

個人請負型就業者に関する研究会
報告書（案）

平成22年〇月

厚生労働省政策統括官（労働担当）

目次

はじめに

I. 個人請負型就業者に関する先行報告及び研究会について

1. 先行する主な提言・報告

2. 研究会の概要

- (1) 研究会の目的
- (2) 研究会開催状況
- (3) 検討の範囲
- (4) 委託調査

II. 個人請負型就業者をとりまく現状

1. 請負と雇用に関する法制度

- (1) 個人請負型就業者と労働法
- (2) 雇用労働者に該当しない者に対する労働関係の制度

2. 個人請負という働き方の特徴

- (1) 業種及び職種
- (2) 企業側の活用理由及び就業者側の選択理由
- (3) 募集・契約
- (4) 就業実態
- (5) 労働者性の高低と働き方

3. 個人請負型就業者をめぐるトラブル

- (1) 労働者性に関するトラブル
- (2) 求人に関するトラブル
- (3) 契約履行上のトラブル
- (4) トラブルの相談窓口について

III. 個人請負型就業者に対する今後の政策的対応の方向性

- 1. 求人情報の明確化
- 2. 活用企業が守るべきガイドラインについて
- 3. 業務委託・請負で働くことについての周知

4. 労働者性の判断基準について
5. トラブルの相談窓口について
6. その他意見

別添 1 : 個人請負型就業者に関する研究会開催要綱
別添 2 : 個人請負型就業者に関する研究会開催概要
別添 3 : 個人請負型就業者に関する調査委託研究報告書

はじめに

近年、就業形態の多様化に伴い業務委託契約や請負契約に基づいて就業する者（個人請負型就業者）が増加していると指摘されている。またこの中には、実態として雇用労働と変わらない者や、自営であるものの雇用労働に近い実態を有する（雇用と自営の中間とも言える）働き方の者がいる。

雇用される労働者は、労働法による保護の仕組みが整備されているのに対し、個人請負型就業者は基本的には各種労働法による保護を受けることができない。

そのため、このような個人請負型就業者についての実態を具体的に把握した上で、それを踏まえた適切な措置を講じるべきという指摘が各方面からなされている。

当研究会においては、先行研究や各種提言を踏まえつつ、求人情報提供事業者や労働組合、活用企業、NPO 法人、学識経験者等からヒアリングを実施するとともに、実態把握のための調査を行った。また、そうして把握された実態を踏まえ、個人請負型就業者に関する今後の政策的対応の方向性について検討を行った。

今般、その検討結果を報告書として取りまとめたところであり、今後、本報告書を受けて関係者により適切な対応・措置が講じられるよう期待するものである。

I. 個人請負型就業者に関する先行報告及び研究会について

1. 先行する主な報告・提言

個人請負型就業者をめぐっては、就業形態の多様化に伴い、雇用と非雇用の区別がつきにくい層が出現してきていることや、実態を把握した上で、契約の適正化など、適切な措置を講ずること、実態として雇用である場合については雇用者として扱うこと等が提言されている。主な報告・提言は下記のとおりである。

- ① 国民生活審議会「消費者・生活者を主役とした行政への転換に向けて（意見）生活安心プロジェクト（行政のあり方の総点検）」（平成20年4月3日）P53～54

NPO活動で就労する者（いわゆる「有償ボランティア」を含む）、ディペンデント・コントラクター（ひとつの企業と専属の委託業務契約や請負契約を交わし、常駐に近い形で就業する個人自営業者等）、ダブルジョブホルダー（二重就職者）等就業形態の多様化により、既存の制度や法律の適用から漏れる者が生じている。また、サービス残業、偽装請負、社会・労働保険の未加入等、「働く」ことに関する基本的なルールが守られていない状況がある。このため、次のような施策を講ずる必要がある。

（就業形態の多様化への対応）

NPO活動で就労する者（いわゆる「有償ボランティア」を含む）、ディペンデント・コントラクター、ダブルジョブホルダー等について、厚生労働省を始め関係府省庁において、現行法・制度の周知徹底を図るほか、新たな措置の整備について検討を行うことが必要である。具体的には、まず厚生労働省において、これらの働く人の実態を把握した上で制度の見直しも含めて適切な措置を講ずることが重要であり、また内閣府においても、実態把握や府省庁間連携のための方策について検討することが適当である。

- ② 今後の労働契約法制の在り方に関する研究会「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」（平成17年9月15日）P2

近年、企業側の目的や労働者側の都合もあり、パートタイム労働者や有期契約労働者など非正規労働者の占める割合が増加している。また、専門的な能力を有し、使用者から具体的な作業指示を受けずに自律的な

働き方をする労働者も増えている。

他方、SOHO、テレワーク、在宅就業者やインディペンデント・コントラクターといった、雇用と自営の中間的な働き方の増加が指摘されている。これら多様化した労働や専門化した労働をめぐっては、契約関係の法的ルールの在り方について様々な問題が生じている。

- ③ 男女共同参画会議影響調査専門調査会「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行についての報告」（平成16年7月21日）P42、P64～65

<現状>

雇用形態の多様化に伴って、雇用労働者であっても裁量労働等、労働時間の制約が緩い形態が現れている。一方、個人自営業者であっても、一つの企業と専属の委託業務契約や請負契約を交わし、常駐に近い形で就業する者（以下「従属的契約就業者（ディペンデントコントラクター）」と呼ぶこととする。）といった形態が出現し、雇用と非雇用の区別が付きにくい層が出現している。企業側も、コスト削減の一環として、業務の全部又は一部を社外に委託するアウトソーシングを積極的に進めていることから、このような層は増えつつあると推測される。

<影響を及ぼす制度・慣行とその課題>

一般に請負やアウトソーシングに係る労働者数の把握は不十分である。推計では請負につき100万人というデータがある（ただし、このデータには請負会社に雇用されている者も含まれていると推測できる。）。業務委託や個人請負の場合、労働時間や休日の規定を定める必要がないので、従属的契約就業者（ディペンデントコントラクター）は在宅ワーカーと同様に家庭との両立に有利な形態としても期待できる。しかし、実際には、業務委託や個人請負でありながら定休日や定期的な委託額（又は契約条件）の更改、手当といった制度を採用しているなど雇用か委託、個人請負か不明確な取扱いをしている企業もあり、企業及び労働者双方に認識が不足しているまま、正社員より待遇の悪い擬似雇用の関係が続いている例もある。

請負会社との間に実態として雇用関係を結んでいると認められる場合には、労働基準法、最低賃金法が適用され、雇用保険、健康保険、労災保険、厚生年金に加入する。

また、報酬は契約に基づく出来高払いが中心であり、企業側にも福利厚生適用の必要がないため、契約の明確化や健康管理等が課題となる。

ア 就業実態の把握

雇用と自営の中間的な形態の就業者である、従属的契約就業者（デ

ィペンデントコントラクター)について、就業実態を把握する必要がある。

イ 適切な処遇

委託者、発注者は、業務委託又は個人請負である従属的契約就業(ディペンデントコントラクター)について、実態として雇用である場合については、雇用者として扱う必要がある。

