

第16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

定刻となりましたので、只今より第16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まして誠にありがとうございます。

なお、芦野委員、阿部委員、鹿野委員、鈴木委員、土田委員、長谷川委員から欠席のご連絡をいただいております。

また、水町委員は、所用により途中で退席されるとのことですが、少し遅れていらっしゃるかと聞いております。

本日は議題1「就業条件について」議題2「紛争が生じた際の相談窓口等について」事務局からご説明いただき、その後議論をいただきたいと思います。

それでは、事務局より、議題1「就業条件について」ご説明をお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

はい、それでは資料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。主に議論いただきたい点の就業条件についてまとめたものになります。就業条件、大きく3つございまして、安全衛生の関係、就業時間の関係、損害賠償額の予定等というところで3つに分けさせていただいております。

まず1ページ目が安全衛生関係でございます。「これまでの中間整理における主な意見・指摘」というところですが、これまでのご議論の中では、個別の法律に規定がなくても、信義則上安全配慮義務が認められるという場合もあると考えられるけれども、これは事後処理の問題なので、事前の予防策も必要ではないかといったご意見がありました。

また、具体的には、働き手の側が十分なリスクコントロールあるいはリスクマネジメントができない状況に置かれてしまう場合等に保護が必要ではないかといったご意見、また場所の指定や同じ場所で働くような場合に、発注者が負うべき一定の責任もあるのではないかと、このようなご指摘もいただいております。

また、具体的な働き方によっては、健康診断やストレスチェック、また有害物質に関する規制等の必要性の考え方も異なるのではないかとといったこと。あとは対象者については、安衛法等の考え方とも整合性が必要ではないか。このようなご意見をいただいております。

これらを踏まえまして、主に議論いただきたい点ですが、1つ目のポツが、雇用類似就業者に対する危害等を防止するための措置について、雇用との違いも踏まえつつ、どのように考えるか。たとえばですが、家内労働法等を参考にしつつ、措置が必要と考えられる場面ですとか、あとは講ずべき主体などについてどのように考えるかということで書かせていただいております。

ここで参考になるかなと思われるのが、家内労働法の規定ですが、2ページをお開きください。家内労働法の条文、一番上に付けてございます。第17条というところですが、1

項が委託者に対する義務の規定になっております。委託者は、委託に係る業務に関し、機械、器具等の設備又は原材料等の物品を家内労働者に譲渡、貸与、提供するとき、要するに渡すというときには、これらによる危害を防止するために必要な措置を講じなければならないということとされております。

また2項、家内労働者に対するこの義務ですけれども、家内労働者は、機械、器具等の設備、原材料その他の物品、あるいはガスとか蒸気、粉じん等による危害、これは家内労働者自身で防がないと防ぎようがないということかと思えますけれども、こういったものの危害を防止するために必要な措置を講じなければならないというふうにされておまして、それぞれ委託者、家内労働者、3項で補助者、家族従業員の方にも規定がありますけれども、それぞれに対して一定の必要な措置が定められているというような条文になっております。

具体的な措置につきましては、省令で規定されておまして、これに関してはちょっと細かいので、この場での説明は省略しようと思えますけれども、具体的にこれこれこうしなきゃいけないというものは省令に書かれている、このような仕組みになってございます。

すみません、また1ページ目のほうにお戻りいただきまして、2つ目のポツになります。その他の雇用類似就業者の安全や健康を確保するための方策について、雇用との違いも踏まえつつどのように考えるか。これが下の※で書いてございますけれども、中間整理では、先ほどご紹介したとおり、働き方によっては、健康診断やストレスチェックなどの必要性の考え方も異なるんじゃないか、こういったご意見もあった一方で、取引先が健康管理を行うことについては慎重に考える必要があるのではないかと、こういったご意見もあったところです。こういった、両方の意見があったということも踏まえて、この点ご議論いただければなというふうに考えております。

3つ目のポツ、今度は委託者等に対して、雇用類似就業者の安全や健康の確保に関する配慮を求める旨の規定を定めることについて雇用との違いも踏まえつつどのように考えるか。これは中間整理の前の議論で安全配慮義務のようなものが論点として挙がっていたかと思えます。こういった安全配慮義務というふうになりますと、労働者の場合は労働契約法5条というものがございまして、裁判規範としての義務といわれているものになりますけれども、こういったものの必要性、あるいは裁判規範ではないけれども配慮を求めるというやり方ももしかしたらあるかもしれませんので、いろいろな観点からご議論いただければなというふうに考えております。

最後4つ目のポツですけれども、これはすべての議題について入れておりますが、対象となる雇用類似の方について更なる要件を設ける必要があるか。これについても併せてご議論いただければというふうに考えております。これが安全衛生の関係になります。

続きまして、ちょっとページ飛ばしていただきまして、7ページお開きいただけますでしょうか。7ページ目、就業時間と損害賠償額の予定の関係になります。中間整理における主な意見・指摘というところですが、就業時間の関係につきましては、指揮命令を受けていないとしても、たとえば時間的な制約を受けているような方については、健康被害を生むことが良くない、何らかあってもいいんじゃないかといったご意見もありましたが、一方で事業者性がより強い方については、就業時間の設定というのは不適當ではないか。こういったご意見もありました。

また、規制の在り方によって、対象となる方の範囲も異なるのではないかと、業種や就業の特性等を踏まえながら検討する必要があるのではないかと、こういったご指摘をいただいております。

また、損害賠償額の予定等というところですが、これは民法では違約金等の定めを認めているけれども、労働法では労働契約の不履行について、損害賠償額を予定する契約等を禁止しています。具体的には労働基準法の16条になりますけれども、労働者の足止め策となるなどの弊害があるということから、基準法では損害賠償額の予定というのは禁止されていますけれども、これについてご指摘をいただいたということになります。

また、実際に、損害賠償、損害が生じたときには、その賠償の請求ということはできますけれども、労働関係では、信義則上相当と認められる限度において請求をすることができるというふうに、制限されることもあるといったご指摘もいただきました。あるいは損害賠償の関係につきましても、消費者契約法の考え方も参考になるのではないかと。こういったご指摘もいただいております。

これらを踏まえて、主にご議論いただきたい点ですが、1つ目が就業時間の関係になります。雇用類似就業者の就業時間に関する一定の制限を設けることについて、業務の多様性や雇用との違い、あるいは健康確保の観点等も踏まえつつ、その要否についてどのように考えるか。また、仮に設定するとした場合には、その規定の性質ですとか、守るべき主体、これらについてもどのように考えるかということで、書かせていただいております。

これもひとつの参考としまして、家内労働法の規定を紹介させていただきます。8ページお開きいただけますでしょうか。次のページになります。一番上に家内労働法の4条という規定を書かせていただいております。これが就業時間に関するものですが、1項の部分。委託者又は家内労働者は、その家内労働者が業務に従事する場所の周辺地域において、同一又は類似の業務、似たような業務をする労働者の通常の労働時間をこえて、その家内労働者あるいは補助者が業務に従事することとなるような委託をしたり、委託を受けることがないように努めなければならないといった努力義務が規定されております。

また、2項のところ、都道府県労働局長は、必要があると認めるときには、審議会の意見を聴いて、一定の地域内で一定の業務に従事する家内労働者や、委託する委託者に対して、その家内労働者ですとか補助者の方が、業務に従事する時間の適正化を図るために必要な措置をとることを勧告することができるという規定が置かれているというのが家内労働法の特徴になっております。

また、7ページのほうにお戻りいただきまして、今度は2つ目のポツになります。損害賠償の関係ですが、違約金の定めや損害賠償額の予定に一定の制限を設けることについて、雇用との違いも踏まえつつどのように考えるか。これが1つ目。先ほどの労働基準法をご紹介させていただきましたけれども、労働法のように禁止をするかどうかということが念頭に置かれるかと思えます。

また、請求場面等における対応についてどのように考えるかということで、ここで参考になるかなと思われるのが、ひとつは消費者契約法でございます。※の1つ目のところですが、消費者契約法では、一定額を超える損害賠償の額を予定する条項等を無効とするという条文がございます。ただこれに関しては、損害賠償額の予定自体を禁止するものではないということになっております。

