

第 17 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. 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）総論として、雇用類似就業者の保護の必要性については、個人として役務を提供するということから、生身の人間としての安全や生活を保護する必要性と、構造的に相手方との関係で交渉力に劣るような立場にあるということから、就業条件の適正化を図る必要性の 2 点が軸になるのではないかと。その観点から考えると、相手方から仕事の委託を受けて、個人で役務を提供して報酬を得るといったような文言になっていくのではないかと。

また、（2）について、役務提供と契約の先後関係が変わるケースについて、個人としての役務提供が一つの柱になるとすると、仕事に入るまでのプロセスに多少一般的な労働契約関係とは違うような場合があるとしても、その契約の中身が個人としての役務提供に当たるようなものであるとすれば、雇用類似就業者として見て良いのではないかと。その上で、契約の中身が役務提供そのものではなく、仕事の成果物の取引に当たる場合等が問題になるが、例えば、役務提供行為が、契約の中身である成果物の取引と不可分一体になっている等、実質的に役務提供を内容とする関係である場合は、雇用類似就業者に含めるべきではないかと。

- （2）について、個人で業務を行う者で、高い交渉力を有しているかどうかの判断は非常に難しく、また、業界で区切ることも難しいため、高い交渉力を有しているかどうかは、あまり、特別扱いしない方が良いのではないかと。
- （6）について、正規雇用の労働者についても、副業を認めるという方向の中で、雇用類似就業者についても、特段、専門性を設けて、狭くする必要はないのではないかと。仮に、保護の中身との関係で専門者に限るということであれば、その部分について、要件を追加するような形でも良いのではないかと。

また、1 人会社等、法人化を含めるかどうかについては、資料を見ると多少違いがあるということも考慮しても良いのではないかと。

- 法人化について、対象者の定義を、個人として就労し、その対償として報酬を得る者、と考えると、個人が法人化した場合には、形式的に契約の当事者は法人となり、就労しているその個人は法人から報酬を得ているという関係になるため、法人を含めた議論をする場合には、その対償として報酬を得る者、という点について、見直しが必要ではないかと。

また、法人化している場合、信用や税制上のメリットを受けつつ、かつ、労働者に類似した実態的保護を付与することで本当に良いのか。保護の内容によっ

ては、対象者に含めるべきではないものがあるのではないか。

- (7)について、プラットフォーム等を仲介して業務を行う場合には、個人が委託者となるケースが往々に考えられるため、プラットフォームに関しては対象とした方が良いのではないか。

また、契約条件を実質的に決めているものとまではいえないが、相当程度支配力を有している、中間的な支配関係にあるプラットフォームを介する場合の保護については、その基準について熟慮すべきではないか。例えば、フランスでは、契約上の支配力を有して取引関係の額が大きい場合に一定の保護を及ぼすという法制を作っているが、プラットフォームの類型ごとに、保護の必要性を検討するということもあるのではないか。

- (7)について、他に契約当事者がいて、そこにプラットフォームが介在しているが、実際には、かなりの支配力があって、プラットフォームが契約条件等を決めているような場合において、プラットフォームに対してどのような役割又は責任を負わせる必要があるか、ということも問題になるのではないか。

また、(2)について、不特定多数の人に募集がかけられる場合において、最終的に契約する相手方が、その発注者のために業務を行ったと言える関係があるのであれば、対象に含んで良いのではないか。ただし、その場合には、契約の際に条件を明示するだけでなく、事前の募集において、どこまで条件を明示させる必要があるのか、きちんと検討する必要があるのではないか。

- (7)について、労働者性、使用者性が認められない場合のプラットフォームに対する規制やガイドラインについて、雇用類似と全く同じもので良いのか、違うものが良いのか。労働法が直接適用されないプラットフォームエコノミーで就業する人に関しても、何らかの施策を講じるべきであり、次の段階で中身をどうするかを考えていくべきではないか。

また、法人化については、法人という形式を重視して考えるより、実態を見た適切な対策が必要ではないか。

- 対象者について、職種等で区分するなど、本当に保護が必要なのは誰なのかということについて、きちんと特定すべきではないか。

- 法人化、専属性等については、一律に議論するのではなく、交渉力を測る要素としてみるべきではないか。

また、プラットフォーム含め、雇用類似の働き方の者に対して一定の規制を及ぼす場合については、保護の程度を考えながら規制を考えるということで、総論での議論は、大枠として、どういう人をターゲットにするかということの一定の理解ができれば、あとは、具体的な規制の内容に応じてどう調整するかということが重要ではないか。

- 専属性について、もし対象者の大枠の要件とする場合、交渉力の基礎をどのように測れば良いのか、発注側が発注量を抑える等働く側に対してネガティブに

作用してしまうのではないか等について、丁寧に見て行く必要があるのではないか。

表面的にはプラットフォームが条件を決めているように見えても、実態としては、市場における競争で決まっていることも多分にあるため、プラットフォームについては、契約条件を誰が決めているように見えるかではなく、プラットフォーム間の競争があるかどうかについても、十分配慮しなければいけないのではないか。

(2. 各検討課題に係る共通事項)

- 実効性確保の手段として、ガイドライン、行政・監督指導、民事法的なやり方が挙げられているが、これらは相互排他的ではないのではないか。
- 実効性確保の手段を使い分けるに当たり、労働法の中での使い分けが一定程度参考になるのではないか。つまり、行政的な規制は、権力的な仕組みを使って実効性を図るものであることから、発動に対して、例えば法律のルールに厳格に従う等の適正さが求められる。一方、民事的な仕組みは、個別具体の状況に応じた、きめ細かい利害調整に対応できるものであり、また、ソフトロー的な規制は、必ずしも確たることが言えない場面において、原則的な考え方を示す等の対応が可能ではないか。

