

雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会
これまで（令和元年6月中間整理以降）の議論のご意見について

「雇用類似の働き方」を巡るこれまでの検討状況等

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の保護の対象とはならない。しかし、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、「雇用類似の働き方」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」とこととされた。

これを受け、まず、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」が開催され、平成30年3月に報告書がまとめられた。

その後の労働政策審議会労働政策基本部会における議論及び同部会報告書（平成30年9月5日労働政策審議会了承）を受け、平成30年10月から令和元年6月にかけて13回にわたり「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」を開催し、令和元年6月28日に、それまでの議論の内容とその後の検討の在り方について、中間整理としてまとめた。

その後、中間整理を受け、さらに本検討会を7回開催し、議論を深めるとともに、雇用類似の働き方に関する関係団体からのヒアリングも実施した。具体的には、「雇用類似の働き方」として保護の在り方を検討すべき対象者について、中間整理において示された「雇用類似の働き方」として保護の在り方を検討すべき対象者については、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を中心として考えることが適当。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が考えられる。」という考え方を基本としつつ、各検討課題において共通と考えられる対象者に関する論点について検討を行った。また、保護に関する具体的な検討課題については、中間整理において「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つに整理されたことを踏まえ、このうち、「①：本検討会で特に優先的に取り組むべき課題」とされた(i)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、(ii)報酬の支払確保、報酬額の適正化等、(iii)就業条件、(iv)紛争が生じた際の相談窓口等、の各検討課題について、詳細な議論を行った。併せて、各検討課題に共通する論点として、実効性を確保するための手段についても議論を行った。

他方、令和元年6月の中間整理以降、全世代型社会保障検討会議や未来投資会議等において、フリーランスなど雇用によらない働き方の保護の在り方に関する議論が活発になされるようになった。成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）等において、フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、政府として一体的に、保護のルールの整備を

行うこととされ、具体的には、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、それぞれの法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインについて、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で策定するとする方針が示された。

このように、本検討会の開始時点から状況の変化があり、フリーランスとして安心して働ける環境の整備を進めることが政府としての喫緊の課題になってきたことを踏まえ、令和元年6月の中間整理以降の第14回から第20回までの本検討会での議論の蓄積を、ここに取りまとめることとする。

I 総論

1. 「雇用類似の働き方」としての保護を検討する場合の対象者に関する論点等

第14回以降の本検討会においては、「雇用類似の働き方」としての保護を検討する場合の対象者について、中間整理で示された「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を中心として考えることが適当。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が考えられる。」という考え方を基本としつつ、Ⅱの保護に関する各検討課題に共通すると考えられる対象者に関する論点について議論を行い、以下のご指摘があった。

(1) 総論

<主な論点>

- 客観的に労働者性が認められず、自営業者である者のうちでも、労働者と類似する者、すなわち雇用類似の働き方の者（以下「雇用類似就業者」という。）の労働政策上の保護に関しては、保護の内容ごとに具体的な要素を検討する前提として、対象者の大枠の検討が必要ではないか。
- 雇用類似就業者に対する労働政策上の保護の必要性について、どのように考えるか。例えば、中間整理では、
 - ・ 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ものであるといった点等が指摘されている。こうした保護の必要性の視点を踏まえ、対象者の要素を検討する必要があるのではないか。

<主な御指摘>

- ・ 交渉力の格差の観点からの保護の必要性、役務提供という債務の特殊性からの保護の必要性の双方があるのではないか
- ・ 詳細な対象者は、具体的な保護の内容ごとに議論すべき
- ・ 保護の内容ごとにどの程度対象者が異なるかは考えておくべき
- ・ 対象者が狭いのであれば、より労働法の規律に近い保護を与える必要があるのではないか
- ・ 生身の人間としての安全や生活を保護する必要性、構造的な交渉力の格差を念頭に就業条件の適正化を図る必要性の2点が軸になるのではないか
- ・ プラットフォームを介して業務を受託するプラットフォーム・ワーカーも含め、保護の必要性の程度や具体的な規制の内容に応じて、対象者の詳細な要件を調整していくべきでは

(2) 委託者からの委託に基づき就業することについて

<主な論点>

- 委託する者（以下「委託者」という。）からの委託に基づいて就業するという点について、どのように考えるか。
- 労働者との類似性の観点から、「委託」の要素について、どのように考えるか。具体的には、例えば不特定多数の人に大量の仕事の募集をかけるような場合や、募集に応じた提案の中から実際に採用するものを選び出し、契約するような場合について、どのように考えるか。
- 「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、高い交渉力等を有し、独立性が高い者等について、どのように考えるか。
※ 上記のとおり、これまでの検討会の議論では、保護の必要性に関する考え方に関し、交渉力や情報の質及び量の格差の存在等の観点も指摘されている。

<主な御指摘>

- ・発注者からの募集に応じて応募のための作業がなされた後に応募の中から選ばれたものについて契約が締結される場合のように、役務提供が契約締結に先行するケースについて、契約の中身が実質的に個人としての役務提供に当たるのであれば、雇用類似就業者としてよいのではないか
- ・仕事の成果物の取引に当たる場合でも、役務提供行為が契約の中身である成果物の取引と不可分一体になっているなど、実質的に役務提供を内容とする関係である場合は、雇用類似就業者に含めるべきではないか
- ・不特定多数への募集について、最終的に契約する相手方が、その発注者のために業務を行ったといえる関係があれば対象としてよいのではないか。ただし、事前の募集でどこまで条件を明示させる必要があるかも検討する必要があるのではないか
- ・高い交渉力の有無は判断が難しいため、交渉力が高い者等について特別扱いしない方がよいのではないか

(3) 主として個人で就業することについて

<主な論点>

- 1人でも他人を使用する場合について、どのように考えるか。
- 同居の親族を使用している場合について、どのように考えるか。
 - 同居の親族以外の者を使用しないことを常態とすることを基本として検討してはどうか。

<主な御指摘>

- ・同居の親族については、労働基準法や労働契約法で適用除外とされていることとの関係についても意識すべき
- ・他人を使用しているかが事業者性の現れとして考慮されると考えられるが、最終的には具体的な問題ごとに検討していく必要がある
- ・家内労働法の取扱いと同様で良いのではないか

