

第7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

さて、定刻となりましたので、只今より第7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、ご多忙のところをお集まりいただきありがとうございます。

なお、鹿野委員、土田委員、長谷川委員から欠席のご連絡をいただいています。本日は議題1「スキルアップ・キャリアアップ」議題2「発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止」議題3「紛争が生じた際の相談窓口等」議題4「集団的労使関係等」について、ご議論をいただきたいと思います。

それでは議題に入りたいと思います。まず事務局より資料1についてご説明をお願いいたします。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、ご説明させていただきます。資料1をお開きください。前回のご指摘を踏まえた事務局の提出資料ということで、前回委員の皆様にご指摘をいただきましたので、それについてまとめたものになっています。

まず1ページ目ですけれども、「自営型テレワークガイドラインにおける損害賠償に関する記載について」これは前回、損害賠償額の予定について「自営型テレワークのガイドラインのほうで何か定めたものがないかどうか」というご質問をいただいたかと思います。直接損害賠償の予定について定めたというものではないんですけれども、関連するものがありましたのでご紹介をさせていただきます。自営型テレワークのガイドラインの中で、関係者が守るべき事項としまして、契約条件を文書明示をしましょうという項目がございます。その項目の中に「成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた場合等の取扱い」が入っております、それを明示するにあたって留意すべき事項が、下の(3)のイ⑦というところになります。この赤字の部分ですけれども、「生じた損害の賠償の請求をすることがあり得るので、その場合の取扱いについて自営型テレワーカーの責任を含めあらかじめ明確にしておくこと」とされております。ですので、損害賠償請求も有り得るので、責任を予め明確にしておくほうがいいんじゃないかという方向に促しているものとなっています。あとご参考までに、下の箱のところですね。業務委託契約書の参考例というのものも、ガイドラインを周知するためのパンフレットの中で示しております、損害賠償の記載は以下のようにしているというご紹介になります。

続きまして2ページ3ページです。前回の議論の中で、就業時間に関する問題点と業種のクロスができないかということをご指摘いただいたかと思います。それについて示したものが2ページ3ページとなるんですけれども、直接関連するものは3ページのほうになります。赤く囲っているんですけれども、「働く時間が長い、忙しい」というものを主な仕事内容別に見てみますと、全体として、隣の「収入が不安定、低い」などに比べると高くはないかなと思われるんですけれども、比較するとデザイン・映像製作関連というのが少し高いのかなというふうに思われます。ただ、デザイン・映像製作関係については、他の項目についてもですね、若干他の業種に比べる

とちょっと高めに出ているのかなというところは見受けられるかと思います。

続きまして4ページです。「家内労働者等における労災保険特別加入状況」ということで、前回労災の特別加入制度の話になったときに、基本的には自己負担だけれども、委託者や自治体が負担しているようなケースもあるんじゃないかというご指摘を受けまして、ご用意したものになります。見ていただきますと、やはり家内労働者が全額負担しているというものが多いんですけども、ご指摘どおり委託者・自治体が一部負担、補助をしているものもありましたので、事実関係についてご紹介をさせていただきます。ごく簡単ですが、資料1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。それでは、まず議題1「スキルアップ・キャリアアップ」について、事務局からご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2についてご説明させていただきます。スキルアップ・キャリアアップについてまとめたものです。

まず、2ページですね。雇用類似の働き方に関する検討会の報告書ということで、旧検討会の報告書の抜粋になっております。議論があった内容としましては、下から8行目ぐらいの尚書きですかね。「なお、本検討会では、業種の特性に応じた人材育成といった観点の指摘や、ワーカーとの関係性によっては、発注者や仲介事業者等が一定の役割を担うことも考えられる」といったご意見がありましたので、紹介をさせていただきます。

3ページ、JILPTのデータ関連になるんですけども、まず3ページは独立自営業の仕事に必要なスキルや能力をどこで身につけたかというものになります。多かったのが、以前の会社を含めた会社での経験、研修及び勉強会で身につけた、という回答が34.3%で一番高くなっています。その次が特にない、という回答。また、関連書籍等を使って自学自習で身につけた、というのが28.2%。このあたりが高くなっていたのかなと思われまます。

4ページ目は、これを単数回答で見たものになるので省略をいたします。

5ページ目。これも似た質問にはなるんですけども、今後スキルアップをしていくために最も必要だと思うことは何かというものを聞いたものになります。見ていただきますと、「特にない」という回答が一番多くなっていて、あったものについては「関連書籍などを使っての自学自習」というものが多くなっていたというものです。

これを主な仕事内容別に見たものが、6ページ7ページになります。

まず、7ページのほうをご覧くださいますと、どの業種を見ましても、「特にない」という回答はやはり多くなっているんですけども、そのうち専門関連業務とか、あと事務関連、あと現場作業関連。このあたりについては、特にちょっと高くなっているかなというふうに思われまます。一方で、IT関連は25.7%ということで他に比べると少し低くなっているかなと思われまます。

また6ページのほうに戻っていただきまして、先ほどIT関連は「特にない」という回答がちょっと少ないとご紹介をしたんですけども、関連書籍などを使って自学自習をする、という回答が29.6%で、結構高くなっているかなということが見受けられます。

一方で、同じ項目のところ「関連書籍などを使って～」というところですが、生活関連サービスですと 15.5%でそれほど高くなっていないというところでした。この業種につきましては、この選択肢よりも2つ、3つ右ですかね。同業者との勉強会やセミナーなどでの情報交換の回答のほうが多くなっているということで、大きく変わるものじゃないかもしれませんが、業種別に見てみると少し特徴があるかなというふうに見受けられます。

続きまして8ページです。独立自営業者になった理由というところで、選択肢の中に「自分の夢の実現やキャリアアップのため」というものがございました。これについては比較的高くなっておりましたので、参考までに紹介をさせていただいているものです。

9ページ目は、これを専業に絞って見たものでして、10ページ目が、これを兼業に絞って見たものになりますが、本日は省略をさせていただきます。

11ページ、これも参考なんですけれども、外部への組織への集まりやネットワークへの参加の有無について聞いたものがありまして、この中の選択肢で真ん中よりちょっと右「私的な勉強会に参加している」や「専門家が主催するセミナーや講座、勉強会に参加している」こんな選択肢もありましたので、ご紹介をさせていただくというものです。

12ページ。今度は専業の方だけに聞いたものなんですけれども、前職の働き方は何でしたかというものになります。グラフを見ていただきますと、「正社員・正規職員」という回答が 64.0%で最も多くなっていたというところなんです。非正規の方も含めると、4分の3を超えているという状況ですので、前の会社で何らかの知見を得たという方も一定程度いらっしゃるのかなというふうに推測されます。

13ページ。今度は今後の働き方やキャリアについてということで、今後約3年後の独立自営業者としての働き方、キャリアについてどう考えるかを聞いたものになります。専業のところを見ていただきますと、緑の部分、「独立自営業者としての仕事を専業とする」という回答が一番多くって、副業の方、一番右のところについては、「独立自営業者としての仕事を兼業とする」という回答が多くなっておきますので、まあなんて言いますか、現状維持というところが多かったのかなと思われます。一方で、赤いところ「独立自営業者としての仕事をやめる」という回答も、どの層でも一定程度いらっしゃいました。

この方について、14ページ続きます。では、今後望む働き方は何ですかというものを聞いたものになります。上の棒グラフで見ていただきますと、「正社員として雇われたい」という回答が3割弱というふうになっているんですが、これは全体として見たものになります。これを年齢別に見たものが下の表になっております。表のほうで見ていただきますと、40代ぐらいまでの方というのは、「正社員として雇われたい」という回答が圧倒的に多くてですね、4割を超えているという状況です。一方で60歳以上という方もいらっしゃいます。その方については正社員として雇われたいというよりは、「仕事をするつもりはない」と、右から3番目のところの回答が最も多くなっているということで、これはおそらく年齢別で見ていただいたほうがよいのではないかなというふうに思われます。

15ページ、独立自営業者を続ける上での問題点です。これも何度も登場している資料にはなるんですけれども、今回関係するかなと思われるところ、赤で囲っています。「キャリア形成が難しい」とか「能力を開発する機会が乏しい」これを選んだ方っていうのは1割ぐらいになっており

ますので、他の収入関係の問題点等の回答に比べるとそれほど高くはないのかなというふうに見受けられました。

今度 16 ページです。ヒアリングの結果についてまとめたものになっております。ごく簡単に紹介をさせていただきますと、今回の検討会の関係では、IT 業界のワーカーの方からは、独立する前に事前にある程度のキャリアや実力、スキルを持った方でないと難しいんじゃないか、といった御指摘がありました。また、下のほうですけれども、日本イラストレーション協会さんからは、アンケートの結果では、大多数が企業での勤務を経てスキルアップして、業界での人間関係などを構築した後で独立している、ということで、ある程度能力をつけてから独立するんじゃないかといった声が上がっていたところです。

また、17 ページ続きまして、日本アニメーター・演出協会さんからは、スキルアップは、ほとんどの場合自助努力といった御発言もありました。また事務局が聞いたヒアリング、第4回参考資料2と書いてあるところですが、ワーカーの方からですね、上から4つ目、スキルアップについて、スキルがないと食べていけないため、フリーランスの方が社員よりモチベーションが高い。それは自分自身でやっていくものだというふう認識していて、その分、経費として計上もしている、といったお話がありました。また、その下、IT のワーカーの方ですけれども、スキルアップ、キャリアアップについては、本や携帯等を使用して自分でやっています、という、まあ自分でやっているという意見が比較的多かったのかなというふうに見受けられました。

またですね、18 ページのほうですね。前の検討会でのヒアリング結果についてまとめた部分なんですけれども、こちらでは若干傾向が違ったかなと思ひまして、例えば一番上のフリーランス協会さんからは、フリーランスにとって継続的なスキル開発は重要で、費用に対する助成等公的なサポートがあると良い、といった意見がありましたし、真ん中少し下ぐらいですけれども、法律の知識などの教育支援は非常に重要なので、何かアップデートするような場がほしい、といったご意見なんかもありました。あとは一番下のところで、教育訓練給付に代わるものがあつたらいい、といった声も上がっております。

また 19 ページのほう、フリーランス協会さんがまとめているワーカーさんの声ですけれども、フリーランス向けのキャリアコンサルティングが充実したらいいんじゃないか、といった声もありましたので、紹介をさせていただきます。

