

税制調査会（第10回総会）議事録

日 時：令和4年5月17日（火）14時30分

場 所：WEB会議（財務省第3特別会議室を含む）

○中里会長

それでは、ただいまから第10回「税制調査会」を開会いたします。

本日の出席者一覧は、お手元にお配りさせていただいており、オンラインでの御出席の方につきましても、現在、全員との接続が確認できております。

オンラインで御出席いただいております方におかれましては、会議の途中でパソコン操作などに支障が生じましたら、あらかじめお伝えしております事務局の電話番号に御連絡をいただければと思います。

なお、プレスの方々には、密回避のため別室にてリアルタイムで会議の様子を御覧いただくこととしております。

加えて、インターネットでのリアルタイム中継も行っておりますので、お含みおきください。

それでは、議事を進めてまいります。

前回から引き続き、経済社会の構造変化等について、有識者の方々へのヒアリングを行いたいと思います。本日は、第3回目のヒアリングとして、「働き方の変化」をテーマに有識者の方から御説明をいただきたいと思います。

なお、この「働き方の変化」は論点が多岐にわたりますので、今回及び次回の2回にわたってヒアリングを行いたいと、このように考えております。

本日は、雇用の変容や自営的就労の拡大等、労働市場全体の視点を中心に、神戸大学大学院法学研究科教授の大内伸哉先生、独立行政法人労働政策研究・研修機構の濱口桂一郎研究所長、一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会の平田麻莉代表理事からお話を伺います。

先生方、本日はお忙しい中、御出席いただきまして本当にありがとうございます。

それでは、ここでカメラの皆様は御退室をお願いいたします。

（報道関係者退室）

○中里会長

それでは、有識者のヒアリングに入りたいと思います。

大内先生、濱口所長、平田代表の順で御説明をいただき、その後、委員の皆様から御意見等をいただきたいと思います。

まず大内先生から御説明をお願いします。

○大内神戸大学大学院法学研究科教授

ただいま御紹介にあずかりました神戸大学の先生と申します。

私は労働法の研究者でございます。日頃は労働法の法解釈などいろいろやっています。

すが、最近労働に関係するいろいろな環境が大きく変化してきており、将来どのように労働が変わっていくのかということを見て、それに関わる政策はどういうものであるべきかということについても関心を持って研究していて、そちらの方が主になりつつあります。

今日は、どんどん働き方が変わっていく中で、フリーの雇われない働き方という新しい働き方も視野に入れた話を中心に説明したいと思います。

2 ページ目ですが、まずイントロダクションとして、安倍政権の頃からですが、フリーランス、雇われない働き方をめぐる政策的な対応の議論について、政府レベルでも関心を持つ動きが出てきており、また、岸田政権になってからも、新しい資本主義実現会議でフリーランス保護新法の制定を目指すという提言もあって、いよいよ法整備が進んでいくように思えますが、この議論はかなり前から行われており、なかなかその議論がうまく進んでいないと外から見ていたら思われます。その原因として二つ挙げますが、誰を想定するかについて焦点が定まっていなかったところが、議論が混乱する理由ではないかと考えます。

特殊スキル型、ハイ・ミドルスキル型、ロースキル型の三つの類型に分類しております。この三つの類型それぞれ、フリーで働くなどと言われるわけですが、かなりタイプが違います。特殊スキル型は、芸能人・プロスポーツ選手・俳優などの方が入られるのでしょうか。それから、ハイ・ミドルスキル型は、伝統的なフリーランスです。そして、ロースキル側は、最近よく話題になるギグワーカーで、雇用類似の働き方と言われることもあります。それぞれかなり違いますし、これらを一緒に議論しようとするとうまくいかないだろうと思います。

3 ページ目ですが、もう一つ議論がうまくいかない、あるいは議論に物足りなさを感じるの、デジタルトランスフォーメーション、DXの視点が十分に取られていないのではないかとということです。

まず一つ挙げておきたいのは、プラットフォームの役割がどんどん高まっていくだろうと予想されています。デジタル・レイバー・プラットフォーム（DLPF）を介在する働き方が増加していくだろうと思います。実際、EUでもプラットフォーム労働に関する指令案が昨年12月に出されており、世界的にもそういう流れになっています。DLPFに着目した政策が必要だろうということです。

それからもう一つは、業務のデジタル化がどんどんこれから進んでいき、AIあるいはロボットの活用が進んでいく。そうなっていくと、恐らくロースキル型のかなりの部分は機械化されていって消滅していく可能性があるわけです。そうすると、例えばフードデリバリーの配達員のようなケースでは、ドローンがどんどん使えるようになってくると、必ずしも人間がやらなくてもいいといった例が考えられますが、ロースキル型は恐らく減少傾向にあり、最終的にはほとんどなくなっていくだろうと思います。そうすると、これからの中長期的な政策としてターゲットにすべきなのは、ミド

ル・ハイスキル型ではないのかということですが、そういうところの焦点の絞り方が十分にできていないように思っています。

4 ページ目ですが、今日お話しするポイントを四つ挙げております。

一つ目は、労働というものを「社会課題の解決のための活動あるいは貢献の活動」と定義して、その上で変化を捉えていくべきだという、これは大きな視点として提示したいと思います。

二つ目は、「雇われる働き方」です。雇用労働が中心的になったのが恐らく20世紀的な現象であるという歴史的な捉え方が必要だと思います。

三つ目は、デジタル技術の発達は、雇われる必要性を低減させて、企業中心の生産活動から個人中心へという流れを生むだろうということです。

四つ目は、現在の法制度・社会制度は雇われる働き方が軸になっており、その見直しが必要となります。

5 ページ目は内閣府の資料から取ってきたものですが、Society5.0（第5期科学技術基本計画）で政府がこういう社会を目指すと言われたということを紹介しました。

6 ページ目はその中のSociety2.0です。1.0が狩猟・採集社会で、2.0の農耕社会が労働の原点ではないかと思っております。すなわち、狩猟・採集社会から農耕社会に移るのが約1万年前になりますが、その中で人々は定住して共同体社会を形成していき、農業の生産性の向上によって、農業に従事しなくてもいい人たち、非農業従事者が出てきます。そういう中で、農業以外にも様々な仕事が社会に出てきて、社会にとって必要なことについてみんなが分業し、協業して助け合っていくようになってきます。そういう分業が、実は職業というものの元の形ではないのかということです。

7 ページ目ですが、職業観について、法律家の方はよく御存じだと思いますが、昭和50年の薬事法違憲判決の最高裁判決を引用しており、非常に興味深い一節があります。赤字の部分だけ読みますと、職業というのは分業社会において社会の存続と発展に寄与する社会的機能分担の活動であり、そして、個人の人格的価値とも不可分の関連を持つということを判示しております。これは憲法22条1項の職業選択の自由に関する判示部分ではありますが、事件自体は薬局の配置規制という事業者に関する事件であります。ここで示されている職業概念は、広く職業あるいは労働というものを含み、雇用や非雇用などの分類のない広い意味での職業観であり、これは非常に重要なもので、我々にとって多くのことを示唆するものではないかと思っております。

8 ページ目ですが、そういう職業観、労働というのはあるのですが、現在、我々労働法の研究者あるいは労働政策等で考えている現代の労働の起源というのは、実は非常に最近の話で、工業社会以降の話だろうと思っております。Society3.0以降の話になりますが、御存じのように17世紀に自然科学における科学革命が起きて、ニュートンやガリレオが登場し、その成果が言わば社会に実装化されていくのが18世紀の産業革命で、それ以降機械制大工業が広がっていき、先進国から順番に、農業国から工業国に転

換していったのが19世紀から20世紀にかけてになります。そういう中で、エネルギー革命もあって大量生産ができるようになり、工場労働者が増加していく。工場労働者が増加していくから大量生産もできるようになっていく。こういう中で、現場において労働問題が発生して、そのために労働法というものが誕生してくるという流れがあるわけです。そういう意味で、現在の労働あるいは労働法が扱う労働というのは、非常に最近の労働の形であるということを確認しておきたいと思います。

9 ページ目ですが、ここで労働・企業・雇用を整理しておきます。労働については先ほどSociety2.0のところでも触れましたように、社会の構成員みんなが分業して、社会に生起するいろいろな課題を解決するために貢献するというのが労働のもともとの形なのだろうと思います。そして、当たり前ですが、社会の課題というのは、当初は生存を確保すること。生存確保には食料の確保が最も重要です。外敵から守ることも重要であったわけですが、社会が徐々に発展するにつれて解決すべき社会課題も多様化していきます。それは生存の確保という生存に近いところからだけではなく、だんだん生存の必要性から遠いものも含まれるようになっていきます。人間の欲望がどんどん増大していくにつれて、社会において取り組むべき課題も多くなっていきます。そして時代が変わり、営利社団法人、株式会社を主として念頭に置っていますが、企業というものはそういう多様化した社会課題をよりよく解決する存在であることが期待されて、そういう期待に応えてきたから19世紀、20世紀において大きく発展を遂げたと見ることができます。要するに、企業というのは、ヒトやモノやカネを多く集めて糾合し、個人の欲望を充足するような商品を次々と出していくというところがあり、人々はその商品を買うために労働力を提供して賃金を得ることにもなっていたわけです。

このように、個人の多くは企業において経営者の手足として雇用されることを通して社会課題の解決に貢献する存在になっていったということです。もう少し説明すると、企業は新しい生産活動をやっている中で技術の発展もあるため、情報は専門経営者が持っています。あとはそれを自分の思うように動いてくれる人、手足となる人を集めなければ生産はできないので、生産をするための手助けになるような人を集め、そうして働くのが雇用労働者ということになります。したがって、基本的には多くの個人は指揮命令を受けて働く雇用労働者になっていったわけですが、見方によっては、個人は企業を通して社会課題の解決に貢献していくという見方もできるわけです。

ただし、その企業自身が本当に社会課題の解決をするだけであったのかというと必ずしもそうではなく、新たな社会課題を実はつくり出しています。昔はその最たるものが労働問題でありましたが、今日では環境問題が大きな問題となってきており、こういう中で資本主義の見直し論が出てきています。岸田政権の新しい資本主義がこれと同じことなのかどうかよく分かりませんが、何となく違う感じもします。しかし、ESGの議論、環境、社会、企業統治を重視するような投資活動の重要性や、コーポレー

トガバナンスにおける多様なステークホルダーモデル、多様な利害関係者の利益を配慮した企業活動というものも必要であるとか、企業のパーパス論、企業の使命とは一体何なのだというところをもう少し見直さなければならないのではないかというような議論があって、これらはまさに資本主義の見直し論という流れの中で捉えることができると思っております。

10ページ目ですが、こういう大きな流れを捉えた上で、さらに今日重要な要素はデジタル技術のインパクトであります。ここでは二つのことのみを取り上げております。

一つ目として、デジタル化の進行というのは、人間が雇用される必要性を低減させていくということです。機械が人間に代わって手足となってくれます。先ほど企業は労働者を手足として扱うという話をしましたが、その部分が機械によって置き換えられていき、頭脳を人間が担当する。どうやってデジタル技術を使って社会課題の解決をしていくのかを考えるのは人間だということです。こういう動きについては、AIが仕事・雇用を奪うという議論もあって、ネガティブに見られることもあるかもしれませんが、この流れはもう止められないだろうと思っております。そういう中で、頭脳部分を担当する頭脳的な労働、知的労働、知的創造性というものに特化して人間は働くようになっていく。そうなってくると、その働き方は雇用ではありません。他人の指示を受けて働くということではなく、自らの才覚で価値を生み出していくという請負型の人材になります。雇用は指示を受けて働いて、それに対して報酬をもらうこと。請負は一定の仕事の成果を出して、その成果に対して報酬をもらうこと、そういう分け方ができるわけですが、後者のような請負型人材でなければ、これからは労働として評価されなくなり、そういうものにしか社会のニーズもなくなっていきます。

二つ目として、これからは情報が価値の中心になっていくということです。先ほどのAIの話でいくと、AIはデジタル化されたデータを大量にビッグデータとして集積して解析することによって、ますますソリューションの能力が高まっていくというのが典型的であります。情報が社会にとって、あるいは経済にとって重要な価値を持つ時代になっていき、情報を使って社会課題の解決をしていくということです。こういうことが現実性を帯びてきたのがICT、情報通信技術等の発達ということで、これによって人々は必ずしも多くの高額な生産手段とを持たなくても、社会のために活動することが可能になってきました。すなわち、通信環境が整備され、パソコン等の情報端末を持っていけば、あとは頭脳と知的創造性によって新たな価値を生み出すことができる社会になってきており、その結果、起業も容易になってきているということです。このことの含意していることは、個人が企業に雇われて社会課題の解決に貢献していくということではなく、より直接的に自らの才覚で社会課題を解決できる環境が整備されてきているということです。このことが、雇われない働き方、雇用ではない働き方が中心となるということの根拠になると考えています。

11ページ目ですが、それでは当面の政策課題とはどういうものなのかについてです。

一つ目は、雇われない働き方は、これまでまだ全然主流ではないため、法整備も不十分であります。雇われないから自由に働いている人は、先ほどのハイスキル型のフリーランスを考えていけば、あまり保護の必要性がないような気もしますが、フリーランスにもいろいろなタイプがあります。最終的にはハイ・ミドルスキル型のフリーランスをターゲットにするという話は先ほどしましたが、いずれにせよ、雇用されていない働き方についての法整備が不十分であることは当面の政策課題として挙げられます。独占禁止法の優越的地位の濫用を規制するという考え方は、包括的な普遍性のある法理だと思いますが、この法律、あるいはこれと関係する下請法でどこまで個人で自営で働いている人たちと、例えば企業との間の契約における取引の適正化を実効的に解決できるかは、疑問の余地があることを指摘しておきたいと思います。どうすればいいのか私なりの考えはありますが、時間がないので問題の指摘にとどめておきます。

二つ目は、プラットフォーム労働をめぐる課題が重要だということです。労働法の枠組みの原イメージは工場労働者であり、このイメージでプラットフォーム労働の問題に対処することは相当困難であります。例えばプラットフォームは使用者なのかというのは、労働法学者は割と好んで議論し、あるいはギグワーカーは労働者かというような問題の立て方ももちろんあります。実際裁判になったらそういう問題の解決を裁判官はしなければならないのですが、そもそも法的枠組みが、工場労働時代から引きずってきているもので新しい現象に対処するにはもう向かなくなっています。それから、労働法は工場労働者あるいは労働者の従属性に着目し、そこに保護の必要性を見てきましたが、現在のプラットフォーム労働で新しく出てきているのは、AIアルゴリズムを使った管理に伴うデジタル従属性であります。こういうものをどう捉えたらいいのかというのは未知の領域であり、それに取組みなければなりません。

