

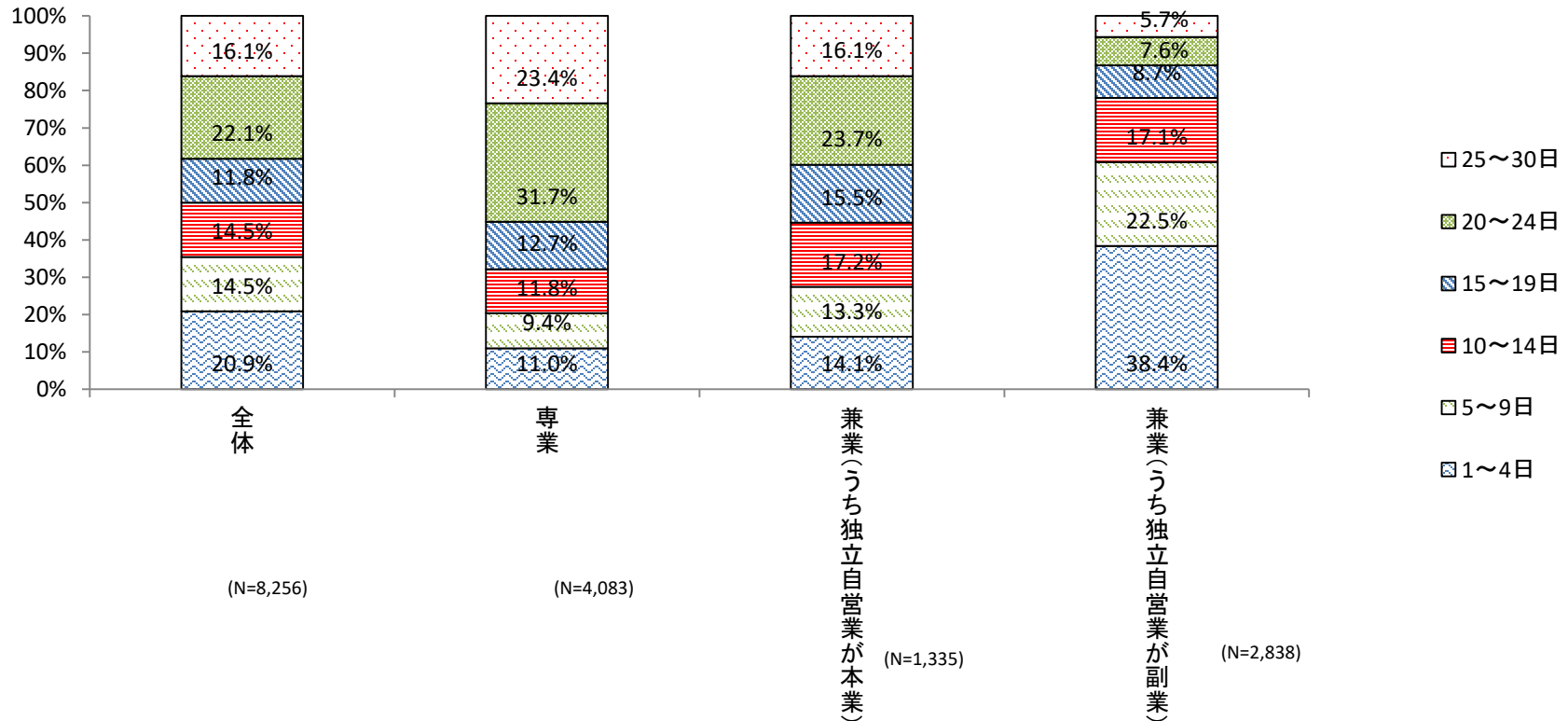
就業条件

現状・課題

仕事に携わった日数について

- 独立自営業の仕事に携わった1か月当たりの平均日数は、全体で見ると、20～24日の割合が比較的高い。
- 独立自営業の仕事が専業である者の中で見ると、全体と比べて、短い日数の回答の割合が低く、長い日数の回答の割合が高い。一方、独立時営業の仕事が兼業(うち、独立自営業の仕事が副業)である者の中で見ると、全体と比べて、短い日数の回答の割合が高く、長い日数の割合が低い。

独立自営業の仕事に携わった1か月当たりの平均日数



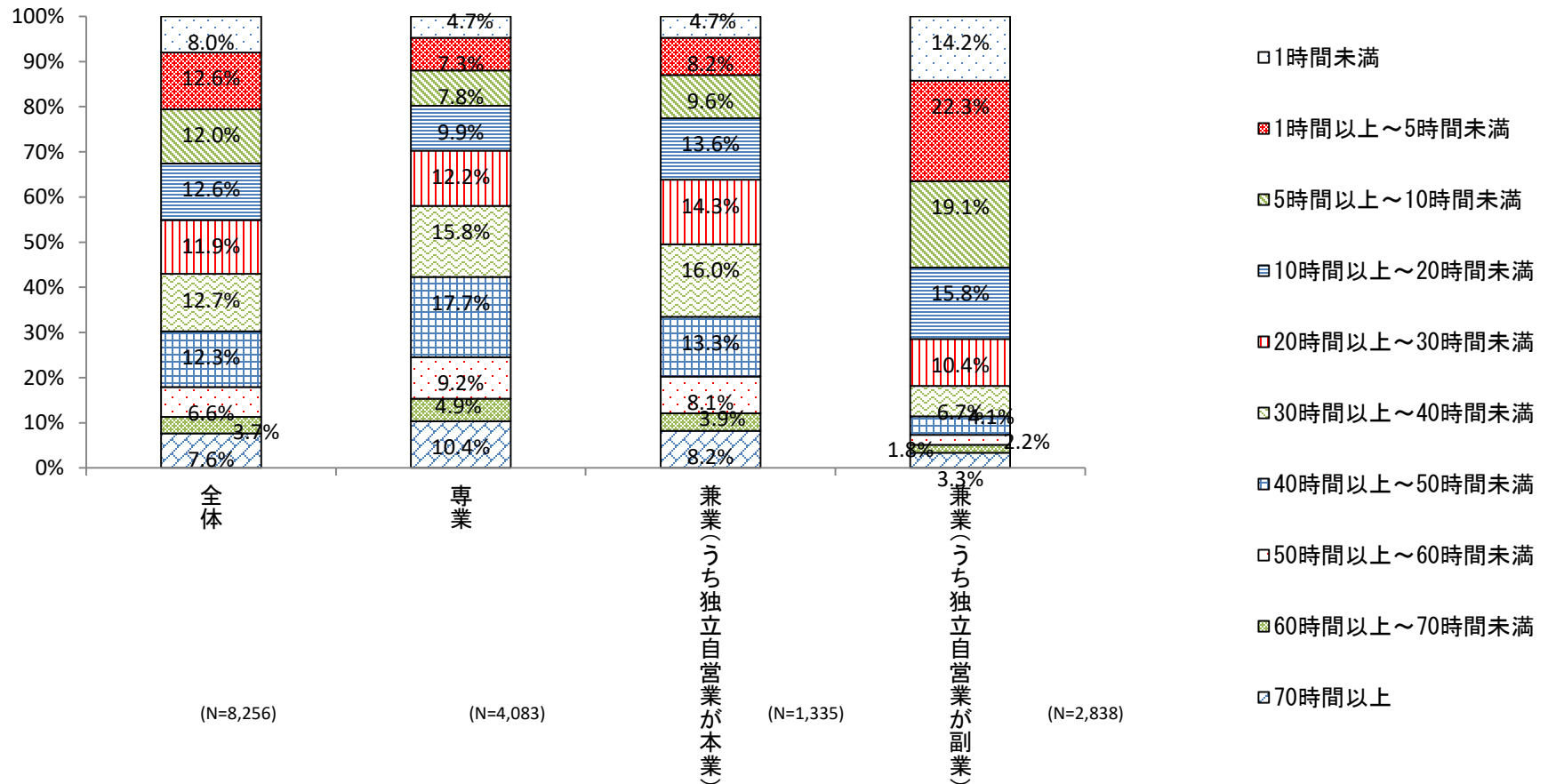
※ここでの平均日数は、2017年に、1か月あたり平均何日くらい独立自営業の仕事に携わったかを聞いたもの。