ウ 就業形態についてのガイドラインの制定等による契約ルールの適正化、就業条件の安定

委託者、発注者は、業務委託又は個人請負である従属的契約就業者(ディペンデントコントラクター)について、業務の遂行の仕方について指揮命令する、勤務場所・時間が拘束される等の労務管理を行うものではないことを周知徹底する必要がある。また、契約ルールの適正化や健康管理能力の向上を内容としたガイドラインを従属的契約就業者(ディペンデントコントラクター)についても制定する必要がある。

2. 研究会の概要

(1) 研究会の目的

上記の提言等を踏まえ、本研究会は個人請負型就業者に関する実態を把握し、その実態を踏まえた政策的方向性を検討した。

(2) 研究会開催状況

本研究会は、以下の通り、平成21年8月から22年3月までの間7回の研究会を開催し、検討を行った。

第1回研究会(21年8月28日)

- 議題1 座長の選任
- 議題2 検討課題、今後の進め方

第2回研究会(21年10月5日)

- 議題1 ヒアリング
 - ① 学識経験者
労働政策研究・研修機構 濱口桂一郎統括研究員より欧州における個人請負型就業者に対する施策についてヒアリング
 - ② 求人情報提供事業者
求人情報提供事業者より、個人請負型就業者の現況や求人動

向についてヒアリング

③ NPO法人

NPO法人インディペンデント・コントラクター協会より、
個人請負型就業者の現況や意識等についてヒアリング

議題2 調査及び今後の進め方について

第3回研究会（21年11月4日）

議題1 ヒアリング

① 求人情報提供事業者

求人情報提供事業者より、個人請負型就業者の現況や求人動
向についてヒアリング

② 労働組合（IT系、出版系）

二団体の労働組合より、それぞれの業界における個人請負型
就業者の現状、トラブル等についてヒアリング

議題2 アンケート調査票概要及び今後の進め方について

第4回研究会（21年12月16日）

議題1 ヒアリング

① 労働組合（建設系）

労働組合より、業界における個人請負型就業者の現状、トラ
ブル等についてヒアリング

② 個人請負型就業者活用企業

個人請負型就業者の活用状況についてヒアリング

議題2 個人請負型就業者に関する裁判例について

議題3 今後の進め方について

第5回研究会（22年2月10日）

議題1 委託調査研究の速報

議題2 これまでの論点整理

第6回研究会（22年3月4日）

議題1 委託調査研究の結果

議題2 報告書（たたき台）について

第7回研究会（22年3月25日）

議題1 委託調査研究（面接調査）の結果

議題2 報告書（案）について

(3) 検討の範囲

研究会では、労働者性の有無に関わらず業務委託・請負といった名称の契約に基づき、人を雇わずに業務を行っている者を「個人請負型就業者」として検討の対象とした。

なお、フランチャイズ契約に基づいて就業する者については、他の請負就業とは性格を異にする部分が多いため、今回の検討対象とはしていない。有償ボランティアについても今回の検討対象とはしていない。

(4) 委託調査

研究会においては、求人情報提供事業者、労働組合、NPO法人、活用企業、学識経験者からヒアリングを行うとともに、委託調査（「個人請負型就業者に関する調査研究事業」）により個人請負型就業者の実態把握に努めた。

（委託先：株式会社インテージ）

委託調査では

- ① 求人情報の分析（以下「求人調査」という。）
- ② 個人請負型就業者を活用する事業所へのアンケート調査（以下「事業所アンケート調査」という。）
- ③ 事業所及び個人請負型就業者への面接調査（以下「面接調査」という。）により実態把握に努めた。

調査の概要は以下のとおりである。

なお、調査の方法、結果の詳細は報告書巻末に参考資料として添付しているので参照していただきたい。

ア 求人調査

求人調査においては、どのような働き方が存在しているのか、契約内容のうちどういった事項が求人情報に掲載されているのかを把握するため、求人情報サイトや求人情報雑誌に掲載されている求人情報を収集し分析を行った。

調査対象は求人雑誌1誌（2009年6月～12月）から180件及び求人情報サイト20（2008年11月～12月）から500件の求人を抽出し重複する求人を整理し、625件の求人を分析対象とした。

イ 事業所アンケート調査

求人調査によって得られた求人に加え、その他の求人情報サイト及びWEB上から求人情報を検索することで、重複を除いて1169件の求人情報を抽出、その他業務委託、請負の募集をしていると推測される事

業所を併せ、2000 事業所にアンケートを送付し、738 件回収し、325 件の有効回答が得られ、分析を行った。¹また、分析においては、職種ごとや、労働者性が高いと考えられる就業者²を扱っている事業所、労働者性が低いと考えられる就業者を扱っている事業所ごとに区分して、各問ごとの傾向の分析を行った。

ウ 面接調査

アンケートでは把握が難しい、より詳細な実態を把握するため 6 社の企業と 22 人の個人請負型就業者にそれぞれ 1～2 時間程度のインタビュー調査を実施しその結果を分析した。

面接はアンケートを送付した事業所やそこで働く就業者等に対して行った。

¹ なお、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社(2006)「個人業務請負契約の名称で就業する者の就業環境に関する調査研究報告書」(平成 19 年度厚生労働省委託調査。以下「平成 19 年調査という。)」では、個人請負型就業者に対するアンケート調査を行っている。この平成 19 年調査によると、業務委託・請負に従事する者が、主な取引先からの初めての仕事を受注する経緯としては、「その取引先から直接依頼された」の 31.3%が最も多く、「求人情報誌・新聞等の紙媒体を見て」は 6.0%、「インターネット上の仲介サイトを見て」は 5.7%と比較的少ない。今回行った事業所アンケート調査は、求人情報サイト及び求人情報誌から調査対象を抽出したため募集方法として求人雑誌、新聞等の紙媒体を利用するものは 56.3%、インターネット等を使用しているものは 45.5%である。このため両調査を比較する場合には、職種の違い等にも注意する必要がある。

² 事業所アンケート調査において、①報酬の決め方のうち最も比重の高い要素を「時間」と回答したもの②主な業務従事場所を事業所内あるいは会社の指定する場所と回答したもの③毎日決まった時間に出社する必要があるもの④仕事の進め方について、自分で決められる範囲が限られている、あるいは、決められるものがほとんどないもの⑤予定されていた業務以外の業務に従事させることがよくある、あるいはたまにあるもの⑥業務の依頼が断られることがほとんどない、まったくないもの⑦業務の全部あるいは一部を他者に行わせることができないものに対し 1 点ずつあたえ、4 点以上の回答を労働者性が高いと考えられるものとした。

