

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

日本における「雇用的自営」分野の先行調査研究

日本では、「雇用的自営」分野についての調査研究は不足している。主なものとしては、以下の6つの研究が挙げられよう。

(ア)仁田道夫「典型的雇用と非典型的雇用」(1999年)

仁田道夫は、社会経済生産性本部が雇用促進事業団（現雇用能力開発機構）の委託を受けまとめた『新しい雇用形態の拡大と労働市場制度への影響に関する調査研究』（1999年7月取りまとめ）の中で、日本における雇用・就業者を典型的雇用、非典型雇用、自営に分け概観している。このうち、いわゆる正規労働者といわれる者を典型的雇用とし、「それほど典型的とはいえない典型的雇用」（小規模企業従業員、女子、派遣類似の者、勤務場所が変動する者、流動化された者と並んで「自営的雇用のもの」を挙げている。）と、「典型的典型的雇用」（伝統的大企業就業者）に分けている。また、自営を、自主性の低い「雇用的自営」と一般的「典型的自営」に分けている。そして、「雇用的自営」と呼ぶべき就業者に、特定の発注者に依存する就業者、建設等の民間役員、契約によって仕事をする演奏家やプロ野球選手などを、「自営的雇用」と呼ぶべき就業者に、保険外交員、タクシー運転手、登録型派遣労働者などを、それぞれ分類している。このように、非典型的雇用は広範で、パートタイマーや派遣労働者など「典型的」非典型的雇用以外にも十分目を向けるべきことを主張している。

(イ)三和総合研究所『雇用以外の労働・就業形態に関する調査』(1998年)

三和総合研究所は、労働省委託の調査研究報告書の中で、雇用以外の7つの形態につき、文献調査、ヒアリング調査を実施し、働く人の特徴、収入等、報酬形態、発展段階（創生期、発展途上期、成熟期）など諸特性を分析している。7つとは、①自営業主・家族従業者、②契約労働、③家内労働、④テレワーク、⑤NPO・有償ボランティア、⑥ワーカーズコレクティブ、⑦シルバー人材センターである。

この報告書では、旧来型とは異なる特徴を有する形態を、主収入の必要があるグループと必要のないグループに分けている。前者（収入の必要があるグループ）として、契約労働であるファイナンシャルプランナーや高付加価値の仕事を扱うテレワーカー、独立系などのワーカーズコレクティブなどを挙げ、旧来型との違いとして、①収入額が従来どおりの低額から高額まで幅が広がったこと、②仕事に対する他者からの指揮命令が非常に弱く、労働時間についても自己裁量で仕事を進められること、③仕事の評価が量的成果でなく、より質的成果に基づいてなされていること、④仕事によっては社会的使命感や個人的に仕事の楽しさ等を求できること、等を指摘し、こうした形態を選択する労働者が今後増加した場合、法的環境

整備が大きな問題となる可能性がある」と述べている。後者（主収入の必要のないグループ）には、契約労働者の一部、有償ボランティア、NPO・ワーカーズコレクティブの一部、シルバー人材センター等が入るとし、特性として、仕事内容や労働時間に関して自己裁量権が高いこと、女性就業者が多いこと、社会的使命感や仕事の楽しさの意味合いが大きいことを指摘している。

今後の対応策としては、①労働者としての保護がどこまで必要かを検討した上で、労働法の適用対象の範囲を明確に定めること、②労働法制や税制や社会保障について、多様な働き方の存在を前提として、どのような働き方を選んでも、不平等な扱いや制約を受けることなく、働く機会を平等に得ることができ、同じように働き、労働者として同じように保障を受けることのできる仕組みを構築していくこと、を提言している。

（ウ）リクルート・ワークス研究所『雇用創出へのインプリケーション ―「日本型開業モデル」と個人開業の創出支援の調査研究』（2000年）

リクルート・ワークス研究所は、上記研究の中で、「雇用と自営の中間的な働き方」を取り上げ、①1998年9月から99年8月までの1年間のリクルートの求人情報誌における業務委託公募広告737件の分析、②出版、不動産、ソフトウェア、保険、ゲーム、アパレル、メーカー、旅行、広告の9つの業種につき、「ディペンデント・コントラクター」の活用状況のヒアリング調査、を実施した。

