



フリーランスの経済的脆弱性と社会保険加入状況の研究－就業形態の多様化をめぐる実証分析－

唐津, 周平

(Degree)

博士 (経済学)

(Date of Degree)

2023-03-25

(Date of Publication)

2025-03-25

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲第8563号

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/0100482311>

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。



博士論文

令和4年12月

神戸大学大学院経済学研究科

経済学専攻

指導教員 藤岡 秀英

唐津 周平

博士論文

フリーランスの経済的脆弱性と社会保険加入状況の研究
ー就業形態の多様化をめぐる実証分析ー

令和4年12月

神戸大学大学院経済学研究科

経済学専攻

指導教員 藤岡 秀英

唐津 周平

目次

はじめに	p1
第1章 国内外におけるフリーランス研究の現状と社会保険制度の課題	p4
1.はじめに	p4
2.日本におけるフリーランスの先行研究と現状	p4
3.海外諸国におけるフリーランスの先行研究と対象の細分化	p7
4.フリーランスと社会保険制度をめぐる現状と課題	p10
5.おわりに	p13
第2章 フリーランスの家族形態と生活リスク	p19
1.はじめに	p19
2.フリーランスと家族形態に関する課題	p20
3.フリーランスと自営業の潜在クラス分析	p22
4.フリーランスの生活リスクに関する考察	p28
5.おわりに	p32
第3章 高年齢フリーランスの所得保障における課題	p37
1.はじめに	p37
2.高齢期の所得格差及びフリーランスの所得保障に関する先行研究	p38
3.高年齢フリーランスの公的年金受給額・世帯の貯蓄残高に関する比較分析	p40
4.高年齢フリーランスの所得保障に関する考察	p47
5.おわりに	p48
第4章 フリーランスの継続と転職に関する要因の考察	p52
1.はじめに	p52
2.フリーランスと就業移行に関する先行研究	p53
3.フリーランスの就業実態に関するパネルデータ分析	p57
4.フリーランスを選択する要因と課題の考察	p65
5.おわりに	p67
むすびにかえて	p70
謝辞	p75

はじめに

デジタル経済をはじめとした産業構造の変化とテレワークの普及によって、「フリーランス」の働き方が注目されている。日本においてフリーランスの定義は公式に統一されていないが、一般的には(1) 自営業であり(2) 従業員を雇っておらず(3) 店舗等を持たない(4) 農林漁業等の職種を除いた個人事業主だと解釈されることが多い。

海外諸国におけるフリーランスの定義はより一層多様な解釈があり、細分化された議論がおこなわれている。そして、その個人が雇用されている従業員なのか、独立した自営業者なのかを明確に分けることは困難であり、就業形態の多様化とそれに応じた様々な実態に対して名称と各種制度が適用される研究や政策的支援が進んでいる。

日本におけるフリーランスの課題では「収入の不安定さ」や被用者と異なる社会保険制度、契約取引におけるルールの未整備など「セーフティネットの脆弱性」が挙げられる(プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 2019,2020,2021)。しかし、フリーランスが雇用契約のない独立した自営業であるならば、それらのリスクに自ら備えることが求められる。一方、新型コロナウイルス感染症対策を背景にフリーランスの実態調査から労働者に近い性質を持っていることを訴え、被用者と同等の保護を求める声も上げられている。

本研究はこれらの議論に対して、個票データを用いた実証的な分析をおこない、どのようなフリーランスにどのような課題があるのか細分化することを試みる。具体的には、(1) フリーランスの家族形態に着目した潜在クラス分析、(2) 60歳以上の高年齢フリーランス、自営業、嘱託社員の公的年金受給額に関する比較分析、(3) 若年層・中年層フリーランスの継続や転職要因を考察するパネルデータ分析をおこなう。

それらを通じて、どのようなフリーランスに経済的な脆弱性が存在し、その課題に対して社会保険制度はどのように対応でき、どのような課題があるのか社会保障の観点から整理することが本研究の目的である。

第1章では、国内外におけるフリーランス研究の現状と社会保険制度の課題を先行研究から整理する。日本では、デジタルプラットフォームやテレワークが発達したことによって、「業務委託(個人請負)契約」として働く「フリーランス」が増加しており、その中でどのような課題があるのか「労働者性」の観点から明らかにする。

他方、海外諸国では「フリーランス」の概念を様々な「非典型労働」として細分化しており、EUの「New forms of employment」など代表的な先行研究からその事例を紹介する。そして、非典型労働においても条件や状況によって、「細分化」された労働基準関係法令や社会保険制度が適用されている事例も明らかにする。

また、フリーランスと社会保険制度の適用課題を取り上げ、「雇用」に紐づいた労使折半による社会保険料の負担方法や適用拡大の背景とその問題点について整理する。

第2章では、フリーランスの家族形態に着目して社会保険制度との関連を整理する。具体的には「全国就業実態パネル調査2019」の個票データを用いて、フリーランスを抽出し、収入や家族形態など合計10の変数を投入して潜在クラス分析をおこなう。同時に自営業とも比較する。

そのクラスター結果と社会保険制度の加入状況をクロス集計することによって、「収入の不安定さ」を課題に抱えている潜在クラスの考察をおこなう。その結果、(1) 高齢、(2) 低収入、(3) 独身1人暮らしなどの条件が重なった場合、傷病によって収入の不安定さがより一層高くなるリスクを抱えていることを明らかにした。

第3章では、60歳以上のフリーランス、自営業者、嘱託社員の比較分析を通じて、高年齢フリーランスの所得保障の課題を明らかにする。具体的には「全国就業実態パネル調査2019」の個票データを用いて、正社員経験年数や学歴、配偶者の有無、公的年金受給額、世帯の貯蓄残高などを比較する。

その結果、フリーランスの様々な職業経歴、家族経歴などのライフコースの問題が明らかになった。具体的には、公的年金受給額の分析において「性別」「配偶者の有無」「学歴」「正社員経験年数」などの説明変数が受給額の多寡と有意に関係しており、自営業者や嘱託社員とは異なる結果となった。

また、現在「自営業」と見なされる高年齢フリーランスの所得保障は、「長く働き続ける」「貯蓄や投資等による資金計画」など自ら備える対策が必要にならざるを得ないが、今後は多様な就業形態・ライフコースを包括的に支える社会保障制度が求められることを整理した。

第4章では、4年間のパネルデータの分析結果を通じて、フリーランスの継続や転職の要因について考察する。具体的には「全国就業実態パネル調査2018-2021」のパネルデータを用いて、多項ロジスティック回帰分析をおこなう。その結果を通じ

て、働く時間の柔軟性や収入及び家計における役割、社会保険加入状況などの変数がフリーランスをはじめ各就業形態の選択に対して、どの程度影響を及ぼすのか明らかにする。

その結果、フリーランスは自営業、正規雇用、非正規雇用、就業なしなど様々な就業形態と相互に移行する関係にあることが明らかになった。加えて、フリーランスの継続や転職の要因分析では「働く時間の柔軟性と職種の関係」や「フリーランスとして就業する目的や動機の把握」が重要となることを整理した。

以上の研究結果から、経済的基盤の安定したフリーランスとそれらが脆弱なフリーランスを推定した。その上で「フリーランスの適正な拡大」や「勤労者皆保険制度」など就業形態によらない社会保険制度の必要性について言及し、今後の課題を整理した。

第1章 国内外におけるフリーランス研究の現状と社会保険制度の課題

1. はじめに

様々な業種、職種で「働き方の多様化」が進展している。近年、インターネットを介したデジタルプラットフォームによる「クラウドソーシング」や兼業副業の活性化など柔軟な働き方の促進を背景に「業務委託契約」による個人請負就業者が増加傾向にある。その代表例として本研究では、「フリーランス」に注目している。

しかし、フリーランスが注目される以前から同様の就業形態である「個人請負就業者」の事例は数多くあり、働き方自体への満足度は高いものの「売上、収入が不安定」「1人で仕事しているため、病気、けが等のリスクへの不安」「社会保険等の制度面の差」などの声が挙げられている。

本章では近年フリーランスが注目されつつある経済社会的な背景を整理しながら、これまで個人請負就業者が抱えてきた課題を「労働者性」の観点から整理する。その中でもフリーランスとフリーランスへの社会保険適用に着目する。そこにどのような課題があるのか国内外の先行研究を踏まえて明らかにすることが本研究の目的である。

第1節では日本におけるフリーランスの先行研究を取り上げ、フリーランスが注目される背景とともに「労働者性」の観点から課題を整理する。

第2節では海外諸国におけるフリーランスの先行研究を取り上げ、フリーランスがどのように扱われているのか「細分化」の観点から整理する。

第3節ではフリーランスと社会保険制度の課題を取り上げ、「雇用」に紐づいた労使折半による社会保険料の負担方法や適用拡大の背景について整理する。

2. 日本におけるフリーランスの先行研究と現状

「フリーランス」といった言葉が広まる以前から、日本では同様の就業形態に関する研究がおこなわれている。「働き方の多様化」が始まったのは、1990年代からであり、1986年に「労働者派遣法」が施行され、「派遣社員」という新たな選択肢ができた。その同時期に「フリーター」と呼ばれる自由な生き方も社会現象となった。

バブル崩壊後、多くの企業は「固定費」としての人件費を「変動費」に置き換えることに関心を持ち始めた(中井2017)。その結果、1990年には5人に1人であった非正規雇用者の割合(20.2%)は、2015年には約3人に1人(37.5%)にまで増加した(厚

生労働省2020)。

就業形態が変化した背景には、産業社会のグローバル化、情報技術の進歩など産業組織が質的・構造的に大きく、急速に変化していることに起因する。サービス業を中心とした第三次産業の就業者は毎年増加しており、パソコンやインターネットなど情報通信技術の発達とも関係が深い(長松2016,総務省2019)。そして、これは雇用されている労働者のみではなく「自営業者」のあり方にも変化をもたらしている。

仁田(1999)や岩田(2004)らは「自営的雇用」、「雇用的自営」などの枠組みを用いてその実態を紹介している。岩田(2004)によると、「自営的雇用」とは、人事管理上は従業員の扱いがされ、統計上の区分でも「雇用者」として分類されているが、自営的働き方の要素をかなり有している労働者であり、「タクシー運転手」、「生保レディ」の多くが相当するとみられる。

「雇用的自営」とは、統計上、そして労働・サービス提供の契約上は「自営」形式(すなわち雇用契約以外の労務供給契約)となっているが、特定の発注者との関係が強く「雇用」の要素を少なからず有し働いている者であり、フランチャイズ店長の多くは自営形態(フランチャイズ・オーナー)を取っている。また、内閣府(2019)は、農林漁業、製造業、小売・卸売店主などを「伝統的自営業」として分類し、その割合が減少している一方で、建築技術者、システムコンサルタント、保険代理人、調理人などに代表される「雇用的自営業」は、今日にいたるまで増加を続け、2015年には自営業の割合の中で41.5%を占めていることを報じている。このような、店舗や土地など不動産を保有しないタイプの自営業が増加した背景には、情報通信技術(ICT)を活用しながら時間や場所に捉われずに働く、いわゆる「テレワーク」が普及したことも大きな要因である。

このテレワークに関連して、厚生労働省(2005)「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」内では「SOHO、テレワーク、在宅就業者やインディペンデント・コントラクターといった、雇用と自営の中間的な働き方の増加が指摘されている」ことが取り上げられている。続いて2010年に厚生労働省はそれらの就業者、事業所への調査を行った「個人請負型就業者に関する研究会報告書」を発表しており、「業務委託契約」を結んで働く「個人請負就業者」の増加を指摘している。

その問題点として「雇用される労働者は、労働法による保護の仕組みが整備されているのに対し、個人請負型就業者は基本的には各種労働法による保護を受けること

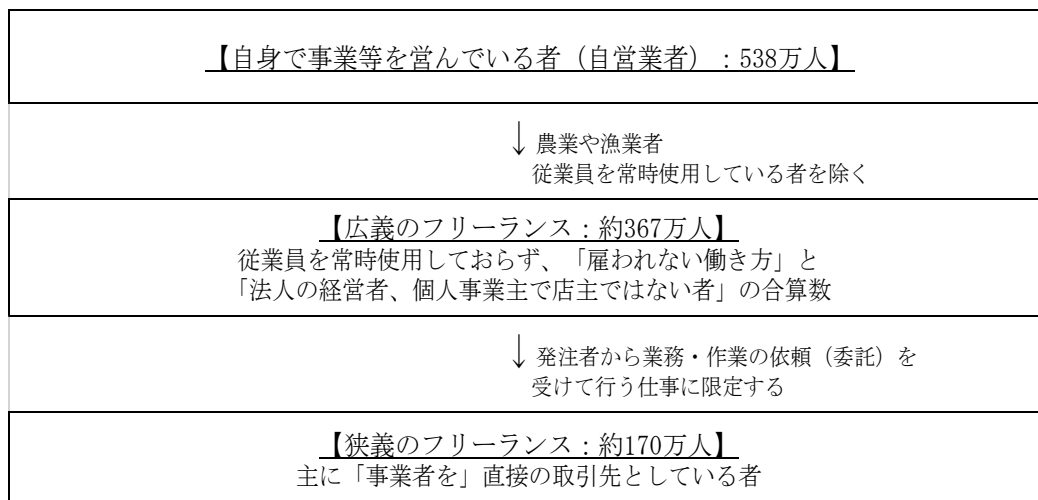
ができない」ことが挙げられている。また同様に被用者保険制度の適用外になることも指摘されている。そのため、報告書では使用従属性の観点から本来は「労働者」として扱われるべき「労働者性」の高い就業者の適切な保護について講じられるべきとも指摘されている。併せて事業者には適切な業務委託契約の運用及び政府による契約ルールの適正化等の整備が求められている。

このような「個人請負型就業」のリスクが指摘されつつも、2010年代頃からは「クラウドソーシング」など、インターネット上で仕事を受発注できる「デジタルプラットフォーム」が整備され始めた。それと関連してフリーランスを始める敷居が下がってきたこともあり、新聞紙上でも2015年頃から「フリーランス」という言葉が頻繫に用いられるようになってきた¹。

2016年には経済産業省で「柔軟な働き方に関する研究会」が設置されており、その背景には『第4次産業革命によって、就業構造や「企業と個人の関係」が劇的に変化していく』ことが記載されている。さらに『人口減少の進行や技術革新の進展により、社会産業構造・就業構造が大きく変化する中、兼業・副業、「雇用契約によらない新しい働き方」(フリーランスなど)』といった多様な働き方が注目されています』とも記載されており、同年に「雇用関係によらない働き方研究会」も開催された。

また、厚生労働省(2018)でも「「独立自営業者」(自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーの総称)という言葉を用いて調査が行われており、フリーランスの定義や収入を得る経路も多様になっていることがわかる。

図1：広義のフリーランスと狭義のフリーランスの試算



出典：厚生労働省(2019)雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)より筆者編集

その後、労働政策研究・研修機構（2019）では「雇用類似の働き方をしている者の調査・試算（速報）」をおこない、国内における狭義のフリーランスは約170万人、広義では約367万人と政府機関として初めて試算が発表された（図1参照）²。

以上のように、フリーランスに関連する議論の変遷を整理してきたが、定義や規模の試算がおこなわれたのもごく最近であり、今後も様々な調査研究が求められる状況である。

プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（2018,2019）³の「フリーランス白書」やその他の各種調査においても、フリーランスの働き方自体への満足度は総じて高い傾向にある。一方の課題として「売上、収入が不安定」「1人で仕事しているため、病気、けが等のリスクへの不安」「社会保険等の制度面の差」などの声が挙げられており、正規雇用者との比較において報酬や制度的な面では見劣りする傾向がある。

そのため、この時期から連合総研(2017)のようにクラウドソーシングに関連した労働実態調査が始まっており、デジタルプラットフォームを通じた兼業副業や労働実態の把握にも関心が向けられている。また、「ウーバーイーツユニオン」「フリーランスユニオン」など被用者との格差是正に向けた団体活動も増加傾向にある。

これらの現象は業務発注者の要求や需要に応じて、その都度柔軟に契約できる意味合いから「On-Demand Economy」とも呼ばれており、フリーランスは多様なライフスタイルを実現できる一方で、ますます不安定な就業が広がる側面も考慮しなければならないことも指摘されている（Niels2017）。

3.海外諸国におけるフリーランスの先行研究と対象の細分化

海外諸国でも日本と同様にフリーランスという言葉に限らず、同様の就業形態や概念が数多く取り上げられている。その代表例として、ダニエル・ピンク(2002)の『フリーエージェント社会の到来』が挙げられる。同書はフリーランスやそれに類する働き方の認知度を大きく高め、アメリカにおいて約 3300 万人のフリーエージェント人口がいるといった推計やそれが労働人口の 1/4 規模にあたるなど大きな影響を与えた⁴。

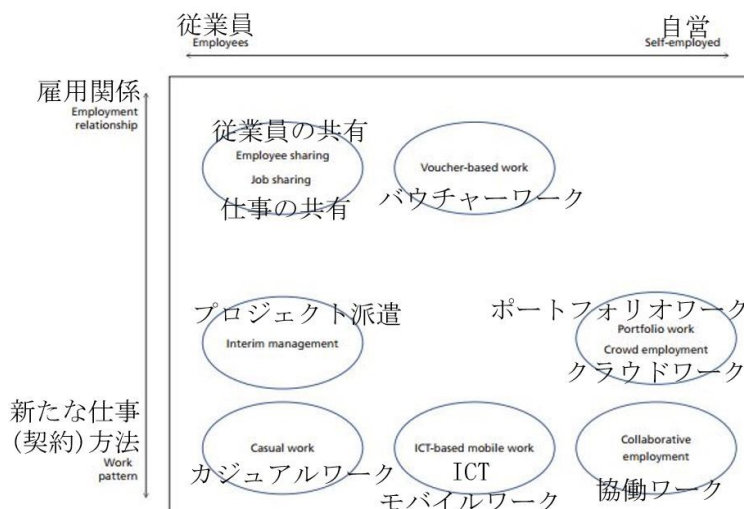
また、同書ではフリーエージェントの特徴として「大きな組織を離れて個人的に働く」「自分にとって好ましい条件を選択して働く」「インターネットを活用して、複数の顧客から仕事を受注する」などの概念が紹介された。加えて、フリーエージェント

は大きく「フリーランス」「臨時社員」「ミニ起業家」の3つに分類され、意図してフリーエージェントになる者もいれば、意図せずフリーエージェントになる者もいることを示唆しており、フリーエージェントの概念には自営業者も被用者も含まれていることがわかる。

アメリカのUpwork社では調査レポートとして「FREELANCE FORWARD 2020」を発行しており、その中ではフリーランスの定義を「過去12か月以内に、補足的、一時的、プロジェクトベースまたは契約ベースの仕事に従事した個人」としている⁵。また、本レポートではフリーランスを5つに分類しており、Independent Contractors(雇用契約を持たない伝統的な個人事業主)、Moonlighters(夕方以降からフリーランスに取り組む専門職)、Diversified Workers(業務委託契約やパートタイムの仕事と並行してオーナービジネスなども掛け持つ個人)、Freelance Business Owners(1人以上の従業員を雇い様々な活動をする事業主)、Temporary Workers(一時的に雇用され1つのプロジェクトに従事する個人)に分けられている⁶。ここでもフリーランスは「独立した自営業」だけではない多様な分類がおこなわれている。

「欧州生活労働条件改善財団(略称: Eurofound)」は「New forms of employment(2015)」を発行し、欧州各国で確認されている新たな雇用形態を9つの類型で整理している(図2参照)。横軸は「従業員としての側面が強いか」あるいは「自営的側面が強いか」、縦軸は働き方の形態として、「雇用関係を結んでいるか」、あるいは「新たな仕事(契約)方法であるか」の2軸で整理されている。

図2: New forms of employment(2015)の類型



出典: New forms of employment(2015)より抜粋・筆者編集

このように、ある個人が雇用されている従業員なのか独立した自営業者なのかを明確に分けることは困難になりつつある。それゆえ欧州各国では「労働者性」が高い仕事内容にも関わらず、雇用契約を結ばず就労する「過度な柔軟化（Over Flexibilization）」などが問題視され、部分的に制約を課す政策が取られている⁷。

また、EU諸国や国際労働機関（ILO）は「ギグ・ワーク」や「クラウドソーシング」をはじめとしたデジタルプラットフォームで仕事を請け負う「Platform Work」の脆弱な社会保障の状態を改善しようとしている（Eurofound2018, Valerio2016）。

例えば、スマートフォンアプリで配車を請け負うUber（ウーバー）の運転手は、イギリスの最高裁判所で「個人事業主（自営業）」ではなく「従業員（労働者）」として扱われるべきと判断された（Mary2021）。その他にもイギリスでは雇用契約のある「労働者（Employee）」とフリーランスなどの就業者、個人事業主、家内労働者を「就労者（Worker）⁸」と称して区別している。労働政策研究・研修機構（2005）や田近・相川（2019）によると「Worker」が享受する主要な権利は、全国最低賃金法、労働時間規則、公益情報開示法およびパートタイム労働規則に基づく権利などであり「労働者」を拡張したものとされている。

ドイツでも「労働者類似の者（Die Arbeitnehmerähnliche Person）⁹」といった「自営業」を拡張した概念が法的に存在する。新谷、小俣、田中（2018）によれば「専属契約であって、そこからの収入で生計を立てているなど、経済的従属性が認められれば、労働者と対等の労働法の一部ないしは社会保障法の保護を受けることになる」ため、労働者に準ずる保護が適用されている。加えて新谷、小俣、田中は「労働の従属性」という概念を用いて、「人的従属性」「経済的従属性」「階級的従属性」の3つの観点から労働者性を見極めることの重要性も述べている¹⁰。

フランスでは独立自営業として就労が十分可能な専門資格を有する個人が管理会社（Entreprise de Portage）の傘下に入ることで、自由を保持しつつも社会保険などを含めた「雇用労働者」の身分が提供される「疑似派遣型独立労働者（Portage-Salarial）」といった就業形態がある¹¹。また、より自由に小規模事業を行うフリーランス向けの「個人事業主制度（Auto-entrepreneur）¹²」では、売上に応じて所得税や社会保険料の負担額が変わる仕組みなど、フリーランスに対応した制度が導入されている。

以上のように、海外諸国ではフリーランスをはじめとした様々な就業形態が確認されており、それら1つの1つの実態や課題に対して名称と各種制度が適用される研究

や支援が進んでいる。日本では現状全てを一括りにして「フリーランス」と位置づけられているが、山田（2020）のように国際比較を踏まえて「望ましいフリーランス」の普及に向けた政策を検討する事例も見られる。そのため、今後より一層細分化した調査研究に取り組む必要があるだろう。

4.フリーランスと社会保険制度をめぐる現状と課題

日本においてフリーランスを選択する理由あるいはその魅力として第一に挙げられるのは、働く時間や場所を自由に選択できる「柔軟な働き方」を実現できる点である（フリーランス協会2018,2019）。加えて、自らの知識や経験など専門性を生かして裁量のある仕事や働き方ができる点もよく挙げられる。

また、フリーライターへのアンケート調査結果では、女性の年収が相対的に高く、一般的な男女の正規雇用、非正規雇用間で顕著な男女間賃金格差は生じていないことも明らかになった(唐津・藤岡2020)。働く時間と場所の自由度に関する結果も踏まえれば、「雇用契約」のないフリーランスの働き方は、共働きや子育て、家族の介護などと仕事を両立させる「柔軟な働き方」の実現が期待されている。

しかし、フリーランス協会（2019）の調査で「フリーランスなど新しい働き方を選択しやすくするために必要なこと」に対して「出産・育児・介護などのセーフティネット（休暇や所得補償）」（63.6%）が最も多い回答となった。具体的には「出産手当金」は、国民健康保険では自治体の任意給付であること¹³、「育児休業給付金」は雇用保険加入者が対象であること、さらに社会保険料の負担についても、被用者は産前産後休業や育児休業期間中は保険料が免除される一方、フリーランスの場合は、休業しても保険料を払わなければならないことが課題として指摘されている。これらの制度は「雇用契約」に基づいた「被用者のための制度」となっているからである。

現状の課題は「働く時間や場所の自由」を優先して、「雇用契約」のない柔軟な働き方を選べば「社会保険制度の適用外」となり、その反対を選べば柔軟性を失うトレードオフの関係になっていることである。これは社会保険料の徴収を職域単位で紐づけて管理していることとも関係している課題である。

これを家族形態の構造変化の観点から検討してみたい。2018年には共働き世帯が約1,200万世帯となり専業主婦世帯は約600万世帯となった（労働政策研究・研修機構2022）。他方、2016年にはひとり親世帯数は約140万世帯と推計され、その理由の約7

