

第4回 働き方・人への投資ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：令和6年3月12日（火）9:59～12:02

2. 場所：オンライン会議

3. 出席者：

（委員）間下 直晃（座長）、堀 天子（座長代理）、中室 牧子、山田 義仁、川邊 健太郎、
林 いづみ

（専門委員）工藤 勇一、鈴木 俊晴、水町 勇一郎、安中 繁、瀧 俊雄

（事務局）渡辺次長、稲熊次長、麻山参事官

（説明者）増田 嗣郎 厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）

竹野 佑喜 厚生労働省労働基準局監督課長

船井 雄一郎 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課主任中央産業衛生
専門官

田上 喜之 厚生労働省労働基準局労働条件政策課労働条件確保改善対策室
室長

狩集 勇太 厚生労働省労働基準局労災管理課課長補佐（企画担当）

池邊 大喜 厚生労働省労働基準局労働関係法課長補佐

尾田 進 厚生労働省職業安定局雇用保険課長

佐野 耕作 厚生労働省雇用環境・均等局在宅労働課フリーランス就業環境
整備室長

小林 知広 厚生労働省保険局保険課課長補佐

道上 友里香 厚生労働省年金局年金課課長補佐

宮下 雅行 内閣官房新しい資本主義実現本部事務局参事官

武田 雅弘 公正取引委員会取引部取引企画課上席

塚本 浩章 中小企業庁事業環境部取引課課長補佐

鈴木 基弘 中小企業庁事業環境部取引課課長補佐

平田 麻莉 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリー
ランス協会 代表理事

嗟峨 徹也 全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会 事務局 事務局長

4. 議題：

（開会）

1. フリーランス・ギグワーカーの労働者性・保護の在り方について

（閉会）

5. 議事録：

○麻山参事官 定刻となりましたので、ただいまより、規制改革推進会議第4回「働き方・人への投資ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員、専門委員の皆様におかれましては、御多用中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日はオンライン会議となりますので、あらかじめ送付いたしました資料を画面共有いたしますが、お手元にも資料を御準備いただきますようお願いいたします。

会議中は雑音が入らないようミュートにさせていただくとともに、発言される際にはミュートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していただくよう御協力をお願いいたします。

会議中は御自身の映像を表示した形で御参加いただきますようお願いいたします。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。ワーキング・グループの構成員につきましては、富山委員、宇佐川専門委員、菅原専門委員が御欠席でございます。

また、本日は構成員の皆様に加え、川邊委員、林委員、瀧専門委員が御参加でございます。

また、本日は河野大臣よりビデオメッセージをいただいておりますので、ただいまより再生させていただきます。

○河野大臣 お疲れさまです。本日もお忙しい中、御参加をいただきましてありがとうございます。

今日はフリーランス・ギグワーカーの労働者性と保護の在り方について、御議論をお願いいたします。フリーランスやギグワーカーは世界的にも増加傾向にあると言われておりますが、我が国においても統計によっては約400万人を超える方々がフリーランスとして働いていると言われております。雇用の形で働く労働者と比べて、働く場所や時間の自由度が高いことがフリーランスやギグワーカーの大きな魅力で、フリーランス協会のフリーランス白書2023によれば、7割を超えるフリーランスの方々が現状の働き方に満足していると回答されているそうです。

政府としては、個人の希望を踏まえた多様な働き方の拡大の観点から、フリーランスも選択できる環境を整えてきているところです。

ただ一方で、運送業や漫画家のアシスタントなど、一部の業種においては、実態としては労働者と同様の働き方でありながら、名目上は自営業者として扱われるために、最低賃金などの保護が受けられていない場合があるという指摘があります。また、法的には労働者でなくても労働者に準じた保護を求めるという声もあるようです。

こうした課題について、諸外国では既に議論や立法による対応が進んでおります。我が国においても、意欲ある方が自由に働ける環境を整備する観点から、働き方の多様化、デジタル技術の活用増大も踏まえ、労働者性の判断基準の明確化や、労働者性を早期に確認する仕組みの整備、保護の在り方といったことについて、現にフリーランス・ギグワーカー

一として働く方々のニーズも踏まえながら御議論をお願いしたいと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

○麻山参事官 それでは、以後の議事進行につきましては、間下座長をお願いしたいと思います。間下座長、よろしくお願いいたします。

○間下座長 おはようございます。間下でございます。

それでは、本日の議題のフリーランスとギグワーカーは既に新しい働き方でも何でもなくて、当たり前の一つの選択肢となっている働き方で、これについての労働者性、そしてその保護の在り方について議論していきたいと思います。

本件について、まず厚生労働省様から御説明をお願いしたいと思います。今日は厚生労働省から増田嗣郎大臣官房審議官ほか9名の皆様にお越しいただいております。

それでは、10分程度の時間で御説明をよろしくお願いいたします。

○厚生労働省（増田審議官） 厚生労働省の増田でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、厚生労働省の資料ナンバー1について御説明を申し上げます。

1 ページでございますけれども、労働者性の判断基準に関して、労働基準法における「労働者」を中心として御説明を申し上げます。まず、一番上でございますように、職場における労働条件の最低基準を定め、労働条件による保護を図る労働基準法の労働者と、労働組合を組織し、集団的な交渉を通じた保護を図る労働組合法¹における労働者は、その趣旨・目的の違いから定義規定は異なっておりまして、必ずしも一致しないと解されている²ところでございます。

左側の労働基準法上の³労働者につきましては、職業の種類を問わず、事業または事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいい、これに該当する者には労働安全衛生法、最低賃金法、労災保険法等の適用もあることとなります。労働基準法上の労働者に該当するか否かは、契約の形式や名称にかかわらず、使用従属関係があるかどうか、つまり事業に使用される者であるか否か、その対償として賃金が支払われるか否かについて、労働基準監督署や裁判所において実態を勘案して総合的に判断をしているところでございます。

その具体的な判断基準は昭和60年の「労働基準法研究会報告」にまとめられておりまして、例えば指揮監督下の労働であるか否かにつきましては、仕事の依頼等に対する諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、拘束性の有無、代替性の有無といった諸要素を勘案して個別具体的に判断されているところでございます。

なお、右側の労働組合法上の労働者とは、職業の種類を問わず、賃金、給料、その他これに準ずる収入によって生活する者をいうとされておりまして、労働組合法上の労働者に該当するか否かは契約の名称にかかわらず、契約内容の決定方法や報酬の性質等について

¹ 「労働組合」と発言していたが、正しい表現に修正。

² 「一致しないとされている」と発言していたが、正しい表現に修正。

³ 「労働基準法の」と発言していたが、正しい表現に修正。

労働委員会や裁判所によって実態を勘案して総合的に判断されているところでございます。

次の2ページを御覧ください。いわゆるフリーランスと言われる方でも、実態として労働基準法上の労働者に該当する場合がありますと考えられるところでも、そのような方が労働基準関係法令による保護を適切に受けられるようにすることは重要でございます。厚生労働省については、そのため、次の取組を行ってきたところがございます。

まず、令和3年3月に策定いたしました「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のガイドライン」におきまして、現行の労働基準法等の労働者性の判断基準の枠組みを分かりやすくお示しし、関係省庁と連携し、周知を行っております。

また、2つ目、労働基準監督署におきましては、自らを労働基準法上の労働者とする方からの申告があった場合に丁寧に話を聞くなど、事実確認を行いまして、その結果、労働者に該当し、違反が認められる場合には、厳正な監督指導を行っているところであります。

さらに、具体的な事例といたしまして、配送業務を行う個人事業主が元請事業者との関係において労働基準法上の労働者であると労働基準監督署が判断した事案につきまして、昨年12月に事例集を作成し、周知を行っているところでございます。こちらについては、後ろのほうの資料の3ページから6ページに掲載させていただいております。

あわせて、令和4年12月に取りまとめられました全世代型社会保障構築会議の報告書を踏まえまして、労働基準監督署において労働基準法上の労働者であると判断いたしました事案につきましては、日本年金機構や都道府県労働局の労働保険適用徴収部門に情報提供いたしまして、厚生年金、健康保険や労災保険の適切な適用を図っているところがございます。

3ページ以降は、先ほど申し上げました配送業務に関する事例集となっております。この中で、例えば4ページを御覧いただければと思います。事例の1とされているものもございますけれども、こちらは配送員の方が業務中に負傷し、労災保険の相談があった事例につきまして、労働者性の判断基準の項目ごとに判断のポイントを示して、これらを総合的に勘案した結果、労働基準法上の労働者に該当すると判断したことを示しているところがございます。

事例の紹介については以上でございますけれども、厚生労働省といたしましては、実態として労働者に該当する方が労働基準関係法令による保護を適切に受けられるように、引き続き働く方への周知を図るなど、適切に対応してまいりたいと考えております。

次に、飛ばしまして7ページを御覧いただければと思います。7ページは、労働基準法の労働者に関する最近の議論の状況について御説明を申し上げます。これについては、現在、厚生労働省労働基準局の労働基準関係法制研究会において議論を行っているところがございます。この研究会につきましては、1の「趣旨・目的」にございますように、令和5年3月から10月にかけて開催されまして取りまとめられました「新しい時代の働き方に

関する研究会」報告書、それから、働き方改革関連法において施行5年後を目途に施行の状況等を踏まえて検討することとされていること、これらを踏まえまして、今後の労働基準関係法制について中長期的かつ包括的な検討を行うとともに、働き方改革関連法で施行した制度の見直しの具体的な検討を行うことを目的といたしまして、本年1月に立ち上がったところでございます。東京大学の荒木尚志教授を座長といたしまして、労働法、労使関係、経済の学識者に参集いただいて議論を進めているところでございます。

本研究会では、労働基準法の事業、労働者、各労働時間制度、労使コミュニケーションといった多岐にわたる論点を議論していただいているところでございまして、労働基準法の労働者の議論の状況について御紹介を申し上げたいと思います。

資料としては8ページを御覧いただければと思います。まず、第1回の研究会では、労働基準関係法制の全般についてフリーディスカッションを行っておりまして、労働基準法の労働者についての御意見を御紹介させていただきます。

1つ目でございますけれども、罰則付の労働基準法の適用については客観的に判断すべきとされておりますけれども、働き方のニーズが多様化している中でこういうことをどう考えるかといったこと、また、企業が労働関係規制の適用を逃れるために、極めて雇用に類似している者についても請負とするような実態もあり、また、規制を強めればその動きにつながることに留意して検討する必要があるのではないかということ、労働者の概念と判断方式が分かりやすくなるように、法の趣旨を踏まえた検討が必要ではないかということ、諸外国でプラットフォームワーカーについて議論されているところであり、その動きも踏まえて検討することが必要ではないかという意見があったところでございます。

また、第3回の研究会では、労働基準法の労働者の判断基準をどのように考えるか等の論点を提示いたしまして、御議論いただいたところでございます。これについてはまだ意見の取りまとめができておりませんので、口頭で御紹介させていただきますけれども、諸外国の例においても一定の判断基準を基に司法や行政機関が実態を踏まえて総合判断する形を取っていることも踏まえれば、我が国の判断基準も総合判断にならざるを得ないところがあるけれども、判定に時間がかかる等の問題もあって、予見可能性を高めるために何をすべきかは議論していく必要があるのではないかといった御意見、また、現行の判断基準ではアルゴリズム等の出現によって対応できない働き方⁴ができていないのではないかと、プラットフォーム以外⁵でも現行の労働者性の判断基準には挙げられていない要素も考慮して裁判例が出てきているのではないかとといった御意見、また、労働者性というものが一般労働者にとって認識されていないことが問題でありまして、自分が労働者に該当するかもしれないと考えられるような周知をしていくべきではないかといった御意見をいただいているところでございます。

