

「雇用類似の働き方」について

「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

雇用によらない働き方は、外形的には「自営業者」であり、本来経済法等において対応すべきとの考え方があがるが、実態上は、使用者の雇用労働者に対する関係と類似した働き方については、労働政策上の保護についても検討すべきではないかという考え方もある。今後、雇用類似の働き方について、事業者間取引としてのみとらえ、専ら経済法のルールに委ねるのかどうか、現行の労働関係法令における労働者に準じるものとしてとらえ、現行の労働関係法令における労働者保護ルールを参考とした保護等を考えるのかどうか、といった点について、更に議論を深めていくことが必要である。その際、このような働き方をする者が安心・納得して働くことができるようにし、働く人にとっても経済社会全体の付加価値の源泉としても望まれる働き方となるようにするためにはどうしたらよいかという観点から、後述の「雇用類似の働き方の者」や保護の内容をどのように考えるかといった点も並行しつつ、精力的に議論を進めることが求められる。

本検討会においては、まず雇用によらない働き方をしている者の実態を把握すべく、ヒアリングや調査を行うとともに、並行して、保護する必要があるとすれば、どのような視点で「雇用類似の働き方の者」と考えるか、また、課題として、どのようなものがあるかについて、一定の整理をした。なお、保護する必要があるとすれば、発注者と雇用類似の働き方の者に関するガイドラインを策定して対応することのほか、個別のケースに対し労働者性の範囲を解釈により積極的に拡大して保護を及ぼす方法、労働基準法上の労働者概念を再定義（拡大）する方法、雇用類似の働き方の者に対し、労働関係法令等の保護を拡張して与える制度を用意する方法、等の様々な方法が考えられるが、この点は、保護の必要性について検討する中で議論すべきと考えられる。

(1) 「雇用類似の働き方の者」について

「雇用類似の働き方の者」の対象者は、雇用関係によらない働き方であることを考えると、労働者性を示す基準である使用従属性がないことが前提となる。

5で整理した調査を踏まえると、発注者から仕事の委託を受けるなどして主として個人で役務の提供を行い、その対償として報酬を受ける者を対象としてはどうかという意見があった。しかし、ヒアリングでも「情報の非対称性」という声があったように、情報の質及び量の格差や交渉力の格差があること、また、発注者から委託を受けた仕事から得る報酬が生活の糧となることから、5で整理したように契約内容が一方的に決定されてワーカーにとって不本意な契約となったり、契約内容が一方的に変更されてもそれを許容してしまう状況もあると考えられることも踏まえると、発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者のなかでも、さらに、上記のような不本意な契約を受け入れざるを得ない状態（これを経済的従属性と呼ぶことも考えられる）である者について「雇用類似の働き方の者」とする視点が考えられる。

なお、前述のとおり、請負契約等と称していても、発注者との関係において使用従属性がある場合は、労働基準法上の労働者に該当し、労働者として労働関係法令等の対象となることに留意しなければならない。

(2) のとおり、雇用関係によらない働き方の者について様々な課題が考えられる中、その課題に対応する保護の内容によって、対象者の具体的な要件が必ずしも同一になるとは限らない。この点、本検討会では、その保護の内容によっては、例えば、特定の発注者等との間に継続的な関係がある場合に限る等、発注者等との関係性に関する条件を入れる必要があるものもあると考えられる旨の意見もあった。

本検討会の議論では、このような検討の視点が挙げられたが、雇用関係によらない働き方は多種多様であり、前述のとおり本検討会ではその一部について把握をした過ぎないことから、現時点において、「雇用類似の働き方の者」について画一的に定義することは困難と考えられる。保護の必要性も含め、種々の課題に対応すべき保護の内容とともに、引き続き、実態把握を行いつつ、分析をしていくことが必要と考えられる。

労働政策審議会労働政策基本部会報告書（抄）

（平成30年9月5日労働政策審議会了承）

第3章 時間・空間・企業に縛られない働き方について

2. 時間・空間・企業に縛られない働き方に関する今後の課題

（1）雇用類似の働き方

雇用関係によらない働き方が拡大している中、労働行政でも従来の労働基準法上の労働者だけでなく、より幅広く多様な働く人を対象とし、必要な施策を考えることが求められている。

