

## 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会 中間整理（案）

### 第 1 雇用類似を巡るこれまでの検討状況等<sup>1</sup>

近年、個人の働き方が多様化し、柔軟な働き方が拡大していく中で、労働基準法上の労働者<sup>2</sup>だけでなく、より幅広く多様な働く人を対象として必要な施策を考えることや、いわゆるフリーランスを含む多様な働き方を選択できる環境を整備することが求められている。

労働者とは異なる働き方である「雇用類似の働き方」は、基本的には労働関係法令等の保護の対象とはならない。こうした働き方については、特に「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、「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」とされて以降、政府において積極的に議論が行われてきた。

平成 29 年 10 月から、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」<sup>3</sup>が開催され、平成 30 年 3 月に報告書がまとめられた。

その後、労働政策審議会労働政策基本部会において、議論が行われ、同部会報告書（平成 30 年 9 月 5 日労働政策審議会了承）では、労働行政として必要な施策を検討することが求められるとともに、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」旨が指摘された。

さらに、「規制改革実施計画」（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）では、放送を巡る規制改革の 1 つとして、放送に係る制作現場での雇用類似の働き方について、「実態と課題の整理・分析を行い、雇用類似の働き方の保護等の在り方についての全般的な検討の材料とするとともに、放送に係る制作現場における当面の必要な措置につき検討する」とこととされた。

このような状況を踏まえ、雇用類似の働き方に係る論点整理等を行い、その保護等の在り方について検討を行うため、平成 30 年 10 月より、●回にわたり本検討会が開催された。

<sup>1</sup> その他の検討経緯は、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書（平成 30 年 3 月 30 日公表）3 ページ以降参照

<sup>2</sup> 特段の記載がない限り、以下単に「労働者」という。

<sup>3</sup> 座長：鎌田耕一 東洋大学法学部教授（当時）

## 第2 雇用類似の働き方に関する現状・課題等

雇用類似の働き方の者（以下「雇用類似就業者」という。）の規模については、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書（平成30年3月30日公表）（以下「報告書」という。）において「雇用類似の働き方の者の全体像の把握についても、その把握方法を含めて、検討することが必要である」と指摘されていた。

本検討会では、雇用類似の働き方に関して、関係団体（4団体）及び就業者（1名）からヒアリングを行ったほか、独立行政法人労働政策研究・研修機構の「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等（速報）」<sup>4</sup>（以下「調査結果（速報）」という。）、厚生労働省によるヒアリングの結果等を基に、雇用類似の働き方に関する実態把握等を行った。

### 1. 雇用類似就業者に関する試算

「雇用類似の働き方」として保護すべき対象者については、第3のとおり、本検討会において検討中であるが、報告書において「発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者」が要素として挙げられていること等を踏まえ、調査結果（速報）では、「発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者」に関する人数が試算されている。なお、調査結果（速報）については、インターネット調査であることや、回答者の認識に基づいていること等に留意が必要である。

調査結果（速報）では、調査内容にて把握された条件に基づき、「発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者」については、「全体」で見ると、約228万人（本業<sup>5</sup>：約169万人、

---

<sup>4</sup> ・インターネット調査を用い、平成29年就業構造基本調査（総務省）の分布に基づく母集団拡大補正（ウェートバック集計）を行い、雇用類似の働き方の者等に関する人数の試算等を行ったもの。なお、速報値であり、確報で変動する場合がある。  
・母集団拡大補正は、平成29年就業構造基本調査の「雇用者等」（会社等の役員含む、家族従事者（無給）除く）と「自営業主（内職含む）」別とする（「雇用者等」については原則「副業」として、雇用類似の働き方の状況等を把握）。  
・回収目標数は「雇用者等」と「自営業主（内職含む）」別に、各1万人程度に設定。  
・調査会社からWebモニターに対し、広く協力を依頼。  
・調査対象は、「国内在住」の「20～69歳」で「ふだん何か収入になる仕事をしている者」とし、「収入になる仕事」の内容に応じて、「雇用者等」又は「自営業主（内職を含む）」のいずれかに振分けた。なお、「収入になる仕事」が複数の場合には、「収入最多」の仕事振分け基準とした。

<sup>5</sup> ここでの「本業」とは、収入になる仕事「1つ」で「自身で事業等を営んでいる者

副業<sup>6</sup>：約 59 万人）と試算されている。

報告書においては、対象者の視点として、情報の質及び量の格差や交渉力格差等も指摘されており、上記の約 228 万人のうち、「主に「事業者」を直接の取引先とする者」<sup>7</sup>である約 170 万人（本業：約 130 万人、副業：約 40 万人）が、よりこの視点に近いものと考えられる。

## 2. 現状等

以下、本検討会におけるヒアリング及び調査結果（速報）<sup>8</sup>から見た雇用類似の働き方に関する現状等について、検討課題ごとに記載する。なお、雇用類似の働き方に関する現状等については、報告書でも分析されており、本検討会の中でも活用している。

- (1) 契約条件の明示、契約の締結、変更、終了に関するルールの明確化等
- 調査結果（速報）では、主要な取引先からの仕事の受注に当たっての契約条件の取り決めについて、「仕事の内容」については「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」との回答の割合が 59.3%（本業：60.6%/副業：55.1%）で最も高く、次いで「発注事業者が、一方的・定型的に決定する（選択や交渉の余地はない）」との回答の割合（全体：22.4%（本業：20.2%/副業：29.6%））が高くなっている。一方、「仕事の報酬」については「発注事業者が、一方的・定型的に決定する（選択や交渉の余地はない）」との回答の割合が 38.4%（本業：33.3%/副業：55.2%）で最も高く、次いで「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」との回答の割合（本業：34.2%（本業 36.4%/副業：27.0%））が高くなっている。また、公的な支援や整備を求める事項（複数回答）については、「特にない」との回答の割合が 54.8%（本業：54.4%/副業：56.2%）で半数以上だが、

---

(※) 又は収入になる仕事「2つ以上」で収入最多の仕事が「自身で事業等を営んでいる者」とする。

※「法人（会社など）の経営者」「個人事業主」「個人業務請負・受託」「自由業、フリーランス」「インディペンデント・コントラクター」「クラウドワーカー」「自営型テレワーカー、在宅ワーカー」「シルバー人材センターの会員」「内職」「農家や漁業者」を選択した者（以下同様）。

