

第8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

定刻となりましたので、只今より第8回雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会を開催いたします。委員の皆様方におかれましては、ご多忙のところお集まりいただき誠にありがとうございます。

なお、土田委員、村田委員から欠席のご連絡をいただいております。本日は、独立行政法人労働政策研究・研修機構 労使関係部門 副主任研究員 細川様、内藤様より、フランス、イギリスにおける雇用類似の働き方に関する情勢等について御説明いただきたいと思います。そのあと、議題2 マッチング支援について、鈴木委員より、クラウドワークの現状分析について御説明いただいたのち、御議論いただきたいと思います。

それでは、議論に入りたいと思います。まずは事務局から、資料1についての御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

では、私のほうから資料1について説明をする前にですね、本日配布させていただいている資料について確認をさせていただきます。議事次第をお開きいただければと思いますが、資料1、資料2、資料4、資料5につきましては、タブレットのほうに入っております。また参考資料2についても、タブレットのほうに入れさせていただいております。資料3と、あと参考資料1につきましては、紙媒体でのみ配布をさせていただいております。その他机上配布資料ということで、委員の皆様には、その他の資料も配布させていただいております。

それではすみません、資料1をお開きいただければと思います。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、今回ご用意しているのが、前回の議論の中で、プラットフォームの役割についてもうちょっと調べるべきではないかという御指摘をいただいたかと思います。必ずしもこれだけで足りているかどうかというのはわからない部分ではあるんですけども、実は今年度の厚労省の委託事業で、「仲介事業業界として守るべきルールの方策に向けた実態把握」というものを行っております。これは働き方改革実行計画に基づきまして、クラウドソーシング等の仲介事業者について、業界として守るべき最低限のルールを明確化するというふうに指摘されたこともありまして、委託事業として実施をしていたものになります。その事業の中で、プラットフォームに対してヒアリングを行ってございましたので、そのヒアリングの内容について、簡単に紹介をさせていただこうと思います。

まず1ページ目ですけれども、A社ということで、これは総合型のクラウドソーシングサービスの企業からのヒアリング内容になります。ちょっと文字が細かくなっていて、すべての説明は省略させていただきますけれども、例えば一番上「苦情処理のための体制」というところでは、この会社さんではサービス窓口をきちんと設置していて、24時間365日に近い形で対応しているということです。

また、「トラブルの内容・解決方法」というところでは、括弧の2つ目「納期遅延・音信不通」のところ、上から2つ目ですかね。悪質な発注への対応策としては、システム上で検知して登

録できないよう努めている、といったようなお話もありました。

また、「トラブル時の対応方法／トラブル防止の仕組み」というところでは、双方の話し合いでの解決が原則ではあるけれども、そういったトラブルを未然に防ぐために、契約書の記載内容や要件定義の明確等、ウェブサイト上でアナウンスしている、とのこと。その他にも、発注セミナーや受注セミナーを開催している、という話や、一番下の部分ですけれども、受注者による評価も見ることができるので、その企業がどのように評価されているか、評価が低い場合はなぜか、というものを見極めることでトラブルを防ぐようにしている、といったお話もありました。

また、スキルアップ・キャリアアップの関係ですけれども、自治体と連携した教育訓練ということで、個人がより自己実現しやすくなるようなブランディングセミナーや、基本的な OS スキルを身につけるための講習等を自治体とも連携して実施している、このようなお話がありました。

次のページ移っていただきまして、今度は B 社ですけれども、家事支援等のシェアリングエコノミー企業からのヒアリングの内容になります。2つ目の【】の「リスク管理」という部分ですけれども、相談窓口の設置、その他手動・自動でパトロールを実施している、というお話がありました。そのパトロールの内容としては、利用規約違反や禁止事項に該当する内容の有無ということ。です。

また、「トラブルの内容・解決方法」として、2つ目のポツですけれども、仕事の依頼前に決済をすることで本契約になる、ということで、報酬不払いが起こらないような仕組みを構築しているといった話もありました。トラブルの対応の関係では、安心、安全ガイドを作っているといった話や、スキルアップ・キャリアアップのところでは、自治体と共同で勉強会・ワークショップを実施している、といった話がありました、あとは仕事を得やすくなるための組みとして、新しく登録した人に仕事を回す仕組みのひとつとして、トップに表示される方が購入される確率が高いので、デフォルトは新着順に表示するようにしていると、そのような話もありました。

ちょっと不十分かもしれませんが、プラットフォームによる役割ということで、ひとつ紹介をさせていただきます。

あと併せまして、前回の御指摘の1つで、下請かけこみ寺について、ハラスメントなどの相談も受けられるのかといったご質問があったかと思えます。所管のところに確認をしたんですけれども、やはり「取引に関する相談は受け付けています」ということで、取引に関する相談であれば、その原因がパワハラとかセクハラとかであっても対象にはなるけれども、といった回答になっておりました。

資料1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。それでは本日の議題に入りたいと思います。まず、細川様より、フランスにおける雇用類似の働き方に関する情勢等について、御説明をお願いいたします。御説明は15分程度で、あと15分程度、質疑・御質問をさせていただきたいと思いますので、宜しくお願ひしたいと思ひます。お願ひいたします。

○ JILPT 細川氏

ご紹介いただきました、労働政策研究・研修機構の労使関係部門で副主任研究員をしております細川と申します。本日はどうぞ宜しくお願いいたします。

フランス労働法の大先生である水町先生がいらっしゃるって、フランスのクラウドワークの専門である鈴木先生もいらっしゃるって、今日はご欠席ということですが、フランスの労働市場に大変お詳しい村田先生もいらっしゃるということで、「私、行く意味あるんですか」という感があったのです。おそらくそれでも私が喋る必要があるというのはこういうことだろうということで、資料の一番最初にある報告の趣旨になります。フランスにおける雇用類似の働き方に関する法制等に係る情勢ですね。とりわけ、2016年のエル・コムリ法とか **Loi Travail** とか言われる労働法の大きな改革の中で、このプラットフォーム型就労に関するいくつかの規定が導入されたということが、フランスの動向について注目されている理由のひとつかと思います。これについてはすでに鈴木先生によるものなど、いくつかの紹介もありますので、ひとつは、この 2016 年法以降がどうなっているのかということをお話しいたします。

それから、制度的な紹介はすでにされていますが、フランスの実態が、どうなっていて、フランスの関係者、研究者であるとか、労使であるとか、あるいは役所の人たちがどう考えているのかということをお話しさせていただくというのが、私に与えられた役割だろうというふうに理解をしております。これについて、昨年 12 月に、実際フランスに行ってヒアリング調査を実施してまいりましたので、その内容について今日はお話をさせていただくということになるかと思えます。

したがって、今日お話させていただく内容は、基本的にはフランスではこういうことが言われているという話の最大公約数ということになります。立場によって仰ること違ったりもしますし、あくまでもフランスにおける関係者がこのように言っているという趣旨のものであるということをお約束としておいていただければと思います。

それでは具体的な中身に入っていきます。ペーパーの 1 枚目。これについては、昨年の雇用類似の働き方に関する検討会の中で、村田先生からご紹介があったと記憶しておりますので、ある程度知られていると思います。フランスにおける労働者概念というのは、1931年の、フランスの最高裁に当たる破毀院の判決によって、法的従属、あるいは単に従属という用語が使われることも多いですが、英語でいうと **subordination** というのですかね、この従属というものを基本的には基準にするということが確立をされました。そして、日本では経済的従属という言い方をされることが多いですが、一応用語としては **dépendance** ということで、英語で言うと **dependence** でしょうか。違う用語を使っていますから、ここでは便宜的に「経済的依存」という別の用語を使っています。こういった経済的従属とか依存というものは、基本的には判断基準にならないということが、古くから確立をされております。

では、より具体的な判断要素としてどういうことを考慮するのかということについても、1996年の、これも有名な **Société General** 事件判決というものがあります。日本語に訳するときにごう訳すのか、色々議論のあるところですが、仮に指示、統制、制裁としています。むしろ横文字で考えていただいたほうがニュアンスはわかりやすいと思いますが、第一に **order** あるいは **command** ですね。次に、**control**、それから **sanction**。この 3 つによって判断をするというルールが判例によって確立をされています。そのうえで、とりわけ日本とフランスを比較するという

場合に、留意しておくべき点いくつか確認をしておきます。

1つは、労働者概念は、労働法典、この非常に分厚いものですが、これの全体の適用ということで統一的に把握されています。歴史的な経緯もあって、単に労働法の適用というだけではなく、社会保障制度の適用ということまで踏まえて、基本的には労働者概念は統一的に把握されています。フランスでは、日本のように、例えば労働組合法上の労働者と、労働基準法あるいは労働契約法上の労働者が異なるものとして把握されているわけではないという点を、まず前提として押さえておく必要があるということがあります。

それから、今ご紹介しましたとおり、判例によって判断基準の確立はされております。しかしながら、個々の事例を見ますと、個別の状況に応じていろんな要素を取り込みながら、柔軟な処理を図ろうとしているのかなというふうに読めるような事例もあるのです。したがって、単純に「労働者」のとらえ方が日本より単純に「広い」、「狭い」という評価をすることは疑問があります。判例で抽象的な基準は確立されている者の、個々の事案では個別の状況に応じた柔軟な処理がされているようなところも見受けられます。

それから、これは先ほどお話をした「統一的な把握」とも関係しますが、集団的労働関係法に固有の労働者概念というものが特に考慮されているわけではないということも、ポイントとして挙げられるかと思えます。

2番に行っていただきまして、それではフランスにおける雇用類似の働き方と、それについての法制というものが、制度がどうなっていますかというのが次の話になります。これも村田先生から去年の検討会でご紹介があったと記憶していますが、ひとつは、労働者性の推定です。これは労働法典の中に規定があるわけですが、基本的には特定の人たちについては労働者であるということを推定すると。で、反証があればこれをひっくり返すことができるのですが、ただしその反証のハードルもそれなりに高いとされていますので、事実上これらの人たちは、労働者と扱われることになるというものです。具体的には、ジャーナリストとか外交員とか、役者とかモデルですね。

それから、フランチャイズなどのように、労働法典の一部の規定を適用するという形式が取られている働き方もあります。これは、労働者の周縁的というのでしょうか、労働者かもしれないし、そうではないかもしれない、その周縁的な働き方について、労働法店によって、制度上明確に労働法店の規定の一部を適用するルールを定めているというものです。

その他、雇用に準ずる働き方として、これも訳が難しいのですが、**auto-entrepreneur** と言いまして、簡単に言うと小規模で簡易な個人事業主があります。一般の個人事業主は **indépendant** というのですが、それよりも収益が小さい代わりに、ひとつは手続きが簡単で、社会保障とか税制面で労働者に準じたような扱いが受けられたりするという、そういう特殊な個人事業主の制度が存在します。なお、あとでお話しするプラットフォーム型で働いている人たちは、大半がこの **auto-entrepreneur**、全部ではないみたいですが、この制度を使っているようです。

それから、日本で紹介される場合には、カタカナでポルタージュ・サラリアルと紹介されることが多いのですが、できれば日本語を当てたほうがいいだろうということで、「擬似派遣型独立労働者」としているものがあります。これは簡単に言うと、事実上個人事業主なのですが、登録会社に登録して、そこから派遣されて働く形式をとります。で、報酬もその登録会社を経由して、

賃金という形で受け取ることによって、個人事業主的に働きながら、労働者と同じような恩恵を受けられるという仕組みです。このほか間歇的労働といって、スポット的に働く特殊な働き方。これは芸能活動などを中心に存在します。

