

第 11 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

皆さんおはようございます。雨の中どうもありがとうございます。定刻となりましたので、只今より第 11 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。

委員の皆様におかれましては、ご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、阿部委員、小畑委員、桑村委員、土田委員、水町委員から欠席のご連絡をいただいています。また、長谷川委員におかれましては、少し遅れてご到着ということでございます。

本日は議題 1 「これまでの議論等の整理について」御議論いただいたあと、議題 2 「放送制作現場における雇用類似の働き方の実態・課題等について」御議論をさせていただきたいと思っております。カメラ類については、以上、ここまでとさせていただきたく宜しく願いいたします。

それでは、議論に入りたいと思いますが、まずは、事務局から資料 1 について御説明をお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

はい。それでは、資料 1 について説明をさせていただきます。資料 1 をお開きください。

前回の御指摘を踏まえた事務局の提出資料を 1 枚付けさせていただいております。これはソクハイ事件と呼ばれるものになるんですけれども、前回の検討会の中で、日本でもバイク便や自転車便の方について、労組法上の労働者性が争われた事件があったんじゃないかということで御指摘をいただいたかと思っております。本日提出しているのが、中労委の命令で、平成 21 年のものになるんですけれども、事案の概要としては、会社が配送員の労働者性を認めて労災保険等へ加入すること等を議題とする団体交渉に応じなかったことなどが、不当労働行為に当たるのではないかということで申し立てられた事件でございます。下の中労委の判断の要旨というところなんですけれども、本件のように会社と業務委託の契約形式によって労務を供給する者にあつては、当該労務供給を行う者達が、発注主の事業活動に不可欠な労働力として恒常的に労務供給を行うなど、いわば発注主の事業組織に組み込まれているといえるかどうか。また、②の部分、後半ですけれども、一方的・定型的・集团的に決定しているといえるか。③のところですが、報酬が当該労務供給に対する対価ないしは同対価に類似するものとみることができると判断要素がここでは示されております。これに当てはめた結果が、一番下のところなんですけれども、以上からすればメッセージは、労働契約または労働契約に類する契約によって労務を供給して収入を得る者として、使用者との対等な交渉を確保するための労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切であると認められ、労組法上の労働者に当たるといふふうに判断された事例でございます。

事例の紹介は以上になるんですけれども、あと前回の検討会の中で、自営型テレワーカーや発注者、仲介事業者向けのサイトであるホームワーカーズウェブのことを少しご紹介させていただいたかと思っております。その閲覧件数等についてご質問がありましたが、ちょっとその場では答えられなかったのでここで事実関係のみお答えさせていただきますと、4 月 1 か月に訪れたユーザー数は、4,621 件ございましたので補足をさせていただこうと思っております。資料 1 につい

ては以上です。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。この点について何かご質問ございますか。

それでは、なければこのほか前回の検討会では、ハラスメントに関する議論がありました。これに関し芦野委員から裁判例をご紹介いただけるということなので簡単にご紹介をお願いしたいと思います。

○ 芦野委員

はい。これまでの議論でも出てきたとおりではございますが、セクハラやパワハラというのは、基本的には職場において行われるものであり、且つ、その地位であるとか人間関係の優位性を背景に行われるものであります。従いまして、職場において行われればよいので、必ずしも雇用関係に限定されるものではなく、例えば業務委託で大学でコーチをしていた人に対してパワハラが認められたものであるとか、さらには、NPO 法人と就労支援サービスの利用契約を締結していた者に対する NPO 法人の理事によるセクハラやパワハラが認められたという行為もございます。繰り返しにはなりますが、職場で、一定の地位や立場を利用して行われる不法なものであれば、セクハラやパワハラになり得るということでございます。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。前回具体的にどのようなものがあるのかということで、調べていただいて本当にありがとうございます。

それでは、次に、前回の検討会では独占禁止法の案件の議論もありましたので、オブザーバーの公正取引委員会より、資料2について御説明をお願いしたいと思います。どうぞお願いいたします。

○ 公正取引委員会 笠原氏

おはようございます。公正取引委員会の笠原でございます。御説明いたします資料2、枝番が1、2、3とございますけれども大きく3点あると理解しております。

1点目が、中小企業協同組合の行為と独占禁止法の関係。それから2つ目が、労働者、労働組合の行為と独占禁止法の関係。3点目が、前回等の議論にありましたとおり、何らかの報酬相場について、事業者団体等が何か目安を与えることについての独占禁止法上の考え方。この3点につきまして、資料2-1、2、3に沿って御説明をいたします。

まず、資料2-1をご覧くださいと思います。こちら独禁法、それから、中小企業協同組合法の関連条文の抜粋になっておりますが、一番上、独禁法の第二十二条というところで、この法律の規定は、次の各号に掲げる要件を備え、かつ、法律の規定、例えばその下にありません中協法ですけれども、の規定に基づいて設立された組合の行為については、これを適用しないとなっております。ですので、こういった協同組合の行為は基本的には独占禁止法の適用の対象外となっております。「ただし」とありまして、「不公正な取引方法を用いる場合または一

定の取引分野における競争を実質的に制限することにより、不当に対価を引き上げることとなる場合はこの限りでない。」という但し書きがございます。不公正な取引方法。これは独占禁止法で禁じられているものでありますけれども、例えばこちら、但し書きに該当するものとして、一般的に想定されているものとしては、例えばその共同経済事業への参加を組合員に強要するとか、若しくは自分の取引相手に対して、他と取引をしないことを条件に取引をする。例えばそれは排他条件付取引というものなんですけれども、そういったようなものを実際の共同事業の中でやる場合。あとは他の組合とですね、一緒に、いわゆるカルテルのような形で、価格とかそういったものを取り決める。これはもう、それぞれの組合単位を超えておりますので、こちらやはり対象にならないというような、こういったようなものがイメージとして、この但し書きで想定しているものでございます。

以上が、協同組合との関係の話で、次の資料の2-2をご覧くださいただければと思うんですけども、こちらが昨年2月に公表いたしました公正取引委員会の競争政策研究センターの人材の関係の報告書でございます。こちら抜粋で、第3というのがその適用関係で整理をしているところでございますけれども、ポイントといたしましては、1枚おめくりいただきまして、2ページ目の12行目からですけども、独占禁止法立法時に「労働者」として主に想定されていたと考えられる伝統的な労働者、典型的には「労働基準法上の労働者」は、独禁法の事業者には当たらず、そのような労働者による行為は現在においても独占禁止法の対象とはならないというふうに整理がされております。「加えて」というところで、労働法制により規律されている分野については、行為主体が使用者であるか、他方の労働者・労働者団体であるかにかかわらず、原則として、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整理がされております。「例えば」としまして、労働組合と使用者の間の集团的労働関係における労組法に基づく労働組合の行為は、これが、その対象として想定をされているものです。また、それに対しての使用者の行為についても同様でして、その労働組合の行為に対する、この労組法に基づく使用者側の行為。使用者も団結して、集团的に行う行為についても、原則として独禁法の対象とはならないという整理になっております。一番下の、下から2行目ですけども、「ただし」とありまして、これらの制度の趣旨、労働法制の趣旨を逸脱するような場合等、例外的な場合には、これはやはり独占禁止法上の問題が出てくるということで、例えば賃金ではなくて、その先の、例えば製品とかの価格までの取り決めとか、そういったようなものは当然この趣旨を超えておりますので、こういったものは独禁法上、これは適用が想定されるというような整理になっております。

最後に、目安の標準的な価格とかを示すことについての独禁法との整理の問題でございます。資料の2-3をご覧くださいただければと思うんですけども、こちら事業者団体の活動に関しての独禁法上のガイドラインというものを公正取引委員会で出しております。こちらの該当部分ということで、大きく2点、第2の1とですね、次のページの第2の9というものがございます。

まず、第2の1のほうが、これは事業者団体そのものが、構成事業者の価格等の設定の基準を示すということでございます。具体的なところでは、この1-(1)-3という囲みにありますが、○のところがありますが、例えば標準価格、目標価格などの価格設定の水準、基準となるものを決定するような場合。この場合は、柱書きにありますとおり、これにより市場にお

ける競争を実質的に制限することになる場合には、これは原則違法というような整理になっております。他方で、これは団体自体が何らかの価格を決める、示すということなんですけども、いわゆる構成事業者に対して様々な情報提供活動をするというケースが、次のページの第2の9の情報活動というところに記載をされております。これの抜粋の(2)のところで、違反となるおそれがある行為というところで、ポイントとしてはですね、1行目の終わりから2行目にありますとおり、構成事業者の現在または将来の事業活動に係る価格等重要な競争手段の具体的な内容に関して、相互間での予測を可能にするような効果を生ぜしめる場合がある。そのような場合には、独禁法上違反となるおそれ。こういった情報提供の活動というのは違反となるおそれがあるということです。具体的なところでは、下に囲みがあります9-1。こちらは、違反となるおそれがある行為ということを示して書いておりますけども、○のところありますけれども、構成事業者が供給し、または供給を受ける商品または役務の対価または数量、供給数量等の具体的な計画や見通し、こういったようなもの。現在または将来の事業活動における重要な競争手段に具体的に関係する内容の情報について、収集・提供を行う。こういったようなものについては違反のおそれがあるというふうに整理をされております。

