

主に御議論いただきたい点

(報酬の支払確保、報酬額の適正化等について)

<中間整理における位置づけ>

発注者から得る報酬が生活の糧となることや紛争の防止の観点から、報酬の支払確保・報酬額の適正化等については優先的に検討を進める必要がある。

報酬の支払確保

<中間整理における主な意見・指摘>

(報酬の支払期日の定め等)

- ・ 働き手の保護、取引の適正化という観点から対策が必要
- ・ 長期間にわたる契約では、数回に分けた支払期日の設定や報酬の支払も考えられる
- ・ 下請法では下請代金の支払遅延が禁止されている
- ・ 遅延利息等、間接強制の方法が考えられる

(その他支払いを確保するための措置)

- ・ 取引先の倒産等により報酬債権が回収できなくなった場合の対応の必要性やその際の財源
- ・ 先取特権の趣旨
- ・ 発注者の責めに帰すべき事由によって雇用類似就業者が債務を履行できなくなった場合や、既にした仕事の結果が可分であって、それまでに履行した部分について発注者が利益を受けている場合の報酬の支払請求の考え方 等

<中間整理を踏まえ、主に御議論いただきたい点>

- ・ 報酬を一定期日までに支払うことを促す方策を検討してはどうか。その場合、具体的な期日や実効性確保のための方策について、どのように考えるか。
 - ※ 下請法等の他法令にも留意が必要ではないか。
- ・ 支払方法について、どのように考えるか。例えば、家内労働法や労働基準法等を参考に、通貨払い、全額払い、直接払い等の是非について、どのように考えるか。
- ・ 仕事ができなくなった場合の報酬の取扱いについては、中間整理において民法の考え方が指摘されており、この考え方が基本となるのではないか。
 - ※ 中間整理では、民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）による改正後の民法第536条、第634条、第648条等の考え方が指摘されている。
- ・ 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）

（工賃の支払）

第六条 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。

2 工賃は、厚生労働省令で定める場合を除き、委託者が家内労働者の製造又は加工等に係る物品についての検査（以下「検査」という。）をするかどうかを問わず、委託者が家内労働者から当該物品を受領した日から起算して一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。この場合においては、委託者が検査をするかどうかを問わず、当該工賃締切日までに受領した当該物品に係る工賃を、その日から一月以内に支払わなければならない。

（工賃の支払場所等）

第七条 委託者は、家内労働者から申出のあつた場合その他特別の事情がある場合を除き、工賃の支払及び物品の受渡しを家内労働者が業務に従事する場所において行なうように努めなければならない。

（工賃及び最低工賃に関する規定の効力）

第十六条 第六条又は第十四条の規定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、これらの規定に定める基準による。

◎家内労働法施行規則（昭和45年労働省令第23号）（抄）

（工賃の支払）

第三条 工賃の支払は、委託者が家内労働者の同意を得た場合には、次の方法によることができる。

- 一 郵政民営化法（平成十七年法律第九十七号）第九十四条に規定する郵便貯金銀行がその行う為替取引に関し負担する債務に係る権利を表章する証書の交付
- 二 銀行その他の金融機関に対する預金又は貯金への振込み

◎下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）（抄）

（下請代金の支払期日）

第二条の二 下請代金の支払期日は、親事業者が下請事業者の給付の内容について検査をするかどうかを問わず、親事業者が下請事業者の給付を受領した日（役務提供委託の場合は、下請事業者がその委託を受けた役務の提供をした日。次項において同じ。）から起算して、六十日の期間内において、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。

2 下請代金の支払期日が定められなかつたときは親事業者が下請事業者の給付を受領した日が、前項の規定に違反して下請代金の支払期日が定められたときは親事業者が下請事業者の給付を受領した日から起算して六十日を経過した日の前日が下請代金の支払期日と定められたものとみなす。

