

第 12 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 12 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、ご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、本日は、安藤委員、小畑委員、桑村委員から欠席のご連絡をいただいております。

本日は中間整理に向けた議論について、ご議論いただきたいと思います。前回の検討会で、夏頃を目処としていた一定の取りまとめの方法等については、私と事務局とで相談をさせていただきたいと申し上げましたが、夏の段階では中間整理という形にての方向でどうかと考えております。事務局が準備した資料の中にその考え方なども含まれておりますので、まずは事務局から資料 1 について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 1 についてご説明させていただきますが、その前にですね、前回の検討会の労災の議論だったかと思えますけれども、雇用労働者の場合には、予防として安全衛生制度と結びついていて、事故が起きた場合には労災保険がありますが、これに対しまして、労災の特別加入の場合には、どのような労災予防の仕組みが入っているのかというご質問があったかと思えます。こちら確認させていただいたので、回答させていただきます。

一人親方等および特定作業従事者につきましては、労災の施行規則で、特別加入団体は特別加入者の業務災害の防止に関し、当該団体が講ずべき措置およびこれらの者が守るべき事項を規約等として定めなければならない、ということとなっております。具体的には、団体によって異なることですが、従事する事業に係る法令の規定に準じた措置を構成員に守らせる旨の誓約書を提出することや、法令に規定する危険防止に関する措置を基準として安全衛生教育を行うということとしていることでした。では、資料 1 についてご説明をさせていただきます。先ほど座長からご紹介のあったとおり、中間整理案という形で事務局のたたき台を出させていただいております。順番にご説明をさせていただきますけれども、まず第 1 ということで、「雇用類似を巡るこれまでの検討状況等」についてまとめさせていただいております。ごく簡単にですが、まず最初、2 パラ目のところで、働き方改革実行計画において指摘を受けたということ、次のパラでは、平成 29 年の 10 月から雇用類似の働き方に関する検討会が開催されたということ、また、そのあとに、労働政策審議会労働政策基本部会において議論が行われ、法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要というふうに指摘をされております。さらに別の動きとして、規制改革実施計画でも放送をめぐる規制改革のひとつといたしまして、放送に係る制作現場での雇用類似の働き方について検討することとまとめられております。こういった経緯について、第 1 のところではまとめさせていただいております。

続きまして、2 ページ目です。第 2 「雇用類似の働き方に関する現状・課題等」ということでまとめさせていただいております。ここでは、この検討会で把握した素材からみえてくる実態等についてまとめたものということとして、関係団体や就業者へのヒアリング、あるいは JILPT の

行った調査の結果、厚労省が行ったヒアリングの結果などを基にわかることを並べさせていただいてるというものになります。詳細はちょっと省略をさせていただこうかなと思うんですけども、簡単に構成だけご説明をさせていただきます。

まず、1のところでは、「雇用類似就業者に関する試算」ということで、第9回でご報告させていただきましたけれども、JILPTの調査の結果から雇用類似に関する人数の試算を出させていたいております。これを書き下したというイメージのものが1のところになります。

3ページの、「2. 現状等」というところですが、これもJILPTの調査の結果あるいはヒアリングの結果につきまして、検討課題ごとに結果を並べているという構成になっております。具体的には、まずJILPTの調査結果の中で関連する事項についてまとめさせていただきまして、そのあとにヒアリングの結果で関連するものについていくつか列挙させていただいているという構成を取らせていただいております。ここにつきましては、すでに提示させていただいている資料をベースにまとめた部分になりますので、本日説明は省略をさせていただきます。

飛ばしまして、10ページお開きいただければと思います。第3「雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について」ということで、こちらが今回の中間整理案のメインになります。

まず、柱書きの部分ですが、この検討会ではこれまで11回ご議論いただいたところですが、やはり論点がかなり多岐に亘っているということもありまして現段階では各論点について議論が収斂したというのは少し難しいのかなというところかと考えております。ただ他方で、調査やヒアリングの結果では、現にトラブルを経験したという方も一定程度存在していること、あるいは環境整備や支援を求めるニーズも見受けられるところですので、優先的に取り組むべき課題を中心に引き続き議論をして、その対応の方向性を取りまとめるということが必要ではないかというところです。このため、これまでの議論の内容と今後の検討のあり方について中間的に整理することとしてはどうかということで柱書きをまとめさせていただいております。

1の総論「(1) 基本的な考え方について」です。まず最初のパラのところでは、これまで何度か議論が出ているかと思うんですけども、契約の名称にかかわらず発注者の関係において使用従属性がある場合には、労働者として労働関係法令の対象となるということになっております。ただ、この使用従属性がなく、自営業者である者のうちでも実態上は労働者と類似した働き方をする者につきましては、労働政策上の保護を検討すべきという指摘もあるという問題提起をさせていただきます。

その次のパラですが、労働者性がない者につきまして労働政策上の保護のあり方を検討する場合の検討の視点としましては、大きく3つ考えられるかなということで書かせていただいております。1つ目が、労働者性を拡張して保護を及ぼす方法。2つ目が、自営業者のうち保護が必要な対象者を労働者と自営業者の間の中間的な概念として定義をして労働関係法令の一部を適用する方法。3つ目が、労働者性を広げるのではなく自営業者のうち一定の保護が必要な人に保護の内容を考慮して別途必要な措置を講じる方法、という3つについて書かせていただいております。大きくは1つ目の、①が労働者性の拡張という対応。②③が労働者性の拡張ではない対応ということになるのかなというふうに考えられます。この点に関しまして検討会の議論の中では、現在の労働者性の判断基準のままでいいのかどうか諸外国の動きも見据えつつ検討していくべきではないかといったご意見。また、まずは雇用類似という観点から検討すべきではないか

といったご意見。また、労働者性の拡張となると、自営業者か労働者かの基本構造部分を変更するものになるので短期的な結論は困難ではないかといったご意見などがあつたかと思ひます。

11 ページの次のパラですけれども、これらの意見を踏まえると、労働者性の拡張は、これまでに確立された労働者性の判断基準を抜本的に見直すということになるので新たな判断基準を短期的に見通すことは困難ではないかと考えられるため、現在の労働者性が適当であるかを念頭に置きつつも、雇用類似の働き方に関する論点についての対応の方向性をできるだけ速やかに取りまとめるという観点もありますので、この検討会の中では、当面は労働者性の拡張ではなく自営業者であつて実態上労働者と類似した働き方をする者を中心に検討することが適当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。

次のパラですけれども、その際には保護の必要性に関する考え方の整理も必要ではないかということで、この検討会の中では、交渉力や情報の質および量の格差の存在があるのではないかと、また、労働者と同じように他人を使用せずに個人で働いてその報酬で生活をしている者であるという観点、また、自営の中でもより労働者に近い者という人たちではないかといったご指摘があつたかと思ひますので、こういった点も含めまして引き続き検討が必要であるということでまとめさせていただいております。さらに、経済法など他法令との関係にも留意が必要ではないかといったご指摘もありましたので、これまでのご指摘なども踏まえまして引き続き検討することが適当ということでまとめさせていただいております。

「(2)「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。まず1パラ目ですけれども、(1)の考え方も踏まえまして、対象者としては、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として検討していくことが適当、というふうに書かせていただいております。この3要素といいますか、ここの部分の考え方には、これまでの検討会では特段異論はなかつたのかなというふうに考えています。ただ、この要素だけでいいかどうかというところについては、まだ結論が出ていないものではないかなというところで、その際にはさらなる必要な要素についてということでもまとめております。この中では、例えば働き方の多様性を踏まえた上で検討が必要である一方で、明確的・画一的な確定が必要ではないかといったご指摘、また判断基準を設ける場合には、基準に該当しないように従前の行動を変更するような場合もありますのでそういったネガティブな面についても併せて考えるべきではないかといったご指摘。また、専属性が高い者に限定したらどうかという意見もあつた一方で、ただ複数のもとの取引関係も無視できないんじゃないかといったご意見両方があつたということ。また、従属性について考えるべきではないかといったご意見などがありましたので、こういったものを踏まえましてこの点は引き続き具体的に検討することが適当ではないかとまとめております。その上で個々の内容ごとに対象者の具体的な要件を検討することも考えられるとしております。最後の尚書きの部分は、労働者性の考え方について再掲をさせていただいているというものになります。

