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―

令和元年７月

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）

要旨
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―

１．　背景・問題意識

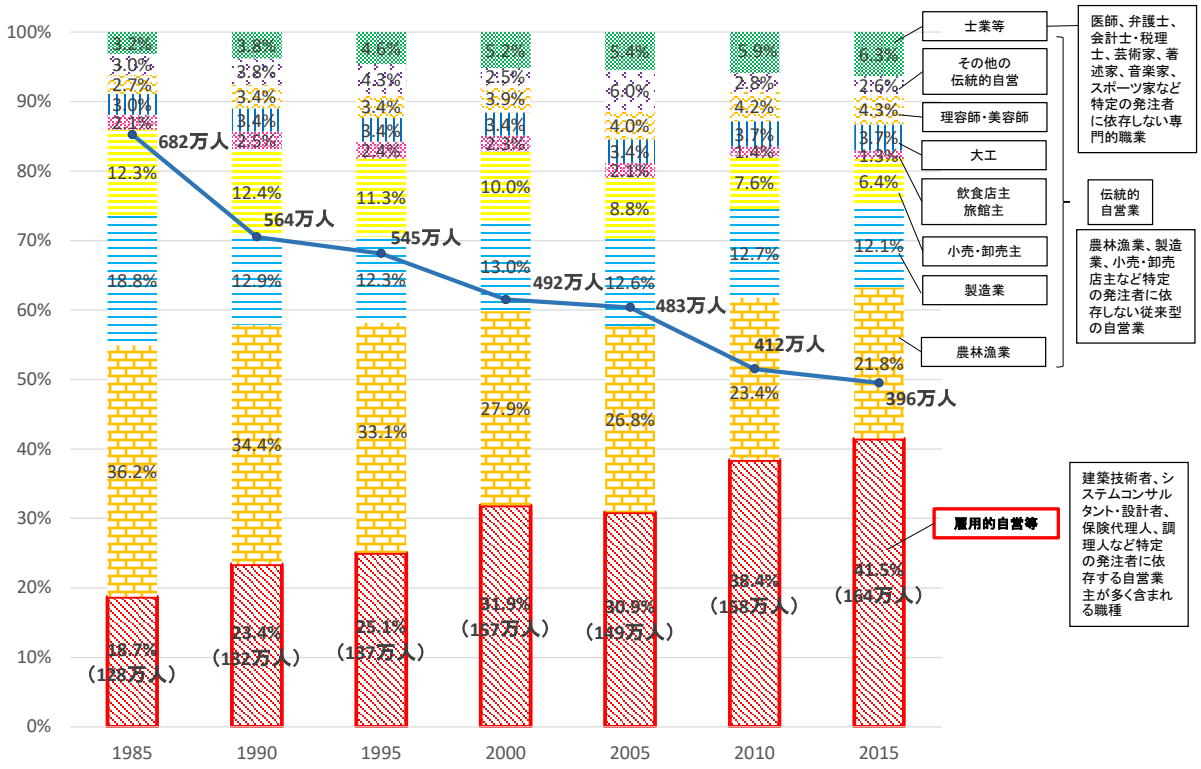
○　多様で柔軟な働き方として、特定の組織等に属さず、独立して様々なプロジェクトに関わり自らの専門性等のサービスを提供するフリーランスへの関心が高まっており、その規模や特徴について分析を行う。あわせて、円滑な労働移動と個人の能力・技能の発揮の観点から、米国を中心に研究が進む競業避止義務(※)に焦点を当て、米国と比較しつつ、その状況、労働移動や賃金に与える影響について分析を行う。

(※)退職後・契約終了後に、競合企業への転職、競合企業の立上げを制限・禁止すること。

２．　主な分析結果

○　公的統計では、フリーランスに関する直接的な統計はなく、統計のある自営業主（雇人なし）は、長期的に減少傾向にあるが、そのうち特定の発注者に依存する自営業主、いわゆる雇用的自営業等は、増加傾向にある。雇用的自営業等は、本業としてのフリーランスに近く、最近の労働市場の変化の特徴の一つと考えられる。

（要旨図表１　自営業主（雇人なし）の数及び構成比の推移）



（備考）総務省「国勢調査」。なお、上記分類は、山田（2015）・財務省（2017）・内閣官房日本経済再生総合事務局（2019）を参考にした。

○　新たにアンケート調査を実施し、フリーランスの働き方をする者の規模や特徴等を明らかにすることを試みた。これまでの研究を参考にしつつ、年齢・性別・学歴・就業形態・地域の区分を詳細なものにし、総務省「平成 29 年就業構造基本調査」の個票を用いて日本全体の属性に引き延ばすことなどによって、より精緻な形で試算した。その結果、フリーランスの働き方をする者の人数は、副業として従事している者も含め、306 万人～341 万人程度と推計された。

（要旨図表２　フリーランス相当の働き方の人数規模の試算（2019 年））

No.	1	2	3
考え方	就業形態：自営業主（雇人なし・実店舗なし）・内職 産業区分：農林漁業を除く ＜本業・副業区分＞ 本業：おもな仕事が上記就業形態・産業区分 副業：副業・兼業が上記就業形態・産業区分	就業形態：自営業主（雇人なし・実店舗なし）・内職 職業区分：農林漁業従事者を除く ＜本業・副業区分＞ 本業：おもな仕事が上記就業形態・職業区分 副業：副業・兼業が上記就業形態・職業区分	就業形態：自営業主（雇人なし・実店舗なし）・内職・一人社長 職業区分：農林漁業従事者を除く ＜本業・副業区分＞ 本業：おもな仕事が上記就業形態・職業区分 副業：副業・兼業が上記就業形態・職業区分
規模(約)（試算）	306万人 本業：200万人 副業：106万人	315万人 本業：207万人 副業：108万人	341万人 本業：228万人 副業：112万人

4	5
※就業形態・職業区分はNo.2と同じ。 本業を「仕事をおもにしている」者に絞り込み。 （仕事がおもでない、家事・通学等がおもの者は副業扱い）	※就業形態・職業区分はNo.3と同じ。 本業を「仕事をおもにしている」者に絞り込み。 （仕事がおもでない、家事・通学等がおもの者は副業扱い）
315万人 本業：158万人 副業：157万人	341万人 本業：178万人 副業：163万人

（備考）内閣府実施のアンケート調査結果（2019）より作成。

○　フリーランス相当の働き方をする者の全就業者に占める割合は、本業及び副業フリーランス合計で５％程度であった。そのうち本業については３％程度、副業については２％程度であった。米国と比較可能な本業フリーランスは、米国では 6.9％であり、日本はその４割程度の割合であった。

（要旨図表３　フリーランス相当の人数、就業者に対する割合、米国との比較）

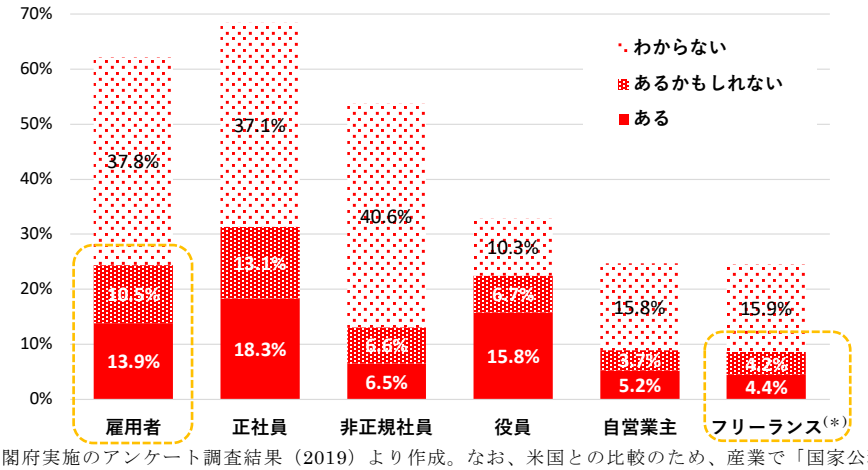
		フリーランス相当					米国※1
	No.	1	2	3	4	5	IC※2
全体	人数（万人）	306	315	341	315	341	
	全就業者比率	4.6%	4.8%	5.1%	4.8%	5.1%	
本業	人数（万人）	200	207	228	158	178	1,061
	全就業者比率	3.0%	3.1%	3.4%	2.4%	2.7%	6.9%
副業	人数（万人）	106	108	112	157	163	
	全就業者比率	1.6%	1.6%	1.7%	2.4%	2.5%	

(備考)内閣府（2019）及び米国労働統計局（2018）により作成。
※1　米国は、一つ又は主要な仕事（sole or main job）が対象。
※2　独立契約者（Independent Contractors）。

○　円滑な労働移動を妨げるとされる競業避止義務、すなわち退職後・契約終了後に競合企業への転職、競合企業の立上げを制限・禁止する契約の実態についても、今回のアンケート調査での把握を試みた。米国と比較可能な雇用者では、競業避止義務が「ある」13.9％、「あるかもしれない」10.5％となり、米国（18.1％(※)）と大きな違いはみられなかった。フリーランスについては、競業避止義務が「ある」4.4％、「あるかもしれない」4.2％であった。

(※)米国は、競業避止義務の有無について Yes の回答 15.2％、Maybe ｶﾃｺﾞﾘｰの回答 29.7％からの推計値。

（要旨図表４　就業形態別の競業避止義務締結割合）



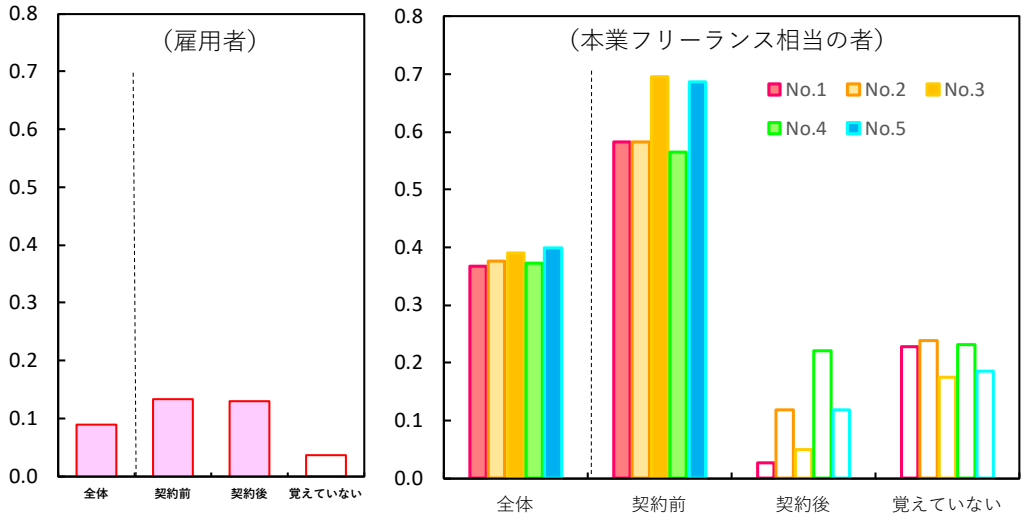
（備考）内閣府実施のアンケート調査結果（2019）より作成。なお、米国との比較のため、産業で「国家公務」「地方公務」を除外している。また産業もしくは職業で「分類不能」を選択したサンプルは除外している
（＊）フリーランスは、No.1～5 までの平均。自営業主及びフリーランスの競業避止義務契約は、取引相手先とのもの。

○　競業避止義務は、競合企業への転職や競合事業の立上げをしないことへの見返りとして、賃金プレミアム(※)をもたらすことが確認された。ただし競業避止義務を認識したタイミングが契約の前と後、覚えていない場合とでは違いがあり、特にフリーランス相当の者では、契約後に認識した場合、覚えていない場合では、プレミアムが見られなかった。競業避止義務についての事前の認知と交渉が賃金向上のために重要であることが示唆される。

(※)ここで、賃金プレミアムとは、競業避止義務がある者の賃金が、競業避止義務がない者の賃金と比較して、個人の属性（年齢、性別、学歴、就業形態等）や産業、職業をコントロールしてもなお残る賃金の上乗せ部分を指す。なお、フリーランス相当の者にとっての賃金とは、ここでは経費を含めた事業収入を指すものとする。

（要旨図表５　競業避止義務契約と賃金の関係（その有無と認識のタイミング別））

【賃金プレミアム】



（備考）内閣府実施のアンケート調査結果（2019）より作成。

○　将来の経済社会環境の変化により働き方も変わっていくことが想定される。このため、公的統計によって、フリーランスの就業状況を把握できるように、より細かな分類による把握、フォローアップができることが望ましい。

目次

Ⅰ　導入 2
１．はじめに 2
（１）本稿の問題意識と分析の目的 2
（２）多様で柔軟な働き方に関する政府内での制度づくり・検討 3
２．既存研究 6
（１）フリーランスの働き方・規模に関する議論の整理 6
（２）競業避止義務の分析の整理 11
Ⅱ．　調査・分析 18
１．既存の統計を用いた状況把握・分析 18
２．内閣府のアンケート調査の結果及び分析 28
（１）フリーランスの規模等の就業データ把握のためのアンケートの作成 28
（２）競業避止義務の状況分析 34
Ⅲ　終わりに 46
１．分析結果のまとめ 46
２．今後の検討課題 47
参考文献 48
（補論 1-1）年齢・学歴別の所得分布（男性・正規、自営業主、全体） 53
（補論 1-2）年齢・学歴別の男性・正規の転職回数別の所得分布の説明 57
（補論２）フリーランスの規模等の就業データ把握のためのアンケート調査について 60
（補論 3-1）本業フリーランス相当の人数推計の属性別オッズ比 67
（補論 3-2）フリーランス相当の産業・職業別集計 70
（補論４）競業避止義務アンケート調査データについて 74
（補論５）競業避止義務契約(有無及びタイミング別）と賃金の推計式 76

Ⅰ　導入

１．はじめに [1]

（１）本稿の問題意識と分析の目的

我が国経済は、少子高齢化の課題を克服し、サプライサイドの改革を通じた潜在成長力の引上げが求められている。そのため、イノベーション力の強化など資本面からの生産性向上を図ることと併せ、女性、若者、高齢者などさまざまな人々がより積極的に労働参加できる環境整備が重要な課題となっている。これまで政府は、働き方改革を積極的に進め、同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善、長時間労働の是正に加え、柔軟な働き方がしやすい環境整備の一環として、テレワークや副業・兼業を進めるガイドラインの作成・改定等を行ってきた。テレワークをする者の割合は、2017 年度から 2018 年度にかけて、雇用型就業者が 14.8%から 16.6%へ、自営型就業者が 22.2%から 24.0%へと増加し、いずれも上昇傾向にある [2]。また、兼業・副業については、2018 年 9 月の企業アンケート調査において、28.8%が容認・推進と回答し、前回調査（2017 年 1 月）に比べ、5.9%pt 上昇したとされる [3]。

企業の内部で働く雇用者のみならず、企業の外部にいて、企業や個人から仕事を受注する働き方をする労働者、自営業主とりわけ多様で柔軟な働き方の一つであるフリーランスの在り方が注目されている。インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングの拡大により、雇用契約によらない働き方をする者が増加している中で、厚生労働省では、2017 年 10 月以来、雇用類似の働き方の実態を把握し、その法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する有識者会議を設けた。2017 年 10 月から開催された「雇用類似の働き方に関する検討会」では、雇用類似の働き方に関する実態把握・課題整理等が行われ、さらに 2018 年 10 月からは、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」においても、検討が

---

[1] 本稿の分析にあたり、外部有識者として、神林龍教授（一橋大学）、佐々木勝教授（大阪大学）、村田弘美氏（リクルートワークス研究所グローバルセンター長・主幹研究員）、Assistant Professor Evan Starr (University of Maryland)、萩原牧子氏（リクルートワークス研究所調査設計・解析センター長・主任研究員・主任アナリスト）、孫亜文氏（リクルートワークス研究所アナリスト）には、調査、分析に係る貴重なご意見をいただいた。また、平田麻莉代表理事（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）からは、フリーランスの実態や意義・課題等、さらにアンケート設計に関して貴重なご意見をいただいた。記して感謝申し上げたい。本稿は内閣府の公式見解を示すものではなく、文中に残された誤りは内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）の責に帰するものである。なお、本稿の執筆は吉中孝（内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官事務代理（企画担当））、石川悠子（内閣府経済財政分析担当付参事官（企画担当）付政策調査員）、宮城衛人（内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付事務官）が担当した。

[2] 国土交通省「平成 30 年度テレワーク人口実態調査」。

[3] リクルートキャリア「兼業・副業に対する企業の意識調査（2018)」参照。個人ベースの調査である総務省「平成 29 年就業構造基本調査結果の概要」によれば、2012 年から 2017 年の５年間で、副業者比率は 3.6%から 4.0%へと 0.4%pt 上昇。

進められている。また、公正取引委員会においても、昨年2月に「人材と競争政策に関する検討会」報告書を取りまとめ、個人の役務提供者と発注側である企業との取引を含む競争政策上の論点を整理している[4]。

働き方改革による多くの労働者の労働参加は、潜在成長力を労働供給面から下支えするとともに、多様な人材の労働参加がイノベーションにつながることで経済全体の生産性引上げにも寄与する[5]。また、昨年の「経済財政運営と改革の基本方針2018」（平成30年6月閣議決定）にあるとおり、女性や高齢者が働きやすい環境を整備することで、更なる労働参加の促進を図り、これを所得の向上、消費の拡大につなげることも期待される。

本稿では、多様で柔軟な働き方に関する政策面での取組やこれまでの学術分野での研究内容に触れつつ、それらを踏まえ、平成29年就業構造基本調査をはじめとする公的統計や今回新たに実施した内閣府のアンケート調査の結果などを活用して、フリーランス相当の働き方や競業避止義務等の分析を行う。

（２）多様で柔軟な働き方に関する政府内での制度づくり・検討

多様で柔軟な働き方については、これまで経済財政諮問会議をはじめ、政府内で様々な場で議論がなされてきた[6]。2015年には、一億総活躍社会の実現に向けた検討[7]、また、その直後に行われた働き方改革実現会議での議論[8]などにおいて、「働き方改革」は、日本経済再生に向けた最大のチャレンジと位置付けられている[9]。そうした議論などを踏まえ、平成30年4月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が閣議決定され、同法案は同年7月、国会審議を経て成立した。同法は、時間外労働の上限規制の導入[10]のほか、正規雇用と非正規雇用との間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備[11]、正規雇用と非正規雇用との間の待遇差の内容・理由の説明義務化などの内容を盛り込んでおり、

---

[4] 公正取引委員会競争政策研究センター「人材と競争政策に関する検討会報告書」（2018年2月15日）。
[5] 内閣官房「ニッポン一億総活躍プラン」（2016）。
[6] 例えば、平成25年6月14日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針」において、「若者・高齢者等の活躍推進」として、「柔軟で多様な働き方が可能となる制度見直し」が盛り込まれている。更にその前の平成18年7月7日に閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」においては、すでに「人生の複線化による柔軟で多様な社会の仕組みの構築」として「働き方の複線化」が盛り込まれており、平成20年1月18日に閣議決定された「日本経済の進路と戦略－開かれた国、全員参加の成長、環境との共生－」の中で、「多様で柔軟な働き方が選択でき、就労形態にかかわらず、公正な処遇が確保される社会にする」ことが盛り込まれている。
[7] その成果物として、内閣官房（2014）「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」及び内閣官房（2015）「ニッポン一億総活躍プラン」。
[8] その成果物として、内閣官房（2017）「働き方改革実行計画」。
[9] 上記「働き方改革実行計画」の「（２）今後の取組の基本的考え方」。
[10] 月45時間、年360時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定することなど。
[11] 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化することなど。

2019 年 4 月から、順次施行されている [12]。

また、2018 年 2 月に、厚生労働省は、在宅勤務に限定されていた雇用型のテレワークに関するガイドラインを改正し、在宅のみならずサテライトオフィス勤務やモバイル勤務といった新たな形態の働き方に対応させた [13]。さらに、2018 年 1 月には、副業・兼業の促進に関するガイドラインの策定やモデル就業規則の改定により、副業・兼業を認める方向での普及を促している [14]。

こうした雇用関係に基づく働き方のほか、個人が独立し、自営業主として直接企業と取引をするフリーランスとしての働き方への関心が高まっている。本年 6 月 21 日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2019」では、フリーランスとデジタルプラットフォーム企業との取引関係を取り上げ [15]、デジタル市場に特有に生じる取引慣行等の透明性および公正性確保のための法制及びガイドラインの整備を図ること、そのため 2020 年の通常国会に法案（「デジタル・プラットフォーマー取引透明化法」（仮称））の提出を図ることなどを盛り込んでいる。また、「未来投資戦略 2018」（平成 30 年 6 月閣議決定）では、フリーランスについて、契約内容の決定におけるルールの明確化や報酬額の適正化などに関する中長期的な検討を進めることが盛り込まれ [16]、本年の「成長戦略フォローアップ」（令和元年 6 月閣議決定）でも盛り込まれた。

厚生労働省は、一昨年 10 月から、有識者より構成される「雇用類似の働き方に関する検討会」を設け、2018 年 3 月に報告書を取りまとめた。同報告書では、雇用によらない働き方をしている者へのヒアリングや調査を行うとともに、そうした者への保護の必要性を含め様々な課題などを挙げた。さらに、同年 10 月から、有識者からなる「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」を開催して検討を重ね、本年 6 月 28 日に中間整理を取りまとめた。同整理では、雇用類似の就業者に関する試算や現状等、また現在の労働基準法上の労働者性が認められず、自営業者である者のうちでも、労働者と類似した働き方をする者についての労働政策上の保護の在り方、独占禁止法など経済法との関係等について引き続き検討する必要があることが指摘されている。公正取引委員会では、前述の検討会報告書公表後も、

---

[12] 長時間労働の是正については 2019 年 4 月から、正規・非正規労働者の待遇差の解消や説明義務の強化については 2020 年 4 月から施行。なお中小企業についてはそれぞれ 1 年後に施行。

[13] 厚生労働省（2018）「情報通信技術を利用した事業場外勤務（テレワーク）の適切な導入及び実施のためのガイドライン」。

[14] 厚生労働省労働基準局監督課（2018）「モデル就業規則の改正概要」及び厚生労働省（2018）「副業・兼業の促進に関するガイドライン」。

[15] より具体的には、「デジタル・プラットフォーム企業は、中小企業・ベンチャー、フリーランス（ギグ・エコノミー）にとって、国際市場を含む市場へのアクセスの可能性を飛躍的に高める。他方、デジタル・プラットフォーム企業と利用者間の取引において、(a)契約条件やルールの一方的押しつけ、(b)サービスの押しつけや過剰なコスト負担、(c)データへのアクセスの過度な制限などの問題が生じるおそれがある。」として、上記の法制及びガイドライン整備等について記載している。

[16] より具体的には、「フリーランスやクラウドソーシングなどの雇用関係によらない働き方について、契約内容の決定などのルールの明確化、契約の履行確保、報酬額の適正化、スキルアップやキャリアアップなどの諸課題に関して、労働政策審議会等において、諸外国の法制の動向等も参考としながら、法的保護の必要性を含めた中期的な検討を進める。」と記載している。

フリーランス等の個人事業主に仕事を発注する企業に対し、過大な競業避止義務、不当に低い報酬、成果物の受領拒否・合理的な理由のない利用の制限などがある場合には、優越的地位の濫用等の独占禁止法上の問題になり得る旨[17]を周知するなどの取組が進められている。本年6月には、スポーツ選手の移籍を無期限に制限・制約する取決めについては独占禁止法違反の恐れがあるとの考え方を含め、スポーツ事業分野における移籍制限ルールについての独占禁止法上の考え方を取りまとめた。

このように、フリーランスのような雇用関係によらない多様で柔軟な働き方についても検討や取組が進められているが、こうした働き方については定義付けが難しいこともあり、公的統計やデータについてはこれまで十分に整備されず、定量的な分析が難しい面がある。内閣府「平成30年度年次経済財政報告」では、民間の意識調査の結果から、フリーランスの働き方の人の仕事のオンライン化は、米国では約6割である一方、日本では約15%しかなく今後伸びる余地が大きいこと[18]、ただし仕事の内容として文章・データ入力等の単純作業の割合が最も高い（23%）[19]点などを紹介している。また、経済産業省「平成30年度小規模企業の動向・平成31年度小規模企業施策（2019年版小規模企業白書）」では、株式会社リクルートのリクルートワークス研究所が公表した推計値を再現する形で、本業及び副業のフリーランスとして活動している者が約 440 万人存在することを紹介し[20]、起業の担い手が長期的に減少する中においても、副業で起業を希望する者は足下で増加し、フリーランスとして働く者の存在感が大きくなっていることなどを指摘している。

働き方改革の取組の一環として広がりを見せる多様で柔軟な働き方に対応して、各種施策の在り方の検討やその実施が政府内でも進んでいる。フリーランスの実態に関する調査・分析の試みも一部でなされるようになっているが、研究は緒に就いたばかりである。以下では、これまでに行われてきた日本及び米国での自営業主、とりわけフリーランスを含む多様で柔軟な働き方に関する研究内容を紹介することにする。

[17] 公正取引委員会経済調査室（2018）「人材と競争政策に関する検討会報告書ポイント　人材に関する独占禁止法適用についての考え方」。
[18] 出典は、ランサーズ（2018）「フリーランス実態調査 2018 年版」。
[19] 出典は、日本労働組合総連合会（2016）「クラウド・ワーカー意識調査」。
[20] 数値は、同研究所の孫（2018）が「全国就業実態パネル調査」を用いて、雇人なしの自営業又は内職で、実店舗を持たず、勤務先として農林水産業を除く者として推計したもの。

２．既存研究

（１）フリーランスの働き方・規模に関する議論の整理

①　フリーランスの用語の由来

はじめに、多様で柔軟な働き方の一つとして特に注目されている「フリーランス」について、その用語の由来を確認する。辞書や文献によれば [21]、フリーランスとの用語は中世のイタリアやフランスの傭兵部隊に遡るとされる。傭兵は、報酬に納得し戦いに意義を認めることができれば、どの君主の下でも戦うとされた。それがイングランドに伝わり、傭兵は「フリー・ランス」、すなわち「自由な槍」と呼ばれ、声が掛かれば槍をもってどこへでも向かう者とされた。その後、特定の組織に雇われることなく、様々なプロジェクトを渡り歩いて、自らのサービスを売る職業の者がフリーランスを名乗るようになったとされる。

また、Pink（2001）は、「特定の組織に雇われずに様々なプロジェクトを渡り歩いて自分のサービスを売る」として、フリーランスを広く紹介している。我が国の一般社団法人フリーランス協会 [22]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」と位置付けている。前述の「2019 年版小規模企業白書」では、「特定の組織に属さず、常時従業員を雇用しておらず、消費者向けの店舗等を構えておらず、事業者本人が技術や技能を提供することで成り立つ事業を営んでいる者」をフリーランスとしている [23]。

②　フリーランスとして働く者の法令上の位置付けの議論

米国では、近年、フリーランスとして働く者の法令上の位置付けについて様々な議論がみられる。米国の元労働長官と元大統領経済諮問委員会委員長による Harris and Krueger (2015)は、フリーランスを含む独立労働者（independent workers） [24]と雇用者との間の雇用・労働に係る規制や税法についての区別の見直しを提案している。雇用者と独立労働者との間の境界は曖昧であり、企業にとっては、規制や税制の面で取扱いが一貫していないため、税や社会保障等の負担が不要となる安価な独立労働者に依存し、労働コストを削減する。こうして企業が雇用者を減らすことによって、労働市場の非効率、すなわち独立労働者に依存し、社会保険料や社内教育等のコストがかかる雇用者を過度に回避する問題が生じることなどを指摘している。その上で、独立労働者と雇用者との間の便益の在り方や保護については、

---

[21] Merriam-Webster による Word History “The surprising History of Freelance” のほか、例えば、Pink（2001）においても同様の説明がある。
[22] 正式名は、 一般社団法人プロフェショナル＆パラレルキャリア・フリーランス協会。
[23] 明確な定義はないものの同白書上の用語としての扱い、としている。
[24] 米国の統計では、独立契約者（independent contractors）として、独立契約者、独立コンサルタント（independent consultants）、フリーランス労働者（freelance workers）が含まれているとされている。

両者のバランスのとれた中立的な制度設計とすることを主張している。企業にとっては、仕事・業務を雇用者に行わせるか、あるいは委託等により外注するか、といった選択は、税制や社会保険料の負担の違いに直接つながる重要な意思決定要因である。その二つに裁量があれば、雇用形態をとらずに、フリーランス等の外注によって、企業負担を軽減させることができるため、労働市場における労働需要の選択に歪みが生じる。米国保健福祉省（2018）[25]は、米国内国歳入庁が雇用者かフリーランスを含む独立契約者（independent contractors）かについての税法上の厳格な確認テストを行っていること、また米国各州においても、労働者の所得や失業保険法の適用に関する確認テストがあることを紹介している。所得税や社会保険料等の負担について雇用者と異なり、適用される雇用や労働に関わる法制度が独立契約者には適用されないこと、問題点等があれば米国労働省に連絡することも紹介している[26]。Habans（2015）は、雇用者には必要とされる経費としての税・社会保障負担が独立契約者にはないことから、雇用者に比べて独立契約者を利用することにより企業にとってコスト減になっていることを産業別の実証分析において示している[27]。その上で、企業が独立契約者を雇うことで軽減される税や社会保障負担が、独立労働者や公的部門にどのように負担されるかを更にみていく必要があると指摘している。

③　米国におけるフリーランスの規模の試算

フリーランスの働き方をする者について、実際にどの程度いるのかの人数規模を把握しようとする試みが米国でなされている。そのうち Katz and Krueger（2016）は、米国労働統計局が 2005 年以降、フリーランスを含む独立契約者など従来とは異なる代替的・非標準の働き方（alternative (or nonstandard) work arrangements）に関する調査である「非典型労働者調査（Contingent Worker Survey)」を実施しなくなったことにより、多様な労働者についての把握ができなくなったとの問題意識を踏まえ、民間シンクタンクである Rand 研究所と共同で独自のアンケート調査を行った。同調査は、直近において増加しているとされる、従来とは異なる働き方をする労働者の規模を計測する試みを行ったものである[28]。調査の結果、2005 年から 2015 年にかけて、代替的・非標準の働き方の労働者の増加分は、米国のネットベースの雇用増の規模に相当するほど大きく、就業人口に占める割合は、2005 年の 10.1%から 15.8%まで高まったとされる[29]。

---

[25] U.S. Department of Health and Human Services (2018)の子供支援執行局（Office of Child Support Enforcement)。
[26] コンタクト先として紹介されているのは、https://www.dol.gov/whd/。
[27] カリフォルニア州を対象にして、賃金・給与の雇用者ではなく独立契約者であれば、企業の支払い分のうち 1 ドルに対し概ね 29～39 セント分もの税・社会保障負担が省略できることなどを示している。
[28] 調査時期は、2015 年 10 月 19 日から 11 月 4 日。質問は 6,028 名を対象にして回答は 3,844。回収率は 63.8%。年齢、性別、民族、教育、家計収入に基づくウェイト付け。
[29] フリーランスを含む独立契約者は、代替的・非標準の働き方の労働者の一部とされ、2005 年の 6.9%から 2015 年の 8.4%にまで高まったとされる。

一方、米国労働統計局（2018）は、2005 年以降行われてこなかった調査を再び行った。それによれば、フリーランスを含む独立契約者の就業人口に対する割合は 6.9%であるとの試算を示し、2005 年よりも低いとしている [30]。また同局のエコノミストである Kosanovich（2018）は、独立契約者を含む代替的な働き方をする就業者は 1995 年から 2017 年まで低下しているとのレポートを発表している。ただし、米国労働統計局の結果については、Gallup (2018)が、上記 Katz and Kruger（2016）や Federal Reserves (2017) で示されたデータ [31] で見られる増加傾向やフリーランス労働者の人が主に提出する税の様式の増加と一致していないこと、また、米国労働統計局は請負契約者のうち相手先と契約してかつ相手先の場所で仕事をしている者のみを対象としており範囲が狭いことなどを指摘している。また、Shambaugh, Nunn, and Bauer (2018) は、米国労働統計局の数値が主な仕事を対象としていることで幅広い就業を捉えていないことを指摘しているほか、Escobari and Fernandez (2018) も、米国労働統計局の調査における対象所得が「主な所得」のみであり範囲が狭い可能性などを指摘している。

また、Abraham, Haltiwanger, Sandusky, and Spletzer（2018）は、各種統計を用いて新たな働き方の者の人数を比較している。そこでは、ギグエコノミー [32]の労働者は、家計向け調査からは増加が確認できないこと、ただし行政情報（税のデータベース）によれば、自営業活動から得られる所得を報告する個人は確かに増加しているが、これはすでに 90 年代半ばから 2000 年代半ばから見られた傾向であり、ギグエコノミーとの関連性が乏しく説明がつきにくいことを指摘している。

このように米国においては、フリーランスに関連した人数の把握について試算やその妥当性について、引き続き議論が数多くなされている。

④　日本におけるフリーランスの規模の試算

日本でも、民間企業がインターネットモニターを用いたアンケート調査の結果を活用したフリーランスの規模の試算を公表している（図表１－１）。規模については、その定義付け・範囲や統計の扱いの違いなどにより、440 万人（全就業者のうち 6.6%）、1,090 万人（同 16.4%）

---

[30] 代替的・非標準の働き方の労働者の就業者に占める割合は 10.1%。その内訳として、独立契約者（6.9%）のほか、事業主の求めに応じ不定期に就労する労働者（on-call workers）1.7%、短期派遣企業労働者（temporary help agency workers）0.9%、契約会社提供労働者（workers provided by contract firms）0.6%であった。2005 年と比べ全体としても低いとしている。

[31] Federal Reserves (2017) は、ギグエコノミーとして、独立契約者や短期契約者を対象に、①子育てや家事クリーニングなどのオフライン・サービス活動、②フリーマーケットや安売り店で商品を売るオフラインでの販売活動、③ライドシェアアプリやインターネット販売を行うオンライン・サービス及び販売活動を行う者と定義し、そうした活動を行う者は、全成人のうち、2016 年の 28%から 2017 年は 3%pt 上昇して 31%となっているとの試算を示している。なお、本調査は、12,000 人超へのインタビューになされたものと説明されている。

[32] 本論文では、ギグエコノミーについて、様々なオンラインプラットフォームを通じて行われる柔軟な仕事であり、それほど組織化されていない働き方、と紹介されている。

[33]という試算があり、大きな幅がある。

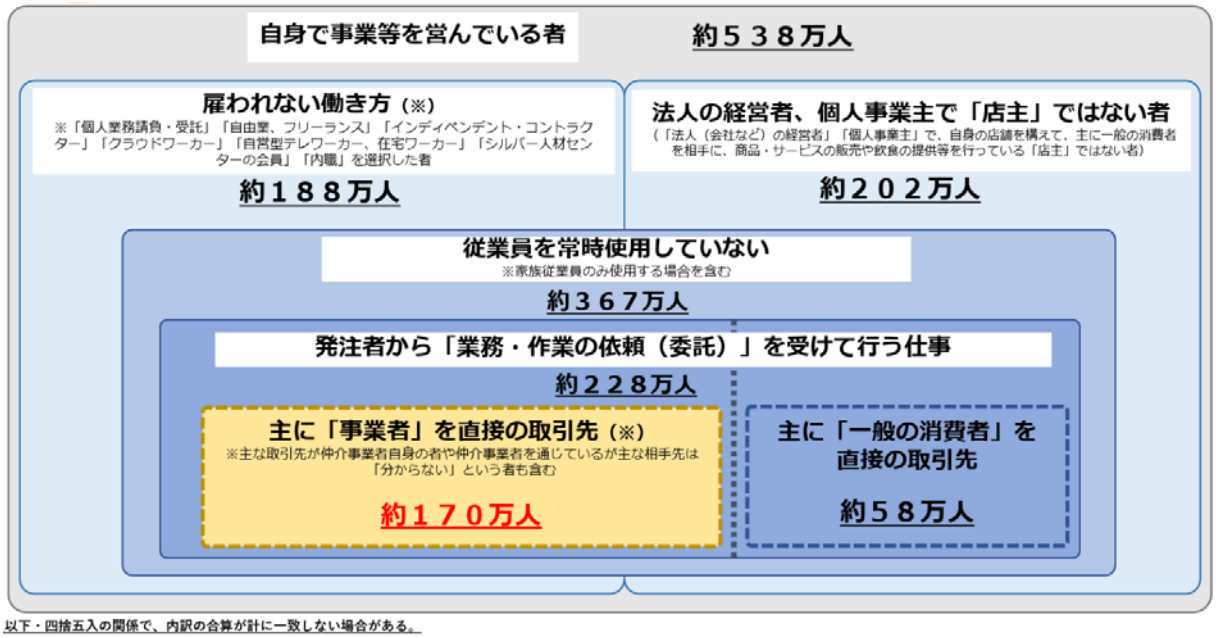
（図表１－１　我が国におけるフリーランスの規模に関する既存の調査での試算まとめ）

定義	規模	備考
【リクルートワークス研究所　全国就業実態パネル調査2018】 就業形態が自営業主（雇人なし）もしくは内職 実店舗を持たない 調査時点の勤務先の業種が農林水産業ではない	440万人 本業：300万人 副業：140万人	全国の就業・非就業の実態調査であり、フリーランスに特化した調査ではないことに留意。人数規模については、同調査を用いた孫（2018）による試算。
【ランサーズ株式会社　フリーランス実態調査2019】 1年以内に業務委託を受けたことがある者 副業系すきまワーカー： 1社に雇用、副業で業務委託を受けている者 複業系パラレルワーカー： 2社以上に雇用、一時雇用の場合はプロ意識を持つ者 自由業系フリーワーカー： 雇用形態はなく、プロ意識を持つ者 自営業系独立オーナー： 個人事業主もしくは法人経営者（従業員1人）の者	1,090万人	フリーランス全体を4タイプに分類。 副業系すきまワーカー　：434万人 複業系パラレルワーカー　：281万人 自由業系フリーワーカー　：60万人 自営業系独立オーナー　：312万人

関連して、本年４月、前述した厚生労働省の有識者会議「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」（第９回）の場で、（独）労働政策研究・研修機構（2019）による、個人請負型の就業者の人数に関する試算結果（速報）が提示された [34]（図表１－２）。その中で、本業及び副業含め、企業に雇われない働き方をしている者が約 188 万人、法人の経営者や個人事業主で「店主」ではない者が約 202 万人、それらの合計（390 万人）のうち、従業員を常時使用している者を控除した者が合計で約 367 万人いるとの試算を示した。さらに、この約 367 万人のうち、発注者から業務・作業の依頼（委託）を受けて行う仕事に限定をした人数が約 228 万人おり [35]、その中で、主に事業者のみを直接の取引先とする者が約 170 万人いる [36]、との試算を示している。

[33] ランサーズホームページによる。
[34] （独）労働政策研究・研修機構「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等（速報）」（第９回雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会　資料３－１）
[35] すなわち、発注者から業務・作業の依頼（委託）を受けるものではなく、自らの意思で作業を行いその成果を売り込むような個人事業主などは、上記約 228 万人からは除かれると考えられる。
[36] 差の約 58 万人は、主に一般の消費者を直接の取引先としている者と考えられる。

（図表１－２　雇用類似の働き方の者に関する試算結果（個人請負型の就業者の人数）（本業＋副業））



（備考）JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等（速報）」より抜粋。

⑤　フリーランスに比較的近い自営業主に関する日本の研究

我が国では、フリーランスに比較的近い自営業主に関して、経済学の観点からの研究が行われてきた。神林（2017）は、日本の自営業比率の一貫した低下に着目し、労働契約のない自営業は雇用統計から外れてしまい、なかなか研究が進んでこなかったことなどから、実態が分かりにくくなっていることを指摘している[37]。それでも、就業構造基本調査を用いた分析により、日本の自営業数は失業率との間に統計的に有意な関係は見られず景気変動との関係が乏しい可能性、また、全国消費実態調査を用いた分析により、世帯の立地場所と自営業としての就業との関係を見出し、バブル崩壊後の急激な資産価格の低下により流動性制約が強くなったことが自営業の減少につながった可能性を示している[38]。さらに、「日本家計パネル調査」（JHPS：Japan Household Panel Survey）を用いて、仕事からの主観的満足度は自営業のほうが正社員よりも高い可能性があることを指摘している。ただし、JHPS データについては、標本数の少なさ、経年変化を考慮した場合には有意でなくなることがある等の留意点を指摘している。

