

雇用類似の働き方に関する検討会 報告書

参考資料集

これまでの政府決定、検討等	・・・p1
雇用類似の働き方を巡る現状等	
・ 労働者に関する法令等の概要	・・・p7
・ 関係法令等の概要	・・・p10
・ 労働者性について	・・・p11
諸外国での「労働者」について	・・・p17
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）」（速報）	・・・p23
検討会でのヒアリング結果	・・・p62
厚生労働省による雇用類似の働き方に関するヒアリング結果	・・・p71
検討会のプレゼンテーション資料	
・ 労働政策研究・研修機構 山崎氏プレゼン資料	・・・p90
・ 湯田委員プレゼン資料	・・・p100

これまでの政府決定、検討等

0

「働き方改革実行計画」(抄) (平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

(1) (略)

(2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くテレワークを「非雇用型テレワーク」という。インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急速に拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加している。こうした非雇用型テレワークの働き手は、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払い遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面している。

非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。

また、仲介事業者を想定せず、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定し、仲介事業者が一旦受注して働き手に再発注する際にも当該ガイドラインを守るべきことを示すとともに、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなどクラウドソーシングの普及に伴うトラブルの実態を踏まえ、仲介手数料や著作権の取扱いの明示など、仲介事業者に求められるルールを明確化し、その周知徹底及び遵守を図る。

加えて、働き手へのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。

(3) (略)

項目4：柔軟な働き方がしやすい環境整備 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

【働く人の視点に立った課題】
非雇用型テレワークを始めとする雇用契約によらない働き方について、ICTの進展によりクラウドソーシング（インターネットを通じた仲介事業）が急速に拡大し、仕事の機会が増加している。

- 国内クラウドソーシングサービス市場
215億円（2013年） 408億円（2014年） 650億円（2015年）
（2020年までの成長見込み 平均+45.4%/年）

非雇用型テレワークについて、クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）を通じた取引は緒に就いたばかりであり、契約を巡る様々なトラブルが発生している。

- 非雇用型テレワーカー（在宅型）：126.4万人（2013年）
（専業：91.6万人、副業：34.8万人）
- 発注者のトラブル経験がある非雇用型テレワーカー（在宅型）（2012年）
仕事内容の一方的な変更：25.1%
報酬の支払遅延：17.1%
不当に低い報酬額の決定：15.3%

雇用契約によらない働き方は、雇用者向け支援を受けることができず、教育訓練機会などが限定的である。

- 雇用契約によらない働き手が利用できない雇用者向け支援メニューの例：
退職金、企業内研修、教育訓練給付

雇用契約によらない働き方は、基本的に労働関係法令が適用されず（実態として「労働者」である場合は労働関係法令が適用されるほか、下請法等が適用される場合もある）、またその多様な就業実態の把握が不十分である。

【今後の対応の方向性】

非雇用型テレワークについて、良好な就業形態となるよう環境整備を図るとともに、働き手に対する支援として、ガイドブックの改定や、教育訓練等の支援の充実等を行う。また、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。

【具体的な施策】

（法的保護の中長期的検討）

- 非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方全般（請負、自営等）について2017年度以降、それぞれの働き方について順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、有識者会議で法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。
現行でも、契約形態にかかわらず、労働者としての実態があれば労働関係法令に基づき保護しており、これについては引き続き適切に実施。

（ガイドライン改定）

- 非雇用型テレワークについて、契約条件などの実態や、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が増しているなど、クラウドソーシングの普及に伴うトラブルなどの実態を把握した上で、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行のガイドラインを、以下の観点から2017年度に改定し、その周知徹底及び遵守を図る。クラウドソーシング等の仲介事業者が再発注する場合には、当該ガイドラインが適用されることを明確化
仲介手数料や著作権の取扱いの明示など、クラウドソーシングを通じて発注する際に求められるルールを明確化

（業界として守るべきルールの明確化）

- クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）について、優良事業者認定等の制度を業界として設け、自主努力を促すとともに、2018年度以降、その取組状況も踏まえて業界として守るべき最低限のルールを明確化する。

（働き手への支援）

- 非雇用型テレワークの働き手に必要なノウハウ（契約時に確認すべき事項、関連法令等）をまとめた働き手向けのガイドブックを、2017年度に改定する。また、小規模企業共済への加入促進などのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
法的保護の検討	実態を踏まえ、中長期的課題として検討・実施											
ガイドラインの改定等 ルールの整備	有識者会議設置 ガイドライン改定	ガイドラインの周知徹底・遵守				状況を踏まえ見直し						
	優良事業者認定の制度等の業界 の自主的取組を促進	仲介事業者（プラットフォーム）に関する 業界ルールの明確化・施行・運用				具体的な施策を展開						
働き手への支援	ガイドブック改定	ガイドブックの周知				状況を踏まえ見直し						
	中小企業・小規模事業者政策の普及・啓発や改善策の検討、対応の 方向性を検討	具体的な施策を展開										
	セーフティネットの整備やスキルアップ支援策について官民連携した方策を検討・実施											
	2											

「経済財政運営と改革の基本方針2017」（骨太の方針）（抄） （平成29年6月9日閣議決定）

第2章 成長と分配の好循環の拡大と中長期の発展に向けた重点課題

「人材への投資による生産性向上」を実現するため、働き方改革を推進するとともに、投資やイノベーションの促進を図る。持続的な経済成長を実現するため、消費の活性化を図る。地方創生、中小企業支援を進め、安全で安心な暮らしと経済社会の基盤を確保する。

具体的には以下の取組を進める。

1. 働き方改革と人材投資を通じた生涯現役社会の実現

労働生産性を上げ、成長と分配の好循環を加速するため、働き方改革の取組を速やかに実行していくとともに、未来への先行投資として、人材への投資を強化し、生涯現役社会の実現を目指す。

(1) 働き方改革

総理が議長となり、労働界と産業界のトップが参加した働き方改革実現会議において合意を経て取りまとめられた「働き方改革実行計画」に忠実に従って働き方改革を推進する。法改正が必要な事項については、早期に法案を国会に提出する。改正法の施行に当たっては、本制度改正は中小企業をはじめ企業活動に与える影響が大きいものとなるため、十分な法施行までの準備期間を確保する。

～（略）

柔軟な働き方がしやすい環境整備

（略）

非雇用型テレワークをはじめとする雇用類似の働き方の実態を把握し、有識者会議を設置して法的保護の必要性を検討する。また、現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定し、仲介事業者に求められるルールを明確化する。

（略）

第2 具体的施策

Society 5.0に向けた戦略分野

3. 人材の育成・活用力の強化

(2) 新たに講ずべき具体的施策

日本経済は、所得・雇用環境が改善する中であって、潜在成長力の伸び悩み、デフレインドの継続や将来不安からの消費の伸び悩み、中間層の活力低下といった課題を抱えている。

第4次産業革命の進展により、付加価値を生み出す競争力の源泉が、「モノ」や「カネ」から「ヒト(人材)」・「データ」に移っていく。人材への投資によって働き手一人一人の能力・スキルを産業構造の変化に合わせ、生産性を向上させていくことが重要となる。

(略)

さらに、教育・人材育成の抜本拡充を効果的なものとするためには、働く一人一人の活力と主体性を引き出し、企業の実業生産性向上と新しい価値創出力強化に結び付けるための働き方の実現が不可欠である。(略)

また、第4次産業革命の進展により産業構造が急速に変化していく中で、企業も個人も柔軟かつ迅速に対応していくことが必要であり、生産性・成長性の高い産業への「人の流れ」を実現する労働市場改革を進めていく。

(略)

) 生産性・イノベーション力の向上につながる働き方の促進

多様で柔軟な働き方の実現

(略)

・「雇用関係によらない働き方」について、良好な就業形態となるよう、実態を把握した上で、働き手が自律したキャリア・スキル形成を行うことを可能とする支援策を検討・実施するほか、保護の在り方に関する検討等を行う。こうした取組を通じて、企業・組織に属さない働き方を選択肢の一つとして確立させる。

(略)

これまでの「雇用類似に関する働き方」関係の検討等

1. 今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書

(平成17年9月5日今後の労働契約法制の在り方に関する研究会(厚生労働省))

第1 総論

4 労働契約法制の対象とする者の範囲

(2) 労働基準法の労働者以外の者への対応

近年、就業形態の多様化に伴い、SOHO、テレワーク、在宅就業、インディペンデント・コントラクターなどといった雇用と自営の中間的な働き方の増加が指摘されており、その中には一つの相手方と専属的な契約関係にあって、主な収入源をその相手方に依存している場合も多いと考えられる。このような者についても、値引きの強要や一方的な仕事の打ち切りなど、当事者間の交渉力の格差等から生ずると考えられるトラブルが存在する。

労働基準法上の労働者について労働契約法制の対象とすることは当然であるが、上記のような働き方の多様化によって生ずる様々な問題に対応するためには、労働基準法上の労働者以外の者についても労働契約法制の対象とすることを検討する必要がある。

その際、労働基準法上の労働者として必要とされる使用従属性ではなくとも、請負契約、委任契約等に基づき役務を提供してその対償として報酬を得ており、特定の者に経済的に従属している者については、相手方との間に情報の質及び量の格差や交渉力の格差が存在することから、労働契約法制の対象とし、一定の保護を図ることが考えられる。

その場合、労働基準法上の労働者でなくとも労働契約法制を適用する者としては、例えば、次のすべての要件を満たす者が考えられる。

個人であること。

請負契約、委任契約その他これらに類する契約に基づき役務を提供すること。

当該役務の提供を、本人以外の者が行うことを予定しないこと。

その対償として金銭上の利益を受けること。

収入の大部分を特定の者との継続的な契約から得、それにより生活する者であること。

なお、具体的な事案に応じて柔軟に労働契約法制の規定が適用されるよう、裁判において労働基準法の労働者以外の者にも労働契約法制の規定の類推適用が促進されるような方策を検討するべきであるとの意見もあった

いずれにしても、労働契約法制の対象を広く検討する場合には、どのような者に、どのような規定を適用することが適当かについて、これらの者の働き方の実態を踏まえて十分な検討を行う必要がある。

2. 個人請負型就業者に関する研究会報告書 (平成22年4月厚生労働省政策統括官(労働担当))

・個人請負型就業者に対する今後の政策的対応の方向性

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が否かを二分して労働法を適用しているが、これに対し、労働者と非労働者と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。」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類似する依存または従属の事実関係がある者をいい、ユーザーとの間に雇用関係がない者をいう。『雇用類似する依存または従属の事実関係』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。」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)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)。 図省略

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るのであれば、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。

6

3. 平成26年度 今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会報告書 (平成27年3月 今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会)

第1章 在宅就業の適正な就業条件の整備に関する対応方策

在宅就業の適正な就業条件の整備に係る対策は様々なものがあるが、家内労働法改正等により在宅就業者にも法的保護を及ぼすことや、現行のガイドラインを改正すること等が考えられる。

1 家内労働法の適用対象の拡大について

家内労働法は、労働基準法等に準じて、審議会における厳格な最低工賃の決定、委託者の最低工賃の遵守、安全衛生の確保やこれらに違反した場合の罰則等の規定が設けられている。

一方で、在宅就業は、その就業形態や条件、業務の裁量の範囲について、家内労働と比較して多様であることから、家内労働のように、厳格な最低工賃のような仕組みを適用することは適当ではない。また、情報成果物の作成又は役務の提供を行うものであるため、物品の製造・加工を行う家内労働のように、就業に当たって機械や作業環境に起因して物理的な事故や災害が発生する恐れは低いとみられ、家内労働法の安全衛生の確保に関する規定をそのまま適用することはできない。

これらのことを考慮すると、現行の家内労働法の規定をそのまま在宅就業についても適用することは適当ではない。

2 家内労働法の抜本改正等の立法措置について

次に、家内労働法を抜本的に改正すること等により、でみた在宅就業において特に重要と考えられる契約上の課題や、家内労働法には規定のない秘密保持に関する規定等を盛り込んだ立法措置を講じることも考えられる。諸外国では、雇用労働者に限定せずに法的保護を与えている例も見られ、労働者の概念を広く捉えることについて検討することも考えられる。また、消費者契約法等も参考になると思われる。

しかし、在宅就業の業務は多様であり、クラウドソーシングのように、まずは実態把握が必要となる新しい形態も出現するなど、在宅就業の在り方は流動的である。また、在宅ではない請負等、在宅就業と類似の課題が存在する可能性がある就業形態が存在するなか、在宅就業についてのみ施策を講じることについて、他の就業形態との整合性が十分に整理されている状況にはない。

このため、在宅就業に必要な観点も盛り込んだ立法措置を講じることは、将来的に必要な課題ではあるが、現時点では機が熟しているとはいえない。

3 ガイドラインによる対応等について

このため、当面は、実務や在宅就業者のトラブル事例等の実態を踏まえつつ、在宅就業に係る契約において重要である、瑕疵担保責任や秘密保持義務、3者構成の場合に留意すべき事項等の課題に対して、弾力的な対応が可能な「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を見直すことにより、対応を行うことが適当である。

(1) 課題に応じた検討

より実態に則したガイドラインとするためには、在宅就業者の置かれている状況、タイプの違いなどを考慮しつつ、課題に応じた検討を行うことが必要である。

報酬額の決定についての仕組みづくりについては、例えば、業務内容に応じた報酬の計算方法のモデルにより報酬額の決定に当たって参照できる仕組みを設ける方法や、単位当たりの報酬額が算出しやすい分野の業務を優先的に検討すること等が考えられる。この際、在宅就業においては成果物の納品が契約の履行条件となっているという性格を踏まえ、報酬は出来高払いの要素がある点も留意する必要がある。

4 「働き方の未来2035」～一人ひとりが輝くために～報告書 (平成28年8月「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」懇談会)

3.3 自由な働き方の増加が企業組織も変える

(略)

2035年の企業は、極端に言えば、ミッションや目的が明確なプロジェクトの塊となり、多くの人は、プロジェクト期間内はその企業に所属するが、プロジェクトが終了するとともに、別の企業に所属するという形で、人が事業内容の変化に合わせて、柔軟に企業の内外を移動する形になっていく。その結果、企業組織の内と外との垣根は曖昧になり、企業組織が人を抱え込む「正社員」のようなスタイルは変化を迫られる。

(略)

3.4 働く人が働くスタイルを選択する

このように企業がプロジェクト型の組織になるにつれて、働く側も、自分の希望とニーズに応じて、自分が働くプロジェクトを選択することになる。その結果、企業側は、自分のプロジェクトに最適な人を引き付けるべく努力をする必要性が生じる。

また、働き方の選択が自由になることで、働く時間をすべて一つのプロジェクトに使う必要はなくなる。複数のプロジェクトに時間を割り振るということも当然出てくる。もちろん、一つの会社、一つのプロジェクトに従事する場合もあるだろうが、複数の会社の複数のプロジェクトに同時に従事するというケースも多く出てくるだろう。

その結果、個人事業主と従業員との境がますます曖昧になっていく。組織に所属することの意味が今とは変わり、複数の組織に多層的に所属することも出てくる。また、プロジェクトの中には、非営利なものも、社会貢献を目指すものや自己実現を中心としたものもある。

(略)

4. 1 基本として求められる視点

以上見てきたように2035年には、個人が、より多様な働き方ができ、企業や経営者などとの対等な契約によって、自律的に活動できる社会に大きく変わっていることだろう。企業組織自体も変容していき、企業の内と外との境界線が低くなり、独立して活動する個人も増えるという大きな構造変化が生じる。

このような変化を前提に考えると、2035年においては、狭い意味での雇用関係、雇用者だけを対象とせず、より幅広く多様な働く人を対象として再定義し、働くという活動に対して、必要な法的手当て・施策を考えることが求められる。今までの労働政策や労働法制のあり方を超えて、より幅広い見地からの法制度の再設計を考える必要性が出てくるだろう。前の章で述べた、より多様な働き方も、何らかの形で契約が結ばれ、活動が行われている。その点から考えれば、すべての働くという活動も、相手方と契約を結ぶ以上は、民法が基礎になる。当事者間の自由で対等な契約が存在する場合には、その枠組みの下で、自由な経済活動と競争が起こり、それぞれが、精神的な充実感等の非金銭的なものも含めて、多様な目的をもって充実した活動ができるのが、理想的な形であろう。

(略)

6. 2035年に向けての提言

人材が動く社会と再挑戦可能な日本型セーフティネット

新しい労働政策を考える上で重要となるのは、自由で自律的な働き方が増え、人材が企業間を動いていくことを積極的に捉える視点と、やり直しや再挑戦を可能にするための仕組みを政府が責任をもって整えていくという視点の適切な組み合わせだ。

環境が変化し、自身の能力や関心が変わっていく中では、時代の変化に応じてそれぞれに違う働き場所や働き方が必要になったり、あるいはそれを望んだりということが当然生じる。特に技術革新のスピードが速い2035年に向けてはなおさらであり、それを前向きにとらえていく発想が必要だ。

しかし、それがスムーズに可能になるとは限らず、多くの場合必要な知識や技能の習得が多少なりとも必要となる。自営的就業者も含め、一度職を失った人が、単に生活できるというセーフティネットだけではなく、自分自身が望む、より良い働き方ができるようにするためのセーフティネットを日本の実態に合わせて充実させていくことが必要だ。

今後は、やり直しをするための再教育の仕組みをより整えていく必要があり、個人がそのための職業教育、職業訓練を受けることに対して、財政的な支援を充実させていくべきだろう。単なる財政支援だけでなく、すべての人が、それぞれの事情に合わせて働けるようするためには、教育内容の充実も不可欠である。以下で述べる情報開示の仕組みの充実等によって、日本にとってふさわしい再挑戦可能な仕組みを確立させていく必要がある。

10

5. 「雇用関係によらない働き方」に関する研究会報告書

(平成29年3月「雇用関係によらない働き方」に関する研究会(経済産業省))

6.3.4 「雇用関係によらない働き方」をめぐる今後の政策の方向性について

第四次産業革命の進展に伴い、「雇用関係によらない働き方」のニーズや、働き手に求められる能力・スキル、業務の取引手法等は日々急速に変化していく。今後も、必要に応じ、施策を見直し、追加していく必要がある。特に、「4.3.1 働き手の報酬の適正化」、「4.3.2 セーフティネットの拡充」で述べたとおり、中長期的には、労働法制や社会保障の中で雇用関係によらない働き手をどのように位置付けるか、議論を深めていくことも求められる。

6. 人材と競争政策に関する検討会報告書

(平成30年2月人材と競争政策に関する検討会(公正取引委員会))

第8 おわりに

現在、我が国における「働き方」は多様化の時代を迎えている。インターネット上のプラットフォームの増加や、シェアリングエコノミーの普及によって、個人として働く者の人口が今後更に増加することが予想される。加えて、第四次産業革命の進展に伴い成長分野への労働移動が必要となる可能性もある。

(中略)

また、人材をめぐる社会問題の全体的な解決は、独占禁止法だけでなく、労働法、消費者保護法や各種の事業法などの関係法規や実務慣行等がある中で、バランスを取りながら実現されるべきものである。本検討会の整理は、独占禁止法が対処し得る範囲内での整理であり、他法令との適用関係や具体的な運用の在り方についてまで仔細に検討できたわけではなく、いわば問題解決に必要な議論の第一ステップにすぎない。今後、問題として取り上げるべき行為について包括的な調査を行い、また、そのような行為が行われている範囲やその影響の程度についてデータベースの構築等を通じて必要な実態把握をするとともに、労働法、消費者保護法などの諸規制によりカバーすべき問題の範囲などについて、今後更に検討を深めることも必要である。この点、独占禁止法の執行だけでは対応できない人材獲得競争に関する問題を含む諸問題に対して、今後、関係各省庁や業界において、積極的な取組がなされることを期待したい。

雇用類似の働き方を巡る現状等

労働者に関する法令等の概要

「労働者」に適用される主な法律の概要

	労働基準法	労働契約法	労働組合法
定義	職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者(第9条)	使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者(第2条第1項)	職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者(第3条)
解釈等	労務提供の形態・報償の労務に対する対償性によって判断される労働安全衛生法、最低賃金法における労働者は、労働基準法に規定する労働者をいうと定義されている	労働基準法上の労働者に課されている「事業に使用される」という要件が課されていないが、それ以外の要件については基本的に変わらない	労働基準法上の概念よりも広く、例えば、失業者、プロ野球選手、家内労働者は労働基準法上の労働者ではないが、労働組合法上の労働者であると考えられる
主な使用者に対する義務等	労働契約締結の際の、書面による労働条件の通知(第15条) 労働時間は、原則1週40時間、1日8時間(第32条) 休憩の付与(第34条) 原則毎週1日の休日付与(第35条) 法定時間外労働に対する割増賃金の支払い(第37条) 一定条件を満たす労働者への年次有給休暇の付与(第39条) 毎月1回以上一定期日における、通貨による賃金の全額支払い(第24条) 労働者を解雇する際の予告又は平均賃金の支払い(第20条) 就業規則作成及び労働基準監督署への届出(第89条)	労働契約の内容について労働者の理解を促進(第4条) 労働者の安全への配慮(第5条) 就業規則の変更による労働者との合意のない労働契約の不利益変更の原則禁止(第9条) 権利濫用となる解雇の無効(第16条) 契約期間中における解雇の原則禁止(第17条) 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(第18条) 客観的合理的理由・社会的相当性を欠く雇止めの無効(第19条) 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止(第20条)	以下の不当労働行為の禁止(第7条) 組合員であることを理由とする解雇等の不利益取扱い、労働者の労働組合への非加入や脱退を雇用条件とすること(いわゆる黄犬契約)(第1号) 正当な理由のない団体交渉の拒否(第2号) 使用者が形式的に団体交渉に応じても、実質的に誠実な交渉を行わないこと(不誠実団交)を含む労働組合の運営等に対する支配介入・経費援助(第3号) 労働委員会への申立て等を理由とする不利益取扱い(第4号)

一般に、労働法令においては、適用対象となる「労働者」に該当するか否かは、契約の名称にかかわらず、実態に即して判断することとされている。

家内労働法・労災保険法

労働基準法上の「労働者」に該当しない者のうち一定の要件を満たすものについては、家内労働法や労働者災害補償保険法の一部が適用される。

	家内労働法	労働者災害補償保険法
概要	家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、委託者や家内労働者に対して一定の義務を課している	労働者以外の者で、業務の実態、災害の発生状況などからみて、労働者に準じて保護することが適当であると認められる一人親方等に対して特別に任意加入を認めている
保護の対象	家内労働者(メーカーや問屋等から部品や原材料の提供を受けて、個人で又は同居の親族と、物品の製造や加工を行うもの) 家内労働関係には使用従属関係はなく、家内労働者は労働基準法等の労働者でない	労働者を使用しないで特定の事業()を行うことを常態とする一人親方等 自動車による旅客・貨物運送業、土木、建築等の建設、改造、保存、修理、変更、破壊等の事業、漁船による自営漁業、林業、医薬品配置販売業、再生資源取扱業、船員
具体的内容	主な委託者の義務 家内労働手帳の交付 就業時間が長くなる委託の回避(努力義務) 委託の打切りの予告(努力義務) 工賃支払の確保 最低工賃額以上の工賃の支払い 安全及び衛生の確保 委託状況届、家内労働死傷病届の届出帳簿の備付け	補償の対象範囲 加入者ごとの特定の業務災害 例) 土木、建築等の建設等の事業 請負契約に直接必要な行為を行う場合等 通勤災害(一般の労働者の場合と同様) 自動車による旅客・貨物運送業、漁船による自営漁業の一人親方等は対象外

自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン<概要>

自営型テレワークは、委託を受けて行う就労であり、基本的に労働関係法令が適用されない。
自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、自営型テレワークを良好な就業形態とするために必要な事項を示すもの

1 定義

斜体部：仲介事業者のみに求められる事項

自営型テレワーク	注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労（法人形態の場合、他人を使用している場合などを除く。）
自営型テレワーカー	自営型テレワークを行う者
注文者	自営型テレワークの仕事を自営型テレワーカーに直接注文し、又はしようとする者
仲介事業者	他者から業務の委託を受け、当該業務に関する仕事を自営型テレワーカーに注文する行為を業として行う者 自営型テレワーカーと注文者との間で、自営型テレワークの仕事のあっせんを業として行う者 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（いわゆる「クラウドソーシング」）を業として運営している者

募集から契約までの間に取得した提案等の取扱い

- ・ 選考外の用途で応募者に無断で使用等しないこと。
- ・ 知的財産権を契約時に譲渡等させる場合は、募集の際にその旨を明示すること。

(2) 契約条件の文書明示

契約条件の文書明示

注文者は、自営型テレワーカーと協議の上、次の事項を明らかにした文書を交付すること（電子メール又はウェブサイト上等の明示でも可）。

注文者の氏名又は名称、所在地、連絡先
注文年月日
仕事の内容
報酬額・支払期日・支払方法
諸経費の取扱い
成果物の納期（役務が提供される期日又は期間）
成果物の納品先及び納品方法
検査をする場合は、検査を完了する期日（検収日）
契約条件を変更する場合の取扱い
成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた場合等の取扱い（補償が求められる場合の取扱い等）
知的財産権の取扱い
自営型テレワーカーが業務上知り得た個人情報及び注文者等に関する情報の取扱い

保存

明示した文書又は電子メール等を3年間保存すること。

2 関係者が守るべき事項（主なもの）

(1) 募集

募集内容の明示	注文者又は仲介事業者は、文書、電子メール又はウェブサイト上等で次の事項を明示すること。 仕事の内容 成果物の納期予定日（役務が提供される予定期日又は予定期間） 報酬予定額・支払期日・支払方法 諸経費の取扱い 提案等に係る知的財産権の取扱い 問合せ先
---------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(3) 契約条件の適正化

