

スペシャルトピック①

「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」が中間整理を発表——厚生労働省

厚生労働省の「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」（座長＝鎌田耕一・東洋大学名誉教授）は6月28日、昨年10月に設置されて以降の議論を集約し、今後の検討のあり方等についてまとめた「中間整理」を発表した。「中間整理」では、雇用類似の働き方に関する保護等のあり方について「13回にわたり精力的に議論した」ものの、「雇用類似の働き方に関する論点は多岐にわたっており、現段階では、各論点について議論の収斂には至っていない」などと説明。そのうえで、「調査やヒアリングの結果では、現に雇用類似就業者として働き、トラブルを経験した者も一定程度存在していることや、環境整備や支援を求めるニーズも見受けられることから、契約条件の明示等、優先的に取り組むべき課題を中心に引き続き議論し、その対応の方向性を取りまとめることが必要である」などと指摘した。検討会では今後、優先すべき課題を中心に議論を続け、最終的な取りまとめを目指す。

13回にわたる議論を経て中間整理へ

雇用類似の働き方全般（請負、自営等）を巡っては、「働き方改革実行計画」（2017年3月28日働き方改革実現会議決定）で「順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する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」とされたことを受け、この間、積極的な議論が展開されてきた経緯がある。

2017年10月には「雇用類似の働き

方に関する検討会」が設置され、雇用類似の働き方に関する実態等を把握・分析しつつ、2018年3月30日に報告書がまとめられた。また、労働政策審議会労働政策基本部会で策定された報告書（2018年9月5日労働政策審議会了承）では、雇用類似の働き方に関する保護等のあり方を巡る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」旨が指摘された。

その間、「規制改革実施計画」（2018年6月15日閣議決定）では、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、保護等のあり方の全般的な検討の材料にするとともに、放送に係る制作現場で当面、必要な措置につき、検討することとされた。こうした情勢を踏まえ、昨年10月に「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」が設置され、議論を重ねて今般の「中間整理」に漕ぎ着けた。

事業者を直接の取引先とする個人請負型の就業者を約170万人と試算

同検討会では、関係団体（4団体）や就業者にヒアリングを行ったほか、労働政策研究・研修機構の「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等（速報）」や、厚生労働省によるヒアリング結果等をもとに、実態把握等が進められた。「雇用類似の働き方」として保護すべき対象者については、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書で定義する「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」の人数を約228万人（本業約169万人、副業約59万人）と試算（図表1）。また、保護すべき対象者の要件として情報の質や量の格差、交渉力格差があることが指摘されていたことを考慮すると、上記の約228万人のうち、「主に『事業者』を直接の取引先とする者」の約170万人（本業約130万人、副業約40万人）が、保護すべき「雇用類似の働き方」をする者に相当するとした。

仕事の報酬は「発注事業者が、一方的・定型的に決定」が38.4%

「中間整理」では、調査結果やヒアリングから見た雇用類似の働き方に関する現状等について、①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、②報酬の支払確保、報酬額の適正化等、③就業条件、④スキルアップ・キャリアアップ、⑤発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策、⑥紛争が生じた際の相談窓口等、⑦発注者との集団的な交渉、⑧セーフティネット関係、⑨マッチング支援——の一連の検討課題別に、具体的な整理を行っている。

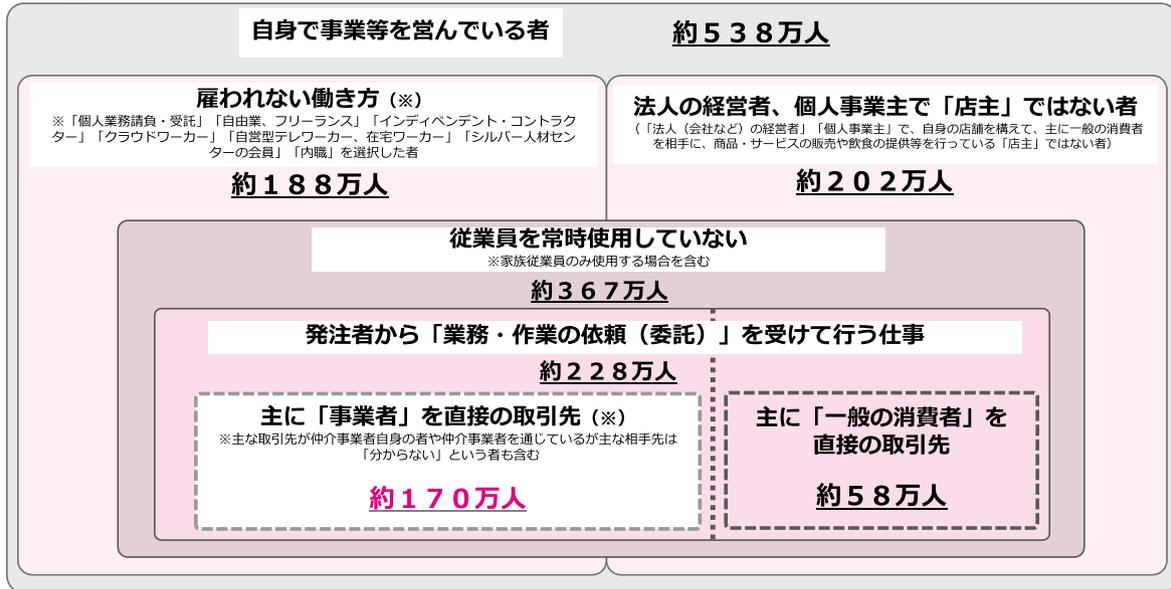
例えば①に関して、調査結果では「仕事の報酬を「発注事業者が、一方的・定型的に決定する（選択や交渉の余地はない）」との回答割合が38.4%（本業：33.3%／副業：55.2%）で最も高く、これに「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」（全体：34.2%＜本

