

雇用創出へのインプリケーション

「日本型開業モデル」と個人開業の創出支援

Works Institute

研究概要

本プロジェクトでは、従来、企業が個人と雇用契約を交わす「雇用」の領域に加え、企業が個人と業務委託契約を交わす「自営」の領域を含めたもの、またその中間的な働き方や、ボランティア、家事労働など、さまざまな「Work（働く形態）」を1つの市場ととらえている。

アメリカでは、「自活型の独立個人事業主」を総じてインディペンデント・コントラクターと称しているが、日本の場合、個人が複数の企業と契約を結ぶケースと、1つの企業と専属の契約を結ぶケースの2通りが見られる。前者に該当する労働者を「インディペンデント・コントラクター（IC）」、後者を「ディペンデント・コントラクター（DC）」（1つの企業に依存して働く労働者）とプロジェクトでは定義し、その上で、「自活型の独立個人事業主」を創出するためにはどのような方法があるのか、雇用との格差の是正は必要か、雇用から自営領域へのスムーズな移動など、雇用創出のための具体的な方法論を提言する。

研究プロジェクト名

21世紀の雇用政策プロジェクト

目 的

本プロジェクトでは、従来、企業が個人と雇用契約を交わす「雇用」の領域に加え、企業が個人と業務委託契約を交わす「自営」の領域を含めたもの、またその中間的な働き方や、ボランティア、家事労働など、さまざまな「Work（働く形態）」を1つの市場ととらえている。

その上で、「自活型の独立個人事業主」を創出するためにはどのような方法があるのか、雇用との格差の是正は必要か、雇用から自営領域へのスムーズな移動など、雇用創出のための具体的な方法論を提言することを目的としている。

具体的には、①「雇用」から「自営」に至る開業プロセス（グレーゾーン）の解明と、②「ディペンデント・コントラクター」の実態把握、③「副業・マルチプルジョブ」と開業の関係性について把握・整理し、効果的な雇用創出の在り方について探ることとする。

研究期間

1999年4月 2000年3月

研究プロジェクト及び研究協力者

プロジェクトメンバー

村田弘美（ワークス研究所研究員・プロジェクトリーダー）
鈴木敦雄（ワークス研究所主任研究員）
角方正幸（(株)リクルートリサーチ 取締役）

研究アドバイザー - 及び調査協力者 敬称略・順不同

小嶋典明（大阪大学大学院法学研究科教授）
佐藤博樹（東京大学社会科学研究所教授）
寺井基博（大阪大学法学研究科助手）
樋口美雄（慶應義塾大学商学部教授）
藤川恵子（大阪大学大学院法学研究科博士後期課程）
森永卓郎（三和総合研究所主席研究員）
石黒淳子
田中信彦
中沢弘子
李 昇烈
志村和明（(株)リクルートリサーチ）

目 次

イントロダクション.....	1
雇用創出の視点	
提言概要.....	5
1 . 日本型開業モデル.....	7
2 . 個人事業主の独立開業プロセスに関する調査	9
2.1 調査概要・開業者の平均像	9
2.2 90年代の個人開業の現状と個人開業が直面する問題点	11
東京大学社会科学研究所教授 佐藤博樹	
2.3 調査結果	16
A : ディペンデント・コントラクターの実態	16
B : 法人化について	21
C : 独立開業（自営化）の評価	23
D : ネットワーク	27
E : 90年代の独立・開業の特色	29
F : 政策評価	33
G : 副業の実態	35
H : 独立開業者のパーソナリティー	37
3 . 「雇用」と「自営」の中間的な働き方.....	41
3.1 ディペンデント・コントラクターの概観.....	41
3.2 求人情報誌から見たプロフィール.....	45
3.3 業界研究：ディペンデント・コントラクター活用状況調査.....	48
4 . 副業による開業	55
4.1 副業の可能性.....	55
4.2 セーフティ・ネットとしての副業.....	57
大阪大学法学研究科助手 寺井基博	
5 . 米国の開業支援事例（現地調査等）.....	61
インディペンデント・コントラクターを取り巻く状況	61
インディペンデント・コントラクター支援団体、仕事紹介サイト	62
6 . 個人開業創出・促進のための提言	69
行政、企業、個人、サポートシステムに求められること	
21世紀に向けて、日本の開業施策と未来を考える	73
紙上シンポジウム	
開業支援は当事者だけのためならず 社会へのインパクトに注目した議論を	73
慶應義塾大学商学部教授 樋口美雄	
独立開業における副業の役割	76
三和総合研究所 主席研究員 森永卓郎	
調査結果	80

イントロダクション

雇用創出の視点

動き始めた日本の雇用システム

わが国の経済の先行きに明るい兆しがみえてきたとはいえ、雇用においては、完全失業率が昨年 4.9%と過去最悪の失業率を記録したのちも、一気に回復とはいかないようである。行政当局もあらゆる術策を打っているが即効性はなく、2000年5月の完全失業率は4.6%と低迷が続いている。日本的雇用慣行といわれる終身雇用、年功序列も1990年代のバブル崩壊後、厳しい経済環境の下、企業は市場での競争力を重視し、旧来型の雇用システムから、年俸制をはじめとした新たな賃金体系の導入や諸制度を見直し始めた。また、個人の就業意識の多様化もあって、「フルタイム正社員」と呼称される典型的な雇用の割合が低下する一方で「パートタイム」「アルバイト」「契約社員」「派遣社員」「フリーター」といった非典型的な雇用形態を起用する企業も増えている。

「WORK MARKET」とは、

本プロジェクトでは、従来、企業が個人と雇用契約を交わす「雇用」の領域に加え、企業が個人と業務委託契約を交わす「自営」の領域を含めたもの、またその中間的な働き方や、ボランティア、家事労働、SOHOなど、さまざまな「Work（働く形態）」を1つの市場と捉えている。（図表-1第1象限は通常、労働市場と呼ばれる領域であるが、ここではそれ以外の働・学・遊の領域も含めている。その上で、A.「雇用」領域（第1象限）から「自営」領域（第2象限）への流動移動、個人の開業プロセスはどうなっているのか、B.「自活型の独立個人事業主」（より第1象限に近い第2象限に位置する自営）を創出するためにはどのような方法があるか、そのために雇用との格差の是正は必要かといった2点に注目し、雇用創出のための具体的な方法論を提言したい。

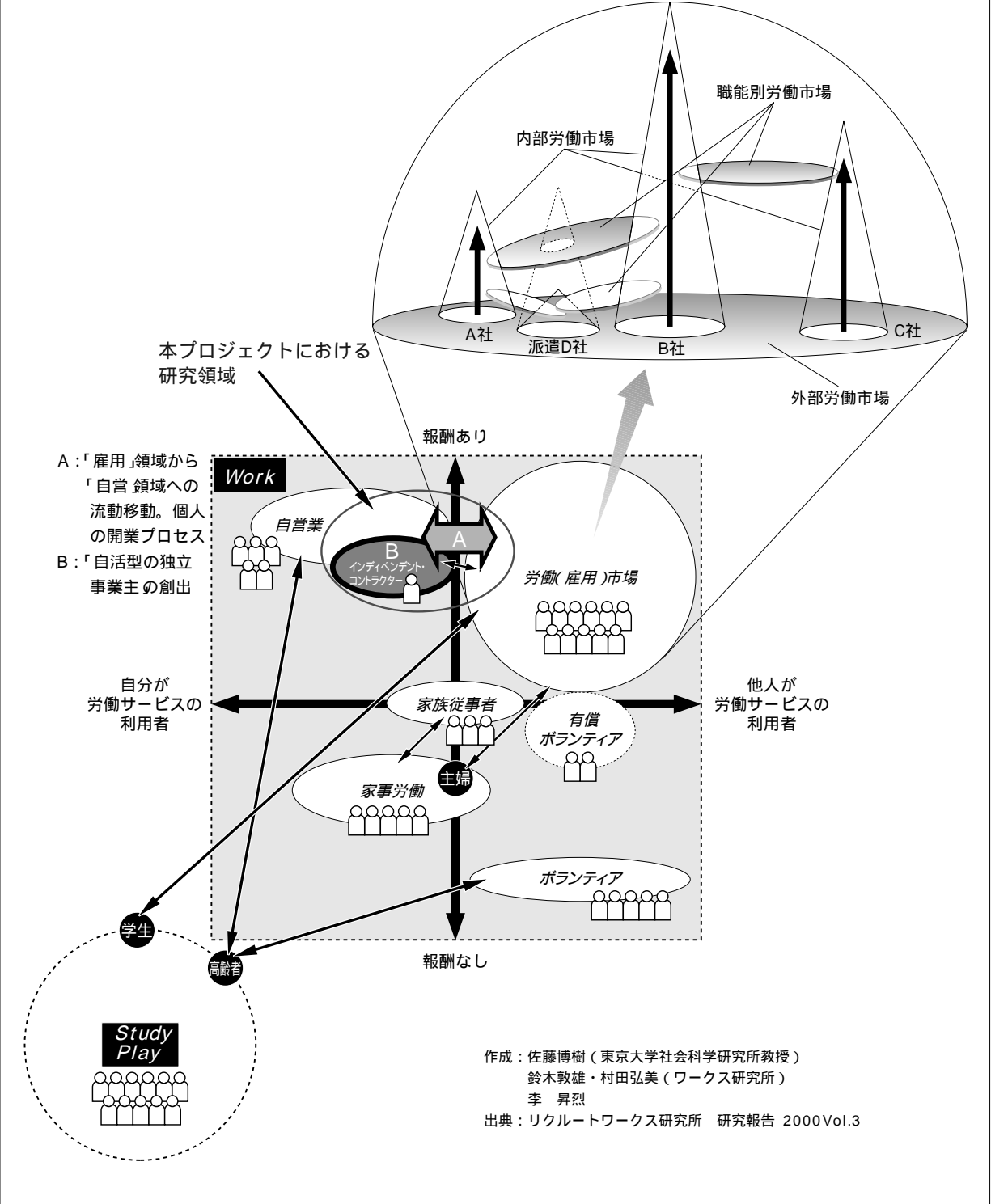
米国の新規開業による雇用創出増

SBA（米国中小企業庁）によると、92～96年に1118万人の雇用を生んでいる。開業率は13.9%（96年）と日本の企業ベースの開業率2.7%、個人企業開業率2.6%（91～96年）をはるかに上回っている。ハイテクのベンチャービジネスが中心ではあるが、それ以外での開業も盛んである。米国では、個人や企業などの仕事を請け負い、サービスを提供する個人開業者を総じてインディペンデント・コントラクターと称している。米国労働統計局によると1997年で847万人と2年間で16万人増加し、全雇用者の約7%を占める。これは派遣労働者の6.7倍にあたる数値である。しかし、SBAの施策は法人中心で、個人開業への支援機能は少ない。日本の独立開業者とほぼ同じ状況下におかれている。今回は米国を先行現象の1つと位置づけ、インディペンデント・コントラクターを支援する機能にはどのようなものがあるのか、日本の現況と照らし合わせ、求められる市場の機能について考えてみたい。

「雇用」と「自営」の中間的働き方

日本においても、専門性の高い分野を中心に、個人に対して業務委託（請負）契約を結び、個別業務をアウトソーシングするなど、人材のポートフォリオはさらに拡がりつつある。1つの企業と専属の契約を結び、常駐のようにして働く「自営」と「雇用」の中間的な就業形態は存在している。こうした雇用構造の変化を踏まえ、個々の具体的な雇用創出策や教育訓練と技能形成、個人・企業の年金・税制といった社会保障制度など中立性を確保した最適な雇用システムを選択できる環境について考える必要がある。

図表-1 「労働領域」の概念



1章では、日本の開業について概要の整理をした。個人開業についてさまざまな先行研究が行われているが、ここでは、日本の起業パターンやその違い、その中で独立を阻害する要因についてを考察した。

開業のルートを、学生からの直接開業（学生から直接独立）雇用を経由した開業を5つに分け、①直接開業、②雇用（1回）経由開業、③転職（転職1回以上）経由開業、④副業経由経由開業、⑤デュアル（配偶者や友人が先に開業）開業、⑥主婦（夫）経由開業の6つと仮定した。開業も雇用と同じく多様化している。開業後のパターン分類については、a人数、b法人化、c契約形態の3に分化した。1人で開業する場合、完全独立する「インディペンデント・コントラクター」と、1つの企業専属で雇用と同じように働く「ディペンデント・コントラクター」の2つの形態が存在する。この2つの仮説と、その結果について報告している。

2章では、90年代に開業した「個人開業者」901名の属性やその開業プロセスについての個人調査の分析を行った。東京大学社会科学研究所の佐藤博樹教授にご協力いただき、雇用から独立開業に至る経緯に焦点を絞り、1)独立開業者のキャリア形成、2)独立開業者の平均像、3)開業に関する知識・スキル・ノウハウの習得と副業の有効性、4)有効な独立施策、5)「ディペンデント・コントラクター」の属性や、契約内容の実態について分析している。

ここでは、開業ルートを6つに分けているが「転職」を経由する開業が約8割と、転職行動そのものが開業と密接な関わりを持っているなど新たに明らかになった点も多く注目すべき結果となった。

3章では、雇用と自営の中間的な働き方「ディペンデント・コントラクター」の市場や実態について、公的統計や調査ではつかむことができないため、2つの側面からオリジナル調査を行った。A．求人誌から見た市場：求人誌による「業務委託」募集の広告からのプロフィール、B．業界特性：「業務委託」「フリーランサー」を活用していると思われる9業種・25社の聞き取り調査など、人材調達の機能からアプローチを行っている。

4章では、副業と開業の関係性について着目した。2章の調査結果では、社員として働きながら、副業を行っているものは約2割と多く、開業促進策として有効であるという結果であった。企業による副業の規制や就業規則上の問題など、大阪大学大学院法学研究科の小島典明研究室にご協力いただき、兼業規制や判例を踏まえた上で、寺井基博氏に「セーフティ・ネットとしての副業」はいかなるべきか述べていただいた。

5章では、米国のインディペンデント・コントラクターを支援している4つの形態、1)立ち上げサポート、2)運営サポート、3)労働組合、4)仕事紹介サイトの団体について、取材報告する。藤川恵子氏、エマ・クロックフォード氏にご同行いただいた。米国の全てを肯定はできないが、機能、ネットワーク、仕事紹介の仕組み、仕事紹介サイトなど参考にすべき点は多くあった。

6章では、プロジェクトの本来の目的に立ちもどり、個人開業による雇用創出のインプリケーションとして、行政、企業、個人、サポートシステムそれぞれへの提言をまとめた。プロジェクトでの研究調査を含めた概観については、5～6Pの表をご覧ください。

旧来は、企業1社で優秀な人材を抱え込むという型をとっていたが、21世紀はその分野のプロフェッショナルを社会全体で育成し、市場全体で共有しながら互いに高めあう仕組みへと移り変わってゆくのではないだろうか。そのためには従来とは全く違うインフラやワークルールの整備を行う必要がある。開業者を雇用者のように保護するイコール・トリートメント的な考え方だけではなく、新たな自己責任モデルとその支援について社会全体で考えたい。

7章では、21世紀に向けて雇用創出へのインプリケーションとして、最も大切な観点となる開業支援のアプローチについて、慶應義塾大学商学部の樋口美雄教授に、また、副業の有効性については、個人事業主の独立プロセス調査をもとに三和総合研究所主席研究員の森永卓郎氏に説いていただいた。

雇用と開業の中間的働き方である「ディペンデント・コントラクター」は、専門職の増加やエイジレスであることと相まって、今後も増えていくと考えられる。現在は働く側も契約する企業側も極めて曖昧な条件のもとに立っており、疑似雇用的な関係になっている場合も多いようであるが、既存の統計や調査では的確に把握されてはいない。こうした実態を的確にとらえ、米国の「ワーカー・ステイタス」のようなルールや市場の整備を早急に進めることで、双方のバランスがとれた働きかたに近づくのではないか。

また、副業経由による開業は、ワークシェアリング、高度な情報化が進みタイムロスが無くなるなど、時間の確保が可能になり、テレワークを中心に開業にチャレンジしやすい環境が整いつつあり、開業への1つのルートとして本格的に支援していく時期にきていると思われる。

21世紀の雇用政策プロジェクトは、ワークス研究所のバーチャルプロジェクトとして、1999年4月から2000年3月までの約1年間活動を行った。多くの企業、個人にご協力、ご助言をいただいた。改めて御礼申し上げたい。

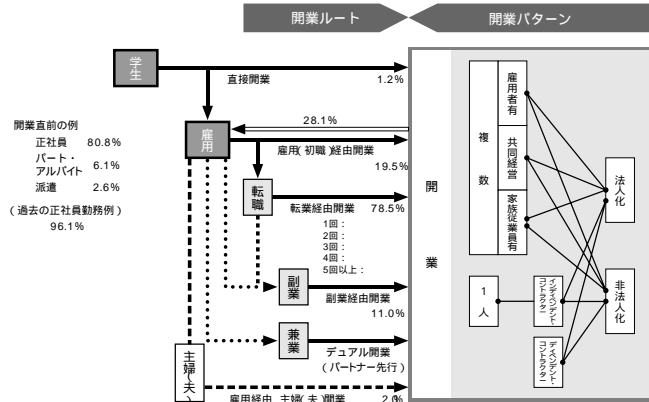
提言概要

基本認識

低い個人開(廃)業率 2.6% / 3.9%(平成3-8年平均)

依然として厳しい雇用情勢 失業率4.3%(平成11年平均)

1 90年代の個人開業の現状と個人開業が直面する問題点



主な開業ルートは6種類

うち、最も多いのは「転職2、3回経由開業」で雇用者からの開業であった

開業 雇用 開業と、開業に数度チャレンジするものも見られる

「副業」も独立開業の有効策といえる

開業者の満足度要因は、「収入」と「自由度」である

開業パターンは大きく5つに分類される

「雇用」と「自営」の中間的な働き方が存在する

開業施策の認知度はかなり低く、多くが制度を利用せず、自力で開業している

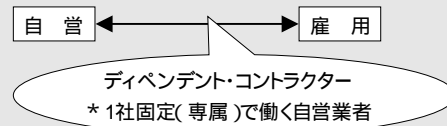
過去の調査と比較すると、開業に関する家族の理解度が高まっている

開業者が直面する問題点



平成12年度の通産省の創業・ベンチャー支援関連予算は798億円だが、個人開業支援には波及効果は期待できない

2 企業の人材ポートフォリオ拡大による「雇用」と「自営」の中間的な就業形態の登場



職種は営業職、技術職に2分されるが、SE、Web制作、ゲームクリエイターなど、高いスキルを持つ専門職を中心として、新しい形態の業務委託で働く個人が増加している

社員 = 雇用契約から業務委託契約に変更する独立支援制度も増えつつある

大手企業では、一個人との個別契約に対応できない企業が多いが、中堅中小企業や、情報サービス業では多くみられるようになった

3 副業経験者は、約2割

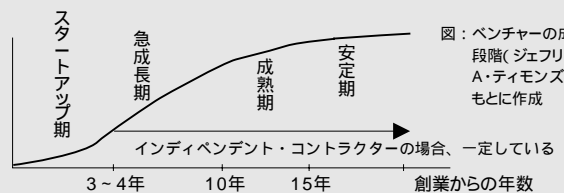
過去、雇用者で副業を行っていた者は18.7%

正社員で開業直前の仕事で副業をしていた者は19.0%と、就業構造基本調査のサラリーマンの副業率2.8%よりもかなり高い

副業収入が300万円以上の者は26.2%

約4割が現在の仕事と関連している

4 米国の個人開業支援



日本と同じように、個人開業に対する支援策は少ない

民間を中心に開業や個人事業主を支援する組織は数多く存在する

人的ネットワークや教育、社会保障等、長期レンジでの事業継続のための支援を行っている

大手企業を中心に献金など、金銭面でバックアップ

ジョブ単位の「相場」形成ができていない

インターネットを中心とした「仕事紹介」情報の充実

5 個人開業による雇用創出の示唆

基本的な考え方

専門の人材を中心とした、市場全体での最適人材の共有、有効活用

- ・新しい市場を支える基盤と、ワークルールの整備
- ・政府は最低限のインフラ整備
- ・雇用との「適正な格差」化（新たな自己責任モデル）

行政への期待

従来の法人・中高年の開業施策から、雇用者で30歳(20代後半 - 30代前半)をターゲットとした、個人開業施策への転換

開業しやすく、継続しやすく、廃業しやすい施策へ

セーフティ・ネットの提供 / 労働基準、税制など不利益・不合理の是正
医療保険、年金など雇用との格差がつく仕組みの見直し。
団体加入の検討

公的支援、民間支援情報の提供、認知度向上

敗者復活システム：
廃業に対する救済措置

最低資本金の緩和
(法人化：1000万、300万)

個人事業主の統計的把握。
数量、及び実態把握

企業への期待

法人限定でなく、個人単位へのアウトソーシングの活用促進

ジョブの提供：
特定の仕事に対して、最も適切な方法で、適切な人材を探す方法の模索

商取引の対等性
著作権・知的所有権

個人の働き方やニーズに合わせた制度づくり
固定的な正規社員 = 雇用契約から個人の働き方に合わせたフリー契約への制度的移行

個人への期待

十分な開業準備（当座の生活資金、経営知識等仕事以外の面も含め）

開業パーソナリティと自己パーソナリティの比較など自分の特性や適性を知る
(例 / 孤独に強いなど)

「場」の活用
開業者ネットワークや団体の活用

経営・営業など、自分を補完するパートナーやプロジェクト単位での受注など、他者との協同も視野に入れる

スキルアップによる自身の市場価値の向上

サポートシステムへの期待

ネットワーク構築のための「場」の提供

実務サポートサービスの提供
1. 営業代行
2. オフィスの提供
(共同事務所など)
3. セクレタリー機能の共同化
確定申告、不在時の電話受付対応、請求事務

独立経営事業者の市場価値の構築
・人脈形成など
・キャリア形成支援
・現在の [Job] 情報の提供・流通

身近な開業者モデル・平均像の提示など、雇用との距離感の是正

個人開業

副業

副業・兼業時の保険加入基準についての見直し
雇用・労災・健康

副業・兼業時の法定労働時間等、労働基準法適用基準の見直し（双方または、片方雇用の場合等）

副業の統計的把握
数量及び内容など

労働省等のモデル就業規則の書式変更

雇用者のキャリア開発促進を目的とした「副業」の容認及び促進

就業規則上の「副業禁止規定」の削除

副業者の受け入れ

派遣の活用、セルフ・インタビューなど、副業により自分の可能性や適正を探る

本業と副業の配分管理

副業によるビジネスチャンスや可能性の発掘

開業のための副業のトライアル事例や情報の整備、提供

1. 日本型開業モデル

雇用領域から自営領域への流動

図表-1でみた第1象限の雇用領域から、第2象限の自営領域に至るまでのルートには、どのようなものがあるのだろうか。また、開業後はどう分化していくのであろうか。

総務庁統計局の定義によると、自営業者は「個人経営の事業を営んでいる者」である。1997年就業構造基本調査結果によると、自営業主は791.7万人である。うち雇人のない業主では、第2次産業で86.7万人、第3次産業では286.8万人となっている（雇用者は5447.6万人）。

独立開業は、雇用者が独立するケース以外にも、学生から直接独立するケースや、主婦・高齢者が独立するケースなど、さまざまな“WORK MARKET”からの移動がみられる。独立開業者がさらに雇用者に戻り、また独立開業をするなどといった第1象限と2象限間の往復の移動や、雇用者が副業を行うなど、第1象限と2象限のどちらにも位置するケースなどさまざまな形態がみられる。開業ルートは、①直接開業、②雇用（初職）経由開業、③転職経由開業、④副業経由開業、⑤デュアル開業、⑥主婦（夫）経由開業の大きく6つに分類した。（図表1-1）

開業後の分類

日本の起業は一般に、自由業、個人事業、法人事業（有限会社）法人事業（株式会社）の4つに分類される。自由業と個人事業にあまり違いはないが、手続きや社会的信用、税制上の扱いが異なる。本プロジェクトでは、この開業の分類について下記の3つの観点によって見てみたい。1点は開業人数、2点は法人か否か、3点目は契約形態である。

