

雇用類似の働き方に関する現状と課題

独立行政法人労働政策研究・研修機構研究所長

濱 口 桂一郎

要 旨

近年、第4次産業革命と呼ばれる情報通信技術の発展により、これまで雇用契約の下で遂行されてきたさまざまな業務がプラットフォーム経済、ギグ経済、クラウド労働等々、個人請負等の自営業として行われる傾向が高まり、雇用類似の働き方に対する政策対応が試みられている。雇用類似の働き方の歴史は古く、これまでも家内労働法、労災保険の特別加入といった法政策とともに、在宅ワークガイドラインなど非法制的対応もとられてきた。とりわけ2017年3月の働き方改革実行計画以降、厚生労働省は累次の検討会を開催し、その政策対応を図っている。

検討会に示された労働政策研究・研修機構（以下、JILPT）の試算によれば、「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」と定義される雇用類似就業者の数は、全体で約228万人であり、このうち主に事業者を直接の相手とする者は約170万人である。

諸外国でも雇用類似就業者に対するさまざまな政策対応が試みられているが、近年注目すべきものとして、米国のカリフォルニア州で2019年にギグ法といわれる法改正があり、独立請負業者として認められる要件を厳格に限定している。

1 はじめに

近年、「雇用類似の働き方」という言葉が労働政策の内外で飛び交うようになった。今日の動きの直接の出発点は2017年3月にまとめられた「働き方改革実行計画」だ。これを受け厚生労働省は、2017年10月から雇用類似の働き方に関する検討会を開催し、関係者や関係団体からのヒアリング、日本や諸外国の実態報告の聴取などを行い、2018年3月に報告書をまとめた。この報告書は2018年4月に労働政策審議会労働政策基本部会に報告され、その後同部会でもヒアリングや討議が行われて、同年9月に部会報告「進化する時代の中で、進化する働き方のために」がまとめられ、翌10月に雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会が設置され、検討が進んでいる。

今日この問題がホットなテーマとなっているのは、いうまでもなく第4次産業革命ともいわれる急激な情報通信技術の発展により、これまで雇用契約の下で遂行されてきたさまざまな業務が、プラットフォーム経済、ギグ経済、クラウド労働等々の名称の下、法形式としては個人請負等の自営業として行われる傾向が世界的に高まってきたからだ。産業革命以来の200年間、先進諸国は中長期的に継続する雇用契約を前提として、労働者保護法制や社会保障制度を構築してきた。これが逆転し、雇用契約が収縮していくとすれば、自営業として働く人々をどのように保護すべきなのかというのが、今日世界共通に問われている問題である。

2 雇用類似の働き方の歴史的概観

(1) 雇用契約と請負契約

しかしこの問題を考える際には、雇用契約の外延に関わる問題は決して新しいものではなく、近

代産業社会成立以前からある古い問題であることを認識する必要がある。そもそも、他人に労務を提供しその報酬を受け取るという契約には、その他人の指揮命令を受けて業務を遂行する雇用契約と、指揮命令を受けずに自らの裁量で業務を遂行する請負契約（ないし準委任契約）があるが、産業革命以前の職人たちの労働は基本的に請負契約であった。つまり、作業方法は職人たち自身のなかに内部化されており、依頼者がいちいち指揮命令するようなことはなかったのである。雇用契約の典型分野は、執事や女中といった家庭内の家事労働者であった。ところが、産業革命によって工業分野の労働も在り方が大きく変わり、それまでの独立性の高い職人労働から工場全体の作業のなかの一部を割り当てられて遂行するものになっていった。「トレードからジョブへ」ともいわれるこの転換により、労働者とは作業内容を使用者から指示され、そのとおりに遂行するだけの弱者と位置づけられるようになり、それゆえに特別に保護されるべき存在であるとみなされるようになった。労働時間や安全衛生を始めとする労働法規制や、傷病、老衰等に対するセーフティネットとしての社会保障制度は、そうした「自営業者は弱者ではないが、労働者は弱者である」という発想を基盤にして過去100年以上にわたって構築されてきたのである。

(2) 家内労働法

ところが、現実社会の状況は決して最初からそのようにきれいに区分できるものではなかった。むしろ、法形式的には自営業者でありながら、社会経済的状況は雇用される労働者よりも厳しい人々が相当程度存在していたのである。そのなかで特別の法的対応が試みられてきたのが、一般には「内職」と呼ばれる家内労働者たちであった。近代的大資本経営ではどうしても不向きな生産工程は、下請仕事として家内工業に生産工程の一部

が下請けされ、それが各家庭に委託され、内職者の手仕事によって分散生産されたのである。家内労働者は多くの場合家計補助的労働力であることから労働条件は低く、日本の経済構造の底辺をなしてきた。

家内労働者は形式的には自営業者だが経済的実態からすれば委託者に従属しており、労働者に準じた者として労働保護法の対象とすべきだという議論は古くからあった。日本で家内労働法制定への気運が高まったのは、1950年代末に東京の下町でヘップサンダル製造に従事する家内労働者にベンゼン中毒が続出し、死亡者まで出すに至ったことがきっかけである。労働省は1959年11月に臨時家内労働調査会を設置し、同調査会は全国各地での実態調査と審議を重ねた。その実態調査報告や議事録を読むと、この問題に取り組むためにいかに実態把握に努めたかがうかがわれる。

紆余曲折の末、1970年5月に家内労働法が成立した。同法は家内労働者を「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…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」と定義している。このため、産業構造の転換のなかで、家内労働者の数は1970年の181万人から2017年の11万人弱へと大きく減少してきた。

(イ)最低工賃

家内労働者の最低工賃は「一定の地域内において一定の業務に従事する工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため必要があると認めるとき」に決定される。最低工賃を調査審議するのは中央および地方の家内労働審議会であり、これは家内労働者代表、委託者代表および公益代表の3者構成であったが、2001年に中央省庁再編に合わせて審議会も再編された際、審議機関は労働政策審議会および地方労働審議会となり、最低工賃

の調査審議に際して関係家内労働者および関係委託者の意見をきくという規定が盛り込まれたものの、家内労働独特の3者構成はなくなった。

ちなみに2019年3月現在で、都道府県最低工賃は計108業種で設定されている。東京都では、電気機械器具製造業、革靴製造業、婦人既製洋服製造業の3業種である。

(ロ)家内労働手帳

これは国が発行するものではなく、委託者が交付する文書であり、「委託をするつど」業務内容、工賃単価、支払期日等を、「物品を受領するつど」その数量等を、「工賃を支払うつど」その工賃額等を記入しなければならない、違反には罰則がある。

