

参考資料

（第14回～第16回における
主にご議論いただきたい点）

主に御議論いただきたい点 （「雇用類似の働き方」として保護すべき対象者について）

※第14回検討会
資料2

※ 中間整理では、「発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者」を中心に検討することとされており、対象者の具体的な要件は保護の内容ごとに検討することを基本としつつ、各検討課題において共通と考えられる論点についてまとめたもの。

主として個人で就業することについて

- 1人でも他人を使用する場合について、どのように考えるか。
- 同居の親族を使用している場合について、どのように考えるか。

役務提供の範囲について

- 役務提供の範囲について、どのように考えるか。例えば、サービスの提供以外の、物品等の製造・加工等について、どのように考えるか。

その他の要件について

- 法人である場合について、どのように考えるか。
※ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等」（速報）によれば、業務委託等の仕事を行う上で法人化している者の割合は、全体で7.5%（本業：8.8%/副業：3.0%）。

委託者の要件について

- 委託する者（以下「委託者」という。）の範囲について、どのように考えるか。特に、委託者が事業者ではなく、一般消費者である場合について、どのように考えるか。
※ これまでの検討会の議論では、保護の必要性に関する考え方に関し、交渉力や情報の質及び量の格差の存在等の観点も指摘されている。

◎家内労働法（昭和45年法律第60号）（抄）

（定義）

第二条 この法律で「委託」とは、次に掲げる行為をいう。

一 他人に物品を提供して、その物品を部品、附属品若しくは原材料とする物品の製造又はその物品の加工、改造、修理、浄洗、選別、包装若しくは解体（以下「加工等」という。）を委託すること。

二 他人に物品を売り渡して、その者がその物品を部品、附属品若しくは原材料とする物品を製造した場合又はその物品の加工等をした場合にその製造又は加工等に係る物品を買い受けることを約すること。

2 この法律で「家内労働者」とは、物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他これらの行為に類似する行為を業とする者であつて厚生労働省令で定めるものから、主として労働の対償を得るために、その業務の目的物たる物品（物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。）について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者であつて、その業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするものをいう。

3 この法律で「委託者」とは、物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他前項の厚生労働省令で定める者であつて、その業務の目的物たる物品（物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。）について家内労働者に委託をするものをいう。

4 この法律で「補助者」とは、家内労働者の同居の親族であつて、当該家内労働者の従事する業務を補助する者をいう。

5・6 （略）

◎下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）（抄）

第二条 この法律で「製造委託」とは、事業者が業として行う販売若しくは業として請け負う製造（加工を含む。以下同じ。）の目的物たる物品若しくはその半製品、部品、附属品若しくは原材料若しくはこれらの製造に用いる金型又は業として行う物品の修理に必要な部品若しくは原材料の製造を他の事業者に委託すること及び事業者がその使用し又は消費する物品の製造を業として行う場合にその物品若しくはその半製品、部品、附属品若しくは原材料又はこれらの製造に用いる金型の製造を他の事業者に委託することをいう。

2 この法律で「修理委託」とは、事業者が業として請け負う物品の修理の行為の全部又は一部を他の事業者に委託すること及び事業者がその使用する物品の修理を業として行う場合にその修理の行為の一部を他の事業者に委託することをいう。

3 この法律で「情報成果物作成委託」とは、事業者が業として行う提供若しくは業として請け負う作成の目的たる情報成果物の作成の行為の全部又は一部を他の事業者に委託すること及び事業者がその使用する情報成果物の作成を業として行う場合にその情報成果物の作成の行為の全部又は一部を他の事業者に委託することをいう。

4 この法律で「役務提供委託」とは、事業者が業として行う提供の目的たる役務の提供の行為の全部又は一部を他の事業者に委託すること（建設業（建設業法（昭和二十四年法律第百号）第二条第二項に規定する建設業をいう。以下この項において同じ。）を営む者が業として請け負う建設工事（同条第一項に規定する建設工事をいう。）の全部又は一部を他の建設業を営む者に請け負わせることを除く。）をいう。

5～10 （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2 定義

このガイドラインにおいて、次に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

（1）自営型テレワーク

注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労をいう（法人形態により行っている場合や他人を使用している場合等を除く。）。

（2）～（4） （略）

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、少な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。

