

일본 업무위탁계약종사자의 근로형태*

오키 에이치(大木栄一) (일본 다마가와대학교 경영학부 교수)

■ 머리말

다양한 환경의 변화 속에서 정규직 이외의 여러 형태의 근로자를 활용하는 기업과 사업장이 증가하고 있다. 시간제근무나 파견노동, 기간제 고용계약 등이 지속적으로 활용되어 왔으나, 최근에는 업무위탁계약 형태의 근로자(이하, 업무위탁계약종사자)를 활용하는 기업과 사업장이 늘어나고 있다. 이러한 근로형태는 향후 일본 고용창출의 중요한 축으로, 또한 보다 많은 유능한 인재를 활용할 수 있는 근로형태로 관심을 모으고 있다.

업무위탁계약종사자는 사용자와 고용관계를 맺고 일하는 것이 아니라 발주자와 업무위탁계약(또는 도급계약)을 맺고 업무를 수행하는 존재이며 그런 의미에서 고용근로자가 아닌 비고용자(非雇用者)이다. 또한 고용계약에 의거하지 않는 ‘자영업자(self-employment)’의 형태로도 볼 수 있다. 그러나 ① 고객이 일반개인이 아닌 기업 등과 같은 법인이며, ② 직원을 고용하지 않는다는 점에서 통상적인 자영업자와는 다르다.

그러나 업무위탁종사자의 활용실태를 살펴보면 비고용자라고 단정 지을 수만은 없는, 이른

* 편집자 주: 이 글은 佐野嘉秀·佐藤博樹·大木栄一(2012), 「個人請負就業者の「労働者性」と就業選択: 個人請負の働き方への志向と教育訓練機会に着目して」, 『日本労働研究雑誌』 NO.624를 바탕으로 집필되었다.

바 ‘그레이존’으로 볼 수 있는 측면이 존재한다는 사실은 누차 지적된 바 있다. 비고용자이면서 사용종속성이 강한 근로형태를 활용하는 실태가 존재한다는 분석 등이 여기에 해당된다. 이러한 고용과 비고용의 중간지점에 위치한 ‘그레이존’에서 일어나는 문제는 법적으로는 업무위탁계약자의 ‘노동자성’과 관련된 문제로 취급된다. 그러나 업무위탁계약자의 활용과 관련된 문제가 사건으로 표면화되면서 법적 싸움으로 이어지는 사례도 적지 않다.

한편 극심한 경쟁으로 인한 압박에 시달리며 직원 간 업무량의 차이와 인건비 삭감을 위한 대책 마련에 고심하는 기업 쪽 입장을 살펴 보면, 고용구조상 정규직을 억제하면서 비정규직을 증가시키는 경향이 두드러진다. 그 연장선상에서 고용에 따른 비용이 발생하지 않는 비고용자로서 업무위탁계약종사자를 활용하는 방향이 주목을 받고 있어 향후 이에 대한 활용이 더욱 가속화될 가능성이 있는 것으로 분석된다.

이러한 업무위탁계약종사자의 활용은 기업의 인력활용 방식의 변화 및 서비스 경제화의 진전 등으로 인해 예전에 비해 폭넓은 업종과 직종으로 확대되었을 가능성이 있다. ‘업무위탁계약’ 혹은 ‘도급계약’ 등으로 불리는 계약을 체결한 경우가 많으며 일반적으로 ‘독립적 계약자’, ‘프리랜서’, ‘업무위탁원’, ‘개인업무도급’, ‘(건설현장 등에서 일하는) 개인사업자’ 등으로 불리는 근로형태와도 중복된다.

■ 업무위탁계약종사자의 인원수와 직종 구성

자영업자 중에서도 개인도급 근로자에 대해서는 거시적 통계 자료가 없기 때문에 직종 구성을 정확히 파악할 수는 없으나 야마다 히사시(山田久)(2007)는 상점 경영자와 영세공장 경영자 등과 같은 기존 자영업자 혹은 이른바 ‘사(士)자 직업’(변호사, 공인회계사 등) 및 개업을 제외하고 업무위탁계약종사자가 많을 것으로 예상되는 산업 분류에 속하는 ‘고용원이 없는(자영)업자’의 수를 일본의 ‘국세조사(国勢調査)’ 데이터를 인용하여 정리하고 있다. 이 내용에 따르면, 2005년의 ‘고용원이 없는(자영)업자’ 수는 약 110만 명으로 2000년(63만 명)에 비해 약 80% 증가했다. 직종별로는 프리랜서 IT 기술자, 보험 외판원 등의 ‘화이트칼라 계열’과 개인택시운전기사, 건설작업도급 등의 ‘현장근로자 계열’이 거의 절반씩을 차지하고 있