イ 契約条件明示に当たって留意すべき事項

注文者の氏名等	注文者が特定でき、確実に連絡が取れるものであること。
仕事の内容	作業を円滑に進めることができ、誤解が生じることがないように明確に分かるものであること。
報酬額	同一又は類似の仕事をする自営型テレワーカーの報酬、仕事の難易度、納期の長短、自営型テレワーカーの能力等を考慮することにより、自営型テレワーカーの適正な利益の確保が可能となるように決定すること。
支払期日	注文者が成果物についての検査をするかどうかを問わず、成果物を受け取った日又は役務の提供を受けた日から起算して30日以内とし、長くても60日以内とすること。
支払方法	仲介事業者等の注文者以外の者が支払代行を行う場合には、契約条件の明示の際に、併せて明示すること。
諸経費	通信費、送料等仕事に係る経費において、注文者が負担する経費がある場合には、あらかじめその範囲を明確にしておくこと。
納期	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、通常の労働者の1日の所定労働時間の上限（8時間）も作業時間の上限の目安とすること。
納品先	報酬の支払期日は納品日から一定日数以内とされる場合も多いため、確実な納品のために納品先を明確にしておくこと。
契約条件の変更	あらかじめ契約変更の取扱いを明らかにしておくこと。変更に当たっては、文書等で明示し合意すること等を明確にしておくこと。
補修	自営型テレワーカーの責任を含め明確にしておくこと。
知的財産権	注文者へ譲渡等させる場合、対価等をあらかじめ明確にしておくこと。注文者である仲介事業者は、発注者に譲渡等をさせる場合、その旨も明確にすること。
個人情報等	個人情報の安全管理に関する事項や機密情報等の取扱いに関する事項をあらかじめ明らかにしておくこと。

ロ 成果物の内容に関する具体的説明

ハ 報酬の支払

- ・ 瑕疵が補修された場合は、報酬を支払う必要があること
- ・ 発注者が仲介事業者に報酬を支払わない場合でも、自営型テレワーカーが瑕疵のない成果物を納品し、役務を提供したときは仲介事業者は報酬を支払うこと

二 契約条件の変更

- ・ 十分協議の上、文書等を交付すること。
- ・ 自営型テレワーカーに不利益が生ずるような変更を強要しないこと
- ・ 仲介事業者は、発注者が契約条件を変更する場合、自営型テレワーカーに不利益が生じないように発注者と協議することが求められること。

ホ 成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた場合の取扱い

- ・ 補修を求めるとや損害賠償を請求する場合の取扱いについて自営型テレワーカーの責任を含めあらかじめ明確にしておくこと。

ハ 契約解除

- ・ 合意解除の場合、十分協議した上で、報酬を決定すること。
- ・ 自営型テレワーカーに契約違反等がない場合、契約解除により生じた損害の賠償が必要となること。
- ・ 注文者の責に帰すべき事由以外（災害等）で契約が解除される場合に生じた負担は、十分協議することが望ましいこと。

ト 継続的な注文の打ち切りにおける事前予告

- ・ 継続的な取引関係にある場合に、注文を打ち切ろうとするときは、速やかに、その旨及び理由を予告すること。

(4) その他

手数料	仲介事業者は、手数料の額、発生条件、徴収時期等をあらかじめ明示してから徴収すること。契約成立時に徴収する場合には、契約締結に際し額等を明示すること。
物品の強制購入等	正当な理由なく自己の指定する物を強制して購入させたり、役務を強制して利用させないこと。
注文者の協力	仕事をする上で必要な打合せに応じる等必要な協力をを行うことが望ましいこと。
個人情報等	利用の目的をできる限り特定し、同意を得ずに必要な範囲を超えて取り扱わないこと（仲介事業者も同様）。個人情報の取扱いを委託する場合、自営型テレワーカーに必要な監督を行うこと。
健康確保措置	健康確保のための手法について、情報提供することが望ましいこと。プライバシーの保護に配慮の上相談に応じ、作業の進捗状況に応じた必要な配慮に努めること。
能力開発支援	自営型テレワーカーの能力開発を支援することが望ましいこと。
担当者の明確化	あらかじめ、自営型テレワーカーからの問合せや苦情等に対応する担当者を明らかにすることが望ましいこと。
苦情の自主的解決	自営型テレワーカーと十分協議する等、自主的な解決を図るよう努めること。仲介事業者は、相談窓口の明確化など苦情処理体制の整備を行うことが望ましいこと。
その他	下請法が適用される場合は遵守すること。

関係法令等の概要

民法

民法			
	請負に関する規定	委任(準委任)に関する規定	雇用に関する規定
対象	<ul style="list-style-type: none"> ・請負契約(当事者の一方(請負人)が仕事の完成を約し、相手方(注文主)がその仕事の結果に対して報酬を支払うことを約する契約)(632条) 	<ul style="list-style-type: none"> ・委任契約(当事者の一方(委任者)が法律行為をすることを相手方(受任者)に委託し、相手方が承諾することによる契約)(643条) ・事務行為を委託する準委任には委任の規定が準用される(656条) 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用契約(当事者の一方(労働者)が相手方(使用者)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契約)(623条)
報酬	<ul style="list-style-type: none"> ・報酬は仕事の目的物の引渡しと同時に支払う(物の引渡しを要しないときは、仕事の完成後に請求)(633条) 	<ul style="list-style-type: none"> ・特約のない委任者への報酬請求不可(648条1項) ・委任事務履行後でなければ報酬請求できない(期間によって報酬を定めたときは、期間経過後)(648条2項) ・受任者の責めに帰することができない事由により委任が履行の途中で終了したときは、受任者は既にした履行の割合に応じた報酬の請求が可能(648条3項) 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用契約上の労働を終了した後でなければ報酬請求できない(期間によって報酬を定めたときは、期間経過後)(624条)
契約解除等	<ul style="list-style-type: none"> ・請負人が仕事を完成しない間は、注文者は損害を賠償して契約の解除が可能(641条) ・目的物に瑕疵があり、契約目的の達成が困難な場合、注文者は契約の解除が可能(635条) 	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者がいつでも契約を解除できる(651条1項) ・相手方に不利な時期に委任を解除したときは、相手方の損害を賠償しなければならない(やむを得ない事由があったときはこの限りではない)(651条2項) 	<ul style="list-style-type: none"> ・原則5年以上の期間の定めのある雇用契約は5年経過後いつでも解除が可能(3か月前の予告が必要)(626条) ・期間の定めのない雇用契約はいつでも解約の申入れが可能(雇用は解約申入れ日から2週間経過により終了)(627条1項) ・期間の定めのある雇用契約でもやむを得ない事由がある場合直ちに契約の解除が可能(その事由が過失によるものであるときは相手方に対して損害賠償の責任を負う)(628条)等
当事者の義務等	<ul style="list-style-type: none"> ・注文者は仕事の目的物に瑕疵があれば、修補請求や損害賠償請求が可能(634条) ・担保責任の存続期間は、引渡しから原則1年以内(637条) 	<ul style="list-style-type: none"> ・受任者の善管注意義務(644条) ・受任者の委任者への状況報告義務、委任終了後の委任者への経過・結果報告義務(645条) ・受任者が委任事務を処理するに当たって受け取った金銭等を委任者に引渡す義務(646条1項) ・受任者が委任者のために自己の名で取得した権利を委任者に移転する義務(646条2項) 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の承諾を得ずに使用者が権利を第三者に譲渡することの禁止(625条1項) ・使用者の承諾を得ずに労働者が自己に代わって第三者を労働に従事させることの禁止(625条2項)

独占禁止法・下請法

私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律

下請代金支払遅延等防止法

・事業者間における不公正な取引方法を禁止

・例えば、委託者との取引の継続が困難になることが事業経営上大きな支障を来すため、委託者が受託者にとって著しく不利益な要請等を行っても、受託者がこれを受け入れざるを得ない場合は、委託者が受託者に対し優越的地位にあるとして、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に、対価の支払い遅延、対価の減額要請、著しく低い対価での取引の要請等を行うことは優越的地位の濫用として禁止

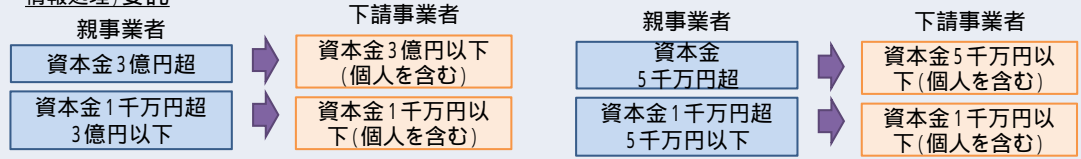
・下請取引で問題が起きる場合が多く、補完法である下請代金支払遅延等防止法で一定の要件を満たす下請取引について規制

【対象】

事業者の資本金規模と取引の内容により定義(資本金1千万円超は親事業者に該当し得る)

1. 物品の製造・修理委託 / 情報成果物作成(プログラム)・役務提供(運送、物品の倉庫における保管、情報処理)委託

2. 情報成果物作成・役務提供を委託(1を除く)



【親事業者の義務等】

・書面の交付義務

発注に際して、直ちに書面を交付しなければならない(記載内容:給付の内容、下請代金の額、支払期日、支払方法等)

・書類の作成・保存義務

必要な事項を記載した書類等を作成し、保存しなければならない(保存期間は、必要な事項の記載を全て終了した日から2年間)

【下請代金の支払期日を定める義務】

・支払期日は、給付の受領又は役務の提供を受けた日から起算して60日の期間内、かつ、できる限り短い期間内において定めなければならない

【発注者の禁止事項】

・受領拒否の禁止

・下請代金の支払い遅延の禁止

・下請代金の減額の禁止

・返品 of 禁止

・買ったたきの禁止

(著しく低い下請代金額の設定)

・購入強制・利用強制の禁止

・報復措置の禁止

・有償支給原材料等の対価の早期決済の禁止

・割引困難な手形の交付の禁止

・不当な経済上の利益の提供要請の禁止

・不当な給付内容の変更・やり直しの禁止

労働者性について

労働基準法と労働組合法における「労働者」について

労働基準法と労働組合法における「労働者」は、定義規定の違いもあり、必ずしも一致しないと解されている。

	労働基準法	労働組合法
定義	職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者(第9条)	職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者(第3条)
解釈等	<p>職場における労働条件の最低基準を定めることを目的とするため、労働基準法が定める労働条件による保護を受ける対象を確定するための概念と解される。</p> <p>労働安全衛生法、最低賃金法における労働者は、労働基準法に規定する労働者をいうと定義。労働者災害補償保険法は労働者の定義を置いていないが、法律の目的・趣旨等から、労働基準法上の労働者を指すと解される。</p> <p>平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書(労働組合法上の労働者性の判断基準について)」より</p>	<p>売り惜しみのきかない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、相手方との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じるため、労働組合を組織し集団的な交渉を通じた保護が図られるべき者が幅広く含まれると解される。</p> <p>平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書(労働組合法上の労働者性の判断基準について)」より</p>
判断基準	<p>1・2を総合的に勘案することで、個別具体的に判断する。</p> <p>1 使用従属性に関する判断基準</p> <p>(1) 指揮監督下の労働</p> <p>仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、拘束性の有無、代替性の有無</p> <p>(2) 報酬の労務対償性</p> <p>2 労働者性の判断を補強する要素</p> <p>(1) 事業者性の有無</p> <p>機械、器具の負担関係、報酬の額</p> <p>(2) 専属性の程度</p> <p>(3) その他</p> <p>昭和60年厚生労働省「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)」より</p>	<p>1をもとに、2と合わせて総合判断する。ただし、3が認められる場合は、労働者性が否定され得る。</p> <p>1 基本的判断要素</p> <p>(1) 業務組織への組み入れ</p> <p>(2) 契約内容の一方的・定型的決定</p> <p>(3) 報酬の労務対償性</p> <p>2 補充的判断要素</p> <p>(1) 業務の依頼に必ずべき関係</p> <p>(2) 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的・場所的拘束</p> <p>3 消極的判断要素</p> <p>(1) 顕著な事業者性</p> <p>平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書(労働組合法上の労働者性の判断基準について)」より</p>

労働基準法上の労働者性に関する裁判例 横浜南労基署長事件(平成8年11月28日最高裁)

1. 概要

自己所有のトラックを、持ち込み会社の指示に従って製品等の輸送に従事していた運転手(傭車運転手)が、災害を被ったことにつき労働者災害補償保険法上の労働者であるとして労災保険給付を請求した事例

2. 判決概要 労働者性は認められなかった

(運送会社は)運送という業務の性質上当然に必要とされる運送物品、運送先及び納入時刻の指示をしていた以外には、上告人の業務の遂行に関し、特段の指揮監督を行っていたとはいえず、時間的、場所的な拘束の程度も、一般の従業員と比較してはるかに緩やかであり、上告人がA株式会社の指揮監督の下で労務を提供していたと評価するには足りない。

報酬の支払方法、公租公課の負担等についても、上告人が労働基準法上の労働者に該当すると解するのを相当とする事情はない。

労働基準法上の労働者性に関する裁判例 関西医科大学研修医(未払賃金)事件(平成17年6月3日最高裁)

1. 概要

医師国家試験に合格し、大学附属病院において臨床研修を受けていた研修医Aについて、最低賃金法所定の最低賃金額を下回る金員しか支払われていないとして、最低賃金額と受給金額の差額及びこれに対する遅延損害金の支払いを求めた事例

2. 判決概要 労働者性が認められた

医師法第16条の2第1項に定める臨床研修は「医師の資質の向上を図ることを目的とするものであり、教育的な側面を有しているが、そのプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に、研修医が医療行為等に従事することを予定している。そして、研修医がこのようにして医療行為等に従事する場合には、これらの行為等は病院の開設者のための労務の遂行という側面を不可避免的に有することとなるのであり、病院の開設者の指揮監督の下にこれを行ったと評価することができる限り、上記研修医は労働基準法9条所定の労働者に当たるものというべきである。」

本件の臨床研修プログラムは、研修医が医療行為等に従事することを予定しており、Aは、本件病院の休診日等を除き、本件病院が定めた時間及び場所において、指導医の指示に従って、本件病院が患者に対して提供する医療行為等に従事していたといえる。

これに加えて、本件病院はAに対して奨学金等として金員を支払い、これらの金員につき給与等に当たるものとして源泉徴収を行っていたという。

以上から、Aは本件病院の指揮監督の下で労務の提供をしたものとして労働基準法9条所定の労働者に当たり、最低賃金法2条所定の労働者に当たるというべきである。

12

労働基準法上の労働者性に関する裁判例 藤沢労基署長事件(平成19年6月28日最高裁)

1. 概要

作業場を持たずに1人で工務店の大工仕事に従事する形態で稼働していた大工について労災保険法上の労働者性が争われた事例

2. 判決概要 労働者性は認められなかった

上告人は、B(B株式会社)からの求めに応じて上記工事に従事していたものであるが、仕事の内容について、仕上りの画一性、均質性が求められることから、Bから寸法、仕様等につきある程度細かな指示を受けていたものの、具体的な工法や作業手順の指定を受けることなく、自分の判断で工法や作業手順を選択することができた。

上告人は作業の安全確保や近隣住民に対する騒音、振動等への配慮から所定の作業時間に従って作業することが求められていたものの、事前にBの現場監督に連絡すれば、工期に遅れない限り、仕事を休んだり、所定の時刻より後に作業を開始したり所定の時間前に作業を切り上げたりすることも自由であった。

上告人は、当時、B以外の仕事をしていなかったが…(中略)Bは、上告人に対し、他の工務店等の仕事をすることを禁じていたわけではなかった。

Bと上告人との報酬の取決めは、完全な出来高払いの方式が中心とされ(中略)上告人の報酬は、Bの従業員の給与よりも相当高額であった。

上告人は、一般に必要な大工工具一式を自ら所有し、これらを現場に持ち込んで仕様しており、上告人がBの所有する工具を借りて使用していたのは、当該工事中においてのみ使用する特殊な工具が必要な場合に限られていた。

上告人は、Bの就業規則及びそれに基づく年次有給休暇や退職金制度の適用を受けず、また上告人は、国民健康保険組合の被保険者となっており、Bを事業主とする労働保険や社会保険の被保険者となっておらず、さらにBは、上告人の報酬について給与所得にかかる給与等として所得税の源泉徴収をする取扱いをしていなかった。(中略)

以上によれば、上告人は、前期工事に従事するに当たり、A(株式会社A)はもとより、Bの指揮監督の下に労務を提供していたものと評価することはできず、Bから上告人に支払われた報酬は、仕事の完成に対して支払われたものであって、労務の提供の対価として支払われたものとみることは困難であり、上告人の自己所有の道具の持ち込み使用状況、Bに対する専属性の程度に照らしても、上告人は労働基準法上の労働者に該当せず、労働者災害保険法上の労働者にも該当しないというべきである。

13

労働基準法上の労働者性に関する裁判例 新宿労基署長事件(平成14年7月11日東京高裁)

1. 概要

映画撮影技師(カメラマン)であったAがBプロダクションとの撮影業務(撮影期間約七か月間うち延べ五〇日の予定)に従事する契約に基づき映画撮影に従事中に、宿泊していた旅館で脳梗塞を発症してその後死亡したことに伴い、その子であるXが、Aの死亡は業務に起因するものであるとして、新宿労基署長Yに対して遺族補償給付の請求をしたところ、Yは労基法九条にいう労働者には該当しないとの理由で不支給処分としたため、右処分の取消しを請求し、地裁においては労働者性が否定されたが、高裁で肯定された事例

2. 判決概要 労働者性が認められた

映画製作においては、撮影技師は、監督のイメージを把握して、自己の技量や感性に基づき、映像に具体化し、監督は、映画製作に関して最終的な責任を負うというものであり、本件映画の製作においても、レンズの選択、カメラのポジション、サイズ、アングル、被写体の写り方及び撮影方法等については、いずれもC監督の指示の下で行われ、亡Aが撮影したフィルム(カットの積み重ね)の中からのカットの採否やフィルムの編集を最終的に決定するのもC監督であったことが認められ、これらを考慮すると、本件映画に関する最終的な決定権限はC監督にあったというべきであり、亡AとC監督の間には指揮監督関係が認められるというべきである。

亡Aの本件映画撮影業務については、亡AのBプロへの専属性は低く、Bプロの就業規則等の服務規律が適用されていないこと、亡Aの本件報酬が所得申告上事業所得として申告され、Bプロも事業報酬である芸能人報酬として源泉徴収を行っていること等使用従属関係を疑わせる事情もあるが、他方、映画製作は監督の指揮監督の下に行われるものであり、撮影技師は監督の指示に従う義務があること、本件映画の製作においても同様であり、高度な技術と芸術性を評価されていた亡Aといえどもその例外ではなかったこと、また、報酬も労務提供期間を基準にして算定して支払われていること、個々の仕事についての諾否の自由が制約されていること、時間的・場所的拘束性が高いこと、労務提供の代替性がないこと、撮影機材はほとんどがBプロのものであること、Bプロが亡Aの本件報酬を労災保険料の算定基礎としていること等を総合して考えれば、亡Aは、使用者との使用従属関係の下に労務を提供していたものと認めるのが相当であり、したがって、労基法九条にいう「労働者」に当たり、労災保険法の「労働者」に該当するというべきである。

14

労働基準法上の労働者性に関する裁判例

NHK西東京営業センター(受信料集金等受託者)事件(平成15年8月27日東京高裁)

1. 概要

NHKの受信料集金等受託者がその委託契約を解除されたことにつき、当該契約は労働契約であるから当該委託契約の解除は解雇であるとした上で、解雇権の濫用や不当労働行為を主張し、労働者たる地位の確認および賃金支払を求めた事例

2. 判決概要 労働者性は認められなかった

「受託業務の画一的処理の要請、被控訴人の上記指示・指導あるいは要求の内容は、委託業務が放送法および受信規約に基づくものであり、かつ、被控訴人の事業規模が全国にわたる広範囲に分布する視聴者からの公的料金の確保という性質上必要かつ合理的なものと認められる性質のものであり、委託契約の締結から業務遂行の過程に受託者の自由な意思が及ばない部分があるという一側面のみを取り上げることによって、労働契約性を基礎付ける使用従属関係があるものと速断することは相当とはいえない」とした。さらに、受託者がこれらの上記事項を承知の上で委託契約の締結に及んでいることも認めている。

また、本件委託契約においては、使用従属関係を規律する根本規範とも言うべき就業規則の定めはなく、受託業務は契約により限定されており、受託業務の遂行義務は少なくとも労働契約に見られるような広範な労務提供義務とは全く異質のものであること、業務遂行の具体的方法が受託者の自由裁量に委ねられていること、兼業や再委託が自由であり、労働時間、就業場所、就業方法等が定められている労働契約とはおよそ異質であること、報酬が出来高払い方式であり受託業務の対価と見るのが相当であることなどから、「契約の重要かつ本質的部分に渡って労働契約とはおよそ相容れない異質の諸事情が多々認められる」ため、「労働契約性の判断基準を使用従属関係の有無に求めるというXの基本的考え方自体の当否はさておき、その考えに立った場合であっても、本件委託契約についてXY間に使用従属関係を認めることは困難であるというべきであり」、本件委託契約は「委任と請負の性格を併せ持つ混合契約としての性格を有する」とした。

15

労働組合法上の労働者性に関する裁判例 CBC管弦楽団労組事件(昭和51年5月6日最高裁)

1. 概要

民間放送会社において、自由出演契約に基づく放送管弦楽団員が、労働組合法3条にいう労働者に当たるとされた事例

2. 判決概要 労働者性が認められた

本件の自由出演契約が、会社において放送の都度演奏者と出演条件等を交渉して個別的に契約を締結することの困難さと煩雑さを回避し、楽団員をあらかじめ会社の事業組織のなかに組み入れておくことによって、放送事業の遂行上不可欠な演奏労働力を恒常的に確保しようとするものであることは明らかであり、専属出演契約及び優先出演契約と同じ。

契約の文言上は楽団員が会社の出演発注を断ることが禁止されていなかったが、原則としては発注に応じて出演すべき義務のあることを前提としつつ、ただ個々の場合に他社出演等を理由に出演しないことがあっても、当然には契約違反等の責任を問わないという趣旨の契約であるとみるのが相当である。

楽団員は、演奏という特殊な労務を提供する者であるため、必ずしも会社から日日一定の時間的拘束を受けるものではなく、出演に要する時間以外の時間は事実上その自由に委ねられているが、会社において必要とするときは随時その一方的な指定によって楽団員に出演を求めることができ、楽団員が原則としてこれに従うべき基本的関係がある以上、楽団員の演奏労働力の処分につき会社が指揮命令の権能を有しないものということとはできない。また、楽団員は、演出についてなんら裁量を与えられていないため、出演報酬は、演奏という労務の提供それ自体の対価であるとみるのが相当であって、その一部である契約金は、楽団員に生活の資として一応の安定した収入を与えるための最低保障給たる性質を有するものと認めるべきである。

以上から、楽団員は、自由出演契約のもとにおいてもなお、会社に対する関係において労働組合法の適用を受けるべき労働者に当たると解すべきである。

16

労働組合法上の労働者性に関する裁判例 新国立劇場運営財団事件(平成23年4月12日最高裁)

1. 概要

年間を通して多数のオペラ公演を主催する財団法人との間で期間を1年とする出演基本契約を締結した上、各公演ごとに個別公演出演契約を締結して公演に出演していた合唱団員が、上記法人との関係において労働組合法上の労働者に当たるとされた事例

2. 判決概要 労働者性が認められた

出演基本契約は、各公演を円滑かつ確実に遂行することを目的として締結されていたものであるといえるから、契約メンバーは、上記各公演の実施に不可欠な歌唱労働力として財団の組織に組み入れられていたものというべきである。

また、各当事者の認識や契約の実際の運用においては、契約メンバーは、基本的に財団からの個別公演出演の申込みに応ずべき関係にあったものとみるのが相当である。

しかも、出演基本契約の内容は、財団により一方的に決定され、契約メンバーの歌唱の労務を提供の様態等についても、専ら財団が、一方的に決定していたのであり、契約メンバーの側に交渉の余地があったということとはできない。そして、契約メンバーは、財団により決定された公演日程等に従い、各個別公演及びその稽古につき、財団の指定する日時、場所において、その指定する演目に応じて歌唱の労務を提供していたのであり、歌唱技能の提供の方法や提供すべき歌唱の内容については財団の選定する合唱指揮者等の指揮を受け、稽古への参加状況については財団の監督を受けていたというのであるから、契約メンバーは、財団の指揮監督の下において歌唱の労務を提供していたものというべきである。なお、公演や稽古の日時、場所等は、上記のとおり専ら財団が一方的に決定しており、契約メンバーは時間的にも場所的にも一定の拘束を受けていたものといえることができる。さらに、契約メンバーは、財団の指示に従って公演及び稽古に参加し歌唱の労務を提供した場合に、出演基本契約書の別紙「報酬等一覧」に掲げる単価及び計算方法に基づいて算定された報酬の支払を受けている等、報酬は、歌唱の労務の提供それ自体の対価であるとみるのが相当である。

以上から、契約メンバーであるAは、財団との関係において労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当である。

17

労働組合法上の労働者性に関する裁判例 INAXメンテナンス事件(平成23年4月12日最高裁)

1. 概要

住宅設備機器の修理補修等を業とする会社と業務委託契約を締結してその修理補修等の業務に従事する受託者が、上記会社との関係において労働組合法上の労働者に当たるとされた事例

2. 判決概要 労働者性が認められた

会社は、CE(カスタマーエンジニア)を管理し、全国の担当地域に配置を割り振って日常的な修理補修等の業務に対応させていたものである上、各CEと調整しつつその業務日及び休日を指定していた等の事実から、CEは、会社の上記事業の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために会社の組織に組み入れられていたものとみるのが相当である。