引き続き議論を進めてまいりたいと考えているところでございます。

⁴ 「対応できない動き」と発言していたが、正しい表現に修正。

⁵ 「それ以外」と発言していたが、誤りのため修正。

次に、9ページでございますが、労災保険制度の特別加入制度について御説明を申し上げます。一定の業種、作業に従事する方を対象に、雇用されて働く労働者以外の方が労災保険に任意で加入する特別加入制度につきましては、フリーランスとしての働く方の保護の観点から、関係団体の要望も踏まえつつ、近年、アニメーションの制作従事者、自転車配達員、ITフリーランスなどを加入対象として追加をしてきたところでございます。令和5年4月にいわゆるフリーランス法が成立いたしまして、その附帯決議も踏まえまして、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会⁶で諮問・答申を経て、同法に規定する特定受託事業者が業務委託事業者から業務委託を受けて行う業務を特別加入制度の対象とする改正省令を今年1月31日に公布しているところでございます。

すみません、資料については、今の説明は10ページでございます。概要ということで今、御説明した内容を申し上げたところでございます。改正省令は1月31日に公布しておりまして、その省令は法律の施行の日に施行することを予定しておりまして、今後、円滑な施行に向けて通達等の改正等を行うところでございます。

また、最後に参考といたしまして、附帯決議の内容を抜粋してお示ししているところでございますけれども、フリーランスなどの労働関係法令の適用対象外とされる働き方をする者の就業者保護の在り方につきましては、その附帯決議におきましても、同法の施行状況等を踏まえて検討し、必要な措置を講ずることとされております。この趣旨に沿って適切に対応してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

次に、有識者の皆様からヒアリングを行いたいと思います。御説明者として、まず1人目、一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会代表理事の平田麻莉様にお越しいただいております。

それでは、10分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（平田代表理事） フリーランス協会の平田です。本日は貴重なお時間をいただいております。

私からは本日2点、まずは労働者性が疑われる方、偽装フリーランスに関する御説明と、後半は労働者性がない場合にも必要とされる保護の在り方についてお話しできればと思っております。

大前提として、ここにいらっしゃる皆様には釈迦に説法になりますけれども、フリーランスは事業者ということで、働き方の裁量や経済的自立性を前提に事業リスクを負う責任と覚悟を持った「自律的な働き方」ということで、基本的には競争法で保護される存在なわけですけれども、一部本来あるべき自律性がなく、特定企業に対する従属性が高く、業

⁶ 「労働政策審議会の労働保険部会」と発言していたが、正しい表現に修正。

務実態が労働者に近い方々がいらっしゃいます。こうした方々を神戸大学の菅内先生は準従属労働者という言い方をしていたり、当協会では2020年から偽装フリーランスということで啓発に努めております。

この偽装フリーランスなのですけれども、本来あるべき働き方の裁量と経済自立性がなく、労基法と社保を気にしなくていい安価で融通の利く労働力として扱われてしまっている実態が一部業界で生じています。現在、フリーランスや副業人材の活用というのは政府も旗を振って進めているところですが、本来は専門知見やスキルの調達、突発的・一時的な人手不足に対応するための調整弁として推奨されているものなのですけれども、中には社保を負担したくない、労基法に縛られたくない、成果を見てから支払うかどうか決めたいといった理由で業務委託契約を結びながら労働者に近い働き方をさせてしまっている企業も見受けられます。

フリーランス・トラブル110番でも労働者性に関する相談というのは相談件数全体の5.7%で、6番目に多い相談内容になっています。また、雇用から業務委託への切替えに関する相談も1.3%存在しているということで、マジョリティーの課題ではないのですが、根強く存在している問題かなと思います。

最近の労働者認定事例ですが、例えば劇団員、アイドル、軽貨物配達員、フォトグラファーの方などが、先ほど幾つか裁判例をまとめた資料というのも厚労省からお話がありましたけれども、直近でもこういった職種において諾否の自由がないとか、場所、時間の制約があるといったことで総合的に判断されている事例があります。

こうした偽装フリーランスを指摘されがちな業界というのが比較的に特定しやすいものとして幾つか挙げられるかなと思っておりまして、先ほど裁判例でもあった軽貨物配達、文化芸術以外にも、エステ・リラクゼーションや放送・出版業界、専門学校・スクールの講師の方や旅行の通訳案内士やツアーガイドといった方々が、業務委託であるけれども労働者に近い働き方をされているのではないかとされています。

例えば当協会に情報提供して下さっている大手マッサージチェーン店で10年以上就業する女性セラピストさんの例ですが、契約形態としては直近まで請負契約だったところが、昨年10月、恐らくインボイスの負担軽減のためにシステム利用契約に変更されてしまったということなのですけれども、表向きはチェーン店が提供するシステムで予約受付をしているシステム利用者となっていて、システム利用料が差し引かれて、施術料金の52%が収入になっているような形だそうです。その施術以外の店舗清掃や本部への入金業務については業務委託契約で業務を行うようにされているのですが、何時までに入金がない場合には罰則という規定があつて、現実的には時間の制約がある。

「指揮監督下の労働」の判断基準になる拘束性についてですが、表向きは自由な時間にエントリーできる仕組みとうたってはいるものの、実際はシフト希望の申請と変わらない仕組みで、出勤時間の強要も口頭レベルであるということがあったり、エントリーした時間中は店舗内の待機が必須で中抜けをするとペナルティーがあるとか、あとはエン

トリー後のキャンセルを一定条件でしてしまうと減額のペナルティーがあるなど、いろいろ本人の自由に基づいていると言いながら、いろいろなペナルティーで実質的な行動の制約をできてしまっているように見受けられます。

また、諾否の自由ということについても、お客様から予約が入ったら必ず施術をしなければいけないという施術拒否の禁止というのが明確にうたわれておりまして、こういったところもいろいろ怪しいのではないかなと思うのですけれども、これはかなり労働基準法や労働者性判断を研究して巧妙に逃れようとしているケースだと思うのですけれども、そういった悪質なものに限らず、無知や誤解を背景としているケースも多々あるかなとは感じております。

他方で、労働者保護を何でもすればいいということでもなくて、やはり自律した事業者としてやっていきたいという自覚がある方からすると、その保護への反発もあるということは注意が必要かなとは思っております。例えばフードデリバリー配達員のケースはよくメディアなどで取り上げられるのですけれども、実際は今、労組法上の労働者認定を争っていますけれども、反対する声というのも当事者から出ていたり、当協会でも2022年の大規模調査で1万4000人近くのフードデリバリー配達員の声を聞いておりますけれども、比較的皆様この働き方に満足していて、グループインタビューを通じて労働者保護してほしいという声はありませんでしたので、そういった当事者の声を聞いていくことは大事かなと思っています。

なので、雇われない自律的な働き方を求めるフリーランスにとって過剰な保護や規制というのは事業者としての創造性や主体性を損なってしまうおそれがある一方で、一部のブラック企業の問題ですけれども、偽装フリーランスについてはしっかり取り締まっていく必要があるかなと強く思っております。

なぜこういうことが起こってしまっているのかという背景の一つに、労働者性の判断の難しさというのがあるかなと思っております。今も、先ほど厚労省からも御説明があったとおり、業務委託契約を締結していても、労働者性が認められれば労働関連法が適用されるという整理がなされているわけですけれども、やはり今、働き方というのが非常にグラデーション化していて、労働者と事業者の区別が非常につきにくくなっています。労働者の側でもリモートワークが促進されることによって場所・時間の制約といったところが徐々に開放されていたり、労働者の概念そのものが時代にそぐわなくなっているのではないかという指摘もございます。先ほど厚労省からも御説明がありましたので割愛しますが、労働基準法等の見直しといったところで労働者、事業、事業場等の基本的概念についてもやり方を変えていくことが必要であるということも言われております。

そういった動きはあるのですけれども、現在の労働者性判断で何が難しいかといいますと、3つあると思っております。

1つ目が、「指揮監督」をはじめとする専門用語の解釈が難解であって、一般の人にはなかなか分からないということですか、あくまでも複数の判断基準の総合判断で司法が

決めますということになっていますので、曖昧であるということ。あとは、各都道府県の労働局が個々に判断している中で結構判断ぶれがあるという指摘もなされています。

こういった曖昧さがある中で、オーバーコンプライアンスの問題も深刻になってきています。私たちフリーランス協会では、フリーランスの活躍の場を広げるためにフリーランス活用の啓発や求人相談対応、仲介事業者の連携などを図っているのですが、この労働者性の判断基準の曖昧さから来る不安で、過剰に保守的なルールで発注者・フリーランス双方が働きづらくなってしまったり、フリーランスへの発注控えというのもし生じてしまっています。例えば偽装フリーランスにはしたくないけれども何に気をつけていいかわからないですとか、安全性対策や福利厚生を提供したいが、労働者性を疑われたら困るので何もできないですとか、一対一のやり取りがあると指揮監督が疑われるやり取りが発生してしまうかもしれないので、飲み会に誘ったり、一緒にトイレに行くのは禁止ですといったルールがある会社があったり、あとは、労基署の判断に一貫性がないように見えるので、怖くてもうフリーランスとは働きませんという企業もあつたりします。あとは、仲介事業者を使っている会社の中には、フリーランスへの再委託が37号告示の規制対象という誤解も非常に多くて、この辺りも働きやすさを妨げている一つの要因になっているかなと思います。

そういった問題も背景に、当協会で先月、「偽装フリーランス防止のための手引き」というのを公開しました。先ほど言ったような判断基準の難しさの部分を事例を交えて平易な言葉で解説しようという試みでして、これをもって発注者、仲介事業者側も偽装フリーランスを防止するとともに、オーバーコンプライアンスによる疲弊や発注控えなどもなくなってほしいということで、もしフリーランス当事者でも不当な管理、指揮監督をされている方がいたら、解放されてほしいですとか、業務実態に即した適切な保護を受けてほしいという思いで作成したものです。

ただ、ここに来て少し混乱の種になるかなと思っているものもありまして、言及させていただきますと、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン（案）」というのが先月公開されまして、パブコメ募集を終えて3月末に公開予定だと聞いているのですが、こちらは長時間就業による健康障害の防止やメンタルヘルス不調の予防、あとは一般健診費用の負担などを発注者に求めるような内容になっています。その基準というのもほかの法律だったりガイドラインとまた違った基準で健診費を負担するようになっていたりするので、労働者性の判断や継続的業務委託に関する混乱や誤解を助長し、健康管理を建前とした労務管理を生んでしまったり、逆に発注控えや契約解除を生むおそれがあるのではないかなと少し気になっております。

ですので、短期的にはフリーランスの労働者性に関する適切な理解の普及啓発というのをしっかりやっていく必要があるかなとっておりますし、中長期的には、冒頭河野大臣からもありました労働者性の判断基準の明確化・標準化というものが大事なのではないかなとっております。

