

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一 労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光 木 事 務 所

スポット

労働関係法、独禁法、下請法の適用を踏まえ フリーランス活用にガイドライン策定へ

全世代型社会保障検討会議（議長…安倍晋三首相）は、第二次中間報告の中で、フリーランスの適正な活用に向けたガイドラインの策定を明らかにしました。

働き方の多様化によって、労基法上の労働者だけではなく、フリーランスの働き方を選択する人も増えており、そうした人たちの就業環境の整備を目的としています。

これまでの国の労働政策は、フリーランスのような自営業者を労働者から峻別してきました。自営業者であれば発注者との対等な交渉を通じて、公正な条件で契約が締結できるものと考えられてきたからです。しかしながら、実際には発注者に従属している自営業者も多く、労働者とあま

り違わないのにもかかわらず、労働者のような保護が受けられない人がいます（もちろん、実態として労働者が認められることで、保護が受けられるケースもあります）。

今回、政府が示したガイドラインの基本的な考え方は、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法（下請法）の適用に関する考え方を整理し、問題行為を明確にするとしています（不十分な契約書面交付は独占禁止法違反、取引条件の一方的変更は下請法違反など）。また、実態上「雇用」に該当するケースも提示し、これに該当する場合には、契約形態にかかわらず労働関係法令が適用されることを示すとしています。ガイドラインは、内閣官房、公正取引委員

会、中小企業庁、厚生労働省などの連名で今年度中に作成される予定です。

新型コロナウイルス感染症の拡大に際しては、契約書面の不備から仕事のキャンセルが証明できなかったり、形式上雇用によらない働き方であるため、労基法等の労働法や労働保険の適用がなかったりするなど、フリーランス保護に欠ける面が浮き彫りになりました。

雇用に限らず、どのような働き方を選択したとしても不利にならない、実効性のある対策、ルールの整備が求められているといえるでしょう。

2020

10

同一労働同一賃金③

知って得する



「働き方改革」の実務

働き方改革関連法における同一労働同一賃金は、均等・均衡待遇のことであることは前回までに述べたとおりです。このうち均等待遇の理念は、同一労働同一賃金の原則の基礎にあつて、賃金格差の違法性の一つの判断要素となっていますので、まずは均等待遇についてみていくことにします。

「同一労働同一賃金」という言葉は、時には「同一価値労働同一賃金」の意味で使われることもあり、同じ労働に対して、性別や人種、年齢などの差別がなく、同じ賃金を支払うという考え方はとても明快といえます。ですから、ヨーロッパ諸国では産業別労働組合によって職務ごとの賃金水準が企業横断的に決定されており、これが労使間のルールになっています。

しかし、日本の場合には事情が少し異なります。終身雇用、年功序列、企業別労働組合を特徴とする日本型雇用慣行の中で、正社員の賃金は職業能力評価などによっ

て決まる職能給が主流になっていました。勤続年数の伸長とともに能力は高まるとされ、実際の職務に対してではなく、職能に対して賃金が

均等待遇は等しく働く者の差別的取扱いを禁止

決定されることから、同一価値労働同一賃金を即座に適用することは難しいとされているわけです。

日本において正社員と非正規社員との均等待遇を考える場合、正社員には職務内容、責任、役割期

待といった非正規社員とは異なる人事賃金制度を適用しているわけですから、雇用形態の違いによって賃金に相違があつて当たり前ということになります。しかし、こうした処遇の相違について争った裁判が、有名な丸子警報器事件（長野地裁上田支部平8・3・15判決）です。その判決では、一定の勤続年数があり、職務内容が正社員と同視できる臨時社員の待遇について、会社の裁量の範囲を逸脱した正社員との賃金格差があつたとして公序良俗に反すると判示しました。

用労働者にも適用が拡大されたばかりは、その解釈に大きな変更はなく、以下の2要件を満たすパート、有期雇用労働者については、すべての待遇について通常の労働者と同じ扱いをしなければならず、基本給賞与その他の待遇について、差別的取扱いをすることが禁止されています。

①「職務の内容」が通常の労働者と同じであること

②「職務の内容・配置の変更の範囲」が当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、通常の労働者と同一の範囲で変更されることが見込まれること

なお、差別的取扱いが禁止されるのは、パート、有期雇用労働者であることを理由とするものですが、客観的かつ公平な人事考課等によって個々の労働者について賃金水準に違いが生じることは問題はありません。

その後、非正規社員の増加を背景に、こうした判例の影響などもあつて定められたのが、パートタイム労働法9条「差別的取扱いの禁止」（均等待遇）の規定です。現行のパート・有期労働法9条では、有期雇