図表1 雇用類似の働き方の者に関する試算結果

(個人請負型の就業者の人数)

- 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に関し、人数を試算。
※「雇用類似の働き方」については、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」で検討中であり、現時点で対象者は決まっていないことに留意が必要
- (参考資料の)5ページ以降の調査内容にて把握された条件に基づき、試算した結果は以下のとおり。
※インターネット調査であることや、各設問の条件に該当すると回答した者の人数を試算していること等に留意が必要

全体
(本業+副業)



※小数点以下・四捨五入の関係で、内訳の合算が計に一致しない場合がある。

資料出所：「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会 中間整理 参考資料集」より抜粋。

業36.4%／副業：27.0%＞)が続いたことなどを報告。また、公的な支援や整備を求める事項(複数回答)については、「特にない」との回答が54.8%(本業：54.4%/副業：56.2%)で半数を超えたものの、支援等を求める事項の中では「契約内容の決定や変更のルールの特明瞭化」(全体：9.4%<本業：9.9%/副業：7.8%>)、「取引先に対し、契約条件を書面等で明示させるルールの策定」(全体：9.2%<本業：9.4%/副業：8.5%>)等の割合も、比較的高かったことなどを指摘した(図表2)。

また、ヒアリングでは「契約条件の明示について、雛形等はほとんど用いられていない。(中略)フリーランスが受注に際し契約書が提示されることはほとんどなく、金額が提示されない例も少なくない」(日本アニメーター・

演出協会)など、契約内容が明確化されていない場合があり、それに伴うトラブルが生じている旨の声が聞かれたことなどを紹介した。

契約条件の明示等、優先的に取り組むべき課題を中心に引き続き議論へ

こうしたなか、検討会では雇用類似の働き方に関する保護等のあり方について「精力的に議論したところであるが、雇用類似の働き方に関する論点は多岐にわたっており、現段階では、各論点について議論の収斂には至っていない」と指摘。他方、「調査やヒアリングの結果では、現に雇用類似就業者として働き、トラブルを経験した者も一定程度存在していることや、環境整備や支援を求めるニーズも見受けられることから、契約条件の明示等、優先的に取り組むべき課題を中心に引き続き

議論し、その対応の方向性を取りまとめる必要がある」としている。

そのうえで、「中間整理」の「総論」では、「(1)基本的な考え方」として、「請負契約等と称していても、発注者との関係において実質的には指揮命令を受けて仕事に従事し、その対償として報酬を得ることにより労働基準法上の労働者性(以下、『労働者性』)が認められる場合には、労働基準法上の労働者として、個別的労働関係法令の対象となることは当然であり、引き続き、こうした考えに基づき厳格に運用していくとともに、必要な情報提供の充実を図るべきである」と指摘。その一方で、「客観的に労働者性が認められず、自営業者である者のうちでも、労働者と類似した働き方をする者については、労働政策上の保護を検討すべきという指摘がある」などとした。

労働者性が認められていない者の保護のあり方の検討方法等を提起

また、現在の労働者性が認められない者について、労働政策上の保護のあり方を検討する場合の視点としては、大きく、①労働者性を拡張して保護を及ぼす方法、②自営業者のうち保護が必要な対象者を労働者と自営業者との間の中間的な概念として定義し、労働関係法令の一部を適用する方法、③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じる方法——が考えられるなどと提起。

