

個人請負型就業者（ディペンデント・コントラクター）について

- 1 「ディペンデント・コントラクター」について（資料 3）
 - 就業形態の多様化に伴い、個人で企業と請負契約や業務委託契約を結ぶ者が、企業から独立した働き方として注目されている。こうした者は「フリーランス」「フリーエージェント」「インディペンデント・コントラクター」などと呼ばれている。しかし、その中には、ひとつの企業と専属的な契約関係にあって、主な収入源をその相手方に依存している者もあり、こうした者は、企業からの独立性に乏しい点を捉えて「ディペンデント・コントラクター」、「雇用的自営」、「経済的従属ワーカー」等と呼ばれる場合がある。
 - 「ディペンデント・コントラクター」は、出版、広告、マスコミ、ソフトウェア、ゲーム、プロスポーツ、芸能、建設、運輸といった幅広い業界で存在し、フランチャイズオーナーも含まれるとされている。
- 2 「ディペンデント・コントラクター」に関する法制度（資料 4）
 - (1) 民法では、雇用について「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。」（第 6 2 3 条）とされ、請負については「請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる。」（第 6 3 2 条）とされている。
 - (2) 労働者に該当する場合
労働法においては、適用対象となるか否かは、契約の名称に関わらず、実態に即して判断することとしている。各種労働法規における労働者に該当する場合は、当該法規（労働基準法、労働組合法、労働契約法、労働者災害補償保険法等）が適用される。
 - 労働基準法等
「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」（第 9 条）については、労働基準法、労働安全衛生法、じん肺

法、最低賃金法、賃金の支払の確保等にする法律、労働者災害補償保険法等が適用される。労働基準法上の労働者に該当するかどうかは「使用従属性」の有無、すなわち「指揮監督下の労働」という労務提供の形態及び「賃金支払」という報償の労務に対する対償性によって判断される。

現実には、指揮監督の程度及び態様の多様性、報酬の性格の不明確さ等から、具体的な事案についてこの「労働者」に該当するかどうかの判断は、必ずしも容易ではない。労働基準法における「労働者」の範囲の明確化については、昭和60年及び平成8年の労働基準法研究会報告により、次のとおり「労働者」の判断基準が示されており、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断することとされている。

- ・「指揮監督下の労働」の判断基準として、諾否の自由、業務遂行上の指揮監督、拘束性の有無があり、これに加えて、代替性の有無が指揮監督関係の判断を補強する要素となること
- ・報酬が「賃金」であるか否かによって「使用従属性」を判断することはできないが、報酬の性格が使用者の指揮監督のもとに一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には「使用従属性」を補強すること
- ・事業者性の有無、専属性の程度が「労働者性」の判断を補強する要素となること

○ 労働契約法

労働契約法第2条第1項は、「労働者」について、「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう」と定義している。労働基準法第9条の「労働者」とは異なり、「事業」に使用されるという要件は含まれないが、その他の点では同法の「労働者」の定義規定と労働契約法上の「労働者」の定義規定はほぼ同じ内容である。

○ 労働組合法

労働組合法においては、「労働者」について「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活するものをいう」（第3条）と定められ、この定義に該当する者に対する不当労働行為は禁止されている（第7条）。また、労働組合法における「労働者」の概念は労働基準法上の「労働者」の概念よりも広く、例えば、失業者、プロ野球選手、家内労働者は労働基準法上の労働者ではないが、労働組合法上の労働者であると考えられる。

(3) 自営業に該当する場合

○ 私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律

第2条で事業者間における不公正な取引を禁止している。例えば、委託者との取引の継続が困難になることが事業上大きな支障を来すため、委託者が受託者にとって著しく不利益な要請等を行っても、受託者がこれを受け入れざるを得ない場合は、委託者が受託者に対し優越的地位にあるとして、代金の支払い遅延、代金の減額要請、著しく低い対価での取引の要請等における優越的地位の濫用を禁止している。

○ 下請代金支払遅延等防止法

親企業と下請企業の関係に立つ者について

- ・ 下請事業者の給付の内容、下請代金の額、支払期日及び支払方法等を記載した書面の交付及び書類の作成・保存義務（第3条・第5条）
- ・ 不当な受領拒否、下請代金の支払遅延、不当な代金減額、不当な返品、不当な買叩き、製品、原材料等の強制購入の禁止（第4条）

等が定められている。

○ 建設業法

建設業の下請については、建設業法において類似の規定を置いている。

(4) （労働基準法における）労働者以外の者に適用される労働関係の制度

○ 家内労働法

「物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他これらの行為に類似する行為を業とする者であつて厚生労働省令で定めるものから、主として労働の対償を得るために、その業務の目的物たる物品（物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。）について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者であつて、その業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするもの」（第2条第2項）について、

- ・ 取引条件の明確化を図るための家内労働手帳の交付義務（第3条）
- ・ 就業時間適正化のための業務委託に関する努力義務と都道府県労働局長の勧告権限（第4条）
- ・ 委託打ちりの予告努力義務（第5条）