<sup>6</sup> ここでの「副業」とは、収入になる仕事「2つ以上」で収入最多の仕事が「雇用者等」（「自身で事業等を営んでいる者」でない者）で、かつ収入次点の仕事が「自身で事業等を営んでいる者」とする。

<sup>7</sup> 主な取引先が仲介事業者自身の者や仲介事業者を通じているが主な相手先は「分からない」という者も含む。

<sup>8</sup> 調査対象（発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者）のうち、「主に「事業者」を直接の取引先」とする者の調査結果について記載。

支援等を求める事項の中では、「契約内容の決定や変更のルールの明確化」（全体：9.4%（本業：9.9%／副業：7.8%））、「取引先に対し、契約条件を書面等で明示させるルールの策定」（全体：9.2%（本業：9.4%／副業：8.5%））等の回答の割合も比較的高かった。また、「取引先からの契約の終了（解約）を制限するルールの策定」との回答の割合は5.9%（本業：5.9%／副業：5.8%）となっていた。

ヒアリングでは、

- ・ 契約条件の明示について、雛形等はほとんど用いられていない。（中略）フリーランスが受注に際し契約書が提示されることはほとんどなく、金額が提示されない例も少なくない（日本アニメーター・演出協会）。
- ・ 制作会社との間で契約書はない。口頭で言われたり、「次の仕事はこれに決まった」といった感じでラインが来たりする（放送／受注者）。
- ・ 契約書がないことによるトラブルとしては、デザインを目的外使用されているとか、形をすこし変えて使われているとかは聞いたことある（デザイン／関係団体）。

など、契約内容が明確化されていない場合やそれに伴うトラブルが生じている旨の声があった。

## （2）報酬の支払確保・報酬額の適正化等

調査結果（速報）では、経験のあったトラブルの中で最もよくあったトラブル（単数回答）について、「報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった」との回答の割合が18.7%（本業：18.4%／副業：20.3%）で最も高かった。また、公的な支援や整備を求める事項（複数回答）について、「最低限支払うべき報酬額の策定」との回答の割合は16.7%（副業：16.6%／副業：17.0%）、「標準的な報酬額についての情報提供」との回答の割合は11.8%（本業：12.2%／副業：10.6%）、「報酬支払いの時期等に関するルールの策定」との回答の割合は6.5%（本業：6.9%／副業：5.6%）となっていた。

ヒアリングでは、

- ・ ITに関しては、基本金額のようなものを決める必要性は全くないと思う。（中略）ITの世界は新しい技術がどんどん入ってくるので、その技術を使う能力がどのくらいの価値があるのかは誰も分からない（IT／受注者）。
- ・ 事前に「この人はこれぐらいの金額でいける」というような安心感を与えたり、そういったようなことが、何らか必要なのではないか（フリーランスのITエンジニア）。

- ・ 追加の作業があったとき（に報酬がでないこと）や、注文者側から「正式な依頼はしていない」と主張されることなどがある（デザイン／関係団体）。
- ・ 報酬不払いということがあり、結局払ってもらえなかった。あとは、報酬が思ったより安いという、額の不満はある（放送／受注者）。  
など、報酬不払いや額の水準等に関する声があった。

### （３）就業条件

調査結果（速報）では、就業日時・場所に関する主要な取引先からの指示について、「指示されることは、全くない（すべて自身の裁量で決めることができる）」との回答の割合が、就業日時に関しては31.1%（本業：30.4%/副業：33.4%）、就業場所に関しては42.7%（本業：42.2%/副業：44.5%）で最も高く、次いで「業務の性質上、当然に指定される」との回答の割合が、就業日時に関しては28.0%（本業：27.1%/副業：30.8%）、就業場所に関しては31.3%（本業：30.5%/副業：33.8%）で高くなっていた。また、主な就業場所については、「自宅」との回答の割合が51.6%（本業：51.1%/副業：53.2%）と最も高かった。さらに、仕事に携わった日数（1か月当たりの平均日数）・時間（1日当たりの平均時間）について、日数は、本業が「21日以上25日以内」（26.8%）、副業が「5日以内」（35.5%）との回答の割合が最も高い。また、時間は、本業が「6時間以上8時間未満」（31.9%）、副業が「2時間以上4時間未満」（27.3%）との回答の割合が最も高く、日数・時間ともに、本業と副業で回答に違いが見られる。

ヒアリングでは、

- ・ 仕事をする時間や場所について、ジム等と契約する場合は、発注者が決めることになる（スポーツ／関係団体）。
- ・ 仲介会社の仕事はほぼ常駐であり、必然的に時間や場所は決まっている（IT／受注者）。
- ・ 仕事をする場所・時間は前日に決まり、現場に直接入ってもらうケースが多い。終了時間は番組のスケジュールに左右される（放送／関係団体）。

など、就業時間や場所が比較的指定されているとの声や就業時間・場所が直前で決定する旨の声があった。

### （４）スキルアップ・キャリアアップ

調査結果（速報）では、公的な支援や整備を求める事項（複数回答）に

ついて、「スキルアップやキャリアアップ」との回答の割合は、7.3%（本業：6.9%/副業：8.3%）となっている。

ヒアリングでは、

- ・ ITの場合、スキルアップをしていない人は業界にいられないと思う。毎日やっているし、当たり前のことになっている（IT/受注者）。
- ・ 自分でキャッチアップしてやっていくしかなく、それは、自分自身でやっていくものだとして認識している（放送/受注者）。
- ・ 協会が主催するセミナー講習会に参加するほか、企業が開催するセミナーや地域のグループでの勉強会などに参加し、最新のアプリケーションの使い方の習得に努力する者も多い（日本イラストレーション協会）。

など、自分自身でスキルを身につけている旨の声があった。

#### （5）発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策

調査結果（速報）では、経験のあったトラブルの中で最もよくあったトラブル（単数回答）について、「セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等の嫌がらせを受けた」との回答の割合は2.9%（本業：2.5%/副業：4.8%）となっている。また、公的な支援や整備を求める事項（複数回答）について、「セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等の防止」との回答の割合は3.0%（本業：3.2%/副業：2.1%）となっている。

