

新たな自営業としての業務委託契約者の活用に関する分析*

—個人請負業の多様性についての試論的考察—

玄田 有史

東京大学社会科学研究所

2013 年 3 月

- * 本研究での二次分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「業務委託契約従事者に関する調査,2010」（厚生労働省 政策統括官付労働政策担当参事官室）の個票データの提供を受けた。尚、本研究は科学研究費補助金・基盤研究(C)「新たな自営業の持続的発展可能性に関する実証研究」（研究課題番号 22530215）による助成および科学研究費補助金特別推進研究「世代間問題の経済分析：さらなる進化と飛躍」からの助成も受けた。

新たな自営業としての業務委託契約者の活用に関する分析
—個人請負業の多様性についての試論的考察—

要旨

業務委託契約従事者を活用する事業所の特性について、厚生労働省が開催した研究会で実施された個票データを用いて実証分析した。業務委託契約を活用している事業所には、運輸業と情報・通信サービス業が多い。また正社員のいない職場で働く「独立運用型」と多数の正社員のもとで働く「組織活用型」の業務委託契約が存在していた。業務委託契約は20代の社員登用の「シグナル」として活用されている他、経費の大半を会社が負担する「特殊業務型」と、経費に従事者本人が負担する「一般業務型」の両方から、社員登用が行われていた。業務委託契約の途中打ち切りは、業務委託が事業にとって不可欠な場合ほど生じやすく、事業の質を確保する経営戦略の一環として活用されていることも示唆された。

1 はじめに

本研究は、業務委託契約従事者が事業所によってどのように活用されているかを実証分析する。

業務委託契約従事者とは、民法 643 条及び 656 条にしたがい、一事業主として特定の仕事を処理することを目的として行われる契約を結び、業務に従事する人々を指すものである。その契約は「雇われるものが雇い主に対して労務に従うことを約束し、雇い主がその対価として報酬を支払うことを約束することによって 成立する契約」（民法 623 条）である労働契約もしくは雇用契約とは、異なるものである。

業務委託契約者は、就業者の概念上、雇用者ではなく、自営業者の範疇に属すると考えられる。総務省統計局「労働力調査」によれば、日本の自営業は 1980 年代以降、趨勢的に減少を続けている¹。そのなかで業務請負契約従事者は、新しい自営業者として、近年注目を集めている。

業務委託契約は、雇用契約と違って、事業主にとって従事者に対する社会保険料の支払い義務が発生しない。雇用契約でないために、時間外労働手当を支払う必要はなく、最低賃金の適用も受けない。契約の解除についても、労働契約法の適用を受けず、雇用契約に比べると事業主の自由度が高いといわれている。

このように雇用者に比べて低コストであることや調整の柔軟度が高いことから、業務委託契約の事業所による利用が広がっているといわれている。しかしながら先の労働力調査にも業務委託契約に関する調査項目がないことから明らかなように、その実態に関する理解は未だ十分とはいえないのが、現状である。

そこで本稿では業務委託契約従事者を利用する事業所に対して行われたアンケート調査を用いて、その利用実態に関する実証分析を行う。

2 データ

本稿で用いるデータは 2010 年に実施された「業務委託契約者に関する調査」である。同調査は厚生労働省が開催した「個人請負型就業に関する調査研究会」のために行われたものである。

調査はまず個人請負型就業者を活用していると思われる企業を中心に、対象企業 2000 社を選定し、調査リストを郵送した。具体的な標本抽出の方法は、補論の通りである。

2010 年 1 月 18 日から同年 2 月 12 日に調査票が送付された 2,000 社のうち、調査票が回収されたのは 738 件である。そのうち、調査時点で業務委託契約従事者がいると回答したのは 325 件（2000 社のうち 16.3%）であった。

このデータを用いて、以下では実証分析を行う。

¹ 日本における自営業減少の背景に関する研究としては Genda and Kambayashi (2002) 及び玄田 (2004; 第 9 章) を参照。

3 業務委託契約を活用する事業所

調査は業務委託契約従事者を利用していると思われる事業所に対して行われたが、実際に利用していたのは一部に限られていた。その実際に業務委託契約従事者を活用している事業の特性をプロビット分析によって推定した。その結果が表 1 である。