続きまして「2. 各論」です。ここでは、これまでの検討会での議論を踏まえまして、各検討課題について、3つに分類をさせていただいております。1つ目が、この検討会で特に優先的に取り組むべき課題。2つ目が、専門的・技術的な検討の場において優先的に取り組むべき課題。3つ目が、これらの検討状況や雇用類似の働き方の広がり等も踏まえつつ必要に応じて検討すべ

き課題ということで、この3つにそれぞれ整理をさせていただいております。

まず「(1) 契約条件の明示、契約の締結、変更、終了に関するルールの明確化等」です。これまでの議論を踏まえ、特に契約条件等の書面等での明示については必要というご意見が多く、特に異論はみられなかったのかなというふうに考えられます。また、紛争予防の観点というところもありますので、この論点につきましては、優先的に検討を進める必要があるのではないかとということで、①の形に整理をさせていただいております。「その際には」以下のところでは、この検討会でのご指摘・ご意見についてまとめさせていただいているという構成を取っております。

ご意見のところは少し飛ばさせていただきます、13ページの(2)のところに進んでいただければと思います。「報酬の支払確保・報酬額の適正化等」になります。発注者から得る報酬が生活の糧となっているといったことが想定される人たちになりますので、これについてもやはり優先的に検討を進める必要があるのではないかとということで柱書きの区分でいうと①に整理をさせていただきます。

(2)については大きく2つ分かれまして、14ページ、アが報酬の支払確保について、イが報酬水準ということで分けてまとめております。それぞれ優先的な課題というふうに考えております。特にイの報酬水準につきましては、(イ)の最低報酬、15ページのほうですけれども、(ウ)の適正な報酬相場等の形成、いずれもまだ意見が割れているといえますか、両論あるという部分であり、今後の検討課題というふうに考えております。

16ページ、「(3) 就業条件」になります。まず、アが安全衛生関係になるんですけれども、仕事による負傷や疾病は就業者の安全や健康等に直接的に関わるものでして、就業者個人に重大な影響を与え得るということから、やはり優先的に検討を進める必要があるのではないかとということで①の形に整理をさせていただいております。「その際には」以下では検討会でのご指摘・ご意見についてまとめさせていただいております。

17ページのイ「就業時間・損害賠償額の予定等」になります。労働契約とは違って常時指揮命令を受ける形ではないものですが、やはり交渉力の格差等が想定されるということで、健康確保や過度な損害賠償負担の防止などの観点から、こちらにつきましても優先的に検討を進める必要があるのではないかとということで①の形で整理をさせていただいております。中身については対応の必要性も含めて、今後の議論なのかなと考えております。

続きまして18ページ、「(4) スキルアップ・キャリアアップ」についてです。こちらたくさんご意見いただいております、例えばビジネススキルについては汎用性もあるので何らかサポートしてもいいんじゃないかといったご意見、あるいは専門スキルにつきましても一義的には個人の責任と負担で行うべきではないかといったご意見など。また、職業能力の強化・共有化に関するご意見などたくさんご指摘をいただいているところになります。

結論部分が、最後の18ページの下の方になるんですけれども、こういったご議論も踏まえ、スキルアップ・キャリアアップについては、雇用類似の働き方の対象者の範囲や属性、広がり、働き方や必要な能力の多様性なども踏まえつつ必要に応じて検討していくことが適切ではないかとということで、③の形に整理をさせていただいております。

「(5) 発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策」になります。発生防止のための何

らかの対策が必要ではないかといったご趣旨のご発言などもいただいているところになります。

結論部分は 19 ページの「また」というパラになりますけれども、これまでの検討会では状況しか簡単にご説明はできていなかったんですけれども、今般の男女雇用機会均等法等の改正によりまして労働者に対するハラスメントを行ってはならないことや、他の労働者に対する言動に注意を払うよう務めるべきということが、責務として明確化される新たな規定が盛り込まれたところでございます。労働法制になりますので、労働者が対象範囲になりますので、フリーランスの方などは厳密には対象ではないんですけれども、ただこういった雇用類似の方などに対する言動にも同様に注意を払うことが当然望まれるという考え方があるかと思えます。このあたりは国会の議論の中でも指摘がありまして、附帯決議において、フリーランスに対するセクシュアルハラスメント等の被害を防止するため男女雇用機会均等法に基づく指針等で必要な対策を講ずることが求められているという状況でございます。今後、労政審の雇用環境・均等分科会におきまして、男女雇用機会均等法に基づく指針などの議論が開始されるということになりますので、この検討会での議論を踏まえつつ、雇用類似の方に対するハラスメントを防止するための対応についても検討していくことが適当ではないかということで、これについては柱書きの区分でいうと②の形に整理をさせていただいております。

「(6) 紛争が生じた際の相談窓口等」です。これは契約条件の明示などの紛争の未然防止のための措置と一体的に検討することが必要ではないかということで①に整理をさせていただいております。

続きまして 20 ページです。「(7) 発注者との集団的な交渉」になります。検討会での議論の中でも労組法上の労働者については労基法上の労働者よりも広いというふうにいわれてまして、組合としての団体交渉も労組法上の労働者に該当すれば可能ではないか、ただその点が知られていないのではないかとといったご指摘。また、中小企業等協同組合法という法律もありまして、事業協同組合等による団体交渉も可能となっているが、そういった団体交渉の類型についてなかなか理解の促進が図られていないため、必要ではないかといったご指摘もあったかと思えます。こうした議論も踏まえまして、これらの制度の違いなども踏まえつつ、必要に応じて検討していくことが適当ではないかということで、③の形に整理をさせていただいております。

「(8) セーフティネット関係」になります。アの総論のところは、総論的に全体的に関係しそうなご意見についてまとめさせていただいているところになります。21 ページのイの部分。仕事による負傷や疾病についてまとめております。安全衛生と類似しているんですけれども、就業者個人に重大な影響を与えるということがありますので、このようなりスクへの対応というのを可及的速やかに検討する必要があるということで優先的に検討を進める必要があるのではないかと考えております。具体的な制度の設計につきましては、労災保険に関する専門家等による法制的・技術的な課題の整理などが必要というふうと考えられますので、この検討会での議論を踏まえつつ、専門的な検討を開始することが適当ではないかということで②の形に整理をさせていただいております。以下では、この検討会でのご指摘についてまとめているところになります。

続きまして 22 ページおめぐりください。「ウ その他のセーフティネット」、仕事が打ち切られた場合の支援等、社会保障等、出産・育児・介護等との両立についてです。これらにつきましては、最後のところですが、対象者の範囲や人数の規模、また、働き方の広がり等も踏ま

えつつ必要に応じて検討していくことが適当ではないかということで③の形に整理をさせていただきます。

「(9) マッチング支援」です。こちらについても様々ご指摘いただいております、マッチング支援の考え方ですとか発注者・受注者に関する情報の流通について、また業務委託の仕事を取扱う場合についてのご意見、プラットフォームに関するご意見など様々いただいております。

結論部分が 23 ページの下のパラになりますけれども、こうした議論を踏まえつつ雇用と雇用類似を行き来するような働き方も考慮しながら必要に応じて検討していくことが適当ではないかということで③の形に整理をさせていただきます。

最後ですね。24 ページの部分ですけれども、「3. 今後の検討について」ということで、これまでの検討会での議論の内容も踏まえまして、優先すべき課題を中心に、ガイドラインなのか法的な対応なのかといった手法も含めましてスピード感を持って検討を行うことが適当ではないかということでまとめさせていただきます。ですので、この検討会で引き続き中心にご議論いただきたいのは、①と整理させていただいたものと、事務局としては考えております。

続きます 25 ページになります。第4「放送に係る制作現場での雇用類似の働き方」についてです。最初、1の検討経緯の部分になりますけれども、第1のところでも書かせていただいているんですが、規制改革実施計画におきまして、放送に係る制作現場でのフリーランスなど雇用類似の働き方につきまして、実態をみて、全般的な検討の材料とするとともに、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ります。この当面の必要な措置につきましては、今年の上期までに検討するようにと、この計画の中ではいわれておりまして、今年の上期になると6月ぐらい、今月ぐらいとなります。検討会の中では、関係団体のヒアリング、また厚労省のヒアリングの結果、あとは調査の結果などをベースにご議論をいただいております。第4のところでは、放送の部分に特化してまとめているというものになります。先ほど申し上げたとおり、これについては期限が別に区切られているということもありまして、第4の部分は事実上取りまとめというイメージで考えていただければと思います。

