

第5回 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会

○ 鎌田座長

それでは定刻となりましたので、只今より第5回雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会を開催いたします。委員の皆様方におかれましては、御多忙のところをお集まりいただき誠にありがとうございます。

なお、安藤委員、桑村委員、鈴木委員、土田委員、長谷川委員から欠席のご連絡をいただいております。

本日は、独立行政法人労働政策研究・研修機構主任調査員、山崎様および芦野委員よりアメリカ・ドイツにおける雇用類似の働き方に関する情勢等について、ご説明をいただきたいと思えます。その後、前回の続きとなる議題2「報酬額の適正化」および議題3「就業条件」について御議論いただきたいと思えます。

それでは、まず山崎様よりアメリカにおける雇用類似の働き方に関する情勢等についてご説明をお願いいたします。15分程度ご説明いただいて、そのあと質疑をしたいと思えますので、どうぞ宜しくお願いいたします。

○ JILPT 山崎氏

どうもおはようございます。労働政策・研修機構の山崎と申します。それでは早速ではございますけれども、アメリカの情勢についてご紹介差し上げたいと思っております。

主としてですね、昨年12月に連邦労働省他にヒアリング調査に行った結果に基づきまして、ご報告差し上げたいというふうに思っております。お手元の資料1のほうにありますように、まずヒアリング先概要でございますが、連邦労働省労働統計局のほう、また、ニューヨーク州労働省、またニューヨーク労働省にあります労働者保護委員会等にヒアリングを行ってまいりました。またその概要につきましては、本文の中でご説明差し上げたいと思えますが、その他参考といたしまして、私、専らアメリカを中心に調査研究してきておりますけれども、これまでも、特に雇用類似に関わるところで調査・ヒアリングをしたところがございます、マサチューセッツ州の州政府、またロス・アンジェルズ市政府、あと参考といたしまして、こちら2013年に訪問いたしました、継続的にメール等でヒアリング若しくはインタビューを続けております雇用類似の働き方をしている労働者の権利擁護を行っている組織、フリーランサーズユニオン。こちら併せまして、全体的な概要という形でご説明差し上げたいと思っております。

まず、雇用類似の働き方に関する概況でございますが、こちら「コンティンジェント・オルタナティブ雇用契約調査」というものを連邦労働省の労働統計局が、昨年2017年の5月に行っております。その概況等も含みまして、ヒアリングを行ってきておりました。この調査につきましては、様々な意見がございますけれども、公的調査としましては下記に書いてあるとおりでございます。

従来型。こちら、従来型と申しますのも、特に雇用類似の働き方をする労働者に限らず、様々な、このコンティンジェントと申しますのは、ちょっと日本ではなかなか難しい概念になりますが、例えば1年後もこの仕事をしているかどうかということについての、継続性について聞いた

調査でございますが、その中で、例えば一人親方でありますとか、個人請負でありますとか、またここに挙げておりますように、インターネット等を通じまして、アプリケーションで仕事を請ける、また、アプリケーションを通じて仕事の対価を受けるといようなタイプのビジネスについても聞いておりました、ここで出ておりますのが、どちらも増えていないという結果が出てきております。前回調査は2005年でございますが、2005年から2017年に期間があいたことではありますが、こちら特別調査になっておりました、連邦議会の予算承認が必要な調査になっておりました、なかなかその調査の承認が下りなかったためだったというふうに聞いております。

詳細でございますが、フリーランスを含む独立請負労働者は現在1,060万人、就業人口の6.9%。続きまして、電子的仲介雇用が160万人で就業人口の1.0%ということで、とても少ない数字になっております。産業別に見てみますと、運輸・施設管理職の5%、専門職の3%、ビジネスサービスの2%、情報関連の2%、独立自営業者の6%、派遣労働の3%、オンコールワーカーの2%、請負企業の2%でした。世間的にはもう少し多いだろうと思われたのですが、遥かに少ない数字が挙がっております。

特徴といたしまして、独立請負労働者、こちらIndependent Contractorであります、その中心的な割合を占めるのは、専門的スキルを持ち、経験を有し、55歳以上という人たちが主として占めていると。もう片方、年収の低い方に二分化されているという結果が出てきております。

続きまして、雇用類似の労働者に対する保護についての全体的な議論であります、アメリカは連邦制を引いておりますので、連邦政府としての中央としての議論と、州・市政府の議論の両方が存在しております。連邦政府の議論といたしましては、主としては先ほど申し上げたような、スキルが高く専門的スキルを有して経験を持つという労働者の保護を重点的に考えているわけではございません、どちらかというスキルがなく、賃金若しくは対価が低い労働者の保護を考えております。請負労働としての新たな保護規制としては、年金、健康保険、契約上の差別・ハラスメント等における保護規制の必要性が議論に上がってきております。自営については、公的年金は強制加入になっておりますが、一定所得未満は対象外になっております。健康保険は、オバマ政権以降オバマケアが導入され、請負労働者もカバーされるようになってきております。失業保険は、日本のように人頭で掛かっているわけではございません、人件費総額に応じて割合を掛けて雇用主が負担する形になっておりますが、自営になっているとこの部分がありません。

また、労働組合が、独立請負労働者、independent contractorを対象とした保護法、Worker's Bill of Rightを連邦法にするようにという働きかけを行っております。これは、公正労働基準法に準ずるような法律でございます、例えば最低賃金でありますとか、有給休暇について、または団体交渉についても、認めさせるようなもので、複数の民主党連邦議員がこれに賛同する形になっております。

一方で、低賃金労働問題として扱う場合は、「misclassification」誤分類と称しまして、従属的請負から雇用への区分修正を行う形になっております。連邦労働省だけでなく、内国歳入庁が先ほどの失業保険の徴税のために関わっています。つまり、税金逃れのために請負労働を使う事業者を摘発するという趣旨です。

また、住宅都市開発省というのがありますが、連邦政府が請け負う、例えば公共事業、若しくは連邦政府が行う建築事業などに関します請負労働者の保護。これを雇用に戻すということが行

われてきております。州・市政府の議論でございますが、新たな保護規制、つまりは雇用類似のまま保護規制をかけるということになります。ニューヨーク市では、「Freelance Isn't Free Act」、まあこれは名前のおりでございますが、フリーランサーに対する契約の保護などに関しての市の条例が2017年にできております。

また、ニューヨーク州、ハワイ州、カリフォルニア州では、家内労働者の権利の章典「Domestic Worker's Bills of Right」が法制化されています。家内労働者は請負労働でございますけれども、この請負労働者に対して、例えば最低賃金、有給休暇、また団体交渉権を認めさせるという州法、市条例がすでにできておまして、連邦法として成立させるような運動が民主党議員を巻き込んで進んでおります。

サンフランシスコ市では、小売業で働く労働者の保護を目的とした「Retail Workers Bill of Rights」という条例ができました。これも公正労働基準法以外に労働者を保護するための規制の動きです。保護規制を求める運動は、メディア関係者、例えば映画の俳優などを通じて訴えるような形が行われておまして、例えばグラミー賞などの場でも、公の場で「保護規制が必要だ」とする声が高まっています。

保護規制に関する法令遵守の問題もあります。一旦法律を作ったとしても、その法律が上手く守れないという声ヒアリングで出てきております。その大きな理由が、監督官の圧倒的不足だということです。新しい法律を作っても、その法規・法律・条例の違反が行われているが、監督官不足から、違反がどれくらいの規模でどのような深刻さで行われているのかという情報収集においても手足が足りないということでした。そのため、地域組織、Community Organizationsや労働者権利擁護組織など、これは弁護士事務所などが、市政府や州政府の委員会のメンバーとして監督業務に協力しています。たとえばニューヨーク州の労働者保護委員会などで様々な法令違反の情報を吸い上げています。そのうえで、監督官が監督業務に入るという形で行われておりますが、そもそものこれら地域組織活動基盤が非常に弱いというところが大きな問題になっています。ボランティアでやっていることの限界があるわけです。さらには地域組織に加盟しているような雇用類似の働き方をしている労働者が法令に関する知識が圧倒的に不足しているという働く側の問題もあります。労働者を使う事業主のほうでも、法令に関する情報が圧倒的に不足していて、様々な問題を起こしています。連邦労働省だけ、若しくは州・市の労働省だけではなかなか手が回らず、省庁横断的な連携関係が州知事や市長の主導により、例えば税関係のような監督業務以外のところとも連携をしながら、情報収集や法令遵守に当たらなければいけないという苦しい状況にあります。

また、州、市では、誤分類の修正若しくは未払い賃金の回収が行われています。たとえば、マサチューセッツ州では州法がございまして、雇用類似の働き方をする労働者と、そうでない人を分けるための様々な規定が記載されております。カリフォルニア州法とかロス・アンジェルス市条例などで同じようなものが見られます。そもそも、アメリカでは日本と異なり、たとえパーマネントであっても永続的な契約延長が期待できるわけではなく、その意味において、現在の仕事の継続性が問題になるのですが、それは同時に、社会保障や労働条件が雇用と請負で異なることとが継続性と同時に問題になっているのです。その意味において、低賃金労働者においては、コスト削減から請負労働を事業主が悪用する誤分離が横行し、行政サイドはその誤分類を正すという政

策を行っています。

独立請負労働者が増えていないということは、必ずしも副業としても増えていないということをお否定しているわけではありません。連邦労働省の調査は世帯調査に基づいておりまして、現状では不法滞在の状態にある外国人も含んでおり、実態に近いものとなっています。先ほど申し上げたように、請負労働者の姿は二極化している形になっております。州・市政府では法令遵守が最大の課題になっており、省庁横断的な情報共有のために、地域組織や労働者権利擁護組織などとの連携を活用しておりますが、現状ではなかなか上手く拾えないのが現状だというふうに聞いてきております。低賃金請負労働問題というものを、州・市政府はどのように把握しているかといいますと、例えばマサチューセッツ州では「Underground Economy」つまり、地下経済問題として非常に低賃金の違法労働と認識していました。ニューヨーク州の労働者保護委員とのインタビューでは、情報を拾っていくような組織が、規模・組織体制共に非常に脆弱なため、グラミー賞に出てみるとか、例えばテレビに出てみるような形で、メディアプレゼンスを高めていたり、フリーランサーズユニオンのように保険会社のような機能に傾斜せざるを得ないということが聞けました。とくに法令遵守が難しいことから、請負として労働者を保護するのではなく、雇用として扱うべきだという意見を持っておりまして。低賃金請負労働者の権利擁護の保護をしている団体のひとつ、**Domestic Workers United** は労働者教育に注力しています。家内労働者の事業主団体と協力をしつつ、事業主に対する教育権法活動も行っており、教育、啓蒙活動がもっとも重要だと話しております。

