

「ディペンデント・コントラクター」に関する報告・提言等

- 消費者・生活者を主役とした行政への転換に向けて（意見）
「生活安心プロジェクト（行政のあり方の総点検）」（抄）
（平成20年4月3日 国民生活審議会）

第3章 消費者・生活者の安全・安心確保に向けた実効性ある個別施策の展開

1. 働く人を大切にする社会づくりの推進

(3) 働く環境の改善

NPO 活動で就労する者（いわゆる「有償ボランティア」を含む）、ディペンデント・コントラクター（ひとつの企業と専属の委託業務契約や請負契約を交わし、常駐に近い形で就業する個人自営業者等）、ダブルジョブホルダー（二重就職者）等就業形態の多様化により、既存の制度や法律の適用から漏れる者が生じている。また、サービス残業、偽装請負、社会・労働保険の未加入等、「働く」ことに関する基本的なルールが守られていない状況がある。このため、次のような施策を講ずる必要がある。

(就業形態の多様化への対応)

NPO 活動で就労する者（いわゆる「有償ボランティア」を含む）、ディペンデント・コントラクター、ダブルジョブホルダー等について、厚生労働省を始め関係府省庁において、現行法・制度の周知徹底を図るほか、新たな措置の整備について検討を行うことが必要である。具体的には、まず厚生労働省において、これらの働く人の実態を把握した上で制度の見直しも含めて適切な措置を講ずることが重要であり、また内閣府においても、実態把握や府省庁間連携のための方策について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報告書（平成17年9月5日）

1 現状認識

(2) 就業形態の多様化

近年、企業側の目的や労働者側の都合もあり、パートタイム労働者や有期契約労働者など非正規労働者の占める割合が増加している。また、専門的な能力を有し、使用者から具体的な作業指示を受けずに自律的な働き方をする労働者も増えている。他方、SOHO、テレワーク、在宅就業者やインディペンデント・コントラクターといった、雇用と自営の中間的な働き方の増加が指摘されている。これら多様化した労働や専門化した労働をめぐっては、契約関係の法的ルールの在り方について様々な問題が生じている。

2 検討の基本的考え方

(3) 就業形態の多様化への対応

ア 雇用と自営の中間的な働き方に従事する者への対応

雇用と自営の中間的な働き方に従事する者については、発注者との間に使用従属関係までではないとしても、特定の発注者に対して個人として継続的に役務を提供し、経済的に従属している場合は、特定発注者との間に情報の質及び量の格差や交渉力の格差が存在する。そこで、これらの者も含めて広く労働契約法制の対象とすることについて検討した。

4 労働契約法制の対象とする者の範囲

(2) 労働基準法の労働者以外の者への対応

近年、就業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関係にあつて、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。労働基準法上の労働者について労働契約法制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制の対象とすることを検討する必要がある。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の格差や交渉力の格差が存在することから、労働契約法制の対象とし、一定の保護を図ることが考えられる。その場合、労働基準法上の労働者でなくとも労働契約法制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。

- ① 個人であること。
- 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。
- 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。
- ④ その対償として金銭上の利益を受けること。
- 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。

なお、具体的な事案に応じて柔軟に労働契約法制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制の規定の類推適用が促進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。いずれにしても、労働契約法制の対象を広く検討する場合には、どのような者に、どのような規定を適用することが適切かについて、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。

※【事務局注】研究会においては、「一つの相手方と専属的な契約関係にあ

って、主な収入源をその相手方に依存している者」について、以下のような意見が出された。

- ・経済的従属性という観点で捉えると、結局、事業を行う者は多くが経済的に従属しているため、これとの区別がつかなくなり、例えば解雇権濫用法理について議論しても混乱するのではないか。
- ・経済的従属だけでなく、組織的な組み入れということも考慮に入れたほうが良いのではないか。
- ・弁護士は、上記の①から⑤まで全部満たしても、労働契約法の対象となるのか疑問である。
- ・類推適用するにしても、実態に即して、どの規定をどのように適用するかが難しい。
- ・学問的な蓄積と、それから政策の積み重ねの上で出てきたものに、相当大きな修正をもし加えるという方向性を出すのならば、拙速は避けるべき。

○「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」についての報告
(平成16年7月21日男女共同参画会議影響調査専門調査会)

II. 現状と課題

4. 起業・自営業その他の働き方

(4) 雇用と自営の中間的な形態の就業者.

