

第 17 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

おはようございます。定刻となりましたので、只今より第 17 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、芦野委員、阿部委員、長谷川委員から、ご欠席のご連絡をいただいています。また、水町委員からは所用により遅れる旨、ご連絡をいただいております。

本日は、前回第 1 巡目の議論をしておりましたが、今回からは第 2 巡目の議論ということでございますが、議題 1「これまでの議論を踏まえた整理①」について、事務局よりご説明いただき、その後ご議論いただきたいと思います。

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。議論に入る前に、まず事務局より資料についてご説明をお願いいたします。では、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。主にご議論いただきたい点ということなんですけれども、こちらの資料の構成としましては、これまで第 14 回から 16 回で提示させていただきました主にご議論いただきたい点の資料があったと思うんですけれども、そこですでに提示させていただいている論点につきましては黒字、追加点等を赤字にしたというものになってございます。14 回から 16 回の資料につきましては、参考資料 1 として配布をさせていただいております。

それでは、中身についてご説明をいたします。まず I「総論」のうち、1.「雇用類似の働き方」として保護すべき対象者についてでございます。追加した点としては、(1)に総論というのを書かせていただいております。1 つ目の○につきましては、保護の内容ごとに具体的な要素を検討するということになっていると思うんですが、その前提として対象者の大枠の検討が必要ではないかといったご意見があったかと思えます。

また、2 つ目の○ですけれども、雇用類似の方に対する労働政策上の保護の必要性について、どのように考えるかということで、こちらすでに中間整理でもご指摘をいただいているんですけれども、3 点書かせていただいております。こうした保護の必要性の視点も踏まえまして、対象者の要素を検討する必要があるのではないかということを改めて書かせていただいております。

(2)以降が、具体的な要素といいますか、検討事項となっております。(2)が、委託者からの委託に基づき就業することについてです。1 つ目の○につきましては、委託者からの委託に基づいて就業するという点についてどのように考えるか。こちらにつきましては、すでに中間整理でも「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」といった形で委託を受けるという要素は入っておりますので、特段異論はないところかなとは考えますけれども、改めて提示をさせていただいているというものになります。

2 つ目につきましては、労働者との類似性の観点から、「委託」の要素についてどう考えるかというところになります。具体的には、たとえば不特定多数の方に大量の仕事の募集をかけるよう

な場合、あるいは募集に応じた提案の中から実際に採用するものを選び出して契約するような場合について、どのように考えるかと書かせていただいております。これはクラウドソーシングなどを念頭に置くと、こういった形態もあるかなと思われるんですけども、相手先が特定されずに募集をかけるような場合ですとか、あとは仕事を行う、実際に行うというタイミングが契約よりも前になるようなケースも想定される中で、こういったものを委託と考えるかどうかといったあたりについても検討が必要かなというふうに考えております。

次の○ですけれども、「発注者から仕事の委託を受け」という要素に該当する方のうち、高い交渉力等を有し独立性が高い方についてどう考えるか。こちらにつきましてもコメントをいただきたいというふうに考えまして、今回追加をさせていただいております。

続きまして、2ページですけれども、(3) 主として個人で就業することについてです。こちらに関しましては、以前ご議論いただきまして、同居の親族以外の方を使用しないことを常態とすること、これは家内労働法でも同様ですけれども、こういったことを基本として検討してはどうかということを書かせていただいております。

(4) 役務提供の範囲について。これはサービスの提供以外も入るかかどうかというところの確認なんですけれども、これまでの議論を踏まえまして、物品等の製造・加工等も含む方向で検討してはどうかということを書かせていただいております。

(5)、これも追加した点ですけれども、働くことの対償として報酬を得ることについてという点になります。これにつきましても、中間整理の中でも、その「対償として報酬を得る」ということにつきましては、要素として入っていたかなというふうに考えますけれども、改めて確認の意味で提示させていただいているというものになります。

(6) が、その他の要件についてです。1つ目は、法人である場合についてどう考えるかという点です。これは14回の検討会の中でもご議論いただきましたけれども、法人化は容易化していて、実態として主として個人で役務を提供していれば対象とすべきではないかといったご意見があったかと思えます。ただ一方で、法人化が事業者性のひとつの指標であるというふうに考えられるというところ、また、労働法に関しては、一方当事者、労働者については自然人であることを想定した法制となっているのではないかといったご指摘もいただいております。こういったご意見があったことにも留意しながら、保護の内容とあわせて検討が必要ではないかということで、まとめさせていただいております。これにつきましては、後ほど資料2で補足させていただきます。

続きまして3ページです。対象者の大枠の要件として、専属性を設けることについてどのように考えるか。これも中間整理、中間整理前の議論では、専属性ということも出ていたかと思うんですけども、改めて確認するというところで提示させていただいております。

最後の○は、その他、検討が必要な事項はあるかというところで、今出ていない点以外につきましても、検討事項があれば挙げていただきたいなというものになります。

(7) 委託者の要件についてです。これは委託者の範囲についてどう考えるかというところなんですけれども、これまでの議論を踏まえますと、二者間を想定した場合には、委託者が一般消費者ではなくって事業者である場合に対象とするという方向で検討してはどうかというところだったかと思えます。ただ、プラットフォーム等の仲介事業者が介在する場合についてですけれ

ども、これは、誰を「委託者」と考えるかという点になるのかなというふうに考えております。たとえばですけれども、検討会の中でご指摘のあったのは、契約条件の実質的な決定をしているのが誰か等の観点が考えられるのではないかとといったご指摘をいただいたかというふうに考えておりますのでその点を書かせていただいております。

続きまして4ページです。各検討課題に係る共通事項としまして、これまでも各論を議論する中でですね、何度か、実効性を確保する手段とセットで検討がいるんじゃないかといったご指摘をいただいたかと思えます。ですので、総論というんですかね、各検討課題の共通事項としまして、先に考え方を整理するという位置づけのものになります。

1つ目の○ですけれども、実効性を確保するための手段についてどのように考えるか。たとえばですけれども、1つ目がガイドライン等により委託者等に対して一定の作意を促す方法。

2つ目が、行政が指導や監督を行う根拠として、委託者等に対して一定の作意を求めるルールを設ける方法。法律上の義務等をもし設けるとしたらこういったやり方になるのかなというふうに考えられます。

また3つ目ですけれども、契約に関する基本的な事項や一定の条件の契約を無効とするようなルールを設けてですね、裁判所等の紛争解決機関を利用することによって、権利・義務を実現する方法。民事ルールといいますか、たとえば労働法でいうと、労働契約法なんかはこれに該当すると思うんですけれども、そういったルールを設ける方法と、大きく分けるとこの3点が考えられるのかなというふうに思われます。

ただ、次の○ですけれども、いずれの方法を採るかにつきましては、やはり委託者等に対してどのような措置を求めるのか、一定の作意を求めるかどうかなどと関連するのではないかとということで、やっぱり各検討課題ごとに考えていくべきものともいえるのかなというふうに思われます。

また、その下の※印ですけれども、現在議論している項目すべてが同じ実効性確保手段になるとも限らないのではないかとこのところで、こういった考え方を念頭に置きながら各検討課題につきまして再度ご検討いただければなというふうに考えております。

続きまして5ページです。5ページ以降が各論になってまいりまして、まず1つ目が、契約条件の明示、契約締結・変更・終了に関するルールの明確化等というところになります。

(1)が募集の関係ですけれども、まず1つ目の○の関連。募集の際にその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に関しては、特段異論はなかったのかなというふうに考えております。追加した点としましては、むしろ明示事項についてどう考えるかというところが、次の課題としてあるのかなというところです。

2つ目の○ですけれども、個人か企業か問わずに、だれかに委託の仕事を行ってほしいというときに募集する場合についてどう考えるかというところですが、これに関しては、雇用類似の就業者となろうとする者へ保護の観点と、あとは委託者への負担の観点、あるいは契約時のルールとの関係性等を考慮した検討が必要ではないかというところで、もう少しご議論いただければなというふうに考えております。

(2)が契約の締結・変更の関係でございます。これについても、就業条件の明示を促す方策を検討してはどうかという総論に関しては、特段異論はなかったのかなというふうに考えます。

募集のところと同じようにですね、むしろ明示事項についてどう考えるかというのが、次の論点になるかと思えます。その下の赤字ですけれども、ちょっと細かい点にはなるんですが、同一の方に繰り返し委託をする場合にも、毎回同じ内容を明示することについて、どのように考えるか。明示事項を定めるといふふうになりますと、法律かガイドラインかわかりませんが、とにかくこういったことについては明示してくださいねということをお示しすることになるかと思うんですけれども、たとえば一定期間共通なものを基本契約で、個別の発注については個別契約という形で契約書を交わしているといったケースもあろうかと思えます。そういった場合にも、個別の発注ごとに毎回毎回繰り返し同じことを提示させるのかといったあたりも、運用面を考えてくると問題ということもあろうかと思えますので、少し細かい点なんですけれども、課題として提示をさせていただいております。

2つ目の○が、変更後の条件の明示についてです。これに関しても、総論はあまり異論はなかったのかなというふうに考えておりますけれども、軽微な変更の場合というものも存在する中で、こういう場合についてどのように考えるかというのは引き続きの論点かなというふうに考えております。

また、その下の○ですけれども、原則として契約内容の一方的変更はできないにもかかわらず、トラブルとして見受けられること。これに関しましては、変更条項等が契約で設定されていても、必ずしも裁判において変更が認められることにはならないのではないかとといったご指摘をいただきましたのでその点を書かせていただいております。

最後ですけれども、これ、別の論点を議論していた中にご提示いただいた話ですけれども、作業内容等の変更によって、作業期間や納期が予定よりも長期に及ぶという場合も考えられる中で、こういう場合についてどのように考えるかということ新たに追記させていただいております。

