

個人請負型就業者に関する研究会

報告書（たたき台）

平成22年〇月

厚生労働省政策統括官（労働担当）

目次

はじめに

I. 個人請負型就業者に関する先行報告及び研究会について

1. 先行する主な提言・報告

2. 研究会の概要

- (1) 研究会の目的
- (2) 研究会開催状況
- (3) 研究の範囲
- (4) 委託調査

II. 個人請負型就業者をとりまく現状

1. 請負と雇用に関する法制度

- (1) 個人請負型就業者と労働法
- (2) 雇用労働者に該当しない者に対する労働関係の制度

2. 個人請負という働き方の特徴

- (1) 業種及び職種
- (2) 企業側の活用理由及び就業者側の選択理由
- (3) 募集・契約
- (4) 就業実態

3. 個人請負型就業者をめぐるトラブル

- (1) 労働者性に関するトラブル
- (2) 求人に関するトラブル
- (3) 契約履行上のトラブル
- (4) トラブルの相談窓口について

III. 個人請負型就業者に対する今後の方向性

- 1. 求人情報の明確化
- 2. 活用企業が守るべきガイドラインについて
- 3. 業務委託・請負で働くことについての周知
- 4. 労働者性の判断基準について

5. トラブルの相談窓口について
6. その他意見

はじめに

雇用される労働者は、労働法による保護の仕組みが整備されている。他方、業務委託契約や請負契約に基づいて就業する者（個人請負型就業者）は基本的には各種労働法による保護を受けることができない。近年、就業形態の多様化に伴い業務委託契約や請負契約に基づいて就業する者（個人請負型就業者）が増加しているとの指摘もあり、またこの中には、実態として雇用労働と変わらない者や、自営であるものの雇用労働に近い実態を有する（雇用と自営の中間とも言える）働き方の者が存在している。

このような個人請負型就業者について実態を具体的に把握した上で、それを踏まえた適切な措置を講じるべきという指摘が各方面からなされている。

当研究会においては、先行研究や各種提言を踏まえつつ、求人情報会社や労働組合、活用企業、NPO 法人、学識経験者等からヒアリングを実施するとともに、実態把握のための調査を行った。

そうして把握された実態を踏まえ、個人請負型就業者に関する今後の施策の方向性について検討を行った。

今般、その報告結果を報告書として取りまとめたところであり、今後、本報告書を受けて関係者により適切な対応・措置が講じられるよう期待するものである。

I. 個人請負型就業者に関する先行報告及び研究会について

1. 先行する主な報告・提言

個人請負型就業者については、下記のような報告・提言が行われてきている。

- ① 国民生活審議会「消費者・生活者を主役とした行政への転換に向けて（意見）生活安心プロジェクト（行政のあり方の総点検）」（平成20年4月3日）P53～54

NPO活動で就労する者（いわゆる「有償ボランティア」を含む）、ディペンデント・コントラクター（ひとつの企業と専属の委託業務契約や請負契約を交わし、常駐に近い形で就業する個人自営業者等）、ダブルジョブホルダー（二重就職者）等就業形態の多様化により、既存の制度や法律の適用から漏れる者が生じている。また、サービス残業、偽装請負、社会・労働保険の未加入等、「働く」ことに関する基本的なルールが守られていない状況がある。このため、次のような施策を講ずる必要がある。

（就業形態の多様化への対応）

NPO活動で就労する者（いわゆる「有償ボランティア」を含む）、ディペンデント・コントラクター、ダブルジョブホルダー等について、厚生労働省を始め関係府省庁において、現行法・制度の周知徹底を図るほか、新たな措置の整備について検討を行うことが必要である。具体的には、まず厚生労働省において、これらの働く人の実態を把握した上で制度の見直しも含めて適切な措置を講ずることが重要であり、また内閣府においても、実態把握や府省庁間連携のための方策について検討することが適当である。

- ② 今後の労働契約法制の在り方に関する研究会「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15日）P2

近年、企業側の目的や労働者側の都合もあり、パートタイム労働者や有期契約労働者など非正規労働者の占める割合が増加している。また、専門的な能力を有し、使用者から具体的な作業指示を受けずに自律的な働き方をする労働者も増えている。

他方、SOHO、テレワーク、在宅就業者やインディペンデント・コントラクターといった、雇用と自営の中間的な働き方の増加が指摘されてい

る。これら多様化した労働や専門化した労働をめぐっては、契約関係の法的ルールの在り方について様々な問題が生じている。

- ③ 男女共同参画会議影響調査専門調査会「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行についての報告」（平成16年7月21日）
P42、P64～65

＜現状＞

雇用形態の多様化に伴って、雇用労働者であっても裁量労働等、労働時間の制約が緩い形態が現れている。一方、個人自営業者であっても、一つの企業と専属の委託業務契約や請負契約を交わし、常駐に近い形で就業する者（以下「従属的契約就業者（ディペンデントコントラクター）」と呼ぶこととする。）といった形態が出現し、雇用と非雇用の区別がつきにくい層が出現している。企業側も、コスト削減の一環として、業務の全部又は一部を社外に委託するアウトソーシングを積極的に進めていることから、このような層は増えつつあると推測される。