<표 1>업무위탁계약종사자가 많을 것으로 예상되는 직종의 '고용원이 없는 (자영)업자' 수

(단위:천 명)

		2000	2005	
기술자	기술자	111	123	
	건축 기술자	50	47	
	정보처리 기술자	24	32	
	문예가, 기자, 편집자	3	36	
	디자이너	38	44	
	사진가	20	22	
	음악가 (개인을 상대로 교습하는 자는 제외)	10	14	
	배우, 무용가, 공연 예술가 (개인을 상대로 교습하는 자는 제외)	11	11	
	개인 교사(학습지도)	49	40	
	직업 스포츠 종사자 (개인을 상대로 교습하는 자는 제외)	5	6	
	상품 방문·이동판매 종사자	48	45	
	상품 판매 외판원	33	32	
	상품 중개인	2	1	
	판매 유사 직업 종사자	59	194	
	화이트칼라 계열		390	566
	현장근로자 계열	외근사무 종사자	1	32
운수·통신사무 종사자		1	2	
사무용기기 조작원		1	7	
재생자원 도매·회수 종사자		11	10	
자동차 운전기사		23	105	
건설 작업자		207	418	
합계		633	1,141	

주: 직종 선정은 이와타(岩田)(2004), 도표Ⅱ-6을 참고했음.
 자료: 일본 총무성, 「국세조사(国勢調査)」, 야마다 히사시(山田久)(2007)에서 재인용.

지만 최근 5년간의 변화를 살펴보면 ‘현장근로자 계열’이 빠른 증가 속도를 보이고 있다.

또한 일본 후생노동성 정책총괄실(2010)의 구인정보지(2009년 6~12월)·구인정보 사이트(2008년 11~12월) 조사에 따르면, 모집 직종 중 ‘영업·판매(전화 권유, 캐치세일즈 포함)’의 비율이 33.9%로 가장 높았으며 ‘이·미용’(23.7%), ‘경화물 운송’(9.1%)이 그 뒤를 이었다. 선행조사인 무라타 히로미(村田弘美)(2004)에 게재된, 구인정보지의 모집광고를 통한 ‘업무위탁’ 모집 건수 집계(1998년 9월~99년 8월)에서는 ‘영업·판매’(13.3%)의 비율이 ‘생산공정·노무작업자(목수 등)’(23.3%) 다음으로 높았다.

■ 업무위탁계약에 따른 근로형태에 대한 두 가지 견해

업무위탁계약에 따른 근로형태에 대한 사람들의 평가는 두 가지로 나뉜다(Smeaton, 2003). 그중 긍정적인 견해로는 개인도급방식의 근로를 특정 조직에 구속되지 않는 자율적인 형태로 평가하는 것이 그 전형적인 예이다. 예를 들어 개인도급형태의 근로자의 경우, 본인의 기능을 활용하여 복수의 조직에서 일을 수주하고 이를 통해 생계를 꾸리는 ‘포트폴리오 근로자(portfolio worker)’로 간주하는 견해가 있다(Fraser and Gold, 2001). 이러한 근로자는 대부분 고학력의 전문직이다. 이와 같은 ‘포트폴리오 근로자’가 등장하게 된 배경에는 고용 불안정이 심화되고 조직 내 계층이 줄어들어 승진 기회가 적어지는 가운데 상대적으로 자영업자로 일하는 것에 매력을 느끼는 사람이 증가했다는 사실과 일과 생활의 균형을 중요시하는 인식의 변화가 있다. 또한 고학력화가 두드러지는 청년층 사이에서 조직에 구속되지 않으며 자신의 운명을 스스로 개척하고자 하는 가치관이 확산되었을 가능성이 있다. 개인도급방식으로 일하는 형태는 수동적으로 고용되는 형태와는 달리, 청년층 등이 자신이 일하고자 하는 방식과 경력개발을 위해 적극적으로 이를 선택하는 데 기인한다는 견해이다.

