

# 「雇用類似の働き方に関する検討会」

## 報告書 (案)

平成 30 年 3 月 ● 日

雇用類似の働き方に関する検討会

## 目次

1. はじめに .....	3
2. 我が国におけるこれまでの状況.....	3
3. 我が国の「労働者」及び労働者以外の役務提供者に適用される制度等.....	5
(1) 労働者性について .....	5
ア 労働基準法上の労働者 .....	5
イ 労働組合法上の労働者 .....	6
(2) 労働基準法の労働者以外に適用される労働関係法令.....	7
ア 家内労働法 .....	7
イ 労働者災害補償保険法 .....	8
ウ 自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン.....	9
(3) 雇用類似の働き方に関する関係法令.....	9
ア 民法 .....	9
イ 経済法（独占禁止法、下請法） .....	10
4. 諸外国の「労働者概念」等に関する状況.....	12
(1) アメリカ.....	12
ア アメリカの「労働者」の範囲とその拡張例.....	12
イ アメリカにおける最近の動き .....	12
(2) イギリス.....	14
ア イギリスの「労働者」の範囲とその拡張例.....	14
イ イギリスにおける最近の動き .....	14
(3) フランス.....	15
ア フランスの「労働者」の範囲とその拡張例.....	15
イ フランスにおける最近の動き .....	15
(4) ドイツ.....	16
ア ドイツの「労働者」の範囲とその拡張例 .....	16
イ ドイツにおける最近の動き .....	16
5. 本検討会で把握した雇用類似の働き方に関する現状.....	17
(1) 就業状況等 .....	18
(2) 契約書の作成、重視する内容等 .....	20
(3) 契約条件の決め方、交渉等.....	22
(4) 契約の相手先の数等 .....	24
(5) 受注ルート等 .....	25
(6) 仕事をする時間や場所等.....	26
(7) トラブル・仕事上の悩み等.....	28
(8) 制度の希望等 .....	31
(9) クラウドソーシング等について .....	34

(10) 総括.....	36
<b>6. 雇用類似の働き方に関する保護等の在り方及び今後の検討課題等.....</b>	<b>38</b>
(1) 「雇用類似の働き方の者」について.....	39
(2) 検討会で挙げられた保護の内容等.....	40
(3) 把握すべき事項.....	44

## 1. はじめに

近年、個人の働き方が多様化し、雇用型テレワークや副業・兼業といった雇用労働者の柔軟な働き方だけでなく、自営型テレワークやフリーランスといった、雇用関係によらない働き方も注目されている。安倍内閣総理大臣を議長とする「働き方改革実現会議」において取りまとめられた「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）においては、多様な働き方の一つとして、「クラウドソーシング」が拡大し、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点が指摘され、このような、自営型（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、「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」こととされている<sup>1</sup>。

一方、クラウドソーシングを利用した働き方など、新しい働き方と呼ばれる形態が普及する以前からも、雇用関係によらない働き方である個人請負等の存在や、このような「雇用」と「自営」の中間的な働き方の増加の指摘、その保護等の検討の必要性等が指摘されていたが、未だ具体的な政策立案には至っていない。また、後述のとおり、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）上の労働者であれば労働関係法令<sup>2</sup>等による保護の対象となるが、労働基準法上の労働者ではない者については、基本的には労働関係法令等の保護の対象とならないところ、上記のような「雇用」と「自営」の中間的な働き方をする者について、十分にその実態が把握できているとはいえない状況にある。このため、「雇用類似の働き方」が何かも含め、実態や課題の整理が必要となる。

以上のような状況を踏まえ、本検討会は、平成 29 年 10 月から●回にわたり議論を重ね、雇用類似の働き方に関する実態等を把握・分析し、課題整理を行ってきたところであり、今般、その結果を取りまとめた。

今後、本報告書を受け、ここで把握した実態や課題を基に、関係者が引き続き議論を深めていくことを期待する。

## 2. 我が国におけるこれまでの状況

1 のとおり、これまでも、政府において、雇用類似の働き方に関する指摘はなされていた。例えば、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書<sup>3</sup>では、労働契約法

<sup>1</sup> 「「新しい経済政策パッケージ」（平成 29 年 12 月 8 日閣議決定）においても、「フリーランスやクラウドソーシングなどの雇用関係によらない働き方について、実態や課題の把握等に取り組み、その結果を踏まえつつ、来年度から、労働政策審議会等において、法的保護の必要性を含めた中長期的な検討を進める。」とされている。

<sup>2</sup> 通常「労働法」は、「労働市場、個別的労働関係および団体的労使関係に関する法規整の総体をいう」（菅野和夫『労働法 第十一版補正版』（平成 29 年）より）とされるものであるが、ここでは、労働行政を担っている厚生労働省（旧労働省を含む。）が所管している労働に関する法令という意味で用いる。

<sup>3</sup> 平成 17 年 9 月 5 日今後の労働契約法制の在り方に関する研究会（厚生労働省）

制の対象とする範囲として、「労働基準法上の労働者以外の者についても労働契約法制の対象とすることを検討する必要がある」とされ、その対象者として、「労働基準法上の労働者として必要とされる使用従属性までではなくとも、請負契約、委任契約等に基づき役務を提供してその対償として報酬を得ており、特定の者に経済的に従属している者については、相手方との間に情報の質及び量の格差や交渉力の格差が存在することから、労働契約法制の対象とし、一定の保護を図ることが考えられる」とされた<sup>4</sup>。

また、「個人請負型就業者に関する研究会」報告書<sup>5</sup>では、個人請負型就業者に対する今後の政策的対応の方向性に関し、「労働者と非労働者との間の中間層をそれ自体として求める議論もみられる」とされ、労働者とは判断されない個人請負型就業者についても、一定の基準に対して、何らかの既存の労働者保護の制度を適用すべきという意見や、従来の労働者性の判断基準では労働者と判断されないような者で、労働者として保護すべき者が仮にいれば、労働者性の判断基準について検討が必要ではないかという意見が紹介された。

さらに、「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<sup>6</sup>では、在宅就業の適正な就業条件の整備に関する対応方策に関して、家内労働法（昭和 45 年法律第 60 号）の改正等による法的保護を及ぼすことも含め検討が行われたが、「在宅就業に必要な観点も盛り込んだ立法措置を講じることは、将来的に必要な課題ではあるが、現時点では機が熟しているとはいえない」とされた。その上で、当面は、在宅就業に係る契約において重要である、瑕疵担保責任や秘密保持義務、在宅就業者と発注者と仲介機関の 3 者構成の場合に留意すべき事項等の課題に対して、弾力的な対応が可能な「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」（現在は「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」に改称。9 ページ参照）の見直しにより対応を行うことが適当とされた。

このように、過去にも、雇用類似の働き方に関連した検討が行われてきたが、3 の（2）等を除き、労働者ではない者について、これまで直接的な制度的な対応は行われてはいない。

その後、平成 28 年 8 月には、「働き方の未来 2035」～一人ひとりが輝くために～」報告書<sup>7</sup>がまとめられ、2035 年の未来を見据えた新しい働き方について検討がなされた。その中で、企業がプロジェクト型の組織になっていくことが指摘された上で、働き方の選択が自由になることで「複数の会社の複数のプロジェクトに同時に従事するというケースも多く出てくるだろう」「その結果、個人事業主と従業員との境がますます曖昧になっていく。組織に従属することの意味が今とは変わり、複数の組織に多層的に従属することも出てくる」等指摘された。さらに、企業組織が変容していき、独立して活動する個人も増えるといった大きな構造変化が生じるという前提で、2035 年には、「狭い意味での雇用関係、雇用者だけを対象とせず、より幅広く多様な働く人を対象として再定義し、働くという活動に対して、必要な法的手当・施策を考えることが求められる」と指摘された。

<sup>4</sup> 法定化された労働契約法の労働者については、次ページの注釈 8 参照。

<sup>5</sup> 平成 22 年 4 月厚生労働省政策統括官（労働担当）

<sup>6</sup> 平成 27 年 3 月今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会（厚生労働省委託事業）

<sup>7</sup> 平成 28 年 8 月「働き方の未来 2035：一人ひとりが輝くために」懇談会（厚生労働省）

このほか、「働き方改革実現会議」の動きを受け、平成 28 年 11 月から、経済産業省において、雇用関係によらない働き方の環境整備を目的とした「雇用関係によらない働き方」に関する研究会」が開催され、働き手の実態調査及び課題整理が行われた。同研究会の報告書では、雇用関係によらない働き方に関し、「教育訓練」「働き手の環境整備」「健全な取引環境下での企業認知・活用の向上」が必要な打ち手であるとともに、「中長期的には、労働法制や社会保障の中で雇用関係によらない働き手をどのように位置付けるか、議論を深めていくことも求められる」と指摘された。

また、個人が個人として働きやすい環境を実現するために、人材の獲得をめぐる競争に対する私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和 22 年法律第 54 号。以下「独占禁止法」という。）の適用関係及び適用の考え方を理論的に整理するため、平成 29 年 8 月から、公正取引委員会において「人材と競争政策に関する検討会」が開催された。これまで、人材獲得競争の分野において独占禁止法違反の問題が取り上げられた例は少ない中、同検討会の報告書では、役務提供者に対する発注者の共同行為に対する独占禁止法の適用関係、発注者の単独行為に対する独占禁止法の適用関係等について整理された。

### **3. 我が国の「労働者」及び労働者以外の役務提供者に適用される制度等**

#### **(1) 労働者性について**

我が国の労働関係法令における「労働者」の概念は、大きく分けて 2 つある。1 つは労働基準法第 9 条に規定する「労働者」（職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者。以下「労働基準法上の労働者」という。）、もう 1 つは労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）第 3 条に規定する「労働者」（職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者。以下「労働組合法上の労働者」という。）である<sup>8</sup>。

#### **ア 労働基準法上の労働者**

労働基準法上の労働者は、職場における労働条件の最低基準を定めることを目的とするため、労働基準法が定める労働条件による保護を受ける対象を確定するための概念と解される。労働基準法上の労働者の判断基準は、以下の 1 及び 2 を総合的に勘案することで、個別具体的に判断することとされている<sup>9</sup>。したがって、請負契約等と称していても、労働基準法上の労働者としての実態がある場合には、労働者として、労働基準法等の対象となる。一般的に、労働関係法令における労働者概念は、労働基

<sup>8</sup> このほか、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）上の労働者がある。労働契約法上の労働者は、労働契約の当事者として同法が定める労働契約の法的ルールの適用対象となる者を確定する概念であり、同法第 2 条第 1 項により使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者と定義されている。労働基準法上の労働者に課されている「事業に使用される」という要件が課されていないが、それ以外の要件については基本的に変わらない。このように、労働基準法と労働契約法で労働者の定義規定はほぼ同じ内容であるので、労働基準法上の労働者の判断基準は労働契約法の労働者性判断においても一般的に妥当すると考えられる（平成 23 年 7 月労使関係法研究会「労使関係法研究会報告書（労働組合法上の労働者性の判断基準について）」）。

<sup>9</sup> 厚生労働省「労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）」（昭和 60 年 12 月）

準法上の労働者と解されている（イの労働組合法上の労働者を除く。）。<sup>10</sup>

- 1 使用従属性に関する判断基準
  - (1) 指揮監督下の労働
    - ① 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
    - ② 業務遂行上の指揮監督の有無
    - ③ 拘束性の有無
    - ④ 代替性の有無
  - (2) 報酬の労務対償性
- 2 労働者性の判断を補強する要素
  - (1) 事業者性の有無
    - ① 機械、器具の負担関係
    - ② 報酬の額
  - (2) 専属性の程度
  - (3) その他

労働基準法上の労働者に該当するか争われた裁判例としては、研修医<sup>11</sup>、映画撮影技師<sup>12</sup>、備車運転手<sup>13</sup>、大工<sup>14</sup>、NHKの受信料集金等受託者<sup>15</sup>等がある。<sup>16</sup>

## イ 労働組合法上の労働者

労働組合法上の労働者は、売り惜しみのきかない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、相手方との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じるため、労働組合を組織し、集団的な交渉を通じた保護が図られるべき者が幅広く含まれると解される。労働組合法第3条には「使用され」という要件が含まれていないため、失業者であっても「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」である以上は、労働組合法上の労働者に該当するものとされているなど、一般的には、労働基準法上の労働者よりも広い概念と考えられている。

労働組合法上の労働者性は、以下の判断要素を用いて総合的に判断すべきとされている<sup>17</sup>。

<sup>10</sup> 職業安定法等の労働市場法令上の労働者は、これから雇用関係に入ろうとしている者も含むため、厳密には労働基準法上の労働者に比べて広い概念である。

<sup>11</sup> 関西医科大学研修医（未払賃金）事件（最高裁平17.6.3判決）

<sup>12</sup> 新宿労基署長事件（東京高裁平14.7.11判決）地裁では労働者性が否定されていた。

<sup>13</sup> 横浜南労基署長事件（最高裁平成8.11.28判決）

<sup>14</sup> 藤沢労基署長事件（最高裁平19.6.28判決）

<sup>15</sup> NHK西東京営業センター（受信料集金等受託者）事件（東京高裁平15.8.27判決）

<sup>16</sup> 詳細は参考資料12～14ページ参照。

<sup>16</sup> 詳細は参考資料12～14ページ参照。

<sup>17</sup> 労使関係法研究会「労使関係法研究会報告書（労働組合法上の労働者性の判断基準について）」（平成23年

#### 基本的判断要素

- (1) 事業組織への組み入れ
- (2) 契約内容の一方的・定型的決定
- (3) 報酬の労務対価性

#### 補充的判断要素

- (4) 業務の依頼に必ずべき関係
- (5) 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

#### 消極的判断要素

- (6) 顕著な事業者性

労働組合法上の労働者に該当するか争われた裁判例として、放送管弦楽団員<sup>18</sup>、合唱団員<sup>19</sup>、カスタマーエンジニア<sup>20</sup>、出張修理業務従事者<sup>21</sup>等がある。<sup>22</sup>

## (2) 労働基準法の労働者以外に適用される労働関係法令等

我が国は、4で述べるイギリス、ドイツ等とは異なり、個別的労働関係法における拡張概念を認めていないため、(1)アの判断基準に該当しなければ、基本的には、労働関係法令の保護を受けられないこととなる((1)イのとおり、労働組合法上の労働者に該当すれば、団体交渉権等が認められることとなる)。ただし、労働関係法令等の中には、以下のとおり、労働基準法上の労働者以外の者を対象としたものもある。

