

第3回雇用類似の働き方に関する検討会での委員からの主な御指摘

1. 調査結果等に関して

- 1社専属かどうか、属性を分類した上で集計すべきではないか。
- 独立自営業を続ける上での問題点として、「失業保険のようなものがない」や「収入が不安定」と言っている人がどのような属性の方かを見るべきではないか。
- 仕事内容の「データ入力」に、簡単なアンケートへの回答が含まれているのではないか。そのため、報酬額が低い者が多くなっているのではないか。属性は明確にすべき。
- プラットフォームが関わる場合はでは比較的契約条件が明示されているのではないか。また、契約書の作成の有無は業種によって傾向が異なるのではないか。
- 事務やデザインの中に、軽い仕事が含まれているのではないか。そのようなデータは調査結果から削除することも考えられる。
- 業種の分類が大まかなので、業種別のデータで分かることと、分からないことがあることに留意が必要。例えば専門業務の中に、契約書を作成している仕事と、あまりされていない仕事が入っているのではないか。
- インターネット調査はインターネット利用者以外の声を拾えない。ヒアリングも含め、課題を抽出すべき。
- 報告書では、検討会での指摘も記載すべき。
- 満足度と経験年数のクロス結果が出ないか。
- 報酬のためではなく、社会参加が目的の者もいる。ポジティブに働いているかどうかを示すべき。
- 満足度が高ければ他の条件は悪くても問題ないということにはならないので慎重に見るべき。仮に労働者であれば最低賃金を下回ることを、法的に「満足度が高いので問題ない」と言えるだろうか。
- (上記について) 平均日数で切って傾向値を見ることで、分析できるのではないか。
- 報酬額や職種だけでは保護すべき対象が分からない。自分でこの働き方を選択しているか否か、1社専属か否か、1社専属がどれだけ継続しているか、優越的地位・情報格差があるか否か、等を軸に分析することが考えられる。
- 諸外国の動向も参考にデータの分析等ができるのではないか。

2. 保護等の在り方、今後の検討課題等

- 学説レベルでは、例えば契約関係の解約制限などは労基法上の労働者よりも広げる考えがある。また、労働者には該当しないが労働者に近い者について、必要に応じて

労働法の一部の適用や、労働法に類似した規制を考えるべきという考えもある。

- 保護を必要とする要素や事実は何か、それと結びつく保護が何か整理していくべき。
- 役務提供側の考えばかりが検討されているが、「雇用類似」だけでなく「使用者類似」も検討すべきではないか。
- 現行システムの枠組みだけにとらわれずに、諸外国の例も踏まえ、広く考えるべき。
- 出産や育児の際に仕事が止まるという声があるようだが、まったく1人で仕事をするのではなく、パートナーがいれば解決できるかもしれない。労基法と同じ整備が必要ととも限らないのではないか。
- 雇用労働者と違って、場所や道具を変えて仕事ができる人には労災の対象に馴染まないのではないか。
- 「労働者」でなくても対象となりうる労災保険の特別加入制度もあり、労働者でなくても似たような保護がなされるようなチャンネルというやり方も考えられる。家内労働法、自営型テレワークのガイドライン等もあり、いくつか選択肢はあるのではないか。
- 雇用保険のようなものが欲しいという人たちに、自ら掛け金を支払う意識があるかどうかは重要。民間で代替できるものもあるかどうか調べるべき。
- 中小企業倒産防止共済制度は個人事業主でも活用できる。
- 労災については、業務で怪我をした場合、労働者は保護されるが個人事業主は保護されないという割り切りで良いか。また、失業は労災と同じような意味でのリスクと考えるか否か。
- 契約の内容明確化、出産、育児、介護、ハラスメント等の問題もある。セクハラは派遣労働者も保護されるが、個人請負であればやってもいいとはならないのではないか。
- クラウドソーシングについても触れてほしい。
- 労働者に該当しない場合は事業者だから経済法のみで対応する、とすることは難しいのではないか。労働者と事業者の2分論でいくか、イギリス等も参考に3分論等とする方法も考えられる。

以上