そしてこの点に関しては、「現在の労働者性の判断基準のままでよいかどうか、諸外国の動きも見据えつつ検討していくべきであり、中長期的な課題として認識すべき」や「仮に労働者性を見直す場合、見直した後の労働者性

の考慮要素は、雇用類似の働き方として保護すべき対象者の考慮要素と重なる部分もあると考えられるが、その場合にも雇用類似という観点からの保護の必要性があると考えられる者の中になお労働者性が認められない者も残ると考えられるため、まずは『雇用類似』という観点から検討すべき」、また、「労働者性を拡張すると労働関係法令が一律に適用されることとなるが、それが望ましいかどうかとも合わせて検討すべきではないか」「労働者性の拡張は、『自営業者』か『労働者』かの基本構造部分を変更するものであり、短期的に結論を得ることは困難」「まずは③の方法により、保護が必要な人に必要な措置を講じることから検討し、それが拡大していけば、②、①の方法による対応と結果として同じ状況へと収斂していくこともあり得るのではないか」といった意見があったことなどを明らか

にした。

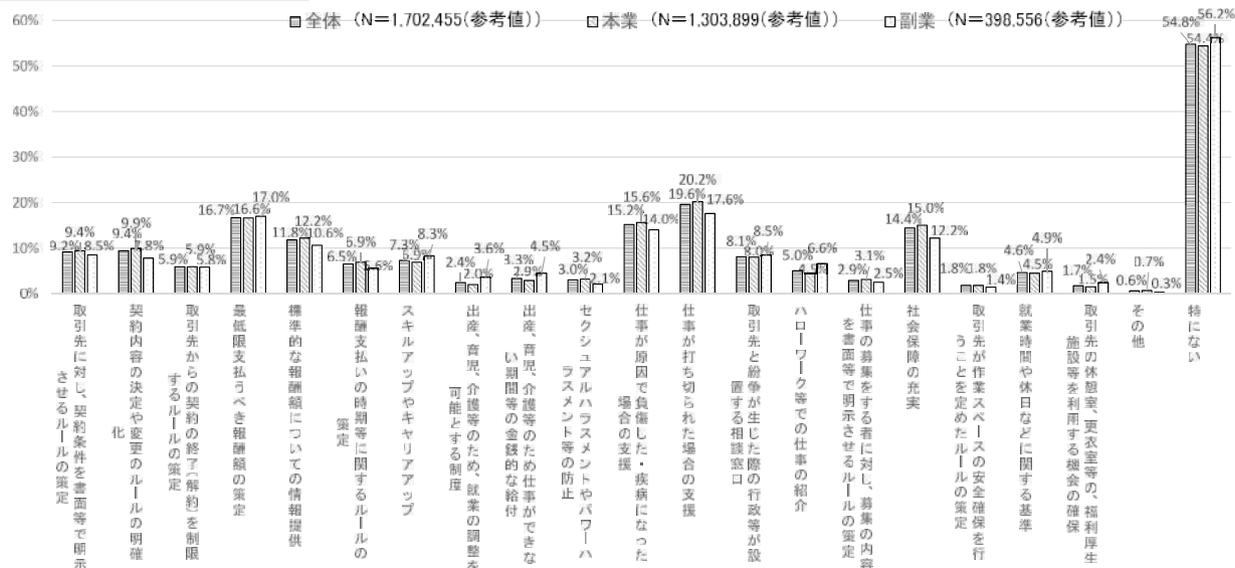
当面は自営業者で労働者と類似した働き方を中心に検討が適当

「中間整理」ではまた、「働き方が多様化している経済実態を踏まえて、指揮命令を中心とした現在の労働者性が適当であるかを念頭に置いておくことは必要であり、継続して検討すべき課題」とも指摘した。そのうえで「もっとも、労働者性の見直しは、これまでの労働者性の判断基準を抜本的に再検討することとなるため、諸外国の例等を踏まえて幅広く検討を重ねていくことが必要な課題であることから、新たな判断基準について短期的に結論を得ることは困難と考えられる」とし、このため、「経済実態に適合した労働者性のあり方については継続的な検討課題としつつ、雇用類似の働き方に関する論点について対応の方向性をできる

図表2 公的な支援や整備を求める事項（複数回答）

- 主に「事業者」を直接の取引先とする者について、業務請負等の仕事をする中で公的な支援や整備を求めたいと感じている事柄は、全体、業務形態別ともに、「特になし」(全体:54.8%/本業:54.4%/副業:56.2%)が最も高い。
- 整備等を求める事項については、全体、業務形態別ともに、「仕事が打ち切られた場合の支援」(全体:19.6%/本業:20.2%/副業:17.6%)、「最低限支払うべき報酬額の策定」(全体:16.7%/本業:16.6%/副業:17.0%)、「仕事が原因で負傷した・疾病になった場合の支援」(全体:15.2%/本業15.6%/副業14.0%)の順に割合が高い。

