

# 自営業者の働き方の実態 —Works Indexからの考察—<sup>1</sup>

リクルートワークス研究所主任研究員

戸田 淳 仁

## 要 旨

近年、自分の専門性を生かしてフリーランスとして働く自営業や、将来の自営業者の増加につながる可能性がある副業としての自営業に、注目が集まっている。そこで本稿では、自営業者の働き方の実態について、リクルートワークス研究所が作成しているWorks Indexという働き方の状態を示す指標をもとに概観した。

主な結論としては、自営業者は就業の安定や生計の自立は雇用者よりも望ましい状況とはいえないが、ワークライフバランスやディーセントワークにおいては望ましい状況といえることがあげられる。具体的には、残業時間が短い、勤務時間や場所の自由度が高い、仕事量や負荷が適切、差別やハラスメントがない職場、安全な職場で本人も健康、といった項目では雇用者よりも望ましい結果であった。その一方で、休暇が取得できているについては雇用者よりも望ましい状況とはいえず、休暇の取得に関しては雇用者よりも不自由であることが明らかになった。

また、働き方によって満足度がどう異なるかといった点について、一般的に自営業者は雇用者に比べて仕事に対して満足しているが、働き方が望ましいほど仕事に満足している傾向がみられ、2016年に自営業として仕事を始めた人は、学習・訓練が充実しているほど仕事に満足していることが分かった。

自営業者に対する支援は資金面など様々になされているが、仕事の満足度という観点からでは、特に創業期においていかに学習・訓練の機会が充実しているかが重要であろう。自営業者は自ら専門性を生かそうとするため自発的に学習・訓練をしている可能性もあるが、仕事に忙殺され学習・訓練の機会を十分に取れない可能性もある。現在、政府が進めている「人づくり革命」と称した政策の中で学び直しに関する施策が検討されているが、自営業者に対しても学ぶ機会を提供することが必要であろう。

<sup>1</sup> 本稿で示す見解は、所属組織の見解でないことを付記しておきたい。

## 1 はじめに

わが国の起業者は増えているわけではない(図-1)が、近年、自営業が働き方の一つとして注目を浴びている。

例えば、フリーランスである。2015年に初めて公表された中小企業庁の『小規模企業白書』は、「自らの持つ技術や技能、スキルを拠り所に、組織に属さず個人で活動する、いわゆる『フリーランス』と呼ばれる事業形態が、注目されるようになってきている」と述べている(中小企業庁(2015))<sup>2</sup>。個人がプログラミングやデザインなどの能力を生かして、組織には属さず業務委託契約を結んで自営業として仕事をする形態である。情報通信業では、アメリカをはじめ広く一般的な働き方として認知されているが、近年のIT技術の発展やニーズの拡大などにより、組織に属するよりは独立して個人として働いた方が、報酬などのリターンが大きいといった背景がある。

また、副業・兼業の認識が高まり、副業としてフリーランスなどの自営業を行う雇用者もみられる。図-2は副業の就業形態を表したものである。副業は「正社員」または「非正社員」の雇用者である割合が高いが、本業が正社員か非正社員かに関わらず、「自営業」(「自営業(雇い人あり)」と「自営業(雇い人なし)」の合計)が約3割と一定数いることが分かる。

副業を行うことのメリットとして、萩原・戸田(2016)は、自社では経験できない仕事経験を積むことによる人材育成などをあげているが、自営業として行う観点からでは、まずは副業という小さい形で始め、事業として拡大できる見込みが持ってから独立して起業できる点が考えられる。成功するかどうか分らず、勤務先を退職していき

なり起業するやり方ではリスクが大きい場合でも、まずは副業から進めていくことで失敗時の損失を軽減できる。副業を認める背景は人材育成の観点による理由が大きい、副業は独立して仕事をするきっかけになるだろう。副業から起業に至る流れが存在することを踏まえると、自分の能力や経験を生かして最大限活躍できる場として、自営業という働き方にかかる期待は大きいといえる。

このように、自営業が働き方の一つとして注目されている中で、実際に自営業として働いている人はどのような働き方をしているのだろうか。本稿では、2016年に新たに自営業として仕事を始めた人と2015年以前から自営業として働いている人に注目して働き方の状態を示すWorks Indexの動向をみることで、自営業者の働き方の実態をまとめることを目的とする。

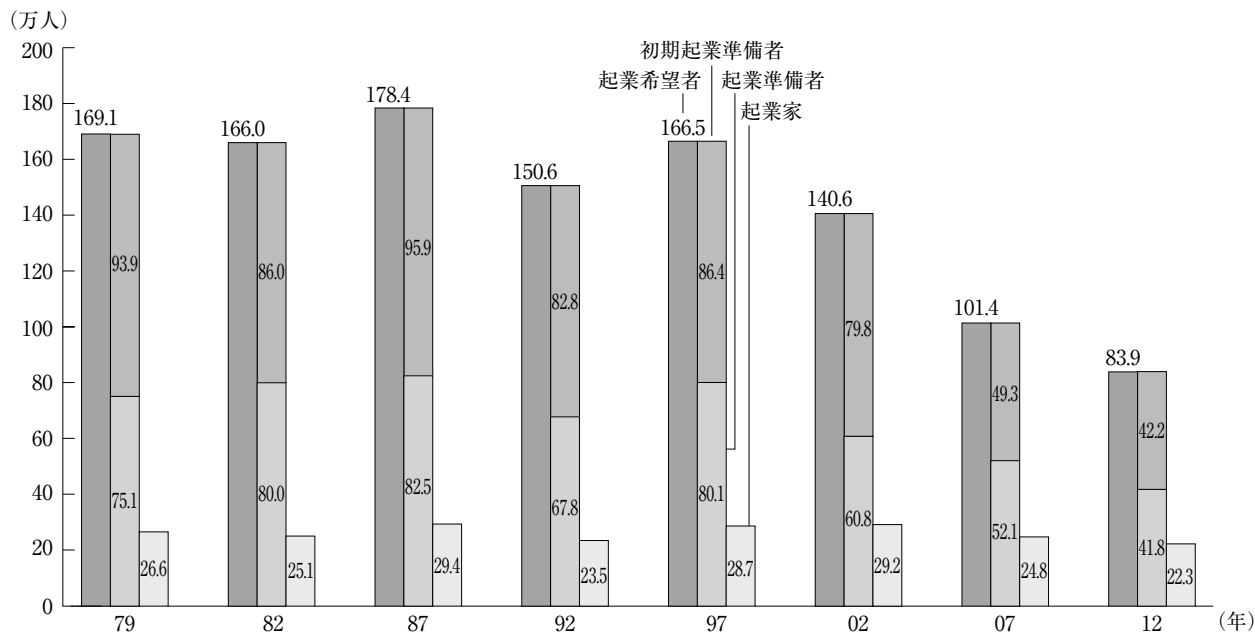
以下の構成について説明する。第2節で自営業者の働き方の実態を明らかにするために使用するデータである「全国就業実態パネル調査」について説明し、自営業者の基本属性について確認する。第3節で働き方の状態を示すWorks Indexの作成目的と作成方法について確認する。第4節で自営業者のWorks Indexから分かる特徴について説明する。第5節で働き方と仕事満足度との関係について考察する。第6節で結びにかえて、本稿で分かった結果についてまとめを行う。

