

# 契約条件の明示 契約内容の決定・変更・終了のルール の明確化 等

# 現状・課題

# 「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書（抄）

（平成30年3月30日公表）

## 6. 雇用類似の働き方に関する保護等の在り方及び今後の検討課題等

### （2）検討会で挙げられた保護の内容等

5のとおり、本検討会で把握した雇用関係によらない働き方の者の現状等を踏まえ、本検討会においては、以下のように課題等を整理した。これらに対する労働政策に関する方策について、その必要性も含め、今後検討を進めていくことが考えられる。

なお、労働者以外の役務提供者との取引については、独占禁止法や下請法の対象となり得ることから、雇用類似の働き方の者の保護の必要性を検討するに当たっては、これら経済法との関係にも留意する必要がある。

#### <契約条件の明示>

雇用労働者については、使用者は労働基準法により賃金、労働時間、契約期間、業務の内容、就業場所等を明示しなければならず、司法警察権を有する労働基準監督官による監督や罰則の適用により履行確保が図られている。

他方、雇用関係によらない働き方の者についても、現行制度において、一定の委託取引であって、発注者の資本金が1千万円以上である等の条件を満たす場合には、下請法の対象となり、発注者は、下請事業者の給付の内容、下請代金の額、支払期日等を記載した書面を受注者に交付する義務がある。また、発注者から原材料等の提供を受けて製造加工業務に従事する等、家内労働法に定める家内労働者の要件を満たす場合には、発注者は家内労働者に対して同法に基づき、仕事の内容や報酬額等を記載した家内労働手帳を交付する必要がある。

しかしながら、例えば、5のとおり、今回把握できた範囲内では出版やアニメーション制作等の分野では、書面による契約条件の明示が行われなため、発注者とワーカーとの間で報酬額に対する認識の不一致による紛争を生じやすい等の実態にあったが、これらの分野においては発注者が小規模事業者であることが多いため下請法の対象とならないことも多いと言われていた。また、家内労働法の対象となるのは物の製造加工に関する業務に限られ、役務の提供等の業務については対象とならない。

本検討会では、業界ごとの契約書のひな形を示すことにより、契約の適正化を図ることも有効であり、今後の検討課題として考えられる旨の意見があった。

これらの点も踏まえ、発注者から雇用類似の働き方の者に対する契約条件の明示のための方策について、その必要性も含めて検討することが考えられる。

#### <契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化、契約の履行確保>

雇用労働者については、労働契約法により労働契約の成立、契約内容の決定・変更、解雇を含む契約終了のルールが定められており、解雇については、労働基準法により30日前の解雇予告等が必要とされ、前述のとおり、労働基準監督官による監督や罰則により履行確保が図られている。また、賃金の支払いについても、労働基準法により履行確保が図られている。

他方、雇用関係によらない働き方の者についても、現行制度において、下請法が適用される場合には、発注者が、受領拒否、支払遅延、下請代金の減額、購入強制、不当な給付内容の変更等を行うことは禁止されている。また、家内労働法の家内労働者に該当する場合には、同法により使用者に委託の打ち切り予告の努力義務や、工賃の支払義務が適用され、後者については労働基準監督官による監督や罰則により履行確保が図られている。また、契約に関するルールは、基本的には、民法によるところとなる。

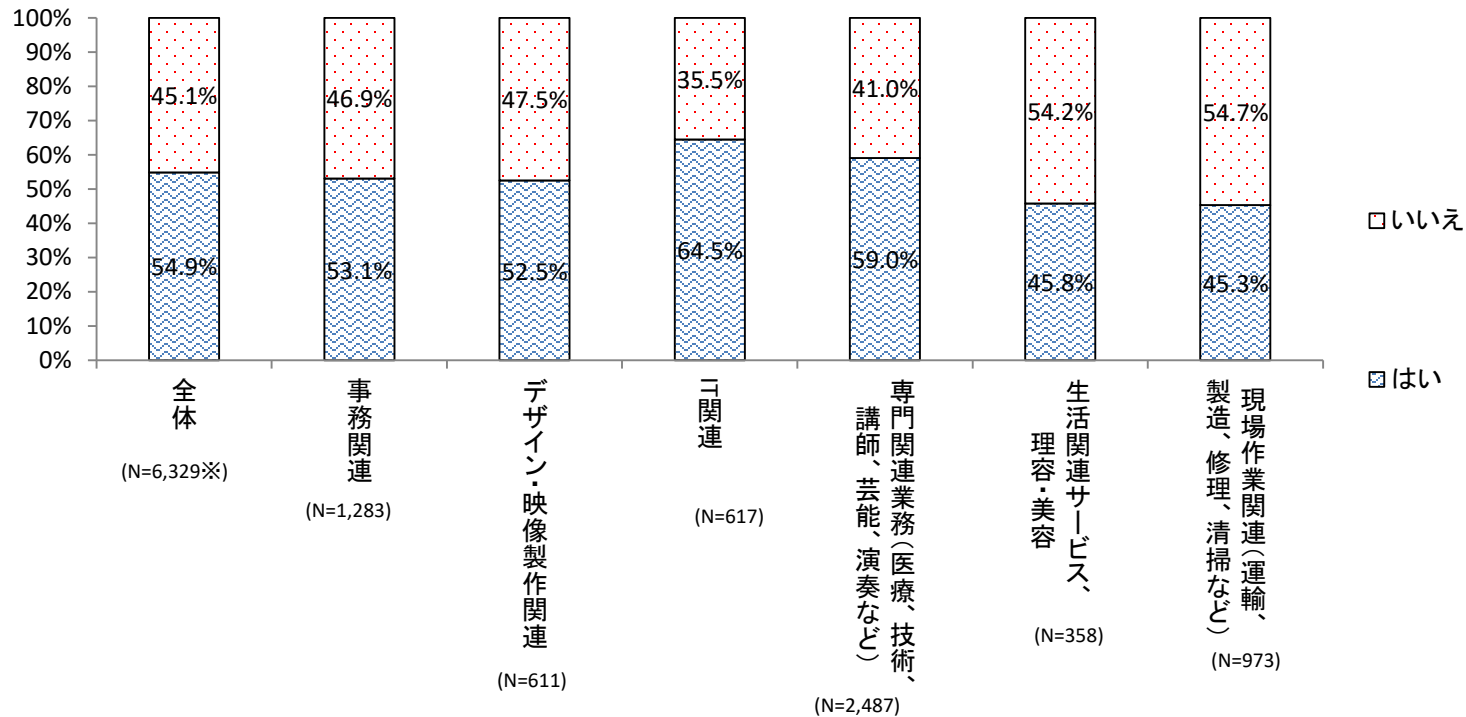
しかしながら、前述のとおり、下請法や家内労働法が適用されるのは一部の場合に限られる。

これらの点も踏まえ、契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化、契約の履行確保のための方策について、その必要性も含めて検討することが考えられる。

# 書面等による契約内容の明示の有無

- 主要な取引先事業者からの書面(メールを含む)による契約内容の明示の有無について、全体で見ると、「はい」との回答が54.9%、「いいえ」との回答が45.1%であった。
- 業種別にみると、全体と比べて、「はい」との回答が、IT関連(64.5%)、専門関連業務(59.0%)では高く、その他の業種では低くなっている。特に、現場作業関連や、生活関連サービス、理容・美容では、「いいえ」との回答の方が多くなっている。

