

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、労働者と非労働者の間の中間層をそれ自体として位置付けることを求める議論もみられる。

例えば、佐藤博樹(2007)は、「・・・第3の方法は、働き方に即して、労働者としての区分基準を多元化すると同時に、多様な労働者類型に即して複数の労働者保護ルールを設定するものである。例えば、使用従属性の程度に応じて複数の労働者保護の仕組みを導入するなどが考えられる。働き方の多様化を尊重しながら、労働者保護を実現しようとするものである。」と指摘している。また、鎌田耕一(2004)は「保護されるべき委託労働者を、筆者は『労働者』と『事業者』の中間に位置する第3のカテゴリとして『契約労働者』と呼んでおり、契約労働者に対して一定の義務を負担する委託者を『ユーザー』と呼んでいる。契約労働者とは、ある個人または企業(ユーザー)のために自ら労務を提供し、ユーザーとの間に雇用に類似する依存または従属の事実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。『雇用に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、従来から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

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受注する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

斜体部：仲介事業者のみに求められる事項

募集から契約までの間に取得した提案等の取扱い	<ul style="list-style-type: none"> 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	<p>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）。</p> <p>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</p>
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	<p>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。</p> <p>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</p>
---------	--

(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

ニ 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の場合における事前予告

- 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に努めること。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

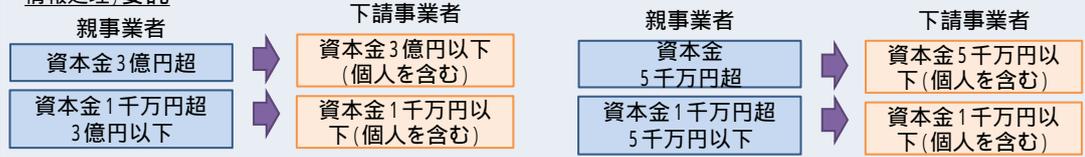
・下請取引で問題が起きる場合が多く、補完法である下請代金支払遅延等防止法で一定の要件を満たす下請取引について規制

【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なとされる運送物品、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、本件映画に関しての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、受託者がこれらのこと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言うべきであり」、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うことができる。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11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>

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。 	

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

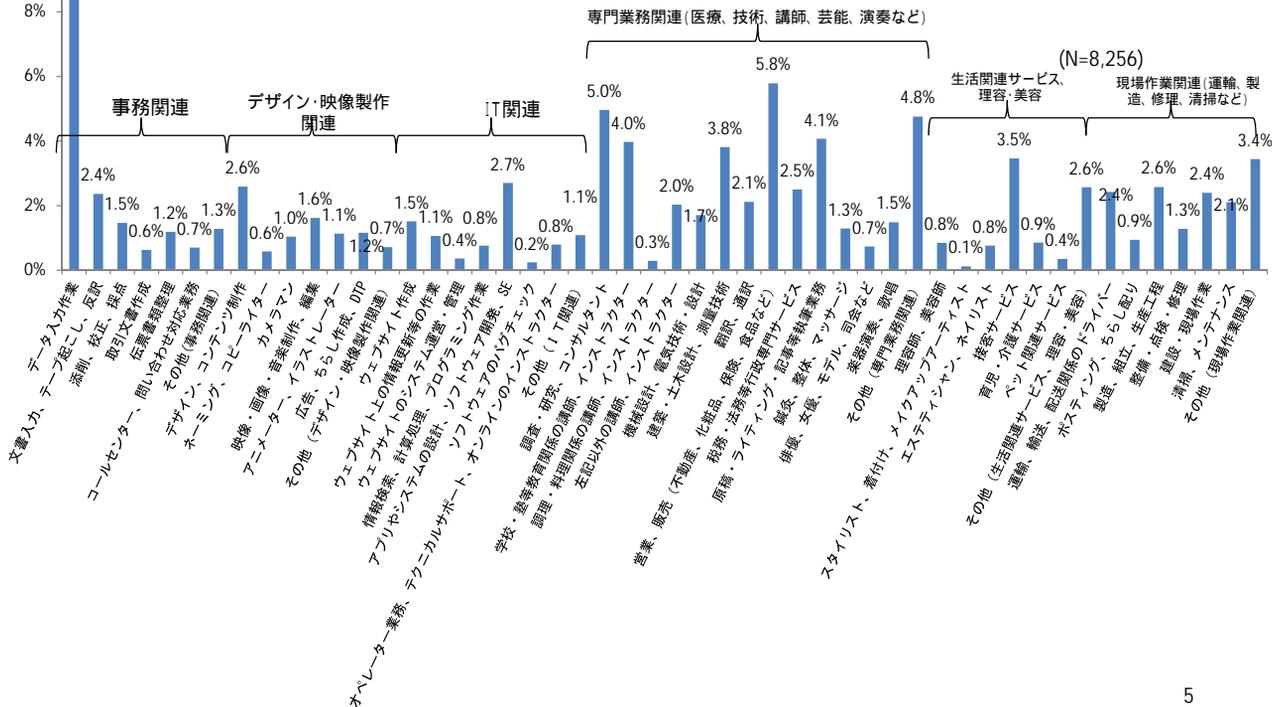
 - 上記のうち、スクリーニング調査において、個人商店主、雇用主、農林業従事者、2017年1月から12月までの1年間で、独立自営業者(自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーの総称)の仕事で収入を得ていなかった人を除いている。
 - ・本調査
スクリーニング調査をクリアした調査登録モニターが回答。
専業自営業者、兼業自営業者4,000名ずつの回収を目標とし、最低でも専業自営業者、兼業自営業者3,000名ずつ確保することとした。
- (2) 調査時期
 - ・スクリーニング調査
平成29年12月15日(金)～平成29年12月26日(火)

 - ・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

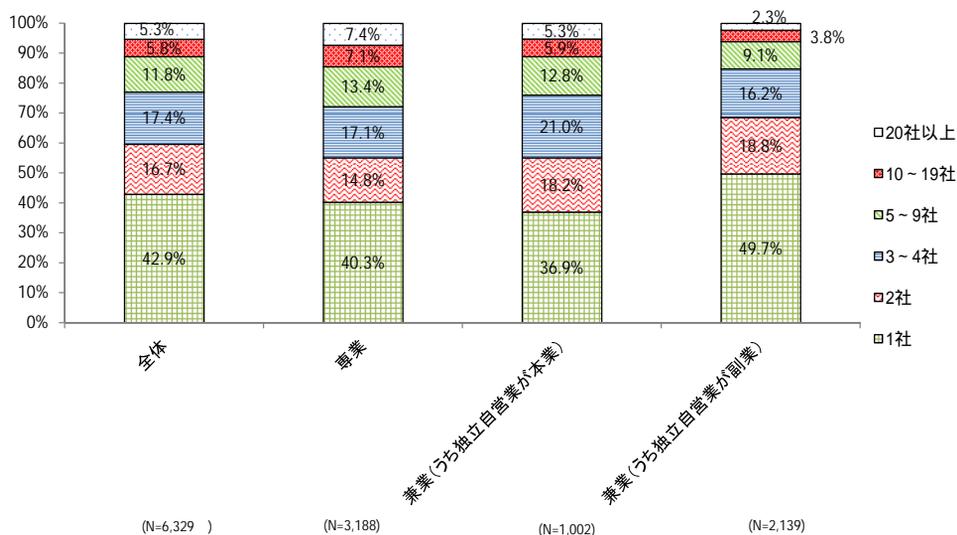


(出所) JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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

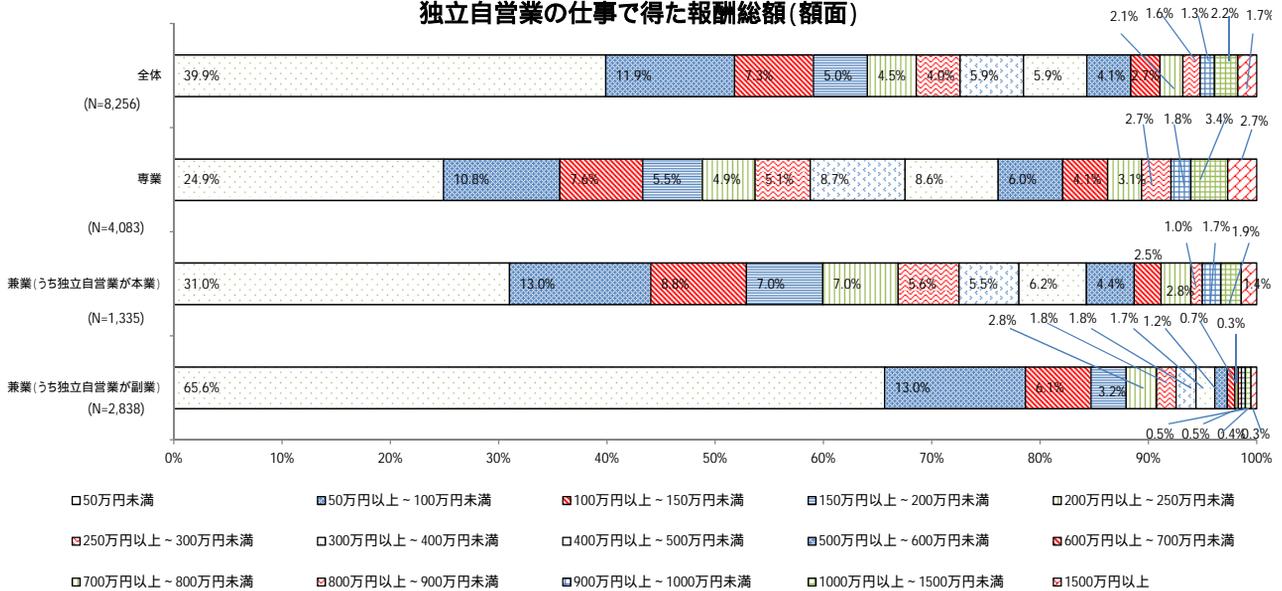


「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手へ25「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。
(出所) JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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）



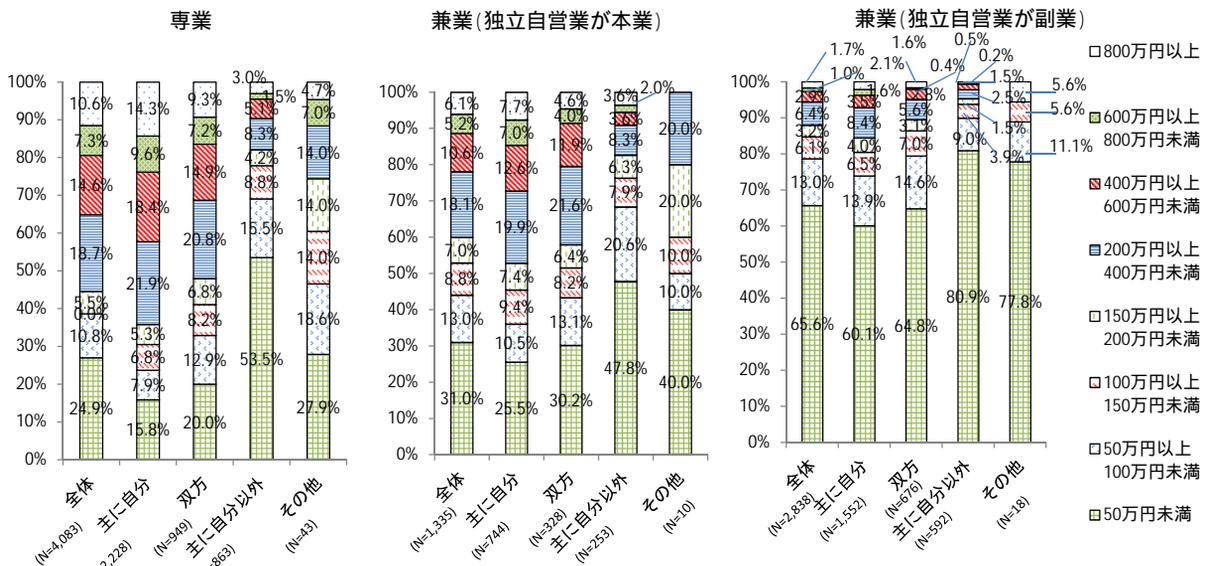
7

(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)



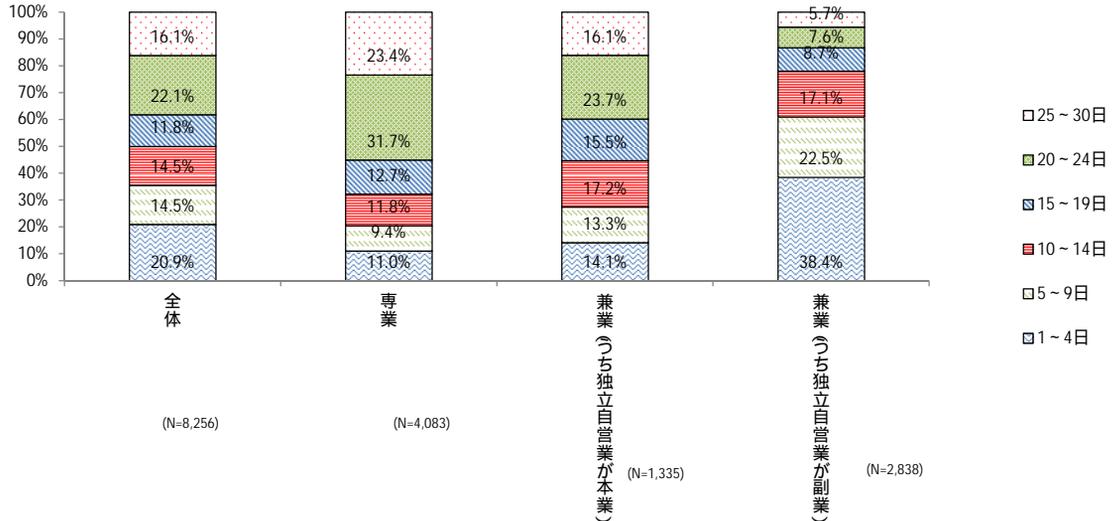
生活上の主な家計維持者について、「主に自分の収入で生活している」と回答した者が「主に自分」、「自分と配偶者・パートナー双方の収入で生活している」と回答した者が「双方」、「主に配偶者・パートナーの収入で生活している」、「主に親・子どもの収入で生活している」と回答した者が「主に自分以外」としている。

(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



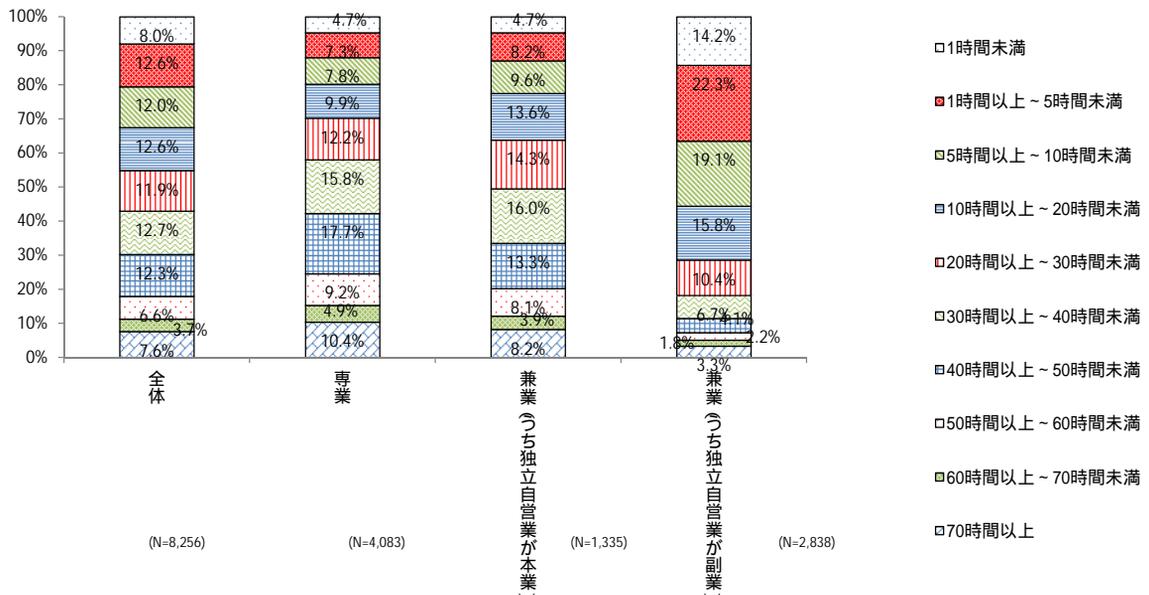
ここでの平均日数は、2017年に、1か月あたり平均何日くらい独立自営業の仕事に携わったかを聞いたもの。
(出所) JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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

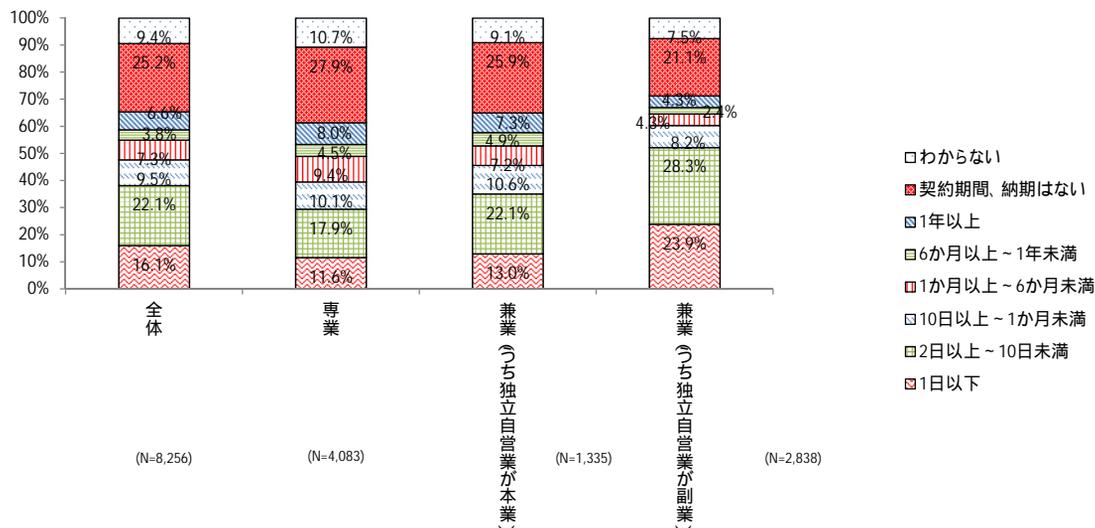
10

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



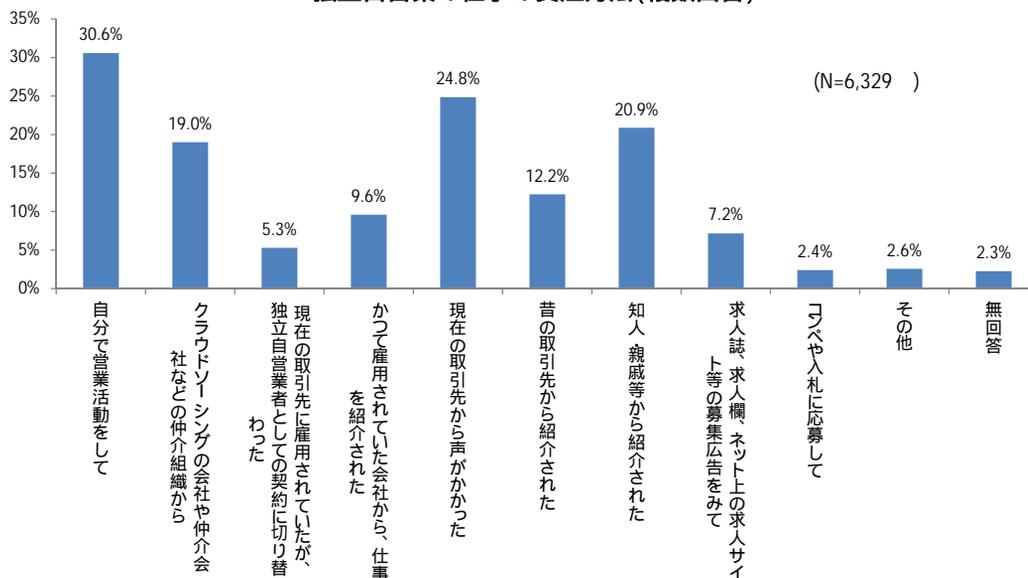
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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)

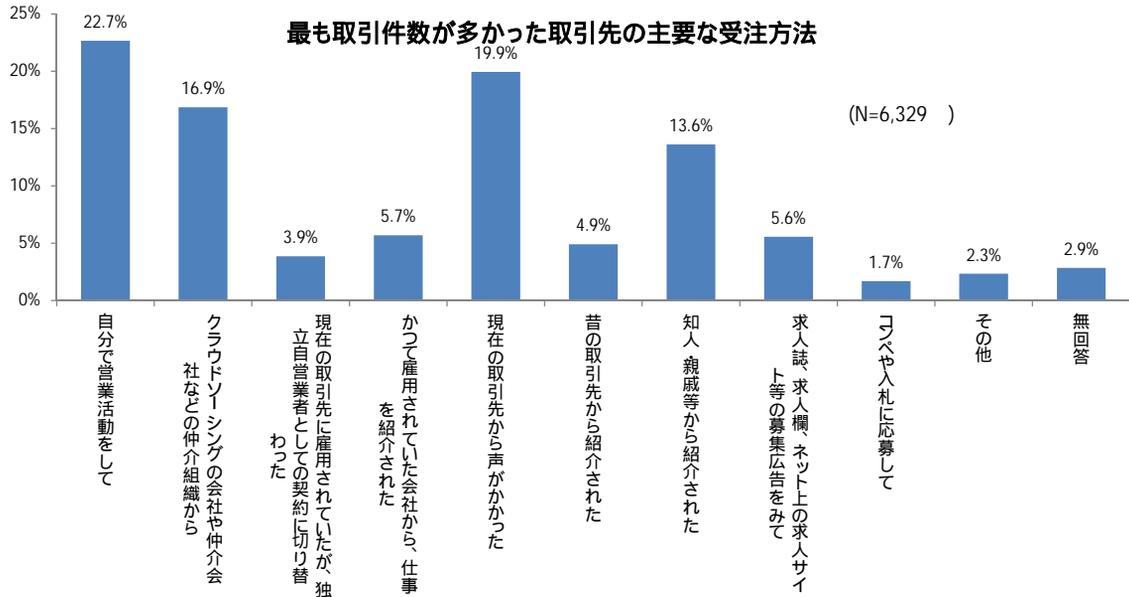


「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手へ直接一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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。



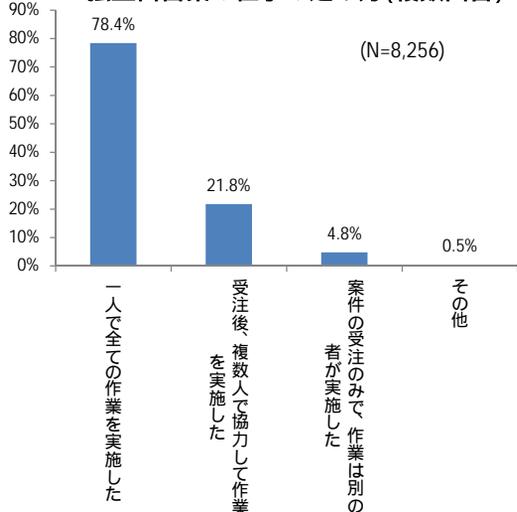
「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

13

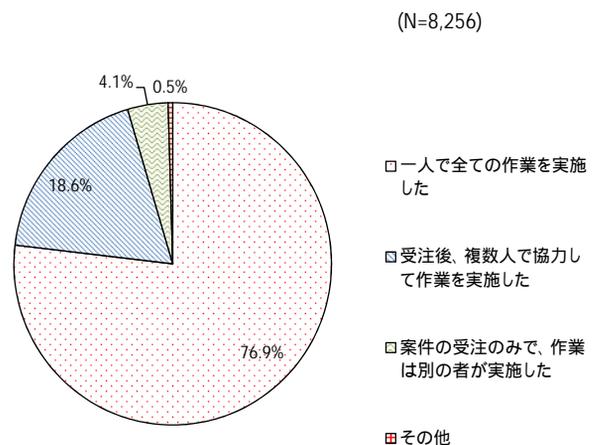
仕事の進め方

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)



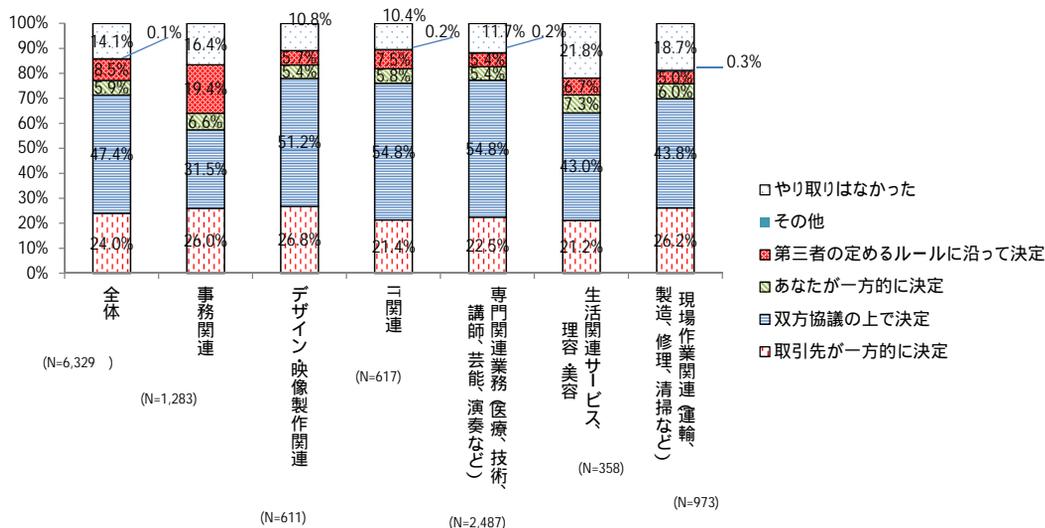
最もよく行った独立自営業の仕事の進め方



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

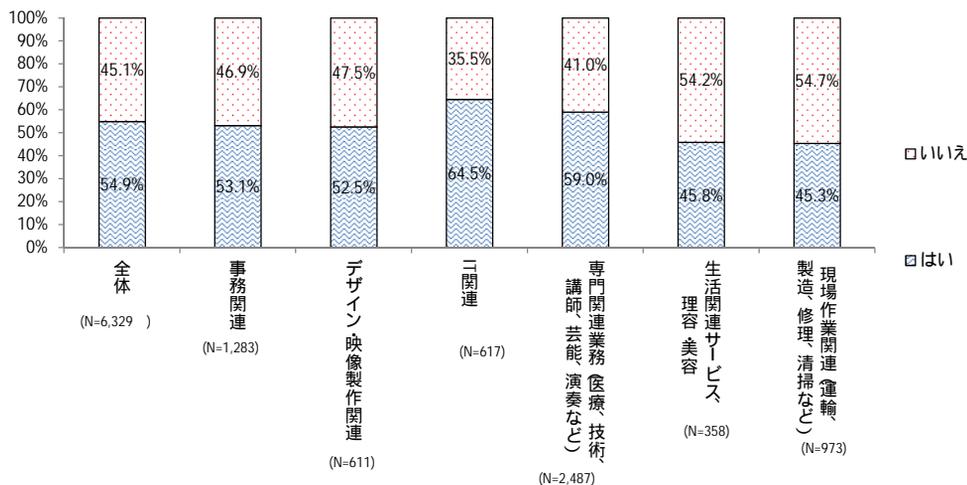
(出所) JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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。

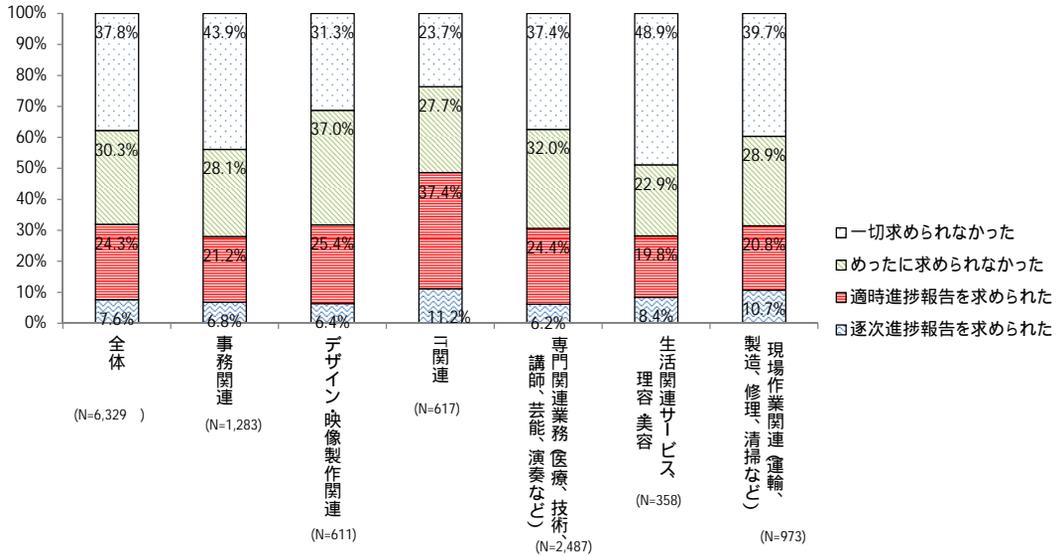
* 業種の分類は、p5による

(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

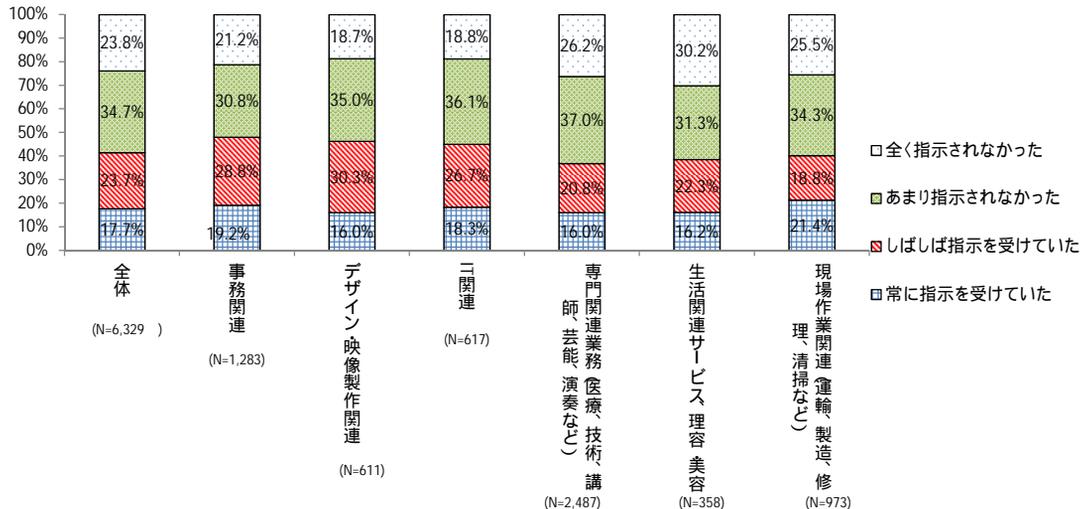
17

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

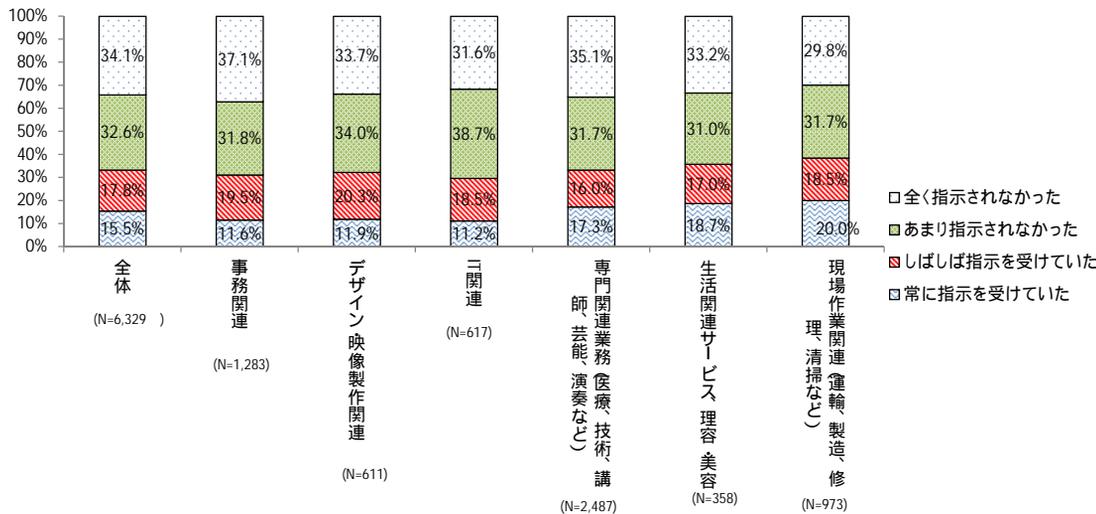
18

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

(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

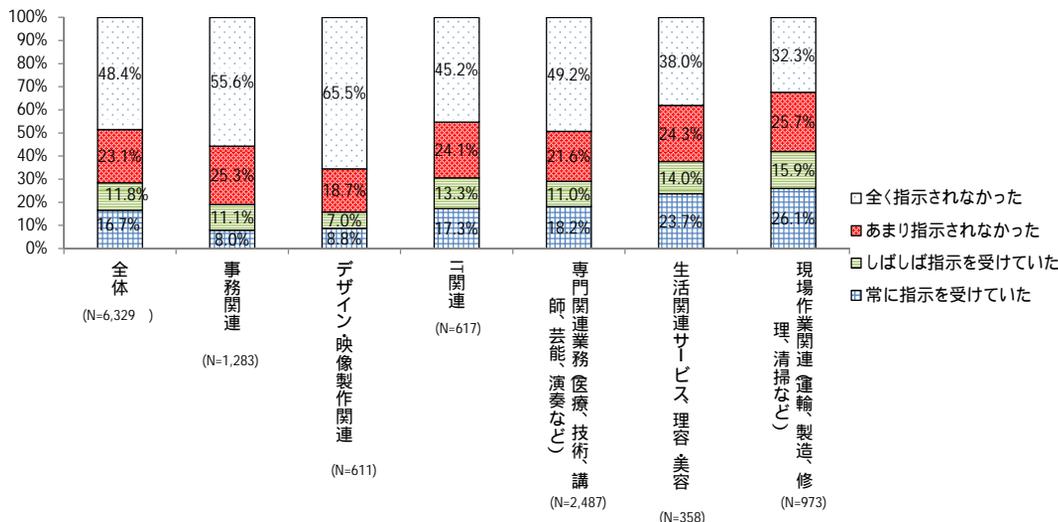
19

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

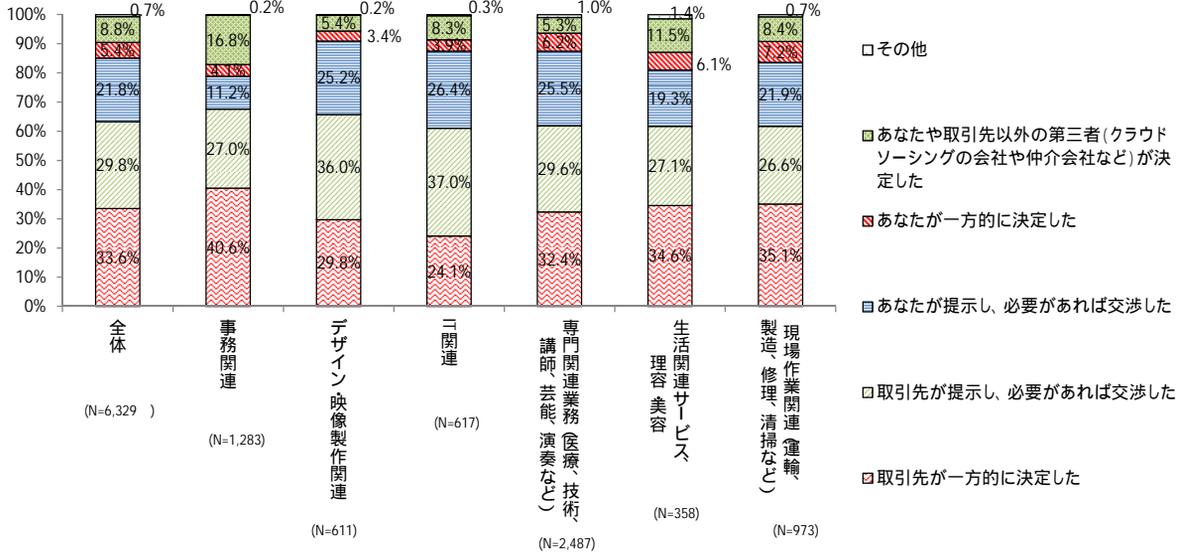
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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