(ハ)就業時間

家内労働者の就業時間を一般労働者の労働時間と同じように規制することは本来無理であるが、委託者が無理な量の委託を押しついたり、家内労働者がより多くの収入を求めて長時間の就業をしたりすることは、その健康を害したり、工賃単価の低下を引き起こしかねないので、委託者および家内労働者の努力義務というかたちで、「当該家内労働者が業務に従事する場所の周辺地域において同一又は類似の業務に従事する労働者の通常の労働時間をこえて当該家内労働者及び補助者が業務に従事することとなるような委託をし、又は委託を受けることがないように努めなければならない」と規定され、都道府県労働局長が就業時間の適正化を図るために必要な勧告を行うとも書かれている。

(ニ)委託打ち切りの予告

これは労働者についての解雇予告制度に当たるものであるが、そもそも家内労働の委託契約が一定期間の労務提供ではなく仕事の完成を目的とすることもあり、対象を限定して「六月をこえて継

統的に同一の家内労働者に委託している委託者」が「当該家内労働者に引き続いて継続的に委託をすることを打ち切ろうとするとき」に、「遅滞なく」その旨を予告するよう努めるという努力義務規定とされている。

(ホ)工賃の支払い

最低工賃以外に、工賃の支払いについて、通貨払い原則、全額払い原則、そして物品受領の日から1カ月以内に支払うべきことを定めている。一定期限内払いは「委託者が家内労働者の製造又は加工等に係る物品についての検査をするかどうかを問わず」と規定して、検査の未終了を口実に工賃の支払いを引き延ばすことを禁止している。

(ヘ)安全衛生

家内労働法制定の原動力がベンゼン中毒であったことから、家内労働者の安全衛生は重要な項目である。法律上は委託者の義務、家内労働者の義務、補助者の義務について一般的に規定されているだけで、具体的な措置は省令に定められている。また、委託や受託の禁止、機械器具や物品の使用停止などの行政措置も規定されている。

(3)建設業の一人親方

建設業の一人親方を巡ってはやや複雑な経緯がある。建設業では戦前来、重層請負構造を前提として元請負人が下請けの労働者まで労災補償責任を負うこととされ、保険料は請負金額をベースに算定されていた。請負金額には下請けの労働者だけでなく一人親方の分も含まれているが、いざ労災が発生すると、一人親方は自営業者なので保険給付を受けられない。この矛盾を解決するため、1947年11月の通達（基発第285号）で、一人親方に任意組合をつくらせ、それを使用者とみなして擬制適用するという便宜的取り扱いをした。これがその後、1965年6月の労災保険法改正により特

別加入という制度になり、家内労働者等も対象に加えられた。

一方業務外傷病については、一人親方は本来健康保険の対象ではないはずだが、国民皆保険となる前の1953年に成立した日雇労働者健康保険法が、やはり任意組合を使用者とみなして擬制適用された。これは一人親方の労働組合による運動の成果であったが、1959年国民健康保険法の施行後は厚生省が擬制適用の廃止を目指し、1970年に廃止され、代わって建設関係の国民健康保険組合が設立された。

(4)労働者性の判断基準

労働者であることに着目した保護法制や社会保障制度が確立してくると、労働者と自営業者の境界領域に存在するさまざまな就業形態の者が、法形式上は自営業者であるが故に受けられない保護を求めて、自らの「労働者性」を主張するケースが増加してくる。戦後こうした労働者性に関わる裁判例が積み重ねられてきたため、労働省に設置された労働基準法研究会は1985年12月、「労働基準法の「労働者」の判断基準について」と題する報告書を取りまとめた。ここでは、労働者性の判断基準を、指揮監督下の労働という労務提供の形態および賃金支払という報酬の労務に対する対償性に求め、この二つを合わせて使用従属性と呼びつつ、限界事例では事業者性、専属性など補強的要素も加えて総合判断するとしている。

まず、指揮監督下の労働であるかどうかについては、仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、拘束性の有無、さらに補強要素として代替性の有無を挙げている。報酬の労務対償性については、報酬の名称に関わりないことを確認している。また、事業者性については、機械器具の負担関係、報酬の額などを判断要素として挙げている。具体的事案としては、ようしや備車運転手と在宅勤務者を挙げ

て具体的な判断基準を示している。

その後1996年3月に、同研究会の労働者性検討専門部会報告として、「建設業手間請け従事者及び芸能関係者に関する労働基準法の「労働者」の判断基準について」がまとめられた。一方、集团的労使関係法においては、2011年7月に取りまとめられた労使関係法研究会の報告書が、契約上は業務委託や独立事業者であっても労働組合法上の労働者として扱うべき者の類型を示している。

ここでは、事業組織への組み入れ（労務供給者が相手方の業務の遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織内に確保されているか）、契約内容の一方的・定型的決定（契約締結の態様から、労働条件や提供する労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか）、報酬の労務対価性（労務供給者の報酬が労務供給に対する対価またはそれに類するものとしての性格を有するか）の三つを基本的判断要素とし、業務の依頼に必ずべき関係（労務供給者が相手方からの個々の業務の依頼に対して、基本的に必ずべき関係にあるか）、広い意味での指揮監督下の労務提供（労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務の供給を行っているか）、一定の時間的場所的拘束（労務の提供に当たり日時や場所について一定の拘束を受けているか）の三つを補充的判断要素とし、顕著な事業者性（労務供給者が、恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者とみられるか）を消極的判断要素とするという基準を提示している。

3 在宅ワークに関する労働政策

(1) 在宅就業問題研究会

前述のように、家内労働法はその対象を「物品の製造又は加工等に従事する者」に限定している

ため、近年増加してきた情報通信機器を利用してサービスの提供を行う在宅形態での働き方は対象とされないが、産業分類上印刷業は製造業とされていたため、印刷業者の委託を受けてタイプ打ちをする者は家内労働者とされていた。これが急速にワープロ作業に変わることに対応して、労働省は1989年から在宅就業問題研究会を開催し、翌1990年2月に第1次報告をまとめ、フロッピーディスクによって受け渡しをする場合であれば「物品の製造又は加工等」に該当するとして家内労働法を適用することとした。しかし、急速に進む技術革新のなかで、フロッピーディスクを使えば家内労働だが、通信回線なら家内労働ではないなどというやり方はすぐに時代遅れとなった。

(2) 在宅就労問題研究会

その後、労働省は1998年7月に在宅就労問題研究会を開催し、翌1999年7月に中間報告、2000年3月に最終報告をまとめた。同報告は、在宅ワーカーの契約条件を巡る問題点を挙げたうえで、今後の施策の在り方として、契約条件の明確化、契約条件の適正化、報酬決定の適正化、在宅ワーカーの健康管理およびプライバシーの保護など在宅ワークの適正な実施確保に加え、円滑な需給調整や仲介的機能の整理、能力開発・能力評価の促進や相談指導体制の整備など在宅ワーカーに対する支援の必要性を強調したうえで、在宅ワークの契約条件の文書明示や契約条件の適正化等に係るルールを確立して、発注者および仲介業者、さらには在宅ワーカーがそれに沿った契約を行うよう誘導していくことが必要としている。

