

「雇用と非雇用の区別がつきにくい層」についての用語・類型

- 企業に雇われない働き方…「フリーランス」「フリーエージェント」「インディペンデントコントラクター」
- ディペンデント・コントラクター（リクルートワークス研究所）
「アメリカでは、「自活型の独立個人事業主」を総じてインディペンデント・コントラクターと称しているが、本稿では、個人が複数の企業と契約を結ぶ場合と、1つの企業と専属の契約を結ぶ場合に分け、前者に該当する労働者を「インディペンデント・コントラクター」、後者を「ディペンデント・コントラクター」（1つの企業に依存して働く労働者）と定義した。」
- 就業形態の多様化と社会労働政策（JILPT 平成16年度）
「雇用的自営」
「統計上、そして労働・サービス提供上の契約上は「自営」形式（すなわち雇用契約以外の労務供給契約）となっているが、特定の発注者との関係が強く、「雇用」の要素を少なからず有し働いている者」

「経済的従属ワーカー」(economically dependent workers)
「契約上は自営、しかし、収入を1人の契約相手に依存」

雇用・就業形態の類型			
雇用契約	中間領域1	中間領域2	自営
(典型雇用)	(自営的雇用)	(雇用的自営)	
フルタイム正規労働者	最低補償額の低い歩合給労働者 ・タクシー運転手 ・保険外交員	偽装自営	(人を雇っている) 経営者
(非典型雇用)	裁量労働等、時間管理の緩やかな労働者	分類困難な就業形態 (経済的従属ワーカー) ・フランチャイズオーナー ・プロスポーツ選手、芸能人、出版、広告、マスコミ、ソフトウェア、ゲーム業界 ・各種代理人、専門家 ・自営型テレワーカー ・建設・運輸業従事者	独立契約者 (インディペンデント・コントラクター)
日雇い労働者	雇用型テレワーカー		従来型の自営業主
短時間正社員 パートタイマー 契約社員	マルチプルジョブホルダー		
派遣労働者(登録・常用)			
構内請負企業の就労者			
フリーター			
		家族従業員・家内労働者	
NPOスタッフ、労働者協同組合、シルバー人材センター、有償ボランティア			
← 雇用的な働き方		→ 自営的な働き方	
出典: 岩田克彦「雇用と自営、ボランティア—その中間領域での多様な就業形態と問題の所在」(労働政策研究・研修機構「就業形態の多様化と社会労働政策—個人業務委託とNPO就業を中心として—」2004年)			

個人請負型就業者 職種例

	出版・広告	不動産	ソフトウェア・ゲーム業界	保険	バイク便	フランチャイズオーナー
仕事内容	編集、デザイン	不動産の販売	ソフト開発、プログラミング、デザイン、企画、シナリオ作成、CG制作	代理店運営、営業活動、営業員の採用・教育、保険のコンサルティング営業、支払い業務	配送	経営
必要とされるスキル等	経験、即戦力	特別なものはなし	経験、C言語	金融機関での管理職経験、保険業の代理店資格	運転免許	開店資金
契約期間	媒体に準じる	定めず	案件単位、業務ごと	1年・特になし	特になし	7年・10年
就業時間規定	なし	・設定なし ・週40時間としているが、歩合のため本人に任せられており、実質守られていない	なし	特になし	シフト制 9～10時間/日	なし
税・社会保険	自営業者扱いのため、適用しない	自営業者扱いのため、適用しない	自営業者扱いのため、適用しない	自営業者扱いのため、適用しない	適用しない(ライダー傷害・任意等、各種保険加入可)	自営業者扱いのため、適用しない
福利厚生	適用しない	・会社の保養施設利用可 ・社員旅行に同行	自営業者扱いのため、適用しない	・保養所利用可 ・団体生命保険加入・事務所取得のための融資 ・健康診断	なし	適用しない 契約タイプにより、住宅費補助があり
報酬	媒体による。1号単位、1ページ単位で定める。	完全歩合制	案件ごとに、難易度、期間などを勘案して決定	年俸固定・完全歩合制	完全歩合制	利益の一定割合を本部へ
経費	オフィスペースやOA機器、必要な資材は無料提供 来社の交通費支給	・オフィスペースやOA機器などは会社の所有物を利用 ・ガソリン代、携帯電話は本人負担	・基本的器材は本人負担。特殊なものは会社が貸与。 ・オフィスペースやOA機器、必要な資材は提供(交通費支給しない)	共通の商品・パンフレット以外すべて本人負担	バイクの経費、ガソリン代、通信費本人負担	経営費(光熱費、仕入れ費用、人件費等)
出社義務	なし。在宅も可	出社時間、休日休暇は社員と同じ	なし	なし	各営業所にあり	なし
(企業にとっての)メリット	・ピーク時に人材が確保でき、オフピーク時には無駄なく減らせる。 ・社会保険料、賞与、退職金等が不要なため、コストダウン ・正社員募集と教育などの繰り返しの手間を回避できる	・人件費の削減 ・高いモチベーションが保てる	・教育不要で即戦力となる。効率的な人員配置ができる ・人件費の削減、専門性の高い人材が使える	・マネジメント力に優れた人材を採用・活用できる ・高いモチベーションが期待できる	・教育不要で即戦力となる。効率的な人員配置ができる ・経費(バイク代等)の削減	・低コストで事業拡大ができる ・高いモチベーションが期待できる
(企業にとっての)デメリット	将来、会社を担ってくれ る期待ができない	安定性を求め離職する 人が後をたたない	・案件単位で見ると、同レベルの社員の場合よりコスト高 ・優秀な人材確保が難しい ・出社しない人とコミュニケーションが図りにくい	他社からの引き抜き で、優秀な人材が流出してしまう		・自己のブランドイメージ が傷付けられるといった リスク

※出版・広告・不動産・ソフトウェア・ゲーム業界・保険・バイク便・フランチャイズオーナーについては村田弘美「雇用創出へのインプリケーション 非雇用の研究『ディペンデント・コントラクター』プロフェッショナル人材・才能の創出支援と最適活用」(リクルートワークス研究所「Works No.37 “雇用創出”その時企業は…」1999年-2000年)から、バイク便・フランチャイズオーナーについてはインターネット上の募集要項等を参考に作成