### ア 家内労働法

家内労働法は、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、委託者や家内労働者に一定の義務を課す法律であり、家内労働手帳の交付による契約内容の明示、工賃の支払時期や場所、最低工賃制度、安全衛生対策等が規定されている。家内労働は、メーカーや問屋等から部品や原材料の提供を受けて、個人で、又は同居の親族と物品の製造や加工を行うものである。同法に規定する「家内労働者」とは、「物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他これらの行為に類似する行為を業とする者であって厚生労働省令で定めるものから、主として労働の対償を得るために、その業務の目的物たる物品（物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。）について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者であって、その業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするもの」をいい（同法第2条第2項）、労働基準法上の労働者には該当しない。家内労働法の適用になる

7月)

<sup>18</sup> CBC 管弦楽団労組事件（最高裁昭 51.5.6 判決）

<sup>19</sup> 新国立劇場運営財団事件（最高裁平 23.4.12 判決）

<sup>20</sup> INAX メンテナンス事件（最高裁平 23.4.12 判決）

<sup>21</sup> ビクターサービスエンジニアリング事件（最高裁平 24.2.21 判決）<sup>22</sup> 詳細は参考資料 15～16 ページ参照。

<sup>22</sup> 詳細は参考資料 15～16 ページ参照。



場合は、委託者は、家内労働手帳の交付や、工賃支払いの確保等、家内労働者に対し一定の義務が課されることとなる。同法では、その対象は物品の製造又は物品の加工、改造、修理、洗浄、選別、包装若しくは解体に限定されており、情報成果物の作成や役務の提供等は含まれない<sup>23</sup>。

## イ 労働者災害補償保険法

労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号。以下「労災保険法」という。）は、労働基準法に基づく事業主の災害補償責任を担保することを基本とする法律であり、保険料は全額事業主が負担する。労働基準法上の労働者でない者については対象とされていないが、労働者以外の者で、業務の実態、災害の発生状況などからみて、労働者に準じて保護することが適当であると認められる者であって、一定の要件を満たし、任意で加入申請の手続を行った者については、労働者とみなし、業務災害及び通勤災害について保険給付等を行っている（特別加入制度）。具体的には、労働者を使用しないで特定の事業を行うことを常態とする一人親方等<sup>24</sup>、特定の作業に従事する者<sup>25</sup>等が対象となる。

補償の対象範囲は、加入者ごとの特定の業務災害<sup>26</sup>及び通勤災害となる。通勤災害は、一般の労働者の場合と同様に取り扱われるが、個人タクシー業者、個人貨物運送業者、漁船による自営漁業者及び家内労働者等は対象外となっている。特別加入制度は、一人親方等の団体（特別加入団体）を事業主とみなすため、特別加入団体が手続を行うこととなるが、保険料は特別加入者の負担となる。

<sup>23</sup> なお、外部記憶媒体の提供又は売り渡しを受けて、原稿に従ったワープロ操作を行い、かつ、当該ワープロ操作により発生した電気信号を外部記憶媒体に保存する作業は、家内労働法にいう「加工」に該当する（「家内労働法におけるワープロ作業の取扱いについて」（平成 2 年 3 月 31 日付け基発第 184 号、婦発第 57 号））

<sup>24</sup> ①個人タクシー業者、個人貨物運送業者、②大工、左官、とび、石工等の建設業の一人親方、③漁船による水産動植物の採捕の事業に従事する者、④植林、伐採、木炭製造等を行う林業の一人親方、⑤医薬品の配置販売業者、⑥廃品回収業、くず鉄業と呼ばれる事業を行う再生資源取扱業者、⑦船員法第 1 条に規定する船員が行う事業に従事する者<sup>25</sup> ①特定の危険有害な農作業に従事する者、②特定の農業機械を用いて農作業を行う者、③国または地方公共団体が直接または委託して実施する職場適応訓練として行われる作業に従事する者、④危険有害な作業に従事する家内労働者、⑤労働組合等常勤職員、⑥介護作業従事者

<sup>25</sup> ①特定の危険有害な農作業に従事する者、②特定の農業機械を用いて農作業を行う者、③国または地方公共団体が直接または委託して実施する職場適応訓練として行われる作業に従事する者、④危険有害な作業に従事する家内労働者、⑤労働組合等常勤職員、⑥介護作業従事者

<sup>26</sup> 一定の業務を行った場合に限られる。例えば個人タクシー業者、個人貨物運送業者の場合、免許等を受けた事業の範囲内において事業用自動車を運転する作業（運転補助作業を含む。）、貨物の積み卸し作業及びこれらに直接附随する行為を行う場合や、突発事故（台風、火災等）により予定外に緊急の出勤を行う場合に限られる。

<sup>27</sup> 「「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の改正について」（平成 30 年 2 月 2 日雇均発 0202 第 1 号雇用環境・均等局長通達）別添。なお、従来は「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」（平成 22 年 3 月 30 日雇発 0330 第 14 号雇用均等・児童家庭局長通達別添）として、在宅ワーク（情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労）に関するガイドラインであったが、働き方改革実行計画を踏まえ、平成 30 年 2 月に、新たに仲介事業者も対象とする、募集や仲介手数料に関する事項を加える等の改正が行われた。

## ウ 自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン

厚生労働省において、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」<sup>27</sup>を策定している。同ガイドラインにおいて、自営型テレワークとは、「注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して、主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労をいう（法人形態により行っている場合や他人を使用している場合等を除く。）」とされている。注文者から委託を受ける形態であるため、労働関係法令等は適用されないが、自営型テレワークに係る紛争を未然に防止するため、自営型テレワークの仕事を受注する者が自営型テレワーカーと契約を締結する際に守るべき最低限のルールを厚生労働省雇用環境・均等局長通達として定めたものである。

自営型テレワークの受発注の方法として、自営型テレワーカーが注文者から直接仕事の注文を受けるもののほか、仲介事業者が介在する場合もある。同ガイドラインでは、仲介事業者は、①他者から業務の委託を受け、当該業務に関する仕事を自営型テレワーカーに注文する行為を業として行う者、②自営型テレワーカーと注文者との間で、自営型テレワークの仕事のあっせんを業として行う者、③インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービス（いわゆる「クラウドソーシング」）を業として運営している者、と定義されている。

同ガイドラインでは、募集内容の明示や、契約条件の文書明示・保存、契約条件の変更や契約解除、継続的な注文の打ち切りの場合における事前予告の事項など、注文者及び仲介事業者が守るべき事項が示されている。

## （３）雇用類似の働き方に関する関係法令

### ア 民法

現状、雇用関係にない働き方の場合は、（２）のとおり、基本的には労働関係法令が適用されず、その契約関係は、民法（明治 29 年法律第 89 号）によることとなると考えられる。契約類型としては、主に請負（同法第 632 条）又は委任（準委任）（同法第 643 条（第 656 条））と考えられるが、受信料集金等受託者の労働基準法上の労働者性が争われた裁判では、これらの混合契約と判断されることもある<sup>28</sup>。民法は、自由で対等・平等な当事者間の合意に基づく契約であることが前提となっているが、実態と法制度が必ずしも一致していないと考えられることもある。例えば、労働契約の場合には、労働契約法第 5 条の安全配慮義務が定められているが、民法典上には特段記載はない。ところが、請負契約であったとしても、注文者側に一定の安全配慮義務

<sup>27</sup> 「「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の改正について」（平成 30 年 2 月 2 日雇均発 0202 第 1 号雇用環境・均等局長通達）別添。なお、従来は「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」（平成 22 年 3 月 30 日雇均発 0330 第 14 号雇用均等・児童家庭局長通達別添）として、在宅ワーク（情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労）に関するガイドラインであったが、働き方改革実行計画を踏まえ、平成 30 年 2 月に、新たに仲介事業者も対象とする、募集や仲介手数料に関する事項を加える等の改正が行われた。

<sup>28</sup> NHK 西東京営業センター（受信料集金等受託者）事件（東京高裁平 15.8.27 判決）では、「委任と請負の性格を併せ持つ混合契約としての性格を有する」とされた。

務が認められる裁判例<sup>29</sup>もあるなど、実態を見て、両当事者が負うべき義務がどのようなものか判断されている。

## イ 経済法（独占禁止法、下請法）

### （ア）独占禁止法

独占禁止法では、私的独占、不当な取引制限及び不公正な取引方法を禁止し、事業支配力の過度の集中を防止して、結合、協定等の方法による生産、販売、価格、技術等の不当な制限その他一切の事業活動の不当な拘束を排除することにより、公正かつ自由な競争を促進し、事業者の創意を発揮させ、事業活動を盛んにし、雇用及び国民実所得の水準を高め、もって、一般消費者の利益を確保するとともに、国民経済の民主的で健全な発達を促進することを目的とされている（同法第1条）。

人材獲得競争に関する独占禁止法の考え方については、2で述べたとおり、「人材と競争政策に関する検討会」において詳細に検討されている。特に関係が深いと考えられるのが、事業者の不公正な取引方法の禁止で、単一の事業者による行為（単独行為）である。同検討会報告書（平成30年2月15日）では、個人である役務提供者と発注者との間の単独行為で独占禁止法上問題となり得る行為として、①秘密保持義務・競業避止義務を課すこと（不当に不利益を与えるものである場合等）、②専属義務を課すこと（不当に不利益を与えるものである場合等）、③役務提供に伴う成果物の利用等の制限（不当に不利益を与えるものである場合等）、④役務提供者に対して実態より優れた取引条件を提示し、自らと取引するようにすること（他の発注者と役務提供者との取引を妨げることとなる場合等）、⑤その他発注者の収益の確保・向上を目的とする行為について指摘されている。⑤については、具体的には、優越的地位にある発注者による役務提供者に対する行為（代金の支払遅延、代金の減額要請及び成果物の受領拒否、著しく低い対価での取引要請、成果物に係る権利等の一方的取扱い、発注者との取引とは別の取引により役務提供者が得ている収益の譲渡の義務付け）は、優越的地位の濫用<sup>30</sup>の観点から独占禁止法上問題となり得ると指摘されている。なお、これらの行為は、（イ）の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号。以下「下請法」という。）に違反する可能性もあるが、下請法の要件を満たさない場合にも、優越的地位の濫用に該当する場

<sup>29</sup> 例えば、東京高裁平18.5.17判決。Yから屋根塗装工事を請け負ったX<sub>1</sub>が、子X<sub>2</sub>及びBと作業していたところ、屋根から滑り落ち、Bが死亡、X<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>が傷害を負った事案に関し、「本件工事契約は、基本的には請負契約の性質を帯びつつもその実態は労務の提供という色彩の強い契約であり、労務を提供していたX<sub>1</sub>に対し、Yは安全配慮義務を負っていたというべきであって、本件事故については、Yに安全配慮義務違反があり、X<sub>1</sub>らに対して損害賠償義務を負うものと判断する」とされた。

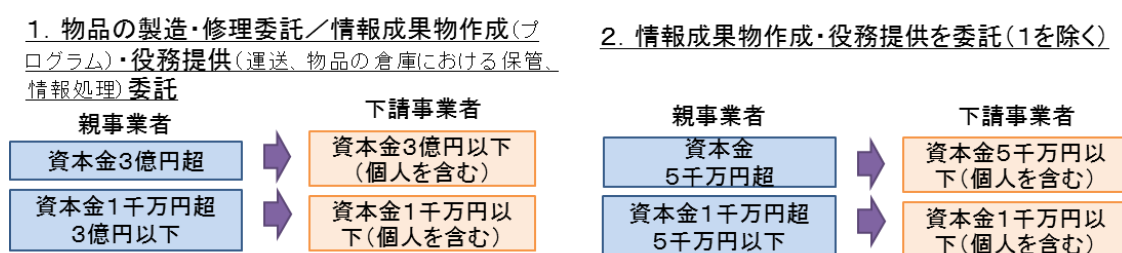
<sup>30</sup> 優越した地位にあるとは、役務提供者にとって発注者との取引の継続が困難になることが事業経営上大きな支障を来すため、発注者が役務提供者にとって著しく不利益な要請等を行っても、役務提供者がこれを受け入れざるを得ないような場合である。この判断は、①役務提供者の発注者に対する取引依存度、②発注者の市場における地位、③役務提供者にとっての取引先変更の可能性、④その他発注者と取引することの必要性を示す具体的事実を総合的に考慮してなされるとされている。（公正取引委員会「人材と競争政策に関する検討会報告書」（平成30年2月））

合があるとされている。

なお、同報告書では、独占禁止法と労働法の関係に関して、「労働法制により規律されている分野については、行為主体が使用者であるか労働者・労働者団体であるかにかかわらず、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」「ただし、これらの制度の趣旨を逸脱する場合等の例外的な場合には、独占禁止法の適用が考えられる」とされている。

#### (イ) 下請法

下請法は、独占禁止法の補完法としての位置付けであり、その対象を、事業者の資本金規模と取引の内容により定義されている。



下請法の適用がある場合には、親事業者は、下請事業者の給付の内容、下請代金の額、支払期日、支払方法等を記載した書面の交付義務や、下請代金の支払期日を、給付の受領等の日から起算して 60 日の期間内、かつ、できる限り短い期間内において定める義務など、一定の作為義務が課されることになる（なお、独占禁止法ではこのような作為義務はない。）。また、親事業者の禁止事項として、受領拒否の禁止、下請代金の支払遅延の禁止、下請代金の減額の禁止、返品禁止、買ったとき（通常支払われる対価に比し著しく低い下請代金額の設定）の禁止等が定められている。

なお、下請法は、「委託」する場合に対象となることから、労働者と使用者の関係については、対象とならない。

このように、「人材と競争政策に関する検討会」報告書では、労働法制により規律されている分野については、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されている。また、下請法は委託を対象としたものである。したがって、労働基準法上の労働者と使用者との関係に関しては、独占禁止法及び下請法の適用については、労働法制の趣旨を逸脱する場合等の例外的な場合を除き、原則として問題とならないと考えられる<sup>31</sup>。

<sup>31</sup> また、「人材と競争政策に関する検討会」報告書では、「労働法制により規律されている分野については、行為主体が使用者であるか労働者・労働者団体であるかにかかわらず、原則として、独占禁止法上の問題とはならないと解することが適当と考えられる。例えば、労働組合と使用者の間の集团的労働関係における労働組合法に基づく労働組合の行為がこのような場合に当たる。使用者の行為についても同様であり、労働組合法に基