また、CEと会社との間の業務委託契約の内容は、個別の修理補修等の依頼内容をCEの側で変更する余地がなかったことも明らかであるから、会社がCEとの間の契約内容を一方的に決定していたものというべきである。

さらに、CEの報酬は、CEが会社による個別の業務委託に応じて修理補修等を行った場合に、会社が商品や修理内容に従ってあらかじめ決定した顧客等に対する請求金額に、会社が定めた方法で支払われていたものであるから、労務の提供の対価としての性質を有するものということができる。

加えて、会社から修理補修等の依頼を受けた場合、CEは業務を直ちに遂行するものとされていたこと等にも照らすと、各当事者の認識や契約の実際の運用においては、CEは、基本的に会社による個別の修理補修等の依頼に応ずべき関係にあったものとみるのが相当である。

しかも、CEは、会社が指定した担当地域内において、会社からの依頼に係る顧客先で修理補修等の業務を行うものであり、原則として業務日の午前8時半から午後7時までは会社から発注連絡を受けることになっていた等の事実から、CEは、会社の指定する業務遂行方法に従い、その指揮監督の下に労務の提供を行っており、かつ、その業務について場所的にも時間的にも一定の拘束を受けていたものということができる。

以上の諸事情を総合考慮すれば、CEは、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当である。

18

労働組合法上の労働者性に関する裁判例 ビクターサービスエンジニアリング事件(平成24年2月21日最高裁)

1. 概要

音響製品等の設置、修理等を業とする会社と業務委託契約を締結して顧客宅等での出張修理業務に従事する受託者につき、上記会社との関係において労働組合法上の労働者に当たらないとした原審の判断に違法があるとされた事例

2. 判決概要 労働者性が認められた

個人代行店が担当する各営業日ごとの出張修理業務については、会社が1日当たりの受注可能件数を定め、各個人代行店とその営業日及び業務担当地域ごとの業務量を調整して割り振っている等の事実から、個人代行店は、会社の上記事業の遂行に必要な労働力として、基本的にその恒常的な確保のために会社の組織に組み入れられているものとみることができる。

加えて、契約の内容は、会社の作成した統一書式に基づく業務委託に関する契約書及び覚書によって画一的に定められており、業務の内容やその条件等について個人代行店の側で個別に交渉する余地がないことは明らかであるから、会社が個人代行店との間の契約内容を一方的に決定しているものといえる。

さらに、個人代行店は1日当たり通常5件ないし8件の出張修理業務を行い、その最終の顧客訪問時間は午後6時ないし7時頃になることが多いという業務遂行の状況に鑑みると、修理工料等が、実質的には労務の提供の対価としての性質を有するものとして支払われているとみるのがより実態に即しているものといえる。

また、個人代行店は、特別な事情のない限り会社によって割り振られた出張修理業務を全て受注すべきものとされていること等にも照らすと、各当事者の認識や本件契約の実際の運用においては、個人代行店は、なお基本的に会社による個別の出張修理業務の依頼に応ずべき関係にあるものとみるのが相当である。

しかも、個人代行店は、原則として営業日には毎朝業務開始前に会社のサービスセンターに向向いて出張訪問カードを受け取り、会社の指定した業務担当地域に所在する顧客宅に順次赴いていた等の事実から、基本的に、会社の指定する業務遂行方法に従い、その指揮監督の下に労務の提供を行っており、かつ、その業務について場所的にも時間的にも相応の拘束を受けているものということができる。

これらの諸事情に鑑みると、本件における出張修理業務を行う個人代行店については、労働組合法上の労働者としての性質を肯定すべきものと解するのが相当である。

19

諸外国での「労働者」について

各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等





	アメリカ 	イギリス 	フランス 	ドイツ 
「労働者」の判断枠組み	<ul style="list-style-type: none"> 労働者概念は相対的（各法令の趣旨・目的により異なる。）。 使用者の就業者に対する指揮命令権限の有無を中心とする諸要素による判断（コントロール・テスト又はコモン・ロー・テスト） 公正労働基準法における「労働者」については、就業者の「経済的実態（ ）」を中心に、使用者の指揮命令を含む諸要素から判断されている（経済的実態テスト）。 州労働者災害補償法における「労働者」について、州によっては、就業者の行う業務が使用者の事業にとって必要不可欠であるかを中心に判断されている（業務相関性テスト）。 <p>（ ）特に、公正労働基準法における労働者性判断に用いられるもの。判断要素は以下に掲げるとおり。</p> <p>使用者が行使用するコントロールの程度、就業者と使用者の相対的な投資の範囲、就業者の経済的得失機会が使用者により決定される程度、職務の遂行において求められる技能とインシアティブ、関係の持続性（提供される業務が使用者の事業に必要な不可欠な一部か否か、を考慮する裁判例もある）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働者概念は統一的。 労働者とは、「雇用契約を締結した者、又は雇用契約に基づき労働する者（又は、雇用が終了している場合は、雇用契約に基づいて労働していた者）（ ）」である（1996年雇用権利法230条1項）。雇用契約とは、「（コモン・ロー上の）雇用契約ないし徒弟契約」である（同法同条2項） 判断枠組は、賃金その他の報酬と就業者自身の労務とを交換する契約であること、就業者が使用者の指揮命令に服すること、上記以外の契約条項が、当該契約が雇用契約であることと矛盾しないことである。上記枠組みの中で、指揮命令の有無・程度、賃金の支払方法、労務を自分で提供するか、専属性、器具の負担関係、税・社会保険の取扱い、経済的リスクの程度等の諸要素が考慮されて判断される。 <p>（ ）「被用者」（employee）と定義する文献もある。— 17 —</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働者概念は統一的。 「賃金労働者」（salarié）としての労働者を規定するのは「労働契約」の概念である。「労働契約」の有無の主たる判断基準は、労働の提供の有無、報酬の有無、特に「法的従属関係」の有無である（1996年のソシエテ・ジェネラル判決）。 「法的従属関係」とは、労働者の使用者に対する経済的依存性とは別の法的概念である（1931年バルドゥ判決）。「法的従属関係」の有無は、当該事案における客観的諸事情により判断される。その主たる判断基準は、使用者が労働者に対する指揮権限（命令を出し、その実施を検査し、違反・不足がある場合には処罰する権限）を有するかどうかである（同上ソシエテ・ジェネラル判決）。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者概念は統一的。 労務提供者の人的従属性の有無、程度により判断される。 具体的判断要素は、専門的な指揮命令への拘束性、時間に関する指揮命令への拘束性、他人の事業組織への編入などである。

各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等

	アメリカ 	イギリス 	フランス 	ドイツ 
「労働者」の 拡張の 具体例	<ul style="list-style-type: none"> 制定法上、「労働者」を拡張する例は見られないが、「労働者」の判断基準の運用によって、相対的に、実質的に「労働者」を拡張していると考えられる場合がある（例：公正労働基準法並びに州労働者災害補償法における「労働者」）。 	<ul style="list-style-type: none"> 「就労者（worker）（ ）」は、雇用契約、又は当該個人が、専門職や事業の顧客とはいえない契約の相手方に対して、自分で、労働やサービスを提供する契約の当事者である。 1996年雇用権利法、1998年最低賃金法、1998年労働時間規則、1999年雇用関係法、2000年パートタイム就労者（不利益取扱禁止）規則は、適用対象を「就労者」としている。 <p>（ ）労働者（worker）と訳す文献もある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 報道機関が報酬を払ってプロのジャーナリストとの間で結ぶ契約は、全て労働契約と推定される。報酬の形態や額、あるいは当事者間での契約の呼称がいかなるものであっても、労働契約であるとの推定には影響を与えない（労働法典L7112-1条）。 興行芸術家との間で報酬を払って公演を行うために結ぶ契約は、労働契約と推定される。芸術家が商業登記簿に登録して公演を行っている場合は、その限りではない（労働法典L7121-3条）。報酬の形態や額、あるいは当事者間での契約の呼称がいかなるものであっても、労働契約であるとの推定には影響を与えない。芸術家が表現の自由を維持し、公演に使用される機材の全て又は一部を所有し、一人又は複数のアシスタントを雇用している場合には、芸術家自身が公言に出演する限り、労働契約であるとの推定には影響を与えない（労働法典L7121-4条）。 <p>（次ページに続く）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「労働者類似の者」（ ）には、連邦年次休暇法、就労者保護法（職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止法）、労働保護法、労働協約法、労働裁判所法が適用される。 労働者類似の者に当たるかは、経済的非独立性が判断基準とされる。 <p>（ ）労働裁判所法5条1項2文では、「家内労働に関する法律2条に従い、報酬の保護を受ける者、及び工業的家内労働に従事していないその他の者で、特定の契約相手の委託を受け、且つ、その計算で労務を給付し、経済的非独立性のため労働者類似の者とみられる者は、これを労働者とみなす」と規定されている。</p>

2

各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等

	アメリカ 	イギリス 	フランス 	ドイツ 
「労働者」の 拡張の 具体例			<ul style="list-style-type: none"> 外交員と使用者の間で結ばれる外交業務に関する契約は、契約中の記載内容にかかわらず、労働契約である（労働法典L7313-1条）。契約中に、他の職業あるいは個人としての商業活動を禁じる条項がない場合も、労働契約であることに変わりはない（労働法典L7313-2条）。書面による契約がない場合、外交業務を行う人は、本章（労働法典第7部第3編第1章）が適用される外交員であると推定される。 	

3

各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等

	アメリカ 	イギリス 	フランス 	ドイツ 
「労働者」の 拡張の 具体例			<ul style="list-style-type: none"> • 家内労働者は、労働法典L721-1条（ 1）以下に特別規定があり、同条が規定する要件を充足する場合は労働法典の適用を受ける。また、在宅就業者が独立自営業者であり、かつ、契約解釈としても労働者性を認めたい場合であっても、労働法典L.781-1条第2項（ 2）が定める要件を満たす者については、労働法典上の労働者を適用対象とする規定が適用される。 • フランチャイジー等零細事業者は、形式上、労働契約関係になく、かつ契約解釈としても労働者性を認めたい場合であっても、労働法典L.781-1条第2項（ 2）所定の要件を満たす者に対しては労働法典の規定が適用される。 <p>（ 1） 請負額による報酬を受けて、一または複数の事業所のために、直接または仲介により労務を提供しており、 本人のみ、あるいは配偶者または社会保障法典L.313-3条の意味における扶養する子と共に労働している者 （次ページへ続く）</p>	

4

各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等

	アメリカ 	イギリス 	フランス 	ドイツ 
「労働者」の 拡張の 具体例			<p>（ 2） 商工業企業において、企業の建物・付属建物において顧客の滞在中その使用に服することを企業主に任じられ又は承認を受けた者、主として、あらゆる性質の商品、本、出版物、あらゆる種類のチケットを、一の企業により専属的またはほぼ専属的に販売すること、あるいは唯一の商工業会社のために荷受、荷扱い、輸送を行うことを業とする者で、企業の建物または企業が指定した場所で、企業が課した条件と価格で従事する者</p>	


5

各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等





	アメリカ 	イギリス 	フランス 	ドイツ 
「労働者」の 拡張の 具体例			<ul style="list-style-type: none"> ・2017年9月22日のオルドナンス第21条により、「遠隔労働者（テレワーカー）」に関する規定（労働法典L1222-9条）が導入された。使用者の建物内で実施できる労働を、それ以外の場所で、自分の意志により、ICT（情報処理・通信技術）を用いて行うあらゆる労働組織が「遠隔労働」であり、この労働組織を採用している賃金労働者が「遠隔労働者」である。「遠隔労働者」は使用者の建物内で就労する賃金労働者と同一の権利を保障される。「遠隔労働者」は、「家内労働者」に関する労働法典の適用を妨げない。 	

6





各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等

	アメリカ 	イギリス 	フランス 	ドイツ 
「労働者」の 拡張の 具体例			<ul style="list-style-type: none"> ・配車サービスのウーバー（Uber）などに代表されるデジタル・プラットフォームを仲介として就業する労働者については、これを自営業者とみなすか、賃金労働者とみなすか、あるいは、両者の中間的な新しい定義を設けるかについて論議がある（「法的従属関係」の取扱いという観点から中間的な定義の導入は難しいとされる）。 	





各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等

	アメリカ 	イギリス 	フランス 	ドイツ 	
政策類型別の法的判断動向	最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> 「労働者」を相対的に広く解する、就業者の経済的実態により判断されている。 	<ul style="list-style-type: none"> 特に傾向は見出せない。 なお、1998年最低賃金は「就労者」にも適用される。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者性 = 労働契約性は、統一的であるため、労働条件別の傾向は特に見出せない。 	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない。 なお、最低賃金は労働協約において定められているところ、労働協約法は、「労働者類似の者」に協約の適用を認めている（12a条）。 また、家内労働者と専属代理商については、一定の状況に応じて、公官庁の権限により、給付の最低条件が定められる（家内労働法19条、商法典92a条。なお、これら条項の他職種自営業者への類推適用は否定的に解されている。）。
	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> 同上 	<ul style="list-style-type: none"> 特に傾向は見出せない。 なお、1998年労働時間規則は「就労者」にも適用される。 	<ul style="list-style-type: none"> 同上 	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない。
	年次有給休暇	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない（当該事項について法的規制が存在しないため）。 なお、家族・医療休暇に係る事案は存在するが、適用する判断基準が異なる事案が並存する。 	<ul style="list-style-type: none"> 特に傾向は見出せない。 なお、休暇について定める1998年労働時間規則は「就労者」にも適用される。 	<ul style="list-style-type: none"> 同上 	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない。 なお、連邦年次休暇法の適用対象には、「労働者類似の者」も含まれる（2条）。

各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等

	アメリカ 	イギリス 	フランス 	ドイツ 	
政策類型別の法的判断動向	安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない。 なお、行政解釈により、派遣労働者は派遣先の「労働者」として扱われている。 	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない。 なお、1974年労働安全衛生法は、使用者は、合理的に実行可能な範囲で、その事業によって影響を受ける雇用関係にない者の健康・安全に危険が及ばないように、その事業を遂行する義務を負うことを定める。（3条） 	<ul style="list-style-type: none"> 同上 	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない。 なお、労働保護法（安全・健康の確保・改善）の適用対象には、「労働者類似の者」も含まれる（2条2項）。
	災害補償	<ul style="list-style-type: none"> 「労働者」を相対的に狭く解する使用者の就業者に対する指揮命令権限の有無により判断されている。しかし、他の労働条件事項についてよりも、「労働者」であるかは比較的緩やかに解されている。 	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない。 	<ul style="list-style-type: none"> 同上 「遠隔労働者」が遠隔労働を行う場所で就業中に発生した事故は「労災」と推定される。 	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない。 適用対象は「労働者」に限定されず、事業主、経営者等の任意加入が認められ、独立した就労者も含まれる。
	解雇	<ul style="list-style-type: none"> 事案は見当たらない（救済は損害賠償であり、その根拠が契約違反又は不法行為であるため）。 	<ul style="list-style-type: none"> 特に傾向は見出せない。 	<ul style="list-style-type: none"> 同上 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者性は統一的であるため、労働条件別の判例の傾向は特に見出せない。 なお、解雇制限法の適用対象は「労働者」に限られているが、家内労働者について家内労働法（29条）が、代理商について商法典（89条）が、特別の解約告知期間を定めている。

各国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲とその拡張例等

		アメリカ 	イギリス 	フランス 	ドイツ 
政策類型別の法的判断動向	差別禁止	<ul style="list-style-type: none"> 「労働者」を相対的に狭く解する、使用者の就業者に対する指揮命令権限の有無により判断されている。 	<ul style="list-style-type: none"> 差別禁止法は、「雇用」に適用され、雇用とは、雇用契約又は自分で労務を遂行する契約に基づく雇用とされ、自分で労務を提供する者は、差別禁止法の対象となる（1970年平等賃金法1条6項(a)、1975年性差別禁止法82条、1976年人種差別禁止法78条、1995年障害者差別禁止法68条1項、2003年雇用平等（宗教・信仰）規則2条、2003年雇用平等（性的指向）規則2条） 	<ul style="list-style-type: none"> 同上 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者性は統一的であるため、労働条件別の判例の傾向は特に見出せない。 なお、民法典上、労働関係における性差別の禁止が定められている（611a条、611b条）。 また、就労者保護法（職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止法）における「就労者」として、労働者類似の者、家内労働者が含まれる（1条2項）。

「『労働者』の法的概念に関する比較法研究」（2006年（独）労働政策研究・研修機構）より
フランスについては村田委員提出資料より

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)」 (速報)

概要

(1) 調査対象

・スクリーニング調査

調査会社が保有する調査登録モニターのうち、15歳以上の男女1,152,427人(学生で登録している者を除く)に調査協力依頼のメール配信

上記のうち、スクリーニング調査において、個人商店主、雇用主、農林業従事者、2017年1月から12月までの1年間で、独立自営業者(自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーの総称)の仕事で収入を得ていなかった人を除いている。

・本調査

スクリーニング調査をクリアした調査登録モニターが回答。

専業自営業者、兼業自営業者4,000名ずつの回収を目標とし、最低でも専業自営業者、兼業自営業者3,000名ずつ確保することとした。

(2) 調査時期

・スクリーニング調査

平成29年12月15日(金)～平成29年12月26日(火)

・本調査

平成29年12月15日(金)～平成29年12月26日(火)

(3) 調査手法

インターネットリサーチ(モニター調査)

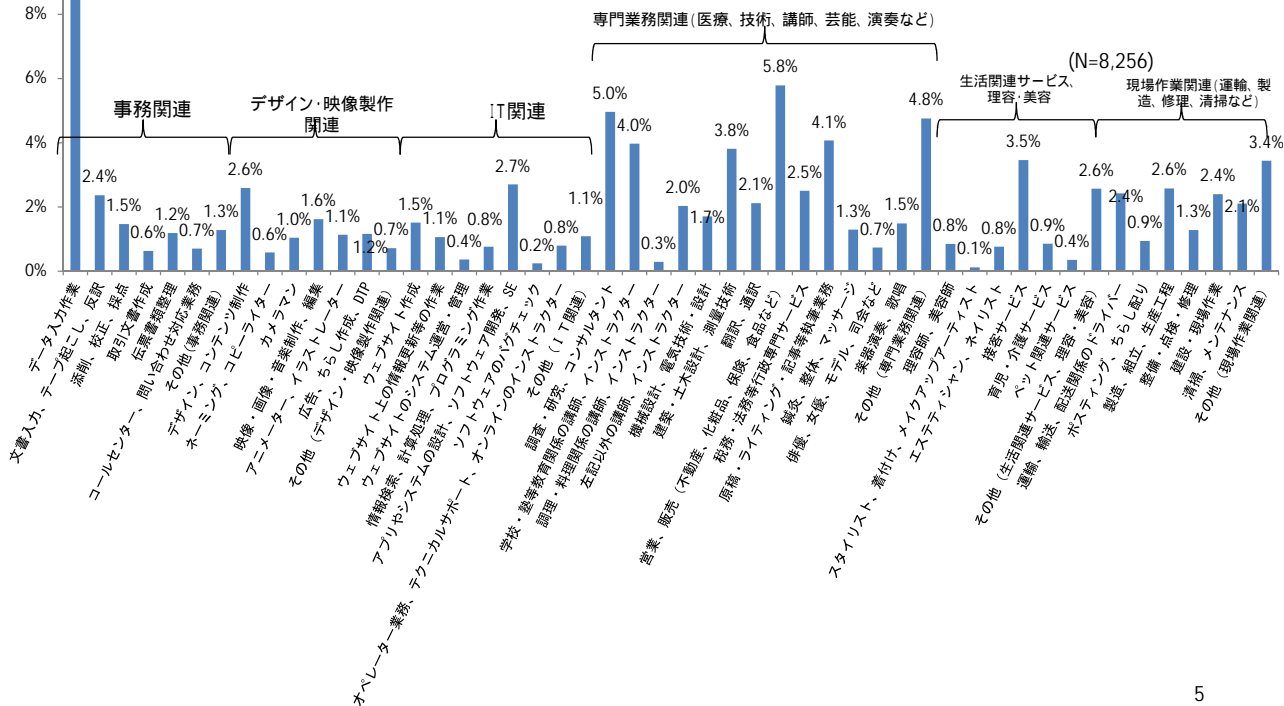
(4) 回収状況

有効回収数:8,256件

仕事内容について

1年間に行った独立自営業の仕事内容のうち、最も多く行ったものは、「データ入力作業」が11.3%で最も多く、次いで「営業、販売」(5.8%)、「調査・研究、コンサルタント」(5.0%)の順に回答が多い。

最も多く行った独立自営業の仕事内容

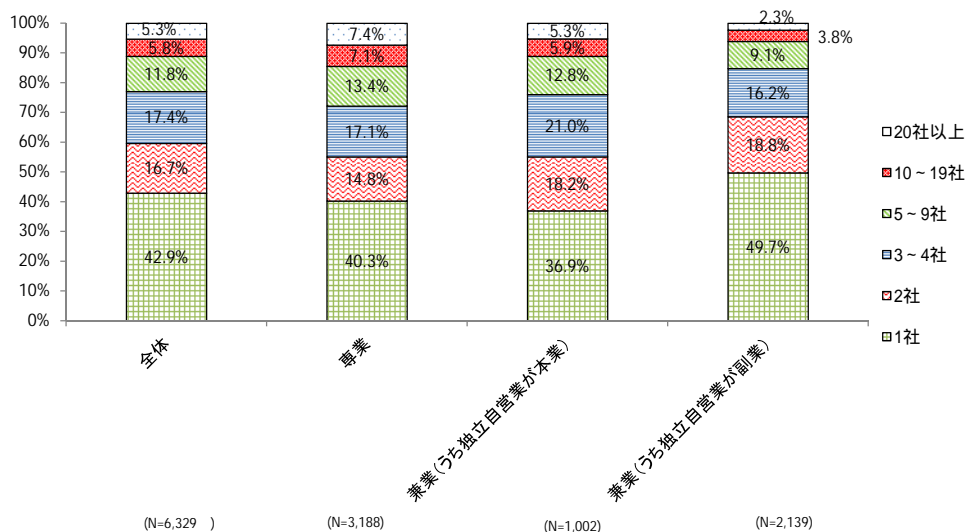


(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

取引先数について

1年間の独立自営業の仕事の取引先数は、全体でみると「1社」との回答が4割強を占めていた。専業・兼業別にみると、兼業(うち独立自営業が副業)と回答した者は、「1社」との回答が49.7%と他の類型と比べて割合が高くなっている。

1年間の独立自営業の仕事の取引先数

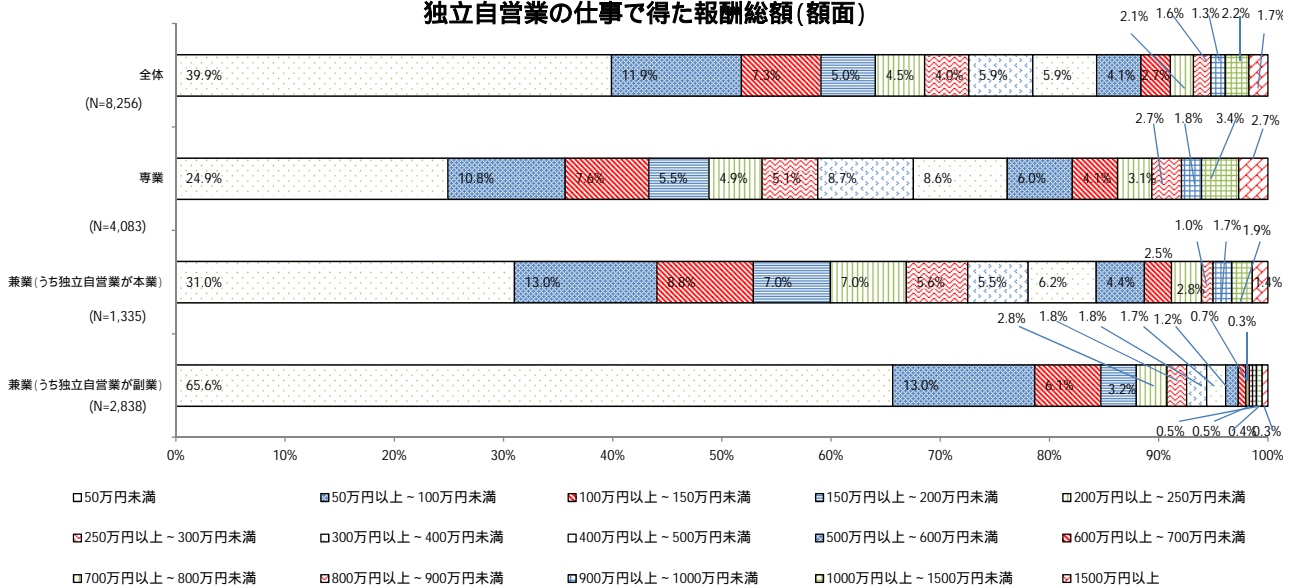


「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手へ25「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

報酬総額について

1年間に独立自営業の仕事で得た報酬総額については、「50万円未満」が最も多いが、特に、兼業（うち、独立自営業が副業）は65.6%と高い割合となっている。
独立自営業の仕事が専業である者の中でみると、全体と比べて「50万円未満」の割合が低い一方で、「300万円以上400万円未満」から「1500万円以上」までの割合が比較的高くなっている。

