

マッチング支援

現状・課題

「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書（抄） （平成30年3月30日公表）

6. 雇用類似の働き方に関する保護等の在り方及び今後の検討課題等

（2）検討会で挙げられた保護の内容等

5のとおり、本検討会で把握した雇用関係によらない働き方の者の現状等を踏まえ、本検討会においては、以下のように課題等を整理した。これらに対する労働政策に関する方策について、その必要性も含め、今後検討を進めていくことが考えられる。

なお、労働者以外の役務提供者との取引については、独占禁止法や下請法の対象となり得ることから、雇用類似の働き方の者の保護の必要性を検討するに当たっては、これら経済法との関係にも留意する必要がある。

<その他>

ア 発注者とのマッチング支援

雇用労働者が求職する場合には、公共職業安定所や地方公共団体等による無料の職業紹介を利用することができるほか、厚生労働大臣の許可を受けた有料職業紹介事業者の職業紹介を利用することができる。また、職業安定法に基づき、職業紹介事業者や労働者の募集を行う者等は、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者等に対し、労働条件を明示しなければならないこととされている。

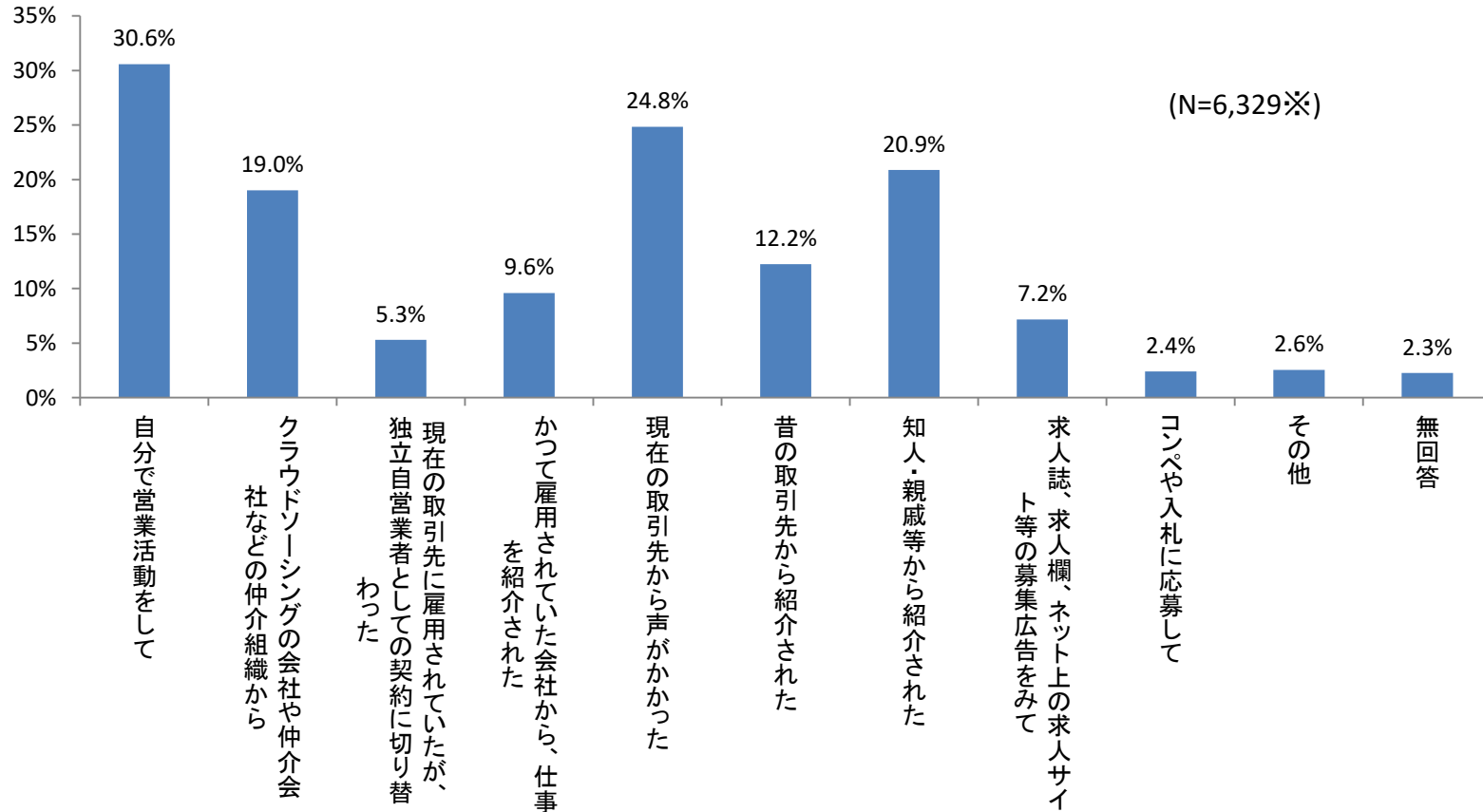
雇用関係によらない働き方の者については、これらの対象とはならないが、雇用関係によらない働き方の者に対しても、民間企業等では、仕事の紹介をしているところもある。

これらの点も踏まえ、発注者とのマッチング支援のための方策について、その必要性も含めて検討することが考えられる。

仕事の受注方法について①

○独立自営業の仕事の受注方法について、「自分で営業活動をして」との回答が最も多く30.6%であり、次いで「現在の取引先から声がかかった」(24.8%)、「知人・親戚等から紹介された」(20.9%)の順に回答が多い。

独立自営業の仕事の受注方法(複数回答)

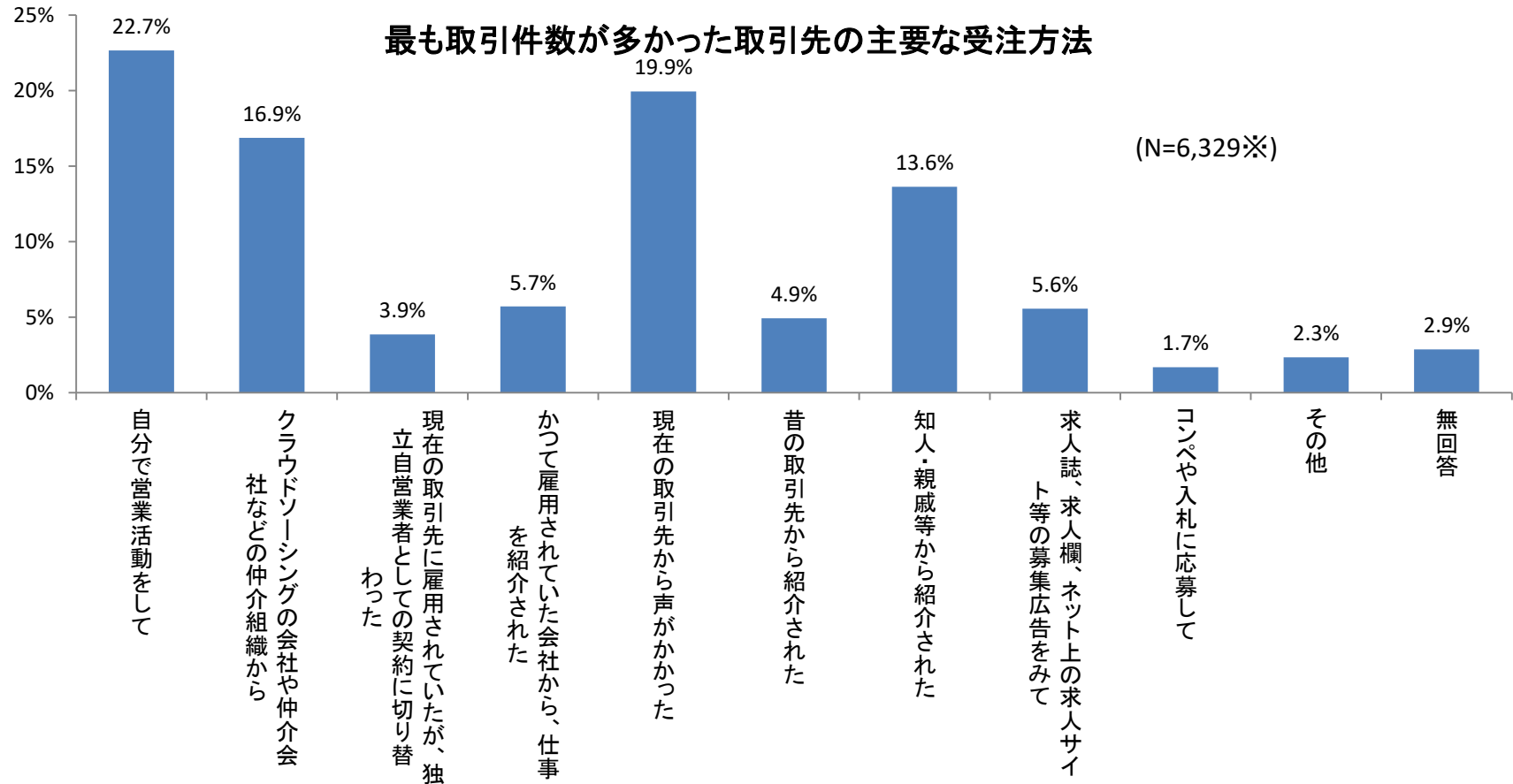


※「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。

(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

仕事の受注方法について②

○独立自営業の仕事の受注方法のうち、最も取引件数が多かった取引先の主要な受注方法は、「自分で営業活動をして」との回答が最も多く22.7%であり、次いで「現在の取引先から声がかかった」(19.9%)、「クラウドソーシングの会社や仲介会社などの仲介組織から」(16.9%)の順に回答が多い。



