稿ではとりわけ労災保険、雇用保険適用の是非について計量分析の結果を踏まえた上で議論を展開し、どのような施策が有効になりえるか検討したうえで政策提言を行う。そして個人請負という就業状態への適切な保障がなされることで、労働力人口の減少が見込まれる我が国において政府が推進する「多様な働き方の真の実現」に寄与することを本稿のビジョンとする。

第２章　先行研究及び本稿の位置付け

第１節　先行研究

前章までで述べた個人請負が抱える現状の問題点を踏まえたうえで、政府による社会保険制度の構築を検討する。主に検討されうる社会保険としては労災保険、雇用保険が挙げられるが、①個人請負に対し、どのような保障の必要性が高いのか、②どのように社会保障制度を構築するべきか、という二点が論点になる。本稿では、この二点の論点を議論するため、(ⅰ)誘導型多項ロジットモデルを用いた 55 歳以上男性,55 歳未満男性,55 歳以上独身女性,55 歳未満独身女性の個人請負参入要因分析、(ⅱ)「社会保険料の事業者負担」の労働者への転嫁に着目した、条件付きロジットによる労働供給側の行動変容分析(55 歳以上男性)、(ⅲ)現状の個人請負の社会保険料負担率の推定を行った。(ⅲ)については社会保険料負担額を計算した先行研究は多数存在するが、本稿のように就業形態別に推定したものではないため、この節では、(ⅰ),(ⅱ)の分析に関する先行研究を紹介する。

先行研究では個人請負の参入要因分析は行われているものの、パネルデータでの分析や社会保険制度の導入の是非も視野に入れた先行研究は存在していない。そのため本稿では参入要因の先行研究を紹介した上で社会保険の必要性を考慮するに足りる分析モデルを構築し、計量分析を行った。

(ⅰ)個人請負の参入要因分析の先行研究

個人請負の参入要因分析の先行研究として周(2006a)がある。周(2006a)では個人請負参入要因として、「リスク選好度仮説」、「仕事の柔軟性仮説」、「自己実現仮説」、「不本意就業仮説」が検討されている。「リスク選好度仮説」とは、リスク選好度が高い者ほど個人請負業に参入するという仮説、「仕事の柔軟性仮説」とは、個人請負労働の柔軟性の高さによって参入するという仮説、「自己実現仮説」とは専門技術や資格を生かしたい労働者が個人請負に参入するという仮説、「不本意就業仮説」とは、やむを得ず個人請負就業を選択しているという仮説である。周(2006a)では、多項ロジットモデルを用いて仮説を検討しており、その結果によれば「不本意就業仮説」が支持され、特に「年齢が高いほど」、「未婚女性であるほど」、「失業経験のある人ほど」個人請負に参入すると結論づけている。

(ⅱ)「社会保険料の事業者負担」の労働者への転嫁に関する先行研究

「社会保険料の事業者負担」の労働者への転嫁に関する日本の先行研究として Hamaaki and Iwamoto(2010)、酒井、風神(2007)がある。Hamaaki and Iwamoto(2010)では、雇用主負担率の増加が時間当たり賃金を増加させるという先行研究を踏まえたうえで、社会保険料の雇用主負担率の上昇が課税前の労働者の時間当たり賃金に与える影響について分析している。Hamaaki and Iwamoto(2010)は、タイムトレンドを導入することで賃金上昇と雇用主負担の正の相関による上方バイアスを除去し、労働災害保険の雇用負担率を考慮したうえで回帰分析を行った結果、雇用主負担率が 1%上昇すると、時間当たり賃金が 0.8%下落することを示した。また、酒井、風神(2007)は、2000 年に作られた介護保険制度が 40 歳以

上の労働者にのみ介護保険料を課すようになった、という「自然実験」を利用して差の差分析を行い、40 歳以上の労働者の賃金が押し下げられているかを分析した。酒井、風神(2007)は、分析の結果、40 代以上の男性の賃金が有意に押し下げられており、大企業よりも中小企業の方がその影響が顕著であった、と示唆している。

第２節　本稿の位置付け

前節で紹介した(ｉ)の先行研究では、個人請負の参入要因は不本意なものである可能性が高いことを示唆しているが、パネルデータでの分析や社会保険制度の導入の是非も視野に入れた先行研究は存在していない。また、若年労働者、中高年労働者、高年齢労働者は、年金受給額や健康度合いなど労働供給要因が大きく異なるように思われるが、年齢層別に参入要因分析を行った先行研究は存在していない。それゆえ、本稿では初めに(ｉ)誘導型多項ロジットモデルを用いた 55 歳以上男性、55 歳未満男性、55 歳以上独身女性、55 歳未満独身女性の個人請負参入要因分析を行った。

次に本稿では(ⅱ)「社会保険料の事業者負担」の労働者への転嫁に着目した、条件付きロジットモデルによる労働供給側の行動変容分析(55 歳以上男性)を行った。

(ⅱ)の先行研究で紹介したように、日本では実証的に社会保険料の事業者負担は全面的に、もしくは部分的に賃金低下や雇用の減少などの経路を伴って労働者へ転嫁されていることが示されている。個人請負の社会保険制度の構築の際に、考慮すべき点は企業側の社会保険料の負担の是非である。第一章の第二項労働需要の側面で述べたように、企業が個人請負を雇う一要因として「労働コストの削減」が挙げられる。個人請負の社会保険制度を構築する際に、仮に企業側に社会保険料の部分的負担を求めたとすれば、企業にとっては個人請負を雇う労働コストが上昇することを意味し、企業が取りうる戦略的行動として①個人請負に対する労働需要を減少させる、②個人請負の賃金低下を図る　が考えられる。「労働コストの削減」のため個人請負を雇う企業は直観的に、大企業よりも中小企業で人手不足に直面している企業である可能性が高い。そのため、企業が①の行動をとった場合には、個人請負を雇う企業にとっても個人請負に参入する労働者にとっても厚生を減少させる可能性が高い。[5]

また、企業が②の行動を取る場合、個人請負には最低賃金法が適用されておらず、出来高制を取っていることが多いことから不適切な賃下げが起きる可能性がある。

本稿ではとりわけ、仮に企業に社会保険料の負担を求めた際に企業が②の行動をとった際の労働供給側の行動変容分析を行う。個人請負を雇う企業のデータの取得が難しく、問いそのものが仮想的であることから、本稿では「企業が賃金率を下落させるか否か」という問いを立てるのではなく仮に企業が個人請負の賃金率を減少させるという戦略的行動を取った時、個人請負を選択する労働供給側がどのように行動変容させるかを事前評価として分析した。

最後に(ⅲ)現状の個人請負の社会保険料負担率を推定した。等価世帯可処分所得による 10 分位を用い、その分位ごとに就業形態別に社会保険料負担率を計算したことで、個人請負を社会保険制度に加入させた場合に他の就業形態と比較して新規に社会保険料を払う余

[5] 企業は個人請負の代わりに非正規雇用に対する需要を増やす、という可能性が考えられるが、労働需要の側面で述べたように「生産変動への対応」という側面を考えれば、柔軟な採用が可能な個人請負の方が企業にとって魅力的な可能性は指摘できる。

地が認められるか否か検討した。分析手法については税と社会保険料負担額について明らかにする必要があることから、所得税の控除が経済格差是正に与える影響を分析した土居(2017)を参照している。

本稿の新規性は三点ある。まず、個人請負を経済的観点から分析を行っている点である。個人請負への被用者保険・労働保険の適用の是非については「労働者性」など法的な観点からの分析は研究蓄積があるが、経済学的視点から分析を行った先行研究は極めて少なく、実際に社会保険制度を導入する上でのエビデンスの蓄積は不十分である。二点目として、先行研究を踏まえた上でパネルデータを用いて年齢層、性別ごとに、より詳細な参入要因分析を行っていることである。三点目として、個人請負の行動変容分析や社会保険料負担率の分析を行うことで、社会保険制度を導入する上での制度上の副作用や、あるべき社会保険制度のフレームワークを提示している点である。

第３章　理論と現状分析

第１節　使用データ

本稿では、「日本家計パネル調査(JHPS/KHPS)」を使用した。このデータは(旧)「日本家計パネル調査(JHPS)」と(旧)「慶應義塾家計パネル調査(KHPS)」を統合したものである。KHPS は 20 歳～69 歳の男女、JHPS は 20 歳以上の男女を対象として、1 年間の本人の所得と世帯の所得、調査対象者の世帯の構造や、就業状態、消費、貯蓄などについての情報が得られる。サンプル抽出の母集団は重なっているが、調査回答者に重複はない為、統合データを使用した。なお、調査方法としては 1 つの調査地域あたりの標本数を 10 程度として各層の調査地域数を決定し、所定数の調査区を無作為抽出している。

第２節　分析

第１項　理論モデル

この項では、（ｉ）誘導型多項ロジットモデルを用いた 55 歳以上男性、55 歳未満男性、55 歳以上独身女性、55 歳未満独身女性の個人請負参入要因分析、（ⅱ）「社会保険料の事業者負担」の労働者への転嫁に着目した、条件付きロジットによる労働供給側の行動変容分析に関する理論モデルと実際に行ったシミュレーションの手法を提示する。なお本稿では、55 歳以上、55 歳未満、男性、女性により誘導型多項ロジットの分析を分けた。55 歳以上、55 歳未満で分析を分けた理由は、高年齢者労働者と若年労働者、中高年労働者では労働供給の背景要因が異なると考えられたからである。とりわけ 55 歳以上の場合には健康状態や年金、退職行動なども参入要因に影響していると考えられる。また、本稿では女性については独身女性[6]のみを分析している。これについては、先行研究で未婚女性の参入が多いと示されており、既婚女性の場合、「本業」と「副業」の識別が難しく、本稿の目的である社会保険制度の構築という観点からは分析対象とする動機が希薄であるためである。

本稿では、まず誘導型多項ロジットモデルを用いてパネルデータ分析を行った。

まず、誘導型多項ロジットモデルについて述べる。

以下、$j = 1,2,3,4,5$でそれぞれ自営業、正規、非正規、個人請負、非就労であるとする。
個人ｉがｔ期に就労形態ｊを選ぶ確率をP_{ijt}とすれば

j=1 の時　$P_{ijt} = \frac{1}{1+\sum_{j=2}^{5} exp\,(X_{it}\beta^{(j)})}$

j≠1 の時　$P_{ijt} = \frac{exp\,(X_{it}\beta^{(j)})}{1+\sum_{j=2}^{5} exp\,(X_{it}\beta^{(j)})}$

と表せる。
なお、パラメータ識別の為、自営業をベースとしている。
ただし、$\beta^{(j)}$は、就労形態 j の推定されるべきパラメータで、X_{it}は個人 i の属性を表すベクトルである。

なお、係数は上記の選択確率を用いて、最尤法により推定を行う。

[6] 現在の配偶者の有無について調査がなされているため本稿では離別・死別を含んでいる。

次に、条件付き多項ロジット分析について述べる。本稿では、個人請負が賃金下落に直面した際の行動変容を調べるため、条件付き多項ロジット分析を行った。条件付き多項ロジット分析では選択肢固有の変数が必要であるが、就業形態ごとの賃金は、個人 i について一つの就業形態のデータしか観察できないため、以下の賃金関数を推定したうえで、個人 i についての各就業形態の推定賃金を算出した。ただし、観察された賃金のみで賃金関数の推定を行うとセレクションバイアスが発生する可能性がある。そこで、本稿では Dubin,Mcfadden(1984)に従い以下の式を推定した。ただし、i = 1,2,3,4 でそれぞれ自営業、正規、非正規、個人請負である。

$$lnw_i = x_i'\beta + \sum_{j\neq i}^{5}\left(\frac{P_j lnP_j}{1-P_j} + lnP_i\right) + \varepsilon_i$$

ここで、lnw_iは就業形態 i の対数賃金、x_iは説明変数ベクトル、β は推定されるべき係数ベクトル、ε_iは誤差項、$\sum_{j\neq i}^{5}\left(\frac{p_j lnp_j}{1-p_j} + lnp_i\right)$はセレクションバイアス調整項で$P_i$は、誘導型多項ロジットで算出された就業形態 i の選択確率である。

以上の式から、各就業形態の推定賃金を算出し、条件付き多項ロジット分析を行った。
確率効用モデルとして、個人 n が t 期に就業形態 j から得られる効用U_{njt}は

$$U_{njt} = V_{njt} + \varepsilon_{njt}$$

と表せる。
ここで、V_{njt}は観察される効用、ε_{njt}は観察できない効用で、
個人 n、時間 t ごとに独立にタイプⅠ極値分布に従う。(ただし、オイラー定数 γ = 1)
このとき、個人 n が t 期に就業形態 j を選ぶ確率は、

$$P_{njt} = Prob\left(V_{njt} + \varepsilon_{njt} > V_{nit} + \varepsilon_{nit}\ \forall i \neq j\right)$$
$$= Prob\left(\varepsilon_{njt} < \varepsilon_{njt} + V_{njt} - V_{nit}\ \forall i \neq j\right)$$

ε_{nit}は極値分布に従うとしていたから、ε_{njt}で条件付けた確率は

$$P_{ni}|\varepsilon_{njt} = \prod_{i\neq j} e^{-e^{-(\varepsilon_{njt}+V_{njt}-V_{nit})}}$$

ここで、ε_{njt}の密度関数は、$e^{-\varepsilon_{njt}}e^{-e^{-\varepsilon_{njt}}}$
より、就業形態 j の選択確率は、

$$P_{njt} = \int \left(\prod_{i\neq j} e^{-e^{-(\varepsilon_{njt}+V_{njt}-V_{nit})}}\right)e^{-\varepsilon_{njt}}e^{-e^{-\varepsilon_{njt}}}d\varepsilon_{njt}$$
$$= \frac{e^{V_{njt}}}{\sum_j e^{V_{njt}}}$$

を得る。
より、対数尤度は

$$LL(\beta) = \sum_{t=1}^{T}\sum_{n=1}^{N}\sum_{j} I_{njt}P_{njt}$$

ただし、I_{njt}は個人 n が t 期に就業形態 j をとると、1 になりそれ以外の場合には 0 をとる指示関数である。
以上より、対数尤度を最大化する係数 β を求めた。

なお、本稿では、誘導型多項ロジット分析にはStataのmlogitを、条件付きロジットにはclogitを使用しており、標準誤差の計算では、クラスターロバスト標準誤差を使用している。

シミュレーションについて

本稿では、55歳以上男性について賃金下落を想定したシミュレーションを行った。

まず、条件付き多項ロジット分析から得られたパラメータを用いて、個人請負を選択した個人n(n=307)の就業ごとの選択効用を計算した。その後、タイプⅠ極値分布から就業形態後との乱数を発生させ（今回は就業形態が5個のため、発生させた乱数は5個）。各就業形態の効用に足し、効用が最大となっている就業形態が、実際に選択された就業形態と一致したときには、その乱数を採択、そうでなければ棄却し、個人nについて1000個乱数が集まるまで続けた。

これを個人ごと（すなわち307人）に行い、最終的に30700個の乱数を保存した。
得られた乱数を用いて賃金下落シミュレーションを行った。

後述する条件付き多項ロジットの分析より、請負の賃金パラメーターは 0.479 で、賃金が 1%下がると請負を選択する効用は 0.00479 下がる。これを利用し、5%、10%、15%の賃金下落について、請負を選択する効用をそれぞれ、0.0239、0.0479、0.0712 だけ下げ、就業形態の変化を調べた。

第２項　変数定義

本稿で使用した、変数は表１である。

表 1　変数定義

<table>
<tr><td></td><td colspan="2">誘導型多項ロジット分析・条件付き多項ロジット分析</td><td colspan="2">賃金関数推定</td></tr>
<tr><td>被説明変数</td><td colspan="2">就業状態</td><td colspan="2">実質賃金</td></tr>
<tr><td rowspan="22">説明変数</td><td colspan="2">年齢</td><td colspan="2">年齢</td></tr>
<tr><td colspan="2">年齢二乗/100</td><td colspan="2">年齢二乗/100</td></tr>
<tr><td colspan="2">子ども・孫の有無</td><td colspan="2">健康状態</td></tr>
<tr><td colspan="2">同居人数</td><td colspan="2">教育年数</td></tr>
<tr><td colspan="2">配偶者の有無</td><td rowspan="6">就業経験</td><td>求職活動経験年数</td></tr>
<tr><td colspan="2">健康状態</td><td>非正規経験年数</td></tr>
<tr><td colspan="2">教育年数</td><td>非正規経験年数二乗/100</td></tr>
<tr><td rowspan="6">就業経験</td><td>求職活動経験年数</td><td>正規経験年数</td></tr>
<tr><td>非正規経験年数</td><td>正規経験年数二乗/100</td></tr>
<tr><td>非正規経験年数二乗/100</td><td>自営業経験年数</td></tr>
<tr><td>正規経験年数</td><td>自営業経験年数二乗/100</td></tr>
<tr><td>正規経験年数二乗/100</td><td>転職回数</td></tr>
<tr><td>自営業経験年数</td><td colspan="2">年代別完全失業率</td></tr>
<tr><td>自営業経験年数二乗/100</td><td colspan="2">企業規模ダミー</td></tr>
<tr><td>転職回数</td><td colspan="2">セクター</td></tr>
<tr><td colspan="2">貯蓄(自然対数)</td><td colspan="2">地域ダミー</td></tr>
<tr><td colspan="2">借入(自然対数)</td><td colspan="2">年ダミー</td></tr>
<tr><td colspan="2">年金(自然対数)</td><td colspan="2">セレクションバイアス補正項</td></tr>
<tr><td colspan="2">首都圏ダミー</td><td colspan="2">切片</td></tr>
<tr><td colspan="2">年代別完全失業率</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">年ダミー</td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