## 2 全国就業実態パネル調査について

以下では、使用するデータである全国就業実態パネル調査について紹介する。この調査は筆者が所属するリクルートワークス研究所が実施している。個人の就業状態、所得、仕事の状況などを毎年追跡して調査し、日本における就業状態の変化、所得の変化を把握することが目的である。

<sup>2</sup> 中小企業庁(2015)では、フリーランスを「小規模事業者の中でも、特に、常時雇用する従業員がおらず、事業者本人が技能を提供することで成り立つ事業を営み、自分で営んでいる事業が『フリーランス』であると認識している事業者」と定義して分析している。

図－１ 起業の担い手の推移



出所：中小企業庁『2014年版中小企業白書』

資料：総務省「就業構造基本調査」再編加工

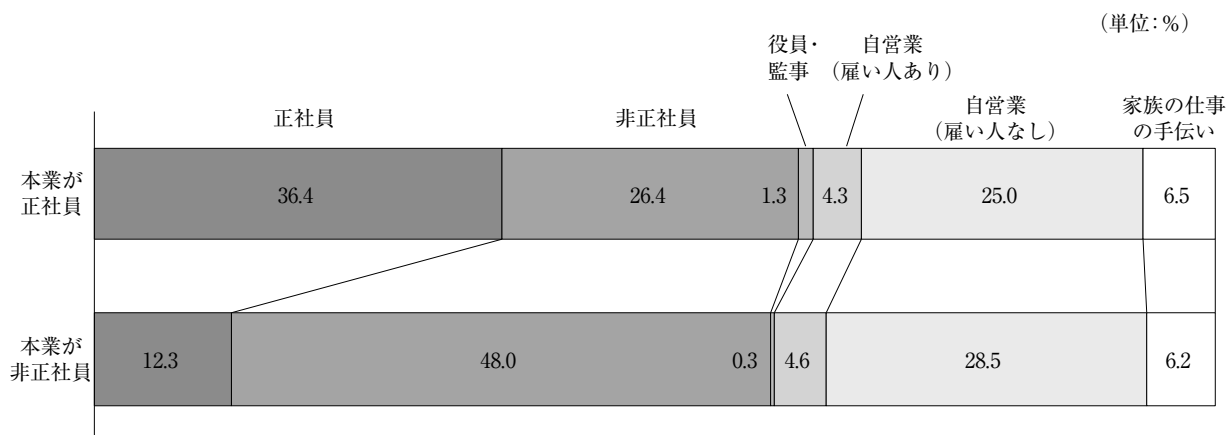
(注) 1 ここでいう「起業希望者」とは、有業者の転職希望者のうち、「自分で事業を起こしたい」、又は、無業者のうち、「自分で事業を起こしたい」と回答した者をいう。

2 ここでいう「起業準備者」とは、起業希望者のうち、「(仕事) 探している」、又は、「開業の準備をしている」と回答した者をいう。

3 ここでいう「初期起業準備者」とは、起業希望者のうち起業準備者ではない者をいう。

4 ここでいう「起業家」とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者のうち、現在は自営業主（内職者を除く）となっている者をいう。

図－２ 副業の就業形態（本業の雇用形態別）



資料：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」(2017年) (以下同じ)

(注) 本業が正社員のうち副業をしている人の割合は10.8%、本業が非正社員のうち副業をしている人の割合は16.1%である。

調査対象は全国15歳以上の男女で、調査では毎年1月に前年1年間の状況を尋ねている。調査手法はインターネットモニター調査であり、2016年

に実施した第1回調査で回答を得られたサンプルに対し、毎年調査を依頼している。また、有効回答数を確保するために、回答が得られないサンプ

表-1 自営業者と雇用者の基本属性

(単位：%)

		自営業者		雇用者
		2015年以前から 自営業として 働いている人	2016年に 自営業として 仕事を始めた人	
性別	男性	73.3	52.9	55.4
	女性	26.7	47.1	44.6
年齢階層	29歳以下	2.1	18.2	14.6
	30～39歳	8.9	21.3	22.8
	40～49歳	17.4	22.1	27.5
	50～59歳	22.8	15.2	21.1
	60歳以上	48.8	23.2	14.0
業種	建設業	6.4	4.7	5.2
	製造業	6.0	6.9	18.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	1.0	1.1	1.4
	情報通信業	5.6	5.2	6.0
	運輸業	2.2	5.3	6.5
	卸売・小売業	14.1	7.9	12.0
	金融・保険業	2.8	1.1	3.8
	不動産業	5.4	4.0	1.5
	飲食店、宿泊業	4.5	10.3	4.2
	医療・福祉	3.8	3.1	10.9
	教育・学習支援	5.8	5.0	4.6
	郵便	0.1	0.0	0.7
	サービス業	25.3	20.0	10.4
	公務	0.2	0.0	6.7
	他に分類されないもの	17.0	25.6	8.0
サンプルサイズ		2,667	180	29,811

(注) 1 農林水産業、鉱業の従事者は除く。自営業者は雇い人あり、雇い人なしの合計。

2 2016年の状況を示したものである。

ルについては、属性に近いモニターを新たに調査対象に加えている。

本稿の執筆時点では2016年と2017年の2年分のデータがあるが、本稿では主に2017年のデータを用いて分析を行う。2017年の調査時期は1月13日～1月31日であり、有効回答数は4万8,763名であった。うち、第1回調査からの継続回答者は3万4,796名、新規回答者は1万3,967名であり、就業や働き方を目的とした調査ではわが国最大規模のパネル調査といってもよいであろう。

2017年のデータをもとに、自営業者の特徴についてまとめておこう。表-1は、自営業者を2015年以前から自営業として働いている人と、2016年に

自営業として仕事を始めた人に分けて、性別、年齢階層、業種の違いをみたもので、参考として雇用者の性別、年齢階層、業種も示している。

まず、性別についてだが、2016年に自営業として仕事を始めた人の女性比率が47.1%と、2015年以前から自営業として働いている人の26.7%に比べて高い。雇用者の女性比率44.6%と同水準であり、近年、自営業として仕事を始める女性が多くなっているといえるだろう。