＜影響を及ぼす制度・慣行とその課題＞

一般に請負やアウトソーシングに係る労働者数の把握は不十分である。推計では請負につき100万人というデータがある（ただし、このデータには請負会社に雇用されている者も含まれていると推測できる。）。業務委託や個人請負の場合、労働時間や休日の規定を定める必要がないので、従属的契約就業者（ディペンデントコントラクター）は在宅ワーカーと同様に家庭との両立に有利な形態としても期待できる。しかし、実際には、業務委託や個人請負でありながら定休日や定期的な委託額（又は契約条件）の更改、手当といった制度を採用しているなど雇用か委託、個人請負か不明確な取扱いをしている企業もあり、企業及び労働者双方に認識が不足しているまま、正社員より待遇の悪い擬似雇用の関係が続いている例もある。

請負会社との間に実態として雇用関係を結んでいると認められる場合には、労働基準法、最低賃金法が適用され、雇用保険、健康保険、労災保険、厚生年金に加入する。

また、報酬は契約に基づく出来高払いが中心であり、企業側にも福利厚生適用の必要がないため、契約の明確化や健康管理等が課題となる。

ア 就業実態の把握

雇用と自営の中間的な形態の就業者である、従属的契約就業者（ディペンデントコントラクター）について、就業実態を把握する必要がある。

イ 適切な処遇

委託者、発注者は、業務委託又は個人請負である従属的契約就業（ディペンデントコントラクター）について、実態として雇用である場合については、雇用者として扱う必要がある。

ウ 就業形態についてのガイドラインの制定等による契約ルールの適正化、就業条件の安定

委託者、発注者は、業務委託又は個人請負である従属的契約就業者（ディペンデントコントラクター）について、業務の遂行の仕方について指揮命令する、勤務場所・時間が拘束される等の労務管理を行うものではないことを周知徹底する必要がある。また、契約ルールの適正化や健康管理能力の向上を内容としたガイドラインを従属的契約就業者（ディペンデントコントラクター）についても制定する必要がある。

2. 研究会の概要

（1）研究会の目的

上記の提言等を踏まえ、本研究会は個人請負型就業者に関する実態を把握し、その実態を踏まえた施策の方向性を検討した。

（2）研究会開催状況

本研究会は、以下の通り、平成21年8月から22年3月までの間6回の研究会を開催し、検討を行った。

第1回研究会（21年8月28日）

- 議題1 座長の選任
- 議題2 検討課題、今後の進め方

第2回研究会（21年10月5日）

- 議題1 ヒアリング
 - ① 学識経験者
労働政策研究・研修機構 濱口桂一郎統括研究員より欧州における個人請負型就業者に対する施策についてヒアリング
 - ② 求人情報会社
求人情報会社より、個人請負型就業者の現況や求人動向についてヒアリング
 - ③ NPO法人
NPO法人インディペンデント・コントラクター協会より、

個人請負型就業者の現況や意識等についてヒアリング
議題2 調査及び今後の進め方について

第3回研究会（21年11月4日）

議題1 ヒアリング

① 求人情報会社

求人情報会社より、個人請負型就業者の現況や求人動向についてヒアリング

② 労働組合（IT系、出版系）

二団体の労働組合より、それぞれの業界における個人請負型就業者の現状、トラブル等についてヒアリング

議題2 アンケート調査票概要及び今後の進め方について

第4回研究会（21年12月16日）

議題1 ヒアリング

① 労働組合（建設系）

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

② 個人請負型就業者活用企業

個人請負型就業者の活用状況についてヒアリング

議題2 個人請負型就業者に関する裁判例について

議題3 今後の進め方について

第5回研究会（22年2月10日）

議題1 委託調査研究の速報

議題2 これまでの論点整理

第6回研究会（22年3月4日）

議題1 委託調査研究の結果

議題2 報告書（たたき台）について

第7回研究会（22年3月25日）

議題 報告書（案）について

（3）研究の範囲

研究会では、労働者性の有無に関わらず業務委託・請負といった名称の契約に基づき、人を雇わずに業務を行っているものを「個人請負型就業者」

として検討の対象とした。

なお、フランチャイズ契約に基づいて就業するものについては、他の請負就業とは性格を異にする部分も多いため、今回の検討対象とはしていない。有償ボランティアについても今回の検討対象とはしていない。

(4) 委託調査

研究会においては、求人情報会社、労働組合、NPO法人、学識経験者からヒアリングを行うとともに、委託調査（「個人請負型就業者に関する調査研究事業」）により個人請負型就業者の実態把握に努めた。（委託先：株式会社インテージ）

