

第Ⅱ部 本論

資 料 編

1. 日本における「自営的雇用」
2. 各国における雇用・自営関係についての法的判断基準
3. 日本における「雇用的自営」分野の先行調査研究
4. 裁判例リスト
5. 調査票：業務委託契約従事者の活用実態に関する調査
6. 業務委託契約従事者調査の自由回答
7. 調査票：NPO法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査
8. 「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査」基礎クロス集計

業務委託契約従事者調査の自由回答

この自由回答は問 43 の「労働力の外部化や委託契約に関して、ご意見や行政等への展望などを自由にご記入ください」への回答（抜粋）をまとめたものである。

① 現状と問題の説明

- ・ 公共事業の激減で企業の存続が危うい上、将来の見通しもまったく立たない現状で、現在も事業が継続できているのは奇跡である。何とか日本経済の立ち直り、税収の増加、適正な公共事業が執行されるのを願っています。
- ・ どんどん雇用形態が、従来の正社員中心主義から、個人事業主との業務委託という方向に変わってきています。被雇用者の保護も重要ですが、もっと会社が自由に雇用したり、あるいは言い方は悪いですが、クビにできるようにしたほうが、ひいては被雇用者の保護につながると考えます。なぜなら、いつでもクビにできるという楽な気持ちから、かえって雇用の促進につながるからです。現行制度では、あまりにも正社員を雇用するリスクが高いので、怖くて企業側は雇用できないのです。自由度を高めることが、今の日本には必要だと思います。
- ・ 外部化の人のうち、社員に近い位置で仕事をさせている方々に対して、社会保険、労災失業保険に関して対応できていないのがいつも気掛かりです。が会社負担に耐えかねて手をつけていない状態です。何ともならないと思いますが、ディレンマです。
- ・ 今後も益々外部委託が多くなると思います。
- ・ 当方は、タウン情報誌を発行しています。情報の外部への漏れを防ぐ為、全員正社員です。給料は安いのですが、トータルの人件費は高いです。外注として、1名のみ身障者の人を自宅でのインプットの仕事を頼んでいます。
- ・ 不安定な我国の経済状況と社会保険料の企業としての負担を考えると、委託契約による人員確保は魅力のあるところではある。しかし業務上、企画、開発や製品情報などの秘密保守を要する件が多いので、安易に外部に頼れない現状にある。生え抜きの社員を育成することに、より重点を置いている。
- ・ 将来の年金に対する不安のため、契約を希望する社員が増加する傾向がある。今、現在の収入増を望む気風あり。
- ・ 人件費コストを売上高に対し一定比率で配分できるので販売計画の見通しを良くする。人材の均質化が中々難しい。教育訓練に限界がある。当社の場合、高年齢層が中心となっているので、統制上難しさがある。
- ・ 小さな事業所なので、アウトソーシングもごくごく小規模です。民間の交通傷害保険に加入し、事故に対応。
- ・ 空調、衛生設備技術者が業界で冷遇されています（設計士と対比して）。特に施工図

作成技術は施工管理の一部とされており、長時間労働が現在でも日常的に行われております。施工図作成技術者の 3K 問題は未解決のままです。

- ・ 低迷する景況下で、企業の継続性（時代の経営陣の育成）と業務効率（労働力の外部化）の問題で試行錯誤している。
- ・ 今後委託は、仕事の内容によって採用する方向になると思う。
- ・ まったく時代が変わってしまった。どうしようもないです。
- ・ 非正社員の保険等の経費負担が増す傾向になれば、就業期間を短くし、外部へ委託する傾向はさらに強まるだろう。
- ・ 経営者の一部責任を逃げているような仕組みであり、会社を企業を愛しての行為とは思えない。そして、このようなことをしておきながら、アウトソーシング会社の提案には、自社のことを理解していない、自社の戦略にあっていないなどを主張するのは、方法的にも、精神的にもまずい。

② 業務委託契約従事者を活用する理由

- ・ 専門性や技能を有する方が正社員を希望しなくなってきた。またパートでは、日数や時間の制限があるため、必然的に委託扱いになってしまう。
- ・ ベテラン技術者にふさわしい仕事を常時確保するのが困難であることと、高給料を支払うことができないので、委託契約している。本人も仕事を選べ、会社員の倍以上の高収入が得られるので、個人事業主として独立する方が良い様です。派遣技術者として仕事をする場合もありますが、社員となり、安月給では働きません。
- ・ （業務委託契約従事者は）今後増加するだろうが、企業が自社生き残りの為であるケースが大半。健康保険や年金、税制等、サラリーマンのみ保護になっている現状の行政のあり方を見直せないと、業務委託者の生活が成り立たなくなる可能性が高いと考えている。
- ・ 情報伝達システムの発達で、多人数用の事務所スペース不要、労働時間は各人の自由だから管理手間が少ない。社会保険の節約ができる。
- ・ 委託した業務に対する技術のレベル、人柄などを知るのに時間をかける必要がある。導入までの時間がかかるが、仕事振りが理解できた後は長く利用したと考えられる。
- ・ アウトソーシングは時代の申し子だ。面倒な労務管理、福利厚生等が省ける。
- ・ 部内で実績のあるものを独立させ、委託するのが良いと思う。
- ・ 60 歳で定年になった業務経験者を積極的に社会参加させ、併せて自らの生活に潤いと活力を与えられると思ってやっている。
- ・ 業務委託契約は最良の方法とは思えない。仕事の質、意欲の点で。
- ・ いい人にあたれば、本当に助かる。社員以上の存在になる。
- ・ 行政は労働者を甘くした各種規制により、企業は融通のきく業務委託に進んでいる。スキルのあるものは高収入となり、これが本来資本主義における競争となり、下手に業績にさわられたくはない。

