

主に御議論いただきたい点（これまでの議論を踏まえた整理①）

※赤字はこれまでの議論を踏まえ、追加等した点

I 総論

1. 「雇用類似の働き方」として保護すべき対象者について

（1）総論

- 保護の内容ごとに具体的な要素を検討する前提として、対象者の大枠の検討が必要ではないか。
- 雇用類似の働き方の者（以下「雇用類似就業者」という。）に対する労働政策上の保護の必要性について、どのように考えるか。例えば、中間整理では、
 - ・ 交渉力や情報の質及び量の格差の存在
 - ・ 労働者と同様、他人を使用せず個人で働き、その対償として報酬を得て生活している者であるといった観点
 - ・ 自営業者の中でもより労働者に近いものであるといった点等が指摘されている。こうした保護の必要性の視点を踏まえ、対象者の要素を検討する必要があるのではないか。

<主な御指摘>

- ・ 交渉力の格差の観点からの保護の必要性、役務提供という債務の特殊性からの保護の必要性の双方があるのではないか
- ・ 詳細な対象者は、具体的な保護の内容ごとに議論すべき
- ・ 保護の内容ごとにどの程度対象者が異なるかは考えておくべき
- ・ 対象者が狭いのであれば、より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

（2）委託者からの委託に基づき就業することについて

- 委託する者（以下「委託者」という。）からの委託に基づいて就業するという点について、どのように考えるか。
- 労働者との類似性の観点から、「委託」の要素について、どのように考えるか。具体的には、例えば不特定多数の人に大量の仕事の募集をかけるような場合や、募集に応じた提案の中から実際に採用するものを選び出し、契約するような場合について、どのように考えるか。
- 「発注者から仕事の委託を受け、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」のうち、高い交渉力等を有し、独立性が高い者等について、どのように考えるか。
※ 上記のとおり、これまでの検討会の議論では、保護の必要性に関する考え方に関し、交渉力や情報の質及び量の格差の存在等の観点も指摘されている。

(3) 主として個人で就業することについて

- 1人でも他人を使用する場合について、どのように考えるか。
- 同居の親族を使用している場合について、どのように考えるか。
 - 同居の親族以外の者を使用しないことを常態とすることを基本として検討してはどうか。

<主な御指摘>

- ・同居の親族については、労働基準法や労働契約法で適用除外とされていることとの関係についても意識すべき
- ・他人を使用しているかが事業者性の現れとして考慮されると考えられるが、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
- ・家内労働法の取扱いと同様で良いのではないか

(4) 役務提供の範囲について

- 役務提供の範囲について、どのように考えるか。例えば、サービスの提供以外の、物品等の製造・加工等について、どのように考えるか。
 - 物品等の製造・加工等も含む方向で検討してはどうか。

<主な御指摘>

- ・物品の製造、加工等についても含めるべき

(5) 対償として報酬を得ることについて

- 「対償として報酬を得る」の要件について、どのように考えるか。

<主な御指摘>

- ・「対償として報酬を得る」という要素も必要

(6) その他の要件について

- 法人である場合について、どのように考えるか。
 - ※ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等」(速報)によれば、業務委託等の仕事を行う上で法人化している者の割合は、全体で 7.5% (本業 : 8.8% / 副業 : 3.0%)。
 - 法人化は容易化しており、実態として主として個人で役務を提供していれば対象とすべきとの意見があった一方
 - ・ 法人化が事業者性のひとつの指標であると考えられること
 - ・ 労働法は、一方当事者(労働者)は自然人であることを想定した法制とされていること
 - 等の意見があったことにも留意しつつ、保護の内容とあわせて検討が必要ではないか。

- 対象者の大枠の要件として、専属性を設けることについて、どのように考えるか。
- その他、検討が必要な事項はあるか。

<主な御指摘>

- ・ 出資者が自然人である場合には対象としても良いのではないか
- ・ 法人化しているかという形式ではなく、主として個人で役務を提供しているかという観点で実態で判断すべき
- ・ 発注者と役務提供者との直接的な法律関係がある場合を想定すると、法人化した場合は形式的には対象から外れるのではないか。仮に法人を対象とするなら、自然人とは規律の在り方が異なるのではないか
- ・ 実際に役務を提供している者が誰かというところが重要

(7) 委託者の要件について

- 委託者の範囲について、どのように考えるか。特に、委託者が事業者ではなく、一般消費者である場合について、どのように考えるか。

※ これまでの検討会の議論では、保護の必要性に関する考え方に関し、交渉力や情報の質及び量の格差の存在等の観点も指摘されている。

- 委託者が一般消費者ではなく、事業者である場合に対象とする方向で検討してはどうか。
- プラットフォーム等の仲介事業者が介在する場合について、誰を「委託者」と考えるか。例えば、契約条件の実質的な決定をしているのが誰か等の観点が考えられるのではないか。