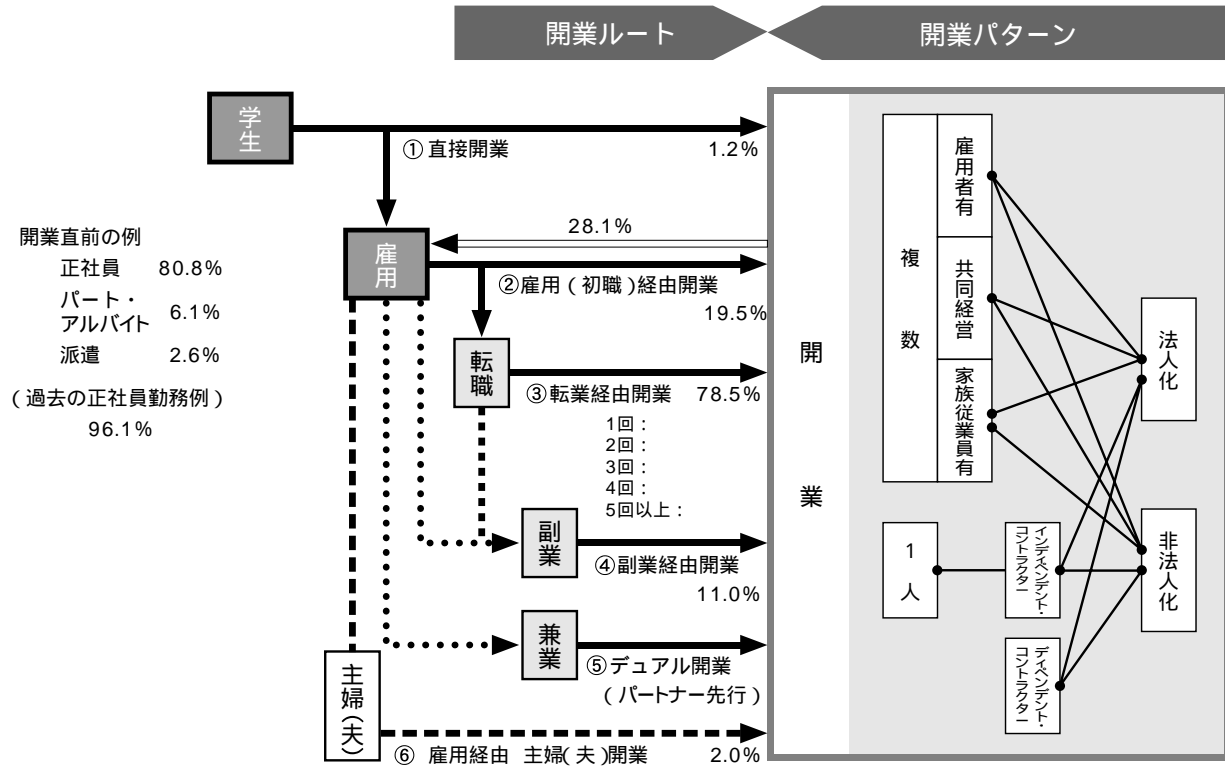
独立開業は大きくは、1人で開業するものと、複数で開業するケースの2つに分かれる。複数で開業する場合、さらに従業員を雇う、パートナーとの共同経営、家族を従業員とする、3つに分かれる。

また、独立開業人数にかかわらず、法人・非法人を選択する。法人化する理由は、仕事の取引先や顧客の信用を得るためである。しかし、日本においては高額な最低資本金が必要なことから、法人化したくともできないといったケースも少なくない。

1人で開業する場合、フリーランサーと呼称しているが、特に定義はない。さらに契約形態で細分化してみると、個人が複数の取引先と契約を結ぶ場合と、1つの企業と専属で契約を結ぶより雇用者に近い形態を持つ場合がみられる。前者をインディペンデント・コントラクター、後者をディペンデント・コントラクターと呼称、分類した。

この開業ルートと、開業パターンを図示したものが図表1-1である。開業ルートには「独立事業主の独立開業プロセスに関する調査」の結果に基づいた比率を入れている。このような仮設分類に基づき、第2章では開業者のキャリアと開業プロセスについて詳細に分析する。

図表 1-1 90年代の個人開業ルートと開業パターン



①直接開業:

どこも経由せず、学生から直接独立・開業する

②雇用(初職)経由開業:

雇用を一度経験し、独立・開業する

③転職経由開業:

開業したい業種・職種に自分で転職し、基盤を作った上で退職、独立・開業する

④副業経由開業:

開業したい業種・職種に自分で副業し、基盤を作った上で退職、独立・開業する

⑤デュアル開業:

先に配偶者、友人等に開業させ、成功時、自分も退職し加わる

⑥主婦(夫) 経由開業:

雇用を経験した主婦(夫)が、独立・開業する。

2. 個人事業主の独立・開業プロセスに関する調査

2.1 調査概要・開業者の平均像

調査概要

調査方法 郵送法による質問紙調査

調査対象 計 6359 名

1) 帝国データバンクのデータベースをもとに、全国主要業種 小売業、教育、宗教、学術研究機関、政・経・文化団体、公務以外)の企業から従業員規模 0 ~ 4 名、49 歳以下の企業経営者計 5656 名

2) リクルード「R-CAP」2 万人データベースをもとに、下記条件により抽出された個人 703 名

【抽出条件】

・雇用形態が「契約社員・フリーランス」または「その他」のうち、明らかに契約社員(被雇用者)であると思われる対象は除く

調査期間 99 年 10 月 16 日(火) ~ 11 月 2 日(火)

回収数率) 901 件(約 14.2%)

有効回答数 758 件

90 年代の開業者に絞り、それ以前の開業及び家業継承者を除いた。

調査会社 リクルートリサーチ

ここでは、開業者の平均像をとらえてみた。(図表 2 - 1) 調査では、開業の 1 つ前と 2 つ前のキャリアについて聞いているが、およその平均像をとらえることができる。大卒後、企業に就職し正社員の営業職として働く。ここで身についたスキルは営業力と人脈、5 ~ 6 年後に転職、次の就職先は以前よりやや小規模だが、開業により近い仕事に就く。ここでさらに 1 人でも仕事ができる感覚や自信をつける。経営トップとの考え方の違いから 7 年後に退職。社会経験約 12 年、34 歳で独立開業に至っている。

開業に際して最も苦勞した点は「資金」を挙げる者が多い。開業資金の平均で 666 万円である。しかし開業形態別に見てみると、インディペンデント・コントラクターの開業資金は平均で 782 万円、ディペンデント・コントラクターの開業資金は 288 万円と大きな違いがある。資金に苦勞しているというものの、公的な開業支援策である資金援助については、半数が「認知していない」という結果であった。

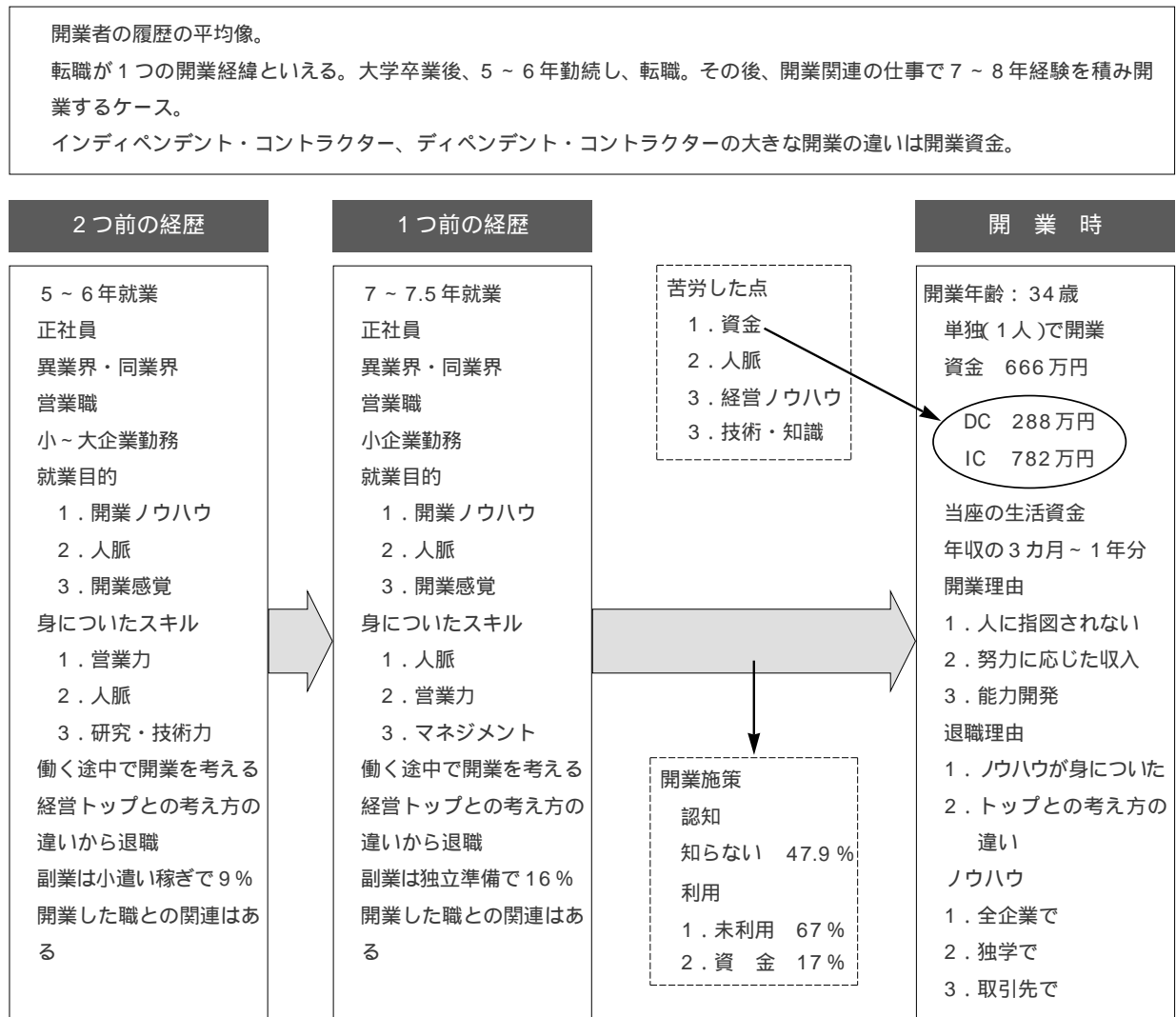
開業者の平均像

性別：男性 年齢：39.8歳
 学歴：大卒 経済・経営・商学系専攻
 営業職または技術者
 両親の職業：非自営業

経歴の平均像

転職が開業ルートとなっている

図表 2-1 開業者プロセス（平均像）



2.2 90年代の個人開業の現状と個人開業が直面する問題点

東京大学社会科学研究所教授 佐藤博樹

I 開業までのキャリア

正社員からの開業がほとんど

90年代に自分で事業を始めた者は、いかなるキャリアを経て事業をはじめたのか。開業までのキャリアは、①雇用者から開業する、②既に経営者であった者が新たに別の事業を始める、③学生や主婦など非労働力から開業する、などに分けることができる。このほか、失業者や家族従業員からの開業などもある。雇用者から開業した者は、開業前の就業形態や転職経験の有無や副業との関係などで開業キャリアをさらに細分化できる。

開業までのキャリアに関するデータがすべて得られた開業者(738人)の開業直前の就業形態を調べると、正社員であった者が596人(80.8%)と多く、パート・アルバイトが45人(6.1%)、派遣が19人(2.6%)で、3つを合計した雇用者から開業した者は660人(89.4%)となる。雇用者からの開業がほとんどすべてといえる。

さらに正社員から開業者した者が約8割であったが、開業直前に正社員でなかった者でもそれ以前に正社員としての勤務経験がある者があり、開業者のうち正社員としての勤務経験を持つ者は709人(96.1%)となる。開業者のほとんどは、正社員としての勤務経験を持っていることになる。

開業直前に学生であった者は9人(1.2%)や主婦であった者は15人(2.0%)で、学生や主婦から開業した者は少ない。

表 2 - 2 - 1 開業者のキャリア計

	開業者計	うち直前が正社員	うち転職経験の有無	
			ない	あり
開業者計	738	596	144	452
* 過去に正社員としての勤務経験のある者	709	596	144	452
* 過去に事業経営の経験のある者	208	153	28	125
* 事業経営の経験を持たないで開業した者	505	443	116	327
* 副業の経験がある者	138	113		
* 副業が現在の事業の者および副業が現在の事業と関係がある者	82	71		

(注)

- 1) 開業までのキャリアについて不明箇所があるサンプル20人を除く。
- 2) 副業経験がある者は、開業直前あるいはその前の就業形態が雇用者(正社員、パート・アルバイト、派遣社員)に関するものである。
- 3) 開業直前が正社員で副業経験がある者には、その前に就業形態の時に副業をしていた者を含む。直前が正社員でその時に副業を

事業の経営を経験したことのある開業者が全体の4分の1

開業直前に別の事業を経営していた者(事業経営者が34人、一人で経営を営む者が3人)は少数であった(このほかに農林漁業が2人、家族従業員が5人)。しかし開業直前には事業を経営していなかったが、それ以前に事業を経営した経験がある者がかなりあり、それを含めると事業経営の経験を持っている開業者は208人(28.2%)と4分の1を超える。このなかには開業したものの、事業がうまくいわずに雇用者に戻った者などが含まれている。

開業直前に正社員であった者（596人）に限定すると、それ以前に事業経営の経験があった者は153人（26.0%）で、過去に事業経営の経験がなかった者は443人（74.0%）となる。後者の開業者計に占める比率は60.0%になる。

転職経験のある開業者が多い

開業直前に正社員であった者（596人）のうち転職経験のない者は144人（24.2%）で、転職の経験者を持った者452人（75.8%）が多い。

副業で開業した者もかなりみられる

開業者のなかで雇用者として働いていた時に副業の経験がある者は138人で、開業者全体の18.7%とかなりの比率となる（開業の2つ前までの就業形態のいずれかで雇用者であった者の副業経験）。開業直前に正社員であった者596人に限定すると、過去に副業の経験のある者は113人で、その19.0%になる。

開業直前が正社員でその時に副業に従事していた者107人を取り上げ、副業をしていた理由（複数回答）を調べると、「独立・開業を視野に入れていた」をあげた者が48人とかなり高い比率（44.9%）となる。また、副業が現在の事業になっている者は45人（42.1%）で、副業が現在の事業と少し関係がある者は37人（34.6%）となる。副業を開業に結びつけている者がかなりあることがわかる。

表 2-2-2 副業に従事していた理由別にみた現在の事業と副業の関係

	副業が現在の事業	副業と現在の事業と少し関係がある	副業は現在の事業と関係ない	無回答
計	45	37	22	3
小遣い・生活費を稼ぐため	16	10	9	0
趣味と実益をかねて	22	13	9	0
独立・開業を視野に入れて	23	17	8	0
その他	1	0	4	1

（注）副業の理由は複数回答である。計には副業の理由に無回答の5人を含む。

副業からの開業者が、他の開業者に比べて経営が消極的というわけではない。たとえば、正社員から開業した者について、副業から開業した者とそうでない者を比較すると、株式公開を目指したり、規模拡大を目指す者の比率にはほとんど違いはない。前者で株式公開を目指す者は14.1%、規模拡大を目指す者が54.9%で、後者で株式公開を目指す者は9.8%規模拡大を目指す者が56.7%となる。

Ⅱ 開業のプロセス

小規模企業の正社員から同業種で開業

正社員から開業した者が、開業直前に勤務していた企業の従業員規模は、小規模から大規模まで幅広く分布するが、そのなかでは小規模企業の比重が高い。正社員から開業した者が開業直前に勤務していた企業の従業員規模は、9人以下が19.4%、10～29人が18.9%、30～99人が15.6%、100～299人が13.1%、300人以上が17.0%となる（無回答が15.9%）。

従来の調査研究の結果と同じく、正社員から開業した者では、開業直前に勤務していた企業の業種と同業種（46.7%）あるいは類似業種（21.9%）で開業した者が多く、異業種（15.3%）での開業は少ない（無回答16.1%）。勤務先で開業ノウハウを蓄積し、それを活用して開業する者が多いことによる。

勤務先で開業ノウハウを習得

正社員から開業した者について開業に必要なノウハウの取得方法（複数回答）をみると、「独立・開業まで勤務していた企業で」（59.5%）と「独学で」（55.1%）が主な方法となる。このほかでは「独立・開業時の仕入先、取引先」（24.1%）が多い。

正社員として働くことで習得した知識、経験等のなかで、開業後の仕事に役に立っているものはどのようなものなのか。それらは、社外人脈（49.0%）と営

業ノウハウ（41.0%）が多く、これに企画力（21.8%）、現場マネジメント（21.3%）、研究・技術力（21.3%）、経営管理ノウハウ（19.6%）などである。正社員のキャリアで得た社外人脈の形成と営業ノウハウが、開業後の仕事に役立っている。

正社員から開業した者が、開業直前に勤務してきた企業での勤続の平均は7～8年で、中央値が6.4年となる。正社員から開業する場合、勤務先企業で蓄積した開業ノウハウを活用して開業する者が多いが、こうしたノウハウの習得には7年程度の勤務経験が求められるものと考えられる。

キャリアの途中で開業を希望した理由

ところで正社員から開業した者は、開業を将来の目標とし、開業に必要なノウハウを習得するために入社したのであろうか。この点をみると、開業直前に勤務していた企業に開業を考えて入社した者は20.4%とそれほど多くはない。しかし正社員としてのキャリアを開業の準備段階として位置づけていた者が、2割ほど存在することは注目される。

他方、入社時には、開業を考えていなかったが、その後、開業を志向するようになり開業した者がかなりの比率となる（61.6%）。入社時点では、開業を考えていなかったが、入社後に開業を思い立った理由（複数回答）は、開業ノウハウが身についたこと（29.9%）を除くと、経営トップとの意見の相違（36.3%）、給与への不満（21.8%）、会社の事業が不安定になった

(18.5%)や上司・同僚との不和(15.7%)などが多く指摘されている(15%以上の指摘率の項目)。入社後に開業を思い立った者のなかには、プッシュ型の開業がかなりの比重を占める。

開業理由と開業評価

正社員から開業した者の開業理由(複数回答)は、自分の能力を発揮できること(66.8%)、努力に応じて収入が増えること(62.5%)、人に指図されずに自分で仕事ができること(62.1%)、自分なりの生き方を実現すること(60.6%)が主たるもので、積極的な開業理由が多い(ほかの開業理由は35%以下となる)

開業目的が実現されているためか、開業に満足している者が多く(非常に満足24.8%、まあ満足48.2%、どちらともいえない15.1%、あまり満足していない7.5%、まったく満足していない3.8%、無回答0.8%)、「会社員」に戻りたいと考えている者はきわめて少ない。

開業に満足している背景には、開業によって労働時間が増加した者が多いが、年収自体の増加した者や自分のスキルに見合った年収を得ている者、さらには平均的なサラリーマンに比べて年収が高いと認識している者が比較的多いことがある。

表2-2-3現在の事業をやめて「会社員」になりたいかどうか
開業直前に正社員であった者 (%)

	非常に なりた い	まあ なり たい	ど ち ら と も い え な い	あ ま り な り た く な い	ま っ た く な り た く な い	無 回 答
計	2.3	3.5	17.1	20.9	55.1	1.0

表2-2-4開業満足度指数
(開業直前に正社員であった者)

1)労働時間の変化

大幅に増加	89.2(190人)
やや増加	85.1(148人)
変わらない	96.2(108人)
やや減少	61.9(84人)
大幅減少	75.5(65人)

2)年収の変化

大幅に増加	124.8(149人)
やや増加	88.2(219人)
変わらない	80.0(60人)
やや減少	52.3(73人)
大幅減少	46.2(93人)

3)年収の自己評価

同世代の大企業の出世した会社員より高い	126.7(60人)
同世代の大企業の出世した会社員と同程度	112.1(115人)
平均的なサラリーマンより高い	91.3(152人)
平均的なサラリーマンと同程度	66.4(125人)
平均的なサラリーマンより低い	57.5(135人)

4)スキルと年収

自分のスキル以上の年収である	115.8(44人)
自分のスキルに見合った年収である	112.6(285人)
自分のスキル以下の年収である	57.6(265人)

(注)満足度指数は、「非常に満足している」(%)×2プラス「まあ満足している」(%)マイナス「あまり満足していない」(%)マイナス「まったく満足していない」(%)×2として算出。このほかの選択肢として「どちらともいえない」がある。

開業に伴う困難

開業直前に正社員であった者が、開業の際に苦労した事柄(複数回答)は、開業資金・運転資金の準備(60.1%)が最も多く、これに当該業種で人脈を作ること(29.6%)、会社経営のノウハウを蓄積すること(28.7%)、業務に関する技術・知識を蓄積すること(25.9%)が続いている(20%以上の指摘率の項目)。いずれも開業に不可欠な経営資源であり、その獲得に苦労したことがわかる。

開業資金・運転資金の準備に苦労した者が多いが、開業時にどの程度、生活のための資金(「無収入」になっても生活できるだけの資金)を用意していたのか。開業後の生活資金の準備が「なし」とした者は12.6%と少ないものの、1カ月から半年程度の合計が58.1%と半数を超える(1年程度は19.3%)。開業資金や運転資金の準備のために、生活資金の手当てまでできない者が多い考えられる。

2.3 調査結果

A：ディペンデント・コントラクターの実態

ディペンデント・コントラクターの3人に1人は女性（36％）

20代が3割弱（28％）

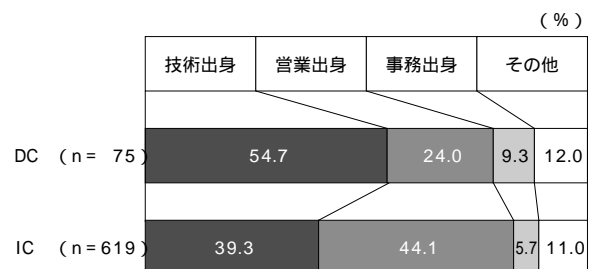
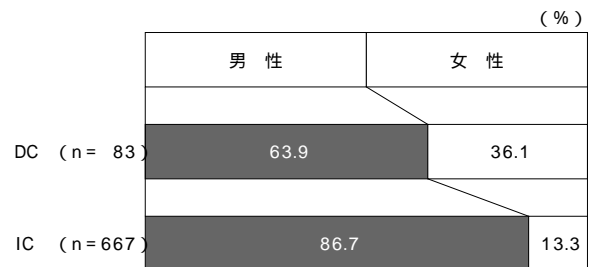
「技術出身」が半数強（55％）

仕事内容は、「ソフトウェア開発系」が最も多く、「機械・電子設計」「建築設計」「各種デザイン設計」「ライター・文筆業」「編集」「各種メンテナンス」「不動産コンサルタント系」「営業代行等」などが複数みられる

企業名入りの名刺を持つ者は46％

正社員と比較しての最大のメリットは、「時間が自由」（67％）

同じスキルレベルと思う社員の年数は、10年程度



1) 顧客種

「1社固定」が8割弱

2) 契約締結状況

「契約を結んでいる」のは6割

(%)

契約を結んでいる	契約を結んでいない
60.0	40.0

4) 仕事の進め方

「企業と自分の裁量が半々」が5割。「企業の裁量」(36%)が「自分の裁量」(14%)より多い

(%)

ほとんど企業の裁量によって決められている	企業の指示と自分の裁量が半々程度	ほとんど自分の裁量で仕事ができる
35.7	50.0	14.3

3) 契約期間

「6ヶ月～1年ごと」が5割強。「それ以上ごと」も含めると75%

(%)

～1ヶ月ごと	2～3ヶ月ごと	3～6ヶ月ごと	6ヶ月～1年ごと	それ以上ごと
2.1	8.5	14.9	53.2	21.3

5) 報酬形態

「出来高、歩合給」が45%。「固定給」は26%

(%)

固定給	出来高・歩合給	時間給	その他
26.1	44.9	7.2	21.7

6) 報酬についての交渉力

「話し合い」が5割強。「企業から一方的」が4割

(%)