(出所) JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

仕事に携わった時間について

- 独立自営業の仕事に携わった1週間当たりの平均時間は、全体でみると、「30時間以上～40時間未満」が12.7%と最も多く、次いで「10時間以上～20時間未満」が12.6%。
- 専業・兼業ごとにみると、専業は「40時間以上～50時間未満」が最も多く(17.7%)、兼業(うち独立自営業が副業)は「1時間未満」(14.2%)、「1時間以上～5時間未満」(22.3%)、「5時間以上～10時間未満」(19.1%)と、比較的短時間の割合が全体と比べて高くなっている。

独立自営業の仕事に携わった1週間当たりの時間



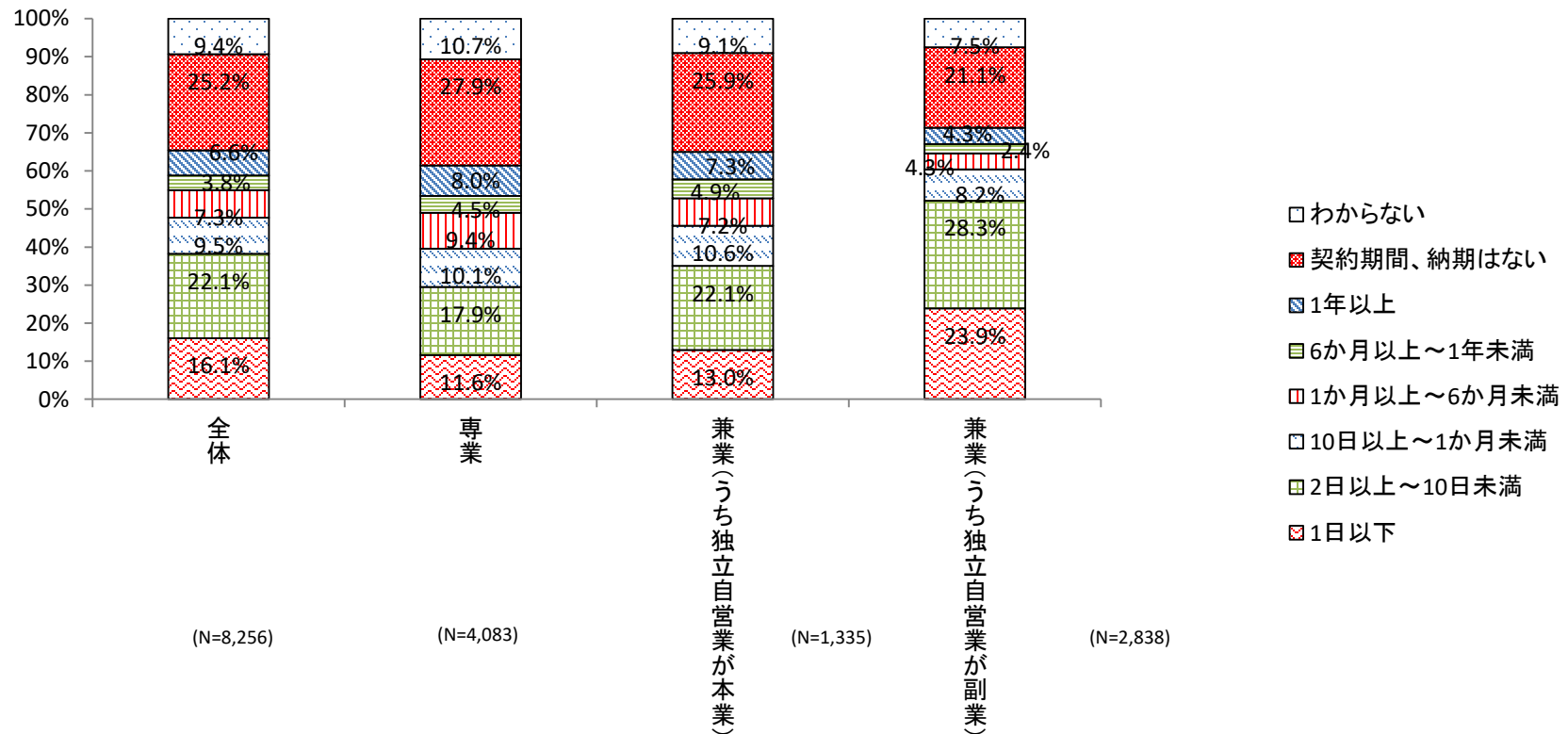
※ここでの平均時間は、2017年で、1週間あたり平均何時間くらい独立自営業の仕事に携わったかを聞いたもの。

(出所) JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

契約期間について

- 独立自営業の仕事の契約期間のパターンは、全体で見ると、「契約期間、納期はない」との回答が25.2%で最も多く、次いで「2日以上～10日未満」(22.1%)、「1日以下」(16.1%)の順に回答が多い。
- 独立自営業の仕事が兼業(独立自営業が副業)である者の中でみると、全体と比べて「1日以下」(23.9%)と「2日以上10日未満」(28.3%)の割合が高くなっている。