（筆者作成）

なお、分析対象ごとに、変数選択は異なっている。また、本稿では分析結果の表が長くなったことから、計量分析の結果の表については論文の末尾に置いている。以下、本稿で使用した変数の定義について詳細を述べる（表２参照）。

表 2　変数定義の詳細

変数名	定義
就業状態	個人請負の中でも「本業」のものを分析対象とするため、就業状態にあるものについて男性は先月 1 か月の行動で「主に仕事」と答えたものに絞った。独身女性は離別・死別を含んでおり、家事の傍に仕事をした場合でも本業の仕事として生計を立てている可能性が強く、回答上最も収入の多い仕事について答えることになっているため、仕事の有無で判断した。就業形態として自営業主(飲食店、卸小売店、農業等)、自由業(医者、弁護士、会計士、税理士、作家等),家族従業者(飲食店、卸小売店、農業等の家族従業者)を選んだものを伝統的自営業主とし、「勤め人」のうち、職位で正規社員と答えているものを正規雇用、契約社員、アルバイト、パートタイマー、派遣社員、嘱託と答えているものを非正規雇用と定義した。また、会社と雇用関係のない在宅就労、内職と答えているもの、委託労働、請負と答えているものを個人請負と定義した。非就業については、職位にて非該当のものを非就業としている。なお、「勤め人」と答えているもののうち職位については無回答のサンプルや、「主に仕事」と答えていないが職位を回答しているサンプルは除外している。
年齢	調査年から生まれ年を差し引き、収入・貯蓄・年金等、質問事項が昨年に基づいて行われているため、さらに 1 を引いて昨年の年齢を求めた。
同居人数	同居人数の回答より作成した。
配偶者の有無	配偶者の有無から配偶者がいる場合を1とするダミー変数を作成した。
子ども・孫の有無	独身女性について死別・離別の場合を考慮に入れるため、家族の続柄から子どもまたは孫がいる場合を 1 とするダミー変数を作成した。
健康状態	主観的健康状態を健康状態の変数として使用した。1 が良い、2 がまあ良い、3 が普通、4 がまあ悪い、5 が悪いであり、点数が高いものほど主観的健康状態が悪い。なお慶應パネルデータからは GHQ 指標を基にして健康状態を点数化することも可能だが、サンプル数が著しく欠落すること、主観的健康状態と似通った結果であったことから本稿では主観的健康状態を使用した。なお無回答のサンプルについては除外した。
就業経験	慶應パネルデータでは、これまでのキャリアを答える質問項目がある。その質問項目より、求職活動経験年数、正規経験年数、非正規経験年数(臨時雇用)、自営業経験年数、転職回数の変数を作成した。また、パネル回答中の職歴も加味するため、正規経験年数、非正規経験年数、自営業経験年数については、回答年の就業形態に応じて経験年数を足している。例えば、2004 年に正規就業を行っているものは、2005 年のデータの正規経験年数は 2004 年の正規経験年数に＋1したものとなっている。なお非正規経験(臨時雇用)については、非正規雇用と個人請負を明示的に分離して質問項目が作成されていないため、回答年に非正規雇用、個人請負の場合に次年度の非正規経験を＋1している。
貯蓄	貯蓄項目より作成した。なお無回答の者についてはサンプルから除外した。
年金	「公的年金」と「企業年金、個人年金」の合計から作成した。なお 2004 年～2008 年にかけては先月一か月の年金収入しか質問しておらず単位が千のため、データを 12 倍し単位を揃えるため 10 で割っている。また、59 歳以下で無回答のものについては 0 とし、60 歳以上で無回答のものについては「受給しているが無回答」なのか、「受給していないため無回答」なのか識別が難しいため欠損処理を行っている。

実質賃金	以下により実質賃金を計算した。なお昨年収入と同様に消費者物価指数で実質化している。 $$実質賃金＝\frac{(昨年収入＋賞与)}{(週平均勤務時間＋週平均残業時間)\times 52}$$ 昨年収入：調査票の「昨年の主な仕事からの収入(税、社会保険料などが差し引かれる前の金額)」より作成している。なお「勤め先年収」からも作成は可能であるが、サンプルの欠損が多くなるため、本稿では前者を変数として使用した。また、消費者物価指数(持ち家の帰属除く)のデータを用いて 2015 年を基準に収入の実質化を行った。なお消費者物価指数(持ち家の帰属除く)のデータについては総務省のデータベースを利用した。
教育年数	「最終学歴」の項目より、中卒を 9 年、高卒を 12 年、短大・高専卒を 14 年、大卒を 16 年、大学院卒を 18 年とした。なお、2004 年のみ調査票の選択肢が異なるため、2007、2009、2012 年の選択肢と照らし合わせ変換処理を行い、選択肢を統一した。
年代別 完全失業率	「労働力調査」の年代別完全失業率をマッチングし作成した。なお、年代の区分は、～24 歳、25～34 歳、35～44 歳、45～54 歳、55～64 歳、65 歳～である。
企業規模 ダミー	官公庁をベースラインとし、100 人未満、100～499 人、500 人以上のダミー変数を作成した。
セクター	第一次産業、建設、製造(出版、印刷含む)、卸売り、飲食、金融・保険・不動産、運輸、情報サービス・通信情報業に分けダミー変数を作成した。
地域ダミー	居住地について北海道をベースラインとして作成した。
年ダミー	2004 年をベースラインとして作成した。

（筆者作成）

欠損処理を行った結果、サンプル数は、55 歳未満男性が 15,052(うち自営業 2,080、正規雇用 11,390、非正規雇用 904、個人請負 204、非就業 474)、55 歳以上男性が 10,438(うち自営業 1,866、正規雇用 3,264、非正規雇用 1,334、個人請負 307、非就業 3,667)、55 歳未満独身女性が 3,482(うち自営業 236、正規雇用 1,641、非正規雇用 1,264、個人請負 77、非就業 264)、55 歳以上独身女性が 2,202(うち自営業 280、正規雇用 232、非正規雇用 421、個人請負 68、非就業 1,201)となった（いずれも 2004 年～2018 年調査による）。本稿で使用したデータの基本統計量は、末尾に表 A～表 H として記した。

第３項　要約統計量

本稿で使用したデータの要約統計量を記す。なお以下のグラフはすべて本稿で使用した「慶應パネルデータ」より作成している。

(ｉ)55 歳未満男性

表３の就業形態の遷移グラフの対角要素の確率を見ると、自営業、正規、非正規、非就業については状態依存性が見られるのに対し、個人請負は 51%と他の就業形態に比べ状態依存性が相対的に低いことが伺える。表４の就業形態ごとの実質賃金の平均を見ると、個人請負は正規雇用と非正規雇用の中間に位置していることが見て取れる。表５の個人請負が従事している業種を見ると、建設、運輸、製造など肉体労働者が多い傾向にあることが

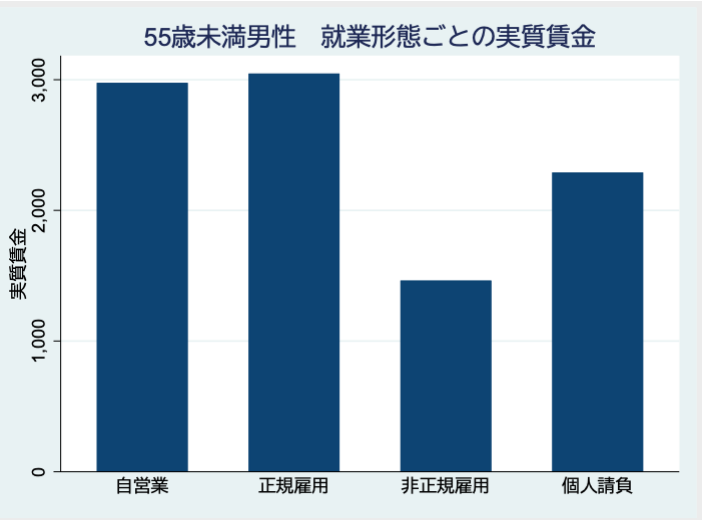
見て取れる一方で、情報通信など頭脳労働者も一定数いることが分かる。また、表６の仕事継続希望の有無についてのグラフを見ると、仕事を続けたいという個人請負労働者が66%いる一方で、31%は他の仕事を希望している様子が伺える[7]。

表 3　55 歳未満男性労働者の t-1 期と t 期の就業形態移行行列

55歳未満男性労働者		t期の選択					
		自営業	正規	非正規	請負	非就業	移動総数
(t-1)期の選択	自営業	1546(92%)	73(4%)	18(1%)	28(2%)	12(1%)	1677(100%)
	正規	70(1%)	9036(97%)	108(1%)	18(0%)	80(1%)	9312(100%)
	非正規	16(2%)	153(22%)	494(70%)	9(1%)	36(5%)	708(100%)
	請負	38(24%)	16(10%)	16(10%)	79(51%)	7(4%)	156(100%)
	非就業	10(3%)	61(16%)	33(9%)	5(1%)	401(71%)	375(100%)

（筆者作成）

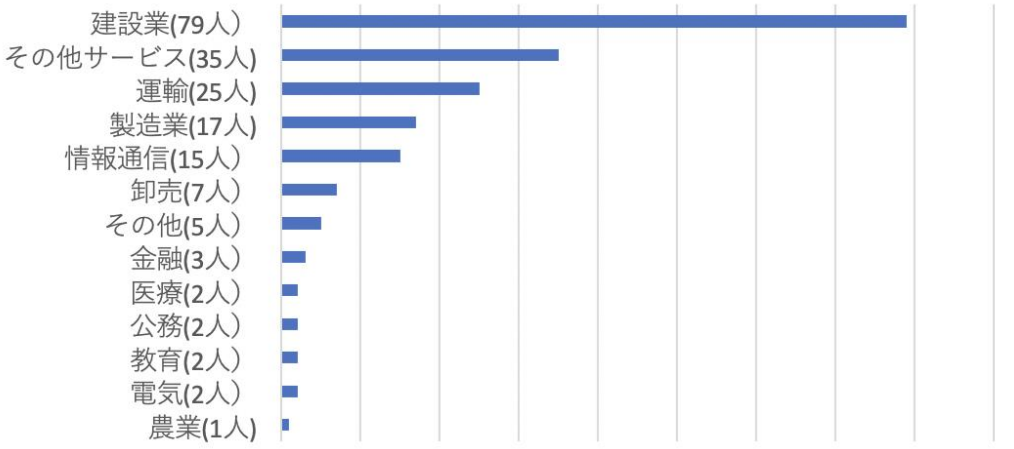
表 4　55 歳未満男性　各就業形態の実質賃金平均



（筆者作成）

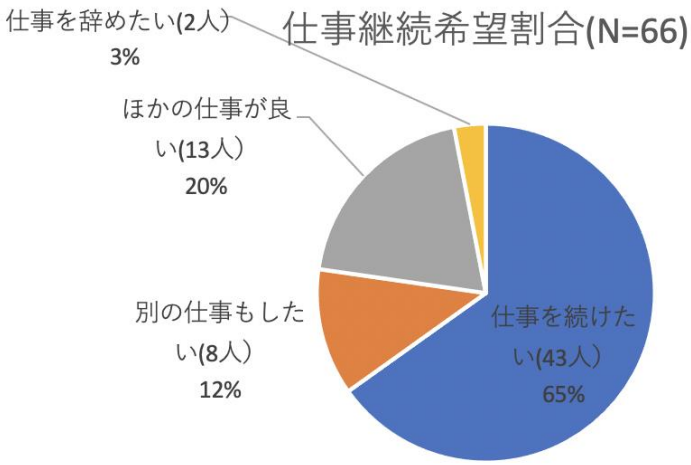
[7] 但し、無回答も多かったことから断定的にこの傾向があると一概には言えない。

表 5　55 歳未満男性　個人請負の業種別人数



（筆者作成）

表 6　55 歳未満男性　個人請負の仕事継続希望調査



（筆者作成）

（ⅱ）55 歳以上男性

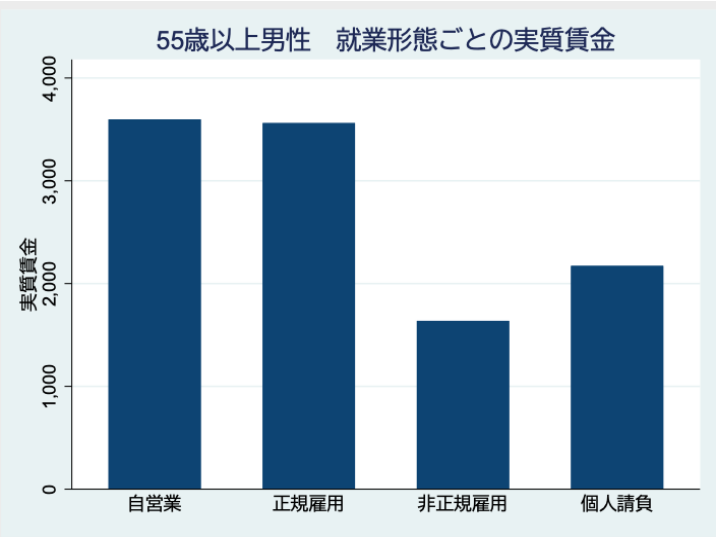
55 歳未満男性と同様にまず就業形態の遷移行列から見ると、個人請負の対角要素が 55 歳未満男性に比べやや大きいことが伺える。各就業形態の実質賃金の平均を見ると、55 歳未満男性と同様に、個人請負の実質賃金は正規雇用と非正規雇用の間に位置することが分かる。業種を見ると 55 歳以上男性の場合、建設や運輸など肉体労働者が多いことが伺え、情報サービスなどの頭脳労働者が少ないことが分かる。また仕事の継続希望を見ると、55 歳以上男性の場合 55 歳未満男性に比べ就業継続希望の割合が高く、就業意欲が 55 歳未満男性に比べれば相対的に高いことが分かる。

表 7　55 歳以上男性労働者の t-1 期と t 期の就業形態移行行列

55歳以上男性労働者		t期の選択					
		自営業	正規	非正規	請負	非就業	移動総数
(t-1)期の選択	自営業	1342(93%)	23(2%)	6(0%)	21(1%)	57(4%)	1449(100%)
	正規	33(1%)	2206(84%)	211(8%)	19(1%)	162(6%)	2631(100%)
	非正規	12(1%)	90(9%)	768(74%)	32(3%)	138(13%)	1040(100%)
	請負	19(8%)	9(4%)	33(14%)	152(64%)	24(10%)	237(100%)
	非就業	20(1%)	27(1%)	68(2%)	19(1%)	2678(95%)	2812(100%)

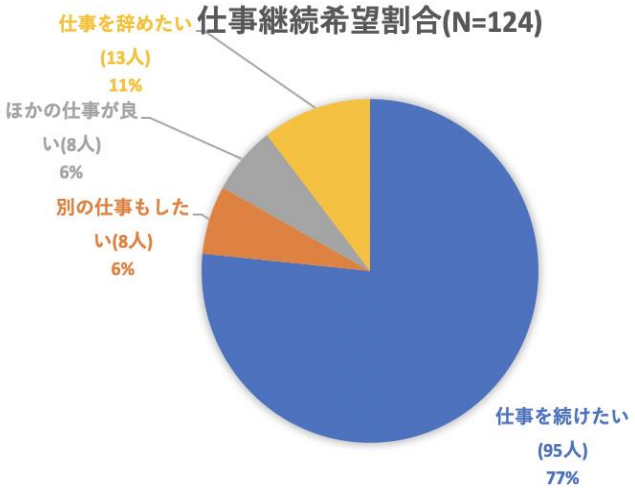
（筆者作成）

表 8　55 歳以上男性　各就業形態の実質賃金平均



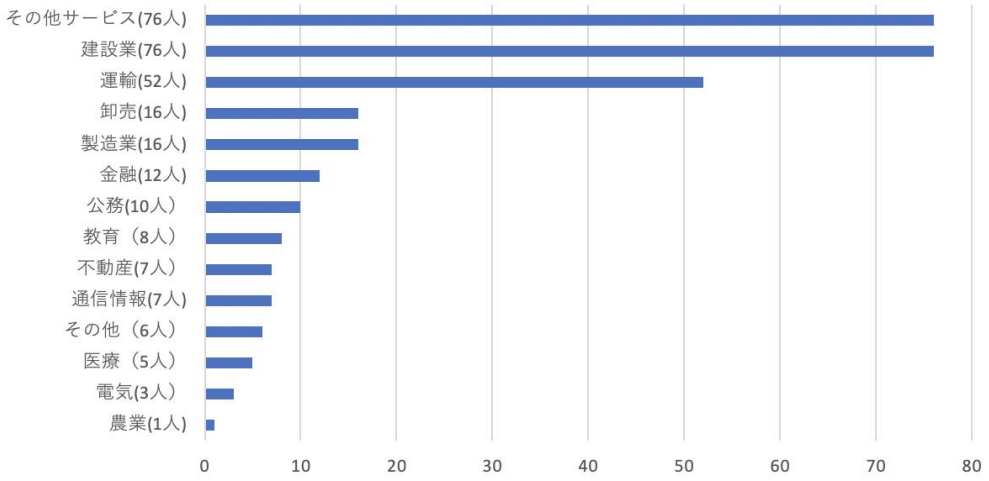
（筆者作成）

表 9　55 歳以上男性　個人請負の仕事継続希望調査



（筆者作成）

表 10　55 歳以上男性　個人請負の業種別人数



（筆者作成）

(iii)55 歳未満独身女性

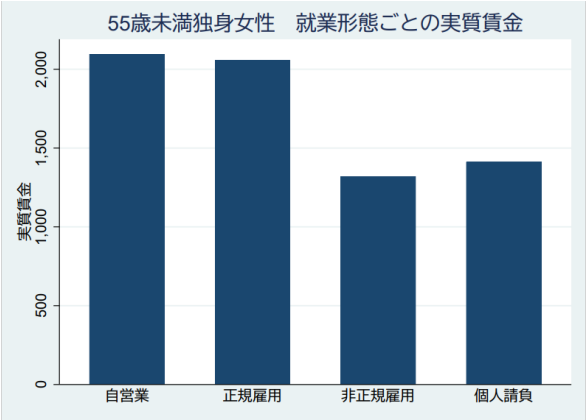
男性よりは個人請負の対角要素が小さいことがうかがえる。各就業形態の実質賃金の平均については、男性と同様に、個人請負の実質賃金が正規雇用と非正規雇用の間に位置していると分かる。業種は男性とは対照的に、サービス業や教育、金融など頭脳労働者が多いことが分かる。なお、仕事継続希望割合は回答が未回答・欠損のものが極めて多かったため割愛した。