委託調査では

- ① 求人情報の分析（以下「求人調査」という。）
- ② 個人請負型就業者を活用する事業所へのアンケート調査（以下「事業所アンケート調査」という。）
- ③ 事業所及び個人請負型就業者への面接調査（以下「面接調査」という。）により実態把握に努めた。

調査の概要は以下のとおりである。

なお、調査の方法、結果の詳細は報告書巻末に参考資料として添付しているので参照していただきたい。

ア 求人調査

求人調査においては、どのような働き方が存在しているのか、契約内容のうちどういった事項が求人情報に掲載されているのかを把握するため、求人情報サイトや求人情報雑誌に掲載されている求人情報を収集し分析を行った。

調査対象は求人雑誌1誌（2009年6月～12月）から180件及び求人情報サイト20（2008年11月～12月）から500件の求人を抽出し重複する求人を整理し、625件の求人を分析対象とした。

イ 事業所アンケート調査

求人調査によって得られた求人に加え、その他の求人情報サイト及びWEB上から求人情報を検索することで、重複を除いて1169件の求人情報を抽出、その他業務委託、請負の募集をしていると推測される事業所を併せ、2000事業所にアンケートを送付し、738件回収し、325件の有効回答が得られ、分析を行った。¹また、分析においては、職種ごとや、

¹ なお、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「個人業務請負契約の名称で

労働者性が高いと考えられる就業者²を扱っている事業所、労働者性が低いと考えられる就業者を扱っている事業所ごとに区分して、各問ごとの傾向の分析を行った。

ウ 面接調査

アンケートでは把握が難しい、より詳細な実態を把握するためP社の企業とP人の個人請負型就業者にそれぞれ1、2時間程度のインタビュー調査を実施しその結果を分析した。

面接はアンケートを送付した事業所、そこで働く個人請負型就業者等を対象として行った。

II. 個人請負型就業者をとりまく現状

近年、その働き方に広がりがある指摘されている個人請負型就業者について、その現状を概観する。働き方の広がりにより①実質的に雇用であるもの②雇用であるとまでは言えないものの雇用と自営の中間と言えるような者が出現してきているとの指摘がある。

なお、個人請負型就業者に関する公的な統計は存在しないため、その総数を正確に把握することは難しいが、山田（2008）は国勢調査からの推計で、2000年では約63万人であったのが、2008年には約110万人まで増加していると指摘

就業する者の就業環境に関する調査研究報告書」(平成19年度厚生労働省委託調査) (以下「平成19年調査」という。)では、個人請負型就業者本人に対するアンケート調査を行っている。この平成19年調査によると業務委託・請負に従事するものが、主な取引先からの初めての仕事を受注する経緯としては、「その取引先から直接依頼された」の31.3%が最も多く、「求人情報誌・新聞等の紙媒体を見て」は6.0%、「インターネット上の仲介サイトを見て」は5.7%と比較的少ない。今回行った事業所アンケート調査は、求人サイト及び求人情報誌から調査対象を抽出したため募集方法として求人雑誌、新聞等の紙媒体を利用するものは53.0%、インターネットを使用しているものは45.5%である。このため両調査を比較する場合には、職種の違い等にも注意する必要がある。

² 事業所アンケート調査において、①報酬の決め方のうち最も比重の高い要素を「時間」と回答したもの②主な業務従事場所を事業所内あるいは会社の指定する場所と回答したもの③毎日決まった時間に出社する必要があるもの④仕事の進め方について、自分で決められる範囲が限られている、あるいは、決められるものがほとんどないもの⑤予定されていた業務以外の業務に従事させることがよくある、あるいはたまにあるもの⑥業務の依頼が断られることがほとんどない、まったくないもの⑦業務の全部あるいは一部を他者に行わせることができないものに対し各1点ずつあたえ、4点以上の回答を労働者性が高いと考えられるものとした。

³している。また、労働政策研究・研修機構「多様な働き方の実態と課題」（2007）によれば、労働力調査から各種補正⁴を行った結果、125万人と推計されている。

一方、情報通信業界（システムエンジニア等）においては、偽装請負が社会問題となったこともあり、客先常駐で働くものについては、業務委託・請負契約から雇用契約に切り替わっているという実態がある。

1. 請負と雇用に関する法制度

（1）個人請負型就業者と労働法

就業者が各労働法（労働基準法、労働契約法、労働者災害補償保険法（以下、「労災保険法」という。）、雇用保険法等）に規定する労働者に該当すると考えられる場合には、当該労働法による保護を受けることができる。

労働者と言えるかどうかは、契約の名称に関わらず実態に即して判断される。労働契約や雇用契約といった名称の契約ではなく、業務委託や請負といった名称の契約に基づいて就業する者であっても、その働き方の実態から判断して労働者であると判断されれば労働法の保護を受けることができる。つまり、個人請負型就業者であっても、働き方によっては労働法の保護を受けることができる。