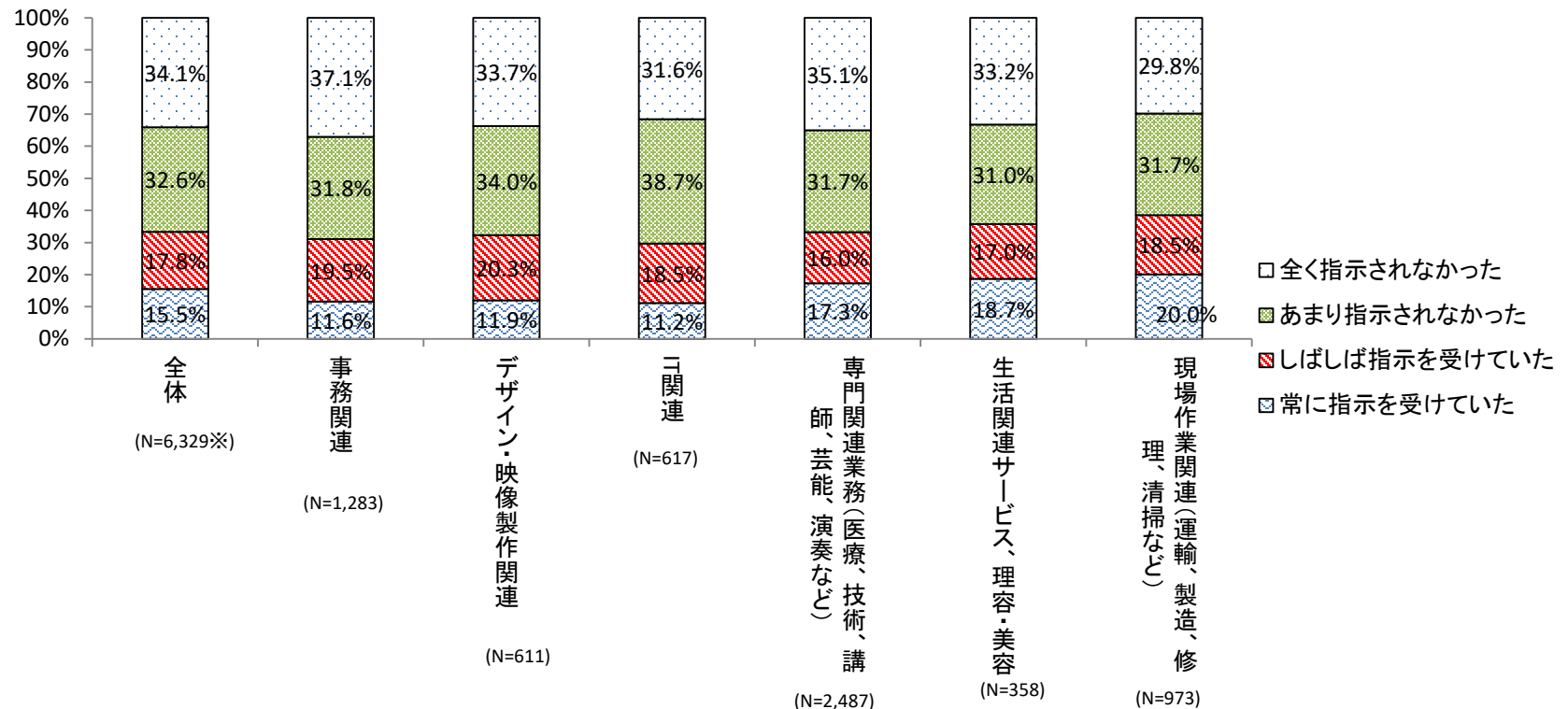
独立自営業の仕事の契約期間のパターン



作業を行う日・時間に関する指示の状況

- 契約以降にも主要な取引先事業者から作業を行う日・時間について指示を受けたかについて、全体でみると、「全く指示されなかった」との回答が34.1%、「あまり指示されなかった」との回答が32.6%、と、指示されない方向での回答が多い。
- 業種別にみると、全体と比べて、「常に指示を受けていた」との回答が現場作業関連(20.0%)、生活関連サービス、理容・美容(18.7%)、専門関連業務(17.3%)と高くなっている。

契約以降の主要な取引先事業者から指示の状況～作業を行う日・時間～



※「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。

*「主要な取引先事業者」(回答者が主要な取引先と考える事業者(法人・個人を含む)1社について回答したもの。なお、主要な取引先事業者に、一般消費者は含まれない。

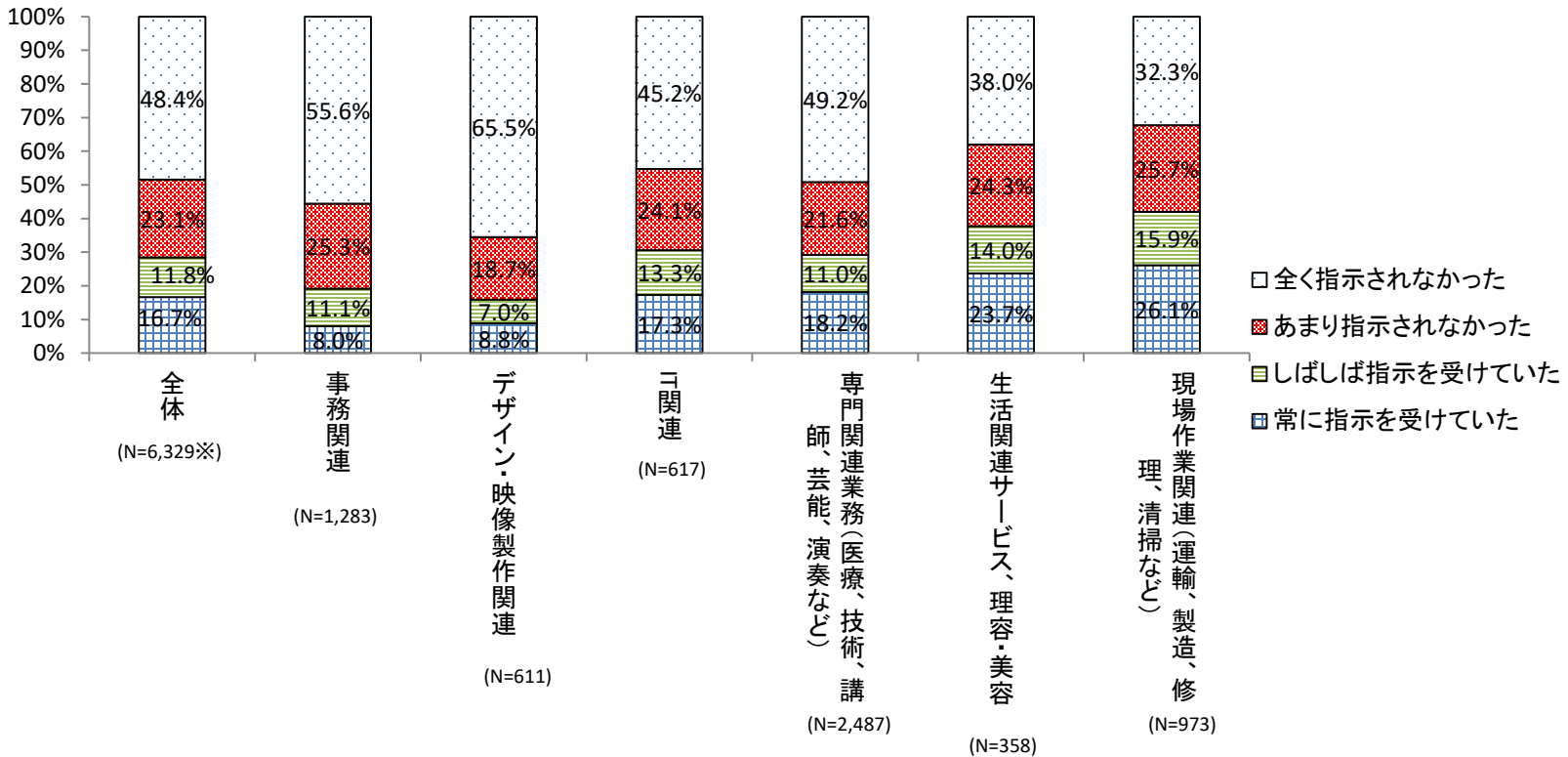
*業種の分類は、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書参考資料p25による

(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

作業を行う場所に関する指示の状況

- 契約以降にも主要な取引先事業者から作業を行う場所について指示を受けたかについて、全体で見ると、「全く指示されなかった」との回答が48.4%と半数弱であった。
- 業種別にみると、「全く指示されなかった」との回答が、デザイン・映像製作関連(65.5%)、事務関連(55.6%)では半数以上となっている。一方、「常に指示を受けていた」との回答が、全体と比べ、現場作業関連(26.1%)、生活関連サービス、理容・美容(23.7%)と高くなっている。