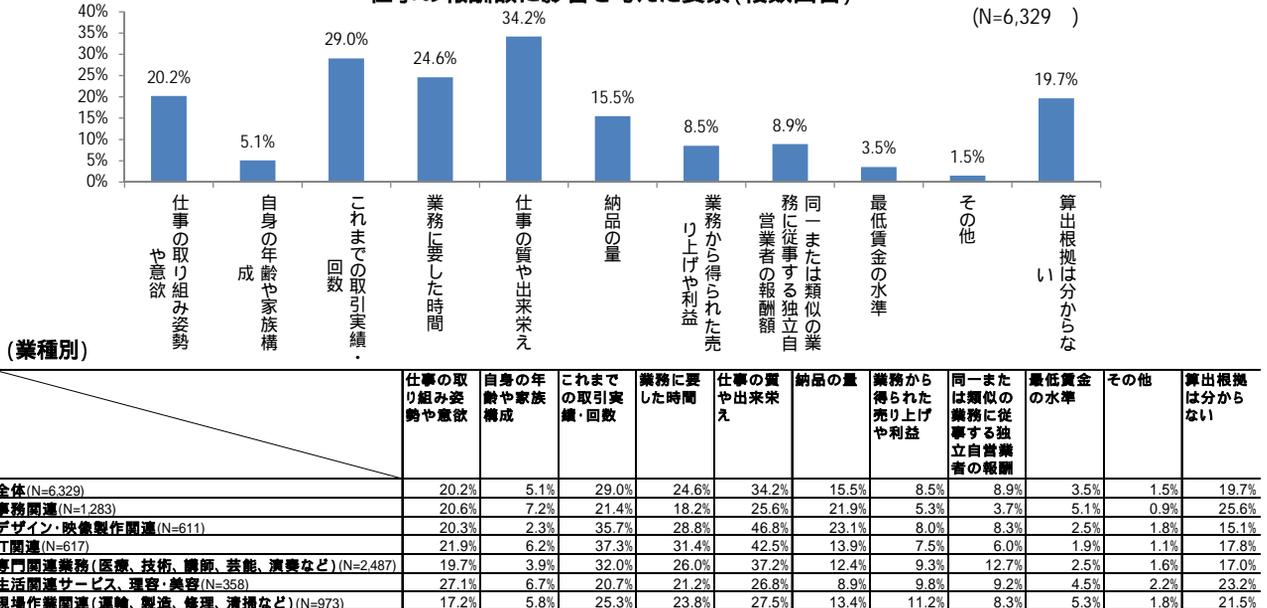
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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」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

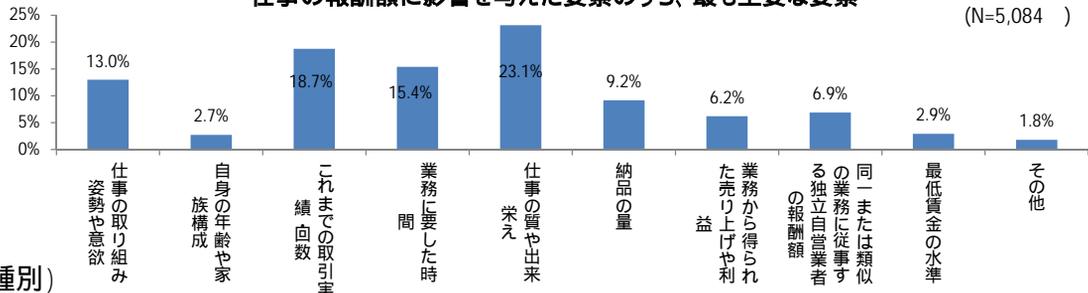
報酬額に影響を与えた要素

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は、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

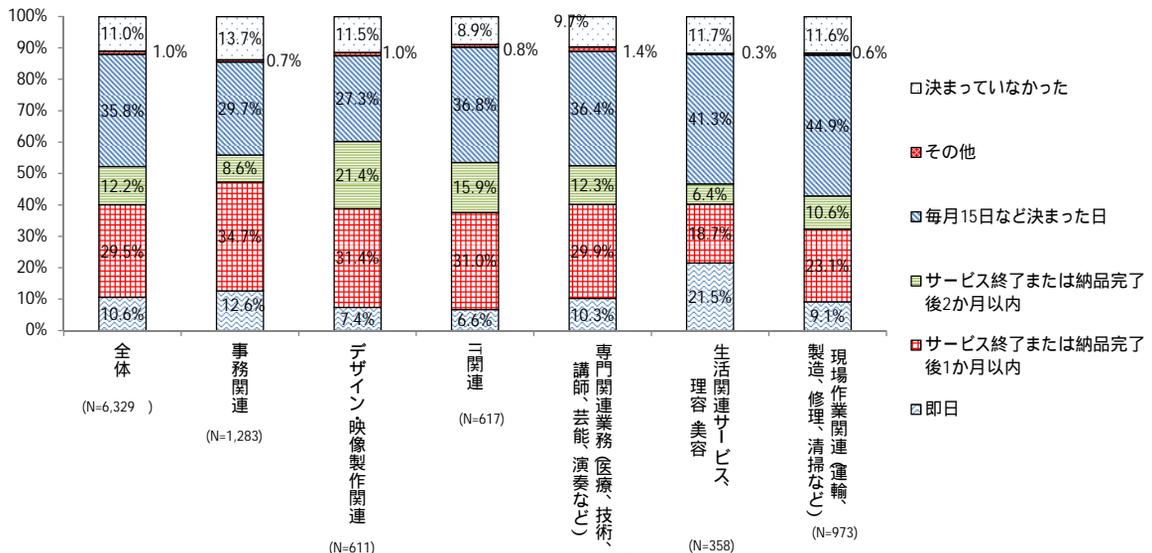
23

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。

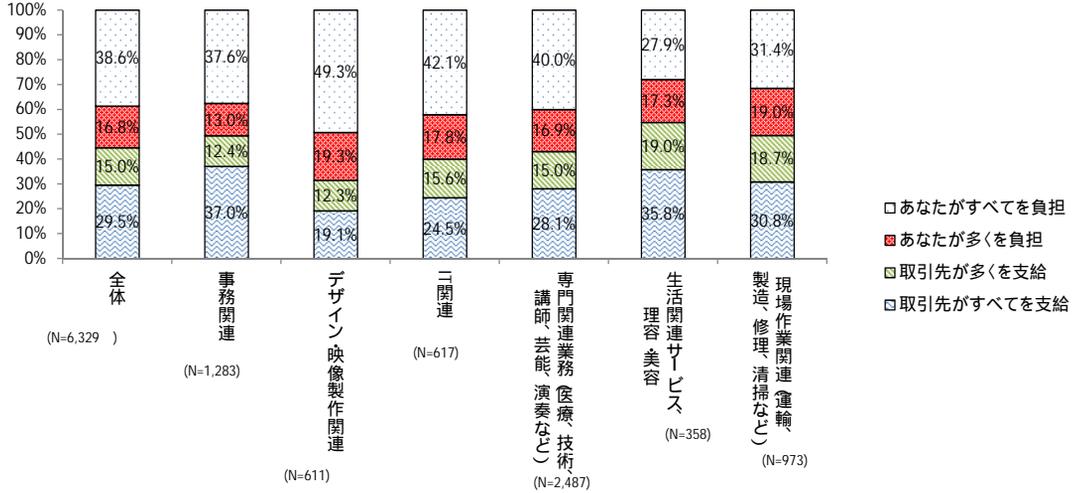
* 業種の分類は、p5による

(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



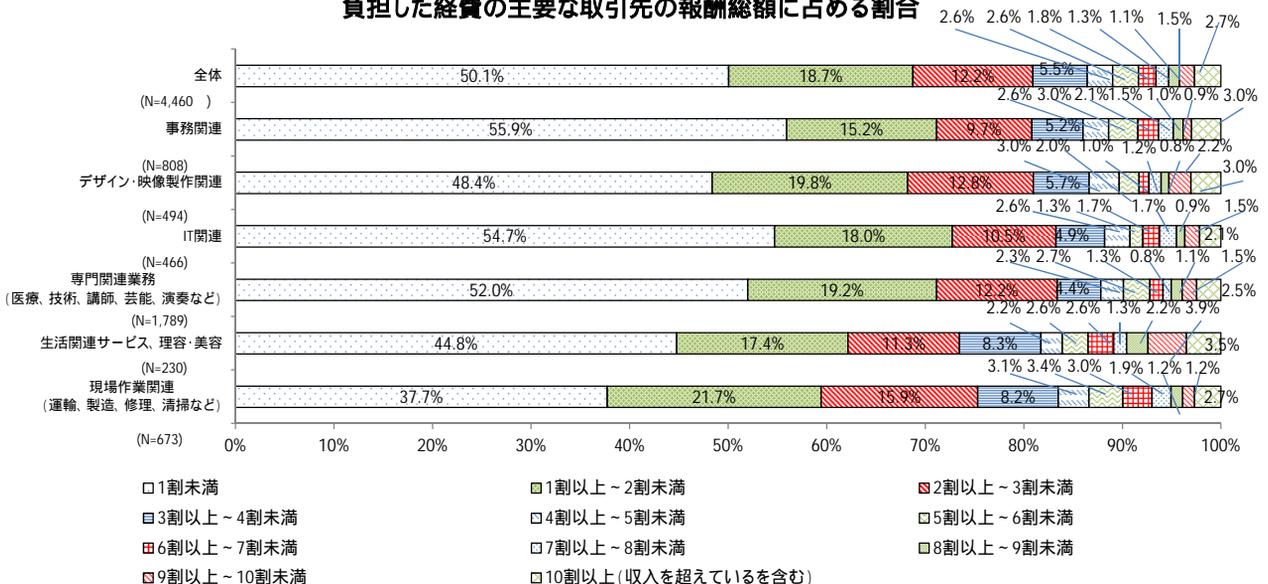
「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。
*業種の分類は、p5による
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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



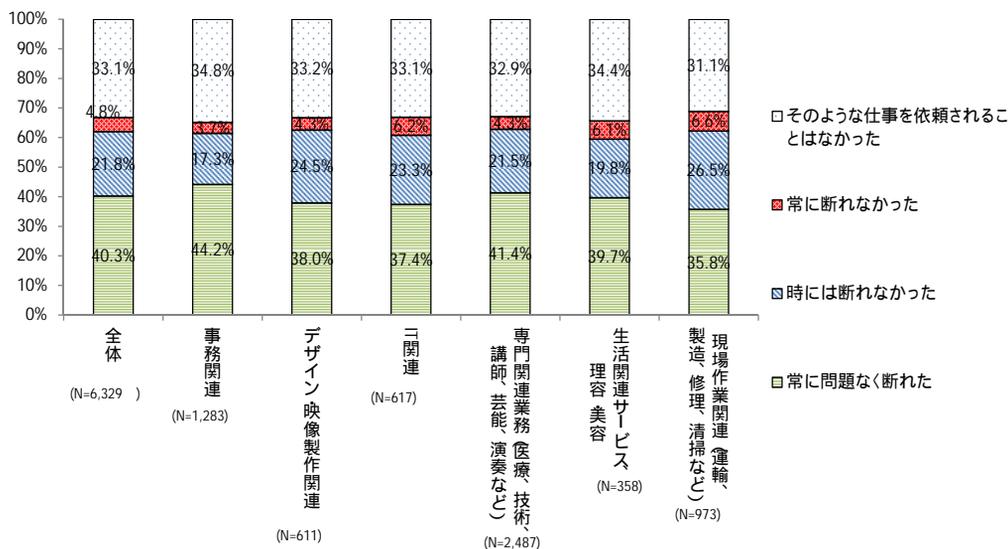
「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。また、前ページの設問について、「取引先がすべてを支給」と回答した者を除く。

*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

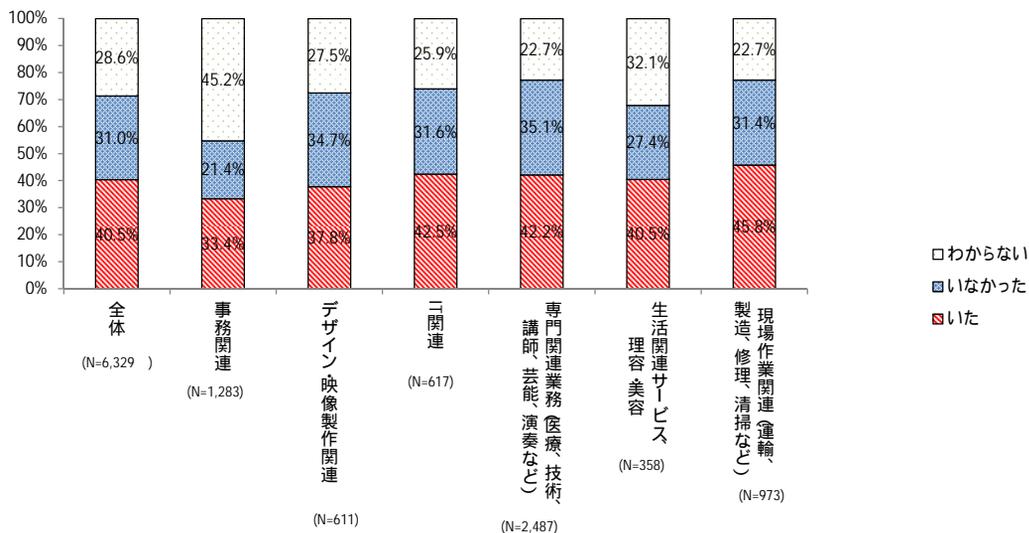
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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。

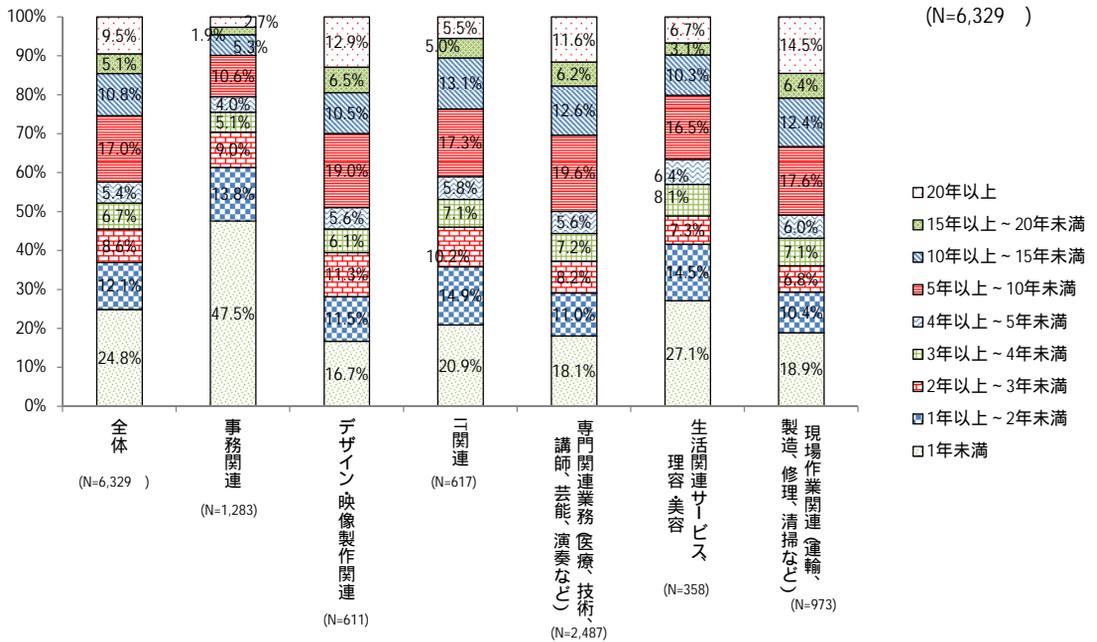
*業種の分類は、p5による

(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



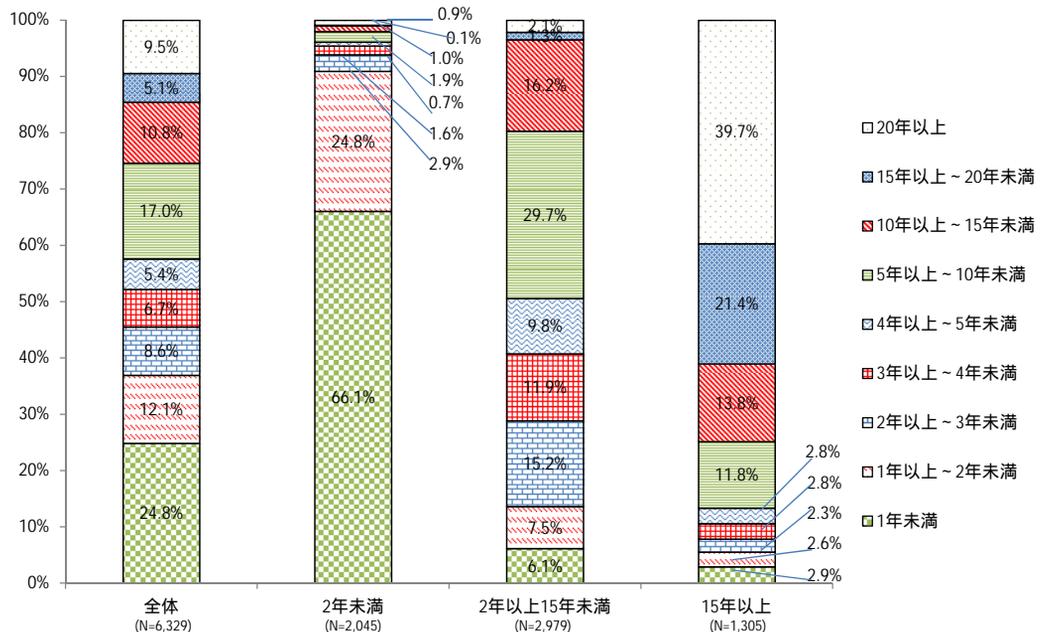
「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。
 *業種の分類は、p5による
 (出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

29

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

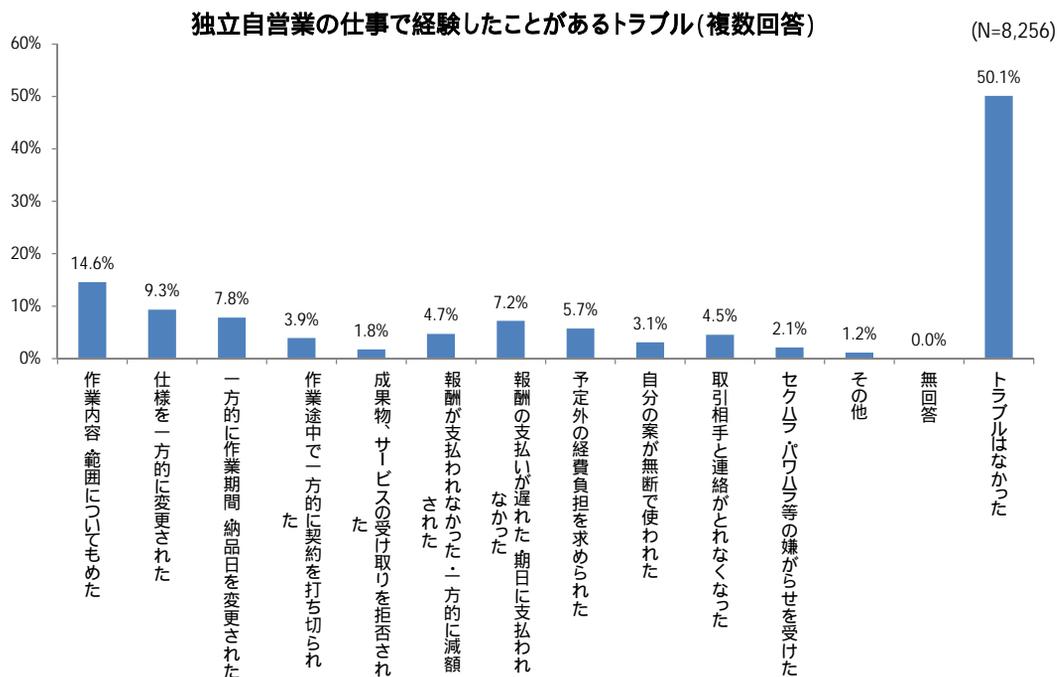


「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。
 (出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

30

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。

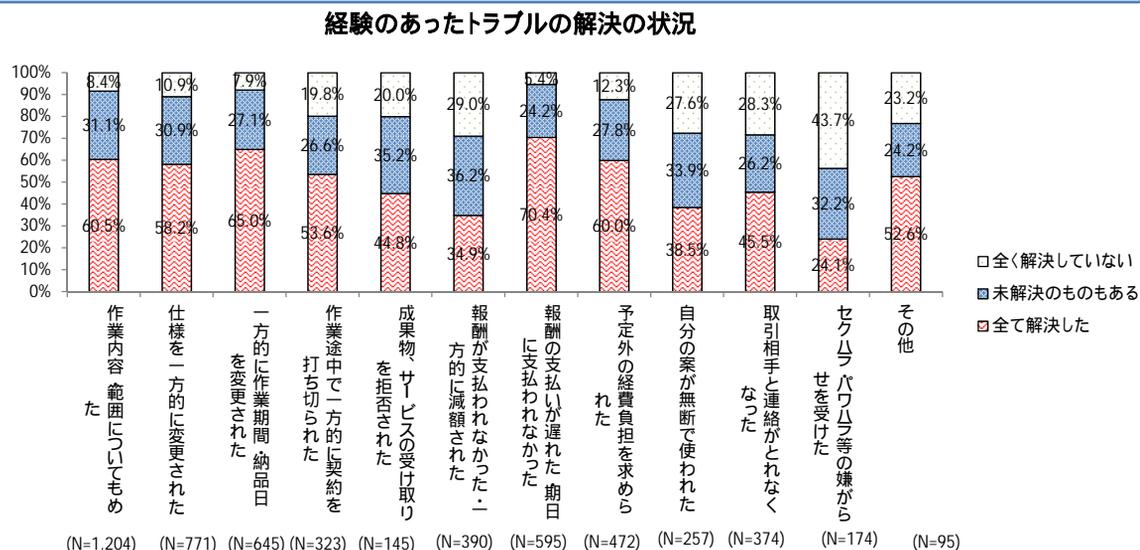


(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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。



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

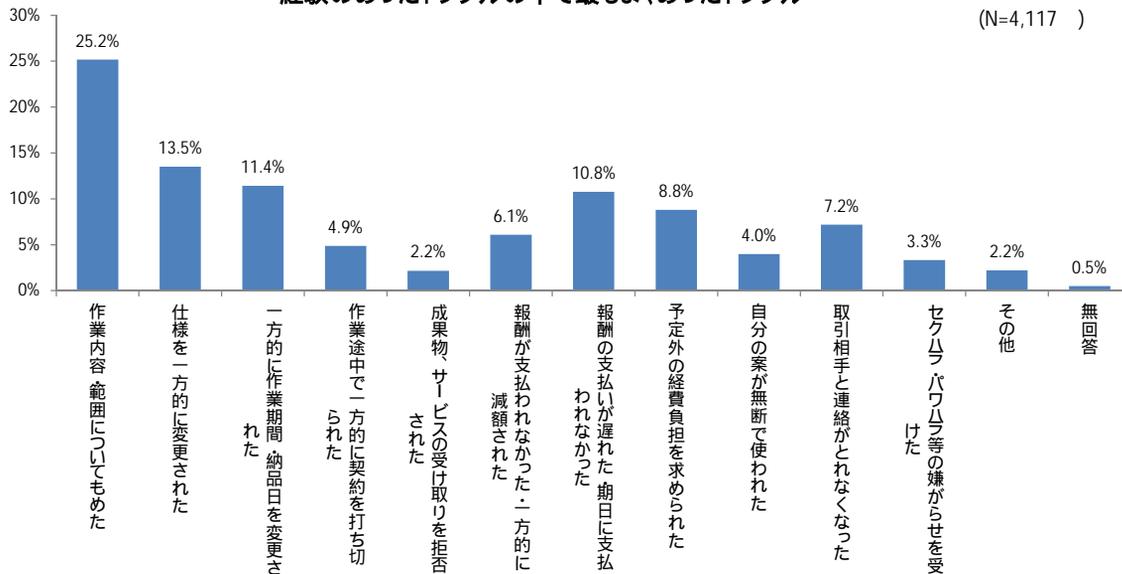
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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。

(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

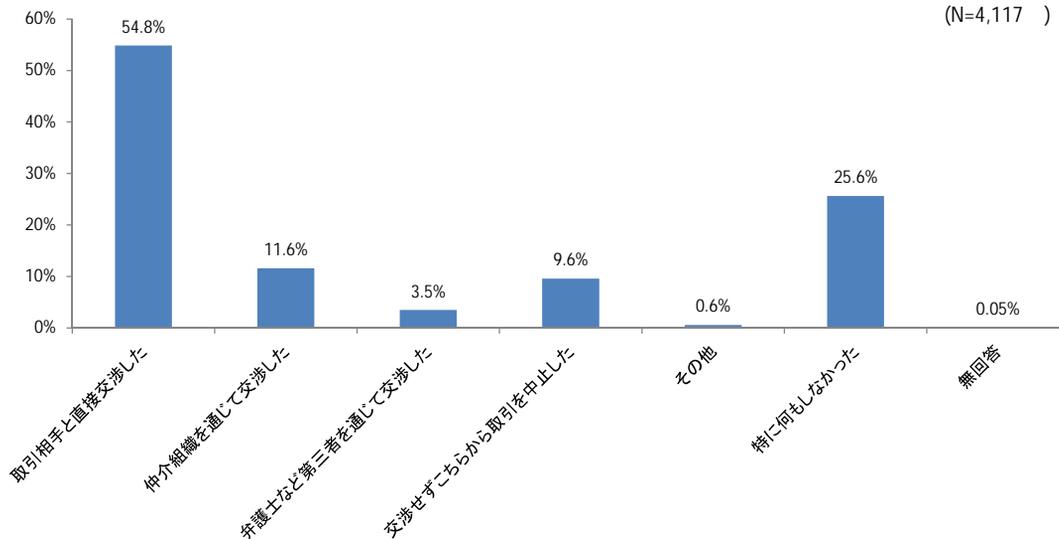
33

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

34

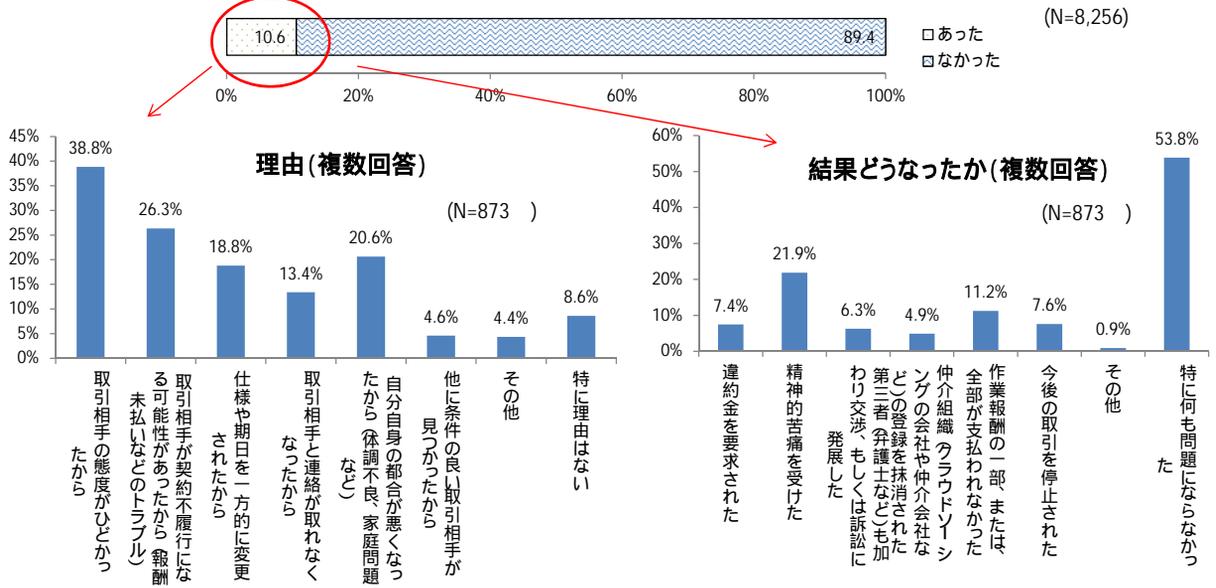
トラブルについて

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



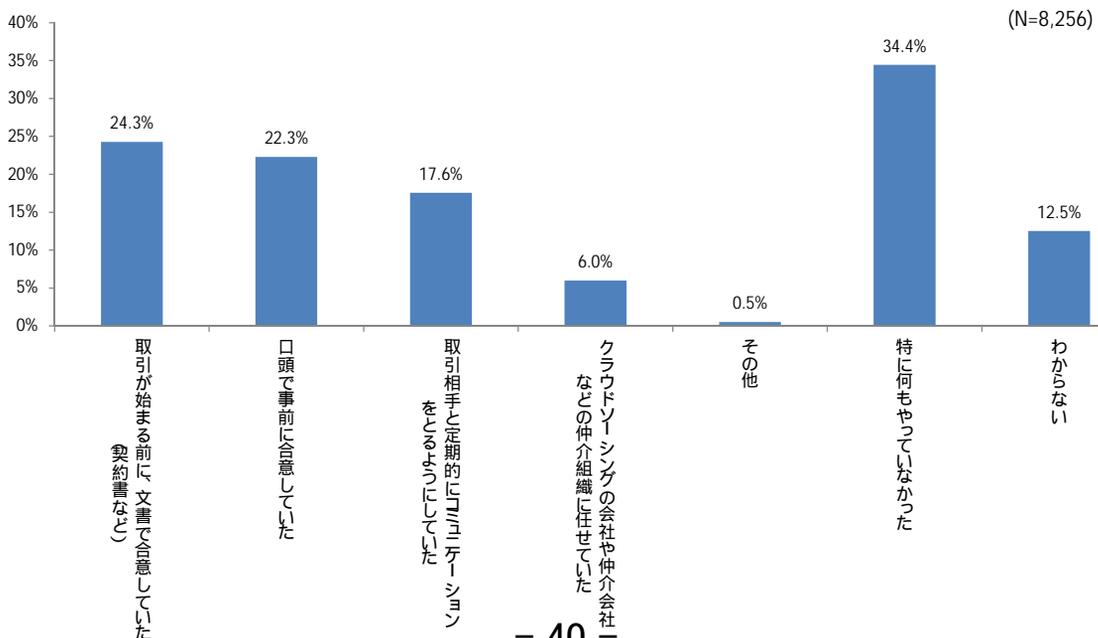
「あなたは、自分から契約を途中で打ち切ったり、納品やサービス提供をしなかったりしたことはありますか」という設問に対し「なかった」と回答した者を除く。35

(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。

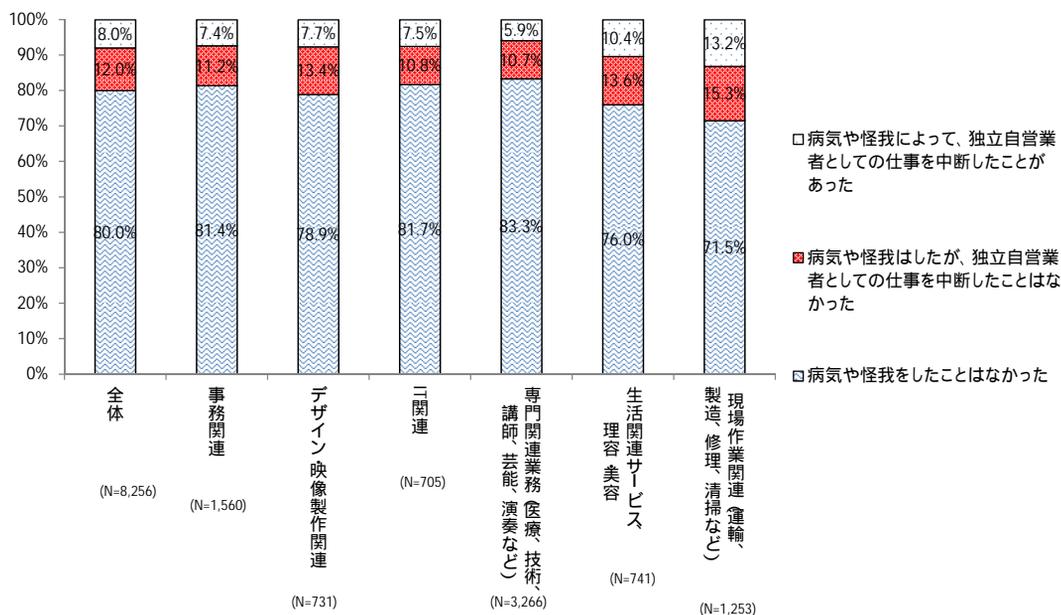
仕事を受ける際、納期や報酬支払いなどに関して、取引相手とトラブルを避けるため講じていた策(複数回答)



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

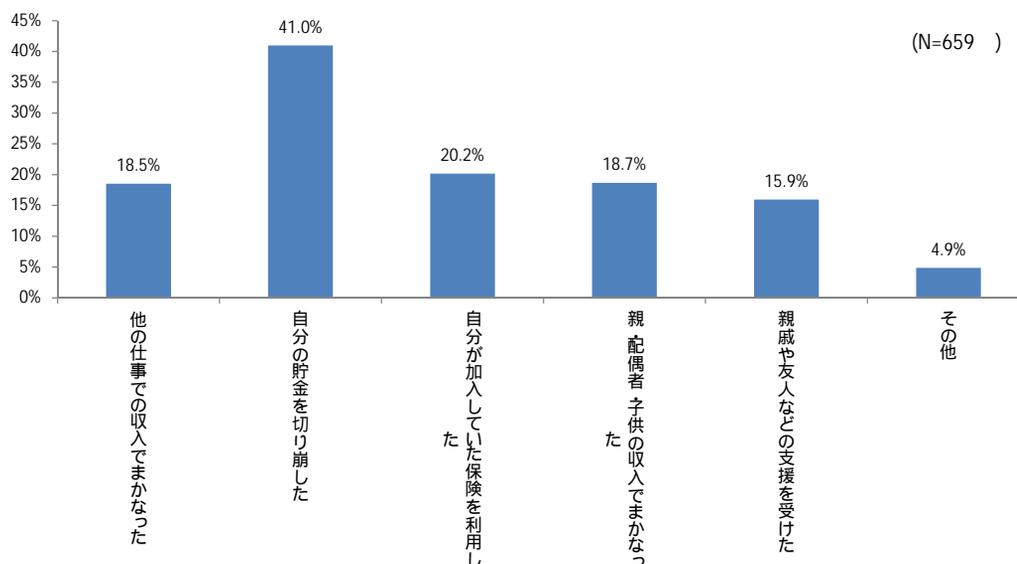
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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)



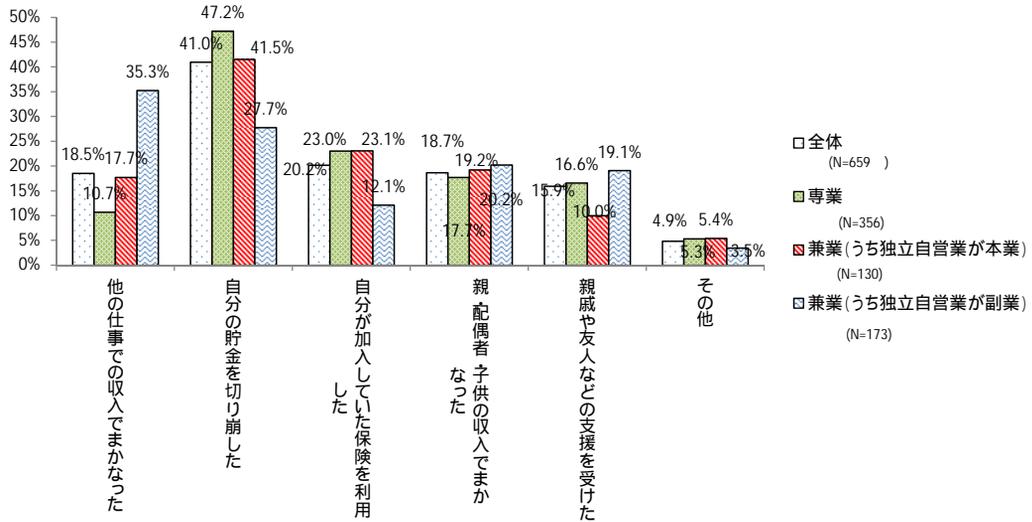
前ページの設問について、「病気や怪我によって、独立自営業者としての仕事を中断したことがあった」と回答した者に限る。