また、玄田・神林（2001）は、フリーランスを含む自営業について年齢と所得との関係について分析している。1990 年代以降は、雇用者の年功賃金の伸びに比べて、自営業の年齢に

[37] 賃金センサスにおいても５人に満たない零細事業所は調査対象としておらず、就業構造基本調査などの基幹的世帯調査を除いて、政府の労働統計は自営業をほとんど扱ってこなかった旨を指摘している。
[38] 元の論文は、玄田・神林（2001）。

伴う所得の伸びがより低下していたこと、伸びの低下の理由として、バブル崩壊後の家計のリスク回避度の強まりがあったこと、経済のサービス化や技術進歩の進展がとりわけ中年層の 40－50 歳代に不利になったことなどを挙げている。また、90 年代初頭のバブル崩壊に伴う資産価値の下落が自営就業の選択確率を抑制している可能性も指摘している。

最近では、高橋（2018）が米国の Current Population Survey (CPS)と日本の労働力調査を用いて、それぞれの統計で自営業主の数が統計的に過小評価されている可能性を指摘している。具体的には、米国では税申告データやオンライン調査による研究結果、日本については独自にオンライン・アンケート調査 [39]を実施して、それぞれ CPS、労働力調査に基づく自営業主と比較したところ、米国の CPS、日本の労働力調査がそれぞれ自営業主の数を十分に把握できていない可能性があることなどを指摘している [40]。

（２）競業避止義務の分析の整理

フリーランスの特徴や課題について、これまで様々な指摘がなされている。前述したフリーランス協会の「フリーランス白書 2018」及び「フリーランス白書 2019」て紹介されているアンケート調査結果によれば [41]、フリーランスで働く人の年収や労働時間のばらつきは大きいものの、満足度は比較的高い傾向があること、労働時間については、平均的にはフリーランスは労働時間が短い人の割合が高い [42]が、月 250 時間以上の長時間労働の割合は会社員 [43]よりもフリーランスの方がむしろ高いこと [44]、また、フリーランスで働く人は、健康や子育て・介護などのライフリスクに対するセーフティネットの課題 [45]、キャリアのスキル開発への課題 [46]などを挙げる人が多いことなどが示されている。さらに、フリーランスの人が

[39] 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が委託したウェブモニター調査。調査期間は 2017 年 4 月 3 日からの 1 週間、計 5 万の有効回答。自営業主とのカテゴリーのほか、在宅ワーク・内職・家内労働、個人事業主・自由業・フリーランスなどのカテゴリーを設け、さらに別の質問でオンライン・プラットフォーマーの設問を設けて幅広く対象に含め、「認識のない自営業主」を含めている。

[40] 米国の場合（2014 年）、税申告データを活用したときの本業自営業主と雇用・自営両方から収入を得る者の合計は 1,940 万人となり、CPS の本業自営業主と副業自営業主の合計 1,665 万人よりも 275 万人多いとされる。また、日本の JILPT でのアンケート調査結果の場合（2017 年）でも、自営業主と認識していなくてもそれに類する働き方をしているとする者を含めた人数が 1,138 万人となり、自営業主との認識のある人が 671 万人よりも 467 万人多いとされる。

[41] フリーランス白書 2018 で掲載された調査の期間は、フリーランスが 2017 年 10 月 2 日から 11 月 13 日までで有効回答数は 1,141 名、会社員が 2017 年 10 月 2 日から 10 月 4 日までで有効回答数は 1000 名。フリーランス白書 2019 で掲載された調査の期間は、フリーランスが 2018 年 10 月 24 日から 12 月 7 日までで有効回答数は 869 名で、会社員が 2018 年 10 月 22 日から 23 日までで有効回答数が 1,030 名。両年とも、フリーランスはフリーランス協会のメールマガジン、SNS を通じた呼びかけによるフリーランス協会が実施したもの、会社員はインターネットモニター会社が実施したもの。

[42] 2018 年の月平均労働時間について、会社員では 140 時間以下は全体の 33.3%であるのに対し、フリーランスでは全体の 53.7%となっている。

[43] 2017 年 3.3%、2018 年 4.2%。

[44] 2017 年 7.2%、2018 年 7.6%。

[45] 具体的には、保育園入園の優先順位が低い問題、福利厚生がないこと、育児介護病気などで働けなくなった時のリスクが高いことなど。

[46] 具体的には、資格などのスキル向上につながる教育支援が乏しいことなど。

会社員時代に比べて、「生産性」が上がったことを挙げる割合が高く[47]、その他にも、「スキル／経験」が上がったことを挙げる者の割合も高かったことが示されている[48]。加えて、労働力の自由な移動を妨げることのない対応を求める意見が多く見られた[49]。

多様な働き方が可能になることで、多くの人の活躍の場が広がることになれば、一人ひとりの労働者の能力の発揮の機会が増えることになり、それがひいては経済の活性化や経済成長にもつながると考えられる。その際、労働移動の円滑化により、労働者が生産性の低い分野からより生産性の高い分野へと移動することによって、マクロ経済全体の生産性が引き上げられる効果も期待される。そうした労働移動の円滑化を妨げるものの一つとして、近年、競業避止義務が取り上げられ、とりわけ米国を中心にその在り方が注目され、分析がなされている[50]。また、2018 年の OECD 生産性に関するグローバルフォーラムにおいても、競業避止義務の課題が議論されている[51]。

① 競業避止義務の定義・歴史

競業避止義務とは、企業がその従業員に対し、離職後、競合企業で働くこと、あるいは競合する事業を開業することを制限・禁止させる契約である。Starr（2018a）及び Marx, Strumsky and Fleming（2009）によれば、その歴史は、1414 年のイングランドにおいて、染め物職人がその弟子に対して、研修期間後の６か月間、同じ町での仕事を禁じることを求めた裁判例にまで遡るという。当時は、黒死病が蔓延した直後であり、労働力人口が減少し、解雇を禁じる労働規則があった中で、当該染め物職人の弟子に対する転職を禁止・制限する競業避止義務の契約が争われた。その裁判により、競業避止義務が認識され、非難されることとなった。その後、ギルド制の下でも職人の労働移動の自由は認められてきたが、16 世紀以降になると、ギルド制の衰退や産業革命により、競業避止義務は雇用主の意思に委ねられるとの裁判例が見られるようになり、競業避止義務の地理的範囲や期間の合理性に応じて判断されることが一般的になったとされる。

② 米国における競業避止義務の実態と問題提起

最近における分析として、U.S. Department of the Treasury（2016）は、Prescott, Bishara, and Starr が 2014 年に行ったアンケート調査の結果[52]を用いた分析結果を発表した。その

---

[47] 2017 年 64.7%、2018 年 63.1%。

[48] 2017 年 80.8%、2018 年 81.4%。これ以外に高かった選択肢としては、満足度（2017 年 84.3%、2018 年 83.0%）、人脈（2017 年 68.7%、2018 年 67.6%）があった。

[49] 複数回答。フリーランスと被雇用（会社員）という働き方を自由に行き来できる仕組み（51.3%）。最多回答割合は、出産・育児・介護などのセーフティネット（63.6%）。次いで、健康保険組合（59.6%）、厚生年金（52.0%）、となりその次。なお、全体の選択肢は、「その他」も含め 18 ある。

[50] The White House（2016）参照。

[51] OECD 生産性に関するグローバルフォーラム（OECD（2018））及び同フォーラムにおける Bessen（2018）参照。

[52] 調査手法の詳細については、Prescott, Bishara and Starr（2016）参照。実施は 2014 年４月から７

中で、約 18%の労働者が競業避止義務を締結していること、賃金に統計的有意な差を与えること [53]、労働者が新たな仕事に携わることができる機会を損なわせることなどを示している。

また、米国政府（2016）[54]は、競業避止義務があることによって、企業の知的財産が他の競業企業に流出することを抑止する効果、また従業員への訓練を促進する効果が考えられる一方で、競業避止義務に係る問題として、以下の７点を挙げている。

(i) 営業秘密等がないような一般の従業員、特に低賃金従業者にまで幅広く競業避止義務契約が強制的に締結されることがあること

(ii) 他の仕事のオファーを既に断った後の既に交渉の余地が殆どない、仕事を受けてからのタイミングで、競業避止義務の契約を締結するよう求められることがあること

(iii) 競業避止義務の存在、解釈、執行可能性がしばしば従業員にとって不透明であること

(iv)過度に幅広く、予見可能性に乏しい内容の競業避止義務を雇用主がしばしば求めること

(v) 競業避止義務を求める雇用主は、しばしば継続雇用以上あるいはそれ以外の特典を与えないことがあること

(vi)いくつかの州では、理由なく解雇された後でも競業避止義務により労働者の新たな就業先を見つけることを妨げ得ること

(vii)いくつかの分野（ヘルスケア分野など）では、競業避止義務によって消費者（患者など）の選択に制限が課され、健康や福利（well-being）に悪影響を与え得ること

このほか、Krueger and Posner（2018）は、競業避止義務の法的な問題を指摘している。そこでは、競業避止義務が教育訓練の機会を受けさせるためのものだとしても過大であり、営業秘密漏洩の禁止に関する規定などを別途の法令を設けることなどにより対応することが可能であるとして、特に低所得者に対する競業避止義務を課すことについて全面的な禁止（a flat ban）を提案している [55]。

③ 日本における競業避止義務の実態と問題提起

我が国でも、経済産業省（2013a）[56]は、競業避止義務契約の具体的な内容についての判断を行っている裁判例をリスト化し、競業避止義務契約の有効性の整理を行った。具体的には、①守るべき企業の利益があり、その内容が目的に照らして合理的な範囲にとどまっているか、②従業員の地位は何か、③地域的な限定があるかどうか、④義務の期間はどのくらいか、⑤

月。最終的なサンプル数は 11,505、なお、本調査を用いてより詳細な分析を行った Starr, Prescott, Bishara（2019）との比較については、第Ⅱ章第２節（２）で詳しく述べる。

[53] より正確には、競業避止義務の執行のある州の賃金カーブはそうでない州での賃金カーブと比べて低い傾向がみられた。

[54] The White House（2016）。

[55] 低スキル労働者には、教育訓練の機会が現実にはそれほど多くはなく、また内部情報が与えられるほどの信頼を得ているわけでもないことから、競業避止義務を低スキル労働者に課すことは、雇用主が競争上有利な立場を利用した非競争的価値（anticompetitive value）にすぎないとしている。

[56] 委託調査先は、三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング。

範囲についての必要な制限があるか、⑥代替措置が講じられているか、との６つの判断基準により、競業避止義務の認定が考慮されるとした。また、企業側に守るべき利益があることを前提として、競業避止義務契約が過度に職業選択の自由を制約しないための配慮を行い、企業側の守るべき利益を保全するために必要最小限度の制約を従業員に課すものであれば、当該競業避止義務契約の有効性自体は認められると考えられるとした。

あわせて、企業へのアンケート調査を実施している[57]。その結果によれば、役員に対して競業避止義務契約を締結している企業は 12.7%、従業員に対して締結している企業は 14.3%、産業別では、製造業が 23.7%と比較的高く、そのうち特に化学が 42.3%と最も高いこと、製造業以外では、専門・技術サービス業の割合が最も高く 31.2%、次に教育・学習支援業が 29.4%と高いことなどの結果を示している。

また、公正取引委員会（2018）は、個人として働く者に対して課される競業避止義務もその内容によっては独占禁止法上の問題となり得る場合を示している。具体的には競業避止義務を課された者が新たに商品・サービスを供給することが困難となる場合、または、ほかの発注者が役務提供者を確保できない、もしくはコストが引き上げられることにより商品・サービスの供給が困難となる場合において、独占禁止法上の問題になりやすいとされている。また、競業避止義務を課された者や役務の提供者を確保できない競争事業者の範囲が広いほど、内容や期間がその目的に照らして過大であるほど、複数の発注者において同時に行われているほど、競業避止義務の合理的な範囲を超える問題になりやすいことを指摘している。

④ 競業避止義務に関する定量的な影響分析

競業避止義務の実態把握にとどまらず、定量的な影響の分析について、主に米国で最近特に研究が盛んになされるようになっている。Marx（2011）は、技術者へのインタビューやアンケート調査の結果を通じて[58]、競業避止義務を締結した者のうち約半数（47%）が企業に勤めた後に締結しているため交渉の余地がなかったこと、年齢や職歴が浅い技術者ほど競業避止義務に従う傾向が強いこと、競業避止義務の執行があることで、技術労働者は転職後に訴訟になることを避けるため、退職後は技術分野での就業を仕方なく諦める傾向が見られることなどを指摘している。また、Krueger and Posner（2018）は、インターネットによるアンケート調査を実施し[59]、15.5%が競業避止義務による契約の下にあるとの結果を紹介して

[57] 信用調査会社の企業データベースから抽出した企業１万社のうち 3,011 社から回答（回収率 30.1%）。技術に関する情報漏洩の実態等を調査するため、製造業の回答数については全国平均よりも高い割合で抽出。経済産業省（2013b）を参照。

[58] 52 名のランダムに選んだ発明家及び電気・電子部門エンジニア協会に登録された 215,000 人のエンジニアからランダムに選んだ 5,000 人に対する E メールを用いたアンケート調査（回収率は 20.6%、回答者数は 1,029 人）。

[59] 米国のオンライン調査会社 Survey Sampling 社を用い、2017 年 2 月、労働者（自営業除く）を対象に行った調査。有効回答者（労働者）は 795 人。

いる。Cicero（2017）は、米国ユタ州の民間企業を対象に雇用者ヒアリング調査を行い[60]、17.85%が競業避止義務の契約にあるとの結果を紹介している。

競業避止義務契約の賃金への影響についての最初の実証分析は、Garmaise（2009）とされる[61]。1992 年から 2004 年にかけて、貿易関連の大企業役員を対象に、競業避止義務の執行が強化された州での所得（給与、ボーナス、ストックオプション等を含む）の変化を調べたところ、競業避止義務の執行がより強化された州[62]では、所得の増加率が 12.8%低いとの結果であった[63]。所得の構成割合が変化し、ボーナス等が比較的大きく減った一方、一般的な給与へのシフトが見られ[64]、給与部分だけでみれば増加率が 10%程度高まったとされる。なお、本分析結果については、対象が大企業の役員だけであり、必ずしも一般的な労働者を示していないことに留意すべきとの指摘がある（Starr 2018a）。

また、前述の Prescott, Bishara and Starr（2016）は、独自のインターネットモニター調査アンケートを実施し、その概要と手法を説明している[65]。当該調査結果を用いた前述の U.S. Department of the Treasury（2016）の結果のほか、Starr, Prescott and Bishara（2019）による分析では、特に競業避止義務を締結したタイミングが重要であり、事前に了解した上で締結している雇用者は、事前に了解していない雇用者に比べて、9.7%高い賃金プレミアム、11%より多くの教育訓練、6.6%の高い満足度を得る一方で、事後に競業避止義務の契約を締結している雇用者は賃金や訓練の上昇は見られず、また満足度は 12.5%低下する可能性があることの結果を示している。Starr（2018a）は、競業避止義務契約の事前、事後の認識の差によって賃金プレミアム等の有無が生じることは、労働市場の競争性を示す重要な指標であり、買い手（企業側）独占の程度を示すものであると指摘している[66]。

Balasubramanian, Chang, Sakakibara, Sivadasan and Evan Starr（2018）は、ハワイ

---

[60] 米国のコンサルティング企業 Cicero 社を用い、2016 年から 2017 年にかけて、米国ユタ州ソルトレーク市の商工会議所州議会、州の法律協会、ソルトレーク市以外の商工会議所や産業界の協力を得て、民間企業に勤める雇用者に回答を求めて行った調査。有効回答者は 2,000 人。

[61] Starr（2018a）による。

[62] 州ごとの競業避止義務の執行の強さを０から９まで指標化している。

[63] Garmaise（2009）によれば、Standard and Poor’s Execucomp database を用いて、米国の 2,610 の貿易を営む大企業のうちそれぞれ最も所得の高い５名ずつを対象に時系列で調査（その後順位が変化した場合でも追跡して調査）。所得の増加率が低くなるのは、労働移動が制約されることにより、企業による人的投資のインセンティブが低下するためとしている。

[64] 競業避止義務の執行が弱ければ、ボーナス等の報酬連動が重視されるが、競業避止義務の執行が強まれば、そうした報酬連動部分から固定的な給与部分がより重視されるためとしている。

[65] 米国のオンライン調査会社 Qualitrics 社を用い、2014 年 4～7 月、18 歳から 75 歳までの労働力人口（自営業及び公務除く。ただし医療福祉分野は含める。）を対象に、2012 年の米国地域社会調査（American Community Survey（通称 ACS））にある属性のウェイト、また一部関心のあるサブグループには多めの標本を割り当て、①同じ IP アドレスの同じ回答を排除、②明らかに矛盾した回答の排除、③所得や産業、職業等で明らかな誤り（単位間違い等）の修正によるデータ・クリーニングを行ったとされる。有効回答サンプルは 11,505。詳細については、Prescott, Bishara and Starr（2016）の第２章参照。それに沿った今回のデータの処置については補論２及び３参照。

[66] 労働市場が競争的であれば、事前と事後でも差はないが、競争的でないために交渉力の影響力が大きく、交渉力があればプラスの賃金、なければマイナスの賃金との格差が生じることを示唆している。

州での競業避止義務の影響を分析している[67]。2015 年にハワイ州で、テクノロジー関連の労働者を対象にした競業避止義務の禁止がなされたことにより、テクノロジー分野の雇用流動性が高まり、2015 年以降、テクノロジー分野の採用時の賃金は、平均的に約４％高まったとされる。また、Lavetti, Simon, and White（2018）は、勤務医の競業避止義務の状況を調べ[68]、45.1%が競業避止義務契約を締結しており、10 年間の累計で同契約のない場合と比べ、約 35%の所得増が見られたとされる。医師の競業避止義務が高い賃金プレミアムを生み出した理由としては、新規の医者の採用コストが非常に高く、転職を引き留めるために高い賃金を支払うためであることを指摘している。

このように、競業避止義務契約については、労働者に対して賃金プレミアムを生み出すケースがみられる。一方で、競業避止義務の執行[69]（法的有効性の度合い）の州ごとの違いが労働者の教育や賃金に異なる影響をもたらすかどうかを調べた分析もある。Starr（2018b）は、Bishara（2011）による米国の州ごとの競業避止義務の執行状況の違いを指標化したデータ、また米国センサス局による所得とプログラム参加に関する調査の 1996 年から 2008 年までデータ[70]を用いて、州ごとの競業避止義務の執行状況と教育訓練と賃金との関係性を分析した。その結果、競業避止義務の執行が平均的な州では、同執行がない州に比べて、教育訓練の実施が 14%高い傾向がみられたが、賃金は概ね４％低くなっている傾向を示している。

このように、個人レベルでは、競業避止義務による賃金プレミアムが見られるのに対し、州ごとの執行状況の高さが賃金にマイナスとなっている。その違いが生まれる背景として、そもそも個人データと集合データ（州）の違いがあることのほか、競業避止義務の執行が高い州では、特に能力のある人材の獲得競争が抑制され、そうでない州と比べて賃金にマイナスの影響を及ぼす可能性があること、また、競業避止義務の執行を認める州では、その見返りとして労働者に賃金以外の処遇（特別手当、追加的な教育訓練、昇進など）の確保を義務付けている一方で、賃金そのものはマイナスとなる可能性を挙げている。いずれにせよ、その解釈は今後の課題でもあるとしている（Starr 2018a）。

賃金以外では、Marx, Strumsky and Fleming（2009）が、1975 年から 2006 年までのミシガン州における労働者の移動、特に特許開発者の移動（転職）に与える競業避止義務の効果の有無の分析を行った[71]。競業避止義務の執行のない州での労働者の移動との比較、また、

---

[67] 米国四半期労働指標（Quarterly Workforce Indicators(QWI)）を利用。

[68] 米国医療協会（American Medical Association(AMA)）の登録名簿からの標本調査である 2007 年実施の患者ケアに関する医師見通し調査（Physician Perspective on Patient Care Survey）を利用。対象は、カリフォルニア、ジョージア、イリノイ、ペンシルバニア及びテキサスの５州における 1,967 人の内科医。

[69] 原語は enforcement。競業避止義務の法的有効性の度合いが州ごとに異なっており、競業避止義務契約を認めない州、一部認める州、強く認める州など、州ごとに異なっているとされる。

[70] Survey of Income and Program Participation の 1996 年、2001 年、2004 年、2008 年の個人に関する教育訓練や賃金データを利用。

[71] 特許データベースを利用。労働移動については、特許データベースにある特許申請した企業（名前の変

1985 年にミシガン州で施行された競業避止義務の執行の前後比較のため、時系列の差の差分法（DID: differences-in-differences）による分析等 [72]を行った結果、競業避止義務の執行が認められることによって、特に企業特有の特殊な分野での技能・技術を持つ専門家の転職が減少したとのことであった [73]。さらに、Samila and Sorenson（2009）は、1993 年から 2002 年までの米国の 328 の大都市調査やベンチャー・キャピタルデータ、特許データ、競業避止義務の執行の州ごとのデータ等を幅広く用いて、競業避止義務の執行の様々な経済的影響を分析した [74]。様々な経済データ変数を用いた回帰分析（操作変数法含む）を行った結果、競業避止義務の執行が弱い地域、あるいは、ない地域では、ベンチャー・キャピタル企業の増加、特許数、起業数、雇用の面で有意にプラスの影響が見られたとしている。あわせて、競業避止義務の執行がもたらす起業やイノベーションへの悪影響の問題についても指摘している [75]。

更や統合・合併を個別に確認）と個人のマッチングで変更があったケースとしている。

[72] 頑健性テストを含む。

[73] モデルのパターンにより違いはあるが、例えば、競業避止義務の執行があるようになったことで（1985 年の独占禁止改革法以降）、ミシガン州の自動車産業以外の発明家については 8.1%の有意な転職の低下がみられたとされる。

[74] 米国の 328 ある Metropolitan Statistical Areas の 1993 年から 2002 年のデータを利用。

[75] モデルのパターンにより違いはあるが、例えば、競業避止義務の執行がない都市でのベンチャー・キャピタル数 1 %の増加は 0.08%の特許数の増加、0.021%の企業数の増加、0.02%の雇用の増加がそれぞれみられたとされる。

Ⅱ．　調査・分析

１．既存の統計を用いた状況把握・分析

前章でみてきたとおり、フリーランスに関しての明確な定義や範囲がない中で、これまで我が国でも、独自のアンケート調査によって、その規模について試算が行われてきた。それらの試算結果が異なる背景としては、対象となる者の定義付けやサンプルの集計手法の違いなどが考えられる。本章では、フリーランスの規模のより精緻な把握に向けた試算等を行うが、それに先立って、まず各種公的統計を用いて、就業者全体を概観しつつ、その中の様々な労働者、仕事の担い手の位置付けを対比しながら、フリーランスに相当する者の特徴を確認する。

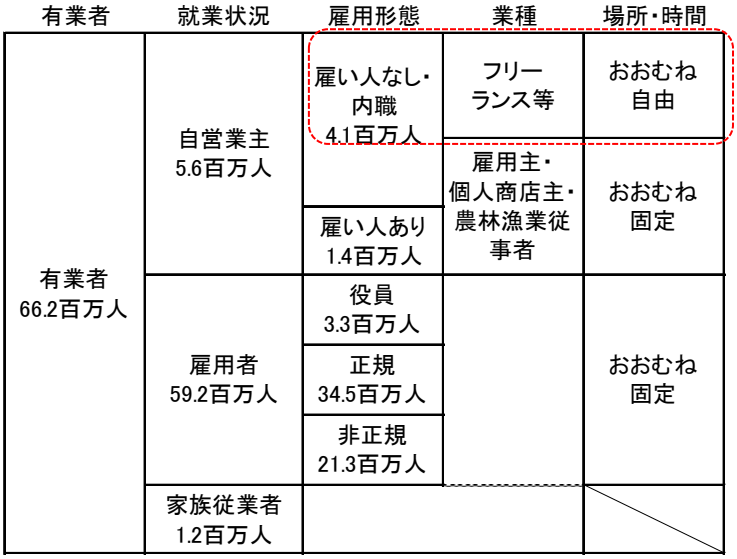
①　雇い人なしの自営業主の規模と推移

総務省「平成 29 年就業構造基本調査」[76]によれば、図表２－１のとおり、有業者（6,620 万人）のうち自営業主（560 万人）の内訳である 410 万人が「雇人なしの自営業主」とされる。これは全体の有業者（就業者）の約６％に相当する。この「雇人なしの自営業主」から、店舗のある個人店主や農林漁業従事者を除いた [77]者が、フリーランスに近い者と考えられる。なお、ここでの人数規模は、あくまで主な仕事に着目した分類によるものであり、兼業や副業での労働活動は含まれない。

次に、フリーランスの経年的変化をみることを念頭に、総務省「労働力調査」（各年）により、自営業主（雇無業主 [78]）の人数と就業者に占める割合の長期的推移を確認する。図表２－２に示すとおり、この 40 年近くで自営業主（雇無業主）の数はほぼ一貫して低下してきており、1980 年の 765 万人から 2018 年の 407 万人にまで減少している（38 年間で▲46.8%減）。また、就業者全体に占める割合も一貫して低下し、同じ時期で 13.8%から 6.1%と半分以下（38 年間で▲7.7%pt 減）となっている [79]。比率としては、全体の就業者数以上に自営業主数が減少している。

[76] 約 52 万世帯の 15 歳以上の世帯員約 108 万人が対象。回収率（世帯ベース）は 87.2%とされ、その結果は、これまで述べた民間等のアンケート調査の母集団としても用いられる。本稿の分析の一部において用いる特別集計では、当該人数の個票を集計し、属性ごとにウェイトバックした結果を用いている。
[77] 店舗を有する個人店主や農林漁業従事者は、前述のフリーランスの用語の由来の説明にもあるような、特定の組織に所属することなく様々なプロジェクトに関わり、自らの専門性等のサービスを提供する事業を行っていることとは異なると考えられる。
[78] 従業員を雇わず自分だけで又は自分と家族だけで個人経営の事業を営んでいる者。内職者を含む。
[79] 前章でも触れた自営業主割合の長期的な低下傾向について分析した神林（2017）では、自営業主（雇人なし）に加え、国際比較の観点から、雇人あり及び家族従業者を加えている点で差異があることに留意。

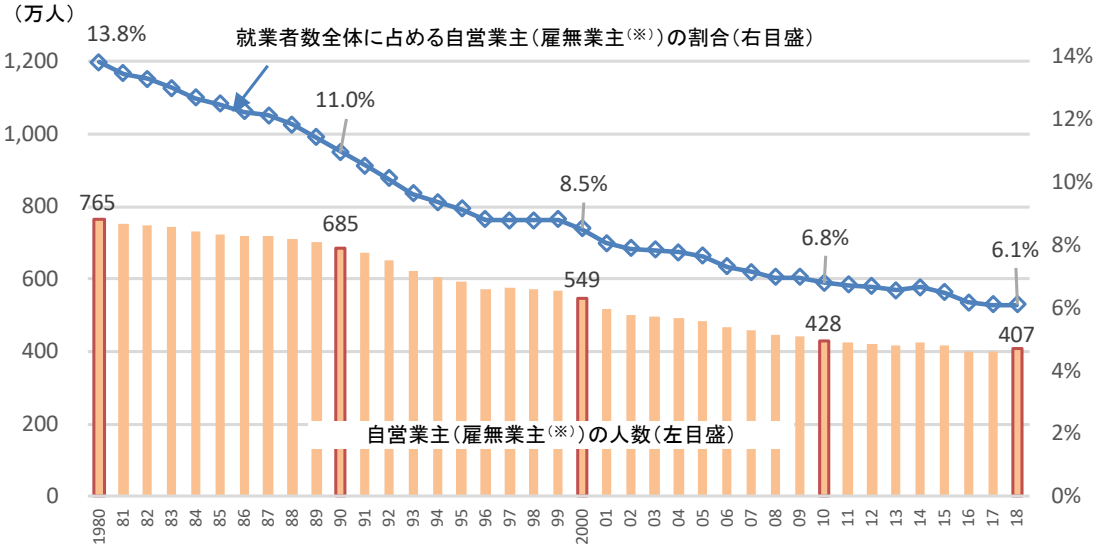
（図表２－１　「おもな仕事」としての就業者の分類の全体的位置付け）



※ 小数点第二位を切り捨てのため表上の合計が合わないことがある。

（備考）総務省「平成 29 年就業構造基本調査」より作成。

（図表２－２　自営業主（雇無業主(※)）の人数と就業者全体に占める割合の推移）



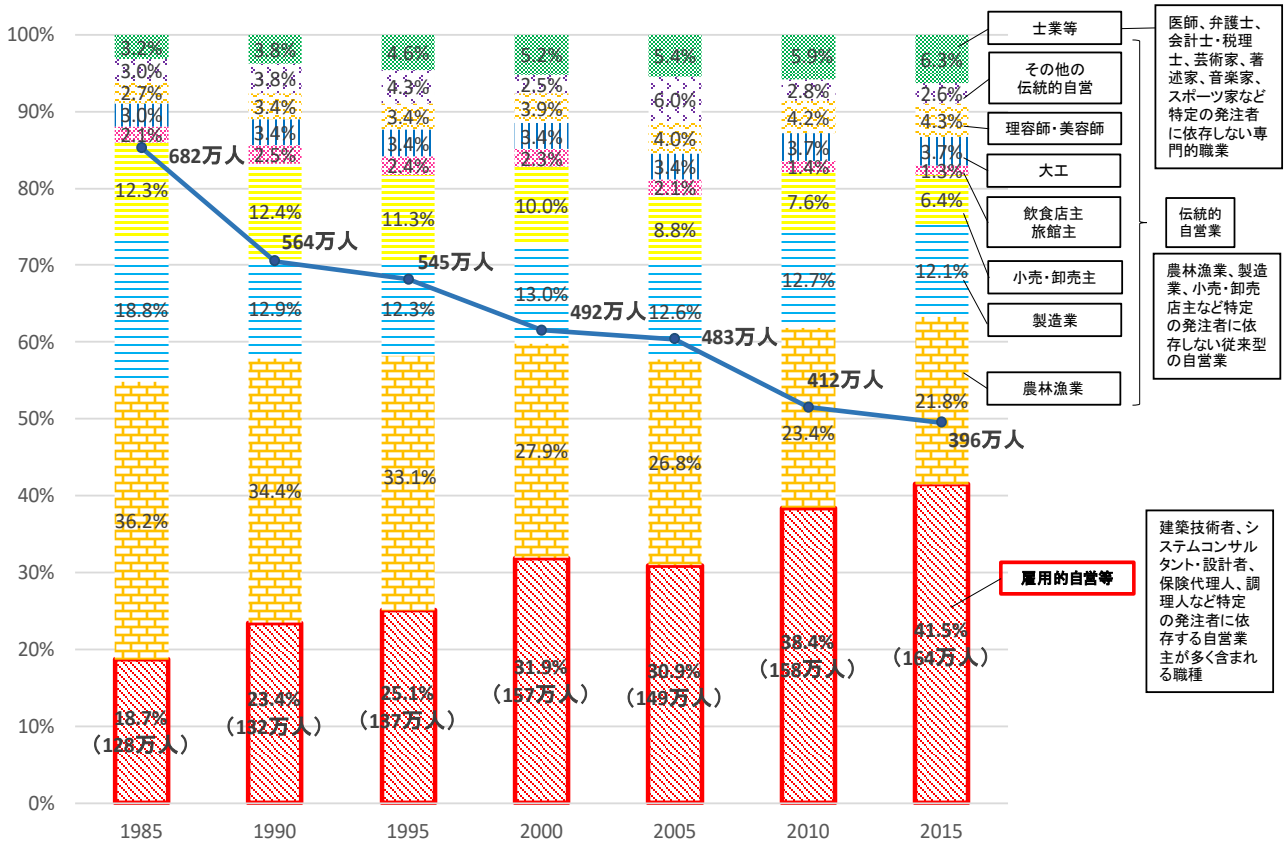
（備考）総務省「労働力調査」より作成。
（※）従業員を雇わず自分だけで又は自分と家族だけで個人経営の事業を営んでいる者。内職者を含む。

さらに、ここでは、国勢調査にある詳細分類を用いた山田（2015）の分類手法にならい、自営業主（雇人なし）に着目して、その内訳を過去 30 年間にわたって確認する。その結果を図表２－３で示している。まず、折れ線グラフのとおり、自営業主（雇人なし）の数は、1985 年に 682 万人だったが、2015 年には 396 万人へと 286 万人減（▲41％減）となり、減少傾

向が確認できる。

しかし、その内訳である、特定の発注者に依存する自営業主である、いわゆる雇用的自営等 [80]については全体の動向とは異なっている。雇用的自営等は、1985 年の 128 万人から 2015 年の 164 万人へとむしろ増加し、全体のシェアでは、18.7%から 41.5%へと高まっている。全体として低下傾向にある自営業主の中にあって、雇用的な形態にある自営業主はむしろ増えており、フリーランスの増加の可能性がうかがえる。ここから、フリーランスの動向把握の重要性がうかがえる。

（図表２－３　自営業主（雇人なし）の数及び構成比の推移）



（備考）総務省「国勢調査」より作成。なお、上記分類は、山田（2015）、財務省（2017）、内閣官房日本経済再生総合事務局（2019）を参考にした。

②　雇用者と自営業主の所得の動向

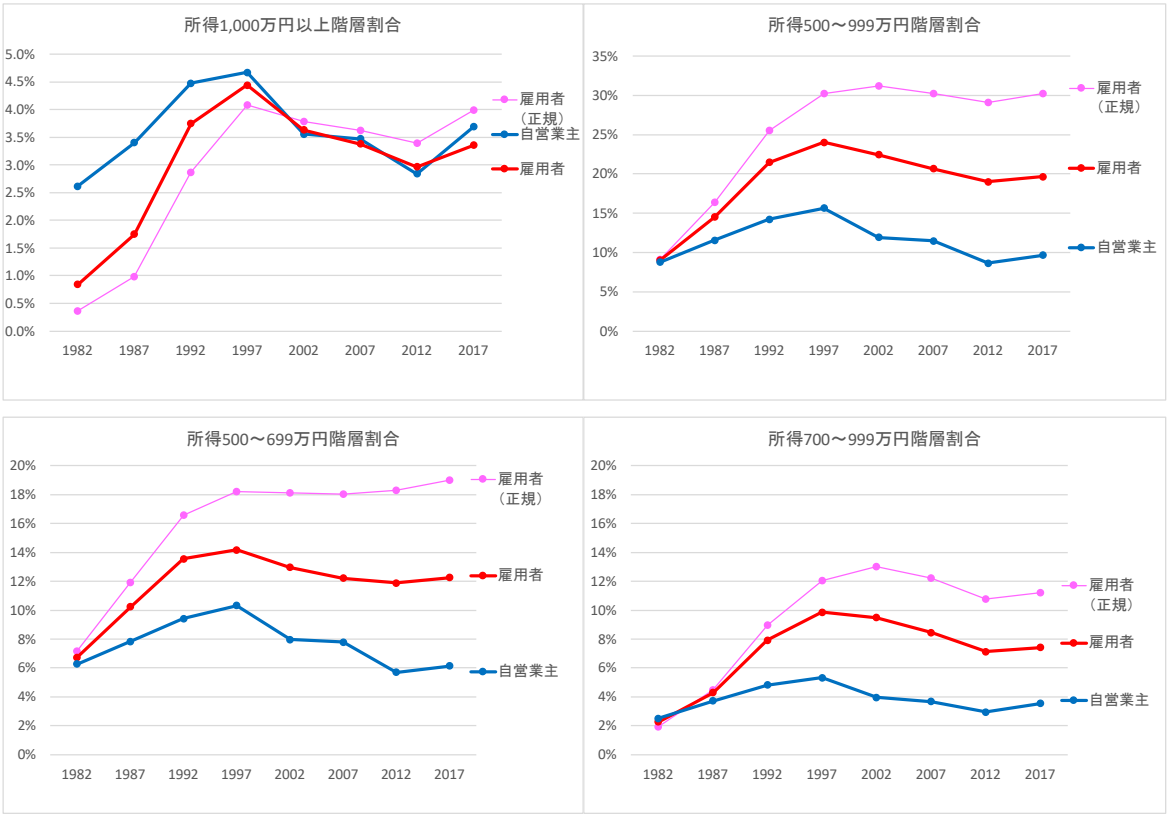
上記の雇用的自営等は国勢調査の分類に基づくものであり、所得のデータが得られないため、ここでは所得のデータがある就業構造基本調査を用い、自営業主に着目して、経済的動向の分析を進める。玄田・神林（2001）はかつて、日本の自営業比率が長期的に低下してきた要因の一つとして、雇用状態である方が、自営業でいるよりも、将来の所得増を見込むことができるため、雇用される就業形態を維持している点を指摘している。すなわち、所得分

[80] 仁田（1999）

布の長期的な推移をみると、自営業に比べて雇用者の方が所得の伸びが相対的に高い傾向があることから、自営業を選択せずに、雇用者の立場のままでいることで所得の増加を期待し、結果として自営業の選択が減少してきた可能性を指摘している。

そこで今般、1990 年代以降の傾向について、上記の研究発表後に明らかになった同じ統計データ（各年の就業構造基本調査の公表値）を用いて、当時のデータをさらに延長して動向を確認する。図表２－４にあるとおり、雇用者、雇用者のうち正規のみ、自営業主それぞれのグループのうちの所得 1,000 万円以上の割合については、90 年代までは玄田・神林（2001）のとおり、特に雇用者グループで割合が高まっている。ただし、2000 年代に入ってからは、雇用者グループでの所得 1000 万円以上の割合は、自営業主グループでの 1000 万円以上の割合とほぼ同じように推移している。

（図表２－４　雇用者と自営業主の年間 500 万円以上所得者の割合変化）



（備考）1. 総務省「就業構造基本調査」各年版より作成。
2. 非農林漁業・従業上の地位別の総数のうち、雇用者、雇用者（正規）、自営業主それぞれの所得階層の人数の割合を算出したもの。
（例：所得1,000万円以上所得階層割合の自営業主（図表左上）については、自営業主の数全体のうち、所得1,000万円以上の自営業主が占める割合）。

その次の所得階層である 700 万～999 万円、またその次の 500 万～699 万円についても、90 年代までの動きと異なり、両グループの所得階層割合の乖離はあまり見られず、ほぼパラレルな動きとなっている。これは、玄田・神林（2001）の観察対象であった 90 年代からとは異なる姿となっている。

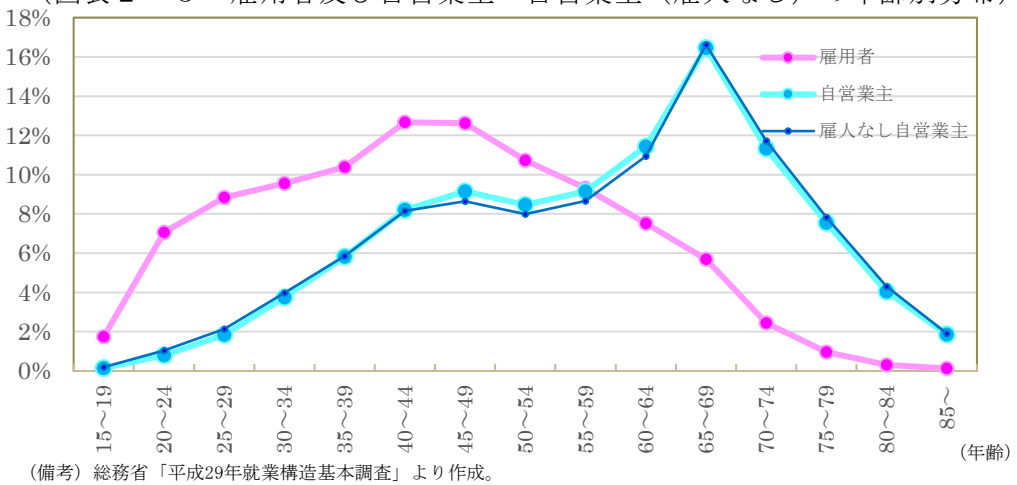
このように、1990 年代後半以降、デフレの影響も見られる中で、雇用者、自営業主それぞれの所得 500 万円以上の割合の高まりは見られなくなってきた。そうした中で、雇用者、自営業主それぞれの所得階層の割合の変化に「差」が見られなくなったことは [81]、雇用者であり続ける方が自営業主であるよりも将来の所得増を見込める、といったかつての見方が弱まっている可能性があることを示唆している。

