

# 主に御議論いただきたい点

## (契約条件の明示、契約の締結・変更・終了に関するルールの明確化等について)

### <中間整理における位置づけ>

これまでの本検討会での議論を踏まえると、契約条件等の書面等での明示については、必要との意見が多く、特段の異論は見られなかったところである。また、雇用類似就業者の場合、労働者と同様、交渉力格差や情報格差が存在することが想定されるため、紛争予防の観点から契約条件の明示、契約の締結、変更、終了に関する事項については、優先的に検討を進める必要がある。

### 募集関係

#### <中間整理における主な意見・指摘>

- ・ 求人広告等において業務委託等の形態で就業者の募集を行っているものもあり、労働者の募集なのか、業務委託等の募集なのかが曖昧な場合もある
- ・ 契約締結前の段階であっても、民法上一定の責任が生じうる



#### <中間整理を踏まえ、主に御議論いただきたい点>

- ・ 雇用類似の仕事を行う者の募集の際のその条件の明示を促す方策を検討してはどうか。
- ・ その際、個人か企業かを問わずに業務委託の仕事を行う者を募集する場合について、どのように考えるか。
- ・ 対象となる雇用類似の働き方の者（以下「雇用類似就業者」という。）について、更なる要件を設ける必要があるか。

### ◎職業安定法（昭和22年法律第141号）（抄）

（労働条件等の明示）

第五条の三 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

②～④ （略）

### ◎「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」（平成30年2月2日付け雇均発0202第1号「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の改正について）（別添）（抄）

#### 第3 関係者が守るべき事項

##### （1）募集

##### イ 募集内容の明示

注文者又は第2の（4）の②の仲介事業者は、自営型テレワークの仕事を募集する際には、募集に応じて自営型テレワーカーとなろうとする者（以下「応募者」という。）に対し、①から⑥までの事項（以下「募集内容」という。）を文書、電子メール又はウェブサイト上等で明示すること。その際、当該応募者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めること。

- ① 注文する仕事の内容
- ② 成果物の納期予定日（役務の提供である場合は、役務が提供される予定期日又は予定期間）
- ③ 報酬予定額、報酬の支払期日及び支払方法
- ④ 注文する仕事に係る諸経費の取扱い
- ⑤ 提案や企画、作品等（以下「提案等」という。）に係る知的財産権の取扱い
- ⑥ 上記募集内容に関する問合せ先

##### ロ 募集内容を明示するに当たって留意すべき事項

##### ① 注文する仕事の内容

注文者は、イの①を明示するに当たっては、業務の遂行に必要な技術・経験や、業務遂行に必要な所要時間の目安等を示すことが望ましいこと。

また、提示した依頼内容や報酬に対して応募された複数の提案等から採用案を選び、報酬を支払う形式（いわゆる「コンペ式」）の場合には、募集する提案等の内容を具体的に示すこと。

##### ② 募集内容に関する説明

注文者又は第2の（4）の②の仲介事業者は、募集内容に関し、自営型テレワーカーから問合せがあった場合には、十分な説明を行うこと。そのため、自営型テレワーカーに対し、募集内容に関して問合せに応じる連絡先や方法を明示する必要があること。

##### ③ 募集から契約までの間に取得した提案等の取扱い

提案等を応募しようとする際に知的財産権（著作権等）が発生する場合、知的財産権を譲渡する旨の契約が締結されない限り、知的財産権は提案等を作成した応募者に帰属することから、注文者が、その募集に応じて応募され、採用に至らなかった提案等の知的財産について、選考以外の用途で、応募者に無断で公開し、又は使用しないこと。

注文者は、紛争を防止するため、採用された提案等に係る知的財産権を契約時に譲渡させ、利用許諾を行わせ、又はその権利行使を制限する場合には、募集の際に、その旨を明示しておくこと。

##### ④ 仲介事業者による注文者への支援

注文者でない仲介事業者は、注文者が応募者に対し適切に募集内容を明示するため、注文者に対する助言を行う等、注文者に対する支援を行うことが望ましいこと。

##### ハ その他

いわゆる「コンペ式」の場合において、注文者は、採用された提案等の応募者に対し、募集段階で明示されていないような内容で、納品後の成果物の大幅な修正を指示する等、過大な要求をすることは望ましくないこと。大幅な修正を要求する場合は、自営型テレワーカーと改めて協議し、合意した上で、適正な追加報酬等を含め契約を見直すこと。

