

第10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

皆さんおはようございます。定刻となりましたので、只今より第10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。皆様お忙しい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、本日は、阿部委員、小畑委員、桑村委員、土田委員から欠席のご連絡をいただいております。

本日は議題1「これまでの議論等の整理について」御議論いただいたのち、議題2「放送制作現場における雇用類似の働き方の実態・課題等について」御議論をいただきます。

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

○ 永倉在宅労働課課長補佐

それでは、資料1について説明させていただきます。資料1をお開きください。前回の御指摘を踏まえた事務局の提出資料ということで、本日ご用意できた分について提出をさせていただいております。

前回の検討会の中でJILPTの調査を出した際、その実態調査につきましては、もうちょっと業種ごとに分析すべきではないかといった御指摘もあったかと思っておりますけれども、こちらについてはもう少しお時間いただければというふうに考えております。

本日ご用意したものとして、まず1ページになります。家内労働法における最低工賃の決定等に関する条文ということで、前回の議論の中で最低工賃の決定の方法についてご質問があったかと思っております。条文ベースになりますけれども、簡単にご紹介をさせていただきます。

1ページ目の8条の部分ですけれども、下線を引かせていただいておりますが、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、必要があると認めるときには、審議会の調査審議を求め、意見を聴いて、最低工賃を決定することができるという、できる規定として定められております。

また、2ページ目のほうですけれども、13条のところにも下線を引かせていただいております。最低工賃は、最低賃金との均衡を考慮して定められなければならないというのがひとつ。また、第2項のところ、最低工賃額は、物品の一定の単位によって定めるものというふうにされているというのが特徴かなと思われまして、簡単ですが、以上になります。

ご参考までに、次のページとその次のページで、今定められております都道府県の最低工賃の一覧表を付けておりますので、お時間があればご参照いただければと思います。

続きまして、5ページです。前回の議論の中で、自営型テレワークのガイドラインの中で、契約書の雛形のようなものを示していたんじゃないかといった御指摘があったかと思っております。こちらについてなんですけれども、まず5ページでお示しているのが、自営型テレワークの適正な実施のためのガイドラインの本文になっております。この本文の中で、イとあるところですが、契約条件の文書等での明示を促しております。その項目の、「また」のところですが、「契約期間が一定期間継続し、受発注が繰り返されるような場合、各回の受発注に共通する事項

を包括的な契約とし、納期等各回の個別の事項をその都度の契約内容として、それぞれ明示することも可能である」と書かれているところです。

その次のページ以降が、実際にパンフレットの中に示させていただいてます契約書の参考例を載せさせていただいております。先ほど読み上げた、「また」書きの部分に対応するといえますか、基本契約と個別契約と分けて契約書を作る場合お参考例になってございます。中身の詳細は割愛しますが、基本的な事項はこの中に入っているのかなということで、こちらも参照いただければと思います。

続きまして 10 ページ以降ですけれども、こちらも前回の検討会の中で、ソフトウェアの開発に関しては、経産省さんのほうで何かモデルの契約書を作っていたんじゃないかといった御指摘があったかと思えます。いくつかあったようなのですが、ひとつ抜粋をさせていただいて載せさせていただいております。これについては、個人に対する委託に限定したものではなくて、おそらく事業者間取引というものを念頭にしているものになるのかなというふうに思われます。こちらも長くなるので詳細は割愛しますが、適宜ご参照いただければと思います。資料 1 については以上になります。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。

それでは、早速議題 1 に入りたいと思います。これまでの議論等の整理について御議論いただきたいと思えます。

まずは、前回の続きとなる資料 2 の 3 ページ目。3. 報酬の支払確保・報酬額の適正化等から議論を始めたいと思えます。前回途中で議論が時間切れということでございましたので、この 3 の報酬の支払確保・報酬額の適正化と、これらについてさらに御議論いただきたいと思えます。どうぞ、ご自由にご発言をお願いしたいと思えます。

前回、報酬額の水準については、いくつか御議論があったかと思うのですが、支払確保についてとか、あるいは委託者側の責に帰すべき事由による、委託者側の都合によって仕事ができなかった場合の報酬の支払というようなことについては、特段ご発言がなかったように感じますので、そういったところも併せてご発言いただければというふうに思えます。

川田委員をお願いします。

○ 川田委員

ありがとうございました。

それでは、今お話がありました資料の 2 で言いますと、3 のところの (1) 等について簡単に意見を述べた上で、そのあとで報酬水準についても考えたことをお話したいと思えます。

まず、報酬の支払確保に関しては、労働基準法等で雇用労働者に対しては規定があり、あるいは下請法でも支払が遅延しないようにというようなことは考慮されているというところだと思います。ワーカーの立場からすると、そのような保護の必要性というのは大きいと思えますし、あるいはワーカーを当事者とする場合にとどまらない一般的な契約関係の適正化という観点からも、このように必要以上に支払期日が遅延しないような対策を何らか講じる必要性は大きいと

思います。ただ、内容について、雇用労働者であれば毎月1回以上の一定期日払いというような定め方であるわけですが、そここのところについては、例えば請負的な色彩が強く、仕事の完成というタイミングから遅滞なく払うというようなやり方が適当と思われるケースなども考えられると思いますので、そのあたりを実態を踏まえて、もう少し具体的な働き方の状況に応じて詰めていくということが必要になってくるのかなというふうに思います。

それから、同じところの(3)債権が回収できなかった場合の対応についても、これはアンケート調査等で、やはり特に働き手のニーズとしてはそれなりに大きかったところであり、また同じように契約関係の適正化という観点からも、働いた分の報酬ができるだけきちんと払われるということの重要性というのはあると思います。ただ、ここでも労働関係であれば労災保険の財源を使うというような形で、使用者側にお金を出してもらうというような状況であるわけですが、その部分については、雇用類似の場合にも同様に発注者側にお金を出してもらうことが正当化できるような根拠が何かあるのかというようなことも考える必要があります、場合によっては働き手の側がお金を拠出するというを前提とした上で、そこに何か支援というか何らかの形での財政的なメリットが得られるような仕組みを考えるということも選択肢には入ってくるのかなと思います。

あと、若干長くなってしまっていますが、できるだけ簡潔に、報酬水準のことについても述べておきたいと思います。前回は議論されたように、最低報酬とか適正な報酬相場の目安のようなものを作る意義というのはいくらもあるのだと思いますが、同時にそういう必要性があるとして、誰がどのようにして定めるのかという点と併せて考えていかなければいけないというところが非常に重要であるように思います。

例えば、これも雇用労働と対比していくと、最低賃金ということであれば、現在の地域別最低賃金については、ある程度客観的な決定の指標として、確か地域における生計費、賃金水準、あと、事業者の支払い能力。それから、生活保護施策との整合性への配慮といったようなことが、最低賃金法の中に挙げられていて、こうしたことを考慮して、審議会の審議を経て決めるということになっています。これは私の理解ですが、審議会の審議という部分については、性質としては労使が行う団体交渉に近いような労使交渉を通じて最終的な決着を図っていくという性格が強いものになっていると理解しています。最低賃金についても審議会で決めるという部分がありますので似たような部分があるのではないかと思います。そうすると、雇用類似の者について報酬の基準もしくは指標のようなものを考えるときにも、例えばそういう働き手、それから、発注者、それぞれの利害を代表して適切に話し合えるような枠組みがあるのかどうかといったようなことも考えながら何らかの法的政策的な対応の必要性や内容を考える必要があるのではないかなと思います。そういうことを考えると、例えば、これはあくまでも法的な、あるいは政策的な対応を行う場合のひとつの選択肢ですが、先ほど述べたような話し合って決める枠組みがどのくらい整っているのかについては、色々な状況が考えられると思いますので、例えば最低基準か相場を目安か、どちらを選択するのかを含めて、決めるのは当該働き方に近い立場の方に自主的に決めてもらうということを中心として、法的なあるいは政策的な対応としては、そのような決定のプロセスを支援するであるとか、あるいはそういう決めた基準が公正なものといえるために、参考にできるような客観的な基準、考慮すべき要素とか手続きについての目安を示すことを考

えるというのも選択肢としてはあるのかなというふうに思いました。以上です。

○ 鎌田座長

どうもありがとうございます。他にございますか。はい、長谷川委員どうぞ。

○ 長谷川委員

私からも報酬の（１）と（２）について簡単にコメントをさせていただければと思います。

まず、支払の確保、（１）の点につきましては、前回の検討会でご紹介いただいた調査結果でも支払の期日等について問題が発生していることが確認されたところです。具体的な報酬の額とか支払の時期などを予め明確化しておくということは、その就業者の保護に資すると同時に、取引のルールを明確化するというふうな意味合いもあると思います。ですので、この点については、何か具体的なルールを、例えば先ほどご紹介していただいたような、テレワークのガイドラインのようなものもございますので、こういったものを参考に何か具体化することが望ましいのではないかと考えております。

（２）の報酬水準の設定についてです。先ほどの川田委員の御指摘については、私もいくつか賛成するところがあります。まずどういった方を対象にするかというのが難しい課題として出てくると思います。最低工賃の中身について先ほどご紹介をいただきましたが、すべての働き方に最低工賃類似の最低報酬の仕組みを設けるとするのは難しいようにも思います。というのは、今回検討している働き方が非常に多様であるということが議論の前提となっていると思うからです。ただ、多様であることは同時に、そういった規制の仕組みが適用し得るような働き方も同時にあるのではないかとこのように思います。単純労働であったり、特定の相場が形成されていたりとか、比較的要保護性の高い働き方を抽出して、最低報酬の仕組みを設けるとすることも、考え方としては有り得るだろうというふうに考えてございます。

また、仮に網羅的に色々な仕事を対象にして最低報酬の水準を検討するときには、前回の調査で示された、労働時間を参考にして報酬の額を決めているというような実態があることが参考になると思います。健康を守るための労働時間というよりも、報酬の額を決定するとき参考にされているような時間といえるのかもしれませんが、その仕事をする際にどのくらいの時間が必要となるのかというものが、ある程度算出することができるのならば、そういったものを参考に、先ほど川田委員からご指摘いただいたような様々なことも考慮入れまして、報酬の額をそれぞれの仕事について算定していくこともひとつ技術として有り得ると思います。以上でございます。

○ 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。はい、安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

ありがとうございます。金額の水準、報酬水準の最低限を示すというのはやはり厳しいかなと個人的には考えております。これに対して、支払の確保っていうほうについては、やはりできることはまだまだあるような気がしております。特にこれは期日だけではなく、どのような形で