割は離婚である（厚生労働省2017）。さらに、50歳までの未婚割合を示す「生涯未婚率」は2010年に男性は20%、女性は10%を超えている（内閣府2018）。つまり、「共働き」だけでなく「離婚」や「非婚化」も増加しており、これまで日本の社会保障システムが前提としてきた標準世帯（会社員の夫と専業主婦の妻+子ども2人）モデルは現実と乖離していることがわかる。その結果として、65歳以上の一人暮らし高齢者も年々増加し、2015年には約600万人となった（内閣府2021）。

柔軟な働き方が求められているのは、多様な家族のあり方と仕事を両立するためであり、その選択肢としてフリーランスがある。そして、内閣府（2018）の経済財政報告の中でもテレワークやフレックス制度を活用する柔軟な働き方が雇用の流動化や労働時間の短縮、ワーク・ライフ・バランスの改善にも寄与し、「生産性を高める可能性が高い」と整理している。さらに、同報告書のなかで「雇用関係によらない働き方をする者の中には、病気・出産等による休業、受注状況の悪化、廃業等の際に公的な支援が十分に得られず、収入が途絶するリスクがあることも指摘されている。こうした指摘も踏まえながら、実態把握と並行して法的保護の必要性を含めて検討を行っていくことが必要である」と、フリーランスの働き方への法的保護の方向も示唆されている。

これに関連して厚生労働省（2019）の「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」では、（1）短時間労働者、（2）適用事業所の範囲拡大、（3）複数事業所就業者（兼業・副業）、（4）雇用類似の働き方（フリーランス）の4点が議題となり、社会保険の適用範囲に関する議論がおこなわれている。厚生年金保険及び健康保険の適用範囲の拡大は、既に平成28年10月から「（1）従業員501人以上の会社で、（2）週所定労働時間20時間以上、（3）月額賃金8.8万円以上、（4）勤務期間1年以上」の労働者にも加入対象を広げている。この4つの要件をさらに引き下げていく案が現在も検討されている¹⁴。

このような適用範囲拡大の流れに、フリーランスはどの程度含まれていくのだろうか。現状では、「雇用契約」のないフリーランスは原則自営業であるため、自営業と同じ国民年金と国民健康保険の適用が妥当であるという整理になる。

フリーランスをはじめ自営業が厚生年金保険へ加入できない理由について、駒村・丸山（2015）から引用すると「①自営業者の場合は、被用者と異なり、定年がなく、自ら営業用資産を保有しており、健康である限り働き続けることができること、

②引退する場合には子供が営業用資産を引き継ぐ代わりに、子供からの家族内扶養を受けられるため、老後の所得保障機能、年金への期待度が異なること、③いわゆるクロヨン問題があるため、所得把握ができないことが理由とされてきた（窪野1984）」と述べられている。この3つの理由は、農地や店舗等を構える伝統的な自営業を想定しており、上述した厚生労働省（2019）の報告書でも同様の記述が見られることから、自営業とフリーランスは本来区別して議論される必要がある。

また、小規模企業共済制度の加入者数は、中小企業庁（2018）によると、平成29年度の在籍人数は約138万人であり、平成24年度から比較して新規加入人数が毎年増加している。この点からも、フリーランス並びに小規模事業者の関心の高さがうかがえる。しかし、小規模企業共済は、20年未満での解約や掛け金を途中で減額した場合などに元本割れとなる恐れがあることから、あくまで長期的な計画が立てられる「小規模企業」だけに適した制度だと言える。

昨今、短時間労働者や従業員規模の小さな事業所を対象に社会保険加入の適用拡大を通じて、無年金や低年金、医療費10割負担の「無保険者」の減少及び社会保険料の納付者拡大による社会保障財政の改善が推し進められている。今後適用拡大の対象となる事業所の従業員規模は500人以下となっており、経営資源が必ずしも潤沢ではない中小企業群に近づいている。また、佐川(2019)によれば、企業の社会保険料の負担は雇用機会の縮小、賃金の減少といった形で、企業の負担増が労働者に転嫁されることが指摘されている。

他方、業務委託契約での取引が多いフリーランスは事業所が社会保険料を負担する必要がない。そのため、現在社会保険の適用拡大を推し進めているものの、事業所にとってはフリーランスが経費削減の選択肢として好まれる恐れがある。同様に、適用拡大の対象となる短時間労働者も低い所得水準の場合には、短期的に社会保険料の負担を免れて可処分所得が増えるフリーランスを好む可能性が考えられる。

このようにフリーランスと他の就業形態の間で異なる社会保険の適用範囲が設けられていることは、特に社会保険料を削減できる事業所にとって、被用者からフリーランスへの移行を促すインセンティブをもたらしかねない。被用者としても上述した通り同様のインセンティブをもたらす可能性があり、社会保障財政の観点に立てば労使ともに社会保険料負担の公平性を損なう恐れがある。その結果、適用拡大の目的も阻害してしまうため、就業形態によらない包括的で適正な社会保険制度の設計が望

まれる。

以上のように社会保険料の徴収は事業所単位であり、雇用されている被用者は事業所と労使折半で保険料が徴収される仕組みになっている。フリーランス協会はこの仕組みの再考を内閣府の税制調査会（2022）でも指摘している。

同協会は設立当初から「働き方に中立な社会保険制度の実現」を掲げており、現状の社会保険料負担の仕組みでは、業務委託契約を使用すればするほど企業間、個人間ともに社会保険料の負担に不公平が生じていることを指摘している。そのため同協会では、個人は所得に応じて保険料を納付し、企業等は売上高や利益等に応じた税納付をおこなうといった個別に負担する方法を同調査会の中で提言している。

これはフリーランスのように個人が様々な組織と複数契約して仕事をする実情を踏まえた場合に、保険料の負担においても個人と企業が雇用契約によらない方法で公平に負担できる仕組みを切望していることが背景にある。このため、事業所経由でのみ保険料を支払うのではなく、個人単位でも保険料を負担できる仕組みや納付方法が課題となる¹⁵。

5.おわりに

ここでは結論と残された課題を整理する。1点目の結論は国内外のフリーランス研究を整理した結果、海外諸国では「フリーランス」と一括りにせず様々な就業形態1つの1つの実態や課題に対して、名称と各種制度が付与される研究や支援が進んでいることを明らかにした。日本では現状全てを一括りにして「フリーランス」と位置付けており、今後より一層細分化した調査研究に取り組む必要があることを整理した。

2点目にフリーランスと社会保険制度の課題について、適用範囲拡大の背景を整理しつつ、社会保険制度の労使折半による保険料負担の仕組みが被用者からフリーランスへの移行を促すインセンティブをもたらしかねないことを指摘し、被用者としても上述した通り同様のインセンティブをもたらす可能性を明らかにした。それは社会保障財政の観点に立てば労使ともに社会保険料負担の公平性を損なう恐れがあるため、就業形態によらない包括的で適正な社会保険制度の重要性を整理した。

残された課題は、どのようなフリーランスにどのような課題があるのか細分化し、それらを実証的に分析することである。そして社会保険制度全体の仕組みだけでなく、健康保険、年金保険、労働保険など制度毎に細分化した分析をおこなうこと

も今後の研究課題である。

【注】

¹ 藤井、村上(2018)によると、新聞紙上に「フリーランス」という言葉が掲載された件数は2015年頃から300件/年を超え始めた。2010年以前は100件/年に及ばない。

² 本調査・試算は本業として従事している者、副業として従事している者、その合算の3つがあるためそれぞれ数字が違う。狭義のフリーランス170万人については合算の試算であり、日本経済新聞(2019年4月13日)にもその数字が掲載されているが、より狭義では約130万人になる。

³ 以下「フリーランス協会」とする。

⁴ 同書内では、統計を正確にとることは難しいと述べながらも、控えめに推計して3300万人と記述している。その内訳はフリーランスが1650万人、臨時社員が350万人、ミニ起業家が1300万人である。McKinsey & Company(2016)のレポートでもIndependent work(独立した労働)によって、米国とEU15カ国の労働年齢人口の約20~30%がこの形態で何らかの収入を得ており、それは約1億6200万人と推計されている。

⁵ 本調査は7回目となり、これまでは「FREELANCE IN AMERICA」のタイトルで調査をおこなってきた。

⁶ 原文の説明はFREELANCE FORWARD 2020のp4に記載。

⁷ 代表的な事例としてオランダではカジュアルワーク(オンコールワーク)に対して「年間時間(year-hour)」制度が提案された。この制度の下では、特定の月に所定の労働時間数より少ない時間数で労働者を利用し、他の月により多く労働者を利用する自由が使用者に与えられる。そのメリットとして、使用者には必要とされる柔軟性が与えられる一方、労働者には、一定の月給額が保障される。

⁸ 労働政策研究・研修機構(2005)によれば、「就労者の概念は労働者を含むが、使用者に対し、その労働を供給することを個人的に契約する、一定の独立的な契約者を含む。使用者と従属関係に立つが、労働者としての地位の要件を満たしてはいない。

これらの個人は「従属的な自営業者(dependent self-employed)」と称されてきた者で、フリーランスの就業者、個人事業主、家内労働者および随時的な就業者を含む類型である。」また、就労者が享受する主要な権利は、全国最低賃金法、労働時間規則、公益情報開示法およびパートタイム労働規則に基づく権利などがある。

⁹ 以下新谷、小俣、田中(2018)より引用。「ドイツにおいて特徴的なのが、④の労働者類似の者である。これは、人的従属性が欠如または希薄なものであり、基本的な性質は、労働者ではなく自営業者である。しかし、たとえば、専属契約であって、そこからの収入で生計を立てているなど、経済的従属性が認められれば、労働者と対等の労働法の一部ないしは社会保障法の保護を受けることになる。」

¹⁰ 以下新谷、小俣、田中(2018)より引用。「労働の従属性には、労働過程において指揮命令のもとで働くことを意味する人的従属性と、労務の提供に対して賃金等の報酬を得て生活する経済的従属性、さらには企業組織ひいては資本主義経済の中で社会的弱者の地位から抜け出せない組織的ないし階級的従属性とがある。」。さらに続けて、「これらの相互関係は、どれか一つでも欠けたら労働者ではないと解すべきではないし、また反対に、どれか一つだけが重要で、他の従属性は不要であると解すべきでもない。」とも述べている。

¹¹ 特徴や人材派遣と異なる点について、労働政策研究・研修機構(2016)より以下引用。「十分な

専門知識を持つ就労者（サラリエ・ポルテ：salarie porté）が顧客（顧客企業の業務）を獲得し、顧客（企業）がサラリエ・ポルテの所属する会社（ポルタージュ会社：entreprise de portage）に代金を支払い、ポルタージュ会社が、社会保険料や経費、手数料を引いた後に、（その従業員である）サラリエ・ポルテへ報酬を支払うシステムである。個人事業主のような働き方をしつつ、雇用労働者の身分を確保する雇用形態である。」「サラリエ・ポルテとなることができるのは、顧客（企業）を獲得するのに十分な専門能力を持つ労働者で、上級管理職（cadre）クラスが想定されている。サラリエ・ポルテは、顧客企業の開拓、業務内容および価格の交渉、実際の業務の遂行、業務に関するポルタージュ会社への報告などを行う。サラリエ・ポルテは、自ら顧客を獲得する必要がある。つまり、ポルタージュ会社は、サラリエ・ポルテに顧客（仕事）を紹介する義務はない。サラリエ・ポルテは、ポルタージュ会社から報酬（賃金）を受け取るが、業務に関しては自らの判断で遂行することができる。」「ポルタージュ会社は、その従業員であるサラリエ・ポルテに対して、産業別の労使交渉で決められた最低報酬額か、月額 2,378 ユーロ以上を支払わなければならない。それに加えて、契約までにかかった労力に対する手当として、報酬の 5% の手当を支給しなくてはならない。」。

¹² 個人が小規模な商取引あるいは単発の仕事(契約)を行う形態。学生や被雇用者も登録でき、簡易的な手続きや規模に見合った税制、社会保険等への加入などのメリットによって、2009 年以降急激に登録者が増えた。Urssaf（フランスの社会保障費徴収機関）によれば Auto-entrepreneur に登録して行う業種は、主に物品などの販売業（activité de vente de marchandises）、サービス業

（prestations de services）、その他複合活動（vente et prestations de services）に分類され、店舗を構える商業活動や従業員を雇う等の事業は不可ではないが経費計上の観点から推奨されていない。

Urssaf によれば、物品などの販売業なら 91,000 ユーロ/年、サービス業なら 35,200 ユーロ/年までは VAT（付加価値税）が適用されない。所得税は、物品などの販売業なら売上高から 71% の控除、サービス業及びクラフトサービス（Prestations de services commerciales et artisanale）は 50% の控除後、累進課税となる。または購入、消費、契約などの売上ごとに 1%（物品などの販売業）、1.7%（サービス業）を課税する方法もある。社会保険料は、月次または四半期の売上高に適用され、物品などの販売業は 12.8%、サービス業は 22% を支払う。

¹³ 同団体の調査（2019）によると、出産手当金の給付を受けたのは 19.3%。

¹⁴ 平成 29 年 4 月からは、従業員 500 人以下の会社でも、労使で合意すれば社会保険に加入できる。さらに 2019 年 12 月に厚生労働省は、いわゆる「士業」の個人事業所の従業員を厚生年金の適用対象に広げ、2022 年 10 月の施行開始を目指す改正法案も検討している。

¹⁵ これらの課題を解決するために、フリーランスの所得の捕捉方法をはじめとしたマイナンバーカードとの連携など社会保険制度に関連する様々なシステムの研究をおこなう必要があることもフリーランス協会は調査会の中で指摘している（2022）。

【参考文献】

Auto-entrepreneur Un service des Urssaf

<https://www.autoentrepreneur.urssaf.fr/portail/accueil.html>

Eurofound（2015）「New forms of employment」, Publications Office of the European Union Luxembourg

- Eurofound (2018), 「Employment and working conditions of selected types of platform work」, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Niels van Doorn (2017) 「Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy」, 『Information、Communication & Society』,20:6、898-914
- Mary-Ann Russon (2021) 「Uber drivers are workers not self-employed, Supreme Court rules」,BBC News <https://www.bbc.com/news/business-56123668>
- MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE (2016) 「INDEPENDENT WORK: CHOICE, NECESSITY, AND THE GIG ECONOMY」, 『EXECUTIVE SUMMARY』, McKinsey & Company
- Valerio De Stefano (2016) 「The rise of the "just-in-time workforce" : on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"」, International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, Conditions of work and employment series; No. 71)
- Upwork (2020) 「FREELANCE FORWARD 2020」
- 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 (2018) (2019) (2020) (2021) 「フリーランス白書」
- 岩田克彦 (2004) 「雇用と自営、ボランティアーその中間領域での多様な就業実態と問題の所在」 - JILPT Discussion Paper Series 04 - 010
- 唐津周平・藤岡秀英 (2020) 「フリーランスと社会保障ーフリーライターへのアンケート調査ー」 『国民経済雑誌』 221(5) 1 - 20
- 経済産業省 (2017) 「雇用関係によらない働き方の研究会報告書」
- 公益財団法人連合総合生活開発研究所 (2017) 「働き方の多様化と法的保護のあり方～個人請負就業者とクラウドワーカーの就業実態から～」, 「曖昧な雇用関係」の実態を課題に関する調査研究報告書
- 厚生労働省 (2005) 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」
- 厚生労働省 (2010) 「個人請負型就業者に関する研究会報告書」
- 厚生労働省 (2017) 「平成 28 年度全国ひとり親世帯等調査結果報告」
- 厚生労働省 (2018) 「雇用類似の働き方検討会報告書」
- 厚生労働省 (2019) 「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」
- 厚生労働省 (2020) 「令和 2 年版厚生労働白書ー令和時代の働き方と社会保障を考えるー」

駒村康平・丸山桂（2015）「就業形態の変化と社会保険・企業福祉」,特集 雇用の変化と社会保険,
『日本労働研究雑誌』

佐川あぐり（2019）「厚生年金のさらなる拡大はなぜ必要か」,大和総研レポート

新谷真人 小俣勝治 田中建一（2018）「労働法における労働者性の判断基準」,『全国社会保険
労務士会連合会 社会保険労務士総合研究機構社労士総研 研究プロジェクト報告書（平成 30
年）』

総務省（2019）「令和元年版情報通信白書」

田近栄治 相川陽子（2019）「変化する労働環境における労働者保護と税制の対応 — Taylor Review
からの示唆 —」『成城・経済研究』 第 225 号

ダニエル・ピンク（著） 池村千秋（翻訳）（2002）『フリーエージェント社会の到来—「雇われない
生き方」は何を変えるか』ダイヤモンド社

中小企業庁（2018）「小規模企業共済制度の現状について」

独立行政法人労働政策研究・研修機構（2005）『「労働者」の法的概念：7ヶ国の比較法的考察』
労働政策研究報告書 No.18

独立行政法人労働政策研究・研修機構（2016）「諸外国の民間人材ビジネスに関する調査-アメリ
カ、イギリス、ドイツ、フランス、中国、韓国-」JILPT 資料シリーズ No.167 2016年5月

独立行政法人労働政策研究・研修機構（2019）「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等
（速報）」

独立行政法人労働政策研究・研修機構（2022）「専業主婦世帯と共働き世帯数」統計表 2022年2
月22日更新

内閣府（2018）「平成30年度 年次経済財政報告—「白書」：今、Society5.0の経済へ—」

内閣府（2018）「平成30年版 少子化社会対策白書」

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

内閣府（2021）「令和3年版 高齢社会白書」

内閣府（2022）「第10回税制調査会議事録」

中井 正郎（2017）「バブル経済崩壊以降の人事制度改革」,『評論・社会科学』 p103-144

長松奈美江（2016）「サービス産業化がもたらす働き方の変化—「仕事の質」に注目して」,『日
本労働研究雑誌』 No.666: 27-39.

仁田道夫（1999）「典型的雇用と非典型的雇用」、社会経済生産性本部編『日欧シンポジウム 雇用形態の多様化と労働市場の変容』社会経済生産性本部

藤井辰紀 村上義昭（2018）「なぜ、今フリーランスなのか―雇われずに働く選択肢―」,日本政策金融公庫 調査月報 July 2018 No.118

山田久（2020）「望ましいフリーランスの普及に向けて―国際比較を踏まえた政策対応―」日本総研 Research Report

第2章 フリーランスの家族形態と生活リスク

1.はじめに

新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策をきっかけに、フリーランスの多様な定義と解釈をめぐる問題が注目されるようになった¹。フリーランスの定義は統一されていないが、一般的には(1)自営業者であり(2)従業員を雇っておらず(3)店舗等を持たない(4)農林漁業等の職種を除いた個人事業主だと解釈される。なお、これは労働政策研究・研修機構(2019,p1)で「広義のフリーランス」として示されたものであり、内閣官房(2020,p25)でも同じ定義が用いられている。本章でも基本的なフリーランスの定義はこれを用いる。

フリーランスの就業者数統計について、労働政策研究・研修機構(2019,p1)は「狭義のフリーランス」を170万人と試算している。他方、ランサーズ株式会社(2021,p7)では、2020年の「フリーランス人口」を1,062万人と報じている²。このようにフリーランスの統計が異なる理由は、それぞれの定義が異なることとその実態把握の難しさが重なっているからである。具体的には(1)伝統的自営業を除いた雇用的自営業等や業務委託契約に代表される個人請負の自営業者のみが「フリーランス」なのか³、(2)会社員の傍ら「兼業・副業」として「フリーランス」で請け負うことも含まれるのかなどの点で解釈が異なっている⁴。

そしてフリーランスの定義は「雇われない働き方」に限らず、新たな働き方としての「概念」を指す傾向がある。このことから、経済産業省(2017)では「雇用関係によらない働き方」、厚生労働省(2018)では「雇用類似の働き方」といった呼称を用いてフリーランスを説明することも多い。

日本では以前からフリーランスに関する政策的議論があったものの、新型コロナウイルスをきっかけに、より活発化したように思われる。内閣官房(2020,p3-5)の「全世代型社会保障検討会議」では、「フリーランスの適正な拡大」について言及があり、不当な取引条件の一方的変更や報酬の支払遅延・減額などに対するルール整備と併せてフリーランスの保護を目的とした労働者災害補償保険(以下労災保険)の更なる活用が検討され始めた。とりわけ、フリーランスへの労災保険の適用はフランス、ドイツ、アメリカなどで既に取り組みされており、一部では雇用関係によらない失業給付の議論もおこなわれている⁵。

また、欧州生活労働条件改善財団(以下、略称: Eurofound,2017)では、EU28 カ国

で約 3200 万人と推計される自営業者（フリーランス含む）を「潜在クラス分析（Latent Class Analysis、LCA）」によって、5 つに分類して各クラスターの特徴を記述している（Stable own-account workers、Small traders and farmers、Vulnerable など、p16-26）。潜在クラス分析について、稲垣・前田（2015,p280-281）は「複数の質的な顕在変数への応答パターンの連関構造を、質的な潜在変数として表現された「潜在クラス」という形で類型化して情報を縮約する手法」と説明しており、様々な変数を持った個人がどのクラスター（潜在クラス）に所属するかを確率で把握することができる。

日本でも潜在クラス分析を用いた研究は数多くおこなわれているが、自営業者をはじめフリーランスを対象とした研究はこれまで取り組まれていない。このため本章では Eurofound(2017)の研究を参考にして、日本のフリーランス研究へ応用してみたい。

以上のように、日本を含めた世界各国で「新たな就業形態」に対応した社会保障の枠組みが議論されている。その制度設計のためにも「どのようなフリーランス」が、「どのくらい存在するのか」について明らかにされる必要があるだろう。その手段として本研究では、潜在クラス分析を採用する。そして、その結果から様々なタイプのフリーランスにどのような生活リスクがあるのか考察することを目的とする。

第 1 節では、これまでの先行研究を紹介する。そこからフリーランスと生活リスクに関する研究は、「個人（その本人）」の職種や就業形態だけに焦点を当てるのではなく、その「家族形態」も含めて実態を把握する必要性があることを示す。

第 2 節では、「全国就業実態パネル調査 2019（以下 JPSED2019）」からフリーランスに該当するデータを抽出し、潜在クラス分析を用いた結果を提示する。そして第 3 節では、第 2 節の結果をもとに、フリーランスが抱える潜在的な生活リスクを明らかにする。特に健康保険、年金保険、雇用保険との関係に着目して考察してみたい。

2. フリーランスと家族形態に関する課題

2-1 フリーランスが抱える課題と家族形態の関係

日本国内でもフリーランスに関する調査は数多くおこなわれている。それらの調査結果に共通するフリーランスの課題は「収入の不安定さ」である⁶。例えば、フリーランス協会（2019,p9、2020,p26）の調査結果では月平均勤務時間が140時間未満の約3～5割が年収200万未満、リクルートワークス研究所（2020,p35）は職種別で分類しており、最も年収が低いのは「サービス職」と報じている。

その他にもフリーランス協会の調査では、「出産・育児・介護などのセーフティネット（休暇や所得補填）」「健康保険組合」「厚生年金」など社会保障に関連する要望が例年取り上げられている（2018,p18、2019,p17、2020,p116）。ただし、これらの調査はクロス集計が主であり、実態調査を通じてフリーランスの全体像と課題を示しているのが現状である。また、「フリーランス個人」に焦点が当てられているため、家族構成としてどのくらいの収入で、どのような社会保険加入状況なのかは定かではない。

フリーランス本人だけではなく、その家族形態にも着目する必要性は、先行研究でも指摘されている。鹿又（2014,p90）は貧困におちいる要因として、無就業や非正規雇用を含む就労、収入、学歴などの社会階層要因だけでなく、結婚や家族などのライフコース要因との関連性についても指摘している。鹿又の他にも「リスク分散メカニズムとしての家族、結婚を経済的なリスク分散の手段」と考え（賀茂2012,p47-49）、家族との生活が「収入の不安定さ」を補う機能を担っているとの指摘があるため家族形態の視点は欠かせない。

加えて、フリーランスは、業務委託契約を結んでいても「雇用契約」は結んでいないため、一般の自営業者と同様に「国民健康保険」と「国民年金」の加入が義務づけられるが、その配偶者の就業形態によって「健康保険」「厚生年金保険」などへの加入が可能になるケースも少なくない。つまり、どのような家族形態であるかによって、フリーランスの社会保険加入状況は異なるため、実際に加入する社会保険制度も異なる。

