

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）

<目次>

- ・ 個人請負型就業者に関する研究会報告書概要
- ・ 個人請負型就業者に関する研究会報告書
- ・ 別添 1 個人請負型就業者に関する研究会開催要項
- ・ 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

個人請負型就業者の現状と今後の政策的対応の方向性

研究会で把握された現状

今回の研究では、①求人情報調査、②事業所アンケート調査、③ヒアリング調査(就業者・事業所)等を行い、個人請負型就業者の活用実態や就業実態を調査し、

- ・多様な業種・職種で個人請負型就業者が活用されている
- ・専門性が高い者、低い者、労働者性が高い者、低い者など様々な就業実態があることが明らかとなった。

また、今後政策的対応が必要なものとして、以下の課題が確認された。

- 就業条件が明確でない求人や業務委託・請負という募集が適切なのか懸念される求人があった。
- 労働者性の判断基準がわかりづらいという指摘があった。
- 業務委託・請負という働き方(雇用との違い)について十分に認識していない事業者や就業者がいた。
- トラブルの相談先について苦慮する者がいた。
- 契約履行上のトラブル、求人に関するトラブル、労働者性に関するトラブルがあった。

今後の政策的対応の方向性

求人情報の明確化について

求人情報の利用者が不利益を被らないよう、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作成を検討。

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、注意すべき点等を盛り込んだガイドライン作成を検討。

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行政が周知・啓発。

労働者性の判断基準について

就業者や活用企業にとって、労働者性の判断がしやすくなる方法を検討。

トラブルの相談窓口について

就業者、求人情報提供事業者、活用企業に対し各種制度や利用可能な相談窓口等について行政が分かりやすく情報発信。

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）

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	4
1. 先行する主な提言・報告	4
2. 研究会の概要	6
(1) 研究会の目的	6
(2) 研究会の開催状況	6
(3) 検討の範囲	8
(4) 委託調査	8
II. 個人請負型就業者をとりまく現状	10
1. 請負と雇用に関する法制度	10
(1) 個人請負型就業者と労働法	10
(2) 雇用労働者に該当しない者に対する労働関係の制度	11
2. 個人請負という働き方の特徴	12
(1) 業種及び職種	12
(2) 企業側の活用理由及び就業者側の選択理由	13
(3) 募集・契約	14
(4) 就業実態	17
(5) 個人請負型就業者を労働者性が高い形で活用している事業所の特徴	19
3. 個人請負型就業者をめぐるトラブル	21
(1) 労働者性に関するトラブル	22
(2) 求人に関するトラブル	23
(3) 契約履行上のトラブル	23
(4) トラブルの相談窓口について	24
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. 求人情報の明確化について（求人情報掲載ガイドライン作成等）	25
2. 活用企業が守るべきガイドラインについて	26

3. 業務委託・請負で働くことについての周知・啓発	27
4. 労働者性の判断基準について	27
5. トラブルの相談窓口について	27
6. その他意見	27

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した。

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るが、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。

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

個人請負型就業者をめぐっては、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、就業実態を把握した上で、契約の適正化等のための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。主な提言・報告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について検討した。

（2）研究会の開催状況

本研究会は、以下の通り、平成21年8月から平成22年3月までの間7回の研究会を開催し、検討した。

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

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 委託調査研究の速報

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「個人請負型就業者」につい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、結果の詳細は別添3をご参照頂きたい。

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、労働者性が高いと考えられる就業者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²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6社の事業所と22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。

面接はアンケート調査に回答頂けた事業所のうち面接調査にも協力を申し出て頂いた事業所やそこで働く就業者、インディペンデント・コントラクター協会に所属している就業者に対して行った。

¹ なお、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社(2006)「個人業務請負契約の名称で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、個人請負型就業者に対するアンケート調査(対象はwebモニターより抽出)を行っている。この「平成19年調査」によると、業務委託・請負に従事する者が、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、求人情報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56.3%、インターネット等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 区分方法はP19参照。

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見られる個人請負型就業者について、その現状を概観する。これまで、個人請負型就業者のなかに、①実質的に雇用である者や、②雇用であるとまでは言えないものの雇用と自営の間と言えり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、山田久(2008)は国勢調査からの推計³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。

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

就業者が各労働法規(労働基準法、労働契約法、労働者災害補償保険法(労災保険法)、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、当該労働法規の適用を受ける。

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規の適用を受ける。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。

ある法律において「労働者」と言えるのかどうか、つまり労働者性の判断基準については労働基準法制と労働組合法制では異なるが、例えば労働基準法上の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—」⁵(昭和60

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」、『日本労働研究雑誌』, No. 566, p. 4-16
では、商店経営者や町工場の経営者といった従来型の自営業や、いわゆる「士業」(弁護士、会計士等)や開業医を除き、個人業務請負が多そうな産業分類に属する「雇人のない(自営)業主」の数を「国勢調査」から推計するという手法を取っている。

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、それら二つをまとめて「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

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例を示している。また、労働基準法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。その他、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、注文者に対し、①業種や②注文者自らが仕事の一部を行うか否かに応じ、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。

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成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。

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

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」（以下、「在宅ワークのガイドライン」という。）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の保護、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、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（独占禁止法）、や下請代金支払遅延等防止法（下請法）、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、家内労働法、下請法、在宅ワークのガイドライン等の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」と答えた事業所が 33.2% だった。

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%）、「軽貨物運送」（9.1%）等が多い。

「平成 19 年調査」（個人請負型就業者への個人調査）では、このほかシ

⁷ エステ、塾等が多く見られた。

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ことが明らかになっている。

今回の「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多様な職種で個人請負型就業者の求人が行われていることが確認された。

このように、個人請負型就業者は、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、多様な職種の業務に従事している。

（２）企業側の活用理由及び就業者側の選択理由

「事業所アンケート調査」によると、企業にとって、個人請負型就業者を活用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指摘されている。こうしたデメリットを踏まえ、個人請負型就業者として働いていた者のうち有能なものを雇用したり、個人請負型就業者に対しても教育研修制度を整備したりすることで、業務遂行の質を確保している企業もあった。

「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⁸としては、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といった回答が多くあげられている一方、報酬については、半数以上の個人請負型就業者が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、以下のような活用動機が把握された。

⁸ 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—」，『JILPT DISCUSSION PAPER』では、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。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が必要。なお、「平成 19 年調査」では、「育児との両立をしたいから」という就業理由は、全 11 項目中下から 2 番目（7.3%）であった。

個人請負型就業者の活用方法としては主に以下の3種類があるようだ。

- ① プロジェクト型・・・一時期に集中する業務（ISO取得、新卒採用等）で労働力を確保するために活用
- ② 機能アウトソース型・・・継続的に発生する業務での活用
- 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

具体的な求人情報の例としては、WEB上で以下のような求人が確認された。

【事例①—営業】

- 仕事内容：ケーブルテレビの営業
- 応募資格：40歳までの方、学歴・職歴不問。未経験者歓迎
- 勤務地：一定の担当地域
- 勤務時間：9：00～18：00（実働8時間、休憩60分）
- 報酬：月額固定給0円～1万4千円＋インセンティブ
（月収例）
50万円／未経験・入社1か月
80万円／未経験・入社1年目
- 待遇・福利厚生：研修制度あり、役職手当
- 休日・休暇：完全週休2日制（火・水）、夏期休暇、年末年始休暇、年次有給休暇、慶弔休暇、祝日

【事例②—講師】

- 仕事内容：音楽教室において、楽器のレッスンを担当。対象は子供から大人まで。
- 応募資格：長期間できる方歓迎。
- 勤務地：音楽教室
- 勤務時間：決められた曜日・時間
- 報酬：レッスン報酬は担当する生徒の数に応じる。詳細は説明会で。
（例）週3日稼働、生徒数30名で10万8千円～
- その他：同時に「契約社員」の募集も掲載。業務内容の違いとしては、業務委託の場合、レッスンのみを行うようだが、契約社員の場合は顧客の募集活動や楽器の接客販売も行う模様。

【事例③—エステティシャン】

- 仕事内容：オイルリンパトレナージュ、フェイシャル、足つぼ、タイ式リラクゼーション、受付
- 応募資格：年齢・経験不問（研修有、1年以内に退職した場合、研修費用18万円を自己負担。）
- 勤務地：温泉
- 勤務時間：11:00～03:00（実働8時間）※シフト制
- 報酬：税抜き売上の45～50%
- 待遇：交通費の支給なし
- 休日：月6日（日数は要相談）

【事例④—キッチンスタッフ】

- 仕事内容：和食料理処でのキッチン・ホールスタッフ
- 応募資格：年齢不問。笑顔でハイと返事ができる人
- 勤務地：事業所内
- 勤務時間：10時～15時、17時～22時、11時～23時（休憩有）応相談。
- 報酬：時給1,100円以上
- 待遇：交通費全額支給
- 休日：土・日・祭日

【事例⑤—専門技術系】

- 仕事内容：工場プラントの修理・整備・操作
- 応募資格：30～60歳。機械、設備での修理・整備経験10年以上
- 勤務地：工場内
- 勤務時間：8:30～17:30 週5日（日曜日～木曜日）
- 報酬：月給28万円
- 待遇：交通費全額支給、残業手当あり、有給休暇あり
- 休日：金・土

【事例⑥—デザイナー】

- 仕事内容：アパレルデザイン、Tシャツ等の企画・グラフィックデザイン、販促POPなどの企画・デザイン
- 応募資格：実務経験5年以上、イラストレーター、フォトショップ、パワーポイントが実務レベルで使用できる方。アパレル業界経験者優遇
- 勤務地：指定された事業所
- 勤務時間：9:30～18:00 実働7時間半
- 報酬：月給25万円～
- 待遇：交通費全額支給、社員登用制度

- 休日：業務委託のため応相談

【事例⑦—車持込みドライバー】

- 仕事内容：各種運送業務全般
- 応募資格：普通免 ※未経験者歓迎。事業用自動車（黒ナンバー）持込みできる方に限る（自家用車不可）
- 勤務地：指定された都道府県及びその近郊
- 勤務時間：8：00～20：00（多少前後有）※残業・休憩あり ※勤務時間帯イロイロあり
- 報酬：月額1万1000円～1万3000円
- 待遇：社員登用制度
- 休日：週休制 ※曜日相談可能
- 負担金：なし

【事例⑧—プログラマー】

- 仕事内容：オープン・WEB系システムを中心としたプログラミングやテスト
- 応募資格：IT業界経験1年以上の方
- 勤務地：指定された都道府県内を中心とした各派遣先 月に一度帰社日あり
- 勤務時間：9：30～18：30 ※案件により異なります
- 報酬：月額契約料の80%〈例〉月額契約料が70万円の場合には月収56万円
- 待遇：交通費全額支給、社員旅行
- 休日：完全週休2日制（土日）、祝日

【事例⑨—SE】

- 仕事内容：サーバー構築、設計、管理、運用
- 応募資格：サーバー、またはネットワークエンジニアとしての経験が2年以上ある方
- 勤務地：クライアント先のプロジェクトへ配属
- 勤務時間：9：30～18：00（実働7.5時間※基本勤務時間）※プロジェクト先により異なります
- 報酬：月給30万～70万円程度 ※経験・能力・前給等を考慮して、お互いが納得の上で決定。別途残業代全額支給
- 待遇：正社員・契約社員への登用制度あり
- 休日：原則休日休暇は自由、基本的には参加したプロジェクトに準じる。

「求人調査」によると、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、「事業所アンケート調査」によると、「口頭（電話を含む。）」で契約を結ぶケースも2割弱（15.7%）存在する。これに関連して、例えば、建設業界の「一人親方」については、労働組合からのヒアリングによると、書面で契約が取り交わされることは少ないとされる。

個別の求人情報に着目すると、業務に従事する時間・場所が拘束され、報酬の在り方も時給である者等、業務委託・請負で募集することが適切かどうか懸念される求人も散見された。求人情報提供事業者において、「雇用」と「業務委託・請負」の区別が曖昧となっているケースが多いと考えられる。また、業務委託・請負とはどういう働き方か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②のように、求人者の側が、雇用契約に基づく就業か業務委託・請負契約に基づく就業かを選択できるとされている場合が少なくない。このような求人について、個人請負型就業者への「面接調査」からは、「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ことが確認できた。しかし、他方で、求人情報提供事業者からのヒアリングによれば、求職者としては雇用契約に基づく就業を希望しながらも、求人側の要望に応じて業務委託・請負契約を締結するケースもあることが指摘されている⁹。

このほか、「面接調査」では、出来高に基づく報酬であることを契約の際に初めて知った者もいた。

（4）就業実態

「事業所アンケート調査」や「面接調査」、研究会でのヒアリングによると、就業者にできるだけ裁量を与え、労働者性が強くない活用をしている企業が存在する。一方、「求人調査」によれば、時間・場所を拘束し、報酬

⁹ 例え、本人が雇用されて働く労働者としてではなく、業務委託・請負契約に基づく就業を選択したとしても、現在の判例によれば「労働者」であるかどうかは、就業実態に即して客観的に判断される。

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確認できた。

報酬の水準は多様である。報酬について、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、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¹⁰。行う業務の専門性等に応じて収入の面で大きな差が存在すると考えられる。

また「事業所アンケート調査」によると、個人請負型就業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1～2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、「求人調査」から、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が存在した。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なっている場合が多かった。

また、「事業所アンケート調査」によると、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46.5%、「7～8割程度」が12.9%を占めた。個人請負型就業者の相当数が1社に専属していると考えられる。

(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、以下のような実態がある。

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。

¹⁰ 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」,「日本労働研究雑誌」, No. 566, p. 4-16による。

(5) 個人請負型就業者を労働者性が高い形で活用している事業所の特徴

「事業所アンケート調査」では、個人請負型就業者の活用に関して労働者性の高低の別でグループに分け、各問とクロス分析することで、労働者性が高いと考えられる形で個人請負型就業者を活用している事業所の特徴を分析した。労働者性の高低を判定するにあたっては、「報酬を決める要素が時間に応じている」「業務場所が会社の指定した場所である」「毎日決まった時間に出社する必要がある」「仕事の進め方の裁量が限定されている」「あらかじめ決められた業務以外の業務を行わせることがある」「仕事を断ることができない」「他者に業務を代行させることができない」の7項目を設定し、一つ当てはまるごとに1点を付与し、4点以上のものを、労働者性が高い形で個人請負型就業者を活用している事業所とした。

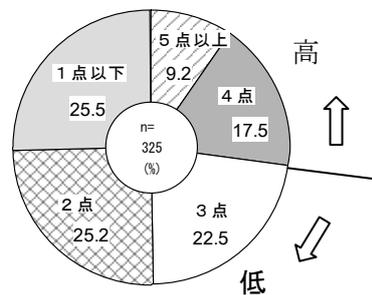
ただし、労働者性の判断基準においては、これらの要素を勘案して総合的に判断することとされており、当てはまる項目が多いからといって、直ちにその事業所が個人請負型就業者を労働者として活用しているとは言えないことに留意が必要である。

なお7つの項目と労働基準法上の労働者性との対応関係は表1を、各点数ごとの回答数の分布は図1を参照頂きたい。

(表1・・・労働基準法上の労働者性の判断基準とアンケート項目との対応)

労働基準法上の「労働者」の判断基準	アンケート
報酬の支払い方法	問19 報酬を決める要素(時間に 応じる)
場所的拘束性の有無	問27 従事している業務場所(1,2 会社が指定)
時間的拘束性の有無	問28 毎日決まった時間に出社の 必要性(1 あり)
業務遂行の指揮監督の有無	問31 仕事の進め方(3,4 裁量限 定)
通常予定されている業務以外の業務に従事 することの有無	問34 予定業務以外に従事させる 頻度(1,2 ある)
仕事の依頼、指示等に対する許諾の自由の 有無	問35 業務依頼を断る頻度(3,4: ない)
代替性の有無(本人に変わって他の者が業務 を行うことを認めているか)	問36 他者の業務代行の可否(3 できない)

(図1・・労働者性の点数ごとの分布)



7つの項目のうち、判定結果と特に関係性が高いものは、「報酬を決める要素が時間に応じている」「毎日決まった時間に出社する必要がある」「仕事の進め方の裁量が限定されている」であった。

以下では、個人請負型就業者を労働者性が高い形で活用している事業所の特徴を説明する。(詳細は別添3のⅡ「事業所アンケート調査」を参照頂きたい。)

① 業種・職種

労働者性が高い形で個人請負型就業者を活用している事業所の業種は、「情報・通信サービス業」、「対個人サービス業」、「卸・小売業、飲食店」の順に多い。

また、職種では「情報処理技術」、「営業・販売」、「運送」の順に多い。

② 活用理由

活用する理由としては「専門的業務に対応するため」「即戦力・能力のある人材を確保するため。」「人件費の節約のため。」という回答の事業所が多かった。(複数回答)

③ 契約実態

業務委託契約で決めておく内容は、「業務内容」、「報酬額、報酬決定方法」、「報酬の支払い期日」の順に回答が多かった。(複数回答)

また、契約に際しては、書面(契約書方式)で契約を取り交わしているケースが多く、「契約の期間は定まっている」という回答と「定まっていない」という回答では、定まっているほうがやや多かった。

④ 報酬等

報酬全体に占める固定給の割合については、多い順に「すべて出来高」、「7割以上10割未満が固定給」「全て固定給」だった。

また、交通費については、「支給している」場合が多く、「全額支給」と、「一部支給」では、「全額支給」の場合が多かった。

⑤ 保険や補償等

就業者が労災保険、雇用保険、厚生年金保険に加入しているという回答が2~1割あった。

けがや交通事故に対する補償としては、「ケースによって会社が対応する」という回答が最も多かった。

⑥ 就業時間

就業時間については、「40時間以上60時間未満」、「20時間以上40時間未満」、「10時間以上20時間未満」という順に回答が多かった。

⑦ 契約更新の実態

繰り返し更新していた業務委託契約を更新しなかった経験や業務委託契約を途中打ち切りをした経験は「ない」という回答が多かった。

また、繰り返し更新をしていた業務委託契約を更新しない場合の事前予告については、「30日以上前に予告している」という回答が最も多かった。

⑧ トラブル等

トラブルについては「ない」とする回答が多かった。就業者と顧客の間でトラブルが起こった場合は、「事業所が対応する」という回答が最も多かった。

また、就業者に適用され得る制度（家内労働法、下請法、在宅ワークのガイドライン等）については、「周知はある程度している」という回答が最も多かったものの、「周知していない」という回答が17.2%、「適用がある制度を把握していない」という回答が21.8%あった。

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、求人めぐりのトラブル、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」と判断される者については労働法規の保護を受けることができる。しかし、ヒアリングでは、労働者性の判断基準が分かりづらいという意見があった。また、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指摘もあった。

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者として取り扱った悪質な事件もあった。勤務時間及び勤務場所が指定され、かつ報酬が出来高ではなく時給や月給である求人や、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・請負契約での募集が適切ではないのではと考えられる求人も存在する。

ヒアリングにおいて、個人請負型就業者自身が、業務委託・請負契約に基づいて働くと基本的には労働法の保護が受けられないこと等、基礎的な知識を十分に把握でき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

求人情報提供事業者からのヒアリングによれば、雇用で募集されている求人に応募したところ、求人側の要望に応じて業務委託・請負で契約することとなるケースもあるとされる。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が、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指摘された。

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。

求人情報提供事業者からは、求人情報の掲載を審査する際、雇用契約での募集が適切な働き方の業務なのか、業務委託・請負契約での募集がふさわしい働き方の業務なのか、判断が難しいといった指摘があった。

また活用企業にとっても、雇用での募集がふさわしい働き方の業務なのか、業務委託・請負での募集がふさわしい働き方の業務なのか判断が難しいという声が聞かれた。

(3) 契約履行上のトラブル

契約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。

ヒアリングによれば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あった。

また「事業所アンケート調査」からは、以下のような実態が明らかとなった。

(中途解約をめぐって)

中途解約を行ったことがある事業所が3割程度(34.2%)存在し、その他、人間関係や仕事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、23.4%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、46.8%であった。

(中途解約以外のトラブル)

中途解約以外のトラブルでは、仕事の評価をめぐってトラブルとなった事業所が多く(49.0%)、次いで人間関係(38.8%)、契約内容(18.4%)、仕事の発注量の削減(14.3%)報酬の支払い(13.3%)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(63.3%)次いで、「説明・説得を行った」(52.0%)、「業務発注を打ち切ることにした」といった(20.4%)事業所が多かった。

(苦情の処理)

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(87.1%)、次いで、「苦情処理手続きが存在する」(9.5%)「苦情対応は行っていない」(2.0%)という順であった。

(4) トラブルの相談窓口について

面接調査によると、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者も多い。

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

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等の理由から、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等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 求人情報の明確化について（求人情報掲載ガイドライン作成等）

求人情報の利用者が不利益を被らないよう、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 雇用労働と判断されるような働き方の業務を、業務委託・請負で募集してはいけないこと
 - ② 業務委託・請負に係る求人について報酬、契約期間、費用負担、違約金、など必ず掲載すべき事項を定めること
 - ③ 勤務場所や勤務時間等が指定される等、就業における条件がある場合はその旨を掲載すること
 - ④ 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
 - ⑤ 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。

（求人広告倫理綱領、求人広告掲載基準に定められていること）

なお現在、業務委託・請負の求人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。

上記の綱領、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、求人情報提供事業者において、雇用と業務委託・請負の区分基準について、求人をする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、注意すべき点等を盛り込んだ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 雇用労働と判断されるような働き方の業務を、業務委託・請負で募集してはいけないこと
- ② 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
- ③ 契約は書面で行うべきこと
- ④ 当該書面は一定の期間保存すべきであること
- ⑤ 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
- ⑥ 契約の適正化に関すること（報酬や支払い期日の設定等）
- ⑦ 年齢や性別による差別は行うべきでないこと
- ⑧ 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
- ⑨ 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
- ⑩ 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、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行政が周知・啓発をすることが必要である。

そのためには、ホームページを活用することや、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、業務委託・請負という働き方について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、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」、「軽貨物運送」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方法を検討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

就業者に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、個人請負型就業者を活用する企業、求人情報提供事業者が雇用か業務委託・請負か判断に迷った際に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。

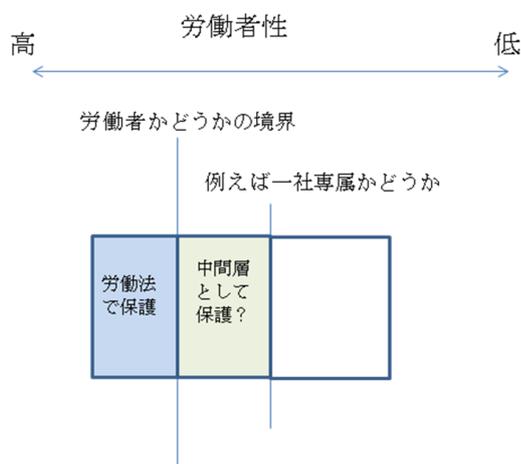
例えば、佐藤博樹(2007)は、「・・第3の方法は、働き方に即して、労働者としての区分基準を多元化すると同時に、多様な労働者類型に即して複数の労働者保護ルールを設定するものである。例えば、使用従属性の程度に応じて複数の労働者保護の仕組みを導入するなどが考えられる。働き方の多様化

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。」¹¹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的關係がある者をいい、ユーザーとの間に雇用關係がない者をいう。『雇用に類似する依存または従属の事実關係』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。」¹²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¹³）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）。

また、従来の労働者性の判断基準では労働者と判断されないような者で、労働者として保護すべき者が仮にいれば、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。

（図2・一社専属の者を保護する場合の概念図）



¹¹ 佐藤博樹(2007)「労働者概念と労働者保護の多元化を」、『日本労働研究誌』,No.566,p1

¹² 鎌田耕一(2004)「委託労働者・請負労働者の法的地位と保護—業務委託・業務請負の法的問題」,『日本労働研究雑誌』,No.526, p 56～66

¹³ 「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おり、労働者性が低いと考えられる回答においては41.2%の事業所が、9～10割程度の業務委託契約従事者が専属していると回答があった。なお、7～8割の業務委託契約従事者が専属しているという回答が全体の12.9%、4～6割が8.6%、2～3割が4.3%、1割が4.0%だった。

個人請負型就業者に関する研究会開催要綱

1 趣旨

雇用労働者の働き方が多様化する一方で、個人自営業者であっても、1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いわゆる個人請負型就業者（ディペンデント・コントラクター）のような雇用と非雇用の区別がつきにくい層が出現し、既存の制度や法律の適用から漏れている場合が見られるといった問題が指摘されている。

しかしながら、個人請負型就業者の就業については、これまでその実態を正確に把握できておらず、課題や対応策も整理できていない状況にある。

このため、本研究会を開催し、個人請負型就業者の実態把握を行うとともに、実態を踏まえた施策の方向性について検討する。

2 検討事項

- (1) 個人請負型就業者の就業実態の把握
- (2) 個人請負型就業者の就業実態を踏まえた施策の方向性

3 構成等

- (1) 本研究会は、厚生労働省政策統括官（労働担当）が招集する。
- (2) 本研究会は、別紙に掲げる者をもって構成する。
- (3) 本研究会に座長を置き、構成員の互選によってこれを決定する。
- (4) 本研究会には、必要に応じて関係者の出席を求めることができる。

4 運営

- (1) 本研究会は、原則として公開とする。ただし、特段の事情がある場合には、座長の判断により、非公開とすることができる。
- (2) 本研究会の庶務は、厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室において行う。
- (3) この要綱に定めるもののほか、本研究会の運営に関し必要な事項は、本研究会において定める。

(別紙)

「個人請負型就業者に関する研究会」参集者（下線部座長）

(委員)

奥田 香子	京都府立大学公共政策学部准教授 (22年4月1日より近畿大学法科大学院教授)
佐藤 厚	法政大学キャリアデザイン学部教授
<u>佐藤 博樹</u>	<u>東京大学社会科学研究所教授</u>
佐野 嘉秀	法政大学経営学部准教授
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構人材育成部門副主任研究員

(敬称略・50音順)

個人請負型就業者に関する研究会
開催状況

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

別添3

厚生労働省委託調査研究

個人請負型就業者に関する調査委託研究

報告書

平成22年3月

株式会社インテージ



目次

I 求人調査	1
1 調査概要	1
(1) 調査対象	1
(2) 調査項目	2
(3) 調査手法	2
2 調査結果	2
(1) 求人企業の業種	2
(2) 募集職種の傾向	2
(3) 支払方法について	3
(4) 報酬金額の決め方	3
(5) 契約期間	3
(6) 労働時間規定の有無	3
(7) 福利厚生の有無	4
(8) 出社義務の有無	4
(9) 税・社会保険の有無	4
(10) 資格要件の有無	4
(11) 年齢・学歴要件の有無	5
(12) クロス分析	5
3 考察	7
II 事業所アンケート調査	8
1 調査概要	8
(1) 調査対象企業 2,000 社の選定方法	8
(2) 調査手法	8
(3) 調査実施期間	8
(4) 回収状況	8
(5) 調査項目	8
2 結果概要	11
(1) 業務委託契約活用実態	11
(2) 業務委託契約者の状況	11
(3) 業務委託契約者との契約実態	11
(4) 契約条件	11

(5) 報酬について	12
(6) 業務実態	12
(7) 契約更新について	12
(8) 業務委託契約者とのトラブル	12
(9) 労働者性	12
3 調査結果詳細	13
(0) 事業所・企業の属性	13
(1) 業務委託契約活用実態	21
(2) 業務委託契約者の状況	40
(3) 業務委託契約者との契約実態	45
(4) 契約条件	51
(5) 報酬について	56
(6) 業務実態	62
(7) 契約更新について	74
(8) 業務委託契約者とのトラブル	84
(9) 労働者性	89
Ⅲ 面接調査	96
1 調査概要	96
(1) 調査対象者	96
(2) 調査手法	96
(3) 調査実施期間	96
2 調査結果	97
(1) 事業所編	97
(2) 業務委託契約従事者編	100
(参考)	
事業所アンケート調査票	113

※ この調査では個人請負型就業者について、アンケート回答者にとってより分かりやすくするため「業務委託契約従事者」という名称を用いている。

I 求人調査

1 調査概要

(1) 調査対象 625 求人

①求人情報誌発行 A 社データ (2009 年 6 月～12 月)

代表的な求人情報誌を発行している各社に求人情報誌及びサイト掲載バックナンバーデータの提供を依頼し、A 社から 540 件のデータ協力が得られた。期間中、複数回の求人募集があったものや、A 社の複数媒体に同一の求人を掲載したと思われるものなどの重複を削除した結果、180 件が分析対象となった。

②求人情報サイト 20

社団法人全国求人情報協会 (<http://www.zenkyukyo.or.jp/>) のサイト上で紹介されている各求人情報サイトの中から、ランダムにサイトを選択した。選択したサイトで、2008 年 11 月中旬から 12 月中旬にかけて「業務委託」と明示して掲載されていた求人情報を全てピックアップした。対象となったサイトと運営会社は以下のとおり (社団法人全国求人情報協会で紹介されている全サイトではない。作業可能な範囲で 500 件を抽出した。運営会社は全て協会加盟社である)。

【全国】

an エリア (株式会社 インテリジェンス)
e-aidem (株式会社 アイデム)
エン・ジャパン (エン・ジャパン株式会社)
しごとナビ (リス 株式会社)
バイトルドットコム (ディップ 株式会社)
マイナビ転職 (株式会社 毎日コミュニケーションズ)
求人ジャーナルネット (株式会社 求人ジャーナル)

【地域限定】

digi-imp (株式会社 インプレス) : 長野
DOMO! NET (株式会社 アルバイトタイムス) : 関東・関西・東海
e-サンデー (株式会社 毎日ジャーナル) : 兵庫
family-pr.net (株式会社 アド三愛) : 三重
Loco Doco Net (ユメックス 株式会社) : 埼玉・東京・千葉・神奈川
web メリット (株式会社 メリット) : 鳥取・島根
あぱぱ net.com (株式会社 アビリティ・キュー) : 福岡
アルキタ navi / ジョブキタ navi / アルキタおたるナビ / シゴトガイド navi
(株式会社 北海道アルバイト情報社) : 北海道
おしごと net (株式会社 ワイエスピー) : 茨城
求人かごしま (南日本出版 株式会社) : 鹿児島

①②のデータ間で重複除去をした結果、625 求人が調査対象となった。

なお、重複除去に当たっては、同一企業の求人であっても事業所が異なるものは、別求人として取り扱っている。

(2) 調査項目

各サイトから以下の項目情報を調査した。

求人企業の業種
募集職種
支払方法
報酬金額の決め方
契約期間
労働時間規定の有無
福利厚生の有無
出社義務の有無
税・社会保険の有無
資格要件の有無
年齢・学歴要件の有無

(3) 調査手法

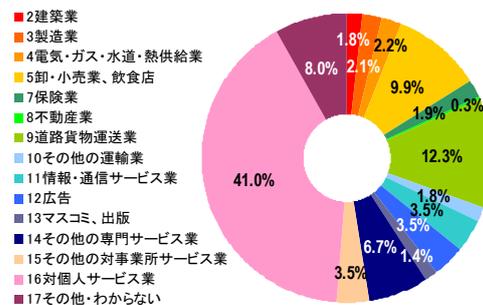
デスクリサーチ

2 調査結果

(1) 求人企業の業種

「対個人サービス業」が4割(41.0%)を占め最も多く、次いで「道路貨物運送業(12.3%)」「卸・小売業、飲食店(9.9%)」が続く。

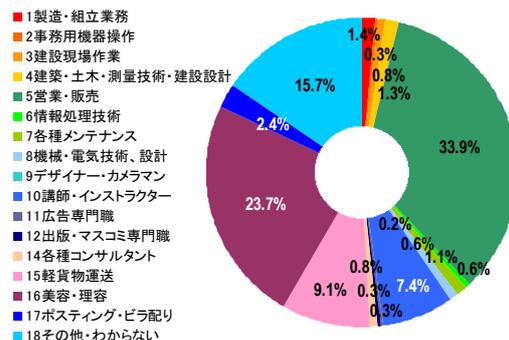
【求人企業の業種】



(2) 募集職種の傾向

「営業・販売(電話勧誘。キャッチセールスを含む)」が最も多く、全体の3割(33.9%)を占めている。次いで「美容・理容」が2割(23.7%)、「軽貨物運送」が1割(9.1%)となっている。

【募集職種】

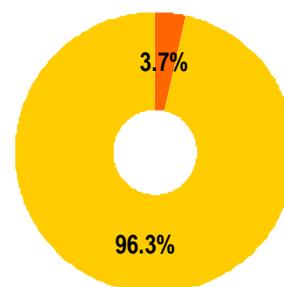


(3) 支払方法について

大半は求人情報には支払方法の記載はされていない(96.3%)。記載のあった内容を見ると「日払いOK」との記載がほとんどである。

【支払方法】

■ 1有 ■ 3記載なし

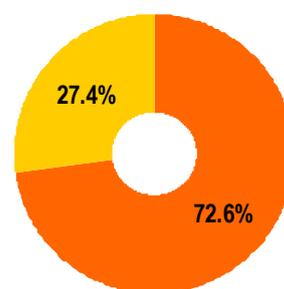


(4) 報酬金額の決め方

報酬金額については7割(72.6%)の求人には記載されているが、その多くは「完全歩合制」「出来高制」とだけ書かれており、具体的な記載が無いところが多い。中には「売上の〇%」といった記載や「1個あたり〇円」といった具体的な条件が書かれているものもあるが、「月収例」として高額な事例が書かれているケースもある。

【金額の決め方】

■ 1有 ■ 3記載なし

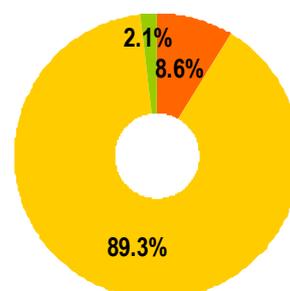


(5) 契約期間

契約期間については9割(89.3%)の求人で記載がされていない。記載されている中では「3ヶ月以上の長期」をうたっているものが散見される。

【契約期間】

■ 1有 ■ 3記載なし ■ 4要相談

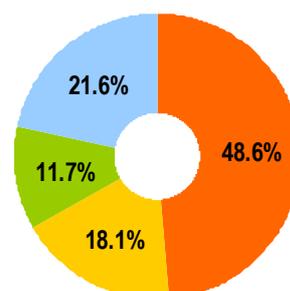


(6) 労働時間規定の有無

労働時間については、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割にとどまる(11.7%)。

【労働時間規定】

■ 1有 ■ 2無 ■ 3記載なし ■ 4要相談

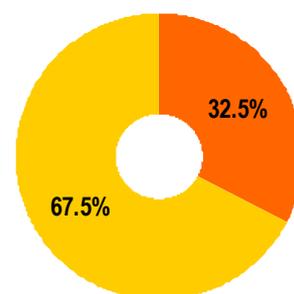


(7) 福利厚生の有無

3割(32.5%)の求人では福利厚生があることをうたっている。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。

【福利厚生】

■ 1有 ■ 3記載なし

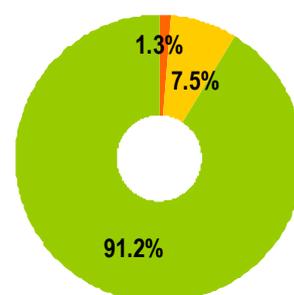


(8) 出社義務の有無

9割(91.2%)の求人には、出社義務についての記載がないが、「直訪直帰」を明記し、出社義務がないことを強調している求人も1割弱(7.5%)みられる。出社義務を記載しているケースは、月に数回、報告や会議への出席に出社することを求めている。

【出社義務】

■ 1有 ■ 2無 ■ 3記載なし

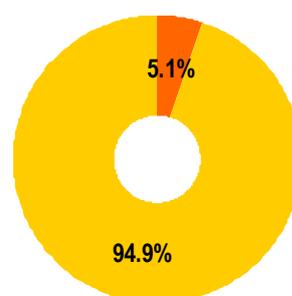


(9) 税・社会保険の有無

9割以上(94.9%)には税・社会保険に関する記載はない。

【税・社会保険】

■ 1有 ■ 3記載なし

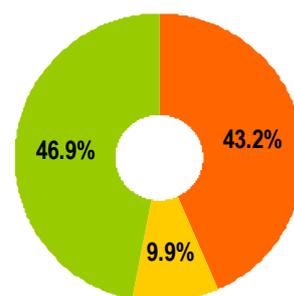


(10) 資格要件の有無

4割(43.2%)の求人では何らかの資格要件を求めている。具体的には自動車やバイクの免許を必要としているものが大半である。半数(46.9%)は特に資格に関する記載はないが、1割(9.9%)は未経験者歓迎、資格不要と記載している。

【資格要件】

■ 1有 ■ 2無 ■ 3記載なし

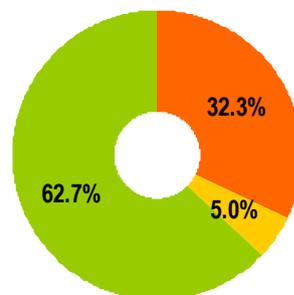


(11) 年齢・学歴要件の有無

3割(32.3%)は年齢・学歴要件を明記している。18歳以上、20歳以上といった下限のみを記載しているもの、50歳まで、というように上限を記載しているもの、高校生不可、高卒以上といった学歴条件を記載しているものなどさまざまである。6割(62.7%)には年齢・学歴に関する記載がない一方で、「学歴・年齢不問、未経験者歓迎」といった応募を促す記載もみられた(5.0%)。

【学歴・年齢要件】

■ 1有 ■ 2無 ■ 3記載なし



(12) クロス分析

もっとも募集の多い『営業・販売職』では、全体(18%)と比べて「労働時間規定が無い」割合が高い(27%)。次いで多い『美容・理容職』では「労働時間規定は要相談」が半数を超え(54%)、全体(22%)よりも高くなっている。また「福利厚生有り」も半数を超えている(52%。全体は32%)が、「資格要件」を明記しているものは2割未満にとどまっている(18%。全体は43%)。一方、『軽貨物運送職』では「契約期間」と「資格要件」について明記されている割合が高いものの(19%、86%。全体は順に9%、43%)、「福利厚生」については「記載なし」が9割を超えている(91%。全体は68%)。また、『講師・インストラクター』については「金額の決め方」「労働時間規定」「年齢・学歴要件」が明記されている割合が、全体に比べて高くなっている(98%、72%、76%。全体は順に73%、49%、32%)。

『資格要件無し』の募集の場合、全体と比べて「労働時間規定」「出社義務」「年齢・学歴要件」が「無い」割合が高い傾向にある(48%、32%、27%。全体は順に18%、8%、5%)。一方で「金額の決め方」は9割以上が記載されているが、その多くは「完全出来高制」となっている。

【クロス分析①】

	総計	支払方法		金額の決め方		契約期間		労働時間規定		福利厚生		出社義務		税・社会保険		資格要件		年齢・学歴要件								
		1有 2無	3記載 なし	1有 2無	3記載 なし	1有 2無	3記載 なし	1有 2無	3記載 なし	1有 2無	3記載 なし	1有 2無	3記載 なし	1有 2無	3記載 なし	1有 2無	3記載 なし	1有 2無	3記載 なし							
単純集計	825 100%	23 4%	602 96%	454 73%	171 27%	54 9%	558 89%	13 2%	304 49%	113 18%	79 12%	135 22%	203 32%	422 68%	8 1%	47 8%	570 91%	32 5%	593 95%	270 43%	62 10%	293 47%	202 32%	31 5%	392 63%	
募集職種 の分類	1製造・組立業務	9	1	8	9	9	9	2	3	6	9	9	9	9	2	7	4	5	5	5	5	2	3	9	9	
	2事務用機器操作	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	
	3建設現場作業	5	5	4	1	5	5	5	5	1	2	3	5	3	5	2	3	5	1	5	1	1	1	1	4	
	4建築・土木・ 測量技術・建設設計	8	8	6	2	7	7	4	4	2	1	7	8	3	5	6	1	1	2	1	2	1	2	1	5	
	5営業・販売	212	9 4%	203 96%	167 79%	45 21%	26 12%	184 87%	2 1%	109 51%	58 27%	26 12%	19 9%	89 42%	123 58%	5 2%	22 10%	185 87%	11 5%	201 95%	93 44%	25 12%	94 44%	68 32%	16 8%	128 60%
	6情報処理技術	4	4	3	1	3	3	1	3	1	1	3	4	3	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
	7各種メンテナンス	7	7	7	7	7	7	7	3	2	2	7	2	5	7	5	2	2	1	2	1	2	1	6	6	
	8機械・電気技術、設計	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	9デザイナー・カメラマン	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	10講師・インストラクター	46	46	45	1	41	4	33	6	7	5	41	45	46	15	3	28	35	11	28	35	11	28	35	11	
	11広告専門職	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	12出版・マスコミ専門職	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	14各種コンサルタント	5	4	3	2	5	5	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	
	15軽貨物運送	57	2 4%	55 96%	44 77%	13 23%	11 19%	44 77%	2 4%	28 49%	11 19%	9 16%	9 16%	5 9%	52 91%	4 7%	4 9%	53 91%	5 9%	52 91%	49 86%	2 4%	6 11%	9 16%	4 7%	44 77%
	16美容・理容	148	148	148	92	56	5	143	4	53	9	6	80	77	71	2	146	26	13	109	54	3	91	54	3	91
	17ホスティング・ピラ配り	15	3	12	12	3	1	13	1	5	4	2	4	1	14	7	8	15	5	4	6	7	4	6	7	
	18その他・わからない	98	7 7%	91 93%	65 66%	33 34%	6 6%	88 90%	4 4%	53 54%	22 22%	15 15%	8 8%	19 19%	79 81%	2 2%	9 9%	87 89%	5 5%	93 95%	52 53%	13 13%	33 34%	21 21%	7 7%	70 71%

【クロス分析②】

	総計	支払方法		金額の決め方		契約期間		労働時間規定		福利厚生		出社義務		税・社会保険		資格要件		年齢・学歴要件								
		1有 2無	3記載 なし	1有 2無	3記載 なし	1有 2無	3記載 なし	1有 2無	3記載 なし	1有 2無	3記載 なし	1有 2無	3記載 なし	1有 2無	3記載 なし	1有 2無	3記載 なし	1有 2無	3記載 なし							
単純集計	825 100%	23 4%	602 96%	454 73%	171 27%	54 9%	558 89%	13 2%	304 49%	113 18%	79 12%	135 22%	203 32%	422 68%	8 1%	47 8%	570 91%	32 5%	593 95%	270 43%	62 10%	293 47%	202 32%	31 5%	392 63%	
支払方法	1有	23	100%	16	7	16	7	13	4	2	4	9	14	1	2	20	2	21	1	2	11	9	3	11	11	
	3記載なし	602	100%	438	164	73%	27%	54	536	12	291	109	71	131	194	408	7	45	550	30	572	263	60	282	193	28
	金額の決め方	454	100%	16	438	4	37	17	37	404	13	211	93	46	104	158	296	4	43	407	22	432	206	58	190	167
金額の決め方	1有	454	100%	4	438	8	89%	3	46	20	10	23	35	65	1	9	90	5	95	45	13	42	37	7	56	
	3記載なし	171	100%	7	164	17	154	10	90%	54	12	16	18	26	2	2	95	6	94	37	2	60	20	80		
	契約期間	54	100%	5	37	17	32	10	5	7	20	34	1	9	45	54	17	8	29	8	11	46	8	46		
契約期間	1有	54	100%	5	37	17	32	10	5	7	20	34	1	9	45	54	17	8	29	8	11	46	8	46		
	3記載なし	558	100%	22	536	404	154	264	99	68	127	180	378	8	37	513	31	527	246	51	261	188	30	340		
	4要相談	13	100%	1	12	13	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
労働時間規定	1有	304	100%	13	291	211	93	32	264	8	101	203	3	5	296	14	290	149	13	142	113	11	180	180		
	2無	113	100%	4	109	93	20	10	99	4	3	82	2	33	78	7	106	49	30	34	31	16	66	66		
	3記載なし	73	100%	3	70	46	27	5	68	1	2	71	3	70	5	68	33	40	9	12	8	84	84			
福利厚生	1有	135	100%	4	131	104	31	7	127	1	69	66	9	126	6	129	39	19	77	49	4	82	82			
	3記載なし	422	100%	14	408	296	126	34	378	10	203	82	71	66	7	31	384	22	400	207	31	184	120	16		
	出社義務	8	100%	1	7	4	4	8	3	2	3	1	7	1	7	3	2	3	3	1	4	3	1	4		
税・社会保険	1有	47	100%	2	45	43	4	9	37	1	5	33	9	16	31	3	44	19	20	8	11	8	28	28		
	3記載なし	570	100%	20	550	407	163	45	513	12	296	78	70	126	186	384	28	542	248	40	282	188	22	360		
	資格要件	32	100%	6	30	22	10	31	1	14	7	5	6	10	22	1	3	28	15	4	13	3	2	27		
年齢・学歴要件	1有	593	100%	21	572	432	161	54	527	12	290	106	68	129	193	400	7	44	542	255	58	280	199	29	365	
	3記載なし	270	100%	4	266	206	64	17	246	7	149	49	33	39	63	207	3	19	248	15	255	77	14	179		
	2無	82	100%	3	79	54	6	13	82	5	21	48	19	31	31	2	20	40	4	58	26	17	29	29		
年齢・学歴要件	1有	293	100%	11	282	190	103	29	251	3	142	34	40	77	109	184	3	8	282	13	280	109	18	184		
	3記載なし	202	100%	4	198	167	35	9	188	6	113	31	9	49	82	120	3	11	188	3	199	77	16	109		
	2無	31	100%	3	28	31	1	30	1	11	16	1	1	15	16	1	8	22	2	29	14	17	17	17		
年齢・学歴要件	1有	392	100%	11	381	256	136	46	340	6	180	66	64	82	106	286	4	28	360	27	365	179	29	184		
	3記載なし	202	100%	4	198	167	35	9	188	6	113	31	9	49	82	120	3	11	188	3	199	77	16	109		
	2無	31	100%	3	28	31	1	30	1	11	16	1	1	15	16	1	8	22	2	29	14	17	17	17		

3 考察

本データはあくまでも「求人」時点での傾向分析であり、実際の契約条件に関する分析ではない。また、求人サイトは特定の地域での求人に限定されているケースもあるため、本データには地域的な偏りがある可能性がある。さらに、職種や業界に特化したサイトも存在しえるため、無作為に抽出したサイトの特性に影響を受けている可能性もある。加えて、本求人情報分析は、「1 調査概要（1）調査対象①求人情報誌発行 A 社」の紙面求人以外はすべて WEB サイト上での求人情報であり、他の求人雑誌や新聞、口コミ（社員や知人の紹介）等での条件全体を反映した分析ではない。以上が前提ではあるが、625 件の求人情報のうち、出現数の多かった職種の特徴は以下の通りである。

まずは、出社義務も労働時間の既定もなく、本人の努力次第では高額な収入が可能となる「営業・販売」系の業務委託がある。裁量の幅や自由度は高い。ただし、どれほど長時間働いても結果次第では低収入となるリスクも高い。これらの中には、大手企業の販売代理店として、一定の研修やサポートを受けながら独立起業としての業務委託といった求人も散見される。

次に、エステや理・美容師、講師・インストラクターなどの業務委託で、顧客や生徒量によって報酬が変動するが、単価などの基準があり、収入や勤務場所はある程度一定である。これらは資格や年齢・学歴などの要件を求められる傾向にある。他には、一定の契約期間での委託を前提とし、福利厚生などはないが、運転免許があれば学歴を問わない運送系の業務委託などがあつた。

全般的に「支払方法」「契約期間」「出社義務」「税・社会保険」については、なんら記載がない求人が大半であり、また報酬金額が書かれていても「出来高制」といった記載のみで、応募の時点では契約条件は不明瞭な傾向となっている。また、多くのサイトでは、業務委託の求人のみではなく、「正社員」や「アルバイト」「契約社員」等の募集も同時に行っており、応募者側が条件を勘違いしてしまうリスクもある。

なお、いずれのサイトにおいても「業務委託とは」といった説明は見あたらなかった。

II 事業所アンケート調査

1 調査概要

(1) 調査対象企業 2,000 社の選定方法

「求人情報分析」にて分析対象とした求人企業に加え、WEB 検索にて「求人 & 業務委託」としてヒットするサイトのうち、実際の求人件数の多いサイトを中心に、合計で 1,407 件の求人情報を抽出した。重複除去した結果、1,169 件の『求人企業』の発送リストが作成された。残りの 831 件は「帝国データバンク」より企業データを入手し、『その他企業』のリストを作成した。抽出は「求人情報分析」にて把握した「求人企業の業種」を参考に、以下の帝国データバンクにおける産業分類を対象とした。

<抽出業種>

牛乳小売業 / 新聞小売業 / 貨物軽自動車運送業 / 自動車賃貸業
理容業 / 美容業 / 広告代理業 / 速記・筆耕業 / 個人教授所
非各種学校の学習塾

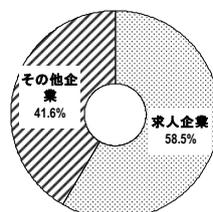
(2) 調査手法

郵送調査

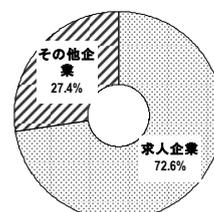
(3) 調査実施期間

2010 年 1 月 18 日～2 月 12 日

【発送時点での構成】
(N=2,000)



【有効回収での構成】
(N=325)



(4) 回収状況

回収数 : 738 件 (回収率 : 36.9%)

有効回収数 : 325 件 (有効回収率 : 16.3%)

※問 1 において、業務委託契約従事者が「現在いる」と回答したもの。

(5) 調査項目

事業所・企業の属性 (P13～)	
問 47	事業所の設立年
問 48	事業所の主な業種
問 49	事業所の従業員数 [現在 / 3 年前]
問 50	今後 3 年間の従業員等の人数に対する方針
問 51	3 年前 = 100 とした場合の現在の売上げ指数
問 52	別事業所の有無
問 53	総従業員数

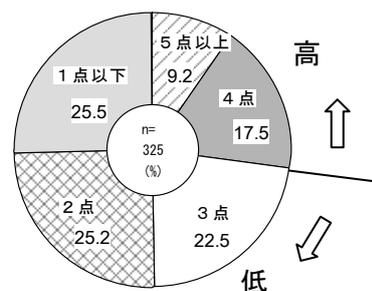
業務委託契約活用実態 (P21～)	
問 1	事業所における業務委託契約従事者の状況 (人数、うち女性人数)
問 2	業務委託契約従事者を活用する理由
問 3	業務委託契約従事者の募集方法
問 4	業務委託契約従事者との契約締結、更新時の項目別重視度
問 5	業務委託契約従事者のうち元正社員・元非正社員の有無と人数
問 6	活用した業務委託契約従事者の正社員・非正社員への採用の有無と人数
問 10	業務委託契約従事者の中で専業契約者の割合
問 11	業務委託契約従事者と同じ業務を行なう正社員、非正社員、派遣社員有無
問 12	業務委託契約従事者を活用している業務内容/最も活用している業務内容
問 12	年間を通じて最も活用数の多い業務の業務量
問 13	業務委託契約従事者を利用できなくなった場合の影響
付問 13-1	影響がある場合の対応方法
業務委託契約者の状況 (P40～)	
問 7	業務委託契約従事者の年齢/最も多い年齢
問 8	業務委託契約従事者の最終学歴/最も多い最終学歴
問 9	業務委託契約従事者の業務従事期間/最も多い業務従事期間
業務委託契約者との契約実態 (P45～)	
問 14	業務委託契約の仕方
問 15	業務委託契約で決めておく内容
問 16	業務委託契約従事者との契約期間の状況
付問 16-1	業務委託契約従事者との契約期間
付問 16-2	契約期間終了後の契約の更新
付問 16-3	契約期間終了後の更新回数
契約条件 (P51～)	
問 17	業務委託契約従事者の社名入り名刺の使用について
問 18	業務委託契約従事者に必要な経費の負担について
問 25	業務委託契約従事者の加入する社会保険
問 26	業務委託契約従事者の業務中のけがや交通事故等に対する補償対応
問 30	通勤や業務打ち合わせに伴う交通費の支給状況
報酬について (P56～)	
問 19	業務委託契約従事者の報酬を決める要素/最も比重の多い要素
問 20	業務委託契約従事者の報酬額決定時に参考にすること
問 21	最も業務成果が高い人の報酬指数
問 22	業務委託契約従事者の報酬の決め方
問 23	業務委託契約従事者の報酬全額に占める固定給の割合
問 24	業務委託契約従事者の報酬の税制上の取扱い
業務実態 (P62～)	
問 27	業務委託契約従事者が従事している業務場所
問 28	業務委託契約従事者の毎日決まった時間に出社の必要性
問 29	業務委託契約従事者の1週間の出社回数
問 31	業務委託契約従事者が決められる仕事の進め方
問 32	業務委託契約従事者の業務進捗報告の頻度
問 33	業務委託契約従事者が引き受けた業務の完成時間
問 34	業務委託契約従事者への業務以外の業務を行なわせる頻度
問 35	業務委託契約従事者が業務依頼を断る頻度
問 36	業務委託契約従事者の他者への業務代行の可否
問 37	業務委託契約従事者に対する教育訓練の機会提供

問 38	業務委託契約従事者に適用され得る制度についての周知
契約更新について (P74～)	
問 39	業務委託契約従事者との契約更新をめぐるトラブルの有無
問 42	繰り返し更新していた業務委託契約を更新しなかった経験
問 40	繰り返し更新していた業務委託契約を更新しない場合の事前予告
問 41	繰り返し更新していた業務委託契約を更新しない場合の対応
問 43	業務委託契約を途中で打ち切りした経験
付問 43-1	業務委託契約を途中で打ち切りした理由
付問 43-2	当初の業務委託契約を中途解約する場合の事前予告
付問 43-3	業務委託契約従事者への中途解約申し入れ時に最もよくあるケース
問 54	業務委託契約従事者に関する情報の本社への伝達について
問 55	業務委託契約の締結、解除、変更等に関する実質的権限をもつ部署
業務委託契約者とのトラブル (P84～)	
問 44	途中解約を除く業務委託契約従業者とのトラブルの有無
付問 44-1	業務委託契約従事者とのトラブル内容
付問 44-2	業務委託契約従事者とのトラブルへの対応
問 45	業務委託契約従事者と顧客とのトラブル発生時の対応
問 46	業務委託契約従事者の苦情処理についての対応