他方で、労働者がいない場合でも必要と思われる保護の在り方についてですけれども、これは当協会の調査でこういった働き方を日本で選択しやすくなるために何が必要だと思いますかという問いに対して出てきている回答です。上位を占めているのがほとんどライフリスクです。健康や出産・育児、長生きといった全ての働く人が平等に抱えているリスクに対するセーフティーネットかなと思います。中盤で多い黄色の部分はビジネストラブルということで、これは主に契約周りの話ですけれども、ここはフリーランス新法でおおむね解決していくのではないかなと期待しています。

一方、ビジネスリスクと考えられる安定的に収入を得ていくような話についてはほかのもの比べるとニーズが少ないということで、特に労働時間規制や、その他に入っています失業保険などはあまりニーズがない分野になってきます。

ライフリスクのセーフティーネットの脆弱性の問題についてですけれども、生命・身体リスクというのは働き方問わず誰もが平等に抱えているはずなのですが、会社員とフリーランスのセーフティーネットには大きな格差があるのが現状です。健康リスクでも疾病手当金、出産手当金というのは社保ですと給付義務がありますが、国保の場合は任意給付ですので、実際に給付している自治体は全国でゼロだったり、保険料の経済的負担というのも国保の場合は無職の方、高齢者の方と同じプールに入って一部の方が担っているような状況になっていたり、法人成りした場合は労使折半がないということがあったりします。

あと、労災保険については先ほどもお話があったとおり、この秋から全ての特定受託事業者が加入可能になりますので、これについては大変感謝しております。

あとは、雇用保険の部分も介護休業給付金、育児休業給付金がないとか、年金の部分も1階建てであることに加えて、遺族基礎年金や障害年金にも会社員との格差があるという状況になっています。

こうした状況を踏まえて、働き方の違いにかかわらず社会保障が提供される必要性を感じているフリーランスの方は95.7%いらっしゃいます。具体的にもし社保に入れることになったらどのくらい保険料を払うのかという保険料のシミュレーションを見せた上で加入意向を聞いたところ、健保組合・厚生年金については、加入意向の方は49.4%でした。先ほどこれだけ仕組みが必要だと感じている方がいらっしゃる中で、加入意向が減ってしまう差分を自由回答などで見ていくと、労使折半がない中で倍額払うということになってしまふことが経済的に厳しいということで諦めざるを得ないという回答も多数見受けられました。

他方で、雇用保険についても同じくシミュレーションをお見せした上での加入意向を聞いていますけれども、こちらは7割近くの方が保険料を支払ってでも入りたいとおっしゃっていて、こちら自由回答の内訳を見ますと、特に育児休業給付金、介護休業給付金と職業訓練給付金のニーズが大きくて、失業保険については当事者の中でもそれはちょっとフリーランスにはそぐわないのではないかと、そこは必要と思っていないという声も多数出ておりました。

今、支払い負担を踏まえた加入意向のデータをお見せしましたがけれども、フリーランスのみんながみんな発注者への保険料負担を求めているわけではありません。実際、私たちフリーランスは、職種にもよりますけれども、非連続的に不特定多数の事業者と取引をしている方が多いので、発注者に社保負担してもらおうような関係性ではないと考えているのですね。もちろん準従属労働者や労働者性が疑われる方というのはしっかり労基法の対象としてカバーしていただくのがいいと思うのですけれども、普通の自律している事業者については、自分で保険料を払いたくても払えない、参加できる仕組みがないということが現状の問題かなと思っております。

そうしたことを踏まえて、今、働き方に中立な社会保障制度をつくっていくのだということのアジェンダにも政府で掲げていただいていますけれども、会社員、個人事業主、法人経営者など、全ての働く人が各自の所得に応じて公正・公平に社会保険料を納めて、同じセーフティーネットに参加できる仕組みというのを考えていく必要があるかなと思います。これはこれまでの保険制度をつくってこられた方、守ってこられた方からは不快感を示されてしまうラディカルな思考実験かもしれないのですけれども、もしかすると今後は会社員と個人をひもづけて労使折半するという仕組みではなく、全ての働く人が所得に応じて社会保険料を納付する。一方、企業も売上げや利益に応じてその財源となるような税納付をするというのも一つの思考実験としてはあるのかなと思っています。

なぜならば、先ほどお話ししたようなセーフティーネットで会社員とフリーランスの個人間の格差があるだけではなく、今、企業間の不公平というのも出てきてしまっているのですね。どんどん時短労働者も含めて社保適用拡大がされる中で、例えば小売やホスピタリ産業のようなどうしても絶対労働者として雇用しなければいけない業種はどんどん社保負担が増えていくわけですが、例えばIT業界のように業務委託のエンジニアが大半を占めるような企業も増えてきておりますので、そうすると、企業としては物すごく売上げや利益を出しているけれども社保負担しなくていいという副次的な社保逃れが生じてしまっているという状況もありますので、こういったことも踏まえて、本当に今の仕組みのまま被用者性の解釈を拡大して一部の従属度の高いフリーランスだけが社保に入れればいいのかということではないのかなと思ったりもしています。

私からは以上になります。御清聴ありがとうございました。

○間下座長 ありがとうございます。

続きまして、2人目の有識者の説明者として全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会事務局の事務局長、嵯峨徹也様にお越しいただいております。

それでは、10分程度で御説明をよろしく願いいたします。

○全国赤帽軽自動車運送協同組合事務局（嵯峨事務局長） それでは、赤帽連合会の嵯峨と申します。本日はよろしく願いします。

それでは、早速画面共有をさせていただきます。皆様のお手元にもあると思いますが、こちらの資料を使って説明させていただきます。

まず、1ページ目は私ども赤帽の説明になるのですけれども、ここは時間の制限もありますので省略させていただきますが、3つ目の主な貨物軽自動車運送業の業務としまして、赤帽では企業間の緊急輸送や定期配送、個人引っ越し、嵩物などの貸切便の配送などを行っています。その下にも個別にいろいろ書いてあるのですけれども、まず今日は貨物軽自動車運送事業者としての目線から今日の課題についてお話しさせていただきますが、本来はニッチな業種で多種多様な業務に対応するのが私どもフリーランスの特性ではないかと考えている中で、先ほども説明がありましたが、非常に拘束性の高い仕事などがあったりしてなかなか労働者性が問題になっておりますので、その辺について詳しくお話をさせていただきますと思います。

すみません、ちょっと2ページ目が飛んでしまっているのですが、事務局さんのほうで2ページ目だけ出せますでしょうか。

ありがとうございます。

貨物軽自動車業界におけるフリーランスとギグワーカーの労働者性に関する現状と課題としまして、まず、フリーランスであるにもかかわらず、その働き方の様態が労働者、つまり労働基準法上の労働者に酷似している場合は、その労働者性自体が問題になることが私どもの業界ではよくあります。

次に、貨物軽自動車運送業界では、Eコマース会社等から宅配業務を受託しているフリーランスの労働者性は、その仕事中に問題が発生した場合、例えば労災事故であったり交通事故が起こったりした場合には、責任の所在は雇い側にあるのか、雇われ側にあるのが問題になることが多々あるのですけれども、そうしたときに取り上げられることがございます。

具体的にどういう仕事があるかということをお客様に御説明さしあげますが、例えば①から④まであるのですけれども、よくあるのが、宅配業務で1個200円です。これを一日100個配ってください。これを25日間配っていただいて、これを12か月行くと年収600万円になる仕事がありますといった形で仕事を募集されて、フリーランスの方がその仕事に応募して、委託者と契約をして仕事を始めるというケースがございます。この場合も車両やそういった資材は全部フリーランス負担になります。たまに車はリースで契約できますといった形態もあるのですけれども、そのリース料を結果フリーランスが負担するということが多いため、この辺もフリーランスの経費負担になるという形でございます。つまり、こういったケースで言いますと、単価は安いですが、一日100個配るとするのは非常に難易度が高いです。あとは、25日この仕事をし続けるということで継続的になってしまい、さらには専属性が高い仕事になってしまう。契約ですから、期間が定められていれば一度受託すると断れませんし、先ほど説明したとおりの経費負担も大きくなる。

2番目にあるとおり、この仕事に関して配送エリアや業務詳細を指示されるとともに配送ルートを管理するデバイスなどが提供されて、がちがちの中で仕事をせざるを得なくなる。この様態からここに労働者性は果たしてあるのですか、ないのですかということにも

問題が発展してしまいます。

この仕事をこなすには、③なのですけれども、例えば事例として8時に集荷を開始して1時間積み込みを行って、9時から17時まで配送し、配り切れないものが多分あると思いますので、それを整理し直して18時から20時まで再配達をする。配り切れないものがあれば、それを店舗に戻すということで、一日がちがちの仕事になってしまいます。この仕事を完遂するには、④番、必然的に③番のスケジュールをこなさざるを得なくなってしましまして、これを月間25日継続するということが終日拘束され、さらには事業性はほぼなくなるというのが実態ではないかと考えております。つまり、貨物系の業界でよく見られるこうした働き方から生じる諸問題が労働者性を問われる原因になっていると推察しております。

では、そもそもこういった拘束性のある仕事であれば、従業員を雇ってやらせればいいのではないですかという意見もあるのですけれども、フリーランスに頼めば、一番下にあるとおり、例えば労務管理、労使交渉、残業等の各種手当は不要になりますし、また、繁閑に合わせた雇用調整も可能になると思われます。さらに、社会・労働保険の会社負担も不要になりますし、車両、その他ガソリン代などを含む経費などもフリーランス負担、受託者負担になりますから、こういったもろもろの負担が全てフリーランスに課されることになって委託者側はかなりある意味自由な裁量があるということですので、フリーランスに委託する発注者が相当数いるのではないかと考えております。

次のページをお願いします。これは参考に、赤帽のある組合で、赤帽に加入を希望する方に赤帽の事業を説明する際に使用している資料の焼き直しなのですが、例えばある組合員さんは、最近よくあるのですけれども、絶対に犬の散歩をさせたいので、早朝・夕方は絶対仕事しませんみたいな人がいるのです。そういった方は、例えばオレンジのところ、組合から午前中に定期の仕事をもらって、午後はちょっとした仕事のサポートや貸切便の仕事をやる。定期の仕事がないときは、右上にあるとおりちょっと長距離に出るわけですが。長距離というのはそこそこ多めの報酬を得ることができるので、例えば8時半からスタートして11時半の遠方の1万7000円の仕事をして、帰りはフリーですから、ちょっと観光して買い物して昼飯を食べて帰ってくるような自由な働き方ができるのがまず赤帽の仕事ですみたいな説明もしますし、次のページに行ってくださいと、今度は別に、左側、サラリーマンをされていた方が、地元の親が介護が必要になったので、月に10日はどうしても休みが必要になる。そういった方がサラリーマンを辞めて赤帽に入ったケースなどもあります。この方は引っ越しが得意な方なので、引っ越しをして、もう生活するのに十分な収入を引っ越しだけで得られているし、そういった方もいらっしゃいます。真ん中の方は逆に62歳で定年を迎えて、年金をもらうのに3年間時間があつたので、営業をやるために赤帽に入って、ばりばりチラシを配って配送の仕事を受注しているような方もいらっしゃいます。そうすると、65歳から年金はもらえるのですけれども、赤帽の仕事は楽しいのでまだ続けますみたいな形の方もいらっしゃいます。右側の方はお若い方です。20

