

# 一人自営業の集団的利益代表は必要か、 可能か？ どのような可能性があるか？

—— ドイツの状況をもとにした論点整理と考察 ——

大 重 光太郎

はじめに

1. ヨーロッパ比較のなかのドイツの自営業
2. ドイツの一人自営業の特徴
  - (1) 経年変化
  - (2) 属性
3. 一人自営の業種の多様性と近年の傾向
4. 一人自営のリスク管理
  - (1) 個人的リスク管理と集団的リスク管理
  - (2) 集団的利益代表

おわりに

## はじめに

先進工業諸国において産業化、近代化とともに伝統的な自営業の比重は低下してきた。しかし 1980 年代を転機に自営業が増加する傾向が共通にみられ現在まで続いている。これは「自営業のルネサンス」<sup>1)</sup>と捉えられた。「自営業のルネサンス」の特徴の一つは、新しい分野での自営業が増えてきたことである。旧来の自営業は農業、手工業分野（建築、製造業）、小売業などが主であったが、80 年代以降は教育、文化・芸術、健康、IT などのサービス分野における拡大がみられた。もう一つの特徴は、一人自営が大きな役割を担っていることである。従業員をかかえる自営業者の数はここ数十年ほとんど変化がみ

---

1) Vgl. Brenke 2013, OECD 2000.

られず、この間の増加はもっぱら一人自営によるものであった。こうしてここ数十年の自営業は「新しい分野における一人自営の急増」によって特徴づけられる。

しかし「新しい分野」はそもそも経営活動が不安定である。また「一人自営」は従業員のいる自営業に比べると経営基盤が脆弱である。さらに旧来の自営業では利益を守り、リスクを回避する制度や組織が確立しているのに対し、新しい業界ではこうした制度化も未成熟である。こうして「新しい分野における一人自営」では、経営の不安定、生活保障のリスクがかつての自営業に比べてより高くなることが想像できる。こうしたリスクの高まりは国家や社会に対して新たな対応を迫ることとなるだろう。

ただしリスクの高まりに対して一人自営を保護すべきか否か、すべきであればどのようにして行うかという問いへの答えは簡単には見つからない。自営業における経営の自由は、リスクも自己責任で引き受けることと結びついている。公的資格による入職規制があり、職業団体によって利益が擁護されている分野では、あらためて保護を求める必要性はそれほど高くないだろう（医師、弁護士）。しかし近年の一人自営では、資格要件が不明確で入職規制は弱く、利益保護の制度化も未成熟であり、経営の自由と自己責任を従来の自営業と同列に論じることには無理がある。しかし保護の必要性を認めたとしても、雇用関係にない一人自営を労働者と同じ集团的利益代表の枠組みで保護することは難しい。ではどのような可能性があるのだろうか。

一人自営業の利益代表についてこれまでほとんど検討されてこなかった。その背景には、これが比較的新しい現象であること、雇用労働者と企業家の中間のグレーゾーンにあり理論的な困難さがあることとともに、現実には崩れてきている正規雇用関係が依然として規範的有効性を保ち続けていることも大きいと思われる。正規雇用関係が中核にあり、その外延に非正規雇用があり、さらにその外側にアウトソーシングによる個別請負、一人自営が位置づけられる。すなわち一人自営は、就業者という点では正規雇用にとって融解した雇用関係の外延にある「その他」の領域にある。これは規模が小さければマージナルな

存在として関心の対象から外れ、問題とされる場合には、労働者性を強調して雇用関係の文脈で集团的規制を準用する方向で考えられてきた。こうして労働者性を前提にしない形で独自に一人自営を考察されることはなかった。しかし一人自営の規模は広がってきており、また労働者性が明確でない一人自営のあり方も広範にみられるようになった。副業化・複業化が世界的に進むなか、労働市場における働き手個人の主体的責任が強められる流れもある。「その他」の領域として軽視することは許されず、正面から一人自営のあり方を検討する必要がでてきている。

本稿では、自営業者のなかでも一人自営に焦点を絞り、その集团的利益代表の可能性について考察することを目的にする。一人自営の集团的利益代表については、さしあたり以下のような論点が考えられる。

- ・一人自営の集团的利益代表は必要か。

労働者と企業家の中間的存在である。保護対象としてみるか。一人自営の集团的利益代表とは形容矛盾ではないか。

- ・保護する場合、どのような人的グループが対象となるか。

一人自営は多種多様、利害状況も多種多様で一概に論じられない。すべての職種で保護をすべきか、特定の職種に向けられるべきか。また雇用関係に近いものから企業家に近いものまで多様性があるなか、独立の企業家意識が強く保護を必要としないもの、集团的保護や労働組合の関与を敬遠するものもありうる。どのように線引きするか。

- ・何を保護し規制するか。

就業や契約にかかわるものと生活保障にかかわるものの二つに大別できであろう。前者は契約更新、報酬、紛争解決、スキル研修、ハラスメントなど、後者は所得減少、疾病・就労不能・退職などのリスクに対する保障が主となろう。労働者向けの労働協約の項目はどこまで一人自営に準用できるか。

- ・どのような手段で保護するか。

国家による法的規制か、社会レベルでの集团的取り決めによるか。

- ・集团的取り決めによる場合、誰がアクターか。

労働組合による利益代表はなじむか。その有効性と限界はどこにあるか。労働協約による規制はどこまで可能か。労働協約になじまない場合、労働組合の役割はどこにあるか。労働組合のヴァージョンアップは必要か、可能か。職業団体による規制の有効性と限界はどこにあるか。経済団体（業界団体、会議所）では一人自営の利益は十分に考慮されるか。

- ・どのような方向性で規制や保護を行うか。

労働者性に近づける規制が望ましいか、企業家としての基盤を強化し安定化させる方向での保護が望ましいか。第三の方向性が考えられるか。

本稿は、以上の論点を踏まえながら、一人自営の集团的利益代表のあり方についてドイツの事例をもとに考察する研究ノートである。ドイツでは企業横断的な産業別・業種別労働組合が強く、主要な労働組合は一人自営にも組合員資格を広げて対応してきた。職業資格の規範的役割が強く、職業団体の役割も大きい。こうした労働組合や職業団体などの中間団体はどのように対応してきたのだろうか。先行研究を紹介し、その知見をもとに考察することによって、今後の研究の方向性を提示したい。

以下、第1節ではヨーロッパ比較のなかでドイツの自営業を素描し、第2節でさらにドイツの一人自営の特徴を経年変化も含めて提示する。第3節では自営業の多様性に立ち入って、経年変化において増えた業種と減った業種、一人自営の多い業種を取り出す。第4節では、集团的利益代表をリスク管理の一つと位置づけ、具体的に5つのアクターについて取り組みと機能を検討する。

最後に「一人自営」という用語について一言触れておきたい。雇用関係になく自営業であるが、従業員を雇っていない者を指すが、同じ意味の言葉として単独自営、個人就業者、個人事業主、フリーランサー、個人請負、自由業という言葉がある。このうち自由業という言葉は弁護士、医師などの資格を前提とした一定のグループに対して用いられ、フリーランサーはおもに文化・出版関係で用いられる傾向がある。個人請負は依頼者側の視点が強い。それ以外はほぼ同じであると思われるがまだ一つに定着していない。本稿ではさしあたり一



人自営という言葉を用いる<sup>2)</sup>。

## 1. ヨーロッパ比較のなかのドイツの自営業

1990年代以降、先進工業諸国において自営業（従業員がいる場合を含む）が増加してきた。その背景としては以下の諸要因が考えられる。

- ・デジタル化による技術的枠組みの変化
- ・生産の在り方の変化による人事政策の変化（アウトソーシング、請負化）
- ・就業者のライフスタイルの多様化
- ・起業を促す労働政策・経済政策
- ・雇用の規制緩和、集团的労使関係による規制の弱化

