

## 第19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

定刻よりほんの少し早いのですが、委員の皆様、また、ヒアリングにご参加いただき皆様揃っておりますので、只今より第19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、ご多忙のところお集まりいただき誠にありがとうございます。

なお、桑村委員から欠席のご連絡をいただいています。本日は、雇用類似の働き方に関する関係団体からのヒアリングということで、関係団体ごとにご説明いただき質疑応答を行いたいと思います。関係団体の皆様におかれましては、お忙しいところヒアリングのためにお越しいただき誠にありがとうございます。よろしく願いいたします。

それでは、順番にヒアリングに入りたいと思います。まず最初ですが、一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長、輪島 忍(わじま しのぶ)様からお話を、ご説明をいただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○ 日本経済団体連合会 輪島氏

只今ご紹介をいただきました経団連の輪島でございます。本日はこのような機会を頂戴いたしまして、感謝を申し上げたいと思います。

すみません、事前に確認しておけばよかったんですが、厚労省には経労委を、お配りをしているんですが、先生方にはお配りをいただいておりますか。

○ 鎌田座長

私はいただいておりますけど。

○ 日本経済団体連合会 輪島氏

いえ、今日の参考資料として。

○ 鎌田座長

そういうことですか。

○ 日本経済団体連合会 輪島氏

はい。ご提供してあったのですが、なんとなく眺めるとなさそうな感じなんです。68ページに雇用類似の記載がございます。順番を変えますか。どちらがいいですか。

○ 鎌田座長

それでは、用意していただくのであれば順番を入れ替えましょうか。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

大変申し訳ありません。今すぐ持ってまいりますので、ちょっと順番を変えさせていただいてもよろしいでしょうか。

○ 鎌田座長

はい。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

申し訳ありません。

○ 鎌田座長

ということで、ご説明の順番を変えまして、全国中小企業団体中央会事務局次長・労働政策部長、佐久間 一浩(さくま かずひろ)様からご説明いただきます。どうぞよろしくお願いたします。

○ 全国中小企業団体中央会 佐久間氏

ありがとうございます。全国中小企業団体中央会の佐久間と申します。本日はどうぞよろしくお願いたします。輪島さんが用意された資料が整うまでの間、先に私から説明をさせていただきたいと思います。

資料のほうは資料ナンバー2ということで配布をいただいていると思います。何枚かありますけれども、6ページまでは中小企業団体中央会の概要とか、中小企業の厳しい状況について記載しております。

まず、1ページ、2ページ目を簡単に説明させていただきたいと思います。皆様方もご存知だと思いますけれども、私共中央会は、事業協同組合とか、この会議体でもよく出ておりました事業協同小組合とかですね、それから、企業組合制度とか中小企業の組合関係を支援対象とし、組合を通じて、個別の企業を盛り立て、支援をさせていただいているという団体でございます。今現在、私共、組合自体はですね、全国に約3万6千あるんですけれども、都道府県中央会の会員となっているのが27,892。また、全国中央会のほうにも全国組合が加入していただいていますので、全体としては28,000くらいで、そこで組合をつうじ中央会に加入している個別の企業の数というのは、これは推定の数字になるのですが、だいたい1組合あたり単純平均で100人くらい加入をしているので約234万という数字を出させていただいています。

3ページになりますけれども、その支援対象となっている中小企業組合の根拠法としては、「中小企業等協同組合法」というのがありまして、そこに基づく組合、それから、「中小企業団体の組織に関する法律」というのがあります。この2つの法律のほかに「商店街振興組合法」とか、床屋さんとか、中華料理店とか、生活に密着した生活衛生業種の組合について規定する「生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律」に基づく組合を支援対象にさせていただいています。

それでは、前段はそのくらいにいたしまして、7ページのところでございます。「IV. 雇用類似の働き方を行う者」として記載しております。今回のヒアリングに当たって、本検討会17回、1

8回の検討材料を基に発表するようご依頼をいただいているんですけども、ちょっとピントも外れてしまうかもしれませんけれども、全体的な基本的考え方から説明をさせていただきたいと思っております。

まず、この検討会で、また、平成29年度に開催された「雇用類似の働き方に関する検討会」でも報告されておりましたとおり、雇用類似についてはですね、労働者としてみるか、あるいは中間的なものとして取り扱うか、また、一部労働者性も絡むところがあるとは思いますが、事業者としてみるかという観点でございますけれども、あくまで私共としては、「業、すなわち、生業（なりわい）」として事業を行う意思をもって行う者でありますから、これは「事業者」として捉えていくのが適切であると考えております。実際に受注側、発注側についてみると、受注を受けるほうは立場も少し弱くなるということですから、そこは保護というよりは、「事業者」は、中小企業施策として私共もずっと取り扱っていますので、「育成」という観点から、何らかの措置を取っていただくことが必要ではないかと思っています。ですから、この検討会でも議論をされてきたとおり、「労働者性を拡張し」とか、2番目では、自営業者ではあるが、「保護が必要な対象者を労働者とその中間的な概念として定義する」とか、また3番目では、「労働者性を広げていくのではなく」というものがありました。その中ではですね、やはり3番目の「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ずる方法」が適切なのではないかと。つまり、あくまで事業者「育成」の観点から考えていくのが適切ではないかと考えております。

8ページ目でございます。「2. 雇用類似の働き方として保護の在り方を検討すべき対象者について」でありますけれども、やはり対象者の範囲というのは、明確にしていく必要があるだろうと思っています。雇用類似の働き方として育成すべき対象者については、今後も継続・回復して事業を行う意思を有する個人の小規模事業者を範疇にしていくのが適切ではないかと思っております。法人の中でも、株式会社が一人法人になるとですね、自分が事業者として業を営むという意味と覚悟をもっていつているわけですから、そこは対象とはしにくいのではないかと考えます。また、個人であっても、親族従業員以外の従業員を雇用している事業者は対象外ではないかと考えます。自分の意思で、労働者とはならず、事業者としての立場を選んだということですから、法人そして、個人であっても、親族従業員以外の従業員を雇用している事業者は除くべきではないかと考えます。

それからですね、8ページの○の3つ目ですけども、雇用類似の働き方を行う就業者の中には、事業上の独立性や、事業主としての自覚がないことから、個人事業主として業務を受注しながら、何らかのトラブルが発生した場合、つまり、請負・委託契約が解約なされると「労働者であるから解雇となり解約は無効である。」とか、「労働者であるから残業や休日手当を支払うのは当然である。」という主張をする者が出でくると、お互い困りますから、やはり雇用するところは明確に発注者に雇用していただいてですね、そして社会保険、労働保険もちゃんと払っていただくというのが発注事業者としても必要なのではないのでしょうか。受注側としても事業者としての意思があって、そして独立していくわけですから、不十分な条件であれば、逆にいえば、そのような不利な条件の契約はしない方向にもっていくということが自己の主張としても必要なのではないかなと思っています。ですから、8ページの○の四つ目に記載しているとおり、以上のこ

とから、雇用類似の働き方を行う者について、一定の保護が必要な人としては、これは個人の小規模・零細事業者に対する必要な措置として、以下の4点に取り組むことが必要であると考えます。

1番目は、トラブル防止、解決のための公的な「紛争解決相談窓口」の設置が必要であると思います。先日の検討会でも安藤先生が言われていましたけど、インターネットで検索をすると、いろいろなところが出てくるということ。そのため、多すぎてどこに相談してよいのかわかりにくい。本当にそのとおりだと思います。そのためには、共通の窓口をひとつしっかりつくっていただいて、最終的には弁護士の先生方をお願いするということができる紛争解決相談窓口を設置するのもいいのではないかと考えます。

2番目は、労災保険の特別加入制度の活用と、それから、厚生年金及び協会けんぽとか、これは健康保険のですね、任意加入に向けた制度の改善もある程度必要なのではないかなと思っています。やはり個人の事業者ですけれども、労災保険や厚生年金、協会けんぽへの加入できるようになると労働者性が強いといえる保険制度の関係から、制度を利用するだけの、いいとこ取りではないかというお話もたぶん出てくると思います。ですが、今でも労災保険は、個人の建設業者、いわゆる一人親方とか、個人タクシー事業者に対し、労災保険の特別加入制度が利用できるようになっていますので、これと同様に対象化できるようにすることも必要ではないかと考えます。ただし、労災保険の場合の特別加入をすると、労災保険の事務組合への加入手続きが必要になると思います。こちらをもうちょっとですね、入りやすくしていくことが必要ではないかと思えます。また、どの組合に加入することができるのか、インターネットでも検索しやすくしていくのが必要なのではないかなと思っています。

3番目には、中小企業等協同組合法に基づく「団体協約」や、商工組合というところある程度地域の範囲や組合員数が大きくなる傾向がありますが、中小企業団体の組織に関する法律に基づく「組合協約」制度というのを活用して、取引先に対する交渉によって、最低保証額とか、取引条件というものを自分たちで交渉し、決めていく必要があるのではないかと考えます。せっかく制度があるのに、利用されるのが少ないものですから、是非、こういう制度を利用していくことがよろしいのではないかなと思っています。

