

働き方の多様化と法的保護のあり方 ～個人請負就業者とクラウドワーカーの就業実態から～

「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究報告（概要）

近年、就業実態は使用従属関係であるにもかかわらず、「業務委託契約」（個人請負契約）などとして、労働関係法令上の使用者責任や社会・労働保険の負担を免れる働き方が問題となっている。また、クラウド・ソーシングなどインターネットを介して仕事を仲介するサービスが広がっているが、実態は雇用の仲介に近いものの「仕事の仲介」であるとして適切な規制が及んでいないなど、問題が生じている。労働基準法、労働組合法上の労働者性は、契約の形式ではなく就業実態を見て判断することとされているが、現在の法・制度のま

までは、このように「曖昧な雇用関係」で就業する人に対する保護は不十分である。

このような問題認識のもと、連合総研と連合では、2015年12月「『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究委員会」を発足させた。委員会では、インターネットアンケート調査により、個人請負事業者およびクラウドワーカーの就業実態を把握するとともに、実態から問題点を抽出し、7つの「提言」として取りまとめた。

（文責：研究委員会事務局）

『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究委員会委員構成・執筆分担

主 査 浜村 彰 法政大学法学部教授（第1章・第6章）	事務局 小島 茂 連合総研副所長
委 員 大木 栄一 玉川大学経営学部教授（第5章）	尾原 知明 連合総研主任研究員
加藤 健志 労働調査協議会事務局長（第2章）	前田 藍 連合総研研究員（～2017年3月）
沼田 雅之 法政大学法学部教授（第4章）	松井 良和 連合総研研究員（2017年6月～）
橋本 陽子 学習院大学法学部教授（第3章）	柳 宏志 連合総研研究員
村上 陽子 連合総合労働局長	黒田 啓太 連合総研主任研究員（～2017年7月）
オブザーバー 古賀 友晴 連合総合労働局・労働法制対策局部長	飯郷 智子 連合総研主任研究員（2017年7月～）

（役職は2017年9月時点）

第1章 本研究の要約と提言

本調査では、個人請負就業者とクラウドワーカー（以下、両者を合わせて非雇用就業者という）について個人アンケート調査を実施し、彼らが働くうえで遭遇している問題点を抽出して、今後検討すべき法的および政策的課題を整理することとした。そして、こうした働き方が提起している問題について、いくつかの解釈論および政策論上の提言を行った。

提言(1) 労基法上の労働者性の判断基準の見直し

個人請負就業者やクラウドワーカーの法的保護の方法としては、第3のカテゴリーを設ける手法をとるべきでなく、労基法上の労働者性の判断については、労組法上の労働者と同様に事業組織の組入れ論を中心にすえて緩やかに解すべきである（第3章、第6章）。

提言(2) 労組法上の労働者概念の拡大

とくにクラウドワーカーの労組法上の労働者性については、従来の事業組織の組入れ論では労働者性が否定される可能性が大きいから、それを拡大する方向で新たな判断枠組みを検討すべきである（第4章、第6章）。

提言(3) 非雇用就業者の最低報酬額規制

クラウドワーカーについて、とくに専業クラウドワーカーの収入が低いことから、その最低報酬額の保障が検討されるべきだが、クラウド・ソーシング事業者やその連合組織による自主的な最低報酬額の設定を促すような政策を検討すべきである（第4章、第6章）。

提言(4) 非雇用就業者のスキルアップの支援と公正な評価の確保

スキルが高いほど非雇用就業者の交渉力が高まるから、スキルアップをはかるための公的政策として、一般財源を確保することを前提に求職者支援制度を個人請負就

業者やクラウドワーカーにも拡充すべきである。また、クラウドワーカーの仕事の評価については、クラウド・ソーシング事業者が大きな役割を果たしていることから、クラウド・ソーシング事業者がクラウドワーカーの仕事のスキルや能力を公正に評価するシステムを備えることが必要である（第4章、第5章、第6章）。

