

主に御議論いただきたい点 (就業条件について)

<中間整理における位置づけ>

(安全衛生関係)

仕事による負傷や疾病は、就業者の安全や健康等に直接的に関わるものであり、就業者個人に重大な影響を与え得ることから、このようなリスクへの対応は、優先的に検討を進める必要がある。

(就業時間、損害賠償額の予定等)

労働契約とは異なり、常時指揮命令を受ける就業形態ではないが交渉力の格差等が想定されるため、健康確保や過度な損害賠償負担防止等の観点から、就業時間や損害賠償額の予定や請求に関する検討は重要であるため、優先的に検討を進める必要がある。

安全衛生関係

<中間整理における主な意見・指摘>

- ・ 個別の法律に規定がなくとも、個別のケースに応じて信義則上安全配慮義務が発生する場合もあると考えられるが、損害賠償という事後処理の問題であるため、事前の予防策の検討も必要ではないか
- ・ 働き手の側が十分なリスクコントロールやリスクマネジメントができない状況に置かれてしまう等の場合に、一定の保護が必要ではないか
- ・ 発注者から場所の指定があり、発注者の関係者と同じ場所で働くような場合に、発注者が負うべき一定の責任もあるのではないか
- ・ 使用者ではなく、取引先が健康管理を行うことについては、慎重に考える必要があるのではないか
- ・ 具体的な働き方によって、例えば、健康診断やストレスチェック、有害物質に関する規制等の必要性の考え方も異なる
- ・ 健康診断やストレスチェック等の健康管理の対象は、労働安全衛生法における考え方との整合も必要ではないか

<中間整理を踏まえ、主に御議論いただきたい点>

- ・ 雇用類似就業者に対する危害等を防止するための措置について、雇用との違いも踏まえつつ、どのように考えるか。例えば、家内労働法等を参考にしつつ、措置が必要と考えられる場面、講ずべき主体等について、どのように考えるか。
- ・ その他雇用類似就業者の安全や健康を確保するための方策について、雇用との違いも踏まえつつ、どのように考えるか。
※ 中間整理では、働き方によっては、健康診断やストレスチェック等の必要性の考え方が異なる旨の意見のほか、取引先が健康管理を行うことについては慎重に考える必要がある旨の意見等があった。
- ・ 委託者等に対して、雇用類似就業者の安全や健康の確保に関する配慮を求める旨の規定を定めることについて、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。

◎家内労働法（昭和45年法律第60号）（抄）

（安全及び衛生に関する措置）

第十七条 委託者は、委託に係る業務に関し、機械、器具その他の設備又は原材料その他の物品を家内労働者に譲渡し、貸与し、又は提供するときは、これらによる危害を防止するため、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講じなければならない。

2 家内労働者は、機械、器具その他の設備若しくは原材料その他の物品又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止するため、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講じなければならない。

3 補助者は、前項に規定する危害を防止するため、厚生労働省令で定める事項を守らなければならない。

（安全及び衛生に関する行政措置）

第十八条 都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、委託者又は家内労働者が前条第一項又は第二項の措置を講じない場合には、委託者又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、委託をし、若しくは委託を受けることを禁止し、又は機械、器具その他の設備若しくは原材料その他の物品の全部若しくは一部の使用の停止その他必要な措置を執ることを命ずることができる。

◎家内労働法施行規則（昭和45年労働省令第23号）（抄）

（安全装置の取付け）

第十条 委託者は、委託に係る業務に関し、次の表の上欄に掲げる機械を家内労働者に譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、それぞれ同表の下欄に掲げる安全装置を取り付けなければならない。

機械		安全装置
木材加工用丸のご盤	反ぱつにより作業者が危害をうけるおそれのあるもの	割刃その他の反ぱつ予防装置
	接触により作業者が危害をうけるおそれのあるもの	歯の接触予防装置
手押しかな盤		刃の接触予防装置
プレス機械及びシャー		安全装置（その性能について労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第四十四条第一項の規定に基づく検定を受けた安全装置に限る。）

（規格具備等の確認）

第十一条 委託者は、委託に係る業務に関し、次の安全装置、機械又は器具を家内労働者に譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、当該安全装置、機械又は器具が労働安全衛生法第四十二条の厚生労働大臣が定める規格を具備していることを確認しなければならない。