労働者性 (各問は再掲) (P89～)	
問 19	業務委託契約従事者の報酬を決める要素 (「3 : 時間に応じる」)
問 27	業務委託契約従事者が従事している業務場所 (「1,2 : 会社が指定」)
問 28	業務委託契約従事者の毎日決まった時間に出社の必要性 (「1 : あり」)
問 31	業務委託契約従事者が決められる仕事の進め方 (「3,4 : 裁量限定」)
問 34	業務委託契約従事者への業務以外の業務を行なわせる頻度 (「1,2 : ある」)
問 35	業務委託契約従事者が業務依頼を断わる頻度 (「3,4 : ない」)
問 36	業務委託契約従事者の他者への業務代行の可否 (「3 : できない」)

※「労働者性」とは・・・

上記 7 つの間において、4 つ以上が当てはまるものを「労働者性 (高)」、当てはまるものが 3 つ以下を「労働者性 (低)」とタイプ分けをし、各問いに対して、どのような特徴が見られるかを分析した。



- 以下の掲載チャートにおいては 3%未満の表示を省略している。また、選択肢等の表現についても、必ずしも調査票と完全には一致していない。
- 数表内にある○印は TOTAL の割合に対して 10 ポイント以上高いものに、△印は同じく TOTAL に対して 10 ポイント以上低いものについている。
- 職種別等での分析においては、分析母数が小さなものも含まれている。回答者を限定している間においては特に母数が小さくなっている。分析母数が小さいほど、データの信頼区間の幅が広がるため、サンプル数 (分析母数) が 30 以下のデータについては、参考値として参照されたい。

2 結果概要

(1) 業務委託契約活用実態

半数の事業所では、業務委託契約従事者を「1人～10人」活用しており、「専門的業務への対応」や「即戦力・能力のある人材の確保」を目的としているところが多い。

募集は「求人雑誌、新聞等の紙媒体」を使っているところが半数以上。年齢や学歴よりも「熱意・意欲」「専門的知識・技能・技術」「これまでの職務経歴」「人柄」を重視して採用している。

また、現在活用している業務委託契約従事者のうち、3割は元正社員や元非正社員であり、逆に業務委託契約従事者を正社員や非正社員として雇用するケースも3割以上みられる。

半数の事業所では活用している業務委託契約従事者のほとんどが他の事業所とは契約していない専業契約となっている。

活用している職種としては、「営業・販売」「情報処理技術」などが多い。

業務委託契約従事者を利用できなくなると、「業務が成り立たない」事業所が4割以上ある一方で、4割の会社は「正社員で対応」することで対応可能と答えている。

(2) 業務委託契約者の状況

業務委託契約従事者の属性としては、高校卒業程度の3・40歳代が大半で、1つの事業所に「1年～3年未満」従事している。

(3) 業務委託契約者との契約実態

ほとんどの事業所で契約書方式の「書面」の契約を結んでいるが、「経費の負担」や「成果物が不完全な場合や納期が遅れた場合の取り扱い」といったトラブルになりかねない条件について、契約時点で決めている事業所は半数以下となっている。

1人の業務委託契約従事者との契約は、「自動更新」で「3～5回」ほど更新するところが多い。

(4) 契約条件

必要な経費について、大半を会社が負担するケースと業務委託契約従事者が負担するケースがあり、交通費も半数以上が「支給していない」。また業務中のけがや交通事故等に対する補償も「ケースによっては会社に対応する」ところと「すべて個人に対応する」ところがある。

(5) 報酬について

「業務から得られた売上や利益に応じて」報酬が決まる事業所が大半であるが、その相場は同業他社の水準を参考にすることが多い。報酬の低い人と高い人では平均で2.7倍の開きがある。

半数以上は「すべて出来高」であり、税制上「事業所得」となっている一方、「すべて固定給」「給与所得」との回答もそれぞれ1割以上みられる。

(6) 業務実態

事業所内や会社の指定する場所で従事させるケースが半数以上で、4割弱は定時の出社を義務付けている。全体の4割強の事業所の業務委託契約従事者は「ほとんど出社しない」が、週に「6回以上」出社させている事業所も一部みられた。

「基本的な仕事の進め方について会社の同意を得れば、あとはほとんど決められることができる」自由度のある仕事の進め方をさせている事業所が全体の4割強であるが、「毎日」業務の進み具合について報告させている事業所が全体の4割を占める。

(7) 契約更新について

1割の事業所では、業務委託契約従事者と何らかのトラブルになった経験をもっている。また、更新を繰り返してきた業務委託契約を更新しなかったり、契約を途中で打ち切りした経験のある事業所は3割～4割にのぼる。その理由の大半は、業務委託契約従事者の勤務状況に問題があったり、知識・能力が十分でなかったことがあげられている。

(8) 業務委託契約者とのトラブル

トラブルは「まったくなかった」と答える事業所が7割弱である一方、「かなりあった」「ある程度あった」をあわせると6.5%の事業所で何らかのトラブルの経験があることがわかる。その理由の半数は「仕事のできぐあいの評価」についてとなっており、多くは「言い分をよく聞いたうえで、業務委託契約従事者が納得のいく方法をとった」と答えているが、「業務発注を打ち切ることにした」との回答も2割みられる。

(9) 労働者性

『労働者性(高)』は、「情報・通信サービス業」に多い。また『労働者性(高)』は、交通費全額支給、固定給、厚生年金保険や雇用保険に加入している割合が相対的に高い。業務委託契約従事者と事業所とのトラブルについては、労働者性の高低での違いはみられなかった。

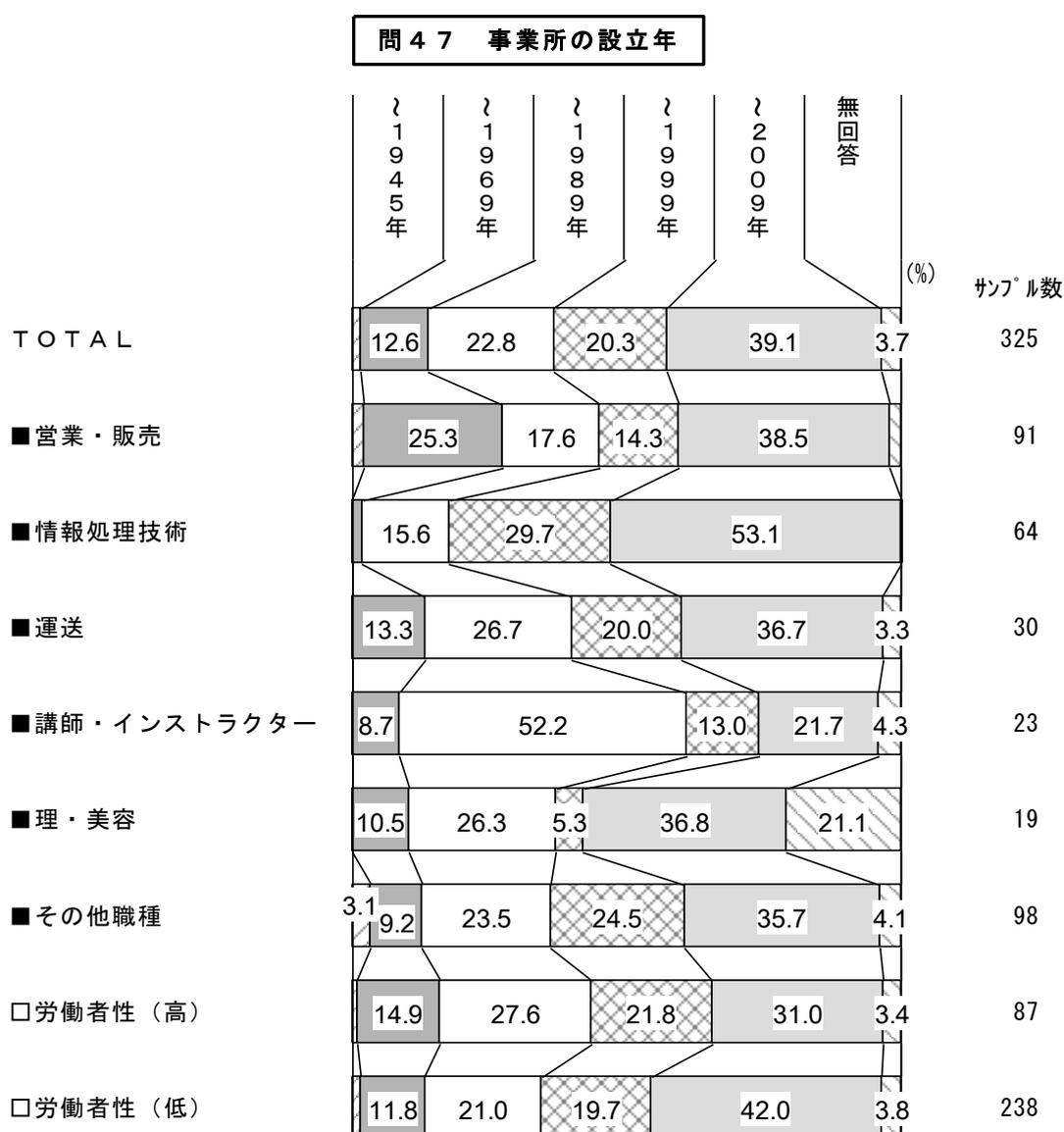
3 調査結果詳細

(0) 事業所・企業の属性

問 47 事業所の設立年

現在業務委託契約従事者を活用している事業所の4割（39.1%）は2000年以降に設立された事業所である。

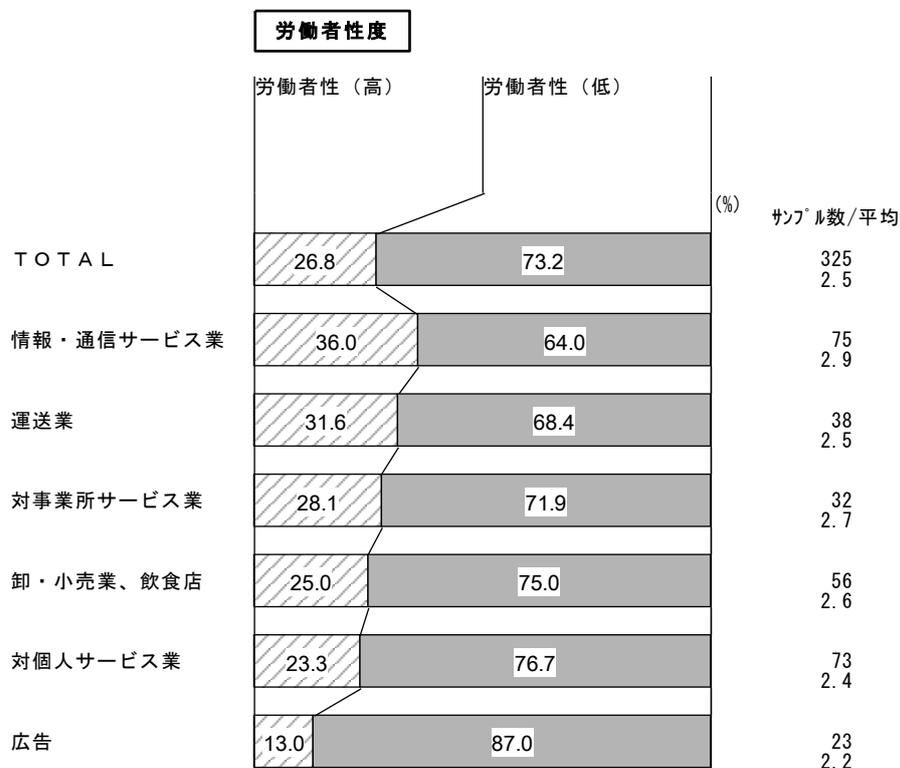
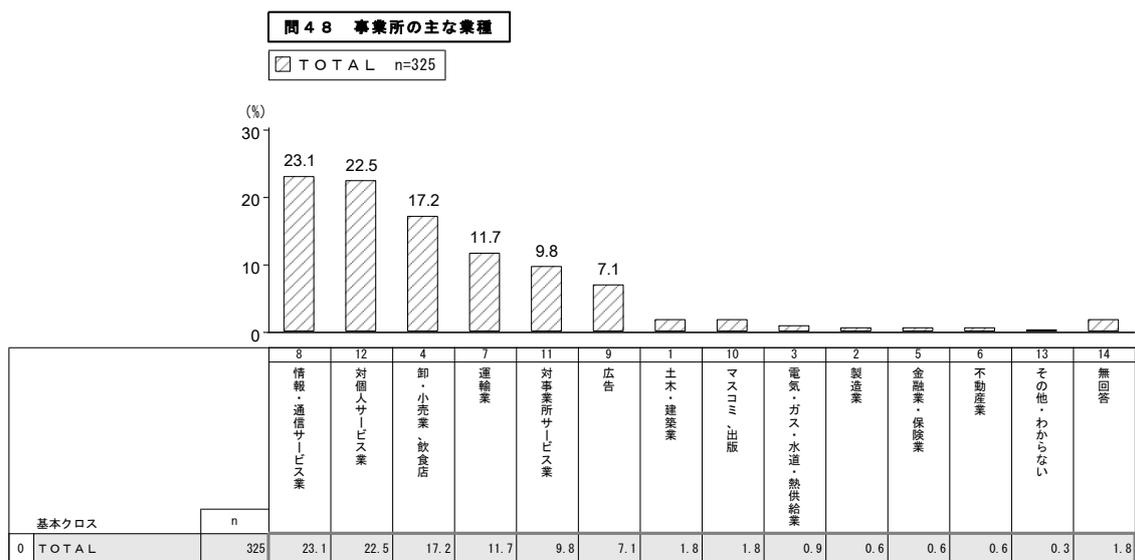
職種別にみると、『情報処理技術』では「2000年以降」に設立された事業所の割合が高い。



問 48 事業所の主な業種

業種としては「情報・通信サービス業（23.1%）」と「対個人サービス業（22.5%）」が拮抗している。次いで多いのが「卸・小売業、飲食店（17.2%）」「運輸業（11.7%）」となっている。

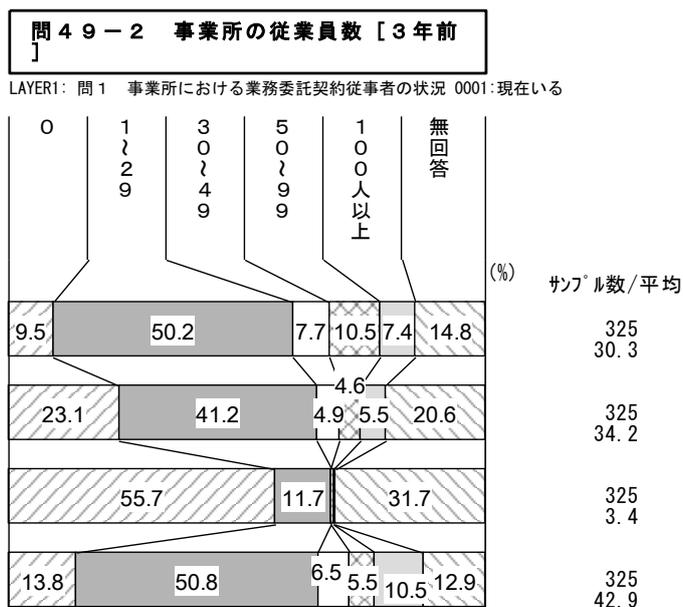
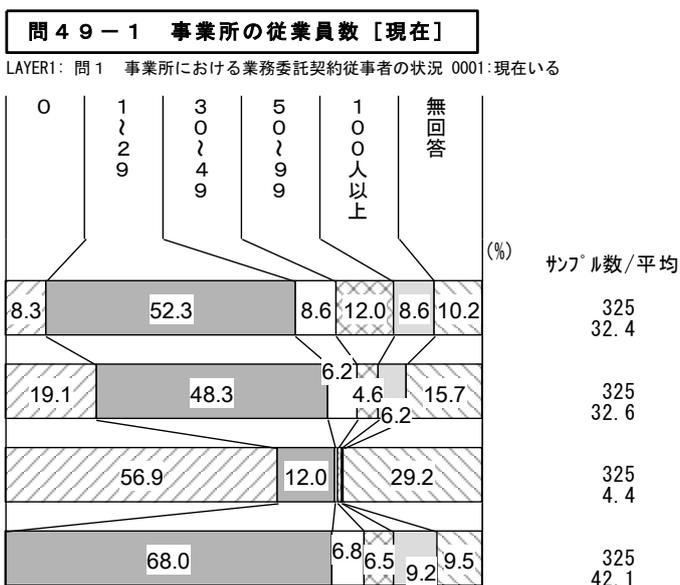
『情報・通信サービス業』では、「労働者性（高）」の割合が4割弱（36.0%）と最も高くなっている。



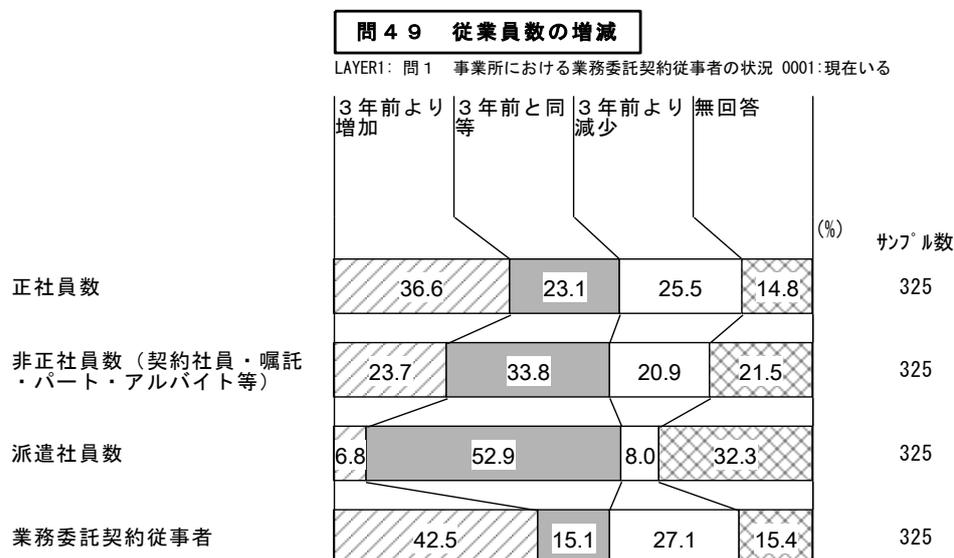
問 49 事業所の従業員数 [現在／3年前]

業務委託契約従事者を活用している事業所の現在の『正社員』数が平均で 32.4 人、『非正社員』数は平均 32.6 人、『派遣社員』数は平均 4.4 人であるのに対し、『業務委託契約従事者』は平均で 42.1 人と最も多くなっている。

同様に 3 年前の平均人数をみると、『正社員』が 30.3 人、『非正社員』が 34.2 人、『派遣社員』が 3.4 人であり、『業務委託契約従事者』は 42.9 人であった。3 年前と現在を比較すると、若干ではあるが業務委託契約従事者が減少し、正社員他が増加した傾向がみられる。

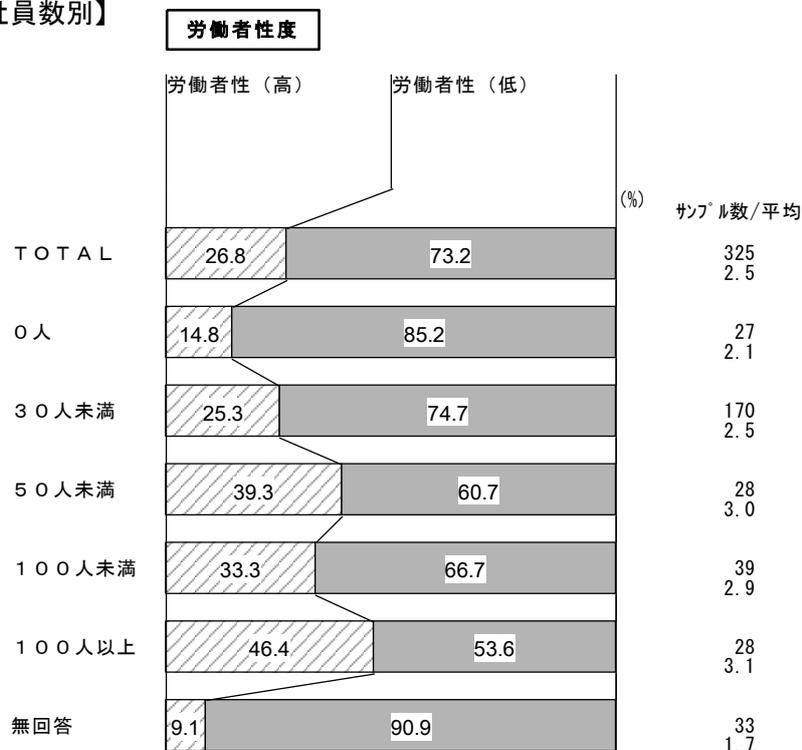


今回、業務委託契約従事者を活用していると回答した事業所では、3年前と比較して、『正社員』や『業務委託契約従事者』が増えている傾向にある。



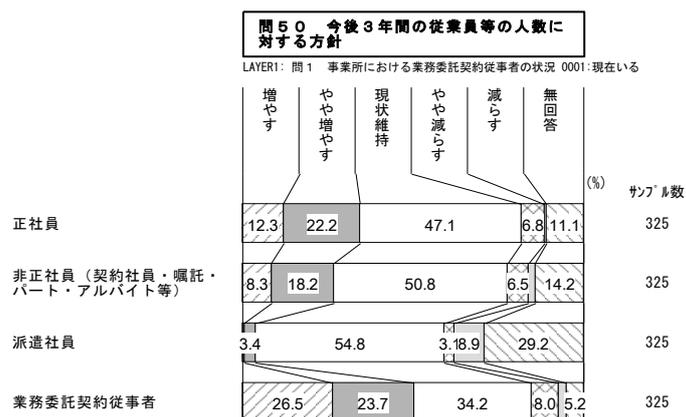
また、現在の正社員数別に労働者性の高低をみると、『正社員数が100人以上』の事業所では、「労働者性（高）」の割合が半数弱（46.4%）と高くなっている。

【現在の正社員数別】

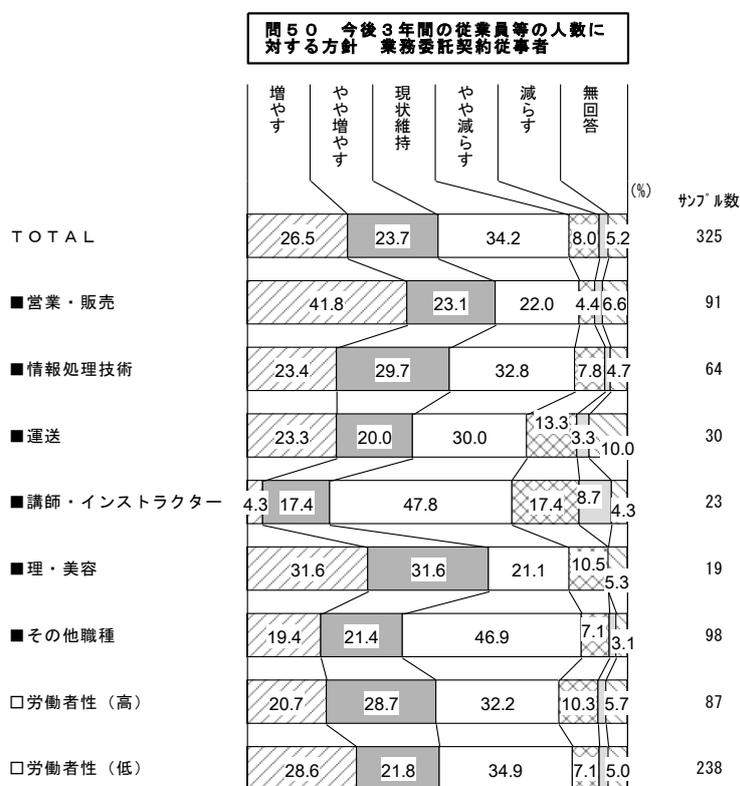


問 50 今後3年間の従業員等の人数に対する方針

今後3年間の従業員数の増減の意向としてはどの雇用形態も「現状維持」が最も多くなっているが、『業務委託契約従事者』を「増やす」「やや増やす」と回答した割合は合わせると半数を超えており（50.2%）、他の雇用形態よりも増やしたい意向を持っている事業所が多いことがわかる。

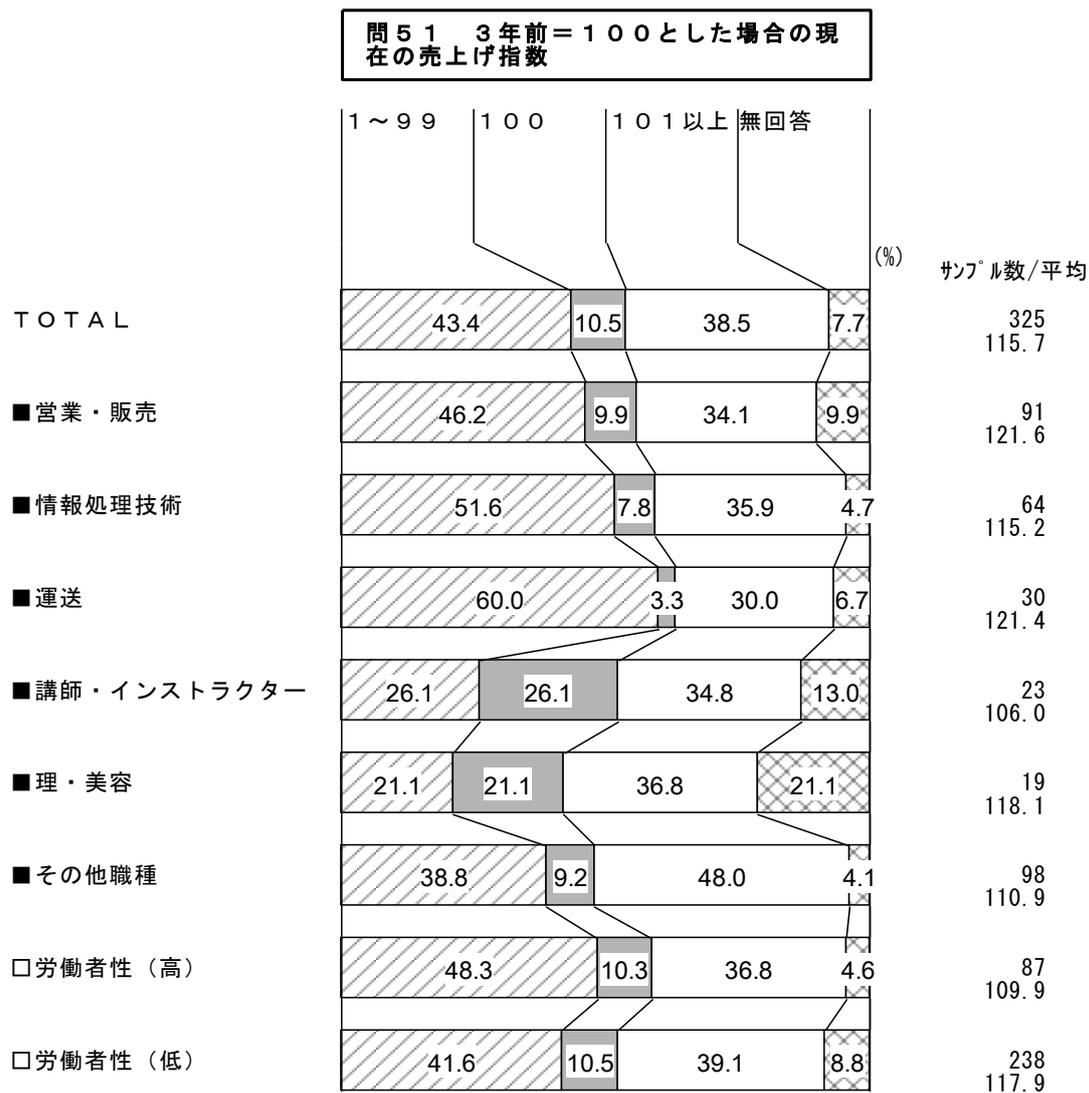


職種別に「業務委託契約従事者」に対する今後の意向をみると、『営業・販売』で「増やす」方針の割合が全体よりも高くなっている。



問51 3年前=100とした場合の現在の売上げ指数

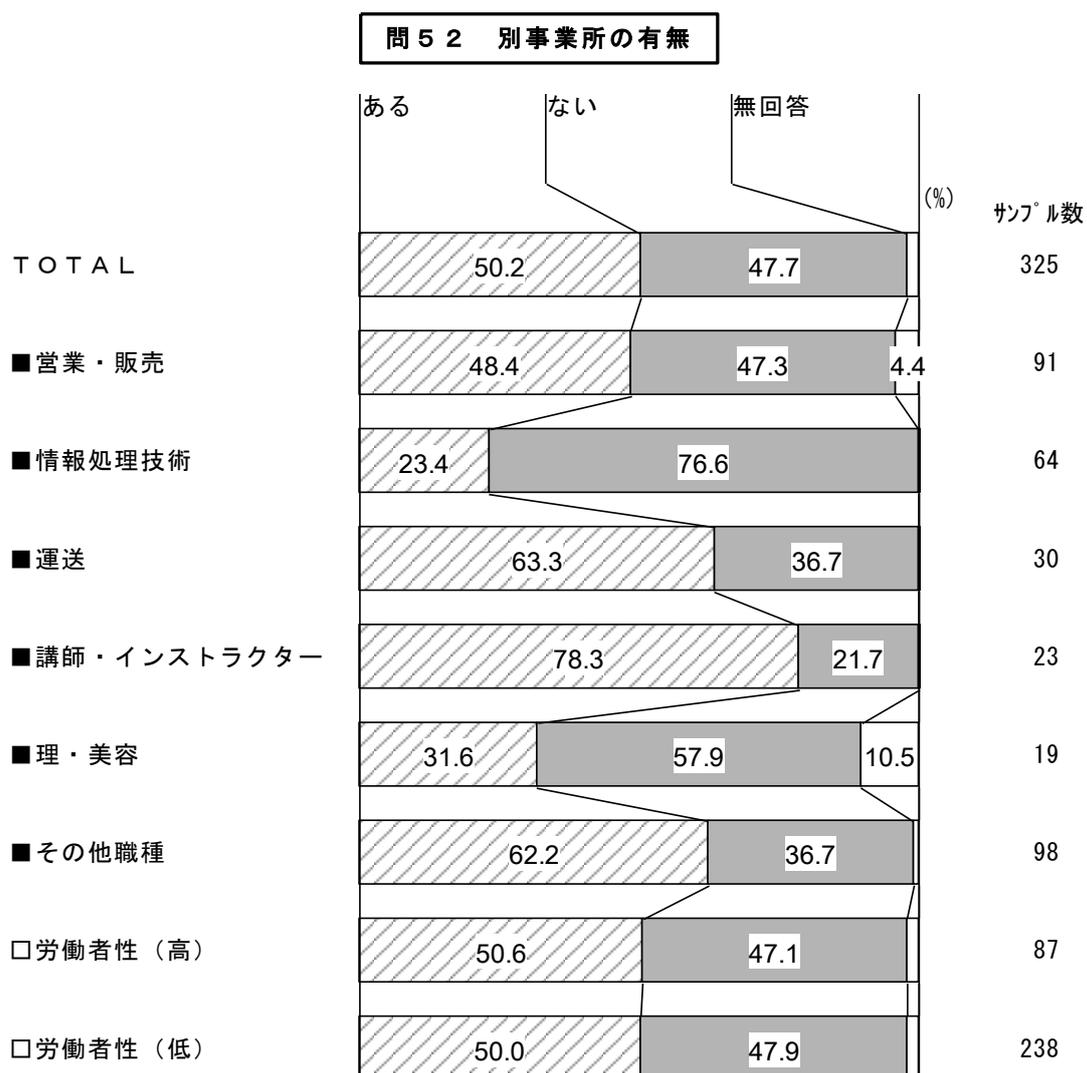
3年前を100として、現在の売上げを指数化して答えてもらったところ、「1～99」の縮小傾向と答えた事業所が4割強（43.4%）、「100」と同等との回答が1割（10.5%）、「101以上」の拡大傾向が4割弱（38.5%）であった。



問 52 別事業所の有無

半数（50.2%）の事業所には別の事業所があるが、今回業務委託契約従事者を活用していると回答した事業所の半数弱（47.7%）は、他に事業所のない会社であった。

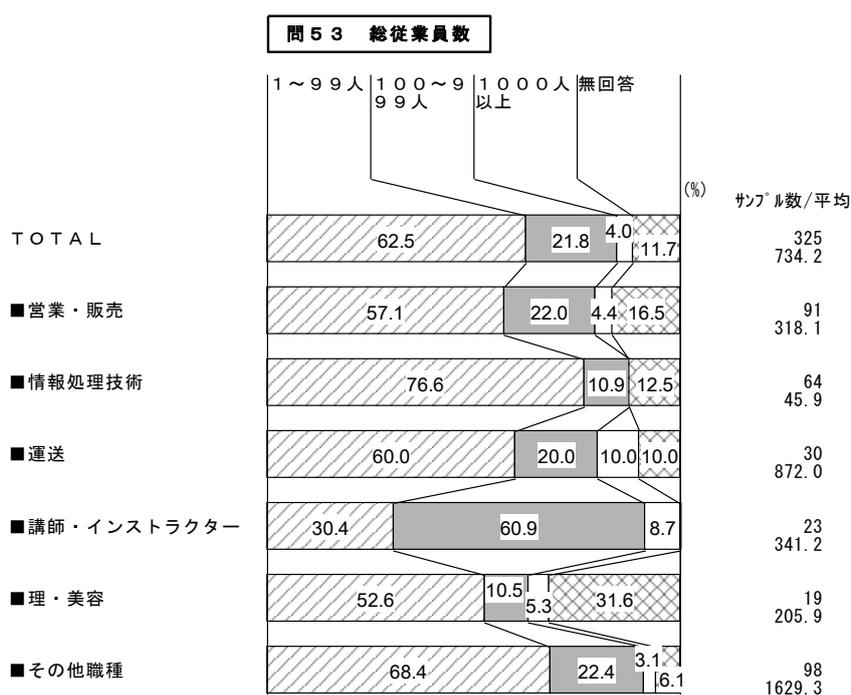
職種別にみると、『情報処理技術』や『理・美容』を活用している事業所は、他に事業所が「ない」割合が高く、単独事業所で運営している会社が多いことがわかる。



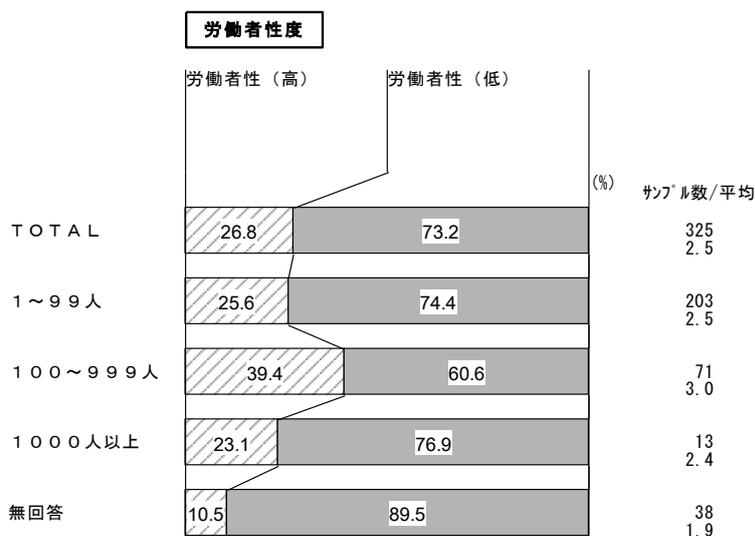
問 53 総従業員数

他事業所も含めた対象企業の総従業員規模は、1人から14万人までのばらつきがあり、平均は734.2人であるが、100人未満が6割以上（62.5%）と小規模企業の割合が高い。

職種別にみると、『情報処理技術』は総従業員数の平均が45.9人で相対的に少なくなっている。



総従業員規模が『100~999人』規模の会社では、『労働者性（高）』の割合が相対的に高いことがわかる。



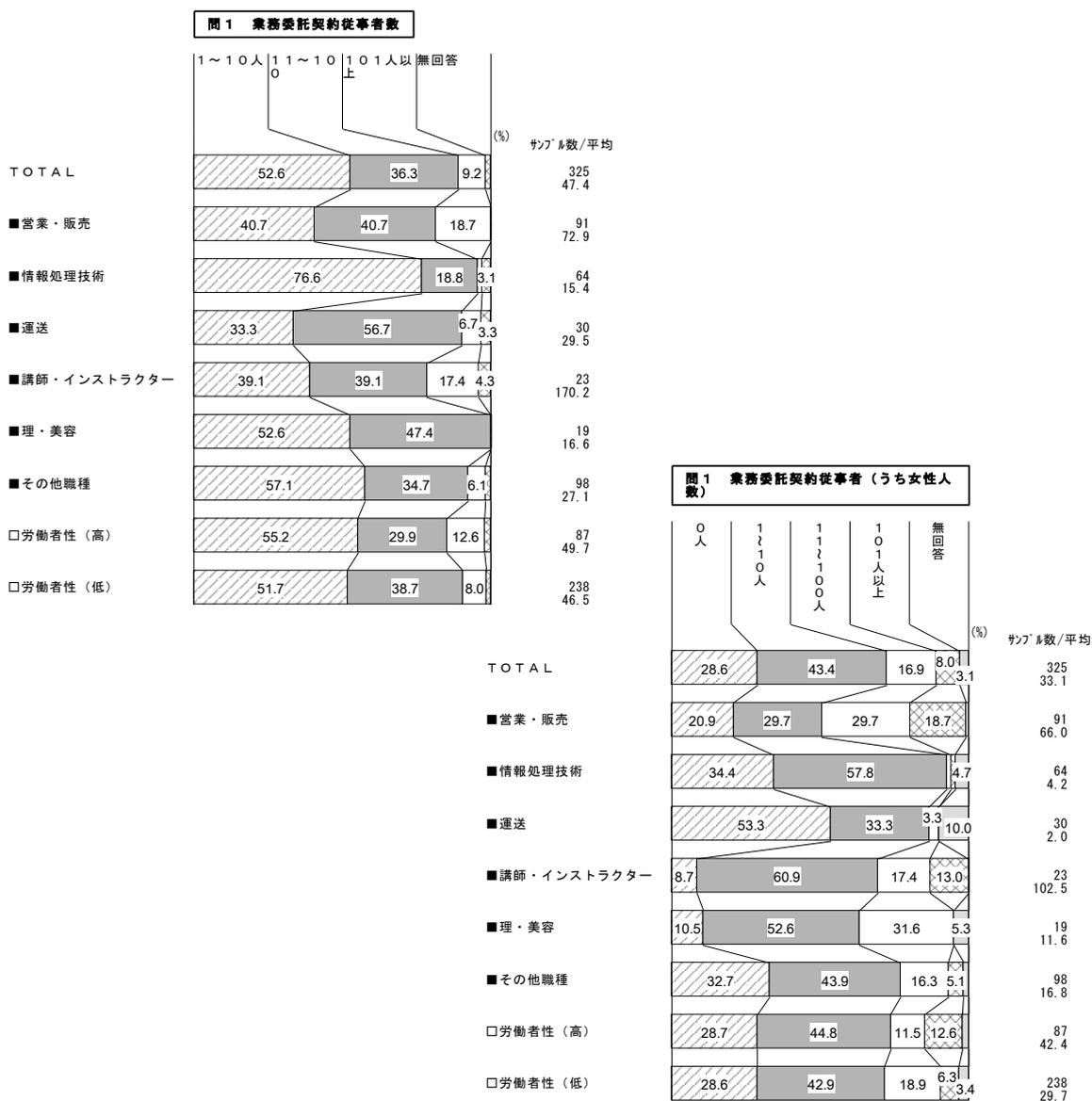
(1) 業務委託契約活用実態

問1 事業所における業務委託契約従事者の状況（人数、うち女性人数）

現在契約している業務委託従事者の人数は、最大の回答が2,000人、平均47.4人となっているが、全体の半数は「1人～10人」となっている（52.6%）。

また、そのうち女性の人数は、最大の回答が1,000人（同事業所）、平均33.1人であり、全体の4割強は「1人～10人」となっている（43.4%）。ただし、3割弱（28.6%）の会社では1人も女性とは契約していない。

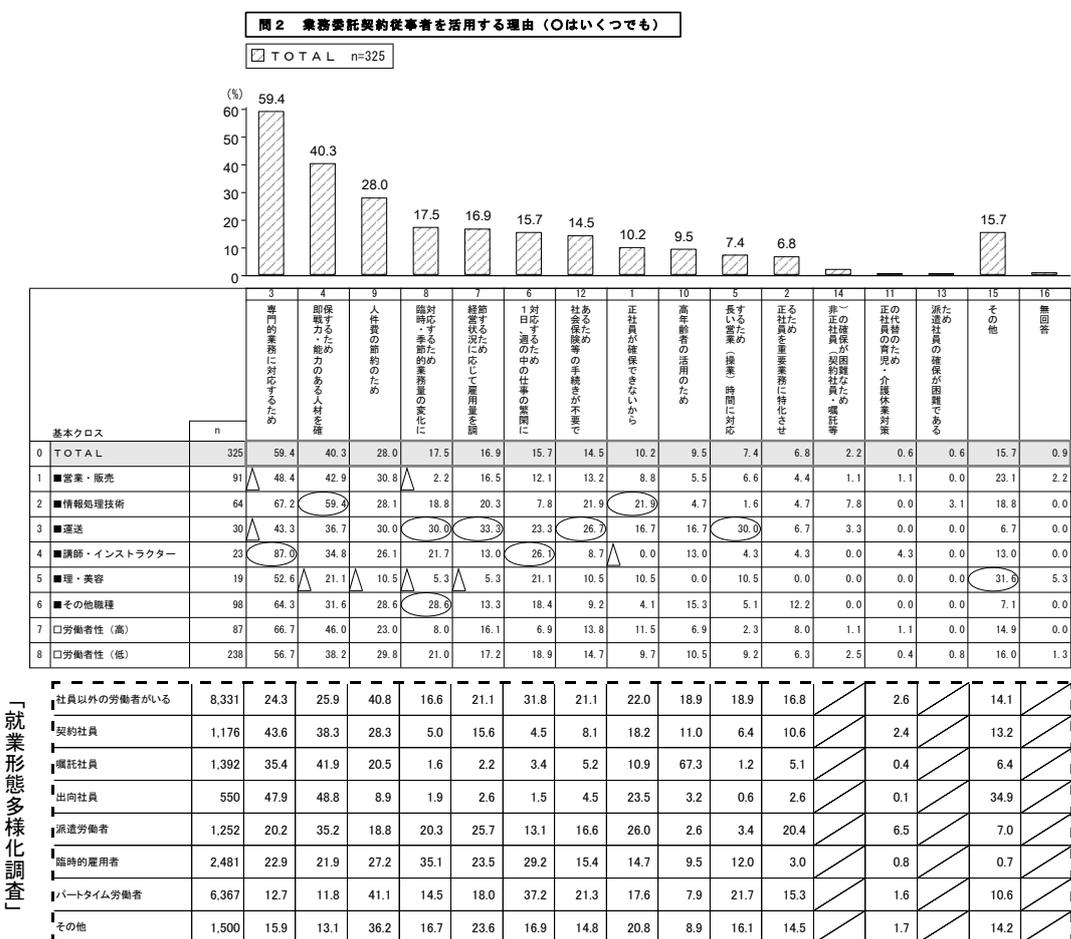
職種別にみると、『情報処理技術』は他より平均人数が少なく、『講師・インストラクター』は1事業所あたりの業務委託契約従事者数が多くなっている。



問2 業務委託契約従事者を活用する理由（複数回答）

「専門的業務に対応するため」との回答が6割（59.4%）で最も多い。次いで「即戦力・能力のある人材を確保するため」が4割（40.3%）、「人件費の節約のため」が3割弱（28.0%）で続く。

職種別にみると、『情報処理技術』では「即戦力・能力のある人材を確保するため」「正社員が確保できないから」の割合が全体より高い。『運送』では「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」「経営状況に応じて雇用量を調整するため」「社会保険等の手続きが不要であるため」の割合が高くなっている。『講師・インストラクター』では「専門的業務に対応するため」「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」の割合が高くなっている。



また、[就業形態多様化調査*]の『社員以外の労働者がいる（非正規労働者を活用している会社）』の理由と比べると、業務委託契約従事者を活用する理由としては「専門的業務に対応するため」「即戦力・能力のある人材を確保するため」が多くあげられていることがわかる（ただし、[就業形態多様化調査]は3つまでを回答可とし、本調査は回答制限がないこと、また選択肢が一部ことなることから厳密な比較は適当ではない）。

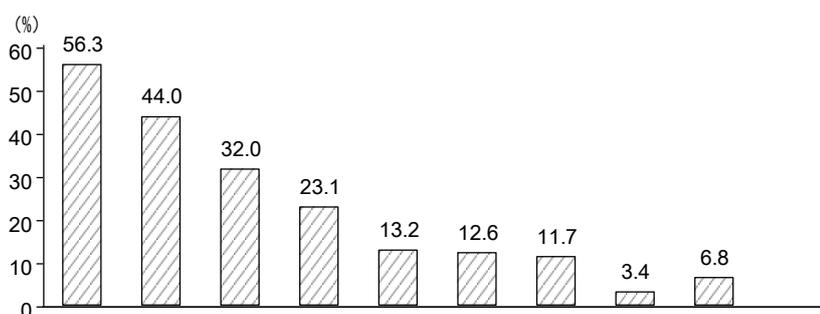
*厚生労働省「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

問3 業務委託契約従事者の募集方法（複数回答）

「求人雑誌、新聞等の紙媒体」を使って募集しているという事業所が半数を超え最も多い（56.3%）。次いで、「インターネット」が4割強（44.0%）、「自社の社員の紹介」が3割強（32.0%）で続く。

職種別にみると、『営業・販売』『運送』『講師・インストラクター』『理・美容』は全体に比べて「求人雑誌、新聞等の紙媒体」を使って募集している割合が高い。一方で『情報処理技術』は「インターネット」や「同業他社の紹介」で募集する傾向にある。『講師・インストラクター』は紙媒体の他に「インターネット」や「社員（かつての社員を含む）に対して募集した」割合が高くなっている。

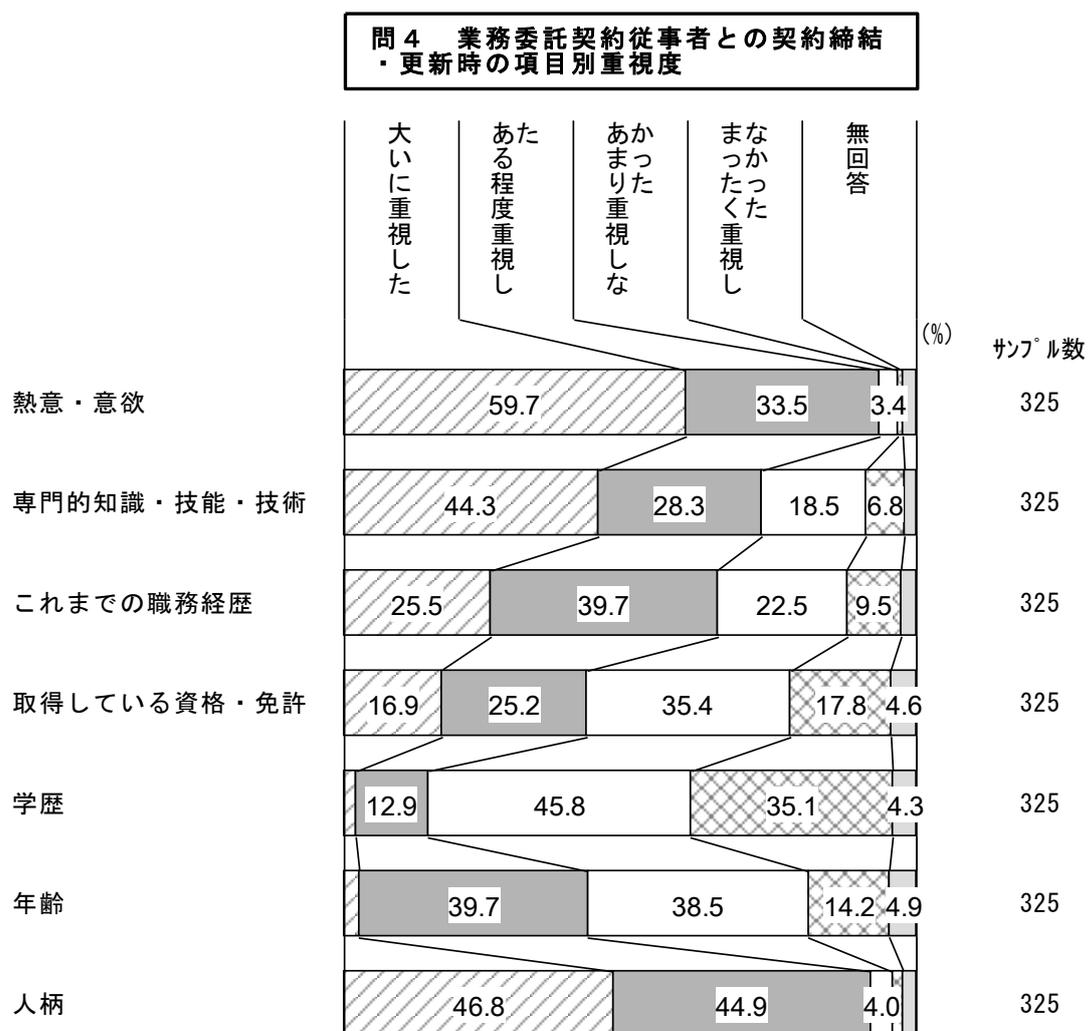
問3 業務委託契約従事者の募集方法（〇はいくつでも）
 □ TOTAL n=325



基本クロス		n	5 求人雑誌、新聞等の紙媒体	6 インターネット	3 自社の社員の紹介	4 知人・親戚の紹介	2 同業他社の紹介	8 貴社（含む）の社員（かつての社員）に対して募集をした	1 取引先の紹介	7 た仲介機能を通じた紹介、派遣会社といった	9 その他	10 無回答
0	TOTAL	325	56.3	44.0	32.0	23.1	13.2	12.6	11.7	3.4	6.8	0.0
1	■営業・販売	91	78.0	40.7	37.4	29.7	5.5	9.9	7.7	1.1	4.4	0.0
2	■情報処理技術	64	17.2	57.8	35.9	23.4	28.1	7.8	20.3	6.3	9.4	0.0
3	■運送	30	80.0	33.3	13.3	16.7	20.0	10.0	10.0	3.3	3.3	0.0
4	■講師・インストラクター	23	69.6	60.9	39.1	21.7	13.0	30.4	4.3	8.7	4.3	0.0
5	■理・美容	19	78.9	47.4	31.6	21.1	0.0	5.3	5.3	5.3	5.3	0.0
6	■その他職種	98	46.9	36.7	28.6	19.4	11.2	16.3	13.3	2.0	9.2	0.0
7	□労働者性（高）	87	51.7	42.5	40.2	21.8	17.2	12.6	10.3	5.7	9.2	0.0
8	□労働者性（低）	238	58.0	44.5	29.0	23.5	11.8	12.6	12.2	2.5	5.9	0.0

問4 業務委託契約従事者との契約締結、更新時の項目別重視度

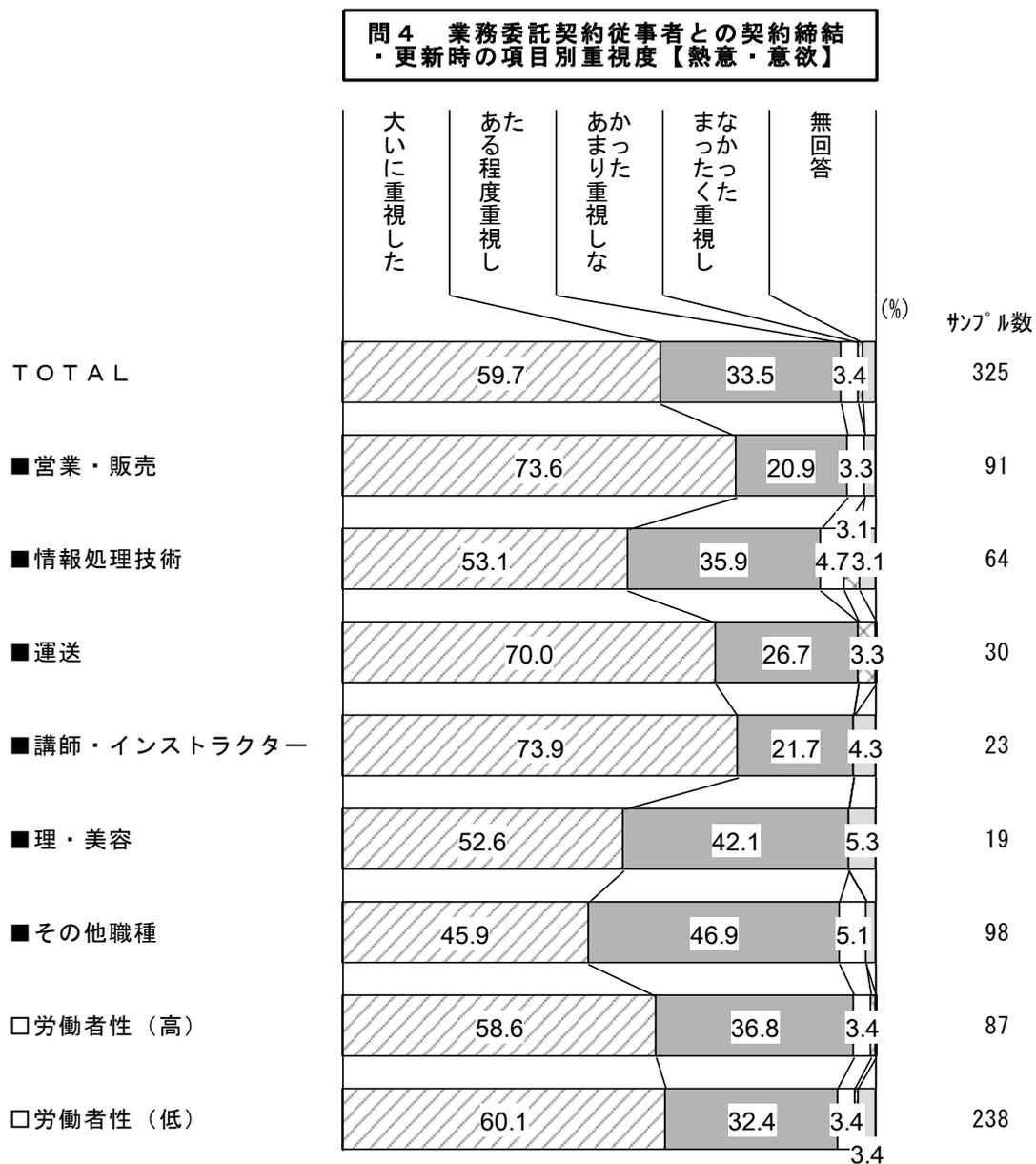
重視しているのは、『熱意・意欲』『専門的知識・技能・技術』『これまでの職務経歴』『人柄』。



