

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②）

※赤字はこれまでの議論を踏まえ、追加等した点

## Ⅱ 各論

### 3. 就業条件

#### （1）安全衛生関係

- 雇用類似就業者に対する危害等を防止するための措置について、雇用との違いも踏まえつつ、どのように考えるか。例えば、家内労働法等を参考にしつつ、措置が必要と考えられる場面、講ずべき主体等について、どのように考えるか。
  - 家内労働法等を参考に、危害を発生させる可能性のある設備や物品等を譲渡等する場合に危険防止のための措置を定めるなど、一定の措置を促す方策を検討してはどうか。
  - 雇用類似就業者自身に対し一定の措置を講ずるよう促すことについて、労働安全衛生法や家内労働法等を参考にしつつ、どのように考えるか。
  - 例えば委託者から場所の指定があり、委託者の関係者と同じ現場で働くなど、その就業場所における安全衛生に関する管理を自身ではできないような場合について、どのように考えるか。
- その他雇用類似就業者の安全や健康を確保するための方策について、雇用との違いも踏まえつつ、どのように考えるか。
  - ※ 中間整理では、働き方によっては、健康診断やストレスチェック等の必要性の考え方が異なる旨の意見のほか、取引先が健康管理を行うことについては慎重に考える必要がある旨の意見等があった。
  - 一定程度継続的・専属的に雇用類似就業者に委託している場合等に、委託者が健康診断等の受診に配慮することについて、どのように考えるか。他方、健康プライバシーへの配慮も必要ではないか。
- 委託者等に対して、雇用類似就業者の安全や健康の確保に関する配慮を求める旨の規定を定めることについて、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。

#### <主な御指摘>

- ・取引先や現場で働くような人の場合、最新の安全情報や安全管理に関する情報が行き渡らず、又は自分以外の第三者が誰も安全管理について見てくれないという状況で事故が生じることであれば、何らかの施策は講じるべきではないか
- ・健康状態等の健康プライバシーについて、第三者が入手できるようにすることには慎重であるべき
- ・仕事をする上での事故を予防する必要性は大きい
- ・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確保を図っていくことを考

えるなら、働き手・発注者双方の意見を聞きながら、その働き方における典型的な仕事に対するリスクとその対応策を考えることが必要

- 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り、ガイドライン等により注意を促す必要性はあると考えられ、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
- 健康診断やストレスチェック等について、取引先に直接義務を課すことは難しいが、一定年数以上継続的な契約関係にあって、かつ、専属して就業しているような場合は、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アプローチは可能
- 安全衛生に関して、企業内や現場で働く場合について、事例を挙げながら考えていくことが必要ではないか

## (2) 就業時間、損害賠償額の予定等

### (就業時間)

- 雇用類似就業者の就業時間に関する一定の制限を設けることについて、業務の多様性や雇用との違い、健康確保の観点等も踏まえつつ、その要否について、どのように考えるか。仮に設定する場合、その性質、守るべき主体等について、どのように考えるか。
  - 全ての雇用類似就業者に一律に就業時間の制限を設けることについては、必ずしも雇用類似就業者の利益になるとは限らないのではないか。他方、健康確保の観点から、一定の業種等について、働き方の実態を考慮した対応が必要という指摘について、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。

### (損害賠償額の予定等)

- 違約金の定めや損害賠償額の予定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。また、請求場面等における対応について、どのように考えるか。
  - ※ 消費者契約法では、一定額を超える損害賠償の額を予定する条項等を無効とする条文があるが、損害賠償額の予定自体を禁止するものではない。
  - ※ 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 420 条第 1 項では、債務不履行による損害賠償の額の予定について、「裁判所は、その額を増減することができない」とされていたが、削除された。
    - 損害賠償の請求額が、裁判において信義則上相当と認められる限度に制限されることはあり得るのではないか。
      - ※ 最終的には裁判所の判断となる。
- 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>

#### (就業時間)

- 就業時間についての規律は基本的には不要

- ・健康管理のために、本人が自分の健康状態が適切に把握できるような仕組みは必要だと思うが、外から就業時間等の一定の規律を設けることはやりすぎではないか
- ・自由度が雇用類似の働き方のメリットとなっている場合が多い
- ・(運送業務等の)一定の職種等において、心身にもたらす負荷が大きい、働く時間が自由に選択できないほど長時間働くといった状況がある場合には、その働きに歯止めをかけるための規律が必要になる場面もあるのではないか
- ・専属性が高い場合と低い場合とで、長時間働くことになる理由が異なるのではないか
- ・就業時間に直接的な規制というのは、雇用類似就業者にとって必ずしもメリットとならない可能性も考慮すべき
- ・例えば、専属性が高く、仕事の諾否の自由がないようなパターンについては、健康確保のため、月 100 時間、平均 80 時間の上限規制等を入れていくことも状況によっては考えられるのではないか

(損害賠償額の予定等)

- ・雇用類似の働き方のルールとして考える内容の主眼は、損害賠償の予定自体がありうることを前提とした中身や、損害賠償の具体的な金額の決定に重点をおくべきではないか。消費者契約法や信義則による責任制限も参考になるが、どこまで具体的な基準を設けて示すかは検討が必要
- ・雇用類似の場合でも、交渉力がなく、転職の自由を妨げるような、損害賠償の予定というのもあり得るため、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のであれば、そういう考え方があり得ることを周知することが考えられるのではないか
- ・濫用的な損害賠償請求への対応については、根拠があって損害賠償をしている場合とは分けて検討した方がよいのではないか

#### 4. 紛争が生じた際の相談窓口等

- 雇用類似就業者が、就業条件等に関し委託者との間の紛争が生じた場合に相談できる窓口について、どのように考えるか。
  - ※ 取引に関する相談であれば、例えば、下請かけこみ寺の利用は可能と考えられる
- 相談窓口のほか、紛争を解決するための方策について、どのように考えるか。
  - ※ 紛争解決の手段としては、裁判所における裁判のほか、あっせん等の裁判外紛争解決手続（ADR）等の方法も考えられる。
    - 雇用類似就業者のトラブルの相談窓口等について、労働政策としても検討が必要ではないか。その際には、実態としては労働者である者等の存在が考えられることや、ワンストップでの対応の必要性等も踏まえ、検討が必要ではないか。

<主な御指摘>

- 相談窓口のニーズは高く、相談先を整備することの重要性は高い
- 雇用類似の働き方に関するルールを周知していくような場が必要になるのではないか
- 労働者かもしれないというような者も含めて対応できるようにすべき
- ワンストップサービスが重要
- 労働法、民法、経済法など、多岐にわたる分野への対応が必要
- 窓口で実施するに当たっての支援も必要