続きまして 20 ページ以降が現行制度についてまとめたものになっております。

21 ページ、人材開発施策の概要になっています。これは基本的には労働者に適用される制度についてまとめたというものになっています。離職者の能力開発は、国等に責務があり、また在職者の能力開発については、事業主に一次的な責務があるとした上で、国等が必要な援助等を実施するとされております。主な施策としましては、まず一番上ですね。ハロートレーニングというものがございます。公共職業訓練につきましては、離職者向けとか在職者向けとかメニューはあるんですけれども、離職者向けの訓練につきましては、主に雇用保険受給者を対象とした訓練となっていて、国のポリテクセンターや都道府県の職業能力開発校、あと民間から委託を受けた機関などが実施をしております。

その下の求職者支援訓練につきましては、主に雇用保険を受給できない人を対象とした訓練となっております。厚生労働大臣が認定した民間教育訓練機関が実施しているというものになっ

ています。先ほど「労働者に適用される制度を主にまとめたものです」というふうに申したんですけれども、これにつきましては雇用保険受給者以外が対象であるということですので、雇用労働者を目指すような方であれば、雇用類似の方も利用可能というところがあります。またその下、労働者のキャリア形成支援ということでは、教育訓練給付金がございます。これは雇用保険の失業等給付の中の教育訓練給付によるものでして、一般教育訓練給付と専門実践教育訓練給付とあるんですけれども、一般教育訓練給付の場合には、在職者または離職後1年以内の者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受ける場合に、受講費用の20%を支給するというものになっております。その他にキャリアコンサルティングといったものもありまして、キャリアコンサルタントの登録制度などが整備されているというところなんです。さらに事業主等が行う教育訓練の推進というところでは、助成金といったものもありますので、簡単に紹介をさせていただきます。また、これらについては基本的には雇用保険の財源を活用しているというものになってございます。

続きまして22ページお開きください。自営型テレワーカーのスキルアップ支援についてまとめたものになります。厚労省では、自営型テレワークの就業環境整備を行っておりまして、今年度の事業では、自営型テレワーカーのスキルアップ支援のために、Eラーニングと教育訓練モデルプログラムというものを策定しております。左側のEラーニングのほうですけれども、ビギナーの方向けに、そもそも自営型テレワークとは何か、必要な道具は何か、契約書の作成や仕事の流れ、そういった基礎的な知識を学べるように構成し、厚労省の運営するウェブサイトに掲載をしているというものになっています。その右側、教育訓練モデルプログラムというのは、地方自治体が自営型テレワーカーへのスキルアップ支援の事業を実施する際に活用することを想定して策定しているというものです。テキストとか解説動画のDVD、運営マニュアルなどを都道府県に配布する予定となっております。具体的なコンテンツの内容は、下にあるとおりになりますけれども、法務や経理の基礎的な知識を含むビジネススキル基礎、文字起こし、Webライティングというふうになっております。自営型テレワーカーの方に関しては、こういった支援事業もあるということでご紹介をさせていただいております。

資料2については以上になりますが、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、主にご議論いただきたい点ということで、今日テーマになっているものすべてを列挙しているものになります。スキルアップの関係は一番上ですけれども、スキルアップやキャリアアップのための方策について、労働者に適用される制度等も踏まえつつ、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。自由にご発言をいただきたいなというふうに考えております。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、このスキルアップ・キャリアアップについてのご議論いただきたいと思いますが、その前に私からの少し論点提示といたしますか、お話をしたいと思います。スキルアップ・キャリアアップを考える場合に、およそ労働者に対するこの教育訓練等を考えた場合、3つの点が問題になるのではないかなというふうに思っています。

1つは、どのようにして職業能力を育成していくのかということです。労働者についてはご存知のように企業内でのOJTによる訓練というのが非常に大きなウエイトを占めているわけであ

りますけれども、どのようにしていくか。

それから第2番目は、その得られた資格や技能、それから職業経験といったものをどのように共有化していくのか。業界横断的、個々の企業を越えてどのように共有化していくのかというようなこと。マッチングとも関係してくるというふうに思います。

それから3つ目は、様々な得られた技能や、それから経験等が報酬等にどういうふうに反映されていくのか。労働者であれば、処遇改善にどう結びつくかということがポイントになってくるかと思えますけれども、こういう人たちにとって得られたような技能や資格、あるいは経験というものを報酬にどのように反映させていくのか。これは各受け入れ企業の問題でもありますし、また、雇用類似で働く人たちの問題でもありますし、それから業界団体、さらには国が、様々な考えていかなきゃいけないのではないかというふうに思います。あとは自由に皆さんにご議論いただければというふうに思います。どうぞ宜しくお願いいたします。

ちょっと皆さん、発言のタイミングを計っておられるのかなというふうに思いますけれども、先ほどのデータを見ますと、大体このフリーランスの方は、前職で正社員とか、様々な形で雇用労働者としての技能・経験を積まれて、そして独立化をして働くというような経緯があります。そのあとは、先ほどの資料を見ますと、自己努力といいますが、自分で色々資格を取ったり、あるいは勉強されているという方が多いんだろと思うんですが、その際に様々な場面で働くことによって得られる経験とか知識ということが、能力育成において大きなウエイトを占めているのではないかというふうに思っております。そこで、もし実態でご存知の方がいれば、具体的にこういう方たちがどういうふうに能力育成を図っているのかというようなこと、もしご存知であればご発言いただきたいと思いますが、いつも振って申し訳ないんですけど村田さんどうですか。

○ 村田委員

雇用類似の方々が何をどう学んでいるかということですが、雇用類似の方の職種は非常に多岐に亘ります。一般的にはですね、個人がそれぞれの仕事に合った内容を必要に応じて学ぶのですが、仕事を通じて能力を高めていくということが非常に多いと思っています。その際に重要なのは、例えば、従業員の場合には「少しこの人には難しいかな」という程度に難易度が少し高い仕事をアサインして、段階的にスキルアップをさせていくのですが、業務委託の場合は、瑕疵や、何か失敗があっては困るということで確実に出来る仕事を発注するケースが多いと思います。そのような幅と言うか、伸びしろの部分が異なることから、業務委託は、スキルアップの機会が得られにくいと思います。以前、IT化が急速に進んだときに、例えば今まで紙にペンで書いていたものがデジタル化へと発展して、パソコンを利用してキーボードでテキストを打ち込む、イラストも電子化して描く、カメラもアナログからデジタルへと移行しました。国全体としてITにシフトしていく段階で、取り残されやすいフリーランサー、アナログの人材を、業界として、国として、どのように能力全体、スキルを向上させていくかという施策として、何らかの支援があってもいいと思っています。

同じように、エントリーレベルの方々については、公共の訓練が必要だと思いますけれども、それ以上高度な訓練に関しては、基本的には個人で、若しくはその分は税制でサポートするか、若しくは何らかの機関を利用していただくというサポートが望ましいと思います。

先ほど資料2の22ページに自営型テレワークのツールがありましたけれども、こちらのツールを実際にみると、ビジネススキル、法務、税制という基礎的なもの、また、Webのライターや、テープ起こしの職種に就いてフリーランサーになるにはどうしたらいいか、非常に細かく丁寧なマニュアルができています。ただ、非常に精度の高いマニュアルができて、周知しにくいとか、あとは個人が知る機会がない、どこにあるかわからない。その点について上手く誘導し、活用していただくことが必要と思っています。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。この点、今いくつかご紹介いただいたと思いますけれども、いかがでしょうか。他に、はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

制度の仕組みから少し考える場合に、教育訓練って労働者に対するオンザジョブとオフザジョブがありますが、その中でも企業で働く人に対して、企業の中で能力をより生かしてほしいっていうタイプのもので、その人がどの企業に雇われているかどうかにかかわらず、個人として教育訓練をすることで、日本経済とか、経済の活性化の生産性向上のためにやってもらうっていうタイプのものであって、今雇用保険で教育訓練給付金というのがかなり拡充されてきて、一般教育訓練給付金だけではなくて、専門実践教育訓練給付金もできて、例えばロースクールに行くって、これ今の企業の中での仕事に貢献するためにやってるのか、個人の自己啓発のためにやってるのかっていうのは、個人の自己啓発のためにやってるっていうものがかなり増えてきている。だとすると、その人が労働者であるか労働者でないかにかかわらず、国がそういう教育訓練についてサポートをしているっていう性質のものが、かなり増えている。じゃあそれが、財源がどこが使われてるかって、雇用保険の制度になってますが、その雇用保険の制度で労働者が基本的に、被保険者が適用対象となっておりますが、その財源には一般財源がかなり使われているんで、被保険者、労働者じゃないからその財源を使った自己啓発の教育訓練給付を受講できないっていうことになってしまうことが、制度としてきちんと説明つくのかと。そういう意味で、一般的な個人の自己啓発のために、且つ一般財源も使ってキャリア教育訓練を促していくような制度については、場合によっては雇用類似で労働者には厳格な意味では当たらない人たちについても、制度の工夫をして、受講可能なような形にするっていうことが、制度の建て付けとしては考えられるんじゃないかと。まあ、回り回って戻っていけば、雇用保険とか労災保険の一般的な制度に対して、そこにアクセスをするのを、伝統的な被保険者、労働者じゃない人たちに、どういうふうにして制度的な工夫をして広げていくかっていうのが、制度の建て付け上は筋として考えられる方法だと思いますんで、それをどう具体的な議論に繋げていくかっていうことをもう少し検討すべきかなって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。では阿部委員どうぞ。

○ 阿部委員

水町委員のご意見は尤もだと思っんですけども、その際考慮すべき点は、やはり税額、税制の問題かなと思っます。サラリーマンの場合には、もちろん自己啓発に関して控除の制度があるわけですけども、たぶん自営業の方の場合には、より幅広く税額の控除が可能になるんじゃないかなと思っんですね。だからそこらへんのバランスをどういうふうに変えながら制度を作っっていくかっというのが重要なポイントではないかと思っます。

○ 鎌田座長

はい、芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

先ほどの村田委員のお話にも関連するところなのかなと思っますが、先ほどの厚生労働省からのご説明にもありまったとおり、随分様々なのが含まれているようですので、まずは、対象として、どのようなレベルの人がどのようなものを求めているのかということと、あるいはどのような業種ごとに、どのようなものが必要なかっということと、もう少し細かく分けていき、その後、それぞれ求めている内容は何かっというところで、個別具体的な問題と、且つ共通するような問題、例えば先ほどの控除のような問題っというのはすべて共通するような問題であると思っます。

