

雇用類似の働き方について (これまでの検討経緯)

雇用環境・均等局在宅労働課

「働き方改革実行計画」(抄)

(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

(1) (略)

(2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くテレワークを「非雇用型テレワーク」という。インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急速に拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加している。こうした非雇用型テレワークの働き手は、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払い遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面している。

非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。

また、仲介事業者を想定せず、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定し、仲介事業者が一旦受注して働き手に再発注する際にも当該ガイドラインを守るべきことを示すとともに、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなどクラウドソーシングの普及に伴うトラブルの実態を踏まえ、仲介手数料や著作権の取扱の明示など、仲介事業者に求められるルールを明確化し、その周知徹底及び遵守を図る。

加えて、働き手へのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。

(3) (略)

項目4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑧ 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

【働く人の視点に立った課題】

非雇用型テレワークを始めとする雇用契約によらない働き方について、ICTの進展によりクラウドソーシング（インターネットを通じた仲介事業）が急速に拡大し、仕事の機会が増加している。

- ・国内クラウドソーシングサービス市場
215億円（2013年）→408億円（2014年）→650億円（2015年）
（2020年までの成長見込み 平均+45.4%/年）

非雇用型テレワークについて、クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）を通じた取引は縮に就いたばかりであり、契約を巡る様々なトラブルが発生している。

- ・非雇用型テレワーカー（在宅型）：126.4万人（2013年）
（専業：91.6万人、副業：34.8万人）
- ・発注者とのトラブル経験がある非雇用型テレワーカー（在宅型）（2012年）
仕事内容の一方的な変更：25.1%
報酬の支払遅延：17.1%
不当に低い報酬額の決定：15.3%

雇用契約によらない働き方は、雇用者向け支援を受けることができず、教育訓練機会などが限定的である。

- ・雇用契約によらない働き手が利用できない雇用者向け支援メニューの例：退職金、企業内研修、教育訓練給付

雇用契約によらない働き方は、基本的に労働関係法令が適用されず（実態として「労働者」である場合は労働関係法令が適用されるほか、下請法等が適用される場合もある）、またその多様な就業実態の把握が不十分である。

【今後の対応の方向性】

非雇用型テレワークについて、良好な就業形態となるよう環境整備を図るとともに、働き手に対する支援として、ガイドブックの改定や、教育訓練等の支援の充実等を行う。また、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。

【具体的な施策】

（法的保護の中長期的検討）

- ・非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方全般（請負、自営等）について2017年度以降、それぞれの働き方について順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、有識者会議で法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。
- ※ 現行でも、契約形態にかかわらず、労働者としての実態があれば労働関係法令に基づき保護しており、これについては引き続き適切に実施。

（ガイドライン改定）

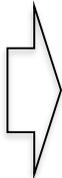
- ・非雇用型テレワークについて、契約条件などの実態や、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなど、クラウドソーシングの普及に伴うトラブルなどの実態を把握した上で、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行のガイドラインを、以下の観点から2017年度に改定し、その周知徹底及び遵守を図る。
 - ① クラウドソーシング等の仲介事業者が再発注する場合には、当該ガイドラインが適用されることを明確化
 - ② 仲介手数料や著作権の取扱いの明示など、クラウドソーシングを通じて発注する際に求められるルールを明確化

（業界として守るべきルールの明確化）

- ・クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）について、優良事業者認定等の制度を業界として設け、自主努力を促すとともに、2018年度以降、その取組状況も踏まえて業界として守るべき最低限のルールを明確化する。

（働き手への支援）

- ・非雇用型テレワークの働き手に必要なノウハウ（契約時に確認すべき事項、関連法令等）をまとめた働き手向けのガイドブックを、2017年度に改定する。また、小規模企業共済への加入促進などのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。



施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
法的保護の検討		実態を踏まえ、中長期的課題として検討・実施											
ガイドラインの改定等 ルールの整備	有識者会議設置 ガイドライン改定		ガイドラインの周知徹底・遵守				状況を踏まえ見直し						非雇用型テレワーク に関する契約に伴う トラブルを減らす。
	優良事業者認定の制度等の業界の 自主的取組を奨励		仲介事業者（プラットフォーム）に関する 業界ルールの明確化・施行・運用				具体的な施策を展開						
働き手への支援	ガイドブック改定		ガイドブックの周知				状況を踏まえ見直し						
	中小企業・小規模事業者政策の普及・啓発や改善策の検討、対応の 方向性を検討		具体的な施策を展開										
		セーフティネットの整備やスキルアップ支援策について官民連携した方策を検討・実施											

「雇用類似の働き方に関する検討会」 概要

趣旨

- 雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その働き方について順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する必要がある。
- このため、まずは雇用類似の働き方に関する実態等を把握・分析し、課題整理を行う必要がある。

委員構成

- 芦野 訓和（東洋大学法学部教授）
- 飯田 泰之（明治大学政治経済学部准教授）
- 小畑 史子（京都大学大学院人間・環境学研究科教授）
- ◎鎌田 耕一（東洋大学法学部教授）
- 川田 琢之（筑波大学ビジネスサイエンス系教授）

- 土田 和博（早稲田大学法学学術院教授）
- 宮田 志保（特定非営利活動法人フラウネッツ理事長）
- 村田 弘美（リクルートワークス研究所グローバルセンター長）
- 湯田 健一郎（一般社団法人クラウドソーシング協会事務局長）

