

雇用類似についての業界団体ヒアリング

雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会 資料

令和2年2月14日

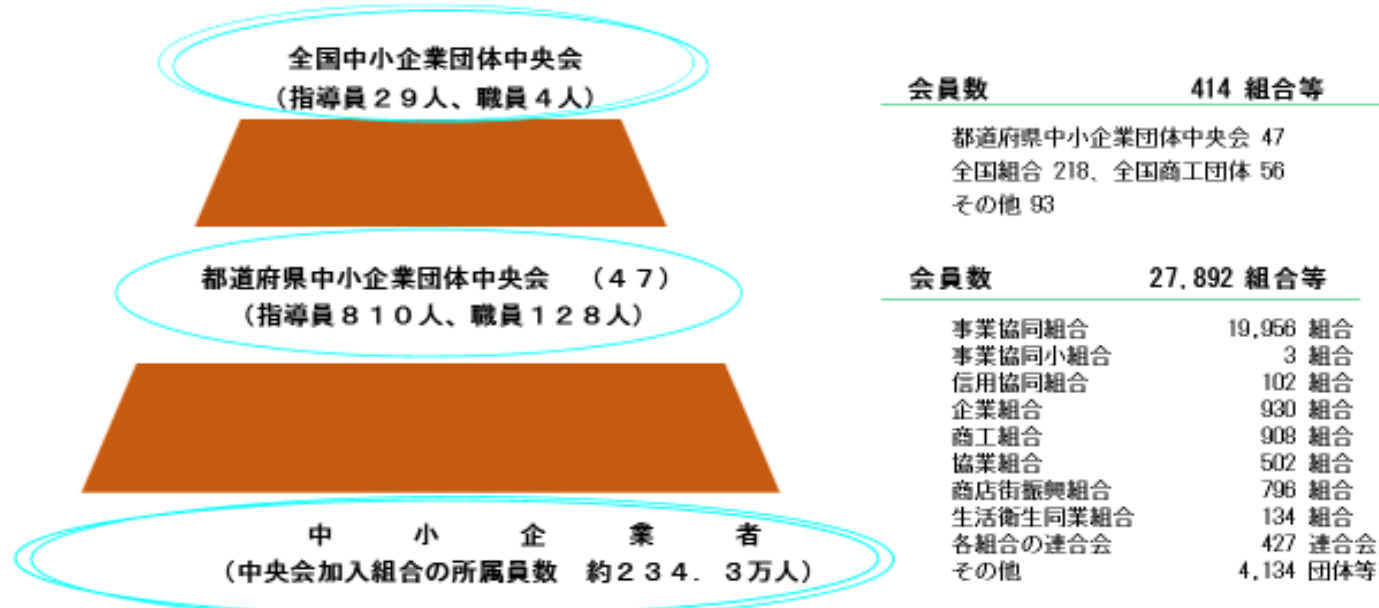
全国中小企業団体中央会
事務局次長・労働政策部長
佐久間 一 浩

I. 中小企業団体中央会の概要

- 全国中小企業団体中央会は、都道府県中小企業団体中央会及び全国組織の中小企業団体を会員とし、会員団体数の合計は、2万8,306団体（平成31年4月1日現在）。（図表－1）
- 中小企業団体中央会の会員は、都道府県内に存在する事業協同組合、企業組合、信用協同組合、商工組合、協業組合、商店街振興組合、一般社団法人など。その構成員数は、約234.3万者の企業が所属し、65.5%の企業が組合活動に参画。

図表－1 中小企業団体中央会の概要

根 拠 法 中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号）
 中小企業団体の組織に関する法律（昭和32年法律第185号）
 設 立 昭和31年4月10日 代表者 会長 森 洋（もり ひろし）
 組織・会員 会員数：平成31年3月31日現在、指導員職員数：平成31年4月1日現在）



組織率 65.5% **中央会加入組合所属員数 約234.3万人**
 全国の中小企業者数 約357.8万人（平成28年経済センサス）

所在地：〒104-0033 東京都中央区新川1-26-19 全中・全味ビル
 電話：03-3523-4901 FAX：03-3523-4909

Ⅱ. 中小企業組合

○ 中小企業組合には、経営の近代化・合理化、経済的地位の向上を図るための「事業協同組合」、組合員となった個人に勤労の場を確保し、経営の合理化を図るための「企業組合」や、商店街地域の環境整備を図るための「商店街振興組合」、また、業界全体の改善と発展を図るための「商工組合」、組合員の事業を統合し、規模を適正化して生産性の向上、共同利益の増進を図るための「協業組合」、さらには、生活衛生に係わる業種で組織された「生活衛生同業組合」などがある。

これら組合の存立数は、約3万6,000組合となる。

- ・ 中小企業等協同組合法
(1949年6月1日公布、1949年7月1日施行)
- ・ 中小企業団体の組織に関する法律
(1957年1月1月25日公布、1958年4月1日施行)
- ・ 商店街振興組合法
(1962年5月17日公布、1962年8月15日施行)
- ・ 生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律
(1957年6月3日公布、1957年9月2日施行)

