

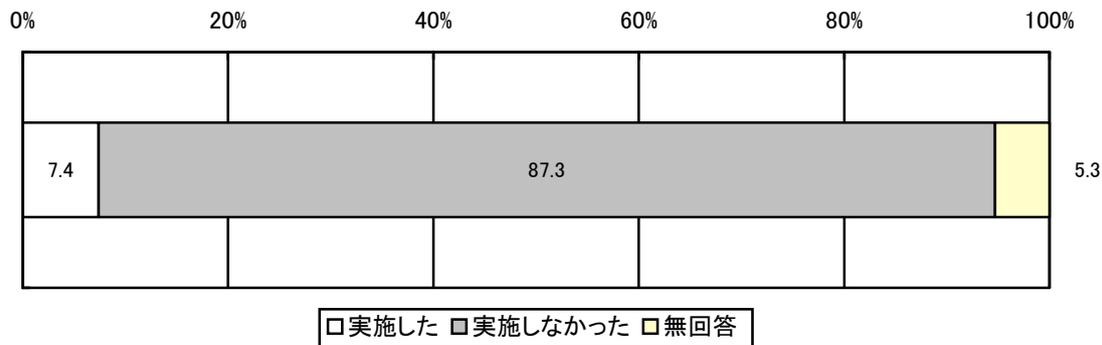
総論に関する実態について

・ 個人への業務委託の利用状況	… 1
・ 業務委託契約を結んでいる業務（仕事）の内容	… 2
・ 業務委託契約従事者と正社員・非正社員の業務の異同	… 3
・ 業務委託契約従事者の仕事の裁量度	… 4
・ 業務委託契約における業務内容や条件の取り決めの程度	… 6
・ 企業が個人への業務委託契約を活用する理由	… 8
・ 専属契約者の割合	… 9
・ テレワーカー・在宅就業者の人口	…10
・ 自営型テレワークを始めた理由	…11
・ 自営型テレワーカーの感じる課題	…12
・ 自営型テレワーカーが経験したトラブル	…13
・ 労働組合の推定組織率	…14
・ 労働組合の有無	…15
・ 労働組合の有無とその企業における労働組合の数	…16
・ 労働組合の組織率階級別労働組合の割合	…17
・ 企業における過半数労働組合の有無	…18
・ 事業所ごとの過半数労働組合の状況	…19
・ 労働組合員の範囲	…20
・ 労使協議機関の有無	…21
・ 労使協議機関の設置単位	…22
・ 労使協議機関の招集主体	…23
・ 労使協議機関の従業員側委員の人数	…24
・ 労使協議機関の従業員側委員の任期	…25
・ 労使協議機関での合意内容の確認措置	…26
・ 労使協議機関の協議と労働組合の団体交渉の関係	…27
・ 苦情処理機関・手続の社内設置とその内容	…28

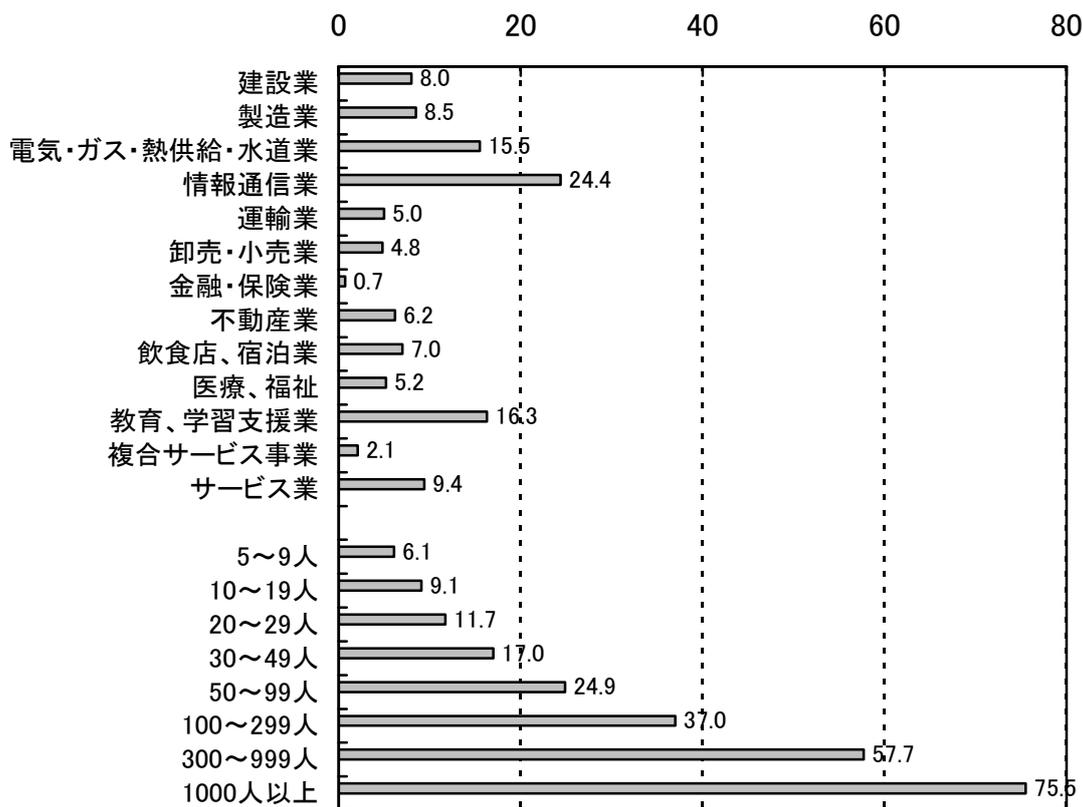
○ 個人への業務委託の利用状況

・ 個人への業務委託（以下単に「業務委託」という。）を行っている企業は全体の7.4%である。

2002 年上期における個人への業務委託の実績



個人への業務委託を行った事業場の割合（業種・企業規模別）



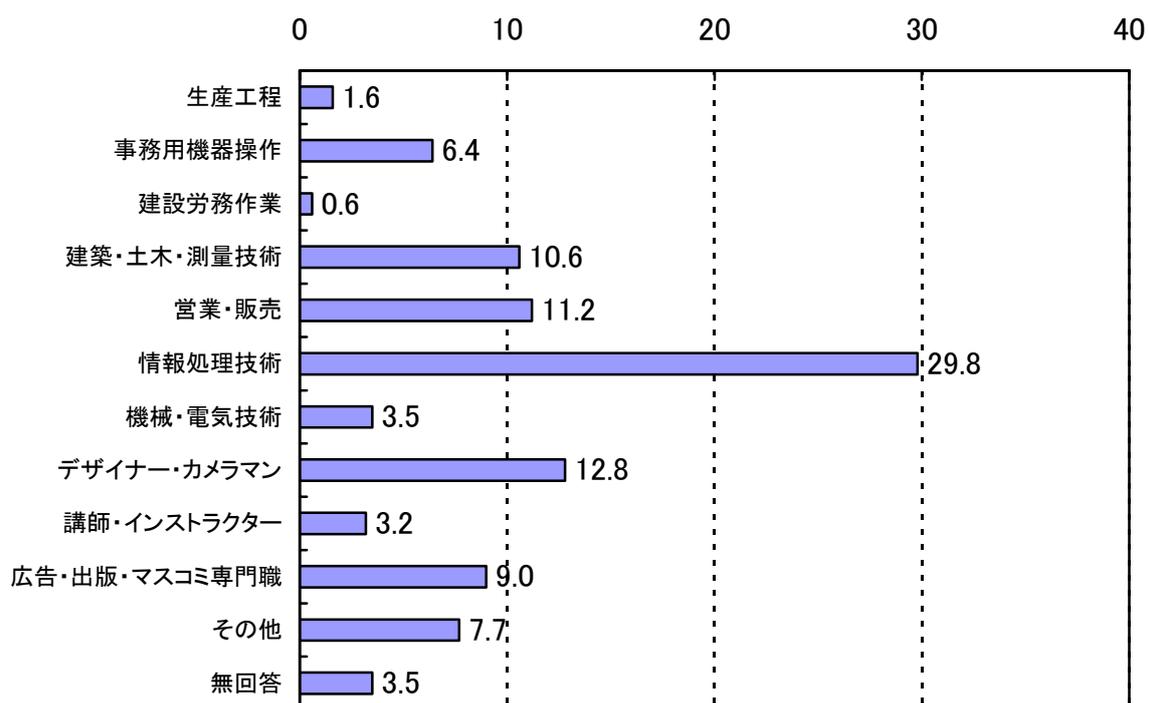
(単位：%)

※資料出所：労働政策研究・研修機構「採用戦略と求める人材に関する調査」（平成14年）

○ 業務委託契約を結んでいる業務（仕事）の内容

- ・ 業務委託契約を結んでいる業務（仕事）の内容としては、「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）」が最も多く（29.8%）、次いで、「デザイナー・カメラマン」（12.8%）、「営業・販売」（11.2%）と続く。

現在業務委託契約を結んでいる業務（仕事）のうち、最も代表的な仕事内容は何か



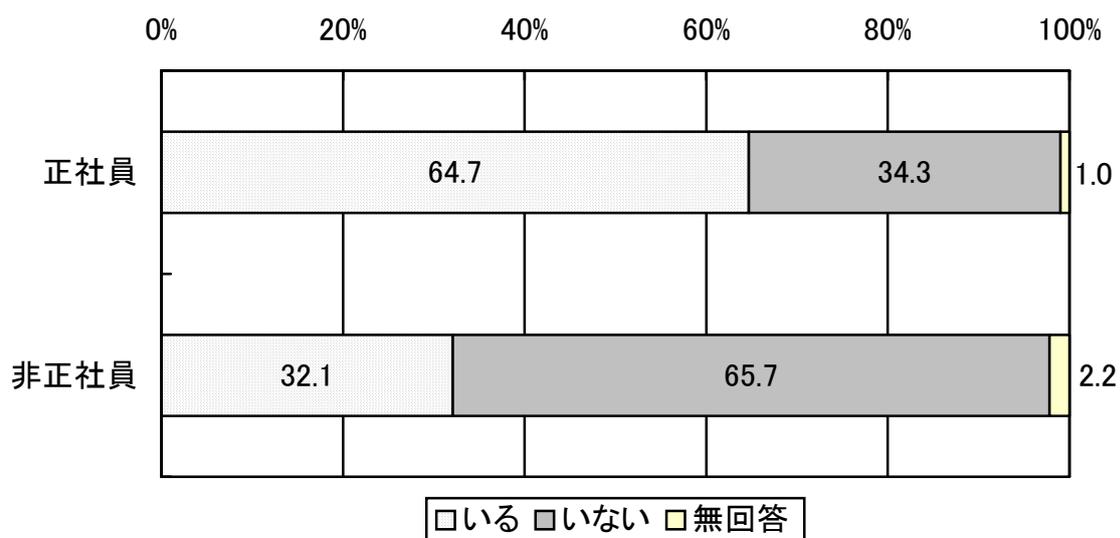
(単位：%)

※資料出所：労働政策研究・研修機構「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」
(平成16年)

○ 業務委託契約従事者と正社員・非正社員の業務の異同

- ・ 業務委託契約従事者のいる事業場において、業務委託契約従事者と同じ仕事に従事する正社員がいると回答した事業場は 64.7%、同じく非正社員については 32.1%に上った。