③　人口動態の変化による自営業主数の変化

さらに、我が国の就業者の人口動態の変化によって、雇用者、自営業主の数がどう変化するかを考えてみる。まず確認のため、図表２－５において、雇用者、自営業主、雇人なし自営業主の年齢別の分布を示す。それによると、自営業主、雇人なしの自営業主は、雇用者の年齢構成とは大きく異なり、高齢者の割合が高いという特徴がみられる。

この分布は、人口動態の変化に伴って高齢世代の就業者数が増加すれば、構造的に自営業主数が増加することを示唆している。そこで、各年齢層における自営業主比率（自営業主数／人口）を一定と仮定して、人口の年齢構成の変化だけで、自営業主数が具体的にどれだけ変化するかを機械的に試算する。その結果、2017 年の自営業主の人数規模 562 万人は、5 年後には 574 万人へ、わずかに増加する [82]（図表２－６）。すなわち、人口動態要因だけを考えれば、今後の自営業主への増加要因として作用する。

（図表２－５　雇用者及び自営業主・自営業主（雇人なし）の年齢別分布）



（備考）総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成。
雇用者数は5921万人、自営業主は562万人、うち雇人のない自営業主は402万人。

[81] 雇用者と自営業主のそれぞれの所得 500 万円以上割合が、2000 年代以降、おおむねパラレルに変化してきていること。

[82] ここでは簡便化のため、年齢（5 年刻み）ごとの自営業主割合（自営業主／人口）について、2017 年時点で一定とした上で、年齢刻み一つ前の人口の年齢階層（5 年前）をそれぞれ当てはめて機械的に試算し合計したもの（＝$\sum_{i=15\sim19}^{85\sim}(a_{i,2017}Y_{i-1,2017})$。ここで$a_{i,2017}$は 2017 年における i 年齢層の「人口に対する自営業比率」。$Y_{i-1,2017}$は 2017 年の $i-1$ 年齢階層の人口。）。なお、各年齢層の死亡率や社会的異動の変化（国外への流入・流出）は考慮していない。また、15～19 歳年齢については、一つ前の人口の年齢階層（10～14 歳）の就業に関するデータないため、その分の 5 年後の年齢層の数字は加算されておらず過小となっている。

（図表２－６　人口動態の５年後変化のみを考慮した自営業主数の機械的試算）

2017年

年齢階層	15～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～74	75～79	80～84	85～	年齢計
人口（万人）	605	609	653	740	842	985	877	802	760	855	976	779	635	503	494	11, 115
就業者数（万人）	104	424	538	594	656	806	809	692	614	525	451	225	112	49	21	6, 621
就業率（％）	17. 2	69. 7	82. 3	80. 3	78. 0	81. 9	92. 3	86. 3	80. 8	61. 4	46. 2	28. 9	17. 7	9. 7	4. 3	－
自営業主数（万人）	1	4	10	21	33	46	51	48	51	64	92	64	42	23	10	562
自営業主率（％）	0. 1	0. 7	1. 6	2. 8	3. 9	4. 7	5. 9	5. 9	6. 8	7. 5	9. 5	8. 2	6. 7	4. 5	2. 1	－

５年後の機械的試算（年齢別の就業率・自営業主率が不変と仮定し人口動態変化のみを考慮）

年齢階層	15～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～74	75～79	80～84	85～	年齢計
人口（万人）		605	609	653	740	842	985	877	802	760	855	976	779	635	503	10, 621
就業者数（万人）		422	502	524	577	689	909	756	648	467	395	282	138	61	21	6, 391
自営業主数（万人）		4	10	19	29	39	58	52	54	57	81	80	52	29	11	574

（備考）総務省「平成 29 年就業構造基本調査」及び総務省「人口推計」（それぞれ 2017 年 10 月現在）より作成。

自営業主比率一定として各年齢層の人口の変化で自営業主がどう変化するかを試算している（$=\sum_{i=15\sim19}^{85\sim}(a_{i,2017}Y_{i-1,2017})$。ここで、$a_{i,2017}$は 2017 年の i 年齢層における人口対自営業主比率、$Y_{i-1,2017}$は 5 年後に、i 年齢層になると想定される 2017 年の $i-1$ 年齢層の人口）。

④　自営業主数に影響する人口動態以外の要因

人口動態要因以外の要因も考えられる。今後の政策変更をはじめ、個人の自営業主への関心の高まり、経済社会がとりまく環境変化等により、各年齢層の自営業比率も変わり得る。

そこで、各年齢層における自営業主比率について、今後起こり得る様々な変化のうち、どのような場合に雇用、とりわけ正規雇用から自営業主に移ることがあるのかを考える。ここでは平成 29 年就業構造基本調査を特別集計することによって [83]、同調査にある自らの就業形態に至る理由についての回答を分類し、確認する。図表２－７では、過去正規雇用で、現在自営業主である者の転職理由 [84]について、年齢・性別に分けて整理した結果を示している。その結果からうかがえる特徴的なこととしては、①49 歳以下の女性では結婚や出産・育児を理由とする回答割合が、②50 歳以上では男女ともに定年を理由とする回答割合が、それぞれ比較的高いことが挙げられる。①結婚や出産・育児については、企業による働き方改革によって雇用者から自営業主になる意欲が薄れる可能性が、また、②定年については、企業の定年延長や継続雇用が自営業主になる時期を遅らせる可能性が考えられる。

[83] なお、平成 29 年就業構造基本調査の個票を用いた特別集計は、本体集計との整合性があるとは限らず、特に標本数が少ない集計区分では標本誤差等のため、その見方には留意が必要である。以下の同調査の個票及び特別集計についても同様である。

[84] 過去正規雇用で現在自営業主の人の当時の離職理由をここでは転職理由とする。

このほかにも、病気・高齢、介護・看護を理由とする者の割合が男女ともに比較的高いが、働き方改革などの政策上の取組の一層の推進などにより、こうした様々なライフイベントが職業選択に中立的なものとなり、希望しない転職が減ることなどによって、自営業主の数が減少する可能性も考えられる。

なお、図表２－７では、正規雇用から自営業主に転職したもののうち望まない形の理由が多くなっているが、特に若い世代では、「その他」の割合が高い。例えば、50 歳以上での「その他」は 18.0%（男女計。以下同様。）なのに対し、29 歳以下では 40.3%、30～49 歳でも 41.2%にも達する。こうした「その他」には、図表２－７で掲載されている理由以外の、より積極的な理由での転職が含まれている可能性がある。実際、例えば厚生労働省（2017）が 2015 年に実施した「転職者実態調査」では、労働者の企業への転職理由として、若い世代ほど労働条件が良いからと挙げる割合が高いとの結果が見られている [85]。

そのため、同じ就業構造基本調査にある別の設問への回答を特別集計して、内訳をみてみる。そこで「正規雇用から自営業主」に転職した者で、前の仕事を辞めた理由として「その他」を選択した者を抽出し、その中から、現在の仕事の就業理由を就業時の年齢・性別にまとめた（図表２－８）[86]。その結果からは、上記の想定の通り、「知識・技能を活かしたい」とする積極的な回答が全ての分類において第１位の就業理由として挙げられているほか、特に若い世代ほど、「より良い条件の仕事が見つかったため」の割合が高い傾向がみられた。

今後積極的な理由により自営業主に転職するものが増えることになれば、自営業主の数としては増加する可能性がある。

[85] 現在の勤め先を選んだ理由別の転職者割合（表 21－1）（３つまで複数回答）では、「賃金が高いから」の割合は、20～24 歳 12.1%、25～29 歳 12.8%、30～34 歳 15.0%、35～39 歳 13.8%、40～44 歳 15.5%、45～49 歳 10.9%、50～54 歳 14.0%、55～59 歳 9.3%、60～64 歳 3.4%、65 歳以上 4.1%であった。また、「労働条件（賃金以外）が良いから」の割合は、20～24 歳 32.8%、25～29 歳 30.6%、30～34 歳 31.7%、35～39 歳 21.2%、40～44 歳 25.2%、45～49 歳 22.8%、50～54 歳 16.7%、55～59 歳 17.0%、60～64 歳 15.2%、65 歳以上 7.2%であった。このように、年齢が 50 歳前半までは、賃金やそれ以外の条件が良いことを転職理由とする積極的な割合が高い傾向が見られた。

[86] なお、図表２－７の「その他」と、図表２－８の合計とが若干異なるのは、記載しない者がいることなどによるものと考えられる（実際、図表２－８の合計の値は、図表２－７の「その他」と同じかあるいは小さくなっている。）。

（図表２－７　正規雇用から自営業主への転職理由）

全体（男女計・年齢計）

転職理由（全体）	人数	%
定年	298,674	19.0%
会社倒産・事業所閉鎖	98,572	6.3%
事業不振・不安	93,415	5.9%
人員整理・勧奨退職	89,172	5.7%
自分に向かない	81,434	5.2%
病気･高齢	77,988	5.0%
結婚	74,618	4.7%
収入が少ない	73,979	4.7%
介護･看護	53,254	3.4%
出産･育児	49,754	3.2%
労働条件が悪い	25,979	1.7%
家族の転職転勤・事業所移転	20,620	1.3%
雇用契約満了	19,887	1.3%
一時的についた	5,241	0.3%
その他	509,843	32.4%
合計	1,572,431	100.0%

男性

転職理由（男性全体）	人数	%
定年	276,398	21.6%
事業不振・不安	87,836	6.9%
会社倒産・事業所閉鎖	84,996	6.6%
人員整理・勧奨退職	79,518	6.2%
自分に向かない	70,443	5.5%
収入が少ない	67,523	5.3%
病気･高齢	65,535	5.1%
介護･看護	42,432	3.3%
結婚	25,756	2.0%
雇用契約満了	16,933	1.3%
家族の転職転勤・事業所移転	16,682	1.3%
労働条件が悪い	8,292	0.6%
出産･育児	6,948	0.5%
一時的についた	2,660	0.2%
その他	428,310	33.5%
合計	1,280,261	100.0%

女性

転職理由（女性全体）	人数	%
結婚	48,862	16.7%
出産･育児	42,806	14.7%
定年	22,276	7.6%
労働条件が悪い	17,687	6.1%
会社倒産・事業所閉鎖	13,577	4.6%
病気･高齢	12,453	4.3%
介護･看護	10,822	3.7%
自分に向かない	10,991	3.8%
人員整理・勧奨退職	9,654	3.3%
家族の転職転勤・事業所移転	3,938	1.3%
収入が少ない	6,456	2.2%
事業不振・不安	5,579	1.9%
一時的についた	2,582	0.9%
雇用契約満了	2,954	1.0%
その他	81,533	27.9%
合計	292,170	100.0%

年齢別

自営業就業時29歳以下 転職理由	人数	%
自分に向かない	29,269	12.2%
労働条件が悪い	26,890	11.2%
収入が少ない	20,375	8.5%
結婚	14,802	6.1%
事業不振・不安	11,404	4.7%
会社倒産・事業所閉鎖	11,042	4.6%
一時的についた	8,286	3.4%
病気･高齢	5,591	2.3%
人員整理・勧奨退職	4,531	1.9%
出産･育児	6,881	2.9%
家族の転職転勤・事業所移転	2,122	0.9%
介護･看護	994	0.4%
雇用契約満了	1,496	0.6%
定年	39	0.0%
その他	97,134	40.3%
合計	240,856	100.0%
全体の合計に占める割合	15.3%	

自営業就業時29歳以下 転職理由（男性）	人数	%
自分に向かない	26,756	13.9%
労働条件が悪い	22,154	11.5%
収入が少ない	18,703	9.7%
事業不振・不安	10,338	5.4%
会社倒産・事業所閉鎖	9,659	5.0%
一時的についた	7,370	3.8%
結婚	4,325	2.3%
病気･高齢	4,058	2.1%
人員整理・勧奨退職	3,382	1.8%
家族の転職転勤・事業所移転	976	0.5%
出産･育児	782	0.4%
雇用契約満了	631	0.3%
介護･看護	563	0.3%
定年	39	0.0%
その他	82,399	42.9%
合計	192,135	100.0%
男性全体に占める割合	15.0%	

自営業就業時29歳以下 転職理由（女性）	人数	%
結婚	10,477	21.5%
出産･育児	6,099	12.5%
労働条件が悪い	4,736	9.7%
自分に向かない	2,513	5.2%
収入が少ない	1,672	3.4%
病気･高齢	1,533	3.1%
会社倒産・事業所閉鎖	1,383	2.8%
人員整理・勧奨退職	1,149	2.4%
家族の転職転勤・事業所移転	1,146	2.4%
事業不振・不安	1,065	2.2%
一時的についた	916	1.9%
雇用契約満了	865	1.8%
介護･看護	431	0.9%
定年	0	0.0%
その他	14,735	30.2%
合計	48,722	100.0%
女性全体に占める割合	16.7%	

自営業就業時30～49歳 転職理由	人数	%
労働条件が悪い	62,088	8.4%
事業不振・不安	52,872	7.2%
会社倒産・事業所閉鎖	51,217	7.0%
収入が少ない	41,925	5.7%
自分に向かない	41,481	5.6%
結婚	39,525	5.4%
出産･育児	36,848	5.0%
人員整理・勧奨退職	31,822	4.3%
病気･高齢	24,500	3.3%
一時的についた	15,700	2.1%
介護･看護	13,812	1.9%
定年	9,540	1.3%
家族の転職転勤・事業所移転	7,533	1.0%
雇用契約満了	3,419	0.5%
その他	302,810	41.2%
合計	735,091	100.0%
全体の合計に占める割合	46.7%	

自営業就業時30～49歳 転職理由（男性）	人数	%
労働条件が悪い	52,004	9.2%
事業不振・不安	49,605	8.8%
会社倒産・事業所閉鎖	44,974	8.0%
収入が少ない	38,026	6.8%
自分に向かない	33,804	6.0%
人員整理・勧奨退職	26,757	4.8%
病気･高齢	19,361	3.4%
一時的についた	14,477	2.6%
定年	9,293	1.7%
介護･看護	9,133	1.6%
家族の転職転勤・事業所移転	5,046	0.9%
結婚	3,631	0.6%
雇用契約満了	2,574	0.5%
出産･育児	1,878	0.3%
その他	252,329	44.8%
合計	562,890	100.0%
男性全体に占める割合	44.0%	

自営業就業時30～49歳 転職理由（女性）	人数	%
結婚	35,894	20.8%
出産･育児	34,970	20.3%
労働条件が悪い	10,083	5.9%
自分に向かない	7,677	4.5%
会社倒産・事業所閉鎖	6,243	3.6%
病気･高齢	5,139	3.0%
人員整理・勧奨退職	5,065	2.9%
介護･看護	4,679	2.7%
収入が少ない	3,899	2.3%
事業不振・不安	3,268	1.9%
家族の転職転勤・事業所移転	2,487	1.4%
一時的についた	1,223	0.7%
雇用契約満了	845	0.5%
定年	248	0.1%
その他	50,481	29.3%
合計	172,201	100.0%
女性全体に占める割合	58.9%	

自営業就業時50歳～ 転職理由	人数	%
定年	283,133	49.8%
人員整理・勧奨退職	42,402	7.5%
会社倒産・事業所閉鎖	37,600	6.6%
病気･高齢	23,117	4.1%
事業不振・不安	19,586	3.4%
雇用契約満了	14,006	2.5%
介護･看護	12,427	2.2%
労働条件が悪い	11,589	2.0%
収入が少ない	8,562	1.5%
自分に向かない	6,239	1.1%
一時的についた	3,413	0.6%
結婚	2,577	0.5%
家族の転職転勤・事業所移転	1,141	0.2%
出産･育児	783	0.1%
その他	102,453	18.0%
合計	569,027	100.0%
全体の合計に占める割合	36.2%	

自営業就業時50歳～ 転職理由（男性）	人数	%
定年	261,639	52.0%
人員整理・勧奨退職	38,963	7.7%
会社倒産・事業所閉鎖	31,808	6.3%
事業不振・不安	18,340	3.6%
病気･高齢	17,667	3.5%
雇用契約満了	12,763	2.5%
労働条件が悪い	9,510	1.9%
収入が少ない	8,110	1.6%
介護･看護	6,715	1.3%
自分に向かない	5,864	1.2%
一時的についた	3,015	0.6%
家族の転職転勤・事業所移転	836	0.2%
結婚	336	0.1%
出産･育児	0	0.0%
その他	87,355	17.4%
合計	502,920	100.0%
男性全体に占める割合	39.3%	

自営業就業時50歳～ 転職理由（女性）	人数	%
定年	21,493	32.5%
会社倒産・事業所閉鎖	5,793	8.8%
介護･看護	5,712	8.6%
病気･高齢	5,450	8.2%
人員整理・勧奨退職	3,439	5.2%
結婚	2,241	3.4%
労働条件が悪い	2,079	3.1%
事業不振・不安	1,246	1.9%
雇用契約満了	1,243	1.9%
出産･育児	783	1.2%
収入が少ない	452	0.7%
一時的についた	397	0.6%
自分に向かない	375	0.6%
家族の転職転勤・事業所移転	305	0.5%
その他	15,098	22.8%
合計	66,107	100.0%
女性全体に占める割合	22.6%	

備考：１．総務省「平成29年就業構造基本調査」より特別集計。
２．自営業主（自営業主（雇人あり・なし）、内職）のうち、「前職の有無」で前職ありと回答した者で、前職の就業形態が正規・会社などの経営者であった者の、転職理由を集計。
３．自営業就業時年齢は生年と就業開始年を元に算出した。ただし、就業開始年が空欄の者は就業時年齢別集計に加えていない。

（図表２－８　正規雇用から自営業主への転職理由で「その他」と回答した者の就業理由）

全体（男女計・年齢計）

自営業就業理由	人数	%
知識・技能を活かしたい	181,253	35.8%
収入の必要	39,567	7.8%
よりよい条件の仕事	21,312	4.2%
失業	20,817	4.1%
学校を卒業	6,741	1.3%
時間に余裕	4,812	0.9%
健康の維持	4,658	0.9%
社会に出たい	2,769	0.5%
その他	224,579	44.3%
合計	506,507	100.0%

男性

自営業就業理由（男性）	人数	%
知識・技能を活かしたい	143,248	33.7%
収入の必要	31,934	7.5%
失業	19,345	4.5%
よりよい条件の仕事	17,839	4.2%
学校を卒業	6,333	1.5%
時間に余裕	3,792	0.9%
健康の維持	3,478	0.8%
社会に出たい	1,799	0.4%
その他	197,564	46.4%
合計	425,332	100.0%

女性

自営業就業理由（女性）	人数	%
知識・技能を活かしたい	38,005	46.8%
収入の必要	7,633	9.4%
よりよい条件の仕事	3,473	4.3%
失業	1,472	1.8%
健康の維持	1,180	1.5%
時間に余裕	1,020	1.3%
社会に出たい	969	1.2%
学校を卒業	409	0.5%
その他	27,014	33.3%
合計	81,174	100.0%

年齢別

自営業就業時29歳以下就業理由（全体）	人数	%
知識・技能を活かしたい	29,709	30.7%
よりよい条件の仕事	5,264	5.4%
収入の必要	4,780	4.9%
失業	2,238	2.3%
学校を卒業	2,078	2.1%
社会に出たい	1,215	1.3%
健康の維持	307	0.3%
時間に余裕	0	0.0%
その他	51,200	52.9%
合計	96,791	100.0%

自営業就業時29歳以下就業理由（男性）	人数	%
知識・技能を活かしたい	22,543	27.5%
よりよい条件の仕事	4,679	5.7%
収入の必要	4,534	5.5%
学校を卒業	2,078	2.5%
失業	1,928	2.3%
社会に出たい	721	0.9%
健康の維持	61	0.1%
時間に余裕	0	0.0%
その他	45,544	55.5%
合計	82,089	100.0%

自営業就業時29歳以下就業理由（女性）	人数	%
知識・技能を活かしたい	7,166	48.7%
よりよい条件の仕事	585	4.0%
社会に出たい	495	3.4%
失業	310	2.1%
収入の必要	246	1.7%
健康の維持	246	1.7%
学校を卒業	0	0.0%
時間に余裕	0	0.0%
その他	5,656	38.5%
合計	14,703	100.0%

自営業就業時30～40歳就業理由（全体）	人数	%
知識・技能を活かしたい	122,093	40.5%
収入の必要	21,932	7.3%
よりよい条件の仕事	12,595	4.2%
失業	11,200	3.7%
学校を卒業	4,102	1.4%
健康の維持	1,597	0.5%
時間に余裕	817	0.3%
社会に出たい	939	0.3%
その他	125,929	41.8%
合計	301,203	100.0%

自営業就業時30～40歳就業理由（男性）	人数	%
知識・技能を活かしたい	95,432	38.0%
収入の必要	17,772	7.1%
失業	10,790	4.3%
よりよい条件の仕事	9,858	3.9%
学校を卒業	3,916	1.6%
健康の維持	1,305	0.5%
時間に余裕	627	0.2%
社会に出たい	531	0.2%
その他	110,709	44.1%
合計	250,939	100.0%

自営業就業時30～40歳就業理由（女性）	人数	%
知識・技能を活かしたい	26,661	53.0%
収入の必要	4,160	8.3%
よりよい条件の仕事	2,736	5.4%
失業	410	0.8%
社会に出たい	408	0.8%
健康の維持	292	0.6%
時間に余裕	191	0.4%
学校を卒業	186	0.4%
その他	15,220	30.3%
合計	50,264	100.0%

自営業就業時50歳～就業理由（全体）	人数	%
知識・技能を活かしたい	28,270	27.8%
収入の必要	12,157	11.9%
失業	7,051	6.9%
時間に余裕	3,926	3.9%
よりよい条件の仕事	3,376	3.3%
健康の維持	2,673	2.6%
社会に出たい	518	0.5%
学校を卒業	122	0.1%
その他	43,742	43.0%
合計	101,835	100.0%

自営業就業時50歳～就業理由（男性）	人数	%
知識・技能を活かしたい	24,350	28.1%
収入の必要	9,041	10.4%
失業	6,299	7.3%
よりよい条件の仕事	3,224	3.7%
時間に余裕	3,097	3.6%
健康の維持	2,112	2.4%
社会に出たい	452	0.5%
学校を卒業	122	0.1%
その他	38,041	43.9%
合計	86,737	100.0%

自営業就業時50歳～就業理由（女性）	人数	%
知識・技能を活かしたい	3,920	26.0%
収入の必要	3,116	20.6%
時間に余裕	829	5.5%
失業	752	5.0%
健康の維持	561	3.7%
よりよい条件の仕事	152	1.0%
社会に出たい	66	0.4%
学校を卒業	0	0.0%
その他	5,702	37.8%
合計	15,098	100.0%

備考：１．総務省「平成29年就業構造基本調査」より特別集計。

２．自営業主（自営業主（雇人あり・なし）、内職）のうち、「前職の有無」で前職ありと回答した者で、前職の就業形態が正規・会社などの経営者であった者の、転職理由を集計。うち転職理由が「その他」だった者の現在の仕事の就業理由を集計。

３．就業理由が空欄の者は数に加えていないため、各年代・性別等の転職理由「その他」の合計とは異なる場合がある。

４．自営業就業時年齢は生年と就業開始年を元に算出した。ただし、就業開始年が空欄の者は就業時年齢別集計に加えていない。

このように、フリーランスに近い自営業主の数の今後の動向については、人口動態要因のみで見た増加要因のみならず、政策対応、企業独自の取組、さらには個人の意識や各種外部要因によって、増加、減少それぞれの要因がある。このほか、転職による所得変化も就業選択に関わると考えられる[87]。それら様々な要因のうち、どちらがどれだけ大きいかについては一概に言えるものではないが、個人の意思や希望がかなえられる形で、雇用や自営業主といったそれぞれの就業形態が選択できることが重要であろう。

⑤ まとめ

以上、就業構造基本調査を中心に、公的データの公表値及び特別集計データを用いて、フリーランスに近い自営業主の規模感、その長期的な推移・傾向と今後の見通しなどの分析を行った。それらの結果からは、フリーランスが増加する可能性もうかがえる。ただし、その実態については明確でない点もある。

次節では、上記の結果を踏まえ、新たなアンケート調査を実施することにより、フリーランスの働き方をする者の人数規模及び属性をより直接的に把握する。あわせて、円滑な労働移動を妨げる可能性のある競業避止義務の状況とその賃金等との関係などについて、米国の先行研究とも比較しながら、分析を深めていく。

[87] 転職と所得との関係については、補論 1－1 参照。

２．内閣府のアンケート調査の結果及び分析

第Ⅰ章の第２節では、フリーランスの規模について３つの先行研究の試算を紹介した。それぞれ独自のアンケート調査を用いており、その定義や範囲の違い、さらには推計手法の違いによって比較的大きな幅がみられるが、ここでは、それらの試算の手法を参考にしながら、フリーランスの働き方をする者の規模をより精緻な形で把握するための試算を行う。

（１）フリーランスの規模等の就業データ把握のためのアンケートの作成

内閣府は、2019 年１月から２月にかけて、フリーランスの規模等の把握のため、インターネット利用のモニターの方々を対象にしたアンケート調査を行った。アンケート調査のサンプルについては、直近の総務省「平成 29 年就業構造基本調査」の個票を用いた年齢・性別・学歴・就業形態・地域からなる詳細なメッシュ（セル区分数 1,232）[88]に対応させ、日本国全体の属性となるように引き延ばす（ウェイトバック）ことなどによって、より精緻になるよう試算した（詳細は補論２）。

なお、ウェイトバックに際しては、上記のセル区分を一律に扱うことはせず、今回特に焦点を当てるフリーランスを含む自営業[89]に、より多くサンプル数を配分するように区分を修正することで回答の振れを小さくすることができるようにした。自営業の各セル区分に、より多くのサンプルを割り当てることによって、各セル区分の回答数が多くなり、多くの回答により均された結果が反映されることになる[90]。

あわせて、米国のアンケート調査でも行われているような、回答時間が極端に短い回答の排除、年齢に比して説明がつかない学歴や結婚の有無についての回答の排除を行うなど、アンケート調査においてあり得る様々な問題を取り除くためのデータ・クリーニングを行う。

これらの調整を行って得られる最終的な集計サンプル数を 50,000 としている。そのうち 2,000 サンプル分については、通常のインターネット調査においてサンプルに偏りの可能性が出やすいと先行研究[91]で指摘されてきた有配偶率のずれを踏まえ、性別・年齢別に有配偶率を求め、母集団の有配偶率に近づけるように再配分した[92]。

---

[88] 年齢（６区分）・性別（２区分）・学歴（５区分）・就業形態（４区分）・地域（７区分）からなるクロス集計。それら全てのウェイトのあるクロス集計は公表されていないため、個票から、平成 29 年就業構造基本調査のウェイトバック値を用いて特別集計を行っている。

[89] 全体に引き延ばすウェイトバックの設計上、ここでは自営業主のほか家族従業者を含めている。

[90] 自営業へのセル区分を細かくし、サンプル数の配分を大きくする一方、その代わりとして、今回の分析の主な対象ではない無業者（在学者含む）については、セル区分を粗くし、サンプル数の配分を減らしている。こうした措置により、自営業についてはより詳細のセル区分の中で一人分の回答のセル区分における代表性が小さくなる（より多くの人数で均される）一方、無業者では逆に、精度の高い細かなセル区分ごとの情報がとれないことになる。

[91] 例えば、萩原（2009）参照。

[92] なお、元々の設計時において、有配偶率についてもクロス集計する手法もあり得るが（すなわちメッシュ（セル区分）を更に２倍にする）、その区分を細かくすればするほど一つ一つのセル区分に対応する数

以上は、補論２において詳しく説明しているが、特に図表補２－１から図表補２－３までの表において、母集団（約 9,200 万）の平成 29 年就業構造基本調査の具体的なセル区分（計 1,232）の数値、当該セル区分の数値の全体に対する割合に対応した目標サンプル数 50,000 の数値及びセル区分ごとのウェイトバック値（日本全国に膨らませる倍率）を具体的に示している。

こうして、総務省「平成 29 年就業構造基本調査」の性別、年齢、就業形態、学歴、地域からなる属性に概ね [93]合致した標本サンプル 50,000 が完成する。この標本サンプルの回答を基に、フリーランスに相当する人数規模を把握することとする。

まず、フリーランスの定義として、経済産業省「平成 30 年度小規模企業の動向・平成 31 年度小規模企業施策（2019 年版小規模企業白書）」においても引用された孫（2018）の定義を参考に試算する。そこでは、就業形態として「自営業主」及び「内職」を対象とし、そのうち雇人がいる者、あるいは店を構えている者、また、農林水産業の者（産業で農林漁業に携わる者）を除いている [94]。これによる試算を行った規模は、約 306 万人（うち本業約 200 万人、副業約 106 万人）である（図表２－９の No.1）。なお、この約 306 万人とリクルートワークス研究所の試算 400 万人との差が約▲100 万人あるが、その差については、図表２－９の No.1 の備考にあるとおり、サンプル内で収集した自営業主数の差（内閣府アンケートの方が多い）、ウェイトバック値の差（内閣府アンケートの方が小さい）などが起因している。

次に、前述の No.1 の試算の代わりに、「自営業主（雇人なし・実店舗なし）」及び「内職」から除く者を、個人が所属している産業としての農林水産業ではなく、就いている職に着目して、農林漁業従事者に変更する。控除する農林漁業が産業から職業に絞られたことで、やや人数が多くなり、約 315 万人（うち本業約 207 万人、副業約 108 万人）となった（図表２－９の No.2）。

また、No.2 の「自営業主（雇人なし・実店舗なし）」及び「内職」の農業従事者除く人数に対して、いわゆる法人成りして従業員が一人（社長のみ）の法人（一人社長）となった者も含めると、約 341 万人（うち本業約 228 万人、副業約 112 万人）となった（同 No.3）。

字が小さくなり、回答の振れが生じることから、ここでは事後的に処理することにした。ここで、概念的には、回収目標サンプル数を 5 万以上に増やせば、一つ一つのセル区分に入る数字が小さくなることは避けられることにはなるが、現実的な問題として今度は、元になるモニター全体の数に限界があるため、抽出する回答の精度が著しく低下する恐れがある。こうしたジレンマがあることを考慮して、調査会社の担当者とも相談しながら、上記で説明した形式でアンケート調査を設計している。

[93] 厳密には、うち 2,000 サンプルについては、別途、平成 29 年就業構造基本調査の性別・年齢別（2×6）の有配偶率に近づけるため再配分して調整しており、その分だけ若干のずれが生じる。詳細については補論２参照。

[94] 第Ⅰ章第２節のフリー・ランス（自由な槍）の柔軟な働き方、第Ⅱ章第１節で述べた特定の組織等に所属することなく、独立して様々なプロジェクトにかかわり自らの専門性等のサービスを業として提供する働き方の考え方を基にした定義を用いている。なお、これまでの試算でも同様の考え方を採用している。

（図表２－９　フリーランス相当の働き方の人数規模の試算）

No.	考え方	およその規模（約）	備考
1	就業形態：自営業主（雇人なし・実店舗なし）・内職 産業区分：農林漁業を除く ＜本業・副業区分＞ 本業：おもな仕事が上記就業形態・産業区分 副業：副業・兼業が上記就業形態・産業区分 ※リクルートワークス研究所試算に近い分類。同試算では、自営業主（雇人なし・実店舗なし）の一人社長が含まれており、内閣府試算でも一人社長を含めると以下の通り。 合計　：332万人 うち本業：222万人 うち副業：110万人	306万人 本業：200万人 副業：106万人	自営業主（雇人なし・実店舗なし）　本業：192万人、副業：53万人 内職　本業：9万人、　副業：53万人 ＜リクルートワークス研究所（RWI）の試算と今回の内閣府試算との差異の内訳＞ 本業差異：▲100万人（内閣府試算が少ない） ①5万サンプル中の本業自営業主数：RWI：1,405、内閣府：2,594 ②ウェイトバック値（RWI：2,173、内閣府：772（セル区分平均）） （①②：各サンプル数×ウェイトの差：▲105万人） ③その他（RWIによる数値の端数処理（305万人→300万人））：＋5 副業差異：▲34万人（内閣府試算が少ない） ①5万サンプル中の副業自営業主数（RWI：645、内閣府：767）：▲50万人 ②ウェイトバック値（RWI：2,173、内閣府：1,384（セル区分平均））：＋17万人 （注）内閣府試算では、自営業主に係る属性のセル区分に対してサンプルをより多く配分し、ウェイトバックの値を小さくする設計（本文及び補論参照）。
2	就業形態：自営業主（雇人なし・実店舗なし）・内職 職業区分：農林漁業従事者を除く ＜本業・副業区分＞ 本業：おもな仕事が上記就業形態・職業区分 副業：副業・兼業が上記就業形態・職業区分	315万人 本業：207万人 副業：108万人	自営業主（雇人なし・実店舗なし）　本業：198万人、副業：55万人 内職　本業：9万人、　副業：53万人
3	就業形態：自営業主（雇人なし・実店舗なし）・内職・一人社長 職業区分：農林漁業従事者を除く ＜本業・副業区分＞ 本業：おもな仕事が上記就業形態・職業区分 副業：副業・兼業が上記就業形態・職業区分	341万人 本業：228万人 副業：112万人	自営業主（雇人なし・実店舗なし）　本業：198万人、副業：55万人 内職　本業：9万人、　副業：53万人 一人社長　本業：22万人、　副業：5万人
4	就業形態：自営業主（雇人なし・実店舗なし）・内職 職業区分：農林漁業従事者を除く ＜本業・副業区分＞ 本業：「仕事をおもにしている」者で、おもな仕事が上記就業形態・職業区分 副業：以下のいずれかに該当 ①「家事・通学等がおも」（「仕事が従」）の者で、仕事が上記就業形態・職業区分 ②おもな仕事はフリーランスではないが、副業・兼業で上記就業形態・職業区分 ※本業・副業計は変わらないが、本業を絞り込み。	315万人 本業：158万人 副業：157万人	自営業主（雇人なし・実店舗なし）　本業：156万人、副業：98万人 内職　本業：2万人、　副業：60万人
5	就業形態：自営業主（雇人なし・実店舗なし）・内職 ・一人社長 職業区分：農林漁業従事者を除く ＜本業・副業区分＞ 本業：「仕事をおもにしている」者で、おもな仕事が上記就業形態・職業区分 副業：以下のいずれかに該当 ①「家事・通学等がおも」（「仕事が従」）の者で、仕事が上記就業形態・職業区分 ②おもな仕事はフリーランスではないが、副業・兼業で上記就業形態・職業区分 ※本業・副業計は変わらないが、本業を絞り込み。	341万人 本業：178万人 副業：163万人	自営業主（雇人なし・実店舗なし）　本業：156万人、副業：97万人（※） 内職　本業：2万人、　副業：60万人 一人社長　本業：19万人、　副業：7万人 ※No.4の集計値との1万人差は、本業で一人社長、副業で自営業主の者が、ここでは本業フリーランスとカウントしているため。四捨五入の関係で、No.3では影響しなかった。

（参考）（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）（2019）の「個人請負型の就業者の人数」の試算との比較での主な留意事項

1．JILPT 調査では、収入最多の仕事が農家や漁業者かつ収入次点も農家や漁業者の者を除く。また、自身で事業等を営んでいる者のうち法人経営者や個人事業主で「店主」ではない者が約 202 万人、雇われない働き方（以下の２の選択肢のうち③～⑨を選択）の者が約 188 万人、両者の合計から、「従業員を常時使用していない者」を約 367 万人と試算。

2．就業形態として、内閣府調査は「平成 29 年就業構造基本調査」の就業形態分類を活用しているのに対し、JILPT 調査では、会社などに雇われている、家族経営の従業員の選択肢に加え、自身で事業等を営んでいる者として、①法人（会社など）の経営者、②個人事業主、③個人業務請負・委託、④自由業、フリーランス、⑤インディペンデント・コントラクター、⑥クラウドワーカー、⑦自営型テレワーカー・在宅ワーカー、⑧シルバー人材センター会員、⑨内職、⑩農家や漁業者からなる選択肢を設け、①～⑨を対象にしている。一人当たりの仕事の数は、内閣府調査が最大３つ、JILPT 調査は最大２つ。

3．サンプル設計として、「平成 29 年就業構造基本調査」を母集団として、目標標本数は内閣府調査が５万なのに対し、JILPT 調査が自営業主等１万＋雇用者等１万。ウェイトバックは内閣府調査が 1232 セル区分、JILPT 調査が 60 セル区分。

さらに、家事や通学を主にしつつ、すき間時間を活用して副業フリーランスの働き方をする者に着目する。上記３つの試算では仕事が主か従かを問わなかったが [95]、以下の２つの試算では、家事や通学等を主としている者のフリーランスの働き方については「副業」に区分する（No.4 及び No.5）。

図表２－９の No.4 は、No.2 にある主な仕事の分類で、「仕事をおもにしている」者のみを「本業」にした場合を示しており、それによれば、本業が約 158 万人、副業が約 157 万人となった。また、図表２－９の No.5 は、No.3 にある主な仕事の分類で、「仕事をおもにしている」者のみを「本業」にした場合を示しており、それによれば、本業が約 178 万人、副業が約 163 万人となった。それぞれ合計は変わらないものの、本業の絞り込みにより、それぞれのケースで約 50 万人が本業から副業に移っている。

なお、上記結果（本業・副業計で約 306～341 万人）と、第１章第２節で紹介した、(独)労働政策研究・研修機構（2019）の試算（個人請負型の就業者の人数）との人数の比較を図表２－９の（参考）に掲載している。(独)労働政策研究・研修機構（2019）の公表説明資料のうち、①業務・作業の依頼（委託）を受け入れているかどうか、②直接の取引先を主に「事業者」としているか、といった絞り込みのないベースとして公表されている約 367 万人は、内閣府試算の No.3 及び No.5（ともに一人社長含みの雇人なし・店舗なしの自営業主）にある約 341 万人と近い人数規模となっている。

次に、フリーランスに相当する人数（No.1～No.5）[96]と雇用者数との属性の違いについて確認する。その際、米国の労働統計局が 2018 年に発表したフリーランスを含む独立契約者（independent contractors）と比較する。ただし、米国の独立契約者は、本業（sole or main job）としての位置付けであり、本稿の本業フリーランス相当に対応させる。図表２－10 にあるとおり、日本の本業フリーランス相当は、全就業者比率では３％前後であり、米国の 6.9%の４割程度であった。また、本業フリーランス相当の女性比率は２割前後であり、米国（35.7%）に比べて低い。学歴については、本業フリーランス相当は、中・高卒の割合が比較的高く（50%台後半）、米国の 32.9%と比べても比較的割合が高い [97]。

平均年齢について、日本の本業フリーランス相当は 54 歳前後であり、日本の正規雇用（42.5 再）、非正規雇用（47.5 歳）よりも高い。ここで、本業フリーランス相当について、産業・職種ごとに割合をみた（補論３－２）。それによれば、産業別で、建設業が 20%程度と最も多く、職業別では、専門的・技術的職業従事者が 40%程度と最も多くなっている。建設業のいわゆる一人親方などは、概ねこの分類に含まれており、全体で最も高い割合となっている。

---

[95] 家事や通学が主であっても、仕事をしていれば、アンケートの回答にある「おもな仕事」に応じて、本業フリーランス（自営業主（雇人なし・実店舗なし）・内職（・一人社長）のうち農林漁業（農林漁業従事者）除く）か副業フリーランス（同）かを区別。

[96] ここでは図２－９に示した５分類をフリーランスと定義しているが、フリーランス自体の定義が一般的に定まっているわけではなく、定義によっては範囲が異なってくることに留意する必要がある。

[97] 例えば、米国とは異なり日本では、非正規雇用となっている者がフリーランス相当の働き方と近いことが理由の一つとの指摘もある。

（図表２－10　フリーランス相当の人数と雇用者数の属性比較）

	フリーランス相当					雇用者		米国※1
No.	1	2	3	4	5	正規	非正規	IC※2
＜本業＞								
人数（万人）	200	207	228	158	178	3,551	2,066	1,061
全就業者比率	3.0%	3.1%	3.4%	2.4%	2.7%	53.6%	31.2%	6.9%
女性比率	25.6%	25.1%	25.1%	16.9%	17.5%	32.2%	69.1%	35.7%
既婚者比率	59.9%	60.1%	60.6%	57.3%	58.2%	56.9%	56.9%	n.a.
うち配偶者が有業	36.6%	36.9%	37.5%	34.4%	35.5%	39.6%	44.8%	n.a.
平均年齢	54.9	54.9	55.0	53.7	54.0	42.5	47.5	n.a.
学歴※3								
中・高卒	57.7%	57.9%	56.2%	58.4%	56.5%	37.7%	49.5%	32.9%
専門・短大・高専卒	19.0%	19.1%	19.5%	18.5%	18.9%	22.3%	26.1%	25.7%
大学卒	21.6%	21.4%	22.7%	21.6%	23.0%	35.2%	15.4%	37.3%
大学院卒	1.6%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	4.6%	1.0%	
在学中	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%	8.0%	4.1%

