

# 報酬額の適正化等

# 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。

#### <報酬額の適正化>

雇用労働者については、例えば最低賃金法（昭和34年法律第137号）により、地域別最低賃金及び特定最低賃金（特定の産業の最低賃金）が定められているほか、例えば、派遣労働者である場合には、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）に基づき、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対する賃金の額の見込み等の説明義務などがある。

他方、家内労働法の家内労働者に該当する場合で、一定の地域内の一定の業務の最低工賃が定められているときは、発注者は最低工賃以上の工賃の支払が義務付けられ、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。最低工賃は、家内労働者の製造又は加工等に係る物品の一定の単位によって定めるものとされている。また、下請法の適用がある場合には、発注者による買ったたき（通常支払われる対価に比し著しく低い下請代金額の設定）が禁止されている。

しかしながら、前述のとおり、家内労働法等が適用される者は限られている。また、最低工賃の決定や改定は限られている。他方、請負契約等で必ずしも時間単位の報酬の設定がなじまない仕事や、家内労働法の最低工賃のような単価が設定しにくい仕事も存在すると考えられる（業務の内容がアニメーション分野等のコンテンツの場合や役務の提供である場合に適切な単価を定めることが可能であ

るのかといった点も考慮する必要がある)。

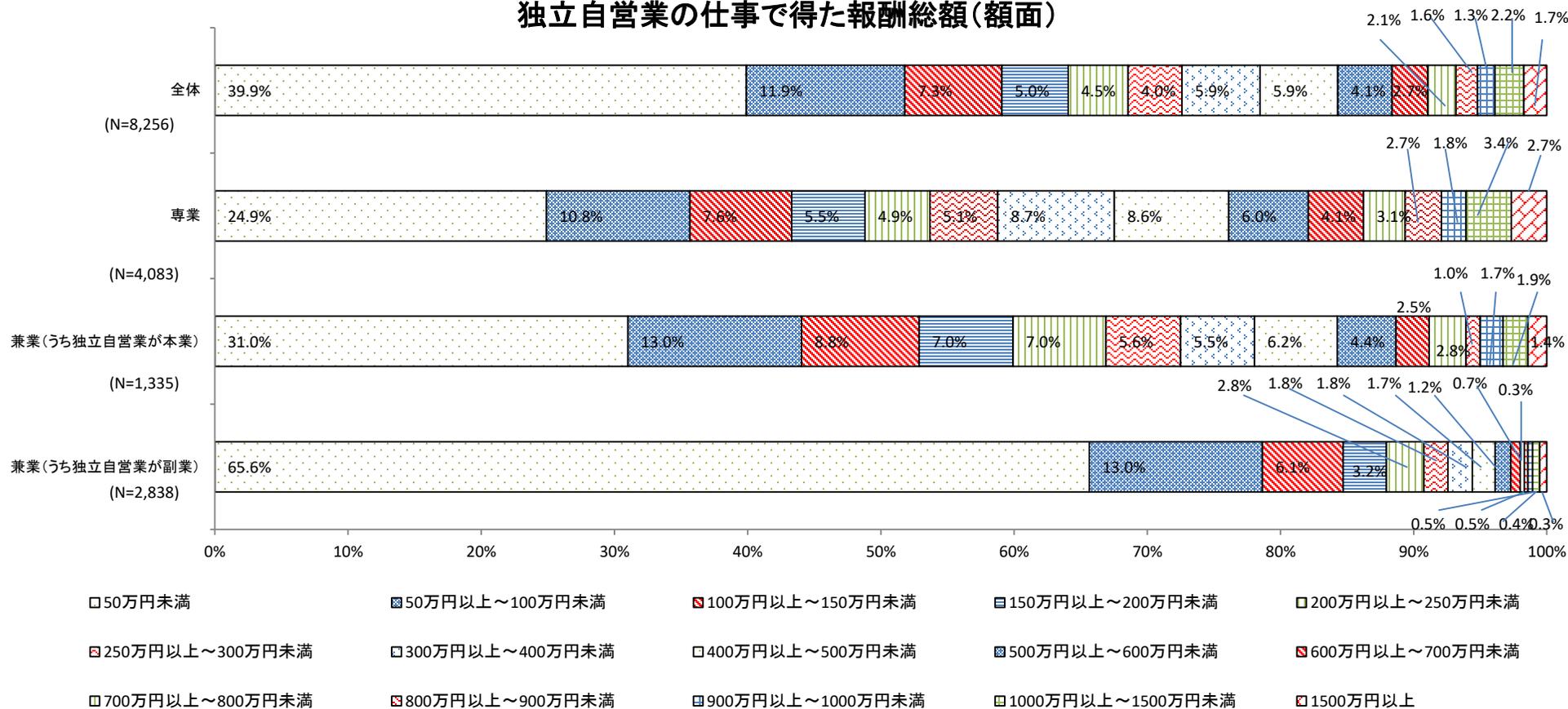
また、本検討会では、必ずしも最低の価格を定めることのみを対応策としてとらえることは適切ではなく、5のとおり、ヒアリングでは最低報酬額の設定についてその是非が分かれていることも合わせて留意が必要である旨の意見があったほか、発注者との交渉力の格差により低い報酬となることのないよう、例えば自営型テレワークの適正な実施のためのガイドラインの周知などによる発注者への啓蒙も有効である旨の意見もあった。

これらの点も踏まえ、雇用類似の働き方の者を対象とする報酬額の適正化に係る方策について、その必要性も含めて検討することが考えられる。

# 報酬総額について①

- 1年間に独立自営業の仕事で得た報酬総額については、「50万円未満」が最も多いが、特に、兼業(うち、独立自営業が副業)は65.6%と高い割合となっている。
- 独立自営業の仕事が専業である者の中でみると、全体と比べて「50万円未満」の割合が低い一方で、「300万円以上400万円未満」から「1500万円以上」までの割合が比較的高くなっている。

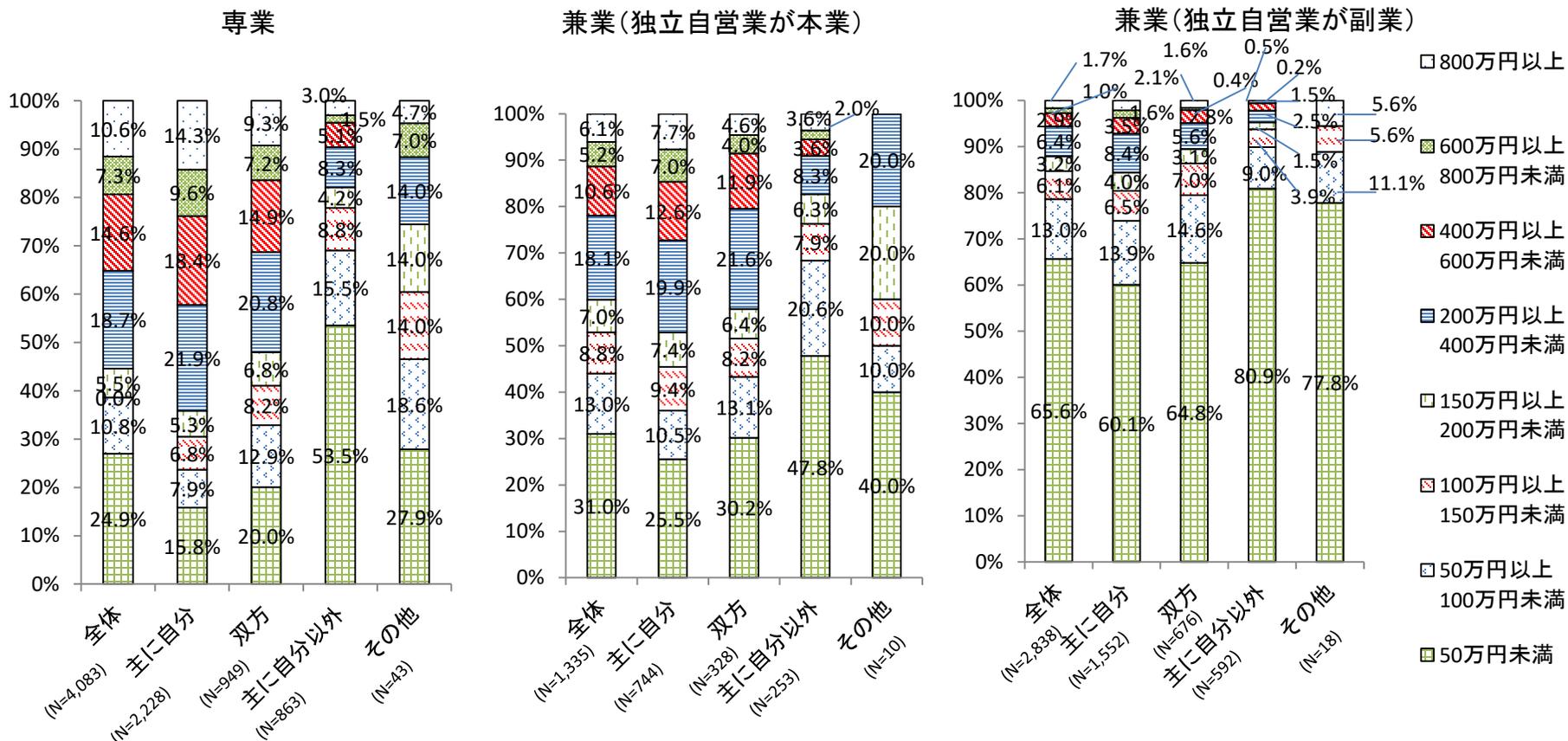
## 独立自営業の仕事で得た報酬総額(額面)