最後の4つ目でございますけれども、家内労働を含めた雇用類似の働き方を行う全業種・業態を網羅するようなルールづくり等を行うとともに、厚生労働省から出していただいている「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の内容を取り入れ、また、改良して、新たなガイドラインというか指針作りを行い、それを周知、徹底していく必要があるのではないかと考えております。

9ページには、「3. 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について」記載しております。ルールの明確化は、当然、書面による契約が必要だと思います。現状、実際には口頭で終わらせているというのが取引上、少なくないと思います。しかし、やっぱり私たちが議論や検討を重ねていき、推奨していくには、必ず書面で契約を結ぶということをしかり訴えていく必要があるのかなと思っています。

「4. 報酬の支払い確保、報酬額の適正化について」では、これが最低保証額ということにも繋がっていくかもしれません。最低保証額をどこが決めるのか。また、誰が決めるのか、そのよ

うな問題も出てきます。家内労働法では、労働局が協議しながら決めていくのでしょうけれども、最低保証額を国等が決定していくのも一つの方策ではあろうかと思えます。業界団体が最低保証額を決定することは、公正取引委員会の監視も厳しい状況でありますので、なかなか業界として、今はもう慣習的に価格協定に見られてしまうおそれから、そういうことはできない状況になっています。

それから10ページ。「5. 公的な支援について」です。これは先ほどご説明をさせていただいたとおり、公的な紛争解決窓口として、相談窓口を作っていたのがよいのではないかと思います。あとは下請法に基づく「下請かけこみ寺」のさらなる活用を図っていただくことがよいと考えます。これに関連した一連の施策を活用していただくのも非常に役立つのではないかと思います。ただ、下請法は資本金と、それから取引関係とか、いろんな条件がありますので、その義務と禁止事項の関係をわかりやすくし、上手く利用できるようにしていくのもよいと思いますので、もし雇用類似の働き方に関して、新たな制度を創設するとかいうときには、こういうのも参考になるかなと考えております。

それから10ページの一番下の○でございます。商工会・商工会議所さん、また中央会にも相談の窓口がありますけれども、なかなか紛争の解決までいくには費用の面とか、回数なんかも少ないのではないかと思います。助成等可能な費用面を含め、継続的に行えるようにすれば相談しやすいのではないかと考えます。

ちょっと説明の残り時間がなくなってきました。11ページに進みます。「6. 発注者との集团的な交渉について」は、先程ご説明をいたしましたとおり、団体協約・組合協約をもっと使っていただきたいと思っています。また、これは、当事者間で解決できなければ、行政庁のあっせん、または、調停を依頼することができることになっていますので、あっせん、調停を進めやすい手続きの支援をお願いしたいと考えております。

「7. セーフティネット関係について」を13ページに記載しております。雇用類似の働き方は、あくまで「事業者」として考えておりますので、中小企業の施策のほうでも中小企業退職金の共済制度とか、それから小規模企業共済制度というのがあります。こちらに加入することによって、ある程度は賄えるのではないかなと思っています。さらに、民間の損害保険会社、生保でも、ビジネスサポート総合保険などが出ておりますので、こういう制度に個人事業者には入っていただくというのも、ひとつの方策ではないかと思っています。

14ページには「8. マッチング支援について」を記載しております。労働の関係でいけば、職業と労働者を結びつける職業紹介的なものとしてハローワークありますけれども、ハローワークでは、もうこの企業と企業の結びつけるマッチングは不可能なものだと考えます。そこで、現在、成績、成果という面では、まだまだなのかもしれませんが、中小企業基盤整備機構さんが行っているジェグテックがあり、これは海外との取引を主とした目的に実施されていますが、こういう仕組みを活用し、個人の事業者が安心して事業間取引ができるような、国または国に準ずるところがですね、主導したマッチングシステムにより、国等がお墨付きとか、バックアップしているプラットフォーム環境というのを提供していただき、そこに参画する仲介事業者を規制するというのも必要ではないかと考えます。

9ページの下段には「9. 契約継続等の保障について」記載しております。こちらは6カ月と

か継続した取引がある取引関係について、そのまま保障したらどうかというのが議論されておりますが、あくまで、事業者同志の取引でありますから、保護としてなされてしまって制度化されてしまったら、発注側は優れた技術とか、優れたノウハウを有した受注先、取引先の発掘には、なかなか繋がらないのではないかと。発注側にとってもそういう優れた能力を持っている事業者を見いだすことで、「是非ここは使っていきたい。」ということで取引が継続していくわけですので、改めてそれは必要ないのではと考えております。

最後は15ページでございます。「10. 損害賠償関係について」を記載しております。受発注側双方は「事業者同志」でありますので、損害賠償の責任が生じた場合は、現状どおりの損害賠償を行うことが取引上のルールではないかと考えます。そのため、それに備えたビジネスサポート総合保険などに、先ほどと繰り返しになりますけど、加入していくのがよろしいのではないかと考えております。すみません、ちょっと長くなりましたけど、以上でございます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それでは10分程度、短い時間でありましてけれども、今のご説明についてご質問ありましたらどうぞお願いいたします。土田委員どうぞ。

○ 土田委員

早稲田大学で経済法・独占禁止法を研究しております土田と申します。よろしく申し上げます。

8ページ、11ページでしょうか。中小企業等協同組合法、それから中団法にも同様の制度がある、この団体協約・組合協約というところ、ひとつお尋ねしたいと思います。これは、この検討会でも若干議論になったことはあるんですけども、全く使われていないわけではないけれども、それほどたくさん利用件数があるわけでもないというふうに承知しております。なぜこの団体協約等の制度があまり使われていないのか。これはいろいろな理由があろうかと思うんですけども、そのあたりちょっと教えていただければと思います。

○ 全国中小企業団体中央会 佐久間氏

はい、ありがとうございます。この団体協約制度ができてからですね、私共、ちょっと古いデータなんですけれども、全国でどのぐらいこの団体協約を実施しているのか調べたデータがあります。この調査は平成24年度に全国組合及び都道府県中央会に対し行ったものですが、全国で42団体が実施していました。ちょうどこの時期は、団体協約制度がなかなか使われないということで実態を把握するため調査をしたものです。やはり個別の組合員にとっては対外的に取引先と交渉するときに、組合員全体が特定の取引先に交渉していくのはよいのですが、組合を使いながら自分だけの取引先企業と交渉をしていくとなると、取引先にわかってしまい、やっぱり交渉や今後の取引に影響が出るのではないかと意識が働くのではないかと思います。組合を活用した団体協約までしなくても、交渉を相対でやっていくことによって、上手くそれなりに解決をしてきたというのが、実際には流れとしてあるのではないかなと思っています。

ただ、下請法による「下請かけこみ寺」など、解決する手段もあるのですが、行政のほうでも、この団体協約が上手くまとまらなければ、その後、あっせん、調停とか制度があるので、こうい

うのも是非使ってほしいということ、中小企業庁も推進していただいていると思うのですが、実態として、数が少ない状況です。取引先に対する個別の価格の交渉、取引交渉等を組合単位で行うことができるのですから、団体協約制度はよい制度だとは思っています。

○ 鎌田座長

はい、土田委員どうぞ。

○ 土田委員

関連して2点ほどだけ、さらにお尋ねしますけれども、これは労働組合法上の労働組合を結成して団体交渉するというわけではないので、発注者の側は、この交渉に応じる義務があるかどうかというところが、ひとつ問題になるんじゃないかと思うんですね。そのあたりは、どういうふうに判断されているのか。

つまり、確か大阪のほうの生コンクリートの組合か何かは、裁判になったと思いますけれども、必ずしも応諾義務はないんだというような判決が出ているだろうと思うんです。ただ、これ公表されてないので確認のしようがないんですけれども、そういうことがちょっと書いてあった論文を見たことあるんですね。そのあたり、一般的にどういうふうに考えられているのかというのが、わかりましたら、お願いしたいと思います。

それから、行政庁のあっせん、調停というのは確かに書いてあるんですが、これもあまり行政庁があっせんとかなんとかしたっていうのを聞いたことがないんですけれども、このあたりは実態どうなっているのか教えていただければ幸いです。

○ 全国中小企業団体中央会 佐久間氏

ありがとうございます。まず、労働組合との関係ですけれども、労働組合は賃金等の交渉を行います。事業協同組合が行う団体協約は、取引上の価格、賃金というよりは価格や報酬の交渉ですね。そのほかに、広く取引上のものができるということで、少し範囲が広がると私は認識をしております。今回の資料には記載しておりませんが、例えば、プロ野球の選手会は労働組合がありますけれども、事業者として扱うのであれば、労働組合は組織されていますけれども、事業協同組合を組織することも可能であり、違法ではないと思っています。

それから、大阪の判例について、争点は応諾義務の関係となりました。「事業協同組合又は事業協同小組合の組合員と取引関係にある事業者（小規模の事業者を除く。）は、・・・その取引条件について事業協同組合又は事業協同小組合の代表者が政令の定めるところにより団体協約を締結するため交渉をしたい旨を申し出たときは、誠意をもってその交渉に応じるものとする。」と法律には規定されているのですが、先ほど先生が仰られたように、大阪での高裁から最高裁の判決よると、任意に団体交渉に応じるよう促したものであり、応諾する義務はないとされ、それが一応確定になってきています。でも、これは私共からすればですね、法律には「誠意をもって応諾するものとする。」という規定がありながら、そこは義務ではないといわれても、最高裁判決が出てしまったというのはですね、それはちょっと不本意なところもあるのですが、そうとはいえず、交渉のテーブルにつかなくてもいいということにはならないし、また、この団体協約制度自