以上の法に基づく組合を「中小企業組合」とする。

年 月	組合の種類	中小企業等協同組合法					中小企業団体の組織に関する法律				商店街振興組合法		生活衛生同業組合	生活衛生同業小組合	合 計
		事業協同組合	小組合	火災共済協同組合	信用協同組合連合会	企業組合	協業組合	商工組合連合会	商工組合連合会	商店街振興組合	商店街振興組合				
昭和24年12月		1,896			415		394								2,705
25年 "		13,482			626	139	5,103								19,350
26年 "		15,746			640	217	9,216								25,819
27年 "		17,683			326	230	10,205								28,444
28年 "		20,350			367	246	10,885								31,848
29年 "		22,297			381	259	11,142								34,079
30年 "		23,330			391	267	10,936								34,924
31年 "		23,439			405	269	10,680								34,793
32年 "		23,944			456	270	10,482								35,152
33年 "		24,612	5	28	460	277	10,549	366	14			105			36,416
34年 "		25,015	10	32	461	278	10,526	530	21			292	5		37,170
35年 "		20,095	19	34	468	368	5,117	624	25			366	9		27,125
36年 "		21,309	23	34	480	378	5,127	798	29			377	10		28,565
37年 "		22,907	27	36	500	395	5,148	810	34	6		381	10		30,254
38年 "		24,319	28	36	517	408	5,096	954	39	364	1	383	10		32,155
39年 "		25,721	27	37	526	420	5,089	1,058	41	532	2	393	12		33,858
40年 "		27,283	27	37	531	427	5,075	1,149	47	660	3	405	12		35,656
41年 "		28,597	27	37	538	440	5,058	1,202	54	731	7	412	12		37,115
42年 "		29,188	27	38	542	446	5,060	22	1,227	57	781	12	418	16	37,834
43年 "		32,737	28	38	544	521	4,968	177	1,452	60	936	22	460	16	41,959
45年 3月		35,494	35	39	540	560	5,001	559	1,551	61	961	17	491	16	45,325
46年 "		36,711	36	39	534	593	4,997	705	1,580	62	1,038	21	494	16	46,826
47年 "		38,499	35	39	529	610	4,937	846	1,605	66	1,216	25	515	16	48,938
48年 "		38,910	36	39	510	614	4,937	923	1,624	69	1,200	25	525	16	49,428
49年 "		40,172	37	39	501	623	4,953	982	1,649	69	1,374	55	557	16	51,027
50年 "		41,230	38	39	495	636	4,961	1,017	1,658	70	1,460	56	568	16	52,244
51年 "		42,392	38	42	492	661	4,936	1,050	1,685	69	1,617	59	570	16	53,627
52年 "		43,283	37	43	488	680	4,932	1,080	1,710	69	1,630	60	572	16	54,600
53年 "		44,236	39	43	489	692	4,936	1,100	1,740	71	1,713	61	576	16	55,712
54年 "		45,235	39	43	485	708	4,991	1,123	1,784	72	1,781	66	580	16	56,923
55年 "		46,075	39	43	483	727	5,036	1,124	1,800	73	1,836	66	582	16	57,900
56年 "		46,802	39	43	475	749	5,034	1,137	1,813	72	1,890	68	583	16	58,721
57年 "		44,109	23	43	473	776	3,362	1,545	1,877	68	1,941	68	585	16	54,887
58年 "		40,795	19	43	472	769	2,951	1,566	1,868	67	1,997	72	586	16	51,222
59年 "		41,032	18	43	471	786	2,941	1,573	1,877	71	2,042	76	586	16	51,536
60年 "		40,276	17	43	464	774	2,803	1,546	1,842	71	2,087	84	587	16	50,615
61年 "		39,002	16	43	450	797	2,583	1,514	1,778	68	2,148	84	588	16	49,092
62年 "		39,341	16	44	448	803	2,573	1,502	1,817	72	2,190	84	589	16	49,500
63年 "		38,732	19	44	437	799	2,514	1,488	1,797	72	2,215	86	591	16	48,815
平成 元年		38,356	24	44	418	798	2,461	1,459	1,800	74	2,254	88	591	16	48,388
2年 "		38,491	25	44	414	806	2,477	1,441	1,794	74	2,301	101	592	16	48,581
3年 "		38,303	25	44	407	818	2,403	1,441	1,751	69	2,364	108	592	16	48,346
4年 "		38,488	26	44	397	854	2,344	1,421	1,763	69	2,436	111	592	16	48,566
5年 "		38,949	23	44	393	822	2,337	1,407	1,742	69	2,534	112	589	16	49,041
6年 "		39,074	23	44	383	828	2,286	1,386	1,736	69	2,602	113	590	16	49,154
7年 "		39,229	23	44	373	830	2,253	1,393	1,717	69	2,643	116	590	16	49,300
8年 "		39,627	23	44	369	828	2,248	1,390	1,712	69	2,672	115	591	16	49,709
9年 "		39,655	21	44	363	828	2,152	1,357	1,691	69	2,656	117	590	16	49,564
10年 "		39,525	21	44	351	822	2,092	1,357	1,657	68	2,630	119	589	16	49,296
11年 "		39,593	19	44	322	818	2,074	1,337	1,626	65	2,633	119	589	16	49,260
12年 "		39,312	16	44	291	809	1,978	1,342	1,601	66	2,630	119	589	16	48,817
13年 "		39,448	16	44	280	812	2,006	1,319	1,568	61	2,631	119	587	16	48,911
14年 "		39,419	15	44	247	812	2,064	1,283	1,543	61	2,627	120	587	16	48,842
15年 "		38,942	14	44	191	803	2,109	1,247	1,511	60	2,628	118	586	16	48,272
16年 "		38,734	13	44	181	794	2,234	1,231	1,497	58	2,623	119	586	16	48,133
17年 "		38,520	13	44	175	790	2,368	1,209	1,475	56	2,617	119	582	16	47,987
18年 "		38,080	13	44	172	783	2,469	1,191	1,445	54	2,613	119	580	16	47,582
19年 "		37,758	13	44	168	778	2,512	1,154	1,407	54	2,601	119	580	16	47,207
20年 "		37,543	13	42	164	770	2,510	1,132	1,395	54	2,592	118	580	16	46,932
21年 "		32,384	6	42	160	705	2,016	939	1,286	52	2,588	118	576	16	40,891
22年 "		31,706	5	42	158	690	1,978	910	1,267	52	2,576	116	575	16	40,094
23年 "		31,211	5	42	158	692	1,945	892	1,250	52	2,565	116	573	16	39,520
24年 "		30,566	5	42	158	686	1,908	866	1,240	52	2,557	115	573	16	38,787
25年 "		30,020	5	42	157	666	1,881	834	1,222	50	2,550	116	571	16	38,133
26年 "		29,667	4	42	155	659	1,877	816	1,209	50	2,528	115	572	16	37,713
27年 "		29,154	4	6	154	647	1,847	799	1,193	50	2,515	115	574	16	37,077
28年 "		28,970	4	6	153	637	1,806	784	1,174	50	2,504	114	572	16	36,793
29年 "		28,696	4	6	151	632	1,785	762	1,162	50	2,498	113	572	16	36,450
30年 "		28,421	4	6	148	627	1,752	741	1,155	50	2,490	113	572	16	36,098

