

## 第 14 回雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会

### ○ 鎌田座長

皆さんおはようございます。定刻より少し早いですけれども、委員の皆さんお集まりのようですので、只今より第 14 回「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」を開催いたします。委員の皆様方におかれましては、ご多忙のところをお集まりいただき、誠にありがとうございます。なお、安藤委員、小畑委員から欠席のご連絡をいただいております。

また、水町委員は所用により途中退席される旨、ご連絡をいただいております。本検討会につきましては、本年 6 月に中間整理を行ったところであり、今後、本検討会で特に優先的に取り組むべき課題を中心に、検討を行っていくこととしておりますので、引き続き、よろしくお願い申し上げます。

本日は、議題 1「中間整理を受けた今後の検討会での主な検討事項等について」、議題 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」、議題 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等について」について、事務局よりご説明いただき、その後、議論を行っていきたいと思います。カメラ撮りにつきましては、ここまでとさせていただきます。ご協力よろしくお願いいたします。

それでは、事務局より、議題 1「中間整理を受けた今後の検討会での主な検討事項等について」ご説明をお願いいたします。

### ○ 永倉在宅労働課課長補佐

それでは、資料 1 についてご説明させていただきます。資料 1 をお開きください。「中間整理を受けた今後の検討会での主な検討事項等の整理」というところでして、6 月におまとめいただきました中間整理を踏まえて、今後この検討会での検討の方向性について確認をさせていただきたいというふうに考えております。

まず、「1.『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」というところになります。中間整理でおまとめいただきました内容としましては、本検討会の議論の中では、現在の労働者性が適当であるかということも念頭に置いていくことが必要であって、継続して検討すべき課題ではあるという指摘はあった上で、ただ、短期的には結論を得ることは困難というところもありまして、当面は、自営業者であって、労働者と類似した働き方をする者を中心に検討することが適当というふうにおまとめいただいております。その際には、交渉力ですとか、情報の質及び量の格差の存在ですとか、そういった保護の必要性に関する考え方の整理が必要であって、これも引き続き検討が必要というふうにまとめていただいております。

さらに他法令との関係にも留意が必要であるという話もあり、引き続き検討が必要とされております。これらの考え方も踏まえまして、「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きましては、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を中心に検討することが適当というふうにおまとめいただいております。その上で、保護の内容ごとに、対象者の具体的な要件を検討することが考えられるということで、この検討会の中でも、たとえば専属性ですとか従属性ですとか、そういったさらに要件を絞るかどうかといったお話もあったかと思うんですけれども、こういったことにつきましては、保護の内容ごとに検討したらどうかというところで、中間整理はまとめていただいたのかなというふう

に理解をしております。これを踏まえまして、紫の部分、「今後の検討会での主な検討の方向性（案）」というところなんですけれども、対象者の具体的な要件というのは、保護の内容ごとに検討することを基本としてはどうかというふうに考えています。ただ、その上でなんですけれども、各検討課題において共通と考えられる論点について検討してはどうかというところで、これは、詳細は後に説明する資料2のほうで書かせていただいているんですけども、中間整理でまとめていただいた3要素といいますか、雇用類似の働き方の概念のようなものは、まとめていただいているのかと思うんですけども、それをさらに具体化していただく必要はあるのかなというふうに考えて資料2はご用意しております。そういった共通と考えられる事項についてはですね、対象者の部分でまず検討いただければというふうに考えています。

「2. 各検討課題等について」です。こちらの中間整理の内容としましては、各検討課題につきまして、3つに区分けをさせていただいております。①としては、「本検討会で特に優先的に取り組むべき課題」。これがあとで出てくるものになります。②としまして、「専門的・技術的な検討の場において優先的に取り組むべき課題」。具体的には、怪我や病気の場合の対応と、あとはハラスメントになります。

さらに③として、「①・②の検討状況や雇用類似の働き方の広がり等も踏まえつつ必要に応じ検討すべき課題」ということで、その他検討いただいた事項につきましては、この③に区分されております。これまでの検討会の議論の中身も踏まえまして、①「本検討会で特に優先的に取り組むべき課題」という区分をいただいたものを中心に、ガイドラインによる対応か、法的な対応かといった手法も含めまして、スピード感を持って検討を行うことが適当というふうに中間整理ではおまとめいただいております。これを踏まえて、今後の検討会での検討の方向性（案）というところなんですけれども、優先的に取り組むべきというふうに整理されました菱形の4つの部分、「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」、報酬関係、就業条件、具体的には安全衛生ですとか、就業時間、損害賠償額の予定っていうところを、6月前は議論いただきました。また、紛争が生じた際の相談窓口等というところで、この4つを中心にですね、まず年内を目途に一度議論いただきまして、その後それを整理していきながら、さらに引き続き議論していくこととしてはどうかというふうにご提案させていただいております。その際に、各検討課題ごとにですね、上のほうとの関連もありますけれども、対象者の具体的な要件、あとは各法令との関係性等も合わせて検討してはどうかというところ。さらに、最後の○ですけれども、各検討課題について、対応の方向性につきましても合わせて検討いただいたらいいんじゃないかなというふうに考えて、資料としてまとめさせていただいております。資料1の説明は以上になります。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。では、只今の事務局の説明につきまして、ご質問ございましたらご発言をお願いいたします。

この点について、よろしいですか。また何か、これに関連することでありましたら戻って結構です。

それでは、次の議題2「『雇用類似の働き方』としての保護の在り方を検討すべき対象者について」再び事務局から説明をお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

では続けて、資料2について説明をさせていただきます。対象者の部分の「主にご議論いただきたい点」ということをまとめさせていただいております。

一番上の※の部分、先ほどの繰り返しにはなるんですが、中間整理のところでは、「発注者から仕事の委託を受けて、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」を中心に検討するということとされております。対象者の具体的な要件は保護のメニューごとに検討することを基本としつつも、各検討課題共通と考えられる論点、そういったことについてまとめたという位置付けのものになります。ここでは、各論ごとに対象者を絞るかどうかっていうのは、後々の各論ごとの議論で出てくるところにはなるかと思うんですけども、全体の外延といいますか、共通事項といいますか、そういったことがもうちょっとあるんじゃないかということで、まとめさせていただいているという位置付けのものになります。

事務局としましては、4つ大きくあるかなというふうに考えて、4つに分けさせていただいています。まず1つ目が、主として個人で就業するということについてです。これまでの議論でも、「個人で役務を提供し」という用語が出ているんですけども、この個人の意味というのを確認いただければなというふうに思っております。

ひとつは一人でも他人を使用する場合について、どのように考えるかという点。もうひとつが、同居の親族を使用している場合についてはどのように考えるかというところになります。ひとつ参考になるかなと思うのが、2ページ目のところなんですけれども、参照条文等を付けさせていただいております。家内労働法というのが一番上にあるかと思えます。この家内労働法の第2条第2項の部分で、家内労働者の定義を定めているんですけども、家内労働の場合ですと、内職の仕事になるので、物品のやり取りがあるというところに限定がかかるんですけども、『家内労働者』とは、物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他これらの行為に類似する行為を業とする者であつて、省令で定めるものから、主として労働の対償を得るために、その業務の目的物たる物品について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者であつて、その業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするもの、というふうにされております。家族のお手伝いとかはあろうかと思うんですけども、それ以外の方を使用しないことを常態とする、基本的には使用していないということが要件として書かれています。こういった家内労働法なんかも参考にですね、「個人で」という形がどういうものかというのを議論いただきたいと考えまして、まず1ページ目、すみません、戻っていただきまして、1つ目の論点をご用意させていただいております。

その次が「役務提供の範囲について」になります。役務提供の範囲について、どのように考えるかというところなんですけれども、役務の提供といった場合に一般的には物の製造などは含まれずにサービスの提供であるというふうにいわれることもございますので、ここでの議論の状況も踏まえましてですね、この役務提供というのがサービスの提供だけなのか、それ以外の物品ですとか、あとは情報成果物の作成のようなものも含まれているのかということを確認いただいたほうがいいのかなというふうに考えまして、2つ目の論点として用意させていただいております。

3つ目が「その他の要件について」というところなんですけれども、法人である場合、法人であつて1人で働いているといった方について、どのように考えるかというところをご用意しております。下のところ※付けさせていただいているんですけど、人数の試算をした JILPT の調査によりますと、これは主に事業者を取引先とする方についてですけども、業務委託等の仕事を行

上で法人化している方の割合というのは、全体で 7.5%、1割にはいかないというような状況でございました。ご用意した参考としましては、また行ったり来たりで申し訳ないんですが、2ページ目の一番下の部分ですね、自営型テレワークの適正な実施のためのガイドラインを抜粋させていただいております。これはこの検討会の中でも、何度かご紹介をさせていただいたかなと思うんですけども、自営型のテレワーク、ICT 機器を使った方に限定をしているガイドラインになりますが、このテレワークの定義が（1）に書いてございまして、その括弧書きの部分なんですけれども、「法人形態により行っている場合や他人を使用している場合等を除く。」ということで、法人形態は除くというふうにされております。これは考え方としましては、事業者性の弱い方というのを、このガイドライン上では保護の必要性が高いものというふうに捉えているため、法人形態により行っている場合などは、事業者性が高いものとして形式的に除外をしているという考えになります。雇用類似の場合にどうかというのは、また議論があろうかと思いますが、またすみません1ページのほう戻っていただくんですけども、今回論点としてご用意させていただいております。

