

第18回 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会

○ 鎌田座長

それでは、定刻となりましたので、只今より「第18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、阿部委員、村田委員から、欠席のご連絡をいただいております。

本日は、資料1について前回の続きからご議論いただき、その後資料2について事務局よりご説明いただき、ご議論いただきたいと思います。

それでは、まずは、資料1「主にご議論いただきたい点」のうち、7ページから10ページの「2. 報酬の支払確保、報酬額の適正化等」に関してご議論をいただきたいと思います。こちらは2つの場面に分けて論点が提示されておりますので、この場面ごとに時間を区切って議論を進めていきたいと思っております。

まず、前回の続きとなることから事務局からの説明は省略をさせていただきます。

それでは、まず1. 報酬総論、2. 報酬の支払確保に関してご議論をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。はい、どうぞ。小畑委員。

○ 小畑委員

はい。そもそも雇用類似の働き方のところで委託者をどう考えるかということとも絡んで、直接払いの原則をどう考えるかっていう問題があるということは、前回でも明らかになったことかと思うんですが、それに加えて通貨払いの原則に関しては、何らかの作業をしたその報酬をポイントで受け取るという、そのポイントというのを通貨払いの原則との関係で、どう考えれば良いのかということは、検討または確認が必要なのではないかと存じます。以上でございます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。小畑委員、何かお考え、もしあれば。

○ 小畑委員

いえ、実はですね、通貨払いの原則に関しては、若い方々の間では、何らかの作業をして、ポイントを貰って、それを非常に喜んで使っているっていう方がたくさんおられるというもう現実がすでにございまして、これは雇用類似の方というのをどういう人かというふうに考えるかということにも関わるんですが、例えば雇用類似の方々が、その報酬で生活しているっていうところに重きを置くとですね、若い学生さんたちが、それによってポイント貰って喜んでいう現状とは、特に関係ないんだっていうふうに切り捨てることも可能かと思うんですが、しかし、境界線は非常に難しいですし、あとポイントっていうもの自体を法の世界でどう捉えていくのかっていう問題には、やはり非常に根本的な問題が入っていると思ひまして、雇用類似に限らない問題でもあり、また、労働法に限らない問題でもあり得ると思うんですが、その点非常に問題があるんじゃないかと、検討すべきなんじゃないかというふうに考えました。以上でございます。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。そのほかございますか。はい、土田委員どうぞ。

○ 土田委員

はい。3点ほど細かいところを含めて意見を申し上げたいと思います。

まず、支払期日の点ですけれども、これは下請法も参考にしてというふうなお話もあったかと思えますし、ここにも書いてあるわけですけれども、私はこの雇用類似就業者というのが、下請事業者よりも相対的には労働者に近い者としてイメージされているように思いますので、結論的に言いますと、この家内労働法の規定を参考にするほうが良いのではないかと思います。下請法の場合は、受領した日から2月以内で決めるということになっておりますけれども、家内労働法のほうが短いということもありますので、そのほうが良いのではないかと思います。それが1点です。

それから、2点目。先ほど小畑先生からも出た点ですけれども通貨払い。まあ、私はこのあたりは、正直言いまして素人ですけれども、個人的な経験から言いまして、私もやはり通貨払いというのは、現金払いを原則とするという今の原則を維持したほうが良いんじゃないかというふうに思います。個人的な経験と申しますのは、雇用類似就業者にとっても、やはり、食品品を買うというのが基本であり重要なんだろうと思えますけれども、東京都内のスーパーなんかで買い物しますと、やはり電子マネーが使えるところは、まだまだ少ないんですね。このあいだやっと1ヶ所、私がいつも買うスーパーなどでは使えるようになったんですが、それも特定の会社が運営する、何々ペイだけなんですね。というようなこともあって、電子マネーというのは、ちょっと、なんていうんでしょうか、雇用類似就業者が真に任意に承諾した場合を除いては、原則として駄目ですよというような扱いにしたほうが良いのではないかと思います。

それから、3点目。支払いの実効性確保のところですが、前回、資料2ということでトラブルになった経験というのを事務局からお示しいただきました。トラブルになった経験がないというのが、パーセンテージとしては多いんです。60%を超えていますので多いのですが、トラブルになった経験がある者としては、支払いの報酬が遅れたとか、期日に支払われなかったというのが一番多いんですね。これが、法人化している者で14.8%。法人化していない者で12.3%。両者合わせますと12.5%です。母数が170万人ということですから、ラフに12%を掛けて計算してみると、20万人以上。20万人以上の方が、支払いが遅れたとか期日に支払われなかったというトラブルを経験したことがあるというので、ここは何もしないというのはまずいんじゃないかと私は考えます。どうするかといえば、いろいろな方策が有り得ると思えますけれども、基本は本人が請求する。支払われなかったんだから、それはもう「ちゃんと払え」というのは当然だと思います。ただ、それだけでですね、問題が解決すればいいわけですけれども、なかなかそうはいかないということだろうと思えますので、紛争解決、裁判所の紛争解決機関を利用する、ですとかですね、あるいはもうちょっと行政庁が絡んだような方策も排除しないほうが良いのではないかと思います。

例えば1人の委託者が、多数の、ある程度まとまった人数の雇用類似就業者に対してですね、

支払いを遅延しているというような場合には、どこがやるのかわかりませんが、労基署とか、ちょっと前に言ったことありますが、そういう何か行政が絡んだ指導とか勧告とかいう方策も排除しないほうがいいのではないかというふうに思います。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。ほかにございますか。はい、安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

ありがとうございます。小畑委員、土田委員からあったポイントについて私もひとつコメントがございませぬ。

私の利用したことがあるサービスの中で、ポイントで受け取るのだったらすぐにポイントが付く。しかし、現金で払ってほしければ、一定金額溜まってから振り込まれるというタイプのものがございませぬ。こういうのは、もちろん振込手数料の部分などを考えると、労働力を提供する側にとっても、利益があるような形になっていると思われませぬ。このように選択制になっているようなものであれば、問題ないのかなという気もしてございませぬ。

私はそういうものは体験したことないんですが、可能性として今後起こり得ることとして、金額としては同じであるが払われるタイミングが違ふという選択制ではなく、ポイントだったら1000円相当だが現金だったら800円というように、差別的なプライシングがされたときにどう考えるべきか。ポイントを利用できる、利用したい人にとってはポイントが有利で、そうでない人は現金を選ばないといけないう等なるときに、これが問題ないのかというあたりが少し気になってございませぬ。

また、例えば物々交換というものは世の中で禁止されていませぬ。お隣さんのお手伝いをする代わりにお惣菜を分けてもらったみたいな、そういうような取り換えっこというものは存在しませぬ。そのひとつの形態として、1回ポイントを咬ませるであつたりとか、いろいろな形態が考えられませぬ。そのため、現金、通貨払いというのがベストだというのが、どの範囲までなのかということ、少し注意深く抑制的に考えていかないと、もちろんそれで生活している方の困窮につながってしまふはまづいわけですが、さまざまな今後は新たなサービスであつたり、新たな取引形態が発生することを抑制してしまふと勿体ないかなとも考えてございませぬ。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。はい、鈴木委員どうぞ。

○ 鈴木委員

先ほど来、3先生の方からポイント制のお話があつたと思うんですけど、安藤先生からも今、言及があつたと思うんですけど、ポイント制にもさまざまあるのがまづ1点あると思うのですが、土田先生が仰つていたのは、ポイント制のことなのか、電子マネーのことなのか。

○ 土田委員

電子マネーですね。

○ 鈴木委員

いずれにしても同じ問題があるとは思いますが、労働法が通貨払いの原則を持っているのは、労働者の生活を保護するため、即座に自分の用途に合った物品に変えられるようにという趣旨ですので、ポイント制をわざわざ法という形態で禁止あるいは許容する必要があるのかというところは、ちょっと考えなければいけないなと思います。

あと、ポイント制の中にも、一定の限られた物品としか交換できないものと、極めて汎用性の高いポイントもあったりするので、実際にその政策を行うに際しては、どういう性質を持ったポイントが許容し得るものであるのかということは、考えなければならぬと思いました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今、通貨払いのところに、結構皆さんご意見いただいているんですが、そのほかの点でも何かございますか。支払期日の問題とか、あるいは全額払いの原則、直接払いの原則というのが労働法ではあるんですけども、こういったことも何かご意見があればいただきたいんですが。はい、川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。まず資料1の7ページの(1)の部分のところを簡単に述べたいと思います。以前の議論の中で、このような雇用類似就業者の報酬については、例えば経費込みとか、事業者に対しての報酬の払い方に顕著であって、雇用との類似性が低いようなものがあるんじゃないかというようなご指摘があったことを踏まえてのことだと思いますが、私としては、報酬の内訳を確定することが、まず、必ずしも容易ではないのではないかとと思われることと、あと、そういう雇用類似就業者の報酬の中に、典型的な労働の対価とは違う性質のものが含まれ得るという面があるとしても、雇用類似就業者というものが、ある種労働者に近いような働き方をするとすれば、逆にその報酬の中に労働の対価としての性質もある程度あるだろうという言い方もできるんじゃないかと思ひまして、結局、結論としては、今言ったような、報酬の中に、事業者の報酬にはみられるけれども、労働の対価としての性質が薄いものが含まれ得るということ踏まえた上でルールを決めるという考え方でいくべきであり、特に報酬の内訳を作って労働の対価分についてだけこのルールを適用しますというようなことは、現実的に考えにくいのかなというふうに思っています。要するに、雇用類似就業者に該当するのであれば、その報酬の性質が典型的な労働者とはちょっと違う面が有り得るということ踏まえて、報酬の全体について適用できるようなルールを考えたらどうかということです。

