

## 第Ⅱ部 本論

### 第3章 業務委託契約従事者の活用実態

#### 1. はじめに

様々な環境変化の下で、正社員以外の多様な就労者を活用する企業や事業所が増加しつつある。従来までもパートタイマーや派遣労働、有期雇用契約などの活用が進んできたが、最近では、業務委託契約の形で働く人たちを活用する企業や事業所が増えてきているといわれてきている。こうした働き方は、今後の日本の雇用創出の担い手として、またより多くの有能な人材の働き方として注目されているところである。

もとより業務委託契約従事者は、使用者と雇用関係をとり結んで仕事をする存在ではなく、発注者と業務委託契約（もしくは請負契約）を結んで仕事を遂行する存在であり、その意味では雇用労働者ではなく非雇用者である。しかし業務委託従事者の活用実態をみると、必ずしも非雇用者とは言いきれないいわば「グレーゾーン」とでも呼べる側面が存在していることがしばしば指摘されてきた。本来非雇用者でありながら使用従属性の強い働き方をしている活用実態の指摘などはその例である。こうした雇用と非雇用の中に位置する「グレーゾーン」で起きる問題は、法的には業務委託契約者の「労働者性」問題として扱われる。しかしながら、他章で詳述されているように、業務委託契約者の活用をめぐるそれが事件として表出し、法的レベルで争われるケースも少なくない（例えば備車運転手の労働者性をめぐる事件など）。にもかかわらず「労働者性」の法的な判断枠組みや判断基準も明確に一義的に確立しているとは言い難いというのが現状のようである。

一方、厳しい競争圧力に晒され、業務の繁閑差や人件費削減の方策に呻吟している企業に目を転じてみると、その雇用構造は、正規従業員を抑制しつつ非正規従業員を増加させる傾向が顕著になってきており、その延長戦上には、雇用にかかわるコストのない非雇用者として業務委託契約従事者を活用する方向性も浮かび上がってきており、今後その活用がいっそう加速する可能性があるともいわれている。しかしながら業務委託契約従事者の活用実態については、先行する調査研究はほとんどみられないのが実情である。

そこで、本調査では、業務委託契約従事者に注目し、その活用状況、従事者の特徴ならびに、従事者がどの程度雇用者に近いのかなどを明らかにするとともに、それを踏まえて、こうした新しい働き方をめぐる政策的含意を探ることを目的としている。

ここで本調査の分析枠組もしくは設問設計の概要を予め明示しておく以下のような。

第1に、企業がいかなる理由で業務委託従事者の活用するのかを明らかにする必要がある。そのため今回の調査では業務委託契約従事者を活用する側（＝企業側）を調査した。

第2に、こうした業務委託契約者の活用理由とならんで、活用人数、募集方法、活用にさいして重視する点（年齢などの個人属性、意欲や適性などとならんで、専門的知識や技能レベル、さらにはこれまでの職歴など）なども尋ねた。

第3に、正社員はもとよりパートタイマーを含む非正規従業員など様々な雇用形態が混在しているなかで、業務委託契約者を活用する利点がいかなるものであるのかも尋ねた。

具体的には、正社員や非正社員と比べて、業務委託契約者は、技術・技能レベル、仕事への意欲、品質への意識、定着性、コスト意識、必要に応じた活用のしやすさなどの点でいかなる得失があるのかについて設問をもうけた。

第4に、本調査の趣旨に照らしてきわめて重要なことであるが、業務委託契約者の活用状況を「労働者性」の程度の識別という点からその実態を解明する必要がある。したがって、企業が主に活用している業務委託契約者の職種を特定してもらったうえで、業務委託契約の内容を詳しく尋ねた。具体的には、業務契約の形式（書面か口頭かなど）、業務契約がどの程度細かく取り決められているか（賃金や報酬、仕事の種類や範囲、誰の指揮の下で働くか、勤務日数や時間、勤務場所、事故などの補償について）、契約期間、1社専属かどうか、仕事の裁量度、進捗報告の頻度、トラブルが発生した場合の対応、備品の負担（会社か個人か）、報酬の決め方、報酬の税制上の扱い、業務中のけがなどの対応、福利厚生の利用可能性、業務にかかわる経費の取り扱い（自己負担か会社負担か）、会社が提供している教育訓練機会の種類などについて設問を設けた。

第5は、以上の諸点について、会社の規模や業種、さらには主に活用している業務委託契約従事者の職種によっていかなる違いがみられるか、についても分析することとした。最後に、以上のような分析を通じて、政策的含意を探ることが重要である。今回の調査では、業務委託契約従事者の「労働者性」の程度の識別を分析することを通じて、非雇用の業務委託契約従事者のなかに「労働者性の高い」者がどの程度存在しているのか、さらに例えば「労働者性が高い」にもかかわらず事故やけがなどが個人負担になっているケースがあるのかどうかなど、政策的に保護されるべき状況におかれている者がどの程度存在しているか、についても分析を試みている（注）。

（注）分析に際しては、労働法の判例分析から示唆される重要な判断基準、すなわち指揮命令の強さや作業時間・場所の拘束性、経費負担の程度などを参照しつつ（詳細は第3節を参照）、具体的には以下の設問を活用して「労働者性スコア」を算出した。

①指揮命令の程度については、会社と業務委託契約従事者と交わされる業務の内容や働く条件の明確さ（第3-3-2表～第3-3-7表；細かく取り決めていれば「労働者性が高い」とみる）、仕事の進め方の裁量度（第3-4-1表；裁量度が低ければ「労働者性が高い」とみる）や進捗報告の頻度（第3-4-2表；頻度が高ければ「労働者性が高い」とみる）。

②時間と場所の拘束性については、決まった時間に出社する必要性（第3-4-16表；「ある」と「労働者性が高い」とみる）、打ち合わせの頻度（第3-4-17表；「多い」と「労働者性が高い」とみる）に注目した。

③経費の負担に関しては、業務を進めるに際して必要な備品負担（第3-4-8表；「会社負

担」だと「労働者性が高い」とみる)、交通費の支給(第 3-4-21 表;支給されていると「労働者性が高い」とみる)、業務に関わる経費の取り扱い(第 3-4-7 表;企業負担だと「労働者性が高い」とみる)に注目した。

④報酬の税制上の取り扱いについては、第 3-4-15 表に注目し、「会社員扱い」だと「労働者性が高い」とみなした。

以上の算出基準にもとづき、総合得点を計算した。なお分析に際しては、それぞれの設問につき集計可能な 280 サンプルを対象とした。また総合得点の分布を考慮し、得点の高いグループ、中位のグループ、低いグループの三つにほぼ均等になるようにグルーピングしてクロス集計を行っている(p.74 以降を参照)。

調査対象は 2001 年から 2003 年までの就職求人誌のなかで「業務委託契約の求人広告を掲載している企業・事業所」を取り上げた。またインターネットで「業務委託契約の求人をしている企業・事業所」を抽出し、さらに帝国データバンクやその他民間調査機関のデータベースから「業務委託契約の求人をしていそうな企業・事業所」を選んだ。

上記の 3 つの方法によって抽出した約 2000 社を対象に報告書の巻末に掲載した質問票を送付した。調査時期は 2004 年 2 月 1 日～2 月 20 日である。有効回収数は 589 社であり、回収率は約 26.9%である。回数された 589 社の内訳は、「現在業務委託契約従事者のいる」企業 312 社、「現在業務委託契約従事者はいないが、これまではいた」企業 67 社、「業務委託契約従事者は現在もこれまででない」企業 210 社である。それぞれの企業の有効回収率は、現在業務委託契約従事者のいる企業 312 社は 15.6%、現在業務委託契約従事者はいないがこれまではいた企業 67 社は 3.4%、業務委託契約従事者は現在もこれまででない企業 210 社は 10.5%である。

なお、本調査の分析に際しては、基本的に現在業務委託契約従事者のいる 312 社を対象としているが、設問によっては、現在業務委託契約従事者はいないが、これまではいた企業 67 社、業務委託契約従事者は現在もこれまででない企業 210 社を加えた合計 589 社対象に分析している設問もある。また対象企業の規模に関して付言すれば、規模別の分類は 0 人、1～10 人、11～20 人、21～50 人、51 人以上としている。これは対象企業の規模が小さく、100 人以上の規模を有する企業は 32 社と全体の 1 割強を占めるに過ぎないからである。

## 2. 個人と業務委託契約の状況

### (1) 業務委託契約の活用状況

#### ①業務委託契約を結んでいる人数

現在、業務委託契約を結んでいる人数は、「1～2名」が33.5%、「3～5名」が27.1%、「6～10名」が11.0%になり、10名以下で7割以上を占めている。これを平均すると30.4名になり、標準偏差の値から判断すると、かなりばらつきは大きくなっている。

こうした業務委託契約を結んでいる人数を職種別にみると（第3-2-1表を参照）、営業・販売（平均49.8名）、情報処理技術（同35.7名）、建築・土木・測量技術（同30.1名）で人数が多くなっている反面、デザイナー・カメラマン（同4.4名）で人数が少なくなっている。業種別にみると、情報処理技術の職種の人数が多いことから、情報サービス業の人数が多くなっている。また、規模別にみると、件数が少ない従業員規模0人の企業を除けば、規模が大きくなるほど、人数が増えている。

第3-2-1表 現在業務委託委託を結んでいる人数

		有効数	平均(名)	標準偏差
全体		310	30.4	139.84
職種別	建築・土木・測量技術	32	30.1	140.65
	営業・販売	35	49.8	112.87
	情報処理技術	93	35.7	210.89
	デザイナー・カメラマン	40	4.4	3.78
	広告・出版・マスコミ専門職	28	11.0	13.97
業種別	製造業	39	9.3	15.74
	情報サービス業	136	44.0	197.62
	その他の対事業所サービス業	58	17.7	73.36
規模別	0人	12	41.8	113.29
	1～10人	102	4.9	6.25
	11～20人	51	10.6	19.83
	21～50人	68	51.0	251.02
	51人以上	53	69.6	153.33
性別 労働者	労働者性が低い	98	35.6	96.56
	労働者性は中間	85	31.8	216.24
	労働者性が高い	96	20.6	78.22

#### ②業務委託契約を結んでいる業務（仕事）内容

業務委託契約を結んでいる業務（仕事）内容は、「情報処理技術（テクニカル・サポート、ウェブデザイナー、CGデザイナーを含む）」が29.8%で最も多く、次いで、「デザイナー・カメラマン」（12.8%）、「営業・販売」（11.2%）、「建築・土木・測量技術」（10.6%）、「広告・出版・マスコミ専門職」（9.0%）がこれに続いている（第3-2-2表を参照）。

これを業種別にみると、情報サービス業では「情報処理技術」、情報サービス業以外

の対事業所サービス業では「建築・土木・測量技術」が多くなっている。規模別にみると、概ね、規模が小さくなるほど、情報処理技術および広告・出版・マスコミ専門職が多くなっている。

労働者性別にみると、情報処理技術については、労働者性が低い企業が多い反面、営業・販売および広告・出版・マスコミ専門職については、労働者性が高い企業が多くなっている。

第3-2-2表 最も代表的な仕事内容(1つ選択)

(単位:%)

		生産工程	事務用機器操作	建設労務作業	建築・土木・測量技術	営業・販売	情報処理技術	機械・電気技術	デザイナー・カメラマン	講師・インストラクター	広告・出版・マスコミ専門職	その他	無回答	合計
全体		1.6	6.4	0.6	10.6	11.2	29.8	3.5	12.8	3.2	9.0	7.7	3.5	31.2
業種別	製造業	10.3	10.3	0.0	0.0	5.1	20.5	5.1	20.5	5.1	12.8	5.1	5.1	3.9
	情報サービス業	0.0	6.6	0.0	2.9	6.6	50.4	0.0	12.4	2.9	11.7	2.9	3.6	13.7
	その他の対事業所サービス業	0.0	6.8	0.0	20.3	6.8	15.3	10.2	15.3	1.7	8.5	15.3	0.0	5.9
規模別	0人	0.0	8.3	0.0	0.0	16.7	41.7	0.0	0.0	8.3	16.7	8.3	0.0	1.2
	1～10人	1.0	3.9	1.0	14.6	5.8	31.1	2.9	12.6	2.9	12.6	7.8	3.9	10.3
	11～20人	2.0	7.8	0.0	9.8	7.8	27.5	3.9	15.7	3.9	7.8	9.8	3.9	5.1
	21～50人	4.4	7.4	0.0	10.3	11.8	33.8	1.5	16.2	1.5	5.9	5.9	1.5	6.8
	51人以上	0.0	9.3	0.0	7.4	20.4	27.8	7.4	7.4	1.9	7.4	9.3	1.9	5.4
労働者性別	労働者性が低い	3.4	5.9	0.0	8.5	4.2	42.4	4.2	9.3	2.5	6.8	10.2	2.5	11.8
	労働者性が中間	1.0	6.0	2.0	13.0	11.0	32.0	5.0	13.0	3.0	8.0	3.0	3.0	10.0
	労働者性が高い	2.4	6.5	0.0	12.9	15.3	25.8	3.2	12.9	2.4	11.3	4.8	2.4	12.4

(注)生活衛生サービスは0件

### ③業務委託契約を活用する理由

#### (全体的な傾向)

業務委託契約を活用する主な理由には、「専門的業務に対応するため」(63.6%)や「即戦力・能力のある人材を確保するため」(55.9%)が上位1・2位を占めており、企業は業務委託契約従事者を積極的な理由で活用していることがわかる。その一方で、「人件費の節約のため」(36.2%)や「景気に応じて雇用量を調節するため」(29.6%)、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」(30.1%)という回答が3割前後を占めている(第3-2-3表)。



第2-3表 活用目的複数回答

(単位%)

	N	正社員が確保できないから	正社員を重要業務に特化させるため	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	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長・営業時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	臨時季節的業務量の増加に対応するため	人件費の節約のため	高価な設備の活用のため	正社員の見守り・介護・育児対策の代替のため	社会保険等の手続きが不要であるため	その他	無回答	
全体	312	125	147	65.1	59.0	30.8	8.7	16.7	28.2	36.2	7.4	1.0	26.3	6.4	0.0	
職種別	建築・土木・測量技術	33	9.1	12.1	72.7	72.7	57.6	9.1	18.2	27.3	30.3	15.2	0.0	24.2	6.1	0.0
	営業・販売	35	5.7	20.0	62.9	62.9	17.1	20.0	22.9	14.3	62.9	20.0	0.0	42.9	2.9	0.0
	情報処理技術	93	22.6	9.7	60.2	65.6	33.3	4.3	8.6	23.7	26.9	3.2	1.1	22.6	9.7	0.0
	デザイナー・カメラマン	40	12.5	15.0	72.5	62.5	30.0	10.0	20.0	27.5	35.0	2.5	5.0	35.0	5.0	0.0
	広告・出版・マスコミ専門職	28	7.1	28.6	67.9	42.9	17.9	7.1	14.3	39.3	39.3	7.1	0.0	21.4	7.1	0.0
業種別	製造業	39	5.1	17.9	56.4	48.7	28.2	10.3	23.1	43.6	41.0	7.7	0.0	25.6	2.6	0.0
	情報サービス業	137	19.0	13.1	65.0	61.3	29.9	3.6	19.0	27.0	34.3	5.1	1.5	24.1	6.6	0.0
	その他の非製造・サービス業	59	5.1	16.9	69.5	55.9	44.1	6.8	18.6	30.5	35.6	8.5	1.7	25.4	5.1	0.0
規模別	0人	12	16.7	0.0	50.0	58.3	0.0	8.3	8.3	33.3	50.0	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0
	1~10人	103	15.5	13.6	67.0	60.2	38.8	6.8	11.7	26.2	43.7	7.8	1.0	36.9	6.8	0.0
	11~20人	51	21.6	9.8	74.5	58.8	31.4	5.9	19.6	23.5	31.4	7.8	0.0	17.6	9.8	0.0
	21~50人	68	5.9	20.6	54.4	61.8	33.8	5.9	14.7	35.3	29.4	7.4	0.0	19.1	5.9	0.0
	51人以上	54	3.7	16.7	75.9	53.7	14.8	11.1	27.8	25.9	24.1	9.3	0.0	16.7	1.9	0.0
労働者別	労働者効率低い	98	16.3	9.2	64.3	54.1	26.5	10.2	15.3	29.6	25.5	4.1	0.0	17.3	11.2	0.0
	労働者性中間	86	16.3	16.3	68.6	67.4	32.6	3.5	20.9	25.6	34.9	5.8	3.5	26.7	1.2	0.0
	労働者効率高い	96	6.3	16.7	58.3	59.4	32.3	9.4	14.6	31.3	51.0	12.5	0.0	34.4	5.2	0.0