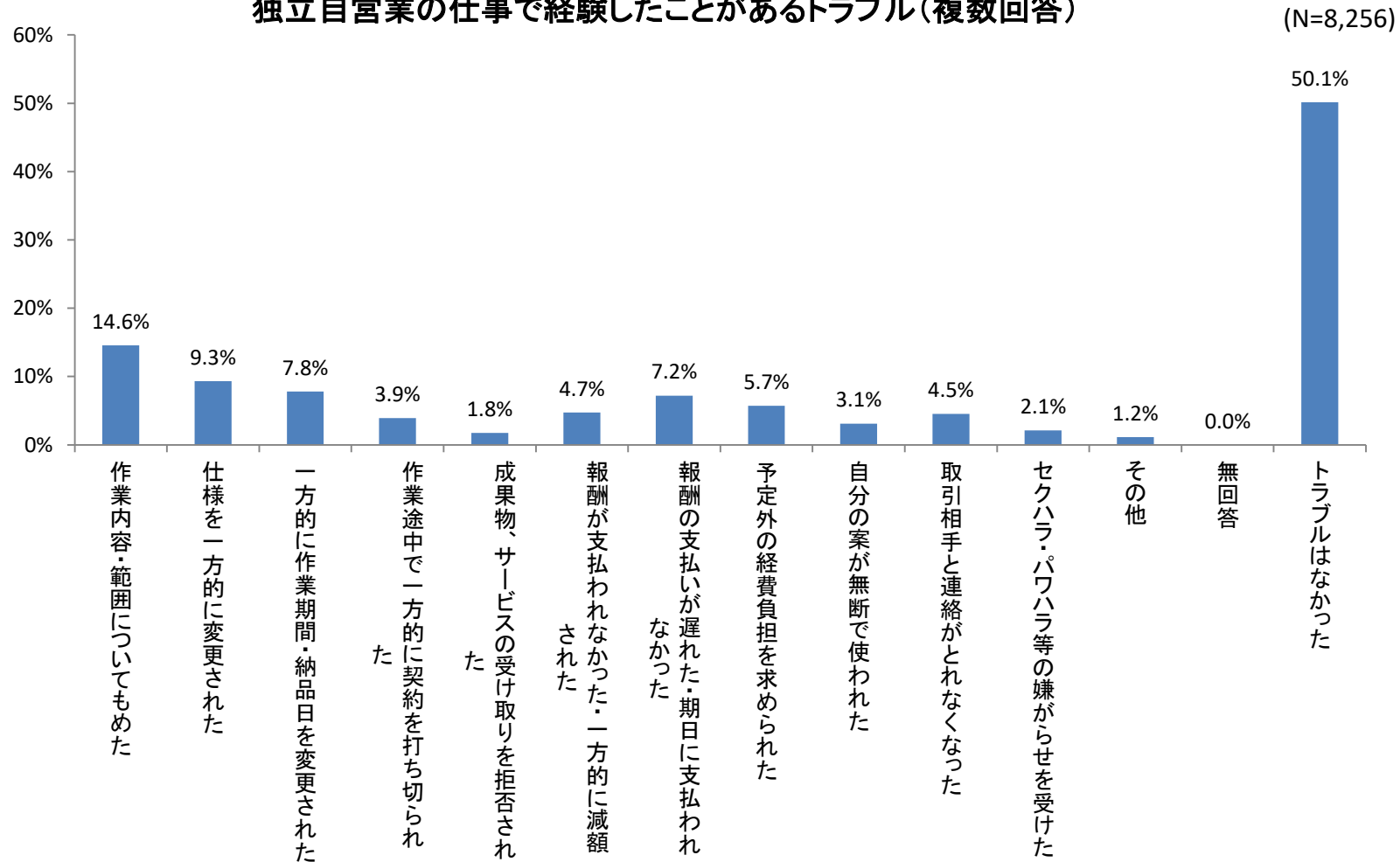
※「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。

(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

トラブルについて①

○1年間で独立自営業の仕事で経験したトラブルについては、「トラブルはなかった」との回答が50.1%で最も多い。経験したトラブルの中では、「作業内容・範囲についてもめた」が14.6%で最も多く、次いで「仕様を一方的に変更された」(9.3%)、「一方的に作業期間・納品日を変更された」(7.8%)の順に多い。

独立自営業の仕事で経験したことがあるトラブル(複数回答)

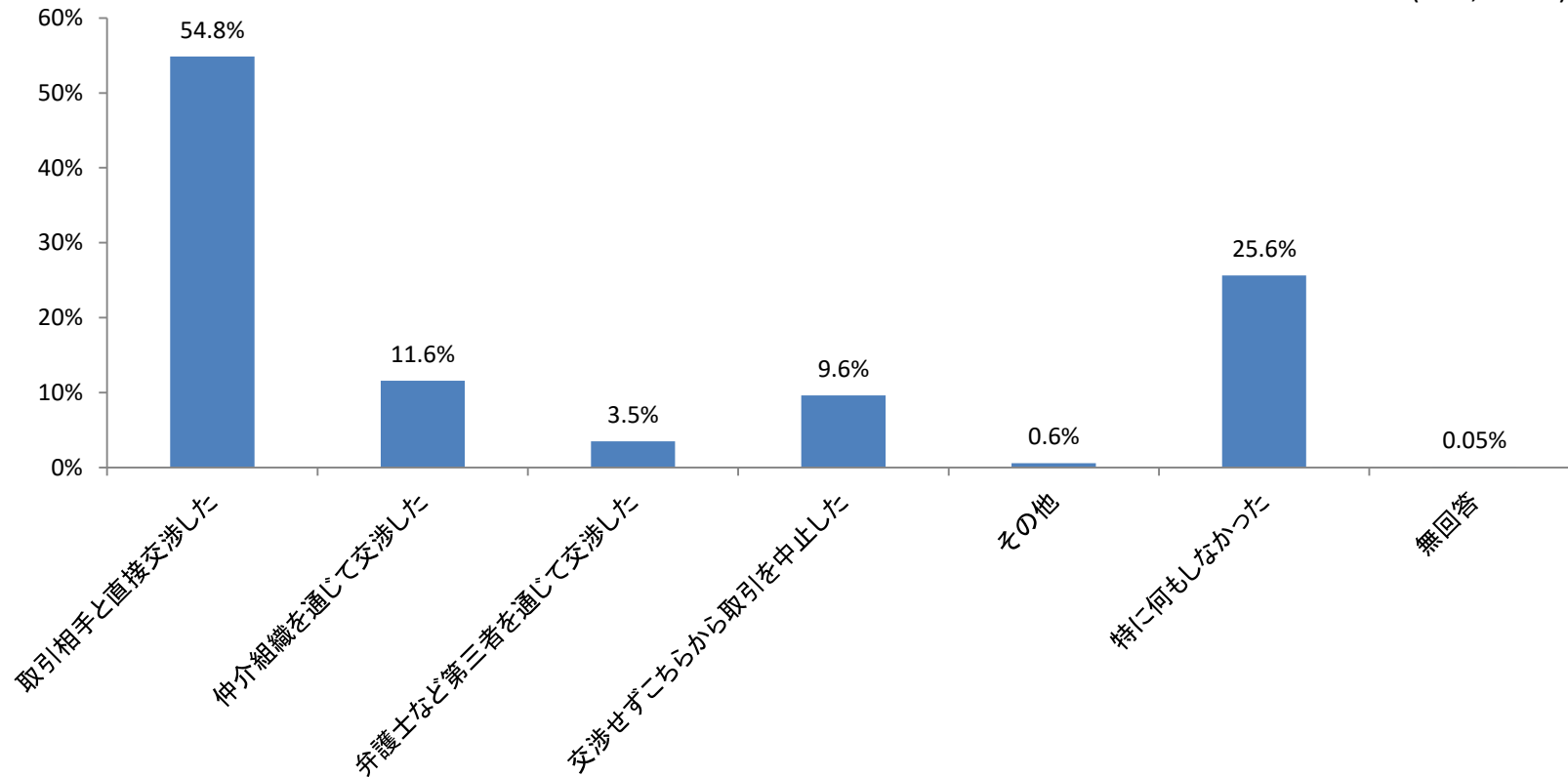


トラブルについて②

○仕事でトラブルが起こった際、どのような対処したかについては、「取引相手と直接交渉した」との回答が54.8%と最も多い。一方で、「特に何もなかった」との回答も25.6%と一定割合あった。

独立自営業の仕事でトラブルが起こった際の対処方法(複数回答)

(N=4,117※)

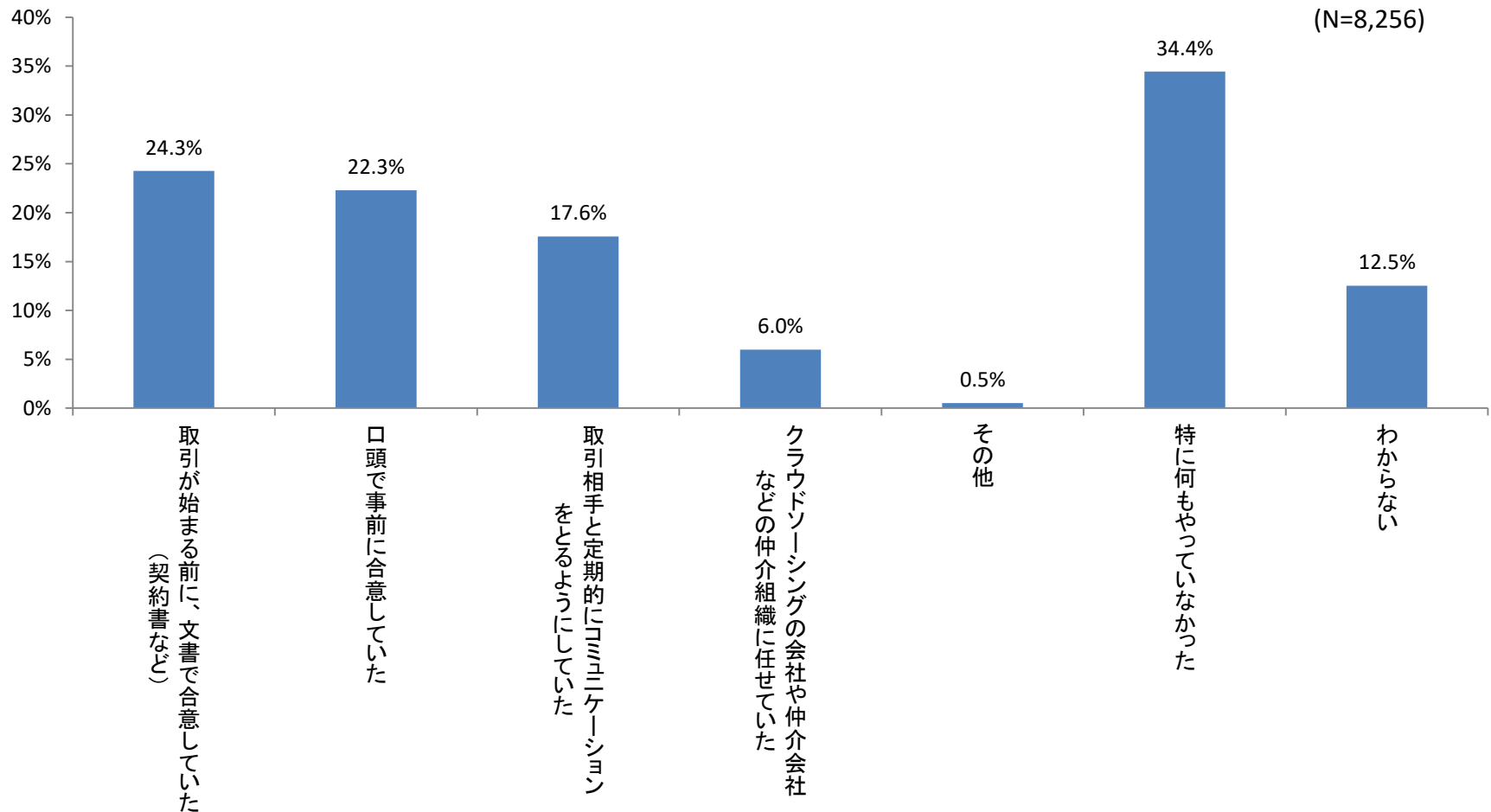


※5ページの設問について、「トラブルはなかった」と回答した者を除く。

トラブルについて③

○取引相手とトラブルを避けるために策を講じていたかについて、「特に何もやっていなかった」との回答が34.4%で最も多い。策を講じていたとの回答の者の中では、「取引が始まる前に、文書で合意していた(契約書など)」との回答が24.3%で最も多く、次いで「口頭で事前に合意していた」との回答が22.3%が多い。

