

## 第14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. 「雇用類似の働き方」として保護の在り方を検討すべき対象者について

- 「その他の要件について」について、一人会社の場合で、出資者が法人である場合（親会社の子会社を作るという場合）は対象から外した方が良いと思うが、出資者が自然人である場合は、場合によっては対象としても良いのではないか。
- 「役務提供の範囲について」について、今回検討している規制の趣旨からすれば、物品の製造、加工等についても含めた上で議論を進めていくべきではないか。

また、「主として個人で就業することについて」について、例えば、一人で働いているが、税法上の関係で、マネジメント会社を作ることがよくあるため、人を雇っているか、法人化しているかというのは形式ではなく、主として個人で役務を提供しているか否かという観点から、実態として判断していく必要があるのではないか。

- 「その他の要件について」について、中間整理における対象者の定義については、発注者と役務提供者の直接的な法律関係、すなわち契約関係がある場合を想定しているものとの理解だが、個人が法人化した場合、法人が契約の主体になると思われ、その場合、発注者との間で契約があるのは当該法人で、実際に働いている役務提供者と発注者との間では、直接的な契約関係にはないという整理になり、形式的には、対象者から外れてしまうのではないか。

今後、仮に報酬規制について議論を進める場合、法人化している場合の法人の資産と実際に働いている個人の資産については区別されるのではないかと思われるため、法人化している場合の規制の内容について、詳細に見ていく必要があるのではないか。

- 実際に役務を提供している人間が誰かというところが重要な観点ではないか。
- 全体として、ある程度その実態として個人で就業する、つまり、自身の身体を動かして働くという場合に当たるかどうか、というところを見ていくことが基本になるのではないか。その上で、同居の親族については、労働基準法や労働契約法において適用除外制度が置かれているということとの関係についても意識を払う必要があるのではないか。

また、親族であるかどうかにかかわらず、他人を使用しているかどうかということが、事業者性の現れとして考慮されるということかと思うが、一方で、中小企業主の労災の特別加入のように、他人を使用しているが、ある部分では労働者と同じような働き方をしていることに着目して、労働法類似の保護法を及ぼすというような考え方もあり、一般の労働者と同じような形で、例えば、自身の身

体を動かしていることに対する身体の安全等の観点からの保護を重視するような場面では、他人を使用していたとしても、労働者類似の保護の必要がある場合もあるかもしれない、そうしたことも含め、最終的には、具体的な問題ごとに検討していく必要があるのではないか。

さらに、「委託者の要件について」について、委託者が消費者であるケースというのは、一般的はプラットフォームが介在しているケースであり、むしろ、そのプラットフォームを使用者と見るべきケースも含まれてくるのではないか。そうした仲介者がいることで問題状況が変わることや、仲介者を前提とすることで顕在化する問題もあるという意識は必要ではないか。

その上で、発注者側に対する規制という視点が強い性質のものについては、事業者を念頭に置いている性質が強く、消費者には当てはまらない場合も多いと思うが、働き手を保護することに主眼を置く場合には、発注者が誰であるかを区別する必要性はあまり大きくないということもあるかもしれない、そういった点に着目しながら検討すべきではないか。

- プラットフォーム運営事業者が介在するような取引については、物品や役務の提供の取引など、市場において非常に大きなウエイトを占めており、こうした問題があるということについて、意識しておくことが必要ではないか。

また、「主として個人で就業することについて」について、例えば、同居の親族ではないが、非常に親しい友人を無償で使用する場合について、同居の親族を使用する場合と比べ、実質的にどれ程の違いがあるのか。

「役務の提供の範囲について」には物品等の製造・加工等も含めて良いのではないか。

さらに、「その他の要件について」について、法人化は非常に容易となっており、税金上、信用上の問題から、実質一人で働いているが、法人という格好を取っているということもあり、そうした場合には、実態を見て判断していくことが必要となるが、一方で、法人化する場合には、契約の主体が法人となること、これを規律の対象とするということであれば、自然人が一方当事者であることを念頭に置いた従来の規律とは異なる形で規律することになるという点について留意する必要があるのではないか。

- 保護の必要性を考えたときに、様々な力の格差という観点からの保護の必要性と、ある程度継続的に続く場合や自らの身体を使って債務の履行をしなければならない要素が非常に強い場合等、役務の提供という債務の特殊性からの保護の必要性が有り得るのではないか。後者の観点で考えるならば、役務の提供は多様性を帯びるものであるため、要件の段階で厳格に絞るのではなく、効果面においてある程度のバリエーションをつけることによって、中間的な保護の在り方というのも考えられるのではないか。

- 雇用類似の働き方には、当然、プラットフォームワーカーも視野に入ると思う

し、今の実態からしても、また、今後の政策的な検討の必要性からしても、雇用類似の働き方からプラットフォームワーカーを形式的に外すということについては反対。要するに、規制の趣旨から見て、及ぶべきものと及ばないものを丁寧に見ていけばよいのではないか。

○ 詳細な対象者については、具体的な保護の内容ごとに議論していくこととなるのではないか。

○ 対象者の議論は、保護の内容とは切り離せない一方、保護の内容ごとに対象者が異なるという場合、どの程度異なるのかは、考えておかなければならないのではないか。

また、雇用類似就業者の考え方について、非常に狭く指定して、労働者に近いようなものとする場合には、現在の労働法の規律に近い保護を与える必要があるのではないか。

○ プラットフォームはいるものの、ツールのなものとして、発注者と受注者だけを捉えがちだが、実際には、プラットフォームがかなりの部分を支配していることが多く、発注者と受注者だけという切り離し方は、問題の一部しか見ていないということになるのではないか。