Ⅱ. 個人請負型就業者をとりまく現状

近年、その働き方に広がりが見られる個人請負型就業者について、その現状を概観する。これまで、個人請負型就業者のなかに、①実質的に雇用である者や、②雇用であるとまでは言えないものの雇用と自営の間と言えりような者が出現してきているとの指摘がある。

なお、個人請負型就業者に関する公的な統計は存在しないため、その総数を正確に把握することは難しいが、山田（2008）は国勢調査からの推計³で、2000年では約63万人であったのが、2008年には約110万人まで増加していると指摘している。また、労働政策研究・研修機構「多様な働き方の実態と課題」（2007）によれば、労働力調査から各種補正⁴を行った結果、125万人と推計されている。

1. 請負と雇用に関する法制度

（1）個人請負型就業者と労働法

就業者が各労働法規（労働基準法、労働契約法、労働者災害補償保険法（以下、「労災保険法」という。）、雇用保険法等）に規定する労働者に該当すると考えられる場合には、当該労働法規の適用を受けることができる。

労働者と言えるかどうかは、契約の名称に関わらず実態に即して判断される。労働契約や雇用契約といった名称の契約ではなく、業務委託や請負といった名称の契約に基づいて就業する者であっても、その働き方の実態から判断して労働者であると判断されれば労働法規の適用を受けることができる。つまり、個人請負型就業者であっても、働き方によっては労働法の保護を受けることができる。

ある法律において「労働者」と言えるのかどうか、つまり労働者性の判断基準は法律ごとに若干異なるが、例えば労働基準法上の労働者性の判断基準については、労働基準法研究会「労働基準法研究会報告—労働基準法の「労働者」の判断基準について—」⁵（昭和60年12月19日）にお

³ 山田久,(2008),「個人業務請負の実態と将来的可能性—日米比較の観点から『インディペンデント・コントラクター』を中心に」,『日本労働研究雑誌』, No. 566, p. 4-16
では、商店経営者や町工場の経営者といった従来型自営業や、いわゆる『士業』（弁護士、会計士等）や開業医を除き、個人業務請負が多そうな産業分類に属する『雇人のない（自営）業主』の数を『国勢調査』から推計するという手法を取っている。

⁴ 労働力調査から、個人自営業主が企業を対象としてサービスを提供する事業が多くを占める産業として情報サービス業、道路貨物運送業、専門サービス業を想定し集計。その後、税制上被用者扱いとなっている者の割合や、所得税自己納付の割合等で補正を行い推定。

⁵ 当報告において、労働者性の判断基準としては「指揮監督下の労働に関する判断基準」と「報酬の労務対償性に関する判断基準」があるとされており、それら二つをまとめて

いて、「労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断する必要がある」とされている⁶。また当報告では、備車運転手、在宅勤務者について具体例を示している。また、労働基準研究会労働契約等法制部会「労働者性検討専門部会報告」（平成8年3月）では、建設業手間請け従事者及び芸能関係者について見解が示されている。この他、新聞配達人、大工、バイク便、生命保険の外務員、芸能タレント、あんま師、はり灸師等につき、労働基準局より解釈通達が示されている。

（2）雇用労働者に該当しない者に対する労働関係の制度

労働者に該当しない場合においても、以下の労働関係制度の保護等の対象となる場合がある。

① 家内労働法

家内労働法においては、「物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他これらの行為に類似する行為を業とする者であつて厚生労働省令で定めるものから、主として労働の対償を得るために、その業務の目的物たる物品（物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。）について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者であつて、その業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするもの」を家内労働者と定義し、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、委託者に対し、委託条件の明確化を図るための家内労働手帳の交付義務、就業時間適正化に関する努力義務、委託の打切りの予告に関する努力義務、工賃の支払時期に関する義務等を課すとともに、最低工賃制度について定めている。

② 労働安全衛生法

労働安全衛生法においては、注文者に対し、①業種や②注文者自らが仕事の一部を行うか否かに応じ、関係請負人の労働者の危険または健康障害を防止するための措置について、一定の義務が課されている。

「使用従属性の基準」とされている。「指揮監督下の労働に関する判断基準」はさらに①仕事の依頼、業務従事の指示に対する許諾の自由の有無②業務遂行上の指揮監督の有無③拘束性の有無④代替性の有無に整理されている。更に、労働者性の判断を補強する要素として、事業者性の有無や専属性の程度についても記述がある。

⁶ また、雇用契約と請負契約の性質の違いについては、民法において、「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる（民法623条）」「請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の成果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる。（民法第632条）」とされているところである。

③ 労災保険の特別加入制度

労働者以外の者で、その業務の実態、災害の発生状況などからみて、労働者に準じて保護することが適当であると認められる中小事業主、一人親方、特定作業従事者、海外派遣者等の者に対して特別に任意加入を認めている。

④ 在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン

在宅ワーク（情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労のうち、主として他の者が代わって行うことが容易なものをいう。ただし、法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く。）については、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」（以下、「在宅ワークのガイドライン」という。）において、契約条件をめぐる紛争を防止するため、注文者が守っていくべき事項として、契約条件の文書明示及びその保存、報酬の支払、納期、継続的な注文の打切りの場合における事前予告などの契約条件の適正化、在宅ワーカーの個人情報の保護、健康確保措置等が定められている。

また、委託者の受託者に対する優越的地位の乱用を禁止する、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（独占禁止法）、や下請代金支払遅延等防止法（以下「下請法」という。）、消費者契約法、特定商取引法などによる保護を受けることができる場合がある。

なお、事業所アンケート調査によると、家内労働法、下請法、在宅ワークのガイドライン等の業務委託契約従事者に適用され得る制度について「周知していない」あるいは「業務委託契約従事者に適用される制度を把握していない」と答えた事業所が 33.2% だった。

2. 個人請負という働き方の特徴

（1）業種及び職種

「求人調査」によれば、求人企業の業種としては、対個人サービス業⁷（41.0%）、道路貨物運送業（12.3%）卸・小売業、飲食店（9.9%）等が多い。また職種でみると、「営業・販売」（33.9%）、「理容・美容」（23.7%）、「デザイナー・カメラマン」（15.7%）、軽貨物運送（9.1%）等が多い。

「平成 19 年調査」（個人請負型就業者への個人調査）では、このほかシ

⁷ エステ、塾等が多く見られた。

ステムエンジニア等の技術者や建設業の一人親方等の働き方も多く、これらは人づての紹介で求職が行われることが多いことが明らかになっている。

今回の「求人調査」によると、具体的な職種としては、運送員、外交員、技術者といった従来から請負が多いと考えられるもののほか、エステティシャン、美容アドバイザー、講師、(宴会等の)配膳、調理補助、受付、ゴルフキャディなど多様な職種で個人請負型就業者の求人が行われていることが確認された。

このように、個人請負型就業者は、高度な専門性を要する職種から、未経験者でも受託可能な職種まで、多様な職種の仕事に従事している。

(2) 企業側の活用理由及び就業者側の選択理由

「事業所アンケート調査」によると、企業にとって、個人請負型就業者の活用をするメリットとしては、①専門的業務に対応できる、②即戦力・能力のある人材が確保できる、③人件費が節約できる、④臨時・季節的業務量の変化に対応できるといったことがあげられる。