政策的インプリケーションとしまして、雇用類似労働といたしましても、「高所得」いわゆる技能があるほうと、「低所得」のほうに二分化しておりまして、その二つに応じた保護がアメリカで展開しています。特に低所得労働者の保護は、雇用に戻すという形で政策が進んでいると見ていいかなと思っております。

低所得の請負労働者は複数の就業をしていることがありますが、主業としての雇用労働における収入が低いということが非常に問題なんだという指摘がインタビューからはありました。法令順守の具体的手段の確保として、特に州・市であります。省庁横断的な対応、地域組織や労働者権利擁護組織との連携がみられます。また、事業主や労働者の教育・啓蒙活動も注力していました。

以上で、手短でございますが、ご説明を終わりたいと思います。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。

それでは、このあと 15 分程度、若干の質疑をしていきたいと思っております。何かご質問がありましたら、どうぞ自由に御発言いただきたいと思っております。

それじゃあ口火を切るということで、私のほうから 1 点質問をしたいと思っております。どうもありがとうございます。それで、政策的インプリケーションというところで、誤分類ということでお話をされたかと思っておりますが、この誤分類を前提とするのは、つまり労働者と自営業者で二分法があって、低所得請負労働者については雇用ということで問題の処理を図ったらどうか、そういったような趣旨でご発言されたかと思っております。

○ JILPT 山崎氏

はい。

○ 鎌田座長

そうした場合に問題となるのは、労働者とはどういう人を指すのか。労働者の概念ということだと思うんですが、その点については、これはある意味では法的な問題ということになるかと思いますが、アメリカのほうでは、現状の労働者の概念で十分対応できるというふうに、そういうふうにお考えなのか。もしご存知であれば教えていただきたいと思います。

○ JILPT 山崎氏

特にこれはロス・アンジェルス市にヒアリングをしたときのことでございますけれども、雇用と請負労働を分けるものというのは、例えば主たる事業所から離れて仕事をしておりますとか、支払い方が違うとか、様々な要件がございます、厳密にはボレロテストっていうテストを課して判定をしてございますけれども、特にアプリケーションを介して電子的な形で仕事を請け負う場合の分類がなかなか難しくなっているの、検討が必要ということになっています。

○ 鎌田座長

すみません、さらにとということなんです、保護の範囲といいますか、例えば報酬の問題もありますし、それから労働時間の問題、様々に分かれていると思いますが、アメリカの場合は州と連邦が違っているということもあると思、難しいとは思いますが、「特にこういった分野の保護については誤分類の問題が大きい」とか、そういったようなことって御指摘ありましたでしょうか。

○ JILPT 山崎氏

特に連邦政府でいいますと、先ほどの省庁間の連携の中で、住宅都市開発省が非常に絡んでいるということがございますが、請負の建築労働者を雇用労働に戻そうという動きがかなり進んでおります。労働組合のプレゼンスの大きいカリフォルニア州やロス・アンジェルス市のような場合、政策的に建築労働で請負をしている労働者を、雇用に戻すことを、教育訓練なども絡めたような形で行なっています。連邦政府若しくは州政府共に低所得の請負労働を雇用に戻したいという意向があると感じております。

ただ、例えば先ほど申し上げた家内労働。これは家政婦とか子守のような部分でありますけれども労働問題だけでなく、移民一世として市民権のステータスがあるのかどうかという問題も絡んできて、特に働いている側が自分の働いている状況を明らかにしたくないみたいなこともあって、問題が表に出てきにくいということがあります。その部分も併せて **Underground** と言われるのかなど。建築などの場合、請負元が大企業というケースがございますが、先ほど申し上げた家内労働でありますとか、例えば買い物でありますとか、なかなかこう表立たない理由というのは、先ほども言ったように移民みたいなステータスもございまして、もうひとつは事業主

が非常に零細だということもありまして、なかなか見分けにくいということがございます。

ただし、徴税の問題として内国歳入庁が絡んでいるということなど、単に雇用労働だけじゃない問題もあるというふうに理解しています。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それでは、他にご質問ありませんでしょうか。

はい、荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

どうも貴重なご報告ありがとうございました。労働者概念について、アメリカと日本は逆であります、日本は個別的な関係の労働者概念よりも、集団法、労働者組合法の労働者概念が広いのですけれども、アメリカは逆で、公正労働基準法の労働者概念のほうが広く、組合法の概念が狭い。その違いが、誤分類のところはどう影響しているのかという点をお聞きしたいです。いろんな労働組合、あるいはそれ以外の団体を使った法違反の摘発の話がありましたけれども、個別法より狭い労働者概念を持つ集団法の領域での活動が今後展望があるのかというのが1点。

もうひとつは、誤分類の修正と言う場合に、今補足がありましたとおり、歳入庁などが徴税の問題として、しっかり税金を取りたいという意味での誤分類の修正の問題もありますが、労働行政として、これは独立自営業者ではなくて労働者であるとして、労働法の適用の観点からの誤分類の修正というのはどの程度実効的に展開しているのか。この2点について教えてください。

○ JILPT 山崎氏

まず前半の労使関係のほうでございますけれども、労使関係についての議論は、荒木先生ご存知のように、1994年のダンロップ委員会の当時から、コンティンジェント労働若しくは請負労働について、どのように保護するかという議論があったかと思えます。その場合、労働組合を作りやすくすることで労働者の権利を拡充するべきだという議論が絶えずあったわけですが、その方向は頓挫をしてくれている状況の中で、この **independent contractor** 若しくは **independent worker** を保護する組織のほうでなんとか権利擁護ができないかという活動が1990年の半ばぐらいから大きくなってきておりまして、特にここに上げていますフリーランサーズユニオンでありますとか、家内労働者の権利を守る団体でありますとか、タクシーの労働者の権利を守るような組織は、法的に労働組合の形を取らずに権利を拡大する方向に展開を移してきております。それを **AFL-CIO**、アメリカのナショナルセンターの労働組合が後押しする形になっております。**Domestic Worker's Bill of Right** 若しくは **Worker's Bill of Right** を連邦法にしようという動きもその一つです。

誤分類のほうでございますけれども、連邦だけでなく、州・市政府では、**Wage Theft** 問題、つまり賃金泥棒問題として労働組合を交えまして展開をしております、これは最低賃金違反若しくは残業代逃れという形で、事業主が請負労働を使っているということが多く指摘されております。州・市の労働基準監督官は請負労働をなんとか雇用労働に戻そうという動きを展開しています。国税だけでなく、労働法の問題としても雇用類似の問題は扱っているというふうにみていい

かなと感じております。

○ 荒木委員

すみません、追加的にもう1点。昨年の4月ですか、カリフォルニア州の最高裁がABCテストというものを採用して、3つの要件を全て満たした場合でなければ、独立自営業者とは認めないという、非常に大きなインパクトを与える判決が出たのですが、アメリカの研究者に聞いてみると、これは極めてリベラルな、カリフォルニア州だからこそこういう判決が出るのであって、他の州はこれには追従しないのではないかというコメントももらいました。誤分類問題を、基本的に役務を提供しているのであれば労働者と推定して、例外的に要件を満たす場合にだけ労働者ではないと扱うという、このカリフォルニア州の動きが、今後他の州にも広がるかどうか、そのあたりについて何か観察されているところがあれば教えてください。

○ JILPT 山崎氏

カリフォルニア州以外の州でも、例えばマサチューセッツ州でありますとか、どちらかというトリベラル州にはそういうこと広がっているような感覚は持っておりますが、イリノイ州でありますとか。いくつかの州ではカリフォルニア州に追従するようなどころもあるなというふうに感じております。

カリフォルニア州の人口と経済規模がやっぱり大きいわけですので、その影響はやっぱり計り知れないなというふうに思っております。ABCテストの中で一番大きな影響を受けたのかなと思われる企業がウーバーでございますけれども、ABCテスト以降、ウーバーはタクシー業務から運輸交通プラットフォーム事業のほう、どちらかというソフトウェア事業のほうに軸足を移しているかなというふうに思われますので、ビジネスモデルの変更にもABCテストは非常に大きな影響を与えたかなと思っております。

連邦法に関しましては、誤分類の修正は、オバマ政権下で非常に強力に推進していたものであります。トランプ政権下で弱まったわけではなく、今後どうなっていくのかなというのは、実のところ政権次第なのかなというような印象は持っています。

ただ、それはそれとして、特に労働基準監督官は、連邦と州、市それぞれ別個に置いておりますので、州・市のほうでは誤分類の問題は相変わらず取り組み続けているかなというふうには印象を持っております。全部の州・市を見ることができないのははっきりとは申し上げられませんが、特にカリフォルニア州に関する経済規模から考えれば、非常に大きなインパクトはあったのかなというふうには思っております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にはございますか。小畑委員どうぞ。

○ 小畑委員

ご報告ありがとうございます。ひとつ質問させていただきたいんですが、家内労働法の最賃のお話、家内労働者の最賃の話をご教示いただいたんですけども、こちらでイメージできる家内

労働というのは、先ほど家政婦、子守というような単語が出てきたところでございますが、日本における家内労働法の家内労働者といいますと、例えば京都の丹後の織物とか。それで地域別に最低工賃を作るとか、そういうようなシステムがございますが、アメリカで議論されている家内労働者の最賃というものは、どういうものかというのをもう少し詳しく教えていただけますでしょうか。

○ JILPT 山崎氏

アメリカでは日本と同種の家内労働法が存在をしております。ここでいう家内労働というのは、先ほど申し上げたような家政婦とか、在宅介護でありますとか、子守でありますとか、いわゆるそのような形で、いわゆる一般家庭に入って補助をするような仕事になっておまして、その仕事における最低賃金や有給休暇の取得という形になっております。