ただし国ごとにその特徴は異なる。ここではドイツに立ち入ってみる前に、Hatfield（2015）をもとにヨーロッパ諸国との比較のなかでドイツの自営業の大きな特徴をとらえておきたい。具体的には、自営業の比率、一人自営業の比率、女性従事者の比率、資格水準の4つについて比較する。

まず就業者全体のなかでの自営業者の比率を見る。表1は2014年時点でOECDに加盟するヨーロッパ諸国24カ国の自営業率を示している。全体の平均は13.5%であるが、国による違いが大きい。南ヨーロッパ（ギリシア、イタリア、スペイン、ポルトガル）と東ヨーロッパ（ポーランド、チェコ）では高く、ドイツを含む北ヨーロッパ（ノルウェー、デンマーク、スウェーデン、ドイツ、フランス）では低い。イギリス、オランダはその中間にある。農業やインフォーマルなサービス分野が広がり、労働市場の規制が弱い南・東ヨーロッ

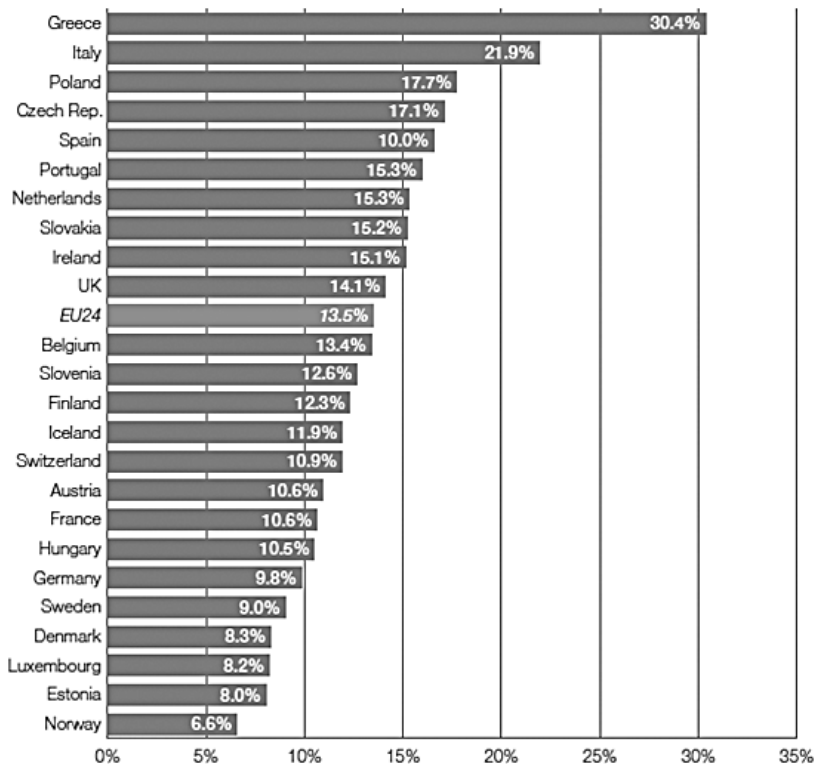
---

2) 英語は solo self-employment、ドイツ語は Allein-Selbständige または Solo-Selbständige である。2000年以降の新正書法によると正式には Selbstständige となるが、Selbstständigeの方が現在でも広く用いられている。Freiberufler 自由職という言葉は、弁護士、医師、建築士などの職業資格の認知度が高く、入職規制が強い伝統的職種を指すものに用いられている。

バ諸国では高く、積極的労働市場政策が発展し労働市場の規制が強い北ヨーロッパで自営業率が低いとみることができよう。ドイツはヨーロッパのなかで自営業の比重が少ない国であることが確認できる。

次に自営業者における一人自営業者の比率を見る。表2は2013年時点での従業員のいる自営業者の割合を示したものである。この表からドイツでは45%ほどが従業員をもつ自営業者であることがわかる。残りの55%ほどは一

表1 欧州諸国における自営業者の対就業者比（2014年第2四半期）



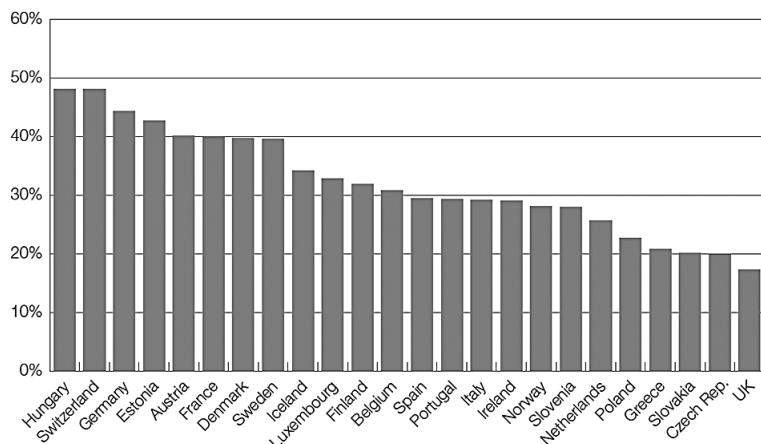
Source: Eurostat Labour Market Database (Eurostat 2014a)

Base: Total employment

出典：Hatfield 2015

人自営である。一人自営に注目すると、南ヨーロッパのイタリア、ポルトガル、スペインでは7割程度、フランス、デンマーク、スウェーデンは6割程度が一人自営である。イギリスの一人自営の比率は8割以上で最も高い。一人自営が不安定性とつながることを考えると、ドイツの自営業は比較的安定していると推測できよう。

表2 従業員のいる自営業者の割合（2013年）



Source: Eurostat Labour Market Database (Eurostat 2014a)

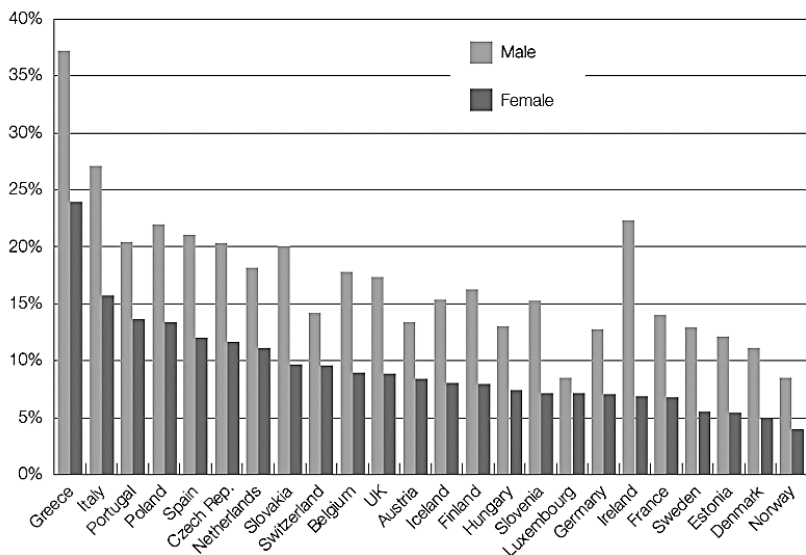
出典：Hatfield 2015

3つ目に自営業従事者の性別を見る（表3）。まず女性で自営業に従事している割合が高い国は南および東ヨーロッパの国々である（ギリシア、イタリア、ポルトガル、ポーランド、スペイン）。これらの国では社会保障の未整備を背景として、賃労働に替わる可能性として自営業が選ばれていると考えられる。ドイツの女性の自営業従事率はこれらの国々と比べると低く、10%に満たない。

ただしすべての国で男性の方が女性よりも自営業に従事している割合が高い。そこで男女の自営業従事率の格差を見みると、最も格差が大きい国はアイルランド（約3倍）、スウェーデン（約2.5倍）、デンマーク（約2.2倍）であ