三つ目は日本型雇用システムという企業福祉に代わるものが必要になってきているということです。これまでの日本型雇用システムの利益を受けてきた正社員と呼ばれる人たちは賃金や雇用の安定というものがあって、その代わりにいつでもどこでも何でもやるという拘束性の高い非常に厳しい働き方をしてきたわけですが、一方で安定というものが企業福祉として非常に大きく機能していました。雇われない働き方になってくると、その企業というものがなくなるので、そういう意味で、企業がこれまで肩代わりしてきたセーフティーネットを本腰入れて構築していかなければならないというのが重要な課題としてあります。

もう少し具体的に見ると、一つは顕在化したリスクへの事後対応ということで、例えば仕事を失ったり、何らかの理由で収入がなくなったりした場合の対応、社会保障の制度の問題と言ってもいいですが、それを見直していくことが恐らく今後求められるだろうと思います。雇われる人と雇われない人の間では制度的に分立があって、そこを統合するような、あるいは働き方に中立的なものに再編していくことが必要だろ

うと思います。そもそも最近のリモートワークなどでもありますように、指揮命令下で働く、雇われて働くかどうかという線引きがはっきりしなくなってきた、雇用・非雇用で分けることを前提にした制度そのものがもう限界に来ており、これは労働法、社会保障全般に当てはまる話だと思っております。

それから、事前のリスク対応ということで、個人で雇われずにやっていくとなるとそれなりの職業能力がなければなりません。従来の職業教育は、正社員を念頭に置きますが、企業がやってきました。ここは非常に重要であり、我々、大学の教員は、教育に携わっていますが、職業教育という点では十分機能していなかったということは率直に言って認めざるを得ず、企業に任せてきました。企業も大学での教育には期待していなかったわけです。そういう中で、企業に雇われない人が出てくると、一体誰が教育するのかということは非常に重要になり、このことは実は日本のこれからの最大の政策課題だろうと思っております。

12ページ目は根本的な見直しの視点ということで、いろいろな問題を考えていく際に、誰を対象に、どのような事項について、どのような手法で、法が介入すべきかということ、根本的に考えていく必要があるだろうということです。労働者・使用者という枠組みで労働の問題を見ていくことは既に時代遅れだと思いますし、雇われるか・雇われないかという区別ももう時代遅れになっていくだろうと思います。

どのような事項についてということですが、人格的利益、あるいは個人の尊厳という理念が大切だということは、どういう働き方においても当てはまるのだろうと思いますが、その内容が異なっているかもしれません。これは一つの例ですが、個人情報やプライバシーはデジタル社会に入るとますます重要性が高まってきます。もちろん、現在でも労働法において、個人情報保護やプライバシーの大切さは言われていますが、メインの領域ではありません。しかし、今後はメインの領域になっていくかもしれません。あるいはプロファイリングによる社会的排除という新たな差別の危険への対応が重要になってくるだろうと思います。

どのような手法でということも大切であり、デジタルファーストという言葉はいろいろな意味で使われますが、ここでの意味は、規制手法としてデジタル技術を使えるのなら、まずそれを使うことを原則として考えていくべきではないかということです。例を挙げておりますが、AIと健康を組み合わせたヘルステックで自己健康管理が可能になってきています。そうすると、そういうものをメインに据えた健康管理の手法を考えていくべきではないか。あるいは先ほど職業教育の話をしました。教育についてはEdTech、AIを活用して、例えば個人のいろいろなニーズに合ったアダプティブ・ラーニングをもっと大々的に取り入れていって、自学環境、自分で学習する環境を整えていくことをメインに据える、こういう手法で取り組むべきではないかということです。

また、行動経済学的な知見が最近非常に注目されておりますが、こういうものも慎

重に使えば非常に効果的ではないかということです。雇われない自立的な働き方ということを見ると、ナッジのような肘でつついて誘導していく手法は割とびったりくるのかなと思っております。このことは、資料には政治思想的と書いておりますが、労働法は基本的には労働者は弱者であって保護しなければならないため、政府がパターンナリスティックに介入しなければならない、あるいは政府が企業に対して労働者に対してパターンナリスティックに行動するよう求める、こういうパターンリズムが基礎にあったわけです。しかし、これからの雇われない働き方というのは、リバタリアン・パターンリズムという、リバタリアンはまずいわけですが、個人の自由意思を尊重しながら、そこにパターンナリスティックな政府の介入も混入させていくということです。そういう観点からもナッジのような発想は非常に注目されるべきものだと思っております。

13ページ目ですが、最後にデジタル技術のインパクトについて、税制と関係づけながらまとめておきたいと思っております。スローガンのには、まず雇用から自営に移っていく、例えば給与所得がどんどん今後減少していきだろろうということです。

それから、営利から非営利へ、あるいは企業から個人へという動きが今後出てくるだろうということです。社会課題の解決をする上で、本当に営利社団法人の方が良かったのかと。企業、株式会社のほうがよく解決できていたのだろうかという問題意識が、今、持たれつつあります。むしろ営利社団法人でない方が良いのではないかと、担い手としてのNPO法人や最近、法制度化された労働者協同組合あるいは個人。あるいはアドホックな個人のつながりといったものが担い手になっていったほうが良いのではないかと。それを支えるのがデジタル技術だろうということです。

それから、シェアリングエコノミーという言葉をよく耳にして、特に新しい話ではないのですが、シェアリングエコノミー、共有経済において、私は地域の個人の助け合いという視点がここにはあるのではないかと注目しております。そこでは個人が担い手となって地域におけるいろいろなマイクロなニーズに応じて助け合う。それは決して民泊のような不動産の共有やライドシェア、自家用車の共有といったものだけではなく、個人が持っている自分のアイデア、知見といったものを自分の空いている時間を使って他人に提供して共有していくことも含まれると考えております。個人の助け合いについては、どこにそういうニーズがあるか、どういうところにそういうことに応えられる人がいるか、そこをマッチングするためにDLPF、プラットフォームが重要な役割を果たしていくと思っております。このマッチングも実は今後、AIが自動的にやっていくかもしれません。

最後に、人間から機械へということでもあります。デジタル技術が浸透し、省人化が進行していくと、賃金生活者は激減していきます。先ほど単純なスキルが機械化されていくという話をしましたが、例えば正社員のやっている仕事であっても決してそれは機械化とは無縁ではありません。RPA (Robotic Process Automation) という事務型ロ

ロボットが導入されていていきますし、そのみならず定型的な業務は機械が担っていくと考えていくと、今後の大きな流れとして、賃金生活者は激減していくだろうと予測されます。個人の所得は、労働所得、資本所得、そして政府からの給付などによって構成されると言われておりますが、そのうちの労働所得が今後激減していくわけです。そうすると、個人の所得をどう支えていくのかということが問題になります。一つの可能性として、政府による給付の一つとしてのベーシックインカムが注目される可能性は十分にあります。そうすると、その原資をどこから取って、それをどのようにして配っていくか、国民に払っていくか、そういう財政論が非常に重要になっていくだろうと思います。

そもそも労働問題とは、企業から労働者に所得を分配、再分配し、所得の移転をしていくというところがあったわけです。しかし、雇われない働き方が増えていくと、企業という主体がいなくなり、さらに機械化が進むと、結局政府と個人という関係になり、政府から個人にどうやって所得が移転していくのかという話になっていきます。労働所得が減り、資本所得による多大な富をもつ者が出てくる可能性があるなかで、政府を媒介にしてどうやって社会における個人間の所得の移転をやっていくか。まさに財政問題が中心になっていくことになるわけです。そういう意味では、労働問題から財政問題へという大きな流れが起こるのではないかと考えております。

○中里会長

ありがとうございました。

それでは、濱口所長から御説明をお願いします。

○濱口（独）労働政策研究・研修機構研究所長

私は労働政策研究・研修機構というところで労働政策を研究しております。

実はフリーランスについても最近『フリーランスの労働法政策』という本を出して、いろいろと考えていることはございますが、フリーランスといった将来展望のような話よりも、もう少し足元のお話をさせていただこうと考えております。

それでは「ジョブ型雇用社会とは何か」というタイトルでお話をいたします。このタイトルは、昨年私が出した本のタイトルでして、ジョブ型・メンバーシップ型という言葉は今からもう10年前に、現実の雇用システムを分類する概念として作ったものなのですが、一昨年から世の中でいささか違うように使われている面がありますので、そこをまず申し上げたいと思います。

まずは、ジョブ型は古くさいぞという話です。

一昨年、経団連が経労委報告を出して以来、マスコミあるいはネット上でジョブ型という言葉が大変氾濫しております。一時は毎日のように新聞紙面にジョブ型という言葉が出ておりましたが、その言葉を作った私からすると青の多くはかなり違和感のあるものでした。というのは、先ほども申し上げたように、私がジョブ型・メンバーシップ型という言葉を使って指し示しているのは、現実に存在する日本や欧米の雇用シ

システムを分類するための概念であり、どちらがいいとか悪いとかという価値判断とは本来独立したものだからです。

ところが、この2年半ほどマスコミを見ていますと、商売目的の経営コンサルタントや、そのおこぼれを狙う各種メディアの方々が、これからはジョブ型だ、いつまでも日本のメンバーシップ型にうろうろしているな、バスに乗り遅れるなど言わんばかりに、そういう商品を売り込もうとしているようです。かつてポール・クルーグマンが『経済政策を売り歩く人々』という本を書いたことがあるのですが、まさにジョブ型を売り歩く人々みたいな感じで、その売られている商品、といいますか、概念、言葉を最初に作った私から見ると、何でそんな変な商品にされてしまったのだろうと大変違和感を覚えるところでもあります。

そもそもジョブ型とは新商品ではありませんよ、むしろ古くさいのですよというところからお話をしなければなりません。というのは、産業革命以来のこの100年、200年ぐらいの近代産業社会の基本構造というのはジョブ型なのです。ですから、そもそも「ジョブ型」などという言葉は英語にもありませんし、ほかのどの国の言葉にもありません。なぜかという、ジョブ型でない雇用などないからです。日本以外ではむかしから今日までずっとそうです。さらに、実は日本もジョブ型なのですよと言うと、また皆様びっくりするのですが、明治時代にできた民法や戦後つくられた基本的な労働法制は、全部ジョブ型でできています。ただ、現実社会がジョブ型の法律とは違っておられますので、それを踏まえた判例法理がメンバーシップ型になっているということです。

また、多くの方はあまり認識していないと思いますが、日本でも高度成長期の労働政策や経済政策はジョブ型を志向しておりました。例えば国民所得倍増計画はその典型例です。ただ、1970年代半ばから90年代半ばまでの20年間ぐらいは、むしろ日本のメンバーシップ型が新商品として礼賛され、『Japan as No. 1』という本がベストセラーになりましたが、それもすぐ古びました。メンバーシップ型という新商品が古びてからもう20年以上たっております。

1960年はまさに近代的な労働市場の礼賛期でしたが、このときにつくられた国民所得倍増計画にはこのような記述がありました。「労務管理体制の変化は、賃金、雇用の企業別封鎖性を超えて、同一労働同一賃金原則の浸透、労働移動の円滑化をもたらし、労働組合の組織も産業別あるいは地域別のものとなる」。いつ書かれた文章かと思うかもしれませんが、これは1960年で、60年以上も前になります。

これに対して、日本型雇用の礼賛期であった1985年に、私が今おりますJILPTの前身の雇用職業総合研究所というところが、ME（マイクロエレクトロニクス）と労働の国際シンポジウムというものを開きました。その基調講演で、当時所長であった氏原正治郎がこう語っています「一般に技術と人間労働の組み合わせについては大別して2つの考え方があり、一つは職務をリジッドに細分化し、それぞれの専門の労働者を割り当てる考え方であり、今一つは幅広い教育訓練、配置転換、応援などのOJTによって、

できる限り多くの職務を遂行しうる労働者を養成し、実際の職務範囲を拡大していく考え方である。ME化の下では、後者の選択の方が必要であると同時に望ましい。」。この前半は今でもそのまま使えるジョブ型とメンバーシップ型の定義です。ただ、価値判断だけが180度変わっているということがお分かりかと思えます。当時はME（マイクロエレクトロニクス）だから日本型が良いと言われていました。今、IT、AIだからジョブ型でなければいけないと言っており、何を言っているのだろうという感じでありませす。そもそもメンバーシップ型であるがゆえに生産性が低いとか、ジョブ型にすればすべてうまくいくと言わんばかりの議論は、基本的にナンセンスだろうと思っています。これは雇用システムの分類論であり、どちらかが本質的に優れているとか劣っているといった類いの議論は単に時代の空気に乗っているだけの空疎な議論だろうと思えます。

では、価値判断がないかというところではありません。これは私がこの10年ほどいろいろ若者や中高年や女性などについて書いてきた本に書いてあることなのですが、メンバーシップ型の真の問題点は、陰画としての非正規労働あるいは女性の働き方の矛盾にあります。そういう意味で、むしろ生産性が高いかどうかはその時々流行なのですが、社会学的にはメンバーシップ型の持続可能性が乏しく、だからこそ働き方改革が行われたのだと思っています。この働き方改革も大変誤解をされております。これはむしろ古びた新商品としての日本的な柔軟性を否定して、硬直的なもっと古臭いジョブ型を部分的に持ち込もうとする考え方です。その意味で、これは復古的改革というべきものです。別にジョブ型が前途洋々という話でもありませんし、もともとジョブとは何かというと、タスクを組み合わせて、あなたのジョブはこれだというように記述するものです。そうしたジョブに基づいて継続的な雇用契約を結ぶことにより、この100年、200年ほど近代社会が動いてきたのですが、近年情報通信技術が急速に発達することによって、タスクをジョブにまとめることなく、ミクロなあるいはマクロなタスクをその都度委託するという契約が広がり、つまり雇用契約ではなく自営業化というものが広がる可能性があります。そうすると、むしろ前近代的な意味でのギルド的なメンバーシップが復活してくるかもしれません。この辺りは私も鬼の笑うような未来の話をあまりする気はないのですが、これに対してジョブ型・メンバーシップ型は、今の足元の話なのです。

ここからは、やや教科書的に雇用システム論の基礎の基礎を見ていきたいと思えます。

まず、やや箇条書き的ですが、日本型雇用システムの本質はどこにあるか。よく終身雇用だとか年功序列だとか言いますが、これは現象です。しかも、例えば勤続期間でいうと、アメリカは大変短いですが、ヨーロッパは結構長く、日本とそれほど変わりません。とは言いながら、日本とヨーロッパは本質が違います。何が違うかということ、それは雇用契約の性質にあります。すなわち、日本以外の社会では、労働者が遂行すべき職