＜副業＞

人数	106	108	112	157	163
全就業者比率	1.6%	1.6%	1.7%	2.4%	2.5%
女性比率	50.8%	50.0%	49.2%	50.6%	49.9%
既婚者比率	51.2%	51.4%	52.4%	56.9%	57.6%
うち配偶者が有業	41.0%	41.3%	41.6%	42.5%	42.5%
平均年齢	42.7	42.8	43.2	47.7	48.0
学歴					
中・高卒	37.9%	37.7%	37.5%	43.4%	43.0%
専門・短大・高専卒	25.0%	25.0%	25.1%	23.9%	24.1%
大学卒	29.3%	29.5%	29.7%	26.8%	27.1%
大学院卒	3.9%	3.8%	4.0%	3.2%	3.3%
在学中	3.8%	3.9%	3.7%	2.7%	2.6%
既卒　教育を受けた平均年数	14.0	14.0	14.0	13.8	13.8

＜全体＞

人数（万人）	306	315	341	315	341
全就業者比率	4.6%	4.8%	5.1%	4.8%	5.1%
女性比率	34.3%	33.6%	33.0%	33.6%	33.0%
既婚者比率	56.9%	57.1%	57.9%	57.1%	57.9%
うち配偶者が有業	38.1%	38.4%	38.8%	38.4%	38.8%
平均年齢	50.7	50.7	51.1	50.7	51.1
学歴					
中・高卒	50.9%	51.0%	50.0%	51.0%	50.0%
専門・短大・高専卒	21.1%	21.2%	21.4%	21.2%	21.4%
大学卒	24.3%	24.2%	25.0%	24.2%	25.0%
大学院卒	2.4%	2.3%	2.3%	2.3%	2.3%
在学中	1.4%	1.4%	1.3%	1.4%	1.3%
既卒　教育を受けた平均年数	13.6	13.6	13.6	13.6	13.6

(備考)内閣府（2019）及び米国労働統計局（2018）により作成。

※1　米国は、一つ又は主要な仕事（sole or main job）が対象。なお、本調査の議論については本文の第1章第2節参照。

※2　独立契約者（Independent Contractors）。

※3　米国については、学歴の区分が異なり、在学（school enrollment）と既卒（educational attainment）の合計から計算。
専門・短大・高専卒については、米国の分類some college or associate degreeを当てている。大卒と大学院卒の区別はなし。

そうした産業・職種では、とりわけ 60～69 歳が高い割合となっており、本業フリーランス相当の年齢構成の高さに寄与している。一方、副業フリーランス相当の場合で見てみると、年齢は相対的に高くはなってはいない（42～48 歳）。また、学歴も中・高卒の割合が 40%前後と日本の正規雇用（37.7%）と大きな違いはみられない。

そもそも日本では、本業フリーランス相当の働き方の割合が３％程度と米国の 6.9%よりも低く [98]、米国ほど広く普及している働き方ではないため、一部の属性の傾向が比較的強く反映される可能性がある。ここで、本業フリーランスのオッズ比（属性別にみて、どのような人が多くみられるか）を定量的に把握する。本業フリーランスかどうかの２値変数を被説明変数とし、年齢などを説明変数としたロジスティック関数による回帰分析を行い、それぞれの説明変数のオッズ比を求めた（図表２－11）。

フリーランス相当の規模の試算の No.1 から No.5 まで、全体としての傾向としてはそれほど変わらない。まず、性別については、女性の方が男性に比べてフリーランス相当であるオッズ比が半分（0.5 倍）程度となっている（男性の方が２倍多い）。また、年齢が上がるほどフリーランス相当となるオッズ比が高まり（１歳ごとに 1.05 倍）、学歴で見れば、中高卒と比較して、大学卒さらには大学院卒であればフリーランス相当がそれぞれ 3/4 倍程度、1/3 程度へとオッズ比が低下する。さらに、扶養者の数については、扶養者がない場合（＝基準）と比べて、扶養者が多ければ多いほどフリーランス相当が少ない傾向となっている。さらに、過去の仕事での兼業禁止がある場合には、それがない場合と比べて、フリーランス相当のオッズ比が 0.8 倍程度に低下している。すなわち、過去の仕事での兼業禁止がフリーランス相当として働くのを妨げていたことが示唆される。なお、過去の仕事での転職禁止の有無については、過去の仕事での兼業禁止のように有意ではなかったが、一定程度オッズ比が低くなっている [99]。そのほか、フリーランスの働き方については、発注者が必ずしも IT 等を活用することがないため地方勤務には馴染まず、都市近郊に在住をせざるを得ないとの指摘があり [100]、その当否を確認した。ここでは、東京都・大阪府・愛知県の３都府県のダミー変数により違いを見たところ、それ以外の道府県と比べて多いとの傾向はうかがえたが（約 1.07～1.08 倍程度）、統計上明らかであるとは言えない結果となった [101]。

---

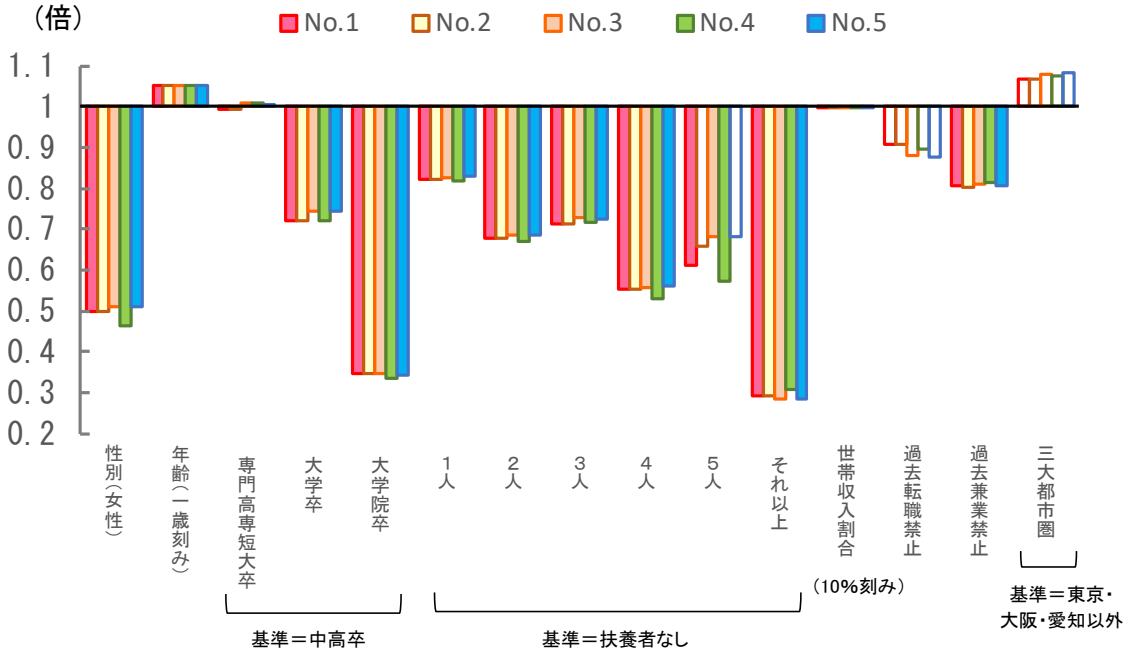
[98] 米国労働統計局が発表した 6.9%については、第１章第２節で説明した通り、他の調査結果と比べて低いことなどが指摘されており、それを考えると、日本の数値は相対的により一層低いものになっている可能性がある。

[99] 標準偏差（ばらつき）が大きいため、有意水準５％ではオッズ比１を棄却できていないが、P 値は、それぞれ No.1 で 0.348、No.2 で 0.346、No.3 で 0.202、No.4 で 0.294、No.5 で 0.196 であった。（注：P 値が 0.1 以下で 10%有意水準でオッズ比１を棄却）

[100] 例えば、協同組合日本イラストレーション協会からは「在宅勤務は地方移住と親和性があると考えるのは非常に早計であり、発注側との関係は、意外とアナログであり、営業活動の重要性を考慮すると、都市近郊に在住せざるを得ず、現に会員のほとんどが、都市居住者によって占められているのが実状である」との指摘あり（2018 年 12 月 25 日　第３回雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会　参考資料１）

[101] 有意水準 10%水準の基準。三大都市圏の P 値はそれぞれ、No.1 で 0.272、No.2 で 0.272、No.3 で 0.182、No.4 で 0.238、No.5 で 0.175 であった。三大都市圏においてフリーランス相当の出現確率が比較

（図表２－11　本業フリーランス相当の働き方の人数推計の属性別オッズ比）



（備考）内閣府実施のアンケート調査結果（2019）より作成。色付きは、統計的に10%基準の水準で有意に１でないものを示す（色抜きは１である帰無仮説を棄却できず）。その他の説明変数として、主な仕事での産業及び職業ダミーあり。また、ここで「過去転職禁止」とは競合他社への転職のほか、競合他社への取引禁止、競業する事業の独立開業についての禁止・制限を指す。さらに、「過去兼業禁止」とは競合他社での副業、取引の禁止・制限を含む。なお、上記推計結果の詳細については、補論３－１参照。

以上、フリーランス相当の働き方をする者について、その人数規模、構成比、そうした働き方をする者の属性ごとのオッズ比（出現確率）といった全体像を示した。以下では、これらの結果を踏まえ、さらに、第Ⅰ章第２節（２）でみたとおり、労働の円滑な移動を妨げる制度の一つである競業避止義務に着目し、競業避止義務の我が国における実態、またそれらが賃金や転職・転職希望に与える影響などについて分析を進める。

（２）競業避止義務の状況分析

第Ⅰ章第２節（２）では、米国を中心に、競業避止義務による影響が注目を集めていることを紹介したが、我が国においても、今回のアンケート調査を用いて、競業避止義務の状況を定量的に把握する。労働移動が円滑になされることにより、より労働生産性が高い分野へと労働者が移り、マクロの生産性が上がる効果が期待される。また、様々な活躍の場が広がることで労働者の能力が活かされる機会が増えれば、一人一人の生産性そのものも向上する効果が期待できる。それらを妨げる過度な競業避止義務があるかどうかという観点から、その実態を把握し、分析を行う。

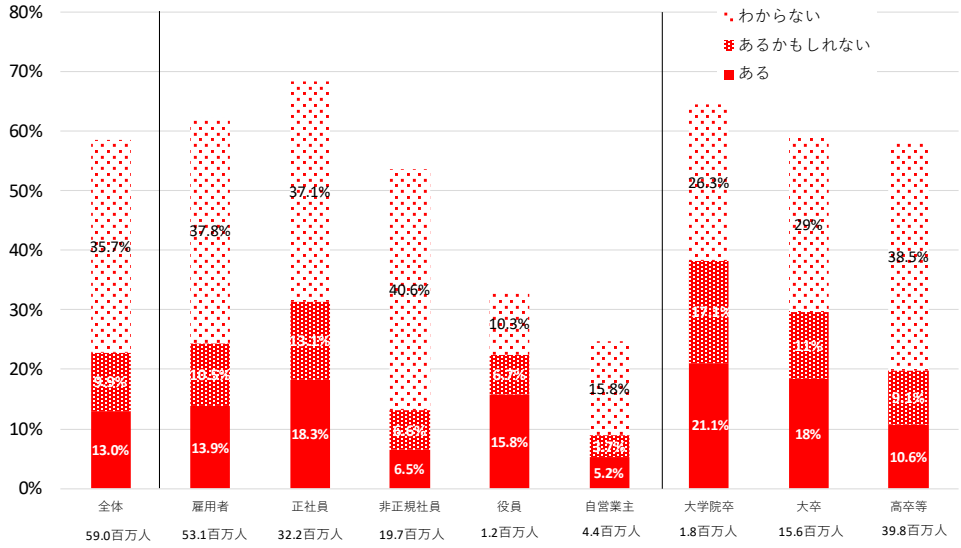
的高いとの一定の傾向はうかがえるが、他の説明変数と比べて説明力は低い。

今回のアンケート調査では、個々人の職業等の属性に加え、現在及び過去の仕事の競業避止義務の有無や兼業・副業禁止の状況についても回答を求めている。アンケート調査の設計にあたっては、米国の先行研究を参考にしており、米国と比較しながら、結果を確認する。

① 競業避止義務の締結状況

図表２－12 において、今回のアンケート調査の結果による競業避止義務の締結の状況を把握し、併せて就業形態別及び学歴別状況を確認する。

（図表２－12　就業形態及び学歴別の競業避止義務の締結割合）



（備考）１．内閣府実施のアンケート調査結果（2019）より作成。おもな仕事で競業避止義務がある、あるかもしれない、わからないと回答したサンプルをウェイトバックして集計。
２．平成 29 年就業構造基本調査におけるそれぞれの人数との差として、内閣府調査は、上記の雇用形態や学歴について揃えているもののアンケート調査の制約から対象が 15 歳から 74 歳までとなっていること、また、ここでは産業もしくは職業で「分類不能」を選択したサンプルは除外していること、産業で「国家公務」「地方公務」を除外していること（米国との比較用）が挙げられる。
３．会社などの役員は、仕事の主従で「仕事がおも」と回答を対象にしている。
４．上図の他、フリーランス相当の者については、図表２－９の番号順に、以下の通り。
No. １：「ある」4.4%、「あるかもしれない」4.1%、「わからない」15.8%、No. ２：「ある」4.4%、「あるかもしれない」4.1%、「わからない」15.9%、No. ３：「ある」4.6%、「あるかもしれない」4.2%、「わからない」15.8%、No. ４：「ある」4.3%、「あるかもしれない」4.2%、「わからない」16.1%、No. ５：「ある」4.3%、「あるかもしれない」4.3%、「わからない」16.1%

その結果から、就業者全体では、競業避止義務の契約が「ある」と答えた者が 13.0%、「あるかもしれない」が 9.9%、「わからない」が 35.7%であった。「ある」と答えた者の割合は、就業形態別に見た場合、正社員雇用者や役員、また学歴別にみた場合では大学院卒で高い傾向が見られた。

また、フリーランス相当の者については、退職後の競合会社への転職制限・禁止としての競業避止義務を、取引終了後の新たな競合契約先への取引制限・禁止の規定と読み替えてもらっており、それによれば、「ある」が 4.3%～4.6%、「あるかもしれない」4.1～4.3%との結果であった。このように、割合としては低いものの、フリーランスにも競業避止義務が一定程度課されている状況がうかがえる。

また、米国の 2014 年の調査結果 [102]においては、雇用者を対象にした競業避止義務の有無について、「Yes」との回答が 15.2%あり、さらに”maybe” category とされる「聞いたことはない（24.8%）」、「あるかどうか分からない（2.2%）」、「言いたくない（0.23%）」、「覚えてない（2.5%）」からなる回答を基に多重代入法により推計した結果、18.1%とされる。その結果については、今回の日本での結果と特に目立った違いはみられなかった。

② 産業別・職業別の競業避止義務の締結割合

さらに、競業避止義務がどのような分野で特に見られるのかを確認する。まず雇用者について、産業別と職業別でどの産業、どの職業の競業避止義務の締結割合が高いか、一覧にして分かりやすくしたものを図表２－13（1）で示している。色の濃いセル区分が競業避止義務割合の高いことを示している。なお、空欄は、サンプル数が 20 以下と少なく、信頼性を欠くためここでは省略している。

その結果によれば、各産業に幅広く高い競業避止義務の締結割合となっている職業は、管理的職業従事者であった（37.0%）。また、全体として最も競業避止義務の締結割合が高い職業は、電気・電子・機械・素材・科学技術者であった（42.2%）。当該技術者のうち、産業別では、製造業の分野で幅広く高かった。次に競業避止義務の締結割合が高い職業は、研究者であった（40.6%）。当該研究者のうち、産業別では、その他製造業（51.3%）、化学工業・石油石炭・窯業土石製品等（43.7%）などで高かった。このように、技術者や研究者の競業避止義務の締結割合が高い産業では、特許も多く保有されており、特許以外の企業の技術やノウハウ等に係る秘密といった知的財産も多くあると考えられ、その保護のために、競業避止義務がかけられているとの解釈が考えられる。

こうした技術者・研究者に加え、職業別では、営業職（36.8%）、事務職（25.2%）については、各産業で幅広く競業避止義務の締結割合が比較的高い。営業職への競業避止義務については、担当者の顧客名簿を転職後・開業後にも、競争相手に奪われないようにするためのものである可能性などが考えられる。一方、事務職への競業避止義務については、その解釈は容易ではない。事務職の割合は、全体の有業者に占める割合が 21.4% [103]と職業別にみた場合に最も高く、その分野で必要性の乏しい競業避止義務が課せられているのであれば、労働移動の過度な制約となる可能性があり、その見直しが課題と考えられる。同様の傾向が、生産工程従事者についても見られる点には留意が必要である。

[102] Starr, Prescott and Bishara (2019)による。
[103] 「おもな仕事」としての職業の内訳。

（図表２－13(1)　産業別・職業別の競業避止義務「ある」「あるかもしれない」（雇用者）

職業＼産業	農林漁業	鉱業・採石業・砂利採取業	建設業	食料、飲料・たばこ・飼料	繊維工業・衣服繊維製品	化学工業、石油・石炭製品、窯業・土石製品等	鉄鋼業、非鉄金属製品、金属製品	機械（生産用、業務用、電子部品、電気、情報通信等）	その他製造業	通信業	放送業、情報サービス業、映像・音声・文字情報等	運輸業	卸売・小売業	金融業・保険業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業	教育・学習支援業	医療・福祉	電気・ガス・水道、不動産業、事業サービス、郵便局、各種団体等	職業計
管理的職業従事者			29.1%	41.7%		41.3%	48.2%	54.4%	40.2%	38.6%	32.9%	42.2%	30.4%	49.8%	35.1%	23.6%	31.0%	46.3%	27.8%	33.0%	37.0%
研究者（自然科学・人文・社会科学）						43.7%			51.3%						28.7%						40.6%
農林水産・食品技術者	22.0%			33.0%																	27.7%
電気・電子・機械・素材・科学技術者			31.2%			51.0%	45.5%	45.3%	44.2%	39.9%		21.0%	26.1%		36.6%					36.5%	42.2%
建設・土木・測量技術者			22.2%												15.9%					42.4%	22.4%
システムコンサルタント・ソフトウェア・情報処理・情報通信技術者								37.0%	50.8%	33.8%	36.4%		48.0%	43.0%	39.9%						37.6%
保健医療従事者（医師、保健師、医療技術者等）															33.1%				20.8%		21.0%
法務関連専門職、会計・経営・金融等関連専門職														36.2%	39.5%						34.5%
教員（個人教師は除く）																		29.5%			29.3%
著述家・記者・編集者、美術家・デザイナー・写真家、音楽家等									38.8%		21.5%				13.2%		10.0%	17.8%	24.8%	17.3%	21.2%
事務職	22.1%		22.2%	30.9%	20.9%	37.5%	26.3%	43.6%	32.3%	32.7%	26.8%	20.2%	23.7%	30.0%	22.3%	18.7%	20.8%	20.2%	17.4%	22.4%	25.2%
商品販売、販売類似				10.5%						25.5%	27.0%	40.9%	16.0%			17.9%	23.1%			24.6%	17.3%
営業職			25.1%	46.6%		46.9%	28.6%	50.9%	42.4%	48.7%	43.8%	38.4%	34.2%	35.0%	42.0%	27.0%	38.6%		24.0%	32.2%	36.8%
生活支援、介護、社会福祉、生活衛生サービス、保安職業等				22.3%					20.9%	34.8%	18.9%	23.0%	16.1%	30.6%	29.9%	11.3%	15.2%	16.4%	16.8%	18.8%	17.7%
飲食物調理、接客・給仕（宿泊・飲食・娯楽）				25.1%								20.8%	12.9%			9.2%	17.8%		15.6%	15.0%	11.6%
農林漁業従事者	10.3%																				12.1%
生産工程従事者				16.6%	20.8%	24.9%	22.5%	29.2%	22.0%			23.7%	20.8%							29.7%	22.8%
輸送・機械運転従事者			21.3%						26.7%			22.4%	19.8%						5.6%	19.7%	22.0%
建設・採掘従事者			18.0%							36.1%										27.9%	21.3%
運搬・清掃・梱包等従事者				19.0%					9.3%			15.8%	19.1%			9.9%	10.8%		12.2%	13.5%	15.2%
産業計	17.4%	22.9%	22.7%	23.9%	23.7%	35.4%	28.5%	40.6%	29.4%	35.1%	32.3%	22.3%	20.5%	34.1%	28.0%	11.3%	18.7%	25.1%	18.7%	24.3%	24.4%

（備考）１．内閣府実施のアンケート調査結果（2019）より作成。競業避止義務について「ある」「あるかもしれない」と回答したサンプルについて、ウェイトバック後の数値を集計した。
２．産業もしくは職業で「分類不能」を選択したサンプルは除外した。また、産業で「公務」を選択したサンプルは除外した。また、就業形態が「会社などの役員」で「仕事以外がおも」を選択した者を除外した。
３．ひとつのサンプルによる影響を少なくするため、各産業×職業のセルで20以上のサンプルが集まったセルのみを対象とした。

次に、縦軸の産業別でみると、機械（40.6%）、化学工業等（35.4%）の割合が高いが、管理的職業従事者や営業職、技術者等の一部の職業に集中している。一方、学術研究等（28.0%）においては幅広い職種に競業避止義務が課されていることが分かる。経済産業省（2013b）の企業アンケート調査においても、競業避止義務の割合が高い産業として、化学（43.3%）、窯業・土石製品（34.8%）、電機・情報通信機械・電子部品（30.8%）、またサービス業では、専門技術サービス業（31.2%）などが特に高い割合となっており、企業調査と個人調査の違いはあるが、両者で産業別の傾向に大きな違いは見られなかった。

また、雇用者を対象にした米国での競業避止義務の調査結果（Starr et al. (2019)）によれば、米国においても、2014 年時点で職業として管理職（Management）は、幅広い産業で競業避止義務締結割合が比較的高く、特に製造業や情報通信業などでその傾向が強くみられたとの結果であった。また、営業職（Sales, related）も締結割合が比較的幅広い産業に見られる職種であることなど、今回の調査とも共通した結果がみられた。これらは、日本と米国の企業がともに、知的財産や顧客名簿の保護の重視のために競業避止義務を課しているという特徴を有していることを示唆している。

次に、フリーランス相当の働き方について、産業別及び職業別の競業避止義務の割合を確認する。ここでは、スペースの都合上、人数が最も多い分類（図表２－９の No.3）を用いて確認することとする [104]。その結果を図表２－13（2）で示している。なお、フリーランスについては、雇用主となる者がいないため、前述の自営業主と同様、退職後の競合会社への転職制限・禁止としての競業避止義務を、取引終了後の新たな競合契約先への取引制限・禁止の規定と読み替えて回答してもらっている。また、サンプル数が雇用者と比べて少ないため産業、職業の区分を一部まとめていること、表示していないセル区分は 10 サンプル未満（前述の雇用者では 20 サンプル未満が非表示）としている。

図表２―13(2)の結果からは、職業別にみて、専門的・技術的職業従事者、販売従事者（営業職含む）、管理的職業従事者、サービス職業従事者 [105]について、幅広く競業避止義務が課せられていることが分かる。産業別では、金融業・保険業の割合が最も高く（23.7%）、次いで製造業（13.3%）、情報通信業（10.0%）であった。それらのクロス集計の結果では、金融業・保険業の販売従事者（25.8%）の割合が最も高く、同業の専門的・技術的職業従事者（20.2%）、生活関連サービス業の販売従事者（20.4%）などの割合が高かった。

[104] 雇用者と異なり、フリーランスはサンプル数が相当程度少なくなるため、職業や産業で細かく分類すると、個々のセル区分の数値が小さくなることに留意する必要がある。なお、念のため、他も確認してみたが、一人社長を含むことによる管理的職業従事者のサンプル増のほかには、全体の傾向として大きな違いは見られなかった。

[105] 具体的には、例えば、家事代行サービス、家政婦（夫）、介護職員、理容師、美容師、クリーニング職、飲食店主、旅館主、ビル・マンション管理人、旅行・観光案内人、物品賃貸人など生活関連サービス等がここに含まれる。

（図表２－13(2) 産業別・職業別の競業避止義務「ある」「あるかもしれない」（フリーランス））

職業＼産業	農林漁業	鉱業・採石業・砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業・小売業	金融業・保険業	不動産業・物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業	教育・学習支援業	医療・福祉	郵便局・協同組合	事業サービス・各種団体等	職業計
管理的職業従事者			15.5%	0.0%		14.7%		5.0%	13.4%	1.6%	0.0%		8.4%				13.4%	6.9%
専門的・技術的職業従事者	8.1%		6.1%	18.2%	15.4%	8.0%			20.2%		7.5%		9.7%	7.2%	5.6%		0.0%	8.0%
事務従事者								14.9%		0.0%								10.4%
販売従事者				10.4%		15.7%		7.0%	25.8%	12.2%			20.4%					11.3%
サービス職業従事者						10.0%		0.0%			8.8%	9.1%	7.7%	6.9%	0.0%		7.7%	8.4%
保安職業従事者																		
農林漁業従事者																		
生産工程従事者				15.1%														15.4%
輸送・機械運転従事者							6.8%											6.9%
建設・採掘従事者			5.7%		3.1%													6.6%
運搬・清掃・包装等従事者							23.4%						14.1%					20.0%
産業計	9.3%		6.3%	13.3%	5.8%	10.0%	9.3%	7.1%	23.7%	5.4%	7.6%	6.1%	9.8%	9.2%	5.7%		9.1%	8.8%

（備考）１．内閣府実施のアンケート調査結果（2019）より作成。競業避止義務について「ある」「あるかもしれない」と回答したサンプルについて、ウェイトバック後の数値を集計した。
２．フリーランスは就業形態で自営業主（雇人なし・実店舗なし）・内職・一人社長のうち、職業で「農林漁業従事者」以外を選択した者をフリーランスと定義した。
３．ひとつのサンプルによる影響を少なくするため、各産業×職業のセルで10以上のサンプルが集まったセルのみを対象とした。

こうした業種・産業が高くなる傾向は、先に見た雇用者の場合と同様に、技術やノウハウなどの知的財産、顧客名簿の保護を重視していることなどが影響していると考えられる[106]。

ただし、フリーランス相当の働き方の目立った特徴として、「運搬・清掃・包装等従事者」の競業避止義務の割合が全体として 20.0%と高く、特に運輸業・郵便業（23.4%）、生活関連サービス業（14.1%）で高かった。これらの分野を含め、競業避止義務契約の在り方について、政策面では、判例の収集等を通じた周知、実態把握と関連法令の整理などが重要である。

以上の通り、職業別、産業別それぞれにおいて、各分野の特徴に応じた競業避止義務が一定程度みられている。その中には競業避止義務が比較的高い比率で課せられている職業、産業があることに留意が必要である。第Ⅱ章第２節（２）において示した米国の先行研究によれば、競業避止義務の過度な締結は、労働者の円滑な移動を妨げ、起業やイノベーション等へ悪影響をもたらす可能性があり、そうした負の影響が我が国においても同様に見られるのかどうかについて、さらに個々の企業レベルにさかのぼって分析することが今後の課題である。

③　雇用者の競業避止義務の日米比較

次に、米国と比較しながら、雇用者の競業避止義務の締結状況を属性別に確認する。図表２－14 では、競業避止義務の締結割合から、企業の種類（営利・非営利）、男女別、年齢別、学歴別、年収別、契約交渉の有無別など、Starr et al. (2019)の区分に沿って、内閣府調査による日本のケースを当てはめて比較している。

その結果によれば、雇用者全体の競業避止義務の締結割合は、両国で大きく変わらない（米国 18.1%）、日本「ある」（13.9%）、「あるかもしれない」（10.5%））。一方、過去の競業避止義務を含む場合[107]では、米国 38.1%なのに対し、日本では、「ある」15.7%、「あるかもしれない」12.2%となっており、日本の方が低い結果であった。これは、過去の職務経験がある者、すなわち転職経験のある者がそもそも我が国の場合には米国と比べて割合が小さいことが影響している可能性などが考えられる。実際、１年間で離職を経験した人の割合は、2017 年、日本で 14.9%なのに対し、米国では 43.3%と比較的高く、また、平均勤続年数で見ても、2018 年、日本が 12.4 年であるのに対し、米国では 4.2 年と比較的短い。こうした日本の転職の少なさが、競業避止義務の過去の経験そのものの低さにつながっていることが考えられる。

[106] 判例では、競業避止義務契約の有効性判断のポイントとして、技術的な秘密や営業上のノウハウなどに係る秘密、顧客との人間関係等が企業の利益の有無として挙げられている（経済産業省（2013）委託事業（委託先：三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング））。

[107] これまでの職歴の中で競業避止義務を締結していた者を含む場合を指す。

（図表２－14　雇用者の競業避止義務の日米比較）

番号	項目	日本（2019年）(※１)	米国（2014年）
1	競業避止義務の締結割合	ある　：13.9% あるかもしれない：10.5% わからない　：37.8%	18.1%(※2)
2	過去含む競業避止義務 締結割合	ある　：15.7% あるかもしれない：12.2% わからない　：45.0%	38.1%
3	営利企業での 締結割合	ある　：14.2% あるかもしれない：11.2% わからない　：37.5%	19.0%
4	民間非営利団体(※3)での 締結割合	ある　：12.3% あるかもしれない：　7.7% わからない　：38.8%	9.8%
5	男性 (過去締結含む)	ある　：17.4%（19.6%） あるかもしれない：12.6%（14.4%） わからない　：34.0%（39.7%）	18.8%
6	女性 (過去締結含む)	ある　：　9.7%（11.2%） あるかもしれない：　8.1%（9.6%） わからない　：42.1%（51.3%）	17.3%
7	50歳未満 (過去締結含む)	ある　：13.9%（15.3%） あるかもしれない：11.9%（13.4%） わからない　：40.4%（47.3%）	19.5%
8	50歳以上 (過去締結含む)	ある　：13.8%（16.6%） あるかもしれない：　8.1%（10.1%） わからない　：33.2%（41.2%）	14.7%
9	学士号無し (過去締結含む)	ある　：11.4%（13.2%） あるかもしれない：　9.8%（11.4%） わからない　：41.2%（49.2%）	14.3%
10	年収＄４万以下(※4) (過去締結含む)	ある　：　8.8%（11.6%） あるかもしれない：16.4%（17.5%） わからない　：44.6%（49.4%）	13.5%
11	知ったタイミングが契約前	ある　のうち　：50.2% あるかもしれない　のうち：28.0%	60.8%
12	交渉あり※5（契約前知る）	ある　かつ契約前知る　のうち　：38.5% あるかもしれない　かつ契約前知る　のうち：51.4%	11.61%
13	交渉あり※5（契約後知る）	ある　かつ契約後知る　のうち　：30.3% あるかもしれない　かつ契約後知る　のうち：44.5%	6.26%
14	契約書を読んで契約	ある　のうち　：59.8% あるかもしれない　のうち：36.3%	87.75%
15	読まずに契約	ある　のうち　：　9.8% あるかもしれない　のうち：　6.3%	6.66%
16	家族や友人や弁護士に相談	ある　のうち　：　1.4% あるかもしれない　のうち：　2.0%	18.34%

（※１）日本は、①産業もしくは職業で「分類不能」、②産業で「国家公務」「地方公務」、③会社などの役員で「仕事以外がおも」、のいずれかに該当するサンプルを除く。なお、前出の図表２－12 の「全体」「学歴別」は就業者。

（※２）米国（Starr, et al.(2019)）は、ここでは属性等のウェイト調整後でかつ、Multiple Imputation 実施後の結果。以下同じ。なお、ウェイトなしの場合、Yes 15.2%、maybe category 29.7%。

（※３）日本は、学校教育、医療業、保健衛生、社会保険・社会福祉・介護事業、郵便局・協同組合、政治/経済/文化団体・宗教・その他サービス。

（※４）日本は、399 万円以下。

（※５）交渉の有無は、米国は競業避止義務そのものの交渉及び競業避止義務契約締結に代わる待遇の交渉であるのに対し、日本は競業避止義務のある仕事での就業条件交渉。なお、日本の競業避止義務そのものの交渉は契約前・ある 2.6%（あるかもしれない 2.0%）、契約後・ある 1.3%（あるかもしれない 2.3%）。

（※６）１～９は補論２に述べた詳細ウェイトバックの方法により全国に引き延ばしたもの。10～16 は補論４に述べた手法によるデータを、性別、年齢（６区分）、学歴（３区分）、就業形態（雇用者・自営業）の 52 セル区分でのウェイトバックにより全国に引き延ばした。

その他に、日本の場合、競業避止義務について事前に「交渉あり」とする回答が 38.5%と米国の 11.61%に比べて比較的高いこと、事前交渉なしの場合でも、事後的に知ったとして「交渉あり」と答えた割合が 30.3%と、米国の 6.26%に比べて比較的高いという特徴がみられた。一方で、競業避止義務についての家族や友人、弁護士への相談割合は、米国が相対的に高く（18.34%）、日本では相対的に低い（「ある」の回答は 1.4%、「あるかもしれない」の回答は 2.0%）。このように、日本では、競業避止義務について、交渉する意識は米国以上に高いことがうかがえるものの、それを相談することがなく、自らの判断で競業避止義務の締結をする契約を行っている可能性を示している。競業避止義務については、相談のタイミングを設けるなどの配慮が必要であることを示唆している。

④ 競業避止義務の賃金や転職・開業への影響

こうした競業避止義務契約の実態を踏まえ、次に、そうした契約が賃金[108]や転職希望にどのような影響を与えているかを確認する。

まず、賃金への影響については、図表２－15①にその推計結果を示している。それによれば、競業避止義務契約があることにより、競合する企業への転職や競合する事業の立上げを諦めさせることへの見返りとして、プラスの賃金プレミアムの効果が見られる[109]。ただし、雇用者と本業フリーランス相当の働き方をする者との賃金プレミアムの差が大きくなっており、競業避止義務は、雇用者よりもフリーランス相当の働き方をする者により大きな影響を与える可能性があることがうかがえる。

また、Starr et al.（2019）の米国の研究にあるとおり、競業避止義務契約があることを知ったのが契約の前と後とで影響が異なっていることも大きな特徴となっている[110]。雇用者では、契約の前に認識している方が契約後の場合よりも、わずかに賃金プレミアムが高い程度であるが、本業フリーランス相当では、契約の前後の認識の差が顕著になっている。契約締結前では比較的大きな賃金プレミアムが見られる一方で、契約締結後では、そうした賃金のプレミアムは消失している。なお、そもそも競業避止義務のタイミングについて覚えていないとする場合には、雇用者でも本業フリーランス相当の者でも賃金プレミアムが見られていない。

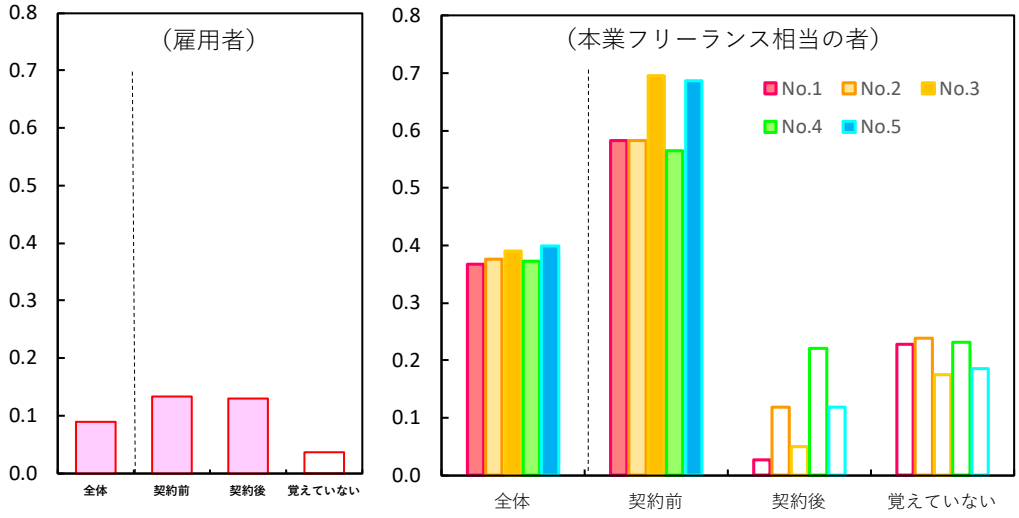
この背景として、賃金交渉力の強さが賃金に反映している可能性が考えられる。すなわち、労働者にとっての賃金の交渉材料として競業避止義務を用いている場合、より高い賃金要求が実現することにより、プラスの賃金プレミアムとして現れる。しかし、労働者がその存在

[108] ここで、自営業やフリーランス相当の者にとっては、賃金ではなく、経費を含めた事業収入であるが、以下では、便宜上まとめて賃金としている。
[109] ここで、賃金プレミアムとは、競業避止義務がある者の賃金が、競業避止義務がない者の賃金と比較して、個人の属性（年齢、性別、学歴、就業形態等）や産業、職業をコントロールしても、なお残る賃金の上乗せ部分を指す。
[110] 契約前、契約後、覚えてない、からなる３つのダミー変数を推計式の説明変数としている。全体の推計式は補論５参照。

について覚えていない、あるいは契約締結の段階では競業避止義務を課されていることを認識していなかったという程度であれば、賃金交渉の材料として積極的に用いているとは考えられず、賃金にもプラスの影響を与えていなかった。

（図表２－15①　競業避止義務の有無と認識時期（タイミング別）の賃金プレミアム）

【賃金プレミアム】



（備考）内閣府実施のアンケート調査結果（2019）より作成。色付きは、統計的に 10%基準の水準で有意にゼロでないものを示す。その他の説明変数として、それぞれの推計式で、性別、年齢、年齢２乗、学歴（4 区分）、雇用形態、東京都・大阪符・愛知県ダミー、主な仕事での産業及び職業ダミーあり。詳細については、補論５参照。

なお、こうしたタイミングの差により賃金プレミアムが異なる（前のプレミアムが高い）との結果は、雇用者に限られるものの、米国の先行研究の結果でも同様にみられた。

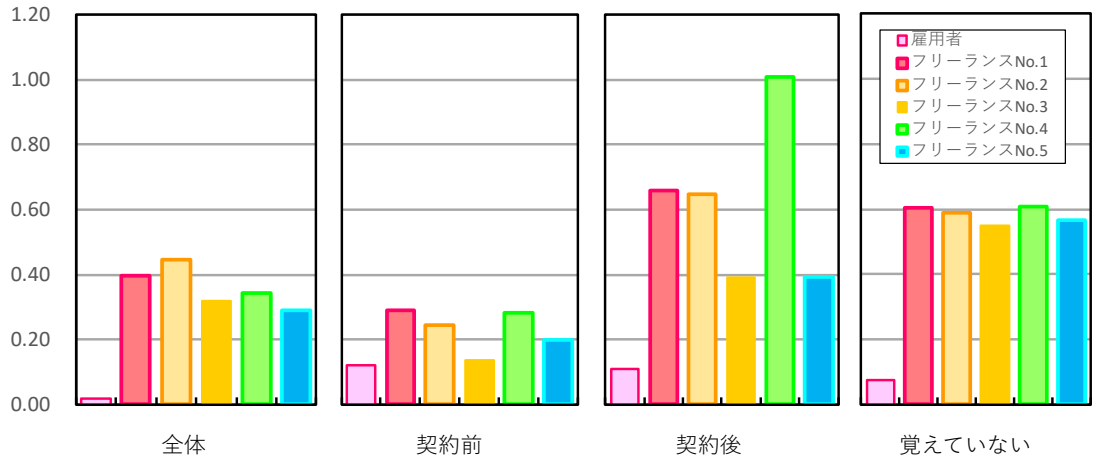
さらに、賃金プレミアムについては、①契約前よりも契約後の方が、また、②雇用者よりも本業フリーランス相当の者の方が、所得別に見たばらつきが大きい傾向がある（図表２－15②【賃金プレミアムのばらつき】）。所得階層別の上位 20%と下位 20%とに分けて、賃金プレミアムの大きさを比較すると、雇用者の場合の契約前で 5%pt に対し、契約後では 15%pt の差が見られる [111]。本業フリーランス相当の者の場合でも、賃金プレミアムは、契約前で 13～29%pt の差であるのに対し、契約後では 22～100%pt の差になっている [112]。