次に年齢階層別についてみると、2015年以前から自営業として働いている人のうち「60歳以上」は48.8%と半数であるのに対し、2016年に自営業として仕事を始めた人では23.2%である。2016年

に自営業として仕事を始めた人の年齢分布をみると、「30～39歳」が21.3%、「40～49歳」が22.1%で、「60歳以上」とほぼ同じ割合である。「29歳以下」と「50～59歳」もそれぞれ18.2%、15.2%と一定の割合を占めており、自営業として仕事を始める人は幅広い年齢層にわたっているとみてよいであろう。

最後に業種であるが、自営業については「サービス業」の割合が雇用者と比べて高く、2015年以前から自営業として働いている人は25.3%、2016年に自営業として仕事を始めた人は20.0%となっている。サービス業にはコンサルタントや営業支援など、中高年の起業者に特徴的な仕事も含まれている。また、2016年に自営業として仕事を始めた人については、「飲食店、宿泊業」の割合が10.3%と他よりも高いことが特徴的である。一方、2015年以前から自営業として働いている人では「卸売・小売業」が14.1%と他よりも高い点を指摘できる。

### 3 働き方の状態を示す

#### Works Indexの概要

働き方を表す指標としては、すでに就業率などいくつかの指標があるが、現在の就業が安定しているか、発展性があるか、今後も持続可能であるかといった、より詳細な状況はこれまで数値化されていなかった。そこで、リクルートワークス研究所では、働き方の実態を深掘りしつつ、その変化を把握する指標としてWorks Indexを作成している。日本における個人の働き方を可視化し、状態を評価することにより、リクルートワークス研究所がビジョンとして掲げている一人ひとりが生き生きと働き続けられる次世代社会の創造に貢献することが目的である。

Works Indexは、個人が生き生きと働き続けられる状況を理想として作られた指標である。働き続けるには何が必要かについて、リクルートワークス研究所内で議論した結果、次の5つのインデックスが考えられた。

- I 就業の安定
- II 生計の自立
- III ワークライフバランス (WLB)
- IV 学習・訓練
- V ディーセントワーク (DW)

それぞれのインデックスにはインディケータと呼ばれる構成要素がある(図-3)。インデックスの得点は全国就業実態パネル調査のインディケータに関連する調査結果をもとに算出しており、2017年のデータのインデックスは2016年の1年間の様々な状況について尋ねた結果がもとになっている<sup>3</sup>。それぞれのインデックスは、0～100点の間の値をとり、100点であれば、理想的な状態になっていることを示している。以下、それぞれのインデックスについて確認しておこう。

#### ① I 就業の安定

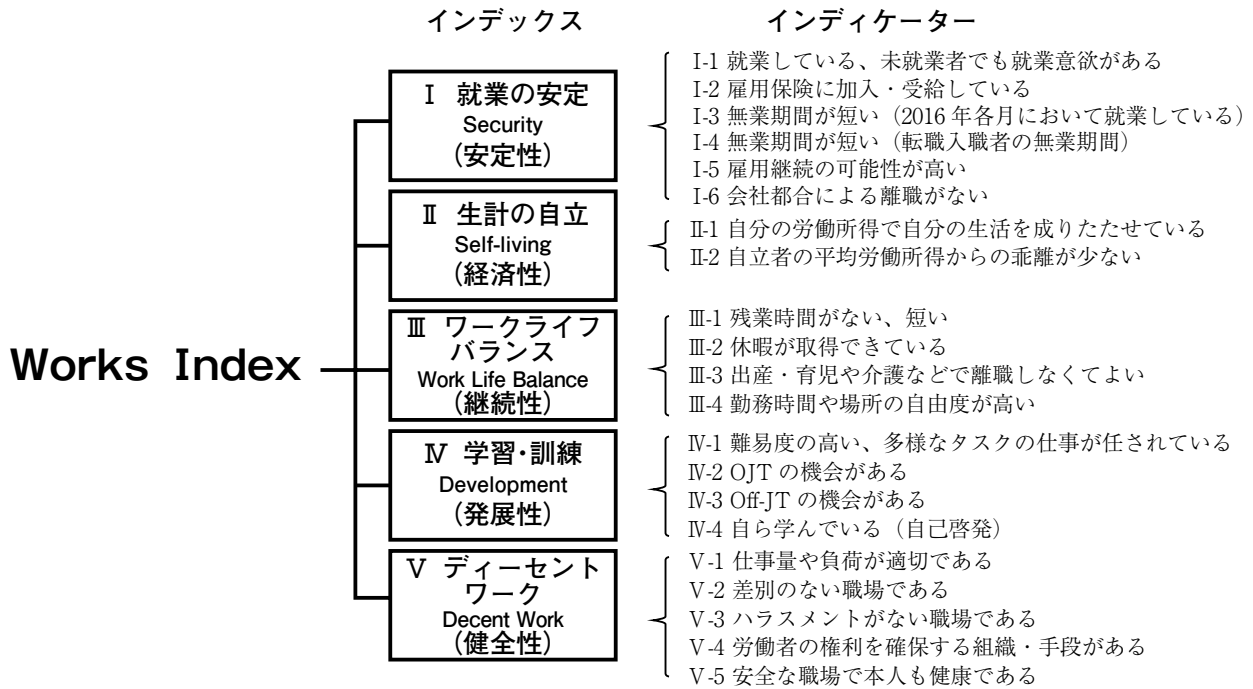
I 就業の安定は、正社員・非正社員といった雇用形態ではなく、実際に就業が安定しているか、または安定する可能性があるか、に注目した。働く意欲があったとしても働けない状況や、仮に働いていたとしても、契約満了などの会社都合により本人の意思にかかわらず離職に追い込まれる状況がないことが好ましい。また、転職者についても、より短い無業期間で転職できることが望ましい。就業の安定ではすべての個人が就業し、その状態が継続することを望ましい姿として評価する。

#### ② II 生計の自立

II 生計の自立は、個人の労働所得(働いて得

<sup>3</sup> 詳細はリクルートワークス研究所(2017)を参照していただきたい。

図-3 Works Indexを構成するインデックスとインディケータ



(注) 各インデックスは、それぞれのインディケータに関連する調査結果より得点を算出している。

た収入)がどの程度自分の生活を成り立たせているかを示すインデックスである。生活保護などの公的援助や借入を受けながら生計を立てている状況は望ましくない。類似した貧困率などの指標では個人ではなく世帯で評価をしており、世帯内のやりくりで生計が自立していればよいと考えられるが、このインデックスでは、個人の労働所得に重きを置いているため、個人で評価をしている。ただし、専業主婦のように配偶者の所得で生計を立てている人に対しては、非就業で預貯金を切り崩したり他からの援助によって生計を成り立たせたりしている人より得点が高くなるように、インデックスの算出において考慮している。