体がなくなったわけではありませんので、相手方にですね、交渉の相手としては誠意をもって応諾してもらいたい旨を、逆に訴えていくことが必要であると考えています。それが駄目なときにはやっぱり行政のほうに、それこそ相談をさせていただいて、あっせん、調停を行っていただけるよう指導をいただければと考えます。よろしいでしょうか。

○ 鎌田座長

他にございますか。もうひと方ぐらい。川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。本日はどうもありがとうございました。

私からは、先ほどの話の中で、いくつかの点で事業者の育成という点を強調しておられたと思います。そのことに関してなのですが、雇用類似といえるような働き方をしている方というのは、雇用に類似した面と、それから事業者としての性質の両方を持っているケースが多いのではないかと思います。そのようなケースで働き手がどのようなことを求めているのかを考えながら、そうした働き手の方についてどのような対応をしたらいいのかということを考えていくというときに、保護と育成というのは必ずしも二律背反とも限らないだろうし、また多くのケースでは、両者が重なり合うようなところも有り得るんじゃないかと思います。また、いずれにしても働き手に対する保護とは、若干重ならないところがあるとしても、働き手の方がどういうものを求めているのかを知るといことは、有益なのではないかと思います。このような観点から、ここで言われている働き手の育成、事業者としての育成という場合に、具体的な施策も含めて比較的重要度が高いと思われるのはどのような点だろうかということについて、もう少し追加でお話しいただくことがあれば、ご説明いただければと思います。

○ 全国中小企業団体中央会 佐久間氏

ありがとうございます。今、先生のご質問、本当にこの事業の根幹になっていくところなのかなと思いますけれども、やはり私共から申しますと、今まで家内労働があったり、かなり労働者性があったり、その中で自分が交渉できないということで、非常に取引関係がしにくい、やりにくい。また発言力の関係とかですね、交渉力から、なかなか発注者に対し、要求を言えないというところで、やっぱり保護も必要なんだろうなということ、本当によくわかります。ですから、これまでの議論や家内労働とか、労働者性を全否定しているわけではございません。

ただ、最低報酬、最低賃金の関係とかですね、ここはちょっとやっぱり裏腹なところがあって、それが価格、つまり最低賃金または最低価格（報酬）だとしても、それに縛られることによって、そこに逆にいえば張り付いてしまうということも考えられるということもあり、やはり事業者という立場からすればですね、受けたい仕事、または、受けたくない仕事は、そこで、自分で判断をして選択をしなければならぬということも考えなくてはならないのではないのでしょうか。ひとつの線引きとすれば、やはり、雇用類似で就労する者は、あくまで「事業者」であると。この考えにたつと、労災保険など、ある程度、対象となるところは使わせていただくという考え方を取ったほうが、整理するにはすっきりする。それが労働者のだからってということで、労働者の範



疇を広げたりすると、先ほどの①②のですね、議論がずっとそこで堂々巡りをしてしまいますから、そこはひとつ「事業者」であるということで行くと明確になるのではないかと思います。先ほど「いいとこ取り」という言葉を私は申しましたけれども、今、事業者として使えているところ、使わせていただいている労災保険の関係。それから、現行の厚生年金では一人法人でも加入はできる。ただ、個人事業者は、自分たちの従業員を加入させることはできても、個人事業者自身は加入できない。任意適用の関係がありますけれども、そういうところはですね、やっぱり加入ができるようになれば、財源的にも有効になるのではないかと思います。

あとはそうですね、労災保険もそうですし、今までも経営者として利用できる場所の部分があれば、そこは施策として利用させていただくのがいいのかなと思っています。

でも、あくまで「事業者」という立場を忘れずにですね、そのところは、やはり自分が事業者になったことで、指揮命令下に入らないとか、時間の制約がないとか、労働者として違う優位性もあるのかと思います。もし指揮命令など労働者と変わらないのであれば、発注者が雇用類似の就業者を雇用し、正規に社会保険、労働保険等に加入していただくことが私はよいと思っています。それができないから、こういう問題が出てきているんでしょうけれども。ちょっとお答えになっていないかもしれませんが、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。予定の時間となりましたので、佐久間さんに対するご質問はここまでとさせていただきます。どうもありがとうございます。

○ 全国中小企業団体中央会 佐久間氏

ありがとうございました。

○ 鎌田座長

それでは輪島さん、よろしいですか。はい、お願いいたします。

○ 日本経済団体連合会 輪島氏

すみません、私も不手際で事務局にもご迷惑をかけました。また佐久間さんにもご迷惑をかけてして申し訳ございません。

経団連の輪島でございますが、あらためましてこのような機会を頂戴したことに御礼を申し上げたいというふうに思います。

私自身は、1997年と98年と、それから2004年ですが、3回ILOで「コントラクト・レイバー」というテーマで議論に参加をいたしました。当時97年は、国際労働課の訳は「請負労働」という訳で、「お前が担当だろう」と言われて97年参加したんですが、参加してみますと97年はスペイン語圏が「これはよくわからない」ということになり、98年の日本語訳は「契約労働」でしたが、こうなるとまた皆さんが「働くのは契約に基づいて働くんだから、何をILOは問題提起をしているのか」というように、散々議論をして、結局3回ありましたが結論が出なかったということで、私にとっては大変古くて新しい問題だというふうに思っております。そのときに、鎌田先生、当

時大変若いエネルギッシュな研究者で、ご指導いただいたという経緯がありました。今は、大変懐かしく思っているところでございます。

今日テーマをいただきましたので、それについてご説明をしてみたいと思います。「雇用類似の働き方を活用する理由」ということでございますが、今申しましたように定義が非常に難しいと考えております。私共なりには、個人事業主が本業で一定期間継続的に一社から専属の委託を受けるようなイメージということを前提に、こうした働き方を活用する理由という観点から、意見を申し上げたいと思います。就労者の価値観が非常に多様化しているというこの中で、「働く時間を自分が決められる」「本業を持ちながら副業・兼業でスキルを磨きたい」というニーズは大変増えているんだろうと思います。そういう背景からこの問題があるのだろうと思います。しかしながら、経団連の会員企業の中でこういう働き方といいますか、実態がどうなのかというにアンケートを、私共の中で聞ける範囲でお聞きをすると、実際にはそんなに多くないというか、ほとんど事例としては見つからないということでございます。多様化する取引先企業の製品サービスの要望に応じていくというようなことだと思いますけれども、事例としては聞くのは、デザインであるとか、それからシステムの開発であるとか、そういう非常に限られた専門のスキルを有する雇用類似の就業者に業務を委託しているというのが実態ではないかと思いますが、数はそんなに多くないと認識をしております。

一方で、今国会に出ます高年齢者雇用安定法の改正法案。この中には70歳までの就業確保措置の努力義務化が盛り込まれておりますけれども、その中に選択肢としてフリーランスへの業務委託が選択肢となっているということなので、これの努力義務を果たすために、これまで活用がなかったような企業でも、これから検討をするというようなことがあるのではないかと、思っています。就業者と企業、双方のニーズが相まって雇用類似の働き方というのは、今後、活用が進んでいくのではないかなというふうに思っています。

これに対し、環境整備の必要性ということでございますけれども、保護の必要性に応じた環境を整えるということは大事だと思っております。その際、やはり生命にかかわること、それから報酬の不払い、一方的な減額、不当・不適切な行為。こういうようなものにかかわることについては、相談窓口の設置とか、一般的には保護の必要性、手当の必要性というものはあるのではないかと思っております。特に相談窓口。佐久間さんも仰いましたけれども、契約は委託契約であるものの、指揮命令があつて、本当は労働契約と実態的に違いがないというような場合は、現時点でも労働法令の適用をされるというように理解をしておりますが、相談はやはりワンストップで受けられるようにする。総合労働相談センターは門前払いせずに広い気持ちで受け入れる必要はあるのではないかと思っております。しかしながら、報酬の額とか書面の関係とか契約の関係とかですね、やはりここは契約自由の原則ということが特に妥当するというようなことだと思っておりますので、必要性の判断にあたって特段の慎重さが求められると思っております。

また、業界ごとに実態は様々なのではないかと。元請の規制とか被雇用者への規制がすでにかかっている業界、そうでない業界というのものもあるというふうに承知をしておりますので、こういう総合的な環境整備を考える際にはですね、業界の実態にも配慮していただくということは必要なのではないかと思っております。

それから、基本的に今、私共経団連でどう考えているのかということ为先ほどお配りをいたし

ました経労委ですが、この、白書みたいなカラー刷りのものですが、これは今年の春の労使交渉についてのいわば経団連のポジションペーパーです。68ページのトピックスですが、雇用類似の働き方を巡る動向について、私共の基本的な理解を書いています。図表の2の15と、68ページですが、これはJILPTの調査をこのように整理としてわかりやすくしています。それから69ページの図表2の16ですが、これは中間まとめを基に、私共で何がテーマなのかということ、少し整理をさせていただきました。現時点で私共は、この図表2の16の上2行、「雇用類似の働き方は多様な就労ニーズをもった働き手が自由な意思に基づき選択するものであり、過度な規制とならないような配慮が求められる」ということを基本的には考えているというところがございます。もとより委託については「時間ではなく成果物に対して報酬が支払われること」「就労の仕方は本人の自由ということ」でありますので、その性質は労働契約とは異なると思います。また、一社専属的に毎日依頼主の事業場で就労する形態から、事業主としての独立性の高いケースなど、実態は様々、多種多様だろうと思います。さらに、契約自由の原則に係るテーマであることから保護の在り方の検討にあたっては、やはり慎重に検討をしていただきたいと思っております。