提言 (5) クラウド・ソーシング事業者による紛争解決

クラウド・ソーシング事業者が発注者とクラウドワーカーとの間に発生したトラブルについて仲介者的な役割を果たしていることに鑑み、クラウド・ソーシング事業者を通して締結された請負・業務委託契約の中にクラウド・ソーシング事業者を仲裁者とする特約を設けることを検討すべきである（第4章）。

提言 (6) 労働組合・同業者団体・ネットワークの重要な役割と集団的規制の可能性

非雇用就業者が労組法上の労働者と認められない場合には、それらが結成した同業者団体を中小企業等協同組合法上の独立自営業者（事業者）の協同組合と解して、相手方の団体交渉義務を認め、労働協約と類似の効力を持つ団体協約の締結を認めるべきである（第6章）。

提言 (7) クラウド・ソーシング事業者の役割と利用規約の法的規制

クラウド・ソーシング事業者の利用規約に散見される、発注者とクラウドワーカーとの間で発生したトラブルを解決する責任を回避する条項や、クラウド・ソーシング事業者が利用規約の一方的変更権限を承認する条項、クラウド・ソーシング事業者を介さない料金の授受に関する違約金条項など、合理性の疑われる規定については、約款規制を検討すべきである（第6章）。

第2章 「曖昧な雇用関係」の実態に関するアンケート調査結果の概要

調査時期：2017年5月12日～17日

調査手法：調査会社を通じたインターネット調査

調査対象：ネットモニターに事前調査を実施し、条件に当てはまった3,880人に本調査を実施

有効回答数：2,931人（請負就業者：2,312人、クラウドワーカー：619人）

請負就業者の調査結果

<就業者が主な取引先に対し交渉できる内容>

[具体的な仕事の手法や進め方] (77.6%) と [業務内容] (70.3%) については、<交渉できる（「交渉できる」+「ある程度交渉できる」）>が7～8割を占め、交渉できるケースの方が多い。一方、[報酬の支払方法] (44.6%) と [報酬の支払期日] (42.8%) は、<交渉できる>が4割強にとどまり、交渉できないケースが多い。

<今の仕事をする上で受けたい保護>

最も優先度の高いものを1つ選んでもらったところ、「最低報酬額」が17.6%であり、以下、「報酬の受け取り確保」(9.2%)、「トラブル時に相談等ができる仕組み」(7.9%)、「一方的な理由による解約の制限」(7.8%) が1割弱で続く。なお、最も多いのは「わからない」で39.1%となっている。

<労働者性>

今回調査においては、いくつかの設問を基に労働者性を計るための指標を作成した（下記参照）。この指標に基づく結果をみると、「労働者性・低」が38.8%、「労働者性・中」が26.2%、「労働者性・高」が35.0%となっており、請負として働いているにも関わらず、労働者に近い働き方と思われる「労働者性・高」が3人に1人という点は注目される結果といえよう。

【労働者性指標の作成】

以下の働き方を示す7項目の設問の回答が、それぞれの設問の該当する選択肢に4つ以上当てはまるものを「労働者性（高）」、3つを「労働者性（中）」、2つ以下を「労働者性（低）」とタイプ分けした。

設問項目（再掲）	該当する選択肢
Q21 報酬の決定方法 ★	「2：時間に応じて」
Q26 『主な取引先』が決めた曜日や時間に出社しているか ★	「1, 2, 3：指定あり」
Q27 主に仕事をしている場所 ★	「1, 2：取引先が指定」
Q28 仕事の進め方における裁量 ★	「3, 4：裁量が限定的」
Q30 『主な取引先』から契約内容以外の業務をやらされたこと ★	「1, 2：ある」
Q31 自分の都合で『主な取引先』からの業務依頼を断ること ★	「3, 4：ない」
Q32 引き受けた業務を他者に代わりに行なわせること ★	「3：できない」

クラウドワーカーの調査結果

<1年間の受託収入総額>

2016年1年間のクラウド・ワーキングによる収入総額については、専業、兼業ともに「200万円未満」が7～8割台と多数を占め、平均は、専業が62.4万円、兼業が119.1万円となっている。