独立自営業の仕事で得た報酬総額（額面）

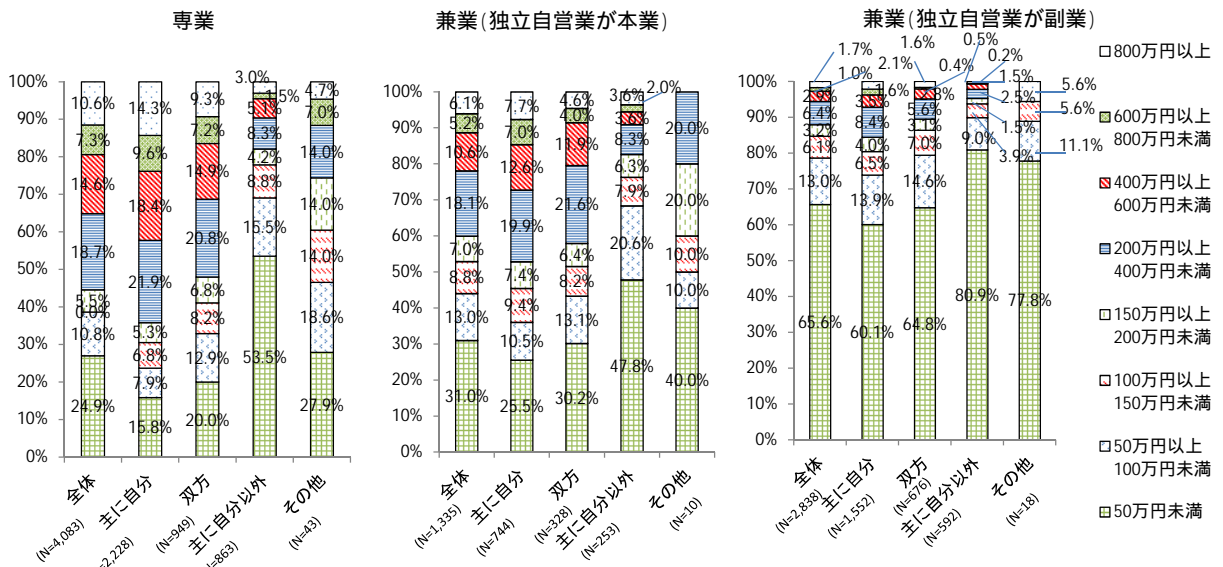


(出所) JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

報酬総額について

独立自営業の仕事が専業である者の中で、生活上の主な家計維持者が主に自分、自分と配偶者・パートナー双方の場合、特に「50万円未満」との回答割合が全体と比べて低い。

(主たる生計維持者別)



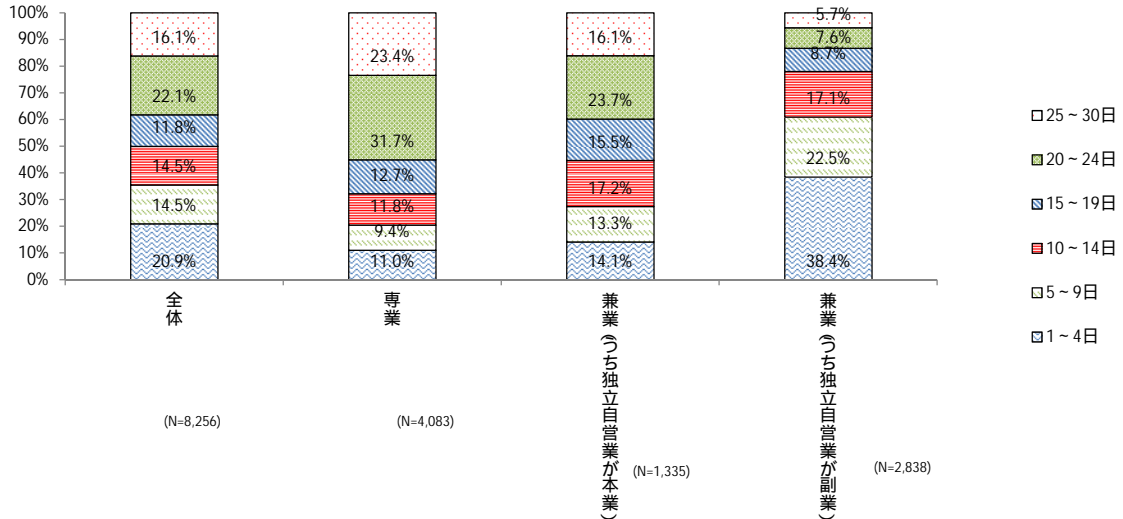
生活上の主な家計維持者について、「主に自分の収入で生活している」と回答した者が「主に自分」、「自分と配偶者・パートナー双方の収入で生活している」と回答した者が「双方」、「主に配偶者・パートナーの収入で生活している」、「主に親・子どもの収入で生活している」と回答した者が「主に自分以外」としている。

(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

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みると、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)である者の中でみると、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



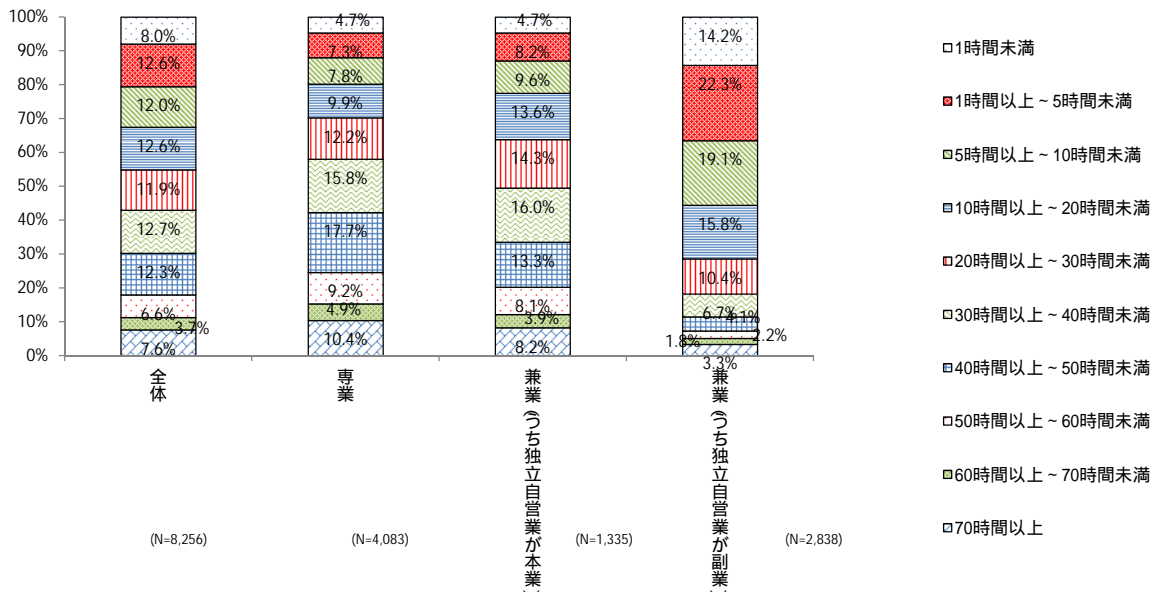
ここでの平均日数は、2017年に、1か月あたり平均何日くらい独立自営業の仕事に携わったかを聞いたもの。
(出所) JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

9

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、全体で見ると、「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

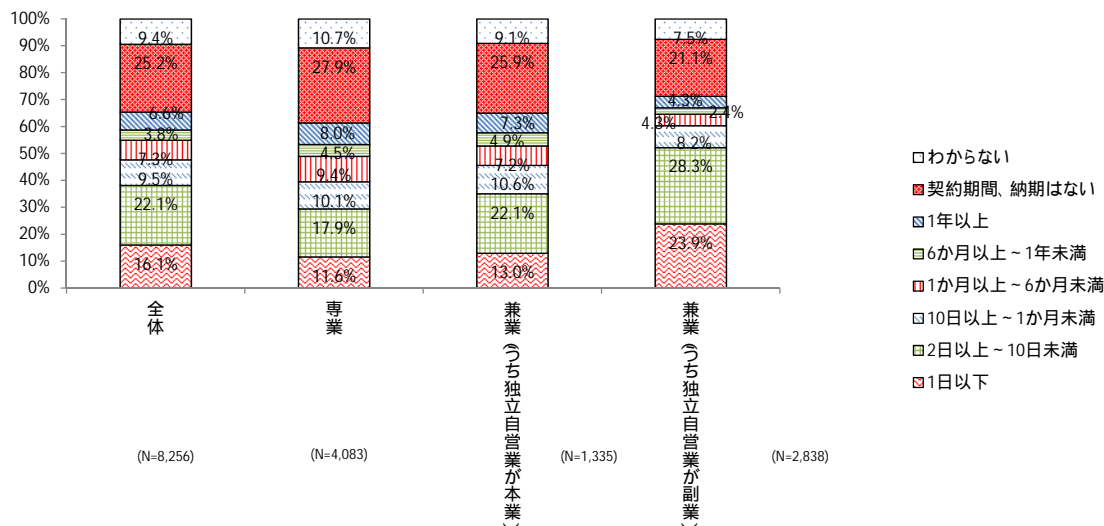
10

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、全体でみると、「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



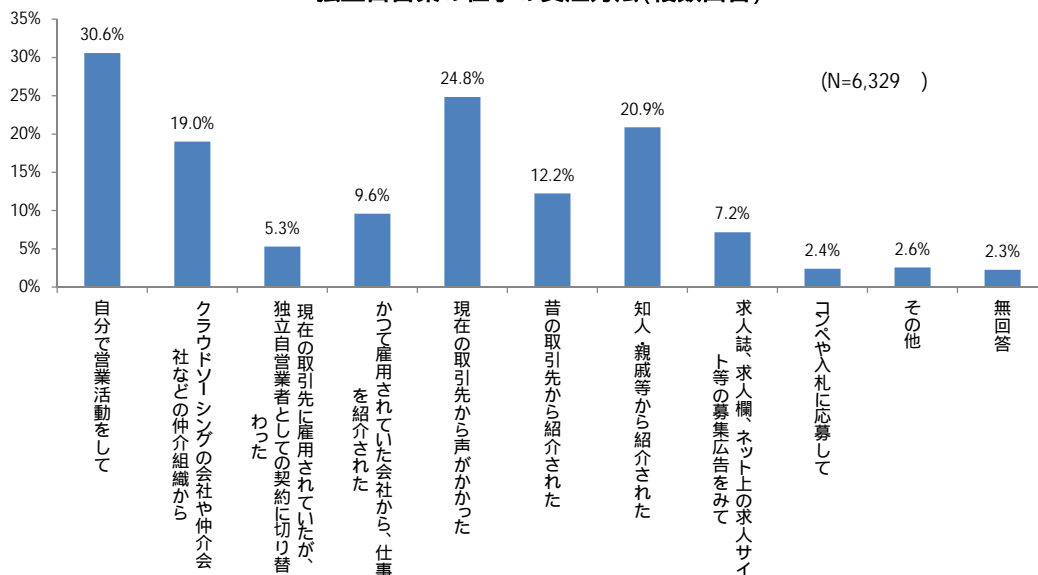
(出所) JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

11

仕事の受注方法について

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)

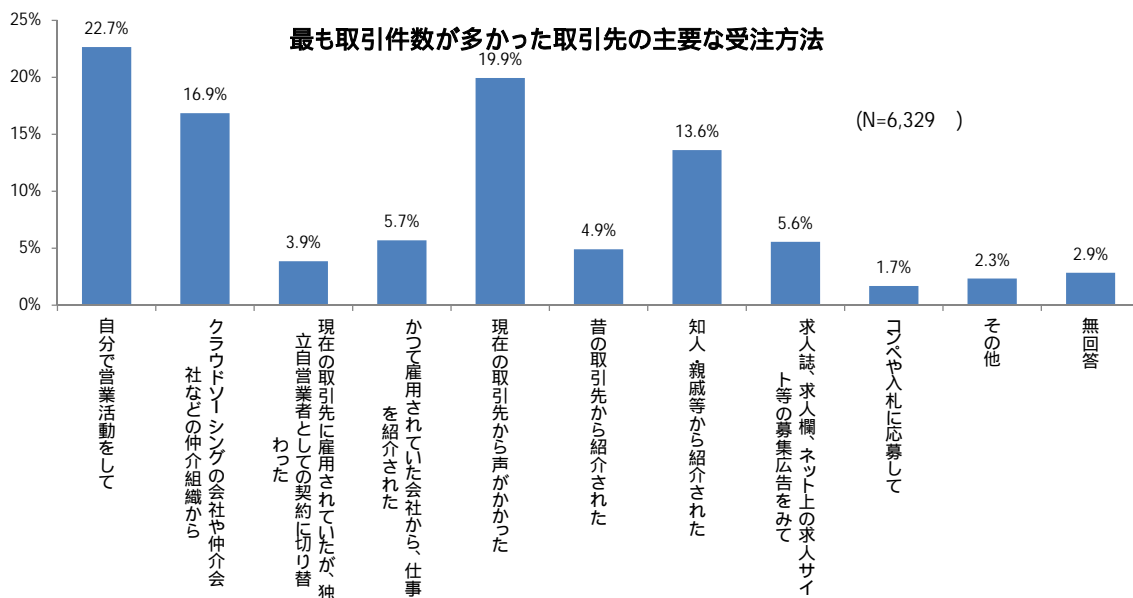


「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手へ直接一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。
(出所) JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

12

仕事の受注方法について

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。



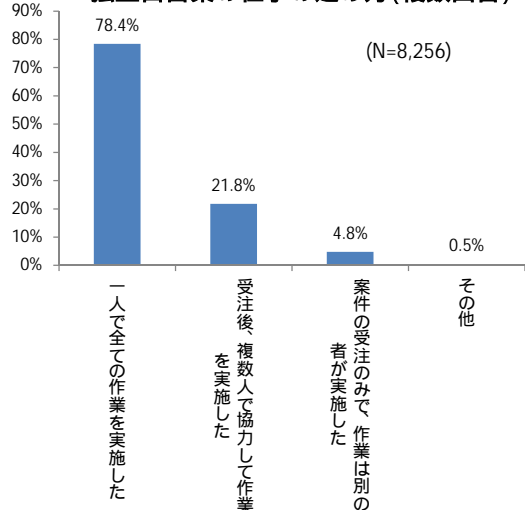
「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。
(出所) JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

13

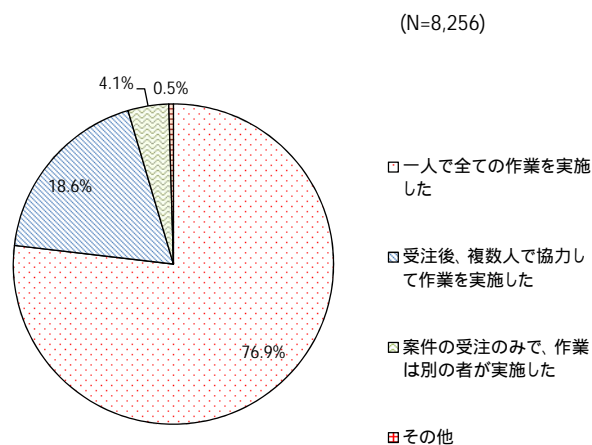
仕事の進め方

独立自営業の仕事の進め方については、「1人で全ての作業を実施した」との回答が78.4%で最も多いが、「受注後、複数人で協力して作業を実施した」(21.8%)、「案件の受注のみで、作業は別の者が実施した」(4.8%)との回答もあった。
このうち最もよく行った仕事の進め方については、「1人で全ての作業を実施した」との回答が76.9%で最も多い。

独立自営業の仕事の進め方(複数回答)



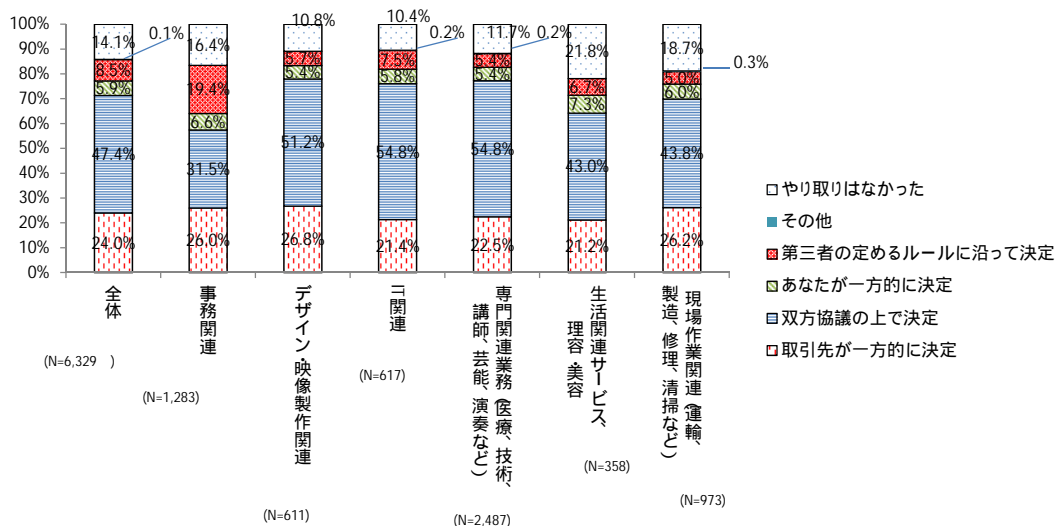
最もよく行った独立自営業の仕事の進め方



契約内容の決定方法について

主要な取引先事業者との契約内容について、全体でみると、「双方協議の上、決定」との回答が47.4%で最も多く、次いで「取引先が一方的に決定」(24.0%)、「やり取りはなかった」(14.1%)の順に回答が多い。業種別にみると、全体と比べて「双方で協議の上、決定」との回答がIT関連(54.8%)、専門関連業務(54.8%)、デザイン・映像製作関連(51.2%)で高くなっており、事務関連(31.5%)、生活関連サービス、理容・美容(43.0%)、現場作業関連(43.8%)では低くなっている。また、事務関連では、「第三者の定めるルールに沿って決定」の割合が19.4%と高くなっている。

主要な取引先事業者との契約内容についての決定方法



「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、p5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

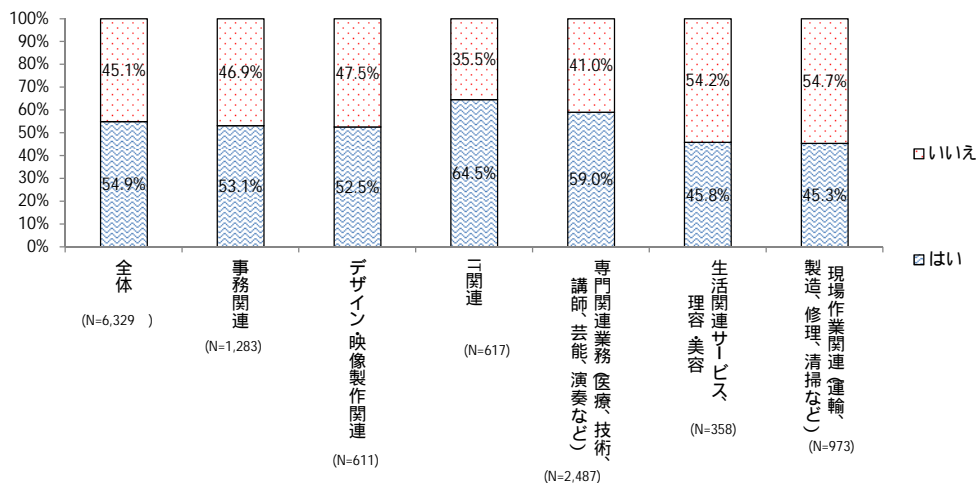
15

書面等による契約内容の明示の有無

主要な取引先事業者からの書面(メールを含む)による契約内容の明示の有無について、全体でみると、「はい」との回答が54.9%、「いいえ」との回答が45.1%であった。

業種別にみると、全体と比べて、「はい」との回答が、IT関連(64.5%)、専門関連業務(59.0%)では高く、その他の業種では低くなっている。特に、現場作業関連や、生活関連サービス、理容・美容では、「いいえ」との回答の方が多くなっている。

主要な取引先事業者からの書面(メールを含む)による契約内容の明示の有無



「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。

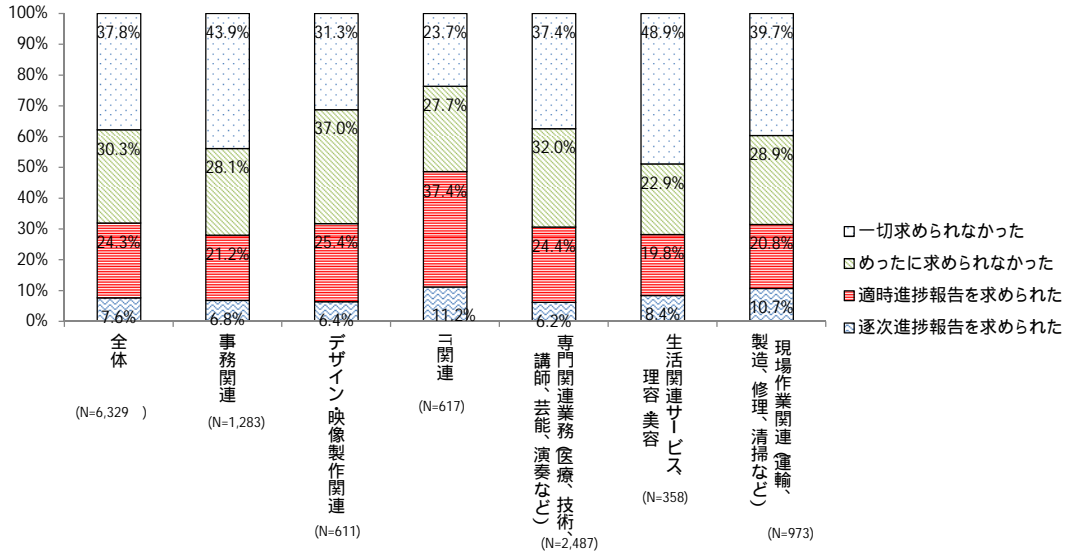
* 業種の分類は、p5による

(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

作業の進捗報告について

主要な取引先事業者から作業の進捗報告を求められたかについて、全体で見ると、「一切求められなかった」との回答が37.8%、「めったに求められなかった」との回答が30.3%と、求められる方向での回答よりも多かった。業種別に見ると、全体と比べて、「一切求められなかった」との回答の割合が、事務関連(43.9%)、生活関連サービス、理容・美容(48.9%)では高くなっている一方、IT関連では23.7%と低くなっており、「適時進捗報告を求められた」との回答が37.4%と高くなっている。

主要な取引先事業者から作業の進捗報告の求め・頻度



「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のもの。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、p5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

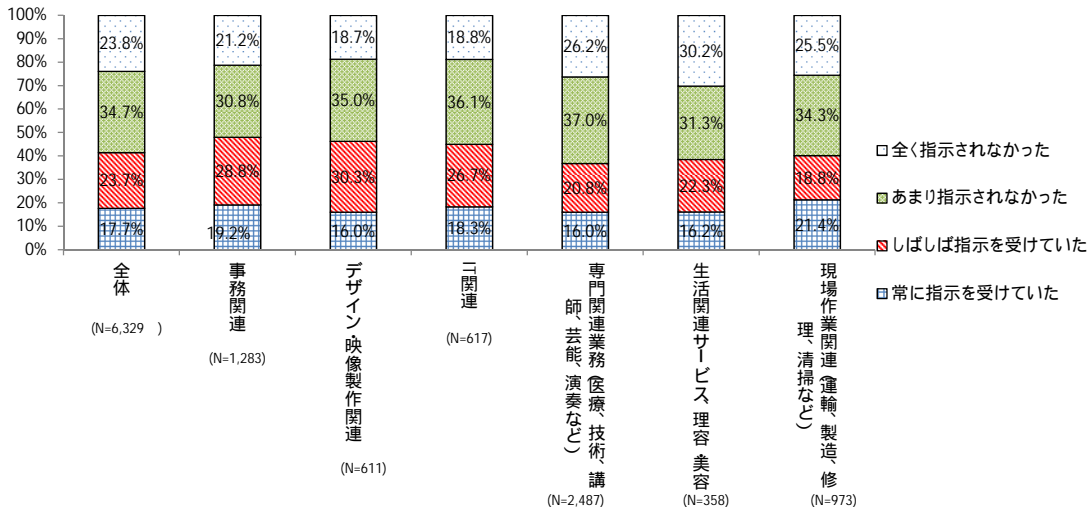
17

作業の内容・範囲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の内容・範囲について指示を受けたかについて、全体で見ると、「あまり指示されなかった」との回答が34.7%で最も多く、「全く指示されなかった」との回答が23.8%、「しばしば指示を受けていた」との回答が23.7%と同程度であった。

業種別にみると、大きく傾向は変わらないが、全体と比べて、生活関連サービス、理容・美容では、「全く指示されなかった」との回答が30.2%と高くなっている一方、デザイン・映像製作関連では、「しばしば指示を受けていた」との回答が30.3%と比較的高くなっているほか、現場作業関連では、「常に指示を受けていた」との回答が21.4%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～作業の内容・範囲～



「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のもの。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、p5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

