

## 第 15 回 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会

平成 1 年 11 月 20 日 (水)

10:00~12:00

### ○ 鎌田座長

おはようございます。定刻となりましたので、ただいまより第 15 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、ご多忙のところお集まりいただき誠にありがとうございます。なお、芦野委員、安藤委員、小畑委員、桑村委員、村田委員からの欠席のご連絡をいただいています。

本日は、前回の続きとなる議題 1「契約条件の明示、契約の締結・変更・終了に関するルールの明確化等について」ご議論いただいたのち、議題 2「報酬の支払確保、報酬額の適正化等について」事務局よりご説明いただき、その後、議論をいただきたいと思っております。議論に入る前に、事務局からの連絡があるとのことですが、よろしく申し上げます。

### ○ 永倉在宅労働課課長補佐

今年の夏の人事異動におきまして、事務局にも異動がありましたので、ご紹介をさせていただきます。雇用環境均等局長の藤澤でございます。

### ○ 雇用環境・均等局 藤澤局長

前回出席できませんで、申し訳ございませんでした。7 月から雇用環境・均等局長を拝命しております藤澤と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

### ○ 鎌田座長

それでは、まず議題 1「契約条件の明示、契約の締結・変更・終了に関するルールの明確化等について」のうち、契約の終了関係についてご議論いただきたいと思っております。前回の続きとなることから、事務局の説明は省略いたしますが、資料 1、参考資料 1 として、前回の検討会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。

契約の終了関係ということで、資料、中間整理における主な意見・指摘、ご指摘をまとめた上で、中間整理を踏まえ、主にご議論いただきたい点ということで事務局にまとめていただいたものがあります。皆さんもご覧になっているとは思いますが、契約の解除や打ち切りを行う場合の対応についてどのように考えるか。例えば委託者に対し、事前に予告を求めること、契約の解除や打ち切りの事由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。

それから、対象となる雇用類似就業者について、更なる要件を設ける必要があるか。例えば、継続的な契約関係がある場合等の一定の条件を設けることについてどのように考えるかということが、論点として上がっておりますので、これに沿ってでも結構ですし、沿わなくても結構です。何かご意見があればいただきたいと思っております。どうぞ自由にご発言ください。川田委員どうぞ。

### ○ 川田委員

ありがとうございます。論点の整理ということで、この資料1の該当部分、契約の終了関係という項目の「ご議論いただきたい点」に若干付け加えるような形で整理が考えられるのではないかということについて、いくつか意見を述べたいと思います。

まず、契約の終了に関する問題のうち、基本的には今、打ち切りの話なんだと思いますが、これについては、予告であるとか、あるいはここには挙がっていないものとして、例えば理由の明示というようなものも考えられると思いますが、そのような打ち切る際の手続きに関するルールというものが、ひとつのカテゴリとして考えられると思います。これについては打ち切る理由とは別に、不意打ちを避けるための適切な予告であるとか、どのような理由で打ち切っているのかを明確にするということは、契約一般という枠組みの中でも一定の必要性とか、そういうルールを設ける相当性というのが有り得るんじゃないかと思います。そういう意味で、このような続きに関するルールを検討する必要性は、相対的に大きいのかと思います。

一方、打ち切りの理由そのものであるとか、打ち切りが不相当である場合の効果といったものも、別のカテゴリとして考えられるところで、ここはもう少し保護の必要性などを、問題になる効果ごとに考える必要があるんじゃないかと思っています。その際に、これもここで挙がっていないことですが、労働法上は、同じ打ち切りでも期間を定めて契約をしている場合の期間途中での打ち切りと、期間の定めのない場合とでは、適用されるルールが違うということがあり、このあたりは雇用類似の働き方における契約の仕方などとも関わってくるころがあると思いますが、期間途中での打ち切りという点については、もう少し明示的に論点として認識してもよいのかなというふうに思っております。とりあえずは以上です。

#### ○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。手続きの話ということで、特に打ち切りの理由の明示ということ強調されたわけですが、それから、期間の定めのある場合とない場合ということで、少し段階を分けたほうがいいんじゃないかというようなご指摘かと思います。いかがでしょうか。

鹿野先生、民法でいうと、終了に関わってどういったようなルールが現状では考えられているか。今、例えば手続きの問題と、それから、理由を明示するというようなことと、それから、期間の定めのあるものとなないものっていうふうな形で段階を分けたほうがいいんじゃないかというようなご指摘があったんですけども、民法的な観点でいくと、どんな契約なのかっていうのがまずは大事で、委任とか請負とかっていうのが、だいたいの相場かなというふうに思いますけれども。そのへんもし何かご意見があれば。すみません、突然振って申し訳ないですけど。

#### ○ 鹿野委員

今日こそ六法を持ってこようと思っていて、忘れてしまったことに気が付き、条文がないまま失礼します。

ただ、資料に若干は載っております、参照条文でございますように、まず、請負に関しては、民法の641条で、注文者がいつでも損害を賠償して契約の解除をすることができる規定されており、委任についても、これは各当事者がいつでも解除をすることができるというふうになっておりまして、解除それ自体はかなり広く認めるということになっています。

ただ、その解除をするときに、その相手方に損害を被らせないようにという手当があります。あとでたぶん出てくると思うんですけども、割合的報酬というのもそれに関わる点でして、従

来は明文の規定はなかったのですが、解釈として、解除はできるんだけど、すでに成されたもの、例えば請負ですと、すでに成された仕事があって、それが可分で、注文者の利益にもなるという場合については、そのすでに成した部分については解除ができなくて、将来に向かっての解除ができるに過ぎないとされ、したがって、すでに成された仕事の報酬は支払わなければいけないと、こういうふうな形での解決がなされていました。ついでに言っておきますと、今回の改正民法では、請負についてだけではなくて、これも六法を手元に持ってないので、何条というふうには言いにくいんですけども、今の考え方は、雇用についても、それから、委任についても寄託についても、そのような割合的報酬についての規定が設けられたものと認識しております。それでは、予告期間についてはどうかというと、労働法のような形での保護はありません。民法はかなり広い適用対象を持っておりますので、そういうところまでの保護はないと思います。だからこそ、ここで、いわゆる雇用類似というものを一定括りだして、そういう保護を与えるのかどうかということを検討対象とする意味があるんだろうと思います。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。ちょっと確認なんですけど、今、割合的な、すでに履行した部分については割合的部分で支払うということですよ。それで、履行していない部分については、例えば民法の 651 条で解除ができるということで、損害賠償っていう話があったと思うんですけど、この場合の損害賠償っていうのは、その割合的報酬っていうのはまた別に、その解除することによって被った損害を賠償しなきゃいけないっていう、そういったような、違ったニュアンスということで理解してよろしいんでしょうか。

○ 鹿野委員

そうだと思います。ただ、どこまでが因果関係がある損害として捉えられるかという問題はありますけれども、そういうことになろうかと思います。付け加えると、今回の割合的報酬のところでもそうですけれども、注文者の帰責事由によって履行不能になったという場合については、従来から 536 条の 2 項の規定によって、その全部の報酬の請求ができることと解されてきました。ただし、それによってかからなくなった費用とかがあるときは、その部分は差し引いて残額を請求できるということになります。これについては最高裁で民集に載っている判例もありますし、そのような形で請負に関しては解釈されてきたものと認識しております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。そういう危険負担の話っていうのは、雇用類似についても同じようなことになるわけでしょうか。

○ 鹿野委員

少なくとも請負については、雇用類似の中には、おそらく契約類型としては請負という形を取るものがあるんだろうと思います。そこで、請負についてそのような判例がすでにあり、従来からの解釈でしたし、今後もそのように解釈されるだろうということでお話しました。請負以外のものについても、基本的には 536 条の 2 項はそのように解されるものと思います。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。民法的な観点からずいぶん整理をしていただいたと思いますので、以上を踏まえまして何かほかにご意見ございますでしょうか。いかがでしょうか。

今、予告については予告の理由を手続き上明示したらどうかということが、お話になりましたけど、猶予期間、予告期間みたいなもので、何かご意見があれば。家内労働法ではどうなっているのでしょうか。はい、事務局。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

家内労働については、条文も付けさせていただいているんですけれども、資料1の8ページのところでございます。5条に委託の打ち切り予告の努力義務というのがございまして、6ヶ月を超えて継続的に同一の家内労働者に委託をしている委託者につきましては、その家内労働者に引き続いて継続的に委託をすることを打ち切ろうとするときには、遅滞なくその旨を家内労働者に予告しましょうという努力義務が規定されております。

○ 鎌田座長

そうすると、遅滞なくということになるわけですね。まあ、実態としてどうなるかっていうのはちょっとわかりませんよね。はい、わかりました。

あと、今ご説明を受けて、その対象者ということで、この予告の要件として、6ヶ月を超えて継続的に同一の家内労働者に委託をしている場合とはというようなことで、先ほど論点の2のところ、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。例えば継続的な契約関係がある場合というふうなこと。これに関わるような規定が、家内労働法ではあるということですね。はい。この点についても何かご意見があればいただきたいと思うんですけれども、いかがでしょうか。さすがに予告ってということになると、一定の継続関係があるというものが必要かなというような感じが私なんかは個人的に思ってるんですけど、どのぐらいのものが必要かっていうのは、これは議論だと思うんですけども、いかがでしょうか。どうぞ、はい、土田委員。