また、今のはどちらかというところかなり具体的な価格に関しての情報というものを提供するというのがこの9-1のイメージでございますけども、次のページの、3ページの下の方に、(3)原則として違反とならないというものございまして、おめくりいただきまして最後のページですが、9-5とあります。こちら価格に関してなんですが、価格を若干統計化したような場合はどうかということが記載されています。原則として問題とはならないというふうなところの記載としては、○にありますとおり、構成事業者の過去の価格に関する情報を提供するため、その価格、過去の事実関係についての概括的な情報を構成事業者から任意に収集して、これを客観的に統計処理をし、具体的な、どこどこはいくらですというのがはっきりわからないような、客観的に統計処理をし、且つその価格の高低の分布や動向を正しく示して、且つ個々の事業者の価格を明示することなく、概括的に、需要者も含めて提供している場合。この場合には、原則として問題とはならないと。ただ「原則として」とありますとおり、括弧書きのところ「また」とありますが、事業者間に現在または将来の価格についての共通の目安を与えるようなものについては、やはり問題となるおそれがあるというふうな整理になっております。そういう意味では例えば統計処理したものであっても、このポイントとしては、将来とかの価格についての目安を与えることになるのかどうか。このあたりをひとつのポイントとしております。具体的に何を以って共通の目安を与えることになるかということなんですけども、実際には個別判断ではあるんですが、一般的にはですね、実際提供している価格の内容とか、価格の見せ方。例えば過去の事例ですと、平均価格というところを殊更強調するようなことをしたりというようなところは、やはりちょっと目安感が強くなりますよねというような判断をしたりしております。そういった示し方、それから、市場全体の問題として、例えば市場が非常に寡占的で、プレイヤーの数が少ないような場合。協調的な行動をしやすいような場合ですけども、そういった市場の状況。それから、過去の価格の動き。非常に同じような値動きをしているような、若しくは過去に価格カルテル等をやっていたような傾向のある業界なのかどうか。例えばそういったようなことを、個別の事案として具体的に検討した上で、実際に提供してい

る情報というのが、個別の価格についての目安を与えることになるのかどうか。こういったところから個別具体的に判断をするというふうなことが、公正取引委員会の考え方として示されるということになります。私からは以上になります。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。只今の御説明に対して、何か、皆様、ご質問はありますでしょうか。荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

御説明ありがとうございました。ちょっと確認的な質問をさせていただきます。2番目で労働組合法との関係の話がありまして、それから3番目で情報提供あるいは相場形成という話がありまして、2番目と3番目の議論の関係の確認です。3番目に価格設定に関わるような、いわば情報共有というか、あるいは相場を誘導するようなことについては、独禁法のおそれがあるというお話でしたけれども、それと2番目のところでは、労働組合法に規制されているような労働組合の行為、例えば団体交渉に際して、使用者あるいは使用者団体が応ずることは、これは独禁法の適用があったとしても、労働法制を優先して独禁法違反とは考えないという原則が示されたというふうに思います。そうしますと、3番目の情報の提供等の問題は、そういう労働組合の絡まない、事業者団体の内部で一方的に行うことが問題とされているということで、労働組合との団体交渉にあたって、使用者団体の中で、どう対応しようかということで情報を交換することが問題となるものではない、と理解してよろしいでしょうか。

○ 公正取引委員会 笠原氏

はい。仰るとおりだと思っております。あくまでも、例えば労働組合法上認められている労働者側、使用者側が、集団的な労働争議をする、そのための必要な情報共有・情報交換というのも、その法律の予定されている範囲内のものであれば、これは2つ目で示したとおり、本来的に法律に基づく行為ということで独禁法の適用の対象でないというふうに考えております。

○ 荒木委員

ありがとうございました。

○ 鎌田座長

他にご質問ございますか。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。資料の2-1についてと、あと先ほどの質問と同じようなことを2-1と2-3の関係について伺いたいと思います。

2-1のほうですが、冒頭に独禁法の二十二条の条文が掲載されていて、その柱書きの但し書きの部分で、一定の取引分野における競争を実質的に制限することにより、不当に対価を引

き上げることになる場合には、中小企業等協同組合法などを含む組合の行為についても独禁法の適用があるということだったと思いますが、この不当に対価を引き上げることについて、何か考え方や、事例等があったら教えていただきたいというのが1点目です。

それから、2点目は先ほどの2番目と3番目の関係についての質問と同じことを1番目と3番目について伺いたいというもので、事業者が、例えば二十二条の適用を受ける中小企業等協同組合などの組合には当たらない状況だと、例えば取引の際の価格の目安を設定するというようなことをすると問題になり得るけれども、例えば中小企業等協同組合の行為としてであれば、先ほど1点目でご質問したような不当な対価の引き上げ等に当たらない限りは問題がないという、そういう理解でいいのかというのが2点目です。以上です。

○ 公正取引委員会 笠原氏

ありがとうございます。まず2点目のほうからお答えしますと、まさにご理解のとおりだというふうに思っております。こちらはこの法律上予定されている行為の中においては、あくまでも事業者団体のこのガイドラインが示しているものは、そういった適用除外を、ある種、適用除外ではなくて、本来的に独禁法が適用される場合には、こういうふうに考えますということです。まずはその適用除外の範疇に入っていれば、ここの部分の考え方というのは、これはもう適用されないということです。

それから、最初のご質問は、具体的に一定の取引分野における競争を実質的に制限することにより不当に対価を引き上げる場合とはどういったことか、どういうイメージだというふうに、理解しておりますけれども、例えば、先ほども御説明をいたしましたとおり、例えば組合Aと組合Bというようなところがあって、組合Aと組合B同じような事業を基本的にはして、同じ市場にいる場合に、例えば、それぞれの組合内の行為は、これは共同事業ですけれども、組合同士AとBが、これが共同して、それぞれの、例えばユーザーに対しての価格を決めるとかいうようなところは、まさにその組合AとBで市場が構成されているとすればですね、その行為によって、その市場における価格がすべてカルテルという形で決まってしまうので、この場合には競争が実質的に制限され、価格が引き上げられる。例えばこういったようなものがイメージとして想定されております。

○ 鎌田座長

他にございますか。宜しいですか。はい、どうもありがとうございました。

それでは議題1、これまでの議論の整理について御議論いただきたいと思います。資料3について、事務局から御説明をお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

それでは、資料3について説明をさせていただきます。資料3をお開きください。これまでの議論等の整理③ということで、前回②の集団的労使関係のところまで御議論いただきましたので、本日はこの③について御議論いただきたいと思っております。あと2巡目で残っている論点が、セーフティネット関係とマッチング支援という部分になりますので、そのふたつをま

とめさせていただきます。

まず、1のセーフティネット関係のところですが、(1)の総論としましては、まず1つ目の○、雇用労働者との間にどのような違いがあるかについて確認をし、それが合理的なものかどうか考えた上で保護の必要性を考える必要があるのではないか、といった御指摘があったかと思えます。また、規制や保護を検討するに当たっては、対象者の範囲、雇用類似というのがどの方かというのをご検討いただいていると思うんですが、その他にも対象者の人数規模というのにも考える必要があるのではないかといった御指摘があったかと思えます。

また、2つ目の○ですが、従属性や社会的な要請等、保護の必要性が何に基づくものなのかということも議論した上で保護の要否あるいは費用負担の在り方等の制度設計について議論する必要があるのではないか、といった御指摘もあつたかと思えます。

また、3点目ですが、雇用労働と雇用類似を行き来するような場合というのものではないかといった御指摘、また、今後、技術進歩等に伴う新しい形態の雇用類似の働き方が出てきた場合などにも対応できるようにすべきではないか、といった御指摘があつたかと思えます。これらの指摘も踏まえつつ、雇用類似の働き方の特性を踏まえた検討が必要ではないかということで、このあたりがセーフティネット全般に関わることではないかということで総論としてまとめさせていただきます。

続きまして(2)仕事が原因で負傷し、又は疾病にかかった場合の支援等になります。2つまとめさせていただきますが、1つ目の○のところ、仕事が原因での負傷や疾病に関しては、雇用労働者であれば労災の保障の対象となりますが、労働者ではない方については、原則は対象とはならないと。ただ、一定の事業又は作業を行う方につきましては、労災保険の特別加入制度を活用することが可能ということもまず書かせていただいております。雇用類似の働き方は多様でありまして、負傷や疾病に対するリスクへの対応のニーズというのにも必ずしも一律ではないんじゃないかといった御指摘がございました。また、負傷等に対しては、民間保険というものもすでに存在はしておりますし、特別加入制度の場合ですと、特別加入団体というものを今構成することになってございますが、その特別加入団体が一定の役割を果たしているといったような御指摘も検討会の中でございました。これらを踏まえつつ、公的な制度としての対応の必要性ですとか、対象とすべき範囲、こういったあたりについてどのように考えるかということで1つ目まとめさせていただきます。

2つ目の○ですが、特別加入制度の保険料は、自己負担とされておりますけれども、様々なニーズへの中立性や、発注者と受注者の関係性、あるいは複数の事業者と取引をしているようなケースも想定されるわけですが、そういった場合の負担の仕方などを踏まえつつ、費用負担についても公的な制度としての対応の必要性と併せて、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きます。