### <中間整理における主な意見・指摘>

- ・ 契約の締結に当たっては、契約内容を明確化し、契約適合性の判断等の紛争を予防する観点から、契約条件の書面等での明示が必要であり、その際には、特に仕事の内容については、両者の認識が食い違いやすいため、具体的に明示することが必要と考えられる
- ・ 契約条件の明示や契約変更時の対応に関しては、対象となる雇用類似就業者を広くとらえるべきとの意見
- ・ 契約の変更に当たっても、変更後の契約条件の明示等が必要との意見
- ・ 原則として一方的な変更はできないとの指摘
- ・ 契約成立時期の明確化に関する指摘や、下請代金支払遅延等防止法（以下「下請法」という。）における下請代金の減額の禁止、消費者契約法等の他法令における不当と考えられる契約条件の変更に関する規定や考え方が参考になるのではないかとの意見 等



### <中間整理を踏まえ、主に御議論いただきたい点>

- ・ 委託する際の委託者から雇用類似就業者への就業条件の明示を促す方策を検討してはどうか。  
※ 下請法等の他法令にも留意が必要ではないか。
- ・ 就業条件を変更する際の委託者から雇用類似就業者への変更後の条件の明示を促す方策を検討してはどうか。
- ・ 原則として契約内容の一方的変更はできないにもかかわらず、一方的な変更がトラブルとして見られることについて、どのように考えるか。
- ・ 対象となる雇用類似就業者について、更なる要件を設ける必要があるか。

◎家内労働法（昭和45年法律第60号）（抄）

（家内労働手帳）

第三条 委託者は、委託をするにあたっては、家内労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、家内労働手帳を交付しなければならない。

2 委託者は、委託をするつど委託をした業務の内容、工賃の単価、工賃の支払期日その他厚生労働省令で定める事項を、製造又は加工等に係る物品を受領するつど受領した物品の数量その他厚生労働省令で定める事項を、工賃を支払うつど支払った工賃の額その他厚生労働省令で定める事項を、それぞれ家内労働手帳に記入しなければならない。

3 前二項に規定するもののほか、家内労働手帳に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

◎家内労働法施行規則（昭和45年労働省令第23号）（抄）

（家内労働手帳）

第一条 委託者は、委託をするにあたっては、家内労働者に対し、委託に係る物品を提供するときまでに家内労働手帳を交付しなければならない。

2 家内労働法（以下「法」という。）第三条第二項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 委託をするつど、その年月日、納入させる物品の数量及び納品の時期
- 二 製造又は加工等に係る物品を受領するつどその年月日
- 三 工賃を支払うつどその年月日

3 委託者は、委託をするにあたっては、家内労働手帳に次の事項を記入しなければならない。

- 一 家内労働者の氏名、性別及び生年月日並びに当該家内労働者に補助者がある場合にはその氏名、性別及び生年月日
- 二 委託者の氏名、営業所の名称及び所在地並びに委託者が当該家内労働者に係る委託について代理人を置く場合にはその氏名及び住所
- 三 工賃の支払場所、毎月一定期日を工賃締切日として定める場合にはその定め及び通貨以外のもので工賃を支払う場合にはその方法
- 四 物品の受渡し場所
- 五 不良品の取扱いに関する定めをする場合にはその定め

4 委託者は、前項各号の事項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。

5 委託者は、委託に関し、家内労働者に機械、器具その他の設備又は原材料その他の物品を自己から購入させようとする場合には、そのつど、その品名、数量及び引渡しの期日並びにその代金の額並びに決済の期日及び方法に関する事項を家内労働手帳に記入しなければならない。

6 家内労働者は、委託者が家内労働手帳に記入した事項を確認しなければならない。

7 家内労働者は、委託者が家内労働手帳に最後の記入をした日から二年間当該家内労働手帳を保存しなければならない。

8 家内労働手帳は、様式第一号による。

◎下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）（抄）

（書面の交付等）

第三条 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、公正取引委員会規則で定めるところにより下請事業者の給付の内容、下請代金の額、支払期日及び支払方法その他の事項を記載した書面を下請事業者に交付しなければならない。ただし、これらの事項のうち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、その記載を要しないものとし、この場合には、親事業者は、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下請事業者に交付しなければならない。

2 親事業者は、前項の規定による書面の交付に代えて、政令で定めるところにより、当該下請事業者の承諾を得て、当該書面に記載すべき事項を電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって公正取引委員会規則で定めるものにより提供することができる。この場合において、当該親事業者は、当該書面を交付したものとみなす。

