

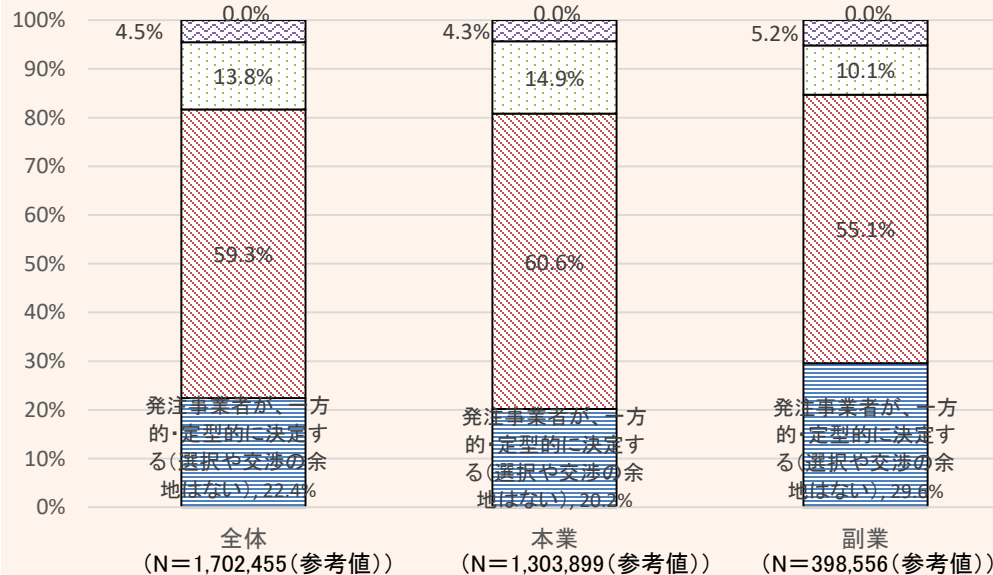
参考資料

主要な取引先からの仕事の受注に当たっての契約条件の取り決め①

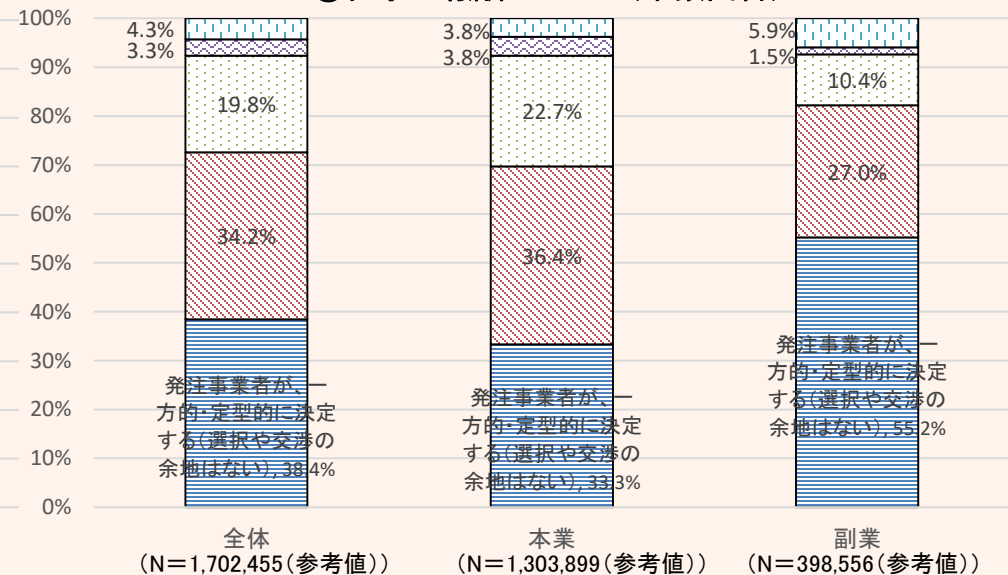
- 主要な取引先との仕事内容の決定(単数回答)について、全体、就業形態別ともに、「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」(全体:59.3%/本業:60.6%/副業:55.1%)が最も高く、次いで、「発注事業者が、一方的・定型的に決定する(選択や交渉の余地はない)」(全体:22.4%/本業:20.2%/副業:29.6%)、「あなたから提示し、必要があれば交渉する」(全体:13.8%/本業:14.9%/副業:10.1%)の順に回答の割合が高い。
- 主要な取引先との報酬の決定(単数回答)について、「本業」では「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」(36.4%)が最も高く、次いで、「発注事業者が、一方的・定型的に決定する(選択や交渉の余地はない)」(33.3%)が高い一方、「副業」では「発注事業者が、一方的・定型的に決定する(選択や交渉の余地はない)」(55.2%)が最も高い。

主に「事業者」を直接の取引先

①仕事内容について(単数回答)



②仕事の報酬について(単数回答)



- 第三者(仲介事業者等)が定めたルールで決定する
- あなたが一方的に決定する
- あなたから提示し、必要があれば交渉する
- 発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する
- 発注事業者が、一方的・定型的に決定する(選択や交渉の余地はない)