（親事業者の遵守事項）

第四条 親事業者は、下請事業者に対し製造委託等をした場合は、次の各号（役務提供委託をした場合にあっては、第一号及び第四号を除く。）に掲げる行為をしてはならない。

- 一 下請事業者の責に帰すべき理由がないのに、下請事業者の給付の受領を拒むこと。
- 二 下請代金をその支払期日の経過後なお支払わないこと。
- 三 下請事業者の責に帰すべき理由がないのに、下請代金の額を減ずること。
- 四 下請事業者の責に帰すべき理由がないのに、下請事業者の給付を受領した後、下請事業者にその給付に係る物を引き取らせること。
- 五 下請事業者の給付の内容と同種又は類似の内容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の額を不当に定めること。
- 六 下請事業者の給付の内容を均質にし又はその改善を図るため必要がある場合その他正当な理由がある場合を除き、自己の指定する物を強制して購入させ、又は役務を強制して利用させること。
- 七 親事業者が第一号若しくは第二号に掲げる行為をしている場合若しくは第三号から前号までに掲げる行為をした場合又は親事業者について次項各号の一に該当する事実があると認められる場合に下請事業者が公正取引委員会又は中小企業庁長官に対しその事実を知らせたことを理由として、取引の数量を減じ、取引を停止し、その他不利益な取扱いをすること。

- 2 親事業者は、下請事業者に対し製造委託等をした場合は、次の各号（役務提供委託をした場合にあっては、第一号を除く。）に掲げる行為をすることによって、下請事業者の利益を不当に害してはならない。
- 一 自己に対する給付に必要な半製品、部品、附属品又は原材料（以下「原材料等」という。）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がないのに、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の額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。
 - 二 下請代金の支払につき、当該下請代金の支払期日までに一般の金融機関（預金又は貯金の受入れ及び資金の融通を業とする者をいう。）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。
 - 三 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること。
 - 四 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、又は下請事業者の給付を受領した後に（役務提供委託の場合は、下請事業者がその委託を受けた役務の提供をした後に）給付をやり直させること。

（遅延利息）

第四条の二 親事業者は、下請代金の支払期日までに下請代金を支払わなかつたときは、下請事業者に対し、下請事業者の給付を受領した日（役務提供委託の場合は、下請事業者がその委託を受けた役務の提供をした日）から起算して六十日を経過した日から支払をする日までの期間について、その日数に応じ、当該未払金額に公正取引委員会規則で定める率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。

◎下請代金支払遅延等防止法第四条の二の規定による遅延利息の率を定める規則（昭和37年公正取引委員会規則第1号）（抄）

下請代金支払遅延等防止法（昭和三十一年法律第百二十号）第四条の二の規定に基づき、この規則を定める。

下請代金支払遅延等防止法第四条の二の規定による下請代金の支払遅延に対する遅延利息の率は、年十四・六パーセントとする。

◎私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年法律第54号）（抄）

第二条（略）

②～⑧（略）

⑨ この法律において「不公正な取引方法」とは、次の各号のいずれかに該当する行為をいう。

一～四（略）

五 自己の取引上の地位が相手方に優越していることを利用して、正常な商慣習に照らして不当に、次のいずれかに該当する行為をすること。

イ 継続して取引する相手方（新たに継続して取引しようとする相手方を含む。ロにおいて同じ。）に対して、当該取引に係る商品又は役務以外の商品又は役務を購入させること。

ロ 継続して取引する相手方に対して、自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること。

ハ 取引の相手方からの取引に係る商品の受領を拒み、取引の相手方から取引に係る商品を受領した後当該商品を当該取引の相手方に引き取らせ、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、又は取引を実施すること。

六（略）

第十九条 事業者は、不公正な取引方法を用いてはならない。

◎民法（明治29年法律第89号）（抄）

（債務者の危険負担等）

第五百三十六條 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。

2 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。この場合において、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。

(注文者が受ける利益の割合に応じた報酬)

第六百三十四条 次に掲げる場合において、請負人が既にした仕事の結果のうち可分な部分の給付によって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す。この場合において、請負人は、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。

- 一 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。
- 二 請負が仕事の完成前に解除されたとき。

(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。

(受任者の報酬)

第六百四十八条 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。

- 2 受任者は、報酬を受けべき場合には、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。ただし、期間によって報酬を定めたときは、第六百二十四条第二項の規定を準用する。
- 3 受任者は、次に掲げる場合には、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。
 - 一 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の履行をすることができなくなったとき。
 - 二 委任が履行の途中で終了したとき。