デメリットとしては、①雇用とは違い、特定の人材を継続的に囲い込んでおくことがむずかしいこと、②業務遂行の質を確保することが困難なこと等が指摘されている。こうしたデメリットを踏まえ、有能な個人請負型就業者として働いていた者を雇用者として採用したり、個人請負型就業者に対しても教育研修制度を整備したりすることで、業務遂行の質を確保するといった企業もあった。

「平成19年調査」によると、就業者が業務委託・請負といった働き方を選択する主な理由としては、①仕事の時間帯を自分で決められるから、②自分の能力・スキルを活かせるから、③自宅など自分が望む場所で仕事ができるからといった回答が多くあげられている。ただし、他方で、「平成19年調査」からは、報酬については、半数以上の個人請負型就業者が不満を持っていることが明らかとなっている⁸。

(専門性の高い個人請負就業者)

比較的専門性が高い個人請負型就業者については、インディペンデント・コントラクター協会より、ヒアリングを行ったところ、以下のような

⁸ 周燕飛, (2010), 「個人請負就業の将来性—日米の子持ち既婚女性に着目して—」, 『JILPT DISCUSSION PAPER』では、時間や場所、業務量の裁量性に着目し、子供を持つ既婚女性にとっての就業機会としての可能性も指摘されている。但し、同論文は我が国の現状において個人請負は、正社員と比較して低収入、長時間労働に陥るリスクが高いことを実証していることに留意。なお、平成19年調査では、「育児との両立をしたいから」という就業理由は、下から2番目(7.3%)であった。

活用動機が把握された。

個人請負型就業者の活用方法としては主に以下の3種類があるようだ。

- ① プロジェクト型・・・一時期に集中する業務（ISO取得、新卒採用等）で労働力を確保するために活用
- ② 機能アウトソース型・・・継続的に発生する業務での活用
- ③ 顧問型・・・新規事業の開発や社内業務の見直し等に顧問的な立場から助言、提案を得るために活用

（3）募集・契約

求人情報サイトでは、具体的な求人情報の例として以下のようなものが確認された。

【事例①—営業】

- 仕事内容：ケーブルテレビの営業
- 応募資格：40歳までの方、学歴・職歴不問。未経験者歓迎
- 勤務地：東京・神奈川・埼玉・千葉・茨城
- 勤務時間：9：00～18：00（実働8時間、休憩60分）
- 報酬：月額固定給0円～1万4千円＋インセンティブ
（月収例）
50万円／未経験・入社1か月
80万円／未経験・入社1年目
- 待遇・福利厚生：研修制度あり、役職手当
- 休日・休暇：完全週休2日制（火・水）、夏期休暇、年末年始休暇、年次有給休暇、慶弔休暇、祝日

【事例②—講師】

- 仕事内容：音楽教室において、楽器のレッスンを担当。対象は子供から大人まで。
- 応募資格：長期間できる方歓迎。
- 勤務地：音楽教室
- 勤務時間：決められた曜日・時間
- 報酬：レッスン報酬は担当する生徒の数に応じる。詳細は説明会で。
（例）週3日稼働、生徒数30名で10万8千円～
- その他：同時に「契約社員」の募集も掲載。業務内容の違いとしては、業務委託の場合、レッスンのみを行うようだが、業務委託の場合は顧客の募集活動や楽器の接客販売も行う模様。

【事例③—エステティシャン】

- 仕事内容：オイルリンパトレナーージュ、フェイシャル、足つぼ、タイ式リラクゼーション、受付
- 応募資格：年齢・経験不問（研修有、1年以内に退職した場合、研修費用18万円を自己負担。）
- 勤務地：温泉
- 勤務時間：11:00～03:00（実働8時間）※シフト制
- 報酬：税抜き売上の45～50%
- 待遇：交通費の支給なし
- 休日：月6日（日数は要相談）

【事例④—キッチンスタッフ】

- 仕事内容：和食料理処でのキッチン・ホールスタッフ
- 応募資格：年齢不問。笑顔でハイと返事ができる人
- 勤務地：大阪市本町
- 勤務時間：10時～15時、17時～22時、11時～23時（休憩有）応相談。
- 報酬：時給1,100円以上
- 待遇：交通費全額支給
- 休日：土・日・祭日

【事例⑤—専門技術系】

- 仕事内容：工場プラントの修理・整備・操作
- 応募資格：30～60歳。機械、設備での修理・整備経験10年以上
- 勤務地：栃木県宇都宮市
- 勤務時間：8:30～17:30 週5日（日曜日～木曜日）
- 報酬：月給28万円
- 待遇：交通費全額支給、残業手当あり、有給休暇あり
- 休日：金・土

【事例⑥—デザイナー】

- 仕事内容：アパレルデザイン、Tシャツ等の企画・グラフィックデザイン、販促POPなどの企画・デザイン
- 応募資格：実務経験5年以上、イラストレーター、フォトショップ、パワーポイントが実務レベルで使用できる方。アパレル業界経験者優遇
- 勤務地：指定された事業所
- 勤務時間：9:30～18:00 実働7時間半
- 報酬：月給25万円～
- 待遇：交通費全額支給、社員登用制度

- 休日：業務委託のため応相談

【事例⑦—車持込みドライバー】

- 仕事内容：各種運送業務全般
- 応募資格：普通免 ※未経験者歓迎。事業用自動車（黒ナンバー）持込みできる方に限る（自家用車不可）
- 勤務地：東京 23 区及び近郊
- 勤務時間：8：00～20：00（多少前後有）※残業・休憩あり ※勤務時間帯イロイロあり
- 報酬：日額 1 万 1000 円～1 万 3000 円
- 待遇：社員登用制度
- 休日：週休制 ※曜日相談可能
- 負担金：なし

【事例⑧—プログラマー】

- 仕事内容：オープン・WEB系システムを中心としたプログラミングやテスト
- 応募資格：IT 業界経験 1 年以上の方
- 勤務地：東京都内を中心とした各派遣先 月に一度帰社日あり
- 勤務時間：9：30～18：30 ※案件により異なります
- 報酬：月額契約料の 80%〈例〉月額契約料が 70 万円の場合には月収 56 万円
- 待遇：交通費全額支給、社員旅行
- 休日：完全週休 2 日制（土日）、祝日

【事例⑨—SE】

- 仕事内容：サーバー構築、設計、管理、運用
- 応募資格：サーバー、またはネットワークエンジニアとしての経験が 2 年以上ある方
- 勤務地：クライアント先のプロジェクトへ配属
- 勤務時間：9：30～18：00（実働 7.5 時間※基本勤務時間）※プロジェクト先により異なります
- 報酬：月給 30 万～70 万円程度 ※経験・能力・前給等を考慮して、お互いが納得の上で決定。別途残業代全額支給
- 待遇：正社員・契約社員への登用制度あり
- 休日：原則休日休暇は自由、基本的には参加したプロジェクトに準じる。

