

第6回 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会

○ 鎌田座長

お忙しいところお集まりいただきありがとうございます。定刻となりましたので、只今より第6回雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会を開催いたします。委員の皆様方におかれましては、ご多忙のところお集まりいただき誠にありがとうございます。

なお、芦野委員、阿部委員から欠席のご連絡をいただいています。また、長谷川委員は、所用により途中で退席される旨ご連絡をいただいております。

本日は、前回の続きとなる議題1「就業条件について」ご議論いただいたのち、議題2「仕事の原因で負傷し又は疾病にかかった場合等の支援」議題3「仕事が打ち切られた場合等の支援」議題4「社会保障等」議題5「出産、育児、介護等との両立について」テーマは沢山ございますが、ご議論いただきたいと思っております。

それでは、議論に入りたいと思いますが、まずは事務局より資料1についてご説明をお願いいたします。

○ 労働基準局 中村氏

はい。私、資料1については労働基準局・中村のほうからご説明させていただきたいと思えます。前回ご議論、就労条件についてご議論いただいたときに、安全衛生について色々ご意見が出たということで、その中で海外の労働安全衛生に関する法令がどうなっているのかということについてご指摘がありましたので、資料1のほうに、ちょっと網羅的ではないんですけども、私共も海外の情報を十分に網羅的に持っているわけではございませんので、代表例としてイギリスとドイツの例を挙げさせていただきます。

実はすでに事務局のほうから一度公表されている資料ではあると思えますけれども、簡単に私のほうからご説明させていただきますと、まず1つめのイギリスですね。こちらの労働安全衛生法の中では、かなり概念、幅広く取ってございまして、その合理的に実施可能な範囲でという条件は付いておりますけれども、雇用関係のない方についても、使用者が行うその事業によって影響を受けるというような場合についてはですね、雇用関係直接なくても、その方の健康・安全に危険が及ばないようにという考え方が採られているということでございます。

それから右側のドイツのほう、労働保護法ということで安全衛生のことが規定されておりますけれども、その適用対象が、第2条のほうに羅列されているわけですが、その中には労働者類似の者というものも含まれているということでございまして、いずれも法律の基本的な考え方とかですね、その文化とかが、日本と異なっている点もありますので、単純比較できるというものではないと思えますけれども、一応こういう事例があるということで、ご紹介させていただきました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それでは、まず議題1「就業条件について」ご議論いただきたいと思えます。前回の続きとなることから、事務局からの説明は省略しますが、資料2、3とし

て、前回の検討会資料を用意しております。只今のご説明に対するご質問があれば、同様にご発言をいただきたいと思います。どうぞ宜しくお願いします。

また、その他についてもご発言をいただければというふうに思っております。荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

それでは就業条件について、前回議論にならなかった点で少し考慮すべきかなと思っておりますのは、損害賠償の予定という問題です。労働基準法では16条で「使用者は労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約をしてはならない」となっていますが、民法420条では、損害賠償額の予定はできて、且つ、まだ現行法だと思いますけれども、現行法においては、その損害賠償の予定の額を裁判所は増減することはできないとなっているところです。そういう中で、雇用類似の方について債務不履行があった場合、労働法は、それが労働者にとって不当な額にならないように、賠償額の予定を禁止しているわけですが、民法では、かつては損害額についての紛争を防止するというので、損害賠償額の予定をして宜しいということになっていた。今回債権法改正で、420条が改正されまして、合意した賠償額についての増減を裁判所はできないという部分が削除されておりますので、そういうことも踏まえて、雇用類似の方についての債務不履行の損害賠償額の予定についてどう扱うべきかは、労働法の適用がある場合とそうでない場合について、さらに検討すべきかというのが1つ。

さらにもう1つ、今のは損害賠償額の予定の問題ですけれども、実際の損害賠償の請求について、労働関係では、使用者と労働者の資力の違い等も考えまして、常に全額の請求ができるわけではなくて、信義則上一定額しか請求できないという処理が、しばしば為されるところです。この点、雇用類似の人について同様の考え方をするかどうかと、そういう問題もあろうかと思えます。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。大変重要なお指摘だと思います。私、雇用類似じゃありませんけれども、派遣に関わるところで、かなり膨大な損害額を派遣労働者に請求するという事案がありました。実際にそれで執行できるかどうかというのは別問題として、そういう問題もありますので、今ご指摘いただいた点も非常に大きなテーマだろうというふうに思います。この点も含めまして、何かご指摘ご意見があれば。鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

意見というわけではないんですけど、今民法の改正について言及されたので、一言触れさせていただきたいと思います。

先ほどのご指摘のように、420条で、従来、損害賠償額の予定について、これをする事ができるという文章に続けて、この場合において裁判所はその額を増減することはできないということが第1項後段で規定されておりました。ただ、従来でも、損害賠償額の予定条項が入れられたら、絶対的にそれが効力を持つのかということとそうではなくて、例えば公序良俗違反とか、あまりにも力関係の差を利用して過大な損害賠償額に関する条項を設けたというようなときには、法令上の

制限を受けることが有り得るのだという考え方は採られていたのだと思います。それでは、この従来置かれている文言がどういう意味かという、結局は契約自由の原則がありますよということとを前提に、だから裁判所が「これはちょっと高すぎるからこれを適正額に下げよう」というような形での増減をすることができないのだということでした。契約自由の原則があるが、その例外ないし制限は有り得るというような、そういう考え方が従来からここにあったのだと、少なくとも民法学では理解されてきました。

それで、改正法では、このまま文言が置かれるのでは、誤解を招くことが有り得るので、誤解を招かないような形にしようということで、「その額を増減することができない」という文言が削除されたという経緯がございます。

一方で、521条の契約の総論的なところに、契約自由の原則と限界に関する規定も設けられましたので、それで一応足りるだろうというような考慮もあったのだらうと思います。

ついでにもうひとつ言いますと、ただ非常に力関係の格差が大きいというような場合に、じゃあ果たして公序良俗違反とかそういう一般条項だけで適切に対応できるのかというような問題は当然あると思うのですが、例えばこれも消費者契約法だと、9条等に損害賠償額の予定等の制限に関する規定がありまして、解除の場合は平均的な損害を上回るような場合には、その上回る分については無効だとする規定があります。これはまさに、消費者と事業者との間の構造的な格差を念頭に置いたところの特別な規定です。ただ、これもご存じのように、消費者契約法では労働契約は適用除外とされていますので、だから、その除外されている部分について、十分に法的な手立てがされていない部分があるとすれば、それについてどうするのかということは、問題とならうと思います。

ついでに言うと、その「労働契約」に該当しないものについては、消費者契約というふうに捉えることができるような場面もあるかもしれませんが、その場合には消費者契約法の9条、10条の適用が有り得るかもしれません。しかし、独立して請負的に仕事をやってというような場合については、その引き受ける人も事業者というふうに捉えられる可能性が高い。事案によって異なるでしょうけれども、そういう場合が多いのではないかと思います。そうであると尚更、消費者契約法の適用からは外れるということになります。消費者法の分野でも一応、両方とも事業者という場合ではあっても、力の格差があるときにそれをどういうふうに捉えるのかということについては議論があります。つまり、実質的な意味での消費者とでも言いましょうか、そういう問題については、一応若干の議論はあるのです。この検討会での対象も、それに類するところもあるかなというふうに感じております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございませんか。今の現行、例えばガイドラインとかそういうところで、この損害賠償の契約あるいは制限についての何か規定のようなものあるんでしょうか。在宅ワークについてでありますけれども。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

今の自営型テレワークのガイドラインの中では、特に損害賠償額の予定の制限に直接関連して

いた規定はなかったのではないかと記憶をしています。

ただ、ガイドラインを周知するときに、契約書の参考例のようなものを併せて周知をしているんですけども、その中の損害賠償の書き方の部分は、確か現実に被った損害といったような書き方をしていたのではないかと思います。なので、過度に高いものを最初から定めるとか、そういったことは想定した書き方にはなっていないものとなりますが若干不正確かも知れないので、後ほど確認させていただきます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他に何か参考となるようなご意見ございますでしょうか。
はい、土田委員どうぞ。

○ 土田委員

土田でございます。前回お休みさせていただきましたので、ここの議論の流れがよくわかってないので、ちょっと的外れな発言をするかもしれませんけれども、そうであればお許してください。

ここは就業条件一般ということで、就業時間を含めてどういう論点があるかという議論をしてよいのかなというふうに思って発言させていただくわけです。雇用類似の働き方をされる方というのは、事業者に近い方もおられれば、労働者に近い方もおられるという点で、なかなか規律の仕方が難しい問題があります。労働時間、就業時間ですね。ここには就業時間って書いてありますけれど、この問題で言うと、例えばコンビニの加盟店主のような方、これは今、いろいろ問題になっているところで、ご案内のとおりだと思いますけれど、コンビニの加盟店主のような方は労働者に近い、少なくとも労働組合法上の労働者という判断が少なくとも2件、地労委で出ていると承知しておりますけれども、そういう方については、労働者に近いような、就業時間の制限を設けるというようなことがあってもおかしくないのではないかなというふうに私は考えます。

ただ、他方、いやいや、そんな労働時間、就業時間の制限をやってもらっちゃ困るんだという方も、事業者に近い方でおられるのかもしれないですね、そのあたりの規律の仕方は、非常に難しいなというふうに思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今、就業時間についてのご指摘がございましたけれども、これも含めまして、何かご意見ございますでしょうか。

就業時間についてでありますけれども、これちょっと事務局にお聞きしたいんですが、このような雇用類似の働き方を選択する理由においては、自由な時間に働けるからというようなものが大きな理由としてあったような気がするわけですけども、就業する上での悩みとか、あるいはトラブルということで、時間に関わるようなご指摘、アンケート結果というのはありましたでしょうか。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

ご質問の点ですけども、資料2をお開きいただけますでしょうか。この資料2の10ページ

のところで、「独立自営業者を続ける上での問題点」という資料を出させていただいております。この真ん中ぐらいに、赤枠で囲っているんですけども、「働く時間が長い、忙しい」といった回答を拾っておりまして、これは7.8%ということなので、お隣の「収入が不安定、低い」などと比べると、それほど高くはないのかなというところ、今現在把握している状況になります。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。これ、私の個人的な想定では、例えば運転だとか業務の内容によって、この時間に関する苦情といいますか問題意識はだいぶ違ってくるように思っているんですけども、この今ご指摘いただいた問題点と、それから業務内容とのクロス集計は出ますでしょうか。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