これを厚生労働省（2002）『就業形態の多様化にかかる総合的調査』に記載されている契約社員、パートタイマー、派遣労働者の活用理由と比較すると（第3-2-4表を参照）、「専門的業務に対応するため」や「即戦力・能力のある人材を確保するため」については、業務委託契約従事者は契約社員と同じような傾向を示している反面、「人件費の節約のため」および「景気変動に応じて雇用量を調節するため」については、パート労働者と派遣労働者と同じような傾向を示している。

第2-4表 就業形態別の活用目的比較複数回答

(単位%)

	正社員が確保できないから	正社員を重要業務に特化させるため	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	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長・営業時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	臨時季節的業務量の増加に対応するため	人件費の節約のため	高価な設備の活用のため	正社員の見守り・介護・育児対策の代替のため	社会保険等の手続きが不要であるため	その他
業務委託契約従事者	125	147	65.1	59.0	30.8	8.7	16.7	28.2	36.2	7.4	1.0	26.3	6.4
契約社員	7.5	11.5	42.4	34.6	19.0	6.2	4.0	6.5	33.8	18.0	4.6	-	7.0
短時間のパート	9.3	14.6	11.5	10.6	26.9	23.9	36.2	19.1	61.5	5.5	4.7	-	6.1
その他のパート	10.9	12.2	11.6	14.2	24.8	17.3	21.9	18.2	59.1	7.0	4.0	-	6.4
派遣労働者	8.5	14.2	23.8	31.0	26.2	6.0	8.1	22.8	40.3	0.9	7.5	-	5.8

(注) 契約社員、短時間のパート、その他のパート、派遣労働者のデータは厚生労働省(1999)『就業形態の多様化に関する総合的調査報告』。なお、この厚生労働省調査は業種別を対象とした調査である。

### (職種別等の傾向)

職種別にみると、第一に、すべての職種で、「専門的業務に対応するため」や「即戦力・能力のある人材を確保するため」を指摘する企業が多くなっているが、とくに、建築・土木・測量技術およびデザイナー・カメラマンで顕著にみられる。第二に、営業・販売職で「人件費の節約のため」を、建築・土木・測量技術で「景気変動に応じて雇用量を

調節するため」を、広告・出版・マスコミ専門職で、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」を、指摘する企業が多くなっている。

業種別にみると、情報サービス業以外の対事業所サービス業で「専門的業務に対応するため」を、製造業で「人件費の節約のため」を、指摘する企業が多くなっている。また、規模別にみると、概ね、「専門的業務に対応するため」や「即戦力・能力のある人材を確保するため」については、規模に関わらず、ほぼ同じであるが、「人件費の節約のため」については、規模が小さくなるほど、指摘率が高くなっている。

労働者性別にみると、「人件費の節約のため」および「社会保険等の手続きが不要であるため」については、労働者性が高い業務委託契約従事者を活用している企業ほど、指摘率が高くなっている。

#### ④募集方法

募集方法として最も多いのは、「自社の社員の紹介」（41.7%）である。その次に「知人・親戚の紹介」が34.0%、「求人雑誌、新聞等の紙媒体」が30.8%と続いている（第3-2-5表を参照）。

これを職種別にみると、建築・土木・測量技術および広告・出版・マスコミ専門職で「知人・親戚の紹介」および「自社の社員の紹介」を、営業・販売で「求人雑誌・新聞等の紙媒体」を、情報処理技術で「インターネット」を、指摘する企業が多くなっている。業種別にみると、情報処理技術の職種が多い情報サービス業で、「インターネット」を、製造業で「知人・親戚の紹介」および「自社の社員の紹介」を、指摘する企業が多くなっている。規模別にみると、件数が少ない従業員規模0人の企業を除けば、「自社の社員の紹介」および「求人雑誌、新聞等の紙媒体」については、規模が大きくなるほど、指摘率が高くなっている。



第3-2-5表 募集方法(複数回答)

(単位:%)

	N	取引先の紹介	同業他社の紹介	知人・親戚の紹介	自社の社員の紹介	求人雑誌、新聞等の紙媒体	インターネット	同業者組合等仲介企業を通じた紹介	自社の社員に対して	その他	無回答	
全体	312	18.6	21.2	34.0	41.7	30.8	23.7	7.4	9.6	14.1	0.0	
職種別	建築・土木・測量技術	33	12.1	15.2	45.5	48.5	15.2	9.1	0.0	9.1	30.3	0.0
	営業・販売	35	17.1	11.4	28.6	31.4	62.9	34.3	14.3	17.1	2.9	0.0
	情報処理技術	93	20.4	22.6	25.8	40.9	23.7	36.6	12.9	11.8	11.8	0.0
	デザイナー・カメラマン 広告・出版・マスコミ専門職	40 28	25.0 17.9	30.0 25.0	27.5 46.4	47.5 50.0	20.0 17.9	7.5 17.9	12.5 0.0	7.5 14.3	22.5 21.4	0.0 0.0
業種別	製造業	39	17.9	23.1	43.6	56.4	20.5	10.3	0.0	7.7	7.7	0.0
	情報サービス業	137	18.2	25.5	31.4	38.7	27.7	30.7	10.2	11.7	12.4	0.0
	その他の対事業所サービス業	59	22.0	22.0	32.2	49.2	20.3	16.9	5.1	6.8	18.6	0.0
規模別	0人	12	25.0	33.3	41.7	33.3	33.3	33.3	8.3	8.3	16.7	0.0
	1~10人	103	24.3	23.3	37.9	35.0	22.3	23.3	5.8	9.7	17.5	0.0
	11~20人	51	17.6	27.5	29.4	37.3	23.5	21.6	9.8	7.8	19.6	0.0
	21~50人	68	25.0	23.5	35.3	52.9	36.8	20.6	2.9	11.8	10.3	0.0
	51人以上	54	7.4	11.1	27.8	51.9	44.4	24.1	11.1	7.4	7.4	0.0
労働者性別	労働者性が低い	98	24.5	20.4	28.6	36.7	38.8	32.7	8.2	7.1	11.2	0.0
	労働者性は中間	86	14.0	20.9	40.7	46.5	25.6	19.8	7.0	10.5	18.6	0.0
	労働者性が高い	96	16.7	20.8	33.3	43.8	27.1	19.8	7.3	11.5	12.5	0.0

## ⑤公共職業安定所の利用意向

個人の業務委託契約の募集を公共職業安定所が扱うとした場合、「利用を考えている」（「大いに利用したい」23.1%+「ある程度利用したい」31.7%）企業は54.8%、「利用を考えていない」（「あまり利用したくない」25.3%+「まったく利用をしたくない」14.7%）企業は40.0%で、利用を考えている企業が上回っている（第3-2-6表を参照）。

これを職種別にみると、営業・販売で安定所の利用を考えている企業が多い反面、広告建築・土木・測量技術および広告・出版・マスコミ専門職で考えている企業が少なくなっている。これは現在の募集方法と関係しているからであろう。業種別には、業種により、安定所の利用意向に差はなく、規模別にみると、規模が小さくなるほど、安定所の利用を考えている企業が多くなる。また、労働者性別の差異は見られない。

第3-2-6表 ハローワークの利用意向

(単位:%)

		N	大いに利用したい	ある程度利用したい	あまり利用したくない	まったく利用したくない	無回答	利用指数
全体		312	23.1	31.7	25.3	14.7	5.1	252.8
職種別	建築・土木・測量技術	33	15.2	24.2	33.3	21.2	6.1	221.2
	営業・販売	35	42.9	22.9	11.4	14.3	8.6	277.1
	情報処理技術	93	29.0	30.1	21.5	11.8	7.5	261.3
	デザイナー・カメラマン	40	15.0	47.5	25.0	10.0	2.5	262.5
	広告・出版・マスコミ専門職	28	14.3	17.9	39.3	21.4	7.1	210.7
業種別	製造業	39	10.3	43.6	35.9	5.1	5.1	248.7
	情報サービス業	137	26.3	30.7	21.2	15.3	6.6	254.7
	その他の対事業所サービス業	59	16.9	33.9	33.9	13.6	1.7	250.8
規模別	0人	12	41.7	25.0	16.7	16.7	0.0	291.7
	1～10人	103	18.4	30.1	31.1	14.6	5.8	240.8
	11～20人	51	21.6	39.2	19.6	15.7	3.9	258.8
	21～50人	68	27.9	33.8	16.2	17.6	4.4	263.2
	51人以上	54	18.5	31.5	33.3	9.3	7.4	244.4
性別別	労働者性が低い	98	29.6	29.6	18.4	17.3	5.1	261.2
	労働者性は中間	86	19.8	32.6	31.4	11.6	4.7	251.2
	労働者性が高い	96	22.9	33.3	22.9	13.5	7.3	251.0

(注)利用指数＝大いに利用したい×4＋ある程度利用したい×3＋あまり利用したくない×2＋まったく利用したくない×1

## ⑥契約を結ぶ際に重視する点

企業が個人と業務委託契約を結ぶ際に、「専門的な技能・技術」（「大いに重視した」64.4%＋「ある程度重視した」22.8%）、「専門的知識」（同 60.3%＋同 26.0%）、「熱意・意欲」（同 53.5%＋同 36.9%）、「適性・興味・関心」（同 44.9%＋同 41.0%）、を重視する企業が多い反面、「取得している資格・免許」（同 7.1%＋同 26.9%）、「学歴」（同 3.2%＋同 14.7%）、「年齢」（同 2.9%＋同 30.8%）を重視する企業が少ない（第3-2-7表を参照）。

第3-2-7表 個人と業務委託契約を結ぶ際の重視点(N=312)

(単位:%)

	大いに重視した	ある程度重視した	あまり重視しなかった	全く重視しなかった	無回答	重視指数
熱意・意欲	53.5	36.9	5.8	0.6	3.2	336.9
適性・興味	44.9	41.0	8.7	0.6	4.8	320.6
専門的知識	60.3	26.0	9.9	1.2	2.6	340.2
専門的な技能・技術	64.4	22.8	9.3	1.6	1.9	346.2
これまでの職務経歴	34.9	35.3	19.6	5.8	4.5	290.5
取得している資格・免許	7.1	26.9	38.8	21.2	6.1	207.9
学歴	3.2	14.7	43.3	34.3	4.5	177.8
年齢	2.9	30.8	38.8	22.4	5.1	204.0

(注)重視指数＝大いに重視した×4＋ある程度重視した×3＋あまり重視しなかった×2＋全く重視しなかった×1

これを職種別にみると（第3-2-8表を参照）、営業・販売を除く職種で「専門的知識」および「専門的な技能・技術」を、これに対して、営業・販売で「熱意・意欲」を指摘

する企業が多くなっている。業種別にみると、製造業で「専門的知識」および「専門的な技能・技術」を、情報サービス業で「熱意・意欲」及び「適性・興味」を、重視する企業が多くなっている。規模別にみると、「専門的知識」および「専門的な技能・技術」については、規模と明確な関係が見られないが、「年齢」については、規模が大きくなるほど、重視する企業が多くなっている。また、労働者性と契約を結ぶ際に重視する点の間には明確な関係が見られない。

第3-2-8表 個人と業務委託契約を結ぶ際の重視点（指数化）

	N	熱意・意欲	適性・興味	専門的知識	専門的な技能・技術	これまでの職務経歴	取得している資格・免許	学歴	年齢	
全体	312	336.9	320.6	340.2	346.2	290.5	207.9	177.8	204.0	
職種別	建築・土木・測量技術	33	357.6	312.1	372.7	363.6	333.3	251.5	197.0	227.3
	営業・販売	35	360.0	311.4	280.0	260.0	245.7	200.0	174.3	217.1
	情報処理技術	93	315.1	312.9	352.7	366.7	298.9	205.4	163.4	203.2
	デザイナー・カメラマン	40	335.0	325.0	362.5	370.0	292.5	185.0	170.0	195.0
	広告・出版・マスコミ専門職	28	328.6	332.1	353.6	350.0	267.9	175.0	192.9	196.4
業種別	製造業	39	317.9	289.7	364.1	364.1	271.8	194.9	166.7	179.5
	情報サービス業	137	334.3	334.3	354.0	354.0	305.1	206.6	184.7	209.5
	その他の対事業所サービス業	59	332.2	316.9	339.0	339.0	303.4	215.3	188.1	208.5
規模別	0人	12	341.7	341.7	308.3	300.0	283.3	166.7	141.7	175.0
	1～10人	103	344.7	323.3	355.3	346.6	285.4	204.9	176.7	194.2
	11～20人	51	319.6	317.6	327.5	366.7	303.9	196.1	178.4	202.0
	21～50人	68	332.4	319.1	354.4	358.8	297.1	207.4	175.0	211.8
	51人以上	54	340.7	320.4	327.8	342.6	287.0	237.0	187.0	222.2
労働者性別	労働者性が低い	98	340.8	322.4	333.7	356.1	303.1	206.1	173.5	192.9
	労働者性は中間	86	330.2	324.4	347.7	359.3	308.1	230.2	187.2	225.6
	労働者性が高い	96	339.6	321.9	338.5	330.2	272.9	196.9	175.0	201.0

(注)重視指数=大いに重視した×4+ある程度重視した×3+あまり重視しなかった×2+全く重視しなかった×1

### ⑦ 自社社員経験者と業務委託契約を結んでいる企業の有無とその人数

#### (自社社員経験者と業務委託契約を結んでいる企業の有無)

以前、自社の正社員あるいは非正社員として働いた者と業務委託契約を「現在、結んでいる」企業は43.9%、「結んでいた」企業が8.0%、「結んだことがない」企業が46.2%であり、半数以上の企業が自社の社員経験者と業務委託契約を結んだ経験があることがわかる（第3-2-9表を参照）。

これを職種別にみると、建築・土木・測量技術及び広告・出版・マスコミ専門職で、現在、自社社員経験者と業務委託契約を結んでいる企業が多い反面、情報処理技術及び営業・販売で、結んでいる企業が少なくなっている。業種別にみると、製造業で、結んでいる企業が多くなっている。規模別にみると、規模が小さくなるほど、結んでいる企業が多くなっている。また、労働者性と自社社員経験者と業務委託契約を結んでいる企業の有無との間には明確な関係が見られない。

第3-2-9表 自社での正社員・非正社員経験者の有無とその人数

		正社員・非正社員経験者の有無(単位:%)					人数		
		N	いる	これまで はいた が、いま はない	いない	無回答	有効数	平均(名)	標準偏差
全体		312	43.9	8.0	46.2	1.9	135	2.74	3.08
職 種 別	建築・土木・測量技術	33	66.7	18.2	15.2	0.0	22	2.50	2.37
	営業・販売	35	42.9	2.9	54.3	0.0	15	3.13	3.18
	情報処理技術	93	32.3	5.4	58.1	4.3	29	2.66	4.27
	デザイナー・カメラマン	40	55.0	10.0	32.5	2.5	22	2.09	1.27
	広告・出版・マスコミ専門職	28	60.7	7.1	32.1	0.0	17	2.35	1.37
業 種 別	製造業	39	51.3	5.1	43.6	0.0	19	2.68	4.31
	情報サービス業	137	42.3	8.0	48.2	1.5	57	2.86	3.50
	その他の対事業所サービス業	59	47.5	10.2	40.7	1.7	28	2.82	1.70
規 模 別	0人	12	16.7	0.0	75.0	8.3	2	2.50	0.71
	1～10人	103	36.9	9.7	52.4	1.0	38	1.61	0.75
	11～20人	51	45.1	11.8	43.1	0.0	23	2.61	1.99
	21～50人	68	50.0	7.4	41.2	1.5	34	2.47	2.31
	51人以上	54	55.6	5.6	35.2	3.7	28	4.68	5.45
性 別 者	労働者性が低い	98	39.8	7.1	51.0	2.0	39	3.15	3.99
	労働者性は中間	86	47.7	5.8	43.0	3.5	40	2.38	20.8
	労働者性が高い	96	44.8	11.5	42.7	1.0	43	2.33	1.87

(人数)

以前、自社の正社員あるいは非正社員として働いた者と業務委託契約を「現在、結んでいる」企業のなかで、現在、業務委託契約を結んでいる人数は平均すると2.74名になる(前掲第3-2-9表を参照)。これを職種別にみると、営業・販売で人数が多く、デザイナー・カメラマンで少なくなっている。規模別にみると、規模が大きくなるほど、人数が多くなっている。また、労働者性別にみると、労働者性が低くなるほど、人数が多くなっている。

⑧業務委託契約従事者の社員への登用とその人数

業務委託契約従事者を自社の正社員あるいは非正社員に登用したことが「ある」企業は26.6%、「ない」企業が73.4%である(第3-2-10表を参照)。また、「ある」企業の社員への登用人数の平均は3.04名になる。