(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。

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

(賃金の支払)

第二十四条 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、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

② 賃金は、毎月一回以上、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もので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

(休業手当)

第二十六条 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、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

◎「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

(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

(2) のイにより契約条件を明示するに当たっては、以下の事項に留意すること。

①・② (略)

③ 報酬額、報酬の支払期日及び支払方法（(2) のイの④）

(イ) 報酬額

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。

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。

また、見積りを作成する際には、必要以上に見積りを繰り返すものの契約締結に至らない等自営型テレワーカーの過度な負担とならないような見積りとするのが望ましいこと。

(ロ) 報酬の支払期日

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、注文者が自営型テレワーカーから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。

(ハ) 報酬の支払方法

原則として、注文者が自営型テレワーカーに報酬を支払うこととなるが、いわゆるクラウドソーシングを運営している仲介事業者等、注文者以外の者が自営型テレワーカーに支払代行を行う場合には、契約条件明示の際に、併せてその旨を明示すること。

④～⑨ (略)

ロ (略)

ハ 報酬の支払

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、注文者は自営型テレワーカーに報酬を支払う必要があること。

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あっても、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、自営型テレワーカーに対して報酬を支払うこと。

ニ・ホ (略)

ヘ 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に協議することが望ましいこと。

ト (略)

<中間整理における主な意見・指摘>

(総論)

- ・ 業種の実態等を見ながら、どういう方法があり得るか検討すべき
- ・ 自営業者である性質上、労働の対価以外にも資本のレンタルコスト分など、経営者としての側面も踏まえる必要がある
- ・ 報酬水準についての当事者の自主的な決定のプロセスの支援、客観的な基準や考慮すべき要素・手続についての目安の提示等を考える選択肢も考えられる

(最低報酬)

- ・ 働く者の生活を保障する観点
- ・ 一定程度継続して特定の発注者と仕事をしているなど、より雇用に近い形で働いている場合の規制逃れを防ぐ等の観点
- ・ 雇用類似の働き方には様々なレベルがあり、どのような理念的根拠を持って定めるかが課題となるため、難しいのではないか
- ・ 指揮命令に服し、使用者に時間を委ねたことに対する対価として賃金を払うという労働者と同等に考える必要はないのではないか
- ・ 最低賃金のようなものを定めるとそれに引きずられて報酬額が下がるのではないか
- ・ エントリーレベルの者等の参入の阻害になり得るのではないか
- ・ 最低賃金法における試用期間中の減額措置の特例や、家内労働法における最低工賃の設定に関する「できる」規定など、柔軟性を付与することも考えられる
- ・ 比較的要保護性の高いような働き方に限定して最低報酬の仕組みを設けることも考えられる
- ・ 最低報酬額の設定は技術的に困難ではないか
- ・ 雇用類似の仕事については時間換算が困難ではないか

(適正な報酬相場等の形成等)

- ・ 最低報酬の保障というよりも、市場価格を想定した価格設定が妥当ではないか
- ・ 最低報酬に引きずられて報酬額が下がることが懸念されるような場合には、適正な報酬相場等の形成の方が望ましいのではないか

- 業界団体に相場等を提示してもらい、その相場に比し著しく低い金額の提示があった場合には、発注者に説明義務を課す等の方法もあり得るのではないか
 - 仮に統一的な報酬相場等を設定する場合、実態と遊離しないかどうか慎重な議論が必要である
 - 業界団体が定める場合、自分たちの価値を上げるために高い金額に設定されてしまい、新たに業界に参入しようという者が仕事を受けられなくなる可能性があるのではないか
 - 独占禁止法等他法令との整合性についても検討が必要ではないか
 - 報酬相場を強行的な効力を持つものとして考えるか、補充的な効力を持つものとして考えるかについても検討が必要ではないか
- (その他)
- 任意規定やガイドラインのような緩やかな仕組みとした上で、報酬額の考え方について発注者に説明義務を課すことによって、水準の適正さを確保する方法も考えられる
 - 経済法における考え方等が参考になるのではないか 等



