

雇用されない働き方の現状と企業の取組み

大橋 重子・瀬戸山聡子・清水 直美

The Contemporary Landscape of Freelance Work Styles:

Examining Corporate Initiatives and Strategies

OHASHI Shigeko, SETOYAMA Akiko, SHIMIZU Naomi

This study provides an overview of contemporary freelance work styles and explores their relationship with freelance workers by examining companies' novel business models.

The survey analysis revealed significant challenges from Japanese laws, regulations, and environmental considerations. Case studies demonstrated high satisfaction among freelance workers and a desire to establish long-term partnerships; however, certain disparities were observed concerning the workers' underlying perspectives and their requirements for human resource development.

To foster robust relationships with freelancers, companies must invest further efforts, such as sharing career plans and instituting regular avenues for dialogue.

1. 多様な働き方の潮流

少子高齢化による生産年齢人口の減少や働く人びとのニーズの多様化に対応する取り組みの一つとして、2019年4月から働き方改革関連法が順次施行された。この働き方改革に関連して厚生労働省が2022年2月に公開した『働き方改革関連法に関するハンドブック』には、働き方改革の基本的な考え方について「働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で『選択』できるようにするための改革」(厚生労働省, 2022, 1)と示されている。この一文からも明らかなように、働き方改革は労働力不足を解消するだけでなく、働く人びとの多様化への対応も目指すものとして掲げられている。自分で選択できる働き方の実現は、個々の事情に対応できるため、労働者にとってはポジティブな側面もあるが、その一方で多様な働き方を選択することには課題もある。

本論文では、雇用されない働き方を選択すること、具体的には、フリーランスとして仕事に従事することを選んだ個人に注目をして、国内の法的な支援や自営型労働者の置かれている現状について整理をする。その上で、フリーランスとして働く労働者の実態を理解することを目的に調査分析を行い、雇われない働き方の現状と課題について検討する。

2. 法的な支援や保護の現状

働き方改革関連法の施行に伴い2019年4月に労働基準法が改正され、時間外労働の割増賃金率の引き上げや時間外労働の上限が規定された。一部に認められた5年間の猶予が終了した後は、すべての事業・業務に適用されるため、2024年4月以降、事業継続のためには雇用環境の整備を進めることが必須となる。このような形で働き方改革に関連して、労働者の働く環境の改善が進められ、事業者の対応が求められている。

一方、本研究で注目をしているフリーランスや個人事業主と称される自営業者は、上記のような労働関連法令の保護対象ではない。厚生労働省が2021年8月に発行した『自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン』で取り上げている関連する法律等の一覧では、①民法の請負契約・準委任契約、②下請法、③消費者契約法、④特定商取引法、⑤家内労働法、⑥所得税法、の6つが挙げられ、ガイドラインの中でも自営業者は労働基準法などの労働保護法令の適用がないことが記されている。

保護の対象ではない自営業者ではあるが、コロナ禍で増加した自営型テレワーカーに係る紛争を未然に防止するため、最低限のルールを定めたガイドラインの通達¹⁾が2022年に厚生労働省から出されている。この通達では、仕事を注文する者が契約を締結するに当たって守る募集内容の明示や、契約条件の文書明示・保存、契約条件の変更や契約解除、継続的な注文の打切りの場合における事前予告などの事項が示されている。

以上のように、雇用されて仕事に従事する労働者（被雇用者）と自営業者は、適応対象となる法令等が異なる働き方を選択していることになる。しかし、実際の労働現場には、雇用と自営の中間的な働き方をしている労働者が存在している。この雇用類似の自営型（非雇用型）請負に従事している彼・彼女らの存在は、公にも認識されており、厚生労働省の検討会では継続的な議論が行われているが、具体的な施策は示されていない。

このような境界線が曖昧な働き方について、伍賀（2018）は、社会保険制度や最低賃金法の適用、ワーカーとの団体交渉応諾義務を課すことなどの必要性について言及している。鎌田（2019）は、自営業者は我が国の推進力の一つとして期待されているが、労働者との間の法的保護の格差をより際立たせることになる」と指摘をしている。以上のように、雇用されない自由な働き方は、法的な支援や保護の面において課題があり、現在進行形で対策が議論されているという実態がある。

3. 自営型労働者の実態把握

法令の整備以外にも、日本では時間や場所に制約を受けない自営型の就業形態で働いている労働者がどれくらい存在しているのか、正確な数の把握ができていないという課題がある。総務省統計局の労働力調査基本集計2021年度年次データでは、就業者6,667万人のうち自営業主は521万人であるが、この中には農林業従事者や商店主も含まれており、フリーランスのみの人数は不明である。