これを職種別にみると、建築・土木・測量技術、情報処理技術及び広告・出版・マスコミ専門職で「ある」企業が多く、とくに、情報処理技術で社員へ登用した人数も多くなっている。これに対して、営業・販売およびデザイナー・カメラマンで「ある」企業は少なくなっている。業種別にみると、情報サービス業で「ある」企業が多く、登用人数も多くなっている。これに対して、製造業で「ある」企業が少なくなっている。規模別にみると、概ね、規模が大きくなるほど、「ある」企業が多くと同時に、登用した人数も多くなっている。また、労働者性別にみると、労働者性の高低に関わらず、「ある」企業はほぼ同じである。

第3-2-10表 正社員・非正社員への登用の有無とその人数

		登用の有無(単位:%)				人数		
		N	ある	ない	無回答	有効数	平均(名)	標準偏差
全体		312	26.6	73.4	0.0	80	3.04	5.05
職種別	建築・土木・測量技術	33	33.3	66.7	0.0	11	1.64	0.67
	営業・販売	35	11.4	88.6	0.0	3	3.00	3.46
	情報処理技術	93	30.1	69.9	0.0	28	3.89	7.23
	デザイナー・カメラマン	40	20.0	80.0	0.0	7	1.86	0.38
	広告・出版・マスコミ専門職	28	32.1	67.9	0.0	9	2.22	2.28
業種別	製造業	39	20.5	79.5	0.0	8	1.75	0.71
	情報サービス業	137	32.1	67.9	0.0	41	3.83	6.59
	その他の対事業所サービス業	59	25.4	74.6	0.0	15	1.53	0.64
規模別	0人	12	8.3	91.7	0.0	1	3.00	0.00
	1～10人	103	24.3	75.7	0.0	25	1.64	0.81
	11～20人	51	25.5	74.5	0.0	13	1.62	0.65
	21～50人	68	35.3	64.7	0.0	24	2.71	1.46
	51人以上	54	31.5	68.5	0.0	14	3.64	4.01
性別 労働者	労働者性が低い	98	25.5	74.5	0.0	24	2.38	2.89
	労働者性は中間	86	26.7	73.3	0.0	23	3.87	8.01
	労働者性が高い	96	28.1	71.9	0.0	26	3.15	3.91

## (2) 業務委託契約従事者と正社員・非正社員との比較

### ①業務委託契約従事者と同じ仕事をしている正社員の有無

業務委託契約従事者と同じ仕事をしている正社員が「いる」企業は64.7%、「いない」企業は34.3%である(第3-2-11表を参照)。これを職種別にみると、建築・土木・測量技術で「いる」企業が多い反面、営業・販売で「いる」企業が少なくなっている。業種別にみると、情報サービス業以外の対事業所サービス業で「いる」企業が多い反面、製造業で「いる」企業が少なくなっている。規模別及び労働者性別にみると、規模・労働者性と業務委託契約従事者と同じ仕事をしている正社員の有無との間には明確な関係がみられない。

第3-2-11表 業務委託契約者と同じ仕事をしている正社員・非正社員の有無

(単位:%)

		N	正社員の有無			非正社員の有無		
			いる	いない	無回答	いる	いない	無回答
全体		312	64.7	34.3	1.0	32.1	65.7	2.2
職種別	建築・土木・測量技術	33	87.9	9.1	3.0	39.4	54.5	6.1
	営業・販売	35	45.7	54.3	0.0	22.9	77.1	0.0
	情報処理技術	93	73.1	26.9	0.0	34.4	65.6	0.0
	デザイナー・カメラマン	40	75.0	25.0	0.0	30.0	70.0	0.0
	広告・出版・マスコミ専門職	28	78.6	21.4	0.0	42.9	53.6	3.6
業種別	製造業	39	51.3	46.2	2.6	35.9	56.4	7.7
	情報サービス業	137	70.1	29.2	0.7	32.1	67.2	0.7
	その他の対事業所サービス業	59	76.3	23.7	0.0	33.9	66.1	0.0
規模別	0人	12	25.0	75.0	0.0	25.0	75.0	0.0
	1～10人	103	59.2	38.8	1.9	24.3	74.8	1.0
	11～20人	51	80.4	19.6	0.0	31.4	66.7	2.0
	21～50人	68	76.5	22.1	1.5	38.2	58.8	2.9
	51人以上	54	57.4	42.6	0.0	40.7	55.6	3.7
労働者性別	労働者性が低い	98	60.2	37.8	2.0	29.6	68.4	2.0
	労働者性は中間	86	75.6	23.3	1.2	36.0	61.6	2.3
	労働者性が高い	96	65.6	34.4	0.0	34.4	63.5	2.1

## ②業務委託契約従事者と同じ仕事をしている非正社員の有無

業務委託契約従事者と同じ仕事をしている非正社員が「いる」企業は32.1%、「いない」企業は65.7%である（前掲第3-2-11表を参照）。これを職種別にみると、建築・土木・測量技術および広告・出版・マスコミ専門職で「いる」企業が多い反面、営業・販売で「いる」企業が少なくなっている。業種別にみると、業種ごとの差は少ない。規模別にみると、正社員と同様に、規模が大きくなるほど、「いる」企業が多くなっている。また、労働者性と業務委託契約従事者と同じ仕事をしている正社員の有無との間には明確な関係がみられない。

## ③業務委託契約従事者と正社員の能力・意識等の比較

業務委託契約従事者と同じ仕事をしている正社員が「いる」企業に対して、正社員と業務委託契約従事者の能力・意識等の違いを尋ねると、「必要に応じた活用のしやすさ」（「正社員がやや下回る」17.8%+「正社員が下回る」16.3%）については、正社員と比較して業務委託契約従事者が上回っているが、それ以外の項目については、正社員と同じ程度あるいは正社員が上回っているが多い。とくに、「定着性」（同5.9%+同1.0%）については、正社員が業務委託契約従事者を大きく上回っている（第3-2-12表を参照）。



第3-2-12表 正社員と業務委託契約者の能力・意識等の違い(N=202)

(単位:%)

	正社員が 上回る	正社員が やや上回 る	正社員と 同じ程度 である	正社員が やや下回 る	正社員が 下回る	無回答	同等指数
技術・技能のレベル	14.9	13.9	47.5	14.4	7.9	1.5	309.3
仕事への意欲	14.9	15.3	53.0	12.4	3.0	1.4	322.5
品質への意識	14.4	19.8	52.0	8.9	3.0	2.0	328.0
コスト意識	20.3	23.3	36.6	13.4	4.0	2.5	335.3
納期に対する意識	16.3	16.8	52.5	7.4	3.5	3.5	324.5
定着性	23.8	19.8	47.5	5.9	1.0	2.0	353.5
人件費コスト	25.2	20.8	28.2	13.4	9.4	3.0	330.0
時間管理の手間	17.3	14.9	41.1	14.4	9.4	3.0	307.6
教育訓練の必要性	16.3	19.3	38.1	15.3	8.9	2.0	312.5
募集・採用の手間	19.3	14.4	41.6	8.9	11.9	4.0	308.6
必要に応じた活用のしやすさ	16.3	10.4	37.1	17.8	16.3	2.0	286.3

(注)同等指数=正社員が上回る×5+正社員がやや上回る×4+正社員と同じ程度である×3+正社員がやや下回る×2+正社員が下回る×1

これを職種別にみると(第3-2-13表を参照)、建築・土木・測量技術で「技術・技能のレベル」、営業・販売で「募集・採用の手間」、情報処理技術で「必要に応じた活用のしやすさ」、デザイナー・カメラマンで「教育訓練の必要性」について、正社員と比較して業務委託契約従事者が上回っている企業が多くなっている。

第3-2-13表 正社員と業務委託契約者の能力・意識等の違い(指数化)

	N	技術・技能の レベル	仕事への 意欲	品質への 意識	コスト意 識	納期に対 する意識	定着性	人件費コ スト	時間管理 の手間	教育訓練 の必要性	募集・採 用の手間	必要に応 じた活用 のしやす さ	
全体	202	309.3	322.5	328.0	335.3	324.5	353.5	330.0	307.6	312.5	308.6	286.3	
職 種 別	建築・土木・測量技術	29	279.3	306.9	306.9	344.8	337.9	362.1	337.9	286.2	331.0	303.4	300.0
	営業・販売	16	325.0	318.8	337.5	350.0	350.0	343.8	368.8	325.0	300.0	268.8	325.0
	情報処理技術	68	301.5	305.9	313.2	326.5	311.8	357.4	327.9	307.4	313.2	298.5	257.4
	デザイナー・カメラマン	30	343.3	343.3	353.3	370.0	326.7	333.3	313.3	296.7	270.0	303.3	330.0
	広告・出版・マスコミ専門職	22	327.3	359.1	350.0	354.5	350.0	381.8	345.5	331.8	345.5	368.2	304.5
業 種 別	製造業	20	340.0	310.0	310.0	280.0	280.0	325.0	285.0	300.0	260.0	280.0	
	情報サービス業	96	297.9	319.8	330.2	340.6	327.1	352.1	326.0	312.5	327.1	317.7	282.3
	その他の対事業所サービス業	45	328.9	351.1	342.2	353.3	342.2	375.6	353.3	302.2	300.0	311.1	302.2
規 模 別	0人	3	266.7	166.7	200.0	200.0	233.3	233.3	233.3	233.3	200.0	200.0	
	1~10人	61	323.0	331.1	336.1	352.5	339.3	368.9	347.5	313.1	306.6	293.4	313.1
	11~20人	41	265.9	304.9	324.4	309.8	278.0	341.5	292.7	297.6	317.1	329.3	239.0
	21~50人	52	342.3	325.0	336.5	336.5	348.1	344.2	351.9	326.9	323.1	319.2	292.3
	51人以上	31	290.3	348.4	329.0	348.4	345.2	387.1	319.4	296.8	322.6	296.8	303.2
性 別 者	労働者性が低い	59	315.3	344.1	333.9	344.1	337.3	352.5	335.6	332.2	340.7	311.9	278.0
	労働者性は中間	65	312.3	312.3	326.2	320.0	324.6	364.6	316.9	296.9	303.1	313.8	287.7
	労働者性が高い	63	300.0	307.9	312.7	344.4	319.0	346.0	338.1	306.3	304.8	314.3	287.3

(注)同等指数=正社員が上回る×5+正社員がやや上回る×4+正社員と同じ程度である×3+正社員がやや下回る×2+正社員が下回る×1

業種別にみると、製造業で「コスト意識」および「募集・採用の手間」及び「必要に応じた活用のしやすさ」について、業務委託契約従事者が上回っている企業が多くなっている。規模別にみると、従業員規51人以上を除けば規模が小さくなるほど、「教育訓練の必要性」について、業務委託契約従事者が上回っている企業が多くなっている。ま

た、労働者性別にみると、労働者性が低くなるほど、「技術・技能のレベル」、「仕事の意欲」、「品質への意識」、「納期に対する意識」について、業務委託契約者が上回っている企業が多くなっている。

#### ④業務委託契約従事者と非正社員の能力・意識等の比較

業務委託契約従事者と同じ仕事をしている非正社員が「いる」企業に対して、非正社員と業務委託契約従事者の能力・意識等の違いを尋ねると、すべての項目について、非正社員よりも業務委託契約従事者が上回っており、とくに、「人件費コスト」（「非正社員がやや下回る 24.0%+下回る 20.0%」、「コスト意識」（同 19.0+同 13.0%）および「教育訓練の必要性」（同 8.0%+18.0%）でその傾向が顕著にみられる（第 3-2-14 表を参照）。

第3-2-14表 非正社員と業務委託契約者の能力・意識等の違い(N=100) (単位:%)

	非正社員 が上回る	非正社員 がやや上 回る	非正社員 と同じ程 度である	非正社員 がやや下 回る	非正社員 が下回る	無回答	同等指数
技術・技能のレベル	14.0	8.0	43.0	20.0	12.0	3.0	283.0
仕事への意欲	9.0	10.0	58.0	14.0	8.0	1.0	295.0
品質への意識	7.0	14.0	52.0	15.0	9.0	3.0	286.0
コスト意識	11.0	6.0	47.0	19.0	13.0	4.0	271.0
納期に対する意識	8.0	8.0	57.0	16.0	8.0	3.0	283.0
定着性	10.0	11.0	53.0	11.0	13.0	2.0	288.0
人件費コスト	10.0	13.0	31.0	24.0	20.0	2.0	263.0
時間管理の手間	12.0	11.0	49.0	14.0	12.0	2.0	291.0
教育訓練の必要性	9.0	9.0	54.0	8.0	18.0	2.0	277.0
募集・採用の手間	6.0	8.0	64.0	6.0	14.0	2.0	280.0
必要に応じた活用のしやすさ	12.0	13.0	48.0	16.0	9.0	2.0	297.0

(注)同等指数=非正社員が上回る×5+非正社員がやや上回る×2+正社員と同じ程度である×3+正社員がやや下回る×2+非正社員が下回る×1

これを職種別にみると（第 3-2-15 表を参照）、建築・土木・測量技術で「人件費コスト」、営業・販売で「募集・採用の手間」、情報処理技術及び営業・販売で「教育訓練の必要性」、デザイナー・カメラマンで「コスト意識」、「納期に対する意識及び「定着性」について、非正社員と比較して業務委託契約従事者が上回っている企業が多くなっている。これに対して、広告・出版・マスコミ専門職では、「時間管理の手間」及び「教育訓練の必要性」以外の項目については、非正社員が上回っている企業が多くなっている。

業種別にみると、製造業で「人件費コスト」および「納期に対する意識」、情報サービス業で「教育訓練の必要性」及び「コスト意識、情報サービス業以外の対事業所サービス業で「定着性」について、業務委託契約従事者が上回っている企業が多くなって

いる。規模別にみると、規模が小さくなるほど、概ね、「募集・採用の手間」について、業務委託契約従事者が上回っている企業が多くなっている。また、労働者性別にみると、労働者性が低くなるほど、「人件費コスト」について、業務委託契約者が上回っている企業が多くなっている。

第3-2-15表 非正社員と業務委託契約者の能力・意識等の違い(指数化)

	N	技術・技能のレベル	仕事への意欲	品質への意識	コスト意識	納期に対する意識	定着性	人件費コスト	時間管理の手間	教育訓練の必要性	募集・採用の手間	必要に応じた活用のしやすさ	
全体	100	283.0	295.0	286.0	271.0	283.0	288.0	263.0	291.0	277.0	280.0	297.0	
職種別	建築・土木・測量技術	13	246.2	284.6	223.1	246.2	276.9	276.9	223.1	315.4	292.3	246.2	238.5
	営業・販売	8	287.5	337.5	300.0	275.0	275.0	275.0	275.0	275.0	250.0	375.0	337.5
	情報処理技術	32	287.5	281.3	281.3	268.8	275.0	306.3	265.6	271.9	253.1	262.5	278.1
	デザイナー・カメラマン	12	266.7	258.3	250.0	241.7	241.7	241.7	250.0	308.3	258.3	250.0	308.3
	広告・出版・マスコミ専門職	12	333.3	358.3	358.3	300.0	325.0	300.0	341.7	283.3	275.0	308.3	350.0
業種別	製造業	14	350.0	321.4	307.1	300.0	278.6	292.9	264.3	335.7	300.0	288.9	314.3
	情報サービス業	44	279.5	295.5	295.5	261.4	293.2	295.5	263.6	272.7	259.1	275.0	295.5
	その他の対事業所サービス業	20	275.0	290.0	285.0	310.0	295.0	270.0	290.0	315.0	275.0	275.0	290.0
規模別	0人	3	333.3	333.3	333.3	300.0	333.3	300.0	300.0	266.7	233.3	233.3	233.3
	1～10人	25	252.0	280.0	252.0	224.0	264.0	308.0	284.0	248.0	236.0	264.0	264.0
	11～20人	16	281.3	293.8	312.5	275.0	281.3	287.5	293.8	331.3	293.8	287.5	318.8
	21～50人	26	307.7	296.2	300.0	288.5	307.7	288.5	265.4	273.1	292.3	300.0	307.7
	51人以上	22	290.9	300.0	300.0	295.5	286.4	268.2	227.3	322.7	290.9	290.9	286.4
労働者性別	労働者性が低い	29	258.6	269.0	275.9	262.1	293.1	300.0	244.8	296.6	300.0	293.1	289.7
	労働者性は中間	31	312.9	322.6	306.5	290.3	312.9	287.1	264.5	293.5	264.5	261.3	283.9
	労働者性が高い	33	275.8	281.8	278.8	263.6	263.6	275.8	275.8	284.8	266.7	275.8	318.2