また、対象者の範囲の限界を画することが難しい場面においては、ガイドライン的なもので、大まかな方向として望ましい方向を示すということも、労働法以上に重要性が大きいのではないか。

- 強行規範との関係が問題とならないトラブルを迅速に処理するようなシステムを構築することが、実効性確保の観点から重要ではないか。

2. 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)

((2) 契約の締結・変更関係)

- 契約条件の明示について、諸外国においても、きちんとした就業条件を確保しているところに契約できるように促す、というのが一つの大きな規制の方向性となっているため、仕事内容、時間、報酬だけでなく、ケガや病気に対するケアやスキルアップに対するサポート等、社会的問題に対するケアを事業者として提供しているかどうか、についても考える必要があるのではないか。

また、諸外国では、不明確なところがありながらも、インターネットで公表することで、透明性の高い形で条件を提示し、公正競争を促していることから、契約条件明示のタイミングについては、募集段階か、契約締結段階か、という狭い議論ではなく、何を誘導させるのかという観点から、場合によっては募集段階で

きちんと明示させる等、契約締結段階という考え方に縛られずに、政策措置を考えることが必要ではないか。

- 十分な情報を与えて、役務提供者が契約の相手方を選択できるという状況を作ることが非常に重要であるが、これについては、実効性確保のために一定の情報を当該契約当事者たる企業が開示すべきとする論点と、具体的な契約内容をどのように明示して契約するかという論点の2つが関係してくるところ、どちらで受け止めるかということも考えて議論するのが良いのではないか。
- 募集条件の明示について、募集段階では大まかな条件を提示しつつ、契約締結の段階において細かい条件を決定する一方、募集段階で一定以上の条件は切れ下げられないようにする等、どの程度の内容を募集段階で明示し、フィックスするかについて考える必要があるのではないか。
- 募集条件の明示について、例えば、求人情報協会では、業務委託の内容、資格要件、費用負担、報酬等について明示することとしているが、そうした点に配慮しつつ、実態に合った形で明示していくというのが良いのではないか。
- 契約条件の明示について、その目的が、契約内容を明確化して紛争を防ぐということにある場合には、具体的な契約内容を明示すべきであるが、ある特定の相手方と契約するための判断材料を得ることや、あるいは、複数の相手方を比較して適切に選択することを目的とする場合には、必ずしも、具体的な契約内容ではなく、例えば、ある一定の事項についての制度や方針の説明を明示することもあるのではないか。

また、ルールの内容について、例えば、望ましい方向に当事者の行動を誘導するという意味合いが強くなる場合には、ルールの在り方として、例えば、ガイドライン的なものが望ましくなる等、目的との関係でのルールの形態について、考慮が必要になるのではないか。

- 契約条件の変更について、報酬が生活の糧となる雇用類似就業者の場合には、下請法の規定を踏まえると、変更後の条件の明示を促すということだけでは足りないのではないか。
- 契約条件の変更について、どのような場合に契約が変更できるのか、あらかじめ契約条項に記載しておくことも、変更にあたっての合理性判断の一つの考慮要素になるのではないか。

また、その変更条件がいつから効力を生ずるのかについて、事前に明示し、周知するということが必要ではないか。

(契約の終了関係)

- 契約条件の明示において、どういう場合に、どういう要件で解約するか、その解約事由を明示する必要があるのではないか。
- 継続的な契約と単発的な契約では性質が異なるため、それぞれの状態に見合

った判断をすべきではないか。

- 契約の終了については、契約の解約に当たり予告期間を置くのか、置く場合、予告期間をどうするのかという問題と、途中解約した場合の損害賠償の問題の2つがあるのではないか。また、損害賠償については、民法の委任において規定があるが、これは契約の打ち切りがそのまま損害賠償の根拠となる訳ではなく、委任者の負う賠償義務が限定されているところ、雇用類似については、委任という形での契約形式が使われることが多いため、こうした問題についてどのように考えるか。
- 民法の委任における損害賠償は、委任者の負う賠償義務が限定されているが、雇用類似の場合には、労働法的な発想で、働く人の保護をどこまで図るのかということを考える必要があるのではないか。
- プラットフォームエコノミーの場合、仕事の情報が回ってこなくなる等、事実上、解雇に類するような状況があるが、そうした問題についても念頭に置くべきではないか。
- 契約の解約と打ち切りについて、必ずしも一方的な解約を制限すれば十分という訳ではなく、実態として、働く側が一方的に不利にならないという観点から、解約と打ち切りをセットにして検討しなければならないのではないか。
- 契約の解約と打ち切りでは、契約終了後の当事者の一般的な期待が異なるため、両者を全く同じルールにするのが良いのかについては、違いが出てくるのではないか。
- 契約の打ち切り等の理由の明示について、できるだけ書面で通知したり、何かしらの指示をきちんと出すことが必要ではないか。
- 契約の打ち切り等の理由の明示については、打ち切り時に理由を明示することと、契約時にどういう場合に打ち切るかを明示することの2つ問題があるが、前者については、契約によって可能かどうか異なるのではないか。
- 契約の打ち切り等の理由の明示について、理由を通知することと、真の理由がちゃんと伝わることは別の問題であり、真の理由を求める場合には、どういう内容を書くのか、また、検証可能なのか、数値等、外形的に分かるようなものなのか、ということまで含めて考える必要があるのではないか。
- 雇用類似の働き方の者については、完全に労働者と同じ議論ではないということ踏まえる必要があるのではないか。