# 報酬総額について②

○独立自営業の仕事が専業である者の中で、生活上の主な家計維持者が主に自分、自分と配偶者・パートナー双方の場合、特に「50万円未満」との回答割合が全体と比べて低い。

## (主たる生計維持者別)

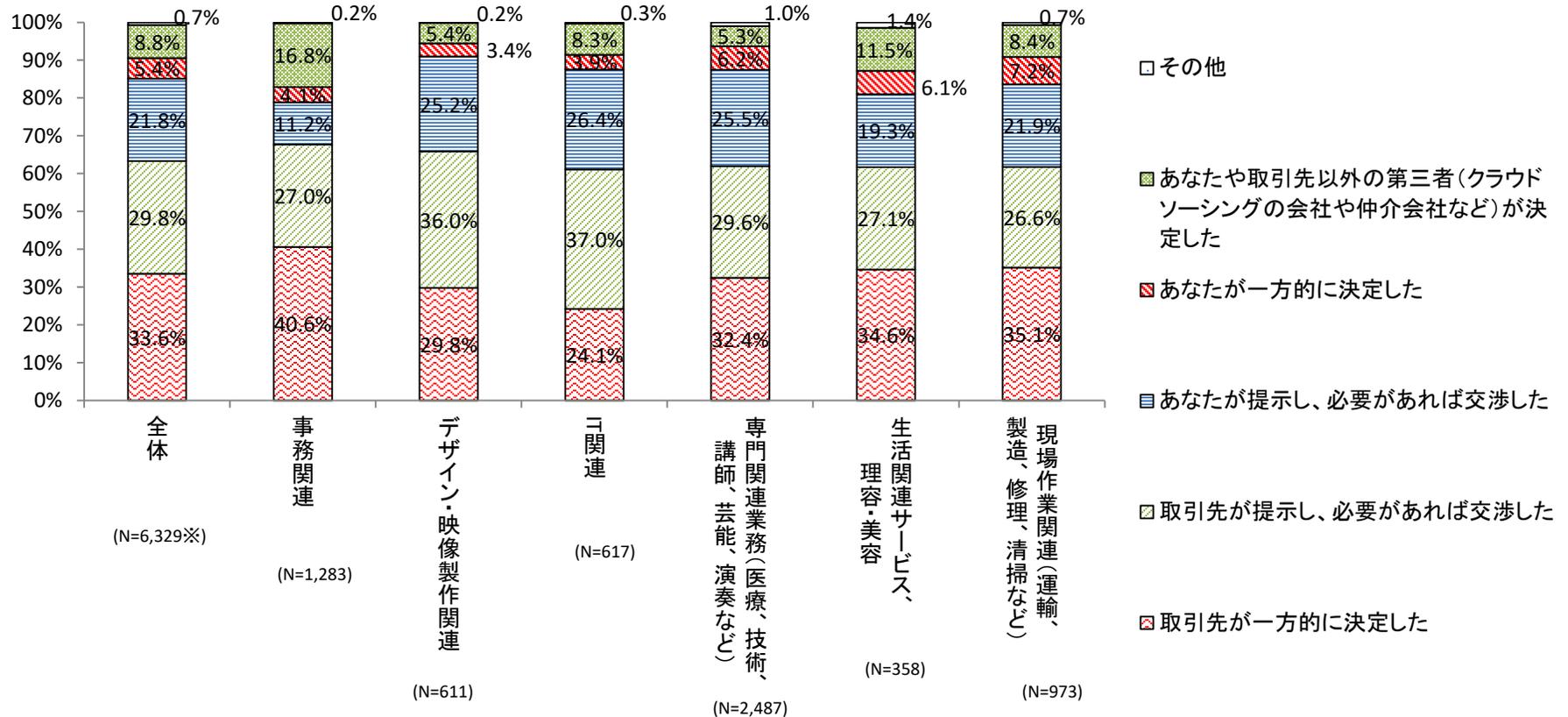


※生活上の主な家計維持者について、「主に自分の収入で生活している」と回答した者が「主に自分」、「自分と配偶者・パートナー双方の収入で生活している」と回答した者が「双方」、「主に配偶者・パートナーの収入で生活している」、「主に親・子どもの収入で生活している」と回答した者が「主に自分以外」としている。

# 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。

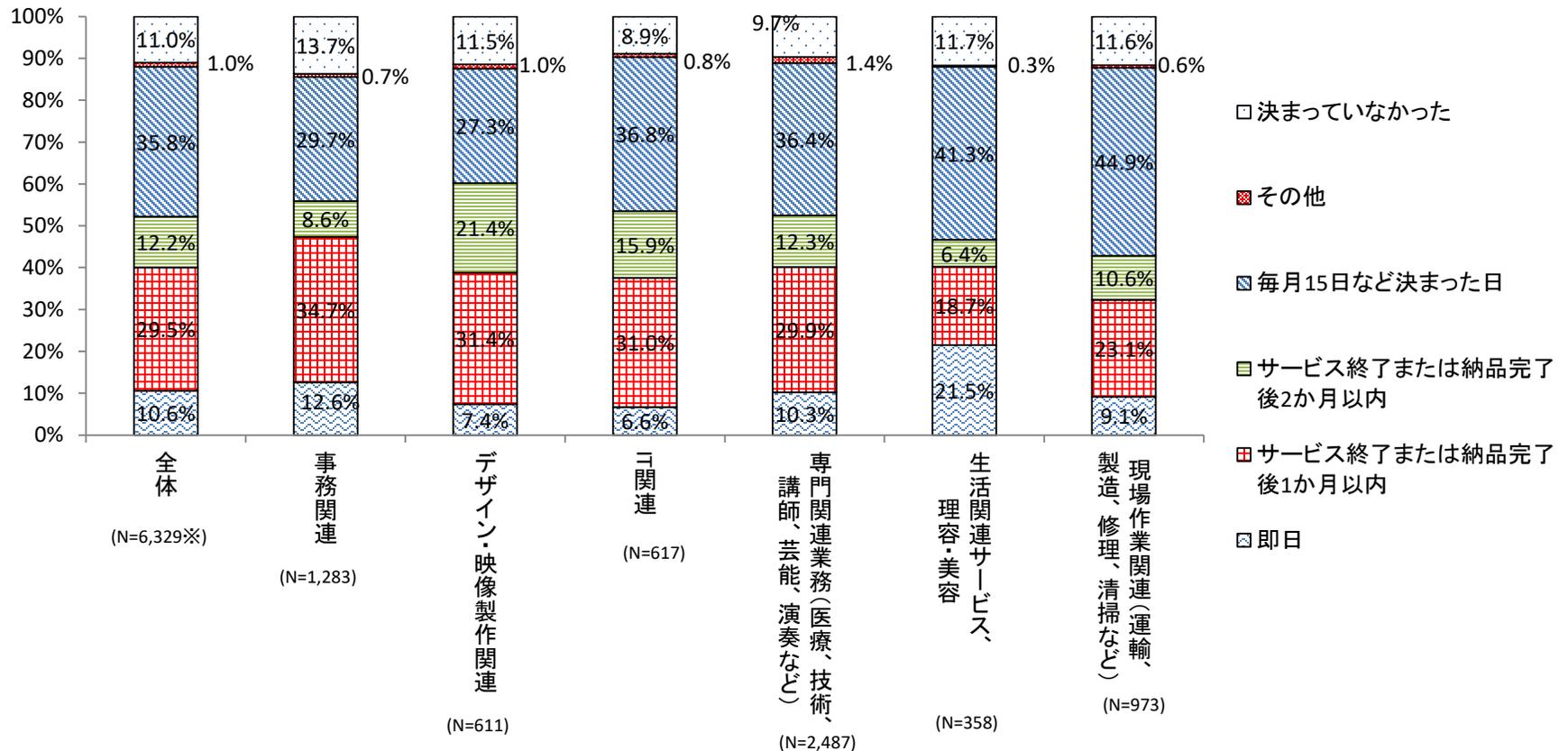
\*業種の分類は、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書参考資料p25による

(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

# 報酬の支払時期

- 報酬の支払時期について、全体でみると、「毎月15日など決まった日」との回答が35.8%で最も多く、次いで「サービス終了または納品完了後1か月以内」(29.5%)、「サービス終了または納品完了後2か月以内」(12.2%)の順に回答が多い。
- 業種別にみると、全体と比べて、「毎月15日など決まった日」との回答が現場作業関連(44.9%)、生活関連サービス(41.3%)で高くなっている。また、生活関連サービスでは「即日」との回答も21.5%と高い。

