

厚生労働省の「柔軟な働き方に関する検討会」が提案した「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）」に対する意見

2018年1月16日

日本労働弁護団

幹事長 棗 一郎

1 安倍首相を議長とする「働き方改革実現会議」は、2017年3月28日、「働き方改革実行計画」を決定した。同計画は、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」を取り上げ、そのなかで「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」について、「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」、「仲介事業者を想定せず、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定し、仲介事業者が一旦受注して働き手に再発注する際にも当該ガイドラインを守るべきことを示す」などとしている。

また、政府は、2017年12月8日、「新しい経済政策パッケージ」を閣議決定し、そのなかで、テレワークに関するガイドライン改定と並んで、「多用で柔軟なワークスタイルの促進」を取り上げ、「フリーランスやクラウドソーシングなどの雇用関係によらない働き方について、実態や課題の把握等に取り組み、その結果を踏まえつつ、来年度から、労働政策審議会等において、法的保護の必要性を含めた中長期的な検討を進める」としている。

厚生労働省は、2017年10月3日、働き方改革実行計画を踏まえ、非雇用型テレワーク等の働き方の「実態を把握しつつ、普及に当たっての課題等を整理するとともに、ガイドラインの策定等に向けて、検討を行う」とし、「柔軟な働き方に関する検討会」を設置した。同検討会は、同年12月25日、「柔軟な働き方に関する検討会 報告」を決定し、そのなかで「自営型テレワーク」について、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」（以下「旧ガイドライン」という）を改正し、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」（以下「改正ガイドライン」という）とするとともに、「広く周知を図っていくことが必要と考える」とし、改正ガイドラインを添付している。

改正ガイドラインは、現在安倍政権が進める「雇用によらない働き方」と関連するものであるが、労働関係諸法規から保護されない就労者や労働者を大幅に増やす危険性を有するものであり、わが国の雇用社会に取り返しのつかない甚大な影響を与えかねないものとなっている。日本労働弁護団は、以下のとおり、同ガイドラインを直ちに撤回し適切な規制をするよう強く求める。

2 改正ガイドラインは、「自営型テレワーク」について、「注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労」と定義している（自営型テレワークを行う者を「自営型テレワーカー」と定義する）。旧ガイドラインが、「在宅ワーク」について、「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（例えば、テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等）を行う在宅形態での就労」と定義していたのに対し、就労場所について「自宅」に限定せず「自ら選択した場所」と拡大し、就労内容についても「成果物の作成又は役務の提供」と範囲が極めて広がっている（旧ガイドラインにあった例示は削除されている）。

また、旧ガイドラインが「仲介事業者」を想定せず働き手と発注者の二者間の相対契約を前提としているのに対し、改正ガイドラインは「仲介事業者」を定義し、同事業者が介する場合についてもガイドラインの対象としている。

3 改正ガイドラインも旧ガイドラインと同じく、自営型テレワークについて一定程度の契約条件を定めているが（募集内容の明示、契約条件の文書明示、報酬や契約条件の変更を始めとする契約条件の適正化など）、ガイドライン自体が、法的拘束力を有するものではないうえに、この程度のガイドラインでは到底就労者及び労働者の保護にはならないものである。そもそも自営型テレワーカーが労働基準法・最低賃金法・均等法・労働安全衛生法・雇用保険法・労災保険法・労働組合法その他の労働関係諸法規の適用を受ける「労働者」ではないことを当然の前提とし、しかも、「労働者」ではない働き方を当事者が自由に選べるかのごとく描き出していることは極めて問題である。すなわち、改正ガイドラインの最大の問題は、自営型テレワークについて、上述のとおり定義した上で、自営型テレワーカーを当然に労働者ではないことを前提にしている点である（その点は、旧ガイドラインも同様である）。

