

第 11 回「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」 における委員からの主な御指摘（未定稿）

1. これまでの議論等の整理について

（セーフティネット関係）

- 保護の性質・目的を個々の領域ごとに整理した上で、それぞれに合わせた具体的な方策の必要性等を考えていく必要があるのではないか。

例えば、育児・介護休業法上の制度の根底の保護の性質・目的は雇用の継続を図ることと考えられるところ、例えば、雇用類似の働き方の中でスポット的な契約という性質が強く、雇用の継続を保護するという場合の捉え方が典型的な雇用労働とはかなり異なる領域では、相応の相違点をしっかり捉えた議論が必要ではないか。一方、典型的な労働者と共通する部分が大いといえるような働き方については、育児・介護休業法上の制度と同様の仕組みを考える必要性が大きい、といった考え方があるのではないか。

また、具体的な保護の中身について、現在労働者に存在している、いわゆる保険形式の保護をベースに類似の保護の可能性を考える場合、例えば、保険事項について、雇用類似の働き方については雇用労働者と異なる控除が必要か、財源について、特に働き手以外の人からも拠出を求めるのであればそれをどのように正当化するか等、共通の課題として整理することが考えられるのではないか。

- 個々の働き手の保護の必要性という観点に加え、労働市場の公正な秩序をどう作っていくかという観点が必要ではないか。

また、働く人にとって発生するであろう様々な事故、負傷、あるいは仕事を失うというリスクについて、働き手全体でどうリスク配分していくかがポイントになるのではないか。

- 労災保険の特別加入制度については、多くの方に対して一定の機能役割を果たしていると思うが、当該制度に当てはまらないような人々・働き方も有り得るため、そうした点について、今後、どのように考えるかがひとつのポイントになるのではないか。

- 労災保険について、雇用の場合は、労災の発生状況によりにより保険料率が上下するというメリット制の仕組みを通じて、使用者に対して労災を発生させないインセンティブが働いているが、特別加入制度の場合は、労災が発生した際の保障という点では機能するが、仕事を発注する側に労災を発生させないように取組みを行わせるという点では、一定程度限界があるのではないか。

そのため、特別加入制度について、どういうメリットがあるのかだけでなく、

現行制度にはどういう限界があるのか等について、整理が必要ではないか。

- 労働法全体の中では予防のための安全衛生法制を整備した上で労災事故が起きてしまった場合の保障を図るという形になっているが、雇用類似の働き方について労災類似の保護を考えていくときにも、そうした労災予防の仕組みとの結びつきが重要になるのではないか。
- 雇用類似については、雇用法制におけるセーフティネットを拡張するという在り方、あるいは、それを参考として、例えば、労災保険の特別加入のような方式を採って対応する方式、さらに、社会保障等、雇用労働者に限らず、一般の役務提供者に共通の問題として取り組むべき問題なのかを整理した上で制度を考える必要があるのではないか。

(マッチング支援)

- 例えば、ハローワークのような直接的な支援とプラットフォームのようなものの環境整備による間接的な支援の両方を意識して議論を進めていく必要があるのではないか。
- 情報の流通について、個々の事業者としては合理的な行動が、場合によっては働くチャンスを失わせてしまうことも有り得るため、雇用類似の形で働いた時の情報というのがどのように管理されて、また、どのように一定期間過ぎたらリセットされることが望ましいのか等について、整理する必要があるのではないか。
また、間違った情報が事業者間又はフリーランスの間で共有されてしまった場合について、出回ってしまった評判を書き換えるのは難しいことから、情報の取扱いや管理については、まだまだ考える余地が大きいのではないか。
- 謝った情報を内々の取引で打ち消すような取引というのが、雇用類似において許されるのか。例えば、プラットフォーム等を通じて、口コミや評価を操作するような行為について、こうした情報の操作や正しい情報をどのように維持していくかという点については、もう少し見ていく必要があるのではないか。
- フリーランサーの求人に関する情報について、アメリカやイギリスは日本に比べ、比較的曖昧なものが多いが、これは、あくまで募集自体は入口に過ぎず、実際の契約書が定められていれば良いというような判断において、仲介事業における情報については精緻でなくても構わないというような判断がなされていると思われる。
- 情報の流通について、アメリカでは、とにかく情報が流通した方が良いというスタンスである一方、ヨーロッパでは、個人に関わる情報について、本人ではない前の使用者等々が提供すること自体を問題視するスタンスであり、情

報の流通を無条件に良いと考えるのは世界共通のスタンスではないということ踏まえて議論する必要があるのではないか。

- 情報の流通について、マッチング支援に期待する役割に依りて整理を行うことが必要ではないか。

例えば、過去のネガティブな情報については、一面では、その時点、現在の能力等を正確に反映しており、効率的な契約を結ぶ上で必要だが、他方で、例えば、働く機会を適切に保障するような問題としてみていくこともできる。

また、情報の流通の問題は、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場合への対策として、ある程度必要な情報の流通を進めることにより、そういった状況を解消するような意味合いもあるものと考えられる。

2. 放送制作現場における当面の措置の方向性について

- 基本的な枠組みとして、労基法上の労働者として扱うべきものについてはしっかり対応し、その上で、雇用類似の働き方の者への対応について検討することとなるが、基本的なとりまとめのスタンスとしては、放送制作現場について何か特別な考慮をするということではなく、一般的に問題になっていることを同じ枠組みの中で検討し、必要な対応をとっていく必要があるのではないか。

