

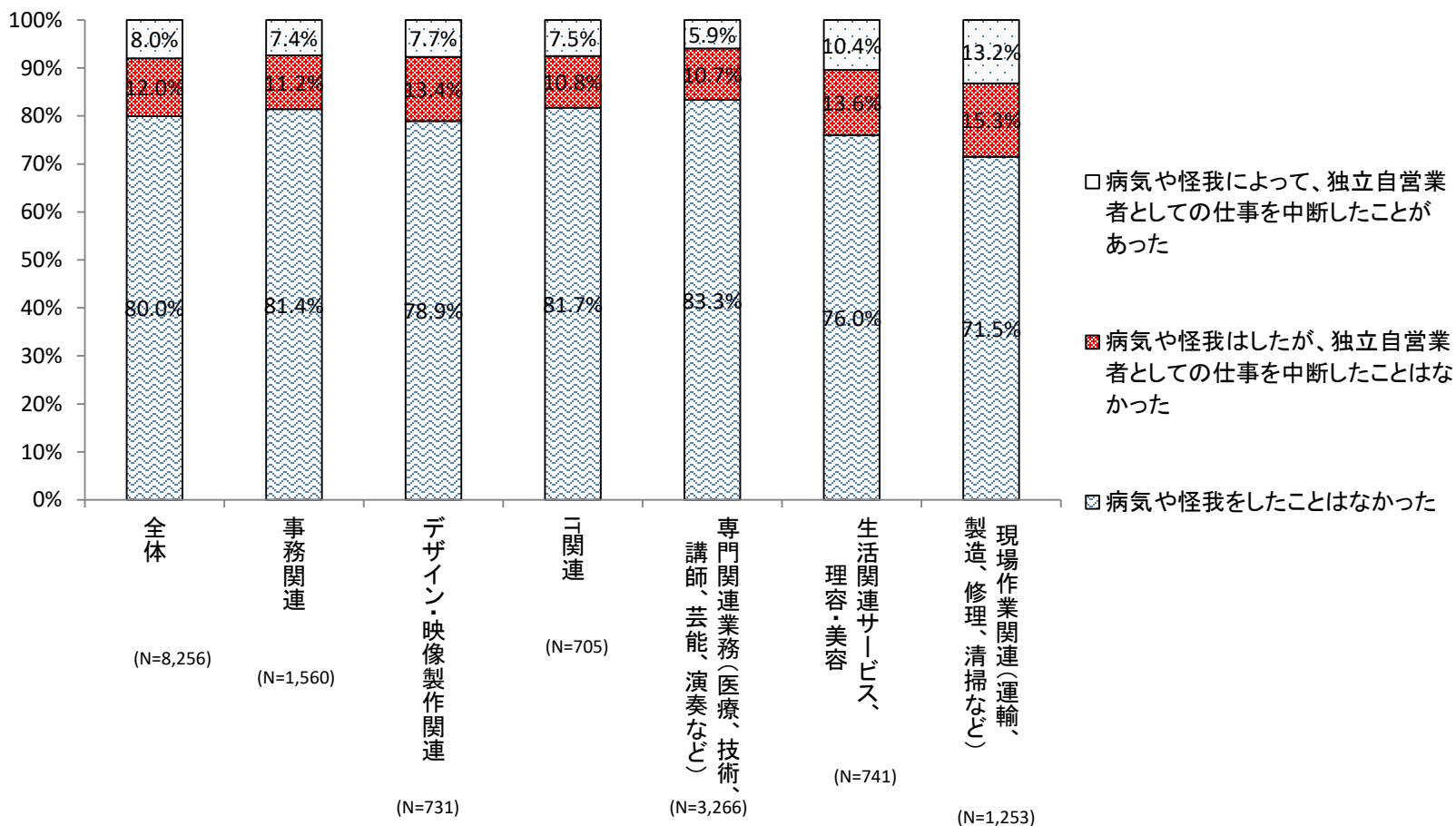
参考資料

(就業条件関係)

病気や怪我について

- 独立自営業の仕事が原因で、病気や怪我をしたことがあったかについて、全体で見ると、「病気や怪我をしたことはなかった」との回答が80.0%、「病気や怪我をしたが、独立自営業の仕事で中断したことはなかった」との回答が12.0%、「病気や怪我によって、独立自営業者としての仕事を中断したことがあった」との回答が8.0%であった。
- 業種別に見ても大差はないが、現場作業関連や生活関連サービス、理容・美容では「病気や怪我をした」という回答の割合が若干高い。

