

厚生労働省が「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書を公表

——労働政策審議会労働政策基本部会で保護等のあり方を検討へ

厚生労働省は3月30日、「雇用類似の働き方に関する検討会」（「平成29年度在宅就業者総合支援事業」）の報告書を公表した。近年、「クラウドソーシング」の拡大等を背景に、自営型テレワークやフリーランス等、雇用関係によらない働き方が注目されている。こうしたなか、「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）では、「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、自営業）について、2017年度以降、順次実態を把握し、保護等のあり方について、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」等とされたところである。そこで、昨年10月に冒頭の検討会（座長＝鎌田耕一・東洋大学法学部教授）が設置され、雇用類似の働き方に関する実態等を把握・分析するとともに課題整理を行った。このほど取りまとめられた報告書を受け、同省では今後、労働政策審議会労働政策基本部会（4月20日より開催）で、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について引き続き検討することとしている。

雇用類似の働き方の実態を把握

雇用関係によらない働き方を巡っては、これまでも「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書（平成17年9月）や「個人請負型就業者に関する研究会」報告書（平成22年4月）、「平成26年度今後の在宅就業

施策の在り方に関する検討会」報告書等、「雇用」と「自営」の間の中間的な働き方の増加や、その保護等の検討の必要性等が指摘されてきた経緯がある。しかしながら、具体的な政策立案には至らず、「雇用」と「自営」の中間的な働き方をする者については、その実態が十分に把握されないまま推移してきた。こうしたなか、「雇用類似の働き方に関する検討会」では、①4団体（協同組合日本俳優連合、全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会、出版ネット、フリーランス協会）と1人の就業者（フリーランスのテレビディレクター）からヒアリングを行うとともに、②JILPT「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）」結果（速報）や、③厚生労働省のヒアリング結果等を基に、雇用類似の働き方の実態を把握・整理した。

比較的短期間で働く者が多く、副業の場合は10日未満の契約も

報告書では、雇用類似の働き方が置かれた現状について、（1）就業状況等、（2）契約書の作成、重視する内容等、（3）契約条件の決め方、交渉等、（4）契約の相手先の数等、（5）受注ルート等、（6）仕事をする時間や場所等、（7）トラブル・仕事上の悩み等、（8）制度の希望等、（9）クラウドソーシング等の各側面から整理している。

それによると、まず、（1）就業状況等については、「業界や職種、仕事の

内容によって異なっており、仕事の内容も多岐に渡っていた」等とした上で、「調査（速報）では、契約期間や納期がない者も多い一方、契約期間の定めがある場合、比較的短期間で働く者が多く、特に副業として働く場合には、10日未満の契約が多い傾向にあった」等と指摘した。また、「調査（速報）では満足度は全体的には高く、また、自由度が高い等の理由から雇用によらない働き方を選択している者がいる一方で、業界特有の事情や、正社員として働き続けられなかったためという声もあった」等としている。

交渉力格差や情報格差が存在か

（2）契約書の作成、重視する内容等については、「業界、仕事の性質、案件の規模等によって異なると考えられるが、総じて、契約条件を文書等で明示していないケースが多くあると考えられる」等と指摘。また、「あらかじめ報酬額等を明確化しないため、仕事が終わってからトラブルが生じたという声もあった」等とした。

（3）契約条件の決め方、交渉等については、「業界等によって異なるものの、発注者側が提示する傾向にあると考えられる」等としている。また、契約条件の提示後、交渉の余地があるかどうか等重要になるところ、「契約条件は、協同組合等が報酬基準額等を定めているケース」や「売り手市場など、ワーカー側が交渉できる環境にあるケー

ス」もあるという。さらに、調査（速報）では取引先が一方向的に決めたとの回答が2割強（報酬の決定については約3割）となっている結果も踏まえ、

「発注者から仕事を得ることによって生活をしているワーカーと発注者との交渉力の格差の存在も考えられる。更に、そもそも自分の報酬額が適切かどうかかわからずに引き受けてしまうといった声もあり、発注者との情報格差の存在も考えられる」等と指摘した。