資料：中小企業庁、厚生労働省調べ。但し生活衛生関係の組合は当該年度の12月末現在（平成11年度から13年度は9月1日現在、14年度から16年度、20年度から21年度は3月末現在）。

- 注1：協同組合連合会には、信用協同組合連合会（1）を含む。
注2：推移において、27年には信用協同組合の信用金庫への移行、35年には休眠組合の整理（指導等の対象からの除外）、56年・59年・62年・2年・5年・8年・11年には休眠組合の整理（職権による解散登記等）が行われている。
注3：平成20年度において、中小企業庁と共同で複数所管等の組合数について再調査を行った。

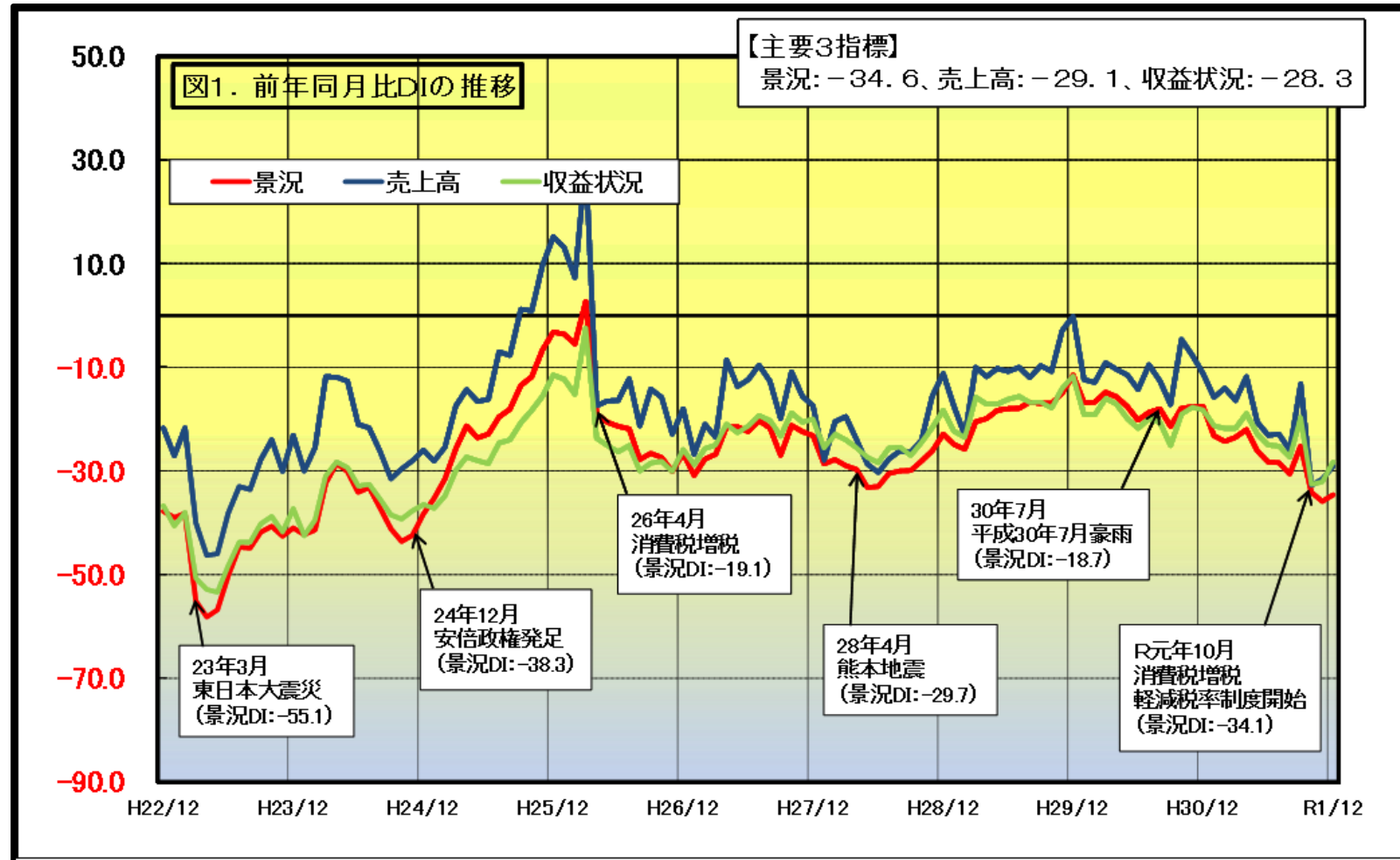
Ⅲ. 中小企業の経営環境に関する現状認識

- 直近の調査結果である12月のDI値は、全9指標のうち7指標が上昇。主要3指標（景況、売上高、収益状況）がすべて上昇したものの、DI値としては引き続き大きくマイナスとなっている。12月は暖冬の影響を受けて、衣料品や家電、一部地域のホテル・旅館等は例年に比べ、売上が減少。このまま暖冬が続くと更なる影響が懸念される。年末に向けた駆け込み需要が弱く、業種を問わず、先行き見通しを不安視するコメントも多い。人手不足感が強い中での「働き方改革」への対応は、受注・収益に留まらず、事業継続等にも大きな影響を与えている。外国人労働者の採用を始めたとのコメントも増加。最低賃金の引き上げに対する不安の声もある。（「中小企業月次景況調査結果」 全国中央会 令和2年1月24日）（図表-2）
- 2019年の年間（1-12月）で見ると8,383件で前年比1.7%増加。倒産件数については減少傾向が続いてきたが、リーマン・ショック時の2008年（1万5,646件）以来、11年ぶりに前年を上回った。ただし、1990年以降の30年間で1990年（6,468件）、2018年（8,235件）に次ぎ3番目に少ない水準。「人手不足」関連の倒産が最多の426件（前年387件）となった。