<主な御指摘>

- ・ プラットフォームが介在する取引についても意識する必要がある
- ・ プラットフォーマー自身を発注者とみるべきケースもあるのではないか
- ・ プラットフォーマーが報酬やルールを決めている場合、契約条件等を実質的に決めている者に対するルールの検討ということもあるのではないか
- ・ 一般消費者からの委託については取引の非対称性等は特に問題にならないと思われるため、事業者性のある者からの委託を中心に議論すべきではないか

2. 各検討課題に係る共通事項

- 実効性を確保するための手段について、どのように考えるか。例えば、
 - ・ ガイドライン等により、委託者等に対して一定の作為を促す方法
 - ・ 行政が指導や監督を行う根拠として、委託者等に対して一定の作為を求めるルールを設ける方法
 - ・ 委託者と雇用類似就業者との間の契約に関する基本的な事項や一定の条件の契約を無効とするルールを設け、裁判所等の紛争解決機関を利用することにより権利・義務を実現する方法等が考えられるのではないか。
- いずれの方法を採るかについては、委託者等に対しどのような措置を求めるか（一定の作為を求めるか等）と関連するのではないか。
 - ※ 現在議論している項目全てについて同一の実効性確保手段とも限らないのではないか。

<主な御指摘>

- ・ ルールの性質や違反の効果によって、対象者や事柄の範囲等が異なることにも留意が必要
- ・ 実効性を確保する手段とセットで検討が必要
- ・ 行政監督のような規制をかける場合には、保護の必要性をより丁寧に見ていくことが必要

Ⅱ 各論

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

(1) 募集関係

- 雇用類似の仕事を行う者の募集の際のその条件の明示を促す方策を検討してはどうか。
 - 明示事項について、どのように考えるか。例えば、自営型テレワークガイドラインの記載事項等を参考とし、検討することが考えられるのではないか。
- その際、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する場合について、どのように考えるか。
 - 雇用類似就業者となろうとする者へ保護の観点、委託者への負担の観点、契約時のルールとの関係性等を考慮した上で検討が必要ではないか。
- 対象となる雇用類似の働き方の者（以下「雇用類似就業者」という。）について、更なる要件を設ける必要があるか。

<主な御指摘>

- ・ どの程度の作業を要する仕事なのかを明示すべき場合もあるのではないか
- ・ 募集と契約締結は分けて議論すべき
- ・ 募集条件の明示を促す方策は検討すべき。相手が企業か個人かを問わずに募集している場合でも、個人が対象となる以上は、明確化すべき部分は一定のルールを設けるべきではないか

(2) 契約の締結・変更関係

- 委託する際の委託者から雇用類似就業者への就業条件の明示を促す方策を検討してはどうか。
 - 明示事項について、どのように考えるか。例えば、家内労働法や下請法、自営型テレワークガイドラインの記載事項等を参考とし、検討することが考えられるのではないか。
 - 同一の雇用類似就業者に繰り返し委託をする場合にも、毎回同じ内容を明示することについて、どのように考えるか。
 - ※ 下請法等の他法令にも留意が必要ではないか。
- 就業条件を変更する際の委託者から雇用類似就業者への変更後の条件の明示を促す方策を検討してはどうか。
 - 軽微な変更の場合について、どのように考えるか。
- 原則として契約内容の一方的変更はできないにもかかわらず、一方的な変更がトラブルとして見られることについて、どのように考えるか。
 - 変更条項等が契約で設定されていても、必ず裁判において変更が認められることにはならないのではないか。
- 作業内容等の変更により、作業期間や納期が予定よりも長期に及ぶ場合について、どのように考えるか。

○ 対象となる雇用類似就業者について、更なる要件を設ける必要があるか。

<主な御指摘>

- ・書面交付等の形式的なことだけでなく、どのような契約条件を明示させるかということが重要
- ・何らかのサンクションを検討してもよいのではないか
- ・消費者契約法等において書面明示がどの程度要請されているかということが参考になるのではないか
- ・契約の中身を契約締結時にはっきりさせておくことが必要
- ・契約締結後にお互いの合意で契約の中身が明確になる場合、そうした点についても明示を求めることが考えられるのではないか
- ・変更条項があるからといって、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
- ・些細なところで、都度契約を変更することもあり得る
- ・変更があり得ることを契約の中で明確にする問題と、変更条項を前提に変更することに制限が必要かという問題がある
- ・事後的に仕事の内容が変わった場合に、報酬等の再交渉を促す方向に誘導する仕組み等も考えられる
- ・追加的な発注や仕様変更等のため、長時間働かなければならない状況が生じてしまうケースも考えられるが、そうした場合は契約内容の適正化を図ることで歯止めをかけることが考えられる