(3)仕事が打ち切られた場合の支援等です。こちらについては1つの○でまとめているんですが、仕事を打ち切られた場合については、雇用類似の働き方の形態、これは純粋な雇用とは異なるところがあるのではないかといったところですが、そういった形態等も踏まえつつ、社会的保護の必要性について、保護すべき状態、あるいは費用負担の在り方、濫用のリスクというのにも想定されるといった御指摘もあつたかと思えます。また、雇用類似の働

き方のパターン分け、雇用類似の中でも特に必要性が高い低いというのはあるのではないかと
いった御議論が検討会の中でもあったかと思えます。こういった意見も踏まえながら、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。

2 ページのほういつていただきまして、(4) 社会保障等になります。私傷病による休業等の
傷病手当金につきましては、事実として、健康保険と国民健康保険との間では取扱いに差異が
あるのではないかとといった指摘が検討会の中でございました。ただ、他方で、給付を検討する
場合には、負担もセットで検討すべきであって、給付に差異があったとしても、それが何に基
づくものなのかということも合わせて考えるべきではないか、こういった指摘もございました。
また、医療保険につきましては、財源の問題が非常に大きいのではないかとといった指摘もござ
いました。こういったことを踏まえつつ、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。

(5) 出産、育児、介護等との両立です。出産、育児、介護等に伴う休業や不利益取扱い等
に関するルール、所得保障につきましては、検討会の中では、特に育児については社会一般的に
保護すべきではないかといった御意見があったかと思えます。また、対象者の人数規模や、財
源の問題等も考慮すべきではないか、こういった意見があったことも踏まえながら、必要性や
公的な対応の必要性も含めて、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。

続きまして2、マッチング支援になります。マッチング支援につきましては、委員の先生方
からもたくさん御意見をいただいたかなというふうに思っております。1つ目の○のところ
ですけれども、マッチング支援全般に関する御指摘・御意見としましては、労働者か否かとい
うことを突き詰めていくよりも、この論点に関しては、どうやったらマッチングがうまく進む
のかという観点が必要ではないかといった御指摘があったかと思えます。また、契約をより円滑
に多く結べるようにするためには、発注者と受注者との情報の流通をよくしていくような仕組
みが基本となるのではないかとといった意見がございました。

また、一般の求人広告などでも、業務委託の仕事を取り扱うというケースはあるというふう
にご紹介いただきましたけれども、そういった場合、業務委託の仕事なのかどうかというのを
適正に判断する必要があるのではないかとといった御指摘もございました。

また、さらにですけれども、マッチング支援に期待する役割をどこに重点を置くかによって、
施策の内容、必要性が変わってくるのではないかとといった御指摘があったかと思えます。検討
会の中の御指摘としましては、情報提供や働く機会の均等の保障、あるいはハローワークのよ
うな政府の役割、民間事業者が行う場合の制限への必要性等が変わってくるのではないかと
いうことで具体的な御指摘をいただいております。また、派遣法や職業安定法のような業法規制
を行っていくのか、それとも市場に任せることとするかなど、実態に合わせた判断をすべき
ではないかといった御指摘もございました。こうした点を踏まえまして、マッチング支援に関し、
さらなる検討が必要ではないかということですが、その際には、ここでも「あるときは委託、
あるときは雇用」というふうに、行ったり来たりするような働き方をするような場合も考慮し
つつ検討する必要があるのではないかとといった御指摘をいただいたかと思えます。

また、最後の○のところですけれども、特に、いわゆるクラウドソーシング等のプラットフ

フォームに関しては、独自に御指摘をいただいたかと思っています。巨大なプラットフォームを利用者が信頼して契約に入るような場合には、そのプラットフォームが単なる仲介という整理で足りるのかどうかといった御指摘、また、インターネットやアプリを使用しないような、旧来のといたしますか、従来のといたしますか、そういった仲介の形態との違いは何かといった御意見・御指摘もあったかと思っています。こういったものも踏まえつつ、プラットフォームの役割、あるいはプラットフォームを介した場合の契約形態、取引の安全確保等のためのルールなどについてさらなる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。資料3については以上になります。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それでは、只今の事務局の説明、いくつかの論点に亘っておりますけれども、少し分けて御議論いただきたいと思っています。

まずは、1. セーフティネット関係のうち、(1)の総論、それから(2)仕事が原因で負傷し、又は疾病にかかった場合の支援等、それから(3)仕事が打ち切られた場合の支援等について。これについて御議論いただきたいと思っています。どうぞ自由にご発言をお願いいたします。

川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。(1)の総論の部分について、資料3では3つ〇を付けて論点が挙がっておりますが、これに付け加えることが考えられるものというような観点から2点ほど述べたいと思います。

まず1点目は、例えば2つ目の〇のところなどで、保護の必要性について、問題となる労務供給者の働き方に視点を置いた形で保護の必要性をどう整理するのかということが指摘されておりますが、同時に(2)以下各論で検討課題として挙がるものそれぞれについて、それぞれの領域における保護の性質とか目的がどういうものであるのかを整理して、それに合わせた具体的な方策の必要性などを考えていくという視点も考えられるかと思っています。

例えば少し先のところの(5)では、出産・育児といったようなものが挙がっています。これを例にとると、この領域では労働法制として育児介護休業法があるわけですが、制度の成り立ちから考えると、元々は女性労働者が出産して育児というステージに立ったときに退職してしまうことを防ぐことを目的とした制度として、最初は女性に限定した育児休業の制度から始まって、対象が拡大したり、あるいはその後の法改正では、男女共通のワークライフバランス支援の施策が加わったりということがあられるわけですが、出発点となる根底のところの保護の性質・目的の考え方としては、雇用の継続を図るということがあるといえるかと思っています。要するに育児介護休業法が定める保護の性質・目的については出産・育児や介護が原因で退職してしまうという事態を避けて雇用の継続を図るということがあるといえるという見方ができるのではないかと思います。仮にそういうふうを考えていくと、例えば雇用類似の働き方の中で、スポット的な契約という性質が強く、雇用の継続を保護する必要性や意義の考え方が典型的な雇用労働とはかなり違う領域では、それ相応の相違点をしっかり捉えた議論が必要になってくるの

ではないか。逆に、雇用の継続についての考え方について、典型的な労働者と共通する部分が大いといえるような働き方については、例えばですが、育児介護休業法上の制度と同じような仕組みを考える必要が大きくなるのではないかとというようなことが、例えばひとつの考え方としては入れるかと思えますので、そういう議論をする前提として、保護の性質・目的を個々の領域ごとに整理するということが必要かというのが1点目です。

それから2点目ですが、ここも各論の話の中では出てくる話で、そことどう振り分けるかということもあるかもしれませんが、具体的な保護の中身として、いわゆる保険形式の保護が現在労働者について存在しているものについては、それをベースにしてそれと類似の保護の可能性を考えると、いくつかの点、例えば保険事故について雇用類似の働き方については雇用労働者と異なる考慮が必要になるのではないかとか、あるいは財源について、特に働き手以外の人からも拠出を求めるといことになる、それについてどう正当化していくのかなど、いくつか共通の課題があるように思えますので、そういうものは総論のところで共通の課題として整理してもよいのかなというふうに思いました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますか。いかがでしょう。はい、ありがとうございます。今、川田委員のご発言を聞いて、私も改めて総論について思ったことを、もう少し加えたほうがいいのかというものがあります。1つはですね、あとでマッチングの話も出てくるんですが、今川田委員が個々の働き手の保護の必要性という観点から、総論の、特に前の2つ目が整理されてますけれども、労働市場全体という観点もやはり加えたほうがいいんじゃないかと。つまり、マッチングなどは特にそうなんですけれども、個々の働き手の保護の必要性とともに労働市場の公正な秩序をどう作っていくかという観点がここでは大切だと思います。そういう意味では公正取引委員会の課題、公正取引と密接に結びついてはいることではあります。考えていく必要があるのではないかと。

それから、今川田委員が保険の話もされましたけれども、仕事、負傷だとか疾病におけるリスクというの、雇用労働者については使用者が負担する。だけど、自営業者については自営業者が負担するっていう、まあ従来の基本的な考え方だと、そうなります。ただこういったような、働く人にとって発生するであろう様々な事故、負傷、あるいは仕事を失うというようなリスクを、働き方、働き手全体でどうリスク配分していくのかということなんです。これはものを考える場合のポイントになってくるのではないかとというふうに思います。言うまでもなくそれについては、現行の法制において労働者とそうでない者という一応の区切りの中で整理をしているわけでありましてけれども、この委員会で検討していますように雇用類似の働き方の者については、そういったような二分法だけでリスク負担の在り方というは上手くいくだろうかということもひとつの視点かなというふうに思っております。