すみません、今手元にはないんですけども、いつものように6業種ぐらいでざっくりしたクロスであれば、おそらくできるんじゃないかなというふうに思いますので、持ち帰って確認をさせていただきたいと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。もし可能であれば、そういったデータもいただければというふうに思います。あと他にございますでしょうか。川田委員。

○ 川田委員

ありがとうございます。ちょっとあまり整理できてない点もありますが、いくつかのことを述べたいと思います。

1つは、今の議論の中にも出てきていますが、やはり対象となる者として、どういう働き方を想定するのかという点は大きいだろうと思います。例えば時間との関係でいえば、すでに出てきた議論と重複しますが、雇用類似といってもどこが類似していてどこが類似していないのかというような観点から見たときに、ある程度決まった仕事を、ある程度の時間継続してやる必要はあるんですけども、それ以外の仕事の受け方などのところで雇用とは違うというような面がある。つまり、問題となる人が活動しているところに限ってみれば、労働者が労働に従事しているのとあまり変わらないような活動をしているようなケースというのは有り得ると思いますので、そういうケースについては、確かに労働者との共通性が高く、労働者と同様あるいはそれに近い保護の必要性があるということになるのではないかと。そういう場面が出てくることはあると思います。

ただ、どういう形でそういうものを類型化していくのかというのは難しく、まだ十分整理された考え方をもっているわけではありません。

次に、別の点ですが、労働時間あるいは安全衛生の体制どちらにも言えるし、あるいはそれ以外の問題についても言えることかもしれませんが、その対象についてルールを設ける場合の中身については、いろいろな可能性を考えていく必要があるのかなと思います。例えば、時間に関して言えば、労働基準法における労働時間の上限のような、かなりかっちりとした規制が一つの

可能性として考えられますが、そのようなルールが適用されるべき人の範囲、あるいは働き方の範囲は、かなり限られたものになるでしょう。他方で、例えば、例えば休日に相当するような一定期間内に、一定期間は労働から解放されるような機会を設けるべきとか、あるいは安全配慮義務の内容を反映したような、発注者側から見て、就業時間が長時間に亘ることで健康が疑われるような状況になったときに、業務の軽減について配慮しなさいというようなルールについてのガイドライン的な規制を設けるといような場合まで視野を広げるとなれば、おそらくそのルールを設けることが適切と思われる人の範囲はより広いという認識になるのではないかと思います。あるいは、詳細は述べませんが、安全衛生について例えば有害物質についての基準、有害物質に曝されるような働き方を防ぐための規制と、例えばより一般的な健康診断のような規制あるいはストレスチェックみたいなものも考えられるかもしれませんが、そういうようなものというように、念頭に置くルール、規制の内容次第で、労働者に類似する保護のための規制を設ける必要性についての考え方が変わってくるのではないかと思います。

それから、先ほど荒木委員が仰った損害賠償の予定に関して、2点ほど述べたいと思います。

1つは労働法の領域では、労働基準法 16 条で、損害賠償の予定についてはかなり強い禁止という規定を置いているわけです。今日、雇用類似の働き方をしている人について、損害賠償の予定が問題になる状況としては、契約した仕事をしていく上で、仕事内容に不備があるとか、期日まで間に合わなかったというようなケースでの罰金等の名目で負担させられる金銭などの、仕事をしていく過程での債務不履行ないし違法行為というものが典型的に想定されるのではないかと思います。これに対して、労働基準法 16 条の場合には、立法の経緯等をみると、損害賠償の予定について、退職を制限して就業を強制することを禁止するという点が規定の趣旨として大きかったといえるように思います。おのこを参考にして考えると、一般的な契約関係よりも強い規制を設ける必要性として、損害賠償の予定が、働き手本人による労務提供の強制につながるような状況があるのかどうかというような点が、例えばひとつの視点として考えられるのではないかと思います。

若干長くなりましたが、最後に1点。雇用類似の働き方について問題になり得ると考えられる損害賠償の予定類似の状況についてです。労働法上の労働者性が争われるようなケースでも現実に問題になっていることだと思いますが、個人で例えば何らかの事業を開業するという人に対して、相手方が一定のお金を貸し付けた形の契約が結ばれ、あとでその返済をめぐって、債務が本当に成立しているのか、返済を求める根拠があるのかなどの問題になるというような状況があるものと思います。そういう問題も有り得るといことを述べておきたいということです。長くなりましたが以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。他にございませんか。ないようでしたら、今日はちょっとテーマが多数ございますので、次の議題に移ります。議題3、4、5について、これまとめて事務局から資料のご説明をいただきますが、議論はそれぞれ分けてご議論いただきたいと思います。おります。どうぞ、事務局お願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

では、資料4以降についてまとめて説明をさせていただきます。ちょっと長くなるかもしれませんが、お付き合いいただければと思います。

まず資料4をお開きいただければと思います。資料4が関係データ集ということで、これまではJILPTの調査結果、検討課題ごとにくっつけていたんですけれども、今回テーマが多いということもありまして、資料4の中にまとめさせていただいております。

まず1ページ目。病気や怪我についてです。これまでも紹介させていただいた資料にはなりませんが、「独立自営業の仕事が原因で病気や怪我をしたことがあったか」という質問になります。全体で見ると、なかったという回答が8割で、あったが2割になっています。さらにその中で、独立自営業者としての仕事を中断したことがあったという方は8%いらっしゃるということです。ただこれは業種によって差がありまして、右側のほう、「現場作業関連」なんかで言いますと、「あった」という割合が比較的高くなっているというところなんです。

2ページ目。今度は「仕事を中断したことがあった」という方について、その間生活費をどうやってまかなっていたかについて聞いたものになります。多くは「自分の貯金を切り崩した」という回答なんですけれども、2割ぐらいが「自分が加入していた保険を利用した」というふうに回答しております。すでに民間保険などで対応しているケースもあるのかというふうに考えられます。

3ページ目は、これを専業・兼業別に見たものになっています。説明は省略をさせていただきます。

4ページ目、独立自営業者になった理由です。これまでも登場しているものですが、一番多かった回答は「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」、次に多かったのが「収入を増やしたかったから」という回答でした。ただ一番右側ですね、「特段理由はない」というのも16.4%、そこそこいるというような状況です。今回のテーマに関係するものとして、真ん中ぐらいに「育児、看護、介護との両立が図れると思ったから」という回答が6.9%あります。今回、両立支援的なものもテーマとして挙がっているわけなんですけれども、直接的にこういった回答を選んだ方っていうのは、全体と比べるとそれほど多くはないのかなというところでした。

5ページ目6ページ目は、これを専業と兼業別に見たものになりますので、今日は省略をさせていただきます。

7ページ目、独立自営業者を続ける上での問題点になります。これはすでにご紹介させていただいている通り、一番多いのは「収入が不安定、低い」というところなんですけれども、左側のほう、仕事を失った時の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、このあたりも少し回答が多い状況でした。あと赤枠で囲っているのは今回の関係テーマに関連するところなんですけれども、右側のほうには社会保障に関する設問も入れておりまして、「税金、社会保障などの手続きがわからない、煩雑である」という回答が1割弱。また、「医療保険や年金などの社会保障が不十分である、まあ不十分っていうのはどういう理由か」というところまで聞いてないんですけれども、この回答は2割弱ぐらいはあったというところでした。

8ページ目。働きやすくなるために整備等を望む事柄です。これも今回関係しそうなところ、

赤の点線で囲っておりますけれども、「作業中に生じた怪我や病気について、取引相手が加入する保険から補償を受けることができるルール」、これは労働者の労災保険などをイメージした設問かと思っておりますけれども、これが11.2%になっていました。また、「妊娠中や育児・介護中の独立自営業者に対して不利益な取り扱いを禁止するルール」、これは7.1%ということで、他の類型、書面化の義務付けだったりとか、相談窓口が欲しいですとか、そういったものに比べるとそれほど高くはないのかなというのかなというのが今回の結果になっております。

9ページ目は最も整備を望む事柄ということで、あまり傾向は変わらないのでここでは省略をさせていただきます。早口ですが、資料4は以上になります。

続きまして資料5をお開きいただければと思います。資料5「仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合等の支援」になります。まず1ページ目。雇用類似の働き方に関する検討会、前の検討会の報告書になっております。後半の3行の部分。「ヒアリングでは芸能など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一方で、例えばIT関連の分野では、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」といった点が、前回の検討会では指摘されていたということを報告させていただきます。

3ページ目、ヒアリングの結果になっています。今回の検討会の関係では、日本イラストレーション協会さんからは、業務中に物理的に負傷する可能性は、他の業種に比べると極めて低い、ただ精神的な負担は大きい、ということが指摘されています。他にも、民間所得補償の紹介などを行ってはいるけれども、不安定な収入状況から積極的に加入する動きがあるとはいえない、といった声がありました。下のほうにいくと、ワーカーの声が載っているんですけども、放送関係のワーカーの方からは、強いて言えば欲しいのは労災や雇用保険、ただ自分で保険料を払うぐらいなら民間でも変わらないかも、といった声がありました。また、ITやデザインの関係者の方からは、あまり怪我などの問題は聞かない、といった声もありました。総じてみると、業種とか業務によってニーズの差があるのかなということが、見受けられるかと思えます。

4ページ目、旧検討会のヒアリングの結果になっています、ITの発注側の意見ですけれども、労災等の制度がないので実際に何かあったときは、発注者側もどうしていいのかわからない、といったような声もありました。あとは発注者や組合において、給付制度や共済制度を設けているといった声もありまして、すでに一定程度の対応はなされているという話もありました。そのほか全体的な話ですけれども、フリーランス協会さんからは、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、就労形態問わず利用できるよう検討してほしいという全般的なご意見をいただいたということでご紹介です。

5ページ目以降が現行制度についてまとめたものになっています。民間等の保険も当然あるわけですが、ここでは労災保険の制度についてまとめております。

6ページ目、労災保険制度の概要になっています。労働者の業務災害及び通勤災害に対して迅速かつ公正な保護をするために保険給付を行うものです。使用者は労基法上の災害補償責任を負っておりますけれども、同法の災害補償に相当する労災保険給付が行われる場合には、その責任は免除されることとなっています。労働者を使用するすべての事業に適用され、費用は、原則として事業主の負担する保険料によるものというふうになっています。