ということで、このようにフランスにおいては、従前から雇用類似の働き方に関する労働法等の適用等について、以前から様々な立法措置を採用してきたということがあります。つまり、プラットフォーム型就労の議論が出てくる前から、様々な制度がもう作られてきているという点を押さえておく必要があるかと思えます。

2 ページに行ってくださいまして、プラットフォーム型就労の話に入ります。まず、実態を調査してきてほしいと要請を受けたのに申し訳ないのですが、まず前提として、プラットフォーム型就労について、現状ではまだ確実にこうだと言える統計資料は、残念ながらフランスでも存在しないようです。いくつかの調査研究はもちろんすでに出ているわけです。しかし、これは日本でもそういう部分があるでしょうが、フランスでもこの手の働き方は非常に多様で、しかも実態がどうなっているのかよくわからない部分もあって、既出の各調査についても、調査者の視点の当て方によって、出方が違うということがあります。したがって、現状では「こうだ」と確実に言える統計等は存在をしないというのが実態のようです。

ただ、大まかな把握としては以下のようなものだろうといわれています。即ち、ひとつはプラットフォームを利用して収益を得ている人は大体2~30万人ぐらいいます。ただし、これには、シェアリングエコノミーと呼ばれていると思えますが、いわゆる住居などをプラットフォームを経由して貸したりといったものも含まれてるようです。そういう意味では、この検討会等で想定しているような働き方が、この人数というわけではないということをご承知いただければと思います。

そして、あとでお話しする2016年法以降の法政策が対象としているような類型で働いている労働者は2、3万人程度だろうと説明を受けました。類型としては、まず家事代行などの単純サービスに従事する人たち。次に運送サービスですね。タクシーに準じる旅客運送や、配達業務のようなものですね。それから、デザインやコンサルタント等のフリーランスの専門家。最後に、マイクロタスクと呼ばれていると思えますがフランスでは *microtravail* というそうですこうした細分化された仕事を引き受ける形、以上の4つに整理されるという理解のようです。

フランスの近年の法政策がターゲットにしているのは、今挙げた4つのうち、前二者。特に2つ目のほうかと思えます。といいますのも、特にこの2つの領域。とりわけ運送サービス系は、そこに従事している人が無学歴の若年者が非常に多いということがありまして、そこで、こうした無学歴の若年者に対する、ある種の雇用政策という趣旨で取り組まれている側面があるようです。

先ほどご紹介したとおり、プラットフォーム型就労者の多くは *auto-entrepreneur* を利用しています。ただし *auto-entrepreneur* の大半がプラットフォーム型就労というわけではないという点にはご注意ください。兼業、失業者、あとは老後の生活費の足しなどで *auto-entrepreneur* で就業している人もいますが、彼らがみなプラットフォームを利用しているというわけではありません。

3番に行ってくださいまして、ではプラットフォーム型就労に関する法制度の動向がどうなっ

ているかという話になります。先ほどもちょっと触れましたが、2016年の労働法改革の中で、一定のプラットフォーム型就労について、労働災害などのリスクをカバーする保険に加入すること、それから職業訓練について、通常の雇用労働者と同じような権利を保障することが定められました。この2つが法によって新しく導入されたものということになります。

なお、2016年法による改革が紹介されるとき、労働組合などの集団的な権利についての規定も挙げられることがあります。しかし、フランスで話を聞くと「2つ」と言われることが通常です。「集団的労働関係についての権利の規定は入らないのか」と聞いたのですが、「労働組合などの集団的な権利は憲法上の権利であって、法律によって創設されたわけではないので、確認的規定に過ぎない」という趣旨の説明を受けました。

ここまでは2016年法の話ですが、その後、2018年11月26日に新しい立法が閣議決定されまして、今国会で審議中です。念のため、本日ここに来るまでに確認しましたが、まだ審議中だと思います。

この新たな立法は、実は8月に1回、第二ペニコー法と呼ばれる法律の中で盛り込まれたのですが、ちょっと形式的な問題があって憲法裁判所で撥ねられてしまったので、もう一回入れ直したということになっています。

今回の新しい立法措置のポイントは、プラットフォーム事業者が、憲章、チャートを作ることによって、資料に挙げている「適切な代金を得る」「職業キャリアを発展させる」「労働条件を改善する」「その他」のルールを定めることで、この憲章を締結すれば、「労働者」とは看做されないということを目指しているようです。

なお、これは政治的な事情があるかわかりませんが、その2日後にTake Eat Easyという、プラットフォーム型の出前配達サービスだったと思いますが、そこでの就労者が労働者と判断される破毀院判決が出ていることを併せてご案内をしておきます。

この2016年法と2018年法の背景、目的ですが、一義的には2つあると説明を受けました。1つは闇労働の排除ですね。フランスでは、この手の就労には闇労働、すなわち税金などをちゃんと払っていないものがしばしば含まれるようです。こうした闇労働が、フランスのプラットフォーム型就労にはしばしば存在するということで、きちんと制度化することによってこうした闇労働を排除するという。それが第一の目的なのだそうです。そしてもう1つは、先ほどもちょっと触れましたが、プラットフォーム型就労者には若年者が多いということで、若年者を対象とした雇用政策という面があります。

これら2つの大きな柱に加えて、マクロン大統領などが強調していますが、新しい働き方に関する枠組みをきちんと確立をしようということ、関連して、プラットフォーム事業者とプラットフォーム型就労者との関係について、労働者か否かをめぐる裁判が非常に多いということで、法的な判断をきちんと安定させようと、最近フランスの労働法が大好きな *sécurité* を確立しようということがあります。資料でも少し触れていますが、これらの政策は、プラットフォーム型就労者を「労働者」から除外することを目的としているのか、そうではないのかというのが、2016年法の理解をめぐっても評価が分かれているようです。しかし、政策サイドの姿勢としては、プラットフォーム型就労者を、労働者とは違うものと明確に位置付けた上で、必要な保護を与えることを意図していることは、フランス労働省の方に聞く限り明らかだろうと思います。

次に、エル・コムリ法の 60 条、2016 年の改正ですね。そこで、想定されるさまざまな保護の中から、なぜ保険と職業訓練をまず最初に導入したのかについてです。これは、1 つには、就業中の事故は労働者でも個人事業主でも起こるだろうから統一的な保護をしましょうという趣旨が説明されています。次に、職業訓練についてです。これは、少なくともフランスの政府の認識としては、プラットフォーム型就労というのは、一部の専門的な職務に従事するフリーランサーを除いては、あくまでも暫定的な、補完的な存在でしかないのです。そして、将来的には、そこをステップに雇用労働者か、若しくは個人事業主としてキャリアを作っていくということになるだろうと。そこで、次のキャリアステップへの道筋をつける措置が必要だという、そういう判断だそうです。

そして、現在審議中の新しい立法では何を狙っているかということです。これは、1 つは適正な価格を確保するという。将来的には集団的な決定のメカニズムを作るとすることも視野には入れているようです。それから、契約の終了について、現状ではやはりプラットフォーム側の力が強すぎるということで、そこを均衡させようということが目的としてあるようです。これが、プラットフォーム型就労者が訴訟などを起こす際に、本来求めているものでもあるようです。彼らは要するに、典型的な「雇用労働者」になることを必ずしも望んでいるわけではなく、適正な報酬と、それから契約の解約について、あまりにも力関係が弱すぎるので、そこを改善してほしいという要求が中心のようです。

現在審議中の法律に対する評価です。この新たな立法によって、プラットフォーム型就労者が「労働者」かどうかについての問題が解決するかどうかですね。先ほど政策サイドの意図としては、プラットフォーム型就労者を明確に「労働者ではない」と扱うことが目的だ、と申し上げました。しかし、実際にはこの立法によってそのように解決するかというところではなかろうという評価がフランスでは聞かれました。というのも、このプラットフォーム型就労者を労働者と異なるものと扱う上での定義について、憲章を作成するという以外には、例えばその就労実態などについて十分に具体的には示されていないので、結局裁判所は、その就業者の実態を見て、従来からの基準で労働者かそうではないかを判断することになるだろうということです。また、この憲章の作成によって労働法典の適用を排除するという手法は、実質的に当事者の合意によって労働法典の適用を外すことに通じる側面があり、こうした手法に異議が唱えられる可能性が高いだろうと思います。

今後の課題ですが、1 つはプラットフォーム型就労者、先ほどもちょっと申し上げましたが、その実態が非常に多様だということで、その多様性を踏まえてどう対応するのかということが問題だということです。次に、現在フランスで特に興味を持たれているのは、やはり社会保障制度についてどう取り扱うかですね。これについて、公的な社会保障みたいな形にするのか、それとも民間の保険みたいなのを活用するのかということ。とりわけ公的なシステムを使う場合は、適用範囲をどのようにして、コストを誰が負担するかが問題になると言われています。

それから、先ほど言った価格の統制とか、契約の解約については、統一的なルールを作るということになるので、集団的な交渉が必要になるので、労働組合がこれをやるのか、というところが問題になると思います。

最後に、日本への示唆ということで簡単にだけ触れておきます。まず 1 つ目、フランスの制度

を見る上での留意点。先ほど申し上げたとおりですが、労働者概念を統一的に把握していること。それから、判例などでは、他方で柔軟な対応をしている面が見られるということ。それから、立法等によって、様々な雇用類似の働き方に対する制度の蓄積がすでにあること。それから先ほど触れませんでした、商法の世界でもですね、例えば大規模小売店と納入業者の関係とかのように、商人間であっても経済的立場等強弱を踏まえた法理がすでに発展をしているということがございます。そういうような様々な蓄積があるということを前提として、現在のフランスの雇用類似の働き方に関する労働政策はターゲットを一部のプラットフォーム型就労者に絞っているように映りますが、そこには、他の雇用類似の働き方については、すでにさまざまな政策や判例その他の措置が存在するという前提があるということを押さえておいていただきたいということ。

そして、プラットフォーム就労者をなぜターゲットにしているかということ、それは低学歴の若年者層が中心としてそこに存在をしている。なので、そこから、安定した雇用、あるいは独立した自営業者でもいいですが、安定したキャリアに行くための政策が必要だということ。そういうことを意図しているということを押さえておいていただければと思います。

日本への示唆。先ほど、今申し上げたとおり、フランスとちょっと状況が違う点、前提が違う部分もありますので、直接的な示唆はちょっと難しいかなという部分があります。したがって、比較は簡単ではないという気もしますが、第一に、日本も同様に雇用類似の働き方は非常に多様なので、すべてを包括的に見てですね、網羅的な措置を取るの難しい、簡単ではないと思います。なので、立法政策をとる場合に、どの層をターゲットとし、その層というのはどういう状態にあって、それを踏まえて、何を目的に政策的措置を取るのかということは、フランスはそこをかなりきっちりした上で政策をとっています。そうした政策をとる上でのアプローチの仕方みたいな部分については、参考になる部分もあるのではないかなというふうに思います。

ひとまず私からは以上になります。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それでは、ご質問ありましたらどうぞ自由にご発言いただきたいと思います。荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

ご報告ありがとうございます。フランスはよく知りませんので、2点教えていただきたいと思います。フランスでは労働者概念を統一的に解するということと共に、個別の事案に対して柔軟な処理をしていると伺いました。柔軟な処理をすると、ケースバイケースで労働者概念が広くなったり狭くなったりということになると統一的な労働者概念と矛盾するのではないかと思います、そこはどういうことになってるかを少し教えてください。

2点目は、レジュメでいうとフランスの雇用類似の働き方で、労働者性を推定するというのと、その他というのがありますが、この(1)と(3)は解釈における対応で、(2)というものが立法における対応、つまり特別規制で対応していると、そういう理解でよろしいかどうかを教えてください。