また、これも中間整理前にご指摘いただいたところですが、今回の民法の改正。債権法

の改正ですけれども、この改正後の民法の 420 条 1 項という規定。これは元々、民法の中で、債務不履行による損害賠償の額の予定はできるよというふうに書かれていて、そのあとに「裁判所は、その額を増減することができない」というふうに規定されていたんですけれども、この「裁判所は、その額を増減することができない」という規定は削除されるというような改正が行われているという指摘をいただいております。これは実務に合わせたという改正かと思われるんですが、こういった明文化された、なんていうんでしょう、明示的に削除されたということも、ひとつの参考になるのかなというふうに考えられます。

また最後のポツは、対象となる雇用類似の方について、更なる要件を設ける必要があるかということで、これはほかの論点と同じように書かせていただいているというものになります。

簡単ですが、資料 1 の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。それでは、只今の説明を踏まえましてご議論いただきたいと思っております。資料 1 の主にご議論いただきたい点は、3 つの要素を挙げて設定をされました。この要素ごとに時間を区切って議論を進めてまいりたいと思っております。

それではまず、安全衛生関係に関してご意見をいただきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

例をひとつ挙げますと、私この問題を考える場合に、いつも芸能実演家の方たちのケースを想起します。芸能実演家の方たちは、雇用によらない働きの方が多くんですけども、舞台だとか、あるいはさまざまなドラマだとか、あるいは時代劇で使うような器具だとか、そういったものを提供されて、さまざまなパフォーマンスをされるわけですけども、中には舞台とか、器具の故障があったりで事故が起きて怪我をされるというようなことが見られるというふうに聞いております。いろいろな働きの方がいらっしゃると思いますが、いかがでしょうか、安全衛生に関して。小畑委員どうぞ。

○ 小畑委員

ありがとうございます。労働安全衛生法は、刑罰が関係してくるような条文もあれば、そうでない条文もあると。どのような方法を用いて労働災害を予防するのか。働く方が事故に遭って怪我をすることや亡くなることを予防するのかということについては、労働者を保護するためには、労働災害の予防ということで労働安全衛生法があり、またその労働安全衛生法の特徴といたしましては、使用者だけが義務を負うのではなく、労働者も義務を負い、また、その機械を貸与する人であるとか、リース業者などですね、そもそも労働災害が起こらないためには、どのような主体が何をすべきなのかということ、義務主体が非常に広く多様であるというような、そういう特徴がございます。そうした中で労働者が、働く場所で事故に遭って怪我をしたり亡くなったりしないような装置が整えられているということなんですけども、労働者でないという整理になりますと、それが全く関係してこないというのが、労働安全衛生法の作りになっておりますので、今お話に出ましたような、フリーでされている俳優の方とかですね、あと自分の領域で仕事をしている、自分の、隅々まで管理を自分でできるような場所で働いている人ではなくて、取引先に出

向いていってお仕事をされる方、若しくは現場に行って、いろいろなところからやって来た人たちが集まって、ひとつの仕事をしていくというような働き方をされる方については、いったい最新の安全情報とか安全管理に関する情報が、正しく行き渡っているのかというところに心配があると。

それから、先ほど劇場のお話なども出ましたけれども、働く場についての安全に関する情報がきちんと行き渡ってない場合に、そうしたフリーの方が事故に遭ってしまうと。これは、たとえば建築現場におきまして、建設会社の労働者の方と、フリーで働いている方とで、事故に遭うという統計の結果として出てきた数字としては、フリーで働いてらっしゃる方のほうが、事故によって怪我や病気、怪我や亡くなることが多いという数字もございますので、それはもちろんそうした1人でやってる方が技術的に難しいことや、危険を伴うような作業をですね、率先してやるからそういう数字になっているという可能性もございますが、もしもそうした安全管理の情報などが行き渡ってないというようなこと、若しくは自分以外の第三者が、誰も安全管理について見てくれていないという状況で生じるというようなことであれば、そうしたことをどのように、方法はいろいろあるかと思いますが、何らかの策を講じるということによって、働く方が労働者でなくても災害に遭わないような、そうしたことが可能になっていくということでは、方法はいろいろあるんですけども、安全衛生関係について、フリーの方はじめとしてですね、雇用類似の方々に対しての何らかの施策は講じるべきであるというふうに考えております。

それから、ひとつだけ付け加えさせていただきますと、いわゆる健康プライバシーの問題。健康状態のチェックですとかストレスの問題などに関してですね、そうした情報を自分以外の第三者が入手できるようにすること自体に対しての、それは慎重であるべきということについては、それは中間整理のときにも出てきた議論かと思っておりますので、その点に留意が必要ということは付け加えさせていただきます。以上でございます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。大変重要なご指摘かと思っております。まさに労働安全、現在の労働安全衛生法の建て付けからですね、いくつかの雇用類似の方の働き方については、課題もあるというご指摘かと思っております。今のお話の中で、安全、場所の安全性あるいは器具の安全性ということとともに、安全情報の提供、それが非常に重要であるということが、ご指摘だと思っております。

それから、健康情報について。これも重要な個人情報でもありますので、どのように管理するか、こういったことも目配りが必要であるというご指摘でこれも大変重要なご指摘だったというふうに、私は思っております。

ほかにございますか。はい、川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。このご議論いただきたい点には必ずしも沿っていないかもしれませんが、このような点について何らかの対応をする必要性とか、この場合の内容、対象者の範囲について考えたことを述べたいと思っております。

まず、ここで取り上げている安全衛生関係というのは、仕事をする上での事故をあらかじめ起

きないように予防するという一方で、その必要性自体は非常に大きなものだということが出発点であるかと思えます。その上で、また、中間整理における指摘の中にもあるように、現状においても具体的な状況に応じて、実際に事故が生じてしまったあとの対応については、安全配慮義務に基づいて、雇用関係にない当事者間においても発注者の責任が生じる可能性があるという状況が、前提としてあるといえますので、そういう意味では、特にとりわけガイドライン的な、あるいはソフトロー的なルールを設けることで注意を促すということについては、必要性、それから、その場合の対象とすべき者、就労、働き手の範囲。ともにある程度広いものを考えていく必要があるのではないかというふうに思います。

その一方で、たとえば労働安全衛生法をモデルにしたような、関係の当事者が遵守すべき事項をより具体的に定めた上で、必要に応じて行政監督とか、刑罰による実効性確保を図っていくということになると、そのようにする必要性とか、対象となる者、事項の範囲については、より丁寧に考えていく必要があるということになると思います。その場合にも、これも中間整理のところに出てきていることで、あるいは先ほど小畑委員の発言の中にも、たとえば集団で働くようなことなどの要因から、個々の働き手が、自分自身で十分なリスクコントロールとカリスママネジメントができないような状況が生じているということであれば、雇用労働者との類似性が高く、一定の対応をする必要がより高くなるのではないかということがいえると思います。ただその場合にも、仕事の中身と、それに対応した仕事に対する危険、事故のリスクはかなり多様で、中には雇用労働とは違うようなものもあると思いますので、その点を働き方の実態に応じた形でどのように定めていくかという点が重要だと思います。具体的には、仮にこのような対象者の範囲とか、あるいは関係者が守るべき事項を具体的に定めて、一定の強制力のある実効性確保を図っていくということを考えるのであれば、働き手、それから、発注者双方の意見を聞きながら、その当該働き方における典型的な仕事に対するリスクと、それへの対応策がどういうものかということを考えて上でルールを決めるということが必要であるというふうに思っています。以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。今、これも大変重要なお指摘いただきました。ありがとうございます。

まず安衛法については、刑罰により実効性が予定されているということで、丁寧な議論をする必要があるということと、それから、マネジメントしなきゃいけない場合もあるし、それができない場合には、少し考えたほうがいいんじゃないのかということなどが、ご指摘だったと思います。

それからもうひとつ、健康について、安全配慮義務についてご指摘あって、ガイドラインのような形で配慮を求めていく、こういうようなご指摘があったように思います。そういったことでよろしいですか。