7ページ目、制度全体の概要になっています。詳細は割愛しますが、本体の労災保険と

は別に、左下のほうに特別加入制度というものも存在しているということを紹介させていただきます。

8 ページ目は、労災保険料の料率になっています。飛ばしてすみません、9 ページ目をお開きください。

9 ページ目は、特別加入制度についての資料です。労基法上の労働者以外の者については労災保険の対象外となっていますけれども、業務の実態や災害の発生状況等からみて労働者に準じて労災保険により保護することがふさわしい者については、特に労災保険の加入を認めているというものになっています。特別加入の対象者は2のとおりとなります。雇用類似の議論ということで、特に関連が深いのが、②と③の類型になろうかと思えます。②は個人タクシー業者や建設業の一人親方などが対象となっているものです。③は特定作業従事者ということで、一定の危険業務などに従事する家内労働者や家事支援従事者などが対象になっているというところです。定義はこれから検討いただくこととなりますけれども、雇用類似の働き方をされている方の一部は、すでに特別加入制度によって対象となっていることがいえるのかなというふうに思います。特別加入制度ですけれども、本体の労災の制度とは異なりまして、任意加入とされています。また、保険料は基本的に就業者の自己負担というふうになります。さらに、資料上は書いてないんですけれども、補償の対象となる業務等の範囲が決まっております、例えば個人タクシーの業者、個人貨物運送業者であれば、免許等を受けた事業の範囲内で事業用の自動車を運転する作業、貨物の積み降ろし作業、これ以外の直接付帯する作業を行う場合というふうに、あとは突発事故による予定外の緊急出動の場合に限られているということになっています。保険給付については、基本的には労働者の場合と同様の保険給付が行われているということとされています。

10 ページをお開きください。一人親方等及び特定作業従事者の特別加入についての資料になります。一人親方等及び特定作業従事者の特別加入につきましては、これらの者を相当数として構成される特別加入団体というものが必要になってきます。特別加入団体を事業主、特別加入した一人親方らを労働者とみなすことにしています。労災保険制度は、使用者と労働者の存在が前提となっているので、それを擬制するために必要なものということとそうなっています。

監督署への手続などが必要になってきますけれども、その特別加入団体が行うこととなっています。あとは資料の上から2つ目の○のところですが、特別加入団体は、あらかじめ、一人親方等の業務災害の防止に関して、団体が講ずべき措置や、これらの者が守るべき事項を定めることというふうにされています。

残りの資料、11 ページ 12 ページは、細かい点になりますので、本日は省略をさせていただきます。資料5については以上になります。

続きまして、資料6をお開きいただければと思います。資料6、仕事が打ち切られた場合等の支援になります。

1 ページ目が、旧検討会報告書の抜粋になっていますけれども、書いてある内容は、すみません、先ほどの資料5と一緒にあります。今回のテーマに関連するものとしては、1 ページ目の一番最後の「また、」以降になるんですが、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、労働者と雇用類似の方っていうの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

見もあったということをご紹介させていただきます。

2 ページ目、ヒアリングの結果になっています。今回の検討会で聞いたお話では、日本イラストレーション協会さんからは、フリーランスと労働者を行ったり来たりすることも多いので、フリーランスの状態でも雇用保険に任意加入できるようになればいいのに、といった声がありました。あと先ほどもご紹介したとおりですけれども、自分で保険料を払うくらいなら民間でも変わらないかも、といったワーカーの声もあります。また、旧検討会の関係ですと、セーフティネットの拡充が必要だという出版関係者の意見だったり、一番下ですけれども、失業保険等がないことに納得して独立する人が多いといった意見もありました。先ほど資料4でご紹介した調査の結果ですと、失業保険的なものがないということを問題点として挙げる人の割合が高かったのかと思いますけれども、ヒアリングの結果を見ますと、必ずしも、今回拾えた中では、数は多くなかったというところですよ。

4 ページ以降、現行制度についてです。まず5 ページ。雇用関係によらない働き方である個人が活用できる公的な制度としまして、中企庁さんによる小規模企業共済制度というものがあります。これは小規模企業の個人事業主等が廃業・退職後の生活の安定等を図るための資金として積み立てを行うという共済制度になっています。イメージは退職金みたいなものかなというふうに思うんですけども、掛金が全額課税対象所得から控除になるといったメリットのある制度になっています。

このほか、6 ページ目にいっていただきますと、同じく中企庁さん施策なんですけれども、経営セーフティネット共済と呼ばれているものもあります。これは、取引先企業の倒産によって売掛金債権の回収が困難となった場合に、自らの連鎖倒産等の事態を防止するために、共済金の貸付を受けられるといった制度というふうに聞いております。現在でもこういった個人事業主が活用できる制度を利用するといったことは可能なのかなというふうに考えられます。

7 ページ目。個人が加入できる民間での所得補償の保険の例になります。民間では、労働者でなくても個人事業主やフリーランスが病気や怪我で就業困難になった場合の保険制度が存在しているということでご紹介をさせていただきます。

飛ばしてすみません、8 ページ目です。労働者であれば適用される制度としましては、ご案内のとおり雇用保険がございます。一部の事業を除き、労働者が雇用される事業を強制適用事業というふうにしてあります。週 20 時間未満、31 日以上の雇用見込みがないといった適用除外要件に該当しない、適用事業に雇用される労働者が被保険者となるという保険となっています。

9 ページ目ですけれども、今回テーマが「仕事が打ち切られた場合等の支援」というふうになっているので、関連する雇用保険というのが基本手当になることから、その概要について示したものとなっています。基本手当は、一般被保険者が離職し、失業状態にある場合に、28 日ごとにハローワークで失業認定を行った上で、失業している日について支給されるというものになっています。ここでの「失業」という考え方は、離職をして、働く意思・能力があっても職業に就くことができない状態を指すというふうにされています。給付の内容としては、賃金日額の 50～80%の基本手当日額を、受給期間の範囲で所定給付日数支給されるということになっています。資料6については以上になります。

続きまして、資料7をお開きいただければと思います。資料7、社会保障等。まず1 ページ目

ですけれども、ヒアリングの結果について示させていただいています。今回の検討会の関係ですと、国保だとちょっと高い、とか、国民健康保険組合の存在が大きなセーフティネットとなっている、といった声がありました。また、下のほうですけれども、ワーカーからの声としましては、すでに民間保険に入っています、といった声のほか、手続きがよくわからないといった声も比較的多かったかなというふうに思われます。会社勤めですと、年金とかの手続きってというのは会社が行ってくれるところになりますけれども、フリーランスの場合だと自分でやらないといけないことをそもそも知らなかった、といった声は複数拾えたのかなというふうに思われます。

2 ページ目、旧検討会でのヒアリングの声ですけれども、先ほどもご紹介したとおり、セーフティネットの拡充が必要といった一般的な声もありましたし、あと3つ目の○のところでは、健康保険、年金について雇用労働者と格差が大きい、といった声もありました。

あと出産・育児の関係でもいくつか声はありましたけれども、これは後ほどの論点なのでここでは省略します。

3 ページはちょっと飛ばしまして、4 ページ目以降が現行制度です。

まず5 ページ目。医療保険制度の全体像になっています。雇用類似の働き方の者、主業として行っていて、配偶者の扶養に入っていないという方であれば、基本的には国民健康保険。左側ですね。この部分に入っているというふうに思われます。労働者ですと右側の協会けんぽとか健康保険組合等に加入することになると思います。

6 ページ目は、各保険者の比較について示したのになるんですけれども、細かいので詳細はここでは割愛します。

7 ページ目。公的医療保険の給付内容です。大きく医療給付と現金給付に別れていますが、医療給付の部分は、国保でも健保でも基本的には差はないのかなというところです。下のほうの現金給付については、傷病手当金や出産手当金が国保だと任意給付というふうにされていて、実際に今実施している市町村はないと聞いています。

飛ばしてすみません、8 ページ目です。医療保険の適用要件について示したものです。これも詳細は割愛しますが、健康保険に入る要件としては、アからウのいずれかに該当する方が被保険者となるというふうにされています。このほか、当然ですけど、公的なものとしてはこういった制度になりますけれども、民間の医療保険といったものも存在しています。

9 ページ目。年金制度の全体像です。年金制度はご案内のとおりかと思いますが、1 階、2 階、3 階という構成になっております。扶養に入っていない雇用類似の方であれば、主に一番左側の第1号被保険者に該当するのかなというふうに思われます。こういった方については、公的年金としては国年のみというふうになりますけれども、iDeCo や国民年金基金といった私的年金への加入は可能となっています。このほか民間の個人年金といったものもあろうかと思いますが。次のページ、10 ページが保険料負担と年金給付について示したのになりますけれども、ここでは省略をさせていただきます。また、11 ページ、12 ページが私的年金の概要についてお示ししたのになりますけれども、これも時間がある際にお読みいただければと思います。

最後 13 ページですけれども、厚生労働省では、働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会というものを開催しております。特に短時間労働者に対する社会保険の適用範囲について検討することとされておりますけれども、副業・兼業とか雇用類似の働き方といった内容

についても議論の対象となっているというふうに承知をしております。昨年 12 月に立ち上がって、今関係者のヒアリングを行っている状況というふうに承知しておりますので、こういった動きがあるということもご紹介をさせていただきます。資料 7 については以上となります。

続きまして、資料 8 をお開きいただければと思います。出産、育児、介護等との両立になります。まず 1 ページ目が、旧検討会の報告書の関係部分の抜粋になるんですが、本日は説明は省略をさせていただきます。

2 ページ目、ヒアリングの結果になっています。両立支援の関係は、ヒアリングの結果、多く抜粋させていただいているので、詳細な説明は飛ばそうかなと思うんですけども、雇用関係によらない働き方が、子育て等と両立しやすい働き方かどうかという点は、聞いていると意見が分かれていたように思います。今回の検討会のヒアリングで聞いた、IT 業界のワーカーの方というのは、子供の面倒を見る関係から会社ではなく個人で働くこととしたという話があったかと思えます。

