

これまでの議論等の整理①

1. 「雇用類似の働き方」として保護すべき対象者について

- そもそもどういった理念・概念・理屈をもって、保護の必要性を整理するか。経済法については、公正競争阻害性の観点で規律がなされていると考えられるが、これまでに指摘された、情報の質及び量の格差、交渉力の格差等があるかといった観点等も踏まえ、更に検討が必要ではないか。
- 保護の必要性のある者を労働政策として検討する場合、発注者から委託を受け、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、を中心に考えてはどうか。その上で、上記の必要性を踏まえた上で更に必要な要素を検討する必要があるのではないか。
- 経済法との関係については、
 - ・ 書面明示等、同じ方向性での保護を考えるのであれば、仮に立法措置をするのであれば法制的な整理等は必要かもしれないが、方向性としては問題ないのではないか
 - ・ 一方、労働組合法上の労働者の行為と独占禁止法との関係については、「人材と競争政策に関する検討会」で整理されたとおりと考えてよいのではないか。
- 多様な働き方が存在することを念頭に検討する必要があるのではないか。
例えば、
 - ・ 本業として働く者、副業として働く者
 - ・ 一又は特定の数者と取引をする者、複数者と取引をする者
 - ・ 望んで独立して働く者、望まずに（不本意で）雇用類似の働き方をしている者
 - ・ 年収が高い者、低い者
 - ・ 働く時間や場所を自由に選べる者、指定される者等、様々な軸が考えられる。このような働き方の多様性を踏まえた上で、対応を検討する必要があるのではないか。
- 規律する場合には、明確的・画一的な対象者の確定も必要ではないか。
※ これまでの検討会の議論では、①専属性が高い者に限定したらどうかという意見、②複数の者との取引関係がある者についても考えるべきとの意見、双方あり。
- 種々の課題に対応する保護の内容ごとに、保護の対象範囲を考える必要もあるのではないか。したがって、「雇用類似の働き方」をまずは整理した上で、更に対応する保護の内容ごとに、具体的な対象者を検討すべきではないか。

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

(1) 総論

- 当事者の具体的な実態を踏まえ、どこまでの保護がどのような規範によって強制され

るべきかの検討が必要ではないか。

- 契約ルールが遵守されるためには、紛争処理機関の検討も必要ではないか。

(2) 各論

- 募集内容や契約条件を書面等で明示することが必要ではないか。その際、特に仕事の内容については、両者の認識が食い違いやすいため、具体的に明示することが必要ではないか。

- 契約の成立時期については、その時期の特定は、義務違反があった場合に債務不履行の問題に移行するかどうかという点で法的に意味があるのではないかと意見があった。また、それらは個別具体的に判断されるものとも考えられるところ、明確化が可能かどうかも含め、更に検討が必要ではないか。

- 契約の変更に関する問題としては、

- 契約内容が明確に定まっている場合には、契約の「変更」の問題として、変更の際に遵守すべき事項等について、検討が必要ではないか（後述）。

- 一方、契約の際に契約内容が明確に決まっておらず、後々明確化していくような場合もあり得る。この場合には、

①既に契約が成立しているか

②契約の内容が具体化されたに過ぎないのか

という問題が考えられるとの議論があったが、

①については、前述のとおり、契約の成立時期に関して検討が必要。

②については、当初の契約の際にその旨を明確化すること等が考えられる旨の意見を踏まえ、契約内容の明示と合わせて検討が必要ではないか。

- 契約の変更については、原則として一方的な変更はできないという指摘を踏まえ、契約変更時に求められる事項について、どのように考えるか。

- 独占禁止法では優越的地位の濫用についての規定があり、下請法では下請事業者の責めに帰すべき理由のない下請代金の減額は禁止されているとの指摘があった。また、民法では、一般的に、合意のない一方的な変更はできないことや、消費者契約に関しては契約条項が置かれたとしてもそれが制限される場合もあるとの指摘もあった。これらを踏まえ、不当と考えられる契約条件の変更に関し必要な事項について、必要性も含め、どのように考えるか。

- 役務提供や無形の成果物の作成など、様々な契約がある中で、質の面で不十分なこともある。その成果物等が当初の契約の内容として適合しているのかどうか判断することが困難な契約もある中、契約適合性に関する対応として、契約内容の明確化について、どのように考えるか。

- 契約の終了に関する制限を設ける場合は、継続的な契約関係を念頭に考える必要があるのではないか。また、継続的契約関係の場合、保護の効果をどうするかといった点について、労働基準法や家内労働法等の現行制度も踏まえつつ、更に検討が必要ではないか。