## 主要な取引先事業者からの書面(メールを含む)による契約内容の明示の有無



※「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。

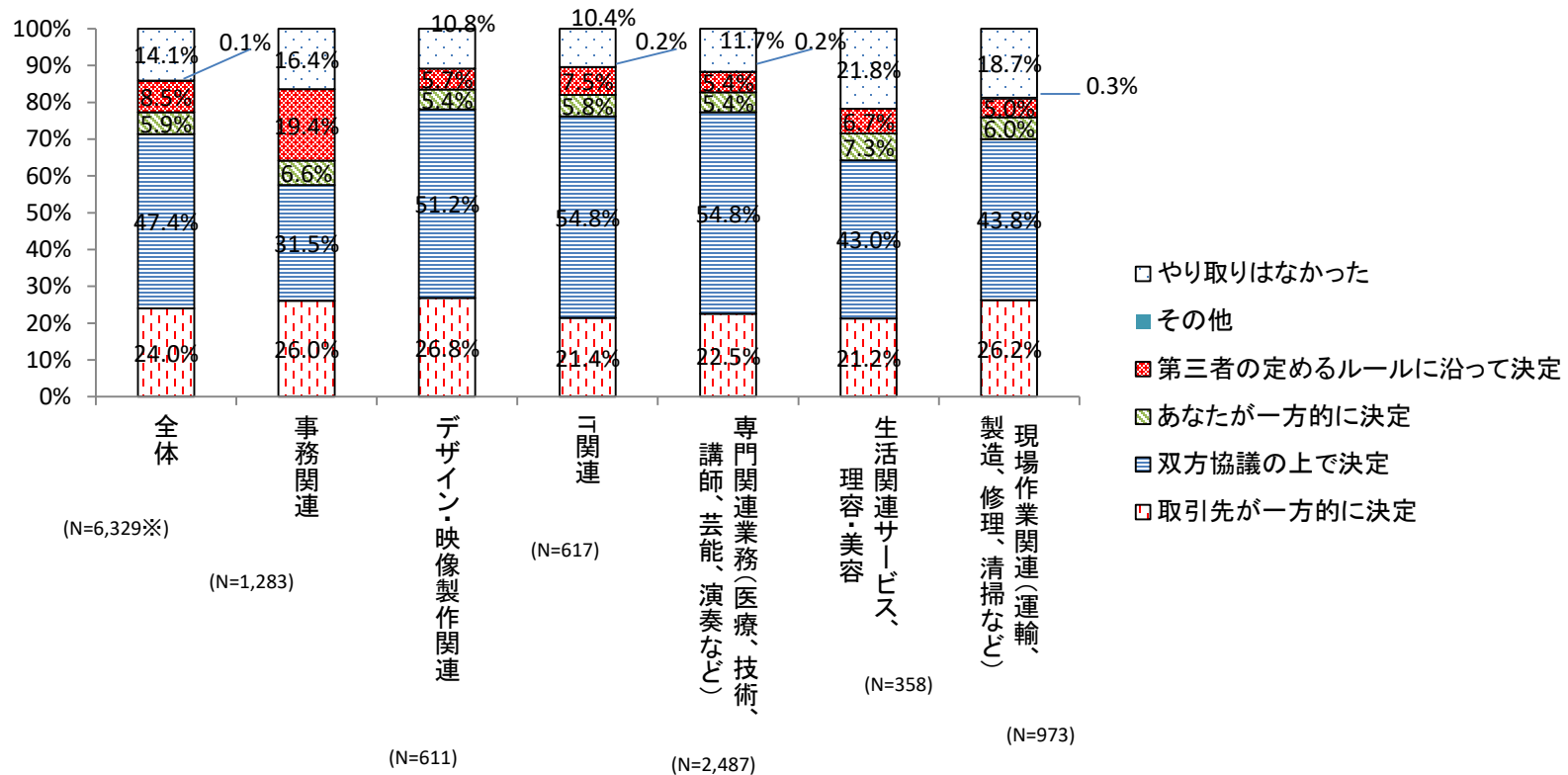
\*「主要な取引先事業者」(回答者が主要な取引先と考える事業者(法人・個人を含む)1社について回答したもの。なお、主要な取引先事業者に、一般消費者は含まれない。

\*業種の分類は、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書参考資料p25による  
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

# 契約内容の決定方法について

- 主要な取引先事業者との契約内容について、全体で見ると、「双方協議の上、決定」との回答が47.4%で最も多く、次いで「取引先が一方的に決定」(24.0%)、「やり取りはなかった」(14.1%)の順に回答が多い。
- 業種別にみると、全体と比べて「双方で協議の上、決定」との回答がIT関連(54.8%)、専門関連業務(54.8%)、デザイン・映像製作関連(51.2%)で高くなっており、事務関連(31.5%)、生活関連サービス、理容・美容(43.0%)、現場作業関連(43.8%)では低くなっている。また、事務関連では、「第三者の定めるルールに沿って決定」の割合が19.4%と高くなっている。

## 主要な取引先事業者との契約内容についての決定方法



※「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。

\*「主要な取引先事業者」(回答者が主要な取引先と考える事業者(法人・個人を含む)1社について回答したもの。なお、主要な取引先事業者には、一般消費者は含まれない。

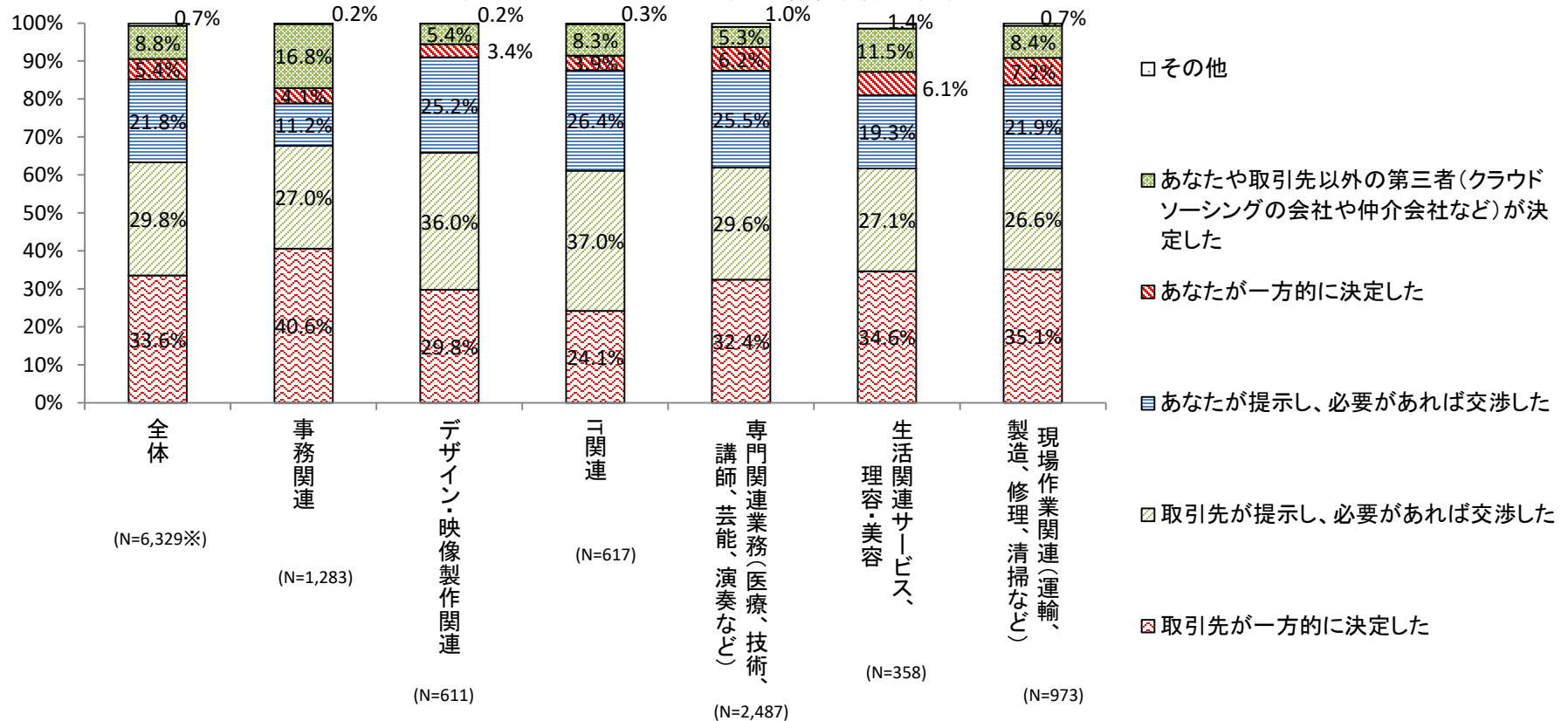
\*業種の分類は、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書参考資料p25による

(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

# 報酬額の決定方法

- 主要な取引先での仕事の報酬額について、全体で見ると、「取引先が一方的に決定した」との回答が33.6%で最も多く、次いで「取引先が提示し、必要があれば交渉した」(29.8%)、「あなたが提示し、必要があれば交渉した」(21.8%)の順に多い。
- 業種別にみると、全体と比べ、例えば、事務関連では、「あなたや取引先以外の第三者が決定した」との回答が16.8%、「取引先が一方的に決定した」との回答が40.6%と高い。一方、IT関連やデザイン・映像制作関連では、「取引先が一方的に決定した」との回答が低く、「取引先が提示し、必要があれば交渉した」「あなたが提示し、必要があれば交渉した」との回答が高くなっている。