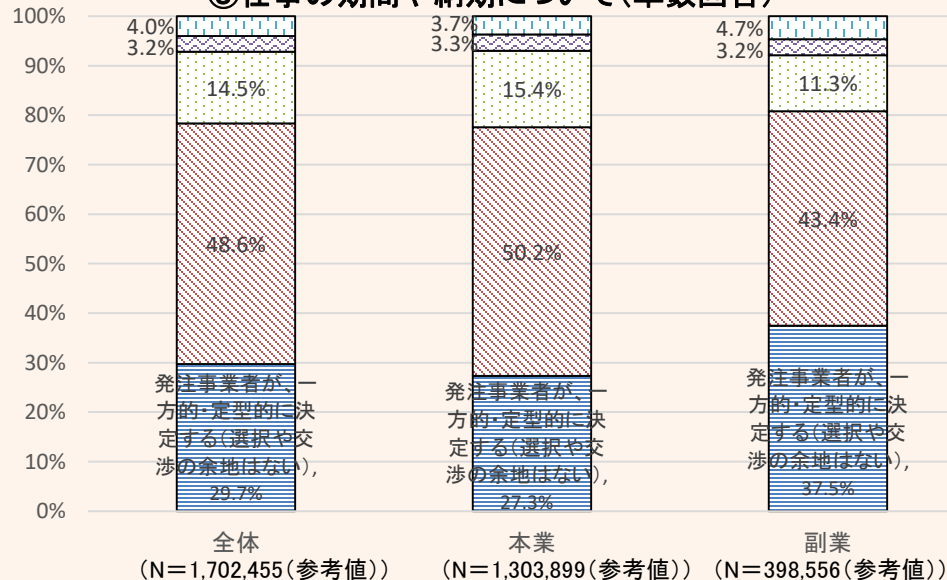
- 第三者(仲介事業者等)が定めたルールで決定する
- あなたが一方的に決定する
- あなたから提示し、必要があれば交渉する
- 発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する
- 発注事業者が、一方的・定型的に決定する(選択や交渉の余地はない)

主要な取引先からの仕事の受注に当たっての契約条件の取り決め②

- 主要な取引先との仕事の期間や納期の決定(単数回答)について、全体、就業形態別ともに、「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」(全体:48.6%／本業:50.2%／副業:43.4%)が最も高く、次いで、「発注事業者が、一方的・定型的に決定する(選択や交渉の余地はない)」(全体:29.7%／本業:27.3%／副業:37.5%)が高い。
- 契約内容が取引先の都合で変更される場合の変更内容の決定(単数回答)について、全体、就業形態別ともに、「発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する」(全体:51.9%／本業:53.1%／副業:47.9%)が最も高く、次いで、「発注事業者が、一方的・定型的に決定する(選択や交渉の余地はない)」(全体:27.3%／本業:24.4%／副業:36.7%)が高い。
- いずれも「本業」より「副業」の方が、「発注事業者が、一方的・定型的に決定する(選択や交渉の余地はない)」の割合が高い。

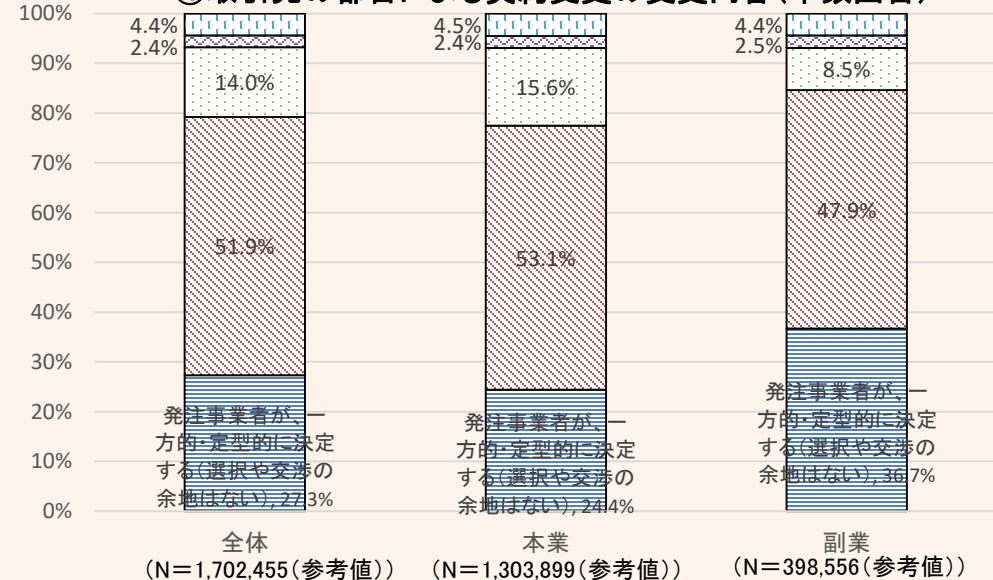
主に「事業者」を直接の取引先

③仕事の期間や納期について(単数回答)