このように、賃金プレミアムについては、雇用者か本業フリーランス相当か、認識したのが契約前か後か、という違いに加えて、各所得ごとのばらつきが見られる。これは、競業避止義務が労使の間で明確になっていないことを示唆している。このことから、労働者にとっては、事前の契約締結の過程での競業避止義務の有無やその効果についての認識が重要になってくる。企業側には、競業避止義務への見返りとなる賃金等についての交渉ができるような対応、また政策面では、明確かつ公正なルール作りとその周知等が求められる。

[111] 所得階層が高い方が賃金プレミアムが高い。
[112] ここでも、所得階層が高い方が賃金プレミアムが高い。

（図表２－15②　競業避止義務の有無と認識時期（タイミング別）の賃金プレミアム）

【賃金プレミアムのばらつき(※)】

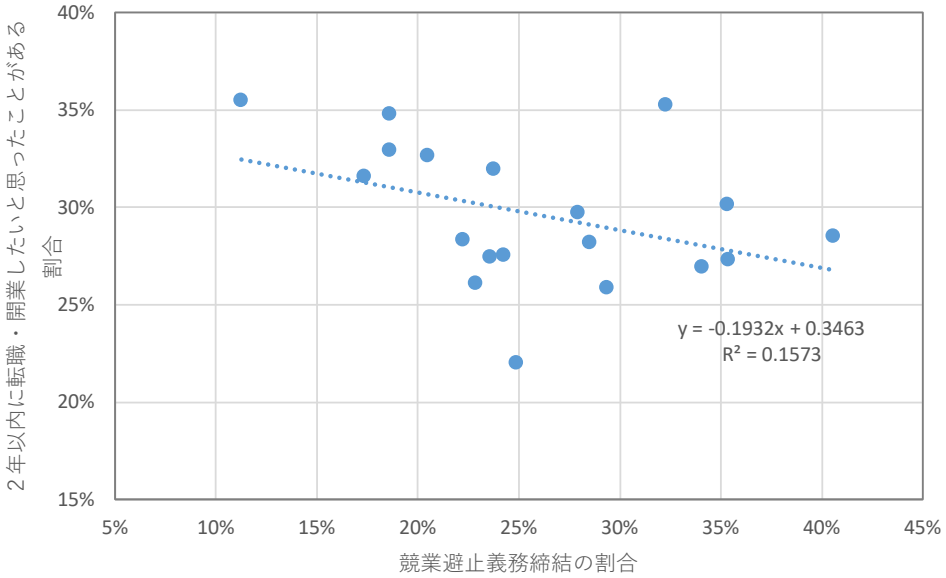


（備考）内閣府実施のアンケート調査（2019）より作成。補論4に述べたウェイトバックにより全国に引き延ばした。
（※）賃金関数の推計式に基づく上記賃金プレミアムの係数について、賃金階層別に並べた場合の上位20％と下位20％との差。詳細については、補論５参照。

さらに、賃金のほか、転職・開業希望についても、競業避止義務の効果を確認する。今回のアンケート調査結果によれば、「他の企業から転職の誘いや他の企業の仕事の打診を受けたことがあるか」との質問に対し、競合会社、非競合会社、競合会社・非競合会社どちらも受けたとの回答合計が全体の約２割いた。そのうち過去または現時点で競業避止義務があり、かつ当該競業避止義務によりそうした誘いを断った経験のある者が 36.2％あった [113]。すなわち、転職の誘いがあっても１／３超が競業避止義務のために誘いを断っていたことが示されており、競業避止義務が転職や開業に与える影響の大きさが示唆される。そこで、転職又は開業希望と競業避止義務締結の関係について、雇用者を対象に、それぞれ産業分類にして [114]、その関係性を示した（図表２－16）。その結果からは、競業避止義務締結割合の高さが転職・開業の希望に対してマイナスの影響を与え得るとの関係性が示されている。この結果からは、過度な競業避止義務の契約によって、労働移動や開業という経済のダイナミズムを失わせることがないか、注視していく必要があることが示唆される。

[113] 補論４に述べた手法による雇用者データを用いて、正規・非正規（２区分）、転職制限・副業禁止・過去転職制限・過去副業禁止・過去現在で転職制限も副業禁止なし（５区分）、性別（２区分）、年齢（４区分）、学歴（３区分）の 240 セル区分でのウェイトバックにより全国に引き延ばした。
[114] 図表２－13(1)の産業分類と揃えている。

（図表２－16　競業避止義務と転職・開業希望の関係（雇用者）（産業別））



（備考）１．内閣府実施のアンケート調査結果（2019）より作成。
２．競業避止義務締結については「ある」「あるかもしれない」が対象。
３．産業分類や留意事項は、図表２－13(1)と同様。なお、鉱業・採石業・砂利採取業についてはサンプル数が少ないためここでは除いている。
４．図表２－13(1)の競業避止義務締結割合との若干の違いは、図表２－13(1)が補論２の50,000サンプルのデータを用いたのに対し、上記は、補論４（競業避止義務に重点化した調査）の15,716サンプルのデータを用いたため。

Ⅲ　終わりに

１．主な分析結果のまとめ

ここでは、主に第Ⅱ章において示された調査・分析結果のまとめを記す。

フリーランスについては、その人数規模を把握する直接的な公的統計はなく、フリーランスを含む「自営業主（雇人なし）」全体でみれば、長期的に減少傾向にある。1985 年から 2015 年までの 30 年間で、「自営業主（雇人なし）」全体は、685 万人から 396 万人へと減少してきたが、そのうち特定の発注者に依存する自営業主、いわゆる「雇用的自営業等」については、同じ期間、128 万人から 164 万人へと増加している。この雇用的自営業等とは、従来型の自営業主には分類されない自営業主を含む概念とされており、本業としてのフリーランスに近く、その増加は、労働市場の変化の特徴の一つと考えられる。

本稿では、公的統計で把握できない詳細な設問を含めた新規のアンケート調査を実施し、フリーランス相当の働き方をする者の規模や特徴を直接把握、分析することを試みた。フリーランスの統計上の明確な定義があるわけではないが、これまでの既存の研究や試算などを参考にしながら、ウェイトバックするセル区分の調整などをより精緻に行い、フリーランス相当の働き方をする人数を試算した。その結果、副業として従事している者も含め、概ね 306 万人から 341 万人程度と推計された。就業者に占める割合は、本業及び副業フリーランス合計で５％程度であり、そのうち本業については３％程度、副業については２％程度であった。米国と比較可能な本業フリーランスは、米国では 6.9%であり、日本はその４割程度の割合であった。

労働生産性の観点から、円滑な労働移動を直接妨げるとされる競業避止義務、すなわち退職後・契約終了後の競合する企業への転職、競合企業の立上げを制限・禁止する契約締結の実態についても、新規のアンケート調査を用いて把握、分析した。競業避止義務は、雇用者全体では、「ある」13.9%、「あるかもしれない」10.5%であり、米国の 18.1%（調整前の Yes は 15.2%、maybe category は 29.7%）と比較して、目立った違いは見られなかった。フリーランスについては、競業避止義務を、取引終了後の新たな競合契約先への取引制限・禁止の規定と読み替えてもらった結果としてまとめると、「ある」4.4%、「あるかもしれない」4.2%との結果であった。

競業避止義務による賃金や転職希望に与える影響についても分析を行った。競合企業への転職や競合事業の立上げをしないことへの見返りとして、賃金プレミアムが一定程度見られた。特に、契約の前に競業避止義務を認知していたフリーランス相当の者へのプラスの効果が大きく、一方で事後に認知した者はプラスの効果が有意にはみられなかった。雇用及び取引契約の過程での事前の競業避止義務と併せた賃金交渉の重要性が示唆された。

２．今後の検討課題

本稿では、近年関心が高まっているフリーランスに相当する働き方をする者について、その規模の試算や特徴の分析を行った。今後、人口動態要因のほか、政府や企業の取組の変化などにより、フリーランスの働き方をする者の規模や特徴も変わっていくと考えられる。そのため、アドホックな調査ではなく、公的統計によって、フリーランスの働き方をする者を継続的に把握することができるように、就業の場所や取引先の数などを公的統計でより細かく分類して把握、フォローアップができるようにしていくことが望ましい。

また、労働移動との関係で、米国で先行研究が進んでいる競業避止義務に焦点を当てて分析を行ったが、その他にも、様々な制度が労働移動に影響していることは言うまでもない。競争政策に係る各種法令、ガイドラインをはじめ、税や社会保障制度、企業行動なども関連しており、そうした分野での分析と併せて、労働移動の在り方をより多面的に見ていく必要がある。また、競業避止義務についても、その程度が過度なのかどうかの判断は、本稿で行った業種や産業の分類、また計量モデルによる推計からの示唆のみならず、裁判例や企業ヒアリングなどで個々の企業レベルの特徴、実態を丁寧に見ていく必要がある。

参考文献

安藤昌代（2006）「住民基本台帳法の改正と閲覧申請手続の現状」（新情報 94　pp27－33）

伊藤元重・小林喜光・佐々木則夫・高橋進（2015）「経済財政諮問会議の今後の検討課題」（平成 25 年 1 月 22 日経済財政諮問会議）

萩原牧子（2009）「インターネットモニター調査はどのように偏っているのか―従来型調査手法に代替する調査手法の模索―」Works Review Vol.4 (2009, 8pp-19pp)

神林龍（2017）「自営業はなぜ衰退したのか」『正規の世界・非正規の世界　現代日本労働経済学の基本問題』（慶応義塾大学出版会）第 8 章 pp317－352

玄田有史・神林龍（2001）「自営業減少と創業支援策」『雇用政策の経済分析』（猪木武徳・大竹文雄編）（東京大学出版会）第 2 章 pp29-74

公正取引委員会競争政策研究センター（2018）「人材と競争政策に関する検討会報告書」（平成 30 年 2 月 15 日）

公正取引委員会経済調査室（2018）「人材と競争政策に関する検討会報告書のポイント　人材に関する独占禁止法適用についての考え方」（人材と競争政策に関する検討会事務局）（平成 30 年 3 月）

経済産業省（2013a）「人材を通じた技術流出に関する調査研究報告書」（平成 24 年度経済産業省委託調査（委託先：三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング））（平成 25 年 3 月）

経済産業省（2013b）「人材を通じた技術流出に関する調査研究報告書（別冊）『営業秘密の管理実態に関するアンケート』調査結果」（平成 24 年度経済産業省委託調査（委託先：三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング））（平成 25 年 3 月）

経済産業省（2019）「平成 30 年度小規模企業の動向・平成 31 年度小規模企業施策」（2019 年版小規模企業白書）（平成 31 年 4 月 26 日閣議決定）

厚生労働省（2017）「転職者実態調査　調査結果の概要」

厚生労働省（2018）「モデル就業規則の改正概要」（平成 30 年 1 月 31 日）

厚生労働省（2018）「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成 30 年 1 月）

厚生労働省（2018）「情報通信技術を利用した事業場外勤務(テレワーク)の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成 30 年 2 月 22 日改定）

厚生労働省（2018）「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書（平成 30 年 3 月 30 日）

厚生労働省（2018）「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）の概要（厚生労働省ホームページ）

厚生労働省（2018）「検討会ヒアリングで出た主な意見」（第 3 回　雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」参考資料 1 （平成 30 年 12 月 21 日）

厚生労働省（2019）「平成 30 年賃金構造基本調査の概況」（平成 31 年 3 月 29 日）

厚生労働省（2019）「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理」（令和元

年 6 月 28 日）
個人情報保護委員会（2018）「個人情報の第三者提供事業等に係る実態調査結果について」（平成 30 年 9 月 26 日公表）
国土交通省（2019）「平成 30 年度テレワーク人口実態調査」（平成 31 年 3 月都市局都市政策課都市環境政策室）
財務省（2016）「説明資料〔所得税③〕」政府税制調査会第 5 回（平成 28 年 10 月 25 日）
孫亜文（2018）「フリーランサーは就業者の 7 %、約 440 万人」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 2018」Vol.4（http://www.works-i.com/column/jpsed2018/sun1/）
高橋陽子（2018）「日米における自営業主数の計測」『JILPT Discussion Paper Series DP18-17』（2018 年 12 月）
内閣官房（2014）「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」（平成 27 年 11 月 26 日一億総活躍国民会議）
内閣官房（2016）「ニッポン一億総活躍プラン」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）
内閣官房（2017）「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）
本文、概要及び参考資料
内閣官房（2018）「人づくり革命　基本構想」（平成 30 年 6 月 13 日人生 100 年時代構想会議とりまとめ）本文、概要及び参考資料
内閣官房（2018）「未来投資戦略 2018」（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）
内閣官房（2019）「成長戦略フォローアップ」（令和元年 6 月 21 日閣議決定）
内閣府（2006）「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」（平成 18 年 7 月 7 日閣議決定）
内閣府（2008）「日本経済の進路と戦略－開かれた国、全員参加の成長、環境との共生」（平成 20 年 1 月 18 日閣議決定）
内閣府（2013）「経済財政運営と改革の基本方針」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）
内閣府（2014）「平成 26 年度年次経済財政報告」（平成 26 年 7 月 25 日）
内閣府（2018）「経済財政運営と改革の基本方針 2018」（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）
内閣府（2019）「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（令和元年 6 月 21 日閣議決定）
仁田道夫（1999）「典型的雇用と非典型的雇用－日本の経験」（財）社会経済生産性本部生産性労働情報センター『日欧シンポジウム雇用形態の多様化と労働市場の変容』
日本労働組合総連合会（2016）「クラウド・ワーカー意識調査」
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）「プロフェッショナルな働き方・フリーランス白書 2018」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
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）「プロフェッショナル

な働き方・フリーランス白書 2019」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
村中亮夫・埴淵知哉・竹森雅泰（2014）「社会調査における個人情報保護の課題と新たなデータ取集法」E-journal GEO Vol.9(2) 1-11
山田久（2015）「働き方の変化と税制・社会保障制度への含意」（2015 年 9 月 3 日政府税制調査会資料）
ランサーズ（2019）「フリーランス実態調査 2019 年版」https://www.lancers.co.jp/news/pr/17350/
リクルートキャリア（2018）「兼業・副業に対する企業の意識調査（2018）」（2018 年 10 月 12 日）
(独)労働政策研究・研修機構（2018）「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査速報」（平成 30 年 3 月 28 日公表）
(独)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）」（第 9 回雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会　資料３－１）（平成 31 年 4 月 12 日）
Abraham, Katharine G., John C. Haltiwanger, Kristin Sandusky, and James R. Spletzer (2018) “Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues,” NBER Working Paper No. 24950, Issued in August 2018
Balasubramanian, Natarajan, Jin Woo Chang, Mariko Sakakibara, Jagadeesh Sivadasan, and Evan Starr（2018）“Locked in? The Enforceability of Covenants Not to Compete and the Careers of High-Tech Workers,” US Census Bureau Center for Economic Studies Paper No. CES-WP-17-09, December 2018.
Bessen, James (2018) “Technology and Inequality,” presentation at the 3rd Annual Conference of the Global Forum on Productivity - Firms, Workers and Disruptive Technologies: Ensuring Sustainable and Inclusive Growth, June 28-29, Ottawa, Canada
Bishara, Norman D (2011) “Fifty Ways to Leave Your Employer: Relative Enforcement of Noncompete Agreements, Trends, and Implications for Employee Mobility Policy,” University of Pennsylvania Journal of Business Law, 2011, 13, 751–795.
Bureau of Labor Statistics (2018) “Electronically meditated work: new questions in the Contingent Worker Supplement,” *Monthly Labor Review*, September 2018
Bureau of Labor Statistics (2018) “Employee Tenure News Release,” September 20, 2018
Escobari and Fernandez (2018) “Measuring American gig workers is difficult, but essential.” Brookings, July 19, 2018.

Federal Reserves (2018) “Report on the Economic Well-Being of U.S. Households in 2017,” *Board of Governors of the Federal Reserve System*, May 2018.

Garber（2013）“Noncompete Clauses: Employee Mobility, Innovation Ecosystems, and Multinational R&D Offshoring” *Berkeley Technology Law Journal*, Volume 28, Issue 4 Annual Review 2013.

Garmaise, Mark J. (2009), “Ties that truly Bind: Noncompetition Agreements, Executive Compensation, and Firm Investment,” *Journal of Law, Economics, and Organization*.

Habons, Robert（2015） “Exploring the Costs of Classifying Workers as Independent Contractors: Four Illustrative Sectors,” UCLA Institute for Research on Labor and Employment, December 2015.

Harris, Seth D. and Alan B. Krueger (2015) “A proposal for modernizing labor laws for 21st century work: The “independent worker,” Brookings Report, December 8, 2015.

Katz, Laurence, and Allan Krueger（2016）“The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015.” *NBER Working Paper 22667*, National Bureau of Economic Research

Kosanovich, Karen (2018) “A Look At Contingent Workers,” *Spotlight on Statistics,* U.S. Bureau of Labor Statistics

Kueger, Alan and Eric Posner (2018) “A Proposal for Protecting Low-Income Workers from Monopsony and Collusion,” *Hamilton Project Policy Proposal*, 1.

Lavetti, Kurt, Carol Simon, and William White（2018）”The Impacts of Restricting Mobility of Skilled Service Workers: Evidence from Physicians.” *Journal of Human Resources*

Marx, Matt, Deborah Strumsky, and Lee Fleming（2009）”Mobility, Skills, and the Michigan Noncompete Experiment,” *Management Science*, Vol. 55, No. 6, pp875-889.

Marx, Matt（2011）”The Firm Strikes Back: Non-compete Agreements and the Mobility of Technical Professionals,” *American Sociological Review* 76(5).

OECD（2009） “How Do Industry, Firm, and Worker Characteristics Shape Job and Worker Flows?”, *Economic Outlook 2009*, pp117-163

OECD（2018） “Summary Record: The 3rd Annual Conference of the Global Forum on Productivity – Firms, Workers and Disruptive Technologies: Ensuring Sustainable and Inclusive Growth,” June 28-29, Ottawa, Canada

Pink, Daniel H.（2001） “Free Agent Nation,” *Warner Books*, Inc. New York（和文「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」（池村千秋訳、玄田有史解説）*ダイヤモンド社* 2002 年）

Prescott, J.J, Norman Bishara and Evan Starr (2016) “Understanding Noncopetition

Agreements: The 2014 Noncompete Survey Project," Michigan State Law Review, 2016, pp. 369-464

Samila, Sampsa, and Olav Sorenson (2009) "Non-compete Covenants: Incentives to Innovate or Impediments to Growth," Danish Research Unit for Industrial Dynamics, Working Paper No.10-02, November 15, 2009.

Shambaugh, Jay, Ryan Nunn, and Lauren Bauer (2018) "Independent Workers and the Modern Labor Market," *Hamilton Project*, June 7, 2018.

Starr, Evan, Norman Bishara and J.J. Prescott (2015) "Noncompetes in the U.S. Labor Force." Working Paper.

Starr, Evan (2018a) "Are Noncompetes Holding Down Wages?" Unrigging the Labor Market: Convening to Restore Competitive Labor Markets." *Harvard Law School.* June 13, 2018.

Starr, Evan (2018b) "Consider This: Training, Wages, and the Enforceability of Covenants Not to Compete." *Industrial Labor Relations Review*.

Starr, Evan, Norman Bishara and J.J. Prescott (2019) "Noncompetes in the U.S. Labor Force." University of Michigan Law & Econ Research Paper No. 18-013, revised on 12 January 2019.

U.S. Department of Health and Human Services (2018) "What's the Difference Between and Independent Contractors and an Employee?" last reviewed on October 23, 2018, website at https://www.acf.hhs.gov/css/resource/the-difference-between-an-independent-contractor-and-an-employee

U.S. Bureau of Labor Statistics (2018) "Contingent and Alternative Employment Arrangements News Release," June 7, 2018.

U.S. Department of the Treasury, Office of Economic Policy (2016) "Non-compete Contracts: Economic Effects and Policy Implications," March 2016.

U.S. Internal Revenue Service (2019) "Independent Contractor (Self-Employed) or Employee?" updated on February 15, 2019, website at https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/independent-contractor-self-employed-or-employee

The White House (2016) "Non-Compete Agreements: Analysis of the Usage, Potential Issues, and State Responses."

（補論 1-1）年齢・学歴別の所得分布（男性・正規、自営業主、全体）

ここでは、第Ⅱ章第１節で説明した、フリーランスに近い自営業主への転職の分析との関係で、所得分布を中心に紹介する。まず、確認のため、平成 29 年就業構造基本調査の個票を用いて、個人ごとの年収（各所得階層の中点）を年間の就業日数と週単位の労働時間で除した時給ベースに換算した値を被説明変数として、転職回数、性別や年齢、学歴等の属性、また産業ダミーもコントロールして回帰分析を行った（図表補１－１）。

（図表補１－１　賃金（時給ベース）の説明要因に関する分析）

Number of obs	=	396,953
F(39, 396913)	=	3,671.10
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.2651
Adj R-squared	=	0.265
Root MSE	=	0.70053

被説明変数：時給（※1）	Coef.	Std. Err.	t-value	P>t [95% Conf. Interval]		
説明変数						
転職回数（※2）	-0.0619	0.0013	-46.71	0.00	-0.0645	-0.0593
性別（女性＝1）	-0.2307	0.0027	-85.53	0.00	-0.2360	-0.2255
年齢	0.0534	0.0005	110.76	0.00	0.0525	0.0544
年齢二乗	-0.0005	0.0000	-99.22	0.00	-0.0005	-0.0005
学歴（大・院卒＝１）	0.1754	0.0027	65.68	0.00	0.1701	0.1806
雇用形態（正規・役員＝１）	0.3658	0.0028	131.29	0.00	0.3604	0.3713
地域（東京・大阪・愛知＝１）	0.1244	0.0026	47.26	0.00	0.1192	0.1295
副業（あり＝１）	0.0636	0.0061	10.44	0.00	0.0517	0.0756

（※１）年間就業日数、週単位就業時間、年収を元に算出。

（※２）転職なし＝０、転職１回＝１、転職２回以上＝２。

（※３）上記のほか、産業大分類ダミー（20項目）、職業大分類ダミー（11項目）あり。

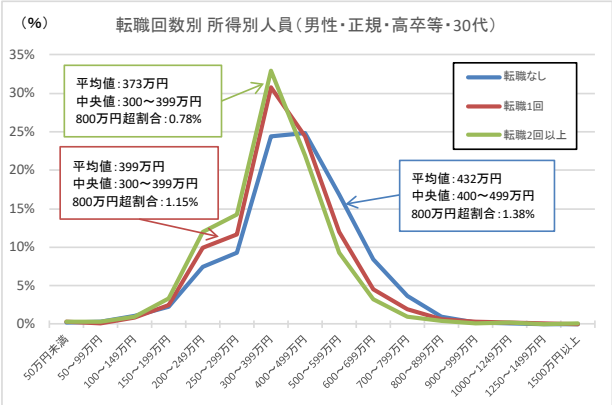
（備考）総務省「平成 29 年就業構造基本調査」の特別集計のデータを基に作成。ここでは、同調査の「あなたはふだん何か収入になる仕事をしていますか」の問いに「仕事をおもにしている」と回答した者を対象としている。同調査の就業者には「仕事をおもにしている」の他、「家事がおもで仕事もしている」「通学がおもで仕事もしている」「家事・通学以外のことがおもで仕事もしている」が含まれるが、ここでは転職回数を説明変数にしていることから、フルタイムの就業者を対象とする意図で、「仕事をおもにしている」以外を除外した。

上記の結果を具体的な分かりやすいイメージとして示すため、人数が最も多い男性・正規雇用を例として取り上げ [115]、年齢及び学歴別の転職回数別の所得分布を見たものが、以下の図表補１－２である。

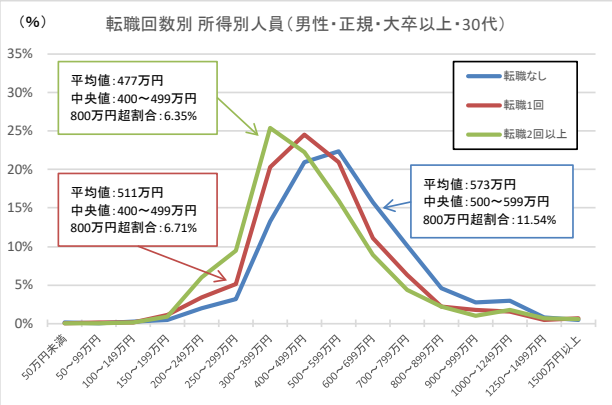
[115] ここでは、グラフ化による分かりやすさのため、転職回数について比較的同質なサンプルが多いとされる男性に着目して、「年齢」や「学歴」の特徴による効果を取り出すことを試みた。

（図表補１－２　年齢・学歴別の男性・正規の転職回数別の所得分布）

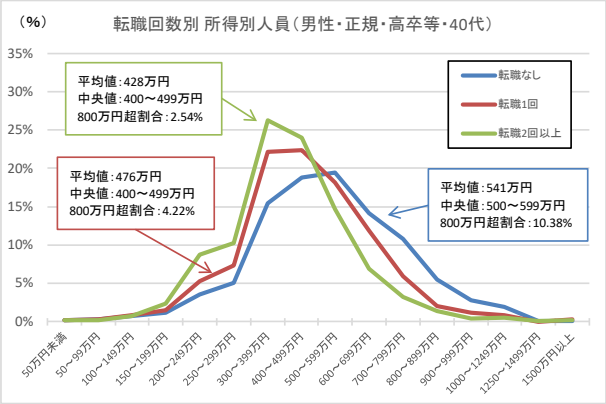
【30 歳代・高卒等】



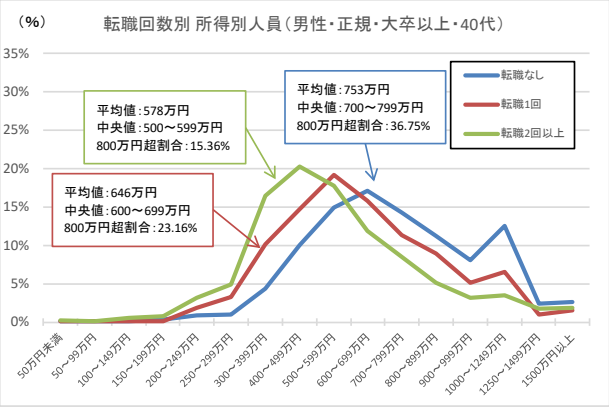
【30 歳代・大卒以上】



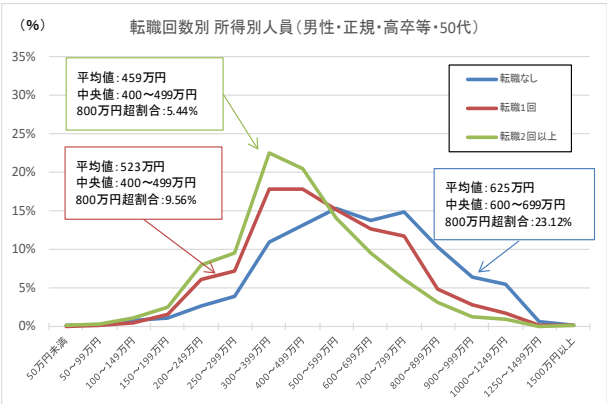
【40 歳代・高卒等】



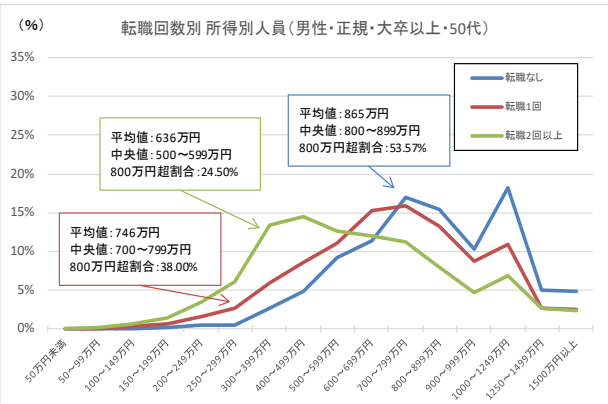
【40 歳代・大卒以上】



【50 歳代・高卒等】



【50 歳代・大卒以上】



（備考）

1．総務省「平成 29 年就業構造基本調査」特別集計より作成。

2．就業状態を「おもに仕事をしている」と回答した者を抽出。正規には会社役員を含めていない。高卒は中学・高校・専門・短大・高専卒、大卒以上は大学・大学院卒。学歴や年収が不詳の者を除いている。転職回数は、前の仕事の有無、初職との関係から、①初職が現職の者を転職０回、②初職が前職の者を転職１回、③初職が現職でも初職でもない者を転職２回以上とした。転職経験ありの者の離職期間は考慮していない。平均値は各所得区分の中央値（50～99 万円の場合、75 万円）を人数に乗じて平均したもの。なお、便宜上、上記図の 1500 万円以上は 1650 万円とした。

高卒等については、30 歳代では転職回数によって所得にあまり違いは見られないが、40 歳代、50 歳代になると、特に転職なしの分布が高い所得階層に上昇していくのに対し、転職 1 回あるいは転職 2 回以上では、分布の広がりが比較的大きくなっている。すなわち、高卒等では、転職なしでは年齢とともに所得階層の分布がより高い所得階層へ移るのに対し、転職 1 回、2 回以上では、年齢が上がっても所得階層の分布があまり変わらない。

大卒以上については、30 歳代で既に、転職が多い者の所得分布が転職なしに比べて低い所得階層に偏っている。40 歳代、50 歳代でも分布の差は広がっているが、転職 1 回あるいは転職 2 回以上でも、少しずつ所得階層が高い方に分布が移っている。平均所得で見れば、転職 1 回の人で、30 歳代 511 万円、40 歳代で 646 万円（＋26.4%増）、50 歳代で 746 万円と上昇している（＋15.5%増）。転職 2 回の人でも、30 歳代で 477 万円、40 歳代で 578 万円（＋21.2%増）、50 歳代で 636 万円（＋10.0%増）へと上昇している。

また、年収 800 万円超が占める割合は、転職 1 回の場合、30 歳代の高卒等 1.2%・大卒以上 6.7%となっているが、40 歳代の高卒等 4.2%・大卒以上 23.2%、さらに 50 歳代になれば、高卒等 9.6%・大卒以上 38.0%へと学歴別の増加幅に大きな違いが見られる。これは転職 2 回以上でも同様の傾向であり、年収 800 万円以上が占める割合は、30 歳代で高卒等 0.8%・大卒以上 6.4%、40 歳代で高卒等 2.5%・大卒以上 15.4%、50 歳代で高卒等 5.4%・大卒以上 24.5%と、高卒等と大卒以上とで、高い所得分布に占める割合の乖離が、高い年齢になるにつれて大きくなっている。

念のため、年齢ごとに転職回数が多い人の割合に違いがあるのではないかを確認してみたが、年齢による転職回数についての特段の差異は見られなかった [116]。すなわち、若い世代に転職者が比較的多い、あるいは年齢を重ねるごとに転職者が比較的多い、といった傾向は特にうかがえず、世代ごとの就業者に占める転職ゼロ、1 回、2 回以上それぞれの割合は、概ね変わらなかった。

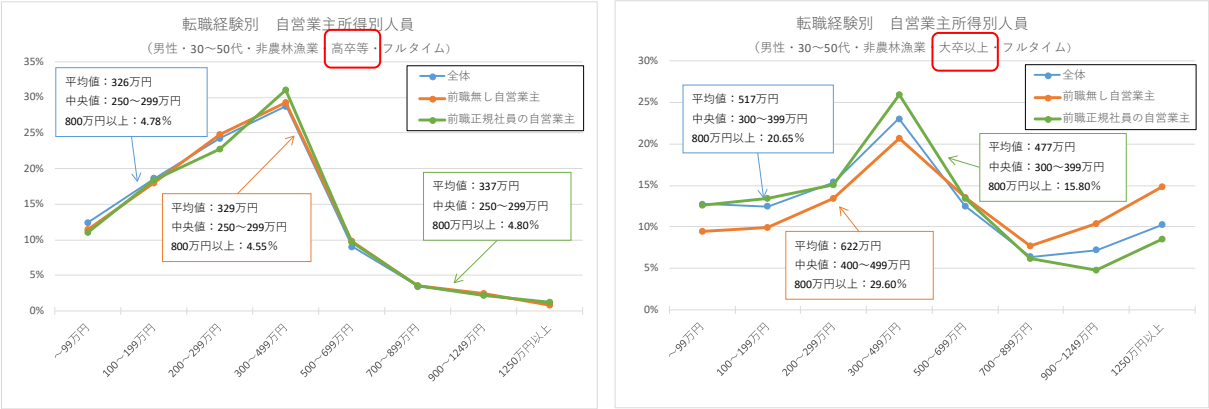
フリーランスに近い自営業主の学歴別の所得分布が図表補 1－3 である [117]。高卒等では、年収 500 万円以上の割合が小さく、また所得も低下している。また、前職がない者と前職正規社員の者とでほとんど違いは見られない。一方、大卒以上では、年収 900 万円以上の所得分布割合が高まっている。また、前職なしの者、前職正規社員の者も共に、年収 900 万円以上の割合の高まりが見られる。転職あり（前職正規社員）だけでも、所得 800 万円以上の割合は、高卒等が 4.80%であるのに対し、大卒以上は 15.8%となり、割合は高くなっている。

---

[116] 年齢階層別に、30 歳代では、転職なし 55.3%、転職 1 回 18.0%、転職 2 回以上 18.0%との構成比なのに対し、40 歳代でも、転職なし 55.1%、転職 1 回 14.7%、転職 2 回以上 30.2%、また、50 歳代でも、転職なし 57.3%、転職 1 回 12.5%、転職 2 回以上 30.3%と構成比に大きな違いは見られなかった。

[117] ここで、自営業主については、短時間労働なども多いため、正規社員との前提をできる限り揃えるため、1 年間の就業日数 200 日以上、労働時間を週 35 時間以上のみ、内職や自家営業手伝いを除く調整を行う必要があり、そのことによるサンプル数減少があることにも留意が必要。そのため、年齢や所得階級については、ここでは比較的大きな区分を用いている。

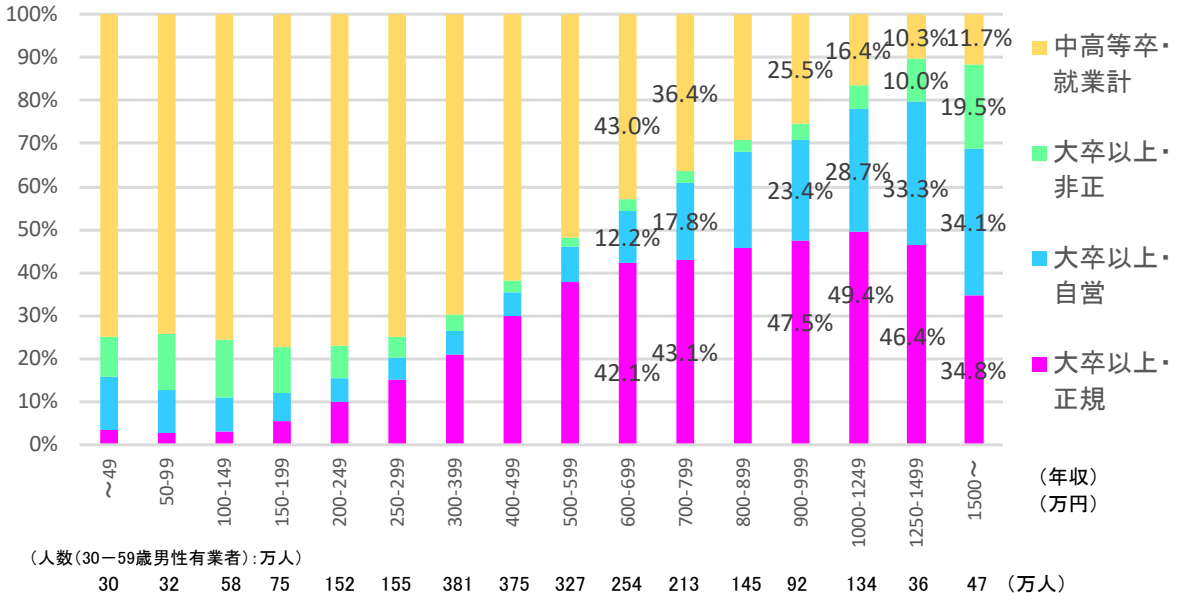
（図表補１－３　自営業主の学歴別の所得分布比較）



（備考）：１．総務省「平成 29 年就業構造基本調査」の特別集計により作成。
２．フルタイムは、1 年間の就業日数が 200 日以上で 1 週間の就業時間が 35 時間以上のものとした。
３．平均値は各所得区分の最大値（50～99 万円の場合、75 万円）を人数に乗じて平均したもの。

最後に、全体としての所得階層の内訳を確認する。図表補１－４によれば [118]、比較的高い所得階層になるにしたがって、大卒以上の正規雇用者と自営業主の割合が高まっている。また、大卒以上・自営業主も 1,000 万円以上では２番目に大きな割合となり（28.7%）、1,500 万円以上では大卒以上・正規雇用とほぼ同じ割合にまで高まっている（それぞれ 34.8%と 34.1%）。このように、中・高所得階層では大卒以上・正規雇用者が、高所得階層では大卒以上・自営業主の割合が比較的高い傾向がみられている。

（図表補１－４　所得階層別にみた就業形態・学歴の割合（2017 年））



（備考）総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成。在学者除く。上記は30～59歳までの男性（約2500万人分の分布）。
うち、正規・大卒以上が30.6%、自営・大卒以上が11.6%、非正規・大卒以上が4.5%、中高卒等（専門学校・高専・短大含む）が53.3%。

[118] ここでも、最大のボリューム・ゾーンである男性・30～59 歳を対象にする。この中の多くのサンプルがフルタイムとして所得を比較する際の前提条件が近いことも考えられる。

（補論 1-2）年齢・学歴別の男性・正規の転職回数別の所得分布の説明

ここでは、前述の図表補１－２にある所得分布の作成に関する説明を記す。

１．転職ありの人の定義

平成 29 年就業構造基本調査（以下「就業構造基本調査」）では、転職の有無や回数に関する設問はない。そのため、設問中「A16 現在のおもな仕事につく前に何か別の仕事をしていたことがありますか」（＝前職の有無）と「D１最初についた仕事は現在の仕事又は前の仕事と別ですか（通学のかたわらにしたアルバイトなどはここでいう「最初の仕事」とはしません）」（＝初職の内容）の回答をもとに、転職の有無や回数を判断する。なお、ここでは、有業者のうち就業状態で「仕事をおもにしている」者のみを対象とする。

（図表補１－５：就業構造基本調査による転職回数の定義）

就業状態（設問：７）	前職の有無（設問：A16）	初職の内容（問：D1）	具体例	転職回数
仕事がおも	なし	―		転職なし
仕事がおも	あり	現在の仕事	学生時にアルバイトをしていた	転職なし
仕事がおも	あり	前の仕事	卒業後に就職した会社を辞めて新しい会社に勤めている	転職１回
仕事がおも	あり	現在の仕事でも前の仕事でもない	就職・転職をし、出産時に育児のために退職したが、子が成長したためフルタイムの仕事を始めた	転職２回以上

２．分析手順

（１）「仕事がおも」と「仕事が従」のサンプルを区分

就業構造基本調査の設問７をもとに、就業状態が「仕事がおも」と「仕事が従」のサンプルを区分する。

（図表補１－６：就業構造基本調査　就業状態別サンプル数）

就業状態（設問７）	サンプル数	%
仕事が従・無業者	473,688	52%
仕事がおも	437,192	48%
合計	910,880	100%

（２）「仕事がおも」と回答した者について転職の有無を紐づけ

上述１．のとおり、就業構造基本調査の A16 と D1 の設問の回答内容によって、転職の有無や転職回数を判定する。前職の有無に回答がない、転職回数不詳のサンプルは、今回の分析の対象外とした。

（図表補１－７：就業構造基本調査　「仕事がおも」の転職回数別サンプル数）

前職の有無（設問：A16）	初職の内容（問：D1）	転職回数	サンプル数	%
―	―	不詳	14,446	3.30%
なし	―	転職なし	195,655	44.75%
あり	現在の仕事	転職なし	5,319	1.22%
あり	前の仕事	転職１回	66,191	15.14%
あり	現在の仕事でも前の仕事でもない	転職２回以上	155,581	35.59%
合計			437,192	100.00%

