

第6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. 就業条件について

- 損害賠償額の予定について、労働基準法第16条では、労働者にとって不当な額とならないよう、労働契約における損害賠償額の予定を禁止している一方、民法第420条では損害額についての紛争を防止する観点で、損害賠償の予定を可能とし、また、現行法では、損害賠償額の予定額を裁判所は増減できない。今般の債権法改正により、裁判所が損害賠償の予定額を増減できないという規定が削除されたが、こうした点を踏まえ、雇用類似の者の債務不履行に係る損害賠償額の予定についてどう扱うべきか、さらに検討すべきではないか。
また、実際の損害賠償の請求について、労働関係においては、使用者と労働者の資力の違い等を考慮し、信義則上、一定額しか請求できないという処理がしばしば行われるが、雇用類似の者についても、同様の考え方をすべきかという問題もあるのではないか。
- 非常に力関係の格差が大きい場合、公序良俗違反等の一般条項で対応できるのかという問題がある。例えば、消費者契約法第9条には損害賠償額の予定等の制限に関する規定があり、平均的な損害を上回るような場合にはその部分は無効とされており、消費者と事業者との間の構造的な格差を念頭に置いた特別な規定である。ただ、消費者契約法は労働契約には適用除外とされているため、そうした十分に法的な手立てがなされていない部分についてどうするか。
また、労働契約でないものは消費者契約と捉えられる場面もあるかもしれないが、事業者対事業者と捉えられる可能性も多いと思われるところ、消費者法の分野でも、両方とも事業者であっても力の格差がある場合にどう捉えるかという問題がある。
- 就業時間について、労働組合法上の労働者に近いような者については、労働者に近いような時間制限を設けることもあり得るのではないか。他方、事業者に近い方は就業時間の制限に否定的な可能性もあり、規律の仕方が難しい。
- 対象者について、どういう働き方を想定するのかという点は大きい。例えば、雇用類似の者の働き方について、労働者が労働に従事しているケースとあまり変わらない場合には、保護の必要性がある労働者との類似性が高いのではないか。
また、就業条件について一般的に言うと、労働時間や安全衛生について、ルールの中身については色々な可能性を考えるべき。例えば、時間については、労働時間の上限のようなかっちりした規制を設けるか、ガイドライ的な規制（休日相当の一定期間内に労働から解放される機会を設けるルール、就業時間が長時間にわたることで健康が疑われる状況になったときには配慮するルール等）を設けるかによって、適切と思われる者の範囲は異なるし、安全衛生についても、具体的な働き方によって、有害物質についての基準と、一般的な健康診断の基準やストレスチェック等の必要性の考え方も異なる。
- 損害賠償の予定について、労働基準法第16条では損害賠償の予定についてかなり強い禁止規定を置いているが、これは、損害賠償の予定について、退職を制限して就業を強制することを禁止するものである。これを参考にして考えると、一般的な契約関係よりも強い規制を設ける必要性として、損害賠償の予定が、就労あるいはそれに近いような働き手本人によ

る労務提供の強制に繋がるような状況があるのかという点が、例えば、考えられるのではないか。

また、雇用類似の働き方で問題になり得る損害賠償の予定類似の状況として、例えば、個人で何らかの事業を開業する者に対して、相手方が一定の金銭を貸し付け、後ほど問題になった場合、当該貸付金の返還絡みのトラブルが生じるというようなケースが、労働法上の不履行に係っているような形で問題になることもあり得るのではないか。