・ 工賃の支払時期に関する義務（第6条）
等が定められている。

○ 労働安全衛生法

労働安全衛生法においては、①元方事業者②建設業の元方事業者③造船業の元方事業者④建設業・造船業の注文者に対しても、関係請負人の労働者の危険または健康障害を防止するための措置について、一定の義務が課されている。

○ 在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン

在宅ワーク（情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労のうち、主として他の者が代わって行うことが容易なものをいう。ただし、法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く。）については、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」において、契約条件をめぐる紛争を防止するため、注文者が守っていくべき事項として、①契約条件の文書明示及びその保存、②報酬の支払、納期、継続的な注文の打切りの場合における事前予告などの契約条件の適正化③在宅ワーカーの個人情報の保護、健康確保措置等が定められている。

○ 労災の特別加入制度

労働者以外の者で、その業務の実態、災害の発生状況などからみて、労働者に準じて保護することが適当であると認められる中小事業主、一人親方、特定作業従事者、海外派遣者等の者に対して特別に任意加入を認めている。

3 「ディペンデント・コントラクター」に係る課題（資料5）

○ 就業形態の多様化に伴って、労働者であっても、裁量労働等、労働時間の制約が緩い形態が現れている。一方、個人自営業者であっても、一つの企業と専属の委託業務契約や請負契約を交わし、常駐に近い形で就業する者（ディペンデント・コントラクター）といった雇用と非雇用の区別がつきにくい層が出現しているとされ、こういった者については、公式な統計もなく、実態も明らかではない。

○ 実態上事業者と雇用関係にある労働者が、当該事業者から請負契約や委

託契約を締結する個人自営業者として扱われることにより、当該労働者に当然与えられるべき保護を受けられない例も見られる。この場合は労働者であることを明らかにすることにより、労働法による保護を図ることが求められる。

- また、就業形態が多様化するなかで、企業に雇用されている者の間だけでなく、請負として就業する者についても、経済的従属性が高い者については何らかの保護やルールを設定する必要があるのではないかという意見がある。
- 一方、経済的に従属する状況は、個人だけではなく企業にも見られることに留意すべきとの意見や、制度を見直すならば、学問的な蓄積や政策の積み重ねを踏まえつつ行うべきで、拙速は避けるべき、との意見もある。

4 諸外国等における状況（資料6）

(1) イギリス

イギリスでは、労働法の対象である「被用者 (employee)」概念よりも広い概念として「就労者(worker)」(①雇用契約または②当該個人が消費者ではない契約の相手方当事者に個人的に労働またはサービスをなしたまたは遂行することを約するその他の契約に基づいて労働する個人) という概念を法律上設け、差別禁止、最低賃金、労働時間、パートタイム就労などの規定を適用している。

(2) ドイツ

ドイツでは、一人の者のために働くか、又は一人の者から収入の半分以上を得ており、自分自身で従属労働者の協力なしで働く者を「被用者類似の者」とし、労働事件手続法、休日法、労働協約法、セクハラ保護法、社会保障法等を適用している。

(3) フランス

フランスでは、労働法典において、訪問販売人、販売代理人、ジャーナリスト、芸能人などの職種について立法による雇用関係の推定規定を設けている。また、単一の商工業会社のために商品を受注し、取扱い、維持し、運送する業務を当該会社施設で行い、その就業条件によって決定される者についても労働者とみなすこととされ、これによりフランチャイズ店経営者も労働

者とみなされている。

(4) ILO

各国の「労働者」としての法的保護が受けられない就業者の問題について、平成15年の総会では「雇用関係に関する決議」が採択され、平成18年の総会で、「雇用関係に関する勧告」が採択された。この勧告では、各国の国内政策として「偽装された雇用関係」に対する対策を講じること、真正な民事上及び商業上の関係に干渉すべきではないこと等が求められている。

また、「加盟国は、雇用関係が存在することについての明確な指標を国内法令又は他の方法によって定義する可能性を考慮すべきである」とし、この指標には、「仕事が事業体組織への労働者の統合を含むものであること、仕事が特定の存続期間及び一定の継続性を有したものであること、特定の存続労働者に対する定期的な報酬の支払いがあること」等が含まれ得る、としている。

※ 当該勧告においては、雇用関係の存在の決定のための指標を具体的に例示することについて使用者側が削除を要求したものの、「使用者側の意見が受け入れられない形で、政府、労働側の意見どおり委員会において当初案通り強行的に採択される結果となった。」(津守恵子『「雇用関係」の経過と審議』世界の労働 2006年8月号掲載 日本ILO協会)

(5) EU

EUでは既に、差別禁止や安全衛生の分野では、自営業者に対する労働法制の拡大が行われている。

これに加え、法的には独立した自営業者ではあるが、実態上は特定の事業者に経済的に従属している者への法的対応について、専門家グループによる調査研究や、これを踏まえた問題提起が行われてきたが、労使の隔たりは大きく、具体的な政策提案にまでは至っていない。

(参考文献) 濱口桂一郎『EUにおける「経済的従属労働者」の法政策』生活経済政策 2008年6月号掲載 日本生活経済政策研究所

5 本研究会の課題

- どのような者がどのような実態におかれているか
- 課題があるとすれば、どのような措置を講じるべきか