り、北欧諸国で男女格差が大きいのが一見すると意外であり、興味深い。ドイツの男女格差は約 1.8 倍で、これらよりも小さい。南および東ヨーロッパの国々での男女差は逆に小さくなっている。スペイン（約 1.8 倍）、イタリア（約 1.8 倍）、ポルトガル（約 1.4 倍）、ギリシア（約 1.3 倍）である。さらに格差が小さい国としてはスイス（約 1.4 倍）、ルクセンブルク（約 1.1 倍）がある。

表 3 ヨーロッパにおける男女別の自営業従事者の比率（2013 年）

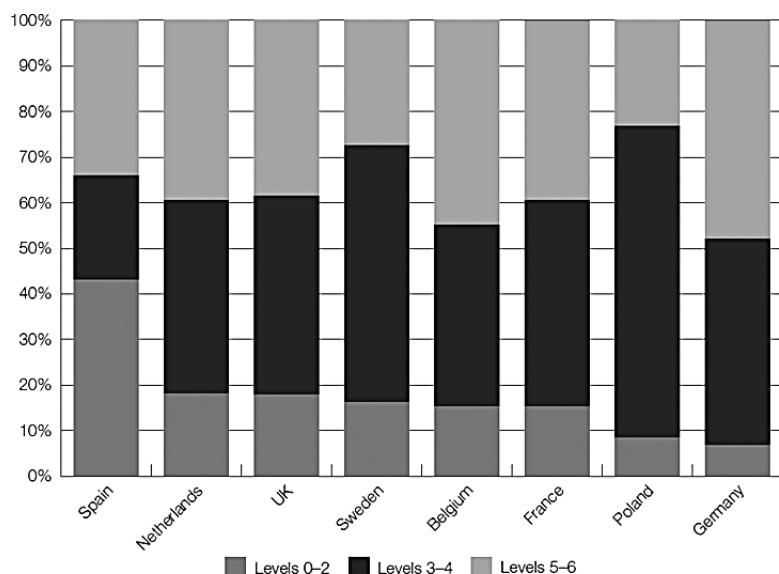


Source: Eurostat Labour Market Database (Eurostat 2014a)

出典：Hatfield 2015

4 つ目に自営業者の資格水準について見る。表 4 は各国の自営業者の資格水準を比較したものである。高い資格レベル 5-6 の割合をみるとドイツが最も高く、ベルギー、オランダ、フランス、イギリスと続いている。他方で低い資格レベル 0-2 の割合をみると、スペインでは 4 割以上を占めるが、ドイツでは 1 割に満たない。ドイツの自営業者の職業資格の高い水準がうかがえる。

表 4 ヨーロッパ諸国の自営業者における資格分布

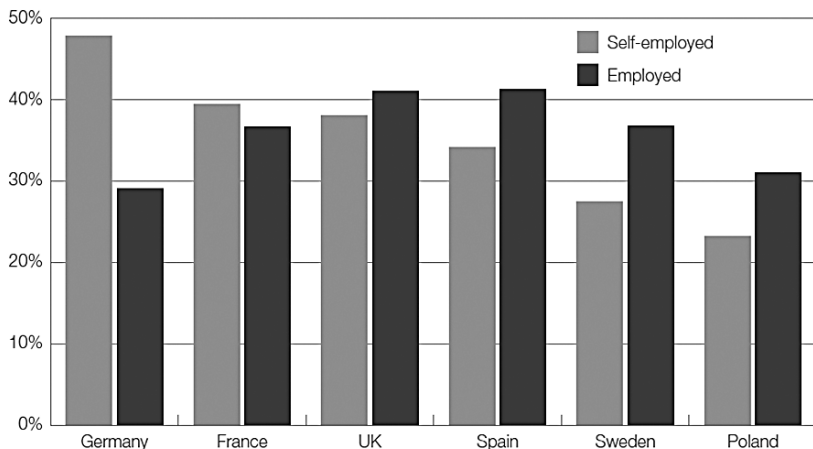


Source: Eurostat Labour Market Database (Eurostat 2014a)

出典：Hatfield 2015

表 5 は、大学修了資格をもつ者について、自営業者と雇用労働者を比較したものである。これによるとドイツでは自営業者では 5 割近くいるが、雇用労働者では 3 割ほどにとどまっており開きが大きい。フランスでも自営業者の方が雇用労働者よりも大学修了資格をもつ者が多いが、その開きはドイツほどではない。他の三つの国では、雇用労働者の該当率の方が高くなっている。ここから、ドイツの自営業者の資格水準の相対的な高さを見て取ることができよう。

表 5 ヨーロッパ諸国の労働者と自営業者における大学修了者の割合



Source: Eurostat Labour Market Database (Eurostat 2014a)

Note: Higher-level qualifications are short-cycle tertiary, bachelor or equivalent, master or equivalent and doctoral or equivalent level of education, or ISCO levels 5–8.

注：「大学修了者」は短期大学修了資格、学士、修士、博士を指す。

出典：Hatfield 2015

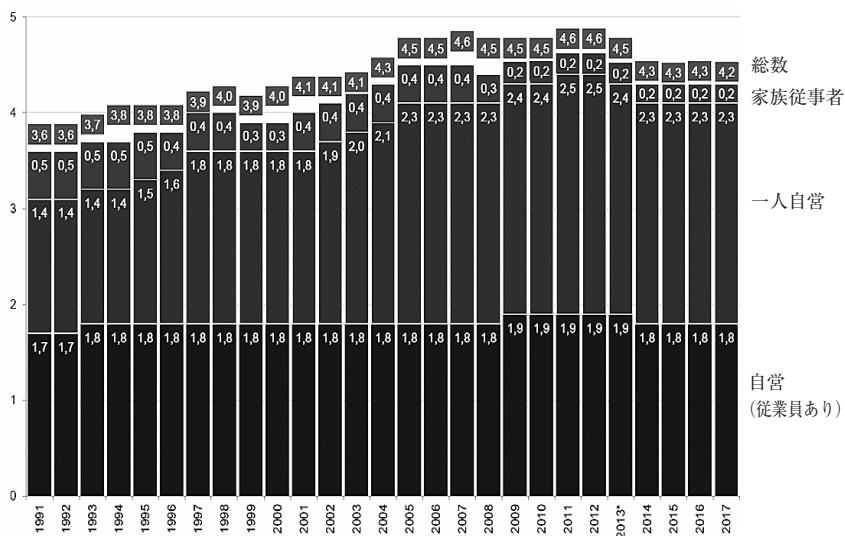
以上からドイツの自営業者の特徴については、さしあたり次のように押さえることができよう。すなわち、自営業の比重が相対的に低く、自営業のなかでの一人自営の役割も相対的に低い。資格水準は高い。全体としてヨーロッパ比較のなかで、ドイツの自営業は堅実な土台をもっていることが推測される。自営業に従事する女性の割合はほぼヨーロッパの平均値を示しており、男女の格差は存在するもののヨーロッパの平均的なレベルにある。

## 2. ドイツの一人自営業の特徴

前節でドイツの一人自営は欧州のなかでは比較的安定している状況が見て取れた。ここでは経年変化の視点を含め、もう少し立ち入ってみてみる。明らかになるのは、一人自営の比重が増大してきたこと、不安定な状況が広がっていることである。

## (1) 経年変化

表6 ドイツの自営業者の推移 1991年～2017年 (単位: 100 万人)



出典：Sozialpolitik Aktuell > Arbeitsmarkt & Arbeitslosigkeit

まず経年変化を見る。表6は1991年から2017年の自営業者の推移を示している。

第一に、全体の傾向を見ると1991年には360万人であったが、増加を続け2012年に460万人となり、その後減少し2017年には420万人である。2012年以降にやや減少しているものの全体として30年ほどで増加が見られた。

