

「雇用によらない働き方」の現状と行方

伍賀 一道

金沢大学名誉教授

安倍政権は「働き方改革実行計画」(2017年3月)のなかで、労働時間規制の転換(残業時間の上限規制およびホワイトカラー・エグゼンプションの導入、裁量労働制の拡大)などとともに、テレワークおよび副業や兼業の推進にむけてガイドラインを整備することなどを提起した。テレワークについては、事業主と雇用契約を締結する「雇成型」と、発注者と請負契約を締結する「非雇成型」の拡大を盛り込んでいる。非雇成型は発注者とワーカーが直接契約を結ぶタイプと、仲介業者¹が介在するタイプに分かれる。副業および兼業の推進は、一社専属で働く現行の雇用のあり方の転換をめざすものである。

この方針を受けて、厚生労働省は働き方改革関連法案のなかに、雇用対策法の一部改正案を含めた。改正案は、「多様な就業形態の普及」を盛り込んだが、これはテレワークや副業・兼業の拡大を意図したものである。労働社会における従来の基本原則を大転換する提案である。

ごか かずみち

専門は社会政策論。金沢大学助教授、教授を経て、2013年退職。金沢大学名誉教授。

著書に『劣化する雇用—ビジネス化する労働市場政策』(共著、2016年、旬報社)、『「非正規大国」日本の雇用と労働』(2014年、新日本出版社)など。

1 「雇用によらない働き方」と テレワークの構図

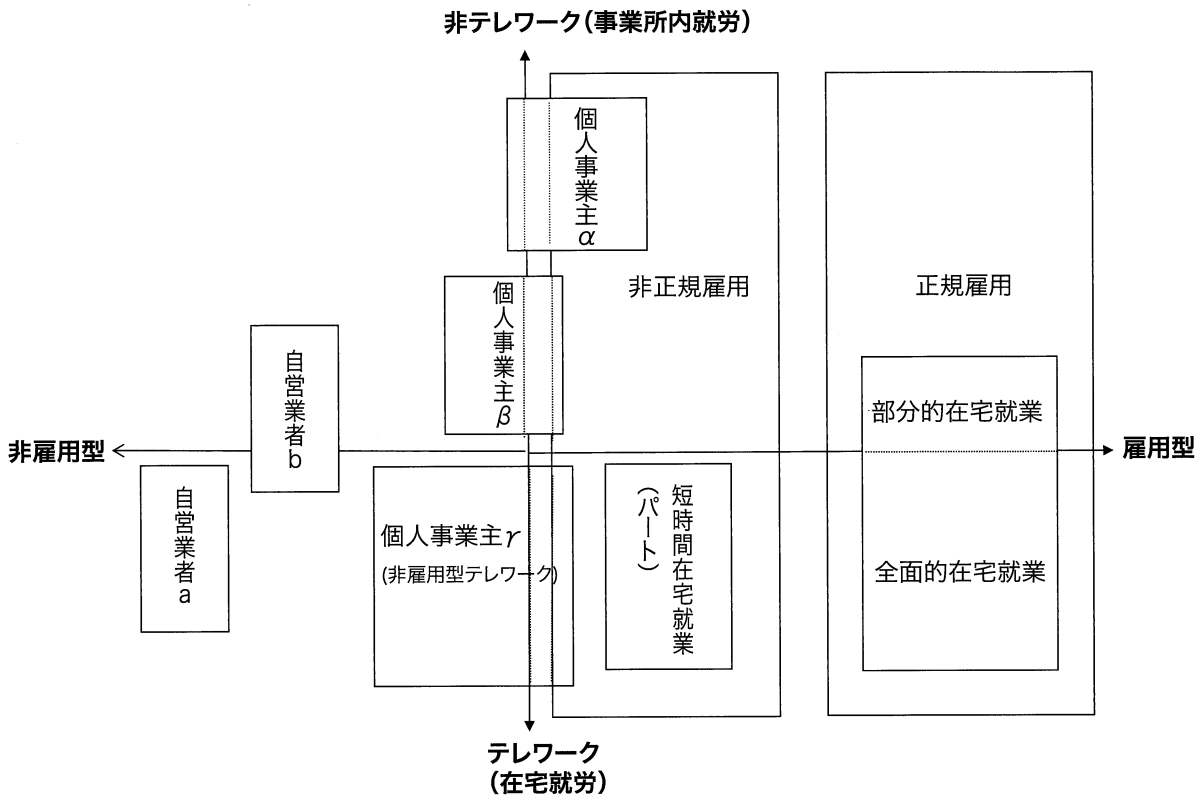
「働き方改革実行計画」では、雇用関係に関するもの(雇成型vs非雇成型)と就業場所(事業所内就労vsテレワーク)に関わるものが整理されないまま提起されている。そこで、はじめにこの点を明確にしておきたい。図は、雇用労働(雇成型)か、それとも「雇用関係によらない働き方」(非雇成型)かを横軸に、就業の場所(事業所内か、在宅か²)を縦軸にして、〈雇成型—非雇成型〉、〈テレワーク—非テレワーク〉の具体的働き方の位置を図示したものである。