表 11　55 歳未満独身女性労働者の t-1 期と t 期の就業形態移行行列

55歳未満独身女性		t期の選択					
		自営業	正規	非正規	請負	非就業	移動総数
(t-1)期の選択	自営業	156(85%)	9(5%)	13(7%)	1(1%)	5(3%)	184(100%)
	正規	8(1%)	1135(91%)	73(6%)	4(≒0%)	23(2%)	1243(100%)
	非正規	10(1%)	125(13%)	799(81%)	17(2%)	39(4%)	990(100%)
	請負	2(3%)	7(12%)	22(37%)	22(37%)	6(10%)	59(100%)
	非就業	3(1%)	9(4%)	50(23%)	4(2%)	147(69%)	213(100%)

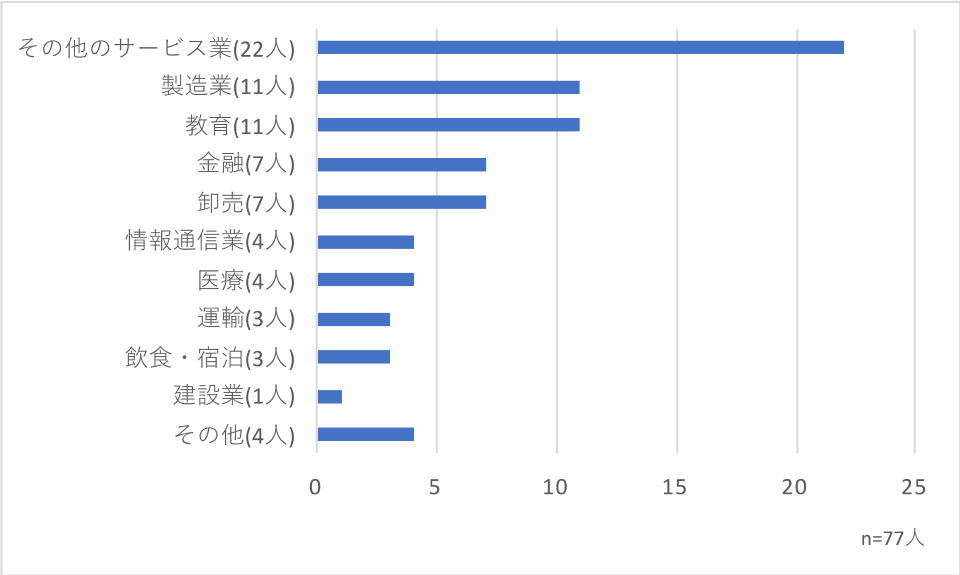
（筆者作成）

表 12　55 歳未満独身女性　各就業形態の実質賃金平均



（筆者作成）

表 13　55 歳未満独身女性　個人請負の業種別人数



（筆者作成）

(iv)55 歳以上独身女性

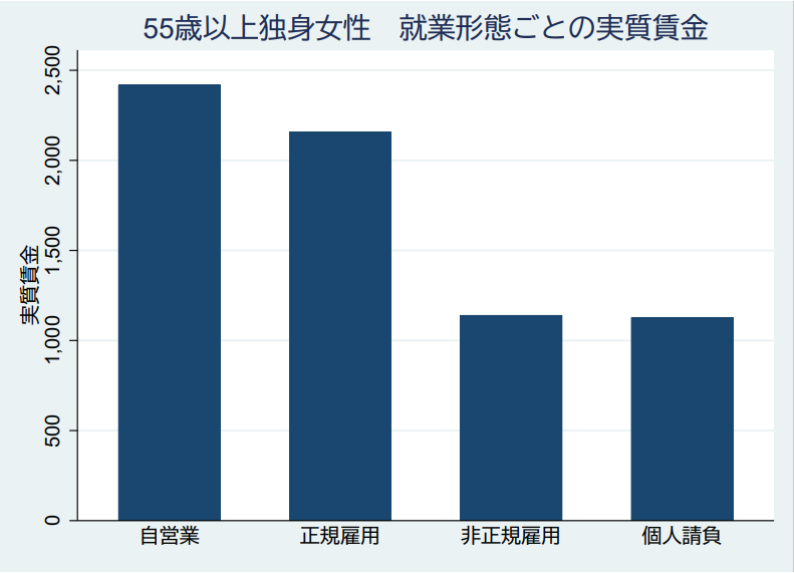
個人請負の対角要素は 55 歳以上男性と同程度であることがうかがえる。各就業形態の実質賃金の平均については、個人請負の実質賃金が非正規雇用よりもわずかに低いことが読み取れる。業種はサービス業、不動産、医療、教育など、55 歳未満女性と同様、頭脳労働者が多いことが分かる。なお、仕事継続希望割合は回答が未回答・欠損のものが極めて多かったため割愛した。

表 14　55 歳以上独身女性労働者の t-1 期と t 期の就業形態移行行列

55歳以上独身女性		t期の選択					
		自営業	正規	非正規	請負	非就業	移動総数
(t-1)期の選択	自営業	205(91%)	0(0%)	6(3%)	1(≒0%)	14(6%)	226(100%)
	正規	0(0%)	152(80%)	18(9%)	0(0%)	21(11%)	191(100%)
	非正規	3(1%)	9(3%)	268(83%)	7(2%)	36(11%)	323(100%)
	請負	3(6%)	1(2%)	5(9%)	33(61%)	12(22%)	54(100%)
	非就業	6(1%)	1(≒0%)	20(2%)	8(1%)	898(96%)	933(100%)

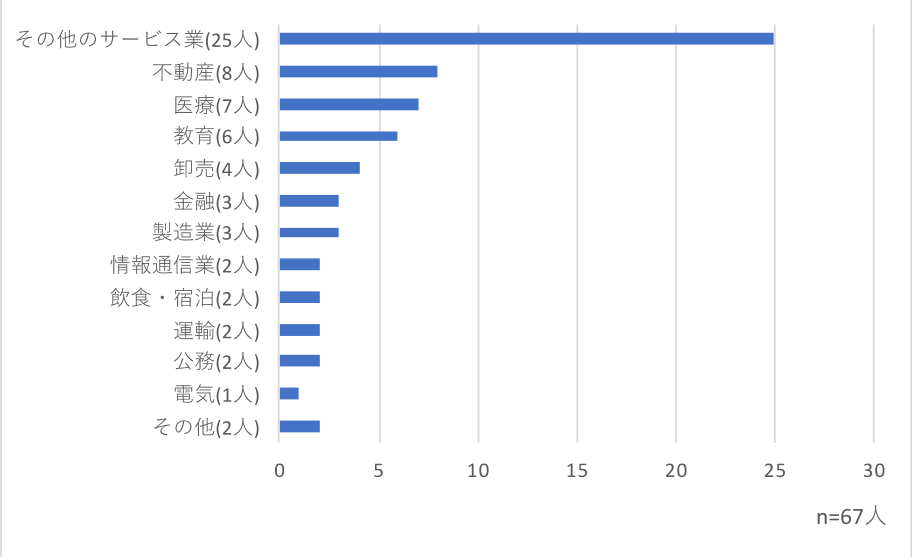
（筆者作成）

表 15　55 歳以上独身女性　各就業形態の実質賃金平均



（筆者作成）

表 16　55 歳以上独身女性　個人請負の業種別人数



（筆者作成）

第４項　仮説

本稿では、55 歳以上男性・独身女性と 55 歳未満男性・独身女性の分析を行っているが、分析に際して二つの仮説を立てた。立てた仮説を説明する。

・仮説１：高スキル人材ほど個人請負に参入している可能性

第１章で見たように、個人請負は自由度が高くこれまでのキャリアでスキルを蓄積してきた高齢者にとっては魅力的な仕事になりうる。例えば、正規雇用などでスキルを蓄積した高齢者が引退後、在宅就労などでスキルを生かして個人請負に参入しているということが考えられる。また、若年労働者、中高年労働者の中にも、高スキルで独立性への志向が高いものほど個人請負に参入するという経路も考えられる。

この仮説が採択された場合には、個人請負が自らのスキルを生かすことができ仕事の選択の幅は広いと考えられるため、失業時の補償や職業訓練等を政府として行う必要は低いといえる。労災リスクの危険が高い業種に対してのみ、企業と共同して労災保険に強制加入させることで、企業にとっても経験者を採用できメリットが生じ、個人請負となる者も万一のリスクに安心して備えることができよう。

・仮説２：不本意参入している、低スキル人材ほど個人請負に参入している可能性

仮説①とは異なり、不本意かつ低スキル人材ほど個人請負に参入しているという可能性も考えられる。

高齢者の場合は、現役時の失業経験が長い、非正規雇用に従事してきた年数が長い、貯蓄額等の資産が低い、年金受給額が少ない等の理由でやむを得ず参入している可能性がある。

また、若年労働者、中高年労働者の場合も低学歴、失業経験が多い、労働市場経験が浅

いものほど参入している可能性がある。また不況期などのマクロ経済要因により不本意に参入しているという経路も考えられる。

この仮説が採択された場合には、個人請負が企業との契約に際し不当な立場に置かれ、失業のリスクが高まることが予想される。そこで政府には、就業中に企業と対等な立場で契約を結び業務遂行できるような制度を導入すること、また失業の補償と予防が求められるであろう。

第３節　誘導型多項ロジットモデルの結果

55 歳未満男性、55 歳以上男性、55 歳未満独身女性、55 歳以上独身女性の誘導型多項ロジットモデルの結果は、それぞれ末尾の表 34、表 35、表 36、表 37 である。なおいずれも限界効果で報告している。

（ｉ）55 歳未満男性

分析の結果、自営業経験年数、非正規経験年数が長いほど、教育年数が短いほど参入確率が上昇する、という含意を得た。55 歳以上男性と比較すると、キャリアの影響に加えて学歴の影響も受けており低スキルであることの度合いがより深刻であると考えられる。さらに完全失業率が高いほど参入しやすくなることから、マクロ経済要因の影響を受けやすく、不況期ほど参入が増えると分かる。従って仮説②が整合的である。

（ⅱ）55 歳以上男性

貯蓄額が多いほど参入確率が減少し、自営業経験年数、非正規経験年数、求職経験年数が長いほど、借入金が多いほど参入確率が上昇する、という含意を得た。非正規経験年数や求職経験年数が長く借入金が多いことから、これまでのキャリアの中でスキルを蓄積してきたとは考えにくく、収入を確保するためにやむを得ず参入している可能性が高いといえる。従って仮説②が整合的である。

(iii) 55 歳未満独身女性

自営業経験年数が長いほど参入しやすいことは他と同様であるが、健康状態が悪いほど参入確率が上昇するという含意を得た。また 55 歳未満男性と同様、完全失業率が高いほど参入しやすくなることから、マクロ経済要因の影響を受けやすく、不況期ほど参入が増えると分かる。従って仮説②が整合的である。

(iv) 55 歳以上独身女性

男性と同様に、非正規経験年数、自営業経験年数が長いほど参入確率が上昇する。また求職活動経験年数が長いほど、健康状態が良いほど参入確率は上昇することから、働き続けることは可能だが、これまでのキャリアの中でスキルを蓄積できていない人がやむを得ず参入している可能性が高いといえる。従って仮説②が整合的である。

年代・性別に関係なく仮説②が整合的であるという以上の結果を踏まえ、個人請負は企業との間で弱い立場に置かれると考えられる。そのため、労災・失業リスクを政府として補償する必要性、若年の個人請負への社会保障政策を充実させ、その中でスキルアップの機会を提供し、より安定した就業状態への移行を促す必要性が認められた。

第４節　条件付き多項ロジットモデルを用いたシミュレーション

賃金関数を推定した上で、各個人の就業形態ごとの推定賃金を算出し条件ロジットモデル分析を行った。なお、推定した賃金関数の結果は表 38、条件付き多項ロジットモデルの結果は表 39 である。

第２節のシミュレーションの方法で、賃金率の下落による個人請負の就業形態の変化をシミュレーションしたところ表 17 のような結果を得た。

表 17 を見ると、55 歳以上男性の個人請負は賃金弾力性が高く、賃金が下落すると他就業に移動する傾向が見て取れる。また、他就業の増加傾向から、非就業や自営など雇用関係から離れる、もしくは非就業へと遷移する傾向が強いことが伺える。このことから、仮に社会保険料が事業者負担となり賃金下落の形でその負担が個人請負に転嫁された場合、個人請負は非就業や自営などに移行し、企業、労働者双方にとって望ましくない結果に陥る可能性が高いと言え、高齢者就業を促進する政府の政策的な観点からも望ましくないと結論付けられる。

表 17　個人請負を選択していた 55 歳以上男性　賃金下落シミュレーションの結果

賃金率の下落幅	請負	自営	正規	非正規	非就業
-5%	↓2.7%	↑0.4%	↑0.5%	↑0.8%	↑0.6%
-10%	↓4%	↑0.7%	↑0.7%	↑1%	↑1.6%
-15%	↓6.5%	↑1.9%	↑1.1%	↑1.5%	↑1.9%

（筆者作成）

第５節　現状の雇用的個人請負業主の社会保険料負担の推定

第３節より個人請負に対する社会保険制度の拡充の必要性が認められたが、現行の雇用関係を前提とする被用者保険や労働保険に加入することを強制してしまうと、企業が社会保険料の負担を強いられることになり、前節の結果からも推察されるように契約が打切られるなどかえって個人請負にとって不本意な結果を招くことになりかねない。個人請負という働き方の継続を希望する者が多いことからも、職業選択の自由を尊重し失業や労災に備えることができる、個人請負向けの新たな社会保険制度を構築することが望まれよう。そこで、まず現状の就業形態別の社会保険料負担率[8]を求め、制度を新設した場合に個人請負がどれほどの社会保険料に耐えうるのか検討することとした。

第１項　分析方法

本節においては分析対象調査対象が男性かつ就業状態が明らかになっているデータに限定し[9]、最新の 2018 年と 2017 年の調査は非正規雇用への社会保険制度が拡充の移行期にあり[10]非正規雇用の社会保険料の推計が困難であるため、2013 年から 2016 年の 4 年分の調査について分析を行う。調査から得られる所得情報は前年のものであり、以下では調査年と所得情報年の混乱を避けるため、2012 年から 2015 年の所得情報年に表記を統一する。

JHPS・KHPS のデータでは、収入に関して昨年１年間に得た収入の回答から、「勤め先の年収」、「自営・事業・内職収入」、「家賃・地代収入」、「利子・配当金」、「仕送り金・受贈金の受け取り」、「公的年金」、「企業年金・個人年金」、「失業給付・育児休業給付」、「児童手当・児童扶養手当」、「生活保護給付」、「その他の収入」について入手することができる。また回答者本人、配偶者、その他家族全員という区分で回答が得られるため、それぞれ社会保険料負担と税負担の推計を行った。社会保険料、所得税・住民税の推計方法は土居（2017）を踏襲している。なお、各種所得控除については所得情報年の制度をそれぞれ対応させて計算した。

まず、収入は所得税法の分類に基づき、以下のようにして合計所得を求めた。

・給与所得＝「勤め先の年収」−給与所得控除
・事業所得＝「自営・事業・内職収入」−青色申告控除
・不動産所得＝「家賃・地代収入」
・公的年金の雑所得＝「公的年金」＋「企業年金・個人年金」−公的年金等控除
・その他の雑所得＝「その他の収入」＋「仕送り金・受贈金の受け取り」
・合計所得＝給与所得＋事業所得＋不動産所得＋公的年金等の雑所得＋その他の雑所得
・利子所得は 20％の源泉分離課税を適用し、それ以外の総合課税となる５種類の所得を合

[8] 本稿では医療保険・介護保険・年金保険・雇用保険の負担額合計について世帯収入との比で求められる値と定義する。

[9] 独身女性についてはサンプル数が少なかったため、男性にのみ対象を絞った。

[10] 2016 年 10 月より従業員 501 人以上の会社で週あたりの労働時間が 20 時間以上等の要件を満たす短時間労働者についても厚生年金保険・健康保険が適用され、2017 年 4 月からは従業員 500 人以下の会社であっても労使で合意すれば厚生年金保険・健康保険に加入できるようになっている。