事業所の設立年次は業務委託契約の活用に対して有意な影響を及ぼしていない。新しく業務を開始した新設事業所ほど、業務委託契約を活用しているといった傾向はみられない。

事業所の主な業種は、標本に含まれる業種が多いものを中心に再編成したものである。そのうち業務委託契約従事者を活用していることが有意に多くなっているのは、運輸業および情報・通信サービス業である。一方、回答した対個人サービス業では、実際に業務委託従事者がいると答える確率は有意に低くなっている。

正社員数ではかった事業所規模の影響をみると、明確な二極化傾向がみられる。まず業務委託契約従事者の活用が多いのは、正社員がまったくいない 0 人の事業所である。これは業務委託契約従事者が、委託元事業所の正社員による直接的な監督を受けずに独立して働いていることが多い事実を示唆している。

一方で業務委託契約は、正社員数が 100 人以上という大規模事業所でも活用が有意に進んでいる。規模の大きい組織では、事業運営の柔軟性を高める、もしくは業務コストの効率化をはかるといった目的で、業務委託契約の活用が進んでいる。

ここからは業務委託契約従事者のなかには「独立運用型」と「組織活用型」の二種類が存在していることが見て取れる。

4 社員への登用可能性

次に業務委託契約従事者を、正社員もしくは非正社員として採用した経験のある事業所の特性をプロビット分析した。その結果が表 2 である。

業務委託契約として 20～29 歳の若年層をもっとも多く活用している事業所において社員への登用確率は有意に高くなっている。この結果は、業務委託契約の遂行状況の評価を、採用に値する若年社員を見極めるための「シグナリング」手段として活用している場合があることを示すものである。

表 2 をみると、非正社員を今後増やす見通しである事業所ほど業務委託契約従事者の社員登用が進んでいる。ここからも会社の事業に合致した社員の採用を峻別する方策として、業務委託契約が活用されていることがわかる。

またここでも業務委託の費用負担という点で、二極化傾向がみられる。委託された業務の内容が委託先の事業に固有な性格を帯びる場合には、人的資本理論からは費用の一部を事業所が負担することが予想される。その結果、委託先の事業所に特殊的な業務の遂行能力を身に着けた委託契約従事者は、より長期の契約を結ぶ一つとして社員に登用されることも考えられる。実際、表 2 の結果からは、必要経費の大半を会社が負担する場合、社員

へ登用される確率は有意に高くなっていることが確認できる。

しかしその一方で、委託業務の内容が委託元業務の特殊性とは無関係な一般的なものであるならば、会社側に費用を負担するインセンティブは発生しない。その場合、業務に必要な経費は業務委託従事者によって負担されることになる。表 2 からは、必要経費をすべて業務委託契約従事者が負担している場合についても、社員への登用確率が有意に高まっていることがわかる。

ここからは業務委託契約従事者の社員登用についても委託元に固有の「特殊業務型」と委託元とは独立な「一般業務型」に区分されることが示唆される。

5 業務委託契約の途中解除

業務委託契約は、雇用契約に比べると、一般に解除に伴うコストが事業者にとって小さいと考えられる。だとすれば、実際に業務委託契約を途中で打ち切った経験のある事業所が、いかなる属性を有するかをプロビット分析した。その結果が表 3 である。

ここからは業務委託契約従事者を利用できなくなった場合、事業が成り立たないと考えている事業所ほど実際には契約の途中解除を行っている。委託された業務が事業所にとって不可欠な内容である以上、それだけ個別の遂行状況が厳しく問われていることを意味している。

もしそのような事業所にとって重要業務を雇用契約を結んだ従業員に任せた場合にはどうなるだろうか。その雇用者の業務遂行状況が芳しくない場合であったとしても、事業所はその社員を簡単に解雇することはできない。それは無期雇用の正社員のみならず、労働契約法を遵守する場合には、有期雇用契約の非正社員についても、やむを得ない事由なしに契約を解除することはできない。

それに対して、業務委託契約は業務内容の厳密な評価が行われ、基準に満たない場合には契約を打ち切り、別の委託者に即座に切り替えることで重要業務の質が保証されることは可能になる。このような事業の質を確保する経営戦略の一環として、事業所は業務委託契約を活用しているのである。

