

# 「雇用関係によらない働き方」に関する 研究会報告書（概要）

平成29年3月

「雇用関係によらない働き方」に関する研究会

# 研究会の背景 ～働き方の「選択肢」を増やす

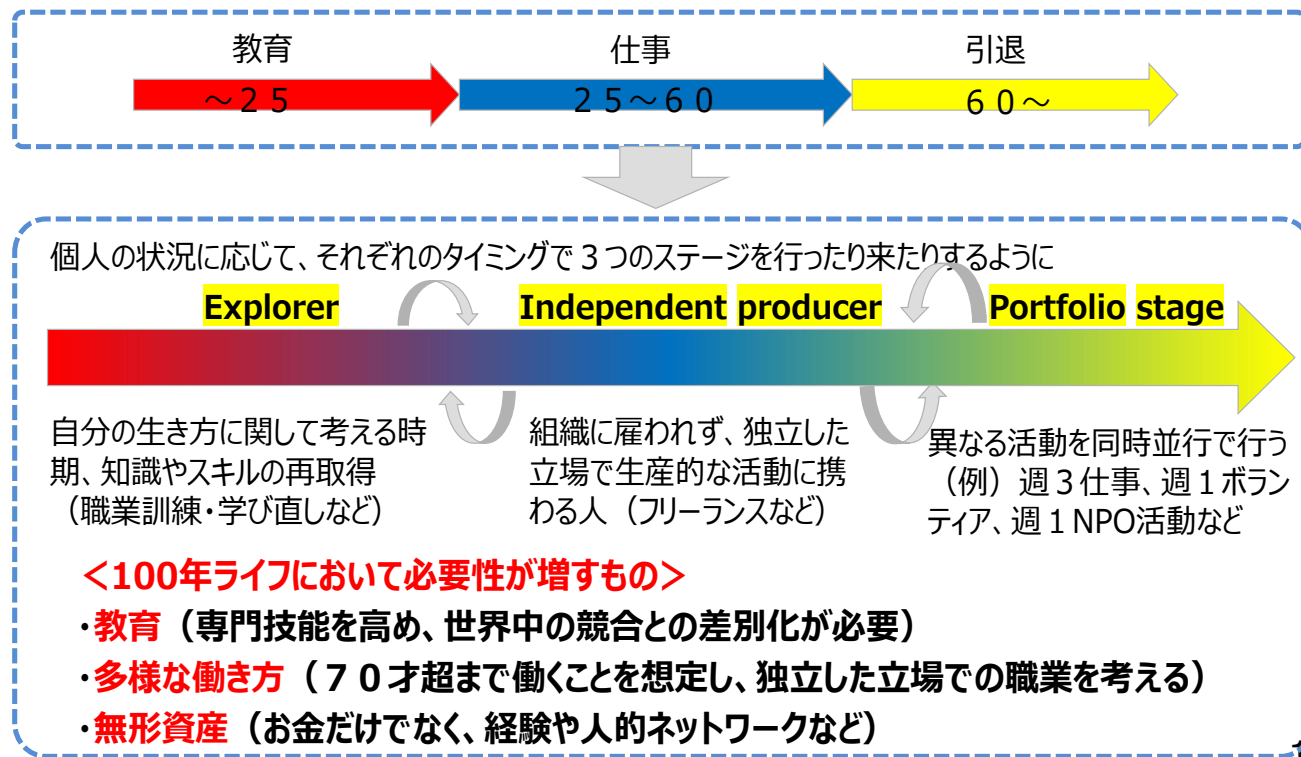
- 働き手一人ひとりが、介護や出産・育児など自らの**ライフステージに合った柔軟な働き方を選択できる社会**を創り上げていくことが必要。（「一億総活躍プラン」、平成28年6月）
- また、少子高齢化が進む中、これまで労働参画が妨げられてきた女性や高齢者などの参画を促すことで、**労働供給の間口を拡げる糸口**となる。

## 働き方改革実現会議 検討項目 (平成28年9月～)

1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
2. 賃金引き上げと、労働生産性の向上
3. 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正
4. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題
5. テレワーク、**副業・兼業といった柔軟な働き方**
6. 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備
7. 高齢者の就業促進
8. 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立
9. 外国人材の受け入れの問題

(参考) “LIFE SHIFT” (2016年 リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット著)

