

(調査研究報告書)

脱雇用社会と社会保障制度の整備

—柔軟な働き方と業務に裁量のある働き方に関する価値の推計—

代表研究者氏名 足立泰美(甲南大学経済学部 教授)

共同研究者氏名 北村智紀(武蔵大学経済学部 教授)

目次

1. はじめに.....	1
2. 実験の設定・分析方法.....	4
2.1. 実験の設定.....	5
2.2. 分析方法.....	7
3. 分析結果.....	8
3.1. 支払い意思額(WTP)の推計.....	8
3.2. 収入の高低別の分析.....	10
3.3. 柔軟な働き方と引退・年金に関する分析.....	11
4. 結論.....	13
参考文献.....	14
補遺.....	16

1. はじめに

近年、フリーランスや自営業として働く人が世界的に増えてきている(Baitenizov et al. 2019; Kitching, 2015)。これまでの正規・非正規雇用とは異なる新しい働き方であり、賃金や社会保障制度に従来とは異なる考え方を導入する必要性が生じている。

本研究の目的は、新しい働き方(柔軟な働き方)と法整備の視点から、個々のフリーランスが行う業務委託契約、経営リテラシー、リスクリテラシーまた社会保障制度の加入状況によって、就業状況や所得保障に影響を与えるかを明らかにすることである。特に、本報告書ではフリーランスの重要な構成要素である「柔軟な働き方」と「業務に裁量のある働き方」に応じた賃金や年金制度はどうあるべきかを検討し、高齢者の雇用を促進し、人口減少による労働力不足を柔軟な働き方や裁量のある働き方で解消できる可能性があるかを検討する。

フリーランスとは、特定の企業や団体、組織に専属しない独立した形態で自身の専

専門知識やスキルを提供して対価を得る人である(フリーランス協会, 2022)。業務の遂行に裁量があり、働く場所や時間を柔軟に設定でき、高いスキルを活かして業務を行うという特徴がある。フリーランスという働き方をしている人は、それを選択した理由として、①自分の仕事のスタイルで働きたいため、②働く時間や場所を自由にするため、③収入を増やすため、④より自分の能力や資格を生かすため、などをあげている(内閣官房日本経済再生総合事務局, 2020)。

フリーランスはインターネットで仕事や労働時間を自由に選べるというメリットがある。米国においては 1995 年から 2015 年で、柔軟な働き方利用する人(業務委託、ギグワーカー、契約、個人事業主、フリーランス)の占める割合は約11%から16%に上昇した(Katz and Krueger, 2019)。一方で、フリーランスの増加にはデメリットも指摘されている。Grugulis and Stoyanova (2011)は、イギリスの TV 産業にフリーランスの増加による知識経験伝達の空洞化が起こったことを示した。会社では知識経験のない人に対して知識伝達が必要であるが、ミドルクラスはフリーランスであるため会社になく、十分な知識経験伝達ができないようになっている。またフリーランスは、ロコミや評価が長くにわたって影響することや、収入が安定しない、所得保障、雇用保障、年金保障がないというデメリットなどが問題になっている(Schoukens and Barrio, 2017)。これらを踏まえて、海外では新しい社会保障制度が導入されている。たとえば、ドイツではフリーランス用の年金や、オーストリアでは企業がフリーランス対象の年金給付を行うことが法律で定められている(Eichhorst et al, 2013)。デンマークでは正規雇用と同じレベルの雇用保険などの保証が得られるようフリーランスへの政策が提供されている。ベルギー、エストニア、ジョージア、フランス、ハンガリーなどのヨーロッパ諸国でもフリーランスに対する特別な社会保障制度が導入されている(Schoukens and Barrio, 2017)。

日本においても、近年、このような雇用されない働き方(フリーランス)をしている者が増加している。日本労働政策研究・研修機構では 2017 年時点のフリーランスの人数を試算するにあたって、「雇用類似の働き方(個人請負型)の就業者」、つまり「雇われない働き方」をしている者、雇用者のいないかつ「店主」でない者、「自営業主(独立自営業者)」、および本業(雇用者、自営業者)の他に、副業が「自身で事業等を営んでいる者」を合算し、228 万人(本業者 170 万人、副業者 60 万人)であるとしている。一方、内閣府では内閣官房日本経済再生総合事務局(2020)を用いて「フリーランス相当の働き方をしている者」を 5 つのケースで試算をしており、最も少ないケースでは 306 万人(本業 200 万人、副業 105 万人)とし就業者に占める割合 4.6%であるとしている。最も多い試算では 341 万人(本業 178 万人、副業 163 万人)と算出し、就業者に占める割合は 5.1%であると報告している。日本では、2020 年3月に新型コロナウイルス感染症拡大により緊急事態宣言が発せられて以降、在宅勤務やフレックスタイムなどの柔軟な働き方(AWA: alternative work agreement)が、フリーランスに限らず、急速に拡大した(山本・石井, 2021)。2023 年 5 月に新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行後した後は、会社へ入社するという通常勤務に戻りつつあるが、柔軟な働き方は

継続的に利用されている。

柔軟な働き方や業務に裁量のある働き方はフリーランスに限られたことではなく、高齢者雇用にも拡大している。2022年4月に高齢者雇用安定法が改正され、これまでの65歳までの雇用機会を確保するため、①65歳までの定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止に加えて、④希望する高齢者について、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤希望する高齢者について社会貢献事業に継続的に従事できる制度が導入された(厚生労働省, 2022)。

ここで、業務委託契約とは高齢者の起業に関連する制度で、スキルのある高齢者が柔軟な働き方をしつつ、業務に裁量のある働き方で、継続的に収入を得る制度と理解できる。このようにわが国では、これまでの正規雇用・非正規雇用で定められた時間に会社で働くという枠組み以外に、柔軟な働き方や業務に裁量のある働き方が、全世代的に増加していく可能性がある。