○ 小畑委員

ありがとうございます。そうすると、最賃はひとつというか、別に地域別でもなければ業種別でもないという、そういうことでよろしいでしょうか。

○ JILPT 山崎氏

今現状では州法で運営されておりますので、州の最賃が適用されるというふうに考えていいかと思えます。

○ 小畑委員

ありがとうございます。

○ 鎌田座長

他にごありますか。

はい、川田委員どうぞ。

○ 川田委員

どうもありがとうございました。ちょっといくつかお伺いしたいことがありまして、1つ目は1ページ目のところに出てくる連邦労働者の労働統計局の調査についてです。2017年の調査のときに、電子的仲介雇用についての調査がされているということのようですが、そのことに関して、1ページ目の下から3つ目に出てくるような独立自営業者とか派遣、オンコール、請負というのはおそらく以前からオルタナティブ雇用契約調査として定期的に行われている中で、この4類型に着目した調査をずっとやってきているというふうに理解していますが、今回の電子的仲介雇用は、そのデータそれぞれの内数として出てきているものなのかどうかということです。あと、出てきたデータについての分析で、何かこの電子的仲介雇用の特徴のようなものが示されているというようなことがあるのかというところをまずお伺いしたいと思います。

○ JILPT 山崎氏

こちらはコンテンツエージェント・オルタナティブ調査の付属資料、付属の調査という形で、4問新しく設問が入っているものでございます。アプリケーションの中で仕事を請けているか請けていないか。アプリケーションを通じて給料を受けているか受けていないかということが付問として入っており、そのそれぞれについては、それが主業であるか副業であるかということも併せて聞いています。ですので、これ内数というか、全体を通じて調査をした中で分析を掛けておりますので、これはこれとして独立で見ているのかなというふうに思っております。

また、もうひとつ特徴として表れているのが、実際に調査、こちら世帯向けの調査で、訪問調査とインターネット調査両方を使っておりますけれども、その中で答える人が、自分がもしかしたら請負であるのか雇用であるのかということについては、判別できない人が多分いるんじゃないかというようなことを担当者は言っておりました。先ほど申し上げた誤分類に準じておまして、實際上請負元からは請負として扱われているけれども、本人は雇用として認識しているケースがかなりあるんじゃないかというような指摘をしております。

もうひとつは、實際上統計で見ると、こちらでは電子的仲介雇用で、しているという形で答えた人の大半は、それはメインの仕事だとして答えている人が非常に多いのですけれども、副業として答えた人たちはここにチェックを入れていない人も実際にいるんじゃないかということ、つまり潜在的にはこの部分は、もう少し広くあるんじゃないかなということも指摘はしております。ただし現状でいうと、非常に微々たる数字であるということは、あまり変わりはないだろうなということ、併せて言っているということでもあります。

○ 川田委員

ありがとうございました。あと2つほど、できるだけ手短にお伺いしたいと思います。1つは2ページのちょうど真ん中へんですけれども、州法あるいは州の中の市などのレベルで新たな保護規制がいくつかあるというようなお話があり、また、報告全体の中では、米国における規制の全体的な方向性として、低賃金労働のような話は、むしろ雇用として扱うべきものを雇用として扱うというようなお話があったかと思えます。さきほど鎌田先生の遣り取りの中でお話しされたことなどを踏まえると、この州法等における新しい規制は、雇用として保護すべき低賃金労働者は脇に置いて、そうでない人だけを対象にしているというよりは、そういう人も含めて、あるいは位置づけがよくわからないようなケースも含めた保護を考えているというようなイメージで捉えていいのかということです。

それからあと1点、3ページとか4ページのあたりに、地域組織、労働者権利擁護組織の話が出ています。最近のアメリカの傾向として、集団的な活動が、NLRAの枠外で行われるケースが増えてきているというようなことはお話いただいた通りかと思えますが、このような組織の活動として、例えば公正労働基準法のような、最低賃金とか割増賃金の規制も含めて、既存の法律の遵守を図るような活動をしているのか、あるいは、こういう団体的な枠組みでの活動であれば、法令とは違う独自の協定を結ぶことを目指すような動きも考えられると思うのですが、実際そういう既存の法令の遵守と、それとは別の独自の協定を結ぶというようなことで見た場合に、どういふところに活動の重点を置いているといえるんだろうかということがもしわかれば、伺いたい

と思います。

○ JILPT 山崎氏

まず前段のほうのご質問でございますが、この2ページ目のニューヨーク市、またニューヨーク州、ふたつ真ん中にありますけれども、1つ目のこの **Freelance Isn't Free Act** のほうは、高スキル、どちらかというが高収入だった労働者向けの新たな保護規制というふうに考えていいかなというふうに思っています。ただし内実を見ても、加盟している労働者、例えばテレビのディレクターでありますとか、金融関係の **SE** でありますとか、ライターでありますとか、そのような方々が非常に多く参加しているような団体でございますけれども、この10年間で契約単価が下落し、かなり多くの数の仕事をこなさなければ、今までと同じような収入が得られないという話を聞いております。高スキル・高収入であるので保護が要らないのかという形ではなくなっている状況が伺い見られるのかなと思っております。

もう一方の **Domestic Worker's Bills of Right** であります。こっちはいわゆる家内労働者でありますので、ほぼ最賃水準で働いている、若しくは家庭の中で働いておりますと様々な例えばハラスメントでありますとか、例えば有休休暇が取れないでありますとか、病院に行けないといった状況にある労働者に保護を与えるためのものです。 **Domestic Worker**。

2点目の地域組織や労働者の権利擁護組織であります。 **misclassification**、誤分類の問題として、公正労働基準法の中で労働者を雇用として保護していきたいという姿勢がみられました。移民労働としての問題も重なって、働いている人も自分が雇用であるのかどうか、雇用であるならば、残業代未払いに遭っているのか遭っていないのか、非常にわかりにくく、かつ公に出て来にくい、まさに **underground** の状況があります。アメリカでは5年間ぐらい前から、 **Wage Theft** 運動が大きく展開しておりまして、それに呼応する形で州・市政府が、例えば最低賃金の未払いについての回収という形で、かなりの成果を挙げています。そこに地域組織は非常に大きく協力をしています。この権利擁護組織も、現状では例えば市議会に市議会議員を送り出す、若しくは州議会議員を送り出すみたいな活動になっておりまして、地方自治にも大きく関わるようになってきております。

○ 川田委員

ありがとうございました。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。予定の時間がまいりましたので、まだご質問あるかと思いますが、山崎様についてのご質問は以上とさせていただきたいと思っております。山崎様、どうもありがとうございます。

では引き続き、芦野委員からドイツについてのご報告をお願いしたいと思います。宜しくお願いいたします。

○ 芦野委員

はい。それでは私のほうからは、雇用類似の働き方に関するドイツの状況についてご説明いたします。スライド1ページ、右下の1ページのところが目次となっております。ドイツについては鎌田先生と共に、昨年12月に渡独いたしましたして、ドイツ労働社会省等にヒアリングを行いました。本日の報告は、ヒアリング等の調査から判明したドイツの現状について、その全体像を示すことを目的としております。したがってヒアリング等の細かい内容については触れておりません。これから目次の3つについて、ご説明をしたいと思います。

それでは、次の2ページ目ですが、まずドイツにおける雇用類似の働き方の者に関する議論状況に関し、雇用類似の働き方の者の法的位置づけについて、そして後ほど詳しくは説明しますが、Solo-Selbstständige という分類の定義と種類、さらにはその数の推移について見ていきたいと思っております。右下3ページのスライドをご覧ください。ドイツにおける働く者については、それぞれすべてについて必ずしも明確な法律上の定義が存在するわけではありません。しかしながら判例・学説上、一般的には右に挙げました表のように分類されてきました。区別基準についてはここでは省略いたしますが、それぞれ人的従属性が強いものから順に、被用者・Arbeitnehmer、見せかけの自営業者・Scheinselbstständige、それから家内労働者・Heimarbeiter、被用者類似の者としての arbeitnehmerähnliche Personen、そして自営業者・Selbstständige が挙げられます。それぞれに適用される法律については、右に書いたようになっております。このほか法律による保護が問題となる働き方としては、表の外側、左側にあります Solo-Selbstständige。これ以降は一人自営業者と言いますが、一人自営業者があります。これについても法律上は明確な定義があるわけではございません。また、この概念に当たるとしても、適用される法律も明らかになっていないわけではございません。

それでは次のスライドをご覧ください。では、一人自営業者とはどのようなものかですが、一般的には誰も雇わずに一人で自営している者がこれに当たるといふようにされています。即ち、被用者がおらず一人で行っている形態がこれに当たりますから、様々な職種の者がここに含まれることとなります。また、副業やクラウドワーカーであったとしても、誰も雇わずに一人で自営としてやっている場合には、これに当たることとなります。

次のスライドをご覧ください。その数ですが、現在ドイツでは、就業者全体の約1割が自営業者であり、その半数強が一人自営業者であるとされています。その数は2012年までは増加傾向にございましたが、現在、その後は減少傾向にあると言われております。

次のスライドをご覧ください。右下6ページのものです。これはドイツ労働社会省が2016年3月に発表した報告書のデータですが、赤線が一人自営業者の数です。これを見ると2016年がピークになっていることが明らかになります。ちなみに緑色の線。これは被用者を雇っている自営業者の数で、この2つは2002年から、2000年から2002年の間で逆転し、今では一人自営業者のほうが多くなっています。また、下のねずみ色の棒グラフですが、これは全ての就業者中の自営業者の割合を指しています。これはほぼ10%前後を保っていることがわかります。

続きまして、次のスライドをご覧ください。このグラフは同じくドイツ労働社会省が2018年9月に出した報告書のものです。これを見ると、2015年から16年は、若干、数が増えているようではありますが、2012年を超えるものではありません。この2016年の数字、2つの数字を足しますと、約410万人の自営業者がいます。そのうちの約56%の230万人余りが一人自営業者に

なっています。ちなみに 2012 年から減った理由についてですが、インタビューでの意見としては、その頃から景気が良くなり雇用情勢が改善されたため、一人自営業者であった者が企業に雇用されるようになったからではないかという指摘がありました。

それでは次のスライド 8 ページ目です。次は見せかけの自営業 *Scheinselbständigkeit* との関連で見たいと思います。ここでは見せかけの自営業あるいは自営業者というのはどのようなものであるのか。それとの関連で、一人自営業者に対する保護が課題になるのではないかといいところを見たいと思います。

