

「ディペンデント・コントラクター」に関する先行研究について

1 リクルートワークス研究所『雇用創出へのインプリケーションー「日本型開業モデル」と個人開業の創出支援の調査研究』（2000年）

出版、不動産、ソフトウェア、保険、ゲーム、アパレル、メーカー、旅行、広告の9つの業種につき、「ディペンデント・コントラクター」の活用状況のヒアリング調査を行った結果、各業種に共通して、

- ① 報酬は歩合制など成果に基づくタイプが主流であること
- ② 税・社会保障・福利厚生などは、大半が自営業者として扱うため適用外としているが、活動経費は会社が負担していること
- ③ 数日から2-3年まで期間の長短はあるが、プロジェクトの発生に応じて仕事を依頼する「プロジェクト型」と、企業に常駐または直行直帰で恒常的に仕事をし、契約も継続の多い「常駐型」の2つに分かれるようであること
- ④ 待遇もほとんど社員と同じ扱いを受ける「雇用的」なものと、契約に定められた仕事の遂行のみする「自営的」なものに分かれることなどを指摘している。

また、1998年9月から99年8月までの1年間のリクルートの求人情報誌における業務委託公募広告737件の分析から以下の事実が判明している。

- ① 全体の特徴としては、大手企業の求人広告は少なく、多くは中堅・中小企業であるといえる。
- ② また、求人情報誌において業務委託を公募する者の中には、慣習や単なる知識の欠如から、本来業務委託契約にはあり得ないはずの見習いの募集が存在すること、個人業務委託の契約数は、企業規模が大きいほど人事担当部署では把握していないこと等が判明した。

その他

・業種

最も多いものは、サービス業で45.8%、次いで建設業で31.4%、製造業10.9%、卸売・小売業5.5%、不動産業2.9%、運輸・通信業2.3%、金融・保険業1.2%。

・募集職種

専門的・技術的職業が45.5%、生産工程・労務作業従事者(主に大工)が23.3%、営業・販売従事者が13.3%、事務従事者が9%、サービス職4.5%であった。

・年齢

年齢については「不問」が最も多く、31.9%。全般に技術・スキルがあれば年齢を問わないという傾向

・学歴

学歴は不問が82.2%と最も多い。

・募集資格

最も多いものは、普通自動車免許の18.9%で、営業職や大工に多く見られた。他には、司法書士や弁護士、美容師などの国家資格、業務に必須とされる資格であった。全般的に資格よりも、学歴よりも、「実務経験」を前提としている。建設業の各職種については、見習いの募集もある。

・出社義務

出社義務について、記載している企業は少なく7.6%であった。記載されているものは、いずれも週1回、月1、2回、会議のみ出社で、恒常的なものではない。

・報酬

報酬は業種・職種ごとに特徴がでている。建設業系は主に固定報酬制(日額・月額)と完全出来高制に二分していた。アパレルや広告業のデザイナーは、出来高制を適用。商品がヒットした場合、別途報奨金を設けるケースがあった。プログラマーは完全出来高性か固定報酬制(月額)で二分されている。営業職は業種を問わず、完全歩合制か出来高制で、扱う商品により割合は5~80%と幅がある。また、派遣会社の募集する営業(請負)で時給+歩合制とするケースもあった。美容師は完全出来高制や完全歩合制であった。

技術が必要とされる職種ほど、固定給よりも出来高性や完全歩合制など、個人に有利な報酬システムを選択できる仕組みになっているようである。また、昇給については、建設業を中心に8.1%が適用していた。昇進制度を適用している企業もあった。教育系の会社で受講者の評価を制度として適用しているケースもあった。

・教育研修

教育制度を設けている企業は殆どない。ある場合も短期的な企業独自の仕組みの説明会や、営業の商品説明の講習会程度であった。保険会社の営業では、独自に代理店養成の目的で3年程度の教育制度を設けている。

・休日・休暇

業務委託の場合、休日・休暇を定める必要はないが、殆どの企業が、自社と同じ休日・休暇を適用している。「自由」とするケースもあった。

- ・手当

多くの企業が手当・福利厚生は適用していないが、小規模企業で社員と同じ手当・福利厚生を、業務委託にも適用しているケースがあった。全体の16.2%が、残業手当、運転手当、住宅手当、家族手当、資格手当、指名手当、食費、賞与といった手当を適用している。

- ・福利厚生・社会保険

社宅・寮ありと記載した企業は2.7%であった。他に社員旅行、保養所、資格取得援助、制服貸与、名刺支給とほぼ雇用者と同じ制度を適用しているケースもあった。また社会保険完備としているケースもあった。