また、放送制作現場の特徴についても、例えば時間の不規則性についても速報性が求められる報道と、あらかじめ決まったスケジュールで番組を作る仕事とでは異なると考えられ、状況に応じた違いというのは出てくるため、できるだけ具体的に考えていくことが必要ではないか。

さらに、制作の現場が多重構造になっている中で、例えば、長時間労働や不安定さ等の問題があると思われるところ、これらについては、一般的な問題の中で検討していくことと考えるが、具体的に、多重構造の中でどういうところで問題が起きやすいのかというあたりについても丁寧に見ていくことが必要ではないか。

- この問題は、放送業界のみの問題ではなく、他の就業者全般に関わる問題ではないか。

契約条件の明示を促す、契約時点の中身の明確化に主眼が置かれており、それ自体は大事なものと認識しているが、就業者全般の問題と捉えると、締結時の問題以外も含め、何かしらのルールやガイドラインによって、あるべき方向性を示す必要があるのではないか。当初締結された契約の中身が一方的に変更されたり、十分に動かなかつたりする場合についても、一步踏み込むことができれば、より良い就業環境をつくること出来るのではないか。

- この問題については、放送制作現場に限らず、雇用類似全体において同じような問題を生んでいるワーカーとの関係を考慮しながら考えていく必要があるのではないか。

また、実態として労働者性が認められるにもかかわらず、実際には労働者としての保護が十分になされていない者については、当事者にどれほど認識してもらおうのかということが大切であるため、どういうポイントで労働者性が認められるのか、具体例としてどのようなものがあるのかということ、分かりやすく周知する必要があるのではないか。

さらに、契約内容の明確性について、交渉力の格差等がある場合、立場の弱い人に不明確性のリスクが一方向的に押しつけられてしまうため、契約書に相当するようなものを作成させる方向に促す必要があるのではないか。また、ツールの作成の中で具体化するものと考えられるが、明示する内容については、業務内容や場所、報酬等が考えられる。特に報酬については、当事者として一番重要であるため、「いくら」という形での報酬の決め方が難しいとしても、どういう要素でどういうふうにその報酬額が決定されるのかについて、明確化する必要があるのではないか。

- 自分に労働者性があると認識していないことが問題ではないか。少なくとも、現場で働く人が不利益変更にならないように留意しながら、議論を進めていかなければならないのではないか。
- フリーランスの働き方の問題点を探るというよりは、放送制作現場全体において、現在の労働法制との齟齬等を視野に入れて考える必要があるのではないか。
- 放送制作現場のように、3か月、6か月、1年など放送期間に応じて集まる働き方では、就業規則1つで管理するような雇用管理の在り方とは異なり、就業者がお互いの契約内容や就業時間等を知らないことで、無理な発注や深夜労働を強いられることがあるため、例えば、建設現場が作業工程を現場に張り出すように、互いの状況を周知させ、人的マネジメントの観点を強めた仕掛けや工夫というものが必要ではないか。
- 実際に働いている人たちの多くが、自分たちがどのような状況であれば労働者になるのかならないのかを知らないまま働いているのではないか。放送制作現場に限らず、保護の必要な人あるいは状況というのは有り得るため、どのような状況において保護の必要性があるのかについて、放送制作現場の特徴という観点から考える必要があるのではないか。

また、就業者の互いの状況を周知させることはできれば良いと思う一方、それぞれ与えられている状況や参加度合いも異なるため、共通の部分がどこまでできるのかということ、今後、考えていく必要があるのではないか。

○ 労働者性の周知のデメリット等について指摘されているが、やはり、労働法制について正しい情報を与えることは必要ではないか。その上で、本人が認識することで保護を受けられるような、また、然るべき交渉をしていくことが可能な環境を作ることには意味があり、自由な働き方を阻害する方向で、労働者性が周知される訳ではないのではないか。

○ ここでは「当面の措置」をどうするかということで、雇用類似一般がどうなるかということを入念に入れつつも、当面どう対応するかということが議題になるのではないか。

また、労働法制は強行規定であり、客観的に労働者性がある者については、契約如何にかかわらず労働法制による保護が与えられるものであり、そういう情報については、基本的に提供していくべきではないか。さらに、客観的に労働者じゃない人に対しても、当該情報について情報提供していくべきではないか。

その上で、労働者とされる人をどうするかという点については、仮に労働者として位置づけられても、一般の労働保護を及ぼすことが合理的ではないような働き方であれば、労働法制をより多様化し、妥当な規制に変えていくという要請もあるため、そういう問題として議論していくべきではないか。

さらに、放送制作現場において、アドホックに色々な人が集まるという特殊性がある場合、他のところで恒常的にフリーランスの働き方とは異なるという問題もあるため、色々な特徴を見ながら、放送制作現場に限定してどういう方策が可能なのか検討していくべきではないか。

○ 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、契約条件の明示の中で解約や、継続的に契約を結んでいるような場合には更新等について、その就業者の在り方を踏まえながら、明示する契約条件に記載しておく必要があり、そうした点についても、ツールを作成する際の検討事項とすべきではないか。