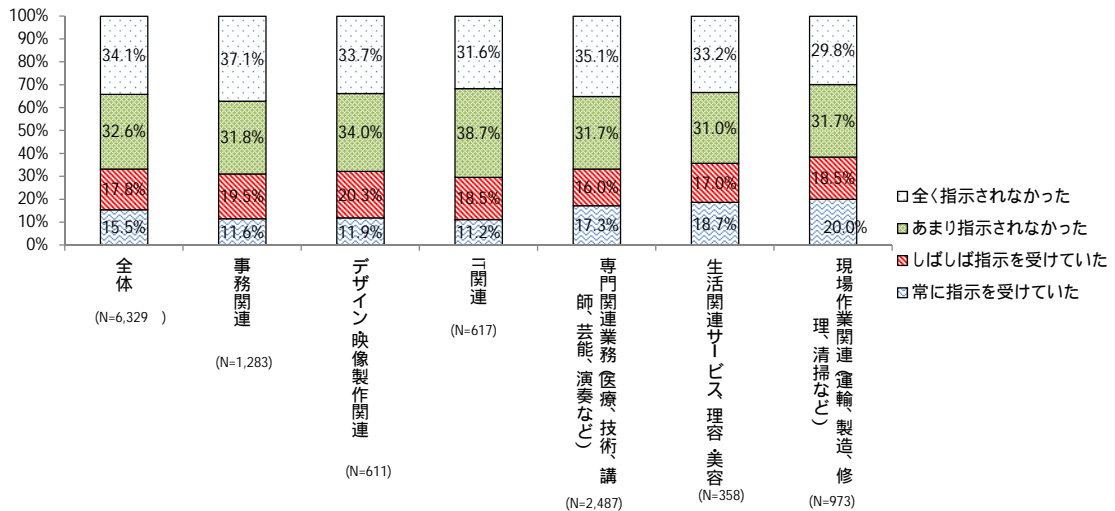
18

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、p5による

19

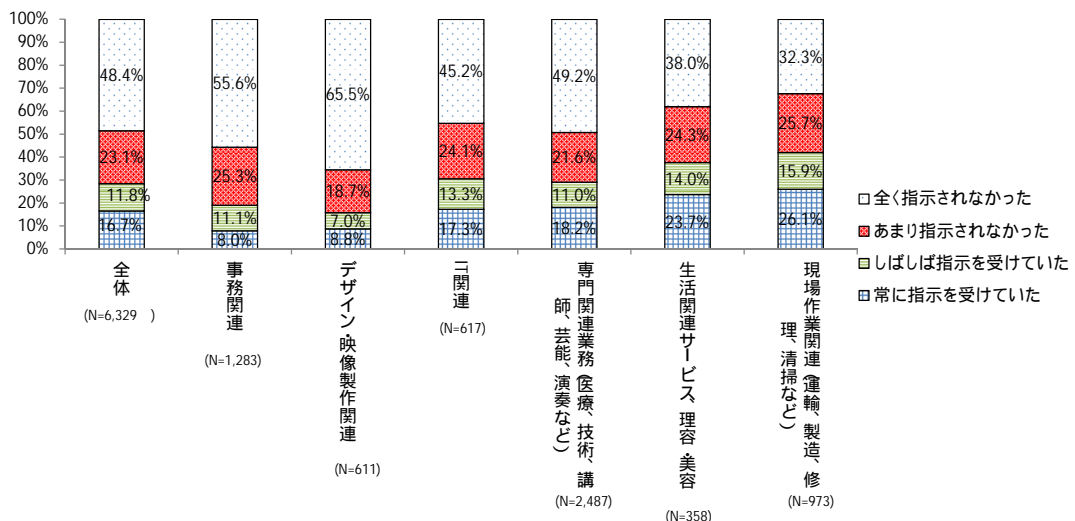
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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、全体でみると、「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、p5による

- 32 -

20

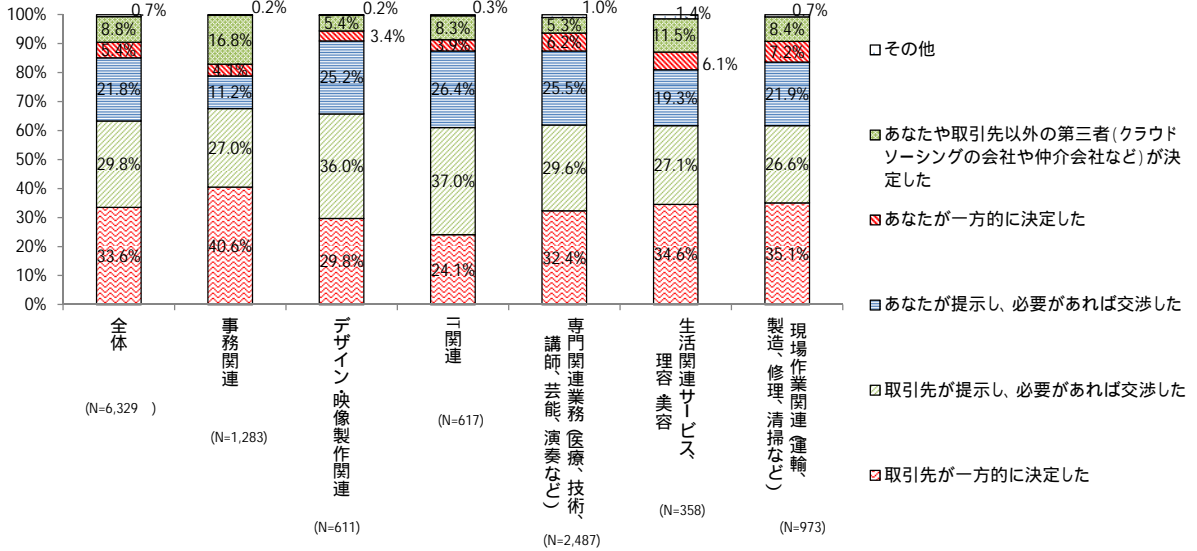
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

報酬額の決定方法

主要な取引先での仕事の報酬額について、全体でみると、「取引先が一方的に決定した」との回答が33.6%で最も多く、次いで「取引先が提示し、必要があれば交渉した」(29.8%)、「あなたが提示し、必要があれば交渉した」(21.8%)の順に多い。

業種別にみると、全体と比べ、例えば、事務関連では、「あなたや取引先以外の第三者が決定した」との回答が16.8%、「取引先が一方的に決定した」との回答が40.6%と高い。一方、IT関連やデザイン・映像製作関連では、「取引先が一方的に決定した」との回答が低く、「取引先が提示し、必要があれば交渉した」「あなたが提示し、必要があれば交渉した」との回答が高くなっている。

主要な取引先での仕事の報酬額の決定方法



「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。

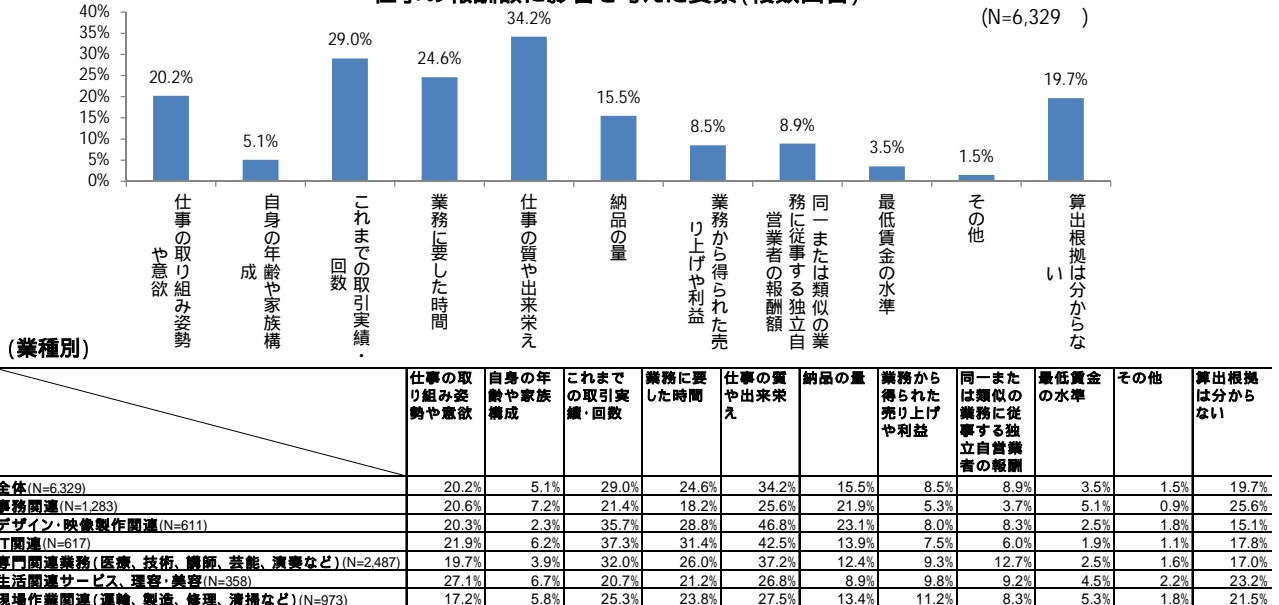
* 業種の分類は、p5による

(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

報酬額に影響を与えた要素

仕事の報酬額に影響を与えた要素について、全体でみると、「仕事の質や出来栄え」との回答が34.2%と最も多く、次いで「これまでの取引実績・回数」(29.0%)、「業務に要した時間」(24.6%)、「仕事の取り組み姿勢や意欲」(20.2%)の順に多い。業種別にみると、事務関連やデザイン・映像製作関連では、「納品の量」との回答が比較的高くなっている。また、事務関連では「業務に要した時間」が18.2%と比較的低くなっている。また、生活関連サービス、理容・美容では「仕事の取り組み姿勢や意欲」が27.1%と比較的高くなっている。

仕事の報酬額に影響を与えた要素(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。

* 「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、p5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

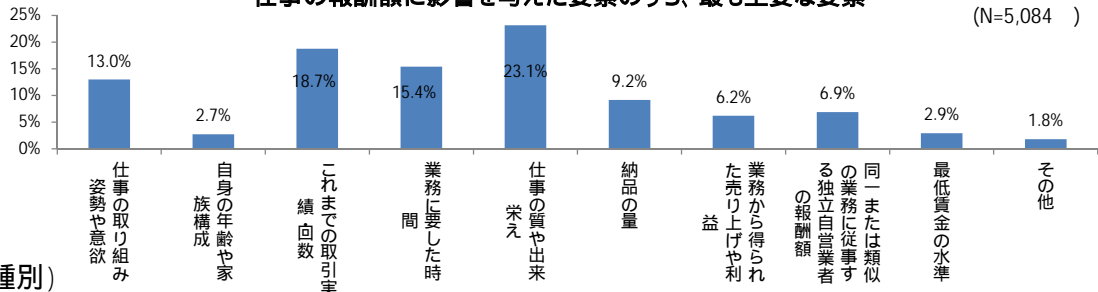
報酬額に影響を与えた要素

仕事の報酬額に影響を与えた要素のうち、最も主要な要素について、全体でみると、「仕事の質や出来栄」との回答が23.1%で最も多く、次いで「これまでの取引実績・回数」(18.7%)、「業務に要した時間」(15.4%)の順に回答が多い。

業種別にみると、全体と比べ、事務関連では、「納品の量」との回答が18.8%と高く、IT関連では、「これまでの取引実績・回数」との回答が23.1%と比較的高くなっている。また、デザイン・映像作成関連では、「仕事の取り組み姿勢や意欲」との回答が比較的低く、「仕事の質や出来栄」が33.1%と高くなっている。

仕事の報酬額に影響を与えた要素のうち、最も主要な要素

(N=5,084)



(業種別)

	仕事の取り組み姿勢や意欲	自身の年齢や家族構成	これまでの取引実績・回数	業務に要した時間	仕事の質や出来栄	納品の量	業務から得られた売り上げや利益	同一または類似の業務に従事する独立自営業者の報酬額	最低賃金の水準	その他	計
全体(N=5,084)	13.0%	2.7%	18.7%	15.4%	23.1%	9.2%	6.2%	6.9%	2.9%	1.8%	100.0%
事務関連(N=955)	16.5%	4.8%	16.0%	11.6%	19.9%	18.8%	3.5%	2.6%	5.0%	1.2%	100.0%
デザイン・映像制作関連(N=519)	9.2%	0.4%	19.5%	15.8%	33.1%	9.6%	4.2%	5.0%	1.2%	1.9%	100.0%
IT関連(N=507)	15.4%	2.8%	23.1%	18.5%	24.7%	4.7%	4.7%	3.7%	1.0%	1.4%	100.0%
専門関連業務(医療、技術、講師、芸能、演奏など)(N=2,064)	11.2%	1.7%	20.7%	15.6%	23.8%	6.3%	7.0%	9.8%	2.0%	1.9%	100.0%
生活関連サービス、美容(N=275)	18.2%	3.6%	10.9%	15.3%	20.7%	6.5%	8.0%	9.1%	4.7%	2.9%	100.0%
現場作業関連(運輸、製造、修理、清掃など)(N=764)	12.6%	3.9%	16.4%	17.4%	18.3%	8.5%	9.2%	6.9%	4.6%	2.2%	100.0%

「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、また、前ページの設問について、「算出根拠は分からない」と回答した者を除く。

* 「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、p5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

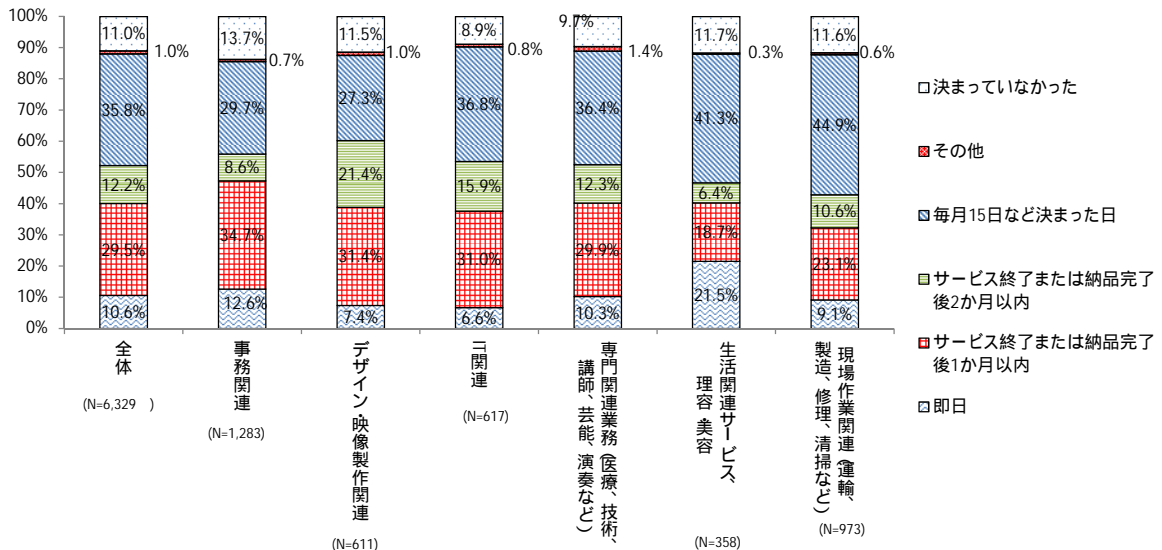
23

報酬の支払時期

報酬の支払時期について、全体でみると、「毎月15日など決まった日」との回答が35.8%で最も多く、次いで「サービス終了または納品完了後1か月以内」(29.5%)、「サービス終了または納品完了後2か月以内」(12.2%)の順に回答が多い。

業種別にみると、全体と比べて、「毎月15日など決まった日」との回答が現場作業関連(44.9%)、生活関連サービス(41.3%)で高くなっている。また、生活関連サービスでは「即日」との回答も21.5%と高い。

報酬の支払時期



「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。

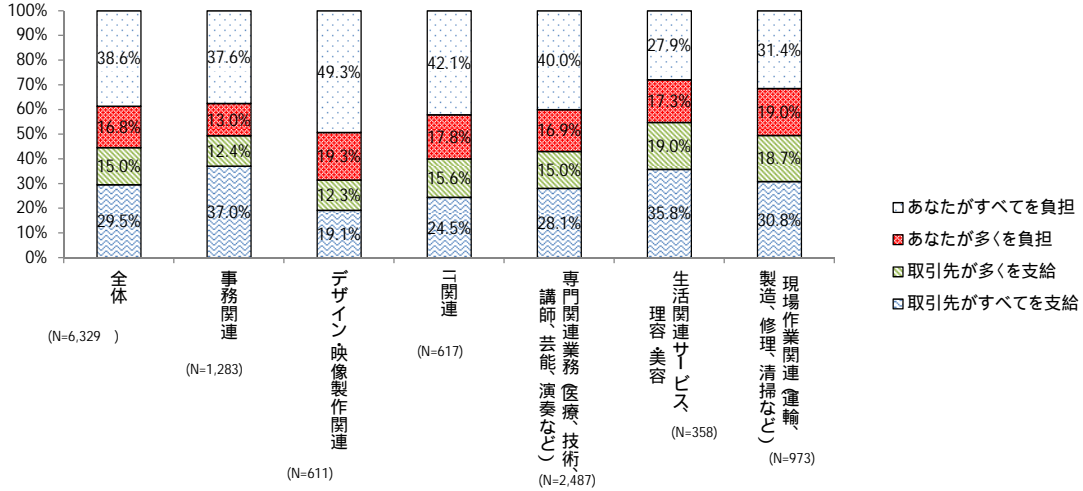
* 業種の分類は、p5による

(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

備品や経費の負担

主要な取引先事業者との仕事を行うのに必要な備品や経費について、全体で見ると、通常「あなたがすべてを負担」との回答が38.6%と最も多く、次いで「取引先がすべてを支給」との回答が29.5%と多かった。業種別にみると、生活関連サービス、理容・美容では、「取引先がすべてを支給」が35.8%と、「あなたがすべてを負担」(27.9%)よりも高くなっていて、一方、デザイン・映像製作関連では、全体と比べて、「取引先がすべてを支給」は19.1%と低く、「あなたがすべてを負担」が49.3%と半数弱となっている。

主要な取引先事業者との仕事を行うのに必要な備品や経費の通常の負担者



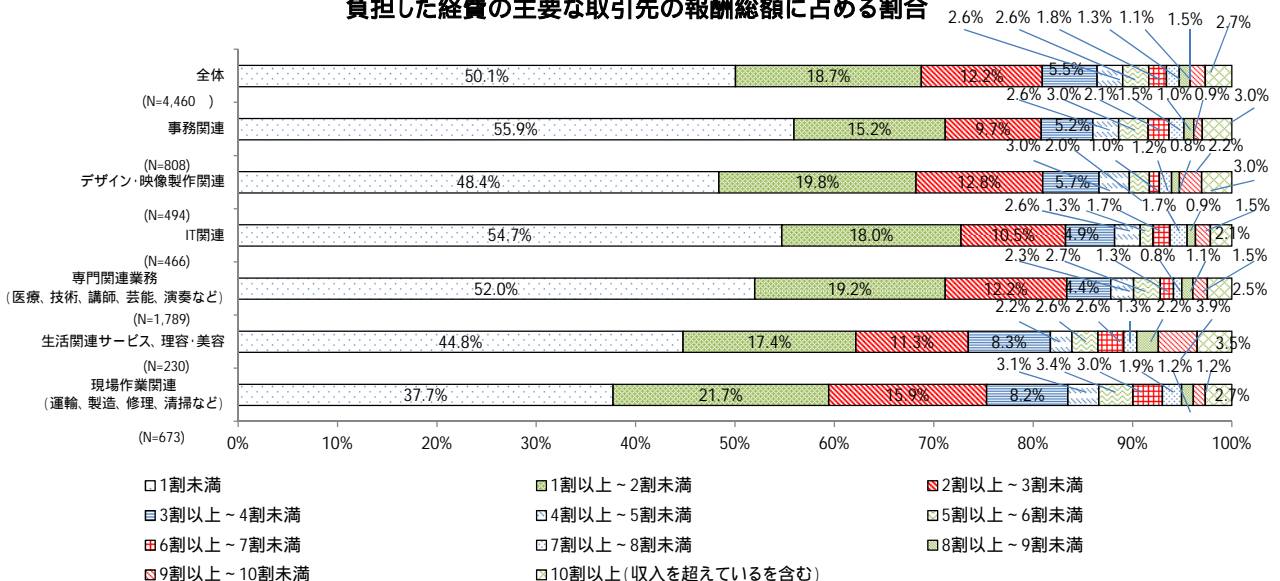
「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。
*業種の分類は、p5による
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

25

備品や経費の負担

負担した経費については、全体で見ると、主要な取引先との報酬総額の「1割未満」との回答が50.1%と最も多い。続いて「1割以上～2割未満」が18.7%、「2割以上～3割未満」が12.2%である。業界別にみると、傾向は大きくは変わらないが、「1割未満」との回答が、特に現場作業関連(37.7%)では全体に比べ低くなっている。

負担した経費の主要な取引先の報酬総額に占める割合



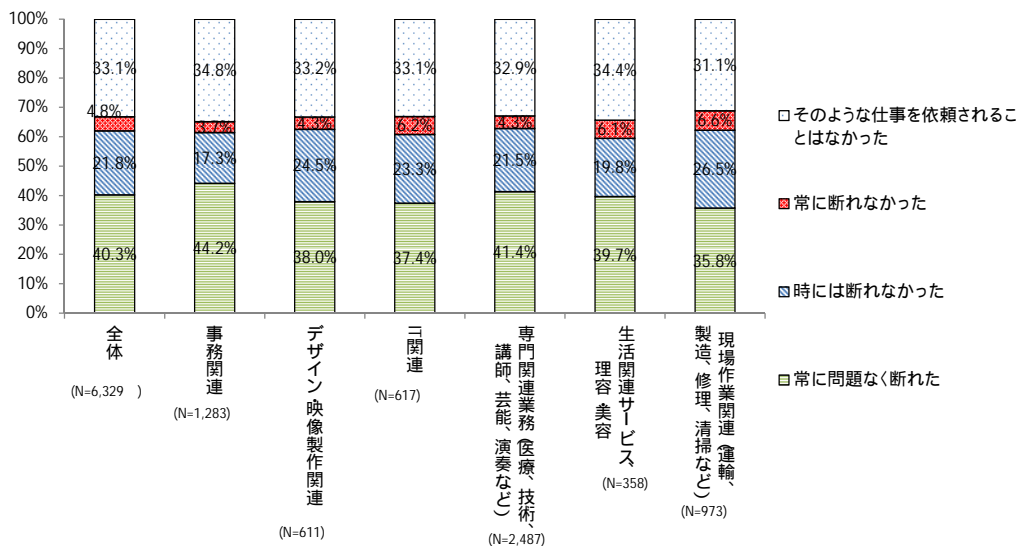
「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。また、前ページの設問について、「取引先がすべてを支給」と回答した者を除く。

*業種の分類は、p5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

引き受けることが難しい仕事の許諾

引き受けることが難しい仕事を主要な取引先事業者から依頼されたとき、全体でみると、「常に問題なく断れた」との回答が40.3%と最も多く、「時には断れなかった」との回答が21.8%、「常に断れなかった」との回答は4.8%だった。業種別にみても、傾向に大差はない。

引き受けることが難しい仕事を主要な取引先事業者から依頼されたとき断ることができたか



「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。

*業種の分類は、p5による

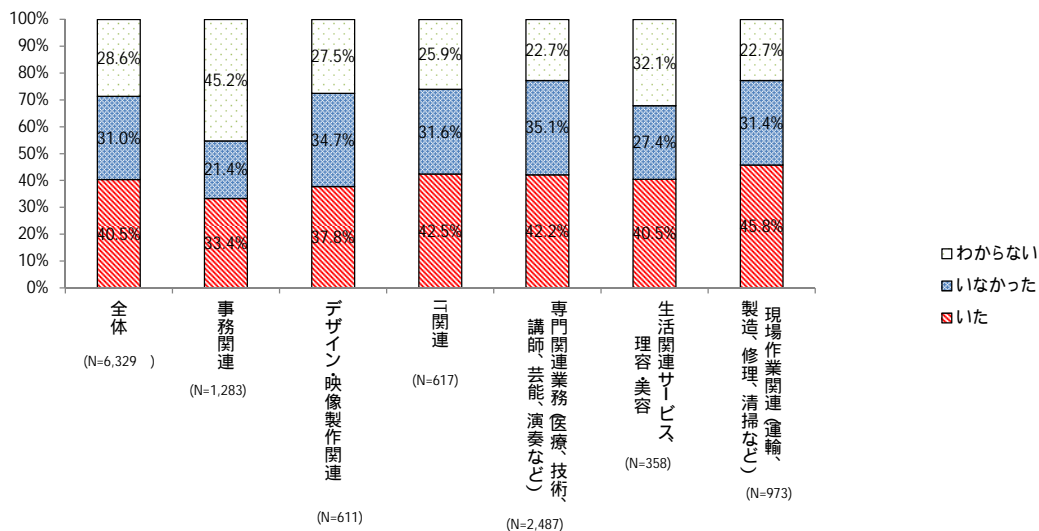
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

27

同様の仕事をする従業員の有無

主要な取引先に、同様の仕事をしている従業員がいたかについて、全体でみると、「いた」との回答が40.5%、「いなかった」との回答が31.0%、「わからない」との回答が28.6%であった。業種別にみても傾向に大差はないが、事務関連については、「わからない」との回答の割合が高い。