最後、「委託者の要件について」になります。これは仕事の請け手、雇用類似の働き方をしている方だけではなくて、委託する側についても何か要件があるかどうかということについてご議論いただければと思っています。特に事務局として想定しているのが、委託者が事業者ではなくて、一般消費者である場合についてどのように考えるかという点になります。ここはこれまでの検討会の中でも、人数の試算の調査を出したときだったかなというふうに思うんですが、雇用類似の対象をどう考えるかというところで、主に事業者を取引先とする方については、その試算調査では170万人で、限定かけずに一般消費者も含まれるというふうに考えると228万人というところが試算の結果だったと思います。そのときに170万でみるのか228万でみるのかといったご議論があったかと思うんですけども、その際に出てきた考え方としまして、※のところでは書かせていただいている、交渉力ですとか情報の格差、こういったものも念頭に考えていくのであれば、事業者を主に取引先とするという170万でみるということもあるんじゃないか、こういったご議論があったかと思っています。そういったことも踏まえまして、事業者相手か、一般消費者相手かによっても対象者を区分する必要があるのかといったことについても、今後考えていただく必要があるのかなということで、この論点をご用意しているというものになります。資料2の説明は以上になります。

#### ○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。共通の事項ということで提起をいただきました。4つほどのポイントを挙げていただきました。どのぐらい議論が出るか、ちょっと私、想像もつかないので、本当はひとつひとつ検討したほうがいいのかもかもしれませんが、関連することもあるということですので、どこからでも結構ですので、ご質問ご意見があればお伺いしたいと思います。できれば一番最初にご質問があれば、まずはご質問いただければというふうに思いますが、いかがでしょうか。はい、土田委員どうぞ。

#### ○ 土田委員

はい。私は経済法が専門ですので、一番関係するのは、2番目「役務提供の範囲」と3番目「その他の要件について」というところだと認識しております。ちょっと質問になるか、一部意見に

なるかわからないんですが、たとえば、3番目「その他の要件について」ということで、法人である場合はどう考えるかということです。基本的には個人なのを念頭に置いて考えるべきだろうというふうに思うんですけども、ご存知のとおり、一人会社というのが今は認められております。株式会社や有限会社等につきましては、一人会社というものが認められていて、これをどう考えるかという問題は、ちょっとあるのかなと思います。実態は私、必ずしもですね、詳しくないんですけども、信用ですとか、融資を受ける際の信用ですとかですね、というようなことでもって、法人成りするんだというようなこともよくいわれているわけですね。そういう一人会社の場合と、個人で役務提供している場合、どの程度違うのかですね、そのあたりは、そんなに違わないということはあるかもしれないので、もし実態がある程度何かわかりましたら教えてくださいというのがひとつです。

ただ、その場合でもですね、株主なり社員が、法人の場合は外したほうがいいたろうと思います。一人会社の場合はですね、出資者が法人だと。つまり親会社の子会社を作るという場合は、これは外したほうがいいたろうと思いますけれども、出資者が自然人である一人会社の場合というのは、場合によっては入れてもいいのかなというふうに思いましたということです。

それから、すみません、2番目「役務提供の範囲」でございますけれども、これは私、経験があるわけではないんですが、物品等の製造加工、あるいは情報成果物作成というのも外すかどうかということだと思いますが、これはあれですか。そういう物品加工とかなんとかっていうことになると、役務提供じゃない場合は、事業者性をより強く帯びるから外しましょうという、外しましょうというか、もし外すのであればですね、そういう理由でもって外すということになるんでしょうかというような理解です。質問と、若干意見が入ってるかはわかりませんが、以上です。

○ 鎌田座長

それでは、事務局のほうでお願いいたします。

○ 吉村在宅労働課長

土田委員ありがとうございます。2点お話がありまして、まず1点目が法人の関係でございますけれども、実態がどうかというところまで具体的に把握できているわけではございませんけれども、先ほどお話ししましたとおり、自営型テレワークのガイドラインでは、法人成りしている場合は対象外としています。法人を作るという過程で、一定の組織を作って、出資をいただいて作っているということは事業者性が高いと判断されるのではないかとということで、形式的に除外をしているということでございます。

あと二点目の役務提供の範囲についてでございます。こちらとしてお伺いしたかったのはですね、役務の提供と申しますとサービスの提供だけを想起させるのかなと思っておったのですけれども、今雇用類似ということで議論していただいている際の役務の提供ということで中間整理にまとめていただいておりますものは、そういったサービスの提供以外の物品の製造ですとか加工、こういったものも雇用類似の方がやっておられる仕事の中身としては、入ってくるのではないかなと思っておりまして、その点についてどうお考えになられるかといったところについてご意見をいただければと思って資料として付けております。対象から除くというよりは、どちらかというも含めていいのではないかという意味で書いているという理解で、このような資料としており

ます。

○ 鎌田座長

よろしいですか。

それでは、今のことを含めて何か。もうご意見含めて結構ですので自由にご発言いただきたいと思います。はい、川田委員どうぞ。

○ 川田委員

意見ではないのですが、今土田先生からご発言ありましたので、ちょっと関連して土田先生に独禁法っていうか経済法における考え方を伺いたい点が2つほどあります。1つは、役務の提供について今ご議論になったこととの関係で、私の知る範囲では、独禁法上は、たとえば競争の概念の中で、商品または役務の供給といった言葉が使われているかと思います。これだと、物とサービスを特に区別せず扱っているようであり、先ほどの話しと同じようなことのように思えるわけですが、独禁法や下請法なども含めた経済法における考え方として、そこにおける商品と役務というのが、何か区別されるようなことはあるのか。あるいは両者一体として完全に同列として扱われているのかということ。それが1つです。

それから、もう1つは、これも議論に出てきた法人のことについて、独禁法その他の経済法の領域で、事業者が法人である場合と個人である場合で、何か扱いが変わるということがあるのかどうかということをお伺いしたいと思います。

○ 土田委員

すみません、私一応答えますので。公正取引委員会の方、是非補足をお願いしたいと思います。

独占禁止法でいいますと、商品・役務の違いでもって何か取り扱いが違ってくるのかというのは第1点だったかと思うんですけども、一部は商品についてだけ記述をしているものもあります。たとえば再販売価格維持行為というようなものにつきましては、ちょっと詳しい説明は省きますけれども、それは商品についてだけ再販売価格を拘束するということが、たとえばメーカーが、小売業者の小売価格を拘束するという、要するに安売りを許さないというような行為には商品に限っておりますけれども、役務が、しかし別の条項で規制されるというようなこともありますので、結論だけ簡単に申し上げますと、独禁法上は、私は商品・役務をそんなに違えていない、取り扱いで違ってはいないということになるのではないかと思います。いかがでしょうか。

○ 公正取引委員会

補足というか。今先生がご指摘のとおり、基本的には商品と役務ということで何か基準とかを変えているものではないという理解をしております。たぶん下請法のほうではですね、今こちら、資料2の参考条文に付いておりますけれども、こちらの定義の中で、製造、元々位置的にはですね、製造委託、修理委託、こういった物品の委託関係について、歴史的に下請関係というのが存在していたということで、そちらを中心に規制をしているものなんですけれども、商い・サービスというところで、こちらの参考以降になりますけれども、情報成果物の委託、それから役務の委託、こういったものも追加的に入った。そういう形を考えますと、実態としてどのようなところが規律の対象になり得るかによって広がってきたという経緯がございます。

○ 土田委員  
すみません。

○ 鎌田座長  
もうひとつ。

○ 土田委員  
そうですね。第2点は、法人である場合と、個人自然人である場合とで何か取り扱いが違うのかということなのですが、ちょっとすぐには思い浮かばないんですけども、たとえば、今言及されました下請け法の場合には、これは親事業者と下請事業者ということで、かなり資本金出資の総額でもって定義がはっきりしております。その場合に、下請事業者の定義の中には、個人というのが入っておりますので、どうなのでしょう。若干その、個人である事業者と、法人である事業者というのは、競争の、競争力なり交渉力なりが、若干は違うという前提はあるのかもしれないというふうには思います。

すみません、私から言えることは今その程度なんですけれども、もし補足ありましたらよろしいですか。

○ 公正取引委員会  
補足というわけではないんですけども、基本的に独占禁止法上はですね、規律の対象は事業者という定義になっております。運用解釈上、いわゆる個人事業主も、継続的に業として経済活動を行っている場合には、個人事業主という事業者という整理になっております。そういう意味で、法人である、私人である。いや、個人である、ということ自体が、基本的に何か形式によって規律の対象が基本的に変わるということはなく、実績に事業者性を持っているかどうかということで、その適用対象が決まるというふうになっております。

○ 鎌田座長  
はい、ありがとうございます。この点に関して何か皆さんから何かご意見ありますか。  
私の方からちょっと。これは事務局に質問ということになるかと思いますが、物品等の製造・加工というと、家内労働者の定義の中では物品等の製造・加工ということが、定義の中に入っているんですけども、それとの違いというのは他の要件で違いが出てくるというふうに考えていいですか。それとも、言ってみれば包摂関係というんですかね、そういうものになるっていうふうに理解していいのか。一部になるというような、そういうふうなイメージなんですか。そのへんのところをちょっと教えていただきたい。

○ 吉村在宅労働課長  
鎌田座長のご指摘ですけども、物品製造・加工等というものが家内労働法の定義の中にも入っているということですので、最終的にルールとか、ガイドラインかわかりませんが策定をする際に、除外するか含めるか、ということはあるかと思いますが、ここで今議論している定義の中では、その家内労働者も入ってくる形になるのかなというふうには思っ

おります。

あとは細かいことですが、家内労働法ですと、確か材料ですとか、部品ですとか、そういったものの提供を受けてというところが、もうひとつ要件として入っておりますけれども、ここで今議論いただいているところでは、そこまでは要件に含めていないというところが少し違うところなのかなとは思っております。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。他の、はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

今議論になっている点について、これは意見ですが、役務提供のところは今話にあったように、物品等の製造・加工等について今回検討している規制の趣旨からすれば、当然外すということにはならないと思うので、実態としてそれも含めた上で議論を進めていくほうがいいのではないかと思います。