※ ◎は座長

開催経過

第1回（平成29年10月24日）

- ・雇用類似の働き方を巡る現状等について
- （1）雇用類似の働き方を巡る現状について
- （2）今後の進め方等について

第3回（平成30年3月9日）

- ・各国の雇用類似に関する情勢等についてのヒアリング
- ・クラウドソーシングに関するヒアリング
- ・「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」（速報）報告
- ・意見交換

第2回（平成30年1月24日）

- ・関係者からのヒアリング

第4回（平成30年3月26日）

- ・報告書（案）について

労働政策審議会労働政策基本部会報告書(抜粋)

(平成30年9月5日 労働政策審議会 了承)

第3章 時間・空間・企業に縛られない働き方について

1. 時間・空間・企業に縛られない働き方に関する現状 (略)

2. 時間・空間・企業に縛られない働き方に関する今後の課題

(1) 雇用類似の働き方

雇用関係によらない働き方が拡大している中、労働行政でも従来の労働基準法上の労働者だけでなく、より幅広く多様な働く人を対象とし、必要な施策を考えることが求められている。雇用関係によらない働き方は多種多様であって、行政が介入すべき問題は何か、問題の原因は何か、誰が保護の対象となり得るのか、業種や職種によってどのような違いがあるか等、このような働き方が拡大している背景や理由なども踏まえながら、検討を進めることが必要である。

また、仮に保護する必要があるとすれば、発注者と雇用類似の働き方の者に関するガイドラインを策定して対応することのほか、個別のケースに対し労働者性の範囲を解釈により積極的に拡大して保護を及ぼす方法、労働基準法上の労働者概念を再定義(拡大)する方法、雇用類似の働き方の者に対し、労働関係法令等の保護を拡張して与える制度を用意する方法など、様々な方法が考えられる。いずれにしても、保護の対象や保護の内容の検討なしに結論は得られないことから、保護の必要性について検討する中で議論すべきである。

雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、このような様々な課題について、法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要である。

検討に当たっては、保護の対象者たる「雇用類似の働き方の者」、契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルール¹の明確化、スキルアップやキャリアアップ、出産、育児、介護等との両立、集団的労使関係、社会保障等の保護の内容及び保護の方法について、実態把握と並行して検討を進めていくことが必要である。その際には、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書で把握した実態や課題、また、今後更に把握すべきと指摘された事項を基に、雇用類似の働き方の者、雇用労働者双方を含めて関係者が納得感を得られるよう、総合的に議論を進めていくべきである。

(2)・(3) (略)

「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」 概要

趣旨

- 雇用類似の働き方が拡大している状況に鑑み、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において「順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、有識者会議で法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する」と指摘。
 - これを受け、「雇用類似の働き方に関する検討会」（平成30年3月30日報告書公表）において、雇用類似の働き方に関する実態把握・課題整理等を実施。
 - その後、「労働政策審議会労働政策基本部会」において、引き続き、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について議論。同部会報告書（平成30年9月5日労働政策審議会了承）において、「法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要である」旨指摘。
 - こうした状況を踏まえ、**雇用類似の働き方に係る論点整理等を行い、その保護等の在り方について検討を行うため、法律、経済学等の有識者からなる検討会を開催。**
- ※ あわせて、「規制改革実施計画」（平成30年6月15日閣議決定）において、放送に係る制作現場での雇用類似の働き方について、実態と課題の整理・分析を行い、雇用類似の働き方の保護等の在り方についての全般的な検討の材料とするとともに、放送に係る制作現場における当面の必要な措置につき検討することとされている

委員構成

- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| 芦野 訓和（東洋大学法学部教授） | 川田 琢之（筑波大学ビジネスサイエンス系教授） |
| 阿部 正浩（中央大学経済学部教授） | 桑村 裕美子（東北大学大学院法学研究科准教授） |
| ○荒木 尚志（東京大学大学院法学政治学研究科教授） | 鈴木 俊晴（茨城大学人文社会科学部法律経済学科准教授） |
| 安藤 至大（日本大学経済学部教授） | 土田 和博（早稲田大学法学学術院教授） |
| 小畑 史子（京都大学大学院人間・環境学研究科教授） | 長谷川 聡（専修大学法学部教授） |
| 鹿野 菜穂子（慶應義塾大学大学院法務研究科教授） | 水町 勇一郎（東京大学社会科学研究所教授） |
| ◎鎌田 耕一（東洋大学名誉教授） | 村田 弘美（リクルートワークス研究所グローバルセンター長） |
- ※ ◎は座長、○は座長代理

これまでの開催経過

- | | | |
|-------------------|------------------|-------------------|
| ・第1回（平成30年10月19日） | ・第5回（平成31年2月13日） | ・第9回（平成31年4月12日） |
| ・第2回（平成30年12月3日） | ・第6回（平成31年3月1日） | ・第10回（平成31年4月23日） |
| ・第3回（平成30年12月25日） | ・第7回（平成31年3月13日） | ・第11回（令和元年5月21日） |
| ・第4回（平成31年1月22日） | ・第8回（平成31年3月22日） | ・第12回（令和元年6月12日） |

※引き続き、開催予定