独立自営業の仕事が原因での病気や怪我の有無



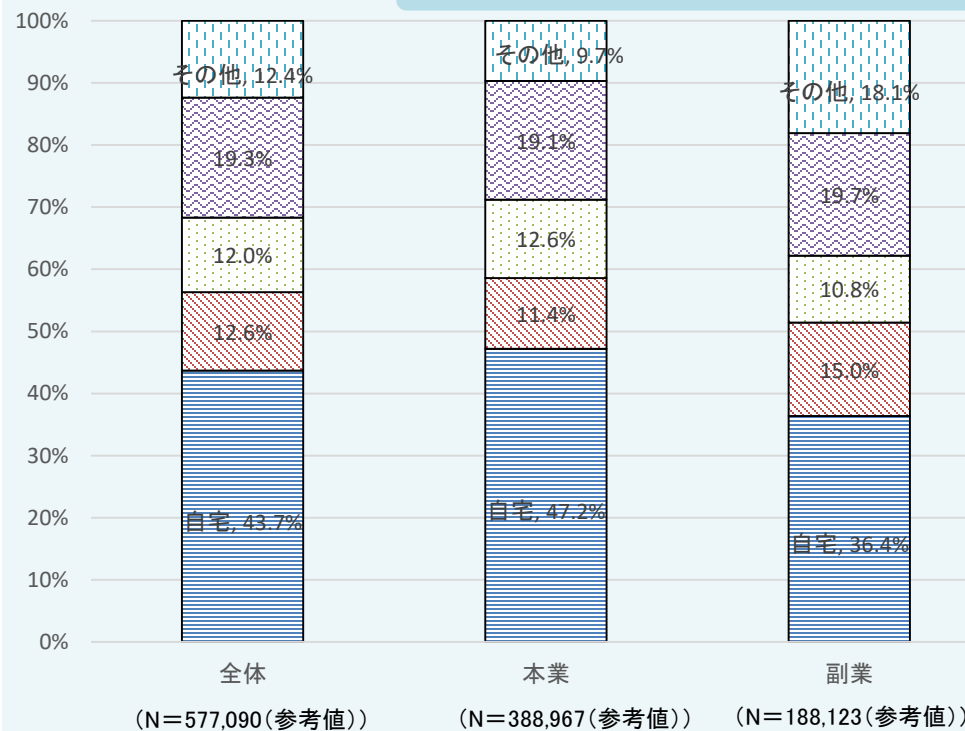
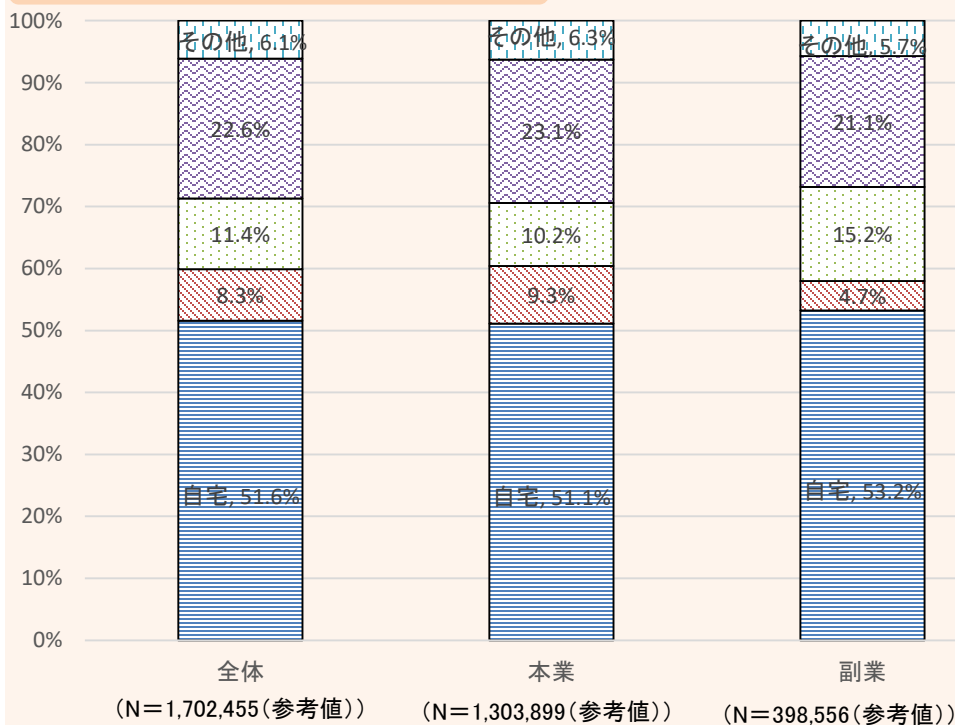
主な就業場所