一方で、自己責任で自分でやるっというような方々に、初歩的な、例えば最後の E ラーニングのようなものっというものは、改めて必要ないと言われるかもしれません。しかしながら、じゃあそれは全くななくていいっというわけではないと思っますので、そうなっとなると最初に戻りますが、やはりどのようなレベルの方がどのようなことを必要としているか、あるいはどのような業種においてどのようなものが必要とされているのかっということがもう少しわかるっというのかなと思っます。

あともう 1 個は、これはここで議論することになるのかどうかかわからないのですが、もうこれ以上独立自営は望んでいないっという方も一定数いるとなると、就業支援にも繋がるようなスキルアップっというのが必要なのかっということも検討してもいいのかなと思っます。

○ 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、荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

スキルアップとして議論されているものの中に 2 種類あると思っまして、1 つは専門的なスキルっというか、プロフェッショナルスキルです。これはアンケートを見ても、それは自分で調べたとか、自学自習したとか、そういう回答に結びついているものがひとつあると思っます。

もう 1 つはビジネススキルっといいますか、ビジネス知識、法知識。これはある専門知識があっっても、それを独立自営としてやっていくにはそういう知識が必要だっというもので、今回も、最後のページだと、ビジネススキルの基礎とか、法経理の知識とか、こういうものは、いわば汎用的

な知識として、どういう独立自営でも共通に問題となる。そういうスキルもあると思います。

前者の専門的なスキルの場合は、おそらくこれをイギリスなんかで話をすると、それは専門的な独立自営の事業者団体が提供するという形で補っていくとなりそうです。そういう事業者団体に加盟すればそうした便益を得られるという形が、国が提供すると個人でやるの中間として、もうひとつ有り得るだろうと思います。これに対して、ビジネススキルというのは一般的な汎用性のあるスキルですので、これについては例えば国がサポートするということはある。スキルアップについても2種類のスキルの内容も踏まえて議論するのがいいのかなと思いました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますか。

○ 安藤委員

宜しいですか。

○ 鎌田座長

はい、どうぞ安藤委員。

○ 安藤委員

ありがとうございます。今、荒木委員からあった話とも関連しているかと思いますが、企業に雇われて働いていたら、スキルアップは企業負担であり、独立自営の場合には自己負担というような整理がそもそもこれからの時代に相応しいのかという点にも疑問を持っております。ノーベル賞を取ったゲーリー・ベッカーの議論だったと思いますが、どんな企業でも使えるような一般的な技能。例えば英語であったりとかコンピュータースキルであったり、こういうものについては基本は本人の負担で学ぶ。これに対して、その企業でしか使えない技能については、企業負担となるというような整理が、グローバルスタンダードでは行われるわけですが、これに対して日本企業では、実際には一般的技能であっても企業負担で、その技能習得のサポートが行われてきた。これは、日本企業の場合、長期雇用を前提としていて、仮に企業側がその教育訓練投資を負担したとしても、そのリターンが企業に返ってくるから成り立っていたと理解しております。

これに対してですね、今日では技術進歩が早いこと、また重要な産業の移り変わりが激しいこと等の変化を踏まえますと、また同一労働同一賃金の実施などで経験者採用が当たり前みたいな形に社会が変化していくこと等も考えますと、よりグローバルスタンダードに日本も近づいていって、企業に雇われて働く人であっても一般技能については個人での負担が求められる。こういう変化が今後起こるといことも十分に考えられます。そのように考えますと、企業で働く場合には、企業負担で様々な教育訓練をしてもらえて、個人の場合は自己負担という考え方よりも、企業で働いていたとしても個人で学ばないといけない領域が増えていくというようなことを踏まえてですね、企業に雇われているか、個人で働くかに関係なく、一般的技能については、その習得を、国、公がサポートしていかないといけない。こういう変化がこれから起こるのではない

かなと個人的には考えておりますので、一応発言させていただきました。ありがとうございます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますか。川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。今までの話と重複するところも結構多いかと思うのですが、今回の資料2の21ページのところに「人材開発育成の概要」というのが1枚にまとめられています。これは基本的には現状の雇用労働を中心としたものですが、雇用類似の働き方に関する施策についてという観点からみても、公的な対応として考えられる施策のメニューとしては、主要なものが揃っているといえるように思います。例えばまず、公的に直接職業訓練を提供するものとして、上のほうにあるハローワークの公共職業訓練があり、それからその少し下に、労働者が自分でキャリア形成を行うために、自分で選んだ講座などを受講するという場合の資金的な援助をするとか、さらにその下に、今度は事業主が行う教育訓練について、やはり金銭的なものなどの援助をするという施策があります。また、少し右のほうにいて、ジョブ・カード制度など、労働者が自分でキャリア形成を図るときに、情報の偏在などが生じてしまって、上手く自分の能力をアピールしにくいというところの解消を図る施策であるとか、さらにその上には地域サポートステーション事業などが挙げられています。これについては、先ほど荒木先生が仰ったように、教育訓練に関わる労働者のスキルとしては、具体的な仕事に関係があるスキル、もう少し一般的なビジネススキルといった区別ができると思いますが、資料の前のほうのアンケート結果などを見ると、仕事を進めていく上での人脈のようなものもそれなりに重要視されているようで、こうした人脈・人的ネットワークを持っていることそれ自体、あるいはそうしたものを作る能力ないし機会も、スキル、あるいはそれに近いような資質と見ることが出来るように思います。対象となる者の範囲は限られていますが、地域若者サポートステーション事業などは、ある程度そういう人的なネットワーク作りの支援という意味合いもあるのだらうと思います。このような、この21ページの図に挙げられている施策は、雇用類似の働き方に関する施策という視点から見ても、法的な施策のメニューとしては、ある程度揃っているといえるように思います。ただ、その上で、これまでの議論の中で出てきたように、典型的な雇用労働、特に長期雇用を前提とした雇用労働を中心に見るような形で作られてきた面が強いといえる雇用労働を対象とした施策と比べると、雇用類似の働き方の場合には、それぞれの制度ごとの守備範囲の線の引き方、あるいは財源についての考え方などが変わってくるというところがあると思いますので、そのあたりを実態に即して、雇用労働の場合の施策の違いとしてどのように考えるかを問題にするというような枠組みの考え方になるのかなというふうに考えております。

○ 鎌田座長

はい、どうも。水町委員どうぞ。

○ 水町委員

今までの方々の意見とほぼ一緒なんですけど、安藤さんが仰ったのとは、完全に賛成で、その中で汎用的な一般性のあるスキルについて国がサポートするっていう制度が最近充実してきていって、その中で一般財源を投入しているようなものが増えている中で、誰にアクセスさせるかといつて、阿部委員が仰ったように、税制上との兼ね合いをちゃんと考える必要があるので、税額控除との兼ね合いも見する必要がありますから、例えば年収1千万2千万貰っている人の税額控除と、年収100万200万円の人との税額控除というのは大きく意味合いが違ってきますので、誰をターゲットにしながらどういうふうに制度の利用の射程を広げていくかっていうのをもう少し具体的に考えながら検討するのが必要かなと思います。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。皆様のご意見、非常に参考になりました。私も意見を述べたいと思うんですけども、今議論の中で汎用性のあるスキルについて、もっと広く、公的資金も含めて検討したほうがいいんじゃないか、あるいはビジネススキル、法務などのスキルについては、一般的なものでありますので、こういうことも公的な支援というのが必要じゃないかというふうにお話があったと思う。

それと併せてですね、専門的スキルについてなんですけど、私冒頭に申しましたように、今はどちらかという皆皆様のご意見もどのように職業能力を育成していくか、スキルアップをしていくか、キャリアアップをしていくかっていう視点が多かったと思うんですけど、そのこととは別に、どのように職業能力を、業界横断的に評価していくのか。そしてその、そうしたものをどう業界として共有化していくのかっていうことが大切じゃないかというふうに思っております。何度も繰り返しますが、この雇用類似の人たちは多種多様な働き方をしているわけで、その中で専門的スキルを持っているということは、やはり企業横断的な評価が、技能、資格、経験等の評価が必要となってくると。そうした場合には、個々の企業ではなくて、やはり全体として評価をするシステムというのが必要になってくると思います。且つそれを、グレードで分けて、マッチングの場合に報酬額にもある程度反映させていくという、そういう労働市場としての仕組みを考えておく必要があるのではないかというふうに思っておりますので。それは、おそらく個々の企業と個々の就業者に担いきれない問題だろうというふうに思っておりますので、こういった面も是非検討していったらいいと思います。

一例としてですが、これは建設業においては、建設キャリアアップシステムというのが、今年から本格実施になるわけなんですけども、そこでは一人親方含めて働く者が、全体として業界団体が評価をし、それをカードに蓄積をして、そして共有化するというような試みが、これから行われようとしておまして、これは建設業特有のいろんな事情があって出来ているものではないかと思っておりますけれども、こういったことも参考にしながら検討していったらいいのではないかというふうに思っております。

他に何かご意見。荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

今、座長が仰ったことと直接関連すると思うのですが、銀行業などで、一旦退職した方

が、非常に技能が高いというので、個別の会社を越えて再雇用といいますか、再度銀行業界で働いてもらうというように、企業を越えて一定の技能を持った方を利用しようという仕組みとか自発的な試みがなされているようです。技能を持った方の情報を共有するという形で、いわば技能・スキルに見える化を図っていくということなのでしょうけども、このジョブ・カード制というのを国がやっていて、どのくらい上手くいっているのか、あるいは問題、障害があって上手くいっていないのか。そういう現状を少しご報告いただけると、参考になるかと思いました。

○ 鎌田座長

現状についてどういう状況になっているかっていうこと。もし良ければ、ご説明いただければ有難いと思いますが。ジョブ・カードについて。今日でなくてもいいってということなんです。