雇用関係によらない働き方は多種多様であって、行政が介入すべき問題は何か、問題の原因は何か、誰が保護の対象となり得るのか、業種や職種によってどのような違いがあるか等、このような働き方が拡大している背景や理由なども踏まえながら、検討を進めることが必要である。

また、仮に保護する必要があるとすれば、発注者と雇用類似の働き方の者に関するガイドラインを策定して対応することのほか、個別のケースに対し労働者性の範囲を解釈により積極的に拡大して保護を及ぼす方法、労働基準法上の労働者概念を再定義（拡大）する方法、雇用類似の働き方の者に対し、労働関係法令等の保護を拡張して与える制度を用意する方法など、様々な方法が考えられる。いずれにしても、保護の対象や保護の内容の検討なしに結論は得られないことから、保護の必要性について検討する中で議論すべきである。

雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、このような様々な課題について、法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要である。

検討に当たっては、保護の対象者たる「雇用類似の働き方の者」、契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化、スキルアップやキャリアアップ、出産、育児、介護等との両立、集团的労使関係、社会保障等の保護の内容及び保護の方法について、実態把握と並行して検討を進めていくことが必要である。その際には、「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書で把握した実態や課題、また、今後更に把握すべきと指摘された事項を基に、雇用類似の働き方の者、雇用労働者双方を含めて関係者が納得感を得られるよう、総合的に議論を進めていくべきである。

人材と競争政策に関する検討会報告書（抄）

（平成30年2月15日（公正取引委員会競争政策研究センター））

第3 労働者・労働組合と独占禁止法

前記第2のとおり、独占禁止法上の「事業者」に当たるために、その者が法人であることが必要というわけではない。また、「事業者」を定義する独占禁止法2条1項及びそれに関するこれまでの裁判例においては、労働者が「事業者」に含まれないとはされておらず、労働契約により就労する労働者は、独占禁止法の適用対象から明示的に除外されているわけではない。この点、米国においてかつて反トラスト法が労働組合の一定の活動を禁止する法律として運用された経験を踏まえ、我が国においてそのような運用がなされることを避ける観点から、1947年の独占禁止法立法時には、「人が自分の勤労を提供することは、事業ではない」として、労働者の労働は独占禁止法2条1項の「事業」に含まれないとの解釈がなされ、公正取引委員会は、これらを踏まえて独占禁止法を運用してきた。

しかし、前記第1の1のとおり、就労形態が多様化する中で、独占禁止法上も労働法上も解決すべき法的問題が生じてきている。さらに、近年、労働契約以外の契約形態によって役務提供を行っている者であっても、労働組合法上の「労働者」に当たると判断される事例も生じている。このように労働契約を結んでいなくとも「労働者」と判断される者が、独占禁止法上の事業者にも当たるとも考えられる。

以上のことを踏まえると、労働者は当然に独占禁止法上の事業者には当たらないと考えることは適切ではなく、今後は、問題となる行為が同法上の事業者により行われたものであるのかどうかを個々に検討する必要がある。同様に、独占禁止法上の「取引」についても、その該当の有無を、取引の類型ごとに一律に整理するのではなく、独占禁止法上禁止されている行為（後記第5又は第6の行為）に該当する行為が行われていると認められる場合に、その行為のなされている取引が独占禁止法上の「取引」に該当するかどうかを個々に検討することが適切である。

そして、労働法と独占禁止法の双方の適用が考えられる場合、それらの適用関係について検討する必要がある。

そもそも独占禁止法立法時に前記のとおり労働者の労働は「事業」に含まれないとの解釈が採られたのは、使用者に対して弱い立場にある労働者保護のため、憲法の規定に基づき労働組合法、労働基準法を始めとする各種の労働法制が制定されたことを踏まえたものであった。この意義自体は現在も変わらないことからすれば、独占禁止法立法時に「労働者」として主に想定されていたと考えられる伝統的な労働者、典型的には「労働基準法上の労働者」は、独占禁止法上の事業者には当たらず、そのような労働者による行為は現在においても独占禁止法の問題とはならないと考えられる。加えて、労働法制により規律されている分野については、行為主体が使用者であるか労働者・労働者団体であるかにかかわらず、原則として、独占禁止法上の問題とはならないと解することが適当と考えられる。例えば、労働組合と使用者の間の集団的労働関係における労働組合法に基づく労働組合の行為がこのような場合に当たる。使用者の行為についても同様であり、労働組合法に基づく労働組合の行為に対する同法に基づく集団的労働関係法上の使用者の行為も、原則として独占禁止法上の問題とはならないと解される。また、労働基準法、労働契約法等により規律される労働者と使用者の間の個別的労働関係における労働者（下記囲み部分参照）に対する使用者の行為（就業規則の作成を含む。）も同様である。ただし、これらの制度の趣旨を逸脱する場合等の例外的な場合には、独占禁止法の適用が考えられる。※報告書のうち、頁番号の引用や脚注などは削除している。また、本文中囲み部分は省略している。

