

- 仕事内容：オイルリンパトレナージュ、フェイシャル、足つぼ、タイ式リラクゼーション、受付
- 応募資格：年齢・経験不問（研修有、1年以内に退職した場合、研修費用18万円を自己負担。）
- 勤務地：温泉
- 勤務時間：11:00～03:00（実働8時間）※シフト制
- 報酬：税抜き売上の45～50%
- 待遇：交通費の支給なし
- 休日：月6日（日数は要相談）

#### 【事例④—キッチンスタッフ】

- 仕事内容：和食料理処でのキッチン・ホールスタッフ
- 応募資格：年齢不問。笑顔でハイと返事ができる人
- 勤務地：事業所内
- 勤務時間：10時～15時、17時～22時、11時～23時（休憩有）応相談。
- 報酬：時給1,100円以上
- 待遇：交通費全額支給
- 休日：土・日・祭日

#### 【事例⑤—専門技術系】

- 仕事内容：工場プラントの修理・整備・操作
- 応募資格：30～60歳。機械、設備での修理・整備経験10年以上
- 勤務地：工場内
- 勤務時間：8:30～17:30 週5日（日曜日～木曜日）
- 報酬：月給28万円
- 待遇：交通費全額支給、残業手当あり、有給休暇あり
- 休日：金・土

#### 【事例⑥—デザイナー】

- 仕事内容：アパレルデザイン、Tシャツ等の企画・グラフィックデザイン、販促POPなどの企画・デザイン
- 応募資格：実務経験5年以上、イラストレーター、フォトショップ、パワーポイントが実務レベルで使用できる方。アパレル業界経験者優遇
- 勤務地：指定された事業所
- 勤務時間：9:30～18:00 実働7時間半
- 報酬：月給25万円～
- 待遇：交通費全額支給、社員登用制度

- 休日：業務委託のため応相談

#### 【事例⑦—車持込みドライバー】

- 仕事内容：各種運送業務全般
- 応募資格：普通免 ※未経験者歓迎。事業用自動車（黒ナンバー）持込みできる方に限る（自家用車不可）
- 勤務地：指定された都道府県及びその近郊
- 勤務時間：8：00～20：00（多少前後有）※残業・休憩あり ※勤務時間帯イロイロあり
- 報酬：日額1万1000円～1万3000円
- 待遇：社員登用制度
- 休日：週休制 ※曜日相談可能
- 負担金：なし

#### 【事例⑧—プログラマー】

- 仕事内容：オープン・WEB系システムを中心としたプログラミングやテスト
- 応募資格：IT業界経験1年以上の方
- 勤務地：指定された都道府県内を中心とした各派遣先 月に一度帰社日あり
- 勤務時間：9：30～18：30 ※案件により異なります
- 報酬：月額契約料の80%〈例〉月額契約料が70万円の場合には月収56万円
- 待遇：交通費全額支給、社員旅行
- 休日：完全週休2日制（土日）、祝日

#### 【事例⑨—SE】

- 仕事内容：サーバー構築、設計、管理、運用
- 応募資格：サーバー、またはネットワークエンジニアとしての経験が2年以上ある方
- 勤務地：クライアント先のプロジェクトへ配属
- 勤務時間：9：30～18：00（実働7.5時間※基本勤務時間）※プロジェクト先により異なります
- 報酬：月給30万～70万円程度 ※経験・能力・前給等を考慮して、お互いが納得の上で決定。別途残業代全額支給
- 待遇：正社員・契約社員への登用制度あり
- 休日：原則休日休暇は自由、基本的には参加したプロジェクトに準じる。

「求人調査」によると、求人情報に掲載されている項目について、実に9割（89.3%）の求人で契約期間の記載がない。

勤務時間については、半数弱（48.6%）が具体的な規定を記載している一方で、「規定がない（自由出勤制）」ということをも明記している求人も2割弱（18.1%）みられる。また、具体的な時間帯を記載しながらも、相談に応じるという募集も見られ（「要相談（21.6%）」）、時間についての記載がない募集は1割にとどまった。（11.7%）。