일본에서도 이러한 견해에 부합하는 현상은 분명 존재한다. 개인도급형태의 근로자 중에서도 특히 고급전문기술을 지니고 있으며 자율성이 높은 ‘독립적 계약자’에 초점을 맞춘 연구에 따르면, 이들의 대부분은 학력이 높고 연수입 또한 높은 경향이 있으며 자신의 라이프 스타일에 맞춘 취업 및 경험·지식·자격의 활용, 전문가로서 갖춰야 할 능력 향상 등을 위해 적극

적으로 현재의 직업을 선택하고 있는 것으로 보인다. 또한 안정적인 수입이라는 측면에서 불만을 느끼면서도 다른 한편으로는 자유로움과 주체적인 역량 형성, 일과 생활의 균형, 성취감 등의 측면에서 장점이 있다고 인식하고 있다(山田, 2007). 이와 같은 결과는 개인도급에 대한 긍정적인 견해를 뒷받침하는 것이라 할 수 있을 것이다.

이러한 견해와는 대조적으로 개인도급형태의 근로자를 ‘한계근로자(marginalized worker)’로 규정하고 개인도급이라는 근로형태를 부정적으로 보는 견해도 있다(Mangan, 2000). 이 견해에 따르면 개인도급방식의 근로형태는 조직의 구조조정이 심화되는 가운데 급격히 줄어든 정규직 고용의 기회를 얻지 못한 사람들에 의해 본의 아니게 선택된 것이다(Stanworth and Stanworth, 1997). 그들은 고도의 능력과 자격을 가진 전문가가 아니다. 대다수의 기업은 비용삭감을 위한 전략을 통해 개인도급형태의 근로자의 수입을 낮게 제한하고 있다(Meager et al., 1994). 그 밖에 젠더적 관점에서도 여성이 개인도급형태의 일자리를 선택하는 배경으로는 기업에서 여성의 승진 기회가 제한되어 있다는 점을 들 수 있다. 또한 여성은 가사와 육아를 책임지고 있는 탓에 시간적 구속이 적은 개인도급형태의 일자리를 선택할 수밖에 없다는 것이다(Green and Chohen, 1995).

일본에서도 개인도급을 이용하는 기업의 주된 동기는 비용 삭감과 생산변동에 대응하기 위한 것이라고 보는 분석이 있다(周, 2006a). 이는 자율성이 높은 일자리를 통해 전문적 기능을 발휘하려는 근로자의 선택에 의해 개인업무도급의 활용이 확대된 것만은 아니라는 사실을 시사한다. 또한 실업경험자의 경우 정규직보다 개인도급형태의 취업을 선택하는 경향이 있다고 한다(周, 2006b). 이 또한 취업 기회가 한정된 상황 속에서 본의 아니게 개인도급을 선택하는 사람이 적지 않을 가능성을 나타내고 있다. 따라서 일본에도 개인도급형태의 근로자를 ‘한계근로자’로 볼 수 있는 실태가 존재한다고 할 수 있다.

이처럼 개인도급형태로 일하는 사람을 ‘포트폴리오 근로자’로 볼 것인가, ‘한계근로자’로 볼 것인가에 대한 견해차가 존재한다. 왜냐하면 개인도급의 형태가 다양하며 개인도급방식으로 일하는 사람들 중에는 이 두 가지 모습을 모두 내포하는 경우도 있기 때문이다. 그리고 개인도급형태의 근로자 중에서도 어느 계층에 주목하느냐에 따라 개인도급이라는 근로형태에 대한 평가는 달라진다고 해석할 수 있다.