他方、家族形態の構造変化も抑えておく必要がある。唐津・藤岡（2020,p16）は、共働き世帯やひとり親世帯数の増加、50歳までに一度も結婚していない割合を示す「生涯未婚率」の上昇などを挙げ、日本の社会保障システムが前提としてきた標準世帯（夫婦＋子ども2人）モデルが揺らいでいることを指摘した。

以上のように、「フリーランス」「家族形態」「社会保険制度」は強い関連があり、厚生労働省（2020,p1-7）は働き方の多様化に対応した被用者保険の適用拡大、年金受給開始時期の選択肢の拡大などを進めている。しかし、これらは全て「被用者」であることを前提とした議論であり、フリーランスはこの既存制度の枠組みとどのように整合性をとるのが今後の課題である。

以上の問題意識から、本研究はフリーランスとその家族形態の潜在クラス分析をおこない、その分析結果を通じて、各クラスターにどのような生活リスクがあるのか考

察する。そして、現状の社会保険制度の枠組みと重ね合わせた時に、どのようなタイプのフリーランスにとって、どのような課題があるか、何を優先的に解決しなければならないのか明らかにすることが本研究の目的である。

2-2全国就業実態パネル調査の概要とフリーランスの抽出定義

家族形態の分類も視野に入れた潜在クラス分析をおこなうために、本研究ではJPSED2019のデータを用いた。JPSEDはリクルートワークス研究所が個人の就業状態、所得、生活実態などを毎年追跡している調査（有効回収数 62,415 サンプル）であり、そのデータを活用した論文は数多く公表されている⁷。

本研究ではJPSED2019からフリーランスに該当するデータを抽出した。抽出するにあたって、まず回答結果から(1)「自営業(雇い人あり)」、(2)「自営業(雇い人なし)」、(3)「内職」の3つに該当する回答者を全て抽出した(n4,001)⁸。そこから、(1)自営業(雇い人なし)または内職で、(2)農林漁業等の職種を除き、(3)店舗等を持たない回答者を「フリーランス」として抽出した(n2,068)。この抽出方法は、上述した「広義のフリーランス」に該当する。また、これに該当しなかった回答者は「自営業」とした(n1,933)。

3. フリーランスと自営業の潜在クラス分析

3-1 フリーランスと自営業のクロス集計結果

潜在クラス分析をおこなう前に、フリーランス(n2,068)と自営業(n1,933)のデータの概観をクロス集計で比較した。JPSED2019の質問項目は100項目以上あるため、ここでは後の分析で扱う主要な項目について整理する。

図1では「結婚の有無」「子どもの有無」「現在誰と同居しているか」の回答結果を集約して「結婚と同居人の状況」を4つに分類した。その結果、フリーランスの方が「独身1人暮らし」「独身+ α (独身だが、親や兄弟など誰かと同居して生活している)」の割合が高いことがわかった。

図2の健康保険加入状況では、自営業の方が「自分で保険料を支払っていた(自分の給与から天引きされていたまたは年金・失業給付を受給していた)」に回答する割合が高い。また、「扶養家族として、家族の給与から保険料が天引きされていた」、保険料を「自分も家族も払っていなかったまたは受給もしていなかった」などの回答結果

ではフリーランスの割合が高い。年金保険（図3）でも同様の結果が見られた。

図4・図5ではフリーランスの個人年収と合計年収を整理した。合計年収とは、

表1：フリーランスの性別・結婚等・持ち家の有無

項目	頻度	割合(%)	自営業(%)
男性	1409	0.68	0.75
女性	659	0.32	0.25
既婚	1142	0.55	0.66
未婚	926	0.45	0.34
子どもがいる	1049	0.51	0.62
いない	1019	0.49	0.38
持ち家	1391	0.67	0.75
賃貸	677	0.33	0.25

図1：フリーランスの結婚と同居人の状況

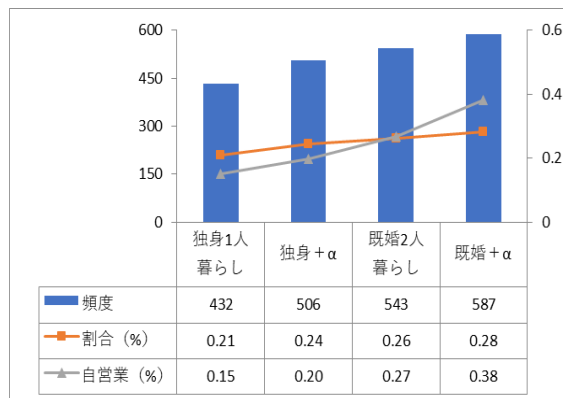


図2：フリーランスの健康保険加入状況

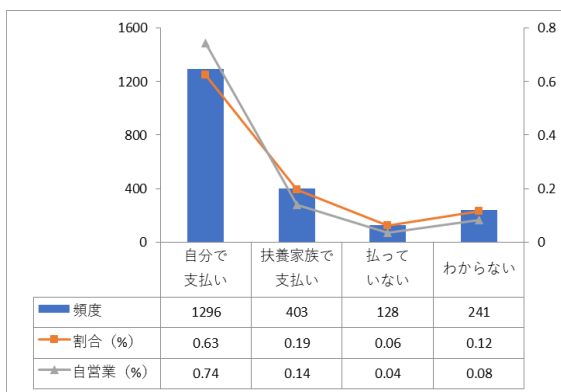


図3：フリーランスの年金保険加入（受給）状況

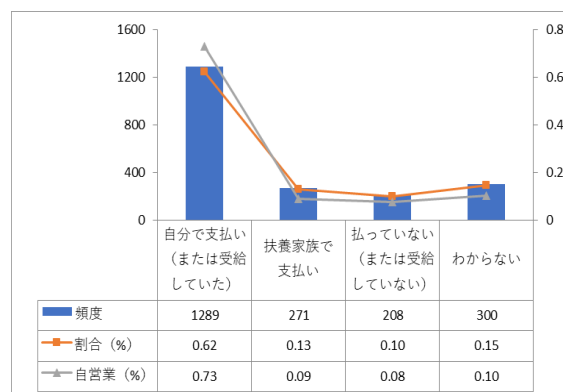


図4：フリーランスの個人年収（主な仕事から）

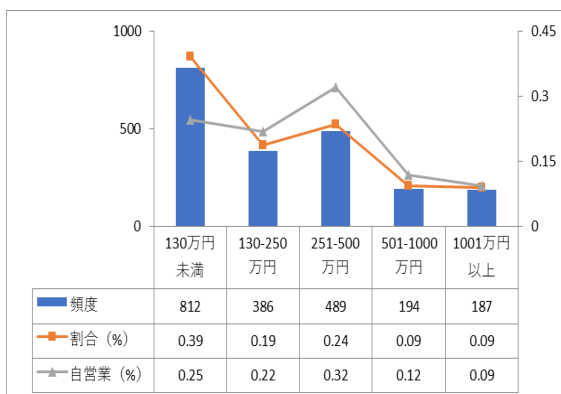
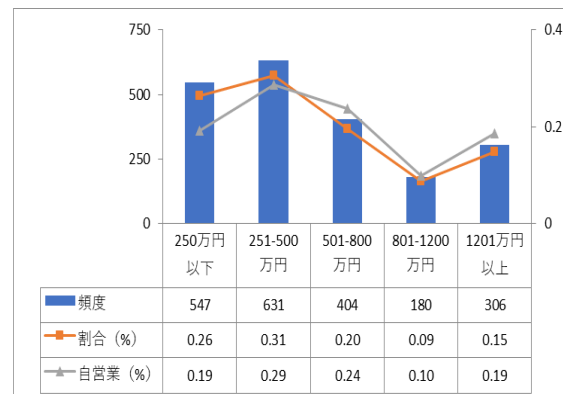


図5：フリーランスの合計年収（配偶者年収等と合算）



JPSSED2019の回答結果にある「個人年収」「副業・兼業の年収」「仕事以外（不動産・年金・仕送り等）の年収」「配偶者の年収」を合計して算出したものである。このため、合計年収で見た場合にはフリーランスと自営業者の間の年収差が個人年収よりも縮み、年収階層の割合も異なることがわかった。

この他にも、家族内の主な稼ぎ手や現在の生活満足度、転職意思（意向）についても確認し、13項目でフリーランスと自営業を比較した。結果的にフリーランスと自営業の間で10%ポイント以上の差があったのは、「結婚の有無」「子どもの有無」「結婚と同居人の状況」「健康保険」「年金保険」「週の平均労働時間」「個人年収」などがある。これらの変数を用いて、次項で潜在クラス分析を進めていく。

3-2 潜在クラス分析の概要と方法

前項で整理したデータをもとに「どのようなタイプのフリーランス」が「どのくらい存在するのか」について潜在クラス分析を通じて明らかにする。ソフトウェアは SAS Institute 社の統計解析ソフト「JMP14.2 アカデミック」（以下 JMP）を用いた⁹。

フリーランスの潜在クラス分析にあたって、選択した変数は「性別」「年齢層」「結婚と同居人の状況」「住居形態」「週の平均労働時間」「個人年収」「合計年収」「家族内の主な稼ぎ手」「生活満足度」「転職意思」の10項目とした¹⁰。自営業については、「自営業の形態（店舗有×従業員有、店舗有×従業員無、店舗無×従業員有、農林漁業等）」を追加して11項目で分析した。

潜在クラス分析をおこなうにあたって、クラスター数の選択が重要であり、藤原・伊藤・谷岡（2012,p60）や稲垣・前田（2015,p284-286）の先行研究からベイズ情報量規準（BIC）を参考にした¹¹。その結果、フリーランスの適切なクラスター数は7と判断した（表2）¹²。自営業は8と判断した。表3ではフリーランス（n2,068）の潜在クラス分析の結果を載せており、この結果に基づいて各クラスターに名前を付け、特徴を記述した。加えて、自営業（n1,933）の潜在クラス分析もおこなっており、フリーランスと類似したクラスターが見られた場合にはその点を付記した。

表3の各行にある変数は、項目（名義尺度）毎に分かれており、各列のクラスター（潜在クラス）に所属する応答確率を示している。そして、その応答確率の総和は1

表2：フリーランスの潜在クラスモデルの適合度（JMP出力）

クラスター数	(-1)*対数尤度	BIC	AIC	最適
6	19657.7	40498.8	39625.5	
7	19437.1	40255.9	39236.1	最小BIC
8	19346.3	40272.8	39106.5	
9	19263.5	40305.8	38993	
10	19185	40347.2	38888	最小AIC

となる。また、性別と年齢層については、潜在クラスの共変量になることを考慮して、分析1（全ての変数を含む）と分析2（性別と年齢層を除外）の結果を載せているが、2つの応答確率に大きな差は見られなかった。

3-3 フリーランスの潜在クラス分析結果

以下では、表3の分析1の結果に基づいて、フリーランスにおける7つのクラスター（潜在クラス）の特徴を説明する。

クラスター1：既婚女性の短時間就労

このクラスターの特徴は、女性が91%、既婚が99%で構成されている点である。個人年収は129万円以下が81%だが、合計年収では251万円以上が93%（うち501万円以上が61%）を占めており、主な稼ぎ手は99%で配偶者となっている。1週間の平均労働時間が19時間以下と回答した割合（63%）が最も高く、生活に満足している割合（59%）も高い。

なお、自営業でも類似クラスターが確認され、全体において2番目に多い割合を占める（14%）。

クラスター2：安定収入の男性

このクラスターの特徴は、男性が93%、個人年収501万円以上が58%、合計年収では年収501万円以上が100%で構成されている点である。既婚者の割合も70%と高い。主な稼ぎ手は94%が自分と回答しており、生活に満足している割合（54%）や転職するつもりがない割合（84%）も高い。

なお、自営業でも類似クラスターが確認され、全体において4番目に多い割合を占める（13%）。

クラスター3：シニア男性の夫婦2人暮らし

このクラスターの特徴は、男性が95%、65歳以上が84%、既婚が90%のうち64%が配偶者と2人暮らしで構成されている点である。個人年収は250万円以下が75%だが、合計年収では14%まで減少する。主な稼ぎ手は85%で自分だが、配偶者の収入や老齢年金の受給などで収入が補完されていると考えられる。また、持ち家の割合が92%、

表 3：フリーランスの潜在クラス分析結果（n2,068）

	潜在クラスの サンプルサイズ	クラスター1		クラスター2		クラスター3		クラスター4		クラスター5		クラスター6		クラスター7	
		分析1	分析2	分析1	分析2	分析1	分析2	分析1	分析2	分析1	分析2	分析1	分析2	分析1	分析2
		0.17	0.16	0.17	0.16	0.16	0.15	0.16	0.17	0.15	0.16	0.11	0.12	0.09	0.09
性別	男性	0.09		0.93		0.95		0.86		0.72		0.58		0.65	
	女性	0.91		0.07		0.05		0.14		0.28		0.42		0.35	
年齢層	35歳以下	0.25		0.12		0.00		0.19		0.21		0.54		0.27	
	36-45歳	0.22		0.19		0.00		0.28		0.21		0.19		0.20	
	46-54歳	0.20		0.19		0.01		0.19		0.19		0.13		0.12	
	55-64歳	0.22		0.24		0.15		0.21		0.21		0.10		0.13	
	65歳以上	0.12		0.25		0.84		0.13		0.17		0.05		0.28	
結婚と同居人の状況	独身1人暮らし	0.01	0.00	0.17	0.18	0.08	0.04	0.36	0.36	0.64	0.64	0.00	0.00	0.16	0.16
	独身+α	0.00	0.00	0.13	0.13	0.02	0.00	0.34	0.33	0.21	0.16	0.96	0.95	0.33	0.33
	既婚2人暮らし	0.40	0.35	0.29	0.29	0.64	0.72	0.10	0.10	0.05	0.09	0.00	0.00	0.25	0.25
	既婚+α	0.59	0.65	0.41	0.41	0.26	0.24	0.20	0.21	0.10	0.11	0.04	0.05	0.26	0.27
住居形態	持ち家	0.70	0.71	0.70	0.70	0.92	0.89	0.53	0.55	0.44	0.46	0.75	0.75	0.68	0.68
	賃貸	0.30	0.29	0.30	0.30	0.08	0.11	0.47	0.45	0.56	0.54	0.26	0.25	0.32	0.32
週の平均労働時間	週19時間以下	0.63	0.68	0.13	0.14	0.47	0.42	0.09	0.10	0.34	0.35	0.49	0.50	0.56	0.55
	週20時間-40時間	0.34	0.30	0.48	0.47	0.49	0.54	0.53	0.54	0.49	0.49	0.43	0.43	0.31	0.31
	週41時間-55時間	0.02	0.02	0.24	0.24	0.03	0.04	0.29	0.28	0.11	0.11	0.02	0.02	0.09	0.09
	週56時間以上	0.01	0.01	0.15	0.16	0.01	0.00	0.09	0.08	0.07	0.06	0.06	0.06	0.05	0.05
個人年収	年収129万円以下	0.81	0.89	0.01	0.00	0.46	0.39	0.00	0.00	0.58	0.59	0.84	0.83	0.00	0.00
	130-250万円	0.13	0.11	0.04	0.00	0.29	0.32	0.21	0.23	0.42	0.41	0.16	0.17	0.00	0.00
	251-500万円	0.06	0.00	0.39	0.40	0.25	0.29	0.79	0.77	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	501-1000万円	0.00	0.00	0.56	0.59	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01
	1001万円以上	0.00	0.00	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.99	0.99
合計年収	250万円以下	0.07	0.09	0.00	0.00	0.14	0.06	0.00	0.00	0.85	0.82	0.95	0.95	0.00	0.00
	251-500万円	0.33	0.38	0.00	0.00	0.52	0.45	0.91	0.88	0.14	0.17	0.03	0.04	0.00	0.00
	501-800万円	0.34	0.33	0.54	0.52	0.23	0.29	0.07	0.10	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
	801-1200万円	0.19	0.14	0.29	0.31	0.04	0.11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	1201万円以上	0.08	0.07	0.17	0.17	0.08	0.10	0.03	0.03	0.00	0.01	0.01	0.01	1.00	1.00
家族内の主な稼ぎ手	自分	0.00	0.07	0.94	0.93	0.85	0.71	0.88	0.89	1.00	1.00	0.06	0.13	0.50	0.50
	配偶者	0.99	0.92	0.04	0.05	0.11	0.28	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01	0.24	0.24
	その他家族	0.01	0.02	0.02	0.02	0.04	0.01	0.11	0.11	0.00	0.00	0.93	0.86	0.27	0.27
生活満足度	生活に満足	0.59	0.56	0.54	0.56	0.61	0.67	0.29	0.30	0.26	0.27	0.27	0.29	0.35	0.36
	普通	0.23	0.24	0.32	0.29	0.30	0.29	0.41	0.41	0.29	0.31	0.32	0.32	0.32	0.33
	生活に不満	0.18	0.20	0.14	0.15	0.09	0.04	0.30	0.30	0.45	0.42	0.41	0.39	0.32	0.32
転職意思	転職の意思がある	0.36	0.42	0.16	0.15	0.07	0.03	0.28	0.27	0.35	0.33	0.46	0.43	0.28	0.28
	転職するつもりがない	0.65	0.58	0.84	0.85	0.93	0.97	0.72	0.73	0.65	0.67	0.54	0.57	0.72	0.72

生活に満足が 61%となっており、他のクラスターと比べて最も高い割合である。

なお、自営業でも類似クラスターが確認され、全体において 3 番目に多い割合を占める（13%）。

クラスター4：一般的収入の独身男性

このクラスターは、クラスター2 と類似する点が多い。ただし、このクラスターの特徴は、独身が 70%、個人年収は 251 万円－500 万円の層が 79%、合計年収でも同じ

年収層に 91%が構成される点である。生活に不満と回答する割合も 30%に及ぶ。

なお、自営業でも類似クラスターが確認され、全体において 5 番目に多い割合を占める (13%)。

クラスター5：独身 1 人暮らし低収入

このクラスターの特徴は、独身の割合が 85%のうち 64%が 1 人暮らしであり、全ての年齢層で満遍なく構成されている。そして、個人年収 250 万円以下が 100% (合計年収でも 85%) であり、うち 129 万以下の層も多い (58%)。主な稼ぎ手は 100%が自分と回答しており、また、賃貸 (56%)、生活に不満 (45%) と回答した割合が他のクラスターと比べて最も高い。

なお、自営業でも類似クラスターが確認され、全体において 6 番目に多い割合を占める (11%)。

クラスター6：独身+ α 低収入・家族が支援

このクラスターの特徴は、独身+ α の割合が 96%であり、主な稼ぎ手は 93%がその他家族で構成されている点である。35 歳以下の割合も高く (54%)、合計年収 250 万円以下が 95%となっている。また、生活に不満 (41%)、転職の意思がある (46%) 割合も高い。

なお、自営業でも類似クラスターが確認され、全体において 8 番目の割合を占める (7%)。

クラスター7：高収入

このクラスターの特徴は、個人年収 1001 万円以上 (99%) で構成されている点である。自営業でも類似クラスターが確認され、全体において 7 番目に多い割合を占める (11%)。

以上の潜在クラス分析結果から、フリーランス個人の収入は低いものの、家族によって収入が補われているクラスターを確認することができた。例えば、クラスター1「既婚女性の短時間就労」やクラスター3「シニア男性の夫婦 2 人暮らし」は、その典型であり、配偶者の収入や年金などによって補われていると考えられる。

他方、クラスター5「独身 1 人暮らし低収入」やクラスター6「独身+ α 低収入・家族が支援」は、先行研究で挙げたフリーランスの課題である「収入が不安定、低い」に合致するクラスターだと言える。また、クラスター4「一般的収入の独身男性」も今後の生活が安心とは断定できない状態だと思われる。

これらを踏まえると、独身あるいは未婚のフリーランスがいかに生活基盤を整えられるかが今後の課題だと推察される。そして、北村（2017）が中高年シングルの増加と人生設計で指摘しているように、結婚しないライフコースを歩む場合の高齢期に向けた財産形成や民間保険加入なども重要な課題である。また、フリーランスは被用者と比べて社会保険の加入に限りがあるため、将来への備えや生活リスクをより一層考慮する必要があるだろう。

栗林（2004,p4、2007,p143）は「生活リスク」概念を幅広い枠組みで取り上げているが、次節では潜在クラス分析が示す各クラスターの収入水準や家族形態と健康保険、年金保険、雇用保険の加入状況との対応結果から起こり得るリスクを「フリーランスの生活リスク」として考察する。

4. フリーランスの生活リスクに関する考察

本節ではフリーランスの潜在クラス分析結果（n2,068）を用いて健康保険、年金保険、雇用保険の加入状況とクロス集計した結果を整理する。その結果から、フリーランスがどのような場面でリスクを抱える可能性があるのか考察する。

4-1 健康保険の加入状況

表4はフリーランスの潜在クラス分析結果と健康保険の加入状況の割合を示したものである。参考として図2のフリーランス全体の割合も載せている。クラスター3「シ

表4：フリーランスの潜在クラス×健康保険加入状況の割合（JMPで出力）

	自分で支払い	扶養家族で支払い	払っていない	わからない
クラスター1	20.9	71.5	2.8	4.7
クラスター2	90.1	2.5	3.4	3.9
クラスター3	80.1	2.8	9.5	7.7
クラスター4	84.6	2.2	4.4	8.8
クラスター5	72.2	4.5	9.7	13.6
クラスター6	29.8	36.7	7.3	26.1
クラスター7	45.1	15.2	8.2	31.5
フリーランス全体	63	19	6	12

p<.0001 JMPで出力した結果をもとに筆者が編集

ニア男性の夫婦 2 人暮らし」やクラスター5「独身 1 人暮らし低収入」では、「保険料を払っていない」と回答した割合が 9.5% (n31)、9.7% (n30) となっており、フリーランス全体の割合 (6%) よりも高い傾向を示した。

健康保険は強制加入する制度のため、保険料を払っていない事実にも関心を寄せなければならぬが、ここでは主にこの 2 つのクラスターに着目して考察したい。まずクラスター3「シニア男性の夫婦 2 人暮らし」は、表 3 の分析結果から見れば家族によって収入が補完されている側面はあるものの、目立ったリスクは見られないクラスターだった。しかし、その 9.5% (n31) の平均年齢は 70 歳であり、独身 1 人暮らし (n4) や合計年収 250 万円以下 (n6) など、少数ではあるが傷病発生時の医療費負担や看病などで大きなリスクを抱える層が存在する。

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律 (高齢者雇用安定法)」の一部が改正され 2021 年 4 月から、事業者は 70 歳までの就業機会の確保が努力義務となる (厚生労働省 2020,p1-11)。ただし、その一部には「創業支援等措置 (雇用によらない措置)」があり、「70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」も記載されている。つまり、今後「高齢フリーランス」が増加する可能性は高く、「国民健康保険」との関連も留意する必要がある。

「健康保険 (被用者保険)」には傷病手当金の制度が備わっており、被保険者が業務外の傷病等で仕事ができない場合、4 日目から 1 年 6 か月の間まで給与収入の 3 分の 2 に相当する金額が給付される。しかし、フリーランス及び自営業が加入する「国民健康保険」では任意給付のため給付事例は見当たらない¹³。このように高齢フリーランスは「国民健康保険」に加入していたとしても、傷病発生時における所得保障の対策を自ら講じる必要がある。

このような高齢フリーランスが抱えるリスクをクラスター5「独身 1 人暮らし低収入」はより顕在化した層だと言える。このクラスターはどの年齢層にも存在しており、上述した同様の問題を抱えている。昨今、「孤独・孤立問題」が挙げられるように経済的な側面だけではなく、福祉的な側面からも検討する必要がある。

以上のように、誰もが病気や怪我と隣り合わせの傷病リスクを抱えているにも関わらず、そのリスクに対する公的な所得保障の内容は職業や雇用契約の有無によって異なるのが現状である。雇用と自営の境界が曖昧になる中で、働き方の多様化に対応した医療保険制度の実現が望まれる。また、独身 1 人暮らしあるいは低所得層など傷病

リスクに対する脆弱性が高いと考えられる層は、公的な医療保険制度に限らず民間保険への加入や身近に頼れる人との関係構築など自らリスクに備える必要があるだろう。

4-2 年金保険の加入状況

表5はフリーランスの潜在クラス分析結果と年金保険の加入状況の割合を示したものである。クラスター4「一般的収入の独身男性」やクラスター5「独身1人暮らし低収入」では、「保険料を払っていない」と回答した割合が14.2% (n45)、17.8% (n55)となっており、フリーランス全体の割合(10%)よりも高い傾向を示した。

