

個人請負型就業者に関する研究会
報告書

平成22年4月

厚生労働省政策統括官（労働担当）

<目次>

- ・ 個人請負型就業者に関する研究会報告書概要
- ・ 個人請負型就業者に関する研究会報告書
- ・ 別添 1 個人請負型就業者に関する研究会開催要項
- ・ 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

個人請負型就業者の現状と今後の政策的対応の方向性

研究会で把握された現状

今回の研究では、①求人情報調査、②事業所アンケート調査、③ヒアリング調査(就業者・事業所)等を行い、個人請負型就業者の活用実態や就業実態を調査し、

- ・多様な業種・職種で個人請負型就業者が活用されている
- ・専門性が高い者、低い者、労働者性が高い者、低い者など様々な就業実態があることが明らかとなった。

また、今後政策的対応が必要なものとして、以下の課題が確認された。

- 就業条件が明確でない求人や業務委託・請負という募集が適切なのか懸念される求人があった。
- 労働者性の判断基準がわかりづらいという指摘があった。
- 業務委託・請負という働き方(雇用との違い)について十分に認識していない事業者や就業者がいた。
- トラブルの相談先について苦慮する者がいた。
- 契約履行上のトラブル、求人に関するトラブル、労働者性に関するトラブルがあった。

今後の政策的対応の方向性

求人情報の明確化について

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作成を検討。

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作成を検討。

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。

労働者性の判断基準について

就業者や活用企業にとって、労働者性の判断がしやすくなる方法を検討。

トラブルの相談窓口について

就業者、求人情報提供事業者、活用企業に対し各種制度や利用可能な相談窓口等について行政が分かりやすく情報発信。

個人請負型就業者に関する研究会
報告書

平成22年4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	4
1. 先行する主な提言・報告	4
2. 研究会の概要	6
(1) 研究会の目的	6
(2) 研究会の開催状況	6
(3) 検討の範囲	8
(4) 委託調査	8
II. 個人請負型就業者をとりまく現状	10
1. 請負と雇用に関する法制度	10
(1) 個人請負型就業者と労働法	10
(2) 雇用労働者に該当しない者に対する労働関係の制度	11
2. 個人請負という働き方の特徴	12
(1) 業種及び職種	12
(2) 企業側の活用理由及び就業者側の選択理由	13
(3) 募集・契約	14
(4) 就業実態	17
(5) 個人請負型就業者を労働者性が高い形で活用している事業所の特徴	19
3. 個人請負型就業者をめぐるトラブル	21
(1) 労働者性に関するトラブル	22
(2) 求人に関するトラブル	23
(3) 契約履行上のトラブル	23
(4) トラブルの相談窓口について	24
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. 求人情報の明確化について（求人情報掲載ガイドライン作成等）	25
2. 活用企業が守るべきガイドラインについて	26

3. 業務委託・請負で働くことについての周知・啓発	27
4. 労働者性の判断基準について	27
5. トラブルの相談窓口について	27
6. その他意見	27

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した。

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るが、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。

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

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、就業実態を把握した上で、契約の適正化等のための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。主な提言・報告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について検討した。

（2）研究会の開催状況

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

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

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 委託調査研究の速報

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「個人請負型就業者」につい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も多いため、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、結果の詳細は別添3をご参照頂きたい。

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²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社の事業所と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。

面接はアンケート調査に回答頂けた事業所のうち面接調査にも協力を申し出て頂いた事業所やそこで働く就業者、インディペンデント・コントラクター協会に所属している就業者に対して行った。

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(対象はwebモニターより抽出)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 区分方法はP19参照。

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、山田久(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(労災保険法)、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。

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。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。

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については労働基準法制と労働組合法制では異なるが、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

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の自営業や、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「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

年12月19日)において、「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、労働基準法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。その他、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。

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（下請法）、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%）、「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、多様な職種の業務に従事している。

(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、個人請負型就業者を活用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、個人請負型就業者として働いていた者のうち有能なものを雇用したり、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している企業もあった。

「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⁸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一方、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。

(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、以下のような活用動機が把握された。

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が必要。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、全11項目中下から2番目(7.3%)であった。

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

具体的な求人情報の例としては、WEB上で以下のような求人が確認された。

【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：一定の担当地域
- 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、契約社員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】