企業から、ほとんど一方的に決められている	お互いの話し合いで決められる	あなたから、ほとんど一方的に決められる
40.3	54.2	5.6

8) 税制上の取り扱い

「会社員(被雇用者)扱いではない」が8割

(%)

会社員(被雇用者)扱い	会社員(被雇用者)扱いではない
19.4	80.6

7) 報酬規定の有無

「ない」が7割

(%)

ある	ない
26.1	21.7

9) 加入できる社会保険

「いずれも加入できない」7割強

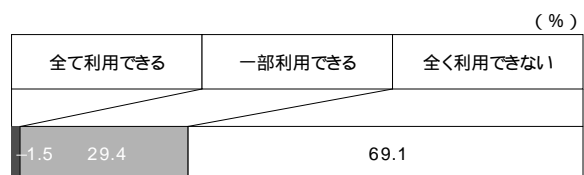
「健康保険」が2割でトップ

(%)

雇用保険	健康保険	労災保険	厚生年金	企業年金	いずれも加入できない
10.1	20.3	14.5	13.0	1.4	72.5

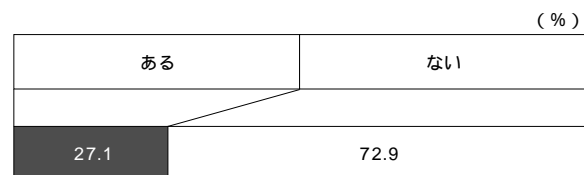
10) 福利厚生利用の可否

「全く利用できない」7割



12) 出社義務

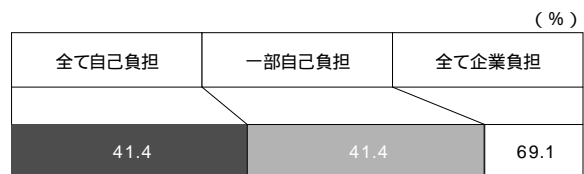
「ない」が7割強



11) 経費の取り扱い

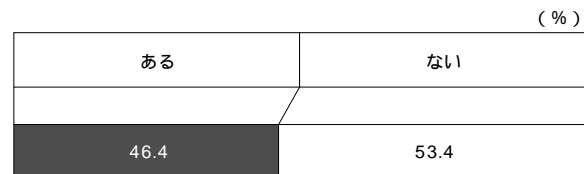
「全て自己負担」「一部自己負担」ともに41%。

「全て企業負担」は17%



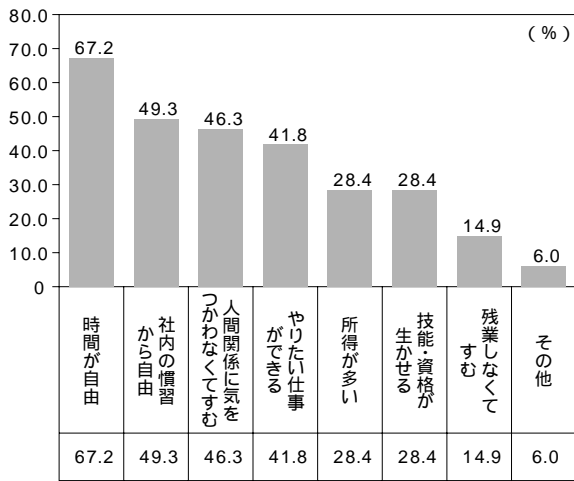
13) 企業名入り名刺の有無

「ある」が46%



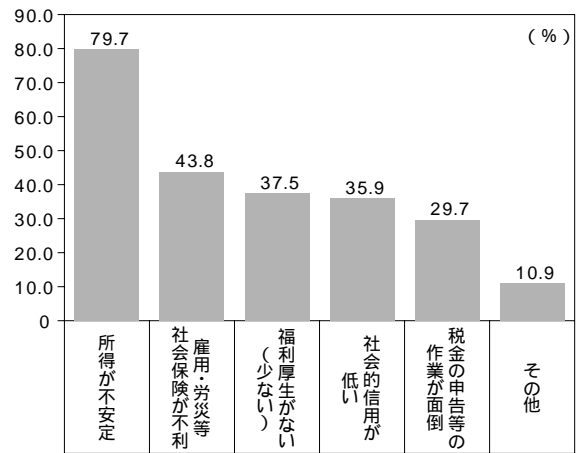
14) 正社員と比較してのメリット

「時間が自由」(67%)がトップ。以下、「社内の慣習から自由」(49%)、「人間関係に気がつかなくてすむ」(46%)、「やりたい仕事ができる」(42%)が4割以上。ほとんどが「自由度」に関する要素であり、「所得が多い」「技能・資格が活かせる」(ともに28%)は割と低い



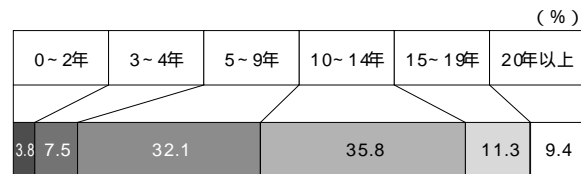
15) 正社員と比較してのデメリット

「所得が不安定」が8割と突出。「雇用・労災等社会保険が不利」(44%)、「福利厚生がない(少ない)」(38%)、「社会的信用が低い」(36%)と続く



16) 同じスキルレベルの社員の年数

「10～14年」が36%、「5～9年」が32%と多い。平均は9.5年程度



B：法人化について

法人化の最大の理由は、「取引先・顧客の信用を得るため」(ディペンデント・コントラクター：95% / インディペンデント・コントラクター：91%)

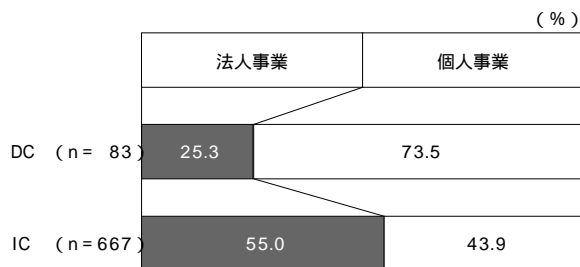
法人化しない理由は、「取引先・顧客の信用を得る必要がないため」(ディペンデント・コントラクターともに53%)がトップ。ディペンデント・コントラクターにおいては、「最低資本金が用意できないから」(43%)が続く

ディペンデント・コントラクターでは、「現状維持できればよい」が約6割。逆にIDでは、拡大志向を持つ事業主が7割弱

1) 事業・仕事の形態

ディペンデント・コントラクターでは、「個人事業」が74%

インディペンデント・コントラクターでは、「法人事業」が55%

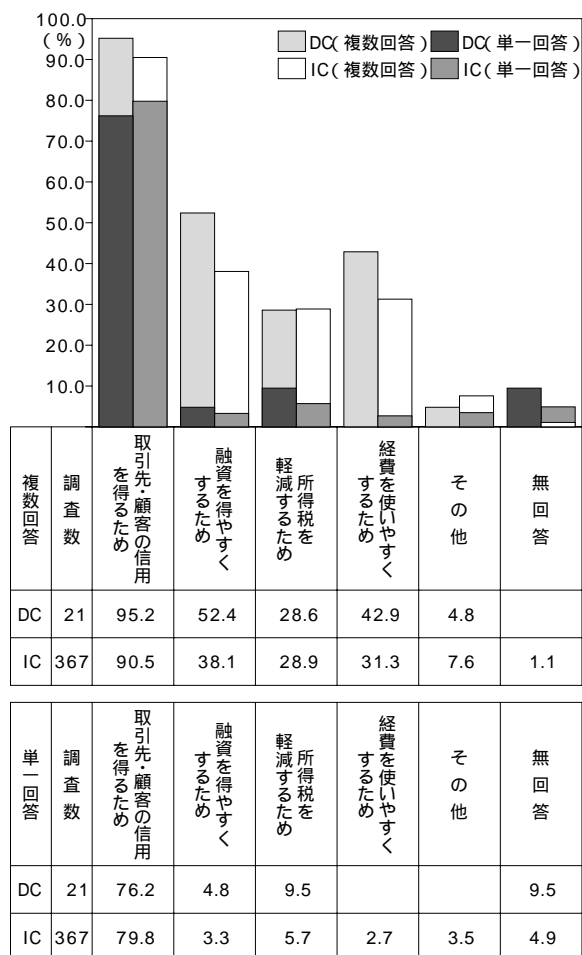


2) 法人化の理由

ディペンデント・コントラクター、インディペンデント・コントラクターともに「信用を得るため」が9割を超える

続いて「融資を得やすくするため」が双方とも挙がるが、ディペンデント・コントラクターの5割強に対し、インディペンデント・コントラクターでは4割弱にとどまる。また、「経費を使いやすくするため」もディペンデント・コントラクターの4割強に対して、インディペンデント・コントラクターは3割強と少ない

単一回答では、双方ともに「信用を得るため」が8割弱と突出する

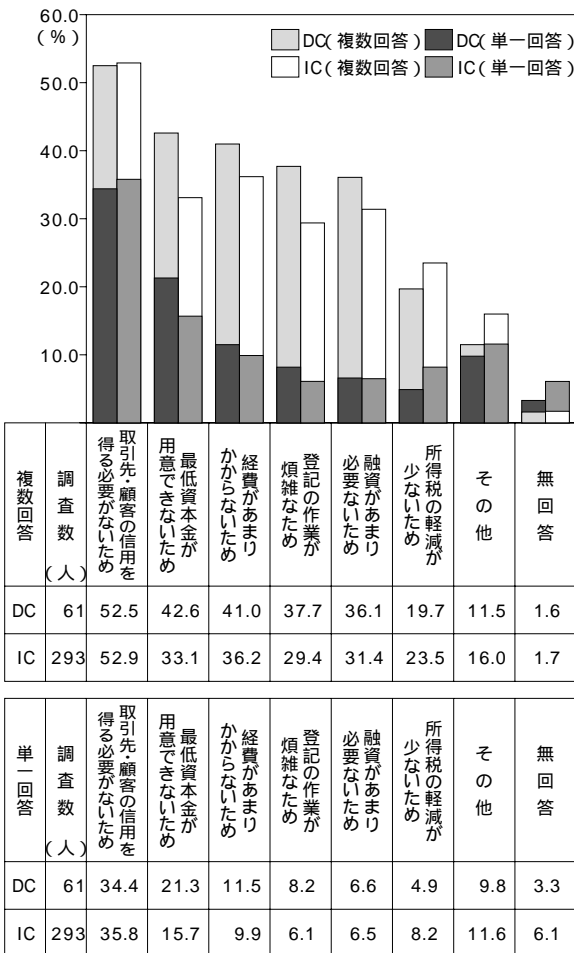


3) 非法人化の理由

ディペンデント・コントラクター、インディペンデント・コントラクターともに「信用を得る必要がない」が5割強で最も多い

その他項目では、法人化の理由と同様にディペンデント・コントラクターのほうが高いものが多い。特に「最低資本金が用意できない」はインディペンデント・コントラクターと比較すると10ポイント程度高い(43%)。唯一「所得税の軽減が少ない」のみインディペンデント・コントラクターのほうが高い(24%)

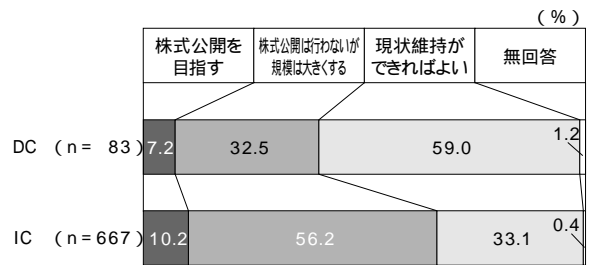
単一回答でも同様の傾向



4) 将来の意向

ディペンデント・コントラクターとインディペンデント・コントラクターを比較すると、インディペンデント・コントラクターのほうが拡大志向が高く、「現状維持ができればよい」とするのはディペンデント・コントラクターの6割に対し、インディペンデント・コントラクターでは3割強にすぎない

法人、非法人別に見ると、法人のほうが拡大志向が高いことがうかがえる。特にインディペンデント・コントラクターの法人では、「現状維持ができればよい」は2割強しかない



C：独立・開業（自営化）の評価

ディペンデント・コントラクターでは6割、インディペンデント・コントラクターでは7割強が、独立・開業に「満足」。強い満足保有者はディペンデント・コントラクターでは1割を切る（インディペンデント・コントラクターでは25%）

満足度に強い影響を与えるのは「安定的に仕事があって」、「収入が多いこと」、「労働時間の増加」は不満要因にはならない

ディペンデント・コントラクターでは、「時間が自由」、「技能・資格が生かせる」、「やりたい仕事ができる」も満足要因

1) 過去1年間の仕事の状況

「一時的にしか仕事はなかった」のは、ディペンデント・コントラクター、インディペンデント・コントラクターとも1割を切っており、大半は平均的か否かの差はあれコンスタントに仕事があったとしている

		(%)			
		1年間平均的に仕事があった	コンスタントにあったが、波が大きかった	一時的にしか仕事はなかった	無回答
DC	(n = 83)	37.3	54.2	8.4	
IC	(n = 667)	42.7	47.2	1.0	9.0

2) 労働時間の増減状況

ディペンデント・コントラクターでは、増減は半々（41%ずつ）であったが、インディペンデント・コントラクターでは、「増えた」が57%と多い

3) 年収の増減状況

ディペンデント・コントラクターでは、「増えた」は5割、「減った」が4割。インディペンデント・コントラクターでは、「増えた」が6割、「減った」は3割を切る

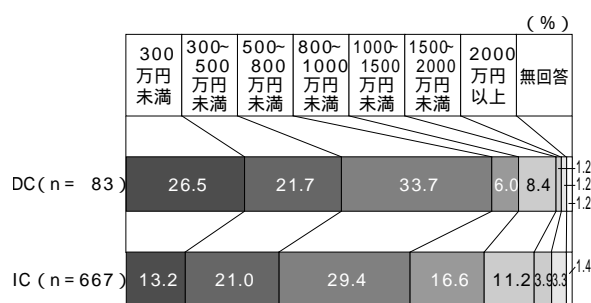
		(%)								
		増え大幅に	増えたやや	変わらない	減ったやや	減った大幅に	働いていない以前は	無回答	増えた計	減った計
労働時間	DC (n = 83)	20.5	20.5	16.9	22.9	1.2	18.1	41.0	41.0	
	IC (n = 667)	32.8	24.3	16.9	12.8	1.0	10.6	57.1	23.4	
労働時間	DC (n = 83)	15.7	33.7	9.6	21.7	1.2	18.1	49.4	39.8	
	IC (n = 667)	24.0	36.1	10.0	12.4	1.6	14.4	60.1	26.8	

4) 現在の年収

双方ともボリュームゾーンは「500万～800万円」で3割前後

ディペンデント・コントラクターのほうが所得は低めで、「300万円未満」が27%もいる。一方「1000万円以上」は11%

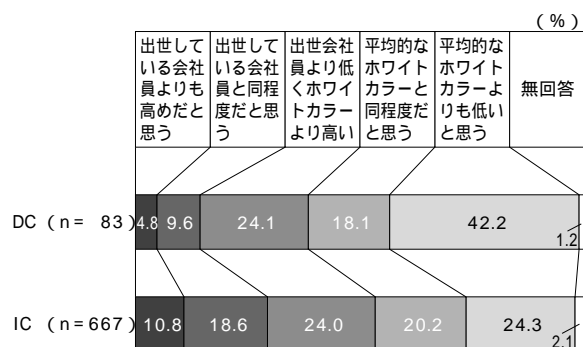
インディペンデント・コントラクターでは、「1000万円以上」は18%



5) 年収での会社員との比較

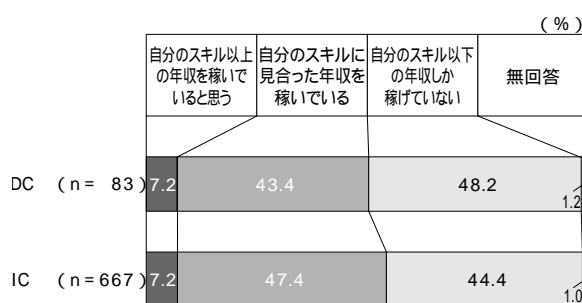
「出世している会社員より高め」としたのは、ディペンデント・コントラクターでは5%にすぎず、インディペンデント・コントラクターでも11%にとどまる

「平均的なホワイトカラーより低め」としたのは、ディペンデント・コントラクターでは42%に達し、インディペンデント・コントラクターでも24%も存在する



6) 年収はスキルに見合っているか

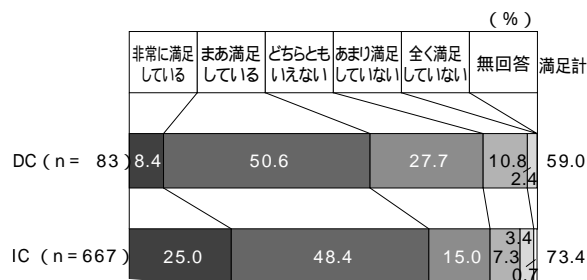
「スキル以下しか稼げていない」とするのは、ディペンデント・コントラクターでは48%、インディペンデント・コントラクターでは44%



7) 独立・開業の満足度

「満足計」を見ると、ディペンデント・コントラクターでは6割、インディペンデント・コントラクターでは7割強

「非常に満足」は、インディペンデント・コントラクターでは25%いるが、ディペンデント・コントラクターでは8%しかいない



8) 会社員への意向

「なりたい計」を見ると、ディペンデント・コントラクターでは10%、インディペンデント・コントラクターでは5%と少ない

「全くなりたくない」とするのは、インディペンデント・コントラクターでは57%いるが、ディペンデント・コントラクターでは33%にとどまる。ディペンデント・コントラクターでは「どちらともいえない」という態度保留者が34%と最も多い

9) 満足度との関係(表2-3-1)

満足度に強い影響を与えるのは「安定的に仕事がある」「収入が多いこと」。「労働時間の増加」は不満要因にはならない

ディペンデント・コントラクターでは、「時間が自由」「技能・資格が生かせる」「やりたい仕事ができる」も満足要因

表 2-3-1

(%)

過去 1 年間の仕事の状況					満足度への寄	
	調査数 (人)	1年間平均的 に仕事があっ た	コンスタント にあったが 波 が大きかった	一時的にしか 仕事はなかつ た	不 明	
全 体	758	42.2	47.8	9.0	1.1	<input type="radio"/>
満 足 層	544	48.5	45.8	5.1	0.6	<input checked="" type="radio"/>
態度保留層	123	27.6	56.1	16.3		<input type="radio"/>
不 満 層	86	25.6	51.2	23.3		<input type="radio"/>

労働時間の増減状況								
	調査数 (人)	大幅に増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	大幅に減った	以前は働いて いない	不 明
全 体	758	31.3	23.7	17.2	13.7	11.6	1.6	0.9
満 足 層	544	32.5	23.9	18.6	12.3	11.6	0.7	0.4
態度保留層	123	26.8	26.0	15.4	18.7	9.8	3.3	
不 満 層	86	31.4	20.9	11.6	16.3	15.1	4.7	

年収の増減状況								
	調査数 (人)	大幅に増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	大幅に減った	以前は働いて いない	不 明
全 体	758	22.8	35.9	10.2	13.3	15.0	1.6	1.2
満 足 層	544	28.5	37.5	9.7	11.6	11.4	0.7	0.6
態度保留層	123	8.1	37.4	12.2	19.5	19.5	3.3	
不 満 層	86	9.3	25.6	10.5	16.3	32.6	4.7	1.2

現在の年収									
	調査数 (人)	300万円未 満	300万～ 500万円未	500万～ 800万円未	800万～ 1000万円未	1000万～ 1500万円	1500万～ 2000万円	2000万円 以上	不 明
全 体	758	14.6	21.2	29.6	15.4	11.1	3.6	3.0	1.5
満 足 層	544	11.0	20.0	29.4	17.6	13.2	3.9	3.9	0.9
態度保留層	123	21.1	26.0	30.9	10.6	7.3	4.1		
不 満 層	86	29.1	23.3	30.2	9.3	3.5	1.2	2.3	1.2

年収での会社員との比較							
	調査数 (人)	出世している 会社員よりも 高めだと思う	出世している 会社員と同程 度だと思う	出世会社員より 低くホワイトカ ラーより高い	平均的なホワ イトカラーと同 程度だと思う	平均的なホワ イトカラーより も低いと思う	不 明
全 体	758	10.0	17.4	24.0	20.1	26.4	2.1
満 足 層	544	12.7	19.9	25.9	18.6	21.1	1.8
態度保留層	123	4.1	12.2	20.3	28.5	35.0	
不 満 層	86	2.3	10.5	18.6	18.6	48.8	1.2

年収はスキルに見合っているか					
	調査数 (人)	自分のスキル以 上の年収を稼 いでいると思う	自分のスキルに 見合った年収を 稼いでいる	自分のスキル以 下の年収しか稼 げていない	不 明
全 体	758	7.3	46.6	45.0	1.2
満 足 層	544	8.8	52.9	37.5	0.7
態度保留層	123	3.3	37.4	59.3	
不 満 層	86	3.5	22.1	74.4	

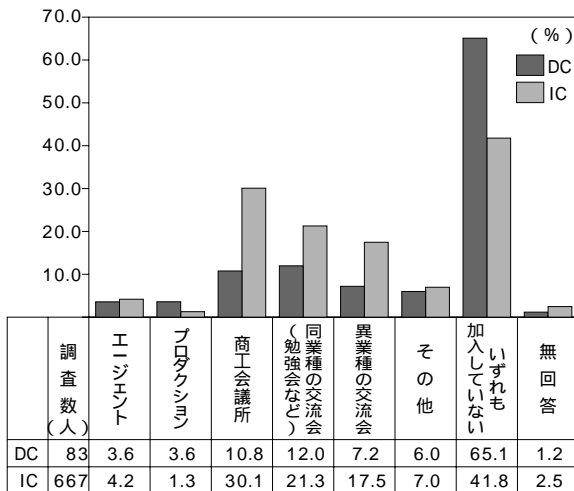
正社員と比較してのメリット (DCのみ)									
	調査数 (人)	所得が多い	時間が自由	社内の慣習 から自由	人間関係に気 をつかわなく てすむ	技能・資格が 生かせる	やりたい仕事 ができる	残業しなくて すむ	不 明
DC 全体	67	28.4	67.2	49.3	46.3	28.4	41.8	14.9	6.0
満 足 層	37	32.4	78.4	51.4	48.6	37.8	51.4	13.5	2.7
態度保留層	21	28.6	61.9	52.4	38.1	19.0	33.3	23.8	14.3
不 満 層	9	11.1	33.3	33.3	55.6	11.1	22.2		

D：ネットワーク

ディペンデント・コントラクターでは、「異業種交流会」「商工会議所」加入が1割を超える
 インディペンデント・コントラクターでは、「商工会議所」が3割、「同業種の交流会」「異業種の交流会」が2割前後の加入率
 役に立っているのは「プロダクション」「エージェント」
 「商工会議所」は「あまり役に立っていない」が半数近い
 どのネットワークも「情報提供機能」を有する。役立ち度が高いのは「仕事の紹介機能」

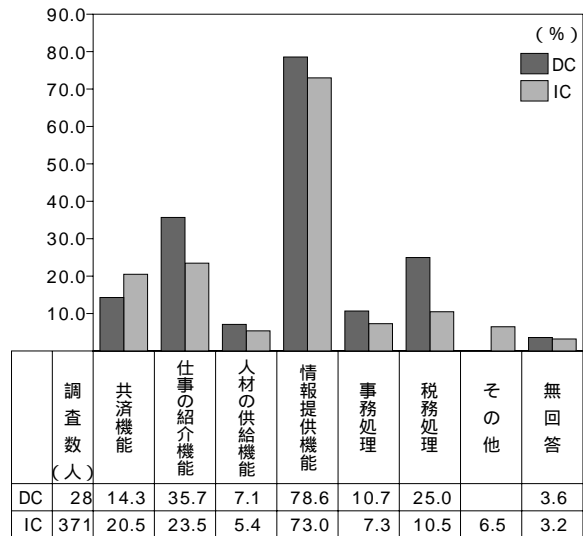
1) ネットワーク的組織への加入状況

いずれかのネットワークに加入しているのは、ディペンデント・コントラクターでは34%にすぎないが、インディペンデント・コントラクターでは56%に達する
 ディペンデント・コントラクターでは、「同業種の交流会」(12%)、「商工会議所」(11%)が1割を超える
 インディペンデント・コントラクターでは、「商工会議所」(30%)が最も多く、「同業種の交流会」(21%)、「異業種交流会」(18%)と続く