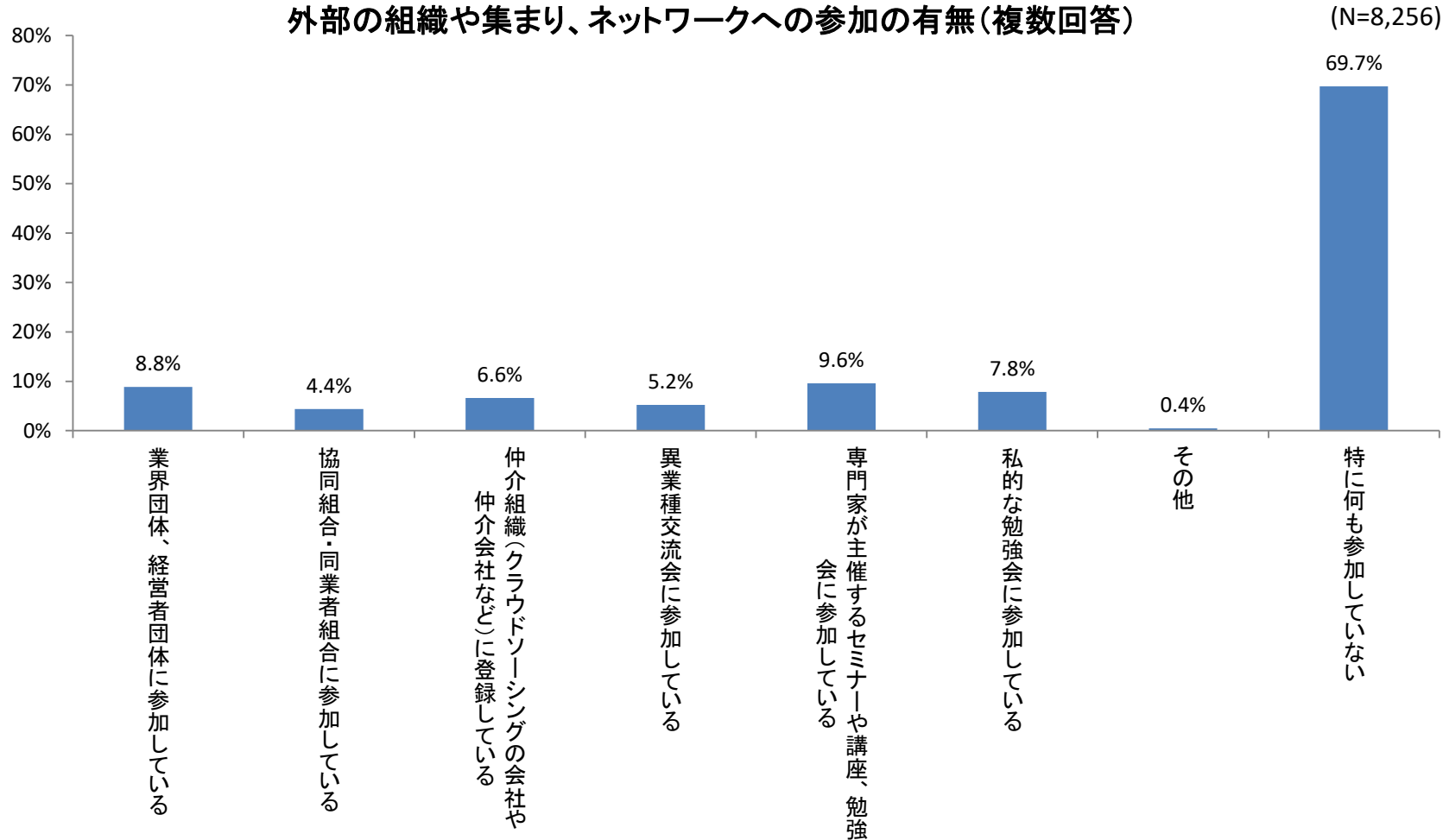
仕事を受ける際、納期や報酬支払いなどに関して、取引相手とトラブルを避けるため講じていた策(複数回答)



外部の組織や集まり、ネットワークへの参加の有無

○現在、外部の組織や集まり、ネットワークに参加しているかについて、「特に何も参加していない」との回答が69.7%で最も多いが、参加している者の中では、「専門家が主催するセミナーや講座、勉強会に参加している」(9.6%)、「業界団体、経営者団体に参加している」(8.8%)、「私的な勉強会に参加している」(7.8%)との回答もあった。

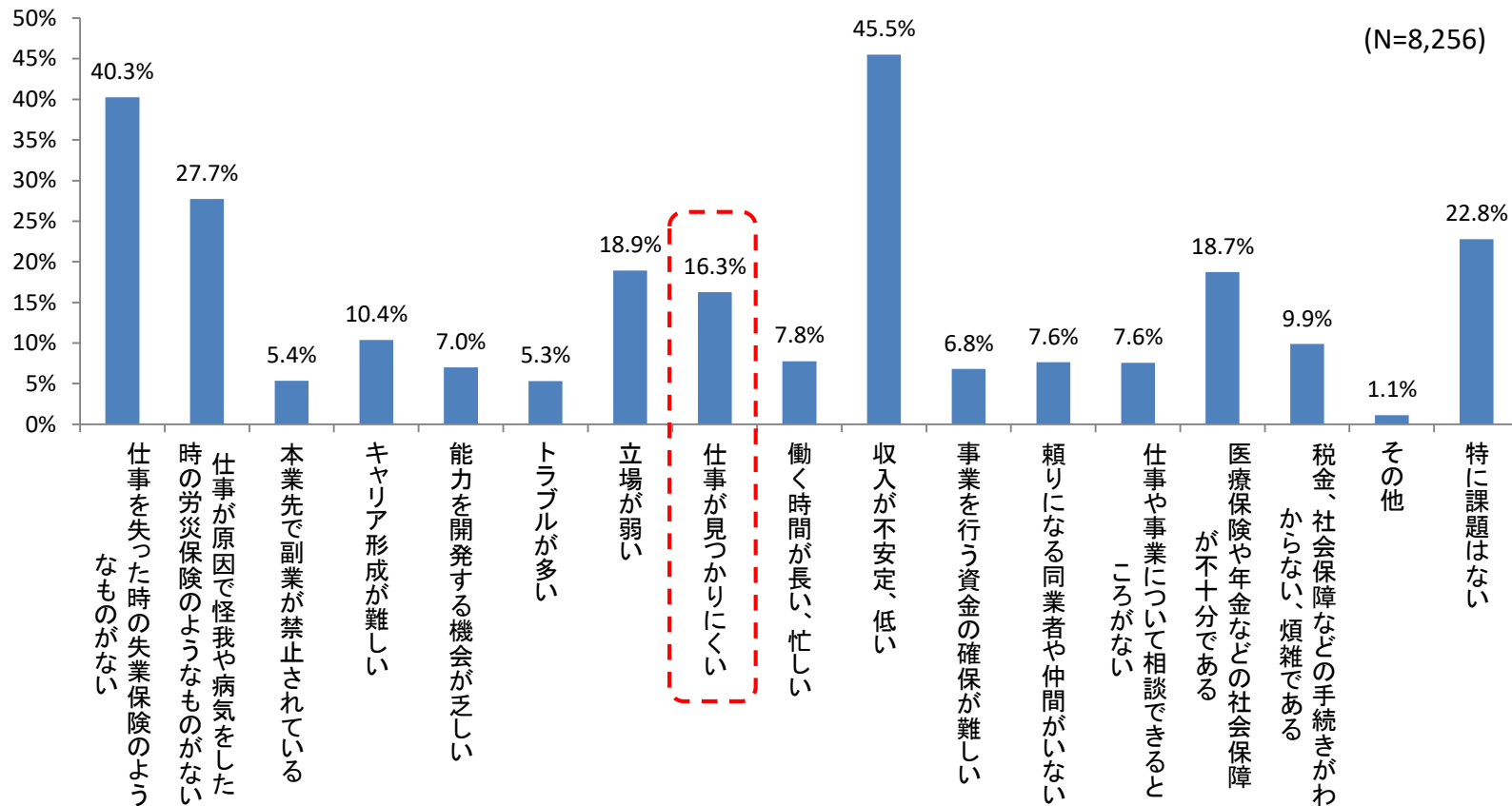
外部の組織や集まり、ネットワークへの参加の有無(複数回答)



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)



検討会等におけるヒアリング結果

<雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会> ※第3回 参考資料1

【IT業界 ワーカー】

- 今後こういった働き方は増えていくだろう。ただ、エンジニアは営業力が足りない、仕事を取って来られない方が多いので、仲介する事業者が一度仕事を請け負い、個人の方に再発注するというようなスタイルが、今後生まれてくるのではないかと思う。
- クラウドソーシング会社等の仲介業者については、個人的に繋がりのある方からの仕事だけでは足りない場合等に、部分的に活用している。
ただ、適正な報酬額が提示されない仕事等、質が良くないという感覚を持っており、中々、クラウドソーシング一本でやっていくには、個人の方にとっては難しい環境だと感じている。
あとは、転職サイト等で、委託業務として募集している会社等があり、そういったところを活用することもある。

【一般社団法人 日本リラクゼーション業協会】

- クラウドソーシング会社等の仲介事業者はほとんど活用されていない。

【協同組合 日本イラストレーション協会】

- 協会（事業協同組合）の組合員においては、副業で事業を行っている者はいないものと思われる。副業者が仲介業者を通して、受注している話はたまに耳にする。
- クラウドソーシング会社等の仲介事業者について、詳細は把握していないが、アンケートによると、リスク管理への不安があったという意見やプロアマ混合による過度な価格競争が売上減少に繋がることを懸念する意見などが出されており、協会の会員が全く利用していないわけではないと思われる。
- 参入規制がないため、クラウドソーシング等で募集された場合に、発注側が望んだものを作成できないクリエイターもいる。免許制度やライセンス制度等があれば一定の担保が出来るが、現在はそういったものがない。また、発注側においても、発注内容が曖昧で、発注・契約の体を成していない発注社（者）も散見する。
- 共同経済事業の一環としてマッチングに取り組むことは制度的には可能であるが、業態が多様化しており、当面実施する予定はない。

