

○鎌田座長 定刻となりましたので、ただいまより第20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。

皆様方におかれましては、御多忙のところお集まりいただき、誠にありがとうございます。

なお、阿部委員、安藤委員、小畑委員、鹿野委員、桑村委員、鈴木委員、土田委員、長谷川委員はオンラインで参加いただいております。

本日の進め方ですが、まず議題1、議題2としまして、昨年6月に取りまとめた中間整理において、「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」とされた「発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策」及び「仕事の原因で負傷し又は疾病にかかった場合等の支援（セーフティネット関係）」について、議題といたします。

次に、議題3として、中間整理において「本検討会で特に優先的に取り組むべき課題」とされた議題のうち、「紛争が生じた際の相談窓口等」について、議題といたします。

その後、議題4として、昨年6月の中間整理以降、本検討会で御議論いただいた内容について、皆様からいただいた御意見を事務局において整理しておりますので、こちらについて、今般のフリーランス全体をめぐる政府全体の動きも踏まえつつ、事務局より御説明いただいた上で、御意見をいただきたいと考えております。

なお、カメラ撮りにつきましては、ここまでとさせていただきます。

それでは、議事に移らせていただきます。では、議題1「発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策」、議題2「仕事の原因で負傷し又は疾病にかかった場合等の支援」について、事務局より説明をお願いいたします。

○石田在宅労働課長補佐 事務局でございます。

まず、議題1「発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策」、議題2「仕事の原因で負傷し又は疾病にかかった場合等の支援（セーフティネット関係）」について、本検討会におけるこれまでの整理状況等を簡単に御説明させていただきます。

まず、参考資料2-1の2ページ目を御覧ください。本検討会では、昨年6月に中間整理を行う前は、雇用類似の働き方の方々の保護等に関する様々な検討課題について、広く御議論いただいたところですが、昨年の中間整理において、各検討課題について、「本検討会において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」「優先的に取り組むべきと整理された課題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」の3つに整理いただきました。

中間整理以降の本検討会では、このうち「本検討会で特に優先的に取り組むべき課題」と整理された課題について議論を深めていただいたところですが、「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」と整理された真ん中にあります2つの課題、

「発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策」及び「仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合等の支援」については、それぞれ他の検討の場で対応が進められてきたところです。

そこで、この2つの課題に関するこれまでの検討状況及び対応状況について、各担当より報告を行い、その後、皆様から御質問や御意見をいただきたいと思っております。

それでは、まず議題1「発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策」から御説明させていただきます。

○米岡雇用機会均等課長補佐 それでは、続きまして、資料1の御説明を申し上げます。資料1をお開きください。発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策について御説明を申し上げます。1ページを御覧ください。まず、検討の経緯でございますけれども、昨年5月に成立し、今年6月から順次施行されております女性活躍推進法等の改正におきまして、ハラスメント対策の強化が図られたところでございます。男女雇用機会均等法の改正によって職場におけるセクシュアルハラスメント対策の強化、労働施策総合推進法の改正によりまして職場におけるパワーハラスメント対策が新たに法制化をされたというものになります。

その具体的な内容でございます。5ページを御覧ください。こちらは改正法の内容も含めた現在のセクシュアルハラスメント対策の全体像をお示ししております。上の段にございますとおり、均等法の11条におきまして、事業主に対してセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が課されております。また、労働者が相談を行ったことなどを理由とする不利益取扱いも禁止をされております。

この雇用管理上の措置義務の具体的な内容を下の段に記載させていただいております。1番として事業主の方針の明確化及び周知・啓発としまして、セクシュアルハラスメントを行ってはならないことなどの方針を明確化して、社内に周知・啓発すること、2番目、相談体制の整備として相談窓口をあらかじめ定めておき、また、広く相談に応じること。3番目、事後の迅速かつ適切な対応としまして、労働者からの具体的な相談があった場合に、事実関係の確認ですとか、被害者に対する配慮の措置、行為者に対する処分等の措置を適正に行うこと。こうした内容の措置を実施することが事業主の義務とされているものでございます。

なお、本日のテーマとの関連で御留意いただきたい点でございますが、こうした措置義務の対象となっておりますのは、あくまで事業主が雇用する労働者を対象としたハラスメントについて、事業主がこうした義務を講じなければならないといった構成になっているというところでございます。

次に6ページを御覧ください。こちらは職場におけるパワーハラスメント対策について記載しておりますが、こちらも同様に事業主に対しまして、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務等が課されております。具体的な内容につきましては、今、御説明申し上げましたセクシュアルハラスメント対策と同様の内容となっております。

1 ページにお戻りください。上の経緯の囲みの2つ目の丸ですが、こうした女性活躍推進法等の改正の国会審議の過程で附帯決議が付されております。その中で、例えば衆議院の附帯決議におきましては、フリーランス等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といったような指摘をいただいているところでございます。

また、本検討会の中間整理におきましても、雇用類似就業者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との御指摘をいただいているところでございます。

こうした経緯を踏まえた対応としまして、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント双方の指針を改正いたしまして、この改正の過程では労働政策審議会雇用環境・均等分科会での御議論を経た上で指針を改正いたしまして、労働者以外の者に対する対応についても一定の記載を盛り込んだというところでございます。

具体的な内容につきましては、2 ページを御覧ください。こちらはセクシュアルハラスメント対策に関する指針の中で記載をしているところでございますが、「事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組」といった項目を設けまして、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者のみならず、個人事業主等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮すること、また、事業主は、セクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化する際に、労働者以外の者に対する言動についても同様の方針を併せて示すこと、これらの者から相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うことを望ましい取組として盛り込んだところでございます。

次に3 ページを御覧ください。こちらは職場におけるパワーハラスメント対策に関する指針の内容でございますけれども、こちらも同様に、「事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組」といった項を設けまして、前の2 ページで御説明申し上げた内容と同様の内容を指針に盛り込んでいるところでございます。

以上のような指針の内容につきまして、厚生労働省としましては事業主に対する周知・啓発等に取り組んでいるところであります。指針に基づく適切な対応が事業主においてなされるよう、引き続き努めてまいりたいと考えております。

資料1の御説明は以上でございます。

○山田労災管理課長 私から資料2「労災保険における特別加入制度の見直しについて」、御説明させていただきます。2 ページに労災保険の特別加入制度について簡単にまとめさせていただいております。もともと労災保険制度というのは、労働基準法上の労働者を対象にしているということがまずベースにあるわけですが、労働者でない方について、業務の実態とか災害の発生状況などから見て、労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者という場合に、従前から特別加入制度という形で労災保険の加入を認めているという制度がございます。

