

## 第 88 回・第 89 回・第 90 回・第 91 回雇用対策基本問題部会における

## 主な意見

## （高齢者の雇用・就業機会の確保について）

※第 91 回における意見は下線付き

## 1. 65 歳までの雇用機会の確保について

- ・2020 年 4 月から施行される同一労働同一賃金に関する法改正への対応を確実に実行することが大事。通常の労働者と継続雇用労働者をはじめとする 60 歳以降のパート、有期で働く労働者との間での不合理な待遇差は確実に是正されるべき。
- ・定年延長を含めた 60 歳から 65 歳の働き方は、業種や職種ごとに環境が大きく異なるため、個別の労使協議を最大限尊重するべき。
- ・継続雇用制度の経過措置について、令和 6 年度末を待たずに廃止し、希望される全員の方全てを対象とした形で進めていってほしい。
- ・65 歳までの雇用の機会が確保されていること、労働条件もきちんと整備されていることが前提。(a)～(c)はこれまでと同様とイメージされているが、現行の雇用確保措置でも現役と処遇の差が指摘されている。また、会社からの配慮について、半数近くが不十分と感じている。同一労働同一賃金の施行により労働条件の改善が期待されているが、指針が有効に機能しているか疑問。柔軟な労働条件をはじめとする 65 歳までの職場環境の整備が必要。
- ・70 歳に伸ばすのであれば、65 歳までをもっとしっかりやらなければならない。定年後に仕事が変わりすぎる、賃金が変わりすぎるのは理不尽である。60 歳～65 歳までをどのようにジョイントとして機能させるかが、人生 100 年において豊かな老後を過ごす重要なポイントである。

## 2. 70 歳までの就業機会の確保について

### (1) 事業主の努力義務とする措置の在り方について

#### ① 基本的な考え方について

- ・雇用ではない選択肢については、高齢者に様々な希望がある中で、企業が全て受け止めるのは難しいところもあるため、企業としてどこまでできるのか、企業との関係性も踏まえて検討していく必要がある。
- ・成長戦略実行計画に記載されている労使の話し合いについて、労働組合がない場合にどのようにその機会を担保するのかという疑問があるがどのようにするのか。
- ・労働組合のない職場で、会社が成長戦略実行計画の(a)～(g)のうち(f)しか選ばず、(g)を用意してほしかったという声が出た場合に、過半数代表者が責任を一手に引き受けなければならないのか、という課題がある。
- ・中小企業は業務の幅が限られているため、高齢者に合わせた業務を用意する余裕がない場合がある。本人の体力・意欲の面を含め、企業が対応出来ない場合に、適用除外なども設けるなど柔軟性を持たせた制度設計をしていただきたい。また、企業が対応できない場合に、ハローワークや JEED が支援して、希望する方に何らかの選択肢を提供するなど、関係機関によるセーフティネットを検討していただきたい。
- ・中小企業では大企業のように業務が専門化、細分化されておらず、経営基盤も脆弱であるため、努力義務でも希望者全員というのは厳しい面がある。企業が選別できる余地がある程度必要である。
- ・高齢者の意欲・能力を活かすことは重要だが、企業としては、本人の体力的な理由で難しい場合も多い。中小企業は業務に幅がなく、個人差に合わせた配置が難しいという課題がある。70 歳までの就業機会確保については、柔軟かつ自由度の高い制度や、適用除外規定の設定をお願いしたい。
- ・職場の実態を踏まえた現実的なものでなければうまくいかない。高齢者雇用は、これまでも時間をかけて労使で取り組んできたものであり、機会を確実に提供で