【一般社団法人 日本アニメーター・演出協会】

- クラウドソーシング等の仲介事業者はほとんど見かけない。恐らくパイが小さいからではないかと想像している。

【一般社団法人 日本民間放送連盟】

- クラウドソーシングの仲介事業者については、活用しているという例はない。

検討会等におけるヒアリング結果

＜雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会＞ ※第4回 参考資料2

- マッチング支援は、HWは公的なものではなく、民間でいいのではないかと思う（放送／受注者）。
- マッチング支援について、職種によってはHWでの紹介などがあった方が良い（放送分野では特にはないと思う。）（放送／受注者）。
- クラウドソーシングは活用していない。発注者が不明だし、報酬が支払われないこともあると聞く。
クラウドソーシングの場合、報酬が低い。技術の安売りをするのは、業界的にも問題であるとの認識（IT／受注者）。
- クラウドソーシング会社等の仲介事業者は活用していない。
現在、仕事をいただいている仲介会社以外の仲介事業者も使っている。といっても、時間が空いているときにスポットで仕事を受ける程度。仲介事業者を利用した仕事は、全体の仕事の半分ぐらいである（IT／受注者）。
- 公的な職業紹介的なものが必要かどうかだが、IT業界でややこしいのは、専門用語が多いということ。募集する側から募集条件を聞いても、公的機関の者は理解できないと思うし、それができないと適正にマッチングできないと思う。
仲介会社の営業の人も相当苦勞して勉強している模様（IT／受注者）。
- 仕事の受注経路については、代理店や印刷会社から受注することが多く、コンペに参加したり、WEBの発注サイトなどから仕事を得ることもある。また、紹介を受けたり、営業のために制作した自分のサイトなどからの受注することもある。仲介団体というのは特にはないと思う（デザイン／関係団体）。
- クラウドソーシングを使う人もいるとは思いますが、メインではないと思う。あくまで、メインは取引先の企業の理念などを聞いてきちんとデザインする仕事（デザイン／関係団体）。
- 加入者の受注経路（仲介団体の有無、加入者自身が注文者や仕事内容を選べるか）について、過去に雇用されていた会社のつながりで受注する。また、クラウドソーシングも使う。ただ、個人的見解になるが、デザインは著作権や商標権が関わってくるため、見ず知らずの誰かに依頼することには否定的な立場である（デザイン／関係団体）。
- 加入者の受注経路（仲介団体の有無、加入者自身が注文者や仕事内容を選べるか）について、現在の顧客からの紹介やSNS、マッチングサイトなどがある。マッチングサイトは増えつつあり、評価の見える化を行うサイトもある。今後さらに増えていくのではないかと思う（スポーツ／関係団体）。

検討会等におけるヒアリング結果

<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

- 他の業界からフリーランスとなった者は、求人メディア、仲介業者を利用することもある。
最近インターネットを通じての発注も増えている（出版／関係団体）。
- 案件の獲得経路は非常に多様化しているが、依然として人脈や過去の取引先経由が多い。クラウドソーシングやエージェントサービスなどの仲介事業者を利用して仕事を探す人も増えているが、いずれもまだ15%に満たない。仲介事業者を利用する場合は、仲介事業者が交渉を代理する場合もある。一方、仲介事業者を介さない場合、見積りを提案し自分自身で交渉するため、言い値で引き受けることになるケースもある（フリーランス協会）。
- ハローワークのようなジョブマッチング機能が自治体ごとにあると良い（フリーランス協会）。
- クラウドソーシングで仕事を見つけるワーカーもいる。クラウドソーシングを活用するワーカーは、編集者との関係がまだ出ていない、経験年数が浅いワーカーが多い。
組合の求人情報フォームを通して求人情報を受け付け、組合員に転送している（出版／関係団体）。
- これまで依頼したワーカーや紹介によって確保する。仲介事業者からの売り込みもあるが、仲介手数料を支払う余裕がない。また、信頼しにくいワーカーに仕事を依頼しようとは思わない（出版／発注者）。
- 仲介機関のマッチング交流会を利用している。
クラウドソーシングは単価が安いと、ワーカーも単価に見合った働き方しかせず、発注者側も要望を言い出しにくい。何度か試したが成果は出せていない。
これまで依頼してきたワーカーの中から、案件ごとに適性のある人を判断して依頼している（IT／発注者）。
- 荷主から仕事の依頼があれば、登録している運転手へ連絡する。運転手から承諾があれば依頼が成立する（運送／関係団体）。
- ワーカーの能力を把握していることが重要なため、これまで注文してきた人に継続的にお願いしている。新しいワーカーにお願いする場合は、紹介された人のみ。
ワーカーから営業を受けることもあるが、能力等が未知数であり、仕事をお願いしようとは思わない（映像制作／発注者）。
- ハローワークのように、行政がワーカーを紹介してくれる制度があると安心感がある（映像制作／発注者）。
- 仲介事業者の営業担当が仕事を見つけてくる。仲介事業者に登録しているワーカーの中から、案件ごとに適性のあるワーカーを判断し打診する（映像制作／仲介事業者）。

検討会等におけるヒアリング結果

- 大きな案件は、過去に受注した大手企業から、または新規大手・中堅企業から受注する。小さな案件はクラウドソーシングを利用する（アニメーション制作／受注者）。
- ハローワーク等の公的機関での委託業務のあっせんがあれば安心である。公的機関であれば、クラウドソーシングなどで見られる発注単価の値崩れも防げるのではないか（アニメーション制作／受注者）。
- 俳優はプロダクションに所属し、当該プロダクションに手数料を払って仕事をあっせんしてもらっている。直接個人で仕事を請け負う者もいる。個人差に依るがギャラ等は制作会社の条件提示を飲む事が多い（芸能／関係団体）。
- 発注者が依頼したい仕事内容の明文化をうまくできないケースがある。そのため、クラウドソーシング事業者が、発注画面で発注方法の参考例を示す。またガイドラインを掲示している（クラウドソーシング／仲介事業者）。
- プラットフォーム上に対応可能な仕事内容や時間帯、報酬、訪問可能エリア等のプロフィールを登録する。デビュー前にテストセンターで仕事をし、最初のレビューを得る。プロフィールやレビューを見た発注者から仕事の内容や時間帯を指定して、仕事の依頼が来る（役務提供型シェアリングエコノミー／仲介事業者）。
- ハローワークは雇用労働が中心だと思うが、シェアリングエコノミーを活用した働き方を紹介できないか。自分で時間を選んで働くことができるので、特に、子育てと両立しなければならない主婦、シングルマザー等に向けて、このような働き方があることを周知したい（役務提供型シェアリングエコノミー／仲介事業者）。

<労働政策審議会労働政策基本部会>

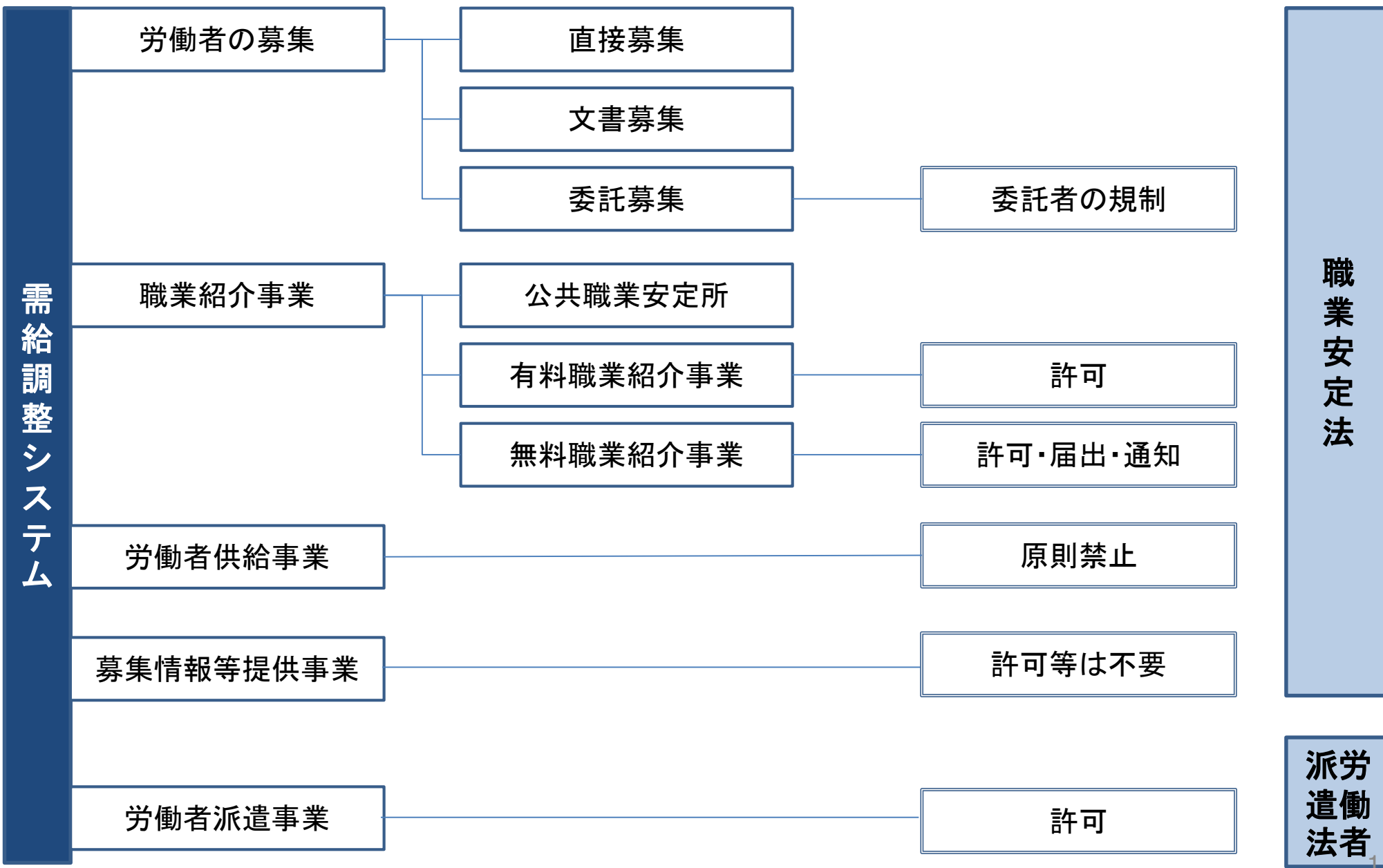
※第8回 資料2-2（一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会提出資料）

- 個人と企業をつなぐネットワーク・システム（が必要）。
- 代理店を立てず、企業側とフリーランス側がもっと密に出会えるプラットフォームがあればいいなと思います。