あと一点目と三点目の「主として個人で就業する」というところと法人のところですが、先ほど土田先生から一人会社の話もありましたが、たとえば税制上の関係でマネジメント会社を、一人でとにかく働いているんだけど、マネジメント会社を作り、そこで人を雇用していることにして、その人に給料を与えて経費扱いにしているけれども、実態としては個人で、一人で働いているということが、これはよくあるんですね。そういう形式をしているから、雇用しているとか法人にしているっていう形式を取っているからといってこの規制の趣旨から外すということにはおそろくないと思うので、結局は雇用とか法人っていうのは、形式ではなくて、やっぱり実態として、主として個人で役務を提供しているか否かっていう観点から実態を判断するしかないのかなというふうには思います。なので、一番最初の「中間整理では」っていうふうなところの一行目に書いてある「主として個人で役務を提供し」っていうところに、いずれにしても収斂していったら、規制の趣旨に沿った形でその範囲を画定していくというのが私の見方です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますか。はい、どうぞ。桑村委員どうぞ。

○ 桑村委員

その他の要件、法人化のところなんですけれども、中間整理における対象者の定義は、私の理解ですと、発注者と役務提供者の直接的な法律関係すなわち契約関係がある場合を想定していると思います。個人が法人化した場合、法人が契約の主体になるので、その場合、発注者との間で契約があるのはこの法人で、実際に働いている役務提供者と発注者との間では、直接的な契約関係にはないという整理になってしまい、形式的にはこの対象者から外れるのではないかとと思われるのですが、その点の整理はどうなっているのでしょうかというのが質問です。今後もし報酬規制をどうするか議論を進める際には、法人化している場合、法人の資産というのと、そこで実際に働いている個人の資産を、経済的従属性のところはどう取り込むかっていう議論が必要で、両者は区別されるのではないかとと思われるので、やはり法人化の場合はもう少し、保護の内容によって、詳細にみていく必要があると思うんですね。



○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますでしょうか。はい、芦野委員どうぞ。マイクありますかね、そちらに。

○ 芦野委員

1つ目の点について、事務局に質問があるのですが、家内労働法がこのような同居の親族に限定していることは、家内という言葉から来るものなのかということ、その場合になぜそうすると家内が特別になるのかということ。つまり保護の対象、保護と言い切っているのかどうか、家内労働法の対象として、家内に限定しているのはなぜかという、この2点について教えていただきたいのですが。

○ 鎌田座長

よろしいですか。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

すみません、ご質問の点なんですけれども、同居の親族だけは使用してもいいというふうにされている理由ってということでしょうか。

○ 芦野委員

はい。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

かなり古い法律になってくるので、当時の実態を踏まえてとか、そういったことかもしれないんですが、すみません、今すぐにお答えできないのでお調べして回答させていただければと思います。

あと2点目の、その家内という部分なんですけれども、家内労働法という名前ではあるものの、少なくとも家内とは家の中、場所的な限定ということではないというものであります。家内労働法上では、特に場所の要件はなく、この今お示ししている定義に該当するかどうかというところで判断することにはなっています。

すみません、1点目の関連の御質問だと思うんですけども、1点目の回答が、ちょっとすぐにできないので申し訳ありません。

○ 芦野委員

わかりました。ありがとうございます。それでもう1点ですが、結局、一番最初の「主として個人として就業することについて」という、ここの部分が非常に重要であると考えはするんです、考えるんですが、一方で、ここを区別することによってどんなところが変わってくるというイメージになるのでしょうか。

○ 吉村在宅労働課長

芦野先生からのご質問の件ですけれども、他人を使用している場合ということで、たとえば個人事業主という形で、法人成りしていないとしてもですね、個人でも人を雇っておられるような場合があるかと思えます。個人で人を雇って、物を作ったりだとか、役務を提供されているような事業をされておられる場合について、この雇用類似といったときの対象に含めてよいかどうか、といったところが分かれるのかなというように思っております。

○ 芦野委員

そうすると、先ほどの川田先生のお話にあったように、実際に役務を提供している人間が誰なのかというところが、ひとつ重要な観点ということでしょうか。わかりました、ありがとうございました。

○ 鎌田座長

他にございますでしょうか。あ、どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。1点目と4点目に関して少し述べたいと思います。全体を通じては、これまで他の委員の方が仰っているように、実態として個人で就業する。つまり自分の、自身の身体を動かして働いていくという場合に当たるかどうかというところを見ていくということが基本になると思います。その上で、若干細かいところにいったときに、個人としての就業に当たるかどうかとの関係での同居の親族の捉え方に関しては、労働法との関係で、労働基準法とか労働契約法では同居の親族のみを使用ということに着目した適用除外制度が置かれているということとの関係も意識する必要があるのではないかと。つまり、同居の親族のみを使用する事業あるいは使用者というケースに該当するために、労基法とか労働契約法から抜け落ちてしまう人のフォローというような視点もある程度必要になってくるところがあるのではないかとというのがひとつです。

それから、親族であるかどうかにかかわらず、他人を使用しているかどうかという点については、それが、ある種、事業者性の代理指標のような形で考慮されるということなのかと思えます。そうだとすると、他人を使用していることは雇用類似には当たらない方向で考慮されることになり、そういう面はあると思いますが、その一方で、たとえば現行制度の中で、中小企業主の労災の特別加入のように、他人を使っているんだけど、ある部分を取り出すと労働者と同じような働き方をしているというところに着目をして、労働法類似の保護法を及ぼすというような考え方も、現に取られているところであって、保護の中身によっては、もしかしたら労災以外にそういうものはないのかもしれませんが、たとえば、自分の身体を動かしていることに対する身体の安全等の観点からの保護を重視するような場面で、他の人を使用していたとしても労働者類似の保護の必要がある場合もあるのかもしれませんが。そういった点も含めて最終的には具体的な問題ごとに考えることになるのかと思えます。

最後に、委託者のところですが、これの前提として、資料1の論点整理の話もちょっと関わることかもしれませんが、委託者が消費者であるケースには、プラットフォームが介在して、むしろそのプラットフォームのほうを使用者と見る、あるいは働く側が労働者類似ということでは

使用者類似の立場とみるべきようなケースも含まれてくるのかなと思います。論点整理としては、仲介者がいるようなマッチングの話は、当面議題から切り離していくということで、それはそれで整理としていいと思うのですが、そういう仲介者がいることで問題状況が変わったり、仲介者を前提とすることで出てくる、顕在化するような問題もあるんだという意識は必要だろうということが1つです。その上で、一般消費者と直接コンタクトして契約するケースを念頭に置いた場合に、これも結局は念頭に置く保護のルールの内容次第ということなのかと思うんですけど、たとえば、このあと出てくるとありますが、契約状況を明確化するような一定の規定のようなことを求めるというような発注者側に対する規制という視点が強い性質のものについては、その多くは発注者として事業者を念頭に置いている性質が強いといえるだろうから、発注者が消費者である関係には当てはまらない場合が多いだろうけれども、逆に働き手を保護するというほうに主眼を置いていくような保護の場合、たとえばハラスメントからの保護や、労災の補償などはこうした性質のものだと考えることができるかもしれませんが、こうしたものについては、発注者が誰であるかを区別する必要性があまり大きくないともいえる可能性があると思います。そういった点に着目しながら検討すべきと考えています。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

いま川田委員が仰った最後のほうの点ですが、委託者の要件に関連して、プラットフォーム運営事業者が介在するような取引については、ここでは検討対象にしないという整理なのでしょう。この種の取引は、市場で大きなウエイトを占めてきております。物品の取引もそうですが、役務の提供に係る取引についても、大きなウエイトを占めつつあるという動きがある中で、それを全く対象にしないということで、果たしていいのかというのが気になります。

他方、これに関しては、単純な二業者間の取引とは違う要素があり、根本的に検討すべき事項が出てくるので、さしあたりは置いて議論するというのも、十分に有り得ると思います。いずれにしても、これは忘れてはいけない問題だと認識しているところです。

それから、他のところについてもついでに申しますと、「主として個人で就業することについて」について、他人を使用してる場合、それから他人といっても同居の親族を使用している場合の扱いにつき、家内労働法等の説明をいただいたところです。ですが、たとえば同居の親族でなくても、非常に親しい友人に、そういう関係性に基づき担当してもらう場合。しかも無償だというような場合に、同居の親族を使うというのとどれだけ実質的に違いがあるのかというようなことも気になっております。昔と違って、家族が少人数化しており、いろんなところで、そういう実態もあるのではないかと想像し、気になるところです。

それから、2番目の「役務の提供の範囲について」は、皆様仰ったように、狭い意味でのサービスの提供ということに限らず、物品等の製造・加工等も含めてよいと思います。この検討会の趣旨からいっても、そういうものを外すという必要はないのではないかと思います。

それから、その他の要件で、「法人化している場合にどうか」というところについては、今の段階で私自身の意見を持っているというわけではないのですが、一方で、ご指摘のとおり、法人化することが非常に容易になっておりまして、実質は一人で働いているのだけれど、法人という形

を取っている場合をどう捉えるか。税金上の問題とか信用上の問題により、そちらのほうが、都合がいいというようなこともあって、法人化することもありそうです。その場合は、確か水町委員がご指摘になったように、実質に違いがないのに、それを区別するということはどうかという問題はあると思います。他方で、先ほど桑村委員が仰ったように、法人化していると契約の主体が法人ということで違ってきます。従来の労働法は、自然人が一方の当事者であることを念頭に置いた規律であり、もしこれを対象にするということであれば、従来とはちょっと違う形で規律していくこととなりますので、その点に留意が必要かと思います。これは桑村委員が仰ったことにも関わるといふふうに思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他に。芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

今のお話少し関連するのかなと思うのですが、保護の必要性を考えたときに、たぶん2つ有り得るのではないかな。これは意見のほうになってしまうのですが、まず、1つは様々な力の格差という観点から、それを是正するためにどのように保護するかということと、もう1つはこのような債務の特殊性、役務の提供という債務の特殊性から保護をしようということ。ある程度継続的に、瞬間的に終われるような提供もあるかもしれませんが、ある程度継続的に続いていくであるとか、自らの身体を使って債務の履行をしなければならない要素が非常に強いとか、そういう特殊性からくる保護の必要性というのも有り得るのだらうなと思います。これは両方完全に分離されるものではないとは思いますが。そうすると役務の提供という債務の性質からくるような保護の対象という観点から考えるならば、それなら役務の提供の仕方というのはひとつの形に限るのではなくて、多様性を帯びるものですから、そうなってくると要件の段階で厳格に絞ってしまうというのではなくて、むしろ何かそれぞれに個別の特徴というのがあるのだとしたら、それを効果の点で考慮するというのもひとつのやり方だろうと。