労働者性の判断基準は法ごとに若干異なるが、例えば労働基準法上の労働者と言えるかどうかの判断基準については、労働基準法研究会「労働基準法研究会報告—労働基準法の「労働者」の判断基準について—」⁵（昭和60年12月19日）において、「労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断する必要がある」とされている。⁶また当報告では、備車運転手、在宅勤務者について具体

³ 山田久,2008,『個人業務請負の実態と将来的可能性—日米比較の観点から「インディペンデント・コントラクター」を中心に』による。

⁴ 労働力調査から、個人自営業主が企業を対象としてサービスを提供する事業が多くを占める産業として情報サービス業、道路貨物運送業、専門サービス業を想定し集計。その後、税制上被用者扱いとなっている者の割合や、所得税自己納付の割合等で補正を行い推定。

⁵ 当報告において、労働者性の判断基準としては「指揮監督下の労働に関する判断基準」と「報酬の労務対償性に関する判断基準」があるとされており、それら二つを纏めて「使用従属性の基準」とされている。「指揮監督下の労働に関する判断基準」はさらに①仕事の依頼、業務従事の指示に対する許諾の自由の有無②業務遂行上の指揮監督の有無③拘束性の有無④代替性の有無に整理されている。更に、労働者性の判断を補強する要素として、事業者性の有無や専属性の程度についても記述がある。

⁶ また、雇用契約と請負契約の性質の違いについては、民法において、「雇用は、当事者の一方が相手方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ことによって、その効力を生ずる。（民法 623 条）」「請負は、当事

例を示している。また、労働基準研究会労働契約等法制部会「労働者性検討専門部会報告」（平成8年3月）では、建設業手間請け従事者及び芸能関係者について見解が示されている。この他、新聞配達人、大工、バイク便、生命保険の外務員、芸能タレント、あんま師、はり灸師等につき、労働基準局より解釈通達が示されている。

（2）雇用労働者に該当しない者に対する労働関係の制度

労働者に該当しない場合においても以下の労働関係制度の保護等の対象となる場合がある。

① 家内労働法

家内労働法においては、「物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他これらの行為に類似する行為を業とする者であつて厚生労働省令で定めるものから、主として労働の対償を得るために、その業務の目的物たる物品（物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。）について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者であつて、その業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするもの」を家内労働者と定義し、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、委託者に対し、委託条件の明確化を図るための家内労働手帳の交付義務、就業時間適正化に関する努力義務、委託の打切りの予告に関する努力義務、工賃の支払時期に関する義務等を課すとともに、最低工賃制度について定めている。

② 労働安全衛生法

労働安全衛生法においては、①元方事業者②建設業の元方事業者③造船業の元方事業者④建設業・造船業の注文者に対しても、関係請負人の労働者の危険または健康障害を防止するための措置について、一定の義務が課されている。

③ 労災保険の特別加入制度

労働者以外の者で、その業務の実態、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中小事業主、一人親方、特定作業従事者、海外派遣者等の者に対して特別に任意加入を認めている。

④ 在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン

者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる。（民法第632条）」とされているところである。

在宅ワーク（情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労のうち、主として他の者が代わって行うことが容易なものをいう。ただし、法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く。）については、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」において、契約条件をめぐる紛争を防止するため、注文者が守っていくべき事項として、契約条件の文書明示及びその保存、報酬の支払、納期、継続的な注文の打切りの場合における事前予告などの契約条件の適正化、在宅ワーカーの個人情報保護、健康確保措置等が定められている。

また、委託者の受託者に対する優越的地位の乱用を禁止する独占禁止法（私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律）、や下請法（下請代金支払遅延等防止法）、消費者契約法、特定商取引法などによる保護を受けることができる場合がある。

なお、事業所アンケート調査によると業務委託契約従事者に適用され得る制度について「周知していない」あるいは「業務委託契約従事者に適用される制度を把握していない」と答えた事業所は33.2%存在していた。

2. 個人請負という働き方の特徴

（1）業種及び職種

求人調査によれば、求人企業の業種としては、対個人サービス業⁷（41.0%）、道路貨物運送業（12.3%）卸・小売業、飲食店（9.9%）等が多い。また職種でみると、「営業・販売」（33.9%）、「理容・美容」（23.7%）、「デザイナー・カメラマン」（15.7%）、軽貨物運送（9.1%）等が多い。

平成19年調査では、このほかシステムエンジニア等の技術者や建設業の一人親方等の働き方も多く、これらは人づての紹介で求職が行われることが多い。

今回求人調査によると具体的な職種としては、運送員、外交員、技術者といった従来から請負が多いと考えられるもののほか、エステティシャン、美容アドバイザー、講師、（宴会等の）配膳、調理補助、受付、ゴルフキャディなどの求人が確認された。