#### 4. 諸外国の「労働者概念」等に関する状況

諸外国では、労働者概念が統一적である国であっても、「労働者」の概念が拡張されている例も見られる。ここでは、本検討会において示された内容を基に、(1) アメリカ、(2) イギリス、(3) フランス及び(4) ドイツの「労働者」の範囲とその拡張例及びシェアリング・エコノミーやクラウドソーシングの普及等に伴う最近の動きについてまとめる。

##### (1) アメリカ

###### ア アメリカの「労働者」の範囲とその拡張例<sup>32</sup>

アメリカは、労働者概念が相対的であり、各法令の趣旨・目的により異なっている。使用者の就業者に対する指揮命令権限の有無を中心とする諸要素による判断(コントロール・テスト又はコモンロー・テスト)のほか、公正労働基準法における「労働者」については、就業者の「経済的実態」を中心に判断されている(経済的実態テスト)。また、州労働者災害補償法における「労働者」については、州によっては、就業者の行う業務が使用者の事業にとって必要不可欠であるかを中心に判断されている(業務相関性テスト)。制定法上は「労働者」を拡張する例は見られないが、「労働者」の判断基準の運用によって、相対的に、実質的に「労働者」を拡張していると考えられる場合がある。

###### イ アメリカにおける最近の動き<sup>33</sup>

アメリカの先行研究として、The Economics of Ride-Hailing: Driver Revenue, Expenses and Taxes (Zoepf, Chen, Adu, and Pozo(2018))によれば、30,000人のUber, Lyftドライバーを対象として調査を行ったところ、回答者の税引き前の中位時給は\$3.37で、74%が最低賃金水準未満であったとされている。また、Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers(Rosenblat and Stark(2016))によれば、50%の労働者が、1年後には職を去るとされており、Uberの運転手などは、ほとんどが副業若しくは失業時の次の雇用までのつなぎの労働として、雇用類似の仕事をしているとも考えられる。さらに、Uberの運転手は1年後には4%しか残らない、という研究結果<sup>34</sup>もある。

---

づく労働組合の行為に対する同法に基づく集団的労働関係法上の使用者の行為も、原則として独占禁止法上の問題とはならないと解される。また、労働基準法、労働契約法等により規律される労働者と使用者の間の個別的労働関係における労働者に対する使用者の行為も同様である。ただし、これらの制度の趣旨を逸脱する場合等の例外的な場合には、独占禁止法の適用が考えられる」と、労働組合法上の労働者の同法に基づく行為等が原則として独占禁止法上の問題とならないことが指摘されている。

<sup>32</sup> 「労働者」の範囲とその拡張例に関する記述は、特段の注釈がない限り、独立行政法人労働政策研究・研修機構『労働者』の法的概念に関する比較法研究(平成18年10月)(2)及び(4)も同様。

<sup>33</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構 山崎憲氏ヒアリングより(参考資料95~96ページ)

<sup>34</sup> Only 4 percent of Uber drivers remain after a year says report.(McGee C(2017))

さらに、THE RISE AND NATURE OF ALTERNATIVE WORK ARRANGEMENTS IN THE UNITED STATES, 1995-2015 (Katz and Krueger(2016))によれば、新しい就業形態（派遣、オンコール、請負、独立請負、フリーランス）で働く労働者の数は2005年2月の10.7%から、2015年の15.8%へ増加したとされた。この多くは、副業若しくは失業時の次の雇用までのつなぎであると指摘する。また、請負企業を通じて雇用される労働者は、2005年の1.4%から2015年の3.1%への増加が見られている。一方、UberやTask Rabbit等の仲介企業を通じて働く労働者は全就業の0.5%ほどであるとされた。この分析を受け、It's Not All About Uber (Bernhards(2016))では、新しい就業形態の実態は、フリーランス、請負労働の増加ではなく、請負企業を通じて雇用される「元請け下請け関係」の増加と主張された。

労働者保護の観点からの動向としては、フリーランスで働く労働者の権利擁護組織「フリーランサーズユニオン」の活動により、2016年11月、ニューヨーク市で、「フリーランサー・賃金条例 (Freelancer Wage Bill)」が成立した。800ドル以上の請負労働につき、書面で対価の支払期日と金額を記した契約を、元請け企業と労働者が取り交わすことを義務づけたものである。期日までに元請け企業が対価を支払わなかったり、そもそも契約書に支払期日が記載されない場合、業務終了30日以内に元請け業者に支払義務が発生することとなった。

このほか、2010年にニューヨーク州が「家内労働者の権利の章典 (Domestic Worker's Bill of Right)」を州法として法定化した（2012年にはカリフォルニア州、2013年にはハワイ州）<sup>35</sup>。これにより、最低賃金、超過勤務手当、休暇など、労働基準法に準ずる保護を家内労働者が受けられるようになったことに加え、擬似的な団体交渉の権利を認めるための調査を実施することとなった。2014年にはサンフランシスコ市が、「小売り労働者の権利の章典」を条例化し、短い時間での細切れの雇用を防止することとし、これには、請負労働者も対象となっている。

このように、アメリカでは、必ずしも、雇用類似を主たる生計の糧とする者が増えているともいえず、むしろ、請負企業に雇用される労働者が増えているのではないかと指摘される研究もある。一部の州や市では、これらの者を保護するため州法や条例が作られる等の動きもある。

さらに、2017年6月、ニューヨーク州労働省行政審判官3人がUber社の元運転手に失業保険の受給資格を認定したものもある。

---

<sup>35</sup> 家内労働は、家事や子守り、介護などを行うもので、請負として労働者が従事する。そのため、労働基準法で定められた、労働時間、最低賃金などの適用から除外されている。労働組合を組織して、元請け側である家主と団体交渉を行うこともできない。家内という閉ざされた空間であるため、長時間労働や超過時間分の未払い、ハラスメント、安全衛生上の問題など、家内労働者は元請けである家主に対して従属的な立場に置かれることが多い。(独立行政法人労働政策研究・研修機構 国別労働トピック：2018年3月)

## (2) イギリス

### ア イギリスの「労働者」の範囲とその拡張例

イギリスは、労働者概念は統一的である。労働者（employee）とは、「雇用契約を締結した者、又は雇用契約に基づき労働する者（又は、雇用が終了している場合は、雇用契約に基づいて労働していた者）」である（1996年雇用権利法230条1項）。

イギリスは、「労働者」の拡張の概念として、就労者（worker）がある。就労者は、雇用契約、又は当該個人が、専門職や事業の顧客とはいえない契約の相手方に対して、自分で、労働やサービスを提供する契約の当事者である。1996年雇用権利法、1998年最低賃金法、1998年労働時間規制、1999年雇用関係法、2000年パートタイム就労者（不利益取扱禁止）規則は、適用対象者を「就労者」としている。また、1974年労働安全衛生法は、使用者は、合理的に実行可能な範囲で、その事業によって影響を受ける雇用関係にない者の健康・安全に危険が及ばないように、その事業を遂行する義務を負うことを定めている（3条）。

### イ イギリスにおける最近の動き<sup>36</sup>

イギリスの動向としては、2017年7月に政府委託報告書「良質な仕事」(Good Work)において、「全ての仕事を公正かつディーセントで、発展性と達成感のある余地があるものとする」という考えのもと、7つの提言を行っている。この中で、現状の worker に替えて従属的契約就業者（dependent contractor）を置くことや、worker と self-employed とを区分する基準として、従来は代替要員による役務提供の有無を重視してきたが、より使用者による管理（報酬額、指揮命令）を重視するよう求めている。従属的契約就業者に該当した場合には、worker 相当とみなして、傷病手当や休暇手当に関する権利を与えるべきであるとされている。なお、報告書では、「最低賃金」の適用に関しては従事した時間全てに最低賃金を適用することに慎重な立場である一方、「Good Work」報告書を受けた下院議会「雇用年金委員会およびビジネス・産業戦略・技能委員会による提言」（2017年11月）では、シェアリングエコノミー従事者に関して、最低賃金の適用を緩和する法改正を実施すべきではない（つまり、最低賃金を適用する）、とされている。

政府公表調査結果によると、過去12か月に、シェアリング・エコノミーに従事した（あるいはしたことがある）者は、18歳以上人口の4.4%、およそ280万人とされる。相対的に若い層（18歳～34歳層）が過半数（56%）であり、全体の53%は、初めてこうした仕事に従事してから1年以内（うち38%は6か月以内）となっている。また、シェアリング・エコノミーからの収入が主な収入となっている従事者の比率は小さく（全体の9割を占めるとの回答は9%）、収入全体の5%未満との回答が65%であることから、大半は副業としてシェアリング・エコノミーに従事していると考えられる。

なお、裁判例に関しては、2016年10月、雇用審判所が、Uberのドライバーを

<sup>36</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構 山崎憲氏ヒアリングより（参考資料92～94ページ）

worker と認定しているというものがある。

### (3) フランス

#### ア フランスの「労働者」の範囲とその拡張例<sup>37</sup>

フランスも、労働者概念は統一的である。「賃金労働者」(salarie)としての労働者を規定するのは「労働契約」の概念である。「労働契約」の有無の主たる判断基準は、労働の提供の有無、報酬の有無、特に「法的従属関係」の有無である(1996年のソシエテ・ジェネラル判決)。

「法的従属関係」とは、労働者の使用者に対する経済的依存性とは別の法的概念である(1931年バルドゥ判決)。「法的従属関係」の有無は、当該事案における客観的諸事情により判断される。その主たる判断基準は、使用者が労働者に対する指揮権限(命令を出し、その実施を検査し、違反・不足がある場合には処罰する権限)を有するかどうかである(同上ソシエテ・ジェネラル判決)。

フランスは、「労働者」の拡張の概念として、特定の職種について特別の規定がある。例えば、興行芸術家との間で報酬を払って公演を行うために結ぶ契約は、労働契約と推定される(芸術家が商業登記簿に登録して公演を行っている場合は、その限りではない(労働法典 L7121-3 条))、といったものである。

#### イ フランスにおける最近の動き<sup>38</sup>

フランスでは、Uberなどに代表されるデジタル・プラットフォームを仲介として就業する労働者については、これを自営業者とみなすか、賃金労働者とみなすか、あるいは、両者の中間的な新しい定義を設けるかについて議論がある(「法的従属関係」の取扱いという観点から中間的な定義の導入は難しいとされる)。

2016年の「Terrasse 報告書(社会党 Terrasse 議員が提出)」では、「シェアリングエコノミー」の発展の枠組みについて19件の提案が行われた。報告書はこの中でデジタル・プラットフォームの労働者について、「新たな地位を設ける必要はない」と指摘している。また、仏社会問題省監察総局(IGAS)は2016年10月、シェアリング・エコノミーの労働者の保護について報告書を発表した。32件の勧告を行い、中でも労働者とプラットフォーム間での仲裁システムを創設すること、また「経済的依存関係が強い場合には、賃金労働者とみなす」ことを提言した。さらに、仏 DARES(労働省統計・調査局)の2017年8月の報告書では、Uberに代表されるデジタル・プラットフォーム<sup>39</sup>を仲介として就労する労働者に関しては、自営業者としての性格と賃金労働者としての性格を併せ持つ新たな労働者としての地位を求める提案<sup>40</sup>に

<sup>37</sup> 本検討会第3回参考資料2村田委員提出資料

<sup>38</sup> 本検討会第3回参考資料2村田委員提出資料

<sup>39</sup> 報告書はまず、デジタル・プラットフォームについてカーシェアリングやオンラインショップのように、主体同士が平等な関係にある場合と、Uberのように仲介をしつつも、利益の追求を目的とするものを明確に二分する必要があると指摘している。

<sup>40</sup> マクロン大統領が大統領選挙中に提案していたもの。



反対した。

このように、フランスでは、「新しい地位を設置するのではなく、既存のシステムや準備中の改革を利用して対応すべきだ」との声は多い。

さらに、デジタル・プラットフォームに関する裁判例としては、仏パリ大審裁判所（日本の地裁相当）は 2017 年 1 月、配車 LeCab 社で運転手を務めた自営業者に対して両者間に「労働契約があった」と認定した。2015 年 9 月にもパリ労働裁判所が 13 人の運転手について実質的な「労働契約」の存在を認めている。一方、パリ控訴院は、2017 年 11 月の判決において、食事配達の Deliveroo 向けに勤務していた原告とプラットフォームの間に「従属関係」がなかったと判断した。

なお、2016 年の労働法はシェアリング・エコノミーのプラットフォームに対して「社会的責任」を認め、2018 年初から、労働者の事故のリスクをカバーする保険を義務付けた（労働者が意図的に選択したもの、又は集団的な保険）。ただし、この保険は労働者が年間に 5100 ユーロ以上を稼いだ場合に限られる。

このほか、フランスでは、独立自営業者に失業保険を拡大する検討もなされている<sup>41</sup>。

#### （４）ドイツ

##### ア ドイツの「労働者」の範囲とその拡張例

ドイツも、労働者概念は統一的である。労働者は、労務提供者の人的従属性の有無、程度により判断される。具体的判断要素は、専門的な指揮命令への拘束性、時間に関する指揮命令への拘束性、場所に関する指揮命令への拘束性、他人の事業組織への編入などである。

ドイツでは、「労働者」の拡張概念として、「労働者類似の者」がある。労働者類似の者には、連邦年次休暇法、就労者保護法（職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止法）、労働保護法（安全・健康の確保・改善）、労働協約法、労働裁判所法が適用される。労働者類似の者に当たるかは、経済的非独立性が判断基準とされている。また、労災保険による災害補償の適用範囲は「労働者」に限定されず、事業主、経営者等の任意加入が認められ、独立した就労者も含まれる。

このほか、家内労働者については、家内労働法上の保護（報酬の支払、危険防止措置、解約告知等）を受ける<sup>42</sup>。

##### イ ドイツにおける最近の動き<sup>43</sup>

ドイツでは、労働社会省(BMAS)が 2015 年 4 月、デジタル化や第 4 次産業革命(イ

<sup>41</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構 山崎憲氏ヒアリングより（参考資料 91 ページ）

<sup>42</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における在宅形態の就業に関する調査」（平成 25 年 6 月）  
なお、ドイツの家内労働法は、文書処理・データ入力作業等の情報通信機器を利用した事務作業の一部も保護範囲に含めている。

<sup>43</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構「Business Labor Trend 2017.12 諸外国におけるシェアリング・エコノミー」（平成 29 年 12 月）

ンダストリー4.0)に適應した政策を模索するため、「労働 4.0」という対話プロジェクトに着手した。BMASは2016年11月にその対話から得られた知見をまとめた「白書 労働 4.0(Weißbuch Arbeiten 4.0)」を公表し、その中には、シェアリングエコノミーに関する分析や新たな政策的アイデアも紹介されている。