支払っていくかということでも、安心感に違いがあるのではないかと考えております。

たとえば、別の分野ですが、工務店に注文住宅を注文する。これは請負ですね。この請負契約の場合、おおよそその場合ですね、幅は少しはあるにしても、業界の慣習として、注文時に3分の1。中間段階、上棟の段階で3分の1。完成時に3分の1を払うというのが、業界の習わしといえますか、標準になっております。このように、一定の期間以上かかるような請負また一定の金額以上かかるようなもの場合には、発注を受けた側が安心して仕事を進められるという観点からも何回かに分割して払われると、こういう形態が取られているわけです。今回考えておりますような、この雇用類似の者についてもですね、一定の金額、一定の期間を超えるようなものに関しては、出来上がってからまとめてドンと払う形ではなく、分割して払う等のものが業界の慣習として出来上がれば、仕事を受ける側もある程度安心できるのではないかなどと考えますので、支払確保については、完成してからどのくらいというような期日だけではなく、どういう性質があるものについては途中段階で一定金額を払われる、こういうようなことも必要なのではないかと感じております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。その他ございませんか。はい、芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

今の安藤委員のご発言に関連してですが、今回提出していただきました資料1の自営型テレワークのガイドラインの7ページ目のところに報酬等とあり、第6条が、これがまさに、雇用類似という側面を捉えたひとつの報酬の支払方法と考えております。各月分の報酬を翌月末日までに銀行口座に振り込むということで、継続的に続くような業務の場合には、このような形での支払方法というのもひとつの方法だろうと考えます。

○ 鎌田座長

はい、鈴木委員どうぞ。

○ 鈴木委員

支払確保に関してなんですけれども、何らかの紛争解決ための相談機関等を作るというのは手かもしれませんが、ちょっとコストがかかるという面もあるかと思しますので、ガイドラインか何かで、遅延利息を契約書に明示させるですとか、そういう形の間接強制みたいなものを作っていくと、ソフトな形で且つわかりやすくなるかなという気がしております。

報酬水準なんですけれども、こちらについては個人的にはやっぱり2パターン、最低報酬額の設定と適正な報酬相場の形成、2パターンあるかと思うんですけど、やっぱり最低報酬の設定は、理論的にも実際的にも難しさがあるのかなという感じはしております。というのは、雇用類似の働き方をしてらっしゃる方々にも様々な報酬レベル・水準の方がいらっしゃるので、そこに対してどういう理念的根拠をもって最低賃金を定めるかっていうところが、まずはひとつクリアすべき課題として出てくるんだろうというのは一点あるかと思っております。その上で、じゃあ適正な報酬

相場等の形成をすべきかという話になるかと思うんですけども、そうなった場合に、確か何回か前、安藤委員からお話があったかと思うんですけども、そうするとやっぱり、自由競争を妨げるといふか、エントリーレベルの人が入れなくなったり、能力の高い人の高い報酬を妨げたり、そういう問題点も出てくるかと思っておりますので、ひとつ手としては、業界団体に相場的なものは提示をしてもらうという方法を採用していただいた上で、その相場に対して著しく低い金額の提示があった場合には、それに対する説明義務を課すですとか、相場より高い場合には別にフリーハンドで結構だということにしてという形で片面的な規制みたいなものも有り得るのかなと色々今考えているところです。ただ、そうしたときに、業界団体に相場を委ねるということになりますので、これはちょっとそれ自体が下ブレしちゃうんじゃないかという懸念もあるので、集団交渉をしやすい方法も考えるべきなのかなという気がします。ただ、フリーランスの方に集団交渉を委ねるのも、これもあまり筋が良くないのかなという気がしております、そのへんのところは検討課題かなと思っております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他に。はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

支払確保のところ、安定的に支払ってもらう支払期日をどうするかっていうのももちろん大切な問題ですが、現場からするとやっぱり払ってもらえないと。払ってもらえないまま結局どこに行っかわからないっていうようなことが最大の深刻な問題で、その場合に何が問題になるかっていうと、やはり先ほど鈴木委員も仰ったように期日が来たのに払ってもらえないっていうときには、遅延利息の問題等で間接強制することができますし、最終的には払ってもらえなくて倒産してしまって、一般の破産状況になってしまうと、結局優先されなくて確保できないっていう場合に、雇用労働の場合は賃金支払確保があって、先ほど川田さんの話にも少しありましたが、賃確法が雇用労働の場合には適用される。いろんな形であっても、雇用労働者、労働者の場合にはちゃんと賃確法が適用されますよっていうことを明確にした上で、でも労働者には当たらないっていう場合に、賃確法類似の制度をどうするかっていうことが大切になってくるかなと思えます。そのときに、先ほど川田委員が、場合によっては働き手からの拠出っていう話もされていますが、私はやっぱり筋としては、発注者が払ってくれないとか、発注者が倒産してしまって払えない状況になったときに、それを働き手が、相手が悪いときには自分の拠出で確保するっていうのはちょっと筋が違うような気がするんで、その場合には、発注者の負担拠出でどういうふうに支払確保をする制度を作るか、若しくはそれが難しい場合には、公的なサポートをするような制度を作るかっていう観点から、何らかの制度設計ができないかなっていうことが重要になるかと思えます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますか。はい、村田委員どうぞ。

○ 村田委員

支払確保ですが、私共は民間企業ですので、会社のコンプライアンスについての勉強会や試験があり、下請法について多少学ぶ機会があります。弊社の場合、イラストレーターやデザイナー、カメラマンというような職種は、ほぼ下請法の対象になるという大枠なガイドラインや、物品を受領してから 60 日以内に支払わなくてはならないということを知る機会がありますが、全従業員に、日頃取引がない場合や、単発で取引をしている場合については、なかなか周知徹底しにくい。そうした現場の事情はあると思います。

そこで、企業の従業員側に、個人事業主とお付き合いをする場合についてはどうすべきか。これは従業員教育が必要ですが、その際に契約書を交わす際に、契約書の雛形などに、そうした注意書きがあると非常にわかりやすくなるのではないかと思います。

頻繁はありませんが、相手方が物品を納品してから請求書を起票される時間がかかると 60 日以内に支払をするのが非常に微妙なときがあります。翌々月末払いのタイミングですが、個人事業主の方自身が、自分が下請法の対象であるということを知らずにいるケースが非常に多い。自分の都合で請求書を出して、支払ってもらえればいいというスタンス。翌月末の支払規定であれば特に問題はないのですが、そういった双方の認識というのが、多少低いと感じております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。はい、他にございますでしょうか。

安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

先ほど鈴木委員からあった、業界団体に任せるといような話について、これ 2 つ理論的には可能性があるのかなと感じております。その報酬水準について、業界団体が定めるとしたときに、低く出る場合と高く出る場合両方考えられまして、高く出る場合というのは昔のギルドのような、職人の同業者組合みたいなものを考えると、ある意味の参入制約として、一定の金額以上取れない人間はこのメンバーに入っては困るといって、メンバーの数を絞ることによって自分たちの価値を上げるということも理屈上可能になりますので、新しくその業界に入ってこようと思う人が仕事を受けられないレベルの金額に、かえって高く設定してしまうと、それはそれで困るのかなというのを感じております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他に。芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

先ほどの水町委員のご発言にも関連するところではあるのですが、民法の先取特権の規定の趣旨が当てはまるのではないかと考えております。民法は 306 条の 2 号と、308 条において、使用人の雇用関係から生じた債権についての先取特権というのを認めております。立法当初は「使用

人」ではなく「雇人」とされており、解釈上どちらかという狭く解釈されていたものを、2005年から施行されている現代語化された民法では、「使用人」という言葉に変え対象を少し広げました。もうひとつは、元々は「雇人ノ給料」とされていたものを、現行法では、「給料その他債務者と使用人との間の雇用関係に基づいて生じた債権について存在する」という形で、広い形で認めるものになっています。元々この条文ができた理由は、日常生活で繰り返されるような小さな債権の中でも、生活に関わるような重要なものについては、できる限り何らかの形で確保の方法を認めようということですし、そのあとの対象範囲の広げ方なども考えるならば、この条文をそのまま適用するということは難しいかもしれませんが、そのような趣旨というのを踏まえた上で、何らかの形で示すというのもひとつの方法かと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますでしょうか。荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

ちょっと事務局への質問も含まれますけれども、先ほどの家内労働法の13条の1項について、最低工賃を定める場合に最賃法との均衡も考慮するという規定があったと思います。今回、報酬の水準については、論点がふたつあって、最低基準を決めるのかということと、いわばその相場の報酬を確保しようというふたつのアプローチが今議論されていると思います。

最低基準を決めることについてはなかなか難しいのではないかという議論もありましたけれども、業界によってはできるのではないか、あるいは要保護性の高い分野については設定すべきではないか、という議論もありましたので、その可能性を確認するという意味で、どういう最低基準が設定し得るのか。家内労働法の場合は、これは工賃といえばピースいくらというもの。それをその最低賃金の水準との均衡をどう考慮するのかということです。つまり、この作業数には何分かかるかという点に着目し、それで時間単位で換算した最低賃金との均衡などを考慮して最低工賃も決められているのかどうかというあたりについて、参考になるとと思いますので、わかれば教えていただきたいと思いました。

○ 鎌田座長

ご質問ですので、事務局のほうで、もしわかればお願いいたします。はい、どうぞ。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

すみません、簡単にはなってしまうんですけれども、仰るとおり最低工賃を定めるときには、最低賃金のほうも考慮するというふうになっているんですけれども、まずですね、標準的な能率がどのくらいなのかというのを、最低工賃の中では考えることとしています。これは初級の熟練者が標準的な作業条件の下で、標準的な作業速度で作業をしたときには、どのくらいかかるのかというのを考えるということとされておりまして。その上で、そういうことをしていくと、一応時間ってどのくらいかかりそうなのかというのは出るようになりますので、あとは最低工賃額の8時間換算額と最低賃金とを考えていくということが、ざっくりした考え方になっているかと思

ます。最終的には、最低工賃についても、都道府県のほうで審議会を経て決めるというふうにはなってくるんですけども、考え方としてはそのような形で、時間で比較ができるようにするというものになっております。

○ 鎌田座長

なんか追加ありますか。荒木委員。

○ 荒木委員

そうしますと、作業自体は非常に単純な労働であれば、今のようなアプローチが妥当だと思いますけれども、今我々がここで議論している雇用類似の人たちの、例えばプログラミングとか、そういうものになってくると、今のように時間換算というものと、その成果物の対価といいますか、報酬というものの関連性は相当乖離してくるとすると、なかなか難しい問題あるのかなというふうに思いました。