3. 報酬の支払確保・報酬額の適正化等

(1) 報酬の支払確保

- 家内労働法や下請法等の規定も踏まえつつ、報酬の支払期日の設定等について、どのように考えるか。

(2) 報酬水準

- 報酬額の適正化については、大きく、

- ① 最低報酬額の設定、
 - ② 適正な報酬相場等の形成等、
- について議論があった。

- ①最低報酬額の設定に関しては、

- ・ 働く者の生活を保障する観点、
- ・ 一定程度継続して特定の発注者と仕事をしているなど、より雇用に近い形で働いている場合の規制逃れを防ぐ等の観点

から、特に労働者と代替性の高いような者に対しては、一定の必要性があるとの肯定的な意見があった。

一方で、

- ・ 指揮命令に服し、使用者に時間を委ねたことに対する対価として賃金を払うという労働者と同等に考える必要はないのではないか
- ・ 最低賃金のようなものを定めるとそれに引きずられて報酬額が下がるのではないか
- ・ エントリーレベルの者等の参入の阻害になり得るのではないか

等の否定的な意見もあった。

更に、最低賃金法における使用期間中の減額措置の特例や、家内労働法における「できる」規定など、柔軟性を付与することも考えられるとの意見もあった。

- これらの意見を踏まえた最低報酬額の設定の是非、仮に最低報酬を設定するとした場合の具体的・技術的な論点等について、最低賃金法や家内労働法等の規定も踏まえつつ、更なる検討が必要ではないか。

- ②適正な報酬相場等の形成等に関しては、

- ・ 最低報酬の補償というよりも、市場価格を想定した価格設定が妥当ではないか
- ・ 特に、最低賃金のようなものを定めた場合にそれに引きずられて報酬額が下がること懸念されるような場合には、こうした方法が望ましいのではないか

等、①最低報酬額の設定とも関連した意見があった。

- 他方で、仮に統一的な報酬相場等を設定することは、実態と遊離しないかどうか慎重な議論が必要であるとの意見があったほか、独占禁止法等他法令との整合性にも留意が必要と考えられる。
- このほか、任意規定やガイドラインのような緩やかな仕組みとした上で、報酬額の考え方について発注者に説明義務を課すことによって、水準の適正さを確保する方法も考えられるとの意見や、経済法における考え方等が参考になるのではないかといった意見もあった。
- これらの意見等を踏まえ、適正な報酬相場等の形成等の是非、仮に形成等をする場合の論点等について、更なる検討が必要ではないか。

- ワーカーがその債務を履行できなくなったことについて発注者の責めに帰すべき事由があるといえる場合には、民法第536条第2項の規定により、報酬の支払請求をすることが可能と考えられる旨の意見があった。また、発注者の責めに帰すべき事由があるとはいえない場合であっても、ワーカーがした仕事の結果が可分であって、それまでに履行した部分について発注者が利益を受けている場合には、ワーカーは部分的な報酬の支払請求をすることも可能と考えられる旨の意見があった。
これらを踏まえつつ、トラブル防止等のために必要な事項について、更に検討が必要ではないか。

(3) その他

- 取引先の倒産等により報酬債権が回収できなくなってしまった場合の対応について、必要性も含め、どのように考えるか。

4. 就業条件

(1) 安全衛生関係

- 労働契約でなくても、安全配慮義務が認められた裁判例もある。そもそも安全配慮義務は信義則上認められるものであり、個別の法律に条文がなくとも、個別のケースに応じて義務が発生する場合もあると考えられるのではないか。

- 発注者から場所の指定があり、発注者の関係者と同じ現場で働くような場合について、一定程度発注者が負うべき責任もあるのではないかといった意見があった。また、具体的な働き方によって、例えば有害物質についての基準や、健康診断やストレスチェック等の必要性の考え方も異なるといった意見もあった。
これらの意見も踏まえつつ、多様な働き方や場面も念頭に置きつつ、就業場所や使用する材料や機材等の物、健康診断等に関する安全衛生上の措置について、更なる検討が必要ではないか。

(2) 就業時間等

- 指揮命令を受けていなくても、例えば時間的拘束を受けているワーカーについては、健康被害を生むことが良くないとの考え方の指摘や、労働者に近い者については就業時間の設定もあり得るが、事業者性がより強い者については就業時間の設定に否定的な考えもあるのではないかとといった意見もあった。働き方の多様性を考慮しつつ、就業時間等に関する基準の設定や制限等について、必要性も含め、更なる検討が必要ではないか。
- 労働時間の上限のような規制を設けるか、ガイドライン的な規制（休日相当の一定期間内に就業から解放されるルール、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発注者に配慮を求めるルール等）を設けるかによって、対象となり得る者の範囲は異なるのではないか。

(3) その他

- 民法では、損害額についての紛争を防止する観点から違約金等の定めを認めているが、労働関係においては、労働基準法第 16 条により、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約を禁止している。雇用類似の働き方の者の債務不履行に係る損害賠償額の予定について、どのように考えるか。
- また、実際の損害賠償の請求について、労働関係では、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において請求をすることができるとされているが、雇用類似の働き方の者について、消費者契約法の考え方も参考になる旨の意見等も踏まえ、どのように考えるか。