加入の対象につきましては、労災保険法の施行規則で規定をされているところです。具体的には下にありますとおり、中小事業主ですとか、あるいは1人で、労働者を使用しないで事業を行う、例えば個人タクシーとか貨物運送、大工さんとかそういうものと、あとは個別の特定の作業従事者、農業関係とか、そういったものが現在もございます。

保険の給付については、基本的に労働者と同様の給付という形になっております。

保険料率については、それぞれの事業ないし従事する作業ごとに労災の危険度に応じて現在設定をされております。

給付基礎日額については、それぞれ加入される方の希望に応じて決めることができるということになっています。

3 ページです。こうした従来からありました特別加入制度につきまして、令和元年12月の労働政策審議会の建議でございますが、社会経済情勢の変化も踏まえて、特別加入の対象範囲あるいは運用方法等について、適切かつ現代に合った制度運用となるよう見直しを行う必要があるというふうな建議をいただいております。

その下にあります雇用保険法等改正法案の審議。これは同時に労災保険法の改正も行ったわけですが、この際の衆議院の附帯決議、あるいは参議院の附帯決議においても特別加入制度について必要な見直しを行うということが決議されてございます。

次の4 ページは、政府の閣議決定文書、全世代型社会保障検討会議ですとか成長戦略実行計画、あるいは経済財政運営と改革の基本方針においても、ここには「フリーランス」という言葉が書かれておりますが、特別加入制度の対象の拡大を検討するということがうたわれてございます。

こうした動きを踏まえて、5 ページ、具体的に労働条件分科会労災保険部会において今、議論を進めていただいているというところでございます。今年の6月に今後の議論の進め方ということをお出しして以降、7月31日には日本俳優連合さんなどからヒアリングを行い、また、国民からの意見募集ということもやっております。意見募集がまとまったものを9月16日に出したのが次の6 ページということになります。ここにありますとおり、俳優、アニメーター、植木の剪定とか、清掃業、社会保険労務士とか、柔道整復師、ライター、司会業、様々な業種について希望、要望が出されております。

私ども事務局では、こうして挙がってきた提出される方は、団体の方も個人の方もいらっしゃるわけですが、それぞれコンタクトをして、実際に労災保険に特別加入制度に仮に乗せていくためには、その分野、業種の広がりといいますか、どれぐらいの方がいらっしゃるかって、どんな業務を行っていて、あるいはどういうけがとか病気とか、災害が業務上起きるのかというところを整理していく必要があります。

また、そういったものを整理するに当たっては、業界の団体が一番詳しくございますので、そういった業界の団体の御協力をいただけるか。また、現行ではそういった団体を通じて加入していただくということをやっておりますので、その辺りを個別にお伺いしながら、現時点では、前のページに戻っていただきまして、その後、90回、91回でアニメー

ター協会、日本柔道整復師協会からヒアリングをさせていただいて、12月8日に対象の拡大に関する検討事項について具体的に整理をして、お諮りをしたところです。

その際の資料が7ページになります。芸能従事者、アニメーション制作従事者、柔道整復師について、それぞれ業界がどんな状況なのか、災害の動向ですとか、仮に加入するに当たっては、どのぐらいのどういったところ、類似の業種があるのか。これは最終的には料率の設定をしていく必要がありますので、その辺りを出して御議論をいただいたところ

です。  
これにつきましてはいろいろ議論いただきましたが、最終的には省令の改正が必要になりますので、次回の審議会において諮問をさせていただくという方向で作業を進めさせていただいております。

6ページに戻りまして、御要望いただいたものはほかにもございますし、また今後もあるかもしれないと思っております。ですから、特別加入制度は、今回この3つについて進めていくというだけではなく、年明け以降も必要に応じてふさわしい、必要があるところについては拡大していく余地があるのかなと考えております。

以上でございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

それでは、今、事務局から説明のあった「発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策及び仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合等の支援（セーフティネット関係）」について、御質問、御意見がある方は挙手の上、御発言をお願いいたします。また、リモートで参加されている方も手を挙げていただければ、私のほうで指名いたしますので、よろしくをお願いいたします。どうぞ皆さん、自由に御発言してください。では、芦野委員、どうぞ。

○芦野委員 非常に分かりやすい整理、ありがとうございました。

セーフティネットのほうでお伺いしたいことがあるのですが、非常に丁寧に取り組み、望ましい方向に行っていると思いますが、まさにフリーランスで、このような団体など所属していない方々を今後どのようにして拾っていくかというのも一つの課題にはなるのかなと思います。その点について何かお考え、あるいは取組等があれば教えていただきたいと思っております。

○山田労災管理課長 ありがとうございます。

労働省的には従来はいわゆる労働者というところで、そういった方の保護をどう図るということだったわけですが、今、私ども労災担当として広げているのは、そこの外側にいる方ということで、逆にどうやって実態を把握するのかというところに一つ課題があるかなと思っております。その意味でも幅広く意見募集という形をさせていただいて、実際に提出された意見としては、団体だけではなく、個人というところもあったわけですが。そういった個人の方にいろいろお尋ねするだけではなくて、例えば業所管省庁とか、そういったところにも内々には相談をしたりとかいう余地もあるのかなと思っておりますので、その

辺りをいろいろ工夫をしながら必要なセーフティネットの拡充を図っていきたいと考えております。

○芦野委員 ありがとうございます。

これは単なる思いつきですが、一つのアイデアとして、ハラスメントの窓口等を事業所、事業主に対して課しているように、将来的にそういう相談窓口のようなものが事業主のところにもできるようにになると、一回一回の契約の関係であったとしても、その作業の中でこういうことで怪我をしてしまったのだけれどもと相談できる窓口があれば、さらに拾いやすいのかなという気もします。これはあくまでも感想でございます。

○鎌田座長 ほかにございますか。

それでは、私から1つ質問があるのですけれども、フリーランス、雇用類似の働き方は、業種的にも非常に多様で、働き方も多様だというのは一つの特徴だと思うのですが、特別加入についてお聞きしたいと思います。このような職種とか業種、働き方が多様な場合に、個人での加入を希望されることを考えておられる方もいるのではないかと思います。そうしたことを考えた場合に、現行の特別加入制度というものを適用するという場合のある種技術的な問題、法制度上の問題、課題というものがあれば、お示しいただければと思います。

○山田労災管理課長 ありがとうございます。

特別加入制度を拡充していく中でどういうやり方をやっていく必要があるのかということについては、労災保険部会でもいろいろ御議論いただいているところです。まず保険として設定する上では、その業界なり働いている人、あるいはそういった人たちがどんな業務を行っているのか、あるいはそういったところでどういったけが・事故などがあるのか、さらにはそういったものをどうやって防いでいく必要があるのかといった観点から多角的にいろいろアプローチしていく必要があると思っております。