つまり、要件でカチッと絞るのではなくて、効果面でもある程度のバリエーションをつけることによって、ゼロか1かではなくて、グレー。グレーという言い方だと悪い表現になってしまうかもしれませんが、中間的な保護の在り方というのも考えられるのではないかという気がしております。そういう意味では、こういう要件の問題というのは、やはり効果面を全く切り離して、ここでガチッと決めることができるものではないので、改めてもう一度考え直す機会が欲しいなというところがございます。

○ 鎌田座長

はい。水町委員。

○ 水町委員

私も今の芦野委員に賛成で、特に委託者との関係で、プラットフォームワーカーをどうするかというときに、雇用類似の働き方というときには当然プラットフォームワーカーも視野に入ると思いますし、今の実態からしても、今後の政策的な検討の必要性からしても、雇用類似の働き方からプラットフォームワーカーを形式的に外すっていうことについては、私は反対です。

プラットフォームワーカーについても、要は規制の趣旨からみて、及ぶべきものと、ここは及ばないんじゃないかっていうのを、芦野委員が仰ったように丁寧にみていけばいいっていうのが私の意見で、およそ消費者が発注しているような形式を取っているから外すっていうことが適当かという正直そうじゃないと思います。

○ 鎌田座長

荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

私の意見も今議論されていることと同趣旨です。この資料の2ですが、「保護の内容ごとに検討する」のだけれども、共通と考えられる論点として対象者の問題が出ています。元々中間取りまとめには、「保護の内容ごとに、対象者の具体的な要件を検討する」とあるのですが、この「保護の内容ごとに」として私が理解してるのは、まずどのような保護の必要性があるかということを確認しましょうということ。そして、保護の必要性があったとしても、どういう規制をするか、たとえば契約の終了について、契約存続という規制をするのか、それとも不当な打ち切りに対して損害賠償義務を課すということにするのか、それによって、誰を対象とするのかは変わってきます。この「保護の内容ごとに」というのは、どういう保護の必要性があるかということと、それにどういう規制をするかと、これまとめて「保護の内容ごと」というふうに表現されていると理解しております。

そうすると、その規制の内容によって対象者はどうなるのかが決まる。先ほど川田委員が仰ったように、特別加入の場合は他人を使用していても、実際に災害に被災するリスクがあれば、同様の制度を利用していいだろうということにもなるわけです。これはまさに生身の人間の被災に対する保護という観点です。それに対して、契約関係についてどういう規律をするかということ、先ほどの桑村委員の御指摘のように、法人成りしていれば契約の当事者は法人ということになります。したがってどういう規制を及ぼすか、その規制内容によって対象者も変わってくるということを踏まえた議論が必要だと思います。

この資料の2は、そのことも踏まえた上で、だいたいこういう人を念頭に議論していきましょうということであって、ご指摘もあったように、今この段階で、ガッチリと対象者の要件を決めて、対象としなかった場合には保護は議論しなくてよいとするのは、あまり得策ではない。具体的な規制内容を考えながら詰めていくその前提として、だいたいこういう方を念頭に議論を進めていってはどうかという程度の議論にとどめておいて、詳細な対象者は、そのあとの規制内容との関係で議論するのが適切ではないかと思いました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。土田委員どうぞ。

○ 土田委員

すみません。今いろいろな先生方が仰っていることとほとんど同じでして、対象者の議論は、保護の内容とは切り離せないということなので、私もそこを申し上げたいなというふうに思っていました。

ただ、その、資料1のところではよかったですのかもわからないんですが、保護の内容ごとに対象者が異なるっていうとき、どの程度異なるのか、実は考えておかなきゃいけないんじゃないかというふうに思います。

たとえば、募集、契約の締結・変更、今日このあと議論するわけですけども、そういう問題。あるいは就業時間とかですね、報酬額の適正化とかいったような、いろいろな各論があるわけですけども、それぞれの問題ごとに対象者が違うっていうのは、ちょっとこれ混乱を起こすんじゃないかというような懸念もありまして、そんなにバラバラにするっていう趣旨ではないのかなと思いますけれども、ちょっとそういう懸念も持ちましたということです。

それから、もうひとつだけ。これ、あとで雇用類似就業者という言葉が出てきます。これが対象者として、一応念頭に置かれているものだと思いますが、雇用類似就業者。これをもしも非常に狭く指定してですね、本当に労働者に近いようなものにするのであれば、それはもう労働法の保護に近いようなものにする必要があるだろうということは、確認しておく必要があるのではないかと思います。ここの4つ、資料2に出ている4つのポイントでいえば、他人を一人でも使用している個人は対象外にするとかですね、それから、物品の製造・加工というのは含めるという方向なのかと思いますけれども、仮にそれを外すと、対象外、その物品加工をしていれば対象外にするとかですね、法人である場合には対象外にする、一般消費者が委託者である場合には対象外にするっていうと、非常に狭くなるわけですけども、それでいくと、そういう方向でいくという方向もあるのかもしれないかもしれません。基本的な方向として。しかし、そうであるとすれば、それは限りなく労働者に近づくんではないかと思えますので、その場合には現在の労働法の規律というものに近い保護を与える必要があるのではないかというふうに思います。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他に、どうぞ。はい、事務局どうぞ。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

事務局から失礼いたします。補足的なことなんですけれども、途中でプラットフォームが対象になるのかどうかといった話があったかと思えます。水町委員からご発言あったとおり、事務局としても、一律、プラットフォームを介するものはこの検討会の対象外だというふうに考えているわけではございません。中間整理のところ、マッチング支援という論点は、優先順位でいうと③に区分されるものというふうにはされたかと思うんですけども、そこは仲介事業者自身に何か、労働方という安定法のような規制をかけるのかどうかという、そういった論点については、今この検討会ではすぐには取り扱わないということに整理いただいたのかと思っています。

ただ、実態として、プラットフォームを介しての契約形態も存在しているわけですので、そこは議論の対象になるんじゃないかと考えてます。ですので、結局働く方は誰で、委託者は誰なのかというのを考えていくというのが、今後の、なんていうんですか、検討の中に入ってくるという部分なのかなというふうには考えているんですけども、ただ、まず誰がというのを具体的に考える前に、どういう要件が係ってくるのかという要素の部分の部分を先に検討いただいたほうがいいのかなというふうには考えておまして、この資料2の中で、明示的に、プラットフォームはどうなるかとか、そういった論点の出し方はさせていただいていないということで、検討の中に入っていないわけではないんじゃないかなというふうに、こちらとしては理解をしております。

あと鹿野先生からいただいた「主として個人」のところで「同居の親族以外の人でもちょっと手伝っていただくってということもあるんじゃないか、そことの違いは」といったお話があったかと思うんですけども、家内労働法の方だけちょっと紹介させていただきますと、家内労働法の定義ではですね、「同居の親族以外の者を使用しないことを常態とする」という言い方をされてまして、たとえば常態とする場合は駄目だけれども、臨時的に少し雇う、少し手伝ってもらってというのは、排除はされていないというのが、この家内労働法の取り扱いとはなっております。すみません、気づいた点として、事務局からの補足をさせていただきました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今皆さんからいろいろ私、あ、ごめんなさい。

○ 鹿野委員

ご説明ありがとうございます。プラットフォームについては、一応契約はプラットフォームを介しているけれども、それはツールのなもので、発注者と受注者との間の契約だと、ここだけを切り離して捉えがちです。けれど、もちろんプラットフォームにもよりますけれども、実際にはプラットフォームが契約に関するかなりの部分を支配しているというようなことも多いので、そうなってくるとプラットフォーム運営業者に対して、何らかの、特に表示の問題とかに対応を求めるべきではないか。実態によりますけれども、発注者と受注者だけだという切り離しのされ方は、問題の一部しか見ていないということになるんじゃないかなという気がしております。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。今皆さんからいろいろご意見伺いましたが、私としても、この資料2で提示いたしました対象者の定義について。何かこれで、今ここでカッチリ決めてやると、それはそのカッチリ決めたところで保護の内容を考えていくという趣旨ではなくて、私も、皆さんと同じように、個々の保護の内容を踏まえて、このいくつかの要件について再度検討していくということだというふうに思っております。皆さんの意見をお聞きしたところを主として、一人でも他人を使用するという場合、こういったものについてももう少し広げてみたらどうかというご意見。それから、役務提供の範囲についても、物品等の製造・加工も含めてどうかと。それから、法人については形式的に判断するわけではないが、しかし一方で契約関係をどう捉えていくかという問題があるので、その点についても深く検討していく必要があると。それから、委託についても、やはり保護の内容を考えて、今の段階で一般消費者を外すというようなことに決めていかなくてもいいんじゃないか。あとプラットフォームについても、具体的に問題についての検討を考えて、保護の必要性ということ踏まえながら、実態的に判断していくべきではないかというようなことかというふうに私も思っております。

ただ、とはいいいながらも、雇用類似の働き方と、全体としてこの試みが、プログラムが、どういった人を大まかにでも対象としながら議論していくのかということの大まかな土俵といえますか、そういったものは必要かなというふうに思っております。この今挙げていただいた要件は、これから私たちが議論する上での、大まかなイメージを構成しているのではないかというふうに思っております。その点です、私本日の資料みていてちょっと気づいたんですけど、対償として報酬を得るというのが要件に挙がってないんですが、これも私いろんなところで議論