(3) 契約の終了関係

- 契約の解除や打ち切りを行う場合の対応について、どのように考えるか。例えば、委託者に対し事前に予告を求めること、契約の解除や打ち切りの事由に一定の制限を設けることについて、雇用との違いも踏まえつつ、どのように考えるか。
- 対象となる雇用類似就業者について、更なる要件を設ける必要があるか。例えば、継続的な契約関係がある場合等の一定の条件を設けることについて、どのように考えるか。
 - 継続的な契約の終了の場面としては、契約途中での契約解除、同一の者へ繰り返してきた委託の打ち切りが考えられ、「継続的」の形態は様々なのではないか。
 - 一定期間を超えて継続的に業務を委託している場合の契約解除や打ち切りを行う場合に事前に予告を求めることについて、どのように考えるか。また、「一定期間」について、どのように考えるか。
 - 予告期間について、家内労働法等も参考に、どのように考えるか。
 - ※ 家内労働法では、「六月をこえて継続的に同一の家内労働者に委託をしている委託者は、当該家内労働者に引き続いて継続的に委託をすることを打ち切ろうとするときは、遅滞なく、その旨を当該家内労働者に予告するように努めなければならない」とされている。
 - 打ち切り等の理由の明示を促すことについて、どのように考えるか。

<主な御指摘>

- ・契約の終了に関するルールを検討する必要性は相対的に大きいのではないか
- ・期間途中での打ち切りについては、明示的な論点として認識すべきではないか
- ・契約の終了については、基本的に、経済法からの規制は難しいのではないか
- ・一定の継続性がある、その仕事に対する保護が期待されるような場合、契約関係における信頼の保護が求められる場合に、一定の予告期間の設定が考えられるのではないか
- ・契約終了の際の理由を具体的な事由として制限することは難しい場合もあるが、予告期間の定めや理由の説明を求めることで当事者間の交渉を促すこと等が考えられるのではないか
- ・家内労働法では、予告期間に関して「遅滞なく」とされている

2. 報酬の支払確保、報酬額の適正化等

(1) 報酬総論

- 雇用類似就業者の「報酬」について、家内労働法の考え等も参考にしつつ、どのように考えるか。
 - 純粋な労働の対償と必要経費の切り分けが可能か。

<主な御指摘>

- ・雇用類似就業者の報酬について、どのように考えるか。事業活動に対するものという側面も持っている場合、この点について考える必要があるのではないか

(2) 報酬の支払確保

- 報酬を一定期日までに支払うことを促す方策を検討してはどうか。その場合、具体的な期日や実効性確保のための方策について、どのように考えるか。
 - 具体的な期日について、家内労働法や下請法の規定を参考に、どのように考えるか。
 - 一定期日までの支払の基準となる「受領した日」について、家内労働法等の考え方も踏まえつつ、どのように考えるか。
- ※ 家内労働法第6条第2項では、検査をするかどうかを問わず、委託者が家内労働者から受領した日から起算して1月以内に工賃を支払わなければならないとされているが、委託者が検査をする場合について、
 - ・ 受領の日から工賃支払日までの間、検査を終了し、当該物品について瑕疵を発見し、修補を請求した場合には、当該瑕疵ある物品についての本条にいう受領の日は、瑕疵の修補が行われ、再び委託者に納品されたときと解されている
 - ・ 最初に家内労働者から製品を受領し、工賃支払日までその検査を終了しなかった場合には、当該製品を最初に家内労働者から受領した日が、本条にいう受領の日とされている（寺園成章『家内労働法の解説』昭和56年、労務行政研究所）
- ※ 下請法等の他法令にも留意が必要ではないか。

- 支払方法について、どのように考えるか。例えば、家内労働法や労働基準法等を参考に、通貨払い、全額払い、直接払い等の是非について、どのように考えるか。
 - 通貨払いに関し、現金以外の方法について、どのように考えるか。
 - 全額払いに関し、一定の場合に減額や相殺を行うことの是非、その場合の手續等について、どのように考えるか。
 - 直接払いに関し、例えば、仲介事業者等が支払いの代行を行っている場合も想定されるが、どのように考えるか。
 - ※ 仲介事業者が介在する場合の「委託者」をどう考えるかについては、Iの1.の(7)参照
- 仕事ができなくなった場合の報酬の取扱いについては、中間整理において民法の考え方が指摘されており、この考え方が基本となるのではないか。
 - ※ 中間整理では、民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）による改正後の民法第536条、第634条、第648条等の考え方が指摘されている。
- 対象となる雇用類似就業者について、更なる要件を設ける必要があるか。