- 第三者(仲介事業者等)が定めたルールで決定する
- あなたが一方的に決定する
- あなたから提示し、必要があれば交渉する
- 発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する
- 発注事業者が、一方的・定型的に決定する(選択や交渉の余地はない)

④取引先の都合による契約変更の変更内容(単数回答)

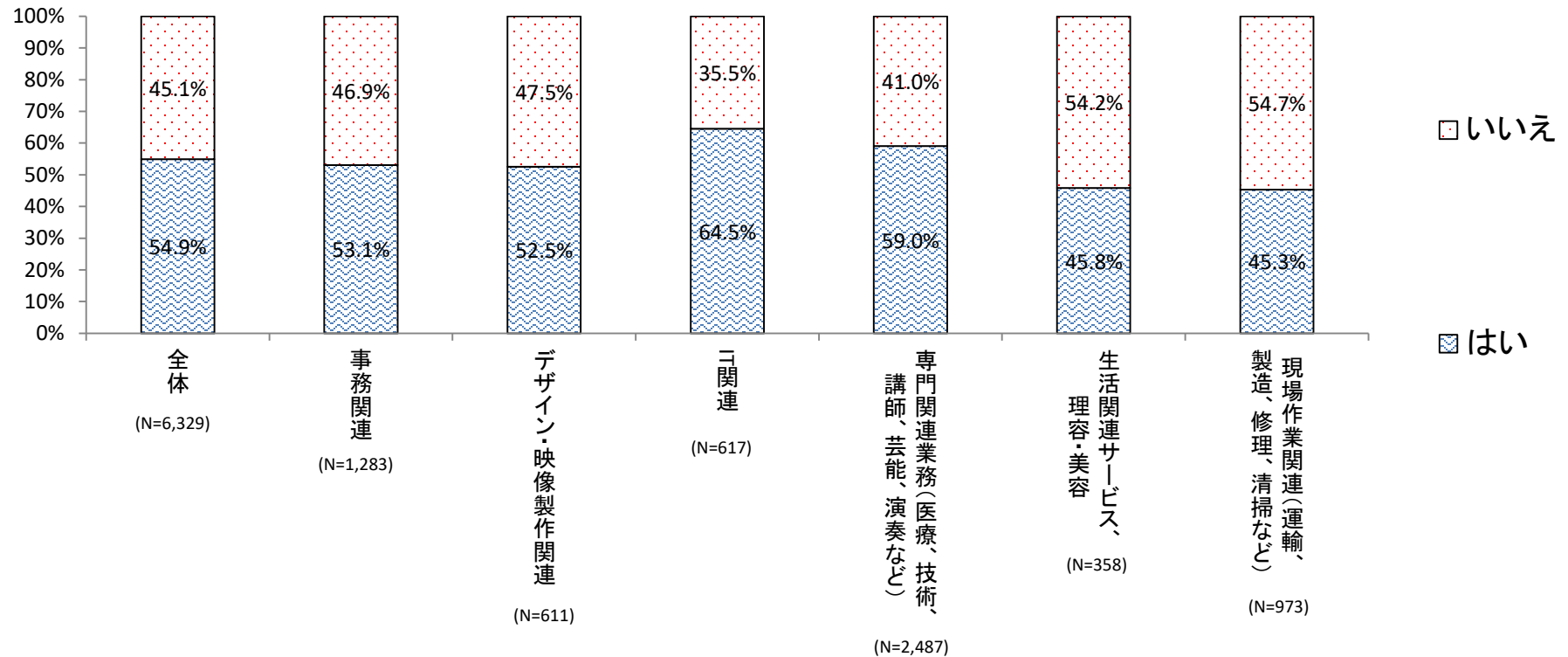


- 第三者(仲介事業者等)が定めたルールで決定する
- あなたが一方的に決定する
- あなたから提示し、必要があれば交渉する
- 発注事業者から提示を受けるが、自身で選択したり、必要があれば交渉する
- 発注事業者が、一方的・定型的に決定する(選択や交渉の余地はない)