ただ、その手法としては、在宅ワークがなお成熟途上の働き方であることに鑑み、法令等による規制などのような強制的な手段よりも、むしろ緩やかなたちでの誘導策を講ずることが適当とした。行政としては最低限確保されるべき事項を盛り込んだガイドラインを策定し、関係当事者によ

る自主的な遵守を促すことが適切としており、具体的なガイドラインを示している。労働省は同年6月にほぼそのままのかたちで在宅ワークの適正な実施のためのガイドラインを策定通知した。

(3) 在宅ワークの適正な実施のための ガイドライン

このガイドラインでは、在宅ワークを「情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労」のうち、主としてほかの者が代わって行うことが容易なものをいい、例えば文章入力、テープ起こし、データ入力、ホームページ作成などの作業を行うものと定義し、「ただし、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などを除く」としている。

注文者が守っていくべき事項として、まず契約条件の文書明示およびその保存を挙げている。すなわち、在宅ワーク契約締結時に、仕事の内容、報酬額、その支払期日および支払方法、諸経費の取り扱い、納期や納品先および納品方法、成果物が不完全であった場合や納入が遅れた場合の取り扱いなどを明らかにした文書を交付することとし、これを3年間保存することとしている。ただし電子メールにより明示してもよい。

次に契約条件の適正化として、報酬の支払期日は成果物受け取りから30日以内（長くても60日以内）、報酬額は在宅ワーカーの適正な利益確保が可能となるように決定するとされ、最低賃金を参考にすることも考えられると付け加えた。また、納期は在宅ワーカーの作業時間が長時間に及ばないよう設定し、通常の労働者の1日の労働時間（8時間）を目安とするとされ、継続的な注文を打ち切る場合の事前予告も求めている。さらに、注文者が在宅ワーカーの個人情報を無断で漏洩^{ろうえい}しないこと、VDT作業¹の適切な実施や腰痛防止など健康確保

措置、能力開発機会の付与、問い合わせや苦情を受け付ける担当者の明確化なども求めている。なお、2010年3月に若干改正された。

(4) 在宅就業施策在り方検討会

厚生労働省の委託事業（在宅就業者総合支援事業）により設けられた今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会は2015年3月に報告書をまとめ、家内労働のように厳格な最低賃金の仕組みは適当ではなく、安全衛生確保規定をそのまま適用することもできないとしている。一方、在宅就業者と発注者の間や、仲介機関を介する3者構成であることに起因するトラブル、報酬額の決定に関する問題を指摘し、家内労働法を抜本的に改正することにより、契約上の課題や秘密保持に関する規定等を盛り込んだ立法措置を講じることも考えられるとしつつ、在宅ではない請負等、在宅就業と類似の課題が存在する可能性がある就業形態が存在するなかで、在宅就業についてのみ施策を講じることに整理がされていないとして、「将来的に必要な課題ではあるが、現時点では機が熟しているとはいえない」と否定的だ。そして当面は上記ガイドラインの見直しで対応すべきとしている。

2016年3月の検討会報告書は具体的なガイドラインの見直しを議論した。現行ガイドラインが注文者と在宅ワーカーの2者構成を基本とし、仲介機関は注文者に含まれると整理しているのを維持しつつ、委託型、純粹紹介型に分け仲介機関についての規定を設けること、契約条件の変更、成果物が不完全な場合の取り扱い（補修、損害賠償請求）、知的財産権の取り扱い、秘密保持義務と個人情報¹の取り扱い、報酬の支払期日・報酬額、納期、解除等について具体的な見直し案を提示している。

¹ VDT (Visual Display Terminals) 作業とは、ディスプレイやキーボード等から構成されるパソコンや監視カメラなどの機器を使用して、データの入力・検索・照合やプログラミング等を行う作業のこと。

(5) 自営型テレワークの適正な 実施のためのガイドライン

2017年3月の「働き方改革実行計画」に、非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援が盛り込まれ、仲介業者を想定せず、相対契約を前提とする現行の非雇用型テレワーク（=在宅ワーク）のガイドラインを改定し、仲介業者がいったん受注して働き手に再発注する際にも守るべきことを示し、また仲介事業者に求められるルールを明確化するとしている。

2017年10月に柔軟な働き方に関する検討会が設置され、同年12月に報告を取りまとめるとともに、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン（案）」を示した。厚生労働省はこれを受けて、2018年2月、新たなガイドラインを公表した。名称が在宅ワークから自営型テレワークとなっているのは、家内労働法の延長線上から個人請負型就業形態全般を対象としていく姿勢の変化を表している。

新ガイドラインは仲介事業者を、①他者から業務の委託を受け、当該業務に関する仕事を自営型テレワーカーに注文する行為を業として行う者、②自営型テレワーカーと注文者との間で、自営型テレワークの業務の^{あっせん}斡旋を業として行う者、③インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービス（いわゆるクラウドソーシング）を業として運営している者と定義している。そして、旧ガイドラインが契約条件の文書明示とその保存から始まっていたのに対し、その前段階として募集内容の明示と、その際に留意すべき事項を詳しく規定している。クラウドワークにおいては、応募された複数の提案から採用案を選び報酬を支払ういわゆるコンペ式がみられることから、その旨の明示や、採用に至らなかった提案の知的財産権を提案者に無断で公開・使用しないこと、さらに

は採用された提案の応募者に対して納品後の成果物の大幅な修正を指示するなどは望ましくないことまでが記述されている。

その他報酬額や契約条件の変更など各項目で記述が詳しくなっているが、注目すべきは契約解除という新たな項目である。労働者ではないので解雇権濫用法理が適用されないことを前提としつつ、「契約違反等がない場合に、注文者が任意で契約を解除する場合は、注文者は、契約解除により自営型テレワーカーに生じた損害の賠償が必要となること」とか「継続的な取引関係にある注文者は、自営型テレワーカーへの注文を打ち切ろうとするときは、速やかに、その旨及びその理由を予告すること」を求めている。しかし、改定されてもガイドラインは所詮通達に過ぎず、法的効力を有するものではない。雇用類似の働き方が社会のなかで大きな割合を占めていくことになれば、「法的保護の必要性を中長期的課題として検討する」ことの重要性が高まっていく。