フリーランスの人数把握については、関係省庁が連携して2020年2～3月にWebモニ

ターを用いたフリーランス実態調査²⁾が行われている。この調査結果では、フリーランスは462万人（本業214万人、副業248万人）と発表されているが、これは実数ではなく試算の人数である。そのため、2022年10月の「令和4年就業構造基本調査」では、調査内容を拡充してフリーランスとして仕事に従事している労働者や副業についての実態把握に乗り出している。働き方改革では、多様で柔軟な働き方の一つであるフリーランスが安心して働ける環境整備や施策の策定が求められているが、実はその対象となる人数や実態把握ができていないというのが現状である。

もう一つ、フリーランスには人数把握だけではなく、名称の乱立という課題も存在している。企業と雇用契約ではなく業務委託契約を結んで仕事をする人たちは、フリーランス、自営業者、個人事業主以外にも、個人請負、インディペンデント・コントラクター、フリーエージェントなど、多くの呼び名があり使い分けもされていない。起業家やアントレプレナーと呼ばれる人の中にも、企業と業務委託契約を結んで業務に従事するビジネスを立ち上げているケースもある。

先に挙げた関係省庁によるフリーランス実態調査では、「フリーランス」の対象として、①自身で事業等を営んでいる（※法人の経営者を含む）、②従業員を雇用していない、③実店舗を持たない、④農林漁業従事者ではない、の4項目を挙げている。これに関連して内閣官房日本経済再生総合事務局では、類似調査でのフリーランスの対象について、表1のように、官公庁ごとの調査の比較の整理をしている。この表からは、呼称や対象の定義、試算人数などが調査主体ごとに異なっていることが分かる。

表1. 官公庁によるフリーランス調査の比較

	内閣官房による統一調査 (関係省庁連携)	内閣府	中小企業庁	厚生労働省
呼称	「フリーランス」	「フリーランス相当」	「フリーランス」	「雇用類似の働き方の者」
対象	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を雇用していない ③実店舗を持たない ④農林漁業従事者ではない ※法人の経営者を含む	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を雇用していない ③実店舗を持たない ④農林漁業従事者ではない ※法人の経営者を含む	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を雇用していない ③実店舗を持たない ④農林漁業従事者ではない ※法人の経営者を含む	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を常時使用していない ③個人事業主等で店主ではない ④農家や漁業者ではない ⑤業務の委託を受けている ⑥事業者が直接の取引先 ※法人の経営者を含む
フリーランスの試算人数	462万人 (本業214万人/副業248万人)	341万人 (本業178~228万人/副業112~163万人) ※なお定義の違いにより306~341万人と幅をもって推計	472万人 (本業324万人/副業148万人)	367万人 ※1~4に該当する者を試算したもの
サンプル	144,342人	50,000人	62,415人	18,377人
調査期間	2020年2月10日~3月6日	2019年1月28日~3月4日	2019年1月11日~1月31日	2019年1月15日~2月21日
調査主体	内閣官房 日本経済再生総合事務局	内閣府政策統括官 (経済分析担当)	リクルートワークス研究所	(独)労働政策研究・研修機構

(出所) 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結果」P.25より引用

以上のように、働き方改革の一つとして注目されている自営型労働者に関する現状を確認してきた。その結果、法令の整備だけでなく、人数の把握や名称の乱立など、早期に対応が必要な課題が多岐に渡って存在していることが明らかになった。

4. フリーランスの現状を理解する意義

前章までは、雇用されない働き方の労働環境について整理をしてきた。フリーランスとして働くことには、法的な支援や保護の面において課題があり、雇用類似の自営型（非雇用型）請負など、曖昧な形で従事している人たちもいるという実態が確認された。また、フリーランスとして働いている労働者の人数が把握できていないことや、名称の乱立など課題が多岐に渡っていた。村田（2004）は、個人請負の支援やルール整備の必要性を指摘していたが、20年経過した現在も、課題として残っている。しかし、この先日本国内において、働き方改革を進めていくためには、フリーランスをはじめとする自営業者を対象とした関連法案の整備が求められる。それに加え、対象範囲の明確化や名称の整理だけではなく、実数や業務実態の把握等が必須である。

このように多くの課題が存在することが確認されたが、雇用されない働き方は、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を実現するために、必要な選択肢の一つでもある。小崎（2018）は、フリーランスを活用する企業は、まだ限定的であると指摘しているが、現時点においても、実際に雇用されない働き方を選択する人たちは存在し、日々の業務に従事している。その代表例は、1954年高松市で始まったヤクルトレディである（奥野2016）が、新たに従業員として雇用するのではなく、フリーランスという働き方を選択した個人と業務委託契約を締結して、仕事の一部を外部化する取り組みを始めている企業もある。