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。

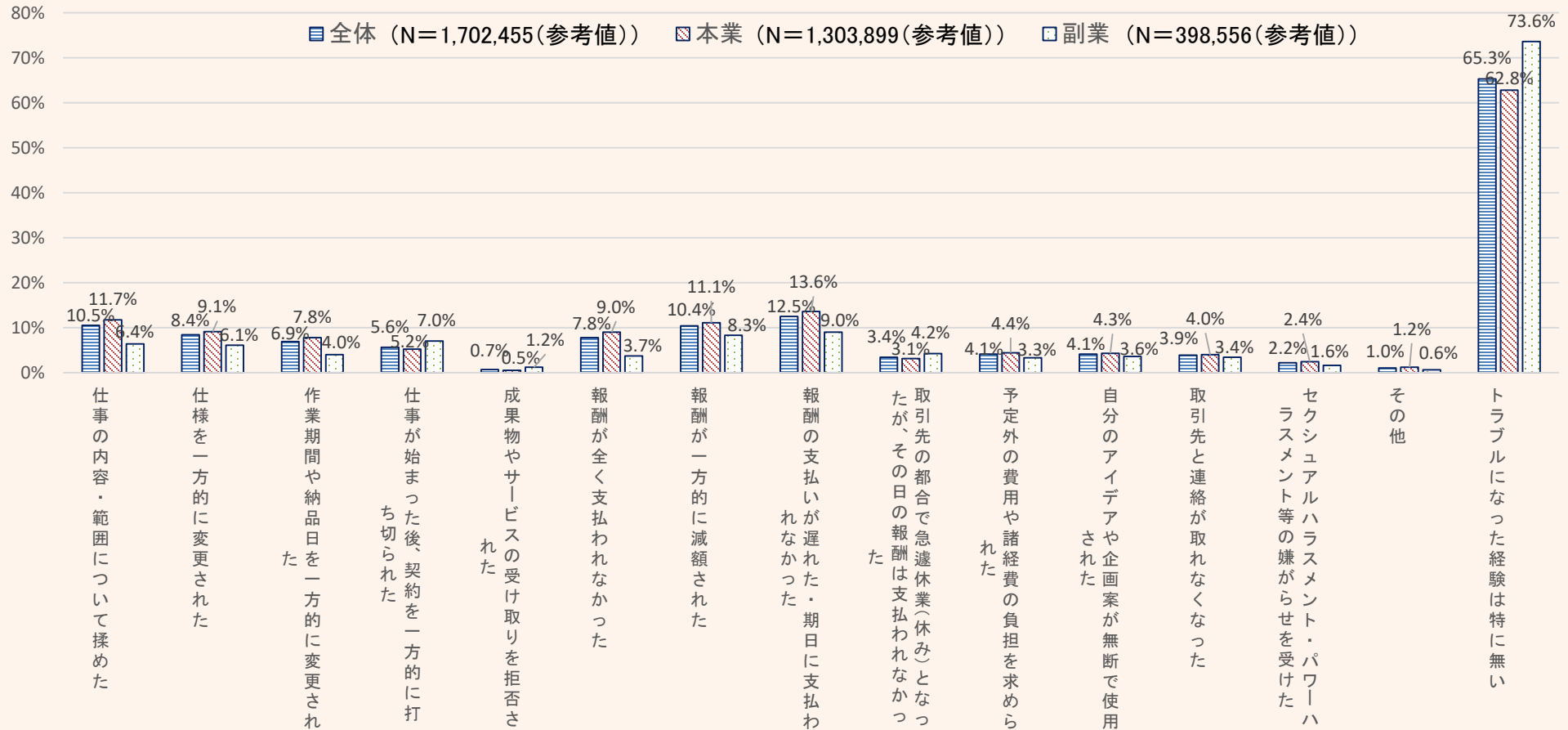
(出所)JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査(ウェブ調査)」(平成29年度)をもとに雇用環境・均等局作成

トラブル①

- 主に「事業者」を直接の取引先とする者の取引先とのトラブルについて、全体、就業形態別ともに、「トラブルになった経験は特に無い」(全体:65.3%/本業:62.8%/副業:73.6%)が最も高い。
- 経験したトラブル(複数回答)の中では、全体、就業形態別ともに、「報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった」(全体:12.5%/本業:13.6%/副業:9.0%)が最も高い。次いで「全体」と「本業」では、「仕事の内容・範囲について揉めた」(全体:10.5%/本業:11.7%)の割合が高く、「副業」では「報酬が一方的に減額された」(8.3%)の割合が高い。

主に「事業者」を直接の取引先

トラブルになった経験(事柄)(複数回答)