続きまして、保護の在り方について対象者の考え方でございますけれども、対象者、第一には保護の必要性の有無を個別具体的な実態を踏まえて検討をすること。第二に、必要性があったとしても、保護に必要十分な対象要件とすること。第三に過度な規制形式にならないこと、これらをセットで検討するということが必要ではないかと思っております。仮に義務を課するような形式であれば、雇用類似の働き方をテーマとして議論している以上、指揮命令以外の何らかの従属関係。交渉力の格差とは何なのかという、定義といえますか、要件といえますか、そこが見えない中で議論するのは、いかがなものか。中間報告を読ませていただきますと、保護の対象、検討対象として、「個人が企業から有償で委託を受ける労働契約以外の契約」ということですが、それ以外の要件を課さずに義務をかけるということも排除していないように見えるので、保護の対象が相当広くなるのではないかというように、私共としては心配をしているところでございます。

それから、事業者から個人への依頼ということで、自営業者はものを申しにくいというケースも実態としてはあるかもしれません。他方、専門性を見込まれて依頼されているケース。先ほど申しましたようなデザインであるとか、システムの開発とかですね、同様の仕事が複数社からあって、結局容易に違う仕事に鞍替えをすることもできる競争力があるケースというのものもあると思います。また、本業があつて追加的に行っているようなケースもあろうと思いますので、事業者の依頼という行為自体からただちに交渉力の格差が推定される、ということにはならないのではないかと思っております。その点で言うと、検討会の中で、JILPTの調査がございましたけれども、自営業者からみて直接取引先が主に事業者の場合と、主に一般消費者の場合とで、トラブルの状況や対処方法に関する回答傾向みたいなものは、私共が見る限り、大きな違いはないんじゃないかとも思います。その点、率直に申し上げると政策的な保護のターゲット、すなわち誰をどのように保護しようとしているのかというのが、若干見えにくいと思っております。

それから、佐久間さんもお指摘がありましたが、他の法律を使って規制するというのはどうな

のかな、と率直に思っているというところでございます。例えば家内労働法でございますけれども、この法律は1959年にヘップサンダルの製造に関する家内労働者の有害物質への曝露問題。これが契機で深刻な安全衛生問題が発生したことがそもそもの出発点で、それゆえ強い法体系で規制をされています。家内労働者は、指揮命令はなくとも、契約の継続性、一社専属性が強いというような意味合いでは、雇用類似性が高いと評価できると思います。また、下請法なども参考にされていますけれども、下請法は刑事罰によって法律の実効性を担保していますが、適用される事業者は優越的地位にある事業者ということに限られておりますし、資本金要件を設けていた。また、特定商取引法も、訪問販売やマルチ商法など社会問題化したことを背景に前身となる法律が作られて、紛争の多い7つの取引に限定をして、書面交付の義務や損害賠償制限を課していると理解しておりますので、先ほど来申し上げている個人が企業から有償で委託を受ける労働契約以外の契約、これをすべて対象として事業主に義務を課すということ。そして、刑事罰をかけるというようなこと、これは、さすがに保護としては過度なものではないかと考えているところでもあります。

個別の論点でございますが、契約に関する明示、契約締結の、締結・変更・終了に関するルールの明確化、報酬の支払の確保、報酬額の適正化、就業条件につきましても、ガイドラインやモデル契約書、紛争発生時の契約当事者間の話し合いの推奨、雇用類似従業者に対する何らかの公的サポート等、トラブル防止に繋がる施策を軸とした検討が必要ではないかと思っております。この1番目の契約の解除や打ち切りの事由に一定の制限を設けるということについてですが、雇用と委託との違いに対する配慮は必要と考えます。すなわち委託の場合、成果を求めるために成果物の出来具合で次の契約を行わないということは、自然なことではないかと思っておりますので、この点について慎重な検討をお願いしたいと思います。

また、契約の解除や打ち切りの際、事前に予告を求めることということは、現在の家内労働法でも努力義務だと思っておりますので、ソフトな促進策の中で何ができるのかということをご検討いただきたいと思っております。

それから、委託というものは、そもそも一定のスキルが求められるということなので、マーケットプライスが形成されるということが本来の姿です。最低報酬を設けるという議論がありますが、実態を労働者に近づけるようなことになりかねないと懸念をしております。国が最低保証や適正な報酬相場を定めることということは、いかがなものかと考えているところでございます。

また、委託の特性でございますけれども、成果に対して報酬を支払うこと。就業は自由に、時に集中して行うものだと考えられます。ですから、就業時間に関して制限を設けることということについても大変懸念を感じています。

最後に、こちら今、経団連と中小企業団体中央会と、日本商工会議所、3団体でございますね、2017年でございますけれども、長時間労働に繋がる商慣行の是正に向けた共同宣言というのを取りまとめられておりまして、その共同宣言に112の経済団体に賛同していただいております。発注内容が曖昧な契約は結ばないように、契約条件、これは発注の業務とか納期とか価格について明示をするよう徹底してくださいということや、契約時の適正な納期の設定に加えて、仕様の変更とか追加の発注を行った場合には納期を見直など適切な対応をしてくださいとことをこの宣言の中に盛り込んでいます。宣言自体は法人間の契約を念頭に置いたものということですが、発注先

が個人の場合でも、これは基本的には同じだと考えておりました、契約内容の明確化、雇用類似従業者への健康保持に資する大切な取り組みだと考えているところでございます。委託先が、困っていることを気兼ねなく契約相手方に言えて、双方できちんと契約の内容を確認する。そういう企業を醸成するということが大切だと思っております、私共は引き続きこうしたものに積極的に取り組んでいきたいと思っております。私からは以上でございます。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。それでは、今のご説明についてご質問がある方はお願いいたします。はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

ありがとうございます。最初のほうで、今回、高年齢者雇用安定法改正案で、高年齢者就業確保措置の中で、65歳、70歳の方々を業務委託等柔軟な形で就業確保を図るということが盛り込まれているという話があって、そういうことを含めてこれから多様な形で利用されるのではないかとということでしたが、いろんな形の中で、そういうパターンのように、実際に今現在働いている雇用労働者と競合的な関係に立つ業務委託っていうのも、今いろんな形で出ていますし、今後もそういうのが出てくることが予想される中で、今回の高年齢者雇用安定法改正案では、業務委託を行う場合には労使協定に基づいて、その条件内容を決めるっていうことが入っています。そういう意味で、場合によっては業務委託であったとしても、その方々の労働条件、就業条件等が労働者の働く条件なり働く地位と間接的に関わってくるということが十分想定されると思いますが、そういうときに今回の法案で盛り込まれているように、労使で話し合っただけでルール作りをしていくということについて、何かお考えがあれば教えていただければと思います。

○ 日本経済団体連合会 輪島氏

はい、ありがとうございます。法律がこれからなので何とも言いようがありませんし、恐縮ですが労働基準局マター回りが私の担当で、安定局マターは担当ではないので、それぞれで中身について安定局とどういような話をしているのか詳細は承知をしておらず何とも言えませんが、最初に申し上げたように、今、特に経団連会員企業の中でいうとあまり事例がない一方、今後は高齢法の改正に基づいて少しずつ増えていくんじゃないかと思っています。そのときに、経団連会員企業っていうと、結構、労働組合の組織率は高く、7割、8割ぐらい組合があるので、その点を踏まえると、良好な労使関係の中で、70歳までどのようにサポートができるのかということで、ポジティブに受け止めるのではないかなというふうに思いますけれども、もう少し実際になってみないとちょっとよくわからないかと思っています。

○ 鎌田座長

よろしいですか。

○ 水町委員

はい、結構です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。よろしいですか。では芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

本日はありがとうございました。私は東洋大学の芦野と申します。民法が専門でして、今日のお話の中で、契約自由の原則についての原則については私もそのとおりだと思います。一方で、契約自由の原則は前提として、対等で自由で平等な当事者間の契約であるということを前提としております。とすると、そのような前提が必ずしも整っていないような場合には、どのように対象を絞るかという問題は非常に大きな問題ではありますが、その条件を整備するというのもある程度必要ではないかなという気もするんですが、その点はいかがでしょうか。