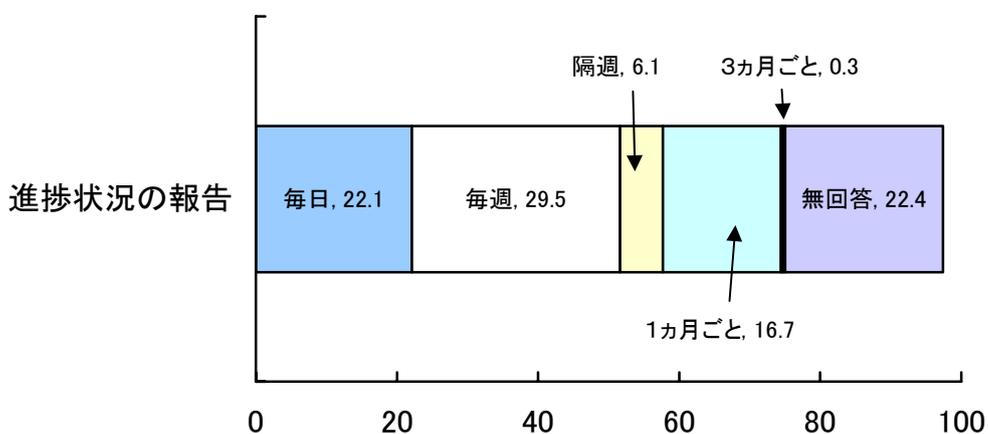
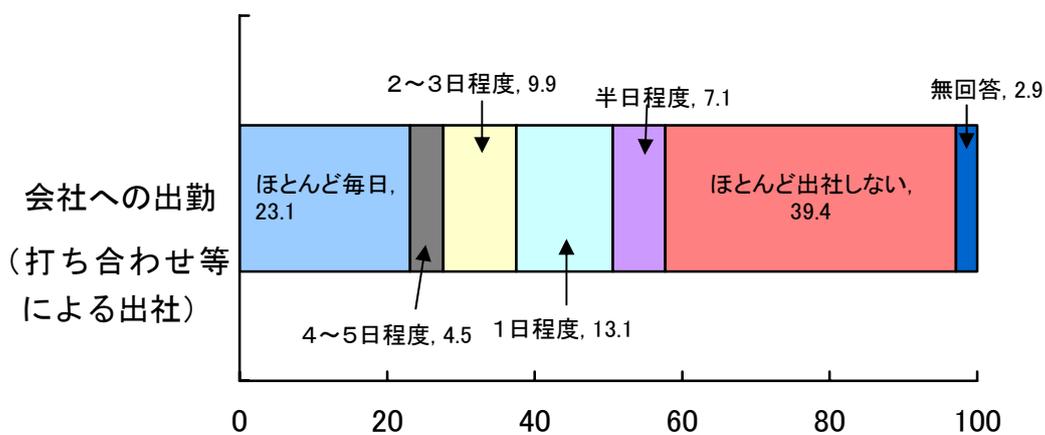
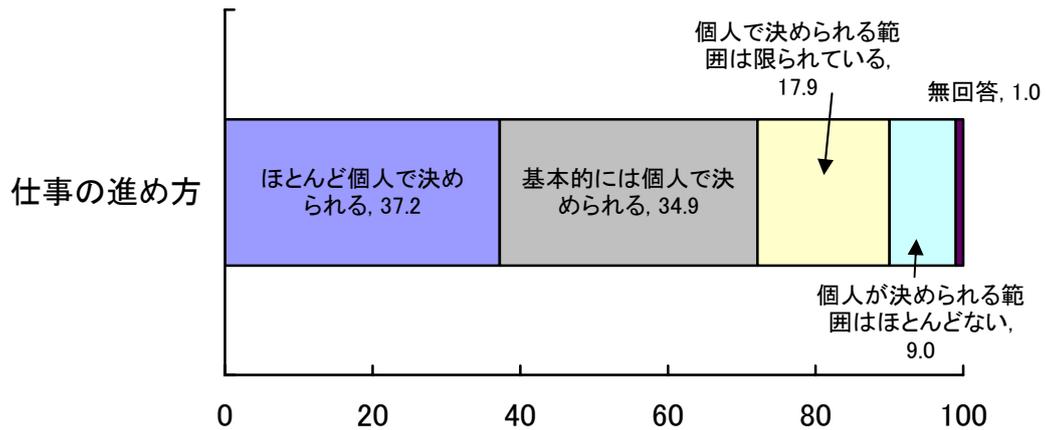
業務委託契約従事者と同じ仕事に従事する正社員・非正社員がいるか否か

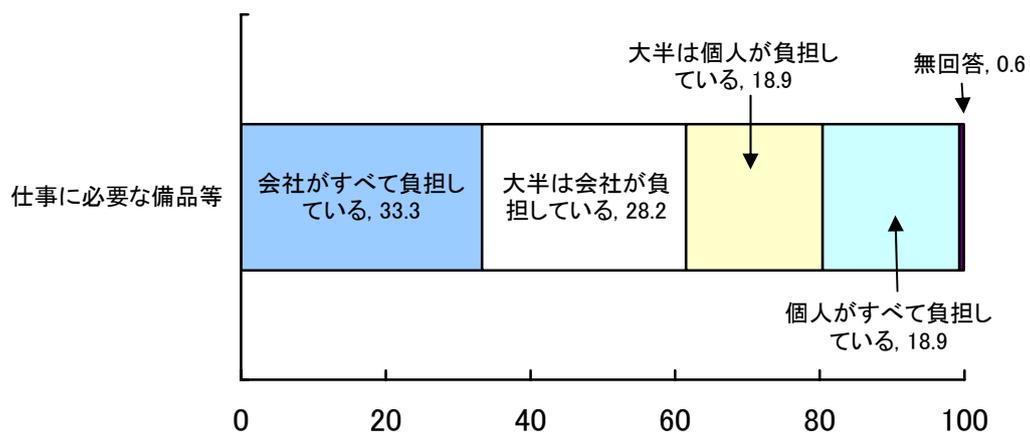


※資料出所：労働政策研究・研修機構「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」
(平成16年)

○ 業務委託契約従事者の仕事の裁量度

- ・ 業務委託契約従事者の仕事の裁量度は、場面によって異なる。
- ・ 仕事の進め方については、個人で決められるケースが7割以上となっている。
- ・ 会社への出勤や進捗状況の報告は頻度が高いケースから低いケースまでさまざまである。



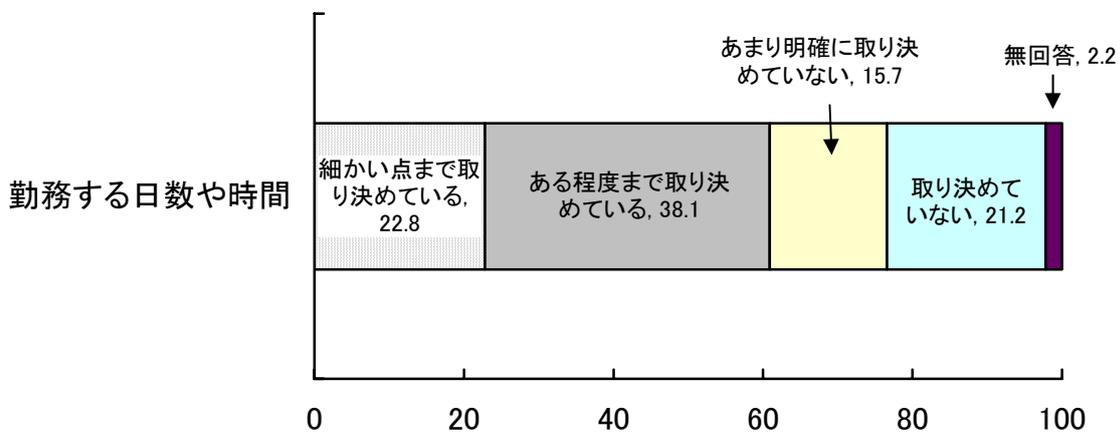
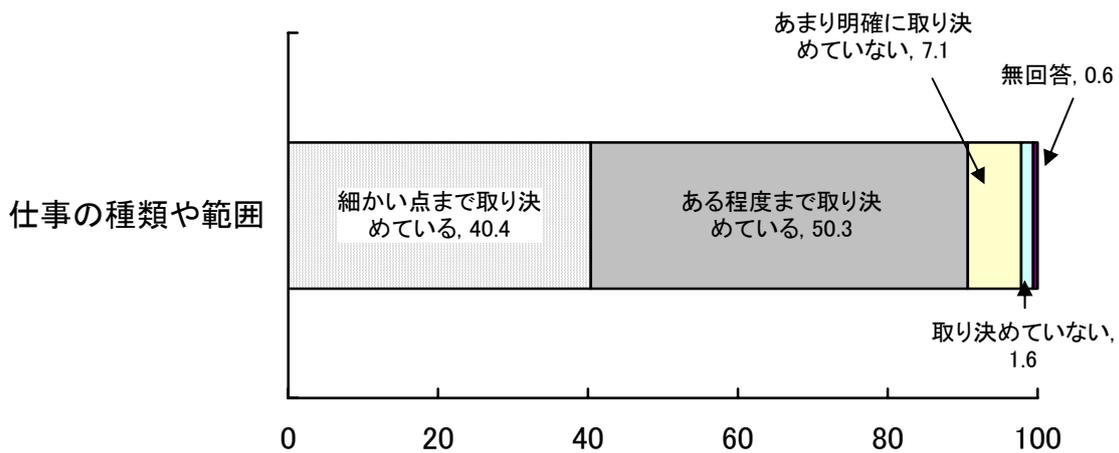
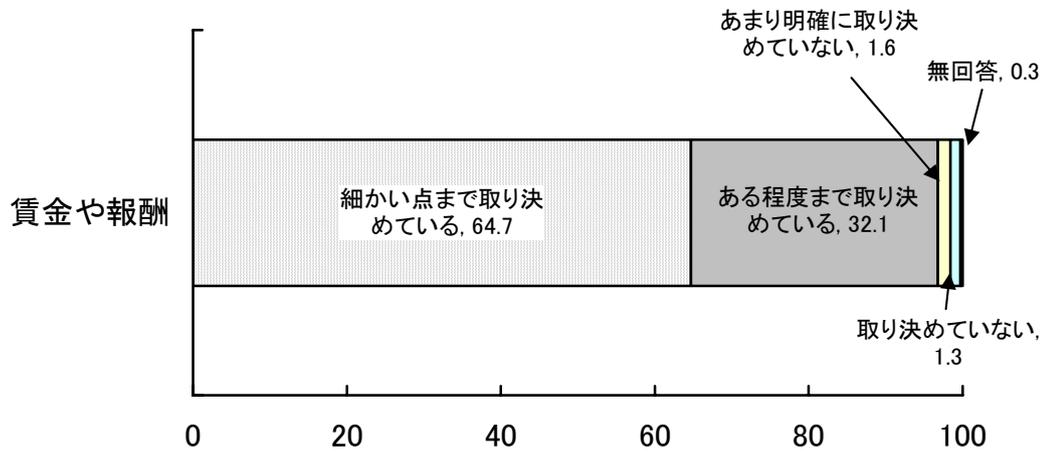


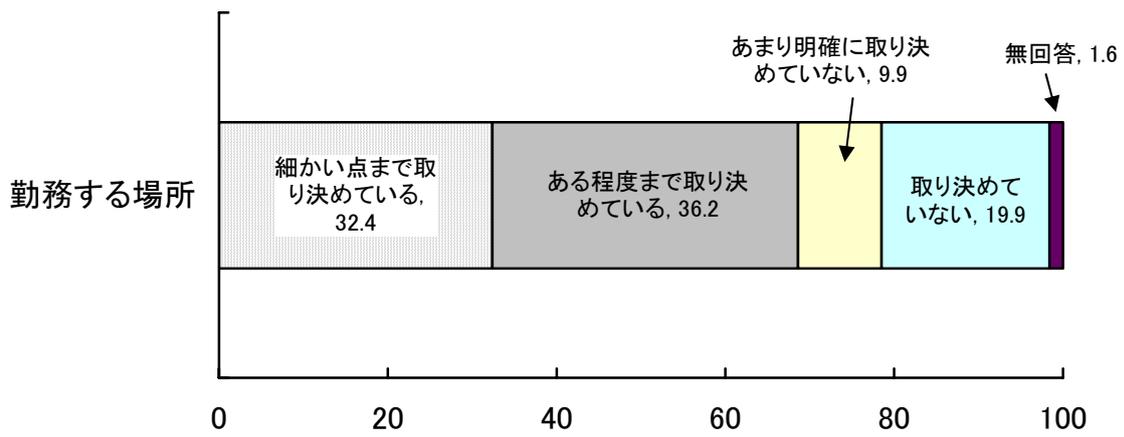
(すべて単位：%)

※資料出所：労働政策研究・研修機構「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」
(平成16年)

○ 業務委託契約における業務内容や条件の取り決めの程度

- ・ 業務委託契約において、賃金や報酬については比較的細かな取り決めが当事者間でなされているが、勤務日数や勤務場所については賃金や報酬に比べて取り決めがあいまいになっている傾向がある。