産業別件数では、消費税率が引き上げられた影響もあり、小売業が前年比8.6%増（1,230件）と増加率が大きい。また、復興需要やオリンピック需要を背景に活況を呈していた建設業が前年比0.9%増（1,444件）と2008年以来11年ぶりに増加。このほか、ドライバー不足による人件費の高騰が深刻化している運輸業も同6.7%増（254件）と多くの業種で増加に転じている。（「全国企業倒産状況」東京商工リサーチ 令和2年1月14日発表資料より）
- 賃金引上げに際して、重要な決定要素である労働生産性は、中小企業では一貫して横ばいで大企業との格差が広がり続けており、労働分配率は70%台の高水準で推移。（図表-3）
- 令和元年10月からの消費増税、史上最高額の最低賃金の大幅アップ、人手不足に対応するための賃上げとそれに伴う雇用保険などの労働保険や、子ども・子育て拠出金、厚生年金や健康保険料の事業主負担の増額により法定福利厚生費が上昇してきており、多くの中小企業は、人材の確保・定着や最低賃金の引上げ等に対応するため、ぎりぎりの対応として行っている状況にある。
- 厳しい企業経営の中で、令和2年4月に迫った時間外労働の上限規制、派遣労働者に係る同一労働同一賃金、費用負担の増加を含めた業務改革など、中小企業への働き方改革への取組みが目前に迫り、生き残るため厳しい対応を迫られている。

図表－2 中小企業の景況

「令和元年12月の中小企業月次景況調査」より

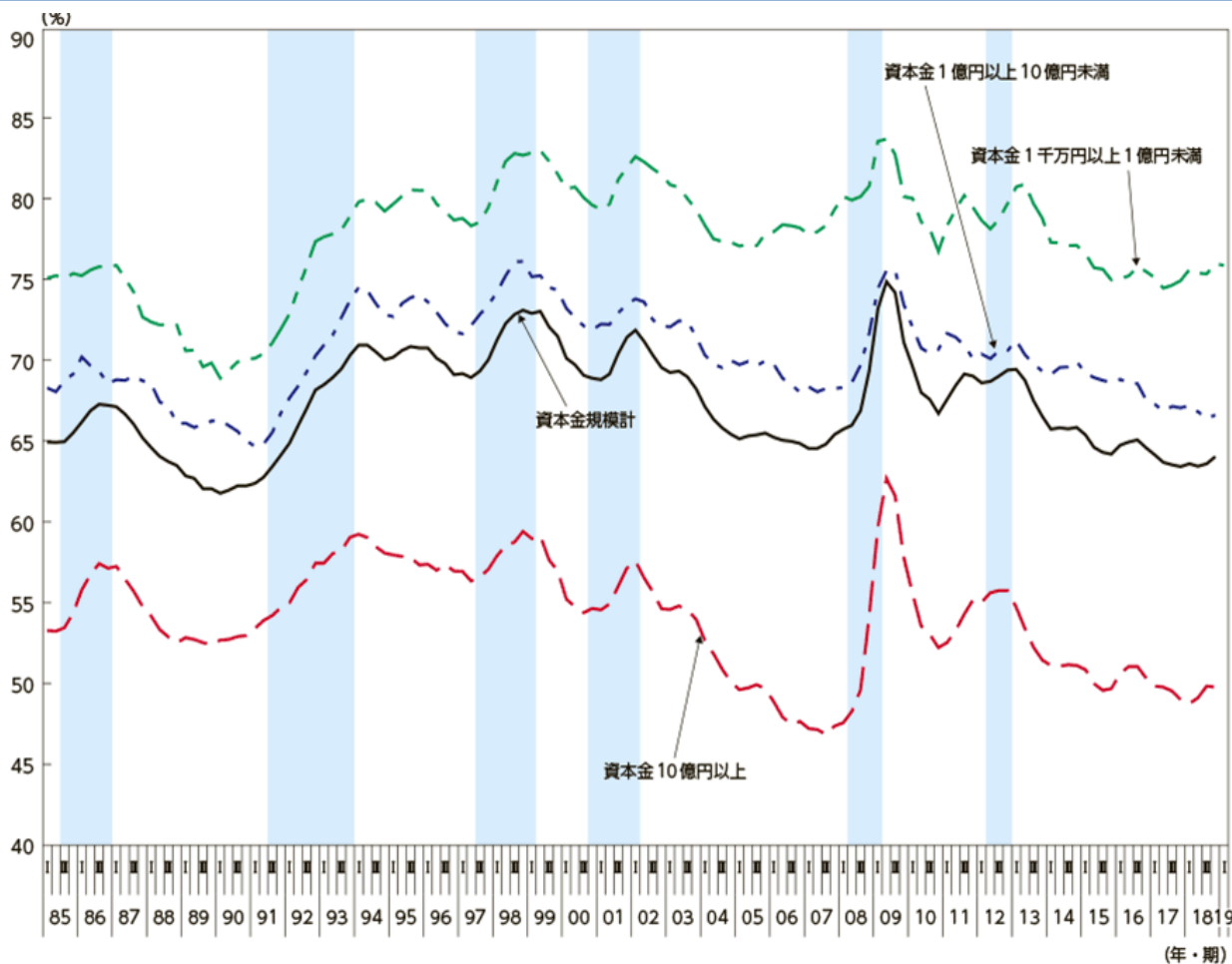
- 12月のDIは、全9指標中、7指標が上昇。主要3指標（景況、売上高、収益状況）は、製造業・非製造業ともには上昇しているものの、総じて10月の消費増税後の反動減後の水準で推移している。
- 台風等の自然災害や人手不足、中東情勢の悪化等の外的影響から、業況に直接影響を受けているコメントも多く寄せられており、状況を注視していく必要がある。