「求人調査」によると、求人情報に掲載されている項目について、実に9割（89.3%）の求人では契約期間の記載がない。

勤務時間については、半数弱（48.6%）が具体的な規定を記載している一方で、「規定がない（自由出勤制）」ということをも明記している求人も2割弱（18.1%）みられる。また、具体的な時間帯を記載しながらも、相談に応じるという募集も見られ（「要相談（21.6%）」）、時間についての記載がない募集は1割にとどまった。（11.7%）。

3割（32.5%）の求人では福利厚生に関する記載があり、具体的には「保育補助あり」「寮完備」「研修有り」が大半となっている。

また、「事業所アンケート」によると、「口頭（電話を含む。）」で契約を結ぶケースも2割弱（15.7%）存在する。これに関連して、例えば、建設業界の「一人親方」については、労働組合からのヒアリングによると、書面で契約が取り交わされることは少ないとされる。

「求人調査」より、個別の求人情報に着目すると、業務に従事する時間・場所が拘束され、報酬の在り方も時給である者等、業務委託・請負で募集することが適切かどうか懸念される求人も散見された。求人情報提供事業者において、「雇用」と「業務委託・請負」の区別が曖昧となっているケースが多いと考えられる。また、業務委託・請負とはどういう働き方かを説明している求人媒体は少なかった。

求人内容を見ると、上記事例②のように、求人者の側が、雇用契約に基づく就業か業務委託・請負契約に基づく就業かを選択できるとされている場合が少なくない。このような求人について、個人請負型就業者への「面接調査」からは、「兼業が可能なこと」から業務委託・請負契約に基づいて就業することを自発的に選択する者がいることが確認できた。しかし、他方で、求人情報提供事業者からのヒアリングによれば、求職者としては雇用契約に基づく就業を希望しながらも、求人側の要望に応じて業務委託・請負契約を締結するケースもあることが指摘されている⁹。

このほか、「面接調査」では、出来高に基づく報酬であることを契約の際に初めて知った者もいた。

（4）就業実態

「事業所アンケート調査」や「面接調査」、研究会ヒアリングによると、就業者にできるだけ裁量を与え、労働者性が強くないような工夫をしている企業が存在する。しかし、他方で、「求人調査」によれば、時間・場

⁹ 例え、本人が雇用されて働く労働者としてではなく、業務委託・請負契約に基づく就業を選択したとしても、現在の判例によれば「労働者」であるかどうかは、就業実態に即して客観的に判断される。

所を拘束し、報酬も就業した時間に対して支払いを行うといった、雇用に近い形で活用する企業が確認できた。

報酬の水準も多様である。報酬について、労働政策研究・研修機構「日本人の働き方総合調査」(平成 17 年)によれば 500 万円未満が大半である。

他方、インディペンデント・コントラクター協会会員)の約 25%が年収「1,000 万円～1,499 万円」であった¹⁰。行う業務の専門性等に応じて収入の面で大きな差が存在すると考えられる。

また「事業所アンケート調査」によると、業務委託契約従事者が雇用保険や労災保険、厚生年金保険に加入していると回答した事業所もそれぞれ 1～3 割程度存在する。雇用契約と業務委託・請負契約の違いが企業に十分に理解されていない可能性が指摘できる。

業務内容については、「事業所アンケート調査」によると、個人請負型就業者とほとんど同じ業務に従事している正社員がいると回答した事業所が 24.3%存在している。また、「求人調査」から、求人情報においても、「雇用」と「請負」の求人において業務内容に差がないケースが存在した。ただし、そうしたケースにおいては、道具の費用負担関係や報酬の算定方法が異なっている場合が多かった。

また、「事業所アンケート調査」によると、回答事業所とのみ委託契約を交わしている個人請負型就業者の割合が、「9～10 割程度」という回答が 46.5%、「7～8 割程度」が 12.9%を占めた。

個人請負型就業者の相当数が 1 社に専属していると考えられる。

(専門性が高い個人請負型就業者)

インディペンデント・コントラクター協会からのヒアリングによると、専門性が高い個人請負型就業者については、以下のような実態がある。

勤務時間は比較的長い、時間配分や作業手順に関して裁量が大きく、また自分で意思決定できる範囲も広いことから、この働き方に対する満足度は高い。

年収は 1,000 万円～1,499 万円の者が多く、大手企業の管理職経験者が多い。

個人が請負という働き方を選択する理由は、特定の分野のスペシャリストとして働きたいという意思があるからで、購買、経理、財務、情報システム等、様々な分野で活躍をしている。

また、こうした働き方は地方では認知度が低く、主に都市部において行われており、仕事の依頼はほとんどが人づてによる紹介で行われている。

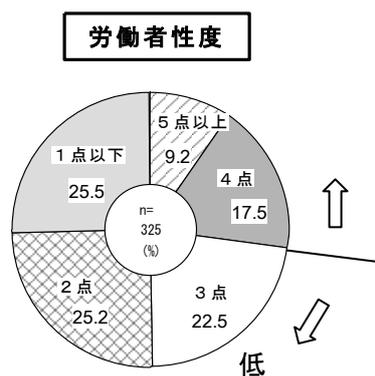
¹⁰ 山田久,(2008),「個人業務請負の実態と将来的可能性—日米比較の観点から『インディペンデント・コントラクター』を中心に」,「日本労働研究雑誌」, No. 566, p. 4-16 による。

(5) 労働者性の高低と働き方

事業所アンケート調査では、労働者性の高低の別でグループに分け、各問とクロス分析することで傾向を分析した。結果は以下のとおり。

① 「労働者性（高）」の定義

労働者性については、「報酬を決める要素が時間に応じている」「業務場所が会社の指定した場所である」「毎日決まった時間に出社する必要がある」「仕事の進め方の裁量が限定されている」「あらかじめ決められた業務以外の業務を行わせることがある」「仕事を断ることができない」「他者に業務を代行させることができない」の7項目にいくつ当てはまるか、でグループ分けをしている。1つ当てはまるごとに1点を付与したところ、「5点以上」が全体の1割強（9.2%）、「4点」が2割弱（17.5%）で、これらを『労働者性（高）』とした。労働者性の点数ごとの分布は以下のとおり。



また、7つの項目のうち、労働者性判定結果と特に関係性が高いものは、『報酬を決める要素が時間に応じている』『毎日決まった時間に出社する必要がある』『仕事の進め方の裁量が限定されている』であった。

なお7つの項目と労働基準法上の労働者性との対応関係は以下のとおり。加えて、労働者性の判断基準においては、これらの要素を勘案して総合的に判断することとされており、当てはまる項目が多いからといって、直ちに労働者であるとは言えないことに留意が必要である。