そこで本研究では、柔軟な働き方や業務に裁量のある働き方に対する従業員の嗜好を検証し、今後の賃金や年金制度のあり方を検討する。具体的には、35-44歳の男性正規社員を対象に、従業員にとって時間と場所に柔軟な働き方の価値はどの程度か？業務に裁量のある働き方の価値はどの程度か？これらの価値は従業員のスキル(年収)に応じて異なるか？を検証する。

年齢を35-44歳に限定した理由は、この年代が業務に裁量のある働き方を開始する従業員が多いと考えられるからである。もちろん、35歳未満でも、このような働き方をする従業員もいると考えられるが、この年代は、多くの従業員がこのような機会に直面するはずである。男性に限定した理由は、この年齢層では男性の方が裁量のある働き方に直面する機会が多いと考えられるためである。女性の場合は、育休や短時間勤務などを取得している可能性もあり、アンケート回答者の特長を均質化するために、今回は女性を対象としなかった。女性に関する検証は次回の課題としたい。正規社員に限定した理由は、同様に、裁量のある働き方に直面する機会が多いと考えられるためである。

既存研究では、在宅勤務やフレックスタイムなど柔軟な働き方に対する従業員の主観的な価値を推計する研究が実施されている。一般に、在宅勤務やフレックスタイムなど柔軟な働き方を利用する従業員の賃金は高い傾向がある。しかし、これはスキルがあり賃金が高い従業員が、もっぱら柔軟な働き方を利用していることによるサンプルセレクションバイアス等による影響だとも考えられる。一般に柔軟性が高い選択肢は価値がある¹。本来はこのような柔軟な働き方を利用する従業員の給与は、そうでない場合と比較して、低くてよいはずである。そこで、Mas & Pallais (2017)は、米国におけるコールセンターへの求人を対象として、フレックスタイムと在宅勤務の価値がどのようなものか、フィールド実験を利用して検証した。その結果、求人応募者にとって在宅勤務は高い価値がある、つまり在宅勤務が可能であれば、賃金が低くともよい(支払い意

¹ 例えば、旅程の変更に柔軟性(フレキシビリティ)高い航空券は高い。

思額が正の額)とする結果であった。一方で、フレックスタイムに関しては、支払い意思額は正の額であったが、それほど高い価値ではなかった。He et al. (2021)は、中国においてフィールド実験を用いて同様な検証を行っている。情報通信関連の会社の求人で、プログラマー、財務、マーケティング、人事、営業関連の業務で、業務上のフレキシビリティが求人の応募に影響するかを分析した。具体的には、業務上のフレキシビリティは従業員にとってどの程度の価値があるのか、個人や仕事の属性によって違うかについて分析した。その結果、フレキシビリティがあると求人への応募が増える傾向があった。応募者は働く時間のフレキシビリティを高く評価したが、働く場所については、評価は高くなかった。このように、従業員が仕事を行う環境への柔軟性を重視する傾向が強まると、賃金の上昇率が抑制される可能性があることを示唆される(森川, 2020)。

これらの既存研究では、柔軟な働き方の価値を推計している。本研究においても、在宅勤務とフレックスタイムに関する価値を推計する点においては、既存研究と同様であるが、本研究ではこれらに加え、業務に裁量のある働き方の価値を推計し、両者を比較することに新規性があり、本研究の学術的な貢献と言える。

このような、柔軟な働き方と業務に裁量のある働き方は、フリーランスや業務委託など働き方を構成する重要な要素であり、このような働き方が増えていく労働環境のなかで、働く人がこれらの価値をどのように認識しているかを理解することは、企業にとっても、また労働政策を検討する規制当局にとっても重要である。また、これらの価値を把握することは、柔軟な働き方や裁量のある働き方に対する賃金を適正に設定でき、企業および従業員の両者にとっても、高い成長を目指しながら、ワークライフバランスを拡充するという大きな社会的な便益が期待できる。

本研究の結論を先に述べると、35–44歳の男性正規社員にとって、時間と場所に自由のある働き方の価値はほぼないに等しかった。一方、業務に裁量のある働き方の価値は負、つまり、賃金が高くならなければ、このような働き方で働きたくないという結果であった。これらの結果は、時間と場所に自由のある働き方や業務に裁量のある働き方自体が魅力のある働き方ではなく、フリーランスとして働く直接的な要因ではないことを示唆している。また、柔軟な働き方は、退職希望年齢を延長する効果があるが、年金受給開始年齢を延長する効果は認められなかった。これらの結果は、柔軟な働き方単独では、高齢者が継続的に働くようになり、公的年金の受給開始を延期することで、公的年金の財政状態を安定化させる効果は限定的であることを示唆している。他の政策との組み合わせが必要である。

本報告書の構成は以下のとおりである。次節は実験の設定と分析方法、第3節は分析結果、第4節は結論である。

2. 実験の設定・分析方法

2.1. 実験の設定

本節では、従業員の働く場所が自由な働き方、業務内容に裁量がある働き方への選好を検証するために、以下の3のトリートメントを設定する。表1は各トリートメントの設定を示したものである。トリートメントF (flexible work)は、働く場所が自由な働き方への選好を検証するトリートメントである。回答者はプランA(働く場所が自由な働き方)か、プランB(標準的な働き方)のどちらの働き方が良いか選択する。その際、プランAの年収は表示された設問により変動する。一方で、プランBでの年収は 518 万円に固定されている(以下、基準年収とする)。年収の違いにより、プラン A への選好がどのように変わるかを検証する。トリートメントD (Discretionary work)は、業務内容に裁量がある働き方への選好を検証するトリートメントである。回答者はプランA(業務内容に裁量がある働き方)か、プランB(標準的な働き方)のどちらの働き方が良いか選択する。年収の設定方法は、トリートメントFと同様である。トリートメントDFは、同様に、業務内容に裁量がある働き方への選好を検証するトリートメントである。ただし、回答者はプランA(業務内容に裁量がある働き方)か、プランB(働く場所が自由な働き方)のどちらの働き方が良いかを選択する。年収の設定方法は、トリートメントFと同様である。このトリートメントは、年収の違いにより、働く場所が自由な働き方をあきらめ、業務内容に裁量がある働き方を選択するかを検証するためのトリートメントである。