スライドの 8 ページ目を、9 ページ目をご覧ください。見せかけの自営業者とは、これは形式上・契約上は自営業者として経営をしているが、専ら一人の委託者のために働いているなど、実質は被用者と変わらない者を指すとされています。どのような者が見せかけの自営業者となるのかということについてはまた後ほど述べることにいたしますが、見せかけの自営業者と判断されれば、これは被用者として推定され、一定の社会保障を受けることになります。そして一人自営業者との関連での問題ですが、結局このような見せかけの自営業者は保護がありますが、一方で一人自営業者は定義が異なっていますので、この場合には適用される法律が明らかではないために、次のような 2 つの問題が出てくるであろうと思います。1 つが適正な報酬額の確保です。もう 1 つが各種保険の適用の有無ということです。健康保険、医療保険については、形式的には全員加入となっているようですが、他の保険については全員が加入対象となっているわけではないので、果たして一人自営業者がその対象となるのかどうか問題となってきます。

その現状ですが、次の 11 ページをご覧ください。これまでのことから、一人自営業者の保護の現状と今後の課題について見たいと思います。具体的な内容は 12 ページからになります。見せかけの自営業者が法律上問題となった背景についてですが、これは 1990 年代に入り、自営業者の変貌であるとか、あるいは自営業者としての偽装などが問題となり、社会保障の保護の対象から外れる、そういう問題が顕在化してきたということがあるようです。そして 1998 年に、社会保険の適用対象者を定める社会法典の第 4 編 7 条 1 項を改正し、そこに新たに 4 項を作り、被用者性の判断基準の要素 4 つを明記いたしました。そのうちの 2 つを満たすことができれば、自営業者であっても被用者と推定されることになるという規定です。本規定は 2 年後に改正され、判断要素が 5 つとなり、そのうちの 3 つに当てはまると被用者としての地位が決まることになりました。細かい要素については、ここでは省略をいたします。この法律が施行された背景には、先ほどのように 1990 年代から様々な問題が出てきたということですが、その中では自営型在宅ワーカーが急増していて、被用者性を求める裁判が多数行われたこともあるのではないかといい指摘もごさいます。また、関連して最近の話になりますが、2017 年にはドイツの民法典の中の雇用契約に関する規定が改正され、労働契約に関する定義が置かれました。これは専ら、派遣の場面での請負契約の濫用を防ぐために、それまでの判例理論を明文化したものといわれていますが、議論の当初では被用者の基準を明記するということを目指していたようですが、しかしながら議論の中で、それについてはまともらず、結局その被用者の基準を明記するという試みは失敗し、現在では意味のある規定となったかどうかということについては疑問が提起されているような状況です。

次に 13 ページに移ります。先ほど、見せかけの自営業者の現状、問題の現状ですが、先ほどの

社会法典第4編7条の規定に基づいて、年金保険機構は、問題となる自営業者が被用者と推定されるかどうかについて判断いたします。この地位確認手続きをクリアリングと呼び、そのための部署が年金保険機構に創設され、その確認作業はドイツの中でもこの部署だけが行うことができるとされています。そしてこの作業（クリアリング）により、被用者と判断された場合には、その確定の効果は年金以外にもすべての保険の分野に及ぶことになります。

これは見せかけの自営業者の問題ですが、一方で、一人自営業者についてです。次のスライドに移ってください。まず、一人自営業者の適正な報酬額の確保をどのようにするかということですが、ここで今度は被用者類似の者というものに当てはまるのであれば、一定の保護が受けられる可能性があります。自営業者であっても被用者類似とされた場合には、経済的な従属性が高いとの理由から、労働法の一部が適用されることになり、特定の社会保障制度への加入が認められています。被用者類似の者の概念は、これは1974年のドイツ労働協約法改正の際に導入され、自営業者、一人自営業者を含む自営業者であっても、被用者類似の者とされた場合には、賃金協約の締結が可能となります。

次のスライドに移ってください。健康保険。医療保険については、これは先ほども述べたように、すでにすべての自営業者が強制加入でありますので、一人自営業者も強制加入の対象となっています。

次に年金です。年金については、被用者類似の自営業者と認められた場合には強制加入の対象となります。

そして労災保険です。労災保険は、これ労災ですので、原則として労働者が対象となることとなりますが、一定の者、農業従事者であるとか、芸術家、一定の小規模自営業者も協約によって強制加入となったり、あるいは任意加入も可能となっています。近年ではさらにデリバラーやウーバイーツなどの食品の宅配業であるとか、タクシーや福祉関係などが、果たしてここに含まれるのかどうかということが問題となっているようです。

では、これらを踏まえて、ドイツには今現在、今後に向けてどのような課題があるかということで、最後のスライドをご覧ください。現在のドイツでは、政府与党の大連立の前提となる連立合意でその後の政策が動いてきています。2018年2月の合意では、SPD、ドイツ社会民主党の意向を反映して、年金保険の被保険者の範囲をすべての自営業者に拡大するということが合意されており、今後はこの方向で法改正が行われていくことになるのだらうと思います。次に民法611a条。先ほどの2017年に改正された民法の規定ですが、この規定によって法的安定性を図るといふ立法者の意図は、現状では失敗に終わっております。したがって、これについてはさらなる議論が行われることになるのだらうと思いますが、ドイツは日本と違いまして、基本法でも法改正は頻繁に行われますので、場合によってはこの規定のさらなる改正も含めて、どのように対応していくのかという課題があるかと思っております。そして、労災保険です。これについては社会連帯という観点から、すべての自営業者を強制加入にすべきだという議論があり、現在範囲の拡大が検討されているようです。さらに、2016年に発表されました、ドイツ労働社会省の白書『労働4.0』といわれるものですが、その中では政策的なアイディアとして、自営については自由を促進すると共に、保護の必要性があるということが指摘され、その中で自営業者に対する支援としては、支援そのものが重要な経済政策課題であるとされています。

また、社会のデジタル化によって、従属的な仕事、すなわち交渉力の弱い個人請負のような仕事と自営業との境界線というのが、益々曖昧になってきていることから、様々な、多様な自営業者というものが存在するようになり、それらの者については必要に応じて労働法等で保護をし、社会保障制度に加入できる制度を整えていくべきであるとされています。例えばクラウドワーカーについては、既存の家内労働法に準じた保護の可能性も考えられるだろうことが挙げられています。しかしながら、その家内労働法の適用可能性については、古い法律である家内労働法を、クラウドワーカーのような新しい問題に対応させることは難しいのではないかというような反対意見も出されているようです。

以上がドイツの現状と課題です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。

それでは、今のご報告についてご質問があれば、どうぞ自由にお問い合わせいたします。

川田委員どうぞ。

○ 川田委員

どうもありがとうございました。2点お伺いしたい点があります。1つは、最初のほうに出てきた統計的なデータに関すること、とりわけその中の一人自営業者に関することですが、日本の場合には、例えば個人の自営業者でも、会社形態を採るとか、体裁上法人の形を採っているケースというのはしばしば見られるわけですが、ドイツではそもそもそういうようなケースが有り得るのかであるとか、あるいは仮にある場合に、それが統計上どのような形で表れてくるのかということがもしわかれば教えていただきたいというのが1点目です。

それから2点目も続けて言ってしまうと、労働法の領域では、ドイツでは労働者類似の者という概念があるということが、わりあい広く知られているわけですが、このことについて、今回資料及びご説明だと、保険、社会保険関係についての適用対象拡大の動きは、労働者類似の者という概念とは違う次元で進んでいるように見受けられます。そこはこのように、労働者類似の者という概念とは違う次元での問題と認識されているということによいのか。

また、社会保険の適用以外の労働法、あるいは労働法類似の保護に関して、労働者類似の者というような一定のカテゴリを設けて、その中で一定のパッケージの保護を与えるやり方自体を見直すべきだとかいうような議論、要するに雇用類似の者に対する保護のあり方について、従来からの枠組みを維持すべきかどうかというような議論が何かあるのかどうかということで、あるようであれば教えていただきたいというのが2点目です。

○ 芦野委員

はい、ありがとうございます。お答えについては、実は鎌田先生にお任せしたほうがいいのではないかなと思っておりますが、私のほうでわかる範囲でお応えをいたします。

まず1つ目の質問については、ドイツでも一人自営業者であったとしても、法人かどうかという点については様々な形態は有り得ると思います。今回の統計の部分については、前後の文

章なども読む限りでは、例えば自営業者であったとしても、社会保障法の一定の保護の対象となり得るかどうかというところから見ているようですので、どのような形態の自営業者かというところは影響はないようです。

2つ目の点ですが、これはインタビューの中で出てきた話ではありますが、社会法典そのものが、結局被用者か、あるいは自営業者かという区別でしているのです、その自営業者の中に一人自営業者であるとか、被用者、労働者類似の自営業者かという者が入ってくることになるけれども、それがどのような自営業者であるかという区別は特にしていないだろうということでした。鎌田先生、何か補足があれば宜しくをお願いします。

○ 鎌田座長

すみません。では、私から少し補足をさせていただきたいと思います。まず第1点の法人なんです、今思い出し思い出しなんです、Verdi といって、自営業者や、労働者類似の者を組織している労働組合があり、約3万人を組織していると言っていました、そのインタビューしたときに、今ご質問いただいたように「法人となっているケースはどのぐらいあるんですか」ってお聞きしたところ、「ほとんどないのではないかな」という、そういうご回答でした。

それから2番目の、労働者類似の者とは違う形で自営業に、特に社会保険を拡大して、傾向としては違うのではないかなというように感じられるんだけどどうなんだろうということでありまして、これは確かにそういう面があるのではないかなというふうに思います。それは連邦労働社会省の担当者にお話を聞いたとき、やはり社会保険に関しては、EU の圧力というのが非常に強くて、EU がこの社会保険については自営業者にまで適用範囲を拡大するという大きな方針を持っていて、具体的に各国においても対応が進んでいて、例えばオランダとかオーストリアでは、もうすべての自営業者が、労災も含めて対象を拡大をしていくという、非常に、その担当者の言葉を借りれば、非常にドラスティックな法改正がなされている。ドイツでは到底できないっていうか、ドイツは非常に難しいと。そういう意味ではドイツは、先ほど言いましたように、労働者類似の者あるいは労働者に類似した自営業者という概念で少しずつ拡大してるんだけど、他の国から見ると非常に歩みが遅いと言われているんだと。社会保険についてはそういうふうな認識でありました。

