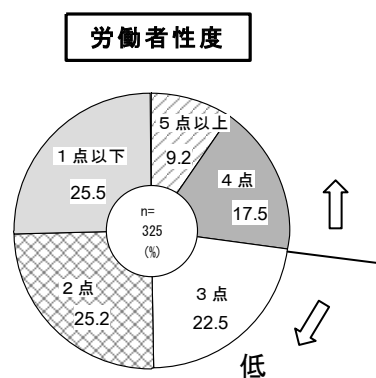


(5) 労働者性の高低と働き方

事業所アンケート調査では、労働者性の高低の別でグループに分け、各問とクロス分析することで傾向を分析した。結果は以下のとおり。

① 「労働者性（高）」の定義

労働者性については、「報酬を決める要素が時間に応じている」「業務場所が会社の指定した場所である」「毎日決まった時間に出社する必要がある」「仕事の進め方の裁量が限定されている」「あらかじめ決められた業務以外の業務を行わせることがある」「仕事を断ることができない」「他者に業務を代行させることができない」の7項目にいくつ当てはまるか、でグループ分けをしている。1つ当てはまるごとに1点を付与したところ、「5点以上」が全体の1割強（9.2%）、「4点」が2割弱（17.5%）で、これらを『労働者性（高）』とした。労働者性の点数ごとの分布は以下のとおり。



また、7つの項目のうち、労働者性判定結果と特に関係性が高いものは、『報酬を決める要素が時間に応じている』『毎日決まった時間に出社する必要がある』『仕事の進め方の裁量が限定されている』であった。

なお7つの項目と労働基準法上の労働者性との対応関係は以下のとおり。加えて、労働者性の判断基準においては、これらの要素を勘案して総合的に判断することとされており、当てはまる項目が多いからといって、直ちに労働者であるとは言えないことに留意が必要である。

労働基準法上の「労働者」の判断基準	アンケート
報酬の支払い方法	問19 報酬を決める要素(時間に 応じる)
場所的拘束性の有無	問27 従事している業務場所(1,2 会社が指定)
時間的拘束性の有無	問28 毎日決まった時間に出社の 必要性(1 あり)
業務遂行の指揮監督の有無	問31 仕事の進め方(3,4 裁量限 定)
通常予定されている業務以外の業務に従事 することの有無	問34 予定業務以外に従事させる 頻度(1,2 ある)
仕事の依頼、指示等に対する許諾の自由の 有無	問35 業務依頼を断る頻度(3,4: ない)
代替性の有無(本人に変わって他の者が業務 を行うことを認めているか)	問36 他者の業務代行の可否(3 できない)

② 「労働者性（高）」を特に活用している業種

『労働者性（高）』は「情報・通信サービス業」において、『労働者性（低）』よりも高い割合となっている。また、活用している職種としても「情報処理技術」で高くなっている。

③ 「労働者性（高）」の活用目的

『労働者性（高）』では、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」「長い営業（操業）時間に対応するため」の割合が、『労働者性（低）』よりも低い。

④ 「労働者性（高）」の契約の実態

『労働者性（高）』と『労働者性（低）』では、契約の仕方や内容、期間などに違いはみられない。

⑤ 「労働者性（高）」の報酬の実態

『労働者性（高）』では固定給の割合が高い。一方で、税制上の取扱いについては、『労働者性（高）』と『労働者性（低）』では違いがみられなかった。

⑥ 「労働者性（高）」の補償の実態

『労働者性（高）』では、「厚生年金保険」や「雇用保険」に加入し

ている割合が『労働者性（低）』に比べて高くなっている。

また、業務中の怪我や事故が発生した場合、会社が対応する割合は高くなっている。

加えて、交通費についても『労働者性（低）』に比べて全額支給の割合が高い。

⑦ 「労働者性（高）」の勤務の実態

『労働者性（高）』では、『労働者性（低）』に比べて業務の完成時間が「わからない」と回答する割合が低い。引き受けた業務の完成時間として、フルタイム並みに「40時間以上 60時間未満」かかるとの回答が4割（39.1%）で最も多くなっている。