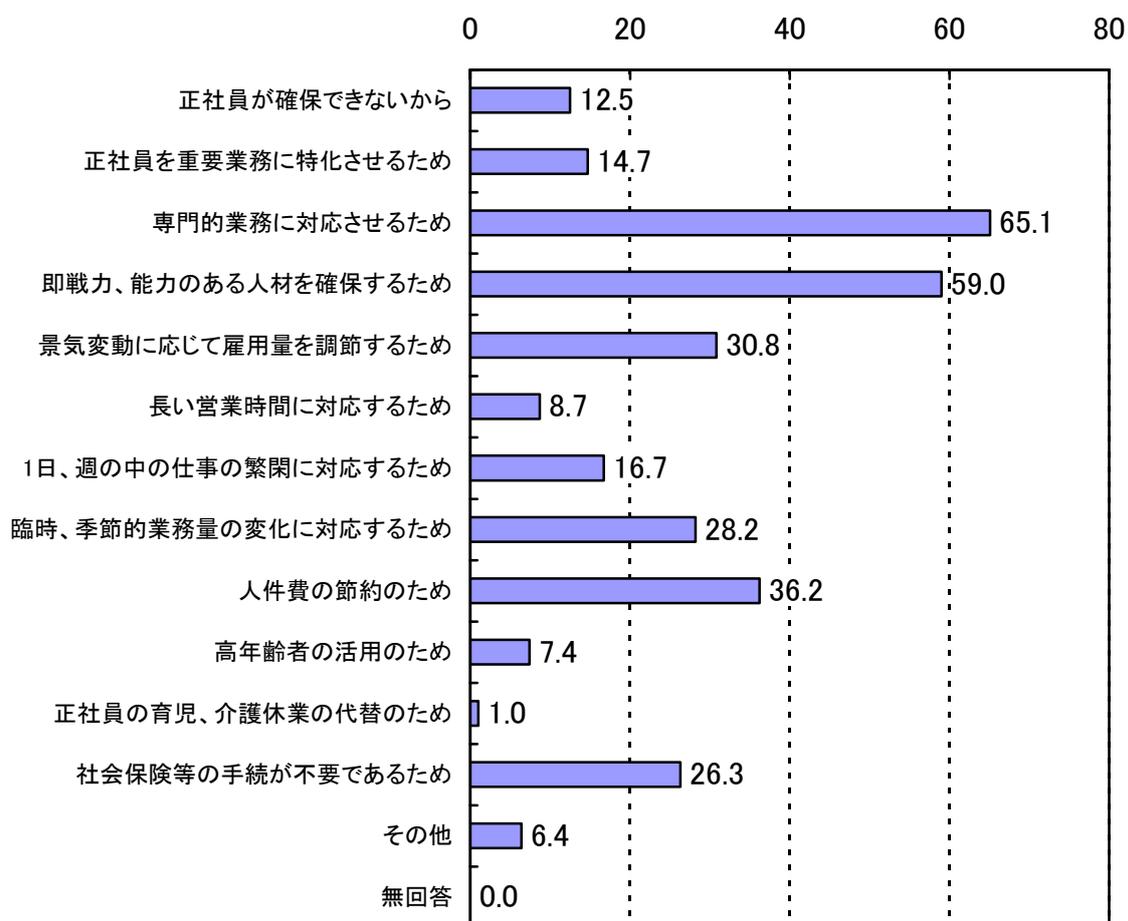


(すべて単位：%)

※資料出所：労働政策研究・研修機構「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」
(平成16年)

○ 企業が個人への業務委託契約を活用する理由

・ 企業が個人への業務委託契約を活用する理由（複数回答）としては、「専門的業務に対応させるため」（65.1%）、「即戦力、能力のある人材を確保するため」（59.0%）、「人件費の節約のため」（36.2%）が上位を占める。



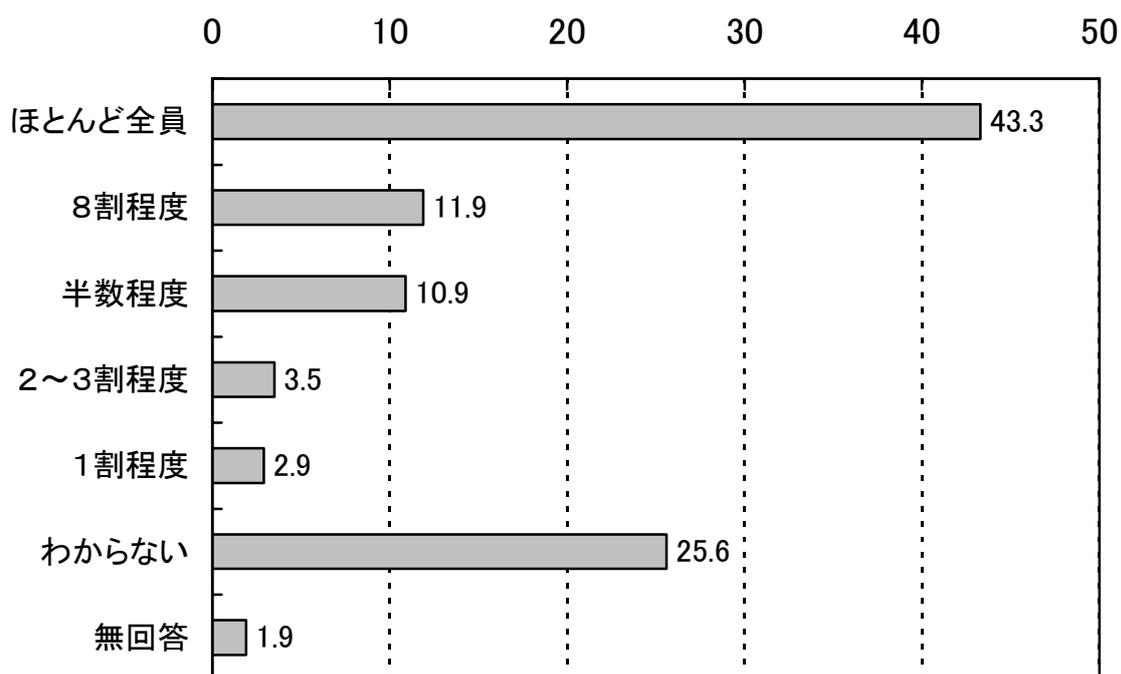
（複数回答、単位：%）

※資料出所：労働政策研究・研修機構「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」（平成16年）

○ 専属契約者の割合

- ・ 個人と業務委託契約を結んでいる企業のうち、43.3%の企業が、「ほとんど全員」の業務委託契約従事者と専属的な契約を締結しており、「8割程度」の業務委託従事者と専属的な契約を結んでいると回答した企業と合わせると、半数を超える。

当該企業のみと契約している割合（専属割合）



(単位：%)

※資料出所：労働政策研究・研修機構「業務委託契約従事者の活用実態に関する調査」
(平成16年)

○ テレワーカー・在宅就業者の人口

- 平成 14 (2002) 年現在、自営型テレワーカーは 97 万人いるものと推定されており、自営業者の 8.2% を占めるものと推定されている。また、このうち在宅就業者は 82 万人、自営業者の 6.9% と推定されている。

《テレワーク人口推計値（週 8 時間以上）》

	テレワーカーの人口			比 率		
	自営型テレワーカー	雇用型テレワーカー	合 計	自営業者に占める割合	雇用者に占める割合	全 体
週 8 時間以上 テレワークを 実施	97 万人	311 万人	408 万人	8.2%	5.7%	6.1%

《在宅就業者・在宅勤務者人口推計値（週 8 時間以上）》

	在宅就業・在宅勤務の人口			比 率		
	在宅就業者	在宅勤務者	合 計	自営業者に占める割合	雇用者に占める割合	全 体
週 8 時間以上 在宅就業・在宅 勤務を実施	82 万人	214 万人	296 万人	6.9%	3.9%	4.4%

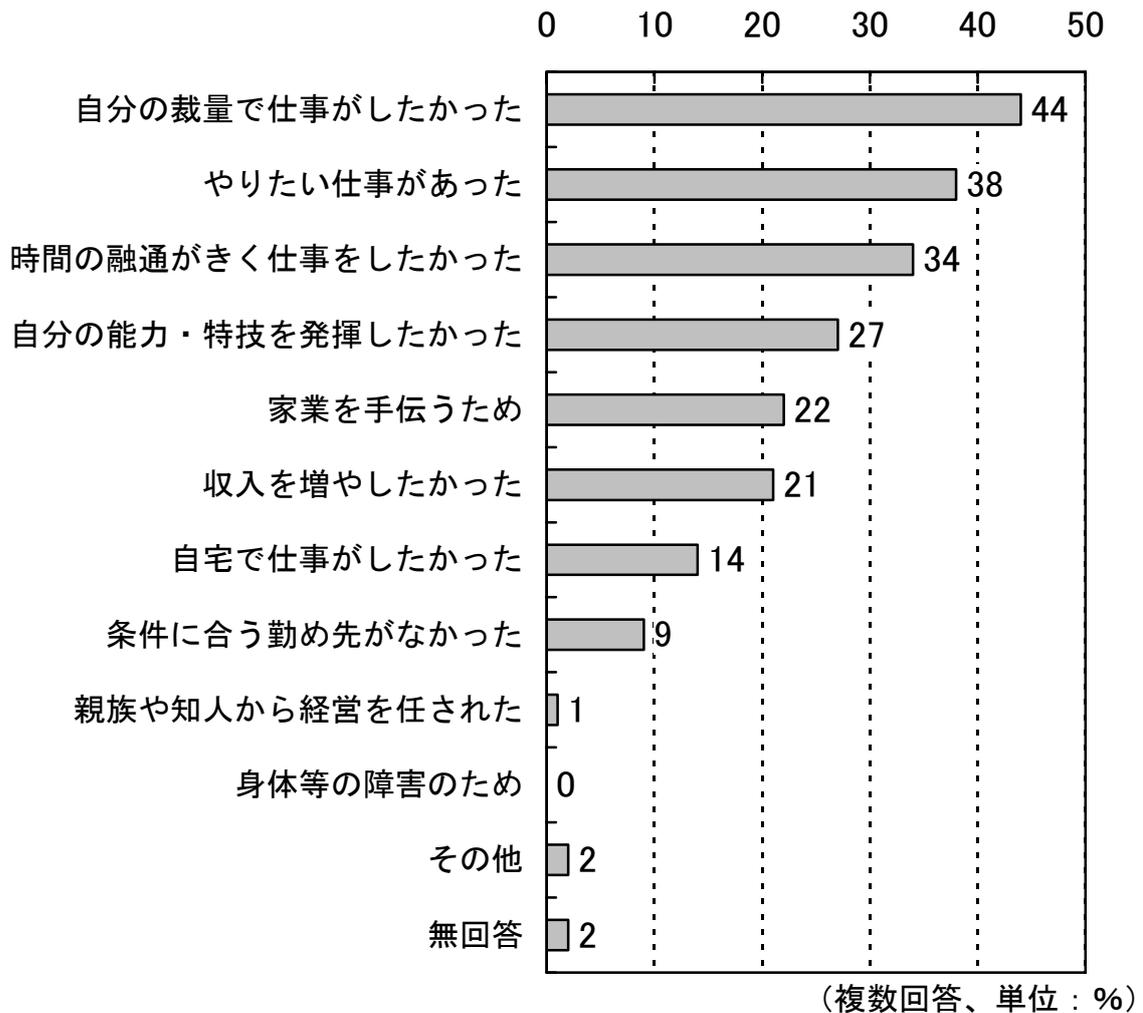
資料出所： 国土交通省「テレワーク・SOHO推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査」（平成 15 年 3 月）

(注)

- 情報通信手段を活用して時間や場所に制約されない働き方をテレワークといい、非雇用型を「自営型テレワーカー」と、雇用型を「雇用型テレワーカー」といつている。
- また、テレワークを実施している者のうち自宅で実施することがある者について、ここでは非雇用型を「在宅就業」、雇用型を「在宅勤務」という。
- 自宅での実施以外にモバイルワークなどがある。