◎下請代金支払遅延等防止法第三条の書面の記載事項等に関する規則（平成15年公正取引委員会規則第7号）（抄）

第一条 下請代金支払遅延等防止法（以下「法」という。）第三条の書面には、次に掲げる事項を明確に記載しなければならない。

- 一 親事業者及び下請事業者の商号、名称又は事業者別に付された番号、記号その他の符号であって親事業者及び下請事業者を識別できるもの
- 二 製造委託、修理委託、情報成果物作成委託又は役務提供委託（以下「製造委託等」という。）をした日、下請事業者の給付（役務提供委託の場合は、提供される役務。以下同じ。）の内容並びにその給付を受領する期日（役務提供委託の場合は、下請事業者が委託を受けた役務を提供する期日（期間を定めて提供を委託するもの）であっては、当該期間）及び場所

- 三 下請事業者の給付の内容について検査をする場合は、その検査を完了する期日
  - 四 下請代金の額及び支払期日
  - 五 下請代金の全部又は一部の支払につき手形を交付する場合は、その手形の金額及び満期
  - 六 下請代金の全部又は一部の支払につき、親事業者、下請事業者及び金融機関の間の約定に基づき、下請事業者が債権譲渡担保方式（下請事業者が、下請代金の額に相当する下請代金債権を担保として、金融機関から当該下請代金の額に相当する金銭の貸付けを受ける方式）又はファクタリング方式（下請事業者が、下請代金の額に相当する下請代金債権を金融機関に譲渡することにより、当該金融機関から当該下請代金の額に相当する金銭の支払を受ける方式）若しくは併存的債務引受方式（下請事業者が、下請代金の額に相当する下請代金債務を親事業者と共に負った金融機関から、当該下請代金の額に相当する金銭の支払を受ける方式）により金融機関から当該下請代金の額に相当する金銭の貸付け又は支払を受けることができることとする場合は、次に掲げる事項
    - イ 当該金融機関の名称
    - ロ 当該金融機関から貸付け又は支払を受けることができることとする額
  - ハ 当該下請代金債権又は当該下請代金債務の額に相当する金銭を当該金融機関に支払う期日
  - 七 下請代金の全部又は一部の支払につき、親事業者及び下請事業者が電子記録債権（電子記録債権法（平成十九年法律第百二号）第二条第一項に規定する電子記録債権をいう。以下同じ。）の発生記録（電子記録債権法第十五条に規定する発生記録をいう。）をし又は譲渡記録（電子記録債権法第十七条に規定する譲渡記録をいう。）をする場合は、次に掲げる事項
    - イ 当該電子記録債権の額
    - ロ 電子記録債権法第十六条第一項第二号に規定する当該電子記録債権の支払期日
  - 八 製造委託等に関し原材料等を親事業者から購入させる場合は、その品名、数量、対価及び引渡しの日並びに決済の日及び方法
- 2 前項第四号の下請代金の額について、具体的な金額を記載することが困難なやむを得ない事情がある場合には、下請代金の具体的な金額を定めることとなる算定方法を記載することをもって足りる。
- 3 法第三条第一項ただし書の規定に基づき、製造委託等をしたときに書面に記載しない事項（以下「特定事項」という。）がある場合には、特定事項以外の事項のほか、特定事項の内容が定められない理由及び特定事項の内容を定めることとなる予定期日を、製造委託等をしたときに交付する書面（以下「当初書面」という。）に記載しなければならない。

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（労働条件の明示）

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

②・③ （略）

◎労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

- 一 労働契約の期間に関する事項
  - 一の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
  - 一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- 二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- 三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
  - 四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項
- 六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- 七 安全及び衛生に関する事項

- 八 職業訓練に関する事項
- 九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- 十 表彰及び制裁に関する事項
- 十一 休職に関する事項

- ② 使用者は、法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。
- ③ 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第一項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。
- ④ 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。
  - 一 ファクシミリを利用してする送信の方法
  - 二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

#### ◎労働契約法（平成19年法律第128号）（抄）

（労働契約の内容の理解の促進）

第四条 使用者は、労働者に提示する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。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

#### ◎「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」（抄）

##### 第3 関係者が守るべき事項

##### （2）契約条件の文書明示及びその保存

##### イ 契約条件の文書明示

注文者は、自営型テレワーカーと自営型テレワークの契約を締結するときには、自営型テレワーカーと協議の上、自営型テレワーカーに対して、次の①から⑫までの事項を明らかにした文書を交付すること。