<就業者がクラウド・ソーシング事業者に対し交渉できる内容>

[具体的な仕事の方法や進め方] (60.3%) と [業務内容] (58.0%) については、<交渉できる(「交渉できる」+「ある程度交渉できる」)>が6割を占め、どちらかといえば交渉できるケースが多い。一方、[報酬の支払方法] (46.1%)、[報酬の支払期日] (43.7%)、[経費の負担] (42.7%)、[報酬額、報酬決定方法] (42.5%) など、報酬に関する項目については、<交渉できる>が半数を下回り、やや交渉しづらいことが推察される。

<今の仕事をする上で受けてほしい保護>

最も優先度の高いものを1つ選んでもらったところ、最多は「最低報酬額」で27.5%であり、以下、「一方的な理由による解約の制限」(11.3%)、「危険・健康障害の防止措置」(11.3%)、「報酬の受け取り確保」(10.8%)、「労働災害補償保険の適用」(7.1%)などが1割前後で続く。報酬に関する期待が強いものの、「わからない」も2割を占めている。

<クラウド・ソーシング事業者の役割>

クラウド・ソーシング事業者が担っている役割について尋ねたところ(複数選択)、最多は「あなたの仕事の管理・評価」で54.8%と半数を超えている。以下、「取引先に代わって報酬を支払う役割」(37.3%)と「具体的な仕事の方法や進め方の指示」(31.8%)が3割台、「取引先への代金回収の代行」(21.8%)と「取引先との間のトラブル解決」(20.2%)が2割台で続く。

<トラブルの経験とその処理>

クラウド・ワーキングをする中でトラブルになった経験については、「トラブルの経験はない」が56.1%となっている。また、具体的なトラブルの内容では、「報酬の支払いの遅延」(14.1%)や「仕事内容の一方的な変更」(12.3%)、「報酬の不払い、過少払い」(12.0%)など、報酬と仕事受注に関わる項目が多い。

さらに、トラブルのあった人に限定してその処理の状況を尋ねると、「クラウド・ソーシング事業者に連絡」が45.2%で最多、これに「取引先に直接連絡した」が32.7%で続いているが、「何もしなかった」も23.2%と4人に1人程度みられる。

第3章 個人請負就業者の現状と課題

—労働者性の問題を中心として—

本調査からは、個人請負就業者の現在の働き方に対する満足度は総じて高いものの、収入については〈満足〉の割合は低く、一方時間については〈満足〉の割合は高いという結果が出た。また、希望する法的保護については、最低報酬の保護および健康保険への加入について、希望する者の割合が高く、中途解約からの保護および紛争解決の仕組みについても一定のニーズがあるといえる。

次に、個人請負就業者の労基法上の労働者性が争われた裁判例から、裁判所による労働者性の判断方法の特徴と課題をみた。労働者性を肯定する裁判例は、指揮命令拘束性(使用従属性)を基礎づける事情として、事実上の拘束および契約上の義務付けを考慮している。一方、労働者性を否定する裁判例は、これらの事情を、「業務の性質上」または「契約上の義務」から生じる拘束であって指揮命令拘束性の徴表ではないとするが、この判断方法は妥当ではない。

他の労働者を雇用することなく、自ら有償で役務を提供する就業者に対して労働法上の保護を及ぼす方法としては、労働者とは別の「第3のカテゴリー」を設けるのではなく、かかる就業者をなるべく労働者と解する方向で、労働者性の判断を労組法上の労働者と同じように緩やかに行うことが必要である。そのためには、事実上の拘束および契約上の義務付けを、指揮命令拘束性を裏付ける事情として考慮すべきである。

第4章 クラウドワーカーの保護の可能性

本調査によると、専業クラウドワーカーの多くが、データ入力などの細分化された作業など、低スキルでも遂行できるマイクロタスク型の「ワーク」に従事していると考えられる。とくにこのマイクロタスク型では、労働基準法上の「労働者」性が問題となりうるが、クラウドワーカーの法的保護を検討する場合には、使用従属性の有無を中心とした現行の「労働者」性判断要素に固執することは、必ずしも適切ではない。