代で始められて、弟と組んで車を増やして事業を拡大して運送事業をばりばりやられているという方もいらっしゃいます。

このように、本来フリーランスで働く方というのは、多様性のある仕事をやって仕事を楽しくて自由に働くというのが一つのモデルになるのではないかと考えております。

次のページでは、我々赤帽のような組織に加入した場合のメリットというものがあるのですね。例えば多く人数がいますから、福利厚生制度があったり、割安の保険に入れたりもできますし、あとは下にあるとおり、組織に入ることによって組織のネームバリューが荷主獲得のためのツールになり得るといふこともあります。ですから、例えばタクシーなどは旅客の分野ですけれども、フリーランスの個人タクシーの方がいらっしゃいますけれども、全て協同組合に加入されて、ある意味組織に守られて仕事をやられているという形態もあると思いますから、そういった何か組織に入るといふのも一つの方法になり得るのではないかと私どもでは考えております。その一つの形態が、貨物の世界で言えば事業協同組合になるのではないかと考えております。

最後のシートでは、労働者性がない場合にも必要と思われるフリーランス・ギグワーカーの保護の在り方について考えてみました。まず一つの考え方として、いろいろあると思うのですが、労働基準法の労働者に含む形で労基法を適用させるのではなくて、フリーランスのまま必要な保護を付与する形態が理想的だと考えております。つまり、仕事に対する自由度が損なわれることなく、フリーランスとしての自主性が担保される中、労働者に認められている保護対策がフリーランスにも一部適用される形が望ましいという考え方でございます。

具体的にどういう考え方があるのかと申しますと、まず1つ目、最低報酬制度の策定でございまして。これについては一部の業界では最低報酬が縛りになって高額所得が制限されかねないという声もあるのですが、一方で、私どものような業界でスキルの差が生じにくく、いまだにダンピングが横行するような業界であれば、やはり最低報酬制度は有効であると考えております。

次に、労災保険等の費用補助についても、先ほど説明があったとおり全てのフリーランスが労災に加入できる素地は整ったと聞いておりますが、私どものようなサラリーマンは労災保険の費用というのは全額会社負担になりますから、費用感は一切ないのです。ところが、フリーランスに転じますとそれが全額自己負担になるということで、私どもも厚労省さんに認めてもらっている一人親方の労災制度が適用されていますが、加入率は20%弱です。といいますのも、日額給付保障の最低の労災に入りますと、年間3万円ぐらいの費用が負担になりますから、これが大きいという声があつてなかなか加入率が上がっていないという現状がございまして。

また、社会保険や労働保険等について、フリーランスと労働者の違いに関する教育・情報提供も必要なのではないかなと思います。つまり、例えば社会保険に関して年金というところだと、厚生年金は2階建てになっていまして会社負担がありますから年金が多く

なるのですけれども、フリーランスが入れる国民年金は国負担の部分しかないので、なかなか年金額が将来少なくなるということもありますし、労働保険に関しても私どもには失業保険があったりしますけれども、フリーランスには全くない。そういったことが全くリテラシーとしてないフリーランスは多くおります。そういったところの教育や情報提供なども必要になるのではないかと考えております。

最後になりますけれども、フリーランス法の効果的な運用が今年の秋から施行されますけれども、ぜひこれを大々的にPRしてもらいたいと思っておりますし、公正取引委員会さんや厚労省さん、国土交通省さんにおいてはトラックGメンという方々がいらっしゃいますので、行政監督、取締り強化を進めていただきたいですし、特に一般に関して言うと、罰則の適用、あとは違反した会社の公表といったところも強く進めていただきたいと思っておりますし、法が適用された後に実態に即しているかどうかは、現状に即した柔軟なところを踏まえて、即していないというところがあれば、すぐに法改正などにも踏み切っていただきたいと思っております。

ただし、最後になりますが、今説明した内容と二律背反してしまうかもしれませんけれども、あまり保護対策が過剰になり過ぎますと、フリーランスが使われなくなってしまうということも懸念されますので、この辺はさじ加減が非常に肝要になるというところを意識していただいて、諸先生方、または行政サイドにいろいろと意見交換を進めていただきたいと思っております。

どうも御清聴ありがとうございました。

○間下座長 ありがとうございます。

最後に、水町専門委員からフリーランス・ギグワーカーの労働者性と保護に関する各国の状況につきまして、10分程度で御説明をよろしく願いいたします。

○水町専門委員 私から諸外国の状況について簡単にお話をさせていただきます。

資料4を共有してください。実は今、諸外国でも類似の議論がありまして、日本と類似の議論がなされているのですが、大きく違う点は、実は諸外国では一般に業務委託、個人事業主という広い範囲でのフリーランスではなくて、プラットフォーム就業者の保護をどうするかという形で議論がなされています。その背景は、デジタル化の中でこれまで工場労働が想定していなかったような新しい働き方が出てきている。そして、プラットフォームワーカーと言われるプラットフォーム就業者がアメリカやヨーロッパでは日本の比ではなくどんどん増加しています。EUでは、2025年にはいわゆるプラットフォーム労働者が全体の2割ぐらゐを占めると言われていて、そのプラットフォーム労働者の中で労働者ではない業務委託に当たると扱われている人が多い中で、その人たちにどういうふうに社会的保護を及ぼしていくかというのが重要な課題になっている。

プラットフォーム就業者というのは簡単に言うと、スマホやタブレット上のアプリを見ながらアプリの指示によって働いている人ということと定義されることが多くて、そういうアプリやアルゴリズムの指示に基づいて働いている、いわゆる英語では「App-based

worker」と言われたりしますが、そういう人たちが今、デジタル化が働く現場にもどんどん進んでいって新しいビジネスモデルの中で増加している。

その中で大きな問題は2つ、これまでも議論されていますが、労働法や社会保障法の中核となる部分が適用されるいわゆるApp-based workerという人たちが労働者に当たるかどうかという労働者概念をめぐる問題。2つ目の問題は、仮に労働者に当たらないとしても及ぼすべき保護があるのではないかとというApp-based workerに対する保護政策の問題、これが2つ問題になっています。

この資料4で細かくまとめていただいています、この詳細については今日は時間の関係で説明できませんが、ポイントだけお話ししていきたいと思います。私のレジュメに共有を替えてください。各国の状況のポイントのまず第1の状況として、労働者性のところなのですが、実は労働者性については各国で普遍的な概念はない。実は日本は労働基準法上の労働者と労組法上の労働者の2つの労働者概念があると言われていますが、各国の中で労働者概念が1つの国もあるし、2つの国もありますし、例えばアメリカは被用者概念、エンプロイヤー概念という概念ですが、エンプロイヤー概念は2つあって、2つあるというところは日本と似ているのですが、実はアメリカの被用者概念というのは日本で言うところの労働基準法上の労働者概念のほうが労組法上の労働者概念よりも広いと解釈されていて、日本と概念の広さ・狭さが逆の状況になっている。実は労働者概念、被用者概念というのはそもそも労働法ができてくるときの適用範囲をどうするかというので確定された、150年前から100年前ぐらいの議論を踏まえて今に至っているのですが、労働法がどういう歴史的経緯の中でできてきたかという各国の経緯に依存しているので、国際的に労働者概念はこういうものであって、普遍的に日本でもそれを採用できるというものではないというところ。

かつ、もう一つの重要な特徴は、どの国も被用者概念や労働者概念というのは複数の判断基準から成っていて、総合判断で決めるものとして生成されてきて今に至っている、どの国も労働者概念の新しい問題をめぐって判断が難しいよねと。日本で今、問題になっている点はどの国も共通の課題として挙げられている点です。

その中で、いわゆるプラットフォームワーカー、デジタルで働いている労働者が増えていく中で、これまでのように労働者かそれとも労働者に当たらない自営業者かで保護が100かゼロかというのだと、隙間に抜けてしまう人たちが出てくるので、第三の概念をつくらうという国も出てきています。例えば労働者類似の者とか、人的には従属性はないけれども経済的に従属しているという第三の自営業者と労働者の間に当たる中間概念をつかって、そこには労働者と自営業者の間のような保護を与えようという国も出てきているのですが、結論から言うと、最近の国際的な議論だと、第三の概念は難しいと言われています。要は、自営業者と労働者を区別するのですら非常に複雑で予測可能性がないのに、その境界が2つになってしまうので、実態としてはより複雑になって根本的な解決には至らないということがここ10年ぐらいの歴史と議論の中で言われているところです。

その中で、もう一つの方向として最近注目されているのが、労働者として推定すること。例えばアプリを使って自動車運転や自転車、バイクなどで働いている人については労働者と推定するとか、アプリを使いながら働いているいわゆる個人事業主については労働者と推定するという法的な方法を取って、推定するというのは実は法的には反対の証拠を挙げればこれを覆すことができるという、原則として労働者に当たるけれども、逆に事業者が労働者に当たらない純粋な自営業者だということを主張・立証できれば、事業者として労働法の適用を受けないよという主張・立証責任を転換するという形での労働者の推定という技術が最近、検討課題になっています。アメリカの州ではこれを採用している州もありますし、EUだと今、EU指令案というので最終的にこれを採択するかどうかもめています、労働者としてプラットフォームワーカーを推定するという方法が取られています。

この最大の意義は、実は労働者か事業者か個人事業主かというのは労働者は情報としてほとんど持っていないで、契約内容や事業内容についてより知っているのは事業者なので、より多くの情報を持っているほうに本質的な原則的な主張・立証責任を課するというので、立証責任の転換を図るという重要な意味を持っていますが、では、これがすんなり導入できるかという、実はどの範囲の人を推定するかという推定の入り口の問題や、反証の仕方などの技術的な問題でまだ詰める点が残っていると、事業者側が労働者と推定されて、自分たちが反証しないと労働者扱いしなくてはいけないということに対する強い抵抗を持っているという政治的・ビジネス的な問題もあって、まだアメリカでは連邦レベルで一般化していないですし、EUも指令として採択されるにはまだ至っていないという課題をはらんだ状況になっています。

いずれにしても、労働者というのはなかなか難しいよねと。そして、諸外国では今、どういうふうにして分かりやすくしようかということが議論されているところですが、それがいずれになったとしても、労働者に当たらないプラットフォームワーカーなりフリーランスの人がいるというのは間違いのない事実になります。どういう制度になっても労働者に当たらない人が出てくるので、その人たちについて保護をどうするかというのが第2の課題としてセーフティネットを整えること。ここは簡単に言うと、これまで従来の労働法や社会保障法が想定していなかった新しい働き方で働いている人たちが例えばプラットフォームワーカーやApp-based workerという形で出てきているとしても、人間として働いている以上は、人間として一定の保護を与えようという議論の中でどこまでが純粋な自営業者やプラットフォーム就業者、労働者に当たらないものであったとしてもどういう保護を及ぼすべきかというのが今、議論されているところです。

アメリカの州法やフランスの法律、EUの議論を見てみると、労働者に当たらない場合にも保護すべき内容としてのメニューとして①から⑩まで、これは私が拾い上げたものですが、例えば重要なポイントは、まず第一にけがや病気の保護という労災補償ですが、ここでの問題は、日本では例えば特別加入で保険料はフリーランスの人が負担するということが原則になっていますが、諸外国の議論の中では、けがや病気に対する労災補償について