ですから現状においては、ドイツは労働者類似の者、労働者類似の自営業者ということは現行法で拡大をして、そこで今後どうするかって考えてるっていう状況です。問題は労働条件についてですけども、労働条件については、先ほど芦野先生がご紹介いただいたように、労働協約の適用がある人たちが労働者類似の者まで広げているというのがありまして、従前はこの労働協約の中で最低報酬、実質産業別の最低報酬を考えていくということが基本的なスタンスだったんだと思うんですけども、ところがドイツでも最低賃金法っていうのができまして、そういった影響から、労働協約ではなくて、直接に報酬額の確保をしていくという動きがあります。これは先ほど芦野先生がご紹介いただきましたように、最低報酬額についての定めがある家内労働法をなんとか活用できないかと。これも単に個々のメディアが言ってるというのではなくて、先ほどご紹介しましたように、労働4.0 という、連邦労働社会省のレポートで、そういうアイデアを具体的に書いてあります。且つそれをドイツの労働組合の連合である DGB も、いいアイデア

ではないかというふうに言っているということでもあります。

ただ、これも繰り返しになりますが、芦野先生と Verdi という労働組合の方に取材をしたところ、「しかし古い法律ですからね」ということで、まああまり乗り気ではなかったと。以上です。

○ 川田委員

すみません、1点だけ。先ほど Verdi のインタビューの中で、法人形態の人はあまり多くないというふうに言いましたが、少数ながらいるということだといいますと、一人自営業者が例えば法人形態を採っていたとしても、労働者類似の者として、例えば労働契約法の適用を受けるという形で活動できているということなんでしょうか。

○ 鎌田座長

私のほうで。

○ 芦野委員

よろしくお願いします。

○ 鎌田座長

すみません、それについてはちょっとよくわかりません。後日ちょっと調べて、またご報告したいと思います。

他に、荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

ご報告ありがとうございました。2点お聞きしたいんですけれども、1つはこういう独立自営業者も社会保険の被用者に組み入れるべきだという議論で、EU の圧力というのがありましたけれども、日本だと労災の場合、特別加入という形で、本人が加入するかどうかを選べるということなのですが、今日のご報告だと、強制加入か、あるいは加入させないかという二択のような印象を受けました。そういう理解でよろしいかというのが1つです。

それからもう1点は、ドイツは労働者と独立自営業者の中間に、労働者類似の者という第三類型を設けていると。これについては世界中でいろんな議論がありまして、そういう中間領域を設けることによって、誤分類を促進して、むしろ労働者の保護に欠けるのではないかというような議論がかなり優勢なのですけれども、この中間領域、労働者類似の者というカテゴリを設けることについて、今回のインタビューで何か印象を得られたところがあれば、それも教えていただければと思います。

○ 芦野委員

鎌田先生にお任せしたほうが良さそうですね。

○ 鎌田座長

じゃあ私のほうから。

まず第1点目の社会保険の適用でありますけれども、これについては先ほど申しましたように、社会保険の適用対象は、本来は労働者だったんですけれども、今言いましたように労働者でない者、つまり自営業者も、またその適用範囲に組み入れるべきであるという EU からの指導があるということで、問題はこの保険適用、保険に加入する場合の形態でありますけれども、今荒木委員が仰ったように、強制加入ではなくても、任意加入の方式もちろんありまして、ドイツでは多くは任意加入の形式で今入ってるわけですけれども、これもまたですね、EU の立場から言うと、要するに加入の可能性を拡大するというものでありまして、必ずしも強制加入をしろという、そういうようなことではないように考えています。ただし、先ほど例を挙げましたオーストリアなどでは強制加入ということになっておりましてですね、そのへんのところは各国の法体系との整合性の中で、とにかく加入の可能性を増やすというようなことではないかと思えます。

それから第2点の第三類型に関して言いますと、これはドイツの中でもやはり議論はあるようでありまして、すでに第三類型については現行法となっております、そのことが問題であるというよりは、第三類型として労働者類似の者ということで具体的に、例えば年間収入の半分以上を1つの委託者から報酬を得ているんだということが、狭すぎるとか、そういう具体的な要件において「これでいかなものか」というようなことで問題になっております。

そして社会保険に関して言うと、これもひとつの委託者から一定期間取引関係にあることってということで、労働者類似の自営業者という概念を立てて、それが社会保険の適用対象になるんですけれども、これは弁護士の先生方、弁護士とインタビューしたときに言っていましたけど、こういうふうに広げても結局紛争は全然減らないということで、特に年金保険機構と弁護士さんとの間では、問題といいますか、紛争は非常に多くなっていて、且つ年金保険機構の非常に頑なな態度で、弁護士がかなり努力をして労働者類似性を主張してもなかなか認めてくれないということをおっしゃっていました。

以上です。

阿部委員どうぞ。

○ 阿部委員

すみません。ありがとうございました。6 ページ目の、この、なんですか。一人自営業者の人数の動きをグラフで見ると、2002 年から 2004 年にかけて急に増加しているんですね。これは、ちょっと正確には忘れちゃったけど、2、3 年前にドイツの雇用保険制度を調査したときにですね、公共職業紹介所の方が、ハartz 改革で相当自営業者のほうに誘導していったと。職業紹介もそのような形で進めていったんだと。雇用保険制度では、任意加入で自営業者の方々が入れるんですけれども、それもハartz 改革でそういうことをやったので、政府が責任を取って任意加入を認めるということをおっしゃっていたんですね。ちょうどそのグラフが綺麗に出ているなというふうに、まずひとつ感想があります。

それで、先ほど山崎さんのアメリカに関するご報告では、かなり所得に関して二極化しているというような状況があるんだということをご報告いただいたのですが、ドイツについてです

ね、この適正な報酬額の確保といったところが、この一人自営業者に対する保護の問題、課題として挙がっているわけですが、実際所得水準なりですね、そういった所得の二極化みたいなことがあるのかなのかっていうのは、私把握してませんので、もし情報があればお知らせいただければと思うのですが。

○ 芦野委員

きちんとお示しできるデータがあるわけではないのですが、インタビューの中でもやはりドイツでも二極化しているというのが複数の方が仰っていたところでもあります。特に弁護士にインタビューに行ったときは、弁護士に来るような自営業者は、一人自営業者でも稼いでる人が多く、自分たちは別に労働者類似と認めてもらう必要はないと言っている人も多いというような意見ではありました。

一方で、やはり労働組合のほうに行きますと、低所得者の人が多く、困っているのだからその人たちにも保護を与えるべきだというようなお話もございました。

○ 鎌田座長

では私が補足で。まず今、阿部委員が仰ったように、データでハartz改革の影響ってあるのではないかと。これは連邦労働社会省も言ってますし、DGBも言っております、まずやはり政策的なものであるだろうと。ただし、それをどう評価するっていうのは、かなり争いがあるって、つまりそのこと、そういうハartz改革によって、就業機会の確保を図っているという意味ではポジティブなんですけど、労働組合の立場から言うと、それによってより不安定化したんだっていう評価にも繋がりますし、それについてはドイツの中でも評価については争いがあるということです。

二極化については今芦野先生が仰ったとおりであります、先ほど芦野先生がご紹介しました連邦労働社会省の委託を受けた調査研究においても、やはり二極化が進んでいるということから、各種社会保険の適用拡大ということも必要になってくるという、そういうようなことであります。

はい、他にございますでしょうか。では、なければ、どうも芦野先生ありがとうございました。以上としたいと思います。

それでは議論に入りたいと思いますが、まず前回下請法に関して委員からご質問がありました。これに関して事務局から説明があるとのことですので、宜しく願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

はい。前回の議論の中で、下請法の書面交付がされなかった場合に契約が成立するか、民事効力があるのかどうかという議論があったかと思えます。これに関しまして、本日ご欠席の土田委員からご回答を預かっておりますので紹介させていただきます。

前回の議論のとおりとはなるんですけれども、やはり書面交付がなくても、下請取引を行う旨の合意によって契約自体は成立すると。ただし下請法3条は書面交付を親事業者に義務付けていますので、親事業者は契約成立後直ちに交付しなければならないということになるのだと

思われるというふうにご回答いただいております。

ちなみに裁判所で最近問題となった事件としましても、下請法に基づく文書の交付等がされていなかったとしても、直ちに私法上の契約の効力に影響するものではないとして、倉庫料の黙示的な合意を認めたケースもあると、併せて紹介をいただいております。以上になります。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。それでは、そのようなご報告ということであります。

それでは議題2の「報酬額の適正化等について」御議論いただきたいと思っております。前回の続きとなることから、事務局からの説明は省略いたしますが、資料の3、5として、前回の検討会資料を用意しております。なお、議論に入る前に、本日ご欠席の桑村委員から、報酬額の適正化等に関する御意見をいただいておりますので、これをまず事務局からご紹介いただきたいと思っております。お願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

度々失礼いたします。桑村委員からの御意見、私のほうから代読をさせていただきます。

報酬額の適正化についてですけれども、雇用類似の働き方において、最低賃金のような報酬規制を入れることについては、自由な取引の制限などのデメリットが指摘されるが、労働法から見た場合でも、報酬規制を入れた上で一定の例外を許容することは有り得る。現に最低賃金法においても、例えば試みの試用期間中の者について、都道府県労働局長の許可を受けたときには、最賃額から最大20%の減額が認められる。これを参考にすれば、雇用類似の働き方でも、初めて仕事をする相手でどのくらいのスキルがあるかわからないので、報酬を相場より低く設定しようというケースでは、同種の特例を設けることが有り得る。

また、家内労働法に倣って最低報酬を設定することができるという規定だけ導入し、あとは必要に応じて最低報酬額を設定するという方法もある。このように、報酬の適正化の方法としては、報酬規制を入れるか入れないかの二者択一ではなく、入れる場合でも一定の柔軟性を付与するという第三の選択肢があることを考慮に入れるのが適切と考える、との御意見です。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それでは、この件につきまして御議論をお願いしたいと思います。特に前回は、支払確保に関する議論が少なかったのではないかと感じておりますので、この点についても是非御発言、御意見をいただければというふうに思います。お願いいたします。

