

第 12 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

（第 2）

- 第 2 の「2. 現状等」において、例えば、（3）就業条件、（8）セーフティネット関係の項目については、一見して対象が何かが、多少分かりにくいところがあるため、項目名の後や本文の冒頭において代表的なものをいくつか挙げるような書き方にすべきではないか。

（第 3（総論））

- 「1. 総論」について、「雇用類似の働き方」として保護すべき対象者は「雇用類似の働き方」に内包されるという考え方を採るのか、それとも、「雇用類似の働き方」として保護すべき対象者は「雇用類似の働き方」そのものであるという考え方を採るのか、そのあたりについてもう少し議論をしていく必要があるのではないか。
- 明らかに自営業的な働き方をしている者については、雇用類似の働き方として、その実態や法制度の性質・趣旨に照らしてどういう保護を及ぼしていくかということを検討することが大切である。一方、業務委託の契約形式等をとっていながら実態を見ると労働者という者については、諸外国の考え方を参考に、客観的に労働者としての実態のある者については、きちんと労働法令を適用するという前提の上で、特別の制度を作っていくということが必要になってくるのではないか。

また、労働者性の判断については、「引き続き厳格に運用していくべき」との記載はあるが、放送制作現場のところはもう少し踏み込んで書いてある。実態が多様化している中で厳格に運用されているのかについてきちんと見直すべきであるため、もう少し労働者概念を明確にしながら周知徹底を行うことが分かるような記載にする必要があるのではないか。

さらに、グレーの労働者概念については、労働者性の拡張というよりも、経済実態に合った形で労働者概念をもう一回見直したり、整理したりして、どういった交通整理ができるか検討するべきではないか。また、こうした検討について、短期的に結論を出すのは難しいということであれば、中間整理において、今後検討しないということにはならないような認識と記載ぶりにすべきではないか。

- 保護の対象者について、兼業・副業のような多様な働き方の場面で考えると、

検討対象として人を見るのと同時に、契約内容そのものについても検討対象として見ていくべきではないか。それと同時に、使用従属性とは何かということが、今問われていると考えておりと、今現在の働き方において見られる特徴にどのようなものかということも、今後、更に検討をしていく必要があるのではないか。

- 労働者概念をどう考えるかについては、大変重要な課題で、決して考えないという態度はとるべきではないと考えるが、それにどうアプローチするかについては、例えば③のように、保護の必要な人にどういう保護がふさわしいかを考えていき、その保護の対象となる人がある程度カテゴライズされた場合には、②に近づいていく。もし②の範囲が拡張していけば、結果として①の労働者概念自体を拡張したのと同じようなことになり、適用除外を適切に設定するという事に帰着すると考えられるのではないか。労働者概念を拡張するというのは大変難しい問題であるため、まずは、実態を見て、この人達に必要な保護は何なのかを検討して、その結果的に、労働者概念として中間的な力カテゴリを作るべきか、あるいは、労働者概念自体を拡張するのと同じ事に帰着するか、と考えるべきではないか。

- 「1. 総論」の(1)について、①の問題は決して軽視して良いという問題ではないが、そこに行くまでに色々な思考プロセスを辿る必要があるような課題であって、②・③といった考え方を示しながら、考え方の整理を示していく必要があるのではないか。

また、②の考え方では、まさに保護の対象となる雇用類似の者のカテゴリの範囲を示していくことが課題となるが、③の考え方では、ひとまず保護の可能性を検討するプールのようなものを設定した上で、その後、その中から個々の具体的な対象者を考えていくこととなるが、双方の可能性を含めて検討しているということであれば、そうした点について示す必要があるのではないか。

さらに、総論と各論の話が、どのようにつながっていくのかということをもより明確に示すべきではないか。

加えて、労働者性の範囲を見直すと、例えば、それに応じて一律の規制を及ぼすこととなるが、そうしたことが適当でないものについては柔軟に対応していくなど、範囲の問題と中身の問題が連動するという点についても何らか触れておくべきではないか。

- 経済実態から見れば自営業者として一括りにして全ての労働法令から除外されている者に対しては何らかの保護が必要ではないかというところから、この議論は出発しているのではないか。また、全ての問題を体系的に解決することも必要だと考えられるが、最初に全て完成させるのではなく、少しずつ進みながら現場において様々な苦労をされている方々に対して少しでも保護の

拡大を考えていくべきではないか。ただ、前提として、本来の労働者性を誤分類することがないように十分注意していく必要があるのではないか。

また、「雇用類似の働き方」として保護すべき対象者については、自営業者という場合には、従業員を雇っている者もいるため、そういう人たちを除いて定義する必要があるが、ただ、それだけでなく、もっと労働者に近い保護すべき対象者を明確にできるのではないかという発想で、定義、対象者を検討していくべきではないか。

- 「雇用類似の働き方」として保護すべき対象者について、現在の書きぶりだと、更なる必要な要素として記載している部分が検討対象として全部必要であるかのような記載になっているため、書きぶりを工夫するべきではないか。

また、「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」は、もう少し前の方に記載しても良いのではないか。

(第3 (各論))

- いつの段階で双方が合意して、契約が開始するのか、といったことも重要ではないか。また、例えば、現在は専属契約だけど、来月からは複数契約になる等、対象者が非常に流動的な場合の対応や、契約締結の際に、いわゆるターゲットとする者や契約開始の概念等についても検討することが考えられるのではないか。
- (2) 報酬の支払確保・報酬額の適正化等について、例えば、下請法では、一旦決まった下請代金の減額や支払遅延を禁止しているが、フリーランスやクラウドワーカーについては下請事業者とは必ずしも一致しない部分はあるつつも、そのあたりの対応について、もう少し記載する必要があるのではないか。
- 契約条件の明示のうち、契約の締結・変更関係について、特に契約の締結のところに着目して必要性を指摘しているが、その他にも、契約変更のルール、募集や終了の際の条件明示等についても必要性はあると考えるため、そうした事柄についても記載すべきではないか。
- 就業時間について、副業・兼業についての検討が並行してなされており、健康確保等が必要になるかもしれないということも視野に入れながら検討することが必要ではないか。
- スキルアップ・キャリアアップについて、現在、労働者の制度の充実が図られている中で、非雇用から非雇用に移る者で、自分でスキルアップすることが望めない者について、政府としてどう支援していくのか。特にこうした人達が増え、社会のニーズ合ったスキルアップができていないとなると、政策的必要性もより高くなるため、そういった点も視野に入れて、必要に応じて、引き続

き検討していくことを念頭に置くべきではないか。

- 人を対象とするか、契約を対象とするかについて、契約条件の明示等については、どのような人であってもその必要性は変わらないが、セーフティネットやスキルアップ・キャリアアップについては、必要の度合いや必要な場面が異なるため、セーフティネット関係については、対象として考えられるような人や場面等について、これまでの議論を参考に明確にできないか。
- (7) 発注者との集団的な交渉について、中小企業等協同組合法における事業協同組合等による団体交渉については法令上可能であるが、使用者には応諾義務がないという高裁判決もあるため、「実効性の確保手段が異なるのではないか」といった部分について、こういったことを踏まえた記載にするべきではないか。

(第4)

- 放送に係る制作現場での雇用類似の働き方について、客観的に見たら労働者に当たるけれども業務委託のような扱いをされている者が業界にはたくさん存在していると思われるため、労働者性について情報提供をした上で、実態としては労働者であるにもかかわらず、業務委託で非労働者扱いされている場合には、行政として厳正に対処することを基本に据えた上で、政策の遂行、推進をしていくべきではないか。