さて、そのようなことで、今私の個人としての考え方ということでご紹介いたしましたけれども、他にこの部分について御意見がございますでしょうか。宜しいですか。

それでは、次に(4) 社会保障等、(5) 出産、育児、介護等の両立について御議論をいただきたいと思えます。どうぞ自由に。

○ 芦野委員

(2)でも宜しいですか。

○ 鎌田座長

いいですよ。どうぞどうぞ。

○ 芦野委員

(2)のところで、特別加入制度が出てきたかと思いますが、一定の役割を果たしているということなのですが、現行の特別加入制度が果たしてどこまで機能しているのかどうか。その機能で、今果たしている役割で十分なのかどうかというのをもう少し分ると良いかと思えます。そして、それが例えば活用できないのであれば、どのような保護が考えられるのか。ある一方でそれが活用を十分にできるのであれば、あるいは十分な活用の仕方が考えられるのであれば、他のことはあまり必要でないのかということも出てくるかと思えます。今後どこかの機会、この特別加入についてももう少し教えていただければ嬉しいのですが。

○ 鎌田座長

はい。要望ということで、上手く機能しているかどうかということでも事務局として回答するのは難しいと思いますが、特別加入制度という制度が、例えばこういう雇用類似の働き方の人たちに、仮に用いるとした場合にどのような課題が考えられるか。これはすでに今までの議論の中で、いくつか御指摘もあるところなんですけれども、改めてまとめてご紹介いただければ有難いというふうに思いますので。

○ 吉村 在宅労働課長

すみません、説明はしておりませんが、本日お配りしております参考資料2-2というのがございまして、仕事が原因で負傷し、または疾病にかかった場合の支援という、第6回でお配りしている資料でございます。こちらのほうで労災保険制度の全体の説明をした上で、9ページ以降にですね、特別加入制度についてということで、特別加入の対象になる方が、中小事業主の方ですとか一定の事業をされておられる労働者以外の方ですとか、一定の作業をされておられる方々、労働者以外の方ということで、こういった方々が対象になっておりますよということですか、あるいは費用負担については先ほど座長のほうからお話がありましたけれども、ご本人様が負担をされておられるといったこと、あるいは10ページにおきましては、その特別加入団体というのが間に入っております、そこが一定の業務災害の防止について役割を果たしているということ、が書かれています。

それから、11ページ目が料率でございまして、12ページが実態としてどれぐらい役割を果たしているかということと関係があるかなと思うのですけれども、実際にどれぐらいの団体がございまして、どれぐらいの人数の方が加入をしておられるといったところも整理しております。12ページを見ていただければと思うのですけれども、一人親方などですと、51万人

ですかね、あと特定作業ということで見ていただきますと、11万人ほど、こういった形で合わせて60万人ほどの方が特別加入制度を利用して労災保険制度に入っておられるという状況でございます。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。

○ 芦野委員

そうすると11ページの一覧表のところ、さらに12ページの人数等で、なるほど確かに多くの方に対して一定の機能役割を果たしているのだろうという気がすると同時に、これまでの議論で考えますと、やはりこの11ページの表には当てはまらないような人々・働き方というものも有り得るなというのがわかってきましたので、そのところを今後どう考えるかというのもひとつポイントになってくるのかと思います。ありがとうございました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。

○ 安藤委員

同じところについてですが、いいですか？

○ 鎌田座長

はい、どうぞどうぞ。安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

ありがとうございます。雇用の場合の労災保険は、メリット制が入っておりまして、労働災害が実際に起こると保険料率が上がるという仕組みを通じて、使用者側に労働災害を起こさせないという形のインセンティブが働いているように理解しております。これに対して、特別加入制度の場合には、そのような仕組みが働いていないため、労働災害が起こった際の保障という点では機能する一面がありますが、仕事を発注する側に労働災害が起こらないように取り組みを行わせるという機能では、一定程度限界があるのではないかというふうにも感じております。ということで、特別加入制度にどういうメリットがあるのかだけでなく、現行の制度にはどういう限界があって、というところもですね、整理されておくと宜しいのかなと、今の議論聞いていて感じました。感想ですが以上です。

○ 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

私も労災のところで1点追加ですが、一般的な雇用労働者の労災との対比という観点からの御意見が出ましたので、同じような視点で別の角度から考えたときに、労災保障の制度というのは雇用労働を対象とした労働法制の中では、労災を予防するための制度と結びついている、すなわち、労働法全体の中では予防のための安全衛生法制を整備した上で労災事故が起きてしまった場合の保障を図るという形になっていると思います。雇用類似の働き方について労災類似の保護を考えていくときにも、そういう労災予防の仕組みとの結びつきがどうなるのかという点は、ひとつ重要なのではないかというふうに思っています、そのことを述べておきたいのと、それから、このこととの関係で、労災保険の特別加入について、労災予防の仕組みがどうなっているのかということについて、何か補足的な情報を得ることが可能であれば、それも知りたいということをおっしゃいました。以上です。

○ 鎌田座長

ご質問の部分もあったかと思いますが、もし今わかれば、今事務局のほうでご紹介させていただいて。時間かかるようであれば後日ということでも結構なんです。

○ 吉村 在宅労働課長

先ほどちょっと御説明いたしました資料の2の、参考資料の2-2の10ページを少しお開きいただければと思っております。

一人親方等および特定作業従事者の特別加入というところで、何度か申し上げておりますけれども、一人親方、左下に図がございますけれども、一人親方または特定作業従事者の方が特別加入団体というものに入った上で、労災保険制度に加入を特別にされるという制度でございますけれども、資料の上のほうに3つ〇がございますが、その2つ目のところを見ていただければと思うのですが、真ん中あたりでございますけれども、団体といいますのは、いろんなルールを定めていただく必要がございますけれども、こういった中で特別加入団体さんにつきましてもですね、一定の労災を防止するような措置ということもですね、やっていただくということになっているというものでございます。ただ、ちょっとすみません、具体的にどういった内容の措置をされておられますかということにつきましては、こちらのほうでもちょっと把握しておりませんので少し調べてみたいというふうに思っております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。では、その具体例について、もしわかれば教えてください。宜しいですか、川田委員。あ、安藤委員。他にございますか。宜しいですか。

今ちょっと戻りまして、(2)のところの話にまた、もちろんそれで結構なんです、じゃあ再び(4)の社会保障、それから(5)の出産、育児、介護等の両立について改めて何か気が付いたことがあればご発言いただきたいと思いますが、いかがでしょう。宜しいですか。

また元に戻っていただいても結構ですので、それでは、荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

セーフティネット関係の(1)の総論ですけれども、今議論していたように(2)とか(3)、これはいうなれば、労働法で一定の保護、セーフティネットがあるところを雇用類似の人にどう拡張するのか、あるいは拡張とは別に制度を用意するのかといった関心から議論されているのだと思います。(4)と(5)について議論はありませんでしたけれども、(4)(5)は必ずしも雇用労働者に限らない、個人として役務を提供する人については、共通に問題となる事項ですから社会保障であったり、すべての人に問題となる出産・育児・介護ということで、あえて二つに分けて議論をされようとしたのだと思います。

そうしますとそういうことが問題となるということを総論の中で議論して、つまり、雇用類似の場合には雇用法制におけるセーフティネットを拡張するという在り方、あるいは拡張というのは必ずしも適切でないとする、例えば特別加入のような方式を採って対応するという方式がある。そして、別に雇用労働者に限った問題ではないということであれば、社会保障とか、そういう一般の役務提供者に共通の問題として取り組むべき問題ということを整理した上で制度を考えるという課題があるのではないか、といったことを総論でも書いていただくことも考えられると思いました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。この点に関して何か他にご発言ありますでしょうか。はい、事務局のほうで。はい。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

すみません、1点のみなんですけれども、本日お出ししている資料、参考資料として配布をさせていただいているもののうちでもですね、例えば、仕事が打ち切られた場合等の支援。これは参考資料の2-3になるんですけれども、第6回ですかね、検討会の中では御説明をさせていただいた部分になるんですが、仕事が打ち切られた場合に何か支援があるかという観点でいいますと、労働施策の中では雇用保険制度というものがありまして失業保険という形で保護されているということがありますし、雇用によらない働き方の方につきましても、この参考資料の2-3でいきますと、5ページですかね、小規模企業共済制度という、これは保険制度ではありませんし労働施策のものではございませんけれども、中企庁さんのほうで行っているものもあるということでご紹介はさせていただきました。ですので、今の御意見を反映する際には、すべてが必ずしもその労働法の拡張なのかということについても御議論が必要かなと思われまので、またご相談させていただきたいなというふうに考えます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。はい、他にございますか。なければ次に、2に続きマッチング支援について御議論をお願いしたいと思います。はい、芦野委員。

○ 芦野委員

はい。マッチング支援というか就労支援というか、そういう就労の機会については、例えば

リクルートさんであるとかいくつかの民間でも行われている部分はあると思いますが、その際にひとつのそういうグループであるとか企業の中でも複数のものを持っていると思いますが、そのようなのは、どのような視点で分類して、それがどのように効果を上げている機能を、どのような機能を持っていてどのような効果を上げているのかというのが、もしわかると今後の参考にもなり得るのかなという気がするのですが。

○ 鎌田座長

はい。何か、今のご質問について何か事務局で。

○ 吉村 在宅労働課長

すみません、おそらくひとつの会社さんでもいくつかの媒体に分けてやっておられるところがあるときに、それがどう効果を生んでるかというお話だったと思うのですが、ちょっと我々も把握をしてないところがありますので、わかるかどうかも含めて聞いてみたいと思います。