表1: トリートメントの設定

トリートメント	プラン	労働条件
トリートメント F	プラン A	働く時間場所が自由な働き方 年収:設問により変動
	プラン B	標準的な働き方 年収 518 万円(基準年収)で固定
トリートメント D	プラン A	業務に裁量がある働き方 年収:設問により変動
	プラン B	標準的な働き方 年収 518 万円(基準年収)で固定
トリートメント DF	プラン A	業務に裁量がある働き方 年収:設問により変動
	プラン B	働く時間場所が自由な働き方 年収 518 万円(基準年収)で固定

ここで、働き方の内容は以下のとおりである。

「標準的な働き方」は、食品に関するマーケティング業務を想定した部門で、業務内容は会社より指示があり、勤務日は月～金曜日、勤務時間は8:50～17:50、勤務場

所は、会社の営業所(通勤時間60分以内)とするものである。

「働く時間場所が自由な働き方」は、同部門で業務内容は会社より指示があるが、勤務日および勤務時間は月～金曜日のうち自由に決められ(原則週 40 時間)、勤務場所は、自宅(在宅勤務)か会社の営業所(通勤時間60分以内)かを自由に選べるものである。

「業務に裁量がある働き方」は、同部門で業務内容を自分の裁量で決められる働き方である。勤務日は月～金曜日、勤務時間は8:50～17:50、勤務場所は、会社の営業所(通勤時間60分以内)とする。

回答者に示す年収は、プラン A(働く時間場所が自由、あるいは業務に裁量がある働き方)では設問により異なり、658、627、598、570、543、518、492、467、443、420、399 万円の何れかを提示する。回答者はプラン A について異なる年収の設問に 11 回繰り返して回答する。年収の提示の順番は降順とする。一方、プラン B の年収は 518 万円に固定する。

上記トリートメントの設定に従い、プラン A への選択を計測する。回答者がプラン A を選好するなら、固定年収 518 万円のプラン B と比較して、プラン A の年収の平均値(中央値)は低いはずである。このプラン A と B の年収の差の平均値(中央値)をプラン A(働く時間場所が自由、あるいは業務に裁量がある働き方)への支払い意思額(WTP: willingness to pay)とする。

本研究で利用したサーベイは 2023 年 5 月にインターネット上で実施した。対象はマイボイスコム株式会社(www.myvoice.co.jp)の登録会員であり、35-44 歳の男性正規社員を対象とした。まず、約 5,000 人を対象に、年齢、性別、就業形態(正規、非正規等)、年収を尋ねる予備調査を実施した。予備調査の結果から、男性で、就業形態が正規、年収が 300 万円以上で 700 万円未満の者をランダムに抽出し本調査の対象とした。対象を男性に限定した理由は、この年代で業務に裁量がある仕事につく可能性が女性より高いと考えたからである。就業形態を正規に限定した理由も同様である。年収を限定した理由は、この範囲の年収がこの年代の特長を捉えたと考えたからである。最終的な回答者(サンプル数)は 720 名である。このうち、予備調査と本調査で年収の回答に整合的な 702 名を分析対象とする。

表2は、本研究で実施したアンケート調査の回答者の特長を示したものである。大学卒は約 66%、既婚者は 54%、子供の数人は 0.81 人である。金融リテラシークイズ正答率は 57%であり、既存研究における結果の範囲といえる。金融資産は約 7.6 百万円であり、大規模調査より高くなっている。これはインターネットを利用した調査の影響と考えられる。

表2: 回答者の特長

	単位	平均	標準偏差	最小値	最大値
プラン A 選択	(d)	0.66	0.48	0	1
トリートメント F	(d)	0.33	0.47	0	1
トリートメント D	(d)	0.33	0.47	0	1
トリートメント DF	(d)	0.33	0.47	0	1
大学卒	(d)	0.66	0.47	0	1
既婚	(d)	0.54	0.50	0	1
子どもの人数	人	0.81	1.03	0	4
85歳まで生存する確率	%	29.26	26.59	2.5	97.5
金融リテラシークイズ正答率		0.57	0.38	0	1
年収5百万円以上	(d)	0.44	0.50	0	1
金融資産	百万円	7.55	10.92	0	87.5
自宅・賃貸	(d)	0.53	0.50	0	1
自宅・保有(住宅ローン完済)	(d)	0.35	0.48	0	1
自宅・保有(住宅ローン返済中)	(d)	0.12	0.33	0	1
中小企業	(d)	0.55	0.50	0	1
産業・建設業等	(d)	0.11	0.32	0	1
産業・製造業等	(d)	0.29	0.45	0	1
産業・情報通信	(d)	0.11	0.32	0	1
産業・サービス業	(d)	0.48	0.50	0	1
自分の仕事に裁量があるか	※	3.92	1.81	1	7
回答者数		702			

注:金融リテラシークイズは、①債券価格と金利、②外国投資と為替、③投資信託のリスクに関するクイズの正答率の平均値である。※自分に仕事の裁量があるか、についてはスケール1(全く認められていない)～7(ほとんど認められている)の選択肢で回答してもらった。

2.2. 分析方法

本研究では働く場所時間が自由な働き方及び、業務に裁量のある働き方への支払い意思額を計測するために、以下のロジットモデルを利用して回答者のトリートメントと年収に応じた柔軟な働き方への選択確率を推計する。

$$\Pr(Y = A) = f \left(\alpha + \delta \cdot Income + \sum_{i=2}^3 \beta_i \cdot Treatment_i + \gamma_i \cdot Treatment_i Income + Z^T \theta + \varepsilon \right) \quad (1)$$