現時点で私どもがそういったものをきちんと把握していく上では、業界団体ということが非常に重要なキーファクターになっているかなと思います。1つの例を申し上げますと、今回議論の対象になっているアニメーターの協会があります。御意見の中では、働き方もいろいろあるわけですが、協会の方がおっしゃっていたので一つ印象だったのは、実際にやっているアニメーターの方の一部だと思いますが、健康に関する認識、関心というか、そういったものが十分ではないのではないかと御発言もあったのですが、協会の方がおっしゃっていたのは、特別加入ということで仮に認められれば、そういったセーフティネットがあるのだということを周知していき、周知していく中で、自分たちの身の安全は自分たちで守っていくのだという意識づけをしていく。こういうことが結構重要ではないか。つまり、労災保険部会の中でも、団体を通じるというのは、単に手続を通じてやっていくというだけではなくて、その業界全体として安全に関する意識とか、あるいは今後防止していくといった積極的な役割もあるのではないかと御議論が大勢を占めているのかなと思っております。

そういった観点から、今回特別加入団体の要件についてもいろいろ議論がございまして、従来は地域要件というのがあります。実際にその事務を行う主たる事務所が例えば東京にしかなかった場合には、東京近辺だけ。例えば神奈川とか埼玉とか、たしか山梨ぐらいは大丈夫だったと思いますけれども、近辺に限ると。その趣旨としては、きちんと労災保険の事務を行うというだけではなくて、労働安全衛生、災害防止を図っていくという観点から、その団体がきちんとその活動をやっていくという趣旨が含まれていたと承知していますが、実際今回加入を希望されている団体は、必ずしも全国的には事務所がない。そういった場合にどうするのかということについて、従来の整理だけだったら、例えば九州とかそういう人はできませんということになるわけですが、そういうところについては、例えば東京にある事務所が、積極的に事務所がないところにも出張って行って安全衛生に関する講習を行うとか、そういった形である種意識づけとかいうことも含めて災害防止の認識を高めていく、そういう代替措置を取るのであれば団体として認めてもいいのではないかという御議論をいただいております。

いずれにいたしましても、今後特別加入の枠を仮に広げていく中で、また様々課題等が出てくるかなと思いますので、その辺りを十分いろいろ御議論いただきながら、今後拡大していく運用の中でも見えてくる課題があるかと思っておりますので、その辺りをよく注視しながら検討を進めていきたいと思っております。

○鎌田座長 ありがとうございます。

村田委員、どうぞ。

○村田委員 今回は労災保険の特別加入制度の提案ということで、制度の中での御検討について、異議ではないのですが、現行の特別加入制度に関しては、事業主本人が保険料を負担しています。個人の場合、負担をするのが非常に難しい。保険料が高いということかもしれませんが、例えば、取引先企業に御負担いただくとか、もしくはほかの保険制度のように折半をするとか、そういったニーズが出てくるのではないかと想定されるのですが、その辺りについて対応できるような制度になる可能性はあるのでしょうか。

○山田労災管理課長 まず、労災保険制度の観点から御説明させていただきますと、実態としては個人、加入されている方が払われているというのが大半だろうと思っておりますが、制度的には実は沈黙しております。誰が払うかということについて、何か明確な法令上の縛りがあるわけではございません。ですので、一部の業界においては、そういった交渉の中で発注者サイドのほうの一部負担しているという状況もあると承知しています。

○村田委員 運用上で解決できる策はあるということですね。

○山田労災管理課長 はい。制度的には誰が払わなければいけないというふうになっているわけではないということです。

○村田委員 ありがとうございます。

○鎌田座長 ほかにございますか。リモートの方、何かありますか。大丈夫ですか。

後ほど戻っていただいても結構ですので、先に進みたいと思っております。

それでは、次に議題3「紛争が生じた際の相談窓口等について」、事務局から御説明をお願いいたします。

○森田在宅労働推進指導官 事務局から御説明申し上げます。資料3「柔軟な働き方に係る就業環境の整備」というペーパーを御覧ください。冒頭の趣旨・目的のところに記載しておりますが、雇用類似の働き方については、本検討会において、紛争が生じた際の相談窓口等について支援が必要であるという旨の御指摘、御意見を多々頂戴しており、昨年の中間整理の際も、相談窓口の整備は特に優先的に取り組むべき課題の一つという形で整理していただいております。

中間整理の後の御議論でも、窓口のニーズは高いこと、ワンストップサービスの相談窓口が必要であることなどの御意見を委員の皆様から頂戴しております。

また、本年7月の規制改革実施計画の閣議決定におきましても、雇用類似の働き方の者を対象にハラスメントや発注者との契約等のトラブルに関して、関係省庁と連携の下、ワンストップ窓口を整備・周知することというものが明記されました。

これらを受けまして、厚生労働省におきましても予算要求をいたしまして、本年度の厚労省委託事業として、第二東京弁護士会に受託してもらい、雇用類似の働き方に係る相談支援事業、通称「フリーランス・トラブル110番」という窓口を11月25日から開始しております。

参考資料1として、縦長のカラフルなペーパーですが、本相談窓口のリーフレットをおつけしております。こちらのリーフレットにもありますとおり、「フリーランス・トラブル110番」というのは、フリーランスや個人事業主の方が弁護士に無料で、かつ匿名でも相談できる窓口という形となっております。本相談窓口では、雇用類似の働き方の人が発注者との間の契約のトラブル、例えば報酬が払われない、あるいは契約条件を明示してもらえないといった問題や、ハラスメントを受けているといった悩みを抱えている場合に弁護士に相談できるという制度となっております。

本事業を受託しているのが第二東京弁護士会となりますが、この弁護士会の中でも、特に労働問題検討委員会という内部の委員会に所属するフリーランスや労働関係に詳しい弁護士が実際の相談に当たっております。第二東京弁護士会は、昨年度も弁護士会の独自の事業として「フリーランス110番」という一日限りの単発の相談事業、電話相談を2回開催した経験もあると聞いております。

本相談事業は、単なる関係機関を紹介するという窓口ではなくて、電話やメールによる最初の一般相談から始まりまして、必要に応じて対面やウェブでの相談を含む高度相談、それから、相談者が希望して、かつ発注者側がそれに応じた場合に限りませんが、調停・あっせん手続というものまで全て弁護士がワンストップで行うというところに特徴があるかと思っております。