○ 土田委員

この契約の終了という点につきましては、経済法ですね、独占禁止法とか下請法は、あまり参考にならないのではないかと考えていて、控えていたんですけれども、独禁法でいえば単独の取引拒絶にあたるかとか、下請法でいえば、下請法違反を下請事業者が、親事業者の下請法違反を、下請事業者が公正取引委員会とか中小企業庁とかに言った場合に親事業者が報復として当該下請事業者との取引を終了することは、下請法違反になりますけれども、それ以外の場合には、基本的には事業者間の取引だからということなんだと思いますけれども、取引の自由が基本的に支配する世界ということで、なかなかこのところは経済法からは、規制しにくい部分なんではないかというふうに思います。したがって私はこの点は常識的な発言しかできないのですけれども、ご質問させていただきますと、いま家内労働法で参考になる点を明示していただい訳ですが、例えばこういう問題について、外国の法制度というのは、どうなっているか何かわからないんでしょうか。ゼロから議論するというのはなかなか難しくてですね、もし何か参考になる外国法制度というのがわかれば、教えていただければと思うんですけれども。

○ 鎌田座長

事務局のほうで何かご用意ありますか。

○ 吉村在宅労働課長

申し訳ありません。今すぐに何か参考になるような外国の事例というのは、承知しておりません。

○ 鎌田座長

何か委員の皆さんで、何かこの点に関して知見がおありであれば、教えていただきたい。はい、鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

知見があるわけではないのですが、先ほど民法について若干申し上げたところなんです、民法の規定がなぜ予告期間とかそういうものを置いていないのかということ、先ほども言いましたように、民法の請負とか委任というものには、かなりいろいろなタイプのものが入ってくるわけです。なので、必ずしも雇用のような継続性があるものとは限らないわけですね。そういう継続性が認められないようなものについてまで予告期間というのを設けるのは、あまり適切ではないということもあるのではないかと思います。ですから、ここでおそらく予告期間を設ける場合には、どういうメルクマールでその継続性というのを捉えるかということもありますけれども、ある程度継続性があって、働くほうでもその仕事を継続することに対する保護されるべき期待があるというような場合について、それを認めるというような形になるのではないかと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。やはり、継続性ということから考えれば、一定の予告っていうことが、理由が出てくるなということ。民法はその点、非常にバラエティのあるものなので、そういうことを特出してないって、そういうような認識でございますかね。

○ 鹿野委員

民法の特別法で、借地借家法というものがご存知のとおりありますが、あれは典型的に継続的な契約関係であり、しかも一般的には弱い立場の借主の保護ということを図っています。例えば建物の賃貸借については、期間を例えば3年なりと定めていたとしても、契約をその期間満了で終了させるためには、その期間満了の前1年から半年の間に、更新しないということを伝えなければいけないとか、それに加えて実質的な要件として正当な事由の存在が必要であるというようなこともあり、かなり重い要件を、終了させるための要件として課しているわけなのです。そのような形で、まずひとつは継続性、それと一方の当事者の保護の必要性というのが、そこでも考えられているのだらうと思います。なお、民法はバラエティに富むものがいろいろと対象に入ってくるので、一般的な形でそのような明確な規定を置いてはいないのですが、判例でも、一般条項、例えば信義則などを使って、ある程度は、解除についての制限的な解釈を取ったりとか、そのようなところは見られるのではないかと思います。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。借地借家法の例を引かれて、私も少し昔勉強したのを思い出したんです。たしかに予告の問題と、それから、実質的な理由、解約の実質的理由っていうことも定め、更新拒否ですよ。この場合に、今予告の話と、損害賠償の話、それから、割合的な報酬の話っていうのが出てきたんですが、その解約の実質的な理由制限というんですかね、解約制限というんですかね。こういったものが必要なのかどうか。借地借家法は借主保護ということで、かなり厳格なものが置かれているんですけども。はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

実態は、雇用類似っていても実態はいろいろだと思うので、少なくともこういう場合にこういうことをやったほうがいいんじゃないかっていう観点から端的に申し上げると、やっぱり継続的契約関係における信頼保護というのが、ひとつ大切で、その背景には特に、情報とか交渉力格差がある場合に、情報とか交渉力で優位に立つ者が契約を終了させるっていうときには、信頼を保護するっていうことが一般的に求められて、少なくともそういう場合には、一定の予告期間と、理由の説明を求める。理由を具体的な事由として制限するっていうのは、実態が多様なことを考えると、必ずしも上手くいく場合と上手くいかない場合があるんで、少なくとも期間を、予告期間を定めて、理由を説明するっていうことを求め、そのことによって当事者間の交渉を促したり、さらには恣意的な運用を防止するという制度設計をすることが考えられるのではないかなと思います。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。ほかにございますか。なければ今日の本題のほうに入りたいと思いますが。一応、解約については、今皆さんご議論いただいたようなことで、予告、それから、予告をする場合の理由の説明ということが考えられるのではないかな。それから、すでに履行した部分についての報酬ということは、民法にもすでに規定があるということでもあります。それから、外国法なんかも少し参考に見てみたらどうかということ、もし事務局のほうで外国のことでわかるものがあれば次回でも結構ですが、あるいは資料ということで、委員にお配りいただいても結構だと思いますが、情報提供いただければというふうに思います。

それから、このような、今言ったような予告。それから、理由の説明といった場合には、その対象となる人たち、継続的な契約関係がある場合ということが大切だと。今、水町委員は、継続的になっていうほかに、プラス格差っていうようなことも仰ってますが、これは別要件で。

○ 水町委員

そもそもの入口のところで、交渉力に差があるっていうことは、おそらく定義上前提になると思うので、そういう一般的な定義の中で前提とされているっていう意味で。特に要件を付加するっていうことは意味してません。

○ 鎌田座長

ということで、そのようなご意見があったというふうに理解をいたします。はい、どうもありがとうございます。

それでは、次に議題の2「報酬の支払確保、報酬額の適正化等について」事務局からご説明をお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

それでは、資料2についてご説明をさせていただきます。その前に、先ほどの解約の部分で、諸外国の例ということで、また事務局のほうでも調べてみたいとは思いますが、少なくともドイツの家内労働法に関しては、解約の予告に関する規定があったんじゃないかなというふうには思われますので、また整理をして、ご相談させていただきたいというふうに思います。

では、資料2についてご説明をさせていただきます。「主に御議論いただきたい点」ということで、報酬の関係についてまとめたものになります。

1 ページ目が、報酬の支払確保についてでございます。点線の部分、「中間整理におけるこれまでの主な意見・指摘」というところですが、大きく2つに分けさせていただいています。

1つ目が「報酬の支払期日の定め等」ということで、支払期日を定めたり、一定期間までに支払うということについてのご意見をまとめたものでございます。意見としましては、そういった取り組みというのは、総論としてはいいんじゃないかっていうご意見があったのかなというふうに考えてまして、ほかの観点でいいますと、長期間にわたる契約では、数回に分けた期日の設定とか報酬の支払っていうのも考えられるのではないかとということ。あと下請法の規定ですとか、遅延利息などの方法もあるんじゃないか、こういったご意見やご指摘があったのかなというところ。その他としましては、報酬債権が回収できなくなってしまった場合の対応ですとか、あと民法の規定ですね、こういったことについてご指摘いただいたのかなというところでございます。

その矢印の下の部分「中間整理を踏まえ、主に御議論いただきたい点」というところですが、1つ目のポツ、報酬を一定期日までに支払うことを促す方策を検討してはどうか、と書かせていただいています。その場合につきましては、具体的な期日をどうするかというところ。あとは中間整理のところでも指摘ありましたけれども、実効性確保のための方策というのもセットで検討することが考えられますので、これについてもどのように考えるかということでまとめさせていただいております。こちら考えるにあたりましては、下請法などの他法令の関係にも留意が必要ではないかということで、下に※で書かせていただいております。具体的な期日に関しましては、後ろのほうに参照条文も付けさせていただいているんですが、ご参考までに、例えば家内労働法ですと、受領した日から起算して一月というのが基本になっていて、毎月一定期日を工賃の締切日ということを決める場合には、それまでに納品した物品に係る工賃については、その締切日から一月以内に払うという定めとなっております。また、下請法に関しましては、支払期日の設定に関してですが、六十日以内、かつ、できる限り短い期間内というふうに定めがありまして、労働基準法に関しましては、毎月1回以上、一定期日を定めてというふうにされております。

2つ目のポツ、支払方法について、どのように考えるか、というところ。例えばとしまして、家内労働法や労働基準法等を参考にしますと、通貨払いですとか、全額払い、直接払いなどについての記載がありますので、これらの是非についてもどのように考えるかということでまとめさせていただいております。これも参照条文は付いているんですが、家内労働法ですと、通貨払い、全額払いの規定がありまして、ここの3つ並べているもののうち、直接払いは規定さ

れていないというような状況になってございます。

3つ目のポツですけれども、「仕事ができなくなった場合の報酬の取扱いについて」これに関しては、中間整理におきまして、民法の考え方が指摘されております。この考え方が基本となるのではないかとということで、まとめさせていただいております。