このように、個人請負型就業者には実に様々な働き方が存在する。高度な専門性を要する職種から、未経験者でも受託可能な職種まで、実に多種

⁷ エステ、塾等が多く見られた。

多様である。

こうした働き方の広がり傾向としては

- ① 従来「雇用」を通じて労働力が確保されてきた分野において請負・業務委託の活用が行われているということ。
 - ② 情報通信環境の整備を受けて、SOHOや在宅ワーク、テレワークといった働き方も出現・増加していること。
 - ③ かつては社内規定によって法人を相手としてしか業務を外注できない会社も多かったが、個人請負型就業者の専門性・能力の高まりとともに、個人に業務の委託が可能な企業が増加⁸し、就業機会が増えていること
- 等が指摘できる。

(2) 企業側の活用理由及び就業者側の選択理由

企業にとって、個人請負型就業者の活用をするメリットとしては①専門的業務に対応できる②即戦力・能力のある人材が確保できる③人件費が節約できる④臨時・季節的業務量の変化に対応できるといったことがあげられる。

デメリットとしては、①雇用とは違い、特定の人材を継続的に囲い込んでおくことがむずかしいこと②業務遂行の質を確保することが困難なこと等がある。こうしたデメリットを解消するため、好景気において有能な個人請負型就業者の雇用を図ったり、教育研修制度を整備することで、業務遂行の質を確保するといった企業も存在した。

平成19年調査によると、就業者が業務委託・請負といった働き方を選択する主な理由は①仕事の時間帯を自分で決められるから②自分の能力・スキルを活かせるから③自宅など自分が望む場所で仕事ができるからである。この調査のほか、時間や場所、業務量の裁量性に着目し、子供を持つ既婚女性にとっての就業機会としての可能性も指摘されている。⁹。他方、平成19年調査では、半数以上の個人請負型就業者が報酬に不満を持っていることが明らかとなっている。

(専門性の高い個人請負就業者)

比較的専門性が高い個人請負型就業者についてはインディペンデント・コントラクター協会より、ヒアリングを行ったところ、以下のような活用

⁸ 前述しているとおり、情報通信業界（システムエンジニア等）では、偽装請負とならないよう、個人請負型就業者の活用が近年減少しているという指摘もあった。

⁹ 周燕飛,2010,「個人請負就業の将来性—日米の子持ち既婚女性に着目して—」但し、同論文は我が国の現状において個人請負は、正社員と比較して低収入、長時間労働に陥るリスクが高いことを実証していることに留意。

動機が把握された。

個人請負型就業者の活用方法としては主に以下の3種類が存在する。

- ① プロジェクト型・・・一時期に集中する業務（ISO取得、新卒採用）で労働力を確保するために活用
- ② 機能アウトソース型・・・継続的なパートタイムニーズに基づいて活用
- ③ 顧問型・・・新規事業の開発や社内業務の見直し等に顧問的な立場から助言、提案を得るために活用

（3）募集・契約

募集について見ると、業務に従事する時間・場所が拘束され、かつ初心者歓迎の記載がある等専門性が余り高くなく、報酬の在り方も時給であるもの等、雇用と疑わしいケースも存在した。

特に募集が多く見られたエステティシャン、講師について、具体的な例を示すと以下のとおりである。

なお、今回行った事業所アンケート調査を平成16年に労働政策研究・研修機構が行った「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査（以下「平成16年調査」とする。）」と比較すると、活用事業の内容が16年調査では「その他」が3.5%であったが、今回調査では、16年調査では「その他」に含まれていたエステ等の理美容職種が4.3%であった。

【事例①—エステティシャン】

勤務内容は、ツボ刺激、カウンセリング、受付。勤務場所は指定された事業所。勤務形態はシフト制。報酬は完全出来高制。収入例の記載は16万～43万。滞在費実費負担の研究制度有。未経験者歓迎の記載有。

【事例②—エステティシャン】

業務内容は垢すり。勤務場所は指定された事業所。勤務時間は未記載。給与は月額保障給20万円+歩合（平均30～35万の記載）研修制度有。勤務は週3日以上要相談。道具代、交通費は自己負担。経験者優遇、未経験者歓迎。

【事例③—エステティシャン】

業務内容は、オイルリンパトレナージ、フェイシャル、足つぼ、タイ式リラクゼーションの施術。勤務時間は実働8時間のシフト制。報酬は税抜き売り上げの45～50%。研修費用は無料。（ただし一年以内に退職する者については実費請求・・・18万円）

【事例④—講師】

業務内容は、子供英会話講師。勤務場所は教室。勤務時間は 14:00～20:00。報酬は時給（1,000 円～3,300 円）交通費支給。必要な資格等は①英検 2 級または TOEIC 700 点以上②こども英会話講師または幼児関連業務経験者③2 年契約（満了後は複数年契約の自動更新）④PC 中級レベル（Word、Excel にて各種報告書ならびに帳票類の作成可）⑤郵送またはメールにて履歴書提出（写真要）