ヒアリングでは、

- ・ ハラスメントは特にはない。パワハラのような、少し変わった人もいるが、そういう人は淘汰されていく（放送/受注者）。
- ・ 昔に比べたら減ったが、パワハラは多い（放送/受注者）。
- ・ フリーランスではあまりないのでは（IT/受注者）。
- ・ 法知識の欠如によって、各種ハラスメントや仕事上の紛争は枚挙に暇がない（協同組合日本イラストレーション協会）。

など、ハラスメント等の事例はあまり聞いたことがない旨の声があった一方、存在しているとの声もあった。

#### （6）紛争が生じた際の相談窓口等

調査結果（速報）では、公的な支援や整備を求める事項（複数回答）について、「取引先と紛争が生じた際の行政等が設置する相談窓口」との回答の割合は8.1%（本業：8.0%/副業：8.5%）となっている。

ヒアリングでは、

- ・ トラブルの相談ができる相手というのがない。まずどこに相談したらいいのかというところから始まる（IT／受注者）。
  - ・ あると良い。業界をよく知っている者で構成される第3者機関のようなものがあれば良い（放送／受注者）。
  - ・ フリーランスを対象とした公的な紛争解決相談窓口がないため、是非設置に向けて検討いただきたい（日本イラストレーション協会）。
- など、相談窓口の必要性を指摘する旨の声があった。

#### （7）発注者との集団的な交渉

今回のヒアリングでは、

- ・ 団体交渉等については、業界にもよるが、ITは個人のスキルなのであまり必要性は感じない（IT／受注者）。
- ・ 業界的にフリーランスの組合はないのではないか。（中略）仮に、フリーランスで集まるとしても、誰がその旗を振るのが難しいと思う（放送／業界団体）。

などの声があった。ただし、「雇用類似の働き方に関する検討会」のヒアリングでは、

- ・ 中小企業等共同組合法に基づき、関係団体と出演先（制作会社）団体協約を交わしているため、出演者（声優）は逐一個別契約を結ばなくても契約条件が確立している（日本俳優連合）。
- ・ 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が、多くは交渉を通じた譲歩で解決する（出版ネッツ）。

等、団体での交渉等が行われている旨の声があった。

#### （8）セーフティネット関係

調査結果（速報）では、公的な支援や整備を求める事項（複数回答）について、「仕事が打ち切られた場合の支援」が19.6%（本業：20.2%／副業：17.6%）、「仕事が原因で負傷した・疾病になった場合の支援」が15.2%（本業：15.6%／副業：14.0%）、「社会保障の充実」が14.4%（本業：15.0%／副業12.2%）、「出産・育児・介護等のため仕事ができない期間等の金銭的な給付」が3.3%（本業：2.9%／副業：4.5%）、「出産、育児、介護等のため、就業の調整を可能とする制度」が2.4%（本業：2.0%／副業3.6%）との回答割合となっている。

ヒアリングでは、

- ・ ロケや撮影時には会社が傷害保険に入っているが、それ以上は自己責任としている。負傷等によって契約が打ち切られた場合に、その後の契

約を保障するといったこともない。独立しているフリーランスだから当然のこと（放送／関係団体）。

- ・ うつ病とか、そういったような精神疾患の話はよく聞くが、保険適用等はあまり進んでいないというふうに承知している（日本アニメーター・演出協会）。
- ・ 疾病や負傷で仕事ができなくなった場合に備えて、各自で貯蓄や民間の保険に加入するしか対策はない（日本イラストレーション協会）。
- ・ 会社勤めだと、年金の手続きは会社がやってくれるが、フリーランスだと全て自分でやらなければならない（IT／受注者）。
- ・ 育児休業等の分野は追いついていないと思う。こういった、福利厚生的な面が薄いことは不安（放送／受注者）。
- ・ 人によるが、育児がしたいので番組を一つにするなど、自分でコントロールすれば可能な話だと思う（放送／受注者）。

などの声があった。

#### （9）マッチング支援

調査結果（速報）では、公的な支援や整備を求める事項（複数回答）について、「ハローワーク等での仕事の紹介」との回答が5.0%（本業：4.5%／副業：6.6%）となっている。また、仲介事業者の利用状況（複数回答）については、「仲介事業者は一切、利用していない」との回答の割合が64.6%（本業：66.4%／副業：58.8%）で最も高くなっている。さらに、上記設問において「クラウドソーシングなど<sup>9</sup>を利用している」（全体：11.3%（本業：9.3%／副業：17.7%））と回答した者について、定期的に利用している「クラウドソーシングなど」の数については、「1つ」との回答の割合が54.8%（本業：56.5%／副業：52.0%）で最も高くなっている。

ヒアリングでは、

- ・ 職種によってはハローワークでの紹介などがあった方が良い（放送分野では特にないと思う）（放送／受注者）。
- ・ ハローワークのような公的なものではなく、民間でいいのではないかと思う（放送／受注者）。
- ・ 公的な職業紹介的なものが必要かどうかだが、IT業界でややこしい

<sup>9</sup> ここでの「クラウドソーシングなど」については、インターネットを介して、仕事の注文者と受注者が直接、受発注を行うことができるサービスを指すもの。なお、オンライン上で成果物の納品等が行われる形態のほか、食品配達サービス等のように、受発注のみオンライン上で行き、サービスの提供自体は対面や本人自身で行われる形態（オフライン上で行われる形態）についても含むもの。



のは、専門用語が多いということ。募集する側から募集条件を聞いても、公的機関の者は理解できないと思うし、それができないと適正にマッチングできないと思う（IT／受注者）。

など、ハローワークのような公的な支援は必要という旨の声、民間でもよいとの声、双方があった。

また、

- ・ 契約構造としては、発注者から仲介会社に業務委託し、仲介会社からワーカーに再委託している（IT／受注者）。
- ・ クラウドソーシング会社等の仲介業者については、個人的に繋がりのある方からの仕事だけでは足りない場合等に、部分的に活用している（IT／受注者）。

など、仲介事業者を活用している旨の声もあったが、特に利用していない旨の声もあった。

### 第3 雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について

本検討会では、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について●回にわたり精力的に御議論いただいたところであるが、雇用類似の働き方に関する論点は多岐にわたっており、現段階では、各論点について議論の収斂には至っていない。

