

第 10 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. これまでの議論等の整理について

（報酬の支払確保・報酬額の適正化等）

- 支払確保について、ワーカーの立場だけでなく、契約関係の適正化という観点からも、必要以上に支払期日が遅延しないような対策を何らか講じる必要性は大きいのではないかと。

また、債権回収が出来なかった場合の対応についても、契約関係の適正化等の観点から、働いた分の報酬ができるだけきちんと払われることの重要性はあるのではないかと。ただ、財源については、発注者側がお金を出すことを正当化できる根拠があるのかということも考えられ、場合によっては、働き手側がお金を拠出することを前提とした上で、何らかの形での財政的なメリットが得られるような仕組みを考えるということも選択肢に入ってくるのではないかと。

さらに、報酬水準について、一定程度、最低報酬や適正な報酬水準の目安のようなものを作る意義はあると思うが、同時に、誰がどのようにして定めるのかという点と併せて考えていかなければならないのではないかと。例えば、働き手や発注者が、それぞれの利害を代表して適切に話し合えるような仕組みがあるのかどうかを考えながら、何らかの法的政策的な対応の必要性を考える必要があるのではないかと。また、仮に法的政策的な対応を行う場合には、最低基準か相場の目安か、どちらを選択するのかを含めて自主的に決めてもらうことを前提に、そうした決定のプロセスを支援することや、参考にできるような客観的な基準、考慮すべき実体的な要素や手続についての目安を示すこと等を考えるという選択肢もあるのではないかと。

- 支払確保について、具体的な報酬額や支払時期等を予め明確化することは、就業者の保護に資すると同時に取引ルールを明確化する意味合いもあるものであるため、自営型テレワークのガイドライン等を参考に何か具体化することが望ましいのではないかと。

また、報酬水準について、すべての働き方に最低報酬類似の仕組みを設けることは難しいように思うが、単純労働のような働き方や、特定の相場が形成されているなど、比較的要保護性の高いような働き方を抽出して、最低報酬類似の仕組みを設けるということも、考え方としては有り得るのではないかと。

さらに、仮に網羅的に報酬水準の検討する場合には、その仕事をする際にどのくらいの時間が必要となるのかということが、ある程度算出することがで

きるのであれば、そうしたものを参考に、報酬額をそれぞれの仕事について算定していくことも技術としては有り得るのではないか。

- 報酬水準を示すのは厳しいのではないか。また、支払確保については、支払期日だけでなく、一定金額、一定期間を超えるような業務など、性質によっては途中段階で一定金額が支払われるといったことも必要ではないか。
- 自営型テレワークのガイドラインを参考に、継続的に続くような業務の場合には、各月分の報酬額を翌月末日までに銀行口座に振り込むという支払方法も一つの方法ではないか。
- 支払確保について、ガイドライン等によって、遅延利息のようなものを契約書に明示させる等、間接強制のようなものを作っていくことが考えられるのではないか。

また、報酬水準について、最低報酬額の設定については、雇用類似の働き方には様々なレベル、水準があり、どのような理念的根拠をもって最低賃金を定めるかが課題であるため、理論的にも実際的にも難しいのではないか。その上で、適正な報酬相場の形成については、業界団体に相場的なものを提示してもらうという方法を採用した上で、その相場に対して著しく低い金額の提示があった場合には、それに対して説明義務を課し、相場より高い場合にはフリーハンドで問題ないとするなど、片面的規制のようなものも有り得るのではないか。

- 支払確保について、支払ってもらえないというのが最大の問題であり、期日が来たのに支払ってもらえない場合は、遅延利息の問題等で間接強制することができるのではないか。また、倒産等により支払われない場合は、賃確法類似の制度をどうするかということが大切になってくるのではないか。その際には、財源が問題となるが、その費用負担については、発注者の負担抛出でどういうふうに支払確保をする制度を作るか、公的なサポートをするような制度を作るかという観点から、何らかの制度設計ができないかということが重要になるのではないか。
- 支払確保について、企業の従業員に、個人事業主と契約をする場合についてはどういったものが必要か、契約書を交わす際に、契約書のひな形か、若しくはそうしたところに注意書きみたいなものがあると分かりやすいのではないか。
- 仮に報酬水準について業界団体が定めるとしたときに、参入規制としてメンバーを絞ることによって自分たちの価値を上げるということも理屈上可能となるため、新しく業界に参入しようという者が仕事を受けられないレベルの金額に高く設定してしまうと、困ることもあるのではないか。
- 支払確保について、使用人の雇用関係から生じた債権についての民法の先