計することで合計所得を計算した。

次に以下のように所得控除を計算し、合計所得から差し引くことで課税総所得を求めた。

・所得控除＝基礎控除＋配偶者控除＋配偶者特別控除＋扶養控除＋寡夫控除＋医療費控除＋社会保険料控除
・課税総所得＝合計所得−所得控除

上記以外の生命保険料控除、地震保険料控除、障害者控除等の所得控除は、JHPS・KHPS のデータから情報が得られないため算定していない。配偶者控除と扶養控除については、データ上の世帯構成員の続柄・年齢・就業状態・所得からその適用可否を判断している。寡夫控除についてもデータ上の家族構成より所得税制に従って適用可否を判断した。医療費控除は調査年 1 月の保健医療への支出（月額）が前年 1 年の支出金額を代表していると仮定し、12 倍することで年額とした上で計算している。

社会保険料控除は、土居（2017）に記された推計方法に従って、医療保険・介護保険（国民健康保険、全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）、健康保険組合、共済組合、後期高齢者医療保険）、年金保険（国民年金、厚生年金、共済年金）、雇用保険について保険料負担を計算した。医療・介護保険は世帯構成員の就業状態、就業先の経営状態、雇用形態等から加入保険を判断しており、回答者本人の所得及び他の世帯構成員の所得から、回答者本人が被保険者か被扶養者かを被扶養者認定基準より判断し、被扶養者になる場合は誰の扶養者になるかを検討して、保険料を推計した。

税額控除は、住宅借入金等特別控除を適用している。課税総所得に対して、所得税の限界税率表を適用し所得税負担額を推計し、ここから税額控除を差し引いて最終的な所得税負担額とした。住民税についても同様に計算した。

以上の分析方法にかなうデータが得られた世帯数は 5461 世帯（2012 年：1414 世帯、2013 年：1388 世帯、2014 年：1344 世帯、2015 年：1315 世帯）となった。この分析対象となった世帯について、以下のように等価世帯可処分所得を求めた。

・世帯収入（課税前所得）＝「勤め先の収入」＋「自営・事業・内職収入」＋「家賃・地代収入」＋「仕送り金・受贈金の受け取り」＋「その他の収入」＋「公的年金」＋「企業年金・個人年金」＋「失業給付・育児休業給付」＋「児童手当・児童扶養手当」＋「生活保護給付」[11]
・世帯可処分所得＝世帯収入−社会保険料負担額−所得税負担額−住民税負担額
・等価世帯可処分所得＝$\frac{\text{世帯可処分所得}}{\sqrt{\text{世帯員数}}}$

この際、各年の等価世帯可処分所得による 10 分位を用いその分位ごとに就業状態別に分類を行った。回答者本人の就業状態別の各年世帯数は以下の通りである（表 18 参照）。

[11] 退職金受取額についてはデータから勤続年数の情報が得られず税額が計算できないため世帯収入から除外している。

表 18　回答者本人の就業状態別各年世帯数

	自営業	正規雇用	非正規雇用	個人請負	非就業	合計
2012	177	829	131	23	254	1414
2013	175	793	128	24	268	1388
2014	167	747	144	26	260	1344
2015	164	725	147	16	263	1315
合計	683	3094	550	89	1045	5461

（筆者作成）

ここで今回の分析で着目したい個人請負の各年の世帯数が少なく正確な分析を行うことが難しくなっており、2012 年から 2015 年の間に大幅な税制改正がなされていないことから、４年分全体についても等価世帯可処分所得による 10 分位を用いその分位ごとに就業状態別に分類を行うこととした。

第２項　分析結果

各年の全体の等価世帯可処分所得分位別の等価世帯可処分所得及び世帯収入、社会保険料負担額、社会保険料と世帯収入との比で求めた社会保険料負担率の平均値は以下の表の通りである（表 19～22 参照）。

表 19　2012 年 結果

	等価世帯可処分所得（万円）	世帯収入（万円）	社会保険料（万円）	社会保険料負担率（%）
Ⅰ	109.96	230.46	30.75	12.58
Ⅱ	176.88	362.72	44.29	11.58
Ⅲ	216.05	448.35	52.95	11.39
Ⅳ	250.91	528.99	60.19	10.95
Ⅴ	284.30	599.68	67.27	10.83
Ⅵ	317.66	661.28	68.21	10.18
Ⅶ	355.93	752.67	68.33	8.83
Ⅷ	406.70	883.33	80.39	9.07
Ⅸ	490.03	1036.31	80.44	7.76
Ⅹ	731.99	1539.52	81.31	5.73
平均	334.12	704.50	63.40	9.89

（筆者作成）

表 20　2013 年 結果

	等価世帯可処分所得（万円）	世帯収入（万円）	社会保険料（万円）	社会保険料負担率（%）
Ⅰ	115.82	246.30	31.41	11.05
Ⅱ	177.29	361.72	44.87	11.52
Ⅲ	210.94	428.23	51.63	11.27
Ⅳ	241.25	511.67	63.42	11.97
Ⅴ	275.31	585.83	66.22	10.74
Ⅵ	311.51	651.91	70.04	10.60
Ⅶ	349.79	743.57	72.94	9.55
Ⅷ	397.06	816.22	70.39	8.37
Ⅸ	477.95	1044.34	82.08	7.87
Ⅹ	728.74	1526.37	85.79	6.13
平均	328.61	691.71	63.87	9.91

（筆者作成）

表 21　2014 年 結果

	等価世帯可処分所得（万円）	世帯収入（万円）	社会保険料（万円）	社会保険料負担率（%）
Ⅰ	120.44	247.70	29.64	10.51
Ⅱ	178.71	367.63	44.43	11.23
Ⅲ	212.24	431.64	50.43	10.98
Ⅳ	246.25	539.25	63.21	11.33
Ⅴ	279.43	572.31	62.81	10.62
Ⅵ	314.33	672.59	73.94	10.65
Ⅶ	351.51	753.39	74.57	9.74
Ⅷ	401.47	833.52	74.49	8.70
Ⅸ	483.18	1025.80	81.25	7.76
Ⅹ	779.50	1658.38	94.88	6.42
平均	336.82	710.49	64.97	9.79

（筆者作成）

表 22　2015 年 結果

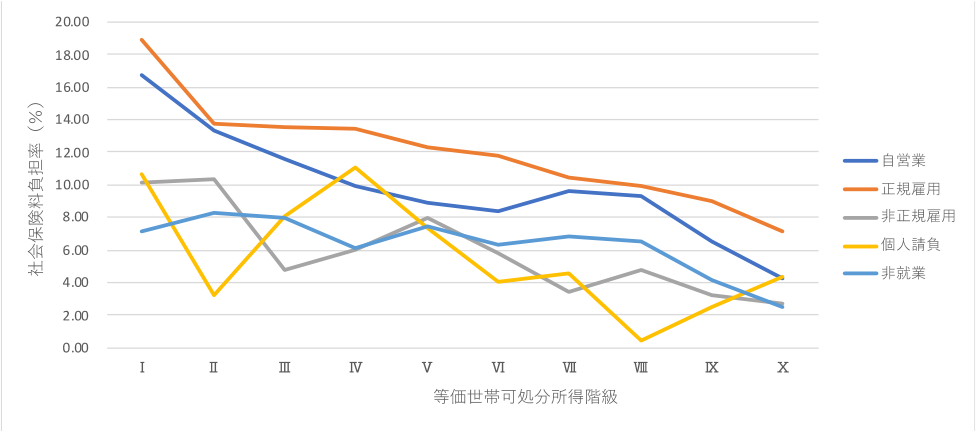
	等価世帯可処分所得（万円）	世帯収入（万円）	社会保険料（万円）	社会保険料負担率（%）
Ⅰ	117.78	234.40	26.81	10.66
Ⅱ	178.64	373.91	46.93	11.71
Ⅲ	215.26	443.57	56.73	12.10
Ⅳ	251.06	545.82	66.87	11.73
Ⅴ	286.36	608.42	69.22	11.02
Ⅵ	321.35	681.98	71.08	9.96
Ⅶ	357.04	749.62	73.51	9.61
Ⅷ	406.86	825.53	76.62	9.31
Ⅸ	495.61	1046.95	81.58	7.63
Ⅹ	723.69	1476.86	87.99	6.25
平均	335.42	698.78	65.73	10.00

（筆者作成）

川出（2016）でも指摘されている通り、JHPS・KHPS のデータでは 400 万円未満の世帯が集中していることが分かる。また土居（2016）で述べられているように国民生活基礎調査の各年資料と比較すると国民生活基礎調査の方が、低所得者層をサンプルに拾っている傾向にあるといえる。各年の等価世態可処分所得を比較すると、若干の変動はあるものの概ね安定したデータであることが分かる。社会保険料負担率は逆進性が認められる。これについては国民年金等定額分の負担があり低所得者層ほど定額分の負担が重くなっているためと考えられる。

次に各年の等価世帯可処分所得分位別の就業状態別社会保険料負担率平均値のグラフを示す（表 23～26 参照）[12]。

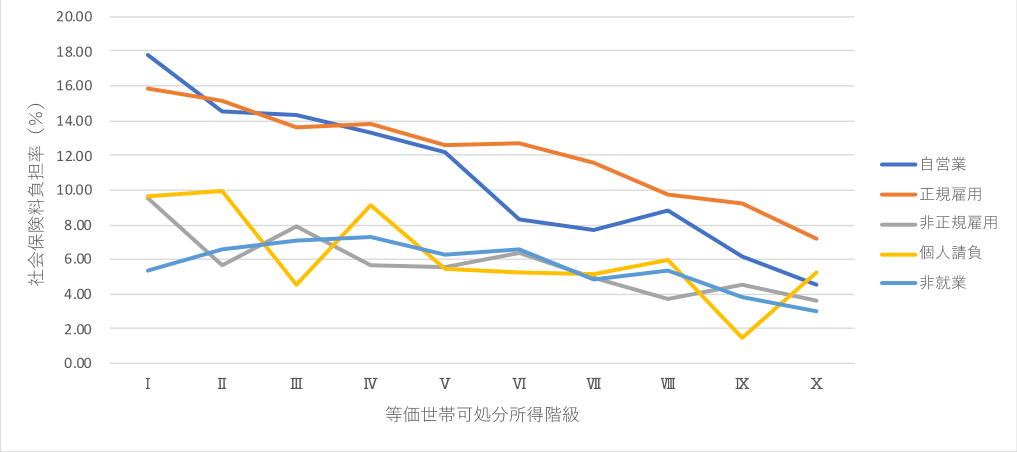
表 23　等価世帯可処分所得分位別の社会保険料負担率（2012 年・就業状態別）



（筆者作成）

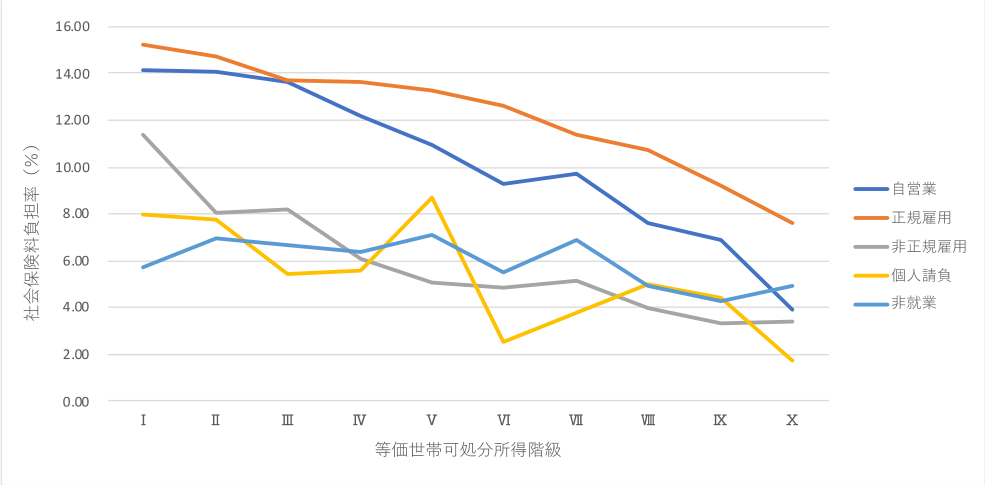
[12] 個人請負についてはサンプル数が極めて少ないため、分位別で該当者がいない所得階級については線でつないで折れ線グラフとすることとした。

表 24　等価世帯可処分所得分位別の社会保険料負担率（2013 年・就業状態別）



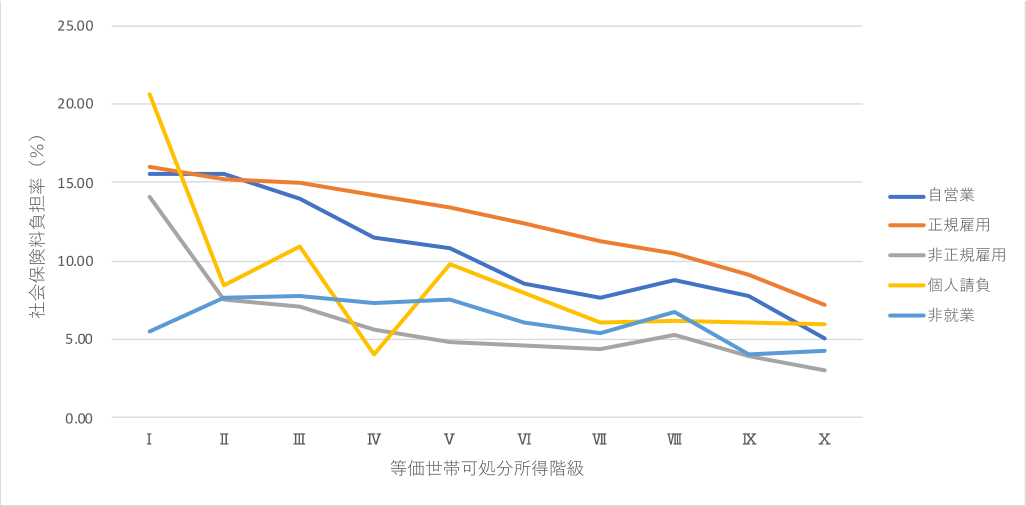
（筆者作成）

表 25　等価世帯可処分所得分位別の社会保険料負担率（2014 年・就業状態別）



（筆者作成）

表 26　等価世帯可処分所得分位別の社会保険料負担率（2015 年・就業状態別）



（筆者作成）

個人請負については該当人数が少ないためばらつきが見られるが、全体的な傾向として、どの就業状態についても逆進性が見られ、正規雇用と自営業の方が非正規雇用・個人請負・非就業に比べて社会保険料負担率が高く、非正規雇用・個人請負・非就業は概ね同程度の社会保険料負担率であるといえる。自営業よりも個人請負の社会保険料負担が低くなっているのは、個人請負の方が世帯人員が少ないことのほか、所得が低く免除や減額が認められている場合があることが考えられる。このことからも、比較の際に 2012～2015 年の 4 年分を合算したデータを用いても傾向を捉えるには支障がないと考えられる。そこで、以下に 4 年分の全体の等価世帯可処分所得分位別の等価世帯可処分所得及び世帯収入、社会保険料負担額、社会保険料と世帯収入との比で求めた社会保険料負担率の平均値及び、全体の等価世帯可処分所得分位別ごとに就業状態別に分類を行った等価世帯可処分所得及び世帯収入、社会保険料負担額、社会保険料と世帯収入との比で求めた社会保険料負担率の平均値を示す（表 27～32 参照）。

表 27　2012～2015 年平均 結果

	等価世帯可処分所得（万円）	世帯収入（万円）	社会保険料（万円）	社会保険料負担率（%）
Ⅰ	115.76	238.84	29.64	11.24
Ⅱ	177.77	365.14	44.75	11.46
Ⅲ	213.34	440.17	53.05	11.40
Ⅳ	247.28	529.36	63.32	11.54
Ⅴ	281.40	593.06	66.73	10.87
Ⅵ	316.27	667.56	70.51	10.28
Ⅶ	353.57	747.14	72.86	9.51
Ⅷ	402.99	842.12	75.11	8.80
Ⅸ	486.61	1040.10	81.56	7.76
Ⅹ	741.59	1549.12	87.15	6.12
平均	333.70	701.34	64.47	9.90

（筆者作成）

表 28　自営業 2012～2015 年平均 結果

	該当者数（人）	等価世帯可処分所得（万円）	世帯収入（万円）	社会保険料（万円）	社会保険料負担率（%）
Ⅰ	104	113.25	287.34	49.61	16.32
Ⅱ	89	178.40	391.67	58.81	14.47
Ⅲ	71	213.45	451.18	63.76	13.51
Ⅳ	57	248.56	515.04	63.08	11.93
Ⅴ	44	279.42	559.36	61.89	10.77
Ⅵ	57	316.54	634.35	55.39	8.51
Ⅶ	44	351.71	706.82	63.92	8.86
Ⅷ	69	402.46	856.90	74.92	8.63
Ⅸ	58	490.92	1045.76	70.23	6.75
Ⅹ	90	871.20	1825.16	70.67	4.43
平均		347.64	735.06	62.68	10.77

（筆者作成）

表 29　正規雇用　2012～2015 年平均 結果

	該当者数（人）	等価世帯可処分所得（万円）	世帯収入（万円）	社会保険料（万円）	社会保険料負担率（%）
Ⅰ	130	130.66	318.37	51.40	16.35
Ⅱ	218	177.13	422.43	63.13	14.65
Ⅲ	277	213.62	497.72	69.80	13.85
Ⅳ	333	247.09	576.26	79.76	13.79
Ⅴ	346	281.87	646.29	83.17	12.80
Ⅵ	349	316.08	718.44	88.92	12.40
Ⅶ	362	353.83	795.47	89.44	11.23
Ⅷ	350	403.78	873.59	88.84	10.18
Ⅸ	366	486.07	1081.24	98.42	9.17
Ⅹ	363	718.68	1503.60	101.67	7.25
平均		359.76	799.24	84.86	11.68