- 業務請負等の仕事を行う主な場所について、全体で見ると、主に「事業者」を直接の取引先としている者、主に「一般消費者」を直接の取引先としている者、ともに「自宅」(51.6%、43.7%)が最も高いが、前者の方が割合が高くなっている。次いで、「取引先から随時、指定される場所」(22.6%、19.3%)が高い。
- 主に「事業者」を直接の取引先としている者のうち、「副業」では、「本業」に比べて「自宅に準じた、自ら選択した場所」の割合が4.7%と低くなっている。

主に「事業者」を直接の取引先

主な就業場所

主に「一般消費者」を直接の取引先



- その他
- ▨ 取引先から随時、指定される場所
- 取引先の社内
- ▨ 自宅に準じた、自ら選択した場所(事務所やカフェ、共同スペース等)
- 自宅

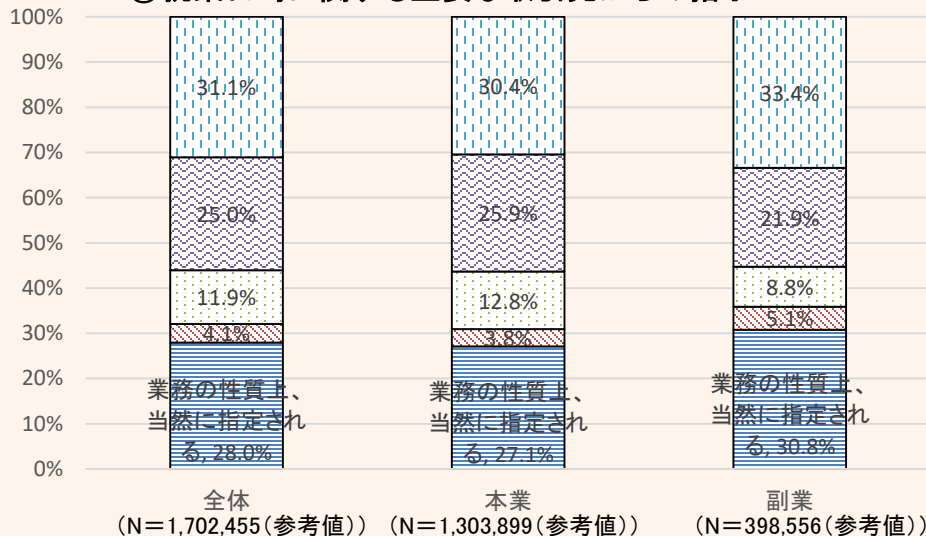
- その他
- ▨ 取引相手(一般の消費者)から随時、指定される場所
- 取引相手(一般の消費者)の自宅
- ▨ 自宅に準じた、自ら選択した場所(事務所やカフェ、共同スペース等)
- 自宅

就業日時・場所に関する主要な取引先からの指示

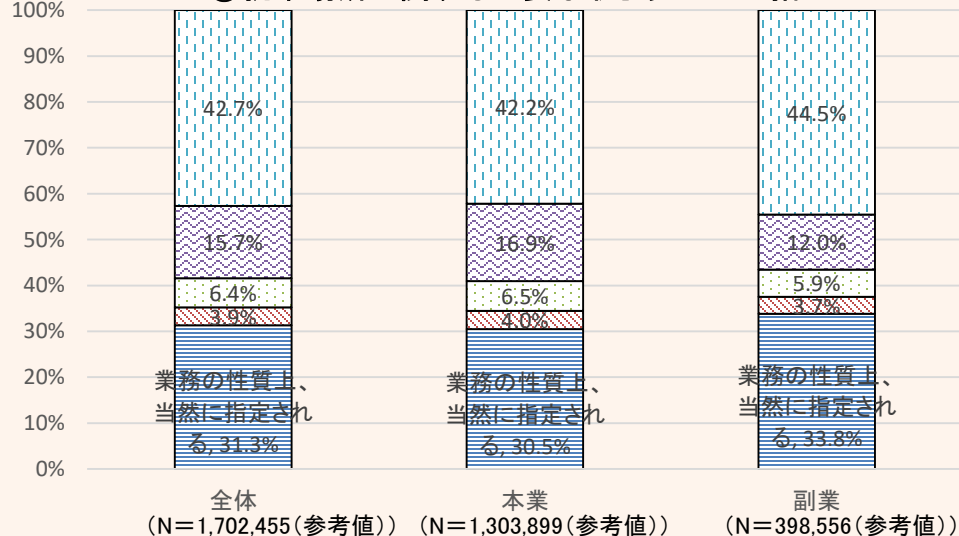
- 業務(作業)を行う日時に関する主要な取引先からの指示について、全体、就業形態別ともに、「指示されることは、全くない(すべて自身の裁量で決めることができる)」(全体:31.1%/本業:30.4%/副業:33.4%)が最も高く、次いで、「業務の性質上、当然に指定される」(全体:28.0%/本業:27.1%/副業:30.8%)の割合が高い。
- 業務(作業)を行う場所に関する主要な取引先からの指示について、全体、就業形態別ともに、「指示されることは、全くない(すべて自身の裁量で決めることができる)」(全体:42.7%/本業:42.2%/副業:44.5%)が最も高く、次いで、「業務の性質上、当然に指定される」(全体:31.3%/本業:30.5%/副業:33.8%)の割合が高い。

