

「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するための ガイドライン（案）」への意見

ユニオン出版ネットワーク（出版ネッツ）

〒113-0033 東京都文京区本郷 4 - 37 - 18 いろは本郷ビル 2 F

TEL:03-3816-2911（出版労連） FAX:03-6369-4182

E-mail: info@union-nets.org

【はじめに】

ユニオン出版ネットワーク（出版ネッツ）は、出版産業で働くフリーランスの労働組合です。ライター、編集者、校正者、デザイナー、イラストレーターなどが加入しています。出版ネッツでは相談窓口を設け、組合内外のフリーランスからさまざまなトラブルや困りごとの相談を受け、解決のサポートをしてきました。とくに2020年は、新型コロナウイルス感染症の拡大により、フリーランスは仕事・収入面でも大きな打撃を受けました。寄せられた声を聴く中で痛感したのは、フリーランスへの権利保護、セーフティネット整備がいかに不十分であるかということです。

雇用であれ非雇用であれ、どんな働き方をしている人であっても、安心して仕事ができ、また安心して休むことができる環境を整備しなければなりません。それは、国の責務であると考えます。こうした立場から、意見を述べます。

【全体についての意見】

1 フリーランスの保護策を政府全体で検討することと、そのためにガイドラインを策定することは歓迎する。

2 ガイドラインの内容は、1)フリーランスを独禁法、下請法等で守ること、2)業務委託契約等であっても雇用にあたりと判断された場合は、労働関係法令を適用する、というもの。2)において、「契約書」の名称ではなく、実態で判断すると明記したことは妥当である。だが、肝心の「労働者性の判断基準」については、1985年の労基研報告の判断基準を再掲している。35年も前の「判断基準」は、現在の多様な働き方の実態に適合していない。とりわけ出版業界の労働者の働き方は、業務の進め方においても広い裁量性があり、時間管理も「柔軟」である。事業場外労働制や裁量労働制、変形労働時間制が導入され、賃金体系においても成果給や能力給の導入が進んでいる。このような、基準となる雇用労働者の働き方の変容も勘案し、労働者性を広げる方向で「判断基準」を抜本的に見直すべきである。

3 「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」では、現行法上「雇用」とまでは言えないがそれに近い雇用類似の働き方をしている人が増加している状況に鑑み、雇用類似就業者の保護を労働政策の課題として考えるというスタンスだった。だが本ガイド

ライン案は、働き方を「雇用／非雇用」に2分し、前者には労働関係法令を、後者には独禁法と下請法とを適用すると整理する方向になっているように読める。雇用類似就業者の保護を労働政策の課題として検討してきた「検討会」の議論・課題整理を引き継ぐべきである。そうした視点を欠いたまま85年報告を漫然と踏襲するなら、多くの雇用類似労働者に失望を与えかねない。それでは新しくガイドラインを設定する意味がなくなってしまう。

4 「フリーランスが安心して働ける環境を整備する」とうたいながら、本ガイドライン案には「安心して働ける環境」の定義もなければ、フリーランスがなぜ安心して働けていないのかという原因の分析もない。安心して働けない大きな要因は、セーフティネットの欠如である。まずは、労働者性を広げ、雇用類似就業者が雇用労働者と同じようなセーフティネットで守られるようにすべきである。

【ガイドライン案に沿った意見】

1 「第5」の「2 労働基準法における「労働者性」の判断基準」

◆「○報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか」を「○報酬が、「労働」の対価として支払われているかどうか」とすべきである。

〔理由〕労基法9条は、「事業または事業所に使用される者」「賃金を支払われる者」の2つを労基法上の労働者であることの要件としている。この2つは並列の関係にあり、「賃金支払い関係」を「使用関係」に従属した判断要素に低めていることは妥当ではない。

2 「3 労働基準法における「労働者性」の判断基準の具体的な考え方」の(1)の①の「a. 仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無」

◆「諾否の自由」を見る場面は、契約後であることを明示すべきである。

〔理由〕雇用であれ業務委託等であれ、契約を交わす前には、依頼や指示が断れるのは当然だからである。

◆「(肯定する要素とは直ちにならず、契約内容なども考慮する必要がある例)」が3例あがっているが、削除すべきである。

〔理由〕実態として、これらの事例が「労働者にあたらぬ」とするのは不合理である。3例目に「業務の性質上」という語句が出てくるが、「業務の性質」は、これまでしばしば、指揮監督を受けて働く労働者を労働者ではないと誤って判断する罣として機能してきた。労働者性を否定する誤判断を生む恐れがあるため、削除すべきである。

