

第 18 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. 報酬の支払確保、報酬額の適正化等

((1) 報酬総論)

((2) 報酬の支払確保)

- 直接払いの原則に加え、何らかの作業をした際の報酬をポイントで受け取る
ことと通貨払いの原則との関係について検討が必要ではないか。例えば、雇用類
似の者について、報酬で生活をしている点に重きを置く場合にはポイントを認
めないこともあり得ると思うが、その境界線は非常に難しい。また、ポイント自
体を法の世界でどう捉えていくのかという問題は、雇用類似や労働法に限らず
検討すべき問題ではないか。
- 支払期日について、下請法の考え方も参考になるが、雇用類似就業者は下請事
業者よりも相対的には労働者に近い者としてイメージされるため、家内労働法
の規定を参考にすることが良いのではないかと。
また、通貨払いについて、電子マネーは利用できるところもまだまだ少ないた
め、雇用類似就業者が承諾した場合を除いて、原則、通貨払いとした方が良いの
ではないか。
さらに、支払いの実行性確保について、事務局資料を見る限り、トラブルの経
験について「支払いの報酬が遅れた」、「期日に支払われなかった」等の回答があ
り、何らかの対応が必要ではないか。基本的には本人が請求しつつ、問題が解決
しない場合には、裁判所の紛争解決機関の利用や、あるいは、行政庁が絡んだ指
導や勧告等の方策も排除しない方が良いのではないかと。
- ポイント払いと現金払いで報酬額が異なる場合、ポイント利用できる設備が
近くにある人はポイントが有利で、そうでない人は現金を選ばないといけな
い等の状態になることは不公平ではないか。
また、今後、新たなサービスや取引形態が発生していく中で、現金、通貨払い
が、どの範囲までベストなのかということは、少し注意深く、抑制的に考えてい
かなければならないのではないかと。
- ポイント制について、法によって禁止したり、許容したりする必要があるのか
という点は考えなければいけないのではないかと。
また、ポイント制の中にも、一定の限られた物品としか交換できないものや、
極めて汎用性の高いものがあるため、実際に政策を行うに際しては、どういう性
質を持ったポイントが許容し得るものであるか、考えなければいけないのでは
ないかと。
- 雇用類似就業者の報酬について、その性質が典型的な労働者とはちょっと違

う面が有り得るということを踏まえて、報酬全体について適用できるようなルールを考えるのはどうか。

また、支払期日について、何らかの一定期日までに支払うルールの必要性はそれなりに高いが、雇用類似就業者の働き方や報酬の支払方法には、様々なバリエーションがある中で、例えば、労基法同様の一定期日払いのようなやり方が適しているものについては、1か月に1度は支払われるということをベースにして、その上で、働き方や業種に特有の事情、例えば、2か月に1回支払うような慣行が定着しているケースについては、例外を設ける必要性があるのではないか。

さらに、仕事の完成を基準にして報酬が発生するようなタイプのものについては、3か月を超える場合に、途中までの完成度合いに応じて報酬を支払うルールを設けることは検討に値するし、また、債務の本質に従った履行がなされたかどうかの紛争を迅速に解決できるような手続も、併せて考えていくべきではないか。

- 特にクラウドソーシングの場合において、振込手数料を誰が負担するかという問題も考えるべきではないか。
- 直接払いについて、支払代行業者に支払った場合等、一定の手続的な要件を課した上で、例外を認める余地もあるのではないか。支払代行業者が報酬を支払わない場合については、支払代行業者が報酬支払債務を履行する義務を負っているという形で整理することが可能ではないか。
- どのような取引に対して、どのような保護をするのかということが問題になるのではないか。

例えば、契約の対価性について、単純に有償契約と考えれば、ポイント制でも対価性が認められると考える一方、保護すべき対象者について、雇用に類似しているという点を強く捉えて、ある程度要件を絞り込むのか、あるいは、自由度を持たせて、当事者の合意があれば構わないとすることも有り得るのではないか。

さらに、業種・業態ごとに、利用されている約款を参考にしながら、総論的に抽象化できるものがあるのか、あるいは、個別の契約で特殊性があるため、総論的にまとめることは難しいのではないか、といった検討が必要になるのではないか。

- 支払方法について、ある程度標準的なルールを定めておいて、そこから外れるものについて、それぞれの業界ごとの慣行で合理的と認められるものがあるかどうか、あるいは、働き手の生活保障等、保護の観点から問題がないか考えつつ、例外が認められる場合は許容できるというルールを設定して、できるだけその要件を具体化できるものはしていく、というような考え方ができるのではないか。