(注)同等指数=非正社員が上回る×5+非正社員がやや上回る×4+正社員と同じ程度である×3+正社員がやや下回る×2+非正社員が下回る×1

### (3) 業務委託契約従事者の特徴

#### ①年齢

業務委託契約従事者の年齢についてみると、「30～39歳」が51.0%を占め最も多く、ついで、「40～49歳」が17.0%でこれに続いており、30歳代と40歳代で68.0%にのぼる。企業が業務委託契約従事者を活用する理由に専門性を評価し、即戦力を期待していることから、職務経験を評価し採用していることが推測される(第3-2-16表を参照)。

これを職種別にみると、すべての職種で「30～39歳」が多くなっているが、とくに、情報処理技術及び広告・出版・マスコミ専門職で、その傾向が顕著に見られる。また、建築・土木・測量技術及び営業・販売で「50～59歳」が2割弱を占めており、年齢のばらつきが大きくなっている。業種別にみると、職種の関係上、情報サービス業で「30～39歳」が6割以上を占めている。これに対して、それ以外の業種は「30～39歳」が4割以上占めているが、年齢のばらつきは大きくなっている。規模別にみると、件数の少ない従業員規模0人の企業を除けば、規模に関わらず、「30～39歳」に年齢が集中している。

第3-2-16表 最も多い年齢(1つ選択)

(単位:%)

		N	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	無回答
全体		312	9.3	51.0	17.0	10.3	5.8	6.7
職種別	建築・土木・測量技術	33	3.0	42.4	21.2	18.2	6.1	9.1
	営業・販売	35	5.7	37.1	20.0	17.1	14.3	5.7
	情報処理技術	93	14.0	60.2	18.3	1.1	2.2	4.3
	デザイナー・カメラマン	40	12.5	47.5	20.0	5.0	2.5	12.5
	広告・出版・マスコミ専門職	28	7.1	78.6	7.1	3.6	0.0	3.6
業種別	製造業	39	2.6	48.7	20.5	12.8	7.7	7.7
	情報サービス業	137	10.9	60.6	15.3	2.9	4.4	5.8
	その他の対事業所サービス業	59	8.5	44.1	18.6	15.3	6.8	6.8
規模別	0人	12	0.0	75.0	16.7	8.3	0.0	0.0
	1～10人	103	11.7	47.6	17.5	7.8	3.9	11.7
	11～20人	51	5.9	54.9	17.6	11.8	3.9	5.9
	21～50人	68	10.3	51.5	20.6	7.4	4.4	5.9
	51人以上	54	11.1	48.1	14.8	14.8	9.3	1.9
性別 労働者	労働者性が低い	98	12.2	50.0	23.5	8.2	4.1	2.0
	労働者性は中間	86	10.5	53.5	15.1	11.6	3.5	5.8
	労働者性が高い	96	7.3	52.1	10.4	11.5	10.4	8.3

(注)19歳以下は0件

## ②学歴

業務委託契約従事者の学歴についてみると、「高卒程度」が20.8%、「短大卒・専門学校卒程度」が34.3%、「大卒(文系)程度」が22.1%、「大卒(理系)程度」16.3%であり、学歴のばらつきは大きい(第3-2-17表を参照)。

第3-2-17表 最も多い学歴(1つ選択)

(単位:%)

		N	高卒程度	短大・専門学校卒程度	大卒(文系)程度	大卒(理系)程度	無回答
全体		312	20.8	34.3	22.1	16.3	6.4
職種別	建築・土木・測量技術	33	12.1	30.3	0.0	51.5	6.1
	営業・販売	35	51.4	5.7	28.6	8.6	5.7
	情報処理技術	93	7.5	48.4	17.2	20.4	6.5
	デザイナー・カメラマン	40	10.0	62.5	20.0	0.0	7.5
	広告・出版・マスコミ専門職	28	10.7	17.9	60.7	3.6	7.1
業種別	製造業	39	28.2	33.3	20.5	7.7	10.3
	情報サービス業	137	14.6	41.6	24.1	13.1	6.6
	その他の対事業所サービス業	59	13.6	23.7	27.1	28.8	6.8
規模別	0人	12	16.7	25.0	33.3	25.0	0.0
	1～10人	103	19.4	25.2	29.1	18.4	7.8
	11～20人	51	19.6	45.1	15.7	17.6	2.0
	21～50人	68	23.5	44.1	17.6	10.3	4.4
	51人以上	54	22.2	31.5	22.2	14.8	9.3
性別 労働者	労働者性が低い	98	21.4	36.7	17.3	17.3	7.1
	労働者性は中間	86	20.9	43.0	23.3	11.6	1.2
	労働者性が高い	96	20.8	28.1	21.9	20.8	8.3

これを職種別にみると、建築・土木・測量技術は「大卒(理系)」、営業・販売は「高卒」、デザイナー・カメラマンは「短大・専門学校」、広告・出版・マスコミ専門職は「大卒(文系)」、情報処理技術は「高卒以外の学歴」を指摘する企業が多くなっている。

業種別にみると、製造業は「大卒（理系）以外の学歴」、情報サービス業は「短大・専門学校卒」及び「大卒（文系）」、情報サービス業以外の対事業所サービスは学歴に関係がない企業が多くなっている。規模及び労働者性と学歴との間には明確な関係が見られない。

### ③性別（男性比率）

業務委託契約従事者の男性比率は平均すると 58.9%になる（第 3-2-18 表を参照）。これを職種別にみると、建築・土木・測量技術で男性比率が高く、広告・出版・マスコミで比率が低くなっている。業種別にみると、情報サービス業以外の対事業所サービスで比率が高く、製造業で比率が低くなっている。規模別にみると、件数少ない 0 人を除けば、規模が小さくなるほど、男性比率が高くなる。労働者性と男性比率との間には明確な関係が見られない。

第 3-2-18 表 男性比率

		有効数	平均 (%)	標準偏差
全体		312	58.9	39.3
職種別	建築・土木・測量技術	33	83.3	23.1
	営業・販売	35	67.1	39.4
	情報処理技術	93	68.8	34.2
	デザイナー・カメラマン	40	51.2	38.7
	広告・出版・マスコミ専門職	28	28.9	29.1
業種別	製造業	39	46.7	40.3
	情報サービス業	137	55.4	39.1
	その他の対事業所サービス業	59	65.5	36.9
規模別	0人	12	56.4	38.5
	1～10人	103	62.1	38.9
	11～20人	51	59.1	39.2
	21～50人	68	57.1	39.4
	51人以上	54	51.0	41.5
性別 労働者	労働者性が低い	98	62.5	36.6
	労働者性は中間	86	55.3	41.9
	労働者性が高い	96	59.3	39.7

### ④専属契約者の割合

自社のみと契約している専属契約者の割合についてみると、「ほとんど全員」が 43.3%、「8 割程度」が 11.9%、半数程度が 10.9%となっており、これに加え、「わからない」（30.3%）と「無回答」（2.9%）を勘案すれば、専属契約者の占める比率はかなり高くなることが予想させる（第 3-2-19 表を参照）。

これを職種別にみると、すべての職種で専属比率（「ほとんど全員」＋「わからない」の合計比率）が高くなっており、とくに、営業・販売（「ほとんど全員」比率）で顕著

に見られる。業種別にみると、すべての業種で専属比率（「ほとんど全員」＋「わからない」の合計比率）が高くなっており、とくに、情報サービス業（「ほとんど全員」比率）で顕著にみられる。規模別にみると、件数少ない0人を除くと、概ね、規模が大きくなるほど、専属比率（「ほとんど全員」比率）が高くなる。同様に、労働者性別にみると、労働者性が高まるほど、専属比率（「ほとんど全員」比率）が高くなる。

第3-2-19表 当該企業のみと契約している割合(専属割合)

(単位:%)

		ほとんど全員	8割程度	半数程度	2~3割程度	1割程度	わからない	無回答	N
全体		43.3	11.9	10.9	3.5	2.9	25.6	1.9	312
職種別	建築・土木・測量技術	39.4	21.2	6.1	6.1	3.0	24.2	0.0	33
	営業・販売	60.0	11.4	5.7	5.7	0.0	17.1	0.0	35
	情報処理技術	51.6	14.0	9.7	3.2	1.1	19.4	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	25.0	7.5	22.5	5.0	2.5	37.5	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	17.9	7.1	10.7	3.6	7.1	53.6	0.0	28
業種別	製造業	30.8	12.8	12.8	2.6	7.7	30.8	2.6	39
	情報サービス業	46.0	11.7	10.2	2.2	2.2	25.5	2.2	137
	その他の対事業所サービス業	30.5	11.9	15.3	6.8	0.0	35.6	0.0	59
規模別	0人	50.0	0.0	0.0	8.3	8.3	33.3	0.0	12
	1~10人	35.0	6.8	14.6	3.9	3.9	31.1	4.9	103
	11~20人	45.1	13.7	11.8	2.0	5.9	21.6	0.0	51
	21~50人	41.2	13.2	11.8	4.4	1.5	26.5	1.5	68
	51人以上	51.9	24.1	7.4	3.7	0.0	13.0	0.0	54
労働者性別	労働者性が低い	39.8	7.1	11.2	5.1	4.1	31.6	1.0	98
	労働者性は中間	41.9	12.8	16.3	4.7	1.2	22.1	1.2	86
	労働者性が高い	51.0	16.7	9.4	1.0	2.1	19.8	0.0	96



### 3. 業務委託契約の内容

#### (1) 業務契約の方法

業務契約の方法は、全体的に見ると、書面による契約（「書面（契約書方式）」・「書面（伝票方式）」・「書面（メモ程度）」の合計）が中心である。この傾向は、職種別・業種別・規模別・労働者性別によって、その割合は異なるものの、書面による契約（「書面（契約書方式）」・「書面（伝票方式）」・「書面（メモ程度）」の合計）が中心であることには変わりはない。その割合は5割を超えている。唯一5割を超えないのは、「広告・出版・マスコミ専門職」である。また規模別に見ると、0人規模を除けば、規模が拡大するにつれて、書面（契約方式）の割合が増加する（第3-3-1表を参照）。

第3-3-1表 業務契約の方法

(単位:%)

		書面(契約書方)	書面(伝票方式)	書面(メモ程度)	電子メール	口頭	その他	無回答	N
全体		53.2	7.7	8.7	5.1	19.6	0.6	5.1	312
職種別	建築・土木・測量技術	60.6	9.1	12.1	0.0	15.2	0.0	3.0	33
	営業・販売	74.3	2.9	8.6	0.0	14.3	0.0	0.0	35
	情報処理技術	61.3	4.3	6.5	7.5	11.8	1.1	7.5	93
	デザイナー・カメラマン	27.5	12.5	15.0	2.5	40.0	0.0	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	28.6	3.6	14.3	10.7	32.1	0.0	10.7	28
業種別	製造業	25.6	20.5	7.7	2.6	33.3	0.0	10.3	39
	情報サービス業	59.1	5.1	7.3	8.0	15.3	0.7	4.4	137
	その他の対事業所サービス業	49.2	6.8	8.5	6.8	22.0	0.0	6.8	59
規模別	0人	50.0	0.0	0.0	16.7	16.7	8.3	8.3	12
	1～10人	35.9	6.8	11.7	11.7	28.2	0.0	5.8	103
	11～20人	52.9	13.7	5.9	2.0	17.6	2.0	5.9	51
	21～50人	55.9	10.3	10.3	1.5	17.6	0.0	4.4	68
	51人以上	83.3	3.7	5.6	0.0	5.6	0.0	1.9	54
性別 労働者	労働者性が低い	56.1	7.1	9.2	4.1	17.3	1.0	5.1	98
	労働者性は中間	50.0	9.3	12.8	7.0	15.1	1.2	4.7	86
	労働者性が高い	57.3	7.3	5.2	3.1	22.9	0.0	4.2	96

#### (2) 業務内容や働く条件の明確さ

##### ①賃金や報酬

業務委託契約従事者の賃金や報酬を契約で取り決める企業が多い。賃金や報酬について、「細かい点まで取り決めている」と「ある程度まで取り決めている」企業の割合は90%を超えている。

また労働者性別に目を転じるとある傾向が見られる。労働者性の程度が高くなるにつれて、「細かい点まで取り決めている」の割合が低下し、逆に「ある程度まで取り決めている」と「取り決めていない」企業の割合が高まる。つまり労働者性が高まると、契約によって賃金や報酬について取り決める企業は減少するのである（第3-3-2表を参照）

第3-3-2表 業務内容や条件の取り決めの程度 ①賃金や報酬

(単位：%)

		細かい点まで取り決めている	ある程度まで取り決めている	あまり明確に取り決めていない	取り決めていない	無回答	N
全体		64.7	32.1	1.6	1.3	0.3	312
職種別	建築・土木・測量技術	60.6	33.3	6.1	0.0	0.0	33
	営業・販売	82.9	17.1	0.0	0.0	0.0	35
	情報処理技術	72.0	24.7	1.1	1.1	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	35.0	55.0	5.0	5.0	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	46.4	53.6	0.0	0.0	0.0	28
業種別	製造業	46.2	51.3	0.0	0.0	2.6	39
	情報サービス業	65.7	32.1	0.7	1.5	0.0	137
	その他の対事業所サービス業	55.9	40.7	1.7	1.7	0.0	59
規模別	0人	58.3	33.3	0.0	8.3	0.0	12
	1～10人	55.3	40.8	3.9	0.0	0.0	103
	11～20人	58.8	39.2	0.0	2.0	0.0	51
	21～50人	70.6	26.5	1.5	1.5	0.0	68
	51人以上	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	54
性別 労働者	労働者性が低い	75.5	23.5	1.0	0.0	0.0	98
	労働者性は中間	64.0	32.6	2.3	1.2	0.0	86
	労働者性が高い	54.2	41.7	2.1	2.1	0.0	96

## ②仕事の種類と範囲

業務委託契約従事者の仕事の種類や範囲は、あらかじめ契約によって取り決められている。職種別・業種別・規模別・労働者性別に見ても、「細かい点まで取り決めている」と「ある程度まで取り決めている」企業の割合は7割を超えている。

また労働者性別に注目すると、労働者性が高まると「細かい点まで取り決めている」の割合が下がり、「ある程度まで取り決めている」・「あまり明確に取り決めていない」・「取り決めていない」の割合が高まっており、労働者性の程度が高まれば、契約によって取り決める割合が低下していることがわかる（第3-3-3表を参照）。

第3-3-3表 業務内容や条件の取り決めの程度 ②仕事の種類や範囲

(単位：%)

		細かい点まで取り決めている	ある程度まで取り決めている	あまり明確に取り決めていない	取り決めていない	無回答	N
全体		40.4	50.3	7.1	1.6	0.6	312
職種別	建築・土木・測量技術	48.5	42.4	9.1	0.0	0.0	33
	営業・販売	34.3	54.3	11.4	0.0	0.0	35
	情報処理技術	40.9	52.7	3.2	2.2	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	32.5	52.5	12.5	2.5	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	32.1	60.7	7.1	0.0	0.0	28
業種別	製造業	28.2	61.5	5.1	0.0	5.1	39
	情報サービス業	40.1	51.1	6.6	2.2	0.0	137
	その他の対事業所サービス業	40.7	52.5	6.8	0.0	0.0	59
規模別	0人	25.0	50.0	8.3	16.7	0.0	12
	1～10人	38.8	55.3	5.8	0.0	0.0	103
	11～20人	35.3	52.9	9.8	2.0	0.0	51
	21～50人	48.5	44.1	5.9	1.5	0.0	68
	51人以上	48.1	44.4	7.4	0.0	0.0	54
性別 労働者	労働者性が低い	54.1	44.9	1.0	0.0	0.0	98
	労働者性は中間	44.2	50.0	5.8	0.0	0.0	86
	労働者性が高い	22.9	57.3	15.6	4.2	0.0	96

### ③誰の指揮の下で働くか

誰の指揮の下で働くかについては、あらかじめ契約で取り決められている。具体的にその割合（「細かい点まで取り決めている」と「ある程度まで取り決めている」の合計）を見れば、賃金や報酬、仕事の種類や範囲と比較すれば、その割合は下がるものの、職種別・業種別・規模別・労働者性別のいずれにおいても、少なくとも65%以上になっている。

また労働者性の程度と契約によって指揮命令を取り決める度合いの関係をみると、労働者性が高まるにつれて「細かい点まで取り決めている」企業の割合が下がり、逆に労働者性が低下すると、「ある程度まで取り決めている」と「取り決めていない」企業の割合が増える。指揮命令についても、労働者性の程度が高まれば、契約によって取り決める度合いが低下していることがわかる（第3-3-4表を参照）。

第3-3-4表 業務内容や条件の取り決めの程度 ③誰の指揮の下で働くか (単位：%)