ここで $\Pr(Y = A)$ は、回答者がプラン A を選択する確率、 $Income$ はプラン A で提示された年収、 $Treatment$ はトリートメントを表す変数、 Z はコントロール変数である。トリートメントと年収により回答者がプラン A を選択する確率がどのように変わるかを推計する。ここで、 $Treatment_2$ はトリートメント D、 $Treatment_3$ はトリートメント DF を表すダミー変数とする。ベースはトリートメント F である。 $f(\cdot)$ はロジット関数を表す。トリートメント F では働く場所時間が自由な働き方、トリートメント D とトリートメント DF では、業務に裁量のある働き方への選択確率を推計する。コントロール変数は大学卒ダミー、既婚ダミー、子供の人数、85 歳までの主観的な生存確率、金融リテラシークイズ正答率、年収 5 百万円以上ダミー、金融資産額、自宅保有ダミー、中小企業勤務ダミー、産業ダミー、自分の仕事に裁量があるか、を利用する。

各 $Treatment$ における支払い意思額 (WTP) は、

$$\begin{aligned} WTP_{Treatment} &\equiv -(E[Income_k | Y=A_k, Treatment, Z] - 518) \\ &\approx - \left\{ \sum_{k=LB}^{UB} Income_k \right. \\ &\quad \left. \cdot P(Y = A_k | Treatment, Income, Z) - 518 \right\} \end{aligned} \quad (2)$$

として推計する。ここで、 $Income_k$ は k 番目の設問におけるプラン A の年収額、 $I(\cdot)$ は指示関数、 $Income_k | Y=A_k$ は k 番目における設問で、プラン A が選択された際の年収額、 Z はコントロール変数、 LB と UB は年収の上限、下限額を表す。

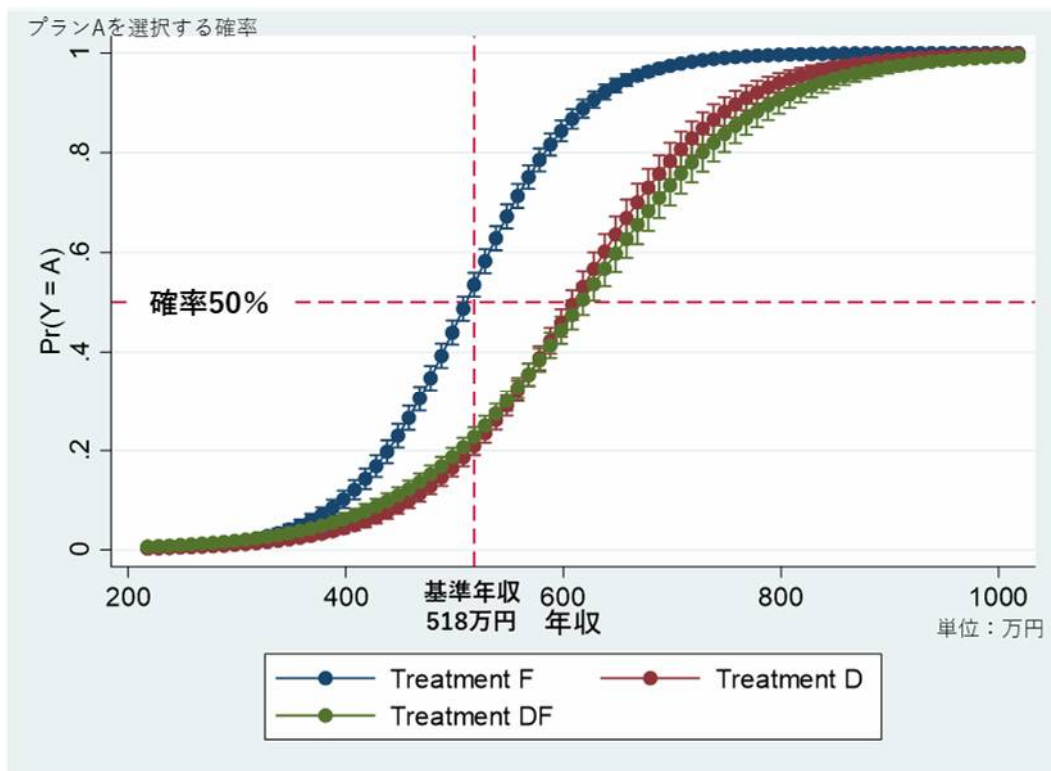
3. 分析結果

3.1. 支払い意思額 (WTP) の推計

図1は式(1)の推計結果であり、プラン A の選択確率を示している。トリートメント F ではプラン A は働く場所時間が自由な働き方であり、プラン B は標準的な働き方である。つまり、年収 518 万円の標準的な働き方と比較して、在宅勤務とフレックスタイムを

想定した働く場所と時間が自由(フレキシブル)な働き方が、年収の違いでどの程度選択されるかを示している。当然のことであるが年収が高くなるほどプラン A が選択される確率が高まる。基準年収 518 万円での働く場所時間が自由な働き方(プラン A)の選択確率は 53.6%であり、プラン B よりは高いが、事前の予想より高くない。このことは、回答者は標準的な働き方と比較して、働く場所と時間が自由な働き方に特に高い選好があるわけではないことを示している。言いかえれば、標準的な働き方と、働く場所と時間が自由な働き方の、概ねどちらでも良いことを表している。

図1: ロジットモデルの推計結果(プラン A を選択する確率)



トリートメントDではプラン A は業務に裁量のある働き方であり、プラン B は標準的な働き方である。つまり、年収 518 万円の標準的な働き方と比較して、マーケティング業務に裁量のある働き方が、年収の違いでどの程度選択されるかを示している。図をみると、トリートメントFと同様に、年収が高くなるほどプラン A が選択される確率が高まる。基準年収 518 万円での裁量のある働き方(プラン A)の選択確率は 20.9%であり、働く場所・時間が自由な働き方(トリートメント F)と比較して低い。このことは、回答者は標準的な働き方と比較して、裁量のある働き方を選好していないことを示している。

トリートメントDF ではプラン A は業務に裁量のある働き方であり、プラン B は働く場所時間が自由な働き方である。つまり、年収 518 万円の働く場所時間が自由な働き方と比較して、マーケティング業務に裁量のある働き方が、年収の違いでどの程度選択されるかを示している。トリートメント D と同様に年収が高くなるほどプラン A が選択さ