第二に、自営業者の内訳をみると、従業員のいる自営業者は1991年の170万人から2017年には180万人になっており、ほぼ安定している。これに対し一人自営業者では1991年は140万人であったが、2012年には250万人とほぼ倍近くに迫り、2017年は230万人に落ち着いている。一人自営の比重でみると1991年には約40%だったが、2017年には55%に上昇している。増減はもっぱら一人自営によることがわかる。

第三に（表6にはないが）就業者全体にしめる自営業者の割合を見ると1992年の9.8%が2012年には12.0%へ上昇している。その後2017年に10.6%へ低下している<sup>3)</sup>。長期的増加傾向が見て取れよう。

自営業者の増加の背景について、前節で一般的な要因を5点挙げた。これに加えて時系列としてはドイツでは以下のような要因が見られた(Brenke 2016)。

1990年代前半には東西統一による東ドイツのコンビナートの民営化、農業協同組合の解散の影響により自営業者の増加がみられた。

1990年代後半以降、安定する。ただし1995-98年に就労支援のために起業促進手当が作られ、一人自営業の増加が見られた。

2000年代前半、高失業率との取り組みの中で起業を促進する政策が実施され、一人自営業者数が大きく伸びた。この背景として3つの要因を挙げることができ、うち2つは起業支援の政策であった。1つ目はハルツ改革（ハルツⅡ）において2004-06年に行われたIch-AG（個人企業制度）である。これは従来からの起業促進手当を拡充し、失業者に起業を強く促すものであった。受給者数は2001年の4万6,000人から2005年には32万人へと急増した。その後の制度の改廃により徐々に減少し、2018年には2万4,000人にまで低下している<sup>4)</sup>。2つ目は2005年の手工業条令の改正である。1953年発効以来、最大の改正といわれるこの改正により、それまでマイスター資格がなければ開業できない業種が94から41に削減され、53業種でマイスター義務が廃止された<sup>5)</sup>。ハルツ改革と同じく、規制緩和によって手工業の就業者数を増やそうとしたものであった。3つ目の要因は、2004年のEU東方拡大による東欧新規加盟諸国からの労働力流入であった。雇用労働者は2011年までは流入制限のため就労できなかったが、自営業者によるサービス提供には制限がなく就業可能であった。

---

3) Sozialpolitik Aktuell: Grafik abbIV10

4) Sozialpolitik Aktuell: Grafik abbIV57

5) 改正による緩和された業種ならびに改正の影響については、田中信世「手工業法改正後のドイツ・マイスター制度」(2004)を参照。これにより従来からの自営業の経営が厳しくなったため、手工業団体ならびに労働組合は元に戻すことを要求している。



2012 年以降に減少が見られた。ドイツ統一以来の好景気が続き、熟練労働者不足が問題になった時期である。失業率は低下し、就業者数は増加した。ただしこの増加はもっぱら雇用労働の増加によるものであり、自営業は減少した。その減少はもっぱら一人自営によるものであった。

以上、30 年ほどの動きを見た。ここ数年は好景気によって一人自営が減少しているが、長期で見ると増加傾向が見て取れる。

## (2) 属 性

次に一人自営の属性を見てみる。具体的には資格、性別、国籍、年齢、所得、流動性、社会保険の 7 つを取り上げる (Brenke 2013 Brenke/Beznoska 2016)。

### a) 資 格

一人自営のもっている資格は一般雇用労働者より高い。大卒資格を持つものは 2000 年時点で雇用労働者 26% に対して一人自営では 39% である。2011 年には雇用労働者 29% に対して一人自営では 44% とさらに増えている (Brenke 2013)。ただし従業員のいる自営と比べると一人自営の方が低い。たとえば 2014 年では一人自営で 45%、雇用労働者 28% に対して従業員のいる自営業者では 53% である (Brenke/Beznoska 2016)。

### b) 性 別

一人自営で女性の就業率の伸びがみられる。1995 年と 2014 年の女性比率を見ると、自営業全体では 21% から 25% へ伸びている。これを一人自営業のみでみると 33% から 38% と伸びており、水準も伸び率も高い。一人自営業が女性にとっての就労領域として重要性が増しているといえよう。ただし雇用労働者の比率 (1995 年 43%、2014 年 48%) と比べるとまだ低い (Brenke/Beznoska 2016)。

### c) 国 籍

自営業者で一人自営である割合は外国人の方が高い（外国人 63%、ドイツ人 55%）（Brenke/Beznoska）。手工業法の緩和、EU の労働力移動、雇用労働市場への制限などが背景にあると考えられる。

### d) 年 齢

一人自営の従事者の年齢構成を見ると、全体として高齢化が見られる。1996 年から 2014 年にかけて 50-64 歳の占める比率は 26% から 38% に上昇、65 歳以上は 5% から 10% に上昇したが、25 歳以下は 40% から 23% に減少している（Brenke/Beznoska 2016）。50-64 歳の増加は、比較的経験を持った層の積極的な動きなのか、失業からの脱出口として選んでいるのか判断できないが、65 歳以上の世代の増加は年金だけでは足りない状況を反映しているとも考えられる。

### e) 所 得

表 7 は一人自営、従業員がいる自営、雇用労働者の名目所得を時給ベースで示したものである。ここから以下のことがわかる。まず全体の平均値と中央値を見ると、一人自営では 5.7 ユーロの差がある（平均値 18.9 ユーロ、中央値 13.2 ユーロ）。従業員のいる自営では差が 10 ユーロ近くまで開いている。雇用労働者ではあまり差がない。これは自営（とくに従業員のある自営）で、一部の高所得者がいる一方で多数は低所得であり、その格差が大きいことを示す。具体的に下位 4 分の 1 と上位 4 分の 1 の平均値の格差を見ると、雇用労働者では 4 倍であるのに対し、一人自営では 8 倍、従業員のいる自営では 9 倍になっている。このように従業員のいる自営では最上位と最下位の格差は大きいですが、雇用労働者と比べると、最下位グループでは若干低いものの、ほかでは雇用労働者よりも高い所得となっている。しかし一人自営と雇用労働者を比べると、上位 4 分の 1 は一人自営の方が高いが、中上位 4 分の 1 ではすでに雇用労働者の方が高い。この差は下位グループになるほど顕著となり、下位 4 分の 1 ではかなり低くなる。一人自営の所得の低さが確認できる。

表 7 名目所得の比較 (時給ベース、単位：ユーロ)

	下位 1/4	中下位 1/4	中上位 1/4	上位 1/4	全体
一人自営					
- 平均値	5.4	10.9	16.6	43.0	18.9
- 中央値	5.6	11.1	16.6	32.6	13.2
自営（従業員あり）					
- 平均値	7.3	13.9	23.9	65.2	27.5
- 中央値	7.6	14.0	23.3	46.5	17.8
雇用労働者					
- 平均値	7.4	12.7	17.5	29.5	16.8
- 中央値	7.9	12.8	17.4	26.1	15.0

出典：Brenke/Beznoska 2016

## f) 流動性

2009 年から 2014 年の就業状況を比較し、5 年を経過した時点での変化を見ると、2009 年で一人自営だった者のうち、ほぼ半分が一人自営のまま、1 割が従業員を雇う自営、2 割が雇用労働、1 割が失業、残りは引退（年金生活）となっている状況。雇用労働者に比べると不安定で流動性が高い（Brenke/Beznoska 2016）。

## g) 社会保険

一人自営は失業保険に加入していない。失業手当がなく積極的労働市場政策による職業訓練支援もない。

疾病保険は 2009 年からすべての国民に加入が義務づけられ、公的保険もしくは民間保険のいずれかに加入することになっている。

年金保険へは職種ごとに違いがあり制度化されている分野もあるが、全体としての加入率は 4 分の 1 ほどである。制度化されている職種グループとしては弁護士、医師、農家、教育・保育、介護士、助産師、家内労働者、芸術家、ジャーナリストなどがある。農林業自営とその家族は農業年金保険に加入する。（Brenke/Beznoska 2016, IAQ abbIV69 解題）

