

## 第7回「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」 における委員からの主な御指摘（未定稿）

### 1. スキルアップ・キャリアアップについて

- スキルアップ・キャリアアップを考えるにあたり、①どのようにして職業能力を育成していくのか、②その得られた資格や技能、職業経験について、どのように業界横断的、あるいは業界、個々の企業を超えて共有化していくのか、③様々に得られた技能や資格、経験等が報酬等にどのように反映されていくのか、といった点が問題になるのではないか。
- 例えば、労働者の場合は、難易度が少し高い仕事を与えてスキルアップさせていくということになるが、業務委託の場合は瑕疵や失敗があっては困るということで、確実な仕事を発注するケースがあり、遊びや幅の部分が非常に欠けているため、スキルアップの機会というのは中々得られにくいのではないかと。国全体としてIT シフトした際のように、国として、一定の方向性に能力全体、スキルを向上させる施策を採る場合は、何らかの支援があっても良いのではないかと。
- エントリーレベルの者については公共訓練が必要だと思うが、それ以上の高度な訓練に関しては、基本的には個人でやっていただく、税制でサポートする、何らかの機関を使う、というようなことが望ましいのではないかと。  
また、マニュアル等、非常に精度が高いものができるも、周知がされていなかったり、また、知る機会がない、どこにあるか分からないといったことについて、上手く誘導し、活用していただくということが必要ではないかと。
- 教育訓練には、企業で働く者に対して企業の中で能力をより生かして欲しいというタイプと、その人がどの企業に雇われているかにかかわらず、日本経済等のために個人として教育訓練をしてもらうタイプがある。
- 教育訓練の対象を検討するにあたり、税額、税制についても考慮すべきではないかと。
- 教育訓練の対象として、どのようなレベルの人がどのようなものを求めているのか、どのような業種ごとにどのようなものが必要なのか、ということをもう少し細かく分ける必要があるのではないかと。また、求めている内容については、個別具体的な問題と控除のように共通するような問題があるのではないかと。
- スキルアップとして議論されているものには、専門的スキル、プロフェッショナルスキルとビジネス知識や法知識等のビジネススキルの2種類がある。前者については、例えば、イギリスでは専門的な独立自営の団体等が勉強の機会を提供する形をとっており、国と個人の間でやるものとしてあり得ると思うが、後者については、汎用性のあるスキルであるため、例えば国がサポートする等、2種類のスキルの内容も踏まえて議論を行うべきではないかと。
- スキルアップについては、企業に雇われている場合は企業負担、個人の場合は自己負担という整理が、これからの時代に相応しいのかという点にも疑問を持っている。グローバルスタンダードでは、一般的な技能については個人負担、その企業でしか使えない技能については企業負担となっている一方、長期雇用を前提としている日本企業では、教育訓練投資のリターンが企業に返ってくることを前提に、一般技能であっても企業負担で技能習得のサポー

トが行われてきた。

これに対して、今後、日本もグローバルスタンダードに近づき、一般技能については個人負担が求められる等の変化が今後起こることも考えられる。企業で働いていたとしても、個人で学ばなくてはいけない領域が増えてくることを踏まえると、一般的技能については、国、公がサポートしていかなくてはいけないといったような変化が起こるのではないか。○ 公的な対応として考えられる施策のメニューは、労働者に対する施策が当てはまるのではないか。特に長期雇用を前提とした雇用労働を中心に作られてきた制度とそれぞれの制度の守備範囲の線の引き方、あるいは財源についての考え方が変わってくるところがあり、そのあたりを実態に即してどう見ていくかというような枠組みの考え方になるのではないか。

- 誰をターゲットにしながら、どういうふうに制度の利用の射程を広げていくか、もう少し具体的に考えながら検討する必要があるのではないか。
- キャリアアップの前提として、どのように職業能力を業界横断的に評価していくのか、そして、それを業界としてどう共有化していくのか、が大切ではないか。雇用類似の者の働き方は多種多様で、その中で専門的スキルに対する企業横断的な評価、技能、資格、経験等の評価が必要になる。その場合、個々の企業ではなく、全体として何か評価するシステムが必要ではないか。かつ、グレードで分けることでマッチングをする場合に報酬額にもある程度反映させていく等、そうした労働市場としての仕組みを考えておく必要があるのではないか。例えば、建設業界における、建設キャリアアップシステムなども参考になるのではないか。
- キャリアアップの方向性については、エントリーレベルの初めて開業したという者に対するものと、ある程度経験値の高い者に対するものの2通りがあり、後者の場合は、スキルや経験、仕事の質みたいなものをどのように可視化していくかが重要になるのではないか。