れる確率が高まる。また、選択確率はトリートメント D の場合とほぼ同じである。基準年収 518 万円での裁量のある働き方(プラン A)の選択確率は 22.8%であり、回答者は裁量のある働き方を選好していない。

表3: 支払い意思額(WTP)の推計

		平均	中央値
Treatment F	年万円	2.2	7.4
(働く時間場所への WTP)	基準年収に対する比率	0.4%	1.4%
Treatment D	年万円	-96.7	-91.6
(裁量がある働き方への WTP)	基準年収に対する比率	-18.7%	-17.7%
Treatment DF	年万円	-103.1	-98.1
(裁量がある働き方への WTP)	基準年収に対する比率	-19.9%	-18.9%

表3は図1の年収及び選択確率の関係から働く場所時間が自由な働き方と、業務に裁量がある働き方への支払い意思額(WTP)を式(2)より推計した結果である。トリートメント F(働く時間場所が自由な働き方)への支払い意思額は平均では年 2.2 万円(基準年収 518 万円に対して 0.4%)、中央値では年 7.4 万円(同 1.4%)である。支払い意思額は基準年収と比較してほばないといえる。既存研究では働く場所や時間への支払い意思額がプラス、つまり、賃金が安くなっても、働く場所や時間がフレキシブルな働き方への選好が高いことが示されている。これに対して、本研究の回答者は働く場所時間が自由な働き方に対する価値を認めていない。

次に、トリートメント D(業務内容に裁量のある働き方)への支払い意思額は平均では年-96.7 万円(基準年収 518 万円に対して-18.7%)、中央値では年-91.6 万円(同-17.7%)である。支払い意思額は事前の予想と異なり負であった。トリートメント DF(業務内容に裁量のある働き方)での支払い意思額は、トリートメント D の場合とほぼ同様である。トリートメント D では、標準的な働き方を基準として支払い意思額を推計している。これに対して、トリートメント DF では時間場所が自由な働き方を基準としている点が違いである。

これらの結果は、裁量のある働き方は自分で支払っても(賃金が安くなっても)、この働き方で働く性質のものではなく、高い給料をもらって(つまり自分のスキルを活かして)働くものであるとする回答者の意思を示している。業務上の裁量を活かすには、相応のスキルが必要である。表3の結果を言いかえれば、マーケティング関連のスキルが必要な業務内容に対する年収のプレミアム(追加分)は約 18-20%と言える。

3.2. 収入の高低別の分析

既存研究では、働く時間や場所がフレキシブルな働き方への支払い意思額は年収が高いほど、支払い意思額が高いことが示されている。本研究では、働く時間場所が

自由な働き方への支払い意思額はほぼ0であったが、年収が高い場合は、既存研究から推測するに、プラスになる可能性がある。また、裁量のある働き方への支払い意思額も年収の高低で異なる可能性がある。そこで、年収の高低別の支払い意思額を推計した結果が表4である。パネルAは年収が 300–499 万円(年収低)のサンプル、パネルBは年収が 500–699 万円(年収高)のサンプルの結果である。

表4を見ると、パネルA(年収低)では、働く時間や場所がフレキシブルな働き方への支払い意思額は、表3の結果より低くなっている。一方でパネルB(年収高)では、表3の結果より高くなっている。これらの結果は既存研究と整合的である。これに対して、裁量のある働き方への年収の増加要求額(負の支払い意思額)は、パネルAでは高くなっている(支払い意思額は低下している)のに対して、パネルBでは低くなっている(支払い意思額は上昇している)。これらの結果は、年収がさらに高い領域では、裁量のある働き方への支払い意思額は正となる可能性があることを示している。つまり、年収が十分に高い人にとっては、裁量のある働き方は自分で支払って(賃金を低下させて)も、実施したい仕事の方法となる可能性がある。

表4： 年収高低別の支払い意思額(WTP)
パネル A： 収入低(年収 300–499 万円)

		平均	中央値
Treatment F	年万円	-3.8	1.5
(働く時間場所への WTP)	基準年収に対する比率	-0.7%	0.3%
Treatment D	年万円	-109.8	-104.9
(裁量がある働き方への WTP)	基準年収に対する比率	-21.2%	-20.2%
Treatment DF	年万円	-118.9	-114.4
(裁量がある働き方への WTP)	基準年収に対する比率	-23.0%	-22.1%

パネル B： 収入高(年収 500–699 万円)

		平均	中央値
Treatment F	年万円	9.0	14.1
(働く時間場所への WTP)	基準年収に対する比率	1.7%	2.7%
Treatment D	年万円	-83.6	-78.5
(裁量がある働き方への WTP)	基準年収に対する比率	-16.1%	-15.2%
Treatment DF	年万円	-87.4	-82.4
(裁量がある働き方への WTP)	基準年収に対する比率	-16.9%	-15.9%

3.3. 柔軟な働き方と引退・年金に関する分析

本節では柔軟な働き方が社会保障制度、特に年金制度にどのような影響を与える

可能性があるかについて検討する。退職年齢(年金保険料の支払い終了)と年金受給開始年齢(年金給付の受け取り開始)は年金制度設計上では重要な構成要素である。本報告書では、従業員の柔軟な働き方への選好が、退職希望年齢な年金受給開始希望年齢にどのような影響があるかを検証する。前節に利用したアンケート調査を利用し、35–44 歳男性正規社員を対象に分析する。

柔軟な働き方への選好は、基準年収(518 万円)で、プラン A(時間場所が自由な働き方を選択したか、あるいは、業務に裁量がある働き方)を選択したかによって測る。この年収で、プラン A を選択した人が、柔軟な働き方への選好が強い人と想定する。退職希望年齢は、何歳まで働きたいかを尋ねた設問の回答であり、回答者は 59 歳以下から 81 歳以上までの1歳刻みの選択肢から選択する。年金受給開始年齢は、何歳で年金の受け取りを開始したいかを尋ねた設問の回答であり、回答者は 60 歳から 75 歳までの1歳刻みの選択肢から選択する。

