

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²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 社の企業と 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。

面接はアンケートを送付した事業所やそこで働く就業者等に対して行った。

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 事業所アンケート調査において、①報酬の決め方のうち最も比重の高い要素を「時間」と回答したもの②主な業務従事場所を事業所内あるいは会社の指定する場所と回答したもの③毎日決まった時間に出社する必要があるもの④仕事の進め方について、自分で決められる範囲が限られている、あるいは、決められるものがほとんどないもの⑤予定されていた業務以外の業務に従事させることがよくある、あるいはたまにあるもの⑥業務の依頼が断られることがほとんどない、まったくないもの⑦業務の全部あるいは一部を他者に行わせることができないものに対し 1 点ずつあたえ、4 点以上の回答を労働者性が高いと考えられるものとした。

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り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（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（以下、「労災保険法」という。）、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ことができる。

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ことができる。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ことができる。

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は法律ごとに若干異なるが、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年12月19日）にお

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

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。この他、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。

「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。