## 主要な取引先での仕事の報酬額の決定方法



※「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。

\*「主要な取引先事業者」(回答者が主要な取引先と考える事業者(法人・個人を含む)1社について回答したもの。なお、主要な取引先事業者に、一般消費者は含まれない。

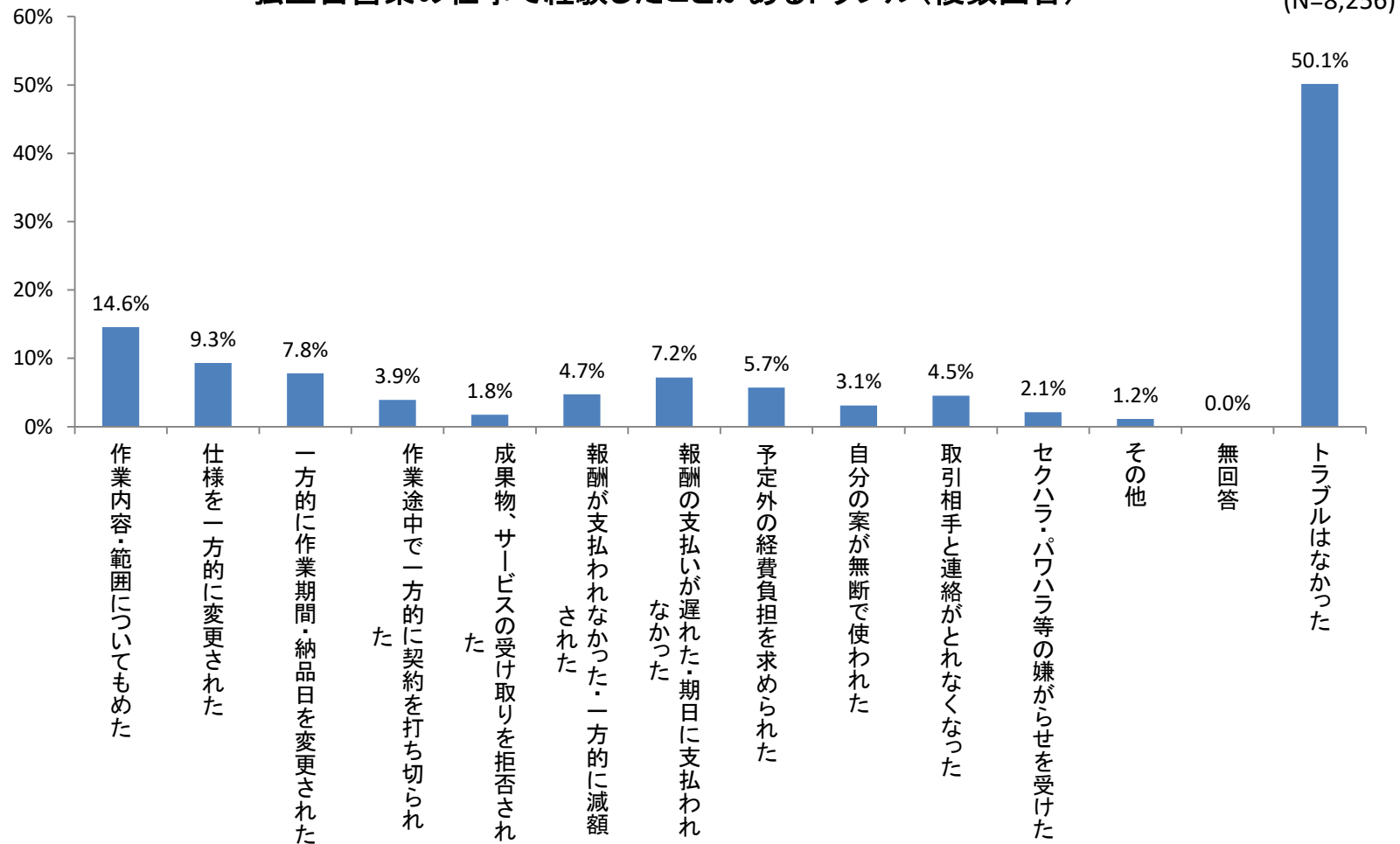
\*業種の分類は、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書参考資料p25による

(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」をもとに雇用環境・均等局作成

# トラブルについて①

○1年間で独立自営業の仕事で経験したトラブルについては、「トラブルはなかった」との回答が50.1%で最も多い。経験したトラブルの中では、「作業内容・範囲についてもめた」が14.6%で最も多く、次いで「仕様を一方的に変更された」(9.3%)、「一方的に作業期間・納品日を変更された」(7.8%)の順に多い。

独立自営業の仕事で経験したことがあるトラブル(複数回答)

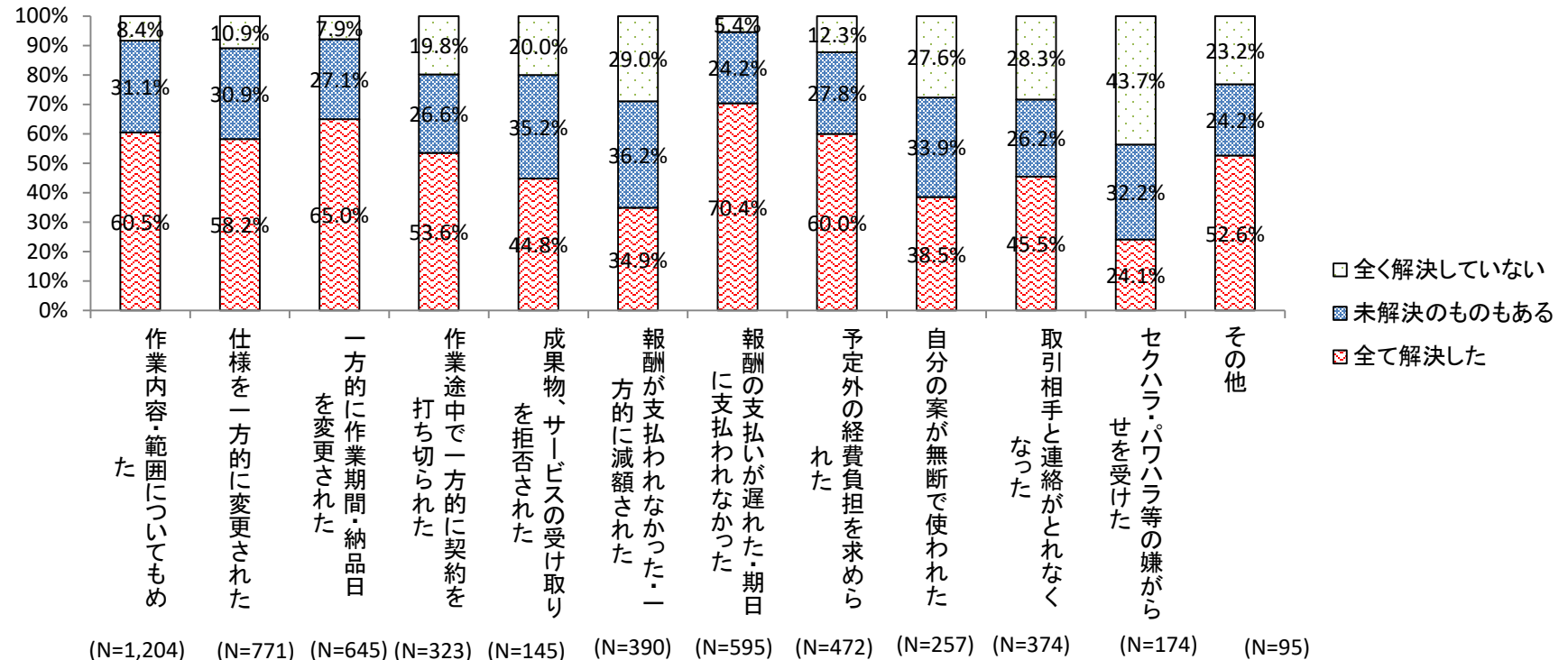




## トラブルについて②

○トラブル別に、経験のあったトラブルは解決したかを見ると、「全て解決した」との回答が「報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった」(70.4%)、「一方的に作業期間・納品日を変更された」(65.0%)、「作業内容・範囲についてもめた」(60.5%)、「予定外の経費負担を求められた」(60.0%)では6割を超えていた。一方、「セクハラ・パワハラ等の嫌がらせを受けた」では24.1%と他の類型よりも低くなっている。

