

## 在宅ワーカー・SOHO事業者について

2003.12.17

社会経済生産性本部 北浦 正行

### はじめにー在宅ワーカー・SOHOの定義

・SOHOとは「インターネットを活用しつつ、各種の情報通信機器を使って事業活動を展開する者で、自宅もしくは自宅程度の小規模事業所を仕事場とする小規模事業者」

・在宅ワークは、テレワークによる請負の働き方の一形態。厚生労働省「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」では、事業者性が弱く従属性の強いものに限定。「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」（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は除かれる）。

・在宅ワーカー（推計値、直接発注分）は1977年17.4万人→2002年18.6万人。これに仲介機関利用者10万人を加えると全体で約29万人。（日本労働研究機構神谷隆之氏推計）

図表1 実態からみたSOHOのタイプ分け

SOHOのタイプ	特徴	プロフィール
専業型	専業のSOHOとして働いているタイプ	個人事業主やフリーランサーとして仕事をしているSOHOである。仕事としては、システム・ソフトウェア開発など高い専門性やスキルなどを必要とする職種を仕事としている者が多く、年間収入も比較的高い層が多い。
兼業型	企業の社員（契約社員等フルタイム勤務の非正社員を含む）あるいは派遣社員が副業でSOHOとして働いているタイプ	両者の中間的な位置付けにある。仕事としては、周辺型よりも、システム・ソフトウェア開発など高い専門性やスキルなどを必要とする職種のウエイトが高いが、専業型よりは低い。
周辺型	主婦や学生もしくはパートやアルバイトとして働いている人がSOHOとして働いているタイプ主婦の割合が高い。	仕事としては、データ入力・テープ起こし・文書作成の割合が高く、年間収入は比較的低い層が多い。

（資料出所）財団法人 社会経済生産性本部「在宅就業の仲介機関に関する情報提供の在り方についての調査研究」平成13年3月から整理

## 1 在宅ワーカー・SOHO事業者の就労実態

### （1）在宅ワーカーのプロフィール

- ・女性が7割、しかも末子の年齢が6歳以下の育児期にある者が多い。
- ・大卒以上が約3分の1、高専・短大卒を入れて約半分、ほとんどが会社員等の勤務経験。
- ・選職の理由は、自分のペースで柔軟・弾力的に働けることや、家族や家事のためが多い。そのほか、これまでのキャリアの保持・向上、起業への意欲、再就職につなげる、何らかの形で仕事や地域とつながっていたいなど。

- ・育児期では「内職アルバイト」型が最も多いが、事業が軌道に乗ったり、育児などが一段落したりしてから、徐々に専門型を目指す者も見受けられる。
- ・メリットは、自分のペースで仕事ができること、自己責任で仕事ができること、自分の能力が発揮できることなど。育児の必要性など個人や家庭の状況との適合性。

(2) 就業の実態と問題点

- ・仕事が継続的にあるとする在宅ワーカーは半数以下で、継続的に確保できない者との分化する傾向。専門自営型では、仕事仲間の情報や紹介を活用していく傾向が強く、内職アルバイト型では、仲介機関（会社・個人）や求人広告などに依存する傾向が強い。
- ・契約は、口頭によるものが半数以上であり、書面でも伝票形式やメモ程度のものが多い。納期も短く設定されがち（休日前に受注し、休日明けに納期というかたちなども多い）。発注の突然打ち切りもトラブルの原因（打ち切りの事前予告がない企業は少なくない）。
- ・報酬の決め方は出来高払いとする場合が多いが、単価設定のイニシアティブは発注者側にあるのが通例。とくに単純・定型的作業では報酬額が低下気味という指摘。

厚生労働省2001年調査：年収・年商の概算は男性では高所得層に、女性では低所得層にピークが存在しており格差。男性は300万円以上が55.5%、女性は100万円未満が56.7%。とくに500万円以上は男性で26.4%、女性では150万円未満が68.1%。

- ・就業時間については、就業日数が短いことと時間帯が変則。

厚生労働省2001年調査：月間就業日数は、男性で「21日以上」が32.7%、女性は「7～14日未満」も21.7%と多く、14日未満で約4割。作業時間は、男性で「8～1.0時間未満」が31.8%と最も多く、女性は「5～8時間」が41.4%と最も多い。

- ・時間管理の不安定さが健康面にも影響を与え、精神的にもストレスを感じる者が多い。

厚生労働省2001年調査：「肩こり」の自覚症状は、「かなり感じている」と「やや感じている」を合わせて男性では50.0%と半数、女性では71.8%。「眼精疲労」の自覚は、同じく男性で66.4%、女性は76.8%。「腰痛」の自覚も、同じく男性では41.8%、女性では43.7%とそれぞれ4割強。女性の場合、「かなり感じている」者のうち「肩こり」で26.3%、「腰痛」で47.2%が治療・通院中。