人が100年も“健康に”生きる社会が到来する時、従来の3つの人生のステージ（**教育を受ける／仕事をする／引退して余生を過ごす**）のモデルは大きく変質する。



# 研究会の背景 ～働き手と企業との関係

- 第四次産業革命の進展によって、仕事は従来の「**企業単位**」から「**プロジェクト単位**」に変化していく。そのような中、**働き手が企業と対等に仕事を進めていくこと**が合理的であり、**教育・人材政策、労働市場、雇用制度の変革**が不可欠。
- また、企業にとっても、技術の予見が難しい中、業務のあり方を見直し、**外部人材を積極的に活用してオープンイノベーションを促していくことが求められる。**

(参考) 新産業構造ビジョン中間整理 (平成28年4月)

(参考) 厚労省 働き方の未来2035 (平成28年8月)

## ○労働市場・雇用制度の柔軟性向上

第4次産業革命によって、就業構造や「企業と個人の関係」が劇的に変化していく中で、**企業の国際競争力を維持・強化するとともに、個人も自身の能力・適性や意思に沿った形で働くために、人材政策、労働市場や雇用制度の変革が不可欠。**

- ・ 「**同一労働同一賃金**」に生産性向上・競争力強化の観点を付与
- ・ 「産業政策」「雇用・労働政策」「教育・人材政策」を、一体化して議論する**省庁横断的な会議**を創設

－ **自立した個人が自律的に多様なスタイルで「働く」ことが求められる。**

企業は、働く人にどれだけのチャンスや自己実現の場を与えるかが評価されるようになる。

－ 働いた「時間」だけで報酬を決めるのではない、**成果による評価が一段と重要になる。**

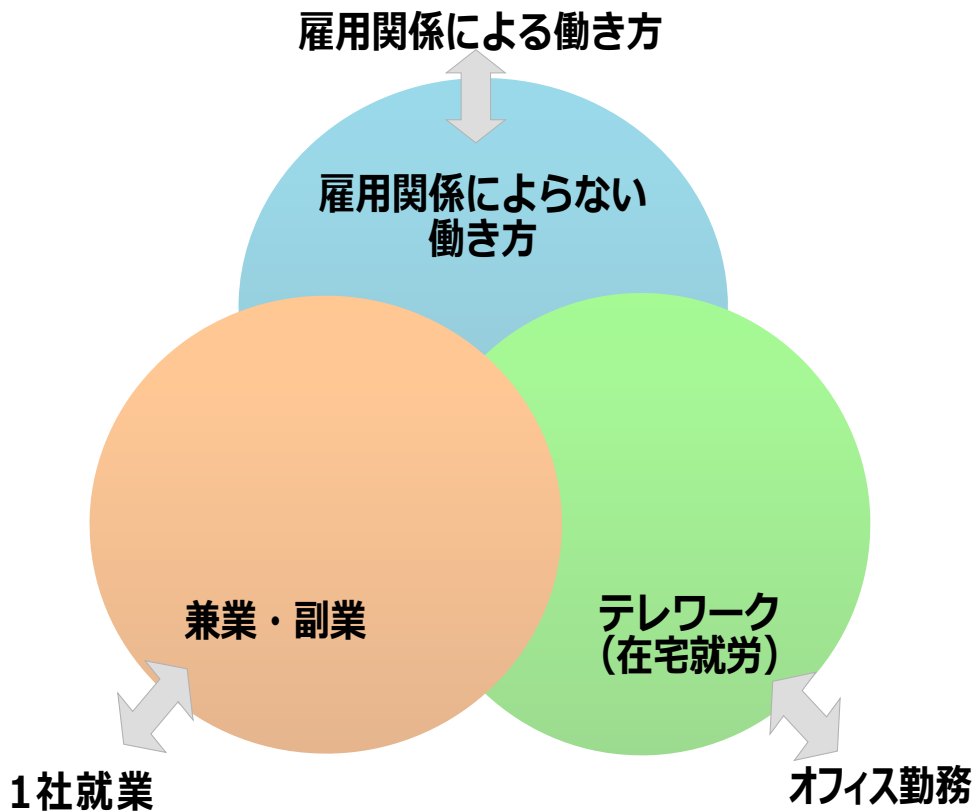
－ 人は、一つの企業に「就社」という意識は**希薄**になる。**兼業や副業、あるいは複業は当たり前**のこととなる。多くの人が、複数の仕事をこなし、それによって収入を形成する。