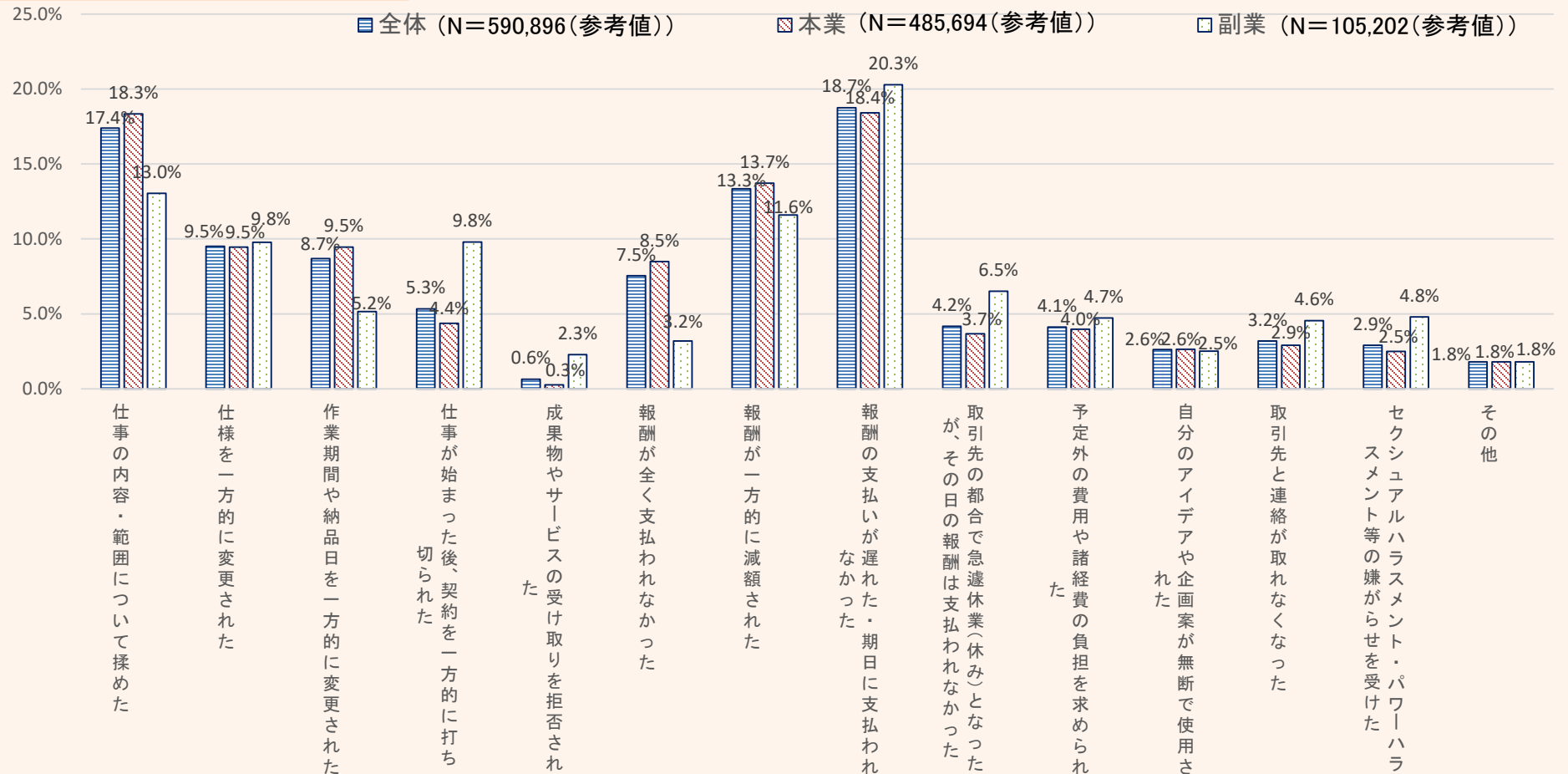


トラブル②

- 主に「事業者」を直接の取引先とする者のうち、トラブルを経験した者が取引先との間で最もよくあったトラブルについて、全体、就業形態別ともに、「報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった」(全体:18.7%/本業:18.4%/副業:20.3%)が最も高く、次いで、「仕事の内容・範囲について揉めた」(全体:17.4%/本業:18.3%/副業:13.0%)、「報酬が一方的に減額された」(全体:13.3%/本業:13.7%/副業:11.6%)の順に割合が高い。

経験のあったトラブルの中で最もよくあったトラブル(単数回答)

