

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 「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。

ど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る、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。

## 若手人材の確保にも効果あり！ 「地域限定正社員」

### ◆若手人材にも人気の働き方

いわゆる「多様な働き方」の 1 つである「地域限定正社員」。一般的には、「勤務地を特定し、転勤の対象とならない」「通常の正社員に比べ給与水準が低い」といった条件で契約した正社員を指します（「勤務地限定～」「エリア限定～」等と呼ぶ場合もあります）。

地域限定正社員といえば、育児や介護などの家庭事情により転勤が困難な社員のニーズが高いように思われるかもしれませんが、最近では、新卒採用者や就活生にも注目されています。

### ◆就活生の 7 割、地域限定正社員に応募意向

日本生産性本部「2017 年度 新入社員 春の意識調査」において、「『働き方改革』で最も関心のある勤務形態は何か？」（6 項目より選択）という質問に対し、「転勤のない地域限定勤務」が 27.0%で 1 位となりました。

また、労働政策研究・研修機構「大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査」で、「就職活動開始時の限定正社員に対する応

募意向」を調査したところ、「地域限定」が72.6%となり、「職務限定」(58.0%)や「勤務時間限定」(51.8%)を大きく上回りました。

売り手市場のいま、若手の人材は自身の働き方に対して様々なニーズを持っていますが、「転勤をしたくない」というニーズはとりわけ強いようです。

転勤を必要とするような複数の事業所があり、転居を伴う異動を行う企業にとっては、「地域限定正社員」が制度化されているか、そしてそのことを募集・採用時にアピールできるかどうか、人材確保や早期離職防止の観点から重要といえます。

#### ◆正社員と地域限定正社員の賃金バランス

地域限定正社員を制度化するにあたって難しいのが、いわゆる正社員と地域限定正社員の給与のバランスです。両者のバランスがとれていなければそれぞれが不公平感を募らせ、トラブルのもととなってしまいます。

厚生労働省『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書』によれば、いわゆる正社員の賃金を100としたとき、地域限定正社員の賃金で最多だったのは「80～90未満」で29.1%、次いで「90～100未満」の22.4%となっています。

世間の相場を参考にしつつ、自社の実情(各事業所間の距離、転勤の頻度等)を十分に考慮して、両者が納得できる給与体系にしたいものです。

#### ～今月の判例研究～

今月の判例研究は、賞与の支給について「基準日在籍要件」が問題になった東日本旅客鉄道事件(東京地判平29.6.29)を解説します。平成28年4月末日でY会社を定年退職したXが、Y会社の賃金規程では4月末日で定年退職する者に期末手当が支給されない仕組みとされており、これが合理性のない差別的取扱に該当し、公序良俗に違反し違法であると主張して、不法行為に基づく損害賠償をY会社に請求し、訴えたのが本件事件です。Yの賃金規程では、期末手当の支給範囲について、「期末手当は、6月1日(夏季手当)及び12月1日(年末手当)(以下両日を「基準日」という)にそれぞれ在籍する社員および基準日前1か月以内に退職し又は死亡した社員に支給する」と規定されていたことから、Xは1日違いで期末手当が支給されなかったこととなります。期末手当を支給する査定対象期間については、「夏季手当は前年10月1日から3月31日まで、年末手当は、4月1日から9月30日まで」とし、年末手当の基準日は、11月1日となっていました。ポイントは、期末手当の性質を賃金の後払いであると考え、夏季手当の査定対象期間中X

は勤務していたわけですから、支給日在籍要件若しくは基準日在籍要件は、賃金の不払い・違法ということになり、Xの主張は理由があることとなります。しかし、本件判決は、「期末手当は、賞与としての性質を有するものであるところ、賞与が査定対象期間における労働に対する報償的な性質を有することとどまらず、将来の労働への意欲向上や将来の貢献への期待という要素を併せもつもので、Xの業績や各従業員の勤務成績を踏まえてその都度算定されるものであることからすれば賃金と同視できないとしました。また、企業においては多数の従業員に対する賞与の支給事務を迅速かつ画一的に行う必要があることなどを踏まえると、企業が賞与の支給について、支給日に近接した基準日を設け、当該基準日に企業に在籍していることを要件とすることは、当該企業の経営上の裁量事項として合理性が認められるとし、さらに本件賃金規程については、Xの所属する労働組合とY会社との労働協約で、平成28年度の夏季手当については、その支給方法及び具体的取扱については賃金規程の定めるところによると合意されていました。そうすると、Y会社が期末手当の支給について、基準日を設け、基準日における在籍要件を設ける取扱いをすることには、一定の合理性があり、期末手当の支給におけるY会社の取扱いが不合理であり公序良俗に反し違法とするXの主張には理由がないとしてY会社を勝たせました。支給日(基準日)在籍要件は原則として有効ですが、会社が賞与支給日(基準日)を任意に設定したり、整理解雇を行うような場合にまで支給日在籍要件が認められているわけではありませんので注意が必要です(大滝)。

#### ～今月のトピックス～

日本年金機構の健康保険・厚生年金の手続き書類が大きく変わります。被保険者の資格取得・喪失等の届出は、これまでは基礎年金番号を記載していましたが、平成30年3月から、その他各種申請についてもマイナンバーを記載する事になります。今後は、各種届出書類にマイナンバーを記載して年金機構に届け出ていけば、住所変更届や氏名変更届の届出省略ができ、これまで各種申請時に必要としていた住民票などの添付書類提出の省略も行えるそうです。これにともない、届出書類のフォーマットも変更されます。2月下旬に用紙の変更について、年金機構に問い合わせたところ「用紙もまだ実物が届いていませんし詳細もわかりません」と言われました。大丈夫かしら。健康保険・介護保険の料率も3月分(4月納付)から変更になります。しばらく混乱しそうですね(馬場)