【事例⑤—講師】

業務内容は家庭教師（受験の指導、内部進学対策。）勤務場所は教室又は生徒宅。勤務時間は 10:00～22:00 のうち 2 時間以上。給与は 2 時間あたり 6,000 円以上。交通費支給。昇給有。応募資格は大卒以上で講師・教師・家庭教師の経験がある者。

【事例⑥—講師】

業務内容は音楽講師。勤務場所は教室。勤務時間は「決められた曜日・時間」。給与は生徒の人数に応じた報酬。なお、週 3 日稼働、生徒数 30 人で 10 万 8 千円～。交通費支給。研修有。同時に契約社員の募集があり、従事する業務内容の違いは説明されていないが、勤務時間が週 5 日、1 日 7.5 時間であること、給与は月額 16 万円以上であること、各種手当や社会保険の適用がある等の就業条件の違いが記載されていた。

求人情報掲載項目から見る主な特徴としては以下のとおり。求人情報に掲載されている項目について、実に 9 割（89.3%）の求人で契約期間の記載がない。

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

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

また、事業所アンケートの結果によると、契約を書面で交わしていないケースも 1 割程度ある（13%）。建設業界の一人親方については、書面で契約が取り交わされることは少ない¹⁰。

¹⁰ 建設系労働組合からのヒアリングより

個別の求人情報に着目すると、果たして業務委託・請負で募集することが適切なのか疑わしい求人も散見された。求人情報会社が求人を掲載するに当たって何が「雇用」で何が「業務委託・請負」なのかの基準が曖昧なのではないだろうか。また、業務委託・請負とはどういう働き方を説明している求人媒体は少なかった。

求人内容を見ると上記事例⑥のように、雇用契約に基づく就業と業務委託・請負契約に基づく就業が選択できる場合が少なからずある。このような求人について、「兼業が可能なこと」から業務委託・請負契約に基づいて就業することを自発的に選択する者がいる一方、雇用契約に基づく就業を希望しながら、業務委託・請負契約に誘引されてしまう者もいる。

(4) 就業実態

就業者にできるだけ裁量を与え、労働者性が強くないような工夫をしている企業が存在する一方、時間・場所を拘束し、報酬も就業した時間に対して支払いを行うといった、雇用に近い形で活用する企業も存在している。

また、報酬の高さもまちまちである。報酬については、労働政策研究・研修機構「日本人の働き方総合調査」(平成17年)によれば500万円未満が大半である。他方山田(2008)¹¹によると就業者(インディペンデント・コントラクター協会会員)の約25%が年収「1,000万円～1,499万円」であった。行う業務の専門性によって収入の面で大きな差が存在する。

また事業所アンケート調査によると、業務委託契約従事者が雇用保険や労災保険、厚生年金保険に加入していると回答した事業所もそれぞれ1～3割程度存在する。雇用契約と業務委託・請負契約の違いが企業に十分に理解されていない可能性が指摘できる。

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

また、就業者の企業への経済的依存性、従属性を考える際には、一つの企業から業務を受注しているかどうかといった観点や、その個人請負型就業者が持つ専門性、業務遂行能力に着目すべきである。専門性、業務遂行能力が高ければ、企業との交渉においても有利に立てるであろうことが考

¹¹ 山田久,2008,「個人業務請負の実態と将来的可能性—日米比較の観点から「インディペンデント・コントラクター」を中心に—」による。

えられる。

今回の事業所アンケート調査では、回答事業所とのみ委託契約を交わしている個人請負型就業者の割合が、「9～10割程度」という回答が45.5%、「7～8割程度」が14.2%を占めた。1社とのみ、業務委託・請負契約を結んでいる個人請負型就業者が相当数存在すると推測される。

(専門性が高い個人請負型就業者)

インディペンデント・コントラクター協会からのヒアリングによると、専門性が高い個人請負型就業者については、勤務時間は比較的長い、時間配分や作業手順に関して裁量が大きく、また自分で意思決定できる範囲も広いことから、この働き方に対する満足度は高い。

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

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

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

3. 個人請負型就業者をめぐるトラブル

労働組合からのヒアリングによると、個人請負型就業という働き方の広がりとともに、個人請負型就業者をめぐるトラブルも増加している。研究会におけるヒアリングによって聴取されたトラブルは大きく分けて3種類に分類できる。一つは、個人請負型就業者の労働者性が問題となるトラブル、二つめは、求人をめぐるトラブル。そして三つめは中途解約や料金の不払い、報酬の切り下げ等、業務委託・請負契約の履行上のトラブルである。

(1) 労働者性に関するトラブル

業務委託・請負契約に基づいて就業していたとしても、その就業実態から「労働者」として判断されるものについては労働法規の保護を受けることができるが、その判断基準が分かりづらいという意見があった。ヒアリングでは労働基準監督署等に相談をするまで、就業者が自分の労働者性について予見できないという声も聞かれた。

また、雇用責任を免れるため、企業が雇用労働者を業務委託契約に従事するものとして取り扱った悪質な事件も存在している。勤務時間及び勤務場所が指定され、かつ業務の専門性もそれほど高くない（未経験者でも受託で