それから、支払期日についてですが、これまでの議論を踏まえて考えても、たぶん雇用類似就業者の安定的な収入を確保するという観点から、何らかの一定期日を定めてそれまでに払うことを求めるルールの必要性はそれなりに高いものと思いますが、問題はその期日の決め方のところで、これはたぶん雇用類似就業者の働き方とか、報酬の払い方に、いろいろなバリエー

ションがあることからくる問題だと思いますが、例えば、労基法同様の一定期日払いのようなやり方が適しているものについては、私個人の意見としては、労働者の生活保障の必要性なんかを考えた場合に、労基法同様の、1ヶ月に一度は払われるということのをベースにして、その上で何らか、働き方とか業種に特有の事情で、例えば2ヶ月に1回払うような慣行が定着しているというようなケースについて例外を設ける必要性があるかということを考えてということになろうかと思えます。

それから、これとは別に、仕事の完成を基準にして報酬が発生するようなタイプのものについて考える必要があるかと思えます。もしかすると、これについては、下請法のような考え方も一定の参考になるかもしれないというふうに思っています。ただ、その場合には、7ページのところに書いてあるような、いつがその仕事が完成したことになるのかという点の確定が問題になるとか、あと今までの議論の中では、中間的な仕事の段階ごとに報酬を払う必要性というものもあるというご指摘もありましたので、そういう観点からすると、こういう払い方をする場合には、たとえば3ヶ月という区切りを設けて、作業の期間がこれを超える場合には、途中で、途中までの完成度合いに応じて報酬が払われる必要があるというようなルールを設ける場合があるのではないかというようなことは検討に値するだろうと思えます。また、仕事が完成したかどうかについては、別のところで議論になっていたと思えますが、債務の本旨に従った履行がなされたかどうかの紛争を迅速に解決できるような手続きが必要で、それと併せて考えていくべき問題かなと思ってます。とりあえず以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。ほかにございますでしょうか。よろしいですか。またあとで戻っても結構ですが。

今、お話しいろいろ伺いまして、特にポイント制あるいは電子マネーを含めた通貨払いという点。これいくつかご議論があったのではないかというふうに思います。この原則を取るのか取らないのか。そういったことはさらに検討を要するのかなというふうに思います。

あと、1の経費等の、要するに純正な労働の対償と必要経費の切り分けということですが、今川田委員が仰ったように雇用類似の働き方ということをお前提にすると、特にこの必要経費というのを内訳を切り分けてルールを作るというよりは、まずは労働の対償ということでルールを考えて、例外的な場合については別途考えるというようなことでどうかというようなご指摘がありました。

それから、支払期日については、これも土田委員と、それから川田委員からご指摘がありました。定期払いと月払いのようなものは必要じゃないかというようなご指摘でしたよね。

それから、土田委員は、やはり支払期日というのは確定して、下請法よりは短い期間を、月ごらの単位をお考えだったのかなってというようなことでした。

それから、あとは仕事の完成等の、契約形式の場合には、その受領の日というのはどう考えるか。これはいくつかご議論があるところでありましたけれども、議論をさらに続けるというようなことだったかと思えます。

それから、安藤委員は、ポイント制の問題も合わせて、振込手数料とか、そういったような話

もありました。私は振込手数料というところでちょっと思い出したんですけども、特にクラウドワークの場合には振込手数料の問題があつて、一定の金額までは銀行へ振り込まないっていいですかね、そういうシステムがありまして、そういったことが実態がある中でですね、今ちょっと議論にはなっていないんですが、そもそもこの弁済の費用は誰が負担するのかと。つまり振込手数料を当然のごとく雇用類似の就業者が負うというふうになるのか。民法は確か485条だったかな、弁済の費用は債務者負担というふうに原則なってるんですよ。そうすると、民法の原則でいえば、支払う側が負担をします。つまり振込手数料は支払う側が負担するということです。ただ、実際には、約款などで就業者のほうに負担をするっていうふうなことになっている場合が多いのかなというふうに思いますが、こういった問題も、今、安藤委員のお話を考えて、ちょっと思い出したところなんですけれども、ひとつ議論になるのかなというふうには思いました。安藤委員どうぞ。はい。

○ 安藤委員

ありがとうございます。今お話しいただきました点については、振込手数料が働いた側の負担という話じゃなく、今ご説明いただきましたように、振り込む側が負担をするんですけども、一定金額まとまってからという選択肢にしているということだと私も理解しております。

もう一点、川田委員からあつた以前に出た議論というのは、たぶん私が過去にコメントした話かなと思ったので確認です。これは建築工事の請負に関して、完成してから支払うというわけではなく、商慣習として定着しているものとしては3分割して、上棟の段階など3回に分けて、最終的に完成したら最後の三分の一を払うというものです。これは、ある程度の期間がかかる仕事なので、支払いの確保など、さまざまなバランスを考慮して、自発的に形成された仕組みだと考えております。そういう観点からは、建築の工事の請負だけでなく、さまざまな分野でその分野に適した慣習というものが形成されていくことが本来望ましいのかなと個人的には考えております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。あと、仕事ができなくなった場合の報酬の取り扱いというのは、これは以前から議論にあるところですが、民法の規定を参考にということで皆さんだいたい一致をされているのかなというふうには思っております。

それから、この報酬の支払いに関わるところで、雇用類似就業者についてさらに要件を加えるべきかどうか。この点については何かご意見ございますか。以前の議論の中では、特段このさらなる要件を加えるということ、そういう意見が出たような記憶もないんですが、どうでしたでしょうか。事務局のほうでは、この点については、さらなる要件をというようなお話があつたでしょうか。

○ 吉村在宅労働課長

これまでの議論として事務局で今把握しているところでは、この報酬の支払確保のところでは何かさらなる要件を設けるべきであるとか、設けるべきでないというご議論はなかったのかなという

ふうになっております。

○ 鎌田座長

そういう議論がそもそもなかったということなのですが、何かご意見はありますか。どうでしょうか。さらに引き続き検討ということになりますかね。どうもありがとうございます。

あと、直接払いについては、仲介事業者を含めて仲介事業者が支払代行をする場合を含めてどう考えるかっていうことがあるんですが、これは、プラットフォーム全体をどう考えるかということとも関係してくるかと思しますので、また別途議論をしていただければというふうに思います。もし今ここで、何かご意見があれば。桑村委員どうぞ。

○ 桑村委員

ありがとうございます。直接払いに関して資料の8ページに、仲介事業者が支払代行を行う場合についての考え方が論点として提起されております。現在の直接払い原則についてですけれども、労働者と使用者との関係においても人事面での細かい賃金計算やその支払いの代行を他の会社に任せているケースがあると思います。現在、直接払いが課されている以上は、このことの帰結は、使用者が賃金支払代行業者に賃金相当分を支払ったとしても、それは賃金支払債務を履行したことにはならず、支払代行者がその後労働者に対して賃金を支払わなかった場合については、使用者が再度賃金の支払い義務、直接支払う義務を負うという、そういう整理になるものと思われれます。

ただ、直接払い原則について、現在法律上の例外は一切なく、これについて、現在本当にこの例外を一切認めないことに合理性があるのかについては、議論の余地があると思います。一定の手続きを課した上で、労働者の場合であっても賃金の直接払いの例外を認める余地はあるのではないかと考えており、その点からするとこの雇用類似の者について、支払代行業者に支払った段階で、直接払いの例外を、手続き的な要件を課した上で認めると。支払代行業者が、報酬をその後受託者に支払わなかった場合については、支払代行業者が、受託者との関係においてその報酬の支払いの債務を履行する義務を負っているという形で整理することが可能なのではないかと考えております。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。具体的な提案といたしますか、非常に参考となります。ありがとうございます。

ほかにごございますか。芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

今、鎌田先生におまとめいただいておりますが、また全体的な話になってしまうのですが、最後の要件のところにも関連しているのですが、結局どのようなもの、あるいはどのような取引に対してどのような保護をするのかということが問題になってくるのだらうと思います。

例えば契約の対価性。有償契約であると単純に考えたならば、対価性がある取引であればいい

ということですので、先ほどの支払いについても別にポイント制でも対価性が認められるのであれば構わないだろうと。一方で、でもそれでは保護にはならないとなったときには、保護すべき対象というものについて、雇用に類似してるという点を強く捉えて要件のところ、ある程度絞り込むのか、あるいは類似なのだから、類似事例であれば広く捉えて構わないということにして、自由度を持たせて、例えば民法のやり方であれば、それを任意規定として、先ほど土田委員からお話があったような、別段の意思で当事者の合意があれば構わないということも有り得るだろうと思いますし、さらには先ほどの建築工場の話し場面がありましたが、建築工事請負約款においては、分割払いが定められているのが一般的でありますから、そのような形で、業種・業態ごとに、それまで利用されているような約款を見ながら、それを参考にさらに検討し、そこから総論的に抽象できるものがあるのか。あるいは、やはり、それぞれの個別の契約に特殊性があるので、総論的に雇用類似としてまとめることは難しいのではないかと検討が必要になってくるのではないかと考えます。