図表2 在宅就業に関し、いま困っていること (複数回答、%)

		全体	男性	女性
事業者的	単価が安いこと	35.2	49.1	29.7
	大きな仕事を引き受けるための仲間・人材の確保	11.7	20.9	7.6
	取引先とのトラブル	2.4	2.7	1.9
	税務問題	8.5	7.3	8.7
	ハードウェア・ソフトウェアのレベルアップ	26.7	34.5	23.6
	仕事をする場所の確保	7.2	10.9	5.7
労働者的	仕事の確保	53.3	62.7	49.4
	忙しすぎる、体力的にきついこと	16.0	17.3	15.2
	能力・知識の不足	20.8	16.4	22.8
	病気など納期間際のトラブルへの対処	11.7	15.5	10.3
	その他	6.4	2.7	8.0
	無回答	9.1	7.3	9.9

(資料出所) 厚生労働省「家内労働等実態調査」(2001年度)

- ・能力開発を実施する機会が少なく、知識・技能を維持・向上させ、より高度な職種へのステップアップを図ることが難しい。能力評価の客観的基準がないため、自らの仕事能力を対外的にアピールしたり、発注者がワーカーの能力を確認したりすることが難しい。

### (3) 生活上の諸問題

- ・年次有給休暇をはじめとした各種の休暇制度がなく、病気や負傷したときなど突発的な事業中断状態が生じたときに、代わりを務めてくれる者がいないという不安。
- ・受注が著しく減少した場合は所得収入が低下することになるが、こうした定期収入が大きく変動することで生活が不安定になる恐れ。失業すると、雇用保険の適用がない者がほとんどであることから、失業中の生活保障が問題。
- ・老後保障は、多くが国民年金制度だけの適用。退職金制度も十分に発達しておらず、企業年金制度も整備が進んでいないことから、老後生活を支える「年金」が不十分。
- ・「時間が不規則」になることや「公私の区別」が困難であること、更には「時間がルーズ」になることを問題としている者も少なくない。また、仕事を通じての人的交流が少なく、各種の情報交換や自己啓発の機会が乏しくなるという不満。

## 3 在宅ワーカー・SOHO事業者に関する施策と問題点

### (1) 契約内容の明確化

- ・厚生労働省「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」により、契約条件の文書明示及びその適正化等を確保するため、注文者が守るべき事項を次のように規定。

① 契約条件の文書明示	注文者は、契約の締結時に、契約条件（仕事の内容、報酬額、報酬の支払期日、納期等）を明らかにした文書を交付すること。
② 契約条件の適正化	報酬の支払期日（30日以内、長くても60日以内）、報酬額、納期、継続的な注文の打切りの場合における事前予告等が適正なものであること。
③ 個人情報の保護、問い合わせや苦情等の受付担当者の明確化等	

### (2) 仕事の確保

- ・需給調整システムの未整備や発注が平準化されないため、繁閑の差が大きく、仕事の安定的な確保が難しい。また、発注される仕事とワーカーの技能レベルとのミスマッチ。
- ・在宅ワークの仕事は、仲介機関を通じて発注者からワーカーに提供されることが多い。このため、仲介機関に関する情報を整備し、指導していくことが重要。厚生労働省において、検索システムとして「SOHOテレワーキング」サイトが構築。