【熱意・意欲】

「大いに重視した（59.7%）」と「ある程度重視した（33.5%）」をあわせると、9割以上（93.2%）が重視している。

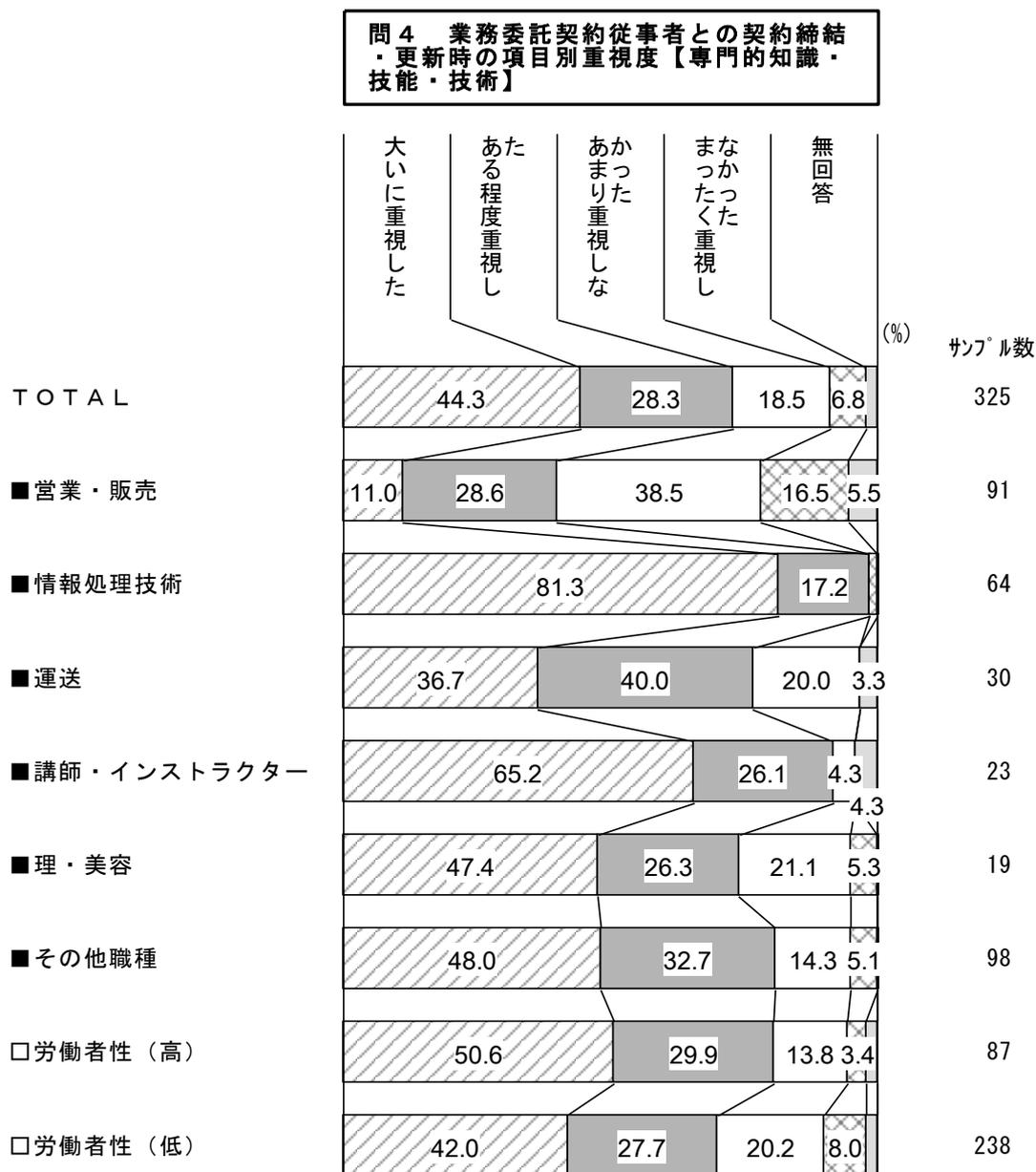
『営業・販売』で「大いに重視した」割合が高い傾向にある。



【専門的知識・技能・技術】

「大いに重視した（44.3%）」と「ある程度重視した（28.3%）」をあわせると、7割強（72.6%）が重視している。

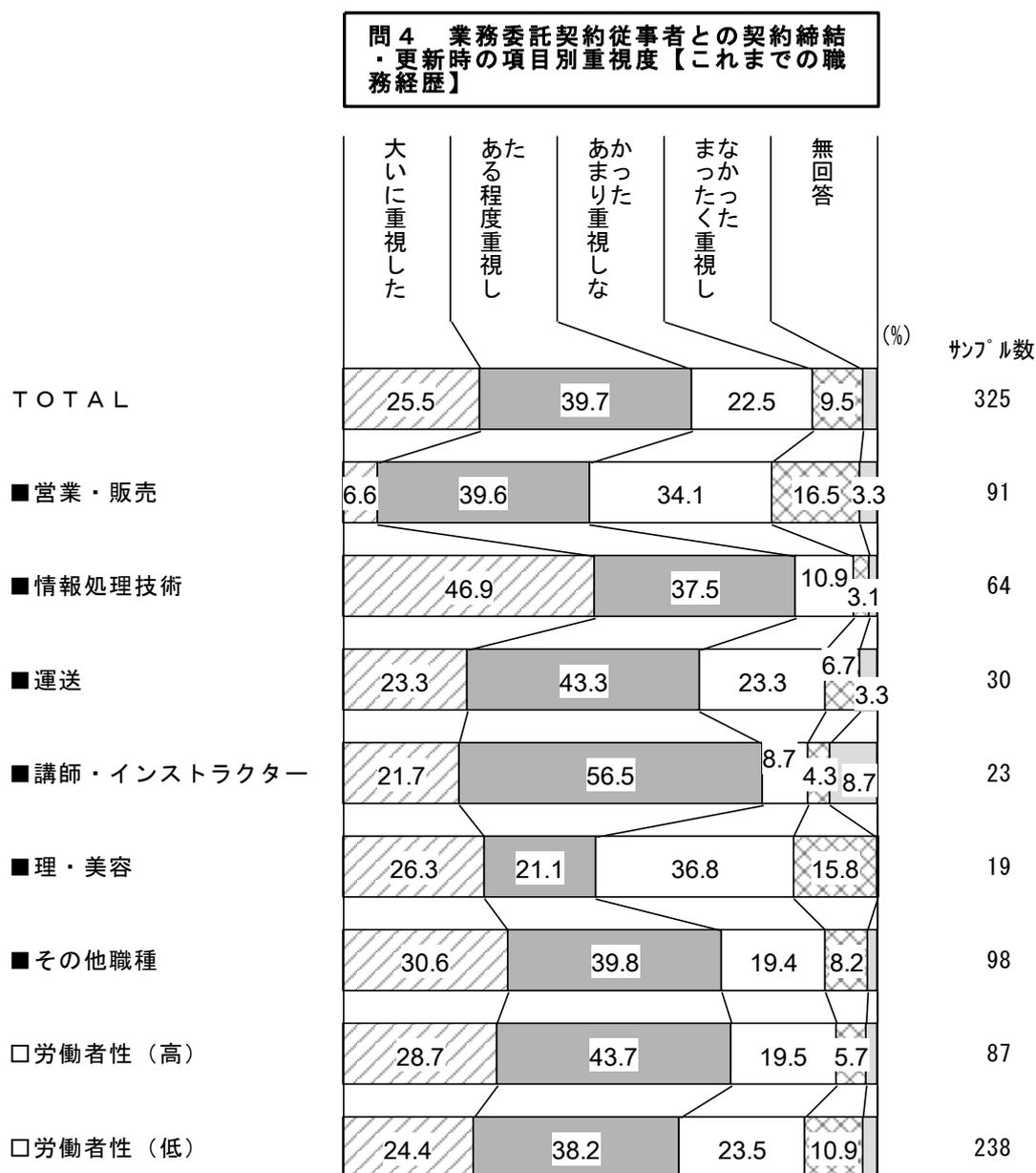
『情報処理技術』で「大いに重視した」割合が高い一方で、『営業・販売』では「あまり重視しなかった」「まったく重視しなかった」割合が高い傾向にある。



【これまでの職務経歴】

「大いに重視した (25.5%)」より「ある程度重視した (39.7%)」の方が割合が高い。あわせると、7割弱 (65.2%) が重視している。

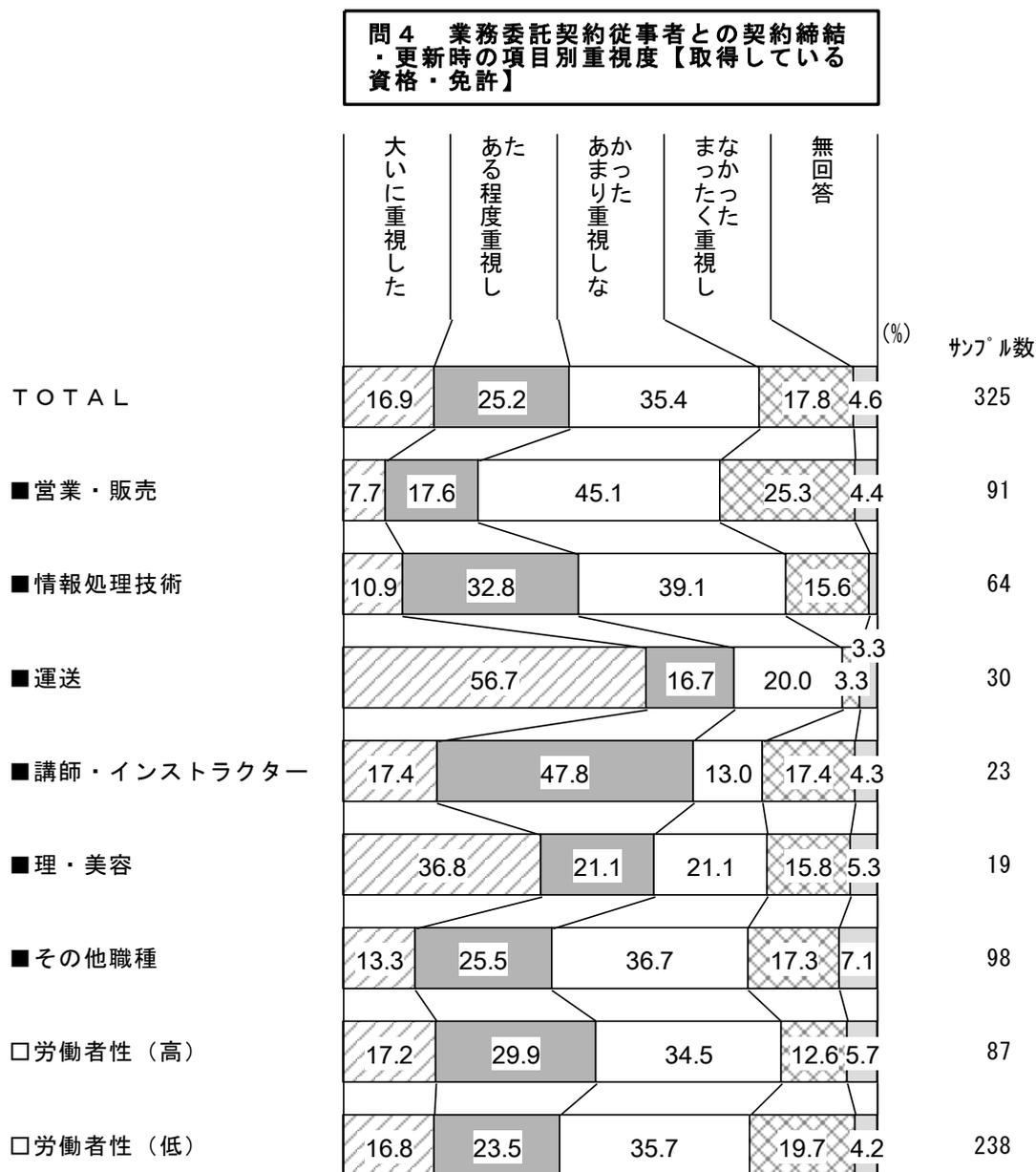
『情報処理技術』で「大いに重視」される割合が高い傾向にある。



【取得している資格・免許】

「あまり重視しなかった」が4割弱（35.4%）で最も多い。「まったく重視しなかった（17.8%）」をあわせると、半数以上（53.2%）が資格や免許は重視していないことがわかる。

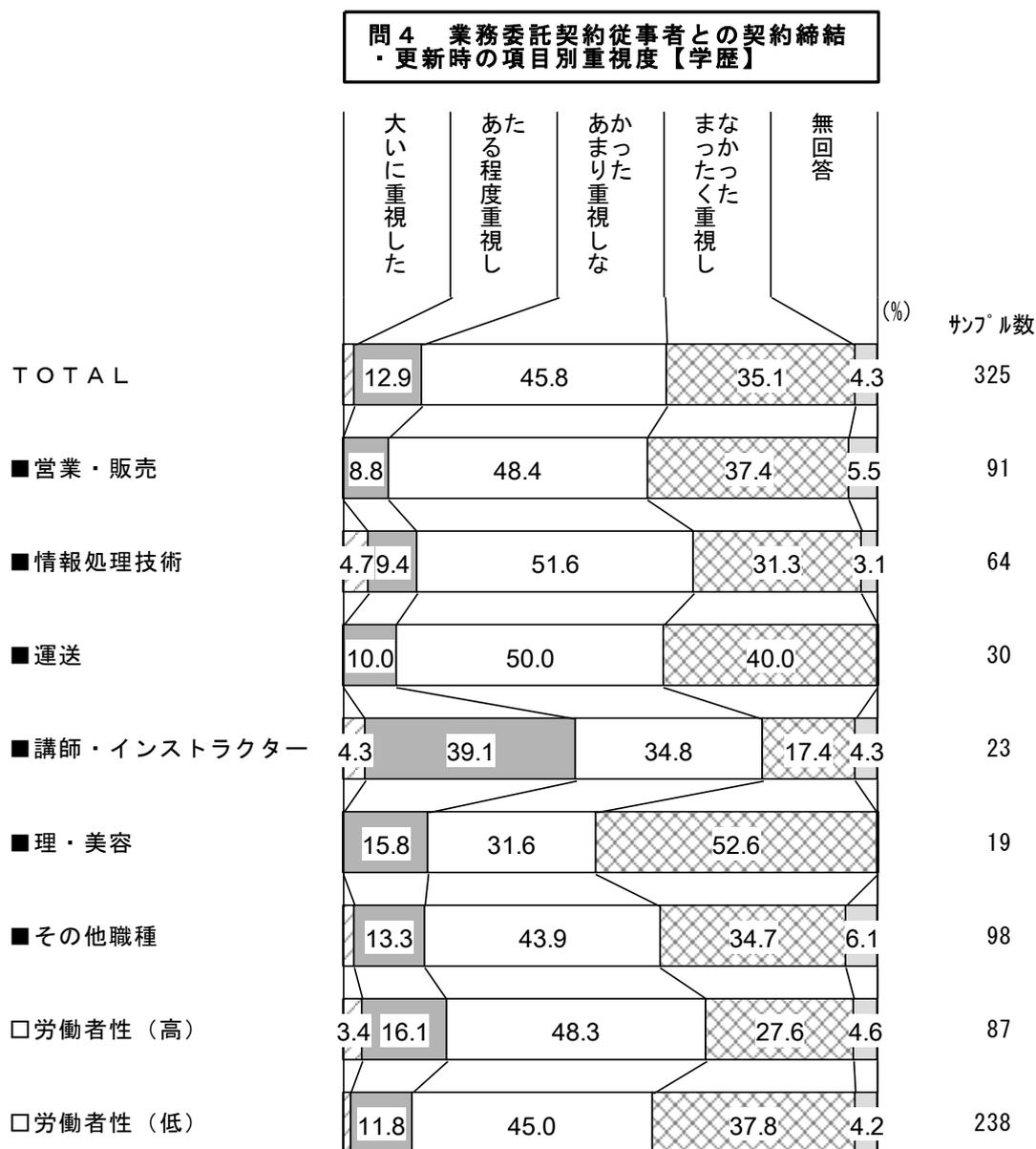
『運送』と『理・美容』で「大いに重視」する傾向にある。



【学歴】

「あまり重視しなかった」が半数弱（45.8%）で最も多い。「まったく重視しなかった（35.1%）」をあわせると、8割（80.9%）が学歴を重視していないことがわかる。

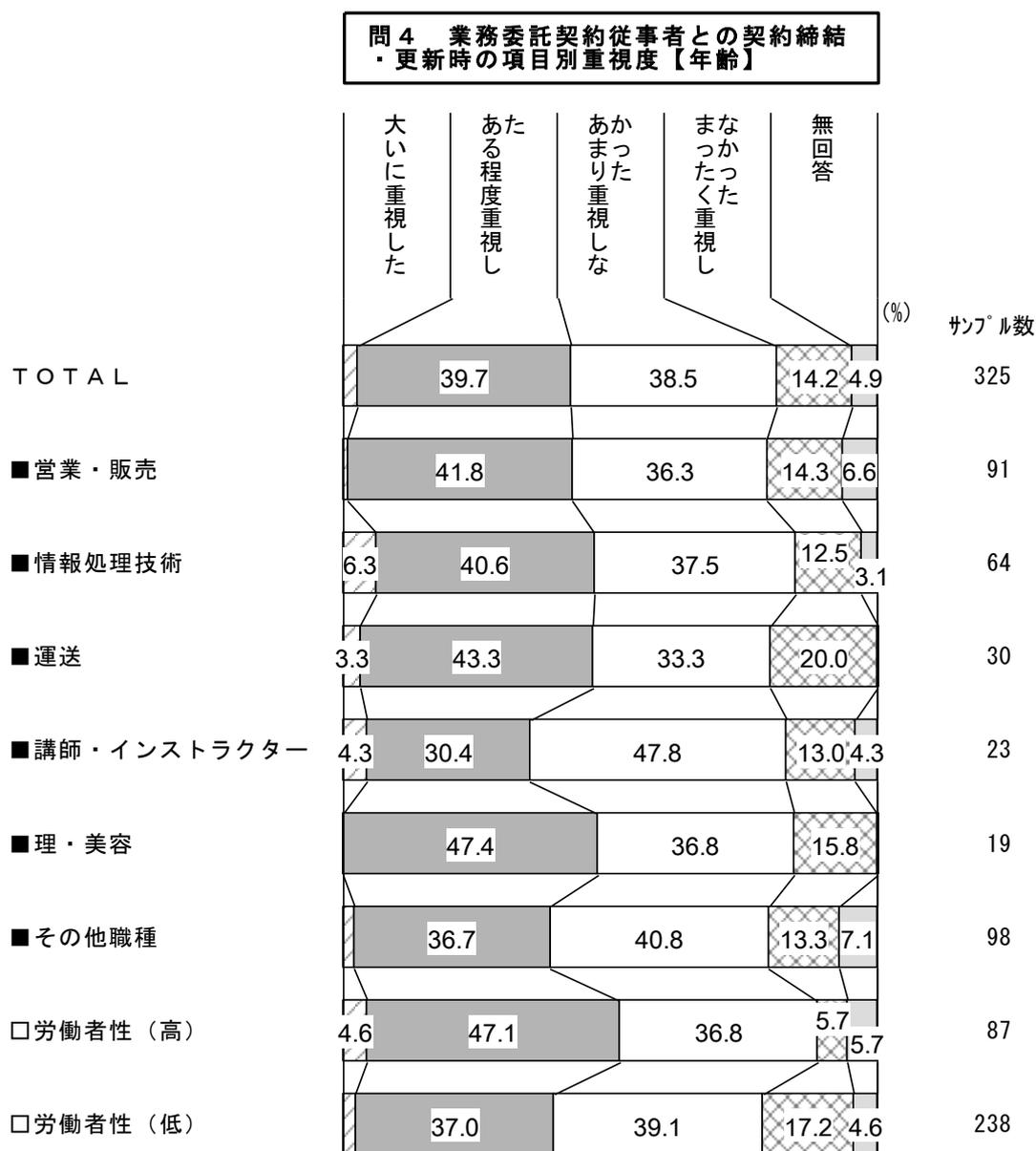
『講師・インストラクター』では相対的に「ある程度重視」されている傾向にある。



【年齢】

「ある程度重視した (39.7%)」と「あまり重視しなかった (38.5%)」が拮抗している。「まったく重視しなかった (14.2%)」をあわせると、半数強 (52.7%) は年齢を重視していないことがわかる。

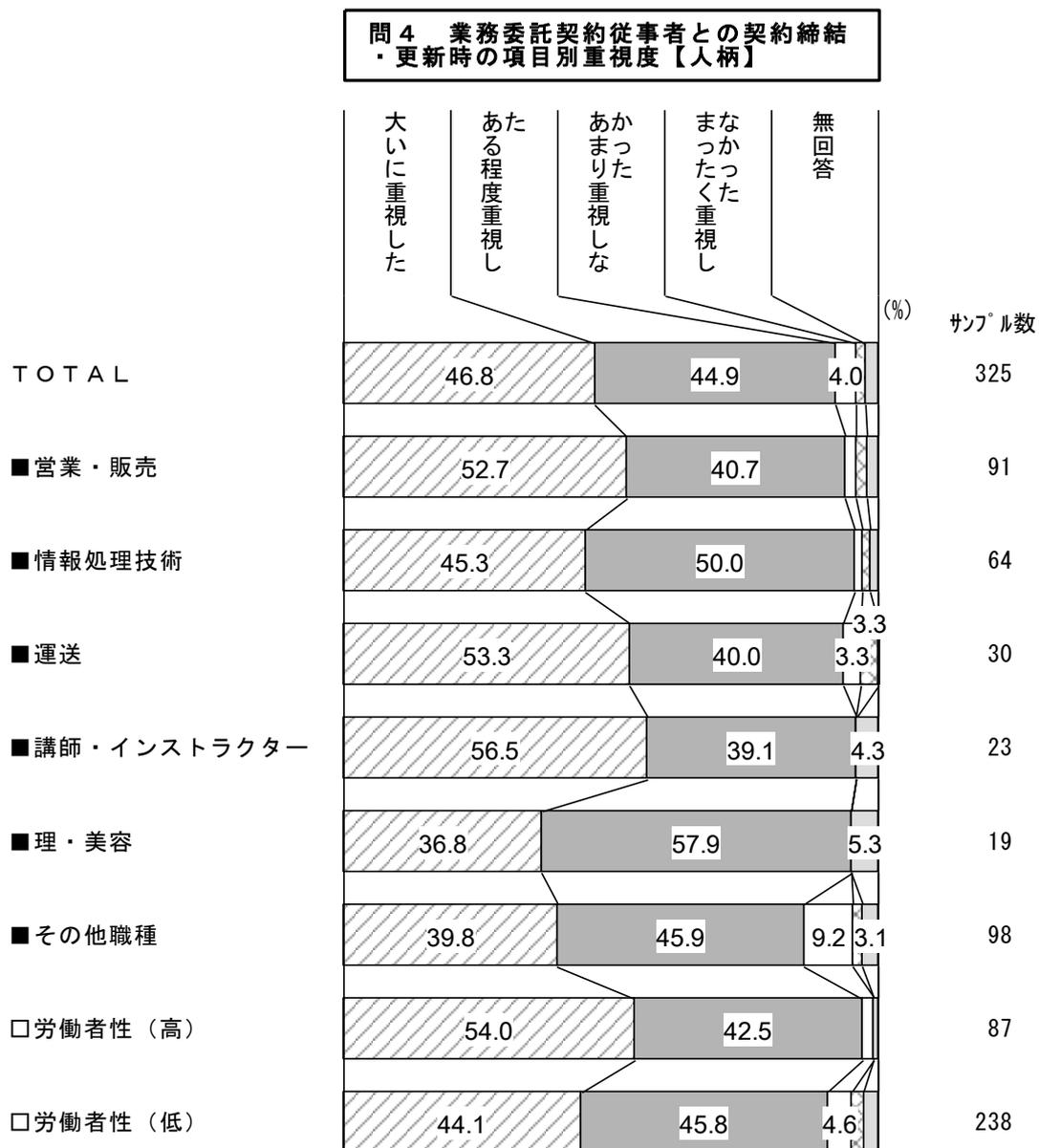
年齢は、職種による傾向の違いはみられなかった。



【人柄】

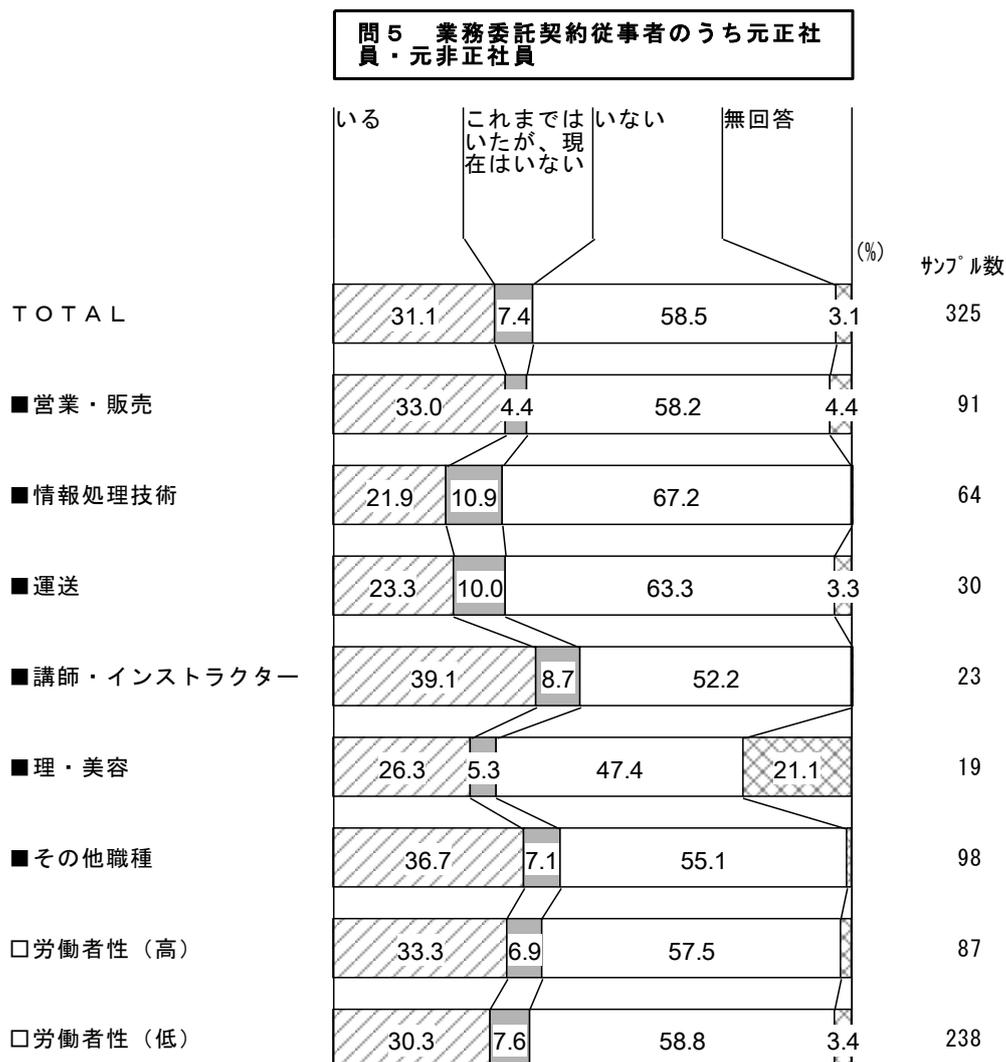
「大いに重視した（46.8%）」と「ある程度重視した（44.9%）」をあわせると、9割以上（91.7%）が重視している。

いずれの職種でも同様の傾向にある。



問5 業務委託契約従事者のうち元正社員・元非正社員の有無と人数

現在、業務委託契約を活用している事業所のうち、3割（31.1%）には元正社員・元非正社員が「いる」。ただしその人数は「1～5人」が8割（80.2%）で、平均人数も5.3人にとどまる。「これまではいたが、現在はいない（7.4%）」をあわせると、4割弱（38.5%）の事業所で元正社員・元非正社員を業務委託契約者として活用していることがわかる。



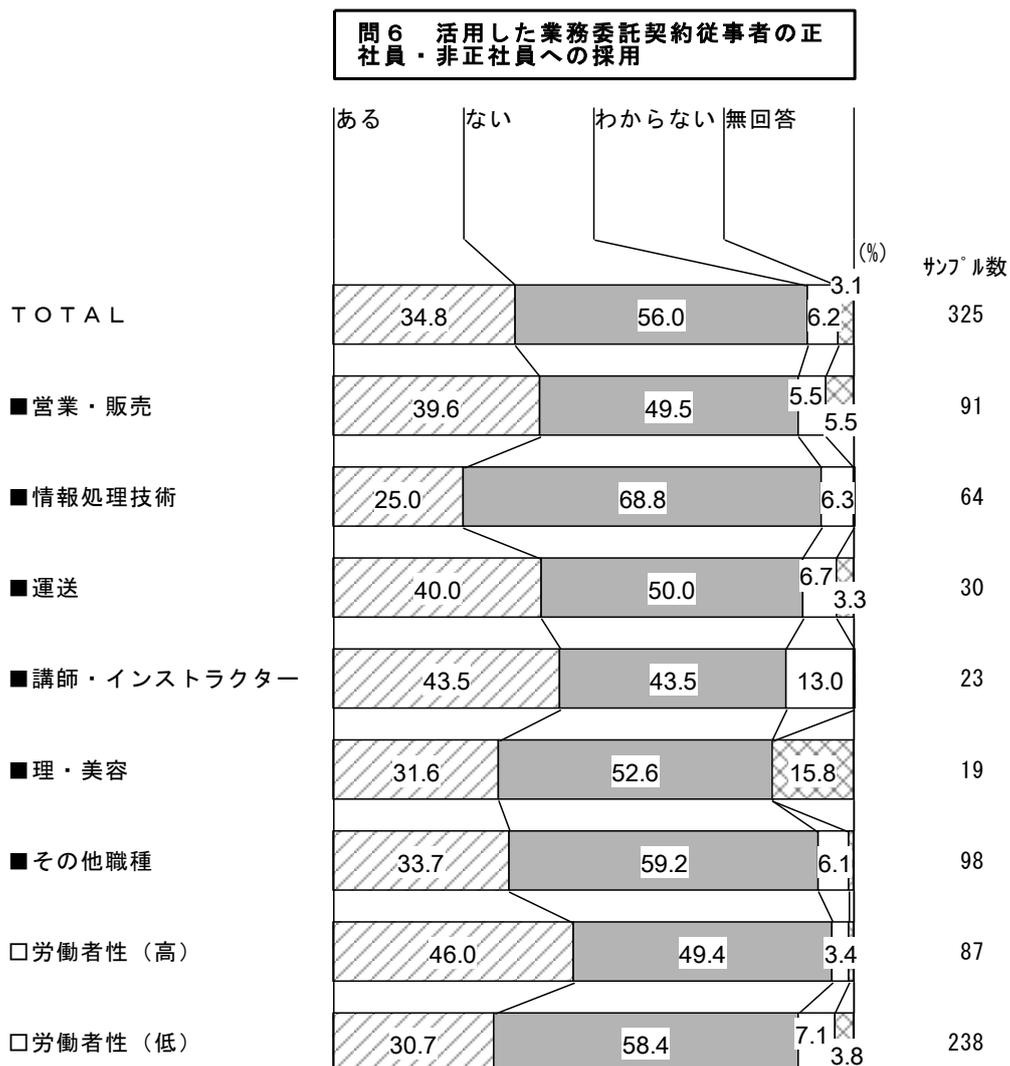
正社員・非正社員としての雇用者数

	n	平均
TOTAL	101	5.3
■営業・販売	30	7.9
■情報処理技術	14	2.2
■運送	7	2.6
■講師・インストラクター	9	3.2
■理・美容	5	7.8
■その他職種	36	4.9
□労働者性（高）	29	7.6
□労働者性（低）	72	4.3

問6 活用した業務委託契約従事者の正社員・非正社員への採用の有無と人数

逆に、先に業務委託契約者として従事した者を正社員・非正社員に採用した経験をもつ事業所は3割強（34.8%）である。その人数は最大が162人、平均7.8人で「1～5人」が7割強（73.5%）で最も多い。

『営業・販売』では採用された人数平均がやや多く、また『労働者性（高）』の方が正社員・非正社員に採用される人数が多い傾向にある。



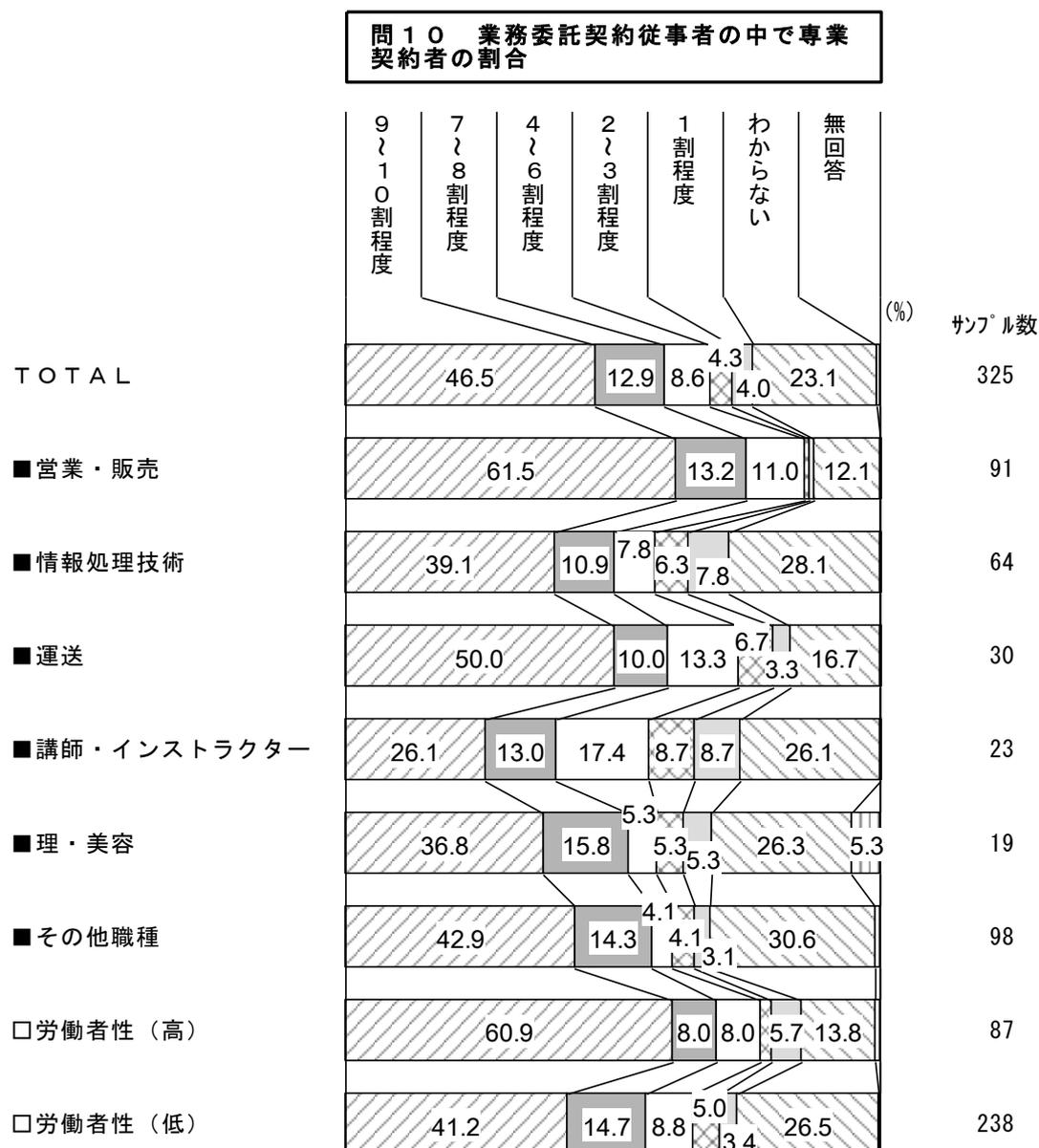
正社員・非正社員への採用者人数

	n	平均
TOTAL	113	7.8
■ 営業・販売	36	15.7
■ 情報処理技術	16	3.2
■ 運送	12	6.6
■ 講師・インストラクター	10	8.2
■ 理・美容	6	6.2
■ その他職種	33	2.2
□ 労働者性（高）	40	9.5
□ 労働者性（低）	73	6.9

問10 業務委託契約従事者の中で専門契約者の割合

半数弱（46.5%）の事業所では、業務委託契約従事者の「9割～10割程度」が他の事業所とは契約していない専門契約となっている。一方で、「わからない」との回答も2割強（23.1%）みられ、関知していない状況にある。

『営業・販売』では専門契約者が「9割～10割程度」の割合が多い傾向にある。

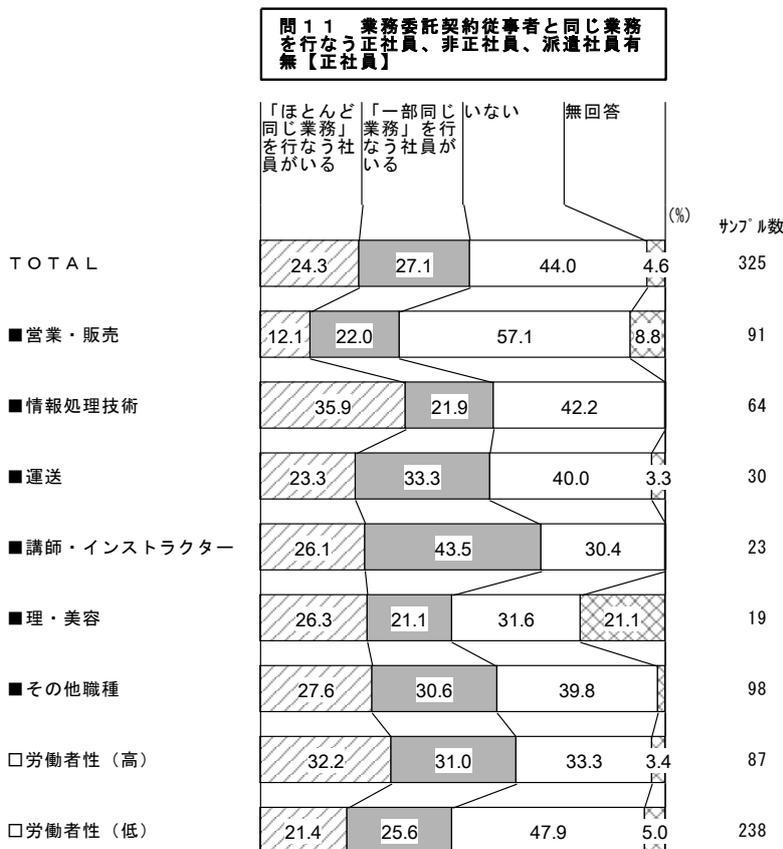
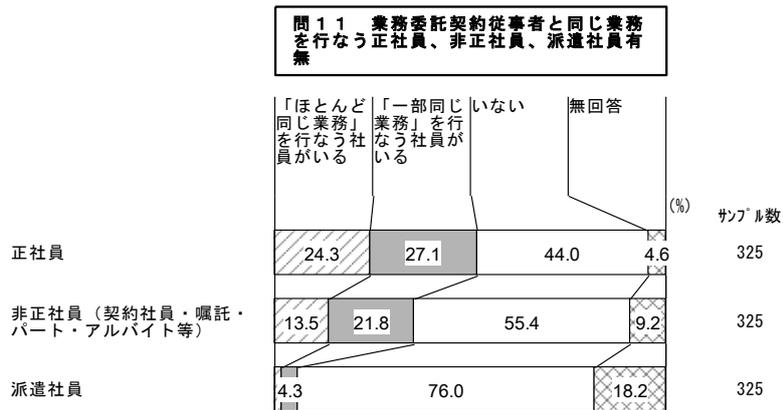


問 11 業務委託契約従事者と同じ業務を行なう

正社員、非正社員、派遣社員有無

業務委託契約者と同じ業務を行う『正社員』が「いる」事業所は2割強(24.3%)、
『非正社員』が「いる」事業所は1割強(13.5%)、『派遣社員』が「いる」事業所は1.5%である。

『営業・販売』を活用している事業所では、同じ業務を行う正社員が「いない」割合が、他の職種を活用している事業所よりも高くなっている。



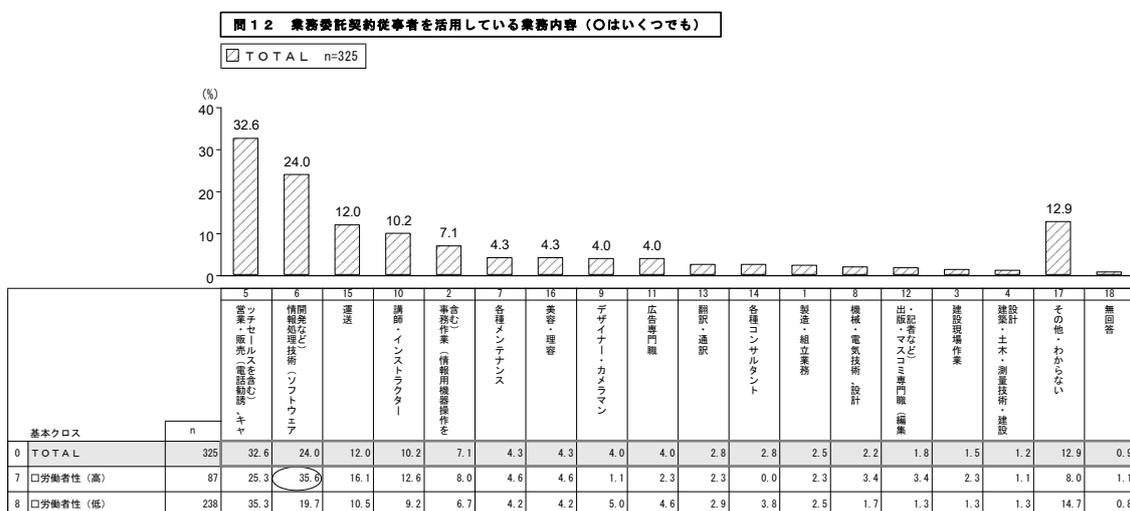
問 12 業務委託契約従事者を活用している業務内容（複数回答）

／最も活用している業務内容

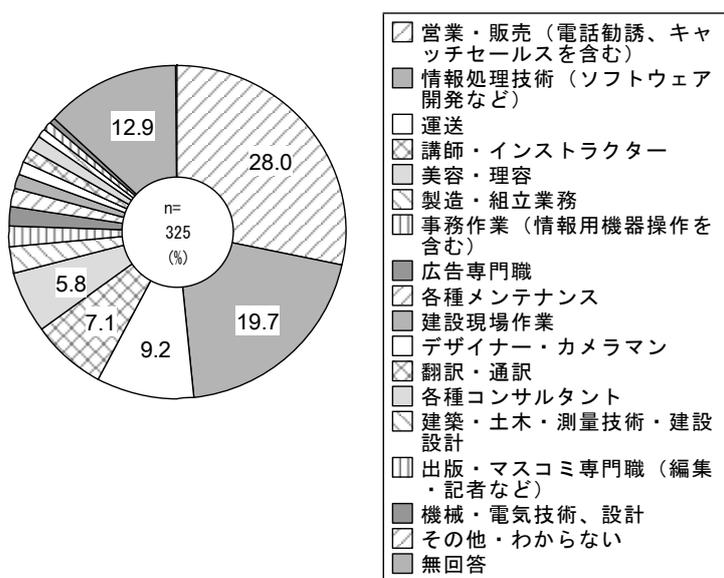
業務委託契約者の活用として複数回答された中で、最も多いのは「営業・販売」の業務で3割強（32.6%）、次いで「情報処理技術（24.0%）」「運送（12.0%）」が続く（「その他・わからない」を除く）。

その中で、最も活用している業務としても同様に「営業・販売」と回答する事業所が3割弱（28.0%）で最多であり、次いで「情報処理技術（19.7%）」「運送（9.2%）」と続いている。

『労働者性（高）』で「情報処理技術」の割合が高い傾向にある。

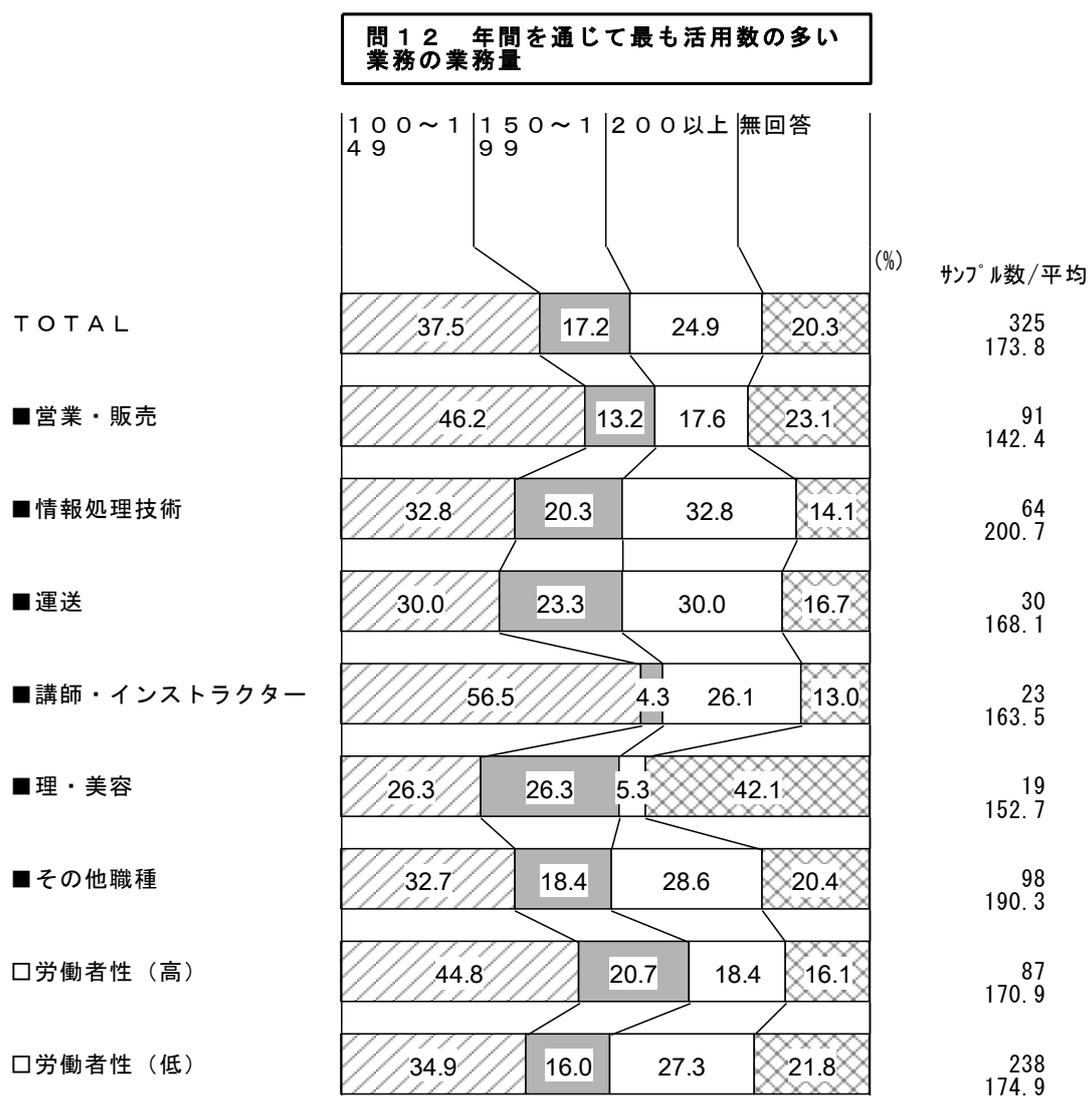


問 12 業務委託契約従事者を最も活用している業務内容



問 12 年間を通じて最も活用数の多い業務の業務量

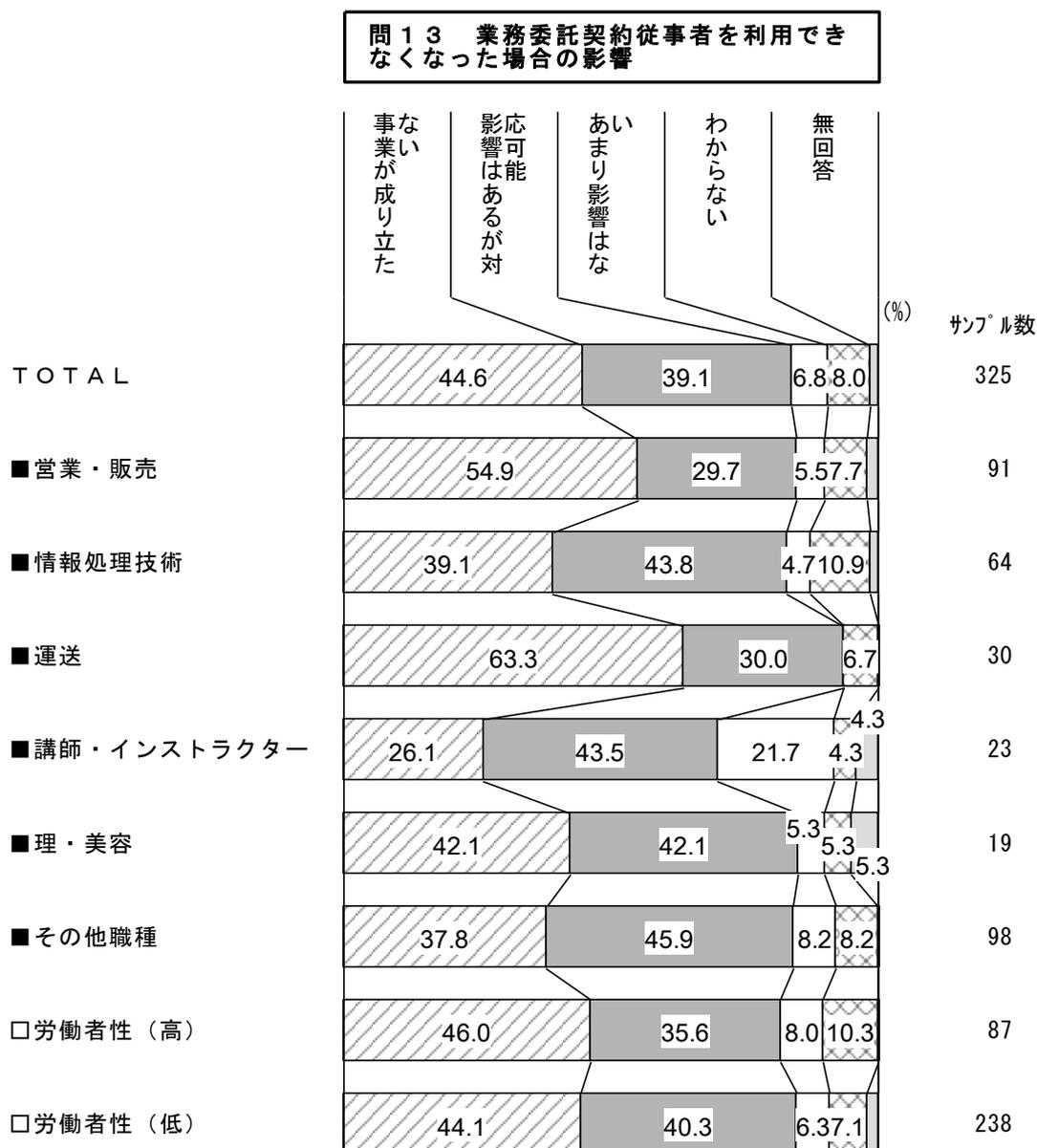
年間を通じて業務量が最も少ない時を 100 として、最も多い業務量を指数化して回答してもらったところ、10 倍の「1,000」を最多とし、平均は 173.8 (1.7 倍) であった。「100～149 (1.5 倍未満)」が全体の 4 割弱 (37.5%) で大半となっている。



問 13 業務委託契約従事者を利用できなくなった場合の影響

「業務が成り立たない (44.6%)」と「影響はあるが対応可能 (39.1%)」が拮抗している。

職種別では『運送』を活用している事業所で「事業が成り立たない」と答える割合が高い。



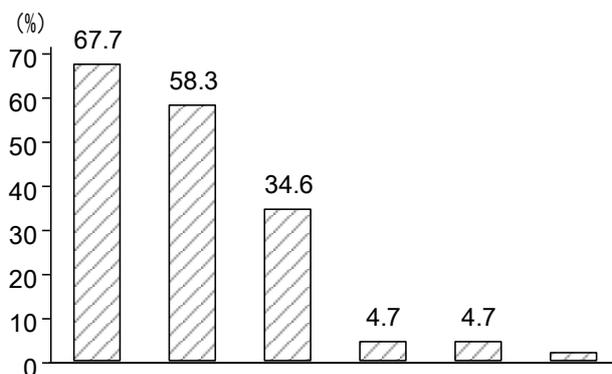
付問 13-1 影響がある場合の対応方法（複数回答）

「影響はあるが対応可能」とした事業所にその対応方法をたずねたところ、「正社員で対応」が7割弱（67.7%）で最も多く、次いで「非正社員を活用（58.3%）」「業務を外部化（34.6%）」とあげられており、「派遣社員を活用」するところは極わずかであった（4.7%）。