このような状況をふまえ、次章以降では、フリーランスとして働く人たちの業務実態、特に本人たちの働き方に関わる意識に注目をする。なぜならば、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を安心して選択できる環境整備を進めるには、実際に業務に従事している人たちの現状を理解することが重要と考えたためである。以上の理由から、本研究では、現状把握を目的に、フリーランスという働き方を選択した労働者は、企業との関係性をどのようにとらえ、その関係性が労働者本人のキャリア意識にどのような影響を与えているのかをリサーチクエスチョンとして設定する。この問いについて探索的に検討するため、仮説を事前に設定する検証型の形ではなく、仮説発見型の調査分析スタイルをとる。

本研究では、このような問題意識のもと、フリーランスとして働く労働者と企業への調査分析を通じて企業との関係性や支援が、本人の満足度や働き方に対する考えにどのような影響を与えているのか、雇用されない働き方の可能性や課題について検討を行っていく。

5. 調査概要

本章では、雇用されない働き方を選択した個人と、業務の外部化を積極的に推進している企業の取り組みを対象に調査分析を進めていく。具体的には、働く側である個人事業主の現在の働き方に関わる満足度やキャリア意識、委託する側である企業の教育支援や人材育成の観点から実施した調査結果を用いて、両者の視点から新しい働き方による企業と個人の関係性について分析を進めていく。その上で、本研究の問いである、フリーランスという働き方を選択した労働者は、企業との関係性をどのようにとらえ、その関係性が労働者本人のキャリア意識にどのような影響を与えているのかについて、探索的に検討をしていく。調査の詳細は、以下の通りである。

(1) 対象企業

調査対象企業は、1914年創業の日本国内の老舗企業（以下K社と表記）である。主な事業は、ホールやスタジアムの椅子等の製造販売であり、2018年からグループ企業（以下B社と表記）の修繕サポートの営業業務を行うアドバイザーとして個人事業主を本格的に募集している。

K社の業界では、2000年代まで、国や公共団体に新築思考があり、新しいものを建てようという政治思考も存在していた。そのため、古いものを改装するための国家予算はつきにくかった。2015年頃から、漸く日本の政治方針も変化して、古いものを活用して使い続ける動きに転換し、国が地方自治体に予算をつけるようになった。

K社のグループ企業であるB社では、今まで納めた設備の修繕業務を主な事業として行ってきたが、このような国の動きを受け、ただ修理や改装するだけでなくリニューアルやアップグレードを提案するビジネスモデルに転換を行った。その結果、リニューアル分野での業績が伸び始めた。

このような経緯により増員されたりリニューアル事業を担うアドバイザーが、本研究で注目している業務委託契約を締結した個人事業主である。B社では、女性を中心として全国に配置する形で体制強化を進めている。2022年時点で、B社と業務委託契約を結んだ約60名の個人事業主が、全国47都道府県でアドバイザーとして仕事に従事している。

(2) 調査概要

本調査は1社の事例にとどまるが、正社員とフリーランスの比較ができるという利点がある。そのため、2つの方法でデータ収集を行った。具体的には、質問紙によるサーベイの定量調査を実施し、さらに、この結果を深く掘りさげるため、インタビューを用いた定性調査を行った。

定量調査のためのサーベイ実施期間は、2021年10月5日から15日の10日間であった。Googleフォームに回答を入力する形でデータ収集をし、Excelで形式を整えたうえで定量分析用のソフトウェアであるSPSSを用いて分析をした。質問項目のうちテキスト入力項

目については、Excelに書き出したデータを使用してKJ法（川喜田1967：1970）を援用してカテゴリー分析を行った。具体的には、自由記述方式で収集したデータを質問項目ごとに、意味合いを検討したうえでグルーピングし、それらに見出しをつける作業をして整理を行った。

質問紙による調査協力者の詳細は、以下の表2の通りである。今回の調査対象であるフリーランスにあたるアドバイザーの人数は、調査時点で49名であったため、全員を調査対象とした。実際の回答率は、0.92と高い割合であるが、実数は45名と、サンプル数で見ると正社員と比較して少ない結果となった。

表2. サーベイ回答者属性一覧

雇用管理区分	男性	女性	合計	所属人数	回答率
アドバイザー	9	36	45	49	0.92
正社員	59	50	109	315	0.35
合計	68	86	154	364	0.42

定性調査のためのインタビュー対象者は、表3. の一覧の通りである。リニューアルに関わる営業業務を行う個人事業主であるアドバイザー（女性10名）と、支援業務を担当する正社員（男性3名、女性2名）とした。日本各地にいるアドバイザーの選定は、担当地域が異なるエリアからランダムに紹介をさせていただき形で実施した。

表3. インタビュー回答者属性一覧

雇用管理区分	男性	女性	合計
アドバイザー	0	10	10
正社員（支援業務担当者）	3	2	5
合計	3	12	15

インタビュー対象者には、事前に質問項目と調査への同意依頼をメールにて送付し確認を行った。アドバイザーと正社員のインタビューはGoogle Meetを用いたビデオ会議形式で個別に実施した。倫理面に配慮し開始前に目的、インタビュー時間、録音の許可、結果の公開方法、対象者の権利と自由について口頭にて説明し同意を得た。発話内容はICレコーダーに録音し逐語録を作成した。