そもそも、労働関係諸法規の適用を受けるか否かは当事者が自由に選択できる性質のものではなく、客観的にみて各法規が定める「労働者」の定義に該当する就労者は、各法規の適用を自動的に受ける。そして、労働関係諸法規の適用対象である労働契約に該当するか否かについても、当事者間の契約の名称や形式ではなく客観的な労務の提供や就労等の実態をもとに実質的に判断される。例えば、労働基準法の適用対象となる労働者か否かは、「職業の種類を問わず、事業所又は事務所…に使用される者で、賃金を支払われる者」（同法9条）か否かを実態に即して判断しなければならないのである（なお、最高裁判所は、一般的判断基準を示していないものの、主として「指揮監督の下での労務提供」、「労務提供の対価としての報酬の支払い」という2つの判断要素を挙げて事例判断を示している）。

改正ガイドラインは、「委託」を受けた「自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所」における「成果物の作成又は役務の提供」を「自営型テレワーク」とし、それ

を行う者を労働者でないことを前提にガイドラインの適用対象としているが、そのような就労実態に即して、客観的に労働関係諸法規上の「労働者」に該当するか否か、そして、労働関係諸法規の適用対象かを判断する必要がある。改正ガイドラインは、旧ガイドラインと同様、労働関係諸法規について、適用対象外とすることをあたかも自明の前提であるかのように記述している（少なくとも適用の可能性にすら触れていない）点において極めて問題である。現在、わが国の雇用社会においては、実態は労働契約であり労働者であるにもかかわらず、契約の形式や名称を「業務委託」や「業務請負」などと称して、労働者保護諸法規の適用を免れようとする事案が頻発しており、このまま改正ガイドラインの適用を認めれば、客観的には使用者が労働者として扱い、必要な保護をしなければならない就労者であるにもかかわらず、使用者が労働者保護法規を潜脱して労働者としての必要な保護を与えようとしない就労者をさらに大量に増やすことになるのは必定である。極めて憂慮すべき事態であり、見過ごすことはできない。

- 4 改正ガイドラインは旧ガイドラインに比べて、仲介事業者を介する契約形態、自宅以外の就労場所、成果物の作成又は役務の提供という就労内容も含めている点で、広い範囲の就労形態を対象としている。ここで主として想定されているのは、ある仲介事業者（プラットフォーム）が不特定多数の人に向けて「業務委託先」を募集する「クラウドソーシング」等によって「働き手」と「労務提供先」をマッチングさせ、様々な場所で就労する働き方であり、現在、そのような労務提供型のプラットフォームビジネスは急速に拡大しつつある。

このような働き方については、プラットフォームが労働関係諸法規や事業規制法規などによる規制を無視し、就労者が使い捨てにされている実態が諸外国から寄せられており、米国やEU諸国では大きな社会的問題となっている。働き手と利用者（プラットフォーム又は労務提供先）の交渉力格差や事業者としての優越的地位からすれば当然に起こる事態である。日本においても、労働関係諸法規や事業規制の適用を避けるために、そのような就労形態の利用が進んでしまうことが強く懸念されている。そこで、まず必要なことは、そのような「労務提供型の働き方」については、原則として労働関係諸法規を適用することとする法規制である

しかし、柔軟な働き方に関する検討会は、上記のような労務提供型プラットフォームビジネスにおける働き方について、労働関係諸法規の適用がないこと（労働者ではないこと）を当然の前提として、法的拘束力のない「ガイドライン」の対象としている。このような議論の進め方は、上記のような働き方について、「雇用によらない働き方」と決めつけるものであり、企業が労働関係諸法規において規制されない働き方の普及を目指す経済産業省「『雇用関係によらない働き方』に関する研究会報告書」と同様の危険性を有する。

5 日本労働弁護団は、安倍政権が、注文者から委託を受けて自宅や自ら選択した場所において成果物を作成したり、役務を提供する働き方について、「雇用関係に拠らない働き方」として、労働関係諸法規の適用のないことを前提に議論を進めていることに強く抗議するとともに、改正ガイドラインを直ちに撤回して適切な法規制をなすことを強く求める。

厚生労働省は、「雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その働き方について順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する必要がある」として、**2017年10月23日**、「雇用類似の働き方に関する検討会」を設置し、今後、議論を進めていくようであるが、そこではテレワークや労務提供型プラットフォームビジネスにおける就労実態を十分に調査したうえで、そのような働き方への労働関係諸法規の適用について議論がされることを求める。

以上