

# 「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書（概要）

## 検討の経緯等

- 近年、個人の働き方が多様化し、雇用関係によらない働き方も注目されている。「働き方改革実行計画」でも、雇用類似の働き方の保護等の在り方について中長期的に検討することとされている。
- 「雇用」と「自営」の中間的な働き方をする者について十分に実態が把握できているとはいえない状況であり、「雇用類似の働き方」が何かも含め、実態や課題の整理が必要。

## 本検討会で把握した実態

- 本検討会では、雇用類似の働き方に関して、
  - ・ 4 団体（協同組合日本俳優連合、全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会、出版ネッツ、フリーランス協会）及び 1 人の就業者（フリーランスのテレビディレクター）からヒアリング
  - ・ JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」（速報）
  - ・ 厚生労働省が行ったヒアリング結果等を基に、その働き方の実態について整理。
- 海外の最近の動きについても、ヒアリング等を実施。

## 本検討会で把握した雇用類似の働き方に関する現状

### (1) 就業状況等

- 就業状況は、業界や職種、仕事の内容によって異なっており、仕事の内容も多岐にわたる。契約期間等がない者も多い一方、契約期間に定めがある場合は、比較的短期間で働く者が多く、特に、副業の場合、10日未満が多い傾向にあった。
- 調査では、満足度は全体的には高かった。

### (2) 契約書の作成、重視する内容等

- 業界等により異なるが、契約条件を文書等で明示していないケースが多くあると考えられる。
- あらかじめ報酬額等を明確化しないため、仕事が終わってからトラブルが生じたという声もあった。

### (3) 契約条件の決め方、交渉等

- 一概には言えないが、仕事なくなる等のおそれからワーカー側からの契約条件の交渉が難しい旨の声もあり、交渉力の格差の存在も考えられる。
- そもそも自分の報酬額が適切かわからずに引き受けてしまうといった声もあった。

### (4) 契約の相手先の数等

- 業界によって傾向が異なる。専属義務はなくとも、仕事量等の関係から複数の発注者と契約ができず、結果的に専属していると考えられるパターンが多かったが、調査結果等も踏まえると、一概に専属が多いともいえない。

### (9) クラウドソーシング等について

- インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービス。基本的には発注者とワーカーの二者契約だが、クラウドソーシング事業者が発注者から業務

### (5) 受注ルート等

- 自己の営業活動、過去の取引先、知人等からの紹介などから仕事を得ている場合が多いと考えられる。

### (6) 仕事をする時間や場所等

- 調査では比較的指示されない方向での回答が多かったが、機材の都合や他人の都合によるものについては、時間や場所を拘束されやすい傾向にあると考えられる。

### (7) トラブル・仕事上の悩み等

- 調査では、約半数はトラブルの経験がないとの回答。
- 作業内容・範囲について、仕様や作業期間等の一方的変更、報酬関係のトラブルは比較的多かった。
- ヒアリングでは、ハラスメント、事故、解約等に関するトラブルの声もあった。

### (8) 制度の希望等

- 調査では、問題点としては「収入が不安定、低い」「失業保険のようなものがない」「労災保険のようなものがない」、今後整備・充実すればいいと思う事柄としては「特に必要な事柄はない」「取引相手との契約内容の書面化の義務付け」「トラブルがあった場合に相談できる窓口やわずかな費用で解決できる制度」「取引相手との契約内容の決定や変更の手続き(プロセス)の明確化」の順に回答が多かった。
- ヒアリングでも様々な希望が挙げられていた。

の委託を受け、ワーカーに再発注することもある。

- シェアリングエコノミーの分野については、サービスの提供を受ける者が一般消費者であるケースも多いと考えられるため、発注者は誰と考えるか等の論点も考えられる。

# 諸外国の「労働者概念」等に関する状況

## アメリカにおける最近の動き

### <労働者概念>

労働者概念は相対的で、各法令の趣旨・目的により異なる。制定法上は「労働者」を拡張する例は見られないが、「労働者」の判断基準の運用によって、相対的に、実質的に「労働者」を拡張していると考えられる場合がある。

### <最近の動き>

必ずしも雇用類似を主たる生計の糧とする者が増えているともいえず、むしろ、請負企業に雇用される労働者が増えているのではないかと指摘される研究もある。2016年、ニューヨーク市で、「フリーランサー・賃金条例」が成立した等の動きもある。

## イギリスにおける最近の動き

### <労働者概念>

労働者概念は統一的。労働者（employee）のほか、拡張概念として、就労者（worker）があり、最低賃金、年次有給休暇等一部の保護等の対象となる。

### <最近の動き>

2017年7月の政府委託報告書「Good Work」において、現状のworkerに替えて従属的契約就業者（dependent contractor）を置くこと等が提言されている。

## フランスにおける最近の動き

### <労働者概念>

労働者概念は統一的。興行芸術家との間で報酬を払って公演を行うために結ぶ契約は、労働契約と推定される等、特定の職種について特別の規定がある。

### <最近の動き>

新たな地位を設置するのではなく、既存システム等を利用して対応すべきだとの声が多い。なお、2016年の労働法はシェアリングエコノミーのプラットフォームに対して「社会的責任」を認め、2018年初から、労働者の事故のリスクをカバーする保険を義務付けた（年間5100ユーロ以上を稼いだ場合）。

