

ストップ！ 働かせ方改悪法案 第2ラウンド

論点提起

「雇用によらない働き方」とは何か？

高田好章

基礎経済科学研究所所員

2018年3月9日 エルおおさか

共催：NPO法人働き方ASU-NET・民主法律協会

▪「働かせ方」の流れ

新自由主義・規制緩和:

働く人にとっては、労働の権利と保護の剥奪

▪1985年 労働者派遣法制定

雇用の外部化 ・男女雇用均等法

1999年:派遣原則自由・民間職業紹介規制緩和

▪1995年 新時代の「日本的経営」 日経連

雇用の多様化: 非正規・派遣活用

▪2001年 小泉構造改革

労働市場の構造改革、労働分野の規制緩和

雇用流動化 日本的雇用慣行からの転換

解雇規制緩和、自己責任原則の確立

・2016年～ 「働き方改革」 → 「働かせ方改悪」

正規雇用の多様化・限定正社員 ⇔ 非限定社員！

時間にしばられない働き方

自由に時間を決めて働く 裁量労働・高プロ制
→本当は「**極限**まで働かす」

○新たな政策：多様化する働き方

「雇用によらない働き方」

①「働き方の未来2035：一人ひとりが

輝くために」懇談会： 2016年8月 厚生労働省

②「雇用関係によらない働き方」に関する研究会

2017年3月 経済産業省

①「働き方の未来2035:一人ひとりが
輝くために」懇談会: 2016年8月 厚生労働省
提言

- ・時間や空間にしばられない働き方
- ・働く人が働くスタイルを選択する
- ・自由な働き方の増加が企業組織も変える
- ・個人事業主と従業員との境が曖昧になる

②「雇用関係によらない働き方」に関する研究会
2017年3月 経済産業省

世耕 弘成 経産大臣との懇談

■ 日 時：平成28年 10月20日（木）

■ 出席者（敬称略）：

高橋 俊介	慶應義塾大学 大学院政策・メディア研究科 特任教授
中野 円佳	株式会社チェンジウェーブ
中村 天江	リクルートワークス研究所 労働政策センター長
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
粟生 万琴	株式会社パソナテック 取締役
須藤 憲司	KAIZEN PLATFORM CEO
曾根 秀昌	ランサーズ株式会社 取締役
田中 優子	株式会社クラウドワーク 執行役員



〈世耕大臣の発言〉

- 安倍内閣にとって「働き方改革」は最大のチャレンジであり、「兼業・副業」や「フリーランサー」のような、「時間・場所・契約にとらわれない、柔軟な働き方」は、働き方改革の「鍵」となると思っています。
- 日本経済が今後もしっかりと成長していくためには、従来の「日本型雇用システム」一本槍ではなく、兼業・副業や、フリーランサーのような、「雇用関係によらない働き方」によって、働き手ひとりひとりの能力を、最大限に引き出すことが必要です。
- 経産省では、研究会を立ち上げ、まずはこのような働き方の実態や課題を把握し、政策の方向を検討する場を設けたいと思います。現場の課題や、政策の方向性の検討において、知見・示唆をいただければ幸いです。