務、ジョブは雇用契約に明確に規定されていますが、日本では雇用契約に職務は明記されず、それが使用者の命令によって定まるといことです。これを捉まえて、私は日本の契約はその都度遂行する特定の職務が書き込まれる空白の石版であると言っております。したがって、日本における雇用は職務（ジョブ）ではなく成員（メンバーシップ）である。ここからジョブ型、メンバーシップ型という言葉が出てくるわけです。ジョブ型の場合、職務を特定して雇用するので、その職務に必要な人員のみを採用しますし、また、必要な人員が減少すればその雇用契約を解除する必要があります。なぜかという、そもそも契約で特定された職務以外の労働を命じられないからです。ここは日本人がほとんど理解してないところです。日本では職務が特定されていませんからある職務に必要な人員が減少してもほかの職務に異動させて雇用契約を維持することができます。つまり、異動可能性がある限り解雇の正当性が低くなるということです。

また、賃金についても、ジョブ型においては、契約で定める職務によって賃金が決まります。同一労働同一賃金というのは、これが前提なので、ジョブ型でない社会で同一労働同一賃金というのは何かゆがんだ概念にならざるを得ません。日本では、そもそも契約で職務が特定されていませんから、職務に基づいて賃金を決めることは困難です。無理やりそうしたところで高賃金職種から低賃金職種に異動させることも困難で、職務と切り離れた人基準で決めざるを得ません。人基準と言っても勝手にあなたは幾らと決めるわけにいかないのです、客観的な基準は勤続年数や年齢にならざるを得ません。つまり、年功制というのは別に長幼の序だからということよりも、それ以外に客観的な人基準がないからということになります。

また、労使関係についても、ジョブ型社会における団体交渉や労働協約では何を決めているかという、職種ごとの賃金を決めています。この仕事は幾らと決めるのが団体交渉です。したがって、労働組合も職業別や産業別にならざるを得ませんが、日本ではそもそも賃金が職務で決まらないので、そんなことをしてもしょうがない。団体交渉や労働協約、最近少し沈滞しておりますが、何をやっているかという、基本的にはこれはもうずっと企業別に総人件費の増分の配分を交渉しております。したがって、組織形態も企業別労働組合にならざるを得ないということになります。

入口と出口についてももう少し詳しく見ておきましょう、ジョブ型の社会においては企業が労働者を必要とするときにその都度採用するのが原則です。さらに、日本にいたるとなかなか理解できないのですが、採用権限が労働者を必要とする各職場の管理者にあります。逆に言うと、管理職の定義からしても、採用や解雇の権限がある人のことを管理者といいます。したがって、日本で管理者と称している人間のほとんど全ては、日本の外では管理者とは言えないということになります。

日本では、御承知のとおり、学校から学生や生徒が卒業する年度の変わり目に一斉に労働者として採用するわけですが、実は、判例法理では、4月1日の時点で雇用契約が

始まるのではないということになっています。日本の最高裁は、内定は雇用契約であると言っているのです。しかしこれは実は変なのです。なぜかという、民法では雇用契約は一方が労働に従事し、他方が報酬を支払う契約だと、書いています。内定者は働きませんし、賃金ももらいません。だから、本来民法上は内定は雇用契約ではないはずですが、ところが、それを雇用契約だと日本の最高裁が言っているということは、実際に働いて金をもらうなどという枝葉末節のことよりも、会社の社員であるという身分を与えることが一番大事だということです。まさしくメンバーシップ型の考え方に基いて、内定とは雇用契約だと日本の最高裁は言っているわけです。したがって、日本の労働法では内定者は雇用契約だということになります。

もう一つの日本の最大の特徴は、採用権限がこの仕事に人が欲しいと思っている現場の管理者ではなく、本社の人事部局にあることです。本社の人事部局は、本当のところ、現場でどんな仕事をする人がほしいかというのはよく分かっていませんが、そんなことは二の次、三の次なのです。なぜならば、個々の職務ではなく、新卒採用から定年退職までの長期的なメンバーシップを付与するか否か、その判断だから現場の管理者ではなく本社の人事部にあるということにならざるを得ません。

また、出口について見ると、ジョブ型社会では、職務の消滅が最も正当な解雇理由です。やや誤解されるのですが、同じジョブ型社会でもアメリカは解雇自由ですが、ヨーロッパ諸国はいずれも解雇権を制限しています。正当な理由がなければ解雇してはいけないと法律に書いてあります。しかし、一番正当な理由は何かということと整理解雇です。なぜかという、雇用契約の根拠であるジョブがなくなるということだからです。それ以外の解雇はそれぞれどれだけ正当かということ問い詰められることとなります。ところが、日本では労働者個人の能力あるいは行為を理由とする、いわゆる普通解雇よりも、職務の消滅を理由とする整理解雇の方を厳しく制限しています。いわゆる整理解雇4要件と言われるものです。整理解雇するのであれば残業を削減するとか、あるいは人事異動で解雇を避けるという義務が判例上付与されています。

また、その入口と出口の間では、ジョブ型の社会では、仮に昇進があっても同一職務で昇進していくのが原則です。定期人事異動などというのはありません。何かほかのもっといい仕事に就きたいと思ったらどうするかということ、企業内外の空きポストに応募して、転職していくこととなります。ですから、社内である募集に応募していくのも転職です。ところが、日本ではこれはまた皆様よく御存じのとおり、定期的に職務が変わっていくのが原則で、これを定期人事異動制度と呼んでいます。そうすると、どうなるか。特定の職務の専門家にはなれません。その代わり、企業内の様々な職務を経験して熟達しますので、言わば我が社の専門家になります。我が社の専門家になればなるほど、ほかの企業に転職・転社する可能性は縮小していきますので、そうすると、やはり定年までの雇用保障は強化せざるを得ないということになります。

入口以前のところに着目してみると、ジョブ型社会では基本的にその仕事をする資

格のある者あるいは経験のある者を採用し、配置するのが普通です。そうすると、労働者は企業の外、学校等も含まれますが、そこで教育訓練を受け、技能を身につける必要があります。日本では、採用であれ、異動であれ、当該職務には未経験者をそのポストに就けるのが普通です。最初は素人で何もできません。それを上司や先輩が実際に作業させながらびしびし鍛えていくOJTというのが最も典型的な教育訓練のやり方になります。

ここからは、就職と採用の話になります。

この2年半ほどジョブ型という言葉が山のようにはやっていますが、ジョブ型を売り歩く人々から一番無視されているのが入口のところでは、募集は全て具体的なポストの欠員募集です。これは日本以外で出された人事労務管理の教科書の最初のところの採用を見れば、大体あなたはある部局の部署の管理者ですと、ある仕事をしてもらうために募集して何人か応募してきました。さて、面接では誰を採用するのが良いかと、こういう設例から始まります。日本ではほとんどない設例から始まるのです。この状況に対して経済学では、いわゆる情報の非対称性、本当はできないやつが私はできますと言って入れてしまったら、こいつは食わせものだったというのが大きな問題になるのです。

ところが、法律学では何が問題になるかということ、採用差別の禁止が大きな問題になります。もともと市場社会においては採用の自由が基本原理のはずなのに、これに対してアメリカから始まって今ではヨーロッパ、ほかの諸国でも採用差別の禁止が最大の規範になっています。なぜかということ、恐らく多くの日本人は、何かポリティカリーにコレクトだからやらなければいけないだろうというぐらいにしか思っていないのではないかと思います。実はこれはジョブ型社会の採用の性質から来るものであります。つまり、採用というのは何かということ、特定のジョブに資格や経験からして最適の労働者を当てはめることが採用である。そうすると、当該ジョブに最も高いスキルを有すると客観的に明らかな労働者がいるにもかかわらず、黒人だから、女性だから等々といった、属性に対する差別感情からその採用を拒否すること。もっとスキルが劣っているのが明らかなのにそちらのほうを採用すること。それが不合理だからというのが実はジョブ型社会における採用差別禁止の言わば実体的な根拠です。単にかわいそうだからとか、ポリティカリーコレクトだからみたいな話だけではないのです。もちろんそういうのはあるのですが、なぜそれが一番重要な規範になるかということ、実はここです。したがって、そういう特定のジョブへの応募者から最適者を選択するというシチュエーションがほとんどない日本では、多分ジョブ型、ジョブ型と口先で言っている人でさえほとんど理解していない点ではないかと思います。

日本の採用法理について、労働法の教科書に必ず出てくる判決があります。今から半世紀前の三菱樹脂事件の最高裁判決です。一見日本はほかの欧米諸国よりも市場社会の採用の自由をより強く維持しているように見えますが、実はそうではないと最高

裁が自ら言っています。すなわち、企業における雇用関係が、単なる物理的労働力の提供の関係を越えて、一種の継続的な人間関係として相互信頼を要請するところが少なくなく、わが国におけるようないわゆる終身雇用制が行われている社会では一層そうであることにかんがみるときは云々。つまり、長い付き合いの仲間を採用するのだから、この仕事ができるとかできないとかそんな枝葉末節について言う必要はないということを最高裁は言っているわけです。これはみんな恐らく当たり前だと思っているので、採用差別禁止というのがあまり理解できない。最近、ジョブ型という言葉が大変はやっていますが、本当にジョブ型になったら、採用判断の是非は、そのジョブにふさわしいスキルをこの人は持っているからということの説明しなければいけなくなるので、相性や官能性ではないということを実際に分かっているのかと思います。

この観点で、入口の関係でややトリビアな話に聞こえるかもしれませんが、面白い話があります。それは学歴詐称という言葉です。学歴詐称は洋の東西問わずどこにもありますが、日本以外のジョブ型社会で学歴詐称とは何ですかと聞けば、それは100人が100人中、低学歴者が高学歴を詐称することだと決まっています。なぜならば、学歴は職業能力を公示するものであり、あるポストに応募してきた人に「あなたはできるのですか。」「はい、できます。その証拠はこのディプロマです。」ということなのです。

ところが、日本では「学歴詐称」で判例を検索すると、高学歴者が低学歴を詐称して懲戒解雇になった最高裁判例が出てきます。この判決で、最高裁は低学歴を詐称するのは信頼関係を失わせるから解雇していいと言っています。日本は決して解雇をそんな禁止しているわけでも何でもなく、企業に逆らうような社員の懲戒解雇とは結構認めているという典型例です。これは昔の30年前の話だとも思いますが、御存じのとおり、ごく最近もどこかのたしか関西のほうの地方自治体で大卒であるのに高卒だと称して入り込んだ人間を懲戒免職にしたという事案が新聞に報じられていましたが、かわいそうだという議論はあっても、何で高学歴者が低学歴のところに入っていけないのだという根本的な議論をする、人はほとんどいませんでした。

逆に、ほかの国みたいな低学歴者が高学歴を詐称したケースを検索するとこんなものが出てきます。同じ頃ですが、税理士資格や中央大学商学部卒を詐称した者の雇止めは、担当していた会社の事務遂行に重大な障害を与えたことを認めるに足る疎明資料がない。だから、雇止めは無効だと判示しています。これを外国人に言うと大変びっくりされます。高学歴者の低学歴詐称は懲戒解雇に値するが、低学歴者の高学歴詐称は雇止めにも値しない。これがメンバーシップ型社会であり、ジョブ型社会から見れば恐らくアリスのワンダーランドというか驚愕の社会でありましょう。先ほどみたいに属性による差別に厳格なジョブ型社会において、唯一それで差をつけていい、正当な選抜基準である学歴が、こういった属性による差別に寛容な日本ではなぜか学歴差別だと批判の対象になります。もう一捻りして、欧米でも学歴が格差の問題であるみ

たいな社会学的議論がありますが、なぜそんな話になるかという、学歴が唯一正当な差別根拠だからというのがみんなあまりにも当たり前とと思っているから本当にそうなのかという話が成り立つのです。ところが、日本にそういう話を持ってくると、学歴よりも人間性が大事だみたいな当たり前のことを当たり前と言っているだけに見えて、多分あまりインパクトがないのだろうという気がいたします。

もう少し、入口以前のところを見ていきたいと思います。

先ほど見たように、雇用契約がジョブ型であるか、メンバーシップ型であるかというのは、これは教育訓練システムが企業外であるか、企業内であるかということに対応します。すなわち、ジョブ型の社会においては基本的に就職前に当該職務について公私の教育訓練機関で一定の教育訓練を受けていることが前提になります。「あなたはこの仕事をできるのですか。」「はい、できます。」と言って採用されるわけです。メンバーシップ型は全く逆でして、素人を採用し、定期人事異動とジョブローテーションでもって上司や先輩がOJTで鍛えていきます。これは権利であると同時に義務でもあります。また、素人を鍛えなければいけないので、往々にして教育訓練とパワハラがなかなか区別し難いということにもなります。パワハラをやるなという教育訓練ができなくなるという不満が出るのはなぜかという、そもそも何もできない素人をいきなり置いて、さあ鍛えろと言われると、それはそうならざるを得ないという面があります。これは教育機関の在り方を大きく左右します。すなわち、日本の社会では、これは東大の本田由紀さんが言っている言葉なのですが、大学で学んだ教育内容が就職後の職業生活にほとんど意義を持たない仕組みでありまして、これを「職業的レリバンスの欠如」というように言います。

それでは、教育と職業は無関係なのかというそのようなことはなく、大変密接につながっています。すなわち、大学に入る段階での学業成績が非常に重要であり、何大学の何学部というのは大変大事であって、それはなぜかという、まさに企業で一から厳しく訓練するのに耐えられるような良い素材であるかを示すものだからです。同じ素人でも鍛えたらどんどん成長していく素人と、幾ら鍛えても育たない素人がいたら、育てがいのある素人でないと困ります。これを私は「教育と職業の密接な無関係」というように呼んでおります。企業側がこういう人事政策を取っている以上、大学はそれに合わせざるを得ません。すなわち、大学は「今このジョブができる人」を幾らつくって売り込もうとしても、そんなものを企業は全然評価してくれないので、「今は何もできないけれども、何でもできる可能性のある人」を売り込む。言わば大学というのは一種のiPS細胞の養成所に特化していることになります。これは、どちらかが悪いわけではなく、大学と企業は鶏と卵の関係にあるのです。うちの大学だけが違ったことをすると、ごく一部の企業を除いてどの企業からも何だと爪弾きにされてしまいます。逆は逆なのです。したがって、優秀な人間ほど何でもできる可能性のある一般教育に向かい、スキル志向の教育コース、職業教育は、レベルの低い人間とみなされます。