III. 政策等の方向性

3. 起業・自営業その他の働き方

(4) 雇用と自営の中間的な形態の就業者

<現状>

雇用形態の多様化に伴って、雇用労働者であっても裁量労働等、労働時間の制約が緩い形態が現れている。一方、個人自営業者であっても、一つの企業と専属の委託業務契約や請負契約を交わし、常駐に近い形で就業する者（以下「従属的契約就業者（ディペンデントコントラクター）」と呼ぶこととする。）といった形態が出現し、雇用と非雇用の区別がつきにくい層が出現している。企業側も、コスト削減の一環として、業務の全部又は一部を社外に委託するアウトソーシングを積極的に進めていることから、このような層は増えつつあると推測される。

<影響を及ぼす制度・慣行とその課題>

一般に請負やアウトソーシングに係る労働者数の把握は不十分である。推計では請負につき100万人というデータがある（ただし、このデータには請負会社に雇用されている者も含まれていると推測できる。）。

業務委託や個人請負の場合、労働時間や休日の規定を定める必要がないので、従属的契約就業者（ディペンデントコントラクター）は在宅ワーカーと同様に家庭との両立に有利な形態としても期待できる。しかし、実際には、業務委託や個人請負でありながら定休日や定期的な委託額（又は契

約条件)の更改、手当といった制度を採用しているなど雇用か委託、個人請負か不明確な取扱いをしている企業もあり、企業及び労働者双方に認識が不足しているまま、正社員より待遇の悪い擬似雇用の関係が続いている例もある。

請負会社との間に実態として雇用関係を結んでいると認められる場合には、労働基準法、最低賃金法が適用され、雇用保険、健康保険、労災保険、厚生年金に加入する。

また、報酬は契約に基づく出来高払いが中心であり、企業側にも福利厚生適用の必要がないため、契約の明確化や健康管理等が課題となる。

ア 就業実態の把握

雇用と自営の中間的な形態の就業者である、従属的契約就業者(ディペンデントコントラクター)について、就業実態を把握する必要がある。

イ 適切な処遇

委託者、発注者は、業務委託又は個人請負である従属的契約就業者(ディペンデントコントラクター)について、実態として雇用である場合については、雇用者として扱う必要がある。

ウ 就業形態についてのガイドラインの制定等による契約ルールの適正化、就業条件の安定

委託者、発注者は、業務委託又は個人請負である従属的契約就業者(ディペンデントコントラクター)について、業務の遂行の仕方について指揮命令する、勤務場所・時間が拘束される等の労務管理を行うものではないことを周知徹底する必要がある。また、契約ルールの適正化や健康管理能力の向上を内容としたガイドラインを従属的契約就業者(ディペンデントコントラクター)についても制定する必要がある。

有識者等の提言

- 第20回男女共同参画会議影響調査専門調査会（平成15年6月26日）における樋口慶応大学教授発言

「雇用形態が多様化する中で、これまでは、例えば男女同一労働、同一賃金などについて、企業の中において同じ雇用形態の人についての公平性を求めてきたが、雇用主が違う派遣や雇用主がいない請負に、この枠をどのように広げていくのかという議論が、必要になってきているのではないか。」

- 佐藤博樹「労働者概念と労働者保護の多元化を」（労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」2007年9月号）

「契約上、自営業者であっても、特定の企業のみ仕事を受託し、仕事の仕方だけでなく、労働時間なども発注企業から細かく管理されている者も少なくない。働き方の実態を見ると、労働者としての特徴を備えた自営業者である。こうした自営業者に関しては、労働者と同じく、最低賃金や労働時間管理のルールなどを適用する必要性などが指摘されている。