○ 鎌田座長

はい、お願いいたします。

○ JILPT 細川氏

はい、ご質問ありがとうございます。私のちょっと説明の仕方、あんまり良くなかったと思いますが、まず統一的な把握をしているというのは、例えば日本であれば労働基準法上の労働者と、それから労働組合法上の労働者、それから様々な社会保障制度の適用ということについて、個別の法律ごとに、適用対象となる労働者の定義が異なる場合があります。それぞれの制度の趣旨に応じて、異なっているということだと思いますが、フランスの場合は、社会保障の場合は厳密にいうと社会保障法典という別の法律の適用にはなりませんけれども、労働法典の適用については、集団的労働関係も含めたすべての規定の適用について、その適用対象となる労働者概念が、端的に言えばひとつしかない、適用される条文なり制度なりによって異なることはないという趣旨で、統一的な把握をしていると申し上げました。

そして、その上で、ケースバイケースと申し上げたのは、では個別の事案で、そこにあらわれた就労者が労働者であるかどうかを判断するに当たっては、ご紹介した判例の基準がきちんと示されてはいます。しかし、経済的な要素を裁判所が全く考慮しないかと言うと、そういう要素を考慮していると理解できる判例も存在します。例えばフリーのお医者さんが労働者かどうかという場合に、要するに自分が雇っている看護師やサポートスタッフと手術をする場合には、労働者じゃないけれども、仕事をする先の病院で雇用されているスタッフと一緒に手術をした事例には労働者になると判断されていたりします。このように、必ずしも、先ほどご紹介した、判例が挙げている基準だけでは説明がつかない要素を考慮して、判決が出ているケースもあるということです。そこで、具体的な事案における裁判所の判断では、柔軟に判断している部分もあると見えるという趣旨だということで、ご理解いただければと思います。

それから2つ目のご質問ですが、まずこの(1)と(2)は、これは労働法典の規定に基づくものです。そして、(3)については、例えば *auto-entrepreneur* とか *portage-salarial* というのは、これは労働法の適用にかかわる部分もありますが、主として社会保障制度や税務上の処理について、労働者と準じて扱うということです。そうした税制面とか社会保障面とかの領域で、いわゆる「雇用労働者」に類似した取り扱いをするという仕組みが取られているということです。その意味で、労働法の適用対象か否かという直接的なレベルでの話ではないのですが、税制や社会保障面で労働者に準じたような取り扱いをしている働き方の人もいますよという趣旨でご紹介したものでした。

○ 荒木委員

はい、ありがとうございました。(1)の「労働者と推定する」ということは法律に書いてあるのかもしれませんが、推定を破る立証は可能なわけですね。

○ JILPT 細川氏

はい、そこはそうです。

○ 荒木委員

そこは事案に応じて解釈で対応するという事に委ねられているという理解でよろしいですか。

○ JILPT 細川氏

基本的には推定でありますから、反証すれば覆るということにはなっています。ただし、この反証にもそれぞれの類型ごとにさらに制限が加えられていまして、例えばジャーナリストとか外交員とか役者とかモデルがその対象だとはご紹介しましたが、条文の中で、「これこれこういう要素については労働者であることを覆す要素としては考慮しない」ということが条文上、一部は判例によって規定されたり確立されたりしています。したがって、これらの制度による「労働者」としての推定は、簡単に覆せる推定ではないということです。

○ 荒木委員

ありがとうございました。

○ 鎌田座長

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した。1点、確認というか質問させてください。レジュメの2ページから4ページあたりにかけて、フランスにおけるプラットフォーム型就労の実態と近年の法政策を御説明いただいているところに関して、それをまとめて見た場合にどういうイメージになるのかということです。

最初のほうで、近年の法政策がターゲットにしている働き方として、低学歴あるいは若年者が多いということで、3ページのところでは、そのような人たちの安定を図ることが、近年の法政策の目的になっているということでした。その具体的な内容として、その2ページの真ん中へんあたりで、例えば2016年法ですと、労災とか、あと職業訓練といったようなものが出てくるということですが、そうするとそこで、それらを全体として見た場合には、この近年の法政策というのは、主としてターゲットにしている働き方については、ずっとそういう働き方をすることを前提とした保護を与えるというよりは、別の働き方に移ってもらうということを前提にして、そのために、例えば教育訓練であれば、現に行っている働き方に必要な教育訓練というよりは別の働き方をするために必要な教育訓練をしているというイメージで捉えてよろしいのかということが質問です。

○ JILPT 細川氏

はい、ありがとうございます。まさに先生の御指摘のとおりでありまして、これらの政策がタ

ターゲットとしているのは、簡単に言うと労働条件、価格とかですね、そういったものをプラットフォームの側が一方的に決定しているプラットフォーム型就労という位置づけになっています。典型的には、先ほど申し上げたとおり、配送系とか、単純業務、単純労働に従事するようなものがこれにあたります。こうした類型で就労している人たちは、若年者が中心であり、そして、フランスの労働省の人の言葉を借りれば、こうした働き方というのは30年50年継続してできるものではおよそない、そういう続くものではないという認識をしています。就労者の側が続けられるのかという問題もありますし、そもそもビジネスモデルとしても長期的に続くのかわからないというものもあります。ここは議論のあるところだと思いますが、フランスの労働省の認識としては、一部の専門的なフリーランサーを除いたプラットフォーム型就労者は、あくまでも暫定的・一時的な働き方であり、そこから現状でいえば雇用か、もしくは個人事業主、起業のほうへ、きちんと安定したキャリアが作っていけるような方向に、いずれは行ってもらいたいと。で、そのための橋渡しと、それから一時的な就労であるということを経験として最低限必要な保障は、就労中の事故の補償と、職業教育だろうという考え方をとっているわけです。そして、ではその職業教育の内容は、今の仕事に必要な職業教育なのか、その次のステップに行くための職業教育なのかということについて、先生の御指摘は非常に重要だと思いますが、これについてはまだ制度が始まったばかりということもあって具体的な内容についてはちょっとわからない部分が多いので、この点は今後の課題ということにさせていただければと思います。

○ 鎌田座長

よろしいでしょうか。

○ 川田委員

はい、ありがとうございます。

○ 鎌田座長

宜しいですか。はい。他にございますか。はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

ありがとうございます。大変勉強になりました。2ページの一番下に、**Take Eat Easy** 破産院判決って、日本でいうと最高裁のプラットフォームエコノミー就労者に関する初めての判決が出たというので、非常にフランスでも大きな影響を持つんじゃないかと言われていると聞いていますが、これについて簡単に教えていただければと思います。

○ JILPT 細川氏

はい。これ、名前のほうから大体想像がつくと思いますが、いわゆる食べ物の、食事のデリバリーをするところで、プラットフォームのところでやっている就労者が労働者に当たるかどうかということが争われた事案です。この事案では、事業閉鎖に伴って契約が失われるということで、それに対する保障を求めたという事案で、その前提として、彼らが労働者かどうかということが

問題になった事案でした。

そして、この判決が、まずひとつには何か新しいことを言ったかどうかということについてです。この点は、何人かの法学者の方からも話を伺いましたが、それは特にないという評価でした。要するに先ほどご紹介した判例による従来の基準、いわゆるクラシカルな、伝統的な基準に当てはめて、労働者かどうかを判断したということだそうです。

では、この事件の個別的な判断の位置づけについてはどうか。実はプラットフォーム型就労者については、下級審レベルでいうといくつかすでに裁判例が出ていますが、そこでは、労働者性が否定された例もあります。そうした例との比較も考慮しながら、なぜこの事件では労働者と認められたかといいますと、大きく分けて2つの要素があると説明をされています。1つは、GPSを使って、仕事の遂行過程について、かなり監視をしていたということが1つ。それからもう1つは、例えば届けられなかったこととか、業務の指示に反したとかですね、そういうことで、いわゆるペナルティが課されてしまっていて、そのペナルティポイントがいくつか溜まると、いわゆるスリーストライクアウト制ということなのですが、まずワンストライクだと1ヶ月の仲介停止になり、ツーストライクだとボーナスがなくなる。で、スリーストライクになると、呼び出されて、4ストライクが、いや、ストライク4つあるのかという疑問はありますが、4ストライクになると契約が解除されるという、そういう制度が設けられていました。これが先ほど申し上げた *sanction* に当たると判断されたということです。こうして、結論として労働者に当たると判断されたようです。ですから、この判決を以って、プラットフォーム型就労者が、みんながみんな労働者扱いされるということになるかということ、それは必ずしもそうではないだろうという、そういう評価でした。

○ 鎌田座長

宜しいですか。はい、他に宜しいですか。

それではどうも細川さん、ありがとうございました。

○ JILPT 細川氏

どうもありがとうございました。

○ 鎌田座長

引き続き、内藤様よりイギリスにおける雇用類似の働き方に関する情勢について、御説明をお願いしたいと思います。どうぞお願いいたします。

○ JILPT 内藤氏

お手元のレジュメ、資料3と書いてあります紙のものになります。私も今、細川さんからご紹介あったように、JILPT においてヒアリング調査実施しまして、私はイギリスに、2018年とありますが19年ですね。19年2月25日から1週間、イギリスで現地調査をしてまいりました。訪問先はその紙にレポートを書いてあるとおりです。政府機関ですね。雇用年金省。それから、Taylor Review という重要なこの本件に関わる報告書があるんですが、この Taylor Review を書

いた著者である Matthew Taylor 氏ですね。王立技芸・産業・通商振興協会というところですが、の方と、それから下院のですね、この Taylor Review に対して下院の委員会も反応して報告書を出していますので、ここと。それから ACAS といいまして、イギリスの独立の行政機関で紛争解決を担当する行政機関があるんですが、その ACAS という助言・斡旋・仲裁局にも話を聞いてきました。それからフリーランスを多数組織しているジャーナリストの労働組合ですね。NUJ というところ。それから研究者、労働法の研究者 2 名にもお話を聞いてまいりました。個別にどういってお話を聞いてきたかということよりはですね、ちょっと全体の中でコメントしていきたいというふうに思います。

まずここでどれぐらいイギリスの雇用類似の状況についての話があったかちょっと存じ上げないんですが、まずイギリスの労働法における適用対象概念について少しお話ししたほうがいいかというふうに思いまして、2 に置きました。まずイギリスの労働立法においてはですね、概念として employee という概念と、worker という概念があります。

まず employee のほうはですが、裁判例で形成されてきた雇用契約概念を基礎とするもので、労働立法が登場してきた当初から用いられているものです。現在でも多くの法が規制の適用対象として用いている概念になります。

もうひとつは worker で、これは集团的労使関係の中では、この概念が適用対象として用いられてきたんですが、90 年代後半からですね、一部の個別的労働関係法の中でも用いられてきてまいりました。ちょっと今日はこういったものが employee 概念を使っていて、こういったものが worker 概念を使っていてという表はそこにお付けしてはいないんですが、イギリスの報告書には載っております、例えばですね、今後参照する際は、季刊労働法の 260 号、2018 年に滝原さんがこの「イギリスにおけるクラウドワークの進展と労働法の課題」というふうな論文を書いていまして、そこで表を、一覧表を載せています。そこにどのような法的地位に伴う権利保護について、employee と worker がどう分かれているかということがわかります。

それからもうひとつは、この employee にも worker にも当てはまらないで、当てはまらない自営業者 self-employed と呼ばれる人。これは法律上で、この方々が概念、定義として銘打たれて対象にすると書いているものではなくて、この 2 つの概念以外の就労者というふうに考えていただければいいと思います。

