

# チコ労務管理事務所通信

## 「請負契約のフリーランス」を独禁法で保護へ

### ◆悪質なケースでは摘発も

企業などから個人で直接仕事を請け負って働く「フリーランス」とよばれる人たちが、契約で不当な制限を受けた場合、独占禁止法（独禁法）で保護されることになりました。フリーランスが増えていることを受け、実態調査を行ってきた公正取引委員会（公取委）の有識者会議が見解をまとめ、明らかになったものです。

こういったケースが違反にあたるかを2月中にも公表し、各業界に自主的な改善を促す方針ですが、悪質なケースが見つければ摘発も検討しているようです。

### ◆「法律の空白地帯」が発生

企業と雇用契約を結ばずにフリーランスとして働く人は、現在 1,000 万人以上いるとされています。システムエンジニアやプログラマーといった職種のほか、プロスポーツ選手や芸能人も含まれ、近年はインターネットを通じて不特定多数の個人に仕事を発注する企業も増えているようです。

ただ、こうした働き方は労働基準法などの対象となるのか、事業者の適切な取引環境を守る独禁法の対象となるのか、非常にあいまいだったため、企業側から不当な要求を受けても対抗できない「法律の空白地帯」になっていました。

### ◆不当な報酬や移籍制限、囲い込みなどを規制

公取委は、昨年からフリーランスの労働環境の実態調査をすすめ、有識者による検討会を重ねてきました。今回まとめた見解では、企業側からフリーランスになされる不当な要求は独禁法の対象となりうると認定。

「企業側が報酬や仕事内容などの約束を守らない」「補償費も払わずに他社と仕事をさせない」等を求めた場合は独禁法が禁じる「優越的地位の乱用」などにあたるおそれがあるとしてしました。



また、プロスポーツ選手の不当な移籍制限や、芸能事務所による芸能人の囲い込みなども独禁法違反にあたるおそれがあるとしています。

### ◆クラウドソーシングの急増に対応

公取委が、フリーランスへの不当な要求を独禁法の対象と認めるのは、「雇用関係ではない働き方」を守る必要性が高まっているとの判断からです。仕事の発注側がウェブサイトなどで仕事をしたい人を募集するクラウドソーシングの出現は、こうした働き方を広げる一方、報酬の支払いが遅れたり、仕事内容が一方的に変更されたりするトラブルの急増にもつながっているのです。

公取委の方針にはこうした現状を是正するねらいがあり、見解をまとめることにより、人材の活用を活性化させ、消費者サービスの向上につながることを期待されています。

## どう変わる？平成 30 年度以降の「キャリアアップ助成金」

### ◆「キャリアアップ助成金」とは？

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化や人材育成等の取組みを実施した事業主に対して助成される制度ですが、平成 30 年度から改正が行われる予定です。

## ◆改正内容は？

### 【正社員化コース】(拡充・支給要件の追加)

有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換等について助成するものです。改正により、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数を15人から20人に拡充します。

また、支給要件に、①正規雇用等へ転換した際、転換前の6カ月と転換後の6カ月の賃金総額を比較して、5%以上増額していること、②有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が3年以下に限ること、が追加されます。

### 【人材育成コース】(整理統合)

有期契約労働者等に対して職業訓練を行う事業主に対して助成するものでしたが、改正により、人材開発支援助成金に統合されます。

### 【賃金規定等共通化コース】(新規加算措置)

有期契約労働者等に、正規雇用労働者と共通の賃金規定等を新たに規定し、適用した場合に助成するものです。①事業所当たり57万円(生産性要件を満たした場合72万円)助成されますが、新たに加算措置が設けられます。

### 【諸手当制度共通化コース】(新規加算措置)

有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に、1事業所当たり38万円(生産性要件を満たした場合48万円)が助成するものですが、新たに加算措置が設けられます。

## ◆予算成立等が前提

上記の改正は、平成30年度予算の成立および雇用保険法施行規則の改正が前提となるため、今後変更される可能性がありますので、ご注意ください。

## 「働き方改革」って実際進んでいるの？

### ◆企業における「働き方改革」の実態は？

現在、政府が推進する「働き方改革」の名の下に、様々な方面で「働き方」の見直しが進められており、関連する国の動きや企業事例などがメディアでも多く取り上げられています。

その一方で、実態が伴っていない「働き方改革」に対する批判や課題も叫ばれているところですが、「働き方改革」は、実際、企業ではどのように受け止められているのでしょうか。

### ◆必要性は感じているが取り組んでいない企業も

株式会社オデッセイが、全国の人事部門または「働き方改革」に係わる部門に所属している方を対象に実施した「働き方改革に関する意識アンケート」の結果

によると、約8割が、「働き方改革」の必要性を感じていると回答しましたが、実際に「働き方改革」に取り組んでいるのは約5割という結果になったそうです。

必要性を感じながらも、実行できていない企業がまだ多いことがわかります。

### ◆労働時間の改善、休暇取得促進への取り組みが中心

また、「働き方改革」の具体的な施策として取り組んでいることで最も回答が多かったものは、「労働時間の見直しや改善」となっており、「休暇取得の促進」が続いています。

「女性の働きやすい環境作り」と「育児・介護中の社員が働きやすい環境作り」という回答も多く集まり、女性を支援する施策に取り組んでいる企業も多いことがわかります。

### ◆実現にはまだまだ課題も

また、株式会社リクルートマネジメントソリューションズが、企業の人事制度の企画・運営および「働き方改革」推進責任者を対象に実施した『「働き方改革」の推進に関する実態調査』の結果によると、「働き方改革」推進上の課題として、「社外を含めた商習慣を変える難しさ」を挙げる回答が62.1%と最も多く、「現場や他部署との連携が難しい」(54.0%)、「マネジメント難度上昇への懸念」(50.3%)が続いています。

### ◆自社の現状を踏まえて適切な対応を

人材確保や従業員のメンタルヘルス対策等の面からも、企業の「働き方改革」に対する取り組みは今後も重要性が増すでしょう。

自社の現状を見極めながら適切な対応を考えていきたいところです。

### 人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは… チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3  
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185  
e-mail：info@chiko-jimusho.com