

これまでの議論を踏まえた政省令等の論点と方向性について

1 募集情報の的確表示（法第12条関係）

（1）的確表示義務の対象となる募集情報の提供方法（※省令・指針事項）

○ 「新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布」（法定事項）の他、「その他厚生労働省令で定める方法」として規定する事項等は、以下の内容としてはどうか。

- ・ 書面の交付
- ・ ファクシミリ
- ・ 電子メール等（SNSを含む。）
- ・ 放送、有線放送又は自動公衆送信装置その他電子計算機と電気通信回線を接続してする方法（テレビ、ラジオ、オンデマンド放送、自社のホームページ、クラウドソーシングサービス等が提供されるデジタルプラットフォーム等）

（2）的確表示義務の対象となる募集情報の事項（※政令・指針事項）

○ 「業務の内容」（法定事項）に加え、「その他の就業に関する事項として政令で定める事項」として規定する事項等は、以下の内容としてはどうか。

- ・ 業務の内容（業務委託において求められる成果物（給付）の内容又は役務提供の内容、業務に必要な能力又は資格、検収基準、不良品の取扱いに関する定め、成果物の知的財産権の許諾・譲渡の範囲、違約金に関する定め（中途解除の場合を除く。）等）
- ・ 就業の場所、時間及び期間に関する事項（業務を遂行する際に想定される場所又は時間、納期、期間等）
- ・ 報酬に関する事項（報酬の額（算定方法を含む。）、支払期日、支払方法、交通費や材料費等の諸経費（報酬から控除されるものも含む。）、成果物の知的財産権の譲渡・許諾の対価等）
- ・ 契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。）に関する事項（契約の解除事由、中途解除の際の費用・違約金に関する定め等）
- ・ 特定受託事業者の募集を行う者に関する事項（特定業務委託事業者となる者の名称や業績等）

2 ハラスメント対策に係る体制整備（法第14条関係）

（1）妊娠又は出産等に関するハラスメントとなる言動の対象事由（※省令事項）

○ 「特定受託業務従事者の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるもの」として規定する事項は、以下の内容としてはどうか。

- ・ 妊娠したこと
- ・ 出産したこと

- ・ 妊娠又は出産に起因する症状により業務委託に係る業務を行えないこと若しくは行えなかったこと又は業務の能率が低下したこと
- ・ 妊娠又は出産に関して法第 13 条第 1 項若しくは第 2 項の規定による配慮の申出をし、又はこれらの規定による配慮を受けたこと

(2) その他

- 業務委託に係る契約締結前のフリーランスに対するハラスメントや、契約締結後のフリーランスに対する次の契約締結に関連する言動によるハラスメントについて、以下のとおり整理することとしてはどうか。
 - ・ 法第 14 条におけるハラスメントは、業務委託の相手方である特定受託業務従事者に対し行われる言動により特定受託業務従事者の就業環境を害するもの等であることから、業務委託に係る契約締結前の者は、本条の措置義務の対象にはならないと解される。
 - ・ ただし、業務委託に係る契約締結前であっても、当該業務委託に係る契約交渉中の者については、組織たる特定業務委託事業者との間で交渉力等の格差が生じやすく、取引上弱い立場に置かれる蓋然性が高いと考えられることから、そのような者に対するハラスメント対策を望ましい取組として、指針に盛り込むこととする。
 - ・ 一方、業務委託に係る契約締結後の特定受託業務従事者については、次の契約締結に関連する言動も含め、業務委託を遂行する場所又は場面において行われる就業環境を害するもの等については、法第 14 条におけるハラスメントに該当すると解される。

3 中途解除等の事前予告・理由開示（法第 16 条関係）

(1) 事前予告の方法（※省令事項）

- 「厚生労働省令で定めるところ」として規定する事項は、以下の内容としてはどうか。
 - ・ 書面の交付
 - ・ ファクシミリ
 - ・ 電子メール等（SNS を含む。）