また、先ほどのプラットフォームが介在する場合も、その取引の特殊性というのを一度きちんと検討し、プラットフォームだから特殊だというのではなく、そこで直接払いの原則あるいは直接払いの必要性が認められるべきなのか、あるいは特殊性ゆえにそのところは適用しなくてもいいのかということ、もう少し検討する必要があるのではないかと思います。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今ご指摘いただいたように、建設業法など、いくつか特別な規定があるようですので、そういったことも今後少し視野に入れてご議論いただければというふうに。あるいは事務局のほうで、もしそういう参考になるものがあればご紹介いただければというふうに思いますが。

ほかにございますか。川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございました。今の一連の議論をちょっと聞いていて、資料1の8ページの支払方法の部分、あるいは、もしかすると7ページの支払期日のところにも当てはまるかもしれませんが、これらについては、ある程度標準的なルールを原則になるものとして定めておいて、そこから外れるものについてそれぞれの業界ごとの慣行で合理的と認められるものがあるかどうかとか、あるいは働き手の生活保障など、保護の観点から問題がないかどうかを考えつつ、一定の例外を許容できるというルールを設定して、できるだけその例外の要件を具体化できるものはしていくというような考え方がひとつ考えられるのかなと思いました。

今までの議論に、こういう観点からの具体例として一点追加したいこととして、8ページの一番上の○の2つ目の矢印のところに出てくる、全額払い原則との関係での相殺について、労働法においては労働者の生活保障という観点から、原則的に相殺で賃金請求権を消滅させることは禁止していて、ただ、判例や、条文で一定の例外を認めてもいるということになっているわけですが、これが例えば事業者であるとする、簡便な決済のために相殺を広く使うとか、あるいは、いわゆる相殺の担保的機能を活用することで取引のチャンスを広げるとかいうよう

なことが、むしろ相殺を行うことの、働く側にとってのメリットとしても有り得るところだと思しますので、例えば相殺に関しては、やはり生活保障あとという観点からは、確実にお金が入ってくるということが原則になるでしょうが、業界の慣行などをみた上で、問題がなさそうなものであれば許容するというようなことが考えられるのではないかとことです。以上です。

○ 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

今まで出てきた議論の中で、仲介事業者の役割とは何かといったときに、マッチングをするという機能と、もうひとつ、供託のような、エスクローサービスに該当するような支払保証をするという機能が合わさっているように私は感じております。

例えばインターネットオークションで、もののやり取りをする際に、エスクローサービスを介在させるということが結構あります。これは、商品を送ったのにお金が振り込まれないということがあっては困るので、買い手が代金を業者に預けて、商品を受け取ったことが確認されてからそのお金が支払われるという仕組みです。実はこの仲介事業者がこの役割を担っています。もちろん仲介事業者が、マッチング機能とこのエスクローサービスの機能の両方をやらなくてもいいわけですが、現実的には利便性と、取引の安全性の観点から行われています。ここで例えばマッチングの部分は担当せずに、直接やり取りするに際しても、代金の支払確保という観点から外部のサービスを利用する形のほうが、当事者にとっては安心して取引ができるということがあるかもしれません。したがって、ここで主なご指摘の中に、「プラットフォームを含めた仲介者」となっているところのプラットフォーム以外の仲介者として、あえて仲介者を1回咬ませたほうが安全ということも有り得るのかなと今までの議論を聞いていて感じました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今お話聞いてて、プラットフォーム、それ以外の仲介者含めて、いわゆる支払保証といったものが、あるのかないのか。民間ベースでね。約款にそういうふうになってるのか。あるいはルールとしてそういったものが考えるべきなのか。そういったようなご提案だというふうに思いますので、これも併せて考えていきたいというふうに思います。

それでは、次の報酬額の適正化のほうに話を移していただきたいと思います。これについてももう、これまで多くのご意見が出されていると思いますが、改めてこの問題についてご意見をいただければというふうに思います。いくつかその中でもですね、最低賃金のような、報酬額の設定、法律による最低報酬額の設定という視点もありますし、報酬水準の適正化という視点もありますし、あとは適正化のためのさまざまな仕組みということもご議論いただいたかというふうに思います。いかがでしょうか。土田委員どうぞ。

○ 土田委員

はい。時間が限られていると思いますので端的に、今まで言ってきたこととあまり変わらないんですけども、述べさせていただきたいと思います。

これまでの議論で、このところはいろんな意見が出ていると認識しております。例えば最低報酬額も部分的にであれ、決められるのであれば定めたらどうだというような意見も出ていたと思いますし、標準的な報酬額を何らかの形で、国とか民間の団体とか何らかの形で定められるのであれば、それもひとつの考えではないかというようなことかと思えます。さらに委託者が当該報酬の理由について説明するという非常にソフトなやり方もあった。あるいは、何もなくていいという意見もあるかもわからないんですが、いろんな意見が出ているんだろうと思います。私は3番目の「報酬額の理由について説明する」というのは、最低限必要なことなのではないかと。これは委託者の負担が重すぎると、やりすぎだということになるかもしれませんが、そうでなければ理由を説明するという事は、私は最低限あっていいのではないかと考えております。その上でなんですが、この検討会は3月には報告書をまとめなきゃいけないんでしょうか、いろんな意見が出ていて、何かひとつに決め打ちするというのが難しいのではないかと思えます。いろんな考え方があって、私は今までお話をしたもののなかで言えば、報酬水準の過去の指標のようなものを調べて民間の団体が示すと。あるいは中小企業等協同組合法というものにも言及しましたけれども、団体協約。これはなかなか使い勝手がよろしくないのかもしれないのだと思います。使っているところはもちろんありますが、数はそんなに多くないということなので、これは今後の課題だと思いますけれども、中小企業等協同組合法上の団体協約ですとか、あるいは民間の団体が過去の統計的な指標を示すとかいうようなものが、私はいんじゃないかと思えますけれども、そのほかの方策も決して排除できないということなのではないかと考えております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。この点について何かほかに皆さんご意見ありますでしょうか。鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

今の土田委員のご意見に基本的には賛成なんですけれども、報酬については、額があらかじめ明示できないとしても、どのように決定されるのかというような、その算定の方法について、可能な限り説明をあらかじめしておくということが必要なのではないかと思います。

ただ、その例外がどこまで認められるのかということについては、もう少し、どういう業種・業態等があって、それが困難なのかということを経査しないと例外が必要なのか、どこまで必要なのかということが、直ちには言えないのですが、基本的には、そういう方向で考えるべきではないかと思えます。

それから、もうひとつ、後半のほうのご指標について。これも異論があるというわけではないのですが、ただ、ちょっと心配しますのは、いま雇用類似について検討しているときに、現状でよいのかという問題があります。仮に、雇用類似の働き方をしている働き手にとって、必ずしもそれに見合った適正な報酬が与えられていない場合もかなりあるということだとすれば、過去の

例を統計的に捉えて、これが指標ですよと言われることによって、下の方に導くようなことになっては困るというふうにも思いまして、その点がちょっと難しいところだなと感じました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。ほかにございますか。

今、鹿野委員から、過去のデータを基準にという、それがそもそも低い場合には問題が残るのではないかということで、確かにそういう問題もあるかもしれないので。ただ、それをどういうふうにも価格調整で反映させていくかというのがなかなか難しくてですね。何かそういう技術的な問題も有り得ると思います。何かご意見あればいただきたいと思うんですが、いかがでしょうか。桑村委員どうぞ。

○ 桑村委員

民間の団体が過去の指標に基づいてデータを出すことについて気になりますのが、そこで民間というのがいわゆる事業者団体を意味しているのか。そうだとすると、その事業者団体が構成員のために一定の水準を示すことになって、独禁法上の問題が生じるのではないかということで、誰がそのような指標を出すのか。国がやることについては一定の正当性はあると思われませんが、民間の事業者団体がやることについては、経済法上の問題があるのではないかと思います。

○ 鎌田座長

はい、土田委員どうぞ。

○ 土田委員

それは何回目になりましょうか、2回くらい前のときでしょうか、議論しまして、公正取引委員会からもご発言いただいたと思いますけれども、事業者団体ガイドラインの第9-4で、「原則として違反とならない行為」として、「事業活動に係る過去の事実に関する情報の収集・公表」ということが書いてあるんですね。事業者団体の行為であっても、過去の統計であって、高いところも低いところも中ぐらいいも全部詳細にありのままに概括的に示す等、一定の条件の下に行うことは違法にはならないとされており、その条件を守るのであれば、独禁法との関係でもいけるのではないかということでお話しした次第です。

○ 鎌田座長

桑村委員どうぞ。

○ 桑村委員

はい、ありがとうございました。違法とならない場合があるというご説明は理解しましたが、かなりグレーな部分が生じるのであれば、そういう場合によっては違法となり得るような行為を誘発とまでは言わないにせよ、そういうリスクを背負うことにならないかというのが、ちょっと

門外漢としては若干気になるところでして。どういう方向性を目指すべきかというときに、そのようなリスクがあることはなかなか言いにくいのかなという気がしております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。ほかにございますか。はい、安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

