

## これまでの研究会で提起された論点について

### 1 業務委託・請負といった働き方の広がりとそれに伴うトラブルについて

- これまで雇用を通じて労働力を確保していた分野へ業務委託・請負といった働き方が広がっている。(求人情報会社)
- ITの進展等によりSOHOや在宅ワーク、テレワークといった働き方が出現。
- 伝統的な分野(備車運転手、外交員、一人親方等)においても業務委託・請負という働き方は存在。(求人情報会社)
- 契約解除や報酬の切り下げ、作業代金の未払い等のトラブルが増えている。また、雇用の求職に応募したところ委託契約に誘引されるケースも存在。(労働組合、求人情報会社。)
- 雇用責任を免れるため、雇用労働者を、業務委託契約に従事するものとして扱った悪質な事例も存在。(労働組合)

→ 企業に雇用される労働者については、企業と労働者という立場からくる交渉力の差を補うため、労働法規による保護が図られている。労働者性があると考えられる個人請負型就業者に対してはどのような保護が考えられるか。 →2へ

→ 労働者性のない個人請負型就業者についても労働者と同様に企業との間に立場からくる交渉力の差が想定される。このため何らかの保護を検討する必要があるだろうか。 →3へ

### 2 労働者性があると考えられる個人請負型就業者に対する検討

個人請負型就業者のうち労働者性があるものについては労働者であると明確になることにより保護が図られる。

- 個人請負型就業者や活用企業にとって労働者性の判断基準がわかりづらい。(労働組合、求人情報会社)

→ 個人請負型就業者が多く存在する職種(「運転・運送」、「営業」、「エステ・整体・鍼灸・理美容系職種」等)について、労働者性の判断に当たっての考え方を示す等の必要があるか。また、有償ボランティアとはどのようなものか。

○ 自らの労働者性についてどの機関に相談をすれば良いか、あまり知られていない。  
(求人情報会社)

→ 労働者性の判断など労働関係事項の相談窓口についてさらに周知する必要があるか。

### 3 個人請負型就業者全体に対する検討

労働者性がなくても、個人請負型就業者について、企業との立場、交渉力の差を鑑みて何らかの保護が必要あるのではないか。

○ 現在、求人情報会社が業務委託・請負の求人情報を掲載する際、各社独自の基準で審査を行っている。(求人情報会社)

→ 求人情報業界内で業務委託・請負の求人情報を掲載する際の共通のルールが必要か。例えば報酬、契約期間、違約金など、求人情報に載せなければならない事項を策定することが考えられるか。

また、求人情報会社において雇用と業務委託・請負の区分基準を周知することも必要ではないか。

求人誌の冒頭で、雇用と業務委託・請負の違いを書くことも有効か。

加えて、求人情報会社において①業務委託・請負の募集であることが適切か②掲載に必要な情報が揃っているか等を審査する体制を整備する必要があるか。

○ 雇用での募集に応募したところ請負・業務委託として働くよう誘引されるケースが存在。就業(予定)者が業務委託・請負で働くと、労働法規による保護が受けられないことを知らずに契約した場合、後にトラブルになる可能性もある。(求人情報会社)

→ 業務委託・請負で働くことと雇用労働者として働くことの違いを周知する必要があるか。業務委託・請負で働くと労働法規の保護が受けられないことについて、委託契約を結ぶ際に明示する、労働法教育の場で取り扱うといったような方法が考えられるか。

○ 委託契約を書面で結ばないケースや年齢によって業務委託契約を拒否されるケース、事件・事故が起こった際に責任を押し付けられるケースが存在。(労働組合、NPO法人)

→ 企業が個人請負型就業者を活用する際に守るべき事項、注意すべき点等について定めたガイドラインのようなものが必要か。例えば、①契約の際に報酬、契約期間、違約金等について明示すること②契約は書面で行うこと③契約内容は遵守すべきであること④年齢や性別による差別は適当ではないこと等を定めることが考えられるか。

○ 個人請負型就業者が委託業務を実施する上でトラブルになった際、相談先がわからず苦慮している模様。トラブルの種類としては報酬の引き下げ、契約の解除、料金の不払い等が多い模様。(求人情報会社、労働組合)

→ 個人請負型就業者がトラブルについて相談できる窓口が必要か。

※ 在宅就業者に対する施策については、別途厚生労働省からの委託事業において「在宅就業研究会」が開催されている。