就業者について（労働力調査より）

就業者（6530万人）

雇用者（5819万人）

正規（3432万人）

非正規（2036万人）

パート/アルバイト
（1414万人）

派遣社員（134万人）

契約社員（291万人）

嘱託（120万人）

その他（78万人）

役員（349万人）

自営業者（528万人）

※家族従事者を除く

雇人あり
（129万人）

雇人なし
（400万人）

一般雇人なし
※内職者以外
（389万人）

内職者
（11万人）

家族従業者
（151万人）

就業上の地位不詳（32万人）

雇用関係による働き方・よらない働き方（イメージ）

労働組合法上の労働者

労働基準法上の労働者

※請負契約等の名目であっても、労働者が認められる場合には、労働基準法等の保護の対象となる

雇われない働き方（個人）

※会社経営者、自営業、個人事業主、フリーランス等

発注者から委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者

労働基準法と労働組合法における「労働者」について

○労働基準法と労働組合法における「労働者」は、定義規定の違いもあり、必ずしも一致しないと解されている。

	労働基準法	労働組合法
定義	○ 職業の種類を問わず、 <u>事業又は事務所に使用される者</u> で、賃金を支払われる者(第9条)	○ 職業の種類を問わず、 <u>賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者</u> (第3条)
解釈等	<p>○ 職場における労働条件の最低基準を定めることを目的とするため、<u>労働基準法が定める労働条件による保護を受ける対象を確定するための概念と解される。</u></p> <p>○ <u>労働安全衛生法、最低賃金法における労働者は、労働基準法に規定する労働者をいうと定義。</u>労働者災害補償保険法は労働者の定義を置いていないが、法律の目的・趣旨等から、労働基準法上の労働者を指すと解される。</p> <p>平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書(労働組合法上の労働者性の判断基準について)」より</p>	<p>○ <u>売り惜しみのきかない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、相手方との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じるため、労働組合を組織し集団的な交渉を通じた保護が図られるべき者が幅広く含まれると解される。</u></p> <p>平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書(労働組合法上の労働者性の判断基準について)」より</p>
判断基準	<p>○ 1・2を総合的に勘案することで、個別具体的に判断する。</p> <p>1 使用従属性に関する判断基準</p> <p>(1) 指揮監督下の労働</p> <p>① 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、② 業務遂行上の指揮監督の有無、③ 拘束性の有無、④ 代替性の有無</p> <p>(2) 報酬の労務対償性</p> <p>2 労働者性の判断を補強する要素</p> <p>(1) 事業者性の有無</p> <p>① 機械、器具の負担関係、② 報酬の額</p> <p>(2) 専属性の程度</p> <p>(3) その他</p> <p>昭和60年厚生労働省「労働基準法研究会報告(労働基準法の「労働者」の判断基準について)」より</p>	<p>○ 1をもとに、2と合わせて総合判断する。ただし、3が認められる場合は、労働者性が否定され得る。</p> <p>1 基本的判断要素</p> <p>(1) 業務組織への組み入れ</p> <p>(2) 契約内容の一方的・定型的決定</p> <p>(3) 報酬の労務対償性</p> <p>2 補充的判断要素</p> <p>(1) 業務の依頼に応ずべき関係</p> <p>(2) 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束</p> <p>3 消極的判断要素</p> <p>(1) 顕著な事業者性</p> <p>平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書(労働組合法上の労働者性の判断基準について)」より</p>