○ 川田委員

はい。

○ 鎌田座長

はい。どうもありがとうございます。何か足りないところがあれば、よろしいですか。はい。そのほかに何かございますか。

○ 桑村委員

先ほどの小畑委員からの健康管理に関するお話の中で、プライバシーへの配慮が必要であるというご指摘がございました。安全衛生関係のところ、健康診断やストレスチェック等の実施についてどう考えるのかという、それが論点として意識されていると思いますけれども、個人事業主の場合には、取引先が健康管理をしているわけではないので、直接義務を課すことはなかなか難しいと思います。雇用との類似性という観点で考えられる方策は、たとえば一定年数以上、継続的な契約関係にあって、且つ、ひとつのところに専属して就業しているような個人事業主の場合には、健康診断やストレスチェック等を行うことが望ましいというような形でアプローチすることは可能だと思います。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。村田委員どうぞ。

○ 村田委員

安全衛生に関しては、フリーランサーの方は、さまざまな働き方、いろいろな場所で働かれています。たとえば企業内で働く場合、現場で働く場合、これは舞台というようなところも含めて仕事場で働く場合。それと、在宅就業の場合と、さまざまな例があると思います。家内労働については、かなり細かく設定がされていると思いますが、それ以外の企業内や外で働く場合については拠り所になるものが、あまりない。ないものに関して、事例を挙げながら考えるのが必要だと思います。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。桑村委員からは、健康診断については継続性があるというものについて少し検討してみたらどうだっというような。

○ 桑村委員

それと専属性。

○ 鎌田座長

継続性と専属性ですね。どうもありがとうございます。

村田委員につきましては、外部の現場。いろんな働き方があるので、そういったものとも目配りしながら検討すべきであるという、こういうご指摘だと思います。はい、ありがとうございます。ほかにもございますか。

それでは、対象となる雇用類似就業者について、さらなる要件を設ける必要があるかという点

について、これは先ほど言いましたように、さまざまな形での安全措置、それから、健康・衛生面での措置があるとか、そういったことも含めながら、きめ細かく検討するということですね。

さっき桑村委員は継続性と専属性をあげておられました。全部の対象にこの要件をという趣旨ではなくて。

○ 桑村委員

ではなくて。

○ 鎌田座長

ですね。はい、わかりました。ありがとうございます。

それでは次に、また戻っても結構ですが、就業時間のほうに移りたいと思います。就業時間に関して、それでは、ご意見いただければと思います。どうぞよろしく願いいたします。

まず事務局に、データの確認といいますか、こういった働き方の方たちについて時間規制だとか、あるいはこういう働き方を選ぶ理由に時間が自由という働き方を選択する理由があったように記憶しているんですが、もし今手元にデータがあればご紹介いただきたい。では事務局どうぞ。

○ 吉村在宅労働課長

ありがとうございます。4月12日の回で、JILPTに調査をしていただいた結果について、ご報告させていただいたかと思うのですが、そのときの資料の中に、「現在の働き方を選択した理由」ということを雇用類似の方に伺っておりまして、主に事業者を直接の取引とされておられる方で、現在の働き方を選択した理由ということで、一番多かったのが、やはり鎌田先生が仰ったとおり「働く時間を自分で決められるから」ということを挙げておられる方で、複数回答も可でございますけれども全体では約6割の方が、挙げておられるという状況でございますので、やはり時間を自分で決められるからといったところは、この働き方を選択しておられる理由としては大きいのかなというふうに思っております。

また、就業時間につきましては、どれぐらいの時間を確か働いておられるかっていうことを、聞いておったところがございます。それにつきましては、今日お配りしている資料の参考資料1というところで、例えばですけれども、仕事に携わった日数というところが4ページ目に資料として付けておりまして、いろいろございますけれども、主に事業者を直接の取引の相手としておられる方については、本業で見ますと、一月で21日から25日ぐらい働いておられるという方ですとか、あるいは16日から20日働いておられるという方、その二つを合わせると半分近くおられるということがございます。

また、5ページを見ていただきますと、仕事に携わった時間というので、「1日どれぐらいの時間を働いておられますか」ということも伺っておりまして、主に事業者と直接の取引をされておられる方で1日あたりの平均時間というところで見ますと、本業という方で区切りますと、6時間から8時間未満という方が三分の一ほどで、それから、4時間から6時間という方が2割ほど、1日あたり働いておられるという状況が見て取れるところでございます。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。というようなことでございますので、それを踏まえましてですね、ご意見をお願いしたいと思います。たとえば運送業だとか、業種に分けてそのデータを集めたようなものというのはなかったですかね。なかったようですね。そうですか、わかりました。

何が言いたいかという、業種だとか、あるいは場合によっては、納期が近づいて長時間にわたるといような、そういったことも考えられるのかなど。そういったデータがあれば、ちょっとご紹介いただければというふうに今思いました。というようなことで、どうぞ皆さん、自由にご発言いただければ。いかがでしょうか。

雇用労働者との、雇用との違いを踏まえながら、この就業時間についてどう考えるか。労働者の就業時間規制というものが、必要なか必要でないのかということ。ちょっと問題をやや絞ったような形で言って提示したんですけどいかがでしょうか。

○ 安藤委員

じゃあ、よろしいでしょうか。

○ 鎌田座長

はい、安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

ありがとうございます。就業時間について、何らかの規制を設けるというのは、私は難しいかなと正直思っております。たとえば、ある芸人さんのインタビュー記事で、夜まで働いて、次の日の朝からまた仕事があったとしても、基本は断れないということが書かれておりました。「断ったら次がないのではないか」という恐怖と、あとは「仕事がなかった時期が長く、仕事が途切れること自体が不安だ」ということが書かれておりました。芸能関係の方では、一時期にまとめて働いて、かなりの金額を稼いで、その後に仕事がなくなってからも生活できるようにと、ある程度お金を貯めておいたり、飲食店を始めたりと、いろいろ考えていらっしゃるわけです。このように、ある程度事業者性が高いという点、また売れている一定の時期にきっちり収入を得ようとしている点等を考えると、外から「これ以上働いては駄目だよ」と抑止することが、どの程度正当化されるのかということに懸念を持っています。したがって時間の制約については、基本的には不要であり、しかしながら健康管理のために、本人が自分の健康状態が適切に把握できるような仕組みが必要だと思います。座長にご提示いただいた芸能関係のようなものをまず念頭に置くと、そういうことが考えられるのではないかと思います。とりあえず以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。働き方が多様ですので、今ご指摘いただいたようなことも十分考えられますのでね、また時間に囚われない働き方ということで、それが、こういう働き方を選んだ人の大きな理由でもあったということから考えると、今ご指摘いただいたことも頷けるとこ

ろかなと思います。

ほかにございますか。川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。私も基本的には雇用類似の働き方について、基本的なところとしては、その働き方における、雇用と比較した一定の自由度というのが、その働き方のメリットになっている場合が多いと思いますので、そういった観点から労働法類似の時間、就業時間の規制を設けるのが適当な場合というのがあるとしても、かなり限られているのではないかというふうには思っています。

ただその上で、雇用類似の働き方については、先ほど小畑先生も仰っていたように、多様だという面もあり、たとえば、いつ働くかという点については一定の自由度があることの違いがあるにせよ、活動の中身、やっていること自体は労働者が行っていることと変わらず、また、その活動、働くという活動自体が心身にもたらす負荷がそれなりに大きい。あるいは働き方の実態として、働く時間を自由に選択できないほどの長時間働くという事態になってしまっているというような要因がいくつかに課されているようなケース。これは、たとえば運送業務に従事するような方などを念頭に置きながら話しましたが、たとえばそういうような状況がある場合には、働きすぎに歯止めをかけるための規制というか、規律が必要になってくる場面というのものではないかと思えます。