2) 加入しているネットワーク組織の機能

双方とも「情報提供機能」が7~8割と突出
 ディペンデント・コントラクターでは、「仕事の紹介機能」(36%)、「税務処理」(25%)が上位項目
 インディペンデント・コントラクターでは、「仕事の紹介機能」(24%)、「共済機能」(21%)が上位項目
 役立ち度が高いのは「仕事の紹介機能」



3) 加入しているネットワーク組織の役立ち度

ディペンデント・コントラクターのほうが役立ち度は高く、「無いと仕事ができない」とする回答が14%とインディペンデント・コントラクターと比較して9ポイント程度高い

役に立っているのは「プロダクション」「エージェント」、「商工会議所」は「あまり役に立っていない」が半数近い。

(%)

	無いと仕事ができない	役立っているが仕事ができないほどではない	まあ役立っている程度	あまり役に立っていない	無回答
DC (n = 28)	14.3	21.4	32.1	32.1	
IC (n = 371)	4.9	18.9	39.9	36.1	0.3

(%)

	調査数(人)	共済機能	仕事の紹介機能	人材の供給機能	情報提供機能	事務処理	税務処理	その他
全体	758	10.7	12.9	2.9	39.1	4.0	6.2	3.2
エージェント	31	6.5	77.4	9.7	67.7	9.7	12.9	3.2
プロダクション	12	8.3	100.0	25.0	50.0	16.7	16.7	
商工会議所	211	25.6	18.5	3.8	68.2	9.0	15.2	7.1
同業種の交流会(勉強会など)	154	12.3	27.3	5.2	89.6	7.1	8.4	3.2
異業種の交流会	124	12.9	36.3	5.6	87.9	6.5	8.1	4.0
その他	52	34.6	30.8	15.4	71.2	7.7	19.2	11.5

全体より5%以上高いものに網がけ

(%)

	調査数(人)	無いと仕事ができない	役立っているが仕事ができないほどではない	まあ役立っている程度	あまり役に立っていない	役立っている計
全体	758	2.9	10.0	21.0	19.0	12.9
エージェント	31	16.1	41.9	25.8	16.1	58.0
プロダクション	12	25.0	41.7	25.0	8.3	66.7
商工会議所	211	3.8	14.7	33.2	47.9	18.5
同業種の交流会(勉強会など)	154	4.5	20.8	49.4	25.3	25.3
異業種の交流会	124	6.5	24.2	42.7	26.6	30.7
その他	52	17.3	23.1	38.5	21.2	40.4

全体より5%以上高いものに網がけ

E：90年代の開業の特徴

90年以前の開業者よりも選択率の大きい独立・開業理由は、「自分なりの生き方を実現する」(62%：+11ポイント)、「努力に応じて収入が増える」(61%：+13ポイント)「生活に時間的余裕がもてる」(26%：+17ポイント)、「趣味・特技を活かすことができる」(26%：+13ポイント)「家族と過ごせる時間が増える」(17%：+11ポイント) 決断要因では、「給与への不満から」(24%：+14ポイント)

独立・開業ノウハウは、「独立・開業までに勤務していた企業で」(54%：+11ポイント)が減り、「独学で」(57%：+28ポイント)が増加

独立・開業のパートナーは、「配偶者」(22%：+24ポイント)が減り、「自分だけで」(63%：+16ポイント)が増加

「1975～1989年開業者」データ出所：労働省委託調査『開業の現状と開業支援のあり方に関する調査報告書』(平成8年3月/住信基礎研究所)から

調査対象が異なるため、単純な比較はできない。本調査では、業種を特定し(小売業を除いている)従業員規模4人以下の個人事業主に限定していることに注意が必要。ちなみに、住信調査では「小売業」比率32%、「5人以上」比率69%(ただし「29人以下」比率93%)

以下のコメントでは単純に数値を比較している

1) 独立・開業の経緯

経緯はいずれも「独立開業」が8～9割と多い。ディペンデントコントラクターのみ「その他」の経緯が1割以上となっている

	(%)				
	親会社の 関連会社や 子会社として	家業を 引き継いで	独立開業	その他	無回答
1990年～ 開業者計 (n=758)	3.0		90.4	5.7	0.5
1975～1989年 開業者計 (n=404)	3.7	5.0	87.4	2.5	1.5

2) 独立・開業理由

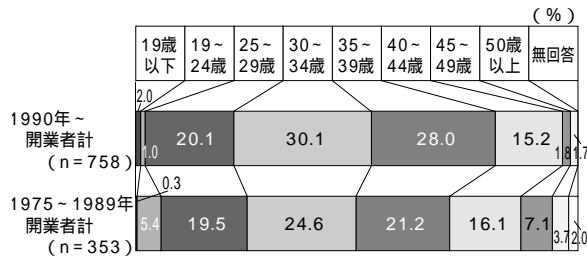
「1990年以降開業者」と「1975～1989年開業者」において、まず大きな違いは“ほとんど全ての項目で「1990年以降開業者」の方の回答率が高いこと”が挙げられる。これは、「1990年以降開業者」の方が明確な理由で独立・開業しているためと推測される

独立・開業理由として5割以上の回答があった項目で差が10ポイント以上あるものは、「自分なりの生き方を実現する」(62%：51%)、「努力に応じて収入が増える」(61%：48%)

5割以下の項目で差が10ポイント以上あるものは、「生活に時間的余裕がもてる」(26%：9%)、「趣味・特技を活かすことができる」(26%：13%)、「家族と過ごせる時間が増える」(17%：6%)

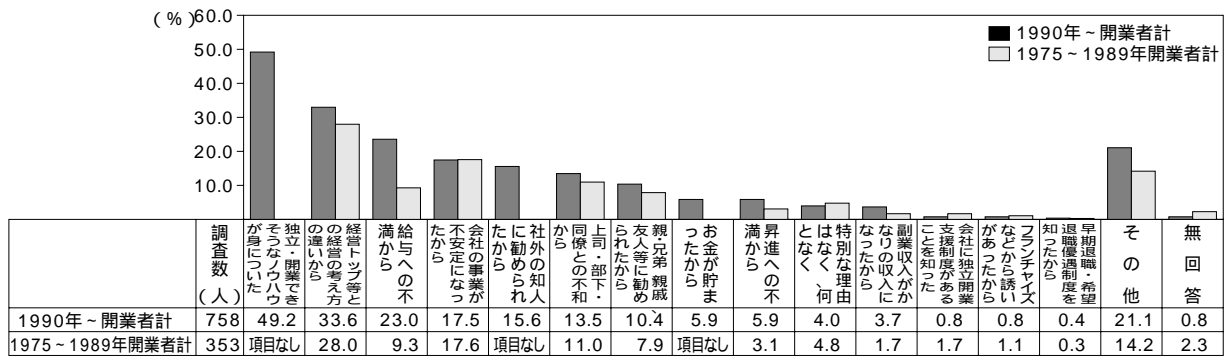
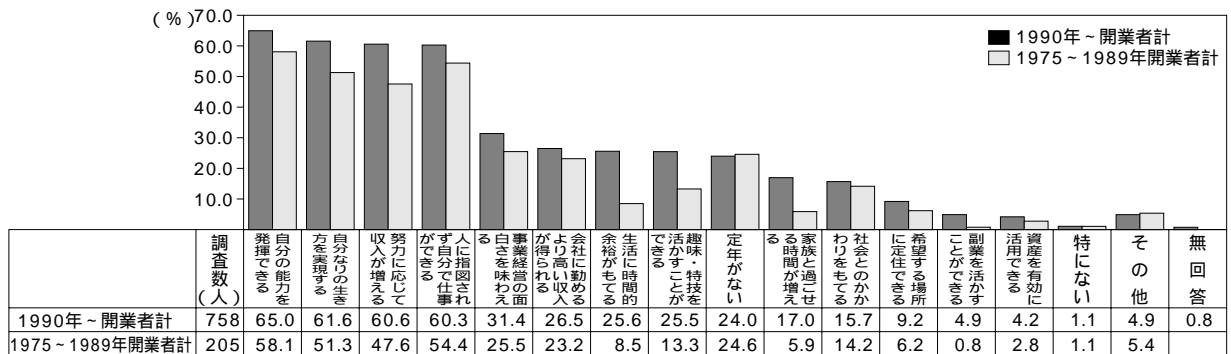
3) 独立・開業年齢

「1990年以降開業者」では、「30代」での独立が58%いるのに対し、「1975～1989年開業者」では46%にとどまる。逆に、「45～49歳」では「1990年以降開業者」の2%に対して「1975～1989年開業者」は、7%と多い



4) 独立・開業決断要因

調査項目が同一でないため、単純な比較はできないが、「給与への不満から」において「1990年以降開業者」の23%に対し、「1975～1989年開業者」では9%と少ないのが特徴的である(図表2.3E-4)



5) 独立・開業ノウハウの経路

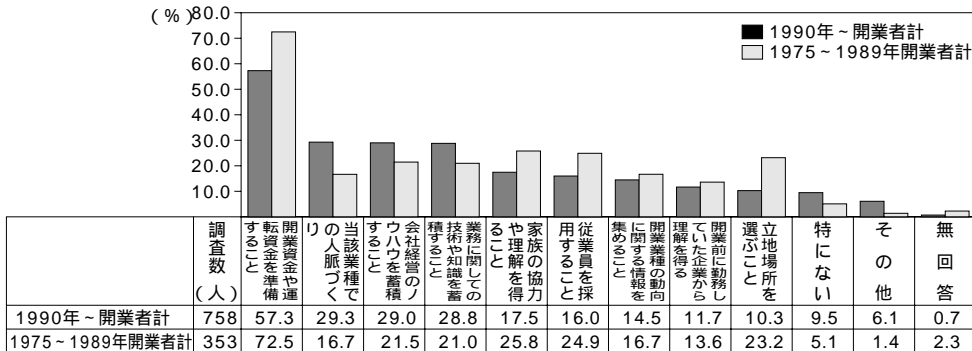
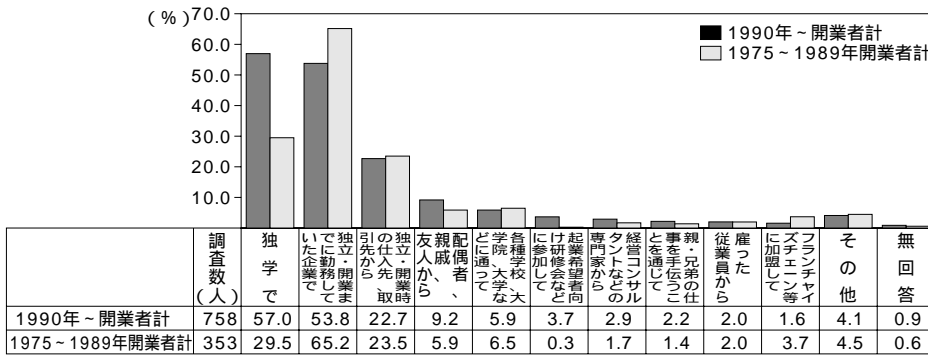
「独学」の差が非常に大きい。「1990年以降開業者」の57%に対し、「1975～1989年開業者」では30%に満たない

逆に、「独立・開業までに勤務していた企業」は、「1990年以降開業者」の54%に対し、「1975～1989年開業者」では65%と多い

6) 独立・開業の際苦労したこと

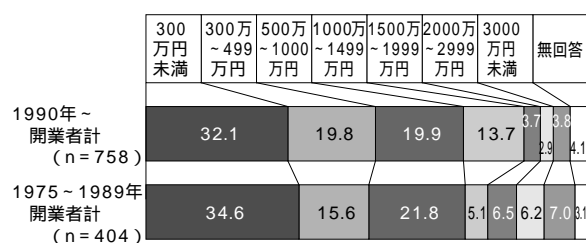
「開業資金や運転資金を準備すること」に大きな差がみられる。「1990年以降開業者」の57%に対し、「1975～1989年開業者」では73%にのぼる。「1990年以降開業者」にとっても最も苦労した項目であるが、随分割合が低くなっていることがわかる。「1990年以降開業者」のほうが高い項目としては、「当該業種での人脈づくり」(29%：17%)、「業務に関しての技術や知識を蓄積すること」(29%：21%)、「会社経営の知識を蓄積すること」(29%：22%)

「1975～1989年開業者」のほうが高い項目としては、前述の「資金」の問題のほか、「立地場所を選ぶこと」(10%：23%)、「家族の協力や理解を得ること」(18%：26%)、「従業員を採用すること」(16%：25%)となっている



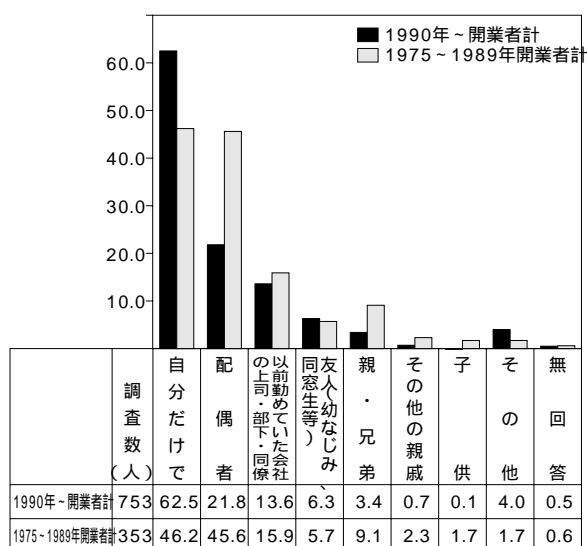
7) 独立・開業資金

1000万円未満：1000万円以上の比率でみてみると、「1990年以降開業者」「1975～1989年開業者」ともに7：3だが、1500万円以上の比率は「1975～1989年開業者」ともに7：3だが、1500万円以上の比率は「1975～1989年開業者」が高い



8) 独立・開業時のパートナー

「1990年以降開業者」では、「自分だけで」が6割と圧倒的に多い。「1975～1989年開業者」では「自分だけで」は46%にとどまり、「配偶者」が同じく46%となる



F：政策評価

いずれの支援制度も認知していない事業主は、インディペンデント・コントラクターで半数、ディペンデント・コントラクターでは6割強にのぼる

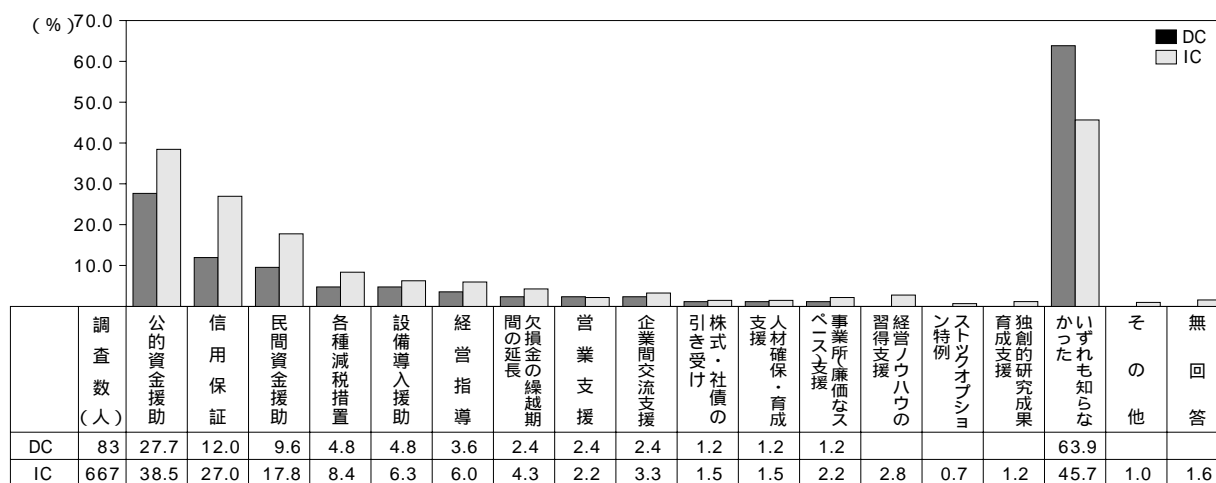
いずれかの支援制度を利用したのは、ディペンデント・コントラクター2割強、インディペンデント・コントラクター3割強。利用が多いのは「公的資金援助」「信用保証」「民間資金援助」の順

「利用しなかった」とするのはディペンデント・コントラクター、インディペンデント・コントラクターともに6割前後におよぶ。意向が強い施策としては、「公的資金援助」の次に「各種減税措置」が挙がる

1) 独立・開業支援制度の認知状況

いずれかの支援制度を知っている割合は、ディペンデント・コントラクターでは36%、インディペンデント・コントラクターでは52%

双方とも、認知度の高い順に「公的資金援助」(28%：39%)、「信用保証」(12%：27%)、「民間資金援助」(10%：18%)

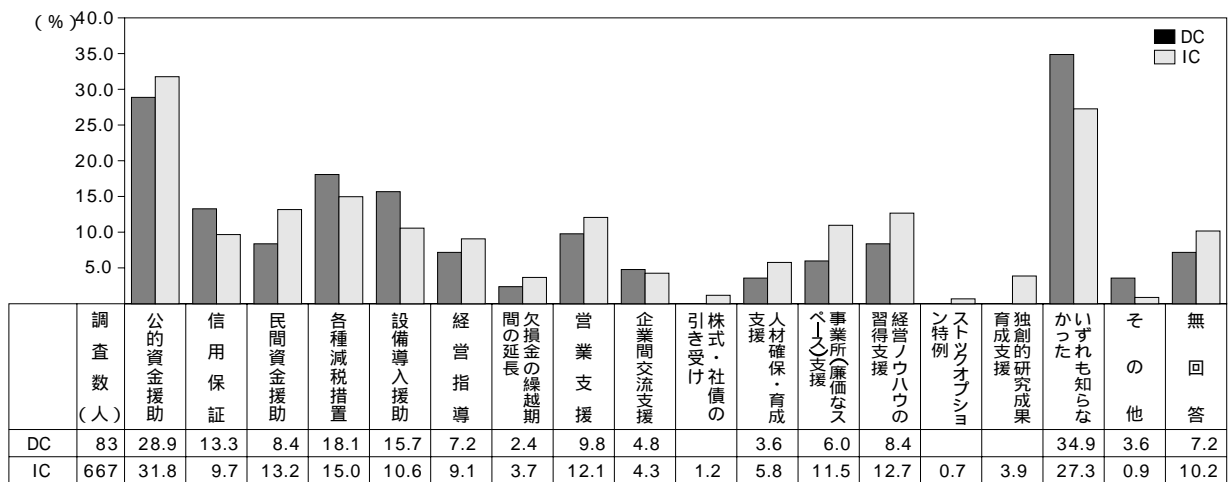
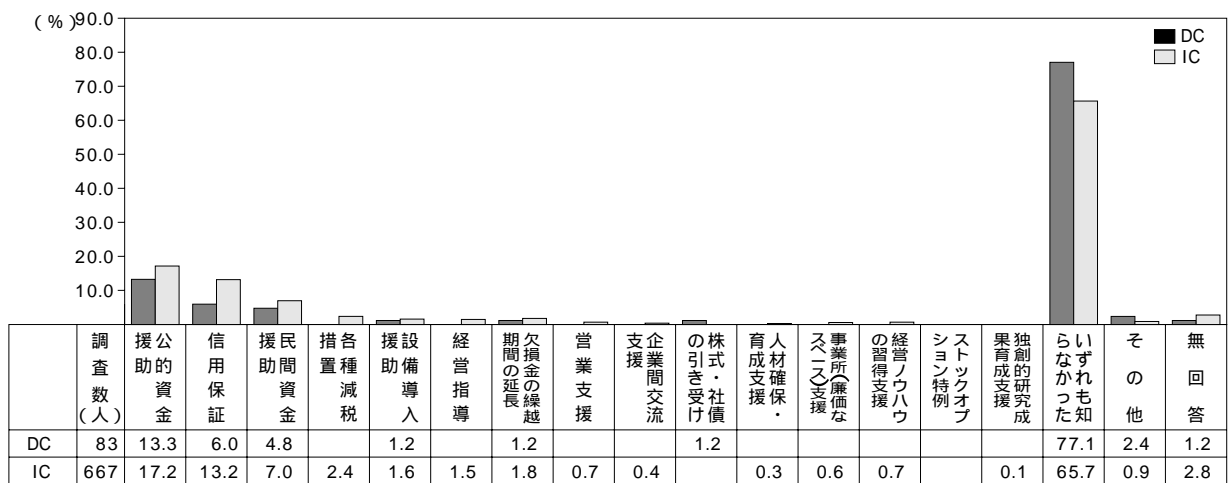


2) 独立・開業支援制度の利用状況

いずれかの支援制度を利用した割合は、ディペンデント・コントラクターでは22%、インディペンデント・コントラクターでは32%
 双方とも、認知度の高い順に「公的資金援助」(13% : 17%)、「信用保証」(6% : 13%)、「民間資金援助」(5% : 7%)

3) 独立・開業支援制度の利用意向

いずれかの支援制度を利用したい割合は、ディペンデント・コントラクターでは58%、インディペンデント・コントラクターでは63%
 ディペンデント・コントラクターで意向が1割を超えるのは、「公的資金援助」(29%)、「各種減税措置」(18%)、「設備導入援助」(16%)、「信用保証」(13%)
 インディペンデント・コントラクターで意向が1割を超えるのは、「公的資金援助」(32%)、「各種減税措置」(15%)、「民間資金援助」(13%)、「経営ノウハウの習得支援」(13%)、「事業所支援」(12%)、「設備導入援助」(11%)



G：副業の実態

独立・開業前の「副業」経験者は14%

全個人事業主のうち、約6%が「副業を現在の事業・仕事にしている」

1) 副業経験

独立・開業前に「副業」をした経験のある人は14%。うち「独立を視野に入れた副業」経験者は7%

(%)

	調査数 (人)	副業経験 あり	独立を視野 に入れた 副業経験	なし
全 体	758	14.4	6.5	85.6

2) 副業の契約形態

「契約なし」が3割、「アルバイト・パート」が3割弱。「業務委託」が2割

(%)

	調査数 (人)	雇用契約	アルバイト ・パート	業務委託	契約なし	その他	無回答
副業経験者	109	8.3	28.4	20.2	30.3	12.8	
独立を視野に入れた副業経験者	49	10.2	22.4	20.4	28.6	18.4	

3) 副業禁止規定の有無

「無かった」が5割弱。「あった」と知りつつ副業
をしていたのが2割強

独立を視野に入れた副業経験者では、「無かった」が
6割

(%)

	調査数 (人)	あった	無かった	知らない	無回答
副業経験者	109	22.9	47.7	28.4	0.9
独立を視野に入れた副業経験者	49	14.3	59.2	26.5	

4) 副業の目的

「独立・開業を視野に入れて」が44%、「趣味と実
益をかねて」が41%

(%)

	調査数 (人)	小遣い・稼いだ費用を 生かすため	趣味と 実益を かねて	独立・開業を 視野に入れて	その他	無回答
副業経験者	109	33.0	41.3	44.0	8.3	2.8
独立を視野に入れた副業経験者	49	20.4	34.7	100.0	2.0	

5) 副業の年収

「50～149万円」で約3割、「300万円以上」で3
割が分布。平均は223.5万円

独立を視野に入れた副業経験者では、「300万円以
上」が43%となっており、平均も288万円に達す
る

(%)

副業経験者	調査数 (人)	9万円以下	10～29万円	30～49万円	100～149万円	100～149万円	150～199万円	200～299万円	300万円以上	無回答	平均 (万円)
副業経験者	109	3.7	7.3	6.4	14.7	14.7	8.3	10.1	30.3	4.6	223.5
独立を視野に入れた副業経験者	49	4.1	4.1	8.2	8.2	16.3	8.2	6.1	42.9	2.0	288.3