(2) 事前予告の例外事由（※省令事項）

- 「災害その他やむを得ない事由」（法定事項）に加え、「その他の厚生労働省令で定める場合」として規定する事項は、以下の内容としてはどうか。
 - ・ 災害その他やむを得ない事由により予告することが困難な場合
 - ・ 再委託の際の元委託者からの契約の全部又は一部の解除等により、当該特定受託事業者の業務の大部分が不要となってしまう等、直ちに契約を解除せざるを得ない場合
 - ・ 契約の更新により継続して業務委託を行う場合又は基本契約が締結されている

場合であって、業務委託の期間が短期間（30日間以下）である一の契約（個別契約）を解除しようとする場合

- ・ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由に基づいて直ちに契約を解除する必要が認められる場合
- ・ 基本契約が締結されている場合であって、特定受託事業者の事情により相当な期間、個別契約が締結されていない場合

○ 次の①～③の事項について以下のとおりとし、これらの事項については本法の解釈通達や周知用のリーフレット等において明記することとしてはどうか。

- ① 発注者の一方的な事情により例外事由が濫用されてしまうことを防ぐため、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」を、労基法第20条の「責めに帰すべき事由」の考え方と同等程度に、限定的に解すこととし、その場合の具体的な事例を以下のとおりとしてはどうか。

（考え方）

「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」とは、特定受託事業者の故意、過失又はこれと同視すべき事由であるが、判定に当たっては、業務委託契約の内容等を考慮の上、総合的に判断すべきであり、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」が法第16条の保護を与える必要のない程度に重大又は悪質なものであり、従って特定業務委託事業者に特定受託事業者に対し30日前に解除の予告をさせることが当該事由と比較して均衡を失するようなものに限る。

「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」とすべき事例を挙げれば、

- ・ 原則として極めて軽微なものを除き、業務委託に関連して盗取、横領、傷害等刑法犯等に該当する行為があった場合、また一般的にみて「極めて軽微」な事案であっても、特定業務委託事業者があらかじめ不祥事件の防止について諸種的手段を講じていたことが客観的に認められ、しかもなお特定受託事業者が継続的に又は断続的に盗取、横領、傷害等の刑法犯等又はこれに類する行為を行った場合、あるいは業務委託と関連なく盗取、横領、傷害等刑法犯等に該当する行為があった場合であっても、それが著しく特定業務委託事業者の名誉もしくは信用を失墜するもの、取引関係に悪影響を与えるもの又は両者間の信頼関係を喪失させるものと認められる場合
- ・ 賭博、風紀紊乱等により業務委託契約上協力して業務を遂行する者等に悪影響を及ぼす場合。また、これらの行為が業務委託と関連しない場合であっても、それが著しく特定業務委託事業者の名誉もしくは信用を失墜するもの、取引関係に悪影響を与えるもの又は両者間の信頼関係を喪失させるものと認められる場合
- ・ 業務委託の際にその委託をする条件の要素となるような経歴・能力を詐称した場合及び業務委託の際、特定業務委託事業者の行う調査に対し、業務委託を

しない要因となるような経歴・能力を詐称した場合

- ・ 特定受託事業者が、業務委託契約に定められた給付及び役務を合理的な理由なく全く又はほとんど提供しない場合
- ・ 特定受託事業者が、契約に定める業務内容から著しく逸脱した悪質な行為を故意に行い、当該行為の改善を求めても全く改善が見られない場合

- ② 法第16条における「契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。）をしようとする場合」について、本条が、特定業務委託事業者が「契約の解除をしようとする場合」と同様のものとして「契約の不更新をしようとする場合」に30日前の予告を義務づけていることを踏まえれば、不更新をしようとする意思をもって「契約を更新しない」状態となる場合にのみ予告を義務づけることとし、以下のとおり整理することとしてはどうか。