### 経験のあったトラブルの解決の状況



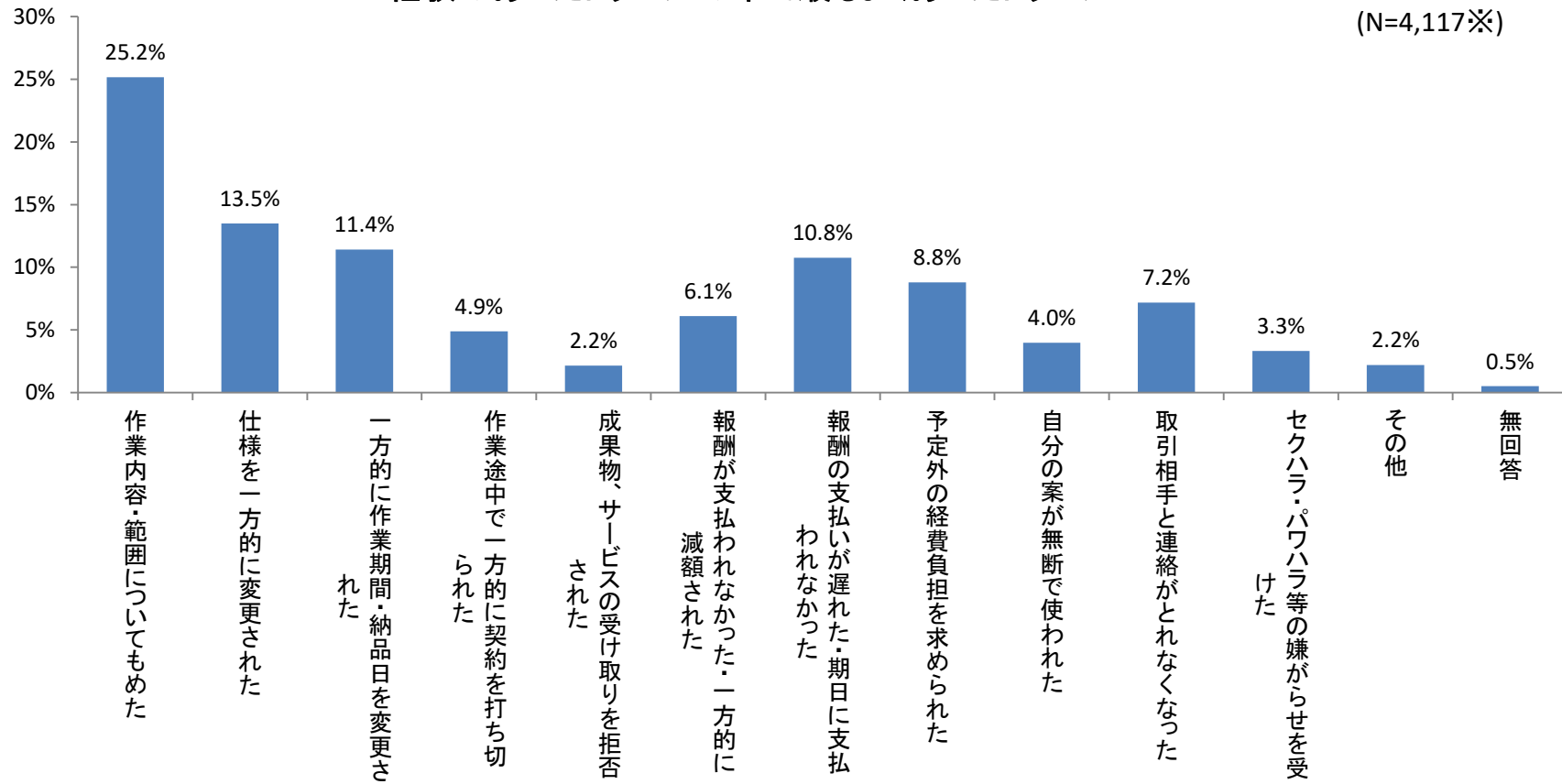
※N値は、前ページの設問に対するそれぞれの選択肢に回答した者

## トラブルについて③

○経験のあったトラブルで最もよくあったトラブルについて、「作業内容・範囲についてもめた」との回答が25.2%で最も多く、次いで「仕様を一方的に変更された」(13.5%)、「一方的に作業期間・納品日を変更された」(11.4%)の順に回答が多い。

### 経験のあったトラブルの中で最もよくあったトラブル

(N=4,117※)

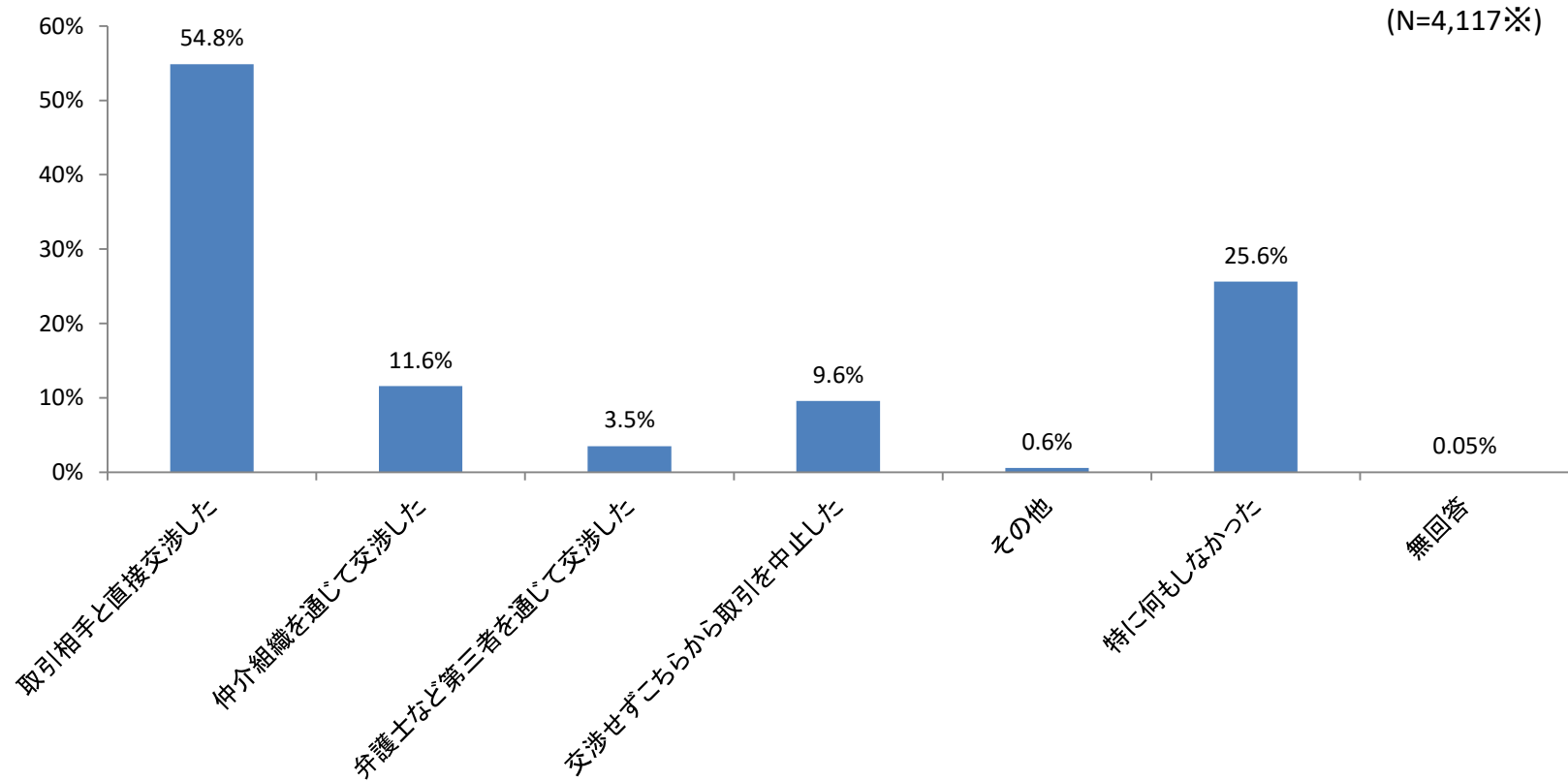


※p7の設問について、「トラブルはなかった」と回答した者を除く。

## トラブルについて④

○仕事でトラブルが起こった際、どのような対処したかについては、「取引相手と直接交渉した」との回答が54.8%と最も多い。一方で、「特に何もなかった」との回答も25.6%と一定割合あった。