- 一 木材加工用丸のご盤の反ぱつ予防装置又は歯の接触予防装置
- 二 手押しかな盤の刃の接触予防装置
- 三 研削盤、研削といし又は研削といしの覆い
- 四 動力により駆動されるプレス機械

第十二条 委託者は、委託に係る業務に関し、手押しかな盤を家内労働者に譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、刃物取付け部が丸胴であることを確認しなければならない。

(防護措置)

第十三条 委託者は、委託に係る業務に関し、次の表の上欄に掲げる機械又は器具を家内労働者に譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、それぞれ同表の下欄に掲げる措置を講じなければならない。

機械又は器具	措置
原動機又は回転軸、歯車、プーリ若しくはベルトのある機械	作業者が危害をうけるおそれのある部分に覆い、囲い又はスリーブを取り付けること。
回転軸、歯車、プーリ又はフライホイールに附属する止め具のある機械（埋頭型の止め具を使用している機械を除く。）	止め具に覆いを取り付けること。
バフ盤（布バフ、コルクバフ等を使用するバフ盤を除く。）	バフの研まに必要な部分以外の部分に覆いを取り付けること。
面取り盤	刃の接触予防装置を取り付けること。ただし、作業の性質上接触予防装置を取り付けることが困難な場合には、工具を譲渡し、貸与し、又は提供すること。
紙、布、金属箔等を通すロール機（送給が自動的に行なわれる構造のロール機を除く。）	囲い又はガイドロールを取り付けること。
電気機械器具	充電部分のうち作業者が作業中又は通行の際に、接触し、又は接近することにより感電の危害を生ずるおそれのある部分に囲い又は絶縁覆いを取り付けること。ただし、電熱器の発熱体の部分、抵抗溶接機の電極の部分等電気機械器具の使用の目的により露出することがやむを得ない充電部分については、この限りでない。

(危害防止のための書面の交付等)

第十四条 委託者は、委託に係る業務に関し、別表第一の上欄に掲げる機械、器具又は原材料その他の物品を家内労働者に譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、それぞれ同表の下欄に掲げる事項を書面に記載し、家内労働者に交付しなければならない。

- 2 家内労働者は、前項の書面を作業場の見やすい箇所に掲示しておかななければならない。
- 3 家内労働者又補助者は、第一項の書面に記載された注意事項を守るように努めなければならない。

(有害物についての容器の使用等)

第十五条 委託者は、委託に係る業務に関し、次の物品を家内労働者に譲渡し、又は提供する場合には、当該物品が漏れ、又は発散するおそれのない容器を使用し、かつ、当該容器の見やすい箇所に当該物品の名称及び取扱い上の注意事項を表示しなければならない。

- 一 有機溶剤（労働安全衛生法施行令（昭和四十七年政令第三百十八号）別表第三第二号3の3、11の2、18の2から18の4まで、19の2、19の3、22の2から22の5まで及び33の2に掲げる物、同令別表第六の二に掲げる有機溶剤並びにこれらの物のみから成る混合物をいう。以下同じ。）
- 二 有機溶剤を含有する塗料、絵具又は接着剤
- 三 鉛化合物（労働安全衛生法施行令別表第四第六号の鉛化合物をいう。以下同じ。）を含有する絵具又は釉薬

2 前項の規定は、家内労働者が同項各号の物品であって委託者からの譲渡又は提供に係るもの以外のものを使用する場合について準用する。

(女性及び年少者の就業制限)

- 第十六条 委託者は、満十八才に満たない家内労働者又は補助者が、次の業務に従事することとなる委託をしないように努めなければならない。
- 一 丸のこの直径が二十五センチメートル以上の木材加工用丸のこ盤（横切用丸のこ盤、自動送り装置を有する丸のこ盤その他反ぱつにより作業者が危害をうけるおそれのないものを除く。）に木材を送給する業務
 - 二 動力により駆動されるプレス機械の金型又はシャアの刃部の調整又はそうじの業務
 - 三 手押しかな盤又は単軸面取り盤の取扱いの業務
 - 四 火工品を製造し、又は取り扱う業務であって取り扱う物品が爆発するおそれのあるもの
 - 五 別表第二に掲げる発火性の物品、酸化性の物品、引火性の物品又は可燃性のガス（以下「危険物」という。）を取り扱う業務であって取り扱う物品が爆発し、発火し、又は引火するおそれのあるもの
 - 六 鉛等（鉛中毒予防規則（昭和四十七年労働省令第三十七号）第一条第一号の鉛等をいう。以下同じ。）の蒸気又は粉じんを発散する場所における業務
 - 七 土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じんを著しく発散する場所における業務
- 2 委託者は、満十八才以上の女性である家内労働者又は補助者が、前項第一号、第三号及び第六号の業務に従事することとなる委託をしないように努めなければならない。
- 3 満十八才に満たない家内労働者又は補助者は、第一項各号の業務に従事しないように努めなければならない。
- 4 満十八才以上の女性である家内労働者又は補助者は、第一項第一号、第三号及び第六号の業務に従事しないように努めなければならない。