3 ページ目のほうにいただくと、放送関係のワーカーの方ですが、時間の拘束や産休等の制度がなく、その間お金が入らないということもあって、両立は難しい、フリーランスも制度があればいいのになあ、といったような声があったところです。ただ一方で、同じ放送の関係者でも、自分で仕事量をコントロールすれば可能ではないか、という方もいらっしゃいました。また、デザインの関係者の方でも、「難しい」という意見もあれば、「基本的には自宅でやるんだから両立できるんじゃないか」といったようなご意見もあって、考え方は結構まちまちだったという印象を受けております。

4 ページ目。旧検討会のヒアリングの中では、休業時に国保や国年の支払があることが辛かった、といった声とか、あと育児・介護時の金銭的な補償に関するニーズと伺いますか、そういった声も一定程度聞かれたというところです。

5 ページ目以降がまた現行制度になっています。大きく休業等に関するものと給付等に関するもので分けさせていただきます。

6 ページ目。労働者の妊娠・出産に伴う休業等の制度についてまとめたものです。労働者であれば、労基法によりまして、産前 6 週間は女性労働者が休業を請求したら就業させてはならない、産後 8 週間は就業させてはならない、ということとなっております。母性保護の観点などもあるのかなというところです。また、男女雇用機会均等法によりまして、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは禁止とされております。

7 ページ目。労働者の育児休業、介護休業等の制度となっております。これも労働者であれば、育児休業や介護休業の権利があり、育児休業等を取得したことを理由とする不利益取扱いも禁止されているというものです。労働者以外の者につきましては、特段休業等の制度等は見当たらないのかなといったところです。

次は給付関係ですけれども、8 ページ目です。公的医療保険の給付関係です。先ほどご紹介したとおりになりますけれども、出産手当一時金は国保でも健保でも支給されていますが、出産手当金につきましては、健保のみの支給というふうになっています。

また 9 ページ目ですけれども、労働者であれば、一定の要件を満たした場合には、雇用保険法によりまして、育児休業給付、介護休業給付が支給されるというものになっています。

すみません、時間ないので飛ばします。10 ページ目です。年金における社会保険料の免除の関係です。厚生年金のほうでは、産前産後・育児休業期間は労使の保険料が免除されています。国民年金では、今年の4月から、産前産後期間の保険料が免除されることとなっています。

一方で11 ページのほうで、健康保険の関係ですけれども、一番下の※のところ、被用者保険の健康保険につきましても、厚生年金同様、産前産後・育児休業期間中の健康保険の保険料が免除されています。国保についてはそういったものはないと承知していますがけれども、上の○で書かれているとおり、条例で減免等について定めることは可能となっていると聞いております。資料8については以上となります。

長くなってすみません。資料9なんですけれども、これまでお話しさせていただいた内容をイメージとして1枚にまとめたものが資料9というふうになっています。ここで紹介させていただいていることは、基本的には資料5から資料8までのほうに書かれている内容になりますので、説明自体は省略をさせていただきますけれども、参考にしていただければと思います。

長くなってすみません。最後、資料10になります。資料10が、主にご議論いただきたい点になっております。

まず1つ目、仕事が原因で負傷し、又は疾病にかかった場合等の支援。仕事が原因で負傷し、又は疾病にかかった場合等の稼働能力の填補、療養補償等につきましても、現行の労災保険制度も踏まえつつ、その必要性や公的な対応の必要性も含めて、どのように考えるか。労働者でない方についても、一部は特別加入制度があるというような状況ですけれども、必要性、公的な対応の必要性も含めてご検討いただきたいなというふうに思っています。

次に仕事が打ち切られた場合等の支援。仕事が打ち切られた場合の所得保障等につきましても、労働者に適用される制度、これは雇用保険がありますけれども、また、個人事業主が活用できる制度、先ほどご紹介した中では小規模企業共済等がありますけれども、こういったものがあることも踏まえつつ、必要性、公的な対応の必要性も含めて、ご検討いただきたいというふうに考えています。

社会保障等。雇用類似の働き方の者に係る医療保険や年金について、現行の社会保険制度の体系を踏まえつつ、雇用類似の働き方の者に係る社会保険の適用における課題等について、どのように考えるか。今回の検討会では、必ずしも年金や医療保険の専門家の皆様にお集まりいただいた会合ということではない部分がありまして、精緻な制度的な検討というのはちょっと時間もありませんけれども、労働保険とのバランスだったり、考えられる課題などについては是非ご議論いただきたいなというふうに考えております。社会保険に関しては、国民皆保険というふうになっておりますので、適用がないという状況ではないわけなんですけれども、対応の検討が必要と考えられる論点があるか、ご検討いただきたいというふうに考えています。

最後。出産、育児、介護等との両立の部分ですけれども、妊娠、出産、育児、介護等に伴う休業等に関するルール。これは労働者につきましても労基法による産前産後休業とか育児介護休業とかあろうかと思っておりますけれども、あとは不利益取扱いの禁止などですかね。ルールがあろうかと思っております。雇用類似の場合ですと、契約の形態というのはかなり多様で、例えば継続的に役務提供を行うような場合もあれば、仕事の完成を依頼するような、請負型といった働き方も想定さ

れる中で、休業の概念だったりとか、不利益取扱いなどに関して、対応する必要性も含めてご検討いただければなというふうに思っています。後半の、仕事ができない場合の所得保障及び負担等について。これは給付等ということで、労働者と労働者以外で適用される制度の違いだったり、費用負担なども考慮しながら、必要性も含めてご検討いただきたいなというふうに思っています。長くなりましたが、資料の説明は以上になります。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。それでは、これから議題ごとに分けてご議論いただきたいと思っております。

まず議題2「仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合等の支援について」ご議論をお願いしたいと思います。現行法については今ご説明いただいたとおりでありますけれども、外国の例につきましては、前回私と芦野委員から、ドイツ、オーストリア、EUについて、労災保険の若干のご説明をしたところでありますが、フランスにおいても、クラウドワーカーに向けての労災保険、プラットフォームに対する労災保険の加入等、画期的な法律があるように聞いております。もしご存知であれば、鈴木委員、少しご説明をいただければというふうに思います。

○ 鈴木委員

鈴木でございます。私が把握しているのは、クラウドワーカーに関することのみになるわけですが、ですから、自営業者一般の枠組みではありません。それについてなんですが、2016年に法律が出来上がりまして、すみません、詳細はまた後日、機会があればご報告させていただきますが、あるひとつのプラットフォームつまり仕事を請け負うweb上の掲示板のようなものを運営している会社があるんですけれども、そのプラットフォームから、年間に一定額以上の仕事の受注を受けている個人に対して、そのプラットフォームの運営会社が労災保険の保険料を払うという、そういう仕組みが採用されて、去年から実施されているということです。一定額以上というのがですね、今、ちょっと正確じゃないんですけど、確か年間5000ユーロぐらいだったかと思しますので、日本円にすると70万円ぐらいの仕事をひとつのwebサイトから受注している場合、そのプラットフォームの運営会社が保険料を代わりに支払うという仕組みが出来つつあります。

ただ、ご注意をいただきたいのは、そのフランスの制度を捉えて、じゃあ日本でも仕事の仲介機関があった場合には、その仲介機関と密接なつながりがある就労者に対しては労災保険の保険料を支払わなければならないのかとか、そういう議論になりがちになるかと思うんですけれども、フランスにおいてはですね、もうひとつ条件が付いておりまして、そのプラットフォームが仕事の内容や報酬の支払い方に関して、相当程度の関与をしている場合という条件を付しております。ですから、プラットフォームと一定レベル以上の契約関係にあること、さらにはそのプラットフォームが仕事の内容に対して一定程度の関与をしているという、そういう2つの条件等を満たしまして、保険料を支払う仕組みになっているということでございます。今のところ私がちょっと今思い出せるのは、以上です。

○ 鎌田座長

どうもありがとうございます。今のご説明ですと、プラットフォームに何らかの形で積極的な関与がみられる場合。そうすると、先生のご論文を拝見させていただいたところではウーバーのようなものが、主たるモデルとでもいうのでしょうか。

○ 鈴木委員

はい。仰ったとおりでございます。一般的に想定されている仕事の仲介としての掲示板という程度では、支払いはフランスでは想定されておらず、ウーバーのように、プラットフォームがほとんど仕事の内容を決めて、それに従って就労者が働いていて、お客さんと対面で、つまりはウーバーであればタクシーを運行するということなんですけれども、お客さんと対面でそういう形でサービスを、役務を提供するというですね、そういうタイプのプラットフォームに対して、ほぼ狙い撃ちで作られた立法であるということが言えると思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それでは、ご自由にご発言をいただきたいと思います。これについていかがでしょうか。はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

質問があるんですけども、特別加入で、この資料5の最後のところに、加入者数というのが出ていますが、この適用対象になっていると考えられる人の中でこの加入者数の割合ですね。どれくらいの人たちが、ここに加入してるのかっていうのがわかるのか。他の制度でも任意の制度があるっていうふうに、資料6以降でもありましたけども、その任意の制度の中でどれくらいの人が入っているのか。多くのものは任意のときには雇用類似で働いている人が保険料を負担するっていう形にはなっていると思いますが、実際上本当にその人たちが保険料を負担しているのか。契約の中で一部負担っていうような、事業者のほう負担しているような例もあるのかどうか。たぶん統計ってなかなか難しいと思いますが、何を危惧しているかという点ですね、ひとつ社会的保護の必要性で保護をしなきゃいけないっていうせいもありますが、公正競争条件だとすると、こういう人たちを擬似的に使ってしまうと安く済むっていうので、そちらに競争が行ってしまうことがあるので、その負担としてもやはり事業者が負担しなきゃいけないような実態の場合には、安易に働いている人に費用負担をさせるっていうことが競争条件を歪めてしまうことがあるので、なので、先ほど言ったようにフランスでは、そういう費用を一定の場合にはちゃんと事業者が負担してくださいねっていうことが言われているので、任意加入制度でどれくらいの人が入っているのか、費用負担がどうなっているのかっていうのも含めて、ちょっと制度設計を考えていくための基礎的な資料として、わかれば次回でもいいので教えてください。