求人情報誌での業務委託求人プロフィールについては、以下のようにまとめている。

- ① 大手企業の求人は少なく、多くは中堅・中小企業である。
- ② 業務契約では本来ありえないはずの、見習いの募集や、昇給・昇格、各種手当や福利厚生などが散見された。擬似雇用の問題もあるが、旧慣習をそのままに、現在の法・ルールで区分しているひずみが生じている。
- ③ 最も多い業種は、サービス業で45.8%を占めた。次は建設業で31.4%。その他では、ソフトウェア、広告業、美容院、アパレル等が多い。
- ④ 募集業種を中分類で見ると最も多かったのは、大工、次に営業・販売、情報処理技術者、デザイナー、広告制作と続く。
- ⑤ 年齢については、「不問」が最も多く、31.9%を占めた。また、学歴も不問が82.2%と最も多い。
- ⑥ 出社義務について、記載している企業は少なく7.6%であった。記載されているものは、いずれも週1回、月1回、2回、会議のみ出社で、恒常的なものではない。
- ⑦ 報酬は業種・職種ごとに特徴が出ている。技術が必要とされる職種ほど、固定給よりも出来高制や完全歩合制など、個人に有利な報酬システムを選択できる仕組みになっているようである。
- ⑧ 交通費の支給について、27.3%の企業が支給と記載している。

また、ヒアリング調査結果として、各業種に共通して、①報酬は歩合制など成果に基づくタイプが主流であること、②税・社会保険・福利厚生などは、大半が自営業者として扱うため適用外としているが、活動経費は会社が負担していること、③数日から2-3年まで期間の長短はあるが、プロジェクトの発生に応じて仕事を依頼する「プロジェクト型」と、企業に常駐または直行直帰で恒常的に仕事をし、契約も継続の多い「常駐型」の2つに分かれるようであること、④待遇もほとんど社員と同じ扱いを受ける「雇用的」なもの、契約に定められた仕事の遂行のみする「自営的」なものに分かれること、などを指摘している。さらに、特徴的な業種について以下のようにまとめている。

- ① 【出版・広告業界】専門的スキルを要求されるこの業界では、昔からフリーランサーが多い。そのため、「ディペンデント・コントラクター」の形で社内常駐するスタッフの比率も高いようだ。
- ② 【不動産業界】不動産の営業員には昔から完全歩合給の独立自営業者が多い。会社側は各人のモチベーションの高さを評価しながらも、離職者の多さには不安を感じている様子がうかがえる。
- ③ 【ソフトウェア・ゲーム業界】比較的新しい業界のため、「ディペンデント・コントラクター」の活用は日常的に行われている。しかし、効率的といいながらも、優秀な確保は難しいようだ。
- ④ 【保険業界】損害保険の代理店、生保の営業担当者は古くから営業者として浸透している。ここ数年は外資系の参入によって、オフィス単位のマネジメントも自営業者が行うシステムができてきた。

(エ) 日本労務研究会『契約就業者問題についての調査研究』(1998年、1999年)

日本労務研究会では、労働省委託の2つの調査報告書(1998年2月、1999年2月)の中で、通信調査、訪問調査、文献レビュー等の結果分析をしている。但し、通信調査は、委託就業者が就業している可能性が高いと考えられる業界・業種からランダムに1010社抽出し、回収は122社、そのうち「委託就業者」がいると回答した企業は27社と、プリテスト的性格の強い調査であった。訪問調査は、通信調査回答企業のうち、回答内容から契約労働者を広く活用している企業を7社抽出して実施している。また、契約就業者をめぐる議論の国際的動向、わが国における法的保護の現状、企業の人事管理を契約就業の可能性等について若干の理論的研究を行っている。山口浩一郎上智大学教授(当時)の総括では、契約就業者への法的保護として、国際基準をめぐる議論では、①安全衛生の確保と労災補償、②報酬の確保、③社会保険、④その他(団結権と団体交渉権、雇用平等、最低年齢、女性保護、労働時間その他の労働条件)が上がっているとし、日本では、「①と②、できれば、契約の不当破棄に対する保護も欲しい。しかし、③についてはどのような形にするか慎重に検討する必要があり、④のうち、労働時間・休日・休暇などはそれほど必要がないとも思われ