クラウド・ソーシングに対する事業規制のあり方として、クライアントとクラウドワーカーとのマッチングの観点からは、クラウドワーカーに対する評価システムの公正性の担保、報酬の支払確保、苦情処理システムの構築が考えられる。また、適切な労働市場政策という観点からは、すべてのワーカーへの同等な教育訓練機会の

提供が考えられる。一方、最低報酬額については、「ワーク」の内容ごとに、クラウド・ソーシング事業者自身、あるいはクラウド・ソーシング事業者の連合組織による自主的制定を促すやり方が現実的である。

本調査からは、クラウドワーカーの中には潜在的な労働組合加入希望者の存在が読み取れる。これに関連して、専業クラウドワーカーは、労働組合法上の「労働者」であるかが問題となりうるが、判例に従えば、専業クラウドワーカーの労働組合法の「労働者」性は否定されかねず、労働基準法のそれと同様、大きな課題である。

第5章 非雇用就業者の交渉力と組織加入の意向—交渉力を高めるためには

本調査からは、非雇用就業者にとって、取引先、クラウド・ソーシング事業者との交渉力を高めることは、現在の働き方の満足度を高めるだけでなく、受託収入総額も高める効果があることが確認された。

個人請負就業者およびクラウドワーカーそれぞれの調査結果を分析してみると、「仕事のスキル」と「コミュニケーション能力」が高く、「専門的スキルの向上」のために学習を行っている者ほど、また、取引先との関係で独立性が高い者ほど、高い交渉力を保有している。また、同業者団体や労働組合への加入についてのコストとベネフィットを考えている者（将来の成果を期待し能力開発に時間や費用を投資していると考えられる者）ほど、それらの加入に積極的であり、交渉力を高める可能性を持っている。さらに、「最低報酬額」については、収入総額が低い者ほど、また、取引先との関係で独立性が低い者ほど希望している。

非雇用就業者の働き方が不安定で低所得にならないためには、交渉力を高める努力が必要であり、その方法は2つある。1つは、「仕事のスキル」と「コミュニケーション能力」の向上をはかることであり、求職者支援制度の対象に非雇用就業者も含める制度改正を行うことが考えられる。もう1つは、人的ネットワークの形成をはかることであり、組織と非雇用就業者を結びつけるコーディネーター的な存在が必要不可欠であるとともに、労働組合がそれらを結びつける連結ピンのような役割を担っていくことも求められる。

第6章 「曖昧な雇用関係」で働く就業者の現状と労働法制上の課題—非雇用就業者の働き方の特徴と法的・政策的検討課題

個人請負就業者については、主な取引先との関係で労働者性の高い者ほど、報酬額の決定などについて相対的に交渉力が弱く、また、社会保険や労働組合等への加入希望が強く、労災保険の適用などの保護についても要望が強いことから、労働者に近似または類似した要保護性が存在する。

一方、クラウドワーカーについては、全体の満足度は個人請負就業者と同様に高いといえるが、とくに専業クラウドワーカーについては、収入が極端に低く、取引先との関係で労働者性の高い個人請負就業者とほぼ同程度に交渉力が弱く、それと同様の要保護性のある働き方をしており、一般にイメージされているほど自由度の高い働き方ではない。

以上のことから、個人請負就業者やクラウドワーカーのような非雇用就業者の労基法上の労働者性については、従来の使用従属性の判断基準を用いて一刀両断に白黒決着をつけるのではなく、労組法上の労働者概念に引き寄せる形で見直しをはかり、労基法の適用に関しては、その必要性や保護の妥当性などを考慮してケースごとに柔軟に判断すべきである。

また、とくにクラウドワーカーの場合には、これまでの事業組織への組入れ論では対応できない場合が多いことから、相手方との関係で交渉力の不均衡が存在する場合には、広く労組法上の労働者と認めるべきである。

さらに、たとえクラウドワーカーが労組法上の労働者と認められない独立自営業者と解されるとしても、中小企業等協同組合法を適用し、相手方の団体交渉義務を認め、労働協約と類似の効力を持つ団体協約の締結を認めるべきである。