そういったことで、これはあとにもお話ししますが、employee 概念、worker 概念、self-employed。この三者の働き方や法的保護の状況、それから運用状況についての調査をしてきたんですが、多くはこの self-employed のところ。日本の今のこの検討会の問題観点からすると、self-employed に類型化されるころの話聞いてきたということになります。

その前提として、じゃあどれぐらい雇用類似の働き方をしている人がいるかということですが、雇用類似の働き方を、その雇用類似をどこで切り取るかということでも大変それは異なってくるんですが、ひとつの調査結果。今細川さんのほうからもプラットフォーム型就労の現状ということで、そういう類型の中での数字が発表されたところですが、イギリスにおいてはクラウドワーク、クラウドワーカーの人がどれぐらいいるかっていう調査はですね、人事の専門機関である CIPD というところがあるんですが、ここの 2017 年 3 月の報告書においては、「オンラインで仕事をする」「交通手段を提供する」などといった自由経済における就労者は、18 歳から 70 歳の労働年齢

人口の約4%というふうに示されています。しかしそうした就労者のうち、58%は正規雇用、employee ということ、20%が self-employed またはフリーランスということ、結論的にいいますと、副業の形態でクラウドワークに従事する人が少なくない。専門的にクラウドワークに従事する人はそんなに多くはないということが、この結果からわかります。そういう状況にあります。

そこです、簡単にですが、1つ、いや2つ重要な裁判についてコメントします。1つは Uber 事件というので、もう1つは Deliveroo 事件というものです。

Uber 事件は皆さんご存知のような、Uber というところの運転手が訴えたもので、訴えた内容は最低賃金支払の不履行と、年休提供の不履行。こういったことを申し立てたものです。雇用審判所に申し立てたものですが、実際に相当する雇用審判所と控訴審において、彼らは worker であると。事実関係を詳細に検討して、これら Uber の運転手を worker であると認定し得るといふふうになりました。今はまだ最高裁が出る前の段階で、調査時点でもですね、いろんなところで「どうなるんだろうか」と。あとは研究者からもこの話が多く出まして、ひっくり返されるんじゃないかということなど。まあひっくり返されないとしてもですね、worker ということが認定されたとしても、それを踏まえて新しくまた契約する側というのは、脱法的なことしてくるんじゃないかという懸念が多く示されました。

もう1つは Deliveroo 事件という事件で、これも配送プラットフォーム事業者ですね。今度は労働組合の法定承認に係る事件なんです、イギリスはこれが CAC という、中央仲裁委員会というところにかかりますが、彼らが、配送ライダーが、1992年の労働組合。労働関係統合法という法律がありますが、この労働法に、労働者、つまり worker に該当するかどうかの判断だったわけですが、彼らライダーにはほぼ自由な代替権。代替権というのは、他の人になることができるという、そういうことですが、right of substitution といいますが、この自らやるという要件を満たさないからとして、ライダーの worker 性を否定したという採決があります。これ2017年11月の採決です。これで非常に衝撃が広がっているという状況にあります。Uber では worker と認め、そして集団的な労働法のほうでは、Deliveroo 事件において、CAC においてそれが否決されたという状況にある。状況はそういうことです。

ただし、ここで3に移る前に一言言っておきたいのが、employee 概念というのは、イギリスの employee 概念というのはそもそも狭いということです。日本の労働者。労働法における労働者が employee で、worker というのが雇用類似の人のもの、概念だということとはちょっと違っていて、そもそも employee という概念が狭いということから、worker という概念が導入され、今実態として見てみますと、employee と worker という部分で、日本の労働者に相当するような形になっていると。ざっくり言ってしまうとそういうことなんです。

ちょっと一応定義を申し上げておきますと、employee はですね、法律上は労働契約を、contract of employment ですが、を契約締結した者。またはこの契約に基づいて労務に従事する者として、この労働契約とは、雇用契約、contract of service または特定契約であるというふうに定めています。つまり労働者性の判断というのは、当該労務供給者の契約が雇用契約であるかどうかの性質決定とほぼ同義になるということになります。

一方、worker のほうですが、イギリスには casual work と、casual worker といわれる人たち

がいて、これは短時間であったり、細切れの労働であったり、ゼロ時間契約を結んでいたり、それから季節的労働であったり。そういう人たちを **casual work** というふうに、法的な定義ではないんですが呼んでいます。で、彼らは **employee** に該当しないということ、問題がありまして、低賃金であったり。いうこともありまして、学説では、**employee** ではないとされているが、法の適用対象とすべきものが存在するとして、適用対象の拡大というのを求めてきました。その結果、**worker** 概念が 1990 年代後半に、ブレア政権において導入されてきたという経緯があります。

定義としましては、法律では **worker** とは、労働契約または相手方に対して労務やサービスを自ら行うことを引き受け、且つ相手方が専門職の依頼人や、当該人によって営まれる事業の顧客とはいえない契約を締結した者。またはこれらの契約に基づいて労務に従事する者と定義されています。

具体的にどの法律でというのは、先ほどちょっと季刊労働法の滝原論文で挙げられているというふうに申しましたが、例えば年休の権利は **employee** も **worker** にも適用されます。最賃、全国最低賃金も **employee** も **worker** にも適用されるということになっています。一方雇用条件記載書を発行しないといけないかどうかというのは、**employee** だけが適用対象になっていて、**worker** には適用対象、**worker** は適用対象となっていないという、例えばこういうことがあります。あとは **maternity leave** とか、妊娠出産休暇ですね。こういったことも **employee** だけというような規定になっています。

そういう状況でして、3 のところでですね、今イギリスでどのような議論状況になっているかということで報告書いくつか挙げているんですが、この3の雇用類似の働き方に関する議論状況というところは、実は自営業者ではない一部の働き手を、イギリスの労働立法の適用対象にしようとか、あるいは現在これら **employee** や **worker** の適用に、本当は当てはめるのにそう扱われていない、自営として扱われている人にどう法を適用するかという、そういうところにあります。つまり、ちょっと考えてみますと、ここで言うところの、真の自営業者の方々にどんな法的保護を与えるのかどうかということと、私はこの検討会を理解しているんですが、そことの関係で若干ずれているということをご理解いただければというふうに思います。

で、ちょっと時間がそこまでないかもしれませんが、**Taylor** 報告書というのが重要だと先ほど申し上げたんですが、**casual work**、低賃金の労働者も増えているということからですね、国がですね、**Taylor** さんに、報告書の作成を命じまして、2017 年7月に出されたものです。この中では、例えば労務供給者の法的地位に関する判断基準を明確化するために、法律で主要原則を定めるとともに、規則や指針を活用してその詳細を定めるべきですとか、**employee**、**worker**、**self-employed** という、現在の3つの区分を維持しつつ、**worker** 概念については **dependent contractor**、今「依存的契約者」などと訳されるかもしれませんが、**dependent contractor** という名称に変えるべきとするといったものですね。

それから重要なことは第3に、裁判例でも代替者による労務共有を許容する契約条項。まあ問題になりましたけれども、**Deliveroo** ですね。そういったことで労働法の適用回避をする事案があるので、依存的契約者の、この **dependent contractor** の判断においては、自身による労務供給という点は重視しないで指揮命令基準をより重視すべきであるという、そういったことなども **Taylor Review** の中では提言しました。

それに対して、左院のですね、労働年金委員会というところと、ビジネスエネルギー産業戦略委員会というところが、共同で報告書をそのあと3ヶ月後にですね、4ヶ月後にですね、出しまして、概ねこれと同じようなことは提言しています。その雇用法上の身分に関する定義を明確化して、**worker** と **self-employed** を区分するに当たっては、代替要員による役務提供の可否より企業による管理監督を重視するとか。

それからもう1つ重要なのは、一定規模以上の **self-employed**、自営業者を利用する企業に対しては、**worker** として扱うことを基本とする。**default** ですね。**worker by default** という法制度を導入したらどうかと。こういったことなども言いました。

それからもう1つは、先ほど雇用条件記載書は **worker** に適用ないっていう話をしましたけれども、それと似ていますが、今回のその下院の委員会の提言の中では、「個人が一方当事者のために労働をした場合、その一方当事者は労働の開始後7日以内に書面によって法的地位記載書をその個人に交付しなければならない」といったことも提言しています。

このような報告が下院からありましたけれども、今回雇用年金省にもヒアリングしましたし、この下院の方にも聞きましたけれども、**Taylor Review** が出てもおお88ヶ月間、まだ店晒しといえますか、法改正には至っていないということで、やはりなかなか国会の中で、議会の中で反対があると。で、進んでないという話でした。

それでもなお出来るところはということで、昨年12月ですね、**Taylor Review** を受けての政府としてのアクションとして、**Good Work Plan** というものが発表されて、その中でおそらく問題ないというふうに思われるような、3つの区分を明確化するというような、そういったようなことがいくつか導入されているというふうな話を聞いています。

それから、最後のところですけれども、課題、課題といいますか、まずイギリスを見て、そしてこの検討会の趣旨を考えるとですね、若干ずれがあることで、真の雇用類似の、自営の人たちの法的保護どうあるかっていうことにおいては、なかなか示唆が、現段階の、イギリスの現段階の動きというのは、多くはないのかなというところ、正直なところ。これもまた細川さんと同じで残念なことであるんですが、それは理由としては、**employee** 概念というのがそもそも日本の労働者より狭くて、それでは駄目だよねということで **worker** 概念ができて、それへの対処はできたんだけど、でもそれは全部が **worker** 概念を使うことではなくて、やはり一定の権利については **employee** だけのものになっている。そこに大きなまずひとつの問題だと認識されていることがあり、且つ実際に **worker** には該当するのに年休得られていないとか、そういった偽装の問題があって、この2つがイギリスの、ちょっとイギリス的な雇用類似の働き方に対する議論の根底にあるのかなというところ。です。

あと、じゃあそうはいっても全体的にこの3つの類型に関する紛争ありますよねと、そういったときにどうするのかというと、やはり最終的には裁判。審判によるほかないという、どこでもそういう話でした。そもそも何か問題があれば雇用審判所に行くということが普通な国ですので、そこに対しては特に、まあ、問題認識がないというわけではないんですが、そういうことになるということでした。

ACAS にも聞いてみましたが、自営とわかる場合にはもう相談は受けないということでした。そして、ステータスが不明瞭であるという相談は実際多くてですね、その場合は、話は聞くんだ

けれども、やはり弁護士や Citizens Advice Bureau というところがあるんですが、そういう一般的な民間の相談を受けるところに行ったらどうかとか、あとはやはり雇用審判所しかないよねということでも勧めるということでした。

労働組合にもこの点聞くと、そもそも裁判によるしかないということの問題が大きいし、そもそもフリーランスの人が、じゃあ裁判を起こしたところで、そのあとお仕事があるのかという問題が実際にはあるということで、そういう方法ではなくて、組合としてはそのあとも契約ができるような形で交渉して、様々勝ち取って、それは、これからは **worker** として扱って行って年休も得られる。年休のところは非常に大きいと労働組合で言っていましたけれども、そういう話をしていました。

自己判断ツールは色々今イギリスも出しているようですが、やはりそこでも不明確。裁判例に基づいた自己判断ツールですので、不明瞭な部分は出てきてしまうし、それを簡素化するというのはやはりなかなか難しいだろうというのは ACAS も言っていました。

すみません、長くなって。以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。これから御質問を受けたいと思いますが、長谷川委員は何か補足ありますか。手短かにお願いします。