3割（32.5%）の求人では福利厚生に関する記載があり、具体的には「保育補助あり」「寮完備」「研修有り」が大半となっている。

また、「事業所アンケート調査」によると、「口頭（電話を含む。）」で契約を結ぶケースも2割弱（15.7%）存在する。これに関連して、例えば、建設業界の「一人親方」については、労働組合からのヒアリングによると、書面で契約が取り交わされることは少ないとされる。

個別の求人情報に着目すると、業務に従事する時間・場所が拘束され、報酬の在り方も時給である者等、業務委託・請負で募集することが適切かどうか懸念される求人も散見された。求人情報提供事業者において、「雇用」と「業務委託・請負」の区別が曖昧となっているケースが多いと考えられる。また、業務委託・請負とはどういう働き方かを説明している求人媒体は少なかった。

求人内容を見ると、上記事例②のように、求人者の側が、雇用契約に基づく就業か業務委託・請負契約に基づく就業かを選択できるとされている場合が少なくない。このような求人について、個人請負型就業者への「面接調査」からは、「兼業が可能なこと」から業務委託・請負契約に基づいて就業することを自発的に選択する者がいることが確認できた。しかし、他方で、求人情報提供事業者からのヒアリングによれば、求職者としては雇用契約に基づく就業を希望しながらも、求人側の要望に応じて業務委託・請負契約を締結するケースもあることが指摘されている<sup>9</sup>。

このほか、「面接調査」では、出来高に基づく報酬であることを契約の際に初めて知った者もいた。

#### （4）就業実態

「事業所アンケート調査」や「面接調査」、研究会でのヒアリングによると、就業者にできるだけ裁量を与え、労働者性が強くない活用をしている企業が存在する。一方、「求人調査」によれば、時間・場所を拘束し、報酬

<sup>9</sup> 例え、本人が雇用されて働く労働者としてではなく、業務委託・請負契約に基づく就業を選択したとしても、現在の判例によれば「労働者」であるかどうかは、就業実態に即して客観的に判断される。

も就業した時間に対して支払いを行うといった、雇用に近い形で活用する企業も確認できた。

報酬の水準は多様である。報酬について、労働政策研究・研修機構「日本人の働き方総合調査」(平成 17 年)によれば 500 万円未満が大半である。

他方、インディペンデント・コントラクター協会会員の約 25%が年収「1,000 万円～1,499 万円」であった<sup>10</sup>。行う業務の専門性等に応じて収入の面で大きな差が存在すると考えられる。

また「事業所アンケート調査」によると、個人請負型就業者が雇用保険や労災保険、厚生年金保険に加入していると回答した事業所もそれぞれ 1～2 割程度存在する。雇用契約と業務委託・請負契約の違いが企業に十分に理解されていない可能性が指摘できる。

業務内容については、「事業所アンケート調査」によると、個人請負型就業者とほとんど同じ業務に従事している正社員がいると回答した事業所が 24.3%存在している。また、「求人調査」から、求人情報においても、「雇用」と「請負」の求人において業務内容に差がないケースが存在した。ただし、そうしたケースにおいては、道具の費用負担関係や報酬の算定方法が異なっている場合が多かった。

また、「事業所アンケート調査」によると、回答事業所とのみ委託契約を交わしている個人請負型就業者の割合が、「9～10 割程度」という回答が 46.5%、「7～8 割程度」が 12.9%を占めた。個人請負型就業者の相当数が 1 社に専属していると考えられる。

(専門性が高い個人請負型就業者)

インディペンデント・コントラクター協会からのヒアリングによると、専門性が高い個人請負型就業者については、以下のような実態がある。

勤務時間は比較的長い、時間配分や作業手順に関して裁量が大きく、また自分で意思決定できる範囲も広いことから、この働き方に対する満足度は高い。

年収は 1,000 万円～1,499 万円の者が多く、大手企業の管理職経験者が多い。

個人が請負という働き方を選択する理由は、特定の分野のスペシャリストとして働きたいという意思があるからで、購買、経理、財務、情報システム等、様々な分野で活躍をしている。

