

第9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

定刻となりましたので、只今より第9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、鹿野委員、桑村委員から欠席のご連絡をいただいています。鈴木委員、それから、土田委員、阿部委員が、少し遅れて来るというご連絡をいただいております。

本日は、前回の続きとなる議題1「マッチング支援について」御議論いただいたのち、議題2「これまでの議論等の整理について」御議論いただきたいと思います。

議論に入る前に、事務局から連絡があるとのことですのでお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

まず、資料について確認をさせていただきます。本日配布している資料ですけれども、タブレットの中には資料1、資料2、資料4、それから、参考資料の1から参考資料の3-4まで入れさせていただきます。資料3-1、3-2については、紙配布とさせていただきますのでご確認いただければと思います。

また、4月1日付で事務局に異動がありましたのでご紹介させていただきます。雇用環境・均等局在宅労働課長の吉村でございます。

○ 吉村 在宅労働課長

4月1日で在宅労働課に参りました吉村と申します。宜しくお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

以上になります。

○ 鎌田座長

それでは、まず議題1、マッチング支援について御議論いただきたいと思います。前回の続きとなることから事務局からの説明は省略しますが、資料1、2として前回の検討会資料を用意しております。

それでは、自由にご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。何か募集状況とか、募集の実態などについて村田委員もし何か募集の状況なんかは、ご存知であれば少し御説明いただければ。

○ 村田委員

おはようございます。宜しくお願いいたします。募集の状況では、私共の媒体にはいくつかありますが、その中の1つに **Indeed** という求人のサイトがございます。その求人サイトで業務委託の求人検索をしましたところ、4万件を超える情報がありました。キーワード件数でいうと4

万 6,817 件でした。

それを職種別に分類をしました。営業系ではコンサル、コールセンター、調査。接客・販売サービス系ではインストラクター、美容師、デザイナー、講師、アドバイザー、コーディネーター。IT のエンジニア系では、開発、エンジニア、ヘルプデスク、保守。事務系では人事、経理、秘書、通訳、テープ起こし。物流・作業系ではドライバー、軽作業、大工、解体、警備。ウーバーイーツ。クリエイティブ・制作系では WEB デザイナー、ライター。医療・保育系ではベビーシッター。このような職業の中から無差別、無作為に 105 件のサンプリングをして、そこからどのような内容なのか把握しました。

内容は非常に多岐に亘っており、報酬は、1 作業 7 円という単価のものから、月給 100 万円までありました。web 系の製作物やアプリの製作は高額で、非常に幅広い。また、募集内容には、福利厚生のようなものもあります。それがいわゆる業務委託といわれる範疇のものなのか、仲介をするにあたり適正か否かを判断するような目は必要と思います。

人材派遣や人材紹介では、きちんと業法に定められた運営をしておりますが、雇用類似の場合は、そこまで規制してマッチングをするべきか、業務委託ですので、BtoB の取引として、そこは市場に任せる、状況に任せて判断をしながら進めていく。どういう形で募集や仲介をするのがよいのは非常に難しいところですが、その実態を見て、適切な判断ができることが仲介側に必要でないかと思いました。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございました。他にマッチングに関連して何かございますでしょうか。川田委員。

○ 川田委員

ありがとうございます。自分の中でも十分整理できてないところもありますが、議論のためにということで。

前回最後のところで述べたことの補足になりますが、マッチング支援に関して何らかの仕組みが必要かどうかということ考えた場合に、まず、想定される契約の仕方が、ある程度継続的な、1 回契約すると継続的に働くようなものを念頭に置くのか、あるいは 1 回限りの仕事を受けるということを念頭に置くのかということで変わってくる部分があり、大雑把に言うと前者のほうが労働法が用意している雇用労働者に関する仕組みと近いものがイメージできるということになるのではないかということが、ひとついえると思います。

それから、もうひとつ考えたのは、その仕組みにどういう機能を期待するのかということで、一番基本になるのは、単純にこの雇用類似と呼ばれるような働き方で働くための契約が、より円滑に多く結べるようにしていくということだろうと思いますが、このような観点からは、おそらくお互いの情報の流通を良くしていくような仕組みということが基本になるのかと思います。

ただ、同時に、例えばそこでのマッチングに何らかの公正さを求める。例えば契約を結ぶ際に、前提となる情報が正しく提供されるかということ、不当な契約が結ばれないようにするという観点から考えていくとか、あるいは働き手に働く機会が公正に与えられる。逆に不当に働く機会

を制限されないというようなことを考えるのと、あるべき制度の考え方もそれに応じて変わってくるところがある。

あるいは、別の角度から、契約の中身について、例えば働き手の持っている能力が正しく評価されて、それに合った、適切な水準の報酬が与えられる機会が増えるようにする。要するに、今述べたような働き手が提供する仕事のレベルと報酬のバランスという意味での契約内容の適正化ということまで考えるのであれば、やはりそれによってあるべき制度の考え方が変わってくるところがある。こうしたことを考えると、情報提供の仕組みであるとか、あるいはもしかすると機会の均等を保障するための何らかの仕組みが入ってきたり、あるいは第三者が仲介するような場合に、ハローワークのような政府が何らかの役割を果たすのか、あるいは民間の事業者がやる場合に、その活動について何らかの制限が必要かというようなあたりが、制度内容として具体的に考えていく上での中心になろうかと思いますが、その具体的な中身を考えるときに、仕組みにどういう機能を期待するか、どういうところに重点を置くかで考え方が変わってくる部分があるんじゃないかというふうに、大雑把ではありますが、考えています。以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。他にございますでしょうか。芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

これまで示していただきましたデータは、特に働き方の種類などについては拘らずに、すべてをまとめた形でのデータとなっておりますが、一方でヒアリングの内容につきましては、やはり働き方の内容で、それぞれ考えていらっしゃる、あるいは抱えている問題等が異なる場合も有り得ると思いますので、そうすると支援においてもそここのところをきちんとフォローするのか、それともハローワークみたいな大きなまとまりを作って、その中で個別に対応するのか、どちらかの方法を採用するか。どちらも多分メリット・デメリットあると思いますので、そういうところも一度検討してみたほうがいいのではないかなと思います。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。他ございますでしょうか。

はい、ありがとうございます。前回との続きということで、マッチング支援につきましては、前回、仲介業者あるいはプラットフォームを含むようなマッチングの問題もありましたし、また今御議論いただいたところで実態のご紹介をいただいたところで、契約条件の内容については、労働者あるいは労働者を目指す者に、志向する者については職業安定法等で、労働、就業条件明示、労働条件明示については厳格な、細かな規制が働いておりまして、求人広告等においても、しっかりとそのへんのところはチェックをできるようになっておりますけれども、業務委託については、その実態はどうであるかっていうのはまた別の問題ではありますけれども、少なくとも委託・請負という働き方については、現在のところ、そういったような職業安定法の適用はないという中で、こういったところがどう考えるか。労働市場というのは、おそらく働き手にとっては、例えばある時には委託、ある時には労働者ということが有り得ると思いますので、そういっ

た状況を考えた場合に、こういったマッチングについての統一的な取り組みというのが必要ではないのか。あるいは、もし必要だとすれば、どのような仕組みが今後考えられるのかということがひとつの課題としてあるのではないかということ、今ご意見を伺って私としては感じたところであります。

さて、他になければ、次の議題に移りたいと思います。

次に議題2、これまでの議論等の整理について御議論いただきたいと思います。一応各論において様々な御議論をいただいたところでありすけれども、ここから総合的な検討を進めていきたいと思っております。

さらに、いくつかの新たな資料も、調査結果もあるやに聞いておりますので、それも含めて事務局から資料の御説明をお願いいたし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

それでは資料3、資料4について説明をさせていただきます。まず資料3-1をご用意いただければと思います。独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）によります「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等」について、速報値ですけれども、ご報告をさせていただきます。

まず、1ページ目お開きいただければと思います。ここで行ったものとしましては、雇用類似の働き方に関する人数がどのくらいいるのかということで、試算をさせていただいたものになっております。ただ、雇用類似の働き方という定義につきましては、今まさに議論いただいているところですので、今回何を見たかといいますと、一番上の部分ですね。発注者から仕事の委託を受けて、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者、こういった方に関して人数を試算したというものになっております。

簡単な調査の方法について先に御説明させていただきます。5ページお開きいただければと思います。5ページ、調査・試算方法の概要ですが、1つ目、一番上の調査手法ですが、インターネット調査を用い、平成29年の就業構造基本調査の分布に基づくウェートバック集計を行ったという形のものになっております。

続きまして6ページ、おめくりください。調査の対象ですけれども、「国内在住」の「20～69歳」で「ふだん何か収入になる仕事をしている者」というふうにしております。この「ふだん何か収入になる仕事をしている」というのは、就調と同じ形で聞いているものになります。その収入になる仕事の内容を尋ねまして、その内容に応じてそれが雇用者等なのか自営業者なのかということで振り分けを行って、ウェートバックをしているというものになっています。

下の1～17までであると思うんですけれども、このうち8番から16番に該当する方で一定の条件を満たしたものであるという方の人数を試算しているというものになっております。

7ページから9ページまでにつきましては、そのウェートバックの方法の細かい話になりますので、すみません、今この場では少し省略をさせていただきます。

続きまして10ページをお開きいただければと思います。調査の内容についてですけれども、人数の試算に関係する部分、スクリーニング調査の流れは、大体下の図のようになっております。まず、法人の経営者、個人事業主をしますという方につきましては、自身で店舗を構えている

店主に該当するかどうかということを確認をしています。これで「いいえ」と回答した者、あるいは右のほう「個人業務請負・受託」「フリーランス」「自営型テレワーカー」等の選択肢を選んだ方について次に進むということになっています。その後、「自身が雇用主となって、従業員を常時、使用しているか」ということを確認しまして、「常時ではないが使用することがある」あるいは「使用していない」という方については次に進みます。常時使用している方につきましても、それが家族従業員のみであれば次に進むということにしています。最後に発注者から業務・作業の依頼、委託を受けて行う仕事かということを確認しまして、「はい」という方についてはスクリーニングクリアといえますか、人数の試算対象になるということになっています。

