

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・プラットフォーム取引透明化法」（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向的押しつけ、(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きているが、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ッショナル&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。

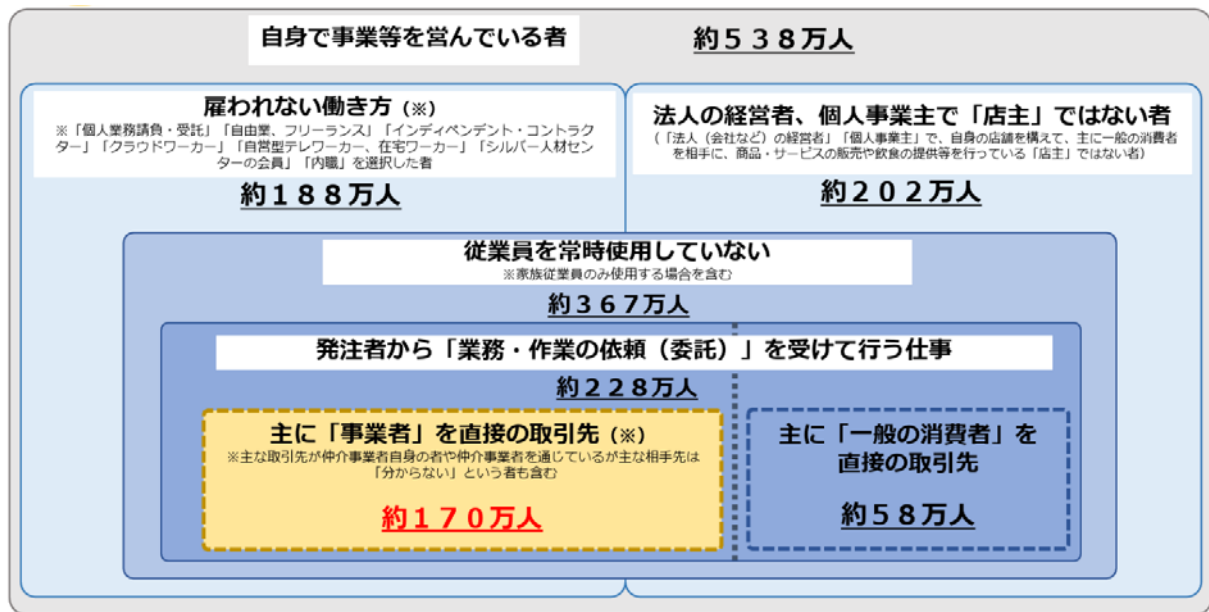
³³ ランサーズホームページによる。

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))



以下・四捨五入の関係で、内訳の合算が計に一致しない場合がある。

(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」で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・プラットフォーム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える。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、賃金に統計的に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きている。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（自営業及び公務を除く。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。