また、これらの対象者とは別に、アドバイザー拡充の意思決定をしたK社の会長に、企業側の立場から対面形式でのインタビューに協力いただきデータを収集した。

6. 分析結果

(1) 企業の戦略

はじめにK社が直接雇用ではなく、業務委託契約を結び個人事業主に業務を委託するビジネスモデルを導入した経緯を、会長のインタビュー結果をもとに整理する。

K社の事業は、ホールやスタジアムの椅子等の製造販売が中心であり、建設現場の施工など夜間の工事も多く、現在も男性中心の業界という特徴をもっている。B社の修理改装業務の主な担い手は、定年退職を迎えた男性正社員の再雇用者が中心であったが、業績の伸びを受け、地方在住で子育てが一段落した世代、30～40代の女性の潜在労働力の活用を考えた。このような経緯から、全国に存在している女性の未就業者をターゲットに個人事業主という形で約4年前に本格的に募集を開始した。この発想は、ヤクルトレディや保険の販売員からヒントを得たものであり、女性は営業職に向いているという会長の想いもあった。彼女たちは、サービスの紹介やメンテナンス、リニューアルなどアップグレードのニーズの掘り出し業務に従事している。

アドバイザーの業務委託契約で特徴的なのは、営業業務での契約であるがノルマがないことである。それに加え、週や月での稼働日や時間などの縛りが無い。B社として実働モデルの提示をしているが、実質的には各自でスケジュール管理をして業務を遂行することができる。これにより、日本全国のエリアをカバーする形で、営業未経験の子育て世代の就業が可能になっている。また、担当地域の顧客リストが配布されるため、新規開拓や飛び込み営業なども必須ではない。

デジタルツールを使って顧客とやりとりをするための機材の貸与や製品知識を習得する研修制度などもある。エリアごとに業務相談や支援を行う担当者を置き、業務遂行にあたり問題が発生した場合は、現地に同行するなどのサポート体制も整えている。B社としては、名刺にアドバイザーと役割をつけ、将来的には女性が個人事業主としてインテリアのアドバイスなども可能になるように、知識やキャリアを築けるビジネスモデルとして確立したいという期待がある。

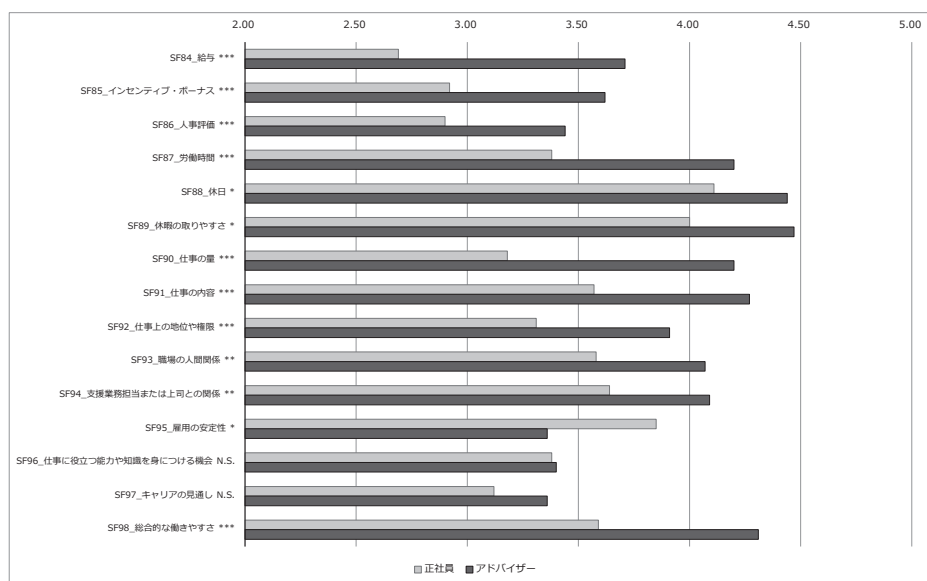
以上のように、営業未経験であっても、研修制度などを含めた教育支援を行い、育て上げることを前提に、企業として、長期的な関係性を構築していきたい狙いがあることが、インタビュー結果から明らかになった。一方で、プロフェッショナルである個人事業主とビジネスパートナーとして契約締結するという意味合いではなく、未経験であっても仕事が進められるような教育を含めた手厚いサポート体制などがある。この点については、企業依存型の関係が存在する可能性が示唆される結果でもあった。