現行制度

労働者に関する現行の需給調整システムの全体像

主な規制と根拠法



労働者の募集に関する法令等

内容	法令等	履行確保
<p>【均等待遇】 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。 ※ただし、労働組合法の規定によって、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定めのある場合は、この限りでない。</p>	<p>職業安定法第3条</p>	<p>—</p>
<p>【労働条件等の明示】 職業紹介事業者、労働者の募集を行う者等は、求職者、募集に応じて労働者となろうとする者等に対し、書面又は電子メールで労働条件を明示しなければならない。 ※平成31年4月1日から、当該求職者等が希望する場合には、ファクシミリの送信又は電子メール等（出力して書面作成が可能なものに限る。）の送信のいずれかの方法により明示することも認められる。</p>	<p>職業安定法第5条の3</p>	<p>助言、指導、改善命令等</p>
<p>【求人申し込み】 職業紹介事業者等は、求人申し込みは全て受理しなければならない。ただし、次のいずれかに該当する求人申し込みは受理しないことができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法令に違反する求人申し込み ・賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適當であると認められる求人申し込み ・一定の労働に関する法律の規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられた者からの求人申し込み ・職業安定法第5条の3第2項の規定による明示が行われない求人申し込み ・暴力団員等からの求人申し込み ・正当な理由なく職業安定法第5条の5第2項の規定による求めに応じない者からの求人申し込み 	<p>職業安定法第5条の5 ※雇用保険法等の一部を改正する法律（平成29年法律第14号）による改正後の規定（2020年3月30日施行）</p>	<p>助言、指導、改善命令等</p>

内容	法令等	履行確保
<p>【募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保】 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとしては、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。</p>	労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第9条	助言、指導等
<p>【性別を理由とする差別の禁止】 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。</p>	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第5条	助言、指導等
<p>【障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供】 ・事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。 ・事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。</p>	障害者の雇用の促進等に関する法律第34条、第36条の2	助言、指導等

公共職業安定所(ハローワーク)について

- ハローワークは、民間の職業紹介事業等では就職へ結びつけることが難しい就職困難者を中心に支援する最後のセーフティネットとしての役割を担っている。
- 地域の総合的雇用サービス機関として、職業紹介、雇用保険、雇用対策などの業務を一体的に実施する点がハローワークの特徴。
- ハローワークは身近な行政機関の一つであり、全国544所のハローワークに加え、地方自治体とのワンストップ窓口(一体的実施施設)を約300カ所設置するなど、地域に密着した業務を実施。

(参考)

・平成29年度実績

新規求職者数 495.2万人 新規求人数 1,024.4万 就職 155.7万人
雇用保険受給資格決定件数 134.5万件

・ハローワークの人員体制 職員数:10,367人 相談員数(※):15,692人

(※)相談員には、公募により基本的に民間出身の労務経験者・有資格者等を活用

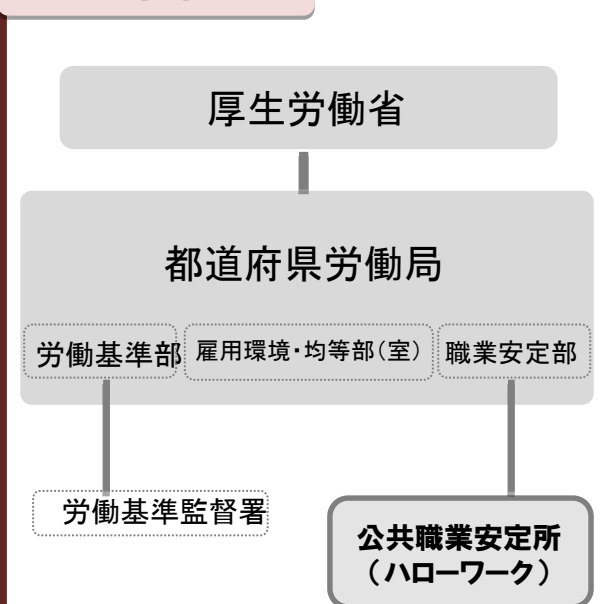
(求職活動の様子)



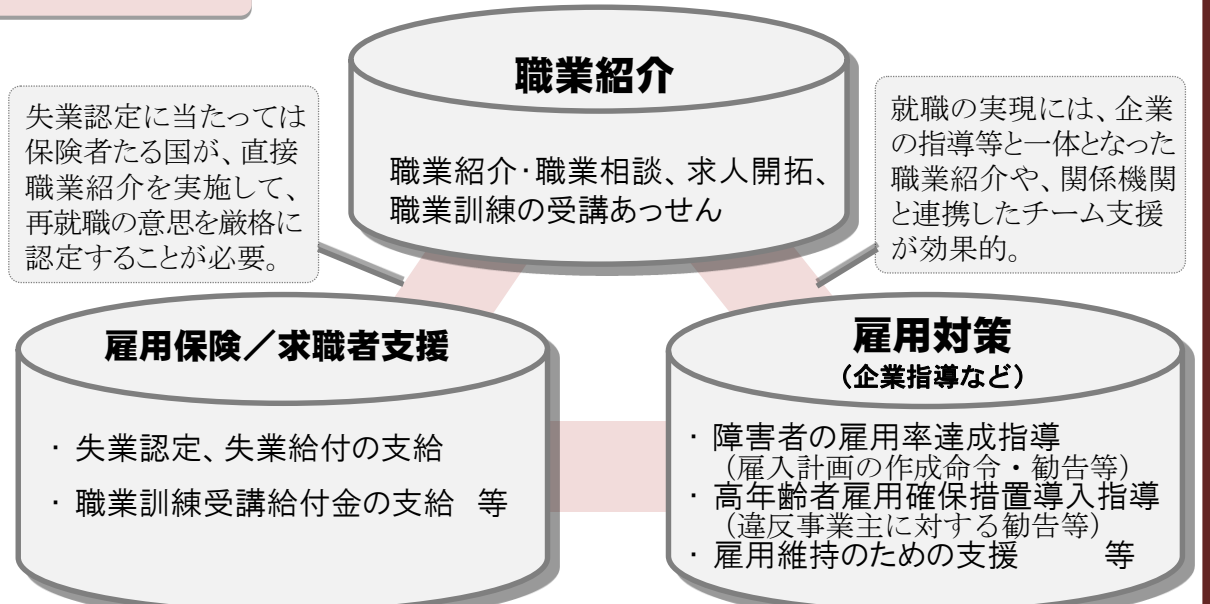
(職業相談の様子)



組織の位置づけ



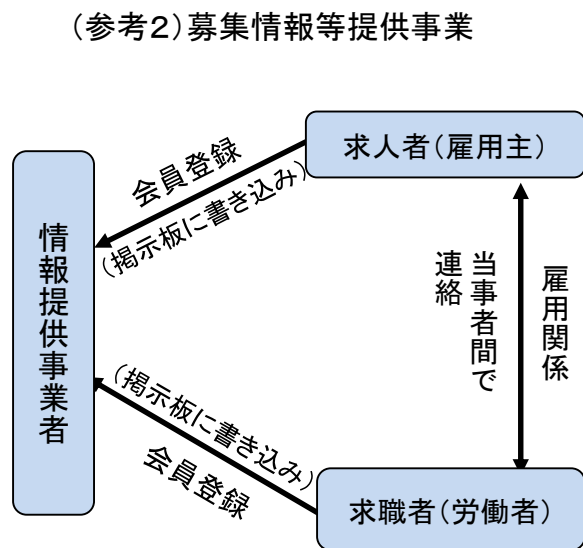
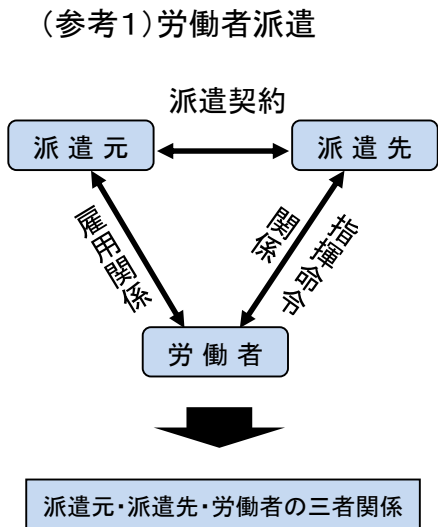
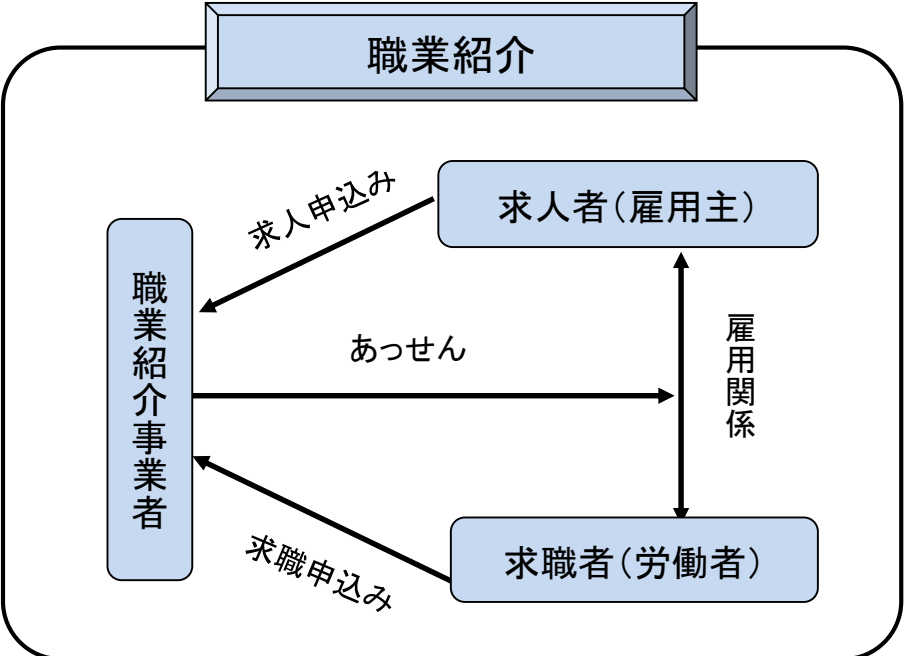
主な所掌事務



※OECDの雇用戦略でも、職業紹介・失業給付・雇用対策の3機能は統合されるべき、との勧告がなされている。(1994年・2006年)

○ 職業紹介とは

職業紹介：求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者の間の雇用関係の成立をあつせんすること。
 (職業安定法第4条第1項)



無料の職業紹介：職業紹介に関し、いかなる名義でも、その手数料又は報酬を受けないで行う職業紹介
 (職業安定法第4条第2項)
 有料の職業紹介：無料の職業紹介以外の職業紹介 (職業安定法第4条第3項)

※職業紹介事業と募集情報等提供事業との相違

職業紹介事業…「求人申込み」「求職申込み」「あつせん」の3つの行為が確認された場合

募集情報等提供事業…募集情報等提供事業を行う者の行為が、以下のいずれにも該当しない場合

- ・客観的な条件に基づくことなく、事業者の判断により、提供される情報の内容又は提供相手の選別・加工を行う。
- ・求人者と求職者間の連絡を行う。
- ・求職者と求人者との間の意思疎通の内容に加工を行う。