6) 副業と現業との関係

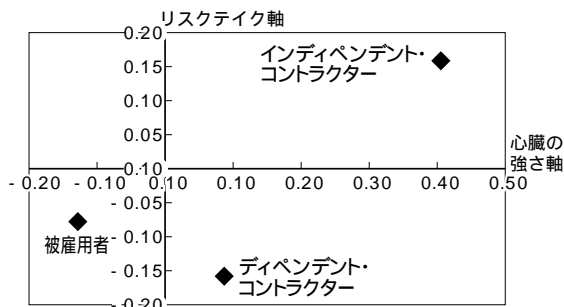
7割強が副業が現業と「関係がある」としており、4
割強が「副業を現在の事業・仕事にしている」。単純
に計算すると、今回の全個人事業主のうち約6%が
「副業を現在の事業・仕事にしている」ことになる

(%)

	調査数 (人)	副業・現業との関係 が現在の事業・仕事に 関係がある	副業・現業との関係 が現在の事業・仕事に 関係がない	無回答	関係がある計	
副業経験者	109	41.3	31.2	26.6	0.9	72.5
独立を視野に入れた副業経験者	49	42.9	34.7	22.4		77.6

H：独立開業者のパーソナリティー

インディペンデント・コントラクターでは、「リスクテイク」度も「心臓の強さ」度も突出して高い



ディペンデント・コントラクターでは、「心臓の強さ」度では被雇用者を上回るが、「リスクテイク」度は被雇用者よりも低く、堅実な指向性がうかがえる
被雇用者では、「心臓の強さ」度は事業主と比べると低い、「リスクテイク」度ではディペンデント・コントラクターを上回る

「楽観性」の「被雇用者」出所：リクルート社「R-CAP」（職業適性診断テスト）20000人データより被雇用者を抽出

「ビジネス像」の「被雇用者」出所：1998『能力・実力主義社会の人事管理と働き方』（リクルート）より

1) 楽観性

いずれの指標もインディペンデント・コントラクターの楽観性の高さを表している。

「以前言ったことと矛盾したことを言っていると指摘されたとき、うろたえてしまう」では、「いいえ」が61%と被雇用者の32%と比べて29ポイントもの開きがある。次に差が大きいのは「どうすべきかわからない問題に遭遇したときに、悩まされることが多い」で、45%に対して23%と22ポイントの差。以下、「失敗してもあまり悩まない方だ」（49%：13ポイント差）、「40%勝てるゲームならば、そのゲームに参加する」（43%：12ポイント差）と続く。「ちょっとしたフラストレーションから心が乱れる方だ」は差がもっとも少なく8ポイント差となる。

ディペンデント・コントラクターは、インディペンデント・コントラクターと被雇用者との中間かというところでもない。「どうすべきかわからない問題に遭遇したときに、悩まされることが多い」ではインディペンデント・コントラクターとほぼ同水準の楽観性を示し、被雇用者とは21ポイントもの差がある。また、「以前言ったことと矛盾したことを言っていると指摘されたとき、うろたえてしまう」も14ポイント差、「40%勝てるゲームならば、そのゲームに参加する」も3ポイントほど高い。一方、「ちょっとしたフラストレーションから心が乱れる方だ」と「失敗してもあまり悩まない方だ」では被雇用者よりも数ポイント低い結果となっている。

「リスクテイク」度として、「失敗してもあまり悩まない方だ」「40%勝てるゲームならば、そのゲームに参加する」の2指標の加重平均値の平均を、「心臓の強さ」度として、「ちょっとしたフラストレーションから心が乱れる方だ」「どうすべきかわからない

問題に遭遇したときに、悩まされることが多い」「以前言ったことと矛盾したことを言っていると指摘されたとき、うろたえてしまう」の3指標の加重平均値の平均を用いた。結果は、「リスクテイク」度、「心臓の強さ」度ともにICが突出する形となった。「リスクテイク」度では被雇用者>DCの順、逆に「心臓の強さ」度ではDC>被雇用者の順となっている。

2) ビジネスマン像

まず目を引くのが、“ディペンデント・コントラクターの特徴のなさ”である。ほかの2属性と比較して強みも弱みも突出したものがなく、希望も強いもの弱いものがない

また、この設問は7つ以内の限定で選択してもらっているが、「現在の強み」ではインディペンデント・コントラクターの総選択数が多く、「今後の希望」では被雇用者の総選択数が多い。「現在 希望」の動きとしては、インディペンデント・コントラクターが減少、被雇用者が増加、ディペンデント・コントラクターが変化していない点も面白い。

ディペンデント・コントラクターでは、上記の通りそれぞれ特徴はないが、現在から今後への動きとしては、「社外にも通用する高い専門性を持っている人」(+24ポイント)「広い視点でものごとをとらえられる人」(+22ポイント)が上昇し、「与えられた課題を確実に遂行できる人」(34ポイント)「伝統や前例にとらわれない人」(24ポイント)「一生懸命仕事をする人」(24ポイント)などが大きく減少している。

インディペンデント・コントラクターでは、現在の強みとして「目標に向かって意欲的に行動する人」「未知なものへのチャレンジ精神を持っている人」がほかの2つの属性より突出して高い。今後の希望

では、他属性との差違は少なくなり、唯一「自らが問題形成し提案できる人」がほかよりも低くなっている。現在から今後への動きとしては、「広い視点でものごとをとらえられる人」(+15ポイント)「社内外に多数人的ネットワークを持っている人」(+13ポイント)が上昇し、「人間関係を大切にすること」(26ポイント)「一生懸命仕事をする人」(26ポイント)などが大きく減少している。

被雇用者では、現在の強みとして「自らが問題形成し提案できる人」「ものごとを論理的にとらえられる人」「自律的に仕事をすすめられる人」、弱みとして「事業家的マインドが高い人」「一分野でなく多方面に精通している人」「社内外に多数人的ネットワークを持っている人」「個性豊かで独創性を発揮できる人」が突出している。今後の希望では、「社外にも通用する高い専門性を持っている人」が突出して高い。増加した割合も45ポイントにおよぶ。逆に「人間関係を大切にすること」は大きく低下しほかの2属性よりも10ポイント以上低くなった。現在から今後への動きとしては、前述の「専門性」が大きく上昇したほか、「社内外に多数人的ネットワークを持っている人」(+28ポイント)「事業家的マインドが高い人」(+26ポイント)が大きく上昇し、「一生懸命仕事をする人」(42ポイント)「与えられた課題を確実に遂行できる人」(32ポイント)などが大きく減少した。

心臓の強さ / ちょっとしたフラストレーションから心が乱れる方だ

(%)

	いいえ	どちらかといえばいいえ	どちらでもない	どちらかといえばはい	はい	いいえ計	はい計	加重平均値
DC (n = 82)	13.4	17.1	34.1	23.2	12.2	30.5	35.4	- 0.04
IC (n = 658)	26.1	16.1	27.9	20.5	9.4	42.2	29.9	0.29
被雇用者 (n = 14605)	14.3	19.7	24.2	31.2	10.7	34.0	41.9	- 0.03

心臓の強さ / どうすべきかわからない問題に遭遇したときに、悩まされることが多い

(%)

	いいえ	どちらかといえばいいえ	どちらでもない	どちらかといえばはい	はい	いいえ計	はい計	加重平均値
DC (n = 82)	8.5	35.4	13.4	31.7	11.0	43.9	42.7	- 0.01
IC (n = 658)	18.1	26.4	25.2	18.8	11.5	44.5	30.3	0.20
被雇用者 (n = 14605)	5.6	17.2	23.6	37.6	15.8	22.8	53.4	- 0.32

心臓の強さ / 以前言ったことと多少矛盾したことを言っていると指摘されたとき、うろたえてしまう

(%)

	いいえ	どちらかといえばいいえ	どちらでもない	どちらかといえばはい	はい	いいえ計	はい計	加重平均値
DC (n = 82)	23.2	23.2	25.6	20.7	7.3	46.4	28.0	0.34
IC (n = 658)	31.7	29.5	24.2	10.5	4.1	61.2	14.5	0.73
被雇用者 (n = 14605)	11.7	20.6	29.9	30.4	7.3	32.3	37.7	- 0.01

リスクテイク / 失敗してもあまり悩まない方だ

(%)

	いいえ	どちらかといえばいいえ	どちらでもない	どちらかといえばはい	はい	いいえ計	はい計	加重平均値
DC (n = 82)	15.9	30.5	20.7	23.2	9.8	46.4	33.0	- 0.19
IC (n = 658)	12.9	22.0	16.5	28.3	20.3	34.9	48.6	0.21
被雇用者 (n = 14605)	14.5	30.8	18.8	24.3	11.7	45.3	36.0	- 0.10

リスクテイク / 40%勝てるならば、そのゲームに参加する

(%)

	いいえ	どちらかといえばいいえ	どちらでもない	どちらかといえばはい	はい	いいえ計	はい計	加重平均値
DC (n = 82)	14.6	24.4	26.8	26.8	7.3	39.0	34.1	- 0.12
IC (n = 658)	18.7	17.0	21.1	20.8	22.3	35.7	43.1	0.11
被雇用者 (n = 14605)	15.9	20.5	32.6	18.4	12.7	36.4	31.1	- 0.07

A. ビジネスマン像 / 現在の強み

(%)

調査数(人)	目的に行動する人	目標に向かって意欲的に行動する人	起業家(起業家)的マインドが高い人	未知なものへチャレンジ精神を持つ人	社外にも通用する高い専門性を持つ人	社外にも通用する高い専門性を持つ人	一分野でなく多方面に精通している人	社内外に多数人的ネットワークを持つ人	広い視点でものごとをとらえられる人	高い視点でものごとをとらえられる人	情報に対する感受性が高い人	案でできる人	自らが問題形成し提案できる人	与えられた課題を確実に遂行できる人	人間関係を大切にす	発揮できる人	個性豊かで独創性を発揮できる人	伝統や前例にとらわれない人	ものごとを論理的にとらえられる人	効率を重視する人	自律的に仕事をすめられる人	一生懸命仕事をする人	状況の変化に柔軟に対応できる人	答無回
DC	83	42.2	19.3	28.9	22.9	31.3	30.1	20.5	39.8	18.1	44.6	47.0	28.9	31.3	24.1	20.5	22.9	41.0	39.8	4.8				
IC	667	53.8	20.5	39.7	32.2	30.4	33.6	27.9	32.4	19.3	31.6	61.0	23.4	29.8	23.1	26.5	23.8	46.0	42.9	3.9				
被雇用者	1165	43.0	4.2	29.1	16.8	19.9	17.5	31.9	31.1	29.7	46.6	56.0	14.8	22.8	35.6	26.4	34.6	50.3	41.5	1.7				

背景黒に白ヌキ文字はほかの2属性と比較して10ポイント以上高いもの、網がけは10ポイント以上低いもの

B. ビジネスマン像 / 今後の希望

(%)

調査数(人)	目的に行動する人	目標に向かって意欲的に行動する人	起業家(起業家)的マインドが高い人	未知なものへチャレンジ精神を持つ人	社外にも通用する高い専門性を持つ人	社外にも通用する高い専門性を持つ人	一分野でなく多方面に精通している人	社内外に多数人的ネットワークを持つ人	広い視点でものごとをとらえられる人	高い視点でものごとをとらえられる人	情報に対する感受性が高い人	案でできる人	自らが問題形成し提案できる人	与えられた課題を確実に遂行できる人	人間関係を大切にす	発揮できる人	個性豊かで独創性を発揮できる人	伝統や前例にとらわれない人	ものごとを論理的にとらえられる人	効率を重視する人	自律的に仕事をすめられる人	一生懸命仕事をする人	状況の変化に柔軟に対応できる人	答無回
DC	83	51.8	32.5	44.6	47.0	36.1	43.4	42.2	21.7	37.3	10.8	33.7	36.1	7.2	16.9	13.3	14.5	16.9	44.6	3.6				
IC	667	43.0	30.3	42.3	34.9	35.5	46.2	42.4	24.4	25.5	16.2	34.8	30.1	13.0	20.7	19.8	16.2	20.5	45.0	4.8				
被雇用者	1165	40.3	30.5	42.7	61.7	38.8	45.8	50.6	29.1	37.7	14.8	20.8	34.9	15.9	28.5	13.0	18.8	7.9	43.7	1.4				

背景黒に白ヌキ文字はほかの2属性と比較して10ポイント以上高いもの、網がけは10ポイント以上低いもの

(A. 現在の強み) (B. 今後の希望)

(%)

調査数(人)	目的に行動する人	目標に向かって意欲的に行動する人	起業家(起業家)的マインドが高い人	未知なものへチャレンジ精神を持つ人	社外にも通用する高い専門性を持つ人	社外にも通用する高い専門性を持つ人	一分野でなく多方面に精通している人	社内外に多数人的ネットワークを持つ人	広い視点でものごとをとらえられる人	高い視点でものごとをとらえられる人	情報に対する感受性が高い人	案でできる人	自らが問題形成し提案できる人	与えられた課題を確実に遂行できる人	人間関係を大切にす	発揮できる人	個性豊かで独創性を発揮できる人	伝統や前例にとらわれない人	ものごとを論理的にとらえられる人	効率を重視する人	自律的に仕事をすめられる人	一生懸命仕事をする人	状況の変化に柔軟に対応できる人	答無回
DC	83	9.6	13.2	15.7	24.1	4.8	13.3	21.7	-18.1	19.2	-33.8	-13.3	7.2	-24.1	-7.2	-7.2	-8.4	-24.1	4.8	-1.2				
IC	667	-10.8	9.8	2.6	2.7	5.1	12.6	14.5	-8.0	6.2	-15.4	-26.2	6.7	-16.8	-2.4	-6.7	-7.6	-25.5	2.1	0.9				
被雇用者	1165	-2.7	26.3	13.6	44.9	18.9	28.3	18.7	-2.0	8.0	-31.8	-35.2	20.1	-6.9	-7.1	-13.4	-15.8	-42.4	2.2	-0.3				

背景黒に白ヌキ文字は20ポイント以上上昇したものの、網がけは20ポイント以上低下したものの

3. 「雇用」と「自営」の中間的な働き方

3.1 ディペンデント・コントラクターの概観

1つの企業と専属の契約を結び、
常駐に近い形で就業する個人事業主
労働関連法上の「労働者」には該当しない

「ディペンデント・コントラクター」は、業務委託もしくは業務委託員と呼称される「自営」の就業者である。契約社員と混同されがちだが、企業とは雇用契約でなく、個人で業務委託契約を交わし、民法上の請負（632条）、あるいは委任（643条）契約に基づいて仕事の受発注が行われる。

税法上は、給与所得区分でなく事業所得区分で確定申告を行う。

保険は、健康保険は国民健康保険、年金は国民年金に第1号被保険者として加入、雇用保険及び労災保険は対象外である（一部を除く）。労働基準法や労働関連の法律は適用外である。従って、最低賃金法も適用外で、報酬の多くは出来高や歩合制、労働時間や休日休暇も自己の裁量に任される。

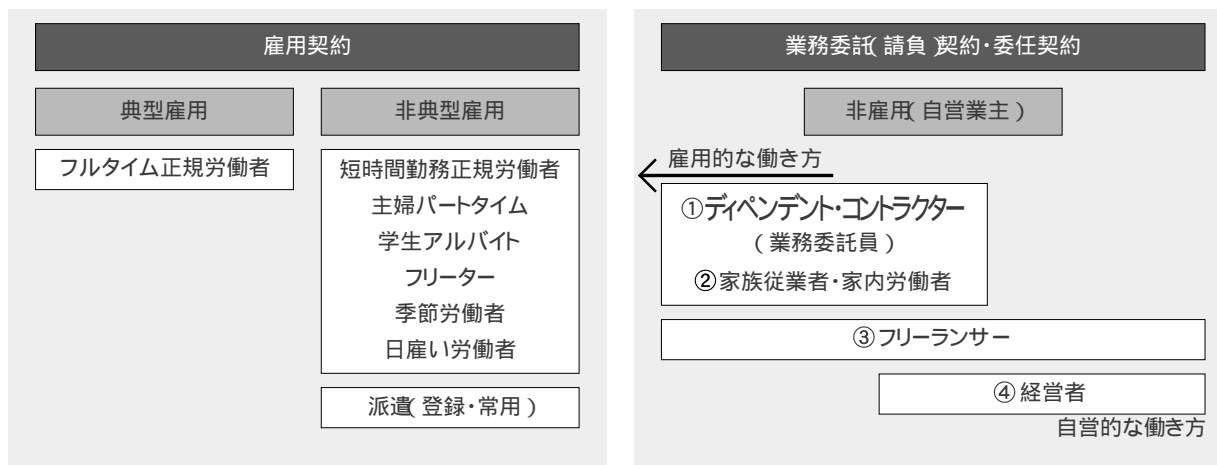
ここまでは、通常の自営業主と同じであるが、固定の企業に依存した仕事の受発注形態や、常駐やそれに

近い形で就業するなど雇用者に近い形で就業していることから、ディペンデント（＝企業に頼る）・コントラクターと定義した。

デジタルクリエイターなど新世代領域を中心に新しい職種も続々と生まれている

古くは大工などの建設業や、運送業、映画製作にみられた働き方であるが、現在では、タクシーの運転手、保険会社の外交員、アナウンサー、証券関係の営業職、デザイナーやライターといったクリエイターなどが中心である。Webデザイナーなどのデジタルクリエイター、ネイリスト、キャリアカウンセラーなど、インターネットによるフリーランサー市場の成長やニッチ産業、新しい事業所サービス業、個人サービス業の増加により、さらに拡大する動きをみせつつある。多くはその道のプロフェッショナルで、企業が教育する必要はない「即戦力」の人材であるといわれているが、現状はどうなっているのだろうか。

図表3 1 雇用&就業形態の類型



既存の統計で「ディペンデント・コントラクター」「フリーランサー」を把握するのは不可能
有用なデータ収集と分析が望まれる

「ディペンデント・コントラクター」及び「フリーランサー」の市場は50万人とも200万人ともいわれている。しかし残念ながら、この領域の公的統計や調査・研究は存在せず、市場規模を測定することは不可能であった。「平成9年就業構造基本調査」では、雇人のない自営業主は、531.3万人、「平成7年国勢調査報告」では、雇人のない自営業主は、422.3万人と小規模企業についての把握はできるが、これらの統計は小売業や旅館といった個人を対象としたものや、開業医、弁護士なども含まれており、「ディペンデント・コントラクター」「フリーランサー」「SOHO」といった分類の特定はできない。また、国税庁の統計、国民健康保険の人数把握も同様である。保険会社の外交員のように、雇用者として区分しているケースもあるため、把握は困難である。

94年に労働省が実施した「就業形態の多様化に関する調査」では、「多様」の範囲は、正社員、出向社員、派遣労働者、パートタイマー、臨時・日雇い労働者、契約・登録社員といった従来の非典型雇用の範囲にとどまっている。

「採用実績調査'98」(リクルートリサーチ)では、各企業の人事部に人材調達について聞いている。業務委託(個人)の契約数については、100人未満規模の企業の60.5%は把握しているが、500人以上の規模になると23.5%と急減し、大企業はほとんど把握していないという結果であった。

大企業の場合、業務を一括して下請け会社や外部企業にアウトソーシングしているケースが多く、個人との契約は少ない。また、ラインと直接契約しているた

め、人事部で把握していないことも多い。

「ディペンデント・コントラクター」の存在は緩やかに認められているが、実態が全くとらえられていないなど、課題が多く、調査にも大きな制約が生じている。

企業のディペンデント・コントラクターのニーズは「高度な専門性の提供」が必要な領域と「定型的業務」において拡大

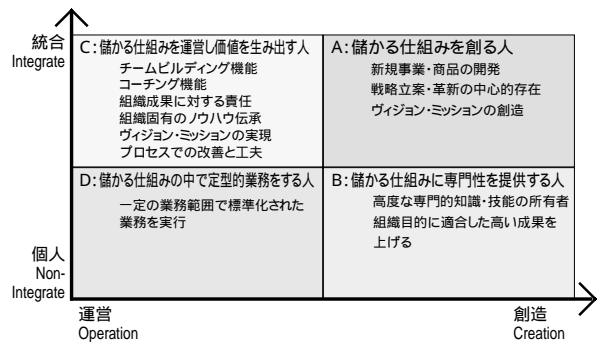
99年4月に実施した「21世紀の人事管理に関する調査1999」(リクルートHRD企画室)では、雇用の流動化が進み、企業と働く人の関係が変化するという推察のもと、人材の調達方法と活用の方向性について聞いている。

事業目的を達成するために必要と思われる人材について、

- X Creation (創造) / Operation (運営)
- Y Integrate (統合) / Non Integrate (個人)

2つの軸による4つの人材モデルを仮定した(図表3-2)

図表3-2



- A：創造×統合=(儲かる)仕組みを創る人(新規事業・商品開発、戦略立案・革新の中心的存在、ビジョン・ミッションの創造)
- B：創造×個人=(儲かる)仕組みに専門性を提供する人(高度な専門知識・技能の所有者、組織目的に適合した高い成果を上げる)
- C：運営×統合=(儲かる)仕組みを運営し、価値を生み出す人(チームビルディング機能、コーチング機能、組織成果に対する責任、組織固有のノウハウ伝承、ビジョン・ミッションの実現、プロセスでの改善と工夫)
- D：運営×個人=(儲かる)仕組みの中で定型的業務をする人(一定の業務範囲で標準化された業務を実行)

A、B、C、Dのタイプごとに、将来(5年後程度)の理想的な調達方法を聞いている。就業形態は、1)新卒社員、2)中途採用社員、3)契約社員、4)パート・アルバイト、5)業務委託、6)派遣 の6種類とした。

4タイプ別将来(5年後)の理想的人材調達(図表3-3)

Aタイプ(創造×統合)は、新卒社員74.6%、中途採用社員45.2%と、それ以外の調達方法は6%未満でほとんどない。

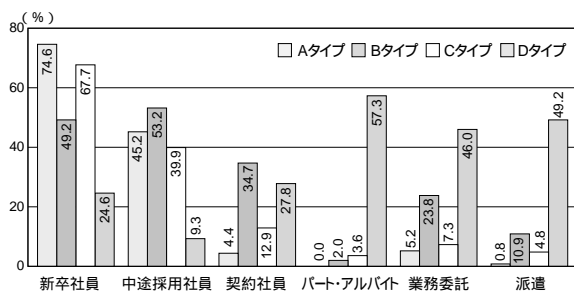
Bタイプ(創造×個人)は、中途採用社員53.2%、新卒社員49.2%、続いて契約社員34.7%、業務委託23.8%と調達方法に拡がりが見られた。

Cタイプ(運営×統合)は、新卒社員67.7%、中途採用社員39.9%、契約社員12.9%と新卒中心ではあるが、契約社員のニーズは現在の倍に増えている。

Dタイプ(運営×個人)は、パート・アルバイト57.3%、派遣49.2%、業務委託46.0%、契約社員27.8%、新卒社員24.6%で、社員からほかの調達方法へと移行する動きが見られた。

このように、A・Cタイプは新卒・中途中心、Bタイプはその2者に加えて、契約社員・業務委託、Dタイプは、MIX型である。企業の業務委託の調達ニーズは、高度な専門的人材、一定の業務範囲で業務を遂行する人材、といった2つの領域で高まると考えられる。

図表3-3 人材タイプ別将来の調達方法
(複数回答/全体 N=248)