取特権の規定は、日常生活で繰り返されるような小さな債権の中でも生活に関わるような重要なものについてはできる限り何らかの形での確保の方法を認めようというものであり、そうした趣旨を踏まえた上で、何らかの形で示すというのも一つの方法ではないか。

- 最低報酬について、雇用類似の者の仕事において、時間換算というものとその成果物の対価としての報酬というものの関連性が相当乖離する場合は、難しい問題があるのではないか。

また、報酬相場を議論するに当たり、ここでの相場には、強行的な意味と、契約内容を補充する意味と二つあると考えられるのではないか。前者の場合、契約内容を規律するような相場がそもそも概念できるのかという問題があるが、どちらの議論をするべきなのかということも詰める必要があるのではないか。

- 報酬水準について、雇用類似というふうに捉えた場合、雇用にとても近いものや、家内労働に近いようなものもあるため、そうした点について少し分けて検討する必要があるのではないか。

また、報酬の支払確保のうち支払期日について、契約内容によっては長期間に渡る契約で、何回かに分けて支払期日が設けられているものもあり、そうしたものを類型化してガイドライン等を定めことを検討することも1つではないか。

さらに、報酬が支払われないことへのサンクションとして、遅延損害金の定めという方法のほか、発注したもののお金がなくて支払えないというものについては、一定の手当が必要ではないか。

- 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に帰すべき事由があるといえる場合において、雇用契約の場合は履行できない場合にはその瞬間に履行不能となるが、雇用類似の場合はその時期に履行できなくなったからといって即不能とはならない可能性があるため、履行不能になるかどうかは一つ大きな議論になるのではないか。ただ、雇用類似はほぼ雇用に近いので、履行不能として報酬支払を発注者に負わせるという考え方もあるのではないか。

- 債権者の責に帰すべき事由によりワーカーがその債務を履行できなくなった場合について、雇用と請負では考え方が異なるが、債権者の責に帰すべき事由による履行不能について考えられない訳でもないため、そうした違いを踏まえながら、考える必要があるのではないか。

(就業条件)

- 安全衛生の課題は、働く人の健康等に直接的に関わるという意味で重要性

が高く、働き手を保護するだけでなく、雇用類似の働き方をするような事業の可能性を広げる観点からも一定程度考慮が必要ではないか。また、一定の保護が必要な場面、特に発注者側に一定の対応を求めることが必要となる場面というのは、働き手の側が十分なリスクコントロール・リスクマネジメントができない状態に置かれてしまう、相手側が定めた一定の条件あるいは環境で働くという場面ではないか。そうした観点から保護の必要性や必要な保護の中身を考えていく必要があるのではないか。

- 安全衛生について、裁判例上、指揮命令下で働いている場合に信義則上の安全配慮義務が認められている傾向があるが、指揮命令関係にはないが一定の発注者の下で長く働いている者や本当に独立したフリーランスの者の健康状態をどう確保するか、ということについて議論すべきではないか。

また、健康診断やストレスチェック等の健康管理については、労働者の中でも正社員等の絞られた者について企業側が提供するものであるところ、労働者ではないフリーランスに対してのサービスの提供については、労働者に対するサービスの提供方法と併せて議論すべきではないか。

- 安全配慮義務について、これまでとは異なる働き方という観点からいくと、例えば、場所的、人的従属性とは別に、環境従属性のような、解釈上別の観点の従属性というのも有り得るものであり、そうした面も含めて検討することが有益ではないか。
- 安全配慮義務は事故が起こった後の損害の賠償という事後処理の問題であるため、安全配慮義務的な考え方を制度化して予防に繋げるということも重要な視点ではないか。

また、建設事業では、元請下請について責任の所在を明らかにする制度設計があるが、建設事業と同じような考え方で整理できるものについては、同じ発想で、例えば、労働安全衛生法のような、予防ができる制度としての制度設計をするという視点も大切ではないか。

- 安全衛生については予防が重要であり、また、安全配慮義務についても、雇用類似の働き方を対象とした場合にはまだ限定的であると考えられるため、そうした点について考えていく必要があるのではないか。