■ 업무위탁계약에 의한 근로형태와 노동법

이러한 업무위탁계약에 의한 근로형태와 관련해서 법적인 노동자 보호의 관점에서는 특히나, 개인도급형태의 근로자를 노동법의 적용대상인 ‘노동자’로 볼 수 있을 것인지를 판가름하는 ‘노동자성’의 차이에 관심이 집중되어 왔다. 즉 ‘업무위탁계약’ 등의 계약에 기반을 두어 개인도급형태로 일하는 사람은 어디까지나 ‘자영업자’이며, 계약상 노동기준법을 비롯한 노동법의 적용대상인 ‘노동자’가 아니다. 그러나 실질적인 근로형태가 기업에 고용된 자와 다르지 않은 경우에도 ‘업무위탁계약’ 등의 계약을 체결함으로써 노동법을 적용받지 못한다면 일하는 사람에게는 불리한 것이다. 따라서 판례에서는 계약 명칭과는 상관없이 노동법의 적용 대상인 ‘노동자’인지 아닌지의 여부를 실태 파악을 통해 판단하고 있다(池添, 2007; 内藤·大内, 2010). 이처럼 계약상의 개인도급형태의 근로자에 대해 노동법을 적용할지의 여부를 계약이 아닌 근로형태의 ‘노동자성’에 입각하여 판단하고 있다는 사실은 계약상 개인도급형태로 일하는 이들 중에는 분명 ‘자영업자’로 판단되는 형태에서부터 ‘노동자’에 가까운 형태에 이르기까지 ‘노동자성’이 다른 다양한 근로형태가 포함되어 있는 현실을 감안한 것으로 볼 수 있다.

업무위탁계약종사자에 대해서 그들이 노동법상 ‘노동자’에 해당하는지의 여부가 재판에서 자주 쟁점이 되어왔다. 노동기준법상의 근로자에 대해 노동기준법 제9조에서는 사업에 ‘사용되는 자로 임금을 지불받는 자를 말한다’라고 정의하고 있다. 그러나 이 문장이 추상적이기 때문에 노동당국은 ‘노동기준법연구회가 제시¹⁾한 ‘노동기준법상의 “근로자”에 대한 판단 기준(이를 ‘사용종속성기준’이라 부름)’을 가지고 노동자성을 판단하고 있다.

이 보고에서는 노동자성의 판단 기준으로 ‘지휘감독하의 노동에 관한 판단 기준’과 ‘보수의 노무대상성(勞務對償性)에 관한 판단 기준’이 있다. 이 두 가지를 함께 ‘사용종속성의 기준’이라 정의하고 있다. ‘지휘감독하의 노동에 관한 판단 기준’의 경우, 추가적으로 ① 업무 의뢰, 업무종사 지시에 대한 허락의 자유 유무 ② 업무수행상 지휘 감독의 유무 ③ 구속성 유무 ④

1) 「노동기준법연구회 보고: 노동기준법의 ‘노동자’의 판단 기준에 대해」(「労働基準法研究会「労働基準法研究会報告—労働基準法の「労働者」の判断基準について—」(1985년 12월 19일).