個人属性、業界別業務委託契約の特徴、
開業促進要因、阻害要因を明らかにする

「ディペンデント・コントラクター」の市場やその実態について、公的統計や調査ではつかめないため、以下の3つの調査により、仮説を検証することにした(図表3-4)。

A. 求人情報誌から見た市場

求人情報誌による「業務委託」の募集広告からのプロフィール。

B. 業界特性

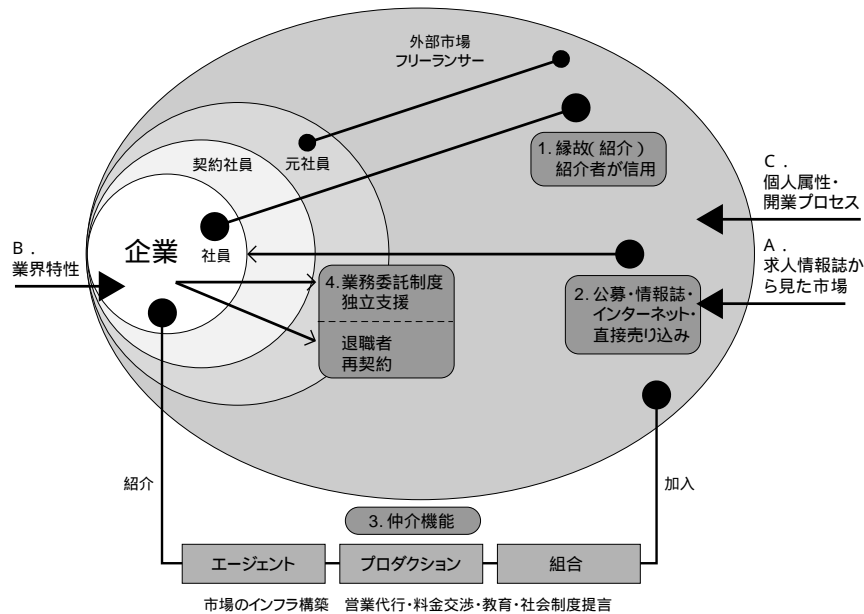
「業務委託」「フリーランサー」を活用していると思われる9業種について、企業に聞き取り調査を実施、その契約内容と活用方法、契約のメリット、デメリットを明らかにする。

C. 個人属性・開業プロセス

個人調査による独立プロセス調査の実施。自営業主の分類別に開業要素や促進要因の違いを明らかにする。(2章)

A、Bについては、人材調達の機能からアプローチする。主に、①個人の紹介(縁故)、②求人広告インターネット広告等の公募、③組合・プロダクション・エージェント・紹介会社といった仲介機能を通じた紹介、④社員からの独立へ移行制度の4経路からの人材調達が考えられる。この中の②の調査から、傾向把握を試みた。Cでは個人の視点から、「ディペンデント・コントラクター」「個人開業者」の開業プロセスや個人属性・意識の違いについて明らかにすることとした。

図表3-4 ディペンデント・コントラクターの労働市場
(人材調達構図)と調査可能な領域(A・B・C)



3.2 求人情報誌から見たプロフィール

98年9月から、99年8月までの1年間にリクルートの求人情報誌において、業務委託を公募する広告は737件であった。広告という表面的な情報ではあるが、掲載情報を分析してみることにした。情報誌の表記ルールとして、「雇用契約」の募集の場合は労働法規等の問題等から、掲載必須項目を設けてチェックしている。しかし、「業務委託契約」の場合、個々の契約により異なる、また労働関連法規の制限もないため、雇用と同じような必須項目を設けず、任意表記としている。不確定要素ではあるが、市場をつかむ手がかりとして、広告から推察し、ポイントを整理した。

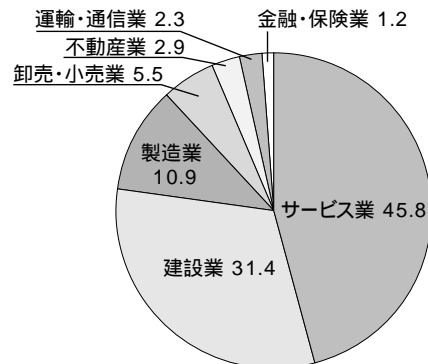
業種

最も多いのは、サービス業で45.8%を占めた。次は建設業で31.4%、製造業10.9%、卸売・小売業5.5%、不動産業2.9%、運輸・通信業2.3%、金融・保険業1.2%であった。小分類では、建設のほか、ソフトウェア、広告業、美容院、アパレル等が多い(図表3-5)。

募集職種

大分類では、多い順に、専門的・技術的職業(主にクリエイター)が45.5%、生産工程・労務作業従事者(主に大工)が23.3%、営業・販売従事者が13.3%、事務従事者が9%、サービス職4.5%であった。さらに中分類で見ると最も多かったのは、大工、次に営業・販売、情報処理技術者、デザイナー、広告制作と続く。ホームページクリエイターなど、デジタル系のクリエイターもみられた(図表3-6)。

図表3-5 業務委託募集業種分布(%)



図表3-6 募集職種TOP10(中分類)

職種	割合(%)
1. 生産工程・労務作業者(大工など)	23.3
2. 営業・販売	13.3
3. 情報処理技術者	13.0
4. デザイナー・カメラマン	6.8
5. 広告・出版・マスコミ専門職	6.4
6. 事務用機器操作	5.0
7. 建築・土木・測量技術者	4.3
8. 生活衛生サービス職	4.1
9. 機械・電気技術者	3.1
講師・インストラクター	3.1

メディアチェック概要

- | | |
|-----------|------------------------------------|
| 1. 掲載期間 | 98年9月～99年8月 |
| 2. メディア | B-ing、とらばーゆ、GAT'N、TECH-Bingの4誌 |
| 3. 調査内容 | 「業務委託」募集の掲載情報から募集業種、適用になる制度等について集計 |
| 4. 掲載社数 | 513社 |
| 5. 求人広告件数 | 737件(募集データ重複なし) |

*メディアの性質上、個別募集内容(職種・年齢・学歴)については、広告件数をもとに算出。その他については、社数をもとに算出した。

年齢

年齢については、「不問」が最も多く、31.9%を占めた。自由記載のためランダムではあるが、次に「20～30歳」で4.5%、「40歳位まで」は4.3%と続く。さらに、5歳ごとの分布を見たが、20代前半から30代前半に16～18%と集中している。最も少ないのは60代後半で1.9%であった。全般に、技術・スキルがあれば年齢を問わないという傾向が強くみられた。

学歴

学歴は不問が82.2%と最も多い。高卒以上が10.5%、専門・短大・高専以上が3.9%、大卒以上は1.9%であった。

募集資格

最も多いものは、普通自動車免許の18.9%で、営業職や大工に多くみられた。ほかには、司法書士や弁護士、美容師などの国家資格、業務に必須とされる資格であった。一般的に資格や、学歴よりも、「実務経験」を前提としている。また、建設業の各職種については、見習いの募集もある。

出社義務

出社義務について、記載している企業は少なく7.6%であった。記載されているものは、いずれも週1回、月1、2回、会議のみ出社で、恒常的なものではない。

報酬

報酬は業種・職種ごとに特徴が出ている。建設業系は主に固定報酬制（日額・月額）と完全出来高制に二分していた。アパレルや広告業のデザイナーは、出来高制を適用。商品がヒットした場合、別途報奨金を設けるケースがあった。プログラマーは完全出来高制か固定報酬制（月額）で二分されている。営業職は業種を問わず、完全歩合制か出来高制で、扱う商品により割合は5～80%と幅がある。また、派遣会社の募集する営業（請負）で、時給＋歩合制とするケースもあった。美容師は完全出来高制や完全歩合制であった。

技術が必要とされる職種ほど、固定給よりも出来高制や完全歩合制など、個人に有利な報酬システムを選択できる仕組みになっているようである。また、昇給については、建設業を中心に8.1%が適用していた。昇進制度を適用している企業もあった。教育系の会社で、受講者の評価を制度として適用しているケースもあった。

教育研修

教育制度を設けている企業はほとんどないようである。ある場合も短期的な企業独自の仕組みの説明会や、営業の商品説明の講習会程度であった。保険会社の営業では、独自に代理店養成の目的で3年程度の教育制度を設けている。

休日・休暇

業務委託の場合、休日・休暇を定める必要はないが、ほとんどの企業が、自社と同じ休日・休暇を適用している。「自由」とするケースもあった。

手当

多くの企業が手当・福利厚生は適用していないが、小規模企業で社員と同じ手当・福利厚生を、業務委託にも適用しているケースがあった。全体の16.2%が、残業手当、運転手当、住宅手当、家族手当、資格手当、指名手当、食費、賞与といった手当を適用している。

福利厚生・社会保険

社宅・寮ありと記載した企業は、2.7%であった。ほかに、社員旅行、保養所、資格取得援助、制服貸与、名刺支給とほぼ雇用者と同じ制度を適用しているケースもあった。また、社会保険完備としているケースもある。

交通費

交通費の支給については、27.3%の企業が支給と記載している。内容は、全額支給、半額支給、金額上限ありとさまざまである。

大手は個人との個別契約に対応できず
活用しているのは主に中堅・中小企業
業界によって
業務委託契約内容は大きく異なる

全体を通して、大手企業の求人は少ない。個人との個別契約には対応せず、弁護士や経営者、著名なクリエイターなど一部の契約に限定されるようである。募集している企業の多くは中堅・中小企業であった。業界によって契約内容は大きく異なっている。

業務委託契約では、本来ありえないはずの、見習いの募集や、昇給・昇格、各種手当や福利厚生などが散見された。疑似雇用の問題もあるが、旧慣習をそのままに、現在の法・ルールで区分しているひずみが生じている。「うちは職人を雇いたいんだ。雇用契約か業務委託契約なのか、そんなこと考えたこともないし、知らない」「福利厚生を手厚くするのは悪いことなのか」という声をよく聞いた。慣習だけの問題ではなく、単に知らないということもあった。市販の書籍も雇用者の活用やアウトソーシングについては多くあるが、雇用契約以外の個人に対する扱いについて書いてあるものは少ない。何も知らずに業務委託契約を交わしているということもあるであろう。

次項では、「ディペンデント・コントラクター」を活用している9業界について、さらに聞き取り調査を行った。その中から特筆されるものについて紹介する。

3.3 業界研究：ディペンデント・コントラクター活用状況調査

日本の産業界では「ディペンデント・コントラクター」をどの程度活用しているのだろうか。その現状を把握するために、幅広い業種にヒアリング調査を実施した。ここでは、「活用している」企業だけを取り上げ、「ディペンデント・コントラクター」をどのように活用しているのか、運用の詳細、日常的に感じているメリットやデメリットなど、聞いたものをまとめている。

調査を行った9業種	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出版 ・ 不動産 ・ ソフトウエア ・ 保険 ・ ゲーム ・ アパレル ・ メーカー ・ 旅行 ・ 広告
調査期間	/ 1999年10月
調査社数	/ 各業種2～5社、計25社
調査方法	/ 対面による聞き取り

9業種を調査し、「ディペンデント・コントラクター」は、大きく3つに分類されることがわかった。

- 1) 専門職タイプ(出版業界：編集スタッフ、ゲーム・ソフトウェア業界：SE・プログラマー、アパレル業界：デザイナー、旅行業界：添乗員、メーカー：修理技術者)
- 2) 営業職タイプ(不動産、保険：集金、新規開拓)
- 3) 管理職タイプ(アパレル：マーチャンダイザー・ディレクター、保険：マネジャー)

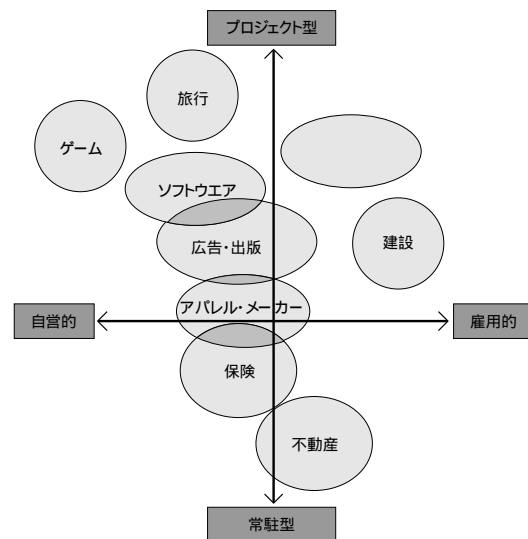
各業界ごとに契約内容やポジションは異なるが、共

通しているのは、報酬は、歩合制など成果に基づくタイプが主流であるということ。また税・社会保険・福利厚生などは、大半が自営業者として扱っているため適用外としていた。しかし、活動経費は会社が負担している。導入のメリットでは、営業職のモチベーションの高さが目立った。

また、数日から2、3年まで期間の長短はあるが、プロジェクトの発生に応じて仕事を依頼する“プロジェクト型”と、企業に常駐または直行直帰で恒常的に仕事をし、契約も継続の多い“常駐型”の2つに分かれるようである。前者はクリエイターに多く、後者は営業に多い。また、待遇もほとんど社員と同じ扱いを受ける“雇用的”なものと、契約に定められた仕事の遂行のみする、“自営的”なものに分かれている。図表3-7はメディアチェック及び聞き取り調査から見た業界特性を表したものである。

調査した9業種のうち、今回は特徴のある6業種について報告する。

図表3-7 業界特性



出版・広告業界

専門的スキルを要求されるこの業界では、昔からフリーランサーが多い。そのため、「ディペンデント・コントラクター」の形で社内常駐するスタッフの比率も高いようだ。

仕事内容 / 編集、デザイン

必要とされるスキル / 経験、即戦力

(Mac オペレーション、DTPスキルなど)

契約期間 / 媒体に準じる

労働時間規定 / なし

税・社会保険 / 自営業者扱いのため、適用しない

福利厚生 / 適用しない

報酬 / 媒体による。1号単位、1ページ単位で定める

経費 / オフィススペースやOA 機器、必要な資材は無料提供。来社の交通費支給

入社義務 / なし。在宅も可。打ち合わせが頻繁に必要なため、ほぼ毎日出社か、または連絡をとれるようにする

名刺 / 必要に応じて会社の名刺を作成

(通常は、本人の名刺で問題ない)

全従業員中の比率 / ex) 4 : 77、4 : 14

メリット

- ・ピークとオフピークの差が激しい業界だけに、ピーク時に人材が確保でき、オフピーク時には無駄なく減らせる
 - ・社会保険料や賞与、退職金などが不要なため、全体的なコストダウンになる
 - ・正社員募集と教育などの繰り返しの手間を回避できる
- デメリット
- ・高いスキルを持ったスタッフが契約満了と同時にいなくなってしまう。ただし、たとえ正社員でも急に退職することはありうるので、特有の問題点とは認識しない
 - ・将来、会社を担ってくれる期待はできない

不動産業界

不動産の営業員には昔から完全歩合給の独立自営業者が多い。会社側は各人のモチベーションの高さを評価しながらも、離職者の多さには不安を感じている様子がうかがえる。

仕事内容 / 不動産 (住宅、宅地、マンションなど) の販売

必要とされるスキル / 特別なものはなし。営業力

契約期間 / 定めず

労働時間規定 / ・設定なし

- ・週 40 時間としているが、歩合のため本人に任せられており、実質守られていない

税・社会保険 / 自営業者扱いのため、適用しない

福利厚生

- ・会社の保養施設利用可

- ・社員旅行に同行

報酬 / 完全歩合制 (物件手数料の 30 ~ 50 %)

経費

- ・オフィススペースやOA 機器などは会社の所有物を利用

- ・自動車のガソリン代、携帯電話は本人負担

入社義務

- ・社員の出社時間と同様

- ・休日休暇も社員と同じ

名刺 / 会社の名刺を支給

全従業員中の比率 / ex) 15 : 60、25 : 35

メリット

- ・人件費の削減

- ・高いモチベーションが保てる

デメリット

- ・安定性を求め離職する人が後をたたない

ソフトウェア・ゲーム業界

比較的新しい業界のため、「ディペンデント・コントラクター」の活用は日常的に行われている。しかし、効率的といいながらも、優秀な人材の確保は難しいようだ。

仕事内容 / ソフト開発、プログラミング、デザイン、企画、シナリオ作成、CG制作
必要とされるスキル / 経験（開発10年程度）、C言語
契約期間 / 案件単位。業務ごと
労働時間規定 / なし
税・社会保険 / 自営業者扱いのため、適用しない
福利厚生 / (同上)
報酬
・案件ごとに、難易度、期間などを勘案して決定
・業務内容による
経費
・基本的機材は本人負担。特殊なものは会社が貸与
・社内で業務を行う場合は、オフィススペースやOA機器、必要な資材は提供（交通費は支給しない）
・クライアント企業での作業は、交通費を会社が負担
出社義務 / ・なし。連絡さえとればOK
・クライアント企業での作業の場合もあり
名刺 / ・必要に応じて会社の名刺を作成・なし
全従業員中の比率 / ex) 30 : 130、1 : 35、50 : 85、2 : 27
メリット
・教育不要で即戦力になる・効率的な人員配置ができる
・人件費の削減・専門性の高い人材が使える
デメリット
・案件単位で見ると、同レベルの社員の場合よりコスト高
・優秀な人材確保が難しい
・出社しない人とコミュニケーションが図りにくい

保険業界

損害保険の代理店、生保の営業担当者は古くから自営業者として浸透している。ここ数年は外資系の参入によって、オフィス単位のマネジメントも自営業者が行うシステムができてきた。

仕事内容
・代理店運営、営業活動、営業員の採用・教育
・保険のコンサルティング営業、支払い業務
必要とされるスキル
・金融機関での管理職経験
・保険業の代理店資格
契約期間 / ・1年・特になし
労働時間規定 / 特になし
税・社会保険 / 自営業者扱いのため、適用しない
福利厚生 / ・保養所の利用可能
・団体生命保険加入・事務所取得のための融資
・健康診断など
報酬 / ・年俸固定・完全歩合制
経費
・全て本人負担
・共通の商品パンフレット以外全て本人負担
出社義務 / なし（本人のオフィスへ出社）
名刺 / 所定のフォームの社名の入った名刺を作成（費用は本人負担）
全従業員中の比率 / ex) 80 : 3,680、85,000 : 85,000
メリット
・マネジメント力に優れた人材を採用、活用できる
・高いモチベーションが期待できる
デメリット
・他社からの引き抜きで、優秀な人材が流出してしまう

前述のような既存の方法での活用とは違い、さらにユニークな形で「ディペンデント・コントラクター」を活用している事例を2社紹介する。

Case 1 「ゲームやろうぜ」プロジェクト
by ソニー・コンピュータエンタテインメント

(常駐型・自営的)新しい発想持つクリエイターを広く募集して3年契約

同社では、1993年よりオーディションによってクリエイターを選抜してチーム化、ソフト開発を行う「ゲームやろうぜ」プロジェクトを運営している。99年で5期生を迎えたこの制度は、すでに数作品を商品化、「XI [sai]」などのヒットも生み出すなど、着実に成果を上げている。

そもそも、このプロジェクトは、プレイステーションに豊富なソフトを揃えたいというビジネス的発想から始まった。今までにない発想のゲームを作りたい。そういった新しいアイデアやひらめきを求めたとき、社員とは異なる人材に自ずと目を向けていた。ユニークなアイデアを持っていて、ぜひとも自分の力で製品化したいという意思のある人間を外から集めようじゃないか、というシンプルなものだ。また一方で、クリエイターにとっても、開発という作業は膨大なお金と時間がかかり、とても個人でできるものでないという点、また会社に入れば最初はアシスタント的な業務しか任せてもらえず、自分のやりたい仕事にすぐには就けない、などの問題点があった。この両者の課題を一気に解消する形になったのが、このプロジェクトだった。

ユニークな作品のアイデアやスキルを持ち、オーディションをパスした数名(プランナー、プログラマー、デザイナー)が、プロデューサー(社員)のもとでチームを組んで企画を練り、試作を行い、商品化を目指す。彼らとは3年間の業務委託契約を結び、開発に必要な資材やオフィスを提供、大卒初任給程度の生活保

障費も支給する。13～16時のコアタイム以外には勤務時間も自由だ。もし自分の制作した作品がヒットした場合には損益分岐点を越えた部分に関してのインセンティブ配分の可能性もある。しかし、あくまでも自営業者となるため、社会保険や有給休暇、福利厚生などの適用はない。それでも、新進クリエイターたちにとっては、ありがたい環境といえるだろう。

オーディションに応募してくる人たちは、20代を中心として10代から30代、職業は専門学校生から大学生、会社員、プロのSEまでさまざま。しかし、将来的に自分のレーベルを持って独立したいという希望を持っている人が多いという。そんな彼らにとってみれば、夢を実現させる最短距離にある格好の場となっているのだろう。

オーディションによって初めて出会ったメンバーだが、チームを組んで開発を行ううちに、また、作品を発売するに至って、法人化するケースもあるという。現在、稼働している24チームのうち、5チームが法人化しており、なかには、同社が代表者に資本金を貸し付けたこともあるという。

「ゲームやろうぜ」の仕組み

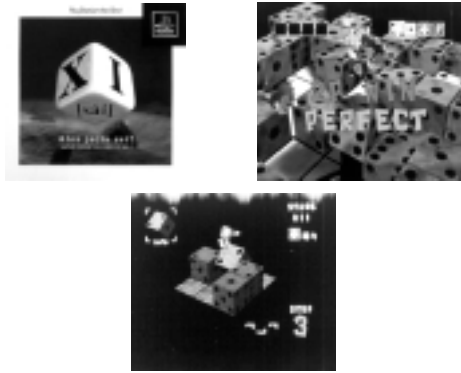
応募

オーディション
書類審査、企画書と作品プレゼンによる1次面接、最終面接

業務委託契約
オフィス、開発機材提供、3年契約、生活保障費支給

制作
企画、試作、商品化

「ゲームやろうぜ」プロジェクトのヒット商品「XI [sai]」



各チームには社員のプロデューサーがついて、目標を策定し、管理するなど、全面的にサポートしている。クリエイターたちがゲームづくりに没頭できるこうした環境の中から、数多くの挫折とボツ企画を経て、商品化できる作品が生まれてくるという。そして、約束の3年間を経て、その後の契約をするかどうかは、話し合いによって決められる。

きわめて合理的にみえるこの制度だが、採算という面からみると、「度外視」だそうだ。あくまでも、新しい発想を取り入れプラットフォームを拡げる、という目的のために、運用しているものだという。しかし、こうして拡げた裾野から、将来、大ヒットメーカーが生まれる可能性もないとはいえないのだ。

(取材対象者 / 人事部人事課課長・加治井祐介氏)

企業概要 設立 / 1993年 資本金 / 19億3300万円 事業内容 / 家庭用ゲーム機プレイステーション及びソフトウェアの企画・販売 従業員数 / 約650名 所在地 / 東京都港区

Case2 バーチャルプロジェクト by アイキューエス

(プロジェクト型・自営的)インターネットを利用し、
国境を越えたプロジェクト組織

「バーチャルスタッフ」の活用

インターネットを使用する際に有害情報を遮断するフィルタリングソフトを開発・販売している同社では、国内各地にいるスタッフを活用してバーチャルにプロジェクトを運営し、開発作業を行っている。

「サイバシッター」は、その方式でできたインターネット用フィルタリングソフト。暴力やポルノといった有害サイトを除外する機能があり、学校や官庁、公的機関、企業などで利用されている。アメリカ企業の技術をもとにして日本語バージョンに作り替える作業を、同社では日本とアメリカの技術スタッフで行ったという。



アイキューエスURL
<http://www.iqs-j.com/>

現在、同社には日本、アメリカ、中国と、国籍も居住地もばらばらのスタッフが20数名おり、プロジェクト内容に応じてバーチャルチームを組み、その中で責任者を置いて事業を進めている。スタッフはインターネットを通じて応募してきたメンバーで、コンセプト構築、プログラミング、データベース作成、アルゴリズムなど、それぞれのプロフェッショナルな得意分野を持っている人ばかり。また企業に勤めているなどほかに本業を持っている人が多いという。残念ながら、現在の職場でその力を発揮することができず、本人もそれを承知して、社外の副業に場を求めているようだ。

当然のことながら、個人自営業者として付き合い合っているため、福利厚生や社会保険などの適用はしていない。依頼した仕事の期日と金額を提示して、引き受けるかどうかをネット上で話し合うのが基本になっている。日常の連絡事項も全てネット上のみ。打ち合わせのために会うこともほとんどないが、どうしても必要な場合には、交通費は別途支給する。また、業務とは別に、純粋にコミュニケーションの場として、年に1回程度のオフ会(オンライン上でなく実際に会う場)を設けているという。