また、こうした働き方は地方では認知度が低く、主に都市部において行われており、仕事の依頼はほとんどが人づてによる紹介で行われている。

<sup>10</sup> 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 による。

(5) 個人請負型就業者を労働者性が高い形で活用している事業所の特徴

「事業所アンケート調査」では、個人請負型就業者の活用に関して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、労働者性が高いと考えられる形で個人請負型就業者を活用している事業所の特徴を分析した。労働者性の高低を判定するにあたっては、「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項目を設定し、一つ当てはまるごとに1点を付与し、4点以上のものを、労働者性が高い形で個人請負型就業者を活用している事業所とした。

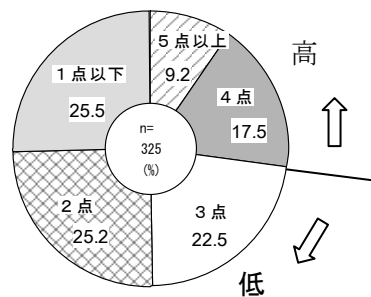
ただし、労働者性の判断基準においては、これらの要素を勘案して総合的に判断することとされており、当てはまる項目が多いからといって、直ちにその事業所が個人請負型就業者を労働者として活用しているとは言えないことに留意が必要である。

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表1を、各点数ごとの回答数の分布は図1を参照頂きたい。

(表1・・・労働基準法上の労働者性の判断基準とアンケート項目との対応)

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)

(図1・・労働者性の点数ごとの分布)



7つの項目のうち、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。

以下では、個人請負型就業者を労働者性が高い形で活用している事業所の特徴を説明する。(詳細は別添3のⅡ「事業所アンケート調査」を参照頂きたい。)

① 業種・職種

労働者性が高い形で個人請負型就業者を活用している事業所の業種は、「情報・通信サービス業」、「対個人サービス業」、「卸・小売業、飲食店」の順に多い。

また、職種では「情報処理技術」、「営業・販売」、「運送」の順に多い。

② 活用理由

活用する理由としては「専門的業務に対応するため」「即戦力・能力のある人材を確保するため。」「人件費の節約のため。」という回答の事業所が多かった。(複数回答)

③ 契約実態

業務委託契約で決めておく内容は、「業務内容」、「報酬額、報酬決定方法」、「報酬の支払い期日」の順に回答が多かった。(複数回答)

また、契約に際しては、書面(契約書方式)で契約を取り交わしているケースが多く、「契約の期間は定まっている」という回答と「定まっていない」という回答では、定まっているほうがやや多かった。

④ 報酬等

報酬全体に占める固定給の割合については、多い順に「すべて出来高」、「7割以上10割未満が固定給」「全て固定給」だった。

また、交通費については、「支給している」場合が多く、「全額支給」と、「一部支給」では、「全額支給」の場合が多かった。

⑤ 保険や補償等

就業者が労災保険、雇用保険、厚生年金保険に加入しているという回答が2~1割あった。

けがや交通事故に対する補償としては、「ケースによって会社が対応する」という回答が最も多かった。

⑥ 就業時間

就業時間については、「40時間以上60時間未満」、「20時間以上40時間未満」、「10時間以上20時間未満」という順に回答が多かった。

⑦ 契約更新の実態

繰り返し更新していた業務委託契約を更新しなかった経験や業務委託契約を途中打ち切りをした経験は「ない」という回答が多かった。

また、繰り返し更新をしていた業務委託契約を更新しない場合の事前予告については、「30日以上前に予告している」という回答が最も多かった。

⑧ トラブル等

トラブルについては「ない」とする回答が多かった。就業者と顧客の間でトラブルが起こった場合は、「事業所が対応する」という回答が最も多かった。

また、就業者に適用され得る制度（家内労働法、下請法、在宅ワークのガイドライン等）については、「周知はある程度している」という回答が最も多かったものの、「周知していない」という回答が17.2%、「適用がある制度を把握していない」という回答が21.8%あった。