最後、4つ目ですけれども、対象となる方について、更に要件を設ける必要があるかどうかということも書かせていただいております。支払確保については以上になりまして、後ろ参照条文が続きます。

6ページをお開きいただけますでしょうか。6ページ、7ページで報酬水準に関して、主に御議論いただきたい点をまとめております。まず、6ページの部分、中間整理での主なご意見やご指摘について、掲載させていただいておりますが、大きく総論のところでは、業種の実態等を見ながら、どういう方法があるかっていうのを考えるべきじゃないかといったご意見。あとは自営業者であるという性質がありますので、労働の対価以外にも、レンタルコスト分ですとか、そういったものもあるんじゃないかといったご意見などがありました。

その次が、大きく最低報酬の関係のご意見です。これは中間整理前のご議論の中でも、大きく分かれていた部分かなというふうに考えられます。まず、働く方の生活を保障するといった観点からは、最低報酬の定めも必要ではないかといったご意見もありましたし、逆に、最低報酬、最低賃金のようなものを定めると、それに引きずられて報酬が下がってしまうんじゃないか、こういったご意見もあったかと思えます。また、技術的には難しいんじゃないかといったご意見などもあって、賛否が分かれているといえますか、ひとつにまとまっている状況ではないのかなというところ です。

また、その次が大きく、適正な報酬相場等の形成等ということです。これに関しては、最低報酬の保障というよりも、市場価格を想定した価格の設定のほうが妥当ではないかといったご意見がありました。ただ一方で、7ページのほうに記載はあるんですけれども、独禁法などの整合性についても、検討が必要ではないかということで、これもひとつの方向に意見が、まだまとまっているものではないのかなというところ です。

さらに7ページの下の方ですけれども、「その他」としまして、任意規定やガイドラインなど、そういった緩やかな仕組みとした上で、報酬額の考え方について発注者に説明義務を課すといったことによって、水準の適正を確保する方法も考えられるのではないかと、このようなご意見もいただいたという状況でございます。これを踏まえて、主に御議論いただきたい点のところ、7ページの下の方、ピンクの箱のところですけれども、大きく1つ目が最低報酬の関係です。最低工賃、最低賃金を参考とした最低報酬の設定の要否について、どのように考えるか。そして仮に設定をすとした場合には、その方法や適用する範囲等について、どのように考えるかということでまとめさせていただいております。参考で、下に※2つ付けていますけれども、最低工賃、これは家内労働法ですけれども、最低工賃に関しては物品の一定の単位によって定めることとされており、一方で労働者に適用される最低賃金につきましては、時間によって定めることとされており、また、中間整理のところでは、時間換算が困難ではないかといった、技術的な課題も指摘されていることにご留意しつつ、検討いただければなというふうにご考えております。

2つ目のポツですけれども、標準的な報酬額の設定の要否について、経済法との関係性を踏まえつつ、どのように考えるか。さらに仮に設定するとした場合には、その主体、誰が定めるか、あと方法、適用する範囲等が論点になるかなというふうにご考えられましたので、このような記載

にさせていただきます。

大きく3つ目のポツですけれども、報酬水準の適正化に関するその他の方策について、どのように考えるかというところになります。上の2つのポツは、どちらかという具体的な額を定めるというところなのかなというふうに考えられますけれども、その他にも中間整理前までのご議論の中でご意見いただいております。例えば、報酬額の設定理由について、委託者から雇用類似の方への説明を促すといったことについて、どのように考えるかということをご設けさせていただきます。

あと4つ目のポツは、対象者についてですけれども、これらの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、まとめさせていただきます。簡単ですが、資料の説明は以上になります。

#### ○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございました。それでは、ただいまの事務局説明を踏まえてご議論いただきたいと思います。2つに分けてご説明いただいたと思いますので、議論も分けて、時間を切って議論を進めていきたいと思っております。

まずは、報酬の支払確保について皆さんのご意見をいただきたいと思います。自由にご発言いただければというふうに思います。はい、土田委員、よろしくお願いします。

#### ○ 土田委員

このところは、下請法が多少参考になるのかなと思います。事業者間取引に関する下請法でさえ、一定の支払確保については、結構、実効性のある措置を用意しているということだと思いますし、現にこの下請代金の支払遅延については、公正取引委員会が、何千件という指導を行われていたり、前回も言いましたけれども、1桁ですけれども、勧告ということで、社名が公表されたりしている。違反をした親事業者の社名が公表されるというような、社会的な評判を利用した規律というのが、勧告という形で行われるということです。それだけではなくて、親事業者は遅延利息も払わなきゃいけないということで、これは結構高い利率ですね。もし間違ったら、あとから公正取引委員会に訂正していただきたいんですが、たしか年率14.6%という相当に高い利率で遅延利息も支払わなければならないというような形で、事業者間取引、親事業者と下請事業者の取引について規律していますので、それとの見合いというんでしょうか、これを参考にすれば、雇用類似就業者、発注者からの報酬が生活の糧となる、そういう人たちであればですね、なおさら何らかの規律というのは必要な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。下請法についても、今土田委員が仰ったような規定があるということでもあります。いかがでしょうか。はい、長谷川委員どうぞ。

#### ○ 長谷川委員

私も先ほどの土田委員の発言に基本的に賛成するところです。経済的な視角からみても、そういったことが必要であると同時に、先ほど少し指摘されていましたが、ここでも雇用類似の働き方をしている方の生活を守るという趣旨も、おそらく入ってこようかと思います。以前ご紹介し

ていただいた統計などでも、この点についていくつか問題が指摘されたという実態がございました。ですので、この点について、一定期日までに支払うとか、そういった形のルールは必要だろうと思います。その期日をどうするかが、ひとつ悩ましいところではございますけれども、先ほど出てきました雇用類似の働き方の方々の生活の安定を守るという趣旨からすれば、労基法や家内労働法に書かれている数字が、ひとつの参考になるのではないかと感じました。以上でございます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございました。今、一定期日までに支払うことを促す方策ということで、下請法の例を挙げていただきましたが、ちょっと私、下請法の、しっかりと勉強してなかったんですが、雇用類似の働き方、フリーランスの働き方で、受け入れ検査をしてから、1ヶ月とか2ヶ月とかっていうように製品を、あるいはサービスを受け取ってから何ヶ月っていう書き方をしている場合もあるんですね。そうじゃなくて、もちろん履行してから何日っていう形で決めちゃう場合ももちろんあると思いますが、一定の検査期日を設けて、検査期日からっていうような言い方されて、下請法なんかはそのへんのところはどういうふうに決めているのでしょうか、もしご存知であれば教えていただければというと思いました。

○ 土田委員

はい、私も条文を直ちに参照できないのですが、これは検査の有無にかかわらずという規定だったと思います。ですから、具体的な、いつから遅延が発生するかという、基準となる期日はいつかというご趣旨のご質問なんだろうと思いますけれども、2条か3条だと思いますが、「下請事業者の給付について検査の有無にかかわらず」というのが入っていたと思います。

そして、もう少し細かい話をすれば、いつから遅延になるかというのは、親事業者、下請事業者間で、支払期日を定めていなかった場合は、給付が行われた日、商品の給付あるいは役務の提供が行われた日。ここから発生するということだと思います。それから、60日以内、給付の受領日から60日以内を、下請代金の支払期日と定めたときには、その日が、その60日以内で定めた、例えば40日なら40日目が支払期日ということになります。

それから、60日を超えて、例えば90日とかですね、そのように決めれば、これは60日まで縮減されるので、その60日目が支払期日になるということです。この規定は昭和37年にできた規定です。下請法は昭和31年にできた、1956年にできた法律で、それから6年して改正があって出来た60日という基準は、今でもこのままでいいかどうかは、ちょっと疑問がある、議論の余地がある基準だと思います。昔は台風手形といわれて、210日ですね、6ヶ月過ぎて、半年過ぎて、ようやく手形サイトが来るというような、台風手形といわれるようなもので払うというようなことがあったんだそうです。しかしそれはさすがに、昭和37年の段階でもひどいだろうというので、60日になったということですがけれども、そこからもう50年以上経ってるわけですので、この60日という基準はですね、そのままでいいかというのは、現在ちょっと考えなきゃいけないところかなというふうに思います。以上です。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。家内労働法では、その点については、この点については、つまり遅滞

の起算日ということと、それから今言った、期間ですね。どういうふうになっているか。事務局のほうからご説明いただければ。どうぞお願いします。

○ 吉村在宅労働課長

資料2のですね、2ページ目のところに参照条文を付けさせていただいておまして、その一番上のところが家内労働法の規定になっております。そちらで第6条というところの第2項というところを見ていただければと思うのですけれども、こちらを見ていただきますと、検査をするかどうかを問わずというふうになっております。まずそこが1点目でございます。

それから、いつから起算してということは、物品を受領した日から一月以内という形で規定をされているということでございます。ただし先ほど説明でも申し上げましたけれども、毎月の一定期日を工賃の締切日と定めている場合につきましては、工賃の締切日までに受領した物品に係る工賃を、その日から一月以内に支払わなければならないという形になっているということでございます。