○ 「対償として報酬を得る」という要素も必要ではないか。

○ 「委託者の要件について」について、一般消費者と役務提供者との関係については、取引の非対称性等ということは特に問題にならないと思われるため、ここでの要件としては、事業者性のあるような者からの委託を中心に議論していくことでよいのではないか。

○ ここでの議論は、「主として個人で就業する」の「主として」の意味として、他人を使用することを常態としていなければ家内労働法では対象となりうるということなので、同じような理解で良いということだったのではないか。

また、「役務提供の範囲」については物品等の製造等も含むということ、法人成りしている場合については保護の内容をどのようにするかによって更に詰めていくということ、「委託者の要件」についてはプラットフォームエコノミーについても念頭に置いて議論は進めつつ、主として検討するのは消費者との関係ではなく事業者との関係ということだったのではないか。

## **2. 契約条件の明示、契約の締結・変更・終了に関するルールの明確化等について**

○ プラットフォームエコノミーの関係で注意すべき点として、発注者、委託者ではなく、プラットフォーマーが報酬やルールを自主的に決めていることがあるが、こうした場合には、発注者、委託者ではなく、契約条件等を実質的に決定している者に対するルールという決め方も有り得るのではないか。

○ 発注、受注以外のところで、実質的に（プラットフォーマーが）決めているという実態がある場合、何らかの対応をとるといようなことも考えられるので

はないか。

また、ルール策定に当たり、その性質がソフトなガイドライン的なものか、法規性なのか、また、ルール違反の効果としてどのようなサンクションをもたらすか等によっても、対象者や事柄の範囲等も異なることに留意する必要があるのではないか。

- 「契約の締結・変更関係」について、発注者側の契約上の責任を一方的に解除するような記載ばかりなされるのは本末転倒であり、書面交付という形式的な面もちろん重要だが、どのような契約条件を明示させるかということが非常に重要ではないか。

一定の雇用類似就業者について、書面交付されているにもかかわらず、報酬が減額されているような場合には、下請法の指導や勧告のようなものを参考に、何かしらのサンクションを考えて良いのではないか。

- 「募集関係」について、募集段階では分からなかったが、実際にやってみたら相当大変だったというようなことが世界各国でも議論されている中で、どの程度の時間を要する作業なのかということを示す必要があるのではないか。

また、契約締結の段階において、書面明示の必要性が指摘されているが、この点について、非常に交渉力の異なる消費者契約等において、トラブル防止のための書面明示がどの程度要請されているのか、ということが参考になるのではないか。

- 「契約の締結・変更関係」について、契約条件の明示を促すことについては賛成で、契約の中身を、契約を締結するときにはっきりさせておくことは契約ルールでは当然ではないか。また、労働契約の場合、指揮命令の中で明確になっていくような話が、雇用類似の場合、例えば、お互いの合意で契約の中身が明確になることがあるが、そうした点についても明示を求めていくことが、一方的な変更によるトラブルに対する対処方法の一つになるのではないか。

「募集関係」について、契約の締結とは分けて議論することについて賛成。また、どのような募集があるか分からなければ、契約を申し込みにいくことはできないため、募集条件の明示を促す方策を検討すべきではないか。さらに、個人か企業かを問わずに業務委託の仕事を行う者を募集している場合について、相手方が企業であっても、個人であっても、個人が対象となる以上、明確化すべき部分については、一定のルールを設けるべきではないか。

- 一定の条件を示すことについて、契約等の各段階において、どのような条件が必要なのかということ意識しながら検討していくべきではないか。
- 債権法改正後の民法の定型約款の規定では、たとえ変更条項を置いていたとしても、常に一方的な変更ができるわけではなく、相手方の利益になる場合や合理性がある場合等、例外的な条件が整った場合にのみ変更できることとなっているところ、交渉力の大きな格差を踏まえると、約款である場合でもない場合で

も、変更条項があるかといって、直ちに、一方的な変更ができるということにはならないのではないか。

- 企業によって対応が異なると思うが、仕事の内容によっては、目的地の変更等、些細なところで、都度契約を変更するといったこともあるのではないか。
- ルールの内容を考えるに当たり、例えば、実行性を確保する仕組みとセットで考え方が変わってくるところもあるのではないか。募集と契約の締結における書面明示について、例えば、行うべき仕事の内容と報酬額については、ある程度一般的に書面化の必要性が高いといえるかもしれない。ただし、実行性を確保する手段としては、例えば、ガイドライン的なものにするか、民事ルールで事後的な問題が起きた時に対処するという形にするか、あるいは、行政機関が規制の監督のような形で介在していくのか等が考えられるが、そういったことも考慮して検討していく必要があるのではないか。

また、契約内容の変更について、雇用類似の場合、変更があり得るということを経営の中で明確にする問題と、変更があるという契約条項があることを前提として、その条項を使って変更することに何らかの歯止めが必要かという問題に分けられるのではないか。例えば、強硬的なルールではなくガイドライン的なもので、事後的に仕事の内容が変わった場合、報酬等の規定も含めた再交渉を促す方向に誘導する仕組み等も選択肢として考えられるのではないか。