続きまして6ページです。(3) 契約の終了関係でございます。追加した点、赤字ですけれども、継続的な契約の終了の場面としましては、契約途中での契約解除、中途解除のようなものと、同一の者へ繰り返してきた委託の打ち切りという場面が、大きくは考えられるかと思えます。ですので、「継続的」といった場合でも、その形態というのは様々ではないかというのが1点目です。

また、一定期間を超えて継続的に業務を委託しているような場合の契約解除・打ち切りを行う場合に、事前に予告を求めることについてどのように考えるかということも追記しております。この場合ですと、一定期間を超えて継続的にという要件がおそらく付くんじゃないかなというふうに思われますので、その「一定期間」についても検討が必要ではないかというところです。

また、その下ですけれども、そうなった場合に、予告期間について設けるかどうかというところも検討の対象になるかなというふうに考えております。以前、検討会の中では、家内労働法についてご紹介をさせていただいたので、※で追記しておりますけれども、家内労働法では、「遅滞なく」というふうにされているというあたりもご参考にしていただければなというふうに思っています。

最後ですけれども、打ち切り等の理由の明示を促すことについてどのように考えるか。検討会の中で、委員にご指摘をいただいた点ですので追加をさせていただいているというものになります。

続きまして、7ページです。2. 報酬の支払確保、報酬額の適正化等というところの(1)、報

酬の総論の部分になります。これについては、雇用類似の方の報酬について、どのように考えるかというところですが、要するに純粋な労働の対償というんですかね、働いたことに対する対償としての報酬の部分と、必要経費との切り分けが実務上可能なのかという問題になるかと思えます。これについても新しく書かせていただいております。

(2)が報酬の支払い確保になります。1点目、報酬を一定期日までに支払うことを促す方策を検討してはどうか。ここも総論に関しては、特段異論はなかったのかなというふうに考えております。ただ論点はいろいろありまして、1つ目追記した点ですけれども、具体的な期日について、家内労働法や下請法の規定も参考にどのように考えるかというのが1点目です。2点目が、一定期日までの支払の基準となる「受領した日」。これは家内労働法ですとか下請法では、受領した日から何日以内に支払う、支払期日を設定するといった形になっておりますので、この受領した日についても検討が必要ではないかということをお前回ご指摘いただいたかと思えます。前回の検討会の中では、家内労働法の考え方をご紹介させていただいておりますので、その点について※印で書かせていただいているというものになります。

続きまして、8ページです。今度は報酬の支払いの方法についてなんですけれども、追加した点1点目です。通貨払いに関し、現金以外の方法についてどのように考えるか。これについては、議論の中で、そのときは手形だったかなというふうに思いますが、そういった現金以外の方法もあるんじゃないかといったご指摘をいただきまして、追記をさせていただいております。手形以外にも考えられる点というのはあろうかなというふうに思っておりますので、是非この点についても議論いただければなというふうに思っています。

2つ目が全額払いに関してです。これについては、一定の場合に減額あるいは相殺を行うことの是非、あるいは、行う場合にはその場合の手續等についても検討が必要ではないかというご指摘をいただいておりますので、その点書かせていただいております。

3つ目は直接払いに関してです。検討会の中では、たとえば仲介事業者などが支払いの代行を行っているような場合も想定されるんじゃないかといったご指摘をいただいたかと思えます。支払いの代行、支払いの代行というだけではなくて、その他にも受け取る側が直接ワーカーではないといったこともあるかもしれないという中で、この直接払いに関してどう考えるかということも、ちょっとご議論いただければなというふうに考えております。

下のほうにいきまして、(3)報酬額の適正化についてです。具体的に追記してるのが、9ページ目になります。今回赤で大きく2つ書かせていただいているんですけれども、主体で書き分けさせていただいております。1つ目が、国が最低報酬額ですとか、標準的な報酬額を設定することの是非について、どのように考えるかというところです。これに関しては、もうすでにご議論いただいておりますけれども、技術的な課題ですとか経済法との関係も踏まえる必要があるんじゃないかというものです。この技術的な課題に関しましては、下の※印で少し書かせていただいているんですけれども、たとえば、仮に最低報酬を設定するとした場合には、①として、最低賃金のような時間単位で設定するという考え方、②最低工賃、これは家内労働の話ですけれども、最低工賃のように、物品等の一定の単位で設定するといった場合と、大きく2考えられるかなと思われれます。ただ、①時間単位というところに関しては、委託者が就業時間を管理する働き方ではないということが前提にくるかと思えますし、②につきましては、「一定の単位」といってしまっても、

たとえばデザインなどの創造的な成果物の作成といったことも、雇用類似の場合だと想定されるのかなという中で、この「一定の単位」をどのように考えるかといった点などが、技術的な課題としては少し考えられるところかなというふうに思われますので、追記をさせていただきました。その下ですけれども、国以外の団体等が標準的な報酬額等を定めることについてどのように考えるかというところです。これに関しましては、以前ご議論いただいたとおり、中小企業等協同組合法を活用するといったやり方ですとか、あとは、公正取引委員会さんの指針、ガイドラインの参照などが考えられるのではないかと、これまでの議論を踏まえ、追記させていただいているというものになります。

その下の○ですけれども、報酬水準の適正化に関するその他の方策についてどのように考えるかという点になります。追記した部分ですけれども、1つ目が報酬額の設定理由について委託者から雇用類似の方への説明を促す方策を検討してはどうかという点。委員の皆様からご賛同いただいた部分もあるかなというふうに考えてますけれども、改めて書かせていただいているのが1点目です。

2点目としては、その他、適正な能力・仕事の内容等を勘案した報酬が確保されるための方策についてどのように考えるかということで、こちらについてもうちょっとご議論いただければなというふうに思っています。

また、3つ目。これまた報酬の設定理由の説明の部分ですけれども、この必要性和、あとは委託者の負担を考慮して説明が求められる場面を限定するという点も、場合によっては考えられるかなというところで、論点として提示をさせていただいているというものになります。

資料1につきましては以上になります。続きまして、資料2をお開きいただければと思います。

資料2が、「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等（速報）」の、法人化の有無でのクロス集計の主なものというところになります。この調査につきましては、第9回の検討会の中で、すでに提示をさせていただいている資料をクロス集計したというものになるんですけれども、この資料、調査自体が、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方のうち、ここでは主に事業者を直接の取引先としているという方について集計をしたというものになっております。ですので、試算された人数としては、約170万人の方について法人化の有無でどう違うのかというものをお出ししたものになっております。全てのデータを提示しているわけではないんですけれども、差があったものなどを中心にですね、一部抜粋をさせていただいているというものになります。さらに本日の説明は、時間の関係上、その中でさらに一部掻い摘んでご説明をさせていただきます。

まず、1ページ目ですけれども、仕事と家事・通学等における主従の状況についてです。これは、主に仕事をしているのか、主に家事をしているのか、通学なのかといったことを聞いたものになるんですけれども、真ん中の「法人化している」と右側の「法人化していない」というものを比べていただきますと、「法人化している」という方のほうが、「主に仕事をしている」という割合は高く、10ポイント以上高いのかなということで、少し差がみられるところです。

続きまして4ページお開きいただければと思います。4ページが就業期間で、これは業務請負等の仕事を始めてからの期間がどのくらいなのかについて見たものになるんですけれども、真ん中の「法人化している」を見ていただきますと、一番上「20年以上」という回答が圧倒的に多く

て、約半分を占めているという状況です。右側の「法人化していない」についても、「20年以上」という割合が一番高くはなっているんですけども、真ん中と右側を比べてみると、結構差はあるのかなということが見受けられるかと思います。

続きまして、7ページまでスクロールいただけますでしょうか。業務請負等の仕事の平均年収という部分になります。これは業務請負等の仕事の平均年収について示したのになりますけれども、真ん中の「法人化している」と、下の「法人化していない」を比べていただきますと、たとえば左側の「50万未満」という割合は、結構差があるのかなというふうに見受けられます。逆にですね、右側のほう、一番右は「答えたくない」という回答なんですけれども、その隣のオレンジの部分ですね。これが「1,000万円以上」になるんですけども、「法人化している」という方については4.6%。「していない」が1.3%というふうになりますので、もともとそんなに多くはないんですけども、なんというか、多少差は見受けられるのかなというところでご紹介をさせていただきます。

その次のページ、8ページがトラブルについてです。これはトラブルになった経験について聞いたものでございますけれども、これは「法人化している」が紫の部分、真ん中ですね。「法人化していない」がオレンジですけども、それほど差は見受けられなかったのかなというところで、ご紹介をさせていただきます。

駆け足で申し訳ありませんが、続きまして10ページまでスクロールお願いいたします。10ページが主要な取引先からの仕事の受注にあたっての契約条件の取り決めというところになります。右側の②のほうに差があるので、②についてご説明をしますと、これは仕事の報酬について、どちらが決めていくかといったものを見たものになります。一番下の青いところが、「発注事業者が一方的・定型的に決定する」で、「選択や交渉の余地はない」というものなんですけれども、「法人化している」だと15.4%、「法人化していない」だと40.3%となっておりますので、これに関しても結構差が出ていたのかなというふうに見受けられます。これは左の、「①仕事に内容について」についても、差の出方はちょっと違うんですけども、傾向としては同様なのかなというところなんです。

また、次のページ、11ページについても、同じような調査結果出ておまして、「③仕事の期間や納期について」「④取引先の都合による契約変更の変更内容」どれ見ましても、だいたい類似した傾向が出ているというふうにいえるのかなというふうに思われます。

最後が、一番最後のページなんですけれども、14ページまでスクロールお願いいたします。主要な取引先との関係性を見たものになります。左側が、仕事の成果等が主要な取引先等の意向にそぐわないとして受領拒否された経験があるかどうか。右側が、報酬の減額や未払いにあった経験があるかどうかについて見たものになります。見てみると、一番上が「まったくない」という紫の部分になるんですけども、「法人化している」と「していない」を比較すると、むしろ法人化しているほうが「まったくない」という回答は少ないのかなというふうに見受けられます。ただこれに関しては、経験について聞いたものになりますので、就業期間が長くなってくると、経験も増えてくるとも考えられるのかなというふうに思われます。先ほど説明は割愛しているんですけども、主要な取引先との業務の開始期間というものも、この調査出しておまして、これについても法人化をしているという方のほうが長いという傾向にありました。ということで、こ

