

1 雇用類似 非雇用型テレワークなどの働き方に関する検討会を開催

46

厚生労働省は10月24日、第1回「雇用類似の働き方に関する検討会」を開催した。雇用類似の働き方が拡大している現状を受け、その保護等のあり方について検討する必要があることから、実態等を把握・分析し、課題整理を行うために設置（「平成29年度在宅就業者総合支援事業」（委託事業））された。9人の委員で構成し、初回の会合では鎌田耕一・東洋大学法学部教授が座長に選出された。オブザーバーとして、公正取引委員会や経済産業省も参加した。

法的保護の必要性を検討へ

非雇用型テレワークをはじめとする雇用類似の働き方全般（請負、自営等）を巡っては、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）や「経済財政運営と改革の基本方針2017」（平成29年6月9日閣議決定）で、「有識者会議を設置し、法的保護の必要性を中長期的課題として検討する」こと等が求められている。また、「未来投資戦略2017－Society5.0の実現に向けた改革－」（同6月9日）でも、雇用関係によらない働き方が「良好な就業形態となるよう実態を把握した上で、働き手が自律したキャリア・スキル形成を行うことを可能とする支援策を検討・実施する」等とされていた。

さらにこの間、厚生労働省の「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）でも「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って、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。（中略）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」こと等が提起されてきた。

また、「個人請負型就業者に関する研究会報告書」（平成22年4月）でも、「労働者とは判断されない個人請負型就業者についても、一定の基準（例えば一社専属かどうか）に対して、労働者との均衡上、例えば就業条件の明示等何らかの既存の労働者保護の制度を適用すべきという意見もあった」ことや、「従来の労働者性の判断基準では労働者と判断されないような者で、労働者として保護すべき者が仮にいるのであれば、労働者性の判断基準について検討が必要ではないかという意見があった」こと等が示されていた。

雇い人のない自営業主は約424万人 個人経営も約209万社に

総務省「国勢調査」によれば、平成22（2010）年時点で「自営業主」は約551万人。このうち「雇い人のない自営業主」は約424万人にのぼり、職種別には「農林漁業」や「製造業」「卸売業、小売業」等で大幅に減少する一方、「医業・士業等」や「サービス業」「その他の職種」では概ね横ばいか増加で推移している。

また、「平成26年経済センサス」を

見ると、個人で事業を経営している企業数は約209万社。業種別には「卸売業、小売業」が約45万社と多く、これに「宿泊業、飲食サービス業」（約44万社）や「生活関連サービス業、娯楽業」（約31万社）等が続いている。

在宅ワーカーは推計126.4万人

一方、厚生労働省委託事業「平成25年度在宅就業調査」では、在宅ワーカーは126.4万人と推計されている。内訳は、専業ワーカーが91.6万人で、副業ワーカーが34.8万人。性別は、男女が概ね半々で、年齢層は20～60歳代まで幅広い。

在宅ワークを始めた理由（複数回答）としては、多かった順に「都合のいい時期、時間に働けるため」が54.6%、「スキルや趣味をいかした仕事をしたため」が40.8%、「自分がやった分だけ報われ、働きがいがあるため」が25.9%等となっている。

こうしたなか、発注者とのトラブルになった「経験がある」在宅ワーカーの割合は、「仕事内容の一方的な変更」（25.1%）や「報酬の支払い遅延」（17.9%）、「不当に低い報酬額の決定」（15.3%）等でやや高い。また、トラブルが解決に至らなかった割合は、「報酬の不払い」（67.0%）や「作業開始前の一方的な仕事の取消し」（65.0%）、「不当に低い報酬額の決定」（58.2%）等で高くなっている。

フリーランスの活用企業は約2割

なお、経済産業省の「働き方改革に関する企業の実態調査」（企業調査：100人以上規模の企業における経営企

画部・事業企画部の部長以上200人を対象に実施)によると、フリーランスなど外部人材(インディペンデント・コントラクター、アライアンス、クラウドワーカー、個人事業主等)を活用している企業は約2割(18.9%)。また、「現在は活用していないが、今後の活用を検討している」割合は約3分の1(33.5%)となっている。