それでは、ちょっと私のほうで問題をもう少し具体的にしたいと思っておりますので、発言をしますが、この支払確保の中で特に問題となることはですね、その発注者の都合による休業やキャンセル、それから報酬の支払期日の設定、あるいは成果物の受け取りの問題。こういったことが出てくるのではないかとと思いますが、ちょっと実態についてどなたかご紹介いただければと思います。村田委員もしご存知であれば、今申し上げたような支払期日の設定だとか、それか

ら発注者の都合による、契約は結んだんだけど仕事が回ってこない、実質休業になってしまいうわけですけれども、そういった場合の報酬の問題とか、あるいはキャンセルの場合とか、実態としてそういうことがあるのか。また、そうなった場合にどういう処理を事業者間、当事者間で行っているのか。もしご存知であればご紹介いただければというふうに思いますが。

○ 村田委員

座長からご質問がありました発注者の都合による支払期日の変更などですが、支払の期日の設定や変更については、当初の決定よりも早く完成した分については問題ないかと思いますが、納品遅れにともない、支払いが先延ばしになることがあります。例えば、決算を伴うなど期日が動かせない場合。例えば決算時は、納品され、それを実際に使用しないと監査的には納品とは認められません。そうした場合にペナルティが生じるかという、その大小や状況にもよります。小規模なものでは、事前連絡などであまりペナルティは生じず、発注者側が責任を負うケースが多いと思います。しかし、例えば、住宅の完成など納品の期日が動かせないものについては、何らかのペナルティが生じると思います。しかし、一般的にはそれほど多くないと思います。

それと、休業の問題では、通常の場合は、契約後に仕事がない場合や、その発注が遅れる場合について言えば、特に契約条項に定めていない場合は、ペナルティが生じるということはないと思います。休業の期間についてですが、報酬については出来高払いなどのケースでは、その何割を保障するというようなものは、あまり契約上では見られないと思います。あくまでもケースバイケースですが、ノーワークノーペイの上に立つ契約が多いと思います

○ 鎌田座長

あと、大体納品期日を定めて、検査をして納品をするっていうような形になるかと思うんですけども、そうした場合に、これは質の問題というか、契約内容の問題とも関わりますけれども、やはり納品期日をなかなか決めてくれないとか。あるいは今言ったように、納品期日じゃない、検査の期日ですね。そういったようなこともあるというふうに聞いているんですけども、それについて何かご存知であれば。

○ 村田委員

大きなプロジェクトの場合は、検査とか納品について定めていると思うのですが、現実には小さい仕事の範囲、10万円以下のものとかについては、1日遅れる2日遅れるというのは、あります。例えば、1人で仕事をしている場合、今の寒い時期に体調不良で「少し期日が遅れます」など、取引先に連絡をされていると思いますが、それはもう当事者間で解決することであって、それによって契約条項を変えるとか、改めて変更の取り決めをすることは、あまりないかと思います。

○ 鎌田座長

はい、わかりました。はい、どうもありがとうございます。これに関連しまして、何でも結

構ですけれども、御発言をいただければというふうに思いますが。

はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

1つ前提として考えられるのは、労働者概念をどうするかというところで、これはまあ一般的な話でまた後で出てくると思いますが、労働者概念をどう考えるかで、労働者概念にあたる場合には最低賃金法等の適用が出てくるので、そこで一定の保護が図られると思いますが、例えば労働者概念を考えた上でもやっぱり労働者に当たらないと、雇用類似だという場合については、先ほど桑村委員の意見にあったように、最低賃金法や家内労働法の適用をどう考えるかと。オールオアナッシングではなくて、やっぱり実態に合わせて、特に労働者と代替性の高い、労働者を組み替えていけるようなパターンに、類型の人については、どう最低賃金法や家内労働法の適用を広げていくかっていう議論を、オールオアナッシングではなくて、やるっていうことが必要になってくるかと思えます。

もうひとつ、最低賃金・家内労働法だけではなくて、賃金支払確保法ですね。実際フリーランサーとして働いているけども、取引先が今もう簡単に潰れてしまう。法人が会社法の制定によって作りやすくなったけども潰れやすくなって、ペーパーカンパニーみたいな取引先がいっぱいあるので、それで潰れてしまって、報酬を確保できないって、それで泣き寝入りになってしまうってことが、かなり発生しているので、賃金支払確保法をどう適用拡大していくのかっていうことが必要になってくるかもしれません。それ財源は労災でやっているんで、労災の適用を拡大していくって議論と併せて、賃確法の適用の拡大を考えることも重要なことというふうに思えます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございませんでしょうか。

ちょっと私の個人的な関心ということなんですけども、先ほど休業補償的なものは、あるいは不就業というか役務を提供しない場合の報酬支払についてはノーワークノーペイのような形で実務はいつているんじゃないかというご紹介あったんですけども、労働者の場合にはご存知のように休業手当あるいは賃金については、不就業であってもそれが使用者の責に帰すべき事由がある場合には賃金請求ができるという取り扱いが判例上確立しているわけでありまして、一般にこの役務提供契約において、ここでの報酬リスクといいますか、どういうふうになっているのかを教えていただければと思うんですが、これは民法の先生のお知恵をいただければというふうに思いますが、鹿野先生、芦野先生、どちらでも結構ですがご発言いただけますか。すみません、突然振って。

○ 鹿野委員

一般的にはということですが、一般的にはやはり雇用の場合と請負の場合とは違って、請負の場合には仕事完成義務があり、その完成した仕事に対する対価として報酬が支払われるということになっているものと思われまして。したがって、その仕事ができているのに、例えば病

気その他の理由で仕事ができているのだけれども、その期間の何がしかの報酬を払ってくれということには、今の建て付けだと出来にくいということになると思いますが、いかがでしょうか。

ただ、それはあくまでも、請負と雇用をきっぱりと分けたときに、基本的な契約類型としては違いがありますよねという話です。ですから、実質的には雇用と似ているのに、形態を請負に変えただけだというような場合に、果たしてそれでいいのかというのは、次のここでの議論ということになるのだらうと思います。芦野先生何かありますか。

○ 鎌田座長

芦野先生もし良ければ。

○ 芦野委員

はい。まず、先ほど鎌田先生が仰ったような話は、民法の 536 条の第 2 項で、債権者側、つまり使用者側に帰責事由があるような状態で役務提供できなくなった場合には、その場合には、反対債権はそのまま残り支払請求ができることとなります。そして、今回の民法改正では、雇用でも履行割合に応じて報酬請求ができるようになるという規定が設けられ、そして請負であったとしても、その仕事が可分であり、それまでやった部分について注文者側が何らかの利益を受けるのであれば、それについての割合的な報酬請求を可能ではあると規定されました。ただ問題は、可分の仕事であったとしても注文者が受ける利益とは何なかというところは、条文では明らかではないので、今後解釈上考えていく必要はあろうと思いますが、一応そのような形で、部分的な割合報酬が、雇用であったとしても請負であったとしても委任であったとしても、請求可能であるという規定が今回の改正で入ったというところがあります。

○ 鎌田座長

はい、鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

補足をしていただいてどうもありがとうございます。私が先ほどお話をしたのは、請負人側が病気等で作業ができなくなった場合を念頭に置いたものだったのですが、芦野先生が仰ったように、むしろ注文者側の帰責事由によって作業ができなくなったという場合には、当然 536 条の 2 項の適用によって、一定の支払を請求することができる可能性があるのだらうと思います。

それから、請負人の割合的な報酬について新しく民法 634 条で規定が設けられたのですが、これも全く新しい発想というより、従来の請負の規定の下で、判例法理が展開されたものです。判例は、解除を制限するような形で、一部もうすでに仕事としてやってる過大な部分があって、注文者側にも利益があるというものについては、遡っての解除はできないのだと。その部分については、注文者が支払をしなければいけないのだという趣旨の判例がありまして、それを、少し形を変えて明文化したというところがございます。ですが、それはやっぱり、あく

までも注文者の利益になるような仕事がすでに為されているときに、その部分の対価ということでありまして、先ほどのような、請負人の側が注文者に帰責できない病気等で仕事ができないという場合については、なかなか支払を請求することは難しいというのが、現在の民法で、改正民法の下でもそうなるのではないかと思います。

○ 鎌田座長

はい。ありがとうございます。村田委員どうぞ。

○ 村田委員

すみません、別の視点で少し皆さんの御意見というか考え方を伺いたいのですが、今回の雇用類似の方の保護ということを考えてときに、一般的な最低賃金のようなものか市場価格か、若しくは、例えばAという仕事を発注したときに、その仕事を、例えば自社の従業員が行った場合と同程度の報酬額相当を補償すべきなのか、どのような観点、水準で考えたらいいか。両者にすぐ乖離がありますが、最賃レベルなのか、若しくは相当額なのかなど、どういう考え方に基づいたものにするのがよろしいのか、委員の方々の御意見を伺いたいと思いました。

○ 鎌田座長

村田委員としては、御意見があればご紹介いただければありがたいのですが。

○ 村田委員

私の場合は、最低賃金を補償するというよりは、例えばそれに、Aという仕事をしたときに、大体の市場価格を想定してお支払いをするというのが、まあ妥当なのかなとは思っております。

○ 鎌田座長

それは前提として、おそらくは委託をする場合、あるいは発注する場合に、一定の相場観というのが、個々の当事者間では共有してるということなんでしょうね。

○ 村田委員

そうですね。例えばAという成果物に対して、およそ3時間で完成できるというときには、最賃の3時間分を払うというベースの保護、と考えるのか、若しくは一般的にその仕事をされているような方たちの平均報酬額なのか、どのラインで考えるか、どの程度の保護を想定するかによって、保護のあり方というのが違ってくるかなと思います。

○ 鎌田座長

という問題提起をいただいたんですけども、もしそれについての御意見があれば伺いたいです。いかがでしょうか。

たぶん、保護ということであれば、今言ったような最低報酬額の設定と、いわば相当額につ

いての確保ということでは、だいぶ意味合いが違っているのかなというふうに思います。今、村田委員が仰ったように実務でいうと、最低賃金見合いというような感覚よりは、やっぱり目安というか、相当額ってことのほうが、想定しやすいと、考えやすいという、こういうようなことだったんですかね。