独立自営業の仕事でトラブルが起こった際の対処方法(複数回答)



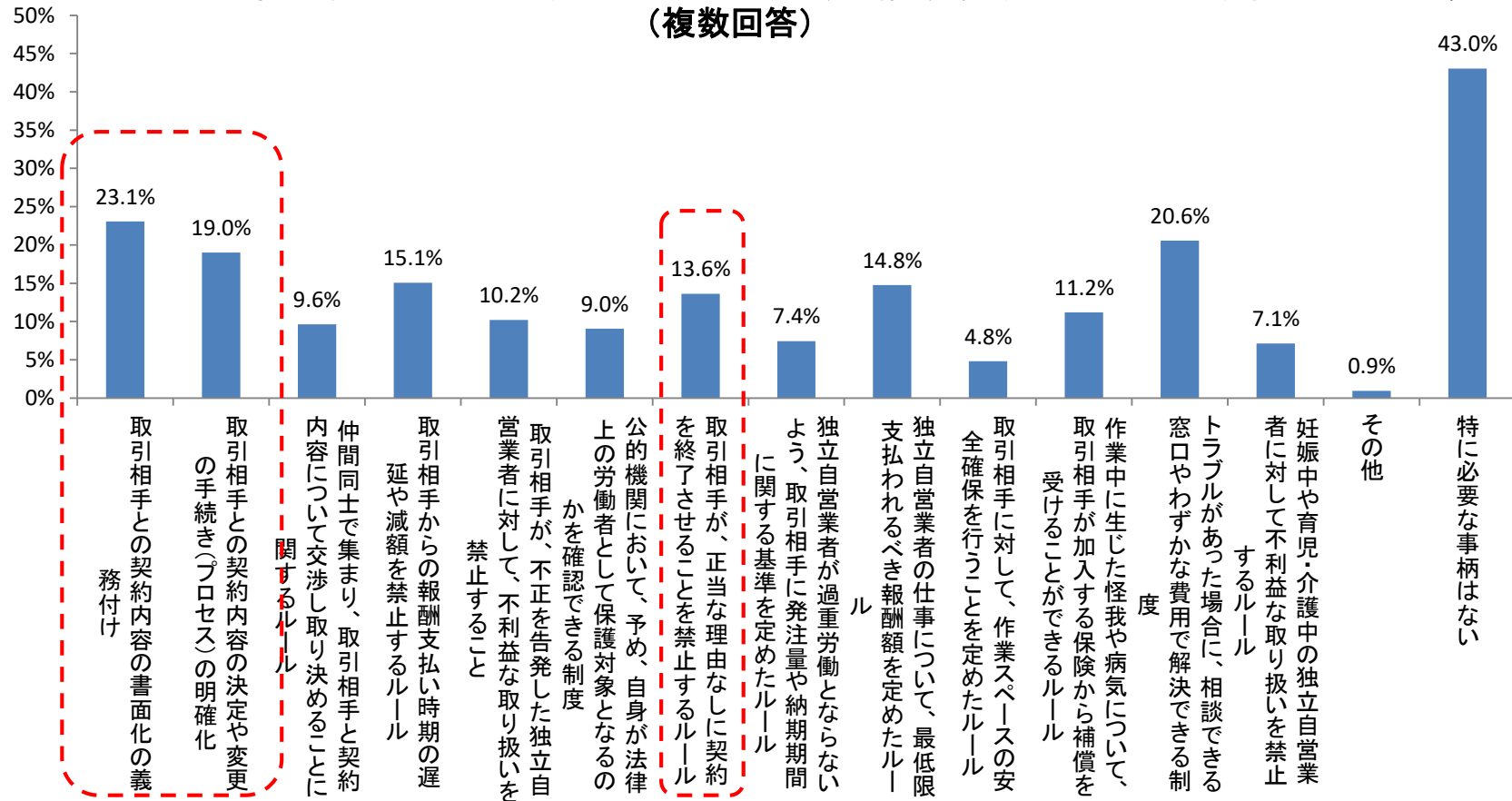
※p7の設問について、「トラブルはなかった」と回答した者を除く。

# 独立自営業者がより働きやすくなるために整備等を望む事柄①

○独立自営業者がより働きやすくなるために今後、整備・充実すればよいと思う事柄について、「特に必要な事柄はない」との回答が43.0%で最も多い。整備・充実すればよいと思う事柄がある者については、「取引相手との契約内容の書面化の義務付け」との回答が23.1%で最も多く、次いで「トラブルがあった場合に、相談できる窓口やわずかな費用で解決できる制度」(20.6%)、「取引相手との契約内容の決定や変更の手続き(プロセス)の明確化」(19.0%)の順に回答が多い。

独立自営業者がより働きやすくなるために今後、整備・充実すればよいと思う事柄 (複数回答)

(N=8,256)

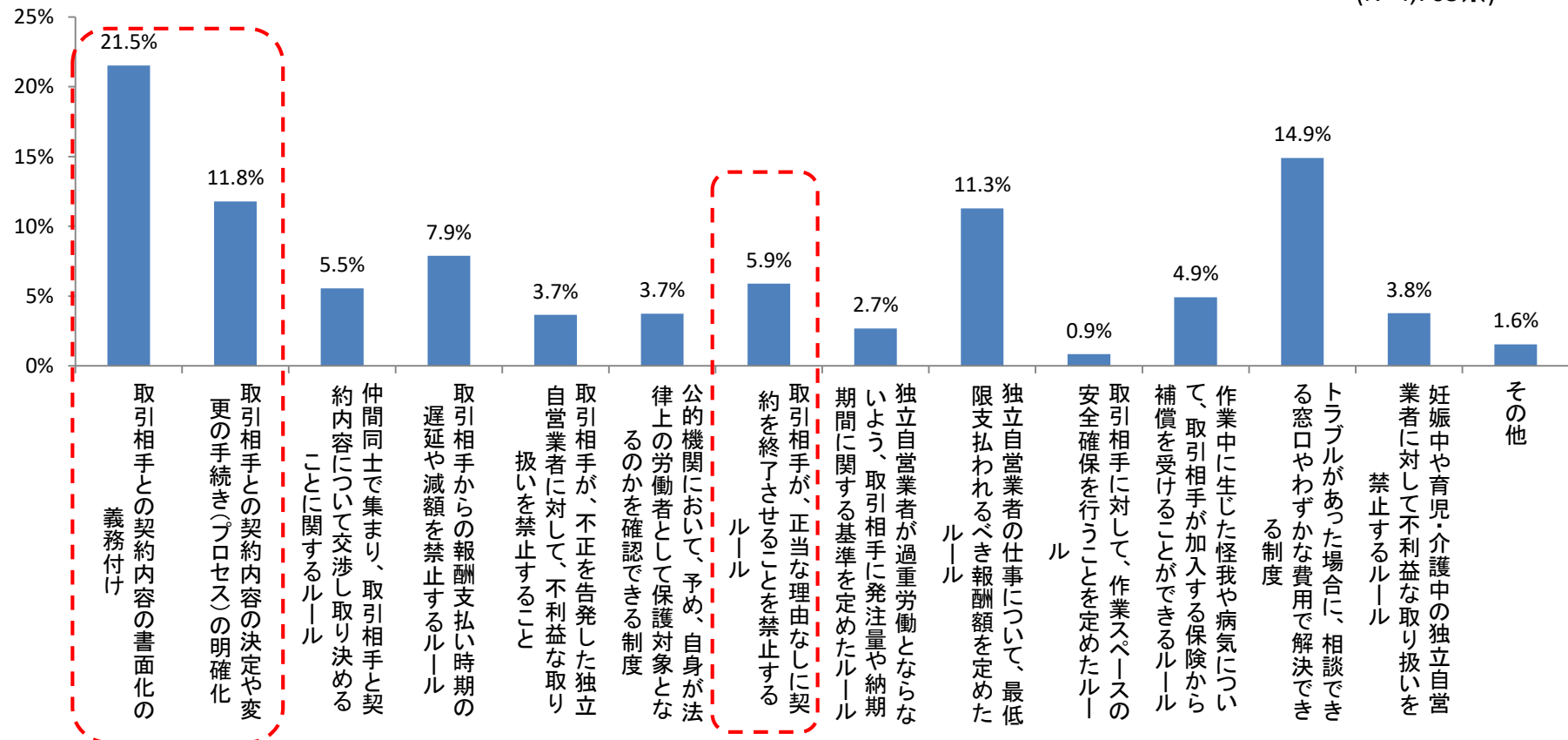


## 独立自営業者がより働きやすくなるために整備等を望む事柄②

○独立自営業者がより働きやすくなるために最も整備・充実して欲しいと考えている事柄について、「取引相手との契約内容の書面化の義務付け」との回答が21.5%で最も多く、次いで「トラブルがあった場合に、相談できる窓口やわずかな費用で解決できる制度」(14.9%)、「取引相手との契約内容の決定や変更の手続き(プロセス)の明確化」(11.8%)の順に回答が多い。