(4) 役務提供の範囲について

<主な論点>

- 役務提供の範囲について、どのように考えるか。例えば、サービスの提供以外の、物品等の製造・加工等について、どのように考えるか。
 - 物品等の製造・加工等も含む方向で検討してはどうか。

<主な御指摘>

- ・本検討会の趣旨に照らし、物品の製造、加工等についても含めるべき
- ・独禁法分野でも、商品と役務とで特に基準は変えていないのではないか

(5) 対償として報酬を得ることについて

<主な論点>

- 「対償として報酬を得る」ことを要件とするか。

<主な御指摘>

- ・有償ボランティアや無償ボランティアを対象に含めるべきかという問題もあるが、保護の内容との関連では、働いたことに対する「対償として報酬を得る」という要素は必要であろう

(6) その他の要件について

<主な論点>

- 法人である場合について、どのように考えるか。
 - ※ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等」(速報)によれば、業務委託等の仕事を行う上で法人化している者の割合は、全体で 7.5% (本業 : 8.8% / 副業 : 3.0%)。
 - 法人化は容易化しており、実態として主として個人で役務を提供していれば対象とすべきとの意見があった一方
 - ・ 法人化が事業者性のひとつの指標であると考えられること

- ・ 労働法は、一方当事者（労働者）は自然人であることを想定した法制とされていること

等の意見があったことにも留意しつつ、保護の内容とあわせて検討が必要ではないか。

- 対象者の大枠の要件として、専属性を設けることについて、どのように考えるか。
- その他、検討が必要な事項はあるか。

<主な御指摘>

(法人化について)

- ・ 出資者が自然人である場合、少なくとも、所有と労働と経営を行う者が全て一致しているような一人会社の場合は、対象としても良いのではないか
- ・ 法人化しているかという形式ではなく、主として個人で役務を提供しているかという観点で、実態で判断すべき
- ・ 中間整理での対象者の定義は発注者と役務提供者との直接的な法律関係がある場合を想定しているが、法人化した場合は法人が契約主体となり、実際に働く役務提供者は形式的には対象から外れるのではないか。法人を対象とするなら、自然人とは規律の在り方が異なり、「対償として報酬を得る者」の要件見直しが必要なのではないか
- ・ 実際に役務を提供している者が誰かというところが重要
- ・ 法人の実態を有している場合、信用や税制上のメリットを受けつつ、労働者に類似した実体的保護も付与することとしてよいのか

(専属性について)

- ・ 労働者の副業が進む方向の中で、特段専門性を一律に設ける必要はなく、保護の中身との関係で必要な場合にのみ要件を追加すればよいのではないか
- ・ 法人化、専属性等については、一律に議論するのではなく、交渉力を測る要素としてみるべきではないか
- ・ 専属性を要件とする場合、労働時間と収入の多寡、アウトサイドオプションの有無等との関係で交渉力の基礎をどのように測れば良いのか、発注側が発注量を抑える等、働く側に対しネガティブに作用しないか等も見ていく必要がある

(その他、検討が必要な事項について)

- ・ 対象者の要件について、一定の職種や一定以上の報酬の方については対象から除外するなど、本当に保護が必要な人を特定すべきではないか

(7) 委託者の要件について

<主な論点>

- 委託者の範囲について、どのように考えるか。特に、委託者が事業者ではなく、一般消費者である場合について、どのように考えるか。

※ これまでの検討会の議論では、保護の必要性に関する考え方に関し、交渉力や情報の質及び量の格

差の存在等の観点も指摘されている。

- 委託者が一般消費者ではなく、事業者である場合に対象とする方向で検討してはどうか。
- プラットフォーム等の仲介事業者が介在する場合について、誰を「委託者」と考えるか。例えば、契約条件の実質的な決定をしているのが誰か等の観点考えられるのではないか。

<主な御指摘>

- ・プラットフォーム等の仲介事業者については、「委託者」に当たるかどうかという議論だけでは足りないのではないか
- ・仲介者がいることで顕在化する問題もあること、プラットフォームが市場で大きなウェイトを占めつつあるといった今の実態等を踏まえると、プラットフォームが介在する取引やプラットフォーム・ワーカーについても、「雇用類似の働き方」として保護を検討すべき対象者から除外すべきではないのではないか
- ・プラットフォーム自身を発注者や使用者とみるべきケースもあるのではないか
- ・プラットフォームが報酬やルールを決めている場合、委託者や使用者にあたらなくても、契約条件等を実質的に決めている者、相当程度支配力を有している者に対するルールの検討ということもあるのではないか。その基準については熟慮が必要
- ・プラットフォーム・ワーカーを議論の対象外とはしないものの、一般消費者からの委託については取引の非対称性等は特に問題にならないと思われるため、一般の消費者と役務提供者の関係までももここで議論するのではなく、事業者性のある者からの委託を中心に議論すべきではないか
- ・プラットフォームを介した契約については、プラットフォーム間の競争があるかどうかについても配慮しなければいけないのではないか
- ・プラットフォームが介在する場合については、三者間の関係が問題となり、その特殊性に対応した特別の規制を構想すべきであり、プラットフォームに関する議論と雇用類似就業者一般の議論とは峻別して捉えるべきではないか

2. 各検討課題に係る共通事項（実効性確保手段）

第14回以降の本検討会においては、Ⅱの各検討課題に共通する論点である実効性を確保するための手段に関し議論を行い、以下のご指摘があった。

<主な論点>

- 実効性を確保するための手段について、どのように考えるか。例えば、
 - ・ ガイドライン等により、委託者等に対して一定の作為を促す方法

- ・ 行政が指導や監督を行う根拠として、委託者等に対して一定の作為を求めるルールを設ける方法
- ・ 委託者と雇用類似就業者との間の契約に関する基本的な事項や一定の条件の契約を無効とするルールを設け、裁判所等の紛争解決機関を利用することにより権利・義務を実現する方法

