

雇用類似の働き方に関する検討 の状況について

令和元年12月26日
厚生労働省雇用環境・均等局

「働き方改革実行計画」(抄)

(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

(1) (略)

(2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くテレワークを「非雇用型テレワーク」という。インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急速に拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加している。こうした非雇用型テレワークの働き手は、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払い遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面している。

非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。

また、仲介事業者を想定せず、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定し、仲介事業者が一旦受注して働き手に再発注する際にも当該ガイドラインを守るべきことを示すとともに、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなどクラウドソーシングの普及に伴うトラブルの実態を踏まえ、仲介手数料や著作権の取扱の明示など、仲介事業者に求められるルールを明確化し、その周知徹底及び遵守を図る。

加えて、働き手へのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。

(3) (略)

項目4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑧ 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

【働く人の視点に立った課題】

非雇用型テレワークを始めとする雇用契約によらない働き方について、ICTの進展によりクラウドソーシング（インターネットを通じた仲介事業）が急速に拡大し、仕事の機会が増加している。

- 国内クラウドソーシングサービス市場
215億円（2013年）→408億円（2014年）→650億円（2015年）
（2020年までの成長見込み 平均+45.4%/年）

非雇用型テレワークについて、クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）を通じた取引は縮に就いたばかりであり、契約を巡る様々なトラブルが発生している。

- 非雇用型テレワーカー（在宅型）：126.4万人（2013年）
（専業：91.6万人、副業：34.8万人）
- 発注者とのトラブル経験がある非雇用型テレワーカー（在宅型）（2012年）
仕事内容の一方的な変更：25.1%
報酬の支払遅延：17.1%
不当に低い報酬額の決定：15.3%

雇用契約によらない働き方は、雇用者向け支援を受けることができず、教育訓練機会などが限定的である。

- 雇用契約によらない働き手が利用できない雇用者向け支援メニューの例：退職金、企業内研修、教育訓練給付

雇用契約によらない働き方は、基本的に労働関係法令が適用されず（実態として「労働者」である場合は労働関係法令が適用されるほか、下請法等が適用される場合もある）、またその多様な就業実態の把握が不十分である。

【今後の対応の方向性】

非雇用型テレワークについて、良好な就業形態となるよう環境整備を図るとともに、働き手に対する支援として、ガイドブックの改定や、教育訓練等の支援の充実等を行う。また、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。

【具体的な施策】

（法的保護の中長期的検討）

- 非雇用型テレワークを始めとする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。

※ 現行でも、契約形態にかかわらず、労働者としての実態があれば労働関係法令に基づき保護しており、これについては引き続き適切に実施。

（ガイドライン改定）

- 非雇用型テレワークについて、契約条件などの実態や、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなど、クラウドソーシングの普及に伴うトラブルなどの実態を把握した上で、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行のガイドラインを、以下の観点から2017年度に改定し、その周知徹底及び遵守を図る。
 - クラウドソーシング等の仲介事業者が再発注する場合には、当該ガイドラインが適用されることを明確化
 - 仲介手数料や著作権の取扱いの明示など、クラウドソーシングを通じて発注する際に求められるルールを明確化

（業界として守るべきルールの明確化）

- クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）について、優良事業者認定等の制度を業界として設け、自主努力を促すとともに、2018年度以降、その取組状況も踏まえて業界として守るべき最低限のルールを明確化する。

（働き手への支援）

- 非雇用型テレワークの働き手に必要なノウハウ（契約時に確認すべき事項、関連法令等）をまとめた働き手向けのガイドブックを、2017年度に改定する。また、小規模企業共済への加入促進などのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
法的保護の検討		実態を踏まえ、中長期的課題として検討・実施											
ガイドラインの改定等 ルールの整備	有識者会議設置 ガイドライン改定		ガイドラインの周知徹底・遵守				状況を踏まえ見直し						
	優良事業者認定の制度等の業界の 自主的取組を奨励		仲介事業者（プラットフォーム）に関する 業界ルールの明確化・施行・運用				具体的な施策を展開						
働き手への支援	ガイドブック改定		ガイドブックの周知				状況を踏まえ見直し						
	中小企業・小規模事業者政策の普及・密着や改善策の検討、対応の 方向性を検討		具体的な施策を展開				具体的な施策を展開						
		セーフティネットの整備やスキルアップ支援策について官民連携した方策を検討・実施											

非雇用型テレワークに関する契約に伴うトラブルを減らす。

「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」 概要

趣旨

- 雇用類似の働き方が拡大している状況に鑑み、「働き方改革実行計画」（2017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」と指摘。
- これを受け、「雇用類似の働き方に関する検討会」（2018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・課題整理等を実施。
- 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。同部会報告書（2018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。
- 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検討会を開催。**