### 独立自営業者がより働きやすくなるために最も整備・充実して欲しいと考えている事柄

(N=4,703※)



※前ページの設問について、「特に必要な事柄はない」と回答した者を除く。

# コンペによる仕事について

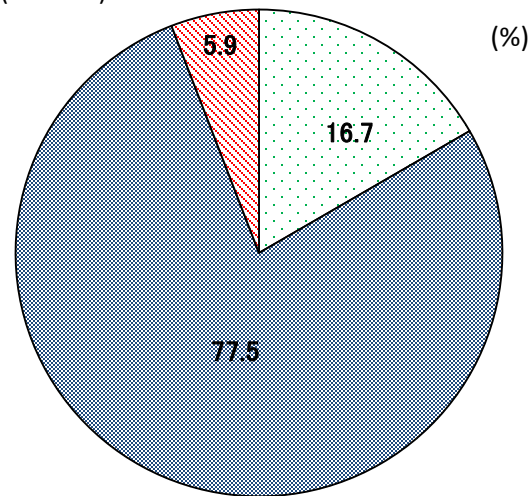
○コンペ(※)によって仕事を受けることが「ある」と回答した割合が2割弱であった。

(※)コンペ・・・依頼者の募集する仕事に対して、企画案や作品(ロゴやデザイン)を提案し、採用された場合にだけ仕事を得ることができるという仕事の獲得方式

○コンペ等でのトラブルは、特にないとの回答が約半数であるが、「採用後に過大な修正が求められた」、「採用されなかった提案が無断で使われた」との回答もそれぞれ約2割ある。

## コンペによる仕事の受注の有無

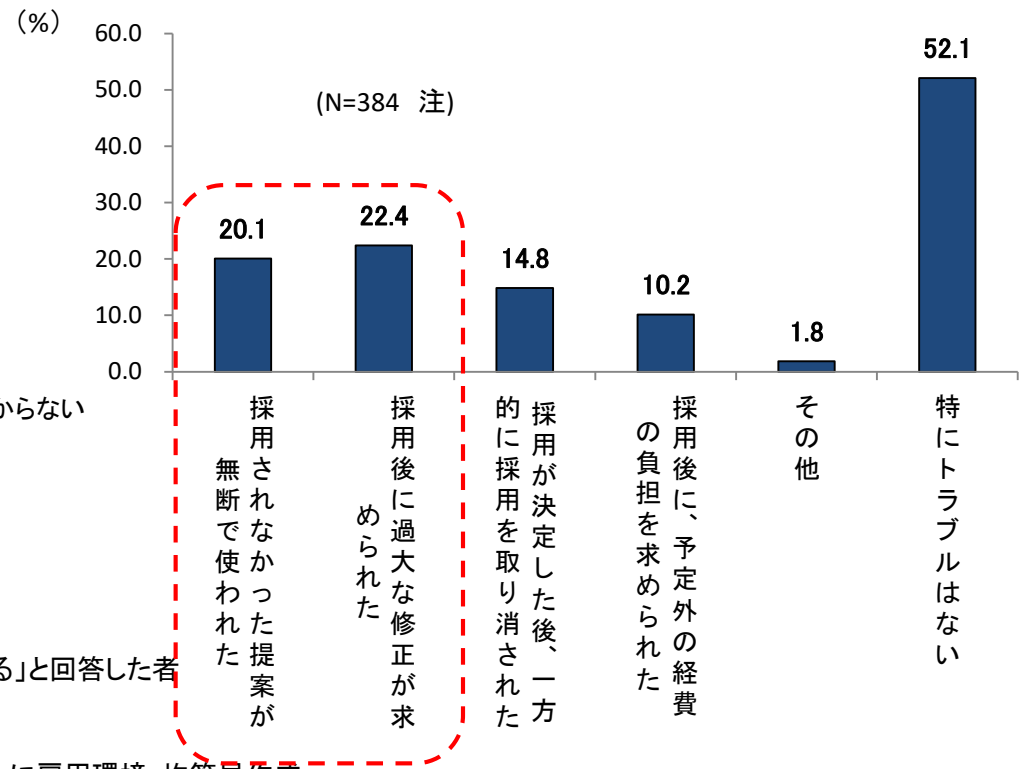
(N=2306)



□ある  
■ない  
▨どんなものかわからない

(注)コンペで仕事を受けることが「ある」と回答した者

## コンペ等でのトラブルの経験 (※複数回答)



(出所)JILPT「雇われない働き方についての調査(ウェブ調査)」(速報)をもとに雇用環境・均等局作成

第3回柔軟な働き方に関する検討会(厚生労働省)資料2より

※ここでは、普段働く場所について、「自宅」又は「共同のワーキングスペース」と回答した者のうち、ワーカーがこの1年間で最も多く行った仕事の内容について、「その他」と回答した者と仕事の内容の内訳のうち全ての「その他」、事務関連の仕事の内訳の中の「宛名書き」、デザイン、映像関連の仕事の内訳の中の「デザイナー・カメラマン」、専門サービス関連の仕事の内訳の中の「通訳」と回答した者を除いて集計。

# 検討会等におけるヒアリング結果①

## <雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会>

### 【IT業界／ワーカー】

- 契約書については、先方から何も提示がなくても、こちらから提示するようにしている。ただ、先方が個人や小さい企業の場合だと、契約書に関する連絡が来ることが少ないため、意識の低い個人の方だと、メールの一文で契約が成立するというような現状はあると思う。
- システム開発案件では、成果物が出来上がってから、こんなはずではなかった、と言う不満が生まれる事がよくある。依頼主からすると、契約時の要件として詳細には決めていなかったが、使い勝手が悪いだとか、サービスの拡大が困難なシステムが納品されるなどして、多大な改修を要求される事もある。受託者側からすると、2か月程度で終わる予定が、要求仕様の変更が頻発したり、想定外の技術的に困難な課題が見つかる等して、報酬額は変わらずに期間だけが3か月、4か月と増えてしまう事もある。どうしても納期を延期することが難しい場合は、協力して業務を行ってくれる仲間や業者を探して依頼する必要がある、その費用は当然開発者側が負担することになり、利益が出ないどころか赤字になりかねないケースもある。

### 【一般社団法人 日本リラクゼーション業協会】

- 契約書については、主に発注者が条件提示し、受注者が合意、若しくは、一部条件変更を申し出るという形だが、最近では、受託者側の意向が反映された契約が多くなっている。
- 契約条件の明示について、就業場所等の契約条件を明示した業務委託契約書を2通り作成し、1通は保管し、相互に確認し合っている。
- 契約変更、終了のルールについて、変更する場合は、概ね3か月前に契約変更書にて、お互いに通知するという形をとっている。
- 契約期間については、1年契約で、自動更新となっている。何らかの契約解除の意思表示をしない限り、契約が自動更新する形となっている。

### 【一般社団法人 日本民間放送連盟】

- 契約条件は双方で協議の上決める。
- 契約条件の明示について、文書明示しているところが多いものの、していないところもある。
- 契約内容については契約の都度、説明している。