等が考えられるのではないか。

○ いずれの方法を採るかについては、委託者等に対しどのような措置を求めるか（一定の作為を求めるか等）と関連するのではないか。

※ 現在議論している項目全てについて同一の実効性確保手段とも限らないのではないか。

<主な御指摘>

- ・ ルールの性質や違反の効果によって、対象者や事柄の範囲等が異なることにも留意が必要
- ・ 実効性を確保する手段とセットで検討が必要
- ・ 行政監督のような規制をかける場合には、発動に対して法律等のルールに厳格に従う等の適正さが求められ、保護の必要性をより丁寧に見ていくことが必要。行政的な規制は柔軟な適用の可能性には制約がある。民事的な仕組みは個別具体の状況に応じた利害調整に対応可能。ソフトロー的な規制は、必ずしも確たることが言えない場面において原則的な考え方を示す対応が可能。雇用類似就業者のように対象者の範囲の限界を画することが難しい場面においては、ガイドライン的なもので望ましい方向を示すことが、労働法の世界におけるソフトロー（ガイドライン）の重要性以上に重要性が大きい
- ・ これらの手段は、相互排他的ではないのではないか
- ・ 強行規範との関係では問題にならない当事者間の契約等のトラブルについて迅速に処理できるようなシステムを構築することが、実効性確保の観点から重要
- ・ 望ましい方向に当事者の行動を誘導するという意味合いが強くなる場合には、ルールの在り方として、ガイドライン的なものが望ましくなるなど、目的との関係でルールの形態の考慮が必要になるのではないか
- ・ 労働法においても、労働者の多様化に応じて、特別規制や適用除外など内容が多様化している。雇用類似就業者について規制を及ぼす場合も、多様な規制が必要なのではないか

Ⅱ 各論

第14回以降の本検討会においては、中間整理において「本検討会で特に優先的に取り組むべき課題」とされた各論点（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、2. 報酬の支払確保、報酬額の適正化等、3. 就業条件、4. 紛争が生じた際の相談窓口等）に関し、更なる議論を行い、以下のご指摘があった。

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

（1）募集関係

<主な論点>

- 雇用類似の仕事を行う者の募集の際のその条件の明示を促す方策を検討してはどうか。
 - 明示事項について、どのように考えるか。例えば、自営型テレワークガイドラインの記載事項等を参考とし、検討することが考えられるのではないか。
- その際、個人か企業かを問わずに業務委託の仕事を行う者を募集する場合について、どのように考えるか。
 - 雇用類似就業者となろうとする者へ保護の観点、委託者への負担の観点、契約時のルールとの関係性等を考慮した上で検討が必要ではないか。
- 対象となる雇用類似就業者について、更なる要件を設ける必要があるか。

<主な御指摘>

- ・どの程度の作業を要する仕事なのかを明示すべき場合もあるのではないか
- ・募集と契約締結は分けて議論すべき
- ・募集条件の明示を促す方策は検討すべき。相手が企業か個人かを問わずに募集している場合でも、個人が対象となる以上は、明確化すべき部分は一定のルールを設けるべきではないか
- ・公正な競争を促す観点からは、募集段階での明示についても政策措置を考えることが必要ではないか
- ・条件の明示に関しては、実効性確保のために一定の情報を企業が開示すべきという問題と、具体的な契約内容をどのように明示して契約するかという問題のどちらで受け止めるかも考えて議論すべきではないか
- ・募集段階でどの程度の内容を明示させるかだけでなく、募集段階で一定以上の条件は切り下げられない要素として提示させるべきかについて、検討する必要があるのではないか
- ・募集条件については、実態に合った形で明示するのがよいのではないか

(2) 契約の締結・変更関係

<主な論点>

- 委託する際の委託者から雇用類似就業者への就業条件の明示を促す方策を検討してはどうか。
 - 明示事項について、どのように考えるか。例えば、家内労働法や下請法、自営型テレワークガイドラインの記載事項等を参考とし、検討することが考えられるのではないか。
 - 同一の雇用類似就業者に繰り返し委託をする場合にも、毎回同じ内容を明示することについて、どのように考えるか。
 - ※ 下請法等の他法令にも留意が必要ではないか。
- 就業条件を変更する際の委託者から雇用類似就業者への変更後の条件の明示を促す方策を検討してはどうか。
 - 軽微な変更の場合について、どのように考えるか。
- 原則として契約内容の一方的変更はできないにもかかわらず、一方的な変更がトラブルとして見られることについて、どのように考えるか。
 - 変更条項等が契約で設定されていても、必ず裁判において変更が認められることにはならないのではないか。
- 作業内容等の変更により、作業期間や納期が予定よりも長期に及ぶ場合について、どのように考えるか。
- 対象となる雇用類似就業者について、更なる要件を設ける必要があるか。

<主な御指摘>

(就業条件の明示について)

- ・書面交付等の形式的なことだけでなく、どのような契約条件を明示させるかということが重要
- ・何らかのサンクションを検討してもよいのではないか
- ・消費者契約法等において書面での明示がどの程度要請されているかということが参考になるのではないか
- ・契約の中身を契約締結時にはっきりさせておくことが必要
- ・仕事内容、時間、報酬だけでなく、ケガや病気に対するケアやスキルアップに対するサポート等社会的問題に対するケアを事業者として提供しているかどうかなども、明示する契約条件として考える必要があるのではないか
- ・契約内容を明確化して紛争を防ぐ目的なのであれば具体的な契約内容を明示すべきだが、特定の相手方と契約すべきか判断したり複数の相手方を比較して選択することが目的なのであれば、一定の事項についての制度や方針の説明・明示でもよいのではないか
- ・契約条件の明示の場面で、解約事由を明示する必要があるのではないか
- ・打ち切り等の理由を契約時に明示させることについては、契約によって可能な場合とそうでない場合があるのではないか

(就業条件の変更について)