## 報酬の支払時期



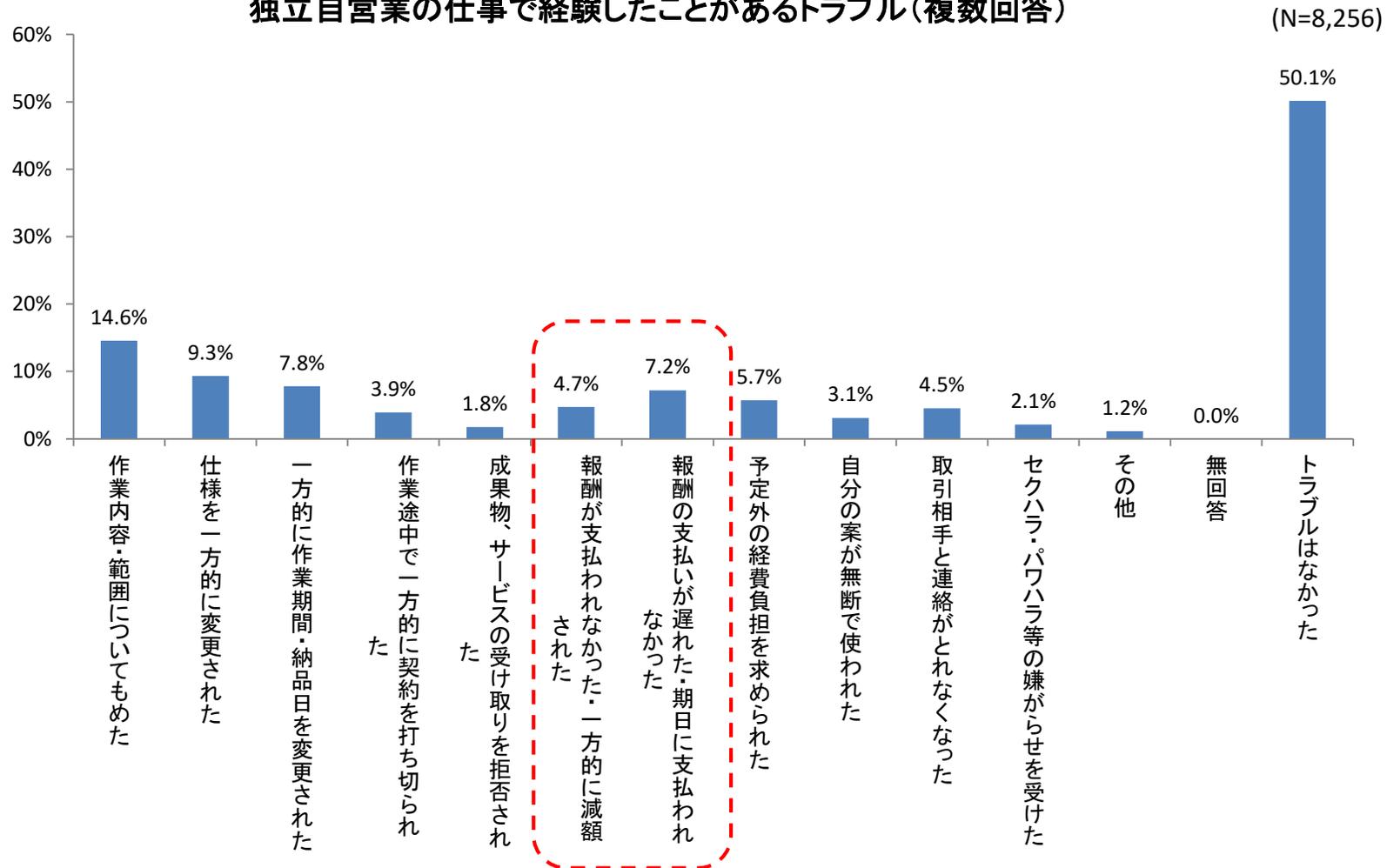
※「自営業・フリーランス・個人事業主・クラウドワーカーとしてのお仕事の取引相手」について、「一般消費者と直接取引していた」とのみ回答した者を除く。

\*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。

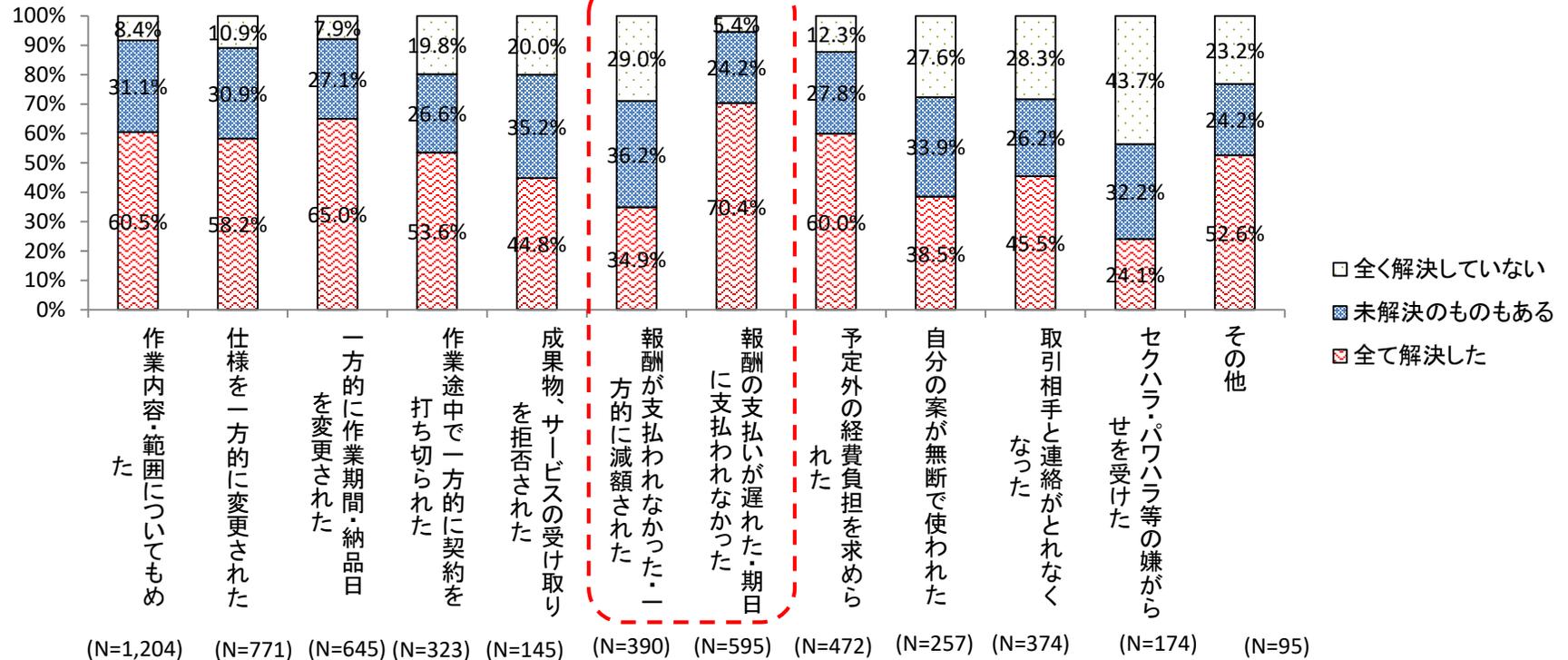
独立自営業の仕事で経験したことがあるトラブル(複数回答)