(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。

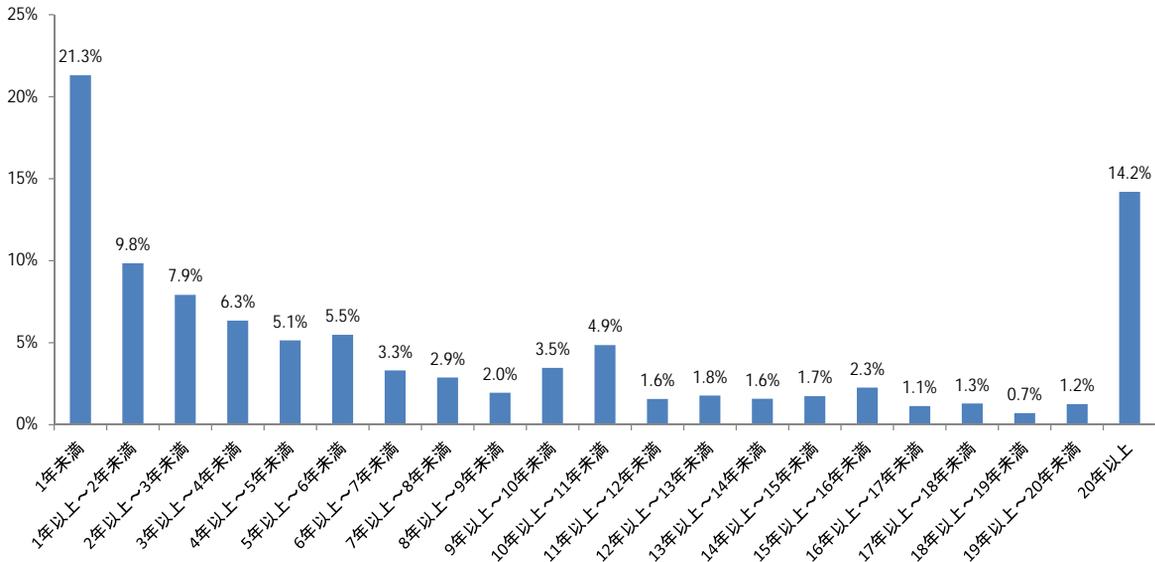
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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%

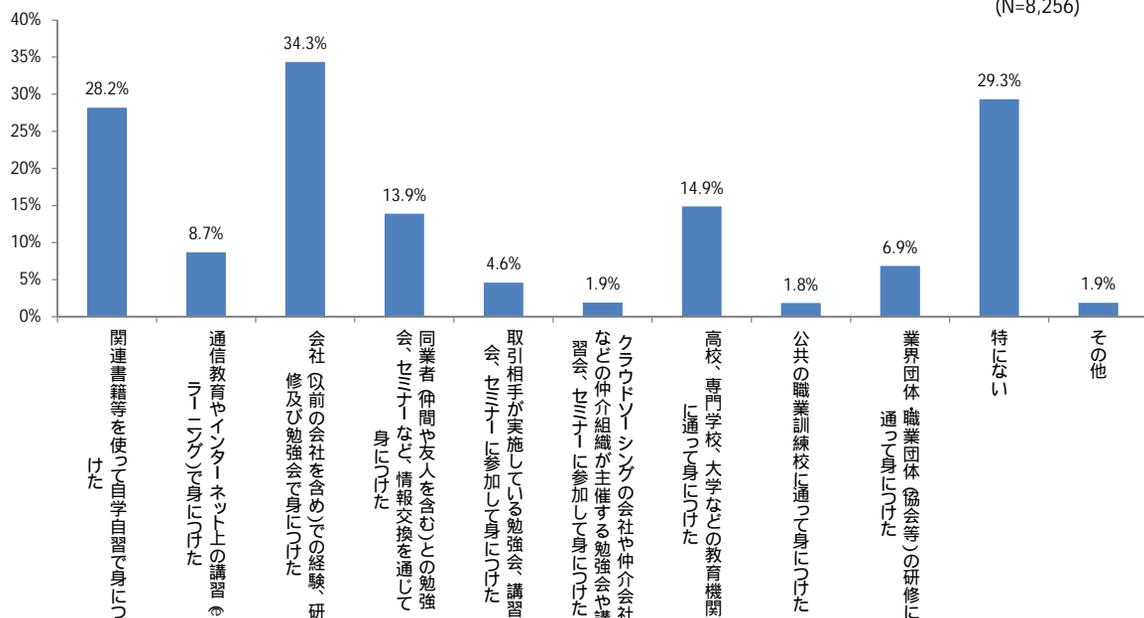
41

(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。

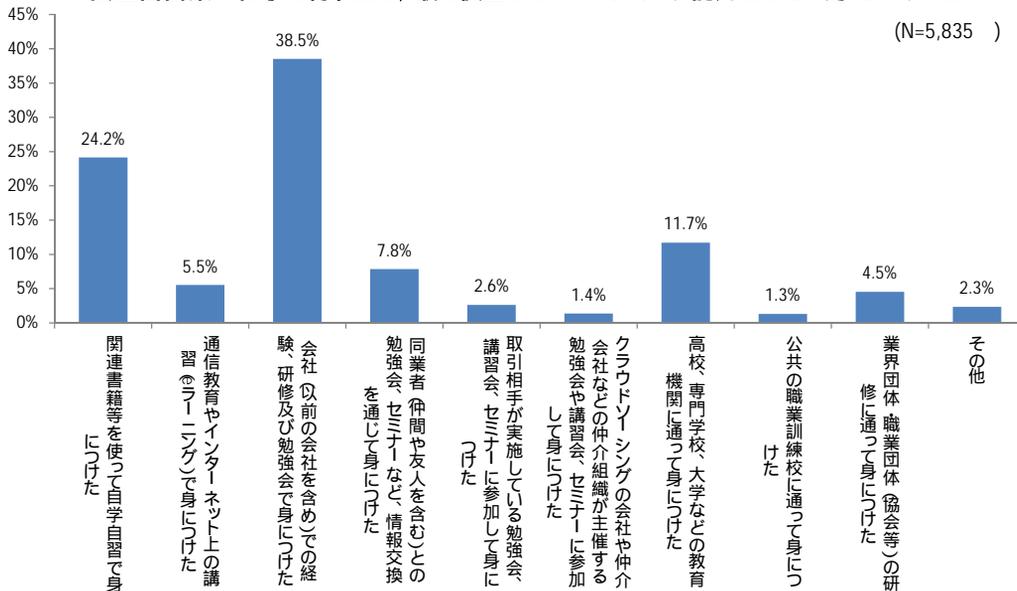
独立自営業の仕事に必要なスキルや能力をどこで身につけたか(複数回答)



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。

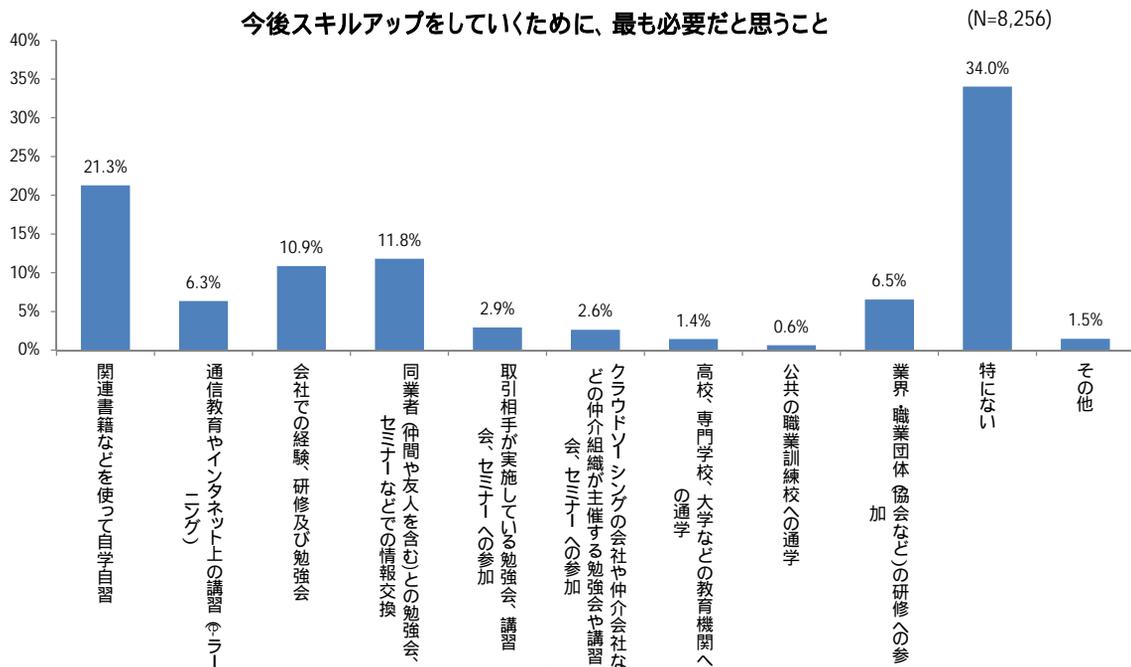
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」をもとに雇用環境・均等局作成

43

独立自営業の仕事に必要なスキルや能力について

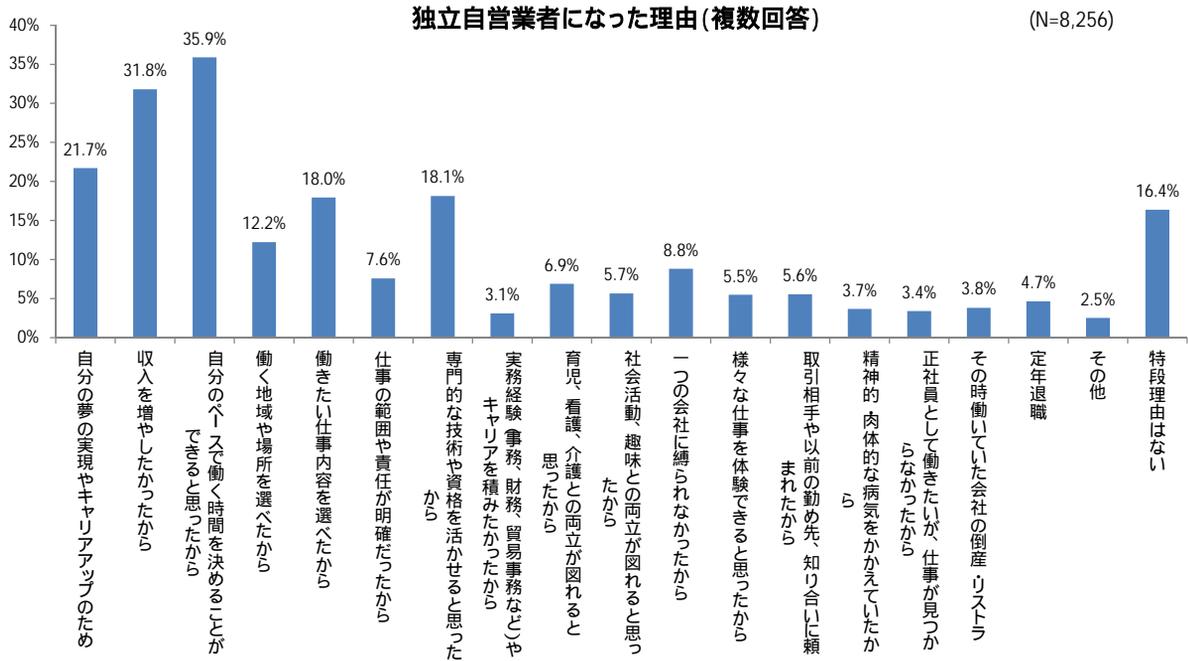
今後スキルアップをしていくために最も必要だと思うことについて、「特になし」との回答が34.0%で最も多いが、それ以外の回答のうちでは、「関連書籍などを使って自学自習」（21.3%）との回答が多い。

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。

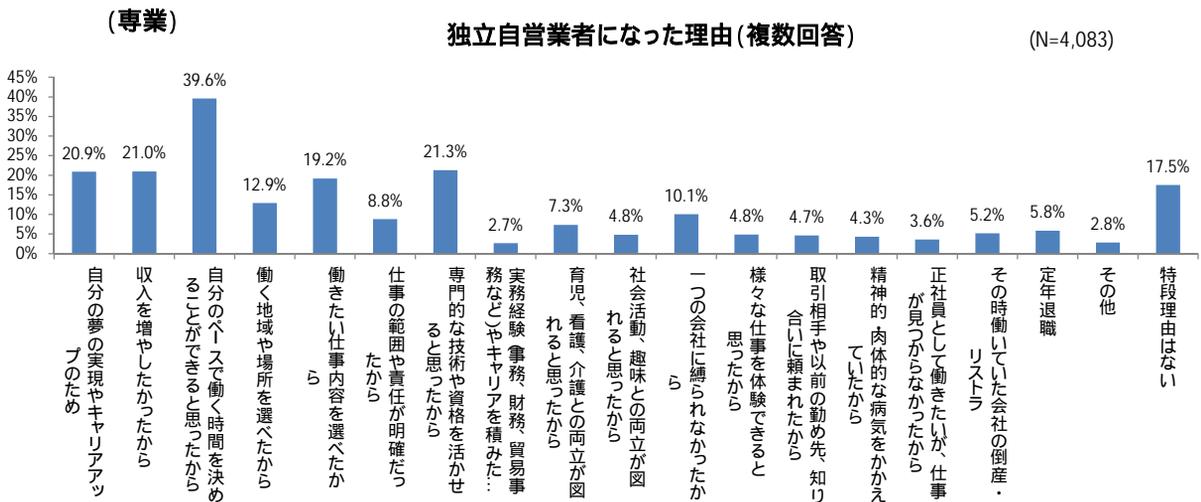


(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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。

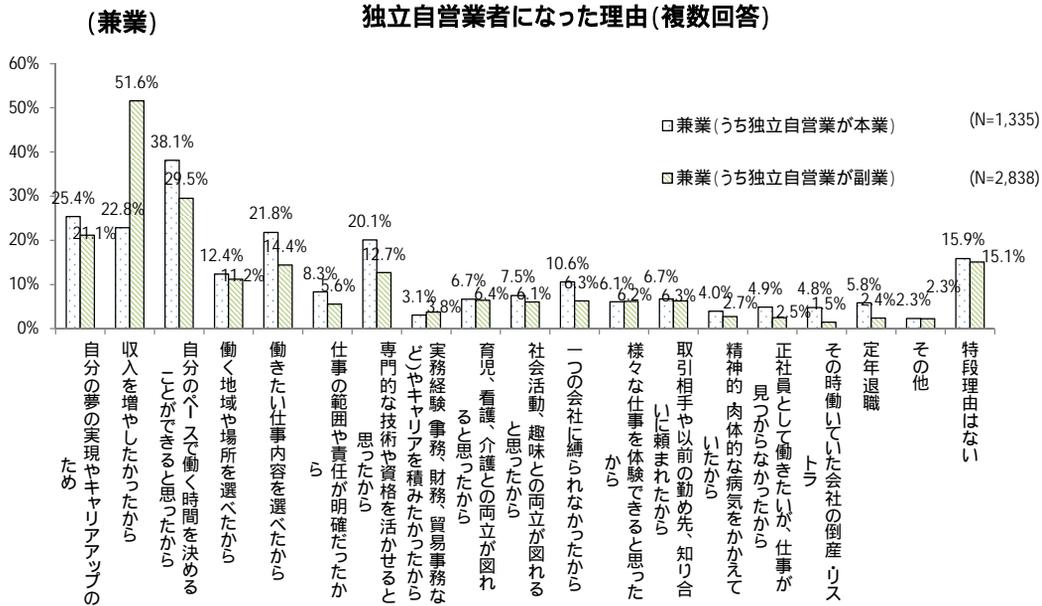


(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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。

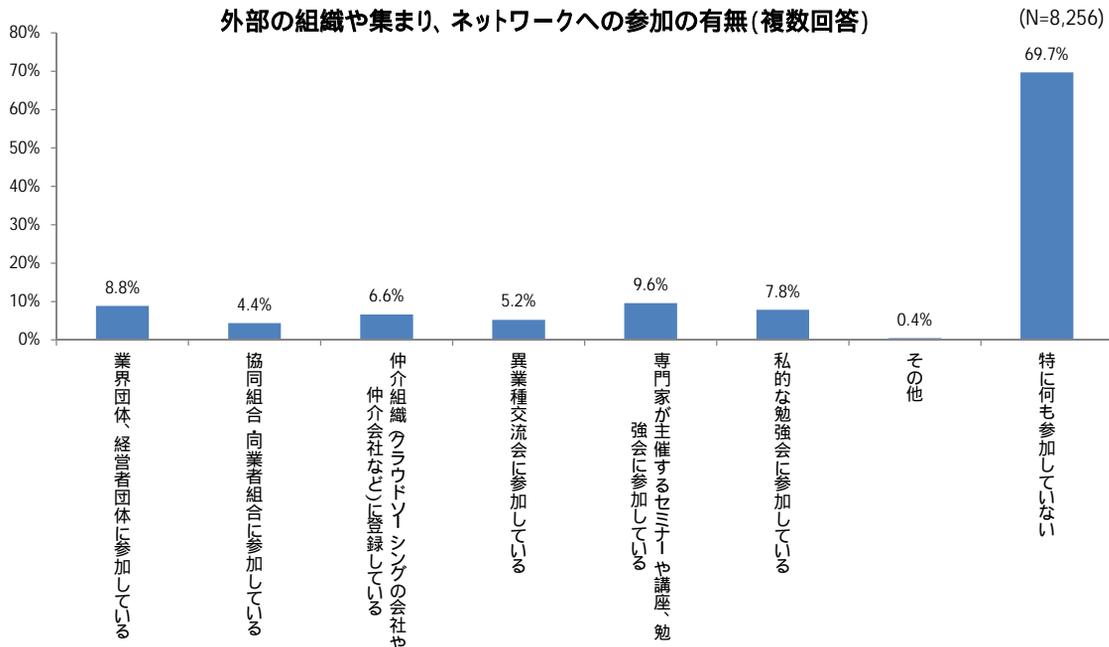


(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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

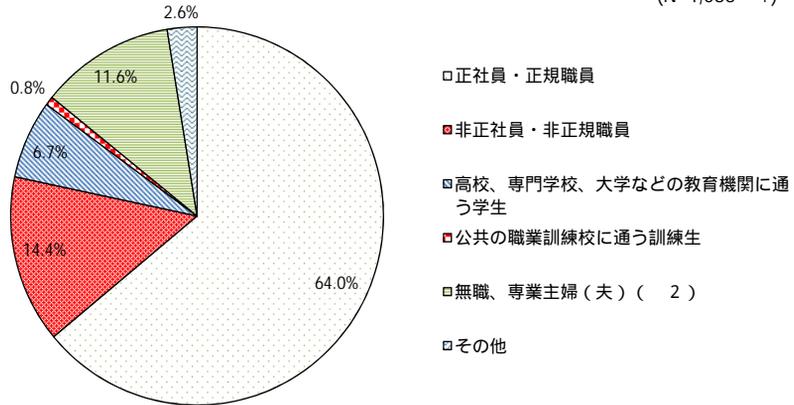
48

(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)



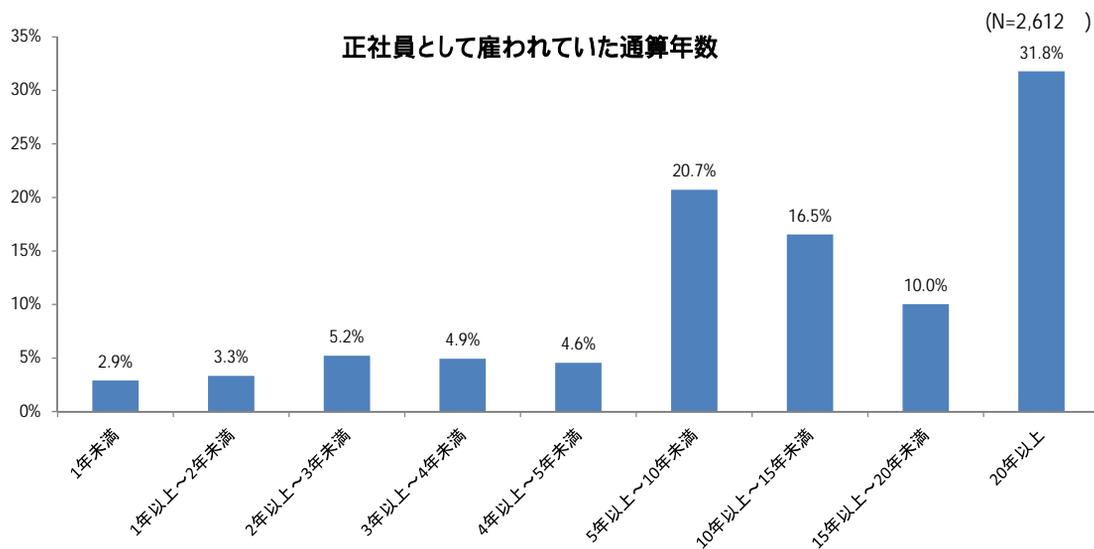
- 1 自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしての仕事を「専業」と回答した者
- 2 「高校、専門学校、大学などの教育機関に通う学生」「公共の職業訓練校に通う訓練生」を除く。

(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)

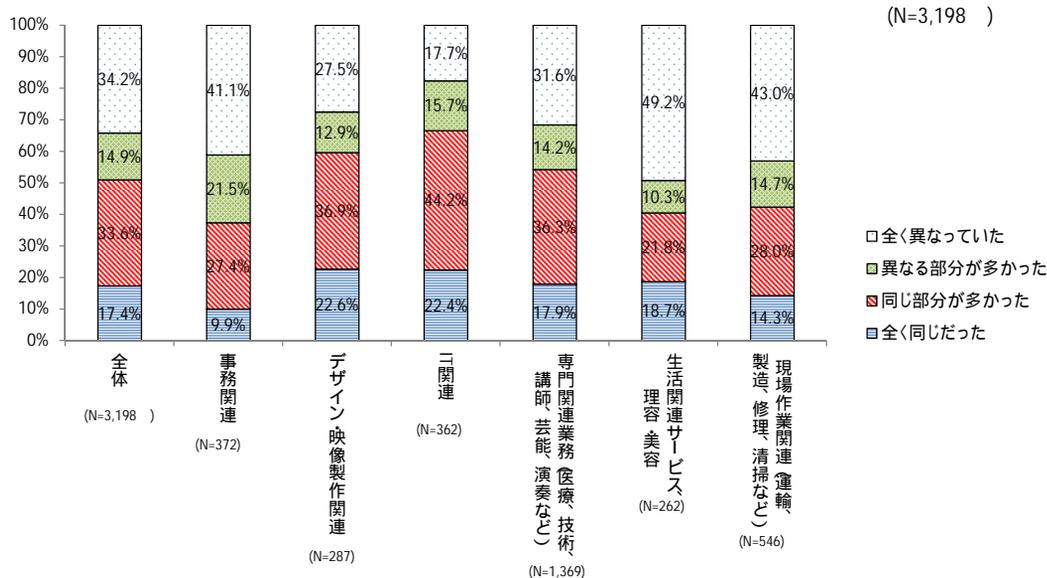
自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしての仕事を「専業」と回答した者で、前ページの設問について「正社員・正規職員」と回答した者

(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

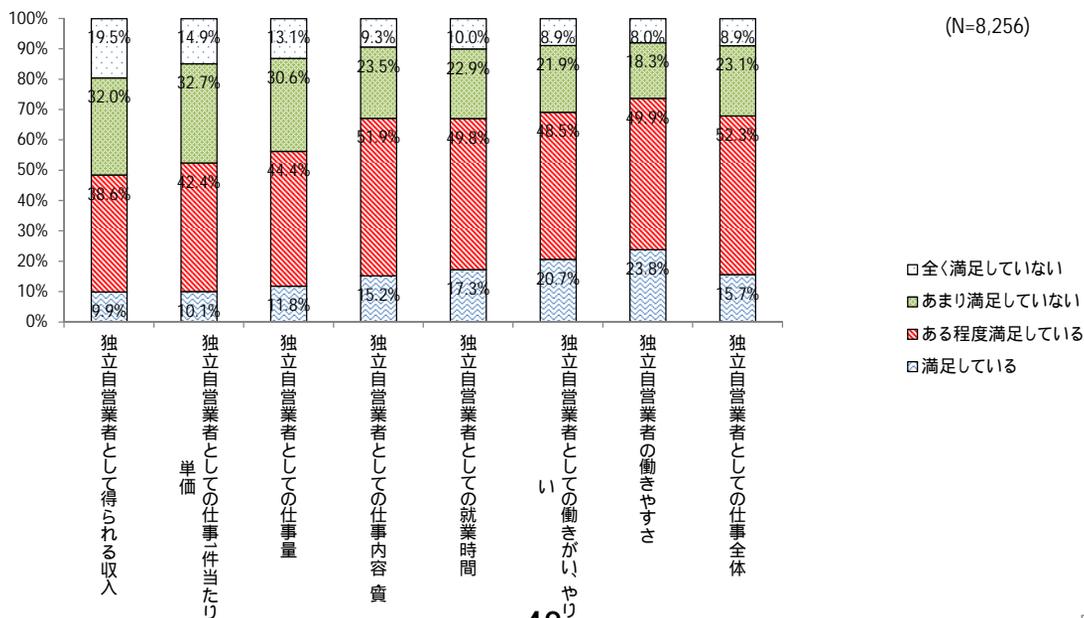
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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。

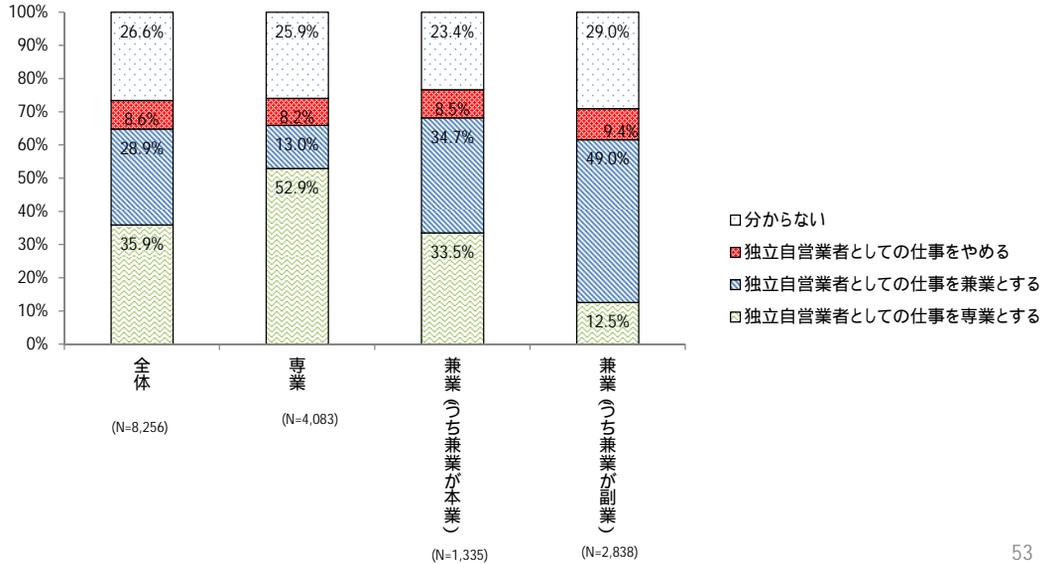
独立自営業者としての働き方に関する満足度



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

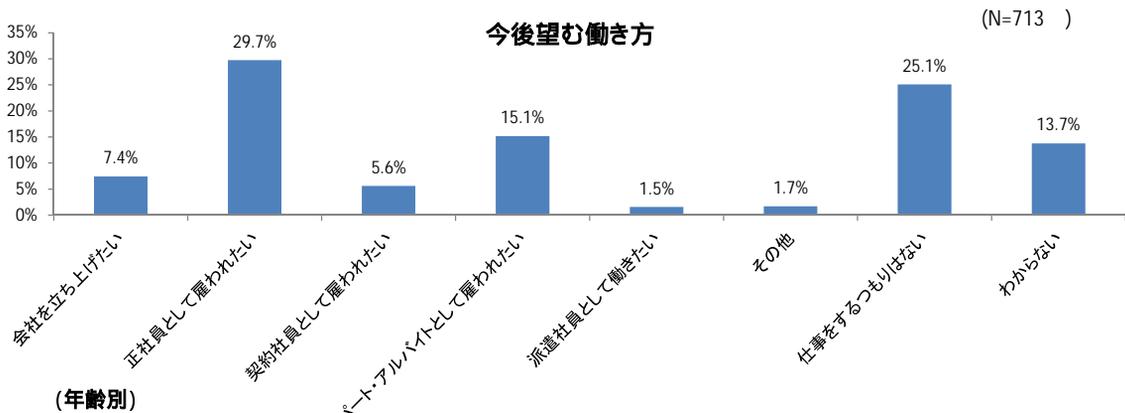


(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

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%

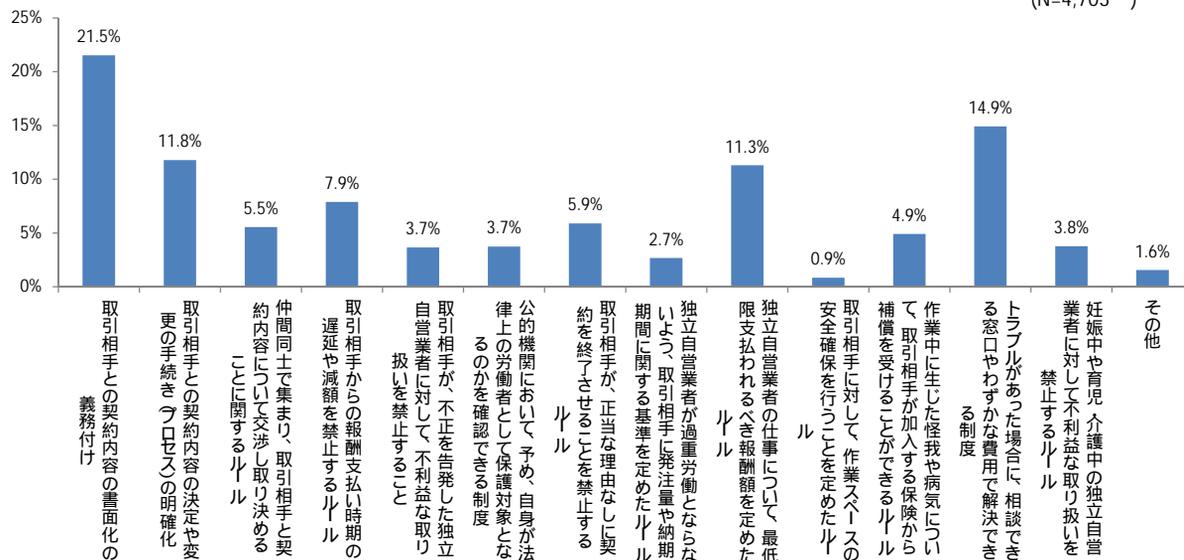
前ページの設問について、「独立自営業者としての仕事をやめる」と回答した者

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。

(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

57

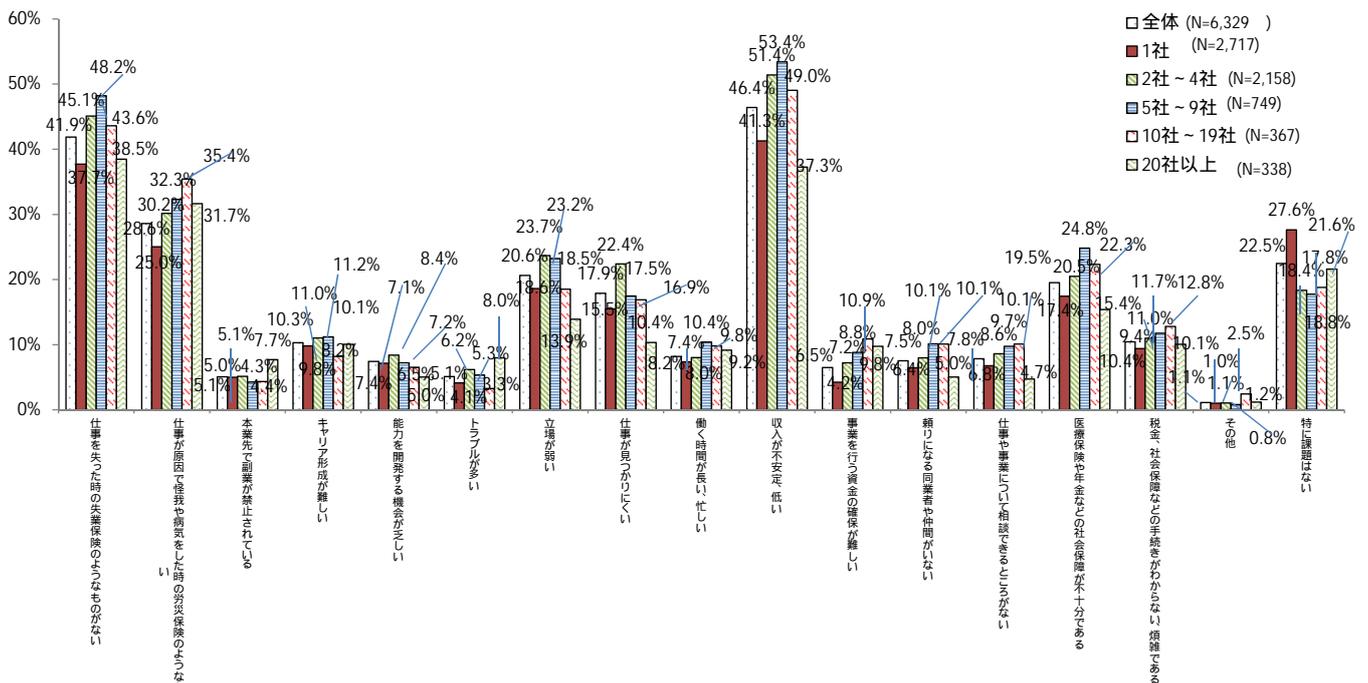
前回の御指摘を踏まえた厚生労働省提出資料

(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みたもの。
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。



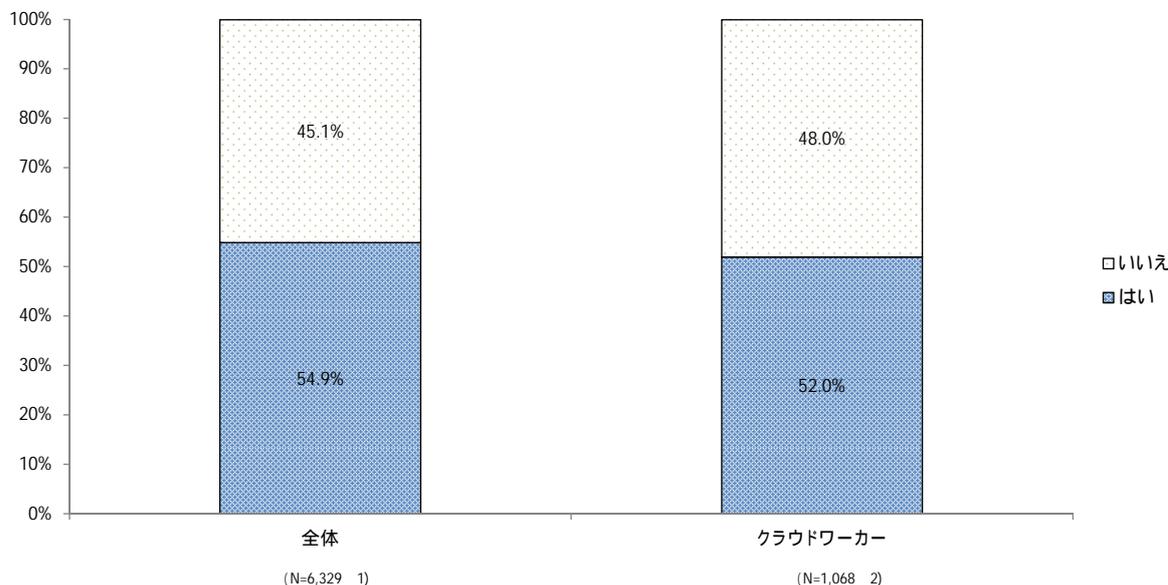
「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。