主に「事業者」を直接の取引先



※「トラブル①」で「トラブルになった経験は特に無い」と回答した者を除く。

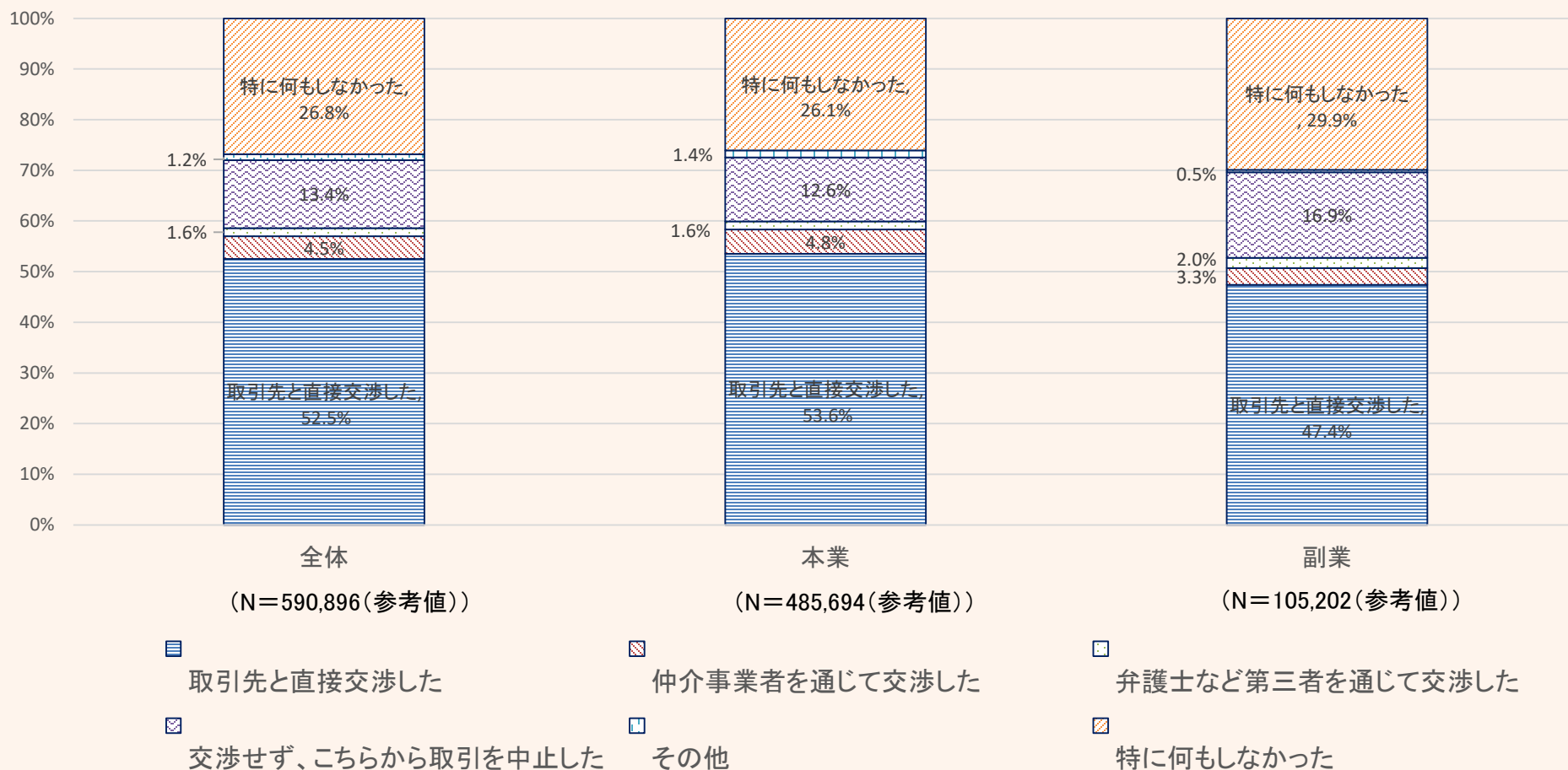
(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」(平成31年)をもとに雇用環境・均等局作成

トラブル③

○ 主に「事業者」を直接の取引先とする者の取引先との間のトラブルへの対処法として最も多かったケースについて、全体、就業形態別ともに、「取引先と直接交渉した」(全体:52.5%/本業:53.6%/副業:47.4%)が最も高く、次いで、「特に何もしなかった」(全体:26.8%/本業:26.1%/副業:29.9%)、「交渉せず、こちらから取引を中止した」(全体:13.4%/本業:12.6%/副業:16.9%)の順に割合が高い。

主に「事業者」を直接の取引先

経験のあったトラブルへの対処方法(単数回答)



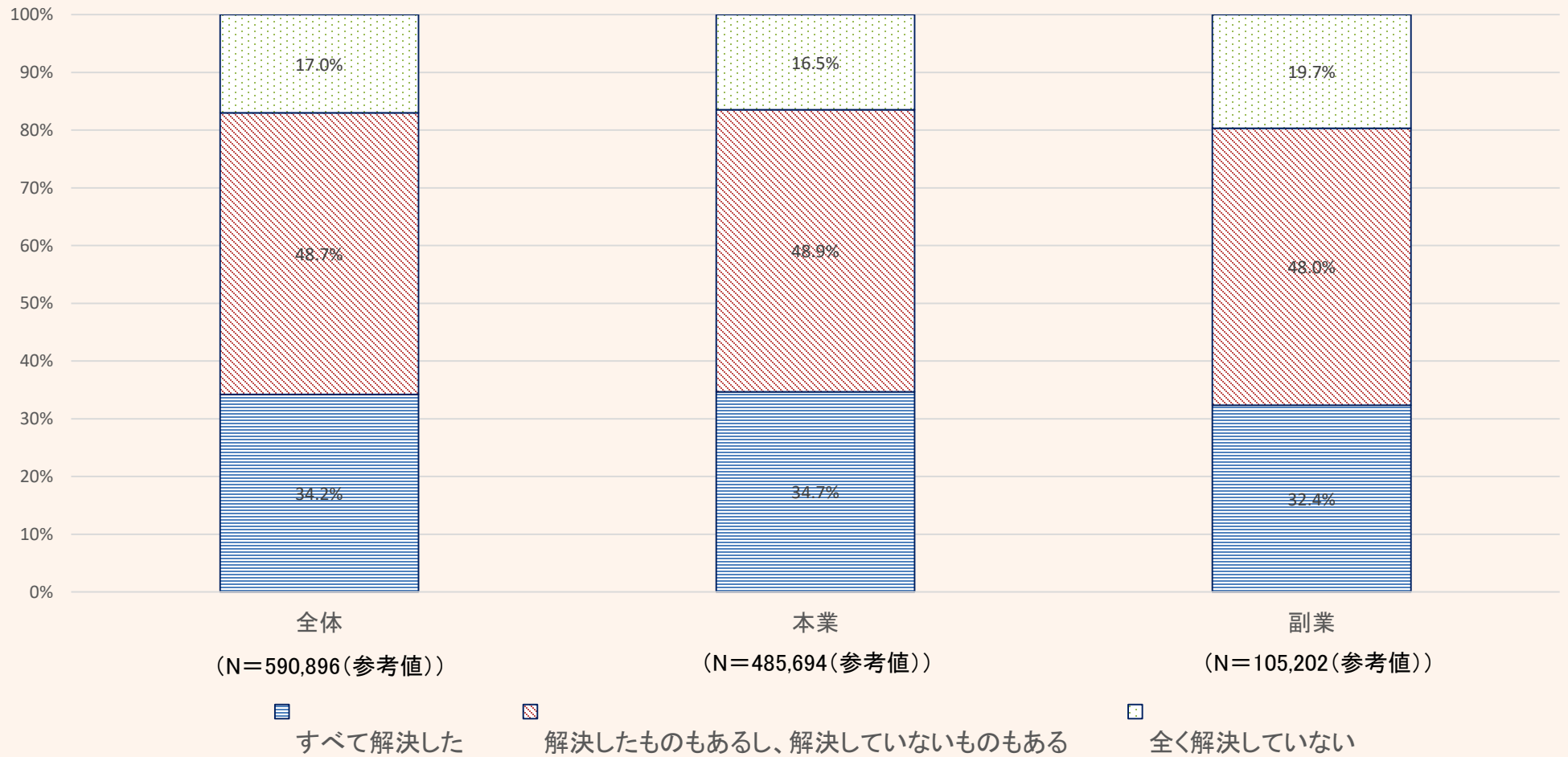
※「トラブル①」において「トラブルになった経験は特に無い」と回答した者を除く。
 (出所)JILPT「雇用類似の働き方に関する調査・試算結果等(速報)」(平成31年)をもとに雇用環境・均等局作成