○ 日本経済団体連合会 輪島氏

はい、ありがとうございます。先生仰るとおりだというふうに思いますが、総合的に雇用類似というか、どういう状態なのかというのをどう定義して判断するのか。つまり契約の関係とか労働時間の関係とか報酬の関係とか、どれがどうだったらどうなのかっていうことは、実際は相関がよくわからないわけで、そうするとトータルで見て、例えば三分の一、労働者・雇用者と類似している類似性が三分の一ある人。それと三分の二ある人。それから90%の人と、100%。100%の人は今でもフリーランス、雇用類似といわれても、実態がそうであれば労働法の範疇であるわけなので、ではじゃあ30%の人と60%と90%の人を、どう判断してどう保護するのかっていうことになると、今は全く物差しがない状況ですし、それで、じゃあ30%の人は良くて、90%の人は保護が必要なのかっていうと、それも本当に実態としてそうなのか。私共としては、それであれば今のこの枠組みは特に大きく変更することなく整理をする。実態が労働者・雇用者であれば、すでに労働法の適用になるということからすれば、そんなに大きな枠組みを変える必要が本当にあるのかどうか。もう少し言えば、プラットフォームとか新しいデジタル技術に基づく働き方が、今までの1997年当時の働き方とは違っている部分があるので、そこはどういうふうにするのかっていうのは、別の議論としては成り立つのかもしれませんが、原則と今起こっている事象についての議論っていうのは、それは整理をした議論が必要ではないかと思っているところです。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。予定の時間となりましたので輪島さんに対してのご質問はここまでとします。どうも輪島さんありがとうございます。

それでは続きまして、日本商工会議所産業政策第二部副部長、杉崎 友則（すぎさき ともり）様、よろしくお願いたします。

○ 日本商工会議所 杉崎氏

はい、日商で労働政策を担当しております杉崎と申します。本日は配布資料を用意してございませんので、口頭で説明をさせていただきます。恐縮ですがご了承のほど、よろしくお願いいたします。

本日は雇用類似の働き方に関するヒアリングではありますが、日商ではこのテーマに関するアンケート調査ですとか、ヒアリングを実施した経験が豊富ではございませんで、各種のデータですとか明確な意見を持ち合わせていないのが正直なところでございます。したがって本日は、日頃中小企業の経営者の方々ですとか、企業の人事労務の担当者の皆様とコミュニケーションをとっている中での肌感覚として発言させていただきたいと思っておりますので、参考にならない部分もあるかと思いますが、ご容赦いただければと思います。

まずは雇用類似の働き方に関する環境整備の必要性についてでございますが、本検討会で適当であるとされました自営業者であって労働者と類似した働き方をする者に対して、保護の必要性に関する考え方の整理をしていくこと。このこと自体は総論として異論はございません。ただし、保護の在り方を検討すべき対象者に関しましては、雇用類似という観点では、本検討会で適当であるとされた「発注者から仕事の委託を受け、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」という考え方に加えて、交渉力や情報の量、発注者との力関係、また専属性、さらに経済的従属性ですとか、組織的従属性についても十分に考慮していく必要があると考えております。

加えまして、対象とすべき役務の内容をどのように考えるのか。例えば専門性が高く、受注側すなわち雇用類似の働き方をしている自営業者に一定の交渉力ですとか競争力が認められる場合についても保護の対象とするのかといった検討も必要だと思います。

また、雇用類似の働き方や、提供している役務の内容が非常に多種多様な中で、保護の対象者は合理的な理由や根拠をもって明確に定義付けすることが必要だと思います。特に法的な対応を施行するのであれば、その必要性は不可欠であると思っておりますが、これらの様々な要素を考慮した上で明確に定義すること自体が、非常に困難なのではないかと考えております。

次に、保護の内容として検討されている項目についてでございますが、契約条件の明示につきましては、ガイドラインなどで明示すべき項目ですとか、契約書のひな型を提示するといった対応をとるなど公正な取引を促進していくことを目的に措置をとること、これ自体は非常に意義があることだと認識しております。ただし、報酬の支払を含め、具体的な中身を検討するにあたっては、様々な業界特性ですとか商慣行をよく吟味していくことが不可欠だと思います。

次に最低報酬についてでございますが、そもそも自営業者の方々の仕事の最低報酬を検討すること自体に違和感を覚えております。また、仮に多種多様な仕事について最低報酬を導入するならば、特定最低賃金ですとか、家内労働の最低工賃のように、多種多様な仕事ごとに審議会を設置して議論をするのか、はたしてどのような仕事を対象とするのかといったことを考えますと、なかなか現実的ではないのかと思っております。

また、中間整理に記載されておりますとおり、最低報酬を定めると、それに引きずられて報酬額が下がる懸念があるといった点も理解することができますし、最低報酬を導入いたしますと、結果として市場の健全な発展ですとか、適正な価格の形成を妨げてしまう可能性もあるのではないかと考えております。加えて、家内労働法で最低工賃が設定されている業務、これが全国で98

件に限られておりまして、その対象内容も明確になっているということも考慮すべきであると思います。

次に、紛争が生じた際の相談窓口に関しましては、すでに下請駆け込み寺ですとか、各種団体の相談窓口がございますので、こうした窓口を幅広く周知していくことが現実的な対応なのではないかと考えております。

検討会ではその他の検討課題もございましたが、ガイドラインによる対応か、法的な対応かといった手法につきましては、そもそも保護の対象者を明確に定義付けすること自体が非常に困難であること、また、保護の内容として検討されている項目についても、具体的な検討には様々な業界特性や商慣行をよく吟味していくことが不可欠であること、こうしたことを考慮いたしますと、仮に保護に関する施策を講じるにいたしましても、法的な対応をとることは現実的ではなく、ガイドラインによる対応を軸に検討していくべきであるというふうに考えております。その際に、自営型テレワークの適正な実施のためのガイドラインなど、先例を参考にしていくことが現実的な対応であり、適当なのではないかというふうに考えております。

また、保護に関する施策を検討していく際には、JILPT の調査で現在の働き方を選択した理由としては、「働く時間や場所を自分で決められるから」「仕事の内容や取引先を選べるから」「自身の裁量で仕事を進められるから」といった点が多く挙げられていること。

また、取引先の専属になるなどの取り決めの有無については、「専属の取り決めをしていない」が約6割で、「専属の取り決めをしている」は約1割であること。

また、主要な取引先からの業務依頼に対する拒否については「断ることができるようになっていく」が約7割で、拒否したあとの業務依頼の状況についても「業務依頼があった」が約9割であること。仕事の内容に関する主要な取引先からの契約条件の取り決めについては「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」が6割であること。こういった調査結果を十分に考慮して、実態に即して検討していくことが必要だと考えております。発言は以上でございます。

#### ○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それでは、今のご説明について、ご質問があればどうぞお願いいたします。

よろしいですか。はい、それでは杉崎さんどうもありがとうございました。

それでは次に、日本労働組合総連合会総合政策推進局長、仁平 章（にだいら あきら）様、よろしく願いいたします。

#### ○ 日本労働組合総連合会 仁平氏

連合の仁平です。我々の意見を聞いていただく機会をいただきまして、本当にありがとうございます。連合でも組織の中で議論を進めており、今議論の途上でございます。そのため、現段階の意見ということでお聞きいただければと思っております。

1 ポツ、現状の課題認識についてです。「実態として労働者性が認められる者が少なからず存在している」ことを含め、4項目書いてございます。ひとつ象徴的な事例ですが、プラットフォーム



ム事業者のA社においては、労災保険と最賃が適用されず、団交も拒否されているという実態がございます。A社のユニオンの委員長と、月刊誌において対談をした際、特に労災が非常に大きな話題となりました。就業者からの要望もあり、A社では民間の保険に入っているのですが、事故を起こしたとなると、そのあと仕事が回ってこないんじゃないかとか、あるいはインセンティブで報酬が支払われている部分があるのですが、事故のことを申請すると報酬が減るのではないかと不安に思い、「事業者に言わないほうがいいんじゃないか」と考える者も多いようです。そういう意味で、事業者と働く者の間には圧倒的に力の差が存在すると思っています。雇用か雇用類似か、なかなかきちんと線引きができない実態がありますが、そこにまさに曖昧な雇用の問題点があると思っています。曖昧な雇用で働く就業者の課題をいかに改善するかという視点から、我々は問題意識を持っているということ、最初に申し上げておきます。

次に、「2. 基本的考え方」でございます。実態として労働者性が認められるものに対しては、労働関係法令をきちんと適用していただきたいというのが1点目です。また、労働者概念自体も、クラウド的な就業形態が新しく出てきていることなども含めて、社会の実態に合わせて見直していく必要があるというのが2点目です。そして、労働者概念の見直しと並行して、たとえば労働者でなくても、契約条件の明示、報酬額の適正化など、ルールを明確化し法整備をすべきであり、就業者を保護するルールを作っていく必要があるというのが、大きな3つの考え方でございます。

続いて、ヒアリングで議題に出ておりました、「3. 保護すべき対象の考え方」でございますが、これについては「発注者から仕事の委託を受けて主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者」だけではなく、顕著な事業者性の認められる者を除いて、個人で法人化しているものを含んでどうかと考えております。

「4. 対象者に対する保護の考え方」のところの、2つ目でありますが、労働者概念の見直しの関係で、ひとつは労基法上の労働者概念の見直しでございます。先ほど申しましたように働き方がこの間変化してきているため、今の社会の実態に合わせて、労基法上の労働者概念の見直しの検討を是非行っていただきたいと思っております。併せて労組法上の労働者についての概念も、広く集团的労使関係が形成できるような形で見直してはどうかと考えています。