あと、土田委員が先ほどご説明されました下請法の関係の支払期日につきましては、同じ2ページのですね、◎で3つ目のところに支払期日の規定について、第2条の2というところがございますので、こちらもご参考までにご紹介を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。家内労働法のほうは、遅延利息の規定っていうのはないんですね。これは下請法にある、独自の制度っていうことになりますか。はい、どうもありがとうございます。これにつきまして何かご意見。いいですか、鹿野委員。

○ 鹿野委員

今の条文に関連して、私は、受け取りはしたけれども、契約に適合しないものであったというような場合は、ここにいう受領したといえるのか、あるいはそのときの期間のカウントの仕方はどうなるのかということが疑問になりまして、それで事前に事務局に問い合わせたところですが、私にはご回答いただいたのですが、せっかくですから、事務局からそこも話をいただければ有り難いと思います。

○ 鎌田座長

何か鹿野委員がご記憶されている限りでっていうことで、今。いいですか、事務局で。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

回答させていただきます。おそらくその、検査をするかどうかを問わずと書いてあるけれども、検査をした場合に瑕疵が発見されてしまった場合の取り扱いというところかと思うんですけれども、受領の日から工賃の支払日までの間に検査をして瑕疵を発見したという場合に、修理を請求するような場合っていうのがあると思うんですけれども、そういう場合には、瑕疵のある物品についての受領の日というのは、瑕疵の修補が行われて再び委託者に納品されたときというふう考えるという取り扱いにしております。

○ 鎌田座長

瑕疵の修補が行われた時点が起算点になるという、こういう感じですかね。はい。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

ただ、すみません。

○ 鎌田座長

はいどうぞ。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

補足をさせていただきますと、ただ、その一月という期間の定めというのがありますので、その期間の経過後に検査して不良品が発見されたという場合でも、ちゃんと工賃は支払わなきゃいけないというのが家内労働法の取扱いになっております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。そうするとやっぱりこの起算点というのは、履行が終了した時点って発想なんですかね。つまり、瑕疵のある限りは未履行だという発想なんでしょうか。

○ 鹿野委員

あの、私の理解したところでは、基本的に瑕疵がある場合には履行は完了していないのです。けどずっとあとで検査して「瑕疵がありました、だからここの支払いをしていないことが正当化されます」ということになるかというところではない。発注者側としては、その支払いをしないということを正当化するためには、この期間内に、検査をして不適合があった場合には、「不適合があるからこれを修補してください」ということを通知しなければならない。これをした場合は、そこから修補がちゃんとなされて契約に適合した履行がなされたときから、この期間がカウントされる。しかし、その期間内に何もしなかった場合には、結果的に瑕疵があろうが、最初に引き渡された時点が起算日になると、そういうことのようにです。

○ 鎌田座長

はい。履行が行われたときなんですが、しかしそのことを、今言ったような支払期日を過ぎたような場合については、ある種履行が行われた日を、ある種みなすというような形になるんですかね。遅れてしまって、その遅れたときから、遅れたときに未履行だったよという言い方はさせないということですよ。

○ 鹿野委員

その期間内に何も言わなかったのに、あとで「いや、これは瑕疵があるから」ということは支払拒絶の根拠にはならないということですね。

○ 鎌田座長

はい、わかりました。ということで、はい。法的性質としてどう捉えるかっていうのは、また

議論があるかと思いますが、まあ、実態としてはそういうことだと。はい。ほかに何かございますか。さっき、どなたが手を挙げたんですか。川田先生。

○ 川田委員

よろしいですか。

○ 鎌田座長

ほか、いいですか。川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございました。今議論されている支払期日を中心とした問題について、私なりに考えると、いくつかの性質の問題が複合しているような気がいたします。それを少し分解してルールのある在り方を考えていくべきではないかということで、1つは今、最後にご議論されていた瑕疵があるといったような理由を挙げて報酬を払わないという問題というのは、交渉力が必ずしも対等ではない状況で、契約が正常に履行されない状況に歯止めをかけるというような話なのかなと思います。つまり、典型的に言えば、本来であったら瑕疵などなくて正常に履行されるべき契約について、瑕疵があるというような理由をつけて本来であったらなされるべき報酬の支払いがされないという、正常な履行がされない状況に歯止めをかけるというような問題で、仮にそうだとすると、そういう問題としてということにはなるかと思いますが、対応策としては、ここでの雇用類似の働き方は、先ほども議論に出ましたように、典型的に交渉力が必ずしも対等ではない状況と考えられるであろうことを踏まえ、そのような状況の中での契約の正常な履行を確保するためのルールという形で考えることになり、このようなものを設ける必要は、大きいのだろうというふうに思います。また、その際には、下請法であるとか家内労働法の規定はかなり参考になるのではないかと思います。

次に、一定の期間を限定してその中で支払期日を定めるであるとか、資料の2のところに載っている通貨払いとか全額払い、直接払いといったようなものについては、労働法上は、労働基準法24条で定められていて、これは基本的には労働者の生活保障の趣旨のものだと思います。

一方で、これはちょっと私なりの理解なので、理解が正しくない可能性があります。下請法における支払期日に関するルールというのは、一面では、対等でない契約関係の下での正常な契約の履行の確保という、先ほど述べた面があると思いますが、同時に支払期日を過度に長期化させないというような点は、例えば資金繰りの面などで、小規模の事業者の事業を保護するというような面があるのではないかと思います。要するに、労働法が、いわば労働者を保護するという観点からのルールであるのに対して、事業を保護するという視点というのも入ってくるのではないかと思います。雇用類似の働き方については、結局そういったものを、すべて考慮する必要があるのであります。個人的には、労働者の保護に関しては、行政監督のような強い規制をかけるときには、保護の必要性を少し丁寧にみていく必要があるように思っていますが、民事的なルールとか、より緩やかなガイドラインといったものであれば、基本的な要件のところに出てくる個人としての役務提供に当たるということで、その個人としての生活保障の必要性がある程度あるとみていいのではないかと思います。このように労働法と対比して考えたときに、ちょっと気になる点として、事務局にわかれば教えていただきたいのが、家内労働法において、労働基準

法にはある直接払いのルールが外れているのがどういうことかということで、もしわかるようであれば教えていただきたいと思います。

それから、話を戻すと、事業の保護については、まさにその事業の在り方が多様であるので、その多様な在り方に応じた、例えば期日の設定の仕方などが考えられると思います。大まかにいうと、ルールの必要性自体については、働き手の保護、生活保障という観点からより一般性の高い基準で考えていき、中身については、事業を保護するという視点も入れて、その事業の状況ごとに考えていく部分があるのではないかというふうに、個人的にはイメージをしております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、整理をしていただいて、どうもありがとうございます。支払確保の一定期日のことについては、今まで議論して、そのさらにですね、今川田委員は、労働基準法 24 条に定めるような通貨払い・全額払い・直接払いについての話も合わせてご説明いただいたんですけども、事務局にご質問ということですね。直接払いがなぜないのか。

○ 川田委員

はい。家内労働法になぜ直接払いがないのか。

○ 鎌田座長

もしわかれば教えてください。

○ 吉村在宅労働課長

川田委員からご指摘ございました、家内労働法では通貨、全額というところはあっても、直接払いという規定がないのではないかというところにつきまして、その理由がなぜかというお話かと思えます。仰るとおり、家内労働法では直接払いについては、規定をされておられません。この点につきましては、資料を見ますと、家内労働関係の特殊性ということで、委託経路が複雑であってですね、委託者と家内労働者の間には、代理人ですとかグループリーダーのような方が存在するような場合が多くて、また、家内労働者のご自宅に工賃を持っていった場合でもですね、たまたま家内労働者の方がおられないような場合もあるということで、直接払い自体を規定してしまうと、その実態に即さないのではないかということで直接払いについては規定をしなかったというふうに、資料には記載をされております。

○ 川田委員

なるほど。ありがとうございました。この規定っていうのは、労働基準法のほうでは、制定当初よりあとに口座振込が許容されるようになってますよね。このルール、家内労働法のルールはそれより前で、そういう口座振込のような払いは想定しなかったという理解でよろしいんでしょうか。

○ 吉村在宅労働課長

川田委員からご指摘の口座振込についてはですね、別途、今日お配りしている資料にも付けて

いるかと思いますが、資料の2の2ページの、2つ目の◎のところですね、家内労働法施行規則というものを付けております。施行規則の第3条で、銀行への振込というのが認められております。これは根拠といたしまして、上の家内労働法のところの第6条の規定でございますけれども、「厚生労働省令で定める場合を除き」と書いてありますので、原則、通貨・全額で払わなければいけないというふうになっておりますが、省令で定める場合ということで、銀行振込というのは可能ですよということが規定をされております。

○ 川田委員

ありがとうございました。そのへんはわかりました。その点も踏まえて、今出てきた仲介者、委託経路の問題が、家内労働法において特別な取り扱いをしている理由であるということだとすると、今議論している雇用類似の働き方においても、その発注の経路っていうのは問題になりうる点だと思います。ただ、そこではプラットフォームなども含めた仲介者が存在する場合についての、扱いの適正化というのも課題になっていると思います。そういう観点、そういう問題も含めて考えていくべきだし、場合によっては、現在の状況の下では雇用類似の働き方については、プラットフォームが介在していても、直接払いを原則とするということも考えられるのではないかな。どうしても仲介者を経由した支払が必要だということがあれば、むしろその仲介者が使用者類似の立場に立つ可能性を考えていくということも考えられるのではないかなというふうに思います。以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。はい、阿部委員。