法令で異なる「労働者」定義

このように雇用類似の働き方が拡大し、課題にも直面してきたなかで、その法的保護等のあり方も含めた検討の必要性が高まってきた。

例えば、いわゆる「労働者」に該当すれば、「労働基準法」や「労働契約法」「労働組合法」等が適用されるが、その定義はそれぞれ異なっている。「労働基準法」では、「職業の種類を問わず、事業又は事務所で使用される者で、賃金を支払われる者」(第9条)とされているが、「労働契約法」では「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」(第2条第1項)で、「労働組合法」では「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」(第3条)等となっている。一般に、適用対象となる「労働者」に該当するか否かは、契約の名称にかかわらず実態に即して判断するとされている。

こうしたなか、いわゆる「労働者性」のあり方を巡る紛争も見られてきた。労働基準法上の「労働者性」が認められた裁判例としては、例えば「関西医科大学研修医(未払賃金)事件(平成17年6月3日最高裁)」や、映画撮影技師(カメラマン)に係る「新宿労基署長事件(平成14年7月11日東京高裁)」等が挙げられる。

また、労働組合法上の「労働者性」

が認められた裁判例には、自由出演契約に基づく放送管弦楽団員についての「CBC管弦楽団労組事件(昭和51年5月6日最高裁)」や、個別公演出演契約を締結していた合唱団員に係る「新国立劇場運営財団事件(平成23年4月12日最高裁)」、また、住宅設備機器の修理補修等の受託者についての「INAXメンテナンス事件(平成23年4月12日最高裁)」や、音響製品等の顧客宅等での出張修理業務を行う受託者に係る「ピクチャーサービスエンジニアリング事件(平成24年2月21日最高裁)」等がある。

民法で報酬や契約解除等のあり方等を規定

一方、労働基準法上の「労働者」に該当しなくても、一定の要件を満たす場合は「家内労働法」や「労働者災害補償保険法」の一部が適用されてきた。「家内労働法」では、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、委託者や家内労働者に対して例えば、安全および衛生の確保など、一定の義務を課している。また、「労働者災害補償保険法」では「労働者」以外でも業務の実態、災害の発生状況等から労働者に準じて保護することが適当と認められる一人親方等に対しては、特別に任意加入を認めてきた。

そのうえで、労働法による保護を受けられない場合等でも「民法」が、「請負契約(当事者の一方(請負人)が仕事の完成を約し、相手方(注文主)がその仕事の結果に対して報酬を支払うことを約する契約)」(632条)や「委任契約(当事者の一方(委任者)が法律行為をすることを相手方(受任者)に委託し、相手方が承諾することによる契約)」(643条)等について、その報酬や契約解除等のあり方等を規定

してきた。

また、「独占禁止法・下請代金支払遅延等防止法」でも例えば、委託者との取引の継続が困難になることが、事業経営上、大きな支障を来すため、委託者が受託者にとって著しく不利益な要請等を行っても、受託者がこれを受け入れざるを得ない場合は、委託者が受託者に対し優越的地位にあるとして、その地位を利用し、正常な商慣習に照らして不当に、対価の支払い遅延や減額要請、著しく低い対価での取引の要請等を行うことは、優越的地位の濫用に当たるとして禁止してきた。

雇用類似の働き方の位置づけ等を検討

こうした現状を踏まえ、初回の検討会では、①雇用によらない様々な働き方があるなか、「雇用類似の働き方」にはどのようなものがあるのか、②近年、クラウドソーシング事業やシェアリング・エコノミーの普及等により、新たな働き方が発生しているが、これをどのように位置付けるのか、③①や②について把握した上で、雇用類似の働き方に関する保護等のあり方についてどのように考えるのか——といった主な課題が提起された。

また、雇用類似の働き方を行う当事者等、関係者のヒアリングを通じて今後、その実態や課題等についての検討を深めてゆく進め方が提起された。労働政策審議会労働政策基本部会における、今後の検討に資するような議論が期待されている。

(調査部)