標準的な報酬額を設定するというのは、私は危険だと思っています。鹿野委員からあったように、示されたものが低いと上がりにくいということだけでなく、標準が示されると行動経済学というアンカリングの効果があることから、その金額に張り付いてしまって、上がる方向も下がる方向も難しくなってしまうことが起こります。そのことによって、需要が強いのに報酬が上がらないということも有り得る一方、例えば技術の進歩等によって費用が下がり、市場に任せていたら報酬が下がったはずなのに、価格が高止まりしてしまい需要が失われてしまうことも起こり得ます。

例えば、最近の大きな変化でいいますと、例えばこういう会議のテープ起こしなどというのには、1時間につき1万円台という相場がございました。しかし今、インターネットのサービスとして、AIを使って音声データを数百円で書き起こしてくれるサービスがございます。これは声のトーンを拾いながら、誰の発言かも分けてくれます。もちろんこれは、現状では完全なものではなくて、人間が手直しをして完成形になるわけです。しかし昔と圧倒的にスピードと金額が変わってくるというときに、単価が落ちるはずなんだけれども、標準が示されることでその金額に張り付いてしまって、そのサービスを皆が使わなくなると勿体ないと思います。よって過去の平均の数字が出る分には結構なのですが、標準という言葉が一人歩きしてしまうと怖いかなと感じております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。この問題については、長くいろんなご意見が出されておりました。私も苦慮するところなんです。今、標準水準を設定するということについては、皆さんいろんなご懸念が出されたと思いますが、ただどこかの段階で、皆さんご意見の中にひとつあったかと思いますが、出すほうというか、事業者のほうは、報酬額を決定するときに、何らかの形で一定の標準的な時間単価などを考えて、あるいは難易度というものを考えて報酬額というものを当然決めて打ち出して、それで契約を結んでいくということがありますので、そういったことを踏まえると、これは理由の説明、あるいは事業者からの説明責任ということになるのかもしれませんが、やはりそういったこともしっかりと相手方、つまり就業者のほうに説明できるようにしていくということが、当然必要になってくるのかなというふうに思っております。今、皆さんご議論いただいたのは、その設定というところが、少し価格調整の中でややハードルが高いかなというお話が多かったのかと思いますが、実際の実務的には、当然出すほうは標準的なものを考えていると思いますので、そういったことも説明責任ということで一定のこちらルールをを考えていくということもあるのかなというふうに思いますが、そういったご意見もあったかと思

いますが。何かこれ以外のことでも結構ですが、ございますか。

それでは、次に資料2「主にご議論いただきたい点 これまでの議論を踏まえた整理2」について、これは事務局から説明をいただいた上でご議論いただきたいと思います。

では事務局お願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

それでは、資料2についてご説明させていただきます。資料2をお開きください。先ほどの資料1とほぼ同じ体裁のものになるんですけども、続きとしまして、3の就業条件の部分から書かせていただいているというものになります。

まず、3の就業条件(1)が、安全衛生関係でございます。これまで論点としてお示しさせていただいたものが、黒字の部分ですけれども、雇用類似の就業者の方に対する危害等を防止するための措置について雇用との違いも踏まえつつどう考えるかというところで、家内労働法の例などもご紹介させていただいたかと思えます。これまでの議論を踏まえて追加したのが、赤字の部分になりますが、1点目としては、ご紹介した家内労働法なども参考にですね、危害を発生させる可能性のある設備や物品などを譲渡等、つまり渡すというような場合に危険防止のための措置を定めるなど、一定の措置を促す方策というのを検討することがあるのではないかとということで、1つ目を書かせていただいております。

2つ目としましては、雇用類似就業者自身に対して一定の措置を講ずるように促すことについて、労働安全衛生法ですとか家内労働法を参考にしつつ、どのように考えるかというところです。これも家内労働法の例は紹介させていただいたかと思うんですけども、一定の場合にはですね、家内労働者自身に対しても義務をかけているというところも参考になるかなというところで、参考にしつつということを入れさせていただいております。

3つ目としましては、例えばということで、委託者から場所の指定があって、委託者の関係者と同じような現場で働くなどですね、その就業場所における安全衛生に関する管理を自分自身ではできないというような場合も想定されるかと思えます。そういう場合についてどのように考えるかというのが、これまでの検討会の中でも委員の皆様からご指摘いただいた部分かなというふうに考えまして、3つ目として書かせていただいております。

2つ目の○のところ。その他雇用類似就業者の安全や健康を確保するための方策について雇用との違いも踏まえつつどのように考えるかというところで、ご議論の中では、主に健康診断やストレスチェックなどについてご意見をいただいたかなというふうに思っております。追加した部分、赤字ですけれども、一定程度継続的・専属的に雇用類似就業者に委託している場合などに、委託者が健康診断等の受診に配慮することについてどのように考えるかというところです。ご意見としましては、直接取引先に対して義務付けというところまでは難しいんじゃないかという前提で、継続性や専属性がある場合には、こういったやり方はアイデアとしてあるのではないかとということでご意見をいただいたものというふうに理解をしております。

一方で、後半の部分ですけれども、健康プライバシーへの配慮も必要ではないかというご意見も同時にいただいておりますので、それについても併記させていただいております。赤字で追加した部分は以上になりまして、1ページ目の下のほうからは、これまでいただいた主な御指摘を書か

せていただいております。

続きまして、2ページまでスクロールお願いいたします。(2)就業時間、損害賠償額の予定等というところになります。まず最初、就業時間の部分になりますけれども、赤字で追加した部分ですが、全ての雇用類似就業者に対して一律に就業時間の制限を設けることについては、必ずしも就業者自身の利益になるとは限らないのではないかとこのことを書かせていただいております。この一律に就業時間の制限というのは、念頭に置かれるのが労働基準法でいうと1日8時間とか週40時間などの制限というところになるかなと思いますが、これに関しては、これまでのご議論を聞いておきますと、すべてがワーカーのためにもならないのではないかと、こういったご指摘はあったのかなというふうにも考えております。

ただ、他方というところですが、健康確保の観点からは、一定の業種等について働き方の実態を考慮した対応が必要というご指摘もありましたので、これについてもどのように考えるかということで併記をさせていただいております。

その下、損害賠償額の予定等というところになります。これは論点としては、労働基準法のように、違約金の定めや損害賠償額の予定に一定の制限を設けること自体をどう考えるかということと、あとは請求場面における対応と、大きく2つ書かせていただいております。赤字で追加させていただいたのが、その下になるんですが、特に実際の請求場面の部分に関しては、損害賠償の請求額が、裁判において信義則上相当と認められる限度に制限されることはあり得るのではないかと、これは特に異論がなかったのかなというふうに考えまして赤字で追加をさせていただいております。損害賠償の部分は以上になりまして、3ページ目までスクロールお願いいたします。

最後が4の、紛争が生じた際の相談窓口等というところになります。追加したのが赤字の部分になりますけれども、雇用類似の就業者のトラブルの相談窓口等について労働政策としても検討が必要ではないかというところは皆様の総意だったのかなというふうに考えております。ただ、その際にはですね、実態としては労働者であるという方などの存在も考えられるといったご指摘ですとか、あとはワンストップでの対応が必要じゃないかといったご指摘もたくさんいただいたかなというふうに考えまして、こういったご意見も踏まえて検討が必要ではないかということを書かせていただいております。4ページ目は、これまでいただいたご指摘を並べたというものになっております。簡単になりますが、資料の説明は以上になります。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。

それでは、今資料2でご説明いただいたことを、いくつか論点が含まれておりますので、これも時間を区切ってご議論いただきたいと思っております。

それでは、まず、3. 就業条件のうち、(1)安全衛生関係についてご意見をいただきたいと思っております。いかがでしょうか。小畑委員どうぞ。

○ 小畑委員

はい、ありがとうございます。労働災害を予防するために労働安全衛生法が作られておりまし

て、今雇用類似の方、この方は労働者ではないけれども雇用に類似しているという方々の災害を予防するために何が重要かという議論をしているということをございますけれども、労働安全衛生法の中に登場する制度や条文などというのは大変多様であると。いろいろな方策で労働災害を予防しようとしているということで、仮に雇用類似の方々に対しても労働安全衛生法と同様の扱いをしていこうという話になると非常に大きな転換をすることになるだろうということについて、少し確認をさせていただききたいんですが。というのは、例えば、そうですね。例えば管理体制の問題ですと何人以上の労働者がいるときには、これこれを選任しなければならないというような場合に、雇用類似の人を入れずに勘定しているのは今の現状なんですけど、それを入れて勘定するということになると、自ずとそれをきちんと選任しなければいけないという場面は増えるでしょうし、またですね、例えば大きな機械のところから転落することを防がなきゃいけないというような場合、労働者に危険が生ずるおそれがあるのであれば、囲いとかですね、柵とかを設けなければいけないというような条文に引き付けて考えると、労働者には危険はない。ですから、柵を設ける必要はなかったんですが、しかし雇用類似の人についてはですね、危険が生ずるおそれがあるということになると柵を設けなければならないということになるでしょうし、また、例えば火事などですね、災害が起こって窮迫した危険があるときには、もう作業を中止してですね、退避させなければならないというときに、労働者についてウォッチしていれば良かったというところをですね、雇用類似の人でもウォッチするということになれば、それはその現場の人、現場でそれを指示する人にとってはですね、非常にスケールが変わってしまうという問題でもあります。