○ 阿部委員

今、川田委員のお話をお聞きして、また、先に土田委員からのお話の中でも、ちょっと考えさせられることがあったので、一言だけ発言したいと思います。

それは報酬の支払い手段を、たぶんあまり厳密には議論していなかったのではないかなと思うんですが、当然現金っていうのを想定して、たぶん議論してたと思うんですが、土田委員の先ほどの発言の中には、手形の決済っていうのもあったということで、現にたぶん下請では、下請の方々には、約束手形などで決済を受けている場面もあるんだろうと思うんですね。そういうのを我々、この雇用類似では、どういう支払手段っていうのを、どこまで認めるのかっていうのは、少し考えておいてもいいのかなと。今、中小企業庁から発出された文章を見ると、下請関係でも現金が原則というふうなことが、なんでしたっけね、「下請代金の支払手段について」というのを制定・発出したというふうになって、現金が基本となっているので、現金が基本ではいいと思うんですが、ただ、場合によってはやっぱり、代金の支払が、約束手形、手形支払いの場合にはどういうことをしなければいけないか。だから、たぶん支払い側は、たぶん手数料を持つみたいなことが書いてあると思うんですが、そういったところまで、どこまで、なんていうんですかね、支払いの、報酬の支払いを確保していくか。その手段についてどのようにしていくかっていうのは、ちょっと議論してなかったのかなという気がしましたので、基本現金でいいと思うんですが、それをどういうふうにしたらいいのかも、少し考えたらどうかなというふうに思いました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございました。重要な指摘で、確かにその問題あると思います。この点について、あるいは、下請法ではもちろん手形も有り得るということなんですかね。どういう規定ぶりになっているのか、もしわかれば。

○ 土田委員

今はどれぐらい利用されているのか、正直わかりません。もうかなり少ないのではないかと思いますけれども、もし公正取引委員会、おわかりになれば教えていただければと思います。

それともうひとつ、別の観点ですが、よろしいですか。実効性をどう確保するかというのがかなり重要だと思うんです。もしも支払期日に遅れたときに、どう支払いを確保するかというのが、かなり重要だと思います。当事者間に任せておけばいいじゃないかということもあるんだと、有り得ると思いますけれども、なかなか実際にそれでですね、支払ってくださいというふうに言う人がどれぐらいいるか。フリーランスやクラウドワーカーという人たちで、どれぐらいいるかということは考えてみる必要があるように思います。それはもちろん言わなきゃいけない。自分の権利は自分で守らなきゃいけないんで、言うべきだと思いますけれども、実際問題どれぐらいいるかということを考えたときに、遅延利息みたいなものがかかりますよというような規定を設けたとして、それで十分かというのは、ちょっと考えとかなきゃいけないのではないかと、私は思います。これはもう全く素人なんですけど、例えば、公正取引委員会も、下請法違反で、下請代金の支払い遅延は、何千件という指導をされているわけですね。そういうことというのは、例えば労働基準監督署が指導を行うとかいうことは、無理な話なんじゃないかという素人の質問です。

○ 鎌田座長

それはあれですかね、とりあえず事務局に聞いたんですかね。一応事務局のほうで何か用意があれば、お答えください。監督署とか、それ以外の現にある厚生労働省の様々な機関でどういふふうな対応が可能なのか。

○ 土田委員

つまり窓口の問題かもしれないですね。紛争が起こったときにどう解決するかという窓口の問題。これは、もっとあとで議論するのもかもしれませんが、そことも関係する問題だと思いますけれども、ちょっとわかれば教えてください。

○ 鎌田座長

はい、どうぞ。

○ 吉村在宅労働課長

実効確保の方策については、また別途ご議論いただければと思うのですが、そこは要はルールとして、民事ルールとして定めるのか、行政指導の根拠とするようなルールとするのか、といったところの取り扱いによって変わってくるのかなというふうに思っております。行政指導の根拠とするような法規という形にするのであれば、厚生労働省の所管の法令ということになってくればですね、行政指導というのを都道府県労働局なり、その下にあります監督署なりハロ

ワークといったところもございますので、そういったところで履行するかどうかといったところの議論というのは、また別途あるのかなというふうには思っております。

○ 鎌田座長

ということでよろしいですか。まあ、実効性の確保というのは非常に重要なテーマだということとは、ご指摘いただいたと思います。

あとは今、通貨払い・全額払い・直接払いのところでは、支払手段に付いても検討すべしだというご意見いただいたということで理解しております。時間も押してきておりますので、このところは私もちょっと、例えば全額払いってというのは、こういった事例の場合に、例えば全額払いって債務との相殺禁止みたいな話になってくるんですが、こういったいわば事業者性があるものについて全額払い原則ってというのは、具体的に問題になるケースがあるのかどうかっていうのは、少し調べてみなきゃいけないなっていうふうには思いましたが、ちょっとこの部分については支払手段も含めて、少し研究・調査が必要かなと思います。もし事務局のほうで何かわかることがあれば、あとで教えていただきたいというふうに思います。

さらに議題としては、仕事ができなくなった場合の報酬の取り扱いについては、中間整理において、民法の考え方が指摘されており、この考え方が基本になるのではないかなというようなご意見もいただいて、これは以前のところでも議論になっておりましたが、私なんかは、その履行不能のところをどう理解するのかっていうことで、鹿野委員にお聞きしたところ、いや、こういういわゆる役務提供契約でも履行不能ということは、民法上は別に普通に理解されてるので、履行不能っていうのは雇用については履行しなかったその瞬間から履行不能になるわけですけども、こういうものについても履行不能っていうのは観念できるんだっていうふうなご指摘だったので、そう考えれば、民法の考え方で、別に特段の支障はないのかなというふうに思いますが、鹿野委員すみません、以前聞いたことで、また繰り返しになっちゃうかと思いますが、そういうことでよろしいんですかね。

○ 鹿野委員

はい。雇用と違って時間単位でということではないので、どういう状態で履行不能と捉えるのかという点に差が出てくるとは思いますけれども、履行不能という事態があることは確かであります。先ほどの、配布資料でいうと、資料の2でも、4ページのところに、割合に応じた報酬の規定が記載してありますが、この634条の1号は、まさに「仕事を完成することができなくなった」ということで、仕事の完成について履行不能ということが有り得ることを前提とした規定です。先ほど、関連することを申し上げましたが、この規定は、注文者の責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、つまり履行不能になったという場合については、割合的な報酬の支払義務があるのだということになっております。それでは、注文者の責に帰すべき事由による履行不能の場合かどうかという、これは536条の2項の適用によって、この割合的ではないすべての報酬の支払請求権が発生する。ただし、それによって支払いを免れたようなものは、そこから差し引かれると、そういう考え方がとられているのです。

○ 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

今の点も多少関係してくると思うのですが、支払確保について、皆さんの議論、それから、現状の法律の規制を考えると、論点がいくつあるかと思います。まず第一は、支払期日を決めてなかった場合は困るので、とにかく決めなさいという要請が働くのではないかということがあると思います。ではその支払期日は自由に定めてよいかというと、他の法律でも、例えば半年後とか、1年後とかいうことではなくて、一定の幅の中で決めなければいけないということが二番目に議論されているのだと思いました。3つ目がちょっと難しくなってくるものですが、受領日ですね。物品とか役務の受領日を基準に考えて、一定期間内の支払期日の設定の基準としているのですが、先ほど鹿野委員がご指摘された問題とも関係して、契約を履行したことになるのかということ、受領という概念がどういうことになるのかを、もう少し詰めておく必要があるかなと思いました。法律では「受領」という言葉が使われておりまして、検査の有無にかかわらず受領ですから、不履行であっても受領したということになるのか、それとも契約の履行といえないようなものの提供であれば、それを指摘すると受領しなかったことになってしまうのかというあたりも考える必要があろうかと思います。

それから、労働基準法は24条で賃金の支払方法について規定をしておりますけれども、これには例外がありまして、労働協約や法令による例外、それから、労使協定による全額払いの例外というものが定められております。労働契約では、例えば減給の制裁が労働基準法の91条にあり、これは全額払いの例外と解されていますが、同じようなことが、雇用類似の人についても、提供されたものが期待したものじゃない場合には、一定減額して払うということが許容されるのか。むしろそういうことは許されないことをはっきりさせるのか。もし例外を認めるとすると、どのような仕組みが考えられるのかも検討しておくべきかと思いました。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。今ご指摘いただきましたように、ちょっと理論的に考えると、いろいろと整理しなきゃいけない点がたくさんありそうであります。ちょっと委員の皆様にはその後考えていただきたいということで、面白いところで深掘りしていきたいところなんですけれども、時間が押しておりますので、次のところに行きたいと思うんですが、ひとつだけちょっと確認なんです、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のかということなんです、この部分については、特段、何か先ほど言った継続性だとか、そういったものは要らないのかなというのが私の第一感なんです、委員の皆様どうお考えですかね。この部分については、その支払確保の部分については、よろしいですかね。そういうふうな、私印象を持ってるので。この部分については、はい。ありがとうございます。あ、何かありますか？