シェアリング・エコノミーには、利用・アクセスがしやすいというメリットがある一方で、不安定で低賃金な仕事が発生しやすく、寡占市場が短期に形成されやすい点が指摘されている。こうした課題について、「労働 4.0」の対話プロジェクトでは様々な政策的アイデアが示された。

例えば、従来からある「協同組合」<sup>44</sup>を活用してはどうか、という提案もされている。また、対話プロジェクトでは、全ての就業者（自営業者から従属的な雇用関係にある労働者まで）を同様に扱う原則の可能性も話し合われた。つまり雇用労働者だけでなく自営業者も含む、全員が法定年金制度に加入する制度設計が検討された（ドイツには、日本のような国民全員が加入する国民年金（基礎年金）制度は存在しない）。

最終的には「一括の保護政策は、全ての自営業者のニーズに適合しないため、保護の必要度合いをそれぞれの状況に応じて確認し、労働法と社会法で保護する形が最も適切だ」との結論が出された。その上で「クラウドワーク法」の導入や、従来の家内労働法の規定を準用する手法が、白書では可能性として示されている。

なお、デジタル・プラットフォームとクラウドワークの就業実態を把握し、分析するため、データ収集や統計手法の改善の必要性にも白書は言及している。

上記のとおり、イギリスやドイツなど、個別的労働関係法について「労働者」の拡張概念を用いている国もある中、3（1）のとおり、我が国の「労働者」に対する保護の考え方は、基本的には、労働基準法上の労働者に該当するかどうかで判断されている。また、諸外国でも、シェアリング・エコノミー等の新しい働き方に関し、政府等での検討が行われているほか、裁判例も出つつあるなど、様々な動きのある状況である。

## 5. 本検討会で把握した雇用類似の働き方に関する現状

本検討会では、雇用類似の働き方に関して、4団体<sup>45</sup>及び1人の就業者から<sup>46</sup>ヒアリングを行ったほか、独立行政法人労働政策研究・研修機構の「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）（以下「調査（速報）」という。）<sup>47</sup>、厚生

<sup>44</sup> 個人や中小企業事業者が、共通する目的のために事業母体を設立して、自身も組合員になって共同で所有しながら民主的な管理運営を行う非営利の互助組織（独立行政法人労働政策研究・研修機構「Business Labor Trend 2017.12 諸外国におけるシェアリング・エコノミー」（平成29年12月）

<sup>45</sup> 協同組合日本俳優連合（以下「日俳連」という。）、全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会（以下「赤帽」という。）、出版ネット及びプロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（以下「フリーランス協会」という。）

<sup>46</sup> フリーランスのテレビディレクター

<sup>47</sup> 概要は参考資料23ページ参照。調査対象は、以下のとおり。

・スクリーニング調査

労働省が行ったヒアリング結果<sup>48</sup>等を基に、その働き方の実態について整理した。調査（速報）は、独立自営業者（自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーの総称）を調査対象としており、クラウドソーシング<sup>49</sup>会社を通じて仕事を受注している者も含まれている。なお、ヒアリングで回答された意見は対象者ごとに様々であり、必ずしも業界の代表的回答と整理できるものではないことや、調査（速報）も含め、対象者の幅が広いこと等に留意が必要である。また、ここでは就業者を「ワーカー」と呼称する。

## （１）就業状況等

調査（速報）では、男性 62.9%、女性 37.1%と男性の方が多く、年齢は幅広い<sup>50</sup>。

専業か兼業かについては、専業が 49.5%であり、兼業のうち、独立自営業者の仕事が本業の回答は 16.2%、副業との回答は 34.4%と、この調査上では専業と副業がおおむね半々だった<sup>51</sup>。

仕事の内容も多種多様であるが、この調査では、「データ入力作業」、「文書入力、テープ起こし、反訳」、「調査・研究、コンサルタント」、「営業、販売」の順に回答が多かった<sup>52</sup>。本検討会では、「データ入力作業」にアンケートへの回答などの軽微な仕事も含まれている可能性がある点、指摘があった。なお、調査（速報）では、1年間で最も多く行った独立自営業の仕事内容を、「事務関連」、「デザイン・映像製作関連」、「IT関連」、「専門業務関連（医療、技術、講師、芸能、演奏など）」、「生活関連サービス、理容・美容」、「現場作業関連（運輸、製造、修理、清掃など）」に区分して集計しており、以下でも、一部、この区分ごとに記載している<sup>53</sup>。

契約期間は、10日未満との回答が約4割であり、比較的短期の契約が多く見受けられる。特に、副業として独立自営業者の仕事をしている者については、10日未満との回答が半数以上であり、うち、1日以下との回答が 23.9%であった。また、「契約期間、納期はない」との回答が 25.2%と多くを占めており、特定期間を定めずに働いている者も多いと考えられる<sup>54</sup>。

---

調査会社が保有する調査登録モニターのうち、15歳以上の男女 1,152,427人（学生で登録している者を除く）に調査協力依頼のメール配信

※うち、スクリーニング調査において、個人商店主、雇用主、農林業従事者、2017年1月から12月までの1年間で、独立自営業者（自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーの総称）の仕事で収入を得ていなかった人を除いている。

・本調査

スクリーニング調査をクリアした調査登録モニターが回答

※専業自営業者、兼業自営業者 4,000名ずつの回収を目標とし、最低でも専業自営業者、兼業自営業者 3,000名ずつ確保することとした。

<sup>48</sup> 詳細は、参考資料 71～89ページ参照。なお、本文中の引用は、簡略化して記載している。

<sup>49</sup> クラウドソーシングについては、（9）を参照。

<sup>50</sup> 参考資料 24ページ

<sup>51</sup> 参考資料 24ページ

<sup>52</sup> 参考資料 24ページ。ここでは複数回答について記載している。

<sup>53</sup> 参考資料 25ページ。

<sup>54</sup> 参考資料 28ページ

また、独立自営業者になった理由については、全体で見ると、「自分のペースで働く時間を決めることができると思ったから」（35.9%）、「収入を増やしたかったから」（31.8%）、「自分の夢の実現やキャリアアップのため」（21.7%）の順となっていた。専業兼業別にみると若干異なっており、専業及び兼業（独立自営業が本業）では「自分のペースで働く時間を決めることができると思ったから」との回答が最も多く、兼業（独立自営業が副業）では「収入を増やしたかったから」との回答が最も多かった<sup>55</sup>。独立自営業者としての働き方について、「仕事内容・質」「就業時間」「働きがい、やりがい」「働きやすさ」「仕事全体」については6割以上が「満足している」「ある程度満足している」と回答している<sup>56</sup>。満足度は、属性等ごとに傾向が異なっており、例えば、独立自営業に従事した経験年数とクロスすると、経験年数が2年未満の者については、全体と比べて満足度が低い傾向にあった<sup>57</sup>。また、業種別にみると、1年間で最も多く行った独立自営業の仕事内容が「事務関連」の者については、全体と比べ、満足度が低い傾向にある。「デザイン・映像製作関連」の者については、「独立自営業者として得られる収入」について「満足している」「ある程度満足している」との回答の割合が約4割と他の業種より低くなっているなどの差が見られた<sup>58</sup>。さらに、独立自営業者になった理由（独立自営業者として得られる収入、仕事全体）とクロスすると、「精神的・肉体的な病気をかかえていたから」、「正社員として働きたいが、仕事が見つからなかったから」、「そのとき働いていた会社の倒産・リストラ」といった、比較的ネガティブな理由で独立自営業者になったという者についての満足度は、全体と比べて低くなっている<sup>59</sup>。

検討会のヒアリングでは、以下のような声があった。

- ・日俳連に加入している俳優の90%はプロダクション事務所に所属しているが、10%はフリー。特に演劇関係の俳優はどこにも所属しないで活動する者が多い。主業として働いているが、年収が300万円以下の実演家が半数を占め他の仕事（アルバイト等）で主な収入を得ている場合も多い。（日俳連）
- ・映像実演家は、1つの作品につき複数のプロダクション事務所からキャスティングされる。出演者個々は、その中の一部に過ぎず、業務委託、請負という言葉はなじまないように思う。（日俳連）
- ・業界では主業が多く、個人事業主の形態が多い。一部法人化している組合員もいる。（赤帽）
- ・ワーカーが個人事業主の働き方を選ぶ理由としては、自由な時間が多くとれること、報酬は経費を除き仕事をした分だけ得ることができること、介護等のためフルタイムで稼働できない場合に自由な時間に仕事ができること、人間関係の煩わしさが少ないこと等が挙げられる。（赤帽）

<sup>55</sup> 参考資料 45～46 ページ

<sup>56</sup> 参考資料 48 ページ

<sup>57</sup> 参考資料 58 ページ

<sup>58</sup> 参考資料 59～60 ページ

<sup>59</sup> 参考資料 60～61 ページ

- ・出版フリーランスの働き方には、①取引先を複数持ち、自宅や個人事務所で働くパターンと、②常駐フリーと言われる定期的に出版社等に通勤し専属的で社員に近い働き方のパターンとがある。(出版ネッツ)
- ・組合員は主業が多いが、業界では副業として携わる人も多い。また、ごく少数の人を雇用している者や法人化している者もいる。(出版ネッツ)
- ・出版業界でフリーランスが多い理由としては、本や雑誌を作るのに必要な専門性が多岐にわたっており、企業がすべてを社員にするのは難しいため。(出版ネッツ)
- ・子育てをしている人等が在宅仕事として選択しやすい。特にネット記事の執筆に主婦層が多く参入している。(出版ネッツ)
- ・フリーランスで働く理由としては、自由度や柔軟性、挑戦機会や成長機会といったものに魅力を感じている人が多い。(フリーランス協会)
- ・労働者性が高いながらも就業規則に煩わしさを感じてあえてフリーランスで働くことを望む人もいる。(フリーランス協会)
- ・契約形態は業務委託。専業である。法人化はしておらず、人は雇っていない。ディレクターは、プロダクションに所属するという道もあるが、プロダクションに所属するとノルマやマージンが発生するため、個人で契約している。(フリーランスのテレビディレクター)
- ・積極的に個人請負を続けているわけではなく、正社員で働き続けたかったが、そのルールから外れてしまい戻れないというのが正直なところである。(フリーランスのテレビディレクター)

このように、就業状況は、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わたっていた。専業・兼業の様態も様々であり、出版業界で「常駐フリー」と呼ばれる形態など、外部から見ると雇用と変わらないように見える形で働く者もいる。また、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。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。

## (2) 契約書の作成、重視する内容等

調査(速報)では、主要な取引先事業者からの書面等による契約内容の明示について、「ある」との回答は54.9%にとどまっていた<sup>60</sup>。業種別にみると「ある」との回答が「IT関連」では64.5%、「専門関連業務(医療、技術、講師、芸能、演奏など)」では59.0%と比較的高いが、「現場作業関連(運輸、製造、修理、清掃など)」では45.3%、「生活関連サービス、理容・美容」では45.8%と比較的低い。なお、本検討会では、業種別に

<sup>60</sup> 参考資料30ページ

区分していても、例えば専門関連業務については、仕事内容ごとに傾向が異なる可能性がある旨、指摘があった<sup>61</sup>。

検討会のヒアリングでは、以下のような声があった。

- ・出演先の制作会社は発注者との間で契約書を交わしていることが多い。一方、出演契約の場合は、重要な役、長期間の出演契約であれば、制作会社とプロダクション事務所が（場合によっては俳優との三者間で）契約を交わすこともあるが、基本的には契約書を交わさない。（日俳連）
- ・定期的な委託であれば、契約書を交わすが、単発の仕事ごとには契約書は交わさないことが多い。（赤帽）
- ・組合員に活用してもらうために、契約書のひな形は何パターンか連合会で用意している。ただ定期的な委託でしか契約書を交わさない慣行のためか、単発の契約では依頼書や見積書での契約をしたこととするという形態が多い。あとは、運送の約款を提示することもある。（赤帽）
- ・口約束や「あうんの呼吸」で仕事が始まるのが、以前はかなり多く、近年も広くあるが、契約書を交わすケースが増えてきている。（出版ネッツ）
- ・あらかじめ報酬額等を明確にしないため、仕事が終わってから、「思っていた報酬と違う」という食い違いのトラブルが生じることがある。（出版ネッツ）
- ・業務内容、仕事の質を契約書で決めることが難しく、仕事を進めながら作業内容が深められていく性質がある。そのことによって仕事が増えることもあるが、追加の報酬については曖昧になってしまうことがある。（出版ネッツ）
- ・フリーランス協会が昨年実施した出版業界へのアンケートでは、契約の締結について、基本的にメールが多いが、口頭も約半数あった。契約を結んだことがあるかについて、契約を結んだことがないという者も3割。また、受注時に、契約書に交通費や資料費等の経費精算の可否、取材時間、支払日等が示されていないことも多い。ただし、単なるリテラシー不足の問題で他意がないケースも多いと考えられる。（フリーランス協会）
- ・契約締結時の問題としては、契約条件が明示されない、契約書がない、過度なリテイク要請、支払い遅延、一方的な契約変更や減額などがある。（フリーランス協会）
- ・主な仕事の受注先が大手 TV 局の関連会社であり、1年更新で、契約書の交付がある。（フリーランスのテレビディレクター）
- ・契約書に業務内容はきちんと明記されているが、実際は追加で細かい作業依頼がくることも多い。付き合いのうちなので、その分の報酬を請求出来ないことが悩み。（フリーランスのテレビディレクター）

また、厚生労働省のヒアリングでも、「契約書はテンプレートがあり、契約の都度交

<sup>61</sup> 参考資料 53 ページ

付している」(IT・発注者)といった声もあったが、「受発注書の作成は一式10万円や20万円等の比較的高額な案件に限られる」(出版・発注者)、「注文者から契約書が示されることはなく、口頭で仕事が依頼される」(アニメーション制作・ワーカー)、「発注者が大企業である場合は契約書が交わされ、中小企業の場合は交わされないことが多い」(映像制作・ワーカー)というように、必ずしも契約書を作成しないとの声が多くあった。一方で、「見積書のやりとりで契約を締結する」(IT・関係団体)、「注文案件ごとに発注書と見積書を交付している」(映像制作・発注者)、「依頼はフォーマットに従って記入された事項のやりとりで行われるため、契約締結に必要な事項は網羅されている」(役務提供型シェアリングエコノミー・仲介事業者)といった、契約書ではないものの、文書等により契約条件を明示しているとの声も複数あった。なお、スポーツでは、リーグが定めた統一契約書で契約を締結しているとの声があった。