○ 村田委員

どちらが方向性としてはいいのかなと。

○ 鎌田座長

今ちょっとお聞きして、私も思いついたんですけども、確かに最低報酬、最低賃金って言えば時間なんですけども、成果物によっては、どうそれを時間に評価するかっていうのは難しい問題もあるということですよ。つまり当事者としては、相場としては何時間程度でできるものというイメージはありますけども、そのへんも含めてどう最低賃金見合いという場合に、どう計算し評価するかっていう問題が出てくるってということですかね。

○ 村田委員

はい。他の保護、保険とかいうものよりも、報酬の考え方が異なるので、どうしたらよいかと思っております。

○ 鎌田座長

はい。荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

今、村田委員が提起されたのは大変重要な問題だと思います。雇用というのは使用者の指揮命令に服して労働力を提供するという契約で、その対価が賃金ですから、最低賃金というのはその時間を使用者に委ねたことの対価です。それに対して、独立自営業者とか雇用類似の者の場合には、その指揮命令に服しているということが確定的にはいえない、そういう役務提供ですから、それを時間で換算して、その時間についていくらという最低賃金のような考え方をするのは、そもそもあまり適格的でない可能性が高いという問題があると思います。

この点、ドイツの民法典の612条は、報酬額が合意されていなくても、公定価格があればその公定価格の、そしてそういう公定価格がない場合にも、当該労務提供が、そういう報酬がなければ為されないということであれば、そういう賃金支払を合意したものと看做すというような、当事者間の合意がなくとも賃金請求権を根拠付けるような条文がございます。今ここで議論しているのは、おそらくそういう問題で、雇用類似の者の役務提供について、何らの対価も発生しないのはおかしいのではないかという場合に、それを補完するような規範が制定できるかという、村田委員が仰った第二のアプローチとして、適切な規範設定ができるのかという問題だと思います。

しかしこれは一方で様々な役務提供の形態があるところに、そういう割と固い規範を立てた

ときに、実態と遊離しないのかどうか。そこはかなり慎重に議論する必要があると思いますけれども、少なくとも2つの選択肢の中では、前者よりも後者について適切な規範制定ができるのかということを検討していくべき問題かというふうにお聞きしました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。

他に。川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。今荒木委員が仰ったところとある程度重なる部分もあるのですが、やはり具体的な状況としてどういうものを想定するのかを明らかにすることが、必要ではないかと思います。一般的に言うと、ひとつの方向の考え方として、特に雇用に当たるとは言えないけれども雇用との類似性が高いもの。準委任型というような言い方ができるかもしれませんが、雇用と言えるほどの、例えば指揮命令への拘束はないにしても、ある程度継続して労務を提供することが予定されているようなものなど、などですが、そういう雇用との連続性が強いものについては、現在の労働法上の最低賃金制度を前提とした場合には、雇用であるかないかで扱いが大きく変わるという状況が望ましくないのではないかと。そういう状況が生じると、雇用ではないほうに適切でない形で誘導する力が過度に働いてしまうんじゃないかというようなことを考慮する必要が強くなるように思います。

その一方で、これまでの関連する調査の中でも、このような最低報酬については、それを設定してしまうと、その水準に引き下げるような方向の力が働くとして、働き手やそれに近い立場から反対意見、慎重に考えるべきという意見も出ているということがあったかと思います。やや雑な言い方になりますが、適切な報酬の水準を設定するということが、何か難しいような状況だと、最低基準の数字として出てきたものがあるときに、何となくそこに引き寄せられるというような問題が生じてしまうのかなと考えています。そういう場面ではむしろこれまで出てきた議論の中では、適正な報酬の水準、最低報酬というよりは、例えば任意規定型とかガイドライン型の仕組みの中で、適正な報酬水準を決める仕組み。その中には賃金の決定についての説明義務みたいなものも入ってき得ると思いますが、そういうその水準の適正さを確保するための仕組みというような方向で考えるべき状況というものもあるのかと思います。雇用との類似性とか、あるいは適正な報酬水準を判断するための情報の遍在の状況、あるいはそうした情報がどれだけ明らかになってるかというような状況で話が変わってき得るのかなというふうには、ちょっと漠然とですが考えております。

○ 鎌田座長

はい。水町委員どうぞ。

○ 水町委員

状況は極めて多様になっているので、実態が非常に多様になっているということを前提に

きちんと議論をするっていうことが必要かなと思います。ひとつは、何のために規制をするのかという観点からすれば、例えば働く人の生活保護っていうのであれば最低賃金になりますし、報酬設定のときにはダンピング防止、不正競争を防止するっていうのであれば、別に生活保護の最低賃金とは、もっと高いレベルであっても低いレベルであっても、適正な報酬を設定するというやり方もあるので、それぞれの実態の中で何が必要かっていうことを考えながら、規制をかけるかどうかを考えるっていうのがひとつありますし、あとは、働く実態って、例えばウーバーであったり、アプリを使ったものであっても、いろんなものが出てきてまして、雇用類似って言っても一定の時間的拘束を伴うような雇用類似の形態もあれば、時間は全く関係なく、とにかく成果のアウトプットだけ見るっていうような形態もあるので、その実態に応じてどういう補償をすることが必要かっていうのも考えていかなきゃいけないのかなっていうふうに思います。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。

それでは、時間も少し押しておりますので、次の課題に移りたいと思います。次、議題3「就業条件について」であります。これは事務局から、まず資料の説明をお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

資料4について、手短かに説明させていただきます。資料4をお開きいただければと思います。ここでは就業条件ということで、主に就業時間に関することとか、あとは就業場所、安全衛生に関することについてまとめさせていただいております。

2ページをお開きください。まず、毎回登場しております、JILPTの独立自営業者の就業実態と意識に関する調査の関係部分についての抜粋になります。まず仕事に携わった日数についてですけれども、1ヶ月あたりの平均日数、専業のところグラフを見ていただきますと、20日以上というところで50%以上を占めているというところかと思えます。ただ一番右側の兼業、特に副業の方たちは、当然ですけれども日数が短くなっているという傾向がございます。

次のスライド3ページ目です。今度は1週間あたりの就業時間について見たものですが、これも全体を見ていただきますと、かなりまちまちというところかなというふうに思われます。専業で見えますと、30時間から50時間ぐらいが多いのかなと思われます。

4ページ目です。今度は契約の期間のパターンについて見たものになります。全体で見えますと、「契約期間、納期はない」という回答が約4分の1で、最も多くなっております。ただ、副業の人を見えますと、「10日未満」という回答で半数以上を占めているというような状況になっておりました。

5ページ目、今度は作業を行う日や時間に関する指示の状況について見たものになります。見ていただきますと、全体で見ると「全く指示されなかった」という回答が多く、「あまり指示されなかった」という回答も多いということで、指示されない方向での回答は多いのかなという傾向にありました。

ただ一方で、6ページ目のほうですけれども、作業を行う場所に関する指示の状況について

見てみますと、これも傾向としては指示されない傾向ということは変わらないんですが、業種によって若干差があるかなというふうに思われまして、「デザイン・映像製作関連」なんかですと、「全く指示されなかった」という回答でも65%占めているという状況。一方で右側のほうの「現場作業関連」か「生活関連サービス、理容・美容」、このあたりになってきますと、「常に指示を受けていた」という回答も2割を超えておりますので、一定程度存在するというところで、働き方の実態は多様化なのかなというふうに考えられます。

7ページ目、今度は病気や怪我の状況について見たものになります。これは今回安全衛生ということもテーマに入ってますので、その関連でお示ししているということになります。これも全体で見てみますと、「病気や怪我をしたことはなかった」という回答は8割となっています。ただ、「現場作業関連」なんかですと、病気や怪我によって仕事を中断したことがあったという回答も1割を超えているという状況になってますので、これも仕事に内容によってまちまちというところになるのかなと思われまして。

8ページ9ページ目はちょっと飛ばしまして、10ページ目です。独立自営業者を続ける上での問題点というところなんですけれども、これも安全衛生を考える上での参考ということで、労災保険のようなものがないということの問題点として挙げた方っていうのは3割弱で、そこそこ多く、全体で3番目に多い回答というふうになっています。一方で、「働く時間が長い、忙しい」という回答は7.8%となっていますので、労災などのニーズに比べると、そこまで高くないのかなというところでした。

その次11ページ。整備等を望む事柄ですけれども、今回関連しそうなテーマについて、赤の点線で囲っております。これ見てみますと、全体の傾向として、そこまで高くはないのかなと。保険に関しては1割を超えているというところはあるんですけども、その他に関しては1割切っているということで、契約内容の書面化の義務付けや相談窓口」といったニーズに比べるとそれほど高くないのかなというふうには思われます。

12ページ飛ばしまして、13ページ、ヒアリングの結果になります。第2回の検討会で聞いたお話としては、ITのワーカーの方からは、作業する場所としては、基本的には自宅で作業します、ということをお聞きしています。あとはイラストレーション協会のほうからは、物理的に負傷する可能性は他の業種に比べると極めて低いと。一方で、精神的な負担というのは非常に大きい、といったお話がありました。

また次14ページのほうですけれども、これは旧検討会のほうでのヒアリングの結果になりますけれども、運送関係の方からは、仕事をする時間や場所は発注者の要望で決まる、という話。あと出版関係の方からは、仕事をする時間は、本人がある程度決めることはできるけれども、納期に拘束されたり取材対象の都合で決まったりということがあつた、という話を聞いてます。また、IT関係の方からは、発注者の事業場で仕事を行うことを基本とするという話もあれば、別のITの関係者からは、時間や場所の指定はない、というお話ですので、同じ業界でも様々なのかなというふうに思われました。また、一番下のところですけれども、シェアリングエコノミーの事業者の方からは、働き過ぎを防止するために、ワーカーには1日6時間との目安の時間を示している、というお話もありました。