③ 今後は業務委託契約従事者を減らす可能性

- ・ 現状では、当社が委託している作業は皆無になる予定で、自然減を待っている。
- ・ 当方の業務内容（ソフトウェア開発）から、及び当社方針として製造分野に関しては外部化を試行していたが、これは個人でなく、企業を対象としている。この為、特に要望はありません。個人への委託はなくす方向となっています。

④ 政策提言

- ・ 正社員の負担が多く、活用したい。そのためには社会保険などの新たな道筋をつけてほしい。そうすれば能力のある高齢者を活用できる。
- ・ 今のところ弊社は社労士にもアドバイスを受け、適切に契約を結んでおり、また、運用しています。手探りではじめた形態ですが、今は十分に機能しており、とくに行政への希望はありません。健保や年金の収入源を確保するためにこういった契約形態に水をさすようなことだけはやめてほしいものです。
- ・ 情報処理業界のニーズや特性に合わせた明確な制度を。
- ・ 資格や学歴偏重ではなく、もっと本質を見極められる機構の整備。
- ・ 発注サイドの業務契約、内容の規格化、支払方法、期間等をはっきりして、協力企業を約定する（ママ）慣例の定着化。何故なら日本の大半が下請を使うシステムが根幹である為。中小や一般大半を除く企業が自由労働者ではなく、技術者を使う余地は多くあるが、その原資が確保できないし、就業チャンスを開放できていない。今まで何十万もの中小が倒産等で消えていったが、その根本原因はここにある。開発資金とそのフォローし、出すけど、その成果が出ていないと無駄金になるのを防ぐ必要ある。しかし制度が機能しないと就業チャンスは増えない。
- ・ 企業への負担（社保・各種規制）が増えれば、非正規社員化が進み、更には中国、インドへの仕事の流出になる。企業が守られなければ、労働者も生きられないので、福祉や規制は減らしても、企業の生きられる施策をお願いしたいものです。
- ・ 中小企業は社会保険、厚生年金の値上がりにより大変厳しい。取りやすいところから取るという政府の考え方にはうんざりしている。まず回収をしていないところをどうやって回収するかを考えるのが先じゃないですか。
- ・ 個人と法人との制約をもう少しなくす。税などで。
- ・ 契約書のサンプル等が有れば、HP からダウンロードサービスがあればいいと思う。
- ・ 契約社員の福利厚生については、ほとんど会社側も対応しておらず、規定も無いため、契約社員が加入できる共済制度のような仕組みが必要ではないかと思います（既にその制度があれば知りたい）。
- ・ 仕事ありきの現状から、柔軟な対応を望む。
- ・ 委託契約に対する女性の理解を促進いただけるような機会を設けて欲しい。ハローワーク（行政）に委託契約の職種も求人可能にして欲しい。

⑤ ハローワークが抱える問題および提言

- ・ ハローワークで人材を探すことができていない。

- なかなか通常の勤務が難しい子供のいる主婦を中心に、女性の力を活かした事業展開をしています。働く立場としても、勤務時間を自由に決められることがメリットになっているようで、皆さん生き生きとお仕事をしてきています。ただ、なかなかこのような仕事の仕方が世間一般に認知されておらず、また税制面や求人等の面でも不利が多いように思います。是非、職安での求人だけでもさせていただけると、もっと多くの人に知ってもらえるように思うのですが。
- 職安で業務委託の求人ができるようにしてほしい。労働者派遣法は業務委託には、適用しないで欲しい。
- 公共職業安定所で業務委託の募集を取り扱わないでいただきたい。ハローワーク・職安には、委託などの仕事増やすより、公務員の人数・給与が中小企業に比べて高すぎる。公務員の数、給与を下げてほしい。募集に当たっては年齢等で差別しないように指導されていますが、公務員の募集は年齢で差別しているのはおかしい。失業対策として、公務員を募集すれば、現在の公務員の給与の 1/3 以下で応募が殺到します。公務員にも競争原理が働き、効率や赤字の縮小になると思います。
- 専門職の範疇に入るが、必要な日時だけ採用する人材の窓口をハローワークに増やして欲しい。ところで荒言だが、ハローワークは採用条件が整っていなければ対応が冷たい。いまだに就職者（パートを含む）を探してやる！！といった態度は許せない。ハローワーク職員の横柄な態度の猛省を促す。
- ハローワークの役割はあまり有効にいかされていないと思う。求職者と求人者とのマッチングがあまりにも不適當で、不適切だ。ハローワークは会社側から見ると、無くても変わらない状態だ。社会に有効に機能しない機関は税金の無駄遣いだからいらぬ。税金をその分下げて欲しい。
- ハローワークにて、登録型の求人を受け付けていただきたい。