

## 2 雇用類似 連合が「曖昧な雇用」の法的保護に対する考え方を確認

フリーランスなどの「曖昧な雇用」で働く就業者が拡大するなか、従来の労働関係法令では保護の対象とならない事例が増加しているとして、連合(神津里季生会長)は「曖昧な雇用」で働く就業者の法的保護に関する考え方をまとめ、5月に開いた中央執行委員会で正式に確認した。考え方の基本に、実態として労働者性が認められる者に対して確実に労働関係法令の適用が行われるよう、適正な指導・監督を行うことなどを盛り込んだ。考え方と併せ、今後の運動の展開方法も示しており、多様な就業形態で働く人たちが緩やかにつながる「連合ネットワーク会員(仮称)」の創設などに取り組むとしている。

### 労働者性が適用されない事例の増加などに危機感

就業形態の多様化やプラットフォームエコノミーなどの台頭により、雇用と自営との区別が曖昧な働き方や業務委託、フリーランスとして働く人などが増えている。業務の委託・請負では、その方法で「仲介事業者を通じた仕事の受注、報酬の受領という形が増えている」(連合)。

こうしたなか、連合は、「急増する『曖昧な雇用』で働く就業者に対しては、使用従属性等による労働者性の判断・適用がなされていない事例が増加」していると、従来の労働関係法令では保護の対象とならない事例が増加していることを指摘。また、新型コロナウイルス感染拡大によって、フリーランスなどは独立自営労働者であることから急に仕事が途絶えても失業保険が適用されないことなどもあり、「『曖昧な雇

用』の脆弱性が顕在化」したと強調。こうした状況を踏まえ、「発注者から仕事の受託を受け、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すべて(顕著な事業者性のある場合を除き、個人で法人化している者を含む)を『曖昧な雇用』で働く就業者として捉え、連合として、その法定保護に関する考え方を整理する」として、保護に対する考え方を明確にした。

### 「労働者」の概念は見直し・拡充する

考え方の基本は、以下の4本柱からなる。一つ目は「実態として労働者性が認められる者に対しては、確実に労働関係法令の適用が行われるよう、適正な指導・監督を行う」。二つ目は「『曖昧な雇用』で働く就業者保護を図るべく、『労働者』概念を社会の実態に合わせて見直し、拡充する」。

三つ目が「『労働者』概念の見直しと並行して、契約条件の明示や報酬額の適正化、契約の締結・変更・終了に関するルール明確化等の法整備を図る」。そして最後が「『曖昧な雇用』で働く就業者のうち、より独立性、事業者性が強い働き方をする者に対しては、個別の論点により保護の必要性について検討する」となっている。

なお、一つ目の考え方の「実態として労働者性が認められる者」の定義については、「『曖昧な雇用』で働く就業者のうち、契約形態は請負や委任契約で働いているものの、実態は通常の労働者と変わらず、現行の法解釈においても労働者性が認められる者を指す」と整理している。

### 保護についての論点では契約締結や報酬のあり方など8項目に整理

考え方は、法的保護に関する個別の論点に対する考え方も列挙した。論点は、現在、労働者と類似した働き方をする自営業者の保護などのあり方について検討を進めている厚生労働省の「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」が昨年6月にまとめた「中間整理」に掲げられた「特に優先的に取り組むべき課題」項目に合わせて整理しており、①契約条件の明示、契約の締結・変更・終了、報酬の支払確保②報酬のあり方③就業条件、仕事の原因で負傷したまたは疾病にかかった場合等の支援④紛争が生じた際の相談内容⑤スキルアップ・キャリアアップ⑥発注者との集团的な交渉⑦ハラスメント対策⑧仕事が打ち切られた場合の支援等のセーフティーネット関係一々の8項目となっている。

加えて、仲介事業者(プラットフォーム)に関する論点も取り上げている。

### 契約条件は明示が原則

各論点に対する考え方の具体的な内容を見ていくと、①契約条件の明示、契約の締結・変更・終了、報酬の支払確保では、「契約条件は明示することを原則とする」とし、「契約の締結・変更・終了および報酬の決定と支払いに関するルールについて、法律上明確にする」としている。

②報酬のあり方では、「報酬プロセスを明示する」とし、「産業ごとの実態に応じた最低報酬額または、標準報酬額について検討する」と記述。③就

業条件、仕事が原因で負傷したまたは疾病にかかった場合等の支援では、「就業先の安全衛生について明示する」「事業への組み入れ度合いが高い就業業者に対する安全配慮および就業時間管理を義務付ける」「原則として、委託者に対する経済的な従属性が高い就業業者については、『労働者』として労災保険の適用を拡大する」などとしている。

### 一元的な相談窓口を整備

④紛争が生じた際の相談内容では、「労働者性の有無を問わず相談できる一元的な相談窓口を整備する」とし、⑤スキルアップ・キャリアアップでは「産業の実態を踏まえ、スキルアップ・キャリアアップのためのモデルや仕組みを示す」とした。⑥発注者との集団的な交渉では、「発注者に対する経済的な従属性が高い者については、プラットフォーム就業業者を含め、労組法上の趣旨に則して『労働者』として認めることを確認するとともに、団体交渉を認める」と打ち出し、⑦ハラスメント対策では「就業者の様々な属性・働き方を念頭に置いたハラスメント防止措置を検討する」、⑧仕事が打ち切られた

場合の支援等のセーフティーネット関係では『曖昧な雇用』で働く就業業者保護のため、契約を打ち切られた場合等に利用できるセーフティーネット施策について検討を行う」とした。

### 報酬・契約に関与する仲介業者には一定の使用者責任を負わせる

一方、仲介事業者（プラットフォーム）に関する論点では、「仲介事業者を通じて働く労働者であっても、労働者性が認められる場合は、労働関係法令を適用する」「報酬の決定や契約条件等についても関与する仲介事業者については、その仲介事業者を通じて仕事をする者に対し、災害補償、安全衛生管理、契約トラブル等について一定の使用者責任を負わせる」などとしている。

### 曖昧な雇用で働く人を会員登録

考え方は、こうした基本スタンスの下に、今後展開する「曖昧な雇用」で働く就業業者に対する運動の具体的な姿についても示した。その最大の目玉といえるのが、「連合ネットワーク会員（仮称）」の具体化だ。

「曖昧な雇用やフリーランスで働く人」に、専用サイトから会員登録してもらい、「連合ネットワーク会員」とする（無料）。新設される専用サイト（図）では、これまでの連合労働相談で蓄積してきた約40万件ある事例を活用したデータベースを通して、無料で、曖昧な雇用などに関する悩みや問い合わせに迅速に対応する。また、相談内容はAIと連動させて、スピード回答が得られる「分かりやすい、頼りになる」サイトを目指す。

有料特設メニューも設け、ここでは、労働弁護団など各種専門団体と連携した、一歩踏み込んだ個別かつ専門的な労働相談を展開するほか、金融サービスや共済サービスなどを提供する計画だ。

### 専用サイトは10月の立ち上げを目指す

連合では、専用サイトについて2020年10月に立ち上げたいとしている。「ネットワーク会員」をすぐに組合員とするようなことはしないものの、ネット上でのつながりを深めた後での組織化（組合結成）については、「妨げることはしない」（連合）としている。

（調査部）

図 「専用サイト」のイメージについて



資料出所：連合提供