		細かい点まで取り決めている	ある程度まで取り決めている	あまり明確に取り決めていない	取り決めていない	無回答	N
全体		36.5	42.3	11.9	8.3	1.0	312
職種別	建築・土木・測量技術	30.3	60.6	6.1	0.0	3.0	33
	営業・販売	31.4	51.4	14.3	2.9	0.0	35
	情報処理技術	41.9	35.5	12.9	8.6	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	17.5	47.5	10.7	15.0	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	28.6	42.9	10.7	17.9	0.0	28
業種別	製造業	35.9	35.9	15.4	7.7	5.1	39
	情報サービス業	38.0	41.6	10.9	9.5	0.0	137
	その他の対事業所サービス業	39.0	40.7	8.5	11.9	0.0	59
規模別	0人	33.3	33.3	8.3	25.0	0.0	12
	1～10人	37.9	43.7	10.7	6.8	1.0	103
	11～20人	33.3	45.1	11.8	9.8	0.0	51
	21～50人	44.1	39.7	7.4	8.8	0.0	68
	51人以上	38.9	38.9	14.8	7.4	0.0	54
性別労働者	労働者性が低い	58.2	33.7	5.1	3.1	0.0	98
	労働者性は中間	37.2	40.7	16.3	5.8	0.0	86
	労働者性が高い	16.7	56.3	14.6	12.5	0.0	96

### ④勤務する日数や時間

勤務する日数や時間については、あらかじめ契約によって取り決められている。勤務する日数や時間について、「細かい点まで取り決めている」と「ある程度まで取り決めている」企業の割合は50%を超えている。ただし職種では「広告・出版・マスコミ専門職」が39.3%、業種では製造業が38.4%といずれも50%を下回っており、職種別や業種別に多少の違いが見られる。

また労働者性別に目を転じれば、労働者性の程度に応じて変化が見られる。勤務する日数や時間についても、労働者性が高まるにつれて「細かい点まで取り決めている」の割合が低下するのに対し、労働者性が高まれば「あまり明確に取り決めていない」の割合が低下する。勤務する日数や時間も、労働者性の高まると、契約と通じて取り決める度合いは低下している（第3-3-5表を参照）。

第3-3-5表 業務内容や条件の取り決めの程度 ④勤務する日数や時間

(単位:%)

		細かい点まで取り決めている	ある程度まで取り決めている	あまり明確に取り決めていない	取り決めていない	無回答	N
全体		22.8	38.1	15.7	21.2	2.2	312
職種別	建築・土木・測量技術	21.2	36.4	6.1	36.4	0.0	33
	営業・販売	17.1	42.9	11.4	25.7	2.9	35
	情報処理技術	29.0	39.8	16.1	14.0	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	15.0	37.5	25.0	20.0	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	3.6	35.7	25.0	32.1	3.6	28
業種別	製造業	12.8	25.6	25.6	30.8	5.1	39
	情報サービス業	27.7	41.6	13.1	15.3	2.2	137
	その他の対事業所サービス業	22.0	32.2	18.6	25.4	1.7	59
規模別	0人	33.3	33.3	8.3	25.0	0.0	12
	1～10人	17.5	36.9	19.4	23.3	2.9	103
	11～20人	23.5	35.3	15.7	21.6	3.9	51
	21～50人	27.9	38.2	14.7	19.1	0.0	68
	51人以上	29.6	35.2	13.0	22.2	0.0	54
労働者性別	労働者性が低い	37.8	37.8	12.2	12.2	0.0	98
	労働者性は中間	23.3	33.7	17.4	25.6	0.0	86
	労働者性が高い	9.4	49.0	17.7	24.0	0.0	96

## ⑤勤務する場所

勤務する場所も、契約によってあらかじめ取り決められている。職種別では、「広告・出版・マスコミ専門職」を除く全ての職種で、取り決めていない企業の割合（「細かい点まで取り決めていない」と「ある程度まで取り決めていない」の合計）は2/3以上存在する。同様に、業種別・規模別・労働者性別で見ると、やはり契約段階で取り決めていない企業が多い。業種別では、職種別に比べてその割合は若干下がるものの、50%を超えている。また規模別と労働者性別では、全てにおいて60%を超えている。このように勤務する場所も契約を通じて大体取り決められていると言える。

次に労働者性の程度と勤務場所を契約によって取り決める度合いとの関係を見る。勤務する場所についても、労働者性が高まるにつれて、「細かい点まで取り決めていない」の割合が下がり、逆に労働者性が低下すると、「取り決めていない」の割合は上昇する（第3-3-6表を参照）。

第3-3-6表 業務内容や条件の取り決めの程度 ⑤勤務する場所

(単位:%)

		細かい点 まで取り決 めている	ある程度 まで取り決 めている	あまり明確 に取り決め ていない	取り決め ていない	無回答	N
全体		32.4	36.2	9.9	19.9	1.6	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	36.4	33.3	12.1	18.2	0.0	33
	営業・販売	28.6	42.9	2.9	25.7	0.0	35
	情報処理技術	33.3	37.6	14.0	12.9	2.2	93
	デザイナー・カメラマン	25.0	42.5	10.0	20.0	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	14.3	32.1	14.3	35.7	3.6	28
業 種 別	製造業	20.5	33.3	10.3	30.8	5.1	39
	情報サービス業	32.1	40.1	10.2	15.3	2.2	137
	その他の対事業所サービス業	28.8	32.2	13.6	25.4	0.0	59
規 模 別	0人	33.3	50.0	0.0	16.7	0.0	12
	1～10人	30.1	30.1	12.6	25.2	1.9	103
	11～20人	33.3	29.4	11.8	23.5	2.0	51
	21～50人	36.8	42.6	7.4	13.2	0.0	68
	51人以上	37.0	37.0	9.3	16.7	0.0	54
性 別 者	労働者性が低い	46.9	34.7	8.2	10.2	0.0	98
	労働者性は中間	30.2	31.4	16.3	22.1	0.0	86
	労働者性が高い	22.9	44.8	8.3	24.0	0.0	96

## ⑥事故などの場合の補償

事故などの場合の補償については、取り決めている企業は多くない。職種別に見れば、取り決めていない企業（「あまり明確に取り決めていない」と「取り決めていない」企業の合計）は60%以上である。この傾向は、業種別や規模別、労働者性別にも見られる。業種別、規模別、労働者性別のデータでも、事故などの補償について取り決めていない企業の割合は6割前後存在する。

労働者性別で特徴的なのは、労働者性の高まりとともに「細かい点まで取り決めている」の割合が低下し、それに呼応するかのように、「取り決めていない」の割合が高まっていくことである。事故などの場合の補償についても、他の項目と同様、労働者性の高まりとともに、契約段階から取り決める割合は低下している（第3-3-7表を参照）。

第3-3-7表 業務内容や条件の取り決めの程度 ⑥事故などの場合の補償

(単位:%)

		細かい点 まで取り決 めている	ある程度 まで取り決 めている	あまり明確 に取り決め ていない	取り決め ていない	無回答	N
全体		10.9	19.2	23.1	44.6	2.2	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	3.0	12.1	39.4	45.5	0.0	33
	営業・販売	5.7	11.4	22.9	57.1	2.9	35
	情報処理技術	11.8	23.7	24.7	37.6	2.2	93
	デザイナー・カメラマン	7.5	12.5	20.0	60.0	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	3.6	14.3	17.9	60.7	3.6	28
業 種 別	製造業	2.6	15.4	12.8	64.1	5.1	39
	情報サービス業	12.4	19.7	27.0	38.7	2.2	137
	その他の対事業所サービス業	6.8	22.0	23.7	47.5	0.0	59
規 模 別	0人	8.3	33.3	8.3	50.0	0.0	12
	1～10人	9.7	15.5	18.4	52.4	3.9	103
	11～20人	7.8	15.7	21.6	52.9	2.0	51
	21～50人	16.2	20.6	26.5	36.8	0.0	68
	51人以上	9.3	27.8	33.3	29.6	0.0	54
性 別 者	労働者性が低い	17.3	25.5	18.4	38.8	0.0	98
	労働者性は中間	9.3	17.4	30.2	43.0	0.0	86
	労働者性が高い	7.3	17.7	22.9	52.1	0.0	96

### (3) 業務委託契約の契約期間

#### ① 契約期間の設定状況

契約期間の設定については、職種別、業種別、規模別、労働者性別に見ても、目立った傾向や違いは見られない。全体的な傾向としては、期間を定めていない企業の割合が多く、業種別で見た場合、製造業では契約期間を定めていない企業の割合が特に高い。

次に契約期間の設定状況と労働者性の程度との関係を見る。契約期間の設定状況で特徴的なのは、労働者性が高まるにつれて、「期間は定めていない」企業の割合が増加していることである（第3-3-8表を参照）。

第3-3-8表 契約期間の設定状況

(単位：%)

		期間は定 まってい ない	一定の仕 事が終わ るまで	期間は定 まってい る	無回答	N
全体		45.5	24.7	27.2	2.6	162
職 種 別	建築・土木・測量技術	33.3	42.4	24.2	0.0	33
	営業・販売	51.4	2.9	45.7	0.0	35
	情報処理技術	33.3	36.6	25.8	4.3	93
	デザイナー・カメラマン	47.5	20.0	32.5	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	57.1	25.0	17.9	0.0	28
業 種 別	製造業	79.5	10.3	10.3	0.0	39
	情報サービス業	35.8	32.1	27.0	5.1	137
	その他の対事業所サービス業	42.4	27.1	30.5	0.0	59
規 模 別	0人	33.3	25.0	33.3	8.3	12
	1～10人	44.7	38.8	15.5	1.0	103
	11～20人	47.1	31.4	19.6	2.0	51
	21～50人	50.0	11.8	35.3	2.9	68
	51人以上	38.9	13.0	44.4	3.7	54
性 別 者	労働者性が低い	38.8	27.6	30.6	3.1	98
	労働者性は中間	46.5	32.6	20.9	0.0	86
	労働者性が高い	47.9	16.7	31.3	4.2	96

#### ② 契約期間

業務委託契約の期間は、契約期間の設定が明確でないためか、特に目立った特長や傾向は見られない。契約期間は、主に「3～6ヶ月未満」と「6ヶ月～1年未満」と「1～3年未満」に集中している。その割合は、全体の70%を超えている。法律によって3年を超える契約が結べないことを考えれば、当然の結果と言える（第3-3-9表を参照）。



第3-3-9表 契約期間

(単位:%)

		1か月未 満	1～3か月 未満	3～6か月 未満	6か月～1 年未満	1～3年 未満	無回答	N
全体		4.3	11.7	25.9	23.5	31.5	3.1	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	0.0	18.2	36.4	22.7	18.2	4.5	22
	営業・販売	0.0	0.0	5.9	23.5	70.6	0.0	17
	情報処理技術	0.0	13.8	44.8	17.2	22.4	1.7	58
	デザイナー・カメラマン	19.0	0.0	0.0	42.9	33.3	4.8	21
	広告・出版・マスコミ専門職	8.3	8.3	33.3	25.0	25.0	0.0	12
業 種 別	製造業	0.0	25.0	0.0	50.0	25.0	0.0	8
	情報サービス業	4.9	9.9	35.8	22.2	24.7	2.5	81
	その他の対事業所サービス業	8.8	14.7	17.6	35.3	20.6	2.9	34
規 模 別	0人	0.0	28.6	42.9	14.3	14.3	0.0	7
	1～10人	5.4	17.9	26.8	17.9	26.8	5.4	56
	11～20人	3.8	11.5	34.6	23.1	23.1	3.8	26
	21～50人	3.1	0.0	21.9	34.4	40.6	0.0	32
	51人以上	3.2	9.7	22.6	29.0	32.3	3.2	31
性 別 者	労働者性が低い	3.5	10.5	31.6	19.3	33.3	1.8	57
	労働者性は中間	2.2	17.4	28.3	21.7	30.4	0.0	46
	労働者性が高い	6.5	10.9	19.6	26.1	34.8	2.2	46

## ③業務委託契約終了の事前予告の有無

業務委託契約の終了の事前予告はされているようである。これは職種別、業種別、規模別、労働者性別でも共通して見られる。しかも予告の時期は、1ヶ月以上前からの予告が最も多く、その割合は50%を超えている（第3-3-10表を参照）。

第3-3-10表 業務委託契約終了の事前予告の有無

(単位:%)

		予告して いる(直 前)	予告して いる(1カ 月未満 前)	予告して いる(1カ 月以上 前)	予告して いない	無回答	N
全体		9.3	9.9	62.2	16.3	2.2	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	12.1	12.1	66.7	9.1	0.0	33
	営業・販売	8.6	2.9	62.9	22.9	2.9	35
	情報処理技術	9.7	14.0	66.7	7.5	2.2	93
	デザイナー・カメラマン	5.0	7.5	55.0	30.0	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	17.9	10.7	50.0	14.3	7.1	28
業 種 別	製造業	5.1	7.7	64.1	20.5	2.6	39
	情報サービス業	12.4	13.9	61.3	10.9	1.5	137
	その他の対事業所サービス業	8.5	10.2	59.3	22.0	0.0	59
規 模 別	0人	16.7	0.0	50.0	25.0	8.3	12
	1～10人	13.6	8.7	50.5	23.3	3.9	103
	11～20人	9.8	13.7	58.8	15.7	2.0	51
	21～50人	1.5	8.8	80.9	8.8	0.0	68
	51人以上	5.6	13.0	75.9	3.7	1.9	54
性 別 者	労働者性が低い	8.2	7.1	65.3	17.3	2.0	98
	労働者性は中間	14.0	12.8	59.3	14.0	0.0	86
	労働者性が高い	5.2	11.5	64.6	16.7	2.1	96

#### 4. 業務委託契約従事者の人事管理

##### (1) 仕事の管理

##### ① 仕事の進め方

##### ア. 仕事の進め方の裁量度

仕事の進め方は業務委託契約従事者が決めていると言える。仕事の進め方を個人に任せている企業（「ほとんど個人で決められる」と「基本的には個人で決められる」の合計）は、職種別・業種別・規模別・労働者性別に見ても、60%を超えている。

また労働者性別に着目すると、労働者性の程度に応じた変化が見られる。仕事の進め方については、労働者性が高まると、「ほとんど個人で決められる」の割合が低下し、逆に「個人で決められる範囲は限られている」と「個人が決められる範囲はほとんどない」割合が増加する。つまり労働者性の低い企業では、仕事の進め方を個人の裁量で決められるが、逆に労働者性が高い企業になると、業務委託契約者は仕事の進め方を決めにくくなる（第3-4-1表を参照）。

第3-4-1表 仕事の進め方は個人がどの程度決められるか

(単位:%)

		ほとんど個人 で決められる	基本的には 個人で決め られる	個人で決め られる範囲 は限られて いる	個人が決め られる範囲 はほとんどな い	無回答	N
全体		37.2	34.9	17.9	9.0	1.0	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	30.3	42.4	18.2	9.1	0.0	33
	営業・販売	31.4	45.7	17.1	5.7	0.0	35
	情報処理技術	36.6	43.0	11.8	8.6	0.0	93
	デザイナー・カメラマン	40.0	30.0	20.0	7.5	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	53.6	25.0	17.9	3.6	0.0	28
業 種 別	製造業	33.3	33.3	17.9	12.8	2.6	39
	情報サービス業	35.8	37.2	16.1	10.2	0.7	137
	その他の対事業所サービス業	40.7	32.2	18.6	6.8	1.7	59
規 模 別	0人	66.7	25.0	8.3	0.0	0.0	12
	1～10人	40.8	35.9	16.5	6.8	0.0	103
	11～20人	43.1	33.3	15.7	3.9	3.9	51
	21～50人	36.8	33.8	16.2	13.2	0.0	68
	51人以上	22.2	40.7	24.1	11.1	1.9	54
性 別 労働者	労働者性が低い	46.9	33.7	11.2	8.2	0.0	98
	労働者性は中間	34.9	37.2	18.6	9.3	0.0	86
	労働者性が高い	26.0	38.5	24.0	11.5	0.0	96

##### イ. 進捗の頻度

仕事の進捗報告の頻度は、職種別・業種別・規模別に見ても、目立った違いや特徴は見られない。唯一特徴が見られるのは、労働者性別である。その労働者性別に着目すると、労働者性が高まると、「毎日」と「毎週」、「各週」の割合が増えるが、逆に「1ヵ月ごと」や「3ヵ月ごと」、「特にない」の割合が低下している。つまり労働者性の程度が高まると、仕事の進捗報告の頻度が高まるのである（第3-4-2表を参照）。

第3-4-2表 仕事の進みぐあいについて報告の頻度

(単位:%)