また、全額払いの原則と相殺との関係について、事業者の場合、簡便な決済のために相殺を広く使うとか、あるいは、いわゆる相殺の担保的機能を活用するこ

とで取引のチャンスを広げる等、相殺を行うことで、むしろ働く側にとってメリットとなることも有り得るため、生活保障の観点から、確実にお金が入ることが原則とはなるが、業界の慣行等を見て、問題がなさそうであれば許容するということも考えられるのではないか。

- 仲介事業者の役割としては、マッチング機能、及び、支払保証機能があるが、例えば、マッチングはしない場合でも、代金の支払確保という観点から、お金をどこかに供託し、履行が確実にってからお金が支払われる、という形の方が当事者にとっては安心して取引ができるのではないか。

((3) 報酬額の適正化)

- 報酬額の理由について説明することは、最低限必要なことではないか。その上で、中小企業等協同組合法における団体協約を利用したり、あるいは、民間団体が過去の統計的な指標を示すというようなことが良いのではないか。
- 報酬額の理由について説明することは基本的には賛成。その上で、報酬額があらかじめ明示できない場合でも、どのように額が決定されるのか、その方法について、可能な限り、あらかじめ説明しておくことが必要ではないか。ただし、どこまで例外が認められるかについては、どういう業種、業態があって、それが困難なのかということを確認する必要があるのではないか。

また、指標を示すことについて、現状、雇用類似就業者にとって適正な報酬が与えられていない場合もかなりあることを考えると、過去の例を統計的に捉えて指標を示すことで、報酬額を下に導くようなことになってしまうのは困るのではないか。

- 民間団体が過去の指標に基づいてデータを出すことについて、当該民間団体が事業者団体を指す場合、事業者団体が構成員のために一定の水準を示すことは、独禁法上の問題が生じるのではないか。国が指標を出す場合には、一定の正当性があるが、民間の事業者団体の場合には、経済法上の問題があるのではないか。
- 標準的な報酬額の設定について、示された報酬額が低いと上がりにくいということが起こり得るだけでなく、当該金額に張り付くことで、需要が強いにもかかわらず報酬額が上がらない等といったことも起こり得るため、標準的な報酬額を設定することは危険ではないか。

2. 就業条件

((1) 安全衛生関係)

- 労働安全衛生法の中に登場する制度や条文等は大変多様であり、仮に、雇用類似就業者に対しても同様の取扱いをする場合、非常に大きな転換をすることとなり、現場にどう浸透させるかという問題も生じてくるのではないか。

また、雇用類似就業者について、例えば、家内労働法にあるように、労働安全衛生法とは異なるやり方をするのか、その場合、どの部分を取り入れ、どの部分を取り入れないということは慎重に整理する必要があるのではないか。

さらに、安全管理について、雇用類似就業者についても、労働者同様、関係者の安全のための措置に協力するように努める義務を負うということの良いのか、また、事業者の指示とは異なる行動を自分の責任で行って作業を進めていくことを許容するのか等、色々な場面や職場で働いていることを考えつつ、整理していく必要があるのではないか。

- 労働安全衛生法は労働者を前提にしているため、雇用類似就業者を対象にするのは非常に大変な問題だが、一方で、雇用類似就業者について、安全衛生の関係で特に問題となるのは、何らかの形で委託者が場所や設備、部品等を提供した際の保護ということになるのではないか。
- 労働安全衛生法について、雇用類似就業者も含めた職場の安全という観点から、十分なものになっていないとすれば、どのように見直せるのか、家内労働法等の他法令との関係でどのようなルールがあるのか、ということを実態に合った形で細かく丁寧に見ていくことが必要ではないか。
- どういう性質の労働災害のリスクに対応する制度なのかということを見極めながら、ある程度の類型化をするというような考え方が必要なのではないか。
例えば、運転の業務に従事している人の交通事故の危険等、労働者が晒されている危険との共通性が高いと言えるようなものについては、雇用類似についても共通に考えていくべき必要性が高いが、一方で、健康診断等、本来、社会一般の枠組みでやるようなことを企業の枠組みの中で行うようなものについては、例えば、一定の専属性がある人について検討する、あるいは、雇用類似の働き方については検討しなくても良いかもしれない、というようなものが出てくることがあるのではないか。
- 説明義務等を含めて、ある程度民事的なルールにつながるような何かを考えるのであれば、一定の場面について、かなり抽象的な規定にはなるが、安全配慮義務に関する規定を設けるといっても考えられるのではないか。具体的な内容は、働き方や業種等により異なるが、こうした規定があることで、例えば、ガイドラインを通して、ある程度目安が示されることになれば、ある程度意味があるのではないか。
- 労働安全衛生法的な規制では、直接の契約関係ではなく、その場を管理する者に一定の責任を課すということになっているため、雇用類似就業者であっても、危険な場所で就労する人については、視野に入れて検討するべきではないか。
一方、安全配慮義務の問題は、まさに信義則上の問題であり、明文化されなくても、これまで信義則上、救済を与えているため、事前でどこまでやれるか、事後でどうやれるかということに分けて整理するのが良いのではないか。