⑧ 「労働者性（高）」との契約更新の実態

契約更新自体や更新しない場合の対応状況については、労働者性の高低による違いはみられない。ただし、更新しない場合の事前予告については『労働者性（高）』の方が『労働者性（低）』よりもきちんと30日以上前に予告を受けている。

⑨ 「労働者性（高）」とのトラブル

個人請負型就業者とのトラブルの発生状況に、労働者性の高低での違いはみられないが、業務委託契約従事者と顧客とのトラブルが発生した場合は、『労働者性（低）』よりも『労働者性（高）』の方が、会社が対応する傾向にある。

⑩ 個人請負型就業者に適用される制度の周知状況

個人請負型就業者に適用される制度（家内労働法、下請法、在宅ワークのガイドライン）について、『労働者性（高）』を活用している事業所では、周知以前に制度を把握していない傾向にある。

3. 個人請負型就業者をめぐるトラブル

労働組合からのヒアリングによると、個人請負型就業という働き方の広がりとともに、個人請負型就業者をめぐるトラブルも増加している。研究会におけるヒアリングによって聴取されたトラブルは大きく分けて3種類に分類できる。

一つは、個人請負型就業者の労働者性が問題となるトラブル、二つめは、求人をめぐるトラブル、そして三つめは中途解約や料金の不払い、報酬の切り下げ等、業務委託・請負契約の履行上のトラブルである。

(1) 労働者性に関するトラブル

業務委託・請負契約に基づいて就業していたとしても、その就業実態から「労働者」として判断される者については労働法規の保護を受けることができる。しかし、ヒアリングでは、労働者性の判断基準が分かりづらいという意見があった。また、労働基準監督署等に相談をするまで、就業者が自分の労働者性について予見できないという指摘もあった。

また、雇用責任を免れるため、企業が雇用労働者を業務委託契約に従事する者として取り扱った悪質な事件もあった。勤務時間及び勤務場所が指定され、かつ報酬が出来高ではなく時給や月給である求人や、就業者が雇用保険等に参加している等、就業条件等から見て、業務委託・請負契約での募集が適切ではないのではと考えられる求人も存在する。

ヒアリングにおいて、個人請負型就業者自身が、業務委託・請負契約に基づいて働くと基本的には労働法の保護が受けられないこと等、基礎的な知識を持っていないのではという指摘もあった。

(2) 求人に関するトラブル

求人情報提供事業者からのヒアリングによれば、雇用で募集されている求人に応募したところ、求人側の要望に応じて業務委託・請負で契約することとなるケースもあるとされる。また、業務委託・請負での募集と、雇用での募集を併記してあるが、実際に応募すると、事実上業務委託・請負での就業しか選択ができないといったケースも指摘された。

業務委託・請負に関する正しい知識を持っていない就業予定者が十分な認識なく業務委託・請負の契約を結んだ場合、後にトラブルに発展する危険性がある。

求人情報提供事業者からは、求人情報の掲載を審査する際、雇用契約での募集が適切な業務なのか、業務委託・請負契約での募集がふさわしい業務なのか、判断が難しいといった指摘があった。

また活用企業にとっても、雇用での募集がふさわしい業務なのか、業務委託・請負での募集がふさわしい業務なのか判断が難しいという声が聞かれた。

(3) 契約履行上のトラブル

契約の履行上のトラブルとしては、契約の解除、料金の不払い、報酬の切り下げ等をめぐるトラブルがある。労働組合からのヒアリングによれば、昨今の不況の影響を受け、トラブル相談が増加している。