資料: 「中小企業月次景況調査 (令和元年12月)」 全国中小企業団体中央会 令和2年1月24日発表

図表－3 資本金規模別にみた労働分配率の推移

○ 2013年（平成25年）以降の景気拡大局面では、資本金規模を問わず、すべての規模において労働分配率は低下傾向にある。
 （右図の赤枠は各資本金規模別の最大値）



年・期		資本金規模計	資本金10億円以上	資本金1億円以上10億円未満	資本金1千万円以上1億円未満
1985	I	64.9	53.3	68.3	75.1
	II	64.9	53.2	68.0	75.3
	III	65.0	53.5	68.7	75.1
	IV	65.5	54.4	69.2	75.4
90	I	61.8	52.7	66.3	68.9
	II	62.0	52.7	66.0	69.4
	III	62.2	52.9	65.6	69.9
	IV	62.2	53.0	65.0	70.1
95	I	70.2	58.0	72.7	79.7
	II	70.6	57.9	73.5	80.2
	III	70.9	57.8	73.9	80.6
	IV	70.8	57.4	74.0	80.5
98	I	71.3	57.9	74.2	81.1
	II	72.3	58.6	75.2	82.3
	III	72.8	58.7	76.1	82.8
	IV	73.1	59.4	76.1	82.7
2000	I	70.1	55.2	73.2	80.6
	II	69.7	54.8	72.6	80.7
	III	69.1	54.4	72.1	80.1
	IV	68.9	54.7	71.9	79.6
05	I	65.1	49.6	69.7	77.1
	II	65.3	49.7	69.9	77.2
	III	65.4	49.9	69.7	77.1
	IV	65.5	49.7	70.0	77.8
09	I	73.2	59.7	74.4	83.6
	II	74.9	62.7	75.5	83.7
	III	74.2	61.6	75.5	82.7
	IV	71.1	57.8	73.5	80.1
10	I	69.6	55.6	72.1	80.0
	II	68.0	53.6	70.8	78.6
	III	67.6	53.1	70.4	78.1
	IV	66.7	52.2	70.7	76.8
15	I	65.4	50.9	69.2	76.6
	II	64.6	50.0	68.9	75.7
	III	64.3	49.6	68.8	75.7
	IV	64.2	49.7	68.6	75.0
16	I	64.8	50.6	68.8	75.1
	II	65.0	51.1	68.6	75.2
	III	65.1	51.1	68.6	75.8
	IV	64.6	50.4	67.6	75.5
17	I	64.2	49.8	67.3	75.1
	II	63.7	49.8	66.9	74.5
	III	63.5	49.5	67.1	74.7
	IV	63.4	49.0	67.1	74.9
18	I	63.6	48.8	67.2	75.6
	II	63.5	49.1	66.8	75.4
	III	63.6	49.9	66.4	75.4
	IV	64.0	49.8	66.6	76.0
19	I	63.9	49.4	66.8	75.9

資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) データは独自で作成した季節調整値(3四半期移動平均)を使用。
 2) 労働分配率 = 人件費 ÷ 付加価値額、人件費 = 役員給与 + 役員賞与 + 従業員給与 + 従業員賞与 + 福利厚生費。
 付加価値額(四半期) = 営業利益 + 人件費 + 減価償却額。
 3) グラフのシャドー部分は景気後退期。

IV. 雇用類似の働き方を行う者

1. 基本的な考え方について

- 事業・業務・作業に係わるいずれかの段階や工程において受発注が行われる際には、受発注者間で合意した完成目標（納入・納品日、数量、金額等）があり、それに向けて遂行していく。この目標達成に向けて、発注者から直接的な「指揮命令」が無く、受注者が「生業（なりわい）」とした意思をもって行う場合、「事業者」としてとらえることが適当である。この事業者は、法人、個人を問わない。

また、同時に、受発注者間で結ばれる文書または口頭での契約について、「請負・委託契約」「労働・雇用契約」の名称の如何にかかわらず、実質的に「指揮命令」の存在が確認されるか否かで「労働者」「事業者」を判断する。