○ 自営型テレワークを始めた理由

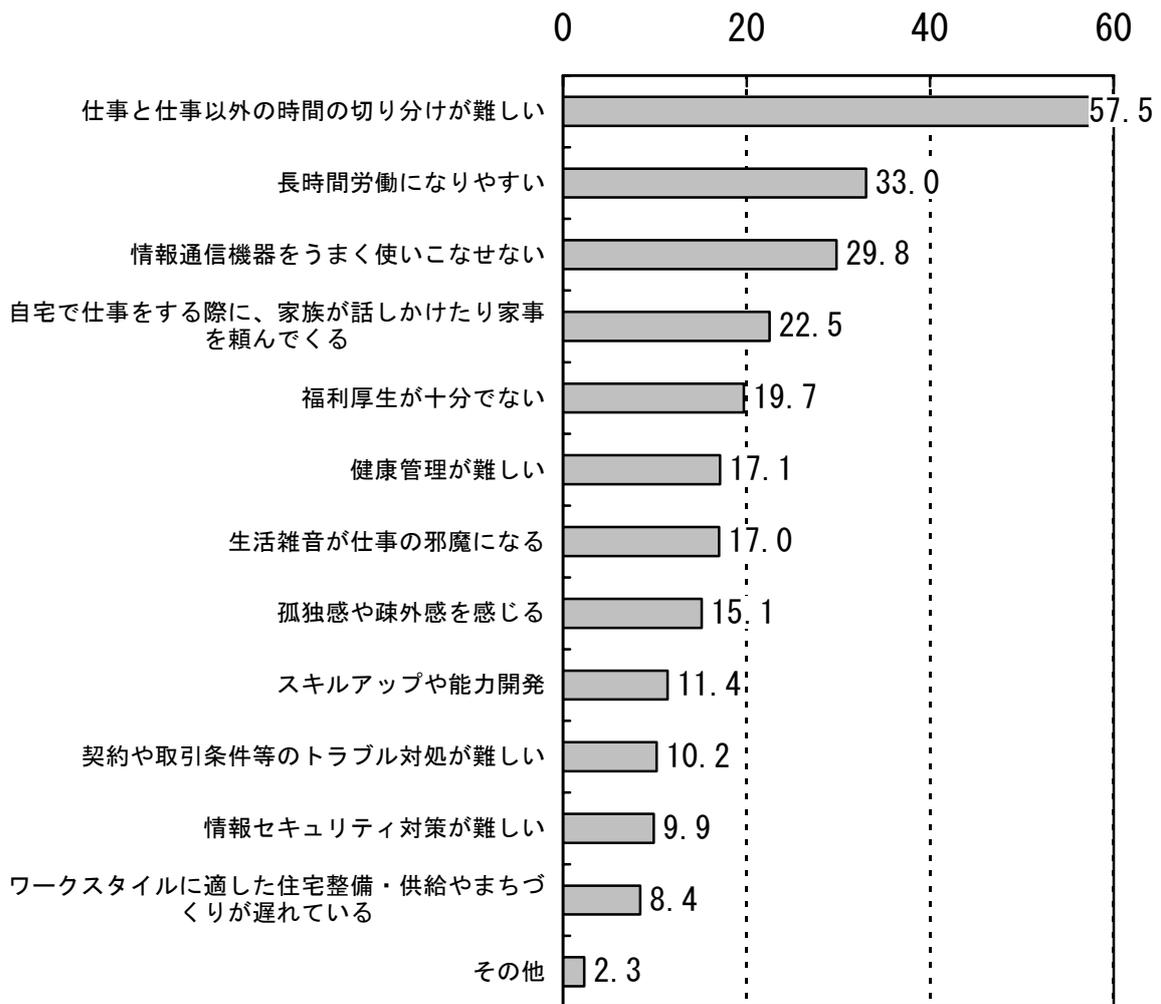
- ・ 自営型テレワークを始めた理由（独立・自営・フリーで働くようになった理由）としては、「自分の裁量で仕事がしたかった」、「やりたい仕事があった」、「時間の融通がきく仕事をしたかった」等、積極的な理由が上位を占める。



資料出所： 国土交通省「テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査」（平成15年3月）

○ 自営型テレワーカーの感じる課題

- ・ 自営型テレワーカーが感じている課題として最も多く挙げられたのは、「仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい」(57.5%)であり、次いで「長時間労働になりやすい」(33.0%)、「情報通信機器をうまく使いこなせない」(29.8%)が続く。

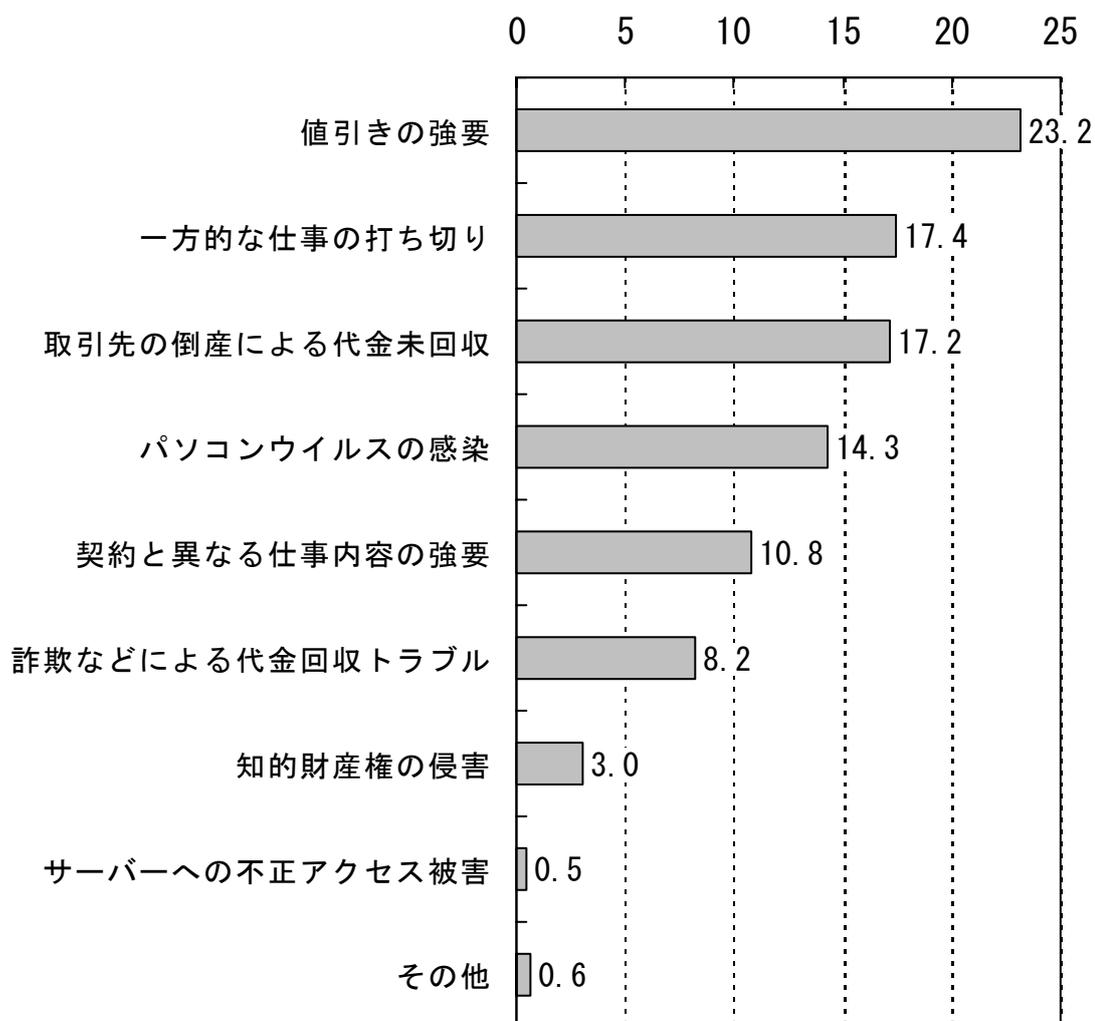


(複数回答、単位：%)

資料出所： 国土交通省「テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査」(平成15年3月)

○ 自営型テレワーカーが体験したトラブル

- ・ 自営型テレワーカーが経験したトラブルとして最も多く挙げられたのは、「値引きの強要」(23.2%)であり、次いで「一方的な仕事の打ち切り」(17.4%)、「取引先の倒産による代金未回収」(17.2%)が続く。



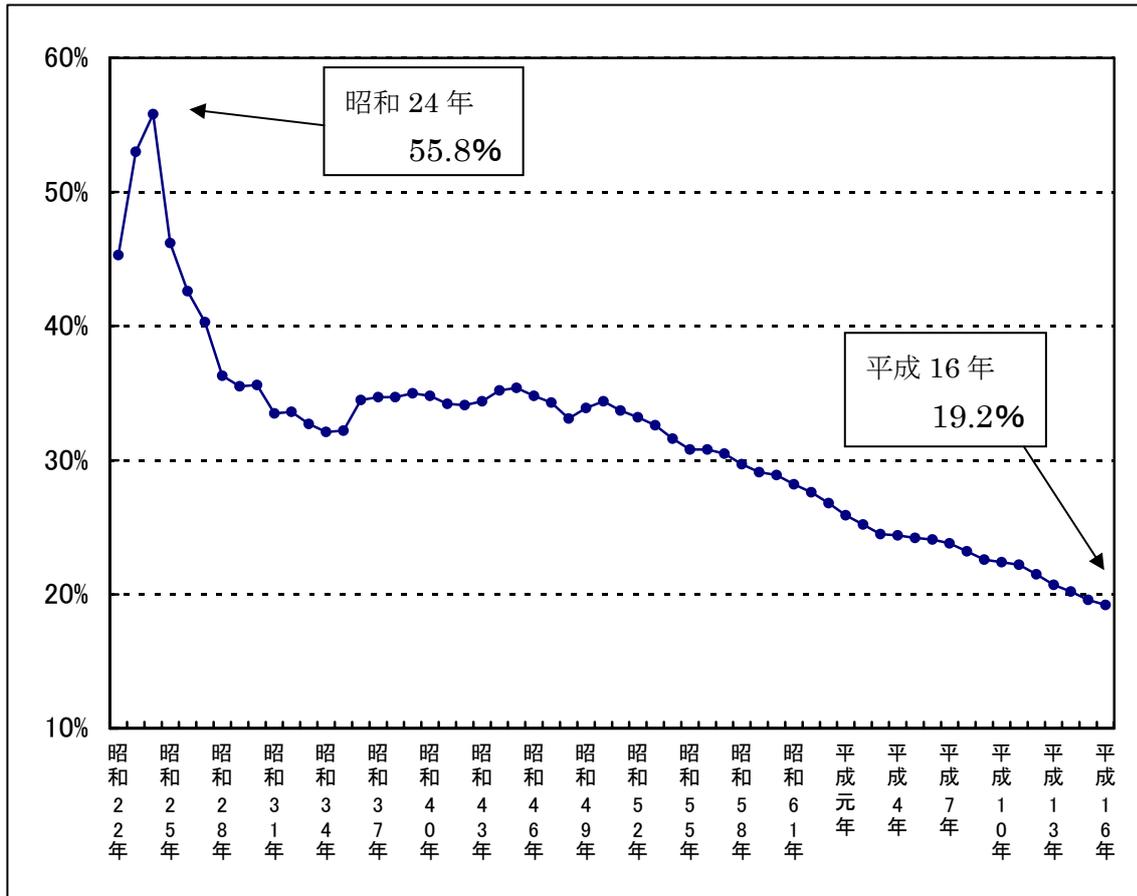
(複数回答、単位：%)

資料出所： 国土交通省「テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査」(平成15年3月)

○ 労働組合の推定組織率

- ・ 労働組合の推定組織率は昭和 51 年以降減少を続けており、平成 15 年以後は 20%を割り込んでいる。

労働組合の推定組織率の推移



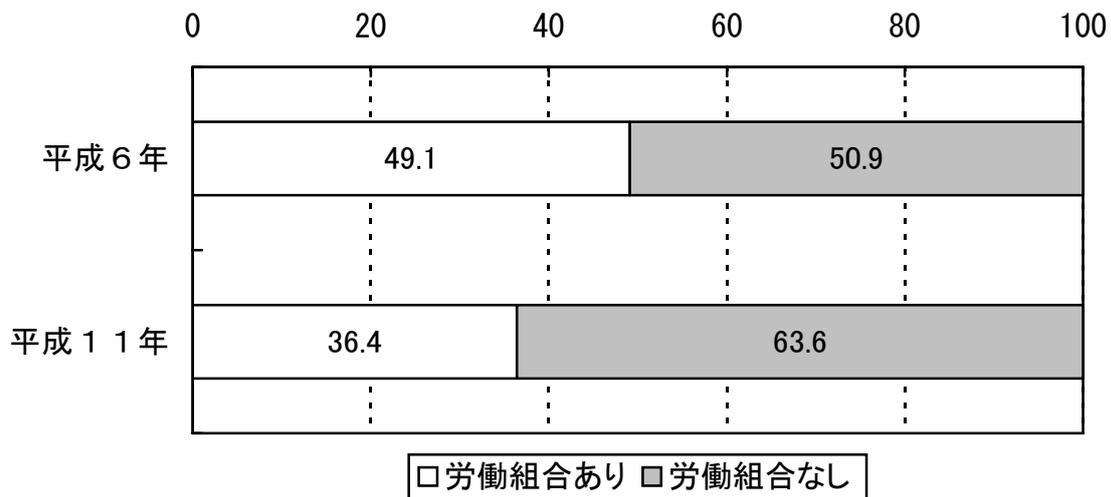
※ 資料出所：「労使関係総合調査 労働組合基礎調査報告」（厚生労働省）

※ 推定組織率は、労働組合員数を雇用者数（総務省「労働力調査」による）で除して算出したもの。

※ 昭和 48 年以前は沖縄県を含まない。

○ 労働組合の有無

- 労働組合のある事業所は、平成11年は平成6年に比べて約13ポイント減少している（ただし、調査対象事業場の規模が異なることに留意する必要がある。）。



(単位：%)