雇成型、非雇成型、その中間形態

雇用労働と、「雇用関係によらない働き方」(非雇成型または自営型)は原理的に別ものであるが、実際にはさまざまな中間形態が存在している。

まず、自営業者は個人経営の工場主・商店主・農家経営者のように、自ら生産手段を所有し、単独であるいは家族従業者とともに、通例、自宅で事業を営んでいる(自営業者a)。このほかに開業医や弁護士、会計士のような専門職に従事し、高所得を得ている人々も従業上の地位からいえば自営業者に属する(自営業者b)。自宅外に事業所を設けることもある。これに対し、雇用労働者は使用者と雇用契約(労働契約)を締結して、その指揮命令下で就労し、対価として賃金を得ている。

図 〈雇用型-非雇用型〉 / 〈テレワーク-非テレワーク〉の構図



(注) 図の大きさは従業者数の大小を意味しない。
(出所) 筆者作成。

本来、自営業者と労働者は明確に区分されるが、両者の違いを意図的にあいまいにする働き方が登場するようになった。事実上、労働者と異ならないにもかかわらず、形式的には「雇用関係によらない働き方」として扱われている「個人事業主」(個人請負)である(個人事業主 α)。

塾や予備校・学校の講師、バイク便のライダー、タクシーや宅配便のドライバーなどに加えて、工場労働者のなかにも社内で独立する形態をとらせて個人事業主化するケースもうまれた³。

こうした働き方・働きせ方は労働者の要求というよりも、使用者主導によるものである。使用者が勤務時間帯の指定や仕事の指示をしているにもかかわらず、形式的に非雇用型を装うことで、使用者責任や、最低賃金制など労働保護法制の適用を回避することを目的とした偽装請負にほかならず、非正規雇用の一形態である。使用者と労働者との雇用契約は「事業主」同士の請負契約に姿を変える⁴。

次に、フランチャイズ形式で店舗経営に従事す

る、たとえばコンビニのオーナーは、パートやアルバイトを雇い使用者としての側面をもちつつも、売上げ総利益の40%~50%をロイヤリティとしてコンビニ本部に支払わなければならない、営業日や営業時間帯(24時間営業が原則)をはじめ、商品の品揃え、陳列の仕方に至るまで本部から事細かに指示されており、所得や経営実態に即して見れば、使用者(フランチャイズ本部)の指揮下にある労働者としての性格を有している。その時間当たり所得はコンビニのアルバイトの時給にも及ばないこともあるという(個人事業主 β)⁵。

高度成長期から1980年代にかけて自営業者と労働者の中間には内職(家内労働)に従事する人びとが多数存在し、その多くが製造業の末端で部品加工などを担っていた。当時の在宅労働の主役は内職であった(神尾 2007)。その後、インターネットの普及にともなって、在宅労働は大きく変貌する。仕事の受発注はもっぱらネット経由、仕事内容も、データ入力、テープ起こしのような事務作業から、

イラスト制作、アプリ開発やWebデザイン、CADによる製品の設計、市場分析、ライターなどの専門的業務に広がっている（個人事業主 γ ）。内職のように家内労働法が適用されず、発注業者との関係は請負契約である。