それから、もう一点、相場についての議論における相場の意味なんですけれども、わりと強行的な意味で議論されている場合と、もうひとつは報酬額が不明であるときに契約内容を補充するという意味での相場と、ふたつの意味があると思います。前者の場合は、最低ではなくて、業界の、いわば契約内容を規律するような相場というものが、そもそも観念できるのかという問題があると思います。通常は、報酬額がわからないといったときに、相場があれば、それで契約内容を確定するというときに利用するというものだと思います。その、どちらの議論をするべきなのかというのも詰める必要あるかと思いました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますか。

私もちょっと意見を。ひとつはですね、先ほど来御議論いただいたことの中で、ワーカーがその債務を履行できなくなったことについて発注者の責に帰すべき事由があるといえる場合には、民法 536 条 2 項の規定により報酬の支払い請求をすることが可能と考える旨の意見があったという、この点についてはご意見もなかったようなので、私の意見を述べたいと思います。確かにこれまでの議論の中で、ワーカーが履行できなくなった場合には、発注者の責に帰すべき事由がある場合には民法 536 条 2 項の規定により、報酬支払い請求ができるのではないかというような御意見があったように私も理解をしておりますが、ただこれは雇用契約の場合には、確かに履行できなくなった場合には、その瞬間に履行不能になってきますので、そういうことなのかなと思いますけれども、この雇用類似の場合には、その時期を定めて履行ができなくなったから即不能というふうにならない可能性もありますので、このへんは民法の先生にもお聞きしたいんですが、この雇用類似については、536 条 2 項に類する規定を置く必要性があるのではないかというふうに思っております。つまり、履行不能になるかどうかというのはひとつ大きな議論になりますので、ただ、雇用類似においてはほぼ雇用に近いので、履行不能というふうな見方をして報酬支払期限を発注者に負わせるという、そういった考え方があるのではないかというふうに思います。

それから、もうひとつ、今荒木委員仰ったように、この全体として実効性確保をどう考えるか

と。特に最低賃金なんかは、さっき荒木委員御指摘いただいたように、いわゆる強行的直立的効力を認めるようなもので、そうするとかなりリジットな、言ってみれば労働者を保護するという形では最も厳しい仕組みで出来上がってるんですが、そういった形を取るのか、あるいは、今御指摘いただいたように契約を補充するというような形での当事者意思を少し促すような、そういったようなことができるのか。そういったことを含めて実効性の確保のあり方についても検討いただければというふうに思っております。

はい。この点については以上でよろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

それでは、次に、4の就業条件について御議論をお願いしたいと思います。これは事務局は前回説明したってことになってるんですね。はい、先ほどの資料の2の4ページ以降に書かれていますので、これについてお願いしたいと思います。安全衛生関係、それから、就業時間その他ということで項目が分けてありますので、どこからでも結構です。お願いしたいと思います。いかがでしょうか。はい、川田委員お願いいたします。

○ 川田委員

ありがとうございます。資料2の4の(1)、安全衛生関係のところの2番目の○で、発注者から場所の指定があり、発注者の関係者と同じような現場で働く場合など、一定程度発注者が負うべき責任もあるのではないかなというような考え方が有り得るところについて、若干自分なりの考え方を述べるということになるかと思えます。

まず、この安全衛生という課題自体は、働く人の健康等に直接的に関わるという意味での重要性が高いわけで、働き手を保護するというだけではなく、おそらく働き手が安心して働けるということで、この雇用類似の働き方をするような事業の可能性を広げるという観点からも、一定程度考慮は必要になってくる点なのかと思えます。ただ、その一方で、明らかに独立した事業者ということになると、おそらく働いている過程で自分の健康等を守るためのリスクマネジメント、リスクコントロールは、むしろ働き手のほうで自分の判断で行う。例えば安全確保のために必要な投資を自分自身で行うというようなことになるのではないかとも思われますので、そうすると、一定の保護が必要な場面、特に発注者側に一定の対応を求めることが必要になってくる場面というのは、結局そういう働き手の側が十分なリスクコントロール・リスクマネジメントができない状態に置かれてしまう。相手方が定めた一定の条件あるいは環境で働くという、そういう場になるのではないか。そういうリスクマネジメント・リスクコントロールができるような状況にあるのかという観点から保護の必要性であるとか、あるいは必要な保護の中身を考えていくというような筋道になるのではないかと思えます。

また、何度も指摘されている点ですが、具体的な状況は働き方が多様であるので、具体的な状況をもう少し詰める必要があるだろうと思えますが、基本的な考え方の筋道としてそういう考え方が、ひとつあるのではないかということです。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますでしょうか。鈴木委員どうぞ。

○ 鈴木委員

安全衛生ということで、安全配慮義務があるから、一定程度認められる場面があるからいいんじゃないかという御意見がこれまであったようですけれども、労働契約関係になくとも確かに安全配慮義務が発生する場合はありますが、それはもうほとんどすべての裁判例が、あくまでも、別の企業の人ではあるんだけど、しっかりとした指揮命令関係が事実上あったという場面に限られているわけですし、ですから、1つ目の○というより2つ目の○ですね。同じ現場で働いて、その指揮命令の下で働いている場合のみが、やっぱり信義則上安全配慮義務が認められていると。これがまあこれまでの裁判例の傾向なわけですので、だからといって私が何かアイデアがあるわけではないんですが、ここでこれから先議論しなければいけないのは、そういう指揮命令関係にはないけれども、一定の発注者の下で長く働いている人の健康状態をどう確保するか、とかですとか、あるいはそこを離れて、一定の長く働いている関係もない、本当に独立したフリーランスの人の健康状態をどう確保するかといったところを議論しなければいけないのかなと思うわけです。ですので、安全配慮義務があるからいいということもなかなか言えないというのが、ひとつはきちんと意識しなければいけないと思います。加えて、安全衛生関係でもうひとつ重要になるのは、健康管理ということなんですけれども、健康診断やストレスチェックというのは労働者に対してあるわけですが、これは皆様ご存知のとおり、労働者の中でも結構絞られた、ほぼ正社員の人に対して基本的には企業側が提供しているものですので、正社員でもなく、非正規社員でもなく、さらにフリーランスなこの人たちに対して、そういうサービスをどう提供するかっていうのは、労働者に対するこういうサービスの提供の方法と、併せて議論していかないと平仄が取れないというような形は感じております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

今の安全配慮義務についてですが、これは私の発言が不十分だったのだろうと思いますが、これまでどちらかというと、裁判例で安全配慮義務が認められてきたのは、何らかの使用従属関係がある場合であり、一般的には場所的従属性と、人的従属性のふたつを要素に考えてきたということです。しかしながら最近の、例えばインターネットなどを利用した働き方に関しては、それらの考え方が当てはまらないのはその通りでありまして、一方で、全く対等で平等な関係であったとしても、安全配慮義務を認めるべきかどうかというところについては、少し慎重にならざるを得ないところがありますが、しかしながら、これまでとは異なった働き方という観点からいくと、解釈上別の観点の従属性というものも有り得るのではないかと。例えば、環境従属性という形で、このような場所とか人の従属性とは別に、このようなシステムを利用した上で、このように働かなければならないというような環境が作り上げられているのであれば、その点においてもひとつの従属的な関係というのは考えられ得るのではないかとというふうに私自身は思っております。そういう意味では、この検討会の中でそういう面も含めて検討していくということが非常に有益ではないかと思っております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。水町委員どうぞ。

○ 水町委員

同じく安全配慮義務のところなんですけども、安全配慮義務は雇用労働以外にも広がってる。ただ、安全配慮義務がカバーされているからそれでいいかっていうと、前の議論にもあったように、安全配慮義務って事故が起こったあとの損害の賠償って言う事後処理の問題なので、安全配慮義務的な考え方を制度化して、どうその予防に繋がられないのかっていうこともひとつ重要な視点かなと思います。

もうひとつ、先ほど鈴木委員で同じ場所で指揮命令系統があるときに、安全配慮義務が使用者じゃない人にも拡張して認められているっていうところがこれまで多くあったんだと思いますが、場所は動きます。場所はひとつの現場だけじゃなくって指揮命令の下で、あそこで行けあそこで働いていうんで、場所は動き得るっていう状況にあります。その場所が動く中で例えば人的従属性みたいなことも出てくるかもしれませんので。

あとは、例えば同じ場所で指揮命令関係という時のひとつの制度として、建設事業については元請下請について、責任の所在を明らかにする制度設計がありますが、建設事業だけ以外にも、多重的な契約関係でそれに類するような状況っていうのが複数見られるようになってきているんじゃないかと。建設は伝統的にそれをやってきましたが、建設事業以外についても同じような考え方で整理できるようなものについては、同じような発想で、例えば労働安全衛生法とか、予防ができる制度としての制度設計をするっていう視点も大切ではないか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。他にございますでしょうか。

はい。この点についても私も一言意見を。安全衛生については、今水町委員が仰ったように予防ということが非常に重要になってきますので、これについて考えていかなきゃいけないというふうに思っております。安全配慮義務についても、今皆さんが御議論いただいたように、やはり現状においては、雇用類似の働き方の対象にした場合には、まだ限定的であるというふうに私も考えておりますので、その点についても考慮していかなければならないと思います。

そうすると、労働安全衛生法っていうのは、どのような今役割を果たしているかということですが、労働安全衛生法はご存知のように労働者を対象にした法体系ということですが、よく見てみますとですね、施行規則等で様々な有害物質あるいは設備、機械等についてのかなり詳細な基準が定められていて、その詳細な基準に反していると、これは違反であるということで、取締りが行われるということでありまして、その反射的利益として、いわばそういう有害物質あるいは危険な設備、機械等に関する規定の違反によって怪我をした人が、例えば雇用労働者以外の者であっても、反射的利益として損害賠償請求ということも考えられないでもないというふうに考えております。ただ、そうはいつでも、それは現在施行規則等で詳細に定められて

いるものに限っての話でありまして、それ以外については一般的には法の保護の対象は労働者ということでもありますので、それをどう考えるか。とりわけ先ほど来議論になっている健康あるいはストレス対処というようなことに関しては、まだまだその対象が限定されているということですので、そういったことも今後検討すべき事柄かなというふうに思っております。