（３）転職有無及び転職回数別人数を算出

就業構造基本調査のウェイトバック値（母集団集計用乗率）を用いて、各サンプルをウェイトバックした上で、転職の有無及び転職回数別の人数を算出する。

人数の合計は下記のとおりとなった。

（図表補１－８：就業構造基本調査　転職回数別人数）

転職の有無		男性	女性	合計
転職なし		17,751,668	8,212,315	25,963,983
	転職1回	5,335,017	2,676,473	8,011,490
	転職2回以上	10,913,301	7,562,715	18,476,015
転職あり合計		16,248,317	10,239,187	26,487,505
総計		33,999,985	18,451,503	52,451,488

（４）転職経験の有無別に、年齢別所得の分布を分析

30 代、40 代、50 代の３つの年代における男性の正職員の所得別人員を、転職有無及び回数別にみたものが、図表補１－２である。男性のみを対象とした理由は、離職期間の長さに大きなばらつきがなく、グラフ化したときの分かりやすさを考慮したためである。就業構造基本調査では、前の仕事の離職時期、及び現在の仕事の開始時期の調査項目があり、離職期間の算定が可能となっている（ただし、平成 29 年調査で

は、平成元年以前の離職時期、開始時期については不問とされているため、それ以前の転職については、正確な離職期間が算定できないことに留意が必要)。これをもとに男性と女性の離職期間を算出してまとめたものが、図表補１－９である。これによれば、離職期間１年以上の割合は、男性 12.77%に対し女性は 18.82%で、女性は男性と比較して離職期間が長い。その背景としては、女性は結婚・育児等によりいったん仕事から離れ、その後、就業していることが影響している可能性が考えられる。ここでは、転職の有無や転職回数で賃金がどのように変わるのかをできる限り分かりやすく示すとの趣旨のため、離職期間のばらつきが小さく、比較的同質なサンプルが多い男性を対象とした。

（図表補１－９　：就業構造基本調査　男女別　転職経験ありの離職期間）

	男性		女性		合計	
離職期間	人数	割合	人数	割合	人数	割合
0 年	9,102,431	56.02%	5,219,142	50.97%	14,321,573	54.07%
1 年	3,021,963	18.60%	1,927,281	18.82%	4,949,244	18.69%
2～5年	1,523,025	9.37%	1,206,962	11.79%	2,729,987	10.31%
6～10年	351,501	2.16%	417,315	4.08%	768,816	2.90%
11～15年	123,175	0.76%	192,303	1.88%	315,478	1.19%
16～20年	49,695	0.31%	77,677	0.76%	127,372	0.48%
21～25年	22,324	0.14%	28,024	0.27%	50,348	0.19%
26～29年	4,577	0.03%	4,828	0.05%	9,405	0.04%
不詳	2,049,626	12.61%	1,165,656	11.38%	3,215,282	12.14%
合計	16,248,317	100.00%	10,239,187	100.00%	26,487,505	100.00%
離職期間1年以上	2,074,297	12.77%	1,927,109	18.82%	4,001,406	15.11%

※ 離職期間不詳は、平成元年（1989 年）以前に転職した者

（補論２）フリーランスの規模等の就業データ把握のためのアンケート調査について

今回、我が国のフリーランスの規模等に関する実態把握のため、フリーランスの定義に関する国内外の議論、我が国の基幹統計である「平成 29 年就業構造基本調査」の結果等を踏まえたアンケート調査を実施した。当該アンケート調査のサンプル設計に当たっては、平成 29 年就業構造基本調査の結果に基づいて日本の縮図となる属性ごとの区分を作成し、その区分ごとに全体にウェイトバックすることで、できる限り日本全体の属性の歪みを補正するように工夫した。その詳細は以下の通りである。

まず、アンケート調査の規模を 50,000 サンプルとした上で、日本の市場調査会社である株式会社インテージのネットリサーチ用のモニターを活用することとした。当該アクティブモニターに対し、性別、年齢、学歴等の属性、また雇用者（正規・非正規）や自営業[119]、フリーランス等の就業形態（主な仕事の他、副業２つまで。それぞれの産業や業務なども質問）、雇用先・取引先との競業避止義務の有無などの基本的な質問（計 15 問）について、インターネットアンケートに協力してもらうように電子メールを送り、最終的に、計 12 万 4,162 の回答があった[120]。実施期間は、2019 年１月 28 日（月）から２月４日（月）としたが、特に回答が少ない属性については、２月６日（水）まで延長して回答を求めた。こうして得られた回答の属性分布を、以下説明する就業構造基本調査の詳細な属性割合に当てはめて日本の縮図となるよう調整した。

今回の５万サンプルのうち、まず 48,000 サンプルについては、賃金や雇用などの経済的な属性の違いが顕著とされる、①性別（2 区分）、②年齢（6 区分）（15～29 歳以下、30 代、40 代、50 代、60 代、70～74 歳）、③学歴（5 区分）（中・高卒、高専・専門・短大卒、大卒、大学院卒、在学者）、④就業状況（4 区分）（正規、非正規、自営業[121]、無業者）、⑤地域（7 区分）（北海道・東北、北関東・甲信越、南関東、東海・北陸、近畿、中国・四国、九州・沖縄）の５つの属性に基づき、日本の基幹統計である 2017 年就業構造基本調査の特別集計を用いてウェイトを作成した。そのままでは、合計 1,680（＝2×6×7×5×4）のセルになるが、無業者については、ウェイトバックした回答について正確な情報を必要としていないことから、集計する数を４分の１に、学歴を３区分（中・高・高専・専門学校・短大卒、大学・大学院卒、在学中）に、そのうちの在学中の年齢区分については一つにし、その一方で、自営業については、集計数を２倍にしてより多く集めることにより、関心のある自営業者によるセル区分一つ一つの回答数を多くした。これにより、自営業のセル

[119] 全体に引き延ばすウェイトバックの設計上、ここでは自営業主のほか家族従業者を含めている。
[120] モニターへの協力に当たっては、金銭的価値のあるポイントの付与があったが、具体的な内容詳細については非公開とされている。
[121] ここでも自営業主のほか家族従事者を含める。

区分の回答の精度・正確性が高まるように配慮した。なお、在学者については、年齢別の詳細なデータが少なくセル区分が細かいままでは埋まらないこと、特にここでは在学者の詳細な年齢区分については重要性が高くないことから、年齢区分を一つにまとめて回答数を確保した。これらにより、全体の割り戻すセルの区分については、最終的に、計 1,232（＝（有業者）2×6×4×3×7＋（無業者）2×6×2×1×7＋（在学者）2×1×1×4×7）となる。

ただし、詳細なセル区分の中には一部で必要なサンプル回収数が集まらないところがあった。このため、一部のセル区分を統合することにより、足りない数を補った。具体的には、一部地域の自営業の高齢者のサンプル回答数が少ないところが見られたため、一部地域の自営業の高齢者サンプルについては、個別・限定的に、60 歳代と 70～74 歳の区分については、①学歴を広げ [122]（中高卒・高専・専門・短大卒を一括り、大学・大学院卒を一括りとしてセル区分を広げる）、それでもまだ足りない場合は、②年齢の枠を 60 歳代と 70～74 歳とを一括りとした。それでもまだ足りない場合には、③地域毎のセル区分の一部を一括りとすることにより [123]、対象割付のセル区分の必要に人数を全て埋めることができた。このほか、わずかであるがそれ以外のセル区分の数が埋まらない場合もあったため [124]、上記のうち③の地域セル区分で一括りにすることで必要なセル区分の回答数を補填した [125]。

さらに、回答データの精度に配慮したデータのクリーニングを行っている。具体的には、仕事について「主な仕事」とそれ以外に２つまで、合計３つの仕事を回答してもらっているが、その際に一サンプルの就業形態として３つ全てが正社員とする回答は、誤回答である可能性が高く、データの信頼性に疑義があるとして、ここでは対象外とした [126]。また、就業開始年が生まれた年よりも前の場合も誤りとして対象外とした。さらに、主な仕事の職業及び産業で「わからない」を選択した回答 [127]、年齢と学歴が不整合の回答（10 代で大学卒など）、男性で 17 歳以下、女性で 15 歳以下の配偶者有りの回答についても全てサンプルから除いている。このほかにも、株式会社インテージの方針により、全体の回答から 1 番短い回答のうち、調査会社の方で回答時間が短すぎると判断した回答者は集計・納品データから除いたものとなっている。

次に、48,000 サンプル以外の別途用意した 2,000 サンプルの扱いについて説明する。インターネット調査を用いる際の留意点について、萩原（2009）は、特に学歴や有配偶率の

---

[122] 日本のかつての学制制度や学歴に対する考え方が現在とは異なることを考慮。

[123] 地域のくくりは、地域の特性を考慮し、不足の地域についてはできる限り近隣地域の余剰サンプルで補っている。

[124] 最大不足分は、東海・北陸の 29 歳以下男性の中高卒自営業の 6 サンプル分。次に近畿男性の 29 歳以下男性の中高卒自営業の 4 サンプル分。次に北海道・東北の 29 歳以下男性の中高卒自営業の 3 サンプル分。他のセル区分で足りないのは全て 2 サンプル分以下。全体で 15 セル区分のみ。

[125] できる限り近隣地域の余剰サンプルで補っている。

[126] 役員は３つの正社員とは別であり、社外取締役等の兼務を除くものではない。また、２つまでの正社員については、実際に稼働可能な兼務の可能性もあるとして含めている。

[127] なお産業や職業について自由回答としている場合でも、実際は産業別の中に記載がある場合が多いため、回答への信頼性を考慮していったん対象とせず、セル区分のサンプルが足りない場合に加えることとして優先順位付けしている。

偏りを考慮する必要性を指摘している。具体的には、2006 年の住民基本台帳法改正で、原則として住民基本台帳利用の閲覧が禁止されたこと [128]、オートロック式マンションの増加などを背景に、住民台帳から無作為抽出した者への訪問面接調査といった従来型の調査手法の代表性が失われていることを指摘し、インターネットモニター調査の可能性を分析している。2007 年就業構造基本調査と 2005 年国勢調査をベンチマークとしたインターネットモニター調査は、女性の有配偶率が比較的低い等の傾向があるとされる [129]。そのため、今回の属性別の割り付けにあたり、そうした偏りをできる限り排除するため、追加で、有配偶率の偏りを補正するための 2,000 のサンプルを別途用意し [130]、有配偶率に偏りが見られる性別・年齢層にその分を割り当てている。実際、そのままの割り当てでは、①15～29 歳の未婚の男性及び女性、②30 歳以上の既婚女性、③40～59 歳の既婚男性などのサンプルが傾向的に少ない結果となった。そのため、2017 年の就業構造基本調査の性別・年齢別の分布で配偶率に差があるセル区分については、2,000 サンプルを追加して補正した。なお、同追加サンプルについては、性別や年齢以外にも、学歴や有業（正規・非正規・自営業）、無業、地域の別などの分布を詳細に確認し、他の上記 48,000 サンプルの詳細分布との偏在はほとんど見られなかったため、そのまま追加し、全体 50,000 サンプルを作成した。

全体の母集団を用いて、どのように 50,000 サンプルに具体的に対応させたのかを示したものを図表補２－１から２－３において示している。図表補２－１では、母集団データである平成 29 年就業構造基本調査の特別集計により、15 歳から 74 歳までの我が国の有業者及び無業者の合計 92,184,539 人を性別、年齢、学歴、就業状況及び地域別に区分している。その情報を基に、図表補２－２にあるとおり、標本データの 50,000 サンプルを配分している。なお、その際には上記で述べたデータ・クリーニングや有配偶者比率調整を行っている。最後の図表補２－３は、確認のためのウェイトバック値を示したものである。それぞれのセル区分において、どれだけの倍率で全体に引き延ばしたかを示しており、図表補２－１から図表補２－２の数値で除したものである。このウェイトバック値から、今回の分析対象

[128] 住民基本台帳法第 11 条の２において、市町村長は、「統計調査、世論調査、学術研究その他の調査研究のうち、総務大臣が定める基準に照らして公益性が高いと認められるものの実施」の場合において、「その活動に必要な限度において住民基本台帳の一部の写しを閲覧させることができる」とし、公益性の判断基準は、総務省告示「住民基本台帳の一部の写しの閲覧についての公益性の判断に関する基準」（平成 18 年総務省告示第 495 号）で、「調査結果又はそれに基づく研究が学会等を通じて公表されることによりその成果が社会に還元されること」とされる。村中・埴淵・竹森（2014）では、2005 年の個人情報保護法の施行後、営利目的での住民基本台帳の閲覧に対する社会的批判の高まり等により、住民基本台帳の閲覧が大きく制限されたこと、安藤（2006）では住民からの苦情の可能性を理由に自治体から閲覧を断られるケースもあることを指摘している。

[129] 同じく、従来型調査手法に準じた訪問留め置き調査についても同様に比較している。訪問留め置き調査では、①男性の平均年収が高く女性の平均年収が低い傾向、②高卒が比較的多い傾向、③有配偶率が高い傾向、④サービス職が多い傾向、⑤一戸建てが多い傾向、といった偏りがあることを指摘している。

[130] 2,000 サンプルとした根拠としては、調査会社インテージのモニター属性を性別、年齢（7 区分）、配偶者の有無（注：死別・離別は未婚扱い）の属性に分けて、平成 29 年就業構造基本調査の当該属性と比較したところ、48,000 サンプルで不足が約 2,000 サンプルで概ね補うことができることを確認したことが挙げられる。なお、別途外付けするサンプル数が多ければ多いほど、全体の学歴等の重要な属性との歪みが生じることから最小限にすることが望ましく、そのバランスも考慮した。

から外れる無業者や在学者については、ウェイトバック値が高くなっているが、今回の分析対象となっている主に自営業については、ウェイトバック値が小さくなっていることが分かる。すなわち、セル区分の倍率が高いところでは、一人の回答のウェイトが大きく反映され振れが大きくなるものの、倍率が小さいところでは、一人の回答のウェイトが小さくより均されることになる。

このように、今回の調査では自営業の回答についてより焦点を当てて分析することとしているため、上記のような 50,000 サンプルの配分を調整している。

（図表補２－１　母集団データ（15～74 歳就業者））

			有業者												無業者		在学者			
			正規				非正規				自営業									
			中・高卒	・専門・短	大卒	大学院卒	中・高卒	・専門・短	大卒	大学院卒	中・高卒	・専門・短	大卒	大学院卒	中・高卒	短大卒・大	正規	非正規	自営業	無業者
北海道東北	男性	29歳以下	186,974	73,208	111,706	6,917	47,660	16,898	17,591	452	12,212	3,847	1,796	71	41,800	15,000	4,591	53,194	164	352,400
		30～39歳	269,805	123,523	166,175	24,002	41,202	19,656	14,173	1,601	28,458	10,647	5,982	777	38,200	16,100				
		40～49歳	385,925	140,751	200,735	20,581	48,816	11,797	11,213	1,183	39,165	14,954	8,793	601	47,200	18,400				
		50～59歳	367,969	88,295	183,598	15,959	52,436	11,225	11,007	553	53,792	17,440	15,051	1,585	46,100	24,800				
		60～69歳	180,483	33,179	74,170	4,064	186,192	26,332	41,564	1,786	133,746	24,418	24,182	922	249,700	98,400				
		70～74歳	28,462	3,151	9,707	1,197	37,908	2,107	6,146	198	46,286	3,964	6,758	187	197,300	53,500				
	女性	29歳以下	101,199	94,103	85,931	2,238	80,136	45,821	20,054	0	4,019	1,850	1,037	94	54,300	32,500	2,898	48,248	432	327,200
		30～39歳	96,336	122,700	68,264	4,953	132,269	92,194	30,042	1,178	12,107	9,992	2,859	213	95,500	92,200				
		40～49歳	141,981	133,035	44,624	5,209	219,323	125,214	28,584	506	21,110	19,165	4,120	443	112,600	85,600				
		50～59歳	138,483	103,079	28,418	1,696	237,156	105,585	15,308	371	35,332	15,591	5,285	622	140,900	86,800				
		60～69歳	70,670	27,122	8,841	577	210,286	65,131	9,117	183	74,766	23,450	3,175	263	479,300	169,200				
		70～74歳	10,557	3,464	846	0	29,386	5,847	836	0	31,823	5,987	578	0	307,800	66,600				
北関東甲信越	男性	29歳以下	158,482	64,961	102,915	17,641	47,026	14,929	15,784	758	6,284	1,939	1,669	0	36,200	15,600	3,200	51,827	482	306,800
		30～39歳	211,743	119,589	170,387	35,696	32,858	15,388	13,273	2,222	19,863	8,478	7,897	552	26,500	15,400				
		40～49歳	335,281	142,311	183,095	30,765	37,938	13,169	8,220	1,898	41,997	17,437	8,855	1,081	36,600	14,700				
		50～59歳	306,811	73,914	165,855	19,311	41,547	7,957	9,378	396	41,472	17,435	13,259	861	33,100	15,000				
		60～69歳	132,318	22,184	57,424	4,730	160,568	24,197	43,118	3,314	110,572	19,952	24,106	830	198,700	84,500				
		70～74歳	24,550	3,103	8,679	428	34,308	2,550	6,025	117	52,321	5,753	5,816	158	166,900	49,400				
	女性	29歳以下	63,431	84,736	73,098	4,166	64,823	37,336	17,546	391	5,340	1,796	812	0	46,100	28,700	3,561	49,301	165	296,100
		30～39歳	58,329	97,721	70,651	4,303	106,472	93,055	30,091	1,322	8,334	8,390	4,359	295	61,300	87,800				
		40～49歳	110,832	115,980	45,047	3,185	188,587	136,124	33,378	2,145	14,806	14,278	5,272	344	76,300	78,000				
		50～59歳	103,388	82,692	30,314	2,348	189,614	96,106	16,949	1,130	20,879	15,595	3,316	248	103,700	61,500				
		60～69歳	63,114	26,097	7,841	223	172,674	54,915	11,423	562	54,907	19,003	4,434	74	361,000	125,300				
		70～74歳	17,755	3,720	1,888	0	33,168	4,358	1,073	0	27,344	5,999	712	65	247,000	44,700				
南関東	男性	29歳以下	286,214	189,519	589,250	97,949	122,214	52,726	80,546	6,595	15,353	3,381	5,714	1,947	106,200	54,400	15,148	334,054	3,761	989,900
		30～39歳	413,494	319,274	932,704	228,078	102,041	54,427	84,935	11,361	45,291	26,075	39,427	5,350	74,200	65,100				
		40～49歳	754,709	437,826	993,428	174,795	116,192	53,269	61,509	10,412	104,232	59,633	54,733	5,470	105,500	73,400				
		50～59歳	592,115	204,722	881,585	96,994	92,713	29,877	59,476	3,324	77,967	46,534	63,786	7,951	100,900	86,800				
		60～69歳	236,456	55,130	264,500	40,396	319,078	60,377	231,854	16,425	135,009	35,021	84,126	6,812	360,600	324,500				
		70～74歳	59,463	10,311	41,940	4,898	97,632	10,664	43,237	3,240	73,654	9,247	33,051	3,694	339,400	240,400				
	女性	29歳以下	124,048	244,458	541,563	35,528	163,005	112,955	115,581	6,286	9,402	9,623	6,932	0	122,000	115,600	10,630	335,856	2,552	842,500
		30～39歳	108,383	263,701	455,349	72,838	219,632	256,253	177,559	10,879	20,677	25,945	27,127	3,650	190,900	445,700				
		40～49歳	198,636	354,784	259,390	35,828	420,205	513,679	210,347	13,124	32,129	45,907	33,213	3,047	248,600	474,200				
		50～59歳	183,932	222,323	132,535	14,409	394,464	355,068	144,986	7,127	32,589	40,151	26,091	1,832	261,800	370,000				
		60～69歳	89,688	69,689	41,730	5,010	394,808	178,108	70,181	5,540	63,716	39,222	16,608	1,115	732,700	524,200				
		70～74歳	34,914	13,611	6,120	180	85,101	17,056	5,880	1,218	44,527	14,451	4,923	364	622,100	236,700				
東海北陸	男性	29歳以下	278,592	78,962	212,346	38,425	73,700	17,143	24,233	1,276	10,397	2,630	1,956	455	42,900	25,500	5,608	88,657	412	466,600
		30～39歳	324,386	147,603	337,455	70,358	47,175	17,346	21,701	3,327	26,716	9,793	8,521	1,415	34,600	25,100				
		40～49歳	517,380	184,340	372,647	45,239	50,875	18,873	14,724	1,184	60,089	23,773	14,761	1,392	44,800	20,400				
		50～59歳	421,016	95,758	313,455	21,347	48,566	8,940	16,045	822	57,148	19,134	25,435	1,905	51,500	20,300				
		60～69歳	156,410	31,023	111,995	8,248	221,687	29,307	84,295	4,551	106,639	18,206	38,939	2,321	253,000	122,500				
		70～74歳	32,791	2,469	12,099	720	58,923	4,510	11,557	1,364	53,006	6,038	11,845	727	248,000	75,600				
	女性	29歳以下	115,014	128,478	169,605	5,880	93,375	49,344	36,269	1,116	5,269	2,127	1,126	149	59,600	54,700	3,394	106,221	439	429,000
		30～39歳	89,951	121,548	130,625	10,171	152,839	131,624	61,310	2,438	12,992	11,710	5,426	186	104,000	166,800				
		40～49歳	153,362	177,237	79,101	6,402	273,527	233,137	71,308	3,903	20,091	19,101	9,866	389	124,700	129,600				
		50～59歳	146,632	120,857	51,794	3,397	271,846	151,124	35,396	1,963	23,288	16,047	9,469	325	137,500	111,200				
		60～69歳	80,292	42,289	13,840	1,153	266,160	88,588	18,937	949	51,019	18,470	4,896	289	472,600	183,900				
		70～74歳	22,899	6,631	2,398	0	58,224	8,801	1,294	92	26,875	7,252	1,062	236	365,700	70,600				
近畿	男性	29歳以下	189,332	95,313	235,970	28,255	72,631	23,987	39,178	2,461	12,397	5,993	3,753	218	62,800	28,300	8,044	173,557	1,816	571,400
		30～39歳	274,592	156,246	378,570	67,803	54,128	17,720	26,182	7,579	34,170	14,283	19,012	2,058	43,300	32,800				
		40～49歳	455,527	193,004	442,005	61,811	64,977	21,425	21,017	4,244	75,166	29,594	30,720	4,371	68,500	44,100				
		50～59歳	375,621	97,722	381,464	42,408	53,089	14,231	30,394	1,883	62,534	23,818	35,053	2,820	56,100	35,900				
		60～69歳	141,393	21,340	132,736	13,776	211,012	23,671	111,428	8,190	103,926	16,520	54,177	2,468	290,500	182,000				
		70～74歳	29,160	2,612	18,028	1,244	57,199	4,179	16,930	1,480	51,233	4,814	13,960	550	278,000	119,400				
	女性	29歳以下	76,744	142,245	220,378	13,397	93,569	62,821	54,113	2,135	7,043	2,976	2,289	401	84,200	71,800	4,837	170,780	641	529,700
		30～39歳	78,505	144,610	179,399	21,813	136,785	146,239	86,351	6,364	11,600	12,845	8,325	2,483	110,000	226,400				
		40～49歳	122,637	189,705	101,231	11,618	266,130	291,861	98,102	6,662	19,873	33,160	15,315	557	159,900	240,500				
		50～59歳	122,260	143,079	54,137	6,612	247,488	205,697	59,082	2,353	23,041	26,046	12,481	513	177,600	192,600				
		60～69歳	54,383	31,330	21,119	3,570	247,959	89,963	30,427	2,291	57,985	25,892	11,361	931	562,600	288,400				
		70～74歳	15,686	5,229	2,460	56	51,606	7,995	2,900	101	28,689	7,438	2,420	0	448,600	113,300				
中国四国	男性	29歳以下	149,990	49,902	103,436	11,326	33,933	9,908	14,228	443	7,213	1,516	1,022	25	26,700	13,600	3,314	47,446	304	294,500
		30～39歳	191,197	94,895	162,475	27,954	25,625	8,853	13,090	1,381	20,765	7,165	5,180	693	21,700	13,700				
		40～49歳	278,385	101,548	202,034	23,852	29,451	9,192	8,278	705	36,270	12,735	12,302	290	30,300	13,800				
		50～59歳	236,425	51,236	180,359	16,330	27,863	5,437	10,045	370	35,682	10,823	15,486	1,200	31,900	16,500				
		60～69歳	111,259	16,955	71,538	6,090	125,399	12,862	49,404	1,963	85,727	14,146	25,579	1,287	196,200	88,800				
		70～74歳	20,857	2,379	11,433	385	27,400	2,710	6,818	531	42,586	4,792	7,174	278	163,000	46,600				
	女性	29歳以下	60,524	73,154	86,355	2,713	52,528	30,327	19,036	1,314	3,390	2,317	854	0	39,900	30,800	3,008	52,593	762	267,900
		30～39歳	54,892	92,534	76,019	6,677	82,507	71,924	40,038	2,233	7,604	7,799	4,661	384	50,700	90,700				
		40～49歳	93,140	125,959	59,985	5,400	128,742	123,844	41,968	3,221	13,593	14,192	5,485	539	61,700	80,900				
		50～59歳	89,122	95,210	39,415	3,038	125,972	90,934	24,012	241	16,430	16,431	6,902	246	81,200	76,300				
		60～69歳	52,127	28,198	10,399	559	143,961	59,679	14,366	516	47,272	21,124	6,757	60	308,300	156,100				
		70～74歳	11,940	4,415	1,087	34	30,419	5,120	1,316	0	26,956	6,056	1,797	0	236,100	57,700				
九州沖縄	男性	29歳以下	171,743	69,604	117,032	14,025	60,407	16,154	19,196	803	12,247	2,651	1,029	0	42,100	17,800	2,133	74,066	109	377,300
		30～39歳	256,822	118,022	187,439	25,198	46,950	15,435	17,523	1,960	36,597	11,226	9,186	317	44,400	17,500				
		40～49歳	330,032	117,467	225,554	28,102	45,105	10,666	14,920	1,588	49,941	17,375	15,065	1,878	47,100	22,600				
		50～59歳	305,459	65,963	194,548	18,088	45,380	8,456	13,865	1,141	68,548	16,878	19,054	2,146	54,100	22,000				
		60～69歳	148,325	22,823	77,970	6,354	159,419	18,102	62,510	2,097	125,587	23,458	31,939	867	246,000	109,800				
		70～74歳	18,812	2,281	9,539	706	29,783	2,534	6,317	709	42,547	4,747	7,557	60	175,500	66,300				
	女性	29歳以下	83,591	111,749	100,325	3,666	83,261	45,302	26,060	1,172	4,830	1,605	725	0	67,900	35,300	3,626	69,441	255	366,900
		30～39歳	81,377	125,123	90,565	6,590	135,830	107,733	46,310	3,494	12,313	10,067	5,589	461	84,100	114,600				
		40～49歳	119,198	152,755	58,873	5,127	189,021	155,871	40,774	1,456	20,082	18,308	6,108	1,065	97,200	98,900				
		50～59歳	125,394	116,759	30,915	1,756	207,826	113,480	18,566	827	29,223	16,890	4,867	404	133,700	93,700				
		60～69歳	64,461	32,809	9,069	589	215,563	66,715	11,000	424	59,748	18,636	4,729	159	436,300	179,600				
		70～74歳	12,877	4,604	1,667	76	35,486	6,085	847	224	26,430	5,079	1,105	0	274,300	60,800				
合計	92,184,539																			

（備考）平成29年（2017年）就業構造基本調査より作成。無業者については、公表統計表b004より作成。有業者は地域別の年齢×学歴×就業状態のクロス集計表が公表統計表にないため、特別集計を用いた。

（図表補２－２　標本サンプル（50,000））

			有業者												無業者		在学者			
			正規				非正規				自営業									
			中・高卒	・専門・短	大卒	大学院卒	中・高卒	・専門・短	大卒	大学院卒	中・高卒	・専門・短	大卒	大学院卒	中・高卒	短大卒・大	正規	非正規	自営業	無業者
北海道東北	男性	29歳以下	117	47	75	4	30	13	13	0	12	4	2	0	9	3	4	34	0	61
		30～39歳	169	77	104	15	26	12	9	1	36	13	8	1	6	3				
		40～49歳	244	90	130	13	32	8	7	1	49	21	14	1	7	3				
		50～59歳	232	56	116	10	33	7	7	0	67	23	20	2	7	4				
		60～69歳	113	21	48	3	118	17	26	1	168	31	31	1	39	15				
		70～74歳	18	2	6	1	24	1	4	0	53	10	8	0	31	8				
	女性	29歳以下	66	62	58	1	51	35	13	0	5	2	1	0	9	6	3	33	2	54
		30～39歳	61	86	48	4	86	64	21	1	16	13	5	0	16	17				
		40～49歳	92	88	31	3	149	87	23	0	27	25	5	1	19	16				
		50～59歳	91	67	19	1	154	72	12	0	47	23	7	0	23	16				
		60～69歳	46	18	8	0	135	45	9	0	72	56	5	0	80	32				
		70～74歳	5	1	1	0	18	5	1	0	7	11	1	0	49	10				
北関東甲信越	男性	29歳以下	99	41	74	12	36	9	11	0	10	3	2	0	6	4	3	35	1	50
		30～39歳	133	75	107	22	21	10	8	1	25	11	10	1	4	2				
		40～49歳	211	93	118	19	25	8	5	0	53	22	11	1	6	2				
		50～59歳	197	47	108	13	26	5	6	0	53	22	17	1	5	2				
		60～69歳	83	14	37	3	101	15	27	2	154	25	30	2	31	13				
		70～74歳	15	2	5	0	22	2	4	0	46	12	8	0	26	8				
	女性	29歳以下	41	54	53	3	41	23	11	0	7	3	2	0	7	5	5	33	0	50
		30～39歳	39	62	48	4	68	61	22	1	10	13	5	1	12	16				
		40～49歳	71	77	32	2	126	93	23	1	22	19	7	0	13	16				
		50～59歳	67	56	20	1	127	69	16	0	26	21	5	0	20	13				
		60～69歳	47	19	5	0	108	37	10	0	68	64	7	0	57	21				
		70～74歳	4	2	1	0	20	4	1	0	13	9	1	0	39	7				
南関東	男性	29歳以下	180	120	411	66	81	36	58	4	26	5	9	2	17	13	17	214	7	166
		30～39歳	260	200	585	143	64	34	53	7	57	33	50	7	12	10				
		40～49歳	484	281	660	112	73	34	39	8	131	77	71	7	17	15				
		50～59歳	374	130	566	63	58	20	37	2	99	59	82	10	17	14				
		60～69歳	149	36	168	25	200	38	145	10	169	45	107	9	57	52				
		70～74歳	37	7	27	3	62	7	27	2	92	12	41	5	53	38				
	女性	29歳以下	82	158	365	23	106	76	77	4	13	12	10	0	20	20	15	227	9	154
		30～39歳	70	170	299	46	147	165	121	9	28	35	36	4	32	84				
		40～49歳	128	236	177	22	280	354	149	8	47	61	46	4	48	98				
		50～59歳	119	141	89	9	258	248	102	5	43	55	37	4	48	71				
		60～69歳	61	46	29	3	253	121	52	3	95	62	24	1	121	91				
		70～74歳	15	13	4	0	54	11	4	1	31	25	6	0	98	41				
東海北陸	男性	29歳以下	177	55	138	29	47	12	17	2	7	4	3	0	9	4	6	59	1	74
		30～39歳	203	93	212	44	30	11	14	2	34	12	11	2	5	4				
		40～49歳	327	121	241	30	32	12	9	2	75	30	19	2	7	5				
		50～59歳	268	62	199	13	30	6	10	1	72	25	32	3	8	4				
		60～69歳	98	19	70	5	139	18	54	4	134	23	49	3	40	20				
		70～74歳	21	2	8	0	37	3	7	1	64	10	15	1	40	12				
	女性	29歳以下	74	84	114	6	59	32	25	1	7	3	1	0	10	9	5	69	2	67
		30～39歳	57	78	88	6	97	89	39	2	16	16	8	2	17	31				
		40～49歳	97	116	57	5	182	164	53	2	27	25	17	0	20	24				
		50～59歳	96	80	33	5	181	102	26	1	29	28	14	0	23	20				
		60～69歳	60	30	11	1	170	63	16	1	67	47	7	0	77	33				
		70～74歳	4	2	0	0	37	6	1	0	17	4	1	0	58	13				
近畿	男性	29歳以下	119	61	158	23	48	15	34	2	12	8	5	1	11	7	7	112	3	97
		30～39歳	172	98	237	43	34	11	16	5	43	18	24	3	7	5				
		40～49歳	290	127	288	43	41	13	14	2	96	38	41	5	12	7				
		50～59歳	237	63	246	29	33	9	19	1	78	31	45	5	9	6				
		60～69歳	90	13	84	9	132	15	70	5	130	21	68	3	46	29				
		70～74歳	18	2	11	1	37	3	11	1	64	6	20	1	45	20				
	女性	29歳以下	50	91	157	8	61	39	36	1	9	6	3	1	13	14	6	113	2	95
		30～39歳	49	93	122	14	95	96	60	5	16	16	12	1	17	46				
		40～49歳	78	125	67	7	172	201	73	4	26	44	23	1	31	50				
		50～59歳	83	94	37	2	162	141	44	1	31	36	19	1	30	37				
		60～69歳	34	20	14	2	157	59	22	1	70	88	14	1	92	48				
		70～74歳	8	5	2	0	32	5	2	0	9	21	3	0	72	18				
中国四国	男性	29歳以下	97	31	71	10	22	7	11	0	8	4	1	0	5	3	5	31	0	49
		30～39歳	120	60	102	18	16	6	8	1	26	9	6	1	3	2				
		40～49歳	179	65	133	16	18	6	5	0	46	17	16	1	5	2				
		50～59歳	153	32	114	10	17	3	6	0	47	15	19	1	6	3				
		60～69歳	70	11	46	4	79	8	31	1	122	18	32	2	31	14				
		70～74歳	13	1	7	0	17	2	4	0	34	11	9	0	27	7				
	女性	29歳以下	40	48	59	2	33	19	15	1	4	3	1	0	7	6	4	38	3	46
		30～39歳	35	59	51	4	55	47	26	1	10	11	6	0	9	17				
		40～49歳	61	85	40	3	85	83	29	2	20	19	9	1	11	15				
		50～59歳	63	63	27	2	83	59	17	1	23	24	9	0	13	13				
		60～69歳	34	20	10	0	90	40	10	0	44	52	12	0	54	29				
		70～74歳	8	2	1	0	19	3	1	0	14	5	2	0	37	11				
九州沖縄	男性	29歳以下	108	47	83	10	38	10	12	1	15	4	1	0	8	5	5	51	1	64
		30～39歳	161	74	119	16	29	10	11	1	46	14	12	0	7	3				
		40～49歳	209	77	149	18	28	7	10	1	64	22	21	2	7	5				
		50～59歳	194	42	124	12	28	5	10	1	87	21	25	3	8	3				
		60～69歳	94	14	49	4	101	11	39	1	167	32	40	1	39	17				
		70～74歳	12	1	6	0	19	2	4	0	38	9	9	0	28	10				
	女性	29歳以下	55	72	67	2	54	28	18	1	6	2	1	0	11	6	4	50	1	60
		30～39歳	54	79	59	5	88	76	31	3	17	13	8	1	14	20				
		40～49歳	77	99	41	3	122	109	28	1	25	28	9	1	15	20				
		50～59歳	80	79	22	1	131	79	12	0	40	25	8	1	22	19				
		60～69歳	48	25	7	0	135	48	9	0	46	45	8	0	68	33				
		70～74歳	2	0	1	0	22	4	1	0	15	6	1	0	43	12				