○ 鎌田座長

はい。他にございますか。

○ 芦野委員

すみません、連続になってしまうのですが。

○ 鎌田座長

はい、芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

はい。ここでの議論というのは、直接的な積極的支援と、さらにプラットフォームのような環境整備という間接的な支援と両方が入ってるのだと思います。もちろん両方が関連し合うところとは思うのですが、例えばハローワークのような直接にできるものということと、さらには環境整備という形でできる場所の両方を少し意識して議論を進めていくといいのではないのかなというふうに考えました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。まあ、確かに仰るとおり、当事者間のマッチングに関わる様々なルールっていう観点と、それからプラットフォームが介在する。その介在の仕方も色々な見方ができるかと思います。そういったことを分けて考えるということだと。ありがとうございます。はい、村田委員どうぞ。

○ 村田委員

補足ですが、プラットホームに関しては、いくつかの分類があると思います。1つ目は、フ

リーランスの方々の、人材プール、プーリングシステムという登録をするようなものです。2つ目は、マッチング機能のもの。3つ目はバックオフィスサービスを提供するようなもの。主要なものはこのような形かと思います。それ以外に私共のように情報提供。企業にフリーランスの仕事を紹介するような内容のものもいくつかあると思います。最近では、日本ではまだ多くはないのですが、これをシステムとするフリーランスマネジメントシステム。FMSというものがあります。企業はプーリングシステムを利用して、例えばインターネット上にある SNS の情報を収集してフリーランサーの方々の情報をリスト化する、自分の会社の業務に適切な人材をそこから選考して採用、直接業務委託を行うというものがあります。

もう一つ新しい形では、ウーバーのような、企業がフリーランスの方の登録をして、業務特性上必要な、例えば労災保険のようなものを付与、適用するものです。フリーランスはそれぞれ業務の性質が異なり多様な形態がありますので、どういうふうはこのプラットフォームとして扱うのかは、少し現状を理解してから、それに合わせて方向性を考えるのが一番よろしい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、最初にプーリング。

○ 村田委員

プーリング。はい、人材プールの。

○ 鎌田座長

マッチング。3番目何て仰いました。ちょっと聞き漏らしちゃいまして。

○ 村田委員

バックオフィスサービスですね。

○ 鎌田座長

バックオフィスサービス。はい。

○ 村田委員

バックオフィスの機能は、日本では協会などで積極的に進められていと思いますが、例えば、労災保険、医療保険、福利厚生とか、先ほど公正取引委員会さんが仰られたその市場価格など。自分が実際に行った仕事は、大体どのぐらいの相場なのかというメルクマールを提供する。クォリティの担保やサポートをする。あとは売掛について、請求書の発行や回収をするとか。それぞれサービスが異なりますが、色々なバックオフィスサービスの提供がございます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。よくわかりました。

○ 村田委員

あと若干ですけれども、契約の交渉をするところもありますが、どちらかというエージェントに近いもので、そういったサービスを付加しているところもございます。

○ 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。はい、安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

このマッチング支援の1つ目の○のところ、情報の流通をよくしていくような仕組みが基本になるというお話がございます。私の考えでは、情報の流通というのが、果たして雇用類似の働き方をしている人にとってですね、どのくらいいいことなのかということは、結構整理が必要なのではないかと考えています。といいますのも、もちろん例えば「取引相手としてこの人はしっかりと納期までに間に合わせてくれる人だ」みたいな良い情報であったり、「この人は仕事が遅れがちだ。クォリティが低い」こういうネガティブな情報等が、発注する側の間で流通するようになったら、いい人には仕事が行き、悪い人には仕事が行かない、のような形で機能することになります。このとき一部の人にとっては差別化が可能なことでメリットがある一方、一部の人には、1回でも、例えばキャリアの初期において一回でも、何かトラブルを起こしたことが、あとあとずっと影響してしまうことになりかねません。こういうようなことが、個々の事業者としては合理的な行動なのですが、それにより、もしかしたら働くチャンスを失わせてしまうみたいなことも有り得ると思うんですね。というわけで、正しい情報がきちっと流通するというのは常にいいことかといったら、例えばヨーロッパでよくインターネット上で「忘れられる権利」という議論があるのと同じくですね、個人がフリーランス等で働いたときの情報というのがどのように管理されて、またどのように一定期間過ぎたらリセットされることが望ましいのか等は検討の余地があると考えます。正しい情報であれば常にすべての人で綺麗に共有されていけばよい世界になるのかということ、人間ミスすることもありますので、そのあたり難しい問題だなと感じております。

またもう一点、間違った情報が事業者間で流通してしまった等のことがあった場合。または事業者についての間違った情報がフリーランサーたちの間で共有されてしまった、みたいなときにですね、どうやってその誤った情報を更新できるのかといったら、なかなか出回ってしまった評判というのは書き換えるのが難しいという観点で、マッチング支援については、この情報をどう扱うのか、またはその管理について、まだまだ考える余地は大きいのかなと感じております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。重要な御指摘だと。ありがとうございます。他にございますでしょうか。

○ 安藤委員

もう一点いいですか。

○ 鎌田座長

どうぞ、安藤委員。

○ 安藤委員

今の点に関連して、取引に関する情報を公表するのではなく見えなくしてしまうような取引というのが、この雇用類似で許されるのかという点も個人的には気になっております。というのは、雇用類似の話ではないのですが、あるインターネット上のショッピング事業者を使ったときに、取引結果が非常に悪かったので、口コミ欄のところにネガティブなコメントを付けたら相手方から直接メールが来ました。「この評価を書き換えてくれるんだったら、ショッピングカードを送ります」みたいな申し出があったのです。雇用類似の働き方について、例えばプラットフォーム等を通じて、口コミや評価を操作するような行為というものが許されてしまうと、それはそれで、この情報の流通という面では問題があると思うのです。少なくとも物の売買のプラットフォームの上では、そういう評価の操作みたいなことが行われているということを私自身が経験して、情報の操作といった点については、もう少し見ていかないといけないかなと思っております。追加でした。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございました。はい、村田委員どうぞ。

○ 村田委員

いま5カ国のフリーランサーについて、どのような情報が流通しているのかを調べております。フリーランサーの求人に関して、調査を終えたのがアメリカとイギリスですが、曖昧な募集情報が非常に多い。日本のほうが情報提供の量が多いことがわかっています。どういうことかということ、やはり契約書をベースとしていて、募集自体は入口に過ぎないということがいえます。日本よりも契約文化が進んでいると思いますけれども、実際の契約書できちんと定められていけばよいという判断において、仲介事業における募集情報は精緻でなくても構わないというような判断がされているように感じております。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。今そういう調査をおやりになっているということで、どこかの段階では公開されるというようなご予定もあるんですか。

○ 村田委員

定量調査ですと実情が見えませんが、実際に各国のフリーランサーの方と話をし、現状を理解したいということで調査を進めております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

関連するかもしれないということで発言します。この雇用に関する情報については、ヨーロッパとアメリカでは全然スタンスが違っていると思っています。

アメリカは、なるべく情報は流通するほうが正しい選択ができるということを信奉しておりますので、そうすると雇う場合には、前の使用者に「この人どういう人だったか」という問い合わせをするということがありました。その結果、前の使用者が、ネガティブな情報を提供した結果雇われなかったとすると、その求職者が前の使用者に対して訴訟を起こす、損害賠償請求訴訟が提起されるということになります。その結果、前の使用者は、自分の元の労働者について情報提供を一切しないということになっていったわけです。そうしますと、情報の非対称性については、労働者は自分のことをよく知ってますけど、使用者、新しく雇うほうが、その人のことを実は知らないという、逆の非対称性が生じてしまう。これはよくないということで、アメリカの多くの州では、前の使用者がその労働者について情報を提供しても、その責任を問われることはないということを法律で定めて、情報の流通を促進させようとする、そういう州の立法が出てきています。

つまり、アメリカではとにかく、情報は流通したほうが良いという立場から議論されているのに対して、ヨーロッパでは、個人情報の保護という考え方が非常に強くありますので、個人に関わる情報について、本人ではない前の使用者等々が提供すること自体について非常に問題視をする。そういうスタンスの違いがある。情報の流通を無条件に良いというふうで考えるというのは、アメリカだけをみているとそういうことになりがちですけども、これは決して世界共通のスタンスではないということは踏まえて議論するのがいいのかと思いました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。川田委員どうぞ。

○ 川田委員

今行われている議論と関連してですが、情報の流通についてどういう考え方を採るかというときに、前回自分が意見として言ったことを繰り返す形になるのですが、マッチング支援に期待する役割に応じた整理をすることで、多少問題の整理ができるのかなという印象を持ちました。例えば、過去のネガティブな情報がいつまでも残ってしまうということが問題だという視点は、一面ではその時点、現在の時点における能力等を正確に反映した、そういう意味で効率的な契約を結ぶというために必要という面もありますが、他方で別な切り口から、例えば働く機会を適切に保障するというような問題としてみていくということもできるように思われ、このように考える場合には、働く機会の適切な保障という観点から問題のある情報を排除するという視点で情報の流通に対する具体的な規制のあり方を考えることになるといえようかと思