『情報処理技術』職を活用している事業所では「業務を外部化」すると答える傾向が強い。また、『労働者性（高）』を活用している事業所では「正社員で対応」すると答える傾向が強い。

付問 13-1 影響がある場合の対応方法
（○はいくつでも）【ベース：影響があるが対応可能】

□ TOTAL n=127



基本クロス		n	1 正社員で 対応	2 非正社員等 （パート等） を活用 （契約社員・嘱託・ 嘱託）	4 業務を外部化	3 派遣社員を活用	5 その他	6 無回答
0	TOTAL	127	67.7	58.3	34.6	4.7	4.7	2.4
1	■営業・販売	27	63.0	59.3	22.2	3.7	7.4	0.0
2	■情報処理技術	28	75.0	57.1	57.1	3.6	3.6	3.6
3	■運送	9	88.9	77.8	44.4	11.1	0.0	0.0
4	■講師・インストラクター	10	60.0	70.0	20.0	0.0	0.0	0.0
5	■理・美容	8	62.5	62.5	12.5	12.5	0.0	0.0
6	■その他職種	45	64.4	51.1	33.3	4.4	6.7	4.4
7	□労働者性（高）	31	80.6	61.3	29.0	3.2	0.0	0.0
8	□労働者性（低）	96	63.5	57.3	36.5	5.2	6.3	3.1

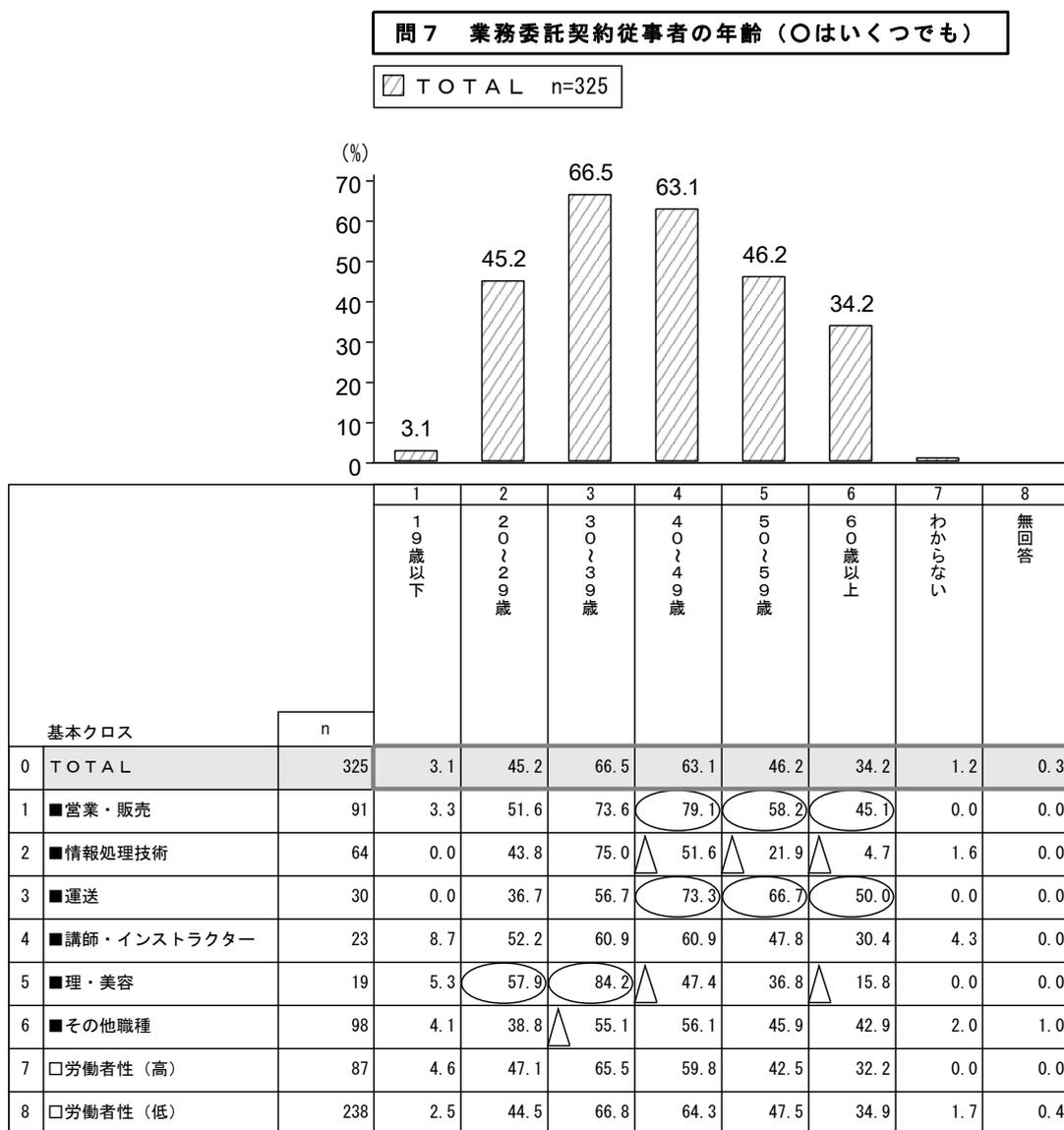
(2) 業務委託契約者の状況

問7 業務委託契約従事者の年齢（複数回答）／最も多い年齢

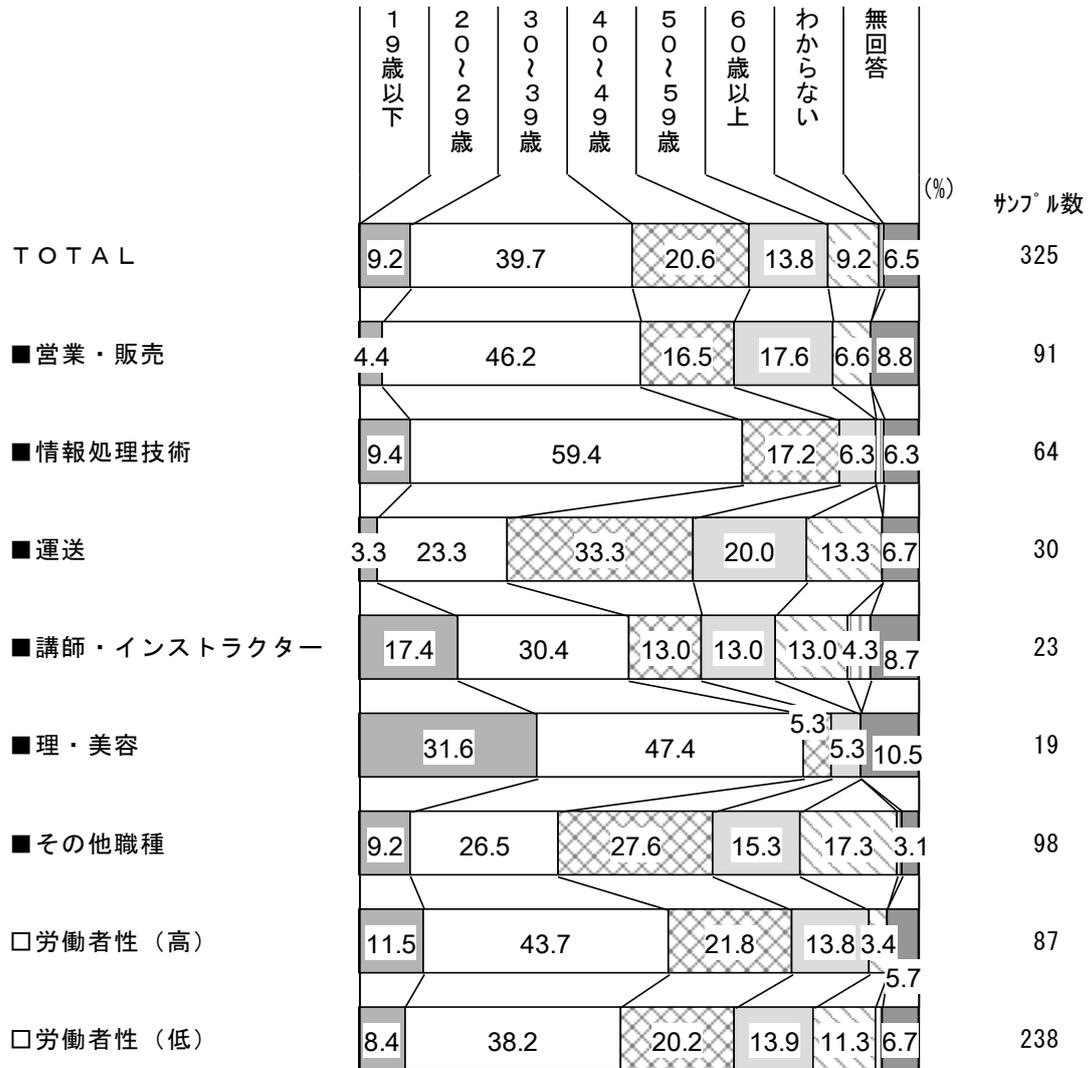
10歳代を活用している事業所は極わずかであり（3.1%）、30歳代、40歳代が6割を超えている（66.5%、63.1%）。また、60歳以上を活用している事業所も3割以上みられた（34.2%）。

最も多い年齢層としては、4割（39.7%）の事業所が30歳代と答えている。また、60歳以上の年齢層が最も多いと回答した事業所が1割（9.2%）ある。

職種別では、『営業・販売』『運送』は相対的に高年齢層が活用されており、『理・美容』では2・30歳代が活用されていることがわかる。



問7-1 業務委託契約従事者の最も多い年齢



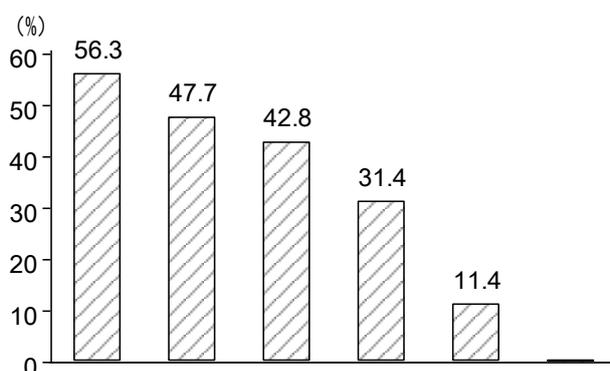
問8 業務委託契約従事者の最終学歴（複数回答）／最も多い最終学歴

「高卒程度」が6割弱（56.3%）と最も多い。最も多い最終学歴としても「高卒程度」が4割（40.3%）で最多となっているが、文系・理系をあわせると「大卒・大学院卒」も3割弱（26.1%）を占める。

職種別にみると、『営業・販売』『運送』は「高卒程度」、『理・美容』は「短大・専門学校卒程度」、『講師・インストラクター』は「大卒・大学院卒」に偏っている。また、『情報処理技術』は「短大・専門学校卒程度」と「大卒・大学院卒（理系）」に二層化している。

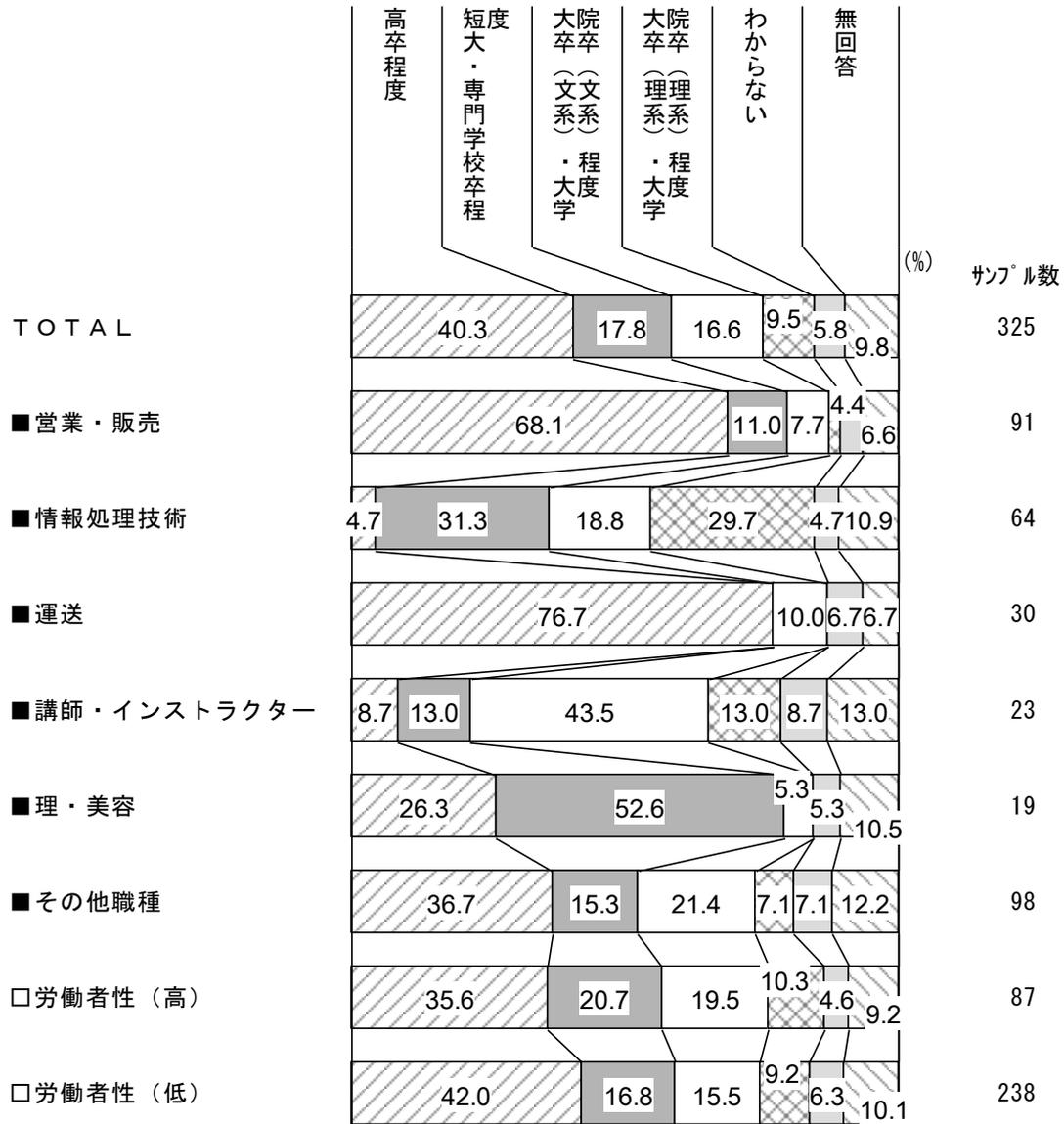
問8 業務委託契約従事者の最終学歴（○はいくつでも）

■ TOTAL n=325



基本クロス	n	最終学歴					
		1 高卒程度	2 短大・専門学校卒程度	3 大系(文系)・大学院卒(文)	4 大系(理系)・大学院卒(理)	5 わからない	6 無回答
0 TOTAL	325	56.3	47.7	42.8	31.4	11.4	0.3
1 ■営業・販売	91	80.2	50.5	41.8	20.9	7.7	0.0
2 ■情報処理技術	64	37.5	57.8	46.9	65.6	7.8	0.0
3 ■運送	30	83.3	33.3	50.0	26.7	10.0	0.0
4 ■講師・インストラクター	23	34.8	47.8	60.9	43.5	13.0	0.0
5 ■理・美容	19	52.6	73.7	26.3	5.3	10.5	0.0
6 ■その他職種	98	43.9	37.8	37.8	22.4	17.3	1.0
7 □労働者性(高)	87	54.0	51.7	48.3	37.9	10.3	0.0
8 □労働者性(低)	238	57.1	46.2	40.8	29.0	11.8	0.4

問 8 - 1 業務委託契約従事者の最も多い最終学歴



問9 業務委託契約従事者の業務従事期間（複数回答）

／最も多い業務従事期間

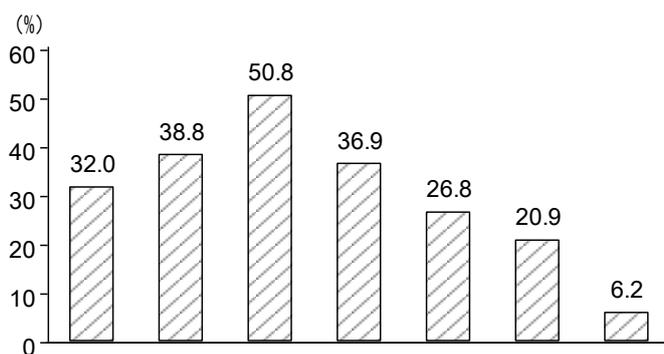
「1年～3年未満」が半数（50.8%）で最も多く、次いで「6ヶ月～1年未満（38.8%）」「3年～5年未満（36.9%）」が続く。中には「10年以上」の従事期間との回答も2割（20.9%）みられる。

また、最も多い業務従事期間としては「1年～3年未満」が3割弱（28.9%）で最多となっている。

『運送』では、「5年～10年未満」が4割強（43.3%）と、他の職種に比べて長期にわたって従事している傾向にある。

問9 業務委託契約従事者の業務従事期間（○はいくつでも）

□ TOTAL n=325



基本クロス	n	1	2	3	4	5	6	7
		6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	無回答
0 TOTAL	325	32.0	38.8	50.8	36.9	26.8	20.9	6.2
1 ■営業・販売	91	29.7	45.1	50.5	34.1	24.2	29.7	8.8
2 ■情報処理技術	64	40.6	43.8	46.9	39.1	18.8	7.8	3.1
3 ■運送	30	36.7	33.3	60.0	46.7	43.3	30.0	6.7
4 ■講師・インストラクター	23	21.7	17.4	56.5	34.8	30.4	17.4	8.7
5 ■理・美容	19	36.8	26.3	47.4	36.8	15.8	10.5	10.5
6 ■その他職種	98	28.6	38.8	50.0	35.7	30.6	21.4	4.1
7 □労働者性（高）	87	32.2	31.0	48.3	41.4	27.6	17.2	9.2
8 □労働者性（低）	238	31.9	41.6	51.7	35.3	26.5	22.3	5.0

(3) 業務委託契約者との契約実態

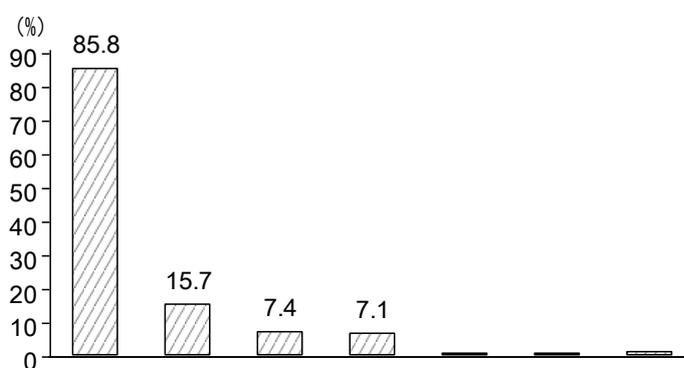
問 14 業務委託契約の仕方

9 割弱 (85.8%) の事業所では「書面 (契約書方式)」で契約を結んでいるものの、「口頭 (電話を含む)」も 2 割弱 (15.7%) みられる。

「口頭 (電話を含む)」は、『理・美容』で他の職種よりも多い傾向にある。

問 14 業務委託契約の仕方 (〇はいくつでも)

□ TOTAL n=325



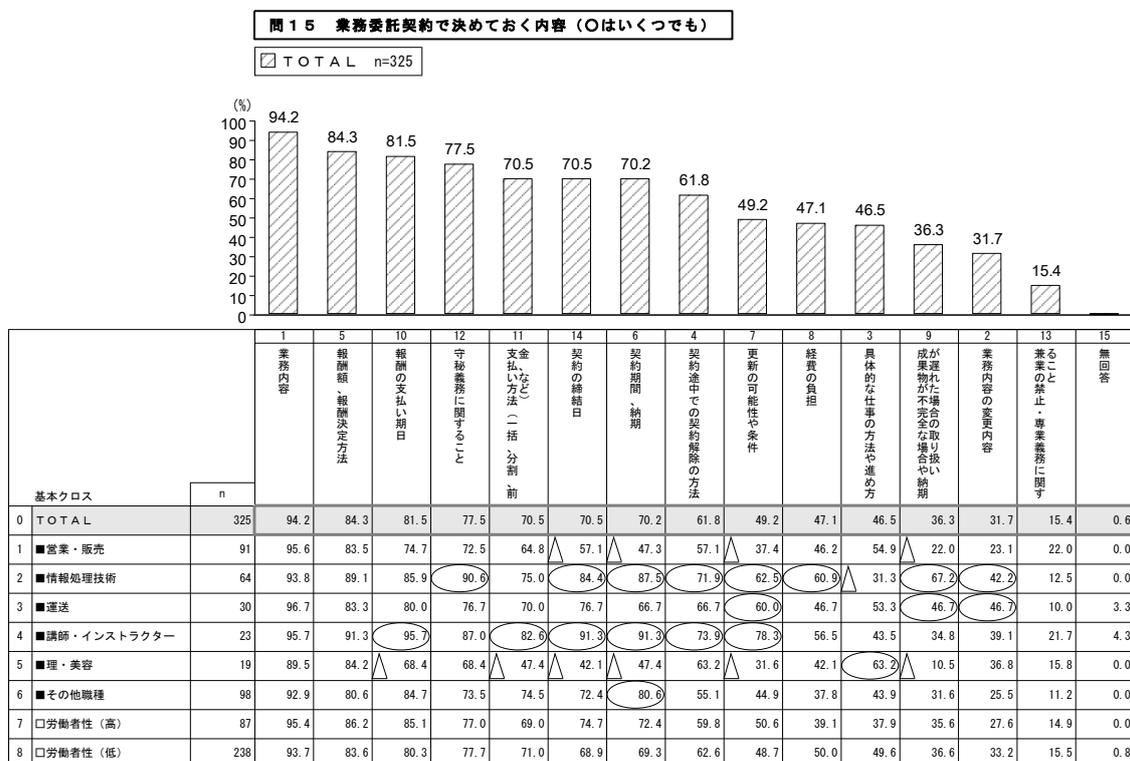
基本クロス		n	1 書面 (契約書方式)	5 口頭 (電話を含む)	3 電子メール	2 書面 (メモ程度)	4 FAX	6 その他	7 無回答
0	TOTAL	325	85.8	15.7	7.4	7.1	1.2	1.2	1.5
1	■ 営業・販売	91	81.3	19.8	1.1	17.6	0.0	0.0	3.3
2	■ 情報処理技術	64	89.1	10.9	17.2	1.6	1.6	0.0	1.6
3	■ 運送	30	90.0	20.0	6.7	6.7	6.7	0.0	0.0
4	■ 講師・インストラクター	23	95.7	0.0	13.0	0.0	0.0	0.0	0.0
5	■ 理・美容	19	78.9	31.6	5.3	0.0	0.0	5.3	0.0
6	■ その他職種	98	85.7	14.3	6.1	4.1	1.0	3.1	1.0
7	□ 労働者性 (高)	87	88.5	17.2	5.7	8.0	0.0	1.1	0.0
8	□ 労働者性 (低)	238	84.9	15.1	8.0	6.7	1.7	1.3	2.1

問 15 業務委託契約で決めておく内容（複数回答）

「契約内容」が9割強（94.2%）で最も多く、次いで「報酬額、報酬決定方法（84.3%）」「報酬の支払期日（81.5%）」「守秘義務に関すること（77.5%）」「支払方法（70.5%）」「契約の締結日（70.5%）」「契約期間、納期（70.2%）」が続く。

一方で、「経費の負担」や「成果物が不完全な場合や納期が遅れた場合の取り扱い」といったトラブルになりかねない条件について、契約時点で決めている事業所は半数以下となっている（47.1%、36.3%）。

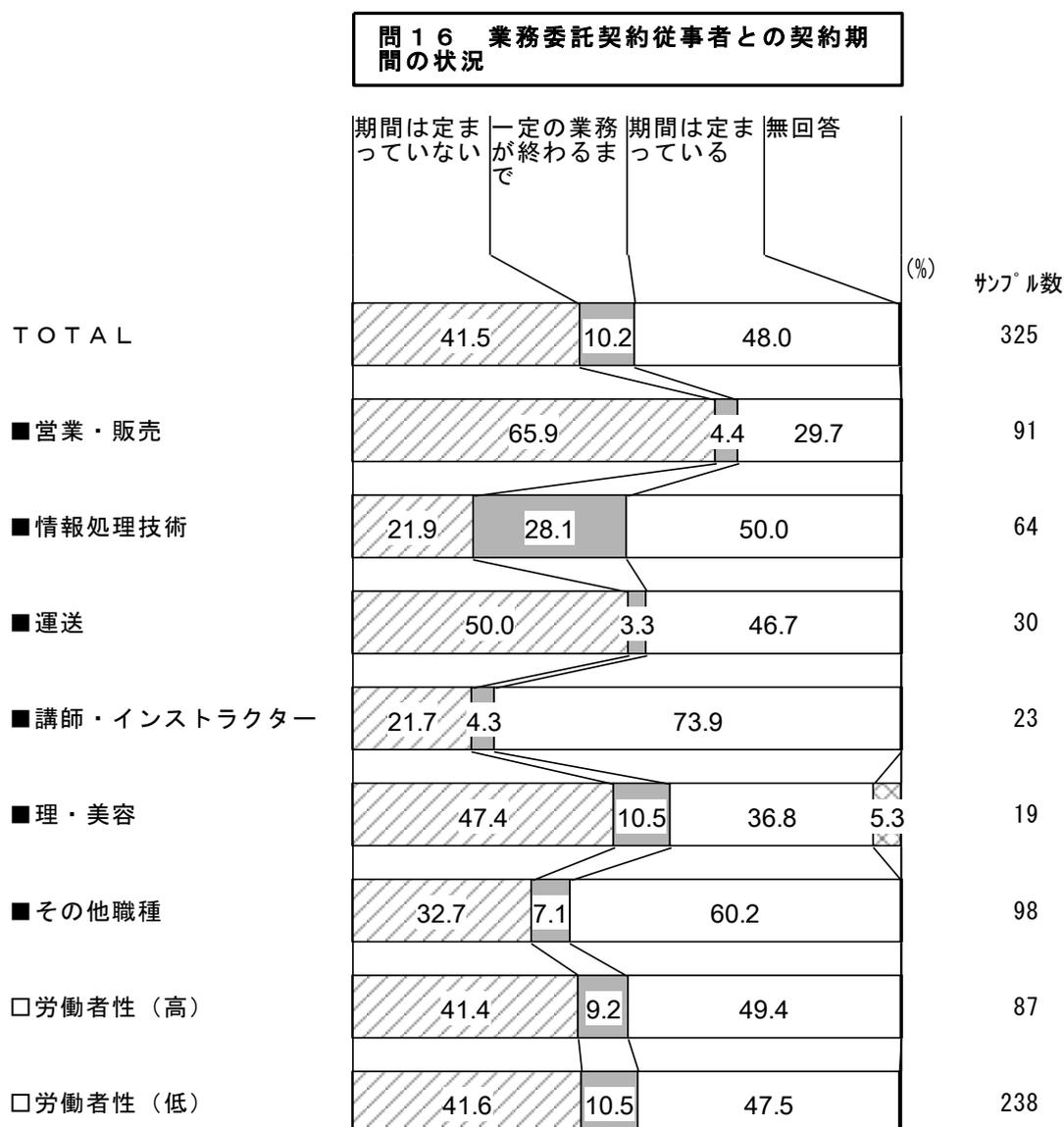
職種別にみると、『情報処理技術』や『講師・インストラクター』では、多くの項目が契約で決められている傾向にある。



問 16 業務委託契約従事者との契約期間の状況

契約の「期間は定まっていない」事業所が全体の 4 割強（41.5%）を占めている。「一定の業務が終わるまで（10.2%）」「期間は定まっている（48.0%）」をあわせると 6 割弱（58.2%）には契約期間がある。

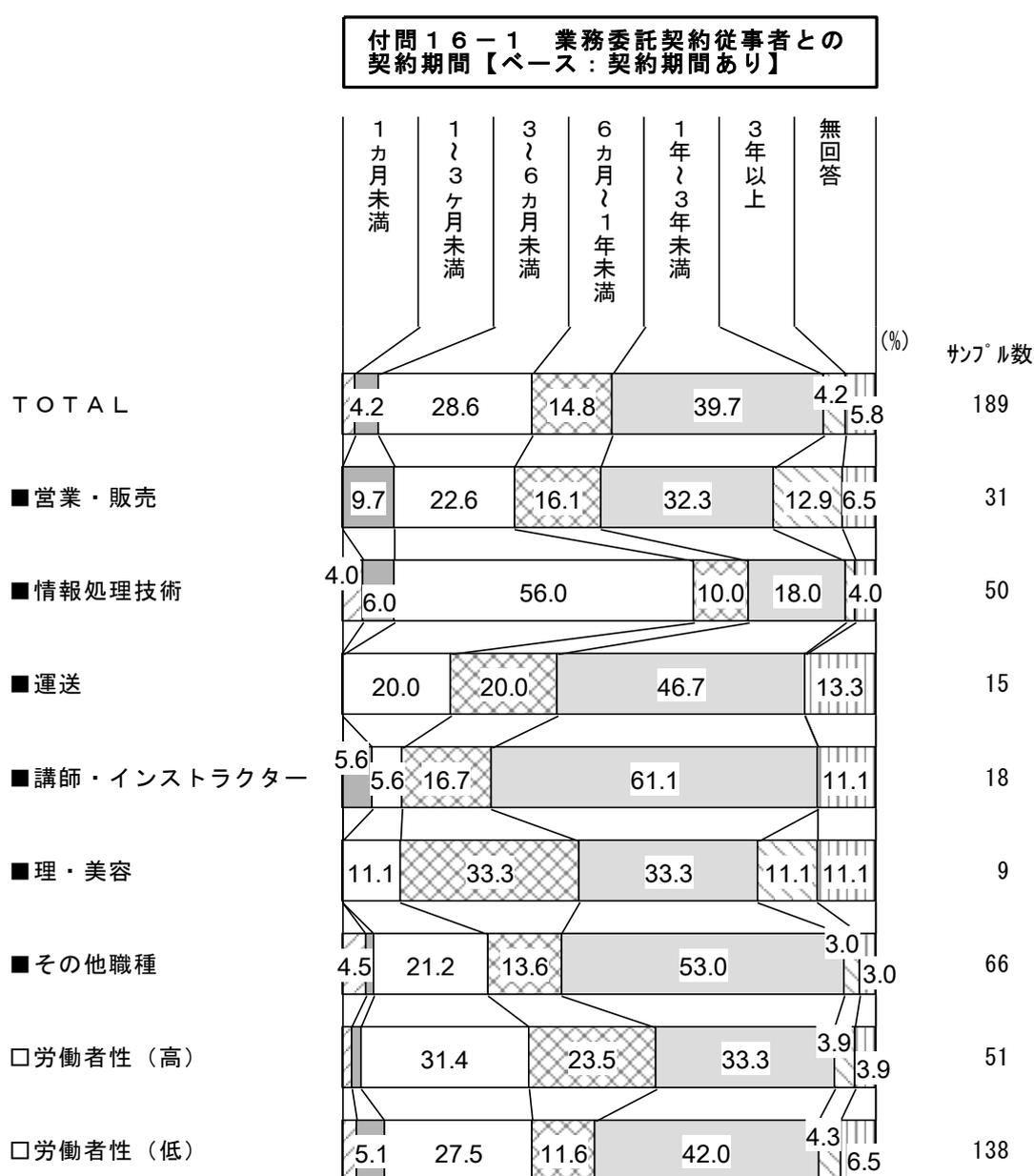
『営業・販売』は「期間は定まっていない」割合が高く、『情報処理技術』は「一定の業務が終わるまで」、『講師・インストラクター』は「期間は定まっている」傾向にある。



付問 16-1 業務委託契約従事者との契約期間

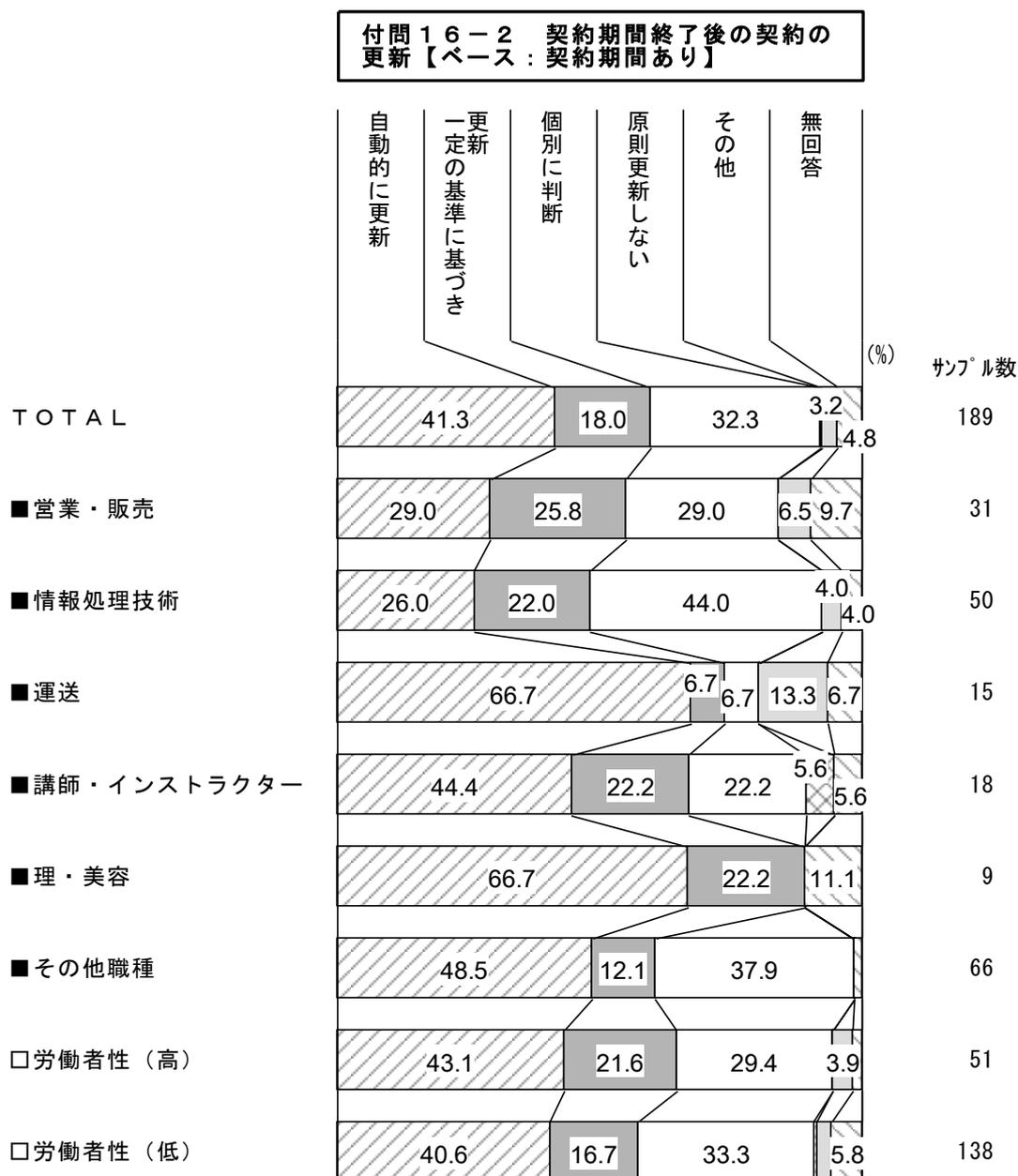
契約期間のある事業所に主となる期間をたずねたところ、「1年～3年未満」が4割（39.7%）で最も多く、次いで「3～6ヶ月未満」が3割弱（28.6%）で続く。

職種別にみると、『営業・販売』では「3年以上」の割合が1割以上（12.9%）あり、他の職種よりも長い契約を結ぶケースがあることがわかる。『情報処理技術』では「3～6ヶ月未満」の割合が半数以上となっている。



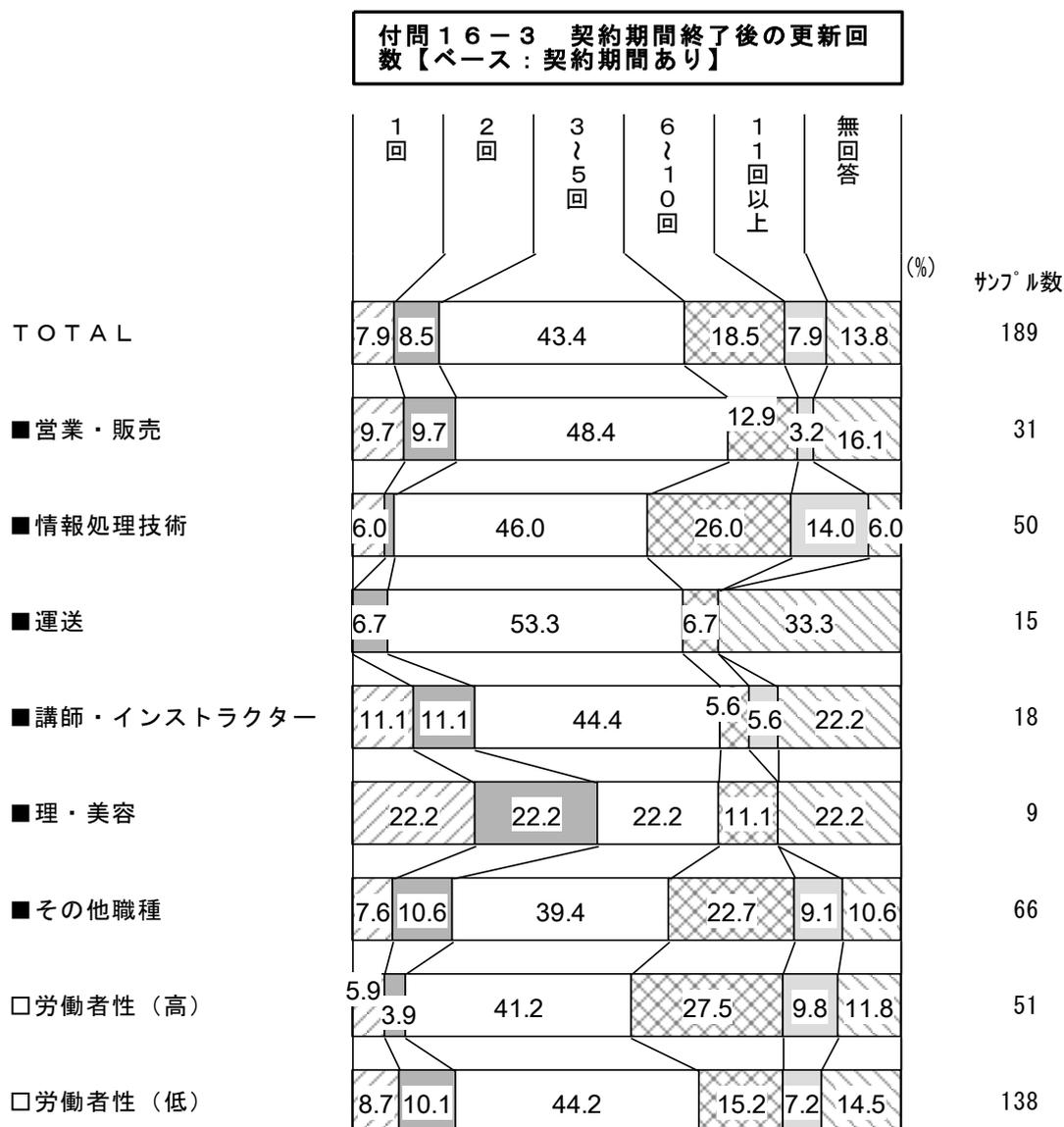
付問 16-2 契約期間終了後の契約の更新

契約満了後の更新については「自動的に更新」が4割強（41.3%）で最も多いが、「個別に判断」という事業所も3割強（32.3%）みられる。



付問 16-3 契約期間終了後の更新回数

「3～5回」更新するところが4割強（43.4%）で最も多い。

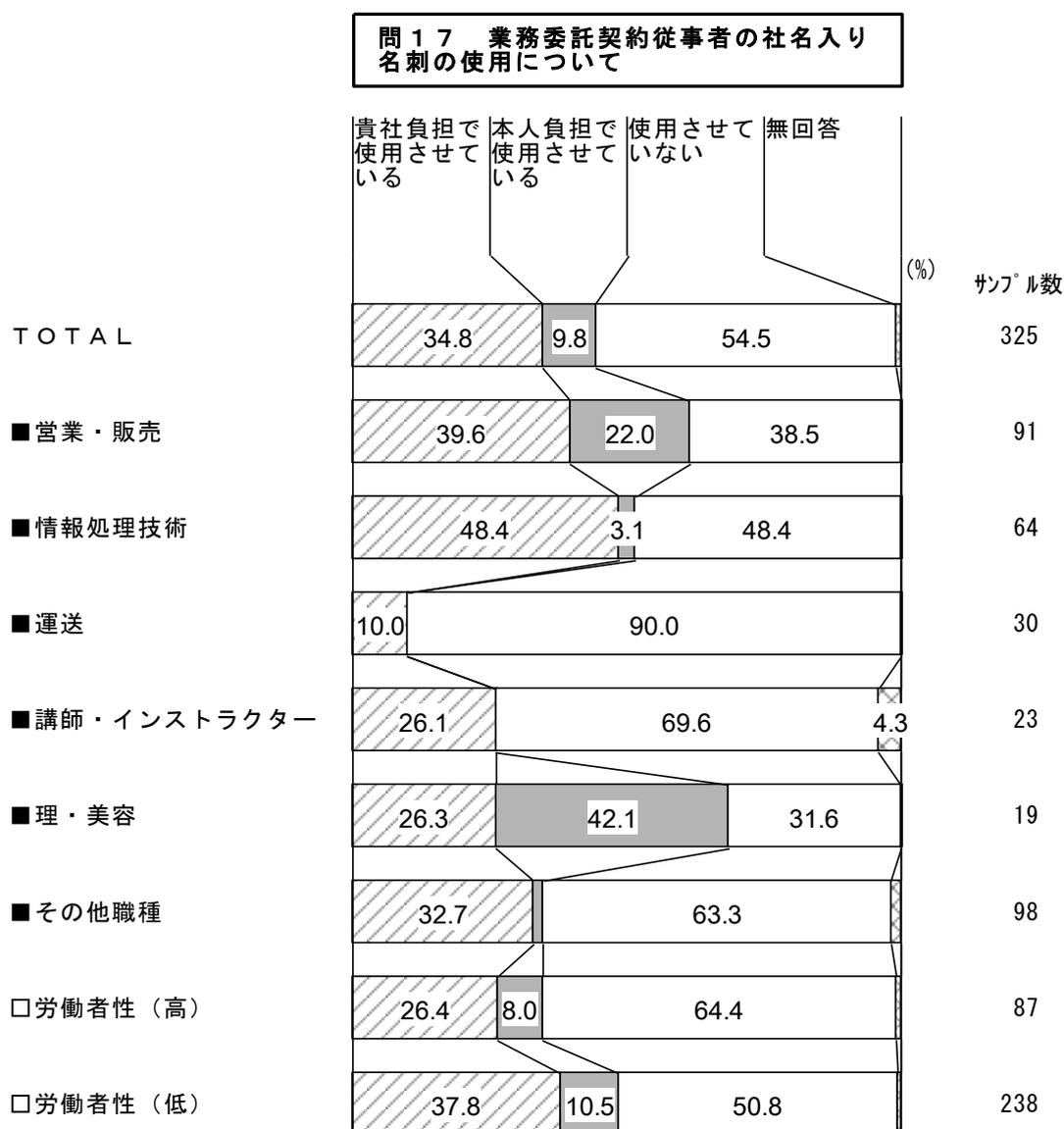


(4) 契約条件

問17 業務委託契約従事者の社名入り名刺の使用について

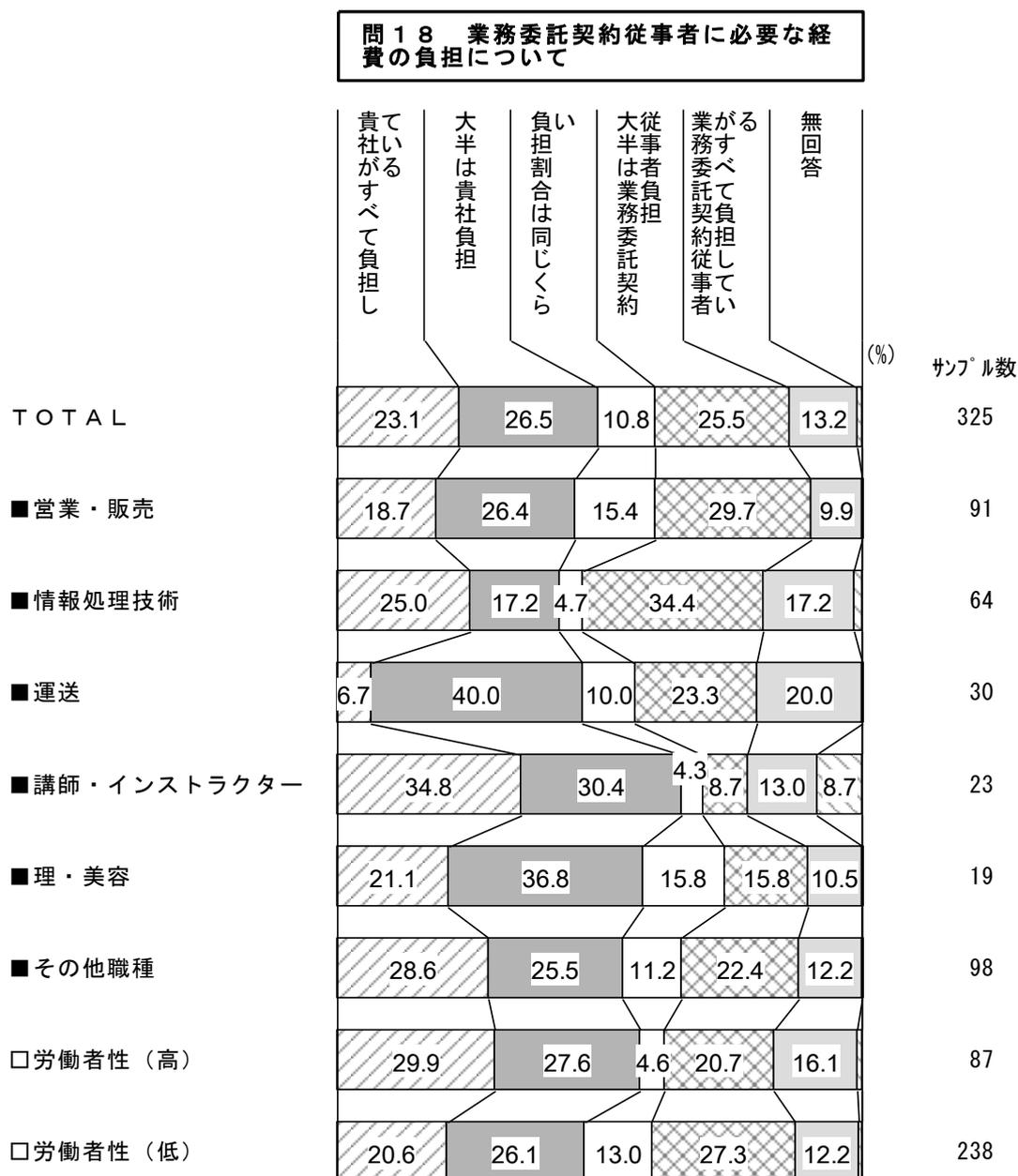
「使用させていない」事業所が半数以上（54.5%）であるが、「会社負担で使用させている」事業所も3割強（34.8%）みられる。

『情報処理技術』では「会社負担で使用させている」割合が高く、『営業・販売』『理・美容』では「本人負担で使用させている」。一方で『運送』は「使用させていない」割合が高い。



問 18 業務委託契約従事者に必要な経費の負担について

全体では「大半は貴社負担 (26.5%)」と「大半は業務委託契約者負担 (25.5%)」が拮抗している。



問 25 業務委託契約従事者の加入する社会保険（複数回答）

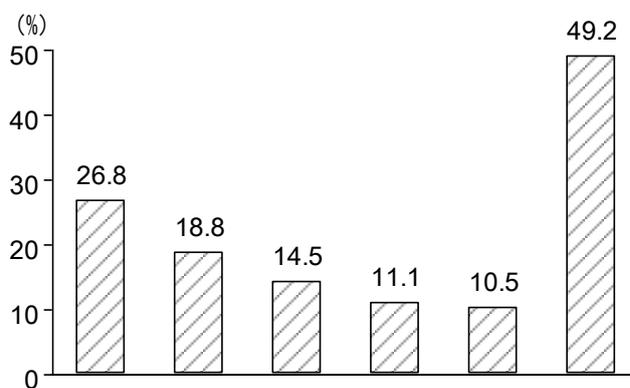
「無回答」が半数（49.2%）を占めているが、選択肢に「社会保険はない」が無かったことが影響していると考えられる。

加入があるものとしては「健康保険」が3割弱（26.8%）で最も多く、次いで「労災保険（18.8%）」「業界ごとに設立した健康保険など（14.5%）」が続く。

『情報処理技術』は「厚生年金保険」や「雇用保険」に加入している割合が相対的に高い。また、『労働者性（高）』は『労働者性（低）』に比べて「厚生年金保険」「雇用保険」に入っている割合が高い。

問 25 業務委託契約従事者の加入する社会保険（〇はいくつでも）

□ TOTAL n=325

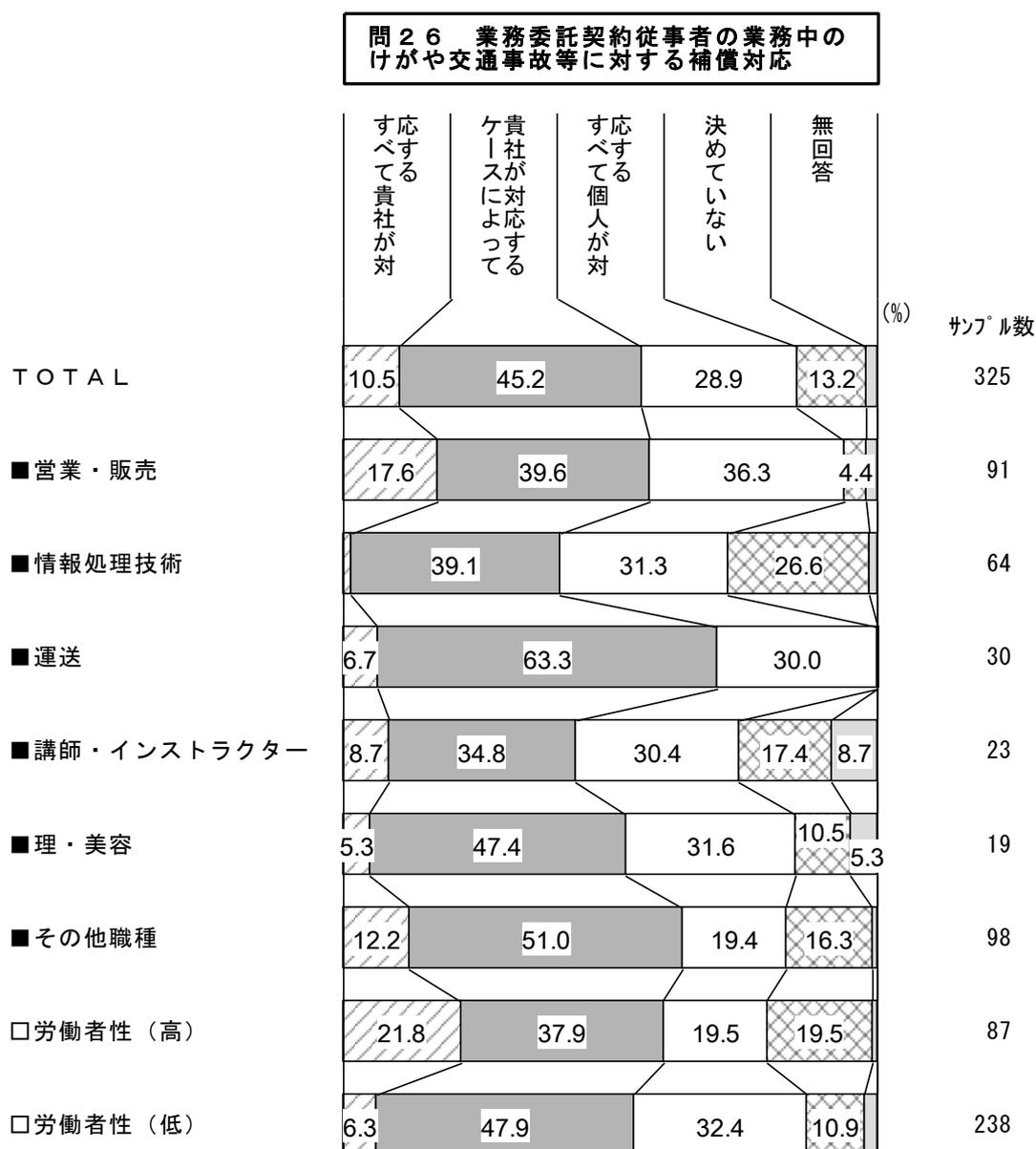


基本クロス		n	2 健康保険	3 労災保険	5 業界ごとに設立した健康保険 など	4 厚生年金保険	1 雇用保険	6 無回答
0	TOTAL	325	26.8	18.8	14.5	11.1	10.5	49.2
1	■営業・販売	91	23.1	16.5	24.2	5.5	5.5	42.9
2	■情報処理技術	64	35.9	17.2	7.8	28.1	20.3	54.7
3	■運送	30	33.3	26.7	16.7	6.7	0.0	30.0
4	■講師・インストラクター	23	21.7	26.1	0.0	13.0	13.0	56.5
5	■理・美容	19	31.6	5.3	21.1	5.3	10.5	42.1
6	■その他職種	98	22.4	20.4	11.2	7.1	11.2	57.1
7	□労働者性（高）	87	32.2	19.5	13.8	19.5	16.1	47.1
8	□労働者性（低）	238	24.8	18.5	14.7	8.0	8.4	50.0