トラブル④

○ 主に「事業者」を直接の取引先とする者について、取引先とのトラブルに対処した結果のそのトラブルの解決状況は、全体、就業形態別ともに、「解決したものもあるし、解決していないものもある」（全体：48.7%／本業：48.9%／副業：48.0%）が約5割。

主に「事業者」を直接の取引先

経験のあったトラブルの解決状況



※「トラブル①」において「トラブルになった経験は特に無い」と回答した者を除く。

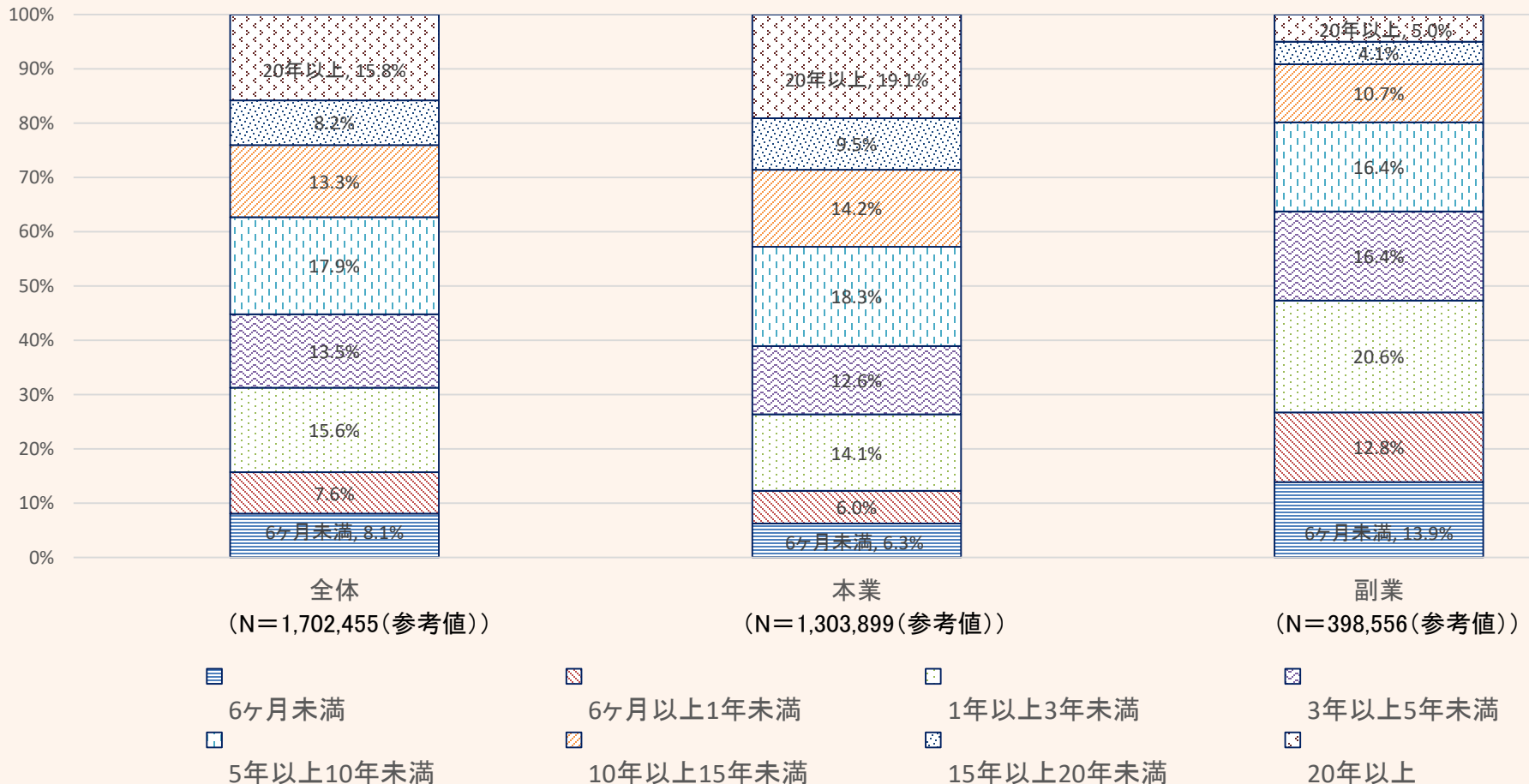
(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」(平成31年)をもとに雇用環境・均等局作成