### (3) 能力開発と相談援助

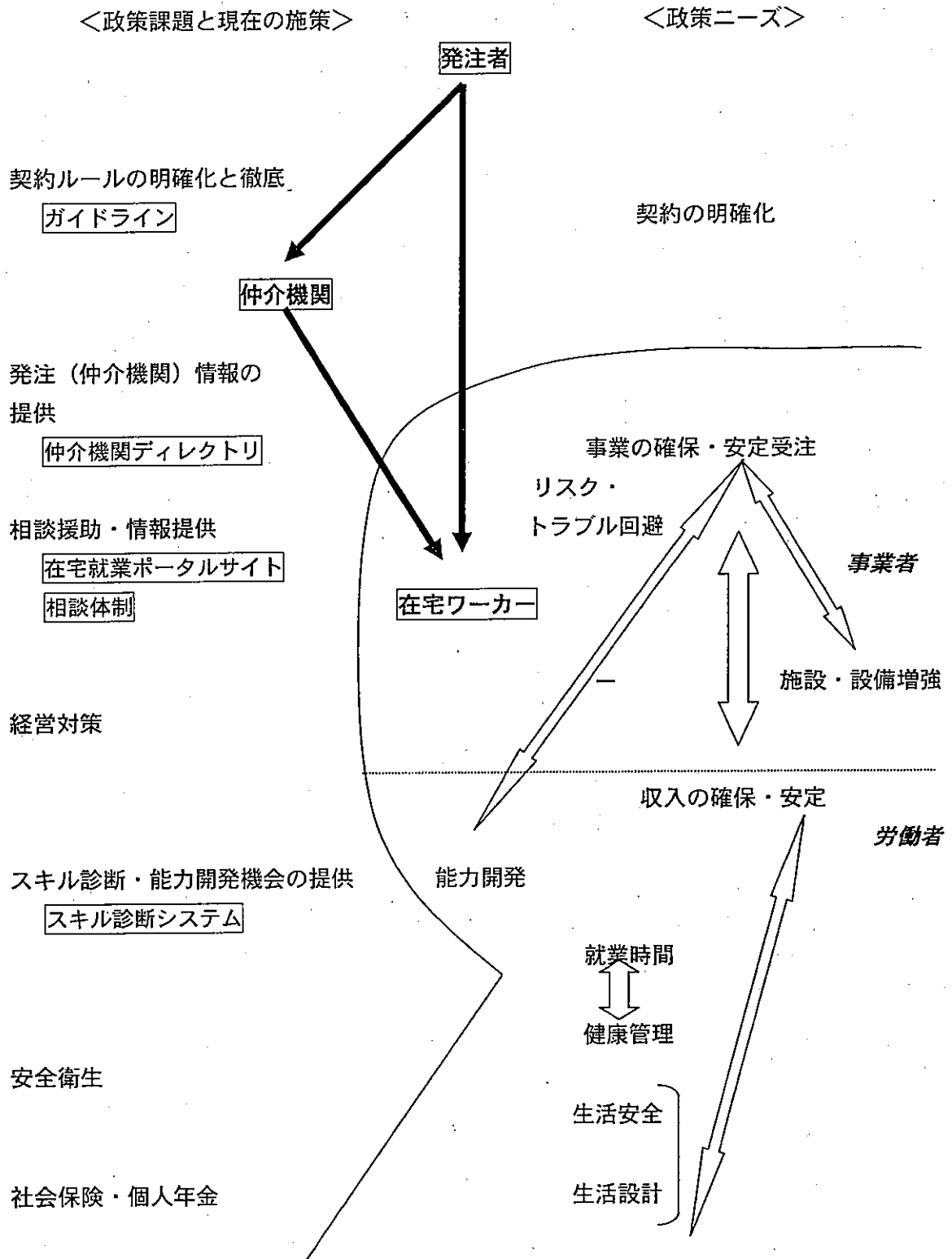
- ・厚生労働省は、「在宅ワーカースキル診断システム」を開設し、ネット上で自分の基礎的な職業能力を確認するとともに、必要な学習などを援助。
- ・在宅ワーカー等に対する各種の情報提供を充実するとともに、適正な契約締結の方法や契約時やトラブル発生時の法的取扱いなどの相談を実施。

### (4) 時間・健康管理策

- ・ガイドラインでは、「納期」の設定にあたり、「在宅ワーカーの作業時間が長時間に及ば

ないよう」規定。（「通常の労働者の1日の労働時間（8時間）」を作業の上限の目安）  
 ・ガイドラインでは、VDT作業の適正な実施方法や腰痛防止策についても注文者（発注者）が情報提供していくことを求めるとともに、健康診断の実施（約10%と低い）。

