

個人請負型就業者に関する研究会
報告書（案）

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) 検討の範囲
- (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
- (5) 労働者性の高低と働き方

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政策的対応の方向性

- 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

別添 1 : 個人請負型就業者に関する研究会開催要綱

別添 2 : 個人請負型就業者に関する研究会開催概要

別添 3 : 個人請負型就業者に関する調査委託研究報告書

はじめに

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）が増加していると指摘されている。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）働き方の者がいる。

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のに対し、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。

そのため、このような個人請負型就業者についての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、求人情報提供事業者や労働組合、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。また、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政策的対応の方向性について検討を行った。

今般、その検討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

個人請負型就業者をめぐるには、就業形態の多様化に伴い、雇用と非雇用の区別がつきにくい層が出現してきていることや、実態を把握した上で、契約の適正化など、適切な措置を講ずること、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こと等が提言されている。主な報告・提言は下記のとおりである。

- 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政策的方向性を検討した。

(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7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 求人情報提供事業者
求人情報提供事業者より、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 求人情報提供事業者

求人情報提供事業者より、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1 委託調査研究（面接調査）の結果

議題2 報告書（案）について

(3) 検討の範囲

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者を「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者については、他の請負就業とは性格を異にする部分が多いため、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、求人情報提供事業者、労働組合、NPO法人、活用企業、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