年金保険料の未納要因に関する先行研究を踏まえると、年金とは典型的な「将来財」(足立1995,p127、p209)だと考えられる。将来財とは現在においてその重要性が過小評価されてしまい、個々の自由な判断に委ねることが困難な性格をもったものであり、社会保険全般が将来財だと言える。

表5：フリーランスの潜在クラス×年金保険加入状況の割合 (JMPで出力)

	自分で支払い (または 受給していた)	扶養家族で支払い	払っていない (または 受給していない)	わからない
クラスター1	27.1	59.5	5.6	7.8
クラスター2	83.1	2.3	7.6	7
クラスター3	82.2	0.3	6.1	11.3
クラスター4	73.6	0.6	14.2	11.6
クラスター5	65.7	1.6	17.8	14.9
クラスター6	45.9	9.6	9.6	34.9
クラスター7	50	11.4	10.9	27.7
フリーランス全体	62	13	10	15

p=<.0001 JMPで出力した結果をもとに筆者が編集

2017年8月から年金の受給資格期間が改正され、年金受給のために必要な納付期間が25年から10年に短縮された。この改正目的は、納付期間が25年未満のため年金を受給できない「無年金者」の抑制とされているが、その一方で以前から指摘されている「低年金者」の増加が懸念される¹⁴。

将来財の理論に沿えば、納付期間が最低10年に短縮されたことによって、個々人が「将来のために長期間納付する必要性」を過小評価することは免れず、本項で取り上

げているクラスター4「一般的収入の独身男性」やクラスター5「独身1人暮らし低収入」は低年金者となるリスクが考えられる。

また、前節では国民健康保険と傷病手当金の関連から傷病時のリスクを取り上げたが、国民年金においても「障害基礎年金」で同様の関連がある。傷病手当金は最長1年6か月間まで給付する制度であり、それ以降も療養が必要な場合には障害基礎年金へと移行できる。多くの場合、国民年金は65歳以降で年金が給付される役割を担うが、万が一の傷病リスクを補う機能も備わっている点から、フリーランスのセーフティネットにもなる制度である。

ただし、障害基礎年金を受給するには、保険料納付要件を満たす必要があり、未払い期間が長い場合は、受給要件が満たされないことがある。この点からも納付期間の短縮は、傷病時のリスクを高めることになるだろう。

以上のように、将来財の性格を持つ年金保険に対して、個々人が現在においてその価値を過小評価してしまうことは免れない。そのため、個々の判断に委ねず強制加入とし、誰もが訪れる老後・傷病リスクに対して国民全体で保険料を負担し、誰もが最低限度の生活を営める状態が望まれる。他方、クラスター5・6・7などは加入状況が「わからない」と回答する割合が表4・表5で共通して高く、その要因を明らかにするとともに社会保険制度に関する理解の促進にも努める必要があると思われる。

4-3 雇用保険の加入状況

フリーランスの潜在クラス分析結果と雇用保険の加入状況の割合に関しては、フリーランス全体の割合と同じ傾向を示したため、表の結果は省略した¹⁵。それは、フリーランスには原則「雇用契約」がないため労災保険はもちろん雇用保険にも加入できないのが通常だからである。このため、フリーランスは営業不振等によって収入減になった場合の生活基盤が脅かされるリスクを抱えている。ただし、フリーランスは「自営業」の一形態であり、自由に収入を得ることができるため、自らそのリスクを引き受けて活動することが一義的には求められる。

他方、被用者は雇用契約が解除された時、失業手当や失業保険などと呼ばれる「求職者給付」によって、給付金が求職活動中に支給される¹⁶。フリーランスも被用者の失業と同様の「失業（休業）状態」になることはあり得るが、雇用保険の適用はないため新たな契約を開拓する間の生活費は自身で賄うほかない。また、傷病による休業期

間の所得を補償する民間保険はあるものの、フリーランスの失業時を補償する民間保険は見当たらない状況である。

本章の冒頭で一部紹介したように、フリーランスの適正な拡大に向けて、雇用契約の有無によらない労災保険の適用が世界各国で進んでおり、一部の国ではフリーランスを含めた自営業全体への失業給付に関する取り組みも始まっている(労働政策研究・研修機構 2020,p160-161,濱口 2020)。

以上のように、雇用契約の有無によらず業務中の傷病リスクや収入が途絶えた場合のリスクを保障しようとする枠組みが検討されているが、今後も必要な時に必要な仕事を契約する「On Demand Economy」と社会保障制度をめぐる関係が議論されていくだろう。

5.おわりに

ここでは結論と今後の課題を整理する。まず、第一の結論として多種多様なフリーランスを潜在クラス分析によって類型化した結果、「収入の不安定さ」に課題を抱えているのは、主にクラスター4「一般的収入の独身男性」クラスター5「独身1人暮らし低収入」クラスター6「独身+ α 低収入・家族が支援」などであることが確認された。この3つを合計するとフリーランス全体(n2,068)の約42%に該当する。ただし、これは「潜在クラス」であるため、断定するものではない。

これに加えて社会保険制度との関連から考察した第二の結論は、フリーランスの傷病リスクに対する優先的な対策の必要性である。特に(1)高齢、(2)低収入、(3)独身1人暮らしなどの条件が重なったフリーランスのリスクは高いと推察される。現状、フリーランスは公的な所得保障の面で脆弱な部分が多く、自らリスクに備える姿勢が求められる。その点、クラスター1「既婚女性の短時間就労」やクラスター3「シニア男性の夫婦2人暮らし」では、配偶者等の家族がそのようなリスクを補っている事実から家族の重要性も指摘しておきたい。

これらの結論を踏まえて、フリーランスの安定した生活基盤には「結婚」と「家族」が重要であることも推察された。しかし、今回の分析では因果関係は明らかにされていないため、今後は説明変数と被説明変数を分けてフリーランスの生活リスクに関連する要因の分析を課題としたい。

また、より多面的なフリーランスの実態把握も重要な課題である。本章では、家族

形態や社会保険加入状況に関連した分析だったが、例えば職種別あるいはフリーランスの経験年数といった別の視点から取り組む研究も必要だと思われる。

【謝辞】

〔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〔「全国就業実態パネル調査、2019」（リクルートワークス研究所）〕の個票データの提供を受けました。この場を借りて感謝の意を表します。

参考：自営業の潜在クラス分析結果（n1,933）

		クラスター1	クラスター2	クラスター3	クラスター4	クラスター5	クラスター6	クラスター7	クラスター8
潜在クラスのサンプルサイズ		0.18	0.14	0.13	0.13	0.13	0.11	0.11	0.07
性別	男性	1.00	0.06	0.81	0.95	0.86	0.73	0.88	0.61
	女性	0.00	0.94	0.19	0.05	0.14	0.27	0.12	0.39
年齢層	35歳以下	0.06	0.19	0.00	0.13	0.31	0.25	0.11	0.59
	36-45歳	0.13	0.19	0.00	0.23	0.28	0.26	0.27	0.25
	46-54歳	0.16	0.22	0.00	0.15	0.21	0.21	0.12	0.09
	55-64歳	0.27	0.20	0.11	0.23	0.09	0.18	0.18	0.05
	65歳以上	0.38	0.19	0.89	0.26	0.11	0.09	0.31	0.02
結婚と同居人の状況	独身1人暮らし	0.00	0.00	0.16	0.13	0.37	0.41	0.17	0.00
	独身+α	0.00	0.00	0.08	0.13	0.38	0.36	0.13	0.97
	既婚2人暮らし	0.33	0.42	0.55	0.27	0.09	0.08	0.22	0.00
	既婚+α	0.67	0.58	0.21	0.47	0.16	0.14	0.49	0.03
住居形態	持ち家	0.85	0.77	0.94	0.73	0.55	0.54	0.75	0.81
	賃貸	0.15	0.23	0.06	0.27	0.45	0.46	0.25	0.19
週の平均労働時間	週19時間以下	0.01	0.40	0.33	0.05	0.06	0.18	0.14	0.29
	週20時間-40時間	0.31	0.47	0.47	0.38	0.39	0.36	0.31	0.54
	週41時間-55時間	0.41	0.07	0.14	0.37	0.34	0.28	0.36	0.11
	週56時間以上	0.27	0.06	0.06	0.20	0.21	0.17	0.19	0.06
個人年収	年収129万円以下	0.05	0.61	0.47	0.00	0.00	0.43	0.00	0.62
	130-250万円	0.29	0.20	0.30	0.00	0.16	0.57	0.00	0.21
	251-500万円	0.66	0.09	0.23	0.32	0.83	0.00	0.04	0.01
	501-1000万円	0.00	0.01	0.00	0.68	0.00	0.00	0.26	0.01
	1001万円以上	0.00	0.08	0.00	0.00	0.00	0.00	0.70	0.15
合計年収	250万円以下	0.00	0.08	0.23	0.00	0.00	0.87	0.00	0.80
	251-500万円	0.39	0.23	0.45	0.00	0.85	0.09	0.00	0.02
	501-800万円	0.41	0.36	0.19	0.57	0.07	0.01	0.00	0.00
	801-1200万円	0.07	0.15	0.03	0.41	0.04	0.00	0.03	0.00
1201万円以上	0.14	0.18	0.10	0.02	0.04	0.03	0.97	0.18	
家族内の主な稼ぎ手	自分	0.90	0.00	0.90	0.95	0.84	0.97	0.93	0.00
	配偶者	0.07	0.99	0.05	0.01	0.00	0.02	0.04	0.02
	その他家族	0.03	0.01	0.05	0.04	0.16	0.01	0.03	0.98
生活満足度	生活に満足	0.50	0.58	0.66	0.63	0.31	0.21	0.56	0.35
	普通	0.37	0.24	0.23	0.24	0.36	0.37	0.28	0.36
	生活に不満	0.13	0.18	0.11	0.13	0.32	0.42	0.16	0.29
転職意思	転職の意思がある	0.05	0.29	0.05	0.08	0.36	0.37	0.12	0.45
	転職するつもりがない	0.95	0.71	0.95	0.92	0.64	0.63	0.88	0.55
自営業の形態	店舗有×従業員有	0.30	0.39	0.10	0.47	0.26	0.23	0.38	0.21
	店舗有×従業員無	0.61	0.33	0.56	0.26	0.48	0.51	0.35	0.35
	店舗無×従業員有	0.06	0.27	0.20	0.24	0.21	0.23	0.19	0.36
	農林漁業等	0.02	0.01	0.13	0.03	0.05	0.03	0.08	0.08

【注】

¹ その代表例として、労働者向けの「小学校休業等対応助成金（1日 8,330 円上限）」と業務委託契約等を請けて仕事をする個人向けの「小学校休業等対応支援金（1日 4,100 円定額）」の事例が挙げられる。後者はフリーランス向け支援とも言われているが、支援金額が被用者（労働者）と異なっていることから各方面で議論となった。詳しくは濱口（2020）や（一社）プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（2020）を参照。本文中では同団体を「フリーランス協会」と記載する。

² その他にも内閣官房（2020,p25）による統一調査では 462 万人（本業フリーランス 214 万人、副業フリーランス 248 万人の合計）、リクルートワークス研究所（2020,p3）は 324 万人（副業フリーランス 148 万人を除く）と推計している。

³ 内閣府（2019,p18-20）を参照。労働政策研究・研修機構(2019,p1)の狭義のフリーランスは「主に事業者を取引先とし、業務・作業の依頼（委託）を受けて行う仕事」に限定している。

⁴ ランサーズ株式会社（2021,p13）では、フリーランスのタイプを 4 分類しており、(1) 副業系すきまワーカー、(2) 複業系パラレルワーカーの 2 つは「雇用契約」のある仕事と並行してフリーランスを営んでいる。兼業・副業を含んだフリーランスの議論は今後の研究課題とする。

⁵ 労働政策研究・研修機構(2020,p160-161)、濱口（2020）を参照。

⁶ 内閣官房（2020,p5）では「フリーランスとして働く上での障壁」として「収入が低い・安定しない」が 59%、フリーランス協会（2020,p19）では、「今の働き方（フリーランス）を続けていく上で課題になっているもの」として、「収入がなかなか安定しない」が 55.1%、日本政策公庫総合研究所（2018,p19）では「事業を行う上での問題点」として「売り上げを安定的に確保しづらい」が 42%~49%などいずれも第一位である。

⁷ 論文の公表は HP を参照 https://www.works-i.com/surveys/panel_surveys/articles.html

⁸ 「雇い人」は調査票の表記をそのまま使用している。また、「内職」は慣例的に家内労働者に適用されることが多い用語だが、ここでは実態として「自営型テレワーカー（在宅ワーカー）」を指していると考えられる。内職（n533）の回答者の職種コード分類を見ると、n286 が分類不能の職業、n86 が専門職・技術職、n69 が事務・営業・販売職などである。このことから、内職の回答者は、家内労働者の定義に該当する職種ではなく、広義のフリーランスに該当すると判断した。

⁹ 操作手順については JMP の HP を参照 <https://www.jmp.com/support/help/ja/14-2/mm-latent-class-analysis.shtml>

¹⁰ フリーランスの調査結果では、働き方への満足度について報じられることが多い（内閣官房 2020,p4、リクルートワークス研究所 2020,p12、フリーランス協会 2019,p14）。そのため収入の多寡や家族形態を明らかにするだけでなく、生活満足度や転職意思も含めた変数で潜在クラス分析を説明する操作をおこなった。

¹¹ 潜在クラス分析のモデルの説明は稲垣、前田（2015,p280-282）を参考。

¹² 後述する分析 1・分析 2 いずれも潜在クラスモデルの適合度の結果は同じだったため分析 1 を掲載。

¹³ 新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策では、国民健康保険及び後期高齢者医療において、傷病手当金を支給する記載が盛り込まれた。ただし、三原（2020,p1-9）によれば、その対象は国民健康保険に加入する短時間就業者や 5 人未満の事業所に勤める被用者に限定されており、

大部分のフリーランスは該当していない。

¹⁴ 国民年金保険料を40年間（満額）支払った場合の老齢基礎年金は780,100円/年であり、25年間なら487,562円/年、10年間なら190,025円/年となる。

¹⁵ フリーランス全体では、自分で支払い（または失業給付を受給していた）11%、払っていない74%、わからない15%。

¹⁶ 雇用保険には育児休業給付金や介護休業給付金など家族の事情による休職や労働時間の短縮について所得保障する機能がある点も指摘しておきたい。

【参考文献】

- Eurofound (2017) 「Exploring self-employment in the European Union」 Publications Office of the European Union, Luxembourg
- 足立正樹 (1995) 『現代ドイツの社会保障』 法律文化社
- 稲垣佑典・前田忠彦 (2015) 「潜在クラス分析による「日本人の国民性調査」における信頼の意味とその時代的変遷の検討」『統計数理』第63巻第2号 277-297
- 岩永誠・坂田桐子・林美緒 (2006) 「日本におけるリスク研究の動向と課題」『人間科学研究』I、15-26 広島大学大学院総合科学研究科
- 鹿又伸夫 (2014) 「婚姻状況・家族形態と貧困リスク」2014, 『家族社会学研究』, 26 (2) : 89-101
- 賀茂美則 (2012) 「格差社会における結婚」『三田社会学』17: 43-60.
- 唐津周平・藤岡秀英 (2020) 「フリーランスと社会保障－フリーライターへのアンケート調査－」『国民経済雑誌』221(5) 1-20
- 北村安樹子 (2017) 「中高年シングルの人生設計と高齢期への備え－「ライフデザイン白書」調査より－」第一生命経済研究所『Life Design REPORT』
- 栗林敦子 (2004) 「リスク社会における「自助努力」「自己責任」－リスク意識と消費の成熟化からみた生活保障サービスの方向性－」ニッセイ基礎研所報. (34)
- 栗林敦子 (2007) 「生活リスクの認知から見た社会格差」ニッセイ基礎研所報.Vol48
- 経済産業省 (2017) 「雇用関係によらない働き方の研究会報告書」
- 厚生労働省 (2018) 「雇用類似の働き方検討会報告書」
- 厚生労働省 (2020) 「高年齢者雇用安定法改正の概要」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000694689.pdf>
- 厚生労働省 (2020) 「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要」
- 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」
- 内閣府 (2019) 「政策課題分析シリーズ 17 日本のフリーランスについて－その規模や特徴、競業避止義務の状況や影響の分析－」
- 日本政策金融公庫総合研究所 (2018) 「フリーランスの実態に関する調査」
- 濱口桂一郎 (2020) 「新型コロナウイルス感染症と労働政策の未来」
<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/column/002.html>
- 濱口桂一郎 (2020) 「自営業者への失業給付？－EUの試み」
<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid->

19/column/005.html

- 藤原翔;伊藤理史;谷岡謙 (2012)「潜在クラス分析を用いた計量社会的アプローチ :地位の非一貫性、格差意識、権威主義的伝統主義を例に」 年報人間科学. 33P.43-P.68
- 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 (2018) (2019) (2020)「フリーランス白書」
- 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 (2020)「補償と救済措置 (新型コロナウイルス策第2弾を受けて)」 https://blog.freelance-jp.org/20200310-7456/?fbclid=IwAR29LTR_pkpVeMEqV5jeS5QRuacU2jkSvevebgOJrxcyoGbVIJaPs9C_ph4
- 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 (2020)「新型コロナウイルス感染拡大防止措置によるフリーランスへの影響に関する声明と緊急要請」
- 三原 岳 (2020)「新型コロナ対策で傷病手当金が国保に広げられた意味を考える一分立体制の矛盾を克服する契機に一」 ニッセイ基礎研究所『基礎研レポート』
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2019)「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等 (速報)」
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2020)「労災補償保険制度の比較法的研究 -ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題」
- ランサーズ株式会社 (2021)「フリーランス実態調査 2021 年版」
https://speakerdeck.com/lancers_pr/huriransushi-tai-diao-cha-2021
- リクルートワークス研究所 (2020)「データで見る日本のフリーランス」

第3章 高齢者フリーランスの所得保障に関する課題

1.はじめに

雇用の流動化が進む中で高齢期の働き方も多様化しており、「テレワーク」や「柔軟な働き方」の観点から「フリーランス」が注目されている¹。内閣官房（2020,p2-3,25）によると、フリーランス人口は462万人と試算され、年齢層は「50歳以上が全体の50%」と発表されている²。加えて、その働き方を選択した理由は「自分の仕事のスタイルで働きたいため」が6割、「働く時間や場所を自由とするため」が4割と大部分を占めている（複数回答可の設問）。

フリーランスの働き方の満足度は総じて高いが³、事業者の経費削減目的によって、業務委託（請負）契約が過度に利用される問題や本来「労働者」として扱われるべき就業実態なども指摘されている。

政府はこれまでも高齢者雇用政策と公的年金制度をその都度連動しながら改正しており、長期化する高齢期の所得保障のために調整をおこなってきた。その中に「高齢者フリーランス⁴」の働き方も選択肢として挙げられているが、その見解は議論の最中である。

内閣官房をはじめとした各省庁（2021,p1）は「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を公開して、上述した問題等を防止しようと動き出している。他方、その序文では「フリーランスについては、多様な働き方の拡大、ギグ・エコノミー（インターネットを通じて短期・単発の仕事を請け負い、個人で働く就業形態）の拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などに貢献することが期待される」といった記述も見られる。

その序文に対して平田（2021）は「70歳就業法（通称）」及び業務委託契約による就業機会の継続を踏まえて⁵、「人生100年時代において、企業（雇用延長）にも政府（年金）にも依存せず、「生涯現役」を実現するための処方箋として、フリーランスが注目されている」と述べている。加えて「高齢者雇用にどこまで寄与できるのかは未知数」と注視している。山田（2019）も厚生年金等の適用拡大を踏まえて、非正規労働者に近い存在もいるフリーランスが適用対象外であることを問題視している。加えて「シニアの就労機会を形だけ増やすかもしれないが低収入で細切れの業務をアルバイト的に請け負うシニアを増やすに過ぎない」「厚生年金が適用

されず、老後に貧困を余儀なくされる低賃金労働者が増えていく恐れがある」とも述べている。

本研究の目的は、このような高年齢フリーランスの議論をデータに基づいて検証することである。特に公的年金受給額に関するデータは明らかになっておらず、他の就業形態との比較もされていない。また、フリーランスの就業経験年数や正規雇用、非正規雇用の経験年数など、過去の経歴に関するデータも明らかにする必要がある。

以上の問題意識から、本章では「全国就業実態パネル調査 2019（以下 JPSSED2019）」を用いて 60 歳から 70 歳の「高年齢フリーランス」の実態を明らかにするとともに⁶、就業形態が多様化する中で誰もが安心・安定した高齢期を過ごせる所得保障について考察する。

第 1 節では、高齢期の所得格差全体を整理しつつ、フリーランスの所得保障の課題を明らかにする。

第 2 節では、JPSSED2019 を用いて、60 歳以上のフリーランスの特徴や課題を明らかにする。その際、自営業や嘱託社員と比較することでフリーランスの課題を整理する。比較する項目は正社員経験年数や公的年金受給額、世帯の貯蓄残高などを用いる。分析方法は関連性（クロス集計・残差分析）だけではなく、要因推定（ロジスティック回帰分析）の結果とも比較してフリーランスの課題を明らかにする。

第 3 節では、高年齢フリーランスの所得保障の課題を整理する。その際に、現在の高年齢者雇用政策と公的年金制度の政策的インプリケーションについても考察する。

2. 高齢期の所得格差及びフリーランスの所得保障に関する先行研究

内閣府（2021）は日本、アメリカ、ドイツ、スウェーデンの 60 歳以上に主な収入源を尋ねた調査をおこなっており、どの国も「公的な年金（国民年金、厚生年金など）」と回答する割合が最も高い。次いで「仕事による収入」だが、近年は私的年金や預貯金の引き出しなどの割合が増えており、収入源が多様化している。

他方、阿部（2021,p3）は他の年齢層と比較して、日本の相対的貧困率が65歳以上の層で依然として高い（男性16.3%,女性22.9%）ことを明らかにしている。加えて、65歳以降の層は他の年齢層と比べて、再分配後で貧困率が大幅に改善される。つまり、高齢者の生活水準は当該人と世帯をともにする者の稼働、財産所得、仕送り等の所得から大きく影響を受けていることを示した（阿部2021,p20-24）。

平岡（2019,p30）も高齢期の所得格差について、相対的剥奪と結びつくライフコース要因を明らかにしている⁷。その結果では、「低学歴→中小企業マニュアル職→高齢期の低所得→相対的剥奪という要因連関が基本となり、さらに女性の場合には、未婚・離婚という要因が関連する」と述べている。同様に木村（2002,p151）も高齢期の所得と職業経歴の関連において、大企業と中小企業の違いを指摘している。

これらのことから、高齢期の生活は公的年金が中心となりつつも、様々な収入源があることを整理した。また、高齢期の所得格差とライフコース要因との関連も確認した。

本章の主題であるフリーランスでも複数の調査結果から「収入の不安定さ」が課題として挙げられている⁸。加えて、小前（2022）も1年で4割ものフリーランスが翌年には他の就業形態で働くか、無業になっていることをパネルデータから明らかにしており、収入との関連を指摘している。ただし、この収入面の課題についてフリーランスは原則自営業と見なされるため、自らの営業努力等によって、自ら解決するのが現状の基本的な整理である。

他方、内閣府（2019,p20）は、現在増加している自営業は建築技術者、システムコンサルタント、保険代理人など特定の発注者に依存する「雇用的自営業等」であり、フリーランスと同一の概念であることを整理している。また、その概念を提唱した山田（2021,p1-2,p7,2019）も「フリーランス（雇用的自営）は、農家や商店主、士業といった伝統的な自営業主とは異なり、生産・営業手段を保有せず、基本的には世襲ではなく一代限りというケースが多い」と述べている。加えて、収入の状況や取引者数を踏まえて、現状のフリーランスは総じて被用者よりも労働条件が悪い場合が多いと推定している。

それらを踏まえて、山田（2021,p10-14）は望ましいフリーランスを普及するための参考として、欧米諸国の対応を3点整理している。第1は、雇用・自営間の就労条件差を少なくして低スキルの雇用的自営の拡大に一定の歯止めをかける(米国)。第2は、フリーランスの増加を促進するが、収入源のうちの一つとして位置づける（英国）。そして第3は、フリーランスの普及を図る一方、社会保障面を充実させ、「雇用の空洞化」を回避する（ドイツ）事例を紹介している。

丸谷（2021,p62）はフリーランスが「自営でも雇用でもない」ゆえに、社会保障法において適切な所得保障を受けられない状況にあることを厚生年金、労災保険、雇用

保険などの観点から指摘している。厚生年金については、フリーランスの年収が主に200万円から300万円程度であることを踏まえて、「公的年金に関するニーズは高いけれども、それが社会化されていないので個人で対応せざるを得ない」と述べている（丸谷2021,p66）。