## 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



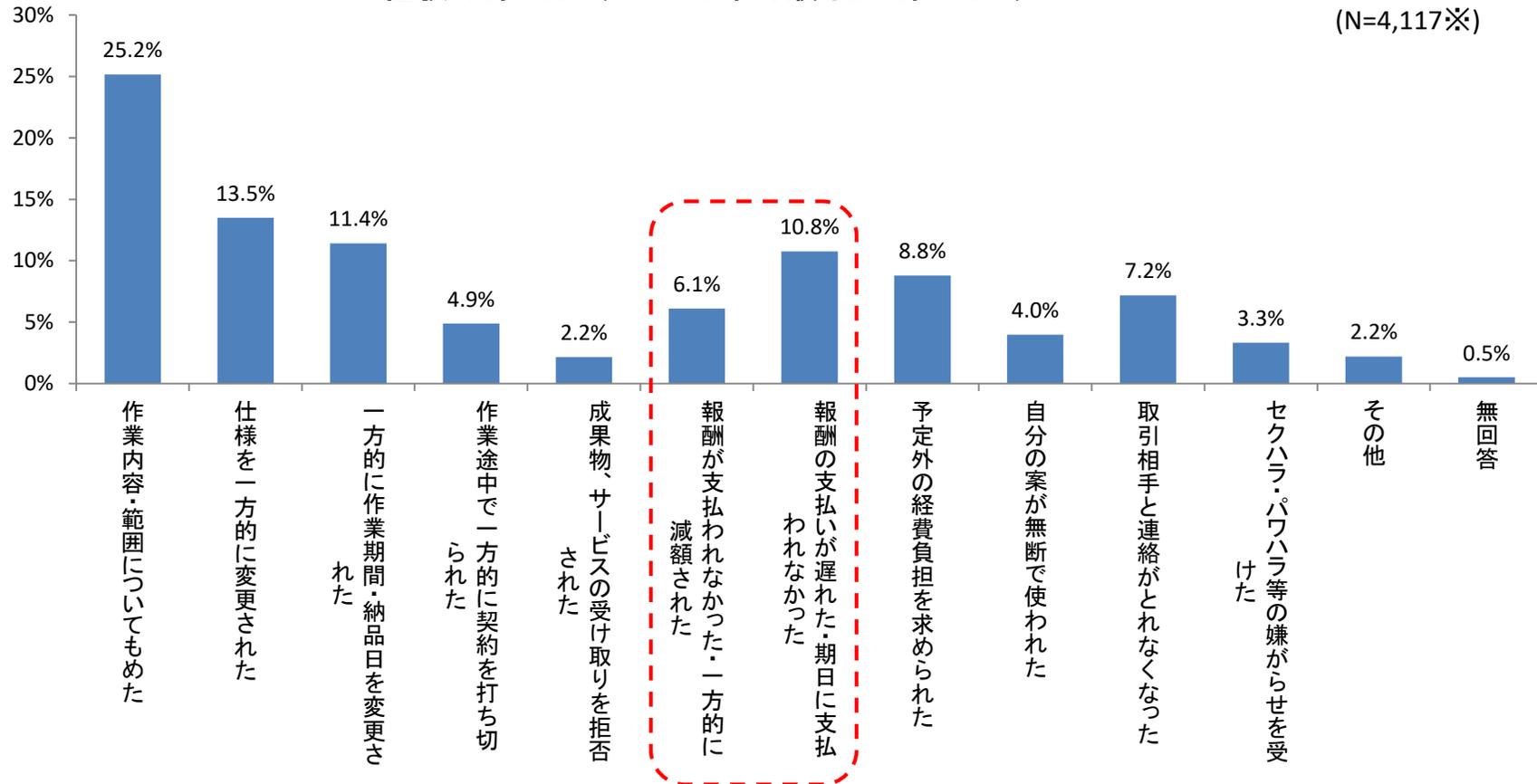
※N値は、前ページの設問に対するそれぞれの選択肢に回答した者

## 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※)

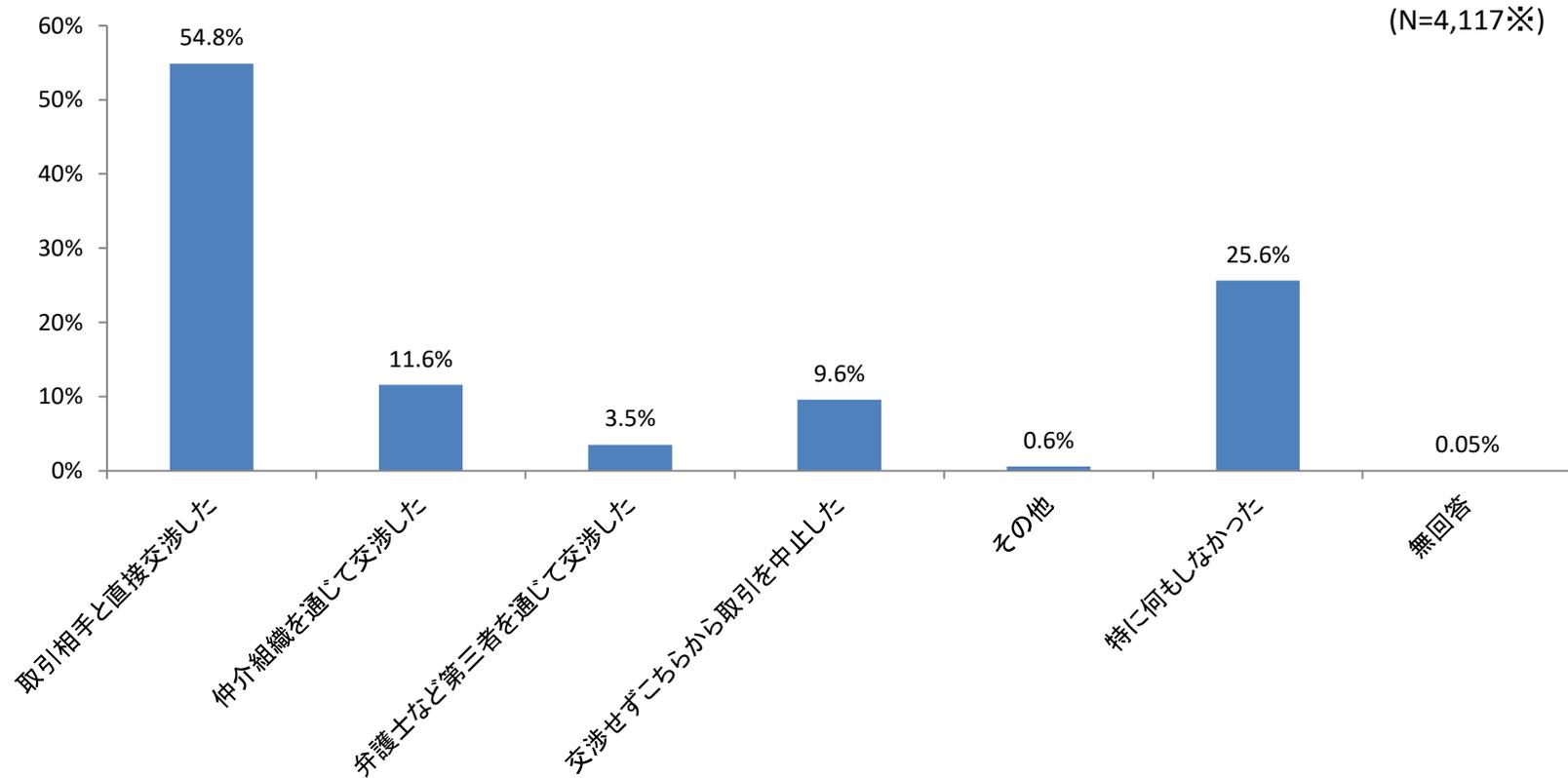


※8ページの設問について、「トラブルはなかった」と回答した者を除く。

## 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)

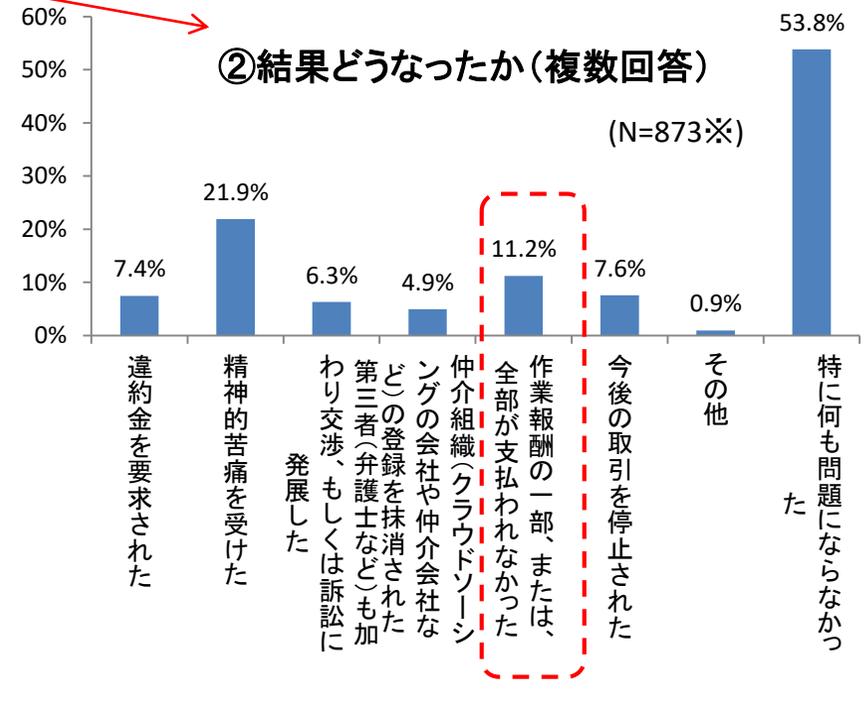
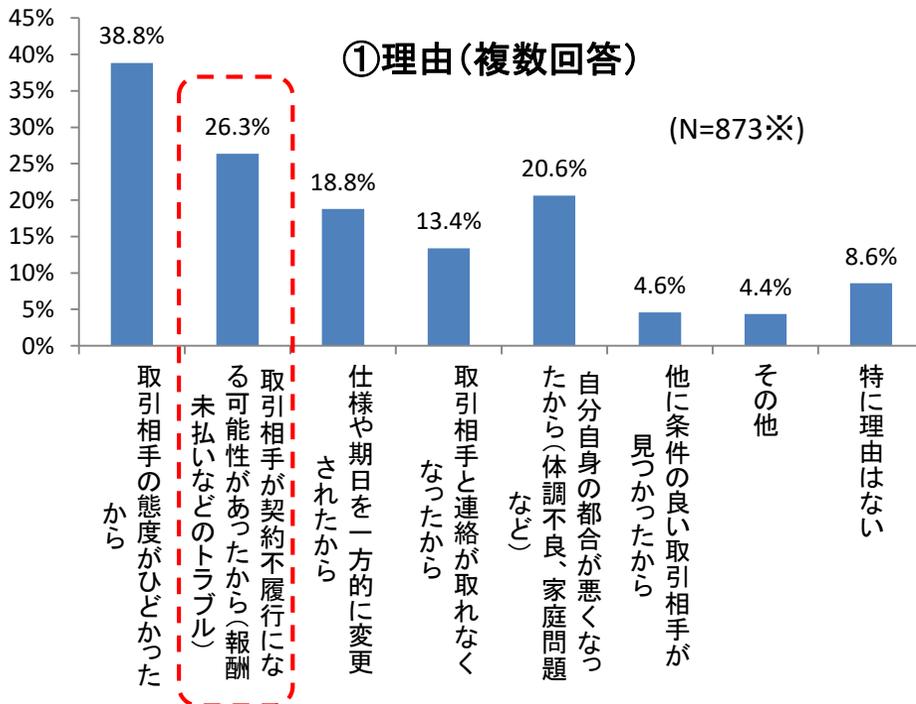
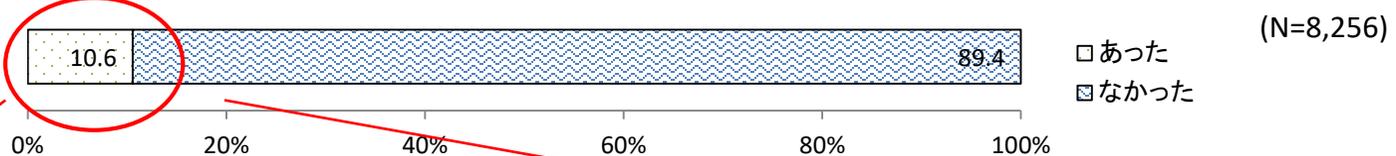