(家内労働者の危害防止措置)

第十七条 家内労働者は、委託者からの譲渡、貸与又は提供に係る機械又は器具以外の機械又は器具を使用する場合には、第十条から第十三条までに規定する措置に準ずる措置を講ずるように努めなければならない。

(設備等の設置)

第十八条 家内労働者は、屋内作業場において次の表の上欄に掲げる業務に従事する場合には、それぞれ同表の下欄に掲げる設備又は装置を設けるように努めなければならない

業務	設備又は装置
有機溶剤等（有機溶剤中毒予防規則（昭和四十七年労働省令第三十六号）第一条第一項第二号の有機溶剤等及び特定化学物質障害予防規則（昭和四十七年労働省令第三十九号）第二条第一項第三号の三の特別有機溶剤等をいう。以下同じ。）を取り扱う業務（吹付けの業務を除く。）	蒸気の発散源を密閉する設備、局所排気装置、全体換気装置又は排気筒
有機溶剤等を吹き付ける業務	局所排気装置
鉛等を取り扱う業務	局所排気装置、全体換気装置又は排気筒
研ま材を用いて動力により、岩石、鉱物若しくは金属を研まし、若しくはばり取りし、又は金属を裁断する場所における業務	局所排気装置又は粉じんの発生源を湿潤な状態に保つための設備

(保護具等の使用)

第十九条 家内労働者又は補助者は、次の表の上欄に掲げる業務に従事する場合には、それぞれ同表の下欄に掲げる保護具等を使用しなければならない。

業務	保護具等
運転中の機械の刃部における切粉払い又は切削剤を使用する業務	ブラシ
運転中の機械に頭髮又は被服が巻き込まれるおそれのある業務	適当な帽子又は作業服
ガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務（局所排気装置、全体換気装置又は粉じんの発生源を湿潤な状態に保つための設備が設置されている場所における業務を除く。）	ガス又は蒸気にあつては防毒マスク、粉じんにあつては防じんマスク
皮膚に障害を与える物品又は皮膚から吸収されて中毒を起こすおそれのある物品を取り扱う業務	塗布剤、不浸透性の作業衣又は手袋
強烈な騒音を発する業務	耳せん

(危険物の取扱い)

第二十条 家内労働者又は補助者は、次の表の上欄に掲げる物品を取り扱う場合には、それぞれ同表の下欄に掲げる事項を守らなければならない。

物品	事項
別表第二に掲げる発火性の物品	みだりに、火気その他点火源となるおそれのあるものに接近させ、酸化をうながす物若しくは水に接触させ、加熱し、又は衝撃を与えないこと。
別表第二に掲げる酸化性の物品	みだりに、分解がうながされるおそれのあるものに接触させ、加熱し、摩擦し、又は衝撃を与えないこと。
別表第二に掲げる引火性の物品	みだりに、火気その他点火源となるおそれのあるものに接近させ、若しくは注ぎ、蒸発させ、又は加熱しないこと。
別表第二に掲げる可燃性のガス	みだりに発散させないこと。

(援助)

第二十一条 委託者は、家内労働者又は補助者が危害防止のためにする安全装置、局所排気装置その他の設備の設置及び健康診断の受診について必要な援助を行なうように努めなければならない。

(安全及び衛生に関する命令)

第二十二条 法第十八条の規定による命令は、次の事項を記載した命令書を交付することによって行なう。

- 一 違反の事実
- 二 命令の内容

◎民法（明治29年法律第89号）（抄）

（基本原則）

第一条（略）

2 権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。

3（略）

※参考

判例（陸上自衛隊八戸車両整備工場事件（最高裁昭50.2.25判決））において「安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきもの」とされている。