それから、もうひとつ。ちょっとここは具体的な対応策とか対応者の範囲というところまで十分考え方が整理できていませんが、長時間労働が発生する状況としては、過去に別の論点の中で、この検討会で述べられたようなことですが、たとえば契約を結んだ当初、仕事の中身がよくわかってなくて、そのあと実際に追加的な発注とか仕様変更等があったせいで、やるべきことが予想外に増えてしまって、納期を守るために長時間働かなければいけないというような状況が生じてしまうというようなケースなども考えられるのかと思います。そのようなものは、そういう契約内容を適正なものにするという、予想外の事態によってやらなければならない仕事が増えるということに着目して、歯止めをかけていくというような、働く時間の長さそのものに着目するのは違う観点から働きに歯止めをかけるというようなことも考えられるのではないかと思います。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今伺って、私も確かにと考えたのは、時間そのものというよりも、契約において追加だとか仕様変更というようなことがあったときに、それが就業時間に影響を与えて、長時間働かざるを得ないような場合について、こういった場合も考えるべきだというふうにご指摘、そのとおりだなというふうに思いました。これ、たぶん発注者の側からみても、追加あるいは仕様変更することによって、それで納期を延ばしましょうというふうになってもなかなかそうはいかず、納期はそのままでというふうに仰る人が多いのかなというふうに推測します。

しかしながら、一方では仕様変更だとか業務を追加するといった場合に、納期との関係で、少

なくとも働き手の方としっかりと、やっぱり話し合うということは、求められるんじゃないかと。その追加、仕様を変更したり追加業務をして、納期はそのままというのは、時間の関係で負担が増えてくる。そして、極端な場合、発注者自体もコントロールできなくなってくる。そういうようなことが、納期についてあるのかなというふうに思ったので、重要なお指摘だというふうに思いました。

ほかにございますか。はい、安藤委員。

○ 安藤委員

今話を聞いていて感じたことなんですけれども、やはりですね、多様であることを前提とすると、たとえば長時間働くことになるのはどういうときかを考える際に、専属性が高い場合と低い場合ではそれぞれ全く理由が違うという点も考慮しなければいけないと思います。

たとえば、専属性が高い場合。仕事を、たとえばほぼひとつの会社から仕事を受けている場合には、その絶対量というものを発注する側も認識しているはずで。そこで、たとえば雇用ではないことをいいことに、大量の業務を押し付けるみたいなことがあると問題だというのは、確かにあると思います。

これに対して、専属性が低い場合には、複数の発注者からの仕事を受けていて、その際にどれを受けるかということの取捨選択ができるという面もあるため、こちらの場合には働く側が、多くの仕事を、たとえばお金のためとか、1回断ったら次がないんじゃないか。さまざまな理由で引き受けてしまう、そういうことによって業務量が増えてしまう。このようなことも有り得ると思います。

その上でたとえば仕様の変更という論点については、1社にほぼ専属のような形で働いていれば、たとえば1つの仕事について仕様変更された。それでも納期はいじれないということがあれば、同時に委託を受けている他の業務は期限を遅らせてもいいから、この仕事は納期を維持して欲しい等の交渉ができると思われ。しかし複数の発注元から仕事を受けていて、そのうち1つに仕様変更があり、しかし納期は守れと言われた場合に、ほかの発注者の仕事を遅らせるということができない等があれば、働く側が仕事を抱え込んでしまう。このようなことがあると思うので、健康管理のときにも、専属性が高いか低いかによって、みえる姿が違うのではないかと感じました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。確かにそうですね。専属性が高い低いということで大きく状況が変わってくるのかなというふうなお指摘、ありがとうございます。

それ以外に何かございますか。荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

就業時間の関係ですけれども、労働者の場合は使用者の指揮命令に服して労務を提供しなければいけないという、そういう働き方ですので、その働く、労務を提供する時間の規制が、労働時間の規制としてあります。これに対して今我々が議論しているのは、雇用ではない、雇用

類似の人たちですので、典型的には一定の成果ですとか、それを請け負って完成するというところで、契約の目的を達成するという、そういう働き方も典型的にあるんですね。その場合にどのように自分で時間配分をして、その成果をまとめるかというのは、相当に裁量があって、働いていくことになる。そうすると、途中の仕様変更とかそういう場合は別として、予定された納期までに仕事を完成するために、納期が近くなって集中的に働かざるを得ないというときに、「いや、それ以上働いてはいけません」というのは、その役務提供者にとって、契約の目的を達成することができず、対価を得られないことができないことになる。そういう規制は、当該就業者にとって、必ずしも利益にならないということが有るように思います。

したがって、健康確保という観点から、何らかの対応が必要としても、それは「何時間以上就業してはならない」という禁止規定というよりも、別の方策で健康を確保するというのを考えるべきであって、就業時間の直接的な規制は、こういう雇用類似の方にとっても、必ずしもメリットとならない可能性も考慮すべきだと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。まさに今仰ったような、こういう働き方特有の、成果の出し方、パフォーマンスということに着目して、ご指摘いただいたと思います。健康確保ということと少しわけて、このへんのところは就業時間規制という形での措置が必要かどうかということでご指摘いただいたと思います。はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

実際の動きの中で、労働者か非労働者かが明確に区別できれば、今のような話につながってくるのかもしれませんが、今、働き方改革の労働時間の条件規制等の施行との関係で、ホワイトカラーの中でも労働者からフリーランスに移行していこうとか、運輸業等のいろんな現業でも、いろんな動きが見えてくる中で、当事者間はもう労働者じゃないと思って扱ってるという人たちがたくさん出てきています。これはある意味脱法のような形で行われているのもあるので、ひとつはこれは労働者性を明確にして、当事者が誤解していたとしても、こういう基準に当てはまればちゃんと労働者なんで、こういう規制の下で、きちんと法令遵守が必要ですよということをアナウンスすることが必要ですが、グレーゾーンになってくると、明確に労働者か非労働者かがわからないときに、そのグレーな中間的な形態で、これは労働者じゃないと、当事者間もわからないし、裁判にいかないといけないとか、労働基準監督官が来ないとわからないというような世界で、これは当事者が非労働者だよねって言っているところで、まるっきり何もしなくていいのかという問題があって、たとえば非常に専属性が高くて、さらに仕事の諾否の自由がないようなパターンで、でも全体として考えると労働者にあたるかどうか微妙だというような場合に、週 40 時間 1 日 8 時間という規制とはまた別に、それを超えて月 100 時間とか、平均 80 時間とか、これ以上働いたら健康を損なうというので、上限規制が絶対的な基準として課されているものについては、何らかの形で健康確保のために、ある程度ステレオタイプになるかもしれないけども、そういうのを入れていくということも状況によっては考えられるのではないかと。そういう意味で、オールオアナッシングで綺麗に「ある・なし」って

いうふうに分けるっていうことが、この状況でできるかどうかという点については、もうちょっと現場の実態の動きをみながら、丁寧に議論したほうがいいんじゃないかなというふうには思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。ご指摘のとおり、今すごく流動的な状況になっておりまして、グレーゾーンというものがある。今後どのように拡大していくのかどうかも、今後検討課題になると思いますが、今水町委員がおっしゃったように、非常に専属性が高くて、諾否の自由が狭いというような方について、健康確保という観点から、何らかの政策をきめ細かく考えていかなければならないというようなご指摘だと思います。

一方では労働者性ってというのは、これなかなか大変な問題でして、概念を変えるとかそういう話じゃなくて、どう確認していくのかということ。特に当事者の中でね、このグレーゾーンが拡大する中で、その中で労働者であるかないかの判断をどういうふうに当事者間で決めるか、当事者で納得できない場合に労働者性を判断するシステム、たとえばそこに外部の機関を絡めて判断するシステムが考えられる。今は監督官が対応することになってるかとは思いますがけれども、そういった体制で十分なのかどうかというようなことも、ひとつ論点としてあるのかなというふうには思います。

はい、村田委員どうぞ。

○ 村田委員

5ヶ国のフリーランサーのインタビューをしております、日本とイギリスを終えたところです。そのインタビューの中で、一番声が大きかったのが、自由であること。自由裁量であることが一番のメリットであると言われております。最も言われていることは、管理をされたくないということ。あとマイクロマネジメントをされたくないということ。少し意見としてあったのが、いわゆる9時5時の働き方ではなくて、夜型で、夜中に仕事をするほうが捗るということや、出来高制や歩合制なので、月末とか一時期に、仕事が集中するので、何日か徹夜に近いような働き方をしている。緩急があるので、それに合わせて自分の体調をみて働きたいので、自分で調節しているということでした。自分で断る勇気というか、意思を持つことが必要だとインタビューの中では言われておりました。