きる枠組みとすることが基本である。

- ・それぞれの職場にあった措置とするためには、決定プロセスが重要。(a)～(d)と(e)～(g)は明らかに位置づけが違う。均衡が図られない制度になると、企業が負担のかからない措置のみを用意し、本来の目的が果たせなくなる。適切な労使の枠組みと労働組合がない場合の枠組みについて検討することが重要である。
- ・(e)～(g)に関して、労使双方が納得して制度が導入されることを担保するという仕組みとしては、労使合意を得ることが適当ではないか。
- ・自社以外の継続雇用先があるのは従業員規模 301 人以上の企業で 16.3%と少ない。60 歳まで雇用した事業主がその義務を負うことについて、異論はないが、特殊関係事業主で雇用された労働者が 65 歳になった時点で、60 歳まで働いていた企業に再び戻ることは心理的な面や環境の変化に十分配慮する必要がある。
- ・60 歳時点において事業主間の契約締結の際に、65 歳以降の取り扱いについても予め確認しておくべきと読めるが、その際どのような内容が想定できるのか、現実的なものとなるよう考える必要がある。
- ・親会社と子会社で協定などを締結することを想定されていると思うが、力関係を考えると親会社が優位にあり、下請け中小企業においてはより顕著である。親会社の責任と担保措置をより明確にすることが必要ではないかと考える。
- ・制度の対象者を限定できることが、努力義務の新設の段階でも必要と考える。
- ・対象者の適用除外については、現行の経過措置規定を 65 歳以降の労働者にも適用するものと考えているが、60 歳代前半と後半では健康状態が大きく異なり、介護など置かれている状況も変わってくるため、適用除外規定自体を設けることを全く否定するものではないが、60 代以降を一括りにしていいのか。個人の健康状態なども十分配慮しながら、柔軟な工夫が出来るような制度設計が望ましい。

- ・60歳代後半になると色々な事情があつて多様性も増すので、労使で協議して適用除外ということもあるべきと考える。
- ・今回の施策は企業の人事制度全般に影響しかねないため、十分な労使協議を行う制度設計が重要である。
- ・話し合いについて、どのような内容をどうやって話していくのか、労使とも初めてのことなのでどうやるかわからないということがある。具体案、例を示しながら議論していければよい。
- ・中小企業では人手不足や技能の継承などのために高齢者を雇っている現状あるが、60歳以上の方も雇っているという現状を考えれば、規模によって不均衡を認めることはあつてはならないと考える。全ての企業に同じように措置を講じるべき。
- ・労働関係法令の適用外となる観点から、(e)～(g)を選択する場合は労使合意を要件とすることには賛成。一方で、(a)～(d)のうち1つでも選択すれば労使合意不要となるため、労使合意を避けるために形式上(d)を設定して実際には(e)～(g)しか活用できないことも想定されうる。(a)～(c)については、65歳までの措置でも労使合意まで求められていないこととの均衡を踏まえるということも理解できるが、(e)～(g)が新たに導入されるにも関わらず、労使の合意がないまま進む道があつてよいものか。別途何らかの手当てを検討する必要があるのではないか。
- ・労使の話し合いの枠組みの具体的な方法について、「合意を得るよう努める」の表現については「合意をする」とできないか。措置として対応するか否かが努力義務であるので、合意を努めるということではなく、しっかりと図っていくということを入れて欲しい。
- ・中小企業の実情や高齢者の個人差に鑑みて、対象者を限定する制度をぜひ可能としていただきたい。
- ・今後詳細を詰めていく必要はあるが、全体のバランスが取れており、現実的、納得性があると思う。

・(e)～(g)のみの場合の労使合意について、事務局案が現実的な対応である。

・対象者の限定については、経営資源や人事の幅が各社多様であり、高齢者の個人差も大きく、実効性のある政策とするため、努力義務の段階でも可能とするべきでは。

・労使の話し合いの指針については、企業の実態を十分踏まえたものとしてほしい。

・対象者を限定した制度について、労使合意が望ましい旨を指針に記載するとあるが、現行の 65 歳までの雇用確保措置での対象者限定はあくまでも経過的な施策であると考えている。65 歳以上について、第一段階は努力義務で企業の自主性に任せられているので、労使合意が望ましいという指針では効力が極めて弱く、労使合意まで必要ないと考える企業が多く出ること懸念。努力義務で対象者を限定した制度を導入すること自体は反対しないが、望ましいではなく「合意を必要とする」という方向ではどうか。

・「高年齢者の雇用状況報告」を見ると、66 歳以上働ける制度のある企業 30.8% あるが、どういう方を対象としている制度なのか、その結果としてどれくらい選んでいるのかは様々な実態にあると考える。企業がどの制度を導入し、その結果どうなっているのかという実態をきちんと把握できることを前提に進めるべき。

