

## 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」中間取りまとめ（抄）

### 第1 総論

#### 4 労働契約法制の対象とする者の範囲

労働契約法制の対象を定めるに当たっては、「労働者」を定義することにより労働契約法制の対象とする者の範囲を画する方法もあれば、「労働契約」を定義しこれにより対象範囲を画する方法もある。いずれの方法を取るとしても、労働基準法に定める「労働者」や「労働契約」との関係は問題となる。

ここで、労働基準法の対象とする者の範囲は、事業に使用される者に限定されているが、労働契約法制の対象とする者の範囲としては、そのような限定は必要ないのではないかとの意見があった。また、労働契約法制の対象とする「労働契約」と民法に定める雇用契約との関係も問題になるとの意見があった。

労働契約法制の対象とする者の範囲については、例えば、請負契約や委任契約に基づいて労務を提供する者であって労働基準法上の労働者性が認められない場合であっても、ある程度の従属性が認められる者については、労働契約についての民事的効力を定める労働契約法制の対象とすることは有意義であるとの意見があった。

一方、労働契約法制については、労働契約についての民事上の効力を定めるものであり、労働基準法のような刑罰法規ではないことから、当事者間に具体的な紛争が生じた場合に裁判において労働契約法制の各規定の趣旨、目的及び効果を考慮しつつ類推適用がなされ得ることなどによって柔軟な対応が可能ではないかとの意見もあった。

この点について、例えば、個人で業務を請け負い又は受託する者の中には、発注者との間で使用従属関係までではなくとも、経済的に従属していたり、情報の質・量や交渉力に格差があったりする場合もあるため、このような一定の者を法制上位置づけて、労働契約法制の一定の条項を適用させることも考えられる。

ただし、一方で、このような中間的な分類の者を概念上設けると、従来労働者として保護されていた者が形式的な契約の変更等により、保護が弱い分類に移り、また、社会保険料逃れの便法に使われるおそれもあることに留意する必要がある。また、このような中間的な分類における就労の形態は多様であることから、このような者に労働契約法制を適用することとした場合には、就労の形態に応じて様々に異なる規定を適用することとなって法制が複雑になるか、各就労形態に共通して適用することができるごく一部の規定のみに限って適用することとなるという問題もある。

いずれにせよ、労働契約法制の対象とする者の範囲等の問題については、労働契約法制の内容と密接な関わりがあることから、労働契約法制全体の検討を更に深めることに併せて引き続き検討することが適当である。

# 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」 中間取りまとめ(ポイント)

## 労働契約法の必要性

### 背景

- ・ 労働条件決定の個別化
- ・ 経営環境の急激な変化
- ・ 個別労働関係紛争の増加
- ・ 集団的労働条件決定システムの機能の低下
- ・ 労働者の自律的な働き方に対応するために労働時間法制の見直しを検討する必要



- ・ 労使当事者が実質的に対等な立場で自主的に労働条件を決定することを促進し、紛争の未然防止等を図るため、労働契約に関する公正・透明なルールを定める新たな法律（労働契約法）が必要
- ・ 仮に労働時間法制の見直しを行う場合には、労使が労働契約の内容を実質的に対等な立場で自主的に決定できるようにするための労働契約法が不可欠

## 労働契約法の性格

- ・ 労働基準法とは別の民事上のルールを定めた新たな法律
- ・ 履行確保のための罰則は設けず、監督指導は行わない
- ・ 労働基準法についても、労働契約に関するルールの明確化の観点から見直しを行う

## 具体的な検討の方向性

### 労働契約法の制定

- (1) 労働条件の設定の運用状況を常時調査討議し、労働条件の決定に多様な労働者の意思を適正に反映させることができる常設的な労使委員会制度を整備
- (2) 手続規制、任意規定や推定規定なども活用
- (3) 労働契約の成立・変動・終了に関する要件と効果を規定
  - ・ 採用内定、試用期間、配置転換・出向・転籍、懲戒、解雇、退職等のルールの明確化
  - ・ 安全配慮義務、労働者の個人情報保護義務等の整備
  - ・ 「雇用継続型契約変更制度」の導入の検討
  - ・ 解雇の金銭解決制度の導入の検討 等
- (4) 有期労働契約の雇止めについてのルールの整備など有期契約労働者にも対応

### 労働基準法の見直し

- ・ 契約期間の上限規制の趣旨が労働者の退職制限の防止に限られることの明確化
- ・ 採用内定期間中の解雇予告制度の適用除外
- ・ 複数の事業場で働く場合の労働時間の通算規定の見直し
- ・ 労働条件明示や就業規則の記載事項・作成手続の見直し
- ・ 第18条の2など民事的効力のみを有する規定を労働契約法に移行

総論に関する中間取りまとめ以降の論点と考え方について（修正版）

中間取りまとめ以降の論点	考え方
<p>1 労働契約法制の対象とする者の範囲</p> <p>労働基準法の労働者以外の者を労働契約法の対象とする必要性について、どのように考えるか。その際、どのような者について、どのような条項を適用する必要があるか。</p> <p>例えば、個人で業務を請け負い又は受託する者であって発注者に経済的に従属している者について、どのように考えるか。</p>	<p>近年、就労形態の多様化に伴い、SOHO、テレワーク、在宅就業、インディペンデント・コントラクターなどといった雇用と自営の中間的な働き方の増加が指摘されており、その中には一つの相手方と専属的な契約をしており、主な収入源をその相手方に依存している場合も多いと考えられる。このような者についても、値引きの強要や一方的な仕事の打ち切りなど、当事者間の交渉力の格差等から生ずると考えられるトラブルが存在する。</p> <p>労働基準法上の労働者について労働契約法の対象とすることは当然であるが、上記のような働き方の多様化によって生ずる様々な問題に対応するためには、労働基準法上の労働者以外の者についても労働契約法の対象とすることを検討する必要があるのではないか。</p> <p>その際、労働基準法上の労働者として必要とされる使用従属性まではなくとも、請負契約、委任契約等に基づき役務を提供してその対償として報酬を得ており、特定の者に経済的に従属している者については、相手方との間に情報の質及び量・交渉力の格差が存在することから、労働契約法の対象とし、一定の保護を図ることとしてはどうか。</p> <p>その場合、労働基準法上の労働者でなくとも労働契約法を適用する者としては、例えば、次のすべての要件を満たす者が考えられるのではないか。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 個人であること</li> <li>② 請負契約、委任契約その他これらに類する契約に基づき役務を提供すること</li> <li>③ 当該役務の提供を、本人以外の者が行うことを予定しないこと</li> <li>④ その対償として金銭上の利益を受けること</li> <li>⑤ 収入の大部分を特定の者との継続的な契約から得、それにより生活する者であること</li> </ol> <p>なお、具体的な事案に応じて柔軟に労働契約法の規定が適用されるよう、裁判において労働基準法の労働者以外の者にも労働契約法の規定が類推適用されるような方策を検討するべきであるとの意見もあった。</p> <p>いずれにしても、労働契約法の対象を広く検討する場合には、どのような者</p>

	に、どのような規定を適用することが適切かについては、これらの者の働き方の実態を踏まえて十分な検討を行う必要がある。
--	---