就業の場をめぐる区分

次に、就業の場を基準に区分してみよう。図の上部が事業所内での就労、下部はテレワークつまり在宅就労である。このなかには共同オフィスや喫茶店などで仕事をするケースも含まれる。

いま政府が推進しているテレワークに大企業で増えつつある「在宅勤務」がある⁶。これは企業との雇用関係を維持したまま、全面的に在宅就労するタイプと、週のうち数日のみ在宅勤務するタイプに分かれる（部分的在宅就業）。この多くは正規雇用だが、在宅勤務のなかには短時間パート（非正規雇用）もある。いずれも雇用型テレワークである。

つぎに、非雇用型テレワークはどうか。個人事業主 γ がこのタイプである。特定の発注業者または不特定多数の業者と請負契約を締結して指定の納期に合わせて就労する。きわだった能力を有し、専門性の高い仕事をする人は別として、非雇用型テレワークの多くは仕事量の変動が大きく、収入も安定していない。受注できない期間が少なからずある。個人事業主 α と同様に、「労働者扱いされない非正規雇用の亜種」であるが、外部から見えない分、個人事業主 α と比べ、問題が生じても表面化しにくい。

個人事業主のなかには、次章IIの事例②、③のように発注業者の事業所内で勤務するケースもあるが、これは個人事業主 α に区分してよからう。またアプリ開発やWebデザインなどで専門性の高い人が自宅外にオフィスを設けるようになれば、自営業者 β に移行する。

現実には、おもに個人事業主 γ のような働き方をしているが、時には発注業者内の作業チームに加わるというケース（個人事業主 α ）など、図に示した以外にも種々のタイプが混在しているため、截然と区分することは難しい。

II 「雇用関係によらない働き方」の現状

企業から独立した働き方か

経済産業省は2016年11月に「『雇用関係によらない働き方』に関する研究会」を発足させ、17年3月、報告書を公表した（以下、研究会報告書と略記）。このなかで、個人事業主（フリーランス）の人数について、1064万人という仲介業者（ランサーズ）の試算を紹介している。この数値は、a. 副業系すきまワーカー（常時雇用されているが、副業としてフリーランスの仕事をするワーカー：416万人）、b. 複業系パラレルワーカー（雇用形態に関係なく2社以上の企業と契約しているワーカー：269万人）、c. 自由業系フリーワーカー（特定の勤務先はないが独立したプロフェッショナル：69万人）、d. 自営業系独立オーナー（個人事業主・法人経営者で、1人で経営しているオーナー：310万人）などを合計したものである。ただし、研究会報告書ではこれらの試算の根拠は明らかにされていない。このうち、bは雇用契約を締結するケースを含むため、すべてが「雇用関係によらない働き方」とは言えない。dはコンビニ経営者のようなケースで個人事業主 β に相当する。

研究会報告書の末尾には、非雇用型の働き手を活用する6企業の事例が紹介されているが、オンラインで受発注を完結しているのは1社のみで（事例⑤）、残りは自社の事業所内で個人事業主に業務の一部を担当させていると思われる。新規事業の商品開発チームのメンバーとして活用（事例②）、アプリ開発やイラスト・デザイン業務の人材として「採用」（事例③）、化粧品メーカーが委託販売契約を結び、店舗で顧客の相談に応じながら商品販売するスタッフやショップの経営者を活用するケース（事例④）、社内外向け資料や記事作成、バナー制作業務従事者を社内で活用（事例⑥）など。これらは、働き手の裁量度が相対的に高いとはいえ、発注企業の指揮下に入って就労する個人事業主 α や、同 β （事例④のショップ経営者）に近似している。

厳しい就労実態

非雇用型は「企業にしばられない自由な働き方」というイメージが先行しているが、その就労実態は意外に厳しい⁷。

先の研究会がみずほ情報総研に委託して実施した個人事業主（「雇用関係なし」と回答した者）に対するWeb調査によれば、年収は「主たる生計者」であっても200万円未満が18.4%、300万円未満まで広げると3分の1に達する。半数強（52.1%）が400万円未満である。1000万円を超える層も1割近くいるが（9.8%）、総じて収入面の厳しさを示している。この年収で、主たる生計者がどこまで家計を維持できるだろうか。