## ②措置として事業主が実施する内容について

・成長戦略実行計画で示された7つの選択肢のイメージだけでは、企業がどのような対応をすればよいか見えない。

・7つの選択肢があるが、高齢者の多様性を踏まえれば、労使で決めた枠組みも選択肢として考えることができないか。

・65 歳から 70 歳の就業機会の確保については、60 歳代前半と後半ではかなりニーズが異なる。また、65 歳以降ではニーズが細分化されてくる。このため7つの選択肢のうち(e)～(g)が非常に重要になってくる。

- ・社会貢献活動について、大企業の関連企業には公益法人が含まれるが、独立性を求められるため議決権は親会社と切り離されている。そうしたところへ行く場合は継続雇用には該当するのか。
- ・NPO 法人に人材を派遣し、給料は親会社から出す場合はどうなのか。こうしたものを含めることも1つの考え方ではないか。
- ・雇用以外の働き方の選択肢を設けるだけでなく、働き方のメニューも広げるべき。週2日、週3日、短時間など、体力や健康状態に応じた働き方のメニューを用意すべきではないか。
- ・(e)～(g)の選択肢は、プラス面もあるが懸念も持たないわけではない。フリーランスなどでは様々な保護が薄くなるという点や、企業がどこまで何をやれば義務を果たしたことになるのかという点もあるため、中身を詰めていく必要がある。
- ・継続雇用をグループ企業に広げる場合は、現行でも契約が必要としている。(d)の選択肢についても、基準を明確に定めておくべき。
- ・(e)の選択肢に関して、フリーランスについては多くの課題がある。雇用類似の働き方に関する検討会も行われており、課題解決を前提とするべきではないか。
- ・フリーランス契約や起業について、事業主からの業務委託と提示されているが、70歳まで行う枠組みとするのか。また、企業の支援とは関係のないものも含まれるのか。
- ・社会貢献活動の範囲について、個別の労使に委ねていくのかという点も検討課題である。
- ・個人の生き方、働き方の尊重は重要だが、現状のフリーランスを見たときに、契約もしっかり文面で結ばれていない、契約が守られていないといった、様々な問題が生じているのが実態ではないか。形式だけフリーランスという選択肢を入れればよいわけではなく、活躍できるものとなるよう、中身の検討をしっかりとやらなければならない。

- ・個人の希望という部分と、努力義務の中でどこまで措置していくのか整理してほしい。
- ・今の会社での勤務を希望しない理由に賃金がある。措置の選択として(e)～(g)の場合、賃金との兼ね合いをどのように担保するのかという視点が必要である。
- ・フリーランス契約・起業について、対象となる事業は事業主が導入する制度の中で定めることができるようにする旨が記載されているが、現実的かつ合理的な案だと考える。
- ・フリーランス契約・起業について、継続的な委託があるということを念頭に置いた制度と捉えているが、年間の中で委託をどのようにしていくのか不明確。単発であると、継続的と言えるか心配があるため、より具現化してほしい。
- ・フリーランス契約・起業について、当事者が自立性を持って行うと認識しているが、成長戦略実行計画においては就業機会の確保の選択肢とされているので、他の選択肢と均衡が取れたものを目指していく必要がある。
- ・フリーランス契約・起業について、事業主が導入する制度の中で定めるとあるが、全て事業主が決めることに関しては、制度趣旨が損なわれるのではないかと捉えられる。例えば、意図的に制度の対象となる事業を限定することや同業他社と取引があると委託しないといったことなども議論する必要があるのではないか。
- ・フリーランス契約・起業について、労働者性がなくなるとしても、特定の事業者からのみの業務委託となる場合は、実質的には主従関係があるようにも見える。安全衛生の観点あるいは労災保険など社会保障といった労働者保護のあり方も検討していくことも必要ではないか。
- ・いくつかの選択肢が70歳まで並列するということがあると思うが、多様で柔軟な制度設計としては、(d)の選択肢で2年とか3年の期間雇うことが可能という場合に、残った2年、3年の期間は別の選択肢でつなぐという形で、複数を組み合わせるというやり方もあるのではないか。