個人請負型就業者の中には、企業と交渉力の観点から非常に弱い立場の

者もあり、対応に苦慮しているケースもヒアリングにおいて把握された。

「事業所アンケート調査」からは、以下のような実態が明らかとなった。

（中途解約をめぐって）

中途解約を行ったことがある事業所が3割程度（34.2%）存在し、その他、人間関係や仕事の評価をめぐってトラブルが発生している実態が明らかとなった。

中途解約を行った原因としては「勤務態度に問題があったため」が最も多く（77.2%）、次いで「知識・能力が十分ではなかったため」（54.0%）、「他就業者との間に問題があったため」（23.0%）、「業務量が減少したため」（23.0%）等があった。

なお、中途解約を申し入れる時には、23.4%の事業所が金銭的な補償を行っている。30日以上前に予告している事業所は、46.8%であった。

（中途解約以外のトラブル）

中途解約以外のトラブルでは、仕事の評価をめぐってトラブルとなった事業所が多く（49.0%）、次いで人間関係（38.8%）、契約内容（18.4%）、仕事の発注量の削減（14.3%）報酬の支払い（13.3%）をめぐってトラブルになった事業所が多かった。

中途解約以外のトラブルへの対応としては、「言い分を聞いた上で、従事者が納得いく方法を取った」と回答する事業所が最も多く（63.3%）次いで、「説明・説得を行った」（52.0%）、「業務発注を打ち切ることにした」といった（20.4%）事業所が多かった。

（苦情の処理）

個人請負型就業者からの苦情の処理については、「その都度、適宜対応する」という事業所が一番多く（87.1%）、次いで、「苦情処理手続きが存在する」（9.5%）「苦情対応は行っていない」（2.0%）という順であった。

（4）トラブルの相談窓口について

面接調査によると、個人請負型就業者が、業務を遂行する上でトラブルになった際、どこに相談してよいか把握していない者も多い。

Ⅲ. 個人請負型就業者に対する今後の政策的対応の方向性

企業に雇用される労働者については、企業と労働者という立場からくる交渉力の差を補うため等の理由から、労働法規による保護が図られている。個人請負型就業者についても労働者と同様に企業との間に立場から生じる交渉力の差等が想定される場合があり、何らかの保護措置を設けることが適当な場合もあると考えられる。

また、労働者性があると考えられる個人請負型就業者に関しては、労働者として保護されることが適当である。

1 求人情報の明確化について（求人情報提供企業のガイドライン等）

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、行政と求人情報業界とが連携してガイドラインを作成することを検討するべきである。ガイドラインにおいては、例えば、

- ① 雇用労働と判断されるような業務を、業務委託・請負で募集してはいけないこと
 - ② 業務委託・請負に係る求人について報酬、契約期間、費用負担、違約金、など必ず掲載すべき事項を定めること
 - ③ 勤務場所や勤務時間等が指定される等、就業における条件がある場合はその旨を掲載すること
 - ④ 雇用と業務委託・請負の違いに関する一般的な情報（労働法の適用の有無など）を掲載すること
 - ⑤ 雇用か、業務委託・請負かをはっきり示すとともに、両者を募集する場合は、その条件面等の違いを明記するようにすること
- 等を盛り込むことが考えられる。

（求人広告倫理綱領、求人広告掲載基準に定められていること）

なお現在、業務委託・請負に限らず求人情報全般について取り扱う際に遵守すべき事項として、全国求人情報協会が「求人広告倫理綱領」及び「求人広告掲載基準」を定めている。

業務委託・請負の求人情報に関しては「通常の雇用関係となる人事募集」と誤解、混同されるような表示をしてはならないこと、業務委託・請負の募集であることを明示することが定められており、また、できるだけ掲載を明示すべき項目が列挙されている（雇用の求人情報掲載に準ずる規定）。特に、

- ① 募集にかかる業務内容および就業地域または場所
- ② 賃金・報酬に関すること
- ③ 登録者を募集する場合には、登録制であることがわかること
- ④ 募集にかかる委託業務内容、必要とされる資格要件、受託時または受託