○ 職業紹介事業の概要

1 取扱職業の範囲

- (1) 有料職業紹介
 - ① 港湾運送業務に就く職業、② 建設業務に就く職業以外の職業について行うことができる。
- (2) 無料職業紹介
特段の制限なし

2 許可・届出制

- (1) 有料職業紹介事業については**許可制**（許可の有効期間は、新規3年、更新5年）
- (2) (3)、(4)以外の無料職業紹介事業については**許可制**（許可の有効期間は、5年）
- (3) 以下の無料紹介事業については**届出制**
 - ① 学校等が、学生生徒等を対象にして行うもの
 - ② 農協、商工会議所、商工会等の特別の法律により設立された法人が、構成員等を対象にして行うもの
- (4) 特定地方公共団体が行う無料職業紹介事業については**通知制**

3 手数料

- (1) 求人者から徴収する手数料
 - ① 手数料を徴収する場合は、手数料の種類、額等を定めた手数料表を厚生労働大臣に届出。
 - ② 上限（※）以下の手数料を徴収する場合は届出不要。
（※） 職業紹介手数料：紹介した労働者の6ヶ月の賃金の10.8%
求人受付手数料：690円
- (2) 求職者から徴収する手数料
 - ① 職業紹介手数料 原則として徴収禁止
以下の職業に係る求職者から、6ヶ月の賃金の10.8%以下の手数料の徴収のみ可能。
 - ・ 芸能家・モデル
 - ・ 年収700万円超の科学技術者・経営管理者・熟練技能者
 - ② 求職受付手数料 原則として徴収禁止
芸能家、家政婦、配ぜん人、調理士、モデル及びマネキンの職業に係る求職者から、690円以下の手数料（1ヶ月3回まで）のみ徴収可能。

4 労働者保護や需給調整の円滑化のためのルール

- (1) 職業紹介事業者等による個人情報 の適正管理、秘密の厳守等
- (2) 労働条件等の文書明示
- (3) 求職者の能力に適合する職業の紹介
- (4) 職業紹介責任者の選任
- (5) 職業紹介事業者が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務等に関して適切に対処するための指針の遵守
- (6) 事業報告
- (7) 公共と民間との間の雇用情報、職業紹介についての相互協力の推進

5 相談・援助、報告等

- (1) 相談・援助
 - 違反する事実に対する求職者等の厚生労働大臣に対する申告
 - 労働力の需給調整を調整するため特に必要がある場合において、厚生労働大臣による職業紹介事業者に対する職業紹介の範囲、時期、手段、件数その他職業紹介を行う方法に関する必要な指導、助言及び勧告
- (2) 報告義務
労働者を雇用する者及び職業紹介事業を行う者は、厚生労働大臣の求めに応じ、必要事項を報告

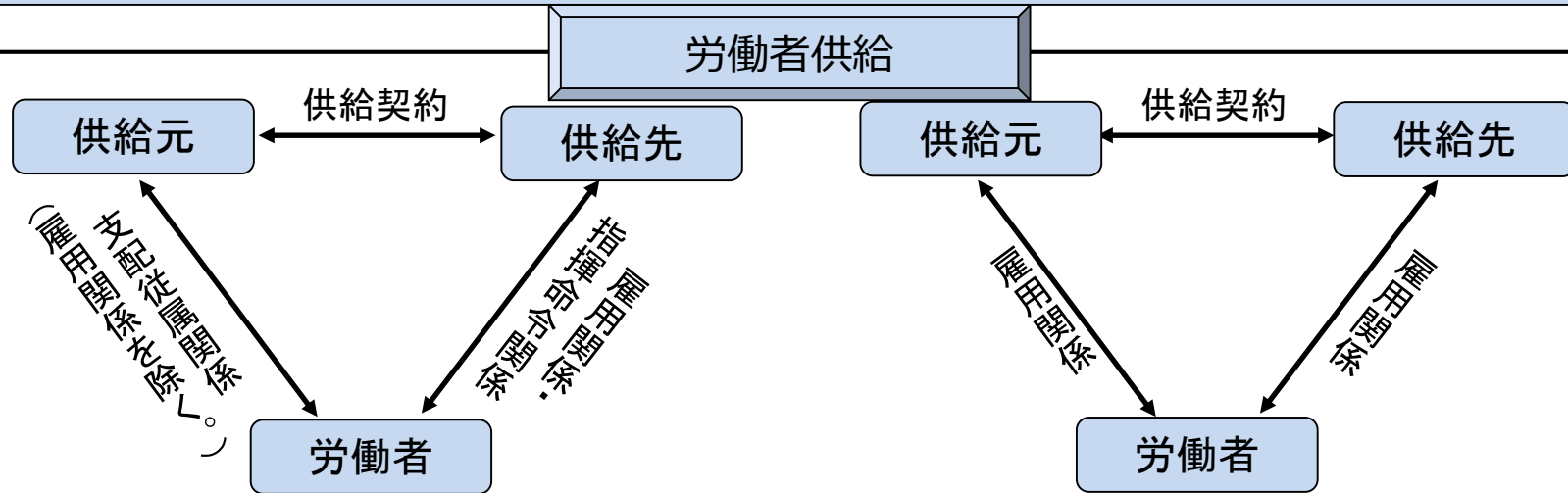
6 法違反の是正措置

違法事案等に対しては、都道府県労働局により、職業紹介事業者に対する指導・助言、改善命令等が行われる。

○ 労働者供給とは

労働者供給：供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させること。
 （職業安定法第4条第7項）

※労働者派遣に該当するものを含まない。



○ 労働組合等(※)が厚生労働大臣の許可を受けた場合を除き、何人も、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。(職業安定法第44条、第45条)

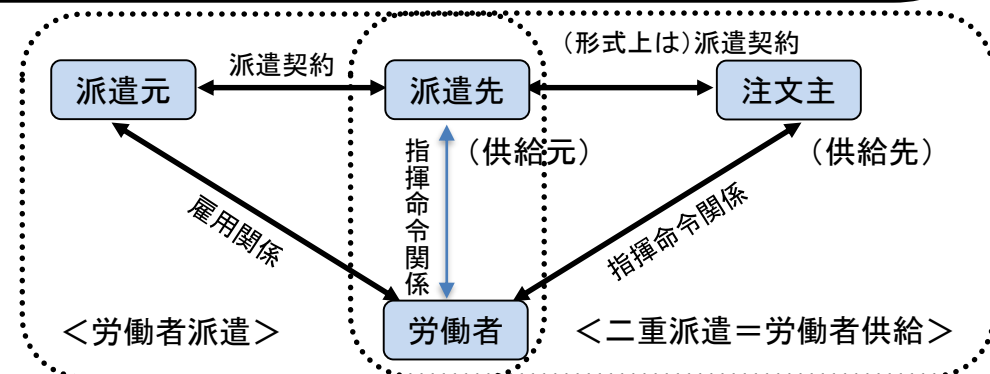
※ ①労働組合、②職員団体、③地域レベルの労働団体

○ 労働者供給事業を禁止する趣旨は、第三者が人と職業との結合過程に介入することから生ずる強制労働や中間搾取等の弊害の発生する余地を排除することである。

○ 許可を受けて労働者供給事業を行っている労働組合は、95組合(平成29年3月31日現在)。

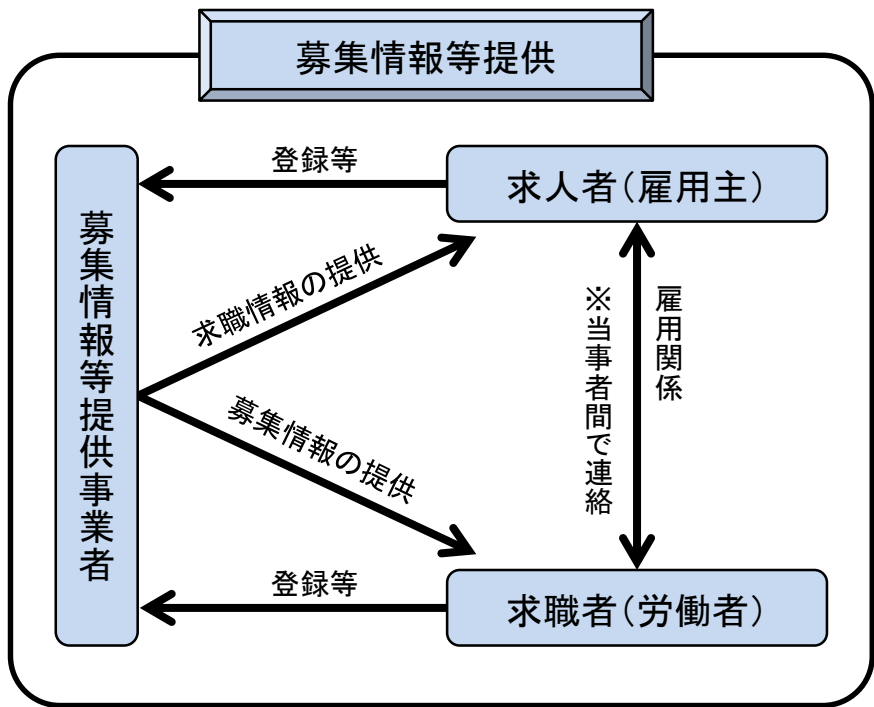
(参考) 二重派遣

いわゆる「二重派遣」は、派遣先が派遣元事業主から労働者派遣を受けた労働者をさらに業として派遣することをいうが、この場合、当該派遣先は当該派遣労働者を雇用している訳ではないため、形態としては労働者供給を業として行うものに該当するものであり、職業安定法第44条の規定により禁止される。

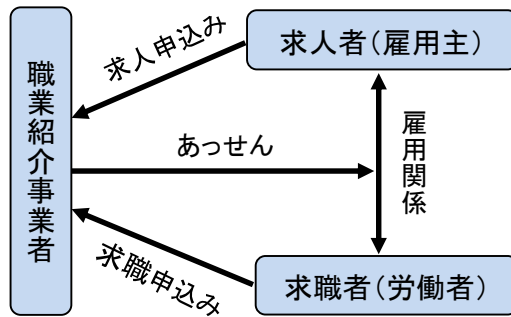


○ 募集情報等提供とは

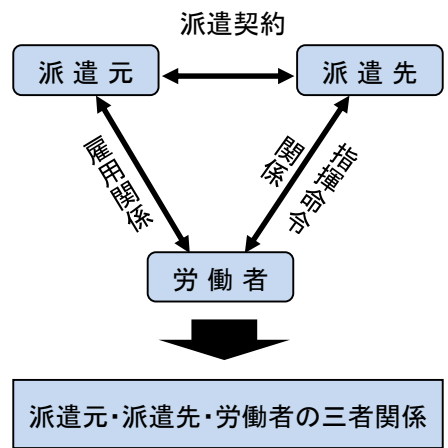
募集情報等提供：労働者の募集を行う者若しくは募集受託者の依頼を受け、当該募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供すること又は労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者若しくは募集受託者に提供すること。
 （職業安定法第4条第6項）