他方、調査やヒアリングの結果では、現に雇用類似就業者として働き、トラブルを経験した者も一定程度存在していることや、環境整備や支援を求めるニーズも見受けられることから、契約条件の明示等、優先的に取り組むべき課題を中心に引き続き議論し、その対応の方向性を取りまとめることが必要である。

このため、●回にわたる議論の内容と今後の検討の在り方について中間的に整理することとした。

#### 1. 総論

##### (1) 基本的な考え方について

請負契約等と称していても、発注者との関係において使用従属性がある場合には、労働基準法上の労働者として、個別的労働関係法令の対象となるが、この使用従属性がなく、外形的には自営業者である者のうちでも、実態上は労働者と類似した働き方をする者については、労働政策上の保護を検討すべきという指摘がある。

現在の労働基準法上の労働者性（以下「労働者性」という。）がない者について労働政策上の保護の在り方を検討する場合の検討の視点として、大きく、①：労働者性を拡張して保護を及ぼす方法、②：自営業者のうち保護が必要な対象者を、労働者と自営業者との間の中間的な概念として定義し、労働関係法令の一部を適用する方法、③：労働者性を広げるのではなく、自営業者のうち一定の保護が必要な人に、保護の内容を考慮して別途必要な措置を講じる方法が考えられる。

この点に関しては、

- ・ 現在の労働者性の判断基準のままでよいかどうか、諸外国の動きも見据えつつ検討していくべき
- ・ 仮に労働者性を見直す場合、見直した後の労働者性の考慮要素は、雇用類似の働き方として保護すべき対象者の考慮要素と重なる部分もあると考えられるが、なお労働者性のない者も残ると考えられるため、まずは「雇用類似」という観点から検討すべき
- ・ 労働者性の拡張は、「自営業者」か「労働者」かの基本構造部分を変

更するものであり、短期的に結論を得ることは困難  
といった意見があった。

労働者性の拡張は、これまでに確立された労働者性の判断基準を抜本的に見直すこととなるため、新たな判断基準を短期的に見通すことは困難と考えられる。このため、現在の労働者性が適当であるかを念頭に置きつつも、雇用類似の働き方に関する論点について対応の方向性をできる限り速やかに取りまとめる観点から、本検討会の中では、当面は労働者性の拡張ではなく、自営業者であって、実態上労働者と類似した働き方をする者を中心に検討することが適当である。

その際には、当該者に対する保護の必要性に関する考え方の整理が必要であり、例えば、本検討会で指摘された交渉力や情報の質及び量の格差の存在、労働者と同様、他人を使用せず個人で働き、その対償として報酬を得て生活している者であるといった観点、自営業者の中でもより労働者に近い者であるといった点も含め、引き続き検討が必要である。

さらに、経済法や家内労働法等、他法令との関係にも留意が必要との指摘があった。経済法との関係に関しては、本検討会では、

- ・ 書面明示等、経済法と同じ方向性での保護であれば基本的に問題ないのではないか
- ・ 労働組合法上の労働者<sup>10</sup>の行為と私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（以下「独占禁止法」という。）との関係については、原則として独占禁止法の問題とはならないと解することが適当<sup>11</sup>と考えられる

といった意見があったことも踏まえ、引き続き検討することが適当である。

## （２）「雇用類似の働き方」として保護すべき対象者について

（１）の考え方も踏まえ、「雇用類似の働き方」として保護すべき対象者としては、発注者から委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者を中心として検討していくことが適当である。

その際には、更なる必要な要素について、

- ・ 働き方の多様性を踏まえた上で検討が必要である一方で、保護する場合には明確的・画一的な対象者の確定が必要であるとの指摘
- ・ 対象者の判断基準等を設ける際には、基準に該当しないように従前の

<sup>10</sup> 労働組合法上の労働者の判断基準については、一般的には、労働基準法上の労働者よりも広い概念と考えられている（「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書６ページ）

<sup>11</sup> 公正取引委員会競争研究センター『人材と競争政策に関する検討会報告書』

行動を変更する場合のネガティブな面についても合わせて考慮すべきとの意見

- ・ 専属性が高い者に限定したらどうかという意見、複数の者と取引関係がある者についても考えるべきとの意見、双方があったこと
- ・ 従属性について考えるべきとの意見

等を踏まえ、引き続き具体的に検討することが適当である。

その上で、保護の内容ごとに、対象者の具体的な要件を検討することも考えられる。

なお、前述のとおり、請負契約等と称していても、発注者との関係において使用従属性がある場合には、労働基準法上の労働者として、個別的労働関係法令の対象となることは当然であり、引き続き、厳格に運用していくべきである。

## 2. 各論

これまでの本検討会での議論を踏まえ、以下では、各検討課題について、

- ①：本検討会で特に優先的に取り組むべき課題、②：専門的・技術的な検討の場において優先的に取り組むべき課題、③：①・②の検討状況や雇用類似の働き方の広がり等も踏まえつつ必要に応じ検討すべき課題、の3つに整理することとした。

### (1) 契約条件の明示、契約の締結、変更、終了に関するルールの明確化等

これまでの本検討会での議論を踏まえると、契約条件等の書面等での明示については、必要との意見が多く、特段の異論は見られなかったところである。また、雇用類似就業者の場合、労働者と同様、交渉力格差や情報格差が存在することが想定されるため、紛争予防の観点から契約条件の明示、契約の締結、変更、終了に関する事項については、優先的に検討を進める必要がある。

その際には、本検討会において以下のような議論があったことを踏まえ、引き続き検討することが適当である。

総論として、

- ・ 当事者の実態を踏まえ、どこまでの保護がどのような規範によって定められるべきかを検討することが必要
- ・ 紛争解決の仕組みの検討も重要（(6) 参照）

といった指摘があった。

## ア 募集関係

募集に関しては、

- ・ 求人広告等において業務委託等の形態で就業者の募集を行っているものもあり、労働者の募集なのか、業務委託等の募集なのかが曖昧な場合もある
- ・ 契約締結前の段階であっても、民法上一定の責任が生じうるといった指摘があった。