このように働き方が多様化し、労働者・非労働者に関する従来の区分基準に当てはまらず、労働者と非労働者との間のグレーゾーンでの働き方が拡大している。こうした働き方の多様化は、使用者の要請だけでなく、働く人々の就業ニーズ例えばワーク・ライフ・バランスの実現や自由度の向上などに即したものである。他方で、グレーゾーンの拡大は、労働者保護の適用関係を曖昧にするだけでなく、使用者責任を免れるために、使用者がこうした働き方を拡大する誘因となる問題も含んでいる。

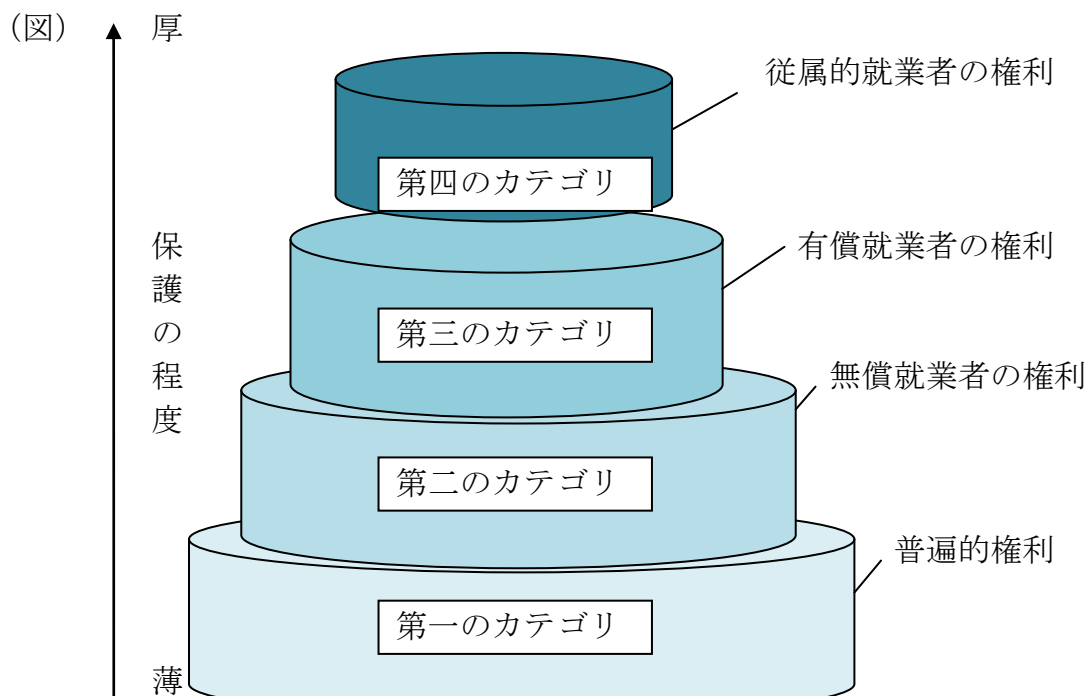
…グレーゾーンの拡大は、労働者保護の適用関係を曖昧にすることから、その解消策が求められており、対応策にはいくつかの選択肢がある。

…第3の方法は、働き方に即して、労働者としての区分基準を多元化すると同時に、多様な労働者類型に即して複数の労働者保護ルールを設定するものである。例えば、使用従属関係の程度に応じて複数の労働者保護の仕組みを導入するなどが考えられる。働き方の多様化を尊重しながら、労働者保護を実現しようとするものである。この方法は、自営業者の働き方の多様化にも適用できる。自営業者に関して複数の類型を設定し、使用従属関係が高い自営業者には、報酬支払い確保など従来の労働者保護の一部を取り出して、それを適用することなどが検討に値する。」