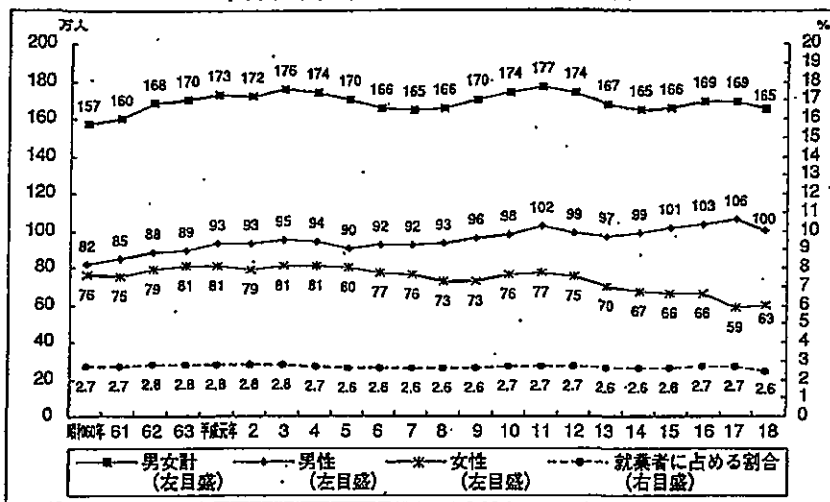
- ・交通費

交通費の支給については、27.3%の企業が支給と記載している。内容は、全額支給、半額支給、金額上限ありと様々である。

2 JILPT プロジェクト研究シリーズ NO4 多様な働き方の実態と課題

卸売・小売業、飲食店などの個人商店の動向を反映した産業・業種を除き、サービス業を中心に第3次産業において個人自営業主という働き方は堅調に推移しており、今後とも一定のウェイトを保ちながら産業の一翼を担うと予測されている。その中で近年、事務的作業を企業から請け負う専属個人請負業主が多くみられるとしている。

個人自営業主数の推移
(卸売・小売業、飲食店以外の第3次産業)



出典：経済省統計局「労働力調査」

個人自営業主の作業の種類 (%)

	専属請負業主	不特定請負業主
事務的な作業	46.6	34.5
製造・組み立て	18.2	8.4
運送・運搬	6.4	3.3
工事	6.4	5.3
相談・助言	4.7	15.9
調査・検査	3.7	0.6
その他	13.2	29.8
無回答	0.7	2.2
合計	100.0	100.0

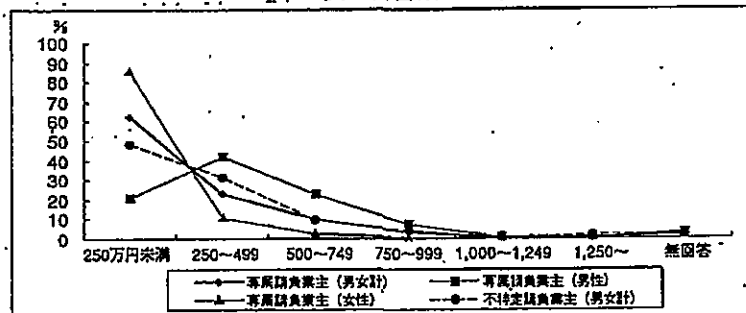
(事務的な作業の種類 M.A. 事務的な作業実施業主=100)

	専属請負業主	不特定請負業主
文書作成	34.1	46.0
データ入力作業	31.9	37.1
コンテンツ製 (WEBデザイン含む)	12.3	26.6
CAD/CAMを使った製図など	10.9	8.9
プログラム開発	10.9	12.9
翻訳	8.7	5.6
DTP	8.7	13.7
会計・経理処理	8.0	18.5
計算作業	6.5	13.7
会議録などのテープ起こし	5.8	6.5
その他	17.4	13.7
無回答	6.5	8.1
計	100.0	100.0

原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」
(注) 専属請負業主での多い順に並べている。
専属請負業主については、取引先が企業のものである。