（図表補２－３　ウェイトバック値）

			有業者												無業者		在学者			
			正規				非正規				自営業									
			中・高卒	・専門・短	大卒	大学院卒	中・高卒	・専門・短	大卒	大学院卒	中・高卒	・専門・短	大卒	大学院卒	中・高卒	短大卒・大	正規	非正規	自営業	無業者
北海道 東北	男性	29歳以下	1,598	1,558	1,489	1,729	1,589	1,300	1,353		1,018	962	898		4,644	5,000	1,148	1,565		5,777
		30～39歳	1,596	1,604	1,598	1,600	1,585	1,638	1,575	1,601	790	819	748	777	6,367	5,367				
		40～49歳	1,582	1,564	1,544	1,583	1,525	1,475	1,602	1,183	799	712	628	601	6,743	6,133				
		50～59歳	1,586	1,577	1,583	1,596	1,589	1,604	1,572		803	758	753	792	6,586	6,200				
		60～69歳	1,597	1,580	1,545	1,355	1,578	1,549	1,599	1,786	796	788	780	922	6,403	6,560				
		70～74歳	1,581	1,575	1,618	1,197	1,579	2,107	1,537		873	396	845		6,365	6,688				
	女性	29歳以下	1,533	1,518	1,482	2,238	1,571	1,309	1,543		804	925	1,037		6,033	5,417	966	1,462	216	6,059
		30～39歳	1,579	1,427	1,422	1,238	1,538	1,441	1,431	1,178	757	769	572		5,969	5,424				
		40～49歳	1,543	1,512	1,439	1,736	1,472	1,439	1,243		782	767	824	443	5,926	5,350				
		50～59歳	1,522	1,538	1,496	1,696	1,540	1,466	1,276		752	678	755		6,126	5,425				
		60～69歳	1,536	1,507	1,105		1,558	1,447	1,013		1,038	419	635		5,991	5,288				
		70～74歳	2,111	3,464	846		1,633	1,169	836		4,546	544	578		6,282	6,660				
北関東 甲信越	男性	29歳以下	1,601	1,584	1,391	1,470	1,306	1,659	1,435		628	646	834		6,033	3,900	1,067	1,481	482	6,136
		30～39歳	1,592	1,595	1,592	1,623	1,565	1,539	1,659	2,222	795	771	790	552	6,625	7,700				
		40～49歳	1,589	1,530	1,552	1,619	1,518	1,646	1,644		792	793	805	1,081	6,100	7,350				
		50～59歳	1,557	1,573	1,536	1,485	1,598	1,591	1,563		782	792	780	861	6,620	7,500				
		60～69歳	1,594	1,585	1,552	1,577	1,590	1,613	1,597	1,657	718	798	804	415	6,410	6,500				
		70～74歳	1,637	1,552	1,736		1,559	1,275	1,506		1,137	479	727		6,419	6,175				
	女性	29歳以下	1,547	1,569	1,379	1,389	1,581	1,623	1,595		763	599	406		6,586	5,740	712	1,494		5,922
		30～39歳	1,496	1,576	1,472	1,076	1,566	1,525	1,368	1,322	833	645	872	295	5,108	5,488				
		40～49歳	1,561	1,506	1,408	1,593	1,497	1,464	1,451	2,145	673	751	753		5,869	4,875				
		50～59歳	1,543	1,477	1,516	2,348	1,493	1,393	1,059		803	743	663		5,185	4,731				
		60～69歳	1,343	1,374	1,568		1,599	1,484	1,142		807	297	633		6,333	5,967				
		70～74歳	4,439	1,860	1,888		1,658	1,090	1,073		2,103	667	712		6,333	6,386				
南関東	男性	29歳以下	1,590	1,579	1,434	1,484	1,509	1,465	1,389	1,649	591	676	635	973	6,247	4,185	891	1,561	537	5,963
		30～39歳	1,590	1,596	1,594	1,595	1,594	1,601	1,603	1,623	795	790	789	764	6,183	6,510				
		40～49歳	1,559	1,558	1,505	1,561	1,592	1,567	1,577	1,302	796	774	771	781	6,206	4,893				
		50～59歳	1,583	1,575	1,558	1,540	1,598	1,494	1,607	1,662	788	789	778	795	5,935	6,200				
		60～69歳	1,587	1,531	1,574	1,616	1,595	1,589	1,599	1,643	799	778	786	757	6,326	6,240				
		70～74歳	1,607	1,473	1,553	1,633	1,575	1,523	1,601	1,620	801	771	806	739	6,404	6,326				
	女性	29歳以下	1,513	1,547	1,484	1,545	1,538	1,486	1,501	1,571	723	802	693		6,100	5,780	709	1,480	284	5,471
		30～39歳	1,548	1,551	1,523	1,583	1,494	1,553	1,467	1,209	738	741	754	913	5,966	5,306				
		40～49歳	1,552	1,503	1,465	1,629	1,501	1,451	1,412	1,641	684	753	722	762	5,179	4,839				
		50～59歳	1,546	1,577	1,489	1,601	1,529	1,432	1,421	1,425	758	730	705	458	5,454	5,211				
		60～69歳	1,470	1,515	1,439	1,670	1,561	1,472	1,350	1,847	671	633	692	1,115	6,055	5,760				
		70～74歳	2,328	1,047	1,530		1,576	1,551	1,470	1,218	1,436	578	820		6,348	5,773				
東海 北陸	男性	29歳以下	1,574	1,436	1,539	1,325	1,568	1,429	1,425	638	1,485	657	652		4,767	6,375	935	1,503	412	6,305
		30～39歳	1,598	1,587	1,592	1,599	1,573	1,577	1,550	1,664	786	816	775	707	6,920	6,275				
		40～49歳	1,582	1,523	1,546	1,508	1,590	1,573	1,636	592	801	792	777	696	6,400	4,080				
		50～59歳	1,571	1,544	1,575	1,642	1,619	1,490	1,604	822	794	765	795	635	6,438	5,075				
		60～69歳	1,596	1,633	1,600	1,650	1,595	1,628	1,561	1,138	796	792	795	774	6,325	6,125				
		70～74歳	1,561	1,234	1,512		1,593	1,503	1,651	1,364	828	604	790	727	6,200	6,300				
	女性	29歳以下	1,554	1,530	1,488	980	1,583	1,542	1,451	1,116	753	709	1,126		5,960	6,078	679	1,539	219	6,403
		30～39歳	1,578	1,558	1,484	1,695	1,576	1,479	1,572	1,219	812	732	678	93	6,118	5,381				
		40～49歳	1,581	1,528	1,388	1,280	1,503	1,422	1,345	1,951	744	764	580		6,235	5,400				
		50～59歳	1,527	1,511	1,570	679	1,502	1,482	1,361	1,963	803	573	676		5,978	5,560				
		60～69歳	1,338	1,410	1,258	1,153	1,566	1,406	1,184	949	761	393	699		6,138	5,573				
		70～74歳	5,725	3,315			1,574	1,467	1,294		1,581	1,813	1,062		6,305	5,431				
近畿	男性	29歳以下	1,591	1,563	1,493	1,228	1,513	1,599	1,152	1,231	1,033	749	751	218	5,709	4,043	1,149	1,550	605	5,891
		30～39歳	1,596	1,594	1,597	1,577	1,592	1,611	1,636	1,516	795	794	792	686	6,186	6,560				
		40～49歳	1,571	1,520	1,535	1,437	1,585	1,648	1,501	2,122	783	779	749	874	5,708	6,300				
		50～59歳	1,585	1,551	1,551	1,462	1,609	1,581	1,600	1,883	802	768	779	564	6,233	5,983				
		60～69歳	1,571	1,642	1,580	1,531	1,599	1,578	1,592	1,638	799	787	797	823	6,315	6,276				
		70～74歳	1,620	1,306	1,639	1,244	1,546	1,393	1,539	1,480	801	802	698	550	6,178	5,970				
	女性	29歳以下	1,535	1,563	1,404	1,675	1,534	1,611	1,503	2,135	783	496	763	401	6,477	5,129	806	1,511	320	5,576
		30～39歳	1,602	1,555	1,470	1,558	1,440	1,523	1,439	1,273	725	803	694	2,483	6,471	4,922				
		40～49歳	1,572	1,518	1,511	1,660	1,547	1,452	1,344	1,665	764	754	666	557	5,158	4,810				
		50～59歳	1,473	1,522	1,463	3,306	1,528	1,459	1,343	2,353	743	724	657	513	5,920	5,205				
		60～69歳	1,599	1,567	1,509	1,785	1,579	1,525	1,383	2,291	828	294	811	931	6,115	6,008				
		70～74歳	1,961	1,046	1,230		1,613	1,599	1,450		3,188	354	807		6,231	6,294				
中国 四国	男性	29歳以下	1,546	1,610	1,457	1,133	1,542	1,415	1,293		902	379	1,022		5,340	4,533	663	1,531		6,010
		30～39歳	1,593	1,582	1,593	1,553	1,602	1,476	1,636	1,381	799	796	863	693	7,233	6,850				
		40～49歳	1,555	1,562	1,519	1,491	1,636	1,532	1,656		788	749	769	290	6,060	6,900				
		50～59歳	1,545	1,601	1,582	1,633	1,639	1,812	1,674		759	722	815	1,200	5,317	5,500				
		60～69歳	1,589	1,541	1,555	1,523	1,587	1,608	1,594	1,963	703	786	799	644	6,329	6,343				
		70～74歳	1,604	2,379	1,633		1,612	1,355	1,704		1,253	436	797		6,037	6,657				
	女性	29歳以下	1,513	1,524	1,464	1,357	1,592	1,596	1,269	1,314	848	772	854		5,700	5,133	752	1,384	254	5,824
		30～39歳	1,568	1,568	1,491	1,669	1,500	1,530	1,540	2,233	760	709	777		5,633	5,335				
		40～49歳	1,527	1,482	1,500	1,800	1,515	1,492	1,447	1,611	680	747	609	539	5,609	5,393				
		50～59歳	1,415	1,511	1,460	1,519	1,518	1,541	1,412	241	714	685	767		6,246	5,869				
		60～69歳	1,533	1,410	1,040		1,600	1,492	1,437		1,074	406	563		5,709	5,383				
		70～74歳	1,492	2,208	1,087		1,601	1,707	1,316		1,925	1,211	899		6,381	5,245				
九州 沖縄	男性	29歳以下	1,590	1,481	1,410	1,403	1,590	1,615	1,600	803	816	663	1,029		5,263	3,560	427	1,452	109	5,895
		30～39歳	1,595	1,595	1,575	1,575	1,619	1,544	1,593	1,960	796	802	766		6,343	5,833				
		40～49歳	1,579	1,526	1,514	1,561	1,611	1,524	1,492	1,588	780	790	717	939	6,729	4,520				
		50～59歳	1,575	1,571	1,569	1,507	1,621	1,691	1,387	1,141	788	804	762	715	6,763	7,333				
		60～69歳	1,578	1,630	1,591	1,589	1,578	1,646	1,603	2,097	752	733	798	867	6,308	6,459				
		70～74歳	1,568	2,281	1,590		1,568	1,267	1,579		1,120	527	840		6,268	6,630				
	女性	29歳以下	1,520	1,552	1,497	1,833	1,542	1,618	1,448	1,172	805	803	725		6,173	5,883	906	1,389	255	6,115
		30～39歳	1,507	1,584	1,535	1,318	1,544	1,418	1,494	1,165	724	774	699	461	6,007	5,730				
		40～49歳	1,548	1,543	1,436	1,709	1,549	1,430	1,456	1,456	803	654	679	1,065	6,480	4,945				
		50～59歳	1,567	1,478	1,405	1,756	1,586	1,436	1,547		731	676	608	404	6,077	4,932				
		60～69歳	1,343	1,312	1,296		1,597	1,390	1,222		1,299	414	591		6,416	5,442				
		70～74歳	6,439		1,667		1,613	1,521	847		1,762	847	1,105		6,379	5,067				

（補論 3-1）本業フリーランス相当の人数推計の属性別オッズ比

ここでは、本文の図表２－11 グラフの詳細結果を記す。以下のデータは、上記補論２で述べたアンケート調査結果の個票を用いている。

No.1

Logistic regression	Number of obs	=	32,010
	LR chi2(44)	=	3,787
	Prob > chi2	=	0
Log likelihood = -5768.8827	Pseudo R2	=	0.2471

No.1	Odds Ratio	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
性別：女性（基準＝男性）	0.5003	0.0349	-9.9300	0.0000	0.4364	0.5735
年齢：１歳刻み	1.0508	0.0023	22.8700	0.0000	1.0463	1.0553
学歴：（基準＝中高卒）						
専門高専短大等	0.9944	0.0659	-0.0800	0.9320	0.8732	1.1324
大卒	0.7201	0.0490	-4.8200	0.0000	0.6301	0.8229
大学院卒	0.3447	0.0656	-5.5900	0.0000	0.2374	0.5007
扶養者の数：（基準＝なし）						
１人	0.8223	0.0524	-3.0700	0.0020	0.7257	0.9318
２人	0.6763	0.0557	-4.7500	0.0000	0.5755	0.7946
３人	0.7122	0.0726	-3.3300	0.0010	0.5833	0.8696
４人	0.5547	0.0952	-3.4400	0.0010	0.3963	0.7764
５人	0.6103	0.1712	-1.7600	0.0780	0.3522	1.0577
６人以上	0.2937	0.1613	-2.2300	0.0260	0.1001	0.8615
世帯収入割合：10%刻み	0.9981	0.0009	-2.2000	0.0280	0.9964	0.9998
過去の転職禁止	0.9077	0.0937	-0.9400	0.3480	0.7414	1.1113
過去の兼業禁止	0.8047	0.0711	-2.4600	0.0140	0.6767	0.9569
三大都市圏(東京・大阪・愛知)ダミー	1.0675	0.0634	1.1000	0.2720	0.9501	1.1993

その他、産業ダミー（18大分類）、職業ダミー（12大分類）あり。

No.2

Logistic regression	Number of obs	=	32,010
	LR chi2(44)	=	3786.13
	Prob > chi2	=	0
Log likelihood = -5771.8639	Pseudo R2	=	0.247

No.2	Odds Ratio	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
性別：女性（基準＝男性）	0.4991	0.0348	-9.9700	0.0000	0.4353	0.5721
年齢：１歳刻み	1.0507	0.0023	22.8400	0.0000	1.0462	1.0551
学歴：（基準＝中高卒）						
専門高専短大等	0.9934	0.0659	-0.1000	0.9210	0.8724	1.1313
大卒	0.7194	0.0490	-4.8400	0.0000	0.6295	0.8221
大学院卒	0.3448	0.0656	-5.5900	0.0000	0.2374	0.5007
扶養者の数：（基準＝なし）						
１人	0.8230	0.0525	-3.0500	0.0020	0.7263	0.9326
２人	0.6763	0.0557	-4.7500	0.0000	0.5755	0.7947
３人	0.7121	0.0725	-3.3300	0.0010	0.5832	0.8695
４人	0.5543	0.0951	-3.4400	0.0010	0.3960	0.7758
５人	0.6570	0.1798	-1.5300	0.1250	0.3843	1.1233
６人以上	0.2929	0.1608	-2.2400	0.0250	0.0999	0.8592
世帯収入割合：10%刻み	0.9980	0.0009	-2.2500	0.0250	0.9963	0.9997
過去の転職禁止	0.9072	0.0937	-0.9400	0.3460	0.7410	1.1107
過去の兼業禁止	0.8045	0.0711	-2.4600	0.0140	0.6766	0.9567
三大都市圏(東京・大阪・愛知)ダミー	1.0675	0.0634	1.1000	0.2720	0.9501	1.1994

その他、産業ダミー（18大分類）、職業ダミー（12大分類）あり。

No.3

Logistic regression	Number of obs	=	32,010
	LR chi2(44)	=	3842.35
	Prob > chi2	=	0
Log likelihood = -5995.3592	Pseudo R2	=	0.2427

No.3	Odds Ratio	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
性別：女性（基準＝男性）	0.5094	0.0348	-9.8900	0.0000	0.4456	0.5823
年齢：１歳刻み	1.0518	0.0022	23.7200	0.0000	1.0475	1.0562
学歴：（基準＝中高卒）						
専門高専短大等	1.0103	0.0657	0.1600	0.8750	0.8894	1.1476
大卒	0.7431	0.0492	-4.4800	0.0000	0.6526	0.8461
大学院卒	0.3448	0.0646	-5.6800	0.0000	0.2388	0.4979
扶養者の数：（基準＝なし）						
１人	0.8241	0.0515	-3.1000	0.0020	0.7291	0.9315
２人	0.6853	0.0551	-4.7000	0.0000	0.5855	0.8023
３人	0.7286	0.0721	-3.2000	0.0010	0.6001	0.8847
４人	0.5568	0.0934	-3.4900	0.0000	0.4009	0.7735
５人	0.6806	0.1816	-1.4400	0.1490	0.4035	1.1481
６人以上	0.2824	0.1546	-2.3100	0.0210	0.0965	0.8258
世帯収入割合：10%刻み	0.9983	0.0009	-2.0100	0.0450	0.9966	1.0000
過去の転職禁止	0.8791	0.0888	-1.2800	0.2020	0.7213	1.0715
過去の兼業禁止	0.8114	0.0700	-2.4200	0.0150	0.6852	0.9607
三大都市圏(東京・大阪・愛知)ダミー	1.0804	0.0626	1.3300	0.1820	0.9644	1.2102

その他、産業ダミー（18大分類）、職業ダミー（12大分類）あり。

No.4

Logistic regression	Number of obs	=	32,010
	LR chi2(44)	=	3807.24
	Prob > chi2	=	0
Log likelihood = -5616.2219	Pseudo R2	=	0.2531

No.4	Odds Ratio	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
性別：女性（基準＝男性）	0.4643	0.0331	-10.7700	0.0000	0.4038	0.5339
年齢：１歳刻み	1.0504	0.0023	22.4000	0.0000	1.0459	1.0550
学歴：（基準＝中高卒）						
専門高専短大等	1.0098	0.0680	0.1500	0.8840	0.8850	1.1522
大卒	0.7212	0.0496	-4.7500	0.0000	0.6303	0.8253
大学院卒	0.3363	0.0650	-5.6400	0.0000	0.2303	0.4911
扶養者の数：（基準＝なし）						
１人	0.8170	0.0528	-3.1300	0.0020	0.7199	0.9272
２人	0.6705	0.0558	-4.8000	0.0000	0.5696	0.7893
３人	0.7150	0.0734	-3.2700	0.0010	0.5847	0.8744
４人	0.5290	0.0929	-3.6300	0.0000	0.3750	0.7464
５人	0.5740	0.1660	-1.9200	0.0550	0.3256	1.0118
６人以上	0.3081	0.1694	-2.1400	0.0320	0.1049	0.9049
世帯収入割合：10%刻み	0.9990	0.0009	-1.1300	0.2590	0.9972	1.0007
過去の転職禁止	0.8960	0.0937	-1.0500	0.2940	0.7299	1.0999
過去の兼業禁止	0.8130	0.0728	-2.3100	0.0210	0.6821	0.9690
三大都市圏(東京・大阪・愛知)ダミー	1.0736	0.0646	1.1800	0.2380	0.9542	1.2080

その他、産業ダミー（18大分類）、職業ダミー（12大分類）あり。

No.5

Logistic regression	Number of obs	=	32,010
	LR chi2(44)	=	3832.73
	Prob > chi2	=	0
Log likelihood = -5976.5245	Pseudo R2	=	0.2428

No.5	Odds Ratio	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
性別：女性（基準＝男性）	0.5091	0.0348	-9.8700	0.0000	0.4453	0.5821
年齢：１歳刻み	1.0514	0.0022	23.5200	0.0000	1.0470	1.0558
学歴：（基準＝中高卒）						
専門高専短大等	1.0013	0.0653	0.0200	0.9840	0.8812	1.1378
大卒	0.7434	0.0493	-4.4700	0.0000	0.6528	0.8465
大学院卒	0.3446	0.0646	-5.6800	0.0000	0.2386	0.4976
扶養者の数：（基準＝なし）						
１人	0.8288	0.0518	-3.0000	0.0030	0.7332	0.9369
２人	0.6859	0.0552	-4.6800	0.0000	0.5858	0.8032
３人	0.7254	0.0720	-3.2300	0.0010	0.5971	0.8812
４人	0.5597	0.0938	-3.4600	0.0010	0.4029	0.7774
５人	0.6833	0.1822	-1.4300	0.1530	0.4052	1.1524
６人以上	0.2855	0.1562	-2.2900	0.0220	0.0977	0.8345
世帯収入割合：10%刻み	0.9984	0.0009	-1.9100	0.0570	0.9967	1.0000
過去の転職禁止	0.8773	0.0888	-1.2900	0.1960	0.7194	1.0698
過去の兼業禁止	0.8084	0.0699	-2.4600	0.0140	0.6824	0.9577
三大都市圏(東京・大阪・愛知)ダミー	1.0818	0.0628	1.3600	0.1750	0.9656	1.2121

その他、産業ダミー（18大分類）、職業ダミー（12大分類）あり。

（補論 3-2）フリーランス相当の産業・職業別集計

ここでは、本文の図表２－９のフリーランス相当の働き方の人数規模について、産業および職業別の集計表を記す。

フリーランス（No.１）

考え方　就業形態：自営業主（実店舗なし・雇人なし）・内職、産業：農林漁業以外

（単位：千人、%）

	本業								副業							
産業	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%
農林漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	**0.0%**	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	**0.0%**
鉱業・採石業・砂利採取業	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	**0.0%**	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.2	**0.3%**
建設業	7.6	50.5	109.0	81.7	125.1	29.6	403.6	**20.1%**	0.0	8.7	2.3	3.9	7.7	4.8	27.5	**2.6%**
製造業	6.6	14.0	19.8	19.0	45.5	20.1	125.0	**6.2%**	20.2	32.8	36.3	24.9	12.0	2.5	128.7	**12.1%**
電気・ガス・水道業	0.6	7.0	8.6	7.1	24.9	4.4	52.6	**2.6%**	0.0	0.0	3.8	3.2	0.7	0.9	8.6	**0.8%**
情報通信業	14.3	31.1	40.7	42.8	49.5	15.7	194.0	**9.7%**	52.7	46.5	30.6	26.8	12.6	4.0	173.1	**16.3%**
運輸業・郵便業	2.4	7.1	32.8	35.4	58.1	19.9	155.7	**7.8%**	1.5	1.6	3.1	2.2	0.8	0.0	9.2	**0.9%**
卸売業・小売業	5.6	19.8	38.6	40.0	79.2	26.7	209.9	**10.5%**	14.4	20.3	27.1	17.4	16.1	10.4	105.7	**10.0%**
金融業・保険業	2.8	3.9	9.1	22.6	32.3	10.9	81.7	**4.1%**	0.0	3.2	0.0	1.6	6.5	0.8	12.1	**1.1%**
不動産業・物品賃貸業	0.0	2.4	9.9	22.9	37.6	18.5	91.3	**4.6%**	3.2	4.8	6.2	9.3	16.3	1.9	41.7	**3.9%**
学術研究、専門・技術サービス業	5.6	10.7	20.2	48.5	86.8	37.3	209.2	**10.4%**	7.7	21.0	11.9	17.5	10.6	2.4	71.1	**6.7%**
宿泊業、飲食サービス業	1.6	4.0	5.4	4.6	9.4	0.8	25.8	**1.3%**	7.0	6.2	5.4	3.7	3.0	1.6	26.8	**2.5%**
生活関連サービス業	15.3	32.2	31.5	31.5	23.9	4.1	138.4	**6.9%**	19.3	30.5	22.3	9.1	8.3	0.0	89.4	**8.4%**
教育・学習支援業	3.7	11.8	39.5	34.3	37.5	13.0	139.8	**7.0%**	10.0	8.8	20.5	15.6	12.7	1.7	69.4	**6.5%**
医療・福祉	1.8	1.5	3.0	9.8	8.3	3.5	27.9	**1.4%**	4.4	1.6	9.2	1.5	3.1	1.6	21.4	**2.0%**
郵便局・協同組合	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	1.2	**0.1%**	1.6	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	3.9	**0.4%**
事業サービス・各種団体、宗教等	1.3	9.4	15.9	13.9	37.6	6.7	84.8	**4.2%**	12.0	6.3	5.9	10.6	5.7	2.6	43.1	**4.1%**
公務	0.6	0.0	0.0	0.8	2.6	0.6	4.5	**0.2%**	1.5	2.7	0.0	0.0	0.0	0.8	5.0	**0.5%**
分類不能	3.2	1.7	1.4	2.1	19.2	29.5	57.1	**2.8%**	87.0	61.7	29.7	12.7	25.7	4.6	221.4	**20.9%**
合計	73.0	207.9	385.5	417.1	678.6	241.3	2,003.4	**100%**	245.6	256.8	214.2	162.3	141.9	40.6	1,061.4	**100%**
%	**3.6%**	**10.4%**	**19.2%**	**20.8%**	**33.9%**	**12.0%**	**100%**		**23.1%**	**24.2%**	**20.2%**	**15.3%**	**13.4%**	**3.8%**	**100%**	

（単位：千人、%）

	本業								副業							
職業	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%
管理的職業従事者	3.7	11.7	21.6	23.9	31.7	12.2	104.8	**5.2%**	6.0	14.4	14.7	7.8	6.8	0.8	50.5	**4.8%**
専門的・技術的職業従事者	23.5	84.8	145.3	166.1	248.8	84.1	752.7	**37.6%**	40.3	54.5	47.7	59.3	39.0	13.2	254.1	**23.9%**
事務従事者	5.0	4.5	9.0	10.4	17.3	5.6	51.7	**2.6%**	23.4	25.2	16.2	14.8	10.0	1.6	91.3	**8.6%**
販売従事者	7.3	27.7	41.7	60.3	119.1	37.1	293.3	**14.6%**	15.8	16.3	30.8	14.5	21.8	8.9	108.1	**10.2%**
サービス職業従事者	14.8	32.7	55.5	58.1	80.6	22.3	264.1	**13.2%**	53.1	50.7	35.2	26.2	17.9	5.9	189.1	**17.8%**
保安職業従事者	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	0.8	1.6	**0.1%**	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	1.5	**0.1%**
農林漁業従事者	0.0	0.0	0.0	1.6	1.5	0.8	3.9	**0.2%**	0.0	0.0	1.6	0.0	4.6	2.8	9.1	**0.9%**
生産工程従事者	1.5	6.1	9.9	10.7	27.3	7.0	62.6	**3.1%**	12.6	19.5	20.3	18.9	5.7	0.0	77.0	**7.3%**
輸送・機械運転従事者	1.3	7.9	28.9	31.4	53.7	15.0	138.3	**6.9%**	1.5	1.6	3.0	0.8	0.8	0.0	7.7	**0.7%**
建設・採掘従事者	4.8	24.6	60.5	40.8	59.8	11.8	202.4	**10.1%**	0.0	3.2	3.1	3.2	3.0	1.6	14.2	**1.3%**
運搬・清掃・包装等従事者	5.6	6.3	11.7	10.1	12.3	3.9	49.8	**2.5%**	16.6	13.5	9.0	8.3	4.7	0.0	52.2	**4.9%**
分類不能の職業	5.5	1.6	1.4	2.7	26.5	40.6	78.3	**3.9%**	76.2	57.9	32.7	8.4	27.4	4.1	206.7	**19.5%**
合計	73.0	207.9	385.5	417.1	678.6	241.3	2,003.4	**100%**	245.6	256.8	214.2	162.3	141.9	40.6	1,061.4	**100%**
%	**3.6%**	**10.4%**	**19.2%**	**20.8%**	**33.9%**	**12.0%**	**100%**		**23.1%**	**24.2%**	**20.2%**	**15.3%**	**13.4%**	**3.8%**	**100%**	

フリーランス（No.２）

考え方　就業形態：自営業主（実店舗なし・雇人なし）・内職、職業：農林漁業従事者以外

（単位：千人、%）

	本業								副業							
産業	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%
農林漁業	5.0	8.7	9.8	14.8	20.0	10.1	68.5	**3.3%**	7.0	5.5	7.7	7.7	9.7	0.8	38.4	**3.6%**
鉱業・採石業・砂利採取業	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	**0.0%**	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	**0.1%**
建設業	7.6	50.5	109.0	81.7	125.1	29.6	403.6	**19.5%**	0.0	8.7	2.3	3.9	7.7	4.8	27.5	**2.5%**
製造業	6.6	14.0	19.8	19.0	45.5	20.1	125.0	**6.0%**	20.2	32.8	35.6	24.9	7.4	2.5	123.4	**11.4%**
電気・ガス・水道業	0.6	7.0	8.6	7.1	24.9	4.4	52.6	**2.5%**	0.0	0.0	3.8	3.2	0.7	0.0	7.7	**0.7%**
情報通信業	14.3	31.1	40.7	42.0	49.5	15.7	193.2	**9.3%**	52.7	46.5	30.6	26.8	12.6	4.0	173.1	**16.0%**
運輸業・郵便業	2.4	7.1	32.8	35.4	58.1	19.9	155.7	**7.5%**	1.5	1.6	3.1	2.2	0.8	0.0	9.2	**0.9%**
卸売業・小売業	5.6	19.8	38.6	40.0	78.4	26.7	209.1	**10.1%**	14.4	20.3	27.1	16.7	16.1	11.5	106.1	**9.8%**
金融業・保険業	2.8	3.9	9.1	22.6	32.3	10.9	81.7	**3.9%**	0.0	3.2	0.0	1.6	6.5	0.8	12.1	**1.1%**
不動産業・物品賃貸業	0.0	2.4	9.9	22.9	36.9	17.7	89.8	**4.3%**	3.2	4.8	6.2	9.3	16.3	0.0	39.7	**3.7%**
学術研究、専門・技術サービス業	5.6	10.7	20.2	48.5	86.8	37.3	209.2	**10.1%**	7.7	21.0	11.9	17.5	9.8	2.4	70.3	**6.5%**
宿泊業、飲食サービス業	1.6	4.0	5.4	3.8	9.4	0.8	25.0	**1.2%**	7.0	6.2	5.4	3.7	3.0	1.6	26.8	**2.5%**
生活関連サービス業	15.3	32.2	31.5	31.5	23.9	4.1	138.4	**6.7%**	19.3	30.5	22.3	9.1	8.3	0.0	89.4	**8.3%**
教育・学習支援業	3.7	11.8	39.5	34.3	37.5	13.0	139.8	**6.8%**	10.0	8.8	20.5	16.4	12.7	1.7	70.2	**6.5%**
医療・福祉	1.8	1.5	3.0	9.8	8.3	3.5	27.9	**1.3%**	4.4	1.6	9.2	1.5	3.1	1.6	21.4	**2.0%**
郵便局・協同組合	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	1.2	**0.1%**	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	2.3	**0.2%**
事業サービス・各種団体、宗教等	1.3	9.4	15.9	13.9	37.6	6.7	84.8	**4.1%**	12.0	6.3	5.9	10.6	5.7	2.6	43.1	**4.0%**
公務	0.6	0.0	0.0	0.8	2.6	0.6	4.5	**0.2%**	1.5	2.7	0.0	0.0	0.0	0.8	5.0	**0.5%**
分類不能	3.2	1.7	1.4	2.1	19.2	29.5	57.1	**2.8%**	85.6	60.2	28.1	12.7	23.5	4.6	214.6	**19.8%**
合計	78.1	216.6	395.4	430.3	697.1	250.6	2,068.0	**100%**	248.0	260.7	219.7	170.1	144.0	39.7	1,082.2	**100%**
%	**3.8%**	**10.5%**	**19.1%**	**20.8%**	**33.7%**	**12.1%**	**100%**		**22.9%**	**24.1%**	**20.3%**	**15.7%**	**13.3%**	**3.7%**	**100%**	

（単位：千人、%）

	本業								副業							
職業	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%
管理的職業従事者	3.7	14.1	23.2	23.9	32.5	12.2	109.5	**5.3%**	6.0	14.4	16.2	7.8	6.8	0.8	52.1	**4.8%**
専門的・技術的職業従事者	26.7	90.3	153.6	178.8	264.2	92.5	806.0	**39.0%**	43.5	59.2	52.4	65.5	44.3	15.2	280.0	**25.9%**
事務従事者	5.0	4.5	9.0	10.4	18.0	5.6	52.4	**2.5%**	23.4	25.2	16.2	14.8	10.1	1.6	91.4	**8.4%**
販売従事者	8.4	27.7	41.7	60.3	119.9	37.1	295.1	**14.3%**	15.8	16.3	30.8	13.8	21.8	8.9	107.4	**9.9%**
サービス職業従事者	14.8	32.7	55.5	58.8	80.6	22.3	264.9	**12.8%**	53.1	50.7	35.2	26.2	18.6	5.9	189.8	**17.5%**
保安職業従事者	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	0.8	1.6	**0.1%**	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	1.5	**0.1%**
農林漁業従事者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	**0.0%**	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	**0.0%**
生産工程従事者	1.5	6.1	9.9	11.5	28.1	7.0	64.2	**3.1%**	14.8	19.5	19.6	18.9	5.7	0.0	78.5	**7.3%**
輸送・機械運転従事者	1.3	8.6	28.9	31.4	53.7	15.0	139.1	**6.7%**	1.5	2.3	4.4	0.8	1.5	0.0	10.6	**1.0%**
建設・採掘従事者	4.8	24.6	60.5	40.8	59.8	11.8	202.4	**9.8%**	0.0	3.2	3.1	3.2	3.0	1.6	14.2	**1.3%**
運搬・清掃・包装等従事者	6.5	6.3	11.7	10.1	12.3	3.9	50.7	**2.5%**	15.0	13.5	9.0	9.1	4.7	0.0	51.4	**4.7%**
分類不能の職業	5.5	1.6	1.4	3.4	28.0	42.3	82.2	**4.0%**	74.8	56.3	32.7	10.0	27.4	4.1	205.3	**19.0%**
合計	78.1	216.6	395.4	430.3	697.1	250.6	2,068.0	**100%**	248.0	260.7	219.7	170.1	144.0	39.7	1,082.2	**100%**
%	**3.8%**	**10.5%**	**19.1%**	**20.8%**	**33.7%**	**12.1%**	**100%**		**22.9%**	**24.1%**	**20.3%**	**15.7%**	**13.3%**	**3.7%**	**100%**	

フリーランス（No.3）

考え方　　就業形態：自営業主（実店舗なし・雇人なし）・内職・一人社長、職業：農林漁業従事者以外

（単位：千人、%）

	本業								副業							
産業	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%
農林漁業	5.0	8.7	11.4	14.8	20.0	10.1	70.1	**3.1%**	7.0	5.5	7.7	7.7	9.7	0.8	38.4	**3.4%**
鉱業・採石業・砂利採取業	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	**0.0%**	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	**0.1%**
建設業	9.2	52.1	116.8	89.6	133.0	36.0	436.7	**19.1%**	0.0	8.7	3.9	3.9	7.7	6.9	31.1	**2.8%**
製造業	6.6	15.6	22.9	28.3	53.4	24.2	151.0	**6.6%**	20.2	32.8	35.6	24.9	8.9	2.5	125.0	**11.1%**
電気・ガス・水道業	0.6	7.0	8.6	8.7	26.6	4.4	55.9	**2.4%**	0.0	0.8	3.8	1.6	0.7	0.0	6.9	**0.6%**
情報通信業	14.3	31.1	40.7	54.4	54.2	18.8	213.5	**9.3%**	54.3	50.4	31.3	26.8	12.6	4.0	179.3	**16.0%**
運輸業・郵便業	2.4	8.7	32.8	40.2	58.1	21.6	163.7	**7.2%**	2.4	1.6	3.1	2.2	0.8	0.0	10.1	**0.9%**
卸売業・小売業	5.6	21.4	41.8	50.8	86.0	37.8	243.3	**10.7%**	14.4	20.3	32.2	18.2	17.7	11.5	114.3	**10.2%**
金融業・保険業	2.8	5.5	9.1	24.2	35.5	14.1	91.2	**4.0%**	0.0	1.6	0.0	1.6	6.5	0.8	10.5	**0.9%**
不動産業・物品賃貸業	0.0	4.0	14.4	33.8	43.1	25.7	120.9	**5.3%**	3.2	4.8	10.0	10.1	22.1	0.0	50.2	**4.5%**
学術研究、専門・技術サービス業	5.6	12.3	23.2	51.7	91.5	39.0	223.2	**9.8%**	7.7	21.0	13.6	17.5	11.4	2.4	73.6	**6.6%**
宿泊業、飲食サービス業	1.6	4.0	6.9	3.8	9.4	0.8	26.6	**1.2%**	7.0	6.2	6.1	3.7	3.0	2.4	28.5	**2.5%**
生活関連サービス業	15.3	35.3	31.5	33.1	25.4	4.1	144.6	**6.3%**	19.3	30.5	22.3	10.5	9.1	0.0	91.7	**8.2%**
教育・学習支援業	5.2	11.8	42.5	34.3	38.9	13.0	145.7	**6.4%**	10.0	8.8	20.5	16.4	12.7	4.0	72.5	**6.5%**
医療・福祉	1.8	1.5	6.1	9.8	12.7	3.5	35.4	**1.6%**	4.4	1.6	9.2	1.5	3.1	1.6	21.4	**1.9%**
郵便局・協同組合	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	1.2	**0.1%**	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	2.3	**0.2%**
事業サービス・各種団体、宗教等	1.3	11.0	15.9	18.5	42.3	6.7	95.7	**4.2%**	12.0	6.3	5.9	10.0	5.7	2.6	42.5	**3.8%**
公務	0.6	0.0	0.0	0.8	2.6	0.6	4.5	**0.2%**	1.5	2.7	0.0	0.0	0.0	0.8	5.0	**0.4%**
分類不能	3.2	1.7	1.4	3.6	19.2	30.6	59.7	**2.6%**	85.6	60.2	28.9	14.1	25.1	4.6	218.5	**19.4%**
合計	81.1	232.5	426.1	500.4	752.8	290.8	2,283.7	**100%**	250.4	263.8	234.2	173.1	156.9	45.0	1,123.4	**100%**
%	**3.6%**	**10.2%**	**18.7%**	**21.9%**	**33.0%**	**12.7%**	**100%**		**22.3%**	**23.5%**	**20.8%**	**15.4%**	**14.0%**	**4.0%**	**100%**	

（単位：千人、%）

	本業								副業							
職業	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%
管理的職業従事者	6.7	20.5	37.0	44.3	48.1	35.3	191.8	**8.4%**	4.6	12.8	22.3	8.6	15.8	0.8	64.9	**5.8%**
専門的・技術的職業従事者	26.7	91.9	159.7	194.3	278.3	98.9	849.8	**37.2%**	44.4	60.0	55.6	65.5	48.3	17.5	291.3	**25.9%**
事務従事者	5.0	4.5	12.0	15.0	26.8	6.6	69.8	**3.1%**	26.4	25.2	16.2	14.8	10.1	1.6	94.4	**8.4%**
販売従事者	8.4	29.2	43.2	74.4	127.8	42.6	325.5	**14.3%**	15.8	16.3	35.3	12.2	21.8	8.9	110.3	**9.8%**
サービス職業従事者	14.8	35.9	57.1	61.8	85.3	23.9	278.8	**12.2%**	53.1	52.2	35.2	28.4	18.6	6.8	194.3	**17.3%**
保安職業従事者	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	0.8	1.6	**0.1%**	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	1.5	**0.1%**
農林漁業従事者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	**0.0%**	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	**0.0%**
生産工程従事者	1.5	6.1	11.5	14.6	31.3	8.5	73.5	**3.2%**	14.8	19.5	19.6	18.9	5.7	0.0	78.5	**7.0%**
輸送・機械運転従事者	1.3	8.6	28.9	34.6	55.3	15.0	143.9	**6.3%**	1.5	3.9	5.2	0.8	1.5	0.0	13.0	**1.2%**
建設・採掘従事者	4.8	27.8	62.1	43.9	59.8	11.8	210.3	**9.2%**	0.0	4.0	3.1	3.2	3.0	3.7	17.0	**1.5%**
運搬・清掃・包装等従事者	6.5	6.3	11.7	13.2	12.3	3.9	53.9	**2.4%**	15.0	13.5	9.0	9.1	4.7	0.0	51.4	**4.6%**
分類不能の職業	5.5	1.6	2.9	3.4	28.0	43.4	84.8	**3.7%**	74.8	56.3	32.7	11.5	27.4	4.1	206.8	**18.4%**
合計	81.1	232.5	426.1	500.4	752.8	290.8	2,283.7	**100%**	250.4	263.8	234.2	173.1	156.9	45.0	1,123.4	**100%**
%	**3.6%**	**10.2%**	**18.7%**	**21.9%**	**33.0%**	**12.7%**	**100%**		**22.3%**	**23.5%**	**20.8%**	**15.4%**	**14.0%**	**4.0%**	**100%**	

フリーランス（No.4）

考え方　本業・副業区分：本業は「仕事をおもにしている」者のみ、就業形態：自営業主（実店舗なし・雇人なし）・内職、職業：農林漁業従事者以外

（単位：千人、%）

	本業								副業							
産業	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%
農林漁業	5.0	8.7	7.6	13.3	17.0	6.1	57.7	**3.6%**	7.0	5.5	9.9	9.3	12.8	4.9	49.3	**3.1%**
鉱業・採石業・砂利採取業	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	**0.1%**	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	**0.1%**
建設業	7.6	49.1	105.9	74.7	112.9	18.0	368.2	**23.3%**	0.0	10.1	5.5	10.9	20.0	16.5	62.9	**4.0%**
製造業	3.5	9.2	11.6	12.4	33.5	11.3	81.5	**5.2%**	23.2	37.6	43.8	31.5	19.3	11.3	166.8	**10.6%**
電気・ガス・水道業	0.6	7.0	8.6	7.1	16.2	2.1	41.6	**2.6%**	0.0	0.0	3.8	3.2	9.5	2.3	18.8	**1.2%**
情報通信業	9.3	25.7	33.9	38.2	35.1	8.3	150.6	**9.5%**	57.7	51.9	37.4	30.5	26.9	11.3	215.8	**13.8%**
運輸業・郵便業	1.3	7.1	31.4	32.4	50.2	16.8	139.1	**8.8%**	2.6	1.6	4.5	5.3	8.7	3.1	25.8	**1.6%**
卸売業・小売業	4.0	16.2	31.7	31.6	53.7	14.0	151.3	**9.6%**	16.0	23.9	34.0	25.1	40.8	24.2	164.0	**10.5%**
金融業・保険業	1.4	3.1	7.6	20.3	27.3	3.1	62.9	**4.0%**	1.4	3.9	1.5	3.9	11.5	8.7	31.0	**2.0%**
不動産業・物品賃貸業	0.0	1.6	6.9	15.4	18.0	6.2	48.1	**3.0%**	3.2	5.6	9.2	16.8	35.2	11.4	81.4	**5.2%**
学術研究、専門・技術サービス業	4.7	10.0	17.3	41.3	71.3	20.9	165.5	**10.5%**	8.6	21.8	14.8	24.7	25.3	18.8	114.0	**7.3%**
宿泊業、飲食サービス業	0.8	3.2	3.9	3.1	7.0	0.0	18.0	**1.1%**	7.8	7.0	6.8	4.5	5.4	2.4	33.8	**2.2%**
生活関連サービス業	9.6	24.1	26.3	25.0	16.0	0.8	101.8	**6.4%**	25.0	38.6	27.5	15.6	16.2	3.3	126.1	**8.0%**
教育・学習支援業	3.7	7.5	25.3	19.9	20.9	4.0	81.3	**5.1%**	10.0	13.0	34.8	30.8	29.3	10.6	128.6	**8.2%**
医療・福祉	0.0	0.8	3.0	7.5	6.8	1.2	19.2	**1.2%**	6.2	2.4	9.2	3.8	4.6	3.9	30.1	**1.9%**
郵便局・協同組合	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	1.2	**0.1%**	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	2.3	**0.1%**
事業サービス・各種団体、宗教等	1.3	7.8	13.0	10.2	27.3	3.6	63.2	**4.0%**	12.0	7.9	8.8	14.3	15.9	5.8	64.7	**4.1%**
公務	0.0	0.0	0.0	0.8	1.5	0.6	2.9	**0.2%**	2.1	2.7	0.0	0.0	1.1	0.8	6.7	**0.4%**
分類不能	3.2	0.9	0.0	2.1	8.5	12.7	27.4	**1.7%**	85.6	61.0	29.6	12.7	34.1	21.4	244.3	**15.6%**
合計	56.2	183.0	334.0	355.2	524.4	129.6	1,582.3	**100%**	269.9	294.4	281.1	245.2	316.7	160.7	1,567.9	**100%**
%	**3.5%**	**11.6%**	**21.1%**	**22.5%**	**33.1%**	**8.2%**	**100%**		**17.2%**	**18.8%**	**17.9%**	**15.6%**	**20.2%**	**10.2%**	**100%**	