○ 鹿野委員

先ほどご紹介いただいた下請法と家内労働法について、支払期日に関して見ると差があり、一方で、下請法のほうが60日ですが、家内労働法のほうは1ヶ月というふうに差が設けられています。下請法が今日でも60日でよいのかというところは議論の余地があるのかもしれませんが、家内労働法の適用対象にあたるものについては、より厚く保護をする必要があるという考慮が、何らか働いたのではないかというふうにも思われるところです。これはより詳しく制定

の経緯を確認しないとわかりませんが、時期的には、下請法の規定ができたあとに家内労働法のこの規定が設けられたということですし、下請法をひとつの参考にして、あえて同じ期日というのではなく 30 日にしたということについても少しその理由を考えてもいいのかなと思います。何が言いたいのかというと、支払期日について特に保護をする必要性があるというような類型が果たして今日でもあるのか。家内労働法は、何ていうか、昔の働き方を念頭に置いてその適用対象がとても狭いように思われますけれども、今日的な雇用類似において同じような保護に値するようなものがあるのか。そのへんを考えてみたいと思うところです。実態がちょっと、よくわかっていないので。ひとつの観点ということで申し上げました。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。この点についても、家内労働法と下請法の違っているのを、少し深く考えていくといろいろと問題があるかもしれませんが。とりあえずこの部分については、先ほど言ったようなことでよろしいですかね、鹿野先生。

○ 鹿野委員

はい。

○ 鎌田座長

はい。それでは、次の「報酬水準について」のご意見をいただきたいと思います。これについては、中間整理を出す前においても相当ご意見があって、中には少し意見の相違というものが、立場の相違というものがあつたように私は記憶をしておるんですけども、まずはここに、中間整理のところでもまとめていただいておりますけれども、この報酬、まあ、司会でありながら問題を、なんていうか広げちゃうってことで自分としても忸怩たるところなんですけども、雇用類似の働き方の就業者の報酬ってものをどう考えるかと。これは家内労働法でも結構大きな問題で、家内労働者の報酬といった場合に、労働者であればまさに役務提供に対する対価ということなんですけども、自営、事業者的な側面を持っている場合にその報酬ってものが、役務だけの対償になるかという問題もありまして、つまり事業活動に対する報酬って側面も場合にあつて、家内労働法のところは相当苦勞してですね、そのへんのところを切り分けているという実態があるんですけども、そういったものがありますということ。そういった問題がひとつありますと。

それから次に、最低報酬ってものを定めるかどうか。これについては、かなりいろいろなご意見があつたと記憶をしております。さらにその上で、最低報酬という制度ではなくて、適正な報酬相場等の形成というやり方もあるのではないかと、こういったことをむしろ考えてみたらどうかというご意見があつたように記憶しております。ということで、今大きく3つほどのことを申し上げましたけど、それぞれどういうふうにご意見いただくのか。順番とすると、報酬の話はやや何というか、マニアックなところもあるんですけども、最低報酬額制といいますか、労働法でいうと最低賃金制度ですけども、そういったものを導入したらいいのではないかと。いやそれはどうなのかなってところで、ご意見の違いがあつたように思いますが、こういったところでもし、改めてご意見いただければというふうに思います。土田委員どうぞ。

○ 土田委員

時間限られておりますので、たびたびで恐縮ですけれども、簡単に述べさせていただきたいと思えます。

私はこの最低報酬か、報酬相場ないし報酬の水準か、ふたつというふうに今先生からご紹介ありましたけれど、私は少なくともどちらかは必要だというふうに考えております。その理由は、先ほど報酬が生活の糧となるということを言いましたけれども、それだけではなくてですね、もうちょっと積極的にといいましょうか、雇用類似の働き方を魅力的なものにするという観点からも、報酬水準とか、最低報酬とか、少なくともどちらかは必要なのではないかということです。フリーランス、クラウドワーカーあるいはギグワーカーの人たちも入ってくるでしょうか、いろんな業種で増えていて、あるいは昔から実はあった問題ですが、今業種によっては、取引条件、経済法的に言えば取引条件が不明確で、報酬が非常に低いというところもあるやに聞いています。そういうところはなかなか人が、いい人が集まらない。その業種が、あるいは産業が、このあとどう発展していくのか、かなり危機感をもって考えておられる業種もあるようです。そういう意味ではですね、何もやらないというのは、ちょっとまずいのではないかというのが、私の基本的な考え方です。

最低報酬につきましては、実は事業者間の取引についても、一部には最低報酬制度というようなものが、それに少なくとも類似したものがあります。それは何かといいますと、中小企業等協同組合法上の団体協約制度というものです。詳しい説明は省略しますが、事業協同組合あるいは事業協同小組合というものが取引相手と交渉して、そして団体協約を結んだとします。報酬額についても当然取り決めるわけですね。それを下回って組合員が報酬を決めたときどうなるかということ、これは中小企業等協同組合法に規定がありまして、一定の団体協約を下回る水準額で報酬を決めたときには、団体協約で決めた額で取引する報酬を決めたものとみなすと、そういう規定になっているわけです。ですから、団体協約で決まると、そこはある意味最低報酬を決めたものと同じような扱いになるということになるんだろうと思います。報酬水準のほうは、独占禁止法との関係があるということですが、事業者団体が、その構成員の報酬の水準を決めるということは、もちろん独占禁止法では、価格というのは非常にセンシティブなパラメーターだと考えているので、基本的に独禁法との関係を生じさせるということは、そのとおりでありますけれども、現在の公正取引委員会の事業者団体ガイドラインでも、一定の条件を付けた上で、こういう場合であれば、独禁法8条違反になりませんよということが書いてありますので、その限りであればですね、報酬水準について売り手あるいは買い手の団体のほうで協定するというのも、ガイドライン自体が認めていることですので、無理ではないんじゃないかというふうに思えます。すみません、ちょっと長くなりました。以上です。

#### ○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。今、最低報酬制度と、それから、報酬水準の適正化というか、相場に関しての、とりわけ経済法との関係でご説明いただいたかと思いますが、ほかにご意見ありますでしょうか。いかがでしょうか。はい、どうぞ。鈴木委員どうぞ。

#### ○ 鈴木委員

事務局の方にご質問があるのですが、家内労働法のほうで、最低工賃を定めるか定めないかは、行政の判断によるという理解でよろしいでしょうか。そうであるとすれば、最低工賃を定め

なくてもよい場合が許容されているその制度趣旨みたいなものが、もしご存知でしたら教えていただければと思います。

○ 鎌田座長  
事務局どうぞ。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

今ご指摘のあったのは、最低工賃についてですけれども、条文でいいますと資料の2の8ページに付けさせていただいております、ここの主語としまして、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域内において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、審議会の調査審議を求めて、その意見を聞きまして、当該業務に従事する家内労働者や委託者に適用される工賃を決定することができるという条文になってございます。そういう意味で数字を決めるのは国ということになるんですけれども、その間に審議会の意見をちゃんと聞くという手続きを挟むというものになっております。制度趣旨というふうになると、すみません、すぐに、正確なところがすぐには出てこないんですけれども、やはり家内労働の場合ですと、一定の地域で一定の業務に従事するというふうに書いておまして、やはり地域性ですとか、その業務の特殊性なども考慮してのことかなというふうには考えられます。

○ 鎌田座長  
何かそれを踏まえて、何かありますか。どうぞ。

○ 鈴木委員

下請法の協同組合による賃金の決定というのは、あれは最低報酬という趣旨と考えていいんですか。それとも、労働法を専門としている私からみるとどうしても組合が頭を過ぎりますので、組合による合意の効果を尊重している趣旨にも見受けられるんですが、趣旨に関してはいかがでしょうか。

○ 土田委員

手元にありました。中小企業等協同組合法9条の2第15項ですね。単に尊重するというより、団体協約の基準によって契約したものとみなすという規定ですので、組合員がその報酬を下回って決めたとしても最低報酬のところまで上がっちゃうということなんだと。これはみなされるということですので。

○ 鈴木委員  
上回ることは。

○ 土田委員

上回ることは全然問題ないですね。ただ、念のため申しておきますけれども、この団体協約制度というのは、あまり論文がないんですが、ちょっと見た中では、少なくとも三十数業種で使わ

れているというふうには書いてあるんですけども、それほどいろんな職種や業種で使われているわけではないようです。例えば日本脚本家連盟。脚本家の人たちの事業者団体。これは協同組合なんですけれども、ここは最低報酬を決めているようです。ですから組合員である脚本家の人たちが、俺はもっと安くてもやるよと言っても、駄目なんですね。最低報酬のところで決めたものとみなすということになるんだと思います。

○ 鎌田座長

はいどうぞ。関連してですよ。

○ 鈴木委員

はい。いろいろ教えていただいてありがとうございます。そういうことだと、基本的な私の意見としては、最低報酬というアプローチよりも、適正報酬というアプローチを取るべきだと思っているんですが、つまり理論的根拠が薄いところがあると思うので、適正報酬アプローチのほうがいいんじゃないかなと思っています。けれども、今の皆様のお話を伺ったところ、部分的には最低報酬アプローチも、ある一定の理論的根拠を元に作ることは、一部には可能ではないかなという所見を持ちました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