※8ページの設問について、「トラブルはなかった」と回答した者を除く。

# トラブルについて⑤

- 自分から契約を途中で打ち切ったり、納品やサービス提供をしなかったことがあるかについて、「なかった」との回答が約9割であった。
- 自分から契約を途中で打ち切ったり、納品やサービス提供をしなかった理由について、「取引相手の態度がひどかったから」との回答が38.8%で最も多い。
- その結果について、「特に何も問題にならなかった」との回答が53.8%で最も多く、次いで「精神的苦痛を受けた」との回答が21.9%で多い。

## 自分から契約を途中で打ち切ったり、納品やサービス提供をしなかった経験の有無

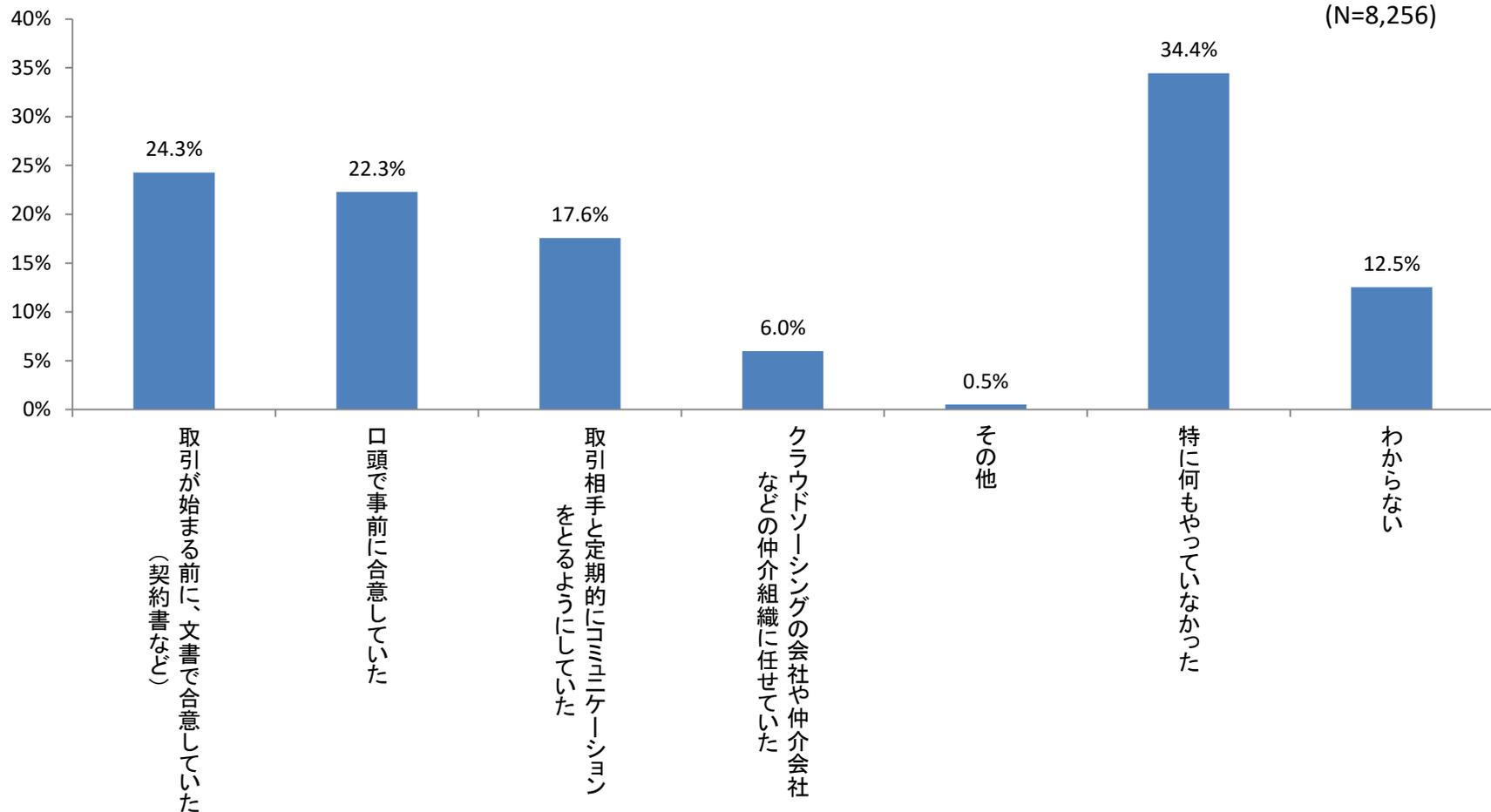


※「あなたは、自分から契約を途中で打ち切ったり、納品やサービス提供をしなかったりしたことはありますか」という設問に対し「なかった」と回答した者を除く。

## トラブルについて⑥

○取引相手とトラブルを避けるために策を講じていたかについて、「特に何もやっていなかった」との回答が34.4%で最も多い。策を講じていたとの回答の者の中では、「取引が始まる前に、文書で合意していた(契約書など)」との回答が24.3%で最も多く、次いで「口頭で事前に合意していた」との回答が22.3%が多い。

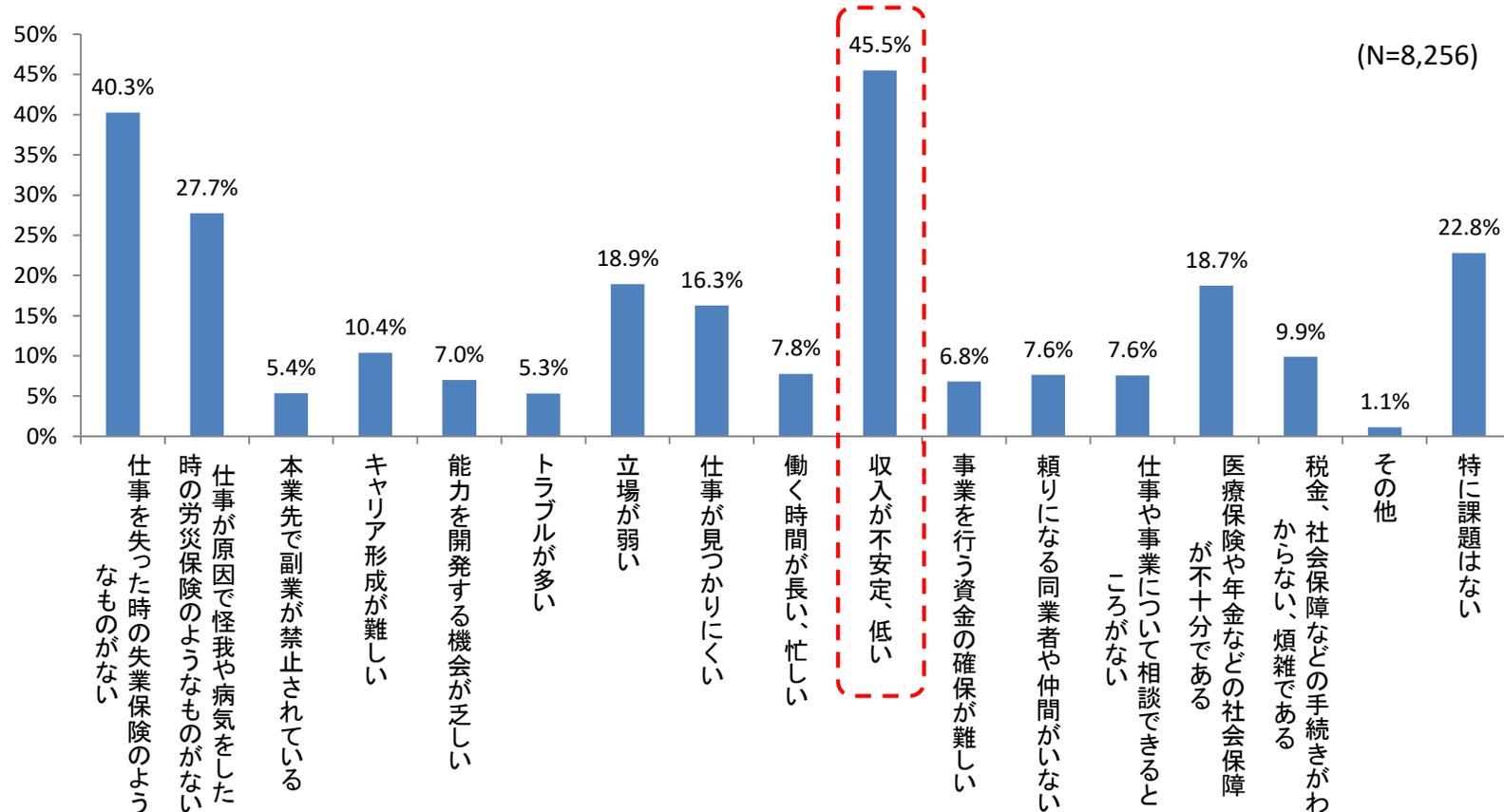
仕事を受ける際、納期や報酬支払いなどに関して、取引相手とトラブルを避けるため講じていた策(複数回答)