2. 仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援について

- フランスでは、プラットフォームの運営会社が労災保険の保険料を支払うという仕組みがあるが、プラットフォームと一定レベル以上の契約関係にあること、そのプラットフォームが仕事の内容に対して一定程度の関与をしているという2つの条件等を満たした場合に限定される。
- 任意加入制度において、多くのものは雇用類似の者が保険料を自己負担するという形になっていると思うが公正競争条件として考えると、雇用類似の者を擬似的に使用すると安く済み、競争が雇用ではなく、雇用類似の働き方に行ってしまうことがあるため、事業者が負担しなくてはならない実態の場合に、安易に働いている人に費用負担をさせることで、競争条件を歪めてしまうことがあるのではないか。
- 保険料の費用負担について、発注者が負担することに伴い、対価として支払われる部分についてしわ寄せがいかないか。考え方として、発注者側が負担していれば良いという訳ではなく、特に、発注者側が負担するということは、反対に、資力等があって、当該保険に入ることが希望しない人に対しても一律に課金することになるため、このあたりに注意して議論を進めるべき。
- 雇用類似の働き方における失業をどう捉えるのか、あるいは、仮に仕事がないとしても、それは社会的に保護すべき性質のものであるかどうか、といった点を考える必要があるのではないか。
- 失業の概念について、一般被保険者の失業の考え方との関係で、連続的と考えるのか、断続的と考えるのか。また、雇用保険制度の濫用リスクへの対応についても考える必要があるのではないか。

特に、経済的従属性が強く、契約の締結・解約が労働者と非常に近い人にまで、断続的であるという理由で別物として捉えるのか、また、連続的に考えて制度設計すれば、失業の概念や濫用のリスクも一定程度配慮しながら制度設計できるのではないかとすることも考える必要があり、そうした点について、ヨーロッパと日本における議論の前提としての相違や一般制度との関連性も考えながら議論する必要があるのではないか。
- 雇用類似の働き方は多様であるため、いくつかパターン分けみたいなものをして、議論を進めていく必要があるのではないか。

そうした観点から、負傷、疾病に対する支援については全員一律で良いかもしれないが、仕事が打ち切られた場合の支援については、取引先が1つか、複数かによって、生活へのダメージも異なり、また、資産によっても違いがあるため、これらのことから外形的に判断するのか、又は、本人にパターンを選択させ取引相手が判断する等、いくつか考えられるのではないか。

- 負傷、疾病に対する支援について、労災保険の負担を誰がするのか、負担の正当性について考える必要があるのではないかと。複数の取引先がいて、均等に仕事をしている場合、特定の事業者が負担することは困難であるため、仮に、負傷、疾病の場合の保険料負担を委託者と考える場合、当該委託者と就業者の関係性が問題になるのではないかと。
- 負傷、疾病に対する支援について、一律のルールとするのが本当に相応しいかというのは疑問である。兼業や副業が政策的に推進されている中、例えば、取引先の会社が1つに偏っている訳ではない場合、いずれかの取引先に責任を負わせるのは困難であるため、発注側ではなく、あくまで働く側に着目し、その人に対して保険が掛けられ支払うという観点から、労働の対価は金銭で支払われ、その働いている雇用類似の者が自分で保険料を支払うという形の方が、構造がクリアではないかと。
- 例えば、スポットでしか仕事がない者について、フリーランサーというのか、若しくは、失業状態にあるというのか。また、短期間での勤務を常態化する者について、どういう状態が失業状態であるのかについては、非常に見極めが難しい。そうした働き方を不安定だと言って、雇用保険制度の仕組みに入れることは、雇用保険の加入者にとっては不公平感が広がるため、まずは、フリーランスの方々の就業状態を見定め、雇用に比較的近い者について検討することはあるかもしれないが、区分けやメルクマールが必要ではないかと。
- 負傷、疾病に対する支援について、特別加入制度では、特別加入団体があるが、これは保険料の徴収だけでなく、災害の予防や補助金の情報提供を行う等、多様な機能を持っているところ、そことつながりを持つことにメリットが考えられ、保険料を積極的に払えるような存在となっている。こうした仕組みがあることは重要ではないかと。
- 例えば、同じ営業所の中で労災的なことが起こった場合、雇用者とフリーランサーを問わず、同様に労災保険の適用があっても良いのではないかと。そのときに、元請と下請の関係性と対等な取引における関係性は異なるため、自己責任で保険に入るべきという考え方もあるかと思うが、違う考え方をしても良いかは疑問。