問 26 業務委託契約従事者の業務中のけがや交通事故等に対する補償対応

半数弱（45.2%）は「ケースによって会社が対応する」としているが、「すべて個人が対応する」というところも 3 割弱（28.9%）みられる。また「決めていない」との回答も 1 割以上（13.2%）みられた。

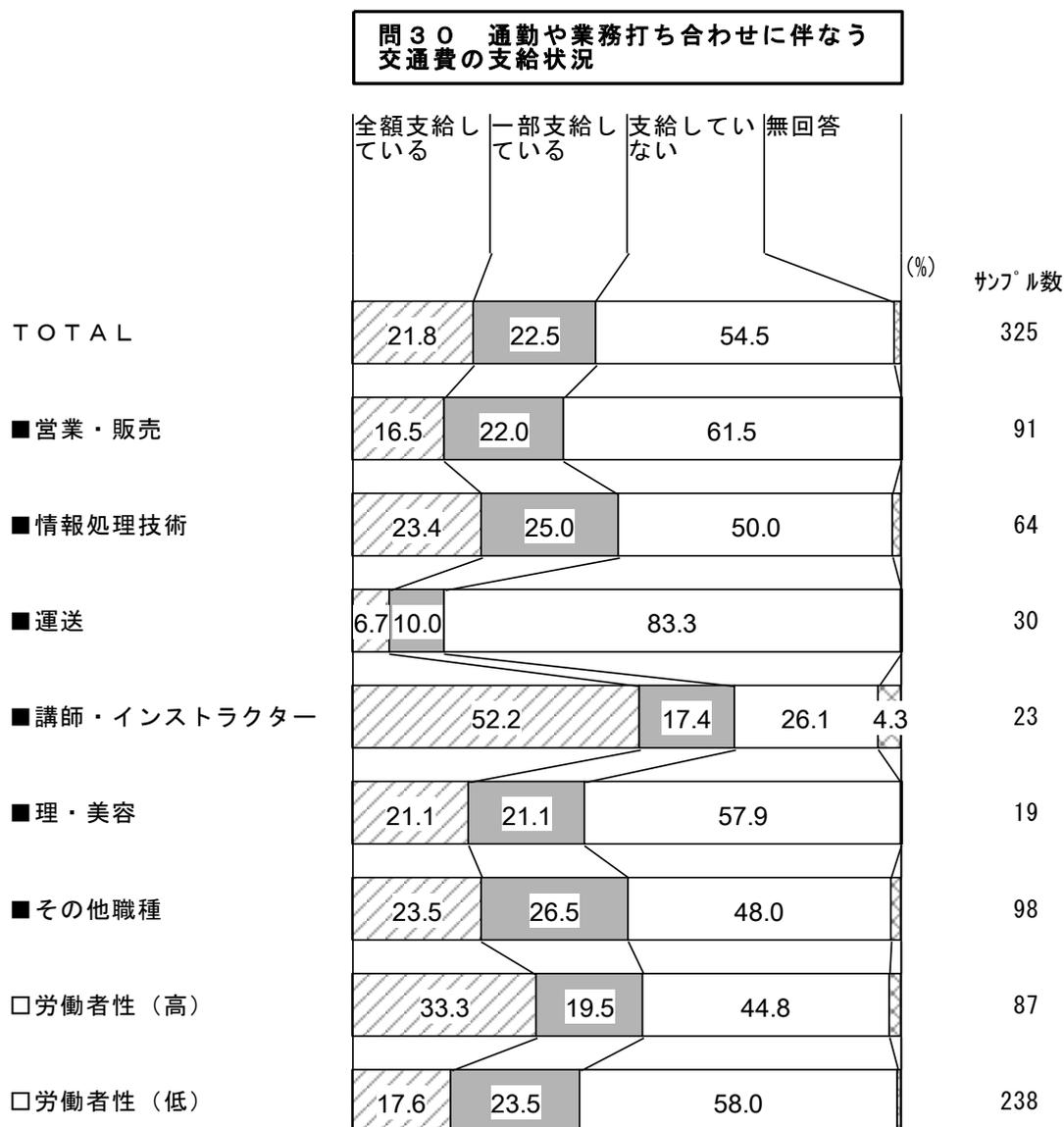
職種別にみると、『営業・販売』は他よりも「すべて会社が対応する」割合が高い。一方で『情報処理技術』は「決めていない」割合が高い。『運送』については「ケースによって会社が対応する」が半数以上（63.3%）である。



問 30 通勤や業務打ち合わせに伴う交通費の支給状況

「支給していない」事業所が半数以上（54.5%）を占めている。

他の職種と比べて『講師・インストラクター』は「全額支給」される傾向にあり、『運送』は「支給していない」割合が高い。また、『労働者性（高）』は「全額支給」割合が『労働者性（低）』よりも高い。



(5) 報酬について

問 19 業務委託契約従事者の報酬を決める要素（複数回答）

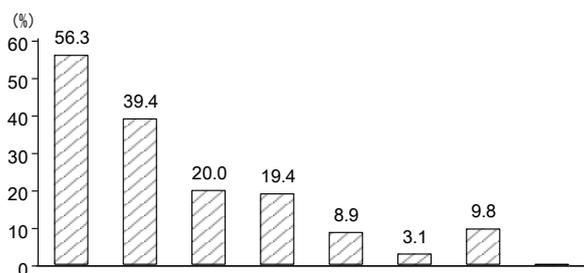
／最も比重の多い要素

「業務から得られた売上や利益に応じて」が 6 割弱（56.3%）で最も多く、次いで「完成した業務の量に応じて（39.4%）」が続く。

最も比重が多い要素としても「業務から得られた売上や利益に応じて」が半数弱（45.5%）で最も多く、次いで「完成した業務の量に応じて（26.5%）」が続く。また、労働時間（業務に要した時間に応じて）で報酬を決めるという回答が、複数回答で 2 割（20.0%）、さらに最も比重が多い要素としてでも 1 割弱（8.6%）みられる。

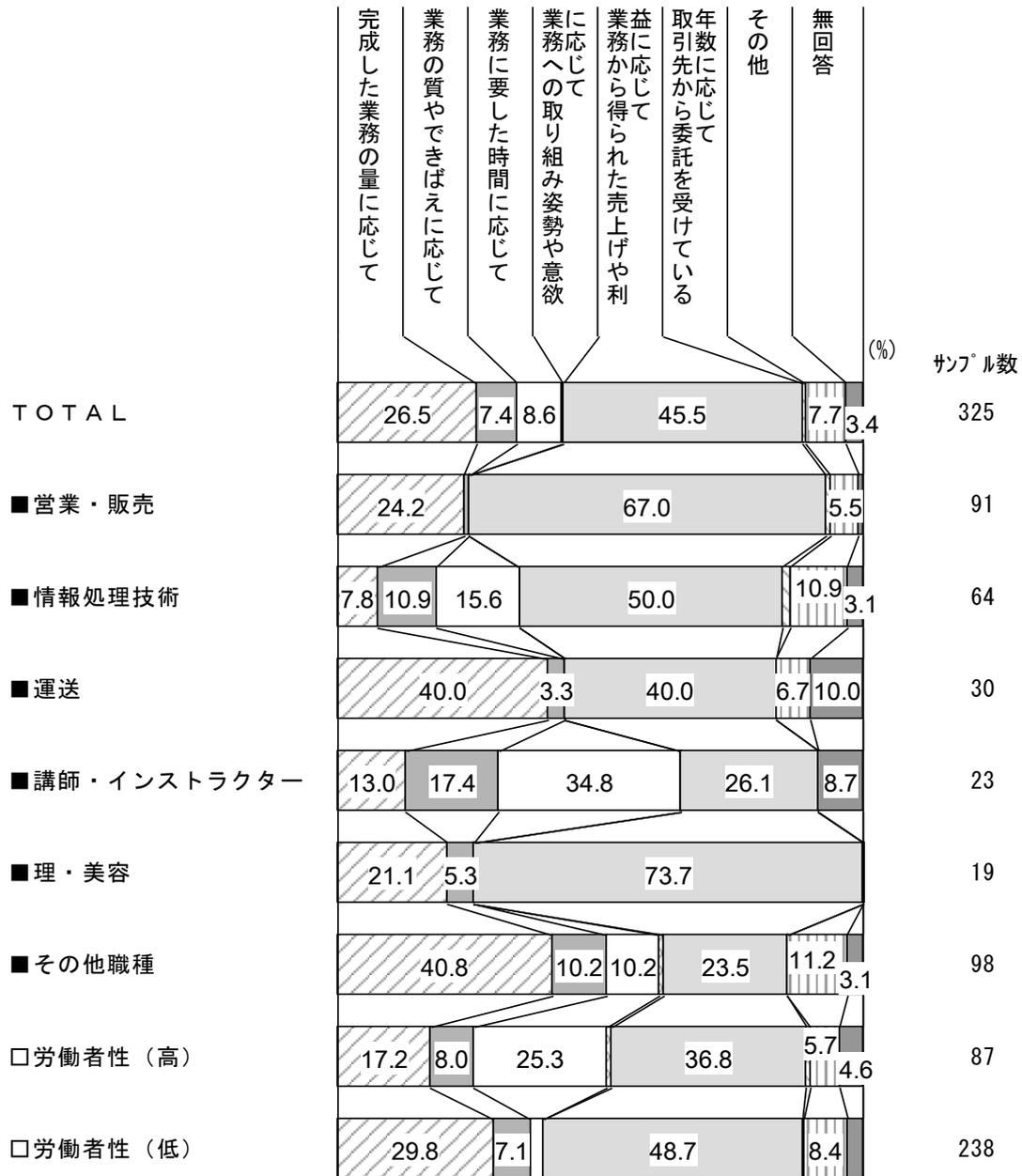
職種別にみると、『営業・販売』『理・美容』は「売上や利益に応じて」、『運送』は「完成した業務の量に応じて」決められる傾向にある。一方『情報処理技術』や『講師・インストラクター』では「業務に要した時間に応じて」が報酬を決める要素に含まれる傾向にある。

問 19 業務委託契約従事者の報酬を決める要素（〇はいくつでも）
 TOTAL n=325



基本クロス	n	5	1	3	2	4	6	7	8
		業 務 か ら 得 ら れ た 売 上 や 利 益 に 応 じ て	完 成 し た 業 務 の 量 に 応 じ て	業 務 に 要 し た 時 間 に 応 じ て	業 務 の 質 や で き ば え に 応 じ て	業 に 応 じ て 業 務 へ の 取 り 組 み 姿 勢 や 意 欲	取 引 先 か ら 委 託 を 受 け て い る	年 数 に 応 じ て	そ の 他
0 TOTAL	325	56.3	39.4	20.0	19.4	8.9	3.1	9.8	0.3
1 ■営業・販売	91	75.8	30.8	3.3	5.5	4.4	2.2	7.7	0.0
2 ■情報処理技術	64	65.6	31.3	31.3	25.0	10.9	7.8	17.2	0.0
3 ■運送	30	53.3	50.0	20.0	6.7	3.3	0.0	6.7	0.0
4 ■講師・インストラクター	23	39.1	26.1	43.5	30.4	13.0	0.0	0.0	4.3
5 ■理・美容	19	73.7	31.6	5.3	15.8	5.3	0.0	0.0	0.0
6 ■その他職種	98	33.7	54.1	25.5	30.6	13.3	3.1	12.2	0.0
7 □労働者性（高）	87	50.6	27.6	34.5	19.5	17.2	4.6	9.2	0.0
8 □労働者性（低）	238	58.4	43.7	14.7	19.3	5.9	2.5	10.1	0.4

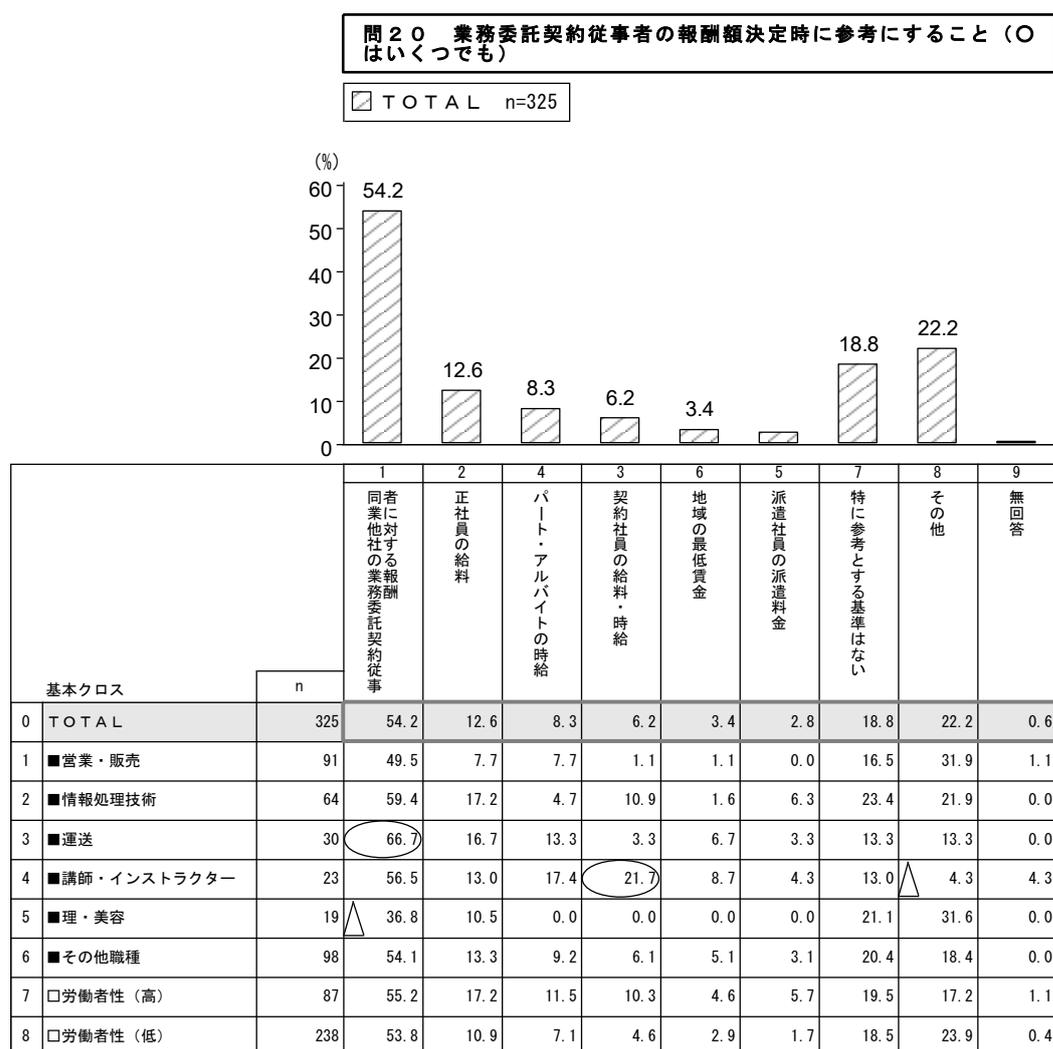
問19-1 業務委託契約従事者の報酬を決める最も比重の多い要素



問 20 業務委託契約従事者の報酬額決定時に参考にすること（複数回答）

「同業他社の業務委託契約従事者に対する報酬」を参考にするという事業所が半数以上（54.2%）となっている一方、「特に参考とする基準はない」という回答も2割弱（18.8%）みられる。

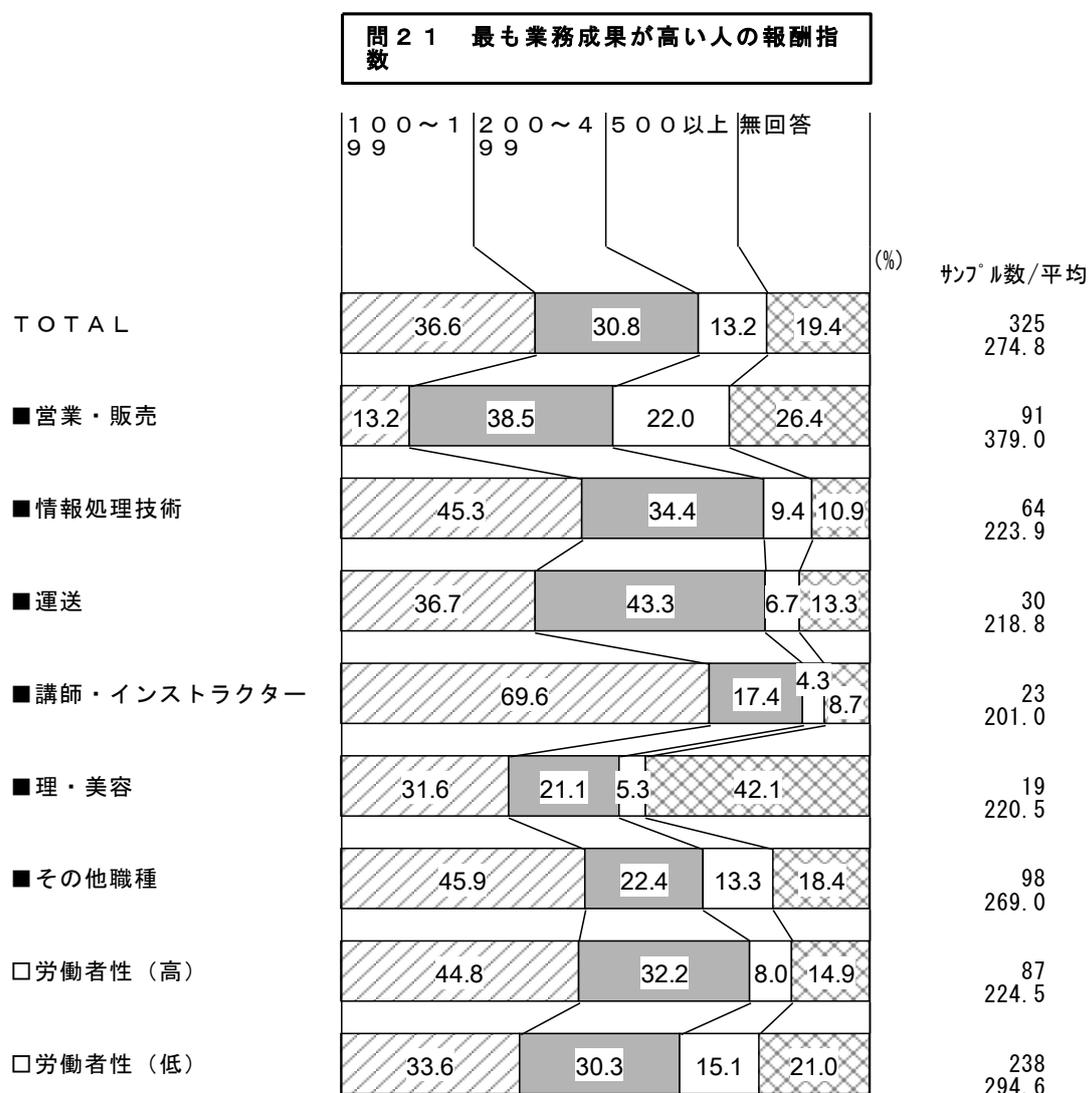
職種別では『講師・インストラクター』では「契約社員の給料・時給」を参考にする割合が相対的に高い。また、『労働者性（高）』で「派遣社員の派遣料金」を参考に決定する傾向にある。



問 21 最も業務成果が高い人の報酬指数

業務の成果が最も低い人の報酬を 100 として、最も成果の高い人の報酬を指数化して回答してもらったところ、10 倍の「1,000」を最多とし、平均は 274.8 (2.7 倍) となった。「100～199 (2 倍未満)」が全体の 4 割弱 (36.6%)、「200～499 (5 倍未満)」が 3 割 (30.8%)、「500 以上 (5 倍以上)」も 1 割以上 (13.2%) 回答されている。

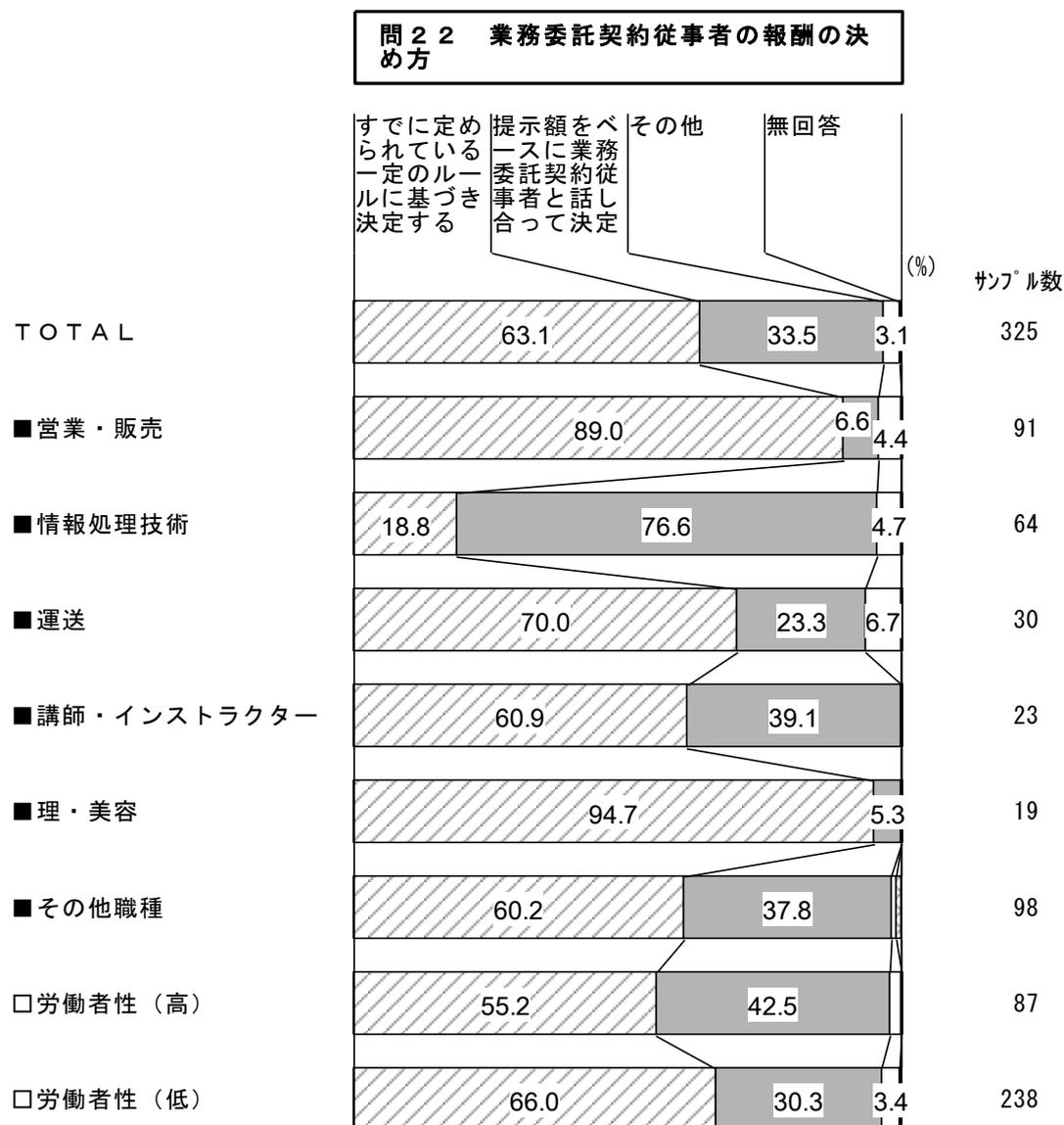
『営業・販売』は他の職種に比べて報酬差が大きくなっている。一方『講師・インストラクター』は相対的に報酬差が小さめである。



問 22 業務委託契約従事者の報酬の決め方

「すでに定められている一定のルールに基づき決定する」ところが 6 割以上 (63.1%) を占めている。『営業・販売』『理・美容』で特にその傾向が強い。

一方で『情報処理技術』ではあらかじめ決まっているルールではなく「提示額をベースに業務委託契約従事者と話し合っ

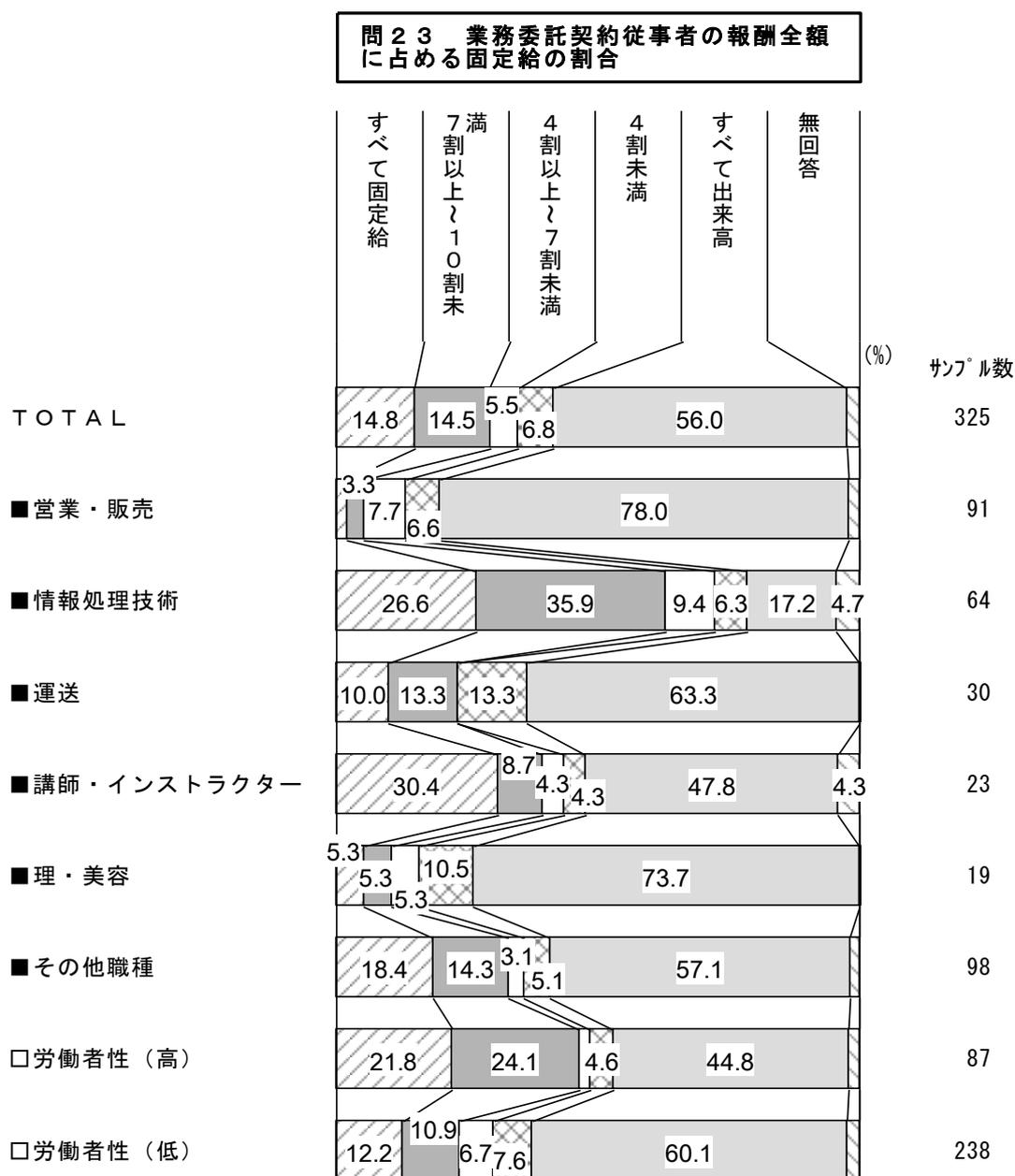


問 23 業務委託契約従事者の報酬全額に占める固定給の割合

「すべて出来高」が6割弱（56.0%）を占めている一方で、「すべて固定給」という回答も1割以上（14.8%）みられる。

『営業・販売』は「すべて出来高」が8割弱（78.0%）と多くなっているが、『情報処理技術』や『講師・インストラクター』は固定給の割合が相対的に高くなっている。

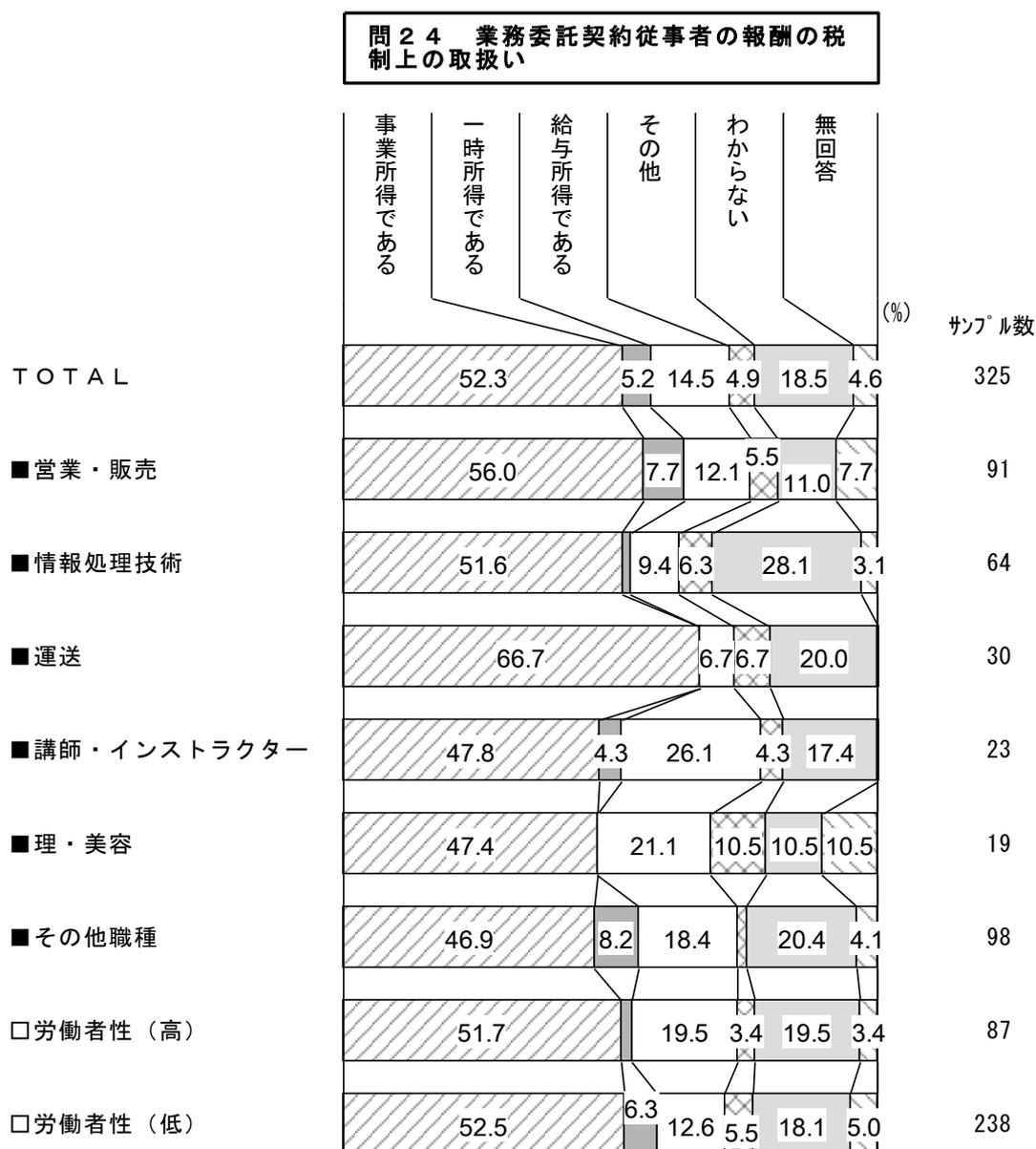
また、労働者性が高いほうが、固定給の占める割合が高い。



問 24 業務委託契約従事者の報酬の税制上の取扱い

「事業所得である」との回答が半数以上（52.3%）を占めている一方で、「給与所得である」との回答も1割以上（14.5%）みられる。

職種別や労働者性の高さによる違いはみられなかった。

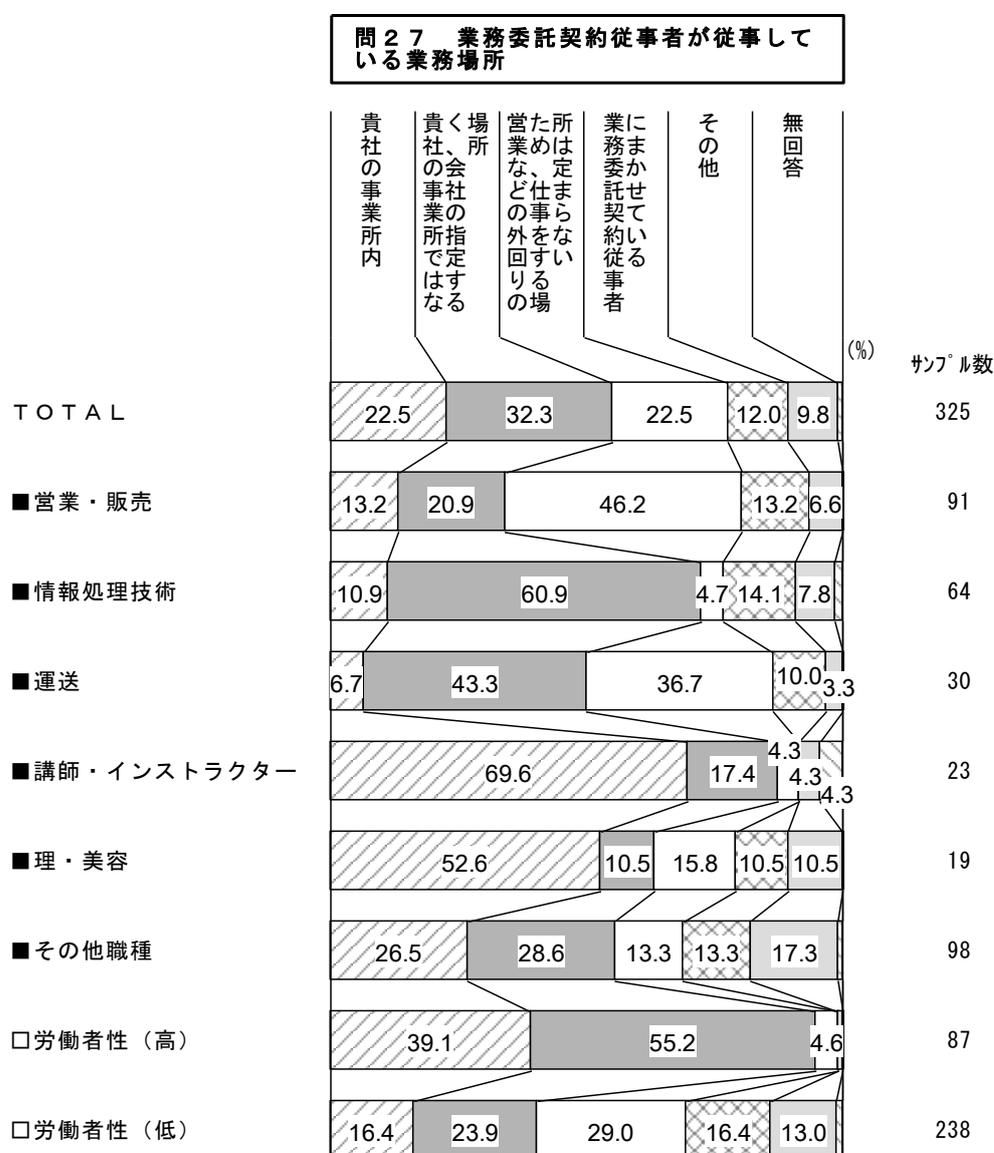


(6) 業務実態

問 27 業務委託契約従事者が従事している業務場所

「貴社の事業所ではなく、会社の指定する場所」で従事させているとの回答が3割強(32.3%)で最も多い。次いで「貴社の事業所内(22.5%)」が続いており、半数以上(54.8%)は就業場所の自由度がない。

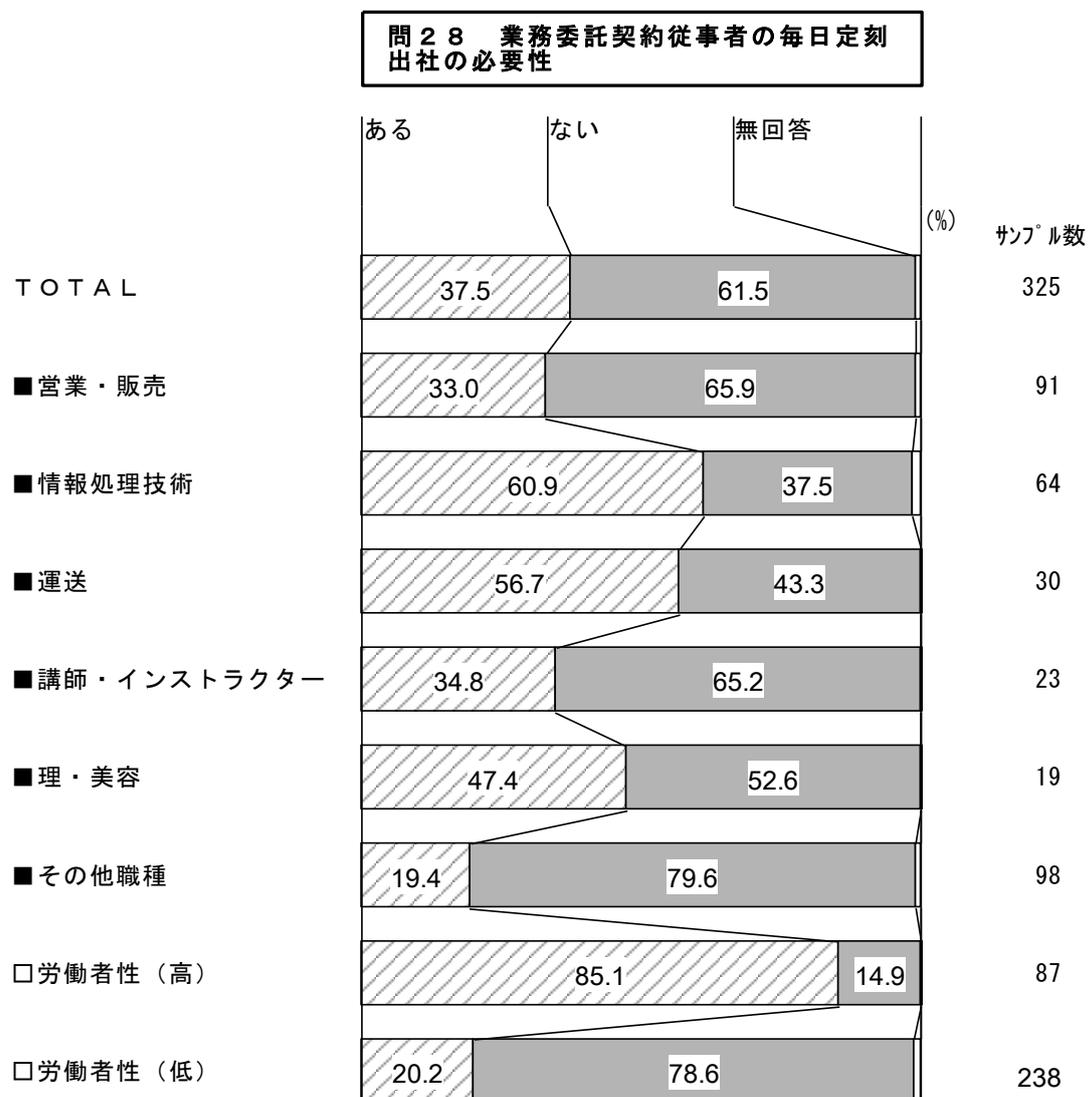
『講師・インストラクター』『理・美容』で特に「事業所内」の割合が高くなっている。また、『情報処理技術』は「会社の指定する場所」の割合が高い。



問 28 業務委託契約従事者の毎日決まった時間に出社の必要性

4 割弱（37.5%）の事業所が定時出社を義務付けている。

特に『情報処理技術』『運送』でその傾向が強い。

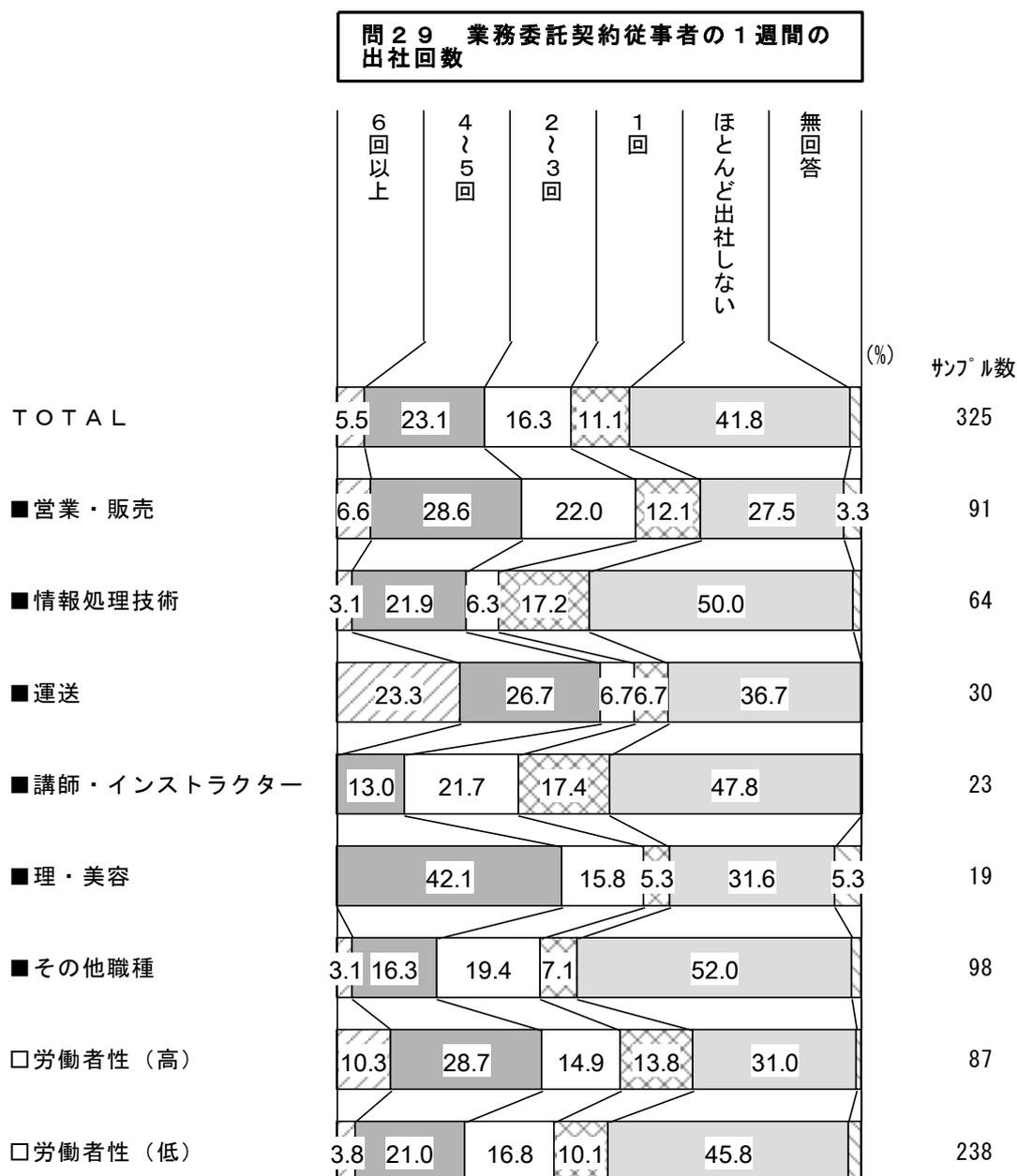


問 29 業務委託契約従事者の 1 週間の出社回数

「ほとんど出社しない」が 4 割強（41.8%）である一方、週に「6 回以上」出社させているという回答も 5.5%みられた。

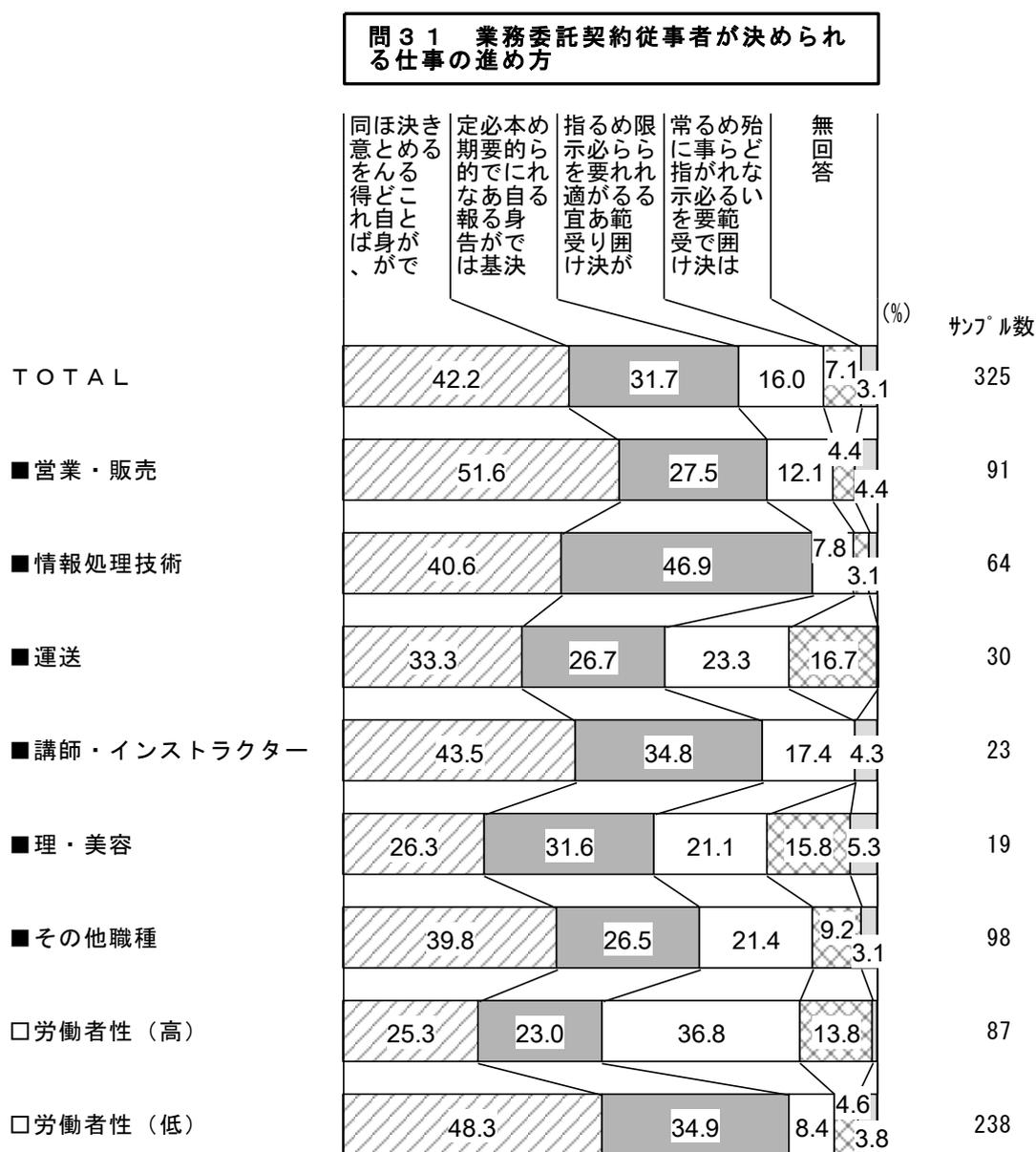
『運送』で特に出社回数が多くなっている。逆に『情報処理技術』は半数が「ほとんど出社しない」と回答している。

また、『労働者性（高）』ほど出社回数が多くなる傾向にある。



問 31 業務委託契約従事者が決められる仕事の進め方

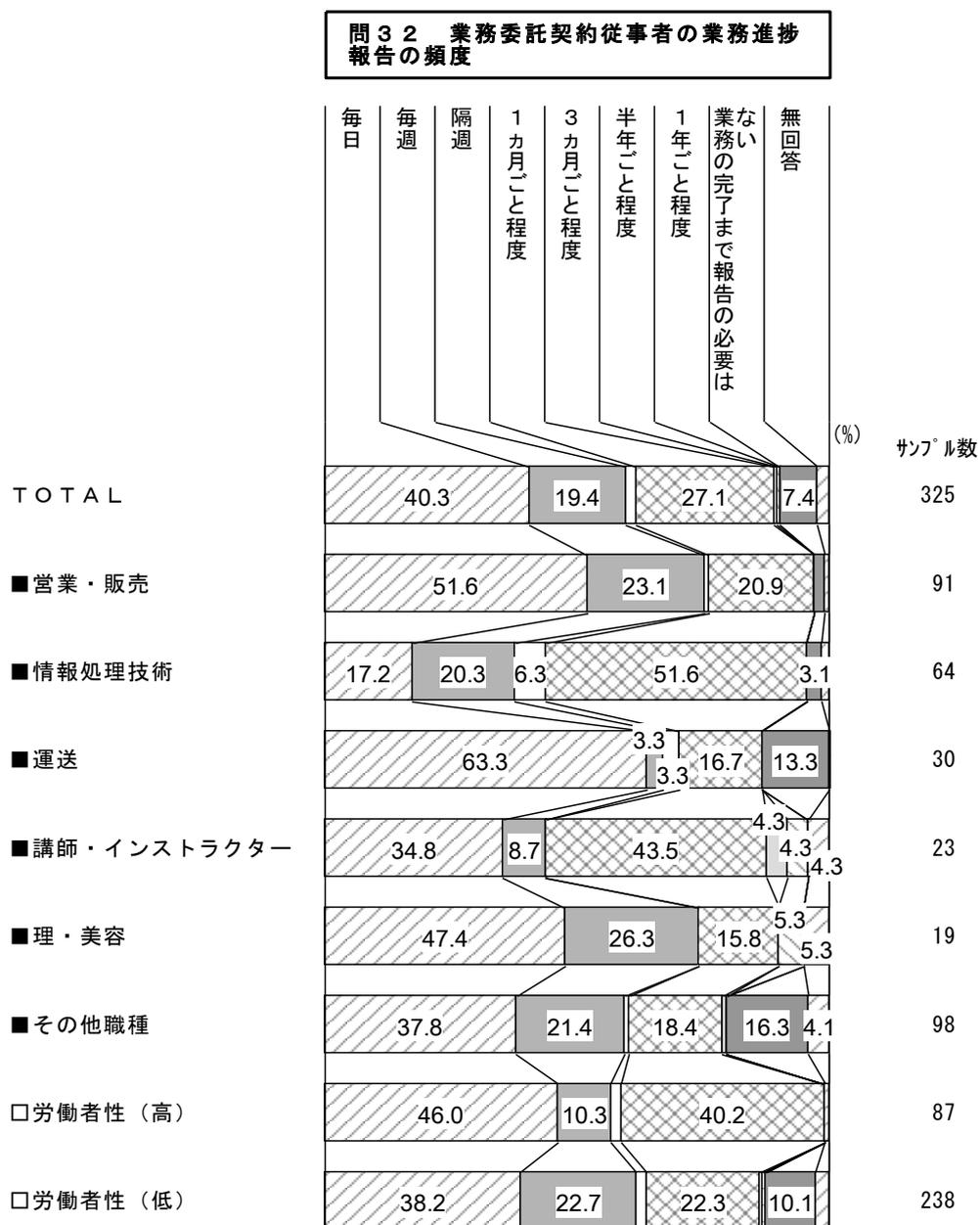
「基本的な仕事の進め方について会社の同意を得れば、あとはほとんど決めることができる」自由度のある仕事の進め方をさせている事業所が全体の 4 割強 (42.2%) であるが、「会社の指示を適宜受ける必要があり、決められる範囲が限られている (16.0%)」「常に会社の指示を受けることが必要で、決められる範囲はほとんどない (7.1%)」といった、自由度の低い (労働者性の高い) 働かせ方をしている事業所も 2 割以上 (23.1%) みられる。



問 32 業務委託契約従事者の業務進捗報告の頻度

「毎日」業務の進み具合について報告させている事業所が全体の4割(40.3%)を占める。次いで多いのは「1ヶ月ごと程度」で3割弱(27.1%)となっている。また「業務の完了まで報告の必要はない」という回答も7.4%みられる。