- ・契約締結後にお互いの合意で契約の中身が明確になる場合、そうした点についても明示を求めることが考えられるのではないか
- ・変更条項があるからといって、直ちに一方的な変更ができるということにはならないのではないか
- ・些細なところで、都度契約を変更することもあり得る
- ・変更があり得ることを契約の中で明確にする問題と、変更条項を前提に変更することに制限が必要かという問題がある
- ・事後的に仕事の内容が変わった場合に、報酬等の再交渉を促す方向に誘導する仕組み等も考えられる
- ・追加的な発注や仕様変更等のため、長時間働かなければならない状況が生じてしまうケースも考えられるが、そうした場合は契約内容の適正化を図ることで歯止めをかけることが考えられる
- ・契約条件の変更について、下請代金の減額を禁止する下請法の規定を踏まえると、変更後の条件の明示を促すだけでは足りないのではないか
- ・契約条件の変更について、どのような場合に変更できるのかをあらかじめ契約条件に記載しておくことで、変更の合理性判断の一つの考慮要素になるのではないか
- ・契約条件変更の効力発生時期について、事前に明示し、周知することが必要ではないか

(3) 契約の終了関係

<主な論点>

- 契約の解除や打ち切りを行う場合の対応について、どのように考えるか。例えば、委託者に対し事前に予告を求め、契約の解除や打ち切りの事由に一定の制限を設けることについて、雇用との違いも踏まえつつ、どのように考えるか。
- 対象となる雇用類似就業者について、更なる要件を設ける必要があるか。例えば、継続的な契約関係がある場合等の一定の条件を設けることについて、どのように考えるか。
 - 継続的な契約の終了の場面としては、契約途中での契約解除、同一の者へ繰り返してきた委託の打ち切りが考えられ、「継続的」の形態は様々なのではないか。
 - 一定期間を超えて継続的に業務を委託している場合の契約解除や打ち切りを行う場合に事前に予告を求めることについて、どのように考えるか。また、「一定期間」について、どのように考えるか。
 - 予告期間について、家内労働法等も参考に、どのように考えるか。
 - ※ 家内労働法では、「六月をこえて継続的に同一の家内労働者に委託をしている委託者は、当該家内労働者に引き続いて継続的に委託をすることを打ち切ろうとするときは、遅滞なく、その旨を当該家内労働者に予告するように努めなければならない」とされている。
 - 打ち切り等の理由の明示を促すことについて、どのように考えるか。

<主な御指摘>

(契約の終了に関するルール全般について)

- ・契約の終了に関するルールを検討する必要性は相対的に大きいのではないか
- ・期間途中での打ち切りについては、明示的な論点として認識すべきではないか
- ・契約の終了については、基本的に、経済法からの規制は難しいのではないかと考えられるので、労働法、民法で対応すべきではないか
- ・一定の継続性がある、その仕事に対する保護が期待されるような場合、契約関係における信頼の保護が求められる場合に、一定の予告期間の設定が考えられるのではないか
- ・契約終了の際の理由を具体的な事由として制限することは難しい場合もあるが、予告期間の定めや理由の説明を求めることで当事者間の交渉を促すこと等が考えられるのではないか
- ・家内労働法では、予告期間に関して「遅滞なく」とされている
- ・継続的な契約と単発的な契約では性質が異なるため、それぞれの状態に見合った判断をすべきではないか
- ・契約の解約に当たり予告期間を置くのか、置く場合、予告期間をどうするかという問題と、途中解約した場合の損害賠償の問題があるのではないか
- ・損害賠償については、民法との関係と、働く人の保護をどこまで図るかということを考える必要があるのではないか
- ・プラットフォームを介した契約の場合、仕事の情報が回ってこなくなるなど、事実上の解雇に類するような状況についても念頭に置くべき
- ・解約と打ち切りについてはセットで検討すべき。中途解約だけを制限しても、一連の仕事を分割して発注する形に置き換わるだけである
- ・解約と打ち切りでは、契約終了後の当事者の一般的な期待が異なる
- ・解雇規制による労働者保護の効果は契約の存続強制であるところ、雇用類似就業者との契約の打ち切りに関する議論は、一般に、発注者が損害賠償義務を負うかという議論であり、労働者の解雇と同じ効果（契約の締結・存続強制）を念頭に置いた議論ではないことに留意すべき

(契約の打ち切り理由の明示について)

- ・契約の打ち切り時の理由は可能な限り明示すべき
- ・契約条件の明示の場面で、解約事由を明示する必要があるのではないか
- ・将来の打ち切り等の理由を契約時に明示させることについては、契約によって可能な場合とそうでない場合とがあるのではないか
- ・契約の打ち切り等の理由明示については、できるだけ書面で通知させる等の対応が必要
- ・契約の打ち切り等の理由の明示について、理由を通知することと、真の理由がきちんと伝わることは別問題。明示を求めるならば、その内容や検証可能性も考えるべき

2. 報酬の支払確保、報酬額の適正化等

(1) 報酬総論

<主な論点>

- 雇用類似就業者の「報酬」について、家内労働法の考え等も参考にしつつ、どのように考えるか。
 - 純粋な労働の対償と必要経費の切り分けが可能か。

<主な御指摘>

- ・雇用類似就業者の報酬について、どのように考えるか。役務に対する対償という側面だけではなく事業活動に対するものという側面も持っている場合、この点について考える必要があるのではないか
- ・雇用類似就業者の報酬について、その性質が典型的な労働者とは異なる面があり得ることを踏まえて報酬全体について適用できるルールを考えたかどうか
- ・どのような取引に対してどのような保護をするかが問題になるのではないか

(2) 報酬の支払確保

<主な論点>

- 報酬を一定期日までに支払うことを促す方策を検討してはどうか。その場合、具体的な期日や実効性確保のための方策について、どのように考えるか。
 - 具体的な期日について、家内労働法や下請法の規定を参考に、どのように考えるか。
 - 一定期日までの支払の基準となる「受領した日」について、家内労働法等の考え方も踏まえつつ、どのように考えるか。
 - ※ 家内労働法第6条第2項では、検査をするかどうかを問わず、委託者が家内労働者から受領した日から起算して1月以内に工賃を支払わなければならないとされているが、委託者が検査をする場合について、
 - ・ 受領の日から工賃支払日までの間、検査を終了し、当該物品について瑕疵を発見し、修補を請求した場合には、当該瑕疵ある物品についての本条にいう受領の日は、瑕疵の修補が行われ、再び委託者に納品されたときと解されている
 - ・ 最初に家内労働者から製品を受領し、工賃支払日までその検査を終了しなかった場合には、当該製品を最初に家内労働者から受領した日が、本条にいう受領の日となるとされている（寺園成章『家内労働法の解説』昭和56年、労務行政研究所）
 - ※ 下請法等の他法令にも留意が必要ではないか。
- 支払方法について、どのように考えるか。例えば、家内労働法や労働基準法等を参考に、通貨払い、全額払い、直接払い等の是非について、どのように考えるか。
 - 通貨払いに関し、現金以外の方法について、どのように考えるか。
 - 全額払いに関し、一定の場合に減額や相殺を行うことの是非、その場合の手續等につ