○ 人材開発統括官総務担当参事官室

人材開発担当でございます。簡単ではございますが、今ジョブ・カードについてのご質問いただきましたので現状をご説明させていただきますと、ジョブ・カード制度、300万枚の発行というのを目標として行っておりますけれども、現時点までに約200万枚の発行をしております。当初は訓練に紐づいたもの、職業訓練を受ける前と受けた後に、訓練によってどのように職業能力・技能が身についたかというものを蓄積していくようなものだったんですけども、さらにこれを個人が生涯活用できるキャリアプランニングですとか、職業能力の証明のツールとして、普及促進を図るために、このジョブ・カードを活用する場面というものを拡大するためにですね、個人レベルでも使えるようなものとしたしまして、こういった雇用類似の方であっても、自分の職歴ですとか、こういった免許・資格があるとかいったようなことを、このカードの中に、カードと申しますか、カードそのものではなくて、実際は紙の様式が複数枚あるというようなものなんですけれども、その中に蓄積して行って、まさに自分の能力を自分自身で確認して、それを例えば次の仕事、例えば正社員としての就職を目指す場合等にも活用していけるものとして、いろんな方にいろんな場面で使っていただけるようにということで普及促進を図っているところでございます。

○ 鎌田座長

なんかありますか。荒木委員、追加で。

○ 荒木委員

いわば個人のほうのスキルに見える化を図っておられると思うのですが、ヨーロッパのように、求人の場合に「これこれこういう資格を持った人が応募できる」とか、そういうふうには雇う側で、スキルを特定して募集をするということであればそれはマッチングすると思うのですが、日本はそうじゃない。ジョブ型の雇用でない中で、労働者のほうだけに見える化してもそれは上手くマッチングに活かされていないという問題があるのかないのか。そういったことを、もしお感じであれば、お聞きしたかった次第です。

○ 人材開発統括官総務担当参事官室

はい。今、事業主側、企業側のほうの問題についてもご指摘をいただきましたところ。ジョブ型雇用かといったようなところについては、また大きな労働市場の話になるかと思うんですけども、企業内外で通用する、その職業能力を見える化していくということについては、まさに委員が仰ったように、労働者側の問題だけではなく、採用する企業の側にとっても、自分たちが採用したい人材というものが、どういったスキルがある方かということを確認にする、見える化することは重要であるというふうに考えておまして、この人材開発施策の概要の下のほうにもありますような、職業能力評価制度というものについて、企業内外で通用する労働市場のインフラ整備というような考え方で整備を図っているものでございます。具体的にはここに書いてありますような技能検定制度とか、職業能力評価基準というものを作りまして、それを労働者の側、または企業の側、どちらにも使っていただけるようなものとして、普及促進を図っているところでございます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございました。村田委員どうぞ。

○ 村田委員

私共の調査の話で申し訳ないのですが、全国の5万人を対象とした調査を行っております。この調査でフリーランサーの方の、平均的な像を見たときに、大体年齢が53歳位、男性、高卒の方が比較的多かったという結果でした。キャリアでは、大体2社ぐらいの企業での経験をしたあとに独立をされています。初めて開業して、スキルや経験が浅い方々と、経験値の高い方々を、それぞれどうしていくか、多分キャリアアップの方向性も2通りあると思っています。

後者の場合、荒木委員が仰られたようなスキルとか経験とか仕事の質みたいなものを、どう上げるか、可視化が必要と思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それでは、大変重要なお議論をいただきありがとうございます。次の議題2のほうに移りたいと思います。発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止について、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

では、資料3について説明させていただきます。資料3をお開きください。発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止というものになります。

ごく簡単にですけれども、現状・課題。1ページ以降です。ちょっと2ページは飛ばしまして、3ページ、JILPTの調査結果なんですけれども、トラブルについて示したものになります。「セクハラ・パワハラ等の嫌がらせを受けた」という回答は2.1%ということで、この数字の評価というのも色々と思うんですけれども、その解決状況について見たものが4ページのほうに載っております。経験のあったトラブルの解決状況なんですけど、ハラスメントの関係につい

ては「全く解決していない」という回答が 43.7%というふうになっておりまして、他のトラブルの類型と比べますと、少し高めに出ているのかなということで、率としてはそれほど高くないかもしれないんですが、起こってしまった場合になかなか解決しにくい類型ではあるのかなというふうに見込まれます。

5 ページはすみません、飛ばさせていただきますして、6 ページ目、今度はヒアリングの結果になっております。今回の検討会の関連ではですね、1 から 2 つ目の民放連さんから聞いた話では、セクハラ等の防止について、派遣労働者等と同様、色々な働き手に対して、対応窓口を開いている、といったお話がありました。また、日本イラストレーション協会さんからは、アンケートの結果になるかと思うんですけども、セクハラ・パワハラなどもトラブルの中には入っている、といったようなお話がありました。一方で、下ですね。日本アニメーター・演出協会さんからは、セクハラについては流動性が高いせいか、あまり聞かない、といったようなお話もありました。

7 ページ目のほうにいただきましたして、下のほうの箱、前回の検討会でのヒアリングの結果になっております。上から 2 つ目、放送のワーカーの方でしたけれども、ハラスメントを受けても、仕事をもらっている立場上、発注者に言いたいことが言えないといった声がありました。あとは出版の関係団体の方からも、発注者と受注者という立場の違いを利用したハラスメントがある、といったご発言はありました。また、その下ですけれども、社内のハラスメントの相談窓口、発注者に雇用されている正社員だけじゃなくて、フリーランスを含めたワーカー全員に紹介をされている、といったお話もありましたので、事業者によってはすでに何らかに対応されているところもあるのかなというふうに思われるところです。

9 ページ目以降に、現行制度についてまとめさせていただきます。9 ページ、労働者に関する制度としましては、男女雇用機会均等法によりまして、事業主はセクシュアルハラスメントに関する雇用管理上必要な措置を講じなければならないという、措置義務が課されております。具体的には、指針におきまして、下のほうの箱ですけれども、事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントの内容や、職場におけるハラスメントがあってはならないといった旨の方針を明確化して、労働者に周知啓発すること。あとは相談窓口を設置する、設定することや、起こってしまった場合には迅速且つ適切に対応すること等が求められているという状況になっております。

10 ページ目。これも労働者に関する制度になるんですが、いわゆるマタニティハラスメントにつきましても、事業主に措置義務が課されているというものです。ここでは資料上、妊娠・出産時に関するものとして均等法を紹介しておるんですけども、育児休業等に関するものとしては、育児介護休業法に同様の規定がございます。中身はちょっと省略をさせていただきます。

11 ページ目。これらに関する紛争解決や履行確保についてまとめたものになっております。紛争解決としましては、セクハラやいわゆるマタハラ措置義務に関する都道府県労働局長の紛争解決援助とか、あと援助を求めたことによる労働者への不利益取り扱いの禁止等が定められております。このほか、措置義務に関する労働者と事業主との紛争につきましても、個別紛争解決促進法の斡旋の対象とはせずに調停の対象とするということとされております。

続きまして 12 ページ。今度はパワハラの関係なんですけれども、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた施策等ということで紹介になります。これも労働者を対象としたものにな

りますけれども、現在行っているものとしては、上の箱の部分になります。パワハラ対策導入のマニュアルやパンフレット等を配布・周知しているほか、あとはポータルサイトの運営や、企業向けのセミナーの開催などを行っているところです。職場におけるパワハラに関しましては、昨年の12月の労政審の建議におきまして、下の箱ですけれども、職場のパワハラ防止のため、雇用管理上の措置を講ずることを法律で義務付けることが適当というふうにされております。これを受けましてですね、13ページになりますけれども、13ページ、3月8日に閣議決定されたばかりのものですけれども、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案というものの概要になっております。この中に先ほどの建議を踏まえたパワハラ防止措置の義務の法制化、改正の概要のところの2の(2)のところになりますけれども、あとはセクハラ等の防止対策の強化等盛り込まれております。

法案では、パワーハラスメントとは、優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、就業環境を害すること、というふうにされております。また、セクハラ等の防止対策としましては、セクハラ等に関する国や事業主、労働者の責務を明確化。あとは労働者が事業主に相談したことを理由とする不利益取り扱いの禁止等が定められています。あとはセクハラに関しましては、事業主に対して、他社から雇用管理上の措置の実施に関して必要な協力を求められた場合には、これに応じる努力義務というものも設けられているところです。

14ページ目。今度は民事上・刑事上の責任についてまとめたものになります。ハラスメントと申しますと、民事上や刑事上の責任が生じるということもあろうかと思っております。これに関しては、必ずしも労働者だけが使える条文ということではないと思っておりますので、ここで紹介をさせていただいております。今回の論点に関しては、労働者の場合であれば、先ほどご紹介した事業主に対する措置義務というものがある、というのがひとつ議論のポイントになるのかなというふうに考えられるところです。

資料3については以上になりまして、またすみません、資料6についてお聞きいただければと思います。ハラスメントに関しては、上から2つ目の部分になります。ハラスメントの防止に向けた方策等について、労働者に適用される制度等も踏まえつつ、その必要性も含め、どのように考えるか、ということで、労働者に適用される制度につきましては先ほど資料3でご紹介したとおりとなりますけれども、必要性も含めてご検討いただきたいなというふうに考えております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。皆さんに自由にご議論いただきたいと思うんですが、この問題のその重要性ということに関して、一言だけちょっと申し上げたいと思うんですが、資料の3ページを見ていただきたいと思うんですけれども、これを見ますと、独立自営業の仕事で経験したことがあるトラブルということで、「セクハラ・パワハラ等の嫌がらせを受けた」というのが2.1%。かなり低い数字になっているかと思っております。これについては、このような回答があったということは事実でありますけれども、実は私、いろんな方にちょっと取材等でお聞きしているんですが、そもそも労働者であれば「セクハラ・パワハラ」というようなことであるけれども、雇用類似の働き方、フリーランスという立場でいくと、今までそういう視点で見ていなかったとい

うことでありまして、いわゆる労働者であればセクハラ・パワハラに当たることが、雇用類似の働き方、フリーランスの人たちにはないということではなくて、認識がそこまでっていないという見方もできるんじゃないかと。ですから、そういう視点もあるということで、今後ご議論いただければというふうに思います。自由にご発言をお願いいたします。阿部委員お願いいたします。

○ 阿部委員

すみません。資料6でしたっけ。違う。資料3ですね。の12ページに、下のほうに、労働政策審議会の建議のところの(2)番の、○が5つ並んでいて3つ目ですかね。「取引先等の労働者からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為について、指針等で望ましい取組を明確化」というふうに記載がございますが、これは現状今どのような形で指針等が作られているか教えていただければと思うんですが。