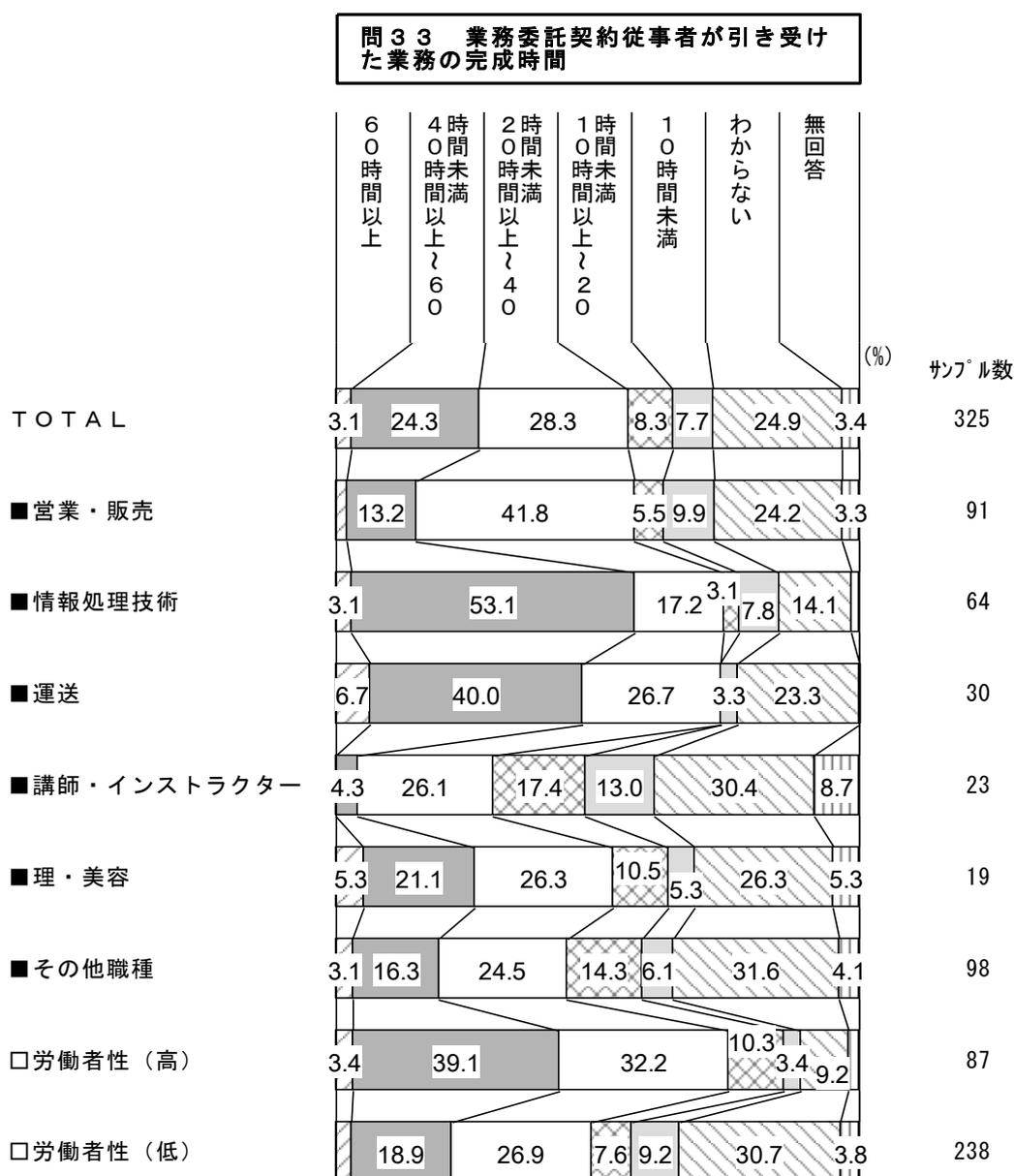
職種別にみると、『情報処理技術』は「1ヶ月ごと程度」が半数以上(51.6%)で他の職種よりも多くなっている。また『運送』や『営業・販売』では「毎日」報告が半数以上となっている(63.3%、51.6%)。



問 33 業務委託契約従事者が引き受けた業務の完成時間

週に「20 時間以上～40 時間未満」が 3 割弱（28.3%）で最も多いが、「40 時間以上～60 時間未満（24.3%）」と「60 時間以上（3.1%）」をあわせると 3 割弱（27.4%）はフルタイム並みの働かせ方をしていることがわかる。一方で、「わからない」という回答も 2 割強（24.9%）みられる。

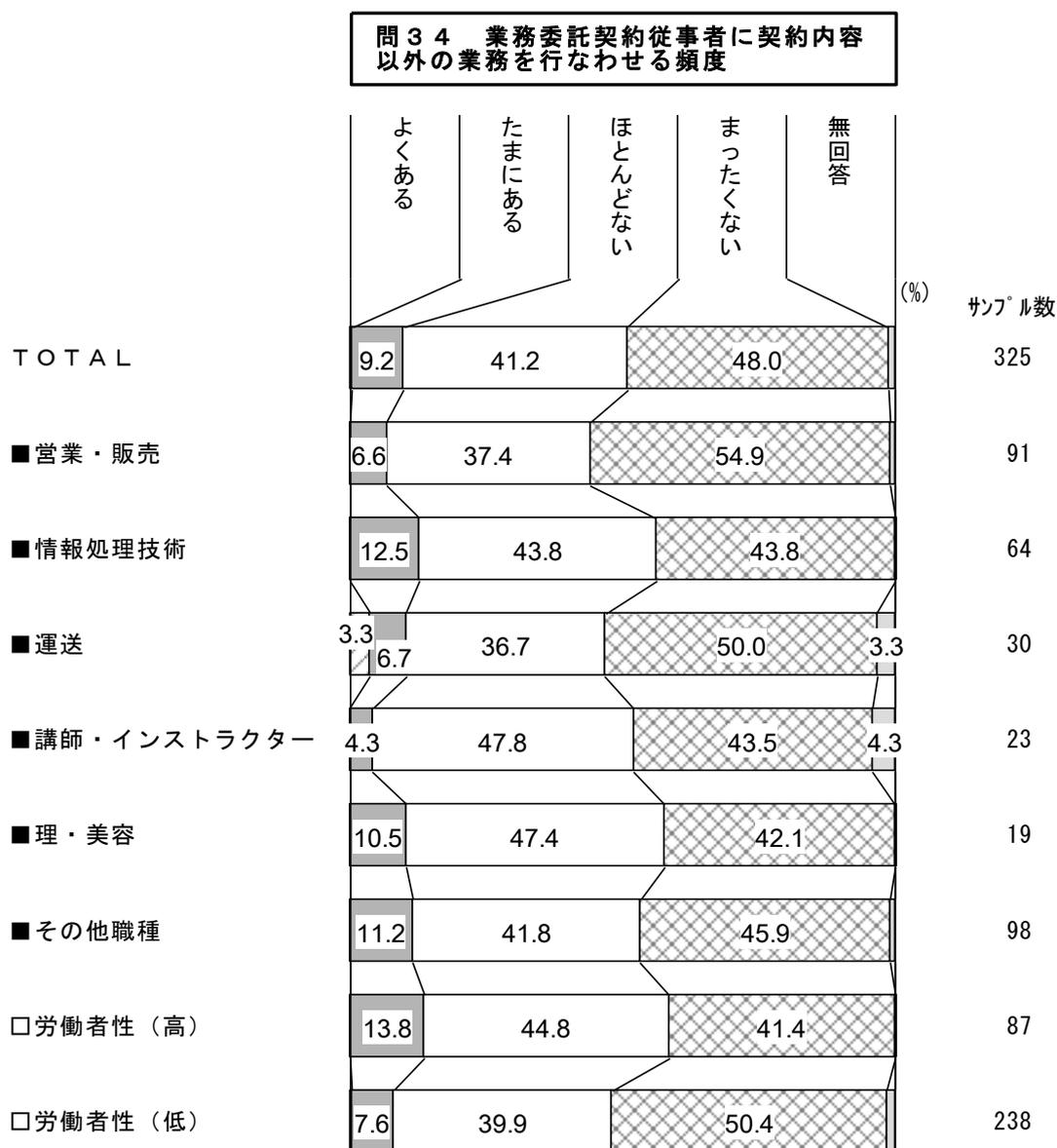
『営業・販売』は「20 時間以上～40 時間未満」が最も多いが、『情報処理技術』や『運送』は「40 時間以上～60 時間未満」の長時間労働の割合が高くなっている。



問 34 業務委託契約従事者への業務以外の業務を行なわせる頻度

「まったくない(48.0%)」「ほとんどない(41.2%)」をあわせると9割(89.2%)は契約内容以外の業務を行わせてはいないが、「たまにある(9.2%)」事業所もある。

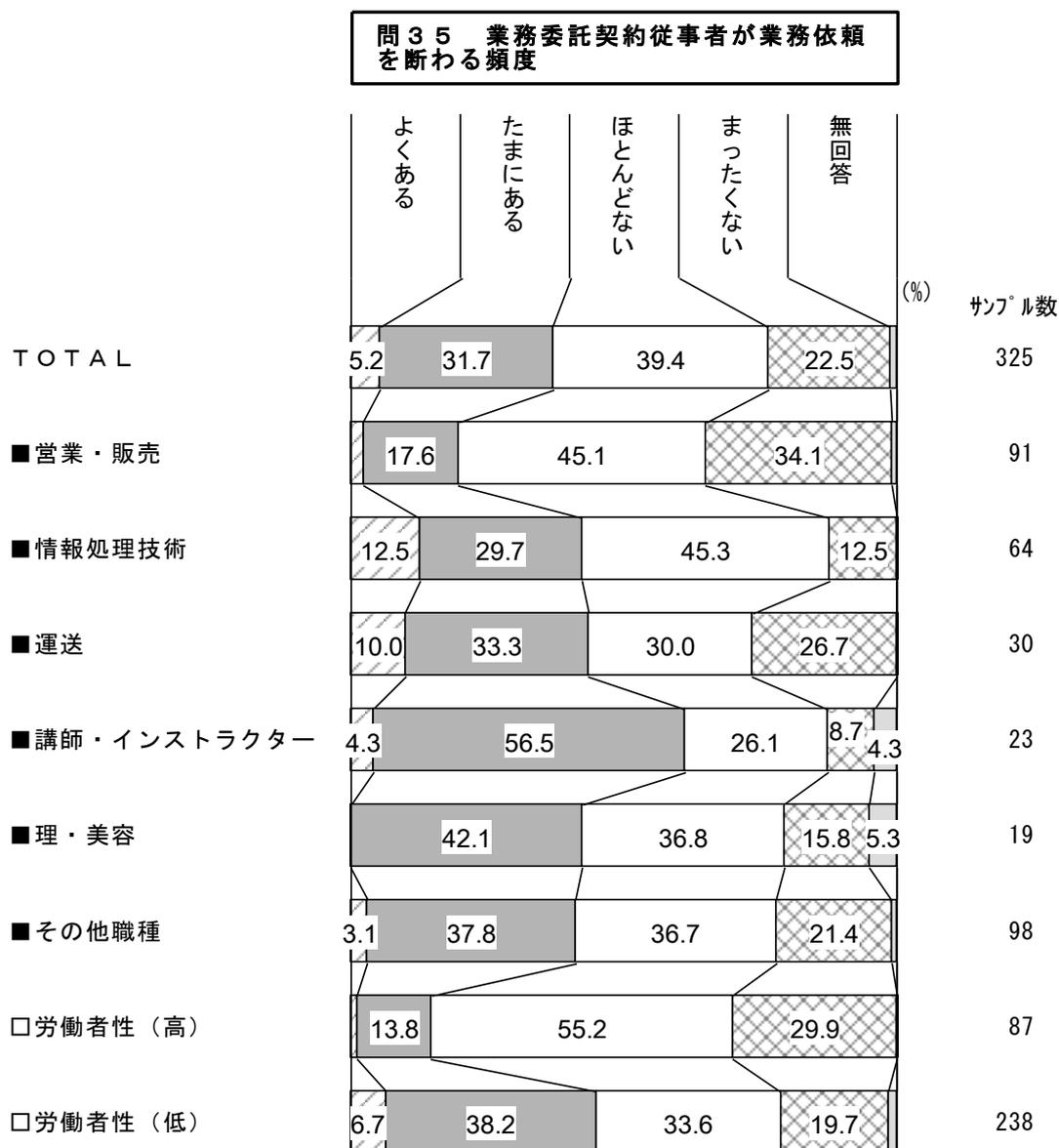
職種による傾向の違いはみられなかった。



問 35 業務委託契約従事者が業務依頼を断わる頻度

「たまにある (31.7%)」と「ほとんどない (39.4%)」が拮抗している。「ほとんどない」と「まったくない (22.5%)」をあわせると、6割強 (61.9%) の事業所では業務委託契約従業者側から依頼を断る実態がないことがわかる。

職種別にみると『講師・インストラクター』で「たまにある」割合が半数以上 (56.5%) で他よりも高い傾向にある。

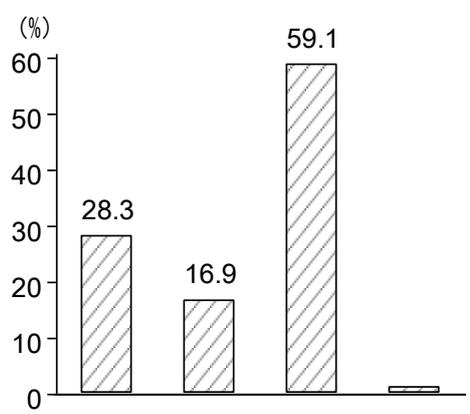


問 36 業務委託契約従事者の他者への業務代行の可否（複数回答）

「他者に行わせることはできない」が 6 割（59.1%）で最も多く、代行不能な業務が委託されていることがわかる。

『運送』『講師・インストラクター』は他と比べると「他者への再委託が可能」の割合が高い。また『運送』は「他者を雇用し、業務に従事させてもよい」の割合も高くなっている。

問 36 業務委託契約従事者の他者への業務代行の可否（〇はいくつでも）
 TOTAL n=325



基本クロス		n	1 他者への再委託が可能	2 他者を雇用し、業務に従事させてもよい	3 他者に行わせることはできない	4 無回答
0	TOTAL	325	28.3	16.9	59.1	1.2
1	■営業・販売	91	26.4	17.6	59.3	2.2
2	■情報処理技術	64	23.4	17.2	62.5	0.0
3	■運送	30	40.0	30.0	43.3	0.0
4	■講師・インストラクター	23	39.1	4.3	56.5	0.0
5	■理・美容	19	31.6	10.5	52.6	5.3
6	■その他職種	98	26.5	16.3	63.3	1.0
7	□労働者性（高）	87	12.6	4.6	83.9	0.0
8	□労働者性（低）	238	34.0	21.4	50.0	1.7

問 37 業務委託契約従事者に対する教育訓練の機会提供（複数回答）

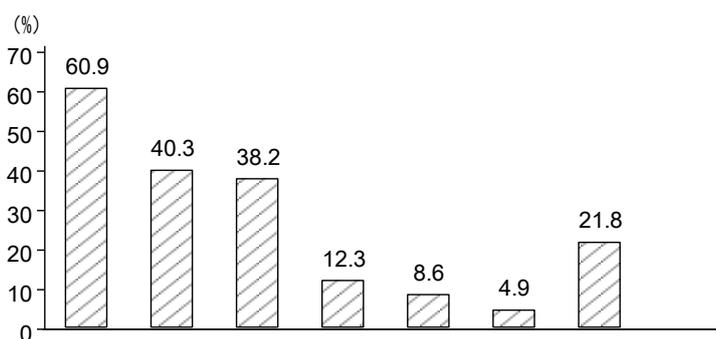
「特にない」との回答は 2 割強（21.8%）にとどまり、無回答もあわせて除くと全体の 8 割弱（77.9%）の事業所では何らかの教育訓練機会を提供していることがわかる。

内訳としては「業務委託を結ぶ際に商品やサービス等について説明」したとする事業所が全体の 6 割（60.9%）で最も多く、次いで「社員の勉強会への参加の機会（40.3%）」「社内外の講習会等への参加の機会（38.2%）」が続く。

『営業・販売』は他の職種に比べて多様な教育訓練の機会が与えられている傾向にあるが、『情報処理技術』は「特にない」の割合が高い。また『運送』も業務委託を結ぶ際に商品やサービス等についての説明は受けているが、その他の教育訓練機会は相対的に少ない傾向にある。

問 37 業務委託契約従事者に対する教育訓練の機会提供
(○はいくつでも)

□ TOTAL n=325

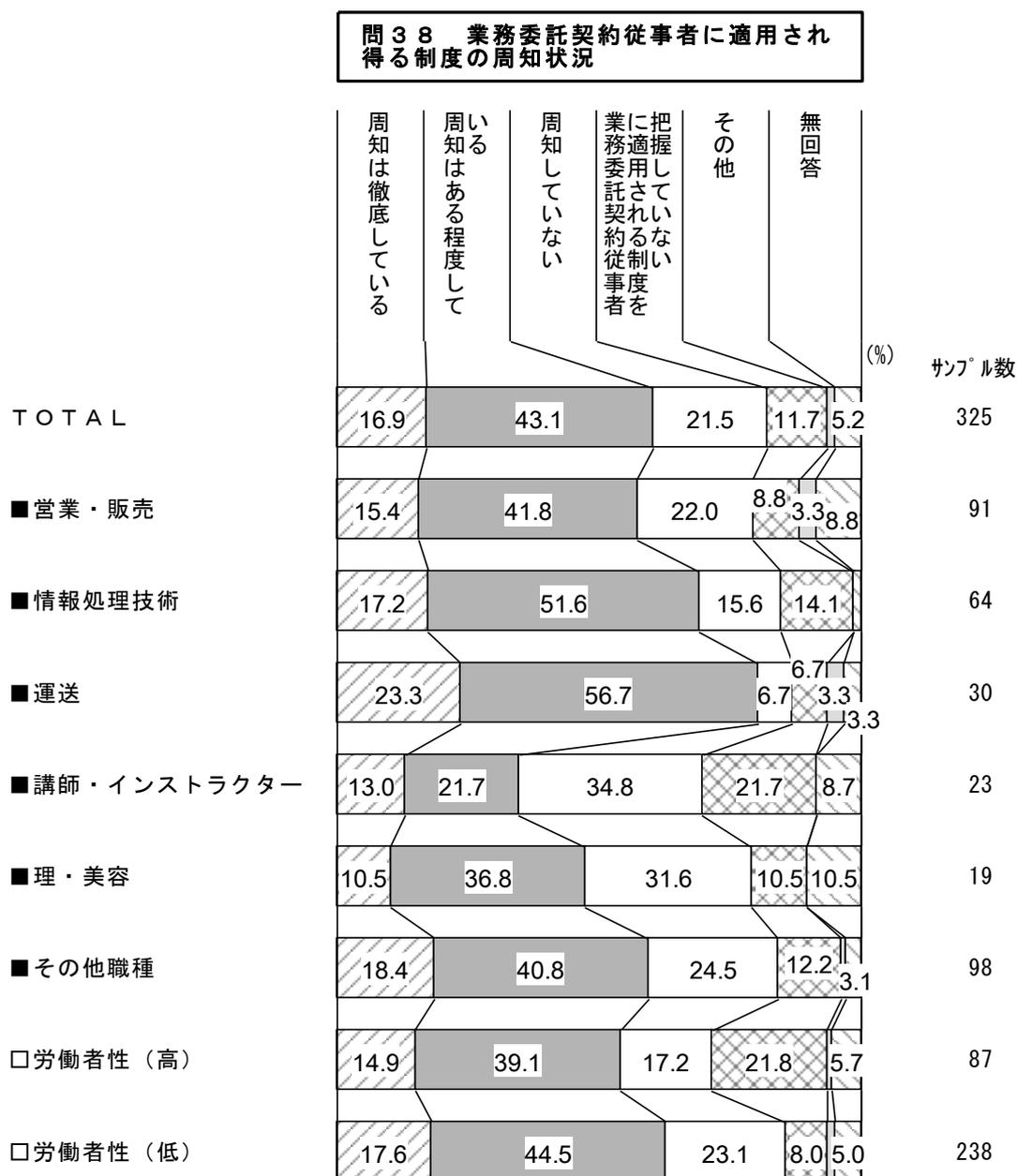


基本クロス	n	1	3	2	5	4	6	7	8
		業務委託を結ぶ際に商品やサービス等について説明	貴社社員の勉強会への参加の機会	社内外の講習会等への参加の機会	金銭的援助 自己啓発への時間的もしくは	受講や通信講座取得のための援助講座	その他	特にない	無回答
0 TOTAL	325	60.9	40.3	38.2	12.3	8.6	4.9	21.8	0.3
1 ■営業・販売	91	89.0	67.0	60.4	20.9	13.2	3.3	3.3	0.0
2 ■情報処理技術	64	29.7	28.1	25.0	9.4	4.7	3.1	45.3	0.0
3 ■運送	30	83.3	26.7	36.7	16.7	6.7	0.0	6.7	0.0
4 ■講師・インストラクター	23	52.2	52.2	26.1	8.7	8.7	0.0	17.4	0.0
5 ■理・美容	19	57.9	52.6	52.6	10.5	15.8	0.0	10.5	5.3
6 ■その他職種	98	51.0	22.4	26.5	6.1	6.1	11.2	31.6	0.0
7 □労働者性（高）	87	57.5	46.0	41.4	10.3	8.0	3.4	21.8	0.0
8 □労働者性（低）	238	62.2	38.2	37.0	13.0	8.8	5.5	21.8	0.4

問 38 業務委託契約従事者に適用され得る制度についての周知

「周知はある程度している」との回答が 4 割強（43.1%）と最も多い。一方で、「業務委託契約従事者に適用され得る制度を把握していない」と回答した事業所が 1 割以上（11.7%）あり、不適切な対応をしている可能性のある事業所が一定存在することが想定される。

職種による違いなどはみられなかった。

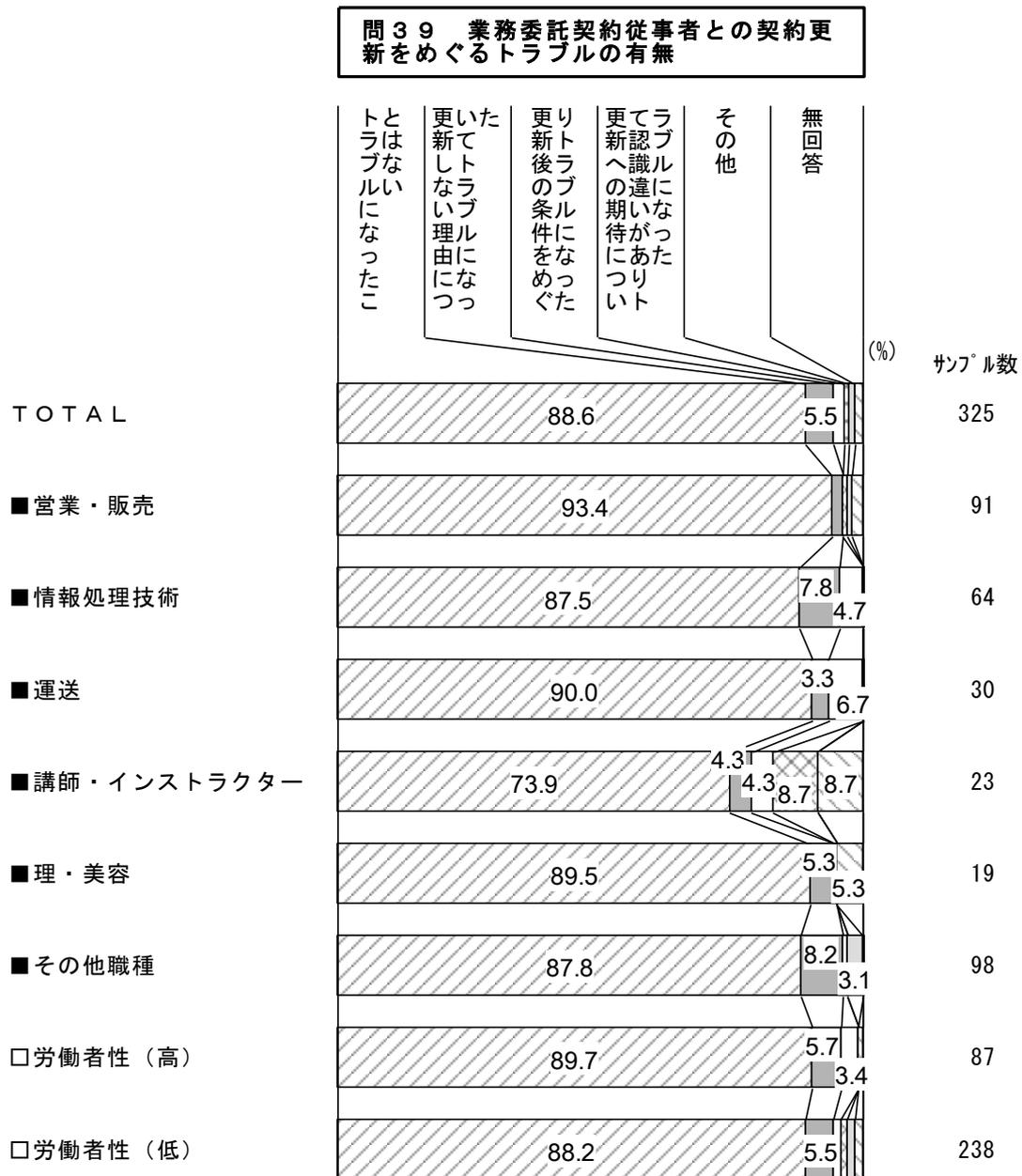


(7) 契約更新について

問 39 業務委託契約従事者との契約更新をめぐるトラブルの有無

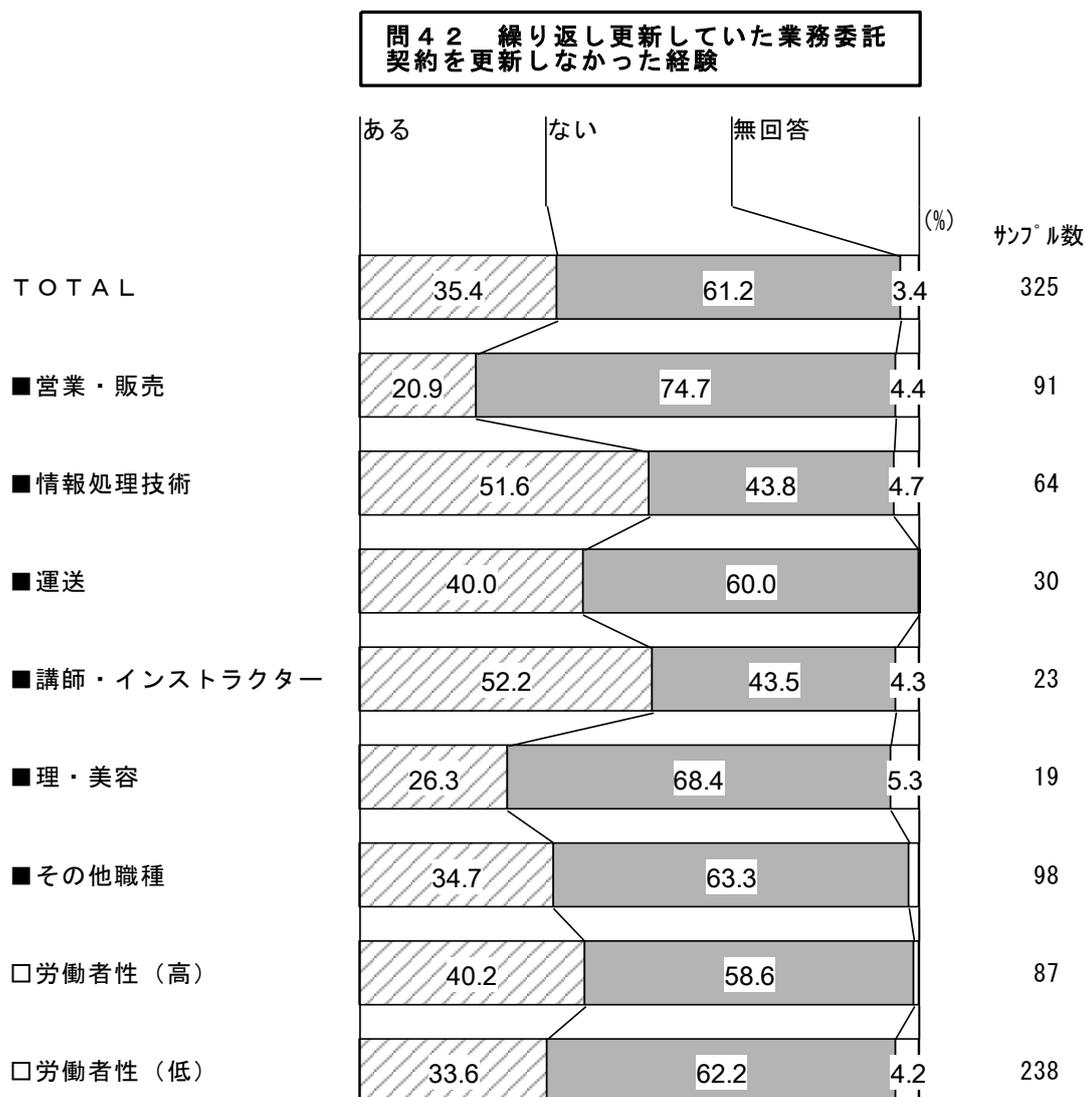
「トラブルになったことはない」事業所が9割弱(88.6%)であるが、1割程度は何らかのトラブルの経験があることがわかる。

なお、職種による違いはみられない。



問 42 繰り返し更新していた業務委託契約を更新しなかった経験

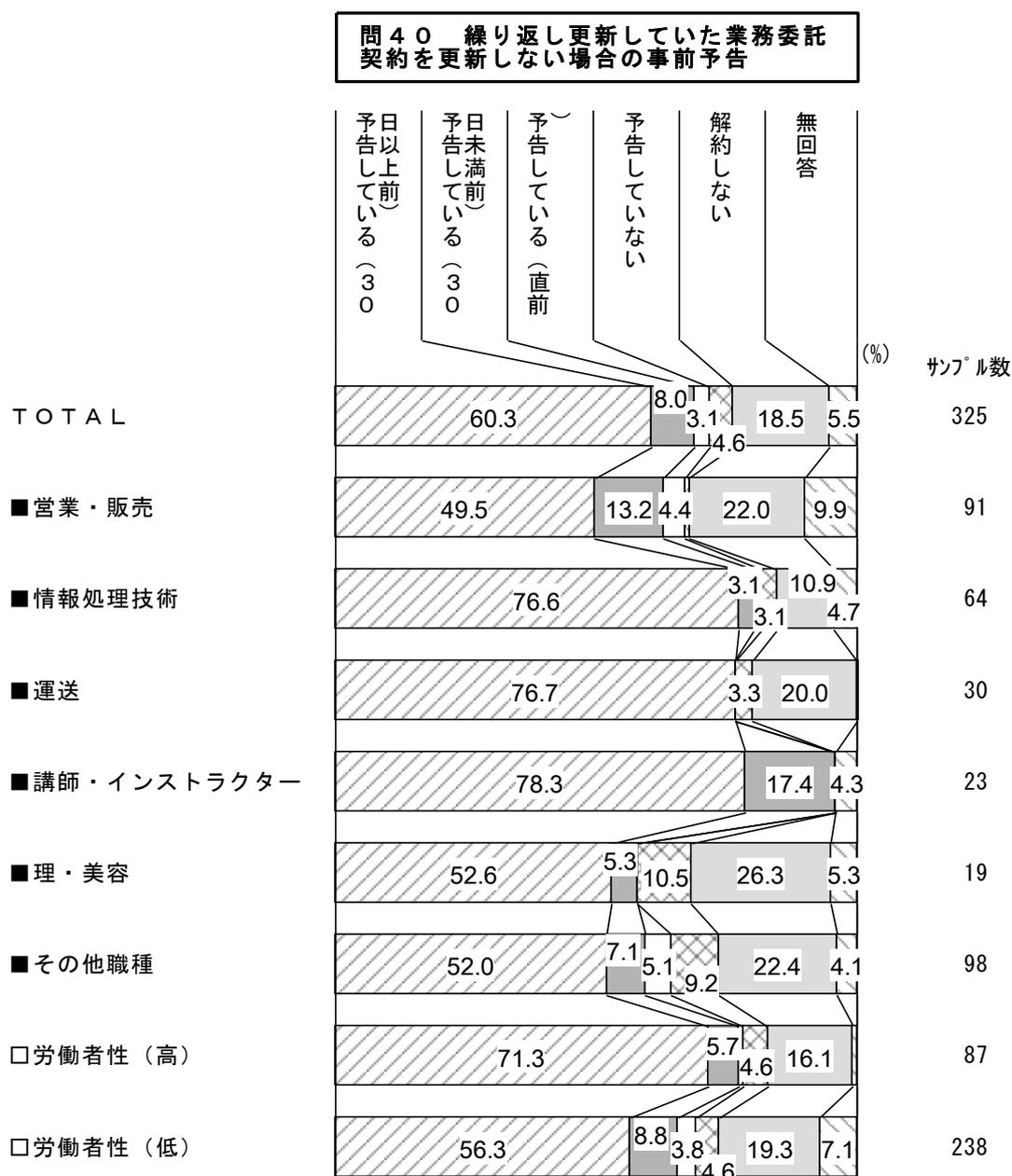
更新を繰り返してきた業務委託契約を更新しなかった経験の「ある」事業所は全体の4割弱（35.4%）を占める。特に『情報処理技術』でその傾向が強い。



問 40 繰り返し更新していた業務委託契約を更新しない場合の事前予告

途中で「解約しない」事業所が 2 割弱 (18.5%) であるが、解約する場合、全体の 6 割 (60.3%) は 30 日以上前に「予告している」。しかし、2 割弱 (15.7%) は予告なしや直前含む 30 日未満の予告で解約をしていることがわかる。

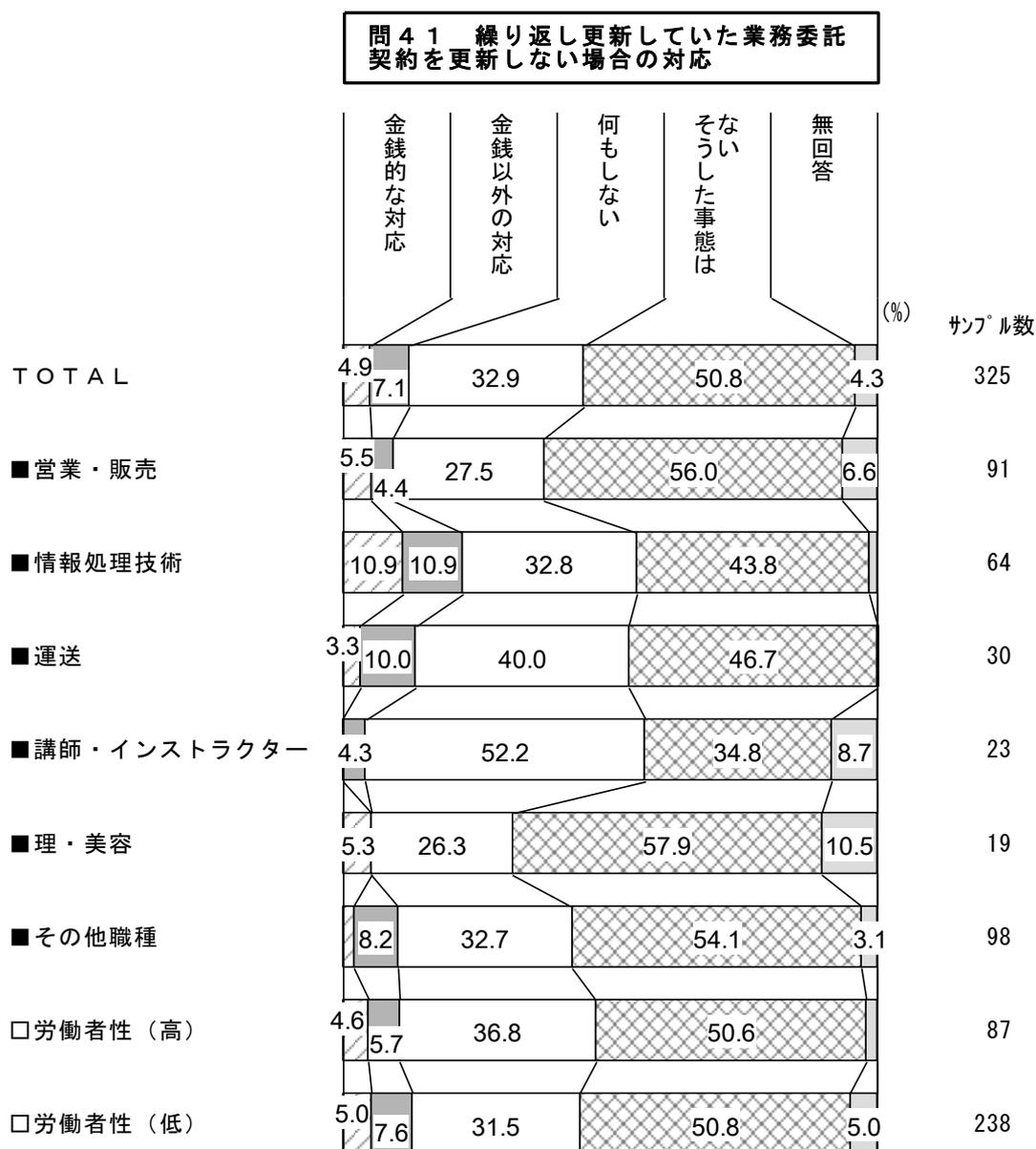
更新しなかった経験がある割合の高い『情報処理技術』では「30 日以上前に予告している」割合が高くなっている一方で、『営業・販売』では 30 日未満しか予告していない割合が相対的に高い。



問 41 繰り返し更新していた業務委託契約を更新しない場合の対応

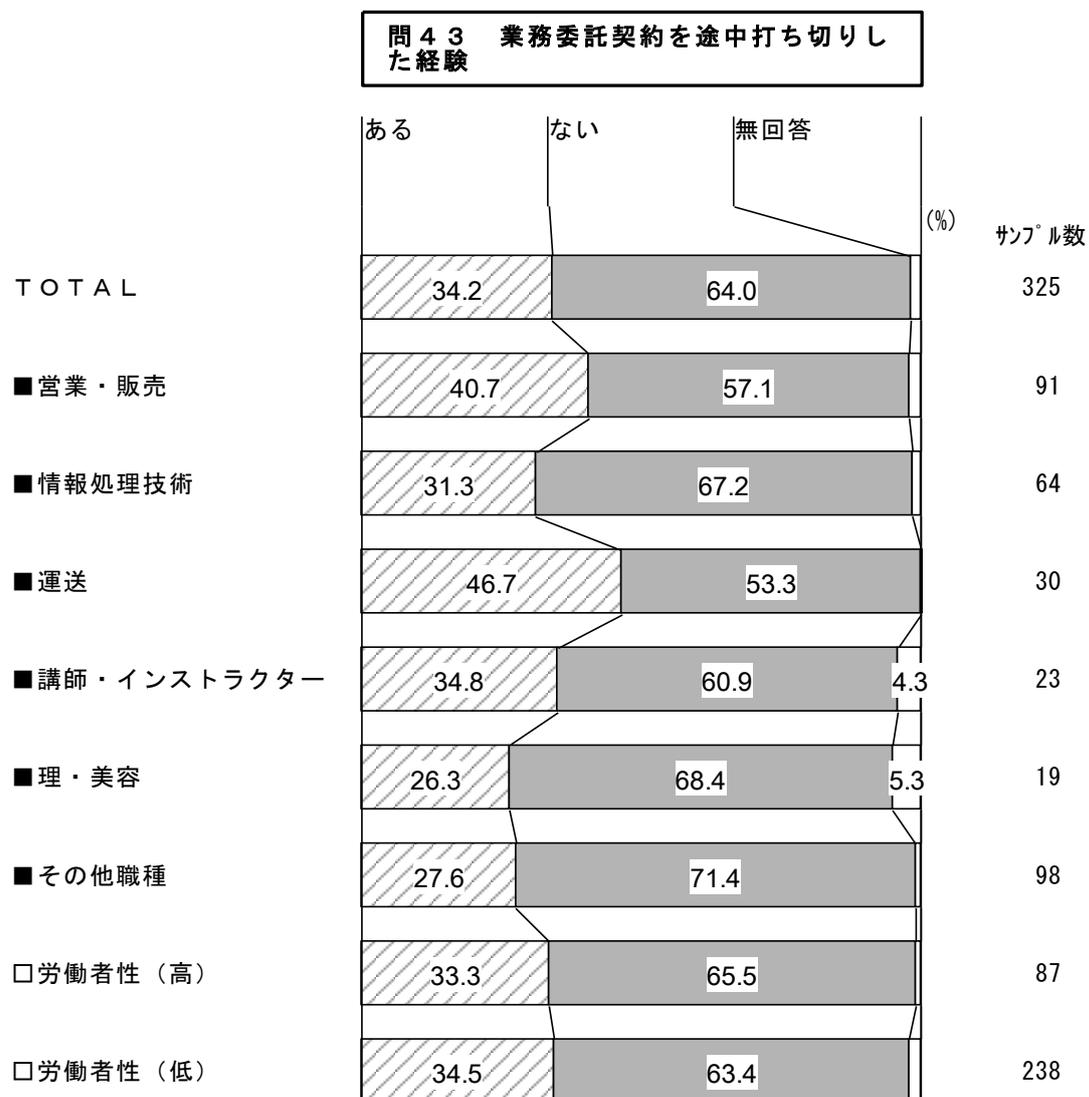
繰り返し更新していた業務委託契約を更新しないという「事態はない」事業所が全体の半数（50.8%）であるが、更新しない場合、何らかの対応をしている事業所は1割強（12.0%）にとどまり、「何もしない」事業所が3割強（32.9%）を占める。

特に職種による傾向の違いはみられなかった。



問 43 業務委託契約を途中で打ち切りした経験

業務委託契約を途中で打ち切りした経験の「ある」事業所は全体の 3 割強 (34.2%) を占める。職種別などによる違いは特にみられなかった。



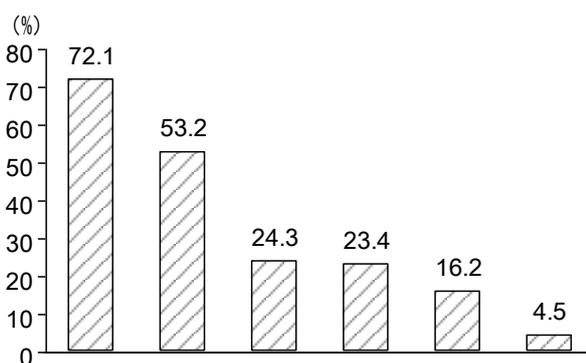
付問 43-1 業務委託契約を途中打ち切りした理由（複数回答）

途中打ち切りの経験のある事業所にその理由をたずねたところ、7割以上（72.1%）が「業務委託契約従事者の勤務状況に問題があったため」と答えており、次いで「業務委託契約従事者の知識・能力が十分ではなかったため（53.2%）」があげられている。「業務量が減少したため」という事業所側の都合は2割強（24.3%）にとどまり、従事者側の問題を指摘する事業所が大半となっている。

『営業・販売』で特に「業務委託契約従事者の勤務状況に問題があった」と答えた割合が高くなっている。

付問 43-1 業務委託契約を途中打ち切りした理由（○はいくつでも）【ベース：打ち切りの経験あり】

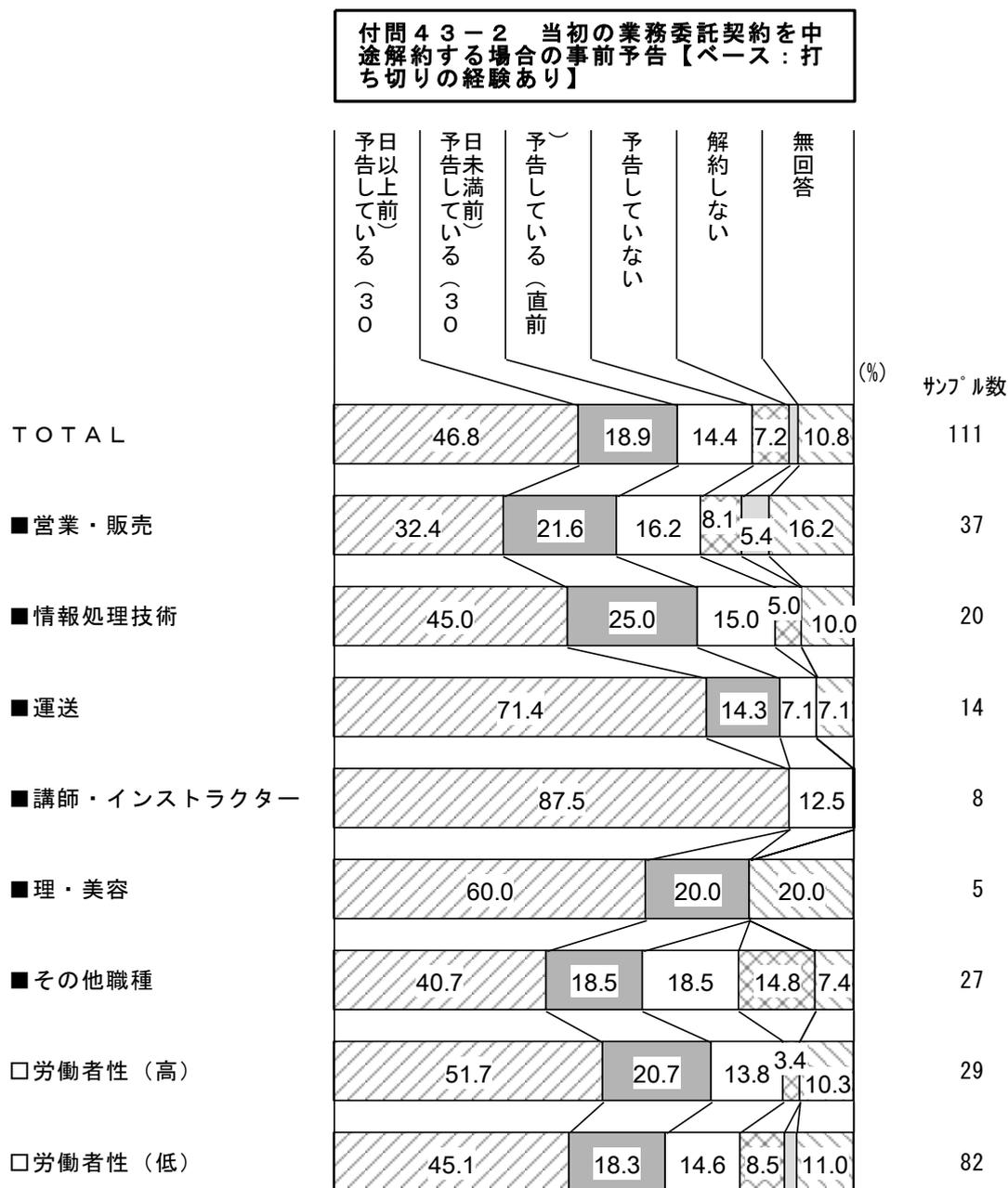
□ TOTAL n=111



基本クロス	n	3	2	1	4	5	6
		業務に問題があったため 業務委託契約従事者の勤務状況	業務委託契約従事者の知識・ 能力が十分ではなかったため	業務量が減少したため	業者との間に問題があったため 他就業	業務委託契約になったため 業務のトラブル	無回答
0 TOTAL	111	72.1	53.2	24.3	23.4	16.2	4.5
1 ■営業・販売	37	89.2	51.4	13.5	27.0	18.9	2.7
2 ■情報処理技術	20	65.0	45.0	30.0	35.0	25.0	15.0
3 ■運送	14	85.7	50.0	21.4	14.3	14.3	0.0
4 ■講師・インストラクター	8	62.5	37.5	50.0	12.5	12.5	0.0
5 ■理・美容	5	80.0	60.0	0.0	40.0	0.0	0.0
6 ■その他職種	27	48.1	66.7	33.3	14.8	11.1	3.7
7 □労働者性（高）	29	79.3	62.1	17.2	31.0	13.8	6.9
8 □労働者性（低）	82	69.5	50.0	26.8	20.7	17.1	3.7

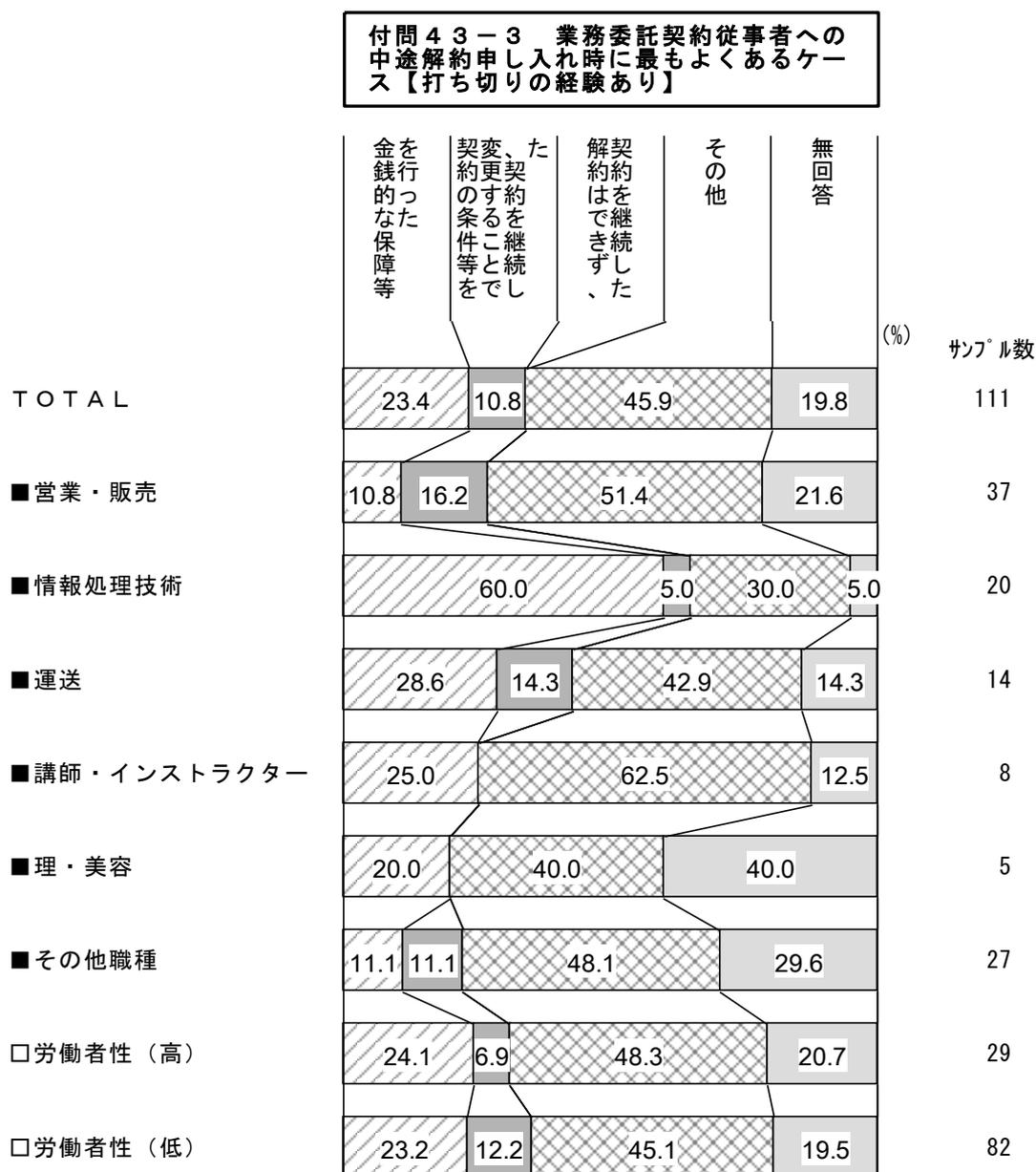
付問 43-2 当初の業務委託契約を中途解約する場合の事前予告

途中での打ち切り経験のある事業所のうち、30 日以上前に「予告している」事業所は半数弱（46.8%）にとどまっている。



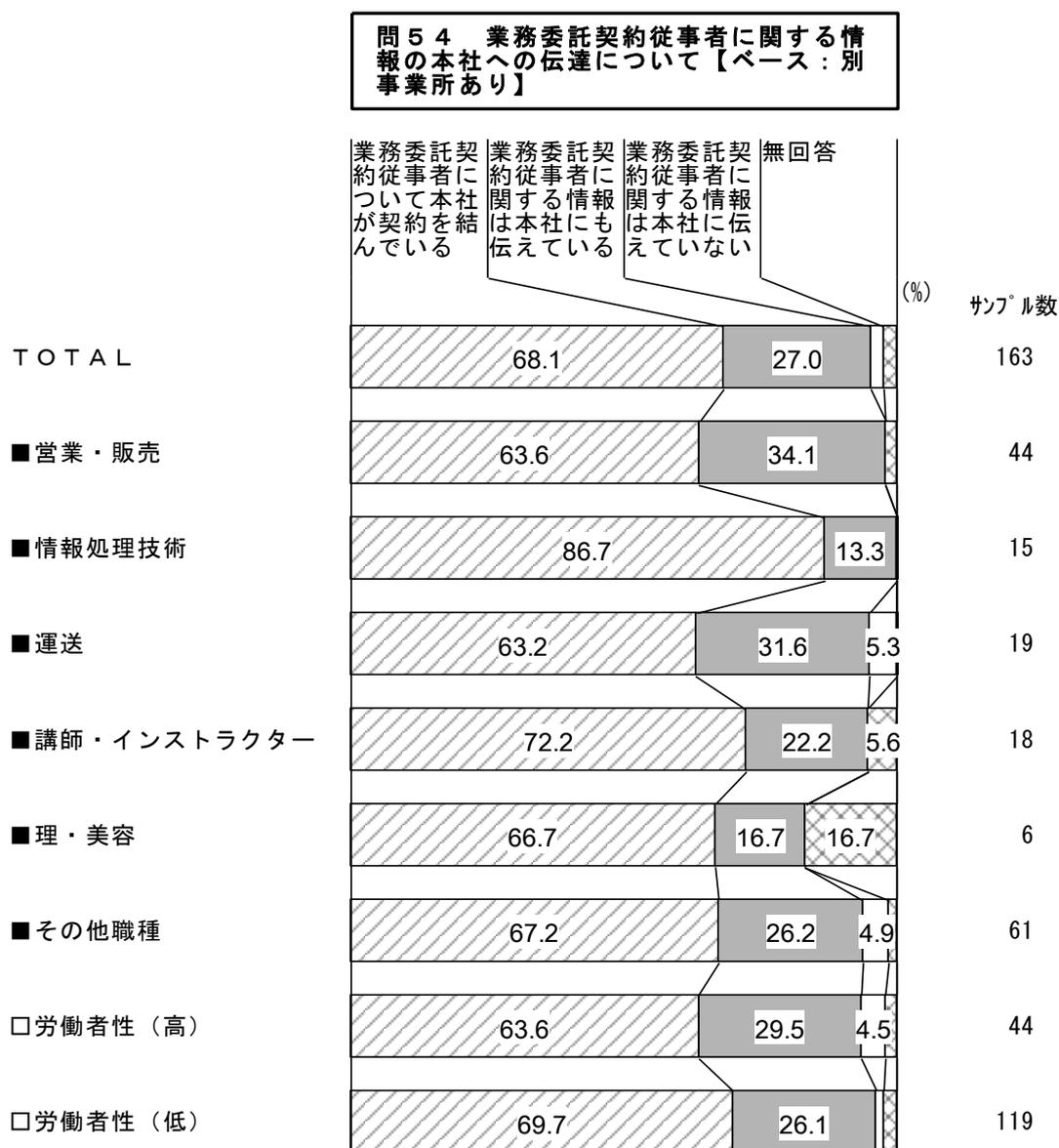
付問 43-3 業務委託契約従事者への中途解約申し入れ時に
最もよくあるケース

「その他」が半数弱（45.9%）で最も多くなっているが、その内容は「本人に責があるため、保障なしで解約」や「特になんの保障もなく同意のうえ解約」といった内容が大半である。中途解約を申し入れた事業所の2割強（23.4%）は「金銭的な保障等を行った」と回答しており、『情報処理技術』に多い。