### ③ III ワークライフバランス (WLB)

III ワークライフバランス (WLB) は、適切な労働時間や休暇などがあり、無理なく働くことができるかを示すインデックスである。残業時間が長い、休暇がとれない、労働時間を自分で調整で

きない、といった状況は望ましくない。残業がなく、休暇も十分にとることができ、勤務時間や勤務場所を個人が選べる環境であることが望ましい。また、出産や育児、介護などで離職する状況が問題視されているが、こうした理由による離職も個人のワークライフバランスを阻害する要因と考え、インデックスに取り入れている。

### ④ IV 学習・訓練

IV 学習・訓練は、自己啓発・企業内訓練や仕事を通じて本人が成長することで、今後の就業にもつながるのかを示したインデックスである。OJTやOff-JTといった企業内での研修や成長機会があり、自分でも自己啓発をし、仕事を通じて成長している状態が望ましいと考える。2016年のデータ(リクルートワークス研究所、2016)においては、日本全体でみて、IV 学習・訓練の得点が高他のインデックスに比べて低いことから、企業内での成長機会が限られており、OJT、Off-JTも限定的であ

る状態が明らかになったが、こうした状態が今後も続いているかが注目するポイントである。なお、全国就業実態パネル調査ではOJTを、「仕事の実務を通じて新しい知識や技術を習得する機会がありましたか」という質問に対して、下記の選択肢から回答する質問によってとらえている。

1. 一定の教育プログラムをもとに、上司や先輩等から指導を受けた
2. 一定の教育プログラムにはなっていなかったが、必要に応じて上司や先輩等から指導を受けた
3. 上司や先輩等から指導を受けてはいないが、彼ら（他の人）の仕事ぶりを観察することで新しい知識や技術を身に付けた
4. 上司や先輩等から指導を受けてはいないが、マニュアルを参考にして学んだ
5. 新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった

自営業者は、仕事の実務を通じて上司や先輩から指導を受ける機会はないと思われる。自営業者である場合にOJTをどのようにとらえるかは課題があるが、他人の仕事ぶりを観察したりマニュアルをもとに学んだりする可能性はあるため、本稿では雇用者と同等に比較することにした。

#### ⑤ V ディーセントワーク (DW)

V ディーセントワーク (DW) は、文字通り最低限保証されるべき就業条件が満たされているかを示すインデックスである。仕事量や負荷が適切であり、処遇が公平であり、ハラスメントがなく、安全衛生上問題がない状態が望ましいという前提に立ち、インデックスを構築した。

## 4 自営業の働き方の実態

それではWorks Indexをもとに自営業者の働き方の実態をみていこう。図-4は、自営業者と雇用

者のWorks Indexの得点をまとめたものである。

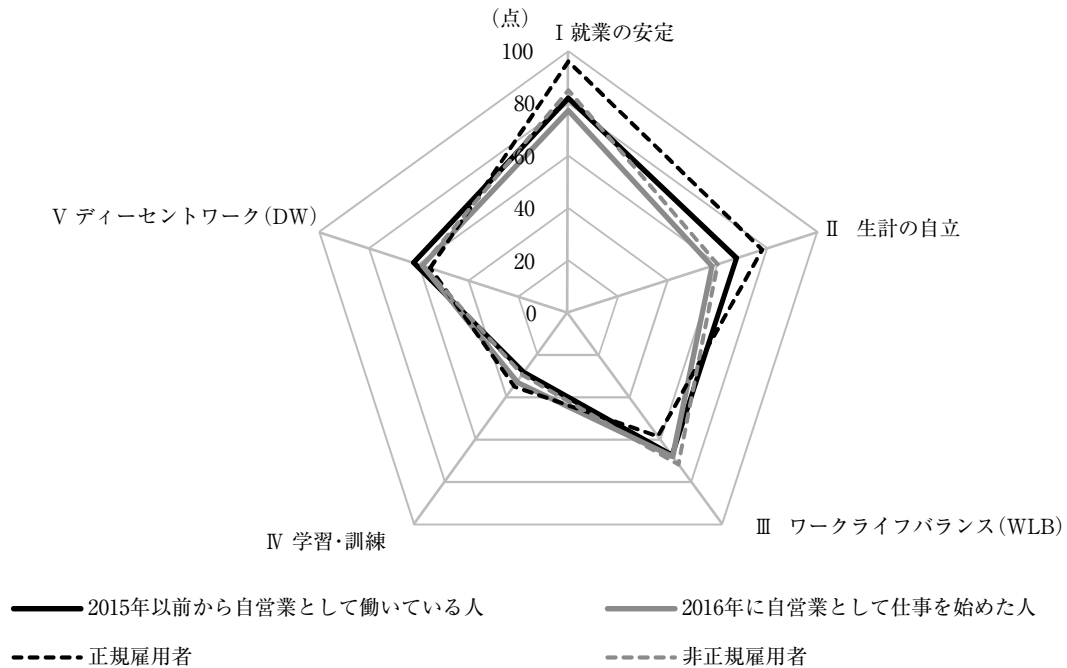
自営業者は正規雇用者に比べて、I 就業の安定、II 生計の自立、IV 学習・訓練のインデックスが低い一方で、III ワークライフバランス (WLB) とV ディーセントワーク (DW) は高い（ただしIII ワークライフバランス (WLB) は非正規雇用者と比べると低い）。自営業者は自ら働き方を決めることができるし、働きやすさを期待して自営業者となる選択をしている人もいる。雇用者と比べて自営業でIII ワークライフバランス (WLB) やV ディーセントワーク (DW) が高いという結果は、こうした点を反映しているといえる。

2016年に自営業として仕事を始めた人と2015年以前から自営業として働いている人を比較すると、2016年に自営業として仕事を始めた人のI 就業の安定やII 生計の自立は低い。自営業を始めた人は、事業の開始当初は就業の安定や生計の自立に関する事柄を犠牲にして事業を安定させようとするのがうかがえる。

なお、5つのインデックスを比較すると、自営業者も雇用者もIV 学習・訓練の得点が他のインデックスと比べて低くなっている。リクルートワークス研究所 (2017) でも指摘しているが、OJTやOff-JTを受けている雇用者がそれほど多くないこと、自己啓発として自分の意思で学んでいる人がそれほど多くないことが反映されている。Works Indexの各インデックスは100点満点がある意味理想的な状態を表している。IV 学習・訓練では、働く人の多くが自らの意思で学び、会社などから学習の機会が与えられている状態を理想的な状態と想定しているが、現時点では自営業者も雇用者もともに、そうした状態からはほど遠いといえる。

次に、III ワークライフバランス (WLB)、IV 学習・訓練、V ディーセントワーク (DW) にしほり、それぞれのインディケータの違いをみていこう。インディケータについても100点を