る。いずれにしても、契約労働者を独自の存在として認知する以上、すべて雇用労働者と同じに扱うのは妥当な雇用政策ではない。むしろ、これからの課題は、契約労働者の実態にみあった法的保護が何であるかを検討していくことにある。」と結論づけている。

(オ) 鎌田耕一編著『契約労働の研究 ―アウトソーシングの労働問題』(2001年)

主として、建設業、運送業、製造業（とくに自動車製造、電気機械製造）、情報サービス産業、介護サービス産業、放送産業、人材派遣業、一般サービス業を対象とし、1997年には、業界団体や関係労働組合へのヒアリング、1998年には個別企業および関係者へのヒアリングを行うとともに、生産工程におけるアウトソーシング（業務請負業）を行っている企業280社に対するアンケート調査を行った。こうした調査結果を分析するとともに、契約労働に関する法規整の方向を探っている。

鎌田は委託、請負契約に基づいてユーザー企業の指示に従ってサービスを提供する人たちを「契約労働者」として、その特徴は①ユーザー企業のために労働者自身により行われる労働であること、②その労働は、ユーザー企業への依存または従属という事実上の条件の下で行われること、③上記②の条件は国内法令および慣行の下における雇用関係の特徴づける条件と類似していること、④対象となる労働者は、ユーザー企業と正式の雇用関係にないこと、とする。

鎌田は、アメリカ、ドイツ、イギリスの法制を紹介し、A類型（従属的自営業者型）、B類型（仲介型）、C類型（労務下請型）に分類した上で、契約労働者の法的地位、保護している労働者の範囲、保護内容等を検討している。本報告書が主として対象とするA類型については、建設業における手間請け従事者や委託販売員などのヒアリング調査も踏まえ、保護の必要な領域として、①報酬に関する保護、②社会・労働保険の適用、③仕事の継続性の保障、④団体交渉、⑤男女差別を挙げ、保護の必要性は、ユーザー企業との経済的依存性を緩和し、そのリスクをユーザー企業が適正に分散させることが可能な領域に限るべきであるとする。そして、保護の必要性が指揮命令などの使用従属関係と不可分な場合は、そうした保護規範の適用は契約労働者には適しないと思われるとし、業務内容の細部に対する指揮命令や集团的・組織的管理と結びついた懲戒、労働時間などは使用従属関係と密接に関連しており、これと結合した規範、すなわち、労働時間規制、就業規則法理などは、契約労働者の保護範囲から除くことが適切であろう、とする（p129-130）。なお、巻末の21件のヒアリング調査結果は有益である。

(カ) 日本労働研究機構『在宅ワーカーの労働者性と事業者性』(2003年9月)

在宅ワークを「情報通信機器を用いて、在宅（自宅）において、自営の形態（請負・フリーで、自分でサービスを提供して、報酬を受け取る）働き方」ととらえ、実態調査（1997年日本労働研究機構調査、2002年厚生労働省調査）の分析、在宅ワーカー当事者の実感、支援に

に向けた政策課題、今後の労働法制のあり方への考察など多面的な分析を行っている。

- ①事業者性・労働者性の特質や仕事の職種内容などで在宅ワーカーをグループ分けして、「保護」と「支援」の配分を変えるべし（北浦正行（財）社会経済生産性本部社会労働部長）、
- ②在宅ワーカーについても、自営的か非自営的かに関係なく生命・身体の安全や衛生の保護、災害補償という保障は当然に及ぼされるべきであるし、個人情報の保護などを含めた人格的利益の保護も求められることになろう。さらに、脱刑罰化を図った上で、労働条件明示義務（労基法 15 条参照）を初めとする「労働契約」の規制を目的とする規定が及ぼされるべきであるし、それと関連する契約締結過程における情報提供や説明の義務を発注者に課すことも必要となるであろう（大内伸哉神戸大教授）、等の興味深い提言がなされている。