また、例えば碎石作業などで、ちゃんと地質などの調査をあらかじめしなきゃいけない。それは労働者が労働する場所であればしなければいけないということであれば、今まではですね、労働者はそこでは作業しなくて、雇用類似の人が作業をするときにはですね、事業者はそれを調査する義務はなかったという整理になりますが、今後はですね、そういう場合もですね、労働者はその場所を使用しなくても、雇用類似の人が使用するのであれば、それはちゃんと安全を確保する調査をしたりですね、しなければいけない。

またですね、例えば労働者が使用する通路であればですね、ちゃんと安全性を確保しなければいけないという条文についても、労働者は使用しないけれども雇用類似の人は使用するという場合は、労働者が使用しない以上は今までは別に何もしなくて良かったところが、雇用類似の人も同じように考えるということであれば、その通路の安全性を事業者が確保するということになります。このように、スケール感とかですね、発想が非常に大きく変わるということ、もしそれをするのであれば、現場にどう浸透させるかという問題も生じてくるだろうと。

それから、健康診断の問題などもありましたし、安全保護具の問題などもあるんですが、例えば安全保護具っていうのは、雇用類似の人の分も安全具を用意するのが事業者の義務になるのかどうかというような、いろいろな場面で労働安全衛生法が考えている労災の予防とパラレルなものを雇用類似の人にも作るのか。それとも雇用類似の方々については、例えば家内労働法にあるように、労働安全衛生法とはまた異なるやり方をするのか。また、それが本当に適切に、この部分は取り入れる、この部分はやめておくっていうことを整理していくっていうことは、わりと慎重に話さなければいけなくて、本来雇用類似の方々も当然視野に入っていなければいけなかった

のに視野に入らなかったもので、是非この機会に対応しようっていうこともあるでしょうし、またですね、一人ひとりが自分の安全管理については、むしろ自分で責任を持ちたいと。

例えば、労働安全衛生法は、4条で労働者自身もですね、関係者の安全のための措置に協力するように努めるべき義務を負っているわけでありますが、フリーで働いている方が、自分自身もそうした義務を負うというふうなことでよいのか、またですね、例えば事業者の指示に従って、退避するとか立ち入り禁止をやめるとか、立ち入り禁止区域に入らないように指示に従うということが、むしろですね、自分の経験上ですね、まだこれぐらいであれば、それなりに対応のしようがあるということで、事業者の指示とは異なる行動を自分の責任で行って作業を進めていくということを許容するような作りをするのか。そうしたことを考えますとですね、どうやってその方々が災害に遭わないようにするのかっていうことについて、いろいろな場面、いろいろな職場で働いている。それをですね、考えつつ整理する必要があるのかと考えております。以上でございます。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。詳細なご意見をいただき、本当に有難いと思いました。たしかに安衛法は労働者を前提にしている、かなり詳細な、規則も含めると膨大な数がありまして、それに全体として雇用類似の者が対象にするというのは、非常に大変な問題、大変な作業かなというふうに思います。

一方で、雇用類似の人たちについては、安全衛生で特に問題になるのは、前回私もちょっと言いましたけども、例えば芸能実演家の方たちのような方と、それから運送などの方たちということで、何らかの形で委託者が場所とか設備とか部品とか、そういったものを提供したときに、保護ということが非常に大きな問題になってくるというふうに考えています。それ以外にももちろんあると思います。そういうことを考えますと、安衛法全体の適用対象をどう拡大するかという話とは、少し違ってくるのかなというふうに今感じましたけども、もしかして小畑委員は違うニュアンスで仰ったのかもしれませんが、そういうふうに私としては理解をしたところであります。

何かこの点について、皆さんご意見ありますか。今私が言ったのは、安衛法について適用対象については問題ないと言っているわけでは全然なくてですね、当面この問題については、今言いましたように、問題になるような、安全衛生が問題になるような場面を想定しながら話を進めていくのがいいのかなというふうに思ったので、そういうふうに申し上げたところであります。ほかに何かございますか。はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

小畑委員の仰っていることと同じことを言うことになるのか、全く正反対のことを言うことになるのかちょっとわかりませんが、労働安全衛生法ってほかの法律と違って、例えば使用者と労働者とか、事業者・事業主と労働者で、規制するほう・規制されるほうっていうふうに、非常にステレオタイプな規制をやっているほかの法令と違って、やっぱり職場の現場に起こる安全とか危険を、どうそこから除いていくかと。そこで使用者以外にも、請負をしている人とか機械とか、

ものを提供している人とか、先ほど仰ったように労働者自身にも罰則付きで義務を課しているという、ほかの法令と違うものになっていて、かなりリスクに応じて状況に応じた細かい配慮をしてくれています、その中で今、このいわゆる雇用類似の労働者が、そこからスポッと外れてしまっていると。その人が事業者としての責任で入っているということが、場合によって有り得るかもしれませんが、事業者として入ってもないし労働者にもあたらないという人たちが、その中で混在して働いている中で、労働安全衛生法としてこのままでいいのか。労働安全衛生法のこれまでの議論を延長していけば、こういう場合には同じ人間として、「ここはあなたたちは労働者だから守るけど、労働者じゃないからあなたたちは知らないから勝手にやってね」というような、危険に対するリスクの対応というので、そういう対応は望ましくないと思うので、その中で何をどういう局面でどういうふうにするのか、雇用類似のいわゆる自営的な一人親方を含めて、そういう方が入ってきているときに、どういう全体としての安全衛生。で、その人たちの存在がほかの人たちの安全衛生にも寄与するってことは十分あると思うので、そういう観点から考えれば、そんなに、これまで労働安全衛生法の細かいルールを作っていくときの発想とかと異なる発想にはならないとは思いますが、逆に例えば、判例。裁判所の世界で、安全配慮義務の世界であれば、もう使用者とか労働者という定義ではなく、信義則の観点から安全配慮義務に対する損害賠償責任を課して、逆にそれが予防に寄与するっていう枠組みを裁判では取っているので、労働安全衛生法が必ずしもそれに対して十分に柔軟に対応できてなくて、雇用類似の人も含めた職場の安全という形から、十全のものになっていないとすれば、これを機に、労働安全衛生法の中でどう見直せるのか。家内労働法とかほかの法令との関係で、どういうルールがあるのかっていうのを、少し実態に合った形で細かく丁寧にみていくってということが、逆に必要かなとは思っています。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今ご指摘いただいた、私の表現も良くなかったのかもしれませんが、安衛法自体の対象についても検討すべき課題があるということだと思います。ほかに何かございますか。川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。今までの話と同じような話の延長線上ということになるんだろうと思いますが、例えば、労働者に適用される労働安全衛生法などを基準として考えた場合に、雇用類似の働き方に当てはまる、共通に考えるべき必要性の度合いに、いろんなレベルのものがあるということになるんじゃないかと思います。

一方の極には、おそらくある特定の仕事の中身とか働き方に特有の事故のリスクという性質が強いもの。例えば典型的には、運転の業務に従事している人の交通事故の危険といったようなものがあると思います。そういうものについては、例えば仕事の依頼に対する諾否の自由があるとか時間的・場所的な拘束の度合いが弱いなどの理由で労働者にはあたらないような人でも、実際運転してるときの危険に関しては、仕事としてやっている、その仕事に内在している危険という意味で、労働者が晒されている危険との共通性が高いといえるようなものがあるのではないかと。

そういうものについては、共通に考えていくべき必要性が高いと思います。

その一方で、例えば一般的な内容の健康診断などは、労働安全衛生法の枠組みの中でやらないとすると、例えば保健所等で行うことが想定されているというように、どちらかという社会一般で確保されるべき健康を確保するというを企業という枠組みの中で行う。労働安全衛生法上の健康診断はおそらく基本は常時使用する人という、生活の中のかなりのウェイトを雇用労働関係が占めているような人について、本来であったら社会一般という枠組みの中でやるようなことを企業という枠組みの中で行うというようなものがあると思います。そのようなものについては、いろんな考え方はあると思いますが、労働安全衛生法の考え方をベースにしていくとすると、やはり例えばそこでの仕事が生活の中のかなりのウェイトを占めているといえるような一定の専属性のある人を対象として検討するとか、あるいは雇用類似の働き方については、もう検討しなくてもいいかもしれないというようなものが出てくるということがあるんじゃないかと思えます。

いずれにしても、どういう性質の労働災害のリスクに対応する制度なのかということを見極めながら、ある程度の類型化をするというような考え方が必要なのかな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。健康診断等の健康管理の点でもご指摘をいただきました。費用面でどういうふうに負担させるかという問題があって、専属性ってことを仰ったのかと思えますが、健康管理についてはこの雇用類似の人たちについても当然何らかの健康上のリスクというものを防止できればそれに越したことはないというふうに思いますので、何らかの対策ということがあればいいのかなというふうに思います。ほかに。鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