主に「事業者」を直接の取引先

①就業日時に関する主要な取引先からの指示



②就業場所に関する主要な取引先からの指示



- 指示されることは、全くない(すべて自身の裁量で決めることができる)
- 指示されることは、あまりない(かなりの程度、自身で決めることができるが、指示されることが時々ある)
- 業務の性質に関係なく、しばしば、指示を受けている(ある程度は自身で決めることができるが、指示されることがしばしばある)
- 業務の性質に関係なく、常に、指示を受けている(自身の裁量余地は全くない)
- 業務の性質上、当然に指定される

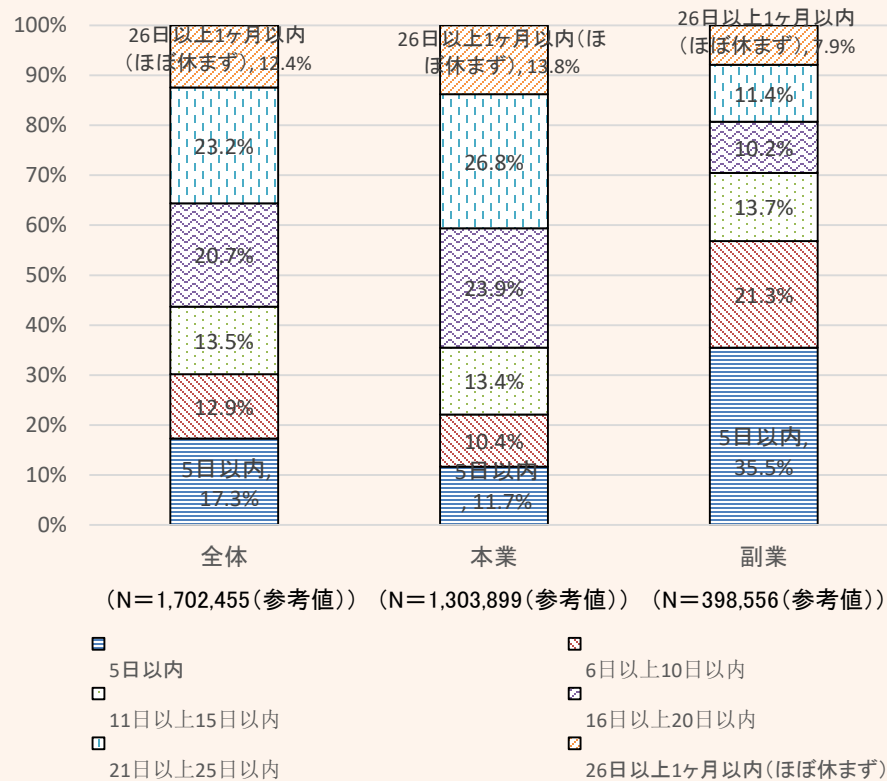
- 指示されることは、全くない(すべて自身の裁量で決めることができる)
- 指示されることは、あまりない(かなりの程度、自身で決めることができるが、指示されることが時々ある)
- 業務の性質に関係なく、しばしば、指示を受けている(ある程度は自身で決めることができるが、指示されることがしばしばある)
- 業務の性質に関係なく、常に、指示を受けている(自身の裁量余地は全くない)
- 業務の性質上、当然に指定される