仲介会社が労働者と企業の間に立って調整する



登録

仕事をあつせん

報酬支払いを代行

仕事の成果を受け渡し



クラウドワークス

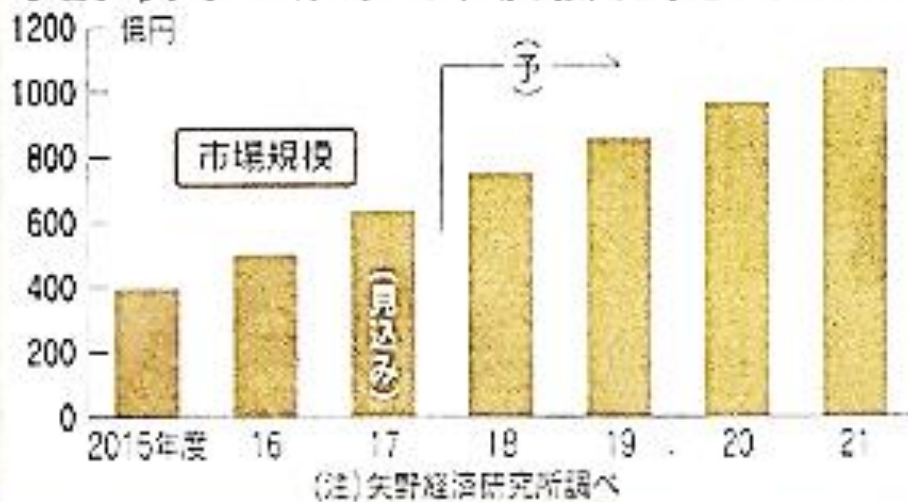


報酬支払い

仕事を依頼



シェアリングエコノミーの市場は拡大が予想されている



・個人事業主・個人請負・フリーランスはどのくらいいるのか。 公的統計資料はない

・個人請負: **推計約600万人**:

労働力調査・国勢調査から(坂幸夫[2017])、

・フリーランス人口 **1,122万人**

ランサーズ『フリーランス実態調査』2017



* 括弧内は労働人口に対する比率。日本の調査は「フリーランスに関する実態調査」(2016.2/2017.2実施)、アメリカの調査は「Freelancing in America」(2015.8/2016.10実施)に基づく

広義のフリーランスは推計1,122万人(労働力人口の17%)に増加

ランサーズ『フリーランス実態調査』2017より

- **呼び名**：「業務委託契約」「請負契約」
「インデペンデント・コントラクター」「フリーランサー」
「業務委託員」「個人業務請負」「一人親方」
- **業種**：フリーの編集者、デザイナー、添乗員、観光ガイド、
生命保険会社の外交員、フランチャイズの店長、ホスト、
バイク便ライダー、建設現場の鉄筋工・建築士、
コンピューター技術者
- **クラウド・ワーカー：クラウド・ワーキング**：インターネット
上のマッチングサイトなどを通じて仕事を受注・納品
文書データ入力、事務伝票整理、ライター、Web制作、
デザイン、ネットショップ運営、調査・マーケティング
- **高度な専門知識、単純業務**：空いた時間利用多種多様。
- **複数の企業の掛けもち**：1社専属

フリーランスの労働時間と報酬 アンケート調査

- ・1日当たりの就業時間は平均3.1 時間
- ・副業とする人：平均2.4 時間
- ・月あたり報酬： 平均45,650円
- ・3 人に1 人は10,000 円以下
- ・クラウド・ワーキング専業平均73,268 円

※連合（日本労働組合総連合会） 2016年12月

連合：「世論調査」より <https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/>

フリーランスの労働時間アンケート 長時間労働の実態

ライター：一日13時間・昼休憩30分制度

翻訳：1日8～12時間・年末年始など関係なし

校閲など：1日15時間：2つアルバイト：1か月休めない

※吉良よし子事務所作成 「女性のひろば」2017-08

○「個人請負・フリーランス」は無権利状態

- ・労働関係法規（労働基準法，労使関係法，最低賃金法）一切適用されず、
社会保険・年金保険は全額自己負担
- ・解雇規制はなく，失業保険法もない
労働時間規制もない
時間外労働，休日，深夜労働手当もない
有給休暇もない
- ・クラウド・ワーカー：決して所得は高くない：
長時間労働と短時間労働
低所得
- ・仲介業だけがもうかる仕組み：派遣と同じ

個人請負・フリーランサーへの対策

フリーランサーへの保護政策が、検討されている

フリーランスは労働法で原則保護されない

	労働者	フリーランス
働く時間の規制	1日8時間の法定労働時間(超過は残業代)	なし
収入の最低保障	最低賃金(全国平均時給848円)	なし
健康の管理	企業に年1回の定期健康診断の義務	なし

多様な働き方後押し

フリーランスは特定の「持ち主」に雇われる人を目指す。企業や団体と雇用関係を「企業を雇う」雇用の契約。フリーランスは特定の「持ち主」に雇われる人を目指す。企業や団体と雇用関係を「企業を雇う」雇用の契約。