されてる有償ボランティアとか、そういう人たちも含むんですよとか、あと、様々な形で、要するにボランティア活動あるいは無償でやっている人たちもいてですね、是非これはこの検討の中に入れて欲しいという要望を言われておりましたね、私自身としては雇用類似っていうふうに捉えると、なかなか、それも保護の内容との関連があるのでどうするのか検討を要する課題と思いますが、この点について、もし事務局で何か、この対償として報酬を得るっていうような要件を挙げていないことに何か理由があれば教えていただきたい。私としては重要なポイントかと思いますが、この点について追加的に先生方に、何かご意見いただければというふうに思いますが、いかがでしょうか。まず事務局から。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

事務局として、今この4つ挙げさせていただいて、対償として報酬を得る者というのは入れていなかった理由というところなんですけれども、基本的にこの部分は、なんていうんでしょう、対償と、その、働いて、働いたことに対する対価として報酬を得ている人というところで、あんまりなんか今現在、争いといいますか、というものがなかったのかなというふうに思うので、この資料上には特に入れてなかったというところになっています。意図としましては、この「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」というところは、基本的な対象としては中間整理前で合意はされていたのかなと思っていたので、それをさらにもっと具体化して検討いただく、先ほどから出ている個人の意味ですとか、そういったことは明確化して議論いただいたほうがいいのかなというふうに思って、明確化が必要と考えられるところを論点として入れさせていただいたと、そういうことになります。ですので、この要件がいらないと考えているとか、そういうことでは全然ございませんので、資料の構成が悪いというところで申し訳ありませんけれども、そのような趣旨になります。

○ 鎌田座長

事務局のほうの要件ではそういうことだったんですが、どういたしましょうか。今説明の中では、これも要件の中に含まれているという、ただし、それが厳密に、その対償っていうものと、報酬と対償との関係をどう考えるかっていうのは、これからの議論には結構あるかと思いますが、いずれにせよこういったこともイメージの中に含んでいるんだというご指摘かと思いますが、先生方何かこの件についてご意見ございますか。

私も今事務局がご説明したイメージで、私も捉えておるんですが、よろしいですか。いいですか。あ、どうぞ。

○ 荒木委員

有償性については、それで異論ございません。一点だけ。先ほど言った委託者の要件について一般消費者を含むということかというのと、そこはプラットフォーマー、プラットフォームエコノミーの話が問題となった関係から、つまり発注者と仲介者と役務提供者という関係のあるプラットフォームエコノミーにおいて、発注者と役務提供者という関係に、仲介者を捨象して捉えることがどうかという問題が提起されたのだと思いました。

ですから、プラットフォームエコノミー、あるいはプラットフォーム・ワーカーを、議論の対象外としないということは、おそらく皆さん合意されたと思いますけど、では一般の消費者と役



務提供者の関係までもここで議論の対象とするかということそうではなくて、これまでの議論では、一般消費者の場合には取引の非対称性などということは特に問題とならないのではないかとということで議論をしてきたように思います。先ほどの228万と170万のうち、ここで議論の対象とするのは主として170万の、事業者性のある者から委託を受けている場合を中心に議論していくというところは、特段修正しなくてもよいのかなと考えております。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。私もそういうふうを考えております。あ、どうぞ。阿部委員。

○ 阿部委員

私は、ちょっとよくわからない点があるので。もしかしら川田先生にご質問することになるのかかわからないんですが、先ほど主として個人で就業することについて言っていたところでは、一人でも他人を使用する場合も含めて議論するってということだったと思うんで、それはそれでいいと思うんですが、その場合、たとえばですね、個人が友人にお願いして助けてもらっているっていったときに、友人に何らかの事故があった場合に、誰が責任を取るのかっていうのは、今のところでは個人事業主対委託者っていう関係で議論してますけども、個人事業主対家族だったり、あるいは知人だったりの関係っていうのは、どういうふうに整理するのかっていうのが、ちょっとあんまり議論ないのかなと思ってまして、それは先ほど川田委員がたぶんその適用除外の話をされたので、何らかちょっと考えておかないとどうなんでしょうねっていうのが、私の素朴な疑問です。

○ 鎌田座長

私に対しての質問ではないかとは思いますが、事務局何か考える、何かコメントがあるなら。私のイメージでは、とりあえずこの雇用類似の働き方の範囲を、対象者をどう考えるかっていうことで、その中で、たとえば仮に一人、複数っていうのはなかなか考えづらいと思えますけれども、一人でも今言いましたように友人という、かなり何ていうか、一時的に使った場合に、それまで排除するか。排除しないって仮に考えた場合に、その人との権利義務関係をどう捉えるか、特に労働災害とか。それはまた別個の議論かなというふうに思います。それは一般法、民法だとかそういったことで、あるいは労働者性があるから使用者が対応するという、通常の現行法の適用っていう問題で処理をするのかな。とりあえず今ここで議論しているのは、雇用類似の働き方の人たちにどのような範囲を捉えるかということだけだというふうに私は捉えているんですが、どうでしょうか、阿部委員。

○ 阿部委員

いや、わからないですけども、もう雇用類似の働き方っていうのを上手く使って、たとえば家族という児童を、児童労働させていくとかですね。そういったより悪いようなことは起こらないのかっていう、素朴な疑問ですよ。

○ 鎌田委員

それは児童労働っていうことになれば、もう別個の問題で、もうこれは許されるはずもないと

いう。

○ 阿部委員

もちろんそうですけども、そこはここでは議論しないっていうことでいいんですか。

○ 鎌田座長

ええ。

○ 阿部委員

わかりました。

○ 鎌田座長

ありがとうございました。

○ 荒木委員

今議論の対象とする雇用類似の就業者をどう捉えるかという問題と、雇用類似の就業者が他人を使用している場合、その他人がどうなるかという問題だと思います。

後者の点については、その雇用類似の就業者が他人を使用しているか、使用されている人は労働者になるかという問題で、これが無償で手伝っているということであれば、そもそもその人は労務の対価性がない働き方ということですから、労働者性は否定されるということで、就業者とその使われる他人の関係は、その他人に労働者性があるかどうかを客観的に実態を把握して処理していくことで処理できる問題ではないかと思います。

資料2でおそらく確認しておくべきことは、「主として個人で就業する」の「主として」の意味を、一人でも他人を使ったことがあれば、もう「主として」に当たらないかという問題提起があって、先ほどの家内労働者の場合も「常態とする」ということで、常態としていなければ、たまに人を使ったとしても、家内労働法の適用は有り得るということですから、同じような理解でよいかということを確認して、おそらく皆さんよいということだったと思いますし、「役務提供の範囲」についても、役務提供というのはサービスの提供のみに限らず、物品の製造等も含むということで、おそらくコンセンサスがあって、「その他の要件」の法人成りしているかどうかというのは、これも保護の規制の内容をどうするかによって、おそらく法人成りしていた場合とそうでない場合をどう区別するかということでもさらに詰めるということ。

それから、「委託者の要件」に関しても、プラットフォームエコノミーというのは今世界中で問題となっていて、一定の場合にはフランスのように特別法を作って保護を提供するという必要性が認められている問題なので、それを完全に捨象することなく議論を進める。しかし主として検討するのは、消費者との関係ではなくて、事業者性のある、いわば情報や交渉力に非対称性のある場合を念頭に議論してはどうかと。そういうことだろうと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今荒木委員が仰ったことで、私は概ねここでの議論は整理できるのかなというふうに思っておりますが。

ただ、まあ、先ほど申しましたように、個々は具体的に、これから保護の内容についてご相談することになりますけども、それについてはさらにいろいろと細かな議論が出てくるかと思いますが。そういったことで、とりあえずこれはよろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

それでは、次に、議題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等について」これもまずは事務局からご説明をお願いいたします。

#### ○ 永倉在宅労働課課長補佐

それでは、資料3について説明をさせていただきます。

これまでの本検討会での議論を踏まえますと、契約条件等の書面等での明示につきましては必要との意見が多くて、特に異論はみられなかったというところですが。また、雇用類似の方の場合ですと、労働者と同様、交渉力の格差ですとか、情報の格差が存在することが想定されるため、紛争予防の観点から、こういった事項については優先的に検討を進める必要があるんじゃないかということでおまとめいただいています。

個別に場面を分けて、論点を整理させていただいています。1ページ目が募集の関係ということでまとめております。この関係、中間整理における主な意見・指摘というところですが、今でも求人広告等において、業務委託等の形態で就業者の募集を行っている場合もある。ただ、それが労働者の募集なのか、業務委託等の募集なのか曖昧な場合もあるのではないかとご指摘をいただきました。

また、契約締結前の段階であっても、民法上一定の責任が生じることもあるといったご指摘もいただいております。これらを踏まえまして、主にご議論いただきたい点ということですが、雇用類似の仕事を行う者の募集の際に、その条件の明示を促すという方策を検討してはどうかということも1つ目置かせていただいております。

ただ、その際には、募集をするといった場合に、個人か企業か、特に問わずに業務委託の仕事を行う人を募集しますというケースも一般的にあると考えられますので、そういった場合について、どのように考えるかということも、合わせて検討いただく必要があるのかなというふうにご考えております。

また、資料2との関連もありますけれども、対象となる雇用類似の働き方の者。ここでは「雇用類似就業者」と、長いんで呼んでおりますけれども、これについて更なる要件を設ける必要があるのかどうか。対象者どうするかということも、個別の論点ごとに検討いただくことがあるかということで3つ目を置かせていただいております。

2ページ目は参照条文になるので割愛させていただきますけれども、ここでは雇用の世界であれば、職業安定法によって労働条件等の明示という規定があるというところ。また、自営型テレワークのガイドラインのほうでも募集関係の規定が盛り込まれているということで、ここでご紹介させていただきます。

続きまして3ページになります。契約の締結・変更の場面についての論点です。中間整理における主なご指摘としましては、1つ目のポツ、契約の締結に当たっては、紛争の予防する観点等から契約条件の書面等での明示が必要であって、その際には、特に仕事の内容については、両者の認識が食い違いやすいので具体的に明示することが必要と考えられるといったご意見、また、契約条件の明示・変更時の対応に関しては、その対象者というのは広くとらえるべきではないかといったご意見もございました。