社会保険が義務化されても雇用労働者と違って企業拠出分がないために、保険料の負担が大きな問題となる。ただし自由業の芸術家や執筆家を対象に1983年に創設された芸術家社会金庫では、被保険者の拠出金は50%であり、残り50%を依頼者と国が拠出する制度となっている。

以上、7つの観点で一人自営の状況を見てきた。高学歴で資格ももっているが、所得は低く、流動性も高い、受注が途切れた時の生活保障も不十分であることが推測される。一人自営の基礎保障（日本での生活保護に相当）受給者数は2007年72,000人から2011年12万7,000人に増加している（Apitzsch et al 2015, S.65）。また貧困のおそれのある割合（所得中央値の60%未満）を就業形態別で比べた試算として、就業者全体 6.2%、典型雇用 3.2%、非典型 14.3%、一人自営 10.3% というデータもある（Apitzsch /Shire S. 65）。こうして一人自営を新しいプレカリアートととらえる見方が強まっている（Apitzsch/Shire, Pongratz, Keller/Seifert, Schultze-Buschhoff 2017, シュルツェ=ブショフ 2018）。しかしこの問題に具体的に対応する場合には、ここまでのように全業種を一括にするだけでは限界がある。問題に的確に対応するためにはリアルなあり方をとらえなければならない。そのためには全業種まとめてみるのではなく個別の職種ごとに見ていかなければならない。

### 3. 一人自営の業種の多様性と近年の傾向

一人自営の業種は多種多様である。農林漁業、手工業（大工、金属加工、パン製造、楽器製作）、医師、弁護士、会計士、建築士、教師、研究者、IT プログラマー、家政補助、放送・映画、演劇、音楽、美容師、介護、フードデリバリー、タクシー運転手、小売店、カメラマン、コンサルタント、保険代理店、クラウドワーク、フランチャイズ、アーティスト、芸人、デザイナー、ジャーナリスト、編集者、コンサルタント——。一人自営という点のみが共通で、分野は多岐にわたり、就労のあり方も多様である。利害状況も大きく異なる。そ

れゆえ具体的にみていくためには、業種ごとにみていくことが必要であり、そのためには分類が大切となる。分類基準は、職種の新しさ、増減傾向、産業分野（大中小の分野）、資格の公的認知度の程度、入職ハードルの難易度、職業団体の制度化の程度（職業団体、会議所）、共済制度（社会保険や職業ごとの給付制度）の有無と程度、業種ごとの所得水準など、さまざまな基準が考えられ、これらを組み合わせることによって多様なグループ分けが可能となろう。体系的なグループ分けは今後の課題である。ここでは2つの観点から一人自営の特徴の一端を紹介しておきたい。

1つは、どの領域で一人自営が増加および減少したかという観点である。表8は増加率および減少率が高い順にそれぞれ10職種を示したものである（Brenke 2013）。増加した職種は、対人サービスおよび対企業サービス関係、芸術・文化関係など広い意味でのサービス領域の職種が多い。増加がみられた職種のなかには建築業が手工業法の職種として入っているが、これには2004年の規制緩和の影響も考えられよう。減少した職種は、製造業における手工業職種が多い。10職種のうち7つが手工業法によって規制されてきたものである（時計製造、食肉加工、眼鏡技師、製パン業、皮革業、歯科技師、ガラス加工・製陶）。

表8 2000年-2009年における職種ごとの増減率と成長寄与

増加がみられた職種		減少がみられた職種	
介護	16%	時計製造 *	-11%
ビル管理人	13%	食肉加工 *	-7%
アーティスト	11%	眼鏡技師 *	-6%
清掃業	10%	テレビ技師	-6%
舞台芸術	10%	製パン業 *	-4%
療法士	10%	皮革業 *	-4%
建築業 *	9%	歯科技師 *	-4%
ビル建築	9%	ガラス加工・製陶 *	-4%
心理学	9%	運転業	-3%
教師・講師	9%	飲食業	-3%

注：\*印のある職種は手工業法に規定されている職種。

出典：Brenke 2013, Tabelle 5 を参考に筆者作成。

また同じ 2000 年から 2009 年の数的増加への寄与率について、プラスとマイナスの職種をそれぞれ 10 業種あげると表 9 のようになる。寄与率の高い職種では、伝統的な建設業や製造業の職種もみられるが、企業向けや個人向けサービスの職種、芸術関連の職種、さらには介護、IT 専門家などの新しい職種が含まれている。近年増加している一人自営の業種は、伝統的な製造業を土台とした手工業の職種とは異なることがわかる。

表 9 2000 年 -2009 年における職種ごとの増加寄与率

寄与率の高い職種		寄与率の低い職種	
建築業 *	10%	農業・園芸	-7%
教師・講師	9%	金融サービス	-3%
造形芸術	7%	運輸業	-2%
介護	6%	飲食業	-2%
美容師	6%	商人	-0.8%
税理士	6%	代行員	-0.7%
IT 専門家	6%	医者・薬剤師	-0.6%
ビル建設業 *	5%	皮革業 *	-0.4%
ビル管理人	4%	製パン屋 *	-0.4%
療法士	3%	テレビ技師	-0.3%
出版業	3%		

注：\* 印のある職種は手工業法に規定されている職種。

出典：Brenke 2013, Tabelle 5 を参考に筆者作成。

2 つ目の視点は、一人自営の比重が大きいのはどのような業種かというものである。2009 年には自営業全体の 56% が一人自営であった。これより高い職種を 9 割、8 割、7 割という区切りでみると、次のような業種で高いことがわかる。(Brenke 2013, Tabelle 5)。

- 9 割%以上の業種：

音楽家 (98%)、舞台芸術 (97%)、翻訳・司書 (94%)、ジャーナリスト

(94%)、教師 (94%)、介護 (91%)、造形芸術 (90%)

- 8割以上の業種：

心理学士 (89%)、美容師 (88%)、療法士 (88%)、プランナー (87%)、スポーツ教師 (85%)、服飾関係 (85%)、写真家 (84%)、ショービジネス (82%)、家政業 (82%)、アーティスト (Artisten) (80%)

- 7割以上の業種：

会計士・管財士 (79%)、IT 専門家 (78%)、社会福祉関係 (78%)、ビル管理人 (77%)、広告代理業 (76%)、研究者 (74%)

このなかには先に見た増加率の高い業種、寄与率の高い業種も入っている。これらの業種は新しい領域であるために、リスク管理や利益保護のための制度化はあまり進んでいないであろうし、一人自営という形態によって就業と生活保障が不安定である可能性が高いと思われる。伝統的に手工業会議所によって保護されてきた職種は減少してきている。増加しつつある職種では、手工業会議所のような制度化がみられない。こうした新しい自営、新しい一人自営のリスク管理や利益保護のあり方が新たな課題となってきた。

## 4. 一人自営のリスク管理

### (1) 個人的リスク管理と集团的リスク管理

ゴットシャル / クローズ (2016) は、ニューエコノミー分野を取り上げ、そこでの一人自営の利益代表をリスク管理という上位概念のもとに位置づけている。彼らは、リスク管理を個人的リスク管理と集团的リスク管理に分けている。個人的リスク管理については、顧客とのネットワークと同業者間のネットワークの2つに分け、集团的リスク管理については労働組合や職業団体を取り上げている。筆者は集团的リスク管理には労働組合や職業団体の利益代表だけでなく、社会保険などの制度による集团的な生活保障も含めて考える方がより射程が広がると考えるが、リスク管理という枠組み自体は就業と生活保障につ

いて個人レベルと集団レベルの全体像をとらえる枠組みとして有効であろう。以下では、個人的リスク管理と集団的リスク管理という枠組みに依拠して、一人自営の問題を考える。