応募してきたメンバーには、まず仕事を依頼し、評価していく。各人の得意分野を正確に把握して、その分野で最大限の力を発揮してもらうようにするのがポイント。同社代表取締役の饗場金蔵氏によれば、専門知識を持った優秀なスペシャリストほど、好奇心や挑戦心が旺盛なため、それをうまく利用することも管理

側の器量だという。また、バーチャル上の業務進捗状況は、サーバー内の同一ファイルを共有し、誰もが見られるようになっている。

バーチャルでのプロジェクトにおけるメリットは、高い専門知識を持つ技術者をプロジェクトに合わせてコーディネートできること。一方、デメリットはほとんどないという。業務上の連絡等は文書で行っているため、コミュニケーションロスは口頭よりも起こりにくい。進捗状況もサーバー上でチェック可能。顔を合わせて進めているのと、ほとんど変わらない進行ができるという。デメリットとしてあえて挙げるとすれば、優秀な技術者を抱えていながら、恒常的に仕事の依頼ができないこと、だという。社員として雇っていたら、これは深刻な問題だが、依頼しなければ経費の発生しないスタッフにおいてなら、賢沢な悩みといえるだろう。しかし今後、依頼するスタッフの数が増えたときに、依頼した仕事の的確さにブレが生じる心配はあるだろう。進捗状況のチェックやコミュニケーションロスも同様である。運用・管理する側のさらなる整備が必要とされるかもしれない。

(取材対象者 / 代表取締役・饗場金蔵氏)

企業概要 設立 / 1997年 資本金 / 2100万円 事業内容 / コンピュータ及び周辺機器、ソフトウェアの製造・販売、輸出入 正社員数 / 4名 所在地 / 東京都中央区

フリーランサーと企業の理想的な関係

昔からフリーランサーの多い映像、広告、出版などの業界で、1万名の登録フリーランサーを抱え、仕事の紹介、斡旋を行っているクリーク・アンド・リバー社(以下、C&R社)に現状や問題点などを聞いた。

Case 3

フリーランサーをフォローアップ
by クリーク・アンド・リバー社

営業活動から教育、税制まで
個人では手をつけにくい分野を
フォロー&マネジメント

映像、広告、出版、コンピュータといった業界には、専門技術を持ったフリーランサーが従来から非常に多い。その大半が、元々は企業に属し、そこから独立した人たちだ。彼らは独立に際して「自分自身のキャリア、実力」「仕事を得られるだけの人脈」に相応のヨミを持っているが、5年後、10年後というスパンで考えた場合や、異分野に幅を広げたい場合などには、「営業活動」なしに仕事の獲得は難しくなる。ところが、フリーランサーは個人であるがゆえに、事業(仕事)と並行しての営業活動や、教育を受ける時間や機会を作
ることも難しいというのが現状である。

アメリカのエージェント機能

こうした営業活動を肩代わりし、教育訓練などの機会を持てるようにする役割を果たすのが、「団体」や「協会」などである。営業活動を大きな団体に委ねることで、クリエイターは本来のクリエイティブ活動に専念できる。

しかし、実際にこういった機能を備えている団体、協会は日本には存在していない。一方、アメリカには多くの業界に存在し、その中でもわかりやすいのが映画業界における「エージェント」である。監督、脚本家、俳優などと契約を結び、ハリウッドの映画業界で強い力を発揮している。ことに、いい監督、いい脚本家、いい俳優を抱えたエージェントの力は強大で、映

画会社よりも力関係では強いといわれるほど。成功報酬という考え方を導入し、売れっ子俳優一人の出演料が億単位など驚くような金額に達するようになったのも、その力によるところが大きいといわれている。所属する監督、脚本家、俳優の力や得意分野を正確に把握し、それぞれのレベルや特性に見合った仕事の獲得と料金交渉を行っている。

C&R社の事業

ところが、現在の日本では、一部の芸能人や有名作家、芸術家などを除いては、クリエイターに対して価値の個別の認識は行われていない。ものづくりに関して、ほとんどの企業は「労働対価」または「制作コスト」という考え方でみるため、多くの場合、クリエイティブの価値がギャランティーには反映されないのが実情である。しかも、フリーランサーたちは交渉によって人間関係に亀裂が生じ、次の仕事がもらえなくなることを恐れて、不満を声に出すことができない。結局、何も変わらないというのが、この業界の今日の姿となっている。

そこで、多くのフリーランサーを登録して、個々のレベルや専門分野を把握し、彼らに代わって幅広く営業活動を行う。そして、クライアントの要求に応じたスタッフィングを迅速に可能にし、しかも質の高い作品を提供する。ギャランティーの交渉一切から支払いまでも責任を持つ。これらマネジメント活動を事業として行っているのが、C&R社である。

現在、映像分野を中心に、コンピュータや広告、出版分野のフリーランサー約1万名が登録しており、仕事の紹介、斡旋をはじめ、教育訓練事業（PEC / プロフェッショナル・エデュケーションセンター）も行っている。

（取材対象者 / 取締役映像事業部ディビジョンマネージャー・四分一武氏）



クリーク・アンド・リバー社URL
<http://www.broadnet.or.jp/>

企業概要 設立 / 1990年 資本金 / 1億6435万円 所在地 / 東京都港区
クリエイターに対するフォローアップポイント
・パートナーシップ(エージェント機能、仕事・業界情報収集)
・保証(条件交渉、請求と保証、保険)
・ステップアップ(異分野への挑戦、教育環境)
・ライフプラン(福利厚生、税金申告相談)
登録クリエイター約1万名。クライアント企業約3000社

4. 副業による開業

4.1 副業の可能性

副業の種類

副業については、今年4月に国立大学教官の企業役員兼業規制が緩和されるなど話題になったが、さまざまな形態がみとれる。

個人事業主の独立・開業プロセスに関する調査では、開業前に副業の経験がある者は14%、雇用者では2割弱と、副業と開業の密接な関わりがみとれる。しかし、現実に副業を行うには、労働時間や通勤における労災の問題、企業側の副業禁止など、雇用者が簡単には始められない制限も生じている。

ここで副業について触れてみることにしたい。

副業の目的は大きく分けて、①自己実現型、②収入補完型、③独立準備型の3つに分類することができる¹⁾。

最近是不況の煽りを受けて 収入補完の傾向が多く、③の独立準備を目的とした副業は少ないといわれている。

① 自己実現型 / 本業に軸

本業は収入を得るための手段と考え、「自分が本当にやりたいことをやる」自己実現を目的とする。資格・趣味・技術・特定の分野での知識を活かすものが多い。

例) 作家、ミュージシャンなど芸術系や、フラワーアレンジメント講師、スポーツインストラクター、塾・学校講師、自動車のコーティングなど

② 収入補完型 / 本業に軸

本業の収入だけでは生活できない、生活向上のための小遣い稼ぎ、余暇利用など、本業の収入を補うことを目的とする。

自分で事業を起こそうと考えていない。あくまでもサイドラインとして考える。単純作業やアルバイト職に多い。

例) 配送ドライバー、警備員、交通誘導員、毛筆書写、POPクリエイター、コンビニエンスストア勤務、ファストフード店勤務、レストラン勤務、深夜営業喫茶店、写真製作(フォトショップ)、ビル清掃、テレフォンアポインター、倉庫内軽作業、キャンペーンスタッフ、ピザ宅配、チラシ配布、新聞配達、エキストラ、ブライダル・イベント企画、電話契約、保険契約

③ 独立準備型 / 本業から副業に軸を移行

将来、自分が独立するための準備。ビジネスと自分の資質との適合性をみたり、知識・技術・人脈を得るなど基盤を作ることを目的とする。

時間制約のないSOHOビジネスや、配偶者などパートナーと起業し、副業参加するケースもこれに属する。

例) コンサルタント、士、在宅では校正、翻訳、データ入力、DTP、CAD、HP作成、インターネット通販、リサイクル

副業の制限

労働基準法第89条では、就業規則作成及び届出の義務「常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない」としている。

副業は、法律では制限されないが、個々の企業の実業規則により、他社での就業の制限をしている場合が多い（公務員を除く）。いくつか市販されている就業規則モデルの例をインターネットで見ていることにした⁽²⁾。市販されている就業規則モデルでは、特に副業禁止を促す文言はないが、通常、「会社に届け出ることなく、兼業をすることを禁ず」という文言を入れ、制限している例が多い。

参考 市販の就業規則モデル

（例 / 日本法令 全業種共通 従業員就業規則 労働基準監督署届出用紙）

章 服務規律
節 服務心得
（服務の基本原則）
条 従業員は、この規則に定めるもののほか、業務上の指揮命令に従い、自己の業務に専念し、作業効率の向上に努めるとともに、相互に協力して職場の秩序を維持しなければならない。
（服務心得）
条 従業員は、常に次の事項を守り服務に精励しなければならない。
4 会社の業務上の機密および会社の不利益となる事項をほかに洩らさないこと。 退職後においても同様である。
8 勤務時間中はみだりに職場をはなれないこと。

金融業など守秘義務のある業種、競合する会社との取引、企業情報の漏洩、風俗産業等、企業の威信を損ねるケースは処分の対象になる場合が多い。また、本業に悪影響を与える場合、会社の什器・備品を使用した場合服務規定違反で処分の対象となる可能性がある。しかし、一般には「勤務時間外は基本的に本人の自由時間」とする考えが広がり、兼業に関して厳しく処分される場合は少ないようである。

企業はこのような就業規則のモデルを参考に、自社の就業規則を作成しているものが多い。先の調査では、個人に副業禁止の有無について聞いているが、副業経験者で副業禁止規定のない企業に勤務しているものは約半数と、副業禁止規定の有無と開業者との関わりがみてとれる。

最近ではITの進展によるe-ビジネスなど、時間に拘束されない副業形態も多くみられるようになってきている。また、勤務時間もフレックスタイム制や、裁量労働制などが拡がりつつある。副業についての法的な拘束はないが、企業は改めて就業規則の副業規定を見直すことで、個人の能力や可能性の開拓にもつなげる可能性を持っている。

（参考文献）

- （1）リクルート『アントレ別冊 独立事典』
ピーニング編集部『Bing 月10万円稼ぐ本』
小林玲司『副業で確実に稼ぐ法』
『副業ハンドブック』造事務所
- （2）同様の内容の出版物：日本法令『就業規則のつくり方』（労働省労働基準局監修、日本労働基準関係連合会、ガイドブック「就業規則の落とし穴」同友館を参考にして特徴を挙げた。

4.2 セーフティ・ネットとしての副業

大阪大学法学研究科助手 寺井基博

I はじめに

1. 副業の広がり

雇用失業情勢は依然として厳しい状況にある。こうしたなか、よりよい条件でスムーズに転職をするため、キャリア・アップを中心としたさまざまな準備活動を行う労働者が増えてきている。これらの活動の一つとして副業をもつ労働者も少なくない。彼らは、副業を安定した収入を得ながら別の職業や職場を経験できる絶好の機会と考える。こうした考え方は、自律性を有した労働者の行為としてきわめて合理的なものといえよう。労働時間が短縮されたこと、インターネットの普及によってS O H Oに代表されるようなテレワークの実用性が高まったこと、経済活動が24時間年中無休となったことなどにより、労働者が副業をもつ可能性は今後ますます大きくなるとみられる。総務庁統計局の「就業構造基本調査」でも、これまで大きな割合を占めていた農林業の副業者に代わって、非農林業の副業者が大幅に増加していることが明らかになっている。

2. 兼業規制の法的根拠

ところが、多くの企業では副業をもつことは正式に認められていない。むしろ、兼業や二重就職は就業規則の懲戒事由として規定されていることから、原則として禁止されているといった方が適切である。では、使用者はいかなる根拠によって労働者が副業をもつことを規制することができるのだろうか。

兼業が法令で規制される公務員(国公法101・

103・104条、地公法38条)とは異なり、民間企業に勤める労働者が副業をもつことを直接規制する法令は存在しない。しかし、労働契約の締結により、使用者は指揮命令権をもち、労働者は使用者の指揮命令にしたがって働く義務を負う⁽¹⁾。労働者の労働義務は「職務専念義務」⁽²⁾を含むとされるから、労働者が就業時間中に本業以外の仕事をするのは当然禁止される。さらに、労働者は使用者に対して労務提供義務を負うとともに企業秩序を遵守すべき義務を負うとされ、職場外でされた職務に関係のない行為であっても、企業の円滑な運営に支障をきたすおそれのある場合には、使用者はそのような行為についても規制の対象とし、これを理由として労働者に懲戒処分を課すことができる(関西電力事件=最1小判昭58・9・8)。こうしたことから、就業時間外に副業を行うことも、本来の職務や企業秩序、企業の社会的信用や評価に影響を与えるおそれがあることなどから使用者の制約を受けるとされる。ただし、当然に労働者の兼業が規制されるわけではなく、使用者が労働者の兼業を規制するためには、就業規則等に兼業禁止規定を置かなければならない。

(1) 労働契約の締結により、労働者は使用者に広く自らの労働力の処分権限を委ねたものであるから、就業規則に各種の指揮命令に関する一般的な規定がおかれると、その規定内容が合理的なものであるかぎり、これが雇用契約の内容になって労働者を拘束するとされる(電電公社帯広局事件=最1小判昭和61・3・13判470・6)。

(2) 職務専念義務とは、仕事時間中には職務に専念し、職務とは関係のないことはしないようにする義務のことである。労働者が報酬をもらって使用者の指揮命令にしたがって働くことを約束している以上、労働者の労働義務の内容として当然に認められる義務であるとされる。

II 副業に関する法的規制

1. 裁判例の状況

副業をめぐる諸問題については、裁判例の積み重ねによって一定の判断基準が示されつつある。裁判例では、①就業規則等の兼業禁止規定そのものが効力を有するか、②規定の効力が肯定されるとして、問題となった副業が禁止規定に該当するか、副業が禁止対象に該当する場合でも、その副業を理由とする懲戒処分などの措置が権利濫用として無効になるかどうか、という3つの段階で争われる⁽³⁾。

まず①について、裁判例は、a)就業規則の兼業禁止規定の効力自体に触れることなく、その規定に違反したか否かを検討する例と、b)職務や企業秩序、企業の信用や評価に支障をきたすおそれのある副業にかぎって規制の対象となるとする例の2つに大きく分かれる。

b)の見解は、就業時間外の労働者の自由を侵害しない程度で副業を規制しようとするものであり、学説にもこの見解を支持するものが多い⁽⁴⁾。

②について、使用者が被る不利益という点からみると、兼業禁止規定に該当するケースとしてつぎの2つが考えられる。第1は、使用者と競合する企業に就職あるいは自らこうした事業を営むケースである。実際には、本業お

よび副業の就業上の地位や労務の性質、副業の目的、副業に携わる時間や期間などの諸事情に照らして判断される。禁止規定が適用される例として、使用者の取引先を横取りする行為や自分が経営する会社を使用者の商品購入経路に介在させて利益を得る行為等がある。

第2は、副業によって職務に支障が生じたり、そのおそれがあるケースである。たとえば、タクシー運手が就業時間中に新聞配達を行った例や、転職前に従事していたガス器具の販売・設置業務を就職後も継続し、相当の売り上げを上げていた例がある。

③については、兼業禁止規定に該当するとされた場合でも、処分の内容によっては権利濫用として違法であるとする裁判例もある。禁止規定に該当するか否かを判断する際には、職務への支障の有無や企業秩序の侵害のおそれなど、兼業規制を行う理由それ自体に関わるものが多いのに対して、権利濫用の判断にあたっては、その他の事情が考慮される。

2. 「兼業規制」見直しの必要性

以上のように、裁判例は、企業による兼業規制を一定の条件の下で認める。その理由は、職務への支障や企業秩序等の侵害と労働者の私生活の自由との調和を図るためとされる。しかし、副業をもつことがそれほど重大な企業秩序侵害となるのだろうか。たしかに副業には企業情報の漏洩や無断使用などの弊害を伴う可能性が考えられるが、これらの弊害に対しては不正競争防止法によって、差止請求、損害賠償請求、信用回復措置請求(3条ないし7条)などの救済措置が用意

(3) 山川隆一「労働者の兼業規制をめぐる裁判例の分析」『マルチブルジョブホルダーの就業実態と労働法制上の課題』JIL資料シリーズNo.55(1995年)54頁。

(4) たとえば、二重就職も基本的には使用者の労働契約上の権限が及びえない労働者の私生活における行為であるので、その許可制の規定を限定解釈することは正当であるとする見解がある(菅野和夫『労働法 第5版』(1999年)402頁。

されている。弊害の可能性を根拠に副業活動そのものを原則的に規制することは必ずしも合理的といえない。

また、労働者が他社の仕事に従事するという事は、企業の側からみれば他社の従業員を雇用できることを意味する。今後、企業がその活動を展開する上でさまざまな労働力を必要とすることを考え合わせると、企業によるエンクロージャー（労働者の囲い込み）を見直し、労働市場全体として労働者を適材適所に配置するシステムを構築することによって、企業と労働者が共に利益を享受できる方法を考えることが必要ではないだろうか。

兼業規制の見直しについては、企業の意思決定に拠るところが大きい。企業は、以下にみるような副業の機能を考慮して、総合的な見地からその判断を下すべきであろう。

Ⅲ 副業のセーフティ・ネット機能

1. キャリア形成機能

労働者のキャリア形成にとって最も重要なことは、いかに仕事の機会に恵まれるかということである。労働者は、自分に与えられた職務を遂行する過程で知識と経験を積み重ねることによってキャリアを形成することになるが、すべての労働者に常に好ましい機会が与えられるわけではない。企業内でキャリア形成の機会に恵まれないあるいは自分が望むキャリア形成の機会に恵まれない労働者は、企業外にそれを求めることが許されてよい。副業はこうした労働者にチャンスを与えるものといえる。企業が就業時間外における副業を禁止することは、キャ

リア形成の機会を労働者から奪うことにもなるだろう。

2. ベンチャー創出機能

労働市場における「雇用者」や「使用者」の地位は絶対的なものではなく相対的なものである。雇用者として長年働き続けてきた人が一念発起して会社を起せば「使用者」になり、他方、企業経営者や個人事業主であっても倒産・廃業によって雇用者として働くことになる場合もある。平成11年11月の経済新生対策は、主要施策として「新規雇用の創出と迅速な就職支援」を挙げ、離職者に対し雇用だけでなく創業意欲を喚起し、それに必要な基礎的能力の習得を付与する機会の提供を盛り込んだ。今後、ベンチャー企業の創業によって雇用機会の創出を図るには、離職者だけではなく雇用者にも創業を喚起する必要があるだろう。しかし、雇用者がいきなり自営業者になるという決断は簡単にできないであろう。自営業者はリスクが大きく、安定したサラリーマン生活からの転身は勇気のいる行為といえる。そこで有効な方法と考えられるのが、副業で自営業を営むことを認めるというものである。開業率を高めることによって雇用吸収を図らなければならない現在、副業のこうした機能は注目に値しよう。

Ⅳ おわりに

最後に、副業をセーフティ・ネットとして位置づけることによって、これまで述べてきた効果以外にどのようなことが期待できるかについて若干触れておきたい。

たとえば、解雇について考えてみよう。解雇をめぐる問題のなかで、実務上最も関心が向けられるのはその救済方法である。多くの場合、従業員としての地位確認や未払賃金請求、あるいはその両方が求められる。しかし、かりに解雇が無効とされ従業員としての地位が確認されたとしても、いったん人間関係のこじれた職場に復帰して働き続けることのできる人がどれくらいいるだろうか。労働組合のバックアップを得られる労働者などごくわずかにすぎない。また、未払賃金の支払いが認められても、それは一時的な救済でしかありえず、同様の結論が導き出せよう（金銭賠償による救済が中心である欧米諸国では、同レベル賃金の職業に転職できる可能性が高い）。つまり、地位確認や未払賃金の支払いによる救済方法だけでは、解雇をめぐる問題を根本的に解決することにならない。

さらに、実際に職場でトラブルが発生した場合、労働者が自ら会社を辞めるという形で問題が回避される

ケースも少なくない。全離職経験者のうち「解雇・人員削減」による離職者は188万人（4.7%）である。「事業所閉鎖・会社倒産・自営業の廃業」「定年・雇用契約の終了」を含めても会社都合によって離職した者は811万人（20.3%）にすぎない。むしろ、自己都合による離職の方が圧倒的に多い。たとえば、「勤め先事業の先行き不安」による者が263万人（6.6%）、「労働条件の悪化」を理由とする者が284万人（7.1%）、「就業前に思っていた労働条件との相違」とする者は200万人（5.0%）、「他にやりたいことがあった」者は546万人（13.7%）である。しかし、これらの労働者には失業給付など最低限の救済措置しか講じられないまま放置されている。このようなケースにも、先にみた副業の機能によって、労働者の転職や独立の可能性を広げることが期待できよう。

労働市場におけるセーフティ・ネットの整備が急がれるなか、副業をその一つとして位置づける意義はきわめて大きい。

図表 4-1 前職の離職理由別にみた就業者数等

（単位：万人、（ ）内は％）

前職の離職理由	離職者総数	就業者	完全失業者	就業希望者
①事業所閉鎖・会社倒産・自営業の廃業	269	222 (82.5)	19 (7.1)	28 (10.4)
②解雇・人員整理	188	119 (63.3)	40 (21.3)	29 (15.4)
③定年・雇用契約の終了	354	223 (63.0)	41 (11.6)	90 (25.4)
④勤め先事業の先行き不安	263	245 (63.2)	12 (4.6)	6 (2.3)
⑤労働条件の悪化	284	238 (83.8)	25 (8.8)	21 (7.4)
⑥就業前に思っていた労働条件との相違	200	172 (86.0)	18 (9.0)	10 (5.0)
⑦他にやりたいことがあった	546	503 (92.1)	25 (4.6)	18 (3.3)
⑧結婚・出産・育児のため	588	289 (49.5)	12 (2.0)	285 (48.5)
⑨介護・家事・通学・病気などのため	289	133 (46.0)	20 (6.9)	136 (47.1)
⑩その他	968	800 (82.6)	68 (7.0)	100 (10.3)
合計	3,990	2,972 (74.5)	291 (7.3)	727 (18.2)

（出所）総務庁統計局「労働力調査特別調査」（1999年8月調査分）

5. 米国の開業支援事例

インディペンデント・コントラクターを取り巻く状況

非典型労働者（Contingent Worker）の増加

米国労働市場では、就業形態の多様化が進み、派遣やインディペンデント・コントラクターなどの非典型的労働者は10人に1人の割合にのぼる。米労働統計局の調査によると、インディペンデント・コントラクターは849万人と2年間で16万人増加し、全雇用者のうち、6.7%を占めている。

インディペンデント・コントラクターは、「従来の意味における雇用者ではなく、顧客の獲得、仕事のやり方及び経営全般に責任を負う自営業に近い者」、一般には単に「自営業者」と定義されている。

インディペンデント・コントラクターは、企業などを相手に独立請負を行う自営業者、コンサルタントや会計士などの専門職、デザイナー、ライターなどのフリーランサー、また起業家、個人自営業者なども含む。

つまり、個人や企業などの業務を請け負い、サービスを提供する自営業者を総称してインディペンデント・コントラクターというのである。

米国においても、日本のディペンデント・コントラクターのような、「雇用」と「自営」のような働き方は存在するが、IRS（内国歳入庁）や州政府が疑似雇用になっていないかどうか、コモンローの規定に基づいて、審査やテストを行い厳しく取り締まっている。

マイクロソフト社の判例は有名であるが、「インディペンデント・コントラクターを従業員と同様に扱った」とされ、罰金と追徴金を支払う結果に至った。

日本においては、疑似雇用にあたるかどうか、本人からの申請がない限り、厳しく取り締ってははいないようだが、メルクマールとなるワークルールを作る必要性が生じている。

図表 5-1 雇用形態別人口（Current Population Survey, February 1997）

	全雇用者	非典型的雇用形態				典型的雇用形態 Workers in Traditional Arrangements
		独立経営事業者 Independent Contractors	呼び出し労働者 On-call Workers	派遣労働者 Temporary help Agency Workers	請負労働者 Workers Provided by contract Firms	
人数（人）	126,742,000	8,491,714	2,027,872	1,267,420	760,452	114,194,542
割合（%）	100	6.7	1.6	1.0	0.6	90.1