○ 長谷川委員

内藤さんが仰ったことは、同国の基本的な方向性を示していると思います。イギリスの議論が紹介されるときに、**worker** という、一般に労働者と訳される概念がありますが、この概念が、自営業者等を含むように紹介されることがありますが、これに必ずしもすべての自営業者が含まれているわけではないということがまず基本認識になる必要があると思います。もちろん、イギリスで言っている **worker** の中に、日本で自営業者と捉えているものが含まれているだろうと思います。ただ、その範囲は不明瞭です。

このような状態が生じている背景には、イギリスは元々コモン・ローという判例法理の歴史がありまして、誰を被用者、**employee** とみるかは、日本で言うと民法の文脈の中で展開してきたという経緯があります。第三者に対する労働者の不法行為についての使用者の代位責任などの論点です。こうして出てきた被用者の概念を、労働法の人的適用対象概念として当初は使っていたのですが、いわゆる労働法的な視覚から見ればこれはやや狭いので、少し広げるために労働者という言葉を使うようにした経緯があります。ですので、ようやくこの労働者という概念をもって、日本で言うところの労働者に近づいたという評価がひよっとしたらできるのかもしれませんが。

イギリスでも日本と同じような問題状況がございます。適用対象が不明確であるということは、先方の国でも議論されています。**employee**、**worker** と区別はされておりますけれども、両者の間でじゃあ具体的にどう明確に線が引かれているのかというのは、私の不勉強からかもしれませんが、裁判例を読んでもよくわからないところです。

イギリスから何を示唆として引き出すかは非常に難しいところではあるんですが、例えばイギリスの判例法理の展開などを見ていると、どのような働き手を保護すると同時に、使用

者と労働者で、職場で起きるリスクをどう分担していくかという視点も見えてきます。イギリスは、どういった人を経済政策的に適用対象として認めていくかという視点がやや強いような感触は受けております。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。それでは皆さん、自由に御質問をお願いしたいと思います。はい、荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

ご報告ありがとうございました。1点お聞きしたいのですけれども、今回の Taylor リポートは従来の employee、worker、そして self-employed、この3つ概念による、Three tier System を維持する、3分類を維持するということを言っていると思います。で、この worker 概念を、dependent contractor に名称を変えるべきだということを言っているのですが、今回の立法が進まない理由は、いずれなんでしょうか。この、worker として労働法の一部の適用を受ける人たちが狭いからもっと広げるべきところを、非常にコンサバティブな提案で駄目だということなのか、それとも、むしろ、dependent contractor を明確にして保護が広がることを懸念した反対論があるのか。どちらの理由で立法が進んでいないのかについて、もし今回インタビューでお分かりでしたら教えてください。

○ JILPT 内藤氏

すみません、それはやや政治的な話で、本来は下院の委員会で聞ければ良かったんですけども、ちょっと突っ込んで、どうして店晒しになってるんだというところは聞いたんですが、そこまでちょっと、暗礁に乗り上げている理由、ところまではちょっと聞けなかったです。すみません。

○ 鎌田座長

宜しいですか。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した。3点、できるだけ手短かに伺いたいと思います。1点目ですが、このレジュメの下のほうに出てくる Taylor 報告書以来の一連の法改正の流れの、位置づけというか政策的な考え方の見方について。先ほどお話の中で、聞き間違いかもしれませんが、発端として低所得者への対策があったというようなお話を伺ったと理解しています。そうすると、印象として、その前に細川さんがフランスに関して仰ったような、今回のこの法改正においてターゲットになったのが低賃金というか低所得の者について適切な保護をどう与えていくのかという観点から、学歴とかスキルもそれほど高くないような人が念頭に置かれているということなのかもしれないなと思ったんですけど、そういう見方がイギリスについても当てはまるのかどうかというのが1点目です。

それから2点目といたしまして、イギリスではどちらかというと、雇用類似の働き方への対応というよりは、労働法の本来の適用対象をどうするかというようなところに重点が置かれているということのかなと思って伺ったんですけど、そのときに、**employee** っていうものがあって、**worker** というものがあってという中で、問題として一般的に言うと、それぞれの適用範囲を明確にするっていう話と、線の引き方を変えて適用範囲に含まれる範囲を広くするという話があるのかなと思いました。それを踏まえて **worker** に当たる部分については、**dependent contractor** として捉えなおそうというときに、代替性があるという要件はあまり重視しないことにしてはどうかというような、該当者の範囲を広げるような話があったかと思うんですけども、**employee** のほうについては何かそういう話は、今回の法改正に限らず、もし何かあれば教えていただきたいというのが2点目です。

それから3点目はちょっと細かい話なんですけれども、レジメの最後のところに出てくる自己判断ツールというものについて、できたらもう少し詳しく、これ一体誰が作っているものかということと、それから内容について、聞いた印象だと、判例とか司法判断をベースにして作っているようなものなのかなという印象を受けたのですが、ツールを作るデータのソースとしてどういうものを使っているのかをお伺いできればと思います。以上です。

○ 鎌田座長

ではお願いいたします。

○ JILPT 内藤氏

はい、ご質問ありがとうございます。まず1点目の、フランスと同じように低所得への対応ということで同じ流れなのかという点ですけど、それはまさにそうでした、下院の委員会の報告書のほうの提言でもですね、その他でも、そのことは状況のところによく触れられていまして、特に下院の報告書で言われたのが、新しく最近 **Director of Labour Market Enforcement** という、機関というか、組織というものをイギリスで作ったんですね。日本語でいうと、労働市場監督責任者というんでしょうか。今回ちょっと日程の都合で先方のディレクターには会えなかったんですけど、これが数年前にできまして、ここの、ここは最低賃金の取締りをやってるんですけど、特にそういった機能をですね、に、もう少しよりリソースを投入できるようにすることっていうようなことが盛り込まれています。非常にその観点は強いと思います。

また、雇用年金省の人もですね、実は前回私 2004 年ぐらいに、同じテーマで鎌田先生と調査に行ったことがあるんですが、そのときも雇用年金省の立場としては起業促進をするということを書いていたので、今回も「起業促進の立場ですよ」と。「でも一方ではこういう保護ということを考えるんですか」って言ったら、「その立場は変わらない」と。政府の立場として起業は促進する。自営の企業はもちろん促進するし、続けてきている。だけれども、脆弱な立場の人、低賃金の人を含めてですね。脆弱な立場の人たちからの搾取は駄目であり、搾取的な自営というのは駄目だと。そういう立場だと。そこはきちんと切り分けていくという話がありました。はい、それが1点目のことです。

2つ目は、適用範囲、明確化するという話と、広げるという話があって、パーソナリーの削除

ってというのは、広くするっていう、そうですね、まさにそうだと思います。で、employee のほうの範囲どうするのかっていうのはあんまり出てこなくてですね、ただ研究者からは、何回も出たのは、もう employee という概念をやめて worker にすべしだと。広げるべきだというのは聞かれました。政府のほうにはちょっとそういう話はなってなかったもので、あえて付けてはいません。

それから自己判断ツールですけれども、これまで TAX の関係で歳入、HRSC という税金を取るところがあるんですけど、そこでは自分がそういう対象になっている労働者かどうかという、worker かどうかという判断ツールあったんですが、今回適用対象になってるかどうかの判断ツールをっていう話がありましたので、新しくできたという employment status の、政府が出してるんですね。employment status と書いてるサイトがあるんですけど、そこで細かく worker なのか employee なのか、self-employed なのか contractor なのか、director なのか office holder なのか。細かく書いてまして、順々に選んで進んでいくような形になっています。細かく私はやってみてはいないんですけど、聞いたところによりますと、やはり司法判断を前提に、そこに当てはめていくような形だということです。ただまあそれでも不明瞭な点が出てくるというお話でした。はい。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。宜しいですか。

○ 川田委員

はい、ありがとうございました。

○ 鎌田座長

他、宜しいでしょうか。はい、どうもありがとうございました。細川様、内藤様、どうもありがとうございました。

それでは、次の議題に入りたいと思います。まず鈴木委員より、クラウドワークの現状分析について御説明をお願いしたいと思います。10分程度でお願いいたします。

○ 鈴木委員

委員の鈴木でございます。今回は日本のクラウドワーク全体について分析した内容を報告いただきたいというご要請を受けまして、このような資料を作りまして、配布をさせていただいた次第でございます。

早速中身に入りたいと思います。クラウドワークについて、私が主に研究をしているというわけではございませんで、文部科学省の科研費をいただきまして、クラウドソーシングの進展と社会法の近未来というテーマで、2017年度からお金をいただいております、その中の研究プロジェクトチームの私は一員であるという、そういう位置付けになっております。

これまでプラットフォームに対して7社ほどインタビュー調査を行ったり、クラウドワーカーのインタビュー調査を行ったり、また現在2,000人規模でアンケート調査を行っているという状況です。

早速3ページのほう入りたいと思いますが、クラウドワークについては、前回の雇用類似の働き方に係る検討会でも御説明があったかと思しますので、ざっといきたいと思うんですけども、クラウドワークとは、顧客、これはクラウドソーサーというふうにいいますが、インターネット上のプラットフォームと呼ばれる仲介サイトを介して不特定多数の群集、クラウドに対して仕事を依頼する形で行われる就労のことです。大きく言いますと、先ほど細川先生からも御説明があったように、シェアリングエコノミーのひとつであると、そういう認識があるかと思ひます。で、シェアリングエコノミーとは、インターネット上のプラットフォームにおいて、個人が保有する遊休資産、これはスキルのような無形のものも含むんですけども、そのシェアをすると。そういう、最近インターネットを介して大きく普及している経済形態のひとつです。この中に就労というものもシェアする財産として含むことになりますので、その中でクラウドワークというものが位置付けられていると。そういうものになっております。

クラウドワークのイメージ図の真ん中に代表的なプラットフォーム提供会社がありますけれども、これを仲介として、不特定多数の人が仕事を請けたり、依頼したりするというものがクラウドワークです。

4ページのほう行きますと、クラウドワークの類型なんですけど、この検討会では役務提供型クラウドワークと、そうじゃないタイプというふうに分けてらっしゃったかと思ひますが、我々のプロジェクトチームでは、対面型と非対面型という形で分けるほうが適切であろうということで、こういう概念を使用しております。

1つ目は非対面型クラウドワークというのですが、顧客とワーカーがほぼ対面をせずに役務提供が行われる形態のクラウドワークでございます。これが純粋な形でクラウドワークという、イメージとしてつきやすい、そういう形であろうかと思ひます。

で、総合型プラットフォームと特化型プラットフォームと書かせていただいたんですけども、総合型というのは、業務内容を特に決めずに、様々な形の仕事を特に制限なく請けたり依頼したりするという形のプラットフォームを提供している場合と、特化型という、例えばグラフィックデザインとか、音楽とか、コンピュータープログラムとか、そういう形で、ある特定の分野に特化してプラットフォームを提供するタイプもあります。そういう2つのタイプがあるであろうということです。

再三関連する検討会等でご報告あったかと思ひますから、詳細は割愛させていただきますが、プロジェクト型とコンペ型とタスク型という3つがあるであろうことは、周知のとおりかと思ひます。

これに対して、対面型クラウドワークというものがございまして、これはプラットフォームを介して就労が行われているという点では共通しているんですけども、顧客とワーカーが対面をするという形で、顧客に対して直接的にサービスを提供するという形のクラウドワークが一方で存在します。これが、飲食店の注文者に配達するA社というようなものがあつたりですとか、世界的には、Uberというような形で、タクシー業務を展開するような形で、顧客とワーカーが対面する形で、そのきっかけとしてプラットフォームが使われ、不特定多数の者に労務が提供されていると。そういうものを対面型クラウドワークと我々の研究チームでは呼んで、区別をしているところで