仕事に携わった日数について

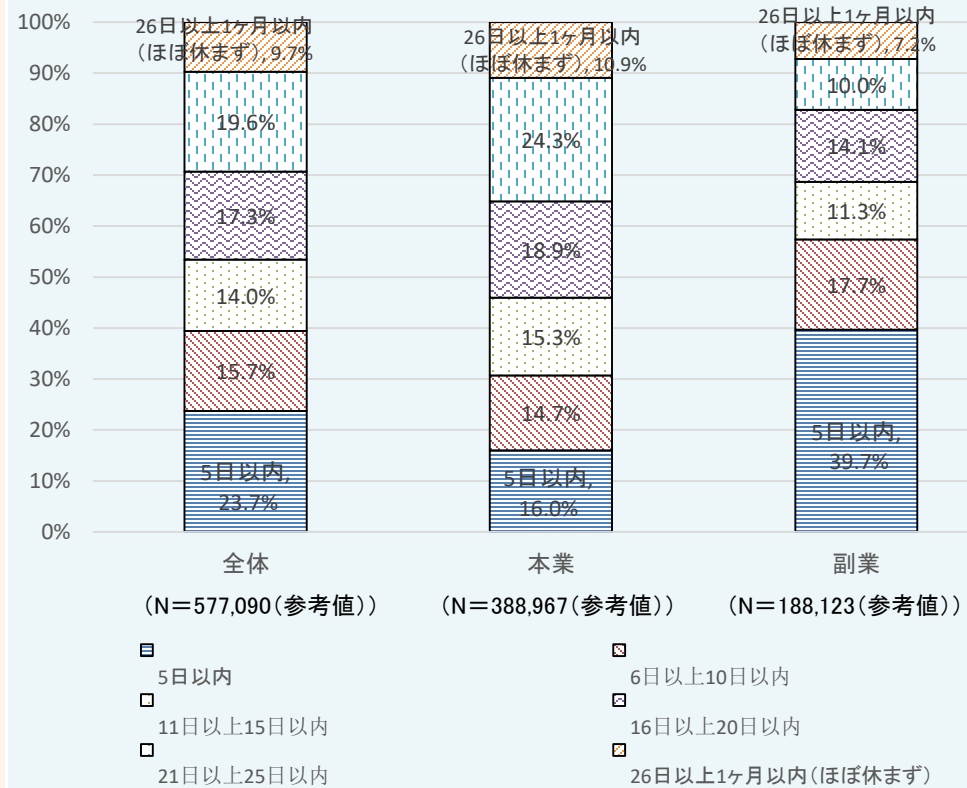
- 主に「事業者」を直接の取引先としている者の業務請負等の仕事に携わった1か月当たりの平均日数について、「本業」では「21日以上25日以内」(26.8%)が最も高く、次いで、「16日以上20日以内」(23.9%)、「26日以上1ヶ月以内(ほぼ休まず)」(13.8%)の順に割合が高いが、「副業」では「5日以内」(35.5%)が最も高く、10日以内の回答の割合を合計すると6割弱となる。
- 主に「一般消費者」を直接の取引先としている者の業務請負等の仕事に携わった1か月当たりの平均日数について、「本業」では「21日以上25日以内」(24.3%)が最も高く、次いで、「16日以上20日以内」(18.9%)、「5日以内」(16.0%)の順に割合が高いが、「副業」では「5日以内」(39.7%)が最も高く、10日以内の回答の割合を合わせると6割弱となる。