いて、どのように考えるか。

➤ 直接払いに関し、例えば、仲介事業者等が支払いの代行を行っている場合も想定されるが、どのように考えるか。

※ 仲介事業者が介在する場合の「委託者」をどう考えるかについては、Iの1.の(7)参照

○ 仕事ができなくなった場合（履行不能）の報酬の取扱いについては、中間整理において民法上の考え方（※）が指摘されており、この考え方が基本となるのではないか。

※ 中間整理では、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についての指摘やご意見があった。

○ 対象となる雇用類似就業者について、更なる要件を設ける必要があるか。

<主な御指摘>

（報酬を一定期日までに支払うことを促す方策の関係）

- ・一定期日までの支払確保については、発注者からの報酬が生活の糧となる雇用類似就業者について何らかの規律は必要
- ・具体的な期日は、労働基準法や家内労働法が参考になるのではないか
- ・働き手の保護、生活保障の観点からルール必要性自体は認められ、ルールの中身については、事業の保護という視点も入れて、事業の在り方ごとに考えていくべきではないか
- ・支払いの確保について、実効性をどう確保するかが重要
- ・支払確保については、支払期日を設定すべきという論点、支払期日は自由に定めてよいわけではなく一定の幅の中で設定すべきという論点、物品や役務の受領日を基準に支払期日を設定する場合に、契約の履行といえないようなものの提供があった際にどうするかという論点について検討する必要があり、さらに、労基法のように全額払いの例外を認める制度を用意するのかについても検討が必要
- ・雇用類似就業者は下請事業者よりも相対的には労働者に近い者としてイメージされるため、下請法よりも家内労働法の規定を参考にするのがよいのではないか
- ・実効性確保について、問題が解決しない場合には、紛争解決機関の利用のほか、行政庁が関与した指導や勧告等の方策も排除しない方がよいのではないか
- ・雇用類似就業者の働き方や報酬の支払い方法にはバリエーションがある。労働基準法の一定期日払いのような方法が適している場合には、基本的に月に1度の支払いとした上で、例外を認める方法が考えられる。仕事の完成を基準にして報酬が発生する場合には、例えば、3か月を超える場合には完成度合いに応じた報酬支払いとするなどのルールの検討も考えられる
- ・債務の本旨に従った労務提供がなされたかどうかの紛争を迅速に解決できるような手続も合わせて考えるべき

（報酬の支払方法の関係）

- ・直接払いの規定について、プラットフォームを含めた仲介者が存在する場合の取扱いが課題となる。仲介者が使用者類似の立場となる可能性も考える必要がある

- ・直接払いについて、支払代行業者（プラットフォーム等）に支払った場合は、一定の手續的要件を課した上で例外として認める余地もあるのではないか
- ・仲介事業者がエスクローサービスに該当するような支払保証機能を有している場合は、当事者が安心して取引できるのではないか
- ・報酬の支払い手段について、基本は現金で良いと思うが、下請取引では約束手形等による決済を受けている場面もあるのではないか
- ・ポイント制と通貨払いの原則との関係について検討が必要ではないか
- ・ポイント払いならば即払いだが、現金払いならば一定金額溜まってから振り込まれるというタイプのサービスもあるが、選択制ならば問題はないのではないか
- ・ポイント払いと現金払いで報酬額が異なる場合、ポイント利用できる人とそうでない人との間で不公平が生じないか
- ・労働法の通貨払いの原則の趣旨からすると、ポイント制の禁止や許容について、法律によって規律する必要があるか検討する必要がある
- ・どういう性質をもったポイントが許容しうるものか検討する必要がある
- ・電子マネーは利用できるところもまだ少なく、雇用類似就業者が真に任意に承諾した場合を除いては原則通貨払いとすべきではないか
- ・新たなサービスや取引形態が発生していく中で、現金・通貨払いの原則については、少し注意深く、抑制的に考えるべきではないか
- ・全額払いの例外に関し、例えば、提供されたものが期待どおりのものではない場合に、一定減額して支払うことを許容する仕組みを作るかどうか。仮に例外を認める場合には、労働関係における過半数代表のような仕組みは難しいため、方法について検討が必要
- ・事業者性のあるものについて全額払いを規定できるか、もう少し検討が必要
- ・特にプラットフォームを介する場合の振込手数料を誰が負担するかという問題も、民法の規定や約款の定めも踏まえて検討すべきではないか
- ・全額払い原則との関係で、労働法では生活保障の観点から、一定の例外を除いて原則相殺禁止だが、事業者であれば、簡便な決済として、あるいは相殺の担保的機能の活用のために相殺を活用するメリットもあるので、業界の慣行上、問題がなさそうであれば相殺を許容することも考えられるのではないか

（仕事ができなくなった場合の報酬の取扱いの関係）

- ・仕事ができなくなった場合の報酬の取扱いに関し、（時間単位で働く）雇用であれば履行できなくなった瞬間から履行不能となるが、（雇用類似の働き方において締結される）役務提供契約の場合も、（その時点で履行ができずとも、期限までであれば後から履行することが可能な場合もあるが）履行不能という事態は観念できる。民法 634 条 1 号の割合に応じた報酬の条文も、仕事の完成について履行不能という事態があり得ることを前提としている