働き手に対するアンケートのなかで、多くが「収入が不安定であること」、「収入が不十分であること」を指摘し、半数は「スキルに見合った単価で受注できていない」と答えている。事前に発注業者と書面による契約書を締結していない事例が多く、作業段階で業者から価格の引き下げや仕事内容の変更を求められたり、報酬の支払い遅延などもある。

報告書は「事故等による休業時における所得喪失リスクが存在することは『労働者』と変わらないし、企業（発注者）に対して（特に価格交渉力等の経済的な面において）従属的關係に立たざるを得ない者も存在しているというのが実態である」と指摘している（研究会報告書、39頁）。ただし、働き手全体に対して保護を強化することは、働き手一人ひとりの実態にそぐわず、「適当とは言いがたい」と釘をさしている（同前）。

報告書が提案する最善の解決策は、働き手がスキルを高めることであり、そのための教育訓練機会の整備である。また、労働災害など所得中断時のセーフティネットとして提案されているのは、労災保険の拡張適用ではなく、民間保険の整備である（同、86頁）。研究会の設置主体が経済産業省であることを象徴するような提案である。

非雇用型のリスク

個人事業主の場合、労働基準法・最低賃金法・労災保険法・雇用保険法などの労働保護法制が適用されず、受注した契約を遂行するため、休日や深夜を問わず納期に合わせて働かなければならない。賃金は請負代金に、社会保険は国民健康保険や国民年金に変わり、通勤手当やボーナス、退職金などはない。労働災害・通勤災害に対する補償も受けられない⁸。労災保険の特別加入の道はあるが、保険料は全額自己負担となる。しかも全ての事業が対象になるわけではない。例えばシステムエンジニアや営業職は加入できないため、民間の損害保険に加入しなければならない。非雇用型の拡大は労災保険適用者を縮小し、民間の保険市場の拡大をもたらすであろう。かつて小泉政権下で総合規制改革会議が提案し（2003年）、労働側の反対により頓挫した労災保険の民営化の議論が再登場するのではないか。

自営的働き方、フリーランス、個人事業主など、呼び方は多様であっても、意味するところは、雇用契約を締結しない働き方・働かせ方である。労働権（日本国憲法27条）および労働三権（同28条）にもとづく労働保護法制ではなく、民法によって整序される世界である。そこでは、商取引上、強い立場にある顧客（発注企業）から弱小な個人事業主を保護するのは、現状では独占禁止法（優越的地位の濫用防止）および下請代金支払遅延等防止法にとどまる。

III 非雇用型を推進する背景

先の研究会報告書によれば、今のところ企業サイドから個人事業主などを積極的に活用したいという強い意向は乏しい。このため報告書は企業側に対して、「外部人材」を活用するようさかんに促している。

「これまで、企業においては、自社の事業にかかわる業務については、自社で雇用している人材によって業務を遂行するのが一般的であった。……

急激な産業構造の転換とビジネスモデルの変化等により、そういった『自前主義』には限界が訪れつつあり、外部人材の積極的活用が企業にとっても重要になりつつある」(研究会報告、55頁)。

いま雇用している労働者を個人事業主などの「外部人材」に置き換えることの奨励である。こうした推進論の背景には「プラットフォーム」(仲介業者)の業界組織の意向も働いていると考えられるが、現段階で業界団体がそれほど強力な勢力になってはいない。むしろ、政府とくに経済産業省主導による「雇用関係によらない働き方」の推進が目立っている。

経産省などが非雇用型の働き方を押し出している背景には、AI(人工知能)が経済社会の多方面に導入され、これまでの経済・社会構造に大きな変革をもたらす時代(いわゆる「第四次産業革命」)の到来がおおよそ20年後に迫っているという認識があると思われる。いまは生産年齢人口の減少による「人手不足」が声高に叫ばれているが、ほどなく人余り社会に転ずるとの予測もある(「202X年、再び人余り? AI投資で効率化進む」「日本経済新聞」2017年8月26日付)。日進月歩するAIは、製造工程はもとよりサービス・流通分野や事務部門の定型業務にとどまらず、知的労働の一部さえも人間の手から奪うと予測されている。