一方、運転など、事故につながるような仕事をされないよう、一定の職種については、何らかの制限があってよいと思います。

たとえば、同時通訳に関しては、何時間以上続けると体に負担があるということで、何時間では、2人必要ですというルールを作っています。それが浸透していると思いますが、そのような既存のルールというか、働き方に対してのメルクマールを持っているものに関しては、それを尊重する、参考にするのが良いと思います。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。今同時通訳の健康管理ということもありますけれども、一方であま

り無理してくると翻訳の精度が落ちてくるっていうのもありそうですが。

○ 村田委員

はい、そのとおりです。

○ 鎌田座長

つまり、顧客目線からいっても、あまり良くないという、そういうのもあるんですかね。

○ 村田委員

はい、もちろんあると思います。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。ほかにございますでしょうか。よろしいですか。また元に戻っても結構です。

それでは、損害賠償額の予定等についてご意見いただければというふうに思います。お願いします。

○ 川田委員

じゃあ、よろしいですか。

○ 鎌田座長

はい、どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。損害賠償については、おそらく論点として、労働基準法のように、損害賠償額の予定を原則として禁止するのかどうかということと、それから、賠償額の予定自体は有り得るとした上で、その金額を完全な契約事由に委ねるのか。これについて細かくみていくと、たとえば消費者契約法のような、契約条項の定め方について一定の制限を置くということ。それから、労働法の判例にあるような、むしろ賠償額、金額を決めるという段階で、具体的な状況に照らして信義則等を根拠に責任制限をするというような考え方を取るのか。繰り返すと、そもそも賠償額の予定を認めるのかということ、認める場合に、その額の定め方について、契約レベルでの一定の制限を設けるのか。あと具体的な賠償額の設定の段階でルール責任制限のようなルールを設けるのかという3段階のものがあるかと思います。

十分私自身の考え方がまとまっていないところもありますが、労基法上の賠償額の予定というのは、元々明治時代にも遡れるような、引き止めを防止するというような意味合いもあって設けられているものであって、今日の、もうそういう状況が少なくとも労働関係の場では全くないとはいえないという状況があるにはあるのですが、雇用類似の働き方についてのルールということ考えた場合には、むしろ、ルールとして考える内容の主眼は、そこまで足止めが問

題であるような働き方というのも、それほど大きくはないのかなというふうにも思っております。むしろその賠償額の予定自体が有り得ることを前提とした中身であるとか、賠償額の具体的な金額の決定のところに重点を置くということがいいのかなというふうに、今のところは考えております。

状況は違いますが、そのように考えていくと、たとえば消費者契約法が現在定めている内容などはそれなりに参考になると思います。

また、信義則による責任制限についても、雇用類似の働き方の下でも、具体的な状況次第では有り得るのではないかと思います。

ただ、どこまで具体的な基準を設けてルールとして示せるのかというところは、少し私自身も十分整理できてないところがあり、少し詰めて考えなければいけないかなというふうには思いますが、責任制限については、たとえば労働法上確立した判例の中で上がっているような、報酬額であるとか、あと労働法上はそのような責任制限の根拠として、指揮命令があること、あるいは、いわゆる報奨責任。他人を使って事業を行って利益を得る者が、その利益のところは相当に負担すべきといった考え方があるとするということ踏まえると、指揮命令の具体的な状況あるいは仕事の結果に伴う収益の取得の状況といったようなこと、そのほか判例では、保険をかけていたかなども問題になりますので、なっていますので、そういう具体的な損害に対するリスクマネジメントについてどういうことが可能か、あるいは当事者がやってきているか、というようなことなどが考慮要素になり得ると思います。そのようなものを考慮するというようなことを、たとえばガイドライン的なもので示すということも、形態としては入ってくるのかなというふうに思います。以上です。

○ 鎌田座長

はい、大変重要なお指摘どうもありがとうございます。かなり理論的にも詳しくご説明いただきまして、私としても非常に参考になりました。川田委員のご指摘、予定禁止条項というものについては、民法のさまざまな経緯の中でそれほど重要ではなくて、むしろ賠償額の制限が、しっかり考えるべきではないかというようにご指摘で、その際に消費者契約法の規定などが参考になるのではないかと、そもそも労働法においても、労働者の損害賠償責任の制限ということで、いくつかの根拠といたしますか、ご指摘をいただいていた。ということで、それが労働法で通用しているさまざまな責任制限根拠が、このフリーランスあるいは雇用類似の働き方にどこまで使えるかっていう議論はあるかとは思いますが、ひとつの考え方、特に消費者契約法にあるわけですから、これは労働者に限定した話ではないということですね、十分検討できるのかなというふうに思います。

それでちょっと私、すみません、今さらながら聞いて恥ずかしいんですけども、消費者契約法のこの賠償予定額じゃなくて賠償額の制限ですか。規定の根拠というか、どういった背景事情があるのか、もしわかったら教えてください。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

背景事情ですか。

○ 鎌田座長

民法では、そもそも損害賠償額は相当因果関係にある損害ということですので、これは民法的な考え方からいうと賠償額が制限されるっていうのは、有り得るのかと思いますが。

○ 水町委員

すみません、ちょっと時間の関係で出なきゃいけないんで、ちょっと一言だけ言って、そのあとでいいですか。

○ 鎌田座長

はい、どうぞ。

○ 水町委員

これ、損害賠償額の予定、違約金の定めを禁止しているんであって、たとえば使用者から実際に立証してこういう損害があったので損害賠償をするっていうこと自体は禁止してない。今、実際に起こっていることとしては、労働者との関係で、辞めさせないために、就業規則上、予告しないで辞めると何ヶ月分の罰金を取るぞというようなことが、これもう労基法に明確に禁止するような定めがいっぱい出てきてるんですよ、実務上。そういう意味で、交渉力がない当事者間で、辞めさせないために転職の自由を制限するために、罰金をちらつかせる、損害賠償をちらつかせるということがよくあるので、そういうことがじゃあ、フリーランスでないかっていうと、おそらくフリーランスでも契約事由にしておけば、やっぱり人数を確保しなきゃいけないっていうときに、予告なしで辞めたりこういうふうにした場合には罰金を取るぞというようなことを定めるような業者が出てこないかっていうと、出てこない可能性はないと。出てくることは十分に予測できて、じゃあ損害があったら損害賠償して、立証して損害賠償すればいいじゃないって、あらかじめこういう交渉力がないときに、辞めさせることを、転職の自由を妨げるような、損害賠償の予定っていうものを、あらかじめ一定の範囲で認めるとか、そういうことをする必要が今の時代にあるのかどうかという点で、背景にあるところは、実は戦前の日本と同じような状況が、形を変えて出てきているし、それを事前に防止しておくっていうことも、私は必要ではないかなとは思いますが。すみません。以上です。

○ 鎌田座長

はい。戦前のような、引き止めのための方策としてこういったものを使っている状況っていうのは、現在でもそう変わりはないということで、予定防止という策も十分検討する内容、されるべきだっていう、こういう分析ですね。はい、どうもありがとうございました。

賠償額制限の背景事情について何かわかったら教えてください。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

ご質問いただいた点ですけれども、消費者契約法のこういった条項の無効という規定ができ

た背景ということでもよろしかったでしょうか。

所管ではないため、正確ではないかもしれないんですけども、消費者契約法の中でも結局取引が多様化複雑化しているという中で、情報・交渉力の面で、消費者と事業者との間に格差が生じているという状況があって、事業者が適切なバランスをして、自己に一方的に有利な結果を来すという可能性も否定できないというような背景があって、消費者にとって不当な条項、契約条項によって権利が制限される場合には、消費者の正当な利益を保護するために、条項の効力の全部または一部を否定するというようなことを設けてもいいんじゃないかというようなことのようにです。

具体的な損害賠償の関係は、条文上、条文は記載させていただいているんですけども、8ページ、資料1の8ページの9条のところですね。真ん中ぐらいに消費者契約法というのが、◎の4つ目のところがございます。これ、中身としては、一定の消費者契約の条項は無効としますよという規定でございます、1号と2号とあるんですけども、1号のほうをご紹介しますと、当該消費者契約の解除に伴う損害賠償の額を予定し、または違約金を定める条項であって、これらを合算した額が、その条項において設定された解除の事由や区分に応じて、その消費者契約と同種の消費者契約の解除に伴って、当該事業者が生ずべき平均的な損害の額を超えるというものについては、その越える部分については無効とすると、こういった規定が置かれてございます。これは位置付けとしましては、民法の91条の特約というふうな規定の仕方をしているというふうに聞いております。すみません、所管ではないので、これぐらいになってしまうんですけども、簡単にご紹介させていただきました。

