

第4回雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会

○ 鎌田座長

それでは定刻となりましたので、只今より第4回雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会を開催いたします。委員の皆様方におかれましては、ご多忙のところをお集まりいただき、誠にありがとうございます。

なお、阿部委員、長谷川委員、水町委員から欠席のご連絡をいただいています。また、芦野委員は所用により途中退席される旨ご連絡がいただいております。桑村委員が、若干、電車等の関係で遅れておいでになるというふう聞いております。

本日は最初にオブザーバーとして参加いただいている公正取引委員会より、「人材と競争政策に関する検討会」の報告書の概要について、ご説明いただきたいと思います。その後、前回の続きとなる議題1「雇用類似の働き方について」及び議題2「契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルールの特化等」についてご議論いただきまして、そのあと本来の議題、今日のメインの議題となりますが、議題3「報酬額の適正化等について」及び議題4「就業条件について」に関しましてご議論いただきたいと思います。

議論に入る前に、まず事務局より資料1についてご説明をお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

では、私のほうから資料1についてご説明させていただきます。資料1をお開きください。前回の御指摘を踏まえた事務局提出資料ということで、前回の議論の中で委員の皆様からいくつかご指摘をいただいた事項がありましたので、それについてまとめさせていただいたというものになります。

お開きいただきまして、1ページ2ページ目で、トラブルについて示させていただいています。前回の議論の中で、トラブルについて、全体の傾向はわかるけれども、もうちょっと仕事内容別に出せないかというご指摘をいただいたので、それについてまとめさせていただいたものになります。ざっと眺めていただきますと、業種で区分しても、全体の傾向はそんなには変わらないかなと思うんですけども、例えば1ページ目であれば、左から2番目、仕様を一方的に変更された、というものについては、IT関連が21.8%と、他の類型に比べると少し高いのかなというふうにも思われます。また2ページ目のほうですけれども、左側の、報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった、これについては専門関連業務とか、デザイン・映像製作関連等は高くなっているけれども、IT関連や生活関連サービス、このあたりについては比較的低いのかなというところで、業種によってみますと、若干差があるのかなというふうに思われるところです。

続きまして、3ページ、4ページです。今度は家内労働法の資料について出させていただきます。これは家内労働法でも、家内労働者・委託者という対象範囲があって、その線引きの方法とか考え方とか、そういったことも一定程度参考になるんじゃないかというご指摘をいただきましてご用意した資料になります。

3ページ目は家内労働法の概要になります。そもそも家内労働というのは、メーカーとか問屋などから、物品・原材料の提供を受けて、それを個人で加工して納品をするという作業形態にな

っています。概要について、法律の中身については、簡単ですけれども3ページの下のところにご紹介させていただいています。

また、4ページ目が家内労働の範囲についてということで、委託、家内労働者、委託者、それぞれ基本的には法律にバシッと定義が書いてあるものになりますので、それに該当するかどうかという判断にはなるんですけれども、一部解釈的なもので、もしかしたら参考になるかなというものが矢印のところに入れていただいています。ちょっと時間の関係上、ちょっと詳細の説明は割愛させていただきますけれども、資料1についてはこのような内容になっております。

また、併せまして配布した資料について、若干補足をさせていただきたいと思います。説明は割愛しますが、参考資料1としまして、前回の検討会での、委員の皆様からの主なご指摘事項についてまとめさせていただいた資料を配布しています。

また、参考資料2としまして「厚生労働省による雇用類似の働き方に関するヒアリング結果」というものも出させていただいています。これは第2回の検討会のときに、関係者からヒアリングを行ったんですけれども、5者しか呼びできなかったということもありまして、厚生労働省のほうでもヒアリングを行っていますので、その結果についてまとめたものを配布させていただいています。

資料の説明については以上です。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。

それでは続いて、公正取引委員会より、「人材と競争政策に関する検討会」報告書の概要についてご説明をお願いいたします。宜しくお願いします。

○ 公正取引委員会 笠原氏

はい、ありがとうございます。公正取引委員会の笠原と申します。宜しくお願いいたします。

本日は私のほうから、昨年2月に報告書として取りまとめました、人材と競争政策に関する検討会の報告書につきまして、今回のご議論のポイントに特に重点を置きながらご説明をさせていただきたいと思います。

お手元の資料の、資料9-1というものがございまして、こちら PowerPoint の資料で、概要をまとめたものになっております。それから、資料9-2というものが、その報告書の本体ということになっておりますので、この資料9-1のポイントのほうを用いましてご説明をさせていただきます。

今回の検討会の趣旨ですけれども、こちらの検討の背景等を書いてありますが、ちょっと内容については割愛させていただきます。こちらにつきましては、独禁法、労働法、それから、経済学関係の皆様、学識研究者、専門家の皆様。こちらにいらっしゃる土田先生や荒木先生にもご参加いただきまして、独禁法における人材の獲得競争、人材分野について、どういう部分が独禁法の対象射程になるのかということ。射程になったとした場合に、どのような具体的な行為が、どのような独禁法上の規律との関係で問題になるのかということについて、総論的な整理をしたものになってございます。今日ご説明の中ではですね、ポイントの、スライド番号5番を見てい

ただきますと、検討の対象ということで、ベン図のようなものがございます。こちらで今回具体的にどのような行為、それから行為者が独禁法の対象になり得るのかということを整理したもののイメージでなっておりますけれども、ちょっと今日はこちらの整理自体の細かい説明は割愛させていただきまして、いずれにしても独禁法上の、いわゆる事業者にあたる、フリーランスの方等がですね、事業者にあたるという場合について、このあと申し上げますような、様々な行為のタイプが独禁法上の遡上に上ることにつきまして、ご理解いただければと思っております。

具体的には、6ページ。次のページ、スライド6番をご覧くださいませでしょうか。こちらの、独禁法の行為類型の考え方として、①②とありますが、共同行為と単独行為というものに分けて整理をしております。共同行為というのはですね、複数の発注者等が、お互いに共同して一定の制限を行う。典型的には入札談合とかカルテルというような、お互いに話し合って競争を回避するような行為。こういったようなものに代表する共同行為というものと、それから単独行為とございますが、文字通り一の発注者が、何らか一方的な行為として相手方に不利益を与える・排除する。そういったようなものを規制する、ひとつの見方としてこの単独行為がでございます。今回の検討会の中でもですね、この2つの切り口に沿って整理をしているというものでございます。

具体的にはですね、7ページ以降に共同行為についてございますけれども、ここでちょっと簡単にご説明いたしますが、例えば9ページの概念図をご覧くださいませと思うんですけども、発注者が共同して人材獲得競争をお互いに制限するというもので、例えば右側ありますけれども、対価につきまして、それぞれ発注者がお互いに話し合って、みんな10万円でやろうというようなことで、典型的なカルテルのようなケースになっております。それから次のページ、ご覧いただけますと、こちらスライド10の右側もそうですけれども、この場合は人材の引き抜き合い。ノンポーチと呼ばれるタイプですけれども、引き抜き合いをお互いにやめましょうというようなもの。こういったものも一種のカルテルのようなものとして、独禁法上、原則違法であるという整理がなされているものでございます。

その上で、今回の中心と考えられます単独行為のほうについて、少しご説明をさせていただきます。スライド番号13番をご覧くださいませでしょうか。こちらの単独行為もですね、いくつかのパターンに分かれておまして、中心的な整理というのは、独占禁止法の規定で規制されている不公正な取引方法の一類型であります、優越的地位の濫用という類型との関係で、今回の人材の問題というのは、この単独行為というのが一番大きな論点になるだろうということで、整理をしているものでございます。この優越的地位の濫用につきまして、独占禁止法上の基本的な考え方というか、規律の対象というところで、少し前提をご説明させていただければと思うんですけども、まず先ほど申し上げたとおり、事業者でフリーランスの方が、いわゆる雇用者ではなくて事業者であるということが、やはり前提にまずある必要があるというのがひとつございます。それから、青い、いくつか囲みあって、一番上でございますけれども、その優越的地位にある発注者が課す制限等が正常な商慣習に照らして不当な不利益を与える場合に問題になるということで、この「正常な商慣習に照らして不当に」というところですけども、これは独占禁止法ご案内のとおり、市場メカニズムを直接的には保護する保護法益でございますので、相対での、一対一の契約条件であるとか、そういったようなものを直接的にですね、保護法益とは対象とはしておりません。特定の取引、契約内容自体の問題というのが直ちに独禁法上の違反にはならないと。ある

種、公正競争阻害性というふうに我々呼んでおりますけれども、一定の市場やそういった競争環境に影響を与える、そういうような、不利益の程度であるとか広がり。こういったようなものが必要になってくるとというのがひとつのポイントになってございます。具体的には、どういう場合にこの不利益の程度広がり大きいと認められるかにつきましては、公取のほうですね、「優越的地位の濫用に関するガイドライン」考え方というのを示しております、そちらの中で少し記載ございますので、資料の、報告書の本体である9-2のですね、27ページをちょっとご覧いただければと思うんですけども、こちらの、27ページ下のほうに、脚注の68というのがございます。すみません、ちょっとスクロールしていただきまして。こちらの脚注68のところありますけれども、「どのような場合に公正な競争を阻害するおそれがあると認められるのかについては、問題となる不利益の程度、行為の広がり等を考慮して、個別の事案ごとに判断することになる」と。例えばということで、「①行為者が多数の取引の相手に対して組織的に不利益を与える場合」そういう意味では、単体の、単発の契約というよりも、一定の広がりを持っていること。若しくは②としまして、「特定の取引の相手方に対してしか不利益を与えていないときであっても、その不利益の程度が強い、又はその行為を放置すれば他に波及するおそれがある場合には、公正な競争を阻害するおそれがあると認められやすい」というような一般的な考え方を整理しております。