（契約の不更新をしようとする場合に該当すると考えられる例）

- ・ 切れ目なく契約の更新がなされている又はなされることが想定される場合であって、当該契約を更新しない場合
- ・ 断続的な業務委託契約であって、特定業務委託事業者が特定受託事業者との取引を停止するなど次の契約申込みを行わない場合

（契約の不更新をしようとする場合に該当しないと考えられる例）

- ・ 業務委託契約の性質上一回限りであることが明らかである場合
- ・ 断続的な業務委託契約であって、特定業務委託事業者が次の契約申込みを行うことができるかが明らかではない場合（※）

なお、（※）の場合について、次の契約申込みを行わないことが明らかになった時点でその旨を伝達することが望ましいとしてはどうか。

- ③ 特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で一定の事由がある場合に事前予告なく解除することができるものと定めていた場合であっても直ちに事前予告が不要となるものではなく、法に規定する事前予告の例外事由に該当するか否か判断が必要となるとしてはどうか。

また、特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で合意解約をした場合は「契約の解除」にはあたらないと解されるが、当該特定受託事業者からの解約の意思表示が自由な意思に基づくものであったかどうかについて慎重に判断することが必要となるとしてはどうか。

（3）理由開示の方法（※省令事項）

○ 「厚生労働省令で定めるところ」として規定する事項は、以下の内容としてはどうか。

- ・ 書面の交付
- ・ ファクシミリ

- ・ 電子メール等（SNS を含む。）

（４）理由開示の例外事由（※省令事項）

- 「第三者の利益を害するおそれがある場合」（法定事項）に加え、「その他の厚生労働省令で定める場合」として規定する事項は、以下の内容としてはどうか。
 - ・ 第三者の利益を害するおそれがある場合
 - ・ 他の法令に違反することとなる場合

4 継続的業務委託（育児介護等に対する配慮義務、中途解除の事前予告義務の対象）（法第13条関係）

（１） 継続的業務委託の期間（※政令・指針事項）

- 継続的業務委託の期間について次のとおりとしてはどうか。
 - ・ 継続的業務委託の期間を6か月以上とすること（期間の算定については業務委託をした日を始期、業務委託に係る給付を最後に受領する予定の日又は役務の提供を最後に受ける予定の日（給付完了予定日）を終期とすること）
 - ・ 2以上の業務委託契約を締結する場合に契約の更新と認められる空白期間は、1ヶ月未満とすること
 - ・ 特定受託事業者の給付又は役務の提供の内容に関連する事項について、事業者間であらかじめ取り決め（以下「基本契約」という。）が締結されている場合においては、基本契約により、継続的業務委託の期間を算定すること
 - ・ 期間の定めがない業務委託契約について、法第5条の考え方と同様に、継続的業務委託の期間以上の期間行うものとする

- 契約の同一性に関する考え方について、以下の内容としてはどうか。

- ・ 2以上の業務委託契約を締結する場合に契約の更新と認められるための同一性の要件については、2以上の業務委託契約の両当事者が同一であり、かつ、その給付又は役務の提供の内容が一定程度の同一性を有していると言えることが必要とする。

給付等の内容の一定程度の同一性の判断にあたっては、機能、効用、態様等を考慮要素として判断する。

その際、「日本標準産業分類」の小分類を参考として、前後の業務委託に係る給付等の内容が同一の分類に属するか否かで判断し、それが適当ではないと考えられる事情（※）がある場合には、上記の考慮要素から、個別に判断する。

（※）例えば、当事者間のこれまでの契約や当該特定業務委託事業者における同種の業務委託契約の状況等に鑑み、通常、前後の業務委託は一体のものとしてなされている状況がある場合など。

5 厚生労働大臣の権限の委任（法第 23 条関係）

- 法に定める厚生労働大臣の権限（※）を、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、都道府県労働局長に委任することとしてはどうか。（※省令事項）

（※）法第 17 条第 2 項、第 18 条、第 19 条、第 20 条第 1 項及び第 2 項並びに第 22 条に規定するもの