柔軟な働き方が、退職年齢や年金受給開始年齢をどの程度延期できるか、検証するために以下の回帰式を推計する。

$$Y = \beta_0 + \beta_1 Flex + Z\gamma^T + \varepsilon \quad (2)$$

ここでYは、何歳まで働きたいか(退職年齢)か、あるいは何歳で年金を受け取りたいか(年金受給開始年齢)を表す変数である。主たる説明変数は、基準年収(518 万円)で柔軟な働き方を選択した場合は1、そうでない(標準的な働き方)を選択した場合は0 となるダミー変数である。柔軟な働き方は、前節で検討したように、時間場所が自由な働き方と業務に裁量がある働き方のどちらかとする。ここでは、柔軟な働き方を選択した人が、標準的な働き方を選択した人と比較して、退職年齢や年金受給開始年齢がどの程度違いがあるのかを分析する。

表5は、柔軟な働き方(時間場所が自由な働き方と業務に裁量がある働き方)への選択が退職年齢(何歳まで働きたいか)、年金受給開始年齢(何歳で年金を受け取りたいか)にどのように影響するのかの推計結果である。列(1)と(2)では、何歳まで働きたいかに関する結果である。列(1)を見ると、基準年収(518 万円)で時間場所が自由な働き方を選択した人は、標準的な働き方を選択した人と比べて、退職年齢が約 0.9 歳有意に高まることがわかる。同様に、列(2)では、基準年収で業務に裁量がある働き方を選択した人は、標準的な働き方を選択した人と比べて、退職年齢が約 1.2 歳有意に高まることがわかる。

列(3)と(4)は、何歳で年金を受け取りたいか(年金受給開始年齢)に関する推計結果である。基準年収で時間場所が自由な働き方と業務に裁量がある働き方は、年金受給開始年齢に有意な関連性はない。

柔軟な働き方を選好する人は、退職年齢が高まる傾向があるが、年金受給開始年齢には影響がなかった。これらの結果から示唆されることとして、柔軟な働き方だけでは、公的年金の受給を遅らせる効果は乏しく、社会保障制度を安定化させる要素にはならない可能性がある。一方で、柔軟な働き方は退職を延長する効果が期待できるの

で、働き続けた場合には年金の受給開始を遅らせる制度があれば、年金制度の安定化につながる可能性がある。

表5: 柔軟な働き方と引退年齢・年金受給開始年齢

被説明変数	(1)	(2)	(3)	(4)
	何歳まで働きたいか (退職年齢)		何歳で年金を受け取りたいか (年金受給開始年齢)	
時間場所が自由な働き方	0.872 *		0.149	
	(0.475)		(0.365)	
業務に裁量がある働き方		1.181 **		-0.030
		(0.600)		(0.402)
コントロール変数	あり	あり	あり	あり
N	465	465	465	465
F—値	5.78 ***	6.45 ***	2.85 ***	3.46 ***

注: ***は有意水準 1%、**は同 5%、*は同 1%を表す。

4. 結論

本報告書は、35–44 歳の男性正規社員を対象に、従業員にとって時間と場所に自由のある働き方の価値はどの程度か？業務に裁量のある働き方の価値はどの程度か？これらの価値は従業員のスキル(年収)に応じて異なるか？を検証した。既存研究の結果から推測すると、これらの働き方に正の価値がある、つまり、時間と場所に自由のある働き方や業務に裁量のある働き方ができるのであれば、その分、賃金が下がってもよいとする結果が予測できる。しかし、検証の結果は事前の予測とは異なっていた。

分析の結果、時間と場所に自由のある働き方の価値はほぼないに等しかった。一方、業務に裁量のある働き方の価値は負、つまり、賃金が高くならなければ、このような働き方で働きたくないという結果であった。業務に裁量のある働き方は、会社の指示で働く従来の働き方に対して、年収で約 20%高くないと、従業員はこのような業務を選好しないことがわかった。また、これらの傾向はスキル(年収)によって異なっていた。年収が高いグループでは、時間と場所に自由のある働き方の価値は高く、業務に裁量のある働き方をする場合の追加的な給与の額は低いものであった。また、柔軟な働き方を選好する人は、退職年齢が高まる傾向があるが、年金受給開始年齢には影響がなかった。

これらの結果は、時間と場所に自由のある働き方や業務に裁量のある働き方自体が魅力のある働き方ではなく、このような働き方を促進することにより、雇用を拡大することは、それほど簡単ではないことを示唆している。従業員側が時間と場所に自由のある働き方に価値を認めないのであれば、企業はこのような働き方ではなく、所定の時

間に会社で働くという従来の働き方を要請するだろう。また、業務に裁量のある働き方の価値は負であることは、企業はこのような働き方ができる十分なスキルがある従業員に対してのみ、この働き方を要請し、他の十分にスキルのない従業員に対しては、既存の働き方を要請することを示唆している。

また内閣官房日本経済再生総合事務局(2020)では、フリーランスという働き方をしている人は、それを選択した理由として、①自分の仕事のスタイルで働きたいため、②働く時間や場所を自由にするため、としているが、本報告書の分析結果は、時間と場所に自由のある働き方や業務に裁量のある働き方だけでは、35-44歳の年代では、フリーランスとして働く理由としては考えにくいことを示唆している。収入が増えるない限り、積極的にフリーランスとして働くとは考えにくい。これらのことは、フリーランスとして働くのは、時間と場所に自由のある働き方や業務に裁量のある働き方以外の要因、例えば、正規雇用や非正規雇用として就職できないなどの要因も考えられる。既存研究ではフリーランスのなかには適当な勤務先がみつからなかったからその道を選んだ人たちがいることが指摘されている(藤井,2018)。海外における研究でもフリーランスが増加した要因が明確ではないことが示されている(Kitching, 2015)。

改正された高年齢者雇用安定法では、希望する高年齢者について、70歳まで継続的に業務委託契約を締結できる制度が導入された。業務委託契約はフリーランスと同様に柔軟な働き方ができる制度である。本報告書の分析結果によれば、業務委託契約は、十分にスキルが高く、それを選好する人にとっては、働き続けるインセンティブとなりうる。一方で、年金の受給開始には影響がなかった。これらの結果は、業務委託契約で継続雇用を促進しながら、年金受給開始を延期するのは、柔軟な働き方と他の制度を組み合わせる必要性が示唆される。