<中間整理を踏まえ、主に御議論いただきたい点>

- 最低工賃、最低賃金を参考とした最低報酬の設定の要否について、どのように考えるか。仮に設定する場合、その方法、適用する範囲等について、どのように考えるか。
 - ※ 最低工賃額は物品の一定の単位によって、最低賃金額は時間によって定めることとされている。
 - ※ 中間整理では、時間換算が困難ではないか等、技術的な課題も指摘されている。
- 標準的な報酬額の設定の要否について、経済法との関係性を踏まえつつ、どのように考えるか。仮に設定する場合、その主体、方法、適用する範囲等についてどのように考えるか。
- 報酬水準の適正化に関するその他の方策について、どのように考えるか。例えば、報酬額の設定理由について委託者から雇用類似就業者への説明を促すこと等について、どのように考えるか。
- これらの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（抄）

（最低工賃）

第八条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域内において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、労働政策審議会又は都道府県労働局に置かれる政令で定める審議会（以下「審議会」と総称する。）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。

2 （略）

（最低工賃の改正等）

第十条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、最低工賃について必要があると認めるときは、その決定の例により、その改正又は廃止の決定をすることができる。

（最低工賃額等）

第十三条 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（最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）の規定による最低賃金をいう。以下同じ。）（当該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が決定されていない場合には、当該労働者の賃金（労働基準法第十一条に規定する賃金をいう。））との均衡を考慮して定められなければならない。

2 最低工賃額は、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する。

（最低工賃の効力）

第十四条 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。

（工賃及び最低工賃に関する規定の効力）

第十六条 第六条又は第十四条の規定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、これらの規定に定める基準による。

◎家内労働法施行規則（抄）

（最低工賃に関する職権）

第九条 都道府県労働局長は、当該都道府県労働局の管轄区域内のみに係る事案について、法第八条第一項又は法第十条の規定により地方労働審議会の調査審議を求めようとする場合において、当該事案が全国的に関連があると認めるとき、又は全国的に関連があるかどうか判断し難いときは、遅滞なく、意見を付してその旨を厚生労働大臣に報告しなければならない。

2 厚生労働大臣は、法第十五条第一項の規定による指定をしたときは、遅滞なく、その旨を関係都道府県労働局長に通知しなければならない。前項の報告があつた事案について法第十五条第一項の規定による指定をしないことを決定したときも、同様とする。

3 都道府県労働局長は、第一項の報告をした事案については、前項後段の通知があるまでは、法第八条第一項又は法第十条の規定による調査審議を求めてはならない。

4 都道府県労働局長は、第二項前段の通知を受けたときは、遅滞なく、申出書その他の関係書類を厚生労働大臣に送付しなければならない。

◎労働基準法（抄） （最低賃金）

第二十八条 賃金の最低基準に関しては、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）の定めるところによる。

◎最低賃金法（昭和34年法律第137号）（抄） （最低賃金額）

第三条 最低賃金額（最低賃金において定める賃金の額をいう。以下同じ。）は、時間によって定めるものとする。

（最低賃金の効力）

第四条 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。

2 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をしたものとみなす。

3・4 （略）

（地域別最低賃金の原則）

第九条 賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障するため、地域別最低賃金（一定の地域ごとの最低賃金をいう。以下同じ。）は、あまねく全国各地域について決定されなければならない。

2 地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない。

3 前項の労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする。

（地域別最低賃金の決定）

第十条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域ごとに、中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会（以下「最低賃金審議会」という。）の調査審議を求め、その意見を聴いて、地域別最低賃金の決定をしなければならない。

2 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、前項の規定による最低賃金審議会の意見の提出があつた場合において、その意見により難いと認めるときは、理由を付して、最低賃金審議会に再審議を求めなければならない。

◎私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（抄）

第二条 （略）

②～⑤ （略）

⑥ この法律において「不当な取引制限」とは、事業者が、契約、協定その他何らの名義をもつてするかを問わず、他の事業者と共同して対価を決定し、維持し、若しくは引き上げ、又は数量、技術、製品、設備若しくは取引の相手方を制限する等相互にその事業活動を拘束し、又は遂行することにより、公共の利益に反して、一定の取引分野における競争を実質的に制限することをいう。

⑦～⑨ （略）