以上のように、フリーランスは自営業と整理されているが、その議論の方向性は、「独立自営業者としての取引関係におけるセーフティネットを作ることを通して生存権保障を図ろうとするものと、フリーランスの労働実態に労働者性を見出し労働者保護法の適用を志向するもの」に大別できる（丸谷2021,p70）。

これらの先行研究を踏まえると、今後は対象や分野を細分化した研究が必要になる。例えば、非正規雇用にまつわる研究では年金制度と年齢層、性別、配偶者関係など数多くの分析がおこなわれている。

自営業の研究では、丸山・駒村（2012,p54-58）が自営業者の年金保険料の納付行動についてプロビット分析をおこなった結果、既婚者、年金知識があること、個人年金加入、生活への余裕があることなどが未納・未加入確率を下げる要因だと明らかにしている。現状フリーランスを対象にした研究は見当たらないため、今後同様の研究が求められる。

以上の先行研究を参考に、次項では高年齢フリーランスに焦点を当て、過去の就業形態、公的年金受給額、世帯の貯蓄残高などのデータを用いて比較分析をおこなう。

3. 高年齢フリーランスの公的年金受給額・世帯の貯蓄残高に関する比較分析

3-1 フリーランス・自営業・嘱託社員のクロス集計と残差分析

高年齢フリーランスの経済的な状況を明らかにするために、本研究ではJPSED2019の個票データを用いて計量分析をおこなった⁹。

今回は公的年金の受給開始年齢となる60歳以上のフリーランスを対象に個票データを抽出した。まず回答結果から（1）60歳以上、（2）自営業（雇い人なし）または内職で、（3）農林漁業等の職種を除き、（4）店舗等を持たない回答者を「高年齢フリーランス」として抽出した（n762）¹⁰。そこから、公的年金受給額や世帯の貯蓄残高等に関する追加質問に回答した者のみを抽出した（n522）¹¹。これはJPSED2019がこの年だけおこなった追加質問であり、後述する表3がそれに該当する。

同様に60歳以上の「自営業（n402）」「嘱託社員（n317）」とも比較してフリーラン

スの課題を整理する。「自営業」は「フリーランス」に該当しない自営業者であり、(1) 店舗等を持ち、(2) 人を雇い、(3) 農林漁業等の職種を含めた回答者を指す。「嘱託社員」は設問の分類からそのまま抽出した。なお、嘱託社員は正社員とは異なる契約によって勤務する有期雇用契約の一種であり、一般的には定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約される。

以上のデータを用いて比較分析をおこなう。JPSED2019は100項目以上の設問があるため、後の分析で扱う主要な項目のみ結果を記載する。

表1では「現在の働き方の経験年数」と「正社員経験年数」を整理した¹²。その結果、40年以上フリーランスとして働いてきた割合は10%に留まり、40%が10年未満のフリーランス経験年数であることがわかった。

推計の結果、自営業の平均経験年数はフリーランス・嘱託社員と比べて最も長く、反対に正社員の平均経験年数は最も短い。一方、嘱託社員はその反対の結果となった。そしてフリーランスの平均経験年数は17.61年であり、正社員の平均経験年数は11.79年だったため、その中間に位置づけられる。正社員経験年数は、厚生年金や退職金額などとの関連が強い項目であり、金額との関連も推察される(表2)¹³。

表1：現在の働き方の経験年数・正社員経験年数

	フリーランス (n522)		自営業 (n402)		嘱託社員 (n317)		
	頻度	割合(%)	頻度	割合(%)	頻度	割合(%)	
現在の働き方の 経験年数(現在の 働き方を始めた開 始年から算出)	5年未満	101	0.19	39	0.10	133	0.42
	5年-10年未満	110	0.21	26	0.06	62	0.20
	10年-20年未満	114	0.22	63	0.16	45	0.14
	20年-30年未満	76	0.15	60	0.15	26	0.08
	30年-40年未満	65	0.12	102	0.25	20	0.06
	40年以上	54	0.10	111	0.28	30	0.09
		基本統計量		基本統計量		基本統計量	
	平均経験年数	17.61		27.93		12.42	
	中央値	14		31		6	
	最頻値	5		38		0	
正社員経験年数 (初職と直近の前 職から算出)	正社員経験なし	157	0.30	192	0.48	49	0.15
	10年未満	163	0.31	94	0.23	112	0.35
	10年-20年未満	57	0.11	52	0.13	18	0.06
	20年-30年未満	49	0.09	32	0.08	24	0.08
	30年-40年未満	64	0.12	19	0.05	73	0.23
	40年以上	31	0.06	12	0.03	41	0.13
		基本統計量		基本統計量		基本統計量	
	平均経験年数	11.79		7.6		17.21	
中央値	5		0		9		
最頻値	0		0		0		

次に、公的年金受給額や世帯の貯蓄残高と関連性が高い変数を比較した¹⁴。具体的には、公的年金受給額が「6万円未満 (n153)」と「6万円以上 (n296)」に分けてクロス集計をおこない、世帯の貯蓄残高では「300万円未満 (n144)」と「300万円以上 (n213)」で整理した¹⁵。自営業と嘱託社員でも同様に整理したのが表2・表3である。なお本文以降の分析結果は統計解析ソフトウェアの SPSS Statistics 25 を使用した。

表2では、ライフコース要因と公的年金受給額の関連からクロス集計をおこない、 χ^2 検定の結果において関連性の高い項目のみを掲載している。表3は世帯の貯蓄残高を軸に集計した結果である。加えて、いずれの表でも残差分析をおこない、クロス集計の観測値(頻度)と期待値の調整済み残差が-1.96未満であれば、他の頻度より有意に少ないことを示し、その頻度と割合の値のセルを灰色に塗っている。それに対応して残差が1.96より大きい場合は他の頻度より有意に多いことを示し、その値を太字にしている。

表2：公的年金受給額（6万円未満・6万円以上）のクロス集計・残差分析結果

		フリーランス 公的年金6万円 未満 (n153)		フリーランス 公的年金6万円 以上 (n296)		χ^2 検定 p値	自営業 公的年金6万円 未満 (n150)		自営業 公的年金6万円 以上 (n194)		χ^2 検定 p値	嘱託社員 公的年金6万円 未満 (n49)		嘱託社員 公的年金6万円 以上 (n220)		χ^2 検定 p値
		頻度	割合(%)	頻度	割合(%)		頻度	割合(%)	頻度	割合(%)		頻度	割合(%)	頻度	割合(%)	
性別	男性	92	0.60	262	0.89	***	112	0.75	163	0.84	*	28	0.57	176	0.80	***
	女性	61	0.40	34	0.11		38	0.25	31	0.16		21	0.43	44	0.20	
配偶者の 有無	あり	94	0.61	220	0.74	**	123	0.82	156	0.80	p>0.1	41	0.84	189	0.86	p>0.1
	なし	59	0.39	76	0.26		27	0.18	38	0.20		8	0.16	31	0.14	
住居形態	持ち家等	115	0.75	251	0.85	*	123	0.82	174	0.90	*	46	0.94	190	0.86	p>0.1
	賃貸等	38	0.25	45	0.15		27	0.18	20	0.10		3	0.06	30	0.14	
最終学歴	中学・高校卒業	54	0.35	119	0.40	*	66	0.44	81	0.42	p>0.1	20	0.41	86	0.39	p>0.1
	専門・短大・高専卒業	54	0.35	66	0.22		37	0.25	41	0.21		11	0.22	31	0.14	
	大学・大学院卒業	45	0.29	111	0.38		47	0.31	72	0.37		18	0.37	103	0.47	
個人年収	年収129万円以下	61	0.40	98	0.33	*	40	0.27	59	0.30	**	9	0.18	28	0.13	p>0.1
	130万円-250万円以下	41	0.27	56	0.19		36	0.24	39	0.20		15	0.31	78	0.35	
	251万円-500万円以下	32	0.21	89	0.30		45	0.30	58	0.30		22	0.45	90	0.41	
	501万円-1000万円以下	9	0.06	30	0.10		27	0.18	18	0.09		2	0.04	18	0.08	
	1001万円以上	10	0.07	23	0.08		2	0.01	20	0.10		1	0.02	6	0.03	
正社員 経験年数 (初職と 直近の前 職から算 出)	正社員経験なし	49	0.32	74	0.25	***	83	0.55	76	0.39	***	4	0.08	34	0.15	p>0.1
	10年未満	75	0.49	67	0.23		40	0.27	41	0.21		23	0.47	76	0.35	
	10年-20年未満	19	0.12	30	0.10		15	0.10	33	0.17		5	0.10	13	0.06	
	20年-30年未満	7	0.05	38	0.13		8	0.05	18	0.09		3	0.06	14	0.06	
	30年-40年未満	1	0.01	60	0.20		4	0.03	13	0.07		12	0.24	51	0.23	
40年以上	2	0.01	27	0.09	0	0.00	12	0.06	2	0.04	32	0.15				

* = p<0.05 ** = p<0.01 *** = p<0.001

その結果、フリーランスの公的年金受給額は「性別」「配偶者の有無」「住居形態」「最終学歴」「個人年収」「正社員経験年数」との変数において、関連性が高いことが明らかになり、自営業や嘱託社員と比較しても異なる結果が見られた（表2）。

フリーランスの世帯の貯蓄残高では「性別」を除く全ての変数において、関連性が高い結果となった（表3）。自営業や嘱託社員と比べた際に、異なる結果は見られた

表3：世帯の貯蓄残高（300万円未満・300万円以上）のクロス集計・残差分析結果

		フリーランス 世帯貯蓄残高 300万円未満 (n144)		フリーランス 世帯貯蓄残高 300万円以上 (n213)		χ ² 検定 p値	自営業 世帯貯蓄残高 300万円未満 (n115)		自営業 世帯貯蓄残高 300万円以上 (n177)		χ ² 検定 p値	嘱託社員 世帯貯蓄残高 300万円未満 (n57)		嘱託社員 世帯貯蓄残高 300万円以上 (n168)		χ ² 検定 p値
		頻度	割合(%)	頻度	割合(%)		頻度	割合(%)	頻度	割合(%)		頻度	割合(%)	頻度	割合(%)	
性別	男性	120	0.83	167	0.78	p>0.1	89	0.77	146	0.82	p>0.1	43	0.75	135	0.80	p>0.1
	女性	24	0.17	46	0.22		26	0.23	31	0.18		14	0.25	33	0.20	
配偶者の有無	あり	87	0.60	154	0.72	**	88	0.77	139	0.79	p>0.1	43	0.75	150	0.89	**
	なし	57	0.40	59	0.28		27	0.23	38	0.21		14	0.25	18	0.11	
住居形態	持ち家等	100	0.69	187	0.88	***	94	0.82	160	0.90	*	44	0.77	155	0.92	**
	賃貸等	44	0.31	26	0.12		21	0.18	17	0.10		13	0.23	13	0.08	
最終学歴	中学・高校卒業	79	0.55	70	0.33	***	52	0.45	66	0.37	**	27	0.47	56	0.33	p>0.05
	専門・短大・高専卒業	36	0.25	47	0.22		35	0.30	35	0.20		10	0.18	26	0.15	
	大学・大学院卒業	29	0.20	96	0.45		28	0.24	76	0.43		20	0.35	86	0.51	
個人年収	年収129万円以下	50	0.35	70	0.33	**	36	0.31	47	0.27	**	8	0.14	23	0.14	p>0.1
	130万円-250万円以下	35	0.24	45	0.21		33	0.29	30	0.17		23	0.40	48	0.29	
	251万円-500万円以下	44	0.31	58	0.27		37	0.32	55	0.31		22	0.39	73	0.43	
	501万円-1000万円以下	4	0.03	30	0.14		7	0.06	31	0.18		3	0.05	20	0.12	
1001万円以上	11	0.08	10	0.05	2	0.02	14	0.08	1	0.02	4	0.02				
正社員経験年数 (初職と直近の前職から算出)	正社員経験なし	51	0.35	49	0.23	**	58	0.50	78	0.44	p>0.1	10	0.18	22	0.13	p>0.05
	10年未満	47	0.33	66	0.31		32	0.28	38	0.21		23	0.40	54	0.32	
	10年-20年未満	14	0.10	26	0.12		11	0.10	24	0.14		6	0.11	8	0.05	
	20年-30年未満	16	0.11	21	0.10		8	0.07	16	0.09		4	0.07	11	0.07	
	30年-40年未満	12	0.08	34	0.16		3	0.03	11	0.06		12	0.21	45	0.27	
40年以上	4	0.03	17	0.08	3	0.03	9	0.05	2	0.04	28	0.17				
公的年金の受給予定額または受け取った額(月額)	6万円未満	56	0.39	52	0.24	***	61	0.53	55	0.31	**	13	0.23	23	0.14	p>0.1
	6万円-11万円未満	41	0.28	57	0.27		34	0.30	51	0.29		16	0.28	33	0.20	
	11万円-16万円未満	21	0.15	38	0.18		5	0.04	28	0.16		8	0.14	37	0.22	
	16万円-20万円未満	6	0.04	22	0.10		3	0.03	14	0.08		7	0.12	24	0.14	
	20万円-25万円未満	2	0.01	23	0.11		2	0.02	9	0.05		5	0.09	30	0.18	
25万円以上	1	0.01	4	0.02	0	0.00	3	0.02	1	0.02	10	0.06				
わからない	17	0.12	17	0.08	10	0.09	17	0.10	7	0.12	11	0.07				
50歳以降での退職金の受け取り総額または予定額	500万円未満	10	0.07	14	0.07	***	5	0.04	7	0.04	*	18	0.33	13	0.08	***
	500万円-1000万円未満	4	0.03	8	0.04		2	0.02	7	0.04		4	0.07	12	0.07	
	1000万円-1500万円未満	2	0.01	9	0.04		0	0.00	4	0.02		3	0.05	14	0.09	
	1500万円-2000万円未満	2	0.01	13	0.06		0	0.00	2	0.01		3	0.05	23	0.14	
	2000万円以上	4	0.03	36	0.17		2	0.02	18	0.10		6	0.11	60	0.37	
	わからない(欠損)		0.00	0.00			0.00	0.00		0.00			0.00		0.00	
退職金は受け取っていない	32	0.23	27	0.13	9	0.08	10	0.06	12	0.22	27	0.17				
NA	88	0.62	105	0.50	97	0.84	129	0.73	9	0.16	12	0.07				
定年以降の働き方と生活費に備えて何か準備をしたか	はい	44	0.31	120	0.56	***	38	0.33	100	0.56	***	18	0.32	114	0.68	***
	いいえ	100	0.69	93	0.44		77	0.67	77	0.44		39	0.68	54	0.32	
いつから定年以降の働き方と生活費の備えを始めたか	50歳より前	11	0.25	58	0.48	***	11	0.29	53	0.53	***	3	0.17	48	0.42	***
	50代前半	3	0.07	18	0.15		5	0.13	15	0.15		3	0.17	22	0.19	
	50代後半	18	0.41	28	0.23		6	0.16	17	0.17		1	0.06	21	0.18	
	60歳以降	12	0.27	16	0.13		16	0.42	15	0.15		11	0.61	23	0.20	

* = p<0.05 ** = p<0.01 *** = p<0.001

が公的年金受給額の関連ほど大きな違いは見られなかった。

以上のように、公的年金受給額と世帯の貯蓄残高を軸に比較した結果、関連性の高い変数がそれぞれ異なることを明らかにした。次項ではこれらの結果を基に説明変数を選択して、公的年金受給額と世帯の貯蓄残高に関するロジスティック回帰分析をおこない、要因推定の比較をおこなう。

3-2 公的年金受給額・世帯貯蓄残高の順序ロジスティック回帰分析

順序ロジスティック回帰分析のモデル式及び分析で使用するデータ

今回、被説明変数に用いる「公的年金受給額」や「世帯の貯蓄残高」は順序性のあるカテゴリデータのため、順序ロジスティック回帰分析を採用する。以下の順序ロジスティック回帰分析のモデル式は三輪・林（2014,p196-204）を参考にした。

$$\log_e \left[\frac{p_1}{p_2 + p_3} \right] = b_{01} - [b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k]$$
$$\log_e \left[\frac{p_1 + p_2}{p_3} \right] = b_{02} - [b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k]$$

p_1 、 p_2 、 p_3 は被説明変数の中の 1 番目、2 番目、3 番目のカテゴリが生じる確率を意味しており、切片部分に当たる b_{01} 、 b_{02} は閾値（しきい値）と呼ばれる。そして、 b_k は説明変数 x_k の偏回帰係数を意味する。

閾値とは「ある個体が従属変数（被説明変数）のあるカテゴリとその次のカテゴリのいずれに属するのかが決定される基準となるような値」のことを指し、仮に閾値 $b_{01} > [b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k]$ であれば 1 番目のカテゴリに属しやすく、反対に $b_{01} < [b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k]$ ならば 2 番目以降のカテゴリに属しやすくなることを意味する。

以上のように、順序性のあるカテゴリデータが 3 値以上あり、複数の説明変数から要因を考察する場合に本分析方法は適していると考えられる。

また、順序ロジスティック回帰分析では「従属変数のどの段階でも独立変数の効果が均一である」と仮定して、偏回帰係数が推定されている。これは「平行性の仮定」と呼ばれており、その検定では「全ての回帰式を通じて独立変数の偏回帰係数（傾き）が等しい」を帰無仮説とする。そのため、有意確率が 0.05 より大きければ帰無仮説を採択する。

「公的年金受給額」の分析では表 2 のデータを用いる。被説明変数のカテゴリは「1=6 万円未満（n153）」「2=6 万円以上～11 万円未満（n120）」「3=11 万円以上～16

万円未満 (n89)」「4=16万円以上 (n87)」の4カテゴリで編集した。

説明変数には「性別 (1=男性ダミー)」「配偶者の有無 (1=配偶者ありダミー)」「

最終学歴 (1=大卒以上ダミー)」「正社員経験年数」を選択した¹⁶。

「世帯の貯蓄残高」の分析では表3のデータを用いる¹⁷。「公的年金受給額」を説明変数で用いるにあたって、「わからない」と回答したサンプルは欠損値として削除したためサンプルサイズが減少する。また、被説明変数のカテゴリは「300万円未満 (n127)」「300万円～800万円未満 (n41)」「800万円以上～1400万円未満 (n39)」「1400万円以上 (n116)」の4カテゴリで編集した。

説明変数には「配偶者の有無 (1=配偶者ありダミー)」「最終学歴 (1=大学以上ダミー)」「正社員経験年数」「公的年金受給額」「定年以降の備えを始めた時期 (1=定年の備え 50歳以前ダミー)」を選択した¹⁸。これらと同様の変数を自営業と嘱託社員でも用いる。

また、VIFの値はいずれも1に留まっているため、これらの説明変数による多重共線性は発生していないと考えられる。

公的年金受給額及び世帯の貯蓄残高の分析結果

表4では「公的年金受給額」の順序ロジスティック回帰分析の結果を整理した。フリーランスの説明変数である「男性ダミー」「配偶者ありダミー」「大卒以上ダミー」「正社員経験年数」はいずれも有意な結果となり、これらの説明変数は公的年金受給額の各カテゴリに正の影響を及ぼす因果関係にあることが推定された。また、反対にこれらの説明変数に該当しない場合は、「6万円未満」のカテゴリに属する可能性が高いと解釈できる。

自営業では「正社員経験年数」のみが有意な結果となり、嘱託社員は「男性ダミー」「大卒以上ダミー」が有意な結果となった。つまり、フリーランスの公的年金受給額に影響を及ぼす要因は自営業・嘱託社員よりも幅広いと解釈でき、様々なライフコースを経てフリーランスに至っていることがこの結果からも推察される。また、平行性の検定の結果からも、平行性の仮定は満たされている¹⁹。

表5では「世帯の貯蓄残高」の順序ロジスティック回帰分析の結果を整理した。フリーランスの説明変数である「大卒以上ダミー」「公的年金受給額」「定年以降の備え50歳以前ダミー」はいずれも有意な結果となり、これらの説明変数は世帯の貯蓄

表4：公的年金受給額の順序ロジスティック回帰分析結果

	フリーランス (n449)				自営業 (n343)				嘱託社員 (n269)				
	B	有意	95%信頼区間		B	有意	95%信頼区間		B	有意	95%信頼区間		
		確率	下限	上限		確率	下限	上限		確率	下限	上限	
しきい値	公的年金受給額 6万円未満	1.505	0.000	0.993	2.016	0.761	0.017	0.135	1.386	-0.463	0.146	-1.088	0.162
	公的年金受給額 6万円 - 11万円未満	2.931	0.000	2.368	3.495	2.422	0.000	1.746	3.098	0.893	0.006	0.261	1.525
	公的年金受給額 11万円 - 16万円未満	4.179	0.000	3.557	4.801	3.416	0.000	2.682	4.150	1.902	0.000	1.242	2.563
位置	男性ダミー	1.421	0.000	0.941	1.901	0.414	0.128	-0.119	0.948	1.436	0.000	0.823	2.048
	配偶者ありダミー	0.572	0.004	0.184	0.961	0.188	0.482	-0.336	0.712	-0.218	0.537	-0.910	0.474
	大卒以上ダミー	0.529	0.005	0.162	0.896	0.350	0.108	-0.077	0.777	0.467	0.048	0.005	0.928
	正社員経験年数	0.052	0.000	0.039	0.064	0.062	0.000	0.044	0.079	0.008	0.243	-0.005	0.022

表5：世帯の貯蓄残高の順序ロジスティック回帰分析結果

	フリーランス (n323)				自営業 (n264)				嘱託社員 (n207)				
	B	有意	95%信頼区間		B	有意	95%信頼区間		B	有意	95%信頼区間		
		確率	下限	上限		確率	下限	上限		確率	下限	上限	
しきい値	世帯貯蓄残高 300万円未満	0.932	0.001	0.387	1.477	1.048	0.002	0.372	1.724	0.520	0.226	-0.321	1.361
	世帯貯蓄残高 300万円 - 800万円未満	1.549	0.000	0.987	2.110	1.758	0.000	1.061	2.454	1.496	0.001	0.635	2.357
	世帯貯蓄残高 800万円 - 1400万円未満	2.145	0.000	1.560	2.730	2.444	0.000	1.717	3.172	1.847	0.000	0.973	2.721
位置	大卒以上 ダミー	0.777	0.001	0.327	1.227	0.928	0.000	0.434	1.421	0.511	0.065	-0.031	1.053
	配偶者あり ダミー	0.252	0.291	-0.216	0.719	-0.014	0.962	-0.589	0.560	0.447	0.255	-0.322	1.215
	正社員経験年数	-0.004	0.648	-0.019	0.012	0.000	0.982	-0.021	0.022	0.010	0.217	-0.006	0.026
	公的年金受給額	0.318	0.000	0.142	0.494	0.464	0.000	0.224	0.705	0.239	0.012	0.052	0.426
	定年以降の備え 50歳以前ダミー	1.488	0.000	0.927	2.048	1.444	0.000	0.871	2.017	1.053	0.002	0.371	1.734

残高の各カテゴリに正の影響を及ぼす因果関係にあることが推定された²⁰。また、反対にこれらの説明変数に該当しない場合は、「300万円未満」のカテゴリに属する可能性が高いと解釈できる。

自営業と嘱託社員でもフリーランスと共通した結果が見られた。つまり、世帯の貯蓄残高に影響を及ぼす要因はどの就業形態でも同じであると解釈できる。また、平行性の検定の結果、フリーランスと自営業では平行性の仮定が満たされていると解釈できる²¹。

これらの結果から、公的年金受給額は世帯の貯蓄残高にも影響を及ぼす因果関係にあると推定したため、公的年金受給額を決定する諸要因と高齢期の所得保障や制度的課題を関連付けて考察をおこなう。

4. 高齢フリーランスの所得保障における課題

本節ではこれまでの分析結果を踏まえて、70歳までの就業促進やフリーランス等の多様な就業形態の選択を背景に、高齢フリーランスの所得保障の課題を考察する。その際の論点として、2020年6月に改正された「在職中の年金受給の在り方の見直し」や「年金受給開始時期の選択肢の拡大」の政策的インプリケーションについても取り上げる。

高齢フリーランスの一部は、長年の正社員経験を経てフリーランスを選択する層が一定の割合で存在する。それは公的年金受給額に正の影響を及ぼしており、経済的に安定した高齢フリーランスの一因であることが推定された。