そうした時代を間近に控えて、企業が雇用責任を負わなければならない働き方を減らしておきたいという意図がうかがえる。企業が抱える労働者は高度な専門性を有し精鋭的働き方に対応できる小人数に限定、残りについては必要に応じて出し入れの容易な「外部人材」(個人事業主)に切り換えるという方針への転換ではなかろうか。唐突な感さえる副業・兼業の奨励は、こうした一環とみれば合点がいく。

副業・兼業自体はただちに「雇用関係によらない働き方」を意味しないが、労働時間管理の難しさや、社会保険や労働保険の保険料徴収の煩雑などを理由に、いずれは個人事業主に誘導することにならないだろうか。

IV 「働き方の未来」はバラ色か

厚生労働省は、冒頭で触れた雇用対策法改正法案の早期成立を見越して、2017年10月に「柔軟な働き方に関する検討会」を発足させ、テレワークや副業・兼業の実態把握と普及に向けたガイドラインの策定に乗り出した。これらに関わる人たちの保護の視点を打ち出しているが、雇用労働にかわるものとして、これらの拡大をめざしている点は上述の経産省研究会と同一である⁹。

厚労省は経産省の後追いをしているようであるが、必ずしもそうとばかりは言えない。2016年8月に厚労省内に設けた懇談会の報告書「働き方の未来2035」を公表したが、このなかではより大胆な展望を示している

十数年先を見通して、AIの進展を背景に企業組織は変容し、「個人事業主と従業員との境がますます曖昧になっていく。組織に所属することの意味が今とは変わり、複数の組織に多層的に所属することも出てくる」と予測している。従業員は一つの会社に所属することはなくなり、「兼業や副業、あるいは複業は当たり前のこととなる」ともいう。同文書では「労働者」という言葉は見当たらない。個人事業主と従業員の境界があいまいな世界では雇用関係は消え去り、正規雇用も非正規雇用の区分もなくなる。もちろん労使関係もしかりである。

この報告書は参考資料(「未来通信」)でバラ色の働き方の事例を列挙しているが、本文を見る限り、額面どおりに受け取ることはできない。待ち受けているのはAIによって人間の手による仕事の総量が減るなかで、熾烈な受注競争で疲弊する個人事業主という名の究極の不安定就業の増加ではなかろうか。

いま必要なことは「雇用によらない働き方」の推進ではなかろう。現在の「人手不足」状況は遠からずして「人余り状況」に転換する可能性を十分考慮して、抜本的な労働時間短縮＝ワークシェアリングとともに最低生活保障のあり方について検討することである。■

《注》

- 1 仲介業者は、「在宅ワークエージェント」（佐藤2008）、「プラットフォーム」などと呼ばれている。
- 2 「在宅」のなかには共同オフィスや喫茶店など自宅外での作業も含まれる。
- 3 その実態は、かつてNHK クローズアップ現代「会社の中で独立します ～広がる個人事業主～」(2002年5月14日放送)で詳しく報じられた。
- 4 ただしバイク便ライダーについて、厚生労働省は労働者性を認めている（「バイシクルメッセンジャー及びバイクライダーの労働者性について」2007年9月、基発0927004号）。
- 5 コンビニ加盟店ユニオンがフランチャイズ本部との団体交渉を求めた訴えに対して、岡山県労働委員会（2014年3月）および東京都労働委員会（2015年4月）は「コンビニオーナーは労働組合法上の労働者に該当する」との命令を下した。

- 6 営業職のように直行直帰型の働き方はここでのテレワークとは異なる。
- 7 個人事業主のうちテレワーク（在宅ワーク）の就労実態については、佐藤（2008）第5章を参照されたい。
- 8 ただし、就労実態が雇用労働と判断されれば労災保険が適用される場合がある。
- 9 労働政策審議会労働政策基本部会は2017年11月から18年夏にかけて、「技術革新（AI）の動向と労働への影響」、「働く人すべての活躍を通じた生産性向上等に向けた取組」「時間・空間・企業に縛られない働き方」について検討し、報告書をまとめるとの方針を示している（第2回基本部会資料、2017年10月10日開催）。

《参考文献》

- 神尾京子（2007）『家内労働の世界』学習の友社
 佐藤彰男（2008）『テレワーク』岩波新書
 竹信三恵子（2017）『正社員消滅』朝日新書