（単位：千人、%）

	本業								副業							
職業	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%
管理的職業従事者	3.0	14.1	19.4	17.2	23.9	6.7	84.2	**5.3%**	6.6	14.4	20.1	14.5	15.4	6.3	77.4	**4.9%**
専門的・技術的職業従事者	20.7	78.5	126.6	150.8	208.3	48.3	633.2	**40.0%**	49.5	71.0	79.4	93.5	100.2	59.4	452.9	**28.9%**
事務従事者	3.9	2.3	5.2	4.6	7.4	1.6	25.1	**1.6%**	24.4	27.4	20.0	20.6	20.7	5.6	118.6	**7.6%**
販売従事者	5.8	23.3	37.3	52.5	91.7	18.5	229.2	**14.5%**	18.3	20.7	35.2	21.6	50.1	27.5	173.3	**11.1%**
サービス職業従事者	10.9	21.3	45.0	41.8	56.8	11.9	187.8	**11.9%**	57.0	62.1	45.7	43.2	42.5	16.3	266.8	**17.0%**
保安職業従事者	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	0.8	1.6	**0.1%**	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	1.5	**0.1%**
農林漁業従事者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	**0.0%**	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	**0.0%**
生産工程従事者	0.0	3.8	4.6	7.1	21.1	4.0	40.4	**2.6%**	16.3	21.8	24.9	23.4	12.7	3.1	102.2	**6.5%**
輸送・機械運転従事者	1.3	7.9	28.2	29.9	46.6	15.0	129.0	**8.2%**	1.5	3.1	5.1	2.3	8.6	0.0	20.7	**1.3%**
建設・採掘従事者	4.8	24.6	59.8	38.5	51.3	5.2	184.1	**11.6%**	0.0	3.2	3.9	5.6	11.5	8.3	32.5	**2.1%**
運搬・清掃・包装等従事者	1.5	5.6	7.9	9.3	5.9	1.9	32.1	**2.0%**	20.0	14.3	12.9	9.8	11.1	2.0	70.0	**4.5%**
分類不能の職業	4.1	1.6	0.0	2.8	11.5	15.6	35.5	**2.2%**	76.2	56.3	34.0	10.7	43.9	30.9	252.0	**16.1%**
合計	56.2	183.0	334.0	355.2	524.4	129.6	1,582.3	**100%**	269.9	294.4	281.1	245.2	316.7	160.7	1,567.9	**100%**
%	**3.5%**	**11.6%**	**21.1%**	**22.5%**	**33.1%**	**8.2%**	**100%**		**17.2%**	**18.8%**	**17.9%**	**15.6%**	**20.2%**	**10.2%**	**100%**	

フリーランス（No.5）

考え方　本業・副業区分：本業は「仕事をおもにしている」者のみ、就業形態：自営業主（実店舗なし・雇人なし）・内職・一人社長、職業：農林漁業従事者以外

（単位：千人、%）

	本業								副業							
産業	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%
農林漁業	5.0	8.7	9.2	13.3	17.0	6.1	59.3	**3.3%**	7.0	5.5	9.9	9.3	12.8	4.9	49.3	**3.0%**
鉱業・採石業・砂利採取業	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	**0.0%**	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	**0.1%**
建設業	9.2	50.7	113.7	82.6	120.8	22.8	399.6	**22.5%**	0.0	10.1	7.0	10.9	20.0	20.1	68.1	**4.2%**
製造業	3.5	10.8	14.7	21.7	41.4	15.4	107.6	**6.1%**	23.2	37.6	43.8	31.5	20.9	11.3	168.4	**10.3%**
電気・ガス・水道業	0.6	7.0	8.6	8.7	17.8	2.1	44.8	**2.5%**	0.0	0.8	3.8	1.6	9.5	2.3	18.0	**1.1%**
情報通信業	9.3	25.7	33.9	50.6	38.3	9.9	167.7	**9.4%**	59.2	55.7	38.2	30.5	28.5	12.9	225.0	**13.8%**
運輸業・郵便業	1.3	8.7	31.4	37.1	50.2	18.4	147.1	**8.3%**	3.5	1.6	4.5	5.3	8.7	3.1	26.7	**1.6%**
卸売業・小売業	4.0	17.8	34.8	40.9	60.0	23.5	181.0	**10.2%**	16.0	23.9	39.2	28.1	43.6	25.8	176.6	**10.8%**
金融業・保険業	1.4	4.7	7.6	21.8	28.9	6.3	70.8	**4.0%**	1.4	2.3	1.5	3.9	13.1	8.7	30.9	**1.9%**
不動産業・物品賃貸業	0.0	3.2	11.4	21.6	24.2	14.2	74.6	**4.2%**	3.2	5.6	13.0	22.3	41.0	11.4	96.5	**5.9%**
学術研究、専門・技術サービス業	4.7	11.5	20.4	44.4	75.9	22.5	179.5	**10.1%**	8.6	21.8	16.5	24.7	26.9	18.8	117.3	**7.2%**
宿泊業、飲食サービス業	0.8	3.2	5.5	3.1	7.0	0.0	19.6	**1.1%**	7.8	7.0	7.6	4.5	5.4	3.2	35.5	**2.2%**
生活関連サービス業	9.6	27.3	26.3	26.5	17.5	0.8	108.0	**6.1%**	25.0	38.6	27.5	17.0	17.0	3.3	128.3	**7.9%**
教育・学習支援業	5.2	7.5	26.8	19.9	22.3	4.0	85.7	**4.8%**	10.0	13.0	36.3	30.8	29.3	13.0	132.5	**8.1%**
医療・福祉	0.0	0.8	6.1	7.5	9.7	1.2	25.2	**1.4%**	6.2	2.4	9.2	3.8	6.1	3.9	31.6	**1.9%**
郵便局・協同組合	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	1.2	**0.1%**	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	2.3	**0.1%**
事業サービス・各種団体、宗教等	1.3	9.4	13.0	14.8	30.5	3.6	72.6	**4.1%**	12.0	7.9	8.8	13.7	17.4	5.8	65.6	**4.0%**
公務	0.0	0.0	0.0	0.8	1.5	0.6	2.9	**0.2%**	2.1	2.7	0.0	0.0	1.1	0.8	6.7	**0.4%**
分類不能	3.2	0.9	0.0	2.1	8.5	13.8	28.4	**1.6%**	85.6	61.0	30.3	15.7	35.7	21.4	249.8	**15.3%**
合計	59.2	198.8	363.2	417.6	572.6	165.0	1,776.4	**100%**	272.3	297.4	297.1	255.9	337.1	170.7	1,630.7	**100%**
%	**3.3%**	**11.2%**	**20.4%**	**23.5%**	**32.2%**	**9.3%**	**100%**		**16.7%**	**18.2%**	**18.2%**	**15.7%**	**20.7%**	**10.5%**	**100%**	

（単位：千人、%）

	本業								副業							
職業	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～74歳	合計	%
管理的職業従事者	6.1	20.5	33.2	34.4	36.4	28.2	158.7	**8.9%**	5.2	12.8	26.1	18.5	27.5	7.9	98.0	**6.0%**
専門的・技術的職業従事者	20.7	80.1	131.3	166.4	220.8	51.5	670.8	**37.8%**	50.4	71.8	84.1	93.5	105.7	64.9	470.3	**28.8%**
事務従事者	3.9	2.3	8.2	6.2	13.3	2.7	36.6	**2.1%**	27.4	27.4	20.0	23.7	23.6	5.6	127.5	**7.8%**
販売従事者	5.8	24.9	38.8	64.9	99.5	24.0	258.0	**14.5%**	18.3	20.7	39.7	21.6	50.1	27.5	177.8	**10.9%**
サービス職業従事者	10.9	24.4	46.6	44.8	61.5	13.5	201.8	**11.4%**	57.0	63.6	45.7	45.5	42.5	17.2	271.4	**16.6%**
保安職業従事者	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	0.8	1.6	**0.1%**	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	1.5	**0.1%**
農林漁業従事者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	**0.0%**	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	**0.0%**
生産工程従事者	0.0	3.8	6.2	10.2	24.2	5.4	49.7	**2.8%**	16.3	21.8	24.9	23.4	12.7	3.1	102.2	**6.3%**
輸送・機械運転従事者	1.3	7.9	28.2	33.1	48.2	15.0	133.8	**7.5%**	1.5	4.7	5.9	2.3	8.6	0.0	23.1	**1.4%**
建設・採掘従事者	4.8	27.8	61.4	41.6	51.3	5.2	192.0	**10.8%**	0.0	4.0	3.9	5.6	11.5	10.3	35.3	**2.2%**
運搬・清掃・包装等従事者	1.5	5.6	7.9	12.5	5.9	1.9	35.3	**2.0%**	20.0	14.3	12.9	9.8	11.1	2.0	70.0	**4.3%**
分類不能の職業	4.1	1.6	1.6	2.8	11.5	16.6	38.1	**2.1%**	76.2	56.3	34.0	12.2	43.9	30.9	253.5	**15.5%**
合計	59.2	198.8	363.2	417.6	572.6	165.0	1,776.4	**100%**	272.3	297.4	297.1	255.9	337.1	170.7	1,630.7	**100%**
%	**3.3%**	**11.2%**	**20.4%**	**23.5%**	**32.2%**	**9.3%**	**100%**		**16.7%**	**18.2%**	**18.2%**	**15.7%**	**20.7%**	**10.5%**	**100%**	

（補論４）競業避止義務アンケート調査データについて

労働者の円滑な移動を妨げている可能性のある競業避止義務の経済的影響についても、補論２で述べた株式会社インテージのネットリサーチ用のモニターのサンプルを基に、雇用者とフリーランス（主な仕事、兼業・副業としての仕事（2 つまで）を含む）それぞれ 5,000 サンプルからの回答を目標にアンケート調査を実施した。調査期間は、2019 年 2 月 15 日から 3 月４日までとした。また、データのクリーニングについては、補論２で述べた内容と同様のものをここでも行っている。

ここで、雇用者とフリーランス両方の仕事がある場合には、フリーランスとしての仕事を優先して回答してもらい、ここでの雇用者サンプルについては、フリーランスの仕事が一切ない者を対象としている。また、農林漁業に従事する職業の者については、その働き方が今回のフリーランスの定義の一つである「雇い人なし、店舗なしの自営業」と異なり峻別する必要があることから、ここではフリーランスとしないこととした。ただし、自ら「フリーランス」と認識し回答した場合には、フリーランスとして扱っている。

まず、フリーランスについては、補論２で説明した調査において、競業避止義務（転職または兼業・副業の禁止）が現在または過去に「ある」「あるかもしれない」と答えたサンプルについては 5,642 集まっており、そのサンプル全てに対し回答の協力を求めた。さらに競業避止義務のサンプル数をより多く確保するため、追加のモニターにも回答を求めた。その結果、最終的には、4,154 の競業避止義務あり、またはあるかもしれない、とした回答を得、それ以外のフリーランスの「ない」「わからない」を含め、全体として 6,757 の回答サンプルを得た。ここでは、特に競業避止義務に焦点を当てて分析を行うとの観点から、補論２で競業避止義務について「ある」「あるかもしれない」とした回答全てに回答を求めることにより、より多くのサンプルを収集し、分析の精度を上げるようにした。

次に、雇用者のサンプル回答目標 5,000 については、米国の Starr 他（2019）のデータとの整合性、またその比較のため、職業としての公務（国家公務・地方公務）については、対象外としている。補論２で説明した雇用者のサンプルは、転職禁止の競業避止義務が現在「ある」「あるかもしれない」と答えたサンプルは 13,004（うち正規 10,656、非正規 2,348）、また、兼業禁止のみが現在「ある」「あるかもしれない」の回答サンプルは 13,911（うち正規 10,749、非正規 3,162）[131]、それ以外のうち過去において転職禁止の競業避止義務が「ある」「あるかもしれない」と答えたサンプルは 1,549（うち正規 686、非正規 863）[132]、過去において兼業禁止のみが「ある」「あるかもしれない」の回答サンプルは 1,263（うち正規 418、非正規 845）[133]と、十分なサンプルが得られている。それらのサンプルを対象に、比較対象

[131] 数値は、現在の転職禁止の競業避止義務との重複を排除したもの。
[132] 数値は、現在の転職禁止の競業避止義務及び兼業禁止との重複を排除したもの。
[133] 数値は、現在の転職禁止の競業避止義務、兼業禁止との重複、過去の転職禁止を排除したもの。

となるフリーランスの競業避止義務の属性別セル区分に対応したデータ回収を行った。結果として、転職禁止の競業避止義務が現在「ある」「あるかもしれない」と答えたサンプルは3,077（うち正規 2,497、非正規 580）、兼業禁止のみが現在「ある」「あるかもしれない」の回答サンプルは 3,058（うち正規 2,443、非正規 615）、それ以外のうち過去において転職禁止の競業避止義務が「ある」「あるかもしれない」と答えたサンプルは 311（うち正規 160、非正規 151）、過去の兼業禁止のみが「ある」「あるかもしれない」の回答サンプルは 612（うち正規 318、非正規 294）となった。これらに「ない」「分からない」のサンプルを加えた全体のサンプル数合計は 8,959 となった。ここでも、分析対象として、特に競業避止義務に焦点を当てる観点から、優先的に競業避止義務について「ある」「あるかもしれない」とした回答を多く集めた。

日本の労働市場では正規と非正規の雇用者の区別が重要になることから、まず目標となる 5,000 サンプルを正規、非正規比率に分けている。その上で、正規雇用、非正規雇用それぞれについて、①競業避止義務あり（転職制限あり）、②副業禁止のみ、③過去において競業避止義務あり（転職制限あり）、④過去において副業禁止のみ、⑤競業避止義務あるいは副業禁止が現在も過去も何もない、の５区分に区別した。さらに、それぞれの属性（性別、年齢４区分（29 歳以下、30 歳代、40～59 歳、60 歳以上）、学歴３区分（中・高・専門・高専・短大卒、大・院卒、在学中））に分類して、そのセル区分に対応したデータ回収とした。全体では 240 セル区分（＝2×5×2×4×3）となる。そのセル区分をターゲットにして回収した。その後、分析対象となる競業避止義務がある者からの回答をより多く集めるため、追加でモニターに質問を行う等の工夫をした。全体として、現在及び過去それぞれについて、競業避止義務（転職禁止）あるいは副業禁止が「ある」「あるかもしれない」と回答したフリーランスの回答数は 4,154、雇用者全体で 7,058（うち正規 5,418、非正規 1,640）、合計 11,212 サンプルが得られた。

全体として、フリーランスと雇用者との過去と現在の競業避止義務、副業禁止について十分な回答サンプルが集まるように配慮した集計を行っている。

（補論５）競業避止義務契約（有無及びタイミング別）と賃金の推計式

ここでは、本文の図表２－15 グラフの詳細結果を記す。以下のデータは、上記補論４で述べたアンケート調査結果の個票を用いている。なお、それぞれの推計において、サンプル数については、母集団（平成 29 年就業構造基本調査）へのウェイトバックを行っている。

雇用者　競業避止義務による賃金プレミアム

Source	SS	df	MS		
Model	1500.48347	102	14.7106223	Number of obs =	11,023
Residual	14725.7717	10,920	1.34851389	F(102, 10920) =	10.91
Total	16226.2552	11,022	1.47216977	Prob > F =	0
				R-squared =	0.0925
				Adj R-squared =	0.084
				Root MSE =	1.1613

時給	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.Interval]	
競業避止義務の有無	0.0882	0.0248	3.5600	0.0000	0.0397	0.1368
就業形態：（基準＝正社員）						
パート・アルバイト	-0.1972	0.0345	-5.7200	0.0000	-0.2648	-0.1296
派遣社員	-0.0838	0.0588	-1.4200	0.1540	-0.1991	0.0315
契約社員	-0.2803	0.0437	-6.4100	0.0000	-0.3660	-0.1945
嘱託	-0.2197	0.0883	-2.4900	0.0130	-0.3927	-0.0467
その他雇用	0.0706	0.1525	0.4600	0.6440	-0.2284	0.3696
会社などの役員	-0.0257	0.0741	-0.3500	0.7280	-0.1711	0.1196
性別：女性（基準＝男性）	-0.1782	0.0275	-6.4800	0.0000	-0.2320	-0.1243
年齢：１歳刻み	0.0351	0.0061	5.7300	0.0000	0.0231	0.0471
年齢二乗	-0.0307	0.0067	-4.6000	0.0000	-0.0438	-0.0176
学歴：（基準＝中高卒）						
専門高専短大等	0.0149	0.0290	0.5100	0.6080	-0.0420	0.0718
大卒	0.1899	0.0304	6.2600	0.0000	0.1304	0.2494
大学院卒	0.4041	0.0653	6.1900	0.0000	0.2761	0.5320
三大都市圏（東京・大阪・愛知）ダミー	0.0901	0.0258	3.4900	0.0000	0.0395	0.1407

その他、産業ダミー（49分類）、職業ダミー（42分類）あり。

（備考）ここでは、補論４の雇用者サンプルに加え、フリーランスサンプルに含まれる、自らフリーランスと称しているがおもな仕事の就業形態では雇用者のサンプルを用いている。

雇用者　競業避止義務条項の認知時期別 賃金プレミアム

Source	SS	df	MS		
Model	1508.37674	104	14.5036225	Number of obs =	11,023
Residual	14717.8784	10,918	1.34803796	F(104, 10918) =	11
Total	16226.2552	11,022	1.47216977	Prob > F =	0
				R-squared =	0.093
				Adj R-squared =	0.0843
				Root MSE =	1.1611

時給	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.Interval]	
契約内容に競業避止義務があることを知った時						
契約前	0.1323	0.0347	3.8200	0.0000	0.0643	0.2002
契約後	0.1300	0.0524	2.4800	0.0130	0.0274	0.2327
覚えていない	0.0358	0.0329	1.0900	0.2770	-0.0287	0.1003
就業形態：（基準＝正社員）						
パート・アルバイト	-0.1969	0.0345	-5.7100	0.0000	-0.2645	-0.1293
派遣社員	-0.0858	0.0588	-1.4600	0.1450	-0.2011	0.0295
契約社員	-0.2808	0.0437	-6.4200	0.0000	-0.3665	-0.1951
嘱託	-0.2187	0.0882	-2.4800	0.0130	-0.3917	-0.0457
その他雇用	0.0698	0.1525	0.4600	0.6470	-0.2292	0.3688
会社などの役員	-0.0251	0.0741	-0.3400	0.7350	-0.1704	0.1202
性別：女性（基準＝男性）	-0.1785	0.0275	-6.5000	0.0000	-0.2323	-0.1246
年齢：１歳刻み	0.0354	0.0061	5.7800	0.0000	0.0234	0.0475
年齢二乗	-0.0311	0.0067	-4.6600	0.0000	-0.0442	-0.0180
学歴：（基準＝中高卒）						
専門高専短大等	0.0133	0.0290	0.4600	0.6460	-0.0436	0.0702
大卒	0.1862	0.0304	6.1300	0.0000	0.1267	0.2458
大学院卒	0.3988	0.0653	6.1000	0.0000	0.2707	0.5269
三大都市圏（東京・大阪・愛知）ダミー	0.0884	0.0258	3.4200	0.0010	0.0378	0.1390

その他、産業ダミー（49分類）、職業ダミー（42分類）あり。

（備考）ここでは、補論４の雇用者サンプルに加え、フリーランスサンプルに含まれる、自らフリーランスと称しているがおもな仕事の就業形態では雇用者のサンプルを用いている。

フリーランス（No.１）　競業避止義務による賃金プレミアム

Source	SS	df	MS		
Model	402.786907	86	4.68356869	Number of obs =	814
Residual	1194.67233	727	1.64329069	F(86, 727) =	2.85
Total	1597.45924	813	1.96489451	Prob > F =	0
				R-squared =	0.2521
				Adj R-squared =	0.1637
				Root MSE =	1.2819

時給	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.Interval]	
競業避止義務の有無	0.3664	0.1264	2.9000	0.0040	0.1182	0.6147
性別：女性（基準＝男性）	-0.1536	0.1266	-1.2100	0.2260	-0.4022	0.0950
年齢：１歳刻み	-0.0257	0.0322	-0.8000	0.4250	-0.0889	0.0375
年齢二乗	0.0460	0.0309	1.4900	0.1370	-0.0147	0.1067
学歴：（基準＝中高卒）						
専門高専短大等	-0.1996	0.1210	-1.6500	0.1000	-0.4372	0.0380
大卒	0.0705	0.1322	0.5300	0.5940	-0.1891	0.3301
大学院卒	0.1247	0.3049	0.4100	0.6830	-0.4739	0.7234
三大都市圏 （東京・大阪・愛知）ダミー	-0.1068	0.1074	-0.9900	0.3200	-0.3176	0.1040

その他、産業ダミー（49分類）、職業ダミー（42分類）あり。

フリーランス（No.２）　競業避止義務による賃金プレミアム

Source	SS	df	MS		
Model	402.449771	87	4.62585944	Number of obs =	823
Residual	1192.07976	735	1.62187722	F(87, 735) =	2.85
Total	1594.52953	822	1.93981694	Prob > F =	0
				R-squared =	0.2524
				Adj R-squared =	0.1639
				Root MSE =	1.2735

時給	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.Interval]	
競業避止義務の有無	0.3761	0.1252	3.0100	0.0030	0.1304	0.6219
性別：女性（基準＝男性）	-0.1550	0.1254	-1.2400	0.2170	-0.4011	0.0911
年齢：１歳刻み	-0.0266	0.0313	-0.8500	0.3960	-0.0880	0.0349
年齢二乗	0.0463	0.0301	1.5400	0.1250	-0.0129	0.1054
学歴：（基準＝中高卒）						
専門高専短大等	-0.1831	0.1192	-1.5400	0.1250	-0.4171	0.0510
大卒	0.0825	0.1308	0.6300	0.5290	-0.1743	0.3393
大学院卒	0.1328	0.3035	0.4400	0.6620	-0.4630	0.7286
三大都市圏 （東京・大阪・愛知）ダミー	-0.1075	0.1068	-1.0100	0.3150	-0.3172	0.1023

その他、産業ダミー（49分類）、職業ダミー（42分類）あり。

フリーランス（No.３）　競業避止義務による賃金プレミアム

Source	SS	df	MS		
Model	430.858413	88	4.89611832	Number of obs =	905
Residual	1390.27078	816	1.70376321	F(88, 816) =	2.87
Total	1821.1292	904	2.01452345	Prob > F =	0
				R-squared =	0.2366
				Adj R-squared =	0.1543
				Root MSE =	1.3053

時給	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.Interval]	
競業避止義務の有無	0.3905	0.1201	3.2500	0.0010	0.1548	0.6262
性別：女性（基準＝男性）	0.0204	0.1219	0.1700	0.8670	-0.2189	0.2597
年齢：１歳刻み	-0.0184	0.0307	-0.6000	0.5500	-0.0786	0.0419
年齢二乗	0.0403	0.0293	1.3800	0.1690	-0.0172	0.0979
学歴：（基準＝中高卒）						
専門高専短大等	-0.2051	0.1180	-1.7400	0.0830	-0.4367	0.0265
大卒	0.1579	0.1264	1.2500	0.2120	-0.0903	0.4060
大学院卒	0.1845	0.2984	0.6200	0.5360	-0.4011	0.7702
三大都市圏 （東京・大阪・愛知）ダミー	-0.1499	0.1033	-1.4500	0.1470	-0.3527	0.0528

その他、産業ダミー（49分類）、職業ダミー（42分類）あり。

フリーランス（No.４）　競業避止義務による賃金プレミアム

Source	SS	df	MS		
Model	405.115795	85	4.76606818	Number of obs =	803
Residual	1168.55566	717	1.62978474	F(85, 717) =	2.92
Total	1573.67146	802	1.96218386	Prob > F =	0
				R-squared =	0.2574
				Adj R-squared =	0.1694
				Root MSE =	1.2766

時給	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.Interval]	
競業避止義務の有無	0.3729	0.1280	2.9100	0.0040	0.1215	0.6242
性別：女性（基準＝男性）	-0.1521	0.1281	-1.1900	0.2350	-0.4036	0.0994
年齢：１歳刻み	-0.0252	0.0319	-0.7900	0.4300	-0.0877	0.0374
年齢二乗	0.0441	0.0306	1.4400	0.1500	-0.0160	0.1041
学歴：（基準＝中高卒）						
専門高専短大等	-0.2393	0.1217	-1.9700	0.0500	-0.4782	-0.0005
大卒	0.0466	0.1326	0.3500	0.7250	-0.2137	0.3068
大学院卒	0.0818	0.3087	0.2700	0.7910	-0.5242	0.6879
三大都市圏 （東京・大阪・愛知）ダミー	-0.1064	0.1082	-0.9800	0.3260	-0.3188	0.1060

その他、産業ダミー（49分類）、職業ダミー（42分類）あり。

フリーランス（No.５）　競業避止義務による賃金プレミアム

Source	SS	df	MS		
Model	437.684989	86	5.08936034	Number of obs =	885
Residual	1362.89394	798	1.70788714	F(86, 798) =	2.98
Total	1800.57893	884	2.03685399	Prob > F =	0
				R-squared =	0.2431
				Adj R-squared =	0.1615
				Root MSE =	1.3069

時給	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.Interval]	
競業避止義務の有無	0.3988	0.1220	3.2700	0.0010	0.1593	0.6382
性別：女性（基準＝男性）	0.0159	0.1242	0.1300	0.8980	-0.2280	0.2598
年齢：１歳刻み	-0.0147	0.0312	-0.4700	0.6380	-0.0760	0.0466
年齢二乗	0.0355	0.0298	1.1900	0.2330	-0.0230	0.0940
学歴：（基準＝中高卒）						
専門高専短大等	-0.2572	0.1201	-2.1400	0.0330	-0.4929	-0.0215
大卒	0.1190	0.1277	0.9300	0.3520	-0.1317	0.3697
大学院卒	0.1363	0.3021	0.4500	0.6520	-0.4567	0.7292
三大都市圏（東京・大阪・愛知）ダミー	-0.1561	0.1042	-1.5000	0.1350	-0.3606	0.0485

その他、産業ダミー（49分類）、職業ダミー（42分類）あり。

フリーランス（No.１）　競業避止義務契約の認識時期別 賃金プレミアム

Source	SS	df	MS		
Model	407.577961	88	4.63156774	Number of obs =	814
Residual	1189.88128	725	1.64121555	F(88, 725) =	2.82
Total	1597.45924	813	1.96489451	Prob > F =	0
				R-squared =	0.2551
				Adj R-squared =	0.1647
				Root MSE =	1.2811

時給	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.Interval]	
契約内容に競業避止義務があることを知った時						
契約前	0.5831	0.1819	3.2000	0.0010	0.2259	0.9403
契約後	0.0258	0.4286	0.0600	0.9520	-0.8156	0.8673
覚えていない	0.2280	0.1725	1.3200	0.1870	-0.1107	0.5667
性別：女性（基準＝男性）	-0.1413	0.1268	-1.1100	0.2660	-0.3902	0.1077
年齢：１歳刻み	-0.0278	0.0323	-0.8600	0.3890	-0.0913	0.0356
年齢二乗	0.0483	0.0310	1.5600	0.1200	-0.0126	0.1092
学歴：（基準＝中高卒）						
専門高専短大等	-0.2016	0.1210	-1.6700	0.0960	-0.4392	0.0360
大卒	0.0718	0.1326	0.5400	0.5880	-0.1884	0.3321
大学院卒	0.0938	0.3054	0.3100	0.7590	-0.5058	0.6934
三大都市圏（東京・大阪・愛知）ダミー	-0.1124	0.1074	-1.0500	0.2960	-0.3232	0.0985

その他、産業ダミー（49分類）、職業ダミー（42分類）あり。

フリーランス（No.２）　競業避止義務契約の認識時期別 賃金プレミアム

Source	SS	df	MS		
Model	406.586641	89	4.56838923	Number of obs =	823
Residual	1187.94289	733	1.62065878	F(89, 733) =	2.82
Total	1594.52953	822	1.93981694	Prob > F =	0
				R-squared =	0.255
				Adj R-squared =	0.1645
				Root MSE =	1.2731

時給	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.Interval]	
契約内容に競業避止義務があることを知った時						
契約前	0.5828	0.1812	3.2200	0.0010	0.2271	0.9385
契約後	0.1190	0.4052	0.2900	0.7690	-0.6765	0.9144
覚えていない	0.2391	0.1710	1.4000	0.1620	-0.0965	0.5748
性別：女性（基準＝男性）	-0.1412	0.1256	-1.1200	0.2610	-0.3878	0.1054
年齢：１歳刻み	-0.0282	0.0314	-0.9000	0.3700	-0.0899	0.0335
年齢二乗	0.0480	0.0303	1.5900	0.1130	-0.0114	0.1074
学歴：（基準＝中高卒）						
専門高専短大等	-0.1845	0.1192	-1.5500	0.1220	-0.4186	0.0496
大卒	0.0829	0.1311	0.6300	0.5280	-0.1746	0.3403
大学院卒	0.1037	0.3040	0.3400	0.7330	-0.4932	0.7006
三大都市圏（東京・大阪・愛知）ダミー	-0.1125	0.1069	-1.0500	0.2930	-0.3223	0.0974

その他、産業ダミー（49分類）、職業ダミー（42分類）あり。

フリーランス（No.３）　競業避止義務契約の認識時期別 賃金プレミアム

Source	SS	df	MS		
Model	441.627018	90	4.90696687	Number of obs =	905
Residual	1379.50218	814	1.69472012	F(90, 814) =	2.9
Total	1821.1292	904	2.01452345	Prob > F =	0
				R-squared =	0.2425
				Adj R-squared =	0.1587
				Root MSE =	1.3018

時給	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.Interval]	
契約内容に競業避止義務があることを知った時						
契約前	0.6950	0.1707	4.0700	0.0000	0.3600	1.0300
契約後	0.0490	0.3653	0.1300	0.8930	-0.6681	0.7661
覚えていない	0.1747	0.1660	1.0500	0.2930	-0.1512	0.5006
性別：女性（基準＝男性）	0.0334	0.1218	0.2700	0.7840	-0.2056	0.2724
年齢：１歳刻み	-0.0201	0.0308	-0.6500	0.5130	-0.0805	0.0403
年齢二乗	0.0422	0.0294	1.4300	0.1520	-0.0155	0.0998
学歴：（基準＝中高卒）						
専門高専短大等	-0.2105	0.1178	-1.7900	0.0740	-0.4418	0.0208
大卒	0.1560	0.1264	1.2300	0.2180	-0.0921	0.4040
大学院卒	0.1414	0.2981	0.4700	0.6350	-0.4437	0.7264
三大都市圏（東京・大阪・愛知）ダミー	-0.1523	0.1031	-1.4800	0.1400	-0.3546	0.0500

その他、産業ダミー（49分類）、職業ダミー（42分類）あり。

フリーランス（No.４）　競業避止義務契約の認識時期別 賃金プレミアム

Source	SS	df	MS		
Model	408.442669	87	4.69474333	Number of obs =	803
Residual	1165.22879	715	1.62969061	F(87, 715) =	2.88
Total	1573.67146	802	1.96218386	Prob > F =	0
				R-squared =	0.2595
				Adj R-squared =	0.1695
				Root MSE =	1.2766

時給	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.Interval]	
契約内容に競業避止義務があることを知った時						
契約前	0.5657	0.1860	3.0400	0.0020	0.2005	0.9309
契約後	0.2201	0.4145	0.5300	0.5960	-0.5936	1.0338
覚えていない	0.2315	0.1747	1.3200	0.1860	-0.1116	0.5745
性別：女性（基準＝男性）	-0.1411	0.1283	-1.1000	0.2720	-0.3931	0.1108
年齢：１歳刻み	-0.0275	0.0320	-0.8600	0.3910	-0.0904	0.0354
年齢二乗	0.0464	0.0308	1.5100	0.1320	-0.0140	0.1068
学歴：（基準＝中高卒）						
専門高専短大等	-0.2415	0.1218	-1.9800	0.0480	-0.4805	-0.0024
大卒	0.0440	0.1329	0.3300	0.7400	-0.2168	0.3049
大学院卒	0.0560	0.3093	0.1800	0.8560	-0.5512	0.6631
三大都市圏（東京・大阪・愛知）ダミー	-0.1106	0.1083	-1.0200	0.3070	-0.3232	0.1020

その他、産業ダミー（49分類）、職業ダミー（42分類）あり。

フリーランス（No.５）　競業避止義務契約の認識時期別 賃金プレミアム

Source	SS	df	MS		
Model	446.954723	88	5.07903094	Number of obs =	885
Residual	1353.62421	796	1.70053292	F(88, 796) =	2.99
Total	1800.57893	884	2.03685399	Prob > F =	0
				R-squared =	0.2482
				Adj R-squared =	0.1651
				Root MSE =	1.304

時給	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.Interval]	
契約内容に競業避止義務があることを知った時						
契約前	0.6871	0.1736	3.9600	0.0000	0.3464	1.0278
契約後	0.1177	0.3720	0.3200	0.7520	-0.6125	0.8478
覚えていない	0.1852	0.1692	1.0900	0.2740	-0.1469	0.5174
性別：女性（基準＝男性）	0.0266	0.1241	0.2100	0.8300	-0.2171	0.2702
年齢：１歳刻み	-0.0172	0.0313	-0.5500	0.5840	-0.0787	0.0444
年齢二乗	0.0380	0.0299	1.2700	0.2040	-0.0207	0.0967
学歴：（基準＝中高卒）						
専門高専短大等	-0.2624	0.1200	-2.1900	0.0290	-0.4979	-0.0269
大卒	0.1157	0.1277	0.9100	0.3650	-0.1350	0.3664
大学院卒	0.0994	0.3018	0.3300	0.7420	-0.4931	0.6919
三大都市圏（東京・大阪・愛知）ダミー	-0.1582	0.1040	-1.5200	0.1290	-0.3624	0.0460

その他、産業ダミー（49分類）、職業ダミー（42分類）あり。

さらに、図表２－15②の【賃金プレミアムのばらつき】の詳細結果を記す。これは、雇用者、各フリーランス区分の全体と競業避止義務契約の認識時期別に 10 段階の所得階層に分け、それぞれの競業避止義務のプレミアムを推計したものである。図２－15②【賃金プレミアムのばらつき】では上位・下位 20%の差を示している。

雇用者

全体

quantile	b	ランキング
0.1	0.082562	6
0.2	0.085015	5
0.3	0.085934	3
0.4	0.080762	7
0.5	0.085799	4
0.6	0.098481	1
0.7	0.090744	2
0.8	0.058393	9
0.9	0.065189	8

契約前

quantile	b	ランキング
0.1	0.076025	9
0.2	0.094466	8
0.3	0.108146	6
0.4	0.100465	7
0.5	0.110756	5
0.6	0.133509	3
0.7	0.143948	2
0.8	0.131929	4
0.9	0.154533	1

契約後

quantile	b	ランキング
0.1	0.104324	4
0.2	0.09173	6
0.3	0.084259	7
0.4	0.052116	8
0.5	0.042324	9
0.6	0.0938	5
0.7	0.107723	3
0.8	0.201969	2
0.9	0.338554	1

覚えていない

quantile	b	ランキング
0.1	0.08736	1
0.2	0.074776	3
0.3	0.067094	6
0.4	0.069964	5
0.5	0.076816	2
0.6	0.070852	4
0.7	0.051998	7
0.8	-0.02912	8
0.9	-0.08867	9

フリーランス No.1

全体

quantile	b	ランキング
0.1	-0.01443	9
0.2	0.205149	8
0.3	0.33098	7
0.4	0.391946	6
0.5	0.475365	5
0.6	0.526187	4
0.7	0.539417	3
0.8	0.635369	1
0.9	0.60157	2

契約前

quantile	b	ランキング
0.1	0.389968	9
0.2	0.656097	5
0.3	0.915053	1
0.4	0.825358	2
0.5	0.747056	3
0.6	0.535295	8
0.7	0.601946	7
0.8	0.650553	6
0.9	0.680617	4

契約後

quantile	b	ランキング
0.1	-1.36342	9
0.2	-0.67049	8
0.3	-0.51437	7
0.4	-0.01248	2
0.5	0.040434	1
0.6	-0.03134	3
0.7	-0.23688	5
0.8	-0.18043	4
0.9	-0.31303	6

覚えていない

quantile	b	ランキング
0.1	-0.05941	9
0.2	0.041676	8
0.3	0.154726	6
0.4	0.220963	5
0.5	0.128356	7
0.6	0.503246	4
0.7	0.645652	2
0.8	0.756228	1
0.9	0.52411	3

フリーランス No.2

全体

quantile	b	ランキング
0.1	-0.00608	9
0.2	0.267554	8
0.3	0.360579	7
0.4	0.364683	6
0.5	0.482158	5
0.6	0.521481	4
0.7	0.558591	3
0.8	0.728491	1
0.9	0.714326	2

契約前

quantile	b	ランキング
0.1	0.459383	9
0.2	0.669343	6
0.3	0.878741	1
0.4	0.785036	2
0.5	0.705066	4
0.6	0.541267	8
0.7	0.542952	7
0.8	0.691899	5
0.9	0.712913	3

契約後

quantile	b	ランキング
0.1	-1.13707	9
0.2	-0.36087	8
0.3	-0.08594	7
0.4	0.011501	6
0.5	0.114854	4
0.6	0.059603	5
0.7	0.286044	2
0.8	0.250039	3
0.9	0.978019	1

覚えていない

quantile	b	ランキング
0.1	-0.04832	9
0.2	0.084067	8
0.3	0.162672	6
0.4	0.169983	5
0.5	0.102123	7
0.6	0.514753	4
0.7	0.663499	3
0.8	0.805014	1
0.9	0.672994	2

フリーランス No.3

全体

quantile	b	ランキング
0.1	0.139419	9
0.2	0.28874	8
0.3	0.419468	6
0.4	0.371109	7
0.5	0.565584	4
0.6	0.569042	3
0.7	0.471969	5
0.8	0.608334	2
0.9	0.968077	1

契約前

quantile	b	ランキング
0.1	0.668749	8
0.2	0.580879	9
0.3	0.708378	6
0.4	0.806033	2
0.5	0.759193	3
0.6	0.705849	7
0.7	0.723268	5
0.8	0.754567	4
0.9	0.952887	1

契約後

quantile	b	ランキング
0.1	-0.55946	9
0.2	-0.17734	8
0.3	-0.06405	7
0.4	0.038073	3
0.5	0.036481	4
0.6	-0.02318	6
0.7	0.214491	2
0.8	-0.01566	5
0.9	0.620633	1

覚えていない

quantile	b	ランキング
0.1	-0.16208	9
0.2	-0.06226	8
0.3	0.18334	6
0.4	0.185962	5
0.5	0.208719	4
0.6	0.178416	7
0.7	0.478868	3
0.8	0.487948	2
0.9	0.941129	1

フリーランス No.4

全体

quantile	b	ランキング
0.1	0.052658	9
0.2	0.322011	8
0.3	0.403963	7
0.4	0.439832	6
0.5	0.501228	5
0.6	0.525329	4
0.7	0.66712	2
0.8	0.819294	1
0.9	0.66195	3

契約前

quantile	b	ランキング
0.1	0.487589	9
0.2	0.738788	4
0.3	0.885679	1
0.4	0.822483	2
0.5	0.744395	3
0.6	0.538066	8
0.7	0.65614	6
0.8	0.643687	7
0.9	0.671743	5

契約後

quantile	b	ランキング
0.1	-1.29935	9
0.2	-0.26762	8
0.3	0.026535	7
0.4	0.047969	6
0.5	0.155133	4
0.6	0.09269	5
0.7	0.326903	3
0.8	1.042983	1
0.9	0.741468	2

覚えていない

quantile	b	ランキング
0.1	0.000723	9
0.2	0.167635	6
0.3	0.135551	8
0.4	0.234699	5
0.5	0.140553	7
0.6	0.485661	4
0.7	0.741781	2
0.8	0.860267	1
0.9	0.626999	3

フリーランス No.5

全体

quantile	b	ランキング
0.1	0.151171	9
0.2	0.390114	8
0.3	0.467869	6
0.4	0.402437	7
0.5	0.597529	4
0.6	0.615246	3
0.7	0.566319	5
0.8	0.678747	2
0.9	0.948394	1

契約前

quantile	b	ランキング
0.1	0.596525	9
0.2	0.85516	2
0.3	0.773106	5
0.4	0.839374	4
0.5	0.755497	6
0.6	0.844288	3
0.7	0.654354	8
0.8	0.737755	7
0.9	0.914493	1

契約後

quantile	b	ランキング
0.1	-0.57963	9
0.2	0.144748	5
0.3	0.172575	3
0.4	0.149109	4
0.5	-0.00311	7
0.6	-0.04138	8
0.7	0.352642	2
0.8	0.040628	6
0.9	0.713588	1

覚えていない

quantile	b	ランキング
0.1	-0.26657	9
0.2	0.114137	8
0.3	0.292533	5
0.4	0.213503	7
0.5	0.232435	6
0.6	0.343336	4
0.7	0.606388	3
0.8	0.678674	2
0.9	0.956339	1