### 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、求人めぐりのトラブル、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、基礎的な知識を十分に把握でき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働き方の業務なのか、業務委託・請負契約での募集がふさわしい働き方の業務なのか、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働き方の業務なのか、業務委託・請負での募集がふさわしい働き方の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。

ヒアリングによれば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あった。

また「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（求人情報掲載ガイドライン作成等）

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働き方の業務を、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・請負の求人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、求人をする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働き方の業務を、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、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」、「軽貨物運送」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、求人情報提供事業者が雇用か業務委託・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。

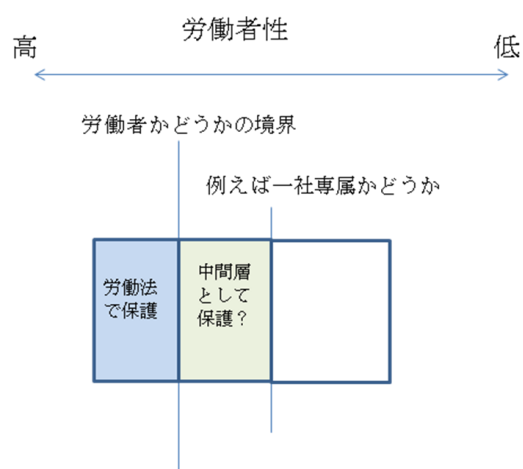
例えば、佐藤博樹(2007)は、「・・第3の方法は、働き方に即して、労働者としての区分基準を多元化すると同時に、多様な労働者類型に即して複数の労働者保護ルールを設定するものである。例えば、使用従属性の程度に応じて複数の労働者保護の仕組みを導入するなどが考えられる。働き方の多様化

を尊重しながら、労働者保護を実現しようとするものである。」<sup>11</sup>と指摘している。また、鎌田耕一(2004)は「保護されるべき委託労働者を、筆者は『労働者』と『事業者』の中間に位置する第3のカテゴリとして『契約労働者』と呼んでおり、契約労働者に対して一定の義務を負担する委託者を『ユーザー』と呼んでいる。契約労働者とは、ある個人または企業（ユーザー）のために自ら労務を提供し、ユーザーとの間に雇用に類似する依存または従属の事実的關係がある者をいい、ユーザーとの間に雇用關係がない者をいう。『雇用に類似する依存または従属の事実關係』の存否は、保護規範の趣旨・目的に照らして具体的に判断することになる。」<sup>12</sup>としている。

これに関連して、労働者とは判断されない個人請負型就業者についても、一定の基準（例えば一社専属かどうか<sup>13</sup>）に対して、労働者との均衡上、例えば就業条件の明示等何らかの既存の労働者保護の制度を適用すべきという意見もあった（図2を参照）。

また、従来の労働者性の判断基準では労働者と判断されないような者で、労働者として保護すべき者が仮にいれば、労働者性の判断基準について検討が必要ではないかという意見があった。

（図2・一社専属の者を保護する場合の概念図）



<sup>11</sup> 佐藤博樹(2007)「労働者概念と労働者保護の多元化を」、『日本労働研究誌』,No.566,p1

<sup>12</sup> 鎌田耕一(2004)「委託労働者・請負労働者の法的地位と保護—業務委託・業務請負の法的問題」,『日本労働研究雑誌』,No.526, p 56～66

<sup>13</sup> 「事業所アンケート調査」によると、半数弱（46.5%）の事業所で、9～10割程度の業務委託契約従事者が当該事業所に専属をしており、労働者性が低いと考えられる回答においては41.2%の事業所が、9～10割程度の業務委託契約従事者が専属していると回答があった。なお、7～8割の業務委託契約従事者が専属しているという回答が全体の12.9%、4～6割が8.6%、2～3割が4.3%、1割が4.0%だった。