民事上の観点から一言申し上げたいのですが、先ほど水町委員も仰ったように、もうすでに労働契約法の5条ですか、に規定されているような、労働者・使用者の関係にない当事者間においても民法の信義則に基づいて安全配慮義務が認められ、その違反に対して損害賠償責任が課せられるというような場面があるわけですね。ただ、その根拠は民法の信義則にあるということなのです。ここで検討している雇用類似の働き方全般についてどういうふうな枠組みで将来像を作っていくのかということにもよるのですが、もし説明義務とかそういうのも含めてある程度民事的なルールにつながるようなものも考えることができるのであれば、一定の場面についてかなり抽象的な規定にはなるとは思うんですけども、安全配慮義務に関する規定を設けるということもひとつ考えられるのではないかと思います。かなり抽象的な規定にならざるを得ないというのは、やはり先ほどから言及されているように、具体的な内容は、それぞれの働き方とか、あるいは業種とか、いろいろなものによって違ってくるので、そうせざるを得ないとは思いますが、ただ、それを置いておいて、例えば解説などを通して、ある程度具体的に「ああ、こういうことが求められるんだ」という目安が示されることになれば、それはそれである程度意味があるのではないかと思います。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今のようなご提案についていかがでしょうか。どうぞ、鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

それと、もちろんそこで安全配慮義務はこの範囲だけだというような限界を画するような種類のものではなくて、特に一定の場合については、安全配慮義務というのが課されるのだというような形での作りということを考えております。

○ 鎌田座長

具体的にご提案なので何かご意見ありませんか。荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

労働災害のような事態を事前に予防するという方針と、起こってしまったあとにどう救済するかという2つの問題があって、安全配慮義務は主として災害が起こってしまったあとの救済。もちろん一定程度予防的なことに跳ね返ることは有り得ますし、最近、安全配慮義務の履行確保を求めた訴訟が1件あって注目されていますけれども、基本的には事後的な救済です。

それに対して労働安全衛生法は、やっぱり事前に事業主に一定の措置を課して、災害を起らないようにするというところで、そういう規制のタイプの違いによってどういう政策を考えるかということを検討すべきだと思います。安衛法は、まさに水町委員が仰ったとおり、危険な場で就労する人たちに対して危険を除去するに最も相応しい者に責任を課すということで、直接の契約関係のない元方事業主などについても、自分が雇っていない下請労働者について責任を課したりということをやっております。これは世界的に労働安全衛生法的な規制では、直接の契約関係ではなくて、その「場」を管理する者に一定の責任を課すということになってきておりますので、雇用類似就業者であっても、危険な場所で就労する人については、これまで視野に入っていなかったのであれば、そこも視野に入れて検討するという方向が望ましいと思います。

これに対して安全配慮義務の問題は、信義則上の義務でありますので、もちろん明文化することには有り得るのかもしれませんが、明文化されなくても、これまで信義則上そういう救済を与えてきているという問題で、事前でどこまでやれるか、事後でどうやれるかということに分けて整理するのが良いかと思いました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。ほかにございますか。よろしいですか。また戻っても結構ですので。

では、次の就業時間、それから、損害賠償の予定等についてご意見をいただければというふうに思います。いかがでしょうか。桑村委員どうぞ。

○ 桑村委員

2 ページの就業時間のところですか。就業時間の制限を設けることについては、私も難しいと思いますし、雇用類似就業者の利益になるとは限らないと思います。そこで、視点を変えて、例えば納期の設定に関して何らかの規制をかけることは考えられないでしょうか。

例えば、契約の内容について本質的な変更を加える場合には、納期をずらさなければならない。例えば1ヶ月ずらさなければならないというような規制をかければ、その範囲内で「いや。無理しても自分は従来の納期を守って早めに仕上げて別の仕事に移る」というようなことは自己の責任においてやる自由は残るわけですが、それは強制されているものではないと。健康管理の点から、委託者としてはもっと先に延ばしてもよいという形にすれば、ここに記載されている問題点は解消できるのではないかと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。一律に規定をというのではなくて、納期を変更するような場合に何らかの対応が必要ではないかということですね。いかがでしょうか。はいどうぞ。

○ 土田委員

私も就業時間のところなんですけれども、実は某お役所のある検討会に入れられまして、そこはフリーランスの方が非常に多い、ずばり言いますと、映画産業についての検討会なんです。これは演出、撮影、照明、録音、美術など、かなりの方が正規雇用ではない形で働いておられるということらしいんですね。そこの方々の声を間接的な形でお聞きすると、報酬よりも、就業時間を何とかしてくださいという声は結構強いんだそうです。これは、監督さんが何回も何回も撮り直ししてですね、朝から晩まで引っ張って、しかも土日もないとかいうような話があって、そういうのは、どう考えたらいいのかということなんです。これは一般的に、正規雇用の労働者のような労働時間の制限を設けることは難しいのかもしれませんが、専門性なり何なりで、一定の雇用類似就業者については、そういう時間的な制限を設けるということも考えていいのではないかというふうに思います。

それから、もう1点は、健康確保の観点ということで、これは言うまでもないことかも知れませんが、健康の維持増進というのは、いわば普遍的な観点であって、前こんな議論したかと思いますが、労働者だけに求められるものではないのではないかとことからすればですね、全部の職種にかけるというのは難しいかもしれませんが、何か限定してかけるというような形も、あるいは考えられるのではないかとこのように思います。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今、例に出されたのは映画関係、芸能関係ですかね。

○ 土田委員

芸能関係というよりも、映画を作る制作のほうなんだと思います。

○ 鎌田座長

そうですね、映画制作。さまざまな、例えばプロダクションの社員もいれば、委託された委託会社の社員もいれば、フリーランスの方もいる。そういう方たちが混在して同じスケジュールでやってるわけですね。そういう中での労働、就業時間の規制というのはどうかというような、そんな問題提起です。ありがとうございます。はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

同じ話なんですけども、これが雇用類似の方についても就業時間等について規制を及ぼすということになるのか、それとも、そもそもよく見てみれば実態は労働者なので労働者としてのちゃんと規制を守りなさいってということになるのか、そのグレーみたいなのがいろいろ出てくるんだと思いますが、先ほど今、映画の話が出ましたが、例えば運送業界で、上限規制が5年後に入ってくる。そのときにどうするかっていうときに、労働者でいくと上限規制がかかるけどもうちの業界ではちょっと無理だっていう場合には、業務委託に切り替えるってということとか、業務委託にしちゃうってということもあるかもしれないですし、今その運送業界だけじゃなくて、いろんなところで業務委託契約に切り替えるというのが出てきていて、それで實際上、労働基準法の上限規制の枠から外れるということで運用しているような例もなくはないと聞いています。なので、その場合に、実態をみたら労働者だよと、「ちゃんと労働基準法を適用して罰則の適用をしましょう」っていうふうに直ちになるのか、それともいろんな形で形を変えてやってきてるところもなくはないので、業務委託っぽい形にして。そこで例えば、労働者だと直ちにいけないような形態であったとしても、例えば先ほど仰ったように、専属性が高いと。専属性が高い人たちについて、ほぼ私の会社に来て私の会社の仕事をしているというときには、自分の会社で雇っている従業員に対して、たとえば労働時間適正把握義務って、さっきの労働安全衛生法の適用範囲とか規制の話とも関わってきますが、労働時間適正把握義務を、そういう少なくともうちの会社で専門的に働いてきているのは業務委託の人にもかけるようにして、やっぱり一定時間以上になったら健康に支障が出るので、これに対して労働安全衛生法上、何らかの健康確保のためのケアを、人間として、働いてもらっている人としてやる必要があるんじゃないかという議論もあるかもしれない。そういう意味で、労基法を直ちに実態に基づいて適用して、罰則の適用をするっていうものがあるかもしれないし、そうじゃないところについても、今言ったようなやり方で、何らかの事をやらないと現場で起こっているいろんな工夫に対して、実態として上手く対応できず、場合によっては非常に景気が悪くなってそういう例が横行してしまったときに、あとになってみれば、適切な対応ができなかったっていうことに、例えば5年後、10年後になるかもしれないなっていうことを少しみながら適切な対応を、特に運送業界は5年後のときに何が起こるかっていうのがわからない状況なので、少し考えたほうがいいんじゃないかなという気はします。運送業界に限らず、そういう動きがいろいろみられているということはメンションしておきたいと思います。

○ 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、本来であれば労働者であるような人た

ちをですね、労働規制が強化される中で、それを業務委託の形で使うと。これは私の考えではあってはならないことですので、それはもう、何としても防いでいかなきゃいけないというふうに思っております。そのためにどうすればいいのかっていうのは考えるところでありませけれども、今、水町委員が仰った就業時間の把握ぐらいはさせてはどうかという、こういうご意見、ご指摘を受けて、そういう手もあるかなというふうに思いました。はい、ほかにございますか。はい、芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

同じく就業時間に関してです。健康確保という観点から、やはり何らかの考え方を示す必要性はあるのではないかと思いますと同時に、実際は、例えば先ほどの映像制作などでは、隠れ就業時間と言えば良いのでしょうか。つまり現場にいないからといって就業していないわけではない場合もあると思います。特に、例えば準備段階であるとか、終わりのほうの編集段階になってくると、現場にいたくとも自分でさまざまなことをやっている状況というのが非常に多いかと思えます。

一方で、例えば今日は撮休であるとか、撮影はお休みで、自宅で編集作業をするとか、あるいは自宅でさまざまな準備をするとなったときには、かなり自由度が高くて、本来であれば、例えば現場で行っていたら10時間以上やらなければいけないところを、1人で編集作業してみたら5時間で終わったってことも有り得るだろうと、そういう柔軟性があるような働き方で、就業時間をどのように把握していくかというのが、ひとつの課題にはなるのではないかと思います。相対的な就業時間の把握という考え方は、非常に大切だろうと思うと同時に、それを実態ごとにどのような方法で、確保、きちんと行っていくかということについては、より一層の検討が必要だろうと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。ほかにございますか。はい、長谷川委員どうぞ。