労働基準法上の「労働者」の判断基準	アンケート
報酬の支払い方法	問19 報酬を決める要素(時間に応じる)
場所的拘束性の有無	問27 従事している業務場所(1,2 会社が指定)
時間的拘束性の有無	問28 毎日決まった時間に出社の必要性(1 あり)
業務遂行の指揮監督の有無	問31 仕事の進め方(3,4 裁量限定)
通常予定されている業務以外の業務に従事することの有無	問34 予定業務以外に従事させる頻度(1,2 ある)
仕事の依頼、指示等に対する許諾の自由の有無	問35 業務依頼を断る頻度(3,4: ない)
代替性の有無(本人に変わって他の者が業務を行うことを認めているか)	問36 他者の業務代行の可否(3 できない)

② 「労働者性（高）」を特に活用している業種

『労働者性（高）』は「情報・通信サービス業」において、『労働者性（低）』よりも高い割合となっている。また、活用している職種としても「情報処理技術」で高くなっている。

③ 「労働者性（高）」の活用目的

『労働者性（高）』では、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」「長い営業（操業）時間に対応するため」の割合が、『労働者性（低）』よりも低い。

④ 「労働者性（高）」の契約の実態

『労働者性（高）』と『労働者性（低）』では、契約の仕方や内容、期間などに違いはみられない。

⑤ 「労働者性（高）」の報酬の実態

『労働者性（高）』では固定給の割合が高い。一方で、税制上の取扱いについては、『労働者性（高）』と『労働者性（低）』では違いがみられなかった。

⑥ 「労働者性（高）」の補償の実態

『労働者性（高）』では、「厚生年金保険」や「雇用保険」に加入し

ている割合が『労働者性（低）』に比べて高くなっている。

また、業務中の怪我や事故が発生した場合、会社が対応する割合は高くなっている。

加えて、交通費についても『労働者性（低）』に比べて全額支給の割合が高い。

⑦ 「労働者性（高）」の勤務の実態

『労働者性（高）』では、『労働者性（低）』に比べて業務の完成時間が「わからない」と回答する割合が低い。引き受けた業務の完成時間として、フルタイム並みに「40 時間以上 60 時間未満」かかるとの回答が 4 割（39.1%）で最も多くなっている。

⑧ 「労働者性（高）」との契約更新の実態

契約更新自体や更新しない場合の対応状況については、労働者性の高低による違いはみられない。ただし、更新しない場合の事前予告については『労働者性（高）』の方が『労働者性（低）』よりもきちんと 30 日以上前に予告を受けている。

⑨ 「労働者性（高）」とのトラブル

個人請負型就業者とのトラブルの発生状況に、労働者性の高低での違いはみられないが、業務委託契約従事者と顧客とのトラブルが発生した場合は、『労働者性（低）』よりも『労働者性（高）』の方が、会社に対応する傾向にある。

⑩ 個人請負型就業者に適用される制度の周知状況

個人請負型就業者に適用される制度（家内労働法、下請法、在宅ワークのガイドライン）について、『労働者性（高）』を活用している事業所では、周知以前に制度を把握していない傾向にある。

3. 個人請負型就業者をめぐるトラブル

労働組合からのヒアリングによると、個人請負型就業という働き方の広がりとともに、個人請負型就業者をめぐるトラブルも増加している。研究会におけるヒアリングによって聴取されたトラブルは大きく分けて 3 種類に分類できる。

一つは、個人請負型就業者の労働者性が問題となるトラブル、二つめは、求人をめぐるトラブル、そして三つめは中途解約や料金の不払い、報酬の切り下げ等、業務委託・請負契約の履行上のトラブルである。

(1) 労働者性に関するトラブル

業務委託・請負契約に基づいて就業していたとしても、その就業実態から「労働者」として判断される者については労働法規の保護を受けることができる。しかし、ヒアリングでは、労働者性の判断基準が分かりづらいという意見があった。また、労働基準監督署等に相談をするまで、就業者が自分の労働者性について予見できないという指摘もあった。

また、雇用責任を免れるため、企業が雇用労働者を業務委託契約に従事する者として取り扱った悪質な事件もあった。勤務時間及び勤務場所が指定され、かつ報酬が出来高ではなく時給や月給である求人や、就業者が雇用保険等に参加している等、就業条件等から見て、業務委託・請負契約での募集が適切ではないのではと考えられる求人も存在する。

ヒアリングにおいて、個人請負型就業者自身が、業務委託・請負契約に基づいて働くと基本的には労働法の保護が受けられないこと等、基礎的な知識を持っていないのではという指摘もあった。

(2) 求人に関するトラブル

求人情報提供事業者からのヒアリングによれば、雇用で募集されている求人に応募したところ、求人側の要望に応じて業務委託・請負で契約することとなるケースもあるとされる。また、業務委託・請負での募集と、雇用での募集を併記してあるが、実際に応募すると、事実上業務委託・請負での就業しか選択ができないといったケースも指摘された。

業務委託・請負に関する正しい知識を持っていない就業予定者が十分な認識なく業務委託・請負の契約を結んだ場合、後にトラブルに発展する危険性がある。

求人情報提供事業者からは、求人情報の掲載を審査する際、雇用契約での募集が適切な業務なのか、業務委託・請負契約での募集がふさわしい業務なのか、判断が難しいといった指摘があった。

また活用企業にとっても、雇用での募集がふさわしい業務なのか、業務委託・請負での募集がふさわしい業務なのか判断が難しいという声が聞かれた。

(3) 契約履行上のトラブル

契約の履行上のトラブルとしては、契約の解除、料金の不払い、報酬の切り下げ等をめぐるトラブルがある。労働組合からのヒアリングによれば、昨今の不況の影響を受け、トラブル相談が増加している。

個人請負型就業者の中には、企業と交渉力の観点から非常に弱い立場の

者もあり、対応に苦慮しているケースもヒアリングにおいて把握された。

「事業所アンケート調査」からは、以下のような実態が明らかとなった。

（中途解約をめぐって）

中途解約を行ったことがある事業所が3割程度（34.2%）存在し、その他、人間関係や仕事の評価をめぐってトラブルが発生している実態が明らかとなった。

中途解約を行った原因としては「勤務態度に問題があったため」が最も多く（77.2%）、次いで「知識・能力が十分ではなかったため」（54.0%）、「他就業者との間に問題があったため」（23.0%）、「業務量が減少したため」（23.0%）等があった。

なお、中途解約を申し入れる時には、23.4%の事業所が金銭的な補償を行っている。30日以上前に予告している事業所は、46.8%であった。

（中途解約以外のトラブル）

中途解約以外のトラブルでは、仕事の評価をめぐってトラブルとなった事業所が多く（49.0%）、次いで人間関係（38.8%）、契約内容（18.4%）、仕事の発注量の削減（14.3%）報酬の支払い（13.3%）をめぐってトラブルになった事業所が多かった。