3. 社会保障等について

- 保護を検討する際には、その裏側にある負担もセットで考えなくてはならない。例えば、国民年金の場合、支給額が少ないといったような意見もあるが、現役時代の負担額が圧倒的に異なるということを考えると、それほど不公平でもないため、手当の有無については、その差が何に基づいているのかという点は、よくよく注意して考えなくてはならないのではないかと。
- 社会保障、医療保険については、財源の問題と個人が負担する意思があるかどうか非常に大きい問題ではないかと。

4. 出産、育児、介護等との両立について

- 保護の必要性について、人的従属性がある、指揮命令を受けているから保護するという、例えば労働時間規制等もあるが、経済的に従属している関係の中で保護するタイプの保護もある。さらには、広く国民連帯として社会的に保護すべきものもあるが、実態が多様化している中で、どのように組み分けて議論するのが必要ではないかと。
一方、費用負担の仕方についても、職業連帯か、労働者連帯か、それとも国民連帯なのか

議論をしたうえで、どのように制度設計し、フィージブルな制度ができるのか議論することが必要ではないか。

また、具体的な話でいうと、国民年金の産前産後期間中の保険料については、保険料負担等で対応しており、国民年金の保護の必要性に対して皆で広く薄く負担することとなっているが、自営業者の育児・介護休業給付については、保険料免除と給付について、どのように負担しながら保護するのかという考え方は十分にあり得るのではないか。現行制度ではできないという議論ではなく、特に、育児・介護やハラスメント等については、労働者かどうかにかかわらず、社会一般的に保護すべき人権への要請として対応することについて、どう広げていくのかという議論を行うべき。

- 育児休業や介護休業が雇用保険の仕組みの中に入っているのは疑問。既存の仕組みについて、雇用類似の働き方に関する仕組みを考えるだけでなく、雇用の仕組みについても考え、困っているから保護をするのではなく、原則論に立ち返り、構造を理解することが必要ではないか。また、雇用類似の働き方について、パターンごとに個別的に議論をするのではなく、今後、今は存在しない雇用類似の働き方が出てきた場合に対処できるような基本的な考え方を整理する必要があるのではないか。
- 育児・介護休業制度が労働者に適用される理由としては、国民の多くが労働者として働いていることから、まずは、大部分に焦点を当てて制度に取り込もうと考えられたものと思料。そのため、何かを規制、保護する場合には、主な対象者が誰なのか、その対象者がどれくらいいるのかということを中心に考えなくてはならず、それによって規制の要否も変わってくるのではないか。

5. 全般的な御意見

- 保護の必要性を検討するにあたり、まずは、どのような格差や相違があるのかについて事実として確認したうえで、その違いというのが果たして合理的ものかどうか考える必要があるのではないか。例えば、自己の危険負担の計算の下、自分で責任を負って交渉するような力がない者を想定した場合、そうした違いは果たして合理的と言えるかなど、こうした基準をいくつか立てて考えていく必要があるのではないか。
- どの範囲で仕組みを支えるかについて、個人の判断、希望によって保護の対象とすべき領域と、強制保険のように、本人が希望しなくとも、一律の制度に入れてしまうべき領域があるのではないか。
- 雇用類似の働き方について、雇用の働き方と雇用類似の働き方を行ったり来たりする状況にある者に対して、適切に対応できるような仕組みを考えるべきではないか。また、ある一定期間受入れをして、労務の提供をする場合には、雇用との類似性が高いと思われる一方、特定の人の下での働き方を繰り返すような働き方について、労働法の視点で見たときに、検討しなければならない課題があるのではないか。

また、働き手に着目した保護の在り方の検討と、使用者的、発注者的な立場にある人についての規制や負担を求めることとの考え方を加味して分ける必要があるのではないか。