あと幾つかトピックごとにざっと見てまいります、まず解雇、出口についてです。

これも本当にこの2年半ぐらいのジョブ型の流行の中で、ジョブ型になったら解雇がやり放題になるなどというところでもないことを書いているところがあるのですが、そのようなことはありません。アメリカだけがちょっと特殊で、エンプロイメント・アット・ウィルといって、どんな理由でも、あるいは理由がなくても解雇していいという法制です。でも、これはアメリカだけで、ほかのジョブ型の諸国にはみんな解雇規制があります。法律の条文だけ見ると、日本と大して変わりません。正当な理由がなければ解雇してはいけないのです。日本も客観的に合理的な理由があり、社会通念上正当でなければ解雇してはいけないと書いてあるのです。しかし、社会のありようが全く違うので逆になるのです。つまり、解雇規制のあるジョブ型社会においては、解雇にも数ある中で、ジョブがなくなるからという整理解雇が一番正当な解雇理由になります。

これに対して、日本では、整理解雇、すなわちリストラクチャリングがリストラという片仮名4文字語になって、元の英語のリストラクチャリングとはほとんど縁もゆかりもない、極悪非道の概念になってしまいます。なぜかという、仕事がなくなるなどという枝葉末節のどうでもいいことをネタに仲間を追い出そう、組織から除名しようという許し難いことになるからです。ここはあまり細かいことを言いませんが、同じ民法の債権各論に賃貸借契約と雇用契約が並んでいます。借家契約であれば、家がなくなる、借家を潰して再開発するから出て行ってくれと言われれば、それはしょうがないです。そのときに、大家といえば親も同然、店子といえば子も同然、大家は大家の持っているほかの借家にどこか私を住ませる義務があるだろうと、そんなばかなことは普通言わないでしょう。ところが、雇用ではそう思うわけです。まさに雇用契約は民法からはるか遠くのところに行ってしまうということでもあります。

また、いわゆる能力不足解雇も字面の上では非常によく似ているのですが、ジョブ型社会における正当なスキル不足解雇は、基本的にはできるといって採用されたのにできないやつを解雇することです。これは日本ではそもそもあり得ないです。素人を採用してOJTで鍛え、できるように育てるのが上司の任務です。逆に言うと、これがパワハラのもとにもなります。日本で能力不足解雇と称するいろいろな事案を見ていくと、決して入ったばかりの素人を能力不足だとは言っていない。能力不足解雇と言われている人は、大体長年勤続している中高年です。なぜ中高年が能力不足なのでしょう。この能力とは何でしょうか。実は日本における能力というのは、スキルでは絶対ありませんし、何だかよく分からないもので、職能給という日本の賃金制度において、職能給を払う根拠となっている何かとしか多分定義のしようがないものです。職能給は能力に応じた賃金のことですが、実際にはそれが本人の貢献と見合わない、そのインバランスをどうするか。能力があると認めているから高い職能給を払っているはずなのに、能力不足だから解雇しようという誠に矛盾したことをやっているわけですが、これはまさに日本のメンバーシップ型がもたらすものということになります。

この解雇についての応用問題、コロラリーなのですが、EU諸国では事業の移転とともにその仕事をしていた人も移転するというルールがあります。日本も20年前に会社分割という制度をつくったときに、同じような仕組みをつくりました。これは非常に簡単な話で、ジョブは変わらず単にジョブがはめ込まれている会社が変わるだけ、先ほどの借家契約で言うと家主が変わっても家は変わらないのだから同じ家に住み続ける権利があるということです。日本でも今から20年前に商法改正の際に会社分割という制度ができて、それに伴って基本的にEUの制度に倣って労働契約承継制度がつけられました。私はこのときに連合に呼ばれてシンポジウムに出席し、EUではこういう指令があって、仕事がほかの会社に移っても、仕事と一緒に移る権利があるというお話をし、ふと上を見上げたら、「気がつけば別会社に」となっているのです。いやいや、気がつけば別会社ではなく、気がつかなくても別会社に移転させるのがEUのルールなのだということを一生懸命言っていたはずなのですが、どうも日本は違うなと20年前に感じ、ある意味そのときに感じたのが今、ジョブ型とか何とかと言っているものの一つのもとになっているのかもしれない。

こんなメンバーシップ感覚の強い社会で、そんなEUみたいな法律をつくってどうなるのかと想像していたら、案の定、2010年の日本IBM事件最高裁判決であります。どちらが勝った、負けたではなく、実はこの事件で労働組合側は、我々は日本IBMという立派な会社に入った社員だったのに、たまたまやってる仕事が他社に移るからと変な会社に移されたのはけしからぬと言っています。気がつけば別会社に追いやられたことに異議を唱えたわけです。面白いのは、これが日本IBMという立派な外資系企業であることです。外資系企業といえども心はどっぷり日本型なんだということを痛感したわけでありました。

次はヒトの値段とジョブの値段です。ジョブ型社会の賃金は何かというところ、職務評価による固定価格制で、椅子に値段が貼ってあるわけです。それに対して日本の場合、もともとは生活給で、終戦直後は年齢と扶養家族数で賃金を決めていました。当時は経営側や政府は同一労働同一賃金による職務給を主張していたのです。

ところが、日経連が今から半世紀前に職務給を放棄して能力査定による職能給に変わりました。これがまさに今日まで至る職能給のもとであり、年齢とともに能力が上がっていく。能力は目に見えないものですが、それによって年公昇給が維持される一方で、会社に貢献しない者は査定を低くして競争に駆り立てる。ここで恐らく労使の利害が一致したのだと思うのですが、能力は下がらないので、中高年は人件費と貢献が乖離します。それを抑制するために成果主義なるものが導入されました。しかし、そもそもジョブが不明確なもので、成果を測定するのは困難なはずであります。それを無理やり目標管理と称して押しつけて、達成していないのではないかと難癖つけて引き下げたのです。結局、そういうことで成果主義は失敗したのですが、それをもう一度リベンジするために持ち出してきたのが、一昨年来のジョブ型なのではないかと思

ます。その証拠に、ジョブ型をもてはやしている日経新聞の記事の中に、ジョブ型はポストに必要な能力を記載したジョブディスクリプションを示し、労働時間ではなく成果で評価するなんていうとんでもないことが書かれてあります。しかし、むしろ多くの方がこういうものだと思ってジョブ型と言っているということで、結局、雇用の本体はメンバーシップ型のまま、言わば成果を評価するための根拠としてジョブディスクリプションをでっち上げるというのが、今コンサルタントの方々が一生懸命やっていることのように感じます。

時間の関係もございますので、これで説明を終わりたいと思います。

○中里会長

ありがとうございました。

それでは、平田代表から御説明をお願いします。

○平田（一社）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

私からはフリーランスの実態についてお話しさせていただきたいと思います。

2ページ目ですが、当協会は「誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ」というのを掲げている非営利の団体です。

3ページ目ですが、様々な活動をしておりますが、会員規模としては、フォロワー総数が6万6000人を超えており、我々が提供している保険や福利厚生を使っている有料会員も1万人を超えていまして、国内最大規模のフリーランスネットワークであると御認識いただいていると思います。当協会は全員フリーランスの当事者で構成されており、設立から5年間、正社員ゼロ名で、全員業務委託で運営している組織になります。

4ページ目からは「フリーランスとは」というテーマでお話しさせていただきます。

5ページ目ですが、「フリーランス」という言葉はまさに玉虫色の言葉だと思っております。大内先生からも、誰を対象に議論しているか定まっていけないのではないかと問題提起がありましたが、おっしゃるとおり、フリーランスと一口に言っても働き方や課題が千差万別という中で、いろいろな方が議論していて頭の中にイメージしているものがずれているということがありがちだと思っております。

もともとフリーランスというと、広告業界やメディア業界、IT業界などは古くから個人事業主や独立するというキャリアパスがあったので、今もそういった「クリエイティブフリーランス」の人口は多いと思いますが、昨今、「ビジネスフリーランス」、いわゆるインディペンデントコントラクターとも呼ばれますが、企業から請負の形でいろいろな分野のビジネスプロフェッショナルが活躍しています。また、便宜的に「職人フリーランスと」申しますが、C to Cでお仕事されている方も、古くから習い事の先生など御自宅で開業されている方などがいらっしゃったのですが、シェアリングエコノミーのような形でオンラインで簡単にお仕事が取れるようになったということもあって非常に増えてきている分野になります。

6 ページ目ですが、そういった玉虫色の言葉であります、何をフリーランスと呼んでいるのかという定義でいいますと、「特定の企業や団体、組織に専従しない独立した形態で、自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る人」と定義しております。つまり、雇用ではなく業務委託・自営で働いている方、そして、会社の看板でなく自分の名前、クレジットで働いている方ということになるかと思えます。

大きく分けて独立系と副業系がありますが、独立系フリーランスが雇用関係を持たない方です。フリーランスというと個人事業主を想起される方が多く、それがもちろん我々の会員の大半を占めている事実はありますが、一人社長として法人登記している方もいらっしゃいます。私も自分の個人事業で法人を登記しておりますので経営者にも分類されるフリーランスということになります。あとは隙間ワーカーということで、開業届を出さずに確定申告が不要、または白色申告の範囲内でお仕事をされている方も、定年退職者の方や主婦、学生さんを中心に増えております。

一方、副業系フリーランスは、日中どこかの組織と雇用関係を持ちながら、就業時間外に業務委託でお仕事をしている方で、これも今非常に増えてきているところであります。よく二重雇用の場合の議論や、特に厚生労働省などはそういう指針を出されていることが多いですが、一応業務委託ではないダブル雇用の場合は普通の労働者になりますので、フリーランスの定義には含まれないため、グレーで網かけしております。

7 ページ目ですが、複合的な要因から、当協会を設立してからの5年間にフリーランスの注目が高まって、コロナ前の2020年時点で広義のフリーランス人口は462万人いると言われております。背景としてはいろいろありますが、機会としてまず独立・副業の敷居が低下しています。これはITのツールで、初期費用ゼロで誰でもパソコンやスマートフォンが一つあれば開業できるようになっていたり、それを支援するサービスもたくさんクラウドで出てきたり、あとは副業解禁といった後押しもあると思えます。

一方、課題としては、労働人材不足と経済縮小ということで、やはり一つの会社が社員を終身囲い込むのではなく、優秀な人はどんどん会社の壁を越えて活躍してもらわなければいけない。東京一極集中を避けるためにも首都圏にいる人材が副業で地方の企業を手伝うというニーズも出てきていますので、多様な働き方が可能かつ求められる時代になってきていると考えております。

8 ページ目ですが、今でもフリーランスとフリーターの違いについてよく聞かれます。フリーランスは事業者で、フリーターは非正規労働者ということで、全く違うものですが、働き方がグラデーション化しており、境界線が曖昧になってきています。特に、コロナ禍でテレワークが促進されたことで、これまで労働者性を判断する一つの要因であった時間・場所の制約から会社員も開放されてきておりますので、そういう意味でもより曖昧になってきていると思えます。

9 ページ目ですが、ギグワーカーについて。いわゆるデジタルプラットフォームと呼ばれるオンライン上で様々な取引をする仕組みの経済がギグエコノミーと言われて

おり、それを利用した単発のお仕事をいわゆるギグワーク、それに従事する方をギグワーカーと言っております。

10ページ目ですが、フリーランスの議論をする際に、ニアリーイコールギグワーカー、さらにいえばニアリーイコールフードデリバリー配達員といった報道が散見されるのですが、国内でフードデリバリーサービスを展開している事業者の団体であるJaFDAさんによると、国内のフードデリバリー配達員は20~30万人いると言われております。これはアカウント取得者の数ですので、その全員が必ずしも稼働しているとは限らない数字ではありますが、その中でこういった就労実態なのかが全く見えていなかったところ、私自身も素朴な疑問としてどうなっているのか知りたかったというのものがあって実態調査を行いました。

1万7000人を超える回答を集めた調査の結果、平均稼働時間が週40時間以上の配達員が21.2パーセントでした。これがいわゆるフルタイムということになると思いますが、仮にそうだとすると、全体で20~30万人のうち、専業と見られる方は4万人から6万人ということです。内閣官房の調査では国内のフリーランス人口は462万人いると言われてるので、フリーランス全体のうちフードデリバリー配達員を主な収入源とする方は全体の0.8パーセントから1.2パーセントぐらいの規模感であると推察しております。良くも悪くも目立つ存在ですので、マスメディアの注目の高さがフリーランスやギグワーク全体像の理解をミスリードしている可能性は高いのではないかと考えております。

11ページ目ですが、フードデリバリーに限らず、ほかにもいろいろなシェアリングエコノミーやクラウドソーシングなどのデジタルプラットフォームサービスがあります。そういうものも使ったギグワーカーがどれくらいいるのかということについて、私たちの協会を設立してから5年間、毎年受注経路を調査しておりますが、直近1年以内にいわゆるデジタルプラットフォーム経由で仕事を獲得した方は16.9パーセントです。さらに、そのうち最も収入が得られる仕事がデジタルプラットフォームであるという方は6.4パーセントでした。この数字は5年間ほとんど増えておらず、大半の方が直接契約をされていますので、いわゆるギグワーカーと言われる方もフリーランス全体の中でいうと、このぐらいの規模感かと理解しております。

12ページ目ですが、そういったフリーランスの課題ということで、これも定期的に聞いているのですが、主に経理に関連するデータを御紹介します。経理などの庶務・バックオフィス作業が煩雑だと回答した方が3割程度いらっしゃり、2019年に同じ設問をしたときより多少減っているのですが、少しずつ皆さんデジタル化の推進でやりやすくなってきているのではないかと考えておりますが、いまだにそれぐらいの方がいらっしゃいます。

13ページ目からは、「フリーランスの記帳実態」について、データをちょうど取ったところなので御紹介できればと思います。フリーランス白書2022というもので、3月

末に公開しております。職種を問わずあらゆるフリーランスに対して質問している実態調査が1,236名の有効回答。そして、フードデリバリーの大規模調査として行ったものが1万3844名の有効回答ということで、二本立てで発表しておりますが、フリーランス実態調査の中から御紹介いたします。

14ページ目の回答者属性は御覧のとおりかなりダイバーシティーがあり、独立系フリーランスの方が9割となっています。

15ページ目の職種も御覧のとおり非常に多様でして、毎年我々の会員さんの多くが、従来からキャリアパスとしてフリーランス化があるメディア業界や広告業界、IT業界のクリエイティブフリーランスの方が多くを占めているのですが、それ以外の職種の方も含めて本当にいろいろな方がいらっしゃいます。