(2) アドバイザーの満足度の傾向

つぎにサーベイのデータを用いて、個人事業主として業務に従事するアドバイザーは当該企業との関わりをどのようにとらえているのか、満足度に注目し正社員との比較をするため、t検定による平均値の確認を行った。

満足度の測定は、JILPT（2017）の質問を参考に、15項目（給与、インセンティブ・ボーナス、人事評価、労働時間、休日、休暇の取りやすさ、仕事の量、仕事の内容、仕事上の地位や権限、職場の人間関係、支援業務担当との関係、雇用の安定性、仕事に役立つ能力や知識を身につける機会、キャリアの見通し、総合的な働きやすさ）について確認をした。選択肢は「1：不満、2：やや不満、3：どちらともいえない、4：やや満足、5：満足」の5段階である。

正社員とアドバイザーの平均値は、図1.の通りである。平均値の差のt検定を行った結果、15項目中14項目においてアドバイザーの平均値の方が正社員より高い傾向がみられた。質問項目の「雇用の安定性」のみ、正社員の満足度の平均値が高く（正社員：3.85、アドバイザー：3.36）結果が逆転していた。今回の調査では、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」、「キャリアの見通し」の2つの項目以外は、統計的に有意差があり、正社員よりアドバイザーの方が、全体的に満足度が高い結果となった。



注1 項目の***は0.1%水準、**は1%水準、*は5%水準で有意差。

注2 満足度の得点の範囲は、1～5の5段階。

図1. 雇用管理区分別・満足度の平均値

(3) アドバイザーの満足度が高い理由の検討

正社員との平均値の比較分析では、アドバイザーの満足度が高い傾向がみられたが、この理由について、詳細を探っていく。具体的には、質問紙の自由記述欄のデータを用いて、アドバイザーが、どのような業務に喜びや楽しさを感じているのかについて、記述データを使用し、意味合いを検討したうえでグルーピングし、それらに見出しをつける作

業をして整理を行った。分析結果から得られた大分類のカテゴリーは、以下の表4. の通り、6項目である。

表4. カテゴリー一覧

No.	カテゴリー	件数
1	顧客とのつながり	16
2	受注・契約の締結	13
3	自分に対する認知・評価	6
4	良好な対人関係	4
5	会社に対する誇り	2
6	移動で得られる高揚感	2

注1 カテゴリー項目の件数は、コメント内容数を集計

注2 複数のコメントが確認できたもののみ記載

分析の結果、アドバイザーは、仕事の喜びを対外的な営業業務に感じる傾向が確認された。具体的には、「顧客とのつながり」、「受注・契約締結」、「自分に対する認知・評価」などである。1つ目のカテゴリーである「顧客とのつながり」として抜粋した小分類の内容をみていくと、「お客様が困っていたことを解決する手伝いができた」、「(顧客が)何かと頼ってくれる」、「いろいろな方と話をする機会がたくさんある」などであった。2つ目のカテゴリーである「受注・契約締結」では、「訪問先から問い合わせや受注をもらえた」、「自分から働きかけ、思い描いた通りの受注に至った」、「情報提供が有難いと言われ、受注に繋がった」などであった。3つ目の「自分に対する認知・評価」では、「初対面での挨拶や笑顔での対応がよかったと言われた」、「顔と名前を覚えてもらえ、顧客から連絡をくれた」であった。

これら大分類の上位3つのカテゴリーをみていくと、喜びや楽しさを感じる経験は、会社組織との間ではなく、社外での営業活動による顧客との関係性に関わる内容が中心であることが分かる。このように、質問紙の自由記述欄のデータの分析結果から、アドバイザーは、顧客との関係性構築により自己肯定感が高まり、それに関連する経験に対して喜びややりがいを感じていることが確認できた。これは、顧客との良好な関係性が、その後の受注や売上げに結びつく、といった営業職のもつ業務特性に関わる内容とも考えられ、それが、「仕事の内容」の満足度の高さに関係している可能性が示唆された。

一方で、それらが同質問紙にある満足度の測定項目、「支援業務担当者との関係」、「職場の人間関係」、「人事評価」などを高めているか否かについて検討をしたが、定量調査の自由記述欄の分析からは、その影響について読み取ることができなかった。

(4) キャリアや報酬に関する意識

ここでは、将来のキャリアについて注目をしていく。一般的には正社員の方が安定的で

見通しが立てやすいと思われるが、定量調査の項目にある「キャリアの見通し」の満足度の分析結果では、個人事業主の方が高い傾向がみられた。そのため、この理由について、インタビューデータを用いて検討をしていく。