結果ですけれども、すみません、1ページ目のほうにお戻りいただきまして、1ページ目が全体で見たものになっているのですけれども、濃い青い部分。「発注者から「業務・作業の依頼（委託）」を受けて行う仕事」をしているという方が大体 228 万人ぐらいではないかと試算されております。このうち主に事業者を直接の取引先とする方については約 170 万人、主に一般の消費者を直接の取引先とする方については約 58 万人という試算の結果になっております。

ご参考までに、平成 29 年の就調での 15 歳以上人口での有業者の数については、大体 6600 万人とされています。ただ今回の調査については、年齢が 20 歳～69 歳までというふうに限定されているところに留意が必要かなと思います。

2 ページお開きください。2 ページ 3 ページのところ、本業と副業別に出ささせていただいております。2 ページは本業になるのですけれども、こちらで見えますと、主に事業者相手という方が約 130 万人。一般の消費者相手という方が約 39 万人というふうにされております。

3 ページ目です。3 ページ目が今度副業について出ささせていただいたものになっています。ここでの副業の定義なのですけれども、上の方の※、ちょっと小さいのですが書かせていただいております。ここでの収入とは、収入になる仕事は 2 つ以上で収入最多の仕事が雇用者等、つまり自身で事業等を営んでいない者ということで、かつ収入次点、次に多い仕事が自身で事業等を営んでいる者というふうにしております。ですので、例えば 3 つ以上の仕事をしていて、3 つ目の仕事がクラウドワーカーですという方については、ここでの副業には含まれておりません。また、収入ベースで本業・副業を考えていますので、本人の認識として「私はこっちのほうの本業だ」とか、そういう形では見ていないということになっております。この定義での副業に関しましては、主に事業者相手という方が約 40 万人。一般の消費者相手という方が約 19 万人という試算の結果になってございます。資料 3-1 については以上になります。

続きまして、資料 3-2 ご覧いただければと思います。この調査の続きになるのですけれども、今度は本調査ということで、実態調査といえますか、実態把握関係の項目についてご紹介をさせていただきます。

まず、1 ページ目、概要を示させていただいておりますけれども、調査の方法につきましては先ほどの資料 3-1 のところに記載をさせていただいております。本調査の対象者につきましても、資料 3-1 の 10 ページ 11 ページをご参照いただければと思います。要するにスクリーニングをクリアした方々を対象としているというものです。この資料上示している割合につきましては、ウェイトバック後の数を基にしている割合になっております。倍率等の調整など細かいことを行っているのですけれども、そういった細々したことも資料 3-1 の 12 ページ 13 ペー

ジのところに記載させていただいておりますので、宜しければご参照いただければと思います。

すみません、時間の関係もありますので、早速中身に入らせていただきます。2ページおめくりいただければと思います。属性①ということですが、ここでは年齢について聞いたものになっております。オレンジの背景になっているところが、主に事業者を直接の取引相手とする方で、右側の青い背景となっているところが、主に一般消費者を直接の取引先とする方について見たものになります。右左どちらを見ていただきましても、一番上の60歳～69歳という割合が最も高くなっているかと思われれます。特に本業で見ても、60代の割合が高くなっておりまして、副業につきましても、30代や40代の割合というのも一定程度高いのかなというところで、本業と副業でちょっと年齢層に差が見られるかなというところでした。

続きまして3ページです。今度は性別について見たものになります。共に男性が若干多く、全体で見ても7割弱ぐらいとなっているかと思われれます。前回のJILPTの調査結果だと男性6割女性4割ということでしたので、やはり男性のほうが若干高いという傾向にあるのかなと思われれます。ただオレンジのほうで見ても、副業に関しましては女性のほうが少し高くなっているという結果になっておりました。

続きまして4ページです。今度は仕事と家事や通学、どちらが主役ですかということについて見たものになります。全体的には、主に仕事をしているという方が多くなっているのですが、赤い部分、家事が主で仕事もしているという方も2割、3割ぐらい、一定程度いらっしゃるのかなというところでした。

続きまして5ページ6ページ、仕事の内容について見たものになります。かなり幅広く項目を聞いており、2ページに結果がまたがっているものになります。就業形態別に見てみますと、本業、真ん中の赤い棒のところですが、本業では「建築・土木、測量技術者」、「その他」、「建設・採掘」、「その他サービスの仕事」、「情報処理・通信技術者」、「製造・生産」の順に割合が高くなっています。副業で見ても、「研究員、教員、講師、インストラクター等」、「その他」、「入力」、「記者、ライター」、「歌手、声楽家、楽器演奏家、俳優、声優、司会、演芸家」、こういったあたりが多くなっております。細かくは、すみません、お時間の関係で省略をさせていただきますが、あとでお時間のある時にご覧いただければと思います。

7ページ8ページ目が、同じ項目につきまして一般消費者を直接の取引先とする方について聞いたものになります。こちらで見ると、全体では「その他サービスの仕事」というのが最も高いということで、本業で見ても同じ傾向。副業で見ると、8ページのほうになるのですが、「商品の営業・販売等」。このあたりの割合が最も高いということで、若干傾向の差が見られるところでした。

飛ばしてすみませんが、9ページをお開きください。9ページが、業務請負等の仕事を始めてからの期間について聞いたものになります。左側のオレンジのほうを見ていただきますと、本業では20年以上という割合が最も高く、3割を超えているという状況になっております。一方で副業のほう見ていただきますと、20年以上という割合は少し低くなっておりまして、むしろもう少し短い期間での回答の割合が高いのかなというところでした。

続きまして10ページです。今度は現在の働き方を選択した理由を聞いたものになります。全体的にですね、一番左側「働く時間を自分で決められるから」という回答が最も高くなっており

まして、次に「自身の裁量で仕事を進められるから」という回答が高くなっています。あとは右から3つ目ですけれども、副業では本業に比ばまして、「家計を補助するため」という割合が若干高くなっているかなという傾向も見受けられました。

11 ページですが、11 ページは同じ質問につきまして、一般消費者を主に直接の取引先とする方について聞いたものになります。大きな傾向は変わらないかなということで、説明は省略をさせていただきます。

続きまして12 ページです。12 ページは主な就業場所について聞いたものになります。全体を見ていただくと、「自宅」という回答が多いのかなというところで、特にオレンジのほうにつきましては、すべての類型で50%を超えているという状況でございました。

13 ページです。今度は業務請負等の仕事に携わった1か月あたりの平均日数について聞いたものになります。事業者相手の方について、本業で見えますと「21日以上25日以内」というものが最も高くなっておりまして、一方で副業につきましては、「5日以内」という回答、一番下のところが最も高くなっておりまして、「10日以内」という回答の割合を合計しますと6割弱というふうになっていますので、ここも本業と副業で傾向に差があるのかなというところです。

続きまして14 ページです。今度は仕事に携わった1日あたりの平均時間について見たものです。これも日数と同様に本業副業で差はありまして、本業で見えますと左のほうですが、「6時間以上8時間未満」という回答が最も高くなっており、副業のほうは「2時間以上4時間未満」という回答が最も高くなっているという状況でした。

続きまして15 ページです。今度は業務請負等の仕事の平均年収について見たものになります。全体で見えますと、「50万円未満」という回答が最も高くなっているという状況でして、この傾向は副業について特に高いのかなというところです。

この年収につきまして、もうちょっと分析をしたものが16ページになっております。16ページの年収につきまして、主たる生計維持者かどうかということでクロス集計をしたものになります。こちらで見えますと、①本業のほうですけれども、主たる生計維持者という方につきましては「50万円未満」が11.8%ということで、全体の傾向よりはだいぶ低くなっているのかなというところで、平均年収につきましては、単純に見るだけではなくてもう少し分析をしていく必要があるのかなというふうに思われるところです。

続きまして17 ページですけれども、今度は主に一般消費者を直接取引先にする方について見たものになりますが、これも大きく傾向は変わらないのかなというところで説明は省略をさせていただきます。

続きまして18 ページです。仲介事業者の利用状況について見たものになります。全体を見ていただきますと、「仲介事業者は一切利用していない」という回答がすべての類型で高くなっておりまして。ただ、比べてみますと、本業よりも副業のほうが、「クラウドソーシングなどを利用している」、一番下の青いところですが、この回答がちょっと高くなっているのかなという傾向が見受けられました。

続きまして19 ページです。今度は先ほどの青い部分、「クラウドソーシングなどを利用している」と回答した方に対しまして、定期的に利用しているクラウドソーシングなどの数はどのくらいですかというものを聞いたものになります。全体的に「1つ」又は「2つ」という回答が圧倒

的に多くなっているというような状況でございました。

続きまして 20 ページです。取引先と、取引先の専属になる、あるいは取引先を他社より優先するといった取り決めをしていますかということ聞いたものになっています。全体を見ていただきますと、「していない」という回答が最も高くなっているという状況ですけれども、次に多かったのが「取り決めはないが、専属や優先が慣行となっている」という方で、本業だと 3 割弱はいらっしゃるという状況でした。専属や優先の取り決め違反した場合に何か予想される対応がありますかというのを聞いたのが、隣の点線の青囲みのグラフになっています。全体的に「ペナルティは特にない」と回答した割合が高くなっておりませんが、次に高かったのが「現在の契約が解除（解約）される」という回答、こちらも 2 割 3 割ぐらいはいらっしゃるという状況でございました。

続きまして 21 ページです。今度は取引先での従業員経験、元々取引先の従業員でしたかということについて見たものになります。全体的に「いいえ」という回答が圧倒的に多いという状況でした。取引先の従業員でしたと回答した方について、その当時と今の仕事内容の違いについて聞いているのが隣のグラフです。これについては「同じ仕事をしていた」という回答が多くなっているという状況です。

続きまして 22 ページです。今度はトラブルについて聞いたものになっております。取引先とのトラブルについて、全体でも、就業形態別に見てみましても、「トラブルになった経験は特に無い」という回答が最も高いという状況でございます。あったものの中では、全体、就業形態共にですけれども、「報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった」という回答が今回は一番高いという状況でした。他にも「仕事の内容・範囲について揉めた」とか「報酬が一方向的に減額された」、こういった割合が少し高めに出ていたという状況でございます。