○ 鎌田座長

事務局お願いできますでしょうか。

○ 雇用環境均等局総務課 堀井総務課長

雇用環境・均等局総務課長でございます。今阿部委員からお尋ねの関係でございますけれども、こちらについては職場のパワハラについての取引先の労働者等からのパワハラというふうなことになるございまして、そもそも現時点で法律が3月の8日に閣議決定をされて国会に提出をされて、まだ成立をしてないという段階でございます。ですので、今後国会等の審議を踏まえて、法案が成立した暁には、指針の中にどういう形で書き込んでいくかという、そういうことだと思います。ただ、一方でこのような内容が建議に盛り込まれた背景といたしましては、同一企業内におけるパワーハラスメントと似たような形で労働者がダメージを受けるというケースはあるんですが、さはさりながら、事業主がその予防措置を講じたり、あるいは対応策を講じる、調査をするというふうな状況の中で、取引先と、あるいはこれは顧客も含むということだと思っすけど、そういった部分については全く同一視して考えられないような部分もあろうということ、措置義務の対象ということで位置付けるというよりは、指針の対象として何らかの措置を講じるべきではないかと、そういう議論があったという背景でございます。したがって、今後指針の中で、そういったことを踏まえて、どういう書き方をすることができるのかというのを労政審でご議論いただくという、そういう状況でございます。以上です。

○ 鎌田座長

どうぞ、追加で。

○ 阿部委員

わかりました。まあ、こういうふうを書いてあるということは、単に職場内だけではなくて、それに隣接する部分まで、範囲を広げて考えていくってということだと思っすけど、ただこの場

合はあくまで事業主の下で働いている労働者であって、事業主の下で働いている労働者が、外の人たちに対してどうするかについてはまだ言及がないという状況なわけですよ。だからそこを含めていくっていう形にしておけば、どういうふうになるかわかりませんが、この問題はある程度一定解決するのではないかと素人ながらに思うんですが、いかがですかね。

○ 鎌田座長

はい、どうぞ。

○ 雇用環境均等局総務課 堀井総務課長

今のご指摘の関連で、国会に提出された法案の中ではですね、職場のパワハラ対策以外にも、セクシュアルハラスメントでございますとか、あるいはいわゆるマタニティハラスメントについての記載もございます。それで、配布資料の中で申し上げますと、13 ページのところ今回提出をさせていただいた法案の概要があるんですが、13 ページの資料の真ん中に「改正の概要」とございます中の、2の「ハラスメント対策の強化」というところの、項目でいきますと2の(3)のところ「セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化」というところでございます、セクハラ、いわゆるマタハラ、育児休業等取得のハラスメント、そして職場のパワハラについての共通の項目として、①のところ「セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国・事業主、そして労働者の責務の明確化」という条文を入れてあります。

基本的には自社の労働者、自社の企業内の労働者間で完結することが多い、そのようなハラスメントについての措置を講ずるとというのがメインになるんですが、ただ一方で労働者がハラスメントをどのような人に対しても行うことは好ましいことではないので、訓示的な意味合いが強くなるかとは思いますが、こういう規定も入れることによって、趣旨を周知啓発をしていこうと、そういう思いが今回の法案の中には盛り込まれているところでございます。以上です。

○ 鎌田座長

阿部委員、宜しいですか。はい、芦野委員どうぞお願いします。

○ 芦野委員

はい。先ほど鎌田座長よりお話がありましたとおり、おそらくパワハラ・セクハラというのはあまり意識していない方が多いのだろーと思います。裁判例におきまして、そもそも職場であったとしても、セクハラ・パワハラが不法行為で問題になったのは、平成に入ってからが中心だと思いますし、最高裁では平成 11 年のものがございますが、そこでセクハラについては定義がされ、パワハラについてはさらにもっと後になってから、地裁レベル・高裁レベルで出てきてるところかなと思います。しかし、じゃあそこで不法行為で解決できるかという、不法行為というのはあくまでもこれ事後的でありまして、精神的苦痛を損害賠償という金銭で埋めるという形ではありませぬので、起きてしまったらこれは同じように不法行為になるんだっていうのは、もうおそらく共通の認識であると思いますので、起きない環境を整備するということが必要なんだろうと思います。そういう点では、先ほどの 12 ページのあたりにもありましたように、同じよ

うにハラスメントとなり得る行為の具体的な定義、あるいは要素というものは何かということを示したほうがいいでしょうし、さらにはハンドブックなどを作ることであれば、そこでの例示などもすることによって、防止策、環境整備と防止策というのが、直接指示を与える人間と、さらには法人、会社との両方に求められるのではないかと思います。

さらには、今度は起きてしまった場合の解決をどうするかということで、やはり雇用の方と同じように、相談の窓口であるとか、解決機関というものが求められていくのだらうと思います。さらには、何故そういうのが必要なかということですが、おそらく何故そのような行為が不法行為になるのかということは、やはり一定の信義則上の義務があり、それに違反してしまえば、損害賠償になり得るのだということが前提ですから、やはり信義則に基づいて、環境を整備すべき義務というのがあるということまで考えられ得るのではないかと思います。そういう意味では、やはり労働者と同じような環境整備というのは、先ほど申し上げたように必要なのではないかと考えております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますか。いかがでしょうか。

今後のことになるかと思うんですけども、こういうフリーランスあるいは雇用類似の働き方の人たちが受けているセクハラ・パワハラ、具体例っていいですかね、これなかなか調査が難しいと思うんですけども、ヒアリングなどでお聞きすることになるのかなというふうに思いますけれども、一般的に苛めに遭ったとか、ハラスメントを受けたってということは、ある程度資料で出てくると思うんですけども、具体的にどのようなことがハラスメントとしてあったのかと。例えばパワーハラスメントの場合には、やはり業務との関連であるわけですが、雇用労働者であればなんとなく想像つきますけれども、この委託で働いている方とか、フリーランスで働いている方が、業務との関連でハラスメントがあるってどういうことなのか。一部の方たちは、おそらくインターネットを通じた環境の中で仕事をしているっていう場合に、それでもハラスメントってのは多分あるんじゃないかなというふうに思っております。そうした場合に、具体的にどういう範囲の、どういう内容のものがあるのか。これは今後もう少し具体的なことを考える上では必要になってくるかなというふうに思っています。非常に調査が難しいものだとは思いますが、事務局のほうでも今後検討していただきたいと思いますというふうに思っております。はい、どうぞ。

○ 芦野委員

今の鎌田先生のお話に関連するものとして、平成 25 年の東京地裁のものがございます。これは大学のラグビー部との間で業務委託を受けてトレーナーを派遣したというもので、会社が委託を受け、業務委託契約ではありますが、トレーナーを派遣することになり、女性トレーナーが行ったところ、その大学のラグビー部のコーチから、「女性なのに君なんかにできるのか」というような形で色々と言動等で嫌がらせを受けた行為がパワハラに当たるとされたものであります。そういう点では、やはりこれは同じようにインターネット上であったとしても、そのような「女性なのにそんなことができるのか」とか、「お前にそんなことができるのか」というのは有り得るこ

とだと思えます、つまり、地位・権限を逸脱濫用し、且つ社会通念を超える程度の行為が行われるということは有り得ると思えますので、鎌田先生が仰ったような調査というのは是非やっていたいただければなと思えます。

○ 鎌田座長

村田委員どうぞ。

○ 村田委員

質問ですが、かつては、職人同士で諍いがあるとか、弟子を怒る、厳しく叱るという範囲のものはあるかと思えます。また、次の仕事を発注しないということが、現状にはあると思うのですが、それは果たしてパワハラなのかどうなのか。どう判断したらいいものなのかとちょっと疑問に感じております。

○ 芦野委員

宜しいでしょうか。

○ 鎌田座長

まず事務局で何かコメントがあれば。そのあと芦野先生お願いします。

○ 雇用環境均等局総務課 堀井総務課長

パワハラとは何ぞやというところに絡むものだと思います。それで今の法案の議論の過程でも、それに近いような議論ですとか、いろいろ検証がされていますので、その観点でご紹介をさせていただきますと、そもそもパワハラ今回の法案の定義の前提となった、平成 23 年度に有識者によるパワーハラスメントについての円卓会議提言というものが出されて、パワーハラスメントに該当する 6 類型の代表例というものが出された中に、身体的な攻撃とか精神的な攻撃などに加えて、過小な、要は業務を与えないというかですね、そういったものもひとつの類型ということで示されたことがあります。ですので、過度に仕事ですとか業務を与えるということに加えて、あるいは通常の状態を超えた形で与えないという類型もひとつ有り得るのかなというふうに思っています。

じゃあ今現時点で、この法案の中でどう考えるかということなんですが、それは一応法案中の定義として、3つの要素。優越的な関係に基づくものであるかということ。そして業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動があるかどうかということ。そして3つ目の要素として、労働者の実際の就業環境が悪化されたかどうかということがあります。今、村田委員のお尋ねの職人間ということになりますと、そもそもその雇用する労働者を念頭として今回法案を作り込んでいるということからどうかという部分ではありますが、ただそれ以外の部分で、例えば仕事を与えないということが、通常その与えないというやり方が、例えば業務の配分ですとか、そういったことの関連性で、有り得るというふうなシチュエーションであれば、例えば「この業務を与えると、その能力に応じて多分できないだろう」とか、「この経験年数からいって与えないだろう」

ということは、ままだとあることだと思いますので、そういうケースはハラスメントという、先ほど申し上げた②の要件には該当しない可能性があると思うんです。ただ一方で、通常どう考えても1人の人だけに、何らの理由もなく与えないとかですね、干しているとか、そういったパターンが優越的な関係とか実際の就業環境の悪化に繋がっている場合については、この法案の定義において該当してくる可能性があるのではないかとこのように考えています。以上です。

○ 鎌田座長

芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

今のお話とほとんど同じような話なのですが、パワハラについて若干裁判例を調べたのですが、件数は多くありませんでした。比較的新しいものとしては、平成29年に長崎地方裁判所が出されたものがあり、その中で、若干パワハラの定義が行われています。事例としては非常に特殊なものです。NPO法人から就労支援サービスを受けていた障害者に対するハラスメントなのですが、そこでは、「パワハラ行為とは、職場で働く者に対して職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的身体的苦痛を与え、または職場環境を悪化させる行為をいう」という定義をされておりますので、職場環境の悪化という点で、やはり先ほどのも含まれ得るのではないかと思います。そして、そのパワハラ行為というのは、社会通念上許される、許容される業務上の指導を超えて、相手方に対して過剰な精神的身体的負担を与える行為であって、不法行為としての要請を具備するということになりますので、先ほどのご説明と同じような要素で裁判所も考えておりますので、そういうことを今後やはり明示する必要も有り得るかなと思います。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。良ければ次の議題に移りたいと思いますが、議題の3、紛争が生じた際の相談窓口等についてであります。事務局からまたご説明お願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