2の部分は現状と課題ということで、ヒアリングの結果、調査の結果、またこの検討会でご指摘いただいた事項について列挙させていただいている部分になります。ここも事実関係になりますので、ちょっと飛ばさせていただきます。結論部分が 28 ページになります。

「3. 放送制作現場における当面の必要な措置」ということでまとめています。これは前回、方向性についてご議論いただきまして、方向性については概ねご了解いただけたのかなというふうに思っております。いただいた意見も踏まえまして、さらにまとめ直したものです。

まず、2パラ目のところですが、少し文章の書き方は変わっているんですが、形式的には雇用契約以外の契約形態で働く者の中にも指揮命令を受けて仕事に従事して労働者性が認められる者も存在する可能性があるということから、こうした方につきましては、労働関係法令に基づく適切な保護を図ることが必要であるということ。また、この点に関しましては、前回のご議論も踏まえまして追加しているんですけれども、2の調査などの結果も踏まえて労働者性の有無に関する情報提供の充実を図ることも重要ということを書かせていただいております。また、その上でこれらに該当しない就業者、労働者ではないという方につきましても、契約書がないですとか契約内容が曖昧だ、そういった事例がみられるということもありますので、契約締結

に際して活用できるツールの作成や周知などを行うことが必要であるという形でまとめさせていただきます。

少し長くなりましたが、資料1について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した。それでは、只今の事務局の説明を踏まえましてご議論いただきたいと思いますが、論点がだいぶ多くなっておりますのでいくつか分けてご議論いただきたいと思います。

まず、全体の構成と、第1「雇用類似をめぐるこれまでの検討状況等」および第2「雇用類似の働き方に関する現状・課題等」についてご議論を行いたいと思います。どうぞ自由に発言をしてください。はい、川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。大きなところでは、このようなまとめ方でいいのかなと思っていますが、若干細かいところで少し必要であれば検討していただきたいという点のコメントです。

具体的には、第2の2です。3ページ以下の「現状等」ので、これまでの調査結果を括弧付きの番号で9項目にまとめているところですが、その中で例えば、(3)の就業条件とか(8)のセーフティネットは、一見して対象が何かは多少わかりにくいようなところがあると思いますので、そこについては例えば項目名のあとに、代表的なものをいくつか挙げて、「ナントカなど」というふうにするとか、あるいは冒頭で、本文の冒頭で、たとえば「ナントカナントカなどの、就業条件については」というような書き方を、ご検討していただければということです。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。宜しいですか。この部分、第1第2の部分は基本的に事実関係、これまでの資料で提出したデータをまとめたという部分でありますので、またあとのほうでご議論のときに戻っていただいても結構なので、次のところに移りたいと思います。

それでは次に、第3「雇用類似の働き方に関する保護等のあり方について」ですが、この部分もさらに分けまして10ページの柱書きの部分から、「1. 総論」の部分についてご議論をいただきたいと思います。よろしく願いいたします。土田委員どうぞ。

○ 土田委員

すみません、10ページの1の(1)「基本的な考え方について」というところでございます。この②と③の違いといいましょうか、そこがちょっと私など今ひとつよく飲み込めてないということで、確認的な質問をさせていただきたいという趣旨でございます。まあ②のほうは、あるいは③も、労働者性を拡張しないということを前提にした考え方だということはわかったんですけども、②のほうは何らかの概念を立てて労働者と自営業者の中間的な概念を立てるという方法だ。そして、そこに労働関係法令の一部を適用する。まあそういう、わりあいこうきっちりした

概念を作るといふものなのかなあというふうに理解いたしました。③のほうは必ずしもそうではなくて、そういう中間的なきっちりした概念は必ずしも作らないけれども、自営業のうち保護が必要だといふふうに考えられる人に対して、労働関係法の一部をケースバイケースでといふのでしょうか、何らかの形で必要性を判断して適用していくと。こういうことだといふことでよろしいんですか、というのがひとつ確認でございます。

それから、ついでに、すみません、もうひとつだけお話しさせていただければ。私はこの検討会最初から思っているのは、労働者に近いフリーワーカーの人たちと事業者に近い自営業の人たちがいるのかなあというふうに思っているところです。仮にそういう区別ができるのであればですね、どちらになるのでしょうか、例えば③のようなやり方でいった場合に、その労働者に近いフリーワーカーのような人たちに労働基準法みたいなものの中の一部の規定をですね、適用するといふことは可能になるのかどうかという確認の、といふか資料等の質問でございますけれども、以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それでは、事務局のほうで今のご質問に回答をお願いいたします。

○ 吉村在宅労働課長

土田委員、ご質問ありがとうございます。まず、基本的な考え方のところの3つの区分のところでございますけれども、仰るとおり①は労働者性を拡張するといふことでございますので、今労働者とされている方以外のところの方にも労働者といふふうに判断をして、今の労働者に適用されている法令をすべて適用するといふのが基本的には①の考え方でございます。

②と③につきましても仰るとおりでございます。労働者性を拡張するといふやり方ではなく、自営といふことは前提にはいたしますけれども、そういった方に一部必要な労働施策上の手当を何らかのものをするといふことでございますが、②につきましては、仰るとおり、自営の方の中でも一部その労働者に近いような方をですね、中間的な概念として切り出して定義をいたしまして、その方に今労働者に適用されております労働関係法令の一部を適用をしていくといふ考え方でございまして、これにつきましては諸外国の例でいきますと、イギリスですとかドイツなどでは、こういった中間的な概念といふのをひとつ作りまして、そういった方に労働関係法令の一部を適用しているという例がございますので、そういったものもイメージしながら作っているものでございます。

③につきましても、仰るとおりでして、ケースバイケースで考えていくといふものでございますので、自営の中でも例えばこういった方には必要な措置といふのが、例えば契約関係の明示ですとかそういったものは必要だろうといふことになればですね、自営の中でも一部の方に何らかの労働関係法令と同じようなものを適用するといふやり方もあれば、そういった方の性質に応じまして、労働関係法令とはまた別のルールといふか基準・ルールを定めていくといふやり方もあるかと思っております。③のほうは対象も措置に応じまして、個々別々に、凸凹があるだろうといふことも考えられますし、適用関係法令につきましても②の場合は基本的には労働関係法

令の一部をそのまま適用するというものでございますけれども、③の場合はその対象者に応じまして、必要な措置ということで考えておりますので、必ずしも労働関係法令をそのままという場合ではない可能性もあるということで、より柔軟なものを想定しております。

また、労働者に近い方と事業者に近い方もおられるということで、そういった区分に応じて対応していくといった場合に、労働者に近い方につきましては、その一部の規定、例えば労働基準法の一部の規定というのを適用することは考えられるのかというご発言があったかと思っておりますけれども、これにつきましてはどういった基準を適用していくかということ、これからのご議論かなというふうに思っておりますけれども、②あるいは③という措置を取った場合におきましては、可能性としてはそういった考えも概念としては有り得るというふうに思っておりますが、具体的にそうするかどうかっていうところではまたこれからのご議論かなというふうに思っております。

○ 鎌田座長

土田委員、宜しいですか。

○ 土田委員

結構です。

○ 鎌田座長

他に。はい、阿部委員どうぞ。

○ 阿部委員

はい。ありがとうございます。私の読み方に問題があるのかもしれませんが、この総論は、「(1) 基本的な考え方について」と「(2) 雇用類似の働き方として保護すべき対象者について」というふうにふたつに分かれていると思うんですが、「基本的な考え方について」のところでは、労働者性の検討をして雇用類似というのがどういうところに入っていくのかっていうようなことを整理しようと努力されているということだと思んですが、さらに(2)で、雇用類似の働き方として保護すべき対象者というふうになると、集合関係でいうとですね、一部の対象者というふうになってくるように思えるんですね。果たしてそういう議論だったのかどうかというのが、ちょっと私、欠席したときもあるのですがどうだったのかなという気はしています。なので、保護すべき対象者というのと、雇用類似の働き方というのがまったく違うというか、内包され、対象者が雇用類似の働き方の中に内包されているというふうな考え方を採っているのか、それとも、「いや、そうではなくて、雇用類似の働き方っていうのは、もう保護すべき対象者全員だ」というふうに考えるのか、少しそのあたりをもう少し議論していかないと、このあと保護をどうしていくかといったときにですね、何を対象にしているのかが見にくくなるような気がするんですね。我々の議論もそうなるような気もするので、少し一度ここは、どういう形にしていくか。私はなんていうか、ちょっとよくまだ整理はついていないので、その対象者をどこに置くかというのはですね。まあ、考え方としてはあると思います。雇用類似の働き方を大きく取っておいて対象者は狭くす