結果的に専属のパターンも

（4）契約の相手先の数等については、業界によって異なる傾向を踏まえながらも、「仕事量等の関係から、複数の発注者と契約ができず、結果的に専属していると考えられるパターンが多く見られた」等とした。ただし、調査（速報）では、1年間の独立自営業の仕事の取引先数について、6割弱が複数社との回答であることから、「一概に『専属』が多いとも言えないと考えられる」等としている。

仕事の時間や場所等を指定される場合も

（5）受注ルート等については、「自己の営業活動、過去の取引先、知人等からの紹介等から仕事を得ている場合が多いと考えられる」等と指摘した。

また、（6）仕事をする時間や場所等については、「調査（速報）では、仕事の内容によって差はあるが、比較的指示されない方向での回答が多かったものの、ヒアリングでは、業務の性質によっては指定されている方向の声も多くあった」等とした。更に、「運送や家電販売、芸能、撮影、打合せなど、機材の都合や他人の都合によるものについては、時間や場所を拘束されやすい傾向にあり、自分一人のできる仕事

については、自分の選択する場所で、納期等を踏まえつつ、任意の時間に働く傾向にあるものと考えられる」等としている。

仕様等の一方的変更や報酬関係でトラブルも

その上で、（7）トラブル・仕事上の悩み等については、「調査（速報）では、約半数はトラブルの経験がないとの回答だが、作業内容・範囲について、仕様や作業期間等の一方的変更、報酬関係のトラブルは比較的多かった」等と指摘。また、「ヒアリングでも同様に、仕事内容に関する食い違い、発注者による納期等の一方的変更、報酬不払い、遅延、減額のトラブルの声があり、このほかにもハラスメント、事故、解約などの声なども見受けられた」等とした。さらに、病気や怪我を巡っては、「調査（速報）では8割は経験がないと回答しているが、病気や怪我で仕事を中断したことがある者も10%弱は存在しており、その際の収入、特に、専業や主たる生計維持者にとっては問題になり得ると考えられる」等としている。

収入が不安定なことや失業保険が無いこと、立場が弱いこと等が問題に

（8）制度の希望等については、調査（速報）では、独立自営業者を続ける上での問題点として「収入が不安定、低い」「失業保険のようなものがない」「労災保険のようなものがない」「立場が弱い」「医療保険や年金などの社会保障が不十分」等が挙げられたと指摘した。また今後、整備・充実すればいいと思う事柄については、「特に必要な事柄はない」が4割超と多かったものの、「取引相手との契約内容の書面化の義務付け」や「トラブルがあった場合に相談できる窓口やわずかな費

用で解決できる制度」「取引相手との契約内容の決定や変更の手続き（プロセス）の明確化」等の順に回答が多かったという。

このほか、ヒアリングでも「出産・育児時の金銭的補償」や「ハローワーク等でのあっせん」「雇用保険や年金と同様の制度」など様々な希望が挙げられた一方で、発注側からは雇用労働者と同様の規制は設けるべきでない旨の声もあったと指摘した。また、報酬に関しても、「最低発注価格等の設定はできないか」とするワーカー側の意見の一方で、「最低賃金のように最低報酬額を定められてしまうことは、発注者としては必ずその金額を払うことになり、経営に影響が出るため賛成できない」といった、発注側の意見もあったとしている。

三者間の関係が問題となる契約ケースも存在か

（9）のクラウドソーシング（インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事を受発注を行うことができるサービス）等については、これを介した契約方法が、一般に、①プロジェクト形式、②コンペ形式、③マイクロタスク形式の三つに分類されると指摘。その上で、クラウドソーシングを利用した業務の受発注は、「基本的には、発注者とワーカーとで直接行われる（二者契約）となるが、サービスの種類によっては、クラウドソーシング事業者が発注者から業務の委託を受け、その業務に関する仕事をワーカーに再発注することもある」等とした。また、「業務委託の形態の仕事のマッチングを行う企業もあるなど、単純な二者間の契約でなく、三者間の関係が問題となるケースも存在していると考えられる」等と指摘している。