中途解約以外のトラブルへの対応としては、「言い分を聞いた上で、従事者が納得いく方法を取った」と回答する事業所が最も多く（63.3%）次いで、「説明・説得を行った」（52.0%）、「業務発注を打ち切ることにした」といった（20.4%）事業所が多かった。

（苦情の処理）

個人請負型就業者からの苦情の処理については、「その都度、適宜対応する」という事業所が一番多く（87.1%）、次いで、「苦情処理手続きが存在する」（9.5%）「苦情対応は行っていない」（2.0%）という順であった。

（4）トラブルの相談窓口について

面接調査によると、個人請負型就業者が、業務を遂行する上でトラブルになった際、どこに相談してよいか把握していない者も多い。

Ⅲ. 個人請負型就業者に対する今後の政策的対応の方向性

企業に雇用される労働者については、企業と労働者という立場からくる交渉力の差を補うため等の理由から、労働法規による保護が図られている。個人請負型就業者についても労働者と同様に企業との間に立場から生じる交渉力の差等が想定される場合があり、何らかの保護措置を設けることが適当な場合もあると考えられる。

また、労働者性があると考えられる個人請負型就業者に関しては、労働者として保護されることが適当である。

1 求人情報の明確化について（求人情報提供企業のガイドライン等）

求人情報の利用者が不利益を被らないよう、求人情報の掲載基準について、行政と求人情報業界とが連携してガイドラインを作成することを検討するべきである。ガイドラインにおいては、例えば、

- ① 雇用労働と判断されるような業務を、業務委託・請負で募集してはいけないこと
 - ② 業務委託・請負に係る求人について報酬、契約期間、費用負担、違約金、など必ず掲載すべき事項を定めること
 - ③ 勤務場所や勤務時間等が指定される等、就業における条件がある場合はその旨を掲載すること
 - ④ 雇用と業務委託・請負の違いに関する一般的な情報（労働法の適用の有無など）を掲載すること
 - ⑤ 雇用か、業務委託・請負かをはっきり示すとともに、両者を募集する場合は、その条件面等の違いを明記するようにすること
- 等を盛り込むことが考えられる。

（求人広告倫理綱領、求人広告掲載基準に定められていること）

なお現在、業務委託・請負に限らず求人情報全般について取り扱う際に遵守すべき事項として、全国求人情報協会が「求人広告倫理綱領」及び「求人広告掲載基準」を定めている。

業務委託・請負の求人情報に関しては「通常の雇用関係となる人事募集」と誤解、混同されるような表示をしてはならないこと、業務委託・請負の募集であることを明示することが定められており、また、できるだけ掲載を明示すべき項目が列挙されている（雇用の求人情報掲載に準ずる規定）。特に、

- ① 募集にかかる業務内容および就業地域または場所
- ② 賃金・報酬に関すること
- ③ 登録者を募集する場合には、登録制であることがわかること
- ④ 募集にかかる委託業務内容、必要とされる資格要件、受託時または受託

後に費用負担がある場合には、その費用。報酬については、固定報酬＋歩合（出来高）制、完全歩合（出来高）制等の別、
について具体的に表示することとされている。

今回の求人調査によると、例えば、27.4%の求人が報酬金額の決め方（歩合か固定か）について記載されていない等、必ずしも当該綱領、基準が守られていない実態が明らかとなった。

上記の綱領、基準をベースに不足点の改善と実行の徹底を図ることは、現実的方策の一つとして考えられる。

併せて、求人情報提供事業者において、雇用と業務委託・請負の区分基準について、求人情報掲載企業に示すことや求人情報の掲載にあたって

① 業務委託・請負で募集することが適切か

② 掲載に必要と考えられる情報が網羅されているか

等を審査する体制を整備することや、どういった考えで、「雇用」か「業務委託・請負」を区別しているのかを、求人媒体において示すべきである。

2. 活用企業が守るべきガイドラインについて

企業が個人請負型就業者を活用する場合に守るべき事項、注意すべき点等を盛り込んだガイドラインを定めることを検討すべきである。ガイドラインには、例えば

① 雇用労働と判断されるような業務を、業務委託・請負で募集してはいけないこと

② 報酬、契約期間、違約金、契約変更に関する取り決め、個人情報の保護など、契約の際に明示すべき事項

③ 契約は書面で行うべきこと

④ 当該書面は一定の期間保存すべきであること

⑤ 継続的な注文の打切りの場合には事前予告をすべきこと

⑥ 契約の適正化に関すること（報酬や支払い期日の設定等）

⑦ 年齢や性別による差別は行うべきでないこと

⑧ 募集の際には業務委託・請負にもとづく就業であることを明示すべきであること

⑨ 雇用で募集をしながら業務委託・請負で働くことを提示することは適当ではないこと

⑩ 雇用と業務委託・請負の募集の両方を行う場合においては、労働法の適用の有無を含め条件について十分説明するとともに、応募者が適切に選択できるようにすること。

等を定めることなどが考えられる。

なお、在宅ワーカーに対しては、在宅ワークの適正な実施のためのガイドラインが策定・運用されており、これも参考にすべきである。

3. 業務委託・請負で働くことについての周知・啓発

働く側、発注側のそれぞれに対し、業務委託・請負で働くことと、雇用されて労働をすることの違いについて行政が周知・啓発をすることが必要である。

そのためには、ホームページを活用することや、パンフレットを作成すること、キャリア教育の観点から労働法教育の場で、業務委託・請負という働き方について取り上げることなどが考えられる。

4. 労働者性の判断基準について

労働者性の判断基準については、労働基準法研究会「労働基準法研究会報告—労働基準法の「労働者」の判断基準について」(昭和60年12月19日)において一定の見解が示されているが、個人請負型就業者にとって、また活用する企業にとって実際に判断する上で分かりにくいとの声が聞かれる。

このため例えば、実際に判断する上で個人請負型就業者が多く存在する職種(「営業・販売」、「理容・美容」、「デザイナー・カメラマン」等)ごとに就業者やその活用企業にとって、判断がしやすくなる方法を検討することが有効であると考えられる。

5. トラブルの相談窓口について

就業者にトラブルが起きた際や自らが労働者であるか不明確な場合、個人請負型就業者を活用する企業、求人情報提供会社が雇用か業務委託・請負か判断に迷った際にどこに相談をすれば良いかわからないといったことのないよう、各都道府県労働局に設置している総合労働相談コーナーや財団法人全国中小企業取引振興協会が実施している「下請けかけこみ寺」といった、関連する各種制度や利用可能な相談窓口等について行政等が分かりやすく情報発信を行うことが必要である。

6. その他意見

現在は、労働者性の有無を判断し、それによって労働者か否かを二分して労働法を適用しているが、これに対し、労働者と非労働者の間の中間層をそれ自体として位置付けることを求める議論もみられる。