フリーランスに最低報酬

政府労働法で保護検討

政府は企業に属さない技術者やデザイナーなどいわゆるフリーランスを労働法の対象として保護する検討に入った。仕事を発注する企業側の契約内容を明確にし、報酬に際しては業務上必要最低限を設ける方向で、不安定な収入を改善して下支えする。公正取引委員会も人材の過剰な囲い込みを防ぐ対応に乗り出しており、多様な働き方を後押しする。

フリーランスは特定の「持ち主」に雇われる人を目指す。企業や団体と雇用関係を「企業を雇う」雇用の契約。フリーランスは特定の「持ち主」に雇われる人を目指す。企業や団体と雇用関係を「企業を雇う」雇用の契約。

2018年2月20日 日本経済新聞

フリーランス 独禁法保護

公取委、運用指針を公表

過剰な囲い込み防ぐ

企業と雇用契約を結ばずに働く技術者やスポーツ選手らフリーランス人材が独占禁止法で保護される。労働分野に独禁法を適用するための運用指針で、企業が人材を過剰に囲い込んだり、生み出した成果に利用制限をかけたたりするのを法違反の恐れがあると明確に位置づけた。働き手の多様化やシェアリングサービスの拡大を踏まえ、不利な立場になりがちなフリーランスの労働環境を改善する。

独禁法違反になる恐れがある行為

- 過剰な専属契約を課す
- 競合他社への転職制限を必要以上に強いる
- 同業他社間で「引き抜き防止協定」を結ぶ

フリー人材は不利な取引条件を迫られる例が多かった

公正取引委員会が15日、有識者検討会の報告した。

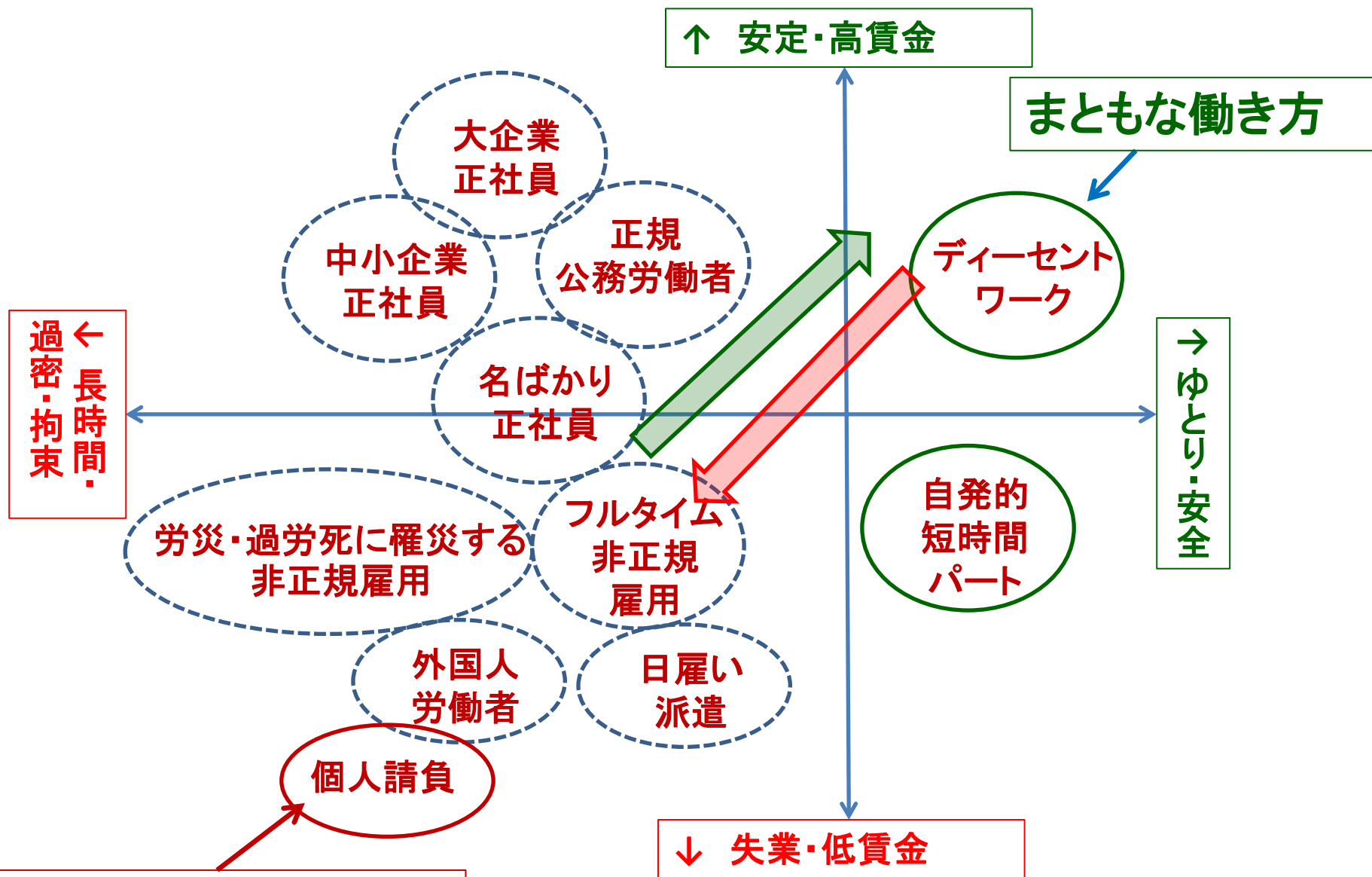
書表公表した。これが労働分野に独禁法を適用するための事実上の運用指針になる。15日に会見した公取委の山本経済調査室長は「文書化や企業間で問題がないか点検し、公正な人材獲得競争を進めてほしい」と話した。