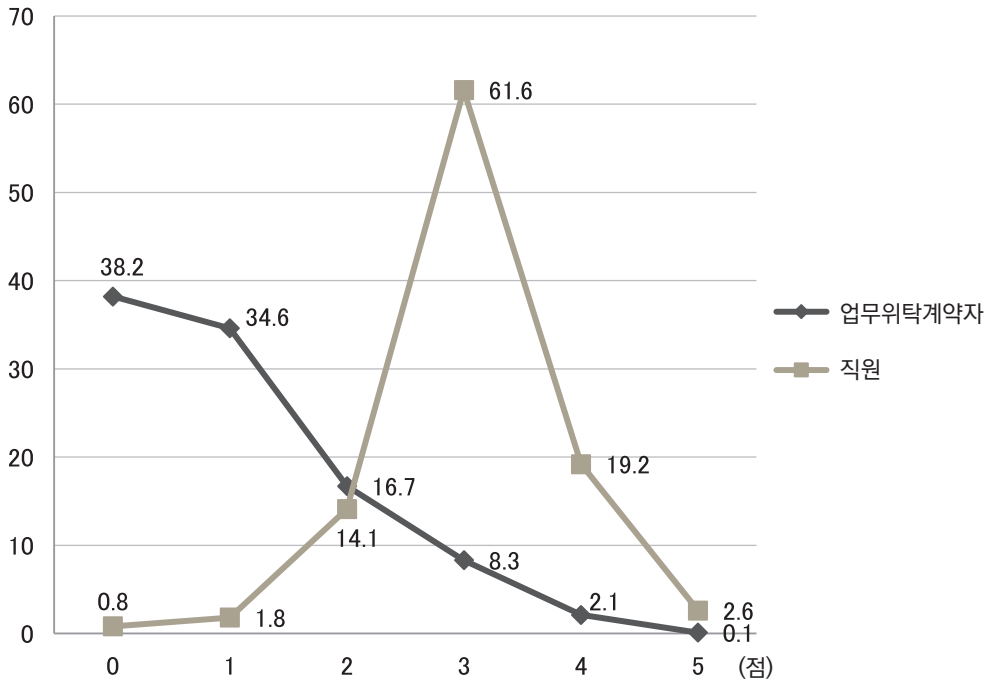
대체성 유무로 정리되어 있다. 나아가 노동자성의 판단을 보강하는 요소로서 사업자성의 유무 및 전속성의 정도에 대해서도 기술하고 있다. 또한 고용계약과 도급계약의 성격 차이에 대해서는 민법에서는 ‘고용은 한쪽 당사자가 상대방에 대해 노동에 종사할 것을 약속하고 상대방이 이에 대해 보수를 지급하기로 약속함으로써 그 효력이 발생한다(민법 제623조),’ ‘도급은 한쪽 당사자가 특정 업무를 완성하기로 약속하고 상대방이 그 업무의 성과에 대해 보수를 지급하기로 약속함으로써 그 효력이 발생한다(민법 제632조)’라고 명시되어 있다. 이 보고서에서는 지입차 운전기사, 재택근무자에 대한 구체적인 예를 제시하고 있다. 또한 노동기준법연구회 노동계약등법제부회의 「노동자성검토전문부회보고」(1996.3)에서는 건설업 하도급종사자 및 예능관계자에 대한 견해를 제시하고 있다. 그 밖에도 신문배달원, 목수, 킥서비스 기사, 생명보험설계사, 연예인, 안마사, 침구사 등에 대해 노동기준국이 해석을 위한 통달(번역자 주: 일본 행정기관의 공문서)을 제시하고 있다.

이케조에 히로쿠니(池添弘邦)(2007)에 따르면, 지금까지 수많은 판례·재판례가 나와 있으나 앞에서 언급했던 노동기준법연구회의 보고 이후에 나온 것들이므로 노동보호법상의 ‘노동자성’이 쟁점이 된 대법원 판결만 보자면 히타 노동기준감독서장사건(最三小判平元(번역자 주: 일본의 판례집)·10·17 노동판례 556호 p.88), 요코하마미나미 노동기준감독서장(아사히시교) 사건(最一小判平8·11·28 송무월보 44권 2호 p.211), 간사이의과대학 연수의(임금미지급) 사건(最二小判平17·6·3 민사판례집59권 5호 p.938), 후지사와노동기준감독서장(목수 부상) 사건(最一小判平19·6·28 판례집 미등재) 등 4건이 존재한다.

■ 설문조사 결과를 통해 본 업무위탁계약종사자의 ‘노동자성’

미쓰비시UFJ리서치&컨설팅(2008)에서는 ‘영업·판매’, ‘정보처리 기술자’, ‘디자이너·카메라맨’, ‘출판·매스컴 관련직’의 4가지 직종에 대해 개인도급형태의 근로자(조사에서는 ‘업무위탁계약자’)뿐만 아니라 같은 직종에서 일하는 근로자(조사에서는 ‘직원’)에 대해서도 기본적으로 같은 설문내용으로 조사를 실시했으며, 같은 직종에서 일하는 근로자와의 비교를 통해 개인도급형태 근로자의 노동자성의 특징을 파악할 수 있다.

[그림 1] '업무위탁계약자'와 '직원'의 노동자성(사용종속성) 점수 분포



주: 업무위탁계약자 1,069명, 직원 625명.

자료: 미쓰비시UFJ리서치&컨설팅(2008).

[그림 1]은 개인도급형태 근로자와 고용인 간의 노동자성(사용종속성) 지표의 점수를 비교한 결과를 인용한 것이다. 지표 작성방법으로 보아 점수가 높을수록 노동자성이 높다. 또한 미쓰비시UFJ리서치&컨설팅(2008)에서는 ① 주로 근로를 제공하고 있을 것 ② 기업에 고용되지 않을 것 ③ 국민건강보험(번역자 주: 일본의 지역의료보험) 가입자일 것 ④ 업무상의 거래처·판매처가 다섯 곳 이내일 것 ⑥ 자신이 직접 직원이나 파트타이머·아르바이트·가족 등을 고용하지 않을 것 등의 여섯 가지 조건을 모두 충족시키는 사람을 '업무위탁계약자'로 보고 분석 대상으로 삼았다.