（筆者作成）

表 30　非正規雇用 2012～2015 年平均 結果

	該当者数（人）	等価世帯可処分所得（万円）	世帯収入（万円）	社会保険料（万円）	社会保険料負担率（%）
Ⅰ	72	115.06	210.47	22.91	11.22
Ⅱ	39	173.98	342.67	28.47	8.17
Ⅲ	44	212.45	388.77	27.62	7.00
Ⅳ	48	246.59	464.38	27.87	5.85
Ⅴ	53	280.60	529.21	29.13	5.49
Ⅵ	67	318.62	583.42	30.31	5.38
Ⅶ	70	352.00	657.69	29.41	4.45
Ⅷ	56	403.68	781.70	33.62	4.37
Ⅸ	55	487.72	918.64	35.37	3.86
Ⅹ	46	681.03	1411.89	44.56	3.18
平均		323.40	618.79	30.59	5.97

（筆者作成）

表 31　個人請負 2012～2015 年平均　結果

	該当者数（人）	等価世帯可処分所得（万円）	世帯収入（万円）	社会保険料（万円）	社会保険料負担率（%）
Ⅰ	14	100.97	185.64	24.28	11.13
Ⅱ	12	177.48	325.33	25.98	7.16
Ⅲ	10	216.97	423.00	34.30	7.77
Ⅳ	6	249.62	458.33	28.22	6.41
Ⅴ	12	280.33	414.42	31.05	7.31
Ⅵ	6	311.11	508.50	23.79	4.83
Ⅶ	5	353.46	579.00	30.70	5.35
Ⅷ	9	397.42	757.78	38.11	4.92
Ⅸ	8	472.19	843.13	30.39	3.45
Ⅹ	7	686.54	1348.43	60.37	4.46
平均		296.28	532.65	31.93	6.79

（筆者作成）

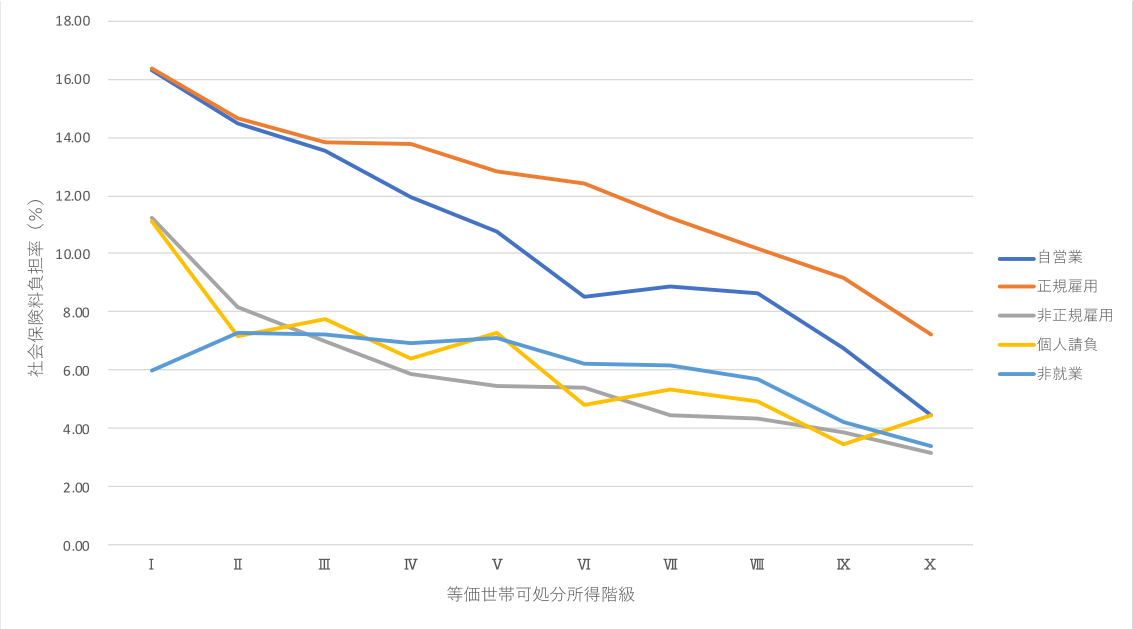
表 32　非就業 2012～2015 年平均 結果

	該当者数（人）	等価世帯可処分所得（万円）	世帯収入（万円）	社会保険料（万円）	社会保険料負担率（%）
Ⅰ	226	109.49	183.10	10.40	5.96
Ⅱ	189	179.01	293.74	21.49	7.30
Ⅲ	144	212.79	340.95	24.63	7.22
Ⅳ	102	247.33	419.01	28.53	6.92
Ⅴ	90	281.17	466.29	32.81	7.11
Ⅵ	68	315.15	531.22	32.41	6.20
Ⅶ	65	355.05	614.55	36.60	6.15
Ⅷ	61	399.27	712.75	40.14	5.69
Ⅸ	59	486.62	919.29	38.06	4.22
Ⅹ	41	737.27	1534.46	47.09	3.38
平均		256.03	447.27	25.87	6.38

（筆者作成）

等価世帯可処分所得、世帯収入ともに、平均値が最も高いのは正規雇用であり、個人請負の方が非正規雇用よりも低いことが分かる。また個人請負については全体の等価世帯可処分所得分位が低い方に集中する傾向が読み取れる。2012～2015 年の等価世帯可処分所得分位別の就業状態別社会保険料負担率平均値のグラフは以下の通りである（表 33 参照）。

表 33　等価世帯可処分所得分位別の社会保険料負担率（2012～2015 年平均・就業状態別）



（筆者作成）

社会保険料負担率についても各年別のデータと同じ傾向が得られた。以上で得られたデータから、個人請負が新たに負担することのできる社会保険料額を推定する。

第３項　雇用的個人請負業主への社会保険料負担額の試算

まず個人請負について最も社会保険料を負担している正規雇用と同じ社会保険料負担とした場合の、現状の個人請負の社会保険料負担額との差額を求める。全体の等価世帯可処分所得分位別に、正規雇用と個人請負の社会保険料負担率の差を世帯収入に掛けて個人の社会保険料負担額を計算し、そこに該当人数を掛けた数値を 10 分位分合計してサンプル数の 89 人の合計社会保険料負担額を計算した結果、2571.23 万円となった。このサンプルが日本全体の個人請負を代表したものと捉え、最新のフリーランス人口試算推計である内閣官房日本経済再生総合事務局（2020）の本業フリーランス人口 214 万人に対して適用したとすると 6182.52 億円の徴収となる。この値が個人請負に負担できる社会保険料の最大値と考えることができるが、正規雇用では使用者にも負担を強いることで厚生年金保険や雇用保険等に加入でき、労災保険については使用者が全額を負担することとなっているため、同率の負担を強いる以上同等の恩恵を受けられる制度とする必要があることを考慮すると、この負担額で全ての給付を賄うことは難しい。また非正規雇用については社会保険制度の拡充が図られたとはいえ、現行制度の下では従業員規模が 500 人以下で労使合意がなされていない就業者には厚生年金保険・健康保険が適用されないことから、平等性を考慮すると被用者保険として適用されるものまで個人請負のみの保険制度に組み込むことは望ましくないように思われる。

しかし、個人請負は自らが生産手段を必ずしも有しているとは限らず、労務提供に対す

る対価として報酬を受け取って生計を立てており、自営業よりも収入が安定せず、自力で民間保険に加入することが難しい。このことから、公的保険として労災や失業時に備えることのできる労働保険に変わる保険を創設する意義は認められる。そこで、仮に現状より1%社会保険料負担率を上昇させ、前述の方法で本業フリーランス人口 214 万人に適用させると 1139.87 億円の徴収となる。そこでまずは個人請負全員に対し業種ごとの労災リスクに応じて 1～2%の社会保険料負担率増加となるように社会保険料を徴収し、財源の２分の１を国庫金から負担することで労働保険に代わる最低限の制度として導入すれば、個人請負を対象とする社会保険制度の創設は可能であると考えられる。制度設計の詳細は次章にて述べることとする。

第４章　政策提言

第１節　政策提言の方向性

参入要因分析より、個人請負への参入は、高齢者の場合にはこれまでのキャリアの中でスキルを蓄積してきた人材の参入ではなく、収入を確保するためにやむを得ず参入している可能性が高いこと、若年・中高年の場合には不況期ほど参入確率が上がること、男性の若年・中高年については学歴が低いほど参入しやすいこと、女性の若年・中高年については健康状態が悪いほど参入しやすいことが分かった。そのため、個人請負は不安定な就業形態といえ、企業との間で弱い立場に置かれ不当な契約を結ばれるリスクや失業のリスクと隣り合わせであり、労災を受けた場合には企業から使い捨てられる危険性が極めて高いことが明らかになった。

また高齢者男性の個人請負の行動変容分析から、企業が個人請負の社会保険料負担を行うこととなった結果、賃金率を低下させた場合、ほとんどの者は個人請負を継続して選択するものの、個人請負から離脱する者については自営業や非就業に移動しやすいことが分かった。賃金率の大幅な低下が生じた場合、個人請負として就業していた者がより不安定な状況に置かれるため、社会保険料負担を企業側に課すことは個人請負を保護するという本来の目的を考慮し妥当とはいえないとの結論に至った。

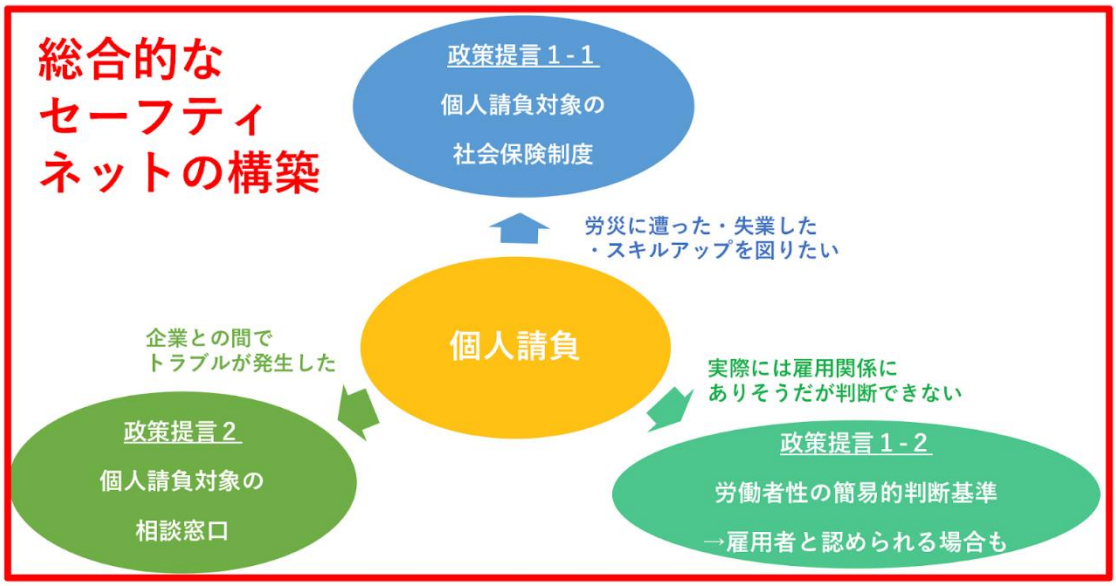
そして社会保険料負担率の推定分析から、個人請負の場合、等価世帯可処分所得が低く自力での民間保険への加入の促進が望めないこと、他の就業形態の社会保険料負担率と現状の個人請負の社会保険料負担率を比較して個人請負の社会保険料負担額を現状より増加させることが可能であるといえることから、公的保険を新設する意義と実現可能性が明らかになった。この結果を受けて、第１に個人請負が社会保険料を負担し加入を義務付けられる、新たな社会保険制度を創設することを提言する。

しかし本提言にあたり、実態としては雇用されているにも関わらず、企業が社会保険料や最低賃金の保障といった負担から免れるために個人請負として契約を結んでいる労働者については被用者と同様に社会保険の適用可否を判断すべきである。ただ、労基法・労契法において労働者性の判断基準とされる使用従属性による基準は要件が複雑となっており、企業が正確に「労働者」か否かの判断を行うのは難しいのが現状である。そこで本提言に付随する提言として、労働者性の簡易的な判断基準の策定と本判断基準の企業に対する周知を求める。

そして社会保険制度の構築と同時に、就業中にトラブルに巻き込まれる可能性も高いことから就業中における対応も充実させることで、社会保険制度創設による個人請負という就業状態からの離脱を余儀無くされた場合の補償のみならず、総合的なセーフティネットの構築が可能となる。そこで、第２に個人請負に対する一元的な相談窓口の設置を提言する。

以上より、本稿では個人請負に向けた新たな社会保障政策として、１-１．個人請負を対象とする社会保険制度の創設、１-２．労働者性の簡易的判断基準の策定と周知、２．個人請負に対する一元的な相談窓口の設置の３つの政策を提言する（図８参照）。

図 8 政策提言の概要



（筆者作成）

第２節　政策提言

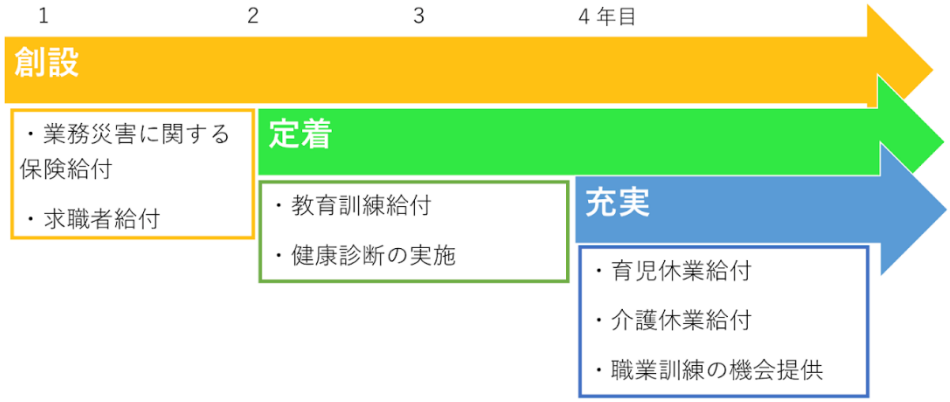
第１項　政策提言 1-1：雇用的個人請負業主を対象とする社会保険制度の創設

１．政策提言の内容

厚生労働省に対し、本業を個人請負とする者に対象を限定した社会保険制度の創設を求める。当該制度の概要としては、雇用関係を前提とするために個人請負が加入できていなかった労働保険を個人請負に向けて提供するものであり、個人請負は原則として強制的に加入することとなる。具体的には、労働保険の中でも最も重要と考えられる、現行の労災保険のうちの業務災害に関する保険給付と雇用保険のうちの求職者給付を行う最低限の保険制度をまず導入し、徐々に給付対象を拡大させ社会保険料負担額を見直していくことで、制度をニーズに応じて柔軟に変更できるものとする。なお副業として個人請負を行う場合には本業での労働保険への加入により雇用保険に代わる部分が重複する恐れがあることと財源を考慮し除外することとした。また厚生年金保険を含めず労働保険の内容に限定したことで、高齢者のように年金保険加入の恩恵を受けられない個人請負にも見合った制度となっている。

以下、給付対象となる範囲の案を、創設からの期間によって、創設期、定着期、充実期の３段階に分けて提言する（図９参照）。

図 9　社会保険制度の給付対象



（筆者作成）

（1）創設期（～創設から１年）

①給付対象の内容

労災保険に代わる最低限の給付として、業務に起因して負傷・疾病・障害を負った場合、死亡した場合について業務災害に関する保険給付を行う。療養補償給付、障害補償給付、遺族補償給付のほか、休業補償給付についても給付することで業務を行えなかった分の収入を補填する。労働者に対する休業補償給付では給付基礎日額として労働基準法の平均賃金に相当する額が補償されるが、個人請負については複数の企業と契約を結んでおり直前３ヶ月間に支払われた正確な賃金総額を把握することは困難であるため、前年分の確定申告を参照して賃金総額を検討し１日あたりの賃金額を確定する。

また雇用保険に代わる最低限の給付として、失業者に対し求職者給付を行う。ここで個人請負の失業とは、労働の意思と能力があるにも関わらず、企業から契約関係を打ち切られ個人請負として生計を立てることが困難となった者とし、雇用保険の定義に準ずるが、雇用保険では原則として離職前２年間に被保険者期間が通算して 12 ヶ月以上あることとされる求職者給付要件については、個人請負の流動性と保険創設期に給付が受けられないリスクを考慮し、離職前１年間に被保険者期間が通算して３ヶ月以上という要件に変更する。

なお制度の重複を避けるため、個人請負を一人親方・特定作業従事者としての労災保険の特別加入制度、求職者支援制度の対象から除外することとする。

②財源

個人請負に対し、社会保険料負担額が現状より１％～２％の増加額となる範囲で、業種ごとに現行の労災保険率の比率を参照し徴収する。また現行の労働保険についても国庫負担の割合が一定額存在するため、制度の公平性を考慮し財源の２分の１は国庫金から負担する。国庫金については、求職者支援制度の財源のうちで国庫金から賄われていた部分の一部を本制度に移すこととする。

（２）定着期（創設から２年目～３年）

①給付対象の内容

若年・中高年男性について教育年数が短いほど参入確率が上昇したことから、給付範囲を教育訓練給付に拡大する。教育訓練給付の要件は雇用保険に準じる。また若年・中高年の独身女性について健康状態が悪いほど参入確率が上昇したこと、個人請負は労働安全衛生法の適用を受けず国民健康保険の健康診断より詳細に検査するためには健康診断を自費負担で受ける必要があることから、健康診断の実施についても費用を本制度から支出し、地方自治体と連携して受診を促す。