# 独立自営業者を続ける上での問題点

○独立自営業者を続ける上での問題点について、「収入が不安定、低い」との回答が45.5%で最も多く、次いで「仕事を失ったときの失業保険のようなものがない」(40.3%)、「仕事が原因で怪我や病気をした時の労災保険のようなものがない」(27.7%)の順に回答が多い。

## 独立自営業者を続ける上での問題点(複数回答)

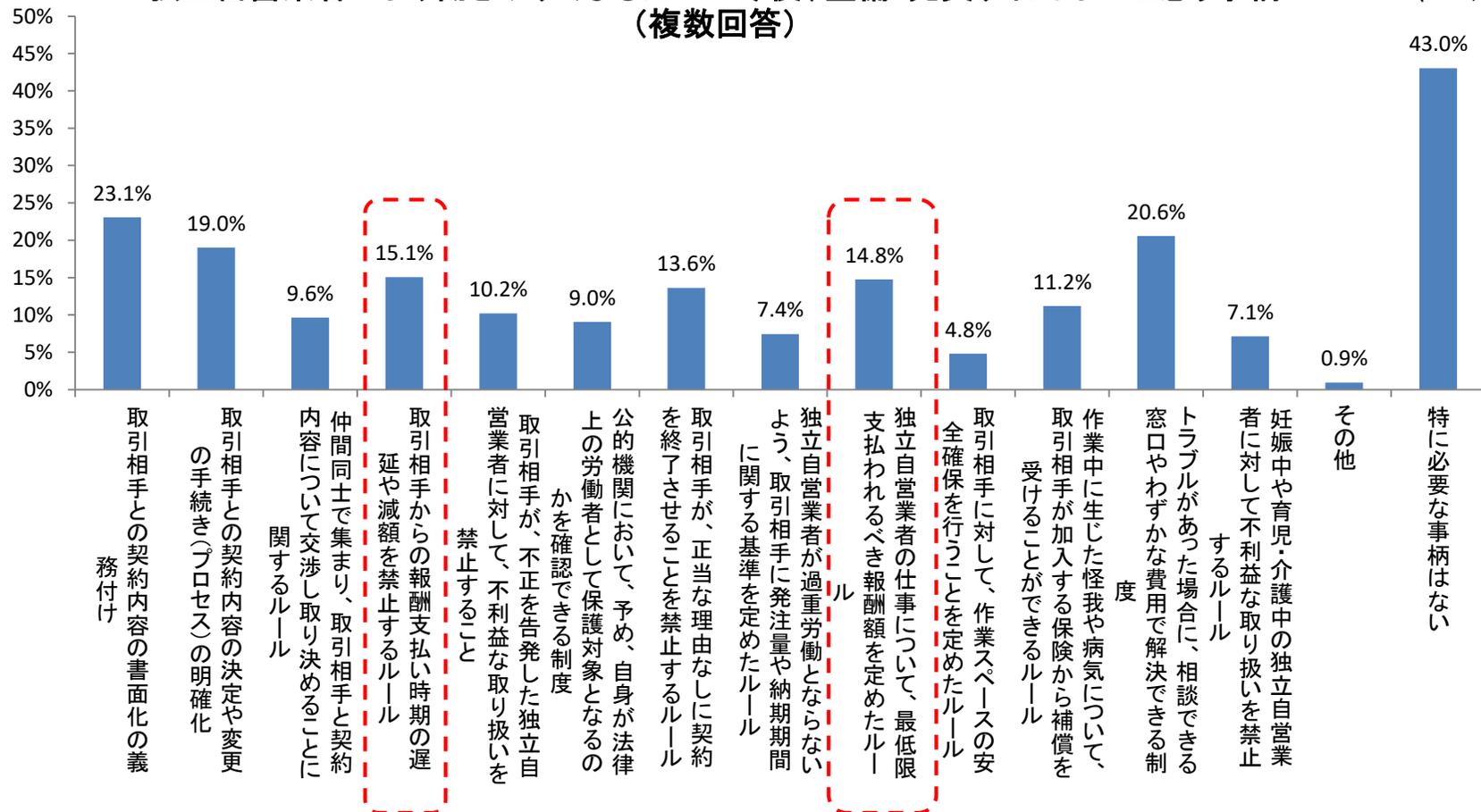


# 独立自営業者がより働きやすくなるために整備等を望む事柄①

○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)