○ 鎌田座長

これまさに賠償額を予定する条項、予定される損害額についての話ですよ。いわゆる賠償額の制限の話ではなくて。ですね。

先ほど川田委員が仰ったのは、労働者と予定額でなく賠償額の制限の話も検討されたと、そういうことですよ。

○ 川田委員

はい。それとは別の問題として。

○ 鎌田座長

はい。じゃあ私がそこで勘違いをいたしまして、混乱をしてしまいました。どうもすみませんでした。はい、わかりました。

それでほかの皆さん、何かご意見ありますでしょうか。はい、荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

すみません、公正取引委員会にちょっとお聞きしたいんですけども、交渉力の強い事業者が、優越的な地位を濫用するような形で、損害賠償額の予定をしたというようなことは、独禁法上問題となっていて、一定の制限なりコントロールもされているのかどうか。もしその関係

おわかりでしたらお教えいただければと思いますけれども。

○ 公正取引委員会

公正取引委員会でございます。只今のご質問につきましては、いわゆる優越的地位の濫用規制において、いわゆる優越的地位にある事業者の行為が、たとえば損害賠償の請求といったことが当てはまり得るかということでございますけれども、正直申し上げまして、ちょっとこの場ではですね、当たらないとか当たるということを断言はできませんけれども、結論で言いますと、結局ケースバイケースで判断していくということになりますので、一切当たり得ないということは言えないんだと思います。ただ、通常予定しているような行為類型といたしまして、そういったものが含まれるかということ、私が知る限りではですね、それをもって何か優越的地位の濫用だというふうに認定した事例は、おそらくないのではないかとこのように考えておりますので、正直申し上げますと、急なご質問に若干戸惑っておりますけれども、あまり想定はされていないかもしれませんけれども、完全に排除しているものではないというお答えになるかと思っております。

○ 荒木委員

これは共同行為ではなくて、単独行為の問題ですが、最近は芸能人の移籍制限などについて、公取もずいぶん積極的になっているので、そういう観点からは独禁法上、今後どうとらえられていくのかなと思ひまして質問しました。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。この上に、今皆さんにもうひとつ伺い。この違約金の定めや損害賠償額の予定に関する制限を設けるかどうかについて、対象となる雇用類似就業者に何らかの要件を設ける必要があるのかということについてどうなんでしょうか。引き止め策っていうことであれば、ある程度専属性のあるってということが前提となっていて、引き止めとするのはまずいよってというようなことになるとすれば、専属性ってということが必要になるかどうか、もうちょっと対象者の範囲を絞らないと、なかなか言いづらいかなど。そういったことでよろしいですか。私は今ちょっと考えてみたら、どういうふうにしたらいいのかって、よくわからないなっていうのが第一感だったものですから。今後。もし何かここでご意見があれば。あ、荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

問題点は2つありまして、一つは、労働基準法のように、損害賠償額の予定をすること、違約金の定めをすること自体を禁止するかどうかという問題と、もう一つは、具体的な損害賠償の請求額が、交渉力の格差とか損害回避の可能性等を考慮して、信義則上妥当な範囲かどうか、という2つの問題があると思っております。

先ほども言いましたように、最初の問題も、全体的な問題としてあるというご指摘がありましたので、その点このフリーランスの方々についてどう考えるか。これも慎重に考えるべきだ

と思いますが、少なくとも2番目の問題については、判例上、信義則の観点から、資力の観点からも、それから交渉力の観点からも、実害が発生したとしても、過大な額の請求を交渉力の弱い他方の当事者に請求することは信義則上許されないという立場が、労働関係では確立しております。同様の状況が、この雇用類似の人についてもいえるのかなど。法理的にいうと類推適用をして、救うべき場合は十分にあると思いますので、そのようなルールが労働関係上存在し、それが雇用類似についても妥当するというのであれば、そういう考え方を広く周知することは、十分有り得ると思います。

○ 鎌田座長

その場合、対象者っていうのは特に制限はなく、信義則ですから、さらに継続性だとか、そういうのは、そこまでする必要はないという。損害賠償額の請求額の制限という点では。

○ 荒木委員

消費者契約法は消費者と相手方という類型を捉えてこのような規制をしているところがありますね。この雇用類似の者も、一応個人として役務を提供して、相手方は事業者という形で、交渉力に格差のある類型を想定しておりますので、それを超えて事業者間でどうかというと、これはむしろ独禁法の問題ではないかと思います。どこまでがそうと切れるかはグラデーションがあるかと思います。少なくとも雇用類似の者として想定している者については、今までの考え方が妥当し得るということかなと思いました。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。はい、それでは、この議題1に関連いたしましては、何かまだ追加。はい、安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

今荒木委員からあった、この賠償額のほうの制限について、信義則上定められるのではないかというお話なんですけど、それがどのくらいの水準になるのかによって、働く側がどの程度の仕事を受けられるのかということの実際的な制約にもなってくると思います。

たとえば、法人であったら上限なく受けられるのに対して、個人事業主であると、賠償額に制限があるとします。このときそういうところには仕事を発注できないとか、発注されないという形で、働く側に不利益に働くことも有り得ると思うので、制限すればするほど働く側にとって有利ともいえないのではないかなとお話を聞いていて感じました。

たとえば企業の経営者に対して、株主代表訴訟等に関連して、賠償保険のようなものもありますし、また契約上、取締役に対する責任限定契約をかけるようなケースもございます。こういう形で、仕事を発注する際に、一対一の間の中で、責任の範囲を限定するであったり、賠償の額を限定するという契約がある程度普及するようなことはあってもいいかなと思うんですが、一律に、これ以上の金額については、賠償の責任がないというようなルールにしてしまうと、たとえば個人で非常に大きい仕事を受けられるチャンスがある人が、この人は賠償の責任

が問えないがために、仕事が受けられないという可能性がないかなという点が気になるので、一応、働く側の保護という観点から、トラブルが起こったあとの保護の話と、そもそも仕事が受けられなくなるリスクみたいなもの。これらのバランスを考えながら、この損害賠償の予定または損害賠償額の上限については議論が必要かなと感じております。以上です。

○ 荒木委員

よろしいですか。

○ 鎌田座長

はいどうぞ。

○ 荒木委員

考えの基本的なスタンスは私も同感です。さきほど私が言ったのは、損害賠償額の上限を規制するということではありません。判例は、たとえば使用者が労働者に損害賠償請求はできるのですけれども、実際に発生した損害について全額請求ができるかということ、発生した額の4分の1などと制限をかけている。使用者は損害を回避する措置をとることは十分可能であったのにもかかわらず、それを怠っていて全額請求しても認められないということです。たとえば労働者がトラックを運転していて事故を起こした。そうすると1千万の会社のトラックについて、その労働者が損害賠償義務を負うとしても、1千万円の損害賠償を全額請求できるかということ、使用者はトラックについて損害賠償保険を掛けておけば損害を回避できた。それをすべて労働者に請求するのは信義則に反するという形で、実際の損害額の一定割合。ですから比例的、割合的なものとして制限するということで、絶対額を制限するという、そういう発想ではありません。

○ 安藤委員

わかりました。ありがとうございました。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。

○ 公正取引委員会

最後に申し訳ございません。先ほどのご質問の件で、少しだけ補足させてお答えさせていただきましても、独占禁止法の優越的地位の濫用とその損害賠償の請求の関係でいいますと、損害賠償の請求そのものが優越的地位の濫用に該当する行為というよりもですね、それによって、たとえばほかの発注者との取引をするなどということで、損害賠償をけしかけて、移らなくするとか、そういう人材の流動性への制限とか、公正競争阻害性っていうものが表れて、そちらをおそらく優越的地位の濫用としては問題にするような形で、したがって何か賠償する額の予定とか、あるいは実際にするっていうことだけをもって、何か優越的地位の濫用になる