契約以降の主要な取引先事業者から指示の状況～作業を行う場所～



※「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。

*「主要な取引先事業者」(回答者が主要な取引先と考える事業者(法人・個人を含む)1社について回答したもの。なお、主要な取引先事業者に、一般消費者は含まれない。

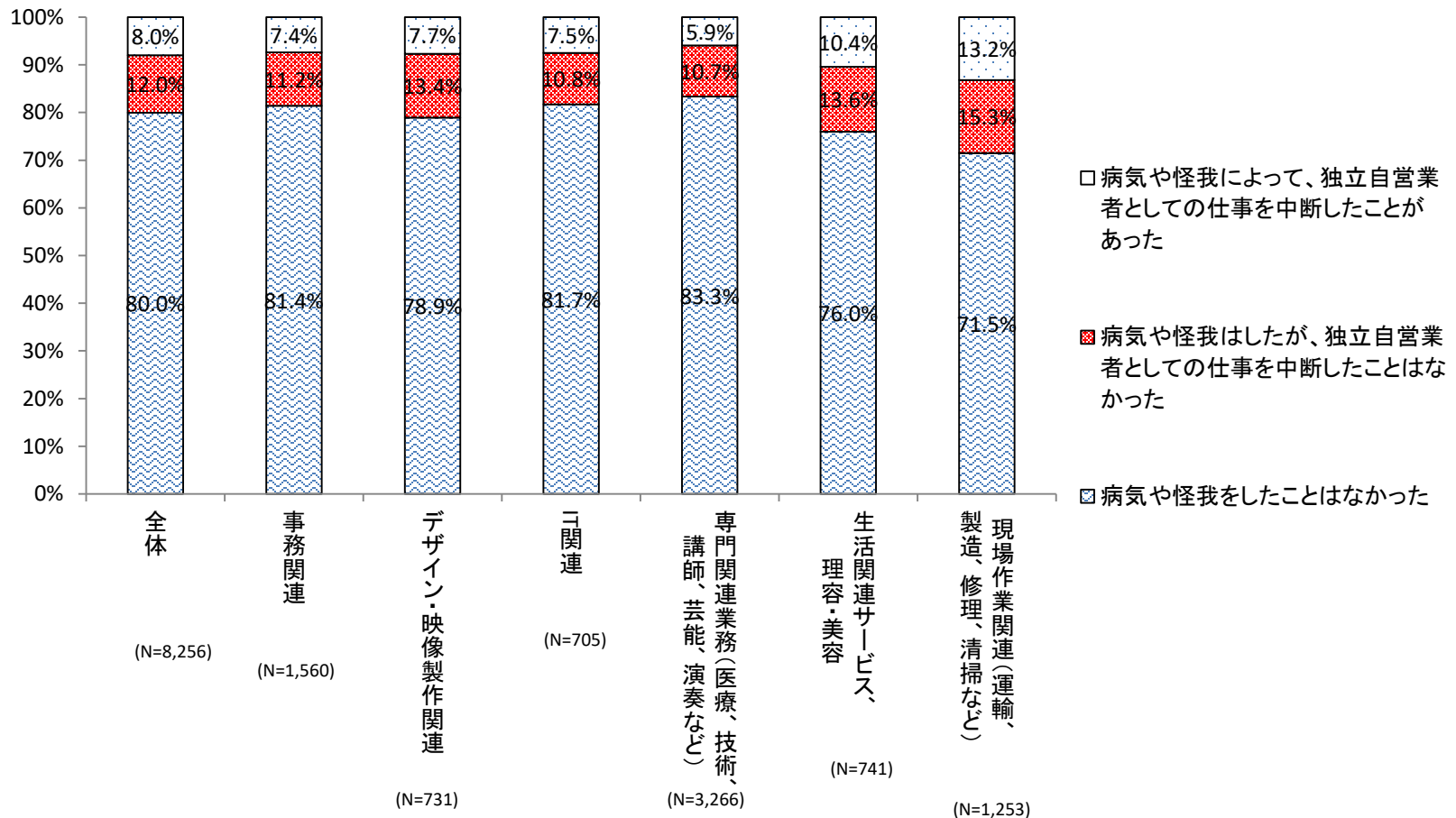
*業種の分類は、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書参考資料p25による

(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

病気や怪我について①

- 独立自営業の仕事が原因で、病気や怪我をしたことがあったかについて、全体で見ると、「病気や怪我をしたことはなかった」との回答が80.0%、「病気や怪我をしたが、独立自営業の仕事で中断したことはなかった」との回答が12.0%、「病気や怪我によって、独立自営業者としての仕事を中断したことがあった」との回答が8.0%であった。
- 業種別に見ても大差はないが、現場作業関連や生活関連サービス、理容・美容では「病気や怪我をした」という回答の割合が若干高い。

独立自営業の仕事が原因での病気や怪我の有無

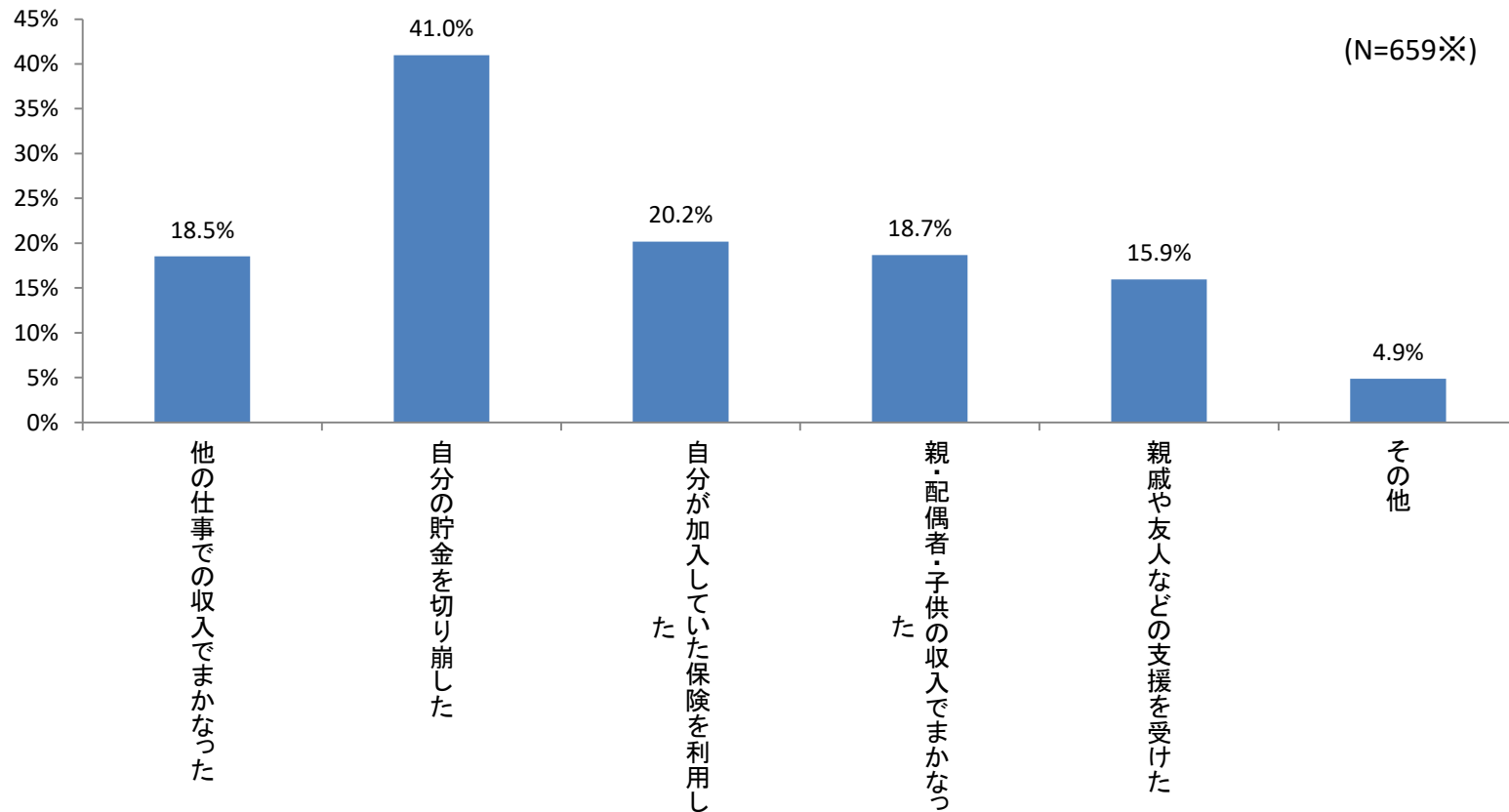


* 業種の分類は、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書参考資料p25による
 (出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

病気や怪我について②

○病気や怪我の間、生活費をどのようにまかしたかについて、「自分の貯金を切り崩した」との回答が41.0%で最も多い。

病気や怪我の間の生活費(複数回答)