図-4 自営業者と雇用のWorks Index



	2015年以前から自営業として働いている人	2016年に自営業として仕事を始めた人	正規雇用者	非正規雇用者
I 就業の安定	82.0	77.3	96.0	85.0
II 生計の自立	67.6	57.8	77.9	60.0
III ワークライフバランス (WLB)	67.4	68.0	58.4	71.7
IV 学習・訓練	28.4	32.9	35.0	29.5
V デイセントワーク (DW)	62.1	58.6	55.5	58.5

(注) 表-1の(注)に同じ。

満点としており、得点が高いほどその項目が望ましい状態になっているといえる。

図-5は、III ワークライフバランス (WLB)に関するインディケータの得点である。「III-1 残業時間がない、短い」は、自営業者は70前後の数値であり、正規雇用者の55.0と非正規雇用者の86.8の中間的な数値となっている。残業時間に関しては正規雇用者よりも望ましいが、非正規雇用者ほど望ましくはなく、ある程度の残業をしているのが特徴的であろう。ただし、「III-2 休暇が取得できている」については、雇用者に比べて自営業者は低く、自営業者として裁量がある半面、休暇はあまり取れているとはいえない。また、「III-4 勤務時間や場所の自由度が高い」につい

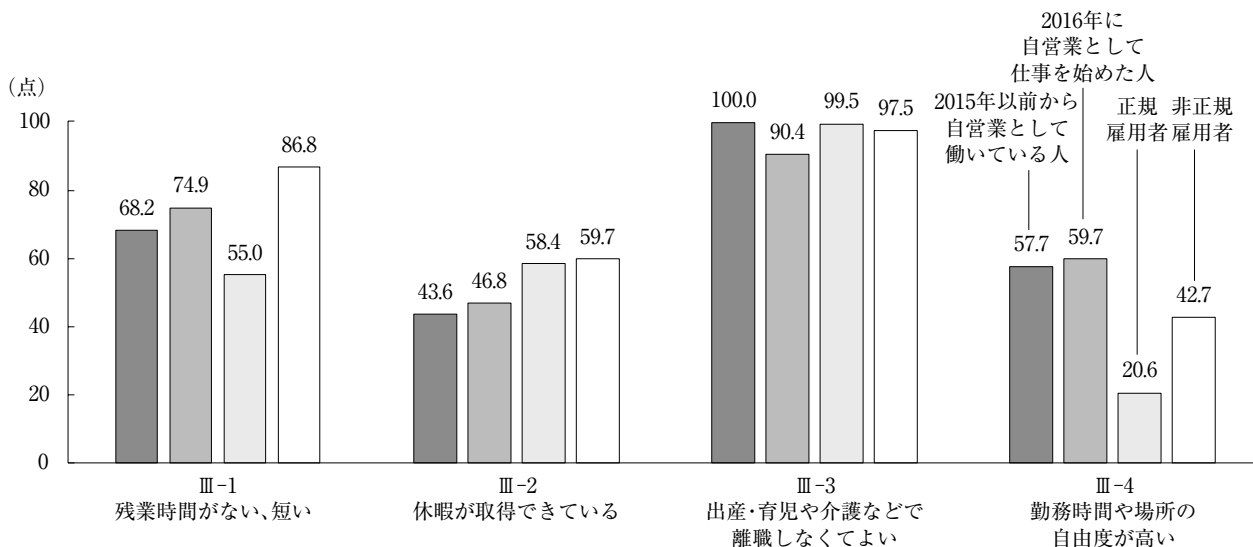
ては、自営業者はいずれも50を超えており、正規雇用者の20.6、非正規雇用者の42.7より高い。自営業者における勤務時間や場所の自由度は雇用者よりもあるといえる。

自営業者の働き方は、休暇の取得に関しては雇用者よりも不自由ではあるが、残業時間が短い点や働き方の自由度が恵まれている点で、ワークライフバランスがある程度とれているといえるだろう。

続いて、図-6のIV 学習・訓練に関するインディケータの得点についてみていきたい。「IV-1 難易度の高い、多様なタスクの仕事が任されている」については、自営業者、雇用者で大きな差はない。この項目は主観的な調査であるため、認識としてそれほど大きな違いはないといえる。

