

## 第 16 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. 就業条件について

（安全衛生関係）

- 自分で隅々まで管理できる場所ではなく、取引先や現場で働く場合において、最新の安全管理に関する情報等が行き渡らず、また、自分以外の第三者が誰も安全管理について見てくれていないというような状況で、事故が生じるというようなことであれば、雇用類似の働き方の者に対しても、安全衛生関係について、何らかの施策を講じる必要があるのではないかと。  
また、健康状態等の健康プライバシーについて、自分以外の第三者が入手できるようにすることについては、慎重であるべきという点に留意すべきではないかと。
- 仕事をする上での事故をあらかじめ起きないように予防する必要性は非常に大きいのではないかと。その上で、実際に事故が生じてしまった場合、安全配慮義務に基づいて、雇用関係にない当事者間においても発注者の責任が生じる可能性があるため、ガイドライン等によりルールを設け、注意を促す必要性はあり、また、その場合の対象者はある程度広く考える必要があるのではないかと。  
一方で、例えば、労働安全衛生法をモデルにしたような、関係当事者が守るべき事項をより具体的に定めた上で、必要に応じて行政勧告や刑罰により実行性を図っていく場合には、必要性や対象者、事項の範囲についてより丁寧に考えていく必要があるのではないかと。その場合でも、個々の働き手が、自分自身で十分なリスクコントロール等ができないような状況が生じているということであれば、その点については、雇用労働者との類似性が高く、一定の対応をする必要性がより高くなるのではないかと。  
ただし、仕事の中身とそれに対応する危険、事故のリスクは、かなり多様であるため、働き方の実態に応じた形でどのように定めていくかということが重要ではないかと。具体的には、対象者の範囲や関係者が守るべき事項を具体的に定めて、強制力のある実効性の確保を図っていくということを考えるのであれば、働き手・発注者双方の意見を聴きながら、当該働き方における典型的な仕事に対するリスクとそれへの対応策を考えた上でルールを決める必要があるのではないかと。
- 健康診断やストレスチェック等の実施について、個人事業主の場合には、取引先が健康管理をしている訳ではないため、直接義務を課すことは難しいのではないかと。雇用との類似性という観点で考えられる方策としては、例えば、一定年数以上、継続的な契約関係にあって、かつ、一つのところに専属して就業し

ているような個人事業主の場合には、健康診断やストレスチェック等を行うことが望ましいという形でのアプローチは可能なのではないか。

- 雇用類似の働き方の者については、企業内や現場、在宅等、様々な場所で働いているが、企業内や現場等、外で働く場合における安全衛生の拠り所についてはあまりないため、どのようなものがあるか事例を挙げながら考えていくことが必要ではないか。

#### （就業時間）

- 就業時間の制約については、基本的に不要ではないか。健康管理のために、本人が自分の健康状態を適切に把握できる仕組みは必要ではあるものの、外から就業時間等について、一定の規律を設けることはやり過ぎではないか。
- 雇用類似の働き方については、雇用と比較した一定の自由度というのが、その働き方のメリットになっている場合が多いため、労働法類似の就業時間の規制を設けることが適当な場合があるとしても、かなり限られるのではないか。  
ただ、雇用類似の働き方は多様であるため、例えば、運送業務を念頭に置いて考えると、行っている活動についていつ働くかという点については一定の自由度はあるものの、やっていること自体は労働者と変わらない、また、その活動自体が心身にもたらす負荷がそれなりに大きい、あるいは、働く時間を自由に選択できないほど長時間働くような状況がある場合には、その働き方に歯止めをかけるための規律が必要な場面もあるのではないか。
- 例えば契約を結んだ当初、仕事の内容がよくわかっていなかったが、その後追加的な発注や仕様変更等があったせいで、やるべきことが予想外に増加し、納期を守るために長時間働かなければならないような状況が生じてしまうケースも考えられるところ、そのようなものは、契約内容を適正なものにすることで、歯止めをかけるということも考えられるのではないか。
- 長時間働く場合について、専属性が高い場合と低い場合で全く理由が異なるという点も考慮する必要があるのではないか。例えば、専属性が高い場合、ほぼ一つの会社から委託を受けている場合には、発注側も仕事の絶対量を認識しているため、雇用ではないことを良いことに、大量の業務を押し付けるようなことがあると問題だと考えられる一方、専属性が低い場合、複数の発注者から委託を受けている場合には、仕事の取捨選択ができるため、例えば、お金や今後の発注等、様々な理由で多くの仕事を引き受けることで業務量が増えることも有り得るのではないか。
- 健康確保の観点から何らかの対応が必要であるとしても、就業時間に関する禁止規定というよりも、別の方策での対応を考えるべきであって、就業時間の直接的な規制は、雇用類似の働き方の者に対して、必ずしもメリットにはならない可能性もあるということを考えておくべきではないか。