次のページ以降、現行制度についてまとめたところになります。16ページ、就業時間等に関

する現行制度ということで、労働者に適用される法令としては、労働基準法のほうでいわゆる労働時間法制の規定があります。ごく簡単にですけれども、そもそも労働者の場合ですと、1週につき40時間、1日つき8時間というふうに法定労働時間が定まっております。また、フレックスタイム制とか変形労働時間制といったような柔軟な働き方についてお規定もあります。また、休憩についても規定がありまして、一斉に与え、自由利用させなければならないということとされています。

17 ページに移っていただきまして、休日について。これも法定化されていて、毎週少なくとも1回与えなければならないということ。また時間外とか休日に労働をさせるときには、36協定が必要ですし、あとは今般の働き方改革の中で、上限規制が法定化されることになりました。また、事業場外で労働する場合、営業の方々などが想定されるかと思えますけれども、事業場外みなし労働時間制度というものがあったり、あとは裁量労働制といった働き方もありますということ。

18 ページのほうですけれども、年次有給休暇についても法定されてまして、6か月間継続勤務して8割以上出勤した場合には10日の有給休暇を与えなければならないということも法定化されていますし、今般新しく高度プロフェSSIONAL制度というものも加わっております。

飛ばしてすみません、19 ページです。今度は雇用関係によらない働き方の者に適用される法令等ということで、家内労働法の中で就業時間に関する規定がございます。委託者又は家内労働者は、当該家内労働者が業務に従事する場所の周辺地域において同じような仕事をする労働者の通常の労働時間を超えて当該家内労働者らが業務に従事することになるような委託をしたり、又は委託を受けることがないように努めなければならない、という努力義務が規定されております。

また、自営型テレワークのガイドライン。これは自宅又は自宅に準じた、自ら選択した場所において働く、テレワークの仕事をする人を念頭に置いているガイドラインになりますけれども、成果物の納期の設定の考え方としまして、ワーカーの作業時間が長時間に及び健康を害することがないように設定すること、その際には、1日8時間を作業時間の上限の目安としましょうというふうに記載させていただいております。就業時間については以上です。

20 ページ以降、今度は安全衛生に関する現行制度ということでまとめさせていただいております。まず労働者に適用されるものですけれども、1つ目としては、これまでの検討会の中ですでに議論のありました、安全配慮義務について記載をさせていただいております。その次以降は労働安全衛生法の規定、特に事業者主に係ってくるような規定について並べさせていただいております。危険防止措置としまして、機械とか爆発性の物とか電気等による危険、こういったものを防止するために必要な措置を講じなければならないといった規定が列挙されております。

21 ページのほうに飛んでいただきまして、その他にもいくつか規定があります。危険物を譲渡するような方については、その容器等にラベル表示が必要ですとか、あとはSDSと呼ばれてますけれども、安全データシートの交付をしなければならないということ。また、リスクアセスメントとしまして、事業者は危険性とか有害性について調査しなければならないといった規定もあります。その他安全衛生教育とか作業環境測定とか、そういった規定があるという

ころです。

また 22 ページのほうに移っていただきまして、健康診断ですね。事業者は労働者に対して、医師による健康診断を行わなければならない、ということも、労働者の場合では法定化されております。また、面接指導としまして、長時間労働するような方については面接指導を行わなければならない、あとはストレスチェックといったものも法定化されております。

23 ページ、今度は雇用関係によらない場合ですけれども、家内労働法の中でも安全衛生に関する措置は一定程度法定化はされています。委託者は委託に係る業務に関して、機械、器具の設備又は原材料等の物品を家内労働者に譲渡したり貸与したり、提供するときには、これらによる危害を防止するために、必要な措置を講じなければならない、ということとされております。また、家内労働者にも一定の義務に係るような仕組みになっております。

一方で自営型テレワークのガイドラインのほうでは、そもそも危険物はあまり取り扱うということには想定されないこともありまして、VDT 作業の適正な実施の方法などについて情報提供することが望ましいですよ、という話。あとは健康確保に関する相談を受けたときには、相談に応じて作業の進捗に応じた必要な配慮をするように努めましょう、といったことが書かれています。

最終ページ、24 ページについては、安全配慮義務の関係で、民法の信義則の規定を抜粋させていただいてます。早口で申し訳ないんですが、資料 4 については以上になります。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

すみません。資料 5 についても、一言。

○ 鎌田座長

失礼しました。お願いします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

はい、失礼いたします。資料 5 のほうが、主に御議論いただきたい点ということでまとめているものになります。就業条件は下のほうになりますけれども、1 つ目の○のところは就業時間等に関してどういうふうに考えますかということところです。

2 つ目の○のところは、安全配慮義務のようなものだったりとか、あと安全衛生確保すべき範囲や場合等について、どのように考えるかという点。

また 3 つ目として、今は安全衛生と時間について主にまとめていますけれども、その他就業条件に関して検討すべき事項あるかもしれませんので、その他として入れさせていただいてます。すみません、以上になります。

○ 鎌田座長

はい。はい、どうもありがとうございます。それでは、この件につきまして御発言をお願いしたいと思います。どこからでも結構です。

○ 小畑委員

よろしいでしょうか。

○ 鎌田座長

小畑委員どうぞ。

○ 小畑委員

安全衛生というと、労災を予防するために、どのようなことが必要かという問題なんですが、自営業者やフリーランスの方が、怪我、事故に遭って怪我をする、亡くなるといったような場面というのはどういうものが考えられるかという、あまりにも多様だということを念頭に置かなければならないと考えております。というのは、自宅ですべて作業していて、特に発注したほうからはですね、何も場所について関与がないという場合もありますが、それでもそれを納めに行ったところが結構危険なものを扱うような会社だったために、そこで被災するということがないわけではありませんし、また、例えば機械のメンテナンスなどを定期的にフリーランスで行っているような方がですね、そのお得意様が非常に危険なところなので、その作業に行ったところで被災してしまうということも、もちろん考えられるわけでありまして。

他方で、もう発注者側の指定した場所で、場合によってはその発注者の関係者と共に現場を同じくして働いているというようなこともございます。そうしますと、怪我に関して考える際にはですね、その発注者の関与がどれほどある場所であるのか、そしてその方々をですね、例えば労働安全衛生法的に、労働安全衛生法は刑罰法規でもあるわけですが、その視野に入れるかどうかによりまして、例えば労働安全衛生法で通路といえども、労働者が通路としているところは通路でありますので、その他の方が通路としている場所であっても、労働者が通路としなければ通路でないということになってしまいますので、安全管理のあり方に大きな影響があるような変革も有り得るようなスケールでも、可能性としては考えられると。そういうような多様性というものを考えに入れた上での議論が必要なのではないかと考えております。以上でございます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今、小畑委員のお話を聞いて私もそうだなと思ったのは、確かに通路っていうのは労働者が動くところを指してるわけですね。だけど実際そこを委託の就業者も当然通路として用いている、そこで安全衛生の規制が違っているのも大きな問題ですね。場所ということから考えると、同じように扱わなきゃいけない場合が出てくるんじゃないかという御指摘だったと思います。ありがとうございます。

その他でも結構ですので、どうぞ御発言をお願いしたいと思います。

はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

1つ。安全配慮義務は、狭い意味での労働者じゃなくても、もう広く適用されているっていう状況。けども、労災保険法とか労働安全衛生法の適用になったら、必ずしもそうではない。EU を見てみれば、労働安全衛生法は、かなり広く自営業者も含めて適用されるようになっている。簡単に言うと、例えば時間的、労働者に該当しなくても、時間的拘束を受けて働いている雇用類似の人については、その時間的拘束の下で健康被害を生んでしまうというのはやっぱり社会的にみて良くないことだろうっていうのであれば、労働時間規制類似の規制をかけることが望ましいんじゃないかっていうことになるかもしれないですし、さっき言ったように場所的な拘束の話であれば、同じ場所で働いている、同じ建設現場で働いている労働者と、一人親方で労働者に当たらないとされている人について、建設現場で色々労働安全衛生法上のコストを掛けてやっているにも関わらず、一人親方は別に適用ないよって。自分で裁判を起こして安全配慮義務違反で訴えるしかないよっていうのでいいかどうかって言えば、ちゃんとそれがダンプに繋がって、自営業者扱いするとコストが安く済むっていうことを失くすように、EU では労働安全衛生法の適用を拡大しているときに、日本では必ずしも今の段階ではそうになってないし、このままでいいのかっていうと、そこは大きな問題があるんじゃないかなとは思いますが。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますか。

水町委員、今 EU の例を出されたんですけど、何かこう、具体的に労働安全衛生に関して、EU でどういった取り組みを、指令とか、あるいは各国の法令でも結構なんですけど、どういったような規定ぶりになっているか、もしご存知であればご紹介いただきたいと思いますが。

○ 水町委員

ちょっと私ももう過去の記憶なんですけれども、EU 指令で「労働安全衛生法の適用には自営的な労働者も含めて適用するように」っていう指令があって、その指令に基づいて各国が国内法の整備をしているというふうに思います。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。

事務局にお願いっていうことになるかもしれないけど、労働安全衛生に関わるところで、もし蓄積していたデータの中で自営業者に適用している場面があれば、そういうものも今後ご紹介いただければ有難いなというふうに思います。もしなければ結構ですけれども。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

それは海外の事例ということですかね。

○ 鎌田座長

はい、海外の。EUに特定しなくても結構ですけれども。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

わかりました。確認をさせていただきます。

○ 鎌田座長

私の記憶では、イギリスはやはり同じように、かなり、自営業者含めて規制しているというふうに聞いた記憶がありますけれども。

他にございますでしょうか。もう予定の時間が参ってきまして、就業条件に関して、特にその他話題にしたいんですが、時間の関係で躊躇されている先生もいらっしゃるかと思いますので、次回簡単に就業条件についても、もう一度議題として挙げていただくということで宜しいですか。じゃあ事務局もそのような対応をしていただきたいと思います。

はい、ありがとうございます。それでは、ちょうど時間となりましたので、本日の議論はここまでとさせていただきますと思います。どうも御発言ありがとうございました。また、山崎委員、芦野委員、どうもありがとうございました。

次回の日程について、厚生労働省からお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

次回の日程等については、3月上旬を目途に調整中です。開催場所と併せて、追ってご連絡させていただきます。

○ 鎌田座長

はい。ではそのようなことでお願いいたします。これにて第5回雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会を終了いたします。本日はお忙しいところお集まりいただき誠にありがとうございました。