ういった結果も踏まえつつ、この結果については分析をする必要があるのかなというふうに考えております。資料については以上になります。

○ 鎌田座長

ありがとうございました。それでは、只今の事務局説明を踏まえてご議論いただきたいと思えます。資料1「主にご議論いただきたい点」には、たくさんの論点が含まれておりますので、内容を区切って議論を進めていきたいと思っております。

それでは、まず「1. 総論」ですけれども、総論は、「対象者」と、それから「各検討課題にかかる共通事項」の2つ書かれております。そのうちの「1.『雇用類似の働き方』として保護すべき対象者について」に関して、これもいくつか論点があるようですので、皆さんご発言・ご意見をいただきたいと思えます。どうぞよろしくお願いいたします。

いかがでしょうか。はい、川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。1番の中の最初のほうに関わることで、基本的にはこれまでの議論に沿ったようなことなのではないかと思えますが、たとえば(1)のところに出てくることについては、この雇用類似就業者と呼ばれる方についての、保護の必要性がどういうところにあるのかということ整理するということが必要なのではないかと思えます。そのところについては、すでに議論されていることですが、個人として役務を提供していくということから、生身の人間としての安全であるとか生活といったものを保護する必要性と、あと構造的に相手方との関係で交渉力に劣るような立場にあるというようなことから、就業条件の適正化を図る必要性というのが、その2点が軸になるのではないかと考えております。そのように考えていくと、中間整理のところ出てきた、相手方から仕事の委託を受けて、個人で役務を提供して報酬を得るというような文言になっていくのかなと思えます。

それに関連して、(2)のところ、委託者からの委託に基づき就業することについてということですが、基本的には今言ったような働き方の概念の中に入って行くということかと思えますが、2番目の○のように、役務の提供と契約の前後関係が変わってくるケースというのをどう考えるかということが指摘されています。この点については、先ほど挙げたような個人としての役務提供というのがひとつの柱になるということであるとすると、仕事に入るまでのプロセスに多少一般的な労働契約関係と違うような場合があるとしても、結局その契約の中身が実質として個人としての役務提供にあたるようなものであるとすれば、雇用類似就業者としてみていっていいということになるのではないかと思えます。その上で問題があるとすると、たとえば、形としては契約の中身が役務の提供そのものではなくて、仕事をした成果物の取引にあたるような形になる場合とか、あともうひとつあるとすると、問題となる行為それ自体は役務提供そのものではないけれども、一般的な労働関係になぞらえていうと、募集採用の過程にあたるような行為であるとみて雇用類似の働き方に関する問題として整理すべきなのかが問題になる場合などが考えられるのかなと思えます。このあたりは、最終的には少し実態をみていく必要があるかと思えますし、ちょっと具体的なケースが想定しきれているかどうか分かりませんが、たとえ

ば、順番が前後したとしても、結局、たとえば役務提供行為が成果物の取引と不可分一体になっているようなケースなど、実質的に役務の提供を内容とするような関係であるといつてよいような場合については、雇用類似就業者に含めるべきなのではないかというふうに思っております。以上です。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。ほかにございますでしょうか。はい、鈴木委員どうぞ。

○ 鈴木委員

1 ページの(2)、3つ目の○の、高い交渉力を有し、独立性が高い者についてどのように考えるかということなんですけれども、高い交渉力を有しているかどうかを判断するのが非常に難しいという点があるのと、あとは、たとえば高い交渉力を有し独立性が高い者として、サムライ業が代表的にはあるかと思うんですが、たとえば弁護士の方、最も強いであろうと思われるような弁護士の方でも、最近年収が本当に安いみたいな方も増えているので、業界で区切るというのも難しいのではないかと思いますので、高い交渉力を有しているかどうかは、あまり特別扱いはしないほうがいいのかと考えております。一方で労働者の方も、非常に交渉力の高い労働者の方も多くいらっしゃるのにもかかわらず、典型的に保護をするという方法を取っておりますので、ここはまあ特別扱いはしないでいったほうがいいのかと考えました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。鈴木委員、ちょっと確認なんですけど、高い交渉力を有し独立性の高い者という者が、対象者の概念として省くという趣旨でしょうか。それとも、判断が難しい、区分けが難しいということから特別これを重視すべきではないんじゃないかといったご主旨でしょうか。

○ 鈴木委員

どちらも含むのだと思います。

○ 鎌田座長

はい、わかりました。ほかにございますでしょうか。土田委員、どうぞ。

○ 土田委員

すみません、お先に発言させていただきます。今4ページまでというところでよろしいんですね。若干大きなところから、2、3ごく簡単にコメントというか意見を申し上げたいと思いますが、4ページの実効性を確保する手段。

○ 鎌田座長

それはもうひとつあとで。

○ 土田委員

そうですか。そうすると3ページまで。わかりました。3ページまでですと、2ページから3ページの「その他の要件について」というところになるろうかと思えます。

1つは専属性の話。もうひとつは、一人会社の問題です。専属性というのは、今、政府のほうでは、おそらく正規雇用の労働者についても副業を認めるという方向で、議論されているんだろうと思います。中長期的にみれば、正規雇用の労働者であっても、専門性は外れていくということであれば、ましてや雇用類似就業者の方は、専業でなくてもよいのではないかということで、ここは特段、専門性を設けるということで狭くする必要はないのではないかと思います。もしも何か保護の中身との関係で、専業者に限る必要があるということであれば、そこだけあとで要件を追加するというような形でもいいのではないかと思います。それが1点です。

それから、もう1点は、一人会社。ちょっと私、実態がわからなかったのが、資料2で大変詳しく説明していただきまして、ありがとうございます。以前に言ったことをもう一度確認しますと、雇用類似就業者が、自分で働き、就業し、そして、同時に出資をして会社も作るという、そういう場合を想定していたんですが、所有と労働と経営が三位一体的に一致しているというような場合をどうするかということで、法人成りしている場合と、そうでない場合とでどれぐらい違いがあるんだろうかということがわからなかったものですから、そのときは一人会社であっても含めていいのではないかという方向で、若干意見を申しましたけれども、今日資料2で詳しく説明していただきました。これどう読むかということはいろいろあるろうかと思えますけれども、多少違いがあるということでしたので、ここはこだわるものではないということをお願いしたいと思います。とりあえず以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。どうもすみません、失礼いたしました。ほかにございますでしょうか。はい、桑村委員どうぞ。

○ 桑村委員

法人化に関連していくつか指摘させていただきたいと思えます。まず、対象者について、個人として就労し、その対償として報酬を得る者という、そういう定義を考えますと、個人が法人化した場合には、形式的に契約の当事者が法人となるので、就労しているその個人は法人から報酬を得ているという関係になると思えます。したがって、保護のあり方について法人を含めた議論をする場合には、その対償として報酬を得る者というところの見直しが必要だと思えます。

それから、「その他の要件について」の法人である場合についてどのように考えるかです。おそらく参考になるであろうドイツでは、明確な議論はされておられませんけれども、ドイツにおいては労働者類似の者の概念において、直接的な契約関係を必要としております。したがって、法人化した場合について、法人が契約の主体となるということで、おそらく労働者類似の者から除外されると思えます。その際に、その法人化を、労働者類似の者に対して付与されている保護を免れるためだけに行い、法人として形骸化している場合。これについては、例外的に法人格の形骸

化ということで、労働者類似の者に含まれるものと思われかもしれませんが、それ以外は、形式的に含まれないという取り扱いにしていると思います。それはおそらく、法人は実態が多様であるから形式という取り扱いをしていると推測されます。

ただ、現在それでいいのかという議論はまた別の話だと思いますので、法人を含めるべきかについて、別途議論が必要だと思いますが、法人の実態を有している場合、信用であるとか、税制上のメリットを受けつつ、労働者に類似した実体的保護を付与することで本当にいいのか。いいところ取りにならないかについて、若干気になる場所ですので、保護の内容次第では、おそらく対象者に含めるべきではないものがあると考えております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。ほかにございますでしょうか。鈴木委員どうぞ。

○ 鈴木委員

3ページの(7)委託者の要件について、委託者が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ところなんですけれども、クラウドワークでプラットフォーム等を仲介して業務を行うような場合については、個人が委託者となるケースが往々に考えられますので、この場合は含めたらいいんじゃないかと思います。

プラットフォームに関して、有名なタクシー業でも見られるとおり、大きな流れとしては、労働者性を認める方向で裁判例等で議論が進んでいるかと思うんですけれども、そのことを考えると、プラットフォームに関しては、労働者性を認められるような契約条件を実質的に決めていると捉えられるケースが、一方であることは事実かと思います。

ただ、使用者と同様に見られるような、契約条件を実質的に決めているとまではいえないけれども、しかし相当程度支配力を有しているプラットフォームがあるとした場合に、そこに対する規制を全く行うことができないということになりかねませんので、使用者とはいえないけれども、中間的な支配関係にあるプラットフォームに対する保護については十分に考えなければならない課題であろうと思います。

ただ、ここは判断が非常に難しい。使用者性が認められるとなれば非常に話は簡単なんですけど、そう認められないものに対してどう規制を及ぼすかということですので、基準についてはよく熟慮をしていかなければならないかなと思います。その熟慮をするための検討の視点といたしましては、たとえばフランスでは、一定の契約上の支配力を有していて取引関係の額が大きい場合には、一定の保護を及ぼすという法制を作っている例もありますので、別途そういう保護の類型を考えるという視点があります。あるいは、クラウドワークの中にも分類があるだろうということがみえてきましたので、プラットフォームの類型を保護の指標として考えるというところがあるかと思います。まあ、一番大きくいえば、対面型と非対面型というものがあるかと思うのですが、もう少し細分化して、いろんな類型が考えられるかと思いますので、その類型ごとに保護の必要性を検討するのが適切ではないかと思いました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。はい、鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

