

平成 30 年 9 月 5 日
労働政策審議会 了承

労働政策審議会労働政策基本部会報告書（抜粋）

第 3 章 時間・空間・企業に縛られない働き方について

1. 時間・空間・企業に縛られない働き方に関する現状

（1）雇用類似の働き方

我が国では、労働基準法上の労働者であれば労働関係法令等による保護の対象となるが、労働基準法上の労働者でない者については、基本的には労働関係法令等の保護の対象とならない。一方、「雇用類似の働き方」も広がっていると考えられるところ、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）において、自営型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、「雇用類似の働き方全般（請負、自営等）について、2017 年度以降、それぞれの働き方について順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、有識者会議で法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する」とされている。

このため、雇用類似の働き方に関する実態等を把握・分析し、課題整理を行うため、「雇用類似の働き方に関する検討会」²⁷が開催され、平成 30 年 3 月に報告書がまとめられた。ここでは、多様な現状²⁸や課題について整理されるとともに、「今後、雇用類似の働き方について、事業者間取引としてのみとらえ、専ら経済法のルールに委ねるのかどうか、現行の労働関係法令における労働者に準じるものとしてとらえ、現行の労働関係法令における労働者保護ルールを参考とした保護等を考えるのかどうか、といった点について、更に議論を深めていくことが必要」といった問題提起がなされている。

29

（2）・（3）（略）

2. 時間・空間・企業に縛られない働き方に関する今後の課題

（1）雇用類似の働き方

雇用関係によらない働き方が拡大している中、労働行政でも従来の労働基準法上の労働者だけでなく、より幅広く多様な働く人を対象とし、必要な施策を考えることが求められている。

²⁷ 平成 29 年度厚生労働省委託事業。座長：鎌田耕一 東洋大学法学部教授（当時）

²⁸ 現状については、雇用類似の働き方に関する検討会報告書 17 ページ以降参照

²⁹ なお、企業からフリーランス等への発注等の取引に関する独占禁止法上の考え方については「人材と競争政策に関する検討会報告書」（平成 30 年 2 月 15 日 公正取引委員会競争政策研究センター）参照。

雇用関係によらない働き方は多種多様であって、行政が介入すべき問題は何か、問題の原因は何か、誰が保護の対象となり得るのか、業種や職種によってどのような違いがあるか等、このような働き方が拡大している背景や理由なども踏まえながら、検討を進めることが必要である。

また、仮に保護する必要があるとすれば、発注者と雇用類似の働き方の者に関するガイドラインを策定して対応することのほか、個別のケースに対し労働者性の範囲を解釈により積極的に拡大して保護を及ぼす方法、労働基準法上の労働者概念を再定義（拡大）する方法、雇用類似の働き方の者に対し、労働関係法令等の保護を拡張して与える制度を用意する方法など、様々な方法が考えられる。いずれにしても、保護の対象や保護の内容の検討なしに結論は得られないことから、保護の必要性について検討する中で議論すべきである。

雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、このような様々な課題について、法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要である。

検討に当たっては、保護の対象者たる「雇用類似の働き方の者」、契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化、スキルアップやキャリアアップ、出産、育児、介護等との両立、集団的労使関係、社会保障等の保護の内容及び保護の方法について、実態把握と並行して検討を進めていくことが必要である。その際には、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書で把握した実態や課題、また、今後更に把握すべきと指摘された事項を基に、雇用類似の働き方の者、雇用労働者双方を含めて関係者が納得感を得られるよう、総合的に議論を進めていくべきである。

(2)・(3) (略)