「5. 個別の論点に対する考え方」でございますが、1点目、契約条件の明示についてです。お手元に机上配布をさせていただいております。1月に連合で、「ネット受注をするフリーランスに関する調査」というネット調査を行いました。これを見ますと、例えばトラブルのところで、後ろから1枚めくっていただいた7ページのところでございますが、全体の比率でいうとほぼ半分の人が「トラブルになった経験がある」と回答しており、何らかのトラブルに直面しています。これはJILPTの調査とほぼ同じような結果と思っておりますが、報酬の一方的な切り下げや支払の遅延、未払いなどが、実際問題として直面している課題だと思っております。こういった課題解決について、実効性を確保するためにも、契約条件明示の法律上の措置を考えていく必要があると思っております。

それとここには書いておりませんが、働く者の立場から言いますと、やはりこの有識者の検討会でも以前議論されたと思っておりますが、契約時に契約条件がはっきりしていればいいのか、あるいは募集時に明示すべきなのかという話があったと思っております。働く側としては、やはり仕事を受ける相手が優良なのか否かということは極めて大事な情報でございますし、先ほどのA社の話でい

けば、どんな保険に入っているのかあらかじめわかっているということも非常に大事な情報だと思っております。そういった募集段階において働く側に立って、情報を提示することについても大事な検討課題であると考えます。

次のページの、報酬の在り方ということでございますが、基本的には労使交渉で決めるというのが一番いいと思っております。しかし、残念ながら組織率の実態などを見ますと、なかなか厳しいのかなということで、報酬決定のプロセスを明示していくことも検討すべきであると思えます。また、先ほどのネット調査の結果を見ていただきますと、一番後ろのページ、受けた保護の内容については、「最低報酬額」という回答が上位にきています。最低報酬額を定めると、下に引っ張られるのではないかという意見があることを承知した上で、働く人の納得性を高めるため、最低報酬額あるいは標準の報酬額の設定について是非検討すべきではないかと考えております。

3つ目は就業条件、労災補償等でございます。連合の中の議論において、労災補償については非常に関心の高い課題でございます。組織内においては様々な意見があり、専属性や経済的従属性、あるいは事業組織への組み込みなど、対象範囲について複数の意見がございますが、労災補償をきちんと適用できるような仕組みにすべきだという議論の方向性は一致しております。労働者性の高い就業者については、労災保険の適用の拡大を検討すべきであると思っております。当面の間ということで特別加入制度の拡大もひとつの方法として考えられると思えます。しかし、保険料の本人負担が重いという問題があり、労働者性が高いところについては、やはり相手先による保険の負担が本来の筋ではないかと考えているところでございます。

相談窓口についてですが、労働者性の有無によって入口で門前払いするのではなく、一元的な相談窓口は是非設けていただきたいと思っております。集団的な交渉についても、労組法上の労働者性を見直しも含めて集団的労使交渉で解決できる幅を是非広げていく方向で考えていくべきであると思っております。

スキルアップ・キャリアアップにつきまして、これについても働いている側からすると、本当に今、低水準で働いて仕事を受けている方もいらっしゃるものですから、その方が将来キャリアアップしていくためには、きちんとスキルアップできる仕組み、あるいはスキルアップしたらそれに応じて適切な報酬に結びつくような仕組みも含めて、検討が必要であると思えます。産業や業界の実態は様々であると思えますが、そういった仕組みを入れることが、産業の健全な発展ということも含めて大事ではないかと思っております。

プラットフォームのところについてです。報酬の決定、契約条件等に関与している仲介事業者については、一定の社会的責任を負わせるべきではないかと考えております。

最後の丸でございますが、優良な事業者を認定する仕組みということも検討すべき課題ではないかと考えているところでございます。以上です。

#### ○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それでは、今のご説明について、ご質問があれば自由にご発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。よろしいですか。

はい、それでは仁平さん、ありがとうございます。あ、手を挙げた方がおられますね。ごめんなさい、どうぞ。どうも失礼しました。見落としていました。

○ 川田委員

すみません、ありがとうございました。今日、お話を伺った点とはちょっと外れるのかもしれませんが、私が伺いたいのは、雇用類似の働き方とみられるような人に現在適用される可能性がある労働法以外の制度ですね。家内労働法であるとか、あるいは先ほどの地方協同組合等団体協約に関する制度。あるいは下請法とか、あとテレワークに関するガイドライン等ですが、そのようなものについて、どのように評価しておられるのかということについて、何かもしご意見があれば伺いたいと思います。

○ 日本労働組合総連合会 仁平氏

組織において議論の最中であり、個人的な見解になるかもしれませんが、例えば自営型テレワークのガイドラインは参考にはなりますが、法律に紐づいていないため、実効性に課題があると感じております。また、下請法などについても、個人を対象としていないということなので、先ほど保護すべき対象において申し上げた「個人で役務を提供して」というところに、どう実効性を持たせるのかということは、考えていく必要があると思っている次第でございます。

○ 鎌田座長

川田委員よろしいですか。

○ 川田委員

結構です。

○ 鎌田座長

では土田委員どうぞ。

○ 土田委員

2ページですね、私もお尋ねすべきかどうか迷っていたものですから手を挙げるのが遅くなりました。失礼しました。2ページの(4)相談窓口のところでございます。先ほども下請駆け込み寺という、中企庁の業務委託で、あるいは都道府県レベルでもやっておられると思いますけれども、そのホームページを拝見しますと、先回も申し上げたんですが、「労働紛争は扱わない」と書いてあるんですね。ただ、実際は雇用類似就業者についても事業者とみなして扱っておられるところもあるのかもわからないんですが、ちょっとそのあたりの実態がよくわからないのですが、お尋ねしたいことは、一元的相談窓口について、どういう条件が一番重要なのかという質問ですけれども、何かこういう窓口であれば相談しやすいとかですね、あるいは無料であれば望ましいですとか、いろいろありましたらちょっと教えていただければと思います。

○ 日本労働組合総連合会 仁平氏

働く者の立場から懸念点を申し上げますと、「労働者」からの労働相談は受け付けるものの、雇用

類似で働く者の場合、これは「労働者ではありません」と窓口で弾かれてしまうと、相談に行きつかない者がいるため、労働者性の有無を問わない相談窓口の整備が必要です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。そのほかございませんか。先ほど質問者を見落としてどうもすみませんでした。いらっしゃらないですね。はい、それではどうもありがとうございました。

それでは、最後となりますけれども、一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会代表理事、平田 麻莉(ひらた まり)様。どうぞよろしく願いいたします。

○ プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 平田氏

よろしく願いいたします。本日はこのような貴重な場をいただきましてありがとうございます。

私のほうから、フリーランスの実態ということでお話しさせていただきます。最初にこの資料、調査の中で使っているフリーランスの定義について。1ページ目をご覧くださいまして、我々の協会では広義のフリーランスを、「特定の企業や団体、組織に専従しない独立した形態で、ご自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る方」と定義しています。つまりは雇用ではなく、業務委託での働き方を行っている方全般を指しており、大きく分けて独立系と副業系とございます。独立系は、一切雇用関係を持たずに、法人成りをして経営者としてやっていらっしゃる法人や個人事務所の方、開業届を出している個人事業主の方、それからすきまワーカーの方がいます。そして副業系として、どこかと雇用関係を持ちながら、それ以外の業務時間外に業務委託で働いている方。そうした方々全般を対象とした調査だったり、発言だったりとしてこれからお聞きいただければと思います。厚労省のこの検討会で定義されている雇用類似というのは、取引先が企業という方に限られているかと思しますので、少しそれより概念が広いというふうに考えていただければと思います。

2ページ目で、まず我々が雇用類似の働き方を選択する理由なんですけれども、大抵の方は、裁量だったりとか、時間・場所の自由、能力を発揮したい、挑戦したい、ワークライフバランスを取りたいと、前向きな理由で選択をされているんです。けれども、一部、下の5項目に関しては、体調不良とか、子育て・介護との両立、会社の解雇・倒産など、非自発的な理由で、やむなくフリーランスになったという方もいらっしゃいます。もうすぐ発表するフリーランス白書2020の中では、フリーランスになった理由と収入や満足度の関係もみているんですけれども、やはりここは相関があり、非自発的に業務委託になっている方というのは、収入も満足度も低い傾向があります。

3ページ目で、雇用類似の働き方を逆に企業が活用する理由なんですけれども、本来は専門知見・スキルの調達というのが業務委託を活用する本筋の理由です。また、雇用の調整弁として、急に人が足りなくなったから業務委託で採用ができるまで代用する、人件費を変動費化する、というところも一部メリットとして、我々自身も認識しているところです。ただ、4月以降、同一労働同一賃金が始まることに向けて、「安価で融通の利く、労基法を気にしなくていい労働力」というような活用をし始めている企業も少し耳に入っております。社会保険料を負担したくない、

成果に応じて支払うかどうかを決めたい、雇い止めを簡単にしたい、そういったところがないようにしっかり対策をしていく必要性をますます感じているところです。

4 ページ目は、2年前のこちらの検討会の前身の報告書で18の検討課題として挙げられたものを私のほうで3つに分類させていただいたものになります。中央の「仕事上のトラブル対策」は契約回りのことですか、ハラスメントとか相談窓口設置といったところ。そして一番右の「生活健康のリスク対策」。この2つに関しては、先ほど申し上げた広義のフリーランス全般が求めていることと考えております。ただ、一番左の「仕事上のリスク対策」に関しては、我々のアンケート調査からも、さほど求めていないということがわかっています。