23 ページ。こちらにつきましては、先ほどのトラブルの中で最もよくあったものについて単数回答してもらったものになります。大きく傾向は変わらないかなということで、こちらは省略をさせていただきます。

24 ページをお開きいただければと思います。今度はトラブルへの対処法として最も多かったケースは何かを聞いたものですが、全体でも就業形態別でも、「取引先と直接交渉した」という回答が一番高くなっていて、ただ、「特に何もしなかった」についても、2 割 3 割、3 割ぐらいいすかね。いらっしゃるという状況でございます。

続きまして 25 ページです。取引先とのトラブルに対処した結果、そのトラブルの解決状況はどうなっているかというものを見たものになります。真ん中の「解決したものもあるし、解決していないものもある」という回答が大体 5 割ぐらい。「すべて解決した」という一番下の類型につきましては 3 割強ぐらいという結果でございました。

続きまして、26 ページ以降ですけれども、今度は同じような設問につきまして、一般消費者を直接の取引先とする方について聞いたものになっております。こちらにつきましては時間の関係もありますので省略をさせていただきたいと思います。

続きまして 30 ページをおめぐりいただければと思います。今度は主要な取引先との業務請負等の仕事を始めてからの期間について聞いたものになります。本業で見ていただきますと、「20 年以上」というのが最も多くなっているという状況で、副業のほうでは「1 年以上 3 年未満」と

いうところが一番高くなっているという状況です。副業のほうが若干短い傾向かと思えます。

31 ページです。今度は主要な取引先から得られる年収が個人年収全体にどのくらいの割合占めているかというのを聞いたものになっております。本業について見てみますと、「9割以上」という回答が26.5%と4分の1を超えている状況です。一方で副業では「1割未満」という回答が最も高くなっておりまして、3割未満の回答の割合を合計しますと6割弱ということで、当然かといえは当然なのですけれども、本業と副業とでは差があるというところです。

続きまして32 ページです。グラフ4つあるのですけれども、主要な取引先からの業務依頼に対して断ることができるかといった内容について聞いているものになります。まず①、左上のグラフですけれども、主要な取引先との契約上や取り決め上で個別の業務依頼を断ることができるかというものについて聞いたものになります。できるようになっているという回答が大体7割ぐらいになっております。断ることができるようになって、あるいはわからないと回答した方々に対して、実際に業務依頼を断ったことがあるかについて聞いたのが②、右上のグラフになっています。見ていただきますと、「ほとんどない」「まったくない」という回答で大体7割ぐらいを占めるというところなのですが、一方で「たまにある」という回答も3割ぐらいはいらっしゃるという状況になっております。この設問について「よくある」「たまにある」というふうに回答した者を対象として、次、③のところですが、主要な取引先からの業務依頼を断った場合に業務依頼があったかなかったかについて聞いたものになっております。これについては、「業務依頼があった」という回答のほうが高く、本業だと9割ぐらいというふうになっておりました。最後④ですけれども、主要な取引先から業務依頼を断った場合に予想される対応は何かというものですけれども、「ペナルティは特にない」という回答が最も高くなっていて、次いで「わからない」「今よりも受注が減らされる」の順に回答の割合が高いという状況になっております。

続きまして33 ページです。主要な取引先との仕事内容の決定について見たものが左側の①の部分です。見ていただきますと、「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」という回答の割合が最も高く、6割ぐらいというふうになっております。次に多かったのが「発注事業者が、一方的・定型的に決定する」ということで、選択や交渉の余地はないという回答が高くなっているという状況でございました。隣の②が仕事の報酬についての同様の設問になっております。こちらにつきましては、先ほど①のほうと比べますと、青い部分、一方的・定型的に決められましたという回答の割合が少し高いのかなというところで、特に副業につきましては、その回答が5割を超えるという状況になっております。

34 ページですけれども、同じような設問が続きます、③につきましては仕事の期間や納期について聞いたもの、④については取引先の都合で変更される場合の変更内容の決定について聞いたものになっております。ただ33 ページのグラフの傾向とそれほど大きくは変わらないのかなということで、詳細は省略をさせていただきます。

続きまして35 ページです。報酬額の算定基礎について聞いたものになります。複数回答になっておりますけれども、全体を見ていただきますと「出来高」という回答が最も高くなっております。次に多かったのが一番左「作業に要した時間数」ということで、3割ぐらいとなっております。

36 ページにつきましては、これを単数回答、最も比重の大きい算定基礎というところで見ても

のようになりますが、傾向は大きくは変わらないのかなというところです。

37 ページお聞きください。今度は就業日時・場所に関する指示の状況について見たものになります。左側が就業日時に関して主要な取引先からの指示の状況というところですが、指示されることは、全くない」という回答が最も高くなっている状況です。次に多かったのが「業務の性質上、当然に指定される」という回答の割合でして、常に指示を受けている、しばしば指示を受けている、このあたりの回答はそれほどは高くなかったのかなというふうに見受けられます。右が就業場所に関する指示の状況ですが、こちらでも大きく傾向は変わらないのかなというところで、ただ①に比べますと、「指示されることは、全くない」という回答が少し高いのかなというところです。

続きまして 38 ページです。38 ページ、顧客との打ち合わせに同席する際に、主要な取引先の社員であるかのような振る舞いを求められることがありますかという、例えば取引先の社員の名刺を渡すように言われているとか、そういうことかと思えますけれども、そういったことについて聞いたものになります。「求められている」という回答は、いずれも 15%、14%くらいということで、それほどは高くないのかなというところでした。

39 ページです。今度は主要な取引先との契約上、引き受けた業務の全部又は一部を他者に代行に行わせることができるかということについて聞いたものになります。①のほうですが、「他者に行わせることはできない」という回答が一番上の紫の部分で最も高くなっているという状況です。他の選択肢を選んだ方につきまして、実際に他者に代行に行わせる際に主要な取引先から許可を得る必要があるかというのについて聞いており、これは大体半々ぐらい。副業で見ると、「許可を得る必要がある」という回答が若干高いのかなというところでした。

続きまして 40 ページです。40 ページ、主要な取引先との関係性について見ていったものになります。まず左上の①ですが、主要な取引先から予定されていた業務以外の業務に従事させられた経験について見たものになります。「まったくない」という回答が最も高くなっていて、「ほとんどない」という回答を併せると大体 8 割ぐらいです。ただ「たまにある」という回答も 2 割ぐらいはいらっしゃるという状況でした。②が受領拒否された経験、③が報酬の減額・未払いにあった経験について聞いたものになりますが、これらについては「全くない」「ほとんどない」で約 9 割を占めているという状況です。

41 ページです。業務請負等の仕事をする中で、公的な支援や整備を求めたいと感じている事柄があるかというのを聞いたものなのですが、全体的に「特にない」という回答の割合が最も高いというふうになっております。整備等を求める事項について見てみますと、「仕事が打ち切られた場合の支援」、「最低限支払うべき報酬額の策定」、「仕事が原因で負傷した・疾病になった場合の支援」という順に割合が高いというふうになっております。

最後、42 ページですが、今度は同じような設問について、一般消費者相手の人について聞いたものになっております。ただこちらをしてみても、一番高かったのが、やはり「仕事が打ち切られた場合の支援」というふうになっておりました。すみません、ちょっと詳細は省略をさせていただきます、資料 3-2 については以上になります。

最後、資料 4 をお聞きいただければと思います。これまでの議論等の整理ということで、これまで御議論いただいた中での委員のご意見等を幅広くまとめさせていただいたものになります。

必要性や保護する場合の規律の方法、優先順位などにつきましては、これからご検討いただくことかなというふうに思っておりますが、ここでは幅広く意見をまとめさせていただいております。

まず1、「雇用類似の働き方」として保護すべき対象者についてです。そもそもこういった理念や概念・理屈をもって、保護の必要性を整理するのか。経済法では、公正競争阻害性という観点で規律されているという指摘がございましたけれども、労働政策としてということであればどう考えるか、という御議論があったかと思えます。

また、2つ目の○ですけれども、労働政策として検討するとした場合には、発注者から委託を受けて、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者、を中心してはどうかというところについては、それほど異論がなかったのかなというふうに見受けられました。その上で、さらに必要な要素を検討する必要があるのではないかということでもまとめさせていただいております。

3つ目の○については、経済法との関係についてですけれども、1つ目のポツ、同じ方向性での保護を考えるのであれば、方向性としては問題ないのではないかという御意見があったかと思えます。また、2つ目ですけれども、労組法上の労働者の行為と独禁法との関係につきましては、「人材と競争政策に関する検討会」で整理されたとおり、ここでは労働法制により規律されている分野については、原則としては独禁法の問題とはならないと解することが適当というふうに記載されていたかと思えますけれども、このように考えてよいのではないかといった御意見があったかと思えます。

次の○ですけれども、多様な働き方が存在することを念頭に検討する必要があるのではないかといった御指摘をいただいております。例えばとして、いくつか軸を書かせていただきましたけれども、こういった働き方の多様性を踏まえた上で対応を検討する必要があるのではないか、こういった御議論があったのかなというふうに思っています。また、そうはいつでも規律する場合には、明確的・画一的な対象者の確定も必要ではないかといった御指摘もございました。これまでの検討会の中では、専属性が高い者に限定したらどうかという意見と、逆に複数の者との取引関係がある者についても考えるべきではないかと、両方の御意見があったのかなというふうに考えられます。最後ですけれども、「雇用類似の働き方」という概念をまず整理した上で、さらに対応する保護のメニューごとに、具体的な対象者を検討すべきではないかといった御指摘もあったかと思えます。

続きまして、2、契約条件の明示等についてですけれども、こちらは総論としましては、当事者の具体的な実態を踏まえて、どこまでの保護がどこまでの規範によって強制されるべきか検討が必要ではないかといった御指摘がございました。また、契約ルールが遵守されるためには、紛争処理の検討も必要ではないかといった御指摘もあったかと思えます。

各論のほうに入っていきますと、まず1つ目ですけれども、募集内容や契約条件を書面等で明示することが必要ではないかといった御意見があったかと思えます。その際、特に仕事の内容は食い違いが生じやすいので、具体的に明示することが必要ではないかといった御指摘もあったかと思えます。