それでは、資料4について、簡単に説明させていただきます。資料4をお開きください。現状と課題というところなんですけど、またちょっと2ページは飛ばさせていただきます。3ページ目、トラブルについてなんですけれども、トラブルとして多かったものとしては、「作業内容・範囲についてもめた」、「仕様を一方的に変更された」、左側の部分のあたりが少し高くなっていたかなというところなんです。

時間もあるので4ページ5ページはちょっと飛ばしまして、6ページをお開きいただければと思います。トラブルが起こった際の対処方法についてなんですけれども、左側の「取引相手と直接交渉した」という回答が圧倒的に多くなっております。これは雇用類似という性質を考えると、当然という部分もあるかもしれませんが、現状はこのようになっているというところなんです。

7ページ目、問題点についてですけれども、今回テーマに関係しそうなもの、赤く囲っており

ます。「トラブルが多い」や「仕事や事業について相談できるところがない」という回答、それぞれ5.3%、7.6%ということで、他の収入関係の問題点等に比べると、それほど高くはないのかなというところでは。

ただ一方で、8ページ目、今後整備充実すれば良いと思う事柄について聞いたところでは、赤枠の部分「トラブルがあった場合に、相談できる窓口やわずかな費用で解決できる制度」というのが20.6%というふうになっておりまして、必要なものがあったという回答の中では2番目に高いという数字になっておりました。

10ページです。ヒアリングの結果についてまとめたものになるんですけども、詳細は時間がないので割愛しますが、総じて「どこに相談したらいいかわからない」とか「相談窓口がない」とか、そういった声が多かったのかなというふうに思われます。一部で協会や団体が相談に応じているとか、世にある各種の無料相談を利用できるんじゃないかとか、そういったご発言もあったんですが、やっぱりどこに相談していいかそもそもわからないなという声は比較的多いのかなというふうに思われるところでは。

12ページ13ページ。これは相談窓口についてのニーズというよりは、具体的なトラブルの内容としてどういうものがあつたのかという声を拾ったものになります。ですので、これまでの検討会の資料の中でもすでに出てきているものが多いかと思しますので、これも詳細は割愛させていただきますけれども、報酬関係のトラブルだったり、あと契約書がそもそもないのでトラブルが起こるとか、あとハラスメントに関する事とか、仕事のキャンセルなどなど、トラブルの種類というものは多様なのかなというふうに見受けられます。

飛ばしてすみません、14ページ以降、現行制度についてまとめたものになります。15ページ、まず紛争解決ということで、各個別労働紛争解決制度の特徴についてまとめた資料になってございます。そもそも紛争解決と言いますと、必ずしも第三者が行うものとは限らずに、例えば労働者に関するハラスメントであれば、先ほどご紹介したとおり、事業主に相談に応じる体制の整備等の措置義務があつたりしますので、一次的には自主的な解決を図るということもあるのかなと思います。こうした、当事者間での紛争解決といいますか、苦情処理といいますか、こういったものもある意味紛争が生じた際の相談窓口等に含まれるんだとは思いますが、ここでは制度的なことについてまとめているということでご理解いただければと思います。

15ページのほうですけれども、労働紛争を念頭に作成された資料というふうになりますけれども、民間のADRや訴訟関係の制度について、この資料でいうと緑と青い部分ですけれども、これについては労働紛争以外も取り扱っているところはあろうかと思われます。労働紛争以外、労働者以外の方も利用可能ということで、赤枠で囲わせていただいております。

オレンジの部分が、行政機関が行っているものです。都道府県労働局では、個別労働紛争解決促進法による斡旋だったり、均等法等による調停などを行っているというところでは。都道府県におきましても、労働委員会や労働相談センターなどで、相談や斡旋などを行っているところもあろうかと思えます。緑の部分が民間機関によるものです。ADRを行っている団体は多々あろうかと思えます。労働関係による紛争や民事に関する紛争など、取り扱っている範囲は団体によって異なっているかと思えます。青い部分が司法機関、裁判所での手続きとなりますが、すみません、詳細の内容はちょっと省略をさせていただきます。

16 ページ、個別労働紛争解決制度の枠組みになります。労働者と事業主との間の紛争である労働紛争につきましては、都道府県労働局総合労働相談コーナーというものが設置されておりまして、相談を一元的に受け付けております。相談の内容に応じて、例えば労働基準法の違反の疑いがあるというものがありましたら、それは労基署のほうに取り次ぐということになっておりまして、民事上の個別労働紛争に係る相談である場合には、申し出とか申請に応じてということになるかと思えますけれども、労働局長による助言指導や、紛争調整委員会による斡旋等に進むこともあろうかと思えます。相談の実績については、記載のとおりというふうになります。

この他ですね、17 ページのほうに移っていただきますと、下請かけこみ寺というものもありますので紹介をさせていただきます。これは中企庁さんの委託事業でして、企業間取引に係る各種相談員の対応やADRを行うために全都道府県に設置しているものというふうに理解しています。中小企業を対象としていますので、取引上の問題であれば、個人事業主が活用するっていうことも有り得るのではないかなと思われま。

実績等につきましては 18 ページに記載させていただいております。詳細は省略をさせていただきますけれども、相談員等による相談対応の件数というのが、29 年度では 6,838 件あるということです。右下のほうに相談の分類があらうかと思うんですけれども、代金の未支払等が多くなっているようです。労働紛争に関しましては、先ほどご紹介したとおり、個別労働紛争解決促進法によって措置をされているということになりますが、下請かけこみ寺のような紛争解決の仕組みとかもあり得ますし、また取引上の問題であれば、個人の方は現状でも利用可能じゃないかということで、ご紹介をさせていただきました。資料 4 については以上になります。

続きまして資料 6 お開きいただければと思います。主にご議論いただきたい点になりますけれども、上から 3 つ目になります。紛争が生じた場合の相談窓口や解決のための制度等につきまして、先ほどご紹介したとおり、労働者に適用される制度や個人事業主が活用できるような制度等も踏まえつつ、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ということで、特に労働施策として何か相談窓口が必要かどうか等の視点にならうかと思うんですけれども、また自由にご発言いただければと思います。簡単ですが以上になります。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それではこの件につきまして、ご発言をお願いいたしたいと思います。はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

今の制度の現状についてちょっと確認、教えていただきたいんですけども、15 ページの各個別労働紛争解決制度の特徴というところで、赤で囲まれているところは労働者性如何を問わず利用できるという制度になっている。その赤じゃないところについては、基本的に労働者を対象にするものになっていると思いますが、實際上、斡旋とか調停とか、労働審判も 3 回以内が原則なので、実際労働者かどうか特にグレーな人です。明らかに労働者は受け付けるし、明らかで労働者じゃない人は制度の対象になってませんよっていう取り扱いをするっていうことになると思いますが、要はグレーな人が沢山来るわけですよ。グレーな人が来たときに、労働者に該当する

かどうかっていうのを、1回とか2回で証拠調べをして、労働者性を確定した上じゃないと中に入らないということは実際上しないと思うんですが、どういうふうに取り扱われているのか。まあ労働者性が部分的にもグレーでありそうな場合には、1回2回なので、とりあえず間口開けて、両当事者の合意を得るような努力をしているのか、他方で実質的な判断が難しいので、もう契約の名称で、労働契約・雇用契約だったら受け入れるけれども、業務委託契約だったらやっぱり違うよねっていうふうにして定型的な判断をしているのか、そういうののこれまでの何か知見なり実務上の取り扱いでご認識されていることがあれば教えていただきたいと思います。

○ 鎌田座長

それでは事務局のほうでお願いいたします。

○ 前田労働紛争処理業務室長

はい。個紛法に関して言いますと、労働者性の判断は、労基法の労働者と同じですので、ご本人が、申し立てをされるときに「私、労働者です」と言うことが前提になると思います。「私グレーなので、わからないのですけど」と言われると、なかなかお受けできないかもしれないのですけれども、「私は労働者です」とおっしゃれば、業務委託だから駄目ということではなくて、労基法上の労働者性の判断について、一応はそうだろうなという場合は申請を受け付けるという形になると思います。ただ、あとは事業主と労働者の間の紛争であり、制度的には任意となっておりますので、事業主が「いや、この人違います」ということであれば、斡旋等に参加しないということも有り得ますので、制度的な限界は、行政機関の場合はあると思います。外形上違えば全く受け付けないということではなく、俎上には載せますが、解決まで行きつくかかというところ、両方の認識が、もしものすごく違っており、被申立人のほうが来なければ、もうそれで打ち切ることになってしまいますので、なかなか解決しないのかなど。労働審判についても、前提としては同じで、ご本人が「私、労働者です」ということで申請することになると思います。そのあと実務上どうしているかというところはあると思いますが、もう少しきちんと事実認定するはずですので、労働者かどうかということも含めて判断しているのではないかと思います。

○ 鎌田座長

はい、小畑委員どうぞ。

○ 小畑委員

私も質問させていただきたいんですけども、下請駆け込み寺について教えていただきたいのですが、例えば18ページで数字が出ておりますけれども、「パワハラ・セクハラの結果、代金を支払ってもらえなかった」といったような場合には、例えばこの円グラフの代金の未払いというところに入ると思うんですが、「パワハラ・セクハラで精神的なダメージを被った」などといった場合に、この下請駆け込み寺はそれを対応してくれるのかということなんですが、そういう事例がすでにあるのか、またそういったことについてももちろん対応するというような広報がなされているのかといったことについて教えていただけますでしょうか。

○ 鎌田座長

はい、事務局お願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

すみません、こちらが中企庁さんの施策になりますので、今厚生労働省のほうでは正確には把握してないところになります。一応取引関係の相談について受け付けるということはホームページ等で出ておりますので、その具体的な中身、どこまで受け付けているかについては、所管のところを確認をさせていただきたいと思います。