4 雇用類似の働き方に関する近年の政策

(1) 個人請負型就業者研究会

2009年8月、厚生労働省は個人請負型就業者に関する研究会を開催し、その就業実態を踏まえた施策の方向性について検討した。翌2010年4月に取りまとめられた報告書では、就業者や活用企業にとって労働者性の判断がしやすくなる方法を検討することのほか、企業が個人請負型就業者を活用する場合に守るべき事項、注意すべき点等を盛り込んだガイドライン作成を検討すること、求人情報の利用者が不利益を被らないよう、求人情報の掲載基準について行政と求人情報業界とが連携してガイドライン作成を検討すること、トラブルの相談窓口について行政がわかりやすく情報発信することなどが示されている。

(2) 経済産業省の動き

安倍晋三内閣の下で働き方改革が進められるなかで、経済産業省は2016年11月に「雇用関係によらない働き方」に関する研究会を開催し、翌2017年3月には報告書を取りまとめた。同報告書では、雇用関係によらない働き方を日本型雇用システムの対極にあるものとして位置づけて、働き方の選択肢として確立することを目指している。そのため環境整備として、いくつかの提言をしている。

まず働き手のセーフティネットとして、休業時の公的な補償制度（労災保険・産休育休制度）の不足、受注減や廃業時の公的な保障制度の不足を指摘し、民間保険を活用することを提示している。一種の民間失業保険である。

次に報酬（受注単価）が低額であり、生活を成り立たせることが困難な場合が多いことを指摘し、著しく低い対価を不当に定めることを禁止する下請代金支払遅延等防止法による保護のほか、「その従属的立場を踏まえて、一定の範囲で労働法制による保護を及ぼすことが、中長期的には検討されてよい」と踏み込みつつ、そうすると「逆に労働時間や場所の柔軟性・自立性という…メリットを失わせることにもなりかねない」と慎重な姿勢もみせている。

また、報酬の不払いが起こったときの交渉が難しいなど報酬回収の不確実性についても、上記下請法による代金の支払遅延の禁止の遵守とともに、実際に支払いの遅延や不履行が生じた場合のための金銭的補償手段が設けられることが望ましいとしている。未払賃金立替払制度の民間版であろう。

(3) 公正取引委員会の動き

一方、公正取引委員会もこの問題に競争法の観点から乗り出してきた。2017年8月、公正取引委員会は競争政策研究センターに人材と競争政策に

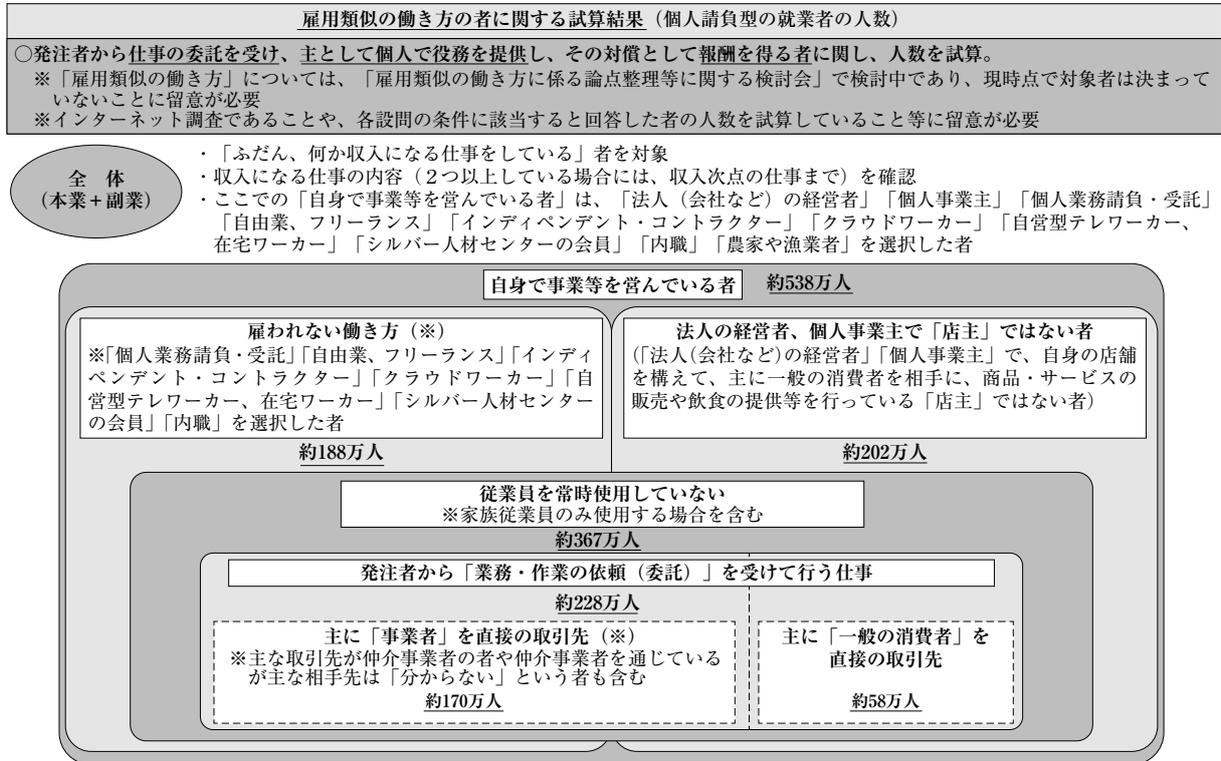
関する検討会を設置し、翌2018年2月に報告書を取りまとめた。これは、発注者の共同行為と単独行為に分けて、前者は不当な取引制限、後者は自由競争減殺および優越的地位の濫用という観点から、世上問題となっているさまざまな行為について競争法上問題となり得るものを指摘するかたちになっている。

(4) 雇用類似の働き方に関する検討会

2017年3月の働き方改革実行計画では、「非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援」という項目で注目すべき記述がみられる。すなわち、インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急速に拡大するなかで、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介業者との間でさまざまなトラブルに直面していると指摘し、「非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は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」と述べている。中長期的課題とはいえ、この問題に法政策として本格的に取り組む意欲が明示されたことになる。

厚生労働省は2017年10月に雇用類似の働き方に関する検討会を開始し、その実態等を把握・分析し、課題整理を行った。同検討会は2018年3月に報告書を取りまとめたが、そこでは、雇用類似の働き方の者として保護の必要性があるかを検討する対象者はどのような者と考えるか、雇用と自営の中間的な働き方であることを踏まえ、経済法等との間で留意すべき点はあるか、これらについて検討した。その結果、仮に雇用類似の者を保護するとした場合にその方法としてどのようなものが考えられるかといった問題を提起し、これは労働政策審議会労働政策基本部に報告された。