※ 調査対象

平成6年調査・・・9大産業（下記注）に属する常用労働者50人以上を雇用する民営事業所

平成11年調査・・・9大産業に属する常用労働者30人以上を雇用する民営事業所

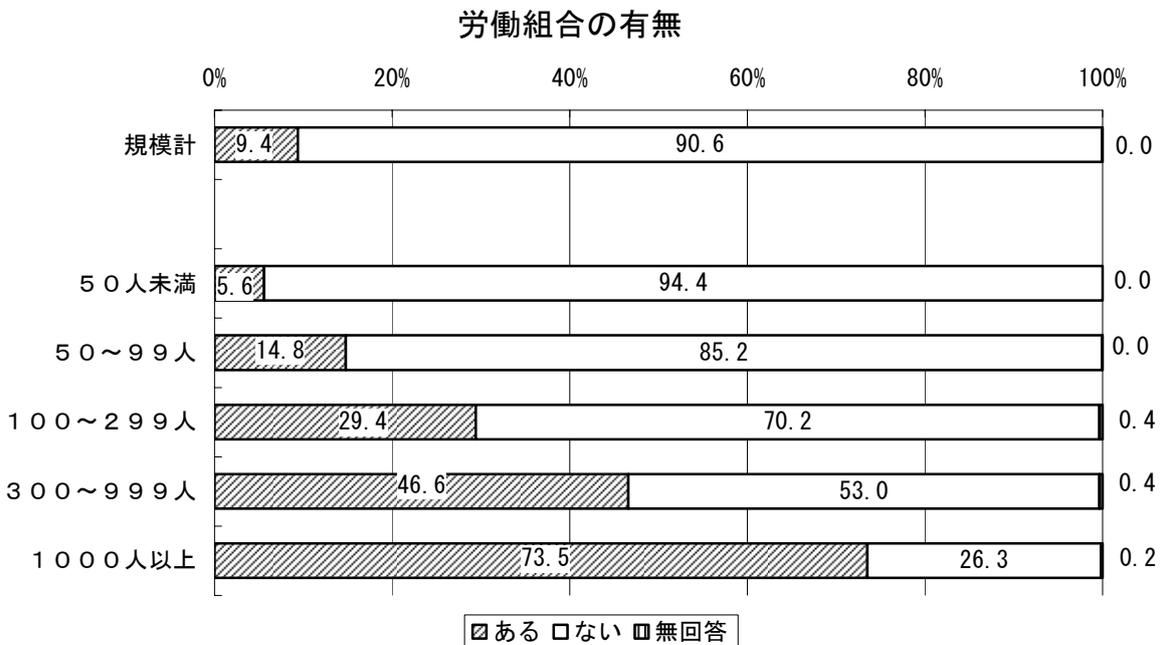
(注) 9大産業

- | | |
|-------------------|----------------|
| (1) 鉱業 | (6) 卸売・小売業、飲食店 |
| (2) 建設業 | (7) 金融・保険業 |
| (3) 製造業 | (8) 不動産業 |
| (4) 電気・ガス・熱供給・水道業 | (9) サービス業 |
| (5) 運輸・通信業 | |

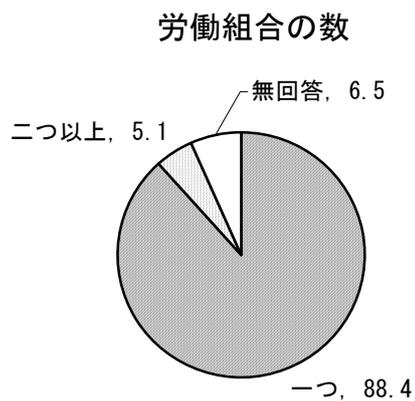
資料出所： 労働省「労使関係総合調査 労使コミュニケーション調査報告」（平成6年、同11年）

○ 労働組合の有無とその企業における労働組合の数

・ 調査対象企業のうち、労働組合があると回答した企業は全体の 9.4%であった。労働組合がある企業のうち、労働組合が単一組合である企業は、88.4%に上った。



※ 調査対象企業全数に尋ねたもの。



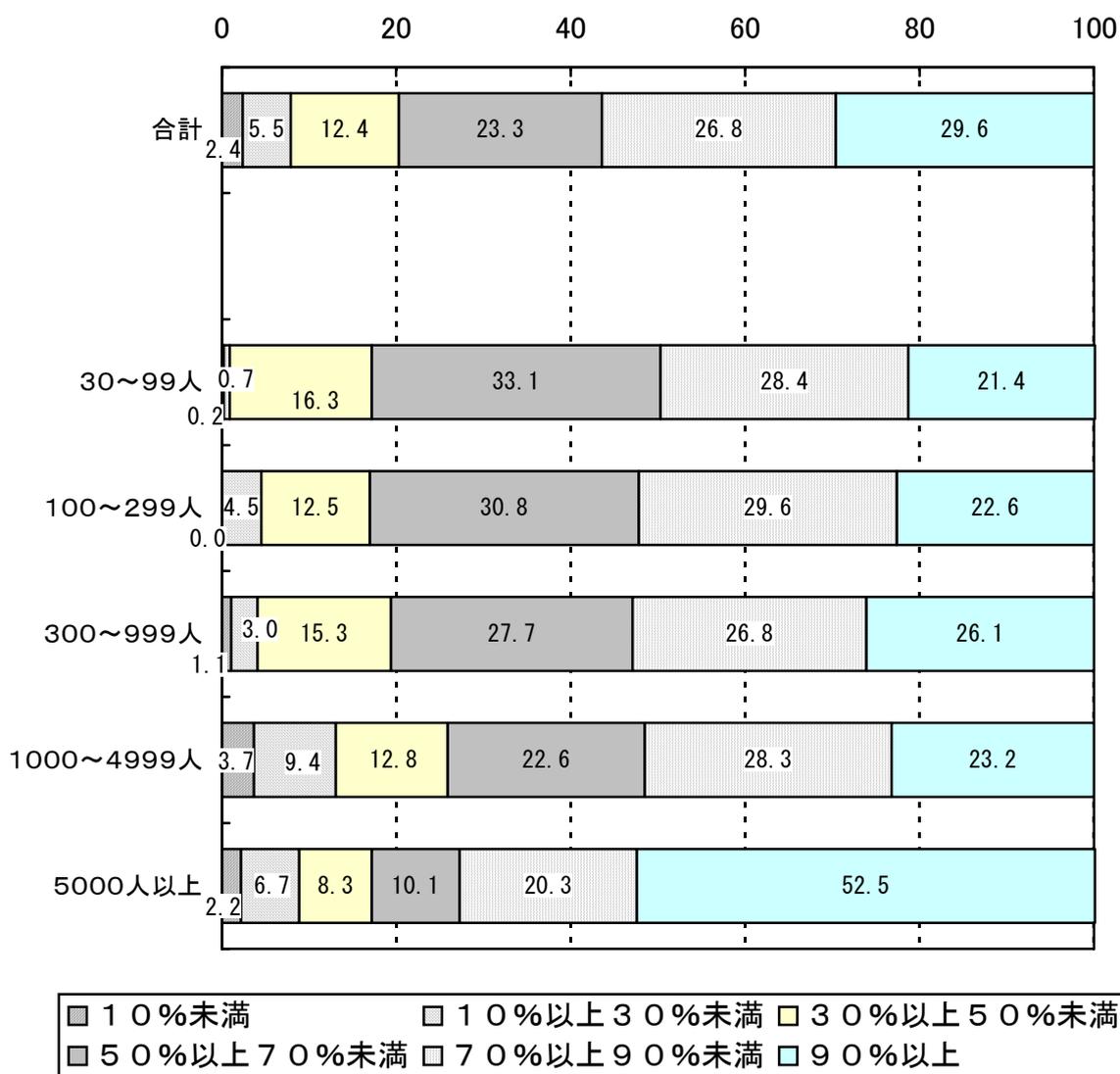
(単位：%)

※ 上記問で「労働組合がある」と回答した企業に尋ねたもの。

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成16年)

○ 労働組合の組織率階級別労働組合の割合

・ 労働組合のうち、約3割（29.6%）がその事業所において90%以上の組織率であり、組織率が50%以上の労働組合は、約8割となっている。また、企業規模が大きくなるほど、組織率の高い労働組合が多くなる傾向にある。

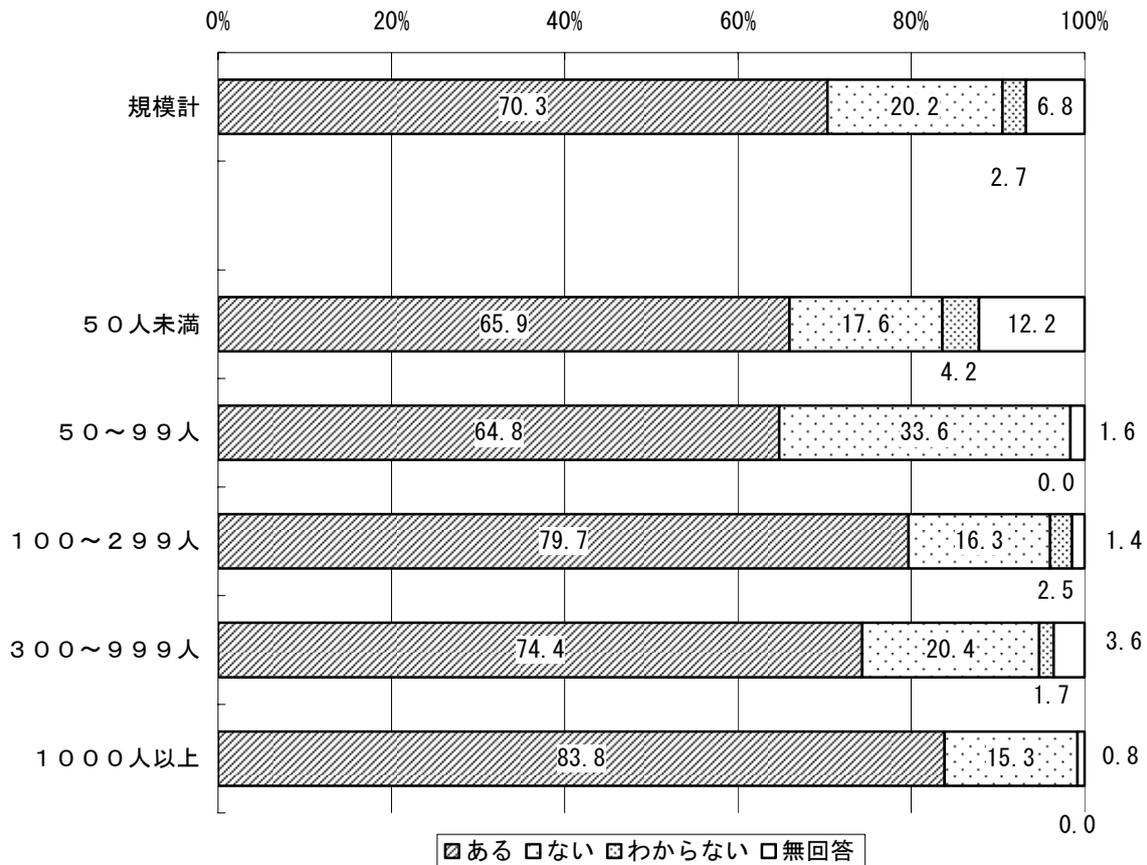


(単位：%)

資料出所：厚生労働省「労使関係総合調査 労働組合実態調査」(平成15年)