るとかいう考え方もあると思いますし、あるいは雇用類似の働き方っていうのをもうかなり厳格に定義して、それは対象者と一緒だという考え方もできると思うんですね。そのあたりがちょっとここからは、私の読み方が悪いのかもしれませんが、わかりにくいかなという気がしています。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。まず事務局のほうから、今ご質問がありましたので、考え方をお示しいただければというふうに思います。

○ 吉村在宅労働課長

はい。このところにつきましては、(2)のところで「保護をすべき対象者について」というところで、3つの要件と申し上げましたけれども、そういった方が保護の対象としてまず考えられるのではないかとということで整理をさせていただいておりますけれども、仰るとおりこれで十分かどうかといったところは、まだこれまでの検討会の中でもいろいろご意見があったところでございますし、実際にじゃあ雇用類似といったときにどういった保護を考えていくかといったときになりますと、さらにこの中でも絞った一部の方について一部の保護を適用するという可能性もあるかというふうに思っております、そのあたりはまた今後の議論だというふうに思っております。ですので、例えばですけれども、12ページの上のほうの段落のところで「その上で保護の内容ごとに対象者の具体的な要件を検討することも考えられる」ということで、まず、まだこれで確定というわけでもございませんし、保護をする内容に応じてまたその中で絞り込むということは考えておりますよということは、少し文章の中で書かせていただいておりますけれども、ちょっとそこは不明確というご指摘もございますので、少しまた文章については検討をさせていただければと思います。

○ 鎌田座長

はい。何かこれに関連してありますか。はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

土田委員の仰ったことも関係してくるんですけど、対象射程の問題で大きく3つあって、1つは、明らかに自営業者。労働者に当たらない、明らかに自営業者的な働き方をしている人については、雇用類似の働き方としてその実態とか、法制度の性質・趣旨に照らしてどういう保護を及ぼしていくかっていうことは、検討することは大切で、それは各論の中でいろいろ書かれていると思います。それと対置されるところにあるのは、業務委託っていう契約形式等を取っているんだけど、実際は実態からみると労働者っていうのが、たくさん現場の話を聞く限りいらっしゃいますし、且つ、今働き方改革で、労働時間の上限とか、正規・非正規の格差是正。そして、これから兼業・副業をなるべく推進していこうというような中で、現場でこの業務委託を利用しながらいろんなことをしようとする動きがかなり広がってきているということ、そこが長時間労働の温床となったり、コスト削減の手段として使われる形態として利用されるっていうのが、

たくさん出てきているというふうに聞いています。なので、特に先ほど言った自営業的な人についての特別の制度を仮にこれから作っていくとなると、例えば、今後どうなるかわかりませんが、労災の特別加入制度で、これは特別加入制度の対象だと言ってしまうと、「あ、特別加入制度の対象なんだ」って、自分たちはもしかしたら実態として客観的に見ると労働者かもしれないけども、「特別加入制度に入ってください、入ったら保護されますよ」って言ったら、「あ、労働者じゃなくてそういうもんなんだな」っていうふうに思って、そちらに制度的に誘導されていくような人たちが出てくるのが考えられて、客観的な実態からみると会社側、使用者側が保険料を負担して法的に保護されるべきなのに、自分でお金払ってその限りで保護を得てくださいっていうふうに誘導されていくことがあるんで、外国でこういう特別制度を作るときには、やっぱり、客観的に労働者としての実態のある人についてはきちんと労働法令を適用するっていう前提の上で特別の制度を作っていくっていうことが必要になってくるので、具体的に言いますと、12ページの、上から10行目ぐらいのところに「なお、前述のとおり」っていうところで、「労働基準法上の労働者として、法令の対象となることは当然であって、引き続き厳格に運用していくべきである」っていうところに、その意味が込められているような気もしますが、具体的にはですね、例えば、建設労働者で、国土交通省主導で、社会保険の加入促進をするっていうときに、労働者概念っていうのはこういうふうになっていて、例えば契約形態がどういう概念、形になっていたとしても、実態として労働者に該当する人は、ちゃんと社会保険に加入してくださいねって、その人たちをちゃんと加入させてないと建設現場で事業することができなくなりますよっていうような、労働者概念をきちっと明確にして加入を促すということがやられてきてかなり進んでいるところもあるので、28ページ最後のところを見ると、放送制作現場のところはもうちょっと踏み込んで書いてあって、28ページの3の2段目を見ると、その最後「この点に関し、2の調査等を踏まえ、労働者性の有無に関する情報提供の充実を図ることも重要である」って書いてあるんで、これまあ労働者っていうのはこういうもんなんだ、例えば業務委託とかフリーランスっていうふうに言ったとしても労働者に当たる場合にはちゃんと社会保険・労働保険に入ってくださいねっていうことをこのコンテキストの中で促そうとしてるんであれば、そこだけじゃなくてこの12ページの「引き続き厳格に運用していくべきである」っていうのは、今厳格に運用されていて、このままやりますよっていうので、本当に今、実態が多様化になっているときに厳格に運用されているかどうか自体もきちっと見直すべきなので、もう少し労働者概念を明確にしながら周知徹底をしていくっていうことがわかるような書きぶりにし、その緊張感を持って労働行政を進めていっていただくっていうことが必要かなっていうのが2つ目。

そして、最後がグレーなところで、これももう繰り返し申し上げてきたので、細かい話は省略しますが、11ページの「本検討会では当面労働者性の拡張ではなく、実態上労働者と類似した働き方、自営業者であって実態上労働者と類似した働き方をする者を中心に検討することが適当である」って、ここで例えば、グレーの労働者概念。これ労働者性の拡張、拡張って書いてあるんで、もう拡張が当然前提になっていてそれをどうするかっていう話に、いうふうに読めるんですが、拡張っていうよりも経済実態として工場労働のように指揮命令を前提とした労働者じゃない人たちがいっぱい出てきているので、経済実態に合った形で労働者概念をもう一回見直したり整理したりするとどう交通整理ができるかっていうところの検討をきちっとするべきじゃない

かって。もし、そのことについては、非常に難しいので、短期的に結論を出すのは難しいので本検討会ではすぐに答えを出すのは難しいってところは、私自身はちゃんと労働者性の整理とか見直しも含めて、きちんとした議論を可能な限りやっていくべきだと思いますが、もう締め切りも近づいてきていて、今すぐ取り掛かって答えを出すのが難しいっていうことであれば、これ、そもそも働き方改革関連法案の国会審議の中でも、厚労審、宮川厚労審が「こういう働き方については、働き方改革実行計画を踏まえてその保護の必要性も含め中長期的に検討します」ということを繰り返し申し上げられていて、その中長期的に検討する場がおそらくここだって想定されているときに、本来、中長期的に最も検討すべきテーマが、もうやりませんよって言ったときに、じゃあどこでその政府の方針を受ける受け皿があるのかっていうこともだからここで「やらない」で他のところでも「やらない」っていうことにならないようにきちんと中長期的な課題としてやらなければいけない大きな課題ではあるし、そこをどうするかによって今後の日本の労働現場に重要な影響を与えるかもしれないっていう課題であるということ認識して、なんかこの、中間報告の中で「もうやりませんよ」っていうふうにならないような認識と書きぶりにしていただければと思います。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。芦野委員、今の関連ということですか。違いますか。

○ 芦野委員

関連は関連なのですが。

○ 鎌田座長

そうですか。では合わせて。

○ 芦野委員

はい、わかりました。じゃあ、ごく簡単に申し上げます。保護の対象者という形で検討を進めると同時に、兼業・副業、多様な働き方という場面で考えた場合に対象として人をみるのと同時に契約内容そのものもやはり対象として検討の対象としてみていくべきであろうと思います。例えば、今回の働き方については、ほぼ労働者に近い働き形で働いている。けれども、別の発注者との関係では、あまりそういう労働者に近いような形では働いていないという人もいらっしゃると思いますので、人を対象とするのと同時に別の角度から、契約内容についてもきちんと見直していく必要があるのだらうと思います。これは、これまでの検討の、議論の中でも少し出ていた話だと思いますので、もし可能であればそういうところも入れていただきたいなというところです。それと同時に、使用従属性とは何かというところが今問われているところなのだと思います。裁判例などでも、契約との関係で雇用的色彩を帯びている。あるいは、使用従属性があるからこの契約は雇用的色彩を帯びているとか、雇用類似の者とみられ、雇用規定の一部が適用されるというような判断もありますので、先ほどの水町委員のご発言にもあったように今現在の働き方においてみられるような特徴というのがどのようなものなのかというところも、合わせて今