参考文献

- 厚生労働省(2022)「高年齢者雇用安定法改正及び創業支援等措置について」
内閣官房日本経済再生総合事務局(2020)『フリーランス実態調査』
藤井辰紀(2018)「フリーランスの開業動機とパフォーマンス」『日本政策金融公庫論集』41(1), 29.
フリーランス協会(2022)『フリーランス白書2022』
森川正之(2020)。「柔軟な働き方は賃金をどう変化させるか」『日本労働研究雑誌』62(10), 82-91.
山本勲, & 石井加代子.(2021). コロナ禍における経済と働き方の変化——テレワークの急速な普及と新たな格差の可能性. 学術の動向, 26(12), 12_50-12_53.
Grugulis, I., & Stoyanova, D. (2011). The missing middle: communities of practice in a freelance labour market. *Work, employment and society*, 25(2), 342-351.
Baitenizov, D. T., Dubina, I. N., Campbell, D. F., Carayannis, E. G., & Azatbek,

- T. A. (2019). Freelance as a creative mode of self-employment in a new economy (a literature review). *Journal of the Knowledge Economy*, 10, 1-17.
- Eichhorst, W., Braga, M., Famira-Mu"hlberger, U., Gerard, M., Horvath, T., Kahancova, M., Kendzia, M.J., Martiřkovica, M., Monti, P., Pedersen, J.L., Stanley, J., Vandeweghe, B., Wehner, C., White, C. (2013), Social Protection Rights of Economically Dependent Self-employed Workers, Brussels: Study for European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507449/IPOL-EMPL_ET\(2013\)507449_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/etudes/join/2013/507449/IPOL-EMPL_ET(2013)507449_EN.pdf).
- He, H., Neumark, D., & Weng, Q. (2021). Do workers value flexible jobs? A field experiment. *Journal of Labor Economics*, 39(3), 709-738.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2019). The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015. *ILR review*, 72(2), 382-416.
- Kitching, J. (2015). Tracking UK freelance workforce trends 1992-2015. *International Review of Entrepreneurship*, 13(1), 21-34.
- Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722-3759.
- Schoukens, P., & Barrio, A. (2017). The changing concept of work: When does typical work become atypical?. *European Labour Law Journal*, 8(4), 306-332.
- Simoes, N., Crespo, N., & Moreira, S. B. (2016). Individual determinants of self-employment entry: What do we really know?. *Journal of economic surveys*, 30(4), 783-806.

補遺

表 補遺1: トリートメント F(働く時間場所が自由)の表示例

プロジェクトの前提条件	<p>今の会社に食品関連の部門があると考えてください。そこで、1年間のプロジェクトに参加します。</p> <p>コーヒー、紅茶、日本茶に関連する商品の売上高を10%増やすプロジェクトです。</p> <p>1年後はいまの業務に戻ります。</p> <p>次の2つのうち、どちらの「仕事のやり方」が良いでしょうか。あなたの好みにあう方を選んでください。</p>
○	<p>[働く時間場所が自由な働き方]</p> <p>重点販売する商品、地域、販売方法、顧客層、価格などについて考える必要があります。</p> <p>これらの決定は、会社から指示があります。会社の指示に沿って、働いてください。</p> <p>勤務日および勤務時間は月～金曜日のうちあなたが自由に決めてください(原則週 40 時間)。</p> <p>勤務場所は、自宅(在宅勤務)か会社の営業所(通勤時間60分以内)かを自由に選べます。</p> <p>所定の休暇があります。</p> <p>給与 年 518 万円</p> <p>プロジェクトが成功しても、失敗しても給与は変わりません。</p>
○	<p>[標準的な働き方]</p> <p>重点販売する商品、地域、販売方法、顧客層、価格などについて考える必要があります。</p> <p>これらの決定は、会社から指示があります。会社の指示に沿って、働いてください。</p> <p>勤務日は月～金曜日です。勤務時間は8:50～17:50です(休憩時間を含む)。</p> <p>勤務場所は、会社の営業所(通勤時間60分以内)です。</p> <p>所定の休暇があります。</p> <p>給与 年 518 万円</p> <p>プロジェクトが成功しても、失敗しても給与は変わりません。</p>

表 補遺2: トリートメント D(働き方に裁量)の表示例

プロジェクトの前提条件	<p>今の会社に食品関連の部門があると考えてください。そこで、1年間のプロジェクトに参加します。</p> <p>コーヒー、紅茶、日本茶に関連する商品の売上高を10%増やすプロジェクトです。</p> <p>1年後はいまの業務に戻ります。</p> <p>次の2つのうち、どちらの「仕事のやり方」が良いでしょうか。あなたの好みにあう方を選んでください。</p>
○	<p>[業務に裁量がある働き方]</p> <p>重点販売する商品、地域、販売方法、顧客層、価格などについて考える必要があります。</p> <p>これらの決定は、全てあなたに任せられます。自分で販売戦略を考えて、働いてください。</p> <p>勤務日および勤務時間は月～金曜日のうちあなたが自由に決めてください(原則週 40 時間)。</p> <p>勤務場所は、自宅(在宅勤務)か会社の営業所(通勤時間60分以内)かを自由に選べます。</p> <p>所定の休暇があります。</p> <p>給与 年 518 万円</p> <p>プロジェクトが成功しても、失敗しても給与は変わりません。</p>
○	<p>[標準的な働き方]</p> <p>重点販売する商品、地域、販売方法、顧客層、価格などについて考える必要があります。</p> <p>これらの決定は、会社から指示があります。会社の指示に沿って、働いてください。</p> <p>勤務日は月～金曜日です。勤務時間は8:50～17:50です(休憩時間を含む)。</p> <p>勤務場所は、会社の営業所(通勤時間60分以内)です。</p> <p>所定の休暇があります。</p> <p>給与 年 518 万円</p> <p>プロジェクトが成功しても、失敗しても給与は変わりません。</p>