今の（７）のプラットフォームについてと、あとほかのところについて１点申し上げたいと思います。

プラットフォームについて、基本的には今のご意見に賛成です。ただ、委託者の範囲、委託者が誰かということについては検討が必要です。プラットフォームが関係する場合には、プラットフォーム自体が契約当事者になる場合と、そうではなく、いわゆるマッチングといわれるような、ほかに契約当事者はいて、そこにプラットフォームが介在しているというような場合とが、大きく分かれるのであろうと思います。そして、後者については、委託者は、やはり契約当事者ではあるんだけど、だけど、実質的には、その点が今仰ったところに関連するんですけども、かなりの支配力があって、契約条件とかをプラットフォーム事業者が実際には決めているというような場合があります。つまり、民法的にいうと、当該業務についての契約当事者ということにならないとしても、そのような影響力を持っているという場合に、そのようなプラットフォーム事業者にどのような役割乃至責任を負わせるかというようなことが、問題となってくると思います。ですので、ここの（７）番の書き方が、「委託者」という概念にすべて押し込めるような書き方なんですけれども、ちょっとそこだけでは足りないんじゃないかなという気がいたしました。

それから、もうひとつは、１の（２）のところ、募集のほうが先に、しかも不特定多数の人に募集がかけられるというような場合についてです。実態を見ないとなんともいえないんですけども、これは、募集それ自体は申し込みの誘因にあたるということになるんですかね。それで、募集に応じた者の中から選んで、そこで契約をしますよというようなことになるんだろうと思いますけれども、そこでも、最終的に契約をする相手が、その発注者のためにその業務を行ったというふうにいえる関係があるのであれば、ここに含めていいのではないかとというふうに、私も思っているところです。ただし、その場合には、あとで契約条件の明示とか、そういう論点が出てきますけれども、それは契約の際に明示するというだけではなくて、事前の募集のときにどこまで明示をさせる必要があるのかと、そこをきちんと検討する必要性が高くなるのではないかと、そのように感じました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございました。鹿野委員、もう一度確認なんですけど、１つは委託者の要件についてという部分について、いわゆる仲介者という役割のものもあるので、それは委託者というものだけではなく、含めて一括で話していいんだろうかっていう、そういうご指摘。委託者のほかに仲介者というような、そういうような概念といいますか、位置づけを必要とするというご主旨でしたでしょうか。

○ 鹿野委員

そうですね。仲介者がすべて責任を同等に負うべきだということになるかどうかはわかりませんが、委託者という概念には、契約当事者を中心とした者がそこに入るんだろうと思います。

すけれども、ただ、委託者そのものではないけれども、それに準ずるような者というのを、その横に考えておく必要があるのではないかとそういうイメージです。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。事務局にちょっとお尋ねしたいんですが、たとえば家内労働法の場合には、仲介者っていうのはどういう位置付けでしょうか、特段の位置付けというのがありますか。もしありましたら、今わかればお答えいただければと。もし、無理であれば後日で結構なんですが。はい、どうぞ。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

家内労働法ですと、2条のところに定義というのを設けているんですけども、この中には、家内労働者や委託者、あるいは補助者について定義はあるんですけども、特に「仲介者」という類型を設けて定義づけているものではございません。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございました。私の乏しい知識だとドイツでは仲介者も対象としているように記憶しています。外国の保護法ですので、ここではそれ以上深くは扱うこともないと思いますが。どうもありがとうございます。はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

ありがとうございます。先ほど来議論になっている、2点ですけども、ひとつはプラットフォームをどうするかというので、諸外国の議論を見てみますと、今プラットフォームを他の雇用類似・フリーランスと同じ枠組みの中で考えていいのか。実態としては連続線上にあるんだけども契約形式が違うので、仲介っていう形で入ってきてるので、フリーランスの中でもプラットフォームについての特別規制を考えたほうがいいのかっていう2つに分かれているところだと思います。いずれにしても、プラットフォームエコノミーで労働者性なり使用者性が実態として認められるとすれば、従来の労働法の枠組みの中で実態に合った形での保護規制を及ぼすということになります。労働者性が認められない、さらには使用者性も認められないという場合のプラットフォームについて、どういうふうに規制なりガイドラインを及ぼしていくかというのが、まさに議論になって、そのときにフリーランスと一緒にするか、違うような規制。結論としては似たような規制になるんですけども、全く同じものでいいのか、違うものにするかっていう議論の中で、何らかの形で労働者にも使用者にもあたらない、労働法が直接適用されるわけではないプラットフォームエコノミーで就業している人に関しても、何らかの施策を講じるべきという方向でなっているので、今もうおそらくここで、対象者として議論するのも、それと平行に考えながら次の段階で中身をどうするかというところにつながってくるんだと思います。

もうひとつ。法人のところですが、今回資料を見て、その実態を調べた結果を見せていただいているほどだと思ったのが、資料2の13ページで、業務の代替性というので、法人化している人の39.6%、約4割が、他人に行わせることができない。さらにはその下の、雇用することもでき

ないというのが、15.3%いるので、ここで「法人化している」って答えた人の過半数が、本人が働く、もしくはほかの人を雇用することができないっていうものとして、今働いているというふうに答えているという。平均がどうかっていうことが、結論にどう作用するかという、いろいろ議論はありますが、今法人だというふうにして、今回統計に答えた人の半分の人たちが、我々が本来法人として雇用をしながら、自分の責任とリスクで経営を行っているっていうふうに想定している本来の事業者とか法人と違う実態で働いている人が、日本でまだこんだけいるんだなということで、これがこれから増えていくのかどうかはわかりませんが、そういう意味では、法人っていう形式を重視して考えるよりかは、実態として、やっぱり本人が働くという、自然人を想定して、法人たる事業者と契約をしながら働いてもらってる業者の方がたくさんいらっしゃるということを見ながら、法人だから形式的に外れて、今回の議論にはならないということではなく、実態を見た適切な議論等対策が必要ではないかなというふうに改めて思いました。以上です。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。はい、村田委員どうぞ。

○ 村田委員

基本的にはBtoBのビジネスですので、独立した個人です。この議論の中で、本当に保護が必要なのは誰なのかということについて、きちんと特定したほうがいいと思っています。

たとえば、アメリカのカリフォルニア州でAB5法案について職種は、21の職種と3業務の24の適用除外があります。弁護士、医師については適用除外にしています。オランダではこれから最低賃金16ユーロが導入されますけれども、それに関しても、時給75ユーロ以上の方は、対象から外します。財源の問題もあると思いますし、本当に保護すべき人は誰なのかというのを職種別でもいいですし、もう一度考えていくべきと思っています。

労働者性については、確か英国の判決と思いますが、労働者性を問うメルクマールとして、他者に代替ができるかどうかだと思いますので、やはりそこについても重点を置くべきと思っています。

○ 鎌田座長

ありがとうございます。この部分についてはよろしいでしょうか。今私、皆さんのご意見を伺って、特にまだ論点として議論すべきだなというふうに思いましたのは、委託者の範囲、プラットフォームをどう位置付けるかということが、大きなテーマ、問題であろうというふうに思います。

それから、法人化した就業者等ということですね。それから、高い交渉力を有する者。具体的には、いわゆる士業にあたる方たちですが、こういう方たちを含めて考えるか、それとも除外して考えるかということが、問題になっていたというふうに思いました。あと専属性も議論の対象ということでありました。それから、こういった問題を考える上で、どういうふうな視点で考えるかというご指摘もいくつかいただいたというふうに思っております。

引き続き、こういったことで今ご議論いただいた部分については、検討を加えたいと思いまし

た。私としては、特段ご意見がなかった部分については、方向性というのは、今までの議論の流れの中でご承認いただいていることが多いのかなというふうに思っております。よろしいでしょうか。荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

今、座長がおまとめになった趣旨で、私も同じように考えておりますけれども、今回、専属性、それから法人化について、大分議論が深まったと思います。これは専属性があればこうなるとか、法人化していたらこうなる、という一刀両断に議論すべき問題ではおそらくなくて、問題となっているのは、個人として役務を提供し、その交渉力が劣位にあって保護が必要かという、交渉力を図る要素が、専属性であったり、法人化として問題となるのだと思います。今日の資料2の10ページ11ページでは、法人化していると、契約内容とか報酬について、法人のほうが決めているということが相当ありました。これは全部ではありませんけれども、法人化している人の中には、そのように交渉力が相当高い人がいるということだと思います。しかし、法人化していても、そうでない人もいるということですから、これは法人化していたらこうだと一律に議論するのではなくて、交渉力を図る要素としてみるべき観点ではないかというのがひとつです。

それから、交渉力が高くても労働者である人もいるので、交渉力をあまり重視するのはどうかというご意見もあったのですが、労働法の内部でも、労働者が多様化してきているので、伝統的な労働法による一律の規制ではなくて、特別規制とか適用除外というものを認めていくべきではないかということで、世界中で労働法の内容が多様化してきています。したがって、雇用類似の人について、一定の規制を及ぼす場合にも、そのように多様な規制をするということが必要となってまいります。

これはプラットフォーム・ワークでも同様でありまして、先ほど、対面と非対面という言葉もございましたけれども、世界中で、いわゆるクラウドワークと、ワークオンデマンドに分けて把握しています。ワークオンデマンドの場合は、プラットフォームを介しますけれども、提供する役務自体は、伝統的な、いわば物の配達とか、そういうものと変わらない。それをプラットフォームがマッチングさせているというものです。この両者は、相当に保護の必要性は違うということがあります。そうすると、伝統的な役務提供と変わらないような場合には、たとえば労災のような場合には特別加入を認めて、生身の人間を保護すべきではないかということは、より強く要請されることになりまして、クラウドワークには、そういう必要性は低いかもしれないということで、どういう規制をするかによって保護の程度を考えながら規制を考えるということではないか。