		毎日	毎週	隔週	1か月ごと	3か月ごと	1年ごと	特にない	無回答	N
全体		22.1	29.5	6.1	16.7	0.3	0.0	0.3	22.4	312
職種別	建築・土木・測量技術	21.2	42.4	6.1	12.1	0.0	0.0	15.2	3.0	33
	営業・販売	28.6	34.3	2.9	17.1	0.0	2.9	14.3	0.0	35
	情報処理技術	9.7	35.5	7.5	31.2	0.0	0.0	16.1	0.0	93
	デザイナー・カメラマン	27.5	20.0	2.5	2.5	0.0	0.0	45.0	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	14.3	21.4	14.3	7.1	0.0	0.0	35.7	7.1	28
業種別	製造業	28.2	25.6	2.6	5.1	0.0	0.0	30.8	7.7	39
	情報サービス業	18.2	31.4	8.8	21.9	0.0	0.0	16.8	2.9	137
	その他の対事業所サービス業	16.9	25.4	5.1	22.0	0.0	1.7	27.1	1.7	59
規模別	0人	33.3	16.7	0.0	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0	12
	1～10人	16.5	37.9	4.9	9.7	0.0	27.2	3.9	0.0	103
	11～20人	21.6	21.6	13.7	19.6	0.0	19.6	3.9	0.0	51
	21～50人	22.1	27.9	5.9	19.1	0.0	25.0	0.0	0.0	68
	51人以上	25.9	25.9	5.6	25.9	1.9	11.1	3.7	0.0	54
労働者性別別	労働者性が低い	15.3	20.4	5.1	25.5	1.0	0.0	32.7	0.0	98
	労働者性は中間	20.9	38.4	5.8	16.3	0.0	1.2	17.4	0.0	86
	労働者性が高い	33.3	34.4	8.3	11.5	0.0	0.0	12.5	0.0	96

## ②仕事上のトラブル

## ア. トラブルの有無

業務委託契約を結んだ個人とのトラブルは、無いと答えた企業が多い。トラブルの有無について、「あまりなかった」と「まったくなかった」と答えた企業の割合は80%を超えている。これは職種別、業種別、規模別、労働者性別に共通して見られる(第3-4-3表を参照)。

第3-4-3表 業務委託契約を結んだ個人とのトラブルの有無

(単位:%)

		かなりあった	ある程度あった	あまりなかった	まったくなかった	無回答	N
全体		0.6	13.1	34.0	51.3	1.0	312
職種別	建築・土木・測量技術	0.0	15.2	30.3	54.5	0.0	33
	営業・販売	0.0	11.4	28.6	57.1	2.9	35
	情報処理技術	0.0	19.4	33.3	46.2	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	2.5	2.5	40.0	52.5	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	0.0	10.7	42.9	46.4	0.0	28
業種別	製造業	0.0	5.1	46.2	48.7	0.0	39
	情報サービス業	1.5	15.3	36.5	45.3	1.5	137
	その他の対事業所サービス業	0.0	6.8	39.0	54.2	0.0	59
規模別	0人	0.0	16.7	25.0	58.3	0.0	12
	1～10人	0.0	17.5	28.2	53.4	1.0	103
	11～20人	2.0	9.8	45.1	43.1	0.0	51
	21～50人	0.0	16.2	30.9	52.9	0.0	68
	51人以上	0.0	3.7	37.0	55.6	3.7	54
労働者性別別	労働者性が低い	0.0	15.3	31.6	52.0	1.0	98
	労働者性は中間	0.0	11.6	44.2	44.2	0.0	86
	労働者性が高い	1.0	10.4	29.2	57.3	2.1	96

## イ. トラブルの内容

トラブルの内容についても、職種別・業種別、規模別、労働者性別に見ても、目立った傾向や特徴は見られない。強いて言えば、「仕事のできぐあい」や「仕事の納期」、「報酬の支払い」のトラブル多いくらいである。仕事のできぐあいや仕事の納期については、

業務委託契約従事者が契約を通じて仕事を任されていることに起因するものだと考えられる。また後述するが、報酬の支払いが問題となるのは、業務委託契約従事者の報酬が仕事の質や量を参考に設定されていること（第3-3-11表を参照）によるものだと考えられる（第3-4-4表を参照）。

第3-4-4表 トラブルの内容(複数回答)

(単位:%)

		仕事の発注量	仕事の頻度	仕事の納期	仕事のできぐあい	報酬の支払い	その他	無回答	N
全体		10.1	10.1	28.2	66.4	21.5	8.1	5.4	149
職種別	建築・土木・測量技術	0.0	13.3	33.3	53.3	40.0	0.0	13.3	15
	営業・販売	14.3	21.4	7.1	64.3	21.4	21.4	7.1	14
	情報処理技術	10.2	12.2	22.4	71.4	18.4	12.2	2.0	49
	デザイナー・カメラマン	16.7	5.6	50.0	61.1	22.2	0.0	5.6	18
	広告・出版・マスコミ専門職	0.0	6.7	33.3	60.0	20.0	13.3	6.7	15
業種別	製造業	15.0	15.0	50.0	60.0	20.0	5.0	5.0	20
	情報サービス業	6.8	8.2	20.5	68.5	23.3	9.6	4.1	73
	その他の対事業所サービス業	3.7	11.1	33.3	74.1	18.5	7.4	3.7	27
規模別	0人	20.0	20.0	20.0	60.0	40.0	20.0	0.0	5
	1～10人	8.5	6.4	38.3	70.2	25.5	8.5	4.3	47
	11～20人	3.4	6.9	31.0	79.3	13.8	3.4	3.4	29
	21～50人	18.8	12.5	21.9	62.5	25.0	9.4	6.3	32
	51人以上	9.1	18.2	13.6	68.2	9.1	13.6	0.0	22
労働者性別	労働者性が低い	6.5	6.5	23.9	82.6	15.2	6.5	4.3	46
	労働者性は中間	10.4	10.4	31.3	70.8	22.9	8.3	6.3	48
	労働者性が高い	15.4	10.3	25.6	48.7	25.6	12.8	5.1	39

#### ウ. トラブルに対する対応

トラブルに対する企業の対応としては、「説明・説得を行った」と「言い分を良く聞いた上で個人の納得のいく方法をとった」が多い。これは職種別・業種別・規模別・労働者性別に関係なく見られる傾向である。その次に多いのは、「仕事の発注を打ち切ることとした」が2～3割存在している（第3-4-5表を参照）。

第3-4-5表 トラブルの対応(複数回答)

(単位:%)

		説明、説得を行った	言い分をよく聞いた上で個人の納得のいく方法をとった	次の仕事で面倒をみることにした	仕事発注を打ち切ることとした	その他	無回答	N
全体		50.3	53.0	10.7	26.8	4.0	5.4	149
職種別	建築・土木・測量技術	40.0	60.0	13.3	6.7	0.0	0.0	15
	営業・販売	57.1	71.4	7.1	28.6	0.0	0.0	14
	情報処理技術	55.1	55.1	12.2	38.8	6.1	4.1	49
	デザイナー・カメラマン	44.4	50.0	5.6	16.7	5.6	5.6	18
	広告・出版・マスコミ専門職	46.7	46.7	6.7	20.0	6.7	6.7	15
業種別	製造業	65.0	40.0	0.0	20.0	5.0	5.0	20
	情報サービス業	49.3	53.4	11.0	32.9	5.5	4.1	73
	その他の対事業所サービス業	51.9	44.4	18.5	14.8	3.7	7.4	27
規模別	0人	60.0	40.0	0.0	20.0	20.0	0.0	5
	1～10人	34.0	61.7	14.9	36.2	6.4	2.1	47
	11～20人	44.8	48.3	6.9	17.2	3.4	10.3	29
	21～50人	65.6	50.0	6.3	25.0	0.0	3.1	32
	51人以上	72.7	54.5	9.1	27.3	4.5	4.5	22
労働者性別	労働者性が低い	56.5	45.7	8.7	32.6	2.2	6.5	46
	労働者性は中間	43.8	64.6	14.6	27.1	2.1	2.1	48
	労働者性が高い	59.0	48.7	12.8	20.5	7.7	7.7	39

## エ. 業務委託契約を結んだ個人と顧客とのトラブル時の対応

業務委託契約を結んだ個人と顧客とのトラブル時の対応であるが、「すべて会社に対応している」企業の割合は5割前後存在しており、これが最も高い数値を示している。またこの割合に「ケースによっては会社に対応している」企業の割合を足せば、企業が対応するケース（「すべて会社に対応している」と「ケースによっては会社に対応している」の合計）は60%を超えている。これは職種別・業種別・規模別・労働者性別に関係なく見られる傾向である（第3-4-6表を参照）。

第3-4-6表 業務委託契約を結んだ個人と顧客とのトラブル時の対応

（単位：％）

		すべて会社 が対応して いる	ケースに よって会社 が対応して いる	すべて個 人が対応 している	該当する ケースは ない	無回答	N
全体		52.2	21.2	1.9	22.8	1.9	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	63.6	15.2	0.0	21.2	0.0	33
	営業・販売	45.7	42.9	2.9	2.9	5.7	35
	情報処理技術	59.1	17.2	1.1	19.4	3.2	93
	デザイナー・カメラマン	55.0	10.0	0.0	35.0	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	50.0	32.1	0.0	17.9	0.0	28
業 種 別	製造業	51.3	10.3	0.0	38.5	0.0	39
	情報サービス業	59.9	19.0	1.5	17.5	2.2	137
	その他の対事業所サービス業	47.5	22.0	1.7	28.8	0.0	59
規 模 別	0人	75.0	16.7	0.0	8.3	0.0	12
	1～10人	56.3	19.4	1.9	22.3	0.0	103
	11～20人	54.9	21.6	0.0	19.6	3.9	51
	21～50人	52.9	17.6	1.5	26.5	1.5	68
	51人以上	42.6	25.9	1.9	25.9	3.7	54
性 別	労働者性が低い	45.9	26.5	2.0	24.5	1.0	98
	労働者性は中間	61.6	18.6	1.2	17.4	1.2	86
	労働者性が高い	51.0	24.0	2.1	18.8	4.2	96

## ③備品および経費の負担

### ア. 業務に関わる経費の負担

業務に関わる経費は、自己負担か企業負担かのどちらかに分かれるが、企業が負担するケースが多いようである。企業が業務に関わる経費を負担する（「一部自己負担」と「すべて企業負担」の合計）割合は5～8割以上になる。これは基本的に、職種別、業種別、規模別、労働者性別に共通して見られる傾向である。

次に労働者性と業務に関わる経費の取扱いとの関係を見る。労働者性の程度が高くなればなるほど、「すべて自己負担」の割合が低下しており、「すべて企業負担」の割合は増加する（第3-4-7表を参照）。

第3-4-7表 業務に関わる経費の取扱い

(単位:%)

		すべて自己負担	一部自己負担	半額程度自己負担	すべて企業負担	無回答	N
全体		33.7	19.9	2.2	42.3	1.9	312
職種別	建築・土木・測量技術	33.3	18.2	6.1	39.4	3.0	33
	営業・販売	31.4	14.3	11.4	42.9	0.0	35
	情報処理技術	37.6	24.7	0.0	36.6	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	20.0	22.5	2.5	47.5	7.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	17.9	21.4	0.0	60.7	0.0	28
業種別	製造業	38.5	17.9	0.0	41.0	2.6	39
	情報サービス業	27.0	23.4	0.7	46.0	2.9	137
	その他の対事業所サービス業	39.0	20.3	3.4	35.6	1.7	59
規模別	0人	41.7	16.7	0.0	41.7	0.0	12
	1～10人	34.0	21.4	1.9	41.7	1.0	103
	11～20人	35.3	17.6	3.9	41.2	2.0	51
	21～50人	29.4	20.6	1.5	45.6	2.9	68
	51人以上	29.6	22.2	3.7	42.6	1.9	54
労働者性別	労働者性が低い	57.1	24.5	0.0	18.4	0.0	98
	労働者性は中間	26.7	26.7	3.5	43.0	0.0	86
	労働者性が高い	13.5	14.6	3.1	68.8	0.0	96

#### イ. 必要な備品等の負担状況

必要な備品等は会社が負担しているようである。必要な備品を負担する企業は（「会社がすべて負担している」と「会社が一部負担している（大半は会社負担）の合計」、職種別・業種別・規模別・労働者性別に関係なく、50%を超えているようである。ただし業種別では「製造業」、労働者性別では「労働者性の低い」企業が備品などを負担する割合は50%を下回っている。

また労働者性の程度と必要な備品等の負担状況との関係に注目すると、労働者性の高まりとともに「会社がすべて負担している」の割合が増え、その一方で「個人が一部負担している（大半は個人負担）」と「個人がすべて負担している」の割合が低下している（第3-4-8表を参照）。



第3-4-8表 必要な備品等の負担状況

(単位:%)

		会社がすべて負担している	会社が一部負担している(大半は会社負担)	個人が一部負担している(大半は個人負担)	個人がすべて負担している	無回答	N
全体		33.3	28.2	18.9	18.9	0.6	312
職種別	建築・土木・測量技術	36.4	15.2	39.4	9.1	0.0	33
	営業・販売	51.4	25.7	20.0	2.9	0.0	35
	情報処理技術	25.8	35.5	16.1	21.5	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	35.0	25.0	17.5	22.5	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	28.6	32.1	14.3	25.0	0.0	28
業種別	製造業	33.3	15.4	17.9	33.3	0.0	39
	情報サービス業	34.3	30.7	13.9	19.7	1.5	137
	その他の対事業所サービス業	25.4	32.2	28.8	13.6	0.0	59
規模別	0人	25.0	25.0	8.3	41.7	0.0	12
	1～10人	34.0	25.2	19.4	21.4	0.0	103
	11～20人	31.4	25.5	21.6	19.6	2.0	51
	21～50人	35.3	32.4	16.2	14.7	1.5	68
	51人以上	33.3	37.0	14.8	14.8	0.0	54
性別 労働者	労働者性が低い	11.2	30.6	25.5	32.7	0.0	98
	労働者性は中間	30.2	34.9	20.9	14.0	0.0	86
	労働者性が高い	58.3	24.0	11.5	6.3	0.0	96

## ウ. 社名入り名刺の支給状況

社名入りの名刺の支給については、会社負担で支給するケースが多い。会社が名刺を支給するケース（「一律に会社負担で支給」と「必要に応じて会社負担で支給」の合計）は、「デザイナー・カメラマン」や「製造業」、「51人以上」の企業を除く、すべてで過半数以上になっている（第3-4-9表を参照）。

第3-4-9表 社名入り名刺の支給状況

(単位:%)

		一律に会社負担で支給	必要に応じて会社負担で支給	本人負担で支給	支給していない	無回答	N
全体		29.5	30.4	2.6	36.9	0.6	312
職種別	建築・土木・測量技術	30.3	42.4	3.0	24.2	0.0	33
	営業・販売	57.1	25.7	8.6	5.7	2.9	35
	情報処理技術	26.9	38.7	3.2	31.2	0.0	93
	デザイナー・カメラマン	20.0	27.5	0.0	52.5	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	17.9	42.9	0.0	39.3	0.0	28
業種別	製造業	15.4	20.5	2.6	61.5	0.0	39
	情報サービス業	28.5	31.4	1.5	38.0	0.7	137
	その他の対事業所サービス業	28.8	40.7	1.7	28.8	0.0	59
規模別	0人	41.7	25.0	0.0	33.3	0.0	12
	1～10人	30.1	35.0	3.9	31.1	0.0	103
	11～20人	25.5	39.2	2.0	33.3	0.0	51
	21～50人	33.8	22.1	0.0	44.1	0.0	68
	51人以上	18.5	31.5	5.6	40.7	3.7	54
性別 労働者	労働者性が低い	22.4	30.6	4.1	42.9	0.0	98
	労働者性は中間	19.8	39.5	1.2	38.4	1.2	86
	労働者性が高い	49.0	21.9	2.1	26.0	1.0	96

## (2) 報酬

### ① 報酬の決め方

業務委託契約従事者の報酬は会社との話し合いで決められている。これは職種別、業種別、規模別、労働者性別に共通して見られる傾向で、その割合はおよそ6～9割にも及ぶ。その次に多いのは、会社がほとんど一方的に決めているケースで、その割合は1～4割前後である。この他に個人が申請して取り決めることもあるが、その割合は僅かである。

また報酬の決め方と労働者の程度との関連を見ると、労働者性の程度に応じて報酬の決め方に変化が見られる。労働者性が高まるにつれて、「会社がほとんど一方的に決めている」企業の割合が徐々に低下する一方で、「会社と個人がお互いに話し合いで取り決めている」企業の割合が増加する。ただし労働者性の高まりとともに、「個人の申請により取り決めている」企業の割合が減少していることも見逃すことはできない（第3-4-10表を参照）。

第3-4-10表 報酬の決め方

(単位:%)