(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っ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）

第五百三十六条 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、報酬を受けるべき場合には、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ことが望ましいこと。

（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）

□ （略）

八 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。

二・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。前項の報告があっ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）

主に御議論いただきたい点 (就業条件について)

※第16回検討会
資料 1

＜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
手押しかんな盤		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 手押しかん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、手押しかん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ヤー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附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以上の休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）

主に御議論いただきたい点

(紛争が生じた際の相談窓口等について)

<中間整理における位置づけ>

紛争解決支援については、契約条件の明示等の紛争の未然防止のための措置と一体的に検討することが必要であり、実効性のある紛争解決制度について、優先的に検討を進める必要がある。

<中間整理における主な意見・指摘>

- ・ 現在でも、取引に関する相談に関して下請かけこみ寺の利用は可能と考えられるが、雇用類似の働き方におけるトラブルは「取引」に関する相談に限らず、ハラスメントのような人間関係に伴うトラブルも想定されることから、何らかの支援が必要ではないか
- ・ 円滑な問題解決のためには、法的な拠り所が必要であり、報酬の不払い、契約の打ち切り等に係るルールが必要
- ・ トラブルの典型例とそれに対する対処方法等の公開や一般的な法的紛争機関、相談窓口等の周知が有益ではないか。

<中間整理を踏まえ、主に御議論いただきたい点>

- ・ 雇用類似就業者が、就業条件等に関し委託者との間の紛争が生じた場合に相談できる窓口について、どのように考えるか。
 - ※ 取引に関する相談であれば、例えば、下請かけこみ寺の利用は可能と考えられる
- ・ 相談窓口のほか、紛争を解決するための方策について、どのように考えるか。
 - ※ 紛争解決の手段としては、裁判所における裁判のほか、あっせん等の裁判外紛争解決手続（ADR）等の方法も考えられる。

各個別労働紛争解決制度の特徴

実施主体	行政機関【国・都道府県】				民間機関	司法機関【裁判所】			
	①【国】都道府県労働局 (紛争調整委員会)		②【都道府県】 ※自治体により名称、 実施概要等が異なる場合があります。		③【民間団体】 弁護士会、 社会保険労務士会、 司法書士会、 日本産業カウンセラー協会 等	④民事調停 (簡易裁判所)	⑤少額訴訟 (簡易裁判所) ※60万円以下の金銭支払	⑥労働審判 (地方裁判所)	⑦民事訴訟 (地方裁判所・ 簡易裁判所) ※140万円以下の金銭支払は簡裁、140万円超の金銭支払は地裁
	あっせん ※解雇、いじめ 等の労働紛争	調停 ※性差別、 セクハラ等	労働委員会の あっせん	労働相談 センター等の あっせん					
実施体制	あっせん委員	調停委員	公労使のあっせん員	職員 等	弁護士、社会保険労務士、司法書士、産業カウンセラー 等	調停委員会	裁判官	労働審判委員会	裁判官
主な手続	話し合いによる合意	話し合いによる合意 (加えて、調停案の受諾勧告等)	話し合いによる合意	話し合いによる合意	話し合いによる合意	話し合いによる合意	裁判所の判決 (話し合いによる解決も可能)	話し合いによる合意 (不調の場合は労働審判委員会の審判)	裁判所の判決 (話し合いによる解決も可能)
相手方の 手続参加	任意 (不参加の場合には手続終了)				任意 (不参加の場合には手続終了)	正当な理由なく不出頭の場合、過料	主張書面を提出せず不出頭の場合、原告の主張を認めたものとみなされる可能性あり	正当な理由なく不出頭の場合、過料	主張書面を提出せず不出頭の場合、原告の主張を認めたものとみなされる可能性あり
合意・裁判の内容の効力	合意内容は民法上の和解契約と同じ効力 (強制執行不可)				合意内容は民法上の和解契約と同じ効力 (強制執行不可)	合意内容は裁判上の和解と同じ効力 (強制執行可能)	和解・判決 (強制執行可能)	合意内容や審判は裁判上の和解と同じ効力 (強制執行可能)	和解・判決 (強制執行可能)
費用	無料				有料 (一部無料)	有料		有料	有料
公開の有無	非公開				非公開	非公開	公開	非公開	公開