次の○ですけれども、契約の成立時期についての御議論もありました。成立時期の特定については、法的に意味があるんじゃないかといった御意見がありました。ただそれらは、個別に具体

的に判断されるものとも考えられますけれども、明確化が可能かどうかも含めて、さらに検討が必要ではないかということでもまとめさせていただいております。

次の○、契約の変更に関する問題としても御議論があったかなというふうに思います。これについてはいくつかパターン分けというか、こういう場合はこうじゃないかと御意見があったかと思っております、1つ目のポツとしては、契約内容が明確に定まっている場合には、なんというか、文字通り契約の変更の問題として、検討が必要ではないかというお話で、一方で契約の際に契約内容が明確に定まっていなくて、後々明確化されていくような場合もあり得るんじゃないかといった御議論もあったかと思っております。この場合にはさらに2つに分かれまして、既に契約が成立しているかという成立時期の問題と、あとは契約の内容が具体化されたに過ぎないのかという問題に分類されるのではないかといったご意見があったかと思っております。

次の○ですけれども、契約の変更の問題については、原則として一方的な変更はできないという指摘を踏まえまして、契約変更時に求められる事項について、どのように考えるかということでもまとめさせていただいております。

次の○ですけれども、他法令につきましても、独禁法では優越的地位の濫用、下請法では下請代金の減額の禁止だったり、そういったものがあるという指摘がございました。また、民法では、合意のない一方的な変更は原則できないということ、また消費者契約法に関してのご指摘などもございました。これらを踏まえた上で、不当と考えられる契約条件の変更に関して必要な事項について、必要性も含めてどのように考えるかということでもまとめさせていただいております。

次の○ですけれども、契約適合性の話もあったかなと思います。成果物が当初の契約の内容として適合しているかというのを判断するのがなかなか難しいような契約もある中で、契約適合性に関する対応として、契約内容の明確化について、どのように考えるか。このような御議論もあったかなというふうに思います。

3 ページ目に入りまして、最後の○ですけれども、契約の終了に関する制限を仮に設ける場合には、継続的な契約関係を念頭に考える必要であるのではないかといった御指摘がありました。また、継続的契約関係の場合には、保護の効果をどうするかといった点についても、さらに検討が必要ではないかといった御議論があったかと思っております。

続きまして、3、報酬の支払確保・報酬額の適正化等についてです。まず(1)として、報酬の支払確保について。報酬の支払期日の設定等について、どのように考えるかということを書かせていただいております。

(2)の報酬水準につきましては、大きく「最低報酬額の設定」「適正な報酬相場等の形成等」について、議論があったかなというふうに思います。前者の①最低報酬額の設定に関しましては、働く者の生活を保障する観点などから、一定の必要性があるんじゃないかという肯定的な御意見があった一方で、指揮命令に服して、使用者に時間を委ねたことに対する対価として賃金を支払うという労働者と同等に考える必要はないのではないかといった否定的な意見もあったかと思っております。さらには、柔軟性を付与するというやり方もあるんじゃないかといったご意見もありました。これらの意見を踏まえた上で、最低報酬額の設定の是非だったり、あとは仮に最低報酬を設定するとした場合でも、具体的・技術的な論点等につきまして、さらに検討が必要ではないかということでもまとめさせていただいております。一方後者、②の適正な報酬相場等の形成等に関

しましては、最低報酬の補償というよりは、市場価格を想定した価格設定が妥当ではないかといった御意見があったように、①の最低補償額の設定とどっちがいいかということで、議論が出てきたものかなというふうに見受けられました。

4 ページのほう入りますけれども、他方で、仮に統一的な報酬相場等を設定することにつきましては、実態と遊離しないかどうかといった慎重な議論が必要ではあるという御指摘や、独禁法などの他法令との整合性にも留意が必要ではないかというところですか。この他に、任意規定やガイドラインのような緩やかな仕組みとした上で、例えば報酬額の考え方について発注者に説明義務を課すなどの方法もあるんじゃないかといったご意見もございました。こういった御意見等を踏まえまして、適正な報酬相場等の形成等の是非だったり、仮に形成する場合の問題点・論点等について、さらなる検討が必要ではないかということでまとめさせていただいております。

また、次の○ですけれども、ワーカーが債務を履行できなくなった場合について報酬請求をどうするかといった議論もあったかと思えます。これにつきましては、発注者に帰責性がある場合には、民法第 536 条 2 項の規定によりまして、報酬の支払請求をすることが可能ではないかという御意見がございました。また、発注者の責めに帰すべき事由とはいえない場合でありまして、ワーカーがした仕事の結果が可分であって、それまでに履行した部分について発注者が利益を受けているという場合には、部分的な報酬請求も可能ではないかといった御指摘もございました。これらを踏まえつつ、さらに検討が必要ではないかということでまとめさせていただいております。

(3) その他としましては、取引先の倒産等によって、報酬債権が回収できなくなってしまった場合の対応についても御意見があり、必要性も含めて検討が必要ではないかということで、まとめさせていただいております。

最後、4、就業条件の部分ですけれども、(1)として、安全衛生関係についてまとめております。1つ目の○ですけれども、労働契約でなくても、安全配慮義務が認められた裁判例もあると。そもそも安全配慮義務というのは信義則上認められるものなので、個別に条文がなくても、個々のケースに応じて、義務が発生することも有ると考えられるのではないかといった御議論があったかと思えます。

また、次の○ですけれども、発注者から場所の指定があって、発注者の関係者と同じような現場で働くような場合については、一定程度発注者が負うべき責任もあるのではないかといった御意見があったかと思えます。また、具体的な働き方によっては、有害物質の基準だったり健康診断だったり、そういった必要性の考え方も異なるんじゃないかといったご意見もあったかと思えます。こういった意見も踏まえながら、安全衛生上の措置について、さらなる検討が必要ではないかということでまとめさせていただいております。

5 ページですけれども、(2) 就業時間等というところですか。指揮命令を受けていなくても、例えば時間的拘束を受けているワーカーにつきましては、健康被害を生むことが良くないといった考え方の指摘などもございました。ただ一方で事業者性がより強い方については、就業時間の設定に否定的な考えもあるんじゃないかといったご意見もあったかと思えます。こういったものも踏まえつつ、必要性も含めて、さらなる検討が必要ではないかということでまとめさせていただいております。その他にも、労働時間の上限規制のようなものを設けるか、それともガイドライン

的な規制を設けるかによっても、対象となり得る者の範囲は異なるのではないか。こういった御意見もあったかと思えます。

最後、(3) その他としまして、損害賠償額の予定に関して御議論があったかと思えます。民法では損害額について、紛争を防止する観点から違約金等の定めを認めているところですが、労働関係におきましては、違約金の定めあるいは損害賠償額を予定する契約というのを禁止してございます。こういったものを踏まえつつ、雇用類似の働き方についてはどのように考えるかということで御意見があったのかなというふうに思います。

また、実際の損害賠償の請求につきましても、労働関係では、信義則上一定程度限定されることもあるかというところですが、雇用類似の働き方の者につきましても、消費者契約法の考え方などの御指摘もありましたけれども、こういったものも踏まえてどのように考えるか。こういった御意見があったのかなというふうに整理をさせていただいております。

長くなって恐縮ですが、資料の説明は以上になります。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。本日の資料を一挙に御説明をいただきました。これから議論を開始いたしますが、説明は一括していただきましたけれども、雇用類似の働き方の対象者、それから契約条件の明示等について、それから報酬の支払確保、報酬額の適正化、就業条件とありますが、これは分けて御議論いただければというふうに思っております。

まず一番最初に、調査・試算結果についての御説明がありました。これの内容についてはそれぞれのテーマの中で皆さん参照していただければというふうに思いますが、一言私の感想を申し上げたいと思うんですが、今回雇用類似の働き方の者に関しての試算結果として、170万人という数字が出てまいりました。私は、様々な団体あるいは調査機関が様々な数字を出されている中で、もちろんそれは対象者の定義、範囲、いうのが異なっているからでございますけれども、フリーランスだとか、あるいはクラウドワーカーだとか、雇用によらない働き方、あるいは個人請負就業者、様々な形で今まで様々な調査による人口推計が行われてきたと思っておりますけれども、この雇用類似の働き方について、かなり詳細な、私としては相当な根拠を持った数字として、170万人という数字が出されていると感じています。しかも本業と副業で分かれ、本業が約130万人、副業が40万人ということでもありまして、今後このような方たちの議論をする上でのひとつの重要なデータになるのではないかということで、そういう意味での重要性というものを感じた次第であります。

その他具体的な中身、例えば年齢層を見ると、比較的高い年齢、中高年者が多いということとか、様々な細かな本調査のデータもございまして、これは1つずつ私のほうでコメントするというのではなくて、皆さんがこれからの議論の中で、ご参照あるいは意義を検討していただければというふうに思います。

そこでですね、本題の議論に入る前に、この調査の仕方とか、あるいはこういったクロス集計はできないかとか、そういったことが現段階でご要望があれば、質問、調査についての質問それからご要望があれば、時間を取ってお聞きしたいと思うんですが、いかがでしょうか。水町委員どうぞ。

○ 水町委員

詳細に検討いただいて、数字はよくわかったんですが、全体の数字を見るだけで、具体的なイメージが非常にわかりにくい。なんで、例えばですね、業種別に、例えば建設の場合にはどうかとか、宅配の場合にはどうかとか、サプライチェーンの場合にはどうかとか、あと放送・ジャーナリズムとか、商取引みたいなものとか、いろんな業種別で、例えば年収の高い低いがあるとか、いろんな政策的なケアが必要な問題が、こういうところには強く出ているけれどもこういうところではあまり出ていないっていうイメージを持って、特に法律とかガイドラインを作るときには、ターゲットを絞りながら議論をしていくっていうことがおそらく重要になると思いますし、例えばフランスでは、非雇用とか雇用類似っていわれる沢山のいろんなタイプの人がありますが、まず立法で介入して、きちんとケアしようって進められているのはプラットフォーム就業者なんですよ。それはプラットフォーム就業者について、社会的な問題の認識とかが、より先行してやってきているので、そこがまず立法の対象にされたりしているっていうところもあるので、全体としてこういうところがあって平均的には多いよね、少ないよねっていうところをもう少し、イメージがわかりやすくなるように、これ分析をもう少し見ていけばできると思うので、そういうのを少しわかりやすくしていただければ議論がしやすくなるかなと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。土田委員どうぞ。