(3) 報酬額の適正化

<主な論点>

- 最低工賃、最低賃金を参考とした最低報酬の設定の要否について、どのように考えるか。
仮に設定する場合、その方法、適用する範囲等について、どのように考えるか。
 - ※ 最低工賃額は物品の一定の単位によって、最低賃金額は時間によって定めることとされている。
 - ※ 中間整理では、時間換算が困難ではないか等、技術的な課題も指摘されている。
- 標準的な報酬額の設定の要否について、経済法との関係性を踏まえつつ、どのように考えるか。仮に設定する場合、その主体、方法、適用する範囲等についてどのように考えるか。
 - 国が最低報酬額や標準的な報酬額を設定することの是非について、技術的な課題や経済法との関係性も踏まえつつ、どのように考えるか。仮に設定する場合、その方法や適用する範囲等について、どのように考えるか。
 - ※ これまでの議論等を踏まえると、技術的な課題に関しては、例えば、仮に最低報酬を設定する場合は、①最低賃金のような時間単位で設定すること、②最低工賃のように物品等の一定の単位で設定することが考えられるが、①については、委託者が就業時間を管理する働き方ではない点、また、②については、例えばデザイン等の創造的な成果物の作成等も想定される中、「一定の単位」をどのように考えるかという点、等が考えられるのではないか。
 - 国以外の団体等が標準的な報酬額等を定めることについて、どのように考えるか。中小企業等協同組合法の活用、公正取引委員会の「事業者団体の活動に関する独占禁止法上の指針」の参照などが考えられるのではないか。
- 報酬水準の適正化に関するその他の方策について、どのように考えるか。例えば、報酬額の設定理由について委託者から雇用類似就業者への説明を促すこと等について、どのように考えるか。
 - 報酬額の設定理由について委託者から雇用類似就業者への説明を促す方策を検討してはどうか。
 - その他、適正な能力・仕事の内容等を勘案した報酬が確保されるための方策について、どのように考えるか。
 - 設定理由の説明の必要性和委託者の負担を考慮し、説明が求められる場面を限定することについて、どのように考えるか。
- これらの対象となる雇用類似就業者について、更なる要件を設ける必要があるか。

<主な御指摘>

(最低報酬、報酬水準の適正化について)

- ・最低報酬又は報酬水準のどちらかは必要ではないか
- ・中小企業等協同組合法における団体協約、公正取引委員会の事業者団体の活動に関する独占禁止法上の指針における考え方が参考になるのではないか
- ・部分的に最低報酬を取るアプローチもあるのではないか

- ・時間的拘束とは異なる働き方をしている場合において、どのような単位で最低報酬を定めればよいか
- ・団体協約で報酬額を定めるものと最低賃金制度のようなものとは、議論を分けた方がよいのではないか
- ・民間の団体が報酬水準の過去の指標を示すという方策も考えられるのではないか。事業者団体の活動に関する独占禁止法上の指針に定める一定の厳しい条件の下で行われるのであれば違法にはならないとされている。労働組合が行えば独禁法の適用除外になるが、雇用類似就業者の事業者団体であれば、実態は労働組合に近いといえるのではないか
- ・仮に、現状で働き手にとって適正な報酬が与えられていない場合もかなりあるのであれば、過去の例を統計的にとらえて報酬水準の指標とすると、下の方に導いてしまわないか
- ・報酬水準の過去の指標を国が出すのであれば一定の正当性はあるだろうが、民間の事業者団体が行うことについては、経済法上、グレーな部分、違法となり得るリスクがあるのではないか
- ・標準的な報酬額を設定すると、アンカリング効果によりその金額に貼り付いてしまい、需要の高まりや技術進歩による価格の上下変動が難しくなるのではないか

(報酬額の設定理由の説明について)

- ・報酬額の設定理由について説明を促すことは妥当性・必要性がある
- ・報酬の決定に当たり、通常必要となる時間を明示することで、その時間を基準として時間当たりの報酬額がどのくらいか見ることができるため、実際の時間と合わない場合にはどこかに申立て等ができるようにすることで、報酬の中身の適正化を図ることができるのではないか
- ・雇用類似就業者の生活保障も含め、適正な能力や仕事の中身に見合った報酬が確保されることを目指すなら、報酬額の設定理由の説明やスキルアップ支援等の、報酬の具体的な金額について最低補償額や標準額等を定めるのとは別の切り口も考えられるのではないか
- ・報酬の額をあらかじめ明示できないとしても、算定方法については可能な限りあらかじめ説明することが必要なのではないか

3. 就業条件

(1) 安全衛生関係

<主な論点>

- 雇用類似就業者に対する危害等を防止するための措置について、雇用との違いも踏まえつつ、どのように考えるか。例えば、家内労働法等を参考にしつつ、措置が必要と考えられる場面、講ずべき主体等について、どのように考えるか。
 - 家内労働法等を参考に、危害を発生させる可能性のある設備や物品等を譲渡等する場合に危険防止のための措置を定めるなど、一定の措置を促す方策を検討してはどう

か。

- 雇用類似就業者自身に対し一定の措置を講ずるよう促すことについて、労働安全衛生法や家内労働法を参考にしつつ、どのように考えるか。
- 例えば委託者から場所の指定があり、委託者の関係者と同じ現場で働くなど、その就業場所における安全衛生に関する管理を自身ではできないような場合について、どのように考えるか。
- その他雇用類似就業者の安全や健康を確保するための方策について、雇用との違いも踏まえつつ、どのように考えるか。
 - ※ 中間整理では、働き方によっては、健康診断やストレスチェック等の必要性の考え方が異なる旨の意見のほか、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旨の意見等があった。
 - 一定程度継続的・専属的に雇用類似就業者に委託している場合等に、委託者が健康診断等の受診に配慮することについて、どのように考えるか。他方、健康プライバシーへの配慮も必要ではないか。
- 委託者等に対して、雇用類似就業者の安全や健康の確保に関する配慮を求める旨の規定を定めることについて、雇用との違いも踏まえつつ、どのように考えるか。
- 対象となる雇用類似就業者について、更なる要件を設ける必要があるか。