- 労働者か非労働者か明確に区別できないような状況がある中で、当事者が非労働者と言っていれば何も対応しなくて良い訳ではなく、例えば、非常に専属性が高くて、仕事の諾否の自由がないようなパターンについては、月 100 時間や平均 80 時間の上限規制等を入れることも、状況によっては考えられるのではないか。オールオアナッシングで判断するのではなく、現場の実態を見ながら、丁寧に議論をした方が良いのではないか。
- 雇用類似の働き方の一番のメリットは、自由裁量であることではないか。ただし、事故につながるような運転の仕事等、一定の職種については、何らかの制限を設けても良いのではないか。  
また、例えば、同時通訳のように、ある程度働き方についての既存のルール等を持っているものについては、そうしたものを参考にするのが良いのではないか。

(損害賠償額の予定等)

- 雇用類似の働き方についてのルールとして考える内容の主眼は、賠償額の予定自体が有り得ることを前提とした中身や賠償額の具体的な金額の決定に重点を置くべきではないか。  
また、例えば、消費者契約法や信義則による責任制限についても参考になるかと思うが、どこまで具体的な基準を設けて示すかは検討が必要ではないか。  
例えば、責任制限に関し、労働法上確立した判例における考慮要素について、ガイドライン的なもので示すということもあり得るのではないか。
- 雇用類似の働き方の場合でも、契約自由にしておけば、予告なしで辞めた場合には罰金を取ることを定めるような事業者が出てくることは十分に予測できるところであり、交渉力がないときに、転職の自由を妨げるような損害賠償額の予定というのも有り得るため、事前に防止しておくことも必要ではないか。
- 使用者が、交渉力の弱い労働者に請求する場合、信義則上、損害額の一定限度に制限される、という労働関係の判例が、雇用類似についても妥当するというのであれば、そういう考え方が有り得ることを周知することは、十分に有り得るのではないか。
- 対象者の範囲について、労働法を参考に、信義則に基づく賠償額の決定や制限を考えていくとすると、指揮命令への拘束を受ける度合いや報酬水準等、信義則上の考慮の中に入ると考えられるものについて、考慮がされ得る対象ということではないか。  
また、損害賠償請求への対応について、濫用的な損害賠償請求への対応と、本当に根拠があって損害賠償請求している場合への対応とは、分けて検討した方が良いのではないか。
- 雇用類似の働き方について、損害賠償以外に、働く側に何か負荷を負わせるよ

うな行為があるのか等について調査することは有益ではないか。

- 損害賠償額の制約について、個人事業主に適用されることを考えた場合、雇用では指揮命令関係が考慮される等、雇用との違いがあるのではないか。

## 2. 紛争が生じた際の相談窓口等について

- 雇用類似の働き方の実態として、相談先のニーズは非常に高いものと認識しており、紛争かどうかははっきりしないケースも含めて、自分の働き方について、何か確認、あるいは、相談したいことができた場合の相談先を整備する重要性は高いのではないか。

その上で、相談解決するときの拠り所として、雇用類似の働き方に適用されるルールがあるとやりやすいが、現状、雇用類似の働き方についてのルールがないとしても、今ある法令等の範囲の中で相談できる場を設けることは一定の意味があるのではないか。また、労働法や民法、経済法等、多岐にわたる分野への対応や、労働者かもしれないという者への対応も含めた対応が必要ではないか。

- フリーランスの者の目線に立つと、複数窓口があることで、相談先が分かりにくくなる場合もあるのではないか。そのため、ワンストップサービスが非常に重要ではないか。
- ワンストップサービスにすることは賛成だが、それに当たり、窓口の担当者に対して必要な情報提供を行う等、実施体制の支援がとても重要ではないか。