ございます。

5ページに行ってくださいまして、まずは非対面型クラウドワークの現状分析と課題について、我々の現段階の分析結果をご報告したいと思います。

(1)で、プラットフォームとワーカーとの契約形態は、という形で問題提起をさせていただきました。プラットフォームとしては、マーケットプレイスの提供者、まさに単なる掲示板を提供して、それに対してソーサーとワーカーが遣り取りをする、ただその場を提供しているだけなんですということ強く強調して、規約等にも書かれてあることは確認できております。しかし、特にアメリカでは純粋な形でプラットフォームが機能していることがあるんですけども、日本では、残念ながら純粋、契約仲介型という形ではあまり機能していないということが色々な調査から明らかになってまいりました。どういうことかと申しますと、発注者、顧客のリテラシーが不十分という問題が、大きく明らかになってきております。というのは、我が国の商慣行、商慣習に原因があるかと思うんですけども、契約の初期段階で契約内容をあまり明確に決めないと。そういう商慣習というか文化があるせいで、顧客が仕事をプラットフォームに投げる段階で、明確な契約条件とか価格とかが決まっていないという問題が生じています。実際にプラットフォームを介される仕事の内容が、曖昧不明確であるという問題もあるし、一方で、曖昧不明確な契約の投げ方しかこれまで企業はやってきていないので、じゃあプラットフォームを介するのをやめようかということで、プラットフォームをあまり使いたがらないという、そういう問題が出てきていることがわかってまいりました。

これについては、大手の総合型プラットフォームは対処を少しずつ始めていまして、クラウドディレクターというものをこういう文脈の下にですね、作り始めています。

クラウドディレクターはどのようなものかという、顧客から投げられてきた仕事を、一旦クラウドディレクターが受けて、その上でどういう契約内容にしたら適切かというものを再度判断をして、それを細分化してワーカーに投げる。そういう形の役割をしているのがクラウドディレクターです。

あとから出てくるんですけど、併せてクラウドディレクターは、優秀なワーカーを育成する役割も果たしていて、場合によっては自治体などと連携をして、自治体にクラウドディレクターを派遣して、そのクラウドディレクターが地域のワーカーを育て、それによってクラウドワークを活性化するというような現象も見えてきているところでございます。

このような形で、ディレクターと地域ワーカーが綿密な連携を取りながら、クラウドワークというものを実体化していく役割が現在は果たされてきています。

ここで問題となるのは、これはクラウドワークなのかと。純粋なマーケットプレイスの提供者なのかというところが、まず問題となり得るところであろうかと思えます。というのは、クラウドディレクターが相当程度関与しておりまして、これは指揮命令があったと見られてもおかしくないのではないかという状況が散見されるわけです。

次は6ページに行きまして、先ほどもちょっとだけお話しさせていただいたんですけども、ワーカーの質の確保という問題が一方で挙げられるかと思えます。これは先ほども申し上げましたとおり、日本ではなかなかクラウドワークが上手く普及していないという現状を受けまして、クラウドワーク運営会社は、先ほど申し上げましたようにクラウドディレクターを配置するとい

う方向と、ワーカーの質の確保をして、ワーカーを囲い込むことをし始めているというところも見られております。

これはどういうことかと言いますと、評価システムを作るところが、まず一方で挙げられるかと思えます。これはクラウドワーク各社のウェブサイトを見ていただければ、この人がどのぐらいの役務遂行能力があるかを星印かなんかで、5つ星みたいな形で表示してあるところが多いと思えますが、そういう形で、優秀なワーカーに対しては優先的に仕事が貰えるように、わりとリストの上の方に上げてあげているとか、優秀なワーカーですよということを、プラットフォームの側が認定をして、それによって顧客の定着を図る。そういう形で囲い込みを始めていることが言えるかと思えます。

ただこれは、口コミが1回取引をおこなった相手に対して評価をするものなので、日本人は結構遠慮があるのもあってですね、1回取引を行った相手は大体5つ星付けてしまうことがかなり多く、あまり客観的な評価になっていないことが問題点として挙げられています。

ですから、プラットフォーム各社は、相手方に遠慮をせずに、我が社だけが知ることができる裏評価システムを現在作り始めておりまして、本当はどういう評価だったのかを、裏で調査をし始めているようです。それによって、ホームページのトップにこの人を上げるかどうかみたいなことを今後決めていくんであろうと。そういう形になっています。

いずれにしてもこの評価というのは非常に難しく、囲い込みしたいんですけども、評価する機軸がなかなか作り辛いという問題が挙げられています。

次ですけども、福利厚生という点は散々この検討会でも問題となっているかと思えますが、クラウドワークを全体的に統括をしてるといってもいい民間団体がございまして、その民間団体が保険を提供していて、クラウドワークの方々を保障してあげようという取り組みが為されているところです。これ7ページですね。簡単ではありますが、概要を載せさせていただきました。

1つはですね、自動付帯ですね。この団体に年間1万円の会費を払うと入会できるんですけども、この団体に入ると自動的に付帯される賠償責任保険というものがございまして、対物、あるいは対人、相手方ですね。相手方に損害が生じた場合に保障する保険が運営されています。

一方でこの団体は、任意加入で別途お金を払って、所得補償というプランも提供しておりまして、傷病により終了となった場合に最長1年を限度として、加入口数に応じた金額を補償する所得補償制度を用意しております。さらに、これもまた別途加入しなければいけないんですけども、事故により死亡・受傷した場合に、一定の補償を行う傷害補償という制度があることが挙げられておりました。個人でこういう保険って、十分いろんなところにあるんですけども、個人で加入するより40%ほど安いということで、これはだいぶお得な形の保険が提供されている状況にあります。

ただ、この検討会で散々問題となっている労災保険のような、傷病、治療に対する包括的な補償までのものはなくて、あくまで民間の生命保険とか医療保険とか、このあたりのものを安価に提供しているという程度のものでございますので、そのあたりはどうするかというところが検討の視点になるかと思えます。

というわけで、こういう形で一応保険というものが安価で提供されているんですが、この団体によると、加入している人はクラウドワーカー全体に比べるとほとんどいないというのが現状の

ようです。なので、これの普及促進をどう図るかも、一方で課題にはなっていると指摘できるかと思えます。

非対面型クラウドワークの問題点3つ目ということで、8ページに挙げさせていただきましたが、報酬支払システムが課題というところがございます。これは、プラットフォームは報酬決済機能、エスクローシステムというらしいんですけども、が付いていることが一般的でございます。これはどういうものかと申しますと、顧客が契約の成立前にお金をもう預けちゃうんですね。預けて、プラットフォームが確認をして、初めて契約がスタートする形になっています。こうすることによって、ワーカーの方々は、契約金の取りっぱぐれを防ぐことができるため、これは非常に重要な機能であるということになっています。ただ、この機能はプラットフォームが生き残る上では必須の機能かと思うんですけども、これに対してちょっと難色を示しているのが大企業でございまして、このエスクローシステムはなかなか使いたがらない。つまりは先にお金を預けてしまう方式が、会計上か何かわからないんですけど、ちょっと嫌がっているというところがあって、やっぱり請求書払いがしたいのか、大企業が少し嫌がっている傾向もあって、敬遠していると指摘されておりました。

あと、企業は個人相手には発注しないという慣行があったりして、ここもクラウドワークの促進を阻んでいる要因になるかと思えます。日本の商慣行で、個人に対して、不特定の個人に対して、しかもクラウドワーカーの匿名性も高いですから、匿名な人にですね、仕事を投げるなどということはなかなかできないというところで、これが問題点の1つということになるかと思えます。

同様に、匿名性が高いということもありますし、契約を投げる段階では不特定多数ということもありますので、情報漏えいリスクがどうしても付きまとうと。こういうものがありますので、なかなか普及が上手く進んでいないという問題点が挙げられます。

以上が非対面型クラウドワークの現状分析と課題になります。次は9ページに行きまして、対面型クラウドワークの現状分析と課題を説明したいと思います。対面型クラウドワークがどういう仕組みになっているかを、ワーカーの方などからヒアリング調査を行いました。

仕組みとしては、顧客が、これは一般のお客さんだと思いますが、スマートフォンのアプリで飲食店に食事を注文するという形になります。このアプリの提供者がプラットフォーム会社なのですが、このA社の提供するサービスが飲食店の近くにいる配達員にサイレンを鳴らすと、それに応じたワーカーが飲食店に食事を取りに行き、それを顧客に届ける仕組みになっているものです。どのワーカーに投げるかは、このプラットフォーム会社の専権事項に属していると。単純に言えば一番近い人になるかと思うんですが、そういう形になっております。

このワーカーになるにはどうしたらいいかっていうことなんですけれども、アプリケーションをダウンロードして、必要事項を記入するだけで配達が可能になりまして、その他の特別な手続きは全く不要なということです。ですから非常に簡単で、事前の選別が行われていないというのが特徴であるかと思えます。これは先ほどJILPTの諸先生方の御指摘にもあったとおり、社会的弱者の方、特に外国人の方とか障害者の方、あるいはあんまり人と接して仕事をしたくないという傾向を持っていらっしゃる方々にとっては、事前の手続きほぼゼロで仕事に入ることができるので、これは大きなメリットであろうということが観測されました。

10 ページに行っていただいて、もう少しこの仕組みを詳しく見ていきたいと思います。配達員は、エリア内、現在は日本で何箇所かエリアがあるかと思うんですけど、このエリア内に入って、アプリを ON にして待機をすることになります。これに対してプラットフォーム側が依頼をする。注文が入ったらそれに対してプラットフォーム側が近くにいる配達員に依頼をするんですけども、これに対して 30 秒以内に応答しないと、応答しなかったことになって、配達員の評価に影響することになります。そうすると 30 秒経つともう消えてしまって、別の配達員にボンとまた投げられると。で、またキャンセルがあるとまた投げられると。そういう形になってしまい、最悪アプリの利用停止、つまりは有り体にいえば仕事ができなくなってしまうという形のシステムが取られております。もっとも、配達員が応答しても飲食店で飲食物を受け取るまでは、途中でキャンセルが可能です。ただし、これも配達員の評価に影響いたしまして、最悪アプリの利用停止となったり、星がですね、5 つ星がだんだん減っていくという形になっております。

飲食物の配達先の住所は、飲食店に到着して商品を受け取って、配達開始のボタンを押して初めてわかりますので、ワーカーは、この段階では拒否のしようがありませんので、実際の労務内容、しかもですね、配達の距離によって料金が変わりますので、料金も知らされない状態で仕事を請けなければならず、料金を知った段階ではもうキャンセルができないという、大きな問題点が挙げられております。

11 ページ行っていただきまして、今の報酬の仕組みもう少し詳しく御説明したいと思います。報酬は、受取料と配達料からなっております、レストランで飲食物を受け取るだけで 300 円が貰えます。その上で、それを配達する際には、基本料金 170 円で、それに加えて飲食店から顧客までの距離 1 km 毎に 150 円が追加されます。ですから、飲食店から顧客までの距離が長ければ長いほどワーカーは儲かる仕組みになっています。ですが、ワーカーは飲食物を受け取るまで顧客の位置はわかりませんので、報酬がいくらになるかわからない状態で契約を受けなければならないという問題点があります。

1 週間ごとに料金が払われるんですけども、以上のほかに、ブーストと呼ばれる、プラスアルファのボーナスみたいなものがあります。これは、受取料や配達料とは関係がなく、A 社からランダムに支払われるボーナスです。配達地域や時間帯が影響しているのではないかとわかっておりますが、もう完全にブラックボックスでございまして、どういう状況かは全くわからないということです。報酬比で、2017 年では 30% 程度のブーストが払われているので、これはかなり高い割合が、不明な形で後からブーストという形で払われる、そういう形になっています。

