

第5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. 報酬額の適正化等について

- 報酬額の適正化について、最低賃金のような報酬規制を入れることについては、自由な取引制限等のデメリットが指摘されるが、労働法から見た場合でも、例えば、最低賃金法における試用期間中の減額措置のような特例の設定、家内労働法における最低報酬額を設定することができるという規定の導入等、報酬規制を入れるか入れないかの二択ではなく、報酬規制を入れる場合でも一定の柔軟性を付与するという第三の選択肢があることを考慮に入れることが適切ではないか。
- 報酬の支払確保において、特に、発注者の都合による休業やキャンセル、支払期日の設定、成果物の受け取りといったことが問題となるのではないか。
- 支払期日の変更について、当初決めたものよりも先延ばしになる場合でも、そうした場合のペナルティについては、通常、あまり生じることはない。また、発注者が休業した場合についても同様で、ペナルティや休業期間中の所得保障をするようなものは契約上あまり見られない。あくまで、ノーワーク・ノーペイという契約が多い。
- 納品や検査の期日について、大きなプロジェクトの場合はきっちり決めているケースがあるが、小さい仕事の場合で1日や2日遅れるといったときは、一般的に、連絡はあるものの、当事者間で解決する事項であり、それによって、契約条項を変更する等はあまりない。
- 労働者概念に当たる場合には、最低賃金法により一定の保護が図られると思うが、労働者概念を考えた上でなお雇用類似だという場合については、最低賃金法や家内労働法の適用をどう考えるか。オールオアナッシングではなく、実態に合わせ、特に労働者と代替性の高い、労働者を組み替えていけるような類型の人については、最低賃金法や家内労働法の適用を広げていくかといった議論を行うことが必要ではないか。
- ペーパーカンパニーのような簡単に潰れる取引先が増えている現状において、取引先が潰れてしまった場合の報酬確保として、賃金支払確保法をどのように適用拡大していくのか、ということを考える必要はないか。財源は労災保険であるため、労災の適用拡大の議論と併せて考えることが重要ではないか。
- 役務提供契約における報酬について、一般的に、民法上雇用の場合と請負の場合は異なり、請負の場合には仕事完成義務があり、完成した仕事に対する対価として報酬が支払われるところ、請負人の側が病気その他の理由で仕事が完成しない場合においては、現在の民法上、当該期間中の報酬を請求することは困難である。ただし、実質的に雇用に似ているのに請負形態に変えただけという場合にも同様の考えでいいかは、次のここでの議論ということではないか。
一方、発注者側に帰責事由がある場合には、受注者側から支払請求をすることが可能である。また、改正民法により、雇用でも請負でも委任でも、部分的な割合報酬を請求することが可能となっているが、請負の場合は、注文者の利益になるような仕事が既になされているときに、その部分の対価を支払うという趣旨であり、請負人が病気で仕事ができない場合にまで支払いを請求することは難しいのではないか。

- 報酬額の適正化について、一般的な最低賃金のようなものを考えるか、又は、例えば自社の従業員がした場合にはこのくらいの額がかかっているというようなものを想定して、それに対する額を補償すると考える（相当額を考える）かについて検討すべきではないか。
最低賃金を補償するというより、市場価格を想定して支払うのが妥当ではないか。
- 雇用類似の者の場合、雇用契約とは異なり、指揮命令に服していることが確定的ではない役務提供であるため、時間を委ねたことに対する対価である最低賃金のような考え方をするのは、そもそも、あまり適法的ではない可能性が高いのではないか。
雇用類似の者の役務提供については、規範を立てた場合に実態と遊離しないかどうか慎重に議論しつつ、適切な規範制定ができるのか検討すべきではないか。
- 指揮命令はないが、ある程度継続して労務を提供することが予定されているものなど、雇用との隷属性が強いものについては、現在の労働法上の最低賃金制度を前提とした場合、雇用か否かによって扱いが大きく変わってしまうと、雇用ではない方に適切ではない形で誘導するような力が過度に働くのではないか、といったことを考慮しなければならないのではないか。
一方、最低報酬を設定することで、報酬額の引き下げが生じるとの意見もあるとのことから、例えば、任意規定型やガイドライン型の仕組みの中で、中には法制度として、例えば、賃金の決定についての説明義務みたいなものも入ってき得ると思うが、適正な報酬水準を確保するような方向で考えるべきではないか。
- 例えば、働く人の生活保護であれば最低賃金の話になるし、報酬設定におけるダンピング防止、不公正競争防止であれば適正な報酬設定を行うというやり方もあるため、それぞれの実態に応じて、何が必要かということを考えながら規制をかけるか検討すべきではないか。また、一定の時間的拘束を伴うような形態、時間は全く関係なく、成果のアウトプットだけ見る形態などもあり、実態に応じてどういう補償が必要か、検討すべきではないか。

2. 就業条件について

- 発注者から場所の関与がない場合でも、例えば、機械のメンテナンス等をフリーランスが定期的に行っている場合、現場に行った際に被災することが考えられる。一方、場所の指定があり、発注者の関係者と現場を同じくして働いている場合について、労働安全衛生法の視野に入れるかどうか。例えば、労働安全衛生法上、通路であれば、労働者が通路としなければ通路ではないとされてしまう等の状況であることから、そうした場面の多様性というものを考えに入れた上で、議論を行う必要があるのではないか。
- 例えば、労働者に該当しなくても、時間的拘束を受けている雇用類似の者については、その時間的拘束の下で健康被害を生むことが良くないということであれば、労働時間規制類似の規制をかけることが望ましいということになるかもしれない。また、場所的な拘束に関しては、EUでは労働安全衛生法の適用拡大をしている中、日本では必ずしも今の段階ではそうっておらず、このままにすることには大きな問題があるのではないか。