

これまでの議論等の整理②

1. スキルアップ・キャリアアップ

- スキルアップ・キャリアアップの検討に当たっては、職業能力の開発・向上と職業能力の評価や共有化等の視点が重要となるのではないかと。また、業種やレベルごとに必要な訓練の内容、求められる国等の支援等の内容も異なることに留意が必要ではないかと。
- また、教育訓練を検討するに当たっては、自営業者は事業として行っているという性質上、税制との関係についても留意が必要ではないかと。
- この点、必要なスキルには、業種にかかわらず必要なビジネス知識・法経理知識等のビジネススキルと、業種固有の専門スキルの大きく2種類があるものと考えられるが、このうち前者のビジネススキルについては、汎用性もあるため、公的なサポートを検討することも考えられる旨の意見があった。

他方、後者の専門スキルについては、雇用労働者であれば、企業が教育訓練を提供することが多いと考えられるが、雇用類似の場合、特に高度なスキルについては一義的には個人の責任と負担で行うべきものとも考えられるとの意見、例えばエントリーレベルの者や、特定の企業以外でも利用できる一般的な能力開発に対しては、一定の公的なサポートの必要性も考えられる旨の意見もあった。
- 更に、専門的なスキルについて、どのように業界内で評価し、共有するかが課題であり、こうした評価をグレードで区分することによって報酬にも反映されるようなシステムを構築することが必要といった意見や、雇用労働者向けであるジョブカード制度や、業界における独自の評価制度も踏まえ、雇用類似の働き方におけるスキル・能力の「見える化」を進めることが重要といった意見があった。
- こうした点も踏まえ、スキルアップ・キャリアアップについて、更なる検討が必要ではないかと。その際には、雇用類似の働き方の対象者の範囲や属性を踏まえつつ、検討することが必要でないかと。
- また、業界や発注者、仲介者による支援について、どのように考えるか。

2. 発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策

- 現在でも、不法行為による損害賠償請求は解決手段となり得るが、精神的苦痛を金銭で埋める事後的なものであるため、発生防止のための対策も必要との意見があった。また、ハラスメントが生じた場合に相談できる機関を整備するなど、事後的な方策を採ることも考えられるとの意見があった。さらに、業務との関連で取引先から受けるハラスメント、特にパワーハラスメントの内容や範囲についての検討が必要との意見があった。

- こうした点も踏まえ、セクシュアルハラスメント等への対策について、更なる検討が必要ではないか。

3. 紛争が生じた際の相談窓口等

- 発注者との間で紛争が生じた場合に、ワンストップで相談を受け付ける機関や、簡易な方法による紛争解決制度があることが望ましいのではないか。現在でも、取引に関する相談に関して下請かけこみ寺の利用は可能と考えられるが、雇用類似の働き方におけるトラブルは「取引」に関する相談に限らず、ハラスメントのような人間関係に伴うトラブルも想定されることから、何らかの支援が必要ではないかとの意見もあったことを踏まえ、引き続き検討が必要ではないか。
- なお、円滑な問題解決のためには、法的な拠り所が必要であり、報酬の不払い、契約の打ち切り等に係るルールが必要という意見があったことにも留意しつつ、雇用類似の働き方の他の検討課題についても検討を進めることが必要ではないか。

4. 集団的労使関係等

- 労働組合法上の労働者に該当する者については、労働組合法上の労働組合による団体交渉等が可能である。ただし、団体交渉が可能という点が知られていない、集団的な枠組みを作るメリットが感じられていないとの意見があった。
- また、中小企業等協同組合法において、事業協同組合等による団体交渉が可能である。ただし、中小企業等協同組合における団体交渉は、労働組合法とは実効性の確保手段が異なるとの意見があった。
- こうした点も踏まえ、集団的な交渉の方法については、両制度の趣旨の違い等も踏まえつつ、必要な対応について、更なる検討が必要ではないか。