主に「事業者」を直接の取引先



※JILPT「雇用類似の働き方に関する調査・試算結果等（速報）」をもとに雇用環境・均等局作成
資料出所：「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会 中間整理 参考資料集」より抜粋。

限り速やかに取りまとめる観点から、本検討会の中では、当面は、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である」などとした。

そしてその際には、「当該者に対する保護の必要性に関する考え方の整理が必要であり、例えば、本検討会で指摘された交渉力や情報の質及び量の格差の存在、労働者と同様、他人を使用せず個人で働き、その対償として報酬を得て生活している者であるといった観点、自営業者の中でもより労働者に近い者であるといった点も含め、引き続き検討が必要である」と指摘。さらに、「経済法や家内労働法等、他法令との関係にも留意が必要との指摘があった」とし、経済法との関係については「書面明示等、経済法と同じ方向性での保護であれば基本的に問題ないのではないか」「労働組合法上の労働者の行為の私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(「独占禁止法」)との関係については、原則として独占禁止法の問題とはならないと解することが適当と考えられる」といった意見があったことも踏まえ、「引き続き検討することが適当である」とした。

優先的に取り組むべき課題等を整理

また、「中間整理」の「総論」では、「(2)『雇用類似の働き方』として保護のあり方を検討すべき対象者」について、「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を中心として考えることが適当である」と指摘した。そのうえで、「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」とし、対象者に必要なさらなる要素等として「働き方の多様性を踏まえた上で検討が必要である一方

で、保護する場合には明確的・画一的な対象者の確定が必要であるとの指摘」や「対象者の判断基準等を設ける際には、保護の基準に該当しないように雇用類似就業者や発注者が従前の行動を変更する場合のネガティブな面についても合わせて考慮すべきとの意見」、また、「専属性が高い者に限定したかどうかという意見、複数の者と取引関係がある者についても考えるべきとの意見、双方があったこと」や「経済的従属性や組織的従属性等についても考慮すべきかどうか検討する必要があるとの意見」、さらに、「例えば専属性を重視するなど『人』単位で着目すべき保護の内容と、『契約』単位で着目し、複数の者と契約をしていても対象とすべき保護の内容とがあるのではないかとの意見」等があったことを報告した。

そして上記を踏まえつつ、「各論の検討課題ごとに、引き続き具体的に検討することが適当である」とし、雇用類似の働き方に関する現状等で挙げた①～⑨の各論について、(1)本検討会で特に優先的に取り組むべき課題、(2)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、(3)(1)(2)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検討すべき課題等を整理した。

契約条件の明示、契約の締結、変更、終了に関する事項は優先的に検討を

具体的に見ると、例えば①の契約条件の明示、契約の締結・変更・終了に関するルールの明確化等を巡っては、「契約条件等の書面等での明示については、必要との意見が多く、特段の異論は見られなかった」などと指摘。また、「雇用類似就業者の場合、労働者と同様、交渉力格差や情報格差が存在

することが想定されるため、紛争予防の観点から契約条件の明示、契約の締結、変更、終了に関する事項については、優先的に検討を進める必要がある」などとしている。

そのうえで、今後の検討として「これまでの議論の内容を踏まえ、優先すべき課題を中心に、ガイドラインによる対応か、法的な対応かといった手法も含め、スピード感を持って検討を行うことが適当である」などとした。

放送制作現場でも、労働者性が認められれば法令に基づく適切な保護を

「中間整理」ではまた、「放送に係る制作現場での雇用類似の働き方」の実態・課題等に係る議論にも言及している。そのなかで当面、必要な措置としては「放送制作現場において形式的には雇用(労働)契約以外の契約形態で働く者の中にも、実質的には指揮命令を受けて仕事に従事し、その対償として報酬を得ることにより労働者性が認められる者も存在する可能性があることから、こうした者については、労働関係法令に基づく適切な保護を図ることが必要」としこの点、「労働者性の有無に関する情報提供の充実を図ることも重要である」などとした。また、上記に該当しない就業者についても、「契約締結時における契約書の不存在、契約内容の曖昧さ、不明確な報酬額等の事例が見られることを踏まえ、契約条件の明示等を促すため、放送制作現場の特徴にも留意しつつ、契約締結に際して活用できるツールの作成、周知等を行うことが必要である」などとしている。

(調査部)