○ 鎌田座長

どうでしょうか。事務局のほうで。

○ 労働基準局労災管理課 尾崎氏

はい。私、労働基準局労災管理課の尾崎といいます。特別加入者の割合については、母数がちょっとわからないかと。他の調査でこの分類ごとに就業者全体の母数というのを把握できるのか、俄かに承知しておりませんし、加入率といったような形で今までお示ししたことがないので、そういったことができるのかどうかも含め確認させていただきたいと思います。

○ 鎌田座長

委託者の費用負担の問題については何かデータがございましたか。任意加入の場合。

○ 労働基準局労災管理課 尾崎氏

労災保険の特別加入制度自体は、加入されるご本人さんが保険料をすべて払うというもののなので、それをほみ出た委託者による保険料負担の状況については、すみません、私のほうでは承知しておりません。

○ 鎌田座長

家内労働者については。家内労働者は特別加入ですけど、委託者負担というデータがあれば、教えていただきたいと思うんですが。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

家内労働者につきましても、実際にどのくらい、発注者が実際に負担をしているケースが何割くらいあるかということですよ。あるかどうか含め、後ほど確認をさせていただこうと思います。

ただやっぱり、原則としてはワーカー負担にはなっているはずですよ。

○ 鎌田座長

私の記憶だと家内労働者については、もちろん原則就業者負担なんですけれども、以前にちょっと見たことあるデータによれば就業者個人が負担するという原則でありながら、委託者が一定程度負担する、あるいは、自治体が負担するっていうそういう事例もあったような記憶がありますので、もしデータがありましたら、次回以降で結構ですので、お示しいただきたいというふうに思います。

水町委員、今言ったようにデータについてはすぐに出てくるわけではないので、もしそれを踏まえて何かご意見がありますなら。

○ 水町委員

次回以降、データが出てきたらまたそこで色々。

○ 鎌田座長

はい、わかりました。では他の御意見ございますか。はい、安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

ありがとうございます。今の、発注者側が負担するかどうかという点について、経済学的に言えば、仮に発注者側の負担とした場合には、その分支払われる対価が減じられるということで調整されることが理論的には可能性としてあるわけですね。この仕事については、例えば 20 万円支払う用意があるという発注者が、例えば 2 万円保険料負担しないといけないとなったら、その分差し引いた 18 万円を本人に支払って、2 万円は保険料として支払うようになる。こういう場合には、結局就労者の負担にしようが、または発注者の負担にしようが、実質的な経済環境には違いがないという可能性もあるわけです。ただし、これは理論的な話であって、実際にはどうかというデータを使った分析によると、やはり人間というのは名目の金額にかなり判断が引っ張られるものなので、例えば社会保険料の半分を使用者が負担するというような場合と、そうでない場合で仮に比較したらどうなるか、などの場合で、完全にどちらが負担しようが、また半々にしようが、全く支払われるトータルの金額、実質には影響がないかということではないということもわかっております。という観点からですね、今せっかくお調べいただくのであったら、この費用負担の面で、発注者側が負担してるかどうかだけでなく、またその割合だけでなく、それに伴いですね、対価として支払われる部分。他の部分に皺寄せが行ってるかどうか。これをどう調べるのかというのはなかなか難しいわけですが、一応考え方として、発注者側が負担しているから結構なことだとは限らないという点が重要です。特に発注者側が負担するということは、反対に、資力等があって、この保険に入ることを希望しない就労者に対しても、一律に課金しているのと同じことになってしまいますので、このあたり注意しながら議論を進めていけたらと感じております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。データとは大変難しいものでありますけれども、もし利用できるものがあれば、ご紹介いただきたいと思います。

その他何かございますでしょうか。いかがでしょうか。それではまた戻って結構ですので、一旦次の議題のほうに進みたいと思います。宜しいでしょうか。

では次に議題 3 「仕事が打ち切られた場合等の支援について」ご議論をお願いしたいと思っております。これについてもまた大きな様々な観点からの論点があるかと思っておりますので、どうぞご自由に発言をお願いしたいと思います。

この点についても、口火を切るという意味で、私で少しご紹介をしたいと思っております。かつて私がドイツにやはり調査に行ったときに今はそれほどでもないんですが、その当時大きな話題になっていたのは、やはり年金保険と雇用保険だったんですね。年金保険については前回お話ししましたように、大連立合意で自営業者が保険加入するということで、問題はこれからどうそれを実現するかということではありますが、雇用保険については、まだまだこれから議論を進めていかなきゃいけないということでありました。その際に、ドイツの労働組合総連合「DGB」というのがあるんですけども、DGB は基本的には雇用保険についても、雇用類似の人たちについても、拡大してくれという考え方に積極的だったんですが、その際に担当者とお話をしたときにですね、何

が問題かっていうことで実は挙げられるのが、雇用類似の働き方の人にとって失業っていうのは一体何なんだろうということに非常に苦慮しておられました。労働者であれば、失業っていうのはある意味明確なわけでありますけれども、フリーランスで働いている方たちにとっての失業っていうのをどう捉えたらいいんだろうかと。あるいは働き方の性質からいって、仮に仕事がないとしても、それは何らかの形で、社会的に保護すべき性質のものであるかどうかとかですね、こういったものが、おそらくこの問題については検討が必要なテーマになるのではないかなということの指摘を受けました。

我が国でも、同じような問題はあるのではないかというふうに思っております。ただこれについてはドイツでは、だからといってネガティブに否定をすることではなくて、さらに前に進めるためにはどのように捉えていっていいかっていう、そういう議論をしているわけですし、そのへんのところは少し注意をしながら調べなきゃいけないなというふうに思います。

どうぞご自由に発言をいただきたいと思っておりますが。水町委員どうぞ。お願いします。

○ 水町委員

お話の連続線上で少しお話しさせていただくと、失業の概念っていうときに、例えば自発的に退職・離職をして、求職活動をあんまり一生懸命してないけども、その人たちに例えば失業給付を払うかっていうときの、一般の労働者に対する失業の考え方と、そこを厳格に捉えた場合には、自営業者っていうのは非常に特殊になってきますが、一般の労働者でも自発的に辞めて、あんまり求職、一生懸命やってないけども、28日に1回行けば、まああげますよって、そこらへんはとやかく言いませんよって言って、失業認定をして、失業給付をしてる場合に、自営業者、特に擬似自営業者との差がどれくらい鮮明になるのかっていうのが、一般労働者、一般の被保険者の失業の考え方との関係で、連続的なのか断絶的なのかを考えるっていうのがひとつと、そこがヨーロッパの議論と日本の議論で本当に一緒なのか違うのかっていうのが、ひとつ考えなきゃいけないことと、あと濫用のリスクですね。自分で自由に辞められて必要なだけ給付を受けられるっていう場合に、例えば制度設計として加入要件と受給要件を分けて受給要件のところで濫用のリスクを下げるっていう制度設計も有り得ますし、日本の場合には、一般の被保険者だけではなくて日雇い労働者の雇用保険制度もあるので、その濫用のリスクに対する対応っていうのは制度的に色々有り得ます。なので、もしかしたら擬似自営的な労働者になって、特に経済的従属性が強くて契約を締結したり契約を解約したりするっていうところが、労働者と非常に近い状況にある人についてまで本当にその失業の概念とか濫用のリスクっていう点で、断絶的に別物だって考えられるのか、連続的に考えていって制度設計すると、もしかしたら失業の概念とか濫用のリスクも一定程度配慮しながら制度設計できるんじゃないかということも考えなきゃいけないと思いますので、少しそこらへんをヨーロッパと日本の議論の前提としての違いや一般の制度との関連性も考えながら議論をするということが大切かなと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。確かに仰ったとおりで、少しここを、違いを踏まえながら議論を続けたいというふうに思っております。

他にございますでしょうか。何か。いかがでしょうか。はい、安藤委員。

○ 安藤委員

ありがとうございます。これは今日の最初のテーマの就業条件や先ほどの負傷や疾病のケースなどにも共通するちょっと大きな話なのですが、先ほど何名かの委員の方からもあったとおり、やはりこの雇用類似の働き方というのには、非常に多様なものがあります。特に就業者個人の、例えば契約に対する判断能力であったり、交渉力であったり、または資力などに違いがあります。他にも今度は仕事の中身に注目したときに、仕事内容の危険性も違うでしょう。このようなもので区別していくと、一律に、例えば最初の論点でしたら、損害賠償の予約が認められるか認められないかみたいところに一律のルールを決めることが本当に望ましいのかについてもかなり疑問にも思います。したがって、例えば判断能力もあり、例えば資力も十分だから、この仕事が打ち切られた場合の支援が必要ないような労働者と支援の必要がある労働者、これらを上手く区別して扱うような方法が検討できないかなと個人的には考えておりました。例えば、私たちがバイクに乗るといえるときには、最初は簡単なものしか乗れなくて、十分に慣れて試験を受けると限定解除という制度がありますよね。この、何か雇用類似の働き方についても、いくつかのパターンがあって、最初は保護をされている働き方からスタートして、十分に能力がある、また資力があり、今の仕事が仮に1つ打ち切られたとしても生活に全く差支えがない。このような場合には保護から外れることができる。他にも次の仕事が見つかるであるとか、同時並行に複数の仕事を進めているなどの場合です。こういう人にまで、仕事が1つ打ち切られた場合の支援などというものを考えていくとちょっと難しいのかなとも思っておりますので、やはり多様なこの雇用類似の働き方をしている方について、いくつかのパターン分けみたいなのを同時に進めつつ議論が進んでいくと少し議論が明確になるのかなと感じております。

その観点から、例えば負傷とか疾病の話というのは、もしかしたら全員一律でいいのかもしれない。これに対して仕事が打ち切られた場合の支援といった場合に、1つの取引先にほぼ全ての生活がかかっている、ある意味従属的なのか、それともたくさんある取引先の1つなのかによって、1つの仕事が打ち切られたときの生活へ与えるダメージも違うでしょうし、資産としてどのくらいのお金を持っているかによっても違いがあるでしょう。ということから外形的に判断するのか、または本人にどのパターンを選ぶのかを選ばせて取引相手としてはそれが判断できるというようなものであるのかなどを想像しているのですが、まだ考え方はまとまっていないので皆様の議論を聞きながら考え方をまとめていきたいと思っております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。大変重要なお指摘だと思います。今、安藤委員がお指摘いただいたことを私なりに理解をすると、雇用類似の働き方は多様であるということは、それは事実だと思います。そうした場合に如何なる保護を与えるかといった場合ですね、今安藤委員が仰ったように、いわば専属的に1人の委託先、発注先との間で契約を結んで、その報酬で生活しているような人と、複数の取引先を持って働いている人ということで違いがあると。そうした場合に、そのことによって受ける、ある種の、私なんかの言葉でいくと経済的な従属性というこ