お戻りいただきまして、先ほどのポイント紙のほうですけども、従いまして、公正競争阻害性というものにつきまして、こういったものがひとつの独禁法上の規律の要件になってくるということはご留意いただきたいというふうに思っております。その上で、2つ目のマルでございんですけども、じゃあその「不当に不利益を与えるか」につきましては、これは実態に応じて個別の判断が必要だということもひとつの特徴になっております。具体的には、これが義務の内容や期間が目的に照らして過大であるのか。それから、役務提供者に与える不利益の程度。それから、こうした一定の制約をかける場合の代償措置の水準。若しくはインフォームドコンセプトのような形で、予め十分な協議が行われたものであるのか。こういったことを、実態として総合的に考慮いたした上で、その与えている不利益というのがこの「不当に不利益を与えている」ものかどうかというふうに、個別に判断をされるということになっているというものでございます。以上が優越的地位の濫用の基本的な考え方でありまして、今回の人材との関係におきまして、具体的な整理につきまして、次のページ以降ご説明させていただきます。

14ページご覧いただければと思うんですけども、こちらの、まず優越的地位の濫用についての構成要件の大前提としまして、当該発注者が、その相手方のフリーランスに対しまして、優越的地位にあるということがまず大前提となつてございます。何を以って優越的地位にあるかどうか。これも個別の判断にはなるわけなんですけども、これもガイドライン上、この青い囲みの下のところにちょっと書いてありますが、ガイドラインにおいて、以下の4つを挙げて総合勘案するというのを記載しております。

まず、その役務提供者の発注者に対する取引依存度の高さ。それから、発注者の市場における地位。それから、その提供者にとっての取引先変更の可能性の問題。その他発注者と取引することの必要性を示す具体的な事実関係があるかどうか。こういったようなものを踏まえまして、この優越的地位にあるかどうかということが判断されるようになっております。今回の人材との関係につきましては、4つほど、赤い丸を中心として記載してございますけれども、以下の事実関係は、

やはり優越的地位にあることを、より支持しやすい事情ではないかということで整理してもございます。まず、その企業組織、発注者等に比べて、情報収集能力や交渉力が劣ることに起因して、フリーランスによる取引先変更の可能性がやはり低い傾向が強いのではないかと。それから、右のほうでありますけれども、発注者間で情報が広がりやすい業界におきましては、その役務提供者の方が、条件交渉をするということ自体が、ある種のちょっと面倒臭い相手方だなあとということで、そういうネガティブな評判というのが中で広がりやすい。そういったことを考慮すると、なかなか他のところは取引先の代替性として、可能性は低くなってくる可能性がある。また、こういったものを踏まえて、そもそも交渉しにくい。交渉を切り出すこともしにくいという傾向もあるのかなというふうに考えております。それから左下でありますけれども、フリーランスの方の事業規模、やはり小さいこともありまして、業務処理能力の観点から、同時に取引できる発注者の数が限られるということで、その取引先の変更の可能性、依存度の高さ、こういったところに影響してくるということでございます。また、フリーランスの選択の自由自体が、そもそも今までの取引をしている取引先との関係で、他にするとかいうようなことで、一定の制約がかかってしまっている場合もみられると。こういった場合にはですね、その優越的地位にあるという評価にしやすくなる傾向が高いということを整理してございます。

続きまして、具体的な行為類型として、どのようなものがこの優越的地位にあたるのかということのご説明でございますが、16ページをご覧くださいと思いますが、まずこちらのタイプは、イメージ図にありますとおり、発注者Bがこのフリーランスの方に対して一定の制約・拘束をかけることによって、その他の発注者AやCとの間で、その取引の機会を奪う。その取引が不当に制限されるケース。そういうパターンということで整理をしているものであります。具体的な手法としては、3つ縦に記載しておりますけれども、左のほうから、過大な、先ほどありましたとおり個別判断になりますが、過大なということで、過大な競業避止義務、それから過大な秘密保持義務。真ん中でございますけれども、合理的に必要な範囲を超えた専属契約といったもの。また、右のほうですけれども、合理的な理由なく、その役務の提供に伴った成果の利用、こういったものを制限すること。例えば成果物を行ったという事実関係について、対外的に公表、これをするなということ義務付けるようなこと。「こういったものを、自分は仕事としてできますよ」ということが広く知れ渡ればですね、相当ニーズも高くなって、その後自分のところの仕事が、自分と仕事をしてくれなくなる。そういったようなところから、そういった非公表の義務をかけるということも、報告書の中で整理をしているものであります。他にもですね、その役務の中で発生した成果物を、他の取引との間で転用する。そういったものを制限をかける、若しくはその発生した著作権等につきまして、それを無償若しくは著しく低い対価で譲渡・帰属させる。そういったようなものにつきましても、この合理的な理由なく成果物の利用を制限することによって、他との取引につきまして一定の影響を与える。こういったようなものは、ひとつのパターンとして優越的地位の濫用になり得るのではないかというふうに考えている整理がされているということでございます。

それから、もうひとつのパターンといたしまして、19ページをご覧くださいと思いますが、こちらのイメージ図にあります通り、他の取引先との機会を減少させる以外に、直接的に、この取引の中で不利益を与えるというようなタイプの整理になってございます。青いもので

いくつかございますが、もう少し広げたものが次のページにございますので、こちらでご説明させていただきます。例えば代金の支払いを遅延する。代金を当初予定していた代金から理由なく減額をするであるとか、成果物について受領を拒否する。若しくは著しく低い対価で取引をする。いわゆる買い叩きというものです。若しくはその成果物についての権利を一方的な取り扱いをする。例えば当初予定していた目的以外でその成果物を再利用する場合は、当然追加的な対価というのが発生し得るものですが、そういったものを支払わないであるとか、若しくは何らかの、その使用にあたってロイヤリティが発生するとした場合、それを払わない。そういったようなものが、権利について一方的に、自分の都合のいいような形でそれを処理してしまうというタイプでございます。

また、発注者との取引とは別の取引において、その役務提供者が得ている収益を、何らかの形で自分のところにも一定の譲渡をせよと、分配せよというような形を義務付けるようなもの。こういったようなものは、直接的に取引の相手方であるフリーランスの方々に対して不当な不利益を与えるということで、問題になり得るといふふうに整理をしております。

なお、これらの類型につきましては、いわゆる下請法という形で規律をされている具体的な禁止規定と関係してくるものでございまして、その取引の内容が資本金等の関係において、下請取引に該当する場合であれば、こういったようなものは併せて下請法上の規律の対象にもなるというものでございます。

以上が優越的地位の濫用との関係で整理をされた行為のパターンということになってございますが、他にもですね、22 ページをちょっとご覧いただければと思うんですけども、優越的地位の濫用以外の不公正な取引方法のものとして、欺瞞的なものによって、欺瞞的な顧客誘引というものがございまして、これは BtoC の取引であれば、景表法上の不当表示が該当するものでございますけれども、そういったようなものも、この人材との関係において、問題は有り得るだろうと。具体的には、取引条件につきまして、虚偽の取引条件を提示し、それによって役務提供者の方が「これは自分にとってメリットがある」「一番いい」といふふうに誤認をすることによって、その取引を開始する。こういったものは典型的な、欺瞞的な顧客を誘引する行為として、これはもう独禁法上問題になり得るといふふうに整理をしているものでございます。

それからですね、次のページ。23 ページでありますけれども、自由競争減殺型というのも不公正な取引方法のひとつとしてございますけれども、端的に申しますと、それ自体が市場メカニズム若しくは市場においての自由な競争自体を減殺してしまう。若しくはそれを排除、閉鎖してしまう。そういったようなところに効果が及ぶ場合に、このような類型も問題になるだろうということで、典型的にはですね、こちらのイメージ図ありますけれども、この発注者 A がですね、各フリーランスとの取引について一定の制限を課すことによって、発注者 B、C の方が、このフリーランスの方との取引機会がなくなってしまう。若しくはそれによって、それによる、それを投入材として生産する商品やサービス。上のほうの×ですけども、こういったようなものが消費者への提供できないような場合。こういった場合には、その発注者 B、C というものが、市場において排除される可能性があるということで、こういったようなものもこのまま広がりが出ると、こういった類型の問題として、独禁法上問題になり得るといふふうに整理をしているものでございます。

最後にですね、次の 24 ページ以降ですが、直ちに独禁法上問題になるわけではないんですけども、やはりそれに繋がる、助長しかねないということで、競争政策上望ましくない行為というものいくつか整理しています。これにつきましては、今回の論点のひとつに相当します、契約条件の明確化であるとか、そういったようなところにも絡みますので、若干ご説明させていただきます。25 ページにありますとおり、一定の秘密保持義務・競争避止義務の対象範囲。これについて不明確なままになるということにつきましては、それによって何らかの義務違反についてのリスクがあるということで、過度に萎縮をしてしまうというようなことは考えられると。まあこの結果が独禁法の文脈であれば、先ほどの優越的地位の濫用とか、そういったものにも繋がりがねないということで、この不明確性というのはひとつ留意点として挙げております。

また、次のページでありますけれども、同じようなお話ですけども、口頭で発注するというのも、これも結局あとあと本当にどういう条件だかはっきりしないということで、同じような影響を及ぼすものとして、ひとつこれも留意点として挙げております。

それから最後ですけども、28 ページになりますけれども、人材獲得市場において、様々な取引条件というのを、これも「応相談」のような形で、すべて曖昧な形で契約してしまうということ、曖昧な形で提示をしてしまえばですね、これも最終的に、事実上ロックインをされた状態の中で「じゃあ取引条件はこれである」という形で、あとあと不利益が生じ得てしまうということで、これも望ましくない行為として挙げているというものでございます。

今回の報告書につきまして、特に優越的地位の濫用を中心にした整理というのは以上ということになっております。私からのご説明は以上になります。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。大変重要な、且つ有益なご報告だったと思います。いくつか質問があったら応じていただけますか。この点につきまして、土田委員どうぞ。