(出所)公正取引委員会のアンケート調査

2018年2月16日 日本経済新聞

労働者性:労働法の適用をなぜしないのか
指揮監督下・対価など:ILO基準・判例

雇用・働き方の安定・ゆとり度座標



個人請負・フリーランスで働く人の生活と権利を守る

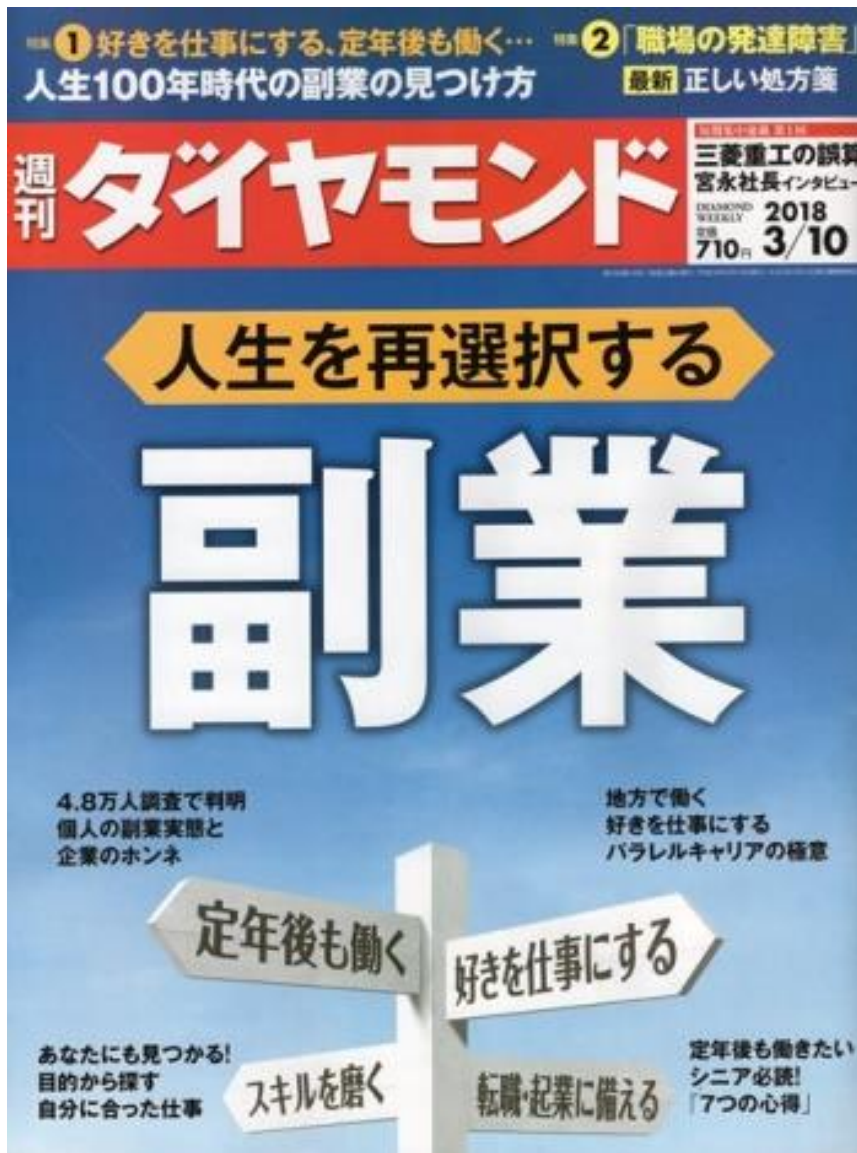
- ・雇用者から個人請負への転換を防ぐ
- ・個人請負の労働者性を認める

権利獲得運動

労働者性：労働法の適用

指揮監督下・対価など：ILO基準・判例

- ・ユニオン：働く人が集まって、
自分たちの権利・仕事・生活を守る
 - ・京建労「全京都建築労働組合」、
 - ・音楽ユニオン「日本音楽家ユニオン」
仕事や暮らしの安定、
料金・賃金・労働条件の改善、
健康保険・労働保険・共済制度



・「副業」

企業に認める動き
厚労省もガイドライン

副業容認で社員育成

本誌が持ちこたった副業容認の動きは、企業全体の動きが加速している。人材育成の一環として、コニカミノルタやDeNA、ソフトバンク、エヌ・エー、D・N・Aが相次ぎ容認し始めた。人材の流動化を促進する動きは、企業界の新しい風潮として注目を集めている。副業容認は、企業にとって、人材の流動化を促進する動きは、企業界の新しい風潮として注目を集めている。

コニカミノルタやDeNA 人材流動化 後押し

副業を積極的に認める動きが出てきている