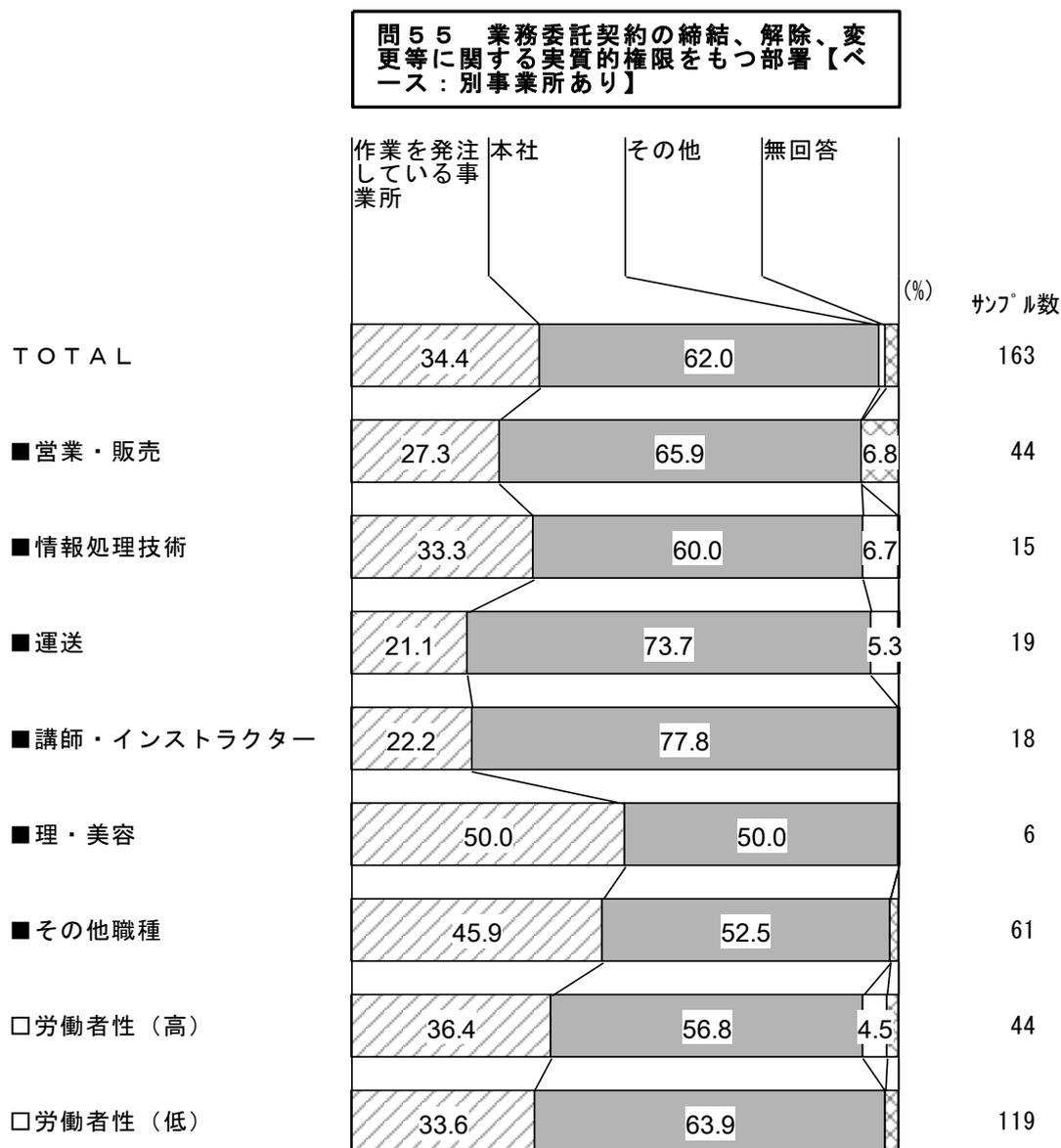
問 54 業務委託契約従事者に関する情報の本社への伝達について

別事業所をもつ事業所にたずねたところ、「業務委託契約従事者について本社が契約を結んでいる」ところが 7 割弱（68.1%）であり、事業所の判断のみにて業務委託契約を活用しているところは極わずかであった（2.5%）。



問 55 業務委託契約の締結、解除、変更等に関する実質的権限をもつ部署

同様に別事業所をもつ事業所にたずねたところ、契約の実質的な権限を持っているのは「本社」が6割強（62.0%）であるが、3割強（34.4%）は作業を発注している事業所が実質権限をもっている。

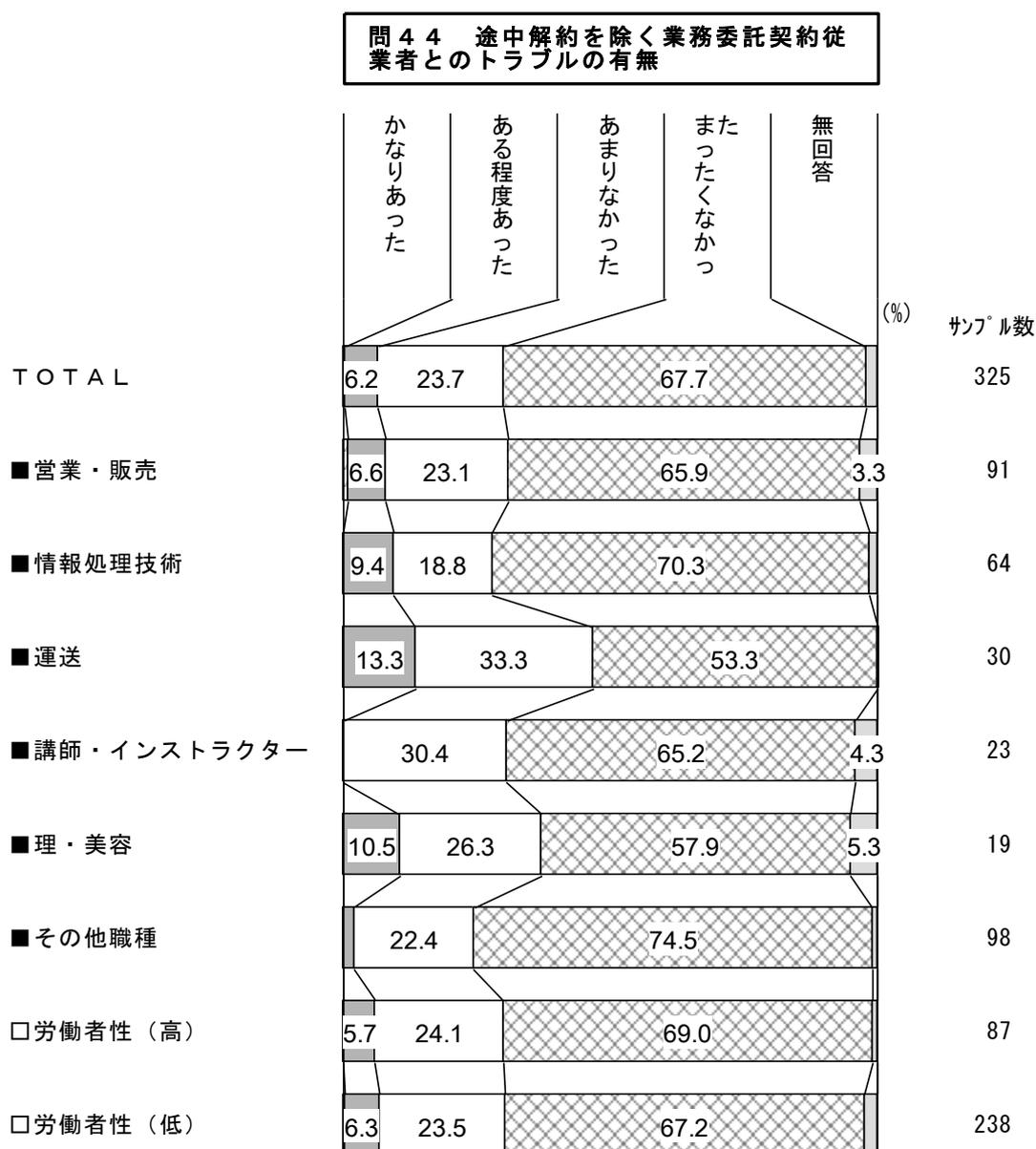


(8) 業務委託契約者とのトラブル

問 44 途中解約を除く業務委託契約従業者とのトラブルの有無

トラブルは「まったくなかった」と答える事業所が 7 割弱 (67.7%) である一方、「かなりあった (0.3%)」「ある程度あった (6.2%)」をあわせると 6.5% の事業所で何らかのトラブルの経験があることがわかる。

職種による傾向の違いは特にみられなかった。



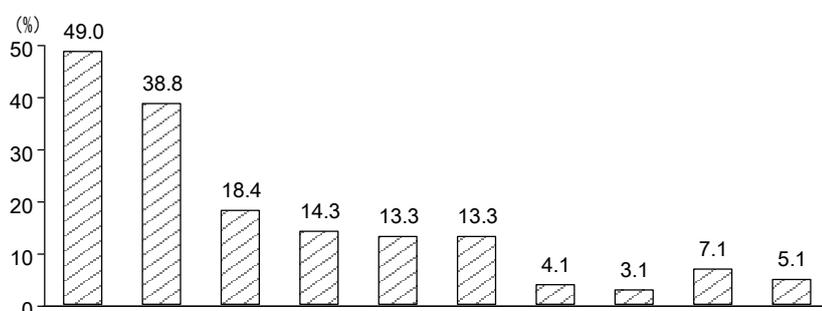
付問 44-1 業務委託契約従事者とのトラブル内容（複数回答）

トラブルが「まったくなかった」事業所以外に、どのようなトラブルがあったのかをたずねたところ、約半数の事業所で「仕事のできぐあいの評価」でトラブルになったことがあると答えている（49.0%）。次いで多いのが「人間関係（38.8%）」「契約内容（18.4%）」が続く。

職種による違いとしては、『情報処理技術』で「仕事の納期」でトラブルになる割合が相対的に高い。

付問 44-1 業務委託契約従事者とのトラブル内容（〇はいくつでも）
【途中解約を除くトラブルあり】

□ TOTAL n=98



基本クロス	n	3	8	6	1	2	7	4	5	9	10
		仕事のできぐあいの評価	人間関係	契約内容	仕事の発注量の削減	仕事の納期	報酬の支払い	セクハラ、ハラハラ	安全衛生	その他	無回答
0 TOTAL	98	49.0	38.8	18.4	14.3	13.3	13.3	4.1	3.1	7.1	5.1
1 ■営業・販売	28	△ 35.7	46.4	17.9	△ 3.6	7.1	10.7	7.1	0.0	○ 21.4	3.6
2 ■情報処理技術	18	○ 61.1	○ 50.0	11.1	16.7	○ 38.9	○ 27.8	0.0	5.6	0.0	0.0
3 ■運送	14	50.0	○ 50.0	14.3	21.4	7.1	14.3	0.0	7.1	7.1	0.0
4 ■講師・インストラクター	7	42.9	△ 14.3	○ 28.6	14.3	△ 0.0	△ 0.0	○ 14.3	0.0	0.0	14.3
5 ■理・美容	7	△ 28.6	42.9	○ 28.6	△ 0.0	14.3	○ 28.6	0.0	0.0	0.0	14.3
6 ■その他職種	24	○ 62.5	△ 20.8	20.8	○ 25.0	8.3	4.2	4.2	4.2	0.0	8.3
7 □労働者性（高）	26	57.7	○ 50.0	△ 3.8	7.7	7.7	3.8	7.7	3.8	3.8	0.0
8 □労働者性（低）	72	45.8	34.7	23.6	16.7	15.3	16.7	2.8	2.8	8.3	6.9

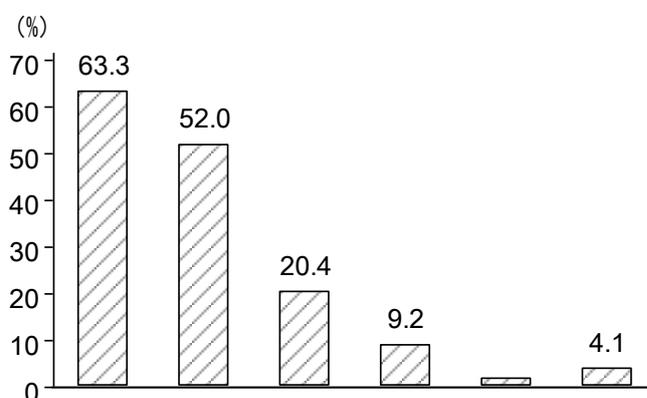
付問 44-2 業務委託契約従事者とのトラブルへの対応（複数回答）

6割以上（63.3%）の事業所は「言い分をよく聞いたうえで、業務委託契約従事者が納得のいく方法をとった」と答えているが、「業務発注を打ち切ることとした」との回答も2割（20.4%）みられる。

『情報処理技術』では「次の仕事で埋め合わせする」という対応もとられている。

付問 44-2 業務委託契約従事者とのトラブルへの対応（〇はいくつでも）【途中解約を除くトラブルあり】

□ TOTAL n=98

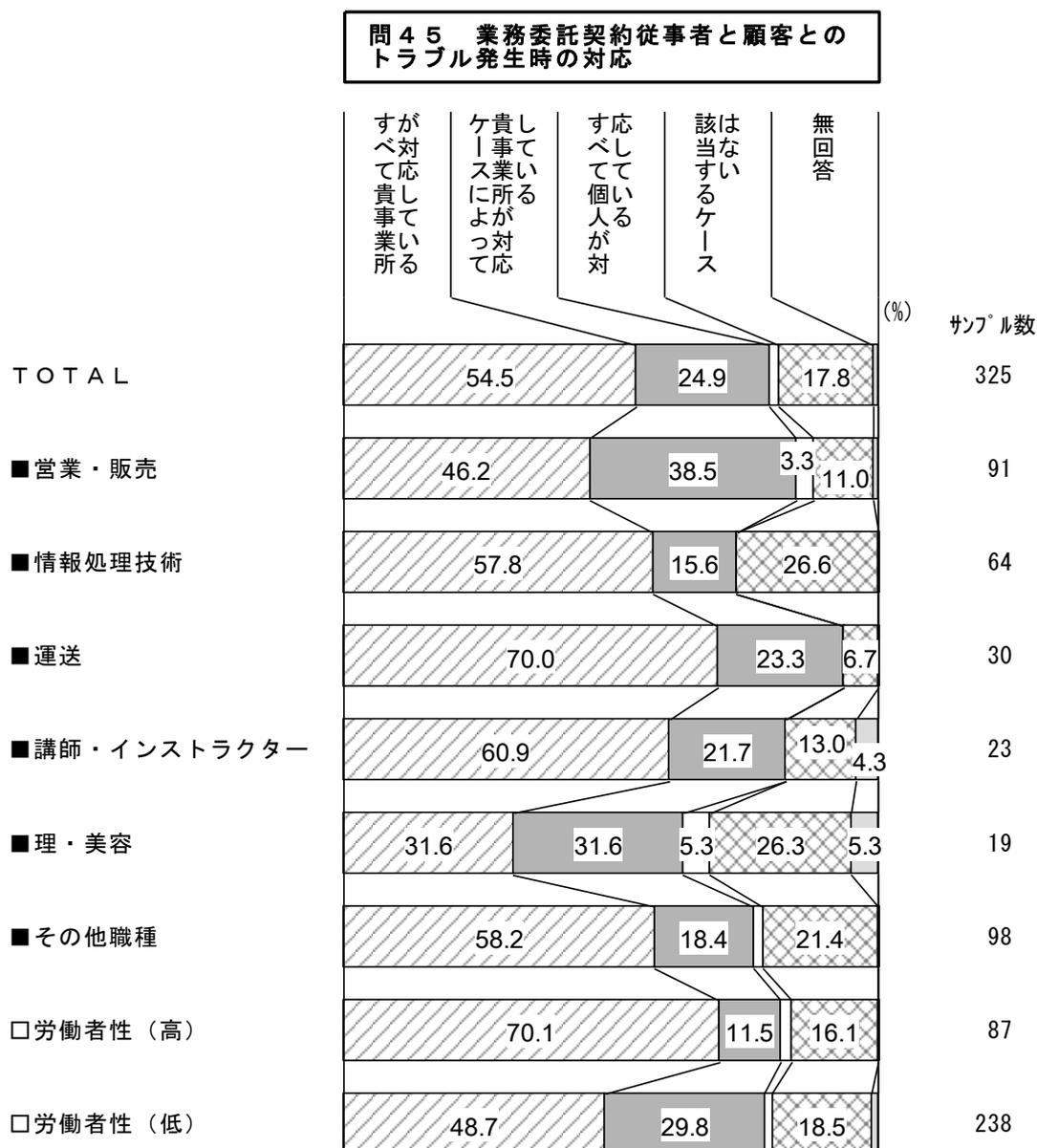


基本クロス	n	2	1	4	3	5	6
		言い分を聞いたうえで、従事者が納得のいく方法をとった	説明、説得を行った	業務発注を打ち切ることとした	次の仕事で埋め合わせをする	その他	無回答
0 TOTAL	98	63.3	52.0	20.4	9.2	2.0	4.1
1 ■営業・販売	28	53.6	46.4	17.9	10.7	7.1	3.6
2 ■情報処理技術	18	77.8	50.0	33.3	27.8	0.0	0.0
3 ■運送	14	78.6	57.1	28.6	7.1	0.0	0.0
4 ■講師・インストラクター	7	71.4	42.9	0.0	0.0	0.0	14.3
5 ■理・美容	7	57.1	71.4	0.0	0.0	0.0	14.3
6 ■その他職種	24	54.2	54.2	20.8	0.0	0.0	4.2
7 □労働者性（高）	26	61.5	61.5	23.1	3.8	0.0	0.0
8 □労働者性（低）	72	63.9	48.6	19.4	11.1	2.8	5.6

問 45 業務委託契約従事者と顧客とのトラブル発生時の対応

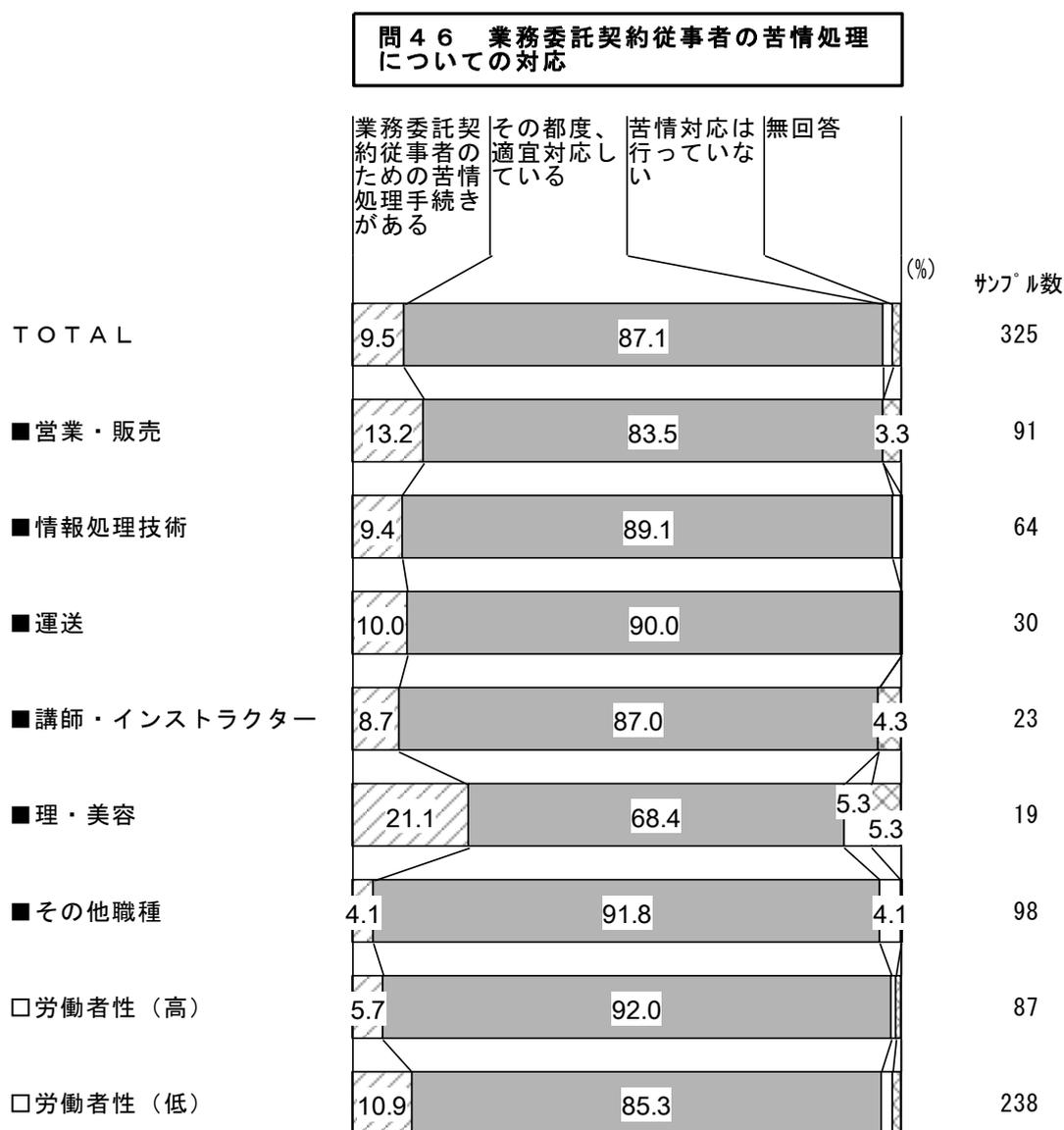
半数以上（54.5%）の事業所では「すべて事業所が対応している」と答えている。「すべて個人が対応している」というケースはわずか1.8%であった。

『運送』では「すべて事業所が対応している」割合が相対的に高い。また『労働者性（高）』の方が「すべて事業所が対応している」割合が高くなっている。



問 46 業務委託契約従事者の苦情処理についての対応

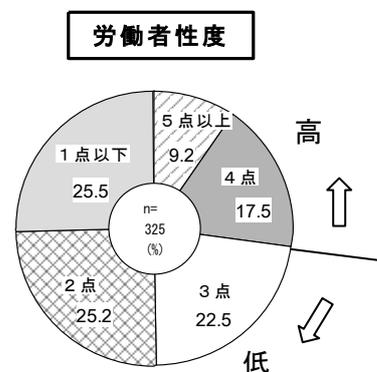
業務委託契約従事者の苦情については、「その都度、適宜対応している」事業所が9割弱（87.1%）を占め、「業務委託契約従事者のための定まった苦情処理手続きがある」事業所は1割に満たない（9.5%）。



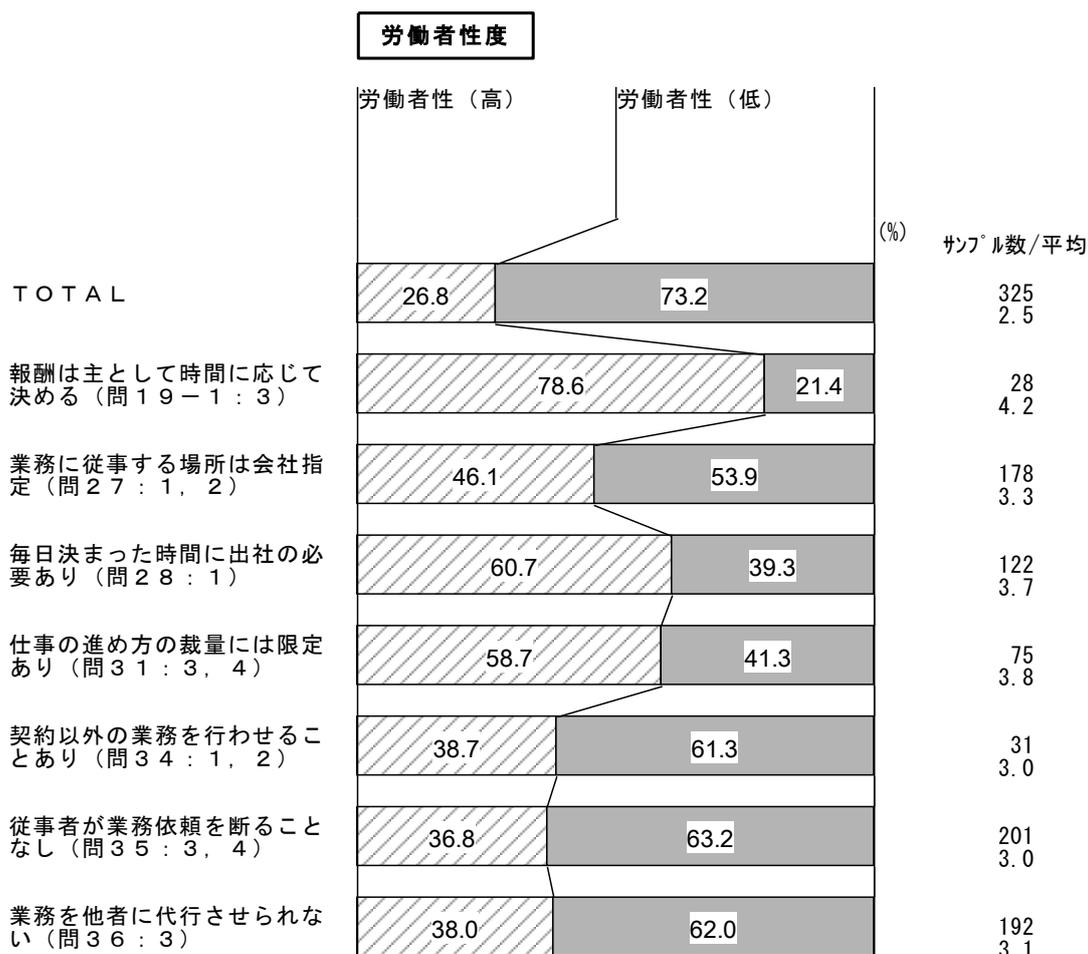
(9) 労働者性

①「労働者性（高）」の定義

労働者性については、「報酬を決める要素が時間に応じている」「業務場所が会社の指定した場所である」「毎日決まった時間に出社する必要がある」「仕事の進め方の裁量が限定されている」「あらかじめ決められた業務以外業務を行わせることがある」「仕事を断ることができない」「他者に業務を代行させることができない」の7項目にいくつ当てはまるか、でタイプ分けをしている。1つ当てはまるごとに1点を付与したところ、「5点以上」が全体の1割強（9.2%）、「4点」が2割弱（17.5%）で、これらを『労働者性（高）』とした。



7つの項目のうち、労働者性判定結果と特に関係性が高いものは、『報酬は主として時間に応じて決める』『毎日決まった時間に出社の必要あり』『仕事の進め方の裁量には限定あり』であった。

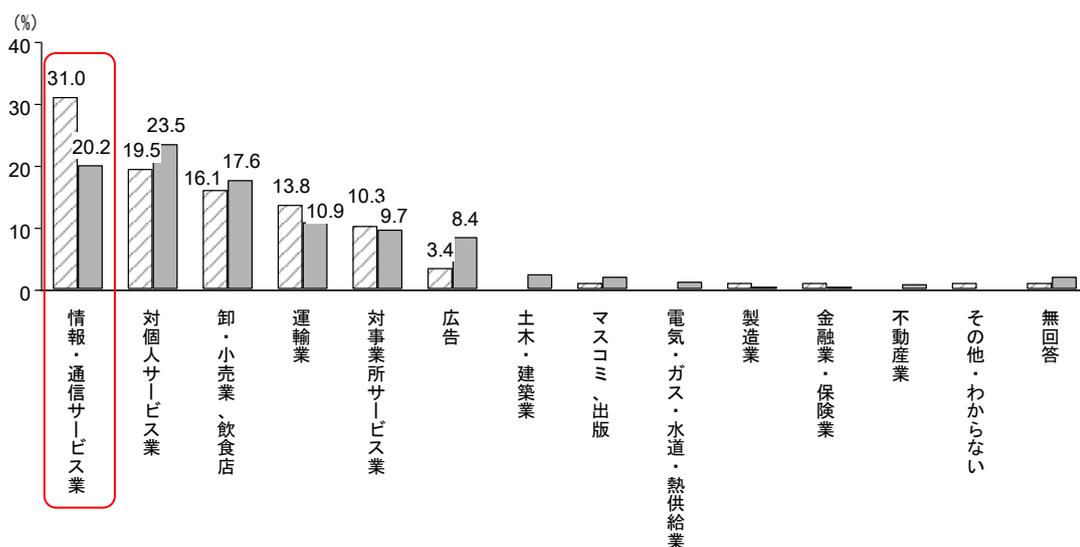


②「労働者性（高）」を特に活用している業種

『労働者性（高）』は「情報・通信サービス業」において、『労働者性（低）』よりも高い割合となっている。また、活用している職種としても「情報処理技術」で高くなっている。

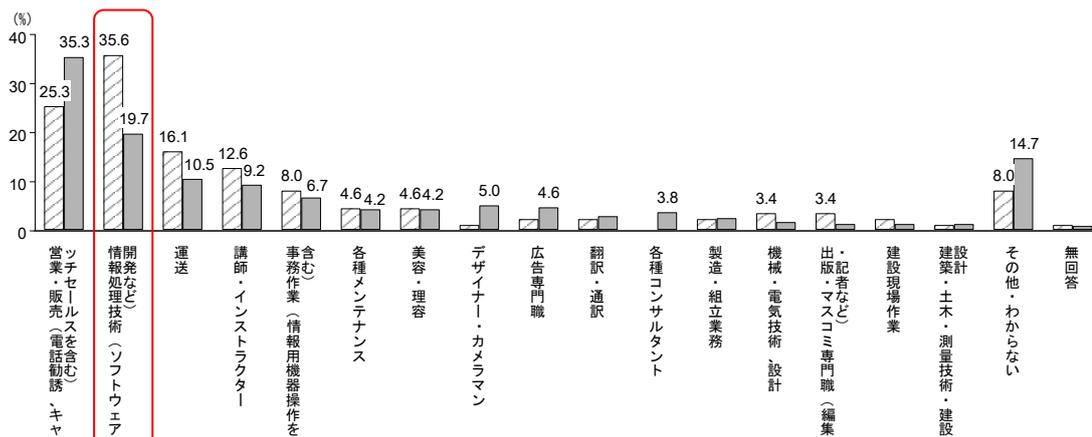
問 4 8 事業所の主な業種

□ 労働者性（高） n=87
■ 労働者性（低） n=238



問 1 2 業務委託契約従事者を活用している業務内容（〇はいくつでも）

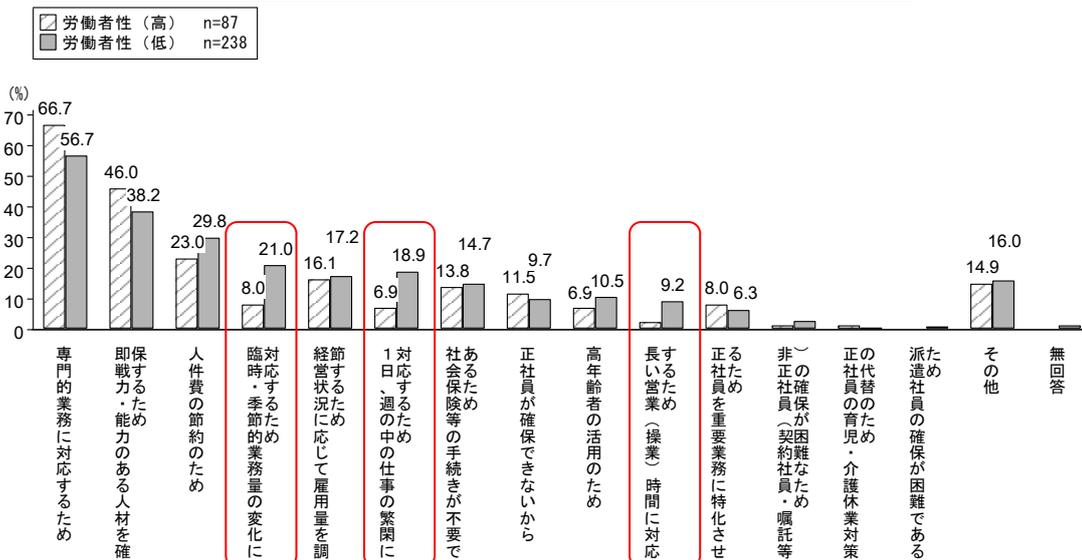
□ 労働者性（高） n=87
■ 労働者性（低） n=238



③ 「労働者性（高）」の活用目的

『労働者性（高）』では、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」「長い営業（操業）時間に対応するため」の割合が、『労働者性（低）』よりも低い。

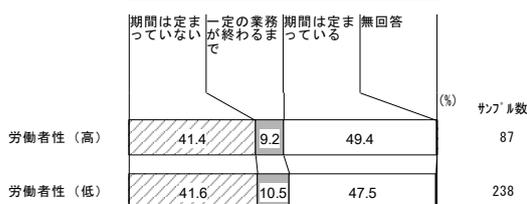
問2 業務委託契約従事者を活用する理由（〇はいくつでも）【ベース：業務委託契約従事者あり】



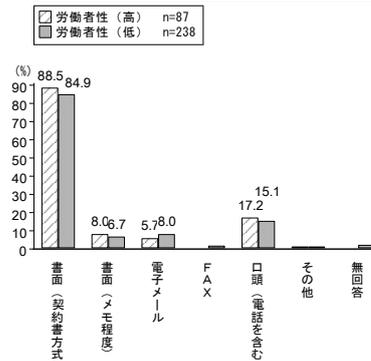
④ 「労働者性（高）」の契約実態

『労働者性（高）』と『労働者性（低）』では、契約の仕方や内容、期間などに違いはみられない。

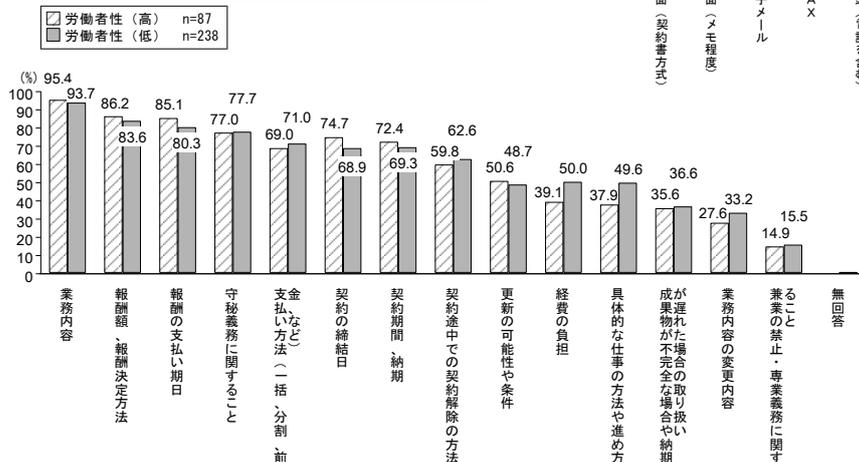
問16 業務委託契約従事者との契約期間の状況



問14 業務委託契約の仕方（〇はいくつでも）

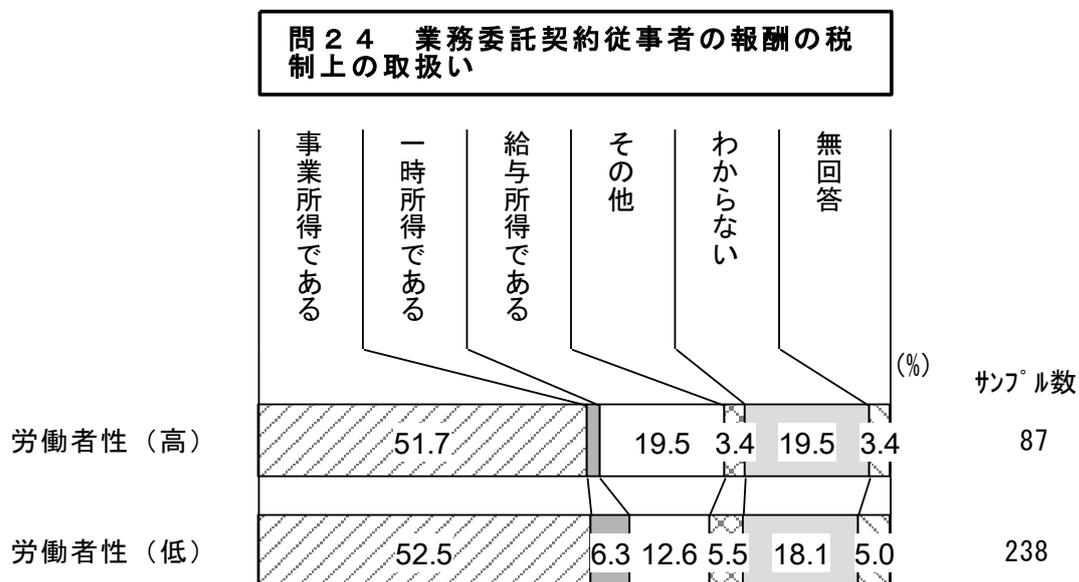
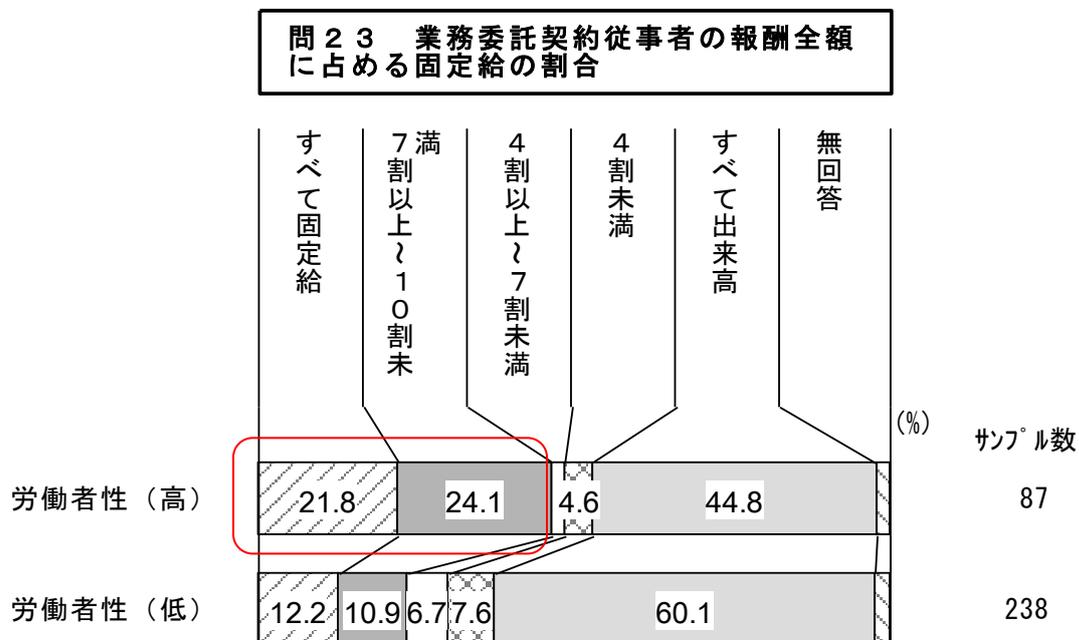


問15 業務委託契約で決めておく内容（〇はいくつでも）



⑤ 「労働者性（高）」の報酬実態

『労働者性（高）』では固定給の割合が高い。一方で、税制上の取扱いについては、『労働者性（高）』と『労働者性（低）』では違いがみられなかった。



⑥「労働者性（高）」の補償実態

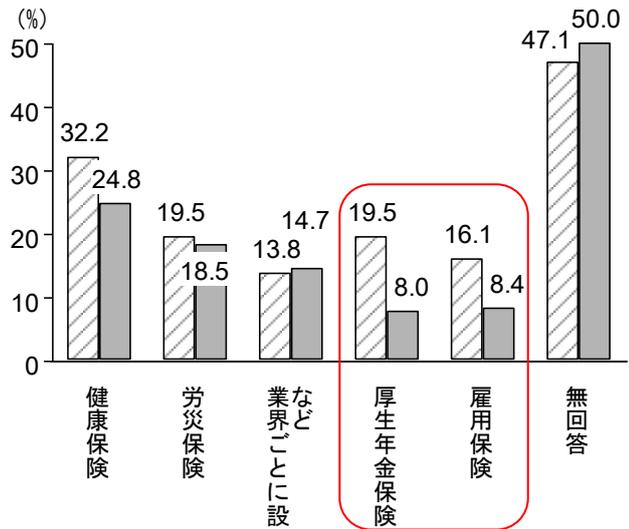
『労働者性（高）』では、「厚生年金保険」や「雇用保険」に加入している割合が『労働者性（低）』に比べて高くなっている。

また、業務中の怪我や事故が発生した場合、会社に対応する割合は高くなっている。

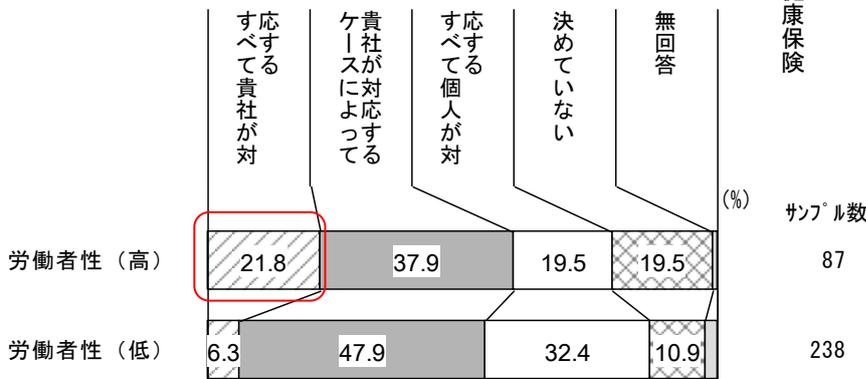
加えて、交通費についても『労働者性（低）』に比べて全額支給の割合が高い。

問 2 5 業務委託契約従事者の加入する社会保険（〇はいくつでも）

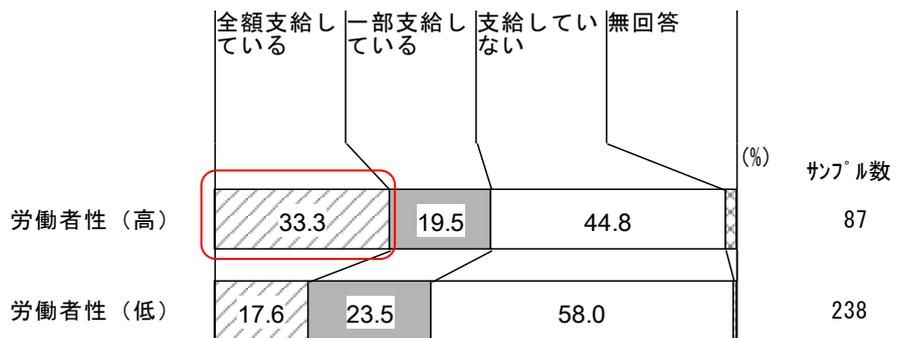
労働者性（高） n=87
労働者性（低） n=238



問 2 6 業務委託契約従事者の業務中のけがや交通事故等に対する補償対応

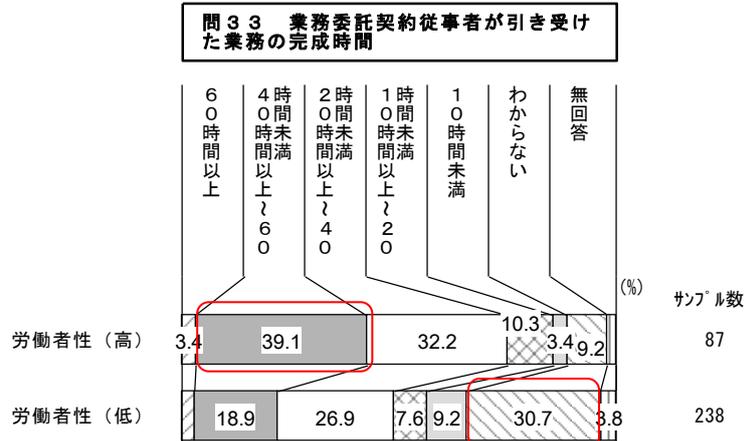


問 3 0 通勤や業務打ち合わせに伴う交通費の支給状況



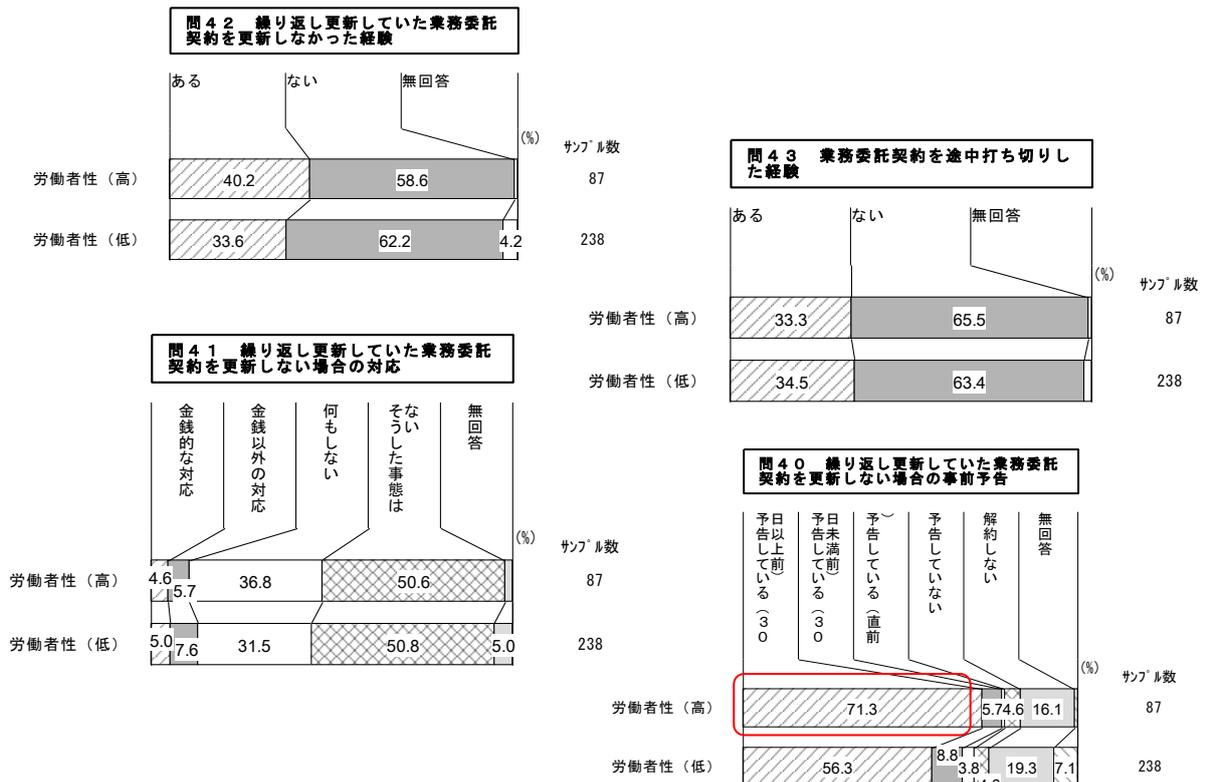
⑦「労働者性（高）」の勤務実態

『労働者性（高）』では、『労働者性（低）』に比べて業務の完成時間が「わからない」と回答する割合が低い。引き受けた業務の完成時間として、フルタイム並みに「40時間以上60時間未満」にかかるとの回答が4割（39.1%）で最も多くなっている。



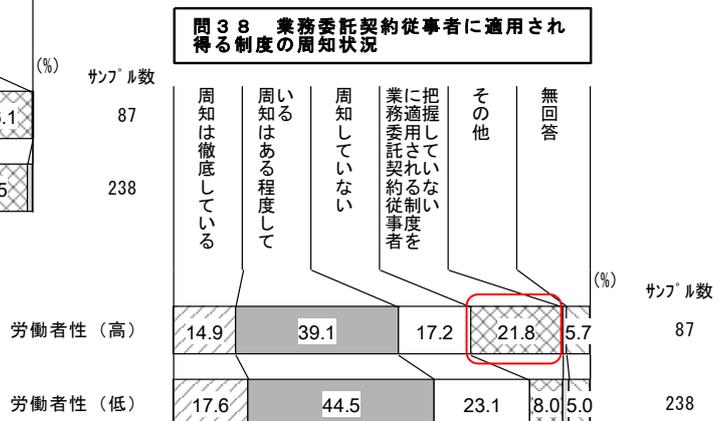
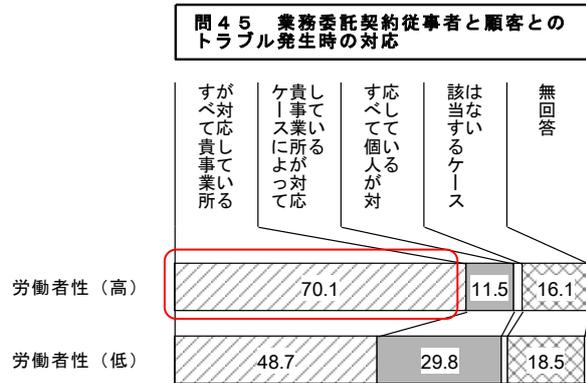
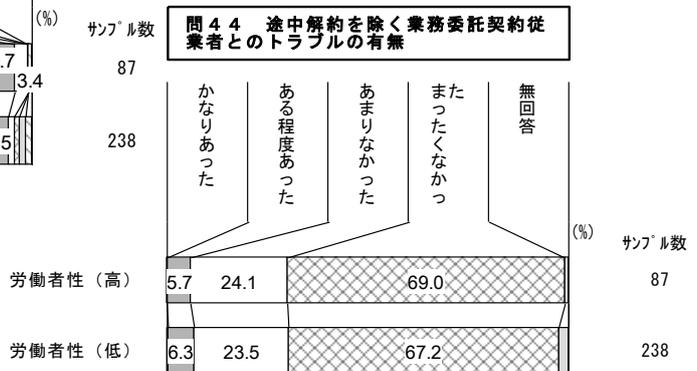
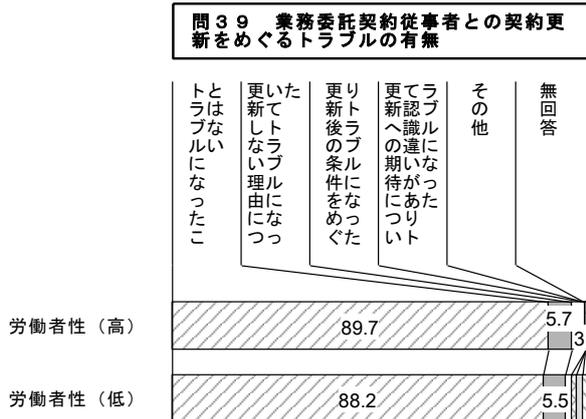
⑧「労働者性（高）」との契約更新実態

契約更新自体や更新しない場合の対応状況については、労働者性の高低による違いはみられない。ただし、更新しない場合の事前予告については『労働者性（高）』の方が『労働者性（低）』よりもきちんと30日以上前に予告を受けている。



⑨「労働者性（高）」とのトラブル

業務委託契約従事者とのトラブルの発生状況に、労働者性の高低での違いはみられないが、業務委託契約従事者と顧客とのトラブルが発生した場合は、『労働者性（低）』よりも『労働者性（高）』の方が会社が対応する傾向にある。ただし、業務委託契約従事者に適用される制度について、『労働者性（高）』を活用している事業所では、周知以前に制度を把握していない傾向にある。



Ⅲ 面接調査

1 調査概要

(1) 調査対象者

①事業所編 (6社実施)

「Ⅱ事業所アンケート調査」の回答企業のうち、ヒアリング調査に協力可として担当者連絡先の記載のあった企業を対象に面接調査の協力依頼を行った。ヒアリング企業の選定では、さまざまな業種から意見を聞けるよう留意した。また、アンケート回答企業以外でも、協力の得られた業務委託契約従事者活用事業所も調査対象とした。

事業所の業種は、情報通信・サービス業、訪問販売、小荷物宅配業、対個人サービス業（インストラクター）、対個人サービス業（エステ等）である。

②業務委託契約従事者編 (22名実施)

上記事業者ヒアリングにおいて、協力の得られた企業より、当該企業が委託している個人を紹介いただき、個人に対するヒアリングを行った。また、特定非営利活動法人インディペンデント・コントラクター協会の協力により、協会の会員からもヒアリングを行った。

なお、インディペンデント・コントラクター協会の会員は、専門性が高いと考えられる業務委託契約従事者が多く、ヒアリングの解釈には留意が必要である。

今回の調査でインディペンデント・コントラクター協会からご照会頂いた会員は17名である。

(2) 調査手法

面接調査

(3) 調査実施期間

2010年2月～3月

2 調査結果

(1) 事業所編

①業種や規模（従業員数）について

A社：情報・通信サービス業。社員5名。契約社員30名。事業所1箇所。

B社：情報・通信サービス業。事業所2箇所。

C社：訪問販売。1支社内、社員70名。個人事業主260名。センター12箇所。

D社：小荷物宅配業。社員30名。委託配送員88名。事業所2箇所。

E社：対個人サービス業（インストラクター）。社員5名。個人事業主15名。事業所1箇所。

F社：対個人サービス業（エステ等）。社員15名。非正社員9名。セラピスト144名。店舗10数箇所。

②業務委託契約従事者に委託している業務の内容

A社・B社：システム開発、システム保守・運用。

C社：訪問販売・新規顧客開拓。

D社：配達業務。

E社：テニス指導、施設管理、掃除、会員・生徒管理。

F社：整体、足つぼ、あかすり、アロマオイル等エステ関係。

③正社員等に任せるのではなく、（あえて）業務委託契約従事者を活用する理由

- 個人の希望（A社、B社、E社）。
- 1ヶ月2ヶ月といったスパンで必要な技術を調達するため（B社）。
- 活動時間がフルタイムである必要がないため（家庭と両立可能）（C社）。
- 業界の常識。体力的に長期間働き続けるのが困難であるため（D社）。
- 歩合制にしてモチベーションを高めるため（F社）。