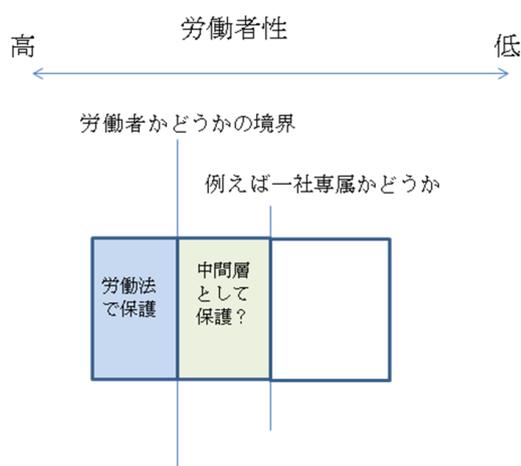
例えば、佐藤博樹(2007)は、「・・第3の方法は、働き方に即して、労働者としての区分基準を多元化すると同時に、多様な労働者類型に即して複数の労働者保護ルールを設定するものである。例えば、使用従属性の程度に応じて複数の労働者保護の仕組みを導入するなどが考えられる。働き方の多様化

を尊重しながら、労働者保護を実現しようとするものである。」¹¹と指摘している。また、鎌田(2004)は「保護されるべき委託労働者を、筆者は『労働者』と『事業者』の中間に位置する第3のカテゴリとして『委託労働者』と呼んでおり、契約労働者に対して一定の義務を負担する委託者を『ユーザー』と呼んでいる。契約労働者とは、ある個人または企業（ユーザー）のために自ら労務を提供し、ユーザーとの間に雇用に類似する依存または従属の事実的關係がある者をいい、ユーザーとの間に雇用関係がない者をいう。『雇用に類似する依存または従属の事実関係』の存否は、保護規範の趣旨・目的に照らして具体的に判断することになろう。」¹²としている。

これに関連して、労働者とは判断されない個人請負型就業者についても、一定の基準（例えば一社専属かどうか¹³）に対して、労働者との均衡上、例えば就業条件の明示等何らかの既存の労働者保護の制度を適用すべきという意見もあった。

また、従来の労働者性の判断基準では労働者と判断されないような者で、労働者として保護すべき者が仮にいれば、労働者性の判断基準について検討が必要ではないかという意見があった。

（下線部の概念図）



¹¹ 佐藤博樹,(2007),「労働者概念と労働者保護の多元化を」,『日本労働研究雑誌』,2007年9月号,p1

¹² 鎌田耕一,(2004)「委託労働者・請負労働者の法的地位と保護—業務委託・業務請負の法的問題」,『日本労働研究雑誌』,2004年5月号,p 56~66

¹³ なお事業所アンケート調査によると、半数弱（46.5%の事業所で、9~10割程度の業務委託契約従事者が当該事業所に専属をしており、労働者性が低いと考えられる回答においては（41.2%）の事業所が、9~10割程度の業務委託契約従事者が専属しているという回答があった。なお、7~8割の業務委託契約従事者が専属しているという回答が12.9%、4~6割の業務委託契約従事者が専属しているという回答が8.6%、2~3割の業務委託契約従事者が専属しているという回答が4.3%、1割の業務委託契約従事者が専属しているという回答が4.0%だった。

個人請負型就業者に関する研究会開催要綱

1 趣旨

雇用労働者の働き方が多様化する一方で、個人自営業者であっても、1つの企業と専属の委託業務契約や請負契約を交わし、常駐に近い形で就業するいわゆる個人請負型就業者（ディペンデント・コントラクター）のような雇用と非雇用の区別がつきにくい層が出現し、既存の制度や法律の適用から漏れている場合が見られるといった問題が指摘されている。

しかしながら、個人請負型就業者の就業については、これまでその実態を正確に把握できておらず、課題や対応策も整理できていない状況にある。

このため、本研究会を開催し、個人請負型就業者の実態把握を行うとともに、実態を踏まえた施策の方向性について検討する。

2 検討事項

- (1) 個人請負型就業者の就業実態の把握
- (2) 個人請負型就業者の就業実態を踏まえた施策の方向性

3 構成等

- (1) 本研究会は、厚生労働省政策統括官（労働担当）が招集する。
- (2) 本研究会は、別紙に掲げる者をもって構成する。
- (3) 本研究会に座長を置き、構成員の互選によってこれを決定する。
- (4) 本研究会には、必要に応じて関係者の出席を求めることができる。

4 運営

- (1) 本研究会は、原則として公開とする。ただし、特段の事情がある場合には、座長の判断により、非公開とすることができる。
- (2) 本研究会の庶務は、厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室において行う。
- (3) この要綱に定めるもののほか、本研究会の運営に関し必要な事項は、本研究会において定める。

(別紙)

「個人請負型就業者に関する研究会」参集者（下線部座長）

(委員)

奥田 香子 京都府立大学公共政策学部准教授

佐藤 厚 法政大学キャリアデザイン学部教授

佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授

佐野 嘉秀 法政大学経営学部准教授

原 ひろみ 労働政策研究・研修機構人材育成部門副主任研究員

(敬称略・50音順)

個人請負型就業者に関する研究会 開催状況

第 1 回研究会（21 年 8 月 28 日）

- 議題 1 座長の選任
- 議題 2 検討課題、今後の進め方

第 2 回研究会（21 年 10 月 5 日）

- 議題 1 ヒアリング
 - ① 学識経験者
労働政策研究・研修機構 濱口桂一郎統括研究員より欧州における個人請負型就業者に対する施策についてヒアリング
 - ② 求人情報提供事業者
求人情報提供事業者より、個人請負型就業者の現況や求人動向についてヒアリング
 - ③ NPO 法人
NPO 法人インディペンデント・コントラクター協会より、個人請負型就業者の現況や意識等についてヒアリング
- 議題 2 調査及び今後の進め方について

第 3 回研究会（21 年 11 月 4 日）

- 議題 1 ヒアリング
 - ① 求人情報提供事業者
求人情報提供事業者より、個人請負型就業者の現況や求人動向についてヒアリング
 - ② 労働組合（IT 系、出版系）
二団体の労働組合より、それぞれの業界における個人請負型就業者の現状、トラブル等についてヒアリング
- 議題 2 アンケート調査票概要及び今後の進め方について

第 4 回研究会（21 年 12 月 16 日）

- 議題 1 ヒアリング
 - ① 労働組合（建設系）
労働組合より、業界における個人請負型就業者の現状、トラブル等についてヒアリング
 - ② 個人請負型就業者活用企業
個人請負型就業者の活用状況についてヒアリング

- 議題 2 個人請負型就業者に関する裁判例について
- 議題 3 今後の進め方について

第 5 回研究会（22 年 2 月 10 日）

- 議題 1 委託調査研究の速報
- 議題 2 これまでの論点整理

第 6 回研究会（22 年 3 月 4 日）

- 議題 1 委託調査研究の結果
- 議題 2 報告書（たたき台）について

第 7 回研究会（22 年 3 月 25 日）

- 議題 1 委託調査研究（面接調査）の結果
- 議題 2 報告書（案）について