○ 土田委員

私も同じような感想を持ちまして、大変詳細な調査ありがとうございました。私も同じような感想を持って、具体的なイメージが今ひとつ、私素人だからかもわからないんですけども、掴みきれてないというのが正直なところなんです。

それで、ちょっと質問の形でお聞きしますけれども、資料3-1の2ページですね。これが全体の見取り図なんだろうと思いますけれども、発注者から業務・作業の依頼・委託を受けて仕事をする。これが約169万人ということですけども、その、ひとつ大きな四角「従業員を常時していない」、これが270万人ですよ。そうすると、従業員を常時使用していないけれども、業務・作業の依頼を受けて仕事を行う者でない者が100万人強いるということでもよろしいんですか。これは具体的にはどういう、それこそイメージなんですけど、どういう仕事になるんでしょうか。

○ 鎌田座長

はい、事務局どうぞ。

○ 吉村 在宅労働課長

ご質問ありがとうございます。調査につきましては、例えばこれはあくまでアンケート調査ですので、本人さんがどう捉えておられるかっていうところにも関係はしてくるところなんですけれども、例えば、「発注者から業務・作業の委託を受けて行う仕事」の方を取り出しているという

ことでございますので、逆に業務の依頼ですとか委託を受けなくて、自分から物を作ってですね、それで例えばインターネットのサイトなどで販売をしておられるような方ですとか、そういった方についてはこちらの「発注者から業務・作業の依頼を受けて行う仕事」としては上がってこないというような形になっております。

○ 鎌田座長

はい、それでは分析の視角あるいはこういったクロス集計できないかということについては、その都度色々ご要望いただければいいかというふうに思います。あと事務局についても、水町委員が仰った、政策的目的からどのような切り分けあるいは集約ができるか。こういったことも事務局として少しお考えいただければと思います。私も事務局と一緒に考えたいというふうに思いますので、宜しくお願ひしたいと思います。

それでは、まず第一に雇用類似の働き方として保護すべき対象者について御議論をいただきたいというふうに思います。これについての御意見を宜しくお願ひしたいと思います。自由にご発言ください。水町委員どうぞ。

○ 水町委員

この保護すべき対象者、特に2つ目の○と関係してくるのかもしれませんが、この2つ目を中心に考えてはどうかって書かれているものの意味ですね。が、ひとつと、あとはこれ全体にも関わってくるところなんですけど、そもそも労働法等が適用される労働者概念については、個別の問題を見ながら、踏まえた上で考えましょうというところだったんですけど、それがこの議論等の整理の中で、どのように反映されているのかというのが、私はよく理解できませんでした。要は明らかに労働者というのと、明らかに労働者じゃないっていうところについては簡単なんですけど、やっぱりグレーゾーンの中でどう考えるかというのが実態上は非常に問題で、今裁判でもやっぱり労働者性とか使用者性についての裁判が非常に増えているので、じゃあこの雇用類似の働き方の前提として、労働者性などの基本的な概念をどう考えるのか。この検討会ですぐ答えが出てすぐ何か立法的な措置をするということにならないかもしれませんが、その問題意識を常に持ちながら、要はですね、本題は2つあると思ってまして、1つはやっぱり予測可能性が今の労働者性ではなくて、当人たちがわからないと。裁判してみないと最終的にはわからないという状況になっているので、労働者概念自体のわかりやすさをどうするかということと、あともう1つは中身ですね。実態が多様化している中で、従来の、例えば工場労働とか指揮命令を前提にした労働者概念で本当に対応できているのかっていうところですね。

外国の議論は色々ありますけれども、例えばもう従来型の指揮命令よりかは、コントロール、支配をしているとか、サンクションを設けているというところに、段々その労働者性の概念が移行してきているような動きも見られているので、日本でもその実態の変化に合わせて労働者性の考え方自体をどうするかっていうのをきちんと議論していかないと、そこを抜きにして一番労働者がはっきりしているところと労働者性がはっきりしていないところだけのケアでいいのかっていうところが、今後の議論の中でどう生かされてくるかっていうことをもう一度意見として申し上げたいと思います。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。こういった今御指摘を受けたことに関連して、何か御意見ありますでしょうか。はい、土田委員どうぞ。

○ 土田委員

私もこれは2つ目の○についてお尋ねしようと思ったんです。これは労働政策として保護を検討する場合に、発注者から委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対価として、対償としてですか、報酬を得る者を中心に考えたかどうかということですが、何が除かれているのかというのが今ひとつよくわからなかったんですね。おそらくは自ら従業員を雇用している者は除いてあるんだろうと思うんですが、それ以外に例えば従属性とか専属性とかいった、その方の属性。質的な問題は、全くここは考えませんよということでもよろしいのでしょうか。ここの、2つ目の○の、ちょっと意味です。

○ 鎌田座長

はい。では事務局お願いいたします。

○ 吉村 在宅労働課長

土田先生が仰られました従属性とか専属性の部分はですね、まず2つ目の○で保護の対象としてまず考えられるものとして、こういう切り口があるのではないかとということで書かせていただいておりますけれども、その上でさらにまた絞るという考えを採るのであればですね、4つ目の○のところですね、多様な働き方が存在をすることを念頭に検討をする必要があるのではないかとといったところで、例えば仰られたように、専属性、例えば一社と取引をしておるとかですね、あるいは複数と取引をしているといったところも考えられるのではないかとということで、さらに絞ると考えたときには、こちらの方でこういった切り口も考えられるというところでご紹介をさせていただいております。

○ 鎌田座長

他に。芦野委員、どうぞ。

○ 芦野委員

先ほどの水町委員とのお話にも関連するのですが、同じような問題を別の角度から考えるならば、保護すべき者を対象とする場合に、果たしてそれは労働者類似の者に限定されるのかどうかということも、考える必要があるのではないかと考えています。

まず保護というのはどのような保護が考えられるのか。いくつかの保護の方法あるいは形態があると思いますが、そのような保護を必要とするべき者というのは一体誰なのか。何故それらの者は、その保護が必要だと考えるのか。実際必要だという問題と、例えばこういうプラットフォームを利用した契約であるならば、このような特殊性が考えられるからこういう保護が必要なので

はないかっていうことも有り得るのだと思います。そういう意味では、この後のほうの議論なども関連しながら、結局この保護すべき対象者というのは、最後のほうまで議論し続けなければならない問題なのかなというふうに考えております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他に。小畑委員どうぞ。

○ 小畑委員

今御議論のあるところとの関連なんですけど、いわゆる発注者から委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者を中心に考えてはどうかというところに、今議論があるわけですけども、それに関しては家内労働法でいうところの家内労働者の保護というのは、この一部のところと共通したもののプラス家内労働者というのは、そもそも例えば家の中で作業を行って加工をしてるんだけど、その過程で材料などのせいで中毒症状を起こした人が沢山出たというような、社会的な非常に重要な問題があったり、あとですね、お約束どおりに報酬が支払われないような人が沢山出ているというような、そういう憂慮すべき事態があると。そういったことから、この定義プラスその物の加工の話ですとかが乗ってくると。そういった形で作り上げられたものでございますので、何が問題なのか、何をすべきなのかということとの関連で、対象が明確になると。そのひとつのサンプルとして考えられるのではないかと、参考になるのではないかと考えました。以上でございます。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。いかがでしょうか、他に。荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

今の議論のあるように、資料4の1の二つ目の○で「発注者から委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者を中心に考えてはどうか」ということとの関係で確認ですが、資料3-1の1ページでは、「自身で事業を営んでいる者」が538万いて、その中に「雇われない働き方」と「法人の経営者、個人事業主で『店主』ではない者」というのがあって、その中でさらに「従業員を常時使用していない」というのが367万いて、そのさらに絞り込んだところが、「発注者から『業務・作業の依頼（委託）』を受けて行う仕事」で228万人。この228万人を対象とするという議論と理解して良いのかどうかというのが1つです。

先ほど座長から、170万人という数字が出ましたが、これはこの228万人の中の170万人ということだとすると、この資料4の1の2つ目の○で言われているのは、この「主に『一般の消費者』を直接の取引先」とする58万人も含んだ228万人をまず念頭に議論するということが書いてあるという理解でよろしいでしょうか。

○ 鎌田座長

事務局お願いします。

○ 吉村 在宅労働課長

私、先生ありがとうございます。資料の4のところの2つ目の○のところ、発注者から委託を受けて個人で役務を提供し、その対償として報酬を得るということと必ずしも厳密には一致はしておりませんが、概ねこの228万人というところが、かなりの部分で被っているのではないかというふうには思っております。その上でさらに、取引の相手先が、事業者なのかどうかというところで、事業者の方ですと170万人ですし、一般の消費者の方ですと58万人という推計をしているというものでございます。

○ 荒木委員

ありがとうございました。おそらくその170万に絞り込まれてくるというのは、独立的けれども雇用類似的な者として議論すべきなのは、取引の相手方が事業者の場合に交渉力の格差があることが問題となり得るということで、170万の人がクローズアップされてくるということかなと理解をいたしました。

それから、もう一点。この保護の必要性のある者に、労働政策として検討する場合という議論がありますが、いろんな保護の仕方が有り得ると思います。まさに労働者に対する労働法の保護を拡張していくという考え方。これは労働者概念の拡張アプローチということになるのでしょうか、そういう考え方が当然ひとつあります。もうひとつは、労働者概念を広げるのではなくて、一定の保護が必要な人に、必要な保護を別途制度を用意して与える「制度対処アプローチ」といいますか、そういう在り方もあるだろうと思います。その制度対処アプローチの場合にも、これらの人々にはこの保護を与えるというふうに、強行的に保護を設定する在り方と、現在の労災の特別加入のように、本人がその保護を望むというのであれば、いわばオプトインすれば、その保護を与えるという設計の仕方がある。労働者概念を拡張した場合には、そこは原則保護は適用されると。それから、それが不必要な人にはオプトアウトをするというあり方もひとつ考えられますけれども、必要な人はオプトインすれば保護される受け皿を作っていくということが、実は雇用と独立自営の中間的な人にとっては、より望ましい保護となることも有り得るということも含めて議論していくのがいいかと思いました。