(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

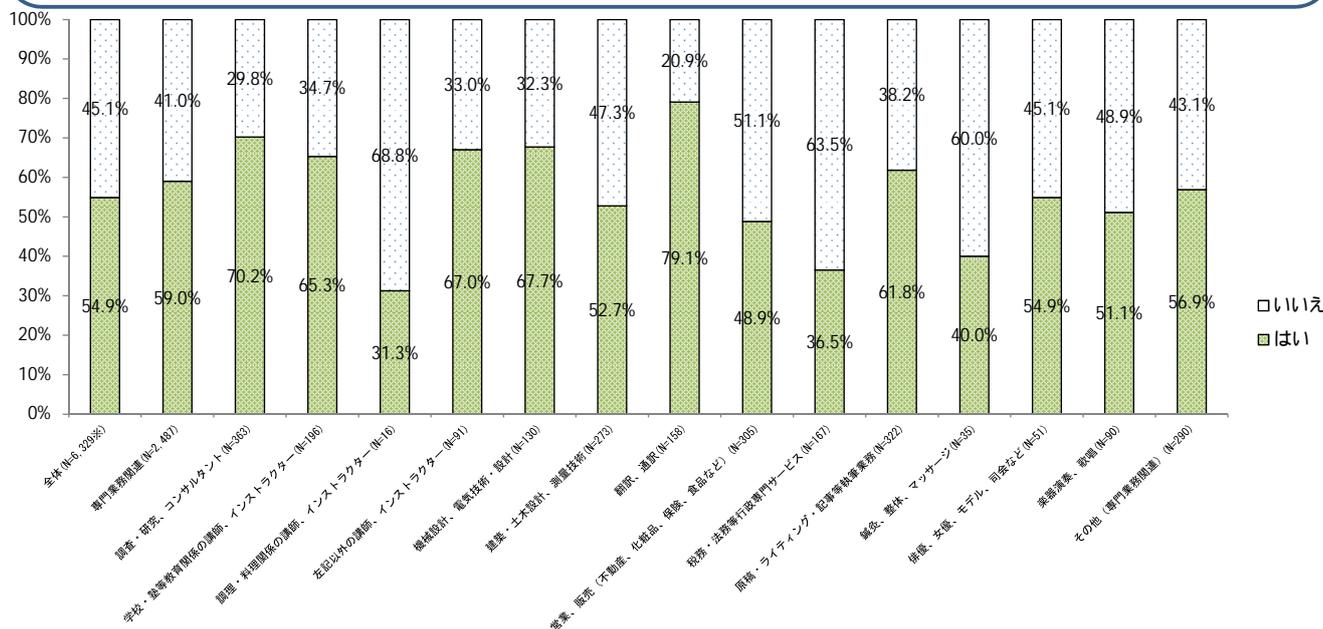
3

(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。



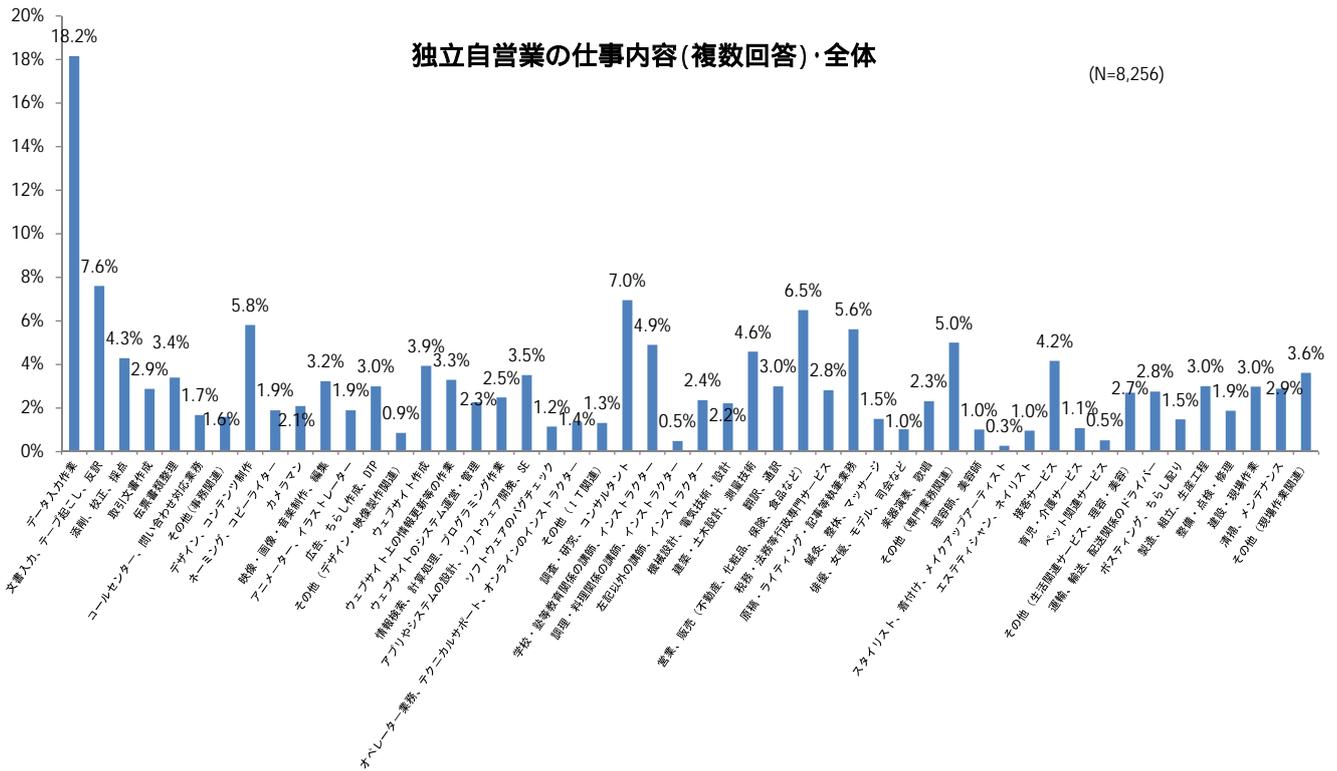
1 自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。

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

最も高かった報酬額×仕事内容

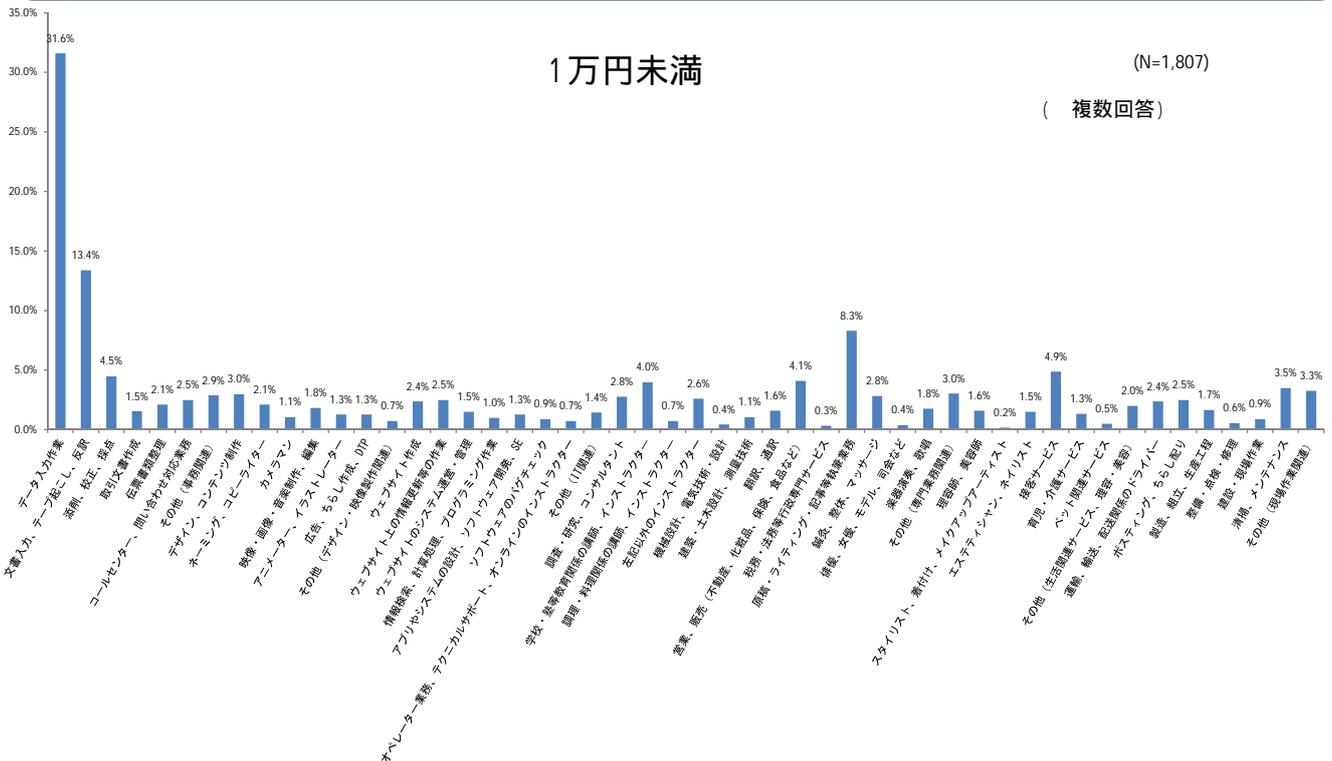
1年間の間に実施した独立自営業の仕事のうち、1件あたりの取引で最も報酬額が高かった案件に係る報酬額×1年間で行った独立自営業の仕事内容についてみたもの(複数回答)



(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

最も高かった報酬額×仕事内容

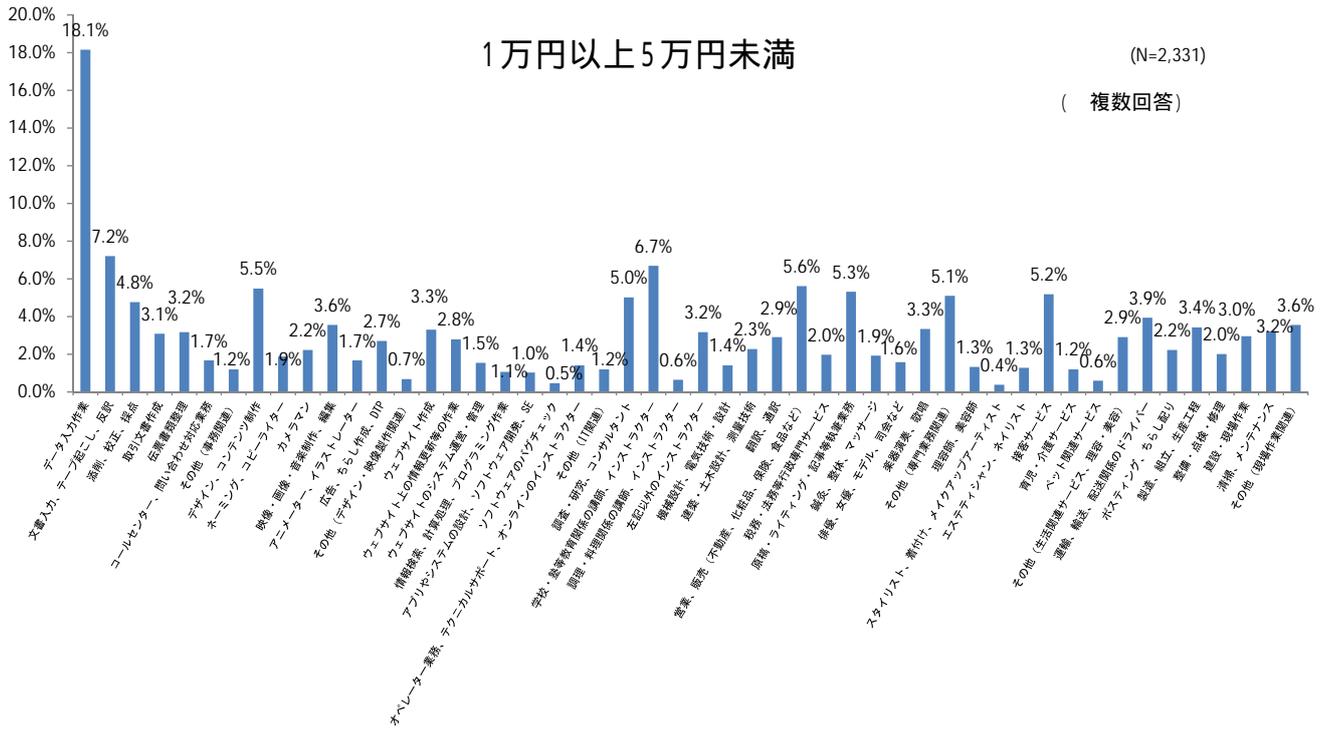
最も高かった報酬額が1万円未満との回答の者でみると、全体と比べ、「データ入力作業」の回答の割合が高くなっている。「データ入力作業」(31.6%)、「文書入力、テープ起こし、反訳」(13.4%)、「原稿・ライティング・記事等執筆業務」(8.3%)の順に回答が多い。



(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

最も高かった報酬額×仕事内容

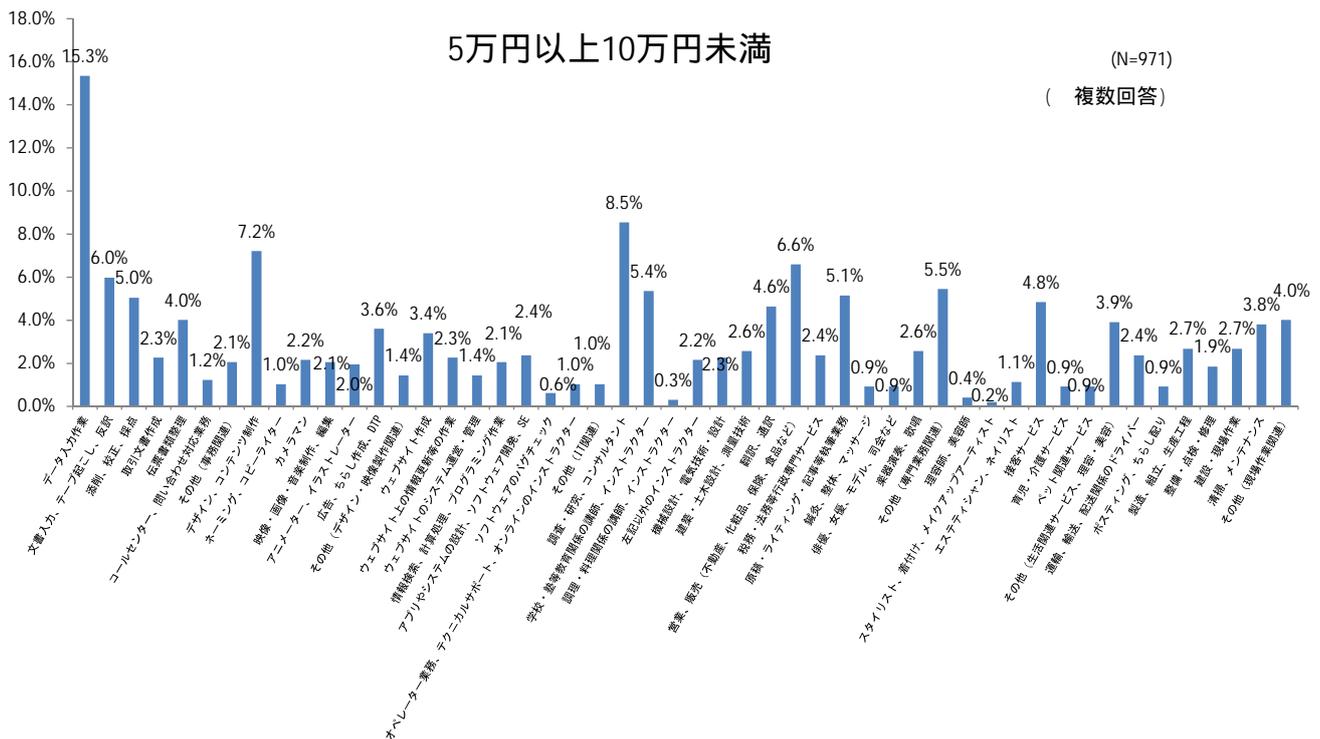
最も高かった報酬額が1万円以上5万円未満との回答の者でみると、「データ入力作業」(18.1%)、「文書入力、テープ起こし、反訳」(7.2%)、「学校・塾等教育関係の講師、インストラクター」(6.7%)の順に回答が多い。



(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

最も高かった報酬額×仕事内容

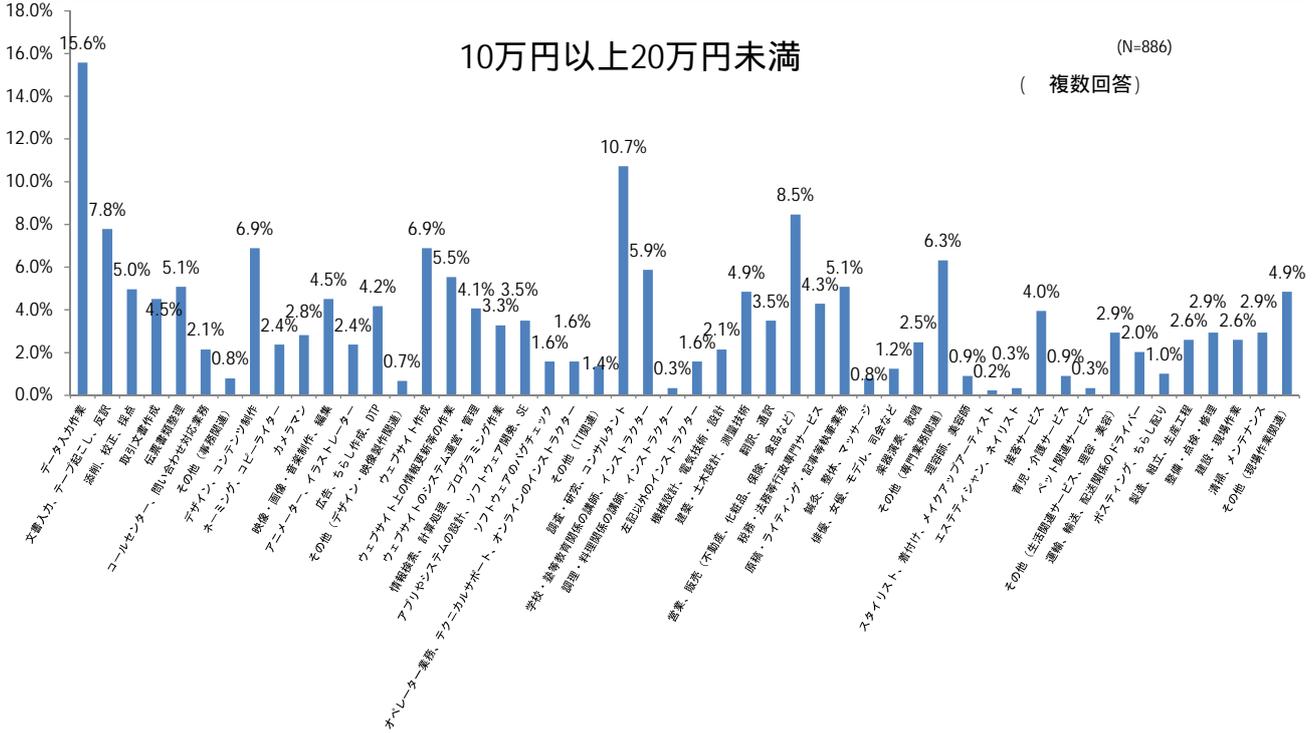
最も高かった報酬額が5万円以上10万円未満との回答の者でみると、「データ入力作業」(15.3%)、「調査・研究、コンサルタント」(8.5%)、「デザイン、コンテンツ制作」(7.2%)の順に回答が多い。



(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

最も高かった報酬額×仕事内容

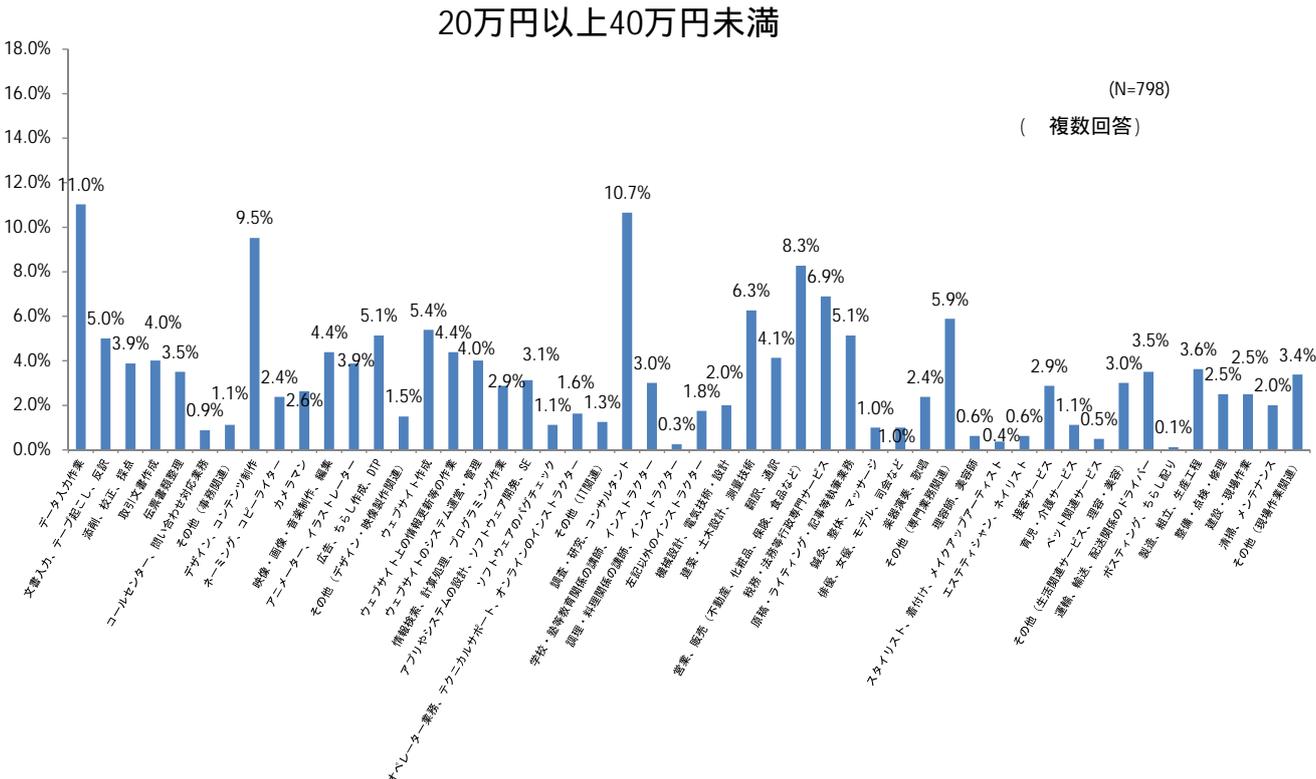
最も高かった報酬額が10万円以上20万円未満との回答の者でみると、「データ入力作業」(15.6%)、「調査・研究、コンサルタント」(10.7%)、「営業、販売」(8.5%)の順に回答が多い。



(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

最も高かった報酬額×仕事内容

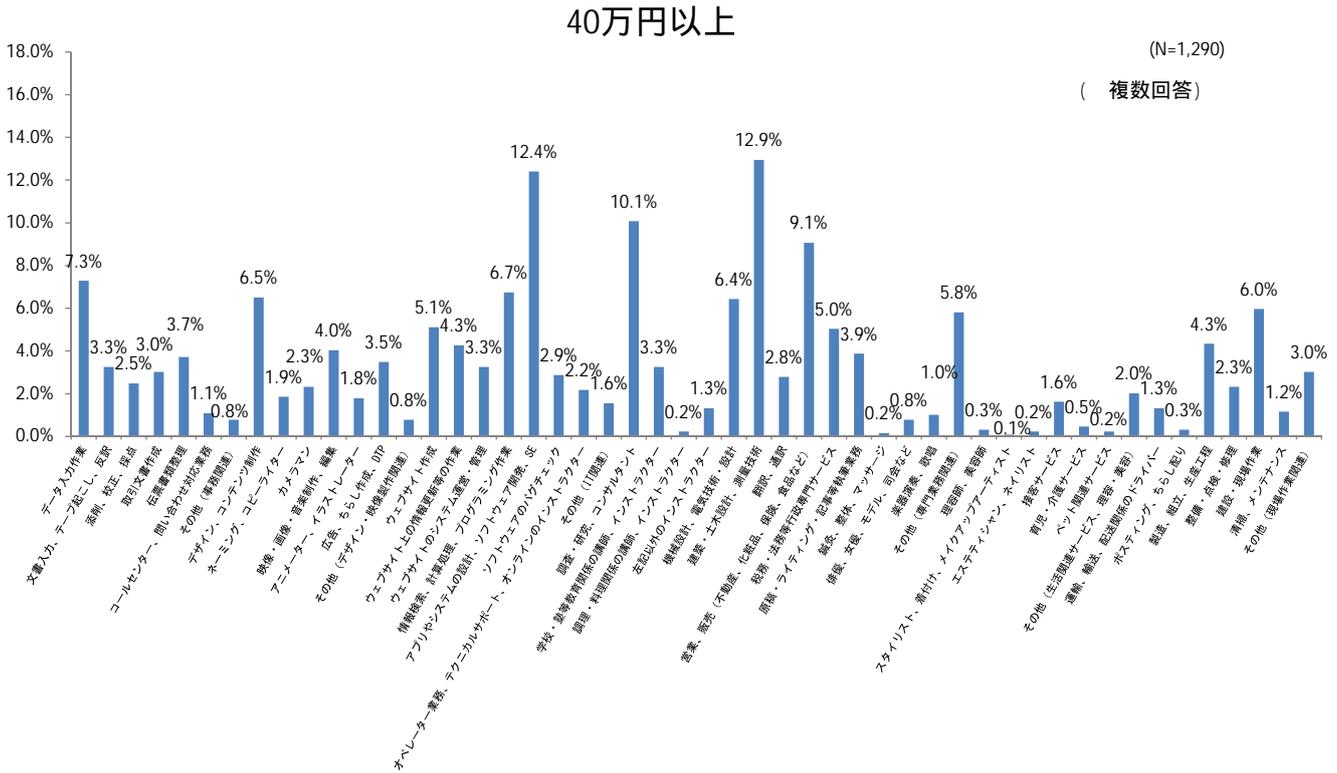
最も高かった報酬額が20万円以上40万円未満との回答の者でみると、「データ入力作業」(11.0%)、「調査・研究、コンサルタント」(10.7%)、「デザイン、コンテンツ制作」(9.5%)の順に回答が多い。



(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

最も高かった報酬額×仕事内容

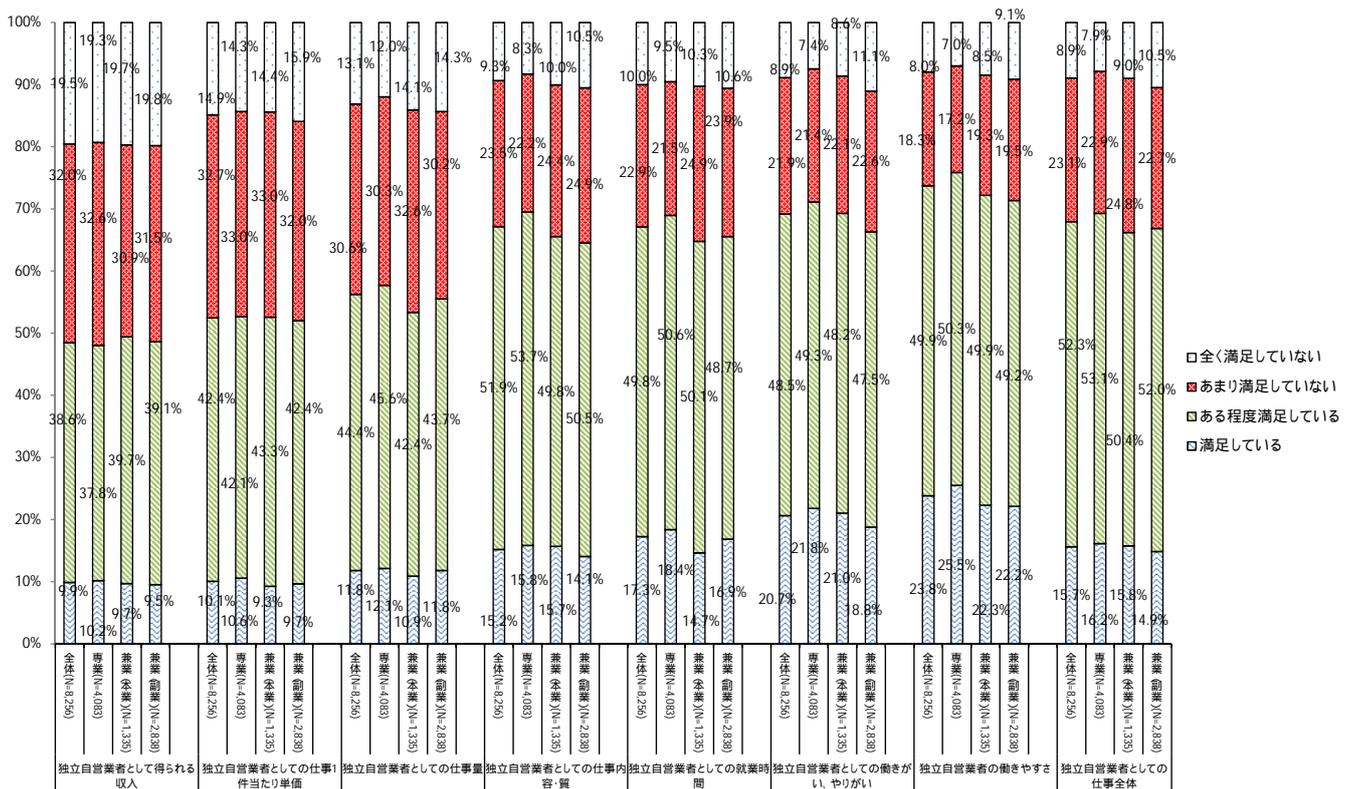
最も高かった報酬額が40万円以上との回答の者でみると、「建築・土木設計、測量技術」(12.9%)、「アプリやシステムの設計、ソフトウェア開発、SE」(12.4%)、「調査・研究、コンサルタント」(10.1%)の順に回答が多い。



(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

独立自営業者としての働き方に関する満足度×専業兼業別

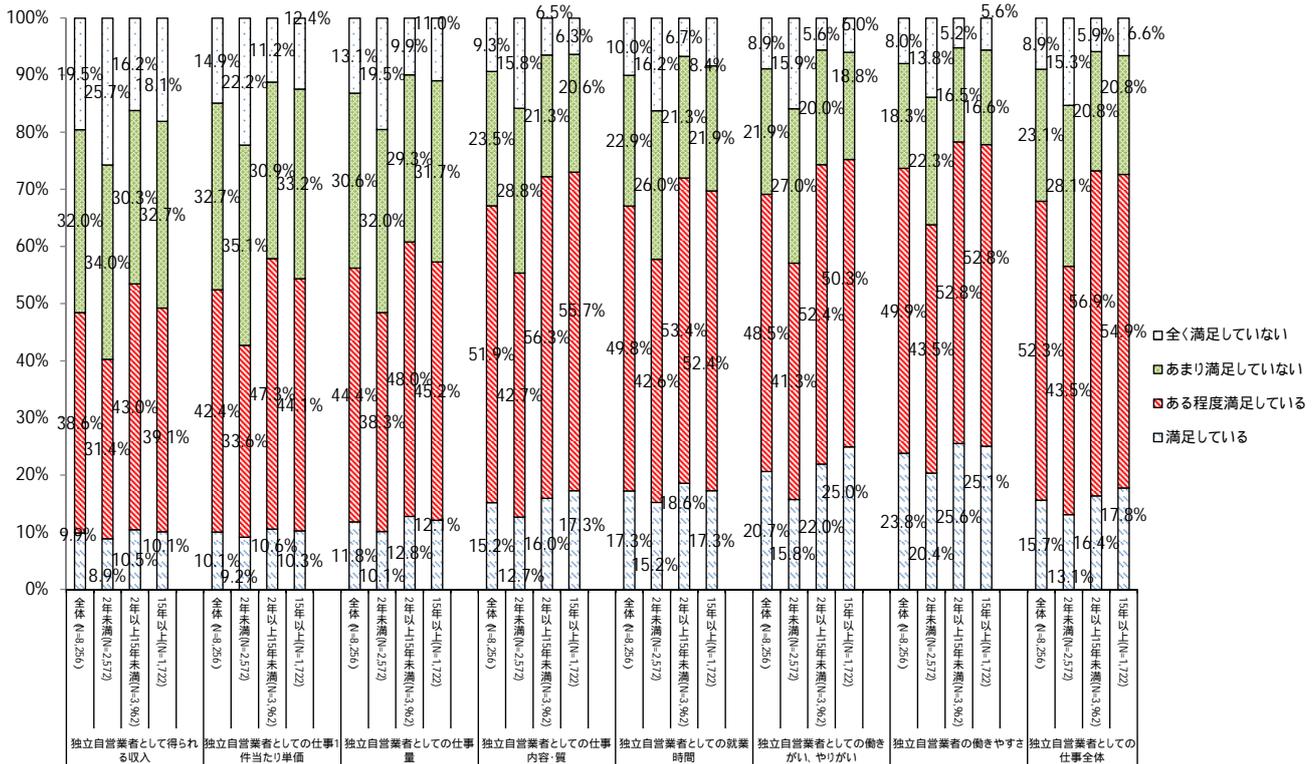
独立自営業者としての働き方に関する満足度×専業兼業別についてみたもの。傾向は大きくは変わらない。



(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

独立自営業者としての働き方に関する満足度 × 独立自営業の仕事の経験年数

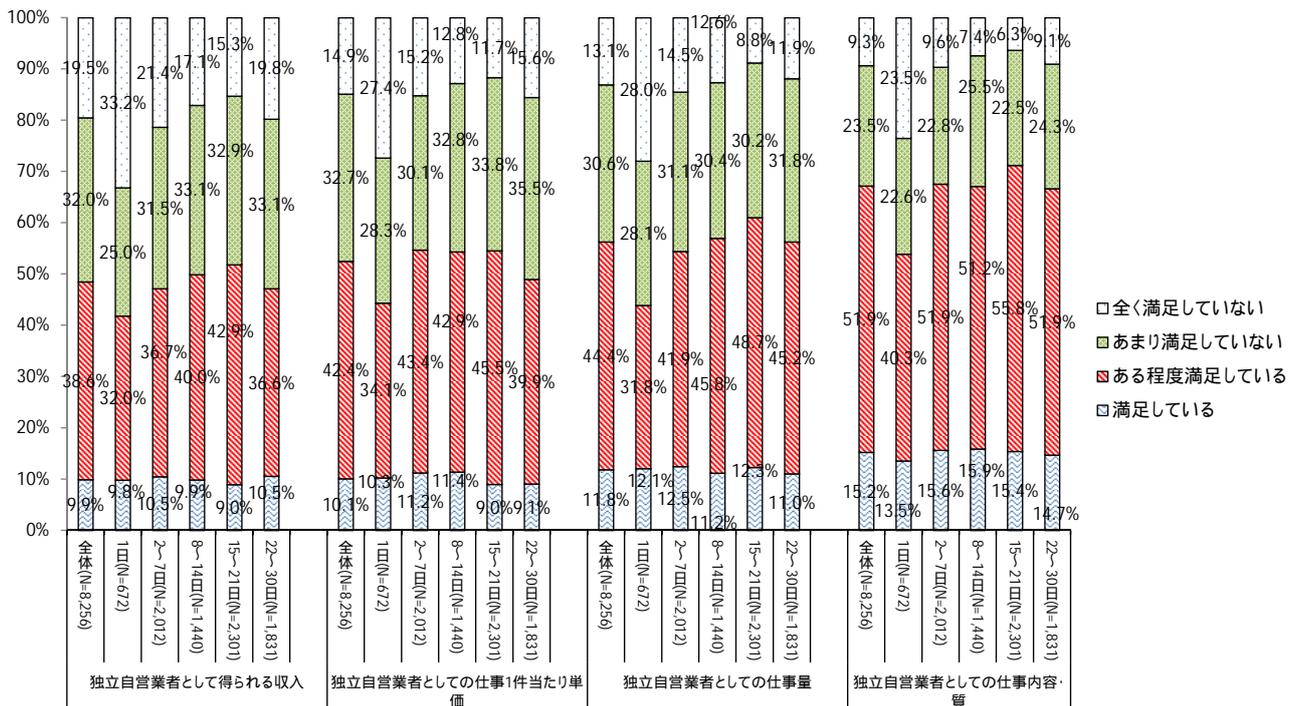
独立自営業者としての働き方に関する満足度 × 独立自営業に従事した経験年数についてみたもの。全体として、経験年数が「2年未満」については、「満足している」「ある程度満足している」との回答の割合が他の類型よりも低くなっている。