ます。

一方で、この情報の流通の問題については、推測が入るところがありますが、雇用類似の働き方をする人を、本来だったらもっと上手く活用して事業をやっていくチャンスがあると考えられるにも関わらず、ユーザー、発注者の側が、雇用類似の働き方、あるいは働き手に対する情報を十分持っていないために、そういう方向になかなか踏み切れないというような問題状況があるということを前提として、そうした問題を解消するというような意味合いもあるかと思えますので、このように相手方に対する情報が十分でないために取引の量が拡大しないというような状況があって、それへの対策という役割が期待されているという状況があるとすれば、そのこととの関係では、ある程度必要な情報の流通を進めるという必要が積極的に認められるということになっていこうと考えられるように思います。いずれにしても、制度の役割ごとの整理をすることで、多少議論の整理が進むのかなという印象を持ったということです。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますでしょうか。

はい、ありがとうございます。皆さんのお話を伺って、私などはこの、例えば発注者と受注者の情報の流通といった場合に、ひとつの問題点としてある意味職業安定法で定める様々な情報の提供、明示事項というものがある、そういったものがこの雇用類似の方たちについても、何か整理をできないかなというふうに感じておいて、その限りで情報の流通ってというのはなんとなく想定してたんですが、今皆さんの御意見を伺うと、そういうレベルに留まらずネガティブ情報とか様々なことが出て問題になり得ると。個人情報保護の問題になると。それは、もちろん職安法の中で労働者と使用者側の間の、あるいは仲介、求人メディア等を含めた様々なルールが現在はあるんですけども、そういうものも含めてより広くこの問題を考えていく必要があるのではないかという御指摘をいただいたように思います。そういう意味では、ここのマッチング支援の○の最初のところに書いてあるのが、労働者か否かというよりもマッチングを進める上で必要なことは何か。そしてその中でも情報の流通を、どのような仕組みを作っていくのかということ、やはりひとつ大きな課題なのか、単にその職安法に書かれている明示事項をどういうふうに拡大するかというようなことに留まらない問題があるのかなというふうに感じた次第でありました。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。あと、プラットフォームのことも、今御議論がされていたところです。私自身もプラットフォームに関しての、特にその役割、それから契約形式等について、今後の課題として検討しなきゃいけないなというふうには思っているところでありますけれども、働き方改革実行計画の中で、この仲介業者、プラットフォームも含めてという声があるかと思いますが、これに関する記載が実行計画の中であったというふうに思いますけれども、これについて事務局としてどういうような対応を考えておられるのか。もしわかったら教えていただきたいんですが。

○ 吉村 在宅労働課長

鎌田座長仰いましたように働き方改革実行計画の中で、いわゆるそういったプラットフォーム的な方につきまして、何かルールのなものを作っていくということもあるのではないかとというようなことが書かれておまして、これにつきましては、別途こちらの予算事業の中でそういった仲介をされておられる事業者の方ですとか、有識者の方ですとか、働き手の方など、そういった方にお声がけをしてですね、仲介業界の健全な発展を促すという観点からですね、何か一定のガイドライン的なものがですね、できないかどうかというのは、これから検討していこうというふうに考えております。

○ 鎌田座長

この検討会との、言ってみれば検討事項と重なる部分もあると思うんですが、こちらはこちらでプラットフォームについては議論してもよろしいですか。つまり、そちらにお預けするというそういう性格のものではないんですよね。今の説明ですと。

○ 吉村 在宅労働課長

必ずしも新しく予算事業でやってるからといって、こちらの検討会でですね、何も議論してはいけないということで議論を制約するようなことは考えておりません。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。では、そちらのほうの議論、もし一定の成果がありましたらご紹介いただくということも有り得るかもしれないので、宜しく願いいたしたいと思います。

それでは、議題1については宜しいでしょうか。次に、議題2「放送制作現場における雇用類似の働き方の実態・課題等について」事務局から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

それでは、資料4について説明をさせていただきます。資料4をお開きください。放送制作現場における当面の措置の方向性ということで、これまでもご紹介しているとおりですね、規制改革実施計画の中で、本年上期までに放送制作現場におけるフリーランス等の雇用類似の働き方について、当面必要な措置について検討するというふうにされておまして、前回の検討会の中で、主な検討課題等を提示させていただき、御議論いただいたものと考えております。

資料4の中でも、前回の御議論の状況を少しご紹介をさせていただいております。まず①のところですが、契約締結時において書面等により契約内容が必ずしも明示されていないとか、あと当初に合意される契約内容の曖昧さなどについて、どのように考えるか。あとは明示すべき契約内容について、どのように考えるかということで、課題のようなものをお示しさせていただきました。これに対する主な御意見としましては、書面交付を設けることなどを考えて良いのではないかとといった御意見、また放送制作の特徴として、就業時間、仕事内容等が不明確なまま関係性が始まって続いていくということもあるのではないかとといった御意見。また、業界の慣習の背景、合理性等を踏まえて、検討する必要があるのではないかと、こんな御意見をいただいたかなというふうに理解しております。

また、②のところですがけれども、番組の終了後に初めて報酬額を提示される旨の声があったり、報酬額の決定主体が主に取引先と考えられるような実態等を踏まえまして、報酬額の決定や支払に当たって留意すべき事項等についてどのように考えるかということを示させていただきました。これに関連するものとしたしましては、特に報酬等については、基本的な枠組み、例えば報酬の計算方法ですとか、こういったことを示すことはできるのではないかとといった御意見があったかと思えます。

また、③その他についてですがけれども、こちらに関しましては、そもそも実態として労働者に当たるような方については、それはきちんと労働関係法令をきちんと適用するということが重要ではないか、このような御意見が主にありました。これを踏まえまして、下の箱の部分ですがけれども、検討会における議論等を踏まえた当面の措置の方向性ということで、2つの○でまとめさせていただいております。

まず、1つ目の○としましては、上の③のところに書かせていただいたものになりますけれども、実態として労働者性が認められるような者については、労働関係法令に照らして引き続き必要な保護を行うことが必要ではないかという前提。2つ目の○のところですが、それに該当しないような就業者につきましても、契約締結時における契約書の不存在だったり、あとは契約内容の曖昧さ、不明確な報酬額等の事例が見られるということ等を踏まえまして、契約条件の明示等を促すことが必要ではないかと。その際には、放送制作現場の特徴にも留意しつつ、契約締結に際して活用できるツールの作成や周知等を行うべきではないかということで、ご提示をさせていただいているものになります。

本日できればこちらの方向性に関しまして、御意見いただければなというふうに考えております。簡単ですが資料4の説明は以上になります。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それでは、今事務局から説明をいただいた点につきまして、自由にご発言をお願いしたいと思います。川田委員。

○ 川田委員

あまり取りまとめの際の文言に何かどう反映されるような話にはならないかもしれませんが、いくつかこれをお聞きした上での意見というか考えたことを述べたいと思います。

まず、一番下に書かれている当面の措置の方向性というところは、基本的な枠組みとしておそらくそのとおりで、労働法上の労働者として扱うべきものについては、そこをしっかりと。その上で、そうではない者については、当面は雇用類似という観点から考えていくということで、その際に放送制作現場の特徴という言葉が出てきますが、そのところについて、具体的に考えるときには、当然放送制作現場のことを考える必要あるんですけれども、ここで言っていることというのは、基本的には別に放送制作現場に限らず日本、世の中における働き方一般についていえることで、取りまとめの基本的なスタンスとして、まずその点、つまり、何か放送制作現場だから何か特別な考慮をするというわけではなく、世の中における一般的に問題になっていることを同じ枠組みの中で検討して必要な対応を取っていく必要があるんだというこ

とを基本的な考え方として改めて確認するという事は重要だろうと思います。その上で、放送制作現場の特徴というものは基本的にはその枠の中で考えていくことだと思いますが、これも一口でまとめてしまうのではなく、状況に応じた違いというのは出てくるだろうと思います。例えば時間が不規則というようなことについても、たとえば速報性が求められるような事件の報道の場合と、基本的には予め決まったスケジュールで番組を作っていけばいいような番組制作の場合とではだいぶ違うだろうし、そのあたりは放送現場だからこうということをや安易に言わずにできるだけ具体的に考えていくことが必要だと思います。

それから、最後に、これまでのヒアリング等で確認できたこととして、制作の現場が多重構造になっている状況、番組制作会社が請け負った仕事をやっていくというような番組制作会社での働き方の中に、例えば長時間労働とか不安定さなどの問題がより多くあるということがいえるかと思います。これも基本的には先ほど言ったような一般的に問題になっていることへの対応という枠組みの中で考えていくことだと思いますが、具体的にみていくときに、そういう多重構造の中で、どういうところで問題が起きやすいのかというあたりも丁寧にみていくことが必要なんだろうと考えています。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございませんか。はい、長谷川委員どうぞ。