		会社がほとんど一方的に決めている	会社と個人がお互いの話し合いで決めている	個人の申請により決めている	無回答	N
全体		23.4	72.4	3.5	0.6	312
職種別	建築・土木・測量技術	15.2	81.8	3.0	0.0	33
	営業・販売	40.0	57.1	2.9	0.0	35
	情報処理技術	14.0	80.6	3.2	2.2	93
	デザイナー・カメラマン	20.0	75.0	5.0	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	7.1	92.9	0.0	0.0	28
業種別	製造業	23.1	74.4	2.6	0.0	39
	情報サービス業	16.1	80.3	2.9	0.7	137
	その他の対事業所サービス業	20.3	76.3	3.4	0.0	59
規模別	0人	25.0	66.7	8.3	0.0	12
	1～10人	17.5	78.6	2.9	1.0	103
	11～20人	19.6	80.4	0.0	0.0	51
	21～50人	26.5	69.1	2.9	1.5	68
	51人以上	33.3	61.1	5.6	0.0	54
労働者性別	労働者性が低い	27.6	66.3	5.1	1.0	98
	労働者性は中間	22.1	73.3	4.7	0.0	86
	労働者性が高い	20.8	77.1	2.1	0.0	96

### ② 報酬の決定方法

業務委託契約従事者の報酬は職種別、業種別、規模別、労働者性別に関係なく、「やった量に応じて決めている」もしくは「先の二つの組み合わせで決めている」で決めているようである。この二つで全体のおよそ8割を占めている。

「やった量に応じて決めている」の割合が最も高いのは、職種別では「建築・土木・測量技術」、「営業・販売」、業種別では「製造業」、規模別では「0人」、労働者性別では「労働者性が高い」企業である。

これに対し「先の二つの組み合わせで決めている」割合が最も高いのは、職種別では、「情報処理技術」、「デザイナー・カメラマン」、「広告・出版・マスコミ専門職」、業種別では「情報サービス」と「その他の対事業所サービス」、規模別では「1～10人」、「11～20人」、「21～50人」、「51人以上」である。全体としては、「やった量に応じて決めている」企業が多いようである（第3-4-11表を参照）。

第3-4-11表 報酬の決定方法

(単位:%)

		仕事の質や できばえで 決めている	やった量に 応じて決め ている	先の二つの 組み合わせ で決めてい る	無回答	N
全体		15.1	40.4	42.6	1.9	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	18.2	51.5	30.3	0.0	33
	営業・販売	14.3	65.7	20.0	0.0	35
	情報処理技術	11.8	30.1	54.8	3.2	93
	デザイナー・カメラマン	22.5	35.0	40.0	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	17.9	25.0	57.1	0.0	28
業 種 別	製造業	17.9	48.7	33.3	0.0	39
	情報サービス業	16.1	30.7	49.6	3.6	137
	その他の対事業所サービス業	16.9	39.0	42.4	1.7	59
規 模 別	0人	41.7	41.7	16.7	0.0	12
	1～10人	15.5	37.9	45.6	1.0	103
	11～20人	15.7	37.3	45.1	2.0	51
	21～50人	16.2	36.8	41.2	5.9	68
	51人以上	9.3	46.3	44.4	0.0	54
性 別 者	労働者性が低い	14.3	37.8	45.9	2.0	98
	労働者性は中間	12.8	39.5	47.7	0.0	86
	労働者性が高い	16.7	44.8	37.5	1.0	96

### ③報酬額の決定方法

業務委託契約従事者の報酬額を決定する方法としては、「同業他社の同業務の報酬」で決めている割合が最も高くなっている。最も低い「営業・販売」を除けば、その割合は職種別、業種別、規模別、労働者性別に関係なく50%を超えている。さらに内容がはっきりしない「その他」を除けば、その次に多いのは「自社の同業務を担当している正社員の給料」で、その割合は一部を除けば、2割前後になっている。つまり業務委託契約従事者の報酬額は、「同業他社の同業務の報酬」か「自社の同業務を担当している正社員の給料」のどちらかで決定されていると言える（第3-4-12表を参照）。

第3-4-12表 報酬額の決定方法(複数回答)

(単位:%)

		同業他社の同業務の報酬	自社の同業務を担当している正社員の給料	自社の同業務を担当している非正社員の給料	自社の正社員の初任給	パートタイマーの時給	地域の最低賃金	その他	無回答	N
全体		57.4	22.4	7.4	0.6	9.9	2.9	24.0	1.3	312
職種別	建築・土木・測量技術	66.7	42.4	9.1	0.0	12.1	0.0	3.0	0.0	33
	営業・販売	42.9	20.0	5.7	0.0	8.6	8.6	28.6	2.9	35
	情報処理技術	59.1	23.7	7.5	0.0	5.4	0.0	23.7	2.2	93
	デザイナー・カメラマン	55.0	25.0	7.5	0.0	10.0	0.0	35.0	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	57.1	25.0	10.7	0.0	14.3	0.0	21.4	3.6	28
業種別	製造業	59.0	7.7	7.7	0.0	12.8	0.0	25.6	0.0	39
	情報サービス業	57.7	23.4	7.3	0.0	9.5	3.6	25.5	0.7	137
	その他の対事業所サービス業	45.8	27.1	10.2	1.7	11.9	0.0	27.1	1.7	59
規模別	0人	50.0	8.3	0.0	0.0	8.3	8.3	50.0	0.0	12
	1～10人	61.2	22.3	3.9	1.0	10.7	1.9	26.2	1.0	103
	11～20人	52.9	29.4	9.8	0.0	5.9	0.0	21.6	0.0	51
	21～50人	57.4	19.1	11.8	1.5	4.4	2.9	26.5	1.5	68
	51人以上	57.4	24.1	11.1	0.0	20.4	3.7	13.0	3.7	54
労働者性別別	労働者性が低い	59.2	21.4	5.1	1.0	5.1	4.1	25.5	1.0	98
	労働者性は中間	65.1	20.9	12.8	0.0	7.0	1.2	22.1	1.2	86
	労働者性が高い	51.0	28.1	7.3	1.0	18.8	4.2	19.8	1.0	96

## ④報酬への成果の反映度合い

報酬への成果を報酬に反映している企業は多い。「大いに反映している」と「ある程度反映している」企業の割合は、職種別、業種別、規模別、労働者性別に関係なく、8割を超えている。これは業務委託契約従事者の仕事の内容や範囲が契約によって決められているからだと考えられる。

また労働者性の程度と報酬額への成果の反映度合いとの関係を見ると、労働者性の高まりとともに、「大いに反映されている」企業の割合が低下し、逆に「反映されていない」企業の割合が高くなっている。つまり業務委託契約従事者を労働者扱いする企業ほど、仕事の成果を報酬へ反映していないのである(第3-4-13表を参照)。

第3-4-13表 報酬への成果の反映度合い

(単位:%)

		大いに反映されている	ある程度反映されている	あまり反映されていない	反映されていない	無回答	N
全体		41.7	49.4	5.4	2.6	1.0	312
職種別	建築・土木・測量技術	45.5	48.5	3.0	3.0	0.0	33
	営業・販売	71.4	28.6	0.0	0.0	0.0	35
	情報処理技術	39.8	50.5	5.4	3.2	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	37.5	50.0	7.5	0.0	5.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	17.9	78.6	0.0	3.6	0.0	28
業種別	製造業	23.1	64.1	7.7	2.6	2.6	39
	情報サービス業	40.1	50.4	5.1	2.9	1.5	137
	その他の対事業所サービス業	42.4	50.8	5.1	1.7	0.0	59
規模別	0人	58.3	33.3	0.0	8.3	0.0	12
	1～10人	42.7	49.5	6.8	1.0	0.0	103
	11～20人	37.3	51.0	7.8	2.0	2.0	51
	21～50人	50.0	38.2	4.4	4.4	2.9	68
	51人以上	35.2	61.1	1.9	1.9	0.0	54
労働者性別別	労働者性が低い	51.0	41.8	5.1	2.0	0.0	98
	労働者性は中間	34.9	60.5	2.3	2.3	0.0	86
	労働者性が高い	36.5	50.0	8.3	4.2	1.0	96

### ⑤未経験者と最も実績のある人との報酬格差

未経験者と最も実績のある人との報酬格差は、職種別、業種別、規模別、労働者性別に関係なく、多くの企業でつけられているようである。報酬格差が「100%以下」と答えた企業の割合は、多くて3割程度であるが、「201～400」もしくは「401以上」の報酬格差をつけていると回答した企業は、企業規模が「0人」を除けば、3～7割にも及ぶ。業務委託契約従事者の仕事の内容や範囲が契約で取り決められており、彼らの報酬は仕事の量もしくは仕事の量と質の組み合わせで決定されていることから、仕事の成果を評価し、それを報酬に反映しやすいのかもしれない（第3-4-14表を参照）。

第3-4-14表 未経験者と最も実績のある人との報酬格差

(単位:%)

		100%以下	101～150%	151～200%	201～400%	401%以上	N
全体		8.3	21.2	18.9	15.1	19.9	312
職種別	建築・土木・測量技術	7.1	25.0	25.0	25.0	17.9	28
	営業・販売	17.2	34.5	17.2	0.0	31.0	29
	情報処理技術	8.2	15.1	24.7	31.5	20.5	73
	デザイナー・カメラマン	6.7	23.3	23.3	26.7	20.0	30
	広告・出版・マスコミ専門職	4.5	18.2	50.0	18.2	9.1	22
業種別	製造業	12.1	27.3	33.3	15.2	12.1	33
	情報サービス業	7.3	24.5	24.5	24.5	19.1	110
	その他の対事業所サービス業	13.3	22.2	17.8	28.9	17.8	45
規模別	0人	12.5	3.5	5.4	2.1	6.8	12
	1～10人	37.5	28.1	41.1	33.3	38.6	81
	11～20人	20.8	15.8	12.5	16.7	18.2	37
	21～50人	20.8	26.3	19.6	31.3	22.7	56
	51人以上	8.3	26.3	21.4	16.7	13.6	43
労働者性別	労働者性が低い	11.0	22.0	28.0	22.0	17.1	82
	労働者性は中間	9.6	30.1	19.2	16.4	24.7	73
	労働者性が高い	9.1	29.9	20.8	23.4	16.9	77

### ⑥報酬の税制上の取り扱い

業務委託契約従事者の報酬は、税制上、会社員（被雇用者）扱いをされていない。その割合は8割以上になっており、職種別、業種別、規模別、労働者性別に共通して見られる傾向である。ただし業務委託契約従事者は独立自営的な存在であることを勘案すれば、被雇用者扱いをされている業務委託契約従事者が全体の1～2割前後存在することも注目に値する。

次に労働者性別の程度と報酬の税制上の取り扱いとの関係に着目すると、「労働者性が低い」企業と「労働者性が中間」である企業は会社員扱いをしていないが、「労働者性が高い」企業は2割に増える。その一方で労働者性が低い企業と「労働者性が中間」である企業は会社員扱いをしない割合はそれぞれ95%を超えているが、「労働者性が高い」企業ではおよそ80%である。つまり労働者性の高まりとともに会社員扱いの割合が向上するのに対し、逆に会社員扱いをしない企業の割合は減少するのである（第3-4-15表を参照）。

第3-4-15表 税制上の取り扱い

(単位：%)

		会社員(被 雇用者)扱 い	会社員(被 雇用者)扱 いではない	無回答	N
全体		10.3	88.5	1.3	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	9.1	90.9	0.0	33
	営業・販売	17.1	80.0	2.9	35
	情報処理技術	4.3	94.6	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	12.5	87.5	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	10.7	89.3	0.0	28
業 種 別	製造業	2.6	97.4	0.0	39
	情報サービス業	9.5	89.1	1.5	137
	その他の対事業所サービス業	10.2	88.1	1.7	59
規 模 別	0人	0.0	100.0	0.0	12
	1～10人	16.5	81.6	1.9	103
	11～20人	5.9	92.2	2.0	51
	21～50人	5.9	92.6	1.5	68
	51人以上	3.7	96.3	0.0	54
性 別	労働者性が低い	5.1	94.9	0.0	98
	労働者性は中間	4.7	95.3	0.0	86
	労働者性が高い	20.8	79.2	0.0	96

## (3) 労働時間管理

## ① 定時出社の必要性

業務委託契約従事者の定時出社の必要性を感じている企業は多くない。定時出社の必要は無いと答えた企業の割合は、職種別、業種別、規模別、労働者性別に関わらず、6割以上存在する。その割合が比較的低い「労働者性が高い」企業でも60.4%、「建築・土木・測量技術」と「営業・販売」は66.7%を占めている。これは業務契約の段階である程度仕事の内容や勤務場所などをあらかじめ取り決めていたからだと考えられる（第3-3-2表～第3-3-7表を参照）。

また労働者性の程度と定時出社の関係に注目すれば、労働者性が高まると、「(定時出社の必要性が) ある」と回答した企業の割合は増加し、逆に「(定時出社の必要性は) ない」と答えた企業の割合は減少している（第3-4-16表を参照）。



第3-4-16表 定時出社の必要性

(単位:%)

		ある	ない	無回答	N
全体		22.1	76.9	1.0	312
職種別	建築・土木・測量技術	33.3	66.7	0.0	33
	営業・販売	34.3	65.7	0.0	35
	情報処理技術	25.8	73.1	1.1	93
	デザイナー・カメラマン	10.0	90.0	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	3.6	92.9	3.6	28
業種別	製造業	15.4	84.6	0.0	39
	情報サービス業	21.9	76.6	1.5	137
	その他の対事業所サービス業	16.9	83.1	0.0	59
規模別	0人	16.7	83.3	0.0	12
	1～10人	16.5	81.6	1.9	103
	11～20人	23.5	76.5	0.0	51
	21～50人	20.6	77.9	1.5	68
	51人以上	27.8	72.2	0.0	54
性別別	労働者性が低い	14.3	85.7	0.0	98
	労働者性は中間	17.4	82.6	0.0	86
	労働者性が高い	39.6	60.4	0.0	96

## ②打ち合わせの頻度

業務委託契約従事者は、職種別、業種別、規模別、労働者性別に関係なく、あまり出社しないようである。最も割合が高いのは、「ほとんど出社しない」と回答した企業で、およそ3～5割を占めている。この次に割合が高いのは、「ほとんど毎日」で、その割合は2～5割である。つまり企業ごとに業務委託契約従事者の打ち合わせの頻度は異なる。

また労働者性の程度と打ち合わせの頻度の関係を見ると、労働者性が高まりとともに、「ほとんど毎日」の割合が増加するのに対し、「1日程度」と「半日程度」、「ほとんど出社しない」の割合が減少している。特に「ほとんど出社しない」の割合は、労働者性の高まりとともに大きく減少している（第3-3-17表を参照）。

第3-4-17表 打ち合わせの頻度

(単位:%)

		ほとんど毎日	4～5日程度	2～3日程度	1日程度	半日程度	ほとんど出社しない	無回答	N
全体		23.1	4.5	9.9	13.1	7.1	39.4	2.9	312
職種別	建築・土木・測量技術	33.3	3.0	9.1	18.2	6.1	30.3	0.0	33
	営業・販売	37.1	5.7	17.1	2.9	2.9	34.3	0.0	35
	情報処理技術	17.2	6.5	5.4	14.0	9.7	45.2	2.2	93
	デザイナー・カメラマン	22.5	2.5	10.0	7.5	15.0	40.0	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	14.3	3.6	10.7	28.6	10.7	28.6	3.6	28
業種別	製造業	20.5	7.7	15.4	5.1	10.3	41.0	0.0	39
	情報サービス業	21.2	5.1	8.0	13.9	6.6	40.9	4.4	137
	その他の対事業所サービス業	20.3	3.4	6.8	23.7	6.8	37.3	1.7	59
規模別	0人	16.7	8.3	0.0	8.3	16.7	50.0	0.0	12
	1～10人	16.5	1.9	8.7	16.5	6.8	44.7	4.9	103
	11～20人	21.6	3.9	9.8	11.8	7.8	43.1	2.0	51
	21～50人	19.1	7.4	11.8	16.2	4.4	39.7	1.5	68
	51人以上	33.3	5.6	16.7	5.6	9.3	25.9	3.7	54
性別別	労働者性が低い	8.2	5.1	3.1	13.3	8.2	62.2	0.0	98
	労働者性は中間	18.6	3.5	16.3	17.4	8.1	36.0	0.0	86
	労働者性が高い	49.0	6.3	14.6	10.4	7.3	12.5	0.0	96