いかがでしょうか。どうぞ、安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

ありがとうございます。雇用関係ではなく、あくまで取引先が健康管理をどこまで踏み込んでやるのかというのは慎重に考えるべきかと個人的には思っております。もちろん同じ現場で働いていて怪我をしないようにとか、そういう配慮は当然必要だとは思いますが、本人がやるか取引先がやるかだけではなく、公、自治体や国が行うとか、そういう第三の道もあるのではないかと思っております。

私、今新宿区に住んでいますが、新宿区の場合ですね、学校や勤務先等で健康診断の受診機会がない場合の16歳から39歳までは、無料で、区がお金を出してくれて、健康診断を受けられます。40歳から74歳の場合には、国民健康保険に加入している場合には、やはり無料で受けられるようです。こう年齢等で分けながらでもですね、健康診断を会社等で行えない人に対しての手当てが行われています。今回考えているような雇用類似の人に対して、例えば複数の取引先がある。仮に長期間の関係があったとしても、いくつかの取引先と仕事をしているような場合にですね、どこか1ヶ所がそのワーカーの方の健康に責任を持つというのはなかなか現実的ではないような気がしますので、少なくとも本人がやっているのか、公がやっているのか、取引先がやっているのか。いずれかがやっているようなことが明確になるようにすることが重要であって、どこかの取引先、例えば一番古くから付き合いがあるところなどに寄せてしまうというのが果たして合理的なのかということには少し疑問を持っています。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。就業時間、あるいはその他についても何かご発言ありませんでしょうか。

では私が。就業時間についてはですね、こういう雇用類似の働き方っていうのは多様な働き方ですので一概には言えないと思うんですが、こういう働き方を希望する人たちのニーズを見ると、時間に縛られないという働き方っていうことで、就業時間については、こういう方たちっていうのは、あまり拘束を受けたくないという人が多いのではないかとというふうに推測をしております。そういう意味で、就業時間についての規制のニーズというものは、全体としてみればそう強くはないのかなというふうには思います。ただし、業種によってはかなり長時間就業が行われたり、あるいは発注者の下で発注者の従業員と一緒に働くというような形で、非常に長時間になってしまうような場合もあるというふうに思いますので、そのところは、業種あるいは就業の特性などを見計らいながら、就業時間についても検討を加えておく必要があるのかなというふうに思います。実効性確保についてはまた別の問題で、これをどうするかっていうことは別論かなというふうには思いますが、というふうに思っております。

いかがでしょうか。鹿野委員どうぞ。遠慮せずに手を挙げてください。

○ 鹿野委員

就業時間ということに限らなくてよろしいでしょうか。前回欠席をしましたので、今日は皆様の議論を聞いていたのですが、全体として感じたことを申し上げますと、やはり雇用類似といってもかなり広く様々なものが入ってくるので、これをある程度の類型に分けて検討することが、肝要であるような気がいたします。

例えば報酬水準ということに関しても、確かにここでメインに思い浮かべるのは、かなり自由度の高いような、現代的な請負のようなものかとも思うのですが、ただ、雇用類似の中には、かなり雇用に近いようなものとか、あるいは家内労働的なもの、家内労働法の適用は現在はないけれども、それに近いような形のものとかもあるのではないかとと思います。そこらへんについて、少し分けて検討する必要があるんじゃないかという気がいたしました。

それから、報酬の支払確保のうち、支払期日に関しては、確かに現実に契約の中身によっては長期間に亘る契約で、何回かに分けて期日が設けられていてということもあるでしょう。そのようなものを類型化して、ガイドラインで定めるというようなことも、考えられるかもしれません。既に一部、テレワークのガイドラインはあるようですか、そのような方法が他の類型にも当てはまるかどうかということを検討することもひとつかと、支払期日についてはそういうふうにおります。

一方、払ってくれないときについては、ひとつはサンクションとして、遅延損害金を定めるという方法もあるでしょうけれども、発注はしてみたもののお金が足りなくて払えないというようなものについては、やはり一定の手当てが必要なのではないかと考えております。先ほど芦野委員が仰ったように優先権的なものをどこまで拡大することができるのかというのもひとつでしょう。それから、発注者がいよいよ破産してしまったというときには、賃確法のような形での保護というのが図れないのか。もちろん、それには財源が必要となってくるでしょうから、その財源をどうするのかということも問題となると思いますけれども、そういうことを考える必要があるように思いました。

就業条件に関しては、安全配慮義務ということが理論的には問題となるでしょうし、理論的な発展可能性ということに関しては、芦野委員がこれも仰ったように、現在の議論だけに留まるのか、あるいは将来もう少し広げる可能性があるのかということも含めて検討する必要があるとは思いますが。けれども、現時点では、少なくとも裁判例で認められてきたものを前提とすると、やはり、それだけでは足りない部分が、この雇用類似においてはあるのではないかとと思います。そして、これもいくつかの類型に分ける必要があるとは思いますがけれども、類型化のうえで、適切で、より明確な保護のあり方ということを検討する必要があると思えます。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますでしょうか。はい、どうぞ。

○ 鹿野委員

すみません。536条についてです。先ほど鎌田先生が仰ったことに関しては、まさに雇用の場合には、その時間に働けなくなったというときには、その時間における労務の提供は不能になったという考え方が取られるのに対し、請負の場合はだいぶその不能についての考え方が違うということはあると思います。ですから、場面がだいぶ違ってくると思いますけれども、請負の場合にも、債権者の責に帰すべき事由による履行不能ということが考えられないわけではありません。その違いを踏まえながら、考えていく必要があるのかなと思います。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。はい。もう少し深堀りしたいところもあるんですが、他の議題もたくさんございますので。

それでは、よろしいですか。次のところに移ってよろしいでしょうか。

それでは、資料3について、事務局から御説明をお願いしたいと思います。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

それでは、資料3について説明をさせていただきます。資料3をお開きください。これまでの議論等の整理の②というものになります。

まず最初、1、スキルアップ・キャリアアップについてです。これまでの議論の中では、スキルアップ・キャリアアップの検討に当たっては、職業能力の開発や向上ということと、あと評価・共有等という視点が重要になるのではないかと、また、業種やレベルごとに必要な訓練の内容や求められる支援なども異なってくることに留意が必要ではないかと、といった御指摘があったかと思えます。

また、検討するに当たっては、自営業者は事業として行っているという性質がありますので、税制との関係についても留意が必要ではないかという御指摘もございました。

また、必要なスキルといったときには、業種にかかわらず必要なビジネススキルといったものと、業種固有の専門スキルと大きくふたつあるのではないかと。特に前者のビジネススキルについては、汎用性もあるので、公的なサポートを検討することも考えられるといった御意見があったかと思えます。

一方で後者の専門スキルにつきましては、雇用類似の場合、特に高度なスキルについては一義的には個人の責任と負担で行うべきものと考えられるといったご意見もありましたし、例えばエントリーレベルの方ですとか、あと一般的な能力開発に対しては、一定のサポートの必要性も考えられるのではないかと、こういったご意見もあったかと思えます。さらに専門スキルについて、どのように業界内で評価して共有するかといった点も課題であり、それが報酬にも反映されるようなシステムの構築が必要ではないかといった御意見ですとか、あとはジョブカード制度、また、業界における独自の評価制度があるということもありますので、そういったものも踏まえつつ、スキル・能力の見える化を進めることが重要といったご意見もございました。こうした点も踏まえまして、さらなる検討が必要ではないかと、その際には、雇用類似の働き方の対象者の範囲や属性も踏まえつつ検討することが必要ではないか、ということでもまとめさせていただいております。

また、業界や発注者、あとは仲介事業者による役割もあるのではないかとといった御指摘もございましたので、その点も最後に書かせていただいております。

2つ目、発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策というところです。これまでの御議論の中では、現在でも不法行為による損害賠償請求は解決手段となり得るのではないかと考えられるけれども、ただ、これは事後的なものであるので、発生防止のための対策というのも必要ではないかといった御意見があったかと思えます。

また、ハラスメントが生じた場合に相談できる機関を整備するなど、事後的な方策を採ることも考えられるのではないかと。こういった御意見もあったかと思えます。さらに、業務との関連で取引先から受けるハラスメント、議論の中では特にパワハラを想定されていたのかなと思えますけれども、特にパワーハラスメントの内容や範囲について、さらに検討が必要ではないか、こういったご意見もあったかと思えます。こうした点も踏まえまして、セクシュアルハラスメント等への対策についてさらなる検討が必要ではないか、ということでもまとめさせていただいております。

3つ目。紛争が生じた際の相談窓口等です。発注者との間で紛争が生じた場合に、ワンストップで相談を受け付ける機関ですとか、簡易な方法による紛争解決制度があることが望ましいのではないかと。現在でも、取引に関する相談であれば、下請かけこみ寺といったものの利用は可能と考えられますけれども、御議論の中では、雇用類似の働き方におけるトラブルっていうのは何も取引に関する相談には限らないのではないかと、こういった指摘もあったところです。こうした御意見も踏まえて引き続き検討が必要ではないか、ということでもまとめさせていただいております。なお書きのところですけども、相談窓口そのものではありませんが、円滑に問題を解決するためには、法的な拠り所が必要ではないかといった御指摘もあったかと思えます。法的な拠り所というのは、要は、報酬の不払いとか契約の打ち切りとか、何らかそういったルールがあつてこそ問題解決ができるのではないかと、こういった御意見だったのかなと思えます。こういった指摘があったことも踏まえながら、雇用類似の他の検討課題についても検討を進めることが必要ではないかということで書かせていただいております。

最後に、4、集团的労使関係等というところです。1つ目の○ですけども、労働組合法上の労働者に該当する者については、労組法上の労働組合による団体交渉等が可能であるが、団体交渉が可能ということがあまり知られていないのではないかと、こういった御意見があったかと思えます。2つ目の○ですけども、また、中小企業等協同組合法において、事業協同組合等における団体交渉も可能であるが、この団体交渉については、労組法とはちょっと実効性の確保という点で異なるのではないかと、こういった御意見もあったかと思えます。こうした点も踏まえまして、集团的な交渉の方法については、両制度の違い、制度の趣旨の違い等も踏まえつつ、必要な対応について、さらなる検討が必要ではないか、ということでもまとめさせていただいております。資料3については以上になります。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。資料3まとめて御説明いただきましたけども、内容がいくつか分かれておりますので、少し分けて御議論いただきたいというふうに思います。