6 むすびにかえて

上記の試論的分析から分かるのは、業務委託契約の多様性である。業務委託契約従事者は、委託元の直接的監督を離れ、業務遂行者の費用負担のもとに、一般的な業務を遂行していると考えられる場合も、たしかに存在した。しかしその一方で、正社員 100 人以上といった大規模な事業所内部で働きつつ、経費の大半は会社による負担を受け、業務の質が低ければ打ち切りの可能性を含んだ厳しい評価を受けながら、会社にとって不可欠な業務を遂行している場合も存在していた。

このように業務委託契約もしくは個人請負業のなかには、まったく異なる環境で業務に従事している多様なパターンが混在されている可能性が少なくない。

今後は調査標本をより拡充しながら、業務の多様性を規定する事業所内部の要因の解明の他、業務請負従事者本人がどのような意図で業務を行っているかといった分析が求められる。

その事実発見を積み重ねた上で、業務委託契約従事者の就業環境の改善に向けた法整備の他、新しい自営業の持続的発展のための政策の検討が望まれる。

参考文献

Genda, Yuji and Kambayashi, Ryo. (2002) “Declining Self-employment in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies* 16, pp.73-91.
玄田有史(2004)『ジョブ・クリエイション』日本経済新聞社

補論：標本抽出の方法について

調査対象企業 2,000 社の選定方法は、以下の通りである。

(1) 求人企業より 1,169 件

(a) 『求人情報の分析』(上述)にて分析対象とした求人企業：求人情報誌発行会社 A 社からの提供データ (2009 年 6～12 月に求人募集分) と、(社)全国求人情報協会のサイト上で紹介されている各求人情報サイトからランダムに選択されたサイトで「業務委託」と明示して掲載された求人情報 (2008 年 11 月中旬～12 月中旬掲載分) を合わせた 625 件。

(b) WEB 検索にて「求人&業務委託」としてヒットするサイトのうち、実際の求人件数の多いサイト中心に求人情報を抽出。

(a)(b)で抽出された合計 1,407 件の求人情報から、重複除去し、1,169 件の『求人企業』の発送リストを作成。

(2) 帝国データバンクより 831 件

2,000 社の残りは、「帝国データバンク」の企業データより、「求人情報分析」にて把握した「求人企業の業種」を参考に、「牛乳小売業」「新聞小売業」「貨物軽自動車運送業」「自動車賃貸業」「理容業」「美容業」「広告代理業」「速記・筆耕業」「個人教授所」「非各種学校の学習塾」の 10 業種を対象に抽出し、831 件の『その他企業』の発送リストを作成。

表1. 業務委託契約利用の有無に関する規定要因(プロビット推定)

		業務委託契約の利用: あり=1、なし=0	
項目	説明変数	限界効果	標準誤差
設立年 (事業所)	～1945年		
	～1969年	0.0955	0.1526
	～1989年	0.0955	0.1502
	～1999年	0.2024	0.1500
	～2009年	0.2480	0.1471
	無回答	0.0596	0.1767
主な業種 (事業所)	卸・小売業、飲食店	0.0953	0.0787
	運輸業	0.2278	0.0850 **
	情報・通信サービス業	0.1956	0.0756 **
	広告	0.030	0.0922
	対事業所サービス業	-0.146	0.0663 **
	対個人サービス業	-0.1161	0.0798
正社員数 (事業所)	その他・不詳		
	0人	0.2728	0.0936 **
	1～29人	0.0881	0.0626
	30～49人		
	50～99人	0.0685	0.0747
	100人以上	0.1895	0.0824 **
	無回答	0.4628	0.0607 ***
	標本数	738	
	擬似決定係数	0.1136	

注) ***、**、* は1%、5%、10%有意水準。各変数のうち数値が空欄の部分は、リファレンスグループであることを意味する。以下同様。

表2. 業務委託契約者の社員登用にに関する規定要因(プロビット推定)

