

個人請負型就業者に関する研究会報告書概要

【研究会開催の主旨】

近年、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、人を雇わずに就業するといった、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のではといった問題が指摘されていました。

このため、本研究会では、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、その就業実態や求人情報を調査し、そうして把握した実態を踏まえ、今後の政策的対応の方向性について検討を重ねて参りました。

研究会は昨年8月から本年3月まで、7回に渡り開催され、今般、報告書を公表するところです。

【研究会で行った調査の概要】

研究会では、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を把握しました。

委託調査では、

① 求人情報の分析

求人情報サイト、求人情報雑誌に掲載があった625件の求人情報を分析。

② 事業所へのアンケート調査

個人請負型就業者を活用する2000の事業所に全56問のアンケートを送付。738の回答を回収し、そのうち325件の有効回答を分析。

③ 事業所、就業者へのインタビュー調査

6社の事業所と、22人の就業者に対しそれぞれ1～2時間程度のインタビュー調査。

を実施しました。

【調査結果概要】

調査によって、多様な業種・職種で個人請負型就業者が活用されていること、専門性の高い者、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りました。

(参考)

- 業務委託・請負の求人が多い業種は順に①塾、エステ等の対個人サービス業(41.0%) ②道路貨物運送業(12.3%) ③卸・小売業、飲食店(9.9%)。
- 求人が多い職種は順に①営業・販売(33.9%) ②理容・美容(23.7%) ③軽貨物運送(9.1%)。
- 就業者を労働者性が高い形で活用をしている事業所は26.7%。
- 多かった活用理由は順に①専門的業務に活用するため(59.4%) ②即戦力・能力のある人材を確保するため(40.3%) ③人件費の節約のため(28.0%)。(複数回答)

また、今後政策的対応が必要な課題として以下のことがらが確認されました。

① 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。

(参考)

契約期間については89.3%、報酬金額の決め方では27.4%の求人で記載がなかった。

② 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。

③ 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。

(参考)

業務委託・請負に従事する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いう事業所が2～1割あった。

④ トラブルの相談先について苦慮する者がいた。

⑤ 契約の履行上のトラブル(中途解約や代金不払い等)、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。

(参考)

中途解約を行ったことがある事業所は34.2%、中途解約以外の事業所と就業者のトラブルの内容は、多い順に、①仕事の評価をめぐってが49.0%、人間関係が38.8%、契約内容が18.4%だった。(複数回答)

【政策提言の概要】

上にあげた課題に対応するため、以下①～⑤のような政策が提言されました。今後は、今回の提言が実現されるよう取り組んで参ります。

① 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、行政と求人情報協会とが連携してガイドライン作成を検討。

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作成を検討。

③ 業務委託・請負で働くことについて周知・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、雇用されて労働することの違いについて行政が周知・啓発。

④ 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。

⑤ トラブルの相談窓口について

就業者、求人情報企業、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わかりやすく情報発信。

【研究会委員】

- | | |
|------------|---|
| 奥田 香子 | 京都府立大学公共政策学部准教授
(22年4月1日より近畿大学法科大学員教授) |
| 佐藤 厚 | 法政大学キャリアデザイン学部教授 |
| 佐藤 博樹 (座長) | <u>東京大学社会科学研究所教授</u> |
| 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 |