○ 企業における過半数労働組合の有無

・ 社内に労働組合が存在する企業のうち 70.3%に過半数労働組合があり、労働組合が存在するものの過半数労働組合はないと回答した企業は 20.2%であった。

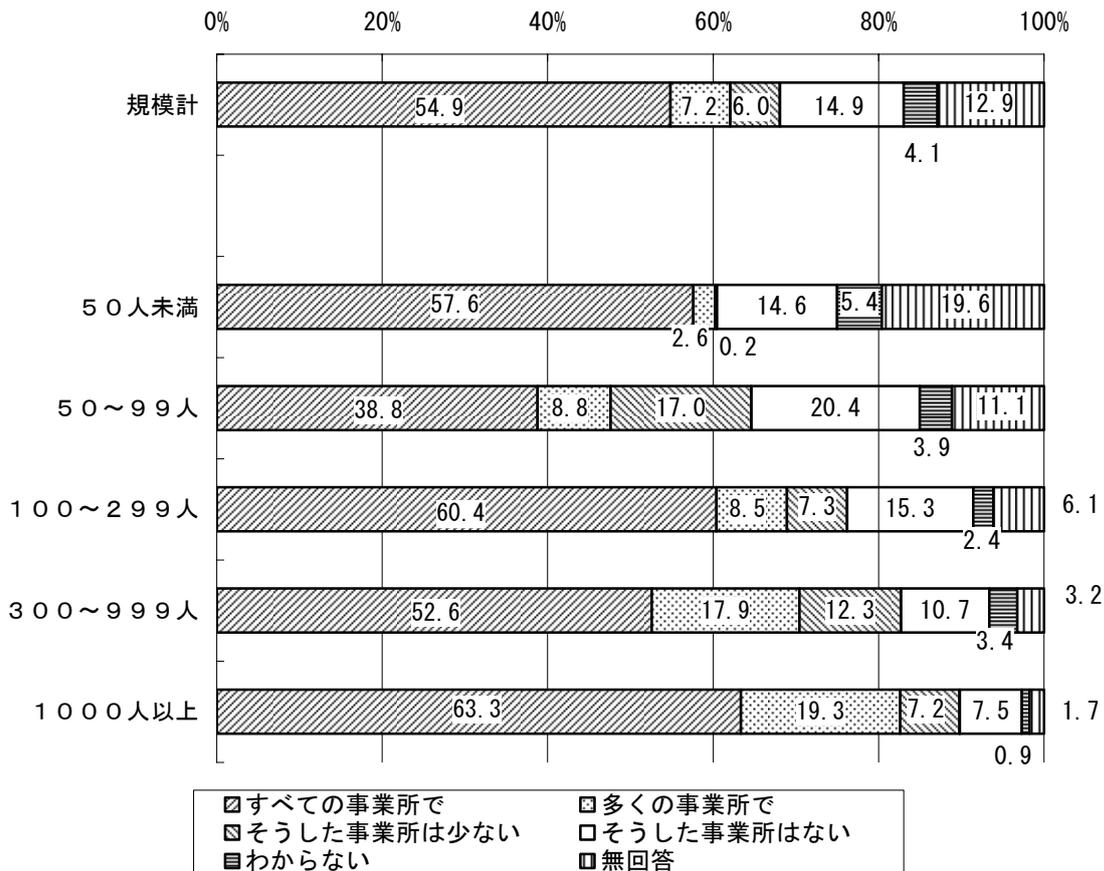


※ 労働組合がある企業を対象に、従業員の過半数を組織する労働組合があるか否かを尋ねたもの。

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 事業所ごとの過半数労働組合の状況

・ 社内に労働組合が存在する企業のうち、54.9%ですべての事業所に過半数組合が存在すると回答があった。また、一部であっても事業所単位で過半数組合が存在すると回答した事業場は全体の68.1%に上った。

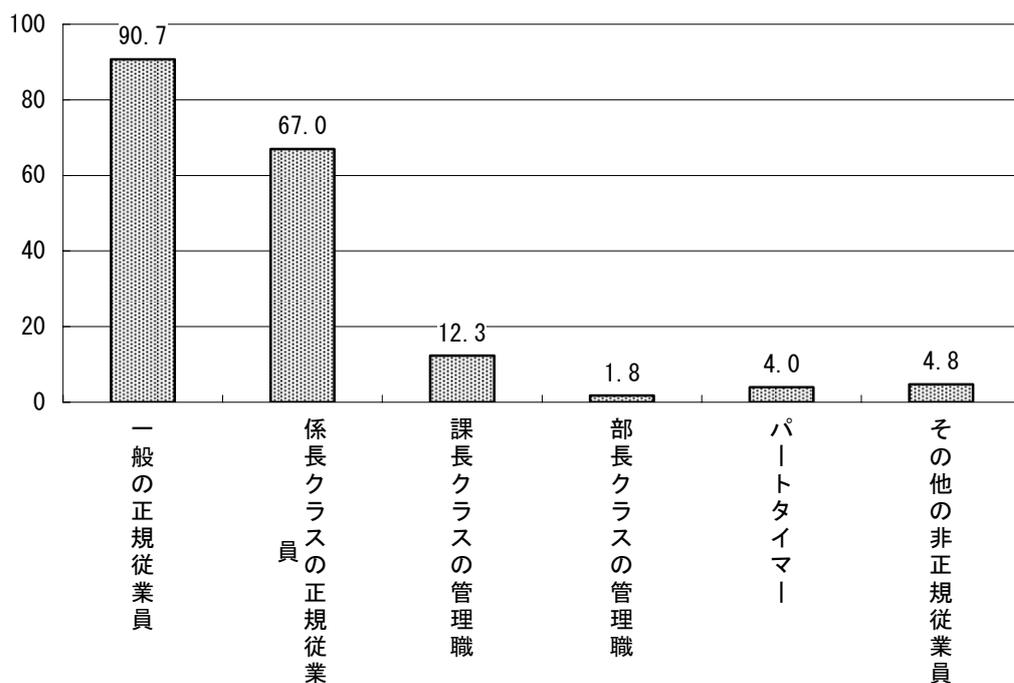


※ 労働組合がある企業を対象に、事業場ごとにみて従業員の過半数を組織する労働組合があるか否かを尋ねたもの。

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 労働組合員の範囲

- ・ 労働組合員となりうる者の範囲として最も多かったのは「一般の正規従業員」であり（90.7%）、「係長クラスの正規従業員」も67.0%に上った。一方、「パートタイマー」（4.0%）や「その他の非正規従業員」（4.8%）を労働組合員としている企業は少数であった。



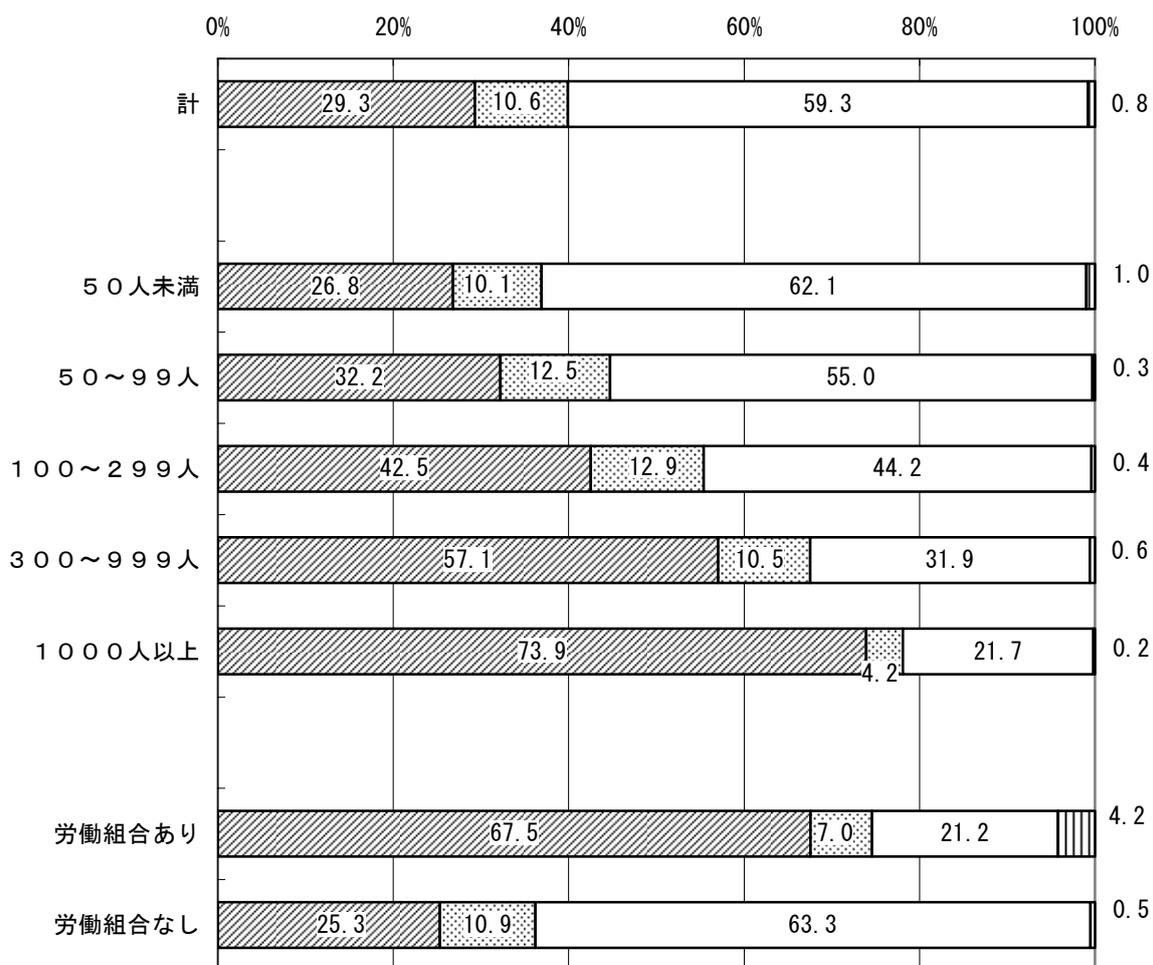
（複数回答、単位：%）

※ 労働組合がある企業を対象に、労働組合員となりうる者の属性を尋ねたもの。

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 労使協議機関の有無

- 労働組合との団体交渉以外で、経営者側と従業員の代表者が協議・意見交換する常設の場（以下本資料において「労使協議機関」という。）を設置している企業は全体の29.3%であり、企業規模が大きくなるほど設置されている割合は高くなっている。

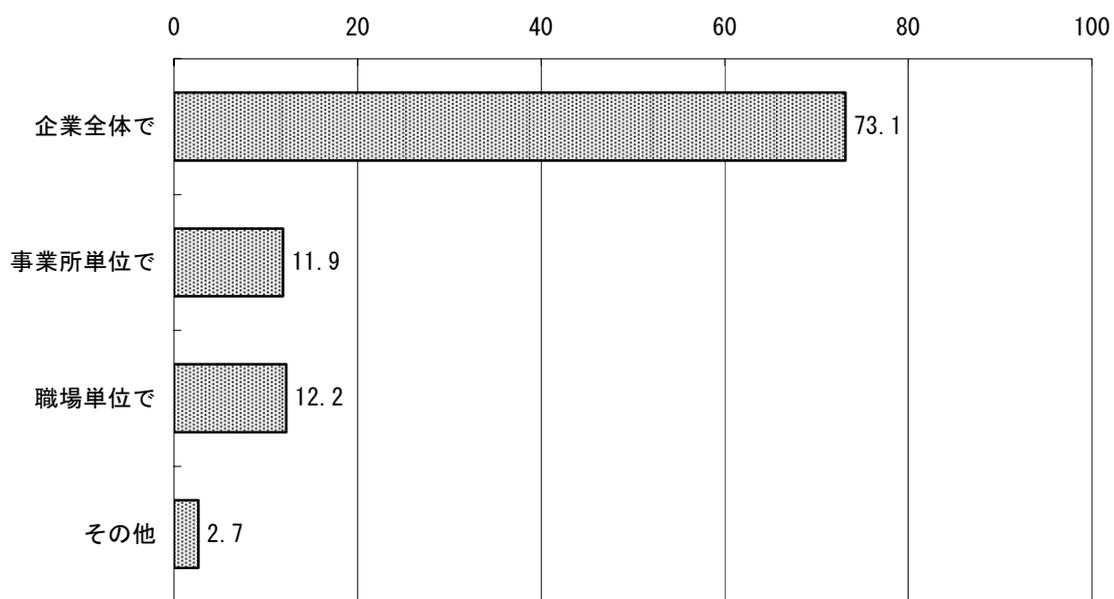


設定されている
 設定されていないが必要はある
 設定されていない
 無回答

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 労使協議機関の設置単位

- ・ 労使協議機関が設置されている企業のうち、73.1%が企業全体で労使協議機関を設置していた。一方、事業所ごとや職場ごとに労使協議機関を設けていた企業はそれぞれ12%前後であった。