- 上記により、雇用類似の働き方を行う者が、「事業者」として判断されることとなった場合には、その取引関係において、受注者側について、発注者側に比べて小規模性が高く、経営資源のほか取引条件、交渉力、企業規模などで大きく劣る場合、当該事業者を保護（育成）をしていくため、何らかの措置を取ることが必要。

- 雇用類似の働き方を行う者について、本検討会中間整理では、「①労働者性を拡張して保護していく方法」「②自営業者のうち保護が必要な対象者を労働者と自営業者との間の中間的な概念として定義し、労働関係法令の一部を適用する方法」及び「③労働者性を広げるのではなく、自営業者のうち一定の保護が必要な人に、保護の内容を考慮して別途必要な措置を講じる方法」の3つの方向性が記載されている。

上記の趣旨からも、「③労働者性を広げるのではなく、自営業者のうち一定の保護が必要な人に、保護の内容を考慮して別途必要な措置を講じる方法」を今後の方向性として検討すべきと考えるが、あくまで「事業者育成」の観点が必要。

2. 「雇用類似の働き方」として保護の在り方を検討すべき対象者について

- 令和元年6月にとりまとめられた本検討会中間整理では、「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」と記載されている。これは雇用類似にあてはまる代表的な形態ではあり、働き方の多様性をふまえ、保護（育成）する場合には、対象者の範囲を明確にしていく必要がある。

- 「雇用類似の働き方」として保護（育成）すべき対象者については、今後も継続・反復して事業を行っていく意思を有する「個人」の小規模・零細事業者とする。
なお、実質的に個人事業者と変わらない形態ではある「1人法人」など法人化された企業（事業体）及び「個人であっても親族従業員以外の従業員を雇用している事業者」は、雇用類似の働き方を行う者としては扱わない。これらは、事業者であることから、保護ということではなく、「育成」支援として中小企業対策として検討すべき。

- 雇用類似の働き方を行う就業者の中には、事業上の独立性や事業主としての自覚がないことから、個人事業主として業務を受注しながら、何らかのトラブルや請負・委託契約が解約されると、「労働者であるから解雇となり解約は無効である。」、「労働者であるから残業や休日手当を支払うのは当然である。」と主張する者も現れるのではないかな。

- 以上のことから、雇用類似の働き方を行う者について、一定の保護が必要な人（個人の小規模・零細事業者）に必要な措置を講じる方法としては、以下の4点に取り組むことが必要である。
 - ① トラブル防止、解決のための公的な「紛争解決相談窓口」の設置
 - ② 労災保険の特別加入制度の活用と厚生年金及び協会けんぽ、健康保険組合への任意加入に向けた制度の改善
 - ③ 中小企業等協同組合法に基づく団体協約、中小企業団体の組織に関する法律に基づく組合協約制度の活用
 - ④ 家内労働を含め、雇用類似の働き方を行う全業種・業態を網羅したルールづくりを行うとともに、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の内容を取り入れ、改良した新たなガイドライン（指針）の策定とその周知徹底

3. 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について

- 仕事の受注にあたって、主要取引先との「仕事の内容」の取決めについては、「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択し、必要があれば交渉する」が約6割（59.3%）を占めた。しかし、一方で「発注事業者が、一方的・定型的に決定する（選択や交渉の余地はない）」が約2割（22.4%）も存在している。また、「仕事の報酬」の取決めは、本業では「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」（36.4%）が最も高く、次いで、「発注事業者が、一方的・定型的に決定する（選択や交渉の余地はない）」（33.3%）が高い。一方、「副業」では「発注事業者が、一方的・定型的に決定する（選択や交渉の余地はない）」（55.2%）が最も高い。（第14回検討会参考資料より）
- 契約は、受発注側双方の合意のもとに成り立つものであるから、契約条件・内容を明確化し、双方が契約内容を確認することは当然である。そこで、契約適合性の判断等の紛争を予防し、トラブルを最小限に抑えるためにも、業務請負・委託契約書を書面等で取り交わすことが必要である。

4. 報酬の支払確保、報酬額の適正化について

- 最低報酬に関しては、労働者における時間を単位とする最低賃金と異なり、事業者にとっては受注者側の利益を含んだ「取引額」として考える必要がある。雇用類似における受発注の仕事は、画一的にすべての事業・業務・作業を時間で換算することは困難であり、それぞれに差異があることから、算出が不明確になりやすい。
- また、最低賃金でも見られるように、水準が高くなると最低賃金の水準に張り付き、それに引きずられて報酬額が下がってしまう懸念も生じることからも、決定された最低報酬額が市場経済における適正な取引（受発注）額になるとは言いがたい。
- 多岐にわたる事業・業務・作業について、受発注に応じた最低報酬額を、だれが、いつ、どのように決定していくのか疑問も生じる。そのため、最低報酬額は定めずに、現状のまま、受注者、発注者双方の協議により、取引上、決定すべきである。

5. 公的な支援（紛争が生じた際の相談窓口等）について

- 発注先との間でトラブルが生じた場合、ヒアリングでは「発注者側の上長に話を上げ、担当者に集約するなど、当事者間で対応している」旨の意見がみられた。雇用類似の働き方を行う者は、規模が小さく、自らが行う比較的特化された事業分野以外の経営資源が不足しており、特に対外交渉力や法律・税制等の他分野の専門的知識を有する相談できる人材が周囲にいない。そのため、取引先や消費者等との間でトラブルが生じても、どこに相談したらいいのかわからない状況にある。