一方、「正社員を経験していない」「正社員経験年数10年未満」の割合は62% (n326) に及んでいることから非正規雇用などを経てフリーランスへ至る層も推察される。関連して、公的年金受給額は世帯の貯蓄残高にも影響を与えていると推定されたため、高齢期の所得保障における公的年金の役割は大きい。

また、フリーランスの公的年金受給額の分析結果からは「正社員経験年数」だけでなく「性別」「配偶者の有無」「最終学歴」も有意な結果となっており、自営業・嘱託社員と比べてライフコースが多岐に渡ることも明らかになった。つまり、フリーランスの課題は公的年金制度と雇用労働政策の改革のみで解決されるのではなく、男女や家族形態、学歴の差など多様なライフコースを包括的に支える社会保障の構想も必要である。

これらの課題に対して、厚生労働省（2020,p2-3）は被用者保険（健康保険・厚生年金保険・雇用保険）の適用範囲の拡大を進めている。これによって、非正規労働者や短時間労働者の多くは対象となるが、フリーランスは「雇用契約」がないため対象外となる。

このような就業形態の多様化と年金制度の問題は世界各国で様々な対応がなされているが（労働政策研究・研修機構 2021,p3-21）、日本では内閣府（2019,p58）が「勤労者皆社会保険制度」の実現を目指しており、多様な就業形態・ライフコースを

包括した制度設計が望まれる。

他方、高年齢者の長寿化や健康増進を背景に、公的年金の受給方法や受給時期に関する改正もおこなわれている。金（2021,p7）は60歳以上で仕事をしながら賃金と年金を受給している場合、その合計額が一定の水準を超える老齢厚生年金の一部または全額の支給を停止する「在職老齢年金」の基準が月28万円から47万円まで緩和されることと年金の「繰下げ受給」の関連について言及している（2022年4月施行）²²。

年金の「繰下げ受給」は65歳より後に受給開始時期を遅らせることで1ヶ月ごとに年金額が0.7%ずつ増え、上限の75歳まで引き上げると最大84%増額となる。反対に65歳より早く受給を開始する「繰り上げ受給」は60歳から受給でき、最大24%減額となる。

これら一連の制度改正は職場の定年、仕事の引退、公的年金受給額及び受給開始年齢いずれも個人の判断で調整できる範囲を広げたことを意味する。その他にも国民年金基金や確定拠出年金など高齢期の生活資金を蓄える選択肢は数多くあるため、政府は高年齢者1人1人が「長く健康に働き自律的に将来設計する」構想を描いていると推察される。

その中で業務委託契約による働き方が選択肢となっているが、一部の高年齢フリーランスは経済的に脆弱な状態にあることを留意して検討する必要がある。現在、フリーランスは自営業と見なされるため、業務委託契約で働く以上は自ら収入を増やし、自ら公的年金制度や私的年金等に関する知識を取り入れ、計画的に備えることが求められる。しかし、雇用の流動化が加速する経済社会と所得保障の課題を踏まえれば、既存制度の課題を克服する新たな体制や方法が模索されなければならない²³。

また、年金保険料を負担する事業者においても、過度な業務委託契約の促進は高齢期の低年金及び貧困を誘発する恐れがある。従って、所得保障の観点では明確な対象の設定や条件づけなど、当該人の公的年金受給額に考慮した制度設計や研究が今後の課題となる。

5.おわりに

ここでは結論と課題について整理する。第一の結論として、高年齢フリーランスと自営業・嘱託社員を比較分析した結果、フリーランスの多様なライフコースの課題

が明らかになった。特に公的年金受給額の分析では、「性別」「配偶者の有無」「学歴」「正社員経験年数」などの変数は、自営業・嘱託社員と比べて幅広い要因推定結果となった。多くの高年齢フリーランスは過去に様々な経験を経てフリーランスを選択しており、そのためライフコース要因も多岐に渡ったと推察される。

第二の結論は、現在「自営業」と見なされる高年齢フリーランスの所得保障は、「長く働き続ける」「貯蓄や投資等による資金計画」など自ら備える対策が必要にならざるを得ないが、今後は多様な就業形態・ライフコースを包括的に支える社会保障制度が求められることを整理した。経済的に安定した高年齢フリーランスあるいはその反対となる諸要因には、公的年金受給額及びライフコースの課題が残されている。厚生年金をはじめとした社会保険制度の加入条件における制度的課題は「被用者」を中心に改正がおこなわれているが、高齢期の所得保障の課題を踏まえれば、今後は「フリーランス」や「自営業」を問わず就業形態によらない社会保険制度の検討が望まれる。

残された課題として、今回の分析は単年に限られたため、中長期的なパネルデータ等を用いることができればより多面的な分析が可能になると考えられる。また、所得格差だけではなく、「本意・不本意」といった意思を踏まえた分析も必要である。

多様な就業形態・ライフコースを包括的に支える社会保障制度あるいは社会保険制度についても、より明確な課題設定が必要であり、海外の動向を調査することも今後の研究課題としたい。

【謝辞】

〔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〔「全国就業実態パネル調査、2019」（リクルートワークス研究所）〕の個票データの提供を受けました。この場を借りて感謝の意を表します。

¹ フリーランスの定義は統一されていないが、一般的には（1）自営業者であり（2）従業員を雇っておらず（3）店舗等を持たない（4）農林漁業等の職種を除いた個人事業主だと解釈される。内閣官房（2020,p25）でも同じ定義が用いられている。

² 試算人数は本業が214万人、副業が248万人の合計。リクルートワークス研究所（2020,p5）ではフリーランスの平均年齢は55.4歳と記載されている。

³ プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（2018,p16、2019,p14、2020,p17,18）参照。

-
- 4 一般的に「高齢者」は65歳以上を指すため、「高年齢者」と記述する時は60歳前後を含めた対象を指す。
- 5 正確には「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部の改正。2021年4月から事業者は70歳までの就業機会確保措置の努力義務によって、業務委託契約が選択肢に挙げられた（厚生労働省2020）。ただし、業務委託契約を導入するためには、過半数労働組合等の同意を得る必要がある。
- 6 文末脚注11でも後述するが、本章で用いるJPSED2019では公的年金受給額等に関する追加質問への回答者が70歳までに限定されている。そのため60歳から70歳までを分析対象とした。
- 7 相対的剥奪とは「所属する社会で慣習になっている、あるいは少なくとも広く奨励または是認されている種類の食事をとったり、社会的諸活動に参加したり、あるいは生活の必要諸条件や快適さを得るために必要な生活資源を欠いている」状態とTownsend（1979）に定義、測定された。
- 8 内閣官房（2020,p5）、フリーランス協会（2020,p19）、日本政策公庫総合研究所（2018,p19）の調査結果において、いずれも「収入が不安定」に関する回答が第一位。
- 9 JPSEDはリクルートワークス研究所が個人の就業状態、所得、生活実態などを毎年追跡している調査であり、データを活用した論文も多数執筆されている（有効回収数62,415サンプル）。
- 10 「雇い人」は調査票の表記をそのまま使用している。また、「内職」は慣例的に家内労働者に適用されることが多い用語だが、ここでは「自営型テレワーカー（在宅ワーカー）」を指していると解釈する。
- 11 追加質問の対象者が70歳までに限定されており、年齢層は60歳から70歳までとなっている。
- 12 「現在の働き方の経験年数」に欠損値があり、フリーランス n520、自営業 n401、嘱託社員 n316となっている。同様に「正社員経験年数」もフリーランス n521、自営業 n401。
- 13 その他のフリーランスの特徴は、「配偶者なし」の割合（30%）と個人年収129万円以下（34%）の割合が比較的高い傾向にあった。世帯の貯蓄残高は自営業と似た結果となり、嘱託社員の方が高い水準だった。これらは単純集計の結果から確認しているが、紙面の関係上省略する。
- 14 調査票では「公的年金の受給予定額または受け取った額（月額）」とされているが、本章では「公的年金受給額」と称する。
- 15 「公的年金受給額」と「世帯の貯蓄残高」の「わからない」の回答を欠損値として除去しており、表1及び文末の参考1・参考2とサンプルサイズが異なる。自営業と嘱託社員でも同様に整理した。
- 16 直近1年間の収入である「個人年収」を説明変数に含めるのは適していないと判断した。「退職金額」は「正社員経験年数」と相関が強いため、「正社員経験年数」を説明変数に選択した。
- 17 「公的年金受給額」を説明変数で用いるため、「わからない」と回答したサンプルは欠損値とした。
- 18 「住居形態」はいつからその住居形態なのかが定かではないため説明変数に適していないと判断した。「退職金額」は「公的年金受給額」と相関が強いため、「公的年金受給額」を説明変数に選択した。
- 19 有意確率は、フリーランス $p<0.092$ 、自営業 $p<0.329$ 、嘱託社員 $p<0.338$ となった。
- 20 「定年以降の備え50歳以前ダミー」の結果は、逆因果の可能性を留意する必要がある。
- 21 有意確率は、フリーランス $p<0.578$ 、自営業 $p<0.277$ 、嘱託社員 $p<0.000$ となった。嘱託社員は「配偶者ありダミー」「正社員経験年数」を除いて分析した場合、 $p<0.999$ となり平行性の仮定が満たされる。
- 22 男性は2025年度まで、女性は2030年度までの経過的な制度とされている（厚生労働省2020）。
- 23 平岡（2019,p32）は「普遍主義に基づく最低生活保障のモデル」、丸谷（2021,p70）は「フリーランスとそれに対する発注者を中心とした新たな相互扶助保険」などを提唱している。

【参考文献】

- 阿部彩（2021）「日本の相対的貧困率の動向：2019年国民生活基礎調査を用いて」科学研究費助成事業（科学研究費補助金）（基盤研究（B））「『貧困学』のフロンティアを構築する研究」報告書
- 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（2018）（2019）（2020）「フリーランス白書」
- 小前和智（2022）「1年で4割 フリーランスからの離脱」リクルートワークス研究所編「全国就業実態パネル調査 日本の働き方を考える2021」Vol.6 (<https://www.works-i.com/column/jpsed2021/detail006.html>)
- 金明中（2021）「高齢者がより活躍できる社会をつくるためには－「在職老齢年金」の見直しなどを含めた多様な対策の実施を」ニッセイ基礎研究所 基礎研 R E P O R T（冊子版）7月号 [vol.292]
- 木村好美（2002）「『過去の職業』による老後の所得格差」『理論と方法』17(2)：151-165
- 厚生労働省（2020）「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正」
- 厚生労働省（2020）「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要」
- 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」
- 内閣府（2019）「経済財政運営と改革の基本方針2019～『令和』新時代：『Society 5.0』への挑戦～」
- 内閣府（2019）「政策課題分析シリーズ17日本のフリーランスについて－その規模や特徴、競業避止義務の状況や影響の分析－」
- 内閣府（2021）『高齢社会白書』https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2021/html/zenbun/s1_3_1_2.html
- 内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省（2021）「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」
- 日本政策金融公庫総合研究所（2018）「フリーランスの実態に関する調査」
- 平岡公一（2019）「高齢期における格差と貧困をめぐる」『経済社会学会年報Vol.41』第54回全国大会第54回全国大会共通論題「現代社会における格差・不公平・不平等」
- 平田麻莉（2021）「2021年4月からの「65歳フリーランス」続出に備え、政府が急ぐ環境整備」yahooニュース, <https://news.yahoo.co.jp/byline/hiratamari/20210108-00216687>
- 丸谷浩介（2021）「フリーランスの所得保障」『季刊 個人金融』2021 夏,p62-71
- 丸山桂・駒村康平（2012）「自営業者の生活保障と年金保険料納付行動」三田学会雑誌,慶応義塾経済学会
- 三輪哲・林雄亮（2014）『SPSSによる応用多変量解析』オーム社
- リクルートワークス研究所（2020）「データで見る日本のフリーランス」
- 労働政策研究・研修機構（2021）「雇用類似の働き方に関する 諸外国の労働政策の動向－独・仏・英・米調査から－」,労働政策研究報告書 No.207
- 山田久（2019）「増加するフリーランスが「貧困老人」になる日－このままでは将来に禍根を残す－」President Online, <https://president.jp/articles/-/31259?page=1>
- 山田久（2020）「望ましいフリーランスの普及に向けて－国際比較を踏まえた政策対応－」日本総研Research Report

第4章 フリーランスの継続と転職に関する要因の考察

1.はじめに

厚生労働省（2018）によると、若年期に入職してそのまま同一企業に勤め続ける者（生え抜き社員）の割合は、2016年時点で大卒正社員の5割程度、高卒正社員の3割程度と発表されている。この割合は1995年頃から現在にかけて年々減少傾向となっている。また、非正規雇用者の割合は年々上昇しており、2020年には37.2%となった。

このように正規雇用以外の割合が高まったことによって、契約社員やパート・アルバイト・派遣社員といった「多様な働き方」や「雇用形態の多様化」が進行している。また、近年は業務委託契約による個人請負や兼業副業が盛んになったことによって「雇用契約によらない働き方」や「雇用類似の働き方」といった就業形態の多様化も始まっている。また、ICTの発達やデジタルプラットフォームを介した単発的な仕事の受発注によって収入を得る「ギグ・ワーク」も加速している。

これらと関連して、自営業でも多様化が進行している。従業員を雇うあるいは店舗を有するなどの「伝統的自営業」とは異なり、個人で業務を請け負う「雇用的自営」の増加が確認されており、その代表例として「フリーランス」が挙げられている（内閣府2019）。

内閣官房（2020,p3）の「全世代型社会保障検討会議」でも、「フリーランスは、多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、その適正な拡大が不可欠」と整理されている。そのため、現在発注事業者等との契約に関するルール整備や労働者災害補償保険の対象拡大など社会保険制度に関する議論がおこなわれている。

他方、「フリーランス白書（2021）」では「会社員の間でもテレワークの普及で、時間や場所の制約から解放される動きが広がっています。雇用と業務委託を行ったり来たりしたり、同時並行で兼業する人も増えており、会社員とフリーランスの線引きは、今後より一層難しくなっていく」と述べられており、誰がフリーランスなのか特定する難しさを指摘している。

このような背景の中で、小前（2022）は1年で4割ものフリーランスが翌年には他の就業形態で働くか、無業になっていることをパネルデータから明らかにした。た

だし、本研究は継続年数と収入の関係を報じるのみに留まっており、他の就業形態への移行結果など詳細は明らかにされていない。

そこで本研究では先行研究の分析を踏まえて、フリーランスを継続する要因あるいは他の就業形態からフリーランスへ転職する要因など就業形態の移行に関するパネルデータ分析をおこなう。これまで2章・3章では単年のクロスセクション分析をおこなってきたが、本章では各個体の就業形態の変化やそれに伴う収入や社会保険の加入状況の変化などを4年間のパネルデータから把握する。その分析を通じて、単年の分析では明らかにできないフリーランスを継続する上での課題や他の就業形態との関係などパネルデータの視点から実証的に明らかにすることが本研究の目的である。

第1節では、フリーランスと就業移行に関する先行研究を整理する。国内外のフリーランス研究と就業形態の多様化に関する関連性を整理するとともに、フリーランスの就業選択に関する要因分析の現状も明らかにする。

第2節では、全国就業実態パネル調査（以下 JPSSED）の2018年から2021年のパネルデータを用いて、フリーランスの継続や転職に関する要因分析をおこなう。

第3節では、前節の分析結果を整理しつつ、フリーランスと他の就業形態との移行関係の考察をおこなう。その結果から、フリーランスの継続や転職の要因分析において重要な観点を整理する。

2.フリーランスと就業移行に関する先行研究

2-1 国内外のフリーランス研究と就業形態の多様化に関する先行研究

本項では、海外諸国及び日本におけるフリーランスの定義や就業形態の多様化に関する先行研究を整理する。

アメリカのUpwork社は調査レポートとして「FREELANCE FORWARD 2020」を発行している¹。本調査では、フリーランスの定義を「過去12か月以内に、補足的、一時的、プロジェクトベースまたは契約ベースの仕事に従事した個人」としており、これまで本論文で用いてきた労働政策研究・研修機構（2019, p1）や内閣府（2019, p3）が定義するフリーランスと比べて幅広い対象を扱っている²。

本レポートではフリーランスを5つに分類しており、「Independent Contractors(雇用契約を持たない伝統的な個人事業主)」「Moonlighters(夕方以降からフリーランスに取り組む専門職)」「Diversified Workers(業務委託契約やパートタイムの仕事と並行して

オーナービジネスなども掛け持つ個人)」「Freelance Business Owners(1人以上の従業員を雇い様々な活動をする事業主)」「Temporary Workers(一時的に雇用され1つのプロジェクトに従事する個人)」に分けられている³。

続けて、それらの割合は「Independent Contractors」が全体の32%を占めているが、2019年と比べて増加したのは「Diversified Workers」であり、全体の36%（6ppts増加）となっている。また、ミレニウム世代（23歳～38代）の中で44%がフリーランス、Z世代（18歳～22歳）では50%が過去1年間にフリーランスとして仕事を請けていることも示された。そして彼らの多くはフルタイムフリーランスよりもパートタイムフリーランスを選択する割合のほうが高く、これらの結果からもフリーランスと就業形態の多様化をめぐる労働市場が拡大傾向にあることが伺える⁴。

他方、Boeriら（2020）はこれまでの自営業統計において、従業員がいない自営業（Solo Self-Employment）と従業員がいる自営業（Self-Employment）との区別や比較分析は十分ではないと指摘し、イギリス・アメリカ・イタリアの3か国の調査データを用いて Solo Self-Employment の特徴を整理した。収入や各就業形態への移行データなどの比較から Solo Self-Employment は失業と雇用の中間的な位置にいる可能性を示唆した。Boeriらはこの課題を解決し、より健全な労働市場を形成するために、社会保険制度の改善を指摘している。本文の調査結果によれば、自営業者は従業員を雇っている・雇っていないに関わらず、脆弱な所得保障の改善（退職金・失業給付・傷病手当金等）を求めている。しかし、自発的（任意）な保険料負担は失業リスクが高い労働者だけが加入し、失業リスクの低い人々は加入しないといった逆選択の問題を引き起こす恐れがあると指摘している。一方で保険料負担を義務化すれば、彼らの生活費の圧迫や従業員を雇っている自営業においては雇用継続が危ぶまれることも整理している。

日本におけるフリーランスと就業形態の多様化については、プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（以下フリーランス協会）が発行する「フリーランス白書（2020）」の中で「グラデーション化する働き方」を図1のとおり整理している。当協会ではフリーランスを「特定の企業や団体、組織に専従しない独立した形態で、自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る人」と定義している。そのため、フリーランス白書内では、法人経営者、個人事業主、雇用との兼業など様々な属性のフリーランスが回答者として含まれている。これらのことから、原則フリーラ

ンスは事業者であるものの、中には労働者に性質に近いフリーランスもいることを示している⁵。

図1：グラデーション化する働き方

	労働者 ←				→ 事業者						
	正規雇用	非正規雇用			フリーランス=個人事業主・法人経営者・すきまワーカー（開業届無）						
		フリーター			一部に、準従属労働者を含む						
	正社員	派遣社員・契約社員	パート・アルバイト	日雇い・非常勤	偽装フリーランス	常駐フリー	事務所所属	ギグワーカー	請負・委託	自営	
取引先との契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	雇用契約	業務委託契約	業務委託契約	マネジメント契約	利用規約	業務委託契約	業務内容による	
支払い	給与	給与	給与	給与	給与～業務委託報酬	業務委託報酬	ギャランティー	業務委託報酬	業務委託報酬	業務内容による	
社会保険	企業で加入	企業で加入	勤務時間数による	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	個人で加入	
指揮命令	あり	あり	あり	あり	あり	あり～なし	あり～なし	なし	なし	なし	
時間・場所の制約	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※	あり※～なし	なし	なし	なし	なし	
報酬の償済の裁量	なし	なし	なし	なし	なし	あり～なし	あり～なし	あり～なし	あり	あり	
取引先の数	1	1	複数	不特定多数	1	若干数	1 (事務所)	複数 (プラットフォーム利用)	不特定多数	不特定多数	

出展：フリーランス協会 2020「フリーランス白書」より引用

他方、労働政策研究・研修機構（2019,p1）や内閣府（2019,p3）によるフリーランスの定義は、政府の自営業統計を基盤にしてつくられている。そのため、店舗の有無、従業員の有無、法人を有する一人社長の有無、産業区分または職業区分における農林漁業の該当有無、本業か副業か、発注者から業務・作業の依頼（委託）を受けて行う仕事のうち事業者または一般消費者のいずれかであるかなどを分類することによって、フリーランスの試算が可能な設計となっている。

以上のように、フリーランスの定義や範囲は様々であり、多様な就業形態も含んでいることを整理した。次は実証分析においてどのような先行研究がおこなわれているのか整理する。

2-2 フリーランスの就業選択や移行に関する先行研究

国内外の先行研究を整理した結果、フリーランスの定義は完全に統一されている状況ではなく、様々な就業形態や概念を扱っていることが示された。本項では多様なフリーランスの実態が実証分析において、どのように研究されているのか現状を整理する。

多様な就業実態を明らかにする上で、各個体の変化が観測可能なパネルデータによる研究は有効な手段だが、フリーランスを対象にした分析は近年始まったばかりである。

小前(2022)は JPSED のパネルデータを用いてフリーランスの就業理由を基に「短時間タイプ(平均年収 146 万円)」「バランスタイプ(平均年収 242 万円)」「専門・ノウハウ保有タイプ(平均年収 313 万円)」等に分類している。それぞれの労働時間の違いから、年収も異なることを示しつつも、「フリーランスを選択する多くの就業者が専門性を生かしつつ、時間的な自由度を求めている」ことを整理している。

加えて小前(2022)は家族形態との関係について、配偶者や子どもがいないほうがフリーランスとして就業する確率が高いことを示しつつも、「配偶者が主な稼ぎ手である場合、自らが主な稼ぎ手であるよりも3倍以上もフリーランスとして就業する確率が高い」ことも指摘している。また、フリーランスの継続する継続率の観点では、フリーランスの年間収入が1%増加すると、継続率は2.2%上昇する、当年に「仕事がレベルアップ」すると継続率が4.0%高くなることも示している。

これらの推定結果は周(2006)が個人請負就業の選択要因仮説として、「仕事の柔軟性重視仮説」「自己実現仮説」「不本意就業仮説」などを整理しており、その内容と概ね一致している。ただし、周(2006)はそれらの仮説を単年のアンケート結果を用いて多項ロジットモデルで推定した結果、(1)年齢が高い人ほど、(2)未婚女性ほど、(3)現在の業務を始める前に失業した経験のある者ほど、正社員に比べて個人請負を選んでいることを明らかにしており、「不本意就業仮説」との整合性を示唆している。他方、「仕事の柔軟性重視仮説」や「自己実現仮説」についてはあまり整合性が見られない結果を示しつつも、より詳細な実態調査の必要性を求めている。

上述したBoeri(2020)も失業と雇用の間にフリーランス(solo self employment)を位置づけて研究をおこなっていたことから、どの就業形態からどの就業形態へ移行しているのか把握する必要がある。加えて、被用者と自営業の間で社会保険制度が異なることによって、社会保障の内容に差が生じるとともに保険料負担の公平性に関する問題も指摘している。

フリーランスをはじめとした就業形態の選択と社会保障の問題はフリーランス協会(2021)でも指摘されている。「フリーランス白書2020」の中でフリーランス等のキャリアを継続したいと思っていない理由に「社会保障が不十分だから(38.2%)」も挙げられている。

他方、酒井(2009)や四方(2012)は就業形態の移行と国民年金保険料や国民健康保険料の未納に関する分析をおこなっている。社会保障への非加入問題において、就業形

態の変化による自らの加入手続き漏れの可能性を指摘しつつも、パネルデータの分析を通じて流動性制約仮説（低所得や低貯蓄、失業等の就業状態により保険料納付が経済的に困難であること）の可能性を整理している。

以上のような「仕事の柔軟性重視仮説」「自己実現仮説」「不本意就業仮説」など観点を参考にしつつ、フリーランスと社会保険加入状況の観点も踏まえた分析が必要である。

3. フリーランスの就業実態に関するパネルデータ分析

3-1 パネルデータの抽出及び使用するデータ

フリーランス等のパネルデータを構築するにあたって、概要を整理する。使用するデータは共通してフリーランスを抽出できる JPSED2018～2021 の 4 年間を用いる。該当するデータの抽出手順として、まず連続する 4 か年に回答した者を抽出した。前章では 60 歳以上を対象年齢としたため、本研究では 50 歳までの若年層・中年層を対象年齢とした。そのため、2018 年時点で 45 歳以下のデータを抽出した。ただし、22 歳以下で在学中の者は除外したため、 $n=11,781$ が抽出された。さらに、この中から 4 年間の中でフリーランスに該当する年数が 1 年以上ある者だけを抽出した結果、個体は $n=609$ となり、4 年間のサンプルサイズは $n=2,436$ となった。これによって、4 年間の中で各個体がフリーランスを継続した割合や他の就業形態への移行あるいは新たにフリーランスへ転職するなどの変化が観測可能になる。