○ 土田委員

2点ほど。ひとつは感想というかコメントをさせていただきたいということですが、それからもうひとつはご質問させていただきたいということなのですが、今、ご説明ありがとうございます。私、ちょっと感じましたのは、特に優越的地位濫用ですけども、公正取引委員会からご説明いただいたところは、公正取引委員会が公的執行として、パブリックエンフォースメントとして、独禁法を運用・執行される場合の優越的地位の解釈をご説明いただいたというふうに受け止めました。独禁法は、私的執行、プライベートエンフォースメントという私人が、事業者や消費者が運用するというのもありますので、そこでは、例えば一対一の関係で優越的地位濫用が成立しないのかというと、岐阜商工信用組合の最高裁判決があるわけで、一対一の関係で、金融機関と借り手、資金の貸し手・借り手の間で優越的地位濫用は成立すると言っていますので、ちょっと私的執行の場合はいいのでしょうか、民事訴訟の場合は若干違うのかなというふうに思いましたということです。公正取引委員会は、もちろん税金を使って事件を調査されるわけですから、ある程度社会的広がりがあるような事件でないと、取り上げられないということはそのとおりだと思います。ですので、今のお話は、社会的広がりというのは、要件というよりも、公取委の事

件選択の基準というふうにも、お聞きしましたというのが第一点でございます。

それからもうひとつ、これはご質問ですけれども、フリーランスなどに対して発注者が優越的地位濫用をするということも、あり得るよということが書いてあるんだと思いますけれども、そのフリーランスは事業者じゃなきゃいけないということも、最初にも途中にも言われたと思うんですね。確かに、公正取引委員会は、今まで消費者に対する優越的地位濫用事件を取り上げられたことがないのですが、独禁法の2条9項5号には「取引の相手方」としか書いてないわけですね。「事業者」に対してとは書いてないので、将来そこの運用が変わる可能性はないんでしょうかという質問です。特に、最近デジタルプラットフォーマーが消費者から個人データを不当に収集するというような問題で、優越的地位濫用を適用するかしないかという話がだいぶ出ていると思いますけれども、そうだとするとそれはもう相手は個人ユーザー、消費者ですので、もし優越的地位濫用を適用するとすれば、そこの解釈は変えないとしようがないのではないかなというふうに思うんですけれども、フリーランス等との関係でも関係してくる問題かと思いますが、そのあたりはどうなんでしょうかという質問です。

○ 鎌田座長

宜しく願いいたします。

○ 公正取引委員会 笠原氏

ありがとうございます。今の、土田先生仰ったとおり、これまでいわゆる消費者との間で優越的地位の濫用ということについて、明示的な執行対象として事例というのはこれまでなかったと理解しております。こちらもご説明いただきましたとおり、今そのデジタルプラットフォーマーの規律ということにつきまして、政府の中で検討している中で、昨年末に基本原則というのが公表されております。その中のひとつで、消費者に対しての優越的地位の濫用の適用の可能性について、今後様々な検討を行うことを予定をしておりますし、この場において法的になかなか、まだ検討をこれからするということですのでなんとも言えないんですけども、その法律上の解釈を含めてですね、どのような問題になっていて処理できるのかというのは、本当に内部でもですね、今検討の対象になっておりますので、そこについては今後議論の推移をみていただく必要があるというふうにも考えております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他になれば、次の今日の議題に入りたいと思うんですが。

○ 川田委員

すみません、いいですか。

○ 鎌田座長

はい、どうぞ。

○ 川田委員

どうもありがとうございました。優越的地位の濫用のところについて、一点伺わせていただきたいです。

先ほどのご説明だと、基本的な考え方として、公正競争阻害性に着目していくということでその具体的な中身として、ご説明いただいた行為類型の中のかなりの部分については、資料で挙げさせていただいたフリーランス事例に即していうと、フリーランスの側が、例えばできるだけ条件の良いところと取引をする、取引先を選択する自由。あるいは一部のものについては、発注者の側が相手を確保したり選択したりする自由。そういう当事者の自由を不当あるいは不正なやり方で制限するということが、公正競争阻害の観点から問題になるというご説明と理解しました。この点は非常にわかりやすかったです。

お伺いしたいのは、資料の9-1の19ページ以下の「取引の相手方の利益を不当に奪い競争を妨げる行為」という類型のところでは、ここで問題にされる行為は、この検討会の主題である雇用類似という視点からの検討をする際の課題と重なる部分が特に大きい領域のひとつではないかと思うんですが、この行為類型について、公正競争阻害という切り口から問題を捉えるということについて、これは取引の相手方を選択するという話ではないのかなというふうに思ったので、どういう形でこの公正競争阻害という観点から切り口を付けて問題にしているかということのところを改めてもう少し確認させていただきたいと思います。

○ 公正取引委員会 笠原氏

はい、ありがとうございます。こちらご指摘のとおり、直接的に相手方に不利益を与えて、その人が何らかの経済的な不利益が直接発生するというタイプの整理でございます。これにつきまして、公正競争阻害性というものをどうやって観念するかというご質問だと理解しておりますけれども、ちょっとお手元の資料ですとないんですけども、優先的地位の濫用のガイドラインを踏まえると、ちょっとガイドラインの記載は今ちょっとすぐに出てこないんですけども、ポイントといたしましては、我々今回の優先的地位の濫用みたいな自由競争基盤侵害型などというふうに呼んでおりますけれども、競争にあたっての前提条件のようなものが侵害・歪むというタイプのものとして、ひとつのこの優先的地位の濫用というのを整理しております。具体的にはガイドラインに記載はですね、直接的に相手方に、予期せぬような不利益を与えているということと共に、それによって不利益を与えられた側は必要以上に搾取をされるわけですので、その方が他の方との競争において、必要以上に不利になる。それから、もうひとつは、搾取をする側は、その競争者との関係で、当初、想定以上に有利になるということも含めて、こういったようなものが公正競争阻害性の具体的な発現として、一応ガイドライン上は整理をされております。

○ 川田委員

ありがとうございました。

○ 鎌田座長

よろしいですか。はい。それでは、今日の本題の議題に入りたいと思います。まず議題1の「雇

用類似の働き方」についてご議論いただきたいと思います。前回の続きとなりますことから、事務局の説明は省略いたしますが、資料2、3として、前回の検討会の資料を用意しております。

それでは、ご議論をお願いしたいと思いますが、前回土田委員からコメントを、紙でのコメントをいただいていたんですが、もし良ければご発言をいただければというふうに思います。宜しくお願いいたします。

○ 土田委員

ありがとうございます。前回と前々回、ちょっと別の会議と重なってしまいまして、欠席いたしました。大変失礼いたしました。前回ペーパーで意見を出させていただきました。全部説明していると時間がかかってしまいますので、ポイントだけ掻い摘んで手短かに述べさせていただきます。

まず、そもそも論に戻るようで申し訳ありませんけれども、一番最初の白丸のところ「雇用類似の働き方について」、単に事業者間取引としてのみ捉えて、専ら経済法のルールに委ねるということはどう考えるかということですが、これは私は止めたほうがいいだろうという、率直に言えば、そのような意見を持っています。これは第1回目の時にも発言させていただきましたけれども、独禁法は公正取引委員会が頑張っておられますけれども、年間十数件ぐらいしか、正式の事件としてはですね、取り上げられないということで、限界があります。

それから、私人による差し止め、不公正な取引方法の差し止め請求ですとか、損害賠償請求とかいうのも、法律上、事実上の障害というのが結構あって、特に優越的地位濫用のようなものを、私人が被害を差し止めるとか損害を回復するとかいうのは難しいために、これに多くを期待することもできないのではないかと思います。

それから下請法のほうは、これはご案内のとおり資本金や委託の内容によって適用できる場合がきっちり決まっていますので、そこから外れると下請は適用されないということで、経済法、独禁法あるいは下請法に全部任せてしまっているというのは、ちょっと暴論なのかなという気がいたします。

それから、4つ目の白丸ということになりましょうか。資料3。「労働者以外の就業者との取引は、経済法の対象となり得るが、経済法との関係についてどのように考えるか」ということで、これは同じ方向を向いて、例えば労働法を拡張適用するとか、新しい法律を作ってフリーランスの人たちに適用するといったときに、下請法も適用される可能性があるもので、同じ方向を向いて適用するときはどう考えるかということなのだろうと思います。つまり、二重適用をどう考えるかということなのだろうと思います。これは具体的な話になってみないと、今ひとつわからない所がありますが、例えば下請法には、書面の交付義務というのがあられるわけですね。親事業者に対して、下請事業者と契約をしたときには、書面を交付するという義務が3条で課されています。そして書面を交付しない場合には、親事業者や代表者に刑事罰が科される可能性があります。もし労働法の拡張という形で同じような書面交付の義務を課し、不交付に刑事罰を科すとしたならば、二重適用、二重処罰にならないかという問題はああるかと思うのですが、これについて色々書きましたけれども、実際上は、書面を交付しなかったからといって、下請法で3条違反だからといって刑事罰が科されたことはないと承知しておりますので、二重処罰というような理論的な可

能性はあるかもしれませんが、実際にはあまりない、それほど大きな問題ではないのではないかというふうに思います。

それから、下から2つ目の白丸。「労働基準法上の労働者以外の就業者は、事業活動を行う主体となり得ることから、当該就業者が行う行為と独禁法との関係について、どのように考えるか」ということで、これは主には労働組合法上の労働者の行為が独禁法と抵触する場合がないかというところで、これは労働法と独禁法の間でコンフリクトが起こる可能性がある場合の問題ということなのだと思います。例えば、コンビニエンスストアの加盟店主が仮に労働組合法上の労働者だと認められたときに、その人たちが、フランチャイズの本部と交渉するために共同行為を行う場合、独禁法に違反しないのかという問題になるかと思いますが、これは先ほどご説明がありました人材検の報告書で、労働法制の趣旨を逸脱しない限りは独禁法の適用が除外されると書いてあるところが参考になり、今言ったような行為は、3条、独禁法の不当な取引制限の禁止違反ということには、ならないということになるのだろうと思います。ということで、一応私のコメントは以上です。