[그림 1]을 살펴보면, 같은 직종에 종사하는 개인도급형태의 근로자와 고용인 간에 노동자성(사용종속성) 지표의 점수 분포가 겹치는 부분이 있음을 확인할 수 있다. 전체적으로는 개인도급형태의 근로자 쪽의 노동자성이 낮은 경향을 보인다. 그러나 개인도급형태의 근로자 중에서도 일반 근로자보다 노동자성이 높은 사람이 존재하는 한편, 일반 근로자 중에도 개인

도급형태의 근로자보다 노동자성이 낮은 사람이 존재한다. 개인도급형태의 근로자와 일반 근로자 간에 노동자성의 정도가 중첩되는 계층이 존재함을 알 수 있는 대목이다. 물론 노동자성의 지표 선택이나 각 지표의 배점 방식에 따라 분포는 달라질 수 있다. 그렇다 하더라도 집계 결과를 통해 개인도급형태 근로자 중에 노동자성(사용종속성) 정도에 따라 근로자와 같은 형태로 일하는 계층이 존재한다는 사실을 알 수 있다.

■ 맺음말

‘노동자성(사용종속성)’에 주목했을 경우에도 ‘노동자성’이 낮은 근로자 중에 근로자로 전환되기를 희망하는 사람이 있을지 모른다. 반대로 ‘노동자성’이 높은 근로자 중에 개인도급형태의 일자리가 유지되기를 원하는 계층이 있을 수 있다. ‘노동자성’ 이외의 측면에서 취업 선택의 자발성을 좌우하는 요인이 존재할 수도 있기 때문이다. 또한 본인의 일자리를 선택함에 있어서 바람직한 취업 조건을 얻기 위해 근로자로의 전환이 아니라 지속적으로 개인도급형태로 일하면서 그 조건들을 실현해 가는 것 또한 중요한 선택지가 될 수 있을 것이다.

법적 시스템에 관한 논의에 있어서 ‘노동자성’이 높은 개인도급형태의 근로자에 대해서는 ‘노동자성’의 실태에 따라 계약상으로도 고용되는 근로자로 이행시키고 노동자 보호의 적용 대상으로 삼는 것이 하나의 방안일 것이다. 그러나 위에서 언급했듯이 그러한 계층에서도 개인도급형태의 일자리를 원하는 자가 적지 않을 가능성이 존재한다. 만일 그렇다고 한다면 정책적으로는 개인도급형태의 근로자에 대한 능력개발 지원 등을 통해 근로자로의 전환을 촉진하는 것 이외에도 개인도급형태의 일을 계속하면서 기대하는 고용조건을 실현할 수 있도록 하는 방안이 필요하다. 더불어 법적 보호의 범위에 관한 논의에 있어서도 ‘노동자’와 ‘자영업자’ 사이에 중간적인 카테고리를 마련하고 거기에 해당하는 근로형태에 맞는 새로운 보호 방법을 검토해야 할 것이다. 또한 ‘노동자’인지 ‘자영업자’인지의 구분과 상관없이 근로자가 본인의 필요나 리스크 등에 따라 법적으로 보호받을 수 있도록 해야 한다는 논의가 중요한 의미를 가질 것이다(鎌田, 2003; 島田, 2003; 佐藤, 2007).

그중에서 고용지원에 관련해서는 기존 조사²⁾에 따르면, 자영업주는 근로자에 비해 연수 등의 교육훈련을 받을 기회가 한정되어 있는 경향을 보인다. 개인도급형태의 근로자의 경우에도 자율성이 높아 ‘노동자성’이 낮은 층에서는 같은 상황이 발생한다(佐野·佐藤·大木, 2012). 따라서 개인도급형태의 근로자가 보다 자율성이 높은 근로형태로 이행을 시도할 때 능력개발의 기회가 제약을 받을 가능성이 있다. 근로형태와의 관련성을 분석함으로써 개인도급형태 근로자의 능력개발 현황을 파악하고 정책적인 지원책 마련에 나서는 것이 중요할 것이다.