の手数料をどちらが払うかというので事業者がちゃんと手数料を負担するようとか、あと2番目の教育訓練、職業訓練なのですが、デジタル化の中で技術が進歩するので、自営業者に当たる人でもリスクリングの機会を保障しよう。そして、そのリスクリングの機会を保障するための手数料、費用をちゃんと事業者のほうに負担してもらうような制度的担保をつくろうとか、さらには労働基本権というのは組合に入って交渉するという権利ですが、フリーランスの人で人的に指揮命令を受けていないとしても、経済的に弱い立場にあるので例えば労働組合に入って事業者との間で協定を結んだ場合には、独占禁止法などの競争法の適用を除外してちゃんとルールとして認めようという方向での議論や、さらにもう一つだけ言うておくと、失業に対する補償も重要な課題になっています。実は失業保険というものはこれまで社会保険で成り立っていて、要は社会保険に労働者として加入して保険料を納めた人たちの制度なのですが、これまで自営業者として保険料を納めていない人たちに失業に対する補償をどうしようかというので、社会保険類似の制度をつくって保険料を負担させるのか、保険料を負担させるときに誰に負担させるのかという問題や、場合によっては一般財源、税財源を使ってフリーランス、プラットフォームワーカーが職を失ったときの所得補償をしようという制度設計がなされているところもあります。これは実は日本でもコロナの下で持続化給付金というのが100万円払われたのですが、あれは完全に税財源なのです。そういう自営業者でも職を失った場合の所得補償をどういう財源を使いながら制度設計しようかというのが一時的にコロナの下では見られたのですが、諸外国ではコロナの下だけではなくて、フリーランス、プラットフォームワーカーが職を失ったときの失業保険の制度化を社会保険でやるのか税方式でやるのかというより難しい問題に直面しながら制度設計を進めているというところがあります。

そのほか、最低報酬保障や健康確保のための就業時間、休息時間の保障などの点も挙げられますが、詳細は省略して、その下のセーフティーネットを整える方向として大きく2つの方法があると言われていまして、適用範囲を決めて加入や保護を義務づけるというのが一つの方法。これはいわゆる法律による強制になりますが、法律による強制が増えていけば増えていくほど労働者と同じようになって、フリーランスとしてのメリットを享受できない。逆にフリーランスとしての健全な発展を阻害してしまうということが言われている中で、もう一つの方法としては、自主的な取組に委ねようという方法としてそれぞれの事業者に行動憲章をつくらせて、例えばこれとこれのメニューについてちゃんと自主的な努力をしているということでその基準に達しているような行動憲章をつくれれば、国が認可をして、それを公表させることによってそのサービスの利用者やその仕事に就こうという人が認可を受けた優良事業を選択するということによって自主的な取組を通じたマーケットの選択による健全化を図っていこうという動きも見られている。この義務づけと自主的な取組を促していくというのを組み合わせながら政策を展開していくというのもこの難しい問題に対するアプローチになっています。

そういう中で、日本への示唆を簡単にまとめておくと、まず労働者概念については、推

定方式を日本でも取って、立証責任を転換するかどうか。これはまだEUやアメリカの方向性も定まっていないので、諸外国の状況を見ながら日本も検討していくということになるかと思いますが、もう一つ重要なのは、先ほど来話があるように、社会の働き方の実態の変化に応じて労働者概念、労働者の判断基準を見直して、それを法の趣旨に沿った形でもう少し分かりやすくする。さらには、場合によっては判断基準を少し整理してチェックシートにしながら、チェックシートに丸づけをして、これだけチェックがいっぱいつくから労働者の可能性が高いねと。逆にあまりチェックがないからこれは自営業者の可能性が高いねと当事者の認識を高めるといふことと同時に、チェックシートでは例えば7つの項目について4対3だから労働者とか、2対5だから労働者ではないというふうに数で決められないので、そのチェックシートを使いながら認識を深めて、当事者でも分かりやすくしながら、最終的に微妙なところではきちんと行政による相談窓口をつくって、そこできちんと誘導をしてもらうということが必要なのではないかと。

実は国土交通省で今、一人親方対策というのを進めている中では、こういうチェックシートを作って相談窓口で誘導していきながら、一人親方の人は本当に自営業者なのか、社会保険に入るべき労働者なのかという判断をより現場でも分かりやすくしていこうということが行われているので、それも参考になるかもしれません。

その上で、労働者に仮に該当しないフリーランスの保護については、先ほど挙げたような諸外国のメニューを見ながら保護の内容をどうするか、さらには方法として義務づけを行うか、自主的な取組に基づく市場への誘導をしていくか、さらにはその法形式としては、今、フリーランス保護法、フリーランス新法ができたので、そのフリーランス保護法の内容を充実させていくのか、それとも個別の立法の中で個別の対応をしていくということなのかということ的前提をしながら検討を進めていくことが考えられるかなと思います。

私からは以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

ここから質疑応答に移りたいと思いますけれども、大分押していますので、手短かに御質問、御回答いただければと思いますが、御意見、御質問のある方はZoomの手挙げ機能を使っていただいて挙手をお願いいたします。それを受けましてこちらから順番に指名していきますので、そこから発言するようにお願いいたします。

ということで、まず川邊さん、お願いします。

○川邊委員 皆さん、御説明ありがとうございました。大変理解が進みました。

偽装フリーランスというすごい強いワードがあることを今日学びましたけれども、そういったものがある一方で、労働者性を疑われることを恐れたり、オーバーコンプライアンスによるストレスが生じたりするとか、フリーランスへの発注を避ける事例があることが特に平田さんの御説明からよく分かりました。

その上で、平田さんに3点ほど質問をさせていただきたいのですが、新たな混乱が生じかねないという御指摘があった、健康管理ガイド案という案が仮に通った場合、ま

すますフリーランスに発注がしにくくなったりするということが生じるのかどうかというのをお尋ねしたいです。

次に、発注者側で健康診断費用負担という非常にピンポイントな話がどうして出たのかなというのがちょっと分からなかったです。フリーランス側から要望があったのか、このガイドラインが作られるに至った経緯みたいなものがあれば、ぜひ教えていただきたいなと思います。

最後に、このガイドラインが独り歩きした場合に、労働法や社会保険法、そのほかの法規制やガイドラインとの不整合や分かりにくさがいかにも起きそうだなという感じがしているのですけれども、どういったケースが生じるかなというところを教えていただければと思います。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

では、フリーランス協会の平田さん、今の3点の質問に対して御回答をお願いします。

○一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（平田代表理事） 御質問ありがとうございます。

まず、1点目のフリーランスに発注しにくくなるかどうかという影響ですけれども、影響はあると思います。たかが健康診断費用でと思われるかもしれないのですけれども、例えばインボイス施行で免税事業者と取引する企業に発生する負担は取引額の僅か2%程度ですけれども、それでもちりつもだということで、フリーランスとの取引が多い企業は発注先を絞っています。当協会の調査でも免税事業者の17.3%が一方的な契約解除や値下げを経験しているということもあって、そういったことは起こり得るとは思います。

また、いきなり契約解除とならなくても、今回のガイドラインでは1年以上の契約の場合、健診費の負担が望ましいとなっていますので、抵触しないように1年未満で契約終了してメンバーを入れ替えようという動きも可能性としてはあるかなと思います。

また、あくまで望ましいレベルのガイドラインで、法的な拘束力はないと厚労省も御説明されているのですけれども、大企業を中心にガイドラインも真摯に受け止める企業もあると思いますし、ガイドラインだから必ずしも守らなくていいということだとガイドラインを作る意味がなくなってしまいますので、フリーランスの健康増進を考えてくださっている取組自体は大変ありがたいし、よいことだと思うのですけれども、せっかく作っていただくなら、当協会としても皆さんのためになるガイドラインなので遵守してくださいと自信を持って広報協力できるものであってほしいなと思います。

2つ目のこのガイドラインが作られるに至った経緯なのですけれども、特にフリーランス側から要望があったという認識は私はなかったです。少なくとも当協会の調査やヒアリング、これまでの会員との対話の中でもそのような要望というのは聞いたことはないです。検討会の報告書を拝見すると、もともとこのガイドラインは建設アスベスト訴訟の最高裁判決を受けて主に建築土木などの現場で危険有害作業を伴う一人親方の保護について法改

正されたことを機に、労働者と同じ場所で就業する、もしくは労働者と類似の作業をする個人事業主の安全性確保が必要ということで検討が始まったものと認識しています。なので、検討会では建設や林業、軽貨物配達、芸能従事者やイラストレーターなどの様々な業界団体がヒアリングに呼ばれていたのも拝見しておりますけれども、議事録を拝見しても、特に発注者に健診費用を負担してほしいという発言は見当たりませんでした。もともと事務局が用意していたのも健康診断に関する情報提供や受診機会提供の配慮をするレベルであったところ、ある労働組合の委員の方から一般健診費用を発注者に負担させたほうがいいという意見が出たようです。

ただ、この議事録を拝見する限り、その意見に賛成している方はほかにはいらっしゃらなくて、逆にその取組が本当に安全衛生対策につながるのか、実効性の乏しさやフリーランスへの発注控えリスクから明確に反対の立場を取っていらっしゃる方も複数いらっしゃったのですけれども、その次の検討会で事務局から提案されていたのが現行案で、その案に対して御賛同されていたのは発案者の方お一人だけだったのですけれども、そのまま採択されていると議事録からは拝見しております。

その件について厚労省にもお伺いしたのですけれども、委員から意見が出てしまったものはやはり取り入れざるを得ないということで、反対意見も考慮して一定の条件を満たした場合に限って費用を負担させるという形に調整したということだったのですけれども、特にほかにも賛成意見は出ていなかったですよともお伺いしたのですが、賛成意見もなかったが反対意見もなかったので問題ないのではないかと考えていらっしゃるのとことでした。反対意見を表明していたのは経団連さんやITフリーランスの仲介業者の業界団体でしたので、当事者ではない発注者側の都合だと解釈されてしまったのかなとも思うのですけれども、いずれにしても当事者不在の議論の中で私たちの取引に影響を与えかねないガイドライン案が作られてしまうのはちょっと恐ろしいかなとは感じました。

このガイドラインがほかの法規制などとの整合性みたいなところで分かりづらくならいかという3つ目の御質問ですけれども、今日もお話ししたとおり、労基法や労組法上の労働者性の判断基準だけでもただでさえ分かりづらく難しいところ、ほかの法律やガイドラインなどでダブルスタンダード、トリプルスタンダードみたいになってくると、企業はやはり混乱してしまうかなと思ってしまっていて、当協会でもいろいろな企業にフリーランスを活用してくださいという働きかけをしていますけれども、もちろん悪質性の高い先ほどのリラクゼーション業界みたいな企業もあるのですが、多くの企業は君子危うきに近寄らずということで、労働者性を疑われて刺されたら怖いからフリーランスはちょっとやめておくよという企業もいらっしゃいます。

この健康管理ガイドラインでは1年以上の契約、週40時間程度の業務という数字がぼんと出てきているのですけれども、週40時間というようにフリーランスの稼働時間を判断基準にすると、フリーランスも労務管理していいのだという誤解を与えかねないかなというのが気になってしまっていて、例えば私たちが偽装フリーランス防止のための手引を作成する