項目	説明変数	社員登用の有無: あり=1、なし=0	
		限界効果	標準誤差
業務委託契約者の 最も多い年齢層	19歳以下	0.4017	0.1157 ***
	20～29歳	0.0459	0.0773
	30～39歳	-0.0492	0.0964
	40～49歳	-0.1180	0.1003
	50～59歳	-0.1206	0.2535
	60歳以上	0.0163	0.1432
	わからない		
業務委託契約者の 最も多い最終学歴	高卒程度	-0.0428	0.0823
	短大・専門学校卒程度	0.1240	0.0989
	大卒・大学院卒程度(文系)	-0.1859	0.0799 *
	大学・大学院卒程度(理系)	0.0905	0.1393
	わからない	-0.2045	0.0765
	無回答		
利用できなくなった 場合の影響	事業が成り立たない	0.2141	0.1349
	影響はあるが対応可能	0.1049	0.1347
	あまり影響はない		
	わからない	-0.1068	0.1486
	無回答	0.5724	0.1559 **
必要経費の負担	会社がすべて負担	0.1120	0.1275
	大半は会社負担	0.2993	0.1183 **
	負担割合は同じくらい		
	大半は業務委託契約従事者負担	0.2308	0.1207 *
	業務委託契約従事者がすべて負担	0.3115	0.1358 **
	無回答	0.4294	0.3394
業務場所	会社の事業所内	0.1554	0.1171
	会社の指定場所(事業所外)	0.1971	0.1071 *
	仕事をする場所は不定		
	業務委託契約従事者にまかせる	0.1713	0.1190
	その他	0.1634	0.1424
	無回答	0.5663	0.2079
今後3年間の 正社員の増減	増やす	-0.1007	0.0680
	現状維持		
	減らす	0.2203	0.1377 *
	無回答	-0.3017	0.0658
今後3年間の 非正社員の増減	増やす	0.1871	0.0783 **
	現状維持		
	減らす	0.0323	0.1206
	無回答	0.3246	0.1337 **
標本数		325	
擬似決定係数		0.1738	

注) ***, **, * は1%、5%、10%有意水準。各変数のうち数値が空欄の部分は、リファレンスグループであることを意味する。以下同様。

表3. 業務委託契約の途中打ち切り経験の有無規定要因(プロビット推定)

		契約打ち切り経験の有無: あり=1、なし=0	
項目	説明変数	限界効果	標準誤差
業務委託契約者の 最も多い年齢層	19歳以下		
	20～29歳	-0.0582	0.1091
	30～39歳	-0.0173	0.0761
	40～49歳	-0.1226	0.0855
	50～59歳	-0.0830	0.1046
	60歳以上	-0.0025	0.3162
	わからない	0.2771	0.1521 *
業務委託契約者の 最も多い最終学歴	高卒程度		
	短大・専門学校卒程度	-0.1814	0.0687 **
	大卒・大学院卒程度(文系)	-0.0072	0.0901
	大学・大学院卒程度(理系)	-0.1143	0.0867
	わからない	-0.0041	0.1326
	無回答	-0.0446	0.1026
利用できなくなった 場合の影響	事業が成り立たない	0.4908	0.1408 ***
	影響はあるが対応可能	0.2727	0.1602 *
	あまり影響はない		
	わからない	-0.0805	0.1891
	無回答	0.6024	0.1571 **
必要経費の負担	会社がすべて負担	-0.0373	0.1056
	大半は会社負担	-0.0498	0.1006
	負担割合は同じくらい		
	大半は業務委託契約従事者負担	0.1001	0.1092
	業務委託契約従事者がすべて負担	0.0569	0.1249
業務場所	無回答		
	会社の事業所内	0.0384	0.1090
	会社の指定場所(事業所外)	0.0721	0.1014 *
	仕事をする場所は不定		
	業務委託契約従事者にまかせる	-0.1035	0.0972
今後3年間の 正社員の増減	増やす		
	現状維持		
	減らす	0.0108	0.1273
	無回答	0.3605	0.1737 **
今後3年間の 非正社員の増減	増やす	0.0772	0.0766
	現状維持		
	減らす	0.1766	0.1261
	無回答	-0.1309	0.1238
標本数		317	
擬似決定係数		0.1778	

注) ***、**、*は1%、5%、10%有意水準。各変数のうち数値が空欄の部分は、リファレンスグループであることを意味する。以下同様。