- ・(e)～(g)の選択肢に係る措置として事業主が実施する内容は、具体的に考え得る方向なので、さらに詳細を次回以降提示して欲しい。
- ・選択肢が(a)～(g)とあるが、後段になればなるほど労使とも対応したことの無い世界であるため、現実的にどうできるか、できれば示して欲しい。
- ・選択肢(a)や(b)は自社の努力の範囲だが、他社に再就職する、フリーランスというのは相手先の状況などもある。努力義務の範囲や時期について、段階的にやるということを考えてもよいのではないか。
- ・(e)～(g)について多くの懸念が出ており、雇用契約ではないことで生じる問題について丁寧な対応が必要と考えるが、フリーランスについては全くポジティブな面がないわけではないとも考える。60歳まで働いていた会社にとどまることが多い中で、それまでの役職などを降りて10年働くのは、期間としては長い印象。今までのスキルを活用して今までの職場に貢献できるので、労使双方にとって良い関係になり得る側面もあるのではないか。
- ・フリーランスに関するイメージが各委員で異なっている印象がある。可能ならば、フリーランスとして働く高齢者の事例を示して欲しい。
- ・(e)～(g)について、雇用から逃げる選択肢というようなネガティブな選択肢ではなく、個人のキャリアを広げるため、労働者の新たな選択肢を広げるものとして、国はアピールすることが必要ではないか。また、社会貢献活動についてイメージを狭めず、広げるようなイメージの枠組みを提示していけたらよいと考える。
- ・フリーランスについて、70歳まで継続的という記述の意味合いは継続雇用制度とは少し意味合いが違っていると捉えているが、業務委託において継続的ということはどういうことなのか非常に悩ましい。何年間も絶え間なく契約しなくてはいけないのかと捉えられなくもない点を懸念。違う言葉を使う、意味合いをクリアにするなどしていただきたい。
- ・フリーランスや起業支援について、例えば成果物の質が著しく低い場合は、70歳まで継続して契約しないということがあり得る旨も明確にしておくべき。

- ・社会貢献活動について、内容がまだ抽象的であり、人によって受け取り方が違うのではないか。出来れば具体例を出して欲しい。
- ・仮に、委託と出資する団体が、元従業員に対して労使合意の内容と異なる条件を提示しトラブルが起きた場合、元従業員と労働組合、若しくは事業主を通じても解決できなかった場合について何らか行政が介入する手段があるのか。
- ・社会貢献活動の中の3つの選択肢の均衡をどのように図るかも重要。③の事業主が出資する団体が実施する事業に従事する高齢者への対価として、①②の場合と遜色のない報酬が得られるものとなるようにしてほしい。
- ・社会貢献活動の枠組みは評価でき、期待しているが、労働者性についてどう考えるのかという点がある。退職者を従事させて報酬を払う場合に、使用従属性の観点などから、自由意思のボランティアと言えるのか。
- ・雇用継続もあって社会貢献活動も行う場合の報酬などはどうなるのか。
- ・社会貢献活動の委託・出資については、第3者機関であるNPOなどが受け手側になると想定されるため、大企業の大勢の定年の退職者を受け入れるキャパシティがあるのか、という実行性が不安視される。受け手側も、誰でも良いという訳ではない。ニーズ把握した上で行わないと拒否されると考える。
- ・労働者の意見として、社会貢献活動を企業が提示する団体よいか、自分の自由意志で活動したい団体でやりたいのではないか。本当に実行可能性があるのか、よく検討していただきたい。
- ・(e)～(g)はこれまでと次元の異なる措置である。出来るだけ活用されるのが望ましいが、計画に盛り込む話と、個別の契約に乗る話をうまく整理していただきたい。

## (2) 事業主の履行確保を図るための仕組みについて

- ・履行確保について努力義務段階でも行政措置が入るのは、企業実務上、懸念があるため慎重な議論をお願いしたい。
- ・履行確保について、計画作成の部分の必要があると認める場合や、計画が著しく不適當であると認めるときというのは、捉え方によっては企業側が努力義務としてやろうとしている中でなかなか厳しいと受け止められかねない。その発動要件についてはしっかり議論して、努力義務という意味合いを十分に踏まえた内容にして欲しい。

## (3) 事業主による措置の導入に伴って生じる対応について

- ・事業主による措置の導入に伴って生じる対応については現行の措置の対象者拡大と理解しているが、それぞれ再就職援助措置は努力義務、多数離職の届出は義務という規定は変わらないという認識でよいか。