16ページ目の記帳の頻度ですが、私が思っていたより皆さんきちんと記帳しているというのが意外だったのですが、発生時都度や月次で記帳している方が半数を超えております。一方、1年に1回という方が2割ぐらいで、記帳してないという方が4パーセントぐらいです。

17ページ目は記帳の方法ということで、クラウド会計サービスが6割で、思っていたより多くの方が使っているという印象を受けましたが、これは複数回答ですので、幾つかの手段を組み合わせている方もいらっしゃると思います。

18・19ページ目は職種別や収入別の記帳方法、頻度ということで、多少差がありますので、御関心あれば御覧いただければと思います。

20ページ目は会計に関する情報の収集源ということで、インターネット記事から情報を得ているというのが一番多く、あとは会計システム事業者、恐らくクラウド会計のサービスを使っている方も多いのでそういう会社等だと思いますが、そこからの案内や、SNSといったところで、主にインターネット経由での情報収集が上位を占めていました。一方、税務署は26パーセントいまして、商工会議所などもこれまで割と個人事業主向けの記帳指導等で頼りにされてきた部分だと思うのですが、我々の会員であるフリーランスの方の中では商工会議所などで情報収集している方が8パーセントぐらいということも分かりました。

21ページ目は電子化に対する歓迎の割合です。契約周りや記帳周りで、いろいろなオンライン上のサービスでできるようになってきていますし、政府の方でもマイナンバーの連携を進めていただいている部分もあると思いますが、実際皆さんがどう思っているのかという歓迎具合で申し上げますと、請求書のメール送付やクラウド会計サービスは8割以上近くの方が賛成おり、電子契約サービスも結構増えてきています。また、領収書の電子保存が75パーセント、マイナンバーと確定申告情報の連携も過半数の方が歓迎すると言っていました。

フリーランスの場合は、従来の中小企業のオーナー社長にイメージされるような外車をいっぱい乗り換えて節税したり脱税するほどの収入はなく、普通のサラリーマン

と同じぐらいの収入の方が大半を占めますので、所得を隠したい理由はあまりなく、むしろ全部マイナンバー経由で吸い上げていただいて、確定申告や記帳の手間が減るほうがありがたいという会話が実際私たちの周りでもよくなされるわけですが、それがフリーランス全体の感覚と合っているのかということで今回データを取ったところ、やはり過半数の方が賛成しているということが分かったということです。ただ、支払調書との連携までいくと、分からないという方や少し反対という方も増えてくるので、どこまでやるかというのはありますが、手間を減らしたいというのは多くのフリーランスの考えることではないかと思っています。

22ページ目ですが、世代別にも見ていまして、若い世代の方が電子化に賛成される方が多いので、御参考にとお思います。

23～25ページ目ですが、自由回答も取っていて、手間が減るとか便利ということで、電子契約や電子での請求書送付ができないクライアントは案件を断ったり、事務手数料を上乘せして請求したりするといった方もいらっしゃいます。

一方で、反対している方の意見も拝見しますと、どの世代の方も総じて、実態を把握されたくないというよりは、情報漏えいや情報管理に対する不安の声が多くみられました。例えば、利便性の点ではマイナンバーに一元管理してもらったほうが良いのだが、これまでの市役所の対応等を見ていて、マイナンバーのパスワード管理やセキュリティ面での配慮がないので怖いと感じる、行政のITリテラシーに対する信頼性の面で反対だ、不安だと言っている方がいらっしゃいます。監視されるのが嫌だとか、知られたくないという理由で反対している方はほとんど見受けられなかったという印象でした。

26ページ目ですが、同じくよく話題に上るインボイスの対応についても聞いております。一部SNSなどで、インボイス絶対反対だとか、フリーランスいじめだという言説も見受けられますが、実際にデータを取ってみると自由回答の中身も含めて割と冷静に受け止めていらっしゃる方が多いという印象でした。既に登録事業者になっている方や、なる方向で検討している方も4割ぐらいいらっしゃいますが、逆になるつもりはないと決めている方も1割いらっしゃり、あとは分からないという方が4割ぐらいいらっしゃいます。

27ページ目に職種別や収入別のデータを載せていますので、御興味があれば御覧いただければと思います。

28ページ目ですが、登録事業者に既になった理由や、なる方向で考えている理由について、取引先を失いたくないからという方もいらっしゃるのですが、印象的だったのが、消費税を丸取りしていると批判されるのが嫌だからとか、普段から会社員の方からそういうように見られていることを気にしている、自分たちもちゃんと納税したいと思っているといった方が結構いらっしゃるというところでした。他にも社会的信用のためにも納税したいというような方もいらっしゃいました。

29ページ目ですが、登録事業者になるつもりはないと決めている方について、もちろん課税事業者になって支出が増えると困るということもありますが、既取引先との関係で、免税事業者でいるからといって仕事を失わないという自信を持っていらっしゃるというか、取引先にとってもフリーランスの稼働がなくなるとビジネスが成り立たない業界というのもたくさんありますので、実際そこまで影響がないのではないかと見ている方もいらっしゃるということでした。ただ、制度そのものが理解できないという方もたくさんいらっしゃいますので、ここはしっかり丁寧な説明をしていくことが大事だろうと思っております。

30ページ目からは、「コロナ禍の影響と顕在化した課題」ということで、一昨年の税制調査会でもお話しさせていただいており、記憶のある方も一部いらっしゃるかもしれませんがお話しさせていただきます。

31ページ目ですが、コロナ禍が事業収益に与える影響ということで、今年の最新の調査と昨年の調査を比較したグラフですが、2020年12月の実査のときは、コロナ禍前と比較して減少したという方が55パーセントいたのですが、去年の年末時点ではコロナ禍前と比較して減少したという方は36.7パーセントに減っていました。ですので、少し状況が戻ってきている一方で、まだ依然として4割の方が減少しているという見方もできると思います。こういった影響もあって持続化給付金という現金給付を設計していただき、これは本当に多くの会員さんから助かったという声を直接的にも間接的にも聞いておりますが、この制度設計のときに結構フリーランスの記帳や実態把握の問題が顕著になったように感じております。

32ページ目ですが、1つ目が雑所得の問題です。雑所得計上していたフリーランスが、最初は対象外だったのですが、雑所得だから申請できないと困るということで、後から追加になりました。その背景として、雑所得計上していたフリーランスの多くの方が帳簿をつけていませんでした。物品の仕入れや外注がほとんどなくて、自分の身一つでお仕事している方もたくさんいらっしゃるの、そういう方々は経費支払いがありません。毎月の収支を計算する必要がないので、確定申告のためだけに帳簿をつけている。基本的には銀行口座にどんどん振り込まれるだけなので、あまり収支を気にしてないという方も多く、そういう方々が税理士や税務署に相談しても情報やエビデンスが揃っておらず、とりあえず雑所得にしておきましょうと言われたという方が結構いらっしゃいました。雑所得計上されていた方が持続化給付金をもらえることに対しては、フリーランス当事者からも批判や疑問の声が上がっていたのですが、この背景としてやはりフリーランスの会計・税務リテラシー向上と併せて、事業者がきちんと帳簿を付けて事業所得で申告することをスタンダードにするための教育やインセンティブ強化が必要だろうと思っております。

33ページ目ですが、2つ目が給与所得の問題です。雇用と業務委託の境目が曖昧というお話にも関わりますが、自分が事業者と労働者のどちらなのかよく分からない

という方がいらっしゃいました。給与所得計上していたフリーランスの方というのは、取引先から渡されていたエビデンスが給与明細だったからそのまま給与所得にしていたということなのですが、契約は業務委託契約だったり、そもそも契約書がないので分からないまま働いていたり、でも、「私は開業届を出しているフリーランスなんです」といった方がすごくたくさんいらっしゃいました。働き手当事者もそうですし、活用する企業側も、事業者と労働者の違いがよく分からないまま人件費として出しているから給与だろうということで明細を出していたケースなどが実態としてあったのではないかということが浮かび上がったわけです。そのため、働き手と活用企業の双方が事業者と労働者の違いや、会計・税務上のルールについての理解を深める必要があるだろうと感じました。

34ページ目ですが、その支援を行うときの困難性について、職種や就労形態が非常に多様であり、法人成りしている方もいれば個人事業主の方、開業届未提出の方など、職種やビジネスモデルも様々で、報酬の発生方法や支払い方法・タイミングも多岐にわたるといのが実態です。

35ページ目は先ほどもお見せした図ですが、事業者と労働者の境目が曖昧になっているということです。

36・37ページ目ですが、就労時間・年収について、会社員よりもばらつきが多く、時短の働き方を選択している方が会社員より多かったり、どんなにスキルがある方でも業務量や時間は常に変動して平準化できなかつたりしますし、休業状態の個人事業主等も多数存在しています。

38ページ目ですが、コロナ禍で顕在化した課題への対応策としては、こうした有事の支援を速やかかつ的確に行うためにも、定期的に事業者の実態捕捉を行う仕組みが非常に大切ということで、その検討の参考としてフリーランス白書2022においてマイナンバー連携の歓迎度を聞いたのですが、そこは一定程度歓迎されているように思います。

最後に、スライドは用意していませんが、先ほどのお二人の先生方のお話を受けて1つ申し上げたいことがございます。大内先生から、労働者・使用者という枠組みは既に時代遅れではないかということで、働き方に中立な社会保障システムが必要であるというお話がありました。まさにそこが我々としても一番の目標に動いているところなんです。今、岸田政権でも勤労者皆保険制度を打ち出されていており、フリーランスも保護が必要ではないかというような話もある中で、被用者制の考え方を検討するというようになっています。ただ、やはりそれはあくまで被用者として認められれば保険に入れるという従来の考え方から離れない範囲での議論にとどまっているという印象です。私としましては、やはり個人の社会保険料の徴収を企業に集めて担ってもらうというのがパターンリズムで少し前時代的な考え方になってきていると思っています。勤労者皆保険制度の議論に対して、フリーランスの社保まで発注者が負担しなけ

ればいけないなんてとんでもないみたいな反発を書いているメディアもあります。私たちは5年前から働き方に中立な社会保障システムの検討を提案していますが、発注者に社会保険料を負担してもらいたいと言ったことは一回もありません。なぜなら不特定多数の企業と断続的に取引をするフリーランスからすれば、特定の発注者に社保負担を求めるのは非現実的だからです。それは発注者に負担してもらいたいということではなく、むしろ私たちは払いたくても、払う先のプールがないことが問題だと思っています。

フリーランスと会社員とで働き方が違うと社会保障のシステムが違うという、個人間の不公平については大内先生もおっしゃってくださっていましたが、私はそれが企業間の不公平も生んでいると思っています。今、政府も旗を振って、副業・兼業人材活用を進めています。従業員をたくさん雇っている会社はいっぱい社会保険料を納めなければいけないが、業務委託でたくさん活用している会社は、副次的な効果として社保逃れができてしまうので、こういう業務委託での人材活用が増えれば、その分企業が社保を払わなくていいことになってしまいます。ですので、社保を会社経由で集めるということではなく、全ての個人は働き方を問わず、所得に応じて自ら社保を納める。そして、会社は従業員の数ではなく、売上や利益に応じて、社会保障相当分の税金を納めるというように、切り離れた方がこれからの時代には合っているのではないかと考えております。マイナンバーによる所得捕捉もインボイス制度も、すべては会社員と同じ、働き方に中立なセーフティーネットをつくっていただくためだと思っておりますので、最後に付け加えさせていただきました。

○中里会長

それでは、ただいまの御説明について、委員の皆様から御意見、御質問等があればお願いしたいと思います。御意見等がある方は、会場に御出席の方も含め、画面上の「挙手ボタン」を押してください。発言順については私の方から指名させていただきますので、指名された方は、会場に御出席の方は卓上マイクをオンにいただき、オンラインで御出席の方はミュートボタンを解除して御発言ください。挙手をいただいた順に指名させていただきますが、委員の出席時間の関係で前後する場合がございますので、この点、あらかじめ御了承をお願いします。

なお、円滑な進行の観点から、3名程度の委員から質問、御意見をいただいた後に、まとめて有識者の皆様から御回答を頂戴できればと存じます。

また、御質問される際は、どの有識者の方に伺いたいかを最初に特定していただいた上で御質問をお願いできればと思います。

それでは、熊谷特別委員、お願いします。

○熊谷特別委員

大内先生に二点、それから濱口所長に一点、御質問をさせていただきます。

まず大内先生への御質問です。一点目は、3ページ目のミドル・ハイスキル型に注目

というお話でございますが、私の記憶だと『機械との競争』という名著で言われていることは横軸にハイスキル、ミドルスキル、ロースキルを取ると、労働市場はU字型の形状になっていく、すなわちハイスキルの仕事と、それからロースキルの仕事が残るといような議論を見たことがあります。これは例えば東京大学の松尾先生もおっしゃっていますが、単純労働ほど機械化のコストが高いので、むしろ中間層がなくなって単純労働が増えるのではないかという議論があると思いますが、今後ロースキルの仕事がどうなっていくかという点についての御意見をお聞かせください。

二点目は、13ページ目で御提言をいろいろしていただいております。これは税制上の提言という視点で言うと、恐らく本質的には働き方に中立的な税制という平田代表がおっしゃったことにつながるのだと思うのですが、例えばロボット税などいろいろな議論がありますので、その辺りを含めて、税制に引き付けた政策提言をお願い致します。その際、特に重要なポイントは時間軸だと思います。どれぐらいの時間軸でどういう社会になっていくのかという点を踏まえた上で、どれぐらいの時間軸でどういう税制を入れていくのかという御提言をぜひともお聞かせください。

濱口所長からは、メンバーシップ型の矛盾というすばらしいお話をしていただき、日本の抱える問題が非常に根深いことが良く理解できました。ある種の「経路依存性」のようなものが存在して、様々な制度が緊密に結びついていますし、また、労働というのは人間の一生に関わる問題なので、将来的にどこから手をつけてどのように変えていけば良いのかという判断が非常に難しいと感じます。恐らく労働市場をもう少し流動化して適材適所で伸びている分野に円滑に人が移るような、そういう仕組みを作るということだと思うのですが、今後の日本の労働市場のあるべき姿や、どこから手をつけて、どこがブレークスルーになっていくのかというような、改革の工程表をぜひとも教えていただきたいと思います。

