

## Ⅲ 面接調査

### 1 調査概要

#### (1) 調査対象者

##### ①事業所編 (6社実施)

「Ⅱ事業所アンケート調査」の回答企業のうち、ヒアリング調査に協力可として担当者連絡先の記載のあった企業を対象に面接調査の協力依頼を行った。できるだけ、さまざまな業種から意見を聞けるよう留意した。また、アンケート回答企業以外でも、協力の得られた業務委託契約従事者活用事業所も調査対象としている。

事業所の業種は、情報通信・サービス業、訪問販売、小荷物宅配業、対個人サービス業（インストラクター）、対個人サービス業（エステ等）。

##### ②業務委託契約従事者編 (22名実施)

上記事業者ヒアリングにおいて、協力の得られた会社より、当該会社が委託している個人を紹介いただき、ヒアリングを行った。また、特定非営利活動法人インディペンデント・コントラクター協会の協力により、協会会員からもヒアリングを行った。

なお、インディペンデント・コントラクター協会には、専門性が高いと考えられる業務委託契約従事者が所属していると考えられており留意が必要である。今回の調査でインディペンデント・コントラクター協会からご照会頂いた従事者は17名。

#### (2) 調査手法

面接調査

#### (3) 調査実施期間

2010年2月～3月

### 2 調査結果

#### (1) 事業所編

運送業や販売業では、社員は業務の割振りや事業所の運営を行うまでで、基本的な売上をもたらすのは全て業務委託契約従事者という業態になっている。同様に、マッサージ・エステやインストラクターなどにおいても、主たる売上は業務委託契約従事者が担っている。

雇用者とせず、業務委託契約の形式をとっているのは、歩合制という仕組みが本人のモチベーションを喚起するために有効であると同時に、報酬や自由度などの条件が本人の思考やライフスタイルにマッチしているためと認識している。また、講師、小荷物宅配やマッサージなどの事業所としては、顧客からのオーダーが入ったときにのみ支払いが発生するため、人件費ロスがない原価構造が可能となる。

IT系の事業所にとっては、開発に際し必要な技術を調達する手段として業務委託契約従事者を活用しており、社員に不足する分の補充として社員と同等かそれ以上を求めている（不足するのは技術だけでなく、工数そのもの場合もある）。そのため、業務委託契約従事者への報酬は社員よりも高額になるため、当人が敢えて社員登用を拒否するケースもある。

各事業所とも、接客等で顧客からトラブルにならないよう、採用時には人柄を重視している。IT系は特に「紹介」で人を探す傾向が強く、広く一般に募集することはない。

今回ヒアリングを行ったいずれの事業所も、業務委託契約従事者の重要性を認識しており、継続的に活用可能となるよう配慮しているようであった。

## （２）業務委託契約従事者編

### ①業務委託契約従事者としての働き方を選んでいる理由

自分の判断で、自由に働く時間をコントロールできることをあげるケースが多い。子育てや介護などの家族的責任を果たすために、雇用者として働くことは無理だったというケースもある。

また、やりたい仕事に集中できる（会社に居続けることでマネジメントや部下育成にエネルギーを使いたくない）、自分で次の仕事を請けるか請けないかを判断できるという意見も多い。

業務委託契約従事者として働くことが目的ではなく、起業するのが夢で会社を大きくするまでのプロセスとしてたまたま今個人で仕事をしているというケースでは、従業員は自分ひとりであっても会社組織をつくって、自らの判断で仕事を行っているという自負から、「労働者」ではないと考える傾向が強い。

## ②仕事の得方

コンサルタント系や情報通信系の仕事については、知人からの「紹介」や過去のクライアントからの「リピート」という方法で仕事を得ているケースが多い。飛び込み営業は費用対効果が薄く、また逆効果との意見も（売れていないということを宣伝するようなもの）。技術や力量が測りにくくかつ「人柄」「信用」が採用にあたっての重要な鍵となるため、信頼の置ける人を介しての受託が基本となる。

その他としては、ブログや出版などが営業ツールとして活用されていた。

小荷物運送業や販売職は、特殊な経験や高度なスキルが無くとも可能な職種であり、求人誌などに掲載されている条件をみて、自由度の高さ等に魅力を感じて応募したり、知人からの口コミで参入するケースが多い。

## ③契約について

多くは包括的な基本契約を結ぶが、後は個別のプロジェクトごとに発注書を取り交わすなどしている。

コンサルタント的な仕事においては、業務内容については、お互いに契約の時点では抽象的な表現に留め、詳細に具体的なことまで記載されるケースは少ない。また、報酬の基準が「週に〇日」といった時間（日数）となっているケースが多い。

## ④トラブルについて

今回インタビューを行った対象者はほとんど契約上や業務上のトラブルはないと答えているが、クライアントの倒産による未払いというケースや半額しか支払われなかったケースがあった。

また本人はトラブルとは認識していないが、営業系の職種において一般の求人誌から応募し、契約するまで歩合制であることを知らなかったというケースがある。

コンサル系の職種においては、当初の業務範疇を越える依頼があっても、それをトラブルとは捕らえず、柔軟に対応するからこそ、自分（個人請負）をメリットとして会社がつかっているのだ、という認識がみられる。

## ⑤労働者性

自分が労働者にあたるのだろうか、ということを考えたことがない、意識したことがないという人がほとんどだった。

コンサル系の仕事の場合、業務の特性や情報セキュリティの関係上クライアントの社内でなければ仕事が出来ないケースがある。出社する曜日や机まで決

まっけていても、それは会社から強制されているものではなく、便宜をはかってもらっているものであったり、クライアントに提供する時間を明確にする手段であったりもするとの認識で、自分に裁量があれば労働者とは考えないようである。

また、システムの開発や運用においては、社員と同様に仕事を行っているケースがみられ、共に客先勤務を行うなどあるが、技術や専門性をプロジェクト単位で契約して提供するというものとの認識で社員と同等やそれ以上の仕事をしていても、自分が労働者であるとの認識はない。

## ⑥その他

近年、コンプライアンス上の理由で個人に委託を出すことを控えている企業が増えてきており、事実上 1 人で業務を請けているが、形態だけ会社組織にしているケースが散見される。将来的に継続して仕事の依頼があるのかと不安を常に抱えつつ、怪我や病気などで働けなくなった場合の備えは多くは個人の私的保険である。また、取引先の倒産により、債権が回収できなかったケースも複数みられる。

そのような中ではあるが、多くの業務委託契約従事者の皆さんは正社員としての経験を活かし、自由な働き方として積極的にこれからも業務委託契約従事者として働き続けていきたいと考えている。