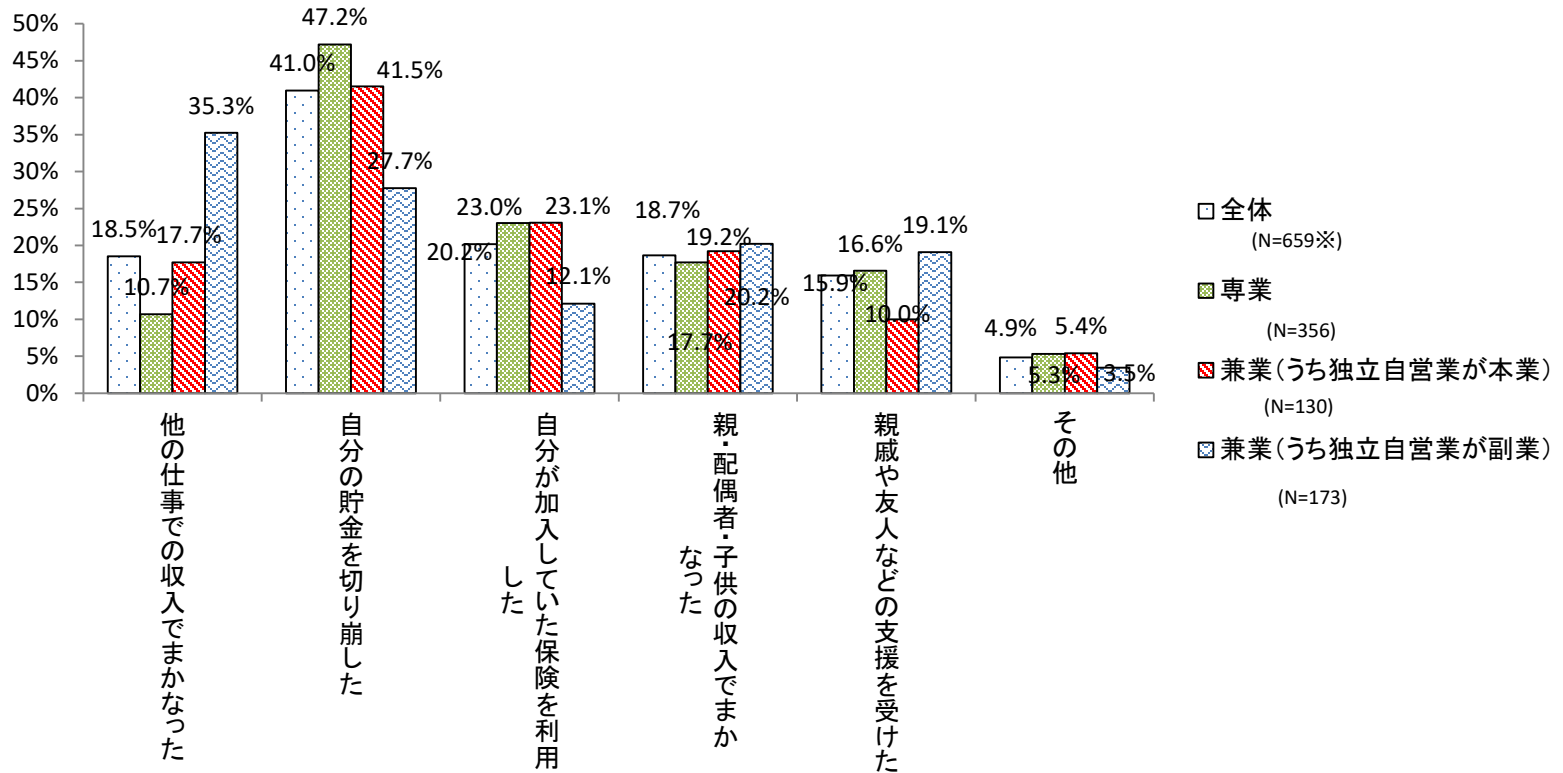
※前ページの設問について、「病気や怪我によって、独立自営業者としての仕事を中断したことがあった」と回答した者に限る。

病気や怪我について③

○病気や怪我の間、生活費をどのようにまかなったかについて、専業・兼業別にみると、兼業(うち独立自営業が副業)である者は「他の仕事の収入でまかなった」との回答が多く、専業である者は、「自分の貯金を切り崩した」との回答が、他の類型と比べて高い。

病気や怪我の間の生活費(複数回答)

(専業・兼業別)

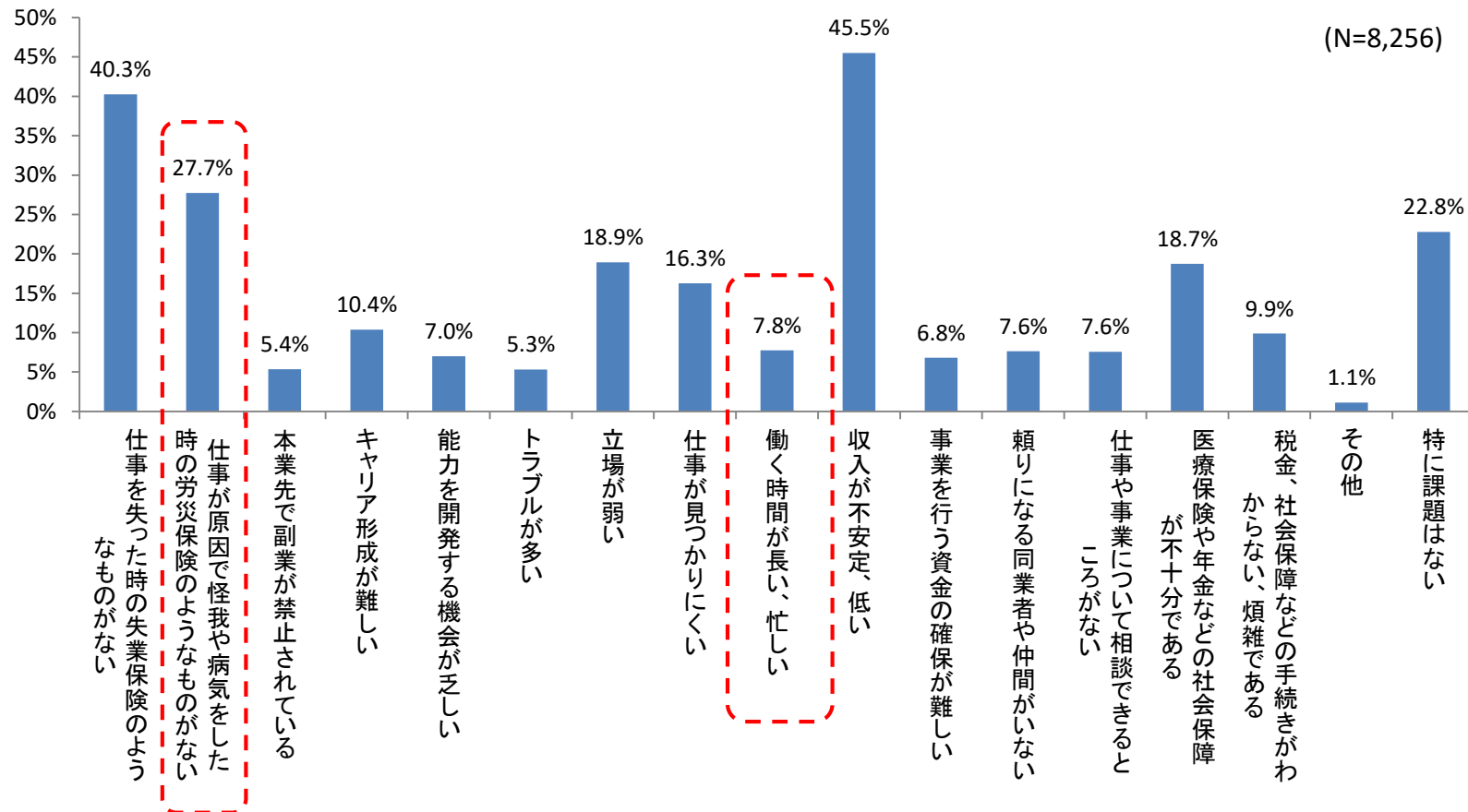


※7ページの設問について、「病気や怪我によって、独立自営業者としての仕事を中断したことがあった」と回答した者に限る。

独立自営業者を続ける上での問題点

○独立自営業者を続ける上での問題点について、「収入が不安定、低い」との回答が45.5%で最も多く、次いで「仕事を失ったときの失業保険のようなものがない」(40.3%)、「仕事が原因で怪我や病気をした時の労災保険のようなものがない」(27.7%)の順に回答が多い。