図－1 雇用類似の包含関係



(5)雇用類似の働き方論点整理検討会

2018年10月には雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会（以下、論点整理検討会）が設置され、雇用類似の働き方に係る論点整理等を行うとともに、規制改革推進会議で指摘された放送制作現場における実態把握、課題整理および当面の必要な措置の検討等を議論していくこととなった。

5 雇用類似の働き方の実態

この論点整理検討会の第9回会合(2019年4月)に、JILPTが行った「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等（速報）」が報告されている。本節ではその概要を紹介したい（本稿執筆時点で

は、まだ正規の報告書として取りまとめられていない）。

(1)雇用類似就業者数の試算

雇用類似就業者を「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」と定義して試算したところ、その人数は全体で約228万人であり、うち本業とする者約169万人、副業とする者約59万人である。このうち、主に一般の消費者を直接の取引先とする者を除き、主に事業者を直接の相手とする者だけみると約170万人、うち本業が約130万人、副業が約40万人となる。

どこまでを「雇用類似」というかはさまざまな考え方があろうが、要件を少しずつ変えていくと図－1のような包含関係になる。自身で事業等を

営んでいる者約538万人のうち、従業員を常時使用していない者が約367万人で、そのうち発注者からの委託で仕事をする者が約228万人なので、広い意味での自営業者の約半分弱ということになる。

(2) 雇用類似就業者の現状

主に事業者を直接の取引先とする雇用類似就業者について、検討会における検討課題ごとにその現状をみると以下のとおりである。

(イ) 仕事内容は、「建築・土木、測量技術者」が8.0%、「情報処理・通信技術者」が6.2%、「美術家・デザイナー、写真家、映像撮影者」が5.6%と多くなっているが、副業だけでみると「研究員、教員、講師、インストラクター等」が7.7%、「入力」が6.2%、「記者・ライター」が6.1%、「歌手、声楽家、楽器演奏家、俳優、声優、司会、演芸家」が5.3%である。

(ロ) 仕事の発注に当たっての契約条件の取り決めについてみると、①仕事の内容については、自営的な「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」が59.3%だが、雇用的な「発注事業者が、一方的・定型的に決定する（選択や交渉の余地はない）」も22.4%と少なくない。②仕事の報酬については、雇用的な「発注事業者が、一方的・定型的に決定する（選択や交渉の余地はない）」が38.4%で、自営的な「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」の34.2%よりも多い。公的な支援を求める事項のなかでは、「契約内容の決定や変更のルールの特明確化」が9.4%、「取引先に対し、契約条件を書面等で明示させるルールの策定」が9.2%、「取引先からの契約の終了（解約）を制限するルールの策定」が5.9%となっている。

(ハ) 報酬の支払確保や報酬額の適正化については、経験のあったトラブルのなかで最も多いのは「報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった」の18.7%であり、公的な支援を求める事項としても「最低限支払うべき報酬額の策定」が16.7%、「標準的な報酬額についての情報提供」が11.8%、「報酬支払いの時期等に関するルールの策定」が6.5%である。

(ニ) 就業時間や就業場所等の就業条件についてみると、就業日時や場所に関する主要な取引先からの指示について、自営的な「指示されることは、全くない（すべて自身の裁量で決めることが出来る）」が、就業日時に関して31.1%、就業場所に関して42.7%で最も多いが、雇用的な「業務の性質上、当然に指定される」も、就業日時に関して28.0%、就業場所に関して31.3%とかなり高い。主な就業場所は「自宅」が51.6%である。仕事に携わった1カ月当たりの日数や時間は本業と副業で差があり、本業は日数「21日以上25日以内」が26.8%、時間「6時間以上8時間未満」が31.9%とフルタイムに近い長さが最も多いのに対し、副業は日数「5日以内」が35.5%、時間「2時間以上4時間未満」が27.3%とかなり短い。

(ホ) 最もよくあったトラブルは、(ハ)で述べたとおり「報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった」(18.7%)で、次いで「仕事の内容・範囲について揉めた」が17.4%、「報酬が一方的に減額された」が13.3%で、「セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等の嫌がらせを受けた」も2.9%ある。こうしたトラブルに対し、「取引先と直接交渉した」のが52.5%に上るが、「すべて解決した」のは34.2%である。

(ヘ) 公的な支援や整備を求める事項としては、「仕事が打ち切られた場合の支援」の19.6%、「最低

表－１ 労働法上における労働者の判断基準と対応する調査項目

【労働基準法上の労働者】	該当する設問
* 指揮監督下の労務提供	
① 諾否の自由	Q20. 取引先事業者からの依頼を断れたか
② 業務遂行上の指揮監督下の有無	Q14. 「1. 作業内容・範囲」について、取引先事業者から指示を受けていたか
③ 拘束性	Q14. 「2. 作業を行う日・時間」について、取引先事業者から指示を受けていたか Q14. 「3. 作業を行う場所」について、取引先事業者から指示を受けていたか
* 報酬の労務に対する対償性	Q17. & Q17-1. 報酬額に影響を与えた要素
【労組法上の労働者】	該当する設問
* 契約内容の一時的・定型的決定	Q13. 契約内容について
* 報酬の労務対償性	Q17. & Q17-1. 報酬額に影響を与えた要素
* 業務の依頼に応ずべき関係	Q20. 取引先事業者からの依頼を断れたか
* 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的、場所的拘束	Q14. 「1. 作業内容・範囲」「2. 作業を行う日・時間」「3. 作業を行う場所」について、取引先事業者から指示を受けていたか
* 顕著な事業者性	Q19-1. 経費負担について

出所：労働政策研究・研修機構「「独立自営業者」の就業実態」（以下同じ）

(注) 本稿では、「労働者性スコア」を算出するうえで、次の項目を除いている。まず、労働基準法における判断基準のうち、指揮監督下の労務提供③拘束性の補強要素である「代替性」、ならびに、使用従属性の判断が困難な場合の補強要素としての「事業者性の有無」および「専属性の程度」については除くこととした。また、労組法上の労働者性のうち、「事業組織への組み入れ」は、その判断基準において、特に複数の要素や条件が必要となる複雑なものとなっており、調査票の設問に落とし込むことが困難であったため、スコアの算出の際に考慮する要素としては除くこととした。

限支払うべき報酬額の策定」の16.7%、「仕事で原因で負傷した・疾病になった場合の支援」の15.2%という順に高くなっている。

(3) 労働者性スコア

なおJILPTは、論点整理検討会に先行する雇用類似の働き方検討会の第3回会合（2018年3月）にも「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」（速報）を報告している。これは既に報告書として取りまとめられているが²、そのなかで上記労働基準法・労働組合法上の労働者性の判断基準に対応する調査項目ごとに労働者性のスコアを付けて、その分布を示しており、これは他に類例のないデータであるので、やや詳しく紹介しておきたい。