## 個人請負型就業者に関する研究会開催要綱

### 1 趣旨

雇用労働者の働き方が多様化する一方で、個人自営業者であっても、1つの企業と専属の委託業務契約や請負契約を交わし、常駐に近い形で就業するいわゆる個人請負型就業者（ディペンデント・コントラクター）のような雇用と非雇用の区別がつきにくい層が出現し、既存の制度や法律の適用から漏れている場合が見られるといった問題が指摘されている。

しかしながら、個人請負型就業者の就業については、これまでその実態を正確に把握できておらず、課題や対応策も整理できていない状況にある。

このため、本研究会を開催し、個人請負型就業者の実態把握を行うとともに、実態を踏まえた施策の方向性について検討する。

### 2 検討事項

- (1) 個人請負型就業者の就業実態の把握
- (2) 個人請負型就業者の就業実態を踏まえた施策の方向性

### 3 構成等

- (1) 本研究会は、厚生労働省政策統括官（労働担当）が招集する。
- (2) 本研究会は、別紙に掲げる者をもって構成する。
- (3) 本研究会に座長を置き、構成員の互選によってこれを決定する。
- (4) 本研究会には、必要に応じて関係者の出席を求めることができる。

### 4 運営

- (1) 本研究会は、原則として公開とする。ただし、特段の事情がある場合には、座長の判断により、非公開とすることができる。
- (2) 本研究会の庶務は、厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室において行う。
- (3) この要綱に定めるもののほか、本研究会の運営に関し必要な事項は、本研究会において定める。

(別紙)

「個人請負型就業者に関する研究会」参集者（下線部座長）

(委員)

奥田 香子	京都府立大学公共政策学部准教授 (22年4月1日より近畿大学法科大学院教授)
佐藤 厚	法政大学キャリアデザイン学部教授
<u>佐藤 博樹</u>	<u>東京大学社会科学研究所教授</u>
佐野 嘉秀	法政大学経営学部准教授
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構人材育成部門副主任研究員

(敬称略・50音順)



個人請負型就業者に関する研究会  
開催状況

第1回研究会（21年8月28日）

- 議題1 座長の選任  
議題2 検討課題、今後の進め方

第2回研究会（21年10月5日）

- 議題1 ヒアリング
- ① 学識経験者  
労働政策研究・研修機構 濱口桂一郎統括研究員より欧州における個人請負型就業者に対する施策についてヒアリング
  - ② 求人情報提供事業者  
求人情報提供事業者より、個人請負型就業者の現況や求人動向についてヒアリング
  - ③ NPO法人  
NPO法人インディペンデント・コントラクター協会より、個人請負型就業者の現況や意識等についてヒアリング
- 議題2 調査及び今後の進め方について

第3回研究会（21年11月4日）

- 議題1 ヒアリング
- ① 求人情報提供事業者  
求人情報提供事業者より、個人請負型就業者の現況や求人動向についてヒアリング
  - ② 労働組合（IT系、出版系）  
二団体の労働組合より、それぞれの業界における個人請負型就業者の現状、トラブル等についてヒアリング
- 議題2 アンケート調査票概要及び今後の進め方について

#### 第4回研究会(21年12月16日)

##### 議題1 ヒアリング

###### ① 労働組合(建設系)

労働組合より、業界における個人請負型就業者の現状、トラブル等についてヒアリング

###### ② 個人請負型就業者活用企業

個人請負型就業者の活用状況についてヒアリング

##### 議題2 個人請負型就業者に関する裁判例について

##### 議題3 今後の進め方について

#### 第5回研究会(22年2月10日)

##### 議題1 委託調査研究の速報

##### 議題2 これまでの論点整理

#### 第6回研究会(22年3月4日)

##### 議題1 委託調査研究の結果

##### 議題2 報告書(たたき台)について

#### 第7回研究会(22年3月25日)

##### 議題1 委託調査研究(面接調査)の結果

##### 議題2 報告書(案)について