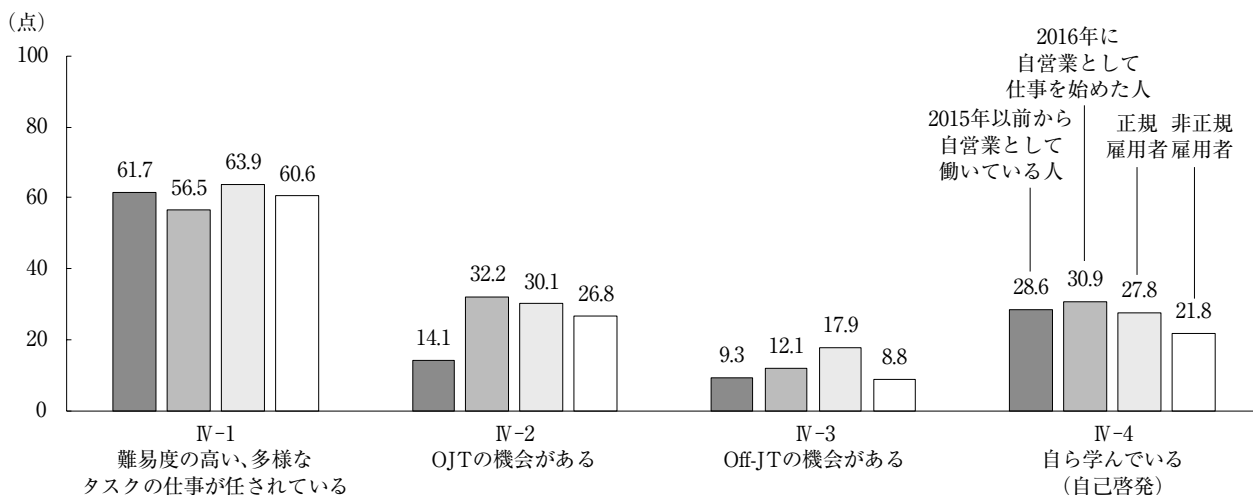


図-5 Ⅲ ワークライフバランス (WLB) に関するインディケーターの得点



(注) 表-1の(注)に同じ。

図-6 Ⅳ 学習・訓練に関するインディケーターの得点



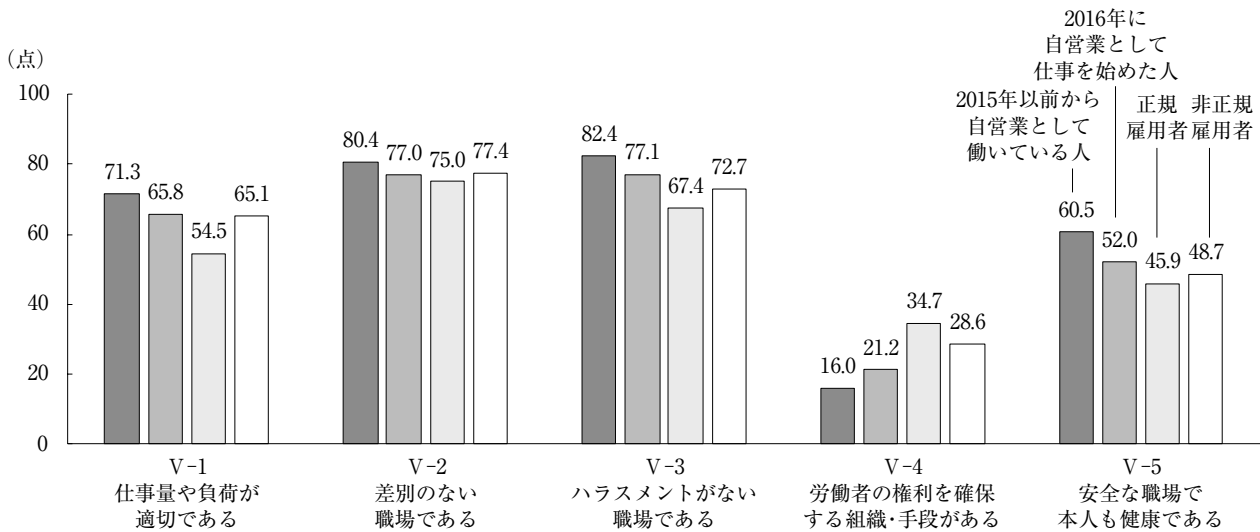
(注) 表-1の(注)に同じ。

「Ⅳ-2 OJTの機会がある」は、2015年以前から自営業として働いている人が14.1と顕著に低いが、2016年に自営業として仕事を始めた人は32.2であり、雇用者より高い得点となっている。すでに自営業となっている人は仕事の実務を通じて新たに学ぶことが少ない一方で、自営業となったばかりの人は書籍やインターネットなどで必要な手続きに関するマニュアルを見たり、先輩となる他の経営者の人たちの仕事ぶりを観察したりして、自営業者として一人前になろうとしていることが

うかがえる。

しかし、「Ⅳ-3 Off-JTの機会がある」の得点については、自営業者と雇用者はともに全体的に低い。自営業者は正規雇用者よりも低い。自営業者は外部のセミナーなどに参加する機会もあると思われるが、会社や事業として学習する機会を特に用意しているとはいえない。また、「Ⅳ-4 自ら学んでいる(自己啓発)」は、正規雇用者よりわずかに高い状況である。特に自営業者だからといって仕事に必要なスキルを勉強しているわけで

図-7 V ディーセントワーク (DW) に関するインディケータの得点



(注) 表-1の(注)に同じ。

はなく、ある程度スキルの高い人が自営業として仕事をしていることを反映している可能性がある。

次に、図-7のV ディーセントワーク (DW) に関するインディケータの得点についてふれておきたい。「V-4 労働者の権利を確保する組織・手段がある」については、雇用者よりも自営業の方が低く、望ましい状況とはいえない。自営業者の権利についての議論において、従来の労働法の観点では、労働者と自営業者が重なることはなかった。労働者には労働法が適用され、権利を確保する手段がある一方、自営業者には労働組合のような権利を担保するための組織・手段はあまりない。しかし、自営業者であっても、修理補修業者やオペラ合唱団員など、労働組合法による「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」に当てはまるものに対しては、労働者性が認められるものもある(荒木、2016)など、従来の労働者より広い範囲で労働者が定義され、その中に自営業者が含まれることもある。自営業者が権利を担保するための組織・手段をあまり持っていないことが調査結果より明らかになったが、その対策が求められる。

一方、その他の項目については、雇用者よりも

自営業の方が得点が高く、ディーセントワークと呼ばれる環境が整っている。裁量のある自営業という働き方は、より良い職場を作る選択も可能にしていることが背景にあるだろう。

なお、Works Indexは性別や年齢、業種などによって異なる可能性がある。本節の最後に、回帰分析を使って、どのような人のインデックスが高いのか、検証しておこう。表-2が分析結果である。

性別は、2015年以前から自営業として働いている人と2016年に自営業として仕事を始めた人のともに、女性はⅢ ワークライフバランス (WLB) が男性よりも高い。雇用者(リクルートワークス研究所、2016、2017)と同様に、自営業でも女性ほどワークライフバランスを重視した働き方がみられる。また、Ⅳ 学習・訓練は、2015年以前から自営業として働いている人では女性の方が高い。一方、Ⅰ 就業の安定、Ⅱ 生計の自立、Ⅴ ディーセントワーク (DW) は、特に2015年以前から自営業として働いている女性では低い傾向にある。

年齢階層については、2015年以前から自営業として働いている人では、年齢が上がるにつれて、Ⅱ 生計の自立とⅤ ディーセントワーク (DW) が高まる傾向があるが、Ⅲ ワークライフバラン

表-2 自営業者のWorks Indexに関する回帰分析の結果 (最小二乗法による推定)