## (4) 新たな制度の円滑な施行を図るために必要な準備期間について

- ・全く新しい仕組みを入れるとなると、労使双方で相当な準備期間が必要であり、事前の周知も期間をおいて丁寧に行う必要があるため、これらを考慮した形での議論をお願いしたい。
- ・措置の導入に係る労使の話し合いには相応の時間がかかるほか、深刻な人手不足の中、中小企業は時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金、改正女活法、パワハラ防止法など労働法制の施行が続き、現場負担がこれまでになく高まっている。施行時期についてはこうした事情への配慮をお願いしたい。
- ・努力義務とは言っても、かなり労使で話し合いをしていく部分が出てくる。事前の周知は相当丁寧にやらなければならないため、十分な期間を設けて欲しい。
- ・準備期間について、新しい制度の導入であるため、5 か月と言わず、制度の普及・周知があるのでご検討いただきたい。
- ・(e)～(g)について、前向きに新しい取組として評価されるものと考えているが、労働者も企業も元々あまり馴染みがないもので、労働者も想定していないだろうし、

企業もどう入れたら良いか戸惑うだろう。十分な準備期間を持つことと、どういうイメージを持ってもらうかが重要。

・今般の措置について、実務上相当な準備期間が必要と認識している。65歳までと異なる選択肢があること、労使の話し合いが重要であることから、十分な周知期間が必要。

・施行時期について、(e)-(g)を含む措置の導入について、人事戦略や報酬体系に大きく影響与える。深刻な人手不足の中で中小企業の現場負担がこれまでになく高まっているため、施行時期についてはこうした事情への配慮をお願いしたい。

・新たな制度導入に関しては様々な対応が必要となるため、努力義務とはいえ、施行まで可能な限り十分な期間をとってほしい。

#### (5) 高齢者の活躍を促進のために必要な支援について

・高齢者が活躍できる環境を整えるという点では、活躍のフィールドの拡大が非常に大事である。

・高齢者を雇用する上で、安全・安心といった健康対策を十分確保していく必要があるのではないか。加齢による視力・聴力などの低下を踏まえて、職場が安心・安全・衛生・健康確保の観点を含めて対策を講じる必要があるのではないか。

・全体の枠組みについて、企業による就業機会の確保、再就職の促進、多様な就業機会の確保ということで、企業による継続雇用だけでなく多様な形で対応していただきたい。高齢者の活躍を促進するために必要な支援について、積極的に対応していく必要がある。

・現役世代のときからパラレルキャリアを築いていくのが非常に重要であり、今後は50歳代からパラレルキャリアを見つけていく、社会貢献活動を行うなど自分で探っていかななくてはいけない。兼業・副業規定がかかっている企業では、再雇用の期間中の60歳以降週3日しか働いていなくてもあとの4日は働けないが、50歳くらいから規定を緩和してもらえば、定年後のフリーランスも選択肢としてあり得るのではないか。

- ・セカンドキャリアを始めるには、パラレルキャリアが必要である。60 歳から 65 歳までは雇用確保が義務化されているが、その時期を助走期間として、パラレルキャリアが展開できるような施策が望まれる。その際の1つの選択肢として、社会貢献活動もあるということではないか。
- ・資料に挙げられている支援策からは、65 歳から 70 歳をプレイヤーとしてどう就業継続するかという面が強く表れているが、マネージャーとして喜びを感じたり、スキルなどを次世代に活かしたりしていくことなどを支援することはできないか。65 歳までについて、技能継承などを期待した制度設計、教え手・指導者の不足を埋める役割があったはずだが、足りていない面があるのではないか。70 歳までの制度についても同様に、プレイヤーとして人手不足の中で就業することだけでなく、幅広く活かしていくことについても可能であれば検討を進めるべきではないか。
- ・高齢者の技能・技術・経験等の継承の重要性の一方で、別のことをやりたいという高齢者も多にいる。その際のハードルは、個人の思い込みや頑固さであるため、高齢者へのリカレント教育やキャリア支援で重要なのは、学習棄却・アンラーニングである。新たなフィールドで求められる人材になるためには、そうした点も重要である。
- ・50 代で資格取得などの学習に取り組む方もおり、早い時期からの資格取得を念頭においたリカレント教育も重要ではないか。特に IT スキルなど、高齢者が不得意な分野もあるため、支援策の強化を厚労省として検討していただきたい。
- ・定年後の仕事について、企業によるあっせんでの再就職も7%程度あるが、産業雇用安定センターが非常に大きな成果あげている。特に地方などの人手不足が深刻なところに重点的に窓口作ることや、認知度をあげるということに取り組んでいただきたい。
- ・必要な支援について、産業雇用安定センターやハローワークの生涯現役支援窓口といった企業と高齢者のマッチングの強化に資する施策についても強化・拡充を検討してほしい。また、努力義務の内容を幅広く周知し、特に(e)～(g)の