## イ 契約の締結・変更関係

契約の締結に当たっては、契約内容を明確化し、契約適合性の判断等の紛争を予防する観点から、契約条件の書面等での明示が必要であり、その際には、特に仕事の内容については、両者の認識が食い違いやすいため、具体的に明示することが必要と考えられる。

このほか、

- ・ 契約条件の明示や契約変更時の対応に関しては、対象となる雇用類似就業者を広くとらえるべきとの意見
- ・ 原則として一方的な変更はできないとの指摘
- ・ 契約成立時期の明確化や、下請代金支払遅延等防止法、消費者契約法等の他法令における不当と考えられる契約条件の変更に関する規定や考え方の指摘

等もあった。

## ウ 契約の終了関係

契約の終了に関する一定の制限を設ける場合には、

- ・ 継続的な契約関係を念頭に考える必要があり、その場合の保護の効果等について更に検討が必要ではないか
- ・ 民事上も、継続的な契約関係においては、一定の場合には契約解除を認められないという解釈もあり得るのではないか

といった意見があった。

## (2) 報酬の支払確保・報酬額の適正化等

発注者から得る報酬が生活の糧となることや紛争の防止の観点から、報酬の支払確保・報酬額の適正化等については、優先的に検討を進める必要がある。

その際には、本検討会において以下のような議論があったことを踏まえ、引き続き検討することが適当である。

## ア 報酬の支払確保

報酬の支払期日の定め等については、

- ・ 働き手の保護、取引の適正化という観点から対策が必要
- ・ 長期間にわたる契約では、数回に分けた支払期日の設定や報酬の支払も考えられる
- ・ 遅延利息等、間接強制の方法が考えられる

といった意見があった。

その他支払いを確保するための措置については、

- ・ 取引先の倒産等により報酬債権が回収できなくなってしまった場合の対応の必要性やその際の財源
- ・ 先取特権の趣旨
- ・ 発注者の責めに帰すべき事由によって雇用類似就業者が債務を履行できなくなった場合や、既にした仕事の結果が可分であって、それまでに履行した部分について発注者が利益を受けている場合の報酬の支払請求の考え方

等についての指摘や意見があった。

## イ 報酬水準

### (ア) 総論

総論として、

- ・ 業種の実態等を見ながら、どういう方法があり得るか検討すべき
- ・ 自営業者である性質上、労働の対価以外にも資本のレンタルコスト分など、経営者としての側面も踏まえる必要がある
- ・ 報酬水準についての当事者の自主的な決定のプロセスの支援、客観的な基準や考慮すべき要素・手続についての目安の提示等を考える選択肢も考えられる

といった意見があった。

### (イ) 最低報酬

最低報酬に関しては、

- ・ 働く者の生活を保障する観点、
- ・ 一定程度継続して特定の発注者と仕事をしているなど、より雇用に近い形で働いている場合の規制逃れを防ぐ等の観点

から、特に労働者と代替性の高いような者に対しては、一定の必要性があるとの肯定的な意見があった一方、

- ・ 雇用類似の働き方には様々なレベルがあり、どのような理念的根拠を持って定めるかが課題となるため、難しいのではないか
  - ・ 指揮命令に服し、使用者に時間を委ねたことに対する対価として賃金を払うという労働者と同等に考える必要はないのではないか
  - ・ 最低賃金のようなものを定めるとそれに引きずられて報酬額が下がるのではないか
  - ・ エントリーレベルの者等の参入の阻害になり得るのではないか
- 等の否定的な意見もあった。

さらに、技術的な対応等に関して、

- ・ 最低賃金法における試用期間中の減額措置の特例や、家内労働法における最低工賃の設定に関する「できる」規定など、柔軟性を付与することも考えられる
  - ・ 比較的要保護性の高いような働き方に限定して最低報酬の仕組みを設けることも考えられる
  - ・ 最低報酬額の設定は技術的に困難ではないか
  - ・ 雇用類似の仕事については時間換算が困難ではないか
- といった意見もあった。

#### (ウ) 適正な報酬相場等の形成等

適正な報酬相場等の形成等に関しては、

- ・ 最低報酬の保障というよりも、市場価格を想定した価格設定が妥当ではないか
- ・ 最低報酬に引きずられて報酬額が下がることが懸念されるような場合には、適正な報酬相場等の形成の方が望ましいのではないか
- ・ 業界団体に相場等を提示してもらい、その相場に比し著しく低い金額の提示があった場合には、発注者に説明義務を課す等の方法もあり得るのではないか

等の意見があった。

他方で、

- ・ 仮に統一的な報酬相場等を設定する場合、実態と遊離しないかどうか慎重な議論が必要である
- ・ 業界団体が定める場合、自分たちの価値を上げるために高い金額に設定されてしまい、新たに業界に参入しようという者が仕事を受けられなくなる可能性があるのではないか
- ・ 独占禁止法等他法令との整合性についても検討が必要ではない

か  
等の意見もあった。

さらに、報酬相場を強行的な効力を持つものとして考えるか、補充的な効力を持つものとして考えるかについても検討が必要ではないか、といった意見もあった。

### (エ) その他

その他報酬水準に関しては、

- ・ 任意規定やガイドラインのような緩やかな仕組みとした上で、報酬額の考え方について発注者に説明義務を課すことによって、水準の適正さを確保する方法も考えられる
- ・ 経済法における考え方等が参考になるのではないかと  
といった意見もあった。

### (3) 就業条件

#### ア 安全衛生関係

仕事による負傷や疾病は、就業者の安全や健康等に直接的に関わるものであり、就業者個人に重大な影響を与え得ることから、このようなリスクへの対応は、優先的に検討を進める必要がある。

その際には、本検討会において以下のような議論があったことを踏まえ、引き続き検討することが適当である。

総論としては、

- ・ 個別の法律に規定がなくとも、個別のケースに応じて信義則上安全配慮義務が発生する場合もあると考えられるが、損害賠償という事後処理の問題であるため、事前の予防策の検討も必要ではないか
- ・ 働き手の側が十分なリスクコントロールやリスクマネジメントができない状況に置かれてしまう等の場合に、一定の保護が必要ではないか
- ・ 発注者から場所の指定があり、発注者の関係者と同じ場所で働くような場合に、発注者が負うべき一定の責任もあるのではないか
- ・ 使用者ではなく、取引先が健康管理を行うことについては、慎重に考える必要があるのではないかと