○ 鎌田座長

どうもありがとうございます。はい、その他、保護の対象に関わって何か御意見ございませんでしょうか。

少し私、感想ということなのですが、今日は公正取引委員会の報告書、色々ご説明いただきまして、すごく大切だなと思ったのは、公正競争阻害性ということ。一対一の関係においての、不当に不利益を与えるということが、公正取引阻害性ということで、つまりそれは一定の規制をかける上での、いわば根拠といえますか、理由ということを示しておられるんだろうと思います。先ほど川田委員も仰ったように、具体的な例えばその事柄、例えば成果物の受領拒否だとかってということについては、私共のこの類似検討会においても問題になるわけですが、さて、私たちがこれを保護の対象として、保護しなければいけない、仮にそう考えた場合の理由は、公正競争阻害性とは別に、どう考えるんだろうかと。労働法であれば、指揮命令下におかれる人の保護、要保護性ということである程度説明ついてるわけでありましてけれども、ここで問題、話題になっているフリーランスの方というのは、そういう意味での指揮命令性、指揮拘束性というのは、それほど大きくはないというふうに考えた場合に、この保護の必要性というものをどのように考えるかという問題を、私ご報告をお聞きしたときに考えなきゃいけないことかなというふうに、ひとつ思いました。これはこの検討会がずっと検討する中で考えなければいけないことですので、今すぐに何か回答が出るというものではないと思いますが、感想ということで、そういうふうに思いました。

何か保護に関わることでご意見がありましたら。宜しいですか。

それでは、保護の対象をどう考えるかについては、今後保護の中身とも関連するというご意見もいただいておりますので、まずは保護の内容について一通り議論していただいた上で、再度対象者の議論に戻っていくというようなことで、今後進めていきたいと思っております。そういうことで宜しいでしょうか。

それでは次に、議題2。これも前回触れたことでありますけれども、「契約条件の明示、契約内

容の決定・変更・終了のルールの特明確化等について」ご議論いただきたいと思ひます。前回の続きとなりますことから、事務局からの説明は省略いたしますが、資料の5、6として、前回の検討会資料を用意しております。

なお、前回の検討会でご意見がありました、保護をするとした場合に、ガイドラインによる対応なのか、法律による対応なのか。仮に法律的な対応を検討する場合でも、例えば民事法規なのか刑罰法規のかなど、対応方法やその法律・規定の性質によって、採り得る具体的な保護の内容は変わってくるかもしれません。この検討会ではそういった様々なバリエーションが考えられるということをお前提に、保護の方法から検討するのではなく、具体的に考えられる保護のメニューについて、様々な角度からご意見をいただきたいというふうにお考えしております。

それで、ご議論をお願いしたいところでありますけれども、特に前回は、事務局でも前回のご意見・ご議論をまとめていただいておりますが、契約内容の変更に関する議論が比較的少なかったように思えますので、この点もしご意見があれば、積極的にご発言いただきたいというふうにお思ひます。それでは、お願いしたいと思ひます。

先ほどの冒頭の資料を事務局のほうから説明いただいたときに、仕様の変更ということが、特にIT関係では多いんだということ、困ったことというふうにお挙げられておまして、この仕様の変更なんかも、ある意味では契約内容の変更ということになるかというふうにお思ひますけれども、どういったルールでこういった問題に対応したらいいのか。あるいは実務において、こういう仕様の変更とか、契約内容の変更が問題になる場合に、実務においてどういうふうにお何らかの形で処理をされているのかなというふうにお思ひますが、もしご存知であれば、では土田委員どうぞ。

○ 土田委員

度々発言させていただいて恐縮です。下請法を参考にして考えてみる余地があるんじゃないかといひますか、価値があるんじゃないかということ、若干お話をさせていただければと思ひます。

契約の変更ということについては、独禁法の優越的地位濫用にもありますし、それから下請法の4条1項3号にも一旦決まった下請代金をあとから変更することに関する定めがあるのです。減額ということですね。下請代金の減額というものがありますので、そのことをちょっと念頭に置いて、参考になるところがあるのではないかという趣旨で、お話をさせていただきますけれども、下請法の「一旦決まった下請代金を減額する」ということに対する態度は非常に厳しくて、これは原則禁止だということ。ただ、そうはいつても、下請法の場合でも、例外的に減額が許される場合があるので、そういうものをどう扱うのかということは、ひとつ論点になるかもしれないというふうにお思ひました。

例えばですね、下請法運用基準というのがあります、公正取引委員会の運用基準ですが、これは、かなり詳しく細かいことが書いてあるので、その中には、ボリュームディスカウントはいひですよ。つまり、発注者が当初予定していた数量以上に発注する、たくさん発注するといひときには、単価を多少減額しても、下請業者の利益になるのであればよろしいということが書いてあるんですね。ただそれも、事前の書面による合意が必要だということだと思ひますので、手

続的には結構うるさいんですけども、そういうボリュームディスカウントというような場合には大丈夫ですというようなことが書かれております。

それから、減額する場合の理由としてですね、その下請業者の責めに帰すべき理由による減額というの、これは仕方がないということで、例えばその下請業者が納入した商品に瑕疵があるとか、納期が大幅に遅れたとかいうようなときには、減額されても仕方がないねというようなことが書いてある。

最後ですけども、一番厄介なのは、事情変更による減額。景気が著しく悪くなって減額せざるを得なくなったような場合にどう考えるかというようなことは、なかなか厄介な問題で、取引上の優越的地位濫用に関するガイドラインには、見直しの規定が当事者間の契約にあるとか、事情変更にあたる事由が本当に生じたとか、実質的な交渉をやったとか、相手方の真の同意を得たとかいうような、割合厳しい条件を付けて認められる場合が有り得るといったことが書いてあるので、そのあたりも参考になるかもしれないと思います。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。今先生ご説明いただいたのは、まず優越的地位があるということが前提で、このような、例えば下請代金の減額などの場合については、基本的には禁止ということで、ただ例外的には同意などを前提にして認められる場合があると。そういった趣旨でしょうか。

○ 土田委員

いちいち優越的地位にあるかどうかを判定するのが結構難しい場合があるので、下請法は、形式的に決めているわけですね。委託の内容と、親事業者と下請事業者の資本金でもって決めているので、それに当たれば親事業者には優越的地位があるということだと思います。

○ 鎌田座長

なるほど、わかりました。どうもありがとうございます。これに関連してでも結構ですし、また新たな視点でご意見があれば、いかがでしょうか。

では川田委員、どうぞ。

○川田委員

ちょっと十分整理できてないところもありますが、多少関連する話になるのではないかと思います。

まず、前回の議論も踏まえて考えたこととして、論点の整理という切り口として、契約の履行過程を巡る問題という切り口が有り得るのかなというのがあり、以下の話においてもこれが前提となります。それから、具体的な問題事例の事情には必ずしも詳しいわけではないのですが、今述べた履行過程が論点の切り口になるのではないかということも踏まえた問題状況の整理として、先ほどの土田先生のお話の中にもありましたような、契約の中身自体はある程度決まっています、ただ、仕事の成果が十分なものではなかったということで減額をするんだというふうに相手方が言っているようなケースについては、まさに、債務の本旨に従った契約の履行があったのか

という、法的な観点からは契約の内容というよりは履行に関わる問題と捉えられるのではないかと思います。

また、これとは別に、当初は契約内容が十分具体化されていなくて、それが履行過程の中で徐々に変わっていく中で具体化されていくというような状況があるときに、その変わった部分、具体化された部分が、例えばフリーランスの方に過大な負担をもたらすとか、あるいはその負担と報酬が結果的に合わないような状況になってしまうというような状況を生み出すというような。その契約内容が当初は十分明確でなくて、それが具体化されていく過程の問題というようなものもあるというような気がしています。こうした問題の整理を前提とすると、法的な対応として考えられることとしては、前者であれば本当に債務の本旨に従った履行であるのかどうかということは何らかの形で判断するような枠組み乃至ルールということになるのではないかと。あるいはそもそも、これは類型化が難しいかもしれませんが、契約類型ごとに債務の本旨とはどういうものなのかをできるだけ明確にするというようなことが考えられるかだと思います。一方、後者の、契約内容が当初具体的でなかったのが徐々に明確になっていく中での問題については、ひとつは、このように当初具体的に決めないで、そのあと徐々に具体化していくということ自体に問題があると考えたとすると、当初の契約成立段階での契約内容の明確化の問題として対応していくということが考えられると思いますが、仮にそうではなく、契約内容があとから具体化していくということ事態は問題ないものとする、敢えて労働法に引き付けていうと、ちょっと遠いかもかもしれませんが、例えば労働契約が成立したあとの配転とか、そういうようなものにちょっと似た面があるのかということがいえるかもしれません。このような、後から契約内容を具体化していく際のルールを明確化するというようなことが一応考えられるのかなと思いました。ただ、さらに実際にそういうルールが必要だと考えるのか、あるいは必要とする場合の根拠をどう説明するのかというところとちょっとそこまでは今のところまだ十分考えがまとまっておりません。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今その土田先生と川田先生のお話ちょっと聞いてて感じたことなんですが、変更の問題っていうのは、実は契約内容がある程度固まっていれば変更の問題なんですが、そもそも何が決まっているのかよくわからないと。極端な話、例えば報酬代金が決まっていなかったというような場合。そうすると先ほど土田先生が仰った減額とかっていうのは、前提として、例えば下請法などは書面化っていうことが前提になっているからそれはないという。つまり書面化すれば明確になっているという。そういうことが前提になって変更の問題ということになる。そういうことですかね。

○ 土田委員

はい。契約条件の明示のところは議論しないのかなと思ったものですから飛ばしましたけれども、契約条件の明示ということでは、親事業者と下請事業者の下請取引については、先ほど言いましたように、下請法3条で書面を必ず交付しなさいいけないということですので。しかもこれは結構細かいんですね。3条書面規則でしたか、そこでかなり細かく書いてあって、下請代金の額や支払期日、手形で支払う場合、満期はいつかとかですね、いろいろと書かなさいいな

いので、ベースラインがはっきりしている。そこから減額すれば、原則禁止という扱いになるということだと私は理解しております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。ということですので、ただ、今実態としては、川田先生が仰ったように、決められていない、極端な話、下請代金も決められていない場合に、それを変更の問題と捉えるのか、それとも契約成立の、例えば代金決まっていのに契約があったといえるのかとか。そういった問題もあるということですかね。