○ 鎌田座長

ありがとうございました。他に、はい、長谷川委員どうぞ。

○ 長谷川委員

私も委員の先生方と問題意識が共通しますが、先ほど来出てますように、現行の労働関連法規との関係性の整理というのが大事な論点と思っています。労基法の労働者概念も検討の俎上にあるところですし、先ほど出てきました家内労働法との適用関係もおそらく問題になってくると思います。もし今回の検討会で検討されたことが立法化されたときに、家内労働法の扱いをどうするのか。重複する部分が出てくるように見受けられましたので、気になりました。

また、労働組合法上の労働者概念との位置関係も論点になると思います。この点については、

経済法との関係が意識され、人材と競争政策に関する検討会で検討されています。今回のこの検討会は、主に個別的な法領域に関する検討がなされていますが、集团的労働法領域も対象に含んでおり、この過程でも経済法との関係性は話題になってきました。この論点を議論するにあたって、労働組合法との関連性についても視野に入れていかなければならないというふうに考えております。

○ 鎌田座長

他にございますでしょうか。川田委員どうぞ。

○ 川田委員

先ほど来議論になっております、1番の、2番目の○のところに関わることかと思いますが、ここで言っている議論の性質を考えながら、意見を若干述べたいと思います。ここでの議論は、雇用類似の働き方に関する政策のあり方について、望ましいものとしての一定の方向性を、示せるものについてはできるだけ示していくということが必要だと思っておりますが、同時に、実際そういう方向に行くかどうかはともかくとして、検討すべき課題を示す論点を挙げるということについても、まさに検討会の名称に論点整理という言葉が挙がっていることからみても、私の理解としては必要かつ重要ではないかと思っております。そういう観点からすると、検討の対象として取り上げる施策は、最終的に何らかの政策的な対応が必要という方向で考えていくものに絞り込むというよりは、それより若干広めに、結果的にはそうでない方向に行く可能性があるというものも含めて、広めに取りることが想定されるということになるのだらうと思っております。この、例えば2番目のところで挙がっているような問題についても、こうした観点から理解する必要があるのではないかなというのがひとつです。その上で、先ほど来議論になった労働者性の関係などについて考えていくと、ここは労働法の観点から問題になる労働者性のほかに、似たような法規整ないし保護の必要性の根拠に関わる話が、契約法とか独禁法などについてもあるのではないかと思っておりますが、時代の変化を考慮して、こうした既存の法規整の対象等をめぐって、今までの考え方を見直していくというような動きがあるとすると、それとここで検討すべき、雇用類似の働き方の対象の捉え方についての問題は、既存の法についてなされている議論と重なる部分と、そうではない部分が両方あるのかなというような感じがしています。

労働者性の関係でいうと、先ほど来議論になったように、従来労働者性の判断基準とか判断要素といわれていたものを見直す必要があるのではないかという動きがあるわけですが、そういうところで見直した後の考慮要素として挙がってくるものは、ここで雇用類似の働き方として検討すべき対象を画する際の要素と、ある程度重なり合うところがあるのではないかということが一面においてあります。そういうところについては、最終的に、もしかすると労働者性の考え方を見直すと、労働者として扱うという話になっていくのかもしれないけれども、仮に労働者としての保護の対象ではないとしても、何らかの対応は必要だらうという形で、雇用類似という観点からの検討の対象になるということなのだらうと思っております。

ただ、個人的には、その外側の問題というか、こうした形で労働者性の考え方を見直したとしても、労働者の範囲に入っていないような者についても、なお雇用類似という観点から検討すべ

きという点は残ると思います。

いずれにしても、議論の最初の入口のところでは検討対象を広く取るとしても、具体的に考えていく過程では、他の委員のご議論にも出てきたことですが、対象を細かく場合を分けた上で、必要な政策的な対応を考えていくということになり、その段階でまた考えるべき問題が出てくるということかなと思います。以上です。

○ 鎌田座長

あと何かございますでしょうか。では、私の考えといたしますか、私の理解も少しお話ししたほうがいいのかと思います。

この検討会のミッションといたしますか、目的との関連もあることなんですけれども、冒頭水町委員から労働者性の問題をどう捉えるんだ、どう議論するんだという御指摘、短く言うとそういう問題提起かというふうに思います。

少しそもそも論になるかもしれませんが、諸外国、我が国も同じですけれども、基本的にこの保護、働く人に対する保護を与えるかどうかという、そういう基本的な枠組みは自営業者であるか労働者であるかという、いわば二分法で成り立っていると思います。それは別に日本だけではなくて、ILOの分析によると、諸外国においても基本的な構造であると。つまり労働者の概念をどう捉えるかという問題は、まさに基本構造の問題で、個々の誰を保護するかという政策論のレベルとはちょっと次元が違うというふうに思います。それは具体的にどういうふうに言いますかという、例えば労働者であれば、解雇あるいは労災、最低賃金、それから安全衛生、すべてが労働者であるということから紐付けられてくるわけで、そこで選択するという問題ではないわけですね。

一方、自営業者になると、基本的に保護はない。こういう構造から成り立っている。ところが、今、現代では就業形態の多様化あるいは企業組織の様々な変化の中で、労働者と自営業者の境界線が曖昧になってきているというのも実態なわけです。そういった実態を踏まえて、こういう、グレーゾーンの人たちに対して、政策的にどのような保護を与えていくかと、そういう問題が今、議論する必要があるというふうに思っているわけです。

そこでですね、労働者性の問題っていうのは、そこでどう絡んでくるかといいますとですね、先ほど水町委員が、労働者性の問題としてはつまり明確性の問題を指摘されました。それから、従前の労働者概念の狭さの問題と2つあるんじゃないかという問題提起をされて、私もそういうふうに思っております。その明確性の問題というのは、今、裁判などでも議論になりますけれども、様々な実態として、いわゆる使用従属関係というんですけれども、それに該当するかどうかというのは様々な要素を総合的に考慮して判断をします。そこに非常に判断の難しさと、それからバラつきがあって、予見可能性が低いという問題が出てくる。これはおそらく、まさに基本構造としての労働者の概念をどう明確化するかという問題で、実はこの問題を解決するというのは、立証の問題だとか、その諸要素をどのように検討するかの判断枠組みの問題ということになってきて、それ自体はこの検討会のちょっと枠を超えてるんじゃないかというふうに思います。現在の労働者の概念をどう捉えて、その概念をどうするかというのは、この検討会の枠を超えるのではないかと。

一方、もうひとつの従前の労働者概念で捉えられたら、今言ったようなグレーゾーンの人たちに対する保護をどう捉えるか。保護をどう図っていくのか。そのときに、労働者概念の拡張という言葉、先ほど荒木委員もちょっと仰いましたけれども、拡張っていうのはじゃあ何なんだというと、これは私の理解では、まさに政策的に労働者が、本来の労働者が受けている保護を、こういうグレーゾーンの人たちにも政策的に与えたらどうかという問題だと思うんですね。その部分は、いわば雇用類似という言葉を使うかどうかは別にして、いずれにせよ政策的に様々な保護を、一括してではなくて、その必要のレベルを考えながら保護を与えていくという、そういうことかなというふうに思っております。

もしそれを労働者概念の拡張ということで、先ほどの基本構造に手を入れるんだということになれば、あらゆる保護がその人たちに拡張されるわけですから、そうすると労働者概念というものを、その基本的な要素、概念をどう捉えるんだと。これは大変な問題だということになってくるわけですね。これは諸外国においてもその議論というのはもちろんあるわけですが、では今、指揮監督関係を中心にした、あるいはコントロールという概念を中心にしたものと違って、では今基本構造にあたる労働者概念を見直すのかということについては、そう簡単にはなかなか解決が付かない。なぜかという、その基本構造を変えると、あらゆる、保護が一挙に押し寄せてくるわけですから。その人たちに対して。

なので、私はこのミッション、この検討会では、そういった基本構造に手を突っ込むということが、私たちの任務ではなくて、今グレーゾーンになっている人たちに対して、どの、その名称はともあれ、その人たちに対してどのような、適切な保護が、及ぼせばいいのかということではないかと思えます。そのときに、「いや、やっぱり労働者の活用、労働者概念の拡張だ」って言った場合に、例えばそれは、ですから基本構造を変えないで、あくまでもツールとして労働者概念の拡張なんだっていう場合には、じゃあ拡張する場合に、個々の保護規範ごとに拡張していくのか。仮にそうだとすると、その最低賃金はこのグレーゾーンの人たちには適用するけど、労災では適用にならないとか、といったことが実社会の労働市場の中で、どういったような、いわば受け止め方をされるか。最低賃金だったら私は労働者だけど、こちらのところでは労働者ではないというようなことが、労働市場のルール作りの中で、上手くいくものなのかどうか。労働組合法上の労働者っていうのは定義が違うのでちょっと違ってますけれども、というふうには私はこの検討会のミッションといいますか、役割を考えていて、労働者性の問題というのはそういうような認識で捉えているということでもあります。

そういったことで考えると、先ほど来話題になっておりますような、雇用類似の働き方の保護すべき対象者で○の2になってくる、○の2で書かれている、委託を受けて主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者ということが、ひとつの考えとして妥当な線なのかなというふうに思っておりますし、諸外国の例でも、こういった形で保護する人たちを拡張しているという例も見られることでもありますので、頷けるところではないかというふうには思っております。私の考えというのは以上でございます。

もし何か御意見あったら。はい、水町委員。

○ 水町委員

ひとつは、基本構造だから、簡単ではないからミッションから外すっていうことであれば、この検討会で何を議論するのかっていうことなので、やっぱり現場で起こっていることを実態として見た場合に、労働者性・使用者概念に関わるいろんな問題が出てきているので、それについて目を逸らすことなくきちんと法的な、政策的な考え方を詰めていくっていうことは大切なことだと思います。ただし、タイムスパンで考えた場合に、このお尻が決まった検討会で、すぐ答えが出て、じゃあ法律を変えてすぐやりましょうっていうタイプの問題と、もう少し議論を尽くしながら、前進を少しずつしていくっていうタイプの問題があるので、そういう問題のタイプ分けと、今すぐできるところ、将来に向けて課題を認識しながら議論を続けていく問題っていう整理の仕方は、私は十分あると思います。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