(参考1) 職業紹介



(参考2) 労働者派遣

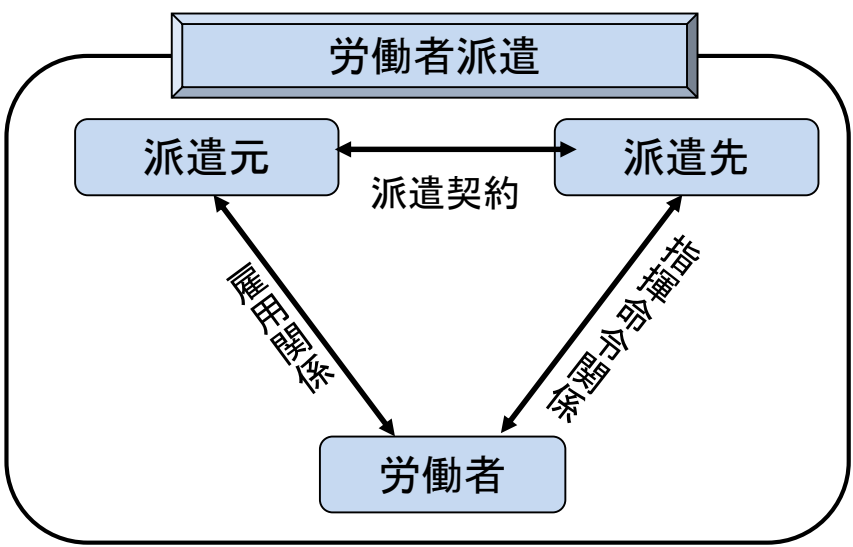


※募集情報等提供を事業として行う場合、許可等は不要だが、次のイからハのいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、職業紹介事業許可等が必要。
 イ 提供される求職者に関する情報若しくは求人に関する情報の内容又は提供相手について、あらかじめ明示的に設定された客観的な情報に基づくことなく当該者の判断により選別又は加工を行うこと。
 ロ 当該者から、求職者に対する求人に関する情報に係る連絡又は求人者に対する求職者に関する情報に係る連絡を行うこと。
 ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該意思疎通の内容に加工を行うこと。
 この他、宣伝広告の内容や求人者・求職者との契約内容等から判断して、求人・求職をあつせんする行為を一部でも行う場合は、全体として職業紹介事業に該当し、許可等が必要

○ 労働者派遣とは

労働者派遣：自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること。（労働者派遣法第2条第1号）

派遣元・派遣先・労働者の三者関係



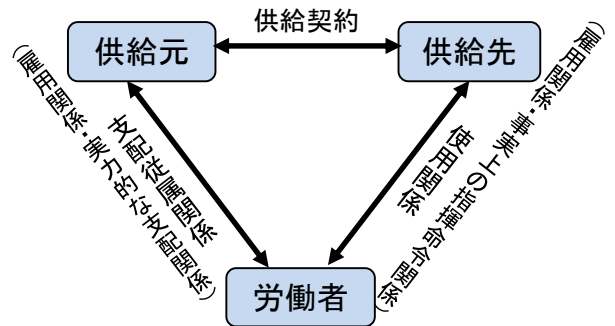
※労働者派遣契約(派遣契約)

派遣元事業主と派遣先との間で、派遣労働者が従事する業務の内容、派遣就業の場所、労働者派遣の期間等の一定事項を定める。

労働者派遣契約の締結に際し、派遣先が、面接、履歴書の送付を受ける等の派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことは禁止。

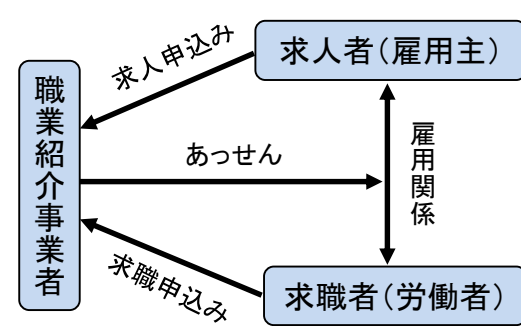
- ※ 労働者供給については、職業安定法の規定により業として行うことが禁止されている。
- ※ 労働者派遣は、従来の労働者供給の一形態に当たるものであるが、労働者派遣法により、一定のルールのもとに適法に事業として行えることとなったもの。
- ※ 労働者派遣事業については、厚生労働大臣の許可が必要。

(参考1)労働者供給

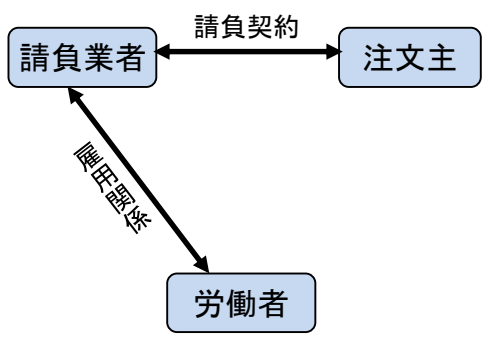


※労働者派遣に該当するものは、労働者供給に含まれない。

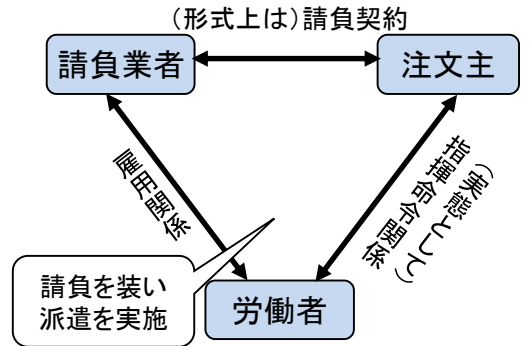
(参考2)職業紹介



(参考3)請負



(参考4)偽装請負(法的には労働者派遣に該当)



○ 労働者派遣制度の概要(派遣労働者保護関連)【平成32年4月1日以降】

派遣受入期間の制限

(1) 派遣先事業所単位

派遣先の同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入れは原則3年が上限。

※それを超えて受け入れようとする場合は過半数労働組合等からの意見聴取が必要。意見があった場合には対応方針等の説明が必要。

(2) 派遣労働者個人単位

派遣先の同一の組織単位(課に相当)における同一の派遣労働者の継続的な受入は3年が上限。

※) 無期雇用派遣労働者、60歳以上の者等は事業所単位・個人単位ともに期間制限適用なし

雇用安定措置

派遣元に対し、派遣期間が一定期間に達する有期雇用派遣労働者について、以下のいずれかを実施する責務がある。

※ 1年以上3年未満:努力義務 3年:義務

- ①派遣先への直接雇用の依頼
- ②新たな派遣先の提供(※能力、経験等に照らして合理的なものに限る)
- ③派遣元での無期雇用
- ④その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置

派遣先の都合による派遣契約の中途解除時の措置

派遣先は、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保や休業手当等の支払いに要する費用の負担等の措置を講じなければならない。

※) 併せて、派遣契約に、派遣契約の解除時に講ずる派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用の負担等に関する事項を盛り込む必要がある。

マージン率等の情報提供

派遣元事業主に対し、事業所ごとの派遣労働者の数、派遣先の数、労働者派遣に関する料金額と派遣労働者の賃金額の差額の派遣料金に占める割合(いわゆるマージン率)、教育訓練に関する事項等の情報提供を義務付け。

待遇に関する事項等の説明

派遣元事業主に対し、①～③の明示及び説明を義務付け

- ① 派遣労働者として雇用しようとする労働者への「派遣労働者として雇用した場合の賃金額の見込み」等についての説明
- ② 雇入れ時と派遣時における労働条件に関する事項の明示及び不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明
- ③ 派遣労働者から求めがあった場合における比較対象労働者との待遇差の内容・理由等の説明

労働者派遣に関する料金額の明示

派遣元事業主に対し、派遣労働者への「労働者派遣に関する料金額」の明示を義務付け。(雇入時・派遣開始時・派遣料金額の変更時に明示が必要)

均衡を考慮した待遇の確保

【派遣元事業主】

派遣労働者について、以下の①又は②いずれかの待遇の確保等を義務付け

- ① 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇
- ② 一定の要件を満たす労使協定による待遇

【派遣先】

- ① 派遣先の労働者に業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施する場合において、派遣労働者に対してもこれを実施すること等を義務付け
- ② 派遣先の労働者が利用する福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)の利用の機会を与えることを義務付け

その他

関係派遣先への派遣割合の制限(8割)派遣元事業主によるキャリアアップ措置、派遣先による募集情報の提供義務等、労働契約申込みみなし制度 等

相談・援助、指導監督等

(1) 相談・援助等

違法事案に対する派遣労働者等の申告(当該申告を理由とする不利益取扱いの禁止)、公共職業安定所による派遣労働者等に対する相談・援助、労働者派遣事業適正運営協力員による専門的な助言

(2) 指導監督等

違法事案等に対する都道府県労働局による指導・助言、改善命令等

5. 本検討会で把握した雇用類似の働き方に関する現状

（9）クラウドソーシング等について

いわゆる「クラウドソーシング」とは、インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービスをいう。このサービスを利用して、アプリ開発やホームページ作成など、様々な仕事の受発注が行われており、その国内の市場規模の拡大が予測されている。クラウドソーシング事業者の中には、「総合型」と呼ばれる、多種の仕事扱う事業者のほか、「特化型」と呼ばれる、特定の業種等（デザイン、翻訳等）、に特化した仕事扱う事業者もある。

クラウドソーシングの契約方法は、一般的に、大きく3種類に分類される。

① プロジェクト形式

応募してきたメンバーと仕様や見積もりなどの条件を交渉した上で、最適な人材を選んで契約する形式（アプリ開発やホームページ制作など）

② コンペ形式

提示した依頼内容・報酬に対して集まった複数の提案の中から採用案を選び、報酬を支払う形式（ロゴデザイン、ネーミングなど）

③ マイクロタスク形式

大量かつスキルを必要としない単純な作業を一括して依頼し、応募してきた複数の人が分担して作業する形式（アンケート、データ入力など）

クラウドソーシングを利用した業務の受発注は、基本的には、発注者とワーカーとで直接行われる（二者契約）となるが、サービスの種類によっては、クラウドソーシング事業者が発注者から業務の委託を受け、その業務に関する仕事をワーカーに再発注することもある。