ちょっと教えていただきたいのですが、中小企業等協同組合法で協約を結んで最低報酬を決めて、それより低いとその定めは無効となり、その協約による最低の基準が契約内容として妥当するということでしたが、そこで働く人の働き方はどうなんですか。ここで最低報酬について考える際に難しいのは、雇用だったら時間的に1時間いくらかというふうな計算ができます。雇用類似でも、同様の時間的な拘束がなされているようなものについては、そのような考え方が取られるのではないかと思うのですが、そうではないものについて、どのような単位で最低報酬というものを定めればいいのかというのが悩ましいところです。確かに家内労働法とかは一定そういう定めがあるみたいなのですが、これは対象が極めて限定されているので、これこれの仕事の工賃というような形が取りやすいのだろうと思うのです。それを、かなり多様な仕事で、必ずしも時間的な拘束ではない仕事の仕方をされている場合において、どこまで妥当するのかというのが質問です。

○ 鎌田座長

はい。事務局にお伺いしますが、今最低工賃というものが制度としてあって出されているわけですが、どのように、これは以前も聞いたかと思いますが、どのようにこの最低工賃というのは算出してるのかという質問でよろしいですか。

○ 鹿野委員

はい。それと、あと中小企業等協同組合法についても、どういう働き方をしている人について

の協約なのかということ。いずれにしても中小企業等協同組合法の内容と、それから家内労働法について、お聞きしたいと思います。

○ 鎌田座長

わかる範囲で結構ですが、教えてください。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

まず、家内労働法についてですけれども、条文としましては、すみません、また8ページのところで、13条にですね、最低賃額という規定がございます。最低賃については、当該最低賃に係る一定の地域と同一の地域内で、同じような仕事に従事する労働者に適用される最低賃金との均衡を考慮して定められなければならないというふうにされていることと、あと2項のところで、物品の一定の単位によって定めるというふうにされているのが特徴かと思われます。ですので、最低賃金額との考慮というのを経て、物品の単位ごとに決めるというのが特徴になっているものとなっております。

中協法のほうですけれども、これは協定で定めるってことになっていますので、それぞれの協定によって定め方っていうのは異なるのかなというふうには思われるんですが、土田先生、もしおわかりのことがあればお願いいたします。

○ 土田委員

鹿野先生のご質問のポイントは、中小企業等協同組合法が前提としている法主体と、それから、ここでいう雇用類似就業者との間に落差があるのかなのかということなのかなというふうにご理解しました。一部は重なるけれども、一部は若干ずれがあるかもしれないというのが、端的にお答えした場合の回答ということになるかと思えます。先ほど脚本家と言いました。この人たちは、協同組合を作るような、作れるような事業者でもあるし、しかし、ここで議論している雇用類似就業者ともいえなくはないように思います。脚本家の中にもですね、あまりメジャーではない方もおられるんだと思うんですけれども、そういう方などは、雇用類似就業者といえればですね、そこはこの中小企業等協同組合法が想定している主体と重なってくると思います。ただ、重ならない、若干の落差がある部分もありまして、それは、例えば事業協同小組合であっても、例えば商業またはサービス業を主たる事業とする事業者については、2人まで従業員を雇えるわけです。つまり、その事業者に、2人まで従業員を雇っているものも、この協同組合法の対象になりますので、ここで議論している従業員を雇わない「雇用類似就業者」とは若干違ってくるということになるかと思えます。不十分なお答えかも知れませんが、私からは以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうぞ。

○ 鹿野委員

どうもありがとうございました。そうしますと、脚本家という例を挙げていただいたんですけれども、脚本家について、例えばどういう形で最低報酬についての協約を結んでらっしゃるのかとか、そういう情報がさらに把握でき、ここで考えているものにそれと近いようなものがあれば、

参考になるかなというふうに思いました。これは将来的にもし他にもそういうことがわかればというところでお願いします。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。はい、どうぞ。

○ 公正取引委員会

すみません、オブザーバーの立場で恐縮ですが、ご参考までという情報で、今の鹿野委員のほうから、いわゆる時間単位では測定しにくいような役務サービスの提供について、どういうふうに報酬額の相場換算するかというところなんですけども、例えば協同組合だと日本映画監督協会がございませうけども、そちらのほうでも団体協約で報酬額で定めております。これは最低ではなくて、一律価格という形で決めているんですけども、これはウェブサイトにも載っておりますけども、映画の二次使用料についての報酬について組合員の監督が受けるものとしていろいろあるんですけども、例えば地上波放送でその映画を放送する場合については、初回については30万円と。その後、二次配給については、販売契約額の4%といったような形で、一応何らかの定額もしくは定率で、様々なものについて報酬額というのは定められておりますので、ちょっとほかのはどうかっていう承知はしてございませんけども、ある種監督という基本的に成果によって対価が決まり得るところでも、そういった形の決め方はしているというところですよ。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。この点について何かほかに。はい、阿部委員どうぞ。

○ 阿部委員

今ので気になったんですが、同じ、今脚本家の話で、だったでしたっけ。脚本家でも報酬の分布っていうのは全体としてどうなってるのかっていうのは、ちょっと気になりました。つまり、たぶん下のほうにいる人たちと上のほうにいる人たちがいて、上の人たちは、たぶんそういった協同組合から抜けていて、下のほうにいる人たちが、分布の下のほうに、階にいる人たちがたぶんメインになっているのかどうかとかですね、そのあたりがよくわからないと、ちょっと組合、協同組合を作ったときの効果っていうのがですね、いろいろと変わってくるかなと。例えば下のほうにいる場合に、報酬を、最低報酬を決めた際にですね、その人たちの仕事はなくなるおそれっていうのは十分考えられますし、さらにその人たちの組合で賃金を上げようとしたときの交渉力っていうのは、そんなに強くないかもしれないと。下位の分布の人たちで交渉しますので、そういうことでいいのかどうかとかですね、もちろん、それ以外にも、技術的にですね、最低報酬を決めるっていうのはいろいろな面で難しいところがあるのかなと思いましたので。その前に、どういう人たちがその組合に入って交渉していて、その結果どういうことが起こっているのかっていうのを少し見てみないとですね、ちょっとわからないなという気はしました。

○ 鎌田座長

はい。今阿部委員からもご指摘ありましたけど、まあ私たちが、例えば最低賃金で考えるようなものと、それから、団体協約で定めるものということ、若干の違いがやはりあるかなというふ

うに。私を知ってるところでも、やっぱり団体協約で一定の報酬額を定めるときに、今阿部委員が仰ったように、能力によってやっぱり差が出てくるので、一律最低っていう発想ではなくて、グループ分けしてるっていうケースがあります。それはもちろん、その各グループ、まあ、脚本家でも俳優さんでも、ギャラっていうことになりますので、それはその能力に見合っているいろいろと段階分けをしていくということがどうしても必要になってくる。そうすると、最低報酬を定めるという認識とまたちょっと違ってくるかなというふうに思っております。いずれにせよ、今私たちが例えば労働者の最低賃金制度っていうことを考えた場合には、まさにその下限を定めるというようなことですので、少しその議論というのは分けたほうがいいかなという感じがしております。

いずれにせよ、それぞれの働き方が多様化して、どのような働き方をして、どのような報酬、出来高だとか時間だとか、いろんな要素、それから業務の性質、それから個々の能力、就業者の能力、そういったことが多様なだけに非常に議論が集約しづらいなという感じがしております。今の議論も踏まえて、その報酬水準の適正化という観点で、一定の報酬額の設定あるいは相場形成というような方法もあるというふうに議論がなされておりますけれども、そういった点について、これは別に団体協約とかそういうのじゃなくて、そういうやり方もあるかなというふうに思っておりますが、私を知ってる範囲で言いますと、例えば労働組合、フリーランスの方の労働組合が報酬額について各フリーランスの方にアンケートを取って、その報酬水準というものを、例えばライターさんであればライターさんについて、もちろん上下があるんですけども、平均水準っていうのがあって、これのアンケート結果に従って交渉してくださいと言うとアウトになる可能性あるんですが、アンケート結果を公表するということだけだと、それって公正取引委員会としては、ガイドラインに引っかかるのかなというのが私、ちょっとこう、やや細かい話なんですけど、気になるというんですか。もし、その、いわば何ていうんですか。裁量の範囲っていうんですかね。水準を示すということなんですけど、どういうふうなことになるのか教えていただければというふうに思います。

#### ○ 公正取引委員会

ありがとうございます。座長が仰った点は、まさにその経済法との関係で、実は一番重要なかなとは思っております。以前もちょっとこの場でご紹介いたしましたけども、事業者団体ガイドラインというものの中で一定の記載がございまして、ちょっと申し上げますと、過去の価格に関する情報を提供するため、構成事業者から価格に関する過去の事実に関する概括的な情報を任意に収集して、客観的に統計処理し価格の高低の分布や動向を正しく示し、且つ、個々の構成事業者の価格を明示することなく概括的に、この「概括的に」についていろんな運用事例を見ますと、例えば殊更平均値を強調してないとかですね、そういうようなイメージなんですけども、概括的に需要者を含めて提供すること。ただし、共通の目安を与える効果を持たないものというようなことが、このガイドラインに記載をされております。