さらに、シェアリング・エコノミー（インターネット上のプラットフォームを介して個人間でシェア＜賃借や売買や提供＞をしていく新しい経済の動き）に関連したサービスを巡っては、「業務依頼内容を定型化して提供しているものや消費契約、顧問契約として提供を行っているものもあり」、「サービスの提供を受ける者が一般消費者であるケースも多いと考えられる」等とした。その上で、「このようなタイプの働き方は、一般的な、企業等がワーカーに業務委託を行う形態とは異なる論点（例えば、発注者は誰と考えるか等）が存在していると考えられることから、更なる実態の把握と検討が必要と考えられる」等と指摘した。

安心・納得して働けるよう 精力的な議論を

こうした現状を踏まえ、報告書では、「雇用によらない働き方は、外形的には『自営業者』であり、本来経済法等において対応すべきとの考え方があるが、実態上は、使用者の雇用労働者に対する関係と類似した働き方については、労働政策上の保護についても検討すべきではないかという考え方もある」等と指摘した。その上で「今後、雇用類似の働き方について、事業者間取引としてのみとらえ、専ら経済法のルールに委ねるのかどうか、現行の労働関係法令における労働者に準じるものとしてとらえ、現行の労働関係法令における労働者保護ルールを参考とした保護等を考えるのかどうか、といった点について、更に議論を深めていくことが必要である」等としている。

その際には、「このような働き方をする者が安心・納得して働くことができるようにし、働く人にとっても経済社会全体の付加価値の源泉としても望

まれる働き方となるようにするためにはどうしたらよいかという観点から、『雇用類似の働き方の者』や保護の内容をどのように考えるかといった点も並行しつつ、精力的に議論を進めることが求められる」等と指摘した。なお、「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、等の様々な方法が考えられるが、この点は、保護の必要性について検討する中で議論すべきと考えられる」等とした。

経済的従属性に着目か

その上で、「雇用類似の働き方の者」については、「労働者性を示す基準である使用従属性がないことが前提となる」とした上で、「発注者から仕事の委託を受けるなどして主として個人で役務の提供を行い、その対償として報酬を受ける者を対象としてはどうかとの意見があった」等とした。

一方、情報の質・量の格差や交渉力の格差があること、また、発注者から委託を受けた仕事から得る報酬が生活の糧になるため、契約内容が一方的に決定されワーカーにとって不本意な契約となったり、契約内容が一方的に変更されても許容してしまう状況もあると考えられることを踏まえると、「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の者の中でも、更に、上記のような不本意な契約を受け入れざるを得ない状態（これを経済的従属性

と呼ぶことも考えられる）である者について『雇用類似の働き方の者』とする視点が考えられる」等と提起した。

なお、「請負契約等と称していても、発注者との関係において使用従属性がある場合は、労働基準法上の労働者に該当し、労働者として労働関係法令等の対象となることに留意しなければならない」等としている。

いずれにしても、「雇用関係によらない働き方は多種多様」であり、検討会ではその一部について把握したに過ぎないことから、「現時点において、『雇用類似の働き方の者』について画一的に定義することは困難と考えられる。保護の必要性も含め、種々の課題に対応すべき保護の内容とともに、引き続き、実態把握を行いつつ、分析をしていくことが必要と考えられる」等とした。

保護の内容等として10項目を提起

こうしたなか、検討会では「雇用類似の働き方の者」に対する保護の内容等として、①契約条件の明示、②契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、③契約の履行確保、④報酬額の適正化、⑤スキルアップやキャリアアップ、⑥出産、育児、介護等との両立、⑦発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止、⑧仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援、⑨紛争が生じた際の相談窓口等、⑩その他（マッチング支援、社会保障等）の10項目を列挙した。なお、あくまで「把握したワーカーの問題意識等を、課題等として整理」したものであることから、「これらに対する労働政策に関する方策について、その必要性も含め、今後検討を進めていくことが考えられる」等としている。その際、「保護の必要性を検討するに当たっては、経済法（独

占禁止法、下請法)との関係にも留意が必要」等とした。

業界毎の契約書の雛形で適正化も

具体的に見ると、例えば①の契約条件の明示については、雇用関係によらない働き方の者でも下請法や家内労働法の対象になり得るが、「書面による契約条件の明示が行われない」場合は「発注者とワーカーとの間で報酬額に対する認識の不一致による紛争を生じやすい等の実態にあった」等と指摘した。また、「発注者が小規模事業者であることが多いため、下請法の対象とならないことも多いと言われていた」とし、さらに「家内労働法の対象となるのは物の製造加工に関する業務に限られ、役務の提供等の業務については対象とならない」等としている。