後に費用負担がある場合には、その費用。報酬については、固定報酬＋歩合（出来高）制、完全歩合（出来高）制等の別、
について具体的に表示することとされている。

今回の求人調査によると、例えば、27.4%の求人が報酬金額の決め方（歩合か固定か）について記載されていない等、必ずしも当該綱領、基準が守られていない実態が明らかとなった。

上記の綱領、基準をベースに不足点の改善と実行の徹底を図ることは、現実的方策の一つとして考えられる。

併せて、求人情報提供事業者において、雇用と業務委託・請負の区分基準について、求人情報掲載企業に示すことや求人情報の掲載にあたって

① 業務委託・請負で募集することが適切か

② 掲載に必要と考えられる情報が網羅されているか

等を審査する体制を整備することや、こういった考えで、「雇用」か「業務委託・請負」を区別しているのかを、求人媒体において示すべきである。

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を定めることを検討すべきである。ガイドラインには、例えば

- ① 雇用労働と判断されるような業務を、業務委託・請負で募集してはいけないこと
- ② 報酬、契約期間、違約金、契約変更に関する取り決め、個人情報の保護など、契約の際に明示すべき事項
- ③ 契約は書面で行うべきこと
- ④ 当該書面は一定の期間保存すべきであること
- ⑤ 継続的な注文の打切りの場合には事前予告をすべきこと
- ⑥ 契約の適正化に関すること（報酬や支払い期日の設定等）
- ⑦ 年齢や性別による差別は行うべきでないこと
- ⑧ 募集の際には業務委託・請負にもとづく就業であることを明示すべきであること
- ⑨ 雇用で募集をしながら業務委託・請負で働くことを提示することは適当ではないこと
- ⑩ 雇用と業務委託・請負の募集の両方を行う場合においては、労働法の適用の有無を含め条件について十分説明するとともに、応募者が適切に選択できるようにすること。

等を定めることなどが考えられる。

なお、在宅ワーカーに対しては、在宅ワークの適正な実施のためのガイドラインが策定・運用されており、これも参考にすべきである。

3. 業務委託・請負で働くことについての周知・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、雇用されて労働をすることの違いについて行政が周知・啓発をすることが必要である。

そのためには、ホームページを活用することや、パンフレットを作成すること、キャリア教育の観点から労働法教育の場で、業務委託・請負という働き方について取り上げることなどが考えられる。

4. 労働者性の判断基準について

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」(昭和60年12月19日)において一定の見解が示されているが、個人請負型就業者にとって、また活用する企業にとって実際に判断する上で分かりにくいとの声が聞かれる。

このため例えば、実際に判断する上で個人請負型就業者が多く存在する職種(「営業・販売」、「理容・美容」、「デザイナー・カメラマン」等)ごとに就業者やその活用企業にとって、判断がしやすくなる方法を検討することが有効であると考えられる。

5. トラブルの相談窓口について

就業者にトラブルが起きた際や自らが労働者であるか不明確な場合、個人請負型就業者を活用する企業、求人情報提供会社が雇用か業務委託・請負か判断に迷った際にどこに相談をすれば良いかわからないといったことのないよう、各都道府県労働局に設置している総合労働相談コーナーや財団法人全国中小企業取引振興協会が実施している「下請けかけこみ寺」といった、関連する各種制度や利用可能な相談窓口等について行政等が分かりやすく情報発信を行うことが必要である。

6. その他意見

現在は、労働者性の有無を判断し、それによって労働者か否かを二分して労働法を適用しているが、これに対し、労働者と非労働者の間の中間層をそれ自体として位置付けることを求める議論もみられる。

例えば、佐藤博樹(2007)は、「・・第3の方法は、働き方に即して、労働者としての区分基準を多元化すると同時に、多様な労働者類型に即して複数の労働者保護ルールを設定するものである。例えば、使用従属性の程度に応じて複数の労働者保護の仕組みを導入するなどが考えられる。働き方の多様化