後さらに検討していく必要があるのではないかと考えております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。これに関連して、荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

はい。これまでの委員の発言に関連する部分について少し私の意見を述べたいと思います。まず、土田先生から、②と③がわかりにくいという話がありまして、事務局からお答えもありましたけれども、これは、こういうことだと考えております。例えばドイツなどで、労働者類似の者の概念を定義しまして、そして一定の法律、労働法令については、その保護を及ぼしております。これはどういうことかと言いますと、例えばドイツの連邦休暇法では、経済的に非独立的な者、これが労働者類似の者ですが、この労働者類似の者も、連邦休暇法にいう労働者とみなすという形で労働者みなしています。あるいは一般均等待遇法は、就業者に適用するとされていますが、その就業者には労働者類似の者も含むと規定されています。このように法律単位で適用対象として労働者以外の労働者類似の者にも、適用を拡張して保護を及ぼすということがなされております。そういうものが②です。その場合には、その労働者に適用される法律の内容と同じ内容が非労働者である労働者類似の者にも拡張的に適用されるということになります。

それに対して③は、保護の必要な者にふさわしい保護を別途用意して措置を行おうということですから、既存の労働法と同じ保護を拡張適用するというのではなくて、特別の、別の種類の保護を設定することがある。その実態にふさわしい保護を考えましょうというものです。単に既存の規制を対象者の概念を拡張して及ぼそうというより、規制の内容自体について、ふさわしいものを別途考えましょうという意味で、特別規制を考えるという点で、②と③は違っていると考えております。この点が、先ほど水町委員のお話にも関係してくると思いますので、続けてお話をいたします。

まず、水町委員が最初に仰ったように、いわゆる誤分類のような、労働者であるのに誤って労働者でないかのように扱われている。この問題をどうするかというのは非常に重要な指摘だと思います。そこで今回のペーパーでは10ページの1の(1)「基本的な考え方」の冒頭に「請負契約等と称していても、使用従属性がある場合には、労働基準法の労働者と客観的に扱われる」ということを確認しております。それを受けて、12ページではなお書きで、先ほどご指摘のように、「客観的な労働者はもちろんどういう名称であっても労働者扱いされる」と。これは強行的に適用される。そのことを踏まえて、それでも適用とならない人にどうするかというので、総論は書き起こしてあるというふうに理解をしております。

そこで、最後に、11ページで今回「当面労働者性の拡張ではなく、自営業者であって、実態上労働者と類似した働き方をする者を中心に検討するのが適当である」ということになっておりますけれども、前回も議論になりましたように、労働者概念をどう考えるか。これは大変重要な課題で、決して考えないという態度を取るべきではないと考えております。では、それにどうアプローチするかというのが実は今回の総論で、例えば③のように、保護の必要な人がこれだけいます、それが現在保護されていないときに、どういう保護が最もふさわしいかを考えて、「この方々には

こういう保護を設定しましょう」と。その保護の対象となる方が、同じような類型の人としてカテゴライズされた場合には、実は②に非常に近づいてきます。その人たちは、労働者と自営業者の中間的な立場にあって、いわば労働者類似の者として、一定の保護が適用されるということになっていくと思います。そして、もし②の範囲がどんどん拡張していけば、実は、①の労働者概念自体を拡張したのと同じようなことになって、例外的にこの保護は適用しませんという労働者概念を拡張したあとで、適用除外を適切に設定する、という処理と同じことに帰着すると思われる。したがって、まずは、労働者概念を拡張するというのは大変難しい問題なので、むしろ、実態をみてこの人たちに必要な保護は何か。それを検討して、その結果として、実は労働者概念として中間的なカテゴリを作ることや、あるいは労働者概念自体を拡張するのと同じことことに帰着するかもしれない。つまり、決して労働者概念の問題を度外視するのではなくて、まずは実態に必要な保護を考えていって、最後に、結局それは、労働者概念の拡張になるのか、中間カテゴリを設定することになるのか、それはそのあとに考えたらどうかと。そういう提案がされているというふうに受け取っております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。非常にクリアなご説明いただいたというように思いますが、この、これに関連して。いいですか。関連してますか。

○ 川田委員

はい。

○ 鎌田座長

はい、ではお願いします。川田委員。

○ 川田委員

ありがとうございます。できるだけ他の委員の発言と重複しないように、10 ページから 12 ページあたりの書き方についてのコメント、検討していただきたい点という観点から述べたいと思います。

まず、第1点として、10 ページの今議論されている①から③までの考え方については、議論を踏まえて少し内容を明確化するということは検討された上で、それをこの総論部分のあとの記述にもできるだけ反映させて生かしていくことが、わかりやすくなるために重要なのではないかと思います。

例えば、11 ページの3行目からの段落についても議論がありましたが、この部分の記述はおそらく、①の問題は決して軽視してよい問題ではないけれども、そこに行くまでにいろいろな思考のプロセスを辿る必要があるような課題であって、当面はそれ以外のところから検討するというのではなからうかと思います。その場合には、そこで当面検討するといっているのは、具体的には②③ということだと思いますので、このことをよりはっきりと示しながら、考え方の整理を示していくことが必要なのではないかと思います。

それから、それを受けた形で、その先の(2)のところについてですが、冒頭阿部先生が仰ったこととの関係でいうと、私なりの理解としては、②の考え方でいくと、まさにそこで保護の対象になる雇用類似の者のカテゴリとはどういう範囲の人なのかを示すことが課題になり、③の考え方でいく場合には、おそらくひとまず保護の可能性を検討するプールのようなものを設定した上で、そのあと、その中から個々の具体的な対象者を考えていくということになるのではないかと思います。ここもおそらくその双方が可能性として検討されているということだろうと思いますが、そうであれば、そのこと、双方の可能性を含んだものとして議論してるんだということをやりはっきりと示す必要があるかなと思います。

ただ、その上で、あと2点コメントしたいことがあるのですが、そのうちのひとつとして、このあとの各論のところでは、結局個々の項目ごとに検討しているということになり、実際この検討会でもそういう検討の仕方をしてきたわけですから、先ほど荒木先生が仰ったことと重複しますが、最終的に①②③どこに行くとしてもこの検討会の検討の流れからすると、その各論的などころの検討を積み重ねていく中で方向を考えていくということになるだろうということがいえると思います。そういう各論の話とのつながり、総論の話と各論の話がどうつながっていくのかということをやより明確に示したほうがいいたらと思います。

それから、最後に、11ページの3行目の段落からのところに戻りますが、先ほど来出てきている労働者性の検討について、見直しの検討は重要な課題で、そこを飛ばしていいということではないということについて私も同意見です。ただ、その際に、おそらくこの検討会の議論の中でも既に指摘されていることだと思いますが、労働者性の範囲を見直すときには、それに合わせて見直した後の労働者に含まれる者の中の一律の規制を及ぼすことが適当でない者については、それに柔軟に対応して特例や適用除外を考えていくなど、範囲の問題と中身の問題が、連動してくるところがあるということにも何らか触れておいたほうがいいのかと思います。あまりいろいろ書きすぎると、話がややこしくはなりますが、その一方で、そういう難しさのある問題なんだということは伝わるような書き方がいいのかなというふうに思っております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますか。はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

労働者概念についても、重要な課題で飛ばしていいわけじゃないということは複数の委員と共有されているということで有難く思いました。要はですね、労働者かどうかということグレーってところも重なり合っていて、果たして今の使用従属性、先ほどの芦野委員の話もありましたように使用従属性だと微妙なんだけど、経済の実態からして制度の趣旨からするとこうだよなって、これはもう部分的に適用する適用しないっていうのではなくて、およそ社会保険にもきちんと加入すべきだし、労働法の適用もあるべきだよ、ただ、今の基準だとなかなか判断が難しいよねと。これ、昭和60年の労働基準法研究会報告でまとめられたものが前提になり、今でも、もう何年ぐらいになるんでしょう。もう45年ぐらいになるのかな。それを基に、実務や裁判例が動いてるって中で、わかりにくいって言ったり、ミスクラシフィケーションっていえば