独立自営業者を続ける上での問題点(複数回答)

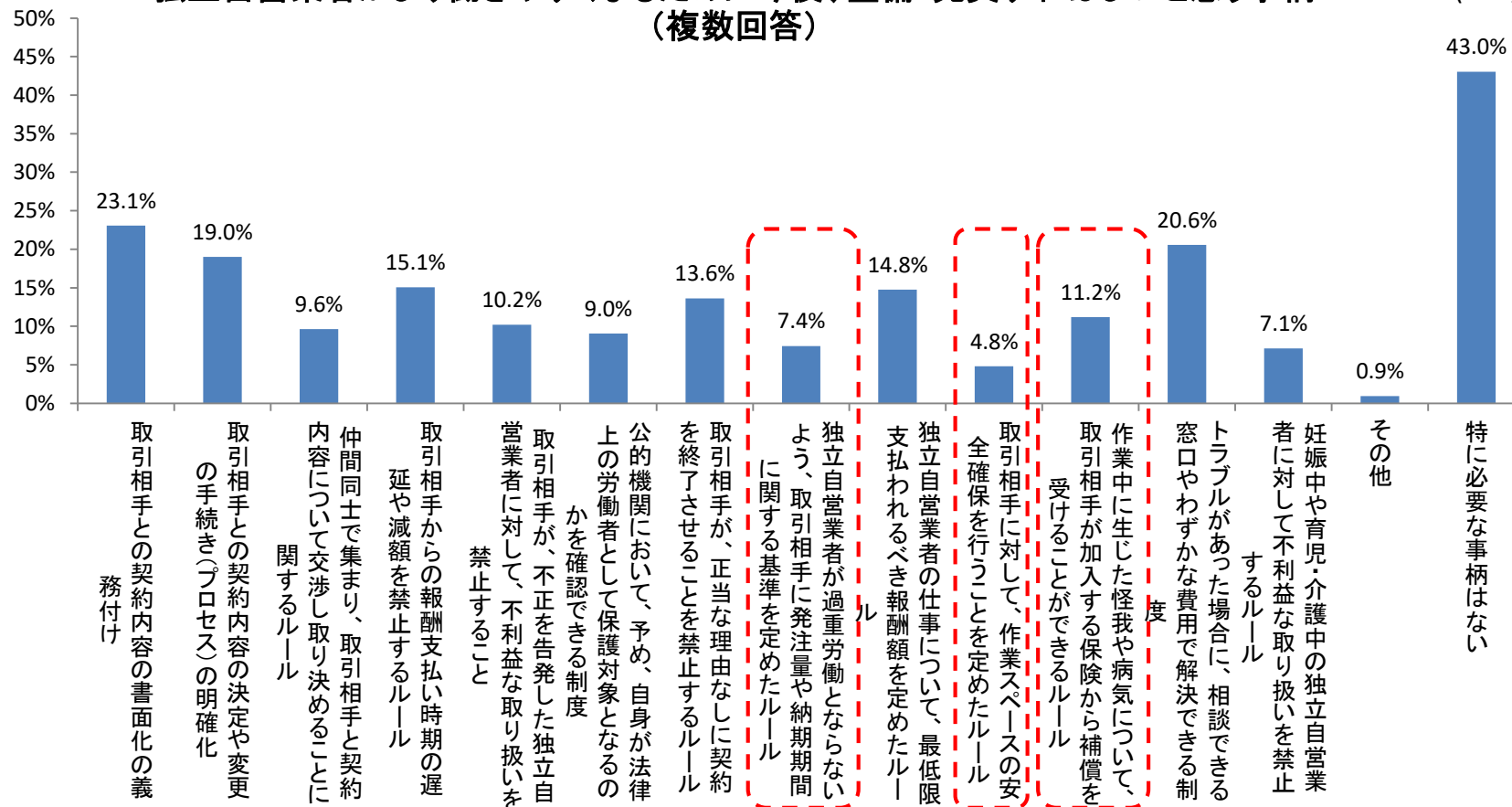


独立自営業者がより働きやすくなるために整備等を望む事柄①

○独立自営業者がより働きやすくなるために今後、整備・充実すればよいと思う事柄について、「特に必要な事柄はない」との回答が43.0%で最も多い。整備・充実すればよいと思う事柄がある者については、「取引相手との契約内容の書面化の義務付け」との回答が23.1%で最も多く、次いで「トラブルがあった場合に、相談できる窓口やわずかな費用で解決できる制度」(20.6%)、「取引相手との契約内容の決定や変更の手続き(プロセス)の明確化」(19.0%)の順に回答が多い。

独立自営業者がより働きやすくなるために今後、整備・充実すればよいと思う事柄 (複数回答)

(N=8,256)