「労働者」に適用される主な法律の概要

	労働基準法	労働契約法	労働組合法
定義	○職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者(第9条)	○使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者(第2条第1項)	○職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者(第3条)
解釈等	○労務提供の形態・報償の労務に対する対償性によって判断される ○労働安全衛生法、最低賃金法における労働者は、労働基準法に規定する労働者をいうと定義されている	○労働基準法上の労働者に課されている「事業に使用される」という要件が課されていないが、それ以外の要件については基本的に変わらない	○労働基準法上の概念よりも広く、例えば、失業者、プロ野球選手、家内労働者は労働基準法上の労働者ではないが、労働組合法上の労働者であると考えられる
主な使用者に対する義務等	<ul style="list-style-type: none"> ①労働契約締結の際の、書面による労働条件の通知(第15条) ②労働時間は、原則1週40時間、1日8時間(第32条) ③休憩の付与(第34条) ④原則毎週1日の休日付与(第35条) ⑤法定時間外労働に対する割増賃金の支払い(第37条) ⑥一定条件を満たす労働者への年次有給休暇の付与(第39条) ⑦毎月1回以上一定期日における、通貨による賃金の全額支払い(第24条) ⑧労働者を解雇する際の予告又は平均賃金の支払い(第20条) ⑨就業規則作成及び労働基準監督署への届出(第89条) 	<ul style="list-style-type: none"> ①労働契約の内容について労働者の理解を促進(第4条) ②労働者の安全への配慮(第5条) ③就業規則の変更による労働者との合意のない労働契約の不利益変更の原則禁止(第9条) ④権利濫用となる解雇の無効(第16条) ⑤契約期間中における解雇の原則禁止(第17条) ⑥有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(第18条) ⑦客観的合理的理由・社会的相当性を欠く雇止めの無効(第19条) ⑧期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止(第20条) 	<p>以下の不当労働行為の禁止(第7条)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①組合員であることを理由とする解雇等の不利益取扱い、労働者の労働組合への非加入や脱退を雇用条件とすること(いわゆる黄犬契約)(第1号) ②正当な理由のない団体交渉の拒否(第2号) ※使用者が形式的に団体交渉に応じても、実質的に誠実な交渉を行わないこと(不誠実団交)を含む ③労働組合の運営等に対する支配介入・経費援助(第3号) ④労働委員会への申立て等を理由とする不利益取扱い(第4号)

※ 一般に、労働法令においては、適用対象となる「労働者」に該当するか否かは、契約の名称にかかわらず、実態に即して判断することとされている。

家内労働法・労災保険法

- 労働基準法上の「労働者」に該当しない者のうち一定の要件を満たすものについては、家内労働法や労働者災害補償保険法の一部が適用される。

	家内労働法	労働者災害補償保険法
概要	○家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、委託者や家内労働者に対して一定の義務を課している	○労働者以外の者で、業務の実態、災害の発生状況などからみて、労働者に準じて保護することが適当であると認められる一人親方等に対して特別に任意加入を認めている
保護の対象	○家内労働者(メーカーや問屋等から部品や原材料の提供を受けて、個人で又は同居の親族と、物品の製造や加工を行うもの) ※家内労働法では、「委託」は以下の行為と定義されている。 ・ 他人に物品を提供して、その物品を部品、附属品若しくは原材料とする物品の製造又はその物品の加工、改造、修理、浄洗、選別、包装若しくは解体(以下「加工等」という。)を委託すること。 ・ 他人に物品を売り渡して、その者がその物品を部品、附属品若しくは原材料とする物品を製造した場合又はその物品の加工等をした場合にその製造又は加工等に係る物品を買い受けることを約すること。 ※家内労働関係には使用従属関係はなく、家内労働者は労働基準法等の労働者でない	○労働者を使用しないで特定の事業(※)を行うことを常態とする一人親方等 ※①自動車による旅客・貨物運送業、②土木、建築等の建設、改造、保存、修理、変更、破壊等の事業、③漁船による自営漁業、④林業、⑤医薬品配置販売業、⑥再生資源取扱業、⑦船員 ○特定作業従事者 ①特定農作業従事者、②指定農業機械作業従事者、③国または地方公共団体が実施する訓練従事者、④家内労働者等、⑤労働組合等常勤役員、⑥介護作業従事者及び家事支援従事者
具体的内容	主な委託者の義務 ①家内労働手帳の交付 ②就業時間が長くなる委託の回避(努力義務) ③委託の打切りの予告(努力義務) ④工賃支払の確保 ⑤最低工賃額以上の工賃の支払い ⑥安全及び衛生の確保 ⑦委託状況届、家内労働死傷病届の届出 ⑧帳簿の備付け	補償の対象範囲 ①加入者ごとの特定の業務災害 例)土木、建築等の建設等の事業 ⇒請負契約に直接必要な行為を行う場合等 ②通勤災害(一般の労働者の場合と同様) ※自動車による旅客・貨物運送業、漁船による自営漁業の一人親方等、特定農作業従事者、指定農業機械作業従事者、家内労働者等は対象外