個人的リスク管理は、主に個人によるネットワークの形成によってなされる。ゴットシャル／クロースは、ネットワークを顧客とのネットワークと同業者間のネットワークとの二種類に分けている。

このネットワークはインフォーマルな性格のものであるが、仕事を得るうえでこうしたインフォーマルなネットワークの果たしている役割は大きいだろう。映画産業におけるプロジェクトワークにかかわるカメラクルーへのある調査は、仕事をもらい、さらに契約更新していく際に、資格の役割よりもインフォーマルネットワークが重要であることを明らかにしている（アピチュ 2013）。また労働組合 Ver.di に加入している一人自営業者に対して行った仕事の獲得手段に関するアンケート調査（複数回答可）でも、伝統的ネットワークの重要性が明らかにされている。それによると、これまでの委託者からの契約更新（81%）、個人的つながり（79%）、以前の委託者による紹介（53%）などが高く、他方でインターネット宣伝（29%）、ソーシャルメディア（13%）、クラウドソーシング（5%）といった新しいデジタルメディアの役割は小さい（Pongratz 2017）。

こうした2つのインフォーマルなネットワークを使ってリスクを最小限にしている。ただし2つのネットワークの間には緊張関係があるという（ゴットシャル／クロース 2016, p. 198）。顧客とのつながりが強くなれば、就業関係が固定化され同業者間ネットワークの必要性が弱まるからであり、また同業者間では協力とともに競合関係も見られるからである。

次に集団的リスク管理である。これは生活保障・所得保障の分野と、就業条件や契約条件にかかわる分野の2つに分けて考えることができる。

前者は、健康を害して就業を続けられなくなる場合、高齢時の所得低下による生活不安に見舞われる場合などが具体的なリスクであり、比較的に中長期の課題領域である。これに対処するのは社会保険や社会扶助などの社会保障政策



が大きな柱となる。社会保険については日本では1961年以来、医療保険も年金保険も国民皆保険となっているが、ドイツでは上述のように疾病保険については2009年からは皆保険となったが、年金については皆保険からほど遠く、自営業者の4分の1程度しか加入していない。背景としてビスマルク以来の自営業における自己責任意識の強さがしばしば指摘される。一人自営の就業時の所得の不安定、引退後の貧困という状況は、ドイツにおけるベーシックインカム議論の1つの大きな背景となっている。

後者の領域は就労にかかわる領域であり、報酬額、契約上のトラブル、契約不履行、不払い、契約更新、労災、スキルアップ、ハラスメントなどの短中期的な課題領域である。しかし一人自営のこの領域のリスクは生活保障のリスクに比べるとあまり注目されない。だが生活保障が解決しても、当然ながら就労領域の問題は別個の問題として残る。一人自営へのあるアンケート調査で問題点を選ばせたところ、収入59%、受注55%、生活保障（病気、高齢、受注なし）49%、ワークライフバランス41%という結果が出た。生活保障も半数程度あるが、それ以上に収入や受注など仕事にかかわることを問題としてとらえている（Pongratz 2017）。対処法として国が労働法や経済法によるルール作りによって対応するものと、相互に組織化することにより集团的利益代表を強めるという2つに分けることができるであろう。

表10は以上をまとめたものである。4つの分野のうち、①②は国家による制度化と規制による集团的リスク管理、③④は自発的な集团的利益代表によるリスク管理といえることができる。このうち①の領域は主に社会保障法（社会保険）の拡充という方向で対応がみられる。②の領域は主に労働法の領域であり、労働者性については「労働者類似の者」や「見かけ自営」に対する規制が行われた。しかし自発的領域③④への注目は弱い。ただし③では制度化されたものが①に吸収されている（たとえば芸術家社会金庫）。次節では④の利益代表の面を見ていきたい。

表 10 集団的リスク管理の 4 領域

	生活保障 中長期・将来のリスク	契約・就労条件 短中期的・現時のリスク
国家レベル  社会政策	① 社会保障法 社会保険 疾病保険の加入義務化（2009） 年金保険は一部義務（加入者は 1/4） ベーシックインカム	② 労働法 労働者類似の者 見かけ自営業者は労働者性確認 それ以外は放置
社会レベル  自発的 利益代表	③ 生活保障の互助組織 共済 互助金庫	④ 経済的要求の集約・実現 労働組合 職業団体 経済団体 仲介機関 同業者協同組合

筆者作成

### 補論：雇用類似の者、見かけ自営

一人自営と似た言葉として「雇用類似の者」「見かけ自営」という言葉がある。この 2 つは一人自営とは異なる。一人自営の集団的利益代表について考える前にこの 2 つの言葉との違いにふれておきたい。

「雇用類似の者」（後藤究 2017、Schulze-Buschhoff /Conen/ Schippers2017）とは雇用関係ではなく労働者性は認められないが、もっぱら 1 つの企業のために労務を提供しており、自ら労働者を雇っていない者を指し、労働法の一部が適用される。労働協約も適用される。一人自営のなかに部分的な労働者性を認めて雇用関係を一部認める。資格審査はドイツ年金保険機構が行う。年金加入義務はあるが、疾病・失業保険はない。

経緯としては 1974 年労働協約法 12a 条の増設による。公共放送局での人員整理を背景に生まれた。主としてメディア、文化領域に限られる。労働協約も公共放送では適用されるが（ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutsche Welle など）、民放では適用されない。労働組合にとって労働協約法 12a 条の適用拡

大が一人自営の対策の1つであり、組合組織の拡大と影響力の強化にもつながる。

「見かけ自営」(IAQ sbb/V69, Dietrich2017)

労働者性が認められるのに、社会保険回避のために自営として契約している者を指す。アウトソースされた場合が多い。基準は売り上げの6分の5が1つの委託者から出ていること、委託者の指揮に従っていること、以前同じ企業で同じ仕事をしていたことなどであり、ドイツ年金機構が判断する。「みかけ」と見なされれば社会保険料も後納しなければならない。違反は刑法に問われる。2014年の推計値で24万～44万人(Dietrich 2017)。1990年代に問題とされるが、その後2000年代のハルツ改革のなかであいまいにされた。

## (2) 集团的利益代表

一人自営においては就労における権利保障が雇用労働者と比べて保障されていない。しかし一人自営といっても個別化され、個人で交渉しているわけではない。集团的アクターが関与している。こうした一人自営の集团的利益代表についての先行研究4つを紹介したい。

1つ目に、すでに紹介したゴットシャル／クロース(2016)である。ニューエコノミー分野の一人自営について、個人的リスク管理と集团的リスク管理という枠組みで調査を行っている。枠組みはきわめて有益であるが、集团的リスク管理で生活保障の観点を欠いており、また利益代表の担い手である労働組合や他の団体への分析が不十分である。

2つ目に Manske/Schnell(2018)は、文化領域の一人自営を対象として利益代表のあり方を考察している。その際、①産業レベルの労働組合と事業所レベルの従業員代表委員会という伝統的なデュアルシステムによる利益代表、②紹介エージェントによるネットワークによる試みの2つを踏まえ、③これら2つの共同作用による新しいあり方を提示し、利益代表の類型化を試みている。

3つ目に Pongratz(2017/2018)の研究は、4領域5業種(手工業、建築士、ジャーナリスト、IT専門職、介護)の労働組合と職業団体のスタッフへの関

き取り調査である。個人的ネットワークとともに集团的利益代表、労働組合の新しいアプローチを浮かび上がらせている。また労働組合 Ver.di の組合員資格をもつ一人自営へのアンケート調査により、一人自営の組合に対する見方を明らかにしている。

4つ目は Apitzsch (2016) らの映画、IT、医師の三業種を対象にした研究である。利益代表の担い手として、伝統的な中間団体である労働組合や職業団体と、新しい中間団体である紹介エージェントと同業者協同組合との4つを取り上げ、その役割を比較検討している。新旧の中間団体というとらえ方をしたのが1つ目の特徴、同業者協同組合を取り上げたのがもう1つの特徴である。