このように、契約書の作成については、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。今回のヒアリングでは、例えば、業界では出版や芸能、アニメーション制作等、契約の規模では単発や小規模の業務については契約書が作成されない傾向が強かったと考えられる。「契約書」でなくても、見積書等において必要事項を記載し、報酬等の契約条件を確認しているケースも見受けられたが、それすら行われていない実態も見られた。また、あらかじめ報酬額等を明確にしないため、仕事が終わってからトラブルが生じたという声もある。

### (3) 契約条件の決め方、交渉等

調査(速報)では、主要な取引先事業者との契約内容について、「双方で協議の上、決定した」との回答が47.4%と最も多かったが、「取引先が一方的に決定した」との回答が24.0%となっており、約4分の1を占めていた<sup>62</sup>。主要な取引先での仕事の報酬額については、「取引先が一方的に決定した」との回答が33.6%と最も多く、次いで「取引先が提示し、必要があれば交渉した」(29.8%)、「あなたが提示し、必要があれば交渉した」(21.8%)となっていた<sup>63</sup>。

検討会のヒアリングでは、以下のような声があった。

- ・当組合員は報酬額については、東京のテレビ局5社とは最低報酬を決めており、毎年交渉するテレビ局もある。その他の出演は交渉による。外注の制作会社への出演は報酬額の定めがないため、視聴率や興収の取れるスター俳優を除いては、厳しい条件の買い手市場である。(日俳優)
- ・報酬額については、国土交通省に届出をしている運賃料金というものがあり、それに基づき決定される。付帯的な業務がある場合等、多少の料金の交渉はあ

<sup>62</sup> 参考資料30 ページ

<sup>63</sup> 参考資料33 ページ

る。届出運賃料金は、連合会主体で決めて、各個人事業主が届出をしている。基本的に料金は、合意により決定される。赤帽は協同組合であり、独禁法の適用除外である。(赤帽)

- ・報酬等の契約条件は発注者が主に決める。発注者に報酬基準があれば基準に従い、定型的に決まる。報酬基準がランク分けされている場合には、実績と交渉を通じてランクが上がることもある。編集長の裁量等で決まる場合もある。(出版ネッツ)
- ・働いている場所や企業等もばらばらで、どう評価するかも難しいので、報酬額基準の決定は難しい。(出版ネッツ)
- ・交渉力の格差の要因として、情報の非対称性に加えて、業界によってはネットワークが非常に狭いことが考えられる。例えば、報酬や契約内容について、しっかり交渉すると、悪い噂が業界内で拡散し、他の発注者から仕事が得にくくなってしまふことを気にして、報酬の不満を言えないといったこともあると聞く。(フリーランス協会)
- ・見積りは全て発注者が作る。他のフリーランスも同様の条件で働いていることを考えると、交渉の余地はあまりない。(フリーランスのテレビディレクター)

厚生労働省のヒアリングでも、契約条件に関して、「報酬額（見積額）は仕事を受注する企業組合が決める」（IT・関係団体）といった、受注側が提示するという声もあったが、「発注者から提示」（出版、映像制作・発注者）、「契約内容は定型的に決定されている」（映像制作・ワーカー）、など、発注者側が提示するとの声が多くあった。

また、契約条件の交渉に関しては、「契約書に従って、個々の条件についてクラブと選手が交渉する」（スポーツ・関係団体）、「交渉して納得いく条件にならなかった場合、ワーカーは仕事を引き受けない」（IT・関係団体）、「交渉の余地はある」（アニメーション制作・ワーカー）といった、交渉ができる旨の声もあったが、「仕事がなくなることを恐れ、言い値で受注してしまう人がいる。経験を重ねることによってコツをつかんだ交渉を行えるようになった」（アニメーション制作・ワーカー）「仕事がなくなることを考えると交渉をしようとは思わない」（映像制作・ワーカー）という、交渉ができない人もいる旨の声もあった。また、「提示された条件に特に問題が感じられない場合が多く、特段の交渉をしていない」（映像制作・ワーカー）という声もあった。今回のヒアリングの範囲内では、IT など、売り手市場の場合は、ワーカー側が発注者に交渉することができている傾向にあるとも考えられる。また、「交渉力がないワーカーには低い報酬額を提示しているようだ」「情報共有できる仲間がいなければ、自分の報酬額が適切かどうかわからないまま引き受けてしまうことになる」（アニメーション制作・ワーカー）といった声もあった。

このように、契約条件の決め方については、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。契約条件の提示後、交渉の余地があるかどうか



重要となるところ、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り、一概には言えないものの、調査（速報）では取引先が一方的に決めたという回答が2割強（報酬の決定については約3割）という結果であり、また、仕事がなくなること等のおそれから、ワーカー側からの交渉が難しい旨の声もあり、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。

さらに、そもそも自分の報酬額が適切かどう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。

#### （４）契約の相手先の数等

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、「1社」との回答が42.9%と最も多くなっていた<sup>64</sup>。また、主要な取引事業者と仕事を始めてからの年数は、仕事の内容等によって若干傾向が異なるが、全体で見ると「1年未満」との回答が24.8%と最も多く、特に、事務関連の仕事についてはその傾向が強く、47.5%であった<sup>65</sup>。なお、独立自営業の経験年数が15年以上の者に限定してみると、「20年以上」との回答が最も多く、39.7%となっていた<sup>66</sup>。

検討会のヒアリングでは、以下のような声があった。

- ・ 執筆やイラスト、撮影などは契約ごとに相手先が変わることが多いが、一社専属の者もいる。常駐フリーは1社・1媒体との専属契約が多い。（出版ネット）
- ・ 拘束されているわけではないが、現在契約している仕事は安定性もあり、仕事量も多いので、ほぼ一社専属。ただし、制限があるわけではないため、自分の時間と体力が許せば、他の仕事もできる。（フリーランスのテレビディレクター）

厚生労働省のヒアリングでは、「1つ1つの案件の規模が大きいいため、他の仕事を並行して行うことは現実的ではない（が、副業として他の業務を行う者はいる）」（IT・関係団体）、「専属でなければならないという規定はなく、再委託も実施可能だが、案件が継続的にあり規模が大きいので、他の仕事と兼務している人は少ない」（営業・関係団体）、「一社専属で働くよう制約があるわけではないが、安定的に仕事があり、結果的に専属のようになっている」（映像制作・ワーカー）など、一社専属の制約はないが、案件の規模や継続性の関係から、事実上、一社専属となっているとの声があった。一方、「契約ごとに取引先が変わる」（IT・関係団体、アニメーション制作・ワーカー）、「複数の企業と取引をする」（映像制作・仲介事業者）という声もあり、1つの取引先と継続的に契約をするとは限らないといえる。さらに、「大手企業から引き受ける大規模、中規模な案件を中心に、月に1～2件、クラウドソーシングで見つけた仕事も行う」（ア

<sup>64</sup> 参考資料25 ページ

<sup>65</sup> 参考資料37 ページ

<sup>66</sup> 参考資料37 ページ

ニレーション制作・ワーカー)、と、同時期に複数の案件を受注する声もあった。

なお、取引の相手先に関連して、「出版社以外の発注者が、自社の広報のためにライティング作業を発注する場合など、同様の職種の方に依頼する場合でも、他業種の方々に発注するケースが多くある。」(クラウドソーシング・仲介事業者)という声もあった。

このように、専属については、今回のヒアリングの範囲内では、例えばアニメーション制作については一社専属とはいえないと考えられるが、出版のうち、常駐フリーと呼ばれる形態の者については特定の相手と一定期間継続して契約しており、専属している傾向にあると考えられる。その他の業界については、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(なお、今回のヒアリングでは、専属義務を課されているという話はなかった)。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は、6割弱は複数社との回答であり、一概に「専属」が多いともいえないと考えられる。

なお、例えば IT では、案件によって契約の相手先は異なるものの、他の仕事を並行して行うのは困難という声もあり、個々の契約期間中は事実上専属になっているものの、その契約によって発注者が異なるため必ずしも継続的に特定の一社と専属しているとも限らないと考えられる。

#### (5) 受注ルート等

調査(速報)では、独立自営業の仕事の受注方法について、「自分で営業活動をして」との回答が 30.6%と最も多く、次いで「現在の取引先から声がかかった」(24.8%)、「知人・親戚等から紹介された」(20.9%)が多く、「クラウドソーシングの会社や仲介会社などの仲介組織から」は 19.0%と、属人的な経路での仕事の受注が多い状況であった。なお、「現在の取引先に雇用されていたが、独立自営業者としての契約に切り替わった」との回答が 5.3%あった<sup>67</sup>。

検討会のヒアリングでは、以下のような声があった。

- ・発注者はプロダクション事務所を通じて出演者を指名する。プロダクション事務所と出演者は所属契約を交わし(単なる派遣業務とし所属契約を結ばないプロダクション事務所も多い)、プロダクション事務所は手数料を差し引き、出演者は受注金額の 60%から 80%を受け取る。(日俳連)
- ・受注ルートについては、自己の営業活動や知人等からの紹介が多い。(赤帽)
- ・組合でも取引先を持っているため、顧客がいない状況で新規加入する組合員に対して仕事を斡旋しており、その中に自分の顧客にして良い客先がある。組合のホームページ上に個人のホームページを持てるようになっており、営業活動に活用している。仲介業者に登録する組合員もいる。(赤帽)
- ・出版社での勤務を経てフリーランスとなった場合は、かつての勤務先や取引先

<sup>67</sup> 参考資料 28 ページ。ここでは複数回答について記載している。

から仕事を受注するケースが多い。人づてに、直接会って頼むことが多い。(出版ネッツ)

- ・他の業界からフリーランスとなった者は、求人メディア、仲介業者を利用することもある。最近インターネットを通じての発注も増えている。(出版ネッツ)
- ・案件の獲得経路は非常に多様化しているが、依然として人脈や過去の取引先経由が多い。クラウドソーシングやエージェントサービスなどの仲介事業者を利用して仕事を探す人も増えているが、いずれもまだ15%に満たない。仲介事業者を利用する場合は、仲介事業者が交渉を代理する場合もある。一方、仲介事業者を介さない場合、見積りを提案し自分自身で交渉するため、言い値で引き受けることになるケースもある。(フリーランス協会)
- ・もともとはフリーランスになる前に働いていた職場の人からの紹介で受注している。その後は定期更新。人脈が重要になる。(フリーランスのテレビディレクター)

厚生労働省のヒアリングでも、「これまで依頼してきたワーカーの中から、案件ごとに適性のある人を判断して依頼」(IT・発注者)、「これまでの付き合いの中で仕事の依頼が来る」(アニメーション制作・ワーカー)など、属人的な経路での仕事の受発注が多い傾向にあり、業界による傾向の違いは特段見受けられなかった。このほか、「仲介機関のマッチング交流会を利用」(IT・発注者)、「プロダクションに手数料を払って仕事をあっせんしてもらっている」(芸能・関係団体)、「組合の求人情報フォームを通して求人情報を受け付け、組合員に転送している」(出版・関係団体)、「小さな案件はクラウドソーシングを利用」(アニメーション制作・ワーカー)など、何らかの機関の仲介により仕事を得ている旨の声もあった。

このように、仕事の受注ルートは、自己の営業活動、過去の取引先、知人等からの紹介などから仕事を得ている場合が多いと考えられる。案件の規模等によりクラウドソーシング事業者等の仲介事業者を利用して仕事を探す者もいるが、属人的な経路に比べると多くない実態にあった。

#### (6) 仕事をする時間や場所等

調査(速報)では、契約以降にも主要な取引先事業者から作業を行う日・時間について指示を受けていたかについて、「常に指示を受けていた」との回答が15.5%、「しばしば指示を受けていた」との回答が17.8%、「あまり指示されていなかった」との回答が32.6%、「全く指示されなかった」との回答が34.1%と、後半2つを合計すると7割弱となっていた<sup>68</sup>。

また、作業を行う場所については、「常に指示を受けていた」との回答が16.7%、「しばしば指示を受けていた」との回答が11.8%、「あまり指示されなかった」との回答が

<sup>68</sup> 参考資料32 ページ

23.1%、「全く指示されなかった」との回答が 48.4%と、後半 2 つを合計すると 7 割強、半数弱が「全く指示されなかった」との回答であった。ただし、仕事の内容によって若干傾向が異なり、例えばデザイン・映像製作関連では、「全く指示されなかった」との回答が 65.5%で、「あまり指示されていないかった」との回答と合わせると、8 割を超えていた。一方、現場作業関連では、「常に指示を受けていた」との回答が 26.1%、「しばしば指示を受けていた」との回答と合わせると、4 割を超えていた<sup>69</sup>。

検討会のヒアリングでは、以下のような声があった。

- ・ スター俳優や制作会社の都合が優先される。(日俳連)
- ・ 発注者の要望に応じて決まる。(赤帽)
- ・ 在宅でできる仕事の場合、仕事をする時間は、本人がある程度決めることができるが、発注者が決める納期に強く拘束される。取材が必要な場合は、取材対象の都合で決まる。(出版ネッツ)
- ・ 常駐フリーは、常駐している発注者の事情で決まる。(出版ネッツ)
- ・ 人によってワークスタイルは多種多様。中には、時間や場所の拘束性が強い仕事でも、社則にとらわれたくない等の理由から雇用労働者になることを望まずにあえてフリーランスとして働いている人もいる。(フリーランス協会)
- ・ スタジオ撮影等では、機材や場所が決まっているため、あらかじめ決められた時間や場所で仕事をする。一方、資料を読む、台本を書くといった一人でもできる仕事は家、カフェ、注文者の職場など、仕事をする場所を自由に決めている。(フリーランスのテレビディレクター)

厚生労働省のヒアリングでも、仕事をする時間や場所は仕事の内容によって様々であり、例えば出版でも、「デザイナーやイラストレーターは在宅で行うことが多い」「カメラマンは撮影対象が決まっているため、時間も場所も指定される」「ライターは、取材先が決まっている場合には指定がある」「発注者の事業場で仕事をするワーカーもいる(発注者)など、仕事の具体的内容によって異なっている。ITでも、「本番環境、テスト環境が発注者の事業場にあつたとしても、常に現場で働くといったことはない(関係団体)」という声もあれば、「セキュリティの観点から、発注者が、発注者の事業場で仕事を行うことを希望する」「発注者に雇用される労働者と対面で細かい打合せをしながら進めていくことが多いため、発注者の勤務時間に合わせる必要が生じる(関係団体)」という声もあった。映像制作でも、「納期に成果物が完成すれば、仕事をする時間は個人の裁量に任されている(仲介事業者)」、「現場での補助が多いため、時間や場所は発注者の指定先が多い(ワーカー)など、同じ業界でも、必ずしも統一的な回答とはいえなかった。