○ 長谷川委員

私も健康確保に関連する問題について一定の配慮を求めることについては賛成です。現在健康確保という目的、言ってみれば法の規制の目的から、こういった目的を実現するための仕組みはこのタイプの就業者にも必要だろうという形の議論をしています。この観点から、同じく何かほかに考慮すべき目的はないかとちょっと考えたのですが、例えば裁判員に参加するとか、あるいは母性保護にかかわる事柄とか、論点がずれてしまったら大変恐縮なんですけども、こういった事柄について雇用類似の方が何か関わろうとしたときに一切何もない状態で良いのかとやや考えました。いずれも公民権や母性に関する基本的な権利が関わり、何かルールが必要ではないかと考えた次第です。

ただ、具体的に就業時間を把握するということがなかなか難しいということについては、私もそのように思います。ですので、先ほど桑村委員が仰ったような納期の観点、例えば当該業務から想定される納期とか、当該業務からおそらく必要とされる就業時間から見て、それが例えば裁判員に参加するときの時間とどうしても被るというようなことが出てくるかもしれません。そう

いったことについて具体的に何か、どう書くかは非常に難しいとは思いますが、納期その他を取り決めるときに、そういったことに配慮するというようなことを何かしら求める発想もあるのではないかと考えました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今ご指摘いただいたのは、ちょっと私考えたことなかったものでどうもありがとうございます。確かにそういう問題あるなというふうに思いました。ほかにございますか。

損害賠償の予定等のご意見も何かいただければ有難いと思いますが、ここにも書かれてますが、消費者契約法などもひとつの参考になるのかなというふうに思っていますけれども、以前少し消費者契約法との関連でいろいろご説明いただいて議論したような記憶があるんですが、おおむね何らかの形で、そういう制約、規制というの必要なという意見があったように覚えておりますが、事務局どうでしたっけ。このへんのところは。はい、どうぞ。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

損害賠償の予定の部分では、これまでのご議論では、説明のときにもご紹介をさせていただいたんですけども、実際の裁判の場面において制限されることがあるんじゃないかというようなご趣旨のご意見は多かったのかなというふうに理解をしております。また、消費者契約法の定めは、一定の条項を無効にするというやり方でして、労働基準法で規定されているのは、額の予定をすること自体を禁止するというので、消費者契約法とは少しやり方が違うんじゃないかというところも少し議論になったのかなというふうに理解をしております。あとは一定の場合には、労働法のように制限をすることも有り得るんじゃないかといったご意見もあったと思います。詳細は3ページのほうに記載されておりますけれども簡単にご紹介をさせていただきました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。そうですね、こちらのほうに、すでにいただいたご指摘については書かれております。ありがとうございます。いかがでしょうか。よろしいですか。

そうすると、最後にまた皆さん言い足りないところをまたご意見いただきたいと思いますので、次にですね、紛争が生じた際の相談窓口等についてご意見いただきたいと。これは全体の実効性確保に非常に密接なところでもありますし、是非皆さんから率直なご意見をいただければというふうに思います。いろいろなやり方があると思いますが、具体的なお提案、大いに歓迎ですのでどうぞご発言をお願いしたいと思います。

追加で事務局のほうで赤字で追加していただいた、雇用類似就業者のトラブルの相談窓口等について労働政策としても検討が必要ではないか。その際には実態として労働者である者の存在が考えられることや、ワンストップでの対応の必要性も踏まえ検討が必要ではないかと、まさにその通りでありまして、相談に来る人っていうのは、実は労働者であるかどうかわからない人たちも結構多いのかなと。そういう人たちや、あなた労働者だから相談できる、労働者じゃないから駄目ですよというふうな入口でさばっていくのか、あるいはもっと広く受け入れていくのか、相

談を受けて対応していくのかということも、こういうことが非常に大切なのかなというふうに思いますし、またワンストップでの対応というの、これも非常に重要なことで、窓口がいくつもあって、表現は悪いのですが、たらい回しにされるようなことがあってはいけないというふうに思っておりますので、そういったことで私は非常にここのところはまとめていただいたんですけども大切だなというふうに思っております。いかがでしょうか。はい、土田委員どうぞ。

○ 土田委員

前回でしょうか、この窓口について検討した回。私、休んでしまいましたので、どういう議論がなされたのか承知しておりません。

それで、ここには下請け駆け込み寺の利用は可能と考えられるというふうには書いてあるわけですが、下請け駆け込み寺というのは、中小企業庁の委託事業で、全国中小企業振興機関協会というのが大本になって、都道府県の下請企業振興協会というところで具体的に下請紛争みたいなものの相談に乗ったり、それから ADR のようなことをやっているというものなんですね。

ただ、ホームページ見てみたんですが、労働関係に関する紛争は取り扱わないとはっきり書いてあって、どこまで、この下請け駆け込み寺というのが、雇用類似就業者の人たちにとって利用可能かは、何とも言えないのではないかと思います。場合によっては、事業者とみなしてですね、扱っている場合もあるのかもわかりませんが、追い返されているというか、受け付けてもらえないというものも、自治体によってはある可能性は否定できないように思います。それでちょっとご質問なんですが、その下、労働政策としても検討が必要であるというふうに今仰いましたが、具体的にはこれ、どういうことが考えられているのでしょうか。

○ 鎌田座長

はい、事務局。わかりますか。まず事務局どうぞ。

○ 吉村在宅労働課長

労働政策としてというのは、先ほど土田委員が仰いましたとおり下請け駆け込み寺のようなものは、中企庁さんが取引関係の適正化という観点からおそらく設置をしておられるのではないかとこのように思っておりますけれども、そういった観点とは別に、働いておられる就業者の方をどのように守っていくかという観点、そういった方の相談にどうやって応じるかという観点での検討も必要かどうかというところを論点として挙げさせていただいているつもりでございます。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。現在労働者に対しては、労働相談窓口。それから、労働紛争については個別紛争解決手続というものがあります。これは皆さんご存知のように大変な受理件数で、紛争の解決に大きく役立っているところであるだろうというふうに思いますが、いかがでしょうか。はい、どうぞ。土田委員どうぞ。

○ 土田委員

私は、この相談窓口というのは、実際上かなり重要な問題ではないかと思っております。下請け駆け込み寺がある程度使えるにせよ、労働政策として、労働行政を担当する国なり自治体のほうで、ある程度何らか相談窓口を設けるといような方向は、重要なのではないかと私は考えています。裁判所の民事調停ですとか、少額裁判とか、いろいろ手はあると思います。私も実際やったことあるんですが、裁判は、なかなかこれは大変で、弁護士さんを雇うのか、本人訴訟でやるのかとかいうことも含めて、なかなか裁判所で争うというのは難しいので、そのルートだけではなくて、労働行政を担当する国や自治体の何らかの相談窓口とか、ADR とかいう方向は、ひとつあっていいのではないかなと、門外漢ですけれども考えます。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。今土田委員が仰ったこと、さまざまなツールはあるけれど、要するに実効、その紛争解決の実効性がしっかり担保できるような仕組みということをやっぱり考えていかなきゃいけないと、こういうことだというように思います。いかがでしょうか。

大変重要なテーマということで、今言いましたように紛争を実効的に解決できる、そういうシステムが重要であるということ。そして、労働政策として検討が必要だと思えます。

それから、ワンストップでの対応も必要であるということから、さまざまな仕組みがある中で、既存のものも含めてこの紛争解決もできるような、そういう相談窓口等の検討をしてはどうかというふうに思っておりますが。いかがですか。はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

ワンストップの対応、大変大切だと思います。これが例えば、家内労働法なり労働関連法規のワンストップ化なのか、それとも下請法とか独禁法とかその他の、どこに適用されるかもしれないし、なんか重疊的に適用されるかもしれないところが、どこかに行ったらワンストップなのかっていう、そのワンストップの作り方はいろいろ、ほかの省庁との関係でも有り得るかもしれませんが、いずれにしてもサービスを利用する人の観点からワンストップの拠点でたらい回しを避けるっていうことは大切なんだと思います。その中で、ひとつ大切なのが、例えば行政取締法規とかガイドラインに抵触するようなことがあれば、行政として指導なり勧告をするっていうことができるのか、その場合に根拠法令をどうするのかっていうことと、さらには、労働基準法、労働安全衛生法とか、いろいろそういう罰則付きのものの法律の適用があるかないかっていうところも出てきますが、さらにそれを超えて、安全配慮義務違反とか、信義則とか、一般の司法の適用があるかどうかについても、直接そこで権限を持って判断するっていうよりも、ワンストップとしてサービスっていうのは情報の提供をしてあげることが必要なので、ワンストップになるところの担当者をどうして、どう養成して、情報を共有していくかっていうことがまず大切で、どれくらいそこに相談の人が来るかっていうパイの問題もありますし、行政としてそれをどういうふうにインフラを整備するかっていうのが、ひとつ大切なのと、そこで集約した情報を非常にわかりやすい形で、例えばパンフレットで示して、こういうふうになりますよって相談に来た人に見せながら説明できるような簡単な、例えばこういうものを「代表的なもののこういうところであれば労働者にあたるので、労働関係法規が適用されるかもしれませんよ」と。「こういう場合