まず、スキルアップ・キャリアアップについての御議論をいただきたいと思います。何かこの点についてご発言があれば自由にお願いたします。いかがでしょうか。

以前の各論的なところで、かなりいろんな御議論が出ておりますので、改めての発言の必要はないということもあるのかもしれませんが、何か付け加えることとかあれば。

○ 鎌田座長

川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。本当に付け足しのような話ですが、これまでの実態の調査の中で、この雇用類似の働き方をする方というのは、元々雇用労働者であったときに雇用類似の働き方になったあとに必要な経験とかスキルを身につけていたというようなお話があり、また、この雇用類似の働き方をしていた方が、将来雇用労働という働き方に戻る可能性というのもそれなりにあるのではないかとということもありました。そういう意味では、雇用労働者を対象とした施策と、ここで議論している施策をある程度連続性のあるもの、あるいは統一性のあるものにしていくという点が重要なのではないかとということと、また、そのような観点から、もしかすると雇用労働者を対象とした施策の中で、特に企業の枠を超えて使えるようなスキルにかかわるようなものなどについては、将来雇用類似の働き方をするという場合に役に立つようなものも視野の中に入れていくということも考えられるかもしれないということを、ここに付け足すとしたらそういうものがあるのかなということでも述べさせていただきました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

まあ、これ私の感想みたいな話なんですけれども、今ここに書かれているように雇用類似の働き方の人たちの職業能力というものを見える化をしていこうと、そのことによって全体として評価基準を明らかにしていこうということが課題になっているとは思いますが、よく考えてみると雇用労働者もそもそも、中途採用だとか色々考えると、雇用労働者の人たちもまた転職などするときに企業等がその人たちの職業能力をどのように評価をして、処遇を考えていかってということも、これもひとつ大きな課題となって現状はあるというふうに思っておりますので、そういったこととの連続性といいますか、そういったシステムとの連続性を考える中で、この雇用類似の働き方の人たちについての職業能力も検討していただければ有難いなというふうに思っております。各企業において転職者を採用するときにもどのように能力を評価するかというのは、様々なアイデアと、それから工夫、そして厚生労働省でも様々な取り組みがなされているだろうというふうに思いますが、そのことと、こういった働き方の人たちの能力というものも評価する際のシステム、在り方、考え方も、同時に検討していただけると有難いなというふうに思います。

今川田委員が仰ったように、別にずーっと雇用類似でいくわけでもないし、途中で変わっていく、転職する際に雇用類似の働き方を取る場合もあって、そのさらに先に今度は通常の雇用労働者に戻るという、そういうことも十分考えられるわけですから、そういう意味では自分の能力と

キャリアアップをどう考えていくのか、それは一人の働き手の観点から見ると、大切なことだなというふうに思いますので。というのが、私の要望ですけれども。

水町委員どうぞ。

○ 水町委員

今の話とも若干関連して、全体の制度設計の話も含みますが、これからやっぱり労働生産性をどう高めていくか、キャリアアップをどう図っていくかということが非常に重要になる中で、これまでの制度設計は、雇用労働者であれば雇用保険で教育訓練給付金制度を充実させていこうっていうことがありましたし、また雇用労働に入っていない人には求職者支援制度の中で教育訓練をしていこうって、なるべく穴をなくそうということにしてきたんですが、例えば雇用類似で、非雇用型のフリーランスの方々が、求職活動をして、労働者になりたいって求職活動をしている場合には求職者支援制度を使えますが、フリーランスとして安定して、別に労働者じゃなくて自立してやっていくっていうふうを選択した場合、その方が高度に専門的知識を持っていて、自分でキャリアアップを図れるような人については、それはまあ自分でやってくださいっていうことが可能かもしれませんが、そうじゃない人たちもフリーランスの世界で今までも沢山いますし、そういう形で長年フリーランスの中で低い処遇でキャリアアップの機会も事実上持たずに働いていう人たちが出てくる可能性もこれからあって、今でもそういう人たちいらっしゃるんで、そういう人たちに対するキャリアアップをどうするかという点を、制度的に考えていくことが必要で、それはひとつは、前にもちょっと申し上げましたが、雇用保険の教育訓練給付金制度っていうのが広がってきているので、そこについて何らかの形で吸収していくということができないのか。新しい制度を作るっていうことも考えられますが、それはなかなか難しいと思うので、それを将来的にどうしていくかっていうところが、制度の間を埋めて、全体としてキャリアの底上げをしていくという観点からは重要なことだと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。また元に戻っても結構ですので、次の発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策というところに移りたいと思います。もちろんスキルアップの問題に戻っていただいてももちろん結構です。これについて何かご発言ございませんでしょうか。

これは以前事務局にちょっと宿題みたいな形で私お話しして、まだ調査されてないのかと思いますけど、例えばセクハラ・パワハラ、具体的にこういう働き方の方たちで、具体例として何かご紹介できるような事例はないでしょうかということなんですけど、もしあれば、ご紹介いただければというふうに。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

やはり具体的な、特にフリーランスの方のハラスメントということになるかと思いますが、それについてちょっとまだ具体的なものっていうのが、なかなかご紹介できるものが見つからないというのが実状になります。すみません。

○ 鎌田座長

はい。芦野委員どうぞ。はい。

○ 芦野委員

前回少しだけお話をしたのですが、雇用関係にないものであったとしてもハラスメントと認められた若干の裁判例もございます。雇用関係にない場合には、ハラスメントにならないのではないかと誤解をしている人も有り得るという気もしますので、ハラスメントとなり得る事例についての積極的な発信、例示なども含めた積極的な発信というのは、方策として必要になるのではないかと思います。

○ 鎌田座長

前回お話、御説明いただいたかもしれませんが、裁判例で、芸能関係の方でしたっけ。

○ 芦野委員

今回は具体的な資料持ってきておりませんので、もし必要があれば、次回ご説明いたします。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。

それでは、これもまた戻っていただいて結構ですが、次のところに進みたいと思います。紛争が生じた際の相談窓口等について。これも各論においていくつか御意見をいただいたところですが、これに関連してご発言いただければというふうに思います。

はい、安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

この紛争が生じた場合に、どのような手続きを取れば簡便に紛争が解決するのかという観点から、ワンストップで相談を受け付ける機関があるということも確かに大事だと思うんですが、簡単にアクセスできるようなものとして、そのトラブルの典型的な例と、それへの対処方法みたいなものがリストアップされたようなものが、公のホームページ等に公開されていたりすると便利なのかなと感じております。

例えば住宅を借りていて、家主のほうから賃料の値上げを要求されたとします。これに対して家を借りてる側として、それは嫌だということで、現在の賃料のまま、引き続き居住したいという場合に、例えば紛争になって大家側が受け取りを拒否した場合には賃料を供託するとか、いくつかのやり方について、まあ、これは公のものではありませんが、インターネット上で見つけることができます。例えば家賃についてトラブルがある等のことを検索すると、例えば弁護士事務所のホームページであるとか、信頼できそうな情報のソースがありまして、どういう対処をすれば法的に問題ない形で争えるのかとか、そういうことがわかったりするわけですね。こういう雇用類似の働き方についても、およそ典型的なトラブルの事例というものが、これまでの調査でも判明していると思いますので、そういう場合にどの機関に申し出ればいいのか。またはこういう

トラブルの場合には、典型的にはこういう形で解決されているであるとか、こういうことがわかるということも紛争解決またはそもそも紛争を引き起こさないための予防の観点からも有益なの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。鈴木委員どうぞ。

○ 鈴木委員

先ほど安藤先生のご意見に関連して、そういう周知啓発を行って、セクハラその他法的紛争に関して、労働法の紛争解決機関はいくつかあるかと思うんですけども、それに限られずに一般的な法的紛争を解決する機関とか相談窓口というのは結構いっぱいあるわけですから、ウェブサイトのアドレスを載せるとか連絡先を載せるとか、そういう形でセットにして周知啓発するという活動は大事なんじゃないかなと思いました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。私の記憶だと、在宅ワークに関しては、トラブル事例というのは、インターネットを通じて紹介をされているように記憶してますけれどもいかがでしたっけ。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

はい、御指摘のとおりですね、厚生労働省で「ホームワーカーズウェブ」という名称のホームページのサイトを設けているんですけども、こちらの中で、先ほど安藤先生にも御指摘いただいた若干の Q&A ですとか、こういう場合にどうしたらいいかっていう事例なんかもご紹介をさせていただいているというものがあります。

また、自営型テレワークについてはパンフレットなどを作っているんですけども、こういう場合にはどこに相談したらいいかということ、例えば下請法の関連であれば下請法の関連の相談先を併せてご紹介したりですとか、そういった周知は今も行っているというのが、自営型テレワークに関する現状になってございます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。まあ、在宅ワークに関しては、そういった方法を厚労省でも行っているということですね。

その活用頻度とかそういうのはわからないですよ。ただインターネットだとどのぐらい参照、見てもらってるかっていうようなことデータはあるんですか。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

どこまで細かくかかっていうのはあるんですけども、そのホームページの閲覧状況というのは、あったんじゃないかなと思いますので、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。他にございますか。

それでは、これもあとに戻っていただいて結構ですが、集团的労使関係等につきまして、これに関連してご発言があれば、宜しくお願ひしたいと思ひます。いかがでしょうか。宜しいですか。安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

この集团的労使関係の観点から、団体交渉が理論上可能かどうかという話と、そもそも団体交渉をする味方という仲間をですね、見つけられるかというのは、分けて考えないといけないのかなと考えております。

例えば、同じ会社で働いているとか、例えば教科書的な例で言ったら、プロ野球の選手、プロスポーツ選手は労基法上は労働者性がないけれども労働組合法上は団体交渉可能であるというようなことを教えられるわけですが、例えばこの雇用類似の働き方としてですね、フリーランスとして特定の企業と仕事をしているという場合に、他にどういふ人が、その当該事業者とですね、フリーランスとしての取引関係があるのかということ、横に知るといふことができるのかできないのかといったときに、なかなか難しいのではないかとおもわれます。

また、個別の契約条件みたいなものを、じゃあ同じ事業者と取引をしている者同士でですね、情報共有がどの程度できるのかということによっては、もしかしたら自分よりも条件がいい人もいれば悪い人もいるかもしれない。それは本人のスキルであったりとか、これまでの取引関係の長さ、強度、いろんなものによって変わってくるという観点から、これ、集团的な枠組みを作ることができるんですよということを知ったとして、じゃあ本当に、まずは他の人を見つけれられるのか。また、見つけたとして、一体となってですね、同じような方向を向いて交渉ができるのかという点については、少し疑問も感じるので、契約条件を向上させるという観点から、このような集团的関係ということがどのくらい機能するのかということについては、利用できる範囲ではとりあえず使ったほうがいいと思ひますけど、その限界があるということも考えておかないといけな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。他に何かございませんでしょうか。これに関連して。