ただ、今土田先生が仰ったように、書面化っていうのは明確化する上でひとつの有効な手段だと思います。どうもありがとうございます。

他に何かありますか。

○ 鹿野委員

特別にというわけではないのですが、一応この論点整理表に「民法等に照らして」とも書いてあるので、一言申し上げます。今ご議論がありましたように、まず最初のときにどこまで決まっているのかという問題があり、それについては今鎌田先生もご指摘くださったように、そもそも全く条件等が決まってないということでは、契約の成立自体がその段階ではなかったというふうに評価される場合もあるんじゃないかと思います。そこで、どこまで決まっていたら契約が成立するのかということについて、少し整理をする必要があるというふうに思いました。

ただ、当事者の意識として、曖昧なままで契約が成立したように捉えていたけれど実は肝心のところが不十分にしか確認できないというような場合、あるいは口頭で何らかのことを遣り取りしたけれども、それが明確な形では確認できないというような場合などの問題があるかと思えますので、その点を、今書面等というお話がありましたけれども、明確化するためのルールを設けること、これは法律の問題なのかガイドラインの問題なのかはともかくとして、そういうことは考える必要があるのかというふうに思いました。

それから、当初あるものが決まっていたということを前提にした契約の変更という問題に関して言うと、民法上は当初の契約に一応拘束されるのが原則ですから、それを変更するという場合には、両当事者の合意によって変更するということが基本になっているということであろうと思います。もちろん当初の契約の中で、「こういう場面に、こういう事態に遭ったときにはこういう形に変更するのだ」というふうに決まっていたら、それはまあ当初から合意で予定されていた変更ということで、その限りでは有り得るのかもしれませんが、原則として一方的な変更はできないという考え方が採られているのだらうと思います。

ついでに言いますと、改正民法では、今回定型約款の規定が設けられる、新設されることになりまして、そこには定型約款の変更という条文が548条の4というところに設けられることになりました。これについては、一定の厳しい要件のもとで一方的な変更をすることができるということではあるのですが、まず定型約款という概念自体が、548条の2という条文によってかなり限定的なものとして捉えられておりますし、それともうひとつは、その548条の4の変更の要件もかなり厳しく定められているのです。548条の4は、当初約款の中で「変更の可能性が

ありますよ」などということを経験的にたとえ書いていたとしても、それだけで一方的な変更が認められるわけではないということも意味しているものです。そういうことですから、これは民法の合意原則からいうと例外的な場合だということであり、その例外にしてもかなり限定的な場面では、一方的な変更は許されないと、そういう考え方が採られているのだということを経験的に一言付け加えさせていただきました。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。今民法の立場で、鹿野先生が民法について、成立の問題と変更の問題と、2つご指摘いただいたのですが、成立の問題、私からちょっとお聞きしたいのですが。

民法において契約が成立するという場合、必須とする要件というのは特にありますか。例えば当事者が明確になっている、あるいは報酬が明確になっているとか。役務提供契約の場合は役務の内容が明確になっているとか。そういったようなものがもしあれば教えていただきたい。

それからもうひとつ、変更に関してなんですが、今仰ったように一般論としては両当事者が合意によって変更するっていうのは、それはそうだろうって思うんですが、契約条項の中に、「協議の上変更」つまり委託者、発注者が「協議の上変更することができる」って書いてあって、その協議は限りなく空洞化してるんですけども、要するにそういうことが書いてある場合、協議の上変更することができるって書いてあれば、それはそれでいいということになるんでしょうかということなんです。

○ 鹿野委員

まず第1点目ですけれども、契約の成立のために何が必要なのかということについては、基本的にはもちろん鎌田先生が仰ったように、相手が誰かもわからないということであれば、誰との間の契約かということも確定できないわけですので、相手とか、あるいはその内容、取引条件というものが決まっているということが必要であろうというふうに考えられてはおりますが、より具体的には、契約類型によって、それは違ってくると思いますし、それから契約の類型だけではなくて、当事者で「これを決めたときに初めて契約を成立させるのだ」というようなことがあれば、それがまだ決まらないときには契約成立しないということになりますので、そのような諸要素によって、具体的な場面における契約の成否というのは変わってくるのであろうと思います。

それからもうひとつの、契約条項に予め契約の変更可能性が盛り込まれていたという場合についてですが、それは約款というわけではなくてということですよ。それについては、契約条項だから、契約条項が置かれていたらそれは合意としての効力を持つじゃないかというのがひとつの考え方ではあるのですが、ただ問題となるのは、当事者の格差があるような場合です。消費者契約とかは典型的なのですが、消費者契約とはいえないような場合でも、当事者の情報とか交渉力に格差があるというような場合に、最初に契約条項に何らかのことを定めていたからといって、それを直ちに有効としてそのまま効力を貫くことが認められるかについては、制限される場合があるということだろうと思います。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。他にこの点について何かございますか。別に変更だけに限らなくて結構ですけれども。村田委員どうぞ。

○ 村田委員

契約については大小様々なものがあります。日常的にあるような内容として、例えば、瑕疵とまではいかないけれども、質的側面で不十分であった場合や、契約金額の減額をするまでではないけれど、やり直しをしたり、追加の作業をお願いするということが実態としてよくあることかと思えます。

例えば、アイデアを出す仕事や、デザインを出すような場合については、「もう一案出して欲しい」とか、複数案の提示を依頼することがあると思えます。これはコンペとは違い、一人のフリーランサーに対してそうした要望を出すことも頻繁に見られます。

他には、納品以前の、最終の確認とか途中の段階の場面で、依頼とイメージが違うというようなことで、やり直しや、もう少し手を入れて欲しいという追加の作業をお願いするということがあります。テキスト文書を書く仕事では、文章の書き直しをすることもあります。例えば 3,000 字とか 6,000 字とか、文章量は合っていても、語彙が不十分であるとか、読みやすい内容になっていないとか、そうした場合に少し修正をお願いするということは頻繁にはあると思えます。あとデザインのテイストが良くない、仕上がりが良くないみたいなど。例えば、ポスターを作ったときに、キャプションが変わった、日付が変わったとか、内容が変わったときに、一旦仕上がったものについて変更をお願いする。そうした場合の一文字二文字直すときに、変更をしたときに追加料金が発生するかどうか。現場では、作成の段階若しくは納品直後ぐらいに変更になることもおおいのですが、そこまで細かく契約を交わしていることはあまりない。通常、企業では、契約書の雛形のようなものがあると思うのですが、そこまでの変更について想定していないこともあります。契約の種類や大小によって違いますので、契約は、本来ある契約の姿と、実際に起こりうることまで想定した詳細な契約など、どの範疇までが考えられるのかを想定するということが必要かと思っています。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。村田委員、今貴重な実態のお話をされて、有難かったと思うんですが、どこまでトラブルになってるかわかりませんが、多分フリーランスというか請け手の方にとっては、例えばそういう質的な、色々注文付いたときに、意に沿わないっていう場合は当然出てくるわけで、「それはちょっと違いますよ」という、そういうトラブルを予防するという観点から、実務では何か工夫がされてるのでしょうか。明確化という観点の工夫かもしれませんけれども。

○ 村田委員

例えば、「他に類似のものを提示して見本や参考資料としてお渡しする」ということが一般的です。例えば執筆の場合は、トーンや口調については、例えば「何々新聞のような形で」、「ですま

す調」とかの依頼は普通にありますが、「このような形式で、質の原稿を作成してほしい」というように、非常にライトな文から、高度で専門性の高い文章までテイストの違いや幅があると思いますし、デザインについても、どのようなテイストのものを求めているのか」伝える必要があります。以前にデザイン盗用の問題もありましたが、「このような形のものを私たちは求めています」ということで、見本を何点かお渡しすることがあるかと思います。できるだけ依頼主の要望に合わせて作成するからかと思いますが、実際には具体的な見本を提示して発注することが必要ではないかと思っています。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。はい、鹿野先生どうぞ。

○ 鹿野委員

すみません、先ほど言い忘れていたのですが、先ほど土田先生からご紹介いただきました下請法においての変更の限定的な場面について、一言申し上げます。いくつか挙げていただいたのですが、そのうちの、例えば「下請業者の責に帰すべき理由による減額」の場合、例えば瑕疵があったり、その他の不履行があったりというような場合があるとのことでしたが、これは、おそらく民法的な発想でいうと、狭い意味での変更ということには当たらないと思います。そういう場合については民法でも代金の減額請求権が発生したり、あるいは追完請求権が発生したり、損害賠償請求権が発生します。当事者は、相手方に不履行があるのに、当初の代金をそのまま全額を払わなければいけないということにはならないのです。それは実際には協議による解決という形を採ることも多いかもしれませんが、法律的にみてもその場合には代金の減額等は当然認められるということなのだろうと思います。

一方、事情の変更ということに関しても、これは民法の1条2項の信義則を根拠にして、理論が展開されてきたということではありますが、少なくとも民法上、一般的には、かなりその要件は厳格であります。当初予見し得なかったような事情の変更があって、それが当事者の責めに帰することのできない事由によって生じたこととか、さらに、その事情変更があったことによって、当初の契約内容に当事者を拘束するのが信義則上著しく不当というような場合に限られているのですから、かなり厳しい要件なのだというふうに思います。

それから、今村田委員からご紹介がありましたし、前回の話の中にも少し関連する問題出てきたかもしれませんが、実際には「これが契約に適合しているかどうか」ということの判定が非常に難しいようなタイプの、役務提供型とか、あるいは請負においてもそうかもしれませんが、そういう契約が多くなっていて、それをどういう形で明確化するかが課題だと思います。その点の当事者間の意思の疎通が十分に図れていなかったためにトラブルになるということもあるのかなど、この前のヒアリング等を伺っていても思いました。今日具体的な提案というわけにはいきませんが、そういう点も踏まえて、どういう形で対応すればいいかということも検討事項かと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。何かコメントございますか。土田委員どうぞ。