上で監督課に質問したときも、報酬の労務対償性が疑われるから稼働時間を管理するのは駄目だと強く言われていましたけれども、稼働時間を管理せずどうやって週40時間働いていると判断するのかと矛盾を感じる企業もいらっしゃるのではないかなとは思いますが、その週40時間という数字が独り歩きしてしまってそういう仕事を依頼すると労働者とみなされるみたいな誤解につながるのではないかなという不安もあるので、そこは御留意いただきたいなと思います。

そんな感じでお答えになっていますでしょうか。

○川邊委員 よく分かりました。何か思いつきの制度改定でそういうものが入ってしまってフリーランスの方々がより不利な立場になったり、あるいは私は企業経営者ですがけれども、発注側の業務も円滑にならなくなったりするというのに対してすごく懸念を感じましたので、厚労省さんも今日いらっしゃっていると思いますので、ぜひ耳を傾けてほしいなと思いました。よろしくお願いします。

○間下座長 ありがとうございます。

今の件は大事だと思いますので、厚労省さんにも確認をさせていただきたいと思いますが、実際この検討会のところでフリーランスの当事者ではなくて労働組合というあまり実はフリーランスと関係ないところからの提案があったということで、かつ、それは反対意見がないから採択されてのっかっているということではありますが、フリーランスの当事者の方々からの賛同だったり意見を聞くみたいなことというのはされているのでしょうか。状況を御確認できればと思います。

○厚生労働省（船井専門官） 厚生労働省の安全衛生部の船井と申します。御質問ありがとうございます。

まず、検討会の検討の経緯を御説明させていただきますと、先ほど平田代表からもお話がありましたように、検討会におきましては、労使のメンバーだけではなく、ヒアリングという形になりますけれども、フリーランスにはいろいろ多岐にわたる業種・職種で活躍されている方がいらっしゃいますので、いろいろな個別の業種をグループとしておられる団体の皆様にも意見を聞いております。芸能従事者でありますとか、今日御説明いただきました全国赤帽さんでありますとか、イラストの関係とか、建設業もそうですし、ITということであるべく幅広に御意見をお伺いするようにいたしました。

その中で、健康診断の部分につきましては、健康診断は一口に言って労働安全衛生法上の種類が2つありまして、一つは特殊検診といいまして、例えば危険有害な物質を扱うと。それを吸引することによって健康障害が生ずるのではないかと。そういう部分の検診についてはいろいろなものがありますけれども、半年に一回ちゃんと健康診断を受けてチェックしようという仕組みがあります。こういうものというのは、注文者からお願いする作業や材料などに起因する部分があるので、そこは健診費用の負担も含めて配慮すべきではないかということで、これはメンバーの皆さんも含めて皆様賛成といいますか、それはそうだという話でした。

そういう中で、一般健康診断についても注文者が費用負担すべきではないかという御提案が労働組合側からあったのは事実でございます。その提案があった場面において、主に使用者側から、いやいやフリーランスといっても事業者の側面もあるので、一律に注文者に負担していただくというのはおかしいのではないかという反対意見もございました。その場では負担すべきではないかという意見と反対意見があった。それを次回に向けて事務局の中で検討するとともに、検討会のメンバーの人と事前説明の中でいろいろやり取りをさせていただく中で、確かに一律に負担していただくというのはおかしいと。一方で、健康診断を受けていないフリーランスの方というのは厚労省関係の調査⁷でも3分の1ぐらいいらっしゃるという実情もありますので、やはり健康診断を受けていただいて健康に働いていただくということはフリーランスであろうが労働者であろうが重要ではないかと。

では、それをどうやっていくかという中で一つ着目したのが、フリーランスと取引をされる注文者の方というのも、一人のフリーランスの方と長くボリューム多く仕事をするのであれば、その方が健康に働いていただくことは事業を継続するという観点からも望ましいことなのではないだろうか。であれば、そういう方については健診費用を負担していただくことも望ましいというトーンであれば、使用者側もそれは当然だよねという話でございまして、検討会の場に事務局案として提示をさせていただきました。

それについて、反対意見がなかったというのは確かでございます。全員が賛成だ賛成だと言っていないというのも事実であります。ただ、これは事前に検討会を開くに当たりまして全ての委員と個別に調整をして、こういう取組であれば賛同できるということをいただいた上で検討会にかけているということをお理解いただければと思います。

一方で、ガイドラインの案を今、パブコメ等でお示ししておりますけれども、検討会における検討の全ての経緯というのはなかなか書くわけにはいきませんので、平田代表からも御指摘いただきましたように、言葉足らずで誤解を招きかねないという御指摘も真摯に受け止めているところでございます。ガイドラインは今、発出に向けていろいろ検討準備しておりますけれども、発出する際にはQ&Aのような形でもう少し掘り下げて、検討の背景も分かるような形で補足的な情報も併せて周知することによってそういった誤解がないようにしっかりやらせていただきたいと思いますと思っております。

長くなりましたが、回答でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

ただ、先ほどの話をいろいろ総合して考えていくと、望ましいといっても、日本の場合、皆さん真面目なので望ましいと言われるとちゃんとやるのが割と多くなる。望ましいだからやらなくてもいいだろうみたいな判断をしてくれる方は限られているということもあり、完全な強制でないにしてもかなり強い効果を持つのではないかなと思っておりますが、その点どうなのかなということと、40時間の時間というものが先ほどの労働者性のところの話とコ

⁷ 「厚労省の調査」と発言していたが、誤りのため修正。

ンフリクトがあるというところもそのとおりなのではないかなと思いますが、その点はどうお考えかというのを聞きたいのと、あと、今の厚生労働省さんのコメントに対してフリーランスを代表されている平田さんはどのようにお考えか、お答えいただけると幸いです。

○厚生労働省（船井専門官） それでは、先に私から回答させていただきます。

望ましいという部分について、これはガイドラインにも書かせていただいているのですが、先ほど申し上げました、何ら健診を受けていない方が3分の1以上いるということの一方で、自治体がやっている特定健診のようなものもありまして、40歳以上の方は、安衛法でいうところの一般健診と同じような項目をやっていただくというか、無料で受けられるという仕組みがあるので、そういうものを受けられる環境にある人については当然費用負担は要らないわけでございまして、そういうものを受けていただければいいということもお示ししております。

40時間の部分については、40時間ということは稼働時間を管理するという趣旨では全くございませんでして、発注する業務が長い契約で結構ボリュームがあると。これを仮に労働者をお願いするとしたらフルタイムで働くような業務量だという場合についてはということでございまして、必ずしも40時間カウントしてということではないです。そういった部分も40というのが独り歩きすると、労務管理すべきだ、であればフリーランスを使わないという悪循環になるといけないという御指摘はいただいておりますので、まさにそういった部分こそQ&Aのような形で誤解がないように周知していきたいなと思っております。

○間下座長 ありがとうございます。

平田さん、どうでしょうか。

○一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（平田代表理事） ありがとうございます。

私たちだけがフリーランスを代表しているわけではないので、もしよろしければ赤帽さんの御意見も後でお伺いできればと思いますけれども、特定健診や危険作業が伴うところで健診が必要で、それが発注者負担でいうところは特に異論ないのですけれども、職種や働き方問わず全てのフリーランスに対してということで一般健診の費用負担をかけてしまうのは、少し弊害があるのかなとは感じております。

恐らく議論の過程というところで労使の方々の御意見を聞いてということだと思っておりますけれども、労組の皆さんの感覚とフリーランス当事者の感覚は少し異なるかなという気もしてまして、労組の皆様はある意味、労使関係の中で少しでも多くの権利や利益を勝ち取るということにモチベーションやノウハウをたくさんお持ちで、たくさん成果を上げてきていらっしゃると思うのですけれども、フリーランスの場合は発注者は顧客であって、戦って権利を勝ち取る対象とは基本的に考えていないところもあるので、先ほど赤帽さんからもお話があったように、あまりこちらの権利主張ばかりして発注控えや契約解除になったり、関係性に変化が出てしまうというのは困るという事情もありますので、さじ加減はすごく大事かなと思っております、必ずしも当団体でなくてもいいのですけれども、

フリーランスの当事者も議論に加わっているとよかったのかなとは思いますが。

○間下座長 ありがとうございます。

時間がなくなってきましたので、次の議題に行きたいと思いますので、また時間があれば、今のところに戻ってきたいと思います。

それでは、瀧委員、お願いします。

○瀧専門委員 どうもありがとうございます。できるだけ手短に4点、主に厚生労働省さんにお尋ねがございまして、うち1点は公取さんにも御意見いただきたいものでございます。

本当に手短に、私の意見がどこから来ているかという点、当社は二千数百人を雇っている会社でございまして、うちは当然ですけれどもソフトウェアの会社ですので、ソフトウェアのエンジニアの数百人というオーダーで、業務委託の方々も今の二千数百人に乗せて契約があるという状況でございまして、このソフトウェア業界も今、転職社会だったり、兼務や副業など、いろいろな形の雇い方があったりするわけでございまして、そういう中でどちらかという点と積極的な選択としてフリーランスをされている方が多いというところのある意味業界の一つの姿として御質問があるという点でございます。

1点目が、これは非常に大きな問いではあるのですが、システムエンジニアやIT技術者の領域において、私たちの世界というのは労働基準法上の労働者に該当するかについては常々具体的な判断基準が欲しいなと思っているものでございます。というのも、最終的に労働者ですと決まってしまう場合には、既存の労働者に向けたある種しっかりと決めてきた報酬の考え方があって、フリーランスの側というのはある意味短期であるとか、もう少しプロジェクトベースであるとか、そういうものとその人たちの職能に合わせてより高い金額での契約ができるというところで双方にうまみがあるのだと思っていまして、ただ、これが事後的に労働者ですとなりました場合には、当然ですけれども実は会社が負担できないようなレートで契約していたという形が起きるだけではなく、既存の労働者として働いている方々にも非常にアンフェアな結果になるなと思っているのです。なので、やはりここには具体的な判断基準が欲しいなと。産業別の基準というのをいきなりニッチに決めるわけにもいかないと思うのですけれども、この領域は経済上も非常に成長している分野でもありますので、そこに向けた具体的な判断基準をお取りまとめになる想定はあるかというのが1つ目の質問でございます。

2つ目の御質問が、これは労災などの事前の相談の話にも絡むのですが、フリーランス新法が出てまいりまして、公取さんと厚労省さんにおいて労働者に該当するかについて異なる判断が出ないかという点を社内の者に聞いていると結構懸念していた次第でございます。仮に労基署の側で労働者であることを前提に労災認定した場合に、公取さんの側における判断は労基署の側の判断に拘束されるかという点もちょっと気になるというところで、これが2点目の質問でございます。

3点目はちょっと1つ目の質問と絡むのですが、推定方式のお話でございまして、

給与所得としての例えば源泉徴収の有無があるかという一義的、もしくは形式的に判断可能な事項に基づいてこの推定を行うことというのは現実的なのか、可能なのかというところをお伺いしたいというのが3点目でございます。