っていうものではなくて、その先にある、人材の獲得競争も含めて、その影響が及ぶところで問題になり得るのかなというふうにはちょっと思います。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。何かコメントございますか。はい、荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

ありがとうございました。人材の流動化を制限する観点からということ、それはよく理解できましたけれども、たとえば移籍すること自体が契約違反であるということ、その契約違反についての損害賠償額を予定していると。これまでは民法の420条では、その額を裁判所は増減できないという規定があったわけですが、今回、増減できるということに変わったところですけども、少なくともそういう規定を設けることが、事実上、人材の流動化を阻害する効果を生むのではないか。そういう観点から、賠償額を予定すること自体が、請求するかどうかは別にして独禁法上で問題となる。そういうことがあるとすると、労働基準法と同じように、実際上そういう規定を設けることが問題ではないかという発想が、独禁法でもあるのかということも、関心を持っていたところでした。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。

それでは、次の議題2のほうに移りたいと思います。議題2「紛争が生じた際の相談窓口等について」事務局からご説明お願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

それでは、資料2について説明させていただきます。資料2をお開きください。主にご議論いただきたい点の相談窓口等に関するものになります。

中間整理で指摘された主なご意見・ご指摘のところですけども、現在でも、取引に関する相談に関しては、下請かけこみ寺といったものの利用は可能と考えられるというところですけども、ご指摘いただいたのが、雇用類似の働き方におけるトラブルというのが、「取引」に関する相談には限らずに、たとえばハラスメントといったような人間関係に伴うようなトラブルというのも想定されるということで、何らかの支援が必要ではないか。こういったご指摘をいただいております。

また、問題解決のためには、法的な拠り所が必要であって、他のルールの検討も必要ではないかといったご意見。あとはトラブルの典型例、それに対する対処方法の公開ですとか、一般的な法的な紛争機関、あとは相談窓口等の周知ということも有益ではないか。このようなご指摘をいただいたところでございます。

これを踏まえて、主にご議論いただきたい点というところですけども、まず1つ目が、雇用類似の方が、就業条件等に関して、委託者との間の紛争が生じた場合に相談できる窓口についてどのように考えるかというところです。繰り返しにはなるんですが、先ほどの中間整理の

ご意見、ご紹介させていただいたとおり、取引に関する相談であれば、その原因が何だろうと、下請かけこみ寺等の利用は可能というふうには考えられるかもしれませんが、それだけでいいのかどうかといったご意見は、中間整理前でもありましたので、そういった観点も含めてご議論いただければなというふうに考えております。

また、2つ目のポツですけれども、相談窓口のほかに、紛争を解決するための具体的な方策についてどのように考えるか。これはもちろん最終的には裁判というふうになるのかもしれませんが、そのほかに、あっせんとか調停などのADRと呼ばれる方法も考えられるところですので、そういった観点からご意見いただければなというふうに考えております。

2ページ目のところは、ご参考まで、すでに第7回の検討会で出させていただいているものになりますけれども、労働紛争の場合ですと、こういった制度があるということをもとめさせていただいているものになります。オレンジの部分が行政機関が行うものということで、労働者が基本的に使える制度というものになっており、真ん中の緑の民間機関というところ。これは民間の団体が行っているようなADRを中心とした紛争解決の仕組みというところになりますけれども、これに関しては、扱っているものによっては、民事のトラブルであれば、雇用類似の方であっても利用可能なのではないかということで、赤枠で囲わせていただいております。

また、司法機関、実際の裁判のところですけれども、青いところになってきますと、労働審判に関しては、労働者が使えるというものになりますけれども、ほかの民事調停ですとか、小額訴訟。あとは民事訴訟。こういったあたりについては、労働紛争に限られる範囲ではないというふうに考えられますので、現時点でも利用可能ではないかということで、赤枠で囲わせていただいているというものになります。簡単ですが、資料2の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。これまで皆さんと、契約の問題あるいは報酬の支払い確保の問題。それから損害賠償、いろんな問題がある中で、それをどのように実効的に解決するか、当事者間が納得をするような解決をもたらすかということ、非常に大切なテーマというふうに思っております。この点について、今、事務局からも現行においてさまざまなものがあるということでした。いかがでしょうか、これについて。何かご意見あれば。はい、川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。いくつかのことを述べたいと思います。ちょっと全体としてはまとまりがないような気がしますが、まずひとつは、これも出発点としては、雇用類似と思われる働き方の実態についてのこれまでの調査の過程で、仕事をしていく上での問題について、相談できる先がなかなかないということについて対応を求めるニーズは非常に高かったというふうに認識しており、そのような、まずは紛争といえるかがはっきりしないようなケースも含めて、自分の働き方に付いて何か確認、あるいは相談をしたいことができた場合に行ける先を整備するということの重要性はかなり高いといえるのではないかと考えています。その上で、それでは具体的にどのものが考えられるかについては、いくつかポイントになり得る点が

あるかなと思います。1つは、相談に行った先での相談を解決するときの拠り所に関して、現状ではいろいろ聞いてみて労働者に該当するというのであれば労働法のルールが該当するということになりますが、そのほか状況に応じて民法の枠内でとか、場合によっては独禁法あるいは下請法といった、いわゆる経済法によるというものが考えられるという状況だと思います。この点については、まさにこの場で議論しているような、雇用類似の働き方に適用されるルールができたということになると、何に基づいて問題を解決するか判断はやりやすいということになります。またそうであれば、そのような雇用類似の働き方についてのルールを踏まえた対応をする場合というのは当然必要になってくるとは思います。現状そのようなものがないとしても、とにかく今ある法令等の範囲の中で相談できる場を設けるということが、それとは別に一定の意味があるのではないかと思います。

それから、今の話の中にも出てきましたが、具体的な相談すべき内容が、場合によっては労働法であり、民法であったり経済法であったりということで、現状では特に、かなり多岐に亘ることになると思いますので、そういうことに対応できる必要性というのがあるのかなということ。それからもうひとつは、この検討会の中でも再三議論されているように、この雇用類似の働き方と、労働法が適用される労働者の範囲というのは、非常にわかりにくく、分りにくい場合が多いということで、実は労働者かもしれないというような対応も含めたワンストップ的な対応ができるということの意義がある一定程度あるのかなというふうに考えています。以上です。

○ 川田委員

まさに今この場で議論しているような、雇用類似の働き方についての望ましいルールというものができれば、それを具体的な相談とか、あるいは紛争解決とかに適用したり、あるいはそのルール自体を世の中に広めていくような場が当然必要になるという、そういうことです。

○ 鎌田座長

はい。ありがとうございました。ほかに皆さん、何かご意見。はい、村田委員どうぞ。

○ 村田委員

下請かけ込み寺については、あまり存じ上げなかったのですが、一定の利用数があって機能していると伺っております。もちろんハラスメントのような人間関係に伴うトラブルは、どこに相談したらよいのか分からず、必要な機能と思っていますが、フリーランスの方の目線に立つと、複数窓口があることが果たしてよいのかどうか。わかりやすい仕組みにならないかということを感じています。

たとえば、雇用類似という名前があまり浸透しているのかどうかかわからないのですが、フリーランスの110番のような総合窓口があって、そこで適切に専門家に振り分ける、二段階になるのが、良いのかかわからないのですが、非常に使い勝手のいいというか、使い手にとって優しい制度が求められていると思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。まさにフリーランスの方たちにとって、相談しやすい使い勝手のいいそういう仕組みというものを考えなきゃいけないと、そのとおりだなというように思います。荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

おふたりの委員の発言に私も賛成です。フリーランスとして議論しておりますけど、先ほども発言があったように、実務上、契約上、独立自営業者と扱っていても客観的にみると労働者という人は、一定数いるわけです。なので、それは相談してきた人に「あなたは契約はこう書いてありますけども、労基法上は労働者にあたりますので、そうするとこういう解決策があります」というアドバイスが是非してあげるべきですので、総合労働相談コーナーですか、ワンストップ・サービス。これはもちろん労働法上の労働者に該当する方に対するサービスでありましょうが、そういうグレーゾーンの人が存在する以上は、そういう方もここに来てよろしいとし、そこで交通整理をしてあげるべきでしょう。村田委員が仰るとおり、いろんな窓口があれば良いかという、必ずしもそうではなくて、どうしていいかわからなくなってしまうので、そういうのはここに行けばいいと案内してくれるワンストップ・サービスが重要です。そして、まず労働者であると証明して来いということではなくて、どこに行けば良いかの相談に乗ってあげる、そういうワンストップ・サービスが非常に重要だと思います。