このように、仕事をする時間や場所については、調査(速報)では、仕事の内容によ

<sup>69</sup> 参考資料 32 ページ

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。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<sup>70</sup>。

#### (7) トラブル・仕事上の悩み等

調査（速報）では、「トラブルはなかった」との回答が約半数であったが、トラブルの中では、「作業内容・範囲についてもめた」（14.6%）、「仕様を一方的に変更された」（9.3%）、「一方的に作業期間・納品日を変更された」（7.8%）、「報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった」（7.2%）といった回答が比較的多くなっていた<sup>71</sup>。また、トラブルが起こった際の対処方法について、「取引相手と直接交渉した」との回答が54.8%と多く、「特に何もしなかった」との回答も25.6%あった。「仲介組織を通じて交渉した」との回答は11.6%であった<sup>72</sup>。

独立自営業の仕事が原因での病気や怪我の有無については、「病気や怪我をしたことはなかった」との回答が80.0%であったが、「病気や怪我によって、独立自営業者としての仕事を中断したことがあった」との回答が8%存在していた<sup>73</sup>。その間の生活費は、全体で見ると、「自分の貯金を切り崩した」の回答が41.0%で最も多いが、これを専業・兼業別にみると、独立自営業が専業の者については47.2%であるのに対し、兼業のうち独立自営業が副業の者については27.7%に過ぎず、他方、「他の仕事での収入でまかになった」との回答が35.3%であるなど、傾向が異なっていた<sup>74</sup>。

検討会のヒアリングでは、以下のような声があった。

- ・報酬不払い、遅延、ハラスメント、事故等のトラブルがある。日俳連が制作会社に交渉を申し入れると、真面目に対応してもらえるケースが多い。（日俳連）
- ・実演家は、年収200万円以下の者も多く（約25%）、事故が起こると金銭的に苦しい。指揮命令系統が明確で、労働者の実態があれば、実演家にも労災が適用されるが、プロダクション事務所や制作会社との関係性から労災に結びつかないケースも多いので、適用されるようにしてほしい。（日俳連）
- ・報酬の不払いについては、最初から払うつもりのないようなプロデューサーや

<sup>70</sup> なお、時間や場所の指定に関しては、労働基準法上の労働者の判断基準で「勤務場所及び勤務時間が指定され、管理されていることは、一般的には、指揮監督関係の基本的な要素である。しかしながら、業務の性質上（例えば、演奏）、安全を確保する必要上（例えば、建設）等から必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合があり、当該指定が業務の性質等によるものか、業務の遂行を指揮命令する必要によるものかを見極める必要がある」とされている（厚生労働省「労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）」（昭和60年12月））

<sup>71</sup> 参考資料38ページ。ここでは複数回答について記載している。

<sup>72</sup> 参考資料39ページ

<sup>73</sup> 参考資料41ページ

<sup>74</sup> 参考資料42ページ

制作会社も存在する。(日俳連)

- ・最近では、報酬の問題、ハラスメント等について、相談先がなくて困っている若手俳優から SNS で不満を発信したり、日俳連に相談がある。しかし、協同組合なので、あまり介入(労組的な)できないが、相談を受けアドバイスをしている。現在は俳優の労組が日本にはない。(日俳連)
- ・映画著作物に出たら、実演家は映画の再上映等何回使われようと二次使用料等の追加報酬がない。(日俳連)
- ・仕事上で多い悩みとしては、繁閑が激しいなどの受注の不安定さ、報酬額の低さ等が挙げられる。(赤帽)
- ・トラブルとしては、報酬の不払い、支払い遅延、事故等による怪我や解約。(赤帽)
- ・組合員の怪我の補償として、月 1,500 円の負担の共済制度を設けている。入院の際の見舞金や死亡弔慰金、傷害保険を適用。またこれとは別に、労災保険で一人親方の特別加入制度もあるが、任意加入であり、掛け金が高いため入らない組合員もいる。(赤帽)
- ・個人で仕事をしていると、怪我や病気等で仕事ができないと、企業と違って代わりの人をお願いすることができない。赤帽では、その場合、仕事仲間に頼む方法が考えられる。組合として明確にルールがあるわけではないが、その後、仕事仲間から依頼された顧客をそのまま自分のものにするのはタブーである。一方、各組合本部で配送センターを設けており、そこで対応可能な人を探すことも可能で、その場合は仕事仲間から依頼されるケースと異なり、組合本部から紹介された顧客を自分の顧客にできることがある。(赤帽)
- ・支払いの遅延や高速料金をなしにしてほしい等、発注者から事後交渉があることもある。赤帽としては下請法があるので交渉してはどうかとアドバイスするが、顧客が離れるため言えないという。(赤帽)
- ・仕事量が不安定で、仕事があるときに受注しすぎて、オーバーワークになってしまうことがある。(出版ネッツ)
- ・市場の縮小と書籍の発行件数の増加に伴い、1 件当たりの報酬単価が低下していること等が悩み。(出版ネッツ)
- ・相談で多いものは代金・報酬の未払い、支払遅延、減額。発注者が未払いや減額を正当化するためという不条理なクレームをつけられることもある。(出版ネッツ)
- ・発注者の都合による一方的な出版中止や仕事の打ち切り、契約条件の不利益変更等がある。(出版ネッツ)
- ・ミスを理由とした損害賠償請求について、報酬額を超える損害賠償を請求されて困るというケースもある。(出版ネッツ)
- ・トラブルの解決方法としては、団体交渉又は任意の話し合いの方法があるが、多くは交渉を通じた譲歩で解決する。交渉で解決しない場合は、労働委員会の

- あっせんや下請かけこみ寺、裁判を活用することもある。(出版ネッツ)
- ・いつまでこの仕事に来るのかという、先の見えない不透明さは悩み。(フリーランスのテレビディレクター)
  - ・大きなトラブルを経験したことはないが、キャリアを積んでも報酬額が変わらないことに不満はある。10年間、同じ発注者の下で仕事を続けてきたが、報酬は変わらない。(フリーランスのテレビディレクター)
  - ・ハラスメントを受けても、仕事をもらっている立場上、発注者に言いたいことが言えない。また、仕事に関する相談先がない。(フリーランスのテレビディレクター)
  - ・子育て中だが、今後、仕事と育児が両立できるかが不安である。自分は、出産予定日の2ヶ月前から休業した。0歳代で復帰。保育園に入所できなかったので、無認可の一時保育に預けたり、託児所付きのシェアオフィスを契約したり、遠方に住む母に子供を見てもらったりと、あらゆる手段を使った。休業時に辛かったのは休んでいても国保や国民年金の支払いがあること。そのときだけでも夫の扶養に入りたかったが、前例がなかったようで、夫の健保組合に断られてしまった。復職後は、打合せや取材に子供を連れて行ったり、家で子供をあやしながら資料に目を通したりして両立に努めた。(フリーランスのテレビディレクター)

厚生労働省のヒアリングでは、「ストレスが多く、うつ状態になるような場合もある」(IT・関係団体)、「契約内容の食い違いが起き、発注者から報酬を支払わないと言われたことがあった」(アニメーション制作・ワーカー)、「発注者の事情で仕事が突然なくなることもある」(アニメーション制作・ワーカー)、「トラブルとして多いのは、成果物が思っていたものと異なっているという、仕事の成果が、発注者が求める水準に達していなかったというもの」(クラウドソーシング・仲介事業者)「発注者側も小規模で就業環境が悪いことから、夜中の業務や長時間業務、パワハラ・セクハラ等が起きているのではないか」(出版・関係団体)といった、様々な声があった。また、「納期を守らないワーカーがいる」(出版・関係団体)、「ワーカーが納期に成果物を出せないことがたまにある」(IT・関係団体)、「指定した撮影現場にも現れず、全く違う仕様で納品されたことがある。報酬は払わなかった」(映像制作・発注者)といった、ワーカーに起因するトラブルの声もあった。

解決の方法に関しては、協同組合や労働組合からは、組合において相談を受けたり、交渉したりするという声があった。また、「発注先のハラスメントの相談窓口は、発注者に雇用されている正社員以外にも目につく形で紹介されている」(映像制作・ワーカー)、「選手会に相談窓口がある」(スポーツ・関係団体)といった、何らかの相談窓口を設けている例もあった。なお、「組合員が鬱になって仕事をできなくなれば、他の組合員がフォローする」(IT・関係団体)という声もあった。

さらに、「エビデンスを残すため、やりとりは基本的にメールで行う」(映像制作・仲

介事業者)、「あらかじめ自分の要望を伝える、契約内容はメール等で文書に残すこと等を心がけている」(アニメーション制作・ワーカー)「契約時に曖昧なところを残さない」(アニメーション制作・ワーカー)など、契約条件等のやりとりを文書等で行う、曖昧なまま契約しないといったことに気をつけている者もいた。

保険に関しては、「(仕事が続けられない大きな怪我や病気をした際に)組合が設けた休業補償を活用することができる。」(出版・関係団体)、「怪我の対応として、リーグ全体で保険に加入している」(スポーツ・関係団体)といった対応をしているところもあった。

仲介事業者からは、「基本的にはワーカーと発注者が当事者間で自主的解決する。どうしても解決しない場合には、仲裁に入ることも稀にある」(クラウドソーシング・仲介事業者)、「仲介事業者が仲裁センターを設けている」「発注者の事情による直前キャンセルの場合は、キャンセル料として報酬の半額を支払うことが、利用規約上決まっている」(役務提供型シェアリングエコノミー・仲介事業者)といった声があり、仲介事業者として、一定のトラブル対応を行っていたり、トラブル回避の仕組みを組み込んでいる事業者もあることがわかった。

このように、トラブルについては、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・範囲についてや、作業期間の一方的変更、報酬関係のトラブルは比較的多かった。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。

この点、必ずしも全てのトラブルを防止できるとはいえないが、契約内容を文書等で残すことによりトラブルを防いでいる者もあり、有効な手段と考えられる。なお、発注者とのトラブルとまではいえないが、この仕事がいままであるかわからないというのが、ワーカー側の悩みとして挙げられる。

病気やケガについては、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。協同組合等、一部の団体や業界では、共済等を設けているところもあったが、団体に加入せずに就業している者もいる。なお、個人で仕事を請け負う場合、怪我等により就業できなくなった場合の対応が問題となり得るが、団体に加入している場合、代理の者が仕事を遂行することが可能である旨の声があった。

トラブルの解決方法として、例えば協同組合や労働組合に加入していれば、団体交渉等が可能となるが、基本的には自主的解決をすることとなる。なお、クラウドソーシング事業者が仲裁を行っているという事例もあった。

## (8) 制度の希望等

調査(速報)では、独立自営業者を続ける上での問題点について、「収入が不安定、



低い」との回答が 45.5%、「仕事を失った時の失業保険のようなものがない」との回答が 40.3%、「仕事が原因で怪我や病気をした時の労災保険のようなものがない」との回答が 27.7%、「立場が弱い」との回答が 18.9%、「医療保険や年金などの社会保障が不十分である」との回答が 18.7%と続いていた。なお、「特に課題はない」との回答が 22.8%であった<sup>75</sup>。

また、独立自営業者がより働きやすくなるために今後、整備・充実すればいいと思う事柄について、「特に必要な事柄はない」との回答が 43.0%で最も多く、ある者については「取引相手との契約内容の書面化の義務付け」との回答が 23.1%、「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」との回答が 20.6%、「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」との回答が 19.0%と続いていた<sup>76</sup>。

検討会のヒアリングでは、厚生労働省関連の施策について、以下のような声があった。

- ・ 労災については、指揮命令系統が明確で、労働者の実態があれば、実演家にも適用されるので、適切な制度運用をしていただきたい。（日俳連）
- ・ 常駐フリーの場合、出産・育児・通院休暇、有休、労災、残業代などを認めてほしい。より大きな課題としては、雇用に近い形で働いている者に何らかのセーフティネット、特に、労災と社会保障は切実である。（出版ネッツ）
- ・ 「雇われない働き方」を一面的に美化し規制緩和によって広げていく一部の動きには危惧がある。反面、技術革新等で新しい働き方が増えるなら、そうした働き方をする働き手や、従来からいる雇用に近い働き手を守るルールやセーフティネットの拡充が必要。（出版ネッツ）
- ・ フリーランスの中でも、プロフェッショナルな人材に対しては保護ではなく自立のため、公正取引が実現できるルールが必要。一方で、労働者に近い働き方の準従属労働者については保護をする制度が必要。また、準従属労働者を減らし、きちんと雇用システムに戻せるようにすることも必要と考えている。準従属労働者は、スキルや覚悟の準備が整う前に、子育て・介護等の家庭の事情や、健康上の理由、倒産・リストラなどの非自発的な理由により雇用システムから漏れてしまったケースも多い。企業の働き方改革と両輪で進めていけたら良いように思う。（フリーランス協会）
- ・ 発注者と公正に取引できる環境整備が必要。フリーランスのリテラシー不足、交渉力の格差により、泣き寝入りしてしまうこともある。一方で、発注側に対する過度な規制は、企業がフリーランスで働く人への発注を控えてしまい本末転倒となり得ることも考えられる。（フリーランス協会）
- ・ 例えば本来雇用であるべきにも関わらず偽装フリーランスになっているような場合や、不当に契約を踏み倒されてしまった場合に相談できる窓口や、ハロー

<sup>75</sup> 参考資料 50 ページ

<sup>76</sup> 参考資料 50 ページ。ここでは複数回答について記載している。

ワークのようなジョブマッチング機能が自治体ごとにあると良い。(フリーランス協会)