主要な取引先との仕事の開始時からの期間

- 主要な取引先との業務請負等の仕事を始めてからの期間について、「本業」では、「20年以上」(19.1%)が最も高く、次いで、「5年以上10年未満」(18.3%)、「10年以上15年未満」(14.2%)の順に回答が高い。
- 一方「副業」では、「1年以上3年未満」(20.6%)が最も高く、次いで「3年以上5年未満」(16.4%)、「5年以上10年未満」(16.4%)の割合が高い。

主に「事業者」を直接の取引先

主要な取引先との仕事の開始時からの期間



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>【労働条件等の明示】 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>【募集内容の明示】 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
【労働条件の明示】 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
【労働契約の内容の理解の促進】 ・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	—
【労働契約の成立】 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
「家内労働法」		
【家内労働手帳】 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
「経済法」		
【書面の交付等】 ・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
【相手方に不利益となる取引条件の設定等】 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
「自営型テレワークガイドライン」		
【契約条件の文書等明示】 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>【定型約款の合意】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 <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>【請負】</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>【委任、準委任】</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
【労働契約の内容の理解の促進】（再掲） ・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	—
【労働契約の内容の変更】 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	—
【就業規則による労働契約の内容の変更】 ・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
<p>≪家内労働法≫</p>		
<p>【家内労働手帳】 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。</p>	<p>家内労働法第3条</p>	<p>監督指導</p>
<p>≪経済法≫</p>		
<p>【不当な給付内容の変更・やり直しの禁止】 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。</p>	<p>下請代金支払遅延等防止法第4条第2項第4号</p>	<p>勧告</p>
<p>【相手方に不利益となる取引条件の設定等】（再掲） 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。</p>	<p>独占禁止法第19条（第2条第9項第5号八）</p>	<p>排除措置命令、課徴金等</p>

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>【契約条件を変更する場合の取扱い等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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。 	<p>自営型テレワークガイドライン</p>	<p>—</p>
<p>≪民法≫</p>		
<p>【定型約款の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 定型約款の変更が、 <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"> ・ 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。 ・ 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。 	<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>【解雇制限】</p> <ul style="list-style-type: none">・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。・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。	労働基準法第19条	監督指導／罰則
<p>【解雇の予告】</p> <ul style="list-style-type: none">・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。・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。 <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>【解雇権濫用法理】</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>【有期労働契約の解雇制限等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 	労働契約法第17条	—
<p>【無期転換ルール】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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）。 	労働契約法第18条	—
<p>【雇止め法理】</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
<p>≪家内労働法≫</p>		
<p>【委託の打切りの予告】 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。</p>	<p>家内労働法第5条</p>	<p>(努力義務)</p>
<p>≪経済法≫</p>		
<p>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、又は他の事業者にこれらに該当する行為をさせること。</p>	<p>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</p>	<p>排除措置命令等</p>
<p>≪自営型テレワークガイドライン≫</p>		
<p>【契約解除】 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)</p>	<p>自営型テレワークガイドライン</p>	<p>—</p>
<p>【継続的な注文の打切りの場合における事前予告】 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。</p>	<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>≪民法≫</p>		
<p>【解除権の行使】 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>【債務不履行による解除】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <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"> ・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。 ・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。 <p>【解除の効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・解除権の行使は、損害賠償の請求を妨げない。 	<p>民法第540条～第543条、第545条 <small>※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</small></p>	<p>—</p>

内容	法令等	履行確保
<p>≪民法≫</p>		
<p>【注文者による契約の解除（請負）】 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>【委任、準委任の解除】 委任（準委任）は、各当事者がいつでも解除できる。また、 ・相手方に不利な時期に委任（準委任）を解除したとき ・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 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>