<主な御指摘>

- ・一定期日までの支払確保については、発注者からの報酬が生活の糧となる雇用類似就業者について何らかの規律は必要
- ・具体的な期日は、労働基準法や家内労働法が参考になるのではないか
- ・働き手の保護、生活保障の観点からルール必要性は認められ、ルールの中身は、事業の保護という視点も入れるべきではないか
- ・直接払いの規定について、プラットフォームを含めた仲介者が存在する場合の取扱いが課題となる。仲介者が使用者類似の立場となる可能性も考える必要がある
- ・報酬の支払い手段について、基本は現金で良いと思うが、下請取引では約束手形等による決済を受けている場面もあるのではないか
- ・支払いの確保について、実効性をどう確保するかが重要
- ・支払期日の定め、一定の幅の中での設定、物品や役務の受領と契約と履行との関係等について検討する必要があり、その後、支払期日までに支払わなかった場合の効果についても検討が必要
- ・全額払いの例外に関し、例えば、提供されたものが期待どお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かどうか。仮に例外を認める場合には、労働関係における過半数代表のような仕組みは難しいため、方法について検討が必要
- ・事業者性のあるものについて全額払いを規定できるか、もう少し検討が必要
- ・仕事ができなくなった場合の報酬の取扱いに関し、役務提供の場合も履行不能はあり得る

(3) 報酬額の適正化

- 最低工賃、最低賃金を参考とした最低報酬の設定の要否について、どのように考えるか。仮に設定する場合、その方法、適用する範囲等について、どのように考えるか。
 - ※ 最低工賃額は物品の一定の単位によって、最低賃金額は時間によって定めることとされている。
 - ※ 中間整理では、時間換算が困難ではないか等、技術的な課題も指摘されている。

- 標準的な報酬額の設定の要否について、経済法との関係性を踏まえつつ、どのように考えるか。仮に設定する場合、その主体、方法、適用する範囲等についてどのように考えるか。
 - 国が最低報酬額や標準的な報酬額を設定することの是非について、技術的な課題や経済法との関係性も踏まえつつ、どのように考えるか。仮に設定する場合、その方法や適用する範囲等について、どのように考えるか。
 - ※ これまでの議論等を踏まえると、技術的な課題に関しては、例えば、仮に最低報酬を設定する場合は、①最低賃金のような時間単位で設定すること、②最低工賃のように物品等の一定の単位で設定することが考えられるが、①については、委託者が就業時間を管理する働き方ではない点、また、②については、例えばデザイン等の創造的な成果物の作成等も想定される中、「一定の単位」をどのように考えるかという点、等が考えられるのではないかと。
 - 国以外の団体等が標準的な報酬額等を定めることについて、どのように考えるか。中小企業等協同組合法の活用、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」の参照などが考えられるのではないかと。
- 報酬水準の適正化に関するその他の方策について、どのように考えるか。例えば、報酬額の設定理由について委託者から雇用類似就業者への説明を促すこと等について、どのように考えるか。
 - 報酬額の設定理由について委託者から雇用類似就業者への説明を促す方策を検討してはどうか。
 - その他、適正な能力・仕事の内容等を勘案した報酬が確保されるための方策について、どのように考えるか。
 - 設定理由の説明の必要性和委託者の負担を考慮し、説明が求められる場面を限定することについて、どのように考えるか。
- これらの対象となる雇用類似就業者について、更なる要件を設ける必要があるか。

<主な御指摘>

- ・最低報酬又は報酬水準のどちらかは必要ではないか
- ・中小企業等協同組合法における団体協約、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ける考え方が参考になるのではないかと
- ・部分的に最低報酬を取るアプローチもあるのではないかと
- ・時間的拘束とは異なる働き方をしている場合において、どのような単位で最低報酬を定めればよいか
- ・団体協約で報酬額を定めるものと最低賃金制度のようなものとは、議論を分けた方がよいのではないかと
- ・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
- ・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、その時間を基準として時間当たりの報酬額がどのくらいか見ることができるよう、実際の時間と合わない場合にはどこかに申立て等ができるようにすることで、報酬の中身の適正化を図ることができるのではないかと

- 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なら、報酬額の設定理由の説明やスキルアップ支援等の別の切り口も考えられるのではないか