また、変更に対しても、変更後の条件の明示が必要ではないかといったご意見、あとは原則として一方的な変更はできないといったご指摘、他法令との関係も参考になるんじゃないかといったご指摘、このようなものがあつたかと思ひます。これらを踏まえまして、主にご議論いただきたい点というところですけども、1つ目のポツ、委託する際の委託者からの雇用類似就業者への就業条件の明示を促す方策を検討してはどうかというところが1つ目です。その際には下請法等の他の関係の法令もありますので、そういったものとの関係にも留意が必要ではないかということを書かせていただいております。

2つ目のポツですけども、契約する際、委託する際だけではなくて、就業条件を変更する際、委託者から雇用類似就業者への変更後の条件の明示を促すという方策を検討してはどうかというところをまとめております。

また、3つ目ですけども、中間整理でご指摘のあつたとおり原則として契約内容の一方的な変更はできないというのは、これは民事上のルールかと思ひますけれども、できないにもかかわらず、一方的な変更というのが実際にはトラブルとして見られることについてどのように考えるかというところ。

また、4つ目ですけども、対象となる方について、ここでの対象者は、更なる要件を設ける必要があるかどうかということも書かせていただいております。

4ページ目から6ページ目までは参照条文になりますので、ここでの説明は割愛をさせていただきます。

飛んでいただきまして、7ページお聞きいただけますでしょうか。7ページが、契約の終了の場面になります。中間整理における主なご意見としましては、継続的な契約関係を念頭に考える必要があるのではないかとということ、その場合の保護の効果について更に検討が必要ではないかといったご指摘、また、民事上も、継続的な契約関係におきましては、一定の場合には解除が認められないといった解釈も有り得るのではないかとといったご指摘もいただいたかと思ひます。これを踏まえて、下の部分ですけども、ポツ1つ目、契約の、終了の場面というところと解除ですとか打ち切りといったことになると思ひますけれども、契約の解除や打ち切りを行う場合の対応についてどのように考えるかというところ。たとえばとしまして、委託者に対して事前に予告を求めること。これは労働法の世界だと、基準法によって解雇予告手当などもあるかと思ひますけれども、予告を求めるといったこと。あるいは契約の解除や打ち切りの事由について一定の制限を設けること、これも労働法ですと、労働契約法などがあろうかと思ひますけれども、こういったことについて、雇用との違いも踏まえながら、どのように考えるかということをご議論いただきたいというふうにご検討しております。

また、対象となる雇用類似の方について、更なる要件を設ける必要があるかどうか。ここに関しましては、中間整理の時点で継続的な契約関係というキーワードもいただいているところですので、たとえば、継続的な契約関係がある場合等の一定の条件を設けることについてどのように考えるかということで、少し具体的に書かせていただいております。

8ページ目9ページ目につきましては、参照条文になりますので、時間の関係上、本日は割愛させていただきます。資料3の説明は以上になります。

#### ○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。いくつかの異なった論点がありますけれども、契約ルールとい

うことで、一括でご質問ご意見をいただきたいというふうに思います。どこからでも結構です。はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

一点だけですね、プラットフォームエコノミーの関係で注意すべき点だと私が思うのは、契約条件の明示であれ、ルールの特明確化であったとしても、必ずしも発注者・委託者が、そのルールを決めているわけではなくて、プラットフォーム事業者が、実際に報酬なり、こういうルールで仕事をしてください、こういう場合には契約からも外れますよということを自主的に決めていることがあって、この規制の対象になる、誰が明示すべきか明確化すべきかっていう場合には、場合によっては発注者・委託者ではなくて、その契約条件等を実質的に決定している者が、今回の規制の趣旨に沿って、こういうことをきちんとやってくさいってというルールの決め方になる場合もあるかなっていうふうに思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。この点含めて、他にご意見、ご質問ございますでしょうか。鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

今水町委員が仰ったことについては、先ほどの私の発言とも基本的に同趣旨だと思ひまして、そういう面があるのではないかと思います。発注受注という当事者以外のところが、実質的には決めているという実態があるとすると、そこに何らかの義務づけをするというようなことも考えられるのではないかと思います。

それから、もうひとつ、全体に関してなのですが、ルールの中身を議論する際、そのルールがどういうものなのか。つまり、たとえばガイドライン的なソフトなルールか、あるいは法規制ということを考えるのか。それから、そのルールの違反の効果としてどのようなサンクションをもたらすのかということによっても、対象となる人とか、あるいは事柄とかに違いが生ずるのではないか。こういうサンクションをもつての規制であれば、ある程度限定しなければならないというようなこともあろうかと思いますし、あるいは、ソフトなものであれば、もう少し幅広くとってもいいというようなこともあるので、そこらへんも留意しなくてはならないと思ひました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。仰るとおり、この規制の法形式ということが関係して。もしこの点についても、契約に関連してですけれども、何かご意見があれば、皆さんもご発言いただければというふうに思ひます。

法形式については、ずっと後のほうで、またご議論いただこうかなというふうには思ひておりますが、とりあえずどういったようなサンクションを作るだとかね、イメージがあれば教えていただければというふうに思ひます。

また、そもそものルールについての、今ルールの対象者といひますか、ルールの名宛人ということも議論になったと思ひますが、他にございませぬか。土田委員どうぞ。

○ 土田委員

すいません。契約の締結・変更関係というところになるろうかと思います。募集の段階にも関係することですけれども、どのような契約条件を明示させるかということが、実は重要なのではないかと。書面の交付とかいう形式的なことはもちろんですけれども、その書面なら書面に、何を盛り込むかということが非常に重要ではないかというふうに思います。これは言うまでもないことかもわかりませんが、役務等を提供する事業者の報酬ですとか、就労時間、就労というんですかね、役務を提供する時間ですとか、そういうことはですね、それ以外にもあるかと思えますけれども、これは必ず明示をするというふうな方向で考えないといけないのではないかと。なぜそんなこと当たり前のことじゃないと言われるかもしれないんですが、場合によっては委託者といいますかね、これ、発注者の側の契約上の責任を、一方的に解除するようなことばかり書かれてですね、しまうというのでは、これ、なんか本末転倒のような気がしますので、当たり前のことかもわかりませんが、契約条件の明示、どのようなものを明示させるかということも重要ではないかというのが一点です。

それから、今サンクションとかですね、措置とかいう話になりつつあるのかなというふうに思いますので、ちょっとついでにそこだけ、そのこともついでに発言させていただきますけれども、私はお恥ずかしいことながら、下請法の3条違反ですね、あまりしっかりよくわかっておりませんでした。書面の交付義務ということで、これはかなり交付がされていない場合が結構あるというふうに認識します。たとえば、3条、下請法の条文ではそういうことが義務になっているんだけれども、なかなか守らない親事業者がいるということで、これは刑事罰がかかるということになりますけれども、最悪の場合。しかし今までそんな刑事処罰がなされた例はないんだと認識しております。どうするかというと、これは公正取引委員会が勧告や指導を行っているということで、指導の件数は年間4千件以上ある。これはなんかもっと多い年もあるようですけれども、何千点というオーダーで指導が行われていると。あるいは勧告、これは社名が公表され、親事業者の名前公表されますので、そういうレピュテーションですかね。社会的な評判に関わるので、こちらが重要だと思えますけれども、一桁ですね、9件とか8件とか、そういうオーダーですけれども、件数ですけれども、勧告というのが行われています。勧告に合わせてですね、減額の場合であれば、減額された金額についても、何か戻させて減額した分を支払わせているというような言葉で行われている。これはもう書いてある。公正取引委員会が国会に報告をされている、いわゆる独占白書に書いてあることですのでございます。それとどれぐらい同じに考えていいのかわかりませんが、やはり一定の雇用類似就業者についてはですね、書面で交付されている、そして、その交付されているにもかかわらず、そこから減額するといったようなときにはですね、下請法の指導とか勧告とかっていったようなものも参考にしながら、何か考えていいのではないかとこのように思います。以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。土田先生、下請法の書面の交付の3条で、規則で記載事項について書いてあるということですよ。これ資料があって、事務局のほうでその下請法に基づく記載事項をちょっとご紹介いただけますか。はい、お願いします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

見切れてしまって申し訳ないんですけども、資料3の4ページに参照条文を付けさせていた  
だいています。まず、家内労働法では家内労働手帳の交付、これは要は就業条件明示しましよ  
うというんですけども、規定がありまして、その下に家内労働法施行規則というのを付けさせ  
ていただいています。実際にはこの省令の中でどういう事項を記載しなきゃいけないかというの  
が書かれておりまして、たとえば、委託をする都度その年月日、納入される物品の数量、納品の  
時期ですとか、そういうことを明示することになっています。法律のほうでも委託した業務の内  
容ですとか、工賃の単価、工賃の支払時期といったことが書いてありますので、こういった最低  
明示すべきものというのは法律または省令で定められているというものになります。

下請法のほうは、すみません、その次のところに載ってしまして、法律のほうでは書面の公布  
等というところで、3条のところでは書面を交付しないとけないということが書かれています。  
実際の事項につきましては、同じように省令で定められておりまして、それがその下の部分です  
ね、下請代金支払遅延等防止法第3条書面の記載事項等に関する規則というのがあるって、ここ  
で定められているというものになります。簡単に、1号2号が4ページのところにありまして、こ  
こでは事業者の商号、名称など、あとは委託をした日ですとか、給付の内容。あとはその給付を  
受領する期日や場所というところが書かれています。また、5ページ目のところに跨りますけれ  
ども、5ページ目のところでは、検査をする場合にはその検査をする期日ですとか、先ほどご指  
摘のあった下請代金の額、支払期日、続きますけれども、こういったことについて明示するとい  
うふうに規定がされていることと承知しています。

あと、ついでなので、5ページの下の方には、労働者についてはということで、労働基準法  
でも労働条件の明示という規定がありますので、その法律と、あと具体的に何を明示させるかと  
いう施行規則もですね、参考に付けさせていただいております。