とになるんですけども、そういったことがやはりひとつはポイントになってくるだろうと。こういうようなことでありました。

今、安藤委員が仰ったのは、負傷だとか疾病だとかっていう場合には、あまりそういうような差も要らないのではないかっていうようなご趣旨の発言でありましたけど、今、先ほど鈴木委員がお話しした、プラットフォームでも特定のプラットフォームの間で一定程度以上の収入がある人が対象になるというようなことで、ルールで複雑ではあるというように言っておられますよね。そのとき私が聞いて感じたのは、労災保険の負担を誰が負担するのか。負担することの正当性っていうんですか、そのことを考えた場合に、複数の取引先がいて、言ってみれば均等に仕事をしている場合に、特定の事業者が負担するっていうのは、事業者間としては難しいんじゃないかということもあって、それと今安藤委員が仰ったように、負傷とか疾病の場合においても保険料負担ってことを仮にその委託者に考える場合には、その委託者と、それから就業者との関係性っていうことが問題になるのかなあと思いました。ただ、そういうルールを採るかどうかはまた別なんですけれども、そういう意味でちょっとご指摘を、ご示唆をいただいたかなというふうに感じております。どうもありがとうございます。何か今のことで何かコメントあれば。

○ 安藤委員

ありがとうございます。今座長が仰ったお話を聞くと、もしかしたらこの負傷・疾病についても、一律のルールとするのは本当はふさわしくないのではないかと疑問に思ってきました。例えば今、兼業や副業が政策的にも推進されておりますし、最近の著しい技術進歩によりですね、ひとつの仕事をいつまで続けられるかわからないような時代にもなっていることを踏まえますと、例えば3つの会社と取引をされていて、収入では4割、4割、2割のように取引先の会社のうちどこかに1つに偏っているわけでもないような場合に、取引先の、それも収入の半分を超えてない取引先なのに、そのいずれかに責任を負わせるというのはなかなかやはり厳しいのではないかという気もしています。そうすると仕事を発注する側に注目するのではなく、あくまで働く人の側に注目して、その人に対して必要な保険が掛けられるべきという観点からは、労働の対価は金銭で支払われ、その働いている雇用類似の者が自分で保険料を支払うという形のほうが中立的というか、構造がクリアなのかなという気もしております。座長のご意見を聞いてまたいろいろちょっと悩んでおりますので、また考えさせてください。ありがとうございます。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。これ以外のことでも。どうも、ご示唆ありがとうございます。ありましたらご意見。村田委員どうぞ。

○ 村田委員

雇用保険の考え方というよりも、フリーランサーの働き方について分析した上で、必要かどうかを見極める必要があると考えております。例えば極端な例を言いますと、芸人さんのようにスポットで仕事がある場合、フリーランサーなのか、もしくは仕事がない状態を失業と考えるのか。また、週2、3日とか短い時間で働く、ハーフ勤務など、パートタイマーのように短い期間で仕事

を請け負う働き方が常態化している方に対して、どういう状態が失業状態であるかを見極めるのが非常に難しい。それを不安定だといって、通常の雇用保険の仕組みに入れると、雇用保険に入っている加入者から理解が得られないのではないかと。恒常的に働いている場合と違い、スポットで働く場合は失業状態が多く、その人たちの分も負担をしなくては行けない。例えば、そういった方たちが育児休業を取得する場合など、不公平感が広がるのではないかと。やはり、フリーランスで働いている方たちの就業の状態を見定めて、雇用に比較的近い方たちについては加入を検討することはあるかもしれませんが、分けというか、メルクマールが必要かと思っています。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にありませんでしょうか。小畑委員どうぞ。

○ 小畑委員

安藤委員のご意見の、少し関連する形と思ひまして、ちょっとお話。仕事が原因で負傷し疾病にかかった場合等の支援のほうにちょっと戻ってしまうところがあるんですけども、例えば今、特別加入制度っていうのは自己負担をしていて、それでその自己負担で一人親方など考えますと、特別加入団体があると。この特別加入団体というのは、何も保険料だけの話をしているのではなくて、労災の予防のためにこれに関してどういう危険性のある業務があつて、それを予防、労働災害を予防するためにはどうしたらいいかということで、これは労働災害っていうのは労働者の場合ですけども、そういったことを、災害の予防ということを考える。またですね、特別加入団体は色々なものが特別加入団体になってますが、そこにですね、例えば補助金の情報が来たりとか、そういった多様な機能を持っているということからですね、そこつながりを持っていることに一人ひとりがメリットを色々と考えられ、そして保険料を積極的にきちっと払えるっていうようなそういう存在であると。

例えば建設業の一人親方ですと、大体、平成 28 年度末で 497,475 人の加入者がいて、団体が 3,030 という数字だと思うんですが、そういった 50 万近くの人が 3,000 ぐらいの加入団体のところに紐付けられていると。そういったことからいうとですね、それなりの色々な機能を持っていて、そしてきちっとその徴収が上手くいくという、そういった仕組みがあるということはわりと重要なことではないかと考えております。そういったことも考え置きながらですね、お話しさせていただくということが重要かと思ひまして、ちょっと発言させていただきました。以上でございます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。大変重要なご指摘で、確かに特別加入制度はそういう制度ですので、これをどういうふうにするかっていうのは大変大きな課題かと思ひております。

他に関連して。どうぞ、ご意見いただきたいと思うんですが。

それでは、また戻って結構ですので、次の議題のほうに移らせていただきたいと思ひます。次に議題 4 「社会保障等について」ご議論をお願いしたいと思ひます。先ほど事務局からのご説明にありましたように、ここでは社会保障制度そのものを議論するというよりは、雇用類似の働き

方との観点から、どういったようなことが制度として必要なのか。そういったことをご議論いただければというふうに思っております。

先ほどのご説明で例をひとつ挙げるとすれば、例えば私傷病における休業時の傷病手当金などは、国民健康保険の場合だとないと私は理解しているんですけども、そうすると労働者にしか、つまり雇用されている者にしか、それはないということになってしまうわけで、かなり大きな差になるのかなあというふうに思っておりますが、そういったことを含めてご指摘いただきたいと思っております。

はい、どうぞご自由にご発言をいただければと思います。事務局さっきご説明を端折りましてけれども、資料9のセーフティネットの現状っていうのも、先ほど時間との関係で割愛されたと思うんですけど、議論を喚起するための材料ということでご説明いただけますか。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

では、資料9について説明をさせていただこうと思います。大きな枠としましては、先ほど資料8までの資料でご説明させていただいたとおりとはなるんですけども、こちらの資料上では、なんていうんでしょうか、項目といいますか、病気や怪我をした場合にはどういった制度がある、失業してしまった場合にはこういう制度があるとか、そういったまとめ方をさせていただいております。

病気や怪我の場合としては、大きく私傷病と業務上となろうかなと思って分けているんですけども、私傷病の場合の医療給付としては、労働者であれば健康保険、自営業者であれば国民健康保険ということで対応されています。休業中の所得保障というところになりますと、先ほど座長からもご指摘あったとおり、健康保険、労働者の場合には傷病手当金というものがあって、自営業者の場合ですと、国保、制度上は各保険者の判断でできることとはなっていますけれども、今実際に支給している市町村はないというふうに承知をしております。

業務上の場合ですけれども、これは労働者の場合、医療給付に関しましては、労災保険の療養給付がありまして、保険料としては事業主が負担するというふうになっています。一方自営業者の場合ですと、私傷病の場合と一緒にですけども、国民健康保険で医療給付というものがありますというところですね。あと、労災保険特別加入制度に該当する方については、これに入ることも可能、ただ、任意給付金、保険料は自己負担というふうになっているところです。休業中の所得保障の部分ですけれども、これも労働者の場合は労災から出ますよという話です。自営業者の場合ですと、やはり傷病手当金という観点では、各保険者の判断になるので、現在支給されている市町村はなくて、特別加入の制度に入れる人はとこれにより対応というところかと思っております。

あと、次の項目ですけれども、失業の場合と所得保障という観点では、労働者であれば雇用保険があるというところ。自営業者の場合ですと、こういった保険という制度はないんですけども、ご紹介したとおり小規模企業共済とか、そういった共済制度みたいなものを利用することは可能なのかなというところです。

妊娠・出産の場合ですけれども、出産・育児費用の助成というところでは、出産育児一時金は労働者でも自営業者でも、それぞれ支給があるかと思っております。休業中の所得保障というところでは、労働者であれば出産手当金がありますというところです。

あと、社会保険料の免除としましては、産前産後休業期間中の免除を労働者であれば、厚生年金、健康保険どちらも対応。自営業者の場合は国民年金については対応されたというところです。

育児・介護のところですけども、休業中の所得保障としては、労働者の場合は雇用保険があります。社会保険料免除に関しては、厚生年金、健康保険については、育児給付期間中の免除はありまして、自営業者の場合ですと、条例の定めがあれば可能という制度となっています。

老後ということで、年金の話なんですけれども、労働者であれば厚生年金と国民年金。自営業者の場合ですと、国民年金のみとはなりますけれども、先ほどご紹介したとおり、他の私的年金なんかもありますということです。資料9についての説明、このような感じでよろしいでしょうか。

○ 鎌田座長

どうもありがとうございます。もう一度説明いただいてクリアになったと思いますので、これについては是非またご意見いただきたいというふうに思います。ちょっと幅広めなのでなかなかご意見難しいかと思いますが、いかがでしょうか。安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

ありがとうございます。資料9をこう横並びで労働者と自営業者をみると、いかにも自営業者は手厚い保護がされていないように見えてしまって、何らかの取り組みが必要なのではないかというふうに思ってしまうわけですが、やはり注意しないといけないのは、この裏側にある、どのくらいの負担をしているのかということとセットで考えないといけないと感じております。