○池添 弘邦「社会法における「労働者」の概念—法律・裁判例・学説と、法政策構想への試論—」（労働政策研究・研修機構「ディスカッションペーパー」2004年6月）

【シュピオ教授が提唱する「四つの同心円」】

「従来の労働法は雇用労働のみを対象としてきたが、それだと典型雇用を特権化し雇用社会の分裂を招くので、雇用労働、自営労働、無償労働を包括的に捉えて社会法を構想すべきである。そして、その際のイメージを表すのが「四つの同心円（four concentric circles）」であり（後掲、イメージ図参照）、労働関係における従属と引き受けるリスクの程度に応じて四つのカテゴリーを設け、どのカテゴリーに属していてもそのカテゴリーに該当する働き方にふさわしい社会的諸権利を付与しようとする。一番外側（最下）のカテゴリーは「普遍的な社会的権利」で、労働の種類にかかわらず誰にでも適用されるいわば最低生活保障のための権利である。ここには職業訓練を受ける権利も含まれる。外側から二番目のカテゴリー（下から二段目）は、ボランティアなど無償労働を行う者に対して適用される諸権利で、労災補償など社会的給付が含まれる。三番目のカテゴリー（上から二段目）は、有償労働に対して適用される諸規整が含まれ、例えば安全衛生の問題はここに該当する。そして円の中心に位置する四番目のカテゴリー（最上）は、使用従属性ある賃金が支払われる雇用労働に対して適用される諸規整が含まれる。付与される諸権利は従属性の度合いによって決せられる。



※ 上記の示唆を受けて、島田陽一教授は、生命、身体の安全の確保、人格的な自由及び平等原則の確保、教育訓練・能力開発は、有償労働及び無償労働を問わず労務供給者に共通して保障される必要があり、集団的な権利、個別的な紛争に関する解決制度、契約締結に関して十分な情報を得ることができ

るような支援措置は、自営業者にも保障される必要があるとする。さらに、契約の解除に関する規制、報酬の支払いの確保に関する措置、社会保険加入については、自営業者と被用者との中間領域に属する従属的就業者にまでその適用を検討すべきとしている。（島田陽一「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」他）

○ 鎌田耕一「委託労働者・請負労働者の法的地位と保護—業務委託・業務請負の法的問題」（労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」2004年5月号）

「…委託労働者の多くは特定の委託者に仕事の受注を依存しているので、委託者の提示する契約条件をそのまま受け入れる傾向がある（とくに報酬単価の低さが問題となる）。契約書を作成しない例も多く、業務内容、契約条件（納期、報酬額、報酬支払時期など）、契約相手方があいまいな場合がある。契約締結後、委託者が一方的に契約条件を変更したり（報酬単価の引き下げ、報酬支払期日の延期など）、中途解約することもまれではない。仕事に不満があれば一方的にやり直しを要求される。契約期間が満了しても更新されることが多いが、委託者の更新拒否に対する不安がある。一方、委託労働者は自営の形式をとっているので労働法の適用がないものとして処理される。委託者の労働保険・社会保険に加入しておらず、業務災害の場合も委託労働者自身の負担となる。委託者からすれば、労働法上の「労働者」であれば負担しなければならない法定福利費（労働・社会保険の事業主負担）および労働基準法上の使用者責任を免れるというメリットがある。

…一部の学説が労働者性の有無を「使用従属性」の判断基準で一刀両断的に処理すべきではなく、問題となる保護規範ごとに相対的に（柔軟に）判断すべきであると提唱した…このような視点は、労働者概念の再検討を促し、労働者を統一的概念としながら解雇（解約）について経済的従属性がみられる限りこれを「準労働者」として保護範囲に含めるべきだとする主張や労働者と事業者の中間に位置する就業者など一定の範囲で当事者の意思を考慮すべきとする学説が提唱されるようになった。

委託労働者が「使用従属性」基準に照らして労働者だと評価できない場合、かれらを労働者として扱うことはできない。しかし、非事業者は、委託者への経済的依存のために、労働に伴うコスト（安全衛生、労災時の所得補償、報酬支払確保など）を自己の計算と危険負担の下に引き受けることができない（委託料金にコストを算入できない）。そこで、このコストは業務の成果を市場で販売する委託者に負担させるべきである。これにより、コストを商品価格に転嫁し、最終的に社会に還元しうることになるからである。保護されるべき委託労働者を、筆者は「労働者」と「事業者」の中間に位置する第3のカテゴリとして「契約労働者」と呼んでおり、契約労働者に対して一定の義務を負担する委託者を「ユーザー」と呼んでいる。契約労働者とは、ある個人または企業（ユーザー）のために自ら労務を提供し、ユーザーとの間に雇用に類似する依存または従属の事実関係がある者をいい、ユーザーとの間に雇用関係がない者をいう。「雇用に類似する依存または従属の事実関

