

第9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. マッチング支援について

- 業務委託の求人の内容は多岐にわたっていて、取引条件の中に福利厚生のようなものが入っているものもあるため、いわゆる業務委託といわれるものなのか、適正に判断するような目が必要ではないか。
- 雇用労働者における派遣や人材紹介のような業法規制を行うのか、若しくは、あくまで業務委託ということで、そうした運営については市場に任せるのか等、実態に合わせた判断をすべきではないか。
- マッチング支援に関して何らかの仕組みが必要かどうか考えた場合、1回契約すると継続的に働くようなものを念頭に置くのか、あるいは、1回限りの仕事を受けるということを念頭に置くのかで変わる部分があるが、前者の方が、労働法が用意している雇用労働者に関する仕組みと近いものがイメージできるのではないか。

また、マッチング支援の仕組みに期待する機能としては、雇用類似の働き方に関する契約をより円滑に多く結べるようにしていくことだと思うが、その場合、お互いの情報の流通を良くしていくような仕組みが基本となるのではないか。

それと同時に、情報提供の仕組みや働く機会の均等を保障するための仕組み、あるいは、第三者が仲介する場合におけるハローワークのような政府の役割や民間事業者が行う場合における制限の必要性等についてどう考えるか。具体的な中身を考えるときに、その仕組みにどういう機能を期待するか、どういうところに重点を置くかで考え方が変わってくる部分があるのではないか。

- 働き方の内容で、それぞれ考えていることや抱えている問題等が異なる場合もあり得るため、支援についても、そうした部分をフォローするのか、それともハローワークみたいな大きなまとまりを作って個別に対応するのか、検討すべきではないか。
- 契約条件の内容について、労働者あるいは労働者を指す者については、職業安定法等で労働条件明示に関する規制が働いており、求人広告等においてもチェックできるようになっているが、少なくとも、委託・請負のような働き方については、職業安定法の適用がない。また、ある時には委託、ある時には労働者といった働き方をすることもあり得る中、マッチングについての統一的な取組が必要なのか、もし必要である場合、どのような仕組みが今後考えられるのかということが一つの課題としてあるのではないか。

2. これまでの議論等の整理について

(「雇用類似の働き方」として保護すべき対象者について)

- 雇用類似の働き方の前提として、労働者性等の基本的な概念をどう考えるのか。つまり、労働者概念自体の分かりやすさをどうするか、また、実態が多様化している中で、従来の工場労働や指揮命令を前提にした労働者概念で対応できているのか、ということはどう考えるのか。

また、諸外国では、例えば従来型の指揮命令から、コントロールや支配、サンクションといったところに労働者性の概念が移行してきているような動きも見られるため、日本でも、実態の変化に合わせ、労働者性の考え方自体をどうするのか、議論をするべきではないか。

- 保護すべき者を検討するに当たって、どのような保護が考えられるのか、そのような保護を必要とすべき者は誰なのか、なぜ、それらの者はその保護を必要だと考えられるのか。保護すべき対象者というのは最後の方まで議論を続ける必要があるのではないか。
- 保護の対象を明確化するに当たって、何が問題なのか、何をすべきなのかということとの関連で対象が明確になるというサンプルとして、家内労働法上の家内労働者が参考になるのではないか。
- 保護の在り方については、労働者に対する労働法の保護を拡張していくという考え方(労働者概念の拡張アプローチ)と一定の保護が必要な者に、必要な保護を別途制度で用意して与えるという考え方(制度対象アプローチ)があり、後者については、強行的に保護を設定する在り方と現在の労災保険の特別加入のように、オプトインすればその保護を与えるという設計の仕方があるが、雇用と独立自営の中間的な者にとっては、オプトインによる保護の受け皿を作っていくことがより望ましい保護となり得る、ということも含めて議論すべきではないか。
- 対象者については、現存の労働関連法規の概念との関係性の整理が大事ではないか。労働者概念と労働基準法の概念との関係や、家内労働法との適用関係、また、経済法との関係で、労働組合法との関連性についても視野に入れていかなければならないのではないか。
- 検討すべき対象については、最終的に何らかの政策的な対応が必要という方向に絞り込むというよりは、そうではない方向にいく可能性があるということも含め、広めに想定すべきではないか。その上で、細かく場合を分けた上で、必要な政策的対応を考えていく必要があるのではないか。

また、仮に労働者性を見直す場合、見直した後の考慮要素として挙がるようなものは、雇用類似の働き方の対象を画する際の要素とある程度重なるので

はないか。そういうところに対し、差し当たりは雇用類似という観点から検討の対象になるものではないか。さらに、労働者性の考え方を見直した場合でも、労働者の範囲に入っていないような者についての、なお、雇用類似という観点から保護を検討すべきという点は残るのではないか。

- 労働者性の問題としては、明確性の問題と従前の労働者概念の狭さの問題の2つがあり、前者は基本構造としての労働者の概念をどう明確化するかという問題で、立証や判断枠組みの問題となるが、それ自体はこの検討会の枠を超えるのではないか。一方、後者は、本来の労働者が受けている保護について、グレーゾーンの人達にも、政策的に、必要なレベルを考えながら与えていくもので、そうした点について、この検討会において検討すべきではないか。