といった意見があった。

具体的な内容に関しては、

- ・ 具体的な働き方によって、例えば、健康診断やストレスチェック、



有害物質に関する規制等の必要性の考え方も異なる

- ・ 健康診断やストレスチェック等の健康管理の対象は、労働安全衛生法における考え方との整合も必要ではないか等の意見があった。

#### イ 就業時間、損害賠償額の予定等

労働契約とは異なり、常時指揮命令を受ける就業形態ではないが交渉力の格差等が想定されるため、健康確保や過度な損害賠償負担防止等の観点から、就業時間や損害賠償額の予定や請求に関する検討は重要であるため、優先的に検討を進める必要がある。

その際には、本検討会において以下のような議論があったことを踏まえ、引き続き検討することが適当である。

##### (ア) 就業時間

就業時間に関しては、

- ・ 指揮命令を受けていなくても、例えば時間的な制約を受けている就業者については、健康被害を生むことが良くないとの考えもある
- ・ 労働者に近い者については就業時間の設定もあり得るが、事業者性がより強い者については就業時間の設定は不適當ではないか
- ・ 労働時間の上限のような規制を設けるか、ガイドライン的な規制（休日相当の一定期間内は就業から解放されるルール、就業時間が長時間にわたることで健康が疑われる状況になったときには発注者に配慮を求めるルール等）を設けるかによって、対象となり得る者の範囲は異なる
- ・ 業種や就業の特性等を踏まえて検討する必要があるのではないか

等の意見があった。

##### (イ) 損害賠償額の予定等

損害賠償額の予定等に関しては、

- ・ 民法では違約金等の定めを認めているが、労働法では労働契約の不履行について損害賠償額を予定する契約等を禁止している
- ・ 実際の損害賠償の請求について、労働関係では、信義則上相当と認められる限度において請求をすることができるかとされている
- ・ 消費者契約法の考え方も参考になるのではないか

等の指摘があった。

#### (4) スキルアップ・キャリアアップ

総論として、

- ・ 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
- ・ 自営業者という性質上、税制との関係についても留意が必要
- ・ 雇用類似就業者と労働者との間を行き来することも視野に入れることが必要

といった意見があった。

また、職業能力の開発・向上に関しては、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との大きく2種類があるものと考えられる中、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との意見があった。

他方、専門スキルについては、

- ・ 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
- ・ 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

といった意見があった。

職業能力の評価・共有化に関しては、

- ・ 評価をグレードで区分することにより報酬にも反映されるようなシステムの構築が必要といった意見
- ・ 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。

こうした議論を踏まえ、スキルアップ・キャリアアップについては、雇用類似の働き方の対象者の範囲や属性、広がり、働き方や必要な能力の多様性等も踏まえつつ、必要に応じ検討していくことが適当である。

#### (5) 発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策

発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策については、

- ・ 雇用関係にない関係であればハラスメントにならないという誤解が

あり得るのではないか

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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

といった意見があった。

また、今般の男女雇用機会均等法等の改正により、労働者に対するハラスメントを行ってはならないことや、「他の労働者」に対する言動に注意を払うよう努めるべきことを、国、事業主及び労働者の責務として明確化する新たな規定が盛り込まれたところである。衆議院厚生労働委員会や参議院厚生労働委員会の附帯決議において、フリーランスに対するセクシュアルハラスメント等の被害を防止するため、男女雇用機会均等法に基づく指針等で必要な対策を講ずることが求められている。

今後、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、男女雇用機会均等法に基づく指針等の議論が開始されることから、本検討会での議論を踏まえつつ、雇用類似就業者に対するハラスメントを防止するための対応についても検討していくことが適当である。

#### (6) 紛争が生じた際の相談窓口等

紛争解決支援については、契約条件の明示等の紛争の未然防止のための措置と一体的に検討することが必要であり、優先的に検討を進める必要がある。

その際には、本検討会において以下のような議論があったことを踏まえ、引き続き検討することが適当である。

紛争が生じた際の相談窓口や簡易な方法による紛争解決制度については、

- ・ 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
- ・ 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

といった意見があった。

その他、トラブルの典型例とそれに対する対処方法等の公開や一般的な法的紛争機関、相談窓口等の周知が有益ではないかといった意見があった。

#### (7) 発注者との集団的な交渉

発注者との集団的な交渉に関しては、

- ・ 雇用類似等の多様な働き方が増加すると、これまでとは異なる労使関係の在り方となっていくのではないか
- ・ 団体交渉が理論上可能かどうかと、実態上仲間を見つけられるかどうかは分けて考える必要があるとともに、どの程度機能するかも考えておかなければならないのではないか
- ・ 労働組合法上の労働者に該当する者については、労働組合として団体交渉等が可能であるが、その点が知られていないのではないか
- ・ 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が、労働組合法とは実効性の確保手段が異なるのではないか
- ・ 原則として独占禁止法上の問題とならないとされる労働組合や事業協同組合等による団体交渉の類型等について、理解の促進が必要ではないか

といった意見があった。

こうした議論を踏まえ、両制度の趣旨の違い等も踏まえつつ、必要に応じ検討していくことが適当である。

#### (8) セーフティネット関係

##### ア 総論

総論として

- ・ 雇用労働者に限らず、役務提供者に共通の問題として取り組むべき課題も考えられるのではないか
- ・ 労働者との間にどのような相違があるかについて確認し、それが合理的なものかどうかを考えた上で、保護の必要性を考える必要があるのではないか
- ・ 規制や保護を検討するに当たっては、対象者の範囲とともに、対象者の人数規模も考える必要があるのではないか
- ・ 人的従属性、経済的従属性、社会的要請等の保護の必要性や、保護の性質・目的が何に基づくものなのか、それぞれの領域ごとに整理した上で、保護の要否や費用負担の在り方等の制度設計について議論

する必要があるのではないか

- ・ 仮に、現在労働者を対象としている保険形式の保護を参考に考えた場合、その財源について、特に働き手以外の人からも拠出を求めることについて正当化できるか、リスクの負担の在り方についても考える必要があるのではないか
- ・ 雇用労働と雇用類似の働き方を行き来する場合や、今後、技術進歩等に伴う新しい形態の雇用類似の働き方が出てきた場合等にも対応できるようにすべき