○ 土田委員

先ほど、いくつか例外を詳しく喋ってしまったものですから、何か原則が薄れたような印象を与えたかもしれませんけれども、やはり下請法は、一旦決まった下請代金を減額するというのは「原則禁止」なので、例外は本当に限られているということだと思います。ですので、事情変更による減額というのは、これを安易に認めてしまうと、下請法が原則禁止としている趣旨を没却するということになるかと思いますが、ここは、非常に「例外的な場合」というふうに理解すべきだと、私も思っております。

○ 鎌田座長

はい。荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

下請法について教えていただきたいんですけども、下請法の3条で「書面の交付」というのが定められておりますけれども、書面の交付がなかったときには契約はどうなるのかということです。民法の原則によると契約は「諾成契約」ですから、合意さえ認定されれば契約は成立すると思うんですが、要式契約であれば、契約そのものが成立しないということになるところ、この3条の書面の交付というのはどういうことになるのか。「書面は交付されてないけれどもこういう契約内容であった」という認定はできた場合に、その変更についての規制は、どうなるのかというのがひとつ知りたいと思った点です。

その点とも関連して、川田委員から「曖昧だったものが契約プロセスの中で明確化されていく」という話がありまして、村田委員からの話もお聞きしますと、最初の発注の内容によって、発注の内容自体が、文字何文字ということであれば、その何文字で対価が発生するのでしょうかけれども、「こういった内容の成果物を作って欲しい」ということであれば、それに対しその要件を満たしていなければ「まだこれは完成したことなくってませんのでやり直してください」というのも、当然最初の契約の範囲内ということになるだろうと思います。従って契約の変更なのかどうかということも、元々の発注の内容によって、それは変更にあたるのか、それとも最初の契約の具体化を指示しているに過ぎないということになるのか、そういうことが関係してくると思います。そもそも書面で明確になっていれば、そこからの変更という話になると思いますが、書面がなかった場合もどうなるのかということも含めて、少しお聞きしたいと思ったところです。

○ 鎌田座長

それは下請法に関連しては、土田委員に質問ということでもよろしいですか。

○ 荒木委員

はい、そうです。あるいは公取のほうからでも結構ですが。

○ 鎌田座長

そうですか。どうでしょうか。

○ 土田委員

私、一言だけ、先生のご質問にお答えして、公取委の方に、実務というか実際のところは補足していただいたほうがいいように思います。

今荒木先生のほうからご質問ありましたように、3条1項では書面を交付しなければならないということになっていて、10条1号で書面を交付しなかったときには50万円以下の罰金、これが親事業者の代表者等に科されるという規定があるわけですね。刑事罰でもって担保されているような義務を履行していないかというのは、正直私はわかりません。どの程度あるのか。余りないのではないかというふうに思っているものですから、そのときにどうなるのかということは、実はあんまり考えてみたことがないということなので、まずこの段階で公正取引委員会の方に、よろしければ教えていただけますか。

○ 鎌田座長

はい、もし可能であれば。

○公正取引委員会 笠原氏

そうですね。ちょっと今、実態、私もちょっと正確には承知はしてないんですけど、ちょっと今、これまでの実態についてのデータみたいなものが公表されているかもしれないので、ちょっとそれ確認をさせていただきますので、もしわかり次第、その話ご説明させていただきます。

○ 鎌田座長

あとは荒木委員からのご質問ということで、刑事処罰をされるということはわかったんですが、民事的効力に影響を与えるってというようなことが、裁判例とか、法規、解釈ガイドラインなどで示されているんでしょうか。もしわかれば。

○ 土田委員

不勉強で申し訳ないんですが、私の知る限りは、そういうことが問題になった事例というのは、余りないように思います。

ただ、書面が交付されていなかったからといって契約自体が成立しないのかということ、そうではないのではないかというふうに思いますけれども、あんまりそのようなことが問題になった事例は、寡聞にして知らないということでございます。

○ 鎌田座長

鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

ご参考までにということで、こういう場面においてということではないんですけれども、申し上げます。民法は一般的には口頭でも契約は成立するというのが原則ですが、特別の場合には書面が要件になっておりまして、特に保証契約については、2004年の改正で、書面にしなければ効力は生じないというふうになりました。これは保証契約に関しては、かなり安易に保証をしてしまっ、あとで大きなトラブルになるということもありますし、慎重さを期するというような趣旨もあって、書面が要求される、つまり要式契約となっているところです。

それからさらに、2017年改正民法では、465条の6のところに、またさらに規定が追加されて、事業に係る債務について、個人が保証するという場合については、さらに手続きが付加されて、事前に公正証書が作成されて、そこで保証人の意思確認等を取ることが要求され、そのプロセスを経ないと効力が生じないということになっています。これも知人から事業のための債務の保証人になってくれないかと懇願され、知人をちょっと助けるというような気持ちで、自分の支払能力とかを省みずに保証人になったところ、保証人に対して責任が追及されて、かなり大変なことになるというような事例も多くありましたので、そういうことを踏まえての規定です。

それから一方で、消費者法の分野におきましては、特定商取引法という法律などにおいて、特別の規定があります。この法律は訪問販売をはじめとして、トラブルの多いいくつかの取引類型についてルールを規定しているわけなんですけど、その多くについて、事業者側の書面交付義務というものを規定しております。そして、それに違反した場合には、一方で一定の行政的な、公法的な制裁に繋がるということもありますが、その書面交付は、他方でクーリングオフの起算点となっています。その書面を、しかも契約書と書いてあるものを交付すればいいというだけではなくて、かなり細かく規定すべき事項というのが定められておりますが、それを満たしたいわゆる法定書面が交付されたその日から一定期間が経過するまではクーリングオフができますよということになっているので、そういう意味では民事的な効果も併せてくっついているのでして、そのような例もあるところです。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

独禁法のほうでは特段議論がないようだとということになりますと、労働法でももちろん、労働基準法は15条で一定の方法による労働条件の明示義務を定めており、それを受けて労基則が「一定の事項については書面で交付しなさい」ということを、罰則付きで要求をしております。しかしこれはあくまで行政取締り上の規制でございまして、労基法上書面明示すべき労働条件を書面明示しなかったら契約が成立しないかという、そうではないと解しています。今、鹿野先生から教えていただいた保証契約の場合、要式契約ということが法律で定められていると。つまり要式を満たしていなければ契約としての効力を認めないという明文がある場合に、諾成契約の例外となるということだと、下請け法も推測になりますが、要式契約である旨の規定がない以上、合意が認定できればそういう契約自体は成立するけれども、しかし罰則もかかるし、行政上の規制もかかるということなのかなというイメージを抱いたところです。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今日ご議論いただきたい報酬額の適正化と就業条件が全くまだ手付かずで、私の進行のミスで大変申し訳ございません。まだ皆さん、ご議論いただいておりますがここで一旦次の報酬額の適正化について、事務局からご説明いただいでご議論いただいで、就業条件については次回送りということで宜しいでしょうか。事務局、ちょっと大変でしょうけども。そういうことでお願いしたいと思います。

それでは、宜しければ次の報酬額の適正化等について、事務局からご説明をお願いしたいと思います。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

では資料6についてご説明させていただきます。資料6をお開きください。「報酬額の適正化等」ということで資料をご用意しています。これには報酬の水準的な意味合いと、あとは報酬の支払い確保ということの両面を含めた資料とさせていただきます。

2ページ目3ページ目。「現状と課題」ということなんですけれども、まず最初に雇用類似の働き方に関する検討会の報告書の関係部分を抜粋させていただいております。前回の検討会でのご議論をちょっとだけ紹介をさせていただきますと、3ページ目のほうですけれども、報酬額の適正化、どんなやり方があるかということで、最低報酬に関する議論が少しありました。検討会の中では、必ずしも最低の価格を定めることのみを対応策として捉えることは適切ではなく、ヒアリングでは、最低報酬額の設定については「良い」という意見「悪い」という意見両方分かれているということも合わせて留意が必要であるという意見がありました。また、発注者との交渉力の格差によって低い報酬となるということのないように、例えばガイドラインの周知啓発とか、そういったことも有効ではないかといった意見があったことをまずご紹介をさせていただきます。

4ページ目以降です。こちらはすでに紹介をさせていただいております JILPT の調査結果、関係部分について抜粋させていただいているものになります。まず4ページ目が報酬総額についてです。1年間に独立自営業の仕事で得た報酬総額について。全体を見てもみますと、50万円未満というところが多くなっています。ただ、兼業・専業別に見てみますと、兼業、特に、うち独立自営業が副業という一番下のところについては、65.6%と高い割合になっていますが、専業のほうだけで見てもみますと、24.9%。4分の1ぐらいかなというところでは。

それをさらに5ページ目のほうですけれども、主たる生計維持者かどうかというところで見ると5ページのグラフになります。これ見ていただきますと、一番右のほうですね。副業としてやっているという人たちについては、50万未満が多いというのは先ほどご紹介させていただいたとおりなんです、一番左の専業のうち、特に主に自分の収入で生活をしているとか、双方の収入で生活している、このあたりになってくると、比較的報酬額、高い割合も増えてくるのかなということで、詳細で分析してみると傾向が異なっているということかと思えます。

6ページ目。報酬額の決定方法についてです。全体で見てもみますと、「取引先が一方的に決定した」という回答が一番多くなっているというところでは。ただ、業種別に見てみますと、若干傾向違いまして、例えば事務関連のところでは、「第三者が決定した」という回答、緑の濃い部分で

すけれども、これが 16.8%と、他の類型に比べると高くなっています。また、「取引先が一方的に決定した」という回答も 4 割と、全体と比べると少し高めになっていたりしますので、業種別に少し傾向に差があるのかなというふうに思われました。

7 ページ目、今度報酬の支払い時期についてです。「毎月 15 日など決まった日」という回答が全体では一番多くなっています。ただ、「決まっていなかった」という回答も、全体でみると 11%。1 割以上はあるということも少しポイントになってくるのかなというふうに思われます。

端折ってすみませんが、8 ページ目です。今度トラブルについて示したものになります。今回のテーマに関係しそうなところを赤い点線で囲っているんですけど、「報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった」というトラブルの経験があるという人は 7.2%。1 割弱はあるのかなというところでは。