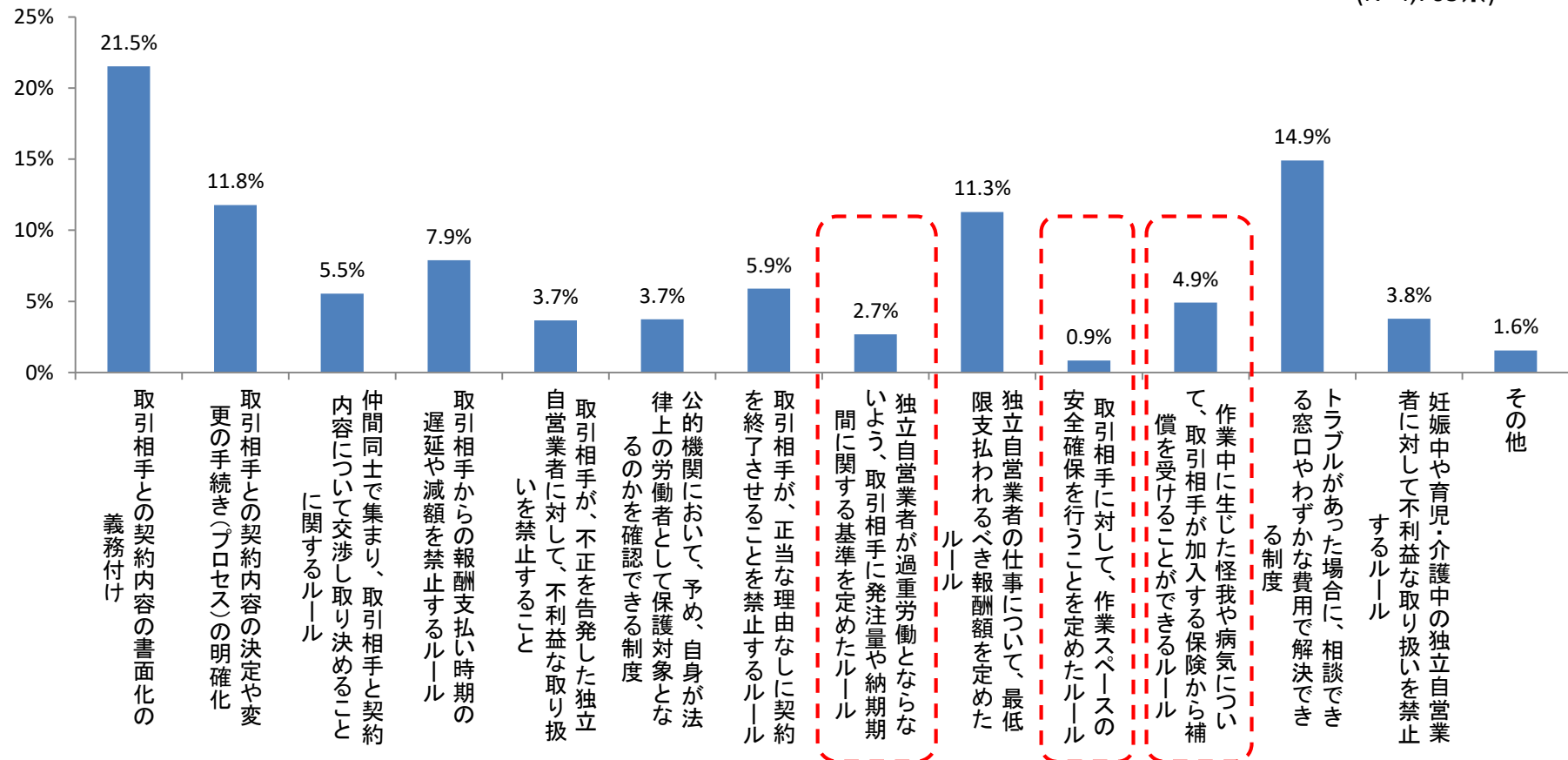


独立自営業者がより働きやすくなるために整備等を望む事柄②

○独立自営業者がより働きやすくなるために最も整備・充実して欲しいと考えている事柄について、「取引相手との契約内容の書面化の義務付け」との回答が21.5%で最も多く、次いで「トラブルがあった場合に、相談できる窓口やわずかな費用で解決できる制度」(14.9%)、「取引相手との契約内容の決定や変更の手続き(プロセス)の明確化」(11.8%)の順に回答が多い。

独立自営業者がより働きやすくなるために最も整備・充実して欲しいと考えている事柄

(N=4,703※)



※前ページの設問について、「特に必要な事柄はない」と回答した者を除く。

検討会等におけるヒアリング結果①

<雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会>

【IT業界 ワーカー】

- 請負で業務を行う場合は、基本的に自宅での作業となる。
- 2か月程度で終わる予定が、要求仕様の変更が頻発したり、想定外の技術的に困難な課題が見つかる等して、報酬額は変わらずに期間だけが3か月、4か月と増えてしまう事もある。どうしても納期を延期することが難しい場合は、協力して業務を行ってくれる仲間や業者を探して依頼する必要がある、その費用は当然開発者側が負担することになり、利益が出ないどころか赤字になりかねないケースもある。

【一般社団法人 日本リラクゼーション業協会】

- 最近では、就業時間帯を自由に選べるという点で、深夜営業の低価格店を中心に副業が増加している。
- 就業店舗については、自宅から通勤しやすい店舗を希望する就業者と人手が足りない店舗を希望する事業主の意見を調整しながら決定する。

【協同組合 日本イラストレーション協会】

- 業務中に物理的に負傷する可能性は他の業種に比べて極めて低いといえる。一方で、仕事によるプレッシャーや受注の不安定さなどによる精神的な負担は非常に大きい。
- 「体が資本」という考え方にに基づき、定期健康診断の受診勧奨を行った結果、高い反応が得られ、毎年受診者数が増え続けている。

【一般社団法人 日本アニメーター・演出協会】

- 疾病等について、一部のストレスのかかる管理系の職種等で、うつ病とか、そういったような精神疾患の話はよく聞くが、保険適用等はまだあまり進んでいないというふうに承知している。支援が必要と感じる。

検討会等におけるヒアリング結果②

<雇用類似の働き方に関する検討会> ※「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書 参考資料

- （仕事をする時間や場所等は）発注者の要望に応じて決まる（運送／関係団体）。
- 自宅でできる仕事の場合、仕事をする時間は、本人がある程度決められることができるが、発注者が決める納期に強く拘束される。取材が必要な場合は、取材対象の都合で決まる。常駐フリーは、常駐している発注者の事情で決まる（出版／関係団体）。
- 雇用労働者が対応できない時間帯に、発注者とワーカーのニーズが一致した上で仕事をしているケースもあるので、一律に長時間労働の抑制として、ワーカーの就業時間の規制をかけるべきではないと思う（出版／発注者）。
- 場所は発注者の事業場が基本。データ漏洩のリスクがあるため、セキュリティの観点から発注者が、発注者の事業場で仕事を行うことを基本とする（IT／関係団体）。
- サイトの開発・運用については時間や場所の指定はない（IT／発注者）。
- 現場での補助が多いため、時間や場所は発注者の指定先が多い（映像制作／受注者）
- 納期に成果物が完成すれば、仕事をする時間は個人の裁量に任されている（映像制作／仲介事業者）
- （働く）場所は基本的に自由。（働く）時間も基本的に自由。働くときは1日10時間くらい働くが毎日ではない。納品間は24時間働くこともある（アニメーション制作／受注者）
- 働き過ぎを防止するため、ワーカーには「1日6時間」と目安の時間を示している（役務提供型シェアリングエコノミー／仲介事業者）

現行制度

就業時間等に関する現行制度

1. 労働者に適用される主な法令等

内容	法令等	履行確保
【法定労働時間】 ・使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて労働させてはならない。 ・休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働させてはならない。	労働基準法第32条	監督指導／ 罰則
【フレックスタイム制】 就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により、一定期間（3か月以内）を平均し1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻を労働者がそれぞれ自主的に決定することができる制度。	労働基準法第32条の3、第32条の3の2 ※働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）による改正後の規定（平成31年4月1日施行）	監督指導／ 罰則
【変形労働時間制】 労使協定または就業規則等において定めることにより、一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 ① 1か月単位、② 1年単位、③ 1週間単位、のものがある	労働基準法第32条の2、第32条の4～第32条の5	監督指導／ 罰則
【休憩】 ・使用者は、労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を与えなければならない。 ・休憩時間は、労使協定がある場合を除き、一斉に与えなければならない。 ・休憩時間は自由に利用させなければならない。	労働基準法第34条	監督指導／ 罰則

内容	法令等	履行確保
<p>【休日】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。 ・4週間を通じ4日以上の日を与える使用者については適用しない。 	労働基準法第35条	監督指導／罰則
<p>【時間外及び休日の労働】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使協定において、時間外・休日労働について定め、行政官庁に届け出た場合には、法定の労働時間・休日の規定にかかわらず、協定で定めるところにより労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる（36協定）。 ・延長できる労働時間の限度時間は、1か月について45時間及び1年について360時間とする。 ・臨時的な特別な事情があっても、年720時間以内、複数月平均80時間以内（休日労働含む）、月100時間未満（休日労働含む）にしなければならない。また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月まで。 	<p>労働基準法第36条</p> <p>※働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の規定（平成31年4月1日施行）</p>	監督指導／罰則
<p>【事業場外みなし労働時間制度】</p> <p>事業場外で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間労働したものとみなす制度</p>	労働基準法第38条の2	監督指導／罰則
<p>【専門業務型裁量労働制】</p> <p>デザイナーやシステムエンジニアなど、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をすることが困難な19の業務について、実際の労働時間数とはかかわりなく、労使協定で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度</p>	労働基準法第38条の3	監督指導／罰則