○ 鎌田座長

宜しいですか。はい。他にございますか。質問でもご意見でも結構ですが。はい、川田委員。

○ 川田委員

ありがとうございます。コメントに近いようなものですがけれどもいくつか意見として述べたいと思います。まず、紛争解決の仕組みの整備は、実態調査結果等から見ると、それなりに働き手の方のニーズがあるところだと思います。それを前提にどういう対応が考えられるかということ考えたときに、ひとつは、労働者を対象とした労働法上の紛争解決制度についても言えていること、あるいは現にそうすることだと思いますが、できるだけワンストップ的な、相談に行く人が自分で「自分の状況とか抱えてる問題がこうだから自分の行き先はここだな」というようなことを考えなくても良い、どんな場合にもとりあえずここに行けば良いというものを作ることが大事であろうと思います。

それから、それと関係していますが、先ほど水町委員が仰ったような法的な位置づけ。労働者に当たるかどうか、あるいは場合によっては雇用類似の者を何らかの定義をするのであれば、それに当たるかどうかははっきりしないケースは非常に多いと思うんです。それに関しては、昨年度の検討会のときにも私の意見として言ったことですが、紛争に対して何らかの判断を出す、判定的な解決の場合には、そういう判定的な解決を図ってもらえるような法的立場にあるのかどうかという点はある程度厳密に考える必要があると思いますが、当事者間での和解を促す、調停のような、調整的な手続きであれば、双方の当事者が乗ってくることが前提になるかとは思いますが、法的地位を厳密に確定しなくても手続きを進めていけるような制度的な工夫をすることが重要だと考えています。

例えば、労働委員会でも似たような状況があると思いますが、そこでは三者構成の特徴を生かして、例えば使用者側の事件担当委員が、たとえば実質的な個別紛争が労働委員会に持ち込まれたような事件について、当該の者が労働者ではないと主張し、労働者であるってことを前提とした対応はしないという姿勢を見せている使用者に対して、紛争の早期解決のメリットを説いて労働委員会の手続きの中での和解を検討するように促すというようなことを、おそらくやっている実態があると思いますので、例えばですが、そういう相手方にも乗ってもらえることを促すような仕組みと併せて、対象者の法的地位が十分に確定されない状態でもできるだけ広く利用できる

ような仕組みが必要だろうと思います。

それから最後ですが、定的に限らず、調整的なものも含めて、何らかの解決を図るときに、法的な拠り所があるかないかというのは結構大きいと思います。特に調整的な解決の場でも、双方の言っていることを聞いて、例えば中間をとるとか、お互い折り合えるところで解決してはどうかということ単に言うよりは、大まかな解決の筋道を何らかのルールに照らして示しながら解決を図るといったことのほうが、双方通じた納得性という点でメリットがある部分もあると思いますので、これはこの項目というよりは別の項目の話になるかと思いますが、例えば代金の未払いとか契約の打ち切りってというような紛争ごとに、雇用類似の方についてのルールがどういふものになるのかということ、できるだけ具体的に示せるような機会があると、紛争解決制度の充実ということとの関係でも、いいのではないかと思います。以上です。

○ 鎌田座長

はい、他にございますか。はい、荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

先ほどのパワハラとも関係するのですが、パワハラなんかは使用者が措置義務の対象となって、防止措置とかいろんなことをやれるんですけども、独立自営業者の場合はそういうことをする人がなくて、直接契約の相手方ということになりますので、自ずと紛争・トラブルが生じたときに、その紛争解決をサポートするという、そういう役割が重要になってくるように思います。そのためには、むしろ紛争解決の制度をきちんと用意してあげて、それは実はどこに持ってくのがいいのかわかりませんが、労働者類似ということで労働関係に引き寄せてやるのか、それとも独禁法でいえば優越的地位の濫用の一類型というような位置付けをしてそっちでやっていくのか。この下請の駆け込み寺はそうかもしれませんが、いずれにしても公的な機関に駆け込むと、それはこういうルートで解決するのがいいですよというアドバイスをする、そういうルートというのは非常に重要で、それがちゃんと整備されていると、措置義務を課そうと思っても課すのが難しいという問題への一つの解決策となるのかなと、そういう感想を抱きました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今荒木委員が仰ったように、現在の相談窓口っていうのは、取引関係については下請駆け込み寺というようなことで、一定の対応ができるわけですけども、労働関係では労働者性がある人、外見上整っている人たちが対応ということになれば、今のところはこういう取引関係で下請駆け込み寺のようなところに申し出る、あるいは裁判所ということになると思うんですが、一方では、今、これも荒木委員が仰ってましたけど、例えばハラスメントとか、そういった、セクハラというようなことが取引上の問題として受け付けてくれるかという、やっぱりそれはちょっと難しいということになりますと、トラブルの内容を考えると、純粹に取引だけのトラブルというわけにはいかないような、やはりある種のなんていうか、人間関係に伴う、雇用に関わるものと似たような問題状況が生じてくるのかなというふうに思っておりますので、こういったことも考えれば、何らかの支援が今後必要になってくるのではないかとい

うふうに私も感じました。

はい、宜しいでしょうか。では次の、議題の4のほうに移りたいと思います。議題の4は集团的労使関係等について、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

それでは、資料5について説明させていただきます。集团的労使関係等というところになります。2ページ目です。JILPTの調査結果のうち、契約内容の決定方法についてというものを出示していただいております。意図としましては、今回集团的労使関係ということで、団体交渉等がメインになってくるかなということで、契約内容の決定方法っていうのはどういう感じになっているかっていうのを参考に示したものになっています。

もうすでに以前の検討会でご紹介させていただいておりますけれども取引先が一方的に決定するという回答が、全体で見ると24%ということで、4分の1ぐらいはこのような結果になっています。同様のものを3ページ目、報酬額の決定方法についても示させていただいております。こちらになると、一方的に決定したという回答が33.6%と少し高めに出ているというものです。

4ページ以降、トラブルの関係を載せていますが、4ページ5ページ6ページ、ちょっと飛ばさせていただきますして、7ページをお開きいただければと思います。これも先ほどの資料です出てきているものになりますけれども、トラブルが起こったときの対処方法。今であればやはり「取引相手と直接交渉した」というのが多くて、「弁護士など第三者を通じて交渉した」といった回答についてはそれほど多くないということとなっております。

8ページ目。これもさっき出てきていますけれども、外部の組織・集まりへの参加状況です。「特に何も参加してない」という回答が約7割と圧倒的に多くなっております今回ちょっとあとで出てくるので紹介しますと、協同組合や同業者組合に参加している、という選択肢もあったのですが、これも4.4%ということで、やはりそれほど高くはないのかなというところなんです。

9ページ目、今後整備充実すればよいと思う事柄についてですけれども、赤枠の部分「仲間同士で集まり、取引相手と契約内容について交渉し取り決めることに関するルール」、これについて9.6%ということで、契約内容の書面化の義務付けなどの類型に比べて特段高いというわけではない数字かなと思われま。

10ページ飛ばしまして、11ページ。検討会のヒアリングの結果についてまとめたものになります。今回の検討会の関係では、第4回参考資料2とある、厚労省のヒアリングの部分になりますけれども、ワーカーの方からは、フリーだと団結しにくいんじゃないか、とか、フリーで働いていると、労働組合自体の効力について実感があまり湧かない、ITは個人のスキルなのであまり必要性は感じない、というふうに、あんまり実感が無いのかなといった回答が多かったかなと思われま。一方で、前回の検討会、雇用類似の働き方に関する検討会の中では、協同組合の方や労働組合の方にもお話を聞いております。1つ目の○の部分。アテレコ・アニメーション等の声優出演の場合は、中小企業等協同組合法に基づき、関係団体と出演先と団体協約を交わしているため、出演者は逐一個別契約を結ばなくても契約条件が確立しています、という、芸能の関係団体、協同組合の方からこういったお話もありました。また、最低出演料を定めているということです。またその下下ですかね。3つ目の○のところですがけれども、これは出版の労働組合の

方からです。トラブルの解決方法としては、団体交渉や任意の話し合いの方法がある。多くの場合は交渉を通じた譲歩で解決するといったお話もありました。ですので、団体側から聞く声というのと、ワーカー側から聞く声というのは、少し差があるのかなというふうに思われたところで

12 ページはちょっと飛ばしまして、13 ページ以降が現行制度についてまとめた部分になります。

14 ページ、これは第3回の検討会の資料としてすでに提出したものになりますけれども、労働基準法と労働組合法における労働者性の違いについて並べたものになります。一般に労基法上の労働者よりも、労組法の労働者のほうが広い概念というふうにされております。労組法上の労働者は、労働組合を組織し、集団的な交渉を通じた保護が図られるべき者が幅広く含まれるというふうに解されていて、判断基準としましては、業務組織への組み入れ、契約内の一方的・定型的決定、報酬の労務対価性というものが基本的判断要素というふうにされております。雇用類似の定義、これから検討いただくことにはなるかと思うんですが、現在でも一部の方は、労組法上の労働者に該当することは有り得るんじゃないかなというふうに考えられます。

15 ページ、集団的労使関係等がテーマということになりますので、一応労働組合法の概要をごく簡単に紹介させていただいているものです。労働組合法は、労働基本権を具体化するためのものということで、具体的な内容は下の箱のとおりとなります。2にあるとおりですね、労働組合の行為に対する刑事・民事の免責というほかに、正当な理由がない団体交渉の拒否などは、不当労働行為として禁止されているということとなっております。

16 ページが、日本の労働組合の特徴についてまとめたものになります。これも詳細は割愛させていただきますけれども、労働組合法上の定義の下のところですね、日本の法制度の特徴というところ見ていただきますと、自由設立主義というふうになっておりまして、行政機関の許可や届出制をとっていないというのがひとつの特徴かなと思います。あとは労働組合の形態、真ん中の箱の下の部分ですけれども、ご案内のとおり、産業別に組織された労働組合が大半を占めるというのも日本の特徴かなというふうに思われます。