以下では、これらの研究をもとにして集团的利益代表のアクターとして労働組合、職業団体、経済団体、仲介団体、同業者協同組合の5つを選び、それぞれの役割を概観することにした。これらのアクターは分野ごと職業ごとに多様であり、どの領域にあてはまるものではない。また以下の5つのアクターの分野も一貫していない。その点で断片的でモザイク的にならざるをえない。ただしそれぞれ一側面を示している。

#### a) 労働組合

ドイツの労使関係は二重利益代表制によって特徴づけられ、労働組合はその重要なアクターである<sup>6)</sup>。二重利益代表制は雇用関係にある労働者を代表するものであり、一人自営業者の利益は労働組合が本来代表するものではない。「雇用類似の者」や「見かけ自営」については雇用関係の文脈で利益を守ることとなり、労働協約の適用化に囲い入れることとなるが、それが該当しない一人自営については労働協約の締結は目標とならない。どのような取り組みを行っているのか。

ドイツ労働総同盟 (DGB) 加盟の労働組合のうち、統一サービス労働組合 Ver.di、金属労働組合 IG Metall、建設農業環境労働組合 IG BAU、教育労働

---

6) 大重「労使関係」参照

組合 GEW は一人自営に加入資格を認めている。

このうち Ver.di がもっとも熱心な取り組みを行っている。Ver.di は自営業者のうち一人自営のみ加入を認めている。一人自営の組合員は約 3 万人である。Ver.di は 2001 年に複数のサービス産業の労働組合が合併してできたが、合併以前からメディア、出版業界の一人自営業者を組織してきた長い伝統をもつ。活動の柱は、情報交流、報酬の透明化であり、市場価格の標準化による引き下げ競争の阻止を重視している。労働協約の締結は目指していない。取り組みの中心は Mediafon という組合付属の助言機関による情報提供・助言活動である。市場価格以外にも社会保険や契約について専門家や同じ立場の経験のある組合員が電話あるいは面談により相談を受けている。仕事にかかわって裁判になる場合、裁判費用は労働組合が負担するため一種の保険機能も担っている。また Ver.di では業界ごとのグループ組織もあり、ジャーナリスト、メディア・文化関係者のグループでは独自のサイトを中心に交流を行っている (Selbstständige, Connexx-AV など)。一人自営へのアンケートによると、組合員の 4 分の 3 が Ver.di の役割を肯定的に評価しており、具体的内容としては、法的ルール策定への取り組み (70%)、報酬相談 (49%)、他の自営業者との結びつき (45%) が挙げられている (Pongratz 2017)。

IG Metall は 2015 年に規約改正により一人自営にも組合員資格を認めた。クラウドワーカーを念頭においてのものであるが、目立った活動は見られない。サービス産業における Ver.di との組合員獲得競争が以前から見られるが、多分に Ver.di への対抗的措置という側面もあると思われる。

IG BAU はアウトソーシングによって非自発的に自営になった労働者たちを組織化している。建設関係の一人自営業者が多いと思われるが、活動は見えない。2005 年の手工業法改正による緩和をもとに戻すことを主張しているが、これは緩和によってマイスター資格なしに開業した者よりマイスター資格のある者の立場を擁護することを意味する。労働組合としての一人自営へのスタンスの揺らぎを感じさせる。

飲食産業労働組合 NGG はフードデリバリー労働者を組織している。上の

事例と違うのは NGG が雇用関係を認めさせて労働協約の締結を目指していることである。フードデリバリー関係では非 DGB 系の Gewerkschaft FAU も労働者性をもとに雇用関係を認めさせる運動を行っている。

#### b) 職業団体

職業団体は、一人自営にとって業界ごとの専門知識の交流、契約における法的助言の機関として位置づけられている。Apitzsch らによると、労働組合と職業団体は相乗効果と緊張関係の両面がある (Apitzsch et al 2016)。労働組合の協約締結能力と職業団体の専門知識は補完関係にある。他方で労働組合は総花的メンバー構成が見られるが、職業団体は細分化されており、労働組合には競合するグループがはいっている。また職業団体は、労働組合が一人自営を企業家のグループと見なし、差別していると感じており、対等に扱うことを要求している。

#### c) 経済団体

中小企業団体、自営業者団体、会議所（公法上の団体、職員は公務員）など、経済的利益を擁護する目的の組織である。中小企業団体でも従業員のいる自営業者が多く、一人自営はそれぞれの組織の中で少数派であり、相互に結びつくこともめったになく、要求が取り上げられることは少ない。一人自営に特化した課題を意識的に避ける団体も見られる (Pongratz/Abbenhardt (2018))。手工業会議所はマイスター緩和を否定的にみており、規制の再強化を求めている。IT 業界団体では見かけ自営への法的規制に反対している。

#### d) 仲介エージェント

前述の a) から c) はメンバーシップによるが、d) は労働市場での需給を仲介するアクターである。

仲介業務が主な役割だが、市場価格（報酬）の透明化、標準価格設定の機能をもつ。この点で職業団体と競合・補完関係にある。不透明さによる不利益が

回避されるのはメリットであるが、仲介手数料を収入源にしているため、不透明な仲介手数料は一人自営にとってはデメリットである（Apitzsch et al 2016）

#### e) 同業者協同組合

IT、医療などの領域で見られる新しい中間団体である。同業者同士が結成し、民主的で透明な運営体制、利益志向ではないこと、メンバーの連帯を土台とする。Apitzsch らは、この形態は従来から新しい雇用、社会的経済の脈絡で注目されてきたが、一人自営の利益代表という視点からも重要になっているとみている（Apitzsch et al 2016）。

以上、5つのアクターについて不十分ながら概観した。ここからわかるのは第一に、一人自営でも集团的アクターの関与によって交渉しているということである。第二に、集团的利益代表にとって重要な交渉パートナーが存在しないということである。二重利益代表制がなく、労働協約や事業所代表委員会の関与もない。このまま相談と情報交流にとどまるのか。雇用関係を確認させようとする動きも一部にあるが、これを除けば自助的組織の性格が強いといえよう。また報酬の正当化と市場価格の標準化は、確かに一人自営にとってルール of 透明化につながりメリットになる。しかし市場ルールの整備・作成に労働組合としてとどまっていいのかどうかという疑問が残る。透明化はハイスキルの一人自営の利益が安定化する一方で、ロースキルの格差が大きくなる恐れがあるからである。集团的サポートがなく、資格がなく、参入障壁が弱い分野でどう利益代表を構成するかという課題が改めて問われることとなる。

いずれにせよ労働組合の戦略については、伝統的な組合戦略と職業団体との「ハイブリッド戦略」ととらえることができよう（Apitzsch et al 2016, S.481）。労働組合がどのように機能変化するかが焦点になる。

## おわりに

自営業、一人自営業のあり方は雇用モデルとの相互関係のなかで作られる。単に産業構造の変化の結果ではなく、利益代表制度や自営をとりまくそれぞれの国の制度や規範によって形作られる。その利益代表のあり方は、労使団体の歴史的な経験や制度的条件、職業資格、職業団体・業界団体のあり方、それらとかかわるイデオロギー、規範とかかわっている。

ドイツでは一方で雇用セクターの強固さがあり、それは労働組合の包摂力の強さによって支えられてきた。他方でドイツには強い自営セクターの固有の伝統があり、手工業の伝統に支えられた資格・熟練の高度な制度化（マイスター）が見られる。一人自営はちょうどこの二つの山の麓にある。雇用セクターは一人自営を雇用関係に囲い込もうとし、自営セクターは彼らを自立した企業家とみなして労働者性を拒否しようとするであろう。