## 2. 発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止について

- ここで問題となるのは、労働者であればセクハラ、パワハラ等に当たることが、雇用類似の働き方の者にはないということではなく、セクハラやパワハラと認識されていないということではないか。
- ハラスメントに対する解決手段として不法行為に基づく損害賠償請求があるが、これは、精神的苦痛を金銭で埋めるという事後的なものであるため、やはり、事前の対応として、ハラスメントが起きない環境を整備することが必要ではないか。例えば、ハラスメントとなり得る行為の具体的な定義あるいは要素を示したり、ハンドブック等を作成し、例示を記載することによる環境整備と防止策が求められるのではないか。  
また、ハラスメントが起きてしまった場合の解決について、雇用労働者と同様に、相談窓口や紛争解決機関というものを求められるのではないか。
- 委託やフリーランスで働いている者が、業務との関連で、具体的にどういった範囲、内容のハラスメントを受けているのか、今後、もう少し具体的なことを考える上で必要になってくるのではないか。
- パワハラの内容について、従来の職人同士の争いや指導等の範囲であれば分かるが、例えば、仕事を発注しないことや干すみたいなことが、果たしてパワハラにあたるかどうか。

### 3. 紛争が生じた際の相談窓口等について

- 紛争解決について、できるだけワンストップ的な、とりあえずここに行けば良いといったようなものを作ることが大事ではないか。  
また、法的な位置づけとして、紛争に対して何らかの判断を出す、判定的な解決を行う場合には、解決が図ってもらえる立場にあるかどうかという点はある程度厳密に考える必要があるが、当事者間で和解を促す場合には、当事者の法的地位を厳密に考えなくても手続きが乗るような制度的工夫や、あるいは、相手方に紛争の早期解決のメリットを説くというような、相手方にも乗ってもらえることを促すような仕組みと併せて、できるだけ広く理解をできるような仕組みが必要ではないか。  
さらに、判定的に限らず、調整的なものも含めて何らかの解決を図るときに、法的な拠り所の有無が大きな問題になるのではないか。
- 例えばパワハラの場合、労働者であれば使用者が措置義務の対象となっているが、独立自営業者の場合はそういった防止措置を課す人がいないとすると、自ずと、紛争解決をサポートするという役割が重要になってくるのではないか。対応については、労働者類似ということで労働関係に引き寄せられるのか、それとも独禁法でいう優越的地位の濫用の一類型という位置づけにするのかが考えられるが、いずれにしても、解決ルートを整備することで、措置義務を課すこと難しい問題を上手く解決できるのではないか。
- 取引関係に関する紛争であれば、下請かけこみ寺、あるいは、裁判所に申し出るということになるが、例えばセクハラのような人間関係に伴うトラブルについては、今後、何らかの支援が必要になってくるのではないか。

### 4. 集団的労使関係等について

- ヒアリング等を見るに、雇用類似の働き方として想定される働き方の中では、労働組合や協同組合等の集団的な枠組みを作って活動しているケースというのはかなり少数に留まるのではないかと推測され、また、メリットがあまり感じられないような意見もある。そのため、集団的な枠組みを作る意義があるとしたら、それはどういうところにあるのかというところを整理することが重要ではないか。
- ドイツにおける労働者類似の者の労働協約締結権というのは、日本における労組法上の労働者概念に含まれて労働協約の締結が認められている状況とほぼ等しいということで、ドイツが全く新たな制度を作っている訳ではないといえるのではないか。その上で、ドイツでは、新たな働き方についても集団的に交渉する方法が使用できる点について、周知を徹底しようという流れになっているところ、日本でも、労基法の労働者には当たらないが、労組法上の労働者に当たる者については、現行制度を活用すれば集団的に交渉することも可能という点について、周知なり、基準、具体例を示したりすることがもう少し必要ではないか。
- 中小企業等協同組合法の取扱いについて、労働組合法との関係をどう理解するかということが非常に重要になるのではないか。法の趣旨に沿って、実態に応じて法律の適用可能性の有無を理解することが必要であるところ、特に懸念されるのは、中小企業等協同組合法において、実行性を確保するような手段が必ずしも整備されていないことであるため、対応として、労働組合法と類似する形で育てていくという選択肢をとるのか、他方、労働組合法上の労働者は広く定義されているので、同法に基づく保護を受ける労働者を広く実態に基づいて

認めていくという選択肢をとるのか、中小企業等協同組合法と労働組合法の関係を意識しながら議論をすることが必要ではないか。

- 集团的労使関係、スキルアップやキャリアアップに関連して、いわゆるプラットフォームがどういった役割をどういった観点から果たしているのかということも重要ではないか。実際に、プラットフォームが紛争にならないように情報提供をしていると思われるが、そうしたところを具体的に情報収集し、上手くプラットフォームを活用できれば、様々な問題がある程度解決できる、できないといったような議論もあって良いのではないか。