総論の議論は、あくまでそういう大枠として、どういう人をターゲットするかということで、一定の理解ができれば、あとは具体的な規制の内容に応じてどう調整するかが重要ではないかと思いました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今、荒木員がまとめていただいたとおり、私もそう思います。それで、先ほど土田委員に、次のところで、というふうに申し上げましたが、4ページ目の各

検討課題に係る共通事項として、実効性確保についての問題提起がございます。これについて、少し皆さんにご議論いただきたいと思います。土田委員、どうもすみませんでした。ご意見いただきたいと思います。

○ 土田委員

これだけ取り上げて言うには、あまり大したことではないのですけれども、この4ページに書いてある、最初の○の3つのポツですけれども、いろんな方策がありますということで、確認になるかわかりませんが、これから各論でいろいろ議論していくわけですが、その中には、かなり基本的な問題といえましょうか、重要な問題もあれば、割合細かい問題もあるように思いますので、こういう各論との関係でここは議論されるべきだろうと思いますし、この3つの、ガイドライン、行政指導・監督、民事法的なやり方というのは、相互排他的ではないのであって、どれかをひとつ選んでですね、あたっていきましょうということではないだろうというふうに私は思いました。そういうことでよろしいのかどうか、ちょっと確認でございます。

○ 鎌田座長

事務局として、特にポツの3ですが、どういった趣旨で挙げておられるのか、もし追加でご説明があればいただきたいと思いますが、つまり排他的かどうか、そういったことですが。

○ 吉村在宅労働課長

ここで、4ページの2の1つ目の○で、3つ手段として例示をさせていただいておりますけれども、各論のところはどういった措置を講じるかと考えるにあたってですね、どういった手段が考えられるかというところもセットで考えたほうがよいだろうということで、まず各論に入る前の段階で、総論のところでお示ししているところです。3つ手段を掲げさせていただいておりますけれども、それぞれの対応のところ、この1つ目の手段を取ったからといって、もう2つ目や3つ目はありえないということではなくて、場合によっては、同じ対応の中で2つ出てくるということは、場合によっては有り得るとは思いますので、必ずしも排他的に考えるというものではなく、前提としてはないというふうには思っております。

○ 鎌田座長

そういうことでございます。ほかにございますか。はい、安藤委員。

○ 安藤委員

荒木委員からすでにあった話と関連して思うのですが、交渉力の有無が重要だというのは、私もそのとおりだと思っています。その中で、個人的に気になっているのが2点ございまして、1点目は専属性についてです。専属性が高いと、やはり交渉力についてはネガティブに働くということがあると思うんですが、では、この専属性ということを検討するとしたときに、どう定義すればいいのかということに、非常に疑問というか、難しい課題かなと感じております。たとえば、1日8時間以上働いているとか、それが20日間あるとかであったら専属性が高いようにみ

えるわけです。しかし、たとえば、時間でみたら8割ですが、収入は全体の1割しか占めていない仕事と、時間では2割しかないけど収入では9割占めているというような仕事があった場合、それぞれどちらが専属性が高いのでしょうか。収入のほうがやはり生活に直結しているようにも思われますが、とはいえ、自分でどの仕事を受けるのかを選べるのであったら、そのあたりどう考えればいいのかという点です。

また、実態として、現状でそこの発注者の仕事を多くやっているという点で専属性が高いようにみえたとしても、すぐにそこの関係を打ち切って、同等の条件でほかの仕事を受けることができるようなアウトサイドオプションがある場合には、専属性であったり従属性の程度が変わってくると思われれます。このあたり、やはり交渉力をどうやって計ればいいのか、交渉力の基礎をどうやって計ればいいのかということは、丁寧にみていかないといけないのかなと感じております。

また、この専属性ということをご考慮に入れるとなると、今後問題となり得るのは、専属性が高いと何らかの保護対象になるのであったら、仕事を発注する側が専属性が高い人に発注しなくなるという可能性です。「うちからの仕事は、あなたの仕事全体の半分以下に抑えてください」とか、働く側に対して、これがネガティブに効いてしまう要素があるのかないのか。このあたりも含めて、専属性をどう定義するのかということをご丁寧に議論することが必要だというのが、まず1点目です。

2点目は、プラットフォームについてです。プラットフォームが報酬やルールを決めているということは、実態上よくあることだと思うのです。しかし複数のプラットフォームがあって、プラットフォーム間の交渉が十分にあれば、表面的はプラットフォームが条件を決めているように見えたとしても、実態問題は、市場における競争で決まっていると考えることができます。

たとえば、そうですね、コンビニエンスストアとかスーパーマーケットに行くと、お客さんが「これ値引きしてよ」と価格交渉をすることは、普通はありません。お店の側が一方的に価格を決めているわけです。しかしそれにより店側が一方的に決めていると言えるのかということ、スーパーマーケット同士での競争があるがゆえに、一方的に高い金額で野菜を売るということは、実際問題できません。このように、表面上は一方が価格を決めて、取引相手はそれを買うか買わないか、受けるか受けないかという二択のように見えたとしても、実際問題、それほど交渉力の観点から問題ないという場合もあるわけです。したがって問題があるのは、やはり競争がないケースだと思いますので、プラットフォーム間の競争にも十分配慮しなければならないと考えます。契約条件を誰が決めているように見えるかというのではなく、実態を見ないといけないと感じております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。専属性について、どのように専属性というのを、概念と申しますか、定義づけるのかというような問題意識を言われました。

それから、プラットフォームについても、競争力、プラットフォーム間の競争力といった観点からも見ていく、見るべきではないかというご意見だと思います。

また、検討課題の共通事項で、実効性確保についてのところで何かほかにご意見ございますか。

今のところ、私の、ご意見いただいたところでは、このポツの3つ、特に排他的ということではなくて、いずれの方法を取るかは、具体的にどのような措置を、保護の内容を決めるかによって決まってくるのではないかとというようなご意見かと思っておりますので、そういったことでよろしいでしょうか。はい、どうぞ、川田委員。

○ 川田委員

はい。だいたい今のおりだと思んですけども、若干、私自身の考えたところを補足しますと、4ページの2の、1つ目の○の3つの点というのは、基本的には1番目がソフトロー的なルール設定で、2点目が行政的な実行確保の制度。3番目が民事的なルールというようなことになるのかと思います。これらは今議論されているように、必ずしも排他的なものではないだろうというふうに思いますが、それをどう使い分けていくかというときに、まだ私の中でも十分整理しきれておらず、これから述べる話に尽きるのではないだろうと思いますが、労働法の中でもこれらの手法というのは、ある程度使い分けが行われていて、それは一定程度参考になるのかと思います。

つまり、行政的な規制というのは、権力的な仕組みを使って実効性確保を図るということで、そういう意味での実効性確保手段としての強力さがある一方で、まさにそのような権力的な措置であるということから、発動に対して、たとえば法律のルールに厳格に従うというような適正さが求められるということになり、この点で事案に応じた柔軟な適用の可能性には制約があるといえます。そういう観点から、おそらく社会全体の中で確実に守ることを確保すべき必要性が高いものであるとか、あるいは民事的な実効性確保の仕組みに委ねた場合に、エンフォースメントが過少になってしまうところを補う必要があるとか、そういったような場面で必要になってくるのといえるかと思えます。逆に民事的な仕組みは、当事者間の利害調整という点では、きめ細かい対応ができるものですので、そういう個別具体の状況に応じた、きめ細かい利害調整が必要な場面などに適しているといえるかと思えます。

またh、ソフトロー的な規制については、1つは、今挙げた2つのような、より強い強制力を持つものと比べると、ルールの中身として、たとえば、今挙げたような個別具体の事案に対応する必要性が多いなどの理由から必ずしも確たることが言いにくいようなところについて、原則的な考え方とか、多くの場合に当てはまるであろう考え方を述べるといったような使い方などでもできるということなのかと思えます。

また、雇用類似就業者については、今日の1点目のところで議論になったように、対象者の範囲の限界を画することが難しいということがあると思っておりますので、そういう場面では、ガイドライン的なもので、該当するしないを厳密に決めて考えるっていうことは別として、大まかな方向として望ましいのがこういう方向なんだというようなことを示すっていうことも、ある意味労働法における以上にソフトロー的な規制の重要性が大きいのかもしれないというふうに思っています。以上です。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございました。それでは、時間も少し押してきましたので、次の議題

に移りたいと思います。各論に移りたいと思います。

各論のうち、5ページ、7ページの「1. 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、ご議論いただきたいと思います。こちら3つの場面に分けて論点が提示されていますので、この場面ごとに時間を区切って議論を進めていきたいと思います。

それでは、まず(1)の募集関係について、ご意見いただければと思います。いかがでしょう。

ちょっと細かく切りすぎたかもしれませんので、次の契約の締結変更関係含めてご意見をいただくということで、いかがでしょうか。

○ 水町委員

すみません。

○ 鎌田座長

はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

「自営型テレワークのガイドラインの記載事項等を参考とし」って書いてあるので、ちょっともう1回、今どこに書いてあるかお示しいただければと思います。

○ 鎌田座長

はい。では事務局お願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

すみません、参考資料のほうになるんですけども、参考資料の1の4ページ目の部分にですね、参照条文等ということで載せさせていただいております。一番上が安定法の記載なんですけれども、その次のところに自営型テレワークのガイドラインの募集関係の記載を載せさせていただいております。

○ 鎌田座長

はい。すみません、ちょっと聞き漏らしてしまったんですが、参考資料の1ですか。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