17 ページ、一応集団的労使関係ですので、労働関係調整法というものもあるという紹介になりますけれども、本日は説明は省略をさせていただきます。

18 ページお聞きいただきまして、今度は中小企業等協同組合法における団体協約という資料になります。中小企業等協同組合法の中でも、団体交渉に関する規定がございます。事業協同組合及び事業協同小組合は、団体協約の締結を行うことができるというふうにされております。組合員と取引関係がある事業者は、その取引条件について、組合の代表者が団体協約を締結するため交渉をしたいという旨を申し出たときには、誠意を持ってその交渉に応じるものといわれております。先ほど、芸能関係の団体が、協同組合として団体協約で最低出演料を定めているということは、すでにご紹介したとおりですちなみにですね、協同組合は認可主義というふうになっており、設立する場合には、創立総会等の手続きを経まして、行政庁の認可を受ける必要がございます。また組合員となるためには、出資一口以上を有しなければいけないといった、労働組合と比べますと、若干設立や加入に少しハードルはあるのかなというふうには見受けられますけれども、事業者としての側面に着目するのであれば、こういった制度も利用は考えられるのではないかと

ということで、ご紹介させていただいたものです。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。主にご議論いただきたい点、4つ目の論点になります。集団での就業条件の交渉等のための方策等について、労働法では、労組法がメインになるかと思えますけれども、や、個人事業主に適用される法令の規定等も踏まえつつ、必要性も含めて、どのように考えるかご議論いただければと思います。以上になります。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それではこのテーマにつきまして、ご質問、ご意見、自由にご発言をいただきたいと思えます。

まあ、どこから聞いたらいいのかと皆さん悩んでおられるのかなと思えますが、じゃあ私がまず、ちょっと質問なんですけど、もし可能であれば事務局にお答えいただきたいんですが、18ページの中小企業等協同組合法における団体協約で、先ほど芸能関係者の方が協約を結んでいるということだったんですけれども、どことどのような内容の協約なのか。少し詳しいことがもしわかれば教えていただきたいと思えます。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

すみません、具体的な詳細までは把握はできてないんですけれども、確かそのヒアリングの中では、放送局側と協約を結んで最低報酬額を定めているというふうには聞いていたかなというふうに思えます。すみません、ちょっとそれ以上のことは今記憶の中にはなくて、申し訳ありません。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それから、この団体、これも初歩的な質問で恐縮なんですけど、この団体協約の効力ですけれども、労働組合法でいうと、労働協約の規範的効力といわれるものが認められるんですけれども、この効力に関しては条文上はどこを見ればいいのか。どういった効力を認めることになるのでしょうか。もしわかれば教えていただきたいと思えます。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

効力といいますと、資料のところでは18ページですね。3つ目4つ目のところになるかと思えます。まずそもそもの効力の生じるものとして、団体協約であることを明記した書面をもってすることによって効力を生じる。直接組合員に対して効力を生じるというのが1つ目です。4つ目の○のところなんですけれども、組合員の締結する契約であって、その内容が団体協約で定める基準に違反するということがある場合には、その基準に違反する契約の部分はその基準によって契約したものとみなされるというのが法律上の効果にはなるかと思えます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。ご説明のような効力が、この団体協約には認められているということでもあります。川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。まず実態がより詳しくわかればよい点で、推測が交わりますが、これまでのヒアリング等を見ると、労働組合という形態で活動しているケースとか、中小企業等協同組合法に基づいて協同組合を結成して団体協約を締結しているケースなどが一部にあるとは思いますが、雇用類似の働き方として想定される働き方の中では、そのような集団的な枠組みを作って活動しているケースというのはかなり少数に留まるのではないかと推測されます。また個別にヒアリングしてみると、おそらくそういう集団的な枠組みを使っていないような領域の方だと思いますが、メリットがあまり感じられないというようなご意見もあるので、そういう意味ではまず集団的な枠組みを作る意義があるとしたら、それがどういうところにあるのかを整理することが重要なのかと思います。今日も含めたこれまでの議論を踏まえると、考えられることとしては、例えば何らかの企業横断的な枠組みが必要なところ。今日の話でいえばキャリア形成を図るために、例えば企業の枠を超えたスキル等を評価するような枠組みと、それに応じた諸ルールを実現するといったところでは、集団的な枠組みのメリットが考えられるのではないかと思います。いずれにしてもその整理をするということがまず第一になってくるのかなと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますか。村田委員どうぞ。

○ 村田委員

専門的なことではありませんが、2015年にブルッキングス研究所のハミルトン・プロジェクトでは、インディペンデントワーカーという、雇用と自営の中間的な働き方の提起をしております。その提起の中で、インディペンデントワーカーの働き方として、彼らがどのような権利を、給付とか保護を受けるかという提起の中に、団結権と団体交渉権を与えるということを示していたかと思います。本検討会では、ドイツ、イギリスなどの海外調査をされていますが、中間的な働き方をする場合に、何を権利として与えているのか、ヒアリングされているかと思います。その内容について関連するものをお伺いしたいのですが。

○ 鎌田座長

集団的労働関係に関する海外の。

○ 村田委員

付与しているかどうかという。ご存知でしたら。

○ 鎌田座長

はい。事務局のほうで。もしかしたらドイツの例とかそういうことでもいいんですかね。

○ 村田委員

ドイツかイギリスか。

○ 鎌田座長

事務局どうぞ。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

はい、すみません。集团的労使関係というところに関しては、今手元にあるものではちょっと見当たらなかったと思います。もしドイツに行かれたときに、そのようなお話があったのであれば、よろしければ鎌田先生からご紹介いただけると有難いです。

○ 鎌田座長

ドイツは、以前もちょっとお話しましたが、労働者類似の者という中間概念がありまして、労働協約を結ぶことが認められていますので、もちろん団体交渉もやってますし、協約も結んでます。ヴェルディっていう大きな組合があって、その中に今言いましたように、労働者類似の者、フリーランスの人たちを中心にしてますけど、約3万人を組織しています。ただ様々な分野に跨っておりまして、その分野ごとに協約を結んでいるのでその中身もその業界の特性に応じて様々であるということでした。もしドイツ語文献で構わなければ、そのヴェルディのホームページに入っていくと、協約も見ることができたと思います。桑村委員どうぞ。

○ 桑村委員

今ドイツのお話が出ましたので、私の把握している限りでご紹介しますが、ドイツで今鎌田座長が仰ったことで注意が必要なのは、ドイツは労働者の概念が統一されていまして、人的従属性という同じ概念で捉えています。それでは狭いということで、労働組合の関連では労働者類似の者に労働協約の締結権を認めていますけれども、それと日本を比較した場合、日本はすでにご紹介があったように、労組法上の労働者は労基法上の労働者よりも広い概念であるので、ドイツという労働者類似の者の労働協約締結権は、日本では労組法上の労働者の概念に含まれて労働協約の締結が認められる状況にほぼ等しいと思います。ですからこの点において、ドイツが全く新たな制度を作っているわけではなくて、日本でもそれにほぼ対応した法的状況にあるといえると思います。その上でドイツでは、ドイツという労働者類似の者についての労働協約締結権について、なかなか周知が上手くいっていないと指摘されていまして、今ある制度を使えば、クラウドワーカー、はどうかわかりませんが、新たな働き方についてある程度は集团的に交渉することが可能だと。その点について周知を徹底しようという流れになっておりますので、日本でも労基法上の労働者には当たらないけれども、労組法上の労働者に当たる者について、現行制度を活用すれば集团的に交渉することも可能というその部分での周知なり基準、具体例を示したりするというのが、もう少し必要なのかなと思いました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますか。水町委員どうぞ。

○ 水町委員

外国のことじゃなくてもいいですか。

○ 鎌田座長

もちろん、別なことで結構です。

○ 水町委員

中小企業等協同組合法の取り扱いについてですが、労働組合法との関係をどう理解するかというのが非常に重要になると思います。これ、代替的、どちらか二者択一的な制度っていうふうに理解するよりかは、補完的な関係だと。法の趣旨に従って、こういう実態の場合にはそれぞれの法律が適用される可能性があるよないよっていうふうに理解することが必要だと思いますし、特に懸念されるのは、中小企業等協同組合法においては、実効性を確保するような手段が必ずしも整っていないくて、労組法であれば労働委員会のような制度があるのが、これ行政庁で斡旋・調停を申請することができるって書いてありますが、これが実務上ほとんど機能してないですし、不当労働行為の審査機能のようなものは法律上も予定されていないので、中小企業等協同組合法によって団体協約を結ぶっていうことは意味のあることですが、じゃあ結んだところで本当に守られるかっていうことが、労働組合法に基づく制度よりは、今の現行法上は、必ずしも十全に為されていないので、ここを充実させていって、労働組合法と類似のような形で育てていくという制度的な選択肢を取るのか、他方で先ほどから議論があるように、労働組合法上の労働者というのはかなり広く定義されているので、中小企業等協同組合法の議論はあるとしても、やはり実態に応じてこの趣旨に基づいて労働組合法に基づく保護を受ける労働者を広く実態に基づいて認めていくっていうことはやはり大切なことで、その2つの法律の関係を意識しながら議論をすることが必要かなって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。別なことでも結構ですが、何かご意見ございますでしょうか。

はい。この問題は、ややちょっと専門的な領域にも入ってくるので、もう少しいろんな状況についての検討が必要かなというふうに思っておりますが、もしなければ、今日の議論は以上としますが、この今日のテーマですね、言い足りなかったこと補足したいことがありましたらご発言いただければ有難いと思います。阿部委員どうぞ。

○ 阿部委員

この今の集团的労使関係もそうですし、それからスキルアップやキャリアアップにも関連するんじゃないかなと思うんですけども、いわゆるプラットフォームがどういう役割をこういった観点から果たしているのかというようなことも重要ではないかなというふうに思います。実際にプラットフォームが紛争にならないように、どのような契約をしたら良いのかとかですね、い

ろんな情報を提供してるんだろうと思うんですね。そういったところをですね、具体的に少し情報収集をしていただいて、そういったプラットフォームを上手く活用できればですね、様々な問題がある程度解決できるということがあるのかなのかという議論もあってもいいかなというふうに、今日お聞きして思いました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、大変有難いご指摘だと思います。なかなか難しいところもあるんですけども、プラットフォームについてのそういった観点からの調査も今後事務局のほうでご検討いただければというふうに思います。宜しいでしょうか。はい、ありがとうございます。

それでは、ほぼ時間となりましたので、本日の議論はここまでとさせていただきたいと思えます。委員の皆様、ご発言いただき大変ありがとうございました。次回の日程について、厚生労働省からご紹介ください。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

次回の日程につきましては、3月下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

はい、ありがとうございます。それではこれにて第7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。どうもありがとうございました。