○中里会長

続いて、刀祢館委員、お願いします。

○刀祢館委員

私も大内先生と濱口所長への御質問です。

まず大内先生には、個人の才覚が求められる経済社会になっていくというところが一つのポイントだったと思いますが、これから自営とか企業から個人、人間から機械へとなると、そういう才覚のある個人、あるいは自信のある個人というのは限られてくるのではないかという不安もあるかと思います。つまり、そういう社会が明るい社会であるかどうかということ、ここからが質問になりますが、そういう社会の実現に向けて、税制を含めてそれを促すような政策的措置を積極的にやっていくべきなのか、あるいは必ずしも望ましいかどうかは分からないが不可避であるのか。好むと好まざるとにかかわらず、そういう社会への流れなので、それに対して適切に対応するという観点で取り組むべきなのか、この辺りをお伺いできればと思います。

それから濱口所長には、ジョブ型とメンバーシップ型のどちらが良いという話ではないという話が冒頭にあり、一方で、大内先生が言われたような雇われない働き方が今後広がっていくとなると、その受皿はジョブ型しかないのではないかという気もしてきます。他方で、先ほどのお話の中で、日本がジョブ型に移行するのは非常に困難が多いという印象を受けました。では、解としてはどうすべきなのか。その移行をあくまでも目指していくべきなのか、だとすれば日本としてどうすべきなのか。あるいは、あまりにも困難が多いので今のメンバーシップ型の良い点を残しながら、少しずつ変化を模索して進むやり方が望ましいのか、その辺りについてお伺いできればと思います。

○中里会長

続いて、石井特別委員、お願いします。

○石井特別委員

大内先生に三点ほど質問させていただければと思います。

一点目はロースキル型にカテゴライズされる方々への対応についてです。どのレイヤーの労働者が残っていくのかという問題はあるかもしれませんが、資料を拝見すると、ロースキル型の大半は消滅していくという前提に立ったときに、職業教育を行う主体をどうするかですとか、働きたい人たちにどのようにして労働機会を与えるかですとか、あとベーシックインカムですとか様々な課題が出てくると思いますが、そのときにプラットフォーマー、DLPFといわれる主体に特に期待できる役割についてお聞きしたいと思います。

二点目は労働法の行く末についてです。働き方の変容が見られるとは言いつつも、雇い雇われる従来型の雇用形態は完全になくなっていくのか。その関係で労働法が今後どう変わっていくのかということについての御見解をお聞きできればと思います。例えば、賃金の保障が法的に保護されていることは、働く側からすると安心して働ける環境に直結すると思いますが、競争環境の維持を主目的とする独禁法等ではカバーできない領域になってきます。そもそも働き方が変わっていく中で、労働法の役割がどのような形で発揮できるのかということについてお聞きしたいと思います。

三点目は個人情報の重要性についてです。資料に挙げられているプロファイリングは、GDPR上は個人を評価するためのデータ処理のことを指しており、従来の雇用型を想定した場合の採用の場面などで性別、人種、その他のバックグラウンドを理由に差別することに対する規制として働く場面はあろうかと思います。今後、その個人中心への雇用形態が変わってくる中で、個人情報を用いた社会的排除がどのような場面で起こり得るのか。また、そのビッグデータを作り出して分析できるのが、現在ですとGAFGAを中心とする巨大プラットフォーマーになるとと思いますが、個人が中心となる働き方に変わることによって、現状のビッグデータを掌握している特定の企業に何かしら変化をもたらすことがあり得るのか、その辺りについてお聞きしたいと思います。

○中里会長

それでは、大内先生、お願いします。

○大内神戸大学大学院法学研究科教授

最初に、熊谷特別委員からいただいた御質問ですが、U字型の話はおっしゃるとおりでありまして、ロボットを使った方が非常にコストはかかるような、人間を使った方が安いような非常に単純な仕事というのは残るだろうと思います。そういう人たちに対する何らかの政策的な対応は必要な気もしますが、将来志向でどういうようにこれから我々は生きていかなければならないか、どういうスキルを身につけなければならぬかという観点から、職業教育の重要性と先ほど申し上げたのは、できるだけ単純労働に従事しなくてもやっていけるような人材をこれから生みだしていかなければならない。これは仕事に対する格差や差別を持っていると言われると困りますが、政策方向性としてはハイスキル、ミドルスキルを身につけるような方向で考えていかなければならないと考えています。もちろん単純労働というのは残るのですが、できるだけそれが少なくなるよう機械化が進むということになれば良いなと考えています。今の点は、刀祢館委員からいただいた才覚のない人をどうしたらいいのかという話にも関係します。よく聞かれる質問であり、これからは知的創造性が大切だと私は言っておりますが、そういう能力がない人はどうしたらいいのかというと、そういう人を見捨てるのではないと思っています。先ほど申し上げたように、労働というのはやはり社会に生起する様々な課題に取り組んでいくことが重要で、例えば受験秀才のような特定の能力に特化した人が才能を発揮するというような意味での才覚だけではなく、人にはいろいろな適性や能力があって、それを発揮する場というのが今後いろいろなところで出てくるだろう、そこでみんなが自分の得意分野で能力を発揮して社会課題の解決へつなげていく、それが私が考えている才覚を発揮するというもので、ロボットやAIですべてをまかなうことは決してできないだろうと考えています。

そういう意味で、そういう人たちをいろいろな形で貢献できるよう結びつけるのが石井特別委員からの御質問にもあったDLPFなのだろうということです。先ほどの平田代表の御説明ではあまりデジタルプラットフォームは使われないということでしたが、今はそうなのかもしれないが、今後先ほど申し上げたような働き方の変化が出てくると、まさにデジタルプラットフォームに頼らざるを得ないという状況が出てくると思っております。

では、デジタルプラットフォームは今後個人情報云々でどのようになるのかということで、個人情報の課題という石井特別委員から出てきた話であります。恐らくマッチング等をやる際に、大量の個人情報がプラットフォームのところに集まってくるので、そこでの適正管理が重要となります。これはもしかしたらGDPRといったヨーロッパのデータ保護規制の枠組みを日本がどんどん取り入れていけば解決されていく問題かもしれませんが、問題としてはデジタルプラットフォームにおける個人情報の適正な在りようが重要です。しかし、個人情報というのはうまく使えば非常に価値を発

揮するわけですから、そこをどうやって適正に使えるようにしていくかということが今後の課題ではないかと思えます。この辺りはむしろ石井特別委員にお教えいただければと思っております。

労働法はどうかということですが、これは労働法の定義にもよるのですが、フリーランスまで含めて労働法と定義することはもちろんできますが、普通に考えたら労働法というのは雇用労働者を念頭に置いており、私も大学で教えている労働法はそういうものであり、そういう雇用労働者のための労働法はどんどん縮小していくと考えております。法分野の中のごく小さい分野に今後なっていくように思っています。そういう意味で、フリーで生きていくことを前提とした政策が必要で、企業対労働者において、企業が強く労働者が弱者で、企業に対しての規制をしていくというような伝統型の労働法はもう不要であって、むしろ個人をいかにして新しい社会で生き延びれるようにしていくか。それは、先ほども言ったように特定のすごい才能を持った人だけを優遇するといった話では全くなくて、個人がもっといろいろな能力を発揮できるようにするためにはどうしたらいいのかという、きれいごとのように思えるかもしれませんが、そういうところを目指していくことこそが、本当の労働法というか、労働する人に対する法ではないかと思っております。

もう一点、熊谷特別委員の二つ目の質問は、なかなかお答えできないところもあり、個人的には経済学者の方に聞いていただいたほうが良いと思うのですが、ロボット税などのいろいろな新しいデジタル技術の導入によって雇用が奪われていく、その費用は利用しているところがきちんと負担すべきではないのかという議論は十分傾聴に値すると思えます。

ただ、デジタル技術の発達は世界的に起きており、とりわけアジアの新興国こそ今が逆転のチャンスということで、ものすごく力を入れており、この競争に日本は乗らない手はないと思っております。何も競争が全てだと思っておりますが、私たちはこのデジタル技術をうまくこなしながらAIやロボットと共生しながらやっていくことが必要で、そういう意味では、雇用確保のために技術開発に何かペナルティーになるような税制度が考えるというのであれば、それはちょっと違うのではないかと考えています。

○中里会長

濱口所長、お願いします。

○濱口（独）労働政策研究・研修機構研究所長

熊谷特別委員と刀祢館委員のお二人から、今後どのようにしていくべきかという御質問をいただきました。お答えする前に少し誤解ではないかと思うのは、今後雇われない働き方が増えていくとジョブ型になっていくのではないかというのは誤解であります。フリーターとフリーランスが違うのと同じぐらい、ジョブ型とフリーランスはむしろ全く逆のものです。

ジョブ型は、先ほどの大内先生の話でいうと、Society3.0でつくられたもので、そういう意味からいうと、ジョブ型とメンバーシップ型は同じ歴史段階にあります。産業革命、産業化にふさわしい在り方として、雇用を生み出した。ただ、雇用の在り方が個々のタスクをジョブディスクリプションというようにきちんとまとめて、「あなたの仕事はこれだ」という形で契約を結ぶジョブ型と、そうではなくて、ある種、量子力学的に、上司が「濱口君、ちょっとこれをやれ。」みたいな形で動いていくという形で違うのですが、本質的にはいろいろなタスクを中長期的にまとめて、それでもって企業組織をつくっていくという意味では歴史段階としてはむしろ同じものだろうということです。そういう意味からいうと、まさに世界的にそういうジョブがだんだん崩れていって、マイクロタスク、ミクロなタスクを個別にやるというのは、これはまさにUber型で、どちらかという多分社会でいうとより下の方の話になるでしょうし、マクロのタスク、まとまった大きな仕事を委託してやらせるという話になると、これはどちらかという社会の上の方の話になるのですが、いずれにしても雇用から請負へという大きな前近代、近代、近代以降というような、そういう大きな流れで見ると、別に今後ジョブ型になるというような話はどこにもないのだと思います。

ただ、たまたま日本はジョブ型ではなくメンバーシップ型で産業化が進んでしまった。それがあつた時期までは大変よく、むしろジョブ型よりも大変生産性が高いと30年ぐらい前まで褒めたたえていたところ、社会学的にいろいろな矛盾が出てきたのでそれをどうするかということが問題になっているというのが私の理解ですので、そういう意味からいうと、今、一生懸命何が何でもメンバーシップ型をジョブ型にしたところで、今後の社会の在り方にふさわしいかどうかは正直よく分からないというところでもあります。

ただ、目の前にいろいろな問題があります。若者、女性、中高年、障害者、外国人などいろいろなところに矛盾があり、根本的に社会の在り方を全部変えることは、私は不可能だと思います。まさに熊谷特別委員が言われたように、経路依存性で、社会のいろいろな仕組みがお互いに密接に絡まり合っていますので、あるところだけ切るわけにはいきません。そういう中で、恐らく熊谷特別委員や刀祢館委員の問題意識は、どちらかという企業は何をすべきかということだと思つたのですが、そうすると、やや比喩的な言い方になりますが、オペレーティングシステム、OSはメンバーシップ型でやるしかないだろう。なぜかという、社会は全く変わりませんので、メンバーシップ型で素人を入れてある程度やっていくが、あるところから言わばジョブ型のような仕組み・経路に乗せてやっていく。人事異動もあまりしないで、賃金も基本的にそういうのをやっている仕事でやっているという形でその後を過ごしていくという形に言わばシフトしていくことになるのではないかと考えています。それが最善であると思つているわけではないのですが、多分できるのはそれぐらいだろうと思つています。何かすごいことができると思わないほうが良いと思つるのは、例えば一昨年、ジョブ型を主張

した、もう亡くなられましたが、経団連の当時の中西会長が、大学の学長の方々を集めて、スクール・ツー・ワークを作り変えようという議論をされたのですが、結果的にそれがどうなったかという、大山鳴動してネズミー匹みたいな感じで、博士課程のジョブ型インターンシップはもともと非常にハイレベルのところというのはメンバーシップ型と、そもそも大学の先生方はジョブ型ですし、医療の世界もジョブ型ですし、そういう意味では非常にハイレベルな専門職というのは何がしかジョブ型的なところがあるので、結局そういう社会の多くの人たちが動いているところはなかなか変わりようがないのではないかという、これは非常にあまり希望のない答えだとお感じになるかもしれませんが、むしろできもしないことを言うよりは対症療法的にでもできることをやっていくしかないのではないかというのが私の考え方です。

○中里会長

それでは、質問に参ります。神津特別委員、お願いします。

○神津特別委員

フリーランス協会の平田代表から税理士のことについていろいろな指摘があったので、お答えをしておこうと思います。

雑所得計上していたフリーランスの多くが帳簿を付けていなかったことについて、フリーランスの声として税理士がそうしていたとの御指摘については、恐らく所得が20万円に満たない確定申告が不要のケースではないかと思われまます。一般的にある程度の収入があれば帳簿作成をしないと経費にならない、経費として認められないので、そういうことを普通は指導しないと思います。

また、5ページ目の「「フリーランス」は玉虫色の言葉である」のところに、クリエイティブディレクターなどいろいろな職種が書いてありますが、この事業分類は全て雑所得という区分ではなく、事業所得の範疇に入るものでございます。

32ページ目以降で持続化給付金のことを指摘されていますが、このような雑所得ではなく、いわゆる事業所得として処理すべき事業者であっても、企業が間違っして給与所得として認識して源泉徴収しているとか、そういうケースに対してもちゃんと事業所得者として救いの手を差し伸べるべく、特別に持続化給付金の支給対象となるよう我々も働いたということで、ぜひ御理解を頂きたいと思います。このフリーランスの中から、これはちょっとおかしいではないかというような御意見があるということは理解できないのですが、間違っした所得区分で申告していた方にもきちんと救いの手を差し伸べるべくやった制度であるというように御理解を願いたいと思います。

○中里会長

続いて、足立特別委員、お願いします。

○足立特別委員

大内先生、濱口所長に、共通した御質問をさせていただきます。

大内先生から御説明のあった雇用されない働き方、また、濱口所長から御説明のあ

った改めて職務内容を特定して雇用契約を結ぶ職務、定義、大変明確に御説明いただきありがとうございます。では、このような働き方が流動的な労働市場の中で目指していくのであるならば、働き方の中立性が期待される今後の制度設計についてお尋ねしたいと思います。

こちらについては、DXの発達とともに業務に応じたスキル、そこには非定型なスキルもあればミドル・ハイススキル、こういった働き方もスキルも多様化しています。そのような中で、業務に応じたスキルの習得、また、適正な内容に基づいた契約の仕方や雇用が切れた場合のセーフティーネットの確保が欠かせないという説明はそのとおりだと思います。そういった場合に今後の働き方の中立性を担保するためにも、既存の制度、例えば多様化するスキルに対して、従来であれば企業が従業員の教育を負担していましたが、フリーワーカーが増えると一人一人のスキルの習得が求められるであろうと思います。そういった場合に職業教育などの仕組みをどのように構築するのが望ましいのか。さらに、その際に受益と負担の視点から、こういった職業教育の在り方が望ましいのか、先生方のお考えを聞かせていただけますでしょうか。