業務請負等の仕事に携わった1か月当たりの平均日数

主に「事業者」を直接の取引先



主に「一般消費者」を直接の取引先

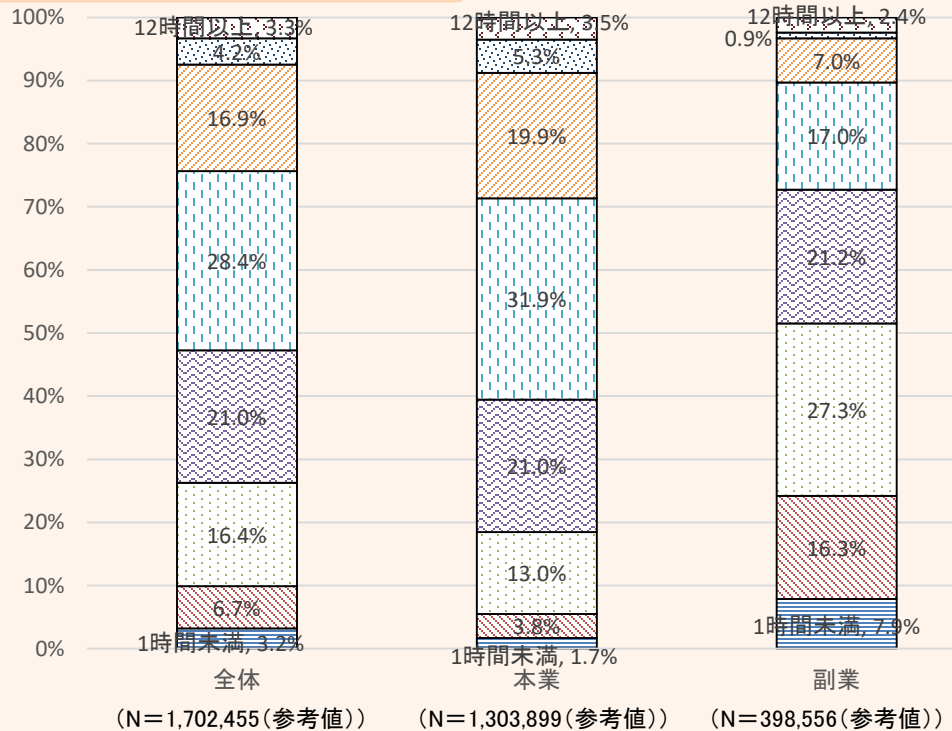


仕事に携わった時間

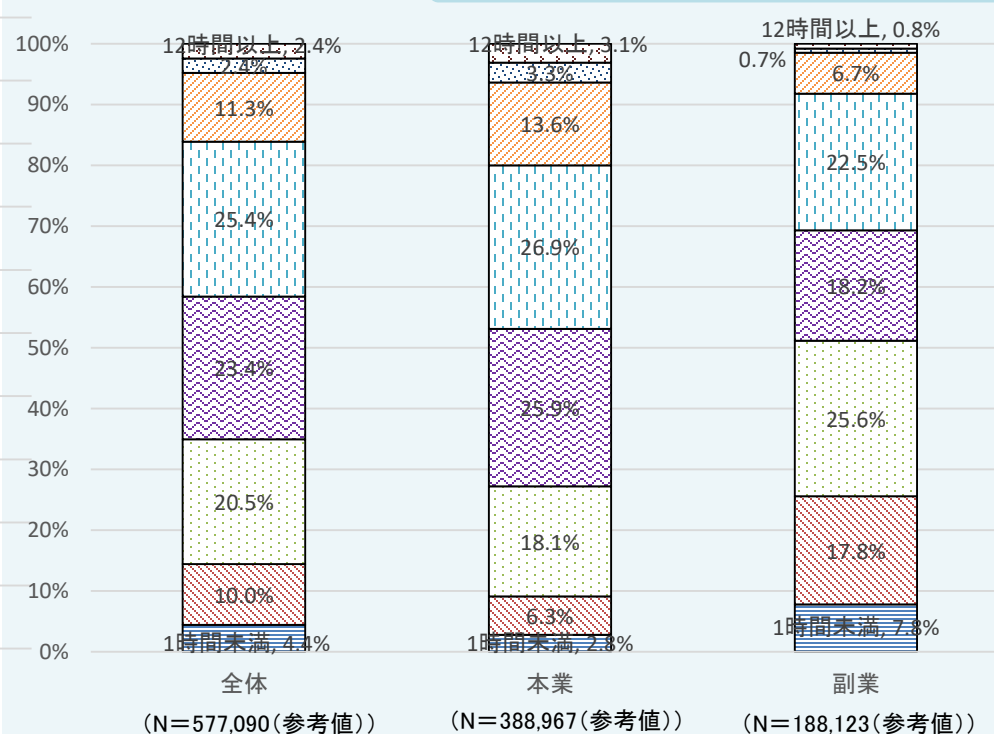
- 主に「事業者」を直接の取引先としている者の業務請負等の仕事に携わった1日当たりの平均時間について、「本業」では「6時間以上8時間未満」(31.9%)が最も高く、次いで、「4時間以上6時間未満」(21.0%)、「8時間以上10時間未満」(19.9%)の順に割合が高いが、「副業」では「2時間以上4時間未満」(27.3%)が最も高く、4時間未満の回答の割合を合計すると5割を超える。
- 主に「一般消費者」を直接の取引先としている者の業務請負等の仕事に携わった1日当たりの平均時間について、「本業」では「6時間以上8時間未満」(26.9%)が最も高く、次いで、「4時間以上6時間未満」(25.9%)、「2時間以上4時間未満」(18.1%)の順に割合が高いが、「副業」では「2時間以上4時間未満」(25.6%)が最も高く、4時間未満の回答の割合を合計すると5割を超える。

業務請負等の仕事に携わった1日当たりの平均時間

主に「事業者」を直接の取引先



主に「一般消費者」を直接の取引先



現行制度

就業時間等に関する現行制度

1. 労働者に適用される主な法令等

内容	法令等	履行確保
【法定労働時間】 <ul style="list-style-type: none">・使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて労働させてはならない。・休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働させてはならない。	労働基準法第32条	監督指導／罰則
【フレックスタイム制】 <p>就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により、一定期間（3か月以内）を平均し1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻を労働者がそれぞれ自主的に決定することができる制度。</p>	労働基準法第32条の3、第32条の3の2 ※働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）による改正後の規定（平成31年4月1日施行）	監督指導／罰則
【変形労働時間制】 <p>労使協定または就業規則等において定めることにより、一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。</p> <p>① 1か月単位、② 1年単位、③ 1週間単位、のものがある</p>	労働基準法第32条の2、第32条の4～第32条の5	監督指導／罰則
【休憩】 <ul style="list-style-type: none">・使用者は、労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を与えなければならない。・休憩時間は、労使協定がある場合を除き、一斉に与えなければならない。・休憩時間は自由に利用させなければならない。	労働基準法第34条	監督指導／罰則