定性分析の結果、アドバイザー10名全員が、「この先もずっと仕事は続けたい」という意思をもち、半数以上のアドバイザーが「この仕事を継続したい」という希望を持っていることが確認された。具体的には、「しっかり仕事を覚えて一人前になり、ずっと仕事を続けていきたい。どれだけ稼げるか、頑張って、長く続けたい」、「もし縁があるのであれば、70歳まで、今の仕事をやりたい」など、現在の仕事に対する継続意思を持っていた。将来、今とは異なる仕事に挑戦する希望を持つ人たちも、自分の興味関心のある分野にチャレンジしたいという、自身のキャリアを前向きに考えていることが伝わるコメントが確認された。これらの明確なキャリア意識が、「キャリアの見通し」の満足度を高めていることが推察される結果となった。

つぎに、報酬に関する考えについて、検討を行っていく。給与やインセンティブに関して、定量調査のデータからは正社員よりも満足度が高い傾向が確認されたが、定性分析の結果からは、手放しで満足しているのではない複雑な現状も読み取れた。実際には、地域性や家庭との両立など、様々な条件と比較をした結果であり、彼女たちが示した満足度の裏には、数値からは読み取ることが難しい実態が存在していた。

インタビューの内容を整理すると、仕事を探して職を得るにあたり、アドバイザーは「条件比較をした結果からの選択」を行っていた。これは誰もが行う作業ではあるが、彼女たちが置かれている立場による特徴的な傾向が確認された。具体的には、「前職・保険会社・地元の仕事との比較」や「他の営業職との違い」、「パート職のデメリット」などから、「条件と賃金のバランスを考える」ことをしていた。

また、「冷静な視点からの判断」として「業務委託という立場も念頭に」、報酬は「メリットのある金額ではない」、「70歳まで働き続けることへの不安」、「収入は厳しいけれど生活は成り立っている」、「時間・給与の比較は難しい」など葛藤も見受けられた。このような形で、条件比較や冷静な判断は行われているが、アドバイザーの契約条件には多くの魅力もあり、結果的にこの仕事を選択する動機となっていた。

報酬に関連したインタビューの傾向を分類すると、図2.の通り、「条件比較をした結果からの選択」、「冷静な視点からの判断」が行われ、この仕事を選択した動機は、①現状に合った働き方、②時間の自由度、③取引先がB to Bの魅力、④ノルマのない報酬体系、⑤裁量の重要性の5項目であった。これらが組み合わさり、最終的に給与やインセンティブに関する満足度へと結びついていることが推察される結果となった。

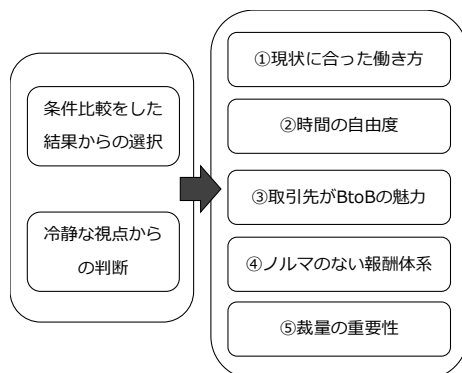


図2. 報酬に関わる認識

(5) 個人事業主としてのスキル形成

つぎに、アドバイザー自身のスキル形成について注目する。その上で、企業の教育支援制度をどのように考えているのか、インタビューデータの定性分析結果から説明を行う。

今回の調査企業では、アドバイザーに対し営業経験は必須要件としておらず、未経験者も多いため、必然的に研修が行われていた。先にも触れたがB社として将来的には、アドバイザーとして施工先の内装やインテリアのアドバイスに必要な知識を身につけ、キャリアを築くことが可能になるような教育支援制度の導入も検討している。このように、企業側は、育て上げることで長期的に関係性を構築することを視野に入れているが、アドバイザーのインタビュー結果からも、企業と長期的な関係構築を望む声が確認された。

以上のような背景があるなか、教育支援についてアドバイザーからは、顧客の要望に答えられる知識や技術力を身につけたいという声が聞かれた。具体的には、どこのメーカーの椅子であっても質問に答えられるスキルや、椅子の分解などの技術研修、修繕の社内検定制度の導入など、顧客の視点を意識した回答が多く出た。

逆に、企業側が検討しているインテリア・コーディネーターの資格取得のサポートについては、現状の営業業務には必然性を感じないという意見が複数人から得られた。先の満足度の結果では、アドバイザーは仕事の喜びを顧客とのつながりや受注・契約締結など営業業務に関わる内容に感じる傾向が確認されたが、スキル形成についても顧客視点でのニーズを満たす内容に要望があることが明らかになった。この点は、企業側の考える人材育成の方向性とギャップがある。

また、子育て世代が多いことから本社での研修参加が難しいという声もあった。これに関連して、現在導入が進んでいるオンラインでの研修や、動画を活用した自主学习可能なツールの導入などを要望する意見がでていた。仕事を選択した理由のなかに、勤務時間の裁量性の高さが挙げられていたが、企業側が提供する研修の機会であっても参加が難しい状況下にあることが明らかになった。このように、ワーク・ライフ・バランスのなかでも、特に時間の確保が、仕事を継続する上での大きな課題であることが確認された。