①2015年以前から自営業として働いている人

VARIABLES	I 就業の安定	II 生計の自立	III ワークライフ バランス (WLB)	IV 学習・訓練	V デイセメント ワーク (DW)
(性別)					
女性ダミー	-1.146*** (0.371)	-8.257*** (1.077)	6.737*** (0.737)	2.035** (0.804)	-1.486** (0.628)
(年齢階層)					
30~39歳ダミー	0.941 (1.117)	8.856*** (3.153)	-3.409 (2.165)	-1.729 (2.365)	3.060* (1.847)
40~49歳ダミー	0.813 (1.064)	9.052*** (2.998)	-6.072*** (2.067)	-3.010 (2.258)	3.884** (1.763)
50~59歳ダミー	0.060 (1.051)	9.438*** (2.954)	-5.549*** (2.038)	-3.799* (2.225)	6.875*** (1.738)
60歳以上ダミー	-0.651 (1.042)	4.357 (2.929)	-0.455 (2.018)	-2.720 (2.204)	9.811*** (1.721)
(業種)					
製造業	-0.748 (0.879)	-3.915 (2.582)	0.198 (1.755)	-0.662 (1.907)	1.644 (1.489)
電気・ガス・熱供給・水道業	-4.115*** (1.561)	0.932 (4.478)	4.630 (3.151)	-2.077 (3.438)	1.812 (2.685)
情報通信業	-2.105** (0.863)	-2.897 (2.492)	6.290*** (1.726)	2.938 (1.879)	1.351 (1.467)
運輸業	-2.330* (1.203)	-2.920 (3.458)	-2.586 (2.407)	-3.607 (2.624)	1.855 (2.049)
卸売・小売業	-1.255* (0.740)	-5.253** (2.170)	-1.200 (1.479)	-1.072 (1.608)	2.648** (1.256)
金融・保険業	-1.455 (1.134)	-13.509*** (3.263)	8.726*** (2.272)	8.138*** (2.477)	2.152 (1.934)
不動産業	-0.263 (0.909)	-1.504 (2.693)	11.267*** (1.825)	0.237 (1.986)	2.521 (1.551)
飲食店・宿泊業	-1.235 (0.949)	-6.102** (2.773)	-4.473** (1.895)	-0.275 (2.059)	4.081** (1.608)
医療・福祉	0.151 (0.945)	0.233 (2.811)	-0.839 (1.891)	9.406*** (2.060)	0.889 (1.609)
教育・学習支援	-2.382*** (0.883)	-5.714** (2.565)	5.394*** (1.754)	10.678*** (1.910)	3.466** (1.492)
郵便	-6.079 (5.237)	-33.226** (14.963)	37.586** (14.882)	-12.218 (11.555)	11.328 (9.023)
サービス業	-1.912*** (0.681)	-3.015 (1.995)	2.377* (1.364)	5.259*** (1.481)	2.581** (1.156)
公務	4.983 (3.714)	-0.901 (10.616)	-0.459 (7.504)	12.630 (8.196)	10.185 (6.400)
他に分類されないもの	-2.689*** (0.723)	-5.960*** (2.112)	5.288*** (1.442)	2.911* (1.567)	1.805 (1.224)
Constant	84.138*** (1.192)	67.488*** (3.382)	65.823*** (2.327)	28.113*** (2.537)	52.696*** (1.981)
Observations	2,345	2,252	2,406	2,415	2,415
R-squared	0.029	0.062	0.123	0.057	0.057

( ) 内の数値は標準誤差。

\*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%の水準で有意であることを示す。

## ②2016年に自営業として仕事を始めた人

VARIABLES	I 就業の安定	II 生計の自立	III ワークライフ バランス (WLB)	IV 学習・訓練	V ディーセント ワーク (DW)
(性別)					
女性ダミー	0.595 (2.068)	-8.299* (4.705)	7.205*** (2.655)	-0.825 (3.583)	1.334 (2.748)
(年齢階層)					
30~39歳ダミー	-1.033 (3.039)	-6.826 (6.745)	7.268* (3.779)	-7.559 (5.122)	4.074 (3.928)
40~49歳ダミー	-4.665 (2.995)	1.391 (6.765)	2.739 (3.784)	-4.088 (5.111)	3.881 (3.920)
50~59歳ダミー	-1.113 (3.448)	2.059 (7.681)	2.940 (4.331)	-9.176 (5.870)	5.475 (4.502)
60歳以上ダミー	-7.485** (3.450)	-6.796 (7.455)	9.220** (4.115)	-13.458** (5.576)	11.288*** (4.277)
(業種)					
製造業	3.268 (5.518)	-5.332 (13.474)	9.004 (7.626)	14.673 (10.335)	-6.428 (7.928)
電気・ガス・熱供給・水道業	12.912 (8.835)	0.296 (21.491)	12.685 (12.358)	0.653 (16.746)	0.575 (12.845)
情報通信業	3.996 (5.837)	-15.227 (13.886)	2.026 (7.979)	21.706** (10.811)	-6.970 (8.292)
運輸業	-1.636 (6.066)	-9.399 (13.725)	4.194 (7.893)	-0.550 (10.697)	-0.475 (8.205)
卸売・小売業	5.033 (5.655)	-27.921** (13.398)	9.923 (7.618)	12.595 (10.323)	-0.877 (7.918)
金融・保険業	-9.889 (11.664)	1.997 (29.059)	23.495* (12.384)	19.476 (16.784)	5.408 (12.874)
不動産業	11.850* (6.928)	8.008 (16.864)	-13.481 (9.701)	42.184*** (13.148)	-4.723 (10.085)
飲食店・宿泊業	1.300 (5.437)	-16.040 (12.687)	14.301* (7.293)	15.541 (9.883)	-4.468 (7.580)
医療・福祉	8.658 (7.143)	-0.765 (16.251)	5.717 (9.338)	14.249 (12.651)	-0.223 (9.704)
教育・学習支援	2.864 (6.070)	-14.521 (14.385)	11.837 (8.264)	9.164 (11.192)	-12.880 (8.585)
郵便					
サービス業	2.724 (4.966)	-4.620 (11.953)	8.488 (6.846)	20.008** (9.269)	-6.654 (7.109)
公務					
他に分類されないもの	0.652 (4.909)	-12.638 (11.871)	3.536 (6.802)	10.341 (9.215)	-3.831 (7.068)
Constant	77.889*** (4.713)	74.516*** (11.315)	53.709*** (6.485)	26.833*** (8.789)	56.614*** (6.741)
Observations	144	162	168	169	169
R-squared	0.132	0.148	0.203	0.163	0.089

( ) 内の数値は標準誤差。

\*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%の水準で有意であることを示す。

図-8 自営業者と雇用者の仕事満足度

(単位: %)

	満足 している	やや満足 している	どちらとも いえない	あまり満足 していない	満足 していない
2015年以前から 自営業として 働いている人	17.2	35.6	31.9	10.8	4.3
2016年に 自営業として 仕事を始めた人	13.3	30.4	32.7	11.5	12.2
正規雇用者	5.2	29.2	37.6	17.3	10.7
非正規雇用者	6.4	32.5	37.0	15.4	8.7

(注) 表-1の(注)に同じ。

ス(WLB)が40~49歳、50~59歳では29歳以下より低下する。年齢の高い自営業ほど生計を立てやすく働く環境も良いといえる状況であるが、その半面ワークライフバランスを犠牲にしている。なお、2016年に自営業として仕事を始めた人は、年齢による違いがあまりみられない。この点は2015年以前から自営業として働いている人との特徴的な違いである。

業種については、建設業と比較した推定結果であるが、2015年以前から自営業として働いている人では統計的に有意な差があるケースが多くみられる点が興味深い。建設業と比べて、I 就業の安定とII 生計の自立についてはマイナスの業種がみられる一方、III ワークライフバランス(WLB)、IV 学習・訓練、V ディーセントワーク(DW)についてはプラスの業種がみられる。自営業といっても、業種によってWorks Indexの状況は異なることが分かる。