きる等)ものや、就業者が雇用保険等に参加している等、就業条件等から見て、業務委託・請負にふさわしくないのではないかと思える求人があった。

また、個人請負型就業者自身が、請負で働くと基本的には労働法の保護が受けられないこと等、基礎的な知識を持っていないのではという指摘もあった。

(2) 求人に関するトラブル

雇用で募集されている求人に応募したところ、業務委託・請負での就業に誘引されてしまうといった事例がある。また、業務委託・請負での募集と、雇用での募集を併記してあるものの、実際に応募すると、事実上業務委託・請負での就業しか選択ができないといったケースもある。

業務委託・請負に関する正しい知識を持っていない就業予定者が十分な認識なく業務委託・請負の契約を結んだ場合、後にトラブルに発展する危険性がある。

求人情報会社からは、求人情報の掲載を審査する際、雇用での募集がふさわしい業務なのか、業務委託・請負での募集がふさわしい業務なのか、判断が難しいといった声が聞かれた。

また活用企業にとっても、雇用での募集がふさわしい業務なのか、業務委託・請負での募集がふさわしい業務なのか判断が難しいようだ。

労働組合からのヒアリングでは、業務委託・請負の求人に応募したところ、「現場は若い人しかいない」という理由で、就業を断られるといったトラブルもあるという話も聞かれた。

(3) 契約履行上のトラブル

契約の履行上のトラブルとしては、契約の解除、料金の不払い、報酬の切り下げ等をめぐるトラブルがある。労働組合からのヒアリングによれば、昨今の不況の影響を受け、トラブル相談が増加している。

個人請負型就業者の中には、企業と交渉力の観点から非常に弱い立場の者もあり、対応に苦慮しているケースも見受けられる。

事業所アンケート調査においては、中途解約を行ったことがある事業所が3割程度(34.0%)存在し、その他、人間関係や仕事のできぐあいの評価をめぐってトラブルが発生している実態が明らかとなった。

中途解約を行った原因としては「勤務態度に問題があったため」が最も多く(77.2%)、次いで「知識・能力が十分ではなかったため」(54.0%)、「他就業者との間に問題があったため」(23.0%)、「業務量が減少したため」(23.0%)等があった。

なお、中途解約を申し入れる時には、25.3%の事業所が金銭的な補償を行っている。30日以上前に予告している事業所は、48.3%であった。

中途解約以外のトラブルでは、仕事のできぐあいの評価をめぐってトラブルとなった事業所が多く（50.6%）次いで人間関係（38.3%）、契約内容（18.5%）、仕事の発注量の削減（13.6%）報酬の支払い（13.6%）をめぐってトラブルになった事業所が多かった。

中途解約以外のトラブルへの対応としては、「言い分を聞いた上で、従事者が納得いく方法を取った」と回答する事業所が最も多く（61.7%）次いで、「説明・説得を行った」（54.3%）、「業務発注を打ち切ることにした」といった（21.0%）事業所が多かった。

個人請負型就業者からの苦情の処理については、「その都度、適宜対応する」という事業所が一番多く（87.0%）、次いで、「苦情処理手続きが存在する」（9.1%）「苦情対応は行っていない」（2.0%）という順であった。

なお、労働者性が低い就業者を活用する事業所の方が、苦情処理手続きを整備している割合が高く（11.0%対6.9%）、中途解約申し入れ時に金銭的補償が行う割合も高かった（25.7%対18.9%）。

（４）トラブルの相談窓口について

個人請負型就業者が、業務を遂行する上でトラブルになった際、どこに相談してよいか把握していないものも多いようだ。

Ⅲ. 個人請負型就業者に対する今後の方向性

企業に雇用される労働者については、企業と労働者という立場からくる交渉力の差を補うため、労働法規による保護が図られている。個人請負型就業者についても労働者と同様に企業との間に立場から生じる交渉力の差が想定される場合があり、何らかの保護措置を設けることが適当な場合もあると考えられる。

また、労働者性があると考えられる個人請負型就業者に関しては、労働者として保護されることが適当である。

1 求人情報の明確化

求人情報の掲載基準について、行政と求人情報業界とが連携してガイドラインを作成することを検討するべきである。ガイドラインにおいては、例えば、

- ① 業務委託・請負に係る求人について報酬、契約期間、就業時間、就業場所、費用負担、違約金など必ず掲載すべき事項を定めること

- ② 雇用と業務委託・請負の違いに関する一般的な情報（労働法の適用の有無など）を掲載すること
 - ③ 雇用か、業務委託・請負かをはっきり示すとともに、両者を募集する場合は、その条件面等の違いを明記するようにすること
- 等を盛り込むことが考えられる。