なんとなく綺麗に聞こえますが、現場では労働法が適用されるかどうかというので、本当に苦しんでいる大きな重要な課題でもあるので、これ別に今すぐ答えを出すのが難しいとしても、引き続き検討してその射程には入ってるよっていうふうに、わかるようにしていただければいいですし、重要な課題になってることをもう一度繰り返し申し上げさせていただきます。

○ 鎌田座長

はい、他にございますか。はい。たくさん、かなり重要なご指摘がありまして私としても非常に学べる有難いご指摘だったと思います。一応私の考え、目新しい答えではないんですけど申し上げますと、先ほど来議論されておりますように、このそもそもの議論の出発点は、現在労働者性ということで保護をされている人たちがいる中で、まず、その労働者概念が明確ではなくて、現場では苦しんでる方がいるという問題。明確性の問題ですね。

それから、そうではなくて、今水町委員もご指摘されましたように、経済実態からみれば自営業者として一括りにしてすべての労働法令から除外されている人たちをなんとか保護する方向で考えられないかと、こういう情勢があるのではないかとというのが出発点だったと思います。明確性の問題については、これは先ほど川田委員も仰いましたように、ひとつの法令に関わるのではなくて、労働基準法を中心に様々な法令が、まさにその法令の趣旨目的に照らしてどう考えるかというかなり大きな課題であるというふうに思っておりますけれども、なかなかここでの議論ということで集約しきれないなというふうに思っております。ただ、もうひとつのグレーゾーンといいますか、そういった者に対しては何らかの保護がやはり必要ではないかということからこの議論は出発しているのではないかとというふうに思っております。その手段といいますか、基本的な方向をどう考えるかっていうのは、いろいろあるんだろうというふうに思っております。先ほど荒木委員が仰いましたけれども、例えば中間的な何々を設けるというのはいろんな形がありますけれども、私が、先ほどドイツの例が出されましたけれども、韓国でも労災保険については、特別勤労従事者という中間的な概念作りまして労働者とみなすという取扱いをしていますということで、実質その労災保険については適用範囲を拡大するというので、労働者性の概念そのものを拡大すると、現在は広範囲に亘って法令が一手に拡大するということですが、中間概念というのは、その一部の法令の保護規範を拡大するということになるかなというふうに思っております。

それに対して第3の形というのは、そういう形ではなくて、まさに保護が必要な者について、その保護の形態、これは様々な形態、法令によるものもあるとは思いますが、それぞれに必要な定義などを加えながら保護を加えていく、こういうようなツールで考えていって見たらどうなるかということです。すべての問題を綺麗に体系的に解決するっていうことも一つの考え方だとは思いますが、最初にすべて完成体ということではなくて、少しずつ進みながら現場において様々な苦勞をされてる方たちに少しでも保護の拡大を考えようということが、基本的には私の方の考え方です。ただ、水町委員が指摘されましたように、それが労働者性を奪われてしまうというようなことにはならないように、そのへんのところは、本来の労働者をそういうふうに関連してミスクラシフィケーションすることがないように十分注意していないといけないなというふうに思っております。

あと、冒頭に阿部委員からご指摘いただきましたように、対象っていうものをどう考えるのかということで、雇用類似の働き方として保護すべき対象者について、これは雇用類似の働き方の定義というものが、今この文章に書かれているとおりでありまして、主として自営業者といった場合には、これは阿部委員もよくご存知だと思んですけど、従業員を雇っている方も当然いるわけでありまして、そういう人たちを一応省いて、そういう人たちは除いて定義して、しかしそれだけではなくて、もっと労働者に近い保護すべき者というのは、もう少しクリアにできるのではないかという発想で、この定義、対象者というものを考えていくべきではないかというふうに思います。私なんかはそのような感じで思いました。

以上、様々なご意見、私が今述べましたけど、私の意見も申しましたけど、意見としてこういうふうな形で皆さん出していたものを、改めて事務局で表現ぶり等を整理して再度皆さんにご提示をしたいというふうに思っておりますけど、そういったことで宜しいでしょうか。はい、ありがとうございます。では、そのようにさせていただきたいと思います。

それでは、各論のほうに移りたいと思います。次に 12 ページの各論ですが、ここでは各検討課題について、「この検討会で特に優先的に取り組むべき課題」「専門的・技術的な検討の場において優先的に取り組むべき課題」「これらの検討状況や雇用類似の働き方の広がり等も踏まえつつ、必要に応じ検討すべき課題」の3つに整理をされております。さらにそれをですね、これも分量が多いものですから、いくつかに分けてご議論いただきたいと思います。

まずは、「(1) 契約条件の明示、契約の締結、変更・終了に関するルールの明確化等」「(2) 報酬の支払確保、報酬額の適正化等」「(3) 就業条件について」のこの3つについて、ご議論をいただきたいと思います。どうぞ宜しくお願いいたします。村田委員どうぞ。

○ 村田委員

方向性についてはこちらで宜しいかと思います。4月に、欧州議会がギグワーカーに権利を与えるというような法律が承認され、いくつか参考になるかと思いました。就労の初日に条件を明示することとなっております、そのような取り組みを作ることも必要ですけれども、どの段階で双方が合意して、どのタイミングで始めるかということを決めることが、非常に大切だと思っています。先ほどの議論の対象者に少し関わってくるのですけれども、いろいろな雇用類似に近いような働き方の方がいて、そのうち対象者が、非常に流動的といいますか、今の段階ではその対象であるけれども、来月には専属的な契約ではなく複数の契約をするかもしれない。そういった非常に流動的なものをどう捉えるかということ。欧州では条件として、週3時間以上稼働している者、もしくは月12時間以上この働き方で稼働している者を対象としていますので、何らかの契約を結ぶ際に、その対象とする者と、いつ開始するかというような概念が加わるというのではないかと思います。特にここに書き加えるというよりは、今後の考え方として参考として申し上げます。

○ 鎌田座長

どうも村田委員ありがとうございます。非常に参考になりました。他にございますか。土田委員どうぞ。

○ 土田委員

はい。私もだいぶ休ませていただきましたので、必ずしもこの間の議論、ちゃんとフォローしてないんですけども、どこからでも宜しいですか。

○ 鎌田座長

どうぞどうぞ。

○ 土田委員

はい。例えば 13 ページ 14 ページ 15 ページぐらいでしょうか。特に 14 ページ 15 ページ、報酬水準あるいは適正な報酬相場の形成等、そのあたりにつきましてはです。

今日の委員会は、これまでの議論を踏まえてこういう中間整理案でいいかということを確認するというところであろうというふうに思いますので、この最低報酬ですとか、報酬相場について私は比較的積極論を述べたつもりですけども、こういうものはかえって良くないんだという議論もあったであろうと思いますので、ある意味では両論併記みたいなことになっているのであればですね、それはそう書いていただくしかないかなあというふうに思います。それがひとつです。

それから、どこになりますでしょうか。16 ページのエ「その他」ということになりますでしょうか。この報酬に関わる問題は、水準をどうするかということもありますけれども、例えば下請法の法律をみると、むしろ一旦決まった下請代金というのを減額するとかですね、支払遅延が起これとかいう件数が非常に多いものと承知しております。ですので、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の抱えておられる問題は、下請事業者の問題と必ずしも一致しないかもしれないかもしれませんが、少し似たところがあるとすればですね、そういう減額とかですね、支払遅延とかいったようなところ、もうどこか書いてあったのかわからないんですけども、ざっと見たところはあまりなかったような気がしますので、そのあたりもうちょっと何か書いていただいたらどうかなあというふうに思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。事務局で何かコメントありますか。はい、どうぞ。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

ご指摘ありがとうございます。ひとつ、確かに減額という部分については、直接は今は書いてはいないかなというのはありますけれども、(エ)のところなどで、経済法における考え方等も参考になるのではないかとといったところで、広く読めるかとは思いますが、もう少し明確になるように、修正を検討したいなというふうに思っております。

あとは、支払の遅延というところに関しましては、報酬の支払確保という項目が 14 ページのところにあります。これもその下請法を直接引用しているというものではないんですけども、ただ、支払期日の設定などにもちょっと関連するようなものかなとは思っておりますので、趣旨としては入れているつもりではあったんですけども、明確化できるかどうかの検討をしたいと