－ 一つの職業に「就職」をしても、「**転職**」は**柔軟に行える社会**になっている必要がある。

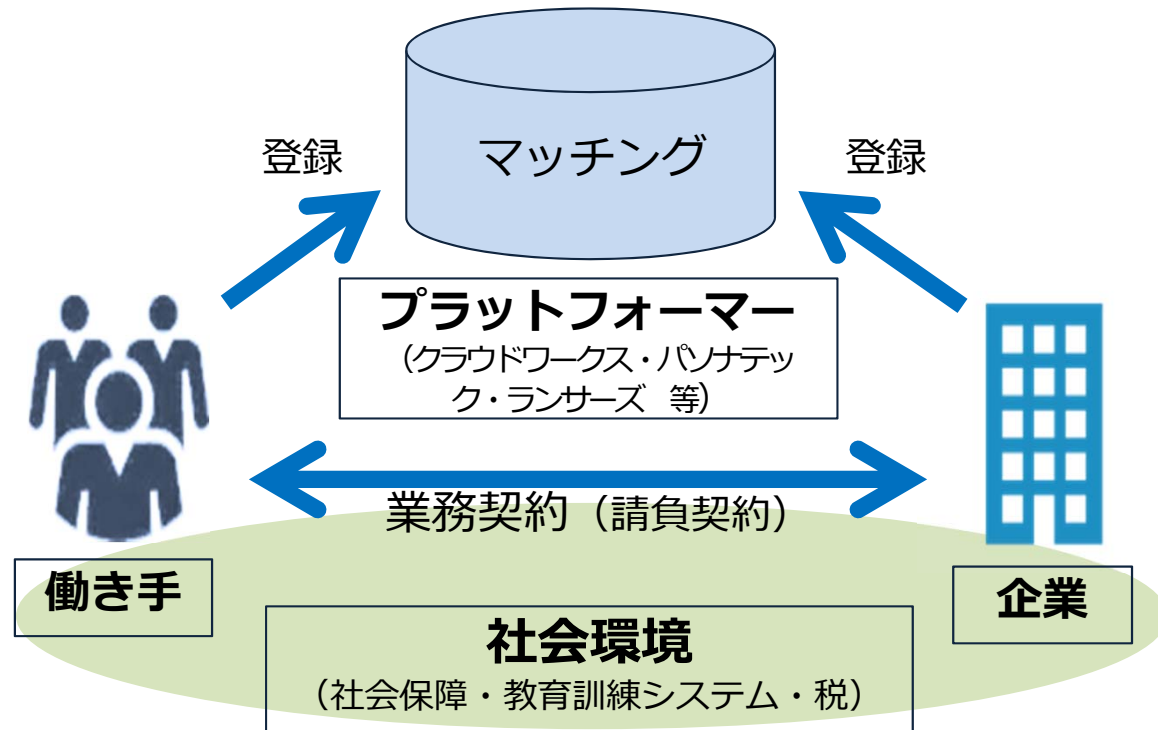
# 「雇用関係によらない働き方」とは

- これまでの“常識”であった1社就業に対する「兼業・副業」、オフィス勤務に対する「テレワーク」、雇用関係による働き方に対する「雇用関係によらない働き方」の3つが互いに折り重なり、「日本型雇用システム」の見直しにつながっていく。
- インターネット上で企業と働き手のマッチングが容易になり、「雇用契約によらない（企業の指揮命令を受けない）働き方」が普及。