## 5 働き方と仕事の満足度との関係

自営業者は働き方を自ら選択できる側面もある

ため、雇用者よりも柔軟な働き方をしていることなどが分かったが、自営業者のうち、どのような働き方をしている人が仕事に対して満足しているのだろうか。

自営業者については仕事の満足度が高いことが知られている。図-8は自営業者と雇用者の仕事満足度を表したものである。仕事に満足している割合(「満足している」と「やや満足している」の合計)は、正規雇用者が34.4%であるのに対し、2016年に自営業として仕事を始めた人では43.7%、2015年以前から自営業として働いている人は52.8%となっている。

個人によって満足度が違う中で、どのような属性の人ほど満足度が高いかを回帰分析によって検証したい。表-3が分析結果である。推定式(1)は5つのインデックスのみ説明変数とした場合であり、推定式(2)は5つのインデックスに加えて個人属性と業種を説明変数としてコントロールした場合である。

2015年以前から自営業として働いている人については、個人属性と業種をコントロールしてもしなくても、II 生計の自立、III ワークライフバ

表-3 仕事の満足度に関する回帰分析の結果 (順序ロジットモデルによる推定)

VARIABLES	2015年以前から自営業として働いている人		2016年に自営業として仕事を始めた人	
	推定式(1)	推定式(2)	推定式(1)	推定式(2)
(Works Index)				
I 就業の安定	0.001 (0.003)	0.001 (0.003)	0.001 (0.010)	0.004 (0.011)
II 生計の自立	0.006*** (0.001)	0.007*** (0.001)	0.000 (0.004)	-0.001 (0.004)
III ワークライフバランス (WLB)	0.007*** (0.001)	0.006*** (0.001)	0.014** (0.006)	0.012 (0.007)
IV 学習・訓練	0.016*** (0.001)	0.016*** (0.001)	0.016*** (0.005)	0.017*** (0.005)
V デイセントワーク (DW)	0.011*** (0.002)	0.010*** (0.002)	0.010 (0.006)	0.009 (0.007)
(性別)				
女性ダミー		0.063 (0.052)		-0.069 (0.238)
(年齢階層)				
30~39歳ダミー		-0.232 (0.152)		-0.210 (0.344)
40~49歳ダミー		-0.182 (0.144)		-0.104 (0.342)
50~59歳ダミー		-0.114 (0.143)		0.031 (0.387)
60歳以上ダミー		0.112 (0.141)		0.443 (0.403)
(業種)				
製造業		-0.036 (0.122)		0.433 (0.624)
電気・ガス・熱供給・水道業		-0.098 (0.207)		0.247 (0.977)
情報通信業		-0.338*** (0.117)		0.066 (0.654)
運輸業		-0.279* (0.161)		0.196 (0.661)
卸売・小売業		-0.165 (0.102)		-0.043 (0.642)
金融・保険業		-0.473*** (0.153)		
不動産業		-0.143 (0.126)		0.272 (0.794)
飲食店、宿泊業		0.079 (0.131)		0.217 (0.614)
医療・福祉		-0.050 (0.132)		1.042 (0.789)
教育・学習支援		0.051 (0.122)		0.525 (0.682)
郵便		-0.119 (0.970)		
サービス業		-0.130 (0.094)		0.181 (0.562)
公務		-0.512 (0.488)		
他に分類されないもの		-0.072 (0.100)		0.215 (0.543)
Constant	-0.656** (0.286)	-0.444 (0.327)	-0.985 (0.995)	-1.117 (1.165)
Observations	2,178	2,178	138	138
R-squared	0.114	0.144	0.115	0.173

( ) 内の数値は標準誤差。

\*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%の水準で有意であることを示す。

ランス (WLB)、Ⅳ 学習・訓練、Ⅴ デイーセントワーク (DW) の係数がプラスで有意となっている。Ⅱ 生計の自立とⅢ ワークライフバランス (WLB) は両立しにくい関係があることは前掲表-2でもみたとおりだが、働き方のバランスを取りながらそれぞれの状況を改善していくことで仕事の満足度を高められる可能性がある。また、表-3の係数は限界効果ではないためさらなる検証が必要であるが、インデックスの有意な係数のうち、Ⅳ 学習・訓練の係数が一番大きいことも注目値する。Ⅳ 学習訓練の得点自体はそれほど高くないことをみたが、Ⅳ 学習・訓練に関する取り組みを行うことが仕事の満足度を高めるうえで効果的である可能性もある。

2016年に自営業として仕事を始めた人についてみると、個人属性と業種をコントロールした推定式(2)では、Ⅳ 学習・訓練の係数のみがプラスで有意であった。自営業を始めたばかりの人は仕事を学ぶ必要があるが、仕事を学びながら満足している可能性がある。自営業者の学習・訓練をどのように進めていくかが、満足する働き方を実現するための論点となりうるだろう。

## 6 結びにかえて

本稿ではWorks Indexの観点から自営業者の働き方の実態について概観してきた。主な結論として、自営業者は就業の安定や生計の自立は雇用者よりも望ましい状況とはいえないが、ワークライ

フバランスやデイーセントワークにおいては望ましい状況といえる点があげられる。具体的には、残業時間が短い、勤務時間や場所の自由度が高い、仕事量や負荷が適切である、差別のない職場である、ハラスメントがない職場である、安全な職場で本人も健康である、といった項目では雇用者よりも望ましい結果であった。その一方で、休暇が取得できているについては雇用者よりも望ましい状況とはいえず、休暇の取得に関しては雇用者よりも不自由であることが明らかになった。

また、働き方によって満足度がどう異なるかといった点については、一般的に自営業者は雇用者に比べて仕事に対して満足していることが分かった。さらに、働き方が望ましいほど仕事に満足している傾向がみられ、2016年に自営業として仕事を始めた人は、学習・訓練が充実しているほど仕事に満足している。

自営業者に対する支援は資金面など様々になされているが、仕事の満足度という観点からでは、特に創業期において、いかに学習・訓練の機会が充実しているかが重要であろう。自営業者は自ら専門性を生かそうとするため自発的に学習・訓練をしている可能性もあるが、仕事に忙殺され学習・訓練の機会を十分に取れない可能性もある。現在、政府が進めている「人づくり革命」と称した政策の中で学び直しを促進させる施策が検討されているが、自営業者に対しても学ぶ機会を提供することが必要であると、この結果は示唆していると考えられる。

### <参考文献>

荒木尚志 (2016) 『労働法 (第3版)』有斐閣

中小企業庁 (2015) 『2015年版小規模企業白書』日経印刷

萩原牧子・戸田淳仁 (2016) 「「複業」の実態と企業が認めるようになった背景」『日本労働研究雑誌』No.676、pp.46-58.

リクルートワークス研究所 (2016) 『Works Index 2015』

——— (2017) 『Works Index 2016』