内容	法令等	履行確保
<p>【休日】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。 ・4週間を通じ4日以上の日を与える使用者については適用しない。 	労働基準法第35条	監督指導／罰則
<p>【時間外及び休日の労働】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使協定において、時間外・休日労働について定め、行政官庁に届け出た場合には、法定の労働時間・休日の規定にかかわらず、協定で定めるところ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（36協定）。 ・延長できる労働時間の限度時間は、1か月について45時間及び1年について360時間とする。 ・臨時的な特別な事情があっても、年720時間以内、複数月平均80時間以内（休日労働含む）、月100時間未満（休日労働含む）にしなければならない。また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月まで。 	<p>労働基準法第36条</p> <p>※働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の規定（平成31年4月1日施行）</p>	監督指導／罰則
<p>【事業場外みなし労働時間制度】</p> <p>事業場外で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間労働したものとみなす制度</p>	労働基準法第38条の2	監督指導／罰則
<p>【専門業務型裁量労働制】</p> <p>デザイナーやシステムエンジニアなど、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をすることが困難な19の業務について、実際の労働時間数とはかかわりなく、労使協定で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度</p>	労働基準法第38条の3	監督指導／罰則

内容	法令等	履行確保
<p>【企画業務型裁量労働制】 事業運営の企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない業務について、実際の労働時間数とはかかわりなく、労使委員会で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度</p>	<p>労働基準法第38条の4</p>	<p>監督指導／罰則</p>
<p>【年次有給休暇】 ・使用者は、労働者が6か月間継続勤務し、8割以上を出勤した場合は、10日（継続又は分割）の有給休暇を与えなければならない。 ・6か月の継続勤務以降は、継続勤務1年ごとに1日ずつ、継続勤務3年6か月以降は2日ずつを増加した日数（最高20日）を与えなければならない。 ・使用者は、有給休暇のうち5日については、その時期を定めることにより与えなければならない（労働者の請求等により与えた日数は除く）。</p>	<p>労働基準法第39条 ※働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の規定（平成31年4月1日施行）</p>	<p>監督指導／罰則</p>
<p>【高度プロフェッショナル制度】 職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。</p>	<p>労働基準法第41条の2 ※働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の規定（平成31年4月1日施行）</p>	<p>監督指導／罰則</p>

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>【就業時間】 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超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。 ※都道府県労働局長は、地方労働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を委託する委託者に対し、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。</p>	<p>家内労働法第4条</p>	<p>(努力義務)</p>
<p>≪自営型テレワークガイドライン≫</p>		
<p>【成果物の納期】 成果物の納期等の設定については、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、1日8時間を作業時間の上限の目安とすること。</p>	<p>自営型テレワークガイドライン</p>	<p>—</p>

安全衛生に関する現行制度

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>【安全配慮義務】 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。</p>	労働契約法第5条	—
<p>【危険防止措置等】 事業者は、 ・ 機械等、爆発性の物等、電気等による危険 ・ 掘削、採石等の業務における作業方法から生じる危険 ・ 労働者が墜落するおそれのある場所等に係る危険 を防止するため必要な措置を講じなければならない。</p>	労働安全衛生法第20条、第21条	監督指導／ 使用停止命令等／罰則
<p>事業者は、原材料等、放射線等、計器監視等、排気等による健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。</p>	労働安全衛生法第22条	監督指導／ 使用停止命令等／罰則
<p>事業者は、労働者を就業させる建設物等の作業場について、労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければならない。</p>	労働安全衛生法第23条	監督指導／ 使用停止命令等／罰則
<p>・ 事業者は、労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。 ・ 事業者は、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない。</p>	労働安全衛生法第24条、第25条	監督指導／ 使用停止命令等／罰則

内容	法令等	履行確保
労働者は、事業者がこれらに基づき講ずる措置に応じ、必要な事項を守らなければならない。	労働安全衛生法第26条	罰則
【容器又は包装へのラベル表示】 爆発性の物等の労働者に危険を生ずるおそれのある物、ベンゼン等の労働者に健康障害を生ずるおそれのある物等を容器に入れ、又は包装して、譲渡し、又は提供する者は、その容器又は包装に、名称、人体に及ぼす作用等を表示しなければならない。	労働安全衛生法第57条	監督指導／ 罰則
【安全データシート（SDS）の交付】 労働者に危険若しくは健康障害を生ずるおそれのある物等を譲渡し、又は提供する者は、文書の交付等の方法により、名称、成分及びその含有量等を譲渡し、又は提供する相手方に通知しなければならない。	労働安全衛生法第57条の2	監督指導
【リスクアセスメント】 事業者は、ラベル表示、SDS交付の対象物による危険性又は有害性等を調査しなければならない。	労働安全衛生法第57条の3	監督指導
【安全衛生教育】 事業者は、労働者を雇い入れたときは、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行なわなければならない。	労働安全衛生法第59条	監督指導／ 罰則
【作業環境測定】 事業者は、有害な業務を行う屋内作業場等で、必要な作業環境測定を行い、及びその結果を記録しておかななければならない。	労働安全衛生法第65条	監督指導／ 罰則