なお現在、業務委託・請負に限らず求人情報全般について取り扱う際に遵守すべき事項として、全国求人情報協会が「求人広告倫理綱領」及び「求人広告掲載基準」を定めている。業務委託・請負の求人情報に関しては「通常の雇用関係となる人事募集」と誤解、混同されるような表示をしてはならないこと、業務委託・請負の募集であることを明示することが定められており、また、できるだけ掲載を明示すべき項目が列挙されている（雇用の求人情報掲載に準ずる規定）。特に、

- ① 募集にかかる業務内容および就業地域または場所
 - ② 賃金・報酬に関すること
 - ③ 登録者を募集する場合には、登録制であることがわかること
 - ④ 募集にかかる委託業務内容、必要とされる資格要件、受託時または受託後に費用負担がある場合には、その費用。報酬については、固定報酬＋歩合（出来高）制、完全歩合（出来高）制等の別、
- について具体的に表示することとされている。

今回の求人調査によると、例えば、27.4%の求人が報酬金額の決め方（歩合か固定か）について記載されていない等、必ずしも当該綱領、基準が守られていない実態が明らかとなった。

これらの綱領、基準をベースに不足点の改善と実行の徹底を図ることは現実的方策の一つとして考えられる。

併せて、求人情報会社において、雇用と業務委託・請負の区分基準について、求人情報掲載企業に示すことや求人情報の掲載にあたって

- ① 業務委託・請負で募集することが適切か
 - ② 掲載に必要と考えられる情報が網羅されているか
- 等を審査する体制を整備することや、こういった考えで、「雇用」か「業務委託・請負」を区別しているのかを、求人媒体において示すべきである。

2. 活用企業が守るべきガイドラインについて

企業が個人請負型就業者を活用する場合に守るべき事項、注意すべき点等について定めたガイドラインを定めることを検討すべきである。ガイドラインには、例えば

- ① 報酬、契約期間、違約金契約変更に関する取り決め、個人情報の保護など、契約の際に明示すべき事項
- ② 契約は書面で行うべきこと

- ③ 当該書面は一定の期間保存すべきであること
- ③ 契約内容は遵守すべきであること
- ④ 継続的な注文の打切りの場合には事前予告をすべきこと
- ⑤ 契約の適正化に関すること（報酬や支払い期日の設定等）
- ⑤ 年齢や性別による差別は適当でないこと
- ⑥ 募集の際には業務委託・請負にもとづく就業であることを明示すべきであること
- ⑦ 雇用で募集をしながら業務委託・請負で働くことを提示することは適当ではないこと
- ⑧ 雇用と業務委託・請負の募集の両方を行う場合においては、労働法の適用の有無を含め条件について十分説明するとともに、本人の意向を尊重して応募者が適切に選択できるようにすること。

等を定めることなどが考えられる

なお、在宅ワーカーに対しては、在宅ワークの適正な実施のためのガイドラインが策定・運用されており、これも参考にすべきである。

3. 業務委託・請負で働くことについての周知・啓発

働く側、発注側のそれぞれに対し、業務委託・請負で働くことと、雇用されて労働をすることの違いについて周知・啓発が必要。

そのためホームページを活用したり、パンフレットを作成すること、キャリア教育の観点から労働法教育の場で取り上げることなどが考えられる。

4. 労働者性の判断基準について

労働者性の判断基準については、労働基準法研究会「労働基準法研究会報告—労働基準法の「労働者」の判断基準について」（昭和60年12月19日）において一定の見解が示されているが、個人請負型就業者にとって、また活用する企業にとって実際に判断する上で分かりにくいとの声が聞かれる。

このため例えば、実際に判断する上で個人請負型就業者が多く存在する職種（「営業・販売」、「理容・美容」、「デザイナー・カメラマン」等）ごとに就業者やその活用企業にとって、判断がしやすくなる工夫をすることが有効であると考えられる。

5. トラブルの相談窓口について

トラブルが起きた際や自らが労働者であるか不明確な場合、どこに相談をすれば良いかわからないといったことのないよう各都道府県労働局に設置している総合労働相談コーナーや財団法人全国中小企業取引振興協会が実施している下請けかけこみ寺といった、関連する各種制度や利用可能な相談窓口等について行政等が分かりやすく情報発信を行うことが必要である。

6. その他意見

現在は、労働者性の有無を判断し、それによって労働者か否かを二分して労働法を適用しているが、これに対し、労働者と非労働者の間の中間層をそれぞれ自体として位置付けることを求める学説も有力となっている。これに関連して、従来の労働者性の判断基準では判断がつかないような「新しい働き方」があれば、現行の労働者性の判断基準の見直しの契機となるものと考えられるが、このような「新しい働き方」が何かというのは、難しい問題である。

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、例えば一社専属の者¹²に対して、労働者との均衡上、何らかの既存の労働者保護の制度を適用すべきとする意見もあった。

¹² なお事業所アンケート調査によると、半数弱（46.5%）の事業所で、9～10割程度の業務委託契約従事者が当該事業所に専属をしていた。