私も同じような考えで、問題は非常に大きな問題ですが、それはよく認識しながら議論するのが良いと思います。

それから、もう一点。労働法からアプローチしておりますと、どうしても労働法の規制・保護はこういうもので、同じような保護をどう与えるかという議論になりがちですけれども、今回多様な分野の先生方入っていただいていることからわかるとおり、労働法を起点に議論するのではなくてですね、実は一般の契約ルールとして議論する、契約として契約条件はきちっと明示すべきだとかですね、そういうことは十分有り得るわけです。これは何も労働法に起点を置いてこれを拡張するとか否かという議論ではなく、基本的に交渉力格差のある当事者間において、あるべき契約の在り方というものとは別途十分考えるべきという点もありまして、そういうことについても視野を広く持ちながら、その中でどういう政策を取るべきかというふうに議論していくのはいいことだと考えております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。何かこれについて。はい、川田委員どうぞ。

○ 川田委員

手短に3点に分けてお話、意見を述べたいと思います。1点目は、先ほどちょっと長々と話してしまって焦点がぼけてしまっていたんですが、今の話というのは、私としては労働者性の考え方を見直すことによって、労働者性の問題すなわち労働法そのものによる保護の対象の問題として考えられる可能性があるものも含めて、少なくとも当面の対応としては雇用類似という枠組みの中で考えていくという視点が取れるのではないかということでした。

それから、2点目として、今の荒木先生の話と少し重複しますが、政策的な枠組みの中で考えていくということを考えてとしても、労働政策以外の他の法領域の考え方というものも視野に入ってくるというのはそのとおりだろうと思います。ここは全く同じです。

最後に3点目になりますが、そういう形で視点が労働政策以外に目を配った多角的なところになるのはそのとおりだと思いますが、そういう中で、外国の取り組みの例も参考に考えると、政策的に考えていくとしても、あるいはより原理的に考えていくとしても、このさっきの2点目のところで挙がっている、特定の相手方があって、その者から報酬を受けてその相手方のために働くという個人としての役務提供者というところに着目する視点にはそれなりの意義があるのではないかと思います。

そして、このような個人としての役務提供者に該当することと、そのような者に対する保護の必要性がどういふふうに結びついていくのかについて考え方を整理することには一定の意義があると思います。例えば個人として活動するということになると、よく労働法では労働力と労働者の身体は不可分だといふふうに言いますが、そのことから、働く中で身体の安全を考慮する必要性が大きくなるであるということが、個人としての役務提供者についてもあてはまると考えられる可能性があります。また、そういう個人として役務を提供して稼いでいる人については、生活者という視点からいろいろな施策を考えていく必要性が強くなるといえるのではないかとか、法人のような組織を取っている場合と比べると、情報の非対称が生じやすい、あるいは生じたときに何らかの法的政策的な対応を取る必要が高いというようなことが、もしかしたら言えるかもしれません。

今はちょっとかなり思いつきに近いような形でいくつかの視点を挙げましたが、そういう個人としての役務提供者という視点から考えた場合の法的保護の必要性をどう説明するのかという点についても、少し検討する側の意義があるのではないかというふうに考えております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。またこの問題は個々の保護規範を議論するときにまた戻ってくる話でもあると思いますので、時間も押していますので、次の契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化の問題に議論を移していただきたいと思います。これについて何か皆さんの御意見をいただければというふうに思います。小畑委員どうぞ。

○ 小畑委員

先ほど労働法の範疇からのアプローチ、民法からのアプローチ、経済法からのアプローチ、色々なアプローチが有り得るというお話がありまして、それを踏まえた上で、この2番について考えてみますに、例えば民法の世界などで、契約の明示に関連したアプローチというものもあり、また、家内労働法の3条や6条など見ますと、それは罰則が付いております。そうなりますとですね、例えば各論の1つ目の○や3つ目の○の、その変更の話とか、1、2、3、4番目の○の問題。それからその下の6番目の問題ですかね。そういったこと。

それから、ちょっと先走りますが、次に議題が移るであろう3番の報酬の支払確保の問題など。これはですね、家内労働手帳にちゃんと書くとか、そういったことということがあって、それがちゃんとできてないと罰則が付いていると。そういう作りになっていまして、3条6条に関しては、35条ですね。35条のほうで罰則が付いていると。そういったアプローチが存在していると

ということもありますので、2番のテーマについて、どのようなアプローチで考えていくかということについていくつかの選択肢があるんだという、そういうことをまず前提として申し上げたいなと思います。以上でございます。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。これについていかがでしょうか。芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

はい。囲みで挙げられているような問題は、今日経産省の方がいらっしゃれば是非伺いたかったのですが、例えばコンピュータプログラムの開発委託契約などにおいては、これは委任の要素であったりとか請負の要素であったりとか、まさにこの業務委託で仕事を受けて働く人の問題となるような要素がいっぱい入っているものでして、例えば契約の成立というのはどのようなものなのか。さらには製作前、それから製作着工後で一体法律関係がどのようなものとされ、どのように変わってくるのかという問題が有り得ます。いくつかの開発の形式というのがあるのですが、その中の一定の形式について、経済産業省がモデル契約書を出しているのです、そういうところでの考え方というの、この、これらの要素の中でこういうことを明確、明示したほうがいいのではないかというのを考慮するときには参考にはなるかなと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。モデル契約書の中身としてどんなものがあるか、つまり具体的なルールとしてどういうものが書かれているかというのは、ちょっと今の段階ではわからないと。在宅ワークのガイドラインでは、いくつかモデル契約書の中に細かいこと書かれてるんですよ。それって以前の資料の中にもう出されてましたか。事務局いかがでしょうか。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

すみません。以前の資料の中には、ちょっと抜粋した形で載せてしまっておりましたので、全体はちょっと提示はしておりませんでした。なので、もし必要があれば、全体版についても提示させていただきたいと思います。

○ 鎌田座長

ということで。今、いずれにせよモデル契約書のようなもので、それに沿ったような、契約の決定を、明確化をしてほしいということですよ。

他にございますでしょうか。はい、村田委員どうぞ。

○ 村田委員

2の総論のところ、当事者の具体的な実態を踏まえ、どこまでの保護がどのような規範によって強制されるべきかとありますが、各論に踏み込んだ話ですけれども、どこまでの保護かということで、イメージできるのは医療保険、労働時間、休暇、最低賃金がこれまでの御議論の中で

も出ていると思います。その実態に踏まえて考えると、例えば冒頭申し上げた、業務委託の105件の求人の特徴をみると。その中には、出来高制が非常に目立っております。また、自由な働き方、要は労働時間が決められてない。そうした傾向を見ると、例えば残業手当はあるべきかが問われます。例えば、働く自由度の高さ、夜中に働きたい人、いつでも好きな時に働きたい。時間の概念は労働者の場合はありますけれども、そうしたルールは業務委託に必要であるのかどうなのか。出来高に最低賃金を設ける必要があるのかどうなのか。また、仕事が単発のものが多い者に対して、失業保険、雇用保険の仕組みが適当なのかどうなのか、実態の面から踏まえて様々考える、考えていくアプローチがあるのではないかと思います。

それと、契約に関して、契約書を明示するかどうかは、求人上ではあまり書かれていませんが、細かく色々な条項というか、その仕事の特性に合った内容が指し示されています。それについて書面できちんと決めておくことが必要だと思っています。以上です。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。他にございますでしょうか。川田委員。

○ 川田委員

すみません、先に述べさせていただきます。この資料の4に挙がっているものは、先に行われた当該論点を取り上げた際の議論が反映されていると思うんですけども、その後の議論等を踏まえると、ひとつは先ほど話が出たように、例えば方向性として、ある程度対象を具体化した形で、モデル契約のような形で望まれるルールの方向性を示していくというようなことなどが考えられるのかなと思うのですが、その場合、当該モデル契約等を使うことが想定される対象者なし働き方の範囲をどのようにして確定していくかというときに、最終的にはかなり具体的な仕事を想定したものになっていくのかなと思うんですけども、その前の段階として、やはりこれまでの議論の中で度々出ている単発の仕事が想定されるのか、ある程度継続的な関係の中で個々に仕事があるので顕著に表れてくるというようなものなのか。もしかしたらその中間的な別のタイプであるかもしれませんが、大きいところではそういう単発の仕事想定するのか、ある程度継続的なものを想定するのかというところは、その先に影響が及んでくるのではないかというふうに考えています。以上です。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。まあ、両方想定しているという。

○ 川田委員

両方有り得るってことですよね。

○ 鎌田座長

そうですね。いや、すみません。私が横から入って申し訳ないんですけども、いわゆる契約の内容の明確化というレベルであれば、単発的なものであってももちろん関係してくるけど、解

約ルールということになってくると、ある程度の継続性っていうのが必要となってくるのではないか。そのような、ちょっと違いが出てくるかなという感じがしますけれど。

○ 川田委員

たとえば、継続的な契約だったら、労働契約の場合には、具体的な仕事の中身、要するに指揮命令で指示されるようなものまで契約で具体的に決めることは不可能なので、契約内容を明確化するといっても継続的な関係ではこれに近いような考慮をする必要が出てくるだろうし、また、仰られたように解約のルールとの関係でいうと、本当に単発の関係については、予定された仕事が終わった後に、その相手方との関係の継続性を保護する必要性は乏しいので、保護が要としても何か別の形を考えることになるんだろうとか、多分そういう話に繋がっていくんだと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。長谷川委員、すみません。お願いします。

○ 長谷川委員

今ちょうど出た契約内容の明確化については、契約を締結するときに、契約内容を明確化するというのは非常に当たり前のことで、その実現を求めていくことが、先ほども出てきました在宅ワークのガイドライン等にもある程度具体化をされている。この要請が、そういったすごく基本的な事柄であることを考えると、つい先ほどの議論でもどういった範囲の人にそのルールを適用するかという問題がありましたが、契約内容の明確化、明示の問題につきましては、比較的広く適用範囲を考えて良いのではないかというふうに思っています。