といった意見があった。

## イ 仕事による負傷や疾病

仕事による負傷や疾病は、就業者個人に重大な影響を与えることから、このようなリスクへの対応は可及的速やかに検討する必要がある。このため、仕事が原因で負傷し、又は疾病にかかった場合等の支援については、優先的に検討を進める必要がある。

具体的な制度設計については、労災保険に関する専門家等による法制的・技術的な課題の整理等が必要と考えられることから、本検討会において以下のような議論があったことを踏まえつつ、専門的な検討を開始することが適当である。

仕事が原因での負傷又は疾病に関しては、労働者でない者については原則労災補償の対象とはならないが、一定の事業又は作業を行う者については、労災保険の特別加入制度を活用することが可能である。

総論としては、

- ・ 雇用類似の働き方は多様であり、負傷や疾病に対するリスクへの対応のニーズは必ずしも一律ではないと考えられる
- ・ 負傷等に対する民間保険も存在している

といった指摘や意見があった。

また、特別加入制度に関しては、

- ・ 現行の特別加入制度の機能や課題について整理が必要ではないか
- ・ 特別加入制度では特別加入団体が一定の役割を果たしているのではないか
- ・ 労災を予防するための仕組みとの関係性を考える必要があるのではないか

といった意見があった。

また、費用負担に関しては、自営業者等の特別加入制度の保険料は自

己負担とされているが、

- ・ 様々なニーズ等への中立性
- ・ 発注者と受注者との関係性
- ・ 複数の事業者と取引している場合の負担の仕方等を踏まえつつ、検討すべき旨の意見があった。

#### ウ その他のセーフティネット

##### (ア) 仕事が打ち切られた場合の支援等

仕事が打ち切られた場合の支援等については、雇用類似の働き方の形態等も踏まえ、社会的保護の必要性について、保護すべき状態、費用負担の在り方、濫用のリスクに関する意見や、雇用類似の働き方のパターン分けが必要といった意見があった。

##### (イ) 社会保障等

私傷病による休業時の傷病手当金については、

- ・ 健康保険と国民健康保険との間で取扱いに差異がある
- ・ 給付を検討する際には、負担もセットで検討すべきであり、給付に差異があっても、それが何に基づいた差異なのかも合わせて考えるべきではないか
- ・ 医療保険については、財源の問題が非常に大きいのではないかといった指摘や意見があった

##### (ウ) 出産、育児、介護等との両立

- ・ 特に育児については社会一般的に保護すべきではないか
  - ・ 対象者の人数規模にも留意すべき
  - ・ 財源の問題が大きい
- といった意見があった。

こうした議論を踏まえ、その他のセーフティネットについては、対象者の範囲や人数規模、働き方の広がり等も踏まえつつ、必要に応じ検討していくことが適当である。

#### (9) マッチング支援

総論としては、

- ・ マッチング支援には、例えば職業紹介のような直接的な支援と、当事者間のマッチングに関わるルール整備等の環境整備と、双方が含まれ

るのではないか

- ・ 労働者か否かというよりもどうやったらマッチングがうまく進むのかという観点が必要ではないか
- ・ マッチング支援に期待する役割をどう考えるか

といった意見があった。

また、発注者又は受注者に関する情報の流通に関しては、

- ・ 契約をより円滑に多く結べるようにするためには、相手方に対する情報が十分ではないために取引の量が拡大しないというような状況への対応として、発注者と受注者の情報の流通をよくしていくような仕組みが考えられるのではないか
- ・ ネガティブな情報等が発注者間で流通すると、雇用類似就業者の働く機会を失わせてしまうこともあるのではないか
- ・ 誤った情報が流通してしまった場合の対応についても検討が必要ではないか
- ・ 諸外国でも、必ずしも情報の流通が無条件に良いという考えばかりではない

といった指摘や意見があった。

また、業務委託の仕事を扱う場合については、

- ・ 業務委託の仕事なのか適正に判断する必要があるのではないか
- ・ 派遣法や職業安定法のような業法規制を行うのか、市場に任せることとするか等、実態に合わせた判断をすべきではないか

といった意見もあった。

特に、いわゆるクラウドソーシング等のプラットフォームに関しては、

- ・ 巨大なプラットフォームを利用者が信頼して契約に入るような場合に、当該プラットフォームが単なる仲介という整理で足りるのか
- ・ インターネットやアプリケーションを使用しない仲介の形態との違いは何か

といった意見があった。

その他、プラットフォームの役割、プラットフォームを介した場合の契約形態、取引の安全確保等のためのルール等について検討すべき旨の意見もあった。

こうした議論を踏まえ、雇用と雇用類似を行き来するような働き方も考慮しつつ、必要に応じ検討していくことが適当である。

なお、働き方改革実行計画において、仲介事業業界として守るべき最低限のルールを明確化することが指摘されており、本検討会での議論も踏

まえた検討が望まれる。

### 3. 今後の検討について

これまでの本検討会での議論の内容を踏まえ、優先すべき課題を中心に、ガイドラインによる対応か、法的な対応かといった手法も含め、スピード感を持って検討を行うことが適当である。



## 第4 放送に係る制作現場での雇用類似の働き方

### 1. 検討経緯

放送に係る制作現場でのフリーランスなど雇用類似の働き方については、「規制改革実施計画」において「実態と課題の整理・分析を行い、雇用類似の働き方の保護等の在り方についての全般的な検討の材料とする」とともに、放送に係る制作現場における当面の必要な措置につき検討する」とこととされている。

このため、本検討会では、関係団体へのヒアリングを行うとともに、厚生労働省によるヒアリングの結果、放送を含めたメディア業界に関する調査等を踏まえて、放送制作現場の実態・課題等について議論を行った。また、これを踏まえ、放送制作現場における当面の必要な措置について検討を行った。

### 2. 本検討会で把握した放送制作現場における現状・課題等

本検討会では、放送分野における雇用類似の働き方に関して、関係団体（1団体）に対してヒアリングを行うとともに、厚生労働省による制作会社（4社）、就業者（4名）、関係団体（1団体）に対するヒアリングの結果、「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業（メディア業界に関する調査）」<sup>12</sup>（以下「メディア調査」という）等を踏まえて議論を行い、放送制作現場の実態・課題の整理・分析を行った。