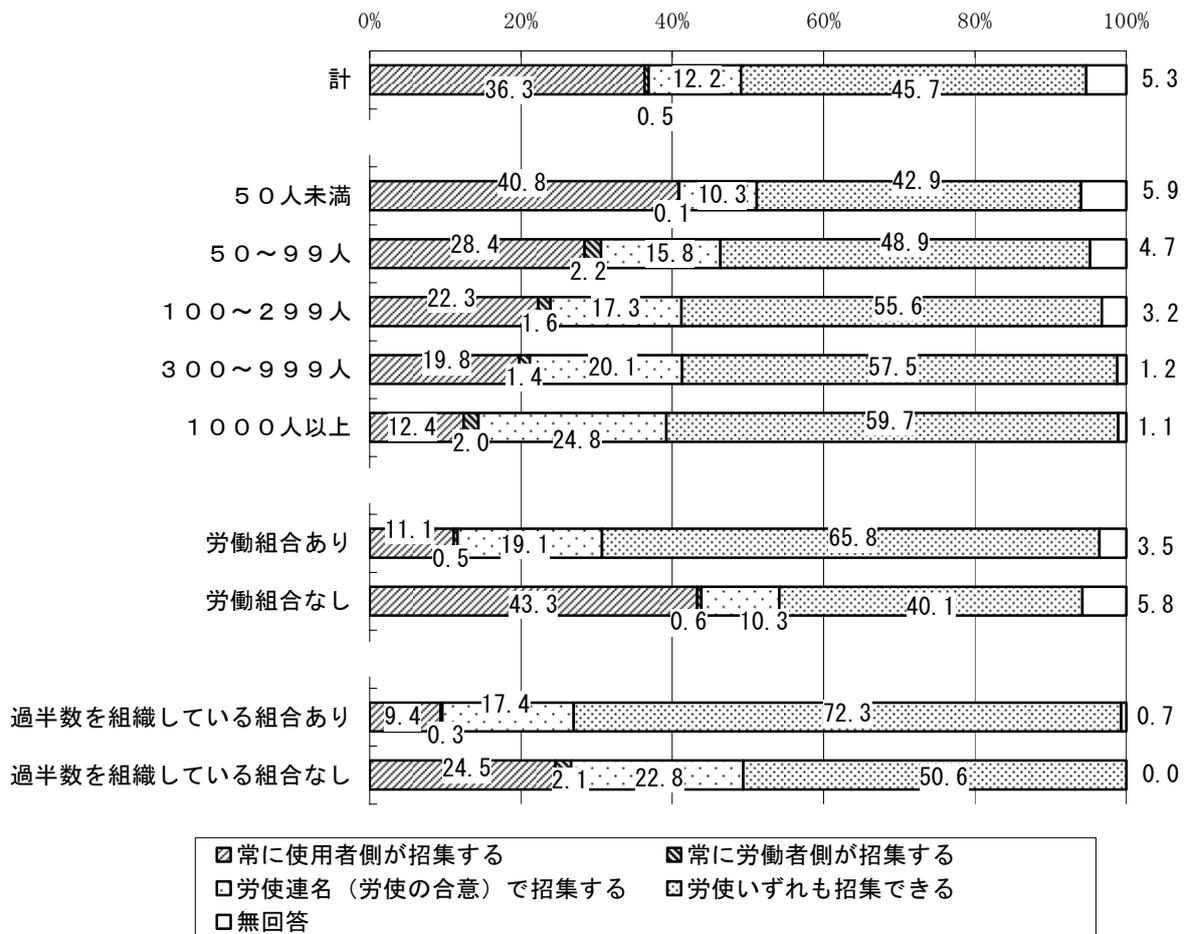
(複数回答、単位：%)

※ 労使協議機関が「設置されている」と回答した企業を対象に、その設置単位を尋ねたもの。

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成16年)

○ 労使協議機関の招集主体

・ 労使協議機関の招集主体は、「労使いずれも招集できる」としている企業が最も多い（45.7%）が、「常に使用者が招集する」企業も36.3%あり、「常に労働者側が招集する」企業は0.5%にすぎない。

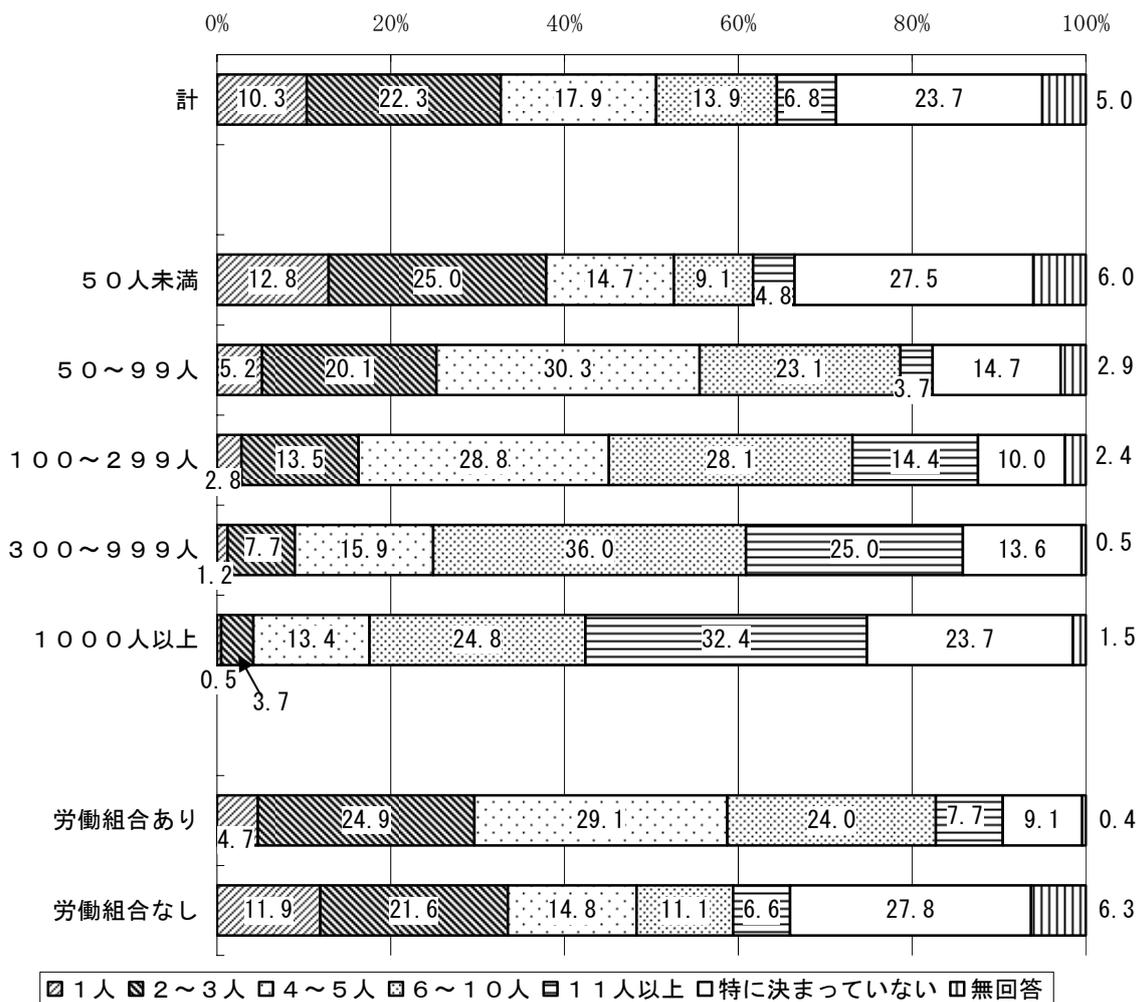


※ 労使協議機関が「設置されている」と回答した企業を対象に、その招集主体を尋ねたもの。

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 労使協議機関の従業員側委員の人数

- ・ 労使協議機関の従業員側委員の人数は、「特に決まっていない」とする企業が最も多く（23.7%）、次いで「2～3人」（22.3%）、「4～5人」（17.9%）となる。
- ・ 企業規模が大きくなるほど従業員側委員の人数も多くなる傾向が見られる。
- ・ 労働組合がない企業においては、「特に決まっていない」と回答する企業の割合が高くなっている（27.8%）。

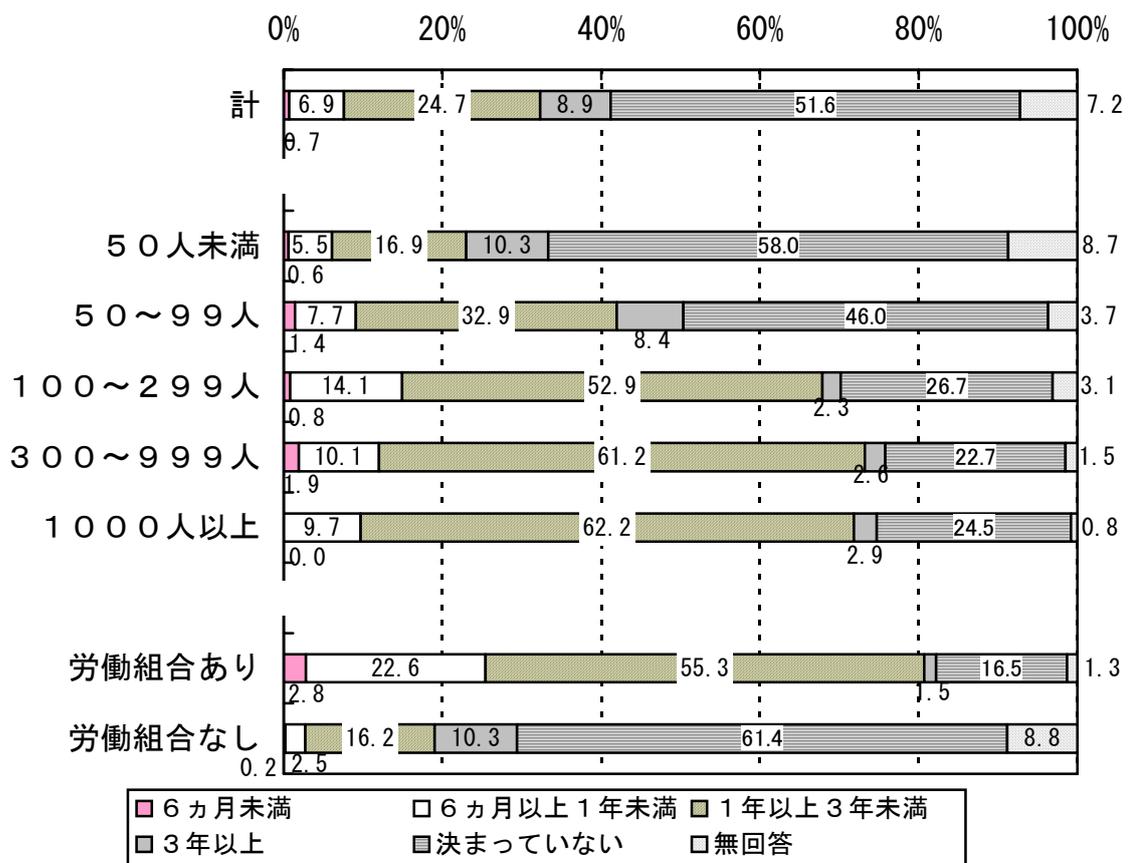


※ 労使協議機関が「設置されている」と回答した企業を対象に、従業員側委員の人数を尋ねたもの。

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 労使協議機関の従業員側委員の任期

- ・ 労使協議機関の従業員側委員の任期については、「特に決まっていない」とする企業が最も多く(51.6%)、次いで「1年以上3年未満」とする企業が24.7%となっている。企業規模が大きくなるほど任期を定める割合は高くなり、また、任期も長くなる傾向にある。
- ・ 労働組合のある組合は、ない組合に比べて従業員側委員の任期について定めている割合が高い。