また、契約期間が一定期間継続し、受発注が繰り返されるような場合、各回の受発注に共通する事項を包括的な契約とし、納期等各回の個別の事項をその都度の契約内容として、それぞれ明示することも可能であること。

- ① 注文者の氏名又は名称、所在地及び連絡先
- ② 注文年月日
- ③ 注文した仕事の内容
- ④ 報酬額、報酬の支払期日及び支払方法
- ⑤ 注文した仕事に係る諸経費の取扱い
- ⑥ 成果物の納期（役務の提供である場合は、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 成果物の内容について検査をする場合は、その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（補修が求められる場合の取扱い等）
- ⑪ 成果物に係る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

##### ロ 電子メール等による明示

イの①から⑫までの事項は、文書の交付に代えて電子メール又はウェブサイト上等（以下「電子メール等」という。）での明示によることとしてもよい。この場合、自営型テレワーカーが出力できるものであることが必要である。ただし、その場合でも、自営型テレワーカーから文書の交付を求められたときは、速やかに文書を当該自営型テレワーカーに交付すること。

ハ （略）

### <中間整理における主な意見・指摘>

- ・ 継続的な契約関係を念頭に考える必要があり、その場合の保護の効果等について更に検討が必要ではないか
- ・ 民事上も、継続的な契約関係においては、一定の場合には契約解除を認められないという解釈もあり得るのではないか



### <中間整理を踏まえ、主に御議論いただきたい点>

- ・ 契約の解除や打ち切りを行う場合の対応について、どのように考えるか。例えば、委託者に対し事前に予告を求めること、契約の解除や打ち切りの事由に一定の制限を設けることについて、雇用との違いも踏まえつつ、どのように考えるか。
- ・ 対象となる雇用類似就業者について、更なる要件を設ける必要があるか。例えば、継続的な契約関係がある場合等の一定の条件を設けることについて、どのように考えるか。

◎家内労働法（抄）

（委託の打ち切りの予告）

第五条 六月をこ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、当該家内労働者に引き続いて継続的に委託をすることを打ち切ろうとするときは、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。

◎民法（明治29年法律第89号）（抄）

（注文者による契約の解除）

第六百四十一条 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。

（委任の解除）

第六百五十一条 委任は、各当事者がいつでもその解除をすることができる。

2 前項の規定により委任の解除をした者は、次に掲げる場合には、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。

- 一 相手方に不利な時期に委任を解除したとき。
- 二 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を解除したとき。

（準委任）

第六百五十六条 この節の規定は、法律行為でない事務の委託について準用する。

◎労働基準法（抄）

（解雇の予告）

第二十条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、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った場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

- ② 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。
- ③ 前条第二項の規定は、第一項但書の場合にこれを準用する。

第二十一条 前条の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。但し、第一号に該当する者が一箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合、第二号若しくは第三号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合又は第四号に該当する者が十四日を超えて引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでない。

- 一 日日雇い入れられる者
- 二 二箇月以内の期間を定めて使用される者
- 三 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者
- 四 試の使用期間中の者

## ◎労働契約法（抄）

### （解雇）

第十六条 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。

### （契約期間中の解雇等）

第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）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。

2 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、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。

### （有期労働契約の更新等）

第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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、従前の有期労働契約の内容である労働条件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。

- 一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- 二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働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ものであると認められること。

## ◎「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」（抄）

### 第3 関係者が守るべき事項

#### （3）契約条件の適正化

##### イ～ホ （略）

##### ハ 契約解除

- ① 注文者は、民法（明治29年法律第89号）の規定に基づき、自営型テレワーカーが契約に違反し、又は責めに帰すべき事由により契約を履行しない場合に自営型テレワーカーの同意を得ずに契約を解除できること。
- ② 注文者と自営型テレワーカーが合意により契約を解除する場合、例えば請負契約においては、既に仕事に着手した部分により利益が生じている場合は自営型テレワーカーへその分の報酬を支払うことを決定する等、注文者と自営型テレワーカーで十分に協議した上で、報酬等を決定すること。
- ③ ①のような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、契約解除により自営型テレワーカーに生じた損害の賠償が必要となること。
- ④ 注文者の責め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、注文者と自営型テレワーカーで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

同じ自営型テレワーカーに、例えば6月を超えて毎月1回以上自営型テレワークの仕事を注文している等継続的な取引関係にある注文者は、自営型テレワーカーへの注文を打ち切ろうとするときは、速やかに、その旨及びその理由を予告すること。