このブーストを合わせると、時給額は 1,300 円を超えるということで、ワークとしてはなかなかいいワークかなという感じはするんですけども、ここに大きな問題点がございまして、先行してサービスを提供しているアメリカやイギリスではそうなんです、このブーストが、ある日突然なくなるという傾向が見られております。どういうことかという、どうやら、このプラットフォーム会社は、このブーストを提供すると赤字になっているようございまして、現在はこのビジネスモデルの普及促進のために、赤字をせせと支払ってワーカーに高い給料を払ってなんとか事業を継続させているという状況になっているというわけです。ですから、アメリカやイギリスではですね、このサービスはもう十分に普及しましたので、ある日突然ブーストが消えて、場合によっては収入が半減するというような状況も見られているところでございまして、これが

日本で起こる可能性はもうかなり高いのではないかと指摘されております。今は急拡大しておりますが、我々が調査をした半年前はまだ東京と横浜だけだったんですけど、現在は9か所でしたか、そのあたりに急速に拡大しておりますので、普及したあとにはこのブーストは切られる可能性は十分にあるということになります。ブーストを除くと時給は900円程度ということで、東京だと最低賃金水準以下になります。ですからこれが問題となるであろうというわけです。

また、ワーカーの方々が仰っていたのは、どういうことをすると自分にペナルティが課されるのかとか、どういうことをするとアプリの利用停止になるとか、つまり配達ができなくなってしまいかとか、そういうことはすべてブラックボックスになっていると。だから何をしたら許されて、何をしたら許されていないのかわからないと。この会社は世界的に展開しておりますが、日本支部になんとかしてくれといろいろ問い合わせるらしいんですけども、これに対して日本のスタッフは何もわかっていないそうございまして、全部はコンピュータが管理していると。ですから、コンピュータの計算に従ってブーストが支払われるし、アプリの利用停止などのsanctionが課せられると。なので私たちは何もわかりませんという返答があるのだそうです。これはまさに、労働の近未来が見えたかな、という感じがしているところでございます。

12 ページに行きまして、事故等に対する補償がありますけれども、現在、配達員の怪我とか、自転車など配達員の所有物の損害に対する補償はないということになりますので、これは完全に自分で加入しなければいけないので、こちらも問題であろうということが言えるかと思えます。

13 ページに行きましてまとめますと、海外文献調査あるいはインタビュー調査、アンケート調査、様々な調査をこの2年間でやってまいりまして、クラウドワークは未来の主要な働き方となり得るかというところを特に注視して観察しているわけですが、先日上がってきたアンケート調査によると、こういう結果が見られております。クラウドワークについては、労働時間は週5時間未満が過半数であるということございまして、多くの時間費やしてやっている人はほとんどいないということが見られます。同様に、収入も年間収入が5万未満ということで、お小遣いにもならないという程度のものが75%になっております。150万円以上という方、なんとか生計が立てられるかもしれないというレベルの収入をクラウドワークで有している方は、0.9%という状況になっておりますので、今のところ到底クラウドワークが普及しているような状況とはいえないというわけです。

男女比を見ますと、このような形で、見えてくるのはやっぱり家計補助的、副業的に行っている主婦のお小遣い稼ぎになっている程度なのかなという感じが、現在は見えてきております。

プラットフォーム事業者は先ほど申し上げましたように多くは売り上げは芳しくないということで、純粋なクラウドワークの発展の明るい見通しは、ちょっと今のところはあまり聞かれていない状況です。ということで、クラウドディレクターを置いたりですとか、そういう形で何か特色を出して、人材育成、紹介事業へシフトしていく傾向が見られております。

個人的には、クラウドワークは未来の有効な働き方であるという展望を一応捨ててはおりませんので、それを潰さないためにはどうしたらいいかということを考えなければいけないと思っております。適切な補償制度を作ったりですとか、取引の安全確保のためのルールづくりなど、様々なあるかと思えます。そのほか、大企業は使いたがらないなどの商慣習、そのあたりですね。そのように様々なことがあるかと思えます。企業の商慣行への働きかけなど、多方面で施策が必要な

んではないかということが、現段階のまとめということになるかと思えます。

すみません、長くなりましたが以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。大変興味深いお話で、色々お聞きしたいことがたくさんあるんですが、ちょっと私時間コントロールを間違えておりました、事務局と相談をした上でですね、マッチング支援の一環でそういう御説明をいただいたということでもありますので、事務局が用意していただいたマッチング支援の説明を、これも出来れば手短に済ませたいので議論に入りたいと思います。もし足りない部分については次回また改めて時間を取りたいと思いますので、そういったようなことで宜しいでしょうか。

それでは事務局のほうで、ご用意いただいたものの説明をお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

すみません、では私のほうから資料4、資料5について、5分で説明をさせていただきます。まずは資料4、マッチング支援の資料をお開きいただければと思います。端折りつつになるんですけれども、まず2ページ目が、雇用類似の働き方に関する検討会の報告書の関係部分の抜粋になります。この部分はちょっと省略をさせていただきます。

3ページ、仕事の受注方法についてのデータになります。見ていただくと、自分で営業活動をして、とか、あとは現在の取引先から声がかかった、このあたりの回答が多くなっておりまして、クラウドソーシングの会社や仲介会社などから請けたという回答については、それよりは低くて、2割ぐらいになっております。

ページ飛ばしまして、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というところですが、「仲介組織を通じて交渉をした」という回答が11.6%ございます。これは全体の母集団は仲介会社を使っていない人も含めてのデータになってます。

また、8ページですね。今度外部組織や集まりの状況ですが、全体的に回答は低いんですが、仲介組織に登録している、という回答も6.6%ということになっているので、やはりまだそれほど高くはないのかなというふうに思われるところです。

続きまして、10ページお開きいただければと思います。10ページから13ページまでが、検討会等におけるヒアリングの結果をまとめたものになっております。ちょっと今日は詳細の説明は端折らせていただきますけれども、例えばハローワークみたいな支援が必要かということも聞いているんですけれども、マッチング支援については、ハローワークなどであったらいいなという意見もあるんですけれども、民間でもいいんじゃないかという意見もありまして、これは分かれているところかなというふうに思われます。

あとクラウドソーシングの活用状況についても、聞いた方によって結構まちまちかなという印象がありますけれども、こちらについてはすみません、お時間のあるときにまた眺めていただければと思います。

続きまして現行制度です。15ページをお開きください。労働者であればということで、労働者に関する現行の需給調整システムの全体像を示させていただいているものになります。労働者の

募集から始まって、職業紹介事業、労働者供給事業、募集情報等提供事業、労働者派遣事業などがあります。労働者に関する制度に関しては、民間が行う場合には一定の規制が入っておりまして、例えば職業紹介事業、有料も無料もですけれども、原則としては許可制というふうになっております。また労働者派遣事業についてもご案内のとおり許可制となっておりますし、労働者供給事業は原則禁止というふうにされております。

また、公的に行うものとしては、公共職業安定所、ハローワークがあります。ハローワークに関しましては、職業紹介と雇用保険、雇用対策などの業務を一体的に実施するという特徴のあるものでして、これは労働者を対象にしているものになりますので、基本的には業務委託は入らないというものになっております。

16 ページ以降は、募集に関するものだったり、ハローワーク、職業紹介などの概要資料をそれぞれ添付させていただいているものになりますので、今日は時間の関係上ちょっと端折らせていただこうと思います。

だいぶ飛ばしまして、25 ページ、お聞きいただければと思います。25 ページが、また前回の検討会の報告書の抜粋になっているんですけども、このフレーズは何かといいますと、前回の検討会の中でクラウドソーシング協会の湯田委員からプレゼンをいただいて、把握した内容が報告書に記載されていますので、その部分について抜粋をさせていただいております。中身につきましては、先ほど鈴木委員から発表いただいたことと重なるかなと思いますので、ここも省略はさせていただこうと思うんですけども、前回聞いたお話だと、オンライン型、非対面型ですかね、のタイプのクラウドソーシングについて主に発表いただいておまして、対面型のクラウドソーシングについては、あまりまだ実態が把握できていないね、というような状況になっておりました。

26 ページが、クラウドソーシングの主な発注形態について示したものの、27 ページは仲介事業者を通じた契約のイメージということで示させていただいているものになります。

また 28 ページはクラウドソーシングについて、民間の会社だとこのように市場規模が拡大すると予測しているものがありましたので、紹介をさせていただいたというものになります。

すみません、ごく簡単ですが、資料4については以上になります。続きまして資料5をお聞きいただければと思います。主に御議論いただきたい点について、2点まとめさせていただいています。1つ目が、発注者とのマッチングのためのルールについて、労働者に適用される制度やクラウドソーシング等のサービスの広がり等も踏まえつつ、必要性も含めて、どのように考えるか。雇用関係の仲介の場合には、一定程度事業規制が法律上ありますけれども、業務委託に関しては基本的には該当しないということになるかと思えます。一部自営型テレワークのガイドラインで、仲介事業者を守ってもらいたいルールなども示させていただいておりますけれども、事業とか法律の成り立ちだったり、雇用と委託の違いだったり、そのようなことを含めて御議論いただければと思います。

2点目につきましては、労働者、雇用契約であればハローワークのような支援もあったりするわけですけども、発注者、就業者が効果的に仕事を依頼したり、受注するための支援等について、何か対応が必要かどうか、ということをお議論いただければというふうに思います。以上になります。

○ 鎌田座長

どうもありがとうございました。手短にご説明いただきどうもありがとうございます。

それでは、どこからでも結構ですので、是非ご質問いただきたいというふうに思います。水町委員どうぞ。

○ 水町委員

鈴木委員のご報告について、コメントというか意見を2点だけ述べさせていただくと、今日本であんまり広がってない、ただ特定の分野ではかなり急速に広がっているということが、人手不足との関係でどうなのかと。外国を見てみると、経済状況が悪いときに、特にこのクラウドワーカーっていうのは、低い処遇の人たちが、もうこれしか選べないっていうところで増えて、それを利用して労働条件等が非常に悪化して、特に労災等で問題になっているっていうことが多いんですが、今の日本ではまだ景気状況っていうか、人手不足感が非常に強いので、一定程度の報酬を出さないとやっぱり人が集まらないっていうんで広がってないのかもしれない。とすると、日本もいつまで経っても景気がいいばかりではないと思うので、景気が悪くなったときにこの市場の状況がどうなるのかというのを注視し、特に景気が悪くなったときにビジネスモデルが広がっていく中で、一番ビジネス的に弱い人たちに、その弊害が押し付けられるっていうことにならないように、制度的に十分な準備をしておくっていうんで、外国でかなり議論をしたり立法したり、労働者性の考え方をええたりしていますが、日本でどうしていくかっていうのを、少し経済状況とか今後の発展のことも踏まえながら考えなきゃいけないっていうのが1つ。

もう1つ、立法の話色々出てますが、やっぱり労働者概念の中でも、かなり変容が見られていまして、元々工場労働者とか指揮命令がしっかりした労働者で近代的労働法ができてきた中で、細川さんの報告にもあったように、指示とか control とか sanction っていう、これ人的従属性なんだよっていうふうに言ってますが、その中で control とか sanction の中身を見ると、経済的従属性をその中で判断してるっていうのがかなり増えてるんですよ。なので、表面上は人的従属性だといって、なんとなく人的従属性に近いなって思われるような基準をとってはいるんですが、実際上はそこの中で、完全に指揮命令して労働時間も自由だし抜けるのも自由だよって、特に兼業規制もかけないし自由にしていっていいよっていうんで、人的従属性なしってしておきながら、実際上はいろんな規則で雇字揃めにして、言うとおりに聞かないと sanction で解約をしたり、言うとおりにするとボーナスを出すっていうんで、経済的に control をしているっていう例がかなりあって、それが労働者性の概念にかなり、実際の判断としては影響を与えているんで、今日のイギリスの例もフランスの例もあるように、労働者性っていうのはわかりにくいもので、表面的にみてあんまり変わってないよと即断するのではなくて、実態の中で、看板は変わってなくても、その具体的な判断の中身はかなり変わってきてるんじゃないかっていうことも注視しなきゃいけないのではないかな。