○中里会長

続いて、中空委員、お願いします。

○中空委員

3人の先生方に共通して教えていただきたいことが一つあります。現在、岸田政権では人への投資を主に挙げていて、何かしようとしているわけなのですが、皆様方の領域で、人への投資で日本の活力を上げようとしたときに、解を1つ挙げるとしたら何をすればいいとお答えになりますでしょうか。いろいろなことがありえるとは思いますが、あえてこれをまずやるべきだということがあるのであれば、それを教えていただければありがたいです。

加えて、平田代表に教えていただきたいのは、一点目は、フリーランスの話がたくさん教えていただいたのですが、フリーランスはこれからももっと増えるのかどうか。

二点目は、協会に入っていないフリーランスの方々については、データを捕捉しようと思ったらマイナンバー以外にはないような気もするのですが、そしてまたそれもできるか分からないのですが、全体像の捕捉を協会の代表としてどうやっていくべきとお考えですか。この二点を教えてください。

○中里会長

それでは、大内先生、お願いします。

○大内神戸大学大学院法学研究科教授

難しい問題ですので詳しくお答えできませんが、なぜ企業における職業教育が今後減っていくかということについては、雇われない人が増えていくということもあると今日申し上げましたが、実は普通の社員であっても、これから教育はなかなか難しくなるのではないかと思います。なぜかということ、技術革新のスピードが今非常に速い

からです。企業としてみれば、教育にお金を投資して、その成果を還元、リターンを得られるということがあって、初めて投資がなされるわけでありますが、例えば5年先の技術水準が分からなければどういうスキルを習得していいかという教育方針も立たないため、企業は恐らく今後人材を企業内で育成していくということから徐々に手を引いていくのではないかと思います。

ここは非常に重要なポイントで、なぜかというところ、日本型雇用システムの何が一番大きな特徴かというところ、終身雇用や年功ではなく、抱え込んだ若い人材を長期的展望の下に育て上げることが実は中核で、長期雇用云々はそのための手段にすぎないわけです。そういう意味で、日本型雇用システムの中核である人材の育成は機能しなくなってきました。もちろん、幾つかの企業ではそういうデジタル人材への転換をやっていきますが、実はこういうものが成功してしまうと余計に人材が逃げていくので、企業としても非常にリスクのある投資になってしまいます。こういうことを考えると、今後は人材育成が企業内で行われなくなっていくことが想定されます。そのなかで一部は雇われない働き方になっていくわけですが、そういう意味で教育システムは根本的に変えなければなりません。これまでの学校教育の在り方が変わらなければならないということで、受益と負担という点では、国が将来どのような技術を使って我々は社会に生きていくのかというのを見越して、そのためには何が必要なのかというのを逆算し、それを子供たちに教え込んでほしいということです。英語やプログラミングも大切かもしれませんが、もしかしたらもっと大切なことがあるかもしれません。そして、大事なことは、技術がどんどん変わっていき、求められるスキルも変わっていくことです。それに適応できる基礎能力をどう身につけさせていくかが、実は変化の時代、不確実性の時代において大事なことだろうと思います。そういう意味で、国がもっと責任を持ってもらいたいですし、それが税制にももちろん関係してくる話だと思います。

そして、人への投資という観点で、何に投資してほしいかというところ、結局今のお話です。将来のデジタル化社会を見越した上で、必要なスキルを身につけるといふきちんとしたビジョンを持った投資をしてもらいたいです。そういう投資の仕方という観点が私の答えということになります。

○中里会長

濱口所長、お願いします。

○濱口（独）労働政策研究・研修機構研究所長

教育訓練の話について、若干誤解があるように思うのは、ジョブ型は流動的ということではありません。多分日本のメンバーシップ型を前提に考えるからそのようなお考えなのかもしれませんが、むしろジョブ型は、あるジョブがある限りは変わらないのです。しかも、仕事の中身も変わらないので、ジョブ型社会の伝統的な姿は、会社に入る前に教育訓練を受けてそれでうまくいけば、何十年ずっと飯を食っていけて、何も勉強しなくても良いため、それでは困るという話をし出したのが半世紀前です。

リカレント教育という言葉は今から半世紀前にスウェーデンで作られた言葉なのですが、それでは駄目だと、基本的にジョブ型社会だけれども、同じジョブの中身がどんどん変わっていくのだからしなければいけない、リカレント教育が必要だと。そのために国は一生懸命やっけていくのだという話をしたときに、日本人はどう反応したかという、そんなことは企業の中で全部やるから大丈夫だという話がしばらく続いたのです。企業の中で全部やるから大丈夫だと言っていたのがうまくいかなかったのが多分四半世紀前ぐらいからで、基本的に技術革新だからというロジックは先ほども言いましたが、だからメンバーシップ型が良いという話にも、ジョブ型が良いという話にも両方つながるので、本質的に今世間で言われているような形で議論しないほうが良いと思っています。

何が違うのかというと、ある意味ぶっちゃけた話なのですが、昔の日本は人口構成がピラミッド型でした。何もできないけれどもやる気はいっぱいあて、何をやらせても一生懸命取り組む若者が山のようにいました。いろいろやらせても身につける学習能力が落ちてしまった中高年は少なかったです。昔も窓際族はいたのですが、それは少数でした。今は逆転してしまいました。

つまり、何が起きているかというと、メンバーシップ型というのは、人口構成がピラミッド型であると全てがうまく回り、逆ピラミッド型になると全てが逆機能をしてしまうということです。本当は今の若者だって素人で会社に入ってびしびしやらせればどんどん一生懸命勉強するのですが、人数が少なくてあまりにも山のようにいっぱい降ってきて、へとへとになってしまっています。しかも、そうやってOJTでやるためにはある程度の遊びがなければいけません。若者の人数がある程度いっぱいいるからこそ、失敗しても良いという遊びができるのですが、数少ない若者にそういうことをやらせると遊びの余裕がなくて、へとへとになってしまっています。

一方で、その隣には、契約上は何でもやります、一生懸命やりますというiPS細胞のはずなのですが、iPS細胞から大分固くなってしまった中高年の人たちがいっぱい高い給料をもらっている。ここが多分最大の問題だろうと思っています。フリーランス云々や自営業の話は取りあえず抜きにして、ジョブとメンバーシップということ言うと、まさにそういうことなので、今の日本で人への投資という話になりますが、最大の問題は中高年で、そこをどのようにしていくかだろうと思っています。

建前から言うと、彼らもいきなり人事異動して素人としてびしびし上司や先輩が鍛えればどんどんいろいろなことをやっけていくという建前になっているから、職能給や高い給料をもらっているはずなのですが、現実にはそうではないわけで、むしろ濱口君、これはどうやってやるのだと言って若い人間を邪魔することがいっぱい多いわけです。私はそこに最大の問題があるのだろうと思います。そういう意味では、どちらかというと大内先生がお話しになったようなマクロな大きな話というよりは、足元の、しかし多くの企業の人事部にとっては大変悩ましい問題にどのようにアプローチする

かということではないかと思っております。

○中里会長

平田代表、お願いします。

○平田（一社）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

まず神津特別委員から御説明いただいた雑所得についてですが、おっしゃるとおり、玉虫色の言葉のところで提示されているフリーランスの職種全てが事業所得だと我々も認識しておりますし、だからこそ持続化給付金の制度設計について事前に御相談いただいたときも事業所得計上している人を対象にすれば良いのではないかとお伝えした経緯があるのですが、蓋を開けてみたらそうではなかったというのがサプライズでした。

先ほど申し上げたことは、税理士の先生方にもヒアリングをした内容でして、ほとんどの税理士の先生方に適切な申告のために御尽力いただいていると思いますが、誰が悪いということではなく、現実問題として、確定申告期限のぎりぎりになって確定申告したいと、エビデンスも何もないまま、帳簿もつけていませんという方がいらっしやったときに、時間の制約等いろいろなことから雑所得にせざるを得ないことがあるという発言を税理士の先生からも聞いており、それを申し上げさせていただいたということです。みんながそうということではなく、稀にそういうことがあって、それが持続化給付金のときに浮かび上がった問題であったということを御説明させていただいた次第でした。

中空委員からの人への投資として何が必要かという御質問ですが、二点あると思っています。

一点目は、職業訓練給付的な部分です。人への投資というと基本的には経済を回して、国にきちんと税金を納めてもらうための人への投資という文脈で言われていることが多いと思うのですが、その職業人としての教育投資の部分を企業だけに担わせるのは荷が重いのではないかと考えています。私たちの会員は6万6000人いると申し上げたのですが、そのうち会社員の方もたくさんいらっしやいます。まさに中高年の方などで会社の中のキャリアに限界を感じて副業や独立をしたいという方もたくさんいらっしやるのですが、そういった方たちのお話を伺っていても、やはり企業が社員研修を通じて提供できるスキル・能力というのは限られており、昨今、時代の変化も激しい中で、企業が先回りして全部提供するということがなかなか難しくなっているのだろうと率直に感じております。そこは誰かがお膳立てされたものを受け身で受けていくということだけではなく、一人一人が自分はこのキャリアをつくっていくのだという意思に基づいて、しっかり自律的に訓練を受けていくことが必要な時代になってきていると思います。そのときに職業訓練給付が今は雇用保険を財源として会社員の方だけが受けられるようになっていますが、先ほど先生方がおっしゃっていたように、雇われない働き方も増えていたり、中高年・高齢者の方も訓練が必要であっ

たりということを考えると、このまま雇用保険を財源としていて良いのかというところは疑問としてありますので、もう少し広く働き方を問わずいろいろな方が職業訓練できるようにしていくことは必要だろうと思います。

二点目は、大学の教育も、社会人になる時点である程度スキルがないと、なかなか企業が育成し切れないということが現実問題として出てきていると思います。世知辛い世の中になっていくと言えればそれまでですが、企業に属してさえいれば終始安泰という時代ではないので、しっかりとそのスキルを個々人が身につけられるように振り向けていくというのは大事だろうと思います。

フリーランスはこれからも増えるのかという御質問に関しては、大内先生のお話の中でもありましたが、基本的にはそういう働き方が増えていくと思いますし、企業も会社員とそれ以外の人という壁をつくるのではなく、組織の内外問わず多様な人材を必要に応じてチームメンバーとしてアサインして、プロジェクトが終わったら解散するといったようにネットワーク化していくと思いますので、そういう意味でもフリーランス的な働き方をする方は増えていくのではないかと思います。

全体像の捕捉に関してですが、先ほどマイナンバー連携と申し上げたのは、私たちの協会が会員のマイナンバーを取得するという話ではなく、政府に直接捕捉していただくという意味です。繰り返しになりますが、企業が会社員の人生や教育に責任を持ったり、社会保険徴収の面倒を見てあげたりする時代ではもはやないと思っており、特定の団体や企業に従属して、そこを經由して保険料や税金を払うということではなく、マイナンバーがせっかくあるのであれば、政府の方で直接データを取っていただいて、それによってしっかりと納税して、社保を納める。そして、適切な社会保障を受けるといえるようになっていくことが、これからの雇われない働き方が増えていく時代に適したシステムではないかと思いますので、そういう意味ではマイナンバー連携すれば全ての国民の情報を政府に直接取っていただくという意味で申し上げました。

○中里会長

それでは、質問に参ります。寺井委員、お願いします。

○寺井委員

私からは大内先生がおっしゃった働き方に中立的な社会保障制度の整備という点に焦点を当ててお伺いしたいと思います。平田代表からも具体的な問題点を随分と教えていただき、確かに雇用保険や企業年金保険などを考えてみますと、そもそも加入の時点から企業を通していたり、それから、企業が保険料を負担していたりと、そもそも雇用されている労働者を前提に制度が設計されていて、多様な働き方が広がるにつれて、徐々に制度の見直しが課題となってきたということも再認識した次第です。

特に、払われた保険料や受給資格の持ち運びのしやすさ、ポータビリティについてお伺いしたいと思います。労働力の移動ということを考えるとき、どうしても企業間移動に限定して発想しがちですが、今日のお話からは、企業に雇われている労働者

という立場と、雇われない労働者という立場の、立場間の行き来がこれから活発になるのだろうと思いますし、そうすると、払われた保険料、具体的な例で言えば企業年金の年金資産、あるいは失業給付の受給資格のようなもの、それらを立場の移動の際に容易に持ち運べるほうがいいのかなと思います。もし容易にするとしたら、例えば今の制度の具体的などの点に課題あるいは改革の余地があるのかという点を大内先生と平田代表にお聞きしたいと思います。

○中里会長

辻委員、お願いいたします。

○辻委員

濱口所長と平田代表にそれぞれ1つずつお伺いできればと思います。

濱口所長については、ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用に関して刺激的な御議論をありがとうございます。頭の整理のために、べきだという議論とは別に過去の事実の認識をお尋ねしたいのですが、結局過去の日本社会、現在の日本社会、それから、単純にこのまま将来に伸びていくとした場合、先生の定義で言うところのジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用の割合とといいますか、色彩とといいますか、これが日本社会の中でどのくらい変わってきているのか、変わってきていないのか。このままだと変わるのか、変わらないのか、その辺りの基本認識をお聞かせいただけたらと思います。

平田代表については、フリーランスの実態についてかなり詳しい調査を御紹介いただき、記帳の実態から電子化の歓迎の割合に至るまで、非常に参考になる資料をありがとうございます。お伺いしたいのは、フリーランスの方に仮に電子納税を今後お願いしていったときに、最後までなかなか電子納税に応じられないというか、電子納税をやることにメリットを感じられない人というのはどのくらいの割合いるものなのか。また、その場合、鍵となるのはどんなことなのか。今までの調査の経験や実際取りまとめられた御経験から何か分かることがありましたら御教示ください。

○中里会長

平野特別委員、お願いします。

○平野特別委員

私からは一点質問があり、ベネフィットコーポレーションについてお伺いしたいと思います。どなたにということではなく、御意見がある方がいらっしゃればお答えいただければと思っているのですが、ベネフィットコーポレーションは、これまで株式会社経済利益重視だったものが社会課題解決のものへ、これまで株主重視だったものがマルチステークホルダー重視へという、そういった考え方の違いがあるように思っているのですが、新しい資本主義会議でも前回か前々回か議論に上がっておりまして、このベネフィットコーポレーションは非常に大きなポテンシャルがあるのではないかと考えています。