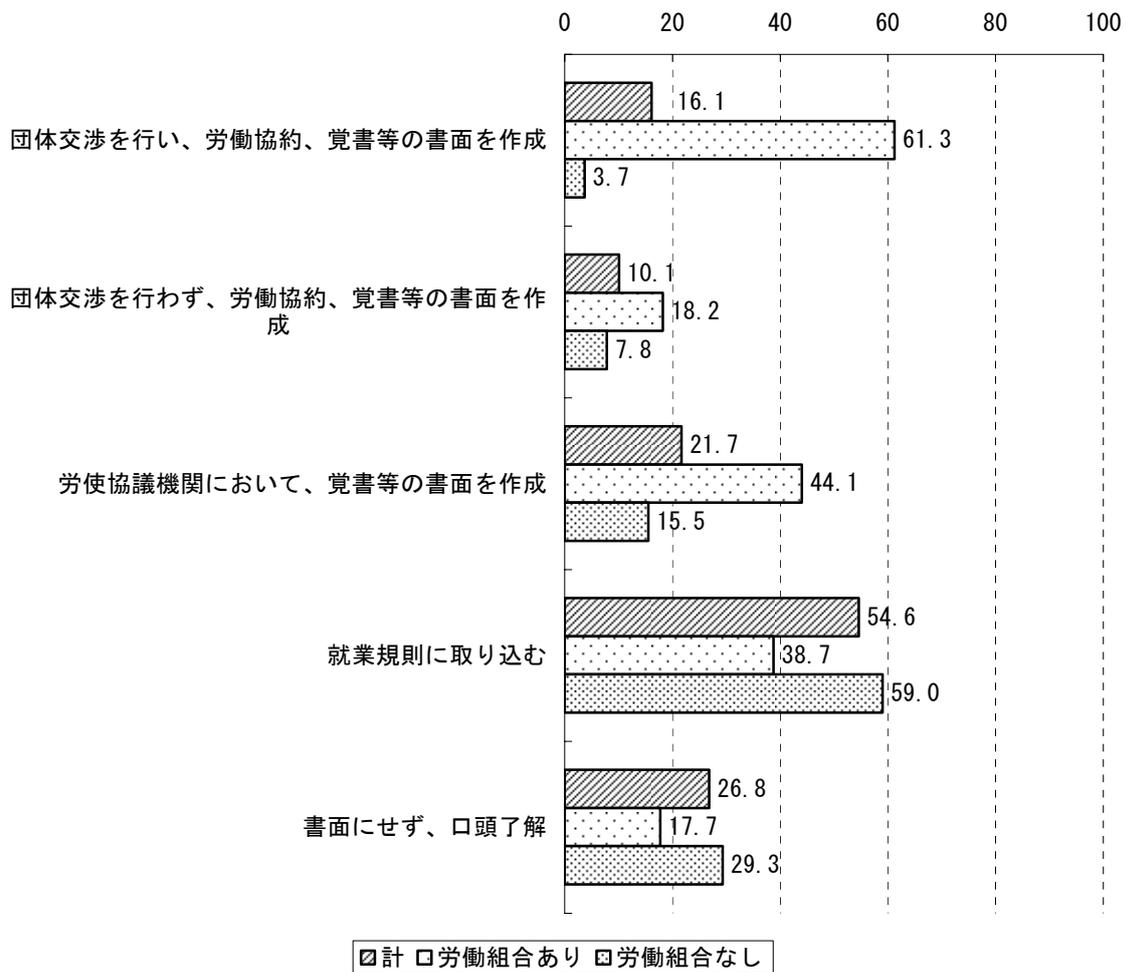


※ 労使協議機関が「設置されている」と回答した企業を対象に、従業員側委員の任期を尋ねたもの。

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（平成16年）

○ 労使協議機関での合意内容の確認措置

- ・ 労使協議機関において合意に達した場合の合意内容の確認方法としては、労働組合がある場合とない場合によって大きく分かれる。
- ・ 労働組合がある場合は、改めて団体交渉を行い、労働協約等の書面を作成するケースが多い（61.3%）。
- ・ 一方労働組合がない場合は、就業規則に取り込むケースが多い（59.0%）。



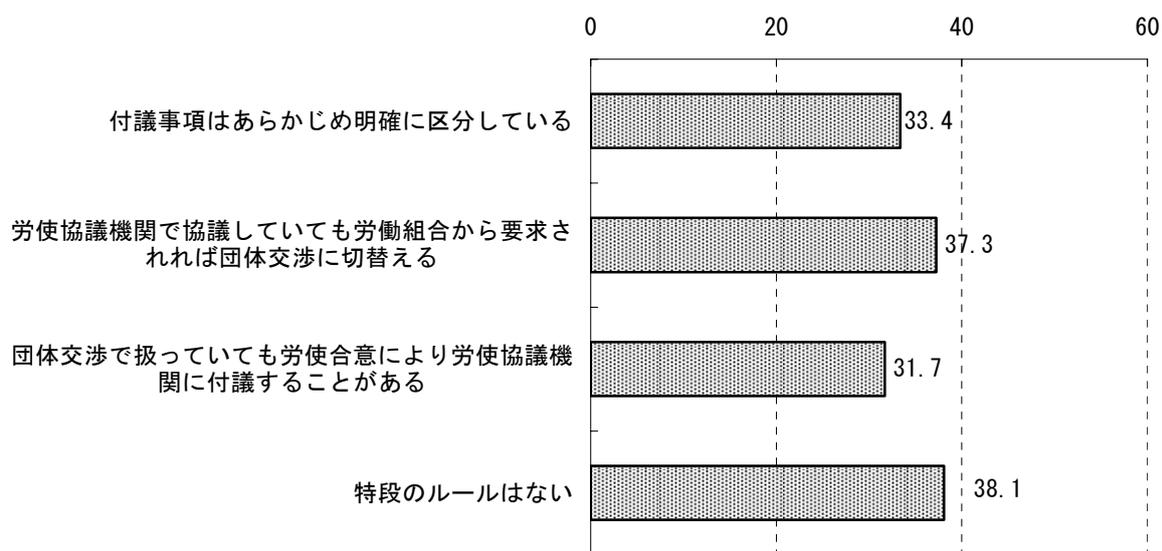
(複数回答、単位：%)

※ 労使協議機関が「設置されている」と回答した企業を対象に、労使協議機関で合意に達した場合の確認方法を尋ねたもの。

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成16年)

○ 労使協議機関の協議と労働組合の団体交渉の関係

- 労働組合がある場合、労使協議機関の付議事項と労働組合の団体交渉事項の区分は相対化されており、両者が厳格に区分されているのは約 3 分の 1 (33.4%) に過ぎない。



(複数回答、単位：%)

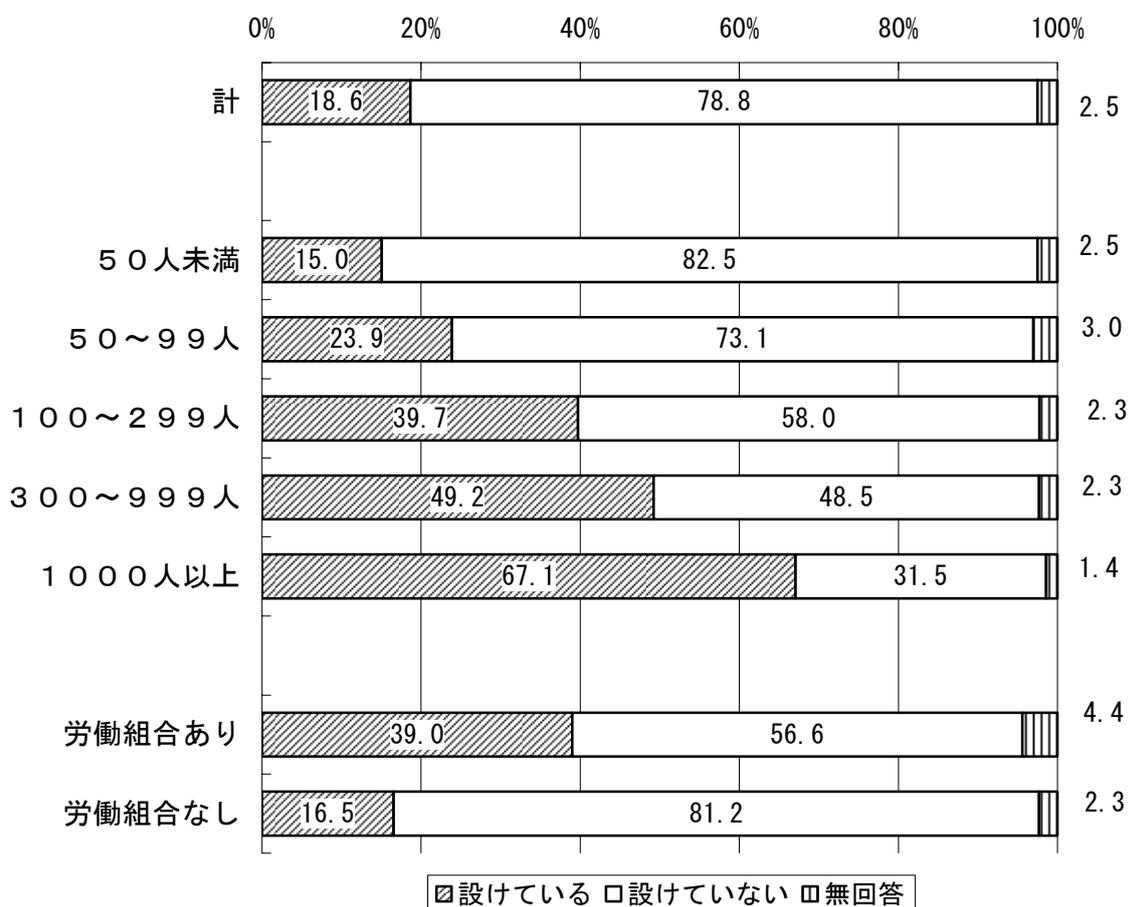
※ 労使協議機関が「設置されている」と回答した企業のうち労働組合がある企業を対象に、労使協議機関と労働組合と団体交渉との関係について尋ねたもの。

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成16年)

○ 苦情処理機関・手続の社内設置とその内容

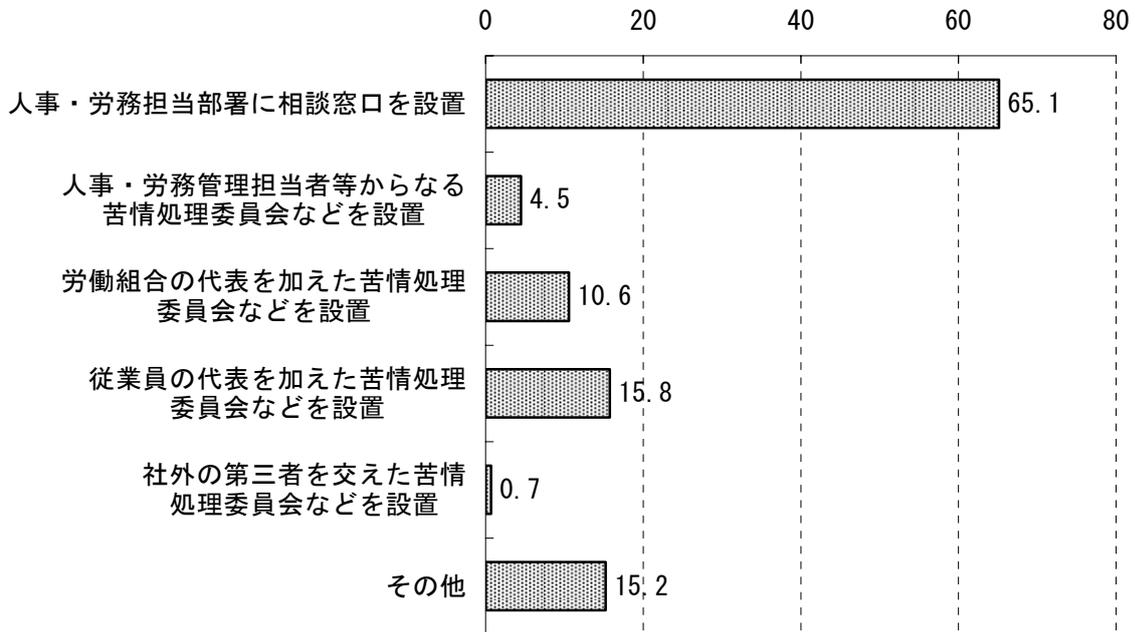
- ・ 個々の労働者の不満を扱う苦情処理機関・手続を社内に設けている企業は全体の18.6%であるが、企業規模が大きくなるほど、その設置割合は高くなる。また、労働組合がある企業はない企業に比べて、苦情処理機関・手続を設けている割合は高い。
- ・ 苦情処理機関・手続の内容としては、相談窓口を設置するものが最も多く(65.1%)、従業員の代表を加えた苦情処理委員会などを設置する企業(15.8%)もある。

苦情処理機関・手続の社内設置



※ 調査対象企業全数に尋ねたもの。

苦情処理機関・手続の内容



(複数回答、単位：%)

※ 上記問で苦情処理機関・手続を社内に「設けている」と回答した企業を対象に、その内容を尋ねたもの。

資料出所：労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(平成16年)