にはやっぱり労働者の可能性が低いので、こうこうこういうケアになるかもしれないけど、その場合には例えば独禁法とか下請法のところもあるし」っていうような、絵をわかりやすく描く、来た人も「あ、よくわかった」ってワンストップで帰れるような、現場での情報提供と教育訓練をするっていうことが併せて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。私もそのとおりだと思います。はい、鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

蛇足ですけども、消費者法の分野でも、やっぱりワンストップということはよく言われます。そして、消費者法の分野でも、行政規制法的なもの、私法上の救済ルールと、両方ともあるわけなんですけれども、とにかく「うちはこれだけしか扱ってないから、そんなものは知らない」ということでは、相談に来る側にとっては全くナンセンスなんですね。ですから、やはり相談を受ける側の知見を高め連携をどうするのかということと、それから、今仰ったわかりやすいパンフレットを用意するというようなことは、本当に重要なことだと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。はい、荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

今お二人の委員が言われたことと同じような考えなんですけれども、この相談窓口というのは、そこで紛争を解決するためのものではなくて、「自分がこういう困難に直面しているんだけどどうすればいいか」、どこに相談に行けばいいかということナビゲートしてくれる。これが一番大切な任務だと思います。そうすると、今は雇用類似就業者に対してどういうルールが適用されるのか自体を議論している段階ですが、ルールができた後の段階では、「あなたにはこういう解決の仕組みが用意されてるからここに行ったらいいですよ」と、仮にこれが国の法律あるいはガイドラインではなくても、業界団体でそういう紛争・トラブルについて対応する仕組みを作っているのであれば、その情報も収集しておいて、「あなたの業界ではこういう業界団体がこういうトラブル対処の仕組みを作っているから、ここにまず相談してみましたか」とか「相談したらどうですか」と、そういうような、どこに行けばその問題を解決できるのかを情報提供してやるということが大切だと思います。

この下のほうの「前回の議論」に書いてありますけれども、労働法、民法、経済法の多岐にわたる分野への対応が、実は必要となります。そうすると、既存の行政職員に、これを全部やると言ってもなかなか難しいかもしれませんので、これは弁護士さんを雇うとかですね、そういういわば町医者と同じように、法律問題全般について、「あなたが直面している問題はこういう法的な問題なので、これにはこういう解決方法があるとか、法の強行規定はないけれども、別の、約束した報酬をちゃんと払うためにはこういう仕組みがあります」とかですね、そういうことを教えてあげる、そういう情報提供サービスを充実させる。そして今言われたように、自分が労働者か

どうかはわからなくても相談できるというような仕組みを考えることが重要だと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。はい、安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

私もワンストップサービスは重要だと思っています。今、私が手元で「仕事、相談」とか、「労働相談、ネット、夜間」など、様々なキーワードで検索すると、ヒットするページが多様です。自治体のものであれば、中央官庁のものであれば、労働組合がやっているサービス、弁護士さんの事務所、いろいろなものが出てきます。よって仮にワンストップサービスを作ったとしても、悩みを抱えている人が、窓口が百花繚乱であるがゆえに利便性が高い公的なサービスに行きつかない可能性があります。その懸念から、ワンストップサービスをしっかり作ろうというだけでなく、まずはそこに相談が集中する形にできないか。これが気になったので申し上げました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。はい、芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

必要だということは、皆さん共通の認識だと思います。そして、ただ、例えばワンストップのものだけでなければならないということはないのかなという気がします。例えば身近に相談できるようなところがあると同時に、交通事故の場合の交通事故紛争処理センターのような、専門家がいる、高度な解決方法なども示してくれるようなものも設置するという、二段階の構え方というのも有り得るだろうと思います。いずれにしても、まずはやはり、これは皆さん仰っているように気軽に相談できるような方法というのはどのようなものであり、どのように開かれるべきなのかという問題、そこにいる人間は、どの程度の知識を持っていればいいのかという問題と、さらにはそこでは解決できない問題が出てきたときに、割り振られる先というのはいくつかあるのだろうと思いますが、その割り振られる先というのが、現状でもう足りているのか、それとも先ほどの交通事故紛争処理センターのような特定の場所というのがさらに必要になってくるのかということも考えてい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。ほかにございせんか。はい、ありがとうございます。

相談窓口については、皆さんポジティブといたしますか、賛成の意見が多かったというふうに思っております。その中でさまざまな情報提供が必要だろうというふうに言われていたと思います。私としては、プラスその紛争解決のための手続きも大切だなというふうに思っております。ですから、それから紛争をどう解決していくのか。そのための手段、ツールをどう考えていくのか。ここが非常に大切なこと。ただ、それをどういうふうに設えていくかというのが、大きな課題だ

ろうというふうには思います。ほかにございますか。

それでは、本日報酬のところから始まりましたけれども、全体を通じてご意見がありましたらお願いしたいと思います。どうぞ、土田委員どうぞ。

○ 土田委員

申し訳ありません。報酬額の適正化のところなんですけれども戻ります。要するに報酬額、現在の報酬額をどう見るかというのがたぶん出発点なんだろうと思うんですね。鹿野先生が、低いのが定着するというのはけしからんとか問題があるじゃないかという趣旨のご発言あったので、低いと見て考えておられるのかどうか、そうなのかなと思いました。仮に適正水準を何らかの基準でラフに想定できるとすると、その水準よりは低いと認識したときにさてどうするかということで、問題ないという認識もあるのかもしれませんが、私は問題があるというふうに認識していて、その前提でいろいろな方策が有り得るのではないかということを行ったつもりなんです。しかし、低い報酬水準を委託者が一方的にですね、こういう理由でやっているんだということ、その説明をするだけでは足りないんじゃないかと思いましたので、2番目、3番目のやり方があるんじゃないかと言ったつもりです。

私は国や自治体が、お上と言うと言葉は悪いかもしれませんが、お上が示すというのではなくて民間の事業者なり事業者団体が、何か目安のようなものを示したらどうかということ、有り得るとしたらこれくらいしか思いつかなかったということで行ったつもりなんです。事業者団体といいますけれども、雇用類似就業者の場合は、これはかなり労働組合に近い、実態としては労働組合に近いものになるはずであります。労働組合が、何か賃金を決める、交渉するというのは、これは独禁法上の適用除外に、黙示的な適用除外になりますので、そこは問題ないんですけども、雇用類似就業者が、あるいはその団体が、何か目安みたいなものを出したときにどうかというのは、確かに難しいところがあるというのは、私も認識しております。

しかし、2、3回前に議論しまして、そこは公正取引委員会の事業者ガイドラインでもかなり厳しい条件の下で、違法にはならないということがはっきり書いてあるので、その条件を守る限り、いけるのではないかとこのように思った次第です。労働組合であれば適用除外になって全く問題ないのが、フリーランスの協会がそういうことをやると即黒になるとは思わないので、今日ご意見が出たような問題点が、懸念があるというのは私も認識していますけれども、ひとつの、いくつか考えらえる方策のひとつとしてあるのではないかとこのように言ったつもりです。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。全体を通じてご意見ございませんか。はい、川田委員どうぞ。

○ 川田委員

2ページの真ん中へんの就業時間のところの、先ほど議論になった、他方で健康確保の観点から一定の業種等について働き方の実態を考慮した対応が必要という考え方が記されている部分についてです。基本的には、その際議論になったように、働き方が健康被害の危険を伴うとして

対応が必要と思われるものについては、労働者にあたるかと考えて対応していくという問題に尽きるのかどうかという点がひとつのポイントだと思います。この点についての意見なんですが、ひとつは、そのあとで論点になった相談窓口のところで出てきたように、労働者にあたるかあたらないかよくわからない状態での紛争解決を図るべき場面が有り得ると考えられること。それから、もうひとつは、若干技術的ですが、労働者として扱って労働基準法などを適用する場合に、最初からそういう前提で扱うのであれば、労働基準法の中に一定の柔軟性のある働き方に対応できるような制度がありますが、労働者ではない、例えば業務委託だという前提で扱っていた者が実は労働者でしたという形で労基法等を適用していく場合には、原則的な規制を適用することになると思われ、一定の柔軟性がある働き方なのに、原則的な規制の下での労働時間が何時間なのかということ判断しなければいけないというような問題が生じてしまうと考えられることなどから、雇用類似の働き方に関しても、労働者とは別に雇用類似の働き方を対象として、働きすぎによる健康被害が問題になる場面について歯止めが何らか必要という方向で考えたほうがいいのかなどというふうに若干考えました。

ただ、その際には、そういう雇用類似の働き方が一定の柔軟性を持った働き方であるということ前提とした時間の捉え方をすることが必要になってくるだろうと思います。例えば現行の労基法の中で、いわゆる高プロについては健康管理時間という概念があったり、あるいは自動車運転手であれば拘束時間という概念があったりというようなものがありますが、そういったものも参考にしながら、仮に雇用類似の働き方についても時間の歯止めを考えていくという場合には、働き方の実態に合った時間の捉え方、時間概念についての考慮が必要なのか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。ほかに全体を通じて、意見ございますか。

はい、それでは、ほかにご意見ないようでしたら、ほぼ時間となりましたので本日の議論はここまでとさせていただきますと思います。どうも活発なご議論ありがとうございました。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、2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、これにて、第18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誠にありがとうございました。