3 同「b. 業務遂行上の指揮監督の有無」

◆「指揮命令が弱い＝裁量性が高い」ということだけで労働者性を否定すべきではないことも記載すべきである。

〔理由〕ICT技術の発展もあって、「具体的な指示命令」の態様が多様化している。しかし、85年報告では、「事業所内で上司が直接指示し、そのもとで仕事をする事」を想定している。実際に出版関連では、仕事の進め方に広い裁量のある働き方をしている労働者も多

い。こうした実態を考慮する必要がある。

4 同「b. 業務遂行上の指揮監督の有無」の（肯定する要素とならない例）

◆「通常」とは何かをより具体的に記載するとともに、設計図、仕様書、指示書等による指示がその態様によっては指揮監督にあたることもある旨も記載すべきである。

〔理由〕「何が通常か」が明らかでないままこのように記載すると、設計図、仕様書、指示書等によって作業を指示する場合には指揮監督にはあたらないという誤解が生じかねない。

5 同「c. 拘束性の有無」

◆勤務場所および勤務時間が指定されていないからといって、直ちに労働者性が否定されるという誤解を生じさせない書きぶりを工夫すべきである。また、勤務場所や勤務時間の指定が、業務の性質等によるものか、指揮命令する必要によるものかの見極めは、どのように行うのか。客観的基準を示せなければ削除すべきである。

〔理由〕雇用労働者においても、会社の外で一人で働く者も少なくない。今政府が推奨するテレワークはその典型である。勤務時間についても、フレックスタイム制や裁量労働制が導入されている事業所も多い実態を考慮する必要がある。

6 「②「報酬の労務対償性」があること」

◆前述したように「指揮監督」と「賃金」とを区別し、労務提供の対価を賃金とすべきである。

〔理由〕「報酬の労務対償性」は、労基法9条に明記された2つの要件の1つであり、「中心的判断要素」である。

◆「「仕事の出来」による変動の幅が小さい」ことを過度に強調すべきではない。

〔理由〕雇用労働者に広がる成果主義賃金は「仕事の出来」と賃金（賞与も含む）を連動させる賃金制度である。こうした実態を考慮する必要がある。

◆「（肯定する要素とならない例）」は削除すべきである。

〔理由〕出来高や能力に報酬額が連動することをもって報酬の労務対償性を否定するのは不合理である。雇用労働の賃金体系にもタクシー運転手など出来高払いが広くあり、能力や成果に連動した賃金制度も広がっている。

7 「(2) 労働基準法における「労働者性」の判断を補強する要素」

◆このような判断要素は、削除すべきである。

〔理由〕源泉徴収を行うかどうか、社会保険、退職金制度、福利厚生を適用するかどうかは使用者が容易に左右できてしまう。雇用を業務委託に偽装しようとするような使用者は人件費を抑えるため、入るべき保険に入らないことも多い。労働者性の有無は働き方の実態に即して客観的に決められなければならない。

8 【労働基準法における「労働者性」の実際の判断事例】

◆ 2 事例とも、労働者性が認められなかった事例であるが、労働者性を肯定した裁判例も掲載すべきである。

[理由] 本ガイドラインの目的の一つは、「フリーランスとして業務を行っていても、…「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用される」ことを明確にすることである。そのためには、どのような場合に「雇用」に該当するのかがわかりやすく示されることが重要である。

【最後に】

このガイドラインでは、雇用類似就業者が安心して働ける環境の整備は望めません。私たちは、安全衛生と労災補償、解約（解雇）規制と失業給付、出産・育児・介護との両立支援、ハラスメント防止などの切実な課題において、労働者としての権利と保護を切望しています。それは、独禁法等では実現できず、労働者性を広げる方向で「労働者性の判断基準」を抜本的に見直すことが必要です。それを通じて、多くのフリーランスが「労働者」と認められ、権利保護を受けられるようになってほしいと考えています。

本ガイドラインに、「労働者性の判断基準」を見直すこと、課題の所在の明記、見直しをどのような場で、またどのようなタイムスパンで進めていくかを示すことを求めます。