④業務委託契約従事者の今後の活用方針

- 契約社員に雇用形態を変更または、有期契約の非正規社員として雇用する（A社）。
- 雇用者にしたいが、本人次第（B社）。
- 業務量次第で増減するが、今後も同様（C社、D社、E社）。
- 正社員化を検討したが採算が合わない（F社）。

⑤募集の際に活用する媒体や方法。また、採用の基準や重視点

- 口コミ・紹介（A社、B社、C社、D社、E社）。
- インターネットの求人サイト（C社、E社）。
- 自社HP（D社）。

- 求人誌、新聞等 (E 社、F 社)。

⑥契約の内容について

- 基本契約と案件ごとの契約 (注文書) (A 社、B 社)。
- 契約書なし (C 社)。
- 書面契約をするが、稼働日数が少ない場合は文書の取り交わしなしもある (D 社)。
- 支払い条件など詳細に書いた書面で契約している (E 社、F 社)。

⑦報酬について

- 案件単位 (A 社、B 社)。
- 歩合制 (C 社、D 社、F 社)。
- 時給～月給～年俸 (E 社)。

⑧業務に必要な経費の負担

- 契約次第。出張費などは別途実費支払 (A 社)。
- すべて会社負担 (B 社)。
- 車両レンタル代は個人負担、燃料代は会社負担 (C 社)。
- 全て個人負担 (D 社、E 社)。
- 売上に対する一定割合を個人が負担 (F 社)。

⑨業務委託契約従事者が事故やケガなどを起こした場合の補償について

- 特になし (A 社、B 社)。
- 企業グループが加入している保険から治療費など補償 (C 社)。
- 会社で補償しているものは無いが、「一人親方労災」の加入を強く勧めている (D 社)。
- 事業所負担で生活保障保険に加入している (E 社)。
- 業界経由で格安に傷害保険に加入 (保険料は個人負担) (F 社)。

⑩業務委託契約従事者の能力や技能開発について (方針、機会提供、研修内容など)。

- 特にしていない (A 社、D 社)。
- ML などでの情報提供とともに、有償研修も会社負担で参加させている (B 社)。
- 定期的に研修実施 (C 社、E 社、F 社)。

⑪契約上・業務上のトラブルや苦情

- 契約を途中破棄する場合の支払いでトラブルになることもあるが、話し合い、解

決している (A 社)。

- 特にない (B 社、C 社、F 社)。
- 態度などに対するクライアントからのクレーム程度 (D 社)。
- スクール外での個人レッスンを行った場合は契約を解除する (E 社)。

⑫契約の更新（または延長）について

- 委託する仕事があれば、その都度新しい有期の契約を結ぶ。継続しないこともある (A 社)。
- 特に問題がなければそのまま自動更新 (C 社、D 社、F 社)。
- 契約更改時に話し合い条件 (拘束時間、金額) を決めて再契約する (E 社)。

⑬契約の途中解除（破棄）経験

- 本人の思っていたイメージと違うなどの理由や顧客から期待した品質を得られないなどの場合に発生。好況の時期は、本人からの (わがままな) 途中解除の申し出が多かったが、景気後退に伴い、そのような申し出は少なくなった (A 社)。
- 注意しても改善がみられない場合 (D 社)。
- なし (B 社、C 社、E 社、F 社)。

⑭業務委託契約従事者に適応され得る制度についての周知

- 過去に 1～2 回程度資料を渡したことはあるが、頻繁に周知していることはない (A 社)。
- 日頃の話題の中で取り上げている (B 社)。
- 契約の初期段階で周知している (C 社)。
- 特にしていない (D 社、F 社)。
- 該当しない (E 社)。

⑮業務委託契約従事者を活用する際に、特に注意していること

- 最初の契約時には、後でトラブルにならないよう契約書に盛り込むと同時に、正社員 (または非正規社員) と個人事業主との違いを懇切丁寧に説明した (A 社)。
- 長続きするよう、業務量を調整し、あまり無理をさせないようにする (C 社)。
- 委託者と会社は共存共栄の関係で、上司と部下ではないと社員に言い聞かせている (D 社)。
- 体調管理 (稼働量の 1 日の上限、週の上限) (D 社、E 社)。

⑯業務委託契約従事者を活用する場合の課題・問題点、それらの解決策

- 個人事業主自身で営業ができなくて、当社に依存する体質を持った個人事業主が

- 多い (A 社)。
- 指揮命令権が事業所にない中で、どのように安全運転を指導するのが課題 (D 社)。
 - いかに長期定着してもらえるかが課題 (F 社)。

⑰その他意見、要望など

- 個人事業主として 40 才代以降になると、顧客からの求人要望も少なくなるので、その年代の人たちが働ける環境が整うと良い (A 社)。
- 主婦が安心して働けるよう、保育園の充実を望む (C 社)。
- 1 人親方の範囲を広げていただきたい (D 社)。
- 業界定義があいまいで明確になっていないところに問題がある (F 社)。

(2) 業務委託契約従事者編

タイプ A: 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業務委託契約従事者。業務経験がなくても参入可。

タイプ B: 会社員時代の経験や人脈を活かし、独立起業して複数の企業と業務委託契約や請負契約を、自らの選択で交わしている業務委託契約従事者。比較的高度なスキルを要する。

①プロフィールについて

ヒアリング対象者のプロフィールは、はじめてその職種に就くタイプ A と、会社員として経験のある職種で独立して委託を請けるようになったタイプ B とに分けられる。

【タイプ A】

- 結婚後ずっと専業主婦であったが子育てが一段落したので、何か仕事を始めようと思って求人誌を見た (営業・販売職)。
- 居酒屋経営と両立してできる仕事として始めた (バイク便ライダー)。
- 怪我をして通ったことをきっかけに整体の世界に入った (マッサージ)。

【タイプ B】

- 3 年強制作会社で勤務し、独立。まもなく 10 年。独立して業務領域を広げたが、基本的には一人で仕事をしている。手に負えない部分は他社に依頼 (ライター)。
- 銀行員時代に経営コンサルタントの養成講座を受講。その後広告代理店で幅広く業務経験をつみ、コンサルタントとして独立して 5 年。会社を設立し、事業を広げていくまでのプロセスとして業務委託契約従事者となっているまで (事業コン

- サルタント)。
- 外資系コンサルタント会社で 8 年経験をつみ、転職のつもりで退職したが、縁が無くそのまま個人請負として働き続けて 12 年。中小企業診断士、産業カウンセラーなどの資格をもつ (情報システム系コンサルタント)。
 - 海運会社で 20 年勤める間、人事部の仕事と通じて社会保険労務士の資格を取得。独立して 5 年たつが、今でも前の会社の人事部の仕事も続けている (人事系コンサルタント)。
 - 27 年間、金融業会で複数の会社にて経理や財務の仕事を経験。数年前にインディペンデントコントラクターという働き方を知り、それを目指して退職。今後も会社組織をつくるつもりはなく、あくまでも IC として働いていきたい (金融系コンサルタント)。
 - 入社当事は 3 年で結婚して仕事をやめるものだと思っていた。14 年間勤めて早期退職制度で卒業。翌年会社法人を登記したが従業員は自分だけ。まもなく 8 年 (ウェディングプランナー)。

②この事業所から受託している業務の内容

受託している業務の内容としては、肉体労働的なタイプ A と知的労働的なタイプ B に分けられる。

【タイプ A】

- 乳酸飲料や清涼飲料の委託販売。午前中に受け持ちのテリトリーの範囲で外回り (販売) を行い、終わり次第センター内で売上計算や翌日の準備をして午後 3 時ごろには帰宅 (営業・販売職)。
- 稼働可能な時間帯を申告しておく、注文があった際に事業所から専用端末に依頼が入る。依頼を請けるか請けないかは自己判断可能 (バイク便ライダー)。
- 専門は整体等だが、今はインターン生の研修のインストラクターや店長として配属や評価をやっている (マッサージ)。

【タイプ B】

- プロジェクトの相談役として、決まった曜日に出社して社員と共にプロジェクトを推進する (各種コンサルタント)。
- 人事部がやるような仕事 (社会保険労務士 人事系コンサルタント)。
- 発注側企業の支援として、システム開発の要件定義や実際に開発する会社との調整役など (IT 系コンサルタント)。
- 研修担当やコラムなどの文章書き (キャリアコンサルタント)。
- ハワイでの海外挙式を希望する個人を対象に、プランニングから現地の手配などを行っている (ウェディングプランナー)。
- システム開発のリーダーとして月 250 時間～300 時間現場にいる (プロジェクトマ

ネージャー)。

③業務委託契約従事者として働いている理由

業務委託契約従事者として働いている理由は、いずれのタイプも時間的裁量があることをあげているが、タイプ A では自分の裁量で報酬が増やせることを、タイプ B では仕事を選べることをあげる傾向にある。

【タイプ A】

- 働く時間を自由にできるから (営業・販売職)。
- 自分のがんばりで報酬を増やすことができることと、自分の裁量でやれるから (バイク便ライダー)。
- 兼業・副業がしたかったから (現在の会社では禁止されているが) (マッサージ)。

【タイプ B】

- 業務領域を変えて、自分のやりたい仕事をするため (ライター)。
- 会社組織のなかでマネジメントをやりたくなかった (コンサルタント 他)。
- 会社組織を大きくするための過程 (事業コンサルタント)。
- 転職を避けるために退社したが、再就職が難しかったため (キャリアカウンセラー)。
- 時間が自分の裁量で自由になるから (コンサルタント 他)。
- 仕事量を自分でコントロールできるから (リサーチャー)。
- 会社組織の中では異動で不本意な仕事をしなければならないから (人事系コンサルタント)。
- 組織に所属するプレッシャーがないこと (金融系コンサルタント)。
- 仕事を請ける・請けないの判断を自分自身でできるから (コンサルタント 他)。

④今後も業務委託契約従事者として働き続けるか

今後の意向としては、タイプ A ではこのままの状態継続する意向にある。一方、タイプ B では自分のやりたい仕事をするのが前提で、手段として業務委託の形態をとっているため、変化する可能性があるという傾向にある。

【タイプ A】

- 体力の続く限り続けたい (営業・販売職、バイク便ライダー)。
- 条件が許す限り続けたい (営業・販売職)。

【タイプ B】

- 続けたいが、景気が悪く単価が下がりつつあるので困っている。仕事量も減っている (ライター)。
- 現在と同じスタイルで続けていきたい (コンサルタント 他)。
- 業種の幅を広げながら続けていきたい (金融系コンサルタント)。

- 事業を始めるという選択肢は残しているが、たぶん今のままだと思う（情報システム系コンサルタント）。
- 会社の方が楽だろうなと思うことがあるが、もう戻れない（キャリアカウンセラー）。
- 役員として招聘されれば、会社組織に戻ることは考えられる（コンサルタント他）。
- 方向性は決めていないが、変えていくつもり（組織に居れば下っ端に任せられるような仕事を個人だと自分でやらなければならないのでしんどい）（事業開発コンサルタント）。
- 個人事業主が 100 人集まったような新しいコンセプトの組織をつくりたい（リサーチャー）。
- いずれ会社をつくりたい（IT 系コンサルタント）。
- 就職するか、個人事業主として業務内容を変えるか、新しいビジネスをはじめるか悩んでいる（経営管理系コンサルタント）。
- やりたいことありきで、働き方は今後変える可能性がある（ウェディングプランナー）。
- 他に選択肢があれば、就業形態にこだわらない。自分の働くスタイルにマッチしていればこだわりはない（コンサルタント 他）。
- 仕事の依頼があれば受けるが、なければ学生としての時間を増やしたり自分のビジネスをやる。仕事の声がかかっても趣味に合わないとはやらない（コンサルタント 他）。

⑤どのようにして受注しているか

タイプ A では、企業側の募集に応募する形で仕事を受注している。一方タイプ B では「紹介」による受注や自ら営業して仕事を受注する傾向にある。

【タイプ A】

- 求人誌で見つけた（営業・販売職、バイク便ライダー）。
- 口コミ（営業・販売職）。

【タイプ B】

- 継続受注と紹介（コンサルタント 他）。
- 営業目的のブログや HP から（コンサルタント 他）。
- IC 協会の HP から（キャリアカウンセラー）。
- 著作物（本など）を通じて（キャリアカウンセラー）。
- もともと勤めていた会社から（コンサルタント 他）。
- 紹介が主だが飛び込み営業も。HP にアドレスを掲載している会社にメールで営業（リサーチャー）。

⑥契約の内容について

タイプ A では契約書を取り交わしていない、または覚えていないなど契約にこだわらない傾向にある。一方タイプ B でも、支払い条件と抽象的な業務範囲を書くにとどまる基本契約のみのケースや、機密保持契約のみのケース、一度基本契約を結ぶと個々の業務発注では契約書を取り交わさないといったケースがみられ詳細な内容の契約書を毎回取り交わしているという傾向にはなかった。

【タイプ A】

- 契約書は取り交わしていない（営業・販売職）。
- 10年前に取り交わしたままで覚えていない（バイク便ライダー）。

【タイプ B】

- はじめて仕事をする会社とは、基本契約を結び、支払条件などを明確にするが、個別の案件発注の際には契約書は取り交わさない（ライター）。
- ハウスエージェンシーをはさんでいるので、個別の企業とは直接契約はしない。エージェンシーと企業は契約更新しているが、自分とエージェンシーでは特に書き直しはしていない（事業コンサルタント）。
- 訪問頻度、報酬と抽象的な業務範囲が書かれている程度で、どちらかの意思表示が無ければ継続する（コンサルタント 他）。
- 業務委託の内容について、どこまでが範囲かを自分の方で文言を書き、相手側には任せない。賠償責任についても負えないということを明文化する（事業開発コンサルタント）。
- 機密保持契約書は交わすが、契約書は特にかかわらず、業務終了後に請求書を提出するだけ（リサーチャー）。
- 年間契約をしている会社もあるが、短期でパッケージ化されている依頼のものは業務依頼書もなく、契約書を結ばないこともある（人事系コンサルタント）。

⑦報酬について

タイプ A は売上によって報酬が変わる傾向にある一方、タイプ B は拘束時間によって報酬が決まる傾向にある。

【タイプ A】

- 委託商品の総売り上げのうち、20～25%が委託手数料として報酬となる。勤続年数による手数料の違いはない（営業・販売職）。
- 顧客から受け取る運賃の半額（バイク便ライダー）。
- 報酬（金額）の決め方は何%か提示。店長手当てがつく。店の売上に応じて歩合が変動する。インターンの指導料（1ヶ月いくら）もある。基本給はない。インターンは交通費のみ（マッサージ）。

【タイプB】

- 完全歩合制。文字数やページ数で決まる（ライター）。
- 出勤（拘束）日数で決まる。先方の提示額のケース、自ら提示するケースあり（コンサルタント 他）。
- 日給制（キャリアカウンセラー）。
- 実績払いの時給制（コンサルタント 他）。
- 顧問契約としてミニマムチャージで契約し、一定の時間を超えたら加算してもらう（人事系コンサルタント）。
- 商品ごとに価格が決まっている。（E x：結婚式一式、ヘアメイク、ブーケ、、、といった商品単位）（ウェディングプランナー）。
- スタッフとして参加して見積りより稼働時間が超過した場合は、補てんしてもらう。一方、プロマネとして案件を差配した場合は、見積りより超過しても自分で責任を負うため、補てんは要求しない（コンサルタント 他）。
- 仕事の難易度にかかわらず、1ヶ月拘束でいくらという金額を提示する（プロジェクトマネージャー）。

⑧業務に必要な経費の負担

タイプ A はほぼ全額自己負担の傾向にある一方、タイプ B は必要に応じて企業から支給を受けることが可能の傾向にある。

【タイプA】

- 外回りで使う自転車、バイクなどのレンタル料金は、個人の負担となっているが、燃料代や自転車などの修理代は、事業所の負担となっている。新商品のサンプルは、会社が無料で配布してくれる。破損した商品も事業所側の負担となっている（営業・販売職）。
- 貸与される制服以外全て自己負担（バイク、燃料、修理代、任意保険等）（バイク便ライダー）。
- ユニホームは自腹。オイルやタオルの使用分は雑費として給料の0.5%引き（マッサージ）。

【タイプB】

- 交通費、文房具、PC は個人負担。必要な物品を購入した場合は領収書を添えて実費請求（ライター）。
- 交通費は出張1回いくら、都内1回いくら、というカタチで固定で決めて請求している。諸経費は、前提は自分もちだが、入社すると会社にいる間は他の社員と同様に備品などは支給される（事業コンサルタント）。
- 都内交通費は請求せず、出張については実費請求または会社手配（コンサルタント 他）。

- 予め想定される経費がかさみそうな場合は、契約範囲に含めている（事業開発コンサルタント）。
- 業務開始後発生した経費は、交渉して了承されれば請求する（リサーチャー）。
- 机やPCは会社で用意されている（金融系コンサルタント）。
- 出勤日数が不特定のため、交通費は実費請求。その他経費は事前に許可を得てから購入（経営管理系コンサルタント）。
- 広告掲載費や打ち合わせ用スペースの固定費、カタログの印刷費は会社もち。オフィスの雑費やカタログ郵送料は自分もち（ウェディングプランナー）。
- 契約上仕事に要する経費は会社もちとなっているが、実際には精算が面倒で請求していない（コンサルタント 他）。

⑨事故やケガなどを起こした場合の補償について

配達時などに事故に遭うリスクや顧客への施術上の事故が発生するリスクのあるタイプ A では、会社負担、会社推奨、会社経由での割引といった形で何らかの補償について取り組まれている。一方、タイプ B ではほとんど補償については考えられておらず、個人保険に依存する傾向にある。

【タイプ A】

- 業務上のケガなどは、加入している共済制度（掛け金不要、契約後 6 ヶ月以降に権利が発生する）で補償されている（営業・販売職）。
- 会社からの補償は一切ない。そのため、交通事故に備えて任意保険への加入、業務上の事故やケガに備えて、一人親方労災保険に加入している（バイク便ライダー）。
- 自分自身に対する事故などは個人保険だが、対外的な補償に月々2000 円の掛け金で事業所を通じて加入している（マッサージ）。

【タイプ B】

- 補償はない（コンサルタント 他）。
- IC 協会の所得保障に入っている（コンサルタント 他）。
- 年間で契約しているクライアントとの契約では、移動中や作業中発生した場合の保障として、数十パーセントの支払がされるような形になっていた（リサーチャー）。
- 個人的な生命保険で保障する（コンサルタント 他）。
- 仕事でクライアントに迷惑をかけないよう、ネットワークを広げていざという時に頼める先を確保している（コンサルタント 他）。

⑩能力向上や技能開発について

いずれのタイプにおいても、特別な取り組みはせず、業務を通じて成長する

というケース、積極的に情報収集を行い、メーリングリストや雑誌の講読、セミナーへの参加などを通じて自己研鑽を行っているケースがみられ、会社から支援を受けているというものはみられなかった。

【タイプA】

- 周りの先輩や同僚に相談することが能力向上につながる（営業・販売職）。
- 同業者の意見交換会や勉強会への出席。専門書を読むなど（マッサージ）。

【タイプB】

- 会社からのサポートはなし。自分で興味をもって本やネットで知識を得る。メーリングリストなどで紹介されるセミナーなどに興味があれば参加する（コンサルタント 他）。
- 特に意識はしておらず、実務を通じて成長している（コンサルタント 他）。
- 専門の新聞やビジネス誌の定期購読。ビジネス書の購読（コンサルタント 他）。
- 新聞、雑誌、書籍、インターネット、セミナー参加、異業種交流会への参加など（キャリアカウンセラー）。
- 技術者の集まるイベントへの参加（IT系コンサルタント）。
- ネットワークを広げることを目的に団体に加入したり、講座に通う（キャリアコンサルタント）。

⑪契約上・業務上のトラブルや苦情

タイプ A では契約形態を理解しないまま求人に応じたケースがある。一方タイプ B では相手先の業績悪化により、契約解除や未払いといったトラブルが発生している。

【タイプA】

- 特になし（営業・販売職、バイク便ライダー）。
- 個人事業主と思わないで研修に入り、途中で辞退するケースがある（マッサージ）。

【タイプB】

- 相手先が倒産し、支払がされないケースがある（コンサルタント 他）。
- 相手先の業績悪化により、契約解除となるケースがある（コンサルタント 他）。
- 独立した個人コンサル同士で仕事をしていたものが、途中で立ち消えになったり支払がされないケースがある（キャリアコンサルタント）。
- 特になし。当初と業務内容が変わることがあっても、ある程度曖昧なところを引き受けることに個人が受けている価値があるとも考えているのでトラブルとは捕らえていない（コンサルタント 他）。

⑫契約の更新（または延長）について

タイプ A では自動的に同条件で延長される傾向にある。一方、タイプ B でも

自動更新のケースもあるが、更新の都度契約条件の確認、交渉を行うケース傾向にある。

【タイプA】

- 最初の契約時に契約期間を決めていないので契約を更新するということはないが、引越しなど自身の都合で更新できない場合もある（営業・販売職）。
- お互いに何も言わなければ自動延長される（バイク便ライダー、マッサージ）。

【タイプB】

- 自動更新（契約期間は3ヶ月、半年、1年など様々）（コンサルタント 他）。
- 自動更新にはせず、必要とされているかを確認する場としてきちんと更新する（情報システム系コンサルタント）。
- 単発のものはその都度ごとの契約で終わる。年間契約をしている企業とは1年更新だが、次年度の方向性を確認し話し合った上で金額を決定する（コンサルタント 他）。
- 自動更新はない。1ヶ月切った時点で次の契約をどうするか決める（経営管理系コンサルタント）。
- 契約解除は1ヶ月前通告、3ヶ月前通告、半年前通告など様々（コンサルタント 他）。
- プロジェクトが片付くまで延長（システム開発プロジェクトマネージャー）。

⑬契約の途中解除（破棄）経験

タイプAでは途中解除の経験がないとのことだが、タイプBでは自ら解除を申し出るケースがみられる。

【タイプA】

- 特になし（営業・販売職、ライダー、マッサージ）。

【タイプB】

- つぶれそうな会社に自分の方から解約を申し出た（事業コンサルタント）。
- 人間関係でトラブルになり、途中解除になった経験がある（情報システム系コンサルタント）。
- 契約解除はないが、内容とスケジュールと金額のバランスが取れていないものなどは断ることが多い（リサーチャー）。
- 業績が急激に悪化した会社から途中解除されたことがある（人事系コンサルタント）。
- 開発中止になって、更新を見込んでいたプロジェクトが想定より早期に終了になった（IT系コンサルタント）。
- 支払えなくなった、他に安いところが見つかったということで更新しないというケースがある（人事系コンサルタント）。
- 契約の相手方が尊敬できなかつたため、自分から契約の延長を断ったことがある

(システム開発プロジェクトマネージャー)。

⑭業務委託契約従事者（自身）に適応され得る制度についての認知

人事労務系のコンサルタントを除き、ヒアリング対象となったケースのほとんどは各種制度について認知していない状況にあった。

【タイプA】

- 知っている制度はない（営業・販売職、ライダー、マッサージ）。
- 下請代金支払遅延防止法のみ名前だけ知っている（営業・販売職）。

【タイプB】

- 知っているものはない。自分には関係ない（コンサルタント 他）。
- 専門なので内容は知っているが、自分には適応されない（人事系コンサルタント）。

⑮業務委託契約従事者として働く上で、困った時の相談先

いずれのタイプでも、身近なところへ相談するというケースの他、内容に応じて税理士や弁護士といった専門家を相談先としてあげ、公的機関を相談先としてあげるケースはみられなかった。

【タイプA】

- センターのマネージャー（販売員から社員になった女性）にどんなことでも相談する（営業・販売職）。
- 困ったことがないので思いつかない（バイク便ライダー）。
- 困ったことは社長に相談する。外に相談することはない（マッサージ）。

【タイプB】

- 支払いが滞ったときは裁判所に相談した（ライター）。
- 知人に相談する（コンサルタント 他）。
- IC 協会が毎月開催している税理士や弁護士の無料相談を頼る（コンサルタント 他）。
- 内容に応じて、税理士、弁護士などの専門家（コンサルタント 他）。
- 自治体の起業家ヘルプデスク（IT系コンサルタント）。
- 自分で解決するしかないと思っている（コンサルタント）。
- ハローワークや労基署などは思いつかない（コンサルタント 他）。

⑯労働法の保護を受けられる「労働者」に該当するかどうか。また、その判断基準について。

【共通】

- 該当するかどうかなど考えたこともない。

⑰「労働者」であるかどうか知りたい場合の相談先

【共通】

- どこも思い浮かばない。
- 労基署を思い浮かべるかもしれない。
- 労働法の専門家。弁護士。

⑱業務委託契約従事者として働く中での不都合や不安

タイプ A ではあまり不都合や不安はないとの回答であったが、タイプ B では収入の安定性や発展に対する不安、自身の健康に対する不安などがあげられた。

【タイプ A】

- こちらに身に覚えのない顧客とのトラブルが発生することがあるが、マネージャーや社員が解決してくれるので、特に不安は感じていない（営業・販売職）。
- 老後が心配だが、自分で切り開いていかなければいけないと思っている（バイク便ライダー）。
- 不都合はない（マッサージ）。

【タイプ B】

- 相手の会社の業績が厳しくなってくると、最初に切られるのは外注先だろうという不安は常にある（コンサルタント 他）。
- 契約が正式に切られなくても、支払いがされなくなったら収入が無くなるという不安は常にある（コンサルタント 他）。
- 自分自身の健康維持に不安（コンサルタント 他）。
- 文字数やページ数契約のため、担当者のダンドリが悪いと手間ばかりかかり割が悪くなる（ライター）。
- セキュリティの関係上、出社が避けられず自宅では仕事ができない（コンサルタント）。
- クライアント同士が競合になりうるため、バランスの取り方が難しい（キャリアカウンセラー）。
- 仕事の依頼を断るほど忙しい時期と、暇な時期の波がある（IT系コンサルタント）。
- アイディアやプランを揉む仲間が居ない分、チャンスが少ない（キャリアコンサルタント）。
- 家を買おうと思ったときに会社の保証がない（ウェディングプランナー）。
- 特にない。仕事がなくなったら就職すればよい（コンサルタント 他）。

⑲その他意見、要望など

業務委託契約従事者を新しい働き方として社会的に定着させるよう、取り組みを要望する意見が寄せられた。

- 個人事業主に対する保護がまったくない。個人事業主のセーフティネットも考えてほしい（ライター）。
- ただお金をばらまいたり、制度を作ったりすることだけでは意味がないので、個人事業主の働きかたを奨励するなら、その人たちがどういう意識やモチベーションで仕事をしていて、そういう人たちに何があって、何が足りないのか、その差を埋めるようなアクションをするようなことに時間やお金をさいてほしい（リサーチャー）。
- 派遣の話で、1人1人に有利になるようにというのはいいけれど、そうすると小さい会社がつぶれますよということを、見逃さないで欲しい。正規雇用じゃなければ使っちゃだめみたいな雰囲気が漂い始めると、僕らも契約しづらくなる。僕らみたいなやり方はすき間産業みたいなものなので、法律で大きな会社とたくさん個人を何とかしようとした時に、僕らは見過ごされてしまう。そこはつらいんですよねという声を上げたい（IT系コンサルタント）。
- 個人という働き方が社会通念としてもっと一般化すると営業がやりやすくなる。企業が個人と契約をしたがらないのはリスクがあるからなので、リスクヘッジが取れるような仕組みを作らないといけない。ハローワークで就職に限らず、短期的なスポットでの仕事やプロジェクトベースの求人があってもよいのではないか（経営管理系コンサルタント）。

業務委託契約従事者に関する調査

2010年1月
厚生労働省

この調査は業務委託契約を結んでいる個人（業務委託契約従事者）について就業実態を把握し、今後の政策の方向性を検討するために役立てることを目的として実施するものです。

調査結果は上記目的以外に利用されることはありませんので、ありのままにご回答くださいますようお願い申し上げます。

また、当該調査結果を活用した、「個人請負型就業者に関する研究会報告書」につきまして、後日厚生労働省ホームページに掲載される予定です。

ご多忙のところ誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨にご理解を賜り、何とぞご協力くださいますようお願い申し上げます。

ご記入にあたって

1. 業務委託契約従事者の**活用についてよくご存じの方**が回答してください。
2. 特に断わりのないかぎり、**2010年1月現在の状況**について記入してください。
3. 回答方法は、該当する番号に○印をつけていただくもの、設問の右にある 内に該当する数字をご記入いただくものがあります。設問の指示に従って回答してください。
4. 「その他」に（ ）がある場合、具体的な内容を記入してください。
5. **ご記入が終わりましたら、返送用封筒（切手不要）に入れて2月1日(月)までにご投函ください。**
6. この調査に関してご不明の点がございましたら、下記の担当者までお問い合わせください。

【調査票の内容、記入方法などについてのお問い合わせ】

〒203-8601 東京都東久留米市本町1-4-1

株式会社 インテージ

（当調査はインテージに委託して実施しています。）

担当：安達、縄田

TEL：0120-056-562（フリーダイヤル）、FAX：042-472-3715

E-mail：survey-mhlw-support@intage.co.jp

お問い合わせ時間：平日9:30-12:00、13:00-17:30



インテージはプライバシーマーク認定企業です。

【調査の趣旨についてのお問い合わせ】

〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2

厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室企画第2係

担当：桐石、堀内

TEL：03-5253-1111（内線7992）、FAX：03-3502-5395

E-mail：kiriishi-kunio@mhlw.go.jp、horiuchi-natsuki@mhlw.go.jp

お問い合わせ時間：平日9:30-12:00、13:00-18:15

* 以下の設問では、貴社に事業所が複数ある場合でも、この調査票が送付された事業所の状況についてご回答くださいますよう、お願いいたします。

* 以下の設問では、業務委託契約を結んでいる個人を、「業務委託契約従事者」といいます。

* 以下の設問では、契約社員、嘱託、パート、アルバイトなど、正社員以外で直接雇用されている労働者を「非正社員」といいます。（派遣労働者は非正社員には含みません。）

【問1】 貴事業所では、業務委託契約従事者がいますか。 (○印は1つだけ)

1 現在いる → 何人いますか。:

	人
	人

その中で女性は何人ですか。:

※ 調査時点の人数をご記入ください。

2 現在はいるが、これまではいない

3 これまでも現在もいない

* 【問1】で「1 現在いる」に○印をつけた方のみお答えください。「2 現在はいるが、これまではいない」「3 これまでも現在もいない」に○印をつけた方は【問47】にお進みください。

【問2】 貴事業所が業務委託契約従事者を活用する（活用していた）理由は何ですか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。 (○印はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|--------------------------------------|
| 1 正社員が確保できないから | 9 人件費の節約のため |
| 2 正社員を重要業務に特化させるため | 10 高年齢者の活用のため |
| 3 専門的業務に対応するため | 11 正社員の育児・介護休業対策の代替のため |
| 4 即戦力・能力のある人材を確保するため | 12 社会保険等の手続きが不要であるため |
| 5 長い営業（操業）時間に対応するため | 13 派遣社員の確保が困難であるため |
| 6 1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため | 14 非正社員（契約社員・嘱託・パート・アルバイト等）の確保が困難なため |
| 7 経営状況に応じて雇用量を調節するため | 15 その他（具体的に： _____） |
| 8 臨時・季節的業務量の変化に対応するため | |

【問3】 貴事業所は業務委託契約従事者をどのようにして募集しましたか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。 (○印はいくつでも)

- 1 取引先の紹介
- 2 同業他社の紹介
- 3 自社の社員の紹介
- 4 知人・親戚の紹介
- 5 求人雑誌、新聞等の紙媒体
- 6 インターネット
- 7 同業者組合、プロダクション・エージェント、紹介会社、派遣会社といった仲介機能を通じた紹介
- 8 貴社の社員（かつての社員を含む）に対して募集をした
- 9 その他（具体的に： _____）

【問4】貴事業所が、業務委託契約従事者と業務委託契約を締結、更新する際に、以下の点について、どの程度重視しましたか。各項目について、それぞれあてはまる番号1つに○印をつけてください。
(○印は1つずつ)

	大いに重視した	ある程度重視	あまり重視しなかつた	しなかつた重視
・熱意・意欲	1	2	3	4
・専門的知識・技能・技術	1	2	3	4
・これまでの職務経歴	1	2	3	4
・取得している資格・免許	1	2	3	4
・学歴	1	2	3	4
・年齢	1	2	3	4
・人柄	1	2	3	4

【問5】業務委託契約従事者のうち、以前、正社員あるいは非正社員（契約社員・嘱託・パート・アルバイト等）として貴社が雇用していた人がいますか。
(○印は1つだけ)

- 1 いる → 何人いますか。 : 人
- 2 これまでにはいたが、現在はいない
- 3 いない

【問6】貴社が活用していた業務委託契約従事者を、貴事業所の正社員あるいは非正社員（契約社員・嘱託・パート・アルバイト等）に採用したことがありますか。
(○印は1つだけ)

- 1 ある → 何人いますか。 : 人
- 2 ない
- 3 わからない

【問7】業務委託契約従事者の年齢は何歳ですか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。また、最も多い年齢の番号を回答欄に1つ記入してください。
(○印はいくつでも)

- 1 19歳以下
 - 2 20～29歳
 - 3 30～39歳
 - 4 40～49歳
 - 5 50～59歳
 - 6 60歳以上
 - 7 わからない
- 最も多い年齢の番号 :

【問 8】業務委託契約従事者の最終学歴はどれですか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。また、最も多い学歴の番号を回答欄に1つ記入してください。

(○印はいくつでも)

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1 高卒程度 | 4 大卒（理系）・大学院卒（理系）程度 |
| 2 短大・専門学校卒程度 | 5 わからない |
| 3 大卒（文系）・大学院卒（文系）程度 | |

→ 最も多い学歴の番号：

【問 9】業務委託契約従事者の業務従事期間（契約が更新されている場合、1回の業務委託契約の期間ではなく、その更新をしなくなるまでの期間。）はどれくらいですか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。また、最も多い期間の番号を回答欄に1つ記入してください。

(○印はいくつでも)

- | | |
|------------|------------|
| 1 6ヵ月未満 | 4 3年～5年未満 |
| 2 6ヵ月～1年未満 | 5 5年～10年未満 |
| 3 1年～3年未満 | 6 10年以上 |

→ 最も多い期間の番号：

【問 10】業務委託契約従事者のなかで、貴事業所とのみ契約を結んでいる人はどの程度いますか。

(○印は1つだけ)

- | | |
|-----------|----------|
| 1 9～10割程度 | 4 2～3割程度 |
| 2 7～8割程度 | 5 1割程度 |
| 3 4～6割程度 | 6 わからない |

【問 11】貴事業所では、業務委託契約従事者と「ほとんど同じ業務」あるいは「一部同じ業務」を行なう正社員、非正社員、派遣社員はいますか。

(○印は1つずつ)

「ほとんど同じ業務」を行なう社員がいる	「一部同じ業務」を行なう社員がいる	いない
---------------------	-------------------	-----

- | | | | |
|--------------------------------|---|---|---|
| ・正社員..... | 1 | 2 | 3 |
| ・非正社員（契約社員・嘱託・パート・アルバイト等）..... | 1 | 2 | 3 |
| ・派遣社員..... | 1 | 2 | 3 |

【問 12】 貴事業所が業務委託契約従事者を活用している業務内容はどれですか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。また、最も活用数の多い業務内容の番号を回答欄に1つ記入してください。そして、最も活用数の多い業務について、1年間の業務量のうち、最も業務が少ない時を100とすると、最も多い時はどれくらい業務が存在するかお答えください。
(○印はいくつでも)

- 1 製造・組立業務
- 2 事務作業（営業事務、経理事務あるいは個人情報入力・管理作業といった情報用機器操作を含む）
- 3 建設現場作業
- 4 建築・土木・測量技術・建設設計
- 5 営業・販売（電話勧誘、キャッチセールスを含む）
- 6 情報処理技術（ソフトウェア開発、テクニカル・サポート、ウェブデザイナー、CGデザイナーなど）
- 7 各種メンテナンス
- 8 機械・電気技術、設計
- 9 デザイナー・カメラマン
- 10 講師・インストラクター
- 11 広告専門職
- 12 出版・マスコミ専門職（編集・記者など）
- 13 翻訳・通訳
- 14 各種コンサルタント
- 15 その他・わからない

→ 最も活用数の多い業務内容の番号：

→ 最も活用数の多い業務の具体的な内容についてご記入ください。

→ 年間を通じて最も活用数の多い業務の業務量

年間を通じて業務量が最も少ない時

100

年間を通じて業務量が最も多い時

→

【問 13】 将来、業務委託契約従事者を利用できなくなった場合の影響について教えてください。

(○印は1つだけ)

- | | |
|----------------------|---------------------|
| 1 事業が成り立たない → 【問14】へ | 3 あまり影響はない → 【問14】へ |
| 2 影響はあるが対応可能 | 4 わからない → 【問14】へ |

【付問 13-1】（【問 13】で「2 影響はあるが対応可能」に○印をつけた方にお聞きします。）どのよう
に対応しますか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。
(○印はいくつでも)

- | | |
|-------------------------------|----------|
| 1 正社員で対応 | 4 業務を外部化 |
| 2 非正社員（契約社員・嘱託・パート・アルバイト等）を活用 | 5 その他 |
| 3 派遣社員を活用 | (具体的に:) |

* 【問14】～【問46】では、【問12】で選択していただいた代表的な業務内容（問12でお答えの最も活
用数の多い業務内容）で、委託契約を結んでいる人の主な状況についてお聞きします。

【問 14】 貴事業所は業務委託契約をどのように行っていますか。次のうち、あてはまる番号すべてに○
印をつけてください。 (○印はいくつでも)

- | | |
|-------------|-------------|
| 1 書面（契約書方式） | 4 FAX |
| 2 書面（メモ程度） | 5 口頭（電話を含む） |
| 3 電子メール | 6 その他 |

【問 15】 貴事業所が、業務委託契約で決めておく内容はどれですか。次のうち、あてはまる番号すべて
に○印をつけてください。 (○印はいくつでも)

- 1 業務内容
- 2 業務内容の変更内容
- 3 具体的な仕事の方法や進め方
- 4 契約途中での契約解除の方法
- 5 報酬額、報酬決定方法
- 6 契約期間、納期
- 7 更新の可能性や条件
- 8 経費の負担
- 9 成果物が不完全な場合や納期が遅れた場合の取り扱い
- 10 報酬の支払い期日
- 11 支払い方法（一括、分割、前金、など）
- 12 守秘義務に関する事
- 13 兼業の禁止・専業義務に関する事
- 14 契約の締結日

【問 16】 業務委託契約従事者との契約期間は主としてどのようになっていますか。
(○印は1つだけ)

- | | |
|-----------------------|-------------|
| 1 期間は定まっていない → 【問17】へ | 3 期間は定まっている |
| 2 一定の業務が終わるまで | |

【付問 16-1】（【問 16】で「2 一定の業務が終わるまで」「3 期間は定まっている」に○印をつけた方にお聞きします。）その契約期間は主としてどれくらいですか。（○印は1つだけ）

- | | | | | | |
|---|---------|---|----------|---|---------|
| 1 | 1ヵ月未満 | 3 | 3～6ヵ月未満 | 5 | 1年～3年未満 |
| 2 | 1～3ヵ月未満 | 4 | 6ヵ月～1年未満 | 6 | 3年以上 |

【付問 16-2】（【問 16】で「2 一定の業務が終わるまで」「3 期間は定まっている」に○印をつけた方にお聞きします。）契約期間が終了した後の契約の更新はどのように行っていますか。（○印は1つだけ）

- | | | | | | |
|---|-------------|---|---------|----------|-----|
| 1 | 自動的に更新 | 3 | 個別に判断 | 5 | その他 |
| 2 | 一定の基準に基づき更新 | 4 | 原則更新しない | （具体的に： ） | |

【付問 16-3】（【問 16】で「2 一定の業務が終わるまで」「3 期間は定まっている」に○印をつけた方にお聞きします。）貴事業所が、期間が終了した後の契約の更新を行っている場合、最も一般的な回数は何回ですか。（○印は1つだけ）

- | | | | | | |
|---|----|---|-------|---|-------|
| 1 | 1回 | 3 | 3～5回 | 5 | 11回以上 |
| 2 | 2回 | 4 | 6～10回 | | |

【問 17】貴事業所は、業務委託契約従事者に貴社の社名が入っている名刺を使用させていますか。（○印は1つだけ）

- | | | | |
|---|--------------|---|----------|
| 1 | 貴社負担で使用させている | 3 | 使用させていない |
| 2 | 本人負担で使用させている | | |

【問 18】業務を進めるに際して、業務委託契約従事者が必要とする経費（備品を含む）は誰が負担していますか。（○印は1つだけ）

- | | | | |
|---|--------------|---|---------------------|
| 1 | 貴社がすべて負担している | 4 | 大半は業務委託契約従事者負担 |
| 2 | 大半は貴社負担 | 5 | 業務委託契約従事者がすべて負担している |
| 3 | 負担割合は同じくらい | | |

【問 19】業務委託契約従事者の報酬をどのように決めていますか。また、その際、最も比重の高い要素を回答欄に1つ記入してください。（○印はいくつでも）

- | | | | |
|---|-------------------|---|---------------------|
| 1 | 完成した業務の量に応じて | 5 | 業務から得られた売上げや利益に応じて |
| 2 | 業務の質やできばえに応じて | 6 | 取引先から委託を受けている年数に応じて |
| 3 | 業務に要した時間に応じて | 7 | その他（具体的に： ） |
| 4 | 業務への取り組み姿勢や意欲に応じて | | |

→ 最も比重の高い要素の番号：

【問 20】貴事業所が業務委託契約従事者の報酬額を決めるに際して、どのようなことを参考にして決めていますか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。（○印はいくつでも）

- | | | | |
|---|----------------------|---|--------------|
| 1 | 同業他社の業務委託契約従事者に対する報酬 | 5 | 派遣社員の派遣料金 |
| 2 | 正社員の給料 | 6 | 地域の最低賃金 |
| 3 | 契約社員の給料・時給 | 7 | 特に参考とする基準はない |
| 4 | パート・アルバイトの時給 | 8 | その他（具体的に： ） |

【問 21】貴事業所が活用した業務委託契約従事者のうち、業務委託契約従事者間の業務の成果によって、どの程度報酬に差がつかますか。最も業務の成果が低い人を100とした場合、最も業務の成果が高い人はどの程度になりますか。指数でお答えください。

最も業務の成果が低い人の報酬：100 → 最も業務の成果が高い人の報酬：

【問22】貴事業所は業務委託契約従事者の報酬はどのように決めていますか。

(○印は1つだけ)

- 1 報酬規定等、すでに定められている一定のルールに基づき決定する
- 2 提示額をベースに業務委託契約従事者と話し合っで決定する
- 3 その他 (具体的に：)

【問23】業務委託契約従事者の報酬全額に占める、固定給の割合(平均)はどれくらいですか。

(○印は1つだけ)

- | | |
|--------------|----------|
| 1 すべて固定給 | 4 4割未満 |
| 2 7割以上～10割未満 | 5 すべて出来高 |
| 3 4割以上～7割未満 | |

【問24】業務委託契約従事者の報酬の税制上の取扱いはどのようになっていますか。(○印は1つだけ)

- | | |
|-----------|----------------|
| 1 事業所得である | 4 その他 (具体的に：) |
| 2 一時所得である | 5 わからない |
| 3 給与所得である | |

【問 25】業務委託契約従事者はどのような社会保険に加入していますか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。(○印はいくつでも)

- | | |
|--------|-------------------|
| 1 雇用保険 | 4 厚生年金保険 |
| 2 健康保険 | 5 業界ごとに設立した健康保険など |
| 3 労災保険 | |

【問 26】業務委託契約従事者が業務中にけがや交通事故等を起こした場合、貴社は補償などについてどのように対応しますか。(○印は1つだけ)

- | | |
|------------------|--------------|
| 1 すべて貴社が対応する | 3 すべて個人が対応する |
| 2 ケースによって貴社が対応する | 4 決めていない |

【問 27】貴事業所は業務委託契約従事者を主にどこで業務に従事させていますか。

(○印は1つだけ)

- 1 貴社の事業所内
- 2 貴社の事業所ではなく、会社の指定する場所
- 3 営業や顧客管理などの外回りのため、仕事をする場所は定まらない
- 4 業務委託契約従事者にまかせている
- 5 その他 (具体的に：)

【問28】業務委託契約従事者は毎日決まった時間に出社する必要はありますか。 (○印は1つだけ)

- 1 ある 2 ない

【問29】業務委託契約従事者は通常、1週間に何回程度、打ち合わせ等で出社していますか。

(○印は1つだけ)

- 1 6回以上 3 2～3回 5 ほとんど出社しない
2 4～5回 4 1回

【問30】貴事業所は通勤や業務の打ち合わせに伴う交通費は支給していますか。 (○印は1つだけ)

- 1 全額支給している 2 一部支給している 3 支給していない

【問31】仕事の進め方は、業務委託契約従事者がどの程度まで決めることができますか。

(○印は1つだけ)

- 1 基本的な仕事の進め方について貴社の同意を得れば、あとはほとんど自身が決めることができる
2 貴社への定期的な報告は必要であるが、基本的に自身で決めることができる
3 貴社の指示を適宜受ける必要があり、自身で決められる範囲が限られている
4 常に貴社の指示を受けることが必要で、自身が決められる範囲はほとんどない

【問32】貴事業所は業務委託契約従事者に業務の進みぐあいについて、どのくらいの頻度で報告させていますか。 (○印は1つだけ)

- 1 毎日 5 3ヵ月ごと程度
2 毎週 6 半年ごと程度
3 隔週 7 1年ごと程度
4 1ヵ月ごと程度 8 業務の完了まで報告の必要はない

【問33】業務委託契約従事者が貴事業所から引き受けた業務は、週何時間くらいでできるものですか。 (○印は1つだけ)

- 1 60時間以上 4 10時間以上～20時間未満
2 40時間以上～60時間未満 5 10時間未満
3 20時間以上～40時間未満 6 わからない

【問34】貴事業所は業務委託契約従事者に予定されている業務(契約内容)以外の業務を行なわせる(行なわせた)ことがありますか。(本人の同意を得た場合を含む) (○印は1つだけ)

- 1 よくある 3 ほとんどない
2 たまにある 4 まったくない

【問35】業務委託契約従事者が貴事業所からの業務依頼を断わることがありますか。

(○印は1つだけ)

- 1 よくある 3 ほとんどない
2 たまにある 4 まったくない

【問 36】業務委託契約従事者は、引き受けた業務の全部または一部を、他者に代わりに行わせることができますか。 (○印はいくつでも)

- 1 他者への再委託が可能
- 2 他者を雇用し、業務に従事させてもよい
- 3 他者に行わせることはできない

【問 37】業務委託契約従事者に対して、貴社はどのような教育訓練の機会等を提供していますか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。 (○印はいくつでも)

- 1 業務委託を結ぶ際に商品やサービス等について説明
- 2 社内外の講習会等への参加の機会
- 3 貴社社員の勉強会への参加の機会
- 4 公的資格等取得のための講座受講や通信講座への援助
- 5 自己啓発への時間的もしくは金銭的援助
- 6 その他 (具体的に: _____)
- 7 特になし

【問 38】業務委託契約従事者に適用され得る制度 (家内労働法、下請代金支払遅延等防止法、在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン等) について、事業所内で周知徹底が図られていますか。 (○印は1つだけ)

- 1 周知は徹底している
- 2 周知はある程度している
- 3 周知していない
- 4 業務委託契約従事者に適用され得る制度を把握していない
- 5 その他 (具体的に: _____)

【問 39】業務委託契約従事者との契約の更新をめぐって、トラブルになったことはありますか。 (○印は1つだけ)

- 1 トラブルになったことはない
- 2 更新しない理由についてトラブルになった
- 3 更新後の条件をめぐりトラブルになった
- 4 更新への期待について認識に違いがあり、トラブルになった
- 5 その他 (具体的に: _____)

【問 40】更新を繰り返してきた業務委託契約の更新をしない場合、貴事業所は事前に業務委託契約従事者に予告していますか。 (○印は1つだけ)

- | | |
|-------------------|-----------|
| 1 予告している (30日以上前) | 4 予告していない |
| 2 予告している (30日未満前) | 5 解約しない |
| 3 予告している (直前) | |

【問 41】 更新を繰り返してきた業務委託契約を更新しない場合、貴事業所ではどのようにしていますか。 (○印は1つだけ)

- | | |
|-----------|-------------|
| 1 金銭的な対応 | 3 何もしない |
| 2 金銭以外の対応 | 4 そうした事態はない |

【問 42】 貴事業所は更新を繰り返してきた業務委託契約を更新しなかったことはありますか。 (○印は1つだけ)

- | | |
|------|------|
| 1 ある | 2 ない |
|------|------|

【問 43】 貴事業所は業務委託契約を途中で打ち切ったことはありますか。 (○印は1つだけ)

- | | |
|------|---------------|
| 1 ある | 2 ない → 【問44】へ |
|------|---------------|

【付問 43-1】 (【問 43】で「1 ある」に○印をつけた方にお聞きします。) その理由は何ですか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。 (○印はいくつでも)

- 1 業務量が減少したため
- 2 業務委託契約従事者の知識・能力が十分ではなかったため
- 3 業務委託契約従事者の勤務状況に問題があったため
- 4 業務委託契約従事者と他の就業者との人間関係に問題があったため
- 5 業務委託契約従事者と契約内容をめぐってトラブルになったため

【付問 43-2】 (【問 43】で「1 ある」に○印をつけた方にお聞きします。) 貴事業所が当初の業務委託契約を中途解約する場合、事前に業務委託契約従事者に予告していますか。 (○印は1つだけ)

- | | |
|-------------------|-----------|
| 1 予告している (30日以上前) | 4 予告していない |
| 2 予告している (30日未満前) | 5 解約しない |
| 3 予告している (直前) | |

【付問 43-3】 (【問 43】で「1 ある」に○印をつけた方にお聞きします。) 貴事業所が業務委託契約従事者に中途解約を申し入れた際、もっともよくあるケースはどれですか。 (○印は1つだけ)

- 1 金銭的な保障等を行った
- 2 契約の条件等を変更することで、契約を継続した (解約はしなかった)
- 3 解約はできず、契約を継続した
- 4 その他 (具体的に: _____)

【問 44】 貴事業所と業務委託契約従事者との間で中途解約をめぐるトラブル以外でトラブルがありましたか。 (○印は1つだけ)

- | | |
|-----------|---------------------|
| 1 かなりあった | 3 あまりなかった |
| 2 ある程度あった | 4 まったくなかった → 【問45】へ |

【付問 44-1】（【問 44】で「1 かなりあった」「2 ある程度あった」「3 あまりなかった」に○印をつけた方にお聞きします。）どのようなことについてのトラブルですか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。（○印はいくつでも）

- | | |
|---------------|-------------|
| 1 仕事の発注量の削減 | 6 契約内容 |
| 2 仕事の納期 | 7 報酬の支払い |
| 3 仕事のできぐあいの評価 | 8 人間関係 |
| 4 セクハラ、パワハラ | 9 その他（具体的に： |
| 5 安全衛生 | |

【付問 44-2】（【問 44】で「1 かなりあった」「2 ある程度あった」「3 あまりなかった」に○印をつけた方にお聞きします。）貴事業所はトラブルにどのように対処しましたか。次のうち、あてはまる番号すべてに○印をつけてください。（○印はいくつでも）

- 1 説明、説得を行った
- 2 言い分をよく聞いたうえで、業務委託契約従事者が納得のいく方法をとった
- 3 次の仕事で埋め合わせをすることにした
- 4 業務発注を打ち切ることにした
- 5 その他（具体的に： _____）

【問 45】業務委託契約従事者と貴事業所の顧客とのトラブルが発生した場合、貴事業所ではどのように対応していますか。（○印は1つだけ）

- | | |
|----------------------|----------------|
| 1 すべて貴事業所が対応している | 3 すべて個人が対応している |
| 2 ケースによって貴事業所が対応している | 4 該当するケースはない |

【問 46】貴事業所では業務委託契約従事者の苦情の処理についてどのような対応をしていますか。（○印は1つだけ）

- 1 業務委託契約従事者のための定まった苦情処理手続きがある
- 2 その都度、適宜対応している
- 3 苦情対応は行っていない

※以下の質問において、「貴社」に関する問いは、会社全体の状況についてお答えください。「貴事業所」に関する問いについては、事業所内の状況についてお答えください。また、この調査における「事業所」には、支店、営業所、工場等が含まれます。

※ まずは、貴事業所についてお答えください。（【問 47】～【問 51】）

【問47】 貴事業所の設立年をお答えください。

西暦

年

【問 53】 貴社の総従業員数は何名ですか。

・ 総従業員数： 名

【問 54】 貴社では、業務委託契約従事者に関する情報（人数や契約内容等）は、本社にも伝えていますか。

（○印は1つだけ）

- 1 業務委託契約従事者について本社が契約を結んでいる
- 2 業務委託契約従事者に関する情報は、本社にも伝えている
- 3 業務委託契約従事者に関する情報は、本社には伝えていない

【問 55】 貴社では、業務委託契約の締結、解除、変更等に関する実質的な権限はどこが持っていますか。

（○印は1つだけ）

- 1 作業を発注している事業所
- 2 本社
- 3 その他（具体的に：）

【問 56】 労働力の外部化や委託契約等に関して、ご意見や行政等への要望などを自由にご記入ください。

--

＊＊ 以上で、質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。＊＊

ご記入いただきました調査票は、返送用封筒（切手不要）に入れて2月1日(月)までにご投函くださいますようお願いいたします。

ご回答いただきました内容につきまして後日、お問い合わせをさせていただく場合があります。ご面倒でも以下にご連絡先をご記入くださいますよう、お願いいたします。

貴事業所所在地	〒
貴社名/貴事業所名	
所属部署	
ご回答者名	
電話番号	
E-Mail	