

第4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

- 「雇用類似の働き方」について、単に事業者間取引としてのみ捉えて、専ら経済法のルールに委ねることについては、独禁法は運用や執行上の限界、私人による差止請求や損害賠償請求における法律上、事実上の障害があり、下請法は適用範囲が決まっており、外れると適用されないといったことから、経済法に全部を任せるのは少し暴論ではないか。
- 労働者以外の就業者と経済法との関係については、二重適用が問題となるが、例えば下請法3条違反で刑罰が科された事例は承知しておらず、二重処罰等の理論的な可能性はあるものの、実際上は、それほど大きな問題ではないのでないか。
- 労基法上の労働者以外の就業者が行う行為と独禁法との関係については、労組法上の労働者の行為が独禁法に抵触するかが問題となるが、公取委の報告書にもあるとおり、労働法制の趣旨に逸脱しない限り独禁法の適用は除外されるため、独禁法違反にはならないものと考えられる。
- 独禁法では、公正競争阻害性が取引に対して一定の規制をかける上での根拠、理由になると考えられる。また、労働法であれば、指揮命令下におかれる人の要保護性ということである程度説明がつく。フリーランスの保護にあたり、指揮命令性、拘束性がそれほど大きくはないと考えた場合、保護の必要性というものをどのように考えるかが問題ではないか。
- 保護の対象をどう考えるかについては、今後、保護の中身とも関連する話であるため、まずは、保護の内容について一通り議論し、再度、対象者の議論に戻っていくべきではないか。

2. 契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化等について

- 保護をすとした場合、ガイドライン又は法律による対応か、仮に法律的な対応を行う場合、民事法規又は刑事法規による対応かなど、対応方法や当該法律・規定の性質によって採り得る保護内容が変化する。本検討会では、そうした様々なバリエーションがあることを前提に、保護の方法からではなく、保護の内容について、様々な角度から検討していくべきではないか。
- 契約の変更について、例えば下請法は、下請代金の減額について原則禁止としながら、下請事業者の利益になる場合、下請事業者の責めに帰すべき事由がある場合、景気変動等による事情変更の場合等においては、例外的に減額を認めているところであり、参考にする余地、価値があるのではないか。
- 契約内容がある程度決まっているが、仕事の成果が不十分であるような場合については、本当に債務の本旨に従った履行であるかどうかを判断する枠組みやルール、あるいは、類型化が困難かもしれないが、契約類型ごとに債務の本旨を明確化することが考えられるのではないか。

また、当初、契約内容が明確化されておらず、契約履行過程で徐々に具体化される場合については、当初具体的に決めず、徐々に具体化されること自体が問題と捉えるのであれば、契約成立段階での契約内容の明確化の問題として対応することが考えられる。一方、そうではないとすると、後から契約内容を具体化する際のルールを明確化することが考えられるのではないか。

ただ、実際にルールが必要だと考えるか、必要な場合の根拠をどう説明するかについても検討が必要ではないか。

- 契約の変更について、例えば、実態として下請代金が定められていない場合、契約変更の問題として捉えるのか、契約成立の問題として捉えるかという問題もある。当事者間における契約内容が明確に確認できない等の問題があるため、書面化等、契約内容を明確化するルールを考える必要があるのではないか。

なお、当初から決まっていることを前提にした契約の変更については、民法では、原則として一方的な変更はできないという考え方。

- 契約の変更かどうかというのは、元々の発注の内容によって、変更に当たるのか、それとも最初の契約の具体化を指示しているに過ぎないのか、ということではないか。
- 消費者契約のように、当事者の情報や交渉力に格差があるような場合、契約条項にあらかじめ契約の変更可能性等を定めていたとしても、制限される場合もあり得るのではないか。
- 契約の変更について、どこまでの変更を想定しているかは契約の大小によって様々であるため、本来ある契約の姿と実際に起こる契約について、どこまでの範疇が考えられるか、想定することが必要ではないか。

認識の相違によるトラブルの防止のため、具体的な見本を何点か提示するなど、具体的に提示をして発注することが必要ではないか。

- 役務提供型や請負等、契約に適合していることの判定が非常に難しいようなタイプの契約が多くなっており、こうした契約について、どのような形で明確化し、対応していくかについて検討すべきではないか。

3. 報酬額の適正化等について

- 資料6の6ページの報酬額の決定方法について、取引先が一方的に決定したという回答をもって、力関係に不均衡があると決めつけることはできない。これには、依頼する側の交渉力が強い場合と、そもそも相場が既に市場に存在していて適正な価格が最初から提示されている場合とがあり、どの決定方法が本当の意味で一方的であるかについては、注意して議論する必要があるのではないか。
- 報酬額の決定にあたり、当該決定が一方的かどうかということは、取引間における両者の関係性とも密接に繋がっているのではないか。
- 取引間における両者の関係性について、報酬額の適正化みたいなことを外部からやりすぎることのデメリットについてもよく考える必要があるのではないか。長期的な関係を作るためには入口のハードルを下げる必要があるが、外部からの報酬基準みたいなものを作ると、評判や実績がある人だけが仕事を得られ、新規参入ができなくなるという問題もあり得るのではないか。

- フリーランスの方との取引条件について、労働法における最低賃金みたいなものを設定するかどうかが大きな論点になるのではないか。また、対象者を経済的従属性がある者に絞る場合、当該者との取引を規律する方法として、最低賃金のようなものを決定することもあり得る等、対象者の検討ともリンクして議論していく必要があるのではないか。
- 報酬額の適正化について、海外では、業界において、個人に作業を発注した場合の相場を作っているようなギルドが割と多くあるが、日本にはないため、日本において相場形成をする際には、そうした海外のような仕組みを新しく作る必要があるのではないか。
また、上記に関連して、職業紹介の場合の相場感でいうと、海外の場合はその者の年収の約25%から30%ぐらいが相場であり、業界でそういった計算式みたいなものがあるため、日本においても、様々なパターンについて、職種別・仕事別に考えてみてはどうか。
- 経済法の立場からすると、公正かつ自由な競争、秩序が維持されている中で報酬も含めた取引条件が決定されることが建前となるため、一般的に、最低賃金みたいなものを決定することについては否定的な意見もあるのではないか。
ただ、最低賃金みたいなものを決めない場合、新規取引を行うに際して、どういう水準に設定するか、あるいは支払方法をどう確保していくかという話になるところ、それについては、独禁法における優越的地位の濫用の適用の考え方が参考になるのではないか。