今日の御説明の中で、平田代表から今の国民がいろいろと企業を通して守られてい

る構造になっているというお話があったかと思いますが、株式会社とは違って、新たな法整備をつくるということは、これまでしがらみがあって解決できなかったことというのが新しくつくれるといったきっかけになり得ると思っており、もし新たなものをつくるとなったときに、これまで解決できなかった課題が解決できるとして、どのような点で特に働き方の観点で法整備をしていくと良いのかお考えをお聞かせ願えればと思います。

○中里会長

それでは、大内先生、お願いします。

○大内神戸大学大学院法学研究科教授

最初の社会保障法のことについて、私は労働法の研究者でありますので、あまり社会保障法のことについて口を出すのは望ましくないと思うのですが、そういうことを言っていると建設的な議論ができないのであえて申しますと、現在の社会保険を見ますと、やはり被用者保険というのが中心にあるわけです。医療であれば健康保険があって、少し言葉を選ばなければいけないのですが、そういうものが問題の根源にあると思っています。

国民皆保険といっても実は制度が分立しており、健康保険と国民健康保険は制度の運用の仕方も全く違うわけです。ここは私の問題関心から言えば、企業を前提とした被用者保険ではなく、個人をベースにある種がらごぼんの発想で、国が個人のセーフティーネットに対してどのようにして取り組むのかということ、もう一回ゼロから制度設計をしなければいけないのではないかと考えています。既存の制度をどう変えていってもそこには限界があると言うと、詳しくもないうせにそんないいかげんことを言うなど言われそうですし、特に役所の方にはそんなことを言っても現実性がないと聞き入れてもらえないとは思いますが、それでもせつかくの機会で言っておきたいことなので、個人をベースにして根本的にみなおすことは重要だと考えます。

そして、社会保障にしても税にしても、所得の捕捉が重要です。社会保障の場合、本人のニーズの捕捉については、やはり先ほどのマイナンバーカードの話もありますが、デジタル技術を使っていくべきなのだろうと思います。そして、もちろんプライバシーとの関係はいろいろありますが、そこは乗り越えなければならない問題で、それはこれからのデジタル社会で常に出てくる問題ですが、乗り越えて個人をベースにして個人のニーズにちゃんと応えていくという、そういう意味でこれは全部に共通する問題です。政府には、せつかくデジタル庁もできていろいろやっているの、新しい発想で、既存の制度は取りあえず置いておいて、もう一回理想形を考えて、その上で現実にはどのような形が打ち立てられるか。あとは政治的なリーダーシップでそれを乗り越えてもらえればと思っています。

○中里会長

濱口所長、お願いします。

○濱口（独）労働政策研究・研修機構研究所長

実は日本型雇用システムといっても、日本で働いている人がみんなメンバーシップを持っているわけでは全然なく、最も典型的なのは大企業の正社員で、官公庁も多分そうなのだろうと思います。逆にその対極にあるのが非正規労働者というのは明らかです。その間になかなか言い難い世界が広まっており、例えば昔の女性正社員というのは、メンバーシップはあるようなないような、結婚退職するのが前提なので、男性と同じようなメンバーシップはなかったわけです。ただ、男女均等法以降は男性と同じになっていますが、男性と同じになったことから逆にいろいろな問題も生じてきます。

最大の問題は中小・零細企業です。ここは、建前上は大企業と本質的にあまり変わらない規範があるのですが、実態として中小・零細企業で会社の中のいろいろな部局を回すようなところがいっぱいあるわけでもないですし、賃金プロファイルを見ても大企業の正社員に比べると上がっていますが、上がり方は少ないです。労働組合などないところが圧倒的ですので、そういう意味からいうと、メンバーシップ制は企業規模が小さくなればなるほど希薄になるのですが、それがジョブ型かという決してジョブ型でもありません。

ここはある意味不思議なもので、ジョブ型はある意味企業規模にかかわらず企業横断的な一つの規範がこの100年間かけてつくられていったわけですが、日本の場合、言わば大企業正社員を中心にメンバーシップという形で、言わば労働者の雇用や仕事を守る仕組みをつくってきたがゆえに、そこが濃いところできて、そこから離れれば離れるほどどんどん薄くなる。言わば薄いところは薄いまま来てしまっているというのが実態だろうと思います。

そのため、割合がどうかというのは大変答えにくいのですが、恐らく1980年代から90年代ぐらいまでは、メンバーシップ制の線引きがどこかできれいにできるわけではないのですが、社会全体としてのメンバーシップ制がだんだん大きくなるよう推移してきたかと思います。つまり、それまで薄かった女性がこういうメンバーシップの中に入るとか、中小企業に対してもよりメンバーシップ的な規範がだんだん広がっていくという意味ではそうでした。90年代半ば以降、それが逆転していく。一番典型的なのは、そもそもメンバーシップがない非正規がどんどん増えていくというのもそうですし、言わば全体としてどこで線引きというのは難しいですが、社会全体としてそういうメンバーシップがあるがゆえに、何でもやらせるがきちんと守るよという、その度合いがだんだん薄れてきているのは確かだろうと思います。

とは言いながら、社会、とりわけ教育システムや社会保障システムといった企業を取り巻くシステムは、まさに半世紀前に確立したものがそのまま残っているので、そちらが変わらない限り、企業の方だけが勝手に変えてみても、多分矛盾が生じて、その損害は企業が負うことになってしまうという非常に難しい状態ではないかと思っております。

○中里会長

平田代表、お願いいたします。

○平田（一社）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

最初に支払済保険料や受給資格のポータビリティについてですが、今日は言及しなかったのですが、そこも大きな問題意識としてあります。これまでは基本的に一つの会社に就社して終身勤め上げる、もしくは雇用システムの中で転職するということが一般的だったと思うのですが、今、人生100年時代と言われる中で、女性も高齢者も含めていろいろな方が、ライフステージやライフイベントに合わせた働き方を自由に選択していくことが必要で、そのときに雇用と自営を行ったり来たりするというのは当然考えられます。ただ、フリーランスの方の多くは、一定期間、数十年間と会社員としてずっと雇用保険を払ってきて、独立するとゼロリセットされてしまうということがありますので、そういった形で積み立てたものがゼロリセットされる社会ではなく、会社に帰属することと切り離してみんながポータブルにその保険を使えるようになるというのはとても大事だと思います。

大内先生からガラガラポンというお話があり、私もそれに乗じて少しラジカルになるかもしれませんが、今の社会保障システムが維持できるかという点、不安を持っている方が多い中で、時短労働者への適用拡大や、フリーランスの中で被用者制を認められる人への適用拡大など、既存の枠組みを変えずに少しずつ担い手を増やそうとしているのですが、それだと多分継ぎはぎで間に合わないところまで来ると思っていますので、多様な働き方を行ったり来たりする時代が来る前提で、一旦ゼロベースで議論が進んでいくと良いと思っています。

辻委員から御質問いただいた電子納税の推進に応じられない層が具体的に何割かというのは、データがないので、先ほどのデータの中の歓迎しない層がそれに近い数字かと思いますが、その理由としては大きく二点あると思っています。

一点目がセキュリティ不安の関係です。自由回答を見ると、セキュリティ不安が大きくて、自分のデータがきちんと扱われるのか、そこにミスはないのかといったところを皆さん不安に思っているからなので、そこはデジタル庁に国民との信頼関係を頑張ってつくっていただくところかと思っています。

二点目がDX対応の関係です。そもそも電子的なことが苦手な方は、高齢者の方を中心に一定数いらっしゃいますし、職人的な働き方をされている方の中には、パソコンが全然分からないという方もいらっしゃいます。それに関してはもちろん必要なサポートをしっかりと分かりやすくしていくことが肝要だということを大前提として、人には必要だと思ったら学習する力が備わっていると思っています。コロナ禍前はリモート会議なんてとんでもないと思われていた節もあったように思いますが、必要に迫られて皆さん今では、どの世代の方もリモート会議ができるようになってきているのと同じように、今のUX、UIというのは工夫されており、子供でも使えるようなものでいろいろ

設計されていることを考えると、今はどちらかという心理障壁が大きいだけで、やらなければいけないとなれば学んでいくでしょうし、分かりやすいサービスもどんどん開発されていくのではないかと期待を込めて考えております。

DXの観点で作業の煩雑さを少しでも解消するという意味では、個人情報保護法のせいで手続が煩雑になっている部分はすごくあると思っています。電子申告をしようにも何回もマイナンバーカードを読み取らせなければならず、1回では駄目なのかと多くのフリーランスが思っていると思うのですが、個人情報を手厚く保護しようとするがゆえの煩雑さが、デジタルは難しいという心理障壁を高めてしまっている一要因でもあると思うので、その辺りをもう少し緩和していくというのもあるかと思えます。

平野特別委員からのベネフィットコーポレーションについてですが、そのきっかけになったのか分らないですが、新しい資本主義実現会議の岸田首相の社会起業家向け車座に私も実は参加させていただいておりました。そこでもまさにその話が出ていたのですが、私がまだ勉強不足なだけだとは思いますが、なぜ新しい法人格が必要なのかということまでは理解できておりません。なぜなら、既にNPOなどの枠組みがあって、我々も非営利型一般社団法人という法人格を取っておりますが、特に株主にどうこう言われずに社会課題解決に邁進することができる法人格は既にあります。また、株式会社でも非営利型株式会社を掲げる企業が存在します。要は資金調達のしやすさや、創業者が創業者利益を得られるかどうかというのが、恐らく既存のNPOや非営利型一般社団法人とベネフィットコーポレーションの違いなのかなと理解していますが、そのために法人格を増やして複雑にする必要があるのかどうか、既存のNPOの仕組みを変えて資金調達やインセンティブ付与しやすくする方が受益者が増えやすいのではないか、という素朴な疑問はあります。いずれにしても、民間での社会課題解決の担い手を増やそう、その象徴としてベネフィットコーポレーションを作ろうという動きは非常にすばらしいと思っております。

○中里会長

最後の御質問になりますが、田中特別委員、お願いします。

○田中特別委員

私は中小企業関係の仕事をいろいろやっているのですが、中小企業といっても、そのほとんどは小規模企業です。企業全体の85パーセント以上が小規模企業で、従業員数は平均3人台というのが実態です。今日の説明の中でフリーランスのお話が出ましたが、かなり近いところがあるように感じました。例えばフリーランスの課題として平田代表がまとめていただいた中で、経理などの庶務、バックオフィス作業が煩雑だというお話がありました。やはりそこも一番大きな悩みでして、きちんと確定申告を行えていなかったり、帳簿整理ができていなかったりする企業がかなりたくさんあると思います。その上で、今回のように、免税事業者やインボイスの問題があるときに、どう対応したらいいのかというのが課題なのですが、今日の平田代表の資料のデータ

を見ると、あまり問題がないというような印象を受けました。その理由について、サンプルの分類が、大内先生の分類でいう、特殊スキルとハイ・ミドルスキル型、ロースキル型の3つに分けて考えると、ロースキル型中心ではなく、それ以外のところが中心であるように感じたので、それについて平田代表に教えていただきたいと思います。

それから、社会保険料の手続きについて、個人でというのはもう本当にそのとおりでと考えると、やはり企業等の負担がかなり多いので、そういったことが大事だと思うのですが、それも煩雑な負担が増えると果たしてできるのだろうかと感じた次第です。その解決策がマイナンバーや電子納税であるといったことは当然あるのですが、そこに至らないことがかなりの問題ですので、この辺りのギャップをどうしていったらいいのか。

この二点について平田代表にお話を伺いたいと思います。

○中里会長

平田代表、お願いします。

○平田（一社）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

まずインボイス対応に関するデータサンプルのお話ですね。今回は抜粋だったので収入分布のグラフは載せていないですが、27ページ目の収入別のインボイスの対応状況を御覧いただくと、400万円未満の年収の方がサンプルの半数を占めています。200万円未満の方も300人ぐらいいらっしゃいますので、4分の1ぐら이가200万円未満ということになります。これは副業の方も含みますので世帯年収ではありませんし、必ずしもハイスキルイコール高所得ということでもないのですが、収入別で見ると、いわゆるハイスキルで高収入の方だけのサンプルではないということは御覧いただけるかと思います。

もちろん収入によってインボイスとへの対応方法も異なっているわけで、収入が高いほど既に登録事業者になろうと決めている方の割合が多いというのもデータが示す通りですが、だからといって収入が低い方でも必ずしもなるつもりはないとか、インボイスに反対する人が多いかという、自由回答を見てもそこまで顕著ではないという印象でした。

多くの方が、そもそも制度も分からない、理解ができないということもあるでしょうし、クライアントの出方によるので今は判断できないという方も多いというのがあります。なお、インボイスに反対する方の多くは、SNSや実際私たちに届いた意見を拝見すると、必ず課税事業者にならなければいけないとか課税事業者になったら売上の10%をそのまま納税しなければならないという誤解をされていたり、免税事業者のままでしたら仕事を切られるぞという言葉を見て不安を煽られているようです。制度をしっかり理解していただくと、必ずしも課税事業者になることを強要される制度ではないということや、簡易課税制度で自らも消費税額控除できること、お仕事に関してどちらかという、需給バランスで決まるものであり、価格交渉していく前提でしっか

り値上げをするチャンスにしたいと考えていらっしゃる方もいらっしゃるのでは、その辺りをしっかりと制度の説明も含めてしていくことで、冷静に自分はどうしたら良いのか判断することができる方が増えるのではないかと思いますし、その情報提供のサポート、相談のサポートを当協会としてもしていきたいと思っております。

○中里会長

このようにデータで見せていただくと非常に分かりやすいです。どうもありがとうございました。

活発な御議論、御意見を頂戴し、大変有意義な会合であったと思います。本当にありがとうございました。改めまして、大内先生、濱口所長、平田代表におかれましては、本日は貴重なお時間を頂戴し、心より感謝申し上げます。

これで本日の議題は終了となります。

冒頭に申し上げましたが、次回も引き続き「働き方の変化」をテーマに、有識者からのヒアリングを行いたいと考えております。

本日は、雇用の変容や自営的就労の拡大等、労働市場全体の視点を中心にヒアリングを行いました。次回は、長時間労働、育児との両立等、個々人の労働の在り方の視点を中心に、有識者の方々からヒアリングを行いたいと考えております。

具体的な日程等については、決まり次第、事務局から御連絡いたします。

また、本日の会議の内容は、この後、私の方から記者会見で御紹介したいと思っております。

お忙しい中御参加いただき、ありがとうございました。

[閉会]