3-2 フリーランス等の就業移行表と基礎情報

分析の前にパネルデータの就業移行の割合について整理する。表 1 は 2018 年から 2021 年において、連続する 2 年の就業移行の割合を示すものであり、フリーランスの他に 6 つの就業形態で分類した。前年からフリーランスを継続する割合は 53%～66%で推移しており、小前(2022)と同様に約 4 割のフリーランスが次の年には別の就業形態等に移行していることが示された。

表 1：フリーランス等の就業移行表（n609）

		2019年							
		フリーランス	自営業	正規雇用	非正規雇用	就業なし	会社役員	家族従業者	合計
2018年	フリーランスn316	0.53	0.07	0.07	0.14	0.16	0.01	0.02	1
	自営業n28	0.36	0.39	0.04	0.07	0.11	0.00	0.04	1
	正規雇用n51	0.37	0.02	0.59	0.00	0.02	0.00	0.00	1
	非正規雇用n68	0.46	0.04	0.01	0.40	0.04	0.03	0.01	1
	就業なしn119	0.45	0.03	0.01	0.08	0.44	0.00	0.00	1
	会社役員n15	0.47	0.13	0.07	0.07	0.27	0.00	0.00	1
	家族従業者n12	0.33	0.08	0.00	0.08	0.17	0.00	0.33	1
		2020年							
		フリーランス	自営業	正規雇用	非正規雇用	就業なし	会社役員	家族従業者	合計
2019年	フリーランスn293	0.66	0.09	0.03	0.09	0.13	0.01	0.01	1
	自営業n44	0.57	0.23	0.02	0.09	0.09	0.00	0.00	1
	正規雇用n56	0.41	0.05	0.39	0.05	0.05	0.04	0.00	1
	非正規雇用n83	0.31	0.04	0.04	0.53	0.08	0.00	0.00	1
	就業なしn112	0.37	0.01	0.02	0.07	0.52	0.00	0.02	1
	会社役員n9	0.44	0.00	0.00	0.11	0.00	0.44	0.00	1
	家族従業者n12	0.33	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.67	1
		2021年							
		フリーランス	自営業	正規雇用	非正規雇用	就業なし	会社役員	家族従業者	合計
2020年	フリーランスn316	0.62	0.08	0.05	0.08	0.14	0.01	0.03	1
	自営業n43	0.58	0.19	0.09	0.05	0.07	0.00	0.02	1
	正規雇用n36	0.28	0.00	0.67	0.03	0.03	0.00	0.00	1
	非正規雇用n85	0.36	0.01	0.08	0.46	0.08	0.00	0.01	1
	就業なしn109	0.42	0.02	0.02	0.07	0.46	0.01	0.00	1
	会社役員n8	0.25	0.00	0.00	0.00	0.13	0.63	0.00	1
	家族従業者n12	0.33	0.00	0.00	0.00	0.00	0.67	0.00	1

前年にフリーランスとして就業して、次の年に他の就業形態に移行する割合で最も高いのは「就業なし」であり、2019年は16%、2020年13%、2021年14%となっている。その他の自営業、正規雇用、非正規雇用への移行も見られ、反対にそれらの就業形態からフリーランスへ転職する割合も多く見られる。

このように、フリーランスの大部分は他の就業形態と相互に移行しあう関係にあり、この4年の中で継続してフリーランスだったのは約19%(n117)に留まる。この4年間継続した個体を「継続フリーランス」、フリーランス以外の就業形態も経験した個体を「フリーランス+ α 」と本章では呼び、それぞれの基礎情報を表2・表3で整理した。双方を比較した際のおおまかな傾向として、継続フリーランスは男性が多く、年齢層は中年層に偏り、配偶者等もいない割合が高く、主な稼ぎ手が自分である傾向が見られる。また、個人年収が501万円以上の割合も30%以上となっており、健康保険料や年金保険料も自分で支払う傾向が高い。そして働く時間の柔軟性において、フリーランス+ α よりも柔軟性の高い働き方をしていることが示された。他方、

表 2：4 年間のクロス集計表

	フリーランス+α (n1968)		継続フリーランス (n468)	
	度数	割合	度数	割合
性別				
男性	1,020	51.83	312	66.67
女性	948	48.17	156	33.33
年齢層				
35歳～45歳	1,222	62.09	384	82.05
34歳以下	746	37.91	84	17.95
学歴				
大卒以上	680	34.55	167	35.68
大卒未満	1,288	65.45	301	64.32
配偶者の有無				
配偶者あり	841	42.73	179	38.25
配偶者なし	1,127	57.27	289	61.75
子どもの有無				
子どもあり	700	35.57	128	27.35
子どもなし	1,268	64.43	340	72.65
主な稼ぎ手				
自分	815	41.41	262	55.98
自分以外	1,153	58.59	206	44.02
個人年収				
収入なし	237	12.04	14	2.99
129万円以下	671	34.1	123	26.28
130万円～250万円	331	16.82	58	12.39
251万円～500万円	405	20.58	132	28.21
501万円以上	324	16.46	141	30.13
合計年収				
250万円以下	818	41.57	142	30.34
251万円以上	1,150	58.43	326	69.66
健康保険料				
自分で保険料を支払っている	878	44.61	312	66.67
扶養家族として保険料を支払っている	677	34.4	91	19.44
保険料を支払っていない	84	4.27	10	2.14
わからない	329	16.72	55	11.75
年金保険料				
自分で保険料を支払っている	887	45.07	295	63.03
扶養家族として保険料を支払っている	509	25.86	62	13.25
保険料を支払っていない	185	9.4	41	8.76
わからない	387	19.66	70	14.96

表 3：4 年間の基本統計量

	フリーランス+α			継続フリーランス		
	度数	平均	標準偏差	度数	平均	標準偏差
働く時間の柔軟性	1,522	2.611	1.430	468	2.028	1.134
仕事のレベルアップ	1,472	3.003	0.851	461	3.017	0.716
退職回数	1,476	4.240	2.112	351	4.293	1.985

フリーランス+ α の年齢層は34歳以下の若年層の割合が継続フリーランスよりも高い傾向にあり、主な稼ぎ手が自分ではない割合が高くなっている。個人年収は低い傾向にあり、収入なしも約12%を占めている。健康保険料や年金保険料は扶養家族として保険料を支払う割合が高く、保険料の滞納等の割合も同様である。

これらの傾向を踏まえると、フリーランスの選択には年齢や家族構成による家計の役割などが影響しているように思われるがフリーランスの継続や転職を促す要因かどうかは定かではない。そのため、次はパネルデータを用いた実証分析をおこなう。

3-3 フリーランスの継続と転職に関する要因分析

上述した就業移行表のとおり、本パネルデータで観測される各個体の就業形態はフリーランスを中心としつつも、他の就業形態を数多く経験している。そのため、どの変数がフリーランスを継続あるいは離脱させるのかパネルデータを用いた分析をおこなう。なお、分析のための統計解析ソフトはStata/SE17を使用する。

今回抽出したパネルデータの傾向を踏まえて、2つの分析をおこなう。1つはフリーランスの継続と離脱に関する分析である。その分析をおこなうためには、2018年からフリーランスとして就業している個人もいれば、2019年からフリーランスを始めた個人もいることを踏まえて対象を抽出する必要がある。そこで、連続した2年の就業形態において、前年にフリーランスだった個人のみを抽出して、次年の就業形態の結果を被説明変数として扱う多項ロジスティック回帰分析をおこなう。時点は2018年から2019年、2019年から2020年、2020年から2021年の3時点を扱うが、本分析では個体間の変動を利用した横断的な分析（プールド・ロジットモデル）をおこなう。これは時間不変の変数(性別、学歴等)を説明変数に用いるためである。

説明変数には、これまでの先行研究や表2・表3を参考に「男性ダミー」「34歳以下ダミー」「大卒以上ダミー」「個人年収350万円以上ダミー」「主な稼ぎ手自分ダミー」「扶養家族として健康保険料支払いダミー」「健康保険料支払いなしダミー」「年金保険料支払いなしダミー」「6歳以下の子どもありダミー」「働く時間の柔軟性（1点から5点：5点のほうが柔軟性が高い）」「仕事のレベルアップ（1点から5点：5点のほうがレベルアップ）」「退職回数（これまで会社や団体を退職した回数）」を用いた⁶。多項ロジスティック回帰分析では被説明変数のカテゴリが3つ以上の場合に用いられる手法のため、その年の就業形態を5つ（1：フリーランス、2：自営業、

3：正規雇用、4：非正規雇用、5：就業なし）で整理している⁷。

2つ目の分析はフリーランスへの転職に関する分析である。ここでは連続した2年の就業形態において、前年に「自営業」「正規雇用」「非正規雇用」「就業なし」だった個体をそれぞれ抽出する。そして1つ目の分析と同様に、次年の就業形態の結果を被説明変数として扱う多項ロジスティック回帰分析をおこなう。

これら2つの分析結果を整理したのが表4である。多項ロジスティック回帰分析の結果は基準(参照)カテゴリ」との比較で説明される(三輪 2014、p185)。本分析で前年の就業形態を基準カテゴリにしているため、フリーランスの列であればフリーランスの生起確率に対する自営業の生起確率の比、フリーランスの生起確率に対する正規雇用の生起確率の比などがそれぞれ算出されている。係数は二項ロジスティック回帰分析の結果と同様に正の符号で値が大きければ基準カテゴリ(フリーランス)に対して、自営業、正規雇用、非正規雇用、就業なしそれぞれの変数のほうが生じやすいと解釈できる。反対に負の符号であれば、自営業や正規雇用などのほうが生じにくいと解釈される。

同様に「自営業」「正規雇用」「非正規雇用」「就業なし」の列でも前年の就業形態を基準カテゴリに設定している。そのため、例えば自営業の列ならフリーランスの生起確率に対する自営業の比、自営業の生起確率に対する正規雇用の比といった算出結果を掲載している。

ここからは表4の分析結果を整理する。まずフリーランスの継続と離脱に関する分析結果の要点は主に3点である。1点目は「34歳以下」のフリーランスである場合、どの就業形態との比較でも正に有意な結果となった(自営業除く)。そのため、フリーランスは若年層である場合、他の就業形態へ移行する確率が高くなると解釈できる。

2点目は「主な稼ぎ手が自分」であるフリーランスの場合、「正規雇用」では正に有意な結果となった。一方「就業なし」では負に有意な結果となった。これらは「主な稼ぎ手が自分」であるフリーランスは「正規雇用」へ移行する確率が高いと解釈できる。そして「就業なし」との比較においてはフリーランスを継続する確率が高くなると解釈できる。

3点目に「働く時間の柔軟性が高い」フリーランスの場合、どの就業形態でも負に有意な結果となった。そのため、「働く時間の柔軟性が高い」フリーランスは継続する確率が高くなると解釈できる。

表4：フリーランスの選択要因（多項ロジスティック回帰分析結果）

基準カテゴリ:前年の就業形態	前年フリーランス			前年自営業			前年正規雇用			前年非正規雇用			前年就業なし		
	係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値
フリーランス															
男性ダミー				-0.847	0.487	0.082*	-0.160	0.574	0.781	-0.153	0.364	0.675	0.076	0.313	0.810
34歳以下ダミー				0.118	0.436	0.787	0.026	0.474	0.956	0.151	0.351	0.667	-0.162	0.258	0.530
大卒以上ダミー				-0.691	0.368	0.06*	-0.453	0.434	0.296	0.084	0.351	0.811	-0.137	0.272	0.615
主な稼ぎ手自分ダミー				-0.280	0.450	0.399	0.377	0.496	0.447	-0.094	0.375	0.803	-0.075	0.362	0.835
個人年収 350万円以上ダミー				0.502	0.397	0.206	0.817	0.431	0.058*	-0.523	0.458	0.254	1.256	0.486	0.01**
扶養家族として 健康保険料支払いダミー				-0.768	0.483	0.112	1.598	1.584	0.313	-0.071	0.391	0.856	-0.201	0.314	0.523
健康保険料支払い なしダミー				0.572	1.211	0.637	-0.359	1.342	0.789	-1.995	1.109	0.072*	-1.077	0.703	0.126
年金保険料支払い なしダミー				-1.336	0.895	0.135	-1.057	1.237	0.393	0.002	0.518	0.997	-0.257	0.513	0.616
6歳以下の子どもありダミー				0.693	0.587	0.238	-0.724	0.566	0.201	-0.155	0.485	0.749	-0.475	0.304	0.118
仕事のレベルアップ				-0.274	0.258	0.288	-0.815	0.286	0.004***	-0.052	0.193	0.786			
働く時間の柔軟性				-0.131	0.135	0.333	0.090	0.176	0.609	-0.063	0.112	0.573			
退職回数				0.027	0.089	0.763	-0.190	0.117	0.104	-0.021	0.077	0.790	0.003	0.062	0.960
定数項				2.066	1.151	0.073	2.451	1.248	0.049	0.348	0.926	0.707	0.200	0.461	0.664
自営業															
男性ダミー	-0.082	0.298	0.783				-0.977	1.526	0.522	1.747	1.003	0.082*	1.193	0.996	0.231
34歳以下ダミー	0.342	0.281	0.223				0.159	1.315	0.904	-1.058	0.827	0.201	0.171	0.811	0.833
大卒以上ダミー	-0.058	0.257	0.820				-0.775	1.213	0.523	0.865	0.721	0.230	-0.003	0.876	0.997
主な稼ぎ手自分ダミー	0.477	0.310	0.124				17.654	4777.474	0.997	-0.650	0.907	0.474	-0.164	0.941	0.862
個人年収 350万円以上ダミー	-0.146	0.264	0.580				1.394	1.280	0.276	-0.977	1.165	0.402	2.348	1.006	0.02**
扶養家族として 健康保険料支払いダミー	-0.499	0.402	0.214				0.833	20981.99	1.000	-0.112	0.838	0.894	0.171	0.975	0.861
健康保険料支払い なしダミー	1.141	0.571	0.046**				-19.850	69434.26	1.000	-15.479	3128.129	0.996	0.606	1.527	0.691
年金保険料支払い なしダミー	-0.109	0.417	0.793				-22.938	164942.4	1.000	-15.148	1474.179	0.992	-0.760	1.464	0.603
6歳以下の子どもありダミー	0.092	0.346	0.790				-18.001	6010.946	0.998	1.469	1.022	0.151	-0.475	1.112	0.669
仕事のレベルアップ	0.026	0.154	0.868				-0.345	0.728	0.636	-0.197	0.393	0.616			
働く時間の柔軟性	-0.221	0.092	0.016**				0.075	0.466	0.872	-0.005	0.271	0.985			
退職回数	-0.038	0.062	0.539				-0.533	0.412	0.196	0.013	0.186	0.942	-0.456	0.274	0.096*
定数項	-1.141	0.688	0.097*				-16.831	4777.475	0.997	-2.236	2.224	0.315	-2.129	1.541	0.167
正規雇用															
男性ダミー	-0.173	0.407	0.671	-4.806	1.715	0.005***				0.566	1.125	0.615	-1.955	1.267	0.123
34歳以下ダミー	0.771	0.368	0.036**	-3.363	2.339	0.151				-0.154	0.886	0.862	-0.566	1.132	0.617
大卒以上ダミー	0.898	0.334	0.007***	-1.016	1.237	0.412				-1.311	1.204	0.276	-13.991	930.906	0.988
主な稼ぎ手自分ダミー	0.758	0.433	0.08*	-3.197	2.022	0.114				-0.311	0.992	0.754	0.354	1.187	0.766
個人年収 350万円以上ダミー	-0.380	0.364	0.296	4.365	2.365	0.065*				0.648	1.022	0.526	2.497	1.396	0.074*
扶養家族として 健康保険料支払いダミー	-0.851	0.617	0.168	-16.901	701.677	0.981				-0.964	1.023	0.346	-2.664	1.416	0.06*
健康保険料支払い なしダミー	0.220	0.889	0.805	7.437	3.012	0.014**				1.751	1.206	0.147	-15.316	2163.564	0.994
年金保険料支払い なしダミー	0.322	0.502	0.521	-3.866	2.505	0.123				-16.028	986.001	0.987	1.474	1.449	0.309
6歳以下の子どもありダミー	0.143	0.477	0.764	-19.498	1077.806	0.986				3.502	1.287	0.006***	-0.352	1.292	0.785
仕事のレベルアップ	0.043	0.209	0.837	-0.042	0.698	0.952				0.458	0.543	0.399			
働く時間の柔軟性	-0.489	0.119	0.000***	-0.417	0.492	0.397				-0.614	0.274	0.025**			
退職回数	-0.031	0.085	0.718	0.720	0.345	0.037**				-0.364	0.246	0.139	-0.006	0.241	0.981
定数項	-1.554	0.953	0.103	-1.126	2.735	0.681				-1.115	2.505	0.656	-1.590	1.616	0.325
非正規雇用															
男性ダミー	-1.073	0.285	0.000***	-0.715	0.889	0.422	-18.305	1399.973	0.990				-3.258	1.191	0.006***
34歳以下ダミー	0.702	0.264	0.008***	1.090	0.828	0.188	-31.919	2184.955	0.988				0.343	0.496	0.488
大卒以上ダミー	-0.144	0.269	0.593	-1.098	0.913	0.229	-31.387	2326.116	0.989				0.661	0.488	0.176
主な稼ぎ手自分ダミー	-0.469	0.321	0.144	0.613	0.920	0.506	-4.271	3.421	0.212				-0.795	1.010	0.431
個人年収 350万円以上ダミー	-0.373	0.304	0.221	-2.278	1.180	0.054*	-1.266	2.211	0.567				-14.578	1349.725	0.991
扶養家族として 健康保険料支払いダミー	-0.099	0.303	0.745	-0.706	0.982	0.472	71.973	18689.97	0.997				-0.987	0.582	0.09*
健康保険料支払い なしダミー	0.751	0.661	0.255	-24.199	442318.7	1.000	22.066	2735.57	0.994				-0.830	1.559	0.594
年金保険料支払い なしダミー	0.265	0.419	0.528	0.036	1.300	0.978	-11.893	2480.624	0.996				2.076	0.791	0.009***
6歳以下の子どもありダミー	0.130	0.307	0.671	0.860	1.058	0.416	-39.198	3030.905	0.990				0.409	0.540	0.449
仕事のレベルアップ	-0.017	0.150	0.909	-0.016	0.469	0.973	-1.537	1.324	0.246						
働く時間の柔軟性	-0.243	0.096	0.011**	0.189	0.313	0.546	-1.074	1.092	0.325						
退職回数	0.116	0.061	0.057*	0.176	0.185	0.341	0.933	0.752	0.215				0.154	0.130	0.235
定数項	-0.762	0.685	0.266	-2.609	2.411	0.279	20.019	1399.982	0.989				-2.147	0.910	0.018**
就業なし															
男性ダミー	-0.740	0.278	0.008***	-1.324	0.714	0.064*	-1.130	1.352	0.403	-0.938	0.882	0.288			
34歳以下ダミー	0.902	0.255	0.000***	0.593	0.676	0.380	-0.372	1.254	0.767	-0.062	0.699	0.929			
大卒以上ダミー	-0.184	0.268	0.492	-0.301	0.633	0.634	0.096	1.143	0.933	-0.062	0.680	0.927			
主な稼ぎ手自分ダミー	-0.785	0.342	0.022**	-1.171	0.771	0.129	-0.956	1.236	0.439	-0.517	0.855	0.546			
個人年収 350万円以上ダミー	-0.968	0.362	0.008***	0.819	0.716	0.253	1.034	1.141	0.365	-0.247	0.861	0.774			
扶養家族として 健康保険料支払いダミー	0.526	0.287	0.067*	0.088	0.723	0.904	-17.932	18841.18	0.999	0.568	0.699	0.416			
健康保険料支払い なしダミー	1.141	0.633	0.071*	-24.612	326049.4	1.000	-25.763	372216.9	1.000	-16.312	3229.958	0.996			
年金保険料支払い なしダミー	0.199	0.432	0.645	0.054	1.175	0.963	3.471	1.824	0.057*	0.792	0.902	0.380			
6歳以下の子どもありダミー	0.049	0.311	0.874	-0.860	1.222	0.482	0.956	1.490	0.521	0.502	0.732	0.493			
仕事のレベルアップ	-0.419	0.145	0.004***	-0.334	0.429	0.436	1.068	0.807	0.186	0.274	0.360	0.447			
働く時間の柔軟性	-0.376	0.095	0.000***	-0.027	0.238	0.908	0.021	0.430	0.961	-0.313	0.201	0.119			
退職回数	-0.013	0.064	0.838	0.030	0.155	0.845	0.208	0.280	0.457	0.057	0.147	0.697			
定数項	1.236	0.666	0.063**	0.441	1.931	0.819	-6.890	3.895	0.077**	-2.058	1.712	0.229			
サンプルサイズ(Number of obs)	866			178			139			216			340		
対数尤度(Log likelihood)	-890.26033			-180.961			-111.744			-227.547			-326.437		
疑似決定係数(Pseudo R2)	0.1061			0.1543			0.2174			0.1074			0.1026		

*** P<0.01 ** P<0.05 * P<0.1

その他にも「男性ダミー」「大卒以上ダミー」「健康保険料支払いなしダミー」「仕事のレベルアップ」などが部分的に有意な結果となっている。

次にフリーランスへの転職に関する分析結果を整理する。これは前年に「自営業」「正規雇用」「非正規雇用」「就業なし」だった個体が対象である。上述したフリーランスの継続と離脱に関する分析結果では、「34歳以下ダミー」「主な稼ぎ手自分ダミー」「働く時間の柔軟性」などの変数が主に有意な結果だったが、今回の分析では就業形態毎に個別の傾向が見られる。それらの主な要点を以下に記載する。

まず自営業では、「男性ダミー」と「大卒以上ダミー」が「フリーランス」との比較において負に有意な結果となった。つまり、前年に自営業で「男性」または「大卒以上」の場合、自営業を継続する確率が高く、「フリーランス」に移行する確率は低いと解釈できる。反対に自営業で「女性」または「大卒未満」の場合は「フリーランス」へ移行する確率が高くなるとも解釈できる。

正規雇用では、「個人年収350万以上」が「フリーランス」との比較において正に有意な結果となった。つまり、前年に「個人年収350万円以上」の正規雇用である場合、正規雇用よりも「フリーランス」へ移行する確率が高くなると解釈できる。加えて「仕事のレベルアップ」でも正に有意な結果が見られた。これは、前年に正規雇用で「仕事のレベルアップ」を感じている場合、正規雇用を継続する確率が高いと解釈できる。反対に「仕事のレベルダウン」を感じている場合、「フリーランス」へ移行する確率が高いとも解釈できる。

非正規雇用では、「健康保険料支払いなしダミー」が「フリーランス」との比較において負に有意な結果となった。つまり、前年に「健康保険料を支払っていない」非正規雇用である場合、非正規雇用を継続する確率が高く、「フリーランス」に移行する確率は低いと解釈できる。反対に「健康保険料を支払っている」場合、「フリーランス」に移行する確率が高くなるとも解釈できる。

「就業なし」では、「個人年収350万円ダミー」が「フリーランス」との比較において正に有意な結果となった。つまり、前年に「個人年収350万円以上」で「就業なし」の場合、「就業なし」よりも「フリーランス」へ移行する確率が高くなると解釈できる。

以上の分析結果からフリーランスの継続とフリーランスへの転職の要因ではそれぞれ異なる変数が推定されることを整理した。他方、「健康保険料支払いなしダミー」に

については、健康保険料の滞納等が発生していると考えられるが、その要因自体を探索するために次項で追加分析をおこなう。

3-4 健康保険料の滞納等に関する要因分析

これまでの分析結果から、「働く時間の柔軟性」や「主な稼ぎ手」などがフリーランスを選択する一因であることを整理してきた。また、「健康保険料支払いなしダミー」もその一因として有意な結果が示された。しかし、これまでの分析では健康保険料の滞納等それ自体が何によって発生しているのか説明できておらず、その背景の把握までは至っていない。

それは本研究全体の目的であるフリーランスの経済的な脆弱性を明らかにする上で必要な観点のため、本項では被説明変数を健康保険料の滞納等に焦点を当てた追加分析をおこなう。