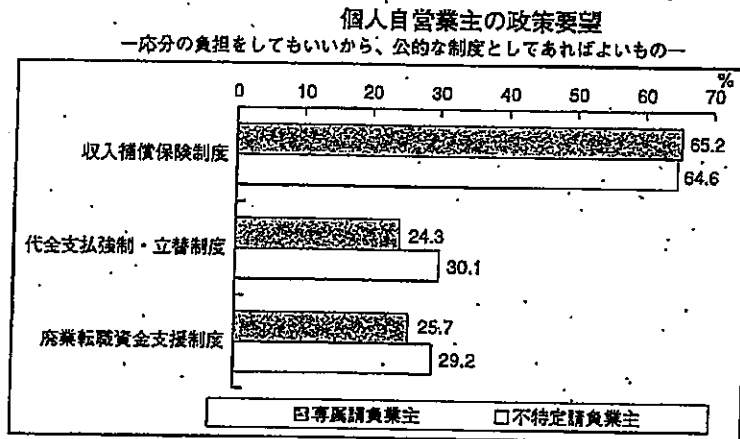
専属個人請負業主は、年収500万円未満の人が大半であり、250万円未満の人も女性を中心に多くなっている。自営業主とはいえその実態は、相当の資産・資金を元手に事業を行ういわゆる「有産者」ではなく、雇用者として働くことも含めた仕事の選択枝の一つとして、請負作業に従事している人がかなりいるとしている。

個人自営業主の年収分布



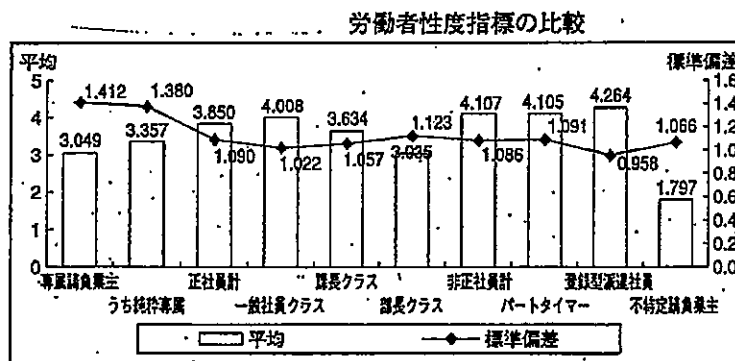
原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」
(注) 専属請負業主は、取引先が企業のものである。

そうした中で、専属個人請負業主は、仕事と健康とについて、雇用者の場合における労災に類似した問題点を抱えていることが窺われる。これを背景に一時的に仕事がなくなったり、できなくなったりしたときに収入を補償してくれる制度に対する要望が特に強くなっているとしている。



原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」より試算。
 (注) 1. 専属請負業主は、取引先が企業のものである。
 2. 調査票との設問文は次のとおりである。
 ①「収入補償保険制度」・・・仕事が一時的になくなった時、又は、一時的に仕事ができなくなったときに、収入を補填する保険。
 ②「代金支払強制・立替制度」・・・顧客が代金を支払わないときに、その支払いを迅速に強制したり、一時的に立て替えたりする制度。
 ③「廃業転職資金支援制度」・・・事業を辞めて転職しようとする時に、それを資金的にも支援する制度。

また、請負契約として働いている専属個人請負業主の中には、労働者性の観点からみて、雇用されるのと同様の状態にある場合が少なくないことが窺われる。こうした場合を判断・評価し、いかに的確に労働政策を適用できる仕組みを構築するかの課題が浮かび上がってくるとしている。

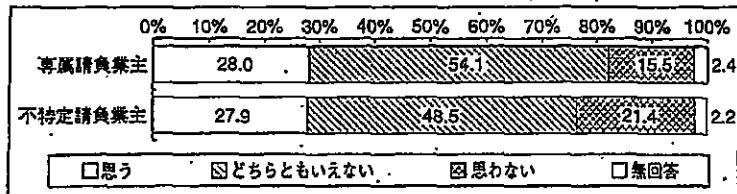


原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」より試算。
 (注) 専属請負業主は、取引先が企業のものである。

専属個人請負業主等においては、仕事が一時的になくなったり、怪我や病気でできなくなったりした場合における収入を補填する公的保険などの要望

が強い。また、適正な仕事の条件を確保するため、個人事業主にも例えば労働組合のようなものが必要だと思う人が少なからずいることにも留意しておけばよいであろうとしている。

個人自営業主の労組のような組織の必要性



原資料：JILPT「日本人の働き方総合調査」より試算。
 (注) 専属請負業主は、取引先が企業のものである。

3 村田 弘美「フリーランサー・業務委託など個人請負の働き方とマッチングシステム」(2004) … (海外事例との比較を行っている)

