

第15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. 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 (契約の終了関係)

- 契約の終了に関する問題について、例えば、予告や理由の明示等、打ち切る際の手続に関するルールを検討する必要性というものは、相対的に大きいのではないかと。
- 一方、打ち切り理由そのものや、打ち切りが不相当である場合の効果等については、保護の必要性等を、問題になる効果ごとに考える必要があるのではないかと。例えば、労働法では、同じ打ち切りでも、契約期間の定めの有無によって、適用されるルールが異なることがあるが、この点は雇用類似の働き方における契約の仕方等とも関わってくるところがあるため、期間途中での打ち切りについては、もう少し明示的に論点として認識しても良いのではないかと。
- 契約を解除、打ち切る場合の予告期間について、民法は、労働法のような形での保護はないため、雇用類似の働き方について、そうした保護を検討することは意味があるのではないかと。
- 契約の終了について、事業者間の取引については、基本的に取引の自由が支配する世界であるため、経済法からの規制は難しいのではないかと。
- 契約を解除、打ち切る場合の予告期間について、継続性が認められないような場合にまで設定するのは適切ではなく、どのようなメルクマールでその継続性を捉えるかにもよるが、ある程度継続性があって、働く側にとっても、その仕事に対する保護が期待されるような場合において、設定するべきではないかと。
- 情報や交渉力で優位に立つ者が契約を終了させる場合には、一般的に、継続的契約関係における信頼の保護が求められるが、少なくとも、そのような場合には、一定の予告期間と理由の説明を求めるべきではないかと。理由を具体的な事由として制限することは、雇用類似の働き方の実態が多様であることを考えると、必ずしも上手くいかない場合があるため、少なくとも、予告期間を定めて、理由の説明を求めることで、当事者間の交渉を促したり、恣意的な運用を防止するという制度設計をすることが考えられるのではないかと。

2. 報酬の支払確保、報酬額の適正化等について (報酬の支払確保等)

- 事業者間取引に関する下請法でさえ、一定の支払確保については、実行性のある措置を用意しており、下請代金の支払遅延については、指導や勧告、遅延利息により規律していることを考えると、発注者からの報酬が生活の糧となる雇用

類似就業者であれば、何らかの規律は必要ではないか。

- 雇用類似の働き方をしている方の生活を守るという観点からも、報酬について、一定期日までに支払うといったルールは必要ではないか。具体的な期日については、雇用類似の働き方をしている方の生活を守るという趣旨からすれば、労働基準法や家内労働法で規定されているような数字が参考になるのではないか。
- 瑕疵等を理由に報酬を支払わない問題は、交渉力が必ずしも対等ではない状況で、契約が正常に履行されない状況に歯止めをかけるという話であるが、雇用類似の働き方は、類型的には、交渉力が必ずしも対等ではない状況にあるため、正常な履行確保を行うためのルールを設ける必要が大きいのではないか。その際には、下請法や家内労働法の規定が参考になるのではないか。

また、雇用類似就業者の保護に当たっては、いわば労働者を保護する観点と、事業を保護する観点等を全て考慮する必要があるのではないか。雇用類似就業者の保護に関して、行政監督のような強い規制をかける場合には、保護の必要性をもう少し丁寧に見ていく必要があるが、民事的なルールや、より緩やかなガイドラインの場合には、個人としての生活保障の必要性がある程度あるとみて良いのではないか。

事業としての保護については、多様な事業の在り方に応じた設定方法等が考えられるのではないか。大まかにいうと、ルールの必要性自体は、働き手の保護、生活保障の観点からある程度認められており、また、中身については、事業の保護という視点も入れ、その事業の状況ごとに考えていく部分があるのではないか。

- 家内労働法では、工賃の支払に関して仲介者が存在するケースが多い等、委託経路の問題から、工賃の支払に関して、直接払いの規定を設けていないが、雇用類似の働き方においても、発注経路は問題となる点であり、プラットフォームも含めた仲介者が存在する場合の取扱いの適正化が課題となるところ、場合によっては、雇用類似の働き方については、プラットフォームが介在しても、直接払いを原則とすることも考えられるのではないか。また、仲介者を経由した支払が必要である場合には、仲介者が使用者類似の立場に立つ可能性について考える必要があるのではないか。
- 現在の状況下では、雇用類似の働き方については、プラットフォームが介在していても、直接払いを原則とするということも考えられるのではないか。それでもどうしても仲介者を経由した支払いが必要なことがあれば、その仲介者が使用者類似の立場に立つ可能性も考えられるのではないか。
- 報酬の支払手段についてどこまで認めるか、考える必要があるのではないか。基本的には、現金払いが良いとは思いますが、下請取引では約束手形による決済を受けている場面もある中で、支払い手段をどのようにしていくのか。
- 支払期日を超過した場合において、どのように支払を確保していくか、実効性