例えば国民年金だけを受け取っている方が、サラリーマンだった人たちに対して「あなたたちは年金が多くていいね」と。「自分たちはこれだけしかお金が貰えないんだ。これだけじゃ生活できない」というような発言が聞かれたりもするわけですが、いやいやそれは現役時代のときに払ってきた金額が圧倒的に違うんだよということを前提としているわけですね。それならばそれほど不公平とも思わないわけでありまして、こう横並びにしたときに、右側の自営業者で太字になっていないところ、手当てがされていないようなところを見たときに、その差であったりがどういうものに基づいているのかという点は、よくよく注意して考えていかないといけないのかなとは感じております。ちょっと感想ですが、以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますか。少し私のほうで区分けの仕方が上手くなかったようで、もう次の議題5「出産、育児、介護等との両立」のことも含めましてですね、皆さんご意見をいただければというふうに思います。いかがでしょうか。あるいは全体、もう一度すべて全体を包括するような形での意見でも結構ですのでいかがでしょうか。

私があんまり喋るのも如何なものかと思いますが、皆様のご意見を色々お聞きして、私を感じたことと申しますと、そもそも論なんですけれども、この労働者と自営業者を比較した場合に、保護の必要性って一言で言うけど何を基準に考えていったらいいかどうか。まあ、働き方が違うんだから違うんでしょってのが今までの考え方であって、例えば労働者が、工場労働者の

ような人たちで、自営業者がわりと専門業務を行っている人たちであれば、まあ違いますよねってイメージがかってあって、そして自営業者が、どちらかというと自己の危険負担と計算の下に事業活動をやっているということを想定していれば、それは工場労働者と違うよねっていうような、ある意味での基本的な考え方だと思うんですが、ところが今話題になっていますように、雇用類似の働き方っていうのは、そういう意味での、言ってみればモデルが崩れてきているんじゃないかというふうに思うんですね。つまり自営業者といっても、自己の危険負担と計算の下に交渉力を持って、そして例えば負傷したり疾病する場合のリスクをも考慮して契約条件の中にそれを加味できるような、それで交渉ができるのであればそれでいいのかもしれないけれども、実際そのような交渉力がない中で、費用負担の部分を、本来は委託者が負って欲しい、使用者が負って欲しいのに、受注する側が負ってしまうというところにひとつの問題があるというようなことが言えるのかというふうに思うと、その保護というものを考える場合、僕らはどういうふうに考えていったらいいのか。

それで私、いくつかの先生方のお話聞いてて考えたのは、まずは資料9でありますように、セーフティネットの現状で示すように、これは一例ですけれども、まずはどのような格差というか、相違があるんだろうかと。これは事実の問題として確認しておかなきゃいけないですよ。これはもう現行法ですと違うと。ただ、今安藤先生がご指摘いただいたように、じゃあその違いというのが果たして合理的なものなのかどうかということからもう一度考え直していきたい。そうしたときに、今言ったように雇用類似の働き方っていうものをどういうタイプとして見ていくのかっていうことによって大きく違いが出てくる。先ほど私が話したように、自己の危険負担と計算の下で働ける専門的な業務の方で、複数の取引先を持ってバリバリ事業展開やってる方たちではない人たちを想定した場合に、このような違いが果たして合理的と言えるのだろうか。こういったようなご指摘かというふうに、すみません、もし違ったらご指摘いただきたいと思いますが、そういうふうに保護の必要性っていうことも、多分こういったような基準をいくつか立てて考えていくという必要があるのではないかと考えています。

また、水町委員も、この保護、諸外国の例を考える場合にこういったところを注意しなきゃいけないっていうふうに仰ったのは、多分そういったようなその必要性っていうものをどういうふうに考えていったらいいのかということ、我が国の場合にですね、ご指摘いただいたのかなあというふうに思っております。こういったような総論的な話でもいいんですけども、何かご意見があったら伺いたいなというふうに思います。いかがでしょうか。

はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

あんまりクリアカットにステレオタイプに話をするのは良くないかもしれませんが、保護の必要性っていう場合に、例えば労働法とか社会保障法、いわゆる社会法といわれているものの中で、人的従属性、指揮命令を受けているからその反面として保護をするっていう、例えば労働時間規制とかいうのもありますし、指揮命令をすることよりも、やっぱり経済的に従属しているっていう関係の中で保護しようっていうタイプのももありますし、さらには指揮命令とか人的従属性とか経済的従属性に関わらず、広く国民連帯として社会的に保護すべきなんじゃないかというの

もありますし、その1個1個のものが、今まではとにかく従属労働者で労働者だから適用するかどうかを決めましょうっていうオールオアナッシングの議論が多かった中で、どうやって組み分けていっていかってという中で、実態も多様化してるので、どうするのかっていう議論が一方で必要なのと、他方ではじゃあどうやって負担するかっていうのも、これは職業連帯なのか労働者連帯なのか、それとも国民連帯なのかというので、費用の負担の仕方も有り得るので、制度的なモザイクが非常に複雑になるかもしれませんが、その議論をした上で、じゃあどう制度設計して制度が上手く回るようにフィージブルな制度ができるのかっていう議論をすることが必要なので、まさにこういうような議論をする場がここなんではないかなというふうに思います。

ひとつだけ。具体的な話を少しさせていただくと、資料8の出産、育児、介護等との両立というところで、ひとつ注目されるべきだったなと思ったのが、10ページの国民年金のところ、この自営業者を含む国民年金の産前産後期間中の保険料免除者っていうので保険料負担を免除すると。平成31年4月から免除するっていうことになってはいますが、これ自営業者で、妊娠した場合に産前産後の期間は保険料を、要らない、保険料をしないけれども保険料加入期間と看做すっていうんで、じゃあこれ誰が負担するかっていうと、国庫負担。税金で国民が負担するのと、保険料負担で被保険者、一般で負担するっていうのを混ぜて、その人たちの分の保護に回しましょうねっていう発想で制度設計されてこれから動くっていうことになっています。そういう意味で、国民年金の保護の必要性に対してみんなで広く薄く負担してあげましょうねっていうことになっていますが、じゃあさらに一般的な育児休業給付とか、介護休業給付とかいうのについて、自営業者にどうするかっていうと、保険料払わなくていいよっていう問題と、育児で休業するときに、労働者であれば雇用保険勘定からお金が出ますが、じゃあそうじゃない人の育児に対して、何らかの社会的保護の必要性があるのか。どうやって負担しながら保護するのかっていう考え方は十分有り得ると思います。ただ、雇用保険で今、雇用保険勘定で育児休業給付、介護休業給付を払っているとすれば、雇用保険の適用者じゃないから払わないよっていうその形式的な議論でいいのか、それとも何のために育児に対する保護をしているのか。その場合にどういう人に保護が必要であってどういうふうに負担するのかっていうもののきっかけになるような議論が、その国民年金の産前産後期間の保険料免除制度が新たにできて今度から運用が始まるっていうときに、その延長線上でどうするかっていう議論につながり得るかなと思って。今の制度だとできませんっていう議論じゃなくて、制度を組み換えながら何か作れるかっていうのが、特に育児保護であったり、さらにはハラスメントとかそういうものについては、労働者かどうかに関わらない、社会的に一般的に保護すべき人権の要請からやるっていうところについて、どう広げていっていかって議論を、少ししっかりしていくべきかなと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。大変重要なお指摘かと思えます。今ご指摘いただいたこと、私なりの言葉で少しまとめますと、産前産後、育児休業、それから、そのあとに水町委員のハラスメントの問題が出されましたけれども、こういった問題というのは、別に労働者だから保護しろとか、そういう問題じゃなくて、個人の尊厳に対する侵害の問題という面があります。そうするとですね、この保護を考えた場合に、その保護の理由っていうんですかね。これが非常に重要に

なってくるというふうに思います。

今ここでの議論は、雇用類似の働き方あるいは雇用類似の働き方の者をどう保護するかという問題で今議論してるんですけども、実は研究者同士で産前産後の休暇だとか、ハラスメントの問題の話が出たときにですね、ご指摘を受けるんですけど、私に対して「それは雇用類似だからどうのこうの問題じゃありませんよ」というご指摘を受けるんですよ。つまりそれはもう個人の尊厳の問題ですから、もっと広げて、先ほどの議論でいえば、「何らかの従属性があるとかないとかの問題じゃないでしょう」というご指摘を受ける。確かにヨーロッパなんかではそういう議論も非常にさかんです。そうするとですね、そのへんのことも、どういうふうに私たちが考えていったらいいのか。そういう水町委員のご指摘、ご示唆だというふうに思っております。安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

ありがとうございます。この分野はあまり詳しくない人間が見たときにですね、この制度を知ったときに疑問に思ったのが、育児休業とか介護休業というのがなんで雇用保険の仕組みの中に入っているんだという点です。これって保険事故じゃないじゃないと。保険というのは基本的には突発的に起こるトラブル等に対処するために、みんなで薄く広くお金を出し合って、トラブルが起こった人に対処するというようなものであり、安心を得るための仕組みであるわけですが、介護については自己の判断で介護をするかどうかとかが決まるわけではないにせよですね、例えば育児であったりとか出産であったりということについては、ある日突然降ってくる話でもなく、ある程度計画的に考えることもできると思います。また雇われているから対象とすべきなのかといった、例えば働き出して、それも自営業者として働き出してまだ金銭的余裕がない時期に、でも自分の年齢であったり、家族との関係、色々なバランスを考えて、じゃあ妊娠出産しよう判断をする等のときに、これは雇われてるかどうかと全く関係ないのではないのでしょうか。そうであったら別の手立てで対処すべきであろうものなのに、なんでこの中に入っているんだろうというのを疑問に思っておりました。

今回はこの雇用類似の働き方に関するお話をしてるわけですが、そもそもこの雇用類似の働き方に関する仕組みを考えるだけでなく、雇用そのものについても考えないといけませんし、また使用者側というか、人を雇用として働かせる経営者側についてだって、仕事が一定期間途切れるんであったら、その間どう対処するんだ、そこには保護が必要なのか必要ないのか。このあたりをどう切り分けるのかっていうところを、困ってるからどうにかしようというよりは、やはり原則論に立ち返ってといいますか、構造をきっちり理解しないと難しいんじゃないかなということをお話を聞いていて感じました。