#### (4) 福利厚生

##### ①会社の福利厚生制度の利用状況

業務委託契約従事者が会社の福利厚生制度を利用できているかどうかであるが、職種別、業種別、規模別、労働者性別に関係なく、「全く利用できない」企業の割合が最も高くなっている。その割合は3～7割に及ぶが、大体5割を超えている。またその次に割合が高いのは、「一部利用できる」企業であるが、これは利用制限が課されていることを意味するから、基本的に業務委託契約従事者は会社の福利厚生制度の利用に制限が設けられていることになる。

また労働者性の程度と会社の福利厚生制度の利用状況の関係を見ると、以下の傾向が見られる。労働者性が高まれば、「すべて利用できる」企業の割合が上昇するのに対し、その一方で「まったく利用できない」企業の割合は大きく減少している（第3-4-18表を参照）。

第3-4-18表 会社の福利厚生制度の利用可能状況

(単位：%)

		すべて利用できる	一部利用できる	全く利用できない	無回答	N
全体		11.5	33.0	52.9	2.6	312
職種別	建築・土木・測量技術	24.2	42.4	33.3	0.0	33
	営業・販売	20.0	25.7	54.3	0.0	35
	情報処理技術	8.6	30.1	58.1	3.2	93
	デザイナー・カメラマン	7.5	42.5	50.0	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	3.6	28.6	60.7	7.1	28
業種別	製造業	12.8	30.8	53.8	2.6	39
	情報サービス業	10.2	31.4	56.9	1.5	137
	その他の対事業所サービス業	10.2	33.9	52.5	3.4	59
規模別	0人	8.3	25.0	66.7	0.0	12
	1～10人	12.6	30.1	51.5	5.8	103
	11～20人	9.8	31.4	58.8	0.0	51
	21～50人	16.2	30.9	50.0	2.9	68
	51人以上	5.6	42.6	51.9	0.0	54
労働者性別	労働者性が低い	5.1	22.4	70.4	2.0	98
	労働者性は中間	4.7	46.5	48.8	0.0	86
	労働者性が高い	24.0	36.5	38.5	1.0	96

##### ②業務中のけがや事故への対応

業務中のけがや事故への対応では、「ケースによっては会社が対応する」か「すべて個人が対応する」かのどちらかに分かれるが、全体としては「すべて個人が対応している」企業の方が多い。それは「建築・土木・測量技術」と「広告・出版・マスコミ専門職」を除くすべての職種、すべての業種、「51人以上」を除くすべての企業規模、「労働者性が低い」企業で見られる傾向である。それ以外は基本的に「ケースによっては会社が対応している」企業といえる。

また労働者性の程度と業務中のけがや事故への対応に注目すれば、労働者性が高まれば、「すべて会社が対応している」企業の割合は高まるのに対し、その一方で「すべて個

人が対応している」企業の割合は低下している（第3-4-19表を参照）。

第3-4-19表 業務中のけがや事故への対応

(単位:%)

		すべて会社 が対応して いる	ケースに よって会社 が対応して いる	すべて個人 が対応して いる	無回答	N
全体		11.2	37.8	44.2	6.7	312
職 種 別	建築・土木・測量技術	12.1	42.4	30.3	15.2	33
	営業・販売	14.3	28.6	54.3	2.9	35
	情報処理技術	10.8	36.6	46.2	6.5	93
	デザイナー・カメラマン	10.0	35.0	52.5	2.5	40
	広告・出版・マスコミ専門職	3.6	42.9	42.9	28.0	28
業 種 別	製造業	5.1	41.0	46.2	7.7	39
	情報サービス業	12.4	35.8	46.7	5.1	137
	その他の対事業所サービス業	11.9	39.0	44.1	5.1	59
規 模 別	0人	16.7	16.7	58.3	8.3	12
	1～10人	11.7	33.0	49.5	5.8	103
	11～20人	5.9	39.2	47.1	7.8	51
	21～50人	14.7	36.8	44.1	4.4	68
	51人以上	9.3	53.7	25.9	11.1	54
性 別 者	労働者性が低い	7.1	32.7	55.1	5.1	98
	労働者性は中間	9.3	44.2	41.9	4.7	86
	労働者性が高い	18.8	40.6	34.4	6.3	96

### ③教育訓練機会の提供

企業は、職種別、業種別、規模別、労働者性別に関係なく、業務委託契約従事者に対して、積極的に教育訓練機会を提供していないようである。最も割合が高いのは、「特にない」と「業務委託を結ぶ際の商品やサービスなどの説明」のどちらかである。企業が業務委託契約従事者を活用する理由として、「特定の業務に対応するため」や「即戦力・能力のある人材を確保するため」が上位1・2位を占めている（第3-2-3表を参照）ことから、企業は教育訓練の必要性を感じていないのかもしれない。ただし上記の教育訓練機会の以外では、「社員との勉強会への参加の機会」と「社内外の講習会への参加の機会」が多くなっており、その割合はおよそ2割程度である。この数値は無視できない（第3-4-20表を参照）。

第3-4-20表 教育訓練機会の提供(複数回答)

(単位:%)

		業務委託を結ぶ際の商品やサービス等の説明	社内外の講習会等への参加の機会	社員との勉強会への参加の機会	公的資格等取得のための講座受講や通信講座への援助	自己啓発への援助	その他	特になし	無回答	N
全体		37.2	20.8	24.7	3.2	10.3	4.5	40.1	1.9	312
職種別	建築・土木・測量技術	39.4	12.1	30.3	12.1	9.1	0.0	39.4	0.0	33
	営業・販売	57.1	25.7	37.1	0.0	14.3	0.0	31.4	0.0	35
	情報処理技術	33.3	24.7	28.0	2.2	9.7	7.5	36.6	2.2	93
	デザイナー・カメラマン	22.5	17.5	22.5	0.0	15.0	5.0	55.0	5.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	28.6	21.4	21.4	0.0	3.6	7.1	42.9	3.6	28
業種別	製造業	28.2	15.4	23.1	2.6	12.8	2.6	41.0	5.1	39
	情報サービス業	39.4	21.9	24.8	1.5	8.8	5.8	37.2	2.9	137
	その他の対事業所サービス業	35.6	18.6	23.7	1.7	8.5	5.1	49.2	0.0	59
規模別	0人	41.7	16.7	8.3	8.3	0.0	0.0	50.0	0.0	12
	1~10人	35.9	22.3	18.4	3.9	13.6	5.8	39.8	0.0	103
	11~20人	25.5	15.7	19.6	0.0	7.8	0.0	51.0	3.9	51
	21~50人	44.1	23.5	29.4	2.9	7.4	5.9	32.4	4.4	68
	51人以上	48.1	24.1	38.9	3.7	7.4	1.9	33.3	1.9	54
労働者性別	労働者性が低い	38.8	19.4	13.3	2.0	5.1	6.1	48.0	1.0	98
	労働者性は中間	34.9	23.3	33.7	1.2	10.5	2.3	32.6	0.0	86
	労働者性が高い	39.6	21.9	32.3	6.3	13.5	5.2	37.5	1.0	96

## ④交通費の支給

交通費の支給は、職種別を除けば、「(交通費を)支給しない」企業の割合が最も高い。そのため企業は基本的に交通費を業務委託契約従事者に支給していないのであるが、これは定時出社の必要性が無く(第3-3-16表を参照)、1週間にほとんど出勤しない(第3-4-17表を参照)業務委託契約従事者に対して、企業は交通費を支払う必要がないと判断していると考えられる。

次に労働者性の程度と交通費の支給との関係を見る。労働者性の高まりとともに、「全額支給している」企業の割合が低下する一方で、「支給していない」企業の割合は大きく低下している。これは雇用者扱いをすれば、会社に出社する必要性が増えるからで、そのために企業は業務委託契約従事者に交通費を支払っているのだと考えられる(第3-4-21表を参照)。

第3-4-21表 交通費の支給状況

(単位:%)

		全額支給している	一部支給している	半額程度支給している	支給していない	無回答	N
全体		26.6	16.0	1.0	55.8	0.6	312
職種別	建築・土木・測量技術	13.3	8.0	66.7	9.2	0.0	33
	営業・販売	14.5	12.0	0.0	9.8	0.0	35
	情報処理技術	21.7	46.0	33.3	28.7	50.0	93
	デザイナー・カメラマン	12.0	12.0	0.0	13.8	0.0	40
	広告・出版・マスコミ専門職	28.6	7.1	0.0	64.3	0.0	28
業種別	製造業	17.9	10.3	0.0	71.8	0.0	39
	情報サービス業	25.5	20.4	1.5	51.1	1.5	137
	その他の対事業所サービス業	27.1	11.9	1.7	59.3	0.0	59
規模別	0人	16.7	0.0	0.0	83.3	0.0	12
	1~10人	32.0	15.5	1.0	51.5	0.0	103
	11~20人	21.6	15.7	0.0	60.8	2.0	51
	21~50人	22.1	13.2	1.5	61.8	1.5	68
	51人以上	33.3	24.1	1.9	40.7	0.0	54
労働者性別	労働者性が低い	8.2	17.3	0.0	74.5	0.0	98
	労働者性は中間	31.4	18.6	0.0	50.0	0.0	86
	労働者性が高い	43.8	15.6	2.1	38.5	0.0	96

## 5. おわりに

これまで今回の調査対象である業務委託契約従事者の活用実態に関して分析を行ってきた。分析結果から得られる、活用理由、働き方の特徴、業務委託契約の内容、「労働者性の程度」という点から主要な事実発見を要約し、併せて政策的な含意についても整理することにした。冒頭の「はじめに」で記した調査のねらいに照らしてみると、以下の点が指摘できるだろう。

第1は、企業が業務委託契約者を活用する理由の解明である。調査結果をみると、業務委託契約従事者は専門性を有する即戦力としては期待されているが、その一方で人件費節約の観点からも活用されている。本章の第 3-2-3 表によれば、「専門的業務に対応するため」(63.6%)と「即戦力・能力のある人材を確保するため」(55.9%)が上位1・2位を占めているし、契約を結ぶ際に「専門的知識」や「専門的な技能・技術」を重視する企業が多い。特にその割合は他のパートや派遣社員を上回っている(第 3-2-4 表)。このように企業は業務委託契約従事者の専門性を期待していることは明らかであるが、その背景には、「人件費節約のため」や「景気に応じて雇用量を調節するため」、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」(第 3-2-3 表を参照)が3割前後存在しており、人件費節約の観点からの活用も見逃せない。

もっとも、活用の実態については以下の点で差異がみられることに注意しておく必要がある。すなわち、業務委託契約従事者は小規模の企業で活用されているが、その人数は職種別・業種別に見ると、かなりばらつきが見られる。現在業務委託契約従事者を活用している企業の平均従業員数(業務委託契約従事者を除く)はおよそ45人で、業務委託契約従事者の平均人数は30.4人である。しかし職種別・業種別に見ていくと、職種別では「建築・土木測量技術」や「情報処理技術」、「営業・販売」、業種別では「情報サービス業」で平均を超える業務委託従事者が働いているが、それ以外の職種・業種で働く業務委託契約従事者は、平均で10人前後である。(第 3-21 表を参照)。

第2は、業務委託契約者の募集方法や活用の際に重視している点の解明である。このうち募集方法として最も多かったのが、「自社の社員の紹介」(41.7%)であり、「知人・親戚の紹介」(34.0%)、「求人雑誌、新聞等の紙媒体」(30.8%)などがこれに続いている。なお、今回の調査では、公共職業安定所の利用意向を尋ねているが、その結果をみると、「大いに利用したい」(23.1%)「ある程度利用したい」(31.7%)となっており、あわせると5割強に及んでいる点が注目される。もとより非雇用労働者である業務委託契約者を活用している使用者のうちの半数強が、公共職業安定所を利用したいと考えているという調査結果は、今後これら業務委託契約従事者を雇用政策の対象に含めていくべきかどうかを検討する判断材料を提供しているという意味で、有意義な政策的含意をもっていると思われる。

一方、使用者が業務委託契約者と契約するに際して何を重視しているかをみると、「専門的な技能・知識」「熱意・興味・関心」が重視されている反面、「学歴」「年齢」などの属性はそ



れほど重視されていない。

第3は、正社員や非正規従業員と比べた場合の、業務委託契約者の活用上の得失の解明である。業務委託契約者と「同じ仕事をしている」正社員や非正規従業員が「いる」企業に対して、業務委託契約者が正社員や非正規従業員を「上回る」（か「下回る）点を尋ねた結果をみると、正社員と比べた場合、「技術・技能のレベル」「仕事への意欲」「品質への意識」「コスト意識」「納期への意識」「定着性」「人件費コスト」「募集・採用の手間」「時間管理の手間」「教育訓練の必要性」など「必要に応じた活用のしやすさ」以外のほぼすべての項目で正社員の方が業務委託契約者より上回る結果であった。正社員と比べた場合、業務委託契約者が「上回る」点はただ一つ、「必要に応じた活用のしやすさ」のみである。一方、非正規従業員と比べた場合の評価はこれとは全く異なる。業務委託契約者の方が前述したすべての項目について非正規従業員を「上回る」とみられている点が注目される。業務委託契約者はさすがに正社員と比べると「上回る」点はないが、非正規従業員と比べると「上回る」ことばかりである。端的に約めていけば調査結果はこのようになる。

第4は、業務委託契約者の活用実態が「労働者性」という視点からみた場合、どの程度のものかの識別である。まず業務委託契約従事者の業務内容や契約条件をみると、業務内容や条件は、企業との契約で決められているが、仕事面での裁量は大きい点が注目される。本章の分析によれば、業務内容や契約条件（報酬・指揮命令・勤務日数や時間、勤務する場所）について、企業との契約で決められている企業（細かい点まで決められている」と「ある程度まで決められている」の合計）は7割弱から9割以上存在する（第3-3-2表～第3-3-7表を参照）。その一方で、仕事の進め方を個人の裁量に任せている企業（第3-4-1表の「ほとんど個人で決められる」と「基本的に個人で決められる」の合計）は全体の72.1%を占めている。労働時間管理においては、定時出社の必要性もなく（第3-4-16表を参照）、出社日数も特に決められておらず（第3-4-17表を参照）、業務委託契約従事者の仕事の進め方に関する裁量度は大きいといえる。

さらに、業務委託契約従事者の報酬の決め方についてみると、業務委託契約従事者の報酬は、企業と個人の話し合いで決められているが、仕事の成果は報酬に反映されている点が注目される。第3-4-10表では、業務委託契約従事者の報酬の決め方を聞いているが、72.4%の企業が会社と個人がお互い話し合いで決めっていると答えている。また彼らの報酬は「仕事の出来ばえ」や「仕事の出来ばえと仕事の量」を基準に決められており（第3-4-11表を参照）、その成果は報酬に反映されている（第3-4-13表および第3-4-14表を参照）。これは彼らの働き方や報酬が、業務契約を通じて、あらかじめ決められているからだと言える。

第5は、業務委託契約従事者の「労働者性」の分析を踏まえつつ、政策的に検討する必要のある課題の抽出である。これについては、以下の諸点が指摘できるであろう。

一つ目は、業務委託契約従事者の中には、労働者性の高いもの（雇用者扱いされる）と低いもの（雇用者扱いされる度合いが低い）が存在するが、その程度に関係なく、業務中のけ



がや事故の対応について、十分な対応がされていないという点である。本分析によれば、業務中のけがや事故の対応について「すべて個人が対応している」企業は、労働者性の高い企業の34.4%、同低い企業の55.1%を占めており、労働者性の高い企業でも1/3の企業の業務委託従事者は個人負担になっている（第3-4-19表を参照）。

二つめは、業務委託契約者の福利厚生制度の利用拡大にむけた検討の必要性である。企業の福利厚生制度の利用状況を見ると、すべて利用できるのは労働者性の高い企業で24.0%、同低い企業では5.1%である（第3-4-18表を参照）。このように、労働者性の程度に関係なく、業務中のけがや事故などの対応が十分になされていない現状にある。

三つ目は、業務委託契約者への教育訓練機会の拡大である。すでにみたように、このことは即戦力であることが業務委託契約従事者活用の利点であることの裏返しであるといえるものの、業務委託契約者の中には一定の教育訓練機会を必要とする者も存在している。

四つ目は、業務委託契約の内容明確化にむけた方法の改善である。調査結果をみると、「書面（契約書方式）」（53.2%）、「書面（伝票方式）」（7.7%）が約6割と多いものの、「口頭」（19.6%）「書面（メモ程度）」（8.7%）など契約内容が明確化されているとは言い難いことを示唆するケースが少なくないことから、契約書方式や伝票方式など書面で明示する方式を拡大する必要がある。

五つ目は、業務委託契約者の税制上の扱いである。調査結果によると非雇用者でありながら、税制上被雇用者扱いを受けている業務委託契約者が約1割程度存在しており、しかも「労働者性が高い」と判断される層になるとこの割合は約2割に及ぶことから、今後何らかの対応が必要と思われる。