をどう確保するかが重要ではないか。例えば、当事者間での解決に委ねたり、あるいは、遅延利息を設定したとして、それで十分かについては、よく考える必要があるのではないか。

- 報酬の支払確保については、①支払期日を定めるということ、②その際には、一定の幅の中で設定すること、③物品や役務の受領と契約の履行との関係について考える必要があるのではないか。③については、債務不履行になるのか履行したことになるのか、検査の有無にかかわらず受領となっているところ、不履行の場合でも受領したこととなるのか、それとも、一定期間内に契約の履行とは言えないものの提供があった場合は、それを指摘すると受領しなかったこととなるのか、ということについて考える必要があるのではないか。

また、④役務提供契約における割合的な報酬の支払についても、支払期日や受領、契約の履行との関係について、考える必要があるのではないか。これらがクリアされた後に、支払期日までに支払わなかった場合の効果について検討を行うのではないか。

さらに、労働基準法では、賃金の支払方法について、労働協約や法令、労使協定による全額払いの例外を認めており、また、減給の制裁を就業規則で定める場合の規定があり、全額払わないということがあり得るが、同じような話が雇用類似の働き方においてもあり得るのではないか。例えば、提供されたものが期待通りのものではない場合に、一定減額して支払うことを許容する仕組みを作るのか、作るべきでないのか。仮に全額払いの例外を認める場合、雇用類似就業者は個人で役務を提供する者であり、労働関係における過半数代表のような仕組みはおそらく使い得ないため、その点について考える必要があるのではないか。

- 今日においても、家内労働者同様、特に保護をする必要性がある類型はあるのか、考える必要があるのではないか。
- 雇用類似就業者の報酬について、どのように考えるか。労働者であれば、役務提供に対する対価ということになる一方、自営業者的な側面を持っている場合、その報酬は、事業活動に対するものという側面をもつこととなるが、この点について考える必要があるのではないか。

(報酬額の適正化等)

- 雇用類似の働き方について、取引条件が不明確で、報酬が非常に低いという話も聞く中で、雇用類似の働き方を魅力的なものとする観点から、少なくとも、最低報酬又は報酬水準のどちらかは必要ではないか。

最低報酬については、事業者間取引における最低報酬制度に類似したものとして、中小企業等協同組合法における団体協約があり、また、報酬水準については、公正取引委員会の事業者団体の活動に関する独占禁止法上の指針において考え方が示されており、こうしたものが参考となるのではないか。

- 部分的に最低報酬を取りうるアプローチも、一定の理論的根拠を元に作ることは可能ではないか。
- 最低報酬について、雇用の場合は時間単位での計算が可能であり、雇用類似の働き方においても極めて時間的な拘束がされているようなものについては、同様の考え方が可能だと思うが、そうした時間単位での計算ができないものについては、どのような単位で定めれば良いのか。家内労働法の場合、対象が極めて限定されているため、工賃の設定が可能であるが、時間的拘束とは異なる多様な仕事をしている場合において、どのように考えるか。
- 中小企業等協同組合法における協同組合を作った場合の効果については、報酬の分布によって変わるのではないか。例えば、分布の下の方の人達については、最低報酬を定めた場合、その人達の仕事がなくなる可能性があり、また、交渉力もそこまで強くないものと考えられる。技術的な面を含め、最低報酬の設定については、色々な面で難しいのではないか。
- 団体協約で報酬額を定める場合、能力によって段階分けをしていくこともあり、最低報酬を定めるという認識とは異なると考えられるため、例えば労働者の最低賃金制度のような考え方とは、議論を分けて考えた方がよいのではないか。
- 報酬額の設定理由について説明を促すことについては、契約の中身を明確化したり、当事者間の納得性を高めるという点で、非常にメリットが高いのではないか。

また、報酬の決定に当たり、通常必要となる時間を明示することで、その時間を一応の基準として、時間当たりの報酬額がどのくらいかを見ることができるようではないか。その明示された時間と報酬額が、実際には釣り合わない場合、どこかに申立て等ができるような仕組みにすることで、報酬の中身の適正化を図ることができるのではないか。

- 契約を結ぶ過程での情報の非対称を解消することや、あるいは、構造的に交渉力が必ずしも対等ではない状況において、対等に近づけるための手段という方向で考えるのであれば、報酬額の設定理由について説明を促すことは妥当性があるし、また、独禁法等、他の法体系との関係でも問題は生じにくいのではないか。

また、最低基準や適正水準等の基準を設けることについては、技術的な面や独禁法との関係等で問題になることが少なくないとすると、むしろ、雇用類似就業者の生活保障も含め、適正な能力や仕事の中身に見合った報酬が確保されることを目指すのであれば、別の切り口、例えば、報酬額の設定理由の説明のような情報の非対称をなくすような体制や働き手のスキルアップを支援する仕組みの整備等により、追求していくことも考えられるのではないか。