○ 長谷川委員

私もこの問題は、放送業界のみの問題ではなくて他の就業者全般に関わる問題だと認識をしております。ちょっと気になりましたのは、契約締結時における契約条件の明示を促すという、契約時点での中身の明確化というところに主眼が置かれているということです。これ自体は非常に大事なことで、放送業界も特にですが、他の業界でも問題になっていると認識をしております。ただ、就業者全般の問題として捉えると、本検討会で議論されているように、締結時の問題だけではなくて、そのあとの就業関係の展開の中でも、やや対象は広がってはしまうのですが、何かしらのルールといいますか、こうあるべきだという目安を示すことができたほうが良いのではないかと思います。当初締結された契約の中身が、時に一方的に変更されたり、十分に機能しなかったりということもあるかと思いますが。放送業界も、おそらく、撮影のあとの都合で契約内容などを変更せざるを得ないということもあろうかと思いますが。契約締結後の時点につきましても、一步踏み込むことができれば、より良い就業関係が作ることができるのではないかと、このよ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。他にございますか。鹿野委員。

○ 鹿野委員

私もこの問題は、放送制作現場というふうにはされていますけれども、全体としての、まさに雇用類似で同じような問題を抱えているワーカーの取扱いとの関係を考慮しながら考えてい

く必要があるだろうと思います。

それから、最後の方向性ということに関して、異論があるわけではないのですが、1点目の実態として労働者性が認められるような者がかなりいるのではないかと。それにも関わらず、実際には労働者としての保護が十分になされていないものがあるのではないかと御指摘はこの検討会でもありましたが、関連して一言申し上げます。これについては、もちろん必要な保護を行うということになるのでしょうけれども、そのときにやはり、当事者にどれだけそれを認識してもらうのかということが大切です。そこで、その契約の文言ということに関わらず、どういうポイントでこの労働者性が実態としてあると認められるのか、そして具体例として、どういうものがあるのかということ、わかりやすくすること。おそらくそれについてはもう工夫していらっしゃるんじゃないかとは思いますが、今後も一層、できるだけわかりやすく周知をしていただくということが、肝要なのではないかと思えます。

それから、もうひとつ、やはり契約内容の明確性というところが問題になり、特に交渉力格差等があると、どうしても弱い立場にある人にその不明確性のリスクが一方的に押し付けられるということになるのではないかと思えますので、その明確性を促すということで、契約書というのか、ここでは活用できるツールというふうに書かれていますけれども、契約書に相当するようなものを作成させるという方向に賛成です。これは直ちに義務付けということになるのか、もっとソフトな形でガイドラインとかで促すということになるのかという具体的な方法は、これも全体を見ながらということになるかと思えますけれども、それを促すことについては賛成です。その際、明示といっても、どういうことを明示しなければいけないのかということも、おそらくこのツールの作成の中で具体化していくことが必要だと思います。業務の内容とか、あるいは場所とか、それから報酬というところがやはり重要な点です。報酬に関しては、これもすでに指摘されたところですが、最初からいくらという形での報酬の決め方をするのは、困難なところもあるであろうと思います。しかし、終わってみて、「あなたこれでした」というふういきなり言われても、それが適切な金額なのかどうかということがわからないわけですよ。ですから、ここでは計算式という言葉が使ったと思いますけれども、どういう要素によってどういうふうその報酬額が決まっていくのかということについては、一番当事者としては重要なところですので、そこについて明確化するという方向で進めていただければと思います。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

今までの議論であったとおりですね、この労働者性が認められるようなものに対してですが、必要な保護を行うということ自体は当然に行うことだと認識しております。しかしながら取引関係の中で、自分には労働者性があるのではないかと感じて保護を求めてきた人間に対して、適切な保護があるというだけではなく、多くの場合、自分が労働者性を持っていると認識していないということが問題だと思っております。これに対して鹿野委員が情報提供みたいなこと

をお話しされていましたが、これについてメリットとデメリット両方考えないといけないという点がこの問題を難しくしていると認識しております。

例えば、ここの場に参加されている委員のかなりの割合が大学の教員なわけですが、大学の教員というのは、ほとんどの人は労働者なわけです。しかし私が同僚に話を聞くと、皆さん自分が「労働者」だとは認識されてないんです。なんか個人事業主のような意識です。あくまで大学という看板を借りてやってるけども、自分はいつでも他に移れるんだ。自分の名前で個人商店を営んでいるぐらいの認識の方が、私の所属しているのが経済学部だからかもしれません。そういう方が結構いらっしゃいます。

また、労働者の過半数代表を選ぶという場合にですね、時間雇いの人だけでなく、学生のティーチングアシスタントも労働者だから、過半数代表の投票に当然参加するんだよということも明確に最近では打ち出して、全員に投票をしてもらってるんですが、こういう点でも皆さん驚かれます。このように「労働者」ということに対する認識が、たぶんこういう場に出てきている専門家の皆さんと、一般に働いている皆さんの中で差があるだろうと考えています。これには十分留意が必要だというのが一点目です。

また、明確化することのデメリットという点も有り得てですね、この放送現場についてはどうかということは調べないといけないと思っているんですが、少なくとも例えば大学教員の世界で、最近では労働時間の把握をきっちりやりましょうということになっています。私が働いている職場でも、この4月から出勤と退勤の時間を管理しています。これは私の話ですが、授業とかその準備等、必要なところについてはちゃんとインとアウトを記録するんですけども、じゃあ自分で好き好んで研究をしている部分についてまで記録を残すべきかについては躊躇するところがあります。私が自分でやりたくて研究室に夜まで残っていた場合も、労働時間としてカウントされて割増賃金が発生することになった場合に、もしかしたら雇う側である大学側から、「それはまかりならん」、「定時にちゃんと研究室を出なさい。それ以外の時間を使っちゃいけないです」と言われてしまうと、私の自分のキャリア形成上問題があるわけです。このような観点から、仕事として大学から求められている教育やその準備、会議等の時間はちゃんとコントロールされるべきですが、それ以外の研究等についてはどの範囲で労働時間として把握するか等に、非常に困惑を覚えております。

この放送現場等におけるこの働き方についても、雇用と今は認識されていないもののうち、これは雇用契約の中なんですよと明確化した場合に、今フリーランサーと、例えばディレクターさんとか、働いている方の中で、「雇用契約になるんだったら、じゃあうちの中の社員にやってもらえばいいじゃない」ということで、関係を明確化にすることによってですね、現時点での、何か、ある面での働きやすさみたいなものが失われてしまうのではないかな等を考えると、なんでもかんでも明確化してですね、線引きをこう明らかにするというのが、果たして働いている現場の人にとって、全部ポジティブに働くのかなという点は少し懸念を持っておりまして、少なくとも現場で働く人が不利益変更にならないようにですね、留意しながらこの議論は進めていかないといけないのではないかな、という点に、ちょっと注目しております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますでしょうか。はいどうぞ、鈴木委員。

○ 鈴木委員

すみません、これまでの議論を拝聴させていただいておりました感じた点ですけれども、そもそも放送制作現場で働いていらっしゃる、例えば制作会社の労働者の方々っていうのは、多くはそのあとに独立をされる方が多いかと私は認識しているんですけれども、そうすると、労働者であることに伴う不自由性みたいなものは、ひょっとしたらあるのかもしれないという気がするわけです。それはただ、単に自由に働きたいという意識から独立をされるという方が多いのかもしれないんですけれども、反面労働者であることの不自由性みたいなものを感じておられて、それで独立をされるという方も一方では多くいらっしゃるのかなという気がしているんですね。そういうことを考えると、実態として労働者にあたる者については労働関係法令をきちんと適用することが重要だと、そういう方向性は別に間違っていないとは思いますが、ではその労働関係法令を適用したらその人たちにとって適切な働き方に、望んでいる働き方になるかという点を実態に照らして考えると、それはちょっと疑問に感じております。例えば労働時間法制とかが、現在のその放送制作現場における働き方に全然適合していないのは私も肌で感じておりますし、そういうところを踏まえると、フリーランスの方の働き方の問題点を探るということよりも、全体として放送制作現場で、現在の労働法制との齟齬みたいなものを視野に入れて、やっぱりちょっと考えないといけないのかなという感じはしております。

あと、蛇足ですが、安藤先生が仰った、労働時間把握っていうのは時間外労働ではなくて、生活時間、健康管理のための労働時間把握ですので、たぶんそこはあまり関係がないかなというふうには思います。以上です、すみません。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますか。村田委員。

○ 村田委員

放送制作現場のように、例えば請負の構造で成り立っているケース。基本的にはアドホックに集まって、その放送に関する期間、3カ月、6カ月、1年、集まるケースが多く、通常の就業規則ひとつで管理するような雇用管理の在り方とは違うと思います。そのときに必要なのは、それぞれ色々なところからが集まって仕事をする場合、誰がどのような契約、どのような労働時間の契約をしているのかをお互いに知らないと思います。知らなければ、意識せずに無理な発注、無理な深夜の労働を強いることがあるかと思えます。そのときに、建設現場では、きちんと作業工程を現場に貼り出していると思うのですが、例えば管理アプリでも、何でもいいのですが、互いの状況を周知させる。そのプロジェクトのマネジメント以外に、人的なマネジメントという観点というのが、やはりものづくりをするという場所においては少し欠けてしまう。仕方ない部分もあるかと思いますが、そういった観点を少し強めていただくような仕掛けや工夫が、何らか必要だと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