○ 鎌田座長

私も荒木委員に賛成です。ですので、そういうほうの形で皆さん考えていただければ有り難いなというのは、私の個人的な考えということでもあります。

ほかにございますか。まだ時間が。今日ここまでですかね。ほかに関心、全体を通して何かありますか。川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。内容としては、先ほどの損害賠償の予定のところ、本日のご議論を伺って補足的に述べたい点を、簡潔に3つほど述べたいと思います。

ひとつは、対象者の範囲の話が最後のほうで出ました。この点については、労働法で現在行われているようなことを参考にしながら、信義則に基づく賠償額の決定とか、その制限みたいなことを考えていくとすると、おそらく対象者を画する要素として考慮されるようなことと責任制限のあり方を決める際の要素として考慮されることが重なってくるだろうと思います。先ほどの話とちょっと重複しますが、指揮命令への拘束を受ける度合いはどうかとか、あるいは報酬の水準がどのくらいであるかなどです。このように、仮に責任制限ルールの対象者を絞るとした場合の考慮要素が、責任制限ルールを適用した場合の責任制限のあり方を考慮する要素と重なりあうということであれば、入口の適用対象者については、これまで議論されてきた雇用類似の働き方の対象についての一般的な考え方に当てはまる者を広く該当させるということではないかというふうに思います。

それから、2点目と3点目ですが、議論の内容を聞いていて、ひとつは損害賠償というふうに一括りにするのでは必ずしもなく、損害賠償が発生する根拠がどのようなものかということを見て、それに応じた対応をするということが、仮に検討を細かく進めていくのであれば必要かもしれないと感じます。この点については、損害賠償を請求する根拠は、ある程度請求する側がどう構成するかで操作できるというようなこともいえますが、そのことも考慮しながら、たとえば仕事にミスがあって、不完全な仕事が行われたせいで、発注者側に損害が現実に一定程度出ているっていうようなケースと、足止めを目的として、賠償を請求するような場合とでは状況が違うであろうというところもあるかと思しますので、そういう考慮が必要になるのかもしれないということです。

それから、3点目は、今の話の中に出てきた損害賠償請求の根拠を請求する側がある程度操作できるという話が極端なところまで行き着くと、労働関係の中にも現にありますが、実は根拠が薄弱であるにもかかわらず、労働者に対して、たとえば退職を思いとどまらせるとか、あるいは労働者側の何らかの主張を封じ込めようとするというような、濫用的な損害賠償請求が行われるケースがあります。そのような濫用的な損害賠償請求への対応というのは、本当に根拠があって損害賠償をしている場合の話とは分けて検討したほうがいいかもしれないということも考えられます。以上です。

○ 鎌田座長

はい、細かく議論を分けていただいて、どうもありがとうございます。さまざまな解決の仕方、あるいは相談内容があると思しますので、それに応じていろいろと考えていかなきゃいけないことがあるなというふうには、改めて感じております。この、先ほど村田委員が仰ったように、下請かけ込み寺、それなりに機能しているというふうに私も伺っていますので、現在で動いている制度についても、周知を図ってさらに利用していただくような取り組みも必要だと思いますし、また、川田委員が仰ったように、それにとどまらず雇用類似の働き方の人たちに対して、独自の窓口も考えてみたらどうなんだということでありました。それについては、村田委員が仰ったように、わかりやすい、アクセスしやすい仕組みを考えていったらどうだということでありました。また、荒木委員からご指摘受けましたけれども、現行の労働者に対するさまざまな制度がある。そういったことも活用ということも考えていったらどうだというご指摘があったかと思えます。どれも非常に、私は大切なお指摘だなというふうに思っています。

何か補足とか。はい、安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

ありがとうございます。雇用類似の損害賠償について、予定であったり、金額について今日議論がありましたが、雇用の世界では、お金だけではない、別のタイプの損害賠償のようなものがあります。実務上ときどき行われている遣り取りとして、たとえばアルバイトの大学生が「辞めたい」と言ったときに、「まだ仕事があるのに辞めてもらおうと困る。辞めるんだったら別に代替りの学生を紹介することが条件だ」といったように、何らか別の、労働者が辞めたいと

いうときに、それを引き止める、または労働力を確保するための、本来法的に義務がないような請求を行うことがございます。この雇用類似の働き方についても、実態上ですね、損害賠償以外に、どういう形で働く側に何か負荷を負わせるような行為があるのかなのか。このあたりを調べることは、有益なのではないかなと今日の議論を聞いていて思いました。

2点目として、私もワンストップサービスにすること、これとても賛成なんですけど、その際にですね、実施体制の支援がとても重要なのではないかと感じております。ここで議論している際にも、どの範囲が雇用であり、どの範囲が雇用ではない働き方なのか。区別するのはなかなか難しいことを感じている中、窓口の担当者がどのくらい正確に判断できるのか。その際に十分な知識が窓口の担当者にないままワンストップサービスを始めてしまいますと、そこで誤った情報を伝えてしまい、変に期待させてしまうであるとか、または間違った方向に誘導してしまっても問題なのではないかと感じております。

たとえば、派遣と請負の区別について、37号告示でございます。その解釈でも、どちらかというところ、働く側を保護する観点から、請負ではなくて派遣として判断される方向に持っていくかのように見えたりもする中、当事者の間ではその見解の相違があって揉めたりしたわけです。このあたりを考えると、このワンストップサービスを始める前の段階で、どういうものが雇用の枠組みに入って、また契約上どうなっているかと関係なく、実態上こういうものは雇用の枠組みですよ、といったことがわかりやすく示されていて、そういう情報を窓口の担当者が使えるようなバックアップが必要だと感じております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。まさに、そうですね、派遣と請負でもグレーゾーンと申しますか、そういうのもありまして、そういうことも事前に当事者が、しっかりと確認できるようなシステムっていうのがあれば、非常に有益なんじゃないかなというふうに思いますが、結構大変だと思います。ここでは課題として考えておくということが大切だというふうに思っております。

はい、いかがでしょうか。桑村委員どうぞ。

○ 桑村委員

ありがとうございます。最後に川田委員が3点仰ったうちの1点目の損害賠償額の制約のところなんですけれども、私も元々この制限法理自体が信義則を根拠としていて、労働契約に固有の問題というわけではないと思いますので、労働契約法理を類推適用とするという形ではなくて、最初から対象になるような、あとは個別事情によって制限をどれくらいにかけていくかという話になるのだと思います。個人事業主の方も、損害の公平な分配という観点から、当然その制限法理の対象になってくるものと理解しております。

それでその場合に、川田先生も仰ったとおり、さまざまな事情が勘案されますが、雇用との違いという点では、指揮命令がどの程度及んでいるのかが考慮されております。労働者がふらふらになって、倒れて、何か高価なものを壊したという場合も、その過重労働をさせているような状況で、何か物を壊したというのであれば、全額労働者に損害賠償させるのは酷であると

ということで、制限をかけていくという考え方が入っております。ですので、その点で指揮命令が及んでいない個人事業主の場合であれば、その点は勘案されず、労働者であれば3割4割に制限されるところが5割6割という形で額が上がるかもしれないという違いはあると理解しておりますので、最後に指摘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した。ほかに、本日のテーマ全体について何かおありでありますか。よろしいですか。

はい。本日も非常に貴重なご意見ありがとうございました。ほかにご発言はございませんでしたら、本日の議論はここまでとさせていただきたいと思っております。ありがとうございました。

それでは、次回の日程について厚生労働省からお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

次回の日程等につきましては、来年1月下旬を目途に調整中でございます。開催場所と併せて、追ってご連絡させていただきます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。それではこれにて、第16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終了いたします。本日は押し迫った中、お忙しい中お集まりいただきありがとうございました。