(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

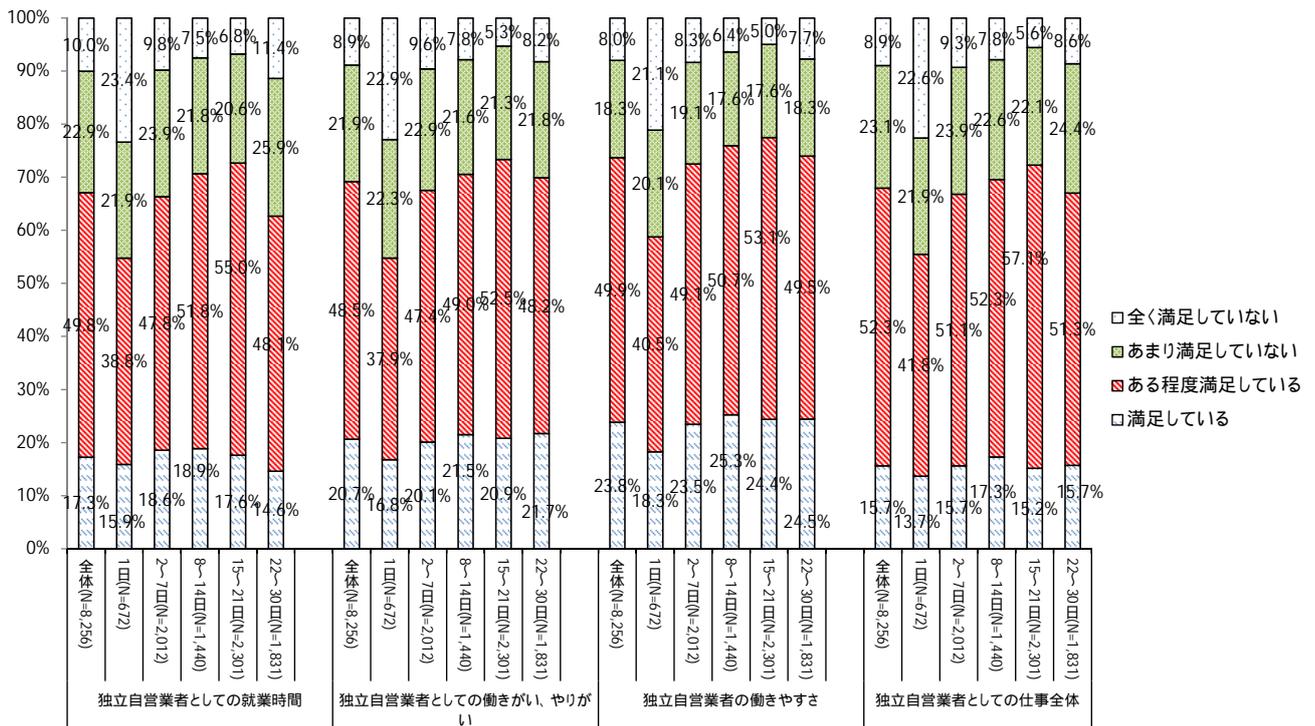
独立自営業者としての働き方に関する満足度 × 1か月当たりの平均日数

独立自営業者としての働き方に関する満足度 × 独立自営業の仕事に携わった1か月当たりの平均日数についてみたもの。全体として、平均日数が1日と回答した者については、「満足している」「ある程度満足している」との回答の割合が他の類型よりも低くなっている。



(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

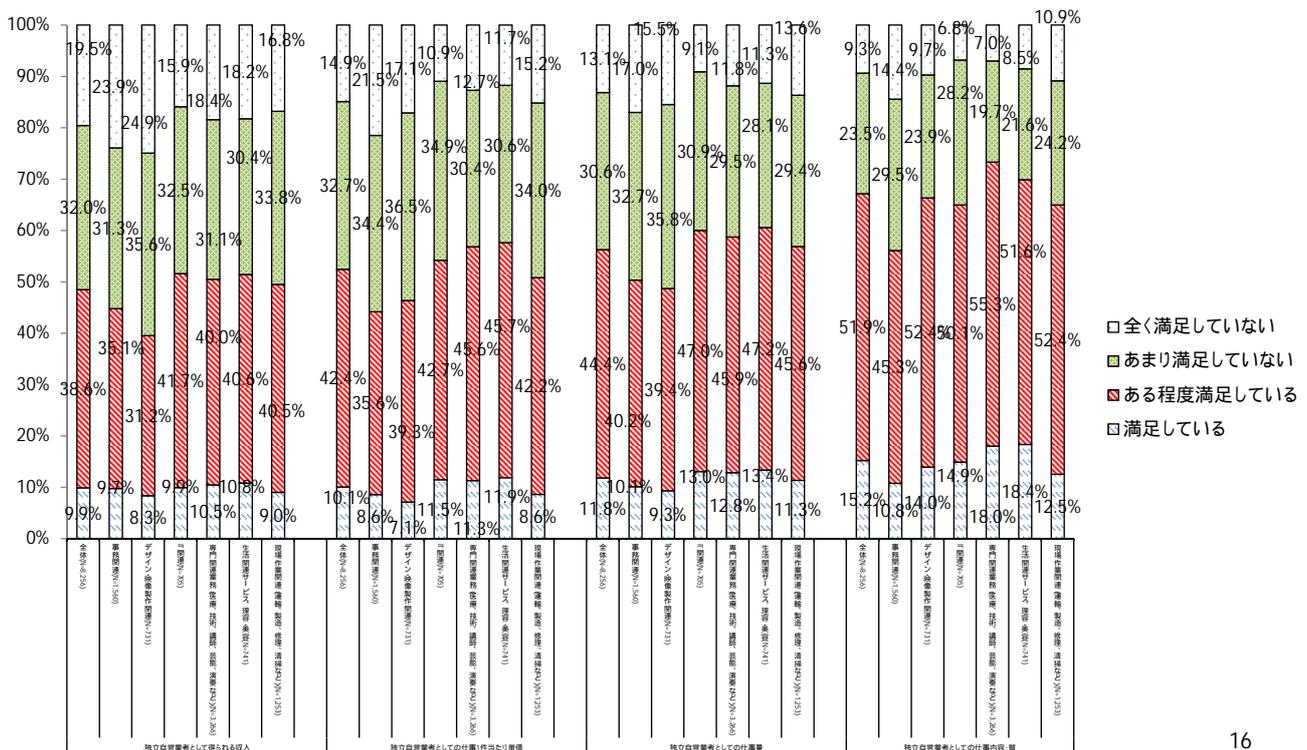
独立自営業者としての働き方に関する満足度 × 1か月当たりの平均日数



(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

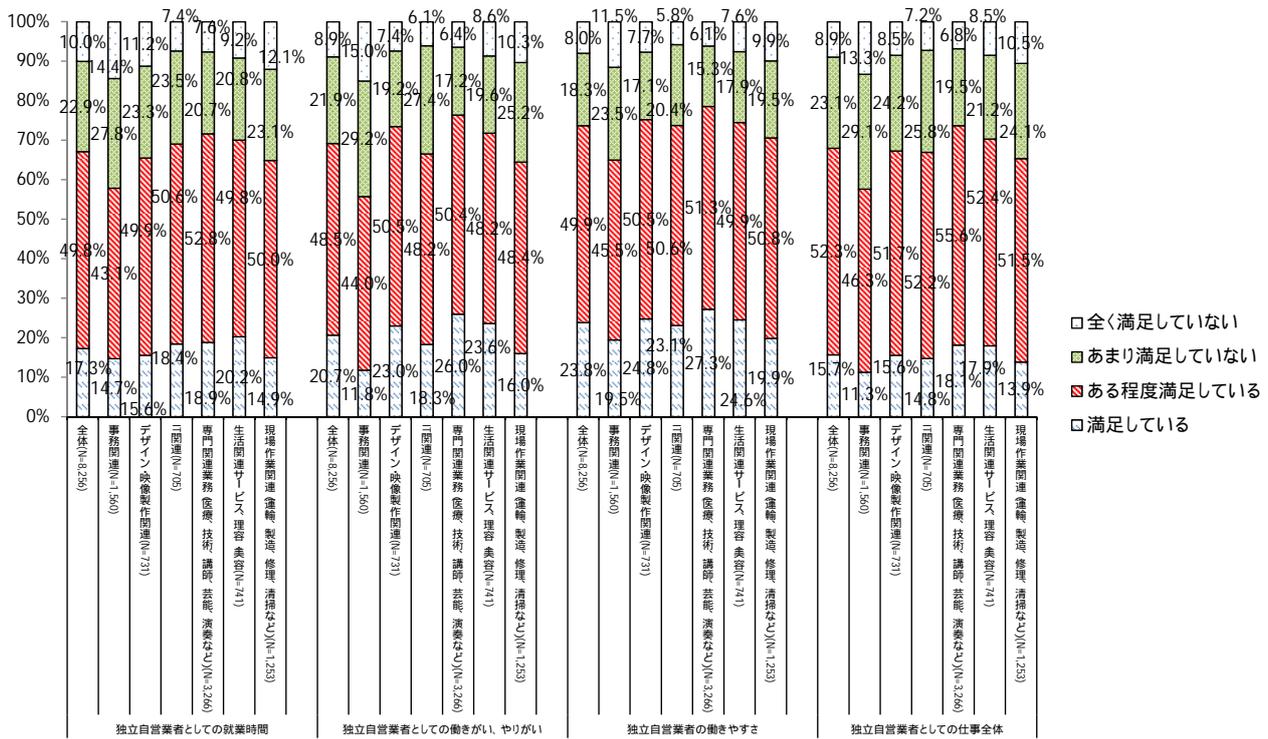
独立自営業者としての働き方に関する満足度 × 業種

独立自営業者としての働き方に関する満足度 × 業種別でみたもの。全体として「満足している」「ある程度満足している」との回答の割合が、「事務関連」と回答した者については、「全体」と比べて低くなっている。「デザイン・映像製作関連」については、「独立自営業者として得られる収入」では約4割と、全体の中で最も低くなっている。



(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

独立自営業者としての働き方に関する満足度×業種



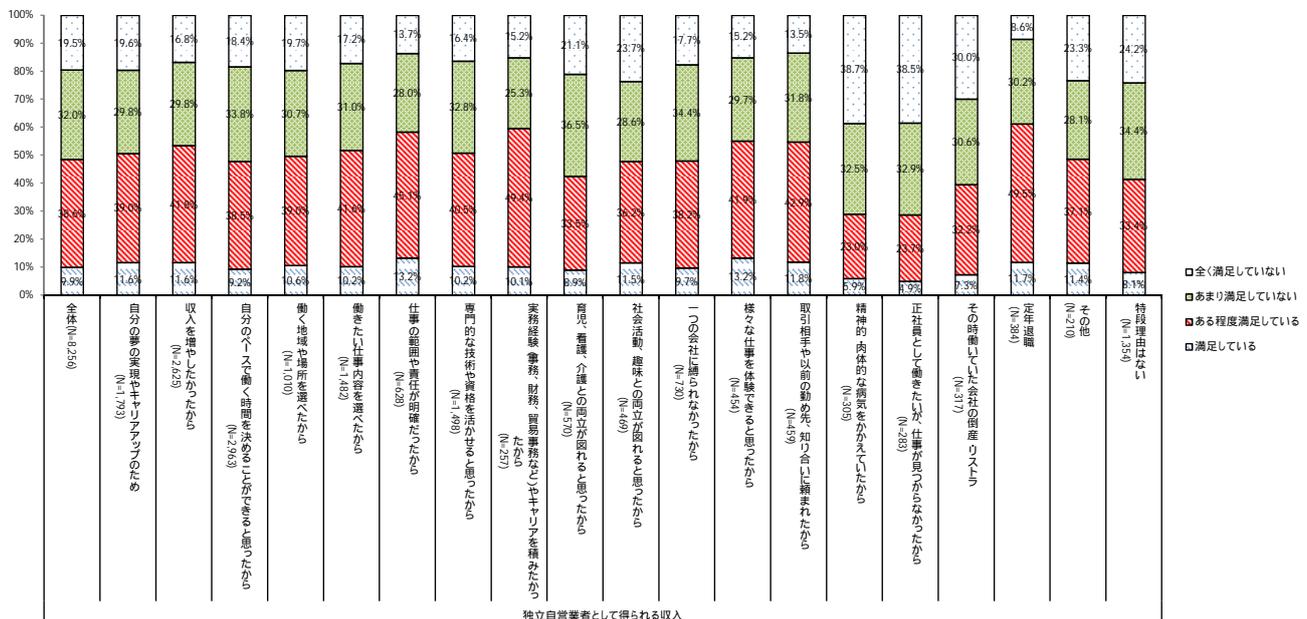
(出所) JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

17

独立自営業者としての働き方に関する満足度×独立自営業者になった理由

独立自営業者としての働き方に関する満足度×独立自営業者になった理由(複数回答)でみたもの。

「独立自営業者として得られる収入」についてみると、「満足している」「ある程度満足している」との回答の割合が、「定年退職」「実務経験やキャリアを積みかかったから」「仕事の範囲や責任が明確だったから」などで高い傾向にあった。一方、「精神的・肉体的な病気をかかえていたから」「正社員として働きたいが、仕事が見つからなかったから」「そのとき働いていた会社の倒産・リストラ」といった、比較的ネガティブな理由で独立自営業者になったという者についての満足度は、全体と比べて低い傾向にあった。

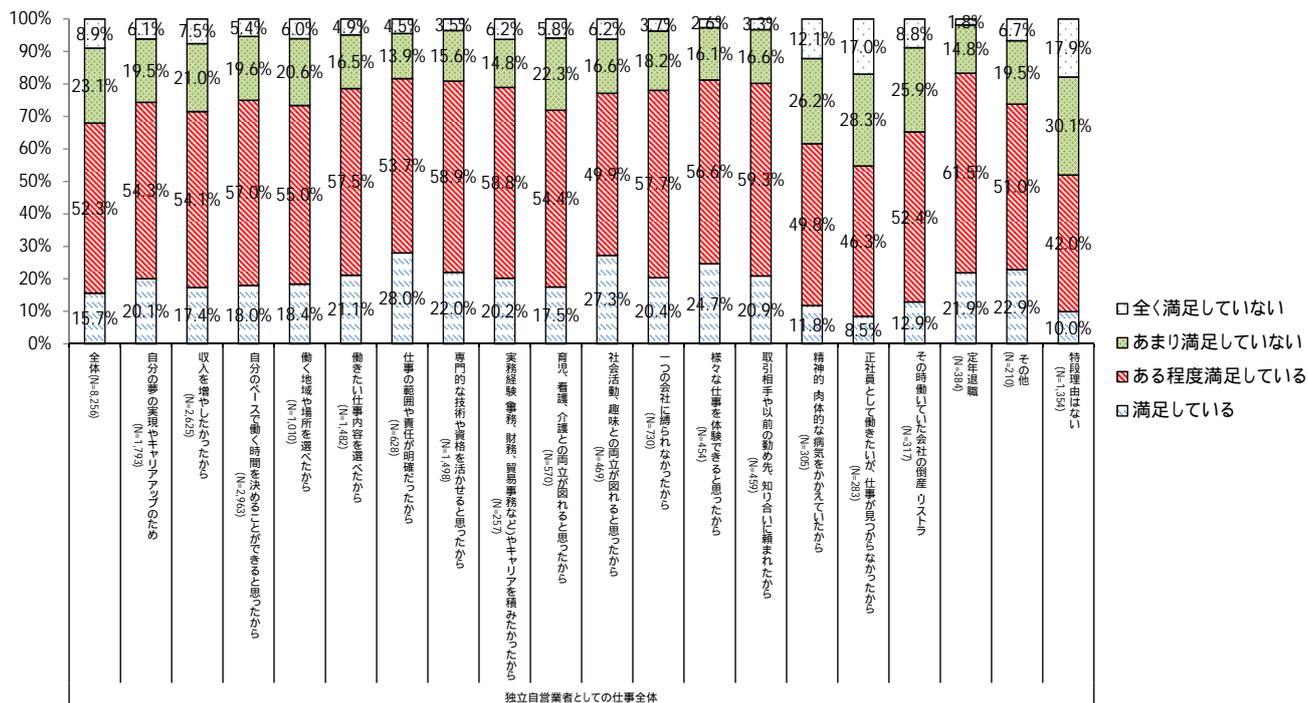


(出所) JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

18

独立自営業者としての働き方に関する満足度×独立自営業者になった理由

「独立自営業者としての仕事全体」についてみると、満足度は総じて高いが、「精神的・肉体的な病気をかかっていたから」「正社員として働きたいが、仕事が見つからなかったから」「そのとき働いていた会社の倒産・リストラ」といった、比較的ネガティブな理由で独立自営業者になったという者についての満足度は、全体と比べて低い傾向にあった。



(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

1 ヒアリング対象

・協同組合日本俳優連合.....	2
・全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会.....	5
・出版ネッツ.....	8
・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.....	11
・フリーランスのテレビディレクター.....	14

2 ヒアリング項目

- 就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等
- 契約書の作成、重視する内容等
- 契約条件の決め方、交渉等
- 契約の相手先の数
- 受注ルート等
- 仕事をする時間や場所等
- トラブル・仕事上の悩みについて
- 行政への要望

協同組合日本俳優連合

就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等

日俳連に加入している俳優の90%はプロダクション事務所に所属しているが、10%はフリー。特に演劇関係の俳優はどこにも所属しないで活動する者が多い。主業として働いているが、年収が300万円以下の実演家が半数を占め他の仕事（アルバイト等）で主な収入を得ている場合も多い。

映像実演家は、1つの作品につき複数のプロダクション事務所からキャスティングされる。出演者個々は、その中の一部に過ぎず、業務委託、請負という言葉はなじまないように思う。

契約書の作成、重視する内容等

出演先の制作会社は発注者との間で契約書を交わしている場合が多い。

一方、出演契約の場合は、重要な役、長期間の出演契約であれば、制作会社とプロダクション事務所が（場合によっては俳優との三者間で）契約を交わすこともあるが、基本的には契約書を交わさない。

アテレコ・アニメーション等の音声出演の場合は、中小企業等協同組合法に基づき、関係団体と出演先（制作会社）団体協約を交わしているため、出演者（声優）は逐一個別契約を結ばなくても契約条件が確立している。

しかし最近ハリウッド作品を中心に、全世界共通の契約内容に秘密保持に関する事項が盛り込まれるようになった。海外の契約書は細部に至り詳細なものである。声優個々は収録現場でサインするが、日本語翻訳が付かない契約書も内容が良く分からずに署名せざるを得ないケースもある。

契約条件の決め方、交渉等

当組員は報酬額については、東京のテレビ局 5 社とは最低報酬を決めており、毎年交渉するテレビ局もある。その他の出演は交渉による。外注の制作会社への出演は報酬額の定めがないため、視聴率や興収の取れるスター俳優を除いては、厳しい条件の買い手市場である。

受注ルート等

発注者はプロダクション事務所を通じて出演者を指名する。プロダクション事務所と出演者は所属契約を交わし（単なる派遣業務とし所属契約を結ばないプロダクション事務所も多い）、プロダクション事務所は手数料を差し引き、出演者は受注金額の 60%から 80%を受け取る。

仕事をする時間や場所等

スター俳優や制作会社の都合が優先される。

3

トラブル・仕事上の悩みについて

報酬不払い、遅延、ハラスメント、事故等のトラブルがある。日俳連が制作会社に交渉を申し入れると、真面目に対応してもらえるケースが多い。

実演家は、年収 200 万円以下の者も多く（約 25%）、事故が起こると金銭的に苦しい。指揮命令系統が明確で、労働者の実態があれば、実演家にも労災が適用されるが、プロダクション事務所や制作会社との関係性から労災に結びつかないケースも多いので、適用されるようにしてほしい。

報酬の不払いについては、最初から払うつもりのないようなプロデューサーや制作会社も存在する。

最近では、報酬の問題、ハラスメント等について、相談先がなくて困っている若手俳優から SNS で不満を発信したり、日俳連に相談がある。しかし、協同組合なので、あまり介入（労組的な）できないが、相談を受けアドバイスをしている。現在は俳優の労組が日本にはない。

映画著作物に出たら、実演家は映画の再上映等何回使われようと二次使用料等の追加報酬がない。

行政への要望

労災については、指揮命令系統が明確で、労働者の実態があれば、実演家にも適用されるので、適切な制度運用をしていただきたい。

4

全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会

就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等

業界では主業が多く、個人事業主の形態が多い。一部法人化している組合員もいる。

ワーカーが個人事業主の働き方を選ぶ理由としては、自由な時間が多くとれること、報酬は経費を除き仕事をした分だけ得ることができること、介護等のためフルタイムで稼働できない場合に自由な時間に仕事ができること、人間関係の煩わしさが少ないこと等が挙げられる。

発注者が赤帽を利用する理由は、軽トラックで運ぶので料金が安いこと、365日24時間対応可能で依頼しやすいこと、自社で社員を雇用するよりコスト面で有利なことなどが挙げられる。

契約書の作成、重視する内容等

定期的な委託であれば、契約書を交わすが、単発の仕事ごとには契約書は交わさないことが多い。

組合員に活用してもらうために、契約書のひな形は何パターンか連合会で用意している。ただ定期的な委託でしか契約書を交わさない慣行のためか、単発の契約では依頼書や見積書での契約をしたこととするという形態が多い。あとは、運送の約款を提示することもある。

契約書の内容については、業務内容はもちろん、報酬支払時期、契約期間等を運転手は重視している。契約期間については、特別に冷凍車を用意しなければならない等別途費用が必要になってくる場合に投資額を回収できるかという観点から重要になる。

損害賠償事項の要求が重い場合、貨物保険の範囲内、民法等関係法令に準ずると契約書に記載することが望ましいが、個人の契約であると、実態はそこまで書き込むことは難しい。

5

契約条件の決め方、交渉等

報酬額については、国土交通省に届出をしている運賃料金というものがあり、それに基づき決定される。付帯的な業務がある場合等、多少の料金の交渉はある。

届出運賃料金は、連合会主体で決めて、各個人事業主が届出をしている。基本的に料金は、合意により決定される。赤帽は協同組合であり、独禁法の適用除外である。

受注ルート等

受注ルートについては、自己の営業活動や知人等からの紹介が多い。

組合でも取引先を持っているため、顧客がいない状況で新規加入する組合員に対して仕事を斡旋しており、その中に自分の顧客にして良い客先がある。組合のホームページ上に個人のホームページを持てるようになっており、営業活動に活用している。仲介業者に登録する組合員もいる。

仕事をする時間や場所等

発注者の要望に応じて決まる。

6

トラブル・仕事上の悩みについて

仕事上で多い悩みとしては、繁閑が激しいなどの受注の不安定さ、報酬額の低さ等が挙げられる。

トラブルとしては、報酬の不払い、支払い遅延、事故等による怪我や解約。

組合員の怪我の補償として、月 1,500 円の負担の共済制度を設けている。入院の際の見舞金や死亡弔慰金、傷害保険を適用。またこれとは別に、労災保険で一人親方の特別加入制度もあるが、任意加入であり、掛け金が高いため入らない組合員もいる。

個人で仕事をしていると、怪我や病気等で仕事ができないと、企業と違って代わりの人をお願いすることができない。赤帽では、その場合、仕事仲間に頼む方法が考えられる。組合として明確にルールがあるわけではないが、その後、仕事仲間から依頼された顧客をそのまま自分のものにするのはタブーである。一方、各組合本部で配送センターを設けており、そこで対応可能な人を探すことも可能で、その場合は仕事仲間から依頼されるケースと異なり、組合本部から紹介された顧客を自分の顧客にできることがある。

支払いの遅延や高速料金をなしにしてほしい等、発注者から事後交渉があることもある。赤帽としては下請法があるので交渉してはどうかとアドバイスするが、顧客が離れるため言えないという。

出版ネッツ

就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等

出版フリーランスの働き方には、取引先を複数持ち、自宅や個人事務所で働くパターンと、常駐フリーと言われる定期的に出版社等に通勤し専属的で社員に近い働き方のパターンとがある。

組合員は主業が多いが、業界では副業として携わる人も多い。また、ごく少数の人を雇用している者や法人化している者もいる。

出版業界でフリーランスが多い理由としては、本や雑誌を作るのに必要な専門性が多岐にわたっており、企業がすべてを社員にするのは難しいため。

発注者側としては、コストカットという意図もあると思う。

子育てをしている人等が在宅仕事として選択しやすい。特にネット記事の執筆に主婦層が多く参入している。

契約書の作成、重視する内容等

口約束や「あうんの呼吸」で仕事が始まるのが、以前はかなり多く、近年も広くあるが、契約書を交わすケースが増えてきている。

あらかじめ報酬額等を明確にしないため、仕事が終わってから、「思っていた報酬と違う」という食い違いのトラブルが生じることがある。

発注者は納期を重視する。業務内容、仕事の質を契約書で決めることが難しく、仕事を進めながら作業内容が深められていく性質がある。そのことによって仕事が増えることもあるが、追加の報酬については曖昧になってしまうことがある。

常駐フリーの場合は、報酬の計算の仕方や交通費の有無も重視する。

契約条件の決め方、交渉等

報酬等の契約条件は発注者が主に決める。発注者に報酬基準があれば基準に従い、定型的に決まる。報酬基準がランク分けされている場合には、実績と交渉を通じてランクが上がることもある。編集長の裁量等で決まる場合もある。働いている場所や企業等もばらばらで、どう評価するかも難しいので、報酬額基準の決定は難しい。

契約の相手先の数

執筆やイラスト、撮影などは契約ごとに相手先が変わることが多いが、一社専属の者もいる。常駐フリーは1社・1媒体との専属契約が多い。

受注ルート等

出版社での勤務を経てフリーランスとなった場合は、かつての勤務先や取引先から仕事を受注するケースが多い。人づてに、直接会って頼むことが多い。

一方、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。最近ではインターネットを通じての発注も増えている。

仕事をする時間や場所等

在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。

トラブル・仕事上の悩みについて

仕事量が不安定で、仕事があるときに受注しすぎて、オーバーワークになってしまうことがある。

また、市場の縮小と書籍の発行件数の増加に伴い、1件当たりの報酬単価が低下していること等が悩み。

相談で多いものは代金・報酬の未払い、支払遅延、減額。発注者が未払いや減額を正当化するためという不条理なクレームをつけられることもある。

その他、発注者の都合による一方的な出版中止や仕事の打ち切り、契約条件の不利益変更等がある。

ミスを理由とした損害賠償請求について、報酬額を超える損害賠償を請求されて困るというケースもある。

トラブルの解決方法としては、団体交渉又は任意の話し合いの方法があるが、多くは交渉を通じた譲歩で解決する。

交渉で解決しない場合は、労働委員会のあっせんや下請かけこみ寺、裁判を活用することもある。

行政への要望

常駐フリーの場合、出産・育児・通院休暇、有休、労災、残業代などを認めてほしい。より大きな課題としては、雇用に近い形で働いている者に何らかのセーフティネット、特に、労災と社会保障は切実である。

「雇われない働き方」を一面的に美化し規制緩和によって広げていく一部の動きには危惧がある。反面、技術革新等で新しい働き方が増えるなら、そうした働き方をする働き手や、従来からいる雇用に近い働き手を守るルールやセーフティネットの拡充が必要。

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

就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等

フリーランス協会は、自身の専門性やスキルを武器として、プロ意識を持って事業を営んでいる者や、副業・兼業をしている者を中心に支援している。

フリーランスで働く理由としては、自由度や柔軟性、挑戦機会や成長機会といったものに魅力を感じている方が多い。労働者性が高いながらも就業規則に煩わしさを感じてあえてフリーランスで働くことを望む人もいる。

契約書の作成、重視する内容等

フリーランス協会が昨年実施した出版業界へのアンケートでは、契約の締結について、基本的にメールが多いが、口頭も約半数あった。契約を結んだことがあるかについて、契約を結んだことがないという者も3割。また、受注時に、契約書に交通費や資料費等の経費精算の可否、取材時間、支払日等が示されていないことも多い。ただし、単なるリテラシー不足の問題で他意がないケースも多いと考えられる。

契約締結時の問題としては、契約条件が明示されない、契約書がない、過度なリテイク要請、支払い遅延、一方的な契約変更や減額などがある。

契約条件の決め方、交渉等

交渉力の格差の要因として、情報の非対称性に加えて、業界によってはネットワークが非常に狭いことが考えられる。

例えば、報酬や契約内容について、しっかり交渉すると、悪い噂が業界内で拡散し、他の発注者から仕事が得にくくなってしまふことを気にして、報酬の不満を言えないといったこともあると聞く。

11

受注ルート等

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。

仕事をする時間や場所等

人によってワークスタイルは多種多様。中には、時間や場所の拘束性が強い仕事でも、社則にとらわれたくない等の理由から雇用労働者になることを望まずにあえてフリーランスとして働いている人もいる。

12

行政への要望

フリーランスの中でも、プロフェッショナルな人材に対しては保護ではなく自立のため、公正取引が実現できるルールが必要。一方で、労働者に近い働き方の準従属労働者については保護をする制度が必要。また、準従属労働者を減らし、きちんと雇用システムに戻せるようにすることも必要と考えている。準従属労働者は、スキルや覚悟の準備が整う前に、子育て・介護等の家庭の事情や、健康上の理由、倒産・リストラなどの非自発的な理由により雇用システムから漏れてしまったケースも多い。企業の働き方改革と両輪で進めていけたら良いように思う。

発注者と公正に取引できる環境整備が必要。フリーランスのリテラシー不足、交渉力の格差により、泣き寝入りしてしまうこともある。

一方で、発注側に対する過度な規制は、企業がフリーランスで働く人への発注を控えてしまい本末転倒となり得ることも考えられる。

例えば本来雇用であるべきにも関わらず偽装フリーランスになっているような場合や、不当に契約を踏み倒されてしまった場合に相談できる窓口や、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。

スキルアップについては基本的に全額自己負担である。フリーランスにとって継続的なスキル開発は重要であり、費用に対する助成や税控除等の公的なサポートがあると良い。フリーランスが今後増えることを考えると能力開発の基盤が必要。現在は、ほとんどのフリーランスが1社以上に所属し、OJTを受けた経験がある。ただ、これからますます人材の流動化が進むと、企業にとっての人材育成のインセンティブが減りかねないため、より企業にとって合理的なインセンティブ設計や人材育成のためのエコシステムというのでも検討が必要。

失業保険等がないことに対しては納得した上で独立する人が多いが、子育てや介護、キャリア形成支援などのセーフティネットは、同じように働いているにもかかわらず、就業形態によって異なるのはなぜかという声をよく聞く。事業リスクは自己責任だとしても、ライフリスクまで自己責任で良いのか。育児休業給付、介護休業給付、職業訓練給付、労災保険、産前産後・介護休業のようなセーフティネットは、就労形態問わずすべての働く人が利用できるよう検討してほしい。

フリーランスのテレビディレクター

就業状況、個人請負等の働き方を選択する理由等

契約形態は業務委託。専業である。法人化はしておらず、人は雇っていない。

積極的に個人請負を続けているわけではなく、正社員で働き続けたかったが、そのルールから外れてしまい戻れないというのが正直なところである。

ディレクターは、プロダクションに所属するという道もあるが、プロダクションに所属するとノルマやマージンが発生するため、個人で契約している。

契約書の作成、重視する内容等

主な仕事の受注先が大手TV局の関連会社であり、1年更新で、契約書の交付がある。

契約書に業務内容はきちんと明記されているが、実際は追加で細かい作業依頼がくることも多い。付き合いのうちなので、その分の報酬を請求出来ないことが悩み。

契約上で重視するものとしては、業務内容、報酬額、納期など。仕事上では、一緒に仕事をする方々、発注する方々の人柄などが重要である。

契約条件の決め方、交渉等

見積りは全て発注者が作る。他のフリーランスも同様の条件で働いていることを考えると、交渉の余地はあまりない。

契約の相手先の数

拘束されているわけではないが、現在契約している仕事は安定性もあり、仕事量も多いので、ほぼ一社専属。ただし、制限があるわけではないため、自分の時間と体力が許せば、他の仕事もできる。

受注ルート等

もともとはフリーランスになる前に働いていた職場の人からの紹介で受注している。その後は定期更新。人脈が重要になる。

仕事をする時間や場所等

スタジオ撮影等では、機材や場所が決まっているため、あらかじめ決められた時間や場所で仕事をする。一方、資料を読む、台本を書くといった一人でもできる仕事は家、カフェ、注文者の職場など、仕事をする場所を自由に決めている。

期日までに適切に進行、納品できれば、仕事の進め方について特に具体的な指示はない。

仕事に必要な材料、道具の負担や手配は、撮影機材や編集機材等の大きなものは先方が負担する。こちらで負担した小道具、資料等の代金や、取材時の交通費等は、立て替えて、後日請求する。作業効率化やスキルアップのために必要なものは自己負担である。

トラブル・仕事上の悩みについて

いつまでこの仕事が来るのかという、先の見えない不透明さは悩み。

大きなトラブルを経験したことはないが、キャリアを積んでも報酬額が変わらないことに不満はある。10年間、同じ発注者の下で仕事を続けてきたが、報酬は変わらない。

15

ハラスメントを受けても、仕事をもらっている立場上、発注者に言いたいことが言えない。また、仕事に関する相談先がな

い。

子育て中だが、今後、仕事と育児が両立できるかどうか不安である。

自分は、出産予定日の2ヶ月前から休業した。0歳代で復帰。保育園に入所できなかったため、無認可の一時保育に預けたり、託児所付きのシェアオフィスを契約したり、遠方に住む母に子供を見てもらったりと、あらゆる手段を使った。休業時に辛かったのは休んでいても国保や国民年金の支払いがあること。そのときだけでも夫の扶養に入りたかったが、前例がなかったようで、夫の健保組合に断られてしまった。

復職後は、打合せや取材に子供を連れて行ったり、家で子供をあやしながら資料に目を通したりして両立に努めた。

行政への要望

トラブルが発生した時の、交渉の後ろ盾になってくれる公的機関があるとありがたい。法人と交渉するための知識と経験が個人にはない。

妊娠・出産に伴う雇用労働者とフリーランスとの不公平の是正、金銭的な不安の解消をしてほしい。

健康保険、年金について雇用労働者と格差が大きいことも問題。フリーランスは病気になったとたん収入がなくなってしまう。

個人と契約するリスクを恐れて、フリーランスとは契約しない企業もいる。個人と企業が契約締結できるようにしてほしい。契約等についての相談先がない。フリーランス同士で仕事について相談することはあっても、契約内容や報酬については触

16

れにくい。

法律の知識についての教育支援は重要である。若くしてフリーランスになった人はビジネスの常識がない。企業がどういうものなのかも分からず、権利意識も疎いまま悪い条件で働いてしまう。フリーランスがビジネス・法務の知識をアップデートする場がほしい。

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

1 ヒアリング対象

・出版（関係団体、発注者）	2
・IT（関係団体 A、関係団体 B、発注者）	7
・運送（関係団体 A、関係団体 B）	12
・映像制作（受注者 A、受注者 B、発注者、仲介事業者）	16
・アニメーション制作（受注者）	22
・芸能（関係団体）	27
・スポーツ（関係団体 A、関係団体 B）	29
・営業（関係団体）	31
・クラウドソーシング（仲介事業者）	32
・役務提供型シェアリングエコノミー（仲介事業者）	33
・その他の各種業種（関係団体）	35

（計 20 者）

2 ヒアリング項目

契約書作成
契約条件の交渉
契約の相手先の数等
仕事の受発注ルート
仕事をする時間・場所の決定
トラブルの内容・解決方法
行政に望むこと

1

出版（関係団体）

契約書作成

- ・契約書を作成しないことが業界の慣行になっている。そのため、トラブルが生じた時にワーカー側は契約をした証拠がなく問題となる。口約束で仕事が始まり、数年間、報酬が支払われなまま働き続けるケースもあった。
- ・契約時に報酬額を決定しないため、未払いの報酬を請求する際、いくら請求したら良いかすら分からないワーカーもいる。
- ・現場で追加作業が発生すると、会社の総務部を通さずに現場の担当者が知り合いのワーカーに「手伝ってほしい」と電話をして仕事が始まることが多い。
- ・契約内容が写真 1 点、イラスト 1 点等、細かいものが多く、追加的に必要となるものも多いため、その都度契約書を交わしてられない、という感覚が出版業界の発注者側にある。

契約条件の交渉

- ・報酬額は発注者が主に決めている。出版社の内規でランクごとの報酬基準を定めている場合もあり、それによって定型的に決まることもある。ランクは、経験年数や過去の自著の売り上げ等に応じて決定される。
- ・報酬額は、雑誌の場合は成果物に対し、原稿の文字量やイラストや写真の点数、担当したページ数、拘束された日数などによって決定。他方、校正者やカメラマンは、拘束された日数に応じて支払われる時間給が多い（校正者は字数単価で決定されることも多い）。書籍の著者は、定価に発行部数ないし販売部数をかけた額に印税率をかけた報酬が決まる（印税形式の場合）。
- ・クラウドソーシングを通じて執筆の仕事の場合、文字数に応じて報酬が決定されることが多い。1 文字 1 円以下のものも多く、出版物の質の低下を招いているのではと危惧している。
- ・組合で最低報酬額の決定を検討したこともあるが、出版業界の中でも職種や仕事内容、スキルの差が大きいため、合意が取れない。また、最低額を決めると、報酬の引き下げを招くのではないかと懸念の声もある。
- ・業務量が不安定なため、「仕事を受けられるうちに受けておこう」という発想がワーカーにあり、悪条件や、長時間の就