# 検討会等におけるヒアリング結果①

## <雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会>

### 【協同組合 日本イラストレーション協会】

- 契約条件については、業界の慣例等もあり、曖昧なものが多い。大手事業者においては、書面で取り交わす事例は増加傾向で、中小零細・個人となると、法知識が極めて希薄で、口約束の契約が非常に多いのが現状。
- 「クリエイター実態調査アンケート」によると、見積書を依頼されないケースが25%、発注書を受領していないケースが29%、契約書を締結していないケースも21%あり、全体としてみると、契約条件については発注者サイドの裁量が強く働いているものと推測される。  
多様な業種のクリエイターが在籍しているため、条件や交渉の余地についてはケースバイケースで一括りには出来ないが、「発注者」と「受注者」という立場の関係上、クライアント企業から提示された報酬や契約内容など、多少無理な条件でもクリエイター側は受注せざるを得ない場合が多いと思われる。
- 現状、具体的な解決状況は分からないが、クライアントの優越的地位の濫用行為が多いことから考えると、協会としても何らかの対応が必要である。
- 請負契約のガイドライン、様式の雛形を用意して欲しいという会員からの声は多数あるが、ケースが様々であるため、現実には対応できていない。

### 【一般社団法人 日本アニメーター・演出協会】

- 契約条件について、発注者側が提案するが、最近是非常に売り手市場ということもあり、一定程度以上の技能があれば、大体交渉には応じるという例がほとんどである。
- 契約条件の明示について、雛形等はほとんど用いられていない。これは恐らく不確定性に依拠していると想像している。フリーランスが受注に際し契約書が提示されることはほとんどなく、金額が提示されない例も少なくない。発注書などの伝票は多くの場合、存在する。フリーランスでもいわゆる拘束等については契約書が締結される場合もある。  
最低限、金額と納期等は当初段階で提示・確認されることが一般化されるべき。
- 契約内容のルールの明確化等について、ゲーム会社等、非常に予算があり、コストがかけられるところに関しては、一部契約書の整備が進みつつあるが、未だごく一部に留まる印象。



## 検討会等におけるヒアリング結果②

### <雇用類似の働き方に関する検討会> ※「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書 参考資料

- あらかじめ報酬額等を明確にしないため、仕事が終わってから「思っていた報酬と違う」という食い違いのトラブルが生じることがある。また、発注者の都合による一方的な出版中止や仕事の打ち切り、契約条件の不利益変更等のトラブルがある（出版／関係団体）。
- 見積りは全て発注者が作る。他のフリーランスも同様の条件で働いていることを考えると、交渉の余地はあまりない（テレビディレクター／受注者）。
- 交渉して納得いく条件にならなかった場合、ワーカーは仕事を引き受けない（IT／関係団体）
- 業務はスピードが命であり、その都度書面を交わすことはなく、運転手へは電話かメールで依頼をする。運転手から承諾されれば個々の契約が成立する（運送／関係団体）。
- 契約書は発注者が作成。ワーカーは提示されたものに判を押すだけ（映像制作／受注者）。
- 契約書は交わしていないが、注文案件ごとに発注書と見積書を交付している（映像制作／発注者）。
- 金額等について厳しく言及するとその後仕事が来なくなることが多い（アニメーション制作／受注者）。
- 契約はほとんど事務所あるいは本人の口頭での契約であり、契約を実証するものとしては台本のスケジュール表や請求書くらいしかないことが多い（芸能／関係団体）。

### <人材と競争政策に関する検討会> ※「人材と競争政策に関する検討会」報告書 別紙3

- 発注者側の一方的な都合で、役務提供者との間であらかじめ取り決めていた発注量等の仕様を増加又は減らされ、やり直し等追加的な業務が発生したにもかかわらず、報酬額を据置きにされた。
- 仕事を請ける立場であるため、事前の交渉は難しい。
- アニメーション業界は、書面による契約等はほとんどなく、電話での口頭のやりとりがほとんど。
- 仕事の打診の時点で、報酬について記載されておらず、他の仕事と調整する旨の回答をしたところ、その後、仕事の依頼がなくなった。
- （事前通達、合意なしに）一方的に業務を打ち切られることがある。それに不服を申し立てると、二度と仕事は来ないし、同業他社に悪い噂を流される。

### <労働政策審議会労働政策基本部会>

#### ※第8回 資料2-1、資料2-2（一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会提出資料）

- 現在のところ、安価な雇用調整としか考えていないように見受けられることがあり、企業とフリーランスが対等になっていないように感じる
- 企業の中に、業務範囲や成果物、責任範囲等を明確化した上で仕事を発注する習慣がないことが多く、結局曖昧なままで進んでしまうことが多い。

# 現行制度

# 募集に関する現行制度

## 1. 労働者に適用される主な法令等

内容	法令等	履行確保
<p><b>【労働条件等の明示】</b> 職業紹介事業者、労働者の募集を行う者等は、求職者、募集に応じて労働者となろうとする者等に対し、書面又は電子メールで労働条件を明示しなければならない。 ※平成31年4月1日から、当該求職者等が希望する場合には、ファクシミリの送信又は電子メール等（出力して書面作成が可能なものに限る。）の送信のいずれかの方法により明示することも認められる。</p>	職業安定法第5条の3	助言、指導、改善命令等

## 2. 雇用関係によらない働き方の者に適用される主な法令等

内容	法令等	履行確保
<p><b>【募集内容の明示】</b> 注文者等は、応募者に対し、募集内容を文書等で明示しなければならない。</p>	自営型テレワークガイドライン	—

# 契約の成立に関する現行制度

## 1. 労働者に適用される主な法令等

内容	法令等	履行確保
<b>【労働条件の明示】</b> 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して労働条件を明示しなければならない（一部の労働条件は書面に限る）。 ※平成31年4月1日から、当該労働者が希望する場合には、ファクシミリの送信又は電子メール等（出力して書面作成が可能なものに限る。）の送信のいずれかの方法により明示することも認められる。	労働基準法第15条	監督指導／ 罰則
<b>【労働契約の内容の理解の促進】</b> ・使用者は、労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。 ・労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとする。	労働契約法第4条	—
<b>【労働契約の成立】</b> 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。	労働契約法第6条	—
使用者が合理的な労働条件が定められた就業規則を周知していた場合は、労働契約の内容は、原則その就業規則で定める労働条件によるものとする。	労働契約法第7条	—

## 2. 雇用関係によらない働き方の者に適用される主な法令等

内容	法令等	履行確保
<b>「家内労働法」</b>		
<b>【家内労働手帳】</b> 委託者は、委託をするに当たっては、家内労働者に対し、家内労働手帳を交付しなければならない。	家内労働法第3条	監督指導／罰則
<b>「経済法」</b>		
<b>【書面の交付等】</b> ・親事業者は、下請事業者に対し製造委託等をした場合は、直ちに、下請事業者の給付の内容等を記載した書面を交付しなければならない（下請事業者の承諾があれば電子メール等も可）。 ・その内容が定められないことにつき正当な理由があるものについては記載を要さず、この場合には、当該事項の内容が定められた後直ちに、当該事項を記載した書面を交付しなければならない。	下請代金支払遅延等防止法第3条	罰則
<b>【相手方に不利益となる取引条件の設定等】</b> 優越的地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に、取引の相手方に不利益となるように取引の条件を設定し、若しくは変更し、又は取引を実施してはならない。	独占禁止法第19条（第2条第9項第5号ハ）	排除措置命令、課徴金等
<b>「自営型テレワークガイドライン」</b>		
<b>【契約条件の文書等明示】</b> 注文者は、契約を締結するときに、受注者に対して、契約条件を明示した文書等を交付しなければならない。	自営型テレワークガイドライン	—

内容	法令等	履行確保
<p>≪民法≫</p>		
<p><b>【定型約款の合意】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定型取引（※1）を行うことの合意をした者は、定型約款を契約の内容とする旨の合意又はあらかじめその旨を相手方に表示した場合には、定型約款（※2）の個別の条項についても合意をしたものとみなす。</li> <li>・ ただし、相手方の権利を制限し、又は義務を加重する条項で、信義則に反して相手方の利益を一方的に害すると認められるものについては、合意しなかったものとみなす。</li> <li>・ 相手方から請求があった場合には、遅滞なく、その定型約款の内容を示さなければならない。</li> </ul> <p>※1 ある特定の者が不特定多数の者を相手方として行う取引であって、その内容の全部又は一部が画一的であることがその双方にとって合理的なもの</p> <p>※2 定型取引において、契約の内容とすることを目的としてその特定の者により準備された条項の総体</p>	<p>民法第548条の2、 第548条の3</p> <p>※民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）による改正後の規定</p>	<p>—</p>
<p><b>【請負】</b></p> <p>請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる。</p>	<p>民法第632条</p>	<p>—</p>
<p><b>【委任、準委任】</b></p> <p>委任（準委任）は、当事者の一方が法律行為（事実行為）をすることを相手方に委託し、相手方がこれを承諾することによって、その効力を生ずる。</p>	<p>民法第643条、第656条</p>	<p>—</p>