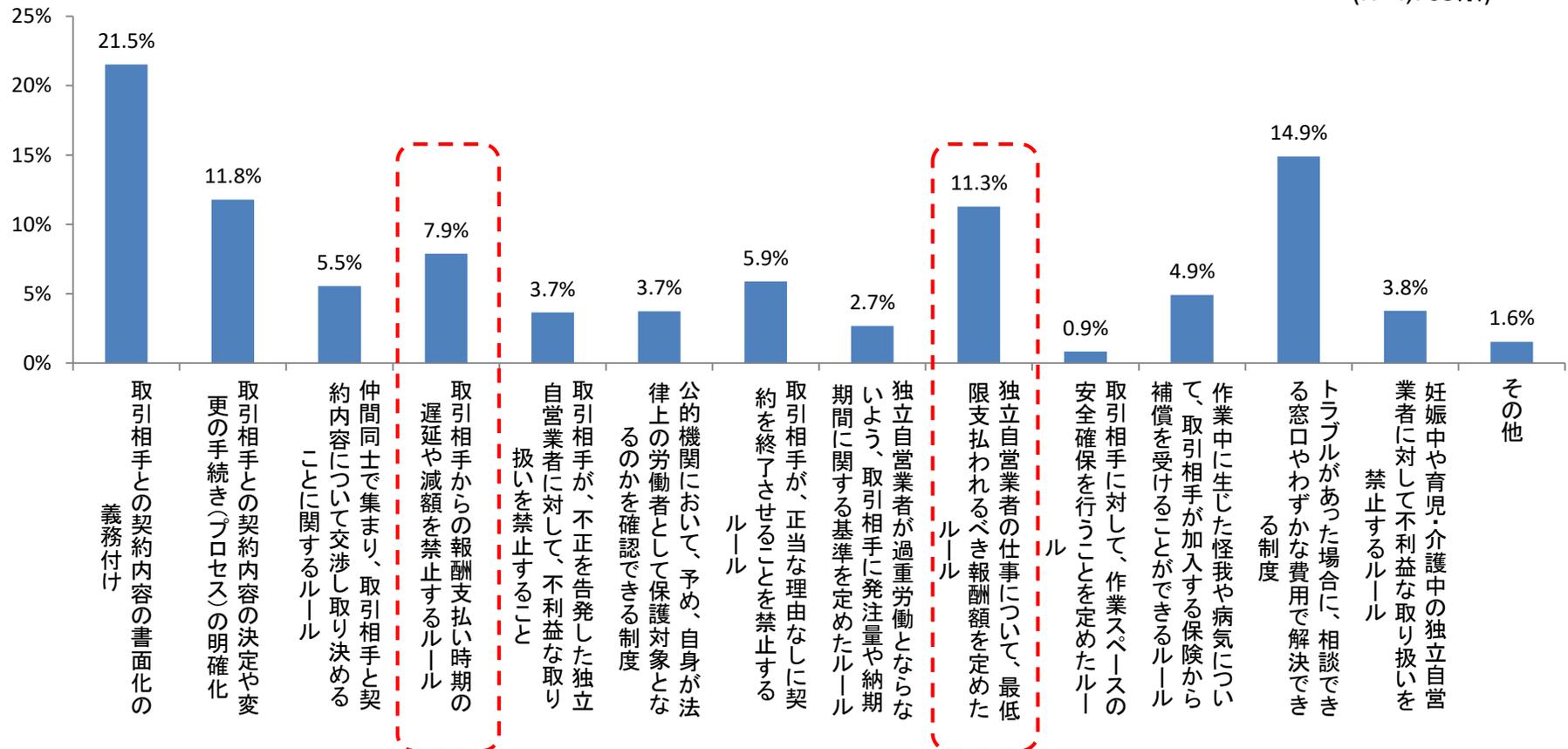


## 独立自営業者がより働きやすくなるために整備等を望む事柄②

○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。

## 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】

- 報酬額について、私のことを知っている方は、今までの取引等の流れから、自分で提案したもので話がつくことが多いが、初めての相手方は、特に小さい仕事の場合、やってほしい仕事の技術レベルが低いので、私の実力に関係なく、アルバイト程度の報酬しかいただけないこともある。基本的には、自分から提示する形でやっている。
- やはり報酬額の適正化というのは、すごく難しいところで、まず実力に応じた額を貰えることが難しいということがある。逆に依頼者からすると、その人が本当にこの金額に見合う人なのかということがわかりにくい。そこのギャップをどう埋めるかというか、事前に「この人はこれぐらいの金額でいける」というような安心感を与えたり、そういったようなことが、何らか必要なのではないかというふうに思う。
- 報酬の支払について、規模の大きな案件の場合は分割することが多いため中々ないが、例えば「工数が半年かかるシステムを納品して、いくらです」となると、その半年間は全く報酬が貰えない場合もある。場合によっては、納品後1か月は依頼主が検証を行い、検証後の翌月末に支払いとなるようなケースもある。そのため、ある程度の期間の貸付等の対応やサービスがあればありがたい。

#### 【一般社団法人 日本リラクゼーション業協会】

- 報酬額の適正化について、客数や施術時間に応じて、料金の約50%~60%を報酬として就業者に支払うという形をとっている。以前は大体10分1000円が相場だったが、最近は低価格化が進み、10分500円になっている。
- トラブルとしては、あまり聞かないが、店舗によって歩合制をとっている形をとっているため、お客さんが少ない場合に収入が少ない等、収入面での不平不満がある。そういった場合は、就業者側から契約解除の要望がある。

# 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>

### 【一般社団法人 日本民間放送連盟】

- 報酬等については、発注者から提示するものの、交渉の余地はある。契約条件は双方で協議の上決める。
- 報酬額について、交渉の余地があり、実績に応じて適正化している。

### 【協同組合 日本イラストレーション協会】

- 最近の傾向では、イラストやデザイン等の発注単価を極力抑制しようという傾向が強まっている。このような状況は、廃業者の急増を招き、結果的にクリエイターの増加率を低下させる可能性がある。取引料金は最終的には発注者と受注者による交渉となるわけだが、力の弱い受注者をサポートするような施策が必要である。
- トラブルの具体例として、下請法の対象外の取引で、支払期間が2か月を超えても支払われないケースや約束の範疇を超えた作業、工程をこなさなければ集金ができないケース等が散見される。また、関係性で強弱関係がどうしてもでてきてしまうため、発注側の要求が過度になるにも関わらず、値段の要望等が労働基準法からかなり離れた状況のものも散見される。
- 報酬額の適正化は必要であるが、発注者と受注者の決定力の不均衡が続く限り、難しい問題である。
- 報酬不払い等も非常に多いが、基本的に泣き寝入りが多い状態。
- 業界特有の課題としては、下請として立場が弱く、制作単価の低下などの課題がある。

### 【一般社団法人 日本アニメーター・演出協会】

- 報酬額の適正化については、一部高額のコストをかけられる作品に関し、一部で少し進みつつあるというのが最近の傾向。
- アニメーターらも、高い報酬の会社を自分で開拓する行動力が無いまま「安い」と愚痴っていると感じる。これらを自分から変えているところは高い報酬を得ている。関係者の自己改善を期待したい。

## 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

- 支払いの遅延や高速料金をなしにしてほしい等、発注者から事後交渉があることもある。（運送／関係団体）。
- 報酬の不払いについては、最初から払うつもりのないようなプロデューサーや制作会社も存在する。（芸能／関係団体）。
- ワーカーの報酬額について、最低賃金のように最低報酬額を定められてしまうことは、発注者としては必ずその金額を払うことになり、経営に影響が出るため賛成できない（映像制作／発注者）。
- 発注単価の値崩れを防ぐための最低発注価格等の設定はできないか。クラウドソーシングでは不当に安い単価での発注が多く見られる。最低発注価格の設定があれば、ワーカーのセーフティーネットになる（アニメーション制作／受注者）。
- ギャラの不払い、チャリティーの名目で出演したものの主催者が雲隠れすること等がある（芸能／関係団体）。
- 組合で最低報酬額の決定を検討したこともあるが、出版業界の中でも職種や仕事内容、スキルの差が大きいため、合意がとれない。また、最低額を決めると、報酬の引き下げを招くのではないかと懸念の声もある（出版／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

- あらかじめ契約金額を発注者と役務提供者との間で決めていたにもかかわらず、予想以上に必要経費がかかってしまった等の発注者の一方的な都合で、役務提供者の報酬額が減額された。
- 予算が足りない等の発注者側の一方的な都合で、役務提供者への報酬の支払があらかじめ合意していた支払日より遅れた。
- 取引開始後になって、発注者側の一方的な都合で発注が取り消され、役務提供者の報酬及び取消し時までにかかった必要経費が一切負担されなかった。

### <労働政策審議会労働政策基本部会>

#### ※第8回 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）

- 発注者側の意識改革と報酬等に関する法整備（クラウドソーシング等で見られる異常な低報酬での発注等）（が必要）。
- フリーランスの場合、価格を叩かれる場合が非常に多く、金額交渉スキルが無いと、自滅する可能性が高い。

# 現行制度

# 最低報酬に関する現行制度

## 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>【最低賃金額】</b> 最低賃金額は、時間によって定めるものとする。	最低賃金法第3条	—
<b>【最低賃金の効力】</b> ・使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。 ・最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で、最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、最低賃金と同様の定めをしたものとみなす。	最低賃金法第4条	監督指導／ 罰則

## 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>【最低工賃】</b> 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域内で、一定の業務に従事する工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため必要があると認めるときは、審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、当該業務に従事する家内労働者及びこれに委託をする委託者に適用される最低工賃を決定することができる。	家内労働法第8条	—

内容	法令等	履行確保
<ul style="list-style-type: none"> <li>・最低工賃は、当該最低工賃に係る一定の地域と同一の地域内において同一又は類似の業務に従事する労働者に適用される最低賃金との均衡を考慮して定められなければならない。</li> <li>・最低工賃額は、物品の一定の単位によって定める。</li> </ul>	家内労働法第13条	—
<p><b>【最低工賃の効力、最低工賃に関する規定の効力】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委託者は、最低工賃の適用を受ける家内労働者に対し、その最低工賃額以上の工賃を支払わなければならない。</li> <li>・これに違反する工賃の支払を定める委託に関する契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この規定に定める基準による。</li> </ul>	家内労働法第14条、第16条	監督指導／罰則
<p><b>《自営型テレワークガイドライン》</b></p>		
<p><b>【契約条件明示に当たって留意すべき事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・報酬額については、同一又は類似の仕事をする自営型テレワーカーの報酬、注文した仕事の難易度、納期の長短、自営型テレワーカーの能力等を考慮することにより、自営型テレワーカーの適正な利益の確保が可能となるように決定すること。</li> <li>・なお、自営型テレワークに係る報酬は、一律に時間給又は日給に換算し得るものではないため、自営型テレワーカーの報酬と雇用労働者の賃金を厳密に比較することは困難であるが、注文者が標準的な自営型テレワーカーの時間当たりの作業量から想定される時間当たり報酬額を勘案した上で、最低賃金を1つの参考として自営型テレワーカーの報酬を決定することも考えられる。自営型テレワーカーが下請や孫請けとなっている等、重層的な契約となっている場合でも、同様である。</li> </ul>	自営型テレワークガイドライン	—

# 支払確保等に関する現行制度

## 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>≪労働基準法≫</p>		
<p><b>【賃金の支払】</b>            ・賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令に別段の定めがある場合等は、通貨以外のもの、また、賃金の一部を控除して支払うことができる。            ・賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずる賃金については、この限りでない。</p>	労働基準法第24条	監督指導／ 罰則
<p><b>【非常時払】</b>            使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。</p>	労働基準法第25条	監督指導／ 罰則
<p><b>【休業手当】</b>            使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中、当該労働者にその平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。</p>	労働基準法第26条	監督指導／ 罰則
<p><b>【出来高払制の保障給】</b>            出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。</p>	労働基準法第27条	監督指導／ 罰則