内容	法令等	履行確保
<p>【健康診断】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業者は、労働者に対し、医師による健康診断を行わなければならない。 ・事業者は健康診断の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師等の意見を聴かなければならない。 ・事業者は、医師等の意見を勘案し、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換等の措置を講ずる等の適切な措置を講じなければならない。 ・事業者は、健康診断を受けた労働者に対し当該健康診断の結果を通知しなければならない。 	<p>労働安全衛生法 第66条～第66条 の6</p>	<p>監督指導／ 罰則（第66 条、第66条 の3、第66 条の6</p>
<p>【面接指導】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業者は、時間外労働が100時間を超え、疲労の蓄積が認められる労働者に対し医師による面接指導を行わなければならない。 ・労働者は、原則、面接指導を受けなければならない。 <p>※医師への意見聴取、就業場所の変更等の措置に関する義務</p>	<p>労働安全衛生法 第66条の8</p>	<p>監督指導</p>
<p>【ストレスチェック】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業者は、労働者に対し、医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。 ・事業者は、検査を受けた労働者に対し、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。 ・事業者は、心理的な負担の程度高い労働者が医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、医師による面接指導を行わなければならない。 <p>※医師への意見聴取、就業場所の変更等の措置に関する義務</p>	<p>労働安全衛生法 第66条の10</p>	<p>監督指導</p>

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>【安全及び衛生に関する措置】 委託者は、委託に係る業務に関し、機械、器具等の設備又は原材料等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、必要な措置を講じなければならない。 <small>※省令にて、安全装置の取付け、規格具備等の確認等を規定 ※その他、省令にて、女性・年少者の就業制限等の努力義務を規定</small></p>	<p>家内労働法 第17条 第1項</p>	<p>監督指導／ 委託禁止、 使用停止命 令等（違反 した場合、 罰則）</p>
<p>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、必要な措置を講じなければならない。 <small>※省令にて、保護具の使用等を規定 ※その他、省令にて、女性・年少者の就業制限、設備等の設置等の努力義務を規定</small></p>	<p>家内労働法 第17条 第2項</p>	<p>監督指導／ 受託禁止、 使用停止命 令等（違反 した場合、 罰則）</p>
<p>補助者は、危害を防止するため、省令で定める事項を守らなければならない。 <small>※省令にて、保護具の使用等を規定 ※その他、省令にて、女性・年少者の就業制限等の努力義務を規定</small></p>	<p>家内労働法 第17条 第3項</p>	<p>監督指導</p>
<p>≪自営型テレワークガイドライン≫</p>		
<p>【健康確保措置】 ・VDT作業の適正な実施方法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。 ・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、作業の進捗に応じた必要な配慮をするよう努めること。</p>	<p>自営型テレ ワークガイ ドライン</p>	<p>—</p>

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
≪民法≫		
<p>【基本原則】 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。</p> <p>＜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。</p>	民法第1条 第2項	—

自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン

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。

①～⑨(略)

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)

⑪～⑫(略)

(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

⑦ 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)((2)のイの⑩)

成果物に瑕疵がある等成果物又は役務の提供が不完全であった場合やその納入又は提供が遅れた場合等、自営型テレワーカーの責任により、契約書に定めた内容が履行されなかった場合には、注文者は自営型テレワーカーに成果物の完全履行のため補修を求めることや、生じた損害の賠償の請求をすることがあり得るので、その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。

ロ～ニ(略)

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等の取扱い

成果物に瑕疵がある等成果物や役務の提供が不完全であったこと、その納入又は提供が遅れたこと等により損害が生じた場合に、(2)のイに基づきあらかじめ契約書において自営型テレワーカーが負担すると決めている範囲を超えて責任を負わせないようにすること。

業務委託契約書の参考例(「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」パンフレットより)

(損害賠償)

第15条 甲又は乙は、相手方に対して、自己の責に帰すべき事由により、本契約又は個別契約に違反し、相手方に損害を与えた場合、当該損害を賠償する。

2 前項に定める損害は、当該違反による直接かつ現実に被った損害に限る。