あと、今までのところは労働者性の判断ですけれども、4点目はある意味非労働者の保護に関するところで、私たちが結構合計の労働時間などを鑑みて、労働安全衛生を守るために業務委託の方々に向けても最近どうですかという御質問なり、ヒアリングでちゃんとしているという実態があるのですけれども、そういうケースで労働安全衛生との観点で、この時間管理は労働安全衛生を目的にしていますという部分があるのだけれども、それが労働者の時間管理として評価されてしまうと、これは会社としてはよかれと思ってやっていることが逆にペナルティ的につながってしまうという部分があったりしますので、何らかこの2つを分ける具体的方法があるといいなと思っております。このような要望に対してどのようなお考えをお持ちかという点をお聞きできればと思います。

すみません、ふわっとした御質問が多くて恐縮なのですが、以上4点でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

4点、まず厚労省さんからお答えいただいて、公取さんから3番目のところについて補足いただければと思いますので、よろしくをお願いします。

○厚生労働省（増田審議官） それでは、私からまず1点目について御説明を申し上げます。

労働者性の判断については総合的な判断にならざるを得ないという話は水町先生からもお話があったところであると思っておりますけれども、一方で予見可能性を高めるような努力が必要であるというお話もございました。そういうことも含めて、これから先ほど申し上げました研究会のほうで議論を深めてまいります。先ほど水町先生からお話のあったチェックリストの話なども意見として出ているところがございますので、そういうものも含めてどうしていくかというのを検討していきたいと思っております。御発言の御趣旨についてはしっかり受け止めさせていただきます。

○厚生労働省（竹野課長） 労働時間の管理とその実態把握についてということでございましたけれども、これはどういう趣旨でやるかということで、結局事業者が労働者を働かせるときに、労働時間の管理をするというのは、健康の確保や賃金の適正な支払いといった趣旨の下に行われるということになります。

一方で、フリーランスの方についての稼働時間の管理を何のためにやるのかということが大事になってくるころだと考えておまして、契約の中で例えばセキュリティ確保のために極めて限られた人しか入れない部屋に入った時間を管理するであるとか、そういったことのための管理として必要であるならば、そういったものは稼働時間の管理として許容される余地はあるのかなと考えておまして、どのような趣旨で時間管理をするかといったことがポイントになってくるのかなと考えております。

以上でございます。

○間下座長 まだ2つしかお答えいただけていないので、残り2つをお願いいたします。一つはフリーランス新法のところです。どうでしょうか、厚生労働省さん。

○厚生労働省（佐野室長） 厚生労働省のフリーランス担当でございます。

新法のデマケということで、労働局のほうで労働者性の認定をした場合に公正取引委員会⁸の判断を拘束するののかという点につきましてですけれども、新法は秋に施行されますけれども、労働者性について労働局で認定した場合に公正取引委員会⁹のほうでどう判断するのかという辺りも含めて、具体的に公正取引委員会¹⁰と労働局でどういう連携をしていくのかというまさに実務の調整を今しているところでございますので、そういった御懸念もあるということ踏まえてしっかりとした連携ができるように検討を進めていきたいと思っております。

○間下座長 ありがとうございます。

そここのところ、公取さんも何かもし補足があれば。

○公正取引委員会（武田上席） ありがとうございます。公正取引委員会でございます。

今、厚生労働省のフリーランス担当の方からお話がありましたとおり、このフリーランス新法というのをどういうふうに的確に運用していくかということに関しまして、公正取引委員会、厚生労働省、中小企業庁さんと連携して、今、具体的な検討を進めているところでございます。ですので、今の御指摘の点を踏まえまして、公正取引委員会としても厚生労働省さんとよく連携して調整していきたいと思っております。

○間下座長 ありがとうございます。

瀧さん、もう一つありましたね。

○瀧専門委員 最後のところは軽いものなので、もう一度、最初にお答えいただいた部分があると思うのですが、推定方式の御質問で、例えば本当に源泉徴収しているのか、何か形式的な判断事項で可能ですかねという御質問だけさらっとさせてください。

○厚生労働省（竹野課長） 監督課でございます。

推定方式が現実的なのかどうなのかということの御質問ですけれども、これは法律上具体的にどういう定めをするかによってくるのかと思っておりますけれども、先ほど水町先生からも御紹介がありましたとおり、これは外国においてもまだ議論が続けられている。技術的な問題もございまして、使用者団体がどのように受け止めるかといったこともございまして、何か現実的にこれだったらできるということの想定は私どもとしてはまだできていないところでございます。

以上でございます。

○厚生労働省（田上室長） 労働条件政策課でございます。一つ補足をさせていただきます。

⁸ 「公取」と発言していたが、正しい表現に修正。

⁹ 同上

¹⁰ 同上

例えば、先ほども例に挙げりましたアメリカのカリフォルニア州等で採用されておりますいわゆるABCテストでございますけれども、このABCテストの際に使用されている要件というの、Aが契約上も実際も業務手法について使用主体から管理や指示を受けていない、B、使用主体の通常業務の範囲外の職務に従事している、C、遂行した業務と同じ性質の独立・確立した仕事に慣習的に従事していると、これは実際のテストを和訳したものでございますけれども、おっしゃられているような個別具体的な要件には実はなっておりませんでして、こういったABCに当たるか当たらないかを会社側が立証するということが、かなり総合判断に近いような内容になっているということはお含みおきいただければと思います。

結局個別判断になってきますと、かなり契約によって事情が異なりますので、単純に当てはめるとというのが本当にできるのかということは今後議論をしなければならぬところかなと思います。

○瀧専門委員 どうも御丁寧にありがとうございました。

やはり雇う側というか、契約する側としてはできるだけ制度の不確実性を下げておきたい、ぱっと見たときに判断力を高めた状態でありたい。それ以上の責任はちゃんと負うというつもりでももちろん経営をしておりますので、ぜひ今後とも御検討をよろしく願います。

○間下座長 ありがとうございます。

おっしゃるとおりで、判断基準が明確でないと判断する方によってまた変わるといういわゆる裁量行政的な問題が起きるので、そこがどう明確にできるかかなと思っています。

鈴木委員、どうぞお願いします。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。私からは厚生労働省の方に対して主に3点お伺いしたいと思います。

まさに今、瀧委員からも御指摘があったように、労働者性をあらかじめ明確化することというのが今後不可欠で、でなければ偽装フリーランスの問題は一向に解決しないというところがありますので、水町専門委員のお話の中にもありましたとおり、もっと前の段階で、事前にもはや契約を結ぶ段階で労働者性をより明確に両当事者が認識をするという仕組みを設ける方法を検討することが必要ではないかと考えているのですが、水町先生のお話の中にもあったとおり、チェックリストという話がありましたが、契約を結ぶ際に必要なチェックリストも、フリーランスの人と契約を結ぶ際にはチェックリストがあつて、結果的に最終的な判断はもちろん司法の判断になるのですけれども、こういうチェックリストにのっかって労働者ではないと認識していますみたいな形で、事前に予測可能性を極めて高める方法を考えると、あるいはさっきの瀧委員のお話にも近いかもしれませんが、例えばあらかじめ労基署や労働審判という組織が労働者性を契約の中から判断しておく。その場合は使用者がいろいろ事情を説明しなくてははいけませんのでそういう障害がありますが、そういうことについての議論は厚労省内であるのかどうかは一点です。

2点目が、労働基準法制研究会で現在議論されているかと思いますが、そこの関係で、厚労省としては、今、働き方が大きく変わっているという中で、各国でそもそもある労働者性の判断基準が明確にはなっておらずばらばらであるので、これまでの基準にこだわる必要も実はないわけなのですが、働き方の変化に伴ってどういう基準にしていくか、基準の変更についてそろそろ考えていただきたいと思うのですが、その点はいかがでしょう。これが2点目です。

3つ目が、例えばフリーランスの保護を促進しなければならないという側面は確かにあるのですけれども、例えば安全・健康に関して健康や安全管理上の指示ということを発注者に課すということになって、発注者の側がフリーランスの保護を促進するという方向性を取ることは適切だと思うのですけれども、そうすると管理が厳格になっていって、結局はフリーランスとして雇おうとしても労働者にしかならないみたいな、労働者に非常に近くなるような管理を行政が発注者側に課してしまうということにも将来的にはなり得ると思うのですが、これは結局指揮監督が肯定されやすくなってしまっていてフリーランスが使いにくいという、今、抑止効果とか、いろいろ話がありましたけれども、まさに行政が保護を促進すると、今度はフリーランスが使えないみたいなことになるというジレンマがあると思うのですけれども、この関係性についてどうお考えか。

この3点についてぜひ御意見をお聞かせください。

○間下座長 ありがとうございます。

では、厚労省さん、手短にお願いいたします。

○厚生労働省（竹野課長） 厚生労働省の監督課でございます。

まず、1点目の事前に労働者性について明確にした上で契約を結んではどうかということでございます。これは先ほど来御指摘がございました、予測可能性を高めるということは非常に重要だと考えておまして、我々も労働基準監督署の判断事例を、先ほどの資料にありました軽貨物の事例でお示ししたりであるとか、そういったことを行っておりますので、分かりやすく周知をするということについては引き続きこれからも検討し、取り組んでいきたいと考えております。

1点目は以上でございます。

○厚生労働省（田上室長） 2点目でございます。

私どもの労働基準関係法制研究会におきまして、御指摘にあったようにそもそもの労働者性の判断基準が今の時代に合っているかどうかということも含めて検討するという事となっております。先生方からの御意見をいただきまして、今使っているものは昭和60年に判断基準として研究会で報告があったものでございますが、これのアップデートをするかどうかということも含めて御検討いただくこととしております。

○厚生労働省（船井専門官） 3点目、私からお答えさせていただきます。

フリーランスの方の安全や健康について、これがちゃんと適切になるように発注者・注文者の方に何らか求めるということでございますが、これは既に労働安全衛生法の第3条

に注文者は安全で健康を損なうようなおそれを付さないように配慮しなければならないという責務がありまして、そういった配慮を発注者・注文者の方にさせていただくということが重要であろう。その配慮というのも、仕事を注文する際に例えば作業方法や材料、やり方を指定しているのか、納期と金額だけ示して成果物だけもらえばいいのかということ、注文の内容が安全や健康に影響を及ぼす度合いというのもまちまちなのではないかと思います。そういうことなので、一律に注文者にこれをやれということはなかなか難しいのではないかと思います。

ただ、そういう中で、何か安全上必要な指示や指導、アドバイスというのをやることによって、これは指揮命令だと、労働者性ありだと言われてしまうのであれば、そんなことはしない、もう全部お任せですということになって結果として安全や健康が損なわれるということはあまりよくないことだと思いますので、検討会の報告書の中でも御提言いただいているのですけれども、注文者の方がそういった安全の指示やアドバイスをする際に、それが必要な安全上の指示・指導なのか、それとも指揮命令に該当してしまうのかといった部分を、現場でどういうところに躊躇しているのかということのもちゃんと吸い上げた上で、現場が予見可能性を持ってできるような目安のようなものをお示しすることができないかということで、今、関係課と調整しております。これはなるべく幅広い団体から意見を聞こうということで、建設業や運輸業、製造業、あとフードデリバリーやECのプラットフォームさんなど、なるべく幅広くに聞いて、現場でこういうことをやったら労働者性ありと言われてしまうからちょっと躊躇しているのですよね、というのがあるのかないのかというのは情報を集めて、今後、検討していきたいと思っております。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。