主要な取引先における同様の仕事をする従業員の有無



「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。

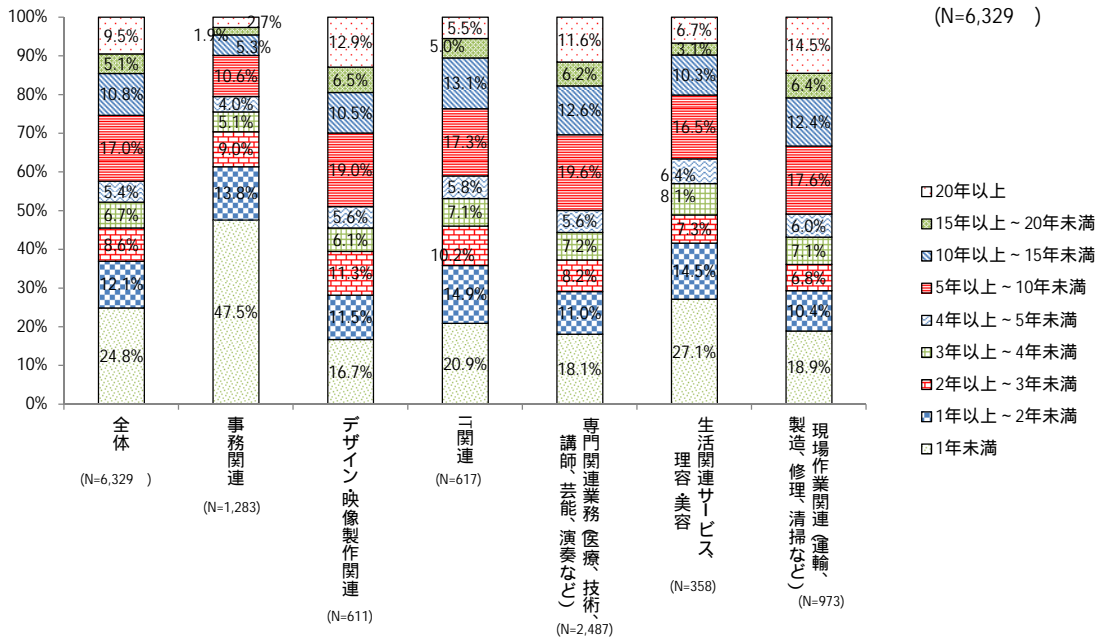
*業種の分類は、p5による

(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

主要な取引先事業者との仕事の開始時からの年数

主要な取引先事業者と仕事を始めて何年くらい経ったかについて、全体でみると、「1年未満」が24.8%と最も多い。業界別にみると、事務関連は「1年未満」との回答が47.5%と半数弱を占めている。一方、デザイン・映像制作関連、専門関連業務（医療、技術、講師、芸能、演奏など）は、全体と比べて「20年以上」との回答の割合が高い。

主要な取引先事業者との仕事の開始時からの年数

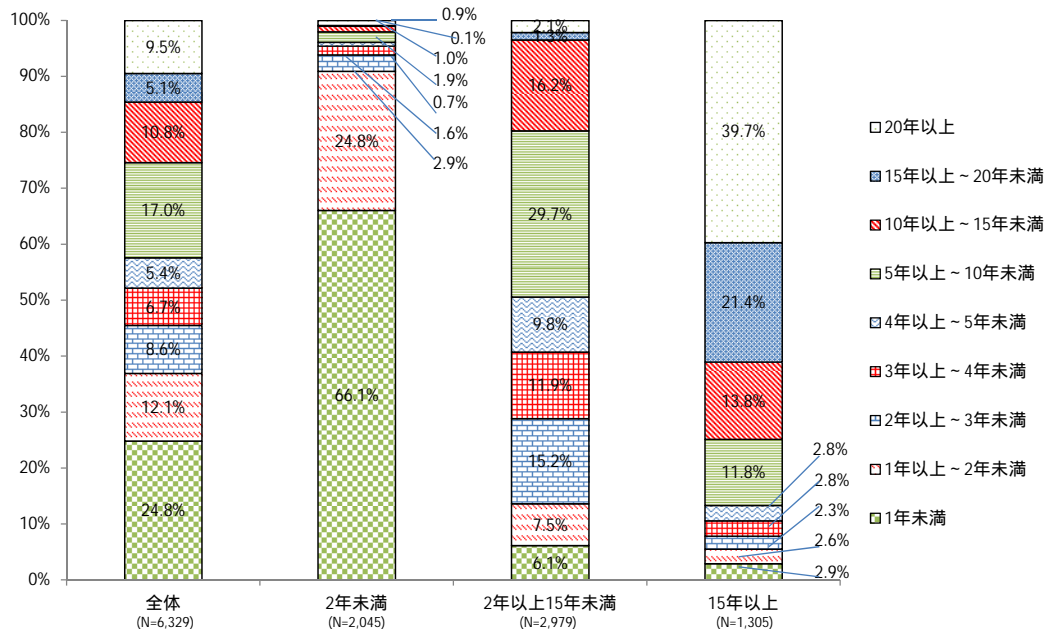


「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。
 *業種の分類は、p5による
 (出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

主要な取引先事業者との仕事の開始時からの年数

主要な取引先事業者と仕事を始めて何年くらい経ったかについて、独立自営業に従事した経験年数別にみると、独立自営業に従事した経験年数が高いほど、主要な取引先事業者との取引開始からの年数も長くなる傾向にある。

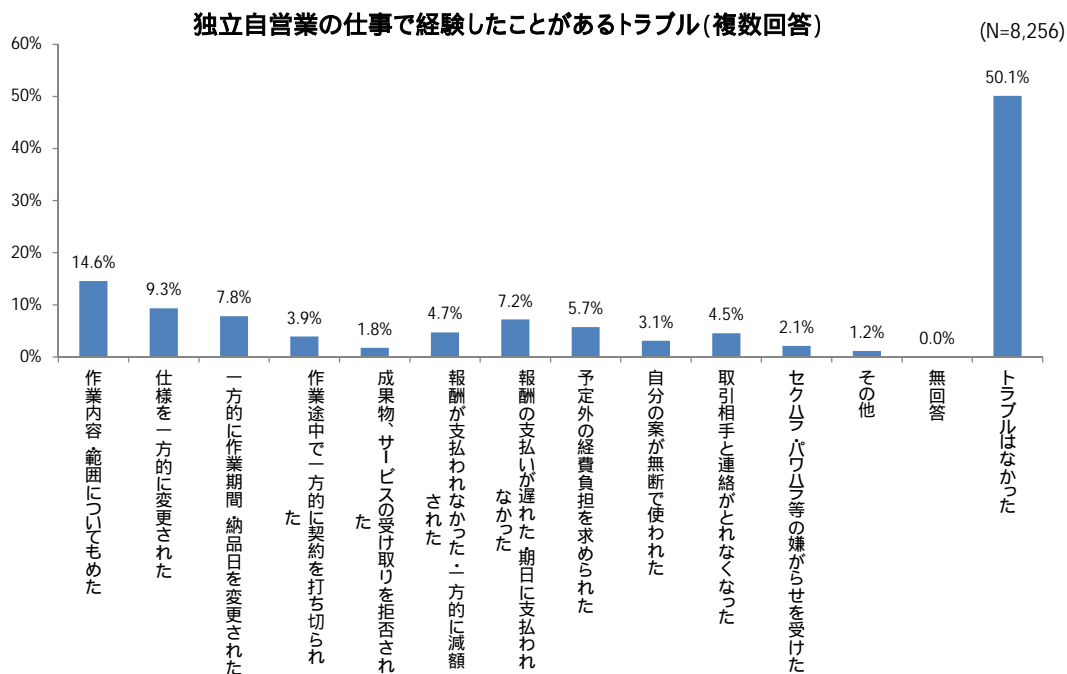
(独立自営業の経験年数) 主要な取引先事業者との仕事の開始時からの年数



「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%)、「一方向的に作業期間・納品日を変更された」(7.8%)の順に多い。



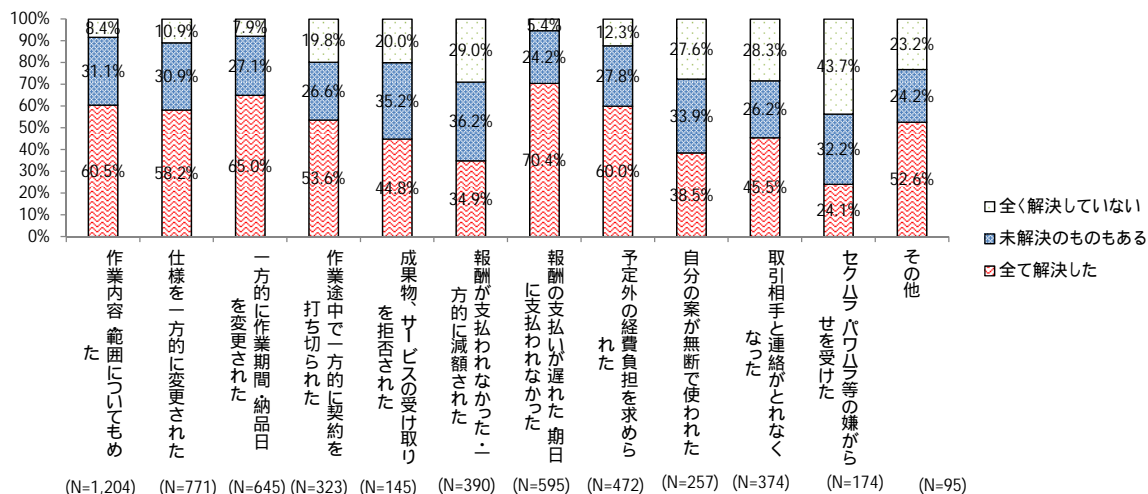
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

31

トラブルについて

トラブル別に、経験のあったトラブルは解決したかを見ると、「全て解決した」との回答が「報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった」(70.4%)、「一方向的に作業期間・納品日を変更された」(65.0%)、「作業内容・範囲についてもめた」(60.5%)、「予定外の経費負担を求められた」(60.0%)では6割を超えていた。一方、「セクハラ・パワハラ等の嫌がらせを受けた」では24.1%と他の類型よりも低くなっている。

経験のあったトラブルの解決の状況



N値は、前ページの設問に対するそれぞれの選択肢に回答した者

(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

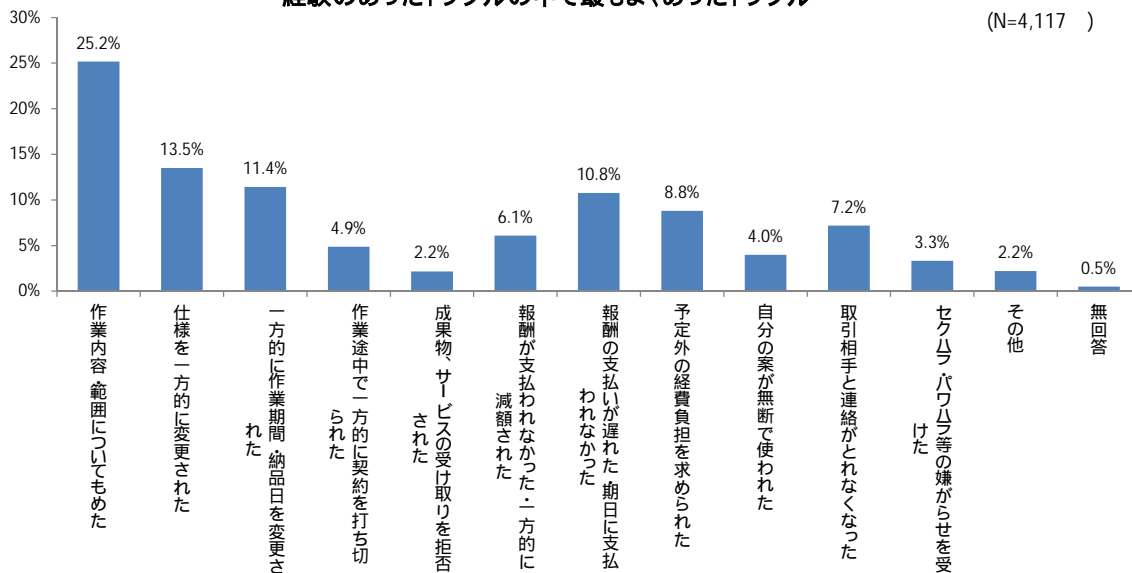
32

トラブルについて

経験のあったトラブルで最もよくあったトラブルについて、「作業内容・範囲についてもめた」との回答が25.2%で最も多く、次いで「仕様を一方的に変更された」(13.5%)、「一方的に作業期間・納品日を変更された」(11.4%)の順に回答が多い。

経験のあったトラブルの中で最もよくあったトラブル

(N=4,117)



31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。

33

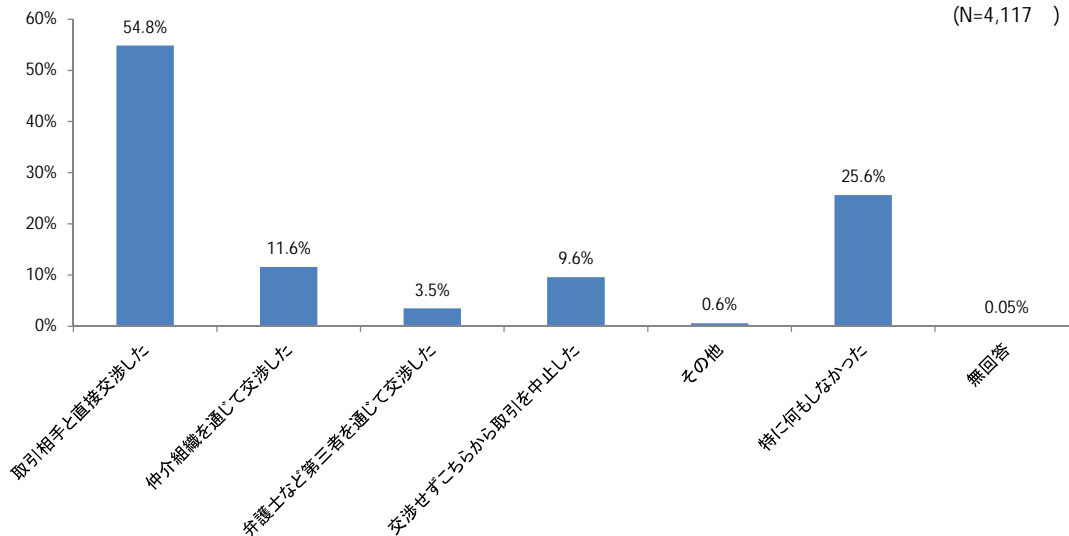
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

トラブルについて

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、「特に何もしなかった」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)



31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。

(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

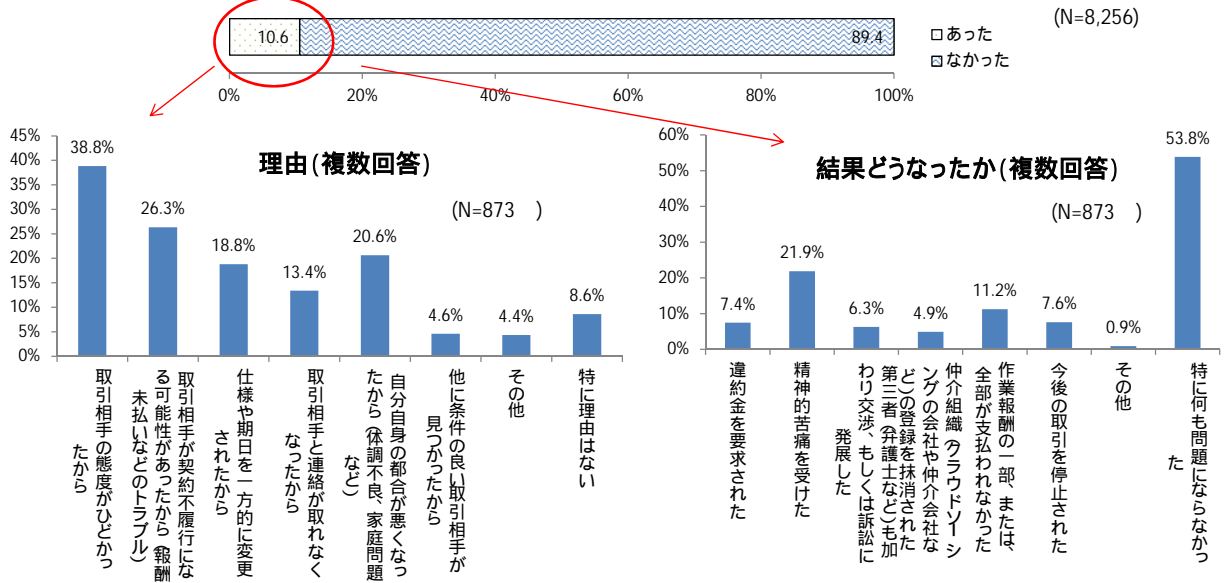
トラブルについて

自分から契約を途中で打ち切ったり、納品やサービス提供をしなかったことがあるかについて、「なかった」との回答が約9割であった。

自分から契約を途中で打ち切ったり、納品やサービス提供をしなかった理由について、「取引相手の態度がひどかったから」との回答が38.8%で最も多い。

その結果について、「特に何も問題にならなかった」との回答が53.8%で最も多く、次いで「精神的苦痛を受けた」との回答が21.9%で多い。

自分から契約を途中で打ち切ったり、納品やサービス提供をしなかった経験の有無



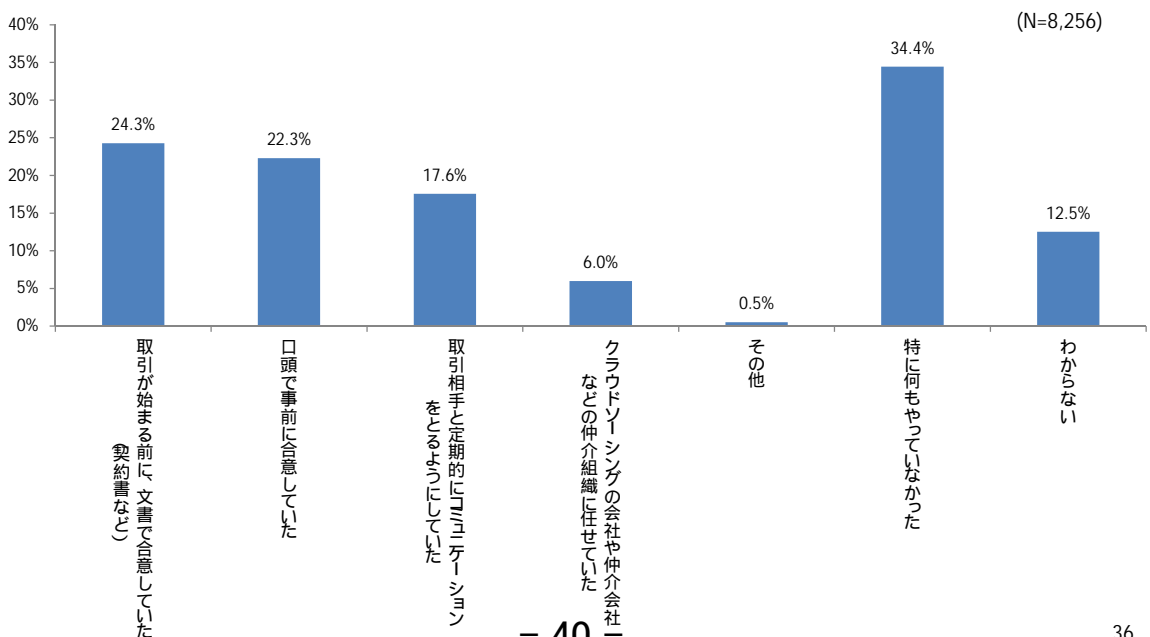
「あなたは、自分から契約を途中で打ち切ったり、納品やサービス提供をしなかったりしたことはありますか」という設問に対し「なかった」と回答した者を除く。35

(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

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%で多い。

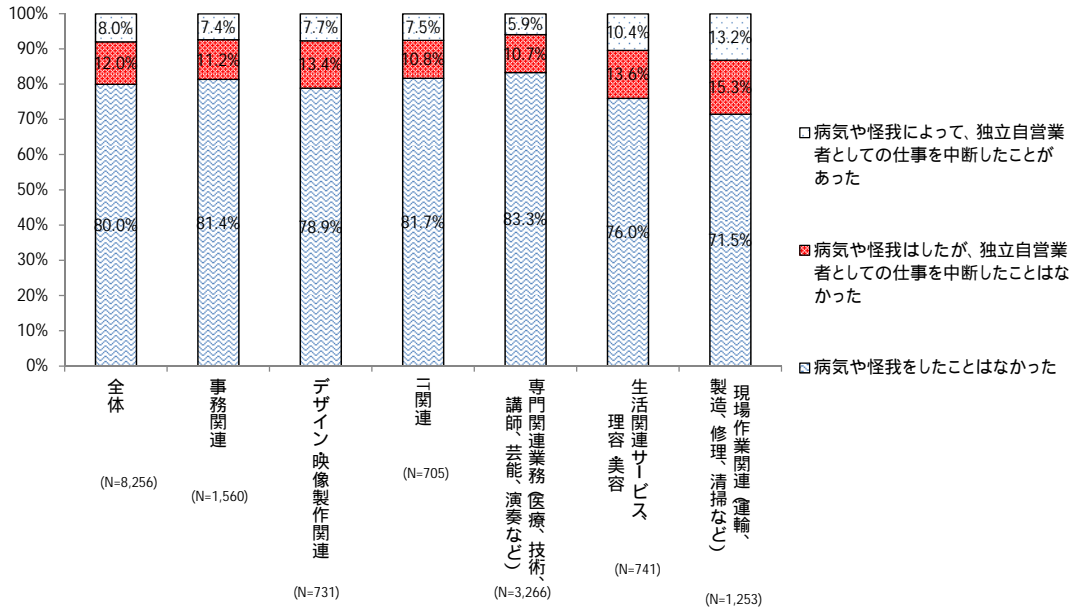
仕事を受ける際、納期や報酬支払いなどに関して、取引相手とトラブルを避けるため講じていた策(複数回答)



病気や怪我について

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、全体でみると、「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、独立自営業の仕事を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、p5による

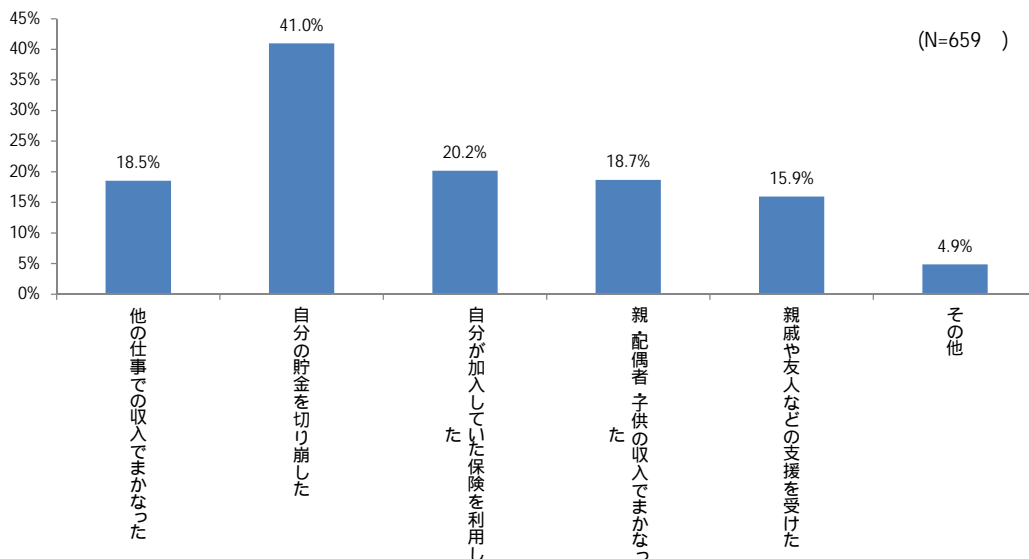
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

37

病気や怪我について

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、「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)



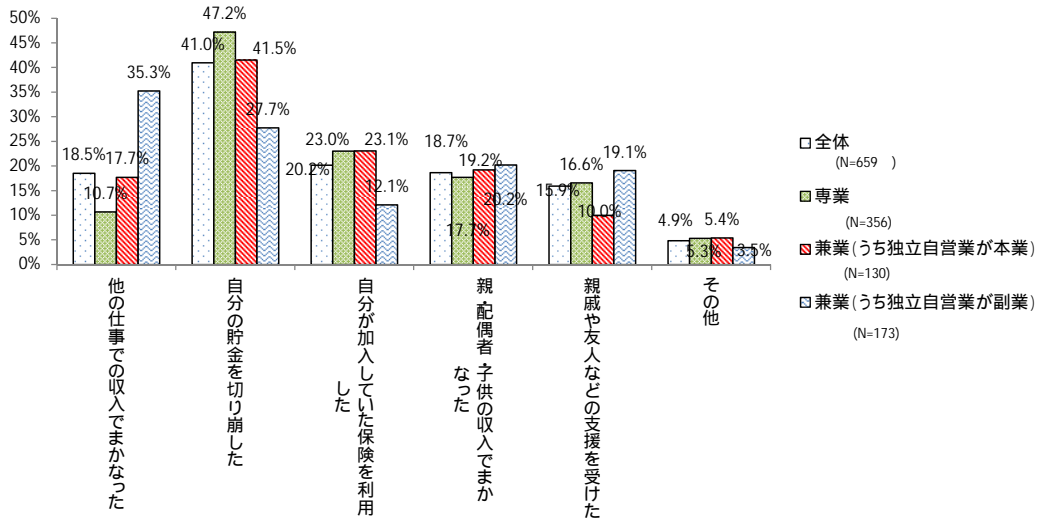
前ページの設問について、「病気や怪我によって、独立自営業者としての仕事を中断したことがあった」と回答した者に限る。