◎労働契約法（平成19年法律第128号）（抄）

（労働者の安全への配慮）

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

◎労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）（抄）

（事業者等の責務）

第三条 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

2 機械、器具その他の設備を設計し、製造し、若しくは輸入する者、原材料を製造し、若しくは輸入する者又は建設物を建設し、若しくは設計する者は、これらの物の設計、製造、輸入又は建設に際して、これらの物が使用されることによる労働災害の発生の防止に資するように努めなければならない。

3 建設工事の注文者等仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を付さないように配慮しなければならない。

（元方事業者の講ずべき措置等）

第二十九条 元方事業者は、関係請負人及び関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反しないよう必要な指導を行わなければならない。

2 元方事業者は、関係請負人又は関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反していると認めるときは、是正のため必要な指示を行わなければならない。

3 前項の指示を受けた関係請負人又はその労働者は、当該指示に従わなければならない。

第二十九条の二 建設業に属する事業の元方事業者は、土砂等が崩壊するおそれのある場所、機械等が転倒するおそれのある場所その他の厚生労働省令で定める場所において関係請負人の労働者が当該事業の仕事の作業を行うときは、当該関係請負人が講ずべき当該場所に係る危険を防止するための措置が適正に講ぜられるように、技術上の指導その他の必要な措置を講じなければならない。

◎「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

（4）その他

イ～ニ（略）

ホ 健康確保措置

情報機器作業（注）の適正な実施方法、腰痛防止策等の健康を確保するための手法について、注文者が自営型テレワーカーに情報提供することが望ましいこと。

なお、情報提供の際は、必要に応じて平成14年4月5日付け基発第0405001号「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて」及び平成25年6月18日付け基発0618第1号「職場における腰痛予防対策の推進について」を参考にし、情報提供することが望ましいこと。

注文者は、自営型テレワーカーから健康確保に関する相談を受けた場合には、相談に応じ、作業の進捗状況に応じた必要な配慮をするよう努めること。その際、相談内容についての情報管理を徹底するとともに、相談者のプライバシーの保護に配慮すること。

へ～リ（略）

<中間整理における主な意見・指摘>

(就業時間)

- ・ 指揮命令を受けていなくても、例えば時間的な制約を受けている就業者については、健康被害を生むことが良くないとの考え方もある
- ・ 労働者に近い者については就業時間の設定もあり得るが、事業者性がより強い者については就業時間の設定は不適當ではないか
- ・ 例えば罰則付きの労働時間の上限のような規制を設けるか、健康確保の観点からのガイドライン的な規制を設けるか等の規制の在り方によって、対象となり得る者の範囲は異なる
- ・ 業種や就業の特性等を踏まえつつ検討する必要があるのではないかな 等

(損害賠償額の予定等)

- ・ 民法では違約金等の定めを認めているが、労働法では労働契約の不履行について損害賠償額を予定する契約等を禁止している
- ・ 実際の損害賠償の請求について、労働関係では、信義則上相当と認められる限度において請求をすることができる」とされている
- ・ 消費者契約法の考え方も参考になるのではないかな 等

<中間整理を踏まえ、主に御議論いただきたい点>

- ・ 雇用類似就業者の就業時間に関する一定の制限を設けることについて、業務の多様性や雇用との違い、健康確保の観点等も踏まえつつ、その要否について、どのように考えるか。仮に設定する場合、その性質、守るべき主体等について、どのように考えるか。
- ・ 違約金の定めや損害賠償額の予定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。また、請求場面等における対応について、どのように考えるか。
 - ※ 消費者契約法では、一定額を超える損害賠償の額を予定する条項等を無効とする条文があるが、損害賠償額の予定自体を禁止するものではない。
 - ※ 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420条第1項では、債務不履行による損害賠償の額の予定について、「裁判所は、その額を増減することができない」とされていたが、削除された。
- ・ 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）

（就業時間）

第四条 委託者又は家内労働者は、当該家内労働者が業務に従事する場所の周辺地域において同一又は類似の業務に従事する労働者の通常の労働時間をこえて当該家内労働者及び補助者が業務に従事することとなるような委託をし、又は委託を受けることがないように努めなければならない。