## ドイツにおける最近の動き

### <労働者概念>

労働者概念は統一的。拡張概念として、「労働者類似の者」があり、労働保護法（安全・健康の確保・改善）等の対象となる。

### <最近の動き>

2015年4月より「労働4.0」という対話プロジェクトに着手。「クラウドワーク法」の導入や、従来の家内労働法の規定を準用する手法が可能性として示されている。

- 今後、雇用類似の働き方について、事業者間取引としてのみとらえるか、労働者に準じるものとしてとらえるかといった点について、更に議論を深めていくことが必要。
- その際、安心・納得して働くことができるようにし、働く人にとっても経済社会全体の付加価値の源泉としても望まれる働き方となるようにするためにはどうしたらよいかという観点から、「雇用類似の働き方の者」や保護の内容をどのように考えるかといった点も並行しつつ、精力的に議論を進めることが求められる。
- 保護する必要があるとすれば、ガイドラインの策定、労働者性の範囲の解釈の拡大や労働者概念の再定義、労働関係法令等の保護を拡張して与える制度を用意等の様々な方法が考えられるが、保護の必要性について検討する中で議論すべき。

### (1) 「雇用類似の働き方の者」について

- 発注者から仕事の委託を受けるなどして主として個人で役務の提供を行い、その対償として報酬を受ける者を対象としてはどうかとの意見。
- しかし、情報の質及び量の格差や交渉力の格差があること、発注者から委託を受けた仕事から得る報酬が生活の糧となることから、契約内容が一方的に決定されてワーカーにとって不本意な契約となったり、契約内容が一方的に変更されてもそれを許容してしまう状況もあると考えられることを踏まえると、上記の者の中でも、さらに、このような不本意な契約を受け入れざるを得ない状態（これを経済的従属性と呼ぶことも考えられる）である者について「雇用類似の働き方の者」とする視点が考えられる。

※ 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は、労働基準法上の労働者に該当し、労働者として労働関係法令等の対象となることに留意。

- 雇用関係によらない働き方の者について様々な課題が考えられる中、その課題に対応する保護の内容によって、対象者の具体的な要件が必ずしも同一になるとは限らない。
- 本検討会では雇用関係によらない働き方の一部について把握したに過ぎず、現時点で、「雇用類似の働き方の者」について画一的に定義することは困難。保護の必要性も含め、保護の内容とともに、引き続き、実態把握をしつつ、分析をしていくことが必要。

## (2) 検討会で挙げられた保護の内容等

- 把握したワーカーの問題意識等を、以下のように課題等として整理。これらに対する労働政策に関する方策について、その必要性も含め、今後検討を進めていくことが考えられる。
  - 保護の必要性を検討するに当たっては、経済法（独占禁止法、下請法）との関係にも留意が必要。
- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| ● 契約条件の明示                          | ● 発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止               |
| ● 契約内容の決定・変更・終了のルール of 明確化、契約の履行確保 | ● 仕事の原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援 |
| ● 報酬額の適正化                          | ● 紛争が生じた際の相談窓口等                        |
| ● スキルアップやキャリアアップ                   | ● その他（マッチング支援、社会保障等）                   |
| ● 出産、育児、介護等との両立                    |  |

## (3) 把握すべき事項

- 雇用関係によらない働き方について、就業状況別や発注者との関係性、専業兼業の状況、このような働き方の経験年数や選択した理由等も含め、更に細分化して実態を見ていく必要性を指摘。
- 雇用類似の働き方の者の数の推計を含め、雇用類似の働き方の者の全体像の把握についても検討が必要。
- シェアリングエコノミーの分野についても、更なる実態把握と検討が必要。
- 諸外国の制度の詳細や運用等について調査、把握が必要。

# 「雇用類似の働き方に関する検討会」 概要

## 趣旨

- 雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、そ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、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する必要がある。
- このため、まずは雇用類似の働き方に関する実態等を把握・分析し、課題整理を行う必要がある。

## 委員構成

- |                           |                               |
|---------------------------|-------------------------------|
| 芦野 訓和（東洋大学法学部教授）          | 土田 和博（早稲田大学法学学術院教授）           |
| 飯田 泰之（明治大学政治経済学部准教授）      | 宮田 志保（特定非営利活動法人フラウネッツ理事長）     |
| 小畑 史子（京都大学大学院人間・環境学研究科教授） | 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） |
| ◎ 鎌田 耕一（東洋大学法学部教授）        | 湯田 健一郎（一般社団法人クラウドソーシング協会事務局長） |
| 川田 琢之（筑波大学ビジネスサイエンス系教授）   |                               |
- ※ ◎は座長

## 開催経過

### 第1回（平成29年10月24日）

- ・雇用類似の働き方を巡る現状等について
- （1）雇用類似の働き方を巡る現状について
- （2）今後の進め方等について

### 第3回（平成30年3月9日）

- ・各国の雇用類似に関する情勢等についてのヒアリング
- ・クラウドソーシングに関するヒアリング
- ・「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」（速報）報告
- ・意見交換

### 第2回（平成30年1月24日）

- ・関係者からのヒアリング

### 第4回（平成30年3月26日）

- ・報告書（案）について