民法

	請負に関する規定	委任(準委任)に関する規定	雇用に関する規定
対象	<ul style="list-style-type: none"> ・請負契約(当事者の一方(請負人)が仕事の完成を約し、相手方(注文主)がその仕事の結果に対して報酬を支払うことを約する契約)(632条) 	<ul style="list-style-type: none"> ・委任契約(当事者の一方(委任者)が法律行為をすることを相手方(受任者)に委託し、相手方が承諾することによる契約)(643条) ※事務行為を委託する準委任には委任の規定が準用される(656条) 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用契約(当事者の一方(労働者)が相手方(使用者)に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約する契約)(623条)
報酬	<ul style="list-style-type: none"> ・報酬は仕事の目的物の引渡しと同時に支払う(物の引渡しを要しないときは、仕事の完成後に請求)(633条) 	<ul style="list-style-type: none"> ・特約のない委任者への報酬請求不可(648条1項) ・委任事務履行後でなければ報酬請求できない(期間によって報酬を定めたときは、期間経過後)(648条2項) ・受任者の責めに帰することができない事由により委任が履行の途中で終了したときは、受任者は既にした履行の割合に応じた報酬の請求が可能(648条3項) 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用契約上の労働を終了した後でなければ報酬請求できない(期間によって報酬を定めたときは、期間経過後)(624条)
契約解除等	<ul style="list-style-type: none"> ・請負人が仕事を完成しない間は、注文者は損害を賠償して契約の解除が可能(641条) ・目的物に瑕疵があり、契約目的の達成が困難な場合、注文者は契約の解除が可能(635条) 	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者がいつでも契約を解除できる(651条1項) ・相手方に不利な時期に委任を解除したときは、相手方の損害を賠償しなければならない(やむを得ない事由があったときはこの限りではない)(651条2項) 	<ul style="list-style-type: none"> ・原則5年以上の期間の定めのある雇用契約は5年経過後いつでも解除が可能(3か月前の予告が必要)(626条) ・期間の定めのない雇用契約はいつでも解約の申入れが可能(雇用は解約申入れ日から2週間経過により終了)(627条1項) ・期間の定めのある雇用契約でもやむを得ない事由がある場合直ちに契約の解除が可能(その事由が過失によるものであるときは相手方に対して損害賠償の責任を負う)(628条)等
当事者の義務等	<ul style="list-style-type: none"> ・注文者は仕事の目的物に瑕疵があれば、修補請求や損害賠償請求が可能(634条) ・担保責任の存続期間は、引渡しから原則1年以内(637条) <p style="text-align: right;">等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・受任者の善管注意義務(644条) ・受任者の委任者への状況報告義務、委任終了後の委任者への経過・結果報告義務(645条) ・受任者が委任事務を処理するに当たって受け取った金銭等を委任者に引渡す義務(646条1項) ・受任者が委任者のために自己の名で取得した権利を委任者に移転する義務(646条2項) <p style="text-align: right;">等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の承諾を得ずに使用者が権利を第三者に譲渡することの禁止(625条1項) ・使用者の承諾を得ずに労働者が自己に代わって第三者を労働に従事させることの禁止(625条2項) <p style="text-align: right;">等</p>

※労働契約については、労働基準法、労働契約法等が適用

※民法の一部を改正する法律(平成29年法律第44号)による改正前の条文 11

独占禁止法・下請法

私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律

下請代金支払遅延等防止法

・事業者による不公正な取引方法を禁止

・例えば、委託者との取引の継続が困難になることが事業経営上大きな支障を来すため、委託者が受託者にとって著しく不利益な要請等を行っても、受託者がこれを受け入れざるを得ないなど、委託者が受託者に対し優越的地位にある場合に、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に、対価の支払遅延、対価の減額要請、著しく低い対価での取引の要請等を行うことは優越的地位の濫用として禁止