はい。参考資料1の4ページです。

○ 鎌田座長

1の4ページですね。はい。水町委員、それを踏まえて何か。

○ 水町委員

いいです。

○ 鎌田座長
いいですか。

○ 水町委員

このあとの、実効性確保でどういうふうな規制にするか。実態的規制にするのか、ガイドラインのようなもので誘導していくのかにも直接、密接に関わってきますが、先ほど安藤委員も仰ったように、公正な競争を促すという点が非常に重要になっていまして、いろいろ今、実態として問題が起こってくる中で、たとえば労災をきちんと加入させるとか、最低賃金みたい、最低報酬みたいなものを実態的に設定して、これをきちんと守るようにさせるっていうことを、労働者にあたらない、労働法が直接適用されない人についてまで強行的に実態的にできるかっていうところについては、諸外国の中でもいろいろ苦勞をしながら、難しいかなっていう中で、何をするかっていう、一番の重要なポイントが、きちんと明示をさせると。そして、それを、たとえばインターネットで公表させて、この業者はこういう条件を提示している、この業者はこういう条件を提示している、より望ましい、きちんとした就業条件を確保しているところに契約できるようにするっていうのを促すっていうのが、ひとつの大きな規制の方向になってきているので、今このガイドライン、今見た、自営型テレワークで書かれているガイドラインっていうのは、かなり狭い、どういう仕事でどういう報酬になっているのかっていう、その現場での働くことを中心に書かれています、もちろん、どういう仕事でどういう時間でどういう報酬になっているっていうことを書いてもらうことは大切ですが、そのほか今社会的に問題になっている、たとえば、怪我とか病気に対してどういうケアをする準備があるのかないかとか、外国ではスキルアップが大切だって言われているので、スキルアップに対するサポートをしているのかしてないのかとか、そういう、もう少し広く考えられるような、社会的問題に対するケアを事業者として提供しているのかどうかっていうのも、少し幅広に考えながら入れていくっていうことが、私は必要ではないかなと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。この自営型テレワークの適正な実施のためのガイドラインで、このような募集内容の明示、明示記載事項が挙げられている、その背景事情ということで何か事務局でご説明できることありますか。はい。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

こちらの自営型テレワークのガイドラインですけれども、30年の2月に改定したばかりのものになるんですが、改定したときに募集の関係の記載を新たに入れさせていただきました。もともと自営型テレワークのガイドラインでは、契約条件の文書明示等を促しておりまして、この記載に関しては、飛ぶんですが、参考資料1の8ページのところに書かせていただいております。8ページ目の真ん中ぐらいのところガイドラインの記載があって、文書明示、その保存というところで、具体的に①から⑫まで、こういうことを明示しましょうというのが、もともと書いてあ

ったというものになります。

このうちの、特に募集の段階で何を明示させるかということを議論したときにですね、募集のタイミングではすべてが決まっているわけではないんじゃないか、ですとか、そういったお話もあった中で、4ページ目に記載のある①から⑥については、募集の段階でも、少なくとも明示させることは必要なのではないかということで、検討会の中でも議論いただいた上で、このように記載をしているというものになります。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。これは契約関係において、こういったような項目を挙げることによって、できるだけ契約条件を明示化、明確にするという、そういったことで設けられたということになります。

○ 水町委員

いいですか。

○ 鎌田座長

はい、どうぞ。

○ 水町委員

本当に契約を締結する段階での明示でいいのかどうかという点も、少し検討することが必要で、安藤さんが仰っているような公正競争基準を明確にするっていうのだと、契約の締結しますよっていう段階で明示して、紛争防止のためには必要ですけども、公正な競争を促すっていう観点からは、外国ではもうすでにインターネットで、不明確なところはありますよ。不明確だから明示しないでいいっていうのではなくて、こういう場合にはこうっていうことも含めて、インターネットで公表することによって、この業者はこういうふうな取り扱いをしてるとか、社会保障についてはこういうケアをしているとか、さらには解除条件としてこういう場合には契約を解約するっていうようなことも、透明性の高い形で条件を提示するっていうことをして、公正競争を促しているの、あんまり募集段階なのか、契約締結段階なのかっていう狭い議論よりかは、何を今誘導しようとしているのかっていう観点から、場合によってはちゃんと募集段階できちんとした上で求人をしてくださいっていうことをすることが必要かなって。伝統的に契約締結のときに労働明示っていう考え方にあまり縛られずに、政策措置を考えることが必要かなと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。はい、荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

関連する論点として、実効性確保のところでも申し上げようかと思ったのですが、先ほ

どの実効性確保は一定の規範をどう守らせるかという感じの整理のようにもみえたんですけども、「一定の作為を求めるか」というところに含まれている問題があると思います。水町委員のご指摘は、契約条件の明示の問題と、どういう契約の相手方かということを知って選択できるような環境を整えるべきだ、という2つのことに関わるように思います。後者のどういう人と契約をするか。十分な情報を与えて、役務提供者が選べるという状況を作ることは非常に重要だと思っています。で、それはいわば市場の選択の機能、あるいは、レピュテーションを用いた政策目的の達成ということに関わってきます。これは実効性確保のために、一定の情報を当該契約当事者となる企業が開示すべきであるというところで受け止めるべき問題と、具体的な契約の内容をどう明示して契約をするか、この2つの論点に関わっていると思います。両方とも関係はしておりますけれども、どちらで受け止めるかということも考えて議論するのが良いかというふうに思いました。

○ 鎌田座長

安藤委員、どうぞ。

○ 安藤委員

ありがとうございます。今、水町委員、荒木委員からあった論点に関連して、以前私が「雇用仲介事業の在り方検討会」に参画したときに、似たような議論があったのでご紹介したいと思います。

このお話でとても大事だと思うのは、この5ページ目の(1)と(2)で、この募集の段階と実際の契約締結の段階で内容が異なるということは、十分に事実上あるわけですね。働いてくれる人を誘引することを考える際に、募集する段階においては、ある程度大まかな条件を提示していて、実際に応募者が来たら、これまでの経験などに応じて細かい条件が決まってくるというケースです。

たとえば、最初に募集した条件を完全には満たしていないけれども、待遇を少し切り下げたのであったら、この人に仕事を依頼しても良いということは良くあることです。たとえば大学教員の募集とかでもですね、JREC-INとかで出ているものでも、「大学の規定による」みたいな、ふわっとした書きぶりになっていて、実際に個別の交渉に進んでみないと内容がわからない要素も多分にあると思うんですね。

これに対して、働く側から見て、複数の仕事のうちどれに応募するかを考える際に比較検討が容易であることを求めるのであったら、募集する段階で、一定以上の内容は条件を切り下げられない要素として提示しないといけないとするのかしないのか。もちろんそのように切り下げられない条件を提示するように求めれば、これまであまり経験がなかったり、新たな分野にチャレンジしようとする人にとっては、仕事を受けることができる可能性が下がるという意味で、負の要素もあります。どの程度の内容を、募集する段階で明示、そしてコミットするのかを考えないといけないのかなと、今の議論を聞いていて感じております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。村田委員お願いいたします。

○ 村田委員

この研究会に参加するにあたって、日本、アメリカ、イギリスの業務委託の求人募集の内容を100社ずつ調査しました。募集の概要については、実際には発注者が交渉の段階で細かく決め、こちらのガイドラインに書かれているような内容について提示をして、契約の内容を詰めるプロセスで情報の出し方はそれぞれ異なるというような実態がありました。日本の求人に関しましても、求人情報協会の規定としては、募集に係る業務委託内容、必要とされる資格要件。受託時、受託後に費用負担が生じる場合については、その費用や報酬について記載する。そうしたことを配慮して実態に合った形で出していくのがよろしいと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。川田委員どうぞ。

○ 川田委員

ありがとうございます。私なりに考えたこととして、明示の点については、明示を行う目的と、それから、さっきのところでも出てきたどういう形のルールとしてルールを設けるのかという両方の観点から整理することが必要なのかというふうに考えました。これまでの議論の中で、5ページの主なご指摘の2点目に書いてあるように、募集の段階の明示と契約締結の段階の明示の話は、一応分けて議論したほうがいいたろうというようなことになっているわけですが、両方に共通の明示の目的として、契約内容を明確に確認して事後的に紛争が起きる事態を予防するということがいえると思います。

また、契約を締結する段階においては、ある特定の相手方と契約するかどうかを判断する際材料を得るということや、複数の候補を比較して、どれを選ぶかという選択を適切に行えるようにすることなども明示の目的ということになるかと思えます。こうした目的との関係でいうと、最初に挙げた、契約内容を明確化して紛争を防ぐというのが目的である場合には、明示すべき内容は、まさに契約内容となる具体的な就労の条件ということになると思いますが、それ以外の、相手方が、ある特定の相手方でいいのかということとか、あるいは複数の相手方から誰を選ぶかという際の的確な判断材料の提供が目的だということになると、明示すべき対象には、必ずしも契約を結んだ場合の具体的な契約内容でなくても、たとえば、ある一定の事項についての制度であるとか、方針のようなものの説明というの、もしかしたら入ってくるのかもしれないと思います。

また、この点に関する具体的な話として、先ほど来の議論を聞いていてちょっと思ったこととして、一定の望ましい方向に当事者の行動を誘導していこうという観点から、たとえば、働く人のキャリアアップにつながるような契約条件あるいは当事者間の関係の形成を促すことを重視するのであれば、キャリアアップに関わる事項を明示事項の中に入れるというような一定の政策的な考慮というの、もあるのかもしれないというふうに思いました。こうしたことも、先ほど述べた整理に即して言うと、契約内容の明確化でと区別される、締結過程で相手方を選ぶなどの場面