また、この話でとても大事なのは、今、先ほど雇用類似の働き方にはいくつのパターンがあったという話をしましたが、じゃあこのパターンにはこう、このパターンにはこうと個別的に議論をするのではなく、根本を考えておかないといけない理由として、おそらく今は存在していない雇用類似の働き方というのが、今後どんどん出てくると思うんですね。そういうときに対処できるような基本的な考え方を整理するということが、この検討会でできたら素晴らしいかなと感じております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。私、そのとおりでなと思ったのは、やはりこれから新しい働き方が、今後どんどん増えていくだろう。今クラウドワークのお話がありましたように、そうしたときに、あまり細かな要件っていうのを決めると、労働者性の判断枠組みのように、さらに一層事態を複雑にしていってほしいという問題が出てきて、注意を要するなというふうに思います。ここはそういうご指摘かというふうに思いました。ありがとうございます。

どうぞ皆さん、もう議題ごとと言いませんので、自由に思ったこと、ご感想で結構ですので、仰っていただければというふうに思います。今日の全体の範囲の中でですけれども。どうぞ、桑村委員。

○ 桑村委員

先ほどの安藤委員のご指摘にも関連して、育児休業や介護休業というのは本来雇用関係に限定しないで認められるべきでは、ということで、やはり理論的には働き方に関わらず、そういう権利を認めることは有り得るんじゃないかと思うんですけれども、なぜそれが労働者に限定されているのかというふうに考えた場合に、やはりそれは国民の多くが労働者として働いている。かなりの人が労働者であるということで、そこに焦点を当てて、育児休業という特別な権利、即ち労務は提供しないが労働関係を維持するという特別な制度が導入されたものと理解できると思います。したがって、何か規制する、保護をするという場合も、その対象者がどれだけいるのかを常に考えなければならないと。今日の議論でも自営業者について、本来様々なリスクを自分で抱えながらバリバリ働いている人がいるだろうと。そういう人はおそらくいると思いますけれども、そうでない人がどれだけいるのかによって、規制の要否も変わってくるのかなと思います。

労働関係においても、労働者というのは、従属していて弱者であるということで保護が必要と考えられていますけれども、指揮命令関係にあつて且つ賃金を得ている人であっても、強い交渉力を持って使用者と働ける人はおそらくいるだろうと。しかし、大部分はそのような対等の状態にはないという考え方で一律に保護をしてきたわけですし、一旦例外を認めてしまうと、大部分の弱い立場にいる人に保護が及ばなくなってしまうということ想定した、交渉力がない人をターゲットとした枠組みが基本ですので、そういう意味ではどれだけの量が、保護が必要な人なのかを常に念頭に置いておく必要があるんじゃないかと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。まさにどのぐらいのボリュームの人たちを対象というのかっていうのは、定義との関わり合いですけれども、それもできればこの検討会の中で、データをお示ししながら議論していきたいと思っています。村田委員どうぞ。

○ 村田委員

社会保障、医療保険に関しては、財源の問題が非常に大きいと思います。あとは個人が負担する意思があるかどうか。

もうひとつの観点では、例えば、ひとつの事業所の中で労災的な事象が起こった場合、労働者と、フリーランサーでは、労働者は労災が適用になり、フリーランサーは適用されないということが日常的に起こる可能性がある。現場労災の仕組みでは、工事現場の壁にかかっている白い看板に現場労災の番号が書かれていますけれども、現場の中において元請の方が支払った保険に現場で働くすべての就業者が適用される。事業所の中において起こる労災については、同じような適用があってもいいのではないかと思います。ただ、そのときに、元請下請という関係性と、対等な取引という関係性は違うので、やはり自己責任で自分で保険に入るべきだという考え方もあるのかもしれませんが。どのように考えるべきなのか。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。確かに発注者側の常駐でおられるフリーランスの方ってそこそこいますよね。ですから村田委員がご指摘したようなことって有り得ますよね。そういった御指摘かと思いますが、ありがとうございます。

他にございますか。安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

先ほど村田委員からあった、支払う意思があるかというところについて、非常に悩ましいなあと思っている点がございます。今日の資料の中でも、支払う意思、当事者の希望を聞いているという点がありますが、支払う意思があるかどうかで区別できる場合とできない場合もあると考えます。保険のうち、特に強制保険にするようなものというのは、リスクの程度が違う人間であったとしても、もう一律にまとめて入れてしまって、その加入者の母集団を大きくすることで、どうにか維持しようとしているわけですね。

例えば、極端な例で恐縮ですが、私立大学の教職員の多くは、2004年頃まではですね、雇用保険に入っていなかったわけです。もちろん労働者ですので、加入する必要があったわけですが、実際にはきちっと支払われていなかった。そこで2004年頃に、これって国立大学が独法化したタイミングですかね。そのタイミングで、国立大学の教員も払うことになるんだから、私立の人も払いなさいよと、厚生労働省の指導がきちり行われるようになったということを記憶しております。このあたりを例として考えたときに、その当時は私立大学の教員というのは、まだ子供の数も十分に多くてですね、まさか自分たちの勤務先が潰れると思っていないので、「潰れるリスクもないのになんで払わないといけないんだ」みたいな、極端な主張をされる方もいらっしまったと思います。しかしあくまで雇われて働いているという立場で、それこそ先ほど連帯のようなお話が水町先生からありましたけども、どの範囲でこの仕組みを支えるのかといったときに、自分たちはリスクが少ないからとか、自分たちは希望しないからというので、じゃあ対象とするのかしないのかを決めていい領域とそうではない領域があるわけです。今日扱われた内容の中でも、個人の判断、希望によって保護の対象とすべき部分と、そうではなく本人が希望しなくても、一律の制度に入れてしまったほうがいいものというものがあったりするのかなあというふうにお話を聞いていて感じました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。その他、全体を通してで結構です。川田委員。

○ 川田委員

ありがとうございます。全体を通じてということで、大きく2つ述べたいと思います。

1つは、労働法に軸足を置くような形で、雇用類似の働き方についての法制度となる方を考えていくというスタンスをとったときには、そのような視点からは捉えにくいけれども、何か対策を考える必要があると思われる点がいくつかあるように思いました。そのような点の1つとして、これは関係者のヒアリングの中でも出てきましたが、雇用の働き方と、雇用の類似の働き方を行ったり来たりするような状況に適切に対応できるような仕組みを考えるということです。

それから、もうひとつ、雇用類似といわれる働き方の中には、ある一定の期間継続して特定の相手に労務の提供をするというようなものがあり、こうした働き方は、一般的に言うと雇用との類似性がその点では高いといえるように思います。その一方で、スポット的な働き方を繰り返しているようなものがあるといえるかと思えます。雇用労働の中にも例えば日雇いのようなこれに近い働き方もあるので、こうしたスポット的な働き方がおおよそ雇用労働とはいえないということではないとは思いますが、労働法の視点からはちょっと捉えにくいところがあるのかなと思います。しかし、雇用類似の働き方としては、それなりにボリュームがある働き方だと思いますので、こうした働き方については労働法に軸足を置くのとは別な視点での対応を考えていく必要性が大きいのかなと思います。このように、労働法に軸足を置く形の視点で見たときには捉えにくいかもしれませんが、検討しなければいけない課題があるのではというのが大きな1点目です。

それからもうひとつは、今日の議論の後半に話されていたことについて、すでに話された議論を、同じことを別な言い方をしてるだけかもしれませんが、労働法に引き付けた言い方をすると、労働者性的な視点というか、働き手に着目した考え方と、使用者的な視点、労働関係であれば使用者に当たるような、発注者に着目した視点をそれぞれ意識すること、また両者の区別を意識することに意義があるのではないかかということを考えました。つまり、雇用類似の働き手に着目した場合に、その人について保護の必要性があるのかということと、その保護に対応するような何らかの負担なり制約を、誰に求めるべきかのか、あるいは発注者のような立場の人に求めることが正当化できるのかということの問題として区別し、かつ双方を意識することに意義があるのではないかということです。この点は、保護の性質、性格に関わる場所もあるかと思えます。つまり労働条件のような、当事者の取引の中で生じてくるような問題であれば、結局働き手と発注者のどちらから見ても同じものを見るということになるかと思えますが、先ほどの議論で出てきたような、社会全体を通じて実現していくような必要があると考えられる保護については、特定の発注者に負担を負わせることは正当化できないかもしれないけれども、働き手の立場からすれば保護の必要性はあるというような状況が生じやすいのではないかと、また、そうした状況においては、契約関係という枠組みの中ではなく、より広範囲な公的な枠組みの中で保護の実現を図るのが適切であるのではないかというようなことが考えられるのではないかと思います。こうしたことについて考えていく上で、働き手に着目した保護のあり方の検討と使用者的な立場にある、発注者的な立場である人についての規制や負担を求めるということについての考え方の検討の

双方の問題を意識し、また、両者の区別を意識する必要があるのではないかと考えた次第です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。感想で結構ですので、どうぞ桑村委員。

○ 桑村委員

今日議論にならなかったことを最後。安全衛生のところ、一番最初の事務局提出の資料1ですけれども、ちょっと気が付いたところだけ最後に指摘しておきたいと思います。

イギリスとドイツについて法のご紹介がありましたけれども、労働安全衛生について規制が及ばない人たちがどういう人かも調べる必要があるんじゃないかと思います。例えばドイツだと、労働保護法の適用対象に労働者類似が含まれるけれど、どういう人が含まれないのか。労働者類似に当たらないような自営業者は含まれないということに、法律上はなっていたと思いますけれども、他方イギリスは、「雇用関係にない者の健康・安全に危険が及ばないように義務を負う」という規定がありますが「使用者は」とあり使用者概念が入っているので、この使用者に当たらないケースは対象外となるのではないかと。つまり、単にその場にいるから規制を広く及ぼすという考え方ではおそらくなくて、何らかの限界が設定されていると思いますので、その点の情報があればいいのかなと思います。

○ 鎌田座長

もしおわかりになれば、そのデータも教えていただければというふうに思います。現時点ではちょっと無理なんですよ。はい、わかりました。他にございますでしょうか。

はい、ありがとうございます。ほぼ予定の終了時間となりました。今日もたくさんのご指摘をいただきました。ありがとうございます。

本日の議論はここまでとさせていただきます。次回の日程等について、厚生労働省からお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

次回の日程ですけれども、3月中旬を目途に調整中です。開催場所と併せて追ってご連絡させていただきます。

○ 鎌田座長

それではこれにて第6回 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会を終了いたします。本日は活発なご議論、本当にありがとうございました。