②財源

基本的には創設期と同様であるが、労災や失業のリスクの高い業種を前年の適用状況から検討し、保険率の見直しを行う。この際、給付範囲を拡大することとなるため保険率の若干の引き上げを行う。また積立金として創設期の余剰を用いる。

（３）充実期（創設から４年目～）

①給付対象の内容

若年・中高年の不本意参入の可能性がとりわけ高いことから、給付範囲を育児休業給付・介護休業給付に拡大する。前年分の確定申告から賃金総額を検討し給付割合は雇用保険に準じることとするが、情報通信業等在宅で完結し育児や介護の合間に行える業種もあることから、育児・介護休業中の仕事継続による報酬額の割合に応じて減額する。

また雇用保険における雇用保険二事業では事業主が行う教育訓練への支援が行われており、労働者が企業内でスキルアップのため職業訓練を受けられるようになっているが、個人請負には気軽に職業訓練を受けられる機会がない。そこで個人請負が職業訓練を受ける機会を国が地方自治体と連携して提供することで、自発的に行うことを求める教育訓練給付以上に自らのスキルを高めるインセンティブを働かせる。

②財源

定着期と同様、業種ごとの保険率の見直しと若干の引き上げを行う。また積立金として創設期・定着期の余剰を用いる。

２．政策提言により期待される効果

現状として特別加入制度加入者を除き労働保険の保障が及ばない個人請負に対して労働保険のうちの最低限の保障から徐々に労働者に対する労働保険に近い内容の保障へと制度を転換させていくことで、労災や失業といったリスクに直面した場合の給付から予防までを、制度の周知と理解を得ながら個人請負の社会保険料の負担が重くなりすぎない範囲かつ財源が持続可能な範囲で支援することができる。

政府側のメリットとしては、本制度の導入により個人請負に安心して参入できる環境整

備が行えるため、個人が仕事の量を自由に選択できる新しい働き方として個人請負という働き方を推進させ、少子高齢化に伴う労働者人口減少へ歯止めをかけられることが挙げられる。また健康診断の実施により労災予防のみならず広く疾病の予防につながることから医療保険給付の削減が図れること、教育訓練給付や国としての職業訓練の機会提供を充実させることで仕事の選択肢が広がり、失業予防のみならず、現状として低所得の傾向の強い個人請負が所得を増加させることで税・社会保険料の徴収額の上昇に寄与することも期待される。

３．考えられる問題と実現可能性

まず、自由な働き方として個人請負を選んだにも関わらず社会保険料負担額が上昇することについて、既存の個人請負からの反発が考えられる。しかし個人請負は正規雇用や自営業よりも社会保険料負担率が低く負担の余地が残されていること、個人請負が失業リスクの高い就業状態であることから、著しい負担になるとは考えにくく、その後の制度の拡充によりむしろ個人請負の誰もが恩恵を受けられる可能性が高い制度であるといえる。そこで本制度のビジョンを正確に周知し、要望があればニーズに合わせた制度変更を行っていくことで理解を求めることで解決できると考えられる。

また、本業を個人請負とする者を正確に把握し管理することが困難という問題が挙げられる。これについてはマイナンバー制度を利用し雇用保険の加入状況と前年の確定申告内容から判断するほか、個人請負となる際に地方自治体の行政窓口でのマイナンバー登録を必須とし、企業に対して個人請負との契約においてマイナンバーの確認を徹底させることで対応できると考える。もっとも、本制度への加入のメリットが大きいことが分かれば自然と加入が促進されるため、本制度内容の周知の充実が求められる。

そして国庫金を用いるため、特定の就業形態にのみ恩恵を与える制度として広く国民一般から不満が生じる可能性がある。しかし労働保険にも同様に国庫金は用いられている。そのため、労働保険と平等な制度として国民一般にも理解を求めることで対応が可能といえる。

以上より、広報を通じて国民に理解を広めることができれば実現可能性は高いであろう。

第２項　政策提言 1-2：労働者性の簡易的基準の策定と周知

１．政策提言の内容

厚生労働省に対し、企業が労働者性を適切に判断できるようにすることで実態と契約形式の乖離を防げるよう、労基法・労契法にいう「労働者」の簡易的判断基準を策定し、本基準を企業に周知することを提言する。現状として労働法の判断基準は複雑であり、企業が実際には「労働者」であるにも関わらず故意または過失により個人請負と判断し、契約を結ぶ者もその判断の誤りに気づかず不当に社会保険制度から除外されている場合が考えられる。また誤りに気付いたとしても紛争解決のために訴訟を提起するには手数料や弁護士依頼費用など負担が大きいことから、泣き寝入りしてしまう恐れが高い。そこで「労働者」か否かの判断に際し、最低限守るべき基準として「労働者」の簡易的判断基準を策定し、企業及び企業と契約を結ぶ者に対して周知する必要が認められる。

以下に判断基準の案を掲載する（図 10 参照）。

図 10　労働者性の簡易的判断基準

判断基準 要件（以下の要件のいずれも満たさない場合に「労働者」と認定）
①契約を締結する特定企業に専属的あるいは継続的に労務を提供しない
②仕事の依頼・業務従事に際し決定権を持つ
③業務遂行中に指揮監督を受けない

（筆者作成）

現行の判断基準から時間的・場所的拘束性の有無を除外したことで、実質的には事業組織に組み込まれているにも関わらず、在宅等別の場所で勤務する人が不当に個人請負と判断されることを避けることができる。要件①から事業者性の強い場合、本人に代わって他の者が労務提供することが可能な場合については個人請負とされること、また要件③により報酬の労務対償性に関する判断基準についても、業務中に指揮監督を受けなければ一定時間の労務提供として対償性が認めらないことから、現行の判断基準に適合した基準となっている。

２．政策提言により期待される効果

本基準によっても判断が難しい場合には使用従属性の基準を用い総合的に判断することとして、本基準を最低限の判断基準として機能させることで、容易に導入することが可能である。本基準により、実態としては雇用されている者については被用者保険と労働保険が雇用者と同等に適用されるようになり、最低賃金法等労働基準法の適用を前提とする各種法令の適用も受けるため、政策提言１による社会保険制度よりも手厚い保障を受けることができる。実態としては雇用されているにも関わらず個人請負となっている者については働き方の調整も困難であることから、多様な働き方を保障するための社会保険という本制度の趣旨に合致せず、公平性の観点からも「労働者」として保護されるべきといえる。本基準の策定と周知により企業が判断を簡易に行うことができ、契約締結者についても自らが「労働者」と個人請負のどちらに該当するか判断できるようになることで、適切な「労働者」保護を促すことができるであろう。

３．考えられる問題と実現可能性

企業が社会保険料負担を負いたくないために判断基準を遵守せず、実態では「労働者」である者を個人請負と判断し続ける場合が考えられる。この場合には当該企業との契約締結者が、判断基準に違反するとして政策提言２で述べる相談窓口に問い合わせ、事実関係を確認でき次第当該企業に対し行政指導を行うことで、紛争解決機能を国が果たす必要が認められる。特段の財源を必要としないことから、政策提言２と同時に行い実効性を確保することで、効果の高い政策として実現が可能であると考えられる。

第３項　政策提言 2：雇用的個人請負業主に対する一元的な相談窓口の設置

１．政策提言の内容

厚生労働省及び各都道府県労働局に対し、個人請負に対する一元的な相談窓口の設置を要請する。「雇用類似の働き方係る論点整理等に関する検討会」では、雇用的個人請負の一元的な相談窓口が存在しないという論点が挙げられている。雇用的個人請負業主は、企業に対して立場が弱く、容易に契約を打ち切られる可能性が高いこと、不当な賃金を提示されるなど働く上で企業とのトラブルも多いとされる。現状では、雇用的個人請負の相談窓口は分散的であり雇用的個人請負業主のための公的な相談窓口は存在しない。公的な相談窓口が存在しない背景として、雇用的個人請負業主の労働者に対する比率が低いことや、人手不足が深刻であること、個人請負業主の把握が十分になされていないことが考えられる。

そこで関連省庁と協力の下、個人請負に対する一元的な相談窓口を設け、労働保険ではカバーしきれない就業中のトラブルへの対処を可能とすることで、個人請負という就業状態の総合的なセーフティネットを構築することを求める。対面での相談の他、電話相談、チャット相談など幅広い相談形式に対応することで、不当な扱いを受けた個人請負が気軽かつ迅速に相談できる仕組みを整えることが望ましいだろう。

２．政策提言により期待される効果

個人請負のための公的な相談窓口を設置することには、①個人請負の実態把握、並びにエピソード重視の個別的な対応が可能、②コロナ禍など緊急時における制度変更、支援等の認知の高まり、③立場の弱い個人請負と企業とのトラブルを公的な立場から仲裁が可能、などの利点が挙げられる。①については、雇用的個人請負の労働者性が個々のケースごとに検討されていることと関連する。公的な相談窓口が存在することでこれまでよりも個別的な対応をすることが可能となるだろう。②については、周(2020)がコロナ禍において雇用的個人請負業主の生活困窮者支援事業に対する申請者割合が低いことを指摘している。公的な相談窓口の設置により、こうした支援の実質的な申請割合も上昇する可能性は高く、公的機関が媒介となり、雇用的個人請負業主間のコミュニティや繋がり、支援の輪を広げることも可能と考えられる。③については、潜在的に立場の弱い個人請負業主のトラブルを未然に防ぐことが出来る点で有益である。現状の制度では、トラブルが起こった後の対応となっている可能性が高く、潜在的に立場が弱いという点が十分に考慮されていないと思われる。

３．考えられる問題と実現可能性

不当な扱いを受けた個人請負が窓口に相談し、それを受けて行政が企業に対し行政指導等何らかの措置を行った場合に、当該個人請負が企業から契約打ち切りなど報復を受け実効性が保たれない場合が考えられる。このような場合には、個人請負が再度相談することで行政が企業との間を取り持ち紛争解決につなげること、また悪質な場合には当該企業をリスト化して公表し個人請負が契約締結に際して参考にできるようにすることが求められる。

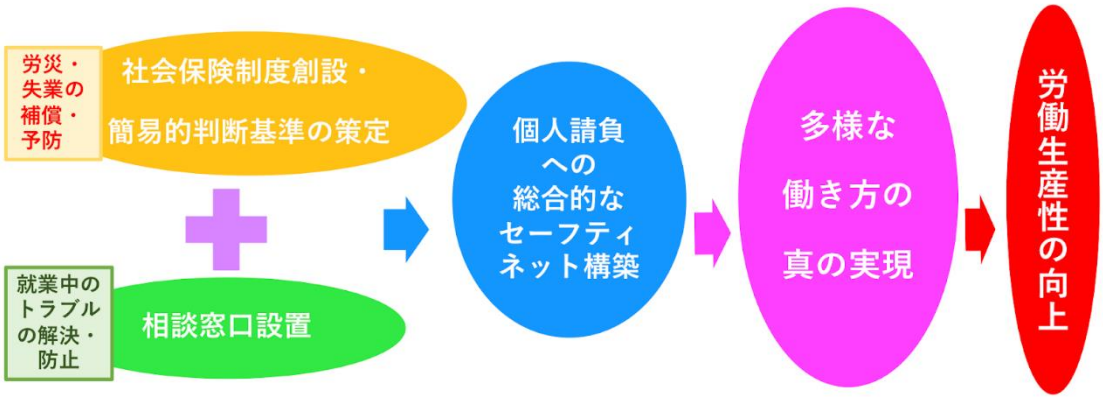
現在ある各都道府県労働局の活用により制度構築ができるため実現可能性は高く、以上

の対応により実効性も確保されるといえる。

第３節　政策提言まとめ

今後も増加が見込まれる個人請負に対する総合的なセーフティネットを我が国においても構築するため、分析結果を踏まえ、第一に個人請負対象の社会保険制度の創設を提言した。そして本制度の対象を限定し効果を適切に及ばせるために、企業及び企業と契約を結ぶ者が労働者性についての判断を容易に行えるようにすべく、労働者性の簡易的判断基準の策定を提言した。以上により個人請負に対する労災・失業への補償と予防が図られる。第二に就業中の企業とのトラブルを解決と防止を図るため、個人請負に対する一元的な相談窓口の設置を提言した。これらの施策により個人請負に対して安心して参入、業務遂行することが可能となる。その結果、本稿のビジョンである「多様な働き方の真の実現」が達成され、非就業である者の参入、個人請負の業務遂行が促進されることで、労働生産性の向上にも寄与すると考えられる（図 11 参照）。

図 11　本提言により達成されるビジョン



（筆者作成）

おわりに

本稿では、近年増加している個人請負という働き方について、我が国においてもセーフティネットを構築し、政府の推奨する「多様な働き方」を本質的に保障することを目的として、制度設計の内容について参入要因分析から検討し、社会保険料の企業側の負担の可能性については労働供給側の行動変容分析から、個人請負側の負担の可能性については現状の社会保険料負担率推定から判断した。

政策提言では上記の分析結果を踏まえ、主に２つの提言を行った。

しかし本稿では、参入要因分析において、男性・独身女性については低スキル人材が不本意に参入するとの仮説が全ての世代について採択されたため、既婚女性についても同様であることが考えられるが、既婚女性は本業と副業の識別が難しいことから実証できていない。また行動変容分析についても、高齢者に限定して分析を行っており、より低スキルであることが明らかであるため若年・中高年についても同等以上の結果が得られると考えられるものの、実証できていない。この２点は今後の研究課題といえる。

本稿の執筆にあたり、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターよりデータ提供のご協力をいただいた。ここに感謝の意を表する。

最後に、本研究が個人請負への社会保障政策の検討に貢献し、多様な働き方の真の実現がなされることで、誰もが安心して働ける社会が到来することを願い、本稿の締めとする。

表A 基本統計量 55歳未満男性 全体

変数	平均	標準誤差	最小値	最大値
年齢(歳)	41.160	8.333	19	54
健康状態(5段階)	2.336	0.965	1	5
教育年数(年)	13.932	2.182	9	18
求職活動経験年数(年)	0.368	1.293	0	32
非正規経験年数(年)	1.129	2.847	0	36
正規経験年数(年)	16.550	10.749	0	39
自営業経験年数(年)	2.240	6.058	0	38
転職回数(回)	0.783	1.302	0	28
貯蓄(万円)	500.937	962.708	0	20000
借入(万円)	793.888	1291.530	0	30000
実質賃金(円)	2835.887	4138.858	0	321923.1

(筆者作成)

表B 基本統計量 55歳未満男性 個人請負

変数	平均	標準誤差	最小値	最大値
年齢(歳)	42.343	8.862	20	54
健康状態(5段階)	2.495	1.010	1	5
教育年数(年)	12.922	2.196	9	18
求職活動経験年数(年)	0.392	1.014	0	8
非正規経験年数(年)	3.157	4.088	0	25
正規経験年数(年)	10.539	9.833	0	36
自営業経験年数(年)	7.819	9.772	0	34
転職回数(回)	1.211	1.676	0	6
貯蓄(万円)	274.569	465.645	0	3300
借入(万円)	479.191	803.959	0	3890
実質賃金(円)	2290.244	2976.811	50.394	24087.69

(筆者作成)

表C 基本統計量 55歳以上男性 全体

変数	平均	標準誤差	最小値	最大値
年齢(歳)	64.339	6.813	55	93
同居人数(人)	2.854	1.307	1	10
健康状態(5段階)	2.608	0.989	1	5
教育年数(年)	13.088	2.467	9	18
求職活動経験年数(年)	0.327	2.035	0	45
非正規経験年数(年)	1.886	4.469	0	53
正規経験年数(年)	30.100	15.571	0	64
自営業経験年数(年)	6.547	13.067	0	65
転職回数(回)	1.035	1.816	0	33
貯蓄(万円)	1198.370	1713.565	0	32000
借入(万円)	387.921	1681.477	0	50000
年金(万円)	115.622	143.653	0	1205
実質賃金(円)	2029.870	4878.164	0	174825

（筆者作成）

表D 基本統計量 55歳以上男性 個人請負

変数	平均	標準誤差	最小値	最大値
年齢(歳)	64.303	5.981	55	86
同居人数(人)	2.678	1.259	1	8
健康状態(5段階)	2.619	1.014	1	5
教育年数(年)	12.811	2.490	9	18
求職活動経験年数(年)	1.218	2.035	0	45
非正規経験年数(年)	6.013	7.806	0	51
正規経験年数(年)	22.824	15.628	0	51
自営業経験年数(年)	11.573	13.530	0	59
転職回数(回)	6.547	13.067	0	19
貯蓄(万円)	727.954	1292.769	0	10000
借入(万円)	322.508	1044.613	0	15000
年金(万円)	98.156	130.697	0	700
実質賃金(円)	2172.256	5411.128	94	88171

（筆者作成）

表 E

基本統計量　55歳未満独身女性全体

変数	平均	標準誤差	最小値	最大値
年齢(歳)	35.11	9.637	19	54
教育年数(年)	13.77	1.812	9	18
求職活動年数(年)	0.601	1.265	0	9
非正規経験年数(年)	4.165	5.306	0	34
正規経験年数(年)	7.532	7.8	0	37
自営業経験年数(年)	0.92	3.529	0	36
転職回数(回)	0.794	1.371	0	11
健康状態(5段階)	2.385	1.038	1	5
貯蓄(万円)	525.3	1,131	0	10,000
借入(万円)	292.7	1,897	0	56,300
実質賃金(円)	1,623	1,765	0	21,003