思います。

○ 鎌田座長

はい。どうぞ、吉村課長。

○ 吉村在宅労働課長

すみません、少し補足させていただきますと、支払の減額の関係につきましては、これは契約内容の変更にも繋がるような話じゃないかなというふうに思っております、例えば 13 ページのイのところ、契約の締結・変更関係といったところで、変更の関係についても取り上げております、そのところでポツが3つあるかと思えますけれども、3つ目のポツのところ、土田委員が仰られたような下請法の話ですとか、そういったものの変更に関する規定ですとか、そういったところも少し触れさせていただいておりますけれども、少し、もう少し明確にできないかというところは検討させていただきたいと思えます。

○ 鎌田座長

土田委員、結構ですか。他にございますか。はい、長谷川委員どうぞ。

○ 長谷川委員

同じ契約条件の明示のところなのですけれども、13 ページのところ、ア・イ・ウというように、募集と契約締結・変更そして契約の終了関係と区別してお書きいただいております。このイのところについて、「契約の締結に当たっては」で始まり、最後のところで「仕事の内容については両者の認識が食い違いやすいため、具体的に明示することが必要」とありまして、契約の締結のところに着目して明示の必要性を指摘しているという書かれ方をしております。私も欠席がありましたので検討会の話の流れフォローしていない部分があるのですが、たぶんここでの明示については、契約の締結段階だけではなくて、変更段階でも、あるいは募集段階でも、終了段階でも、そういった事柄は必要だという認識であったのではないかというふうに記憶をしております。イで契約の締結について区別した書かれ方をしているご趣旨について教えていただきたいです。

○ 鎌田座長

はい、これについて。はい、どうぞ。事務局どうぞ。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

すみません、確かにちょっと書き方がわかりにくかったかもしれません。ここでは主に、検討会で意見をいただいたものを中心にまとめておまして、検討会の中で直接話が出てきたのは、契約条件の明確化といったことが多かったのかなということで、柱書きはこのようには書かせていただいております。ただ、仰るとおりですね、変更のときにも明示が必要じゃないかといった考え方ももちろんあると思っておりますので、こちらに関しては今いただいたご意見ということで、また書き方を検討させていただきたいなというふうに考えます。

○ 鎌田座長

いいですか。他にございますか。水町委員。

○ 水町委員

就業時間のこと、ちょっと細かいところですけども、兼業・副業を視野に入れたチェックも必要なのではないかというので、これ今まだ並行して検討されていますけども、本業があつてフリーランスで兼業・副業をするっていう方もいらっしゃるかもしれませんし、最近聞いた話によると、例えば週 30 時間、社会保険に加入するために週 30 時間はほぼ最低賃金で働きつつ、その上のところは業務委託にして、そこはもう成果給で、成果給っていうかもう、売上成果で業務委託で働いて、でも、業務委託なんで労働者じゃないよっていうんで、同じ事業主が出している場合もあれば関連しているところに行って業務委託として働かせているようなケースがあつた場合に、フリーランスのところを、雇用・雇用なのか、雇用・非雇用なのか、足した場合に 1 ヶ月 100 時間とか平均 80 時間というところがどうなるのかっていうのが、実は現場でいろいろな問題が出てきているので、まあ、兼業・副業についての検討が並行してなされているところを視野に入れつつ、そういう組み合わせでの健康確保。就業時間の認識確保も必要になってくるかもしれないってことを今入れるかどうかですが、視野に入れながら検討するっていうことが必要かなと思います。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございました。他にございますか。宜しいですか。

それでは、次の項目に移りたいと思います。「4. スキルアップ・キャリアアップ」「5. 発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策」「6. 紛争が生じた際の相談窓口」「7. 発注者との集団的な交渉について」これについてご議論をいただきたいと思います。はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

これ(4)のスキルアップ・キャリアアップ。これ、「必要に応じて検討していく」なんで③っていうふうな、たぶん位置づけだったと思いますが、じゃあどうするかって、書きぶりの問題ですが、とにかくこれからキャリアアップが非常に重要で、フリーランスで自ら高収入で自分でスキルアップできる人たちはいいけども、そうじゃない人たちがかなりたくさんいらっしゃるという中で、今の政府が介入したキャリアアップの支援制度でいくと、例えば雇用から雇用っていう場合には、教育訓練給付金制度が使えるし、雇用から非雇用っていう場合も教育訓練給付金がおそらく使える。司法試験受かって弁護士になろうっていう人たちも出てくるので。けども、非雇用の人が雇用に移りたいっていうときには、求職者支援制度が使えるんですよ。けども、非雇用から非雇用っていうときに使える制度がない。今言ったような制度の中にも一般財源がかなり投入されていて、今残る穴が非雇用から非雇用の中で自分で教育訓練をしてスキルアップするっていうことが望めないような人たちが今後増えていくとすると。この人たちにどういう制度的

な準備をしていくかっていうのが、次の課題になるかもしれません。これも短期的にすぐ答えを出すっていうのが難しいかもしれませんが、これまでこの教育訓練って求職者支援制度も含めていろんな政府の努力をしながら穴をなくしていこうっていうことで、今かなりの制度の充実が図られてくる中で、その非雇用非雇用の人たちのキャリアアップを政府としてどうやって支援していくのか。特にそういう人たちが増えてきて社会のニーズに合ったようなキャリアアップができていないっていうことが増えてくるとそういう政策的な必要性もより高くなってくると思うので、それを視野に入れて、必要に応じ引き続き検討していくっていうことを念頭に置いていただければと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。この問題についてはいろんな観点から、課題もまだまだあると思いますので、必要なところで盛り込んでいただければいいかなというふうに思っております。他にございますか。宜しいですか。

また戻っていただいて結構ですが、もう少し先に進みたいと思います。次に「8. セーフティネット関係」「9. (9) マッチング支援」これについてご発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

宜しいですか。いろいろ皆さんのご意見、今までの議事録踏まえましてですね、事務局で丁寧に取り上げていただきます。今日も新たな意見をご発言いただきましたので、それを含めてさらに表現を工夫していきたいというふうに思っております。先ほど土田委員も仰ったように、ちょっと両論併記的なところがたくさんありましてですね、ではどうするかという方向性をさらに検討する必要があるというふうに考えております。

○ 芦野委員

すみません、ちょっとだけ。

○ 鎌田座長

ああ、どうぞどうぞ。

○ 芦野委員

申し訳ございません。ここのところは、先ほど私が申し上げた、まさに人を対象としてみる場合と契約を対象としてみる場合の両方の各論が入り込んでいるところかと思いますが、契約条件等に関しましては、これはどのような人であったとしても、つまりフリーランスで専属性が低いような人であったとしても必要なあるべき条件明示であるとかということが含まれていると思います。

一方で、セーフティネットであるとか、キャリアアップなどについては、これは、非常に必要だとしている人、あるいは非常に必要だと思われる場面と、そうではない人というのが、両方入ることになるかと思いますが、もし可能であればこのセーフティネット関係については、先ほどの水町委員のお話などにもありましたが、対象として考えられるような人であるとか場面など

についてもこれまでの議論で挙げられてきたところを少し書いていただければと思います。

○ 鎌田座長

具体的にどういう場面、いやいや、わかりました。議事録見ながら、それはこちらのほうで整理をしてみたいと思います。宜しいですか、事務局。今、想定してるものがあれば。ではどうぞ、事務局。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

セーフティネットの具体的な「場面」というと、どこまで書けるかというのはあろうかと思えます。例えば、先ほどスキルアップ・キャリアアップという話をされていたかと思うんですが、スキルアップ・キャリアアップに関しては、18 ページのところですかね。必ずしも対象者だけではないんですけども、エントリーレベルの方と、高スキル持ってるような、かなりハイスペックな方とでは、必要性が異なるのではないかという話ですとか、ビジネススキルになれば、全体的に汎用性があるのではないか、ですとか、そういったレベルや必要性に応じて書き分けをさせていただいているというところですよ。

セーフティネットに関しては、これまでの議論をもう一度ひっくり返して確認をしたいと思うんですけども、どこまで書けるかも含めてご相談をさせていただければと思います。

○ 鎌田座長

芦野委員、これでいいですか。ありがとうございます。他に宜しいでしょうか。

はい、それでは、少し話を変えまして、第4「放送に係る制作現場での雇用類似の働き方について」議論をしたいと思います。今までは、中間整理案ということで、ご議論いただきましたが、この部分については、先ほど事務局から説明がありましたように、放送制作現場における当面の必要な措置の取りまとめという位置付けでご議論いただきたいというふうに思っております。自由にご発言をいただきたいと思います。水町委員どうぞ。