そこで、業界情報や業界に係る関係法、労働法等を熟知している弁護士に参画していただき、「公的な紛争解決相談窓口」を設置する必要がある。

なお、法律的に専門家に相談できる法テラスや上記の紛争解決相談窓口については、契約条件の明示など、紛争の未然防止のための措置と一体的に行っていくことが必要である。そのため、継続的な相談回数の設定と、「相談」を超えた場合、自己負担を軽減する予算措置が必要である。

- 雇用類似の働き方を行う者は、国が管理する国民生活センターや地方公共団体が管理する消費者相談センターに電話相談する例がみられている。しかし、消費者相談センターは、フリーランス等の雇用類似の働き方を行う者を事業者として認識しており、公益財団法人全国中小企業振興機関協会やその都道府県協会が設けている「下請かけこみ寺」を紹介する事例も少なくない。そのため、この「下請かけこみ寺」に関連した下請取引適正化予算を拡充し、相談しやすい体制に強化していく必要がある。

- 雇用類似の働き方におけるトラブルは「取引」に関する相談に限らず、ハラスメントのような人間関係に伴うトラブルも想定されることから、よろず支援拠点、商工会・商工会議所の専門家派遣・相談に関して、利用しやすい回数、自己負担が極力少なくなるような助成措置にしていくことが必要である。

また、雇用類似の働き方を行う者が事業協同組合等の中小企業組合に加入しているのであれば、当該組合に紛争申込依頼をしなくても、中小企業団体中央会に組合員名簿等を提示するだけで、中小企業団体中央会が専門家につなぐ助成措置の検討も必要である。

6. 発注者との集団的な交渉について

- 中小企業等協同組合法において、事業協同組合等による団体交渉が可能である（中小企業団体の組織に関する法律においては、団体協約を組合協約として制度化されている。同様の制度である。）。

中小企業と大企業との継続的に行われる取引関係は、大企業の取引上の地位の優越性から、取引事業者間でさまざまな支配従属関係が生み出されるなど、企業間取引にさまざまな歪みが生じている。そこで、中小企業等協同組合法 第9条の2 第1項第6号では、事業協同組合及び事業協同小組合に「組合員の経済的地位の改善のためにする団体協約の締結」事業を中小企業団体の組織に関する法律 第17条第7項では、商工組合に「組合員のためにする組合協約を締結することができる」としている。

- なお、事業協同組合等の組合員と取引関係がある事業者（小規模の事業者を除く。）は、その取引条件について事業協同組合等の代表者が団体協約を締結するため交渉をしたい旨を申し出たときは、誠意をもってその交渉に応ずるものとされる。

- さらに、交渉の当事者の双方又は一方は、当該交渉ができないとき又は団体協約の内容につき協議が調わないときは、行政庁に対し、あっせん又は調停を申請することができる。

- この団体協約、組合協約締結事業を利用して、組合を構成する組合員の集団的な力を結集して、発注者である取引先企業との間の契約条件の交渉をしていくよう、環境を整備していく必要があると考えられる。団体協約、組合協約締結事業を推進し、発注者との間で、契約条件の改善のための交渉を行う方策がある。

また、行政庁のあっせん又は調停により、行政庁が仲介し、団体協約、組合協約の締結を支援していくことが必要である。

<参 考>

○ 中小企業等協同組合法 第2節 事業

(事業協同組合及び事業協同小組合)

第9条の2

6 組合員の経済的地位の改善のためにする団体協約の締結

・ ・ ・
・ ・ ・

- 1 2 事業協同組合又は事業協同小組合の組合員と取引関係がある事業者（小規模の事業者を除く。）は、その取引条件について事業協同組合又は事業協同小組合の代表者（これらの組合が会員となつている協同組合連合会の代表者を含む。）が政令の定めるところにより団体協約を締結するため交渉をしたい旨を申し出たときは、誠意をもつてその交渉に応ずるものとする。
- 1 3 第1項第6号の団体協約は、あらかじめ総会の承認を得て、同号の団体協約であることを明記した書面をもつてすることによつて、その効力を生ずる。
- 1 4 第1項第6号の団体協約は、直接に組合員に対してその効力を生ずる。
- 1 5 組合員の締結する契約であつて、その内容が第1項第6号の団体協約に定める基準に違反するものについては、その基準に違反する契約の部分は、その基準によつて契約したものとみなす。

(あつせん又は調停)

第9条の2の2 前条第12項の交渉の当事者の双方又は一方は、当該交渉ができないとき又は団体協約の内容につき協議が調わないときは、行政庁に対し、そのあつせん又は調停を申請することができる。

- 2 行政庁は、前項の申請があつた場合において経済取引の公正を確保するため必要があると認めるときは、すみやかにあつせん又は調停を行うものとする。
- 3 行政庁は、前項の規定により調停を行う場合においては、調停案を作成してこれを関係当事者に示しその受諾を勧告するとともに、その調停案を理由を付して公表することができる。
- 4 行政庁は、前2項のあつせん又は調停については、中小企業政策審議会又は都道府県中小企業調停審議会に諮問しなければならない。

○ 中小企業団体の組織に関する法律 第二節 事業

(商工組合の事業)

第17条

- 7 商工組合は、その事業に関し組合員のためにする組合協約を締結することができる。
- 8 商工組合の事業については、協同組合法第九条の二第十項から第十五項まで、第九条の三から第九条の六まで及び第九条の七(事業協同組合の事業)の規定を準用する。