7. 考察

本論文では、まず、雇用されない働き方を選択した労働者の現状を把握するため、日本における労働環境の課題を整理した。その結果、フリーランスのための法的な支援や保護の面において不十分な点も多く、課題が確認された。また、仕事に従事している正確な人数把握ができていないことや、名称の乱立なども明らかになった。このように、雇用されない働き方には、課題が多だけでなく多方面に渡ることが確認された。

つぎに、実際に多様な働き方を自ら選択して業務に従事している人たちの現状を理解するため、フリーランスという働き方を選択した労働者は、企業との関係性をどのようにとらえ、その関係性が労働者本人の意識にどのような影響を与えているのかをリサーチクエストンとして設定して、個人事業主と正社員の比較や、企業側の取り組みなど、複合的な視点から探索的に調査分析を進めてきた。

働く側として、業務契約を結んでいる個人と正社員の満足度の比較を行った結果、企業との関係性について、正社員よりも個人事業主の満足度が高い傾向が見られたが、定性調査で詳細に分析していくと複雑な側面が明らかになった。特に、企業側の思惑とのギャップや本人の働く環境、時間的な課題があることが確認された。一方、個人事業主であっても、契約企業と長期的に良好な関係性を築いていきたい、顧客の要望に答えられる知識や技術力を身につけたい、という意思をもっていることも確認された。このような結果を踏まえ、本調査における発見事実および今後の展望や課題を以下に示す。

(1) 長期的な関係性構築のニーズ

フリーランスは、企業との関係性をどのようにとらえ、その関係性が労働者本人の意識にどのような影響を与えているのかについて、探索的に分析を進めた結果、個人事業主にとって契約企業との関わりは重要な意味をもち、長期的な関係性構築を希望していることが明らかになった。都内に本社がある企業と業務委託契約を結び、地方在住のまま、営業エリアも地元がベースであることは、家庭の基盤を地域にもつ地方在住者にとって魅力がある。それに加え、顧客リストがあり、飛び込み営業など新規開拓のノルマが無い形で仕事が可能になるという労働条件は、営業業務に従事する個人事業主にとってかなりの負担軽減になっていた。

以上のように、給与や報酬といった金銭面だけではなく、契約企業と交わした労働条件や仕事の環境がよいという判断が働くことが、企業との長期的な関係性構築のニーズの高まりに関係している可能性が確認できた。今後は、範囲を広げ、フリーランスが契約企業とどれくらい長期的に取引を継続しているのか、一般的な契約期間について、更なる実態把握を進める必要がある。

(2) スポンサー的なサポート

さらに、企業との関係性をどのようにとらえているか、別の視点から明らかになったこ

とは、以下の通りである。スタートアップ時の個人事業主にとって、企業の業務を受注するビジネスパートナーとしての関係性だけではなく、教育研修制度の充実や営業時のサポートなどスポンサー的な要素がある労働環境は、働く個人の満足度を高める傾向があることが確認された。

業務遂行にあたり制約条件（育児・介護等）のある個人は、労働時間が決まった形で、定時という拘束がある正規雇用で就業をすることが困難なケースもある。今回のインタビューデータからも、働く時間が大きな課題となっている人が多く、それが個人事業主として働く動機になっていた。

このように制約を抱えているが就業意欲の高い潜在的な労働力は、日本全国にあると考えられる。今回の調査でも、ここに注目した背景について、地方在住で子育てが一段落した世代、30～40代の女性の活用を考えた、という経営者の意思決定の存在が確認された。育児中の女性や担当業務の未経験者は、就職活動では不利に働くケースもあるが、女性は営業職に向いているというポテンシャルの活用に取り組んだことは、注目に値するのではないだろうか。今回の分析結果からは、労働者側のニーズと企業側のニーズが合致したことで、新たな関係性構築の形が出来上がっていることが確認された。

一方で、この関係はプラスの側面もあるが、先にも触れたように企業依存型の関係性が存在している可能性がある。個人事業主としてのキャリア初期段階では、ある程度のサポートが必要であるが、従業員ではなくビジネスパートナーであることを念頭に、業務遂行に必要な環境づくりが今後は重要になるだろう。

以上のように、個人事業主にとって、企業との良好な関係性構築は大切であるが、依存型に偏る傾向には課題がある。そのため、対等な形で関係性を構築する要件については、さらなる検証が必要である。