図表 5-2

独立経営事業者：従来の意味における被用者ではなく、顧客の獲得、仕事のやり方及び経営全体に責任を負う自営業者に近い者

呼び出し労働者：企業の繁忙期に病欠者の補充のため、使用者の呼び出しに応じて数日または数週間といった短期間の労務を提供する者

派遣労働者：人材派遣会社に直接雇用された上で、その顧客企業に短期間派遣され、派遣企業の指揮命令によって労務を提供する者

請負労働者：他社の業務の一部を請け負う会社によって直接雇用され、雇用主の指揮命令に従って、他社において労務提供をする者

（H11 海外労働白書）

インディペンデント・コントラクター支援団体、仕事紹介サイト

日本の自営業と同様に、インディペンデント・コントラクターも取引先の年金、医療保険といったフリンジベネフィットや教育制度は受けることができないのが前提である。仕事も断続的な仕事を請け負うなど不安定な立場におかれている者も多い。また、全て個別交渉のため、仕事の価値評価はクローズドな世界となっている。こうした個人の時間や経済的負担を軽減するべく、個人事業主の支援団体が全米各地で活動している。これらの支援組織は、形はさまざまであるが、同業者のネットワーキングだけでなく、1) 資金援助のパートナー探し、2) 経営に関する相談、3) 医療保険の加入、4) 年金運用、5) 税に関する相談・手続き、6) 事務用品の団体割引、7) 仕事の斡旋、ほかコンピュータの使い方や勉強会など、さまざまなプログラムによるサポートを行っている。“Working Today”のように9万3000人の自営業者を会員に持つ大規模組織もある。

このような支援団体は機能別に、大きく4つに分けられる。(図表5-3)

1つ目は、「開業のサポートをする団体」で、多くは会費によって運営している。資金調達やオフィス等の環境整備、経営管理のサポート等を行っている。2つ目は「運営のサポートをする団体」で人脈形成サポートのためのイベントやプログラムを実施、仕事の提供、業界情報の提供、教育プログラム、医療保険、経営・経理・法律相談等の各種サービスや、会報の発行などを行う。最近では、オフィスを持たず、インターネットによるバーチャル支援団体も散見される。3つ目は労働組合である。サービス機能は運営サポート団体と似ているが、苦情処理や、政策提言も実行している。4つ目は「仕事紹介」を主とした機能で、雇用者と同じようにインターネットによる仕事紹介サイトの充実である。有名なものでは“Monster Com”、“Free Agent”

がある。

2000年2月に、上記に挙げた4分類の支援団体のうち1)「開業のサポートをする団体」2)「運営のサポートをする団体」3)「組合」についてそれぞれ訪問をし、その機能とインディペンデント・コントラクターの動向についてヒアリング調査を行った。以下はその報告である。

調査によると、最も人気のあるサービスは、保険加入と仕事の紹介で、インターネットで情報を探して加入するケースも多いという。自分の仕事探しだけでなく、自分で受けられない仕事を別の会員に紹介したり、自分1人で受けることのできない仕事はパートナーを探し、プロジェクトとして仕事を請け負うなど、団体を有効活用している。また、仕事の市場価格の目安となるように、会員の過去の仕事内容とそれに対する報酬を掲載した本の発行など、集団としてのメリットを活かしているようである。

他にも世界レベルの団体では、時差を利用して海外の仕事を受けるスピードサービスなど、仕事の範囲は広いようである。レイオフされてインディペンデント・コントラクターになったという会員が多いというのは気になる点である。その場合、開業に無知な者も多く、社会のしくみや医療保険や税の仕組みなど、基本的な指導から行うことがあるという。4つ目の仕事紹介サイトについては、インターネット調査の概要について報告する。今回は比較的大手企業について調査しているが、大小様々な企業サービスが存在する。最近では“オークションシステム”という、契約者側が仕事の価格を入札するといった仕組みもある。

これによりインディペンデント・コントラクターは高く入札した方の仕事を請け負うことができる。



1) 立ち上げ、経営面でのサポート組織

アジアン・ウーマン・イン・ビジネス

Asian Women in Business

開業コンサルティング 非営利組織

代表者：ポニー・ウォン氏

設立目的：アジア系女性の起業の可能性を援助することを目的に1995年設立。非営利団体。情報、教育、ネットワークを必要とする女性のためにさまざまな活動を行う

Coalition of 100 Black Women, 100 Hispanic Women,

Women InFranchising と協力体制を組んでいる

組織規模：会員数：300、建築、設計、弁護士、製造業、商業、コンピュータ系など業種はさまざま

会費：個人\$100、法人\$500

活動内容：

- ・ 自営業者に影響を与える問題を分析する
- ・ 起業家への技術的サポートを提供する
- ・ イベントやプログラムを主催（毎月）
- ・ 昨年はY2K問題やより良いHPの作り方、今年はレストラン経営の方法を開催し反響があった
- ・ ネットワーキングや、ワークショップなど、人脈形成のサポートを行う。大手企業とタイアップしたイベントも多い
- ・ 会員への特典として、イベントへの無料または割引参加、初回無料コンサルティング、無料ニュースレター（年4）限定した雑誌・新聞の定期購読料割引、ビジネス保険の割引
- ・ 仕事の紹介は基本的にしていない



2) 運営サポート団体

エディトリアル・フリーランサーズ・アソシエーション

Editorial Freelancers Association

出版、通信産業の自営業の非営利組織

代表者：ウェンディ・メーヤーオフ氏、他2名

会員規模：会員約1000人。世界各国の編集者、ライター、indexer、校正者、研究者、デスクトップパブリッシャー、翻訳者など。登録しているICは7～8年のキャリア保有者が多い

拠点：米国6カ所

会費：NY在住は\$115、他の地域在住者は\$95

活動内容：

- ・ Job Phone 利用料は\$20。電話をかけると、仕事紹介のテープが流れる仕組み。内容は2週間おきに変更。利用率は高い。仕事の譲渡にも使われる
- ・ イベントの実施
- ・ メンバー録の作成：専門分野ごとのメンバー録、仕事の紹介やその道のプロ6000人の名鑑等の発行
- ・ 教育プログラム：EFAコース、コピーライティングの基本から著作物の提案まで
- ・ 医療保険、デンタル保険、傷害保険（家族含む）
- ・ 経営、経理、法律サービス
- ・ 会報の発行「The Freelancer」
- ・ 会員調査
- ・ プロジェクトエディター制度（チーム請負）



ウェブグループ

Webgrrrs

バーチャル組織 非営利組織

代表者：リンダ・セレノ氏

設立目的：1995年ニューヨークにて設立。テクノロジーを専門とする、また、日常携わる女性の国際的なネットワークを目指すために設立

会員規模：会員数はシリコンバレーで1100人。世界で3万人。会員は個人・法人など多種多様。ネット副業者もいる

会費無料：近く有料化、\$30を検討。払えない人はボランティアで払う

運営：資金はコーポレートスポンサーによるもの。ほか、広告収入など

拠点：本部ニューヨーク、世界各国に約100以上の支部。バーチャル組織なので、専用のオフィスは設けていない

活動内容：

- ・会議、イベント、クラスなど主催。大手企業の経営者の講演。最近ではストックオプション講座、レジюме(履歴書)講座、インタビューテクニックなどの実践講座等
- ・Face to Faceミーティング等の情報交換。
- ・キャリアカウンセリング、仕事の紹介
- ・テクニカルサポートプログラムの提供。1カ月50～60件の問い合わせに対してメール返信している
- ・保険加入の希望者が多く、サービスは検討中

3) 労働組合

グラフィック・アーティスト・ギルド

Graphic Artists Guild

労働組合

代表者：ポール・バシスタ氏

設立目的：グラフィックアーティストの経済的権利を促進・保護すると同時に、業界全体の基準を高めることを目的に設立。成功している労働組合のひとつ。団交は労働組合でないとできないため設立

組織規模：会員数3000人。主に40～45歳の女性(キャリアは12年くらい)(業界人数推測5万人)。支部は10カ所。最近UAWに加盟

会費：メンバー\$120～270、アソシエイト\$115、学生\$55、ほかは出版収入、アートブックの著作権収

活動内容：

- ・年度版「Pricing & Ethical Guidelines」(業界の市場状況、慣例、価格などを記載)の制作と会員への販売。個人と企業の契約内容の情報公開による報酬の相場形成などが目的。本は6万5000冊販売
- ・履歴書登録ページ提供
- ・コピーライト、契約に関する情報ページ提供
- ・医療・歯科治療保険の提供。デザイン関係の備品販売会社との提携による割引の提供
- ・苦情処理：多いのは支払先の未払い。支払延滞。次に作品などの紛失。著作権問題など
- ・政策提言：ここ3年程は、保険制度、税徴収について提言している

4) 仕事紹介サイト

アクエント
Aquent (Talent Finder)

URL : <http://www.aquent.com>

設立：1986年ボストンにてIP(IC 専門職) ならびに IP 雇用者の人材ビジネスを専門とする会社を、現会長のジョン・チャンが立ち上げた。仕事を斡旋するだけでなく、トレーニングから保険、退職プランまでを提供

企業規模：従業員数 1 万 2500 名 (98 年度)

売上：1 億 3000 万ドル (98 年度) 伸び率 30 %

拠点：世界 50 支社以上

事業内容：

- ①人材バンク「Talent Agency」Aquent Partner 社のもと、契約または正規の専門職スタッフの人材斡旋業を行う。クリエイティブ、ウェブアプリケーション開発、デザイン、テクニカルサポートといった専門職の人材を企業に斡旋する。これまで世界 3 万社に 3 万 5000 人の人材を送る
- ②Aquent Magazine の発行
- ③金融サービスの提供
IP 向けの保険や金融商品を提供
- ④ジョブウェブ：Talent Finder の運営
IC 専門職対象のサーチエンジン。雇用者は必要な時に IC を探すことができ、IC は無料で売り込むことができる。キーワード、分野別、地理別検索が可能
- ⑤Aquent Direction COM の運営
ボストン地域にある会計、金融、帳簿分野の雇用者限定の人材派遣事業

オプス 360 コーポレーション
Opus360 Corporation (FreeAgent)

URL : <http://www.wopus360.com>

<http://www.freeagent.com>

設立：1998 年設立。e コマースによる専門職 IC の人材紹介と雇用管理を行う

企業規模：従業員数 393 名 (98 年度)。ナスダック店頭公開

売上：下記、①の事業では 98 年度 1250 万ドルの赤字。②では、売上 20 万ドル

出資先：セーフガード・サイエンティフィック、クロスポイントベンチャー、ウィートリー LP、ケンブリッジテクノロジーベンチャー、RSI、SI ヴェンチャー、MSD キャピタル

事業内容：

- ①企業が必要とするプロジェクトベースの人材とインディペンデント・コントラクターのマッチング
- ②「FreeAgent.Com」ジョブウェブの開設。99 年 7 月オンラインによる IT 専門のインディペンデント・コントラクターと企業のマッチングサービス
FreeAgent が給与管理を行う
3 万 4000 人の IC 登録
約 700 社がプロジェクトベースの仕事を登録。登録者は医療 + 歯科治療保険の団体割引、長期収入保険 + 401K の加入が可能になる
専門領域を法律、広告、マーケティングまで拡大する方向

モンスターコム

Monster Com

URL : <http://www.monster.com>

設立：1999年1月にジョブウェブ立ち上げ。

Monster Board（94年設立）とOnline Career

Center（93年設立）の合併により、MonsterCom
を設立

親会社はTMP Worldwide

売上：年間予想売上2500～5000万ドル

事業内容：

①企業と求職者を結ぶキャリア専門のオンラインネ
ットワークサービスを展開

▶求職者には以下のサービスを提供

- ・「My Monster」履歴書登録とサーチ
- ・チャットや掲示板コーナー、求職のコツ
- ・ニュースレター

▶雇用者には以下のサービスを提供

- ・求職者のスクリーニング
- ・100万件以上の履歴書が登録されたDB公開

②IT専門のジョブウェブTalent Market展開

医療＋歯科治療保険の団体割引、携帯電話や事務
備品の割引提供

展開：カナダ、イギリス、オランダ、ベルギー、オ
ーストリア、フランスにサイトあり。今後ドイツ、
シンガポールにも展開予定

効果：アクセス数、月900万件

自営業者・インディペンデント・コントラクター全般
を対象とする団体では、会員32万人のNASE(National
Association for the Self-Employed)や、ビジネスサービ
スを中心としたThe National Business Association
(NBA) 会員に投票で意見を聞き、ロビイストによる
政策提言を展開するNFIB(National Federation of
Independent Business) さまざまな職種の会員を対象と
したWorking Todayなど、基本的な会員サービスのほ
かにそれぞれ特徴を持っている。

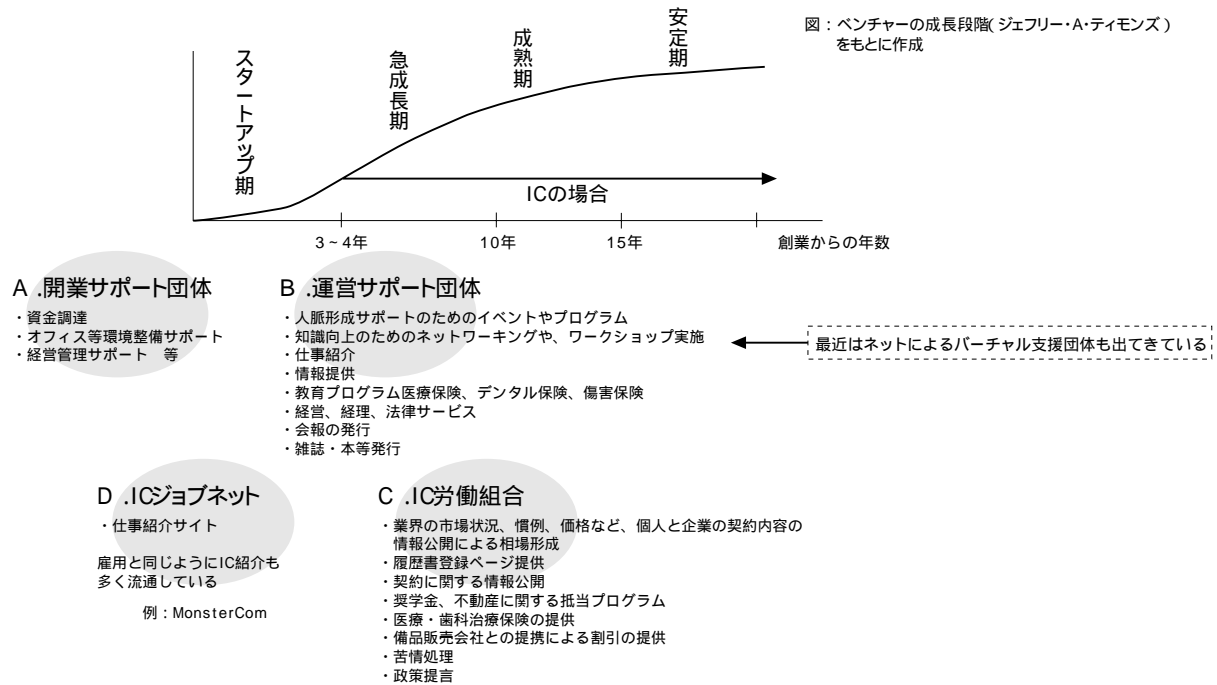
専門職に従事するインディペンデント・コントラクターを対象
とする団体では、職種ごとにあるが、クリエイティブでは
SWAN、コンピュータ系ではICCA(Independent
Computer Consultants Association) セールス系では、
The Bureau of Wholesale Sales Representatives、宅配
業系ではNICA、電気系ではIEC(Independent
Electrical Contractors)がある。このほかに、企業と
インディペンデント・コントラクターを結ぶ仲介業とし
てP.A.C.E.(Professional Association of Contract
Employees)や、Pharmaceuticals Sales Professionals
Networkなどインディペンデント・コントラクター周辺には、
さまざまな形態の企業の団体やJOB WEBなどのサービ
スが存在する。

近年、日本においても、いくつかの開業支援団体が設立されているようであるが、まだ知名度は低い。

個人事業主の独立・開業プロセス調査の結果では、インディペンデント・コントラクターで41.8%、ディペンデント・コントラクターで65.1%がネットワーク組織には加入していない。加入者に加入団体を尋ねると、インディペンデント・コントラクターで3割、ディペンデント・コントラクターでは1割が「商工会議所」を挙げている。団体に期待する内容は、情報提供が7割を超えている。また、組織のどのようなサービスが役に立っているか聞いているが、「商工会議所は情報提供機能」、「エージェント及びプロダクションでは仕事の紹介」と情報提供機能が役に立っているという結果であった。評価については、大半が「まあ役に立っている」、「役立っているが、仕事ができないほどではない」と感じている。

日本の開業支援団体にも、物品購入の団体割引の適用、苦情処理、確定申告のサポートなど、会員サービスを拡大しているところも出てきているようであるが、年金や医療保険等のFRINGE BENEFITについては未だ手がつけられていない。独立することのリスクには、収入が不安定、クレジットカードや、賃貸住宅の審査が厳しい、健康保険、国民年金、労災がない、失業保険がないといった意見も挙げられている。法制度の問題を含めて、改めて開業及び開業後の場面に応じた支援を見直し、回避できるリスクは負わないような仕組みにする必要があるのではないだろうか。

図表 5-3



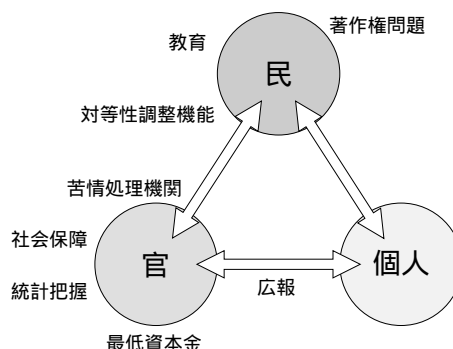


6. 個人開業創出・促進のための提言

基本的な考え方

専門的人材を中心とした、市場全体での最適人材の共有、有効活用に必要な施策

- ・新しい市場を支える基盤と、ワークルールの整備
- ・政府は最低限のインフラ整備
- ・雇用との「適正な格差」化
(新たな自己責任モデル)



行政に求められること

個人開業

従来の法人・中高年の開業施策から、雇用者、30歳(20代後半 - 30代前半)をターゲットとした、個人開業施策への転換

開業しやすく、継続しやすく、廃業しやすい施策へ
セーフティ・ネットの提供 / 労働基準、税制など不利益・不合理の是正

医療保険、年金など雇用との格差がつく仕組みの見直し。団体加入の検討

公的支援、民間支援情報の提供、認知度向上

敗者復活システム：廃業に対する救済措置

最低資本金の緩和(法人化：1000万、300万)

個人事業主の統計的把握。数量及び実態把握

副業

副業・兼業時の保険加入基準についての見直し
(雇用・労災・健康保険など)

副業・兼業時の法定労働時間等、労働基準法適用基準の見直し(双方または、片方雇用の場合など)

副業の統計的把握。数量及び内容など

労働省等のモデル就業規則の書式変更

企業に求められること

個人開業

法人限定でなく、個人単位へのアウトソーシングの活用促進

ジョブの提供：特定の仕事に対して、最も適切な方法で、適切な人材を探す方法の模索

商取引の対等性

著作権・知的所有権

個人の働き方やニーズに合わせた制度づくり

固定的な正規社員 = 雇用契約から個人の働き方に合わせたフリー契約への制度的移行

副業

雇用者のキャリア開発促進を目的とした「副業」の容認及び促進

就業規則上の「副業禁止規定」の削除

副業者の受け入れ

個人に求められることに求められること

個人開業

十分な開業準備（当座の生活資金、経営知識など仕事以外の面も含め）

開業パーソナリティと自己パーソナリティの比較など自分の特性や適性を知る

（例 / 孤独に強いなど）

「場」の活用

開業者ネットワークや団体の活用

経営・営業など、自分を補完するパートナーやプロジェクト単位での受注など、他者との協同も視野に入れる

スキルアップによる 自身の市場価値の向上

副業

派遣の活用、セルフ・インターンシップなど、副業により自分の可能性や適性を探る

本業と副業の配分管理

副業によるビジネスチャンスの発掘

サポートシステムに求められること

個人開業

ネットワーク構築のための「場」の提供

実務サポートサービスの提供

1. 営業代行

2. オフィスの提供（共同事務所など）

3. セクレタリー機能の共同化

確定申告、不在時の電話受付対応、請求事務

独立経営事業者の市場価値の構築

・人脈形成など

・キャリア形成支援

現在の [Job] 情報の提供・流通

身近な開業者モデル・平均像の提示など、雇用との距離感の是正

副業

開業のための副業のトライアル事例や情報の整備、提供

雇用創出（個人開業促進）に必要とされる施策

「インディペンデント・コントラクター」「ディペンデント・コントラクター」はスペシャリストではあるが、必ずしも自己管理や経営に長けているわけではない。取り巻くインフラも未整備のままである。

開業準備や開業直後は、調査結果でみたように、既存の個人開業支援策の認識不足・支援策のわかりにくさがネックになっている。どんなにいい施策を作っても、それが使用者に認知されなければ意味がないのである。また、企業取材でも信用力不足が取り上げられた。大手を中心に法人であるか否かが取り引き上の問題となる。個人とは取り引きしない大企業が大半である。さらに最低資本金には制限があり、資金に余力がないと法人化は難しい。300万・1000万の壁があるといえよう。最低資本金は別の目的で引き上げられたが、純粋な開業者の信用確保のために、資本金の見直しを検討する必要があるのではないか。

個人と取引しない理由はほかにも納期が守られない。守秘義務や競業忌避の問題、また、失敗した際の資金カバーができない。病気等で遂行できない際、代替者がいないといった問題であった。

開業後についても、既存の個人事業支援策の認識不足・支援策のわかりにくさはあるようで、開業時と

もに広報手段について見直す必要がある。また、信用力不足は取引先に限ったことではない。クレジットカードが作りにくい。住宅ローンが組めない。不動産事務所・住宅を賃貸してもらいにくいといった問題も生じている。現在では大企業に勤務しているからといって必ずしも安定している、将来が保証されているというわけではない。こうした認識を改めるべきである。

技術力があっても営業に手が回らずに倒産に至るケースも多い。始めのうちはよいが、新規開拓できない、取引先の継続的確保ができない、取引先の善し悪しが見極められないといった悩みも多いようだ。

取引先主導の契約や業務委託（請負）契約等の未整備も多いようである。スキル・技術の向上が報酬に反映されにくいこともあるが、個人も知識を身につけた上で、対等な商取引を行うべきである。

開業の形態にもよるが、無限責任のように倒産により全ての財産をなくす仕組みなど、一度失敗するとなかなか社会に復帰できないことが多い。米国の場合は事業に失敗しても容易にやり直しができる仕組みを持っている。2度も3度も開業にチャレンジできる仕組みこそが、高い開・廃業率に反映していると思われる。

従来の開業支援は、法人や中高年を中心としたものが多い。個人事業主の独立・開業プロセスに関する調査は40歳代までの若手の開業者を対象としているが

開業の平均は34歳である。20代後半から30代前半の個人開業者も多いことがわかった。若い層は退職金を元手にというわけにはいかず、資金調達に苦しんでいる。同じように潜在的に開業をしたいなど、興味を持っている者も多い。このような若手層を中心に、開業への誘導やサポートをしていく仕組みを整備することは重要であろう。また開業を遠いものとせず、身近な実像を描き示すことも必要である。

このように社会を支える基盤としての、ワークルールづくり、そのルールの監視機能、情報開示、敗者復活システム、制度の充実、流動性の容認等、取り組むべき課題は多い。

本プロジェクトは、「自活型の独立個人事業主」を創出するためにどのような方法があるのか、さまざまな調査や取材を通じて、雇用から自営へのスムーズな移動方法などについて考察した。21世紀はこうした雇用・自営の格差なく、どの象限のどのような働き方であっても、皆が自由に働きやすい社会を作り上げていくことが将来世代に対する重要な責務である。

時代が急速に進みはじめた今、過去の制度や仕組みにとらわれずに、過去を見直すよりも、全く別の新しい基盤を作ることを考えていきたい。