での明示の対象としてはより入れやすいことになるのかと思います。関連して、先ほど実効性確保のところでも述べた話への追加なんですけど、先ほど挙げた行政的・民事的・ガイドラインというようなルールの使い分けに関しては、先ほど述べたことのほかにもうひとつ、あらかじめ守ってほしいルールを、ルールのほうで決めてそれを守ってもらうのか、あるいはルールを守っていく上で、当事者の自主的な判断に委ねる、自主的な取り組みに委ねるというどちらをより重視するのかという点も関係してくるということもいえるかと思います。この観点からは、ルールのほうでやるべきことを決めて守ってもらうという性格が一番強いのが、行政的な規制で、民事的な規制、ガイドラインという順番で、当事者の自主的な行動を促すような機能が強まるということかなと思います。そして、このことを踏まえて明示についてのルールのあり方を考えると、ルールの内容が、いま直前に述べたような、望ましい方向に当事者の行動を誘導するというような意味合いが強くなってきた場合には、ルールの在り方として、たとえばガイドライン的なものが望ましくなるとか、そういうような、目的との関係でのルールの形態の考慮が必要になるのかなというふうに思いました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。今、川田委員のご発言を聞いて、私も納得する部分があって、確かに従来からこの募集あるいは契約締結時の明示というのは、主に紛争を事前に防止しようという視点が強かったように思います。ところが今、皆さんからのご意見を聞いている中で、公正な競争の秩序を確保するというような観点、あるいは選択の基準というもの、就業者が複数の事業者の中から、委託者の中から誰を選ぶかという意味での選択の基準が議論されました。これはひいては市場によって、問題のある委託者を排除するということにもなりますので、ある意味では公正な競争秩序ということに関係するのかもしれませんが、政策的な考慮、こういったことを考えた記載事項ということも考えられる。そうするとですね、ガイドラインで、今テレワークのガイドラインで記載されているようなものとはまた違う性質のものが、明示事項として出てくる。そして今、川田委員が仰ったように、それは、言ってみれば実効性確保ということも、ガイドラインにとどまらず、それをもう少し、強制的なものも含めて考えるべきべきではないか。そういうようなご主旨というふうに理解いたしました。どうもありがとうございます。はい、荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

実効性確保の話にもなりましたので、もう1点付け加えさせていただきますと、4ページの実効性確保の特に最初の○の3つ目のポツは、「一定の条件の契約を無効とするルールを設け」よう、強行的な規範を設けて、それを紛争解決機関で処理するということが書いてありますけれども、トラブルには、契約したとおりに運用されていないというトラブルがたくさんあるわけです。このように当事者間の契約、強行規定には違反しないけれども、契約が守られないという状況をなくすということが非常に実効性の観点から重要ですので、そういう紛争処理システムをきちんと設けるとするのが、おそらくガイドラインとか行政の求める作為に含まれているのではないかと思います。そういう紛争が生じた場合の処理システムを構築するということが、非常に大事だ

と思います。

セクハラでもパワハラでもいろんな措置義務を課しています。これはそういったことをやってはいけないというポリシーを宣言すると同時に、トラブルが起こったときの対処のシステムまで作りなさいということを求めています。雇用類似のように独立性の高い人たちについても、契約のトラブルを自主的に解決するシステムを、当該契約当事者でやるのか、業界でやるのか、いろいろな選択肢があると思いますけど、そういう強行規範との関係が問題とならないトラブルを迅速に処理する紛争解決システムを作らせるということも、実効性確保の点では重要な視点だと思いますので付け加え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。まさに今、荒木委員のご指摘のとおり。後ほど紛争解決のための手続等についても日を改めてまたご議論いただくことになろうかと思っておりますので、またそのときに触れていただきたいというふうに思います。いかがでしょうか。はい、土田委員どうぞ。

○ 土田委員

契約の変更のところなんですけど、よろしいですか。

○ 鎌田座長

はい、どうぞどうぞ。

○ 土田委員

こここのところに書いてあるポイントとしては、変更した場合には、あるいは、変更する場合には、雇用類似就業者へ変更後の条件の明示を促すということだけが書いてあるわけなんですけど、これで十分なのかということです。事業者間の取引を対象とする下請法であってもですね、契約条件の変更の一部は禁止なんです。例えば、一旦合意した下請代金の減額という基本的な変更です。これとの対比で考えると、報酬が生活の糧になる雇用類似就業者の場合にはですね、ここに書いてある変更後の条件の明示を促すということだけで足りるのかどうか。下請法の観点から見ると、やや足りないのではないかという気がします。私が前に言わなかったのが悪かったのかもわからないんですが、ちょっとそのような感想を持ちましたということです。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。まさに契約条件の内容にも関わって、少し厳格な規制が必要ではないかというご意見だというふうに思います。あとほかに。はい、鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

今ご発言があった契約の変更のところですが、ここにも書いてあるように、あらかじめ「発注者の都合で変更することができます」なんていうことを書いておけば、すべて変更が自由にできるということではないということだと思いますが、ただ一方で、相手方の、むしろ利益になるよ

うな変更とか、あるいは、たとえば法改正があったりなど、客観的な社会情勢の変更によって、これは誰が見ても客観的に合理的だというような場合については、変更が一方的にできるということもあるんだろうとは思いますが。その際、契約条項であらかじめ書いてあるかどうかということも、変更の合理性判断のひとつの考慮要素にはなるんだろうと思います。

ただ、一方的に変更するという場合には、やっぱり相手方にそれを明示するというのは基本ですが、さらに相手に変更することとその内容を明示するというだけではなくて、事前に、いつからその変更条件が効力を生ずるのかということをはっきりと明らかにして、それで周知期間を設けるというようなことも必要なんじゃないかと思えます。「変更します、明日から」というようなことでは、あまりにも不意打ち的です。この場合、明示はされているんですけども、手続的にそういうことでは足りないんじゃないかなと思えます。つまり、変更内容によっては、一方的に変更できない場合もあるということに加えて、できる場合であっても、明示する必要があり、しかもきちんと効力発生時期まで含めて、事前に周知する必要があるということだと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。ほかにございますでしょうか。

それでは、契約、(3) 契約の終了関係について、ご意見をいただければというふうに思います。先ほども契約内容と、それから、変更との関係がありましたけれども、いわゆる契約ルールに則って、そのルールに違反している、いわゆる債務不履行解約というような話と、それから、継続的な契約の場合のいわゆる任意的な解約の話と、いくつか解約の場面も違っておりますけれども、それから予告期間というようなことで、これはいわゆる民事契約にとどまらず、労働法的な視点も入っているというものもありますし、いくつかの切り口があるかというふうには思いますが、何か、どれからも結構です。はい、水町委員どうぞ。

○ 水町委員

前も議論あったかと思いますが、おそらくその継続的な契約関係になれば、法律上書いてあるかどうかにかかわらず、信義則上、解約について一定の要請がかかるということは、これはこれまでの一般的な話としても有り得ると思えます。さらにそこから政策的な措置等で何をするかっていうときに、特にひとつ、プラットフォームエコノミーとの関係で、今諸外国でいわれていることは、ちゃんとプラットフォームが決めたようなことを守らないと、バツが溜まっていて、バツがいくつ溜まったら次の契約しませんよっていうんで解約するっていうことが、今社会的に非常に大きな問題になっているんで、どういう場合にどういう要件で解約するかっていう、その解約事由をちゃんと明示しておくっていうことを求められているっていう例が出てきていますので、さっきの契約条件の明示のところ、そういうことをやっておくっていうことも必要かなというふうには思えます。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。その場合の解約条件プラス、それから期間がある場合に、更新しないというようなことを含めて今仰っているんですかね。

○ 水町委員

そういう、そうそう、そうです。更新しないってということも含めて、そういうルールをちゃんと明示しておいてくださいねってということが求められている例があると。

○ 鎌田座長

はい、どうもありがとうございます。ということで、ほかにご意見ございますか。はい、村田委員どうぞ。

○ 村田委員

契約の内容や性質によるものですが、たとえば、一定期間、または毎年行うイベントで、「今年はこの仕事をお願いします」というような、短期的に行う場合は、来年、再来年と、3年継続しときに、4年目を期待するものなのか、通常の雇用で継続的に雇用契約が行われている場合と、単発的に行われる契約の場合、性質が違いますので、それぞれ状態に見合った判断をすべきと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。私、この問題を考える場合に、いつも2つのことを考える。1つはですね、予告期間というものを置くべきか、もし仮に置くとした場合に、その予告期間をどうするのか。それから、途中解約をするということは、予告期間を置けばいいというふうにした上で、では、損害賠償の問題はどうなるのか。途中で打ち切りした場合に、その損害賠償の問題はどうなるのかということの2つがいつも私なんかは気になる。ご存じのように民法の委任に関わる651条は、いつでも解約することができる。2項では損害賠償が規定されているが、損害賠償も、打ち切ったことによって、これは鹿野先生にちょっとお聞きしたい点ですが、打ち切ったことによって、それによって特別に生ずる損害については賠償しなきゃいけないということで、打ち切ったことがイコール損害賠償の根拠になるわけではないというような理解だったという意味ですので、651条はいつみれば受託者にとってはやや厳しい、不利な、不利なというのはちょっと言いすぎかもしれませんが、そういうような規定になっている。この雇用類似の働き方は、おそらく委任という形での契約形式が使われるところが多いのかなというふうに思いますけれども、そういった問題をどう考えるかということが、私としてはいつも気になるところなんですけれども。私の問題意識をお話をしました。いかがでしょうか。鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

はい。今座長がお話しになったとおり、たとえば委任については651条の1項で、いつでも将来に向かって解除をすることができるというふうになっていて、ただ、2項で損害を賠償しなければならぬ場合というのが規定されているのです。ただ、これがいつでも賠償しなければいけないというわけではなく、賠償を要するのは、あくまでも、相手方に不利な時期に委任を解除したとき、あるいは受任者の利益をも目的とする委任において、委任者が解除したとき、というこ

とになっています。しかも、ここに受任者の利益になる場合については、単に対価つまり報酬約束があるというのはこれには入らないのだという考え方が従来から取られてきましたし、それを改正民法では、明文で括弧内に書き込んでいるのです。以上の場合について、損害賠償をする必要があるということになっていまして、自ずとその賠償の内容も、たとえば相手方の不利な時期に委任を解除したときということだと、不利な時期に解除されたことによる損害であって、この期間ずっと働き続けたら得られた報酬をすべて受け取れるというような形での損害の賠償はありません。