特に労働者性の問題は、私も以前、厚労省の委員だったのですけれども、もう本当に10年ぐらいずっと先送り先送りになっていて、そろそろやっていただかなければいけないと本当に思いますので、ぜひ厚労省の方からも委員の方に促していただいて、ぜひ議論を進めていただければと思います。

ありがとうございました。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、堀委員、お願いします。

○堀委員 御説明ありがとうございます。

私からは厚生労働省様に御意見と、水町先生に対して1点御質問なのですが、厚生労働省様に対しては、今まで委員の皆様からも御指摘がありましたように、労働者性の判断が難しい、曖昧であるがゆえに偽装フリーランスがなかなかなくなる、悪質企業がまだ撲滅されないということと、反対に正しい運用をしていく企業が発注控えをしているという両面で非常に問題がある状態だと思っております。NG事例については明確に分かるように、そして新しい働き方を許容するように、場合によってはホワイトリスト化していただくなど、こういう場合については業務委託だということも明示していただくような形での

運用ができる新しい基準というものをつくっていただきたいと思ひますし、アプリベースで働く方々が増えているので、アプリで受注しただけで全てこれは指示に基づいた指揮監督の下だと判断されるというのもまた自由な働き方を阻害すると思ひますので、安全上の注意をただけなのかどうかなどといった観点を比較的要素として明示していただくような形がいいのではないかと思ひます。

厚生労働省様に対してもう一つ、ガイドラインについての御説明がございましたが、17ページの議論なのですけれども、フリーランス新法の継続的業務委託の定義と一致しているのかどうかということも分からないまま、健康上の観点ということで費用負担について御指摘いただいているわけなのですけれども、セーフティーネットを整えるという観点からすると、いろいろなところで問題になっている部分のごく一部について先行してお示しいただくというのは少し早計だったのかなとも思っております。こちらについても引き続き御議論されるということですので、フリーランス全般をどう保護していくのかということと併せて整合的に考えていただくようお願いしたいと思っております。

水町先生への御質問は1点だけなのですが、セーフティーネットを整える方法として法律による強制と自主的な取組があるという御説明がございました。こういう取組であるとする、市場の誘導をしながら柔軟な制度が可能になる面があるのかなと思ひましたけれども、企業行動憲章等の策定が国による認可と公表という仕掛けであるというお話がございました。この国による認可というのがどのレベルでの認可になっておられるのか、諸外国の事例でもし参考になるようなものがありましたら、教えていただきたいということと、もしこれを日本で導入する場合、結局は誰が認可するのかという問題であったり、そこが日本において自由競争を大事にしながらできるような制度になっていくのかということに関心があるのですけれども、もし追加してお話しただけの事象がありましたら、御教示いただきたいと思ひました。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、水町委員、お答えをお願いします。

○水町専門委員 ありがとうございます。

これはフランスの制度で、国が例えばプラットフォーム事業者に対してこれとこれとこれは少なくともリストアップして、これについては行動憲章の中に書いてくださいねということを行い、その行動憲章を提出してもらって国がちゃんと基準でメニューを整えているよねというので認可をする。そして、認可基準の中にそれをきちんと公表するというのも入っているので、国から認可を受けたというのでマークをもらって、そして公表すると、お客さんとして利用する人も、そこで働こうという人も認可マークをもらっているところを選ぶでしょうというシステムになります。

日本もこれを例えばフリーランス新法の下でやるとすれば、公取や厚生労働省、もしくはそれを所管する上での内閣官房で認可をしながら進めるというのが今の立法の上では近

いかかもしれませんが、ほかの制度設計もあり得るかもしれません。

以上です。

○堀委員 ありがとうございます。大変参考になりました。

○間下座長 ありがとうございます。

厚労省さん、もし何か先ほどのものにコメントがあるようであれば、お願いしますが、大丈夫ですか。御意見ということでしたので、大丈夫ですね。分かりました。

それでは、中室委員、お願いします。

○中室委員 私は労働が専門ではないので、ちょっと本題とずれるかもしれないのですが、先ほどお話のあったフリーランスの一般健診の費用負担の話について、厚労省さんからは、フリーランス事業者については事前に意見を聞いていると。その事前説明で委員に対して意見を聞いて、そこで反対が出なかったという話があるのですが、事前のヒアリング、あるいは事前説明みたいな話については議事録に残らないですし、そこでの心証で決まってしまうおそれがあるのではないかと思います。要するに、厚労省さんのほうは反対意見が出なかったとお思いになるかもしれないけれども、実はそうではなくてやんわりと言っていたみたいなお話もあるのかもしれない。それを外部の第三者が客観的に判断できないという時点で、すごく不透明感が高いのではないかと思います。

最近はこの政府の会議もこうやって規制改革会議みたいにユーチューブでオープンにしたりして国民の方に見ていただくというふうに透明性と公平性を高めるということがとても重要になってきていると思いますので、私としては、次回の会議以降、継続の議題になるようであれば、平田さんのところに入ってもらってほしいということではなくて、当事者の方に意見を聴取するのではなくて、ちゃんと議論に参加していただくという形での公平性と透明性を高めていただけるように強くお願いをしたいと思います。

私からは以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

これも御意見ということですが、厚労省さんとして何かもし反論等があれば。

○厚生労働省（船井専門官） 1点だけ、事実関係としてお伝えさせていただきますが、事前説明で各委員について了解を得たというのは通常の会議をやる際のステップでございますので、当然のこととして、その上で作成して、検討会というオープンな場は傍聴も自由に可能な形にしておりますので、そういうオープンな場に出した資料について一個一個の項目は事務局からつぶさに説明はさせていただいておりますけれども、一個一個の論点全てについて各委員全員から発言を求めた趣旨ではない。

ただ、出した論点について、座長がこれで委員の皆さん了承ですねということで包括的に了承は取っているということは事実関係としてはお伝えさせていただきたいと思います。それを取りまとめた報告書についても、また各委員の了解を取らせていただいているということは御理解いただければと思います。

○中室委員 おっしゃるとおりだと思います。

ただ、その議論の場に当事者の人が呼ばれていなかったということについての問題提起があったのではないかなと思いますので、意見聴取の場ではなくて議論の場に当事者の方をお呼びいただくということがフェアではないかという御提案でございます。

○厚生労働省（船井専門官） 分かりました。

議論の場におきましては、実際のフリーランスの方本人というのは会議のメンバーには入っておりませんが、フリーランスの方を代表する意見として、ITフリーランス支援機構という組織がありまして、そこの代表の方には委員に入っております。

どこまでメンバーを増やしてというのは現実的な問題などいろいろありまして、会議という平場ではなくて、そうではない場面で先ほどの平田さんともオンラインで意見交換などもさせていただいております。我々としては何か施策をやったときに、実際現場で誤解なく受け止めていただけてちゃんと機能するものにしないと意味がないと思いますので、それはなるべく丁寧にやったつもりではありますけれども、まだ御懸念があるという声もございますので、引き続きそういった部分は丁寧に意見交換しながら進めさせていただきたいと思っております。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、安中委員、手短にお願いします。

○安中専門委員 手短に申し上げます。

社会保険労務士として企業の現場を見ていますと、フリーランスの方たちは特別加入ということで労災保険の加入が進んでいると思うのですが、この特別加入をしていくときには特別加入団体などへの加入ということをしていかなければ加入できないということがハードルとなっていると認識しておりますので、フリーランスの保護が進められていく中で、特別加入団体への加入をしなくても労災保険への加入の門戸が開かれるということも併せて御検討いただきたいと厚生労働省さんに御意見申し上げたいと存じます。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

厚生労働省さん、何かコメントがあれば、お願いいたします。

○厚生労働省（狩集課長補佐） 労働基準局労災管理課の狩集でございます。御意見ありがとうございました。

いただいた御意見でございますけれども、基本的には労災保険は本来は事業主の皆様に強制加入いただいた上で、事業主の皆様の負担の上で労働者の方に対する必要な保護を行っていく。ただ、その例外的な措置としまして、労働者に準じた一人親方の方やフリーランスの方に対して、一般的に御自身の負担の下で労災に特別加入していただくという仕組みでございます。その際に手続等を行います疑似事業主としての特別加入団体といったものが一定の機能を果たすということで必要なものであると考えております。

いただいた御意見については部内でも共有したいと考えております。

以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

ここで質疑は終わりにしたいと思いますけれども、1個だけ私から聞きたいことがあって、別のワーキングでライドシェアの議論などもやっていますけれども、先ほど水町先生からいろいろ海外との保護策の違い等を説明していただいている中で、ライドシェアなどにおいて最低賃金みたいなものを導入している国が出ていると聞いておりますけれども、日本でこれを導入するという点について、もし厚労省さんとしての御見解等があれば、お教えいただければと思います。

○厚生労働省（竹野課長） 最低報酬みたいなものを設けるかどうかというのは、労働法の適用という観点よりは、¹¹もっぱら業法による判断ということかなと考えています。労働法のほうでは最低賃金がございますので、そういった最低基準という意味ではそれによって担保されているということになります。その上で、各業態においてどういった要件なり規定を設けるかというところは業法上の判断になってくるのかなと考えているところでございます。

以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

もう少し議論したいところではありますけれども、時間がそろそろなくなってまいりましたので、本日のこの件についての議論はここまでということにさせていただきたいと思っております。活発に御議論いただきましてありがとうございます。

今回、フリーランス・ギグワーカーの労働者性と保護の在り方について御議論いただきました。フリーランスは雇用の形で働く労働者と比べまして働く場所や場所の自由度が高いなど、自律的な働き方ができることが大きな魅力である一方、有識者の方々からも指摘のあったように、偽装フリーランス問題の解決や一定の従属性がある場合の保護の必要性、その就業環境の改善のために議論すべき課題といったものも残っていると思っています。

実態として自律性がなく労働者と同じ働き方をしている方々が、労働者として労働基準法などによる保護を受けられるようにするためには、働き方の多様化やデジタル技術の活用なども踏まえた労働者性の判断基準の明確化や、労災事故や訴訟が起きる前の段階で労働者性について相談・確認ができる仕組みを整備することが必要と考えています。

また、労働者性はないとしても、一定の従属性のあるフリーランス・ギグワーカーに対する保護の内容や方法については、諸外国における議論や立法動向も参考にしながら、業種や働き方の違いによりフリーランス・ギグワーカー双方のそれぞれのニーズが異なるということや、魅力である自律的な働き方と保護の両立の観点を踏まえて議論を進めていくことが重要だと思います。

あわせて、保護に偏った内容にした場合にフリーランス・ギグワーカーを活用する魅力が低下して、結果としてフリーランス・ギグワーカーの就業を阻害し、本末転倒になると

¹¹ 「労働法の適用の観点から何か最低賃金のようなものを設けるのかどうかというのは、」と発言していたが、誤りのため修正。

いったリスクもしっかり踏まえた上で、バランスの取れた意見をフリーランス・ギグワーカーの声もしっかり取り入れて検討することが重要だと思います。

厚生労働省様におかれましては、本日の議論を踏まえて、こうしたフリーランス・ギグワーカーの労働者性の判断基準の明確化や事前相談・確認の仕組み、必要な保護の在り方について積極的に検討を進めていただくようお願いいたします。

これにて本日の議事は全て終了しましたので、ワーキング・グループを終了いたします。本日はお忙しい中、御出席いただき誠にありがとうございました。