① 職業単位における個人請負支援が必要

イギリスでは、映像を中心とする業界で、1990年にIPTF(インデペンデントプロダクション基金)BBC、チャンネル4、独立テレビ協会が設立した「フリーランス訓練基金」を紹介している。これは業界全体で個人請負の依存度が高いということから放送、映画、ビデオ、双方向メディアなどの業界で働く個人請負に対して職業訓練を行い、技術革新に対応できる新しい技術を習得させることを目的としている。

② インターネットを含む仕事のマッチング機能の活性化が必要

海外では、インターネット上の個人請負支援サイトは多く、かつ業界や職種に細分化されている。仕事のマッチングを行うサイトも多く、また、個人請負の仕事が企業が落札する方式や、企業の仕事の募集を個人が落札する形式で仕事をマッチングするサイトも登場している。

以下、海外における個人請負就業者を取り巻く状況

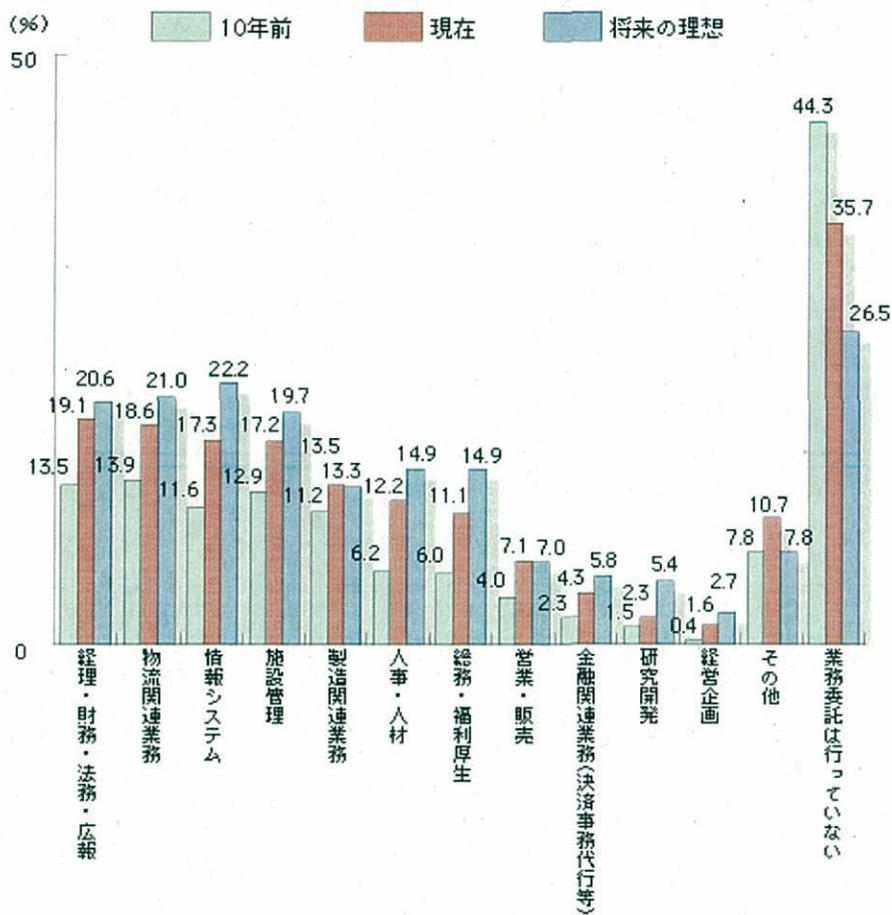
- アメリカにおいては、職種を問わず個人請負全般を支援する団体・組織と専門職に特化した団体・組織が存在している。
- 個人請負就業者が複数集まり、グループを形成した上で、仕事にエントリーできるサイトも存在する。
- 特定企業の出身者に限定した仕事の紹介を行うサイトも存在する。
- 個人請負就業者へのサポートとして、請求書の発送や納税代行、事務サポート等のバックオフィスサービスを実施する会社が存在する。

③ 個人請負の働き方の実態把握と整備が必要

オープンでフェアな市場を構築するために個人請負の統計的把握やマッチング実態の分析、それに基づいた検証と対策づくりが急務であるとしている。

4 2008年度中小企業白書

以下のように、現在および10年前、将来の理想において、業務委託を行う業務領域を聞いたものである。様々な業務領域において、業務委託を行っている企業の割合は増加しており、今後も業務委託を行う企業は増加することがうかがえる。



資料：(株)野村総合研究所「業務委託に関するアンケート調査」(2007年12月)
 (注) 複数回答のため合計は100とならない。