過去の相談の事例を見てもですね、そういう客観的な過去のファクトそのもの自体を今のような客観的な数字の中である程度統計化したものを出すということ自体は、独禁法直ちに問題はならないだろうというふうには整理はされています。ただ、やはり実際には個別の判断になるところがございまして、やはり目安という部分で、もしかしたら今回の議論と若干相矛盾する部分はあるかもしれませんが、やはり事業者としての、それぞれの価格決定の裁量という観点におい

て、そこに一定の取れんを与えてしまうということは、やはり市場メカニズムとの関係で、ひとつの問題となり得るところですし、さらに考えますと、先ほどの阿部委員からもご指摘ありましたとおり、より付加価値の高い方というのは、それ相応の報酬を受けられるということだと思えますので、その観点からすると、一定の目安がもし与えられてしまうそうですね、そういった付加価値のあるものについて、適正な評価がなされず、ある種一定のところにとれんしかねない。これは単なるカルテルという問題だけではなくて、本来あるべき適正な報酬の実現という観点からでも、真逆の効果も生みかねないのかなというのは、ちょっと懸念をしますところでもありますので、そういったところの観点も含めてですね、いろいろとご議論いただければというふうに思っております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。かなり正確にご説明いただきまして。過去のいわば報酬額の様々な事例を調べて概括的に提示をするということは、それが目安としての働きをしない限り、目安としての効果を持つものとして提供されない限りであれば、まあ個別に判断するけれども、今言ったような範囲であればオーケーかなというような認識で今ちょっと聞いたんですけど、理解違ってますか。

○ 公正取引委員会

仰るとおりです。趣旨といたしましては、こういった情報が出ることによって、独禁法の見方からしますと、元々その市場の裁定機能でいろいろ需給のバランスで価格が決まるわけなんですけれども、中には情報の非対称性、不完全性によって、本来の市場メカニズムでのそういったマッチング、価格の形成っていうのが行われな可能性があると。その場合には、こういったような一定の情報が提示されることによって、その価格メカニズムがより機能しだすという効果が、ポジティブな効果として想定はされる場所ではあるんですけども、その反対側として、一定の取れんというものがあれば、その部分についてやはり何らかの懸念も生じ得る。そういう考え方で整理をしてるというふうに理解いただければと思います。

○ 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。はい、土田委員どうぞ。

○ 土田委員

今、公正取引委員会からご紹介いただいたのは、先ほど私も発言しました事業者団体ガイドラインの第9の5というところで、そこに書いてあることを非常に詳しく説明していただいたんですね。だからその限りであれば、ガイドラインによっても独禁法との関係では問題にならないということだと思います。

ひとつだけ追加で申しますと、これは売り手、要するに役務提供者あるいは部品の供給者の事業者団体が今言ったようなことをするという事なんですけれども、その場合にも条件がひとつ付いて、買い手のほうにも知らせなければならないというのがあるんですね。概括的にしかも平均価格だけを知らせるんじゃなくて、高いところも含めて、高いところ、低いところ、中ぐらいのところも含めてですね、個者の名前は出さない形で概括的に、売り手にも買い手にも知らせる

ということですので、高いところがあるということがわかれば、そこに引っ張られるかどうかわかりませんが、ガイドラインは非常に慎重な書き方をしているけれども、全くそういうものが、過去の報酬水準の情報提供をするということが全く駄目というふうな書き方ではないんだろう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。今ご説明いただいたところで、ガイドラインの読み方ということで、一通りご説明をいただいたということで、具体的には個別ケースということになりますが、ガイドラインに沿ったような形で、一定の概括的な表示というのは可能なかなというふうに思いますが、公取委の方が仰ったように、いくつかの要素を検討しなきゃいけないと。今土田先生からも、もうひとつの読み方といいますか、解釈の幅ということをお教えいただいたというふうに思います。

そこで、議論いただきたい点ということで、もうひとつ皆さんに少しご意見いただきたいのは、この報酬水準の適正化に関するその他の方策ということで、例えば報酬額の設定理由について委託者から雇用類似就業者への説明を促すということについて、どのように考えるかという論点提示がございますが、これ自体は公取のところ、公取のガイドライン自体に抵触するものではないわけで、公取として、このような問題提起といいますか、説明というものを求めるということ自体が何か引っかかるというようなことがあるんでしょうか。ちょっとそこだけ、まずお聞きしたいと思います。

○ 公正取引委員会

特段、プロセスの問題として、もちろん秘密の情報を開示させるということがどういう意味を持つのかとか、別途の議論はあると思いますけれども、開示することそれ自体が直ちに独禁法上の議論というのは、ちょっと想定されないかなと思います。

○ 鎌田座長

というようなことで、それを前提にいたしまして、こういったような報酬額の設定理由について、委託者から就業者へ説明を促すということについてどういうふうに考えるか。ご意見があれば伺いたいと思いますが。長谷川委員どうぞ。

○ 長谷川委員

おそらく今までの実態においても、報酬額を決めるときにどういった業務内容であるとか、どれだけの費用とか材料とかが必要なのかということを経営的に交渉しながら検討してきたと思います。このプロセス自体はその契約の中身が明確化されたりとか、当事者間の納得性を高めたりという点で、非常にメリットが高いことかと思ひまして、個人的にはこの報酬額の設定理由については、どこまでの範囲とするかはひとつ論点ではあると思うのですが、示す方法もあるかと思ひます。

先ほどの論点と関係をするのですが、例えばここで、その仕事をするにあたって通常必要となる時間を例えば併せて明示してもらおう。そうして、その時間を一応の基準にして、その人に対して払われている報酬を見て、時間あたりどのぐらいの金額になるかを計算することで、報酬額の

妥当性を検証することはできようかと思えます。その明示された時間と報酬額が、実際には釣り合わない、例えば、すごく長い時間が実際にはかかる仕事なのに、比較的短い時間がそのときに明示をされ、実際を基準にすれば時間あたりの報酬が安くなりすぎるときについては、その働いている方のほうから、どこかに申し立てができたとか、文句を言えたりとかという仕組みにすれば、先ほど来議論している、全体的な最低報酬という発想ではございませんけども、報酬の中身の適正化というものを図り得ることができると考えました。以上でございます。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。ほかにございますか。どうもありがとうございます。確かに、役務提供に要する標準的な時間を説明の中に加えるっていうことも大切かっていうようなご指摘だと思いますが。何かこの点についてはほかにございますか。川田委員どうぞ。はい。

○ 川田委員

ありがとうございます。私も基本的には今長谷川委員が仰ったことと同じなのですが、具体的に、説明する中身をどうするとか、理由の説明を求める手続きをどうするというような話などは、個別に細かい話として出てくると思いますが、まず大きなところで、契約を結ぶ過程での情報の非対称を解消するとか、あるいはその点も含めて、おそらく前提として構造的に交渉力が必ずしも対等でない状況というのがあるので、それを対等に近づけるための手段というような方向で考えるのであれば、そういうものを設ける妥当性もあるし、また、独禁法などの、他の法体系との関係でも問題は生じにくいのではないかと思います。

さらに言いますと、ここでの問題が、最低基準とか、あるいは適正水準など、ある程度一般性のある基準を設けるということが議論の中心ですが、そこについてこれまで議論されたような技術的な問題であるとか、あるいは独禁法との関係等が問題になる点が少なくないとすると、むしろここでの報酬に関する何らかのルールを設ける目的として、雇用類似の働き方の方の生活保障も含めて、能力とか仕事の中身に合った適正な報酬が確保されるということを目指すということであれば、今議論している説明義務のような別の切り口、例えば、働き手のスキルアップを支援する仕組みとか、あるいは説明以外の方法でも、情報の非対称をなくしていくような体制の整備などといったルートで目的を追求していくということも考えられるのかなというふうに思っております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。時間もだいぶ終わりに近づいているんですが、何かご意見ございますでしょうか。はい、どうもありがとうございます。

今日は報酬の支払確保と報酬水準ということで、とりわけ報酬水準に関しては、今川田委員が最後に仰いましたけど、それで生活をしているということをどのように生活保障を確保していくか、支援をしていくかという観点で、どのような方法が適正なのかという、そういった観点で考えていくことが大切だと。ただ、具体的なそのための制度、手段として、最低報酬制度というものを設けることがいいのかどうかということは、技術的な問題も含めてですね、なお検討していく課題がいろいろあるなということでありました。

それから、中小企業の事業者の団体協約というようなことも、ひとつの考え方として有り得る

のではないかというご指摘もありました。さらに、報酬相場を、報酬水準の適正化という方策を考えた場合に、どのような手段があるのか。このことについてもいろいろと議論をされて、公取との関係、経済法との関係で調整をすべきことがあるように思いました。

さらにですね、報酬額の設定理由について委託者から就業者に説明をするということについて、一定の、その作業に関する標準時間というものも含めながら説明をさせるということによって、一定の適正化の役に立つのではないかと、こういったようなご指摘を受けたところであります。この最後の部分については、その説明理由について伝えるということについては、おおむね、支持するご意見もあったように思います。ということで、私としてはそういうふうな理解をしたわけですけども、何かご意見ございますか。なければ、時間となりましたので本日の議論はここまでとさせていただきますと思います。ご発言ありがとうございました。

次回の日程等について、厚生労働省からご説明をお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

次回の日程等につきましては、12月中旬を目途に調整中でございます。開催場所とあわ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15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。お忙しいところ活発にご議論いただき、どうもありがとうございました。