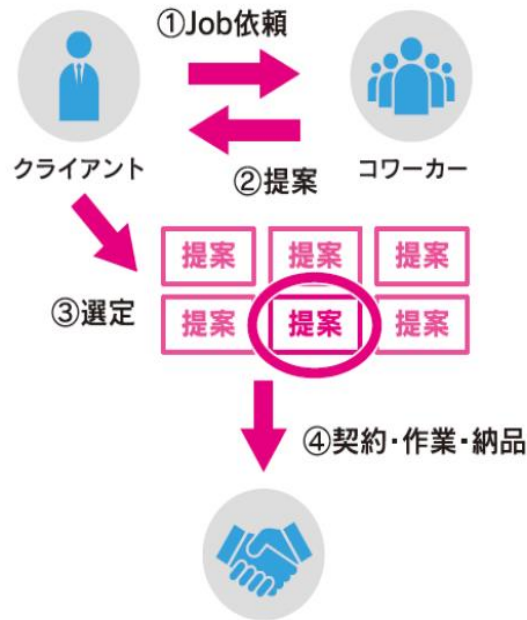
また、業務委託の形態の仕事のマッチングを行う企業もあるなど、単純な二者間の契約でなく、三者間の関係が問題となるケースも存在していると考えられる。

さらに、インターネット上のプラットフォームを介して個人間でシェア（賃借や売買や提供）をしていく新しい経済の動きである、シェアリングエコノミーと呼ばれる分野もあり、クラウドソーシングは、このうちの一部とされる。シェアリングエコノミー関連サービスでは、業務依頼内容を定型化して提供しているものや、消費契約、顧問契約として提供を行っているものもあり、例えば、自らのスキルを販売するようなものもある。このようなシェアリングエコノミーの分野については、サービスの提供を受ける者が一般消費者であるケースも多いと考えられる。このような類型の働き方は、一般的な、企業等がワーカーに業務委託を行う形態とは異なる論点（例えば、発注者は誰と考えるか等）が存在していると考えられることから、更なる実態の把握と検討が必要と考えられる。

求人者と求職者の仲介を業として行う民間職業紹介事業については、職業安定法（昭和22年法律第141号）により原則許可制とされており、また、原則として求職者から手数料を徴収してはならないなどの規制が設けられている。業務委託に関する仲介を規制する労働関係法令は存在しないが、前述の自営型テレワークの適正な実施に関するガイドラインにおいて、仲介事業者が守るべき事項（例えば仲介手数料を徴収する場合の事前の明示等）が一定程度示されている。

クラウドソーシングにおける主な発注形態について

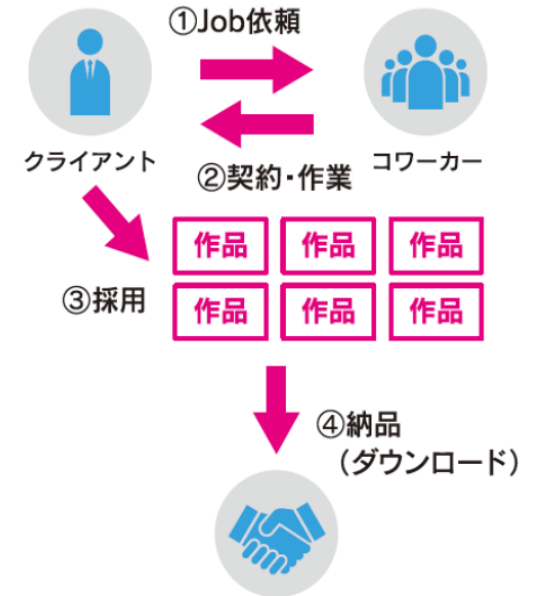
プロジェクト形式



コンペ形式



タスク形式

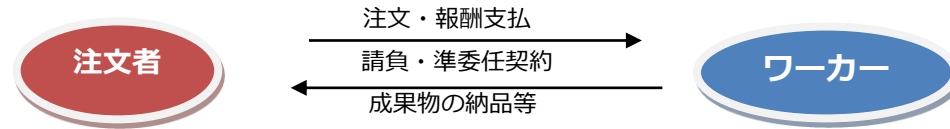


出典:「雇用類似の働き方に関する検討会」第3回 資料2(一般社団法人クラウドソーシング協会 事務局長 湯田氏提出資料)より雇用環境・均等局作成

形式	特徴	案件例	1案件あたりの収入等
○プロジェクト形式 受発注者間で報酬などの条件を交渉、契約締結後に作業を開始	中～大規模／報酬制又は時給制 比較的長期 スキルが求められる	プログラム開発、アプリ開発、 ホームページ構築、記事執筆	数千円～数百万円超 一案件の所要時間は数日から数ヶ月程度
○コンペ形式 複数の受注者がデザイン案やアイデアを提案。採用提案にのみ報酬が支払われる	小～大規模／報酬制 比較的中期 比較的スキルが求められる	ロゴ作成、バナー作成、ネーミング、キャラクター作成	数千円～数十万円超 一案件の所要時間は数分～数時間程度
○タスク形式 アンケートなどの簡単な作業を、多数の受注者に分散して契約する	小規模／報酬制 ごく短期 スキルが求められない	データ入力、アンケート、短文の記事作成	数十円～数百円 1案件あたりの所要時間は数分程度

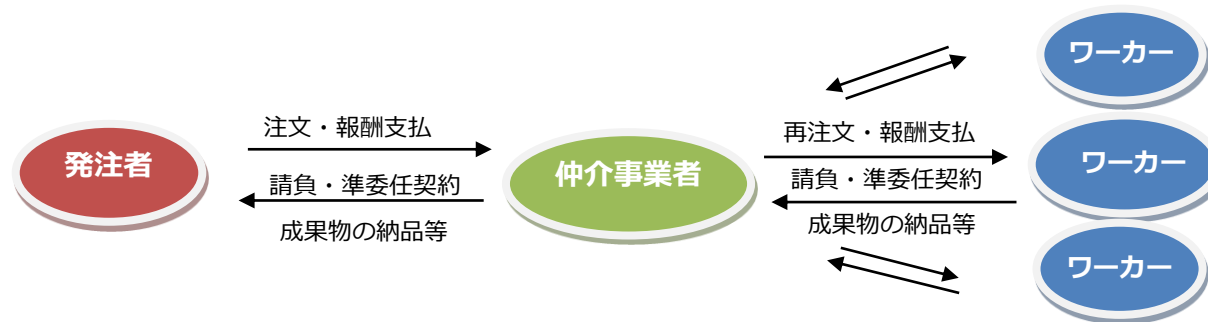
仲介事業者を通じた契約のイメージ

<直接注文>



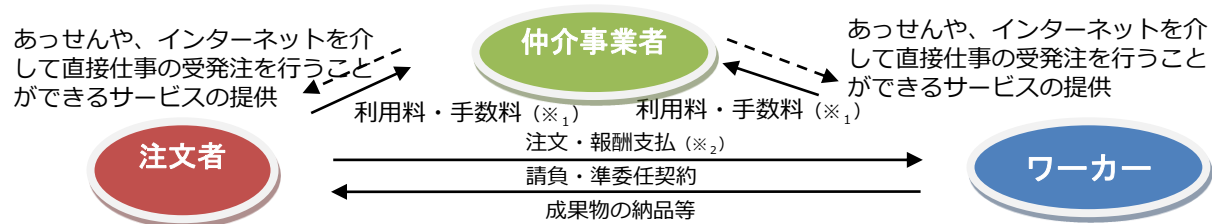
ワーカーが、注文者から直接仕事の注文を受け、成果物の納品などをするタイプ

<仲介事業者を通じた注文①（再委託タイプ）>



仲介事業者が、発注者から業務の委託を受け、その業務に関する仕事をワーカーに注文し、成果物等を取りまとめるなどして発注者に成果物の納品などをするタイプ

<仲介事業者を通じた注文②（仲介タイプ）>



仲介事業者が、
①ワーカーと注文者との間であっせんを行い、又は
②いわゆる「クラウドソーシング」(※)の提供を行った上で、
ワーカーが、注文者から仕事の注文を受け、成果物の納品などをするタイプ

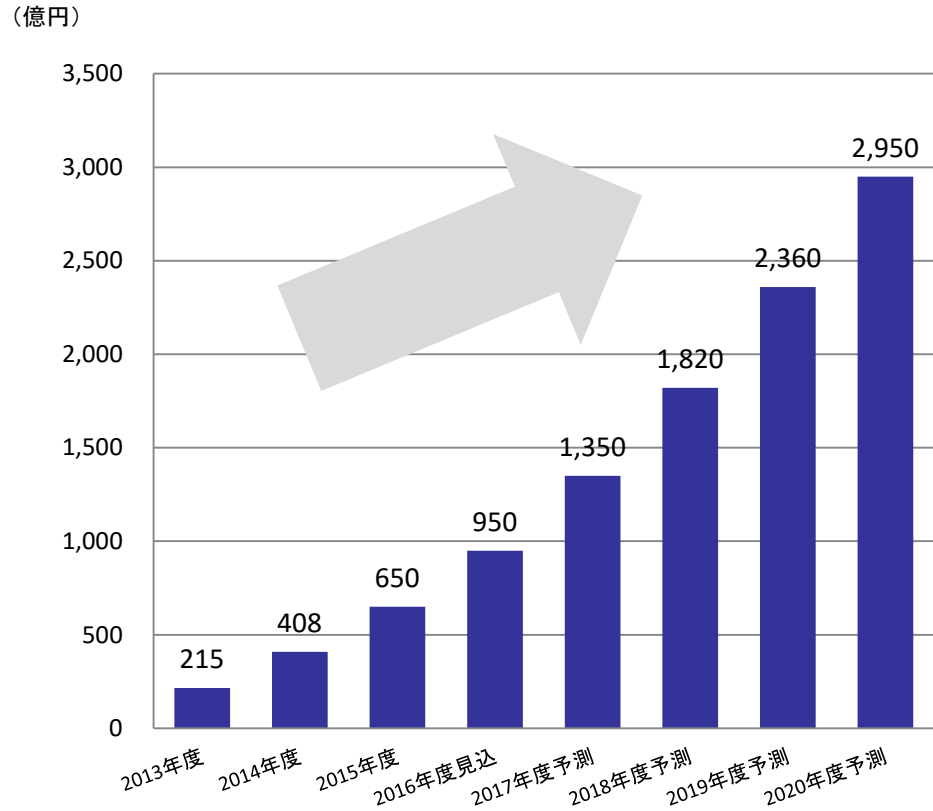
※インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービス

(※₁) 利用料・手数料を徴収される場合、注文者のみが支払うケースや、ワーカーのみが支払うケース等がある。
(※₂) 仲介事業者等、注文者以外の者が報酬の支払代行を行うケースもある。

クラウドソーシングについて

- クラウドソーシング※の市場規模がここ数年で急速に拡大している。
※クラウドソーシング事業者が運営するWEBサイト上で、発注者とワーカーをマッチングさせる仕組み

国内クラウドソーシングの市場規模予測



(出典) 矢野経済研究所「BPO(ビジネスプロセスアウトソーシング)市場の実態と展望 2016-2017」

クラウドソーシングのイメージ