もちろん、相談者の要望や相談内容次第では、本相談事業の中で全て手続が完結するというのは難しく、事案によっては、労働基準監督署や労働審判制度を御紹介したり、あ



るいは独占禁止法や下請法に基づく申告手続などを御紹介するといったことも想定しておりますけれども、この点に関しましても、いわゆるたらい回しという状況は極力回避できるような工夫をしております。

まず、最初の一般相談の段階からフリーランス関係や労働法に詳しい弁護士が関与することで、労働者と事業者のどちらに該当する可能性が高いのかといった判断も、最終的に裁判所が判断する内容とは違うことがあり得るかもしれませんけれども、極力適切に行うことができ、例えば労働者だと思って本人の希望に応じて労基署を紹介したら、労基署のほうで、いや、あなたは労働者ではありませんと否定されて、またほかの機関に回されるといった事態は最小限に抑えられるのではないかと考えております。

参考資料1のリーフレットの左下にも記載しておりますけれども、本事業の運営に当たっては、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁とも連携をしております。独占禁止法違反や下請法違反の疑いがある、申告あるいは通報等を行いたいという相談者がいた場合に、どのようにこれらの機関の窓口を案内すべきかといったことにつきましても、関係省庁とすり合わせは行っております。

本事業は11月25日に開始をされたばかりですが、12月14日までの14営業日で一般相談が137件。内訳は、電話が79件、メールが58件来ております。また、高度相談まで進んだものとしては5件あったという報告を受けております。

調停・あっせんに関しましては、12月14日の時点ではまだ0件と聞いておりますが、あっせんは、一般相談、高度相談を経てそれでも解決しなかった場合に、当事者双方が合意したという場合に初めて実施されるものですので、まだ実施例がないのもやむを得ない状況かというふうに考えております。

相談内容の概要ですが、契約内容に関する相談が最も多く、次に報酬の支払いに関する相談が多いという報告を受けております。具体的としましては、例えば報酬ですと、全く払われないという例が結構多かったと聞いております。理由は様々だと思いますが、一方的に減額されたというよりは、全く払ってもらえませんというお話が多かったということです。契約内容につきましても、条件が明示されていませんというもの、あるいは決まっている内容以上のことを次々頼まれてしまっていて、どうすればいいかわからないといった御相談もあったそうです。あとは、一方的に契約を切られたという話も結構ありましたという報告を受けております。作業時間に関する相談もあったということで、例えば無理な納期設定をされたといった話があったという報告を受けております。

以上が相談窓口の現状の御報告という形になります。

○鎌田座長 ありがとうございます。

それでは、今、御説明のあった「紛争が生じた際の相談窓口等について」、御意見、御質問のある方は挙手の上、御発言をお願いいたします。ございませんか。芦野委員、どうぞ。

○芦野委員 非常に有益な取組を早急になされているということで、いい傾向に行ってい

るのではないかと思います。

2点ほど質問がございます。まず、周知の方法としてはどのような形を取られているのかということと、それから数はまだ少ないと思いますが、相談に関して業種ごとのデータ等がもしあれば、教えていただきたいと思います。よろしくお願いします。

○森田在宅労働推進指導官 まず、周知方法につきましては、SNSやウェブでの広告というものをメインに行っておりまして、また、相談事業のホームページというのが出来上がっておりますので、そこへのリンクを厚生労働省のホームページに貼らせていただいたり、SNSでの周知をさせていただいたりしております。ただ、現状を踏まえまして第二東京弁護士会とも協議を進めた上で、必要な方に届くようにさらに周知をしていきたいと考えております。

業種につきましては、まだかなりばらけた数値しか上がってきていないのですが、コンサルタントに該当する方、IT・ウェブ制作関係の方、配送業関係の方、美容関係の方が多いというふうには聞いております。また、デザインというものもあったと聞いておりますが、詳細につきましては聞いておりませんので、今後報告を受けていきたいと思っております。

○芦野委員 ありがとうございます。

○鎌田座長 荒木委員、どうぞ。

○荒木委員 有益な制度を迅速に設けていただいて、大変ありがたいと思っております。

この検討会でも発言したことがございますが、フリーランスの皆様は、労働者なのか、独立自営業者なのか、非常に判断の難しい人々ですので、それについてワンストップサービスを提供するためには、やはり弁護士のような専門的な知識のある方を活用することが重要だと考えておりましたけれども、そういう体制を取っていただきまして、大変ありがたいと思っております。ハードローでどこまで規制するかということも重要な議論ですが、当事者間の契約について合理的に公正に処理していく、そういう紛争処理の仕組みが存在することも非常に重要だと思っております。

今回、参考資料1、カラフルなパンフレットがありますが、弁護士に無料で相談できるということも大変アピーリングだと思いますけれども、同時に、この事業が厚生労働省の委託によって国が関与して行っている事業であるということも、相談するほうからすると、大変信頼感を高める重要なファクターだと思いますので、これもアピールできるようにしていただくと、さらによろしいかという感想を抱いた次第です。

以上です。

○鎌田座長 ほかにございますか。土田委員、お願いします。

○土田委員 私も相談窓口というのは非常に重要だと思っております。独占禁止法や下請法の相談というのは関係行政機関へと書いてありますので、公正取引委員会とか中小企業庁へ回されるということになるのかなと思いました。

前にも発言したことがあるのですが、公正取引委員会は、社会的広がりがあるケ

ースについては取り上げるということになります。そうでないものは必ずしも取り上げないということになるのではないかと思います。つまり、今、年間に何千件と公正取引委員会に申告があるわけですが、実際に公正取引委員会が注意とか警告という行政指導をする件数も含めて、決してそう多くはない。1対1の紛争であれば公取委は介入しないということになるのだらうと思います。

何が言いたいかといいますと、そういう1対1の案件、例えば優越的地位濫用といったようなときに、公取委ではない、裁判所における訴訟でもないADRによる紛争解決が非常に重要ではないかと思っているところがございます。したがって、労働問題を中心にして、あるいは民法の問題を中心にして相談に乗るといふことなのかも知れないのですが、弁護士さん、1人でも2人でもいいと思うのですけれども、独禁法に詳しい方も加わっていただいて、そこで相談に乗るといふ体制にできないものか。できないものかということになると、質問になるかと思うのですが、今すぐというのは難しいかも知れませんが、そのような体制に持っていっていただければありがたいなと思います。これは要望ということでございます。

以上です。

○鎌田座長 事務局のほうから今の要望にコメントがございますか。どうぞ。

○森田在宅労働推進指導官 土田先生、ありがとうございます。

少しだけ補足させていただきますけれども、下請法あるいは独禁法違反ではないかと疑われる事案があったとしても、全ての件をそのまますぐに中小企業庁や公正取引委員会にお回しするというわけではございません。匿名とはいえ申告まで行くと発注者との関係で角が立つとか、いろいろ気にされる方もいらっしゃると思いますので、まずはあつせんをやってみようという方につきましては、もちろんこの制度の中でのあつせんをやるという形にしております。ですので、独占禁止法、下請法違反があれば、全てをいきなりそちらに回すということはありません。