次のページはフリーランス白書の調査からですが、ピンク色がライフリスク。そして黄色が仕事上のトラブル対策。そして緑が仕事上のリスク対策の項目になります。やはり一番求められているのはライフリスクの対策であって、2つ目がビジネストラブルの対策。そして仕事上のリスクの中でも労働時間規制とか失業保険とか最低報酬といったところは項目として挙がってきません。スキルアップとかジョブマッチングの部分に関しては、労働者であれば雇用保険に入ってハローワークが使えるたり職業訓練給付金があるんですけども、我々にはそういったものがないので、それに代替するものは整備してほしい意見は一部あるという形です。こういった問題に対し、一応我々協会としてできる民間の取り組みとして、(病気やケガで収入が無くなった際の)所得補償制度、傷害保険、介護保険、あとは健康診断の優待などのライフリスク対策。そして賠償責任保険、弁護士費用保険といったビジネストラブルの対策もご用意はしています。詳細は24ページ以降にあるので、後ほどご覧いただければと思いますが、特にこの所得補償制度は、中央会さんの仕組みを団体加入として使わせていただいています。中央会さんが提供されている所得補償制度の提供先団体の中でも、非常に加入率が高いということで一番いい割引率をご提供いただいている状況です。それは逆にいうと、それだけ所得補償がなく困っている方がいることの裏返しでもあるのかなと思っておりますし、こういった保険全般に関して税控除していただくというようなことも、非常に心強い助けとなるのではないかと考えています。

また、ビジネストラブルの対策について、賠償責任保険や弁護士費用保険もあるんですけども、先ほどから仲介事業者のお話出ていますが、我々としてもですね、企業の業務委託の求人を支援する仕組みをもうすぐスタートする予定になっておりまして、そちらは仲介事業者と連携して開始するんですけども、その中で優良の仲介事業者はですね、審査に基づいて認定する制度というものも始めていくように考えておりますので、そういった悪質な事業者を排していくという取り組みも一応我々としても行っているんですが、国のほうでもですね、是非ご検討いただきたい部分ではあります。

6 ページ目です。まず、今回の雇用類似の働き方として保護すべき対象について、我々の考えを述べさせていただきますけれども、基本的に我々が広義のフリーランスといっている方々は、この図でいうと右の事業者ですので、基本的には競争法の中で生きている、活動します。場所、時間、そして業務量の裁量があって自律的に働いている人であり、かつ取引先も不特定多数で、交渉に応じて報酬に合意していると。ですので、あんまり過剰な保護とか規制ということがありますと、我々としての創造性、主体性が損なわれるおそれがあるというのは、当事者の間でも声として出ています。

ただ、それはもちろん取引の構成さと透明性が前提です。下請法も、資本金1千万円以下は何もルールがないということもあります。実際、このあと資料やデータも付けていますが、口約束で済ませてトラブルになっているケースですとか、最近では SNS だけで条件提示をして、SNS のメッセージは一方的に消せてしまうので、ちゃんと文章が残っているつもりだったけれども証拠がなくなってしまって言った言わないになると、そういうトラブルも聞こえ始めています。また、相談窓口がないので、誰にも相談できていないというような問題もあります。

一方、フリーランスの中でも、先ほどフリーランスになる動機として申し上げた非自発的な理由で、仕方なく雇用システムからキックアウトされてしまった方たちがいらっしゃいます。この方たちの多くは、本来あるべき経済的自立は成していない方が多いのではないかと考えています。これまで労働者性の判断が、指揮命令ですとか、場所とか時間の拘束性というところで判断されてきていると思うんですが、それに加えて、これまでいろいろな相談を見聞きして、労働者に近いと判断してもいいんじゃないかなと覚えていることが2つあります。1つが業務量です。時間が自由かというのと、もちろん自由ですけども、今はスマートフォンがあって24時間どこでもリモートで拘束されてしまうということがあります。ノルマや一定のアクセスが求められている場合は、それは労働者性が高いと考えられる可能性がないでしょうか。

もう1つが値決めです。プラットフォームを使っていて、一方的に値決めをされてしまっている方たちがいらっしゃいます。また、値決めを必ずしもプラットフォームでされているということだけでなく、特定の取引先やプラットフォームへの経済的依存度が高い方というのは、もしかすると労働者に準じた保護の検討が必要かもしれません。具体的には、クラウドワーカー、シェアワーカーといわれるようなギグエコノミーの方々もそうですし、テレビ制作現場、アニメーション制作現場といったようなところでもそういった方々が多く、協会に対しても相談が多い分野になります。

続きましては、少し飛ばして13ページ目。今回出していただいた各論は、基本的に異論のない部分が殆どなので、そこは割愛させていただきまして、コメントさせていただきたい部分だけ抜粋しております。

1つ目が契約条件の明示等に関する部分です。先ほど申し上げた実態調査の結果からも、ルール整備の必要性は明らかと覚えております。特に、繰り返しになりますが、下請法がカバーできていない部分の対策は急務と覚えております。

1-(3)の契約終了の部分で、遅延なく事前予告することは、収入確保という意味もありますし、我々フリーランスにとっては時間が商品で、先々までその仕事が入っていると思うと、ほかの仕事が断るという状況がありますので、その機会損失防止の観点からも非常に重要なことだと思います。ただ、打ち切り理由を明示させるというのは、非常に難しいのではないかなと覚えています。相性もありますし、本人の自己認識と企業の満足度が異なるということもあります。そこを無理に強制してしまうと、雇い控えや、フリーランスを活用したくないということにもなってしまいかねないし、形骸化して「一身上の都合で」みたいな形で、意味をなさないルールになってしまう可能性もありますので、ここは必要ないと思っております。

2-(2)の報酬の支払確保について。やはり、期待に見合わない可能性を企業は気にします。期待に添わないときに払いたくないというのは、我々も感覚としてわかりますので、例えば報酬

を設定するときに、稼働に対するベースの報酬と、実際に期待値を満たすものを納品した場合の成果報酬と、二段階で区分させることを推奨することは考えられると思います。また、減額や相殺について言及がありましたが、フリーランス同士で受発注を行うことも結構ありますので、そういった場合に相殺は有り得るというふうに考えています。

また、病気や怪我、妊娠等の理由で、やむを得ず仕事ができなくなる場合がございます。こういった場合の報酬の取り扱いをどうするのが望ましいのか、今はルールや事前の取り決めもなく、これまで働いた分も含めて全部未払いになってしまうということが散見されます。例えば事前に合意しておくことが望ましいとか、何かしらの方針といったものを推奨していただけるとそういったトラブルが防げるのではないかと考えております。

続いて、報酬額の適正化に関して。最低報酬の設定は、報酬相場の下振れや、経営戦略の一環として「ここは安く受けておこう」といった創造性を損なうことが懸念されます。実態調査結果からして、当事者の間でもこれを望む声は多くないです。ただ、標準的な報酬額の設定、要は相場の提示は、職種によっては有効と考えております。例として申し上げますと、例えば司法書士の方々は、業界団体が毎年アンケートをとって相場を提示していらっしゃると思っています。また、ライターですと、最近インフルエンサーとして発信力のある方が、ご自身で報酬テーブルを公開し、それが当事者の中で話題になって、参考にしている方もいらっしゃるようです。あとはエンジニアとかですと、マッチング事業者を通した取引が今非常に活況な分野ですので、マッチング事業者の中で、だいたいの相場観というのが定まってきていると聞いています。つまり、業界団体なのか、インフルエンサーなのか、仲介会社なのかはともかく、民間が職種ごとに報酬相場の提示を推奨していくというのは有り得ると考えています。

報酬額の設定理由の説明をさせるといいんじゃないかというご意見もあったようですけれども、例えば業務の難易度や本人の能力といった理由を、お互いに納得感がある形で説明をすることは、なかなか難しいと思います。ただ、報酬を設定したロジックの説明はできると考えています。これは後ほど参考でちょっとご説明させていただきます。

14 ページ目に進んでいただきまして、就業時間の制限も同じく調査結果を見る限り、当事者の要望は強くない、むしろ反対意見が非常に多い部分で、自由にさせてほしいと思っている方が多いと思います。ただ、基本的にプロのフリーランスというのは、最初の定義で申し上げたとおり、専門的な知見ですとかスキルを提供する人ということになっているわけです。先ほど申し上げたような特定の取引先またはプラットフォームに対して従属性が高い方ですとか、単純作業型の方に関しては、労働者性を見出して労働法に準じた形で守っていただく検討も必要かと考えております。

損害賠償額の部分は、人身事故とかも鑑みると金額の制限が難しいというか予測がつかないケース等もあるのではないかなと思ったりはするのですが、例えば、あらかじめ予定額がわかっているもの。例えば、貸与した備品を壊したらいくらですよとか、そういったルールを定められるものに関しては、事前説明を促すことで受託するか否かの判断に役立つということは考えられるのかなと考えております。

紛争が生じた際の相談窓口についても、これまでの皆様が発言されたことと重なりますけれども、我々自身の中でも、労働者と雇用類似就業者の区分が曖昧になってきている実感がござい