2

業になる業務量でも引き受けてしまう。

- ・ 出版業界は仕事が好きなのがが多く、条件が悪かろうが長時間就業であろうが仕事を続けてしまう。
- ・ 契約条件について組合に相談が来た場合、契約条件について組合が発注者と交渉をすることがある。組合員から相談がなければ、組合が事前に条件を交渉することはない。

契約の相手先の数等

- ・ 契約ごとに相手先が変わる場合が多いものの、校正や編集の場合、労働者と同じように1つの企業に常駐する者もいる。

仕事の受発注ルート

- ・ 出版社の編集者が既知のワーカーに発注したり、企画の内容に応じて専門性・適性のあるワーカーを探して発注したりする。発注者は、一度依頼した人に属人的に依頼することが多い。
- ・ 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来ていない、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。

仕事をする時間・場所の決定

- ・ 取材などの場合は、発注者から時間や場所が指定されることがあるものの、それ以外はワーカーが任意に決めることができる。
- ・ 雑誌の校正は、複数の関係者と短い納期で作業をしなければならないため、時間や場所が発注者によって決められる場合がほとんど。一方、書籍の校正は時間や場所に制約がなく、家で行うことも多い。
- ・ ただし、仕事をする時間や場所は納期に左右されることが多い。

トラブルの内容・解決方法

- ・ 報酬の未払いや支払い遅延に関するトラブルが多い。特に少額だと、勝訴しても、弁護士に頼むとその費用で赤字になってしまうため、提訴せず泣き寝入りすることが多い。
- ・ 増税のタイミングでは、報酬が据え置きになる等、報酬の消費税転嫁の問題が多かった。
- ・ 怪我の補償や交通費の支払いについて、契約書を作成し、あらかじめ取り決めないと、契約後にトラブルとなる。
- ・ 危険な場所での取材や撮影では怪我をすることがある。死亡事故の例もある。
- ・ 有休がないため、仕事を続けられない大きな怪我や病気をしたら、たちまち無収入になってしまう。解決策として、組合が設けた休業補償を活用することができる。
- ・ 怪我等を理由に仕事が続けられず、仕事に穴をあけても、そこで契約関係が打ち切りにならずに、発注者との関係が続くことが多い。発注者も、知らない人に頼むより、知っている人に頼んだ方が信頼できるので、一度契約をしたら関係が続く。
- ・ ワーカーの怪我については、発注者が加入している民間保険で補償されるケースもある。
- ・ 発注者と受注者という立場の違いを利用したパワハラやセクハラがある。
- ・ 怪我や病気等の事情がなかったとしても、そもそも納期を守らないワーカーもあり、ワーカー側の問題に起因するトラブルもある。
- ・ トラブルが生じた際も、雇用労働者と違って相談窓口は少ない。下請かけこみ寺に相談することはあり、事案によってはハローワークや労働委員会に行くこともある。しかし、肝心の下請法は、適用対象外となってしまうケースが多い。出版業界は、発注者も小規模なところが多く資本金要件を満たさないためだ。また、校正はそもそも下請法の対象にならないことが多い。
- ・ 雇用保険は実質を見て判断してもらえるので、請負契約であっても労働者と同じ実態が認められれば雇用保険の適用対象となる可能性がある。雇用保険の対象となれば行政から労働者性が認められたこととなり、他の分野も交渉が進みやすい。
- ・ 労働委員会に訴えることもあるが、発注者側から「労働者ではないので対象外だ」と主張されることも多い。
- ・ トラブルの原因として、発注者側も小規模で就業環境が悪いことが考えられる。発注者側の労働条件が悪いことに起因し

て、夜中の業務や長時間業務、パワハラ・セクハラ等が起きているのではないか。

行政に望むこと

- ・労働基準法の労働者性の判断基準の再考をお願いしたい。とくにロケ中の事故や、出版社等に常駐で働いている個人事業主等、雇用に近い働き方をしている場合には、雇用労働者と同等の保護が必要ではないか。
- ・「労働組合法上の労働者性」の範囲を広げられないか。これが認められないと、団体交渉や労働委員会制度が使えず、問題解決の手段が極めて限られてしまう。話し合いを通じた問題解決は、ワーカーだけでなく発注者にも資する。
- ・「雇われない働き方」を安易に広げるのは雇用の不安定化につながりかねず、危惧を抱いている。

出版（発注者）

契約書作成

- ・受発注書に仕事内容、報酬、〆切、支払時期を明示して発注者とワーカーの双方で保管するようにしているが、1日で終わる業務などではそうしたことは行っておらず、一式10万円や20万円等の比較的高額な案件に限られてしまう。

契約条件の交渉

- ・発注者からワーカーに提示する。ワーカーから条件変更の打診があれば、譲歩可能な範囲で対応する。買い手市場なこともあり、ワーカーからの無理な要求や団体交渉などはない。

仕事の受発注ルート

- ・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。

5

仕事をする時間・場所の決定

- ・デザイナーやイラストレーターは在宅で行うことが多い。一方で、家では仕事が滞ってしまうため、発注者において、発注者の事業場で仕事をするワーカーもいる。
- ・カメラマンは撮影対象が決まっているため、時間も場所も指定される。ライターは基本的に時間や場所の指定はないが、取材先が決まっている場合には指定がある。多くの取材先に電話をしなければならない時は電話代がかかるため、発注者の事業場で仕事を行うこともある。

トラブルの内容・解決方法

- ・契約を途中で解除したワーカーの企画がそのまま採用されたわけではないが、そのワーカーから企画料の請求があった。当初は支払わないつもりであったが、SNSで会社の悪口を吹聴されたため、仕方なく企画料を支払った。
- ・口約束しかしていないため、トラブルがあった場合には、事前の契約は根拠がなく、話し合いで調整を行うことしかできない。

行政に望むこと

- ・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に規制をかけるべきではないと思う。
- ・最低賃金のようなものを設けるべきではない。仮に設けると、「最低金額を払っていれば良い」と考える発注者が出てきて、寧ろ報酬が下がる可能性があるのではないか。
- ・労働者と同じように休日や休暇を義務付けするべきではない。規定すると、働くことができる日数が減り、ワーカーが不利益を被る。
- ・フリーランスのワーカーは、決まった出勤時間やノルマなど組織に拘束されない働き方を自ら選択している。雇用労働者と同様に対等にすべきか、議論すべき。

6

IT（関係団体 A）

契約書作成

- ・見積書のやりとりで契約を締結する。見積書には納期や額等、事前に決めておかなければならないことがきちんと記載されているため、別途契約書は作成しないケースが多い。必要に応じて注文書および注文請書を取り交わす。

契約条件の交渉

- ・報酬額（見積額）は仕事を受注する企業組合が決める。発注者から予算が示されることがあるので、予算に応じてシステム化の範囲や内容を決定する。

契約の相手先の数等

- ・案件によって契約の相手先は異なる。

仕事の受発注ルート

- ・企業組合として仕事を受ける。発注者と組合は請負契約を締結し、発注者は報酬を組合に支払う。組合は決められた手数料（組合の運営費となる）を引いて組合員に支払う。

7

仕事をする時間・場所の決定

- ・本番環境、テスト環境が発注者の事業場にしかない場合等を除き、システム開発作業における時間や場所の指定はない。基本的に自宅で作業し、ミーティングはスカイプなどを利用する。本番環境、テスト環境が発注者の事業場にあったとしても、常に現場で働くといったことはない。
- ・時間が自由なので農業等、他の仕事と両立することも可能となる。夏など午前中の涼しいうちに農作業をして、日中はクーラーのきいた部屋でシステム開発を行っているワーカーもいる。
- ・仕事をする時間は自分で管理する。長時間就業にならないよう、契約時に納期等で時間の調整をする。

トラブルの内容・解決方法

- ・ワーカーが納期に成果物を出せないことがたまにある。
- ・仕事の性質上、怪我はないが、長時間就業になりがちなこと、納期が決められていることなどからストレスが多く、うつ状態になるような場合もある。
- ・組合員が鬱になって仕事をできなくなれば、他の組合員がフォローする。

行政に望むこと

- ・トラブルなどの解決を図るため個人事業主として企業と契約している場合（雇用関係がない場合）でも労働組合との団体交渉に応じる義務を企業に課してほしい。企業対個人の交渉は、個人であるワーカーが不利になる。企業の言うことを聞かないと、仕事がもらえないという恐怖がワーカーにはある。だからこそ協同組合や企業組合のような組織に所属することが重要だと思う。

8

IT（関係団体 B）

契約書作成

- ・個人事業主として一定の基準（開業・納税等）を満たしているワーカーと企業が、共同受注契約書を交わし、共同受注体として発注者と契約する。

契約条件の交渉

- ・発注者から提示された条件に対して、発注者とエージェント企業またはワーカーが交渉を行う。交渉して納得いく条件にならなかった場合、ワーカーは仕事を引き受けない。

契約の相手先の数等

- ・案件によって契約の相手先は異なる。
- ・1つ1つの案件の規模が大きいため、他の仕事を並行して行うことは現実的ではないが、IT 技術についての本を執筆する等、副業として、他の業務を行う人はいる。
- ・IT 関連の業務を受注する時期を決めて、農業・狩猟と掛け持ちしている人がいる。夏は農業として働き、閑散期の冬は IT 開発を行う。

仕事をする時間・場所の決定

- ・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希望する。例外として、妊娠中のワーカーが自宅で仕事を行ったことがある。
- ・時間も発注者の勤務時間に合わせる事が基本。開発は1人では出来ず、発注者に雇用される労働者と対面で細かい打ち合わせをしながら進めていくことが多いため、発注者の勤務時間に合わせる必要が生じる。

9

トラブルの内容・解決方法

- ・契約締結後、実際に仕事を進めていく中で、当初の打ち合わせ時より作業が必要なことが分かり、契約内容に比して単価が安いと感じることがある。その場合、エージェント企業を経由して、発注者と再交渉する。
また、当初の打ち合わせ時と異なる作業環境や作業工程の場合もエージェント企業を介して調整を図る。

行政に望むこと

- ・仕事を進める上で必要な打ち合わせが指揮命令に当たり、実質的に雇用関係があると判断されてしまうのではないかと発注者に警戒されることがある。仕事を進めるに当たり、取引先と進捗等をやり取りすることはあるが、これを指揮命令に当たるのではないと言われると、個人事業主として働けなくなってしまう。このような働き方を認め、しっかり取り組んでいる企業にはお墨付きがあると良い。

IT（発注者）

契約書作成

- ・契約書はテンプレートがあり、契約の都度交付している。報酬、業務内容、納期等を記載。

契約条件の交渉

- ・発注者からワーカーに提示する。ワーカーはこれまでの職歴等を踏まえて報酬額などを交渉する。お互い譲歩できない場合は契約には至らない。ワーカーが団体に交渉することはない。

10

仕事の受発注ルート

- ・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いため、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。

仕事をする時間・場所の決定

- ・サイトの開発・運用については時間や場所の指定はない。

行政に望むこと

- ・労災等の制度がないため、実際に何かあったときは、発注者側もどう対応して良いのか悩む。制度がないからと言ってそのまま放っておくのもどうかと考えてしまう。
- ・フリーランスや在宅ワーカーの存在自体について不知の発注者が多く、活用できていない。時間や場所に融通の利く働き方は、家庭と両立しながら行うことができ、もっと活用できる企業が増えれば良いと思う。
- ・IT 業界では特に秘密保持が重要であり、外部人材の活用のためには情報セキュリティに関して整備が必要であり、相当の費用がかかる。行政でセキュリティに関して勉強会や助成はできないか。

運送（関係団体 A）

契約書作成

- ・協同組合として共同受注する場合は、組合と組合員（運転手）が定める規約や配車規則等に従って事業が行われている。案件ごとに組合と組合員が契約書を交わすことはない。報酬は、受注の度にその内容を確認しながら支払われている。

契約条件の交渉

- ・報酬は、協同組合が定める基準料金を基準に決定される。基準料金には距離に応じて支払われるものと、時間に応じて支払われるものがある。案件によっては、協同組合が発注者と交渉し、配送方法や運賃料金について、発注者と合意した内容で組合員に委託することがある。
- ・協同組合の組合員が、個別に仕事を受注する場合でも、業界全体の報酬が下がらないように、基準料金を下げないようにしてほしいと伝えているが、禁止まではしていない。
- ・各運転手は、付加価値を付ける等、複雑な仕事をして報酬を上げる交渉を行っている。得意先との関係づくりのため、基本報酬+ の部分をサービスすることはある。

契約の相手先の数等

- ・複数の発注者から業務を受託する者もいれば、一社専属で仕事を行っている者もいる。一社専属には、企業の物流部門を全て担っているケースや、飲食店に毎日食材を運んでいるケースがある。

仕事の受注先ルート

- ・協同組合の組合員の主な受注形態は以下のとおり。これらの形態を組み合わせている者もいる。
 - 自分で顧客を開拓して、直接仕事を受託する
 - 所属する協同組合が行う共同配車事業を受託する
 - 他の組合員が受注した業務を請け負う（営業力のある組合員は、一人では請け負いきれない量の業務を依頼されることがあり、他の組合員に仕事をまわすことがある。）
- ・最初のうちはコネクションがないため、協同組合で発注者を見つけ、発注者から気に入られれば自分の顧客となる。その後、顧客の顧客など、芋づる式に事業を拡大することが多い。
- ・顧客を増やすため、運送に付加価値を付けて営業するワーカーが多い。
例えば、ただ荷物を運ぶだけでなく、作業が終わるまで待つ（待機に伴い料金が発生）、運んだ家具の組み立てや設置を行う、店舗の冊子ラックを運ぶついでに冊子の入れ替えとラックの掃除を行う、等の追加作業をセットで行うことで、得意先を確保している。

仕事をする時間・場所の決定

- ・受託する仕事の内容や発注者の要望等により、場所や時間の決定方法は異なる。可能な限り発注者の要望に応えるようにしている。
- ・長距離移動になれば、自然と長時間就業となる。最近は他の企業でも法定速度を遵守しているところが多く、法定速度を超えたり休憩時間が取れなかったりするような、無理な時間での運送を要求すれば、発注者が世間から批判される風潮ができており、余裕を持った時間を指定してもらえるようになりつつある。

13

トラブルの内容・解決方法

- ・協同組合では年に一度程度、マナーや安全運転に関する研修会を開催し、トラブルの防止に努めている。研修は基本的に任意参加だが、必須条件としている組合もある。
- ・協同組合が手厚い傷害保険や貨物保険を提供することで、トラブルが起きた際の組合員の金銭的負担を最小限にするようにしている。

行政に望むこと

- ・もっと女性に進出してもらいたいと思っている。時間を拘束されるパートタイムより育児や介護との両立は可能だし、報酬も高い。行政からも運転好きな女性にアピールできないか。

運送（関係団体 B）

契約書作成

- ・（運送の仕事を受注する会社への）登録時に会社と運転手が基本契約書を交わす。運送料金から一定割合を会社がもらい、残りを報酬として運転手に支払うといったこと等が基本契約書では示されている。
- ・個々の業務はスピードが命であり、その都度書面を交わすことはなく、運転手へは電話かメールで依頼をする。運転手から承諾されれば個々の契約が成立する。

契約の相手先の数等

- ・2～3社の企業と契約している運転手もいれば、専属もいる。また、他業界との副業が多い。

14

仕事の受注先ルート

- ・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。
- ・運転手の都合、特徴、指向を把握しており、適切な運転手へ依頼するようにしている。例えば雨の日が苦手な運転手に雨の日に依頼をしても断られてしまう。
- ・荷物を運ぶだけでなく、設置も出来る等、付帯サービスができる運転手は付加価値が上がり稼ぐことができる。特定の運転手にしか依頼できない内容もある。継続的に付加価値が必要な案件は、運転手を固定する。
- ・対応できる運転手が登録者の中にいないのであれば、他の会社に案件をまわして対応してもらおう。その後、他社の顧客を奪うのはタブー。そのような競争は、業界全体の価格を下げたしまい、どの会社にとってもメリットがない。

仕事をする時間・場所の決定

- ・登録時に「開店時間」と「閉店時間」を覚えてもらい、その時間に依頼をする。土日だけ、夜だけの人など、実態は様々。
- ・場所は、契約ごとに確認するが、都内で仕事が発生する場所がだいたい決まっており、その場所で仕事が発生するのを待っている運転手もいる。

トラブルの内容・解決方法

- ・業界が狭く、トラブルを起こすとすぐ噂になるので、仮に報酬の未払い等しようものなら運転手が集まらなくなってしまふ。業界全体が人手不足であり、運転手を他社や他業界に取られることが会社の大きな損失となる。
- ・倒産等を理由に、荷主から料金が支払われないこともあるが、運転手へは仕事をした分の報酬は支払い、その損は会社が被る。追加料金が発生すれば、運転手へ都度連絡する。
- ・車両を購入するために金を貸したらそのまま逃げてしまった運転手がいたり、裁量的に請負で働いているのに労働者だと訴えた運転手がいる。

15

行政に望むこと

- ・労災の特別加入は、車両を持っておらず、レンタルしている人は対象外である。例えば、指定を受けた業者から委託を受けている者は対象としてもらえれば、運転手全員が加入できて良い。
- ・料金が守られてほしいと思う一方、料金が上がると他の運送事業者にも顧客が逃げってしまうというジレンマがある。

映像制作（受注者 A 氏）

契約書作成

- ・契約書は発注者が作成。定型的な契約内容だが、1年ごとに契約が更新される際、委託業務の内容や委託額に若干の変更がある。しかし、ワーカーは提示されたものに判を押すだけ。

契約条件の交渉

- ・契約内容は定型的に決定されている。契約内容に完全に納得しているわけではないが、仕事がなくなることを考えると交渉をしようとは思わない。

契約の相手先の数等

- ・一社専属で働くよう制約があるわけではないが、毎日放送される番組で、安定的に仕事があるため、結果的に専属のようになっている。

仕事の受発注ルート

- ・もともとはフリーランスになる前に働いていた職場の人からの紹介。その後は定期更新。人脈が重要になる。

16

仕事をする時間・場所の決定

- ・ミーティングや取材等、時間や場所が指定されている場合を除いて、自宅やカフェ等の自分の好きな場所で時間も自分の裁量で仕事をしている。その点では子育てにも優しいが、逆に納期には絶対に間に合わせる必要がある。
- ・ロケや収録と保育所の迎えの時間が重なってしまうこともある。どうしても対応できないときは実家や夫に願います。子供を保育所に入れることができるまでは、保育付きのシェアオフィスで仕事をしていたこともある。同業者の中にはベビーシッターを使っている人もいと聞く。

トラブルの内容・解決方法

- ・社内のハラスメントの相談窓口は発注者に雇用されている正社員のみならず、フリーランスを含めたワーカー全員に紹介されている。しかし、フリーランスで実際に相談したという人は聞かない。

行政に望むこと

- ・出産・育児時の金銭的補償。雇用労働者向けの出産手当金は健康保険を、育児休業給付は雇用保険をそれぞれ財源としているためフリーランスは対象とならないが、国保で同様の仕組みができないか。国保が難しければ、個人事業主が加入する新たな保険事業を創設できないか。
- ・雇用者として働いた経験がない若いフリーランスは、知識がないまま BtoB の世界に飛び込むため、勉強会などの開催や相談窓口の設置が必要ではないか。
- ・発注単価の値崩れを防ぐための最低発注価格等の設定はできないか。クラウドソーシングでは不当に安い単価での発注が多く見られる。最低発注価格の設定があれば、ワーカーのセーフティネットになる。

映像制作（受注者 B 氏）

契約書作成

- ・発注者が大企業である場合は契約書が交わされ、中小企業の場合は交わされないことが多い。
- ・契約書が交わされなかったとしても、発注者が大企業から仕事を請け負っており、その仕事が再委託されている場合には、報酬が支払われる保障があると思って仕事を引き受ける。

契約条件の交渉

- ・契約条件は発注者から示される。以前は実績や労働時間をもとに交渉していたが、現在育児との両立で付加価値の提供が難しいことに加え、提示された条件に特に問題が感じられない場合が多く、特段の交渉をしていない。業務内容の希望や見積もり金額は伝えている。

契約の相手先の数等

- ・一社専属で働くよう制約があるわけではないが、年度単位で継続性のある放送番組に関わっているため安定的に仕事があり、結果的に専属のようになっている。
- ・並行して、声がかかれば、全体の仕事量を考慮しながら、別の案件を受託している。

仕事の受発注ルート

- ・大きな案件は継続的に依頼のある発注者から請け負っている。別途、知り合いからの打診等でやってみたい業務があれば並行して応じている。クラウドソーシングを利用していたこともある。

仕事をする時間・場所の決定

- ・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。

トラブルの内容・解決方法

- ・現場で撮影に使用した機器を破損してしまったことがある。機器を直接破損したのは取材対象者で、その原因として自分の対応ミスがあったのは事実だが、発注者側が損害額を支払った。
- ・発注先のハラスメントの相談窓口は発注者に雇用されている正社員以外にも目につく形で紹介されている。

行政に望むこと

- ・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。
- ・出産・育児時の金銭的補償。雇用労働者向けの出産手当金は健康保険を、育児休業給付は雇用保険をそれぞれ財源としているためフリーランスは対象とならないが、国保などの既存の社会保障制度の利用や新たな制度の検討で、働き方によらずすべての人が利用できる仕組みができないか。
- ・前職の有無や年齢・経験に関わらず、法律で自分がどんな義務を負い、何を守られているのか詳しく知らない個人が多数なので、「働くことと権利」に関する早期からの教育が必要ではないか。また、社会に出てからの勉強会などの開催、相談窓口の設置が必要ではないか。
- ・発注単価の値崩れを防ぐための最低発注価格等の設定はできないか。クラウドソーシングでは不当に安い単価での発注が多く見られる。また、ライティングとして発注されているものを例に挙げれば、「仕事」と「アンケート」の区別すら曖昧である。業務内容の明確な分け方、それに伴う最低発注価格の設定があれば、ワーカーのセーフティネットになる。まずは現状の調査を行い、実態を明らかにしてほしい。

映像制作（発注者）

契約書作成

- ・契約書は交わしていないが、注文案件ごとに発注書と見積書を交付している。

契約条件の交渉

- ・契約内容や報酬額は、発注者から提示する。業界全体では報酬は値崩れしている。原因は、映像機器が進歩することで、カメラマンとして仕事をするための敷居が低くなったことではないかと思う。三脚を置いて撮影することくらいなら素人でもできるようになった。こうした人が安い金額で仕事を引き受けてしまうことで値崩れが起こっている。
- ・一方、ベテランカメラマンの報酬額は高く、一流企業から委託を受けている。

仕事の受発注ルート

- ・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。

仕事をする時間・場所の決定

- ・時間や場所を指定し、報酬と併せて提示の上契約している。

トラブルの内容・解決方法

- ・ワーカーが指定した撮影現場にも現れず、映像作成ソフトを渡してそのソフトで作成するように注文したにも関わらず「ソフトが壊れた。」と言って全く違う仕様で納品されたことがある。報酬は支払わず、二度と連絡は取らなくなった。
- ・一度トラブルを経験したワーカーとは、今後一切契約は行わない。

行政に望むこと

- ・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。
- ・ワーカーの報酬額について、最低賃金のように最低報酬額を定められてしまうことは、発注者としては必ずその金額を払うことになり、経営に影響が出るため賛成できない。

映像制作（仲介事業者）

契約書作成

- ・仲介事業者とワーカーは、登録時に基本契約書を締結する。個別の契約は仲介事業者と発注者が契約書を交わし、仲介事業者とワーカーは、その都度契約書を交わさない。
- ・ワーカーは、書類審査や作品審査を経て仲介事業者のリストに登録される。登録時に秘密保持契約、個人情報保護契約等の基本的な事項について契約を締結する。

契約の相手先の数等

- ・クリエイターが得意な分野の案件を常に1つの制作会社が受注しているわけではないので、複数の企業と取引をする。様々な企業の仕事を受注し、経験を積むことで、クリエイターとしてのスキルが上がっていく。

仕事の受発注ルート

- ・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。

21

仕事をする時間・場所の決定

- ・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。夜から活動するワーカーもいる。

トラブルの内容・解決方法

- ・仲介事業者が、発注者が示した納期よりも早い納期でワーカーに伝えており、納期のコントロールをしている。納期を守らないワーカーや、ぎりぎりに提出するワーカーは、データベースで管理しており、通常より早い納期を設定する。また、納期を守らないワーカーには、短い納期の案件を依頼しない。
- ・エビデンスを残すため、やりとりは基本的にメールで行う。電話でやりとりしたものであっても、必ずメールを送ってもらうようにしている。

アニメーション制作（受注者 A 氏）

契約書作成

- ・契約書を作成するよう依頼すると、大半の場合、契約書を用意してもらえすが、用意してもらえない場合は、契約内容を文書で残すため、ワーカー自身が作成することもある。
- ・トラブル防止のため、契約内容とは別途、秘密保持契約は必ず締結するようにしている。

契約条件の交渉

- ・契約条件については、交渉の余地はある。納得しない内容で契約が締結できない場合は受注しない。今回は了承するが次の契約の際には、条件を改善するという約束をしてもらうこともある。
- ・特に若い人で、仕事がなくなることを恐れ、言い値で受注してしまう人がいる。経験を重ねることによってコツをつかんだ交渉を行えるようになった。

22

契約の相手先の数等

- ・気に入られれば、同じ発注者から続けて受注することもあるが、一社専属ではない。一度契約した企業から数年後に仕事の依頼が来ることもある。
- ・大手映像制作会社や TV 局等の大手企業と契約することもあれば、クラウドソーシングを通じて仕事を受注することもある。大手企業から引き受ける大規模、中規模な案件を中心に、月に 1 ~ 2 件、クラウドソーシングで見つけた仕事も行う。

仕事の受発注ルート

- ・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。

仕事をする時間・場所の決定

- ・発注者の事業場で働くことが多いが、自宅で作業することもある。仕事をする時間は特に決められていないが、稀に発注者の就業時間に合わせる場合もある。

トラブルの内容・解決方法

- ・契約内容の食い違いが起き、発注者から報酬を支払わないと言われたことがあった。発注者が提示している内容が契約書に記載されていないこと、契約通り報酬を支払わないのであれば訴訟も辞さないこと等を話したら契約どおりの額が支払われ解決した。
- ・一緒に仕事をしていたワーカーが骨折し、仕事に穴が空いたため、急きょ他のワーカーを探すことになった経験がある。
- ・トラブルを防止するため、契約時に曖昧なところを残さない。また、曖昧な契約を締結しようとする発注者とは仕事をしないようにしている。
- ・契約締結時に信頼できる発注者を選定することが重要。

23

行政に望むこと

- ・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。
- ・雇用者として働いた経験がない若いフリーランスは、知識がないまま BtoB の世界に飛び込むため、勉強会などの開催や相談窓口の設置が必要ではないか。
- ・発注単価の値崩れを防ぐための最低発注価格等の設定はできないか。クラウドソーシングでは不当に安い単価での発注が多く見られる。最低発注価格の設定があれば、ワーカーのセーフティネットになる。

アニメーション制作（受注者 B 氏）

契約書作成

- ・発注者から契約書が示されることはなく、口頭で仕事が依頼される。契約条件を後から確認できるよう、ワーカーから条件をメールで送るようお願いしている。しかし、文書で残しても、契約条件が守られないこともある。
- ・メールに記載をお願いする事項は報酬と期間（1クール毎の契約が多い）。

24

契約条件の交渉

- ・スキルの有無より交渉力の有無で報酬が変わる。発注者は、低い報酬額を示しても文句を言わないような、交渉力がないワーカーには低い報酬額を提示しているようだ。
- ・また、人気のある作品がアニメ化される場合は、希望するワーカーが多いため、発注者側が取って替えて通常より悪い条件を提示することもある。
- ・報酬額の交渉は、他のワーカーが受け取っている報酬額と比較し、どれだけ交渉ができるか判断した上で行う。情報共有ができる仲間がいなければ、自分の報酬額が適切かどうか分からないまま引き受けてしまうことになる。
- ・フリーランスになりたての頃、雇用労働者として働いていた会社を退社して、直接制作会社と契約したが、元々働いていた会社から仲介手数料を取られた。交渉をしても以前勤めていた会社と制作会社との関係でフリーランスは仕事を受け取りにくい。
- ・アニメ業界では、材料を仕入れて何かを作るわけではないので、仕入れ値や光熱費等を考慮して価格が設定できない。それぞれの職種やキャリアでの相場がよく分からないため、交渉が難しい。
- ・契約条件を交渉でき、案件を断ることもできるので、雇用労働者として働いている時よりも、就業条件は良くなった。

契約の相手先の数等

- ・一社専属ではなく、契約ごとに取引先が変わる。1つの制作会社に常に仕事があるわけではないので、アニメ業界のフリーランスで一社専属の人はいないと思う。
- ・TVアニメ制作をメインで行いながら、映画、ポスター、雑誌等の制作を並行して担当している。

仕事の受発注ルート

- ・これまでの付き合いの中で仕事の依頼がくる。アニメ業界は、個人の技術で成り立っているため、会社を越えた業界全体の人脈ネットワークがある。

25

仕事をする時間・場所の決定

- ・場所は基本的に自由。自宅で行っている。制作現場に来てほしいと発注者から言われることもあるが、自宅で作業したい旨を発注者に伝えている。
- ・時間も基本的に自由。加工すべきデータが届くタイミングがギリギリであることが多いため、納期前に集中的に作業することが多い。データが届くまでは働けないので、全く働かない日もある。働くときは1日10時間くらい働くが、毎日ではない。納品直前は24時間働くこともある。

トラブルの内容・解決方法

- ・発注者の事情で仕事が突然なくなることがある。スケジュールの遅れ等、発注者の事情がワーカーの収入に直結するため、収入が不安定になりがち。
- ・契約時に聞いていたデータと異なる、約束していた仕事が急になくなる、追加料金が支払われない、報酬の明細が出されない等の問題を経験している。
- ・自分が納品したデータを、その後他の人が加工してしまうトラブルがあり、かなり揉めた。作品は貴重な営業材料であり、自分の作品に質の低い加工をされ、そのまま自分の作品として発表されると今後の発注に影響する。今後このようなことが起こらないよう、公正取引委員会に相談したが、資本金要件を満たさず下請法の対象外だと言われてしまった。弁護士を通じて要望書を作成し、発注者に渡したが、その後も対応が改善されず困っている。
- ・トラブルを防止するため、予め自分の要望を伝える、契約内容はメール等で文書に残すこと等を心がけている。
- ・契約内容にない、案件の進行や新人社員の教育等をやるように強要されることがある。
- ・同じ制作会社から複数仕事を請け負っている場合、1つの案件について契約を交渉すると、他の案件についても契約を解除されてしまった。
- ・金額等について厳しく言及するとその後仕事が来なくなることが多い。

26

行政に望むこと

- ・トラブルが生じた際の相談窓口がない。現在は下請法を所管する公正取引委員会が窓口と認識しているが、個人の相談を受けてくれる印象がなくハードルが高い。気軽に相談できる窓口があると良い。
- ・社会保障については、業界が新しいので高齢者がおらず、老後のロールモデルがないことが不安。
- ・業務を行うにあたり契約書の発行、報酬や就労時間などについてルールを作り、ルールに違反する発注者に対しては、公表し厳しくペナルティを課してほしい。
- ・フリーランスになった時にやっておく手続きなどの紹介、相談窓口、助成金、免除や控除などの情報を一か所で閲覧できるHPがあると良い。

芸能（関係団体）

契約書作成

- ・契約はほとんどが事務所あるいは本人の口頭での契約であり、契約を実証するものとしては台本のスケジュール表や請求書くらいしかないことが多い。有名な俳優のみが放送局・事務所と3社契約を交わすことが多い。逆に海外の作品は本国からの分厚い契約書に署名する必要があるが、制作サイドが十分な翻訳をせず実演家が署名するケースがある。

契約条件の交渉

- ・声優及び俳優については、協同組合として団体協約で最低出演料を定めているが、仕事が欲しいので安価なギャラで請け負う非組合員俳優や事務所があり、これにより、報酬額が最低出演料を割り込むこともある。
- ・中小企業等協同組合法で、業界団体と団体協約を結んでおり、声優については個別の契約を結ばなくても契約条件が確立している。

27

仕事の受発注ルート

- ・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。

仕事をする時間・場所の決定

- ・スター俳優のスケジュールや制作会社の都合優先で、時間や場所が指定される。主役級以外の俳優は待ち時間を含め拘束時間は長い。劣悪な制作作品ではロケバスで現場に送迎される（主役クラスは自身の車で）。制作サイドは交通費（駐車場代含む）を削減する意図であるように思える。これに依り実演家は不当に拘束時間が延びる事になる。

トラブルの内容・解決方法

- ・労災については、雇用主が放送局、制作会社なのかプロダクションなのか特定できず、過去、認定されない場合もあった。むしろ実演家が制作会社や事務所に説得され、治療費とお見舞金を渡され労災申請をしないケースが多く、切実な問題である。実演家でも指揮命令系統が明確で、労働者の実態があれば労災が適用される。しかし、制作会社や放送局、代理店、そしてプロダクション事務所が制度について理解しておらず、労災に結びつかないケースも多いので、実演家に労災が適用されるよう早急かつ積極的な対応を政府に求めたい。
- ・ギャラの不払い、チャリティーの名目で出演したものの主催者が雲隠れすること等がある。
- ・業界では芸能プロダクションの移籍時に、初期の専属契約により実演家の自由意思が反映されない、パワハラ、セクハラが問題化している。悩みを相談する窓口が少ない。
- ・トラブルを表沙汰にすると、仕事を貰えなくなるのではという俳優の思いや、発注先がメディアということもあり問題が顕在化しにくい。実演家が就業条件について個別に発言することは難しいため、俳優、声優等、組織率の高い実演家の団体が協約を結び傘下組合員を守る必要がある。

28

行政に望むこと

- ・2年前の芸団協の労働実態調査では実演家の半数は年収300万円以下(さらにその半数は200万円以下)という結果が出ており、年収があまりにも低い。出演料のダンピングが止まらない現状を鑑み、公式団体が設定する最低出演料を国として遵守するように指導して欲しい。
- ・実演家でも労働者としての実態がある場合には労災が適用されることについて周知を徹底し、適切な制度運用をお願いしたい。

スポーツ(関係団体A)

契約書作成

- ・リーグに所属するクラブと選手は、リーグが定めた契約書で契約を締結しなくてはならない。まずは新人選手として契約を締結し、その後、試合に出た回数や時間に応じて契約のランクが上がっていく。

仕事をする時間・場所の決定

- ・シーズン中は、原則1週間に1回の休暇がある。アウェイでの試合の場合は、原則、前泊となる。練習やファンサービスに費やす時間は、選手本人の裁量に任されている。練習後、遅くまでファンサービスをしている選手もいれば、すぐ帰ってしまう選手もいる。監督の方針も大きく影響していて、練習を1時間半しか行わない監督もいれば、早朝から練習を始める監督もいる。
- ・ファンサービスや社会貢献は、選手のコンディションを考慮して、クラブから依頼する。依頼を断る選手はほとんどいない。
- ・選手が熱心なチームでは、観客動員のために何かできることはないかと選手が申し出てくれることもあった。

29

トラブルの内容・解決方法

- ・クラブの責任として、選手の健康管理と専属のドクターの配置、試合時の医事運営等について細かく規定されている。
- ・怪我の対応として、リーグ全体で保険に加入している。治療は業務に直接起因すればクラブが負担する。
- ・各クラブにはコンプライアンスオフィサーが設置されており、トラブルが起きてしまったときの対応をしているほか、予防プログラムも実施している。クラブが警察に依頼して交通安全や薬物禁止についての講習を行っている。
- ・選手会に相談窓口がある。相談内容は規約や契約書の不知に起因するルールの確認が多い。
- ・選手会が労働組合として認められており、定期的に団交を行っている。過去に選手から報酬を上げないとボイコットするという騒動があったが、現在はそのようなことはない。
- ・リーグでは各クラブのトラブル事例を持ち寄って、原因や予防策を検討するワークショップを実施している。

スポーツ(関係団体B)

契約書作成

- ・基本的な事項は、リーグが定めた統一契約書で契約を締結する。加えて、経費の負担、スケジュール、イベント参加等について、更に細かい規定を選手ごとに付帯契約書を交わして決定する。

契約条件の交渉

- ・リーグで統一契約書を設けており、この契約書に従って、個々の条件についてクラブと選手が交渉する。報酬は選手の実績等に基づきクラブが示す。

仕事をする時間・場所の決定

- ・試合、練習や広報ファンサービス活動への参加などのスケジュールがクラブから示され、それに基づいて動く。統一契約書上、上記活動への参加は履行義務となっている。

30

トラブルの内容・解決方法

- ・試合以外の怪我として、車移動が多いため交通事故が多い。
- ・選手会に相談窓口がある。相談内容は規約や契約書の不知に起因するルールの確認が多い。

行政に望むこと

- ・セカンドキャリアが保障されていないため、雇用保険や年金と同様の制度があると良い。

営業（関係団体）

契約条件の交渉

- ・報酬は、出来高払いで他の契約条項と同様に、事業者団体と協議の上、決定している。業績が一定水準に達しない場合は、猶予期間での指導を経ても業績が改善しなければ契約解除となる。