「日本型雇用システム」の見直し

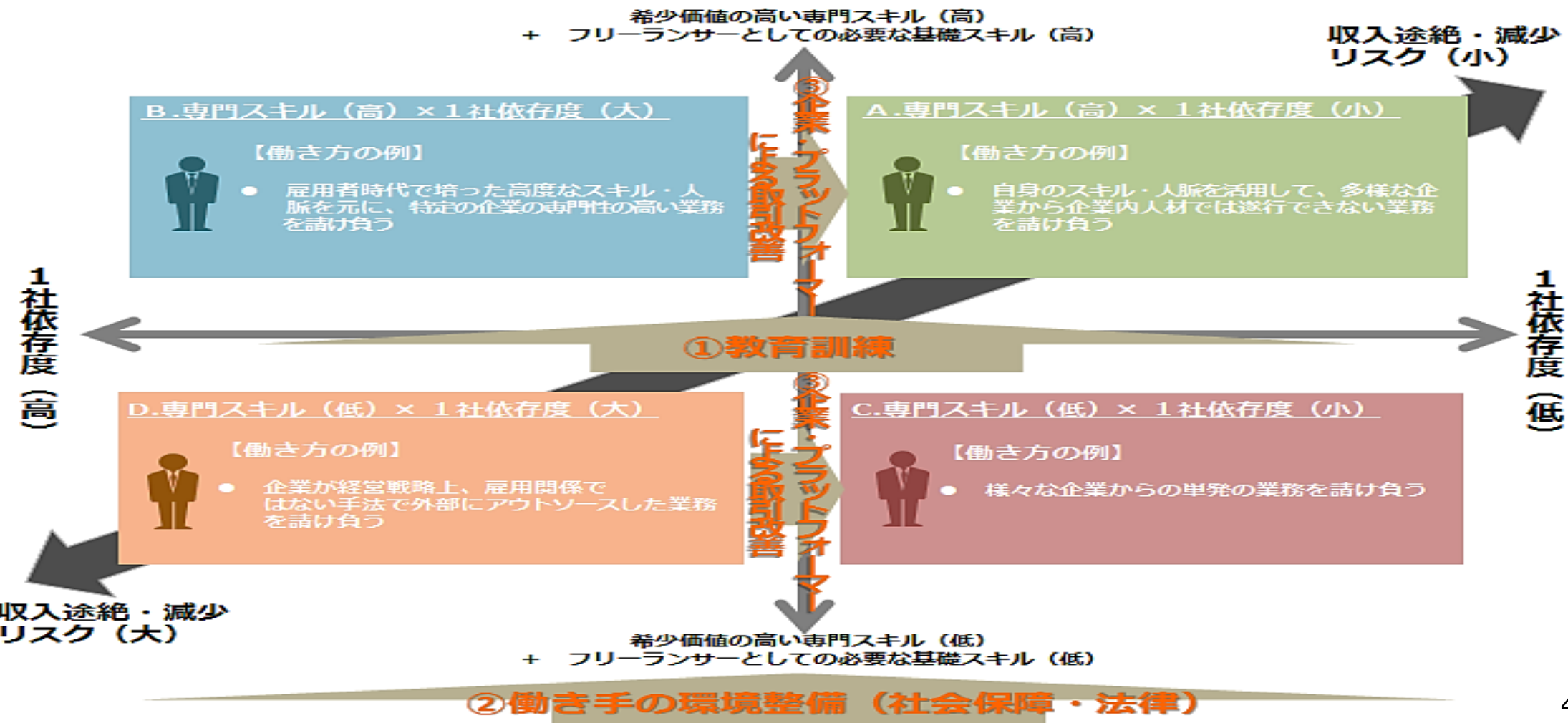


「雇用関係によらない働き方」



# 課題と政策の方向性

- 「雇用関係によらない働き手」は、「スキル」や「置かれている環境」等によって、異なった課題を抱えており、必要となる打ち手も異なる。
- 「スキル」×「企業依存度」の両軸により、カテゴリー分けを行った場合、「スキル」を高めるためには「①教育訓練」、働き手全体に対しては「②働き手の環境整備」、そして一社依存度を低減するためには「③企業・プラットフォームによる取引改善」がそれぞれ必要となる。



# ①教育訓練のあり方について

- 働き手が自ら能力・スキルを継続的に形成する必要。しかし、**我が国の働き手全体に『能力・スキル形成意識』が低く、働き手と企業との間に能力・スキルのギャップ**が存在。
- 働き手のみに期待するのではなく、**プラットフォームや国・業界団体など多様な主体が教育訓練の場を提供**することや、コスト負担のあり方についても検討が必要。

	現状と課題	方向性
1. 働き手の能力・スキル形成意識	◆ 「雇用関係によらない働き方」に限らず、 <b>我が国の働き手全体として、『能力・スキル形成意識』が低い。</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 「<b>自律したキャリア形成意識</b>」を啓発</li> <li>➢ プラットフォーマーや発注側企業において、<b>能力・スキルを適切に評価する仕組み、教育訓練による効果の見える化</b>などが必要。</li> </ul>
2. 能力・スキルに関するニーズのギャップ	◆ 働き手と企業の間で、 <b>求められる能力・スキルのギャップ</b> がある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 専門性以外に、業務を円滑に進める<b>「交渉力」「人脈」「問題解決」などの基礎力</b>を重視。</li> <li>➢ 能力・スキル形成メニューの周知や、働き手が相談できる窓口（プラットフォームなど）</li> </ul>
3. 能力・スキル形成の手法	◆ 独学や前職の職務経験による能力・スキル形成が大半を占め、 <b>効果的な教育訓練が受けられていない。</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 国による<b>中小企業・小規模事業者支援施策</b>の周知</li> <li>➢ プラットフォーマーに加え、国・業界団体なども含めた<b>多様な主体</b>による能力・スキル形成</li> <li>➢ 民間教育ベンダーの振興</li> </ul>
4. 費用負担	◆ 働き手の半数以上がスキル形成に費用をかけておらず、 <b>経済的な理由も一定割合。</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ コストのあり方の検討</li> </ul>