#### （1）契約条件の明示等

ヒアリングでは、契約条件の決定方法について、

- ・ フリーランスへの報酬額等、契約条件に関しては、最初に会社から業界の相場を基本に条件を含めてフリーランスに提示する（発注者）。
- ・ 契約書については、社内で相談して決めているのだと思う。それを提示され、サインする（受注者）。

など、発注側からの提案がベースになっている旨の声があった。

---

<sup>12</sup> 平成30年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）。メディア業界（放送・新聞・出版・広告）に該当する企業（4,000社）、調査対象企業の労働者（35,859人）、調査対象企業と契約関係のあるフリーランス（16,194人）を対象に行った調査。

本検討会では、メディア調査のうち、放送分野（企業312社・労働者2,144人・フリーランス208人）、特に、フリーランスに対する調査結果について分析を行った。

※ ここでは、「放送局（地上波テレビ・地上波ラジオ（コミュニティFMを除く）」、「放送局（その他（コミュニティFM・有線放送・衛星放送）」、「放送制作会社・プロダクション」の3業種に分けて分析。

また、

- ・ 業界の習慣として、フリーランスに対する契約書の作成はしていない（発注者）。
- ・ 基本的に契約書はなく、仕事の発注は電話等の口頭で行われる（受注者）。
- ・ 制作会社との間で契約書はない。口頭で言われたり、「次の仕事はこれに決まった」といった感じでラインが来たりする（受注者）。

など、契約締結時において書面等により契約内容が必ずしも明確化されておらず、契約内容が曖昧なまま就業している旨の声があった。

一方、

- ・ 前日夜に発注を受けるケースが多々あるため、書面や契約書を作るのは難しい（発注者）。
- ・ 契約の変更について、仕事上、常に変化する仕事であるため、契約内容を書面化することは難しい（発注者）。

など、業務の特性上、書面等により契約内容を明確化することは難しい旨の声もあった。

メディア調査（フリーランス調査）では、契約内容の主な決定方法について、いずれの業種においても、約4割が「取引先が、おおむね一方的に決定した」と回答している。

また、取引先からの主な発注方法について、いずれの業種においても、約3～4割が「口頭（電話を含む）による発注」と回答している。

加えて、発注時点で明示されている契約内容（複数回答）については、「業務内容」が96.2%と最も高く、次いで、「報酬額（計算方法を含む）」（73.1%）、「報酬の支払期日・方法」（59.1%）となっている。一方、「瑕疵担保について」（7.7%）、「損害賠償」（12.0%）、「知的財産の取扱い」（15.4%）など、明示されている割合が比較的低い項目も見受けられる。

本検討会では、

- ・ 両者の間に著しい交渉力の格差がある場合、一方の当事者の保護及び無用な紛争の発生防止という観点等から、一定の事項についての書面交付を設けること等を考えて良いのではないか
- ・ 放送制作の特徴としては、就業時間、仕事内容等が不明確のまま関係性が始まり、続いていくということではないか
- ・ 業界の慣習の背景、合理性等を踏まえ、検討する必要があるのではないか

などの意見があった。

## (2) 報酬額の決定、報酬の支払等

ヒアリングでは、

- ・ 会社によっては、番組が放送されてから報酬を支払うというところもある（発注者）。
- ・ クライアントの事情で支払い時期が遅くなったり、業務終了後に金額を再交渉することがある（発注者）。
- ・ 番組終了後に、いくら報酬を支払えば良いか聞いて、言われた額の請求書を出す（受注者）。
- ・ （報酬額について）事前に明示されることが業界的に一番良い（受注者）。

など、支払時期や方法について課題がある旨の声や、報酬額について事前の明示が必要である旨の声もあった。

メディア調査（フリーランス調査）では、報酬額の主な決定方法について、いずれの業種においても、約4～5割が「取引先が、おおむね一方的に決定した」と回答している。

本検討会では、特に報酬等については、基本的な枠組み（報酬の計算方法等）を示すことはできるのではないか、などの意見があった。

## (3) その他

ヒアリングでは、

- ・ 仕事をする時間や場所については、まちまち。基本的に自由ということがベース（発注者）。
- ・ 仕事の場所、時間については決まっていない（受注者）。

など、就業時間や場所等は基本的に自由という旨の声もあったが、一方で、

- ・ 仕事場所や時間について、取材の場合は現場に行くため、時間・場所が拘束されるが、相手のある仕事なので仕方ない（発注者）。
- ・ 仕事時間は先方（ロケ時間）の都合。自由時間という概念はなく、ずっと拘束されている（受注者）。
- ・ 場所は局内やロケなど会社が指定するところでの業務となる。時間も早朝や深夜とまちまち（関係団体）。

など、業務の性質上、就業時間や場所等を必ずしも自由に決められない旨の声もあった。

本検討会では、

- ・ そもそも実態として労働者に当たる者については、労働関係法令をきちんと適用することが重要ではないか
- ・ 労働者性については、当事者にどれほど認識してもらえるかが重要であり、どういう事情があれば実態として労働者性が認められるのか、労働者性の具体例について、分かりやすい媒体を使用して周知することが必要ではないか
- ・ 雇用類似就業者全般に関係する話であるが、時間の不規則性や契約の一方的変更についても検討していく必要があるのではないかなどの意見があった。

### 3. 放送制作現場における当面の必要な措置

2. を踏まえ、放送制作現場における雇用類似の働き方に関する当面の必要な措置として、以下の対応が必要である。

放送制作現場において形式的には雇用（労働）契約以外の契約形態で働く者の中にも、実質的には指揮命令を受けて仕事に従事し、その対償として報酬を得ることにより労働者性が認められる者も存在する可能性があることから、こうした者については、労働関係法令に基づく適切な保護を図ることが必要である。この点に関し、2. の調査等を踏まえ、労働者性の有無に関する情報提供の充実を図ることも重要である。

また、その上で、上記に該当しない就業者については、契約締結時における契約書の不存在、契約内容の曖昧さ、不明確な報酬額等の事例が見られることを踏まえ、契約条件の明示等を促すため、放送制作現場の特徴にも留意しつつ、契約締結に際して活用できるツールの作成、周知等を行うことが必要である。