契約の相手先の数等

- ・専属でなければならないという規定はなく、再委託も実施可能だが、案件が継続的にあり規模が大きいため、他の仕事と兼務している人は少ない。

仕事をする時間・場所の決定

- ・営業する地域を指定するが、仕事をする日時と場所はワーカーに任されている。

31

トラブルの内容・解決方法

- ・お客様とのやりとりは個人事業主であるワーカーに基本的に任されているが、重大なトラブルは発注者が対応している。
- ・お客様とトラブルにならないような訪問方法について発注者が研修を行っている。
- ・割り当てられた地域が不公平だと訴えるワーカーがいる。そのため一定期間で指定地域をローテーションしている。
- ・発注者が、労災の基準に準拠した給付制度を独自に設けて、業務上の怪我や病気が原因で仕事ができない場合に備えている。
- ・病気等による休業期間中に報酬は支払われないが、独自の給付制度を設けており、即座に契約が終了することはない。

クラウドソーシング（仲介事業者）

契約書作成

- ・契約書は、ワーカーと発注者で交わす。簡易的な場合もある。仲介業者は関与しない。
- ・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。

契約の相手先の数等

- ・同様の職種の方に依頼する場合でも、他業種の方々が発注するケースが多くある。例えば、ライターに仕事を依頼する場合、これまで依頼の多い出版業界のほか、自社の広報のために他業種の方が依頼するケース。

32

トラブルの内容・解決方法

- ・トラブルとして多いのは、成果物が思っていたものと異なっている、という仕事の成果が、発注者が求める水準に達していなかったというもの。そのほか、ワーカーが納期を遅延することもある。
- ・トラブルがあった際には、基本的にはワーカーと発注者が当事者間で自主的解決する。その上で、どうしても解決しない場合には、クラウドソーシング事業者が仲裁に入ることも稀にある。ただ、クラウドソーシング事業者に相談があった場合、まずは自主的解決を促す。

行政に望むこと

- ・ワーカーのスキルアップが必要だが、会社ではやりきれない部分もあり、行政の力が働くと良いのではないかと。
- ・スキルアップの支援を望むワーカーの声は多く、事業者が提供しているサービスもあるが、金銭面の負担を含めて国の支援があるとより働き手が利用・成長しやすくなる。また、スキルアップの相談窓口があると望ましい。

役務提供型シェアリングエコノミー（仲介事業者）

契約書作成

- ・ワーカーも発注者も、利用規約に合意することで個人間の契約ができるようになる。依頼はシェアリングエコノミーのマッチングプラットフォームのフォーマットに従って記入された事項のやりとりで行われるため、契約締結に必要な事項は網羅されている。さらに、不明点等は事前にやりとりできるようになっている。

契約条件の交渉

- ・報酬はプラットフォーム上でのワーカーの実績に応じて、ワーカー自身が三段階で設定することができる。プロフィールページで資格や経験をアピールしたり、発注者からの良いレビューが増えたりすると、高い報酬を設定しても依頼が来るようになる。

33

仕事の受発注ルート

- ・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。

仕事をする時間・場所の決定

- ・ワーカーが働くことができる時間と場所をプラットフォーム上に表示して、発注者に選んでもらう。働く時間を選ぶことができるので、家事や子育ての時間を損なうことなく働くことができる。
- ・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。

トラブルの内容・解決方法

- ・発注者とワーカー間で、ミスコミュニケーションによるトラブルがたまに生じる。「発注者から上から目線でものを言われた」「日程変更の連絡ができていなかった」「思ったより仕事量が多く時間内に終わられなかった」等。極稀に、報酬を支払うか否かでトラブルになることがある。決着がつかない場合、仲介事業者が仲裁する。
- ・発注者の事情による直前キャンセルの場合は、キャンセル料として報酬の半額を支払うことが、利用規約上決まっている。
- ・仲介事業者が仲裁センターを設けており、報酬の支払いに関するトラブルを仲裁する。法律上の問題は仲裁センターの担当弁護士に相談する。

34

行政に望むこと

- ・フリーランスは時間や場所を自ら選択することができるため、家庭と両立ができ、自律的に働くことができる。こういう働き方の選択肢もあるということ、多くの働き手に知ってもらいたい。
- ・シェアリングエコノミーに対する認知度が低いため、発注者もワーカーもまだリテラシーが低いように感じる。シェアリングエコノミー・クラウドソーシング等を活用する際の注意点を啓発出来ないか。
- ・保育はフリーランスに関する事務連絡が発出されたため改善されたが、学童保育についても雇用で働いていないと入れないところや、ポイントが低いところがあるようだ。雇用ではないので学童に入れられないという理由で、泣く泣くパートや派遣労働に切り替えるワーカーもいる。
- ・フリーランスが仕事を継続するためには、能力開発が重要である。職業教育訓練給付に代わるものや、リカレント教育として何かできないか。
- ・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。

その他の各種業種（関係団体）

契約書作成

- ・ビジネス系のプロフェッショナルフリーランスの場合は、通常のBtoB取引と同様の契約書を交わすことが多い。雛形は発注者が用意する場合と、フリーランスが用意する場合がある。
- ・一部の業種においては、契約書を交わす慣習がなく口約束で済まされることもある。
- ・プラットフォーム経由の受発注は、利用規約に同意した上での契約になるため、契約書が交付されなくても一定程度の約束事はある。

35

契約条件の交渉

- ・発注者に、発注ノウハウやリテラシーが無い場合、特にこれまで継続していた業務をアウトソーシングする際に、課題整理や業務の切り出しができない。交渉経験があるワーカーが提案を行うことで、スムーズに話が進むケースもある。
- ・例えば、消費税は外税とすべきところを内税としてしまうなど、法務や契約の知識が無いことが原因で起こるトラブルもあり、他意は無いケースも多い。
- ・とにかく人手が足りない企業では、フリーランスを「何でも屋さん」として囲い込み、派遣やパートと変わらない扱いをするケースもある。
- ・類型的に見ると、タスク型は成果物に価格を付けるので単価が決まりやすい。プロジェクト型（例：制度設計やシステム構築）やミッション型（例：企業の広報）は、その業務にどれだけ時間を割いたか、タイムチャージ（時間単価）が報酬の算出根拠になる。
- ・フリーランスになったばかりだと自分の価値がわからず過小評価してしまい、低額でも引き受けてしまう傾向にあるが、経験を積んで見極めていく。過去の仕事の成果が営業材料になるため、成果を出せるか出せないかで収入に差がついていく。
- ・報酬の決定方法は、ワーカーの交渉力にもよるが、企業間取引と同じで、ワーカーから報酬額を提示するケースもあれば、発注者が予算を示してその額に応じて仕事内容をワーカーが提示するケースもある。
- ・エンジニアやデザイナー等、企業に常駐しているケースは業界相場が時給単価で決まりやすい。業界で実績が認められると、顧問料という名目でワーカー側の言い値で報酬が決定することもある。
- ・フリーランスが多く、売り手市場の業界では相場が決まりやすい傾向にある。報酬額はスキルや成果に応じて決定される。

仕事の受発注ルート

- ・知人の紹介や過去・現在の取引先から受注する人が多く、クラウドソーシングやシェアリングサービスはあまり多くない。報酬が高いワーカーほど紹介等により受注し、低いワーカーほどクラウドソーシング等により受注する傾向がある。

36

仕事をする時間・場所の決定

- ・家電量販店での委託契約などは時間や場所の指定があり、拘束性が高い。
- ・常駐するエンジニアなど、時間や場所の拘束性が高くても、本人の意思で雇用されることを望まず、業務委託契約を希望するケースがある。

トラブルの内容・解決方法

- ・自分のキャパシティーやリソースがわからず、受注者が仕事をたくさん受けてしまう例もある。フリーランスの場合、上司が相談や業務の把握をしてくれないことがないため、本人が黙ったままだと企業も実態がわからない。

行政に望むこと

- ・産休、育休、出産手当金・育児休業給付金、社会保険料の免除がフリーランスにはどれもない。産休は母体保護という観点からも非常に重要だと思っている。無理をして働いている人も多く、医師から「フリーランスは切迫早産が多いので気をつけて」と言われることがある。
 - ・クライアントとの交渉力が弱く、休むと言い出せない、休めても中長期プロジェクトの場合、業務を完遂しないと支払いがないといった問題がある。
- 収入が気になって休めないこともあるので、育休給付に変わるセーフティネットが必要である。
- ・今後は介護においても同様の問題が増加していくと考えられる。
 - ・トラブルの相談窓口、ジョブマッチングのための公的機関があれば良い。民間機関の手数料が比較的高額なため、発注者からもワーカーからもニーズが高い。ハローワーク内に委託業務を専門に紹介するブースを設置すること等が考えられないか。
 - ・フリーランスの多くは個人事業主で自治体の国民健康保険に入っているが、業種別の国保や健康保険組合と比較して保険料が高額であり、予防医療の観点もないため、個人事業主向けの国民健康保険が新設できると良い。

- ・フリーランスのスキルアップは自己責任と言われており、教育訓練給付の対象外であるが、能力開発支援があることで、現役で働き続けられるフリーランスが増えるのではないか。
- ・子育て支援や介護の助成金はすべて支払先が企業であるため、フリーランスは恩恵を受けられない。フリーランスに直に支払われるようなルートがあれば良い。

山崎氏プレゼン資料

シェアリングエコノミーと各国の雇用 類似に関する情勢

労働政策研究・研修機構 主任調査員 山崎 憲

目次

- 各国状況
- 先進例としてのイギリス、アメリカ
- プラットフォーム・ビジネスとしてのシェアリング・エコノミー

アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	中国
<ul style="list-style-type: none"> • 誤分類 Misclassificationの修正：連邦労働省と内国歳入庁（社会保障税の徴収）、連邦労働省と住宅都市開発省（デベロップメント・ベーコン法：連邦政府委託公共事業と最賃） • ニューヨーク州労働省行政審判官3人のウーバー社の元運転手に失業保険の受給資格を認定2017年6月 • 2017年5月連邦労働省：雇用類似の労働者数調査（結果は未公表） • 労働者保護のさまざまな動き 	<ul style="list-style-type: none"> • 従来から三つの区分（Employee, Worker, Self-employed） • 政府による報告（Good Work） • 政府による労働者保護の必要性提言2018年2月 • 下院議会による提言 • 2016年10月雇用審判所、ウーバーのドライバーを「労働者Worker」と認定 	<ul style="list-style-type: none"> • Uber Pop社のサービスを違法とする判決 • Uber Black(有資格運転手の車を手配)競争制限禁止法に違反しているとの訴え（ウーバー禁止の際のEU関連法令との関係を照会） • AirBnB → ベルリンで2016年5月1日から禁止（違反に10万ユーロの罰金） • 「労働4.0」利害関係者の対等性確保 協同組合、クラウドワーカーの保護（年金、健康保険、安全衛生、労使関係） 	<ul style="list-style-type: none"> • Uber Pop社とドライバーの雇用関係を認定(パリ労働審判所)2016年12月 • 社会保険徴収機関URSSAFが徴収の試み • 労使紛争に調停人を政府が指名—最低保障年収を勧告(2017年2月) 労使関係認定は未確定 • 独立自営業者に失業保険を拡大する検討 	<ul style="list-style-type: none"> • 2017年2月「中国シェアリング・エコノミー発展報告」 • 2017年7月「シェアリング・エコノミーの発展に関する指導意見」「柔軟な社会保険加入・給付措置」を検討 • 2017年3月全国人民代表大会 支援方針 • 2017年10月共産党大会 成長の原動力 • 労使関係認定は判例による

イギリスの動向

2017年7月政府委託報告書「良質な仕事」(Good Work)

- 「全ての仕事を公正かつディーセントで、発展性と達成感の余地があるものとする」
七つの提言

1. 仕事の質と量は両立可能であるとの認識に基づき、全てのの人に良質な仕事を提供することを目標とすべき。良質な仕事を作る直接の責任は政府にあるが、我々全てが責任を負う必要がある。

—全ての就業形態に同じ原則の適用を：公正な権利と責任のバランス、最低限の保護の保証、仕事における発展のルートがあるべき。

—長期的には、イノベーション、公正な競争、健全な財政といった観点から、全ての就業形態に一貫した税・社会保険料を適用するとともに、自営業者の各種給付等への権利を改善すべき。

—技術変化は仕事や雇用の種類に影響を及ぼし、それは我々にとって適応可能なものである必要があるが、技術はよりスマートな規制、柔軟な権利、生活や仕事の新しい組織の仕方など、新たな機会をもたらす。

2. プラットフォームを介した仕事は、依頼元とこれを請け負う側の双方に柔軟性をもたらし、従来の方法では働くことが難しい人々に就業の機会を提供する。プラットフォームを介して働く人々や、これと競合する（プラットフォームを介さずに働く）人々にとっての公正さを確保しながら、こうした機会を保護すべきである。労働者（「従属的契約就業者」への名称の変更を提案する）という法律上の区分は維持すべきだが、労働者と適正な自営業者をより明確に区別する。

3. 法律とその周知・執行は、企業が正しい選択を行い、個人が自らの権利を知ってそれを行使することを助けるものであるべきである。被用者にとっての労働慣行の改善をはかる方策は複数あるが、人を雇用する際の追加的な、概ね賃金外のコスト（employment wedge）はすでに高いことから、これをさらに引き上げることは避けるべきである。「従属的契約就業者」は、不公正な一方的柔軟性に最もさらされやすいため、追加的な保護や、企業が彼らを公正に扱うことへのより強いインセンティブを提供する必要がある。

4. より良い仕事を達成する最良の方法は、全国的な規制ではなく、組織における責任あるコーポレートガバナンス、良い経営、強力な雇用関係にある。企業が良質な仕事について真剣に受けとめ、自らの組織の慣行をオープンにすること、また全ての労働者がこれに関与し意見を云うことができることの重要性もここに生じる。

5. 全ての人が将来の仕事により良い展望を持ち、労働人生の始まりから終わりに至るまで、公式・非公式の学習や職場内外での訓練によって発達した能力について記録し、強化できることが、労働者や経済にとって重要である。

6. 仕事の形態や内容と、個人の健康や厚生には強力なつながりがある。企業、労働者、あるいは一般の利益のため、職場における健康について、より予防的なアプローチを発達させる必要がある。

7. 全国生活賃金は、低賃金労働者の経済的な基盤の向上のために強力なツールである。とりわけ低賃金部門の労働者が、生活賃金レベルの低賃金から抜け出せなかったり、あるいは雇用の不安定さに直面することなく、現在・将来の仕事を通じた発展を可能とするため、使用者、労働者、その他の利害関係者を交えた業種毎の取り組みが必要である。

- 柔軟性のリスクに従事者が一方的に負う不公正さを是正
- 現状3区分（被用者、労働者、自営業者）に従属的契約就業者(dependent contractor)を置く*カナダ型自営業者との区分を明確化
- 従来（代替要員による役務提供の有無） 使用者による管理（報酬額、指揮命令）を重視へ
- 従属的契約従事者に該当 労働者相当（傷病手当、休暇手当）
- プラットフォーム事業者に対して時間ごとの業務量の状況をリアルタイムで従事者に提供することを義務付け

図表2 就業者の区分による雇用法上の権利／保護

権利／保護	被用者	労働者	自営業者
不公正に解雇の対象とされない（勤続2年超の場合）	○	×	×
労働条件に関する書面での受け取り	○	×	×
項目別の給与明細	○	×	×
解雇に先立つ法定通告期間	○	×	×
整理解雇の際の法定整理解雇手当	○	×	×
職場における差別からの保護	○	○	△
全国最低賃金	○	○	×
賃金からの違法な控除からの保護	○	○	×
年次有給休暇	○	○	×
1日及び週当たりの休息	○	○	×
自動加入年金	○	○	×
懲戒処分・苦情申立ての面談で同席者を伴うこと	○	○	×
法定の個人データの保護	○	○	○
内部告発者に対する保護	○	○	△
傷病手当	○	△	×
出産・父親・養子休暇および手当	○	×	×
無給の看護休暇	○	×	×
柔軟な働き方の申請権	○	×	×
産前ケアのための休暇	○	×	×
組合活動のための休暇	○	×	×
事業譲渡に関する法律の下での保護	○	×	×
職場における安全衛生	○	○	○

注：雇用法上の就業者の区分は、「被用者」（employee）、「労働者」（worker）及び「自営業者」（self-employed）に大別され、このうち雇用契約に基づく「被用者」に対しては、雇用法制の定める広範な権利が保障される一方、「自営業者」については、差別禁止法制のみが適用される。「労働者」は、被用者のほか、雇用関係は存在しないが就業実態が純粋な自営業者と認められない場合を含む概念。

2018年2月7日：政府広報 Millions to benefit from enhanced rights as government responds to Taylor review of modern working practices

- ・ 労働者の権利保護
- ・ 雇用審判所の裁定した賠償金を支払わない雇用主の氏名公表制度の導入
- ・ 悪質な雇用主に対する雇用審判所による罰金額の上限を2万ポンド従来の4倍に引き上げ、過去に同種の裁判で敗訴している場合に罰金額の加算
- ・ 無給のインターンが通常の労働者の仕事に従事しないための施策強化
- ・ 公正な賃金
- ・ 派遣労働者に賃金の明細を要求する権利
- ・ 待機労働契約の従事者により高い最低賃金額の設定
- ・ 派遣事業者が派遣労働者を直接雇用した場合に、派遣先における均等取り扱い義務が免除される法律の廃止
- ・ 透明性の向上
- ・ シェアリング・エコミー従事者の労働時間に関する定義の明確化
- ・ 柔軟な働き方の周知と利用促進に関する（企業を交えた）タスクフォースの設立
- ・ 出産予定の母親に職場における権利、雇用主の義務の周知
- ・ 共有両親休暇の利用を奨励するキャンペーンの実施

「Good Work」報告書を受けた下院議会「雇用年金委員会およびビジネス・産業戦略・技能委員会による提言（要旨）」2017年11月

- ・雇用法上の身分に関する定義を明確化、労働者と自営業者を区別するにあたっては、代替要員による役務提供の可否よりも、企業による管理監督を重視する。
- ・一定規模以上の自営業者を利用する企業に対しては、「労働者として扱うことを基本とする」(worker by default) 法制度を導入。
- ・契約上、就業時間が定められていない労働者に対して、最低賃金に加算額（プレミアム）を設定する制度を、低賃金委員会（最低賃金制度に関する諮問機関）の下で試行的に実施。
- ・勤続期間を要件とする雇用法上の権利について、勤続の中断後も継続を認める中断期間を現行の一週間から一カ月に延長。
- ・類似の違反により雇用主が敗訴している事案について、高額の罰金や裁判費用の支払い命令をより頻繁に発行することを雇用審判所に義務付ける法改正、また賃金や法的地位、労働時間に関する集団訴訟の活用を促進。
- ・シェアリングエコノミー従事者に関して、最低賃金の適用を緩和する法改正を実施しない。
- ・雇用主に対する雇用条件明細書（written statement of employment condition）の提供義務の範囲を、現行の被用者から労働者に拡大、また就業初日からその権利を保障、7日以内の提供を義務化。
- ・情報提供・協議規則の適用の要件となる従業員数（50人以上規模）の算定に、労働者数も加算（現状は被用者のみ）、また雇用主への申し入れに関して要件化されている参加従業員の比率も10%から2%に引き下げる。
- ・派遣労働者について、派遣先の直接雇用労働者との間の均等義務の逸脱を認める、いわゆる「スウェーデン型」逸脱（派遣事業者が派遣労働者を直接雇用、派遣先での労働条件等に関する均等義務の逸脱を認めるもの）の廃止。
- ・違反雇用主に対する罰則・罰金の強化、違反事業主の氏名公表の対象を非偶発的な（non accidental）違反者に拡大。
- ・新設された労働市場監督責任者（Director of Labour Market Enforcement）や各監督機関に対して、取り締まりのほか予防的活動の実施に必要な予算を提供、追加的な財源を要する場合は違反組織からの罰金引き上げにより対応。また今後5年間で責任者に与えられる権限と予算に関する方針を示すべき。

政府公表調査結果：シェアリング・エコノミー従事者280万人

- ・ 過去12カ月に、シェアリング・エコノミーに従事：18歳以上人口の4.4%、およそ280万人。
- ・ 相対的に若い層（18～34歳層）が過半数（56%）
- ・ 全体の53%は、初めてこうした仕事に従事してから1年以内（うち38%は6か月以内）。
- ・ 従事したことのある業務：荷物の配送（過去12カ月間で42%が従事）、クラウドワーク（同37%）、車による旅客輸送（28%）、料理の配達（21%）。
- ・ シェアリング・エコノミーからの収入が主な収入となっている従事者の比率は小さい（収入の9割を占めるとの回答は9%）、収入全体の5%未満との回答が65%。大半は副業としてシェアリングエコノミーに従事。
- ・ 過去12カ月の収入額の中央値は375ポンド（14%が1万ポンド以上と回答）。
- ・ 従事者の25%は、時間当たりの収入額が最低賃金（2018年3月時点で時間当たり7.50ポンド）を下回る。特にクラウドワーク従事者（45%）で顕著。
- ・ 全体の53%が満足。理由：自律性（58%）柔軟性（56%）。収入額・仕事を通じた手当に不満（25%）キャリアの発展性や訓練機会の不足について不満（23%）。
- ・ 今後12カ月の継続意志：続ける（41%）、続けない（39%）。

アメリカの動向(先行研究) 1

Zoepf, Chen, Adu, and Pozo(2018) The Economics of Ride-Hailing: Driver Revenue, Expenses and Taxes, MIT Center for Energy and Environmental Policy Research Working Paper Series. 2018年2月公表

- 30,000人のUber、Lyftドライバーを対象。1,112人が回答。調査期間2017年1月2日9日。
- 回答者の税引き前中位時給\$3.37、74%が最低賃金未満
- 1マイルあたりの中位利益\$0.59/mile
- 経費差し引き後の中位利益 \$0.29/mile

Rosenblat and Stark(2016) Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers, International Journal of Communication 10(2016), 3758 – 3784

- 50%の労働者が1年後には職を去る

McGee C (2017) Only 4 percent of Uber drivers remain after a year says report. <https://www.cnbc.com/2017/04/20/only-4-percent-of-uber-drivers-remain-after-a-year-says-report.html>.

- 1年後には4%しか残らない。

アメリカの動向(先行研究) 2

Katz and Krueger(2016) THE RISE AND NATURE OF ALTERNATIVE WORK ARRANGEMENTS IN THE UNITED STATES, 1995-2015, NBER Working Paper 22667 <http://www.nber.org/papers/w22667>

- 新しい就業形態(派遣、オンコール、請負、独立請負、フリーランス)で働く労働者の数は2005年2月の10.7%から、2015年2月の15.8%へ。
- 請負企業を通じて雇用される労働者、2005年の1.4%から2015年の3.1%へ。
- UberやTask Rabbit等の仲介企業を通じて働く労働者は全就業者の0.5%ほど。

Bernhards(2016) It's Not All About Uber, LERA Vol 20 2016: Perspectives on Work

- *Hall and Krueger(2016) Katz and Krueger(2016)の分析を受け、新しい就業形態の実態は、フリーランス、請負労働の増加ではなく、請負企業を通じて雇用される「元請け下請け関係」の増加と主張。*An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States, NBER Working Paper No. 22843

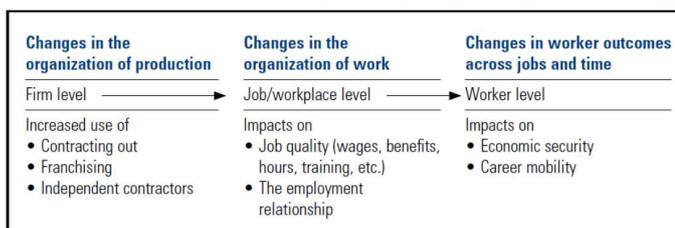


Figure 1. A firm-centered framework for analyzing domestic outsourcing.

アメリカの動向(労働者保護の観点から) 1

2016年11月ニューヨーク、フリーランサー・賃金条例 Freelancer Wage Bill

- 800ドル以上の請負労働につき、書面で対価の支払い期日と金額を記した契約を、元請け企業と労働者が取り交わすことを義務付け、期日までに元請け企業が対価を支払わなかったり、そもそも契約書に支払期日が記載されない場合、業務終了30日以内に元請け業者に支払い義務。フリーランサーズユニオンによる。

2015年9月 ロサンゼルス市「賃金未払い取締り条 令(The Fair Day's Pay Act, SB 588,通称 Wage Theft Enforcement Ordinance)

- 賃金や残業代の未払いやチップを分配しなかった等の不正を働いた事業主のほか、不正を働く下請け企業に業務を委託する元請け企業を対象。
- 不正が確認された場合、未払い賃金の支払い。請負元は5万ドルから15万ドルの範囲で保証金により事業継続。

健康保険の提供

- フリーランスで働く労働者の権利擁護組織「フリーランサーズユニオン」300万人がオバマケアの受け皿組織。フリーランサーに健康保険を提供。クラウドワーク企業「UpWork」社と提携。年金団体割引、教育金連、情報共有機会の提供
- 連邦労働省女性局(Department of Labor, Women's Bureau)：ポータブルな年金のあり方を探るために、総額15万ドルを三つのNPOに助成。ポータブル退職手当創設助成プログラム(Portable Retirement Benefits Planning grant program)。低賃金の家内および介護労働者に退職手当などを提供するためのモバイル・プラットフォームの構築、雇用主および州政府が提供する退職積み立て制度の利用の障壁についての調査など。

アメリカの動向(労働者保護の観点から) 2

労働者の権利の章典(Worker's Bills of Right)

- 2010年にニューヨーク州が「家内労働者の権利の章典(Domestic Worker's Bills of Right)」を州法として法制化
- 2012年カリフォルニア州、2013年ハワイ州
- 最低賃金、超過勤務手当、休暇など、労働基準法に準ずる保護。将来的な団体交渉も
- 2014年サンフランシスコ市が、「小売り労働者の権利の章典」-細切れ雇用の抑止。請負労働者も対象に。
- AFL・CIO(アメリカ労働総同盟・産業別組合会議)が連邦法の成立を目指し超党派の賛同を募る。

- 「障害を持つアメリカ人法」、雇用機会均等委員会(EEOC)および1866年公民権法、セクション1981において、雇われて働いているという条件を拡大して、独立請負で働いている労働者に適用することで、職場差別からの保護拡充が議論。
- 雇用差別禁止法を改正して、雇用機会均等委員会(EEOC)の対象を雇われて働く労働者以外にも拡大するための法案が、エリナー・ホームズ・ノートン下院議員により2月7日に連邦下院議会に提出。

プラットフォーム・ビジネスとしてのシェアリング エコノミー（労働）

インターネット端末を活用して企業、労働者、サービスの利用者をつなげるビジネスモデル

企業間、企業内、個人契約労働者によるネットワークを活用

古いビジネスモデルの置き換え：タクシー、乗り合いバス、宅配、介護、保育、小売、金融、旅行（例：ウーバー）

デジタルプラットフォーム内 × 平等につながる

プラットフォームが圧倒的な力を握る

Google、Facebook、Microsoft、Amazon、Uberなど

ドイツ・協同組合方式の出資

アメリカ・ロスアンゼルス市「賃金未払い取締り条令

労働問題 企業間取引への規制を示唆

プラットフォームビジネスと雇用、労働

- ICT, AI, IoT等の科学技術の発展により実現
- 企業間・企業内ネットワークにおける組織効率の最大化により競争力を生み出す
 - ネットワークの中核：戦略立案、組織連携、コミュニケーション重視
 - メンバーシップ型（日本的経営）との共通項、内部労働市場型
 - コストセンター：アウトソース（シェアードサービス）、個人請負の活用
 - 外部労働市場型
 - 末端の役割をになう組織や労働者は、設計された全体像のなかで単純で限定的な職務を担う。外注化により切り離すことが可能。低い労働条件と教育訓練機会、独立請負労働者であれば、仕事の経費を自己負担、健康保険・年金なし
- 製造業－ネットワークの長期的関係の維持
- IT産業－短期間で合従連衡

組織効率の最大化とAI

Weeb(2016) AIの導入手順

- 自社のどの部分に自動化技術を取り入れるかを限定
- IT基盤を固める
- 自社でやるべきことと他社に任せるべきことを明確化
- 専門チームの設置
- 新しいビジネスモデルの模索、という五つの道筋を提示

ビジネスパートナー間の水平的・垂直的連携を示唆

- 一人ひとりの仕事の職務を分析、アウトソースできる部分とそうでない部分をわけ
- アウトソースされる部分をAIが担うかどうかは問わない
- 労働条件と社会保障の企業間格差の拡大 Bernhardt (2016)

プラットフォーム・ビジネスとしてのシェアリング・エコノミー（労働）

- 利用者数を増やして利用料とあっせん手数料収入を大きくする。
- 付加価値を高めて利用料を最大化する。
- サービスの提供者が行う仕事の単価を引き下げることによって利用者数を増やす。
- サービスの提供者から徴収するあっせん手数料を大きくする。
- 仕事に必要な経費はすべてサービス提供者の自己負担とする。
- サービスの提供者が仕事をするうえで必要な道具を専売する。
- サービスが労働力である場合、その労働力を提供する者はそれまで仕事をしていなかった「遊休」の状態であるかどうかを問わない。
- どこかの企業で雇われて働いていた労働者が仕事単位の請負労働者として組み込まれる。

雇用に与える影響の示唆

ネットワークのなかで従属的な立場に置かれ、労働条件の上昇が望めない労働者の数が増大(下請け元請け関係)、労働者の職場での差別からの保護の欠落。

ネットワークのなかでの企業の組み合わせが従来の産業別労使関係の枠組みに収まらない

AI導入やコスト削減からアウトソースされる(転籍、出向、請負等の拡大)

労働条件や福利厚生、失業保険、年金、健康保険がない、職業訓練機会の少ない労働者が増大。-外部労働市場とネットワーク中枢との不連続。

国外のアウトソース先との競合で労働条件が下がる、もしくは仕事を失う。

ネットワークの中枢では連携力、コミュニケーション力、企画力がこれまで以上に重視(従来の日本的雇用 - 企業内訓練)

ご清聴ありがとうございました。

湯田委員プレゼン資料

0



厚生労働省
雇用類似の働き方に関する検討会 資料

クラウドソーシングの活用の広がり と課題認識

2018.03.09

一般社団法人クラウドソーシング協会
事務局長 湯田 健一郎



1

- クラウドソーシングのタイプ
- 各契約形式の特徴
- クラウドソーシングの活用傾向
- 登録ワーカーの傾向
- 活用における課題と対応

参考：クラウドソーシング協会概要

2

クラウドソーシングとは



3

クラウドソーシングは、インターネットを活用することで、世界中の企業と個人が直接つながり、仕事の受発注を行うことができるサービスです。



アプリ開発やホームページ制作、印刷物デザインなど様々な仕事を発注することができます。

<p>開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ● システム開発 ● アプリ開発 ● サーバー構築 	<p>デザイン</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ロゴ・バナーデザイン ● チラシ・パンフレット ● イラスト作成 	<p>ライティング</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 記事執筆 ● キャッチコピー ● ネーミング
<p>ハードウェア設計</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 機構設計 ● 回路設計 ● CAD 	<p>写真・動画</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 写真撮影・加工 ● 動画撮影・作成 ● CGアニメーション作成 	<p>事務</p> <ul style="list-style-type: none"> ● テープ起こし ● リスト作成 ● 翻訳・通訳

クラウドソーシングでは実際に成果が出たときに報酬が支払われます。事前に仮払いを行うことが多いので、支払いがされないといったトラブルが起こりにくくなっています。

- 発注者は無料で仕事の依頼ができ、実際に仕事が行われた場合にだけ報酬を支払います。
- 受注者も登録無料。原則、報酬が支払われたときに手数料が差し引かれます。
- 業務を始める前に報酬を「仮払い」し、完了したら受注者に支払われるため、安全・安心に取引が行えます。



クラウドソーシングサービスの分類



- 総合型
- デザイン
- テスター
- ライティング
- 翻訳
- アイデア
- 裁縫
- 建築
- 音楽

当資料のクラウドソーシングサービスは、基本的に発注者が業務定義をした業務委託の受発注プラットフォームとしてサービス提供を行っています。
 その他、シェアリングエコノミー関連のサービスでは、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ます。

各契約形式の特徴



プロジェクト

- 相見積もり制
- 気に入ったワーカーと契約

コンペ

- コンテスト制
- 複数案から気に入った案を選定

タスク

- タスク承認制
- 細かい仕事を多数の人に依頼

アプリ開発
ホームページ制作
ライティング

ロゴ・チラシ
ネーミング
キャッチコピー

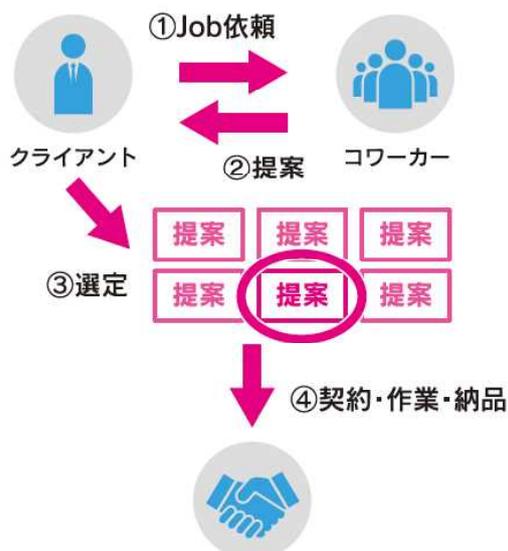
ライティング
データ収集
データ分類

10

依頼形式パターン 1

プロジェクト形式(エキスパート形式)

1人もしくは複数の方と契約し、段階的に制作を進めていきます。
制作中に何度かチェックしたり、修正依頼をしたりする場合は、この形式を使うといいでしょう。



- 依頼に対して見積もりが提案される
- 複数の見積もりから、1名～数名を選び、仕事を開始
- 進捗管理、納品、支払いまでオンラインで実施
- 依頼時の仮入金は不要。支払いは納品後

11

こんなときにオススメ

Webサイト／スマートフォンアプリ制作	要件定義、デザイン、コーディング、と複数の工程があるWebサイトやアプリの制作にはプロジェクト形式が向いています。要件定義が決定したらチェック、デザイン案を出してもらったらチェック、といった具合に、工程ごとにチェックしていきます。
バナー制作	はじめから作りたい方向性が決まっていて、デザインチェックを途中で行いたい場合は、プロジェクト形式をお願いします。あまり方向性が決まっておらず、アイデアを複数ほしいときは、コンペ形式が有効です。
特定の人に頼みたいとき	以前お仕事を一緒にしたことがあって、再度お願いしたいときなどは、プロジェクト形式で案件をたてるといいでしょう。メッセージでやりとりをしながら、前回からの変更点などを確認したうえで作業ができます。

代表的な依頼

- Wordpressによる留学エージェントのサイト制作
- ランディングページ運用経験者急募
- 旅行サイトのプラン作成

コンペ形式

多くの方に依頼して、複数の提案・作品のなかから気に入ったものを選びます。
 キャッチコピーやロゴのデザイン案など、多くのアイデアを集めたい場合に使いやすい形式です。



- 依頼に対して直接作品が提案される
- 複数の提案・作品から気に入ったものを選ぶ
- 安全取引のため、依頼金額を事前に仮入金する
- 実際の支払いは納品後

こんなときにオススメ

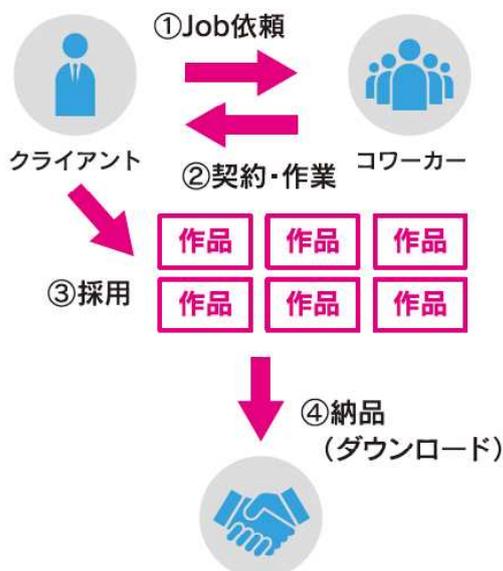
ロゴデザイン	多くのアイデアのなかから好きなものを選びたいときにはコンペ形式がオススメです。ときには 100 種類程度の応募があるなかから、アイデアを選ぶことができます。はじめに伝えておけば、選考後に微修正など行なってもらうことも可能です。
キャッチコピー	キャッチコピーのように、いろいろなアイデアがほしいときにコンペ形式は有効です。自分が考えもしなかった方向性からアイデアがでることもあります。
デザイン リニューアル	これまでずっと同じテイストでやっていたもののデザインを変えたいときなど、多くのひとからアイデアを募集することができます。