ここで、厚生労働省だったり政府として、どういう方策を採ることができるかっていうのもありますが、そういう外国の動きも同時にチェックしておかないと、景気状況が悪くなって、経済的に追い込まれている人が、政策としても必ずしも十分ではなく、労働者としても十分な保護を

受けられないという状況が外国で見られて今議論になっているので、そういうことを踏まえた対応をすることも必要ではないかと。

その上で、鈴木さんの話を聞いてみたところ、外国で今議論が行われてストライキが行われている状況よりもっとひどい状況が、おそらく今の日本、クラウドワーキングの世界で実態として起こっていると感じましたので、日本でもきちんと法制度的に対応することが必要ではないかと思いました。

○ 鎌田座長

今のは、誰かに質問っていうのではなくて。

○ 水町委員

意見です。

○ 鎌田座長

ひとつの観点ということで。はい。今ご提案いただいたことに、観点についても結構ですし、また、鈴木さんの報告についてでも結構ですし。はい、芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

はい。鈴木委員のご報告に質問がございます。7ページと12ページのところで、補償についてのお話があったと思いますが、これらの費用は就業者のほうが自分ですべて払っているということでしょうか。

○ 鈴木委員

はい、そういうことになります。

○ 芦野委員

そうなることや、これも仕組みや制度として、プラットフォームや発注者も、そこに入り込ませることが可能かどうかということも、検討としては必要になってくるということでしょうか。

○ 鈴木委員

そう思います。

○ 芦野委員

わかりました。ありがとうございました。

○ 鎌田座長

宜しいですか。ちょっと私からも質問したいんですが、本当に初歩的なことからお聞きするの

ですが、そもそもクラウドワークというか、プラットフォームの役割って何なのかっていうことなんです。相当初歩的な質問で申し訳ないんですが、つまりプラットフォームの役割は仲介という話と、役務提供ビジネスという話と、私上手く区分けできない。例えば Uber の例でいうと、運送サービスの提供をプラットフォームの会社が仲介をしているだけなのか、そうではなくサービスを提供するビジネスなのか。イギリスの事例なんか見ても、会社が主張するのは、「あくまでも顧客である、顧客と、それから運転サービスを提供するドライバーさんとの間を仲介するのであって、自分たちは運送サービスには一切関わりありません」ってこういう言い方するんですよ。つまり「運送サービス提供事業者ではありません」って言う言い方してる。それをどう評価するかっていう問題は別として。

ところが、一方では、そうではなくて、そもそも運送サービス提供事業者でしかないっていう考え方もあるわけです。それは仲介とはかなり違うと思うんです。今話題になっている、食品の提供事業者ってということで、御説明いただいたわけですけども、鈴木委員のご説明だとビジネスとしてのクラウドワークっていうのが、わりと強めに今出てきてるのかなと思いました。

例えばディレクターの話がありました。ディレクターっていうのは、普通仲介だけだったら出てこない話ですよ。成果物とかサービスの質を前提にしてるから出てくる話なんですよ。それは日本の特殊性というのか。でも、グローバルな、そういう食品提供プラットフォームだとか、さっきの運送サービスでも、たぶんスタンスとしては、事業者のスタンスとしてはあくまでも仲介だと言ってると思うんですね。で、契約者は誰かということ、顧客と、要するに個々のワーカーであると。自分たちはアプリを使わせて、ある意味ではアプリサービスは提供するけど、いわゆる役務自体は提供しないと。そうしたときに、それは立場が色々あると思うんだけど、私は先ほど鈴木委員のお話を聞いたときに、どちらかということビジネスとしてイメージが強く出されてるのかなっていうふうに思ったんですけど、どうなんでしょうか。

○ 鈴木委員

日本でも海外でも、プラットフォームが生き残るために、ビジネスとしてやっているんだと思うんですけども、日本の場合は先ほども申し上げたように、契約形態がちょっと不明確で特殊だということに端を発して、それでも尚且つプラットフォームが生き残るにはどうしたらいいかということ、現在、先ほど申し上げたような流れができていくところがあるかと思います。

海外の場合はそこまでやらなくても、一応事業は回っているところがあって、プラットフォームという場の提供だけでビジネスが成立しているという違いがあるんだと思います。

○ 鎌田座長

そうすると、ちょっと時間も来たので、次回へ先送りにしたいと思いますけど、ビジネスとしての役務提供型というのは、おそらく顧客とプラットフォームの契約と、それからプラットフォームとワーカーの契約という形になるんですよ。たぶんビジネスというのは。日本でいう、昔の言い方すると下請け型でしょうか。あるいは委託型っていうのでしょうか。でも仲介型クラウドというのは、純粹仲介型というのは、顧客と、ワーカーの間の契約ですね。そのへんの契約関係というのが、例えば我が国のクラウドの場合には、契約の形式から見るとどうなっているの

すか。

○ 鈴木委員

はい。たぶんまだそこがブラックボックスというか、不明瞭になっていると思うので、それを整理していくのが今後の我々の、たぶんやらなければいけないことなんだろうと思います。

○ 鎌田座長

すみません、今もう時間が来たので、5分ぐらいで。次回また議論したいと思いますので、問題意識だけ皆さん今ここで挙げられる方は、ちょっとご提案いただいて、回答はおそらく次回ということになるかと思いますが。安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

ありがとうございました。問題意識として私が興味を持っている点として、ビジネスとしてですね、マッチングの仲介という仕事は以前からたくさんあるわけです。例えば家を借りるといふときに、不動産会社という仲介プラットフォームがあります。貸し手と借り手がいきなり出会うことは無理なわけで、大概そのプラットフォームを使うわけですね。また、例えば家庭教師の紹介業者などを通じて、教える側と学ぶ側が出会う。こういうように、仲介ビジネスというのはネットを使わない、またはアプリケーションを使わない形でいろいろなやり方があった。それと、この新しいものに何が違いがあるのかという部分をもっと明確にならないといけないのかなと感じております。

それによってですね、何か、何でもかんでも新しいものとして捉えるのではなくて、どの部分が新しくどの部分が問題を引き起こしてしまうのかということが明確になるとよろしいかなと思って話を聞いていました。感想ですが以上です。

○ 鎌田座長

先ほど言いましたように、ご質問といたしますか、次回の中で少し議論をしたいと思いますので、問題意識だけここでご披露いただければ有難いと思うんですが、いかがでしょう。どうぞ鹿野先生。

○ 鹿野委員

一言だけ。鈴木委員今日はどうもありがとうございました。大変興味深く伺ったのですが、プラットフォームが介在する契約は、労務の提供というだけではなくて、物の売買とかまで含めるとかなり日本でも普及しております。それらも含めて、およそプラットフォームが介在する契約というはどのようなものなのかということにつき、広い意味での複合契約といえるんじゃないかということで、理論的にも検討が行われつつあるところだと認識しているところです。

それからもうひとつ、もちろんワーカーの保護とかの観点も重要なんでしょうけれども、利用者の信頼保護というところまで含めて、特にプラットフォームがかなり巨大で、利用者はプラットフォームを信頼してその契約に入るといふような場合に、果たしてプラットフォームが単なる

場貸しですというようなことで済まされるのかという問題もあります。先ほどの芦野先生のご発言にもそういう問題意識が含まれているのかなというふうに思っていたのですが、そういうことも含めて検討がなされているところです。このクラウドワークは、役務の提供というところでの特殊性があるかもしれませんが、共通の問題もあるのかなというふうに思っております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他に、芦野先生どうぞ。

○ 芦野委員

簡単にですが、やはり掲示板と違うところというのは、プラットフォームの場合には何かしらの対価的な利益を得ているところだと思います。例えば個人の情報をプラットフォームが管理することによって、それをどのように役立てるかというような形で利益を得ているのではないのでしょうか。そういう意味では、それぞれの関係の中で、どのような対価的、対価性があるのかどうかということも今後は見ていくといいのではないかと思います。

○ 鎌田座長

はい。川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。とりあえず論点だけということで、2つあるんですけど、ひとつ思ったのは、このマッチング支援に係る論点について、その対象となる法制度を検討する際に、そこにどういう役割というか機能を持つものとして議論するのかということについて、明確化というか、整理が必要なのかなと思いました。単純にマッチングして関係を作るという機能を高めることの他に、例えば少し広げると、そういう雇用類似の働き方を使った新しい事業を支援するっていうような面があるだろうし、また別の方向性として、これまでに議論してきた契約内容の明確化であるとか、契約を巡るトラブルの防止。あるいは報酬の水準が、働き手のスキルや行う仕事の内容と見合ったようなものになるという意味での適正化を図るといったような観点からも、このマッチングの部分の在り方が重要になるっていうところもあるように思えますので、どういう視点で検討するのかというところの整理が必要になってくるのではないかなというのが1つです。

それからもう1点、先ほど鎌田先生、他何名の方から提起された、仲介者の位置付けについては、実態としてこれまでに出てきた話、特に仲介者と発注者の関係がどういうものか。例えば具体的な相手方が見つからない段階から、仲介者が発注者に対して営業活動を行うというようなことはどのくらい行われているとか、そういう仲介者と発注者の関係が実態としてどういうものかということに注目する必要があるのかなということも少し感想として持ちました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。他に。阿部委員どうぞ。

○ 阿部委員

私は法律的観点からではなくて経済学的な観点から考えたいんですけども、そうしますと、企業が、企業はなぜ必要かっていう議論が経済学にありまして、それは取引の頻度ですとか、あるいは期間ですとか、あるいは特殊性ですとか、そういったものがパラメーターになって、企業というのが決まってくる。企業が必要だという話になるんです。そういうことを考えたときにですね、今日前半で、労働者性云々という話がありましたけれども、私はこのマッチングに関してはそれをちょっと取り外してもいいんじゃないかなというふうに思って聞いてました。誰が労働者かどうかとかいうよりも、どうやったらマッチングが上手く進むのかと。で、そのときに、その企業の外でやるのか中でやるのか。あるいは頻度がどうなのか、特殊性はどうなのかっていう議論のほうが重要なように、私の観点からは思っています。ちょっとわかり辛いかもかもしれませんが、いつか説明できればと思います。

○ 鎌田座長

いやいや、非常に大切な御指摘だと思います。職業安定法っていうのは、労働者あるいは労働者になろうとする者に関する様々なルールを置いています。労働条件の明示だとか。それが一旦雇用によらない人たち、フリーランスの人たちについては、そういったルールっていうのはないんですよ。今先生の仰った話、役務の需給調整におけるルールっていうことを考えた場合に、簡単にいえば労働者性っていうことに拘らなくてもいいんじゃないかと、こういう御指摘かなというふうに。いいですかね。

はい。あと他にございますか。次回また時間を取りたいと思いますので、そこでまた論点提供していただければ結構かというふうに思います。すみません、今日は時間超過をしてしまいました。

では次回の日程について、厚生労働省から御説明をお願いします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

次回の日程については、4月中旬を目途に調整中ですので、また連絡を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。ではこれにて第8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。本日はお忙しいところ御議論いただき、本当にありがとうございました。