内容	法令等	履行確保
<p>【企画業務型裁量労働制】 事業運営の企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない業務について、実際の労働時間数とはかかわりなく、労使委員会で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度</p>	<p>労働基準法第38条の4</p>	<p>監督指導／罰則</p>
<p>【年次有給休暇】 ・使用者は、労働者が6か月間継続勤務し、8割以上を出勤した場合は、10日（継続又は分割）の有給休暇を与えなければならない。 ・6か月の継続勤務以降は、継続勤務1年ごとに1日ずつ、継続勤務3年6か月以降は2日ずつを増加した日数（最高20日）を与えなければならない。 ・使用者は、有給休暇のうち5日については、その時期を定めることにより与えなければならない（労働者の請求等により与えた日数は除く）。</p>	<p>労働基準法第39条 ※働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の規定（平成31年4月1日施行）</p>	<p>監督指導／罰則</p>
<p>【高度プロフェッショナル制度】 職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。</p>	<p>労働基準法第41条の2 ※働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の規定（平成31年4月1日施行）</p>	<p>監督指導／罰則</p>

2. 雇用関係によらない働き方の者に適用される主な法令等

内容	法令等	履行確保
<p>≪家内労働法≫</p>		
<p>【就業時間】 委託者又は家内労働者は、当該家内労働者が業務に従事する場所の周辺地域において同一又は類似の業務に従事する労働者の通常の労働時間を超えて当該家内労働者及び補助者が業務に従事することとなるような委託をし、又は委託を受けることがないように努めなければならない。 ※都道府県労働局長は、地方労働審議会の意見を聴いて、一定の地域内において一定の業務に従事する家内労働者及びこれを委託する委託者に対し、当該家内労働者及び補助者が業務に従事する時間の適正化を図るために必要な措置をとることを勧告することができる。</p>	<p>家内労働法第4条</p>	<p>(努力義務)</p>
<p>≪自営型テレワークガイドライン≫</p>		
<p>【成果物の納期】 成果物の納期等の設定については、自営型テレワーカーの作業時間が長時間に及び健康を害することがないように設定すること。その際、1日8時間を作業時間の上限の目安とすること。</p>	<p>自営型テレワークガイドライン</p>	<p>—</p>

安全衛生に関する現行制度

1. 労働者に適用される主な法令等

内容	法令等	履行確保
<p>【安全配慮義務】 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。</p>	労働契約法第5条	—
<p>【危険防止措置等】 事業者は、 ・ 機械等、爆発性の物等、電気等による危険 ・ 掘削、採石等の業務における作業方法から生じる危険 ・ 労働者が墜落するおそれのある場所等に係る危険 を防止するため必要な措置を講じなければならない。</p>	労働安全衛生法第20条、第21条	監督指導／ 使用停止命令等／罰則
<p>事業者は、原材料等、放射線等、計器監視等、排気等による健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。</p>	労働安全衛生法第22条	監督指導／ 使用停止命令等／罰則
<p>事業者は、労働者を就業させる建設物等の作業場について、労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければならない。</p>	労働安全衛生法第23条	監督指導／ 使用停止命令等／罰則
<p>・ 事業者は、労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。 ・ 事業者は、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない。</p>	労働安全衛生法第24条、第25条	監督指導／ 使用停止命令等／罰則

内容	法令等	履行確保
労働者は、事業者がこれらに基づき講ずる措置に応じ、必要な事項を守らなければならない。	労働安全衛生法第26条	罰則
【容器又は包装へのラベル表示】 爆発性の物等の労働者に危険を生ずるおそれのある物、ベンゼン等の労働者に健康障害を生ずるおそれのある物等を容器に入れ、又は包装して、譲渡し、又は提供する者は、その容器又は包装に、名称、人体に及ぼす作用等を表示しなければならない。	労働安全衛生法第57条	監督指導／罰則
【安全データシート（SDS）の交付】 労働者に危険若しくは健康障害を生ずるおそれのある物等を譲渡し、又は提供する者は、文書の交付等の方法により、名称、成分及びその含有量等を譲渡し、又は提供する相手方に通知しなければならない。	労働安全衛生法第57条の2	監督指導
【リスクアセスメント】 事業者は、ラベル表示、SDS交付の対象物による危険性又は有害性等を調査しなければならない。	労働安全衛生法第57条の3	監督指導
【安全衛生教育】 事業者は、労働者を雇い入れたときは、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行なわなければならない。	労働安全衛生法第59条	監督指導／罰則
【作業環境測定】 事業者は、有害な業務を行う屋内作業場等で、必要な作業環境測定を行い、及びその結果を記録しておかななければならない。	労働安全衛生法第65条	監督指導／罰則

内容	法令等	履行確保
<p>【健康診断】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業者は、労働者に対し、医師による健康診断を行わなければならない。 ・事業者は健康診断の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師等の意見を聴かなければならない。 ・事業者は、医師等の意見を勘案し、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換等の措置を講ずる等の適切な措置を講じなければならない。 ・事業者は、健康診断を受けた労働者に対し当該健康診断の結果を通知しなければならない。 	<p>労働安全衛生法 第66条～第66条 の6</p>	<p>監督指導／ 罰則（第66 条、第66条 の3、第66 条の6</p>
<p>【面接指導】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業者は、時間外労働が100時間を超え、疲労の蓄積が認められる労働者に対し医師による面接指導を行わなければならない。 ・労働者は、原則、面接指導を受けなければならない。 <p>※医師への意見聴取、就業場所の変更等の措置に関する義務</p>	<p>労働安全衛生法 第66条の8</p>	<p>監督指導</p>
<p>【ストレスチェック】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業者は、労働者に対し、医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。 ・事業者は、検査を受けた労働者に対し、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。 ・事業者は、心理的な負担の程度高い労働者が医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、医師による面接指導を行わなければならない。 <p>※医師への意見聴取、就業場所の変更等の措置に関する義務</p>	<p>労働安全衛生法 第66条の10</p>	<p>監督指導</p>

2. 雇用関係によらない働き方の者に適用される主な法令等

内容	法令等	履行確保
<p>≪家内労働法≫</p>		
<p>【安全及び衛生に関する措置】 委託者は、委託に係る業務に関し、機械、器具等の設備又は原材料等の物品を家内労働者に譲渡し、貸与し、又は提供するときは、これらによる危害を防止するため、必要な措置を講じなければならない。 <small>※省令にて、安全装置の取付け、規格具備等の確認等を規定 ※その他、省令にて、女性・年少者の就業制限等の努力義務を規定</small></p>	<p>家内労働法 第17条 第1項</p>	<p>監督指導／ 委託禁止、 使用停止命 令等（違反 した場合、 罰則）</p>
<p>家内労働者は、機械、器具その他の設備若しくは原材料その他の物品又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止するため、必要な措置を講じなければならない。 <small>※省令にて、保護具の使用等を規定 ※その他、省令にて、女性・年少者の就業制限、設備等の設置等の努力義務を規定</small></p>	<p>家内労働法 第17条 第2項</p>	<p>監督指導／ 受託禁止、 使用停止命 令等（違反 した場合、 罰則）</p>
<p>補助者は、危害を防止するため、省令で定める事項を守らなければならない。 <small>※省令にて、保護具の使用等を規定 ※その他、省令にて、女性・年少者の就業制限等の努力義務を規定</small></p>	<p>家内労働法 第17条 第3項</p>	<p>監督指導</p>
<p>≪自営型テレワークガイドライン≫</p>		
<p>【健康確保措置】 ・VDT作業の適正な実施方法等の健康を確保するための手法について、注文者が自営型テレワーカーに情報提供することが望ましいこと。 ・注文者は、自営型テレワーカーから健康確保に関する相談を受けた場合には、相談に応じ、作業の進捗に応じた必要な配慮をするよう努めること。</p>	<p>自営型テレ ワークガイ ドライン</p>	<p>—</p>

2. 雇用関係によらない働き方の者に適用される主な法令等

内容	法令等	履行確保
≪民法≫		
<p>【基本原則】 権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。</p> <p>＜参考＞ 判例（陸上自衛隊八戸車両整備工場事件（最高裁昭50.2.25判決）） において「安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきもの」とされている。</p>	民法第1条 第2項	—