○ 水町委員

27 ページの「(3) その他」のところで、労働時間・場所についての認識が、発注者と受注者の間で大きく異なっているというのがヒアリング結果の中でもわかりますが、簡単に言うと、必要なとき、番組の制作、撮影をしなきゃいけないときだけ呼んで業務委託で働かせるって。基本的に来るか来ないかはそのとき断ってもいいよっていうふうに、諾否の自由があるような形式にしながら、実際はほぼ断れないっていうような、実態としての諾否の自由はないっていうようなことの中で認識の違いがいろいろ出てきているんだと思います。これ先ほどの話でいうと、労働者概念についてどういうふうに認識するかで、今必ずしも、これまでの労働者概念では上手く捌けていない。当事者間の認識としても、納得できない形で運用が進んでいて業務委託を受けているっていうところがありますが、これ労働者概念そのものを見直す見直さないっていう話の以前に、ちゃんと客観的にみたら労働者に当たるけれども業務委託扱いをされているっていう人が、この業界の中ではおそらくたくさん存在、いらっしゃるんじゃないかっていうことが、私が見聞

きました中ではあるので、この3番の、先ほどもちょっと申し上げましたが、28ページの3の、当面の必要な措置の2段目のところで、「労働者性が認められる者も存在する可能性があるので、きちんと労働者性の有無について情報提供の充実を図る」って、情報提供した上で、やっぱり労働者なのに業務委託で非労働者扱いされているっていう場合には、行政として厳正に対処するっていうことを基本に据えた上で、政策の遂行、推進をしていただければなと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今水町委員からご指摘いただいた件ですね。ある種のオンコールワーカーですね。

他にございますか。はい、それでは鹿野委員。

○ 鹿野委員

すみません。28ページのところの放送制作現場における当面の必要な措置ということについては、今水町委員の仰ったことを含み、それにさらに雇用については、本来は全体との関係でどうあるべきかというところを考えるべきことで、ただ、当面のところとしては、まだ全体が決まっていなくて多いので、まあ当面のところとして今必要な措置ということですが、今後全体としてあるべき方向性っていうようなことができたなら、それに合わせてここも同じようなことになるんだろうと思います。

それから、ちょっと戻って恐縮なのですが、先ほど10ページか11ページ、12ページあたりのところについて、議論がありました。ここでは、労働者性というのが今の経済実態などを踏まえるとこのままで良いのかということを中心に置いた重要な課題であるということ認識した上で、ここでのやり方としては、当面そこをまず強調させるというより具体的なことを検討していくのだと。そこが労働者性の考え方に影響してくることもあるかもしれない。そういうご議論であったように認識をしました。

それで、10ページで、本ページでいくと、本検討としては、②番③番あたりを中心にしていくということであったのだろうと思います。そうなってくると、11ページの括弧の2のところなんですが、保護すべき対象者について。これは、保護すべき対象者がどうなるのかっていうのは、今の(1)考え方からいくと、内容、どういう内容なのかということについて当然保護すべき対象者っていうのが変わっていくのというようなスタンスが(1)のところでは捉えているのではないかというふうにも思うのですが、そうするとなんか括弧の2番の書き方が、ちょっとこう、誤解を受けやすいというか、そういうふうにも思えまして、特に対象の括弧の2の対象の3、4行、3行ぐらいのところ、「主としてどういう人を検討対象にするのか」ということはある程度わかるのですが、「その際のさらなる必要な要素について」ということでこういう意見があったってこと書いているのですが、それはおそらくやっぱり先ほども言いましたように、内容との関連で、ここいらへんを念頭に置きながらこういうことが必要だというふうな発言があったのかというのはつながるんじゃないかっていうね。この書き方をすると、なんかもう検討対象として全部それが必要であるかのようにちょっとみえるのではないかというふうに思いますので、その書きぶりを工夫していただければというふうに思います。

それで、ついでに言うと、12 ページの7行目ぐらいで、「その上で保護の内容等に対象者の具体的な要件を検討することも考えられる」というふうに書いてあるのですが、むしろこれは、もうちょっと前のほうでも考えたほうがいいんじゃないかなというふうに思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。何か事務局のほうで今のご指摘についてのコメントございますか。はい、どうぞ。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

ご指摘ありがとうございました。ここの部分の元々の意図としましては、雇用類似の働き方を考えるときに、発注者から委託を受けて主として個人で働いて対償として報酬を得る、ここはなんとなく合意があったのかなというところですが、それだけで雇用類似の働き方というふうにしていいのか、最初の議論の中では、プラスでもうちょっと、例えば従属性の要素が必要ではないかといったお話もあったかと思っています。

また、鎌田先生に座長をさせていただいていた雇用類似の働き方に関する検討会の中では、この3要素といたしますか、委託を受けて個人で報酬を得るっていうプラスで不本意な契約を受け入れざるを得ないような状況にある人が雇用類似とする視点があるのではないかといったご指摘もいただいております。ですので、雇用類似を考えるときに、3要素でいいのか、プラスの要素がまず最初ベースとしているのかどうか。その上で個々のメニューを考えたときに、さらに絞られることもあるのではないかと、最初議論の出発だったのかなということによってこういった構成にさせていただいているんですけれども、ただ、②と③の区分の話、川田先生からも先ほどご指摘いただきましたし、書き方がわかりにくいというのも仰るとおりだと思いますので、全体に（1）と（2）との整合性ですとか、そういうことも踏まえましてわかりやすくなるようにちょっと工夫をさせていただきたいなというふうに思います。

○ 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

多少時間があるようですので20ページに戻らせていただいて宜しいでしょうか。

（7）発注者との集团的交渉。ここは必要に応じ検討していくことが適当であるというふうにされてますので、この検討会としてはプライオリティは高くないというところなんだろうと思いますけれども、この中間整理が文章として出るということであればですね、書き方についてなんです、中小企業等協同組合法です。20ページの真ん中あたりで、確かに事業協同組合等による団体交渉、法令上、法制上は可能だということですが、これは取引相手に応諾義務がないという高裁判決もあります。私このあたり必ずしも詳しくないんですけれども、あるようでございます。したがって、その考え方が定着しているとすればですね、この法律にはこういう規定があるけれども、實際上団体交渉するっていうのは難しいということになるろうかと思っています。そこの、可能

であるが、労働組合法との実効性の確保手段が異なるのではないか。ちょっとこの意味がよくわからなかったので、ここはそういうことも踏まえた書き方ということになっているんでしょうかという質問でございます。

○ 鎌田座長

ご質問ですよね。宜しいですか。はい、どうぞ事務局。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

今書かせていただいているところでの、労組法とは実効性の確保手段異なるのではないかといい部分につきましては、第7回の議論の中では、労組法だと、何か困ったときに、その労働委員会というものがあったりしますので、そういった実効性担保の仕方というのがやはり違うのではないかといいご指摘があったかと思っておりますので、それを主に念頭に置いたというものではありません。ただ、それだけではなく、やはり法律の書き方ですとか、効力、今ご指摘いただいたような点につきましても、両者の制度が必一致はしていないという点は他にもあろうかと思っておりますし、この文は少し広めに読めるような表現だと考えております。

○ 鎌田座長

何かかなりご質問があったと思いますが、この文章はそうすると変わらないということですか。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

もちろんいただいたご指摘を踏まえて、ここの部分の修正ですとか、新しく意見として書き起こすことも当然可能だと思っておりますので、それはまたご相談させていただければと思います。

○ 鎌田座長

他にございますか。はい、ありがとうございます。

それでは、定刻にはもう少し余裕があるようですが、私としてはかなり宿題をいただいたという認識でありまして、私と事務局のほうで、今日、様々なご意見をいただきまして、これをどのように整理をするか、改めて相談をして、また皆さんにご提示をしたいというふうに思います。ご議論ありがとうございました。

それでは、次回中間整理の取りまとめの議論を行いたいと思っておりますので、事務局から中間整理案の修正版を、次回提示をお願いしたいと思います。

それでは、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、6月下旬で調整中でございます。開催場所と併せて、追ってご連絡をさせていただきます。

○ 鎌田座長

これにて第12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。