## ②働き手が円滑に働くための環境整備のあり方について

- 「雇用関係によらない働き方」の働き手は、労働法制の対象としての「労働者」と異なり、本来的に**自律的・非従属的**。その裏返しとして、**働くための環境整備が不十分**。
- **働き手の個々の状況や属性によっては、何らかの対応策を講ずることが必要な場合もある**ことを踏まえ、**働き手がより円滑に働ける環境を整備する**。

	現状と課題	方向性
1. 働き手の報酬	◆ <b>交渉上の立場が弱く、労働法制の適用がないこともあり、報酬（受注単価）が低額な場合がある</b> 。報酬支払い遅延のトラブルもある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 下請法の適用対象であれば、その遵守を求める</li> <li>➢ 報酬支払遅延等をカバーする金銭的補償手段の開発</li> </ul>
2. 働き手のセーフティネット	◆ 病気や出産・育児での休業や、受注の悪化や廃業等により <b>収入を失う場合における、公的支援が不十分</b> 。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <b>新たな民間保険の創設の検討・周知・活用</b>による、<b>休業時の補償制度の充実</b></li> <li>➢ 廃業後の生活資金を積み立てる制度である<b>小規模企業共済制度の活用が可能であることを周知</b></li> </ul>
3. 働き手の社会的信用	◆ 社会的信用が低く、 <b>事業資金あるいは住宅資金の融資を得にくい</b> 。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <b>「雇用関係によらない働き方」の地位の確立</b></li> <li>➢ 働き手のリスクを過大評価せず、適切に融資するような、新たな金融サービスの提供</li> </ul>
4. 働き手の税制	◆ 給与所得と事業所得で異なる分類がなされている。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 働き方が多様化している現在にあわせ、働き方に中立的な税制に向けて検討</li> </ul>

※中長期的には、労働法制や社会保障の中で雇用関係によらない働き手をどのように位置付けるか、議論を深めていくことも求められる。

### ③雇用関係によらない働き方をめぐる企業の取組について

- 「雇用関係によらない働き方」においては、企業によって働き手が活用されるようになり、また、取引環境が整備されていくことは、**働き手と企業の双方にとって有益**。
- それらの取組みの先進的な分野から、**好事例を横展開していくことが有用**。
- 「業界」の取組みとして、**プラットフォーマーが果たすことのできる役割も重要**。

	現状と課題	方向性
1. 外部人材活用に対する企業の認知度	◆ 企業は、外部人材を活用することの <b>費用対効果が見えておらず</b> 、また、そもそも <b>手段自体への認知度が低い</b> 。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 外部人材の活用によって得られた<b>積極的効果を事例とともに幅広く周知</b></li> <li>➢ 企業の<b>マインドセットを変える</b></li> </ul>
2. 外部人材活用に向けた社内体制	◆ 業務を発注するにあたり、 <b>業務を切り出す体制や発注スキルが不十分</b> 。また、 <b>個人と契約する体制が未整備</b> 。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ <b>業務の見える化・切り出し</b>や、<b>業務単位での成果評価手法の確立</b>、<b>発注内容の明確化</b></li> <li>➢ <b>社内の意識改革</b></li> </ul>
3. 企業と働き手とのマッチングシステム	◆ 企業が、 <b>発注業務に応じた適切な人材にアクセスできていない</b> 可能性がある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 人材プールを有し、人材ごとの能力等が見える化されている、<b>プラットフォーマーの活用</b></li> </ul>
4. 企業と働き手との取引環境の健全化	◆ 不適切な条件での取引が排除される仕組みや、合意内容が確実に履行される仕組みが未整備。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ トラブル防止のため、事前の契約書締結</li> <li>➢ <b>政府のガイドライン等による、企業が遵守すべき内容等の明示</b></li> <li>➢ プラットフォーマーによる、<b>自主的な優良事業者認定制度やガイドラインの創設・運用</b></li> </ul>