KLI

2) 데이터는 게재하지 않았으나 도쿄대학 사회과학연구소의 패널조사(「근로형태와 라이프스타일의 변화에 관한 전국조사」, 2007년부터 2011년까지 매년 실시)를 통해, ‘교육훈련을 받을 기회가 있다’와 ‘일을 통해서 직업능력을 높일 기회가 있다’라는 항목에 대한 응답자의 평가(‘매우 그렇다’, ‘어느 정도 그렇다’, ‘별로 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’의 네 가지 선택항목)에 대해 ‘정규직 근로자’와 ‘자영업자·자유업자(번역자 주: 일정한 고용관계에 의하지 않으며, 시간에 속박되지 않고 독립적으로 영위하는 직업, 대부분 특별한 기능과 기술, 지식을 활용하며 예술가, 예능인, 의사, 변호사, 회계사, 작가 등의 자유직종)’를 놓고 비교해 보면, ‘직업능력을 높일 기회가 있다’는 항목에 대해서는 ‘자영업주·자유업자’ 쪽이 높았으나, ‘교육훈련을 받을 기회가 있다’는 항목에 대해서는 ‘정규직’ 쪽이 높은 경향을 보인다.

 참고자료

- 池添弘邦(2007), 「労働保護法の「労働者」概念をめぐる解釈論と立法論」, 『日本労働研究雑誌』 No.566.
- 岩田克彦(2004), 「雇用と自営、ボランティア——その中間領域での多様な就業実態と問題の所在」, JILPT Discussion Paper 04-010.
- 鎌田耕一編(2001), 『契約労働の研究』, 多賀出版.
- 鎌田耕一(2003), 「契約労働者の概念と法的課題」, 『日本労働法学会誌』 102号.
- INTAGE Inc.(株式会社インテージ)(2012), 『雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者に
関する調査研究報告書』(平成23年度厚生労働省委託調査).
- 厚生労働省政策統括室(2010), 『個人請負型就業者に関する研究会報告書』.
- 佐藤博樹(2007), 「労働者概念と労働者保護の多元化を」, 『日本労働研究雑誌』 No.566.
- 島田陽一(2003), 「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」, 西村健一郎・小嶋典明・加藤智章・柳屋孝安編, 『新時代の労働契約法理論』, 信山社.
- 周燕飛(2006a), 「企業別データを用いた個人請負の活用動機の分析」, 『日本労働研究雑誌』 No.547.
- _____(2006b), 「個人請負の労働実態と就業選択の決定要因」, 『日本経済研究』 No.54.
- 内藤忍・大内伸哉(2010), 「労働者とは誰のことか?」, 『日本労働研究雑誌』 No.597.
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2008), 『個人請負業務契約の名称で就業する者の就業環境に関する調査報告書』(平成19年度厚生労働省委託調査).
- 村田弘美(2004) 「フリーランサー・業務委託など個人請負の働き方とマッチングシステム」, 『日本労働研究雑誌』 No.526.
- 山田久(2007), 「個人業務請負の実態と将来的可能性—日米比較の視点から「インデペンデント・コントラクター」を中心に」, 『日本労働研究雑誌』 No.566.
- Green, E. and L. Cohen(1995), “Women’s business. Are Women Entrepreneurs Breaking New Ground or Simply Balancing the Demands of ‘Women’s Work’ in a New

In Depth Analysis

Way?”, *Journal of Gender Studies* 4(3), pp.297~314.

- Fraser, Janet and Michael Gold(2001), “Portfolio Workers’: Autonomy and Control amongst Freelance Translators”, *Work, Employment & Society* 15(4), pp.679~697.
- Mangan, J.(2000), *Workers Without Traditional Employment*, Gloucester: Edward Elgar.
- Meager, N., Court, G. and J. Moralee(1994), *Self Employment and the Distribution of Income*, Brighton: Institute of Manpower Studies.
- Smeaton, D.(2003), “Self-employed workers: calling the shots or hesitant independents? A consideration of the trends”, *Work, Employment & Society* 17(2), pp.379~391.
- Stanworth, C. and J. Stanworth(1997), “Managing an Externalised Workforce:Freelance Labour Use in the UK Book Publishing Industry”, *Industrial Relations Journal* 28(1), pp.43~55.