選択肢を導入した企業の好事例を横展開してほしい。

- ・セミナーが必要であるほか、(e)～(g)については、事例を知らせてもらうことや助成制度などあってもよいのではないか。
- ・中小企業は専任の人事労務担当者いないため、例えば評価・報酬体系の構築や高齢者の安全・健康の確保、職場環境の改善等に関する無料のコンサル支援のほか、働き方改革推進支援センターを、雇用労働分野に関するワンストップにするなど検討して欲しい。また、幅広い周知を行い、好事例をしっかりと把握して、横展開をして各企業に具体的なイメージをもってもらうことも大事。
- ・安全衛生対策について、これまでは製造業を中心とした対策であったが、労災は第三次産業やオフィスで働いている労働者にも増えているので、そこもお願いしたい。また、(e)～(g)を選択した高齢者に対しても、例えば企業が提供する福利厚生サービスを利用可能にするなど一定の対策を講じていく必要があるのではないか。
- ・支援策が本当に実効性のある支援策になるのか、きちんと費用対効果も検証しながら、必要な見直しを柔軟に図っていくことも必要ではないか。
- ・事業主に対する助成制度については、手続きの簡素化など、中小企業の活用促進につながるよう工夫が必要である。また、専門家による支援、企業への直接訪問が効果的だが、広範囲での実施は難しいため、各労働局で業界団体毎に出張相談会や説明会を行うなど、裾野の広い周知に努めて欲しい。
- ・社会貢献活動を行うにあたっては、一般の企業の働きから少し脱したようなマインドが必要。そうした研修を受けられるようなものを作って欲しい。特に介護のセクターなどにいくとき、企業で働いていらっしやった男性が介護をやるといったときに、非常に困難である。調理、掃除、付き添い等すぐにはできにくく、女性の方が得意。企業退職者がすぐにはなじみにくい。企業を退職した男性が、そうした場で力を発揮することが理想的なので、研修の在り方考えてほしい。
- ・必要な支援については是非進めて欲しい。環境を整えること重要。

## (6) その他

- ・高齢者の雇用確保と中途採用の促進の2つの政策の整合性が見えにくい。労働者としては、高齢者の雇用確保が進められるのであれば、転職する必要はないと考える人も出てくるのではないか。企業と労働者の双方にとって、整合性が見えないと混乱を招くので、行政の1つのビジョンとして整合性の分かりやすさが必要ではないか。
- ・60代後半は、60代前半に比べて健康や意欲、家庭などの面で働くことが難しくなる状況が起きやすくなるため、希望者全員に対して様々な状況で対応することが困難になる。現状では、雇用することが難しいケースにどのような対応が行われているのか確認した上で、今後、どのようにすべきか考えていかなければならない。
- ・社会貢献活動について、何をもって社会貢献活動なのかは幅がある。成長戦略実行計画の記述からは、個人が考えるものと捉えられ、最初から事業主が認めるものとするのは、論理が整合的ではないのではないか。
- ・地域コミュニティにおける担い手など、ローカルな社会貢献活動について、事後的に企業が認めていくということも重要ではないか。決定の主体性について、幅を狭く考えず、慎重に議論してはどうか。
- ・自助・共助・公助という考え方になるかもしれないが、(e)～(g)については、企業の支援がなくても、個人が主体的にやりたい場合がある。議論が混乱しないよう、企業が果たすべき努力義務と個人の役割を明確にし、整理した上で議論をする必要がある。
- ・社会貢献活動やボランティアは個人が主体で行われるものである。企業は個人のやりたい思いを実現するフィールドを作る役割があるのではないか。
- ・60歳から65歳までのキャリア形成や65歳以降について考えていく期間としていく上で、70歳までの雇用を考えて欲しい。

・措置が実現した場合に、特に e～g は未知の領域。実施後のモニターが必要である。形式にどういう選択肢がとられているかということとともに、実態として何が起きているのか、業務委託も実態としてどのくらい継続的なのかなど、踏み込んだ調査が必要と考える。