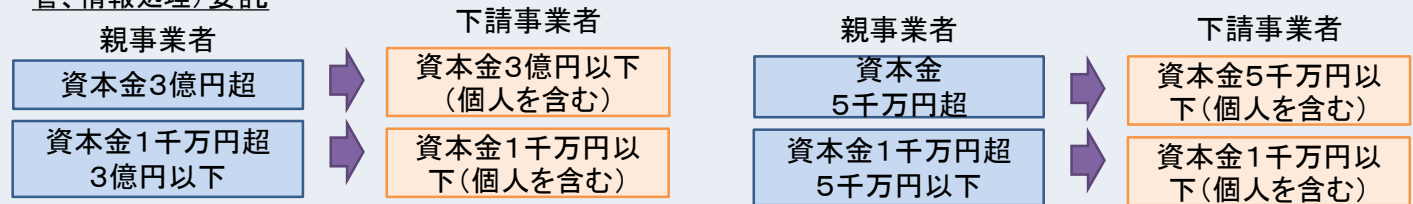
・下請取引で問題が起きる場合が多く、補完法である下請代金支払遅延等防止法で一定の要件を満たす下請取引について規制

【対象】

事業者の資本金規模と取引の内容により定義(資本金1千万円超は親事業者に該当し得る)

1. 物品の製造・修理委託／情報成果物作成(プログラム)・役務提供(運送、物品の倉庫における保管、情報処理)委託

2. 情報成果物作成・役務提供を委託(1を除く)



【親事業者の義務等】

・書面の交付義務

発注に際して、直ちに書面を交付しなければならない(記載内容:給付の内容、下請代金の額、支払期日、支払方法等)

・書類の作成・保存義務

必要な事項を記載した書類等を作成し、保存しなければならない(保存期間は、必要な事項の記載を全て終了した日から2年間)

【下請代金の支払期日を定める義務】

・支払期日は、給付の受領(役務の提供を受けた日)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なければならない

【発注者の禁止事項】

・受領拒否の禁止

・報復措置の禁止

・下請代金の支払遅延の禁止

・有償支給原材料等の対価の早期決済の禁止

・下請代金の減額の禁止

・割引困難な手形の交付の禁止

・返品 of 禁止

・不当な経済上の利益の提供要請の禁止

・買ったたきの禁止

・不当な給付内容の変更・やり直しの禁止

・購入強制・利用強制の禁止

自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン<概要>

- 自営型テレワークは、委託を受けて行う就労であり、基本的に労働関係法令が適用されない。
- 自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、自営型テレワークを良好な就業形態とするために必要な事項を示すもの

1 定義

自営型テレワーク	注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労（法人形態の場合、他人を使用している場合などを除く。）
自営型テレワーカー	自営型テレワークを行う者
注文者	自営型テレワークの仕事を自営型テレワーカーに直接注文し、又はしようとする者
仲介事業者	<ul style="list-style-type: none">① 他者から業務の委託を受け、当該業務に関する仕事を自営型テレワーカーに注文する行為を業として行う者② 自営型テレワーカーと注文者との間で、自営型テレワークの仕事のあっせんを業として行う者③ インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービス（いわゆる「クラウドソーシング」）を業として運営している者

2 関係者が守るべき事項（主なもの）

（1）募集

募集内容の明示	注文者又は②の仲介事業者は、文書、電子メール又はウェブサイト上で次の事項を明示すること。
	① 仕事の内容
	② 成果物の納期予定日（役務が提供される予定期日又は予定期間）
	③ 報酬予定額・支払期日・支払方法
	④ 諸経費の取扱い
	⑤ 提案等に係る知的財産権の取扱い
	⑥ 問合せ先

※斜体部：仲介事業者のみに求められる事項

募集から契約までの間に取得した提案等の取扱い

- ・ 選考外の用途で応募者に無断で使用等しないこと。
- ・ 知的財産権を契約時に譲渡等させる場合は、募集の際にその旨を明示すること。

（2）契約条件の文書明示

契約条件の文書明示	注文者は、自営型テレワーカーと協議の上、次の事項を明らかにした文書を交付すること（電子メール又はウェブサイト上等の明示でも可）。
	① 注文者の氏名又は名称、所在地、連絡先
	② 注文年月日
	③ 仕事の内容
	④ 報酬額・支払期日・支払方法
	⑤ 諸経費の取扱い
	⑥ 成果物の納期（役務が提供される期日又は期間）
	⑦ 成果物の納品先及び納品方法
	⑧ 検査をする場合は、検査を完了する期日（検収日）
	⑨ 契約条件を変更する場合の取扱い
	⑩ 成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた場合等の取扱い（補償が求められる場合の取扱い等）
	⑪ 知的財産権の取扱い
⑫ 自営型テレワーカーが業務上知り得た個人情報及び注文者等に関する情報の取扱い	
保存	明示した文書又は電子メール等を3年間保存すること。