一人自営をめぐる集团的利益代表について、本稿では不十分な情報しか提示できていない。それでも利益代表のアクターとして労働組合がもっとも積極的に関与していること、職業団体は業種の専門性をもとに労働組合との協力・補完関係を強める傾向がみられること、経済団体は一人自営固有の利益代表としてはほとんど活動していないことが垣間見えた。その際、労働組合は従来の二重利益代表型の労働協約中心のモデルではなく、職業団体と協力するハイブリッド戦略をとっているように思われる。

一人自営のあり方は、経済の動き、雇用セクターの動きの従属変数ではなく、それ自体が諸制度との相互関係の中で独自のダイナミズムを作り出すという見方が重要であろう。その際、一人自営のあり方はその利益代表のあり方と相互に作用しあい制約しあう。労働組合が一人自営の組織化を試み、利益代表の新しいあり方を作ることに成功すれば、一人自営の利益が雇用関係の文脈で読み込まれる方向に近づきうる。もう1つの可能性として、自立した企業家の立場が強化される方向も考えられる。しかしこの流れが強まる可能性はあまり



なさそうに思われる。ギグエコノミーやプラットフォームエコノミーに代表される新自由主義の大きな流れは、雇用セクターを掘り崩すとともに、伝統的なドイツの自営セクターをも崩壊させるように見える。その点では、雇用セクターと手工業セクターが無秩序な市場経済に対して連携する可能性も戦略的な選択肢としては考えられよう。利益代表の問題は、こうしたセクター間のダイナミズムを視野に入れて見ていく必要があろう。

### 参考文献

- アピチュ、ビルギット「自律的な職業キャリアへの転換—ドイツのメディア産業にみる雇用の柔軟化」、田中洋美、M. ゴツィック、K. 岩田ワイケナント編『ライフコース選択のゆくえ—日本とドイツの仕事・家族・住まい』新曜社、2013年。
- 大重光太郎「労使関係」西田慎、近藤正基編著『現代ドイツ政治—統一後の20年』ミネルヴァ書房、2014年。
- 毛塚勝利「ドイツ非正規労働の動向と政策の現在」連合総研『非正規労働問題の今後の課題を語る』（2017年、連合総合生活開発研究所）所収。
- 後藤究「ドイツにおける労働者類似の者のための労働協約の分析—公共放送局における協約政策に着目して」連合総研『非正規労働問題の今後の課題を語る』（2017年、連合総合生活開発研究所）所収。
- ゴットシャル、カリン / クロース、ダニエラ「自営業の比較—全般的動向とニューメディアの事例」ウォルビー、S./H. ゴットフリート / K. ゴットシャル / 大沢真理（編著）『知識経済をジェンダー化する—労働組織・規制・福祉国家』ミネルヴァ書房、2016年。
- 榊原嘉明「ドイツにおける『請負契約』（社外労働者・個人就業者）の拡大と組合政策」連合総研『非正規労働問題の今後の課題を語る』（2017年、連合総合生活開発研究所）所収。
- シュルツェニブショフ、カリン「ヨーロッパにおける一人自営業者—労働政策及び社会政策における課題」（後藤究訳）日本比較法研究所『比較法雑誌』52巻2号、2018年。
- 田中信世「手工業法改正後のドイツ・マイスター制度」（2004年1月23日）国際貿易投資研究所フラッシュ57 <http://www.iti.or.jp/flash57.htm>（最終閲覧日：2019年9月4日）
- 本田浩邦『長期停滞の資本主義—新しい福祉社会とベーシックインカム』大月書店、2019年。
- 連合総合生活開発研究所『非正規労働問題の今後の課題を語る：ドイツ、イギリスの非正規労働の現状と労働組合の取り組み—日本への示唆—』2017年、連合総合生活開発研究所。
- 労働政策研究研修機構「EU—資格枠組み（QF）及び欧州資格枠組み（EQF）—」『諸外国における能力評価制度—英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査—』JILPT 資料シリーズ No.102、2012年。

- Apitzsch, Birgit/ Karen Shire/ Steffen Heinrich/ Hanneore Mottweiler/ Markus Tüntje: *Flexibilität und Beschäftigungswandel*. Beltz Juventa (Weinheim/Basel, 2015)
- Apitzsch, Birgit/ Caroline Ruiner/ Maximiliane Wilkesmann: „Traditionelle und neue intermediäre Akteure in den Arbeitswelten hochqualifizierter Solo-Selbstständiger“ in: *Industrielle Beziehungen* 23 (4), 2016 S.477–497.
- Brenke, Karl: „Allein tätige Selbständige: starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringes Einkommen“ In: *DIW-Wochenbericht* Nr.7, 2013.
- Brenke, Karl: „Selbständige Beschäftigung geht zurück“ In: *DIW-Wochenbericht* Nr.36, 2015. S. 790–796.
- Brenke, Karl: „Die allermeisten Selbständigen betreiben Altersvorsorge oder haben Vermögen.“ In: *DIW-Wochenbericht* Nr.45, 2016. S. 1071–1076.
- Brenke, Karl/ Martin Beznoska: *Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe, Kurzexpertise für das BMAS* Berlin Mai 2016.
- Dietrich, Hans/ Alexander Patzina : „Vor allem Geringqualifizierte und Berufseinsteiger gehören zu den Risikogruppen“ *LAB-Kurzbericht* 1/2017.
- Eisenmann, Barbara: Unterwegs mit den Fahrern von Deiveroo , Foodora und co. In: *Deutschlandfunk*. 24.4.2018. (Archiv)
- Fritsch, Michael/ Alexander S. Kritikos/ Alina Sorgner: Verdienen Selbständige tatsächlich weniger als Angestellte? In: *DIW Wochenbericht* Nr.7/2015. Februar 2015)
- Hatfield, Izzy: *Self-Employment in Europe. Report*. January 2015. Institute for Public Policy Research.
- Jansen, Giedo/ Roderick Sluiter: “The matter of representation: precarious self-employment and interest organization” In: Wieteke Conen / Joop Schippers (eds.) : *Self-Employment as Precarious Work. A European Perspective*. Edward Elgar, 2019.
- Keller, Berndt/ Hartmut Seifert: *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität*. Edition sigma 2013.
- Kreß, Franziska/ Enzo Weber: Warum sinkt die Zahl der Selbständigen ? In: ZBW, *Wirtschaftsdienst* 2016, S.696–698
- Manske, Alexandra/ Christiane Schnell. „Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft“ In: Fritz Böhle et al. (Hg.) *Handbuch Arbeitssoziologie*. Bd.II, S.423–450.
- Mayer-Ahuja, Nicole/ Patrick Feuerstein: „Neue Sektoren, Kreativwirtschaft, Informationstechnik“. In: Hartmut Hirsch-Kreinsen/ Heiner Minssen (Hg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*. 2. Aufl. 2017.
- OECD: *Employment Outlook 2000*. Paris, 2000
- Pongratz, Hans J.: Interessenvertretung dringend erwünscht: Was Selbstständige von ihrer Gewerkschaft erwarten? In: *WSI-Mitteilungen* 8/2017.
- Pongratz, Hans J. / Lisa Abbenhardt: Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen. In: *WSI-Mitteilungen* 4/2018. S.270–278.
- Schulze-Buschhoff, Karin/ Wieleke Conen,/ Joop Schippers: Solo-Selbstständigkeit – eine prekäre Beschäftigungsform? In: *WSI-Mitteilungen* 1/2017. S.54–61.
- Treusch, Wolf-Sören: Solo-Selbständige in Deutschland – Die Einzelkämpfer. In: *Deutschlandfunk* Beitrag von 12.6.2018.

一人自営業の集团的利益代表は必要か、可能か？ どのような可能性があるか？ 31

Voß, Günter: „Arbeitskraftunternehmer“ In: Hirsch-Kreinsen/ Minsenn (Hg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriosozologie*. 2. Aufl. 2017.