ます。1人の人間が、最初は労働者だったけれども業務委託に移行することや、その逆もありますし、兼業している方もいますので、自分自身で判断がつかないということは大いにある。そういった場合に、単純に下請駆け込み寺を周知すればいいという問題ではなくて、どこに行っているかわからないので、一般の労働の相談窓口においてもワンストップで対応していただけるのが望ましいと考えています。

次の15ページ目は、先ほどの報酬設定ロジックの補足になります。フリーランスの報酬支払いがどういった形で行われているかという資料ですが、一番右で、大きく分けると「作業の報酬」と「成果の報酬」があります。作業の報酬のほうですと、エンジニアとか広報とかだいたいのプロフェッショナル職の場合は、時間単価×工数で決まります。あとは家事代行やドライバーとかですと、1回あたりいくら、1メートルあたりいくら、という形になっていると思います。成果報酬ですと、納品物に対して。もしくは営業とかですと、達成した金額に対する歩合だったり、もしくはM&Aのアドバイザーとかでは、もたらした利益のうち何パーセントがそのフリーランスの貢献であるといったようなロジックで決まっていくわけです。こういったロジックの部分は合意をしておくことはできるんじゃないかなと思います。けれども、「あなたの能力がこうだからいくら」みたいな説明は少し難しいのかなとは思っております。

16ページ目ですけれども、これまでは自己責任ということで、保護は必要ないという考え方が当事者の中でも多かったと思うんです。けれども、やはりこれからは、誰もがこういった働き方を選ぶということを考えますと、自発的に、積極的に、能力も実績もあってフリーランスになる方だけではない方も見越して、必要な対策を検討いただければなと思っております。私からは以上です。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した。それでは、只今のご説明についてご質問があればどうぞ。芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

本日は貴重なお話をありがとうございました。私からは2点ほどございます。

まず1つ目は、アンケートの対象者はどのような方なのかということをお教えいただければと思いますが。

○ プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 平田氏

フリーランス白書の対象者は、我々のフォロワーが今24,000人ほどいらっしゃいます。そういった方たちにメルマガ、それから、SNS等を使ってお送りをしています。ただSNSで拡散される場合がありますので、我々のフォロワー以外でも、その拡散したアンケートを見て回答されている方というのもいらっしゃるかなとは思っています。

○ 芦野委員

はい、わかりました。ありがとうございました。いや、非常に貴重なデータかと思えます。



それと6ページ目なんですけど、ここ数年ぐらい、売れない芸能人の裁判例などがいくつかありまして、特にアイドルとかで自分はどういう働き方をしているかわからないけれどもアイドルとして働いていて、結局いろいろと不当な条件があったりとかして裁判になった場合にといいところですが、そこで出てくるのが実は「覚悟」という言葉がたまに出てきまして、つまり自分、自ら望んで覚悟をして入ったんだから、そのような条件もやむを得ないだろうということになってしまいます。

また、一方で、映像制作者などの場合には、専門性は持っているし、ある程度実績を持っていた人であったとしても、例えば映像制作の途中で誰かが1人辞めてしまって、その分を君がじゃあ補ってくださいっていうような形で一方的に、大した交渉もなしに一方的に条件の変更などを望まれてしまうようなことも有り得ますが、そのような方々はこのピラミッドではどこに入ってくるようになるのでしょうか。

○ プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 平田氏

そうですね。今仰られた芸能界の方々ですと、私の今の感覚ですけれども、予備軍の方なのかなというふうに思っています。というのは、ここで準従属労働者と書いている方というのは、やはり、もう1つの取引先しか選べないですとか、値決めをされてしまっているとか、あとは業務量も課されているとか、そういった方々で、この右の矢印の一番下にも「覚悟」というのがありますけれども、本人が気づいていない、業務委託なのか雇用なのかもわかっていない場合とかもあるんですね。それこそさっき個社名が挙がりましたUber Eatsの方でも、個人事業主という自覚がない方はいらっしゃると思います。ただ、芸能人の方は、自分が雇用ではないことはご理解された上で覚悟を持ってやっていらっしゃるけれども、なかなか条件が良くなならないという状況かなと思いますので、それに関しては予備軍かなと思います。

そして、映像制作者の方々は、自分たちが個人事業主だということはわかっているとは思いますが、その一部には、不本意に、従業員の方と全く同じ業務、横のデスクでやっているのに雇用形態が違って条件が違うという話はよく聞きますので、そういう方たちは準従属労働者というふうに考えています。

○ 芦野委員

そのような方が、フリーランス協会に入りたいと言った場合には入れるのでしょうか。

○ プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 平田氏

もちろんです。我々は特に制限なく、どなたでも入られるので結構映像制作関係の方もいらっしゃいます。

○ 芦野委員

わかりました。ありがとうございました。

○ 鎌田座長

そのほかございませんか。阿部委員どうぞ。

○ 阿部委員

すみません、ありがとうございました。フリーランス協会さんが行っているこのベネフィットプランっていうのは非常に幅広く、フリーランスの方々が要望されているような福利厚生ですとか、あるいは何か問題があったときの賠償責任ですとか、カバーされているようなんですが、言えなかったらいいんですけど保険料っていうのはだいたいおいくらぐらいなのかっていうのと、あとは今何名ぐらいの方がお入りになっているのか。

○ プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 平田氏

はい。このベネフィットプランは年会費1万円をいただいております。先ほど申し上げた24,000人というのは無料の会員やフォロワーの数字で、年会費1万円を払っていただいている有料会員は、今3,500名強いらっしゃいます。去年の4月以降はだいたい月間200人前後のペースで増えている状況です。

先ほど話題に出たUber Eatsの方や、シェアワーカーの方たちからのお問い合わせも非常に多くて、最近はSNSとかでもそういった方がよく話題に出してくださっていますので、必要としていただいている実感はございます。

○ 鎌田座長

ほかにごございますか。安藤委員、はい、お願いします。

○ 安藤委員

ありがとうございました。私からは13ページに関して、1点質問がございます。契約の終了関係のところにおいてですね、形骸化とか機会損失の話をいただきました。これは経済学者の視点からすると非常にスッと入ってくる議論でして、保護を単純に表面上強くしたら、それで保護が強くなるというのではなく、ルールが変わったら人々の行動が変わってしまうよということを読み込んだ上でルール設計を考えられているという点で非常に参考になる議論だと思いました。それを踏まえますと、その次の報酬の支払確保のところですね、報酬設定時に、ベース報酬プラス成果報酬と区分させることも考えられるというのがあるんですけども、これについて自発的に当事者がこういう形で合意することが望ましいよねというような、あくまで当事者に任せる話なのか、それともこれをルールとか、外形的にですね、強制するようなことも含む議論なのかということが少し気になりました。もし後者のルール化する場合には、おそらくそれによつてですね、また機会損失の議論とか出てくると思うんですけども、このあたりどのように考えていらっしゃるのかを教えてくださいたいと思います。よろしくをお願いします。

○ プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 平田氏

ありがとうございます。言葉足らずで申し訳なかったんですけども、あくまでこの報酬を区分させるという点につきましては、前者の、こういった方法もあるよということを提示していた

だくレベルのことを考えていました。ルール化すると仰るとおり、だったら使わないということも発生してしまいかねないと思いますが、今は発注者側も、新たに独立してフリーランスとして働く側も、あまりにもリテラシーがない状況なんですね。どういうふう取引をすればいいのか、条件を決めればいいのか、お互いわからない中で曖昧になってしまっているケースもありますので、そういったガイドラインという形で提示していただければ、リテラシーが高まるということがあると思います。

具体的にいうと、例えば本を制作するとか、記事を書くといったときに、上がってきた原稿が全く思ってたのと違って、発注主が全部書き換えなきゃいけなかったという、やはり払いたくないと思うのは当然だと思うんです。けれども、例えば取材に1回赴いたことに関していくらか、その原稿が納品されて受領されたらプラスいくらか、みたいな形で分けるというようなことが考えられるのではないかなと思っています。

○ 安藤委員

ありがとうございました。

○ 鎌田座長

荒木委員、ではお願いいたします。

○ 荒木委員

ありがとうございました。最初の1ページを拝見しますと、広義のフリーランスということで独立系と副業系と2つのグループがあると思うんですけれども、アンケートを取られて、答えられた方がどういう比率なのか。そして、また答えられた方の属性が独立系か副業系かによって問題とされている事項が違うのかどうか。その点おわかりでしたら教えてください。

○ プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 平田氏

この白書の回答者の中での比率は、申し訳ないんですけれども、厳密には覚えていないのですが、おそらく我々の有料会員の属性と同じぐらいだったかなと。有料会員でいうと1割が副業系の方で9割が独立系の方になっていますので、アンケートの回答者もだいたいそのような形だったかなと思っています。日頃コミュニケーションしている中で感じていることとしては、ビジネストラブルの対策というのは、副業系の方も含めて皆さん必要としていることなんです、ライフリスクの部分はやはり独立系の方特有の問題だろうなというふうには考えています。

○ 鎌田座長

よろしいですか。ほかにございますか。

はい。それでは、どうもありがとうございました。本日はここまでとさせていただきたいと思えます。関係団体の皆様、本日は大変貴重なお話をさせていただき誠にありがとうございます。参考とさせていただきたいと思えます。

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、3月中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

ありがとうございます。それでは、これにて第19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。