# 契約変更に関する現行制度

## 1. 労働者に適用される主な法令等

内容	法令等	履行確保
<b>【労働契約の内容の理解の促進】（再掲）</b> ・使用者は、労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。 ・労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとする。	労働契約法第4条	—
<b>【労働契約の内容の変更】</b> 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。	労働契約法第8条	—
<b>【就業規則による労働契約の内容の変更】</b> ・使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。 ・就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、労働者の受ける不利益の程度等就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。	労働契約法第9条、第10条	—



## 2. 雇用関係によらない働き方の者に適用される主な法令等

内容	法令等	履行確保
<b>《家内労働法》</b>		
<b>【家内労働手帳】</b> 委託者は、委託内容に変更があった場合には、そのつど、変更があった事項を家内労働手帳に記入しなければならない。	家内労働法第3条	監督指導
<b>《経済法》</b>		
<b>【不当な給付内容の変更・やり直しの禁止】</b> 下請事業者の責めに帰すべき理由がないのに、下請事業者の給付の内容を変更させ、又は給付受領後に給付をやり直させることにより、下請事業者の利益を不当に害してはならない。	下請代金支払遅延等防止法第4条第2項第4号	勧告
<b>【相手方に不利益となる取引条件の設定等】（再掲）</b> 優越的地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に、取引の相手方に不利益となるように取引の条件を設定し、若しくは変更し、又は取引を実施してはならない。	独占禁止法第19条（第2条第9項第5号八）	排除措置命令、課徴金等



内容	法令等	履行確保
<p>≪自営型テレワークガイドライン≫</p>		
<p><b>【契約条件を変更する場合の取扱い等】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 契約締結時に契約条件を変更する場合の取扱いについて定めることを規定</li> <li>・ 契約条件を変更する場合には文書等を交付すること、自営型テレワーカーに不利益が生ずるような変更を強要しないこと等を規定。</li> </ul>	<p>自営型テレワークガイドライン</p>	<p>—</p>
<p>≪民法≫</p>		
<p><b>【定型約款の変更】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定型約款の変更が、</li> </ul> <p>①相手方の一般の利益に適合するとき</p> <p>②契約をした目的に反せず、かつ、変更の必要性等の変更に係る事情に照らして合理的なものであるとき</p> <p>には、定型約款の変更をすることにより、変更後の定型約款の条項について合意があったものとみなし、個別に相手方と合意をすることなく契約内容を変更することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定型約款の変更をするときは、その効力発生時期を定め、かつ、定型約款を変更する旨等をインターネットの利用等の方法により周知しなければならない。</li> <li>・ ②による変更は、効力発生時期までに周知しない場合は、変更の効力を生じない。</li> </ul>	<p>民法第548条の4</p> <p>※民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）による改正後の規定</p>	<p>—</p>

# 契約終了に関する現行制度

## 1. 労働者に適用される主な法令等

内容	法令等	履行確保
<p><b>【解雇制限】</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間並びに産前産後休業期間及びその後30日間は解雇してはならない。</li><li>・ただし、使用者が、打切補償を支払う場合又は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つた場合においては、この限りでない。</li></ul>	労働基準法第19条	監督指導／罰則
<p><b>【解雇の予告】</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・使用者は、労働者を解雇する場合、少なくとも30日前に予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。</li><li>・ただし、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つた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合においては、この限りでない。</li></ul> <p>※一部の日雇労働者等については適用されない（労働基準法第21条）。</p>	労働基準法第20条	監督指導／罰則
<p><b>【解雇権濫用法理】</b></p> <p>解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。</p>	労働契約法第16条	—

内容	法令等	履行確保
<p><b>【有期労働契約の解雇制限等】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者は、有期労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。</li> <li>・使用者は、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。</li> </ul>	労働契約法第17条	—
<p><b>【無期転換ルール】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同一の使用者との有期労働契約が通算5年を超える労働者が、当該使用者に対し、契約期間の満了日までに、期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は、当該申込みを承諾したものとみなす。</li> <li>・その際の労働条件は、別段の定めがある場合を除き、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件と同一とする。</li> <li>・有期契約と次の有期契約の間に、契約を締結していない空白期間が6か月以上ある場合は、空白期間より前の契約期間は通算されない（クーリング期間）。</li> </ul>	労働契約法第18条	—
<p><b>【雇止め法理】</b></p> <p>①過去反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの</p> <p>②有期労働契約の契約期間の満了時に当該契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもののいずれかに該当し、労働者が更新等の申込みをした場合であって、使用者が雇止めをすることが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。</p>	労働契約法第19条	—

## 2. 雇用関係によらない働き方の者に適用される主な法令等

内容	法令等	履行確保
<b>「家内労働法」</b>		
<b>【委託の打切りの予告】</b> 6月を超えて継続的に同一の家内労働者に委託をしている委託者は、委託を打ち切る場合、遅滞なく、その旨を当該家内労働者に予告するように努めなければならない。	家内労働法第5条	(努力義務)
<b>「経済法」</b>		
不当に、ある事業者に対し取引を拒絶し若しくは取引に係る商品若しくは役務の数量若しくは内容を制限し、又は他の事業者これらに該当する行為をさせること。	不公正な取引方法（昭和57年公正取引委員会告示第15号）第2項	排除措置命令等
<b>「自営型テレワークガイドライン」</b>		
<b>【契約解除】</b> 契約解除の際の留意点について規定。 （契約違反等がない場合に注文者が任意で契約を解除する場合は、注文者は契約解除により生じた損害の賠償が必要になる等）	自営型テレワークガイドライン	—
<b>【継続的な注文の打切りの場合における事前予告】</b> 6月を超えて毎月1回以上注文を行う等、継続的な取引関係にある注文者は、注文を打ち切ろうとする場合は、速やかに、その旨及び理由を予告すること。	自営型テレワークガイドライン	—

内容	法令等	履行確保
<p>≪民法≫</p>		
<p><b>【解除権の行使】</b>            契約又は法律の規定により当事者の一方が解除権を有するとき、その解除は、相手方に対する意思表示によってする。</p> <p><b>【債務不履行による解除】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当事者の一方が債務を履行しない場合において、催告した期間内に履行がされないとき、相手方は契約を解除できる。</li> </ul> <p>※契約及び取引上の社会通念に照らして軽微であるときは、この限りでない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・契約の全部について履行不能、履行拒絶の場合等は、催告せずに契約を解除できる。</li> <li>・債務の不履行が債権者の責めに帰すべき事由によるものであるときは、債権者は、契約の解除をすることができない。</li> </ul> <p><b>【解除の効果】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当事者の一方が解除権を行使したとき、各当事者は相手方を原状に復させる義務を負う。ただし、第三者の権利を害することはできない。</li> <li>・この場合において、金銭の返還は、その受領の時から利息を付さなければならない。また、金銭以外の物の返還は、その受領の時以後に生じた果実をも返還しなければならない。</li> <li>・解除権の行使は、損害賠償の請求を妨げない。</li> </ul>	<p>民法第540条～第543条、第545条            ※第541条～第543条、第545条については、民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）による改正後の規定</p>	<p>—</p>

内容	法令等	履行確保
<p>≪民法≫</p>		
<p><b>【注文者による契約の解除（請負）】</b>  請負人が仕事を完成しない間は、注文者は、いつでも損害を賠償して契約の解除をすることができる。</p>	<p>民法第641条</p>	<p>—</p>
<p><b>【委任、準委任の解除】</b>  委任（準委任）は、各当事者がいつでも解除できる。また、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・相手方に不利な時期に委任（準委任）を解除したとき</li> <li>・委任者が受任者の利益（専ら報酬を得ることによるものを除く。）をも目的とする委任（準委任）を解除したとき</li> </ul> <p>は相手方の損害を賠償しなければならない。ただし、やむを得ない事由があったときは、この限りでない。</p>	<p>民法第651条、第656条</p>	<p>—</p>