2 都道府県労働局長は、必要があると認めるときは、都道府県労働局に置かれる政令で定める審議会の意見を聴いて、一定の地域内において一定の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対して、厚生労働省令で定めるところにより、当該家内労働者及び補助者が業務に従事する時間の適正化を図るために必要な措置をとることを勧告することができる。

◎家内労働法施行規則（昭和45年労働省令第23号）（抄）

（就業時間の適正化に関する勧告）

第二条 法第四条第二項の規定による勧告は、都道府県労働局長が当該都道府県労働局の掲示場に掲示することにより行うものとする。

◎民法（抄）

（賠償額の予定）

第四百二十条 当事者は、債務の不履行について損害賠償の額を予定することができる。

2 賠償額の予定は、履行の請求又は解除権の行使を妨げない。

3 違約金は、賠償額の予定と推定する。

第四百二十一条 前条の規定は、当事者が金銭でないものを損害の賠償に充てるべき旨を予定した場合について準用する。

◎消費者契約法（平成12年法律第61号）（抄）

（消費者が支払う損害賠償の額を予定する条項等の無効）

第九条 次の各号に掲げる消費者契約の条項は、当該各号に定める部分について、無効とする。

一 当該消費者契約の解除に伴う損害賠償の額を予定し、又は違約金を定める条項であって、これらを合算した額が、当該条項において設定された解除の事由、時期等の区分に応じ、当該消費者契約と同種の消費者契約の解除に伴い当該事業者が生ずべき平均的な損害の額を超えるもの 当該超える部分

二 当該消費者契約に基づき支払うべき金銭の全部又は一部を消費者が支払期日（支払回数が二以上である場合には、それぞれの支払期日。以下この号において同じ。）までに支払わない場合における損害賠償の額を予定し、又は違約金を定める条項であって、これらを合算した額が、支払期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、当該支払期日に支払うべき額から当該支払期日に支払うべき額のうち既に支払われた額を控除した額に年十四・六パーセントの割合を乗じて計算した額を超えるもの 当該超える部分

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（賠償予定の禁止）

第十六条 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

（労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

（休憩）

第三十四条 使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四十五分、八時間を超える場合においては少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

② 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において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ときは、この限りでない。

③ 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

(休日)

第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

② 前項の規定は、四週間を通じ四日以上の日を与える使用者については適用しない。

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

② 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
- 二 対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。）
- 三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
- 四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数
- 五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

③ 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

④ 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間）とする。

⑤ 第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。）並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、一箇月について四十二時間）を超えることができる月数（一年について六箇月以内に限る。）を定めなければならない。

⑥ 使用者は、第一項の協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

- 一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間 二時間を超えないこと。
- 二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 百時間未満であること。
- 三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間 八十時間を超えないこと。

⑦ 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

⑧ 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。

⑨ 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

⑩ 前項の助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。

⑪ 第三項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

(年次有給休暇)

第三十九条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

② 使用者は、一年六箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日（以下「六箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である者に対しては、当該初日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
一年	一労働日
二年	二労働日
三年	四労働日
四年	六労働日
五年	八労働日
六年以上	十労働日

③ 次に掲げる労働者（一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前二項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第一号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

一 一週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者

二 週以外の期間によって所定労働日数が定められている労働者については、一年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者

④ 使用者は、当該事業場に、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により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲

二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（五日以内に限る。）

三 その他厚生労働省令で定める事項

⑤ 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

⑥ 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項から第三項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち五日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

⑦ 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が十労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。）の日数のうち五日については、基準日（継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下この項において同じ。）から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第一項から第三項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

- ⑧ 前項の規定にかかわらず、第五項又は第六項の規定により第一項から第三項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数（当該日数が五日を超える場合には、五日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。
- ⑨ 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第四十条第一項に規定する標準報酬月額額の三十分の一に相当する金額（その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。）又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。
- ⑩ 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によって休業した期間は、第一項及び第二項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

◎「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。

①～④ (略)

⑤ 成果物の納期及び納品先（(2)のイの⑥及び⑦）

(イ) 成果物の納期

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）については、自営型テレワーカーの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。その際には、通常の労働者の1日の所定労働時間の上限（8時間）を作業時間の上限の目安とすること。

(ロ) (略)

⑥～⑨ (略)

ロ～ト (略)