内容	法令等	履行確保
<p><b>【法律違反の契約】</b> この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める規定による。</p>	労働基準法第13条	—
<p>≪賃金の支払の確保等に関する法律≫</p>		
<p><b>【退職労働者の賃金に係る遅延利息】</b> 事業主は、その事業を退職した労働者に係る賃金（退職手当を除く。）の全部又は一部をその退職の日までに支払わなかつた場合には、当該労働者に対し、当該退職の日の翌日からその支払をする日までの期間について、その日数に応じ、当該退職の日の経過後まだ支払われていない賃金の額に年14.6%を乗じて得た金額を遅延利息として支払わなければならない。</p>	賃金の支払の確保等に関する法律第6条	—
<p><b>【未払賃金の立替払】</b> 政府は、労働者災害補償保険の適用事業の事業主が破産手続開始の決定を受けた場合等において、当該事業に従事する労働者で政令で定める期間（※1）内に退職したものに係る未払賃金があるときは、当該労働者の請求に基づき、未払賃金に係る債務のうち政令で定める範囲内（※2）のものを当該事業主に代わって弁済するものとする。</p> <p>※1 最初の破産手続開始等の申立てがあった日等の6月前の日から2年間 ※2 未払賃金総額の100分の80に相当する額に対応する部分等の債務</p>	賃金の支払の確保等に関する法律第7条	—

内容	法令等（※1）	履行確保
<p>「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」</p>		
<p><b>【職務の内容等を勘案した賃金の決定】</b>  派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者（職務の内容と職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者等を除く。）の職務の内容、職務の成果等を勘案し、その賃金（通勤手当等を除く。）を決定するように努めなければならない。</p>	<p>労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第30条の5</p>	<p>（努力義務）</p>
<p><b>【待遇に関する事項等の説明】</b>  派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、上記の規定により措置を講ずべきこととされている事項等に関する決定をするに当たって考慮した事項等を説明しなければならない。</p>	<p>労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第31条の2第4項</p>	<p>助言、指導、改善命令等</p>
<p>「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（※2）</p>		
<p><b>【賃金】</b>  事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。）の職務の内容、職務の成果等を勘案し、その賃金（通勤手当等を除く。）を決定するように努めるものとする。</p>	<p>短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第10条</p>	<p>（努力義務）</p>
<p><b>【事業主が講ずる措置の内容等の説明】</b>  事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、上記の規定により措置を講ずべきこととされている事項等に関する決定をするに当たって考慮した事項等について説明しなければならない。</p>	<p>短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第14条第2項</p>	<p>助言、指導等</p>

※1 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）による改正後の規定

※2 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改称

## 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>≪家内労働法≫</p>		
<p><b>【工賃の支払、工賃に関する規定の効力】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・工賃は、厚生労働省令で定める場合(※)を除き、家内労働者に、通貨でその全額を支払わなければならない。</li> </ul> <p>※家内労働者の同意を得て、銀行預金に振り込む場合等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・工賃は、委託者が製造又は加工等に係る物品についての検査をするかどうかを問わず、委託者が当該物品を受領した日から起算して1月以内に支払わなければならない。ただし、毎月一定期日を工賃締切日として定める場合は、この限りでない。</li> </ul> <p>この場合、当該工賃締切日までに受領した当該物品に係る工賃を、その日から1月以内に支払わなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・これらに違反する契約は、その部分については無効とする。この場合、無効となった部分は、これらの規定に定める基準による。</li> </ul>	<p>家内労働法第6条、第16条</p>	<p>監督指導／罰則</p>
<p>≪自営型テレワークガイドライン≫</p>		
<p><b>【契約条件明示に当たって留意すべき事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・報酬の支払期日については、注文者が成果物についての検査をするかどうかを問わず、注文者が成果物を受け取った日又は役務の提供を受けた日から起算して30日以内とし、長くても60日以内とすること。</li> </ul>	<p>自営型テレワークガイドライン</p>	<p>—</p>

内容	法令等	履行確保
<p><b>【報酬の支払】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 請負契約における成果物に瑕疵があっても、当該瑕疵の補修がなされた場合には、注文者は報酬を支払う必要があること。</li> <li>・ 発注者が注文者である仲介事業者に報酬を支払わない場合でも、自営型テレワーカーが瑕疵のない成果物を納品し、又は役務を提供した場合には、仲介事業者は、報酬を支払うこと。</li> </ul>	<p>自営型テレワークガイドライン</p>	<p>—</p>
<p>≪経済法≫</p>		
<p><b>【相手方に不利益となる取引条件の設定等】</b></p> <p>優越的地位を利用して、正常な商慣習に照らして、不当に、取引の相手方からの取引に係る商品の受領を拒み、取引の相手方に対して取引の対価の支払を遅らせ、若しくはその額を減じ、その他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。</p>	<p>独占禁止法第19条（第2条第9項第5号）</p>	<p>排除措置命令、課徴金等</p>
<p><b>【下請代金の支払期日】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支払期日は、親事業者が給付内容について検査をするかどうかを問わず、親事業者が給付を受領した日（役務提供委託の場合は役務の提供をした日）から起算して、60日の期間内、かつ、できる限り短い期間内において定められなければならない。</li> <li>・ 支払期日が定められないときは親事業者が給付を受領した日が、規定に違反して支払期日が定められたときは親事業者が給付を受領した日から起算して60日を経過した日の前日が、支払期日と定められたものとみなす。</li> </ul>	<p>下請代金支払遅延等防止法第2条の2</p>	<p>—</p>

内容	法令等	履行確保
<p><b>【親事業者の遵守事項】</b>  親事業者は、下請事業者に対し製造委託等をした場合、以下の行為を行ってはならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・下請事業者の責に帰すべき理由なく、給付の受領を拒むこと</li> <li>・下請代金をその支払期日の経過後なお支払わないこと</li> <li>・下請事業者の責に帰すべき理由なく、下請代金を減ずること</li> <li>・下請事業者の給付内容と同種又は類似の給付に対し通常支払われる対価に比し著しく低い下請代金を不当に定めること 等</li> </ul>	<p>下請代金支払遅延等防止法第4条第1項</p>	<p>勧告</p>
<p>親事業者は、以下の行為をすることで、下請事業者の利益を不当に害してはならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己に対する給付に必要な原材料等を自己から購入させた場合に、下請事業者の責めに帰すべき理由なく、当該原材料等を用いる給付に対する下請代金の支払期日より早い時期に、支払うべき下請代金から当該原材料等の対価の全部若しくは一部を控除し、又は当該原材料等の対価の全部若しくは一部を支払わせること</li> <li>・下請代金の支払について、当該下請代金の支払期日までに一般の金融機関による割引を受けることが困難であると認められる手形を交付すること 等</li> </ul>	<p>下請代金支払遅延等防止法第4条第2項</p>	<p>勧告</p>
<p><b>【遅延利息】</b>  親事業者は、支払期日までに下請代金を支払わなかったときは、給付を受領した日（役務提供委託の場合は役務の提供をした日）から起算して60日を経過した日から支払う日までの期間について、その日数に応じ、当該未払金額に年14.6%を乗じて得た金額を遅延利息として支払わなければならない。</p>	<p>下請代金支払遅延等防止法第4条の2</p>	<p>—</p>

内容	法令等	履行確保
<p>≪民法≫</p>		
<p><b>【請負】</b>  <b>（報酬の支払時期）</b>            報酬は、仕事の目的物の引渡しと同時に支払わなければならない。</p> <p><b>（注文者が受ける利益の割合に応じた報酬）</b>            以下の場合、請負人は既にした仕事のうち可分な部分の給付により注文者が利益を受けるときは、その部分を仕事の完成とみなし、注文者が受ける利益の割合に応じて報酬を請求することができる。</p> <p>①注文者の責めに帰することができない事由によって仕事を完成することができなくなったとき            ②請負が仕事の完成前に解除されたとき</p>	<p>民法第633条、第634条  <small>※第634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</small></p>	<p>—</p>
<p><b>【委任（準委任）】</b>  <b>（受任者の報酬）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受任者は、特約がなければ、委任者に対して報酬を請求することができない。</li> <li>・受任者は報酬を受けるとき、委任事務（準委任事務）を履行した後でなければ、これを請求することができない。</li> <li>・以下の場合、受任者は、既にした履行の割合に応じて報酬を請求することができる。</li> </ul> <p>①委任者の責めに帰することができない事由によって委任事務（準委任事務）の履行をすることができなくなったとき            ②委任（準委任）が履行の途中で終了したとき</p>	<p>民法第648条、第656条  <small>※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</small></p>	<p>—</p>

内容	法令等	履行確保
<p><b>【委任（準委任）】</b>  <b>（成果等に対する報酬）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委任事務（準委任事務）の履行により得られる成果に対して報酬を支払うことを約した場合、その成果が引渡しを要するときは、報酬は、その成果の引渡しと同時に、支払わなければならない。</li> <li>・注文者が受ける利益の割合に応じた報酬（請負／第634条）の規定は、委任事務（準委任事務）の履行により得られる成果に対して報酬を支払うことを約した場合について準用する。</li> </ul>	<p>民法第648条の2、第656条</p> <p>※第648条の2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>
<p><b>【債務者の危険負担等】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当事者双方の責めに帰することができない事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができる。</li> <li>・債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができない。この場合、債務者は、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。</li> </ul>	<p>民法第536条</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>