また、労働安全衛生法は施行規則等で様々な有害物質あるいは設備、機械等について詳細な基準を定め、違反の場合に取締りが行われているが、例えば、雇用労働者以外の者が有害物質等の違反で怪我をした場合に、反射的に保護されることも考えられるが、施行規則等で定められているもの以外については、一般的に同法の保護の対象者は労働者であるため、健康、ストレス対処といったことも含め、どのように考えるか。

- 雇用関係ではなく、あくまで取引先が健康管理をどこまで踏み込んでやる

かというのは慎重に考えるべきではないか。いくつかの取引先と仕事をしているような場合、どこか1か所がそのワーカーの健康に責任を持つというのは現実的ではないような気もするため、少なくとも、本人、公、取引先のいずれかがやっていることが明確になるようにすることが重要ではないか。

- 就業時間の規制の必要性について、全体としてみればそう強くないと思われるが、業種によっては長時間就業が行われたり、発注者の下で発注者の従業員と一緒に働くというような形で非常に長時間になってしまう場合もあると思われるため、業種あるいは就業の特性等を見計らいながら検討する必要があるのではないか。
- 就業条件については安全配慮義務が問題となるが、現時点で裁判例等で認められてきたものを前提とすると、雇用類似については足りない部分もあるため、類型化して、適切な、より明確な保護の在り方ということを検討する必要があるのではないか。

(スキルアップ・キャリアアップ)

- 元々雇用労働者だった時に雇用類似に必要な経験やスキルを身につけていたり、また、雇用類似の働き方の者が、将来、雇用労働に戻る可能性もある中で、雇用労働者を対象とした施策と雇用類似の働き方の者を対象とした施策をある程度連続性・統一性のあるものにしていくことや、雇用労働者を対象とした施策の中に、特に企業の枠を超えて使えるようなスキル等に関しては、将来、雇用類似の働き方をするという場合に役立つようなものも視野に入れていくことも考えられるのではないか。
- 各企業において転職者を採用するときの能力評価に関する取組等とあわせ、雇用類似の働き方の者の能力を評価する際のシステム、在り方、考え方についても検討することが考えられるのではないか。
- 雇用類似の働き方のうち、長年フリーランスの中で低い処遇でキャリアアップの機会も事実上持てずに働くという者に対するキャリアアップをどうするかという点について、制度的に考えていく必要があるのではないか。

(セクシュアルハラスメント等への対策)

- 雇用関係にない関係であれば、ハラスメントにならないという誤解をしている人もあり得るため、当たり得るということを、例示等も含め積極的に発信していくということが、方策として必要となるのではないか。

(紛争が生じた際の相談窓口等)

- 紛争が生じた場合の簡便な紛争解決という観点から、トラブルの典型例と

それに対する対処方法がリストアップされたようなものが、公のホームページ等に公開されていると便利であり、紛争解決又は紛争予防の観点からも有益ではないか。

- 労働法の紛争解決機関に限られず、一般的な法的紛争を解決する機関や相談窓口等をホームページに掲載し、周知啓発を行うことが大事ではないか。

(集団的労使関係等)

- 団体交渉が理論上可能かどうかという話と、そもそも団体交渉をする味方、仲間を見つけられるかという話は分けて考える必要があるのではないか。また、見つけたとして同じような方向を向いて交渉ができるのかという点には疑問もあるため、契約条件を向上させるという観点から、このような集団的関係がどのくらい機能するのかということについて、その限界があるということも考えておかなければならないのではないか。

- 独禁法の規制の例外として報酬等について協議ができるかということは複雑であるため、まずは、現行はどの類型になっているのかについて整理して、周知を図るということも大事ではないか。

また、報酬について、その業界の相場をガイドライン的に作るよう促すという場合、独禁法上どこまで問題なくできるのか、あるいは、独禁法の考え方も場合によっては変えるべきところがあればそこはどこなのか、ということも考える必要があるのではないか。

- フリーランス等の多様な働き方が増えていくと、これまでの労使関係と違う労使関係の在り方が現実に展開されていく中で、中立的な労働組合法等の構成の中でどういうふうに受け止めていったりサポートしたりするかという視点があるのではないか。

- 現行の法制度を前提としてどういうことができるのか、何か団体を通じた活動をしたいというときに気になる点を整理したり、周知したりすることが一つポイントになるのではないか。

また、報酬相場等を決めていく際、働き手の利益を代表して話し合いに参加できるような主体を活用していく可能性として、どういうものが考えられるのかを整理していくことも意味があるのではないか。