さらに申しますと、これらの事由があった場合でも、その委任者の解除がやむを得ない事由に基づくものであった場合には、損害賠償はしなくていいということになっているのです。ですから、仰る通り、賠償義務を委任者が負う場合もかなり限定されているということになると思います。

ただ、以上は民法上の作りでありまして、それを労働法的な発想で、ここでは労働者というふうにはいえないような場面での雇用類似だとしても、それも含めて労働法的な発想で、より働く人の保護を図っていくのかどうか、どこまで図るのかということを考える必要があるんだろうと思います。

○ 鎌田座長

どうもありがとうございました。いかがでしょうか。はい、荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

契約の終了関係ですと、プラットフォーム・エコノミーの場合は、登録していても、情報や仕事が回ってこなくなったりと、事実上、解雇に類するような状況が、契約関係の終了とは捉えられずに生ずる状況がありまして、これはプラットフォーム特有の問題かもしれませんけれども、そうした問題もあるということも念頭に置いておいたほうがいいのかと思います。

○ 鎌田座長

はい。まさにプラットフォームに関しては、解約といいますが、仕事が回ってこないんですね。そういった問題が、はじめの問題が出てくる部分もあるというふうに思います。はい、安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

契約の解除と打ち切りについて、これはやはりセットで考えないといけない問題かなと感じております。と申しますのも、たとえば私が仕事を発注する側で、たとえば中途の解約というものが制限されていたとしたら、一連の仕事を細切れに分割しておいて、「この条件を満たしたら続きの仕事を発注する」という形にするでしょう。一つの契約を打ち切るか打ち切らないかという判断を細かい契約の更新に置き換えてやれば、中途解約という問題を避けることができます。このような観点から、必ずしも一方的な解約というものを制限すれば効果的というわけではなく、そうすると一連の仕事を続けるかどうかという別の問題に置き換わってしまうだけですので、実態

として、働く側が一方的に不利にならないという観点から、全体をどう考えるのかということが、検討しなければいけない課題かなと感じております。以上です。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。切り口がたくさんありますので、どういうふうにこの問題を考えていけばいいのかは、なかなか難しいと思いますが、はい、どうぞ。鹿野委員。

○ 鹿野委員

頭が整理できているわけではないんですが、一方で、今仰ったとおり、単に途中での解約を制限するだけではなくて、打ち切りといわれる、更新をしませんよというようなところも同じように対処しないと、保護として十分ではないんじゃないかと、その点はまさにそのとおりだと思います。ただ、他方で、ある仕事がまずあって、それが終わって次の仕事を委託するかどうかというのは、そのときの判断だという建付けになっていたときに、当事者の一般的な期待としては、若干違うのではないかとも思います。ですから、全く同じルールにするのがいいのかどうか。少し違いが出てくるかもしれないなというふうには思います。

ちなみに、これも民法関連ですけれども、借地借家法においては、たとえば建物の賃貸借の場合に、基本的には貸主のほう約束の期間の途中で任意に解約をするということとはできないわけです。だけど、その期間が満了して、借主のほう更新を望むときに、貸主のほう更新を拒絶できるかについては、非常に重い要件の下でだけ更新拒絶ができるというふうになっております。もちろん場面の違いもあると思いますけれども、一方で借主の保護というのと、働く人の保護というのを、どこまで同じように考えていいのかということで、ちょっと参考になる部分もあるのかなというふうに思いましたので、言及しました。

○ 鎌田座長

安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

今鹿野委員からあった借地借家法の関連で言いますと、自分が所有している家屋を貸したいというときに、普通借家と定期借家の2つの選択肢があります。なかなか定期借家が普及しないという実態はあるものの、期間が来たら確実に契約が終了できるという選択肢と普通借家の両方があるわけです。雇用類似の働き方については、借家法でいう定期借家というオプションを作らずに、普通借家のような形で、契約の終了または解除・打ち切りについて、一律に考えて良いのでしょうか。選択肢として何を作るのかというところから考えないといけなのかなと、お話を聞いて感じました。以上です。

○ 鎌田座長

鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

ご指摘のとおり、現在は定期賃貸借も制度としてはあって、これもご存じのとおり、大きな流れとしては、あまりにも賃借人の保護が厚かったので、結局賃貸等に出せる物件を持つての人が、いったん出したらもう手元に戻ってこないというようなことになりかねず、結局は全体としての不動産の賃貸借に関する流通の阻害になるというような考慮もあって、このような定期借家等の制度が設けられたというのであります。ただ、仰るとおり、定期借家それ自体が、かなりきちんとした要件を満たしていないとそれに乗ってこないのので、そこまで利用は多くはないということだと思いますので、先ほどは普通借家についてお話をしました。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。ほかにございますか。

はい。契約の終了関係について、いくつかご意見いただきまして、私としては、契約の途中解約の問題、それから契約の更新拒否も含めてですね、この打ち切りということで表現されましたので、それも含めてこの終了関係については考えるべきではないか。そうした場合に、一定の契約終了に関する、就業者が、保護に資するような施策が必要ではないかというご意見があったのかなと思います。ただ、具体的に、ではどのような仕組みが、ツールがいいのかということについては、民法の借地借家法のような、いくつかの提示もされましたけれども、ご議論が、特にその部分で集約がされていなかったと思います。少しこの資料1で提示されていない論点として、ひとつ皆様にご意見。打ち切り等の理由の明示。これについては、どのように考えるかということなんですが、時間も迫っておりますので、私も、やはり打ち切り等の理由の明示っていうのは、ある程度必要ではないのかなというふうに思っておりますが、こういったことでよろしいでしょうか。それも場面に、契約の場面にもよるんだと思うんですけども、理由の明示っていうことについては、十分に大切なポイントかなというふうに思います。あと何か。はい、どうぞ。

○ 鹿野委員

今の理由の明示というものが、どこまでできるかというのも、契約の種類や内容にもよると思うんですね。先ほど村田委員が仰ったような、1年に1回のイベントで、これが継続的っていうふうにいえるかどうかっていうのも問題ですけども、何回もあるところに依頼してきたというようなことがあったときに、それで、「いや、今回はちょっとイベントの趣旨が違うから別のところに依頼しよう」ということに途中でなったときに、明確な形で打ち切りの事由明示というのが、果たして最初からできるのかというと、かなり困難があるようにも思われます。契約によってもだいぶ違いがあるのではないかなという印象を持っております。

○ 鎌田座長

村田委員どうぞ。

○ 村田委員

通常の業務委託契約を解除する場合については、弊社の場合では、業務委託の解除の通知を書

面でお渡しする場合があります。解除する日、内容、理由については、主に質的な面とか、契約上、何か履行できない理由があるとか、そうした内容について、書ける範囲で、相手に説明する義務があると思います。

場合によっては口頭で契約解除をされるケースもあると思いますが、できるだけ書面でお渡しするとか、何かしらの指示を出すのが必要と思っています。

○ 鎌田座長

鹿野委員どうぞ。

○ 鹿野委員

すみません、理由の明示にも2つあって、打ち切りをするときに「理由はこうです」っていうのは、可能な限り示すことにしたほうがいいと思います。一方、契約のときに、将来打ち切るのはどういう事由があるときか、さきほどバツテンがいくつか付いていたらというような話もありましたが、どういう場合に打ち切りをするというようなことがあるとすると、それを明示するというのも問題となると思います。特に後者のほうについては、契約によって、それが可能な場合と、そうではない場合もあるのかなというふうな趣旨でした。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。ちょうど終了時刻になりました。何か最後に一言ございますか。はい、安藤委員どうぞ。

○ 安藤委員

今お話があった、契約を打ち切るときの理由についてなのですが、その理由を通知するということと、真の理由がちゃんと伝えられるかは全く別の問題かなと感じております。解雇周りの紛争でよくあるものとして、恣意的な解雇、差別的な解雇を行ったということで争いになるものです。しかし直接的に差別的な理由を明示することはあまりなくて、経営者側は本音では差別的なことを考えていたとしても、表面上は別の理由を立てて解雇に及び、しかしそれは不当な解雇ではないかと争いになるというのが、よくあるパターンだと思います。ここで何らかの理由を書いてある書面を渡せばいいというだけでしたら、適切な範囲内で理由を書いて出すことが考えられます。それでは意味がないわけで、理由の明示を求めるなら、どういう内容を書くのか、また、それは検証可能なのか、外形的にわかるものなのかということまで含めて考えないといけないかなと、お話を聞いてて感じました。以上です。

○ 鎌田座長

はい、荒木委員どうぞ。

○ 荒木委員

ちょっと解雇、解雇という話が出ましたが、我々が議論しているのは雇用類似の方なので、解

雇の問題ではなくて契約の打ち切りで、打ち切りの理由とかも、一定の損害賠償の義務を負うかということで議論となっているのであって、契約の締結強制ということになったら、実はその方は労働者と評価すべき人の議論かもしれません。労働者と評価されない人について、どういう場合に契約を打ち切ったとしても、損害賠償義務を負わないか、その場合でも予告はすべきではないかという議論が前回出てきたというふうに思っておりますので、そこは完全に労働者と同じ議論ではないということは、踏まえておいたほうが良いと思います。

○ 鎌田座長

はい、ありがとうございます。定刻となりました。今日予定では報酬に関わる場所も議題として残っておりますけれども、もう時間となりましたので、次回この報酬については、引き続きご議論をいただくことといたしたいと思います。本日は大変貴重なご意見をたくさんいただき、誠にありがとうございます。次回の日程等について厚生労働省からお願いいたします。

○ 永倉在宅労働課課長補佐

次回の日程等につきましては、今月下旬を目途に調整中です。また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。それでは、これにて、第17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。本日はお忙しいところお集まりいただき、また貴重なご意見をいただき、大変ありがとうございました。