また、「発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者」が対象者の考え方として上げられているが、諸外国の例を見るに、一つの考え方として妥当な線ではないか。

- 現場で起こっていることを実態として見た場合に、労働者性、使用者概念に関わる様々な問題が出てきているため、目を逸らすことなく、法的な、政策的な考え方を詰めていくことが大切ではないか。ただ、短期的に対応すべき問題と長期的に対応すべき問題があるため、そうした問題のタイプ分けと、今すぐできるところに向けて課題を認識しながら議論を続けていくことが必要ではないか。
- 労働法を起点に議論するのではなく一般の契約ルールとして議論する、基本的に交渉力の格差のある当事者間において、あるべき契約の在り方というものを別途十分に考える、というように視野を広く持ちながら、その中でどういう政策をとるべきか議論していくこともあるのではないか。
- 外国の取組例等を考えると、「発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者」という視点は、それなりに意義があり、そうした個人としての就業者という視点から考えた場合の法的保護の必要性については、検討の意義があるのではないか。

(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)

- 契約条件の明示等については、民法等での契約の明示に関連したアプローチのほか、罰則付きの家内労働法第3条や第6条のようなアプローチも存在する中、どのようなアプローチで考えていくかについては様々な選択肢があるのではないか。
- 例えば、経産省ではコンピュータープログラムの開発委託契約のうち、一定の開発形式についてモデル契約書を出しているが、こうしたものにおける考え方については、契約条件の明示等を考慮する際の参考になるのではないか。

- 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について、例えば、出来高で労働時間が決められていない場合の残業手当や最低賃金の必要性、仕事が単発のものが多くいる者に対する失業保険が適当なのか等、様々な実態を踏まえて、考えていくようなアプローチがあるのではないか。

また、契約書の明示については、仕事の特性に合ったものが指し示されているため、そうしたことについては、書面で決めておく必要があるのではないか。

- 例えば、ある程度対象を具体化し、モデル契約のような形で望まれるルールの方向性を示していくことが考えられるが、その場合、対象を確定する前段階として、単発の仕事を想定するのか、又は、ある程度継続的なものを想定するかというところが、その先に影響が及んでくるのではないか。例えば、労働契約の場合には、指揮命令で指示される具体的な仕事の中身まで契約で定めることは不可能であり、継続的な関係であればそれに近いような要求が出てくるかもしれない。
- いわゆる契約内容の明確化ということであれば、単発的なものであっても関係してくるが、解約ルール等であれば、ある程度の継続性が必要となってくるのではないか。
- 契約の締結にあたり、契約内容の明確化が基本的な事柄であることを考えると、契約内容の明確化、明示や変更の問題についての適用範囲については、比較的広く考えても良いのではないか。トラブルの解決策を予め明らかにしておくことは、就業者を保護する意味でも、また、経済活動を適切に行う意味でも悪くないことではないか。

(報酬の支払確保・報酬額の適正化等)

- 保護の必要性は重要だが、政策的なことを考えるときには、同時に市場の健全な発展という要請も出てくるのではないか。市場では雇用も非雇用もつながっているため、バランスが悪くなると、コストの安い非雇用の方に流れ、雇用の足下も崩されてしまうことが少なからずあり得るのではないか。

その上で、報酬額の適正化について、最低賃金法のように強行法規として一律に定めるのか、それとも、業種の実態に合った市場のバランスを考えた標準報酬を設定するのか、後者の場合、業種の実態を見ながら、どういうものがあり得るのか少し具体的に検討を行い、法律又はガイドラインで対応するのか、業界の自主的な取組を促すような政策的インセンティブを与えるのか等、色々な方法があるのではないか。

また、海外では産業別に労使があるため、労使が話し合えばいいが、日本は事情が異なるため、その場合には、所管省庁が政策的にどう促すか努力している例も少なからずあるため、そうした点について、具体的に検討を行うという

視点も大切ではないか。

- 業界ごとの標準的な報酬の設定に係るカルテルの問題に関し、日本において、労働組合が絡まずに業界ごとの標準報酬等を設定する場合等については、少し検討する必要があるのではないか。
- 自営業者は経営者の側面と労働者の側面の二面性を持っているという分析もあり、労働者の側面だけでなく、経営者の側面があることを考えておくべきではないか。例えば、報酬については、労働の対価だけでなく、資本のレンタルコスト分についても考える必要があり、また、それは産業あるいは職種によって差異が生じるため、そうしたことも考慮する必要があるのではないか。
また、契約についても、労働者としての契約なのか、あるいは、全体の経営としての契約なのかを踏まえて考慮するべきではないか。色々な職業、業種で働く方がいる中で、資金調達の方法や経営の在り方等も変わってくると思うが、そうした点も踏まえて、保護の在り方あるいは適切な介入の仕方等について考える必要があるのではないか。
- 適正報酬水準について、従属性や専属性などがあるような、準労働者といったような者については、最低報酬額の設定ということが考えられると発言したが、家内労働法における家内労働者のように最低工賃を設定したり、また、労働者のように最低賃金を設定したりすることが可能なのか。
また、適正な報酬相場の形成について、労働市場と通常の商品・サービスの市場は異なるようなところがあると思われ、自由放任でもって報酬を決定することには疑問があるため、何らかの形で統一的な相場を設定することは有り得るのではないか。