(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

38

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。

（専業・兼業別）
病気や怪我の間の生活費（複数回答）



37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。

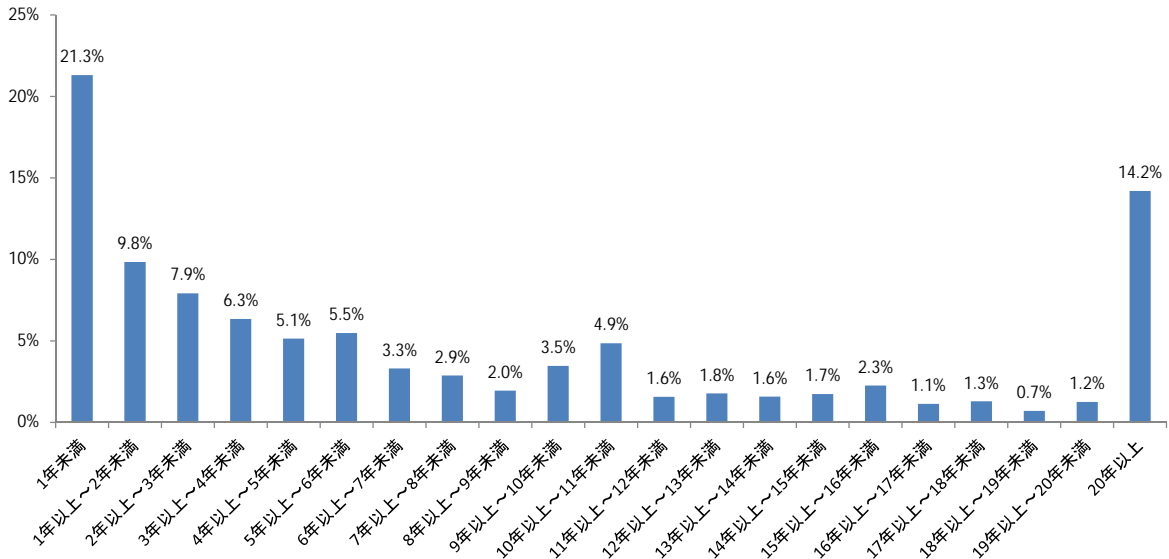
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

独立自営業の仕事の経験年数

独立自営業に従事した経験年数について、「1年未満」との回答が21.3%で最も多い一方、「20年以上」(14.2%)との回答が次に多い。

独立自営業に従事した経験年数

(N=8,256)



独立自営業の仕事の経験年数

独立自営業に従事した経験年数について、年齢別にみると、年齢が低いほど経験年数は低い傾向にある。50歳以上の者は20年以上独立自営業に従事した者が多い。

(年齢別)

独立自営業に従事した経験年数

	全体(N=8,256)	15歳～29歳(N=547)	30歳～39歳(N=1,745)	40歳～49歳(N=2,378)	50歳～59歳(N=2,050)	60歳以上(N=1,536)
1年未満	21.3%	50.5%	35.0%	20.7%	12.8%	7.7%
1年以上～2年未満	9.8%	14.6%	15.2%	9.5%	6.8%	6.6%
2年以上～3年未満	7.9%	12.1%	9.9%	7.9%	6.2%	6.6%
3年以上～4年未満	6.3%	7.7%	8.3%	6.1%	5.4%	5.5%
4年以上～5年未満	5.1%	4.4%	5.6%	5.7%	4.4%	4.9%
5年以上～6年未満	5.5%	4.8%	5.6%	5.2%	5.5%	6.1%
6年以上～7年未満	3.3%	2.2%	3.0%	4.0%	2.8%	3.7%
7年以上～8年未満	2.9%	1.1%	2.7%	3.2%	2.9%	3.2%
8年以上～9年未満	2.0%	0.7%	1.3%	2.3%	1.7%	3.0%
9年以上～10年未満	3.5%	0.2%	2.9%	4.0%	4.4%	3.3%
10年以上～11年未満	4.9%	0.4%	3.6%	5.8%	4.9%	6.4%
11年以上～12年未満	1.6%	0.2%	0.9%	1.9%	1.9%	1.9%
12年以上～13年未満	1.8%	0.4%	1.1%	2.4%	2.3%	1.5%
13年以上～14年未満	1.6%	-	0.7%	2.2%	2.1%	1.5%
14年以上～15年未満	1.7%	-	1.1%	2.1%	1.9%	2.3%
15年以上～16年未満	2.3%	0.2%	1.1%	2.7%	3.0%	2.6%
16年以上～17年未満	1.1%	-	0.6%	1.4%	1.7%	1.0%
17年以上～18年未満	1.3%	0.2%	0.5%	1.9%	1.8%	1.2%
18年以上～19年未満	0.7%	-	0.3%	0.7%	1.1%	0.8%
19年以上～20年未満	1.2%	-	0.3%	1.5%	2.0%	1.3%
20年以上	14.2%	0.5%	0.6%	8.9%	24.6%	28.8%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

41

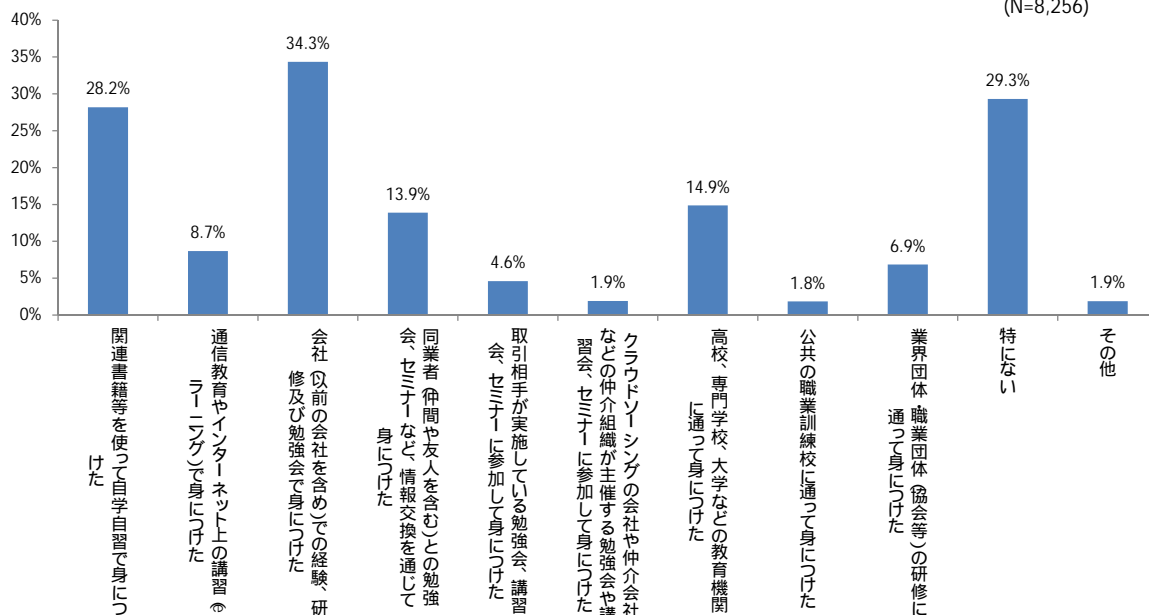
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

独立自営業の仕事に必要なスキルや能力について

独立自営業の仕事に必要なスキルや能力について、「会社(以前の会社を含め)での経験、研修及び勉強会で身につけた」との回答が34.3%で最も多く、次いで「特にない」(29.3%)、「関連書籍等を使って自学自習で身につけた」(28.2%)の順に回答が多い。

独立自営業の仕事に必要なスキルや能力をどこで身につけたか(複数回答)

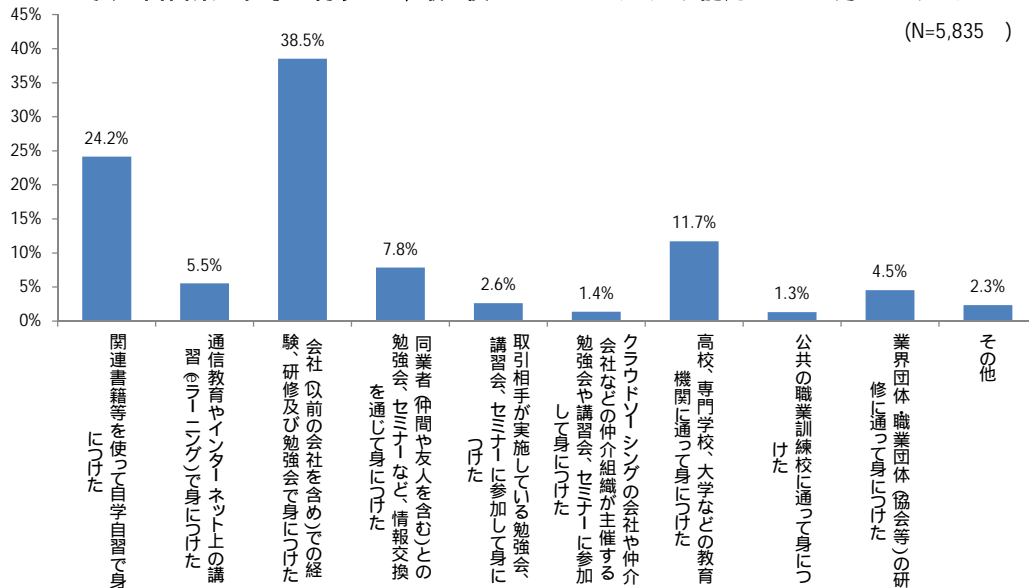
(N=8,256)



独立自営業の仕事に必要なスキルや能力について

独立自営業の仕事を行う上で、最も役立っているスキルや能力について、「会社（以前の会社を含め）での経験、研修及び勉強会で身につけた」との回答が38.5%で最も多く、次いで「関連書籍等を使って自学自習で身につけた」（24.2%）、「高校、専門学校、大学などの教育機関で身につけた」（11.7%）の順に回答が多い。

独立自営業の仕事を行う上で、最も役立っているスキルや能力をどこで身につけたか



前ページの設問について、「特になし」と回答した者を除く。

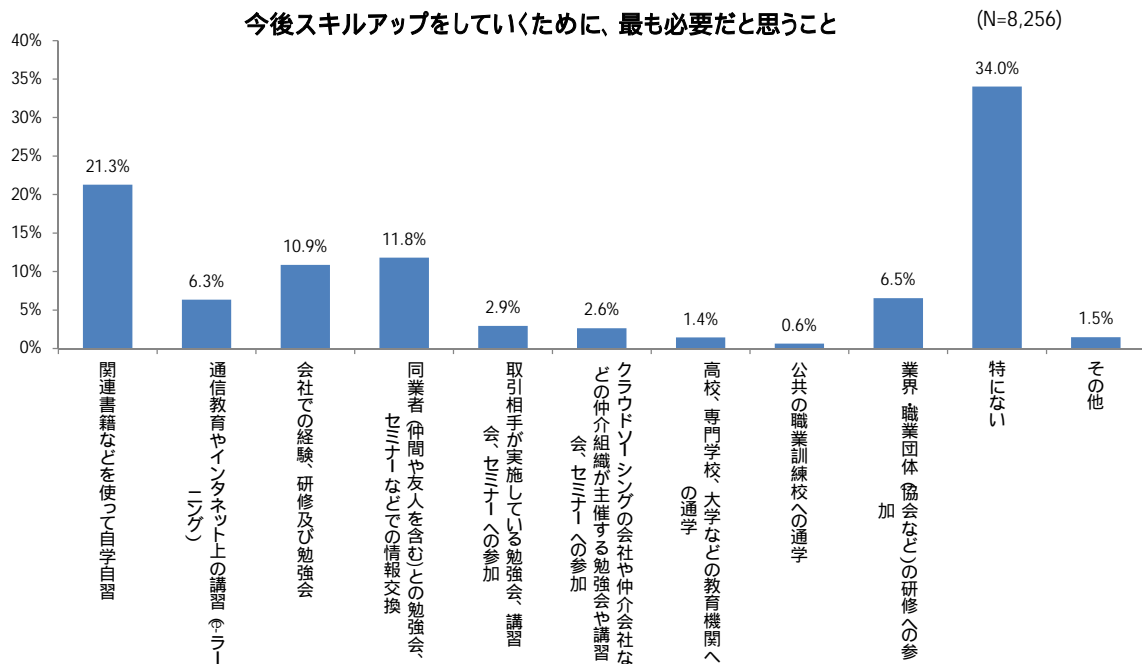
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」をもとに雇用環境・均等局作成

43

独立自営業の仕事に必要なスキルや能力について

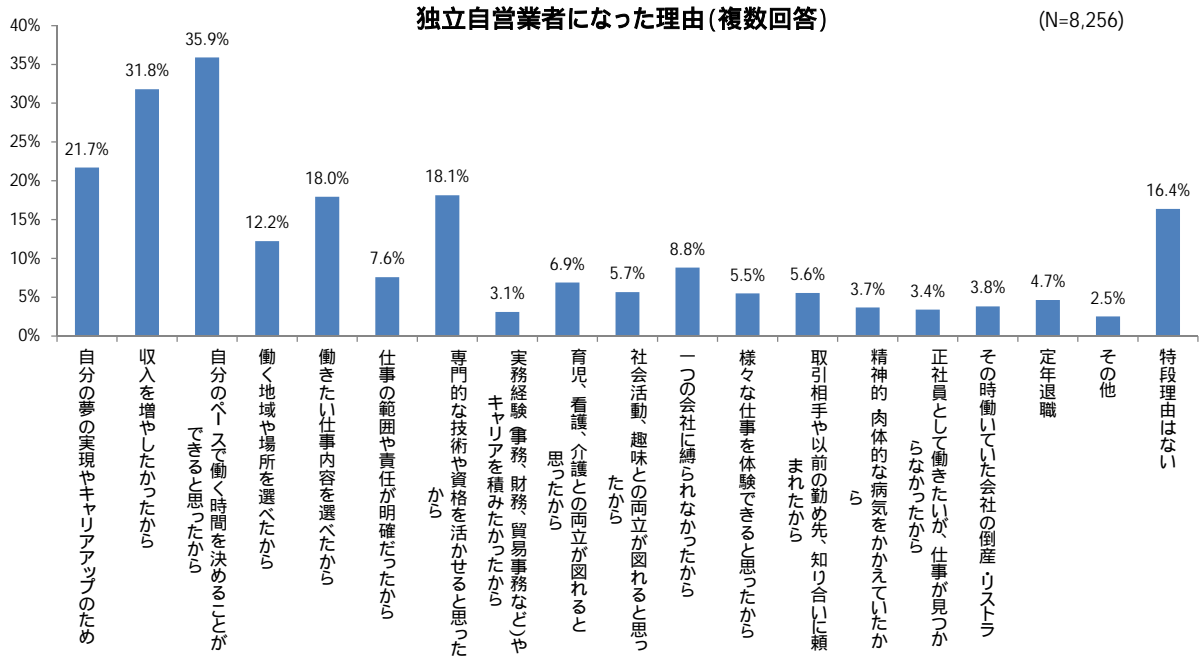
今後スキルアップをしていくために最も必要だと思うことについて、「特になし」との回答が34.0%で最も多いが、それ以外の回答のうちでは、「関連書籍などを使って自学自習」（21.3%）との回答が多い。

今後スキルアップをしていくために、最も必要だと思うこと



独立自営業者になった理由

独立自営業者になった理由について、「自分のペースで働く時間を決められることができたから」との回答が35.9%で最も多く、次いで「収入を増やしたかったから」(31.8%)、「自分の夢の実現やキャリアアップのため」(21.7%)の順に多い。

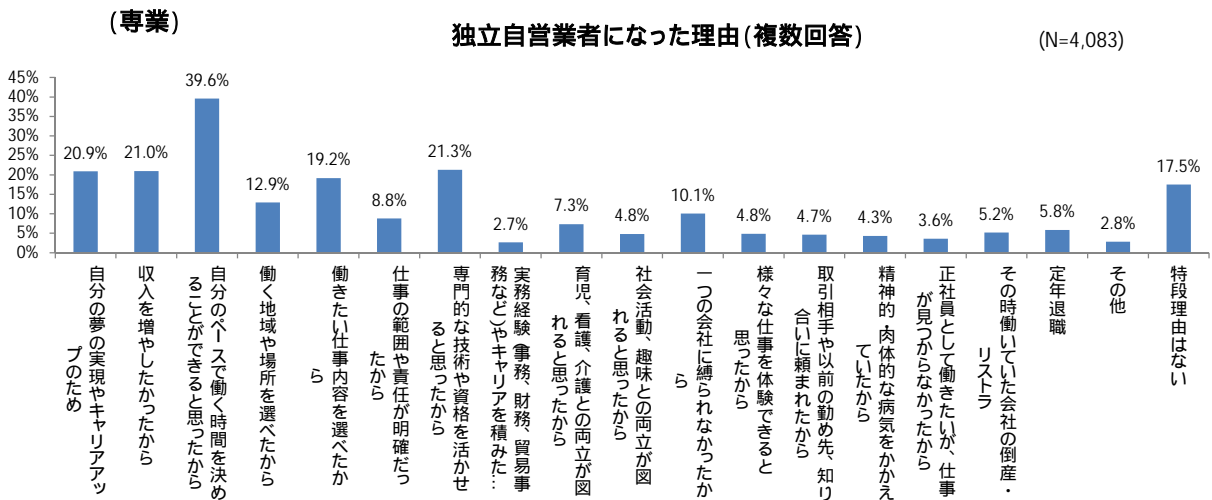


(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

45

独立自営業者になった理由

独立自営業の仕事が専業である者の中で見ると、全体と比べて大きな傾向の差はないが、「専門的な技術や資格を活かせると思ったから」との回答の割合が若干高い。

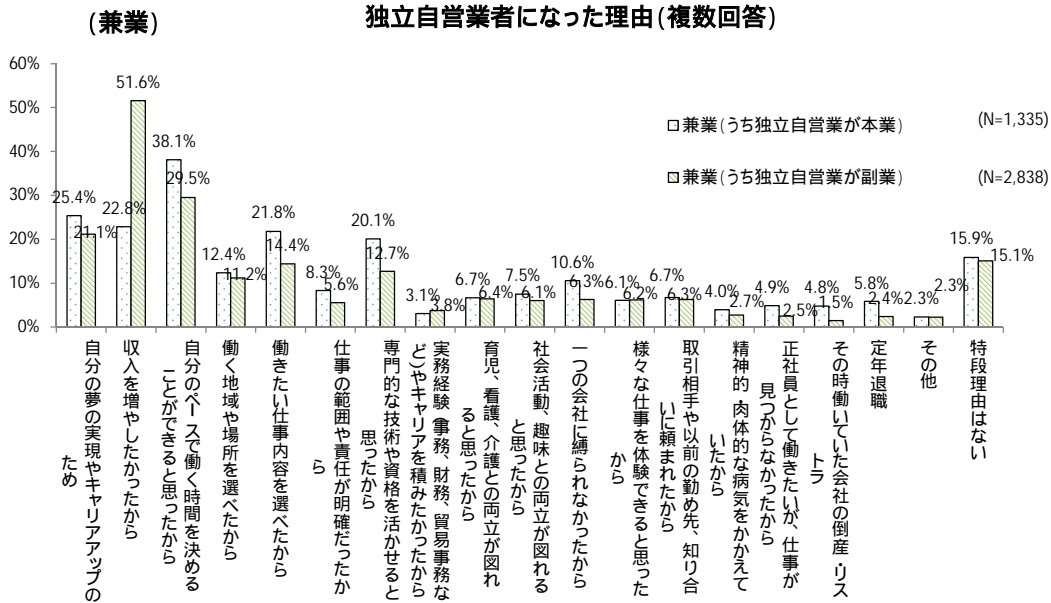


(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

独立自営業者になった理由

独立自営業の仕事が兼業(独立自営業が本業)である者の中でみると、全体と比べて大きな傾向の差はないが、「自分の夢の実現やキャリアアップのため」との回答の割合が若干高く、「収入を増やしたかったから」との回答の割合が低くなっている。

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「収入を増やしたかったから」(51.6%)との回答の割合が高くなっている。

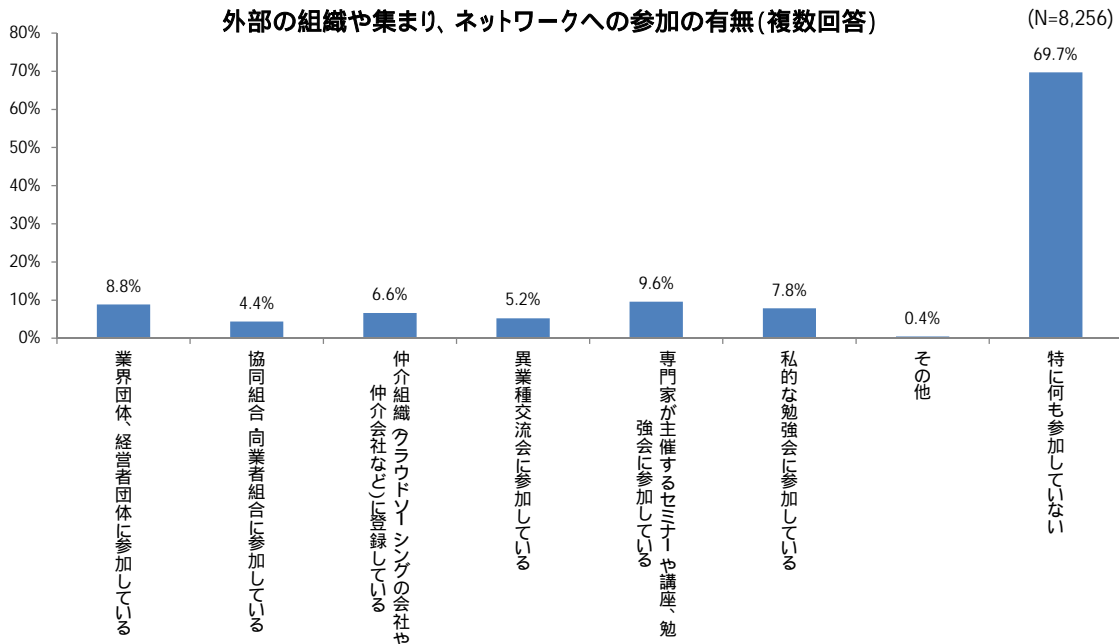


(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

47

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。



(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

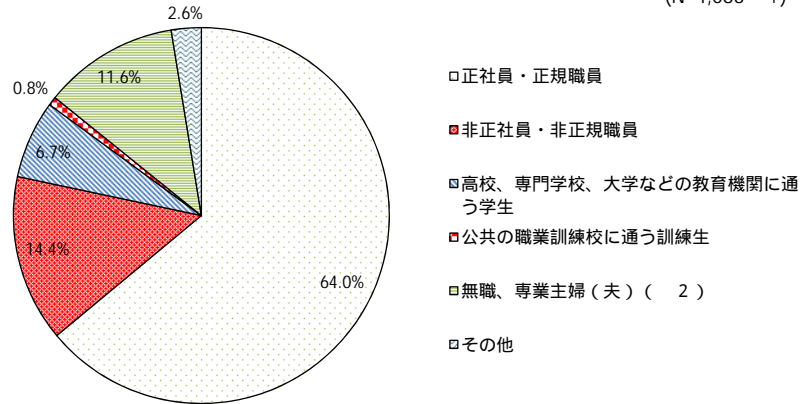
48

(専業のみ)前職の働き方

独立自営業者としての仕事を専業にする直前(前職)の働き方について、「正社員・正規職員」との回答が64.0%で最も多く、次いで「非正社員・非正規職員」との回答が14.4%で多い。

独立自営業者としての仕事を専業にする直前の働き方

(N=4,083 1)



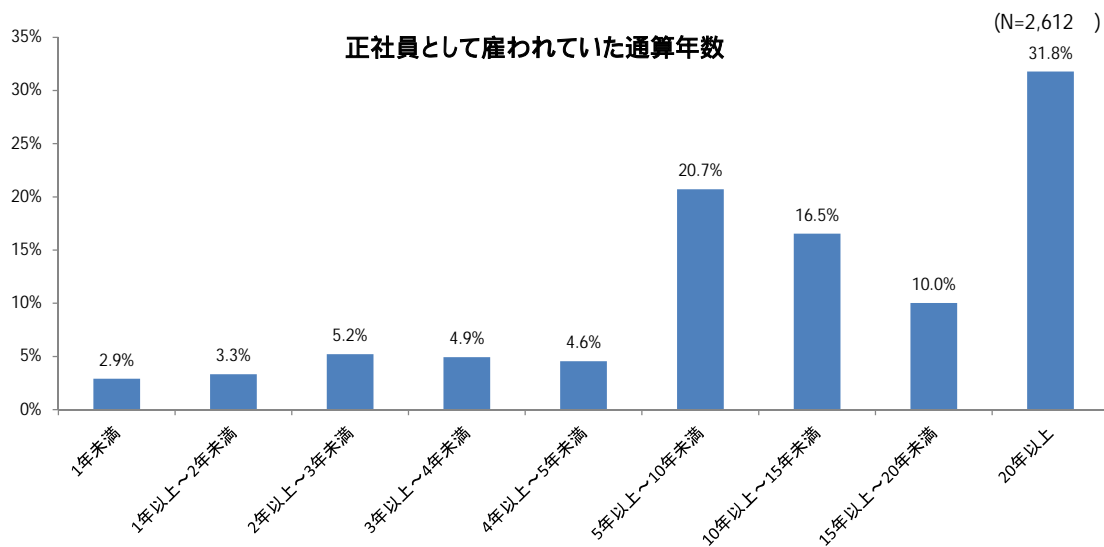
- 1 自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしての仕事を「専業」と回答した者
- 2 「高校、専門学校、大学などの教育機関に通う学生」「公共の職業訓練校に通う訓練生」を除く。

(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

49

(専業のみ)正社員として雇われていた年数

正社員として雇われていた通算年数は「20年以上」が31.8%と最も多い。
正社員として雇われていた通算年数が5年未満の者は少なく、正社員として5年以上雇われていた経験を経て独立自営業者になる者が多い。



(N=2,612)