9 ページ目のほう、今度はそのトラブルが解決したかというのをみた状況になるんですけども、ここでは「報酬が支払われなかった・一方的に減額された」という回答については、「全く解決していない」というのが 3 割弱ぐらいありまして、「未解決のものもある」というのも 36.2%と、結構高くなっています。他のトラブルの類型と比べましても、解決状況っていうのはもしかしたらそんなに良くないトラブルになるのかなというふうに見受けられます。ここから先もトラブルの関係の資料が続くんですけども、時間の関係でちょっとここは省略させていただきますまして、14 ページ、スクロールいただければと思います。

14 ページが、「独立自営者を続ける上での問題点について」ですけども、もう何度かご紹介させていただいているとおり、このアンケート上では「収入が不安定、低い」というのが 45.5%と最も高くなっている問題点というところでした。

15 ページのほうで、独立自営業者がより働きやすくなるために今後整備充実すれば良いと思う事柄について聞いているんですけども、今回の関連テーマとしては、「取引相手からの報酬支払い時期の遅延や減額を禁止するルール」これが 15.1%というふうになっていまして、充実すればいいと思う事柄があるという人たちの中では全体 4 番目に多い類型なのかなというところでは。また、「独立自営業者の仕事について、最低限支払われるべき報酬額を定めたルール」、これについても 14.8%、全体 5 番目になろうかと思えます。ですので、報酬額の適正化等という部分については、一定程度ニーズはあるんじゃないかなというふうには見受けられます。

16 ページ飛ばしまして、17 ページです。「検討会等におけるヒアリング結果」ということで、17 ページ目は第 2 回の検討会でのヒアリング結果、関係部分を抜き出している部分です。簡単にご紹介させていただくと、IT 業界のワーカーの方からの声としては、2 つ目の○、報酬額の適正化というのはすごく難しい、と。まず実力に応じた額を貰えることが難しいし、依頼者からしますと、その人が本当にこの金額に見合う人なのかということがやっぱりわかりにくいので、なかなか難しい課題だね、というふうに御指摘をいただいています。

また、18 ページ目のほうに移っていただきますと、日本イラストレーション協会さんからのご意見でして、最近の傾向では、イラストやデザイン等の発注単価を極力抑制しようという傾向が強まっている、ということ。力の弱いような受注者をサポートするような施策が必要じゃないかという声がありました。また、報酬不払い等も非常に多いけれども泣き寝入りが多いです、という話。あと業界特有の課題として、下請として立場が弱くって、制作単価の低下などの課題があ

る、という声も聞いております。

また、19 ページのほう、過去の検討会等のヒアリング結果をまとめた部分ですけれども、前回の検討会の報告書の参考資料に付けているヒアリングの声としましては、最低賃金・最低報酬、こういったご意見がありまして、上から3つ目の○のところですが、映像制作の発注者の方からは、最低賃金のように最低報酬額を定められてしまうことは、発注者としてはちょっと賛成できないな、という御意見がありました。一方でその下ですけれども、アニメーション制作の受注者、ワーカーの方からは、最低発注価格の設定があれば、ワーカーのセーフティーネットにはなるんじゃないか、ということで、評価する意見もいただいていますので、このあたりは考え方が分かれてくるところなのかなというふうに思われます。

20 ページ以降が現行制度についてまとめたものになります。21 ページ、「最低報酬に関する現行制度」になります。「労働者に適用される主な法令等」というところでは、ご案内のとおり最低賃金というものがありまして、最低賃金額、時間によって定めるものとされています。雇用関係によらない働き方の者に関しても、家内労働法という法律がありまして、家内労働法の中では、最低工賃という制度があります。これは、一定の地域内で一定の業務に従事する工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るために、必要があると認めるときには、決定することができる、というものでして、必ず決定されるわけではないんですけれども、決定された場合には守らなければならないという形のものになっています。

この性質についてなんですけれども、22 ページのほう続きまして、最低工賃額は、物品の一定の単位によって定める、というふうにされておりますので、例えばボタン付け1個いくらか、そういう単位によって設定されることになっております。

その下、自営型テレワークのガイドラインのほうでも、報酬額の考え方について書かれておりまして、報酬額については同一又は類似の仕事をするワーカーの報酬とか、注文した仕事の難易度、納期の長短などを考慮することによって決定しましょう、ということが書いてあります。また、自営型テレワークに係る報酬は一律に時間給や日給に換算し得るものではないので、雇用労働者の賃金と厳密に比較することは難しいけれども、最低賃金を1つの参考とすることも考えられる、というふうに記載されているところです。

23 ページ以降。今度は「支払確保等に関する現行制度」ということで、支払確保に関すること、あとは報酬水準に関することについてまとめています。労働者の場合ですと、労働基準法がありますので、賃金の支払いについては通貨で直接全額払いましょう」という原則。また、「毎月1回以上一定の期日を定めて支払いましょう、ということなどが書かれています。また、ひとつ飛ばして休業手当というものもありまして、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者はその期間中、労働者に対してその平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない、といった規定も存在しています。

24 ページのほうですけれども、「賃金の支払の確保等に関する法律」というものがありまして、2つ目の箱ですけれども、労災の適用事業の事業主が倒産をしたような場合のことですけれども、一定の期間内に退職した労働者がいる場合、その人に未払賃金があるようなときには、その労働者の請求に基づいて未払賃金の債務のうち一定の範囲内のものを、事業主に代わって政府が弁済する、といった制度もあります。

25 ページです。今度は派遣法とパート・有期法について掲載させていただいています。両方も同じような規定になりますので、下のパート・有期法のほうで説明をさせていただきますと、「賃金」という規定があって、事業主は、通常の労働者、要は正社員とかですけれども、との均衡を考慮しつつ、その雇用するパート労働者等の職務の内容や、職務の成果などを勘案して、賃金を決定するように努めましょう、という規定があります。そのあとにですね、下の箱、「説明義務」というものがあるんですけれども、事業主は、その雇用するパート労働者等から求めがあったときには、上記の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について説明する、と。ややこしいんですけれども、要するに賃金の決定にあたって、どういったことを考慮したかということの説明させる義務というものがあります。こういったものも労働法には存在するので、参考になるかなということで載せさせていただいています。

26 ページ。今度は家内労働法について紹介させていただいています。家内労働法では、重要なものが、1つ目の箱の2つ目のポツかなと思われるんですが、工賃の支払いについて、委託者が物品についての検査をするかどうかを問わず、委託者が物品を受領した日から起算して1月以内に支払わなければならない」という規定が存在しています。ただ、必ずしも受領した日から1か月以内かというのと、ただし書というのもありまして、例えば毎月15日とか、一定の日を工賃締切日として定めるような場合には、その日から1月以内に支払わなければならない、という仕組みになっています。自営型テレワークのガイドラインのほうでも類似の規定がありまして、注文者が成果物を受け取った日又は役務の提供を受けた日から起算して30日以内、長くても60日以内に、報酬の支払期日を設定しましょう、ということになっています。

27 ページ、今度経済法の分野ですけれども、1つ目の箱は先ほどご紹介いただきました優越的地位の濫用の考え方について載せさせていただいています。その下、「下請代金の支払期日」ということで、今度下請法の規定になるんですけれども、支払期日は、親事業者が給付内容について検査をするかどうかを問わず、給付を受領した日から起算して、60日の期間内、かつ、できる限り短い期間内において定められなければならない、というふうにされています。

また、下請法28ページのほうも続きまして、これもすでに先ほどご紹介があったと思いますけれども、親事業者の遵守事項としまして、下請事業者の責に帰すべき理由なく、受領拒否をしたりとか、支払い遅延、減額、買ったとき、このあたりをすることは法律上禁止されています。また、28ページの下の方に「遅延利息」という規定もありまして、親事業者は、支払期日までに支払い代金を支払わなかったときには、給付を受領した日から起算して60日を経過した日から支払う日までの期間内について、未払金額に年14.6%を乗じた金額を遅延利息として支払わなければならない、ということで、通常、民事では5%、商事では6%が利息になろうかと思えますので、それよりも高額な利息がかかってくるという規定が存在しています。

29 ページは、今度請負、民法の規定になりますけれども、まず請負の部分では、報酬は仕事の目的物の引渡しと同時に払わなければならない、ということになっています。役務の提供など、物の引渡しを要しない場合には、役務提供後でなければ報酬請求できないということになっているはずです。

また、今回の債権法改正の中で、注文者が受ける利益の割合に応じた報酬という規定が新たに

明確化されたというふうに聞いております。注文者の責めに帰することができない事由によって仕事を完成することができなくなったとき、又は請負が仕事の完成前に解除されたときには、請負人はすでにした仕事のうち、可分な部分の給付によって注文者が利益を受けるときは、その部分を仕事の完成とみなして、注文者が受ける利益の割合に応じて報酬を請求することができる、ということが条文化されております。

下のほう、委任についてですけれども、民法上では、受任者は特約がなければ報酬請求できないということ。また、受任者は報酬を受ける場合には、委任事務の履行が先ですよ、そのあとに報酬請求ですよ、ということが書かれています。また、先ほどの請負と同様の規定が整備されておりまして、①②の場合には、受任者は、既にした履行の割合に応じて報酬を請求することができる、というふうにされています。

最後、30 ページですけれども、「成果等に対する報酬」ということで、こちらも今回の債権法改正の中で新しく規定されたものというふうに解しています。委任事務の中でも、引渡し、成果が観念できるような契約もあるということで、その成果が引渡しを要するときには、報酬は成果の引渡しと同時に払わなければならない、というふうにされておりまして、請負的な規定が整備されたというふうに思われます。

最後、「債務者の危険負担等」というところで、危険負担の話も参考に載せさせていただいています。1つ目としては、当事者双方の責めに帰することができない事由によって債務を履行することができなくなったというときには、債権者は、反対給付の履行を拒むことができる、と、債務者主義というのが1つ目としてあります。債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときには、逆に、債権者は、反対給付の履行を拒むことができない、というふうにされております。資料6については以上になります。続きまして、資料8をお開きいただければと思います。

