

特定受託事業者の就業環境の整備について（政省令の論点②）

1 募集情報の的確表示

(1) 的確表示義務の対象となる募集情報の提供方法（※省令事項）

- 「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）の他に規定すべき提供方法として、どのようなものが考えられるか。
 - 職業安定法における労働者の募集情報に関する的確な表示（第5条の4）と同様に、①書面の交付、②ファクシミリ、③電子メール等（SNSを含む）、④電子計算機と電気通信回線を接続する方法（テレビ、ラジオ、インターネット等）とすることについてどう考えるか。

(2) 的確表示義務の対象となる募集情報の事項（※政令事項）

- 「業務の内容」（法定事項）のほか、「就業に関する事項として政令で定める事項」についてどのようなものが考えられるか。
 - 職業安定法では、的確表示義務の対象となる募集情報は、「労働者の募集に関する情報」等として幅広く対象としていることを踏まえ、「就業に関する事項」について例えば以下のように幅広く対象とすることについてどう考えるか。

（例）※（ ）内は指針事項

- ・ 業務の内容（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等）
- ・ 特定受託事業者の募集を行う者に関する事項
- ・ 就業の場所、時間又は期間に関する事項（場所又は時間、納期、契約期間等）
- ・ 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、その他の経費、成果物の知的財産権の取扱い等）
- ・ 契約の解除（契約不更新を含む）に関する事項（解除事由、中途解除の際の費用・違約金に関する定め等）

(3) 特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な事項（※指針事項）

→ 資料 2

2 中途解除等の事前予告・理由開示

(1) 事前予告の方法（※省令事項）

- 書面、口頭、電磁的方法が想定されるところ、どのようなものが考えられるか。

(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）の他に規定すべき場合として、どのようなものが考えられるか。
 - 特定受託事業者が次の取引に円滑に移行する等の観点から、例外事由は事前予

告をしないことが認められる合理的理由が客観的に存在する場合に限定すべきではないか。また、事前予告義務の回避を目的とした行動を誘発しないためにどのようなことが考えられるか。

(例)

- ・ 再委託の際の元委託者からの全部又は一部のキャンセル等により、特定受託事業者の業務の大部分が不要になってしまう等、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である一の契約（個別契約）を解除しようとするとき
- ・ 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

<他法令の例>

労基法の解雇予告については、①天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合、又は②労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合は例外事由となっている（ただし、労働基準監督署長の事前の認定が必要）。

(3) 理由開示の方法（※省令事項）

○ 書面、口頭、電磁的方法が想定されるところ、どのようなものが考えられるか。

→ ①開示された理由を特定受託事業者が正確に認識できる必要があるという観点や、②理由開示は特定受託事業者から求めがあった場合のみ開示するものであり、特定業務委託事業者の負担は事前予告と比べて相対的に小さいという観点等を踏まえ、書面及び電磁的方法のみとしてはどうか。

<他法令の例>

労基法における退職証明（解雇の理由を含む）は、労働者が証明書を請求した場合においては、遅滞なく、労働者が請求した事項についての事実を記載した証明書の交付が必要とされている。

(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）の他に対象とすべき場合として、どのようなものが考えられるか。

→ 特定受託事業者が契約の存続に向けた交渉、別の取引に向けた自らの事業の見直しに取り組むことができるようにするとの規定の趣旨を踏まえ、例外事由は「他の法令に違反することとなる場合」など、限定すべきではないか。

※ 法律上、理由開示は事前予告日から契約満了日の間で請求することとなっ

ているため、事前予告の例外事由に該当する場合は理由開示の請求対象とならない。

<他法令の例>

労基法における退職証明や雇止めの理由については、特段開示の例外事由は定められていない。

3 継続的業務委託（育児介護等に対する配慮義務、中途解除等の事前予告義務の対象）

(1) 継続的業務委託の期間（※政令事項）

- データや他法令等を踏まえ、どのように考えるか。

<データ>

- ・ 令和4年調査：契約期間が1年以上の場合、仕事の掛け持ち数が減ることで特定の発注事業者への依存度が高まる傾向

<他法令の例>

- ・ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）の例（雇入れの日から1年を超えて継続勤務している者に対し契約更新しないこととしようとする場合の30日前までの予告（義務））
- ・ 家内労働法の例（6月を超えて継続的に委託している場合に委託を打ち切ろうとする場合には遅滞なく予告（努力義務））

(2) 契約の更新について

- 契約の更新により、2以上の当該業務委託がある場合、いわゆる空白期間について。
- 契約の同一性について、連続する前後の業務委託がどのような内容であれば、契約の更新と認められるか。