- ・スキルアップについては基本的に全額自己負担である。フリーランスにとって継続的なスキル開発は重要であり、費用に対する助成や税控除等の公的なサポートがあると良い。フリーランスが今後増えることを考えると能力開発の基盤が必要。現在は、ほとんどのフリーランスが1社以上に所属し、OJTを受けた経験がある。ただ、これからますます人材の流動化が進むと、企業にとっての人材育成のインセンティブが減りかねないため、より企業にとって合理的なインセンティブ設計や人材育成のためのエコシステムというのにも検討が必要。(フリーランス協会)
- ・失業保険等がないことに対しては納得した上で独立する人が多いが、子育てや介護、キャリア形成支援などのセーフティネットは、同じように働いているにもかかわらず、就業形態によって異なるのはなぜかという声をよく聞く。事業リスクは自己責任だとしても、ライフリスクまで自己責任で良いのか。育児休業給付、介護休業給付、職業訓練給付、労災保険、産前産後・介護休業のようなセーフティネットは、就労形態問わずすべての働く人が利用できるよう検討してほしい。(フリーランス協会)
- ・トラブルが発生した時の、交渉の後ろ盾になってくれる公的機関があるとありがたい。法人と交渉するための知識と経験が個人にはない。(フリーランスのテレビディレクター)
- ・妊娠・出産に伴う雇用労働者とフリーランスとの不公平の是正、金銭的な不安の解消をしてほしい。(フリーランスのテレビディレクター)
- ・健康保険、年金について雇用労働者と格差が大きいことも問題。フリーランスは病気になったとたんに収入がなくなってしまう。(フリーランスのテレビディレクター)
- ・個人と契約するリスクを恐れて、フリーランスとは契約しない企業もいる。個人と企業が契約締結できるようにしてほしい。(フリーランスのテレビディレクター)
- ・契約等についての相談先がない。フリーランス同士で仕事について相談することはあっても、契約内容や報酬については触れにくい。(フリーランスのテレビディレクター)
- ・法律の知識についての教育支援は重要である。若くしてフリーランスになった人はビジネスの常識がない。企業がどういうものなのかも分からず、権利意識も疎いまま悪い条件で働いてしまう。フリーランスがビジネス・法務の知識をアップデートする場がほしい。(フリーランスのテレビディレクター)

厚生労働省のヒアリングでは、「労災等の制度がないため、実際に何かあったときは、発注者側もどう対応していいのか悩む」(IT・発注者)、「出産・育児時の金銭的補償」

(映像制作・ワーカー)、「相談窓口」(アニメーション制作・ワーカー、映像制作・ワーカー他)、「ハローワーク等でのあっせん」(映像制作・発注者、映像制作・ワーカー他)、「セカンドキャリアが保障されていないため、雇用保険や年金と同様の制度がある」とよい(スポーツ・関係団体)など、様々な声があった。また、発注側からは「一律に就業時間に規制をかけるべきではないと思う」「労働者と同じように休日や休暇を義務づけるべきでない。働くことができる日数が減り、ワーカーが不利益を被る」(出版・発注者)といった、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。

報酬に関しては、「最低発注価格等の設定はできないか」(映像制作・ワーカー、アニメーション制作・ワーカー)というワーカー側の意見と、「最低賃金のようなものを設けるべきではない。むしろ報酬が下がる可能性があるのではないか」(出版・発注者)、「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」(映像制作・発注者)という発注側の意見と、双方あった。

その他、「ワーカーのスキルアップが必要だが、会社ではやりきれない部分もある」(クラウドソーシング・仲介事業者)、「社会に出てからの勉強会などの開催が必要ではないか」(映像制作・ワーカー)など、能力開発やキャリアアップ等に関する声があった。

#### (9) クラウドソーシング等について

いわゆる「クラウドソーシング」とは、インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービス<sup>77</sup>をいう。このサービスを利用して、アプリ開発やホームページ作成など、様々な仕事の受発注が行われており、その国内の市場規模の拡大が予測されている<sup>78</sup>。クラウドソーシング事業者の中には、「総合型」と呼ばれる、多種の仕事を扱う事業者のほか、「特化型」と呼ばれる、特定の業種等(デザイン、翻訳等)、に特化した仕事を扱う事業者もある。

クラウドソーシングの契約方法は、一般的に、大きく3種類に分類される<sup>79</sup>。

##### ① プロジェクト形式

応募してきたメンバーと仕様や見積もりなどの条件を交渉した上で、最適な人材を選んで契約する形式(アプリ開発やホームページ制作など)

##### ② コンペ形式

提示した依頼内容・報酬に対して集まった複数の提案の中から採用案を選び、報酬を支払う形式(ロゴデザイン、ネーミングなど)

##### ③ マイクロタスク形式

大量かつスキルを必要としない単純な作業を一括して依頼し、応募してきた複数の

<sup>77</sup> 自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン(平成30年2月2日雇均発0202第1号雇用環境・均等局長通達別添)

<sup>78</sup> 厚生労働省第1回「柔軟な働き方に関する検討会」資料5(矢野経済研究所「BPO(ビジネスプロセスアウトソーシング)市場の実態と展望 2016-2017」)

<sup>79</sup> 湯田委員ヒアリングより(参考資料100~123ページ)

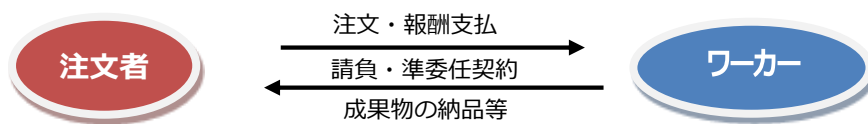
人が分担して作業する形式（アンケート、データ入力など）

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。

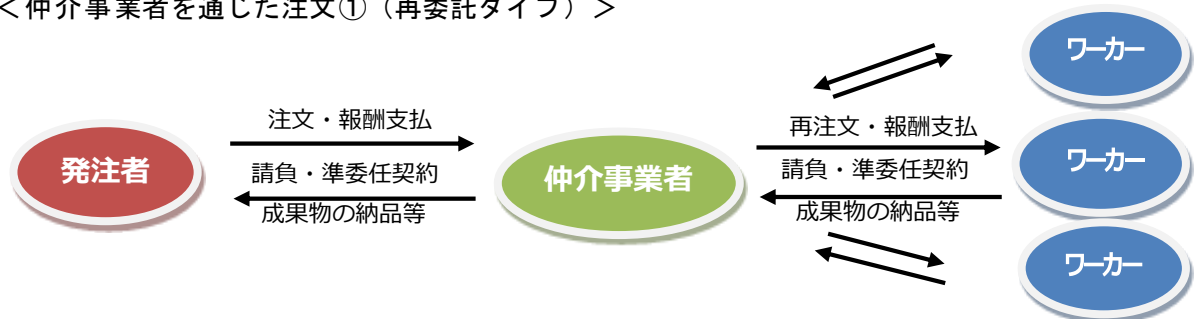
また、業務委託の形態の仕事のマッチングを行う企業もあるなど、単純な二者間の契約でなく、三者間の関係が問題となるケースも存在していると考えられる。

### ※仲介事業者（クラウドソーシングを含む。）を通じた契約のイメージ

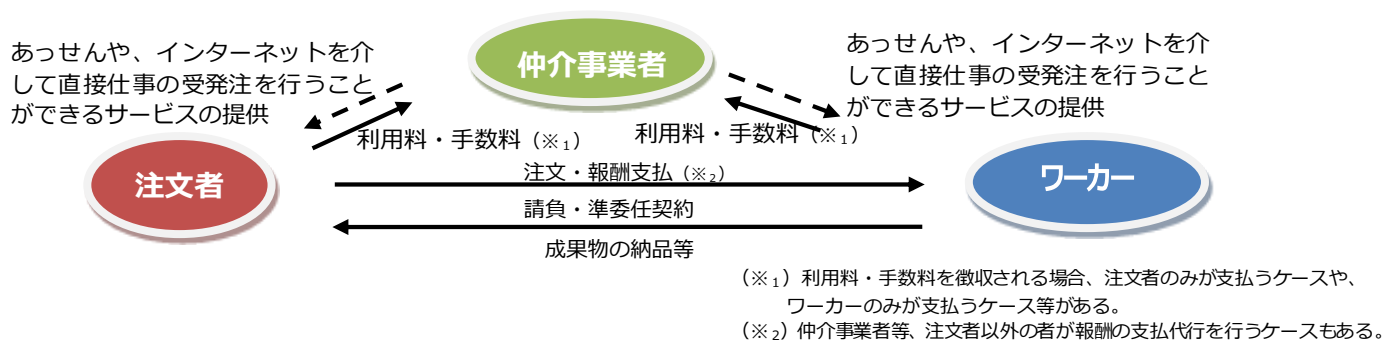
#### <直接注文>



#### <仲介事業者を通じた注文①（再委託タイプ）>



#### <仲介事業者を通じた注文②（仲介タイプ）>



さらに、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である、シェアリングエコノミー<sup>80</sup>と呼ばれる分野もあり、クラウドソーシングは、このうちの一部とされる。シェアリングエコノミー

<sup>80</sup> 「シェアリングエコノミーとは、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です。」（シェアリングエコノミー協会ホームページ）  
<https://sharing-economy.jp/ja/about/>

関連サービスでは、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<sup>81</sup>、例えば、自らのスキルを販売するようなものもある。このようなシェアリングエコノミーの分野については、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。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。

求人者と求職者の仲介を業として行う民間職業紹介事業については、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）により原則許可制とされており、また、原則として求職者から手数料を徴収してはならないなどの規制が設けられている。業務委託に関する仲介を規制する労働関係法令は存在しないが、前述の自営型テレワークの適正な実施に関するガイドラインにおいて、仲介事業者が守るべき事項（例えば仲介手数料を徴収する場合の事前の明示等）が一定程度示されている。

#### （10）総括

ワーカー等の問題意識について整理すると、次のとおりと考えられる。項目によっては、（1）から（9）までにおいて重複的に出てくるものもあったため、ここで、総括的に整理したものである。

なお、これらの事項は、調査（速報）のほか、本検討会や厚生労働省が一部の職種の関係者等に対して行ったヒアリングに基づいて把握した意見等をまとめたものであり、必ずしも雇用類似の働き方の者全体の状況を示すものではない。また、雇用労働者を対象としたこれらの制度について、その趣旨に照らして、雇用類似の働き方の者に対しても同様の対応が必要かどうかも含め、十分な検討が必要である（6 参照）。

##### ○ 契約条件の明示

（2）のとおり、契約条件の文書等での明示がなされていないことが多くあった。

##### ○ 契約内容の決定・変更・終了のルールの特明化、契約の履行確保

（3）のとおり、発注者の一方的な契約条件の決定や変更があるという実態がある。

また、（7）のとおり、ヒアリングでは、解約に関するトラブルがあるとの声があった。個々の契約についての作業途中での一方的な打ち切りといったトラブルのほか、継続的に仕事の受注をしている場合、その仕事がいつなくなるかという悩みも聞かれた。

##### ○ 報酬額の適正化

調査（速報）では収入の不安定さや低収入を問題点としてあげる回答が多かった。

---

<sup>81</sup> 湯田委員ヒアリングより（参考資料 104 ページ）

収入の不安定さについては、雇用関係にない働き方の性質上、今受けている仕事がいつなくなるか不安といった声もヒアリングで聞かれたところである。

なお、調査（速報）によれば、1年間に独立自営業の仕事で得た報酬総額については、全体で見ると、「50万円未満」との回答が39.9%と最も多くなっていたが、専業で、かつ「主に自分の収入で生活している」者に限定すると、「50万円未満」との回答は15.8%となり、副業で、かつ、主に自分の収入以外で生活している者については、「50万円未満」との回答が80.9%となるなど、傾向が異なっている<sup>82</sup>。

ただし、本検討会では、「50万円未満」との回答が最も多かったことについては、対象となる仕事に、非常に軽微な仕事（アンケート調査等）が入っている可能性や、「報酬額」が必要経費を除いたものか否かが明確にされていない点など、留意点が指摘されている。

このように、その者の属性によって傾向が異なる点は、経済産業省の「雇用関係によらない働き方」に関する研究会における実態調査の結果でも同様の傾向であり、全体としては、100万円未満が24%と最も多かったが、「主たる生計者」に限定すると7%であった<sup>83</sup>。

また、最低報酬額の設定については、ヒアリングの結果でもその是非が分かれていることに留意が必要である。

#### ○ スキルアップやキャリアアップ

雇用関係によらない働き方をしているも、能力開発やキャリアアップは重要であり、継続的なスキル開発の重要性や、ビジネス・法務の知識等に関するスキル等も含め何らかの支援が必要である旨の意見があった。一方、調査（速報）では、今後スキルアップをしていくために最も必要だと思うことについて、「特になし」との回答が34%で最も高くなっていること<sup>84</sup>や、独立自営業者を続ける上での問題点について「キャリア形成が難しい」は10.4%、「能力を開発する機会が乏しい」は7.0%と、他の選択肢に比べて必ずしも高いとはいえない数値となっていた<sup>85</sup>。

#### ○ 出産、育児、介護等との両立

雇用関係によらない働き方であるため、雇用労働者でいう「休日」「休暇」等の概念はないと考えられるものの、ヒアリングでは、育児、子育て等、ライフステージにおける所得の補填や休暇等は、雇用労働者に限らず必要との意見があった。

#### ○ 発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止

ヒアリングでは、ハラスメントに関するトラブルの声もあった。調査（速報）では、1年間の独立自営業の仕事で経験したトラブルについて「セクハラ、パワハラ等の嫌

<sup>82</sup> 参考資料26ページ

<sup>83</sup> 本検討会第1回資料7経済産業省提出資料

<sup>84</sup> 参考資料44ページ

<sup>85</sup> 参考資料50ページ

がらせを受けた」との回答は 2.1%と、それほど多くはなかったが<sup>86</sup>、そのトラブルが解決したかどうかについては、「全く解決していない」が 43.7%で最も多くなっている<sup>87</sup>。

- 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（7）のとおり、事故が発生し、ケガや病気になってしまった場合の収入等も課題になると考えられる中、ヒアリングでは、そうした場合の支援を望む声もあった。

また、調査（速報）では、問題点として「仕事を失った時の失業保険のようなものがない」の回答を挙げる者が約4割いたが、今回のヒアリングではこうした声はほぼなく、「失業保険等がないことに対しては納得した上で働く人が多い」との声があった。

- 紛争が生じた際の相談窓口等

労働者であれば、ハローワークや労働基準監督署、総合労働相談コーナーといった、各種の相談先があるが、雇用関係によらない働き方については、自分が労働者であるか否かといった点や、契約等に関する相談する先がないという声が多く挙がっていた。

なお、労働組合や協同組合に所属している場合、団体交渉等が可能であり、発注者も、交渉に応じてくれる旨の声もあった。

- その他

その他、仕事が不安定であるため、仕事があるときに受注しすぎてしまう旨の声や、発注者側からは、就業時間や休日、休暇についての規制を懸念する声等があった。

また、（7）のとおり、個人で仕事を請け負う性質上、納期に間に合わない、怪我等により就業できなくなってしまったといった声もあった。

ハローワーク等での仕事の紹介を望む声が複数上がっていた。仕事がいっただであるかわからないという悩みにも関係すると考えられる。なお、業務委託に関する仲介事業に関しては、（9）を参照。