労働法上における労働者性の判断基準と調査項目の対応関係は表－1のとおりである。これら各設問に対し、それぞれの回答に表－2のとおりスコアを付した。

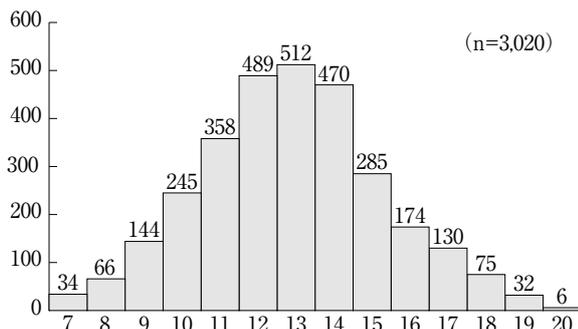
こうして項目ごとに1から3まで付されたスコアを合計して、その者の労働者性スコアの分布をヒストグラムにしてみると、労働者性が中くらいのものが最も多く、労働者性の高い者と低い者が両側に分布していることがわかる（図－2）。総スコア7～11を「労働者性スコア低」、総スコア12～14を「労働者性スコア中」、総スコア15～20を「労働者性スコア高」とすると、労働者性スコア中が58.1%と過半数を占め、労働者性スコア低が28.0%、労働者性スコア高が13.8%である。

² 労働政策研究・研修機構（2019a）。

表-2 スコアの付け方

労働者性概念と該当する設問	回答方法	スコア
【諾否の自由/業務の依頼に応ずべき関係】 *Q20. 引き受けることが難しい仕事を主要な取引先事業者から依頼された時、断ることができましたか (SA)	1. 常に問題なく断れた	1
	2. 時には断れなかった	2
	3. 常に断れなかった	3
	4. そのような仕事を依頼されることはなかった	非該当
【指揮監督下の有無 (広い意味も含む)】 *Q14. 契約以降にも主要な取引先事業者から指示を受けていましたか (あてはまるものそれぞれにSA)	1. 常に指示を受けていた	3
	2. しばしば指示を受けていた	2
	3. あまり指示されなかった	2
	4. 全く指示されなかった	1
【報酬の労務に対する対償性/報酬の労務対償性】 *Q17. お仕事の報酬額に影響を与えた要素はなんでしたか (MA) *Q17-1. 前問でお答えの、お仕事の報酬額に影響を与えた要素のうち、最も主要な要素をお答えください (SA)	Q17-1. 最も主要な要素 (SA) において、「4. 業務に要した時間」もしくは「9. 最低賃金の水準」を選択	3
	Q17. 報酬額に影響を与えた要素 (MA) において、「4. 業務に要した時間」もしくは「9. 最低賃金の水準」を選択	2
	Q17. 報酬額に影響を与えた要素 (MA) において、「4. 業務に要した時間」もしくは「9. 最低賃金の水準」を選択していない	1
	Q17. 報酬額に影響を与えた要素 (MA) において、「11. 算出根拠は分からない」を選択	非該当
【顕著な事業者性】 *Q19-1. 主要な取引先事業者とのお仕事を行うのに必要な備品や経費は、通常誰が負担していましたか (SA)	1. 取引先がすべてを支給	3
	2. あなたがすべてを負担	1
	3. あなたが多くを負担	2
	4. 取引先が多くを支給	2
【契約内容の一時的・定型的決定】 *Q13. 主要な取引先事業者との契約内容についてあてはまるものを選んでください (SA)	1. 取引先が一時的に決定した	3
	2. あなたが一時的に決定した	1
	3. 双方で協議の上、決定した	2
	4. 第三者 (クラウドソーシングの会社や仲介会社など) の定めるルールに沿って決定した	非該当
	5. その他	非該当
	6. 上記のようなやり取りはなかった	非該当

図-2 スコアの分布 (ヒストグラム)



6 論点整理検討会の議論

(1) 中間整理

論点整理検討会は、2019年6月まで13回にわたって議論を行い、同月「中間整理」を取りまとめた。そのうち、雇用類似の働き方に関する保護

等の在り方について論じているところをみていく。

基本的な考え方として、客観的に労働者性が認められず自営業者であるが、労働者と類似した働き方をする者について、①労働者性を拡張して保護を及ぼす方法、②自営業者のうち保護が必要な対象者を、労働者と自営業者との中間的な概念として定義し、労働関係法令の一部を適用する方法、③労働者性を広げるのではなく、自営業者のうち一定の保護が必要な人に、保護の内容を考慮して別途必要な措置を講じる方法の三つを示している。このうち①は判断基準の抜本の見直しを伴うので困難として、当面は自営業者のうち、「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③の方向で検討するとしている。

各論については委員の諸意見を羅列している部分がほとんどだが、セクハラ・パワハラ等については、2019年男女雇用機会均等法等の改正時に国会附帯決議でフリーランスに対するセクハラ等の被害防止が求められていることから、男女雇用機会均等法や労働施策総合推進法に基づくセクハラ指針、パワハラ指針等で対策を検討すべしとしており、これらは職場のハラスメント対策で対応されることになる。また、仕事が原因で負傷または疾病にかかった場合の支援については、労災保険に関する専門家等による法制的・技術的な課題の整理等が必要だとして、そちらで専門的な検討を開始することを求めており、やはり労災保険サイドで対応されることになる。

(2) 雇用類似就業者として保護すべき対象者

本稿執筆時点では、まだ論点整理検討会の報告は取りまとめられていないが、検討会に提示された資料等から大まかな方向性を探っていこう。

まず、「雇用類似の働き方」として保護すべき対象者について、具体的な保護の内容ごとに対象者が異なってくるのが想定されている。「主と

して個人で就業」については、家内労働法の規定に倣って同居の親族以外の者を使用しないことを常態とすることを基本とする方向である。役務提供の範囲については、サービスの提供以外の物品等の製造・加工等も含む方向である。法人である場合をどう考えるかについては、法人化は容易であり、業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という意見と、法人化が事業者性の一つの指標であるという意見とがあり、保護の内容に応じて検討すべきとされている。

委託者については、一般消費者ではなく事業者である場合を対象とする方向（言い換えれば、前述の試算で約170万人とされている「主に事業者を直接の相手とする者」が保護の対象となる）であるが、プラットフォームが介在する場合にはプラットフォーム自体を発注者とみるべきケースがあるのではないかという指摘があり、プラットフォーム等の仲介事業者が介在する場合には、契約条件の実質的な決定をしているのが誰なのかという観点で議論すべきとされている。