ただ、独禁法にも詳しい弁護士がADRを担当しているかというところまでは把握できておりませんので、そこはいただいた御意見を踏まえまして、今後必要があれば改善をしていきたいと考えております。

○鎌田座長 ありがとうございます。

土田委員、追加で何かございますか。

○土田委員 いえ。ありがとうございます。結構です。

○鎌田座長 それでは、ほかに。川田委員、どうぞ。

○川田委員 今日はどうもありがとうございます。非常に分かりやすく、理解できました。

既にほかの委員の方からも御発言があったかと思いますが、この事業は、フリーランスで働いている方が疑問を持ったときにワンストップ的に相談できるようなものを、労働法だけではなく、関係の法令に高度な知識を持っている方が対応するという点で、望ましい

というか、ここで議論された内容から見ても適切なものなのかなと考えております。

その上で、感想、コメントと質問、合わせて3点ほど述べたいと思います。まずはこの事業は相談を受けるという形で手続きがスタートするものだと思いますが、問題があったときに気軽に相談できるということが広く社会に定着していく上で、相談事業と並行して、一体化したような形での働き手の方に対する情報提供をすることが考えられると思います。例えば典型的な紛争事例について、相談を通じてどういう解決が図られた例がある、あるいは図られることが期待できるのかということなどです。この相談事業の独自のホームページというのは厚労省の中にあるのでしょうか。あるいは第二東京弁護士会も独自のウェブサイトを持っているのでしょうか。いずれにしても、独自のコンテンツを整備するとか、場合によってはセミナー等を開催するといったようなことも考えられるのかなと思います。この相談事業の成果を働き手に対する情報提供にうまくつなげていくということが大事なのではないかと考えています。これは感想的なものです。

次にそれと多少関連した御質問で、そういうこととの関係で、相談に当たるときに適用されるルールというのは、現状では事案の性質に応じて、現行法の中で民法、あるいは必要に応じて労働法とか独禁法ということになるのかと思うのですが、そういったものを働き手の方に分かりやすく伝えるような対応というのは、この事業の中で検討されておられるのかということです。

質問の背景としては、同じような政府からの委託で、労働に関わる問題について相談を行っていただく事業は幾つかあるのではないかと思います。そのような中で、たとえば特区制度の下での雇用労働相談センターというものについては、いわゆる雇用指針という労働法のルールのエッセンス、特に労働契約に関するものをまとめたものをつくって、基本的には相談をそれに基づいて行う、あるいは各種のセミナー等でその指針の内容について、対象になる方々に発信していくということが行われていて、例えば既存の法令のダイジェストであっても、そのようなものがフリーランスのケースについてもあるといいのかなと思ったというのが今の御質問の背景です。

最後に、参考資料1のところを先ほど御紹介いただきましたが、関係省庁との連携ということが今回の事業では行われているということなので、差し支えなかったら、大体どのようなことが行われているのかについて御説明をいただきたいと思います。

以上です。

○鎌田座長 それでは、まず厚労省の担当の方から今の御意見、御質問に対するお答えをお願いしたいと思います。どうぞ。

○森田在宅労働推進指導官 まず、1点目は御感想という形ではあったかと思いますが、その中でホームページについての御質問がございましたので、そこだけお答えいたします。作成したのは第二東京弁護士会になりますが、第二東京弁護士会のホームページともまた別の、この事業のためのホームページというものが出来上がっております。

そのホームページの中で、相談事業の成果、こういう解決がありましたといった内容を働き手に対する情報提供につなげていくという点につきましては、現時点でも、こういう解決例がありますというのはいくつか載っておりますが、最終的なフィードバックとしてどこまでやるかという点については、予算の範囲内では入れていないところでございます。

あとは相談に当たるときに適用されるルールについて、こちら先ほどおっしゃっていただいたとおり、労働者でなければ、民法、商法などが適用されますし、あと、厚生労働省の策定した自営型テレワークのガイドラインも参照していただく形にはなっております。ただ、これらのルールを働き手の方に伝えるようなページというのは、そのホームページの中では行っていない形になっております。

関係省庁との連携につきましては、先ほどほぼ説明し切ってしまったところではあるのですが、独占禁止法とか下請法に違反しているのではないかと、要は、労働者性をまず見ていったところ、この人は労働者ではなく、むしろ事業者なのだろうと判断された場合で、かつ事業者として見た場合に、独占禁止法違反があるのではないかと、あるいは下請法違反があるのではないかと疑われたときで、かつ御本人がこれはもう申告したいです、むしろ監督官庁にきちんとやってもらいたいですとおっしゃった場合には、中小企業庁あるいは公正取引委員会の窓口を御案内するという形にしております。どちらを御案内すべきかとか、その辺りにつきましては、公正取引委員会さんと中小企業庁さんと調整はしております。

逆に、この人は労働者だねという話になった場合であっても、もちろんあっせんまでで解決できればいいのですが、例えば賃金に当たるものが払われておらず、これはもう労基署にきちんと見てもらいたいですとおっしゃった場合には、関係省庁というよりは厚生労働省所管の労基署のほうに御紹介するといった形になるかと思っております。

○川田委員 ありがとうございます。

○鎌田座長 公正取引委員会あるいは経済産業省のほうで何か補足があれば。なければ結構ですけれども、よろしいですか。

○経済産業省経済産業政策局産業人材政策室 はい。

○公正取引委員会事務総局経済取引局総務課経済調査室 はい。

○鎌田座長 ありがとうございます。

ほかにございますか。村田委員、どうぞ。

○村田委員 ウェブサイトで「フリーランス・トラブル110番」というのを検索したときに、広告としてページの上のほうに出てくるので、目につきやすい。今回はワンストップサービスを実現していただいて、非常にありがたいと思っています。

広報のチラシをつくっていただいた中では、例えば「フリーランス ハラスメント」や「フリーランス 報酬未払い」というワードで検索をすると、上位に出てきます。SEO対策について、初期の段階は非常にいいと思います。今後いろいろな内容の相談が出てくると思うのですが、その際に「フリーランス+相談内容」という形で幾つか検索の対策をして

いただけると、非常に目につきやすくなるので、継続して行っていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○鎌田座長 そういうアドバイスということで、よろしいですか。