その上で、「検討会では、業界毎の契約書の雛形を示すことにより、契約の適正化を図ることも有効であり、今後の検討課題として考えられる旨の意見があった」とし、「発注者から雇用類似の働き方の者に対する契約条件の明示のための方策について、その必要性も含めて検討することが考えられる」等とした。

同様に、②や③についても「下請法が適用される場合には、発注者が、受領拒否、支払遅延、下請代金の減額、購入強制、不当な給付内容の変更等をする事は禁止されている」ほか、「家内労働法の家内労働者に該当する場合には、同法により使用者に委託の打ち切り予告の努力義務や、工賃の支払義務が適用され、後者については労働基準監督官による監督や罰則により履行確保が図られて」おり、更に「契約に関するルールは、基本的には民法によるところとなる」。しかしながら、下請法や家内労働法が適用されるのは一

部の場合に限られることから、「契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、契約の履行確保のための方策について、その必要性も含めて検討することが考えられる」等とした。

ガイドラインの周知等も有効か

④の報酬額の適正化については、「家内労働法等が適用される者は限られている」ほか、「請負契約等で必ずしも時間単位の報酬の設定がなじまない仕事や、家内労働法の最低工賃のような単価が設定しにくい仕事も存在すると考えられる」等と指摘した。

その上で、検討会では「必ずしも最低の価格を定めることのみを対応策としてとらえることは適切ではなく、ヒアリングでは最低報酬額の設定についてその是非が分かれていることも合わせて留意が必要である旨の意見があったほか、発注者との交渉力の格差により低い報酬となることのないよう、例えば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周知などによる発注者への啓蒙も有効である旨の意見もあった」等として、「これらの点も踏まえ、雇用類似の働き方の者を対象とする報酬額の適正化に係る方策について、その必要性も含めて検討することが考えられる」等とした。

また、⑤のスキルアップやキャリアアップを巡っては、雇用関係によらない働き方の者についても、「雇用労働者になるための求職活動を行う場合には、公共職業安定所長の受講あっせんにより公的職業訓練を受講することができるが、雇用関係によらない働き方としてのスキルアップやキャリアアップについては、発注者や公共職業能力開発施設による職業訓練の仕組みは規定されておらず、多くの場合、自身の負担により行われている」。

こうしたなか、検討会では「業種の特性に応じた人材育成といった観点の指摘や、ワーカーとの関係性によっては、発注者や仲介事業者等が一定の役割を担うことも考えられる旨の意見もあった」等と指摘。他方で「発注者は自社で育成が困難な創造性や専門性を持つ外部の者に業務を発注することもあり、発注者や公共職業訓練においてそうした人材の育成をすることが困難であることも考えられる」等として、「これらの点も踏まえ、雇用類似の働き方の者に対するスキルアップやキャリアアップのための方策等について、その必要性も含めて検討することが考えられる」等とした。

仕事が打ち切られた場合の所得等の補填方策も、必要性を含めて検討へ

⑦については、雇用労働者は男女雇用機会均等法に基づき、事業主に相談体制の整備等の防止措置を講じることが義務付けられているが、「雇用関係によらない働き方の者に対するセクシャルハラスメント等を防止するための制度は無い」ため、「発注者によるセクシュアルハラスメント等の防止のための対応等について、その必要性も含めて検討することが考えられる」等とした。

また、⑧の仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援については、現行制度でも「従事する事業が運輸業や建設業の一人親方等で、労災保険法の特別加入制度の対象である場合には、業務に起因する負傷や疾病について給付を受けることが出来る」ほか、「例えば、独立行政法人中小企業基盤整備機構が運用する中小企業共済(小規模企業共済制度、中小企業倒産防止共済制度)

が存在」し、これらに加入することで「『小規模企業共済制度』では、廃業等の事由発生時に共済金の受給が可能」となり、また、「『中小企業倒産防止共済制度』では、取引先事業者が倒産し売掛金債権等の回収が困難となった場合に共済金の借入れが可能となる」。