<主な御指摘>

- ・取引先や現場で働くような人の場合、最新の安全確保に関する情報や安全管理に関する情報が雇用類似就業者自身に行き渡らない、又は自分以外の第三者が誰も安全管理を行わないという状況で事故が生じるということであれば、何らかの施策は講じるべきではないか
- ・健康状態等のプライバシー情報について、第三者が入手できるようにすることには慎重であるべき
- ・仕事をする上での事故を予防する必要性は大きい
- ・関係者が守るべき事項を具体的に定めて、強制力を持たせ実効性を確保していくことを考えるならば、働き手・発注者双方の意見を聞きながら、その働き方における仕事上の典型的なリスクとその対応策を考えることが必要
- ・安全配慮義務に基づいて、雇用関係にない当事者間においても発注者の責任が生じる可能性があり、ガイドライン等により注意を促す必要性はあると考えられ、その場合の対象者はある程度広く考える必要があるのではないか
- ・一定年数以上継続的な契約関係にあって、かつ、専属して就業しているような場合は、健康診断やストレスチェック等を行うことが望ましいというアプローチは可能
- ・安全衛生に関して、企業内や現場で働く場合について、事例を挙げながら考えていくことが必要ではないか
- ・非常に多様な制度や規定をもつ労働安全衛生法と平行なものを雇用類似就業者に対しても作るのか、家内労働法のような安衛法とは異なる手法をとるのか、働き手自身が安全措置協力義務を負うとすればよいのか等、考えつつ整理する必要がある
- ・雇用類似就業者の安全衛生で特に問題となるような場面を想定しながら検討するのがよいのではないか

- ・雇用類似就業者も含めた職場の安全確保を図るにあたり、労働安全衛生法が十全なものではないのだとすれば、家内労働法や他の法令との関係で安衛法をどう見直せるのか、実態に合った形で細かく丁寧に見ていくことが必要ではないか
- ・どういう性質の労働災害のリスクに対応する制度なのかを見極めて、例えば健康診断は専属性のある人を対象とするなど類型化する考え方が必要なのではないか
- ・説明義務も含めた民事的なルールを考えるのであれば、一定の場面について安全配慮義務を課す規定を設けることも考えられるのではないか
- ・災害を事前に予防するための労働安全衛生法的な規制と、事後的な救済である安全配慮義務とで、それぞれどこまで対応できるかを分けて整理するのが良いのではないか

(2) 就業時間、損害賠償額の予定等

<主な論点>

(就業時間)

- 雇用類似就業者の就業時間に関する一定の制限を設けることについて、業務の多様性や雇用との違い、健康確保の観点等も踏まえつつ、その要否について、どのように考えるか。仮に設定する場合、その性質、守るべき主体等について、どのように考えるか。
 - 全ての雇用類似就業者に一律に就業時間の制限を設けることについては、必ずしも雇用類似就業者の利益になるとは限らないのではないか。他方、健康確保の観点から、一定の業種等について、働き方の実態を考慮した対応が必要という指摘について、どのように考えるか。
- 対象となる雇用類似就業者について、更なる要件を設ける必要があるか。

(損害賠償額の予定等)

- 違約金の定めや損害賠償額の予定に一定の制限を設けることについて、雇用との違いも踏まえつつ、どのように考えるか。また、請求場面等における対応について、どのように考えるか。
 - ※ 消費者契約法では、一定の基準（平均的な損害額等）を超える損害賠償の額を予定する条項等を無効とする条文があるが、損害賠償額の予定自体を禁止するものではない。
 - ※ 民法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 44 号）による改正後の民法第 420 条第 1 項では、債務不履行による損害賠償の額の予定について、「裁判所は、その額を増減することができない」とされていたが、削除された。
 - 損害賠償の請求額が、裁判において信義則上相当と認められる限度に制限されることはあり得るのではないか。
 - ※ 最終的には裁判所の判断となる。
- 対象となる雇用類似就業者について、更なる要件を設ける必要があるか。

<主な御指摘>

(就業時間)

- ・就業時間についての規律は基本的には不要ではないか
- ・健康管理のために、本人が自分の健康状態を適切に把握できるような仕組みは必要だと考えられるが、外から就業時間等の一定の規律を設けることはやりすぎではないか
- ・自由度が雇用類似の働き方のメリットとなっている場合が多い
- ・(運送業務等の) 一定の職種等において、心身にもたらす負荷が大きい、働く時間を自由に選択できないほど長時間働くといった状況がある場合には、その働き方に歯止めをかけるための規律が必要になる場面もあるのではないか
- ・専属性が高い場合と低い場合とで、長時間働くことになる理由が異なるのではないか
- ・就業時間に直接的な規制を設けることについては、雇用類似就業者にとって必ずしもメリットとならない可能性があることも考慮すべき
- ・例えば、専属性が高く、仕事の諾否の自由がないようなパターンについては、健康確保のため、月 100 時間、平均 80 時間の上限規制等を設けることも、状況によっては考えられるのではないか
- ・契約内容に本質的な変更を加える場合には、健康管理の観点から納期をずらさなければならぬというような規制をかけることは考えられないか
- ・健康確保の観点から何らかの配慮は必要
- ・労働者の労働時間の上限規制を回避するために労働者との雇用契約(労働契約)を業務委託に切り替える例がでてきているが、専属的に業務委託で働く者との関係では、労働時間適正把握義務をかけること等を考えた方がよいのではないか
- ・現場ではなく自宅で作業を行うような柔軟性がある働き方において、就業時間をどのように把握していくのかも一つの課題
- ・法の目的を実現するための仕組みとして、納期の設定の際、健康確保、公民権や母性保護等に配慮するよう求める発想もあるのではないか
- ・雇用類似の働き方の時間の歯止めを考える場合には、働き方の実態に合った時間の捉え方、時間概念についての考慮が必要なのではないか

(損害賠償額の予定等)