契約内容の変更ルールの明確化についても、おそらく広く対象として良いのではないかと個人的には考えております。先ほどご紹介いただいた調査の中でも、変更にまつわるトラブルが出ています。これをどのように解決するかということを含めて明確にしておくということが、もちろん就業者を保護するという意味合いでも、またそういった経済活動を適切に行うという意味でも、悪くないことではないかというふうに考えております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。その他、契約に関わるところでございせんか。

はい。もう少し時間がありますので、次の報酬の支払確保と報酬額の適正化についての議論に進みたいと思います。これについてまた自由に御意見をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。水町委員どうぞ。

○ 水町委員

全体のこの説明の中にも関わってくることなんですけども、保護の必要性、保護の必要性っていうことが総論でも各論でも出てきてるんですが、もちろん保護の必要性は重要なんですけども、こういう政策的なことを考えるときには、同時に健全な就業形態として、どう発展・育成してい

くかっている、市場の健全な発展という要請も出てきて、諸外国で政策を考えるときにはそういうことを意識しながらやっています。

まあ、保護の必要性和健全な市場の発展っていうのは裏表な関係なんで、どういうふうに説明するかっていうところとも関わってくるんですが、特に、実際市場に行ってみると、雇用も非雇用も、形は違え、市場としては繋がってるんで、そのバランスが非常に悪くなると、コストの安い非雇用にどんどんどんどん流れてしまって、雇用の足元も崩されてしまうっていうことが少なからず有り得ますので、景気がいいときはあんまり起こらないけれども、景気が悪くなったらそういうことが起こってくるので、そこの関係で一番出てくるのはやっぱりこの報酬額の適正化をどうするかっていうところが出てくると思います。社会保険の加入等も関係してきますが、コストとしてどうするかと。そのときに、最低賃金法みたいに強行法規として一律に定めるのか、それともやっぱりそれぞれの業種の実態に合った市場のバランスを考えた標準報酬の設定ができないかっていうことが、日本でも、それぞれ運送の報酬を業界で作っているとか、いろんな工夫がありますので、それは少し業種の実態を見ながら、どういうやり方が有り得るのかを少し具体的に検討していったって、法律でやるのか、ガイドラインみたいなものでやっていくのか、もっと業種の自主的な取り組みを促すような、政策的なインセンティブを与えるのか、いろんな方法が有り得るかと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。具体的にその業種別の何かで、今、運輸の話でしたっけ。他、事務局に探してもらってもいいんですけど。もしあれば。

○ 水町委員

例えば国土交通省が所管している、それぞれの所管ごとにいろんな努力を業界ごとに行っているのをちょっと調べてみると、こういうやり方があるかもしれない。

海外は産業別に労使があるんで、労使が話し合えばいいっていうところになるんですが、日本は産業別の労使でそういうものを作るっていうことがあまりやられていないんで、その場合には所管官庁が政策的にどう促していくかっていう努力をしている例も少なからずあるんで、それを今回の検討会でどういうふうに、少し具体的に検討していくかっていう視点も大切かなと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今、水町委員が仰った、その市場の公正さっていうか、市場の秩序っていう観点は私も大切だと思います。その際にですね、例えば労働組合で、協約で定める場合はカルテルの問題ってないんですけども、カルテルの問題っていうのは、どういうふうに一般的に業界別に、こういう目安を作る場合ってどう捉えてるのかなっていうのは、ちょっと私わからないんですけど、何かご存知ですか。

○ 水町委員

もう外国だと労働組合が絡んできて、労働法上の保護を受けたら独禁法の適用はないっていうふうになってきますが、じゃあ日本の場合どうするかっていうときに、組合が絡まないでそういうのを作る場合にはどうするかって、政策官庁でそれぞれ工夫をしながらやっていると思いますんで、そこも少し検討する必要があるかなとは思っています。

○ 鎌田座長

はい、阿部委員どうぞ。

○ 阿部委員

ちょっと私、乱暴な議論するのもかもしれませんが、最初、冒頭の労働者性の話もそうなんですけれども、やはり雇用と雇用類似は大きく違う。むしろ自営業者と雇用類似の人は近いっていうのは、どこにあるのかなと思って考えてるんですけど、経済学で自営業者の分析をする論文なんかを読みますと、自営業者っていうのは二面性というかですね、経営者の側面と、それから労働者の側面と、二面持っているということからスタートして、経営者のスキル、例えば資金調達ですとか、あるいは経理ですとか、あるいは自分自身をマネジメントしていく、そういった能力がないと、自営業者として上手くいかない。一方で、労働者のスキルがなければ仕事はできませんから、その2つが必要だということになるというところからスタートしてですね、どういった人たちが賃金が高いとか安いとか、あるいは上手く自営業者が続いていくとか、そういった分析もあるんですけど、それで色々考えてみるとですね、我々ここで議論しているのは、労働者の側面をかなり強調したっていうか、もちろんそれはそれでいいんですけども、ただ経営者の側面っていうこともしっかり考えておかないとですね、例えば報酬って言ったときに、労働の対価として払われるものだけを考えてしまうとですね、ちょっとミスリードするのかな。当然資本のレンタルコストの分も考えてあげないと、報酬としては適正ではないと思うんですね。で、水町委員が先ほど仰ったように、産業別に考える必要性っていうのはそういうところにあるんじゃないかと思ったり、多分産業あるいは職種によってですね、資本のレンタルコストが違う可能性があるんで、使ってる機械が違うとかですね。あるいはそれに依拠して資金調達も違ってきますから、そうするとその部分も、どういうふうに考慮するかっていうのを考えていくとですね、結構、なんて言うんですかね、今まで議論してきたのでいいのかどうかっていうのも少し考える必要、考慮していく必要があるんじゃないかというようなことも思いました。

また、ちょっと前の議論で言おうかどうか迷ってたんですけども、契約のところもですね、労働者としての契約なのか、あるいは会社経営ではないですけども、全体の経営としての契約なのかっていうのも踏まえて考慮していかないとですね、どうなのかな。我々想定しているクラウドワーカー的なのだと、そんなに資本の調達必要ないんじゃないかとかいうのがあるので、あまり、その点は無視してもいいのかなとは思いますが、今日の調査の結果を見るとですね、必ずしもその人たちだけではなくて、いろんな方たちが、いろんな職業、いろんな業種で働いていらっしゃる方がいるので、多分それに依拠して資金の調達ですとか、経営の在り方とかがっていうのも変わってくるんじゃないかなと思うとですね、そのあたりをどう加味していくかっていうのは、議論すべきどうなのかなちょっとわからないところもあるんですけども、そのあたりから少し、そ

のあたりも踏まえて、なんですかね、保護の在り方とうのか、あるいは適正な介入の仕方とうのか、を考える必要もあるんじゃないかと思いました。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。はい、土田委員どうぞ。

○ 土田委員

やっぱり私は労働法あるいは労働市場の素人ですので、素人の意見ということでお聞きいただければというふうに思います。

適正報酬水準というところなんですけれども、以前に私申しましたとおり、準労働者というんでしょうか。これは従属性なり専属性なり、and か or かなんかよくわかりませんが、何らかの形で準労働者というような概念、切り取り方ができるのであれば、それに、そのような人たちについては、最低報酬額の設定というのは考えられるのではないかというふうに申しました。ただ、ここからはもう素人なわけなんですけれども、果たしてそれがですね、可能なかどうか。家内労働法、家内労働者については最低工賃というような形で決定されていますけれども、それがこういうフリーランスとかクラウドワーカーとか呼ばれるような人たちについて可能なのか。あるいは労働者の最低賃金のような決め方がより妥当なのかどうかということも、できるのかどうかということがよくわかりませんので、これをするべきだと言ってもですね、できないものはないかということになるかもしれませんので、感想めいたコメントですけれども、それがひとつです。

それから、すみません、手短に。その適正な報酬相場の形成ということで、これは、何と云うんでしょうか、労働市場というのは、通常の商品・サービスの市場と若干違うところがあるように思います。何か全く自由放任でもってですね、報酬を決めてくださいというのでは、なんか上手くいくのかどうかということについて、私はちょっと疑問を持っているということです。ですから、何らかの形で統一的な相場を設定するというは有り得るのではないかと思います。またそれはですね、フリーランスのような人たちが共同行為として、不当な取引制限を行うとかいうことでなければ、独禁法違反ということにはならないんじゃないかというふうに思っています。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今土田委員から、技術論として最低工賃ってどういうふうにするんだってというご質問がありました。もし事務局のほうで、最低賃金はもちろん時間単位で決められるわけなんですけれども、家内労働法は出来高、商品の単位で決められるわけなんですけれども、どういうふうに決めてるのかももしご存知であれば、紹介してください。次回にしましょうか。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

すごく簡単に言うと、物品の単位ごとに決めることになりますので、例えば繊維関係であれば、ボタン付け1個何銭とか、そういった形の単位で設定しているものというふうになっています。

ですので、時間単位で決めている最低賃金とは考え方が異なるというふうにはなっております。
実態としてそうなんですけれども、さらに細かいものというふうになってきますと、ちょっと次回以降に準備をさせていただければと思います。

○ 鎌田座長

私が聞いたところというか、見たところでは、最低工賃の決め方は結構大変というふうには聞いてますけども。

はい。そろそろ時間がまいりまして、どうもまだこの議題尽きていないようなので、次回またこの議題については繰り返したいと思います。今この段階で是非一言っていうご発言があればお願いしたいと思います。よろしいですか。

はい。それでは、かなり今日は詰み残しが出てしまったわけなんですけれども、非常に重要な議論がなされたわけで、私としては充実した議論であったというふうに思っております。

では、本日の議論はここまでとさせていただきたいと思います。次回の日程等について、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

次回の日程等につきましては、4月下旬を目途に調整中でございます。開催場所と併せて、追ってご連絡いたします。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。ではこれにて第9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。本日はお忙しい中お集まりいただきありがとうございました。