はい、荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

集团的労使関係に関連して、中小企業等協同組合法における団体交渉が可能とされ、独禁法上いふばカルテルについての規制の適用除外なども定められているのですけれども、先ほどちょっと安藤先生の話もありまして、発注者側が業界での価格を設定すると、価格カルテルということ、違法ということにされるわけですが、ここでの議論は契約の相手方とのいふば集团的な交渉の場合には、一定の例外が認められる。そして、労組法の話しに入ってくるとこれは当然団体交渉はできるということで、そちらのほうを優先するという公正取引委員会の報告書も出ているわけ

です。ということで、雇用類似の方は、自分ほどの類型に入って、こういう独禁法の規制の例外として、賃金あるいは報酬等について協議ができるのか否かというあたりを、まず整理して周知を図るということも大事なことでないかと考えております。

先ほど報酬のところでも議論になったように、その業界の相場というものがあったほうが取引上助かるという場面もありますが、そういうものを、ガイドライン的に作るように促すというときに、独禁法上どこまで問題なくできるのか、あるいは独禁法の考え方も場合によって変えるべきところがあれば、そこはどこなのか、ということも考える必要があるかと思いました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。独禁法上との関連について、今様々なアイデア含めて整理が必要だという御指摘受けたんですけども、こういったことについては、公正取引委員会の報告書もあったんですけども、事務局のほうで何かそういう整理のアイデアみたいなものがあるならば、今後で結構ですけども、少し検討いただければ有難いな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。はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

今の現実の労働組合とか団体交渉は企業別に行われていることが多くて、正社員中心だったのを非正規労働者をどう組織化しようかという話もありますが、今後フリーランスっていう人たちが増えてくるとなると、そしてフリーランスが比較的安い値段で取引が行われるようになってくると、正規とか非正規とかフリーランスって結局市場で繋がっているんで、今は正規労働者って言って、労働組員って言う人たちの雇用条件等の足元も崩れていってしまうかもしれないって危機感は、労使でお持ちになっているところはあります。労使関係をもう少しグローバル化して、組合の中にもフリーランスをどう組織化していくか、企業レベルじゃなくて本来の労使関係、労働組合に戻って、その企業を越えて競争条件としてのルールを、労働協約の締結、団体交渉となるか、それとも業界基準で労使で話し合っ、何らかのガイドライン的なものを作るかっていうことが必要なんじゃないかなっていう意識は、今の労使の中でもあります。それがどういうふうに進んでいくかはわかりませんが、おそらくこれからフリーランス等の多様な働き方が出て行くと、これまでの労使関係と違う労使関係のあり方が現実に展開されていって、日本はそもそもどのレベルで労使関係を展開するかどうかについて法は中立的な立場を取ってますので、その中立的な労働組合法等の構成の中で、どういうふうにそういうものを受け止めていったりサポートしていくかっていう視点を持って考えていくと、これからのフリーランスを含む労使関係の展望について、政府としても考えるっていうことになるかもしれない、ということだけひとつコメントとして申し上げておきます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。村田委員どうぞ。

○ 村田委員

集团的労使関係については詳しくないのですが、諸外国、例えばウーバーについては、労働組合のようなものを結成して交渉している。あと日本で以前、バイク便か自転車便だと思いますが、同じように個人の、個人事業主の方が集まって交渉するといったことがあったと思います。そうしたものについて詳しくはわからないので、あとで事務局の方にもお伺いしたいと思いますが、そうした事例が参考になるのではないかと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。何かバイク便のことについて、ご存知であれば。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

すみません、今日は労使の関係の担当部局が直接来ていないので、ごめんなさい、今手元にはちょっとないというところです。

バイク便ではない事例であれば、前の検討会のヒアリングの中では、中小企業等協同組合法を活用して、芸能の関係で団体交渉をしているといったような事例などはあったかとは思いますが。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。宜しいですか。はい、どうぞ。

○ 川田委員

ごく簡単に。これまでの意見と重複するところは多いですが、集团的な関係の分野については、現状活動の実績がある団体もあるけれども、そうでない領域も多いということで、まずは、現行の法制度を前提としてどういうことができるのかであるとか、あるいは例えば労組法上の労働者に当たるかどうかははっきりしない人が、労組法上の労働組合に加入したときにどうなるのか。たぶん仮に労働者ではなかったとしても、労働者が主体となってという要件を満たしている限りは、全体として労働組合であることは否定されないというようなことになるんだろうと思いますが、例えばそのような、団体を通じた活動をしたいというときに、こういうところが気になるんじゃないかと考えられるところの問題状況を整理したり、あるいは、それを周知したりというがひとつポイントになるかもしれないということがあるかと思います。

それから、先ほど議論になった、報酬の相場等を決めていくというときに、働き手の利益を代表して話し合いに参加できるような主体があれば、何か適切なものを作るのに有益であるということもあると思いますので、そういうある種の可能性、集团的な枠組みを活用していく可能性としてどういうものが考えられるのかを整理していくということも意味があるのかなというふうに思います。以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。

それでは、もうご発言ないようでありましたら、次のところに移りたいというふうに思います。

次は議題の2、放送制作現場における雇用類似の働き方の実態・課題等についてであります。

事務局から資料の説明をお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

はい。それでは議題の2つ目につきまして、資料をまとめて説明をさせていただきます。

まず経緯ですが、先に参考資料3をご覧くださいませでしょうか。これはすでに1回目のときに提示させていただいているんですけども、そもそもなぜ放送について御議論いただくかというところになります。昨年の6月に閣議決定された規制改革実施計画の中で、放送を巡る規制改革というのがテーマに上がってございました。この中で制作関連の取引、働き方など、制作現場のさらなる環境改善という事項が挙がっておりまして、その中では、もちろん他の項目もあって、取引の関係とか労働者の働き方とか、そういったことも指摘はされているんですけども、フリーランスについても指摘がされているという状況でございます。書かれている中身としては、放送に係る制作現場でのフリーランスなど雇用類似の働き方について、実態・課題の整理・分析を行って、全般の検討の材料とするとともに、放送に係る制作現場における当面の必要な措置につき検討するというふうにされております。その実施時期についてですが、放送の分野に関しては、平成31年上期まで、つまり今年の6月ぐらいまでと言われており、本検討会においてはこちらについても御議論いただきたいというものになります。

では、資料の内容について御説明させていただきます。最初に資料4をお開きいただければと思います。

資料4、放送制作現場におけるフリーランスの実態・課題等についてということで、まず1ページ目ですけども、今回ひとつ調査の結果を出させていただいております。「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業（メディア業界に関する調査）」という名称になっているんですけども、要はメディア業界に関して、過労死等に関する実態把握のための調査を行ったというものでして、対象が企業と労働者とフリーランスと、それぞれ調査を行っております。フリーランスに対する調査もありましたので、活用できるデータについて抜き出させていただいております。回収状況が3になるんですけども、一番下のフリーランスの部分については、放送関係に絞ると208件のサンプル数というところはちょっとご留意いただければと思います。この資料の中では、基本的にはフリーランス調査の結果について提示させていただいております。

では、2ページお開きください。この調査に回答いただいたフリーランスの基本情報でございます。性別としては男性のほうが若干多い。右上の年齢ですけども、40代の方が一番多くなっていて、ボリュームとしては30～50代ぐらいまでが多いのかなというところでした。左下の主な取引先企業の業種ですけども、この調査では放送局、特に地上波ですかね。というものが半分ぐらいということで、「放送制作会社・プロダクション」というところが3割ぐらいとなっております。右下の職種ですけども、放送のうち「報道・制作」という分野についてが73.6%と一番多くなっております。具体的には、ここには書いてないんですけども、企画番組のディレクターの方とか取材カメラマンとか、そういった方が多かったのかなというところですよ。

3ページ目です。放送制作会社・プロダクションにおける主な請負形態ということで、これは企業側に聞いた調査の結果となっております。要するに自分が何次請けに該当するかということ聞いたものになるんですけども、結果見ると「元請」というのが半数以上というふうになっ

ていて、「一次下請」というところも合わせると大体9割ぐらいという結果になっておりました。

続きまして4ページ、主な取引先との取引年数についてです。多かったものとしては一番左側、「5年未満」という回答の割合が最も高く、その次が「5年以上10年未満」となっております。

続きまして5ページです。取引先での業務時間の割合についてですけれども、一番下の青い部分、「ほとんど取引先にて業務をしている」という回答の割合が高かったのかなというところでは、一般のフリーランスの方といたしますか、前回のJILPTの調査の結果だと、自宅等での作業というのが結構多かったのかなと思いますので、そういう意味では少し、傾向に差があるのかなと思われまます。

続きまして6ページです。仕事の取引先の数について聞いたものですが、放送局について見ていただきますと、一番下の青いところ、「1社」という割合が最も高くなっております。一方で右側の放送制作会社・プロダクションというところ見ていただきますと、紫の部分ですね。「5～9社」という回答が最も多くなっておりますので、放送局と少し傾向の差があるのかなというところでは。

続きまして7ページです。専属契約についてですけれども、この調査では、約8割が「専属契約を結んでいない」というふうに回答をしておりました。

8ページです。今度は取引先からの主な発注方法について聞いたものです。一番下が「契約書の取り交わしによる発注」、真ん中の赤いところが「契約書以外の書面による発注」、一番上が「口頭による発注」というところなんですけれども、放送局の地上波、左から2つ目のところ見ていただきますと、大体3割ぐらいが「口頭での発注」というふうになっております。また、放送制作会社、一番右側の部分につきましては、4割超が「口頭での発注」というふうになっておりました。

9ページ目、取引先からの発注時点で明示されている契約内容についてですけれども、多い順に左3つですね、「業務内容」「報酬額」「報酬の支払期日・方法」というあたりは多くなっているのかなというのが、この調査では見受けられたところでは。

続きまして10ページですけれども、今度は契約内容の主な決定方法について聞いたものになります。全体として緑のところですね、「双方協議の上、決定した」というのが半数以上にはなっております。ただ、「取引先が、おおむね一方的に決定した」という青いところについても、全体で見ますと4割超というふうになっているので、そこそこあるのかなというところでは。

11ページは、同じような設問なんですけれども、報酬額の主な決定方法について聞いたものになります。これに関しましては、特に放送局、地上波というところ見ていただくと、半分以上が、「取引先が、おおむね一方的に決定した」と回答しているという状況になってございます。