- ・雇用類似の働き方のルールとして考える内容の主眼は、損害賠償額の予定自体がありうることを前提とした中身や、損害賠償の具体的な金額の決定に重点をおくべきではないか
- ・消費者契約法や信義則による責任制限も参考になるが、どこまで具体的な基準を設けて示すかは検討が必要
- ・雇用類似の働き方の場合でも、本人に交渉力がないため、転職の自由を妨げるような損害賠償額の予定がなされることもあり得るため、事前に防止しておくことも必要ではないか
- ・使用者が、交渉力の弱い労働者に請求する場合、信義則上、損害額が一定限度に制限される、という労働関係の判例が、雇用類似就業者についても妥当するのであれば、そのような考え方があり得ることを周知することが考えられるのではないか
- ・濫用的な損害賠償請求への対応については、根拠があって損害賠償をしている場合とは分

けて検討した方がよいのではないか

4. 紛争が生じた際の相談窓口等

<主な論点>

○ 雇用類似就業者が、就業条件等に関し委託者との間の紛争が生じた場合に相談できる窓口について、どのように考えるか。

※ 取引に関する相談であれば、例えば、下請かけこみ寺の利用は可能と考えられる

○ 相談窓口のほか、紛争を解決するための方策について、どのように考えるか。

※ 紛争解決の手段としては、裁判所における裁判のほか、あっせん等の裁判外紛争解決手続（ADR）等の方法も考えられる。

➤ 雇用類似就業者のトラブルの相談窓口等について、労働政策としても検討が必要ではないか。その際には、実態としては労働者である者等の存在が考えられることや、ワンストップでの対応の必要性等も踏まえ、検討が必要ではないか。

<主な御指摘>

- ・相談窓口のニーズは高く、相談先を整備することの重要性は高い
- ・雇用類似の働き方に関するルールを周知していくような場が必要になるのではないか
- ・労働者かもしれないというような者も含めて対応できるようにすべき
- ・ワンストップサービスが重要
- ・労働法、民法、経済法など、多岐にわたる分野への対応が必要
- ・相談窓口を実施するに当たっては、実施体制に対する支援も必要
- ・労働政策として、労働行政を担当する国や自治体が相談窓口やADRを設けることは重要
- ・ワンストップサービスの相談を受ける担当者の知見を高め連携をどうするのが重要
- ・ワンストップに限らず、身近な相談先と高度な解決場所の設置という二段階の構え方もあり得るのではないか
- ・解決方法や仕組みに関する情報提供サービスの充実が大切
- ・情報提供だけでなく、紛争解決のための手続も大切

Ⅲ その他

その他、第20回検討会において、以下のご意見があった。

<主な御指摘>

- ・雇用類似の働き方の者に対する保護等の在り方については、フリーランスの環境整備のた

めのガイドラインが策定された後も、その運用実態等を踏まえつつ、さらに検討を加えていくことが重要である

- 令和2年2月以降の新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、フリーランスを含む働く者の状況に大きな変化があった。こうした社会の実態も踏まえて、フリーランスを含む働く者に対する政策の在り方を検討していくという視点も必要である

雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会 開催要綱

1 趣旨

雇用類似の働き方については、その働き方が拡大している状況に鑑み、「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「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、これを受け、「雇用類似の働き方に関する検討会」（平成 30 年 3 月 30 日報告書公表）において、雇用類似の働き方に関する実態把握・課題整理等が行われた。

その後、「労働政策審議会労働政策基本部会」において、引き続き、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について議論を行い、同部会報告書（平成 30 年 9 月 5 日労働政策審議会了承）において、「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」旨指摘されている。

あわせて、「規制改革実施計画」（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）において、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こととされている。

こうした状況を踏まえ、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、法律、経済学等の有識者からなる本検討会を開催する。

2 検討事項

以下の事項を中心に検討を行う。

- (1) 雇用類似の働き方に係る論点整理等
- (2) 放送制作現場における実態把握、課題整理及び当面の必要な措置の検討等
- (3) その他

3 委員

- (1) 検討会の委員は、別紙のとおりとする。
- (2) 検討会の座長は、委員の互選により選出し、座長代理は、必要に応じて座長が指名する。
- (3) 座長は、必要に応じて関係者の出席を求めることができる。

4 検討会の運営

- (1) 検討会は、厚生労働省雇用環境・均等局長が有識者の参集を求めて開催する。
- (2) 検討会の庶務は、厚生労働省雇用環境・均等局在宅労働課において行う。
- (3) 検討会は、原則として公開する。ただし、特段の事情がある場合には、座長の判断により、非公開とすることができる。
- (4) この要綱に定めるもののほか、本検討会の運営に関し必要な事項は、本検討会において定める。

雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会
委員名簿

芦野 訓和	東洋大学法学部教授
阿部 正浩	中央大学経済学部教授
○荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
安藤 至大	日本大学経済学部教授
小畑 史子	京都大学大学院人間・環境学研究科教授
鹿野 菜穂子	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
◎鎌田 耕一	東洋大学名誉教授
川田 琢之	筑波大学ビジネスサイエンス系教授
桑村 裕美子	東北大学大学院法学研究科准教授
鈴木 俊晴	早稲田大学社会科学部准教授
土田 和博	早稲田大学法学学術院教授
長谷川 聡	専修大学法学部教授
水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
村田 弘美	リクルートワークス研究所グローバルセンター長

(五十音順・敬称略)

◎は座長、○は座長代理

※令和2年12月25日時点

雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会 これまでの開催経過
(令和元年6月中間整理以降)

第14回 令和元年10月30日

- ・ 中間整理を受けた今後の検討会での主な検討事項等について
- ・ 「雇用類似の働き方」として保護の在り方を検討すべき対象者について
- ・ 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について

第15回 令和元年11月20日

- ・ 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について
- ・ 報酬の支払確保、報酬額の適正化等について

第16回 令和元年12月16日

- ・ 就業条件について
- ・ 紛争が生じた際の相談窓口等について

第17回 令和2年1月20日

- ・ これまでの議論を踏まえた整理1

第18回 令和2年1月29日

- ・ これまでの議論を踏まえた整理2

第19回 令和2年2月14日

- ・ 雇用類似の働き方に関する関係団体からのヒアリングについて

第20回 令和2年12月16日

- ・ 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
- ・ 仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合等の支援（セーフティネット関係）について
- ・ 紛争が生じた際の相談窓口等について
- ・ 本検討会におけるこれまでのご議論について