○森田在宅労働推進指導官 はい。

○鎌田座長 ほかにございますか。

フリーランスの方を対象にこういう相談窓口が開設されて、できるだけこういう方たちの負担にならないように、すき間のない対応をしていただく。相談を受けて、それから解決に向けて様々な努力をするということですので、非常に重要な取組だと思っておりますので、ぜひ周知のほうも力強くやっていただきたいと思っております。お願いしたいと思っております。

○森田在宅労働推進指導官 はい。

○鎌田座長 それでは、次に議題4「本検討会におけるこれまでのご議論について」、事務局から説明をお願いいたします。

○石田在宅労働課長補佐 事務局でございます。

資料4「雇用類似の働き方に係る論点整理に関する検討会」、これまでの議論の御意見についてということで、参考資料2-1と参考資料3も使いつつ御説明させていただきまします。まず、参考資料2-1を御覧ください。本検討会においては、雇用類似の働き方に関する保護等については、昨年6月の中間整理において「自営業者であって、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」と整理され、「保護等の在り方を検討すべき対象者については、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、その対象として報酬を得る者を中心として考えることが適当。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が考えられる」とされました。

また、具体的な保護の内容については、先ほどのとおり、「本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」「優先的に取り組むべきと整理された課題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」の3つに区分整理いただきました。

そして、昨年6月の中間整理以降の第14回から第19回の検討会において、このうち中間整理において「本検討会で特に優先的に取り組むべき課題」とされた契約条件の明示、契約の締結・変更・終了に関するルールの明確化等、報酬の支払確保等、就業条件、紛争が生じた際の相談窓口等について議論を深めていただきました。

次に参考資料3を御覧ください。今、申し上げたとおり、本検討会において雇用類似の働き方に係る検討を行ってきた一方で、フリーランスとして安心して働ける環境整備をめぐっては、全世代型社会保障検討会議や未来投資会議においても活発に議論されました。本年7月に閣議決定された成長戦略実行計画等においては、独禁法や下請法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、それぞれの法令に基づく問題行為を明確化するため、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で、実効性があり、一覧性のあるガイドラインを策定することとされ、年内をめどに案を作成し、パブリックコメン

トを開始することとされました。このフリーランスのガイドラインについては、現在関係省庁において対応しているところであります。

厚生労働省においては、フリーランスとして業務を行っていても、個々の働き方の実態に基づいて労働者であると判断され、現行法上、雇用に該当する場合には、契約形態にかかわらず労働関係法令が適用されることを明確化することとしており、こちらを中心に作業をしているところです。

次に資料4を御覧ください。資料4の冒頭1から2ページ目にも今、御説明させていただいた流れを記載しておりますが、雇用によらない働き方については、雇用類似検討会が開始された当初の状況からは変化があり、フリーランスとして安心して働ける環境の整備を進めることが政府として喫緊の課題となってきており、フリーランス全体について、政府として一体的にガイドラインを整備することとなりました。

こうした状況の変化を踏まえまして、雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会においてこれまで御議論いただいた内容については、議論の蓄積を取りまとめさせていただきたいと思っております。資料4は、昨年6月の中間整理以降の第14回から20回の検討会における論点及び委員の皆様からいただいた御指摘を項目ごとに事務局で整理させていただいたものになります。こちらについて修正点や追記すべき御指摘などございましたら、いただけたらと思っております。

項目ごとの具体的な記載内容等につきましては、基本的にはこれまで出させていただいているものがベースになっておりまして、「主な御指摘」等につきましては、これまでいただいた内容を追記する形になっておりますが、具体的な御説明については省略させていただきます。

説明としては以上になります。

○鎌田座長 ありがとうございます。

今、経過についての説明がございましたが、今年の3月以降、政府、とりわけ全世代型社会保障検討会議においてフリーランスの問題が議論をされましたので、私はその委員の一人として参加して発言もしておりますので、これについて補足をさせていただきたいと思えます。

政府は、フリーランスへの対応について、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の4者が一元的にフリーランスの実態を調査・把握し、全世代型社会保障検討会議において政策の方向性を検討することとしておりました。フリーランスに対する政策に関しては、全世代型社会保障検討会議第7回と第9回で集中的に議論をされました。これを踏まえてフリーランス保護の方向性がまとめられたと考えております。

そこで、それぞれについて私が発言した内容について御紹介をしたいと思います。まず第7回では、フリーランスの中でも雇用類似の働き方に絞って保護の必要性について意見を述べました。まず第一に、雇用類似の働き方であっても、実質的に発注者から指揮命令を受けて仕事を行い、労働基準法上の労働者と認められる場合、労働法の適用がなされる

こと。第二に、労働基準法上の労働者と認められない場合であっても、労働者に類似している者については、労働者と自営業者に分ける二分法を見直し、一定の自営業者には労働政策上の保護がなされるべきだと発言をいたしました。

第9回では、事務局から前記4者による一元的ガイドラインによる保護などを盛り込んだ提案がなされましたが、これに対して、契約条件をめぐるトラブル回避のため、独禁法、下請法等に基づく取引ルールをガイドラインに規定することを一定の前進であると評価しつつ、さらに労働者性を含めた労働政策上の問題に対して、一元的に対応する相談窓口の設置、労災補償、安全衛生確保など、上記ガイドラインからはみ出る課題があり、これについては労働政策上の措置を今後検討すべきだと発言をいたしました。それを踏まえまして先ほど報告されたような取りまとめが行われたと理解をしております。

以上です。

それでは、今の事務局の説明と私からの補足説明を併せて、御質問、御意見がある方は自由に御発言をいただきたいと思います。どうぞ。何でも結構ですので。水町委員、どうぞ。

○水町委員 全体に関わることを2点だけお話をさせてください。この検討会が今回は20回ですが、19回目に行われたのが2020年2月。コロナが深刻になる以前で、かつ基になっている中間整理は2019年6月にまとめられたものです。前回の19回から今回にかけて社会の状況も大きく変わり、具体的にはコロナの下で非正規の方が非常に不安定になっているのと同時に、フリーランスの方々が社会的に非常に不安定な状況に置かれている。かつ、今、中小企業も含めた事業再編が大きく進んでいて、業務委託に移行するという実態がかなり広く見られている中で、業務委託といっても、会社に業務委託するというパターンと、会社の中で個人事業主、フリーランスを使っているというパターンとかいろいろあって、現場では前回までに想定していなかったような問題が出てきています。

昨年の6月に行われた中間整理を基にしてきた議論のまとめはこうなるとは思いますが、今後、コロナの下で起こっているいろいろなことや、これからさらに議論しなければいけないことが、フリーランスも含めていろいろ出てくると思いますので、そういう諸課題も視野に入れながら実態をつぶさに観察し、それに向けて。優先順位が高い低いと置かれていましたが、これまでの1年前の整理とは違って、現場を見ながら、深刻な状況に対して政府としてどういうことを考えなければいけないかというのを検討いただきたいのが一つ。