※ あわせて、「規制改革実施計画」（2018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

委員構成

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

※ ◎は座長、○は座長代理

これまでの開催経過

- | | | | |
|-------------------|------------------|--------------------|--------------------|
| ・第1回（2018年10月19日） | ・第5回（2019年2月13日） | ・第10回（2019年4月23日） | ・第15回（2019年11月20日） |
| ・第2回（2018年12月3日） | ・第6回（2019年3月1日） | ・第11回（2019年5月21日） | ・第16回（2019年12月16日） |
| ・第3回（2018年12月25日） | ・第7回（2019年3月13日） | ・第12回（2019年6月12日） | |
| ・第4回（2019年1月22日） | ・第8回（2019年3月22日） | ・第13回（2019年6月25日） | |
| | ・第9回（2019年4月12日） | ・第14回（2019年10月30日） | |

※引き続き、開催予定

雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会 中間整理について

- ヒアリング、調査等を踏まえて、雇用類似の働き方に関する現状、課題等について整理。
- その上で、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、
 - ・ 雇用類似の働き方に関する論点は多岐にわたり、現段階では、各論点について議論の収斂には至っていない
 - ・ 他方、優先的に取り組むべき課題を中心に引き続き議論し、その対応の方向性を取りまとめる必要があることから、**本検討会におけるこれまでの議論の内容と今後の検討の在り方について中間的に整理。**

雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について

(1) 基本的な考え方、対象者について

- 現在の労働基準法上の労働者性（以下「労働者性」という）が認められない者に対する労働政策上の保護の在り方を検討する視点として、現在の労働者性が適当であるかを念頭に置いておくことは必要であり、継続して検討すべき課題であるが、労働者性の見直しは、これまでの労働者性の判断基準を抜本的に再検討することとなるため、短期的には結論を得ることは困難と考えられる。

このため、**当面は、自営業者であって、労働者と類似した働き方をする者を中心に検討することが適当。**

- 検討に際しては、保護の必要性に関する考え方の整理が必要であり、引き続き検討が必要。

※ 本検討会では、交渉力や情報の質及び量の格差の存在、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観点、自営業者の中でもより労働者に近い者である観点等が指摘。

- 上記の考え方も踏まえ、**「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。

(2) 保護の内容について

本検討会での議論を踏まえ、各検討課題について、3つに整理。

① 本検討会で特に優先的に取り組むべき課題

- 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
- 報酬の支払確保、報酬額の適正化等
- 就業条件
- 紛争が生じた際の相談窓口等

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

- 発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策
- 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）

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

- スキルアップ・キャリアアップ
- 発注者との集団的な交渉
- セーフティネット関係
ー仕事が打ち切られた場合の支援等、社会保障等、出産・育児・介護等との両立
- マッチング支援

(3) 今後の検討について

これまでの本検討会での議論の内容を踏まえ、優先すべき課題を中心に、ガイドラインによる対応か、法的な対応かといった手法も含め、スピード感を持って検討を行うことが適当である。

放送制作現場における当面の必要な措置について

- 放送分野に関するヒアリング、調査等を踏まえて議論を行い、放送制作現場の実態、課題を整理、分析。
- 契約締結時における契約書の不存在、契約内容の曖昧さ、不明確な報酬額等の事例が見られたほか、本検討会では、実態として労働者に該当する者については、労働関係法令を適用することが重要である旨の意見があった。

上記を踏まえ、放送制作現場における当面の措置として、以下の対応が必要。

- 形式的には雇用（労働）契約以外の契約形態で働水者の中でも、実態として労働者性が認められる者については、労働関係法令に基づく適切な保護を図ることが必要。この点に関し、労働者性の有無に関する情報提供の充実を図ることも重要。
- その上で、上記に該当しない者については、契約条件の明示等を促すため、放送制作現場の特徴にも留意しつつ、契約締結に際して活用できるツールの作成、周知等を行うことが必要。

雇用類似の働き方の者に関する試算結果

(個人請負型の事業者の人数)

- 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に関し、人数を試算。
※「雇用類似の働き方」については、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」で検討中であり、現時点で対象者は決まっていないことに留意が必要
- 5ページ以降の調査内容にて把握された条件に基づき、試算した結果は以下のとおり。
※インターネット調査であることや、各設問の条件に該当すると回答した者の人数を試算していること等に留意が必要

全体
(本業+副業)

自身で事業等を営んでいる者

約538万人

雇われない働き方(※)

※「個人業務請負・受託」「自由業、フリーランス」「インディペンデント・コントラクター」「クラウドワーカー」「自営型テレワーカー、在宅ワーカー」「シルバー人材センターの会員」「内職」を選択した者

約188万人

法人の経営者、個人事業主で「店主」ではない者

(「法人(会社など)の経営者」「個人事業主」で、自身の店舗を構えて、主に一般の消費者を相手に、商品・サービスの販売や飲食の提供等を行っている「店主」ではない者)

約202万人

従業員を常時使用していない

※家族従業員のみ使用する場合を含む

約367万人

発注者から「業務・作業の依頼(委託)」を受けて行う仕事

約228万人

主に「事業者」を直接の取引先(※)

※主な取引先が仲介事業者自身の者や仲介事業者を通じているが主な相手先は「分からない」という者も含む

約170万人

主に「一般の消費者」を直接の取引先

約58万人