係」の存否は、保護規範の趣旨・目的に照らして具体的に判断することになる。労働法が使用従属性という統一的基準をもって労働者を定義し、労働者以外の就業者を事業者としている現行制度では、契約労働者に対する保護はなによりも立法的課題である。

たしかに、家内労働法または労災保険制度の特別加入制度は労働者類似の者に対する保護を用意しているが、その適用範囲は厳しく制限されており、契約労働者の保護にとって十分ではない。他方で、契約労働者を労働者と全く同様の法的地位に置くこともかれらのニーズに必ずしも一致しないと思われる。課題となっているのは、必要な範囲で適切な保護が付与されることである。さて、保護がなされるべき領域・範囲をどのように確定するかは困難な問題である。筆者は、少なくとも労災補償、賃金支払確保、安全衛生に関する保護が必要と考えている。」

- 日本労働組合総連合会 2008～2009 年度 「政策・制度 要求と提言」(抄)
パート2 2008～2009 年度の政策課題
 - 2. 雇用と厚生労働条件の確保
 - 3. パートタイム、有期契約、労働者派遣、多様な雇用・就業形態における均等待遇を確立する。
 - (5) いわゆる「個人請負」「委託労働者」について実態調査を行うとともに、契約、安全衛生、料金支払い、セクシュアルハラスメント等に関する保護のための法制化をはかる。

「ディペンデント・コントラクター」をめぐる最近の事例

○ バイク便

バイク便業界は、会社が個人事業主であるライダーと「運送（業務）請負契約」を結び、配送業務に従事させるのが一般的なため、労災や雇用保険などを適用しないケースが多い。

厚生労働省は平成19年9月27日、「バイシクルメッセンジャー及びバイクライダーの労働者性について」とする通達を出し、一定の要件を満たす場合には労働者に該当するとの見解を示した。

○ 飲食店アルバイト

大手牛丼チェーン店にアルバイトとして雇われていた者が、残業代の支払いを申し入れたところ、会社は、アルバイトの店員を、請負契約に類似する業務委託契約を結んだ個人請負であるとし、残業代支払を拒否した。

仙台労働基準監督署は平成20年12月10日、会社と賃金担当役員を労働基準法違反（賃金不払い）容疑で仙台地検に書類送検した。

○ メーカーの修理技術者

大手電機メーカーの子会社に対し、その子会社から業務を請け負っている「代行店」と呼ばれる委託契約労働者らが、待遇改善を求める団体交渉を会社に申し入れたところ、労働者ではないとして交渉を拒否された。組合はこれを不当労働行為であるとして、救済を申し入れ、中央労働委員会は、組合法「労働者」と判断して救済命令を出したが、東京地方裁判所では労働者性は否定され、中労委の救済命令は取り消された。

○ コンビニオーナー

公正取引委員会は、大手コンビニエンスストア経営会社に対し、独占禁止法の規定に違反する行為を行っているとして、排除命令を行った。違反の概要は、会社側が優越した地位を利用し、加盟店が、消費期限の近づいている商品を値引きすることを禁止しているというものであった。

また、本年8月には、大手コンビニエンスストアの加盟店経営者を中心に、コンビニエンスストア加盟店経営者による労働組合が結成された。

※ フランチャイズ契約は、厳密には業務請負契約ではなく、一方が自己の商号・商標などを使用する権利、自己の開発した商品（サービスを含む）を提供する権利、営業上のノウハウなど（これらを総称してフランチャイズパッケージと呼ぶ）を提供し、これにより自己と同一のイ

メージ（ブランド）で営業を行わせ、他方が、これに対して対価（ロイヤルティー）を支払う約束によって成り立つ事業契約である。