12ページです。今度はフリーランスの働き方の課題について聞いたものになります。「収入が低い」「社会的信用を得るのが難しい」という回答が最も高くなっていて、他のものとしては「経理などの庶務的な作業が煩雑」、「顧客を安定的に確保できない」といった回答がこの調査上では高くなっていたというものです。

13ページ、今度はストレスや悩みの原因について。業務に関連したストレスや悩みがあるかどうかというのを聞いたのが左側ですけれども、これは「ある」が7割ぐらいとなっておりました。「ある」方に対して、その原因について聞いたものが右側ですけれども、多い順に「業務量の多

さ」「報酬額の低さ」「不規則な勤務による負担の大きさ」の順に高くなっていたという結果でございます。

続きまして 14 ページです。今度は1週間の業務時間について聞いたものになるんですけども、ここから先のもはですね、労働者に対する調査についても同じような項目を入れておりましたので、比較という意味でフリーランスと労働者とを並べさせていただいております。14 ページが業務時間の通常期について見たものになるんですけども、フリーランスのところを見ていただきますと、いずれの業種でも「40 時間以下」というのが最も高くなっていて、労働者のほうと比べていただきますともその割合は高いのかなというふうに思われるところです。

一方で 15 ページが、今度は通常期ではなく繁忙期について見たものになりますけれども、これで見るとですね、フリーランスのうち特に放送制作会社・プロダクションというところでは、上から2つ目のオレンジ色の部分、「80 時間超」という割合が少し高いのかなというところで、労働者の方と比べましても、ちょっと高めに出ているのかなというところです。ただ一方で、「40 時間以下」という割合もフリーランスのほうが高いのかなというところが見受けられるかと思えます。

続きまして 16 ページです。今度は1週間の深夜業務時間について見たものです。通常期について見たものになります。これもフリーランスのうち、放送制作会社・プロダクションというところを見ていただきますと、「15 時間以上」、上から2つ目のところですけども、この割合がちょっと高くなっているのかなというのは見受けられるところです。労働者のほうと比べてみますと、「10 時間以上」という回答の割合は、労働者については1割に満たないんですけども、フリーランスについては4分の1を占めているという状況でございます。

17 ページが繁忙期について見たものになりますけれども、これでもやはり放送制作会社・プロダクションは「15 時間以上」という回答が他よりも少し高めに出ているのは見て取れるかと思えます。

続きまして 18 ページです。今度は時間ではなく、業務日数について、通常期について見たものになります。労働者のほうは「5 日」という割合が高くなっているんですが、フリーランスについては少しバラつきがあるのかなというところです。

19 ページが、今度は日数について、繁忙期について見たものになりますけれども、繁忙期になってくると労働者もフリーランスも「7 日」という回答が少し多いのかなと。特にフリーランスについては「7 日」という割合が少し高めに出ているのかなというのを見受けられるかと思えます。

続きまして 20 ページ。今度は休日に業務を行った回数というものを聞いたものになります。通常期ですけども、「0 回」という一番下の青い部分の回答の割合が一番高くなっています。ただ、労働者とフリーランス比べてみますと、「0 回」の割合は労働者のほうがフリーランスよりも高いのかなというところです。

ただ、21 ページ、今度は繁忙期について見ていただきますと、一番下の「0 回」という割合は逆転といたしますか、フリーランスのほうが労働者よりも高くなっているというのを見受けられるかと思えます。

続きまして 22 ページです。過重労働防止に向けて企業や業界において必要だと感じる取組に

ついて聞いた項目になるんですけれども、多い順に「適切な納期や費用等を設定するための取引先との協議を行う」「発注業務のマネジメントを行うための体制を整備する」「取引相手との契約内容を書面により明確化する」という順に割合が高くなっていました。

最後 23 ページですけれども、また、企業側に対して聞いた調査の項目となっております。フリーランスの活用状況についてなんですけれども、一番右の放送制作会社・プロダクションというところでは、「よく活用している」「非常に活用している」という下2つですね。この回答を足しますと、合わせて6割ぐらいというふうになっています。一方で放送局のほうでは「あまり活用していない」「まったく活用していない」という回答を合わせると6割以上というふうになっておりまして、こちらについても少し傾向の違いが見られるのかなというところでございます。資料4については以上になります。

続きまして、資料5をお開きいただければと思います。厚生労働省による雇用類似の働き方に関するヒアリング結果（放送関係）ということで、同じような厚生労働省によるヒアリングの結果というのは、すでに第4回のときに提出させていただいていると思いますけれども、その時点からですね、さらに発注者4社とワーカーお1人に対してヒアリングを行っておりますので、その部分についても足した資料になっております。

時間の関係がありますので、詳細は省略しようと思うんですけれども、簡単に発注者の声を紹介させていただきますと、まず2ページ目ですね。こちらの放送関係の発注者の方ですけれども、こちら音声業務を主な業務として受注しているという会社でございます。

3ページ目に行ってくださいまして②、仕事をする時間や場所について、仕事をする場所や時間は前日に決まって現場に直接入ってもらうケースが多い、といった声がありました。また、③についてですけれども、フリーランスへの報酬額と契約条件に関しては、最初に業界の相場を基本に条件を含めてフリーランスに提示している、といったお話がありました。

また、トラブルについては「発生したことはない」といったお話も、この会社さんからは聞かれています。

もう1社ですけれども、8ページに飛んでいただきまして、こちらは制作会社さんになりますけれども、フリーランスは付き合いのあるフリーランスの人にヘルプを頼み、必要なときだけ依頼するという形で活用されている、というふうに伺いました。下の②のところでも、取材の場合には現場に行くので、時間・場所が拘束されるが、編集はどこでもできるので、フリーの方は自宅でやることが多いと思う、といったお話がありました。

また、9ページ目のところでも、契約条件の交渉・決定方法というところでは、契約書については特に取り交わしはしていないし、フリーランスの方からも特段要望はないといったお話がありました。

また、⑤のトラブルのところでも、特にトラブルはない、というところではあるんですが、10ページに「また書」きがあると思うんですけれども、クレームを言うと、次から使ってもらえないと感じて、フリーランスの側からは言いづらいのではないかと、といったお話もありました。また、報酬の支払いについても、特にトラブルはないけれども、会社によっては、番組が放送されてから報酬を支払うというところもあるので、フリーランスとしては困ると思う、といったようなお話もありました。時間の関係で説明はここまでとさせていただきますけれども、是

非お時間があれば後ほどお読みいただければと思います。

続きまして、資料6をお開きいただければと思います。放送制作現場における当面の措置に向けた主な検討課題ということで、今資料4、資料5でご紹介したような中身を踏まえまして、例えば以下のような検討課題が考えられるのではないかとということで事務局のほうでまとめさせていただいております。

1つ目の○としては、契約締結時において書面等により契約内容が必ずしも明示されていない、というところ。あとは、当初に合意される契約内容が曖昧ではないか、ということについてどう考えるか。また、明示すべき契約内容についてどう考えるか、というのをひとつまとめさせていただいております。

また、2つ目としましては報酬関係になるんですけども、先ほどご紹介したとおり、番組終了後に初めて報酬額を提示されるというヒアリングの声があったり、報酬額の決定主体が主に取引先と考えられるような実態等も踏まえまして、報酬額の決定・支払に当たって留意すべき事項等についてどう考えるか、というのが2つ目です。

最後、3つ目ですけども、その他、業務の性質上、業務時間や場所等を必ずしも自由に決められないといったことも踏まえまして、放送制作現場における諸課題について、どのように考えるか、ということでまとめさせていただいております。資料の説明は以上になります。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それでは只今の事務局の説明を踏まえまして、議論に入りたいと思いますが、資料6に検討課題をまとめておりますので、ここに掲げられた事項に限定はされませんが、こういったことを参考にして、自由にご発言いただければというふうに思います。

はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

資料6の検討課題で、どういうケアとか制度設計があるかということが挙げられていますが、その前提として、そもそも実態として労働者に当たる人にはちゃんと労働関係法規をきちんと適用するってことをしっかりやらなきゃいけないよってことが、おそらくこれも実態を見る中では、かなり重要な課題になると思いますね。今日の御説明でも数字はある程度わかるんですが、じゃあ実態としてどういうことが行われているのかと。その中で放送現場のディレクターさんという話がありましたが、實際上番組を作るときの放送現場でディレクターさんとかアシスタントディレクターっていわれる人は、もう指揮命令下で完全に働いていて、そのフリーランスっていう方がどういう形で行われているのかっていうのはいろんなところで聞いたことがあるんですが、実際上大きな放送会社があって、番組制作会社があって、番組制作会社には、直接雇用しているようなベテランの人たちもいるけども、雇用してる人たちだけだと無理があったりお金がかかったりするんで、そこで常駐フリーランス。かなりフリーランスの中でも専属的に契約をしてる常駐フリーランスと、それでもなかなか難しいので、あとはいわゆるオンコールですよ。必要なときに呼んで、そのときだけ契約を結ぶっていうオンコールのフリーランスがいて、実際

の現場ではもう指揮命令を受けて完全に番組制作の中で仕事を指揮命令下でやらせていることが多い。実態としては多くの場合は労基法上の労働者等に当たると思うんですが、そういう方々がたくさんいらっしゃる。ただ、先ほどもちょっと出てきましたが、力関係の中で、もちろん裁判に訴えるとか不平不満を言うとか、労働組合でもほぼ組織されていないという状況にある中でどうするかっていうことを、この課題って、労基法上の労働者なので労働基準法を適用します、最低賃金法を適用します、賃確法を適用しますって言えばほぼクリアされるような問題が多い中で、そういうふうな形で働いている人が少なからずいらっしゃる。その人たちってやっぱり不安定だし報酬も低いし、若い、特にオンコールディレクターさんって若い人たちが多くて、若い人たちはそういう中で働くけども、結局ある程度年齢になって結婚して安定した生活を送ろうとしたら、なかなかそれじゃ生活していけないので辞めていくっていうことが繰り返し現場で行われている。そういうなかで、まずは、実態を数字以外にもきちんと把握して、これは労働者だよなって、本人が労働者だとして救済の手を差し伸べなくても、政府としてどういうふうにかちんと労働関係法規の遵守を促していくかっていうことは、やることはいっぱいあると思いますので、そのことをまずきちんとやった上で、よく実態をみても労働者に当たらないような人たちについては、現行の労働関係法規以外に何かやるべきことがあるかっていう点で課題になれば、資料6になるのかなっていうふうに思います。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。はい、この点について何か今、労働者性についての明確化といいますか、そういったことでヒアリングの中で意識されるような、そのことに参考になるような発言っていうのはございましたか。はい、どうぞ。事務局。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