(3) 契約条件の適正化

イ 契約条件明示に当たって留意すべき事項

注文者の氏名等	注文者が特定でき、確実に連絡が取れるものであること。
仕事の内容	作業を円滑に進めることができ、誤解が生じることがないよう明確に分かるものであること。
報酬額	同一又は類似の仕事をする自営型テレワーカーの報酬、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。
支払期日	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、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。
支払方法	仲介事業者等の注文者以外の者が支払代行を行う場合には、契約条件の明示の際に、併せて明示すること。
諸経費	通信費、送料等仕事に係る経費において、注文者が負担する経費がある場合には、あらかじめその範囲を明確にしておくこと。
納期	作業時間が長時間に及び健康を害することがないように設定すること。その際、通常の労働者の1日の所定労働時間の上限（8時間）も作業時間の上限の目安とすること。
納品先	報酬の支払期日は納品日から一定日数以内とされる場合も多いため、確実な納品のために納品先を明確にしておくこと。
契約条件の変更	あらかじめ契約変更の取扱いを明らかにしておくこと。変更に当たっては、文書等で明示し合意すること等を明確にしておくこと。
補修	自営型テレワーカーの責任を含め明確にしておくこと。
知的財産権	注文者へ譲渡等させる場合、対価等をあらかじめ明確にしておくこと。注文者である仲介事業者は、発注者に譲渡等させる場合、その旨も明確にすること。
個人情報等	個人情報の安全管理に関する事項や機密情報等の取扱いに関する事項をあらかじめ明らかにしておくこと。

ロ 成果物の内容に関する具体的説明

ハ 報酬の支払

- ・ 瑕疵が補修された場合は、報酬を支払う必要があること
- ・ 発注者が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、役務を提供したときは仲介事業者は報酬を支払うこと

ニ 契約条件の変更

- ・ 十分協議の上、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
- ・ 仲介事業者は、発注者が契約条件を変更する場合、自営型テレワーカーに不利益が生じないよう発注者と協議することが求められること。

ホ 成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた場合の取扱い

- ・ 補修を求めることや損害賠償を請求する場合の取扱いについて自営型テレワーカーの責任を含めあらかじめ明確にしておくこと。

ヘ 契約解除

- ・ 合意解除の場合、十分協議した上で、報酬を決定すること。
- ・ 自営型テレワーカーに契約違反等がない場合、契約解除により生じた損害の賠償が必要となること。
- ・ 注文者の責に帰すべき事由以外の事由（災害等）で契約が解除される場合に生じた負担は、十分協議することが望ましいこと。

ト 継続的な注文の打切りの場合における事前予告

- ・ 継続的な取引関係にある場合に、注文を打ち切ろうとするときは、速やかに、その旨及び理由を予告すること。

(4) その他

手数料	仲介事業者は、手数料の額、発生条件、徴収時期等をあらかじめ明示してから徴収すること。契約成立時に徴収する場合には、契約締結に際し額等を明示すること。
物品の強制購入等	正当な理由なく自己の指定する物を強制して購入させたり、役務を強制して利用させないこと。
注文者の協力	仕事をする上で必要な打合せに応じる等必要な協力を行うことが望ましいこと。
個人情報等	利用の目的をできる限り特定し、同意を得ずに必要な範囲を超えて取り扱わないこと（仲介事業者も同様）。個人情報の取扱いを委託する場合、自営型テレワーカーに必要な監督を行うこと。
健康確保措置	健康確保のための手法について、情報提供することが望ましいこと。プライバシーの保護に配慮の上相談に応じ、作業の進捗状況に応じた必要な配慮に努めること。
能力開発支援	自営型テレワーカーの能力開発を支援することが望ましいこと。
担当者の明確化	あらかじめ、自営型テレワーカーからの問合せや苦情等に対応する担当者を明らかにすることが望ましいこと。
苦情の自主的解決	自営型テレワーカーと十分協議する等、自主的な解決を図るように努めること。仲介事業者は、相談窓口の明確化など苦情処理体制の整備を行うことが望ましいこと。
その他	下請法が適用される場合は遵守すること。