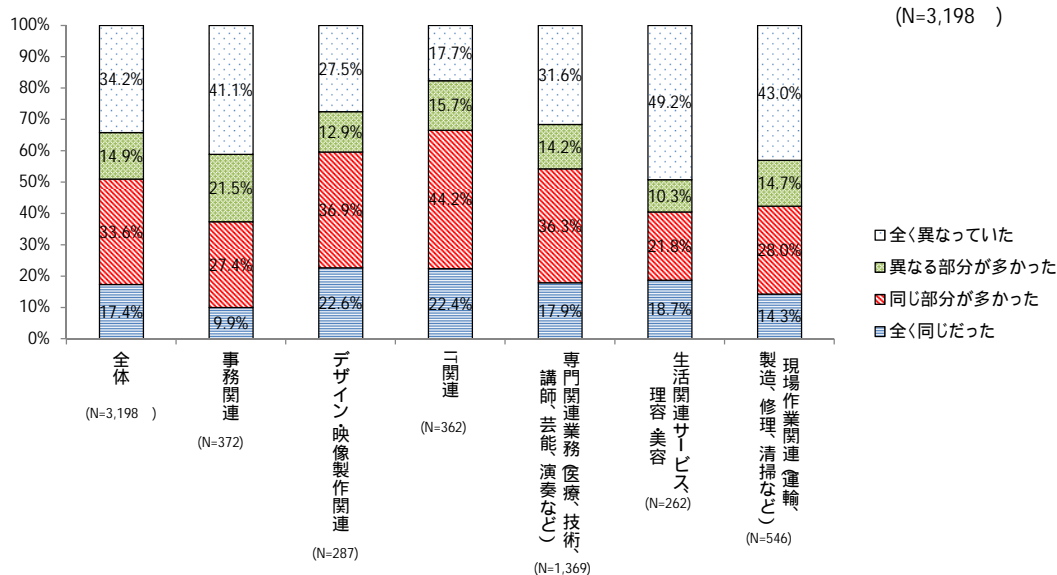
自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしての仕事を「専業」と回答した者で、前ページの設問について「正社員・正規職員」と回答した者

(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

(専業のみ)前職の仕事内容との違い

前職の仕事内容と現在の独立自営業の仕事内容が同じであったかについて、全体でみると、「全く異なっていた」との回答が34.2%と最も多く、次いで「同じ部分が多かった」との回答が33.6%となっている。
業種別にみると、デザイン・映像製作関連、IT関連では、「同じ部分が多かった」との回答が最も多くなっている。一方、生活関連サービス、理容・美容では、「全く異なっていた」が約半数を占めている。

前職の仕事内容と現在の独立自営業の仕事内容の差異



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仕事を「専業」と回答した者で、49ページの設問について「正社員・正規職員」又は「非正社員・非正規職員」と回答した者
*業種の分類は、p5による

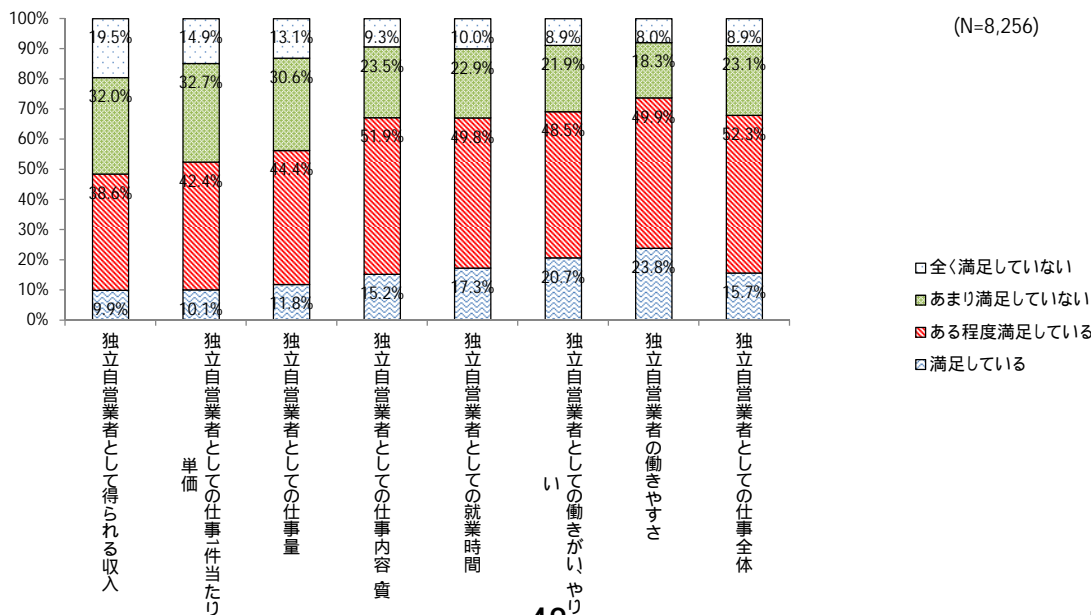
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

51

独立自営業者としての働き方に関する満足度

独立自営業者としての働き方について、独立自営業者としての「仕事内容・質」「就業時間」「働きがい、やりがい」「働きやすさ」「仕事全体」については、6割以上が「満足している」、「ある程度満足している」と回答しており、特に「働きやすさ」では7割を超えている。

独立自営業者としての働き方に関する満足度

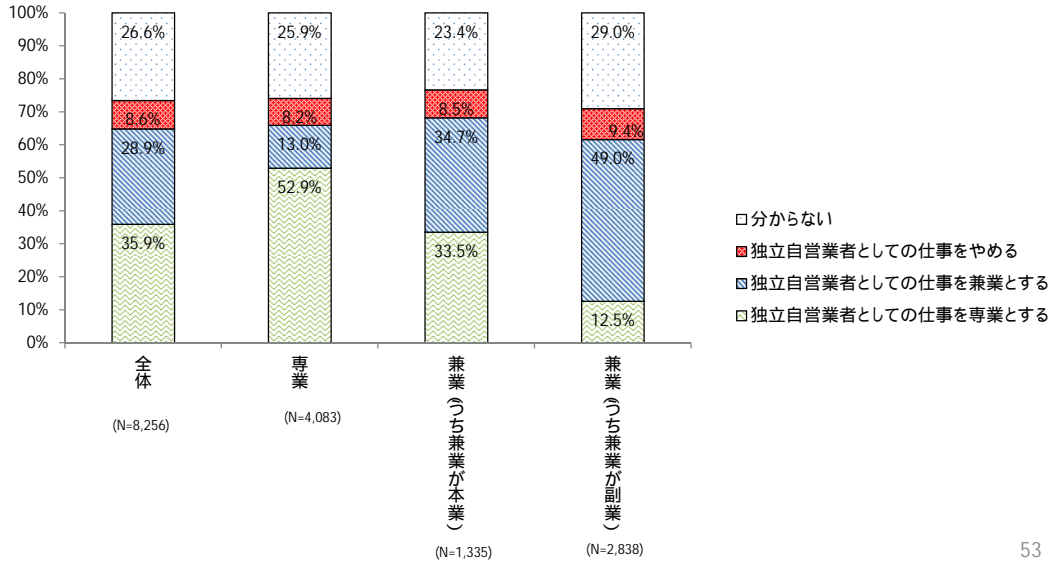


今後の働き方やキャリアについて

今後(約3年後)の独立自営業者としての働き方、キャリアについて、全体でみると「独立自営業者としての仕事を専業とする」との回答が35.9%と最も多くなっている。

専業・兼業別にみると、独立自営業の仕事が専業である者は「独立自営業者としての仕事を専業とする」との回答が52.9%と全体と比べて割合が高くなっている。独立自営業の仕事が兼業(独立自営業が本業)である者は全体と比べて大きな傾向の差はなく、独立自営業の仕事が兼業(独立自営業が副業)である者は「独立自営業者としての仕事を兼業とする」との回答が49.0%で最も多い。

今後(約3年後)の独立自営業者としての働き方、キャリアについて



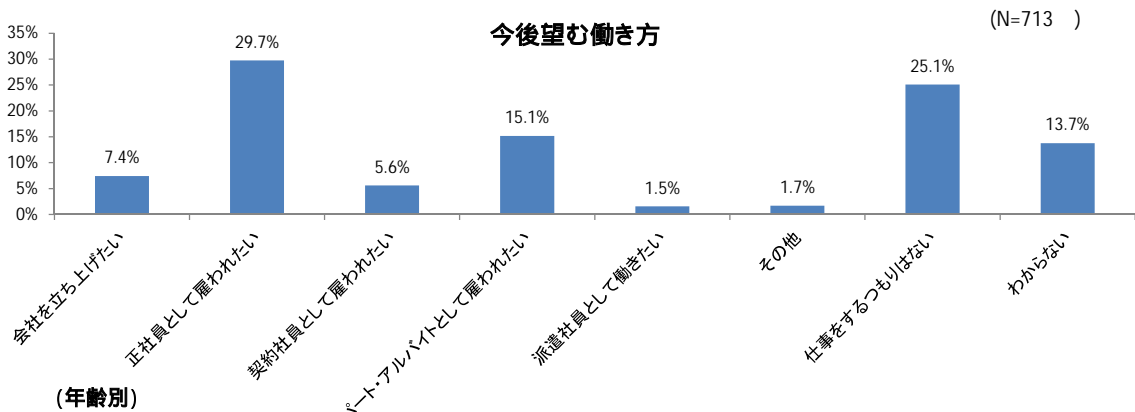
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

53

今後の働き方やキャリアについて

前ページの設問に「独立自営業者としての仕事をやめる」と回答した者につき、今後望んでいる働き方について、「正社員として雇われたい」という回答が29.7%と最も多い。

年齢別にみると、年齢が低いほど「正社員として雇われたい」との回答の割合が高くなっている。また、60歳以上では、「仕事をするつもりはない」との回答が7割弱となっている。



(年齢別)

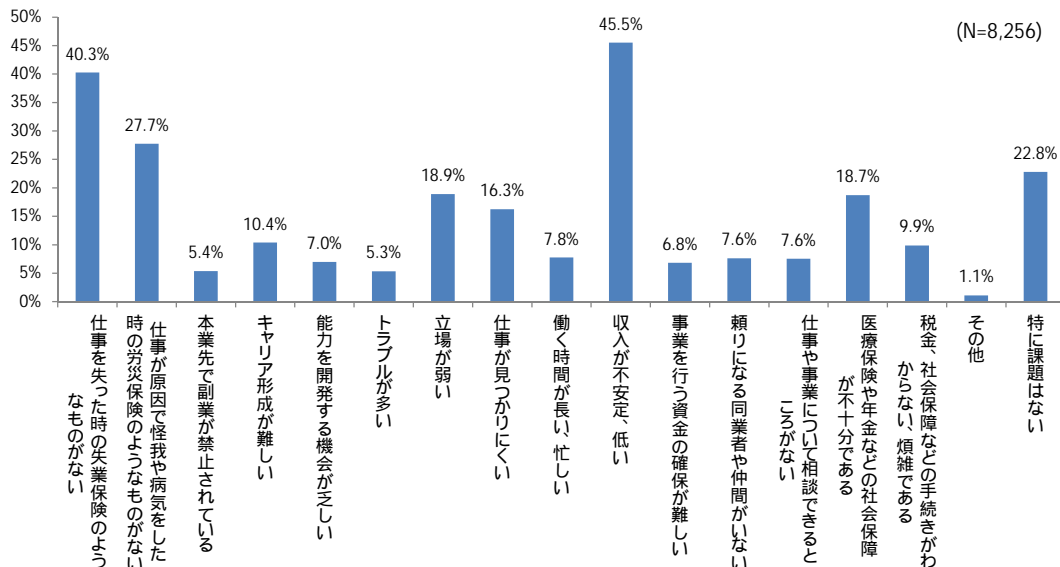
	会社を立ち上げた	正社員として雇われたい	契約社員として雇われたい	パート・アルバイトとして雇われたい	派遣社員として働きたい	その他	仕事をするつもりはない	わからない	計
全体(N=713)	7.4%	29.7%	5.6%	15.1%	1.5%	1.7%	25.1%	13.7%	100.0%
15歳～29歳(N=69)	10.1%	46.4%	4.3%	20.3%	-	-	2.9%	15.9%	100.0%
30歳～39歳(N=147)	7.5%	46.3%	1.4%	23.1%	2.7%	0.7%	6.8%	11.6%	100.0%
40歳～49歳(N=176)	11.9%	40.3%	7.4%	15.3%	1.7%	2.8%	7.4%	13.1%	100.0%
50歳～59歳(N=131)	9.9%	28.2%	10.7%	11.5%	2.3%	2.3%	20.6%	14.5%	100.0%
60歳以上(N=190)	0.5%	2.1%	4.2%	9.5%	0.5%	1.6%	66.8%	14.7%	100.0%

前ページの設問について、「独立自営業者としての仕事をやめる」と回答した者

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%)、「仕事の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)



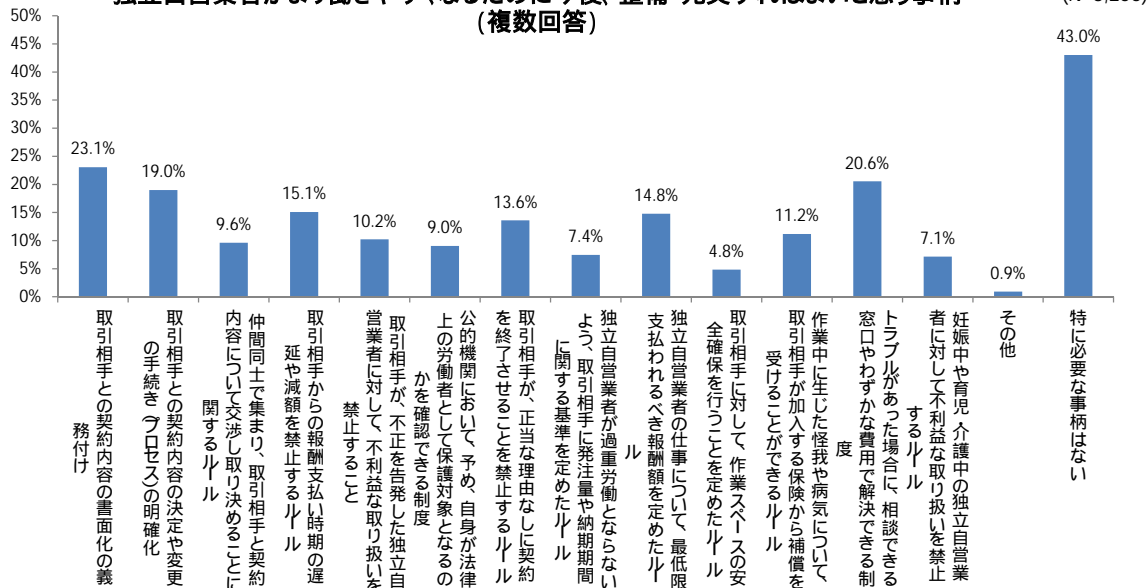
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

55

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

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)



(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

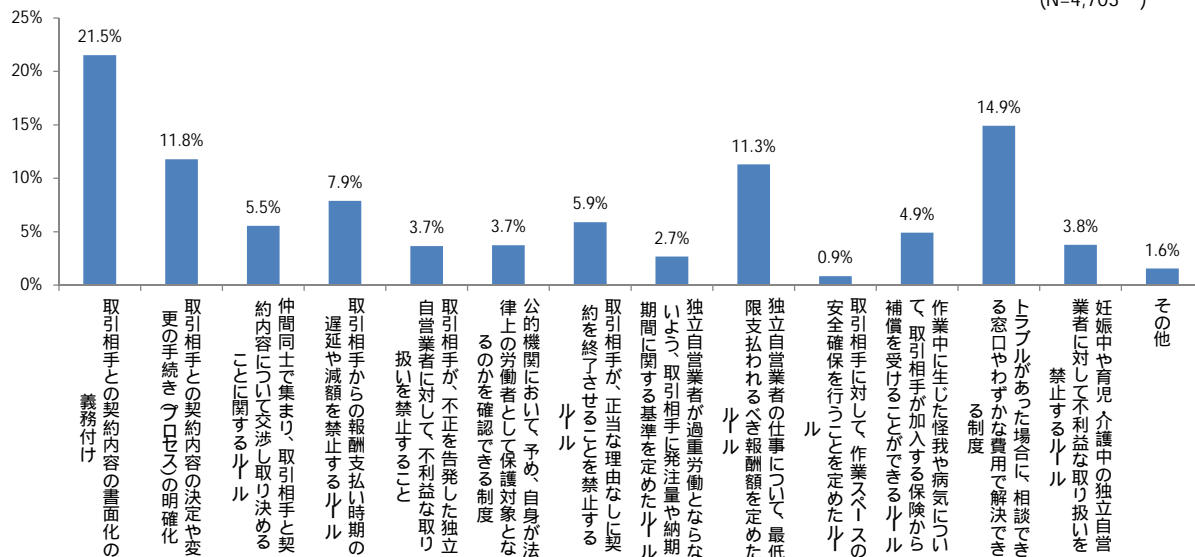
56

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

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。

57

(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

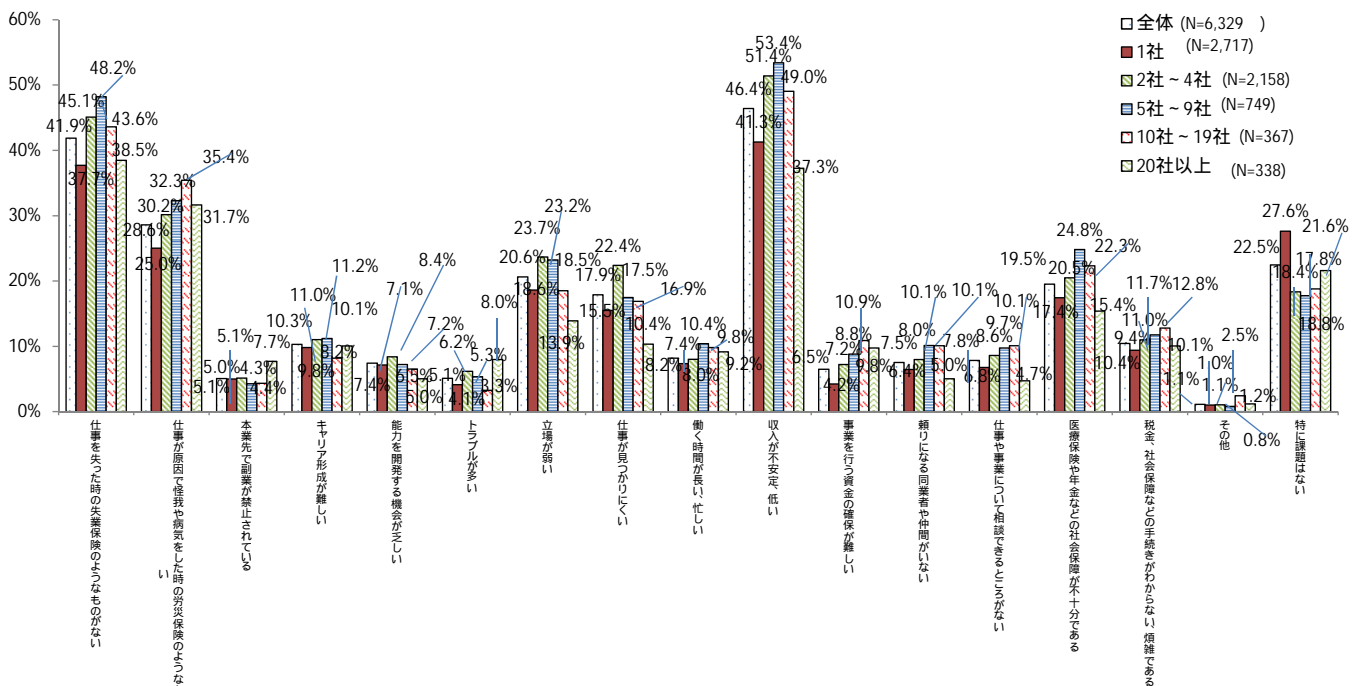
前回の御指摘を踏まえた厚生労働省提出資料

(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)」(速報)関係)

調査の概要は、第3回検討会資料4参照

取引先数 × 独立自営業者を続ける上での問題点

1年間の独立自営業の仕事の取引先数 × 独立自営業者を続ける上での問題点で見たもの。
取引先数が「1社」については、他の類型に比べ、「特に課題はない」という回答が多い。



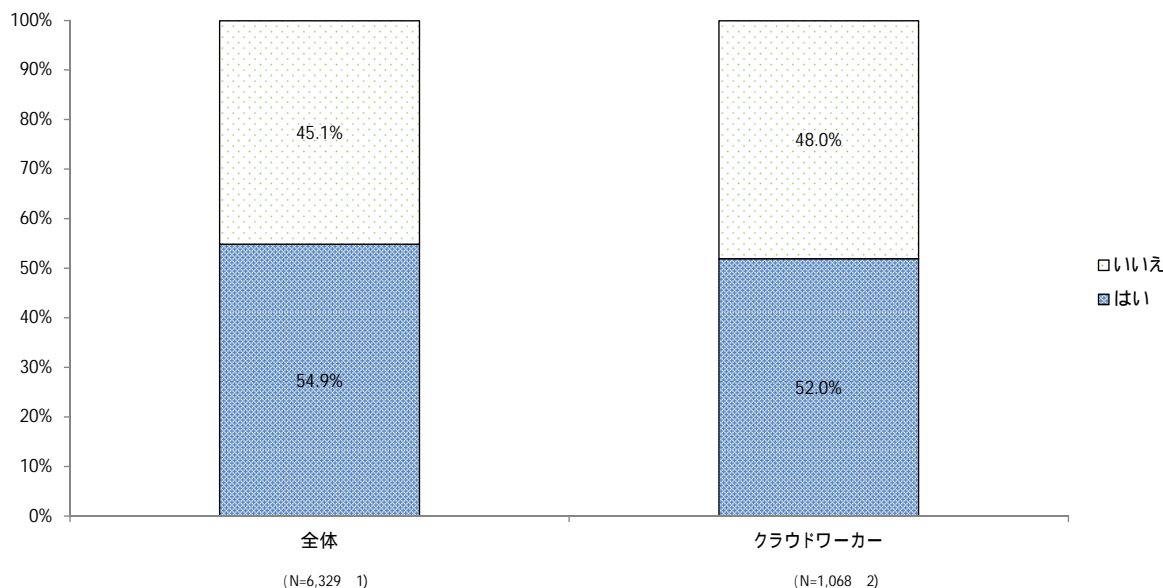
「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。

(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

取引相手 × 書面等による契約内容の明示の有無

仕事の取引相手として、「クラウドソーシングの会社を通じて取引していた」とのみ回答した者に限定して、主要な取引先事業者からの書面(メールを含む)による契約内容の明示の有無についてみたもの。
全体と比べて大きな傾向の違いはない。

書面等による契約内容の明示の有無の設問は、「主要な取引先事業者から書面(メールを含む)によって契約内容の明示がありましたか」



1 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。

2 1のうち、「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、「クラウドソーシングの会社を通じて取引していた」とのみ回答した者

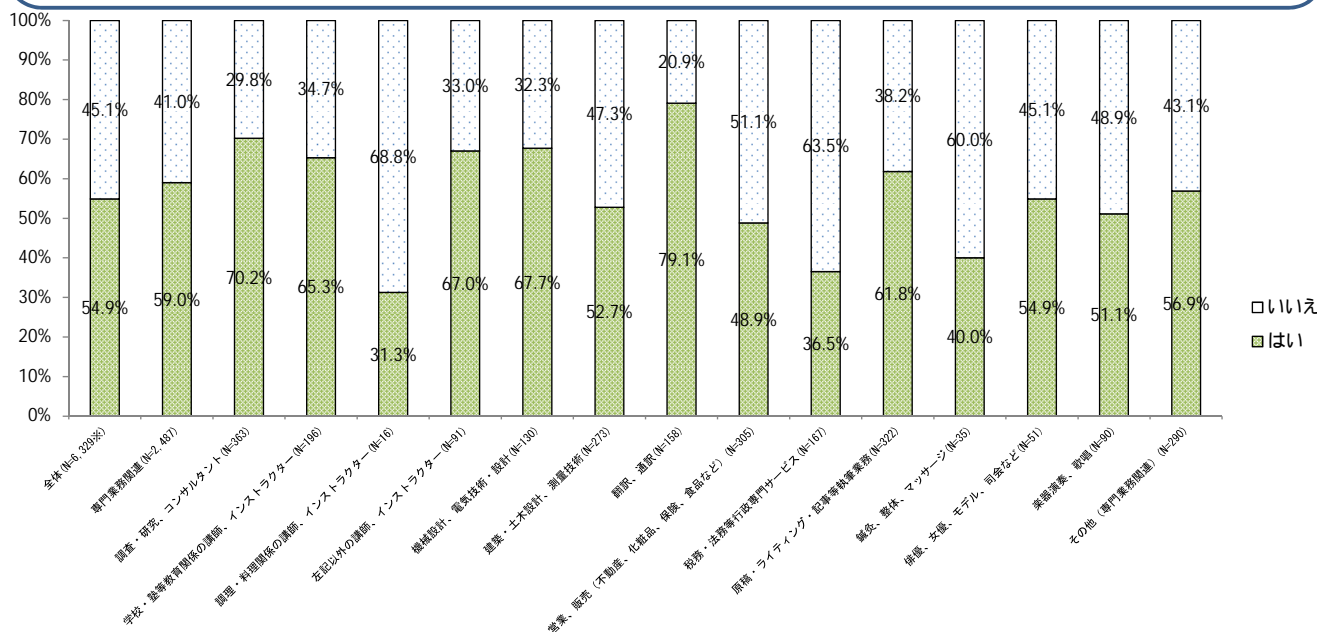
3

(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

専門業務関連 × 書面等による契約内容の明示の有無

1年間に行った独立自営業の仕事内容のうち最も多く行ったもの × 主要な取引先事業者からの書面(メールを含む)による契約内容の明示の有無についてみたもの。

仕事の内容ごとに若干差があり、「はい」との回答の割合が、「翻訳・通訳」では約8割、「調査・研究、コンサルタント」では約7割と、専門関連業務全体と比べても高くなっている一方、「調理・料理関係の講師、インストラクター」「税務・法務等行政専門サービス」「鍼灸、整体、マッサージ」「営業・販売」では「いいえ」との回答の方が多くなっている。



1 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。

4

(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