代表的な依頼

- 新サービスの立ち上げに向けたロゴデザインのコンペ
- 会社名(合名会社)のネーミング
- スマホサイトに使用する女性キャラクターの作成依頼

タスク形式

多数の方をお願いして作業してもらう形式です。作業完了後、発注者が承認することで報酬が支払われます。タスク形式は、データ入力作業など、単純で数が多い仕事を依頼するときに向いています。



- 依頼に対して、複数の作業者が同時に作業する
- 作業完了後、仕事内容をチェックし、承認する
- 作業結果をCSV形式でダウンロード可能
- 安全取引のため、依頼金額を事前に仮入金する

こんなときにオススメ

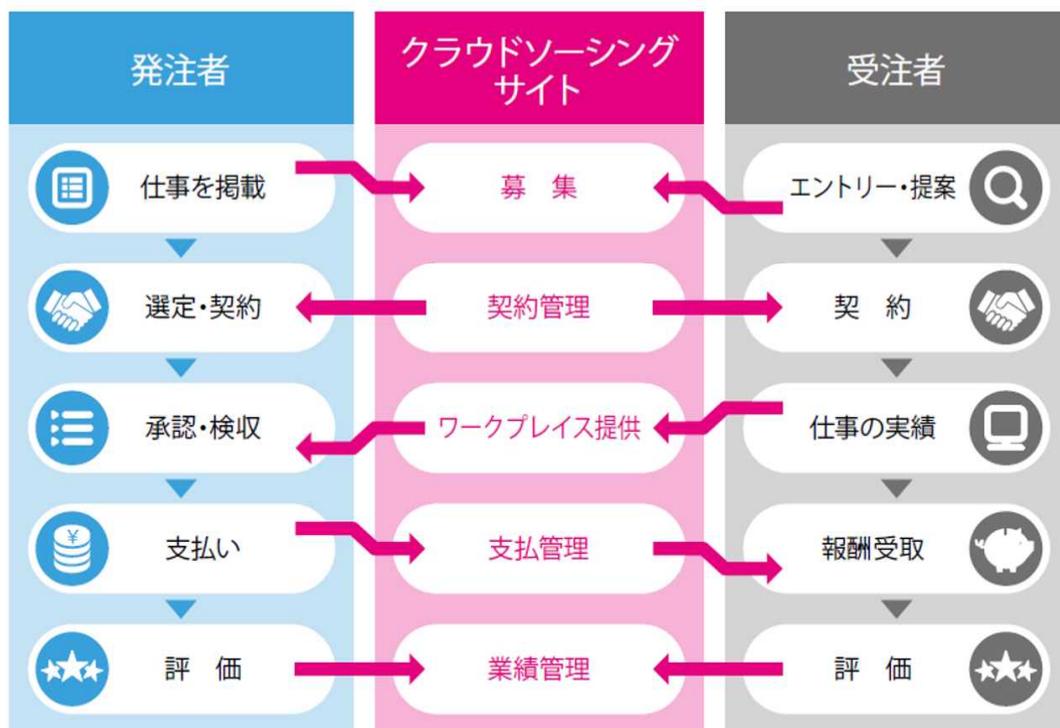
記事・コンテンツ作成	多くの記事が必要なときにはタスク形式で募集するのがオススメです。HPのコンテンツ作成で記事作成が必要なときに便利です。
質問・アンケート	質問やアンケートで大量の回答が必要なときなどにもタスク形式は便利です。○○を使ってみた感想、○○に行ったときの思い出など、意見を集めたいときに活用しましょう。
データ検索・データ収集	単純な作業ではあるものの、人手がかかるような作業はタスク形式で依頼しましょう。特に特定のサイトに行ってデータを見てくるようなデータ収集の作業はタスク形式で依頼するのがオススメです。

代表的な依頼

- 【主婦歓迎】部位別脱毛に関する体験記事作成
- 旅行についてのアンケート

クラウドソーシングの利用の流れ (プロジェクト型の場合) クラウドソーシング協会

仕事の依頼から契約、納品、支払、評価まですべてWeb上で行うことができます。



日本における クラウドソーシングの 活用状況



18

国内クラウドソーシングの市場規模推移と予測 クラウドソーシング協会

2016年950億円→2020年2,950億円市場へ

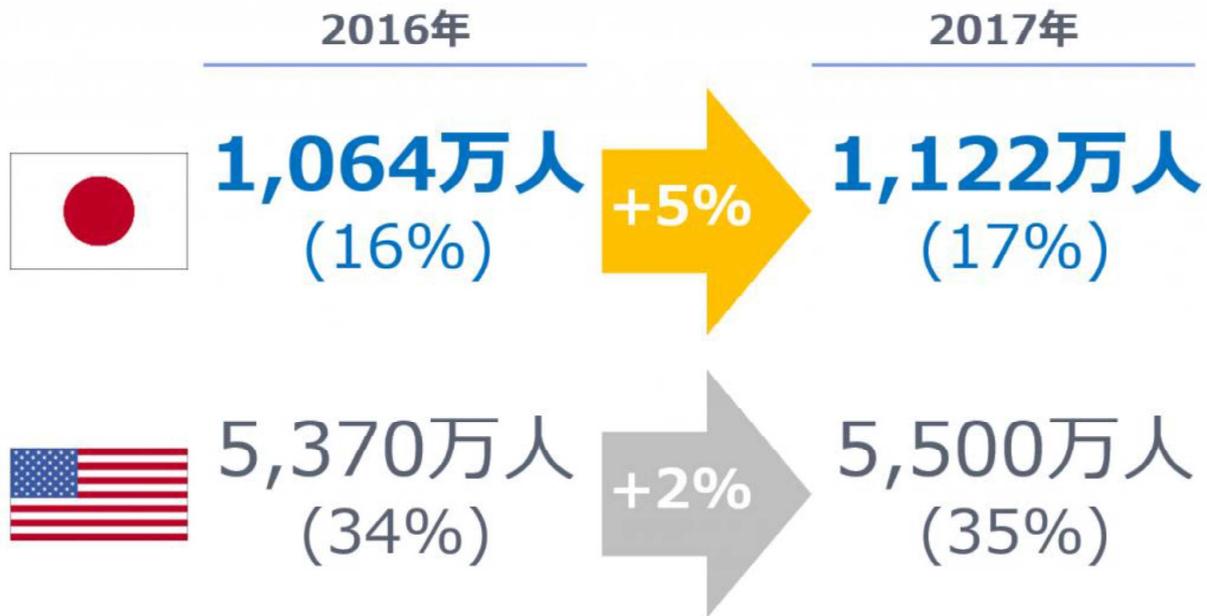
※仕事依頼金額ベース



矢野経済研究所推計 (2016/11/11)

19

広義のフリーランスは推計1,122万人と前年比で5%増加しており、フリーランスの経済規模は18.5兆円となっています。

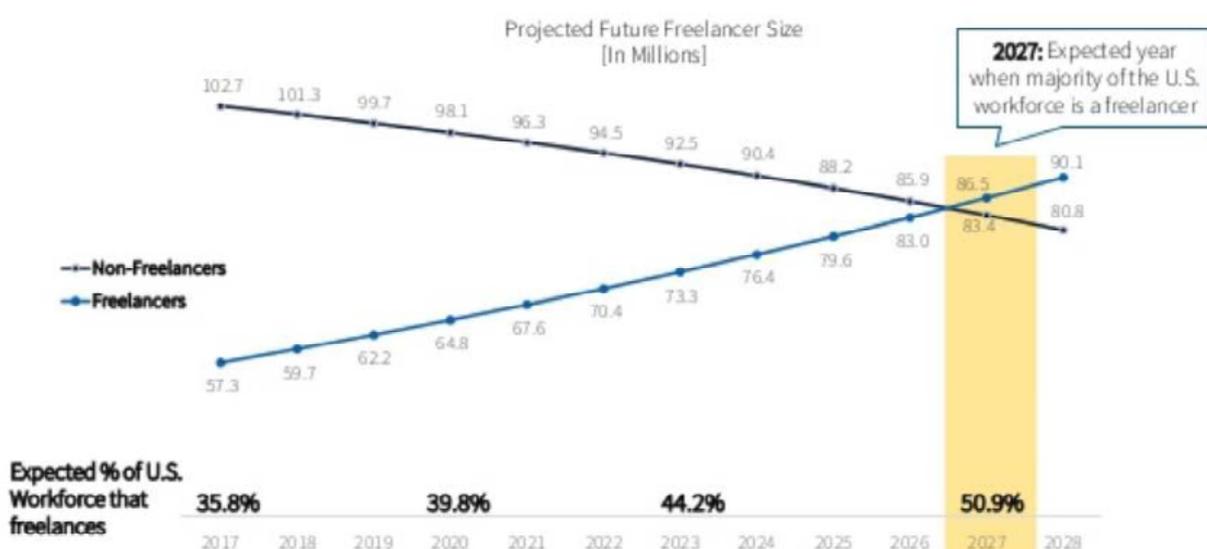


* 括弧内は労働人口に対する比率。日本の調査は「フリーランスに関する実態調査」（2016.2/2017.2実施）、アメリカの調査は「Freelancing in America」（2015.8/2016.10実施）に基づく

※出典：ランサーズ株式会社「フリーランスに関する実態調査」

アメリカにおいては、2027年にフリーランス人口が過半数に

IF CURRENT GROWTH RATES HOLD STEADY, FREELANCERS BECOME THE U.S. WORKFORCE MAJORITY IN A DECADE



フリーランスのオンライン化とビジネス化により対象市場が拡大すると推測されます。

現状の「フリーランス」人口分布*



2030年の「フリーランス」イメージ



フリーランス化 (17%→34%)

オンライン化 (14%→25%)

ビジネス化 (2%→10%)

* ランサーズ『フリーランス実態調査2017』（※アメリカは2016年10月でフリーランス化率が35%、オンライン化率が54%）

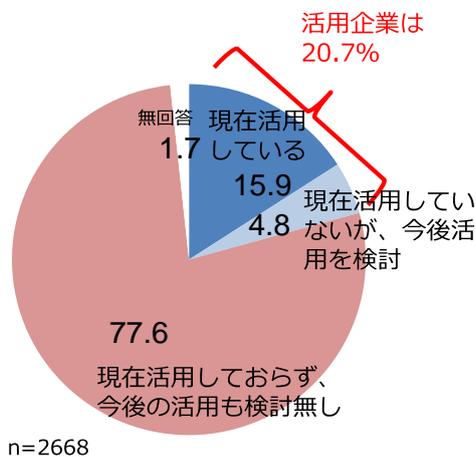
参考：企業におけるフリーランス等の活用状況

(経済産業省資料より)

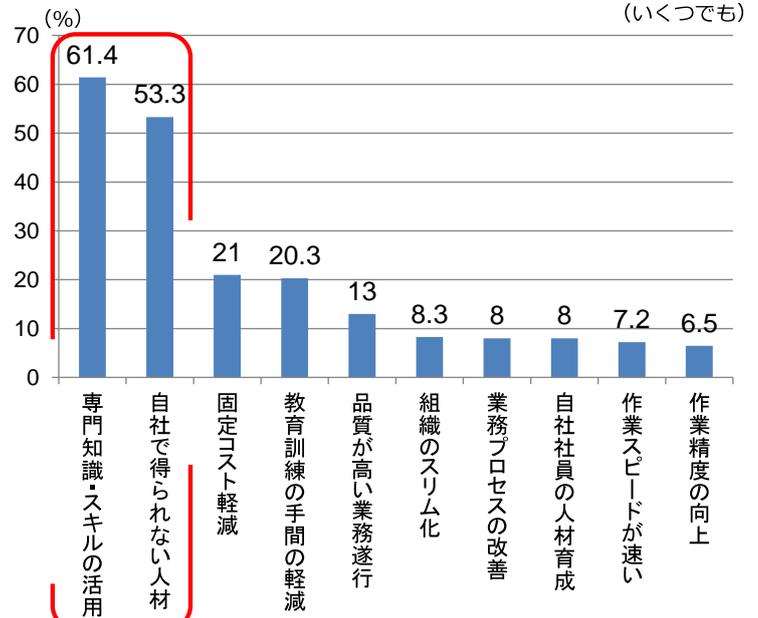
「雇用関係によらない働き手」を活用している企業は**約2割**。

「雇用関係によらない働き手」活用のメリットは、「**専門知識・スキルの活用**」「**自社で得られない人材**」を挙げた企業が5割以上。

<「雇用関係によらない働き手」の活用割合>



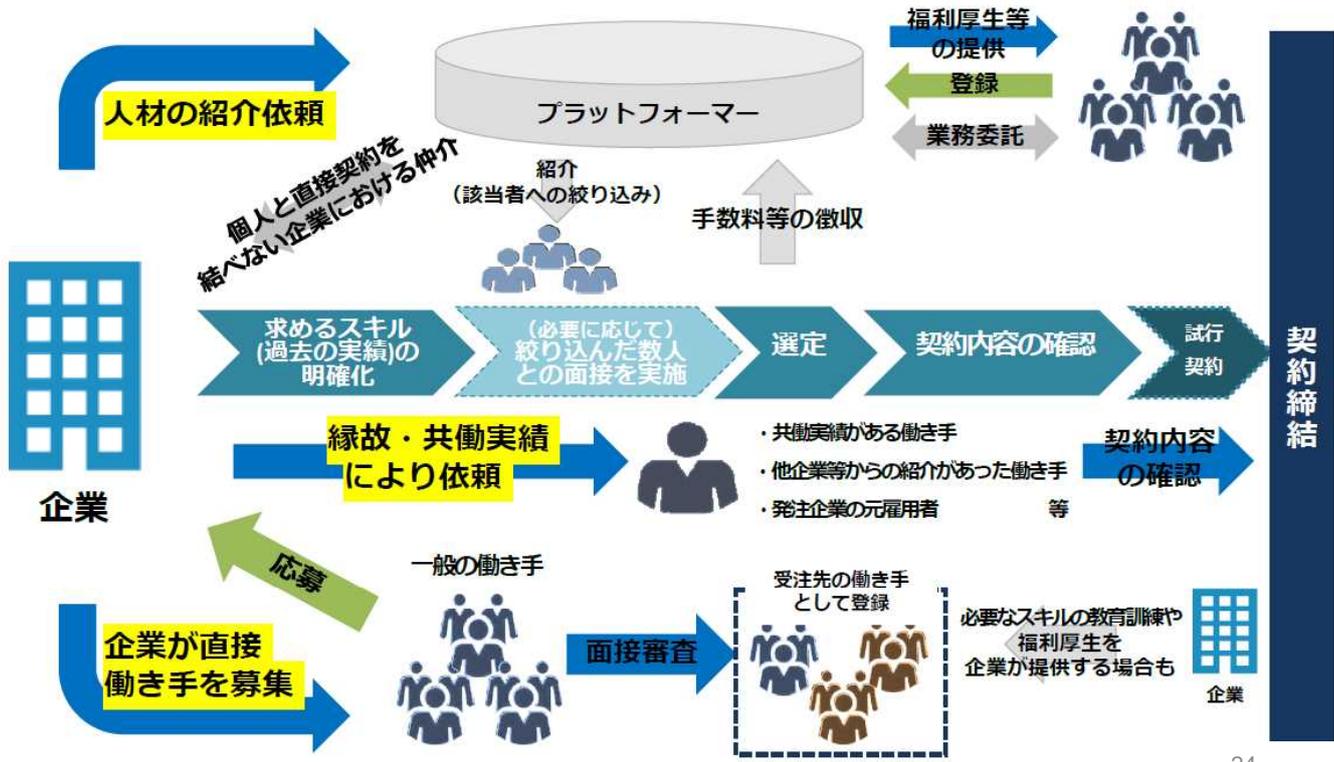
<「雇用関係によらない働き手」活用のメリット>



(出典) 企業における働き方改革の実態調査 (平成28年度経産省委託事業)

参考：企業とフリーランスのマッチングパターン (経済産業省資料より)

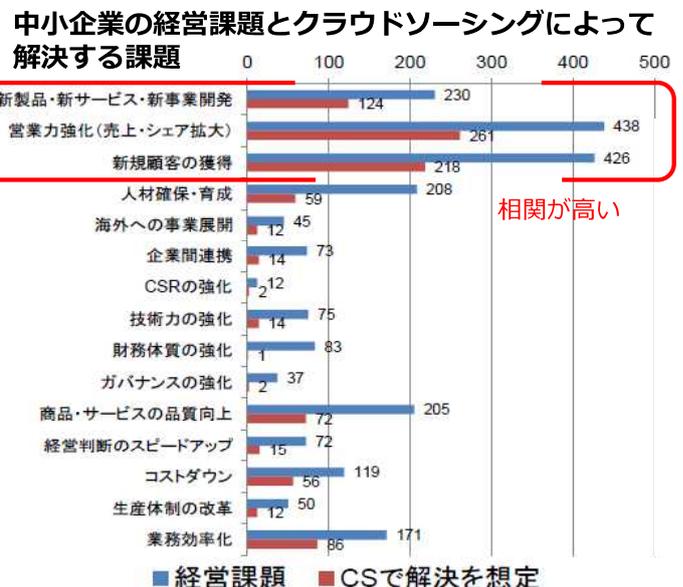
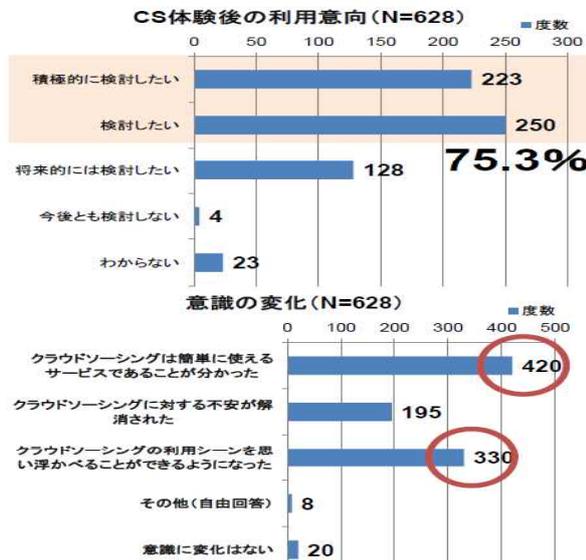
- 企業のフリーランス等外部人材獲得の手法としては、主に3つのパターン（プラットフォームへの登録、縁故・共働の実績、直接募集の契約）の手法が存在。



参考：クラウドソーシングの体験プログラムによる変化 (経済産業省資料より)

中小企業庁の平成26年度「クラウドソーシング導入推進事業」において、実際にクラウドソーシングを活用して業務を発注する経験をした中小企業のうち、**75%が今後クラウドソーシングの利用を検討すると答え、「簡単に使えることが分かった」「不安が解消された」などの意識の変化**が見られる。

また、経営課題とクラウドソーシングによって解決できる課題は、高い相関を見せる。



(出典) クラウドソーシング協会「2014年度クラウドソーシング導入推進事業活動から」

クラウドソーシング 登録ワーカーの傾向



26

様々なワーカーが活躍

クラウドソーシング協会

主婦

フリーランス

キャリア形成

ロケーション
フリー
(国内外)

27



大阪府 30代 女性

経歴

- 雑誌社で専門誌の編集者
- 製版会社でDTPオペレータ
- 2名の未就学児を育てつつ在宅ワーク中

スキル

- ✓ ライティング／編集・構成
- ✓ Illustrator／Photoshop
- ✓ DTP
- ✓ データ入力／編集

etc



東京都 30代 男性

経歴

- デザイン系専門学校卒業後、一般企業に入社 in 北海道
- フリーランスへ in 北海道
- 東京に上京し、出版社・広告代理店に入社
- Web/DTPデザイナーへ in 東京

スキル

- ✓ Webデザイン／バナーデザイン
- ✓ ロゴデザイン
- ✓ アートディレクション
- ✓ Illustrator／Photoshop／Dreamweaver

etc



埼玉県 30代 女性

経歴

- 接客業
- スクールにてWeb/DTP講座受講
- フリーランスから就職

スキル

- ✓ Webデザイン
- ✓ HTML/CSS
- ✓ JavaScript/jQuery
- ✓ PHP/Java/MySQL
- ✓ CMS構築/WordPress
- ✓ Illustrator/Photoshop/
Dreamweaver/Fireworks
- ✓ DTP/イラスト etc

30



オーストラリア 30代 女性

経歴

- 大手出版社に新卒入社
- 退職し、MBA留学
- 帰国後、エンジニアリング会社
マーケティング担当に
- 商社の男性と結婚
- 旦那さんの海外勤務とともに退職

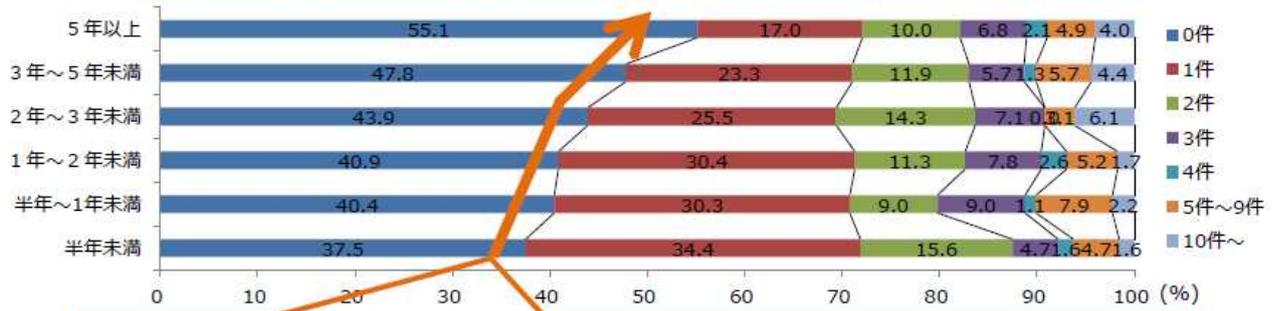
スキル

- ✓ マーケティング
- ✓ MBA
- ✓ 英語（TOEIC 925点）
独語、仏語
- ✓ Word/Excel/PowerPoint

31

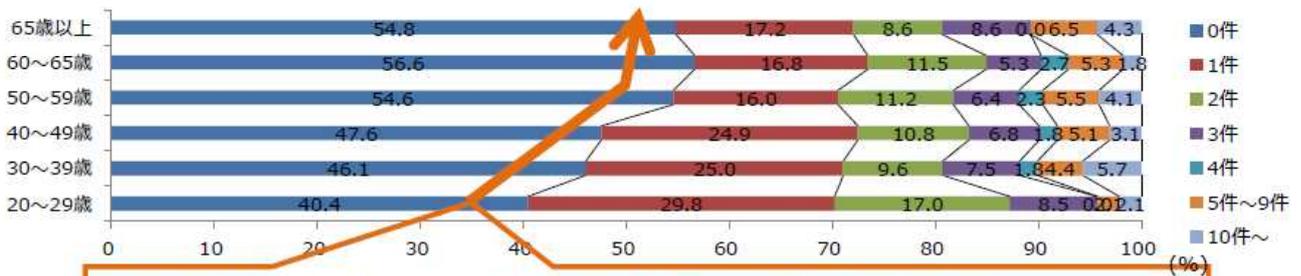
参考：フリーランス等の継続年数・年齢で見たプラットフォームへの登録傾向
(経済産業省資料より)

●「仕事受注への成否に関わらず、現在利用・登録している仲介企業（プラットフォーム等）の数」 × 「継続年数」



○ 継続年数が長いほど、プラットフォーム登録割合が減少（割合は逓増）

●「仕事受注への成否に関わらず、現在利用・登録している仲介企業（プラットフォーム等）の数」 × 「年齢」



○ 年齢が上がるほど、プラットフォーム登録割合が減少（割合は逓減）

出典：（経済産業省）「平成28年度産業経済研究委託事業（新たな産業構造変化に対応する働き方改革に向けた実態調査）」

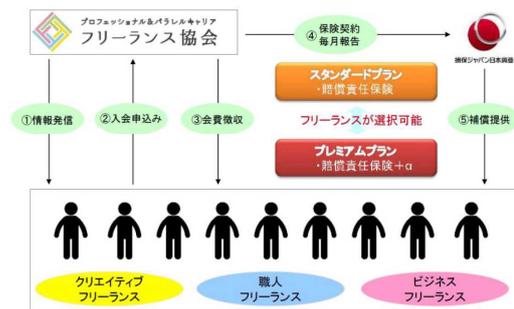
各社のワーカー支援例

クラウドソーシング協会

福利厚生サービス・税務・法務の専門家相談

キャリアアップ支援を実施
技術スキルテストや教育機関と連携

フリーランス向けの賠償責任保険を開発
業務中の損害に対して保障



フリーランス向けの融資
事業などに必要な費用のサポートを実施

クラウドソーシング 活用へ向けた課題



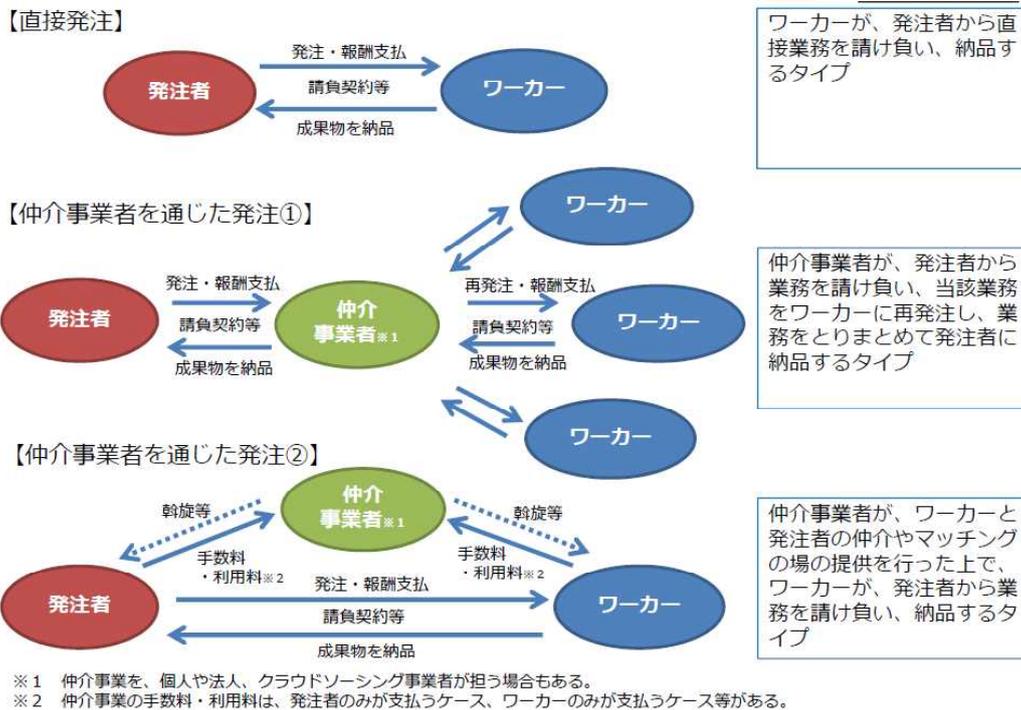
34

企業がクラウドソーシングを活用する上での課題

- ・ 「クラウドソーシング」認知不足による理解のハードル
- ・ ITスキル・リテラシーが不足している
- ・ 発注スキルが不足している（仕様設定や進捗管理等）
- ・ 自社ビジネスで活用するイメージが想像できていない
- ・ 既存商流・取引先との棲み分けや品質面での不安

35

発注のタイプ分類（自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン）より



参考：自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン クラウドソーシング協会

仲介事業者が留意すべき項目をガイドラインにて策定

● 募集内容の明示

- ① 注文する仕事の内容
- ② 成果物の納期予定日（役務提供予定日）
- ③ 報酬予定額、報酬の支払期日及び支払方法
- ④ 注文した仕事に係る諸経費の取扱い
- ⑤ 提案や企画、作品等に係る知的財産権の取扱い
- ⑥ 上記募集内容に関する問い合わせ先

● 契約条件の明示事項

- ① 注文者の氏名又は名称、所在地及び連絡先
- ② 注文年月日
- ③ 注文した仕事の内容
- ④ 報酬額、報酬の支払期日及び支払方法
- ⑤ 注文した仕事に係る諸経費の取扱い
- ⑥ 成果物の納期（役務提供日）
- ⑦ 成果物の納品先及び納品方法
- ⑧ 検収日
- ⑨ 契約条件を変更する場合の取扱い
- ⑩ 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
- ⑪ 成果物に係る知的財産権の取扱い

● 契約条件の文書保存

- 3年間保存すること

● 募集内容を明示するに当たって留意すべき事項（抜粋）

- ① 注文する仕事の内容
 - 業務の遂行に必要な技術・経験や、業務遂行に必要な所要時間の目安等を示すことが望ましい。
 - コンペの場合は、募集する提案等の内容を具体的に示すこと。
- ② 募集内容に関する説明
 - 問い合わせ対応と連絡先の明示すること。
- ③ 募集から契約までの間に取得した提案等の取扱い
 - 採用に至らなかった提案等の知的財産について、選考以外の用途で、応募者に無断で公開や使用をしないこと。
 - 知的財産権の譲渡や権利行使を制限がある場合は、募集の際に、その旨を明示しておくこと。

※「コンペ式」の場合において、納品後の成果物の過大な修正要求は望ましくない。大幅な修正を要求する場合は、改めて協議し、適正な追加報酬等を含め契約を見直すこと。

クラウドソーシング協会の取り組み



クラウドソーシング利用の際によく聞かれるトラブル

- ① 依頼内容が明確でない
- ② 依頼内容が大幅に変更になった
- ③ 発注者と連絡が取れなくなってしまった
- ④ 納品後の修正が多い
- ⑤ 著作権の取り扱いが明確でない



より健全にクラウドソーシングを活用いただけるよう、業務委託契約締結するマッチングプラットフォームとして利用いただく際の留意点をまとめたクラウドソーシング活用ガイドラインを2016年3月に策定し、公開しています。

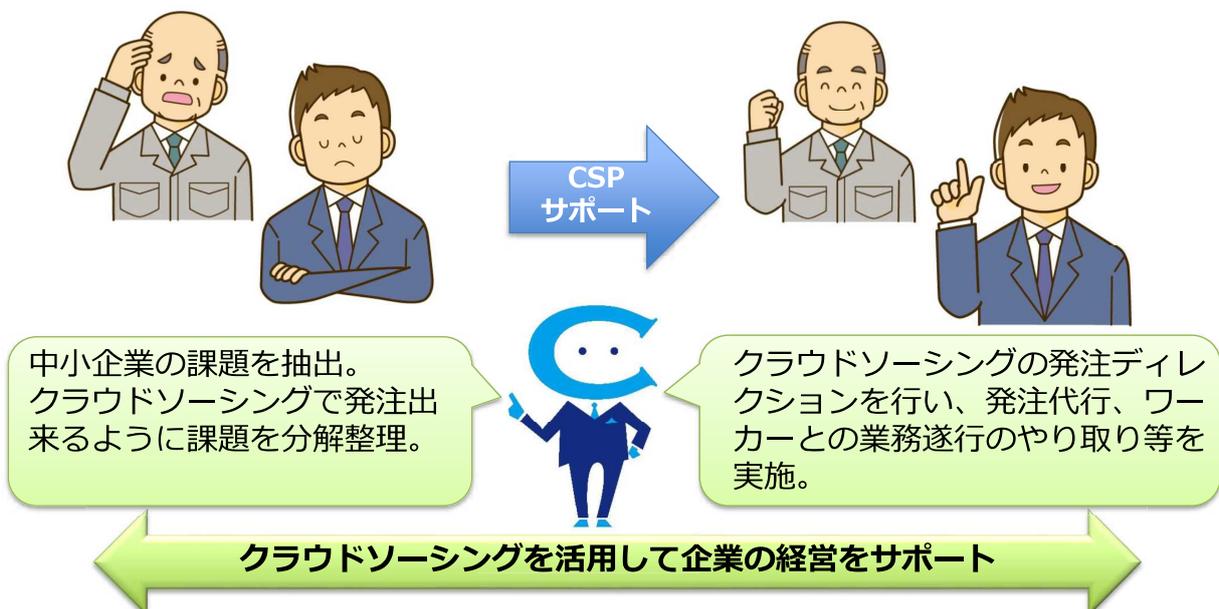


「クラウドソーシング活用ガイドライン」に基づき、クラウドソーシングのユーザーが健全に利用できるよう、必要なしくみ等の整備を行い、協会がその対応を確認した事業者を「クラウドソーシング優良事業者」として2017年10月より認定しています。

No	確認項目
1	利用規約等においてクラウドソーシングサービス事業者としてのサービス提供範囲を明記している
2	クラウドソーシングサービス利用に際する条件等について、利用者より明示的に同意をとる仕組みを備えている
3	ユーザーに対し、円滑に利用できるよう、マニュアルもしくはFAQなどを備えている
4	個人情報保護方針を公開している
5	ユーザー情報が適切に管理運用できるよう仕組みを整備している
6	契約情報が適切に管理運用できるよう仕組みを整備している
7	利用規約やガイドラインに反した依頼内容や著しく不十分な依頼内容の発信により適切なマッチングの妨げにならないための仕組み、または体制を整備している
8	不当に低い対価設定とならないような仕組み、またはそれに対応する体制を整備している
9	業務履行する受注者保護のための仮払い等、債権保全をおこなうための仕組みを整備している
10	クラウドソーシングサイトにおける仮払金、受注者への振込み前の報酬などキャッシュフローの適切な把握と債権保全の体制を構築している
11	業務委託契約を媒介するサービスとして運営規定している
12	業務委託の法令に沿った依頼内容となるための体制を構築している
13	雇用労働に準ずる依頼内容について対象としない旨の表明をしている
14	雇用労働に準ずる依頼内容が掲載されないための体制を構築している
15	クラウドソーシングサービス事業者としての情報の取り扱いについての留意点を明示している
16	受発注者間において情報の取り扱いについての留意点を明示している
17	守秘義務事項について明示している
18	受発注者間での円滑なコミュニケーションができるような仕組みを構築している
19	コミュニケーションサポートの体制を構築している
20	サービス事業者のサポート範囲を明示している
21	サービス事業者のサポート連絡先を明示している
22	著作権所有権に対する留意点を明示している
23	瑕疵対応についての留意点を明示している
24	クラウドソーシング協会の正会員である



クラウドソーシングを発注者として利用する際に必要となる“発注スキル”や“ITスキル”の支援を行うべく、全国120超の企業・団体を「クラウドソーシング・プロデューサー（CSP）」として2015年より育成・認証。地域の中小企業支援団体等と連携し、セミナーや相談窓口を展開しています。



クラウドソーシング協会 活動概要



42

クラウドソーシング協会 概要

クラウドソーシング協会

- 名称 : 一般社団法人クラウドソーシング協会
- 目的 : クラウドソーシング業界の活性化と健全な発展に貢献する
- 設立 : 2014年5月
- 所在地 : 東京都渋谷区恵比寿4-20-3
- 理事 : 吉田 浩一郎 (株式会社クラウドワークス)
森本 宏一 (株式会社パソナテック)
城戸 康行 (株式会社ライフネス)
秋好 陽介 (ランサーズ株式会社)
菊池 誠晃 (株式会社リアルワールド)
柴田憲佑 (Crevo株式会社)
荒木成則 (ワークシフト・ソリューションズ株式会社)
- 事務局長 : 湯田健一郎 (株式会社パソナテック)
- 会員 : クラウドソーシングに関連する事業を運営する企業・団体
およびそれを賛助する企業・団体
- URL : <https://crowdsourcing.jp/>

43

活動概要： 検討会、セミナー、交流会の開催などを通じた活動

1. 市場活性化に向けた取り組み

(発注者向け)

- ・ 大企業に向けた個人の力を積極活用する啓蒙活動
- ・ 業種別（製造、小売、教育、ITなど）の活用事例の公開
- ・ NPO団体や個人の活動におけるクラウドソーシング活用法の提案

(受注者向け)

- ・ 女性やシニア層など潜在的労働力層に対する
クラウドソーシングを活用した新しい働き方の提案、
活用事例作りとその情報共有
- ・ クラウドソーシングを活用して活躍する
フリーランスの成功事例の紹介

2. 健全化に向けた取り組み

- ・ 「仕事」「教育」「互助」などの
在宅ワーカーやフリーランスを取り巻く環境の整備
- ・ 適正なルール・価格で取引が行われるための環境の整備

3. 市場調査

- ・ 国内におけるクラウドソーシング市場の動向調査・公開

4. 海外のクラウドソーシング運営企業や団体との情報交換

5. 協会賛同企業の募集

6. 月1回クラウドソーシングニュースの配信（メルマガ）

- ・ 会員企業のプレスリリースや活動の紹介



クラウドソーシング協会