さらに、我が国は国民皆保険・国民皆年金を達成しているため、被用者として健康保険、厚生年金等の適用がなくても、国民健康保険、国民年金が適用されるが、ヒアリングでは、雇用労働者との格差を是正してほしい旨の声はあった。調査（速報）では、2割弱の者が医療保険や年金などの社会保障が不十分であることを問題点として挙げていた。

## **6. 雇用類似の働き方に関する保護等の在り方及び今後の検討課題等**

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

<sup>86</sup> 参考資料 38 ページ。ここでは複数回答について記載している。

<sup>87</sup> 参考資料 38 ページ

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。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。その際、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、後述の「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。

本検討会においては、まず雇用によらない働き方をしている者の実態を把握すべく、ヒアリングや調査を行うとともに、並行して、保護する必要があるとすれば、どのような視点で「雇用類似の働き方の者」と考えるか、また、課題として、どのようなものがあるかについて、一定の整理をした。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。

#### (1) 「雇用類似の働き方の者」について

「雇用類似の働き方の者」の対象者は、雇用関係によらない働き方であることを考えると、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。

5で整理した調査を踏まえると、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いう意見があった。しかし、ヒアリングでも「情報の非対称性」という声があったように、情報の質及び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となることから、5で整理したように契約内容が一方的に決定されて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それを許容してしまう状況もあると考えられることも踏まえると、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なかでも、さらに、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<sup>88</sup>。

<sup>88</sup> 前述とおり、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書においては、特定の者に経済的に従属している者について、労働契約法制の対象とし一定の保護を図ることが考えられる旨記載されている。なお、同報告書では、例えば、①個人であること、②請負契約、委任契約その他これらに類する契約に基づき役務を提供すること、③当該役務の提供を、本人以外の者が行うことを予定しないこと、④その対償として金銭上の利益を受けること、⑤収入の大部分を特定の者との継続的な契約から得、それにより生活する者である



なお、前述のとおり、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。

(2)のとおり、雇用関係によらない働き方の者について様々な課題が考えられる中、その課題に対応する保護の内容によって、対象者の具体的な要件が必ずしも同一になるとは限らない。

本検討会の議論では、このような検討の視点が挙げられたが、雇用関係によらない働き方は多種多様であり、前述のとおり本検討会ではその一部について把握をした過ぎないことから、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。

## (2) 検討会で挙げられた保護の内容等

5のとおり、本検討会で把握した雇用関係によらない働き方の者の現状等を踏まえ、本検討会においては、以下のように課題等を整理した。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。

なお、労働者以外の役務提供者との取引については、独占禁止法や下請法の対象となり得ることから、雇用類似の働き方の者の保護の必要性を検討するに当たっては、これら経済法との関係にも留意する必要がある。

### <契約条件の明示>

雇用労働者については、使用者は労働基準法により賃金、労働時間、契約期間、業務の内容、就業場所等を明示しなければならず、司法警察権を有する労働基準監督官による監督や罰則の適用により履行確保が図られている。

他方、雇用関係によらない働き方の者についても、現行制度において、一定の委託取引であって、発注者の資本金が1千万円以上である等の条件を満たす場合には、下請法の対象となり、発注者は、下請事業者の給付の内容、下請代金の額、支払期日等を記載した書面を受注者に交付する義務がある。また、発注者から原材料等の提供を受けて製造加工業務に従事する等、家内労働法に定める家内労働者の要件を満たす場合には、発注者は家内労働者に対して同法に基づき、仕事の内容や報酬額等を記載した家内労働手帳を交付する必要がある。

しかしながら、例えば、5のとおり、今回把握できた範囲内では出版やアニメーション制作等の分野では、書面による契約条件の明示が行われないため、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が、これらの分野においては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。また、家内労働法の対象となるのは物の

---

こと、の全ての要件を満たす者が考えられるとされた。

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。

これらの点も踏まえ、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。

#### < 契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化、契約の履行確保 >

雇用労働者については、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）により労働契約の成立、変更、解雇のルールが定められており、これに反する場合には無効とされるほか、解雇については、労働基準法により 30 日前の解雇予告等が必要とされ、前述のとおり、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いる。また、賃金の支払いについても、労働基準法により履行確保が図られている。

他方、雇用関係によらない働き方の者についても、現行制度において、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行うことは禁止されている。また、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いる。また、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、前述のとおり、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。

これらの点も踏まえ、契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化、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。

#### < 報酬額の特適正化 >

雇用労働者については、例えば最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）により、地域別最低賃金及び特定最低賃金（特定の産業の最低賃金）が定められているほか、例えば、派遣労働者である場合には、労働者派遣法に基づき、派遣労働者に対する賃金の額の見込みの説明義務などがある。

他方、家内労働法の家内労働者に該当する場合で、一定の地域内の一定の業務の最低工賃が定められているときは、発注者は最低工賃以上の工賃の支払が義務付けられ、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いる。最低工賃は、家内労働者の製造又は加工等に係る物品の一定の単位によって定めるものとされている。また、下請法の適用がある場合には、発注者による買ったとき（通常支払われる対価に比し著しく低い下請代金額の設定）が禁止されている。

しかしながら、前述のとおり、家内労働法等が適用される者は限られている。また、最低工賃の決定や改定は限られている<sup>89</sup>。他方、請負契約等で必ずしも時間単位の報

<sup>89</sup> 「最低工賃制度に関する小委員会報告」（昭和 52 年 4 月）においては、「一年間に新設又は改定される最低工賃が少ないのは、最低工賃は通常いくつかの細かい作業工程単位ごとに決める必要があるため複雑なこと、また専門的な知識理解の必要、実態調査の困難等にも由来する」とされていた（寺園成章『家内労働法の解説』昭和 56 年、労務行政研究所、459 頁）

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（業務の内容がアニメーション分野等のコンテンツの場合や役務の提供である場合に適切な単価を定めることが可能であるのかといった点も考慮する必要がある）。

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。

#### <スキルアップやキャリアアップ>

雇用労働者については、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）に基づき、事業主による職業訓練や自発的職業能力開発への支援の配慮が規定されているほか、事業主団体による職業訓練、公共職業能力開発施設による職業訓練等が行われている。また、雇用労働者であった者については、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に基づき、一定の要件を満たす場合には、教育訓練給付金が支給される。

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。他方、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。一方で、5 のとおり、キャリア形成が難しいこと等を問題点として挙げる者が必ずしも多くはなく、自学自習をすることが必要と考える者が比較的多かった。

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。

#### <出産、育児、介護等との両立>

雇用労働者については、例えば、労働基準法に基づき産前・産後休業を、また、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）に基づき育児休業や介護休業を取得することが可能であり、前者については労働基準監督官による監督や罰則、後者については都道府県労働局長による報告徴収、助言、指導、勧告、公表により履行確保を図っている。

雇用関係によらない働き方の者については、これらの制度は整備されていない。

また、雇用労働者については、一定の要件を満たした場合は、健康保険法に基づき、出産手当金が、雇用保険法に基づき、育児休業給付金等が支給される。

雇用関係によらない働き方の者については、これらの給付は支給されていない。<sup>90</sup>

---

<sup>90</sup> 雇用関係によらない働き方の者は、健康保険に加入しないことから、国民健康保険に加入することとなるが、国民健康保険の出産手当金については、各保険者の判断により支給を行うこととされている。なお、実際に出産手当金の支給を行っている市町村はない。

一方、雇用労働者と異なり、就業時間や契約期間の拘束は低く、自己の都合に合わせて発注者と契約を結ぶことも可能であると考えられる。

なお、本検討会では、一人で仕事をするのではなく、パートナーを見つけることで解決するなど、このような多様性のある働き方を生かした方法も考えられる旨の意見もあった。

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出産、育児介護等と仕事の両立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。

#### <発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止>

雇用労働者については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）に基づき、事業主が相談体制の整備等のセクシュアルハラスメントの防止措置を講じることとされており（措置義務）、これによりセクシュアルハラスメントの防止が図られている。

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。

これらの点も踏まえ、雇用類似の働き方の者に対する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。

#### <仕事の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>

雇用労働者については、労災保険法により、業務上の事由または通勤による傷病等に対して必要な保険給付を受給することができる。また、一定の要件を満たす場合には、雇用保険法に基づき、求職活動中に失業給付を受給することができる。

雇用関係によらない働き方の者についても、現行制度において、その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できる。このほか、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）が存在する。これら共済制度に加入することで、「小規模企業共済制度」においては、廃業等の事由発生時に共済金の受給が可能となり、「中小企業倒産防止共済制度」においては、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。さらに、民間でも、フリーランス等に対する保険のサービスもある。

他方、5のとおり、ヒアリングでは芸能などの分野においては仕事の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できなかったところである。また、本検討会では、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。

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が原因で負傷等し、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。

#### <紛争が生じた際の相談窓口等>

雇用労働者については、労働基準法等の違反がある場合には労働基準監督署等に申告することができる。また、個別労働関係紛争の解決の促進のための法律（平成 13 年法律第 112 号）に基づき、民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局等に設置された総合労働相談コーナーに相談することができ、当事者の申出により都道府県労働局長が事業主に対して助言・指導を行うほか、当事者の申請により紛争調整委員会によるあっせんを行うこととしている。

雇用関係によらない働き方の者については、下請法の対象となる取引において、発注者が同法に違反すると考えられるときは公正取引委員会又は中小企業庁に申告することができる。また、家内労働法が適用される場合には、委託者が家内労働法に違反する場合に都道府県労働局や労働基準監督署に申告することができる。

このような点も踏まえ、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方自体の検討と合わせ、相談窓口等についても、その必要性を含めて検討することが考えられる。

#### <その他>

##### ア 発注者とのマッチング支援

雇用労働者が求職する場合には、公共職業安定所や地方公共団体等による無料の職業紹介を利用することができるほか、厚生労働大臣の許可を受けた有料職業紹介事業者の職業紹介を利用することができる。また、職業安定法に基づき、職業紹介事業者や労働者の募集を行う者等は、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者等に対し、労働条件を明示しなければならないこととされている。

雇用関係によらない働き方の者については、これらの対象とはならないが、雇用関係によらない働き方の者に対しても、民間企業等では、仕事の紹介をしているところもある。

これらの点も踏まえ、発注者とのマッチング支援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。

##### イ その他

その他、社会保障等についても検討課題として考えられる。

#### (3) 把握すべき事項

5のとおり、出版やアニメーション等の分野では契約条件の明示や契約の履行に関するトラブルが生じやすい傾向にあったのに対し、例えば、芸能などの分野では、仕事が原因での負傷や疾病にかかった場合の支援等が課題である等、一口に「雇用類似の働き

方の者」といっても、業種・職種や発注者との関係性によって就業形態、発生するトラブル等も様々なものがある。一方で、本検討会では個人事業主やクラウドワーカーなど、幅広い雇用関係によらない働き方について実態を見てきたが、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等も含め、更に細分化して見ていく必要もあることが指摘された。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。

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。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。そのためには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。現在把握しているものとして、例えば、在宅ワークの人数は、126.4万人（平成25年）と推計されている<sup>91</sup>。また、政府税制調査会では、「自営業主を職種別でみると、農林漁業従事者、生産工程従事者、小売・卸売店主といった「伝統的自営業」の割合が減少する一方、建築技術者、SE、保険代理人・外交員などの労働者に近い「雇用的自営業」の割合が増加している」とされ<sup>92</sup>、「雇用的自営業」の数が約158万人（平成22年）である旨が報告されている<sup>93</sup>。さらに、民間の調査では、広義のフリーランスの人数を1,122万人とする推計もある<sup>94</sup>。しかしながら、このような推計数には大きな幅がある。（1）のとおり、雇用類似の働き方の者の対象範囲は今後検討を進める事項であり、また、雇用労働者と異なり、雇用類似の働き方の者は必ずしも特定の発注者に帰属しているとも限らないため、その数を補足することが困難な面がある。

また、本検討会で把握した限りでは、（2）で記載した項目について保護の充実に求める声があったが、他方、雇用関係によらない働き方の者の中には、組織内の人間関係に縛られたくないといった者や、いわゆる自営業者としての働き方を希望する者もあり、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。また、同業種の者が組織化して集団で発注者と契約条件の交渉等を行っている場合には、当事者間で良好な契約条件の確保やトラブル防止が図られている事例も見られる。

雇用関係によらない働き方の者は、その業種、取引慣行、就業形態、発注者との関係性、生じ得るトラブル、行政に対するニーズ等が多種多様であるため、本検討会で把握できたものはそのうちの一部に過ぎない。

このため、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

<sup>91</sup> 厚生労働省委託事業「平成25年度在宅就業調査」。なお、在宅ワークは、在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン（現在は「自営業型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」に改正）において、「情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等（例えば、テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等）を行う在宅形態での就労をいう（法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く。）」と定義されていた。

<sup>92</sup> 第16回政府税制調査会（平成29年11月20日）「経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する中間報告②（案）」参考資料p37

<sup>93</sup> 第14回政府税制調査会（平成29年11月1日）財務省説明資料p11

<sup>94</sup> 「フリーランス実態調査2017」（ランサーズ株式会社）。同調査では、「副業系すきまワーカー」458万人、「副業系パラレルワーカー」276万人、「自由業系フリーワーカー」61万人、「自営業系独立オーナー」326万人とされている。

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。

また、諸外国の制度も参考となるところである。本検討会においても、3のとおり、いくつかの国における法制度の概要について把握することができたが、その制度の詳細や具体的な運用については、十分な把握ができなかった。例えば、イギリスにおいては、「就労者（worker）」に対しても、全国最低賃金の適用、年次有給休暇の取得、休憩、差別禁止、パートタイム労働者の均等待遇の制度が適用されるが、例えば、「労働者（employee）」ではない者について、全国最低賃金、年次有給休暇、休憩をどのように適用するのかについて把握できていない。また、発注者が法に違反した場合に、どのような機関がどのような仕組みで制度の履行確保を図るのかについても把握できていない。

このため、上記のような諸外国の制度の詳細や運用について調査、把握することが必要であると考えられる。

さらに、3のとおり、近年、クラウドソーシングやシェアリングエコノミーによる働き方が注目を集めており、諸外国においても、その労働者性を巡って訴訟が起きており、今後、その保護の在り方について検討が進むことが想定される。こうした新しい動きについても注視していくことが重要である。