（筆者作成）

表 F

基本統計量　55歳未満独身女性　個人請負

変数	平均	標準誤差	最小値	最大値
年齢(歳)	36.01	9.73	21	54
教育年数(年)	13.5	2.08	9	18
求職活動年数(年)	0.88	1.85	0	8
非正規経験年数(年)	4.44	4.41	0	18
正規経験年数(年)	7.01	8.31	0	32
自営業経験年数(年)	1.22	3.36	0	18
転職回数(回)	1.03	1.97	0	11
健康状態(5段階)	2.65	1.01	1	5
貯蓄(万円)	354.9	805	0	5,000
借入(万円)	551.2	1,697	0	8,000
実質賃金(円)	1,412	1,345	0	6,047

（筆者作成）

表 G

基本統計量　55歳以上独身女性全体

変数	平均	標準誤差	最小値	最大値
年齢(歳)	66.37	7.307	55	92
同居人数(人)	2.023	1.36	1	8
健康状態(5段階)	2.719	1.001	1	5
教育年数(年)	11.82	1.874	9	16
求職活動経験年数(年)	0.359	1.158	0	10
非正規経験年数(年)	5.844	8.923	0	57
正規経験年数(年)	14.63	14.4	0	57
自営業経験年数(年)	5.58	12.13	0	59
転職回数(回)	0.892	1.632	0	17
貯蓄(万円)	861.2	1,226	0	10,000
借入(万円)	178.2	845	0	28,600
年金(万円)	99.59	106.6	0	1,199
実質賃金(円)	788	2,246	0	59,667

（筆者作成）

表 H

基本統計量　55歳以上独身女性　個人請負

変数	平均	標準誤差	最小値	最大値
年齢(歳)	66.2	6.31	55	81
同居人数(人)	1.93	1.37	1	6
健康状態(5段階)	2.38	1.11	1	5
教育年数(年)	11.6	1.42	9	14
求職活動経験年数(年)	0.71	1.75	0	6
非正規経験年数(年)	9.82	9.15	0	32
正規経験年数(年)	11.4	13.7	0	43
自営業経験年数(年)	5.41	8.44	0	38
転職回数(回)	0.5	1	0	4
貯蓄(万円)	471	724.7	0	4,000
借入(万円)	562.1	3488.8	0	28,600
年金(万円)	101.8	102	0	500
実質賃金(円)	1128.4	1299.2	10.04	6,551

（筆者作成）

表 34　55 歳未満男性労働者　誘導型多項ロジット分析　限界効果

	自営業		正規雇用		非正規雇用		個人請負		非就業	
変数	限界効果(標準誤差)	z値	限界効果(標準誤差)	z値	限界効果(標準誤差)	z値	限界効果(標準誤差)	z値	限界効果(標準誤差)	z値
年齢	0.006	1.297	-0.001	-0.244	-0.007*	-1.933	0.002	0.904	0.001	0.281
	(0.005)		(0.006)		(0.004)		(0.002)		(0.003)	
年齢二乗/100	-0.005	-0.847	-0.006	-0.802	0.010**	2.285	-0.001	-0.635	0.002	0.527
	(0.006)		(0.007)		(0.004)		(0.002)		(0.003)	
配偶者の有無	0.024**	2.379	0.064***	5.398	-0.037***	-5.674	-0.003	-0.875	-0.047***	-7.479
	(0.010)		(0.012)		(0.007)		(0.003)		(0.006)	
健康状態	-0.006*	-1.837	-0.009**	-2.030	-0.001	-0.408	0.002	1.495	0.014***	5.162
	(0.003)		(0.005)		(0.003)		(0.001)		(0.003)	
教育年数	-0.008***	-4.335	0.015***	6.232	-0.002*	-1.753	-0.002**	-2.538	-0.002**	-2.096
	(0.002)		(0.002)		(0.001)		(0.001)		(0.001)	
求職活動経験年数	0.003	0.889	-0.008	-1.562	0.000	0.151	-0.000	-0.102	0.004***	3.076
	(0.004)		(0.005)		(0.002)		(0.001)		(0.001)	
非正規経験年数	-0.004	-1.269	-0.021***	-6.217	0.022***	10.213	0.004***	3.395	-0.001	-0.944
	(0.003)		(0.003)		(0.002)		(0.001)		(0.001)	
非正規経験年数二乗/100	-0.003	-0.166	0.103***	4.269	-0.085***	-5.803	-0.020**	-2.290	0.005	0.673
	(0.019)		(0.024)		(0.015)		(0.009)		(0.008)	
正規経験年数	-0.005***	-3.640	0.013***	7.862	-0.005***	-4.968	-0.000	-0.769	-0.003***	-3.378
	(0.001)		(0.002)		(0.001)		(0.001)		(0.001)	
正規経験年数二乗/100	-0.001	-0.153	-0.013**	-2.525	0.011***	3.810	0.001	0.371	0.002	0.977
	(0.005)		(0.005)		(0.003)		(0.002)		(0.003)	
自営業経験年数	0.026***	17.855	-0.033***	-12.191	0.004**	2.109	0.002***	4.076	0.000	0.361
	(0.001)		(0.003)		(0.002)		(0.001)		(0.001)	
自営業経験年数二乗/100	-0.070***	-13.854	0.097***	10.938	-0.016**	-2.378	-0.005***	-2.724	-0.005	-1.083
	(0.005)		(0.009)		(0.007)		(0.002)		(0.005)	
転職回数	0.000	0.168	-0.005	-1.322	0.004*	1.832	0.001	1.215	-0.001	-0.301
	(0.003)		(0.003)		(0.002)		(0.001)		(0.002)	
貯蓄(自然対数)	0.006***	1.562	0.003**	1.989	-0.004***	-3.851	-0.000	1.989	-0.001*	-1.730
	(0.001)		(0.002)		(0.001)		(0.000)		(0.001)	
借入(自然対数)	0.002	-0.030	0.005***	3.942	-0.003***	-2.868	-0.000	3.942	-0.003***	-3.630
	(0.001)		(0.001)		(0.001)		(0.000)		(0.001)	
年代別完全失業率	-0.000	-0.108	-0.002	-0.503	0.002	0.709	0.003*	1.873	-0.002	-1.071
	(0.003)		(0.004)		(0.003)		(0.001)		(0.002)	
首都圏ダミー	0.002	0.195	-0.005	-0.469	-0.005	-0.815	0.005	1.508	0.003	0.688
	(0.008)		(0.010)		(0.006)		(0.003)		(0.005)	
観測数（人数×年）	15,052									
擬似決定係数	0.3864									

Robust standard errors in parentheses

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

※年ダミーについては表が煩雑になるため省略した。

（筆者作成）

表 35　55 歳以上男性労働者　誘導型多項ロジット分析　限界効果

	自営業		正規雇用		非正規雇用		個人請負		非就業	
変数	限界効果(標準誤差)	z値	限界効果(標準誤差)	z値	限界効果(標準誤差)	z値	限界効果(標準誤差)	z値	限界効果(標準誤差)	z値
年齢	-0.031**	-2.244	-0.097***	-4.191	0.153***	5.428	-0.003	-0.272	-0.022	-0.786
	(0.014)		(0.023)		(0.028)		(0.010)		(0.028)	
年齢二乗/100	0.024**	2.284	0.060***	3.229	-0.121***	-5.528	0.002	0.272	0.034*	1.657
	(0.011)		(0.019)		(0.022)		(0.008)		(0.021)	
同居人数	0.009**	2.397	-0.004	-0.899	0.007*	1.830	-0.001	-0.333	-0.011**	-2.489
	(0.004)		(0.004)		(0.004)		(0.002)		(0.005)	
配偶者の有無	0.011	0.604	0.029	1.408	0.000	0.007	0.000	0.023	-0.041**	-1.984
	(0.019)		(0.021)		(0.017)		(0.009)		(0.021)	
健康状態	0.000	0.069	-0.021***	-4.573	-0.020***	-4.484	-0.000	-0.164	0.042***	7.841
	(0.005)		(0.005)		(0.004)		(0.002)		(0.005)	
教育年数	-0.003	-1.327	0.016***	5.993	0.002	0.652	0.001	0.466	-0.015***	-5.500
	(0.002)		(0.003)		(0.002)		(0.001)		(0.003)	
求職活動経験年数	-0.006	-0.853	-0.005	-0.993	0.003	0.886	0.003***	3.375	0.005	1.316
	(0.007)		(0.005)		(0.003)		(0.001)		(0.004)	
非正規経験年数	-0.011***	-3.895	-0.011***	-3.104	0.033***	7.941	0.006***	5.268	-0.016***	-4.735
	(0.003)		(0.003)		(0.004)		(0.001)		(0.003)	
非正規経験年数二乗/100	0.019**	2.501	0.036***	3.207	-0.083***	-3.372	-0.010***	-3.348	0.037***	2.917
	(0.008)		(0.011)		(0.025)		(0.003)		(0.013)	
正規経験年数	-0.003*	-1.910	-0.006***	-3.049	-0.003	-1.232	0.001	0.858	0.011***	4.386
	(0.002)		(0.002)		(0.002)		(0.001)		(0.003)	
正規経験年数二乗/100	0.001	0.291	0.027***	6.006	0.008*	1.798	-0.001	-0.548	-0.035***	-6.865
	(0.004)		(0.005)		(0.004)		(0.002)		(0.005)	
自営業経験年数	0.017***	12.485	-0.005**	-2.158	0.000	0.053	0.003***	4.208	-0.015***	-6.578
	(0.001)		(0.002)		(0.002)		(0.001)		(0.002)	
自営業経験年数二乗/100	-0.026***	-8.670	0.014**	2.472	0.000	0.098	-0.005***	-2.739	0.017***	3.324
	(0.003)		(0.005)		(0.005)		(0.002)		(0.005)	
転職回数	-0.006*	-1.800	-0.000	-0.075	0.007**	1.968	0.001	1.170	-0.002	-0.542
	(0.003)		(0.004)		(0.004)		(0.001)		(0.004)	
貯蓄(自然対数)	0.006***	3.424	-0.003	-1.394	-0.002	-1.045	-0.002*	-1.717	0.000	0.113
	(0.002)		(0.002)		(0.002)		(0.001)		(0.002)	
借入(自然対数)	0.009***	5.886	0.007***	4.186	-0.000	-0.065	0.001*	1.781	-0.017***	-8.131
	(0.001)		(0.002)		(0.002)		(0.001)		(0.002)	
年金(自然対数)	-0.003	-1.016	-0.038***	-14.532	0.005*	1.869	0.001	0.671	0.035***	12.090
	(0.002)		(0.003)		(0.002)		(0.001)		(0.003)	
年代別完全失業率	-0.004	-0.533	-0.014	-1.529	0.027***	4.283	-0.003	-0.851	-0.007	-1.177
	(0.007)		(0.009)		(0.006)		(0.003)		(0.006)	
首都圏ダミー	0.006	0.591	-0.016	-1.319	-0.003	-0.293	0.012	2.269	0.000	0.002
	(0.011)		(0.012)		(0.011)		(0.005)		(0.013)	
観測数（人数×年）	10,438									
擬似決定係数	0.4246									

Robust standard errors in parentheses

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

※年ダミーについては表が煩雑になるため省略した。

（筆者作成）

表 36　55 歳未満独身女性労働者　誘導型多項ロジット分析　限界効果

	自営業		正規雇用		非正規雇用		個人請負		非就業	
変数	限界効果(標準誤差)	z値	限界効果(標準誤差)	z値	限界効果(標準誤差)	z値	限界効果(標準誤差)	z値	限界効果(標準誤差)	z値
年齢	0.013**	2.202	-0.014	-1.045	-0.017	-1.364	0.005	1.173	0.013*	-0.786
	(0.006)		(0.013)		(0.013)		(0.004)		(0.007)	
年齢二乗/100	-0.014*	-1.952	-0.004	-0.230	0.032**	2.020	-0.004	-0.806	-0.010	1.657
	(0.007)		(0.018)		(0.016)		(0.005)		(0.009)	
子ども・孫の有無	0.015	1.144	-0.016	-0.416	0.099***	2.690	-0.012	-1.182	-0.086***	-2.489
	(0.013)		(0.038)		(0.037)		(0.010)		(0.024)	
健康状態	-0.009**	-2.284	-0.016	-1.480	-0.017*	-1.684	0.006**	1.997	0.036***	5.578
	(0.004)		(0.010)		(0.010)		(0.003)		(0.006)	
教育年数	0.004	1.418	0.027***	3.801	-0.013*	-1.910	-0.002	-0.585	-0.016***	-3.841
	(0.003)		(0.007)		(0.007)		(0.003)		(0.004)	
求職活動経験年数	0.003	0.866	-0.007	-0.635	-0.013	-1.355	0.003	1.631	0.013***	2.867
	(0.004)		(0.011)		(0.009)		(0.002)		(0.005)	
非正規経験年数	-0.011***	-4.090	-0.037***	-6.530	0.047***	9.407	0.004	1.631	-0.003	-0.811
	(0.003)		(0.006)		(0.005)		(0.002)		(0.003)	
非正規経験年数二乗/100	0.031***	2.954	0.146***	5.406	-0.142***	-5.313	-0.022	-1.494	-0.014	-0.819
	(0.011)		(0.027)		(0.027)		(0.015)		(0.016)	
正規経験年数	-0.007***	-2.844	0.036***	7.593	-0.019***	-4.062	-0.002	-1.543	-0.009***	-3.611
	(0.002)		(0.005)		(0.005)		(0.001)		(0.003)	
正規経験年数二乗/100	0.004	0.444	-0.043**	-2.478	0.020	1.206	0.006*	1.885	0.013	1.466
	(0.010)		(0.018)		(0.017)		(0.003)		(0.009)	
自営業経験年数	0.014***	7.249	0.006	0.540	-0.015	-1.449	0.004*	1.780	-0.009*	-1.920
	(0.002)		(0.011)		(0.010)		(0.002)		(0.005)	
自営業経験年数二乗/100	-0.039***	-5.453	0.016	0.436	0.009	0.261	-0.012	-1.231	0.026**	1.987
	(0.007)		(0.037)		(0.036)		(0.010)		(0.013)	
転職回数	0.003	0.644	-0.008	-0.740	0.005	0.474	0.001	0.185	-0.001	-0.140
	(0.005)		(0.011)		(0.010)		(0.003)		(0.005)	
貯蓄(自然対数)	0.001	0.355	0.011***	2.790	-0.012***	-3.055	0.001	0.765	-0.001	-0.444
	(0.002)		(0.004)		(0.004)		(0.001)		(0.002)	
借入(自然対数)	0.001	0.343	0.005	1.439	0.001	0.181	0.000	0.286	-0.007***	-2.617
	(0.002)		(0.004)		(0.004)		(0.001)		(0.003)	
年代別完全失業率	-0.009	-1.224	-0.025	-1.621	0.032	2.030	0.009*	1.736	-0.006	-0.573
	(0.008)		(0.016)		(0.016)		(0.005)		(0.011)	
首都圏ダミー	-0.019	-1.447	0.019	0.699	0.007	0.270	0.007	0.911	-0.013	-0.886
	(0.013)		(0.027)		(0.025)		(0.008)		(0.015)	
観測数（人数×年）	3,482									
擬似決定係数	0.3210									

Standard errors in parentheses

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

※年ダミーについては表が煩雑になるため省略した。

（筆者作成）

表 37　55 歳以上独身女性労働者　誘導型多項ロジット分析　限界効果

	自営業		正規雇用		非正規雇用		個人請負		非就業	
変数	限界効果(標準誤差)	z値	限界効果(標準誤差)	z値	限界効果(標準誤差)	z値	限界効果(標準誤差)	z値	限界効果(標準誤差)	z値
年齢	-0.009	-0.168	-0.011	-0.394	0.088**	2.229	-0.007	-0.341	-0.060	-0.929
	(0.056)		(0.029)		(0.039)		(0.019)		(0.065)	
年齢二乗/100	0.005	0.126	0.004	0.175	-0.071**	-2.395	0.004	0.277	0.058	1.203
	(0.043)		(0.023)		(0.030)		(0.014)		(0.048)	
同居人数	-0.001	-0.152	-0.012	-1.547	0.009	0.825	-0.001	-0.160	0.005	0.421
	(0.009)		(0.008)		(0.011)		(0.004)		(0.012)	
子ども・孫の有無	0.002*	0.079	0.014	0.646	0.033	1.176	-0.008	-0.683	-0.040	-1.229
	(0.023)		(0.022)		(0.028)		(0.012)		(0.033)	
健康状態	-0.006	-0.734	0.001	0.164	-0.037***	-3.342	-0.013*	-1.980	0.055***	4.153
	(0.008)		(0.008)		(0.011)		(0.007)		(0.013)	
教育年数	0.006	0.846	0.005	0.912	0.009	1.079	-0.003	-0.951	-0.017	-1.555
	(0.007)		(0.005)		(0.008)		(0.003)		(0.011)	
求職活動経験年数	-0.074***	-3.327	0.015*	1.839	-0.007	-0.590	0.010**	2.305	0.055***	2.995
	(0.022)		(0.008)		(0.011)		(0.004)		(0.018)	
非正規経験年数	-0.013***	-3.653	-0.004	-1.239	0.015***	3.762	0.005**	2.201	-0.004	-0.872
	(0.004)		(0.003)		(0.004)		(0.002)		(0.004)	
非正規経験年数二乗/100	0.030***	4.142	0.009	1.236	-0.022	-1.563	-0.013*	-1.742	-0.004	-0.344
	(0.007)		(0.008)		(0.014)		(0.008)		(0.012)	
正規経験年数	-0.001	-0.188	0.004	1.456	0.005	1.280	-0.002	-1.547	-0.006	-1.343
	(0.003)		(0.003)		(0.004)		(0.001)		(0.005)	
正規経験年数二乗/100	-0.002	-0.231	(0.021)	0.226	-0.013	-1.505	0.005	1.438	0.008	0.763
	(0.008)		(0.007)		(0.009)		(0.004)		(0.010)	
自営業経験年数	0.012***	5.292	-0.000	-0.050	-0.012***	-3.026	0.005**	2.154	-0.006	-1.114
	(0.002)		(0.004)		(0.004)		(0.002)		(0.005)	
自営業経験年数二乗/100	-0.016***	-2.915	0.003	0.263	0.028***	2.882	-0.015	-1.564	0.000	0.031
	(0.006)		(0.010)		(0.010)		(0.009)		(0.014)	
転職回数	-0.000	-0.019	-0.007	-1.212	0.012	1.318	-0.014*	-2.240	0.009	0.884
	(0.004)		(0.006)		(0.009)		(0.006)		(0.010)	
貯蓄(自然対数)	0.000	0.030	0.002	0.702	-0.015***	-3.568	0.000	0.211	0.012**	2.521
	(0.003)		(0.003)		(0.004)		(0.002)		(0.005)	
借入(自然対数)	0.009***	3.027	0.009***	3.085	0.003	0.538	0.002	0.824	-0.024***	-4.329
	(0.003)		(0.003)		(0.005)		(0.002)		(0.005)	
年金(自然対数)	-0.002	-0.585	-0.020***	-4.223	-0.015**	-2.385	0.003	0.886	0.034***	5.083
	(0.004)		(0.005)		(0.006)		(0.003)		(0.007)	
年代別完全失業率	0.004	0.278	0.006	0.350	0.019	1.058	-0.004	-0.373	-0.024	-1.169
	(0.014)		(0.016)		(0.017)		(0.012)		(0.020)	
首都圏ダミー	0.023	1.084	0.026	1.241	-0.014	-0.508	0.020*	1.837	-0.055	-1.606
	0.021		(0.021)		(0.028)		(0.011)		(0.035)	
観測数（人数×年）	2,202									
擬似決定係数	0.3992									