資料8が「主に御議論いただきたい点」ということでまとめさせていただいています。報酬額の適正化等に関しては上の部分になりますけれども、1つ目の○としては、報酬額の適正化に係る方策、報酬額の設定に関するルール等について、その必要性も含めてどのように考えるか、ということとして、報酬水準的なことをイメージしています。例えば最低報酬だったりとか、派遣法やパート・有期法のような設定に関する説明義務だったりとか。あとは経済法を参考にするのであれば、減額とか買ったときとか、そういったことも関連してくるかもしれません。そういったことについてご議論いただければなというふうに思っています。

下の○のほうは、今支払期日の設定等、報酬の支払を確保するための方策、ということで、ズバリ報酬の支払期日の設定だったり、あと前回鎌田先生からご指摘いただいた受領拒否の禁止だったりとか。あと労働者であれば休業手当のような制度もありますので、こういったものを参考にしながら、必要性も含めてご議論いただければなというふうに思います。すみません、長くなりましたが、以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それではこの報酬額の適正化につきまして、論点が2つございますけれども、どちらからでも結構ですので、自由にご発言をお願いしたいと思います。

○ 安藤委員

じゃあ私から。

○ 鎌田座長

安藤委員どうぞ。お願いします。

○ 安藤委員

ありがとうございます。細かいことを1点だけなんですけれども、6ページ目の「報酬額の決定方法」というところにおきまして、「取引先が一方的に決定した」というものがやはり一番大きい割合を占めているわけですね。もちろんIT関係等の場合には、そうじゃないとか、色々な違いがありますが、これは注意が必要だと、お話を聞いてて思いました。

取引先が一方的に決定したというのを見て、何かこう力関係に不均衡があるというふうに決め付けることはできません。この中には多分2つあって、依頼する側の交渉力が強くて、「この金額でやってください」と言ったら「NO」と言えないものと、そもそも相場がすでに存在していて、「この仕事は大体このくらいだよ」というものがお互いわかっているのも、適正な価格が最初から提示されている。この2つのパターンが含まれていると思います。

例えば我々がスーパーとかコンビニでお買い物をするときに、価格はお店側が一方的に決めていて、我々にできるのは買うか買わないかという判断だけで、交渉の余地がない。しかし、これをみて交渉力の不均衡だと捉える人はなかなかいないわけで、大体ペットボトルのお茶だったら150円とか、相場の価格がわかっている、その価格で売られていけば買う、買わないという判断をするという点があります。よって、この決定方法のうち、どういうものが本当の意味で一方的なのか。人によって価格が違って、それを相手方が一方的に決めていたものと、みんなに提示されるものが同じというもの。色々なパターンがあると思いますので、そのあたり注意して議論が必要かなと感じました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。これに関連しても結構ですし、また他の意見でも結構ですのでお願いいたします。

はい、土田委員お願いいたします。

○ 土田委員

こういうフリーランスの人たちとの取引の条件をどうするか。特に報酬額ということですが、一番最初の問題は、最低賃金、労働法という最賃みたいなものを設定するのかどうかという論点ではないかと思えます。これは雇用類似の働き方をする人という対象をどう決めるかということともリンクしている問題で、一番最初、資料3でしたでしょうか、一番最初に取り上げられた論点で、対象者を経済的従属性があるものに絞るということであれば、つまり経済的従属性がある労働者に近い人たちとの取引を規律する仕方を考えるということであれば、最賃のような

ものを、家内労働法のように最低工賃のようなものを決めることができるのか、決めるものとするのかですね、定める方法も一案かもしれないと思います。そのように、この論点は、どういう人たちをターゲットにして議論するのかというところと関わってくるのかなというふうに思いました。簡単ですけど以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。まさにそのとおりで、今安藤委員からも仰られましたけれども、つまり一方的になるのかどうなのかということは、両者の関係性ということとも密接に関係しているのかなという、そういったご趣旨かなというふうに伺いました。今土田委員からも、まさに。もちろんこの議論の中でこういった関係性についてはこういうルールもあるべきだという、そういった御意見で結構ですので、どうぞ自由に御発言いただきたいと思います。

○ 安藤委員

じゃあもう一点よろしいでしょうか。

○ 鎌田座長

どうぞどうぞ。

○ 安藤委員

今ご指摘がありました関係性のところなんですけれども、やはり個人的に気になってるのは、この報酬額の適正化みたいなことを、あまり外からですね、やりすぎることのデメリットについてもよくよく考える必要があるということです。例えば飲食店でもそうですし、いろんなところで初回は割引になったりとか、お試しの無料サービスが web 上であったりというのも、やっぱりスイッチングコスト、今使ってるものから新しいものに切り替えるのには一定のコストが掛かるから。または情報の非対称性。新たなものに手を出すためには、それが本当に信頼に値するか、いい質のものか、満足できるかはわからないとなかなか手が出せないということで、1回目を確認したい。その上で、2回目以降は適正な価格が提示されるけれども、1回目だけは安くであったりとか、それで情報の非対称性が軽減する。こういうことも行われたりするわけです。

生活の安定等を考えると、やはり初回お試し割引があったとしても常連のお客さんが欲しい。長期的関係を作りたいわけですね。長期的関係を作るために、入口のまずハードルを下げやらないとそれが作れない。そういう観点から、仮にある程度高めな、外からの報酬基準みたいなものを作ったりすると、結局 **Winner takes all** になる。評判がある、すでに実績がある人だけが仕事を得られて、新規参入する人がなかなかそれに入っていけないというような問題も有り得ることが気になっております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますか。村田委員どうぞ。

○ 村田委員

報酬額の適正化について、業界や職種単位によって、標準的な価格を設けているところがあります。例えば、翻訳であればページ単価や文字数で幾らと設定しています。専門性によって金額が異なります。カメラマンの場合は撮影料金。時間拘束か、点数制限などで設定されます。職種や業界の特性によって、大よその料金を定めていることがあります。例えばオリジナルの制作物であれば企画料金、これが一番難しいのですが、細かく作業とかを積算していかないと算出できない場合もあります。傾向として大きくは2つに分かれていくのかなと思います。

海外の場合は、例えば個人、例えば私が何かデザインした制作物については、値付けをします。業界のほうでそれを作品とともに公開します。誰に何を発注した場合幾らくらいという相場を作っているギルドがあります。日本の場合はそういった組織がないので、相場形成をする際には、新しい仕組みを作る必要があると思います。

○ 鎌田座長

ありがとうございました。

○ 村田委員

他のケースでは、日本では許可がないと個人で人材紹介はできないのですが、人を紹介した場合の相場観では、大体候補者の年収の 25%から 30%ぐらいが手数料収入になります。例えば年収1千万円の方を紹介した場合は、300 万前後が紹介手数料になります。このように、海外の場合は業界でおおよその計算式みたいなものがあります。いくつかパターンがあると思いますので、例として幾つか日本でできる相場づくりを考えてみる。職種別・仕事別に考えてみるというのも1つの案としてあるかと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。土田委員どうぞ。

○ 土田委員

先ほど最低賃金のようなものを、というにはいったのですけれど、経済法の立場からいいますと、公正且つ自由な競争秩序が維持されている中で、報酬も含めた取引条件が決められるというのが建前ですので、なかなか経済法の立場からいうと、最低賃金みたいなものを決めるというのは、有り得るかもしれないと思いますが、一般的に経済法の研究者の立場はどうかといえば、そういうものは消極的に考える人が多いんだろうと思います。

しかし、最低賃金みたいなものを決めない場合に、じゃあどうするかということで、一言だけお話しさせていただくと、まず、これは減額の話じゃないんですね。最初に新規の取引をする場合に、どういう水準に報酬を設定するか、あるいは支払い方法をどう確保するかという話ですので、先ほどのベースラインがある減額の問題とは違います。したがって、これはなかなか難しいのですけれども、公正取引委員会の優越的地位濫用のガイドラインでは、どういう場合であれば、価格設定について優越的地位を濫用したかということについて、例えばこういうことが書いてあ

るんですね。相手方の仕入れ価格を下回るような価格設定をしているかどうか、例えばフリーランスの仕入れ価格なり、原価を下回るような価格設定をしているかどうかというようなことがひとつポイントになりますし、それから通常支払われる対価、他のフリーランスやら何やら、類似、同種の取引と比較してみて、それより低い発注価格かどうかというようなこと。

それから、同じ仕事を複数のフリーランスに発注しているのに、特定の人だけ差別的に低くするというようなことも、優越的地位濫用に当たるといったようなことが書いてありますので、そのあたりもひょっとしたら参考になるかなと思ってお話しさせていただきました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今、最低報酬の設定という方法と、それからもうひとつ、そうではなくて、今土田委員から仰ったのは、価格設定における濫用と言っていいのかと思いますが、そういった観点からある種目安のようなものを作っていくということですね。それは村田委員も今、相場っていうお話ししましたが、多分企業は発注するときには何らかの相場観を持って発注するわけですね。なので、相場はおそらくある種業界の中では共有化されてるところもあるというふうに思うんですが、そうなんでしょうか、ちょっと確認をしたいんですけど。

○ 村田委員

業界の中で共有されてるかということ、必ずしもそうではないと思います。一部の協会に属してるところだけが、そのガイドラインに沿ってるケースもありますし、そこは本当に自由化されています。それを知らないで低くされているケースもあると思いますし、個々にかなり違うのではないかと思います。

○ 鎌田座長

なるほどね。はい、ありがとうございます。他に何かございますか。

おそらく皆さんまだ発言したいことがあるとは思いますが、時計を見ながらちょっと抑制をされてるのではないかと思います。もう時間がまいりましたので、今日はこれまでとしたいと思います。先ほど就業条件については次回送りということ申しましたけれども、次回にこの報酬の適正化についても若干の時間を設けて、再度ご議論いただければというふうに思います。それでよろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

それでは、何か事務局のほうで連絡事項というのはございますか。はい、どうぞ。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

次回は2月中旬を目途に調整中ですので、開催場所と併せてご連絡をさせていただこうと思います。

○ 鎌田座長

はい、ではそういうことでお願いいたします。本日の議論はここまでとさせていただきたいと思います。お忙しい中お集まりいただきありがとうございました。