とはいえ、「ヒアリングでは芸能等の分野においては仕事が原因で負傷等が生じやすく所得等の補填に対するニーズが高かった」とし、一方で「例えばIT関連の分野においては、ヒアリングにおいてはそうしたニーズは明確には把握出来なかった」等と指摘。さらに「検討会では、仮に雇用類似の者を雇用保険の対象とする場合、当該者に費用の負担をする意欲があるかどうか、また、失職の可能性が異なる者を同一の制度の対象とすることが適当か、といった点についての意見もあった」等として、「これらの点も踏まえ、

雇用類似の働き方の者を対象とする仕事の原因で負傷等し、又は仕事が打ち切られた場合の所得等の補填のための方策について、その必要性も含めて検討することが考えられる」等とした。

さらに細分化して実態を見る必要性も

このほか、報告書では今後、把握すべき事項として、「雇用関係によらない働き方について、就業状況別や発注者との関係性、専業兼業の状況、このような働き方の経験年数や選択した理由等も含め、更に細分化して実態を見ていく必要性もあることが指摘された」とし、「調査(速報)なども活用しながら、引き続き、より詳細な実態を把握し、分析していく必要がある」等と強調した。また、「雇用類似の働き方の者に関して、現時点では、その数が推計できていない」とし、「政策の立案に際しては、対象者がどの程度の規

模であるかも、その政策内容に影響を与える要素の一つと考えられる」ため、「雇用類似の働き方の者の数を把握することが必要である」等とした(注)。

その上で、検討会で把握した限りでは保護の充実を求める声があった一方、雇用関係によらない働き方の者のなかには「その保護を目的とした法や行政の介入を望まない者も存在する」等として、「引き続き、多種多様な業種・職種における雇用類似の働き方の者の実態把握を精力的に行うとともに、雇用類似の働き方の者の全体像の把握についても、その把握方法を含めて、検討することが必要であると考えられる」等と提起している。

(調査部)

[注]

在宅ワークの人数は126.4万人(平成25年)との推計、「雇用的自営等」の数は約158万人(平成22年)である旨の報告、広義のフリーランスの人数を1,122万人とする推計等があり、幅広い。

JILPT BOOKS

好評発売中!

◆ JILPT第3期プロジェクト研究シリーズ No.4

日本的雇用システムのゆくえ

労働政策研究・研修機構 編 2017年12月22日刊行 A5判 325頁 ISBN978-4-538-52004-9

官庁統計やJILPT調査により日本の雇用労使関係の変化と今後の課題を整理・分析

近年の社会・経済・産業の大規模な構造変化や産業技術の影響を背景としたわが国の雇用労使関係(日本的雇用システム)の現状と変化の把握を目的として、官庁統計やJILPTの調査結果を総合的に分析することで今後の動向や政策課題のありようを考察します。

目次

序章	問題設定と概要
第1章	総論——基礎的指標による日本の雇用システムの概観
第2章	若者のキャリア——学校から職業への移行における変化
第3章	雇用システムと高齢者雇用
第4章	日本的雇用システムと女性のキャリア——管理職昇進を中心に
第5章	雇用ポर्टフォリオと正社員の賃金管理
第6章	日本企業における能力開発・キャリア管理
第7章	職場におけるキャリア形成支援の動向
補論	高度専門人材の人事管理——個別企業の競争力の視点を中心に
終章	結論と次の研究課題

執筆者

高橋 康二	労働政策研究・研修機構副主任研究員
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構主任研究員
浅尾 裕	労働政策研究・研修機構特任研究員
池田 心豪	労働政策研究・研修機構主任研究員
荻野 登	労働政策研究・研修機構研究所副所長
藤本 真	労働政策研究・研修機構主任研究員
下村 英雄	労働政策研究・研修機構主任研究員
山崎 憲	労働政策研究・研修機構主任調査員
奥田 栄二	労働政策研究・研修機構主任調査員補佐

※所属や肩書は2017年12月22日時点のものです。



価格:2,500円+税

◆お求めは書店、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <http://www.jil.go.jp>