もう一つ、政策のほうから見ていきますと、今回コロナの下でいろんな給付。雇用保険、雇調金以外にも、新型コロナ対応休業支援金とか、事業者に対しては、個人事業主も含め、持続化給付金とか、さらには特別定額給付金とか、いろんなものが乱立していますが、政策全体から見ると急場しのぎのもので、横の整合性がきちんと取れているかというのと、極めて政策的に問題のあるような給付が急場しのぎでいろいろつくられた感があります。

リーマンショックの後に問題となった非正規へのセーフティネットを広げるというのが、ここ数年行われてきましたが、今後、雇用労働者とか自営業者とか、自営業者でもない方々



への生活保護とか、そういうものに対するより広い社会的セーフティネットの在り方というものが政策的にも次なる危機。危機だけではないですけれども、社会的セーフティネットを整合的に政策的につくり上げていくという議論が、ベーシックインカム論そのものがどうかというのがありますが、ベーシックインカム論も含めていろいろ出てくるのではないかと思います。さらに、デジタル庁でマイナンバーを活用するというのも、整合的な政策をつくっていくための一つのきっかけになるかとは思いますが。

その中で、厚生労働省としては、雇用労働者とフリーランスというものの制度の在り方がこれまでの枠組みでいいのか、それ以外の人たちとも併せて整合的な政策を考えていく中で、フリーランスをどういうふうに位置づけて、制度としてもバランスの取れたものにしていくか。現場の視点から見ていく問題と、政策全体から見ていって横の調整をどうバランスよくしていくか。これは厚生労働省全体として考えていただくだけではなくて、他の省庁との関係も見ながらやっていく中で、雇用労働者に対する政策とフリーランスに対する政策のバランス、ほかの政策とのバランスも考えながら政策を見ていく、考えていくということが必要になってくるのだと思います。

これは中長期的な課題ではありますが、中長期と言っても、5年、10年かけて考えればいいのかどうか。課題としてはそういう意識を持ちながら検討していくことが必要で、厚生労働省としてそういう課題を考えるときに、この検討会で考えるのか、それとも別な形で行うのかというのは、いろいろ選択肢があると思いますが、フリーランスの問題というのは、結局、そういう問題に全体としてつながっていくものなのだと意識しながら、検討をなるべく早く着実に進めていただくということが必要かなと思います。

○鎌田座長 ありがとうございます。

御意見ということで、2つの点が指摘されたと思います。1つは、今後どういう形でこの検討会というものを考えるのかということと、もう一つ、この検討会という枠を超えた上で、政策全体としてこのフリーランスの問題を厚生労働省でどういうふうに捉えて、政策的に対応していくのか。そういったことについての考えがあればお聞かせいただきたい。非常に大きなテーマなので、現時点でということ結構です。

○宮下在宅労働課長 御質問ありがとうございます。在宅労働課長の宮下です。

1点目の件ですけれども、内閣官房で今、フリーランスのガイドラインの取りまとめの作業をしております。近々施行、運用開始ということになりますので、そういった状況を踏まえつつ考えていくのかなと考えております。

2点目のテーマですが、在宅労働課、雇均局だけでは収まらないテーマでございますので、省内の関係部局は当然ですけれども、他省庁も含めてよく相談しながら、中長期とはいえ、あまり長い期間という御指摘はごもっともだと思いますので、そういったところも踏まえながら連携して取り組んでいきたいと考えております。

○鎌田座長 ほかにございませんか。土田委員、どうぞ。

○土田委員 ありがとうございます。

全世代型社会保障検討会議、未来投資会議、それから今年の7月17日の閣議決定に基づく内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省、4つの役所で検討されていることとの関係でございます。先ほど鎌田先生はこの検討会で検討してきた事項をはみ出る部分があるということをおっしゃったのですが、逆にお聞きすれば、はみ出ない部分といたしますか、この検討会で検討してきたことと重なる部分もあるのではないかと思います。それがどの程度あるのかということをお教えいただければというのが1つ御質問でございます。

それから、これは要望ということになるかもしれませんが、もし重なる部分を4つのお役所で検討されるというときには、せっかく私たちがこの検討会で何回も議論を重ねてきたわけですので、そこのところはぜひ無視しないでといいますか、4つの役所でガイドライン案を作成されるときには、十分ここの検討会の議論を踏まえていただければありがたいと思います。後半のところは要望でございます。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

では、宮下さん、お願いします。

○宮下在宅労働課長 質問ありがとうございます。

フリーランスガイドラインと雇用類似検討会のところで重なる部分ですけれども、雇用類似検討会のところで、各論のところでは契約条件の明示、契約の締結などルール明確化ということをお議論いただいておりますが、ガイドラインでも先ほど御説明した参考資料3の「②ガイドラインの方向性」のところで「契約書面の交付」というものが盛り込まれておりますので、ここが一定程度関係する部分であろうと考えております。

2点目の点ですが、我々も皆様に御議論いただいた御意見につきましては、ガイドラインを作成する際の参考としていただきたいという旨を公正取引委員会とかそういった関係の役所にはお伝えしているところでございます。

○鎌田座長 土田委員、よろしいですか。追加で何かございますか。

○土田委員 ひとまず結構でございます。

○鎌田座長 分かりました。

ほかにございますか。村田委員、どうぞ。

○村田委員 先ほど水町委員から御提案のあった業務委託の広がりについて、今調査をしているところですが、最近の傾向として高度な技術や、経験を持った正社員が業務委託へと移行することがあります。主に40代、50代の正社員にそういった動きがあります。現在は企業側は、疑似雇用にならないように非常に慎重に段取りを進めているのですが、多分こうした流れが増えていくとそういったことも軽視される企業が出てくるのではないかと懸念があります。

もう一つは、4月以降に改正高齢法の施行が予定されておまして、今までの定年延長、

定年廃止、継続雇用に加えて、ボランティアと業務委託が加わると思います。その際に、今まで長らく正社員として働いていた方が、今後はフリーランスとして業務委託契約をすることが増えてきます。水町委員がおっしゃられたように、今後の業務委託の在り方が少し形が変わってくる。その辺りも踏まえて今後検討が必要ではないかなと思います。

