

### 第3回「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」 における委員からの主な御指摘（未定稿）

#### 1. 「雇用類似の働き方」について

- 情報の質や量、又は交渉力の格差等を何で測っていくか。対象範囲を明確にしていくこと必要ではないか。また、契約の形態だけで割り切ることは困難ではないか。
- 検討にあたり、保護をすることを軸に置く場合、又は雇用との類似性に軸を置く場合、どちらを見るかで、定義の捉え方や保護の対象というのが少し変わってくるのではないか。
- 保護の観点については、実態を踏まえた上で、一体どのような働き方に保護を必要とする人が多いのか、実態とリンクさせながら検討すべきではないか。
- 雇用類似の働き方の者に対する法的な対応として、一つは、労働法上の労働者概念を改め、労働者とした上で、適用除外や特例等により対応していく方法、もう一つは、労働者ではないとした上で労働者類似の保護を考えるという方法があるのではないか。
- 労働法の保護をはみ出す部分の保護のあり方について、労働法の保護を基準点とした上で、仕事上の怪我、契約の打ち切り等、個別の問題ごとに、保護の対象範囲を考えていく必要性もあるのではないか。  
また、個別に考えていくことと同時に、民法の面では、結果的に保護になるような解釈などもあり、関連させながら検討していくとよいのではないか。
- 交渉力の格差について、定量的なものとして、どの時期のどのデータを比較すれば、交渉力の格差の有無、又はその違いがどう経済的にデータに表れてくるのか、丁寧に見ていく必要があるのではないか。
- どうして保護が必要なのか、はっきりした理屈が必要ではないか。
- 労働法の構造を考えると、規律をするという立場上、明確性を持って、画一化していくことも必要ではないか。また、その基準としては、専属性がキーワードになると思うが、一社専属だけでなく、複数の者と取引関係を締結している方々をどう保護していくかも問題であり、どういう指標で捉えるか。
- 外国では、雇用との「類似」を、委託者との関係や、収入面での依存の割合等で見ている例もある。
- 対象の設定にあたり収入や契約期間等の基準を設けた場合に、それに該当しないように作用を及ぼす等の副作用が生じないようにしなければならないのではないか。
- 雇用の場合、雇用主に指揮命令権があるだけでなく、例えば仕事の割り振りに関して配置転換を行ったり、一定の「幅」のようなものがあると考えられるが、雇用類似でも同様に考えられるか。雇用類似はあくまで「雇用類似」であり、労働者と捉えることができるのか。

## 2. 契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化等について

### <契約の募集・成立>

- 募集において、雇用との違い、例えば、歩合制、出来高制、機材等の準備等に関する事項を明示するようなガイドラインみたいなものが必要ではないか。また、提示されている条件と異なる条件での契約が求められる問題や、第三者が仲介する場合に示さなければいけない条件等について考える必要があるのではないか。
- 募集に付随する問題として、発注者間において、個人に関する情報を共有することが可能なのか、考えていく必要があるのではないか。
- 契約の募集成立について、契約内容の特明確化等、法分野を問わず、ある程度基本的な考え方として共有できる部分があり、そこから派生する望ましいルールを検討していくことが考えられるのではないか。
- 特に仲介者が存在する場合に、仕事の割当てを公正に行う必要性は考える必要はないか。
- 契約成立について、いつの段階で成立するかという問題があるが、これは契約終了段階の保護の必要性を前提に、それを契約成立過程におけるどの段階から与えていくのが適当かという問題になるのではないか。
- 契約成立前の段階においても、説明義務等、一定の信義則上の義務が発生し、損害賠償責任を問われることがある。一般的に、契約成立前においては、信義則上の問題として、義務違反は不法行為を形成するが、成立後の義務違反については、債務不履行問題に移行するため、そういう意味でも、契約の成立は法的には意味があるものとする。

### <契約の変更・終了>

- 契約ルールを実行する上で、規範の中身を検討するのと同じくらい、紛争処理機関を整備することが重要ではないか。
- 契約の終了について、どういう場合に、雇用類似の働き方の者に対しても、労働契約と同様に、契約の継続性を保障していくか、整理することが必要ではないか。
- 契約の解約の制限を考えるにあたり、当該契約が継続的な関係かどうか、継続的契約関係の場合の効果、保護の効果はどうするかについて、さらに整理していくことが必要ではないか。

### <その他>

- 議論の前提として、考えられる保護のルールの形式（ガイドライン、法律等）とルールの中身は連動するが、できるだけ選択肢は広く、意見を出していくべきではないか。
- 多様な働き方がある中で、どこまでを当事者の意思を無視した強行的なルールとして設定すべきか等、どこまでの保護がどのような規範によって強制されるべきか、検討すべきではないか。
- 安全配慮義務や受領拒否、成果物の質、高額な損害賠償の予約等について検討することも考えられるのではないか。

- 安全配慮義務については、労働契約以外の場面でも、安全配慮義務と損害賠償責任等が認められた裁判例があるが、外縁が不明確であるため、ルールを明確化することも意味があるのではないか。
- 成果物の質に関しては、無形のものを作るような契約が増えている中、その契約の内容としてということが予定されているか等、不明確になりがち。明確化できるかどうかを含めて、検討すべきではないか。