(3) 人材育成面でのギャップ

人材育成の観点では、教育研修制度について働く側の要望と企業側の将来像に違いがあることが確認された。個人側は、短期的な視点で目の前の顧客のニーズに応えるためのスキル形成を望んでいた。一方、企業側は長期的な視点で個人事業主を地方で営業業務を担う戦力としてとらえ、本当の意味でのアドバイザーとして育成したいという意図も持っていた。今回、明らかになったギャップは課題ではあるが、この先、コミュニケーションをとる機会を企業側が設けることなどで解決可能だと考えられる。例えば、個人事業主であっても業務を担うメンバーとして、正社員で実施されているような個人面談制度を取り入れるなど、両者の意思疎通の機会を作ることなども有効である。定期的な意思確認を行うことで、双方の想いのギャップを埋め、個人が望む形での長期的な関係性構築が可能になるのではないだろうか。

(4) 今後の展望と課題

働き方の多様化が進むことで、個人事業主として企業との関わりを持つ働き方を選択する人が増加する可能性があるが、本論文の結果からは、日本国内の法令や実態の把握など環境面の整備において課題が多いことが明らかになった。今後は、労働者の実態に則した形で、法令や制度的保障が整備されることが求められる。

また、本研究では、フリーランスとして働く人たちの個々の事情に応じた多様な働き方を安心して選択できる環境整備を進めるには、実際に業務に従事している人たちの現状を理解することが重要と考え、現状把握を目的に調査分析を実施した。具体的には、企業との関係性に注目をし、定量・定性の2つの調査データを用いて探索的に分析を進めてきた。その結果、長期的な関係構築のニーズや企業依存型に陥らないことなど、今後新たに検証を進めていく課題が明らかになった。

さらに、いくつかの発見事実も確認された。具体的には、定量分析では読み取ることができない、労働者の「満足度」の深層にある当事者の思いに目を向けることの重要性や、人材育成の観点ではギャップの存在も明らかになった。解決のためには、違いを理解した上で企業側、個人側の双方が、お互いの考え方や現状を共有できるような関係性構築が求められる。

本研究では、フリーランスと企業の関係性に注目をしてきた。雇用されない働き方の課題も確認されたが、分析結果から得られた知見も多くあった。今後はこのような形で先進的な取り組みについて情報発信を行っていくことが、雇用されない働き方の現状把握や課題解決の一助になるのではないだろうか。

なお、今回の調査は、業務の外外部化を積極的に推進している企業の調査データをもとに分析を実施したため、企業特殊性が存在している可能性がある。また、調査ではフリーランス全員を対象としたが、サンプル数でみると45名と少ない。これらの点が、本研究における限界である。そのため、今後は調査対象の範囲を広げるなど、一般化に向けた検討が必要である。

注

- 1) このガイドラインは、自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し自営型テレワークを良好な就業形態とするために、契約条件の文書明示や契約条件の適正化等について必要な事項を示している。自営型テレワークとは、注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労をいう（法人形態により行っている場合や他人を使用している場合等を除く）。厚生労働省「自営型テレワークに係る就業環境の整備事業」ホームページから抜粋。
- 2) この調査は、関係省庁が連携し内閣官房日本経済再生総合事務局主導で、国内のフリーランスの実態把握を目的として、Webモニターを用いたインターネット調査により実施された。

〈引用文献〉

- 伍賀一道 (2018) 『『働き方改革』と個人事業主化』『社会政策』 10, 3, pp.1-3.
- 鎌田耕一 (2019) 「雇用によらない働き方をめぐる法的問題」『日本労働研究雑誌2019年5月号』 pp.4-16.
- 川喜田二郎 (1967) 『発想法』. 中公新書.
- 川喜田二郎 (1970) 『続・発想法』. 中公新書.
- 厚生労働省 (2021) 「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」
(https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000198641_1.pdf, 2023年8月1日アクセス)
- 厚生労働省 (2022) 「働き方改革関連法に関するハンドブック—時間外労働の上限規制等について—」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000975484.pdf>, 2023年8月1日アクセス)
- 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』 No523, pp.43-55.
- 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結果」(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/suishinkaigo2018/koyou/report.pdf>, 2022年10月7日アクセス)
- (独) 日本労働政策研究・研修機構 (2017). 「日本企業における人材育成・能力開発・キャリア管理」『労働政策研究報告書』 196.
- 奥野明子 (2016) 「ヤクルトレディの働き方と人事管理」『甲南経営研究』 57, 3, pp.105-131.
- 小崎亜依子 (2018) 「人生100年時代の新しい働き方と、企業とワーカーの幸せな関係」『リアルオプションと戦略』 10, 1, pp.8-14.
- 総務省統計局 (2022) 「労働力調査基本集計2021年度年次データ」
(<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/index.html>, 2022年10月7日アクセス)

(おおはし しげこ 大正大学准教授 女性文化研究所特別研究員)

(せとやま あきこ 帝京平成大学教授 女性文化研究所特別研究員)

(しみず なおみ 昭和女子大学非常勤講師 女性文化研究所特別研究員)