(3) 労働条件の明示、契約の締結・変更・終了に関するルールの明確化

まず募集関係は、雇用類似の仕事を行う者の募集の際のその条件の明示を促す方策を検討すべきとし、明示事項は前述した自営型テレワークガイドラインの記載事項を参考にするとしている。また、相手が企業か個人かを問わずに募集している場合でも、個人が対象となる以上は明確化すべき部分は一定のルールを設けるべきとしている。

契約の締結・変更関係については、委託する際、就業条件を変更する際に、委託者から雇用類似就業者への就業条件の明示を促す方策を検討すべきとし、明示事項は家内労働法や下請法、自営型テレワークガイドラインの記載事項を参考にする

している。ここでは特に、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、一方的な変更がトラブルとしてみられることが問題意識に上っている。

契約の終了関係については、例えば委託者に対し事前に予告を求めること、契約の解除や打ち切りの事由に一定の制限を設けることが検討されている。契約の終了に保護を加えるべき雇用類似就業者について、継続的な契約関係がある場合等のさらなる要件を設ける必要があるのではないかという指摘があり、さらに一定期間を超えて継続的に業務を委託している場合に事前予告を求めるとも提示されている。ちなみに家内労働法では6カ月を超えて継続的に同一の家内労働者に委託をしている委託者に予告義務がある。

(4) 報酬の支払確保、報酬額の適正化等

報酬の支払確保については、報酬を一定期日までに支払うことを促す方策を検討すべきとし、具体的な期日や基準となる「受領した日」について、家内労働法を参照している。家内労働法では、委託者が家内労働者から受領した日から起算して1カ月以内に工賃を支払わなければならない。また支払方法について、通貨払い、全額払い、直接払い等の是非が検討されている。

報酬額については、最低賃金や最低工賃を参考とした最低報酬の設定の要否が議論されているが、仮に設定する場合の技術的課題として、①最低賃金のような時間単位で設定することについては、委託者が就業時間を管理する働き方ではない点、②最低工賃のように物品等の一定の単位で設定することについては、その「一定の単位」をどう考えるのかという問題が指摘されている。これに対して、国以外の団体等が標準的な報酬額を定めるという案も示され、中小企業等協同組合法の活用、公正取引委員会の「事業者団体の活動に関する独占禁止法上の指針」の参照が

示唆されている。その他の報酬水準の適正化のための方策として、報酬額の設定理由について委託者から雇用類似就業者への説明を促すことが提起されている。

(5) 就業条件

安全衛生については、家内労働法を参考にして、雇用類似就業者に対する危害を発生させる可能性のある設備や物品等を譲渡等する場合に危険防止のための措置を定めるなど、一定の措置を促す方策が検討されている。特に委託者から場所の指定があり、委託者の関係者と同じ現場で働くなど、その就業場所での安全衛生管理を雇用類似就業者自身ではできないような場合が念頭に置かれている。これに対し、委託者等に対して雇用類似就業者の安全や健康の確保に関する配慮を求める旨の規定を定めることも示唆されているが、取引先が健康管理を行うことについては慎重に考えるべきという指摘もされている。

就業時間については、すべての雇用類似就業者に一律の就業時間の制限を設けることは必ずしも雇用類似就業者の利益にならないと否定的であるが、健康確保の観点から運送業等一定の業種等については働き方の実態を考慮した対応が必要という指摘もある。

損害賠償額の予定は、労働者であれば労働基準法第16条で禁止されているが、雇用類似就業者についても賠償の予定があり得ることを前提としたうえで、その額に一定の制限を加えること等が検討されている。

(6) 紛争が生じたときの相談窓口等

雇用類似就業者が就業条件等について委託者との間で紛争が生じた場合に相談できる窓口について、実態としては労働者である者の存在も考えられることから、ワンストップでの対応の必要性も検討されている。

7 諸外国における状況

論点整理検討会には、英米独仏4カ国における雇用類似の働き方に関するJILPTの調査研究成果が報告されているが、これらも本稿執筆時点ではまだ正規の報告書として取りまとめられていないので、それに先だって出された労働政策研究・研修機構（2019b）等により各国における状況を紹介する。併せて、近年注目を集めた米国カリフォルニア州のギグ法についても略述する。

(1) 英国

英国の労働者性の判断基準は、コモンローにおいて使用者責任の有無を決定するために発展してきた基準であり、現在でも指揮命令の欠如が労働者性（雇用契約性）を否定するとされている。一方1960年代以来、当該労働供給者が自己の計算において事業を行う者といえるかという経済的実態の観点も考慮して総合的に判断されるようになった。1980年代には、継続性のない一回的・単発的な労働供給契約による労働供給者（casual worker）の労働者性が否定されることとなり、これが後に「就労者」概念を生み出すこととなる。1990年代には、労働供給者が自身の労働を提供することが労働者性の必要条件とされ、実務では代替者による労働供給を認める旨の契約条項を入れることにより当該労働供給者の労働者性を否定することを狙う例がみられる。

なお、1997年労働党政権以降、主として労働者性を否定されたcasual workerを包摂するために設けられた概念が就労者（worker）であり、その要件は契約者自身による労働供給と契約の相手方が専門職の依頼人や当該人によって営まれる事業の顧客ではないことである。なお近年のギグ・エコノミーに対応して、2017年のテ

イラー報告書は就労者概念を依存的契約者に変え、その判断においては自身による労働供給は重視せず、指揮命令基準をより重視すべきと提言している。

(2) フランス

フランスでは、破棄院（最高裁判所）の判例により指示、統制、制裁という3要素によって労働契約の性質決定の有無を判断するという手法が維持されている。労働契約の性質決定に当たっては、法的関係としての「法的従属」ではなく、事実としての「従属的地位」が基準となっている。経済的依存は、労働契約の基準としては退けられているが、従属の証明に寄与する考慮要素ではある。他方、組織への組み込みを基準とする考え方は明確に退けられている。

一方、立法により雇用類似の働き方について労働法の適用領域を拡大する規定が存在し、一定の職業の契約を労働契約と同一視するものとして、家内労働者、外交商業代理人、新聞記者、興業役者があり、一定の就労者に対し労働法典の一定部分の適用を認めるものとして、労働者でない支配人等について労働時間や賃金、解雇に関する規定が適用される。

近年の新たな就労形態としては、疑似派遣型独立労働者やプラットフォーム型就労者があり、後者については2016年の労働法改革により、労働災害のリスクをカバーする民間保険への加入や職業訓練の実施をプラットフォーム事業者に義務づけるとともに、労働組合の結成や団体交渉・労働協約の締結など集団的労働権を確認した。さらに2019年のモビリティ法は、妥当な価格等法所定の内容を含むcharteを結んだ場合には、その条項を労働者性を認める要素としないと定めた。しかし、2018年11月の破棄院判決（Take Eat Easy事件）は、プラットフォーム型の自転車食事配達員を労働者と判断した。