((2) 就業時間、損害賠償額の予定等)

- 就業時間の制限を設けることは難しく、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。

この点、例えば、契約の内容について本質的な変更を加える場合には、納期をずらさなければならない等、納期の設定について、何らかの規制をかけることが考えられるのではないか。

- 就業時間について、一般的に、労働時間の制限のようなものを設けることは難しいが、専門性等、一定の雇用類似就業者については、時間的な制限を設けるといっても考えて良いのではないか。

また、健康確保について、健康の維持増進は普遍的な観点であり、労働者だけに求められるものではないことから、何か限定してかけるというような形も考えられるのではないか。

- 実態として労働者である者については、実態に基づいて直ちに労基法を適用し、また、労働者とは直ちに言えないような形態であっても、専属性が高い者については、労働時間適正把握義務をかけるようにして、何らかの健康確保のためのケアをやる等、適切な対応を考えるべきではないか。

- 就業時間について、健康確保の観点から、何らかの考え方を示す必要性があるが、柔軟性があるような働き方については、どのように就業時間を把握していくかということが課題になるのではないか。また、就業時間の把握という考え方は非常に大切だが、実態ごとに、どのような方法で把握していくかということについては、より一層の検討が必要ではないか。

- 健康確保に関連する問題について、一定の配慮や視点を出すことについては賛成であり、何らか一定のルールが必要ではないか。

また、具体的に就業時間を把握することは困難であるが、例えば、納期の観点から、就業、納期等を決める際に、何らかの配慮をするというようなことを設けるという発想もあるのではないか。

- 雇用類似の働き方に関しても、働き過ぎによる歯止めが何らか必要という方向で考えた方が良いのではないか。ただ、その際には、雇用類似の働き方が一定の柔軟性を持った働き方であることを前提とした時間の捉え方、例えば、高プロにおける健康管理時間や自動車運転手における拘束時間の概念等を参考にしながら、働き方の実態に合った時間の捉え方について考慮する必要があるのではないか。

3. 紛争が生じた際の相談窓口等

- 労働政策として、労働行政を担当する国や自治体において、何らかの相談窓口を設けるという方向は重要ではないか。

- サービスを利用する人の観点から、ワンストップの拠点とすることで、たらい回しを避けるということが大切ではないか。
また、ワンストップサービスの担当者をどう養成し、情報共有していくか、そこで集約した情報を、例えばパンフレット等によって、非常に分かりやすい形で示す等、現場での情報提供や教育訓練を行うことが、併せて大切ではないか。
- 相談窓口については、そこで紛争解決するためのものではなく、どこに相談に行けばその問題を解決できるのか、情報提供することが大切ではないか。
また、労働法、民法、経済法等、多岐にわたる分野への対応が必要となるため、弁護士等により法律問題全般について情報提供を行い、自分が労働者かどうか分からない場合でも相談できるような仕組みを考えることが必要ではないか。
- ワンストップサービスを作った場合でも、それ以外にも色々な窓口が百花繚乱であるが故に、一番利便性が高いものに行き着かないという懸念があるため、まずは、ワンストップサービスそのものをしっかりと作り、そこに相談が集中するような形にすることが必要ではないか。
- 気軽に相談できるような方法というのはどのようなことであり、どのように開かれるべきか、また、そこにいる人間は、どの程度の知識を持っていれば良いのか、さらには、それ以上の問題が出てきたときに割り振られる先は、現状、足りているのか、又は、特定の場所というものが更に必要となってくるのか、といったことについても考える必要があるのではないか。
- 相談窓口について、様々な情報提供が必要であることに加え、紛争を解決するための手段、ツールをどう考えていくのかということが非常に大切ではないか。
- 相談窓口について、労働者に当たるか、当たらないかよく分からない状態での紛争解決を図るべき場面が有り得るのではないか。