7. セーフティネット関係について

- 雇用類似の働き方は多様であり、負傷や疾病に対するリスクへの対応のニーズは必ずしも一律ではない。そこで、労災保険については、個人タクシー業者や個人貨物運送業者、土木、建築その他の工作物の建設、改造などを行う一人親方に認められている特別加入制度を雇用類似の働き方を行う者（代表者や同居の家族従業員）への適用を検討していく必要がある。
- 厚生年金については、法人事業者は1人法人であっても、その代表者は加入できるが、個人事業者自身の加入は認められていない。そのため、雇用類似の働き方を行う者も含め、個人事業者も任意に加入できるよう検討する必要がある。また、健康保険についても、個人事業者が協会けんぽ等に加入できるよう検討する必要がある（保険料の負担率等については、別途協議。）。
- 個人事業者が従業員を雇用している場合、従業員の退職金に充てるため、独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部（中退共）が運営している「中小企業退職金共済制度」への勧奨も必要。
 - ※ 中小企業退職金共済制度は、中小企業の従業員の福祉の増進と中小企業の振興に寄与することを目的として、昭和34年に中小企業退職金共済法に基づき設けられた中小企業のための国の退職金制度。事業主と生計を一にする同居の親族についても、事業主との使用従属関係等が認められる書類の提出により、従業員性が確認できれば加入できる。事業主が中退共と退職金共済契約を結び、毎月の掛金を金融機関に納付する。従業員が退職したときは、その従業員に中退共から退職金が直接支払われる。（「加入企業：37万1,480所 加入従業員352万6,474人（令和元年11月末現在）」同機構HP）
- 個人事業者が、自らの事業の廃業や退職時の生活資金などのために積み立て、事業資金の借入れもできる小規模企業の経営者のための退職金制度として、独立行政法人中小企業基盤整備機構が運営している「小規模企業共済制度」への勧奨も必要。
 - ※ 小規模企業共済制度は、昭和40年に小規模企業共済法に基づき設けられた小規模企業経営者、個人事業者のための退職金制度。小規模企業経営者や個人事業主は一般の労働者・従業員と比べ、社会保険や労働保険など各種制度の恩恵を受けることが少なかったため、制度を補完する機能を有している。（「加入者数：約138.1万人、共済金平均受給額：1,087万円、平均在籍年数は約19年（平成30年3月末現在）」中小企業基盤整備機構HP）

8. マッチング支援について

- インターネット上でのプラットフォームとして仲介ビジネスが拡大している現在、公的にビジネスマッチングの仲介や紹介等に係る最低限のルールを示し、経済の活力を失わないような制度を創設していくことも必要である。
- 現在のハローワークで仕事のマッチングを行うことは業務対象外。また、働き方改革等に関連する業務量の増大で、人員数、能力面からも新しい機能を付加することは限界。
- そこで、雇用類似の働き方を行う者を含め、広く一般的な個人事業者でも利用ができ、ビジネスパートナーを見つけやすいよう、信頼できる公的機関が、マッチングビジネスを行う仲介事業者に対して、許可（または認可）を与えていくことが取引の安全性、信頼感に繋がるのではないか。なお、これは労働関係の保護施策としてではなく、中小企業の支援施策として検討する方がよいのではないか。
- 例えば、独立行政法人中小企業基盤整備機構が行うインターネットサイト「ジェグテック」は、日本の中小企業と国内大手企業・海外企業をつなぐビジネスマッチングサイトである。このようなサイトの仕組みも参考として、許可（又は認可）を受けたマッチングビジネスを行う事業者は、個人事業者がビジネスパートナーを見つけ、仕事の受発注（マッチング）を期待できるよう、制度上のルールとシステムの改善など一定のプラットフォーム環境を提供していくことも必要である。

9. 契約継続等の保障について

- 雇用類似の働き方を行う者は、単発・不定期の仕事を受注していることが少なくないため、契約継続の保障が確実とはいいがたい。しかしながら、契約継続が保護としてなされてしまえば、発注側は優れた技術・技能、ノウハウ等を有した受注先（取引先）の発掘、確保にならず、適正な競争が妨げられるおそれも生じる。そのため、双方の意思に反した契約継続の縛りを行う必要はない。

10. 損害賠償関係について

- 法人・個人事業者を問わず、代表者の多くは、個人資産を保有しているようにみえても、土地、建物、自宅、車等は会社所有や、すでに担保物権となっていることが多く、事業の停滞などで経営危機に陥ると無限責任の状況に追い込まれることもある。代表者は、取引先との関係継続にも腐心し、従業員の生活を保障していかなければならない責務もあり、過酷な経営状態に陥る危険性を常に含んでいる。
- 株式会社は有限責任であり、法人の事業資産と経営者個人の資産が分離されていることとなっているが、いまだ実際には経営者本人の個人保証等が存在している。雇用類似の働き方を行う独立した自営業者であっても、受発注双方の場面で契約違反した場合は、損害賠償責任を負うこととなる。
- 雇用契約は労務の提供に対して賃金が支払われ、請負契約は仕事の完成に対して報酬が支払われる。雇用類似の働き方を行う者は、仕事の完成により報酬を得ることとなり、報酬請求権が請負契約の締結と同時に成立されるのではないか。
また、請負業務が履行不能となった場合、既に施行された部分は発注者にとって利益となることから、発注者に対して、完成した出来高に応じた報酬を請求する権利が生じると考えられる（委任契約では、民法第648条において、履行した割合による報酬請求権が認められているのではないか。）。
- 損害賠償請求の危険性に備え、公的な制度を新たに設けることにより、現在、すでに損害保険会社が実施するビジネス総合保険（PL賠償、リコール、情報漏えい、サイバー、施設賠償、業務遂行賠償等）や所得補償制度など、民間の賠償責任保険等への加入を勧奨する方が得策である。なお、その際の支払い保険料については、全額必要経費として支出可能にしていただくとともに、利益が生じた場合には、一定額を税額控除できるなど、税制面での支援措置が有効である。