#### ○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございました。今ご説明いただいたようなことが、それぞれの法律に  
記載をされていると。こういったイメージかと思えます。これらすべてっていうわけではありま  
せんが、こういったものをイメージしながら、記載事項についてご議論いただければというふう  
に思います。他にございますでしょうか。はい、村田委員どうぞ。

#### ○ 村田委員

求人情報協会にはすべての事業がそこに加入しているわけではないのですが、そこに定める、  
いわゆる雇用関係ではない求人募集に関して、少し申し上げたいと思います。

1つは募集に係る業務内容と、就業地域または場所について記載することとなっています。そ  
れと、賃金報酬に関すること、それと、業務委託、代理店とかフランチャイズについては、業務  
委託の内容と、必要とされる資格要件、それと、受託とか受託時にかかるような費用負担、たと  
えばユニフォームとか機材とかがある場合については記載することになっています。

また、雇用とは報酬の支払い方が違うケースもありますので、たとえば固定報酬と歩合がある、  
出来高、完全歩合とか、雇用と違うということで、記載をすることになっています。ただ、新聞  
の三行広告のようなものもありますので、この業務委託の募集ルールから外れるものも一部ある  
と思います。

また、求人情報の協会に入っている会社の多くは、先ほど資料2で議論になりました一般消費

者、個人からの募集については載せていないところが多い。これは自主規制で、それ以外に一般にあるものでは、たとえば芸能マネージャーで、芸能人個人がマネージャーを募集する場合は、審査をした上で載せることがあります。けれども、たとえば一般の方が犬の散歩をする方を募集するものは、載っておりません。先ほど議論がありましたプラットフォームなど、そういったところで個人間取引として行われているものはあるかと思います。たとえば代行業務で、料理を作ったり家事をしたりとか、買い物代行については、いわゆる募集、業務委託の募集で求人誌の中にはあまりないのですけれども、一般のプラットフォーム間ではそういったものがあります。その際に、就業場所、報酬、資格要件に関しては、ほとんど必須のように載っています。それ以外に何か必要なものがあれば、そこに加えて記載します。以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。今お聞きして、だいぶわかってきたんですけど、報酬に関しては、たとえば報酬支払期日だとか、報酬支払方法っていう、額はまあ決まってくると思うので、固定とかいろいろ、時間だとかいろんな単位で定められてるかと思いますが、支払方法と支払期日なども書かれるものが多いですかね。

○ 村田委員

一般的には書かれてないものが多いと思います。それは実際に当事者間で話をしたときに、たとえば、雇用に則ったほうがいいのか、若しくは業務委託契約がふさわしいのか、そのときに支払規定については、通常は記載されることはなく、支払い規定に則って支払うなど、当事者間の契約上で決められるなど、求人の中では、あくまでも最低限、必須のことについて記載することになっていて、あと掲載スペースの問題もありますので、書ける範囲でそこに記載するという形になると思います。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。下請法のほうは期日があるんですかね。記載事項の中に、支払時期などの記載事項っていうのはなかったですか。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

先ほどの資料でいいますと、5ページのところです。上のほうに、第4号とあると思うんですけど、ここに下請代金の額および支払期日というのが書かれております。

○ 鎌田座長

そうすると今、村田委員が仰った、たとえば明示するということで、ここで明示のことを、そこでの明示というと、ちょっと今の実務の取引の実態とはちょっと違うということになるんでしょうか。

○ 村田委員

実態的には違うと思います。あまりないということだと思います。



○ 鎌田座長

どうもありがとうございました。はい、どうぞ。

○ 吉村在宅労働課長

今の議論で少し補足させていただければと思うのですが、おそらく村田委員が仰っているのは、募集のタイミングでの実務の話かと思えますけれども、先ほど鎌田委員が仰った下請法の話はですね、これ発注ということで、相手が決まって契約するというタイミングですので、そこは少し想定されている時点というのが違っているのかなと思っております。

○ 鎌田座長

村田委員どうも失礼しました。ちょっと混乱しました。はい、荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

募集段階と契約締結段階、二段階で機能すべきだということだと思いますけれども、募集でいますとですね、プラットフォームエコノミーでよく言われているのが、タスクが投げられて、たとえばソフトなんかを作って、そしてアップロードして、それが採用されたら報酬につながるというときに、いざ募集といいましようか、なんといいましようか、その段階では、どのくらいの時間がかかるかわからない。やってみたら相当大変だったというような、ちょっと目論見が違ったというようなことが、世界各国で議論されていて、いったいどの程度の時間を要する作業なのかをちゃんと明示すべきではないかというような、たぶんこれは募集に関係があるそういう問題もあるように思います。実はこの契約締結の段階について、今日の3ページでは、書面明示の必要性について指摘があります。鹿野委員に教えていただきたいんですけども、非常に交渉力の違う消費者契約などについてですね、トラブルを防止するために書面明示ということが、どの程度要請されているのかということが参考になるかと思ひまして、契約は諾成契約が原則だと思いますけれども、例外的に書面明示というのはどの程度要求しているのか。あるいは、ここでは、一般に書面明示が要求されているようですけども、消費者契約でも必ずしもそれは徹底というか、全体に及んでいないとすると、どういう事情があつてのことなのかと。そういったことについて少し教えていただければと思ったんですが。

○ 鹿野委員

私の認識している限りでは、消費者契約一般について、書面交付義務があるというふうな形での規律にはなっていません。消費者契約法は民事ルールですけども、契約の成立に関しては基本的には民法の考え方で、諾成契約で契約は成立するということになっていて、ただ、契約条件等について契約締結時に誤認を招くような勧誘があつたとか、困惑をさせるようなものであつたら取消事由になりますし、あるいは、契約条項の内容自体が、一方的に消費者の不利益をもたらすようなものであつたら無効というようなことは規定されているということです。ただ、消費者法というふうにいってもいろいろとありまして、特定商取引法などにおいては、消費者契約の中でもトラブルの多いような取引類型に関する規律をいくつか設けておりまして、それについては、書面交付義務とその記載内容というのが、政省令も含めて、かなり細かく規定されています。そして、その違反については、公法的なサンクションもありますし、それから、合わせて民事上の

クーリングオフなどの一定の効果にもつながれるような仕組みが設けられているところです。

民法上は、これは前に言及したことがあるかもしれませんが、民法上は基本的には方式の自由なので、諾成契約が基本で、ただ、保証契約に関しては、従来からかなりトラブルも多いし、保証人の保護というような観点も含めて、書面によって初めて契約が成立するというような格好になっているところです。

○ 鎌田座長

荒木委員、何か追加でありますか。

○ 荒木委員

ありがとうございました。そうすると交渉力に差があるという消費者契約に関しても、一般的に書面明示にはなっていないで、ただ不当条項などについては、その効力を否定するというような事後的な救済でやっている。しかし、非常に問題の多い、特定商取引法、昔の訪問販売法ですね、そういうトラブルの多いものについては、書面明示も要求しているということですね。そうすると、書面明示が必要なような状況がある場合には、特別規制をするようにしているし、それ以外の場合には事後的に不当な条項の効力を否定すると。我々が議論している問題をどういう状況と捉えるかによって、特定商取引法や消費者契約法のアプローチも一定の参考になるかなということでお聞きしました。ありがとうございました。

○ 鹿野委員

消費者契約法は、適用対象がかなり広く、労働契約を除いて、消費者と事業者と間の契約は適用対象となっていますから、いろんな契約が有り得るだろうということで、その書面交付義務については規定されていません。ただし、消費者契約法の3条に努力規定があって、事業者は、その契約内容を明らかにするということについて努めるのだという、そういう規定は書かれていますので、それが民法の一般的な信義則などの法理と結びついて、損害賠償責任であるとか、そういう民事効につながる糸口はあるかもしれません。けれども、先ほど言いましたように特に書面が必要という形では規定されていません。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますでしょうか。はい、長谷川委員どうぞ。

○ 長谷川委員

契約の締結と変更のお話の中で明示の話は今していますけれども、どのような効力なのかとか、どのような明示の方法なのかという点の議論をちょっと置いておきまして、変更と、締結・変更のところでも議論いただきたい点のところにある1つ目の黒ポツで、明示を促すということについては、もちろん私も賛成です。契約の中身を、契約を締結するときにはっきりさせておくというのは、契約ルールでは当然だろうと思っています。具体的に、ではどのようなことを明示させるのかということの議論はされておりましたが、たとえば、今回検討対象としている契約類型だと、先ほどの村田委員のお話でも少しあったかと思うのですが、契約を締結したあとに、その中身がお互いの交渉で具体化されていくということもあるのではないかと思います。労働契約だ

と、指揮命令を通じてはっきりさせていくような事柄が、この類型だと、お互いの合意で契約の中身になってはっきりさせられるところがあるのではないかと思うのです。そういったことについても、方法はともかくですけども、明示を求めていくことが、同じページの黒ポツの3つ目に書いてある「一方的な変更がトラブルとしてみられる」ことに対する対処の方法のひとつになると思いました。

ついでに冒頭の募集のところですけども、こちらも募集と、契約の締結とは分けて議論することについて私も賛成です。どのような募集があるか明示されなければ、契約を申し込みにいこうということにもなりませんので、明示を促す方策を検討すべきだと思います。

それから、この2点目のところで、個人か企業かを問わずに業務委託の仕事を行う者を募集する場合についてという点についてですが、両者を区別して募集をかけていない以上は、要保護性が高いほうに合わせるという言い方が妥当かはわかりませんが、個人が対象となる以上、条件の明示について一定のルールを設けるべきかと考えました。ただ、もちろん明示すべき内容については議論があるということは承知しております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。他にございますでしょうか。はい、芦野委員どうぞ。

○ 芦野委員

おそらく一定の条件を示すべきだというのは、皆さん共通の認識、意見だと思います。今回事務局が示してくださったように、まず、段階別で、どのような条件が示されるべきかというのは、それぞれ考える必要があるのだろうなど。と申しますのは、皆さんのところでも出てきたと思いますが、募集の段階なのか、契約締結の段階なのか、あるいは内容の変更なのか、どの段階なのかによってどのようなものかを示すべきかというのは違って来るだろうと思います。