表 補遺3: トリートメント DF(働き方に裁量・働く場所時間が自由)の表示例

プロジェクトの前提条件	<p>今の会社に食品関連の部門があると考えてください。そこで、1年間のプロジェクトに参加します。</p> <p>コーヒー、紅茶、日本茶に関連する商品の売上高を10%増やすプロジェクトです。</p> <p>1年後はいまの業務に戻ります。</p> <p>次の2つのうち、どちらの「仕事のやり方」が良いでしょうか。あなたの好みにあう方を選んでください。</p>
A:○	<p>[業務に裁量がある働き方]</p> <p>重点販売する商品、地域、販売方法、顧客層、価格などについて考える必要があります。</p> <p>これらの決定は、全てあなたに任せられます。自分で販売戦略を考えて、働いてください。</p> <p>勤務日は月～金曜日です。勤務時間は8:50～17:50です(休憩時間を含む)。</p> <p>勤務場所は、会社の営業所(通勤時間60分以内)です。</p> <p>所定の休暇があります。</p> <p>給与 年 518 万円</p> <p>プロジェクトが成功しても、失敗しても給与は変わりません。</p>
B:○	<p>[働く時間場所が自由な働き方]</p> <p>重点販売する商品、地域、販売方法、顧客層、価格などについて考える必要があります。</p> <p>これらの決定は、会社から指示があります。会社の指示に沿って、働いてください。</p> <p>勤務日および勤務時間は月～金曜日のうちあなたが自由に決めてください(原則週 40 時間)。</p> <p>勤務場所は、自宅(在宅勤務)か会社の営業所(通勤時間60分以内)かを自由に選べます。</p> <p>所定の休暇があります。</p> <p>給与 年 518 万円</p> <p>プロジェクトが成功しても、失敗しても給与は変わりません。</p>

注: 実際の実験では、プラン A 側の給与を本文中に説明があるように変更して提示。[]内のトリートメントの説明は本報告書内のみで表示したものであり、実験では表示していない。

表 補遺2: ロジットモデルの推計結果(プラン A を選択する確率)

	(1)	(2)
トリートメント D	0.999 (0.551)	1.009 (0.555)
トリートメント DF	2.141 ** (0.534)	2.224 ** (0.538)
年収	0.019 ** (0.001)	0.020 ** (0.001)
トリートメント D × 年収	-0.005 ** (0.001)	-0.005 ** (0.001)
トリートメント DF × 年収	-0.007 ** (0.001)	-0.007 ** (0.001)
大学卒		0.010 (0.065)
既婚		0.327 ** (0.082)
子どもの人数		-0.093 * (0.039)
85 歳まで生存する確率		0.001 (0.001)
金融リテラシークイズ正答率		0.060 (0.081)
年収5百万円以上		0.126 * (0.062)
金融資産		0.009 ** (0.003)
自宅・保有(住宅ローン完済)		0.046 (0.072)
自宅・保有(住宅ローン返済中)		0.010 (0.092)
中小企業		0.014 (0.060)
産業・製造業等		-0.381 ** (0.101)
産業・情報通信		-0.028 (0.121)
産業・サービス業		-0.131 (0.094)
自分の仕事に裁量があるか		0.082 ** (0.016)
定数項	-9.853 ** (0.386)	-10.475 ** (0.413)
N	7,722	7,722

注: ***は有意水準 1%、**は同 5%、*は同 1%を表す

表 補遺3: 柔軟な働き方と引退年齢・年金受給開始年齢

被説明変数	(1)	(2)	(3)	(4)
	何歳まで働きたいか		何歳で年金を受け取りたいか	
時間場所が自由な働き方	0.872 *		0.149	
	(0.475)		(0.365)	
業務に裁量がある働き方		1.181 **		-0.030
		(0.600)		(0.402)
大学卒	0.496	-0.301	0.393	-0.293
	(0.455)	(0.491)	(0.326)	(0.343)
既婚	0.796	0.619	-0.054	0.832 **
	(0.600)	(0.633)	(0.427)	(0.419)
子どもの人数	0.509 **	0.545 **	0.336 *	0.032
	(0.248)	(0.274)	(0.171)	(0.172)
85歳まで生存する確率	0.048 ***	0.047 ***	0.026 ***	0.028 ***
	(0.009)	(0.009)	(0.006)	(0.007)
金融リテラシークイズ正答率	-0.719	-0.684	0.300	0.356
	(0.570)	(0.684)	(0.401)	(0.489)
年収5百万円以上	-0.256	-1.272 ***	-0.196	-0.613 *
	(0.442)	(0.482)	(0.302)	(0.352)
金融資産	0.004	-0.020	-0.005	0.016
	(0.015)	(0.013)	(0.009)	(0.011)
自宅・保有(住宅ローン完済)	0.116	-0.095	-0.338	-0.606
	(0.562)	(0.609)	(0.395)	(0.409)
自宅・保有(住宅ローン返済中)	0.079	0.076	-0.565	-0.511
	(0.572)	(0.584)	(0.395)	(0.432)
中小企業	1.499 ***	0.715	0.412	0.153
	(0.438)	(0.481)	(0.308)	(0.344)
産業・製造業等	-1.197 *	-1.284 **	-0.612	-1.101 **
	(0.671)	(0.653)	(0.487)	(0.474)
産業・情報通信	-1.127	-1.160	-0.281	-1.100 *
	(0.893)	(0.965)	(0.655)	(0.576)
産業・サービス業	-0.193	-0.283	-0.526	-0.248
	(0.640)	(0.579)	(0.455)	(0.421)
自分の仕事に裁量があるか	-0.027	0.217 *	0.034	0.092
	(0.117)	(0.118)	(0.086)	(0.085)
定数項	62.086 ***	63.968 ***	64.110 ***	64.523 ***
	(0.930)	(0.952)	(0.743)	(0.648)
N	465	465	465	465
	5.78 ***	6.45 ***	2.85 ***	3.46 ***

注: ***は有意水準1%、**は同5%、*は同1%を表す