今までの議論がまさに放送制作現場の特徴を如実に現しているのではないかという気がするのですが、まず1つ目の、労働者であることの不自由性という話がありましたが、これは実際に働いている人たちの多くが、自分たちが一体どのような状況であれば労働者になるのかならないのかというのをわからないまま、依頼を受けた仕事を完成させなければならないという形で働いているわけです。自分自身では、あるいは依頼者のほうとしてみたら、あとはその働く人の裁量でやってるだけですよというふうに思っているだけかもしれませんが、でも働いている実態そのものは、必ずしもそんなことはないような状況というのは、多くの場合、有り得るのだと思います。

ですので、やはりこれは放送現場に限らずですが、保護の必要な者、あるいは状況というのが有り得るのだと。一体どのような状況が、保護が必要とされる状況なのかということ、特に放送制作現場の特徴という観点から見つめる必要があるのだらうという気がしております。

そして、2つ目の、村田委員のご発言に関しましても、これはまさに契約書がそもそもないので、実は働いている人も、自分のそういう契約内容あるいは環境がどのようなものなのかということを理解していないまま進めていき、また、状況に応じて、これまで上手くいっていないから急遽やり直さなければいけないとか、あるいは場合によっては夜を徹してやらなければいけないというのを、自らの判断で行っているっていうことも説明もできるかもしれませんが、でもそういう状況にならざるを得ないということが実態なのだろうと思います。そういう意味では、村田委員のお話のようなものができればすごくいいなと思いつつも、一方で、それぞれの与えられている状況が異なっていたりとか、あるいは参加度合いも異なっているっていう中で、そういう共通の部分ができるのかっていうのは、まさに今後の課題としてやっていかなければならないところなのだろうなと考えております。

○ 鎌田座長

鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

先ほど安藤委員はじめ数名の方から、情報を伝えることが、却ってデメリットになることがあるのではないかという趣旨の御指摘、労働者であることの不自由性というようなことも含めた御指摘をいただいたのですが、労働法制について正しい情報を与えるということはやはり必要なんだろうと思います。ご本人が「自分は労働者としての保護が受けられるんだ」ということを認識して、その保護を現に受けられるように然るべく主張し交渉していくことが可能な、そういう環境を作るという意味で申し上げたのであって、それは自由な働き方を阻害するというわけではないと思います。情報について、先ほど別の機会に議論になったところでは、個人

情報との関係があり、一方で個人情報やはり守らなければいけないので、その関係で情報を伝えるってということが制約され、どこまでも伝えればいいのかという問題ではないという話がありました。それはそのとおりだと思うのですが、ここで問題としている情報というのは、あくまでも労働法の考え方に関することですので、それはやはり、しっかりやる必要があると思います。

○ 鎌田座長
安藤委員。

○ 安藤委員

今鹿野委員からあった、また先ほど鈴木委員からあった話なんですが、私が先ほど申し上げたような、仰るとおり今労働時間の把握が大学教員に求められているのは、あくまで安全衛生面の話であると認識しております。ただし働いている側が、例えば大学にいる時間というものをきっちり把握されることによって、波及効果として何が起こるのかについて懸念を持っているというのは実態としてあると思うんですね。私自身も、例えばこれで、例えば学校にいる時間は全部労働時間だと私が主張したとしたら、大学側がそれに対してどう対応できるのかということ考えたときに、結構難しい問題があると思っております。例えばうちだと変形労働時間制に契約上してありまして、講義であるとか、そのあたりの時間帯をちゃんと教員に対してですね、分けて、労働時間は何時から何時までですという形をとることになっています。しかしそれ以外の時間、職場に来て勝手に仕事をしているというのは、指揮命令がないんだから、勝手にやってるだけでしょうということで、果たしてうまくいくのかどうか。例えば毎年、研究業績の評価等があるということは暗黙のうちに「研究活動もちゃんとしなさい」という指示があるんじゃないかとか言い出したら、やっぱりその労働時間の把握みたいなものを、きっちりやることにより、何が起こるのかわからないみたいな、漠然とした問題というのはまだまだあると思います。という意味で、鹿野委員が仰ってたような、自由な働き方を阻害するものではないというものも、確かに正しいんですが、じゃあ自由な働き方をしたいと思っているフリーランスの方と、そうではなく労働者性の部分をもうちょっと重視したいと思っているフリーランスの人たちがいたときに、仕事を発注する側がどう行動するのか。それをきちっと分けて対応するのか、それとも自由に働きたいという人にだけ仕事を発注することになってしまうのか等を、その切り分けなどを明確にしていくことによって、これから何が起こっていくのかということに対する懸念というのを持っているということが、お伝えしたかったポイントでした。以上です。

○ 鎌田座長
はい、ありがとうございます。荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

ありがとうございます。放送現場における当面の措置の方向性について、前半は、放送制作

現場の特徴に留意しつつという点について、いやこれはかなり雇用類似の人に共通の問題ではないかという議論がたくさん出たと思います。それはそのとおりだと思っておりますが、今この資料4で議論していただきたいと言われた問題は、当面の措置をどうするかということで、雇用類似一般がどうなるかということも頭に入れつつも、当面どう対応するかということが今日は議題になっているのではないかというふうに思いました。そのあと議論が展開されたように、非常に多様な働き方がある中で、どういう規制をしていくかについては、さらに今後議論しなければいけない問題はたくさんあるのだろうというふうに思います。

この資料4を拝見して、一番最後の当面の措置の方向性については、私はこれはこれで良いのではないかと考えております。これは鹿野委員も仰ったように、上の○のほうは、客観的に労働者である者が、ミスクラシフィケーション、いわば誤って労働者じゃないと分類されて扱われているということであれば、これは労働法制は強行規定ですので、契約如何に関わらず客観的に労働法制が適用され保護が与えられるべきだと。そういう情報については提供していくべきだというのは、そのとおりだろうと思います。

下のほうの○は、そうではない、つまり客観的に労働者ではない人についてどうするかということについて、こういうことをやってはどうかということです。そこで鹿野委員も言われたのは、そのふたつの受け皿があるときに、その不明確性のリスクを、交渉力の弱いほうに皺寄せするという事は解消していったらどうかということで、私もそのとおりだろうと思いますので、契約如何に関わらず、客観的に労働者と分類される者については労働法制の保護は有り得るということは、下のほうの○に位置付けられている人についても、十分情報提供していくのは望ましいだろうと思います。その後、仮にその上のほうで、労働者とされる人についてどうするかということで、いろんな多様な働き方が出てきた中で、原則的な労働法制を適用すると、却って不自由になるのではないかという問題がある。実は裁量労働制を1987年に導入したときは、まさに放送現場から、放送のディレクターなどの働き方が一般の労働者と同じというのは合理性がないのではないかということで、現場に視察に行きまして、そして働きっぷりを見て、専門業務型の裁量労働制という、時間比例ですべてを規律するのではない新しい働き方を認めようということで、1987年に労基法改正して裁量労働制を入れたということがございます。そうしますと、今議論になった場合についても、仮に労働者と位置付けられても、その一般の労働保護を及ぼすことが合理的でないような働き方であれば、まさに労働法制のほうを、より多様化して、妥当な規制に変えていくという、そういう要請もありうることを含めて、議論していくべき問題ではないかというふうに考えたところです。

そして下のほうの○は、村田委員も御指摘になったように、これは確かに放送現場でアドホックにいろんな人が集まってという特殊性があるとすると、他のところで恒常的に、しかしフリーランスとして働くというのとはまた違う問題もありませんから、そういう特徴を見ながら、我々の今後の議論にとっても、パイロット的な対応になるかもしれませんので、今回はこの放送現場に限定してどういう方策が可能なのかやってみる。そういうことがまた今後の我々の検討会の議論にも資するのではないかというふうに思いました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。宜しいでしょうか。もう、今まで皆さんが仰ったこと、私も同感でありましてですね、特に全体として付け加えることはないんですが、改めて当面の措置の方向性の○の2番目を見ていて、契約条件の明示の中で解約あるいは継続的に契約を結んでいるような場合においては、次期の契約更新等について、明示する契約条件としてある程度書いておく必要性もあるんじゃないかというふうに思いますので、そういったことも検討していただければというふうに思います。

他にございますでしょうか。はい、なければ以上としたいと思います。ありがとうございました。

本日の議題につきましては、議論は以上ということでございます。本日の検討会で、これまで御議論いただきました検討課題について、2巡、2周り御議論いただいたことになろうかと思われま。そこで今後の検討の方向性について事務局からご発言がありますでしょうか。はい、どうぞ。

○ 吉村 在宅労働課長

第1回の検討会でも少しお話をさせていただいているかと思うのですが、夏頃を目処に一定の取りまとめをお願いしたいというような形でお話をしておりました。この点につきまして、これまでの議論の状況を踏まえてですね、一定の取りまとめをどういう形でやるのかという方向性につきましては、今後座長とご相談をさせていただきたいというふうに思っております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今事務局からのご提案貰いまして、一定の取りまとめの方法等について私と事務局で相談をさせていただきたいと思いますが、そういったことでよろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。それではそのようにさせていただきたいと思。次回の日程等について、事務局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、6月中旬を目途に調整中でございます。開催場所と併せて、追ってご連絡をいたします。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それでは、第11回 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会、本日の検討会はこれにて終了いたします。お忙しい中、また、雨が降っている中お集まりいただき誠にありがとうございました。