企業名	副業容認の動き
ソフトバンク	11月から容認。許可制が適用で1万7000人の全社員が対象
DeNA	10月から制度導入。上司と承認したうえで決める
ロート製薬	2016年に制度導入。勤続3年以上の正社員が対象で、事業に支障がない範囲で就業時間外や休日に可能に
サイボウズ	12年から一定の条件を満たせば申請不要に
ヤフー	創業時から副業を認めており、許可制で数百人規模の社員が申請

副業容認は、企業にとって、人材の流動化を促進する動きは、企業界の新しい風潮として注目を集めている。

2017年12月28日 日本経済新聞

不安定雇用・賃金低下・年金低下

「まともな雇用」でなくなってきたから、

「副業」が必要になってきた

副業→ 兼業・ダブル・トリプルワーク

雇用によらない働かせ方も、ご用意

- ・賃金足らなければ →「副業」をどうぞ
- ・年金足らなければ →「副業」をどうぞ

「一億総活躍」プラン:

「安心につながる社会保障」

→ 個人で対応 → 副業・動けるうちは、働こう

働き方・働かせ方に起こったこと、起こりつつあること

雇用の外部化 : 派遣・請負創出

雇用の多様化 : 非正規・派遣活用

雇用の流動化 : 解雇規制緩和

正規雇用の多様化 : 限定正社員

時間にしばられない働かせ方 : 裁量・高プロ

雇用にはばられない働かせ方 : 個人請負

以上です、ありがとうございました