(3) ドイツ

ドイツで雇用類似就業者に近い概念として一人自営業者があり、報酬問題、契約問題、社会保障などの問題が指摘されている。近年の法的な動向としては、2016年に民法典が改正され、判例による労働者性の判断基準を条文化した。

また、社会法典に年金保険機構による法的地位の確認手続き規定が設けられた。一人自営業者に対する法的保護としては、①家内労働法は物の製造加工だけではなく、データ入力のような事務作業も対象となる。②労働協約法その他において「労働者類似の者」という中間的概念が設けられ、労働協約を締結する権利やセクハラからの保護が認められている。③芸術家やジャーナリストなどの「労働者類似の自営業者」に社会保険加入義務がある。

(4) 米 国

米国では、コモンローに由来するコントロールテストと、公正労働基準法で用いられている経済的実態テストがある。現在では経済的実態テストが用いられる根拠法令は公正労働基準法のみであり、大多数の立法においてはコントロールテストで労働者か否かが決せられている。なお、差別禁止法における労働者性判断に際しては、両者をミックスしたハイブリッドテストが用いられるケースもある。さらに、州労災補償法においては、就業者が行う職務が使用者の事業の不可欠な一部をなしているか否かによって就業者を労災保証法上の労働者であるかを判断する業務相関性テストを用いる州がある。

現在、プラットフォーム・ビジネスにおける働き方に含まれる独立契約者や請負といった非労働者に係る問題への対処として、就業者の誤分類を是正しようという動きがある。すなわち、本来であれば法的には労働者として扱われてし

かるべき就業者が非労働者として分類されてしまうために、労働者として扱われていれば給与から源泉徴収される連邦保険税を政府は徴収し損ねてしまい、税収確保が困難になるという現実的な問題への対処である。また、州や地方自治体レベルで非労働者に係る条例を定める動きもある。

(5) 米国カリフォルニア州のギグ法

最近注目を集めた政策動向として、米国のカリフォルニア州が2019年9月に公布した州労働法典の改正法、いわゆるギグ法がある。これは、カリフォルニア州最高裁判所が2018年4月に下したダイナメックス事件判決におけるいわゆるABCテストを成文化したものであり、独立請負業者と認められるための要件を厳格に限定している。なお、それまで同最高裁はボレロ・テストというより緩やかな要件を採用していたが、今回の改正法は一定の職業についてはABCテストではなく従来のボレロ・テストにより労働者性を判断するとしている。ギグ法は既に2020年1月から施行されており、日本も含めて世界各国に影響するところが大きいと思われるので、やや詳しく紹介しておきたい。

改正法第1条は上記最高裁判決と改正法の趣旨を、独立請負業者と誤分類されることにより最低賃金、労災補償、失業保険、病気休暇および介護休暇といった州法による保護を奪われている労働者にこれらの権利を回復することと、誤分類によるこれらの保険料収入の喪失への対処であると謳^{うた}っている。

改正法第2条により労働法典に第2750条の3が追加され、これが今回の法改正の主要部分となる。改正法第3条により労働法典第3351条（被用者の定義）が改正され、第(i)項として「2020年1月1日以降、第2750条の3に従い被用者であるすべての個人」が追加されている。

(イ)ABCテスト条項

労働法典第2750条の3第(a)項が、ダイナメックス事件判決が確立したABCテストを規定している。

第(a)項(1)

本法典及び失業保険法典の規定並びに産業福祉委員会の賃金命令において、報酬を得るために労働又は役務を提供する者は、以下のすべての要件を充たすことを使用主体(hiring entity)が証明しない限り、独立請負業者ではなく被用者であるとみなされる。

- (A)その者が労務の遂行に関連して、労務遂行契約上もかつ実態においても、使用主体の管理(control)と指揮(direction)から自由であること。
- (B)その者が、使用主体の事業の通常の過程以外の労務を遂行すること。
- (C)その者が、遂行した労務と同じ性質の独立した職業、業務、事業に慣習的に従事していること。

この第(A)号から第(C)号までの3要件をすべて充たさなければ被用者とみなされ、労働法典や失業保険法が適用されるのであるから、極めて厳格な規定といえる。しかしながら、同条第(b)項から第(h)項に至るまで、今回の法改正はかなり膨大な適用除外を設けており、そこまでみなければ全貌はわからない。

(ロ)ボレロ・テスト条項

これら膨大な適用除外には、ダイナメックス事件判決によるABCテストではなく、これまで確立してきたボレロ・テストが適用される。それを簡潔に一覧化すると以下ようになる。

第(b)項

- (1)保険法典に基づき保険局の許可を受けた保険代理店
- (2)事業・職業法典によりカリフォルニア州の許可を受けた医師、歯科医、足治療師、心理士、獣医

(3)カリフォルニア州の許可を受けた弁護士、建築士、技師、探偵、会計士

(4)証券取引委員会又は金融規制機関の許可を受けた証券取引人、投資顧問又はその代理人

(5)失業保険法典で適用除外が認められている直接販売員

(6)一定の要件を満たす漁師

第(c)項

一定の要件を満たす以下の専門サービス

- (i)独創的で創造的なマーケティング
- (ii)標準化困難な人的資源管理
- (iii)旅行代理人
- (iv)グラフィック・デザイン
- (v)補助金申請書作成
- (vi)美術家
- (vii)財務省の許可を受けた税理士
- (viii)決済代行人
- (ix)一定の写真家
- (x)フリーランスの記者、編集者、漫画家
- (xi)許可を受けたエステティシャン、ほくろ・いぼ除去師、爪美容師、理容師、美容師

第(d)項

(1)許可を受けた不動産取引人

(2)許可を受けた債権回収人

第(e)項

一定の事業向けサービス・プロバイダー

第(f)項

一定の要件を満たす建設業の下請人

第(g)項

一定の顧客向けサービス・プロバイダー(個人指導、家の修理、引越、掃除、使い走り、家具の組立て、犬の散歩や世話等)

条文上はこの「一定の要件」も細かく規定されているが、これをみると今回の法改正はウーバーのような近年登場したプラットフォーム型

の就業形態を狙い撃ちしたもので、従来から社会のあちこちに存在してきた雇用類似の働き方にまで被用者扱いを広げようとするものではないとみられる。

<参考文献>

労働政策研究・研修機構 (2019a) 「「独立自営業者」の就業実態」JILPT調査シリーズNo.187

———— (2019b) 「労働法の人的適用対象の比較法的考察」JILPT資料シリーズNo.214