図表4 在宅ワーカーに対する支援政策の体系



結び—今後の政策課題

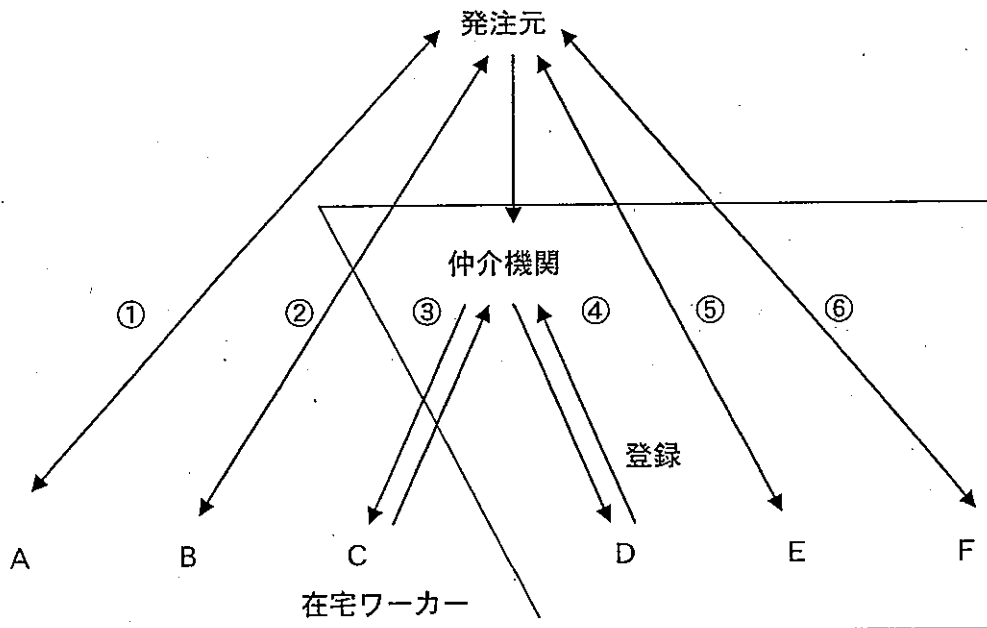
- ①在宅就業者・SOHO事業者の就業実態の把握
- ②就業機会の安定的確保
- ③契約ルールの適正化とその徹底
- ④苦情・トラブルの処理体制の整備
- ⑤健康管理対策・セーフティネットの整備
- ⑥労働法制の適用
- ⑦能力開発への支援
- ⑧関係団体の活用

((財)日本SOHO協会、全国SOHO連絡会議、日本テレワーク協会、社会経済生産性本部、日本SOHOセンター、地域SOHO団体等)

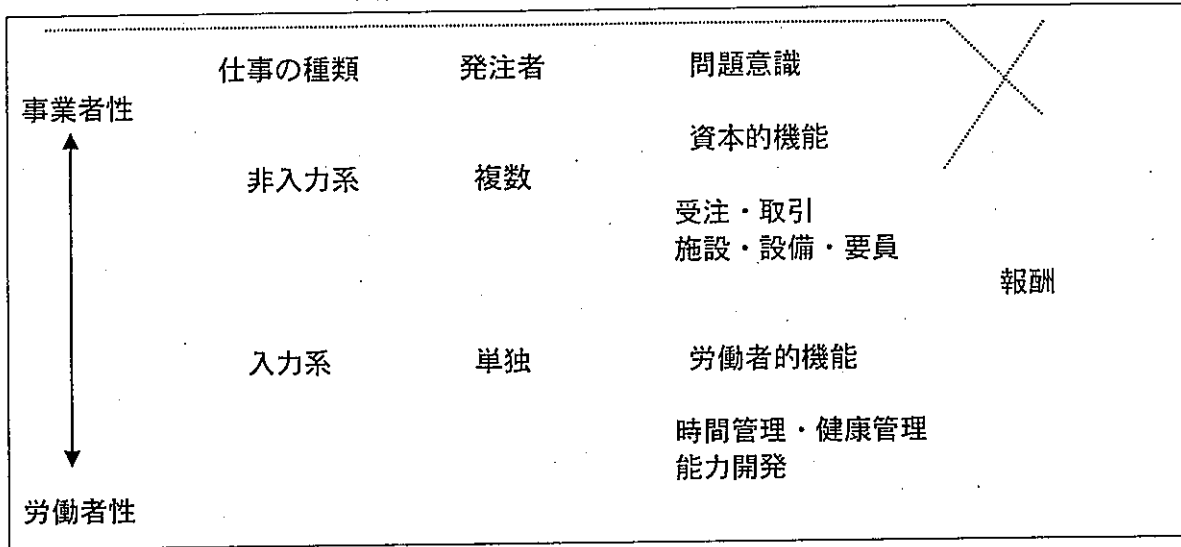
参考 在宅就業ポータルサイト <http://www.soho-portal.org/>

図表4 仲介機関のタイプ

① 仕事情報提供—情報仲介型	提供している仕事情報を見て、発注元に直接応募
② 仕事情報提供—紹介あっせん型	提供している仕事情報を見て、まず仲介機関に応募
③ 仕事情報提供—元請発注型	提供している仕事情報を見て、仲介機関（元請）に応募
④ 情報登録—情報仲介型	仲介機関の登録者に元請が直接に仕事を依頼
⑤ 情報登録—紹介あっせん型	仲介機関の登録者に仲介機関を通して元請が仕事を依頼
⑥ 情報登録—元請発注型	仲介機関の登録者に仲介機関（元請）が仕事を依頼



図表5 事業者性と労働者性の強さ



図表6 在宅ワーカーのグループ分けと政策課題