酒井(2009)や四方(2012)の先行研究によれば、社会保険料の滞納等の要因は基本的に流動性制約仮説が支持されており、所得や貯蓄を中心に分析がおこなわれている。それらと就業形態は大きく関連しており、特に非正規雇用や自営業、無職等の場合に滞納率が上がる傾向が指摘されている。他にも主観的健康状態や社会保険に関する知識や制度の認識、年齢層、配偶者の有無なども要因として挙げられている。

本項の分析では、流動性制約仮説に含まれる各個体の収入の多寡と就業形態の変数を分けて、どちらが健康保険料の滞納等に影響を及ぼすのか確認する。被説明変数にはそれぞれの納付状況(1：自分で保険料を支払う、2：扶養家族として保険料を支払う、3:保険料を支払っていない、4：わからない)を用いて固定効果モデルによる多項ロジスティック回帰分析をおこなう。被説明変数の基準カテゴリは「3：保険料を支払っていない」を設定する。説明変数には、フリーランス、自営業、正規雇用、非正規雇用・就業なし、合計年収(個人年収+配偶者年収)を用いる。

表5のとおり、健康保険料の納付状況の分析結果を整理した。これまでの分析では、前年の変数が次年の就業形態に影響を及ぼすかどうかを明らかにするために3時点でのデータを使用していたが、本分析では同年の変数同士(4時点)での分析もおこない、双方の結果の差異も確認した。また、年齢層によって収入も異なるため、2018年時点で35歳以上45歳以下と34歳以下を分けて分析した。

分析した結果、健康保険料の滞納等については、34歳以下で合計年収250万円以下

の場合に発生する確率が高くなるのが4時点データで有意となった⁸。3時点データでは有意な結果にならなかったが、同じ変数で $P < 0.1\%$ の有意水準に近い結果となっている。

以上の結果から健康保険料の滞納等には就業形態に関係なく、収入の多寡が有意な結果をもたらすことを整理した。健康保険料の滞納等では、傷病手当金はもちろんのこと医療機関の窓口で医療費の全額を自己負担や入院時に高額療養費の限度額適用認定を受けられない恐れが発生することも指摘されている(四方 2012)⁹。

これらの結果を踏まえて、次節ではフリーランスを選択する要因や内在する課題について考察をおこなう。

表5：健康保険料の滞納要因：固定効果モデルによる多項ロジスティック回帰分析結果

	健康保険料の滞納等(4時点データ)						健康保険料の滞納等(3時点データ)					
	35歳～45歳			34歳以下			35歳～45歳			34歳以下		
自分で保険料支払い	係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値
フリーランス	-1.149	0.956	0.229	0.116	0.689	0.866	-1.709	1.226	0.164	1.075	0.959	0.262
自営業	-0.984	1.230	0.424	0.292	1.080	0.787	-1.508	1.478	0.308	2.669	1.577	0.091*
正規雇用	-0.057	1.176	0.961	0.732	1.405	0.602	-0.599	1.512	0.692	1.235	1.902	0.516
非正規雇用	-1.073	1.264	0.396	1.029	0.837	0.219	-0.700	1.908	0.714	1.545	1.160	0.183
就業なし												
合計年収250万円以下	-0.082	0.579	0.887	-1.325	0.659	0.044**	-0.059	0.661	0.929	-0.987	0.755	0.191
扶養家族として保険料支払い												
フリーランス	-1.580	0.983	0.108	-0.244	0.635	0.700	-2.312	1.289	0.073*	0.623	0.871	0.474
自営業	-2.065	1.415	0.145	0.784	1.182	0.507	-2.543	1.775	0.152	4.583	1.877	0.015**
正規雇用	-18.507	3946.623	0.996	-3.708	1.928	0.054*	-30.740	1297044.0	1.000	-2.512	2.304	0.276
非正規雇用	-2.066	1.317	0.117	0.201	0.856	0.815	-2.369	1.920	0.217	0.762	1.170	0.515
就業なし												
合計年収250万円以下	-1.009	0.756	0.182	-1.222	0.684	0.074**	-1.114	0.945	0.238	-1.254	0.863	0.146
サンプルサイズ		500			540			315			351	
グループ内のサンプルサイズ		125			135			105			117	
対数尤度		-185.44			-194.12			-109.14			-113.29	

*** $P < 0.01$ ** $P < 0.05$ * $P < 0.1$

4.フリーランスを選択する要因と課題の考察

これまでの分析結果からフリーランスは「自営業」「正規雇用」「非正規雇用」「就業なし」など様々な就業形態と相互に移行する関係にあることを明らかにできた。その全体像を表4で示したが、その中でも本節はフリーランスの継続や転職に関する主要因を整理する。そして、フリーランスのパネルデータ分析は近年始まったばかりのため、今回の分析結果を踏まえた上で、どのような観点や変数がフリーランスの分類において参考となるのかについても考察する。

1 点目に「働く時間の柔軟性」はフリーランスを継続するために重要な変数である

ことがわかった¹⁰。一方で他の就業形態からフリーランスへ転職する場合には、関連がないことも明らかになった。

他方、フリーランスであっても「働く時間の柔軟性が低い」ケースも見られた。クロス集計で働く時間の柔軟性が低いフリーランスの職種を調べた結果、サービス業や建設・製造業などが該当した¹¹。これは仕事の性質上、仕事をおこなう場所が顧客や設備等の理由で制約されてしまうため、働く時間の柔軟性が低くなると考えられる。また、職種とは関係なく発注者の意向によって、「労働者性」の高い働き方をしているフリーランスも混在している可能性がある¹²。

以上のように職種を絞り込むことによって、より正確にフリーランスと働く時間の柔軟性の関係を明らかにできると考えられる。

2点目に、様々なフリーランスを細分化するにあたって、「フリーランスとして就業する目的や動機」の把握が重要であり、「主な稼ぎ手」「年齢層」「個人年収」「仕事のレベルアップ」などの変数は参考になると考えられる。

例えば「主な稼ぎ手が自分」なのかどうかといった家族の中での経済的な役割がフリーランスを継続する要因として有意な結果であることも示された。「主な稼ぎ手が自分」であるフリーランスは自営業や正規雇用へ移行する確率が高くなる結果が見られた¹³。反対に「主な稼ぎ手が自分ではない」場合、フリーランスを継続する確率が高まる結果も見られた¹⁴。

また、「34歳以下」のフリーランスの場合、「正規雇用」「非正規雇用」「就業なし」いずれでも正に有意な結果となっている。つまり、若年層フリーランスは他の就業形態へ移行する確率が高い傾向のため、フリーランスを継続すること自体には関心がない可能性も考えられる。

一方、前年に「正規雇用」で「個人年収350万円以上」や「仕事のレベルダウン」を感じている場合、フリーランスへ移行する確率が高くなるといった特有の傾向も見られた。このように、前年の就業形態とフリーランスの比較によって、フリーランスを検討する時の状態やフリーランスに期待する要素を部分的に理解することもできた。

以上のことから、フリーランスの継続やフリーランスへの転職において、「フリーランスとして就業する目的や動機」の把握が重要であることを整理した。そのために「本業」としてフリーランスに取り組もうとしているのか、「副業」としてフリーラ

ンスを継続しようとしているのかを分類することも重要だと思われる。それによって、フリーランスを継続することが「目標」となるのか、フリーランスでいることは目的を達成するための「手段」なのか解釈も変化するだろう。そして、それらの分類をおこなう変数として「主な稼ぎ手」「年齢層」「個人年収」「仕事のレベルアップ」などは今後の参考になると思われる。

5.おわりに

ここでは結論と課題について整理する。パネルデータを用いた分析をおこなった結論として、フリーランスは「自営業」「正規雇用」「非正規雇用」「就業なし」など様々な就業形態と相互に移行する関係にあることが明らかになった。

その中でフリーランスの継続における要因は主に3点に集約され、(1)働く時間の柔軟性、(2)家族の中での経済的な役割、(3)年齢層で整理した。他方、フリーランスへの転職における主な要因は、各就業形態で異なっており「性別」「最終学歴」「個人年収」「仕事のレベルアップ」「健康保険料の支払い有無」など様々な結果となった。

これらを総括して、フリーランスの継続や転職の要因分析では「働く時間の柔軟性と職種の関係」や「フリーランスとして就業する目的や動機の把握」が重要になることを整理した。

これまでのフリーランス研究において、パネルデータを用いた実証分析は数少なく、なおかつフリーランスの「継続」に焦点を当てられていた。しかし、本章ではフリーランスから他の就業形態への「転職」や他の就業形態からフリーランスへの「転職」にも焦点を当てたことによって、多様な経路と要因があることを明らかにした。

残された課題は、これらの分析結果を基により多角的な分析、考察することである。例えば、本分析では就業形態や年齢層などを細分化して分析をおこなったため、サンプルサイズが比較的小さい傾向にある。そのため、より頑健性の高い実証分析が必要である。

また、今回の研究では就業形態の変化とその要因を明らかにすることが主な目的のため、その要因がなぜ発生しているのか個別に分析・考察する研究も必要である。

他方、今回はフリーランスを継続していきたい、あるいは継続し続けている「継続フリーランス」が抱える課題には焦点を当てられていない。そのため、雇用保険における教育訓練給付金など、フリーランスを継続する際のスキルアップや学び直しに

関連する諸制度の研究も議論する必要があるだろう。

以上のように、今回整理した結果を踏まえて、より詳細な個別分析をおこなうことが今後の研究課題である。

【謝辞】

〔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〔「全国就業実態パネル調査、2018～2021」(リクルートワークス研究所)〕の個票データの提供を受けました。この場を借りて感謝の意を表します。

【注】

- ¹ 本調査は7回目となり、これまでは「FREELANCE IN AMERICA」のタイトルで調査をおこなってきた。
- ² 日本ではランサーズがこの定義に基づいて「フリーランス実態調査」のレポートを毎年発行している。
- ³ 原文の説明は FREELANCE FORWARD 2020 の p4 に記載。
- ⁴ ミレニウム世代はフルタイム：パートタイムいずれも 43%の割合。Z世代はフルタイム 30%：パートタイム 59%の割合。
- ⁵ 佐野ら(2012)も個人請負就業者の分類を自らの技能をもとに複数の組織から仕事を請けて生計を立てる「ポートフォリオ労働者 (portfolio worker)」と必ずしも高度な資格をもつプロフェッショナルではなく企業のコスト削減の戦略によって不本意に選択される「周縁化された労働者 (marginalized worker)」といった肯定的・否定的双方の概念を紹介している。
- ⁶ 個人年収は小前(2022)のタイプ別フリーランスの平均年収を参考に設定。6歳以下の子どもありダミーと退職回数は周(2006)から参考にした。配偶者の有無を説明変数に入れて分析した結果、いずれも有意な結果にならなかったことや他の変数で配偶者の有無と重なる変数もあることから多重共線性も考慮して含んでいない。
- ⁷ 小さなサンプルサイズである会社役員と家族従業者は、フリーランス(会社役員)と自営業(家族従業者)にそれぞれ加算した。
- ⁸ 34歳以下の正規雇用でも負に有意な結果となっているが、正規雇用で就業する場合、扶養家族として健康保険に加入するよりも健康保険料の滞納等のほうが確率が高いと解釈できる。これは正規雇用とは異なる前年の就業形態の影響だと思われる。また、「就業なし」は共線性の影響が起るため、分析結果の出力時に省略された。
- ⁹ いったん医療費を全額支払うものの、その後払い戻しの申請は可能である。しかしそれも滞納期間によって変わるため、詳しくは四方(2012,p9)に記載。なお、この問題については、本論文の目的とは直接関係しないため、結果の整理に留める。
- ¹⁰ フリーランス協会(2018～2021)、全国就業実態パネル調査結果(2018～2021)などで柔軟性に関する調査結果は多数見られる。

¹¹ 全国就業実態パネル調査の職種コードを参照した結果、フリーランスの大部分が「分類不能の職業」と回答している。そのため、職種の傾向は参考までに留めるが、働く時間の柔軟性が低い傾向にある職種は「製造・生産工程作業者(金属の製造・生産工程・修理作業者、建設作業者など)」や「ドライバー」「塾講師」「教員(小中高)」「インストラクター」などが該当した。

¹² 「インストラクター」は既に「yoggy インストラクターユニオン」が発足している。実態として労働者に近い働き方でありながら、業務委託契約になっている問題について記者会見もおこなっている(今野 2020)。

¹³ 表 4 の結果では前年にフリーランスで「主な稼ぎ手が自分」の場合、「自営業」は正の符号となっており、 $P > 0.1$ に近い水準である ($P = 0.124$)。

¹⁴ 小前(2021)も配偶者が主な稼ぎ手であることがフリーランスとして就業する確率を高めることを示しているが他の就業形態との移行関係までは示していない。

【参考文献】

- Tito Boeri, Giulia Giupponi, Alan B. Krueger, and Stephen Machin (2020) 「Solo Self-Employment and Alternative Work Arrangements: A Cross-Country Perspective on the Changing Composition of Jobs」, 『Journal of Economic Perspectives』
- Upwork (2020) 「FREELANCE FORWARD 2020」
- 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 (2019) (2020) (2021) 「フリーランス白書」
- 厚生労働 (2018) 「我が国の構造問題・雇用慣行等について」
- 小前和智 (2021) 「誰がフリーランスとして働いているのか」リクルートワークス研究所編「全国就業実態パネル調査 日本の働き方を考える 2021」Vol.4 (<https://www.works-i.com/column/jpsed2021/detail004.html>)
- 小前和智 (2022) 「1年で4割 フリーランスからの離脱」リクルートワークス研究所編「全国就業実態パネル調査 日本の働き方を考える 2021」Vol.6 (<https://www.works-i.com/column/jpsed2021/detail006.html>)
- 小前和智 (2022) 「就業時間と収入からみるフリーランスの働き方」リクルートワークス研究所編「全国就業実態パネル調査 日本の働き方を考える 2021」Vol.5 (<https://www.works-i.com/column/jpsed2021/detail005.html>)
- 今野晴貴 (2020) 「ヨガスタジオ「提訴」へ コロナ禍で問われる「名ばかりフリーランス」」 yahoo ニュース <https://news.yahoo.co.jp/byline/konnoharuki/20200613-00183145>
- 四方 理人 田中 聡一郎 大津 唯 (2021) 「国民健康保険料の滞納の分析」, 『医療経済研究』, Vol.23 No.2 2012
- 周燕飛 (2006) 「個人請負の労働実態と就業選択の決定要因」『日本経済研究』 No. 54. 2006.
- 酒井正 (2009) 「就業移動と社会保険の非加入行動の関係」『日本労働研究雑誌』, No.592 / November 2009
- 佐野 嘉秀 佐藤 博樹 大木 栄一 (2012) 「個人請負就業者の「労働者性」と就業選択一個人請負就業への志向と教育訓練機会に着目してー」『日本労働研究雑誌』, No. 624/July
- 内閣官房 (2019) 「全世代型社会保障検討会議 第2次中間報告(案)」
- 内閣官房 (2022) 「全世代型社会保障の構築に向けた各分野における改革の方向性(論点整理)」

-
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2019）「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等（速報）」
- 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」
- 内閣府（2019）「政策課題分析シリーズ17日本のフリーランスについてーその規模や特徴、競業
避止義務の状況や影響の分析ー」
- 松浦寿幸（2021）『Stataによるデータ分析入門ー経済分析の基礎から因果推論までー』,東京図書
- 三輪哲・林雄亮（2014）『SPSSによる応用多変量解析』オーム社

むすびにかえて

本研究では、日本におけるフリーランスの課題として「収入の不安定さ」や被用者と異なる社会保険制度など「セーフティネットの脆弱性」を取り上げつつも、どのようなフリーランスがどの課題に該当するのか実証分析をおこなってきた。また、その分析結果から社会保険制度はどのようにフリーランスの経済的な脆弱性を克服することが可能なのか、また内在する課題は何なのか自営業と被用者の視点を踏まえて検討してきた。ここでは各章の結論と残された課題を整理する。

第1章では、国内外のフリーランス研究を整理した結果、海外諸国では「フリーランス」と一括りにせず様々な就業形態1つの1つの実態や課題に対して、名称と各種制度が適用される研究や支援が進んでいることを明らかにした。日本では一括りで「フリーランス」と位置づけられているため、今後より一層細分化した調査研究に取り組む必要があることを整理した。

2点目にフリーランスと社会保険制度の課題について、「雇用」に紐づいた労使折半による社会保険料の負担方法や適用拡大の背景について整理しつつ、その仕組みは事業所にとって被用者からフリーランスへの移行を促すインセンティブをもたらしかねないことを指摘した。また、被用者にとっても上述した通り同様のインセンティブをもたらす可能性を明らかにした。それは社会保障財政の観点に立てば労使ともに社会保険料負担の公平性を損なう恐れがあるため、就業形態によらない包括的で適正な社会保険制度の重要性を整理した。

残された課題は、どのようなフリーランスにどのような課題があるのか細分化し、それらを実証的に分析することであり、健康保険、年金保険、労働保険など制度毎に細分化した分析をおこなうことを今後の研究課題とした。

第2章では、フリーランスの家族形態に着目して社会保険制度との関連を潜在クラス分析によって整理した。

その結果、「収入の不安定さ」を課題に抱えている潜在クラスとして「一般的収入の独身男性」「独身1人暮らし低収入」「独身+ α 低収入・家族が支援」などを推定した。この3つのクラスターを合計するとフリーランス全体（n2,068）の約42%に該当することを明らかにした。ただしこれらは「潜在クラス」であるため、断定するものではない。

さらに社会保険制度との関連についても考察をおこない、(1) 高齢、(2) 低収入、

(3) 独身 1 人暮らしなどの条件が重なった場合、傷病によって収入の不安定さがより一層高くなるリスクを抱えていることを明らかにした。

これらの結論を踏まえて、フリーランスの安定した生活基盤には「結婚」と「家族」が重要であることも推察された。しかし、今回の分析では因果関係は明らかにされていないため、フリーランスの生活リスクに関連する要因の分析が今後の課題として残された。

第 3 章では、60 歳以上のフリーランス、自営業者、嘱託社員の比較分析を通じて、高年齢フリーランスの所得保障の課題を「正社員経験年数」「学歴」「配偶者の有無」「公的年金受給額」「世帯の貯蓄残高」などの観点から比較分析した。

その結果、フリーランスの様々な職業経歴、家族経歴などのライフコースの問題が明らかになった。具体的には、公的年金受給額の分析において「性別」「配偶者の有無」「学歴」「正社員経験年数」などの説明変数が受給額の多寡と有意に関係しており、自営業者や嘱託社員とは異なる結果となった。高年齢フリーランスは過去に様々な経験を経てフリーランスを選択しており、そのためライフコース要因も多岐に渡ったと推察される。

また、現在「自営業」と見なされる高年齢フリーランスの所得保障は、「長く働き続ける」「貯蓄や投資等による資金計画」など自ら備える対策が必要にならざるを得ないが、今後は多様な就業形態・ライフコースを包括的に支える社会保障制度が求められることを整理した。厚生年金をはじめとした社会保険制度の加入条件における制度的課題は「被用者」を中心に改正がおこなわれているが、高齢期の所得保障の課題を踏まえれば、今後は「フリーランス」や「自営業」を問わず就業形態によらない社会保障制度の検討が望まれる。

残された課題として、今回の分析は単年に限られたため、中長期的なパネルデータ等を用いることができればより多面的な分析が可能になると考えられる。また、所得格差だけではなく、望んでフリーランスを選択しているのか、やむを得ずフリーランスなのか「本意・不本意」といった意思を踏まえた分析も必要である。

第 4 章では、パネルデータを用いた分析をおこなった結論として、フリーランスは自営業、正規雇用、非正規雇用、就業なしなど様々な就業形態と相互に移行する関係にあることが明らかになった。

その中でフリーランスの継続における要因は主に 3 点に集約され、(1)働く時間の

柔軟性、(2)家族の中での経済的な役割、(3)年齢層で整理した。他方、フリーランスへの転職における主な要因は、各就業形態で異なっており「性別」「最終学歴」「個人年収」「仕事のレベルアップ」「健康保険料の支払い有無」など様々な結果となった。

これらを総括して、フリーランスの継続や転職の要因分析では「働く時間の柔軟性と職種の関係」や「フリーランスとして就業する目的や動機の把握」が重要となることを整理した。

これまでのフリーランス研究において、パネルデータを用いた実証分析は数少なく、なおかつフリーランスの「継続」に焦点を当てられていた。しかし、本章ではフリーランスから他の就業形態への「転職」や他の就業形態からフリーランスへの「転職」にも焦点を当てたことによって、多様な経路と要因があることを明らかにした。

残された課題は、これらの分析結果を基により多角的な分析、考察することである。例えば、本分析では就業形態や年齢層などを細分化して分析をおこなったため、サンプルサイズが比較的小さい傾向にある。そのため、より頑健性の高い実証分析が必要である。

また、今回の研究では就業形態の変化とその要因を明らかにすることが主な目的のため、その要因がなぜ発生しているのか個別に分析・考察する研究も必要である。

他方、今回はフリーランスを継続していきたい、あるいは継続し続けている「継続フリーランス」が抱える課題には焦点を当てられていない。そのため、雇用保険における教育訓練給付金など、フリーランスを継続する際のスキルアップや学び直しに関連する諸制度の研究も議論する必要があるだろう。

これらの研究結果を踏まえて、本研究の総括を以下2点で整理する。

1点目に本研究では、年齢層、性別、家族形態、過去・現在の就業形態などを主な変数として扱い、「収入が不安定」なフリーランスを細分化する実証分析をおこなった。その結果、上述した研究結果のとおり、経済的基盤の安定したフリーランスとそれらが脆弱なフリーランスを推定することができた。現在、内閣官房（2020）の「全世代型社会保障検討会議」では、「フリーランスの適正な拡大」が掲げられており、本研究結果はその議論に寄与すると考える。

2点目に、フリーランスの経済的な脆弱性は収入の多寡のみで決定するのではなく、「配偶者の有無」「正社員経験年数」など様々な変数が関連していることも明らかにした。それらに加えて社会保険制度の適用外が重なることで、傷病時の所得保障に

おける脆弱性がより高まる研究結果なども示した。つまり、「自営業」であるフリーランスでも、セーフティネットが必要な状況があることを明らかにした。昨今、「働き方に中立な社会保険制度」や「勤労者皆保険制度」など就業形態によらない社会保険制度が政策的に議論されており、その観点においても本研究は寄与するものと思われる。

最後に残された課題を整理する。フリーランスの実態把握において、業種や職種を限定した研究などはデータが不足していたため着手できなかったが、重要な観点のため今後の課題とする。また、近年増加傾向にある兼業副業やギグ・ワークなどはフリーランスとも関連のある分野のため、個別の研究が必要である。

また、今日における社会保険制度は、「雇用契約」や「家族形態」と強く結びついており、経済的に安定したフリーランスには「正社員経験年数の長さ」や「収入の安定した配偶者」などの背景が数多く見られた。そのため、今後の課題として就業形態によらない社会保険制度のあり方を研究するためにも海外の事例研究は欠かせない。

以上のように、フリーランスの調査研究はまだ明らかにされていないことが数多くあるため、海外の先行研究を参考にしつつ、着実に実証分析を進めていくことが今後の研究課題である。

謝辞

本論文の末尾となりましたが、これまでご指導頂いた多くの先生方と、筆者の研究を支えてくださった方々へ心から感謝とお礼を申し上げます。

まず指導教官の藤岡秀英先生には、常に熱心なご指導と温かい励ましのお言葉を頂きました。社会人大学院生である筆者が、仕事を続けながらも論文をこのような形でまとめることができたのは、ひとえに先生のお力によるものであり、心から感謝申し上げます。

また、拙論文の審査の労をとって頂いた鈴木純先生、勇上和史先生からは、具体的な分析方法のご指導並びに本研究への有益なコメントを数多く頂きました。心より厚く御礼申し上げます。

同じ研究室のご縁で山岡淳先生や田村穂氏からも貴重なコメントを頂きました。深く感謝致します。

一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会代表理事の平田麻莉様には直接インタビューもさせて頂き大変勉強になりました。心より厚く御礼申し上げます。

2章・3章・4章の2次分析にあたっては、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「全国就業実態パネル調査」(リクルートワークス研究所)の個票データの提供を受けました。この場を借りて感謝の意を表します。

社会人大学院生として仕事を並行しつつも温かく見守ってくれたNPO法人しゃらく、一般社団法人みくもや、なりわいカンパニー株式会社、一般社団法人リベルタ学舎、各種プロジェクトのメンバーの皆様、傍で支えてくれた家族にも心より厚く御礼申し上げます。