はい。主にワーカーの側からかなと思うんですけども、すみません、記憶している範囲内では、特にその自分が労働者じゃないかと思うとか、そういったようなご発言は直接的にはなかったように思います。

ただ、御指摘のとおりですね、認識しているかどうかに関わらず労働者かどうかは判断されるというのが日本の制度だと思いますので、全体として、もちろん労働者性のある方は労働法で適切に対応していくっていうのは、まさに御指摘のとおりだと思っています。その上で水町先生の仰られたとおり、資料6の作りとしては、それには該当しないような方もそれでもいるんじゃないかとは思われるところですので、そういった労働者に該当しない方について、何か必要なことはあるかということでまとめさせていただいているものになりますので、その前提で御議論という御指摘いただければなというふうに考えております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それでは、そのような前提でご発言をいただきたいと思いますが。いかがでしょうか。

○ 水町委員

一点だけいいですか。

○ 鎌田座長

はい、どうぞ。

○ 水町委員

そういった前提でこういうふうな制度設計をすると、「まあじゃあ、現場の声に上がらない人たちは、こういう制度に乗ってやればいいんだよね」っていうふうになってしまって、外国でこういう制度設計するときも、そもそも労働者に当たるけれども声を上げない人たちがいっぱいいるので、こういう制度設計をするときには、ちゃんと労働者に当たるような人は、労働者としてケアをするっていうことを前提だし、この制度設計をしても、労働者性については影響を受けない、労働者である人はちゃんと政府として労働法の適用をしっかりとした上でこういう制度設計を提案していますよっていう形の議論が何よりも大切です。日本の現場を見てみると、そこがきちんとなされていないっていう点は、今日説明のあった統計の中でも、そういうことが十分に伺えるような統計資料が出ているので、その統計資料に対してもどういうふうに応えていくかっていう観点からも、この点は大切だなと思います。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。はい、安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

この資料6について、メディア業界という書き方をされているわけですね。私の経験とかからでもですね、テレビ等の放送に限らず、出版とか編集。こういうような分野でも、契約書をきちっと提示して取り交わして何かやっているのか。それとも事後的に、こういう条件だと判明するのかといたら、特に放送業界に限らないような、業界の慣習みたいなものもあるのではないかと思います。これまでこれで上手くいったんだからということで、特段変える必要性を感じてこなかったんじゃないか。このようなことも感じております。その観点から、水町委員からあったようにですね、法律は法律できっちり既存のものをまず守ってもらうというようなことと、別に手当するものが何かということの切り分けが必要かなと感じております。特に同じメディア業界の中でも、出版とか編集と放送業界で何が違うのか。例えば放送の場合には、生放送であったら、そのときにいないといけないというような要素があるかもしれないし、しかし出版編集などでも、雑誌等であれば、締め切りの日時ギリギリでは夜中でも作業を行うようなこともあるでしょうし、反対に書籍等の場合には、もうちょっと時間に余裕があったりとかいうこともあると思うんですね。個人的な経験でも、例えば本の執筆についてですね、事前にきっちり契約書を作り込んで、「いついつまでにこれを完成稿を出す」というような契約を結んでいるかと思ったら、ある程度ふわっとした約束で、出来上がった段階できっちり書面にするというようなこともあったりするわけですね。これは本当にいつまでと締め切りを確実に切られてしまうよりも、書く側はやりや

すいよというような面も実態としてはこれまでであったというふうにも思われますので、このような業界の慣習みたいなものが、どこから来ているかの点で合理性があつて、どの点では非合理的なのかみたいなことが区別できないとですね、変な話ですが、当事者にとっても余計なお世話みたいになってしまつてもですね、困るのかなということを感じております。これについては、今日これより前の議論でもあつた、例えば就業時間について。座長からも、あまり雇用類似の人について就業時間をギチギチやりすぎるとというのが適切かどうかということはあるわけで、これについても JILPT の調査等でも、働く場所・時間等を自分で選べるということが理由でこのような働き方を希望してるという方がいらっしゃるのに、ここを一律のルールを外から嵌めて「あなたのためだから」とルールを決めたことによって、当事者の自由度が損なわれて、働く現場の人から「余計なことしてくれた」と言われてしまつても仕方ないかなと感じております。同じようなことも、例えば、スキルアップについて先ほどお話がありましたが、スキルアップについても、別にスキルアップしたい人ばかりではないということで、スキルアップを希望する人に対してどうやって支援するかという話と、そのあたりも、このような働き方をしている人の希望をきっちり掬い取った上での対応が求められる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。

今安藤委員から、就業時間の規制については、私がやや原則的自由な方向でという方向も考えられるということでご発言あつたのかと思いますが、ただですね、業種によっては違うかもしれません。今この民放制作業界を見ますと、就業時間が結構長い方もいらっしゃるんですよ、繁忙期に。私の想像ですけども、おそらく全体でひとつの成果物といいますか、番組を作る中で協力しながら作っていく、一人ひとりがバラバラに成果を作るというよりは、全体に協力しながらやっていくという側面の働き方が多いんじゃないかと思うんですね。そうすると、やはり時間拘束性というのは結構強くなってくる。だから、もちろん労働者であれば、それが実態として労働者性ということで判断されればそれは別な議論でありますけれども、そこまでの拘束性はないけれども、しかし全体としてこの就業時間については長くなっている場合が、繁忙期についてはあるというふうなことが見られるとすればですね、時間の規制の問題についても、労働者と同じように捉えるのか、あるいはその長くなった部分を報酬でどのようにカバーしていくのか、この人たちに対して、そういったことも気になるかなというふうに思います。報酬が低いってそういう苦情も出てますので、そういった時間との相関において、報酬をどう考えてくのか。そのへんのところがですね、もしヒアリングの中で、報酬が低いって言われることの意味は、人によって様々な理解があるとは思いますが、もしあればそういったようなことを、時間とそれから報酬との関連性ということも踏まえながら、ここでの問題点を考えていく必要があるのかなというふうに、私はこのデータを見ながら思っていました。

はい、どうぞ。事務局どうぞ。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

今の座長の御指摘に関連してなんですけれども、ヒアリングの中でもお一人のワーカーの声と

してにはなるんですけれども、同じような話がありましたのでちょっとご紹介させていただきたいと思います。

資料5のヒアリングの結果のうち、26ページになるんですけれども、この方はフリーのディレクターの方だったんですけれども、最後の⑦のところですね、この方は報酬についてというのをやはり重視しておりまして、適正な報酬額が支払われるかが大事です、と。この業界に入った以上、就業時間が不規則なこともあるけれども、やはりそれに見合った報酬額が支払われていれば納得できる、といったようなお話はありましたので、ちょっと今のご発言に関連してご紹介をさせていただきました。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。まあ、一例でありますけどもね。私の懸念といいますか、そういう問題意識が持たれてるワーカーの方がいらっしゃるということですね。

はい、ありがとうございます。はい、芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

放送制作現場と区切った場合に一体何が特徴なのだろうかということのを少し考えてみたのですが、おそらく現場だけの問題で済まないというところが有り得るのかなと。例えばフリーのアナウンサーで現場に呼ばれた場合であっても、それ以前の準備があるかと思います。まして制作という観点から考えるならば、そもそも一体いつから契約関係が始まったのか明確でないまま仕事に着手し、現場に行って作業も行い、さらに場合によってはまた戻って制作、編集をしてという形で、さらには、その編集作業で自分からは手放したけれども、まだ全体としては完成していないからその後も何らかの関係性で、必要な場合には呼び出されてということも有り得るかもしれません。そうすると放送制作という特徴のひとつとしては、一体何が就業時間なのかとか、何が本来やるべき仕事なのかというのがわからないまま関係性が始まり、関係性が続いていくところが、他の形態に比べると大きいのではないかとということがひとつと、多くの場合には一度関係者が集まって、現場で働くという要素も入ってくるという点で、先ほどの、例えばフリーライター等と違いがあると思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。はい、村田委員どうぞ。

○ 村田委員

私共の職場には放送関係から転職される方も多いので、これも1つの事例として、伺った内容について話をしたいと思います。例えば番組でニュースのテロップを入れる場合、特に海外のニュースのように、時間も時差がありますし、五月雨に入ってくる場合、ずっと手待ち時間にあって、突然ニュースが入ったときに、配信されて文章を翻訳して載せるみたいな、という仕事だと、緊急のニュースでは時間が読めないということがある。長い時間拘束される大変な仕事だったということで、私共に転職をされてきた方もいます。例えば、海外の放送関係、舞台関係では、日

本と比較すると海外では契約内容は非常に細かく、時間についても詳細で厳しい契約が交わされている。日本の場合はそうではない。この違いは何なのか。例えばリハーサルをするとか稽古をする時間というのは、基本は無給とか。色々と業界独自の仕組みややり方があり、それを一度見直さないと、適正な評価、適正な判断はしづらいのかと思います。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。鹿野委員どうぞ。はい、どうぞお願いします。

○ 鹿野委員

これはメディア業界だけに限るのかどうかはわからないのですが、メディア業界の先ほどのアンケートとかを見る限りにおいては、安藤委員が仰ったように双方にとって柔軟性があつたほうがいいでしょというようなことでは必ずしもなくて、柔軟性を確保したいのはおそらく発注者側であつて、両者の間に著しい交渉力の格差があるのではないかと感じました。その場合に、最初はどれぐらい働いたらどういう報酬が与えられるか全くわからないというようなことでは、それがあまりにも、交渉力において弱い立場にあるフリーランスの不利に働くことになるのではないかと思います。諾成契約という前提をとったうえでも、一方の弱い立場の当事者の保護および無用な紛争の発生防止という観点などから、一定の事項について記載した書面の交付義務を設けている法律の例もあるところですし、そういうことも考えて良いのではないかと思います。特に報酬等については、いくらという形では定めにくい場合もあるとは思いますが、どういう場合にどういう形で計算して報酬が支払われるのかという基本的な枠組みぐらいは示すことができるのではないかと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。定刻になりましたが、どうしてもこれだけは言っておきたいということがありましたら。宜しいですか。

また、今後の議論の中で今日示された資料等を踏まえまして、また御議論いただくことも十分可能でありますので。

それでは、時間となりましたので、本日の議論はここまでにさせていただきたいと思います。どうもありがとうございました。次回の日程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

次回の日程等につきましては、5月下旬を目途に調整中でございます。開催場所と併せて、追ってご連絡をいたします。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。

それでは、これにて第10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。本日はお忙しい中活発な御議論いただきありがとうございました。