さらには、役務の提供の方法であったり、契約といっても若干異なるところもあるかもしれませんし、さらには、当事者がどのような者なのか、先ほど少し広く捉えて話をしましたので、個人なのか、全くの個人なのか、あるいは一人会社のようなものなのかというような形で、その当事者が誰なのかによって、保護の対象をどのように考えるかという観点から、示す条件というのはやはり変わってくることも有り得るだろうと思います。

また、契約内容の変更ですが、これは原則として一方的にはできないけれども、合意か、あるいは合意の規制をどのようにするかということになってくるのではないかと。つまり、合意を促すための条件をどのように示すかということと、あるいは、あまり好ましくないかもしれませんが、合意を規制できるようなものについて、何か条件として示すものかどうかっていうことなども関係してくるだろうと思いますし、そういう意味では、今日それぞれについて細かく議論することは難しいのかなと思いますが、事務局が示していただいたような各段階においてどのような条件が必要なのかということは意識しながら検討すべきだろうと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。いかがでしょうか。

今ちょっと話題になりましたが、一方的な契約内容の変更に関連してなんですけれども、私が以前こういう委託契約の実態を調査したときにですね、概ね変更条項というのが付いておりまし

て、必要な場合には一方的に変更できるっていう条項が結構多用されておりまして、この業務委託について、最近そのへんのところではどうなってるのか、もし村田委員、実態としてご存知であれば教えていただきたいんですが。実際その先ほど長谷川委員が仰いました、業務の内容を大まかに契約で書いていて、しかし、その細部については契約締結後に定めるとというのが実態である場合に、それは契約内容の変更にあたるかどうかっていうのは、結構話題になるのかなというふうに思いますので。私が前調べた業務委託については、様々な契約をいくつか調べたんですが、やっぱり一方的変更条項が付いてるんですね。まあ当事者両方できるとなっていますが、ほとんど発注者がやるわけですけれども、その実態がもしわかるなら教えていただきたいと思います。

○ 村田委員

実態では、その納期が短くなるとか、期間的な問題、内容が変わっていくというのは、一般的に進めるうちに変わっていくことがあると思うのですが、交渉の段階などのフェーズによってそれぞれ違ってくると思います。う。それに合わせて契約の内容を、初期であれば書面上で辿り返してそこに変更していくというケースがあると思います。最終段階については、口頭で話し合っ

○ 鎌田座長

それは交渉して契約で、契約締結時に業務内容を細かく決めていくっていう、そういうようなことですか。

○ 村田委員

契約を締結する際については、細かく決めていくというのはあると思います。ただ、やはり企業によって、発注する側によっては、金額の多少によっては、細かく取り決めるケースとそうでないケースというのがあるのが実態だと思います。

たとえば、100万円を超えるようなものであれば、きちんと契約書を作って、発注をして中身を精査する一方、金額が小さいものになってきますと、たとえば3万円とか、1件安くて1万円みたいなものになってくると、それは、内容についても変わってきますし、たとえば、荒木委員が少し前に仰られたコンペで採用する場合についても、何点出して1つ採用できるかできないかというものも契約にある場合とない場合というのが、実態的にあると思います。

○ 鎌田座長

どうもありがとうございました。いや、私の問題意識としては、その当時調べたときに、変更条項は約定で決めてますので、できるといえばできるのかもしれませんが、ずいぶん受注者にとっては、きついことになってるよねっていうふうに思っていましたので、実際その当事者に話聞くと、やはり、それはもうきついけれども仕方がないと受け取っておりましたもんですから、どうなのかなというふうに思ったのでちょっとお聞きしましたが。鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

以前に民法の約款規定についてお話ししたことがあると思いますけれども、今条文を持ってきてないんですが、その約款規定によれば、たとえ変更条項を置いていたとしても、それで常に一

方的な変更ができるわけではないとされています。つまり、あくまでも例外的な場合、相手方の利益になるとか、あるいは合理性があるという特別な例外的な条件が整った場合にのみ一方的な変更ができるのだということになっております。この場合、約款による契約をしますという意味での合意はあるとしても、それは希薄な合意に過ぎないんですね、現実的には個々の条項について対等な立場での交渉を確保することは期待できないわけです。そのような特徴を捉えて、今のようルールとされているものと思います。

ですから、先ほど変更条項が含まれているという例が出されましたし、それは約款の場合もあるかもしれないし、そうじゃない場合もあるかもしれないんですけども、後者でも交渉力の大きな格差というところを踏まえると、変更条項があるからといって、それが直ちに有効で、それに基づいて直ちにどういう場合であっても一方的に変更できるということにはならないんじゃないかという気がいたします。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。私も同感で、まあ、あんまり約款を使ってないケースのほうが、私調べたときに多かったので、一応交渉できる、合意しているのです。しかしもう立場が、格差がありますので、その言われたものはそういうふうに契約を結んでいるというのが実態だったと思います。ありがとうございます。今鹿野委員が仰ったとおり、私もそういうふうに感じた次第です。あと他に。村田委員どうぞ。

○ 村田委員

一番わかりやすいケースをひとつだけ申し上げたいと思います。たとえば、  
ウーバーの場合は最初依頼した A 地点から B 地点までしか走る契約になっていなくて、そこからあと少しだけ追加で走ってくださいという依頼は受けていただけません。これについては他の車を頼んでくださいという別の契約になります。契約以上のことに、臨機応変に対応できないという企業もあれば、たとえばリフトという会社は、もう少し先に行ってください追加の依頼もドライバーの裁量で受けるというふうに、企業によって対応が違うかもしれないんですけど、そういう些細なところまで契約をして、そのたび変更するということがあるかと思います。

○ 鎌田座長

どうもありがとうございます。他に。鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

すみません。今の点に関して、一般論としては、民法上も合意による契約の変更はもちろんできる。両当事者が合意をすれば変更できると考えられています。ただ、そうではないとき、実質的合意があったかということが問題になることもあるかもしれませんが、その合意がないときに、一方的に変更することが果たして可能かということが、先ほど鎌田委員が仰ったことを中心じゃないかと思います。

○ 鎌田委員

はい、ありがとうございます。他に。

実は解約のことについてもいろいろご意見いただきたいんですが、ちょっと時間がですね、もうあと5分ほどでもう12時になりますので、もう解約については次回回しということで。おそらく先生方いろいろ言いたいことがあるかと思しますので、解約については次回回しということで、その前の募集、それから締結・変更のところでご意見があれば本日いただきたいというふうに思いますがいかがでしょうか。

#### ○ 川田委員

ありがとうございます。ちょっと自分でも十分整理しきれてないところもあるのですが、ひとつには、議論を踏まえた上で、検討すべき論点に関して少し細かく切り分けるような作業が必要かもしれないというふうに思っております。また、すでに他の委員が仰ったとおりのことですが、ルールの内容を考えるときに、実効性を確保する仕組みとセットで考え方が変わってくるようなところもあるのかということなどもあると思います。

具体的にいくつか述べたいと思いますが、たとえば募集と契約の締結のところで、それぞれの段階ごとの労働条件の明示の話が出てきました。これについては、その契約内容を、契約当事者間の齟齬が起きないようにという意味で明確化を図るということについては、おそらく民法という法律一般の中で望ましいことであって、そういう意味での何らかの方策を図る必要性は高いと思うんですけども、具体的にみていくと、たとえば、書面の交付を義務付けるかということについては、議論の流れからすると、たとえば紛争が多発しているような状況があるなど、何かそれを必要とする特別な状況があるということになるかと思えます。そして、この点については、何を明示させるかということとも関わってくると思います。具体的には、細かくみていくと業種ごとに変えることになるのかもしれませんが、たとえば、行うべき仕事の内容と報酬額については、ある程度一般的に書面化の必要性が高いといえるのかもしれませんが。

ただ、この点には、実効性を確保する手段として、たとえばガイドライン的なものにするのか、民事ルールで事後的な問題が起きたときに対処するという形にするのか、あるいはより、たとえば行政機関が、行政監督のような形で介在していくのかという点もかかわってくると思います。だいたい今言ったような順番でその問題に対処する必要性がより大きいということが求められるということになるのではないかと思います。そういったことも考慮する必要があるんだろうと思います。

あと一点、具体例を挙げますと、労働条件、契約内容の変更に関しましても、やはり同じように、具体的な問題発生の可能性の大きさを踏まえて考えていく必要があるのかと思います。これに関しては、まず変更がありうるということを契約の中で明確化するという話と、それから、そういう変更の可能性があるという契約条項があるということを前提として、それを使って変更するということに何らかの歯止めが必要かというような問題に分けられるというのがひとつあるのかと思います。また、この点も具体的にどういう形のルールを設けるかによって、その要件や効果などの具体的な内容の考え方も変わって来ることになるのかと思います。今まで出てない話としては、具体的な状況によっては、たとえば行うべき仕事の内容が事後的に変更されたときに、報酬なども含めた再交渉を促すということが望ましいようなケースもあるのかというふうに思っています。この場合には、強行的なルールよりは、ガイドライン的なものになるのかなと思いますが、場合によってはそういう、再交渉を促すような方向に誘導する仕組みなども選択肢としては考えられるかと思えます。

いずれにしても、具体的にどのような状況をイメージするのかなども含めて少し論点を細かくして検討を進めることが必要だと考えます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今、川田委員が上手くまとめていただきましたように、今議論の中でそういったことが、論点としてこれ以降も議論していただければというふうに思っております。

それでは、ちょうど時間となりましたので、解約については次回送りということで進めたいと思います。はい、それでは、事務局のほうで何かございますか。はい、どうぞ。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

次回の日程につきましては、11月下旬を目途に調整中でございます。開催場所と併せて追ってご連絡いたします。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。これにて、第14回「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」を終了いたします。本日は活発なご議論ありがとうございました。