Standard errors in parentheses

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

※年ダミーについては表が煩雑になるため省略した。

（筆者作成）

表 38　55 歳以上男性労働者　賃金関数推定

	自営業		正規雇用		非正規雇用		個人請負	
変数	係数(標準誤差)	t値	係数(標準誤差)	t値	係数(標準誤差)	t値	係数(標準誤差)	t値
年齢	-0.244	-1.46	0.162	1.26	0.412	1.45	-0.617**	-2.57
	(0.167)		(0.128)		(0.284)		(0.240)	
年齢二乗/100	0.199	1.61	-0.135	-1.31	-0.306	-1.36	0.470**	2.56
	(0.124)		(0.103)		(0.226)		(0.184)	
健康状態	-0.016	-0.39	-0.005	-0.20	-0.097**	-2.29	-0.025	-0.40
	(0.042)		(0.026)		(0.041)		(0.062)	
教育年数	0.048**	2.23	0.080***	5.91	0.070***	4.18	-0.002	-0.07
	(0.022)		(0.013)		(0.017)		(0.033)	
求職活動経験年数	-0.181	-1.59	0.013	1.09	-0.025**	-2.25	-0.006	-0.37
	(0.114)		(0.012)		(0.011)		(0.015)	
非正規経験年数	0.036	0.51	-0.020	-0.64	0.101**	2.25	0.007	0.16
	(0.070)		(0.032)		(0.045)		(0.041)	
非正規経験年数二乗/100	0.111	0.47	0.128	1.48	-0.252**	-2.28	0.015	0.17
	(0.234)		(0.086)		(0.110)		(0.089)	
正規経験年数	0.016	1.22	0.008	0.79	-0.020*	-1.79	-0.011	-0.73
	(0.013)		(0.010)		(0.011)		(0.015)	
正規経験年数二乗/100	-0.017	-0.46	0.002	0.07	0.059*	1.95	0.051	1.50
	(0.037)		(0.025)		(0.030)		(0.034)	
自営業経験年数	-0.043*	-1.69	-0.069***	-3.12	-0.056**	-2.37	-0.036	-1.23
	(0.025)		(0.022)		(0.023)		(0.029)	
自営業経験年数二乗/100	0.064	1.46	0.123**	2.59	0.117**	2.22	0.039	0.78
	(0.044)		(0.047)		(0.053)		(0.050)	
転職回数	0.039	0.71	-0.039***	-2.64	-0.002	-0.15	0.002	0.05
	(0.056)		(0.015)		(0.013)		(0.031)	
年代別完全失業率	-0.037	-0.52	-0.113*	-1.78	0.192***	3.00	0.120	1.21
	(0.071)		(0.063)		(0.064)		(0.099)	
調整項								
自営業確率	0.216*	1.79						
	(0.121)							
正規確率			-0.025	-0.37				
			(0.067)					
非正規確率					-0.241**	-2.11		
					(0.114)			
請負確率							0.0489	0.39
							(0.124)	
自営業調整項			-1.169***	-3.14	-0.859**	-2.06	-1.929**	-2.49
			(0.372)		(0.417)		(0.776)	
正規調整項	0.195	0.38			-0.458	-1.46	0.475	0.67
	(0.517)				(0.314)		(0.712)	
非正規調整項	0.593	0.70	0.224	0.55			-0.363	-0.50
	(0.849)		(0.409)				(0.721)	
請負調整項	1.820	1.59	0.027	0.03	-0.473	-0.69		
	(1.144)		(0.787)		(0.686)			
非就業調整項	0.872**	2.25	0.571**	2.13	-0.228	-0.55	-0.420	-0.71
	(0.338)		(0.269)		(0.411)		(0.592)	
切片項	16.050***	2.80	2.461	0.61	-9.369	-0.97	25.563***	3.22
	(5.740)		(4.061)		(9.634)		(7.930)	
観測数（人数×年）	1,866		3,264		1,334		307	
決定係数	0.162		0.297		0.150		0.276	

Robust standard errors in parentheses

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

※企業規模ダミー、セクター、年ダミーについては表が煩雑になるため省略した。

（筆者作成）

表 39　55 歳以上男性労働者　条件付き多項ロジット分析

			自営業		正規雇用		非正規雇用		個人請負	
変数	係数(標準誤差)	z値	係数(標準誤差)	z値	係数(標準誤差)	z値	係数(標準誤差)	z値	係数(標準誤差)	z値
自営賃金	-0.144	-1.602								
	(0.090)									
正規賃金	-0.515***	-4.210								
	(0.122)									
非正規賃金	0.317*	1.679								
	(0.189)									
請負賃金	0.479	1.300								
	(0.368)									
年齢			-0.590**	-2.336	-0.628**	-2.178	1.511***	3.707	0.217	0.417
			(0.252)		(0.288)		(0.408)		(0.522)	
年齢二乗/100			0.325*	1.776	0.241	1.080	-1.311***	-4.198	-0.288	-0.725
			(0.183)		(0.223)		(0.312)		(0.397)	
同居人数			0.190***	2.884	0.065	1.219	0.130**	2.485	0.057	0.636
			(0.066)		(0.053)		(0.053)		(0.090)	
配偶者の有無			0.459	1.442	0.576**	2.295	0.228	0.985	0.269	0.742
			(0.318)		(0.251)		(0.232)		(0.362)	
健康状態			-0.287***	-3.664	-0.458***	-7.720	-0.448***	-7.295	-0.302***	-2.958
			(0.078)		(0.059)		(0.061)		(0.102)	
教育年数			0.089**	2.108	0.268***	7.581	0.100***	2.820	0.123**	2.333
			(0.042)		(0.035)		(0.035)		(0.053)	
求職活動経験年数			-0.135	-1.538	-0.082*	-1.692	0.001	0.033	0.066*	1.893
			(0.088)		(0.049)		(0.039)		(0.035)	
非正規経験年数			-0.088	-1.605	-0.016	-0.371	0.398***	7.140	0.314***	7.212
			(0.055)		(0.043)		(0.056)		(0.043)	
非正規経験年数二乗/100			0.165	1.322	0.159	1.539	-0.971***	-3.275	-0.604***	-4.695
			(0.125)		(0.103)		(0.296)		(0.129)	
正規経験年数			-0.118***	-3.675	-0.129***	-4.477	-0.090***	-2.765	-0.050	-1.310
			(0.032)		(0.029)		(0.032)		(0.038)	
正規経験年数二乗/100			0.276***	3.875	0.460***	7.399	0.290***	4.424	0.187**	2.179
			(0.071)		(0.062)		(0.066)		(0.086)	
自営業経験年数			0.325***	11.067	0.069**	2.210	0.097***	3.286	0.227***	6.314
			(0.029)		(0.031)		(0.030)		(0.036)	
自営業経験年数二乗/100			-0.460***	-7.776	-0.005	-0.078	-0.112	-1.576	-0.301***	-3.799
			(0.059)		(0.068)		(0.071)		(0.079)	
転職回数			-0.064	-1.185	-0.032	-0.628	0.088*	1.778	0.051	0.910
			(0.054)		(0.050)		(0.050)		(0.056)	
貯蓄(自然対数)			0.088***	2.774	0.007	0.303	-0.032	-1.292	-0.066	-1.565
			(0.032)		(0.025)		(0.025)		(0.042)	
借入(自然対数)			0.240***	9.047	0.186***	8.345	0.099***	3.988	0.167***	4.997
			(0.026)		(0.022)		(0.025)		(0.033)	
年金(自然対数)			-0.329***	-7.439	-0.555***	-16.767	-0.185***	-4.742	-0.212***	-3.706
			(0.044)		(0.033)		(0.039)		(0.057)	
年代別完全失業率			-0.049	-0.482	-0.123	-1.306	0.258***	3.289	-0.140	-0.971
			(0.102)		(0.094)		(0.079)		(0.144)	
首都圏ダミー			0.140	0.740	-0.052	-0.352	-0.068	-0.448	0.359	1.475
			(0.189)		(0.148)		(0.152)		(0.243)	
切片項			21.679**	2.456	29.646***	3.156	-49.530***	-3.708	-10.395	-0.574
			(8.827)		(9.393)		(13.359)		(18.113)	
観測数（人数×年）			10,438		10,438		10,438		10,438	

Robust standard errors in parentheses

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

※年ダミーについては表が煩雑になるため省略した。

（筆者作成）

先行研究・参考文献

主要参考文献

・川出真清(2016)「経済格差と税・社会保障負担に関するマイクロ・シミュレーション」財務省財務総合政策研究所「フィナンシャル・レビュー」平成 28 年第 2 号(通巻第 127 号)2016 年 10 月 p.31-48
・菊池馨実(2018)『ブリッジブック社会保障法［第 2 版］』信山社 p.13
・厚生労働省(2019)「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理」<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000523635.pdf>
・金 明中(2018),“海外や日本におけるクラウドワーカーの現状や課題 新しいワーキングプアや貧困・格差の拡大を防ぐ対策の実施を”,ニッセイ基礎研究所レポート<https://www.nli-research.co.jp/files/topics/58973_ext_18_0.pdf>
・酒井正・風神佐知子 (2007)「介護保険制度の帰着分析」『医療と社会』.Vol.42 No.3 pp.285-248
・酒井正(2020)『日本のセーフティーネット格差:労働市場の変容と社会保険』慶應義塾大学出版会
・土居丈朗(2016)「所得税の税額控除新設試案に関するマイクロシュミレーション」三田学会雑誌 109 巻 1 号(2016 年 4 月)
・土居丈朗(2017)「我が国の所得税控除が所得格差に与える影響」経済研究 vol.68,No.2,April 2017
・内閣府(2019)「政策課題分析シリーズ 17 日本のフリーランスについて ―その規模や特徴、競業避止義務の状況や影響の分析―」<https://www5.cao.go.jp/keizai3/seisakukadai.html>
・パク・チャンイム(2018),[プラットフォーム労働の拡散と新しい社会的保護の模索」『労働政策研究・研修機構(JILPT),第 16 回北東アジア労働フォーラム「新しい就業形態：労働規制及び権利利益保障」』

引用文献

・明坂弥香,伊藤由樹子,大竹文雄(2017),「最低賃金の変化が就業貧困に与える影響」『大阪大学経済学研究所　ディスカッションペーパー』No.999
・江口匡太(2020),「フリーワーカーに対する環境整備が必要」NIRA 総合研究開発機構政策研究ノート vol.1　2020 年 4 月発行
・厚生労働省(1985),「労働基準法の『労働者』の判断基準について」『労働基準法研究会報告』<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000xgbw-att/2r9852000000xgi8.pdf>
・笠木映里(2019),「労働法と社会保障法」『論究ジュリスト』,No.28, p.21-p.27
・厚生労働省(2011),「労使関係法研究会報告書(労働組合法上の労働者性の判断基準について)」『労使関係法研究会』<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001juuf-att/2r9852000001jx2l.pdf >
・毛塚勝利(2019),「個人就業者をめぐる議論に必要な視野と視座とは」『季刊労働法』267 号

・坂幸夫・前田清一(2018),「“個人請負”の現在と今後」『富山大学紀要.富大経済論集』第 64 巻第 1 号抜刷(2018 年 7 月)
・佐野嘉秀,佐藤博樹,大木栄一(2012),「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」『日本労働研究雑誌』,2012 年 7 月号(No.624)
・周燕飛(2004),「個人請負」需要拡大の背景と今後」『日本労働研究所コラム』
・周燕飛(2006a),「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,p.63-89
・周燕飛(2006b),「企業別データを用いた個人請負の活用動機の分析」『日本労働研究雑誌』,No.547,p.42-57
・周燕飛(2010),「個人請負就業の将来性-日米の子持ち既婚女性に注目して-」『JILPT ディスカッションペーパー』,No.10-01
・周燕飛(2020),「低い申請者割合にとどまるコロナ困窮者支援事業」『JILPT リサーチアイ』第 41 回 2020 年 7 月 31 日掲載
・内閣官房日本経済再生総合事務局(2020)「フリーランス実態調査」
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/suishinkaigo2018/koyou/report.pdf>
・丸山桂,駒村康平(2012),「自営業者の生活保障と年金保険料納付行動」『三田学会雑誌』,104 巻 4 号,p.543-544
・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,p.43,2004 年 5 月
・山田久(2015),「働き方の変化と税制・社会保障制度への含意」『第 18 回税制調査会資料』,2015 年 9 月 3 日
・山本勲(2008),「高年齢者雇用安定法改正の効果分析-60 歳代前半の雇用動向」,「日本家計行動のダイナミズム IV」第 7 章,慶應義塾大学出版会,2008 年 9 月
・Butler(2018),“Uber loses appeal over driver employment rights”, The Guardian
<https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/19/uber-loses-appeal-over-driver-employment-rights>
・カリフォルニア州議会(2019),“AB-5 Worker status: employees and independent contractors.(2019-2020)”, California Legislative Information Assembly Bill No.5 CHAPTER 29
・EU Commission(2020),"Developments and Forecasts of Changing Nature of Work”, European Commission: Knowledge for Policy
<https://ec.europa.eu/knowledge4policy/foresight/topic/changing-nature-work/developments-forecasts-changing-nature-work_en>
・Fouquet(2020), “France considers new protections for gig worker‘invisibles”,The Sun
<https://www.thestar.com.my/tech/tech-news/2020/06/17/france-considers-new-protections-for-gig-worker-invisibles>
・Freelancers Union(2019),“Freelancing in America 2019”
https://www.slideshare.net/upwork/freelancing-in-america-2019/1

・Freedland, Mark R. and Adams-Prassl, Jeremias(2017), “Employees, Workers, and the ‘Sharing Economy’: Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom”, Oxford Legal Studies Research Paper No.19/2017, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2932757> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2932757>
・Klimburg, Jörn-Philipp(2020), “Can platform workers be employees? An update from Germany”, in Global HR Lawyers lus Laboris
・Dubin, J., & McFadden, D. (1984). An Econometric Analysis of Residential Electric Appliance Holdings and Consumption. *Econometrica, 52*(2),345-362.doi:10.2307/1911493
・NHK(2020a),「国内企業の経常利益 32%減 新型コロナ影響 法人企業統計調査」2020 年 6 月 1 日
<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20200601/k10012453011000.html>
・NHK(2020b),「7 月の完全失業率 2.9% 前月比 0.1 ポイント悪化コロナ影響続く」,2020 年 9 月 1 日
<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20200901/k10012594091000.html>
・Urzì Brancati, M.C., Pesole, A., Férnandéz-Macías, E.(2020), “New evidence on platform workers in Europe”, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020 European Commission

データ出典

・坂幸夫・前田清一(2018),「“個人請負”の現在と今後」『富山大学紀要.富大経済論集』第 64 巻第 1 号抜刷(2018 年 7 月)
・周燕飛(2006a),「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,p.63-89
・内閣官房日本経済再生総合事務局(2020)「フリーランス実態調査」
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/suishinkaigo2018/koyou/report.pdf>
・内閣府(2019)「政策課題分析シリーズ 17 日本のフリーランスについて ―その規模や特徴、競業避止義務の状況や影響の分析―」
<https://www5.cao.go.jp/keizai3/seisakukadai.html>
・総務省(2020)「持家の帰属家賃を除く総合指数（1947 年～最新年）」
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200573&tstat=000001084976&cycle=0&tclass1=000001085995&tclass2=000001085936&tclass3=000001085996&tclass4=000001085997&stat_infid=000031431771>
・総務省(2020)「年齢階級（10 歳階級）別完全失業者数及び完全失業率」
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200531&tstat=000000110001&cycle=0&tclass1=000001040276&tclass2=000001011681&stat_infid=000001082689>
※URL は全て 2020 年 11 月 9 日最終閲覧