○鎌田座長 ありがとうございます。

こういう貴重な情報提供があったということでもあります。

その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す。

今、議論の中で出てきておりますコロナウイルスに伴う状況の変化を踏まえてこの検討会で検討したことにも影響が生じてきているのではないかという点について、今までの議論の一つつけ加えるとするとこういうことも考えられるのかなということとして、典型的な雇用労働の働き方というの、ある意味フリーランスとか雇用類似の働き方として議論してきたものに近づいていくような部分があるように思います。具体的には、例えばテレワークをきっかけにして、これまで曖昧であった一人一人の担当する仕事の範囲とか、それをいつまでにやるということが、一人一人の仕事として細分化されたり、明確化されるようになると、それが例えば請負的な働き方に近づく面があるのではないかということですが、そういったところも関連する動きとして視野に入れる、範囲には入ってくるのかなということを述べたいと思います。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

ほかにございますか。リモートで参加されている方、何かありませんか。どうぞ。

○荒木委員 それでは、資料4で今回の議論をまとめていただいている点について、2点ほど発言したいのですが、6ページから7ページにかけてプラットフォーム関係の記載があります。「主な御指摘」の中でプラットフォームエコノミーの各論の指摘があるのですが、恐らくこの検討会でもプラットフォームエコノミー関係は、三者関係が生ずるなど特有の問題があるので、雇用類似一般に妥当する議論とプラットフォーム関係に特有の議論というがあるので、そこは区別して、場合によってはプラットフォーム関係特有の問題について特別な対策を考えるという在り方があり得ると思います。プラットフォームエコノミーに議論が集中する結果、その議論が普通の雇用類似一般の議論に場合によっては悪影響を与えかねない問題もあるので、そこは区別して対策を考えるということがあり得る、そういう議論もしたような気がしますので、そういうことも反映いただければありがたいと思いました。

もう一点は11ページから12ページ、契約の終了関係で、どういう場合に解約ができるのかという議論が拾ってありますが、解約が違法だとする場合の効果が、損害賠償なのか、それとも契約存続なのか。労働関係だと雇用関係存続確認ということになるのですけれど

も、雇用類似の人々について、どういう救済、効果を与えるのかは重要な論点だと思いますので、その点も留意して議論する必要があると考えております。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

その点も含めて、事務局から今の段階でコメントがありますか。

○宮下在宅労働課長 そのように書きぶりのほうを工夫させていただきたいと思います。

○鎌田座長 私、ちょっと説明が足りなかったのですが、資料4の書きぶり、内容についても発言をいただきたいと思います。よろしいですか。鹿野委員、どうぞ。

○鹿野委員 全体の方向としては異論ございません。ただ、直前の御発言が途切れ途切れで聞こえなかったのも、もしかしたらそれにも関係するかもしれないのですが、プラットフォームに関する記述において分からないところがあります。3ページの四角の一番下のところで「プラットフォーム含め、保護の必要性や程度を考えながら規制を考えるべき」と記載されているのですが、ここは恐らく保護の対象者に関する論点に関わる問題として書かれているので、ここに書くのであれば、「プラットフォームを介して業務を受託する者を含め」ということになるのかもしれないかもしれません。ここに書かれた趣旨がどういうことなのかというの、日本語として分かりにくいということもありますので、違う趣旨であるということであれば、御説明いただきたいと思います。

それから、プラットフォームに関しては、6ページに委託者の要件との関わりで挙げられているのですが、もっと広くプラットフォームをどういうふうに捉えるのかということについて別に記載があってもよいと思いました。これは、先ほどの荒木委員でしたか、どなたが発言されたのかも分からなかったのですけれども、御発言と重なる部分があるのかもしれないかもしれません。保護の対象あるいは「委託者」という要件よりもう少し大きな論点としてこのプラットフォーム問題について記載する部分があってもよかったかなという気がしております。

もう一点は細かな点です。19ページの2つ目の丸の下に「※ 消費者契約法では、一定額を超える損害賠償の額を予定する」云々と書かれているのですが、これは「一定額」ではなくて、「一定の基準を超える」ということだと思いますので、そのようにしていただければと思います。事前に気がつけばよかったのですけれども、今、ぱらぱらと見ていたらあらためて気がつきましたので、それも含めて発言させていただきました。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

事務局、御指摘いただいたことを踏まえてということで、現段階で何かコメントがありますか。

○森田在宅労働推進指導官 3ページ目の「プラットフォーム含め、保護の必要性や程度を考えながら規制を考えるべき」という部分につきましては、御発言いただいた委員の御趣旨ももう一度確認させていただいた上で、適切に修正させていただこうと思っております。

す。

6 ページのプラットフォームに関する記載が「委託者の要件について」という項目の中に入っている点ですが、確かに御議論いただいたときは、「委託者の要件について」という項目の中で皆様から御意見をいただいたところではありましたが、今いただいた御意見を踏まえて適切な記載場所を検討させていただき、座長とも御相談させていただこうと思っております。

消費者契約法の条文の引用のところは修正させていただきます。大変失礼いたしました。

○鎌田座長 鹿野委員、追加で何かございますか。よろしいですか。

○鹿野委員 ありません。

○鎌田座長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

特に御質問、御意見がないようですので、資料4「これまでの議論のご意見について」は、本日皆様からいただいた御意見を踏まえ、今後事務局において修正し、最終的な取りまとめは私にらせていただくということによろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○鎌田座長 ありがとうございます。

一言私の感想ということになるかと思いますが、全世代型社会保障検討会議の中でも幾つか発言をして、いろんな方からの御意見を踏まえて、フリーランス、とりわけ雇用類似の働き方という人たちに対して、セーフティネットを含めて、労働政策上の課題を把握しどう対応していくか、非常に難しい問題だなということは今さらながら改めて実感をしているところでもあります。

しかしながら、先ほど来皆様から御意見がありましたように、この問題は今後の我が国の雇用労働社会においては避けられない問題と考えておまして、ますます重要性は高まる。新型コロナで様々な方が痛手を負っている中で、フリーランスの方たちも非常な苦境に陥っているというのが私の実感でございますので、ぜひともこういったことから様々な方たち、特にフリーランスの方たちが希望が持てるような議論をしていきたいなと思っております。

資料4の総論部分や、先ほどの事務局からの説明にもありましたとおり、フリーランスとしては、政府としてガイドラインの策定を進めていくことになっていることから、フリーランスに包含される働き方である雇用類似の働き方を議論してきた本検討会については、ここで一区切りとしたいと思っております。私としては、ガイドラインの策定後も、その運用実態を見ながら、さらに検討を加えていくことが重要であると考えております。

事務局においては、今回まとめていただいた本検討会の御意見について、関係省庁にしっかりと伝えていただき、本検討会でのこれまでの議論をガイドラインなどに生かしていただきたいと思っております。

これにて、第20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。貴重な御意見、ありがとうございます。リモート参加の皆様、ありがとうございます。