

主に御議論いただきたい点（これまでの議論を踏まえた整理①・②）

※赤字はこれまでの議論を踏まえ、追加等した点

I 総論

1. 「雇用類似の働き方」として保護すべき対象者について

（1）総論

- 保護の内容ごとに具体的な要素を検討する前提として、対象者の大枠の検討が必要ではないか。
- 雇用類似の働き方の者（以下「雇用類似就業者」という。）に対する労働政策上の保護の必要性について、どのように考えるか。例えば、中間整理では、
 - ・ 交渉力や情報の質及び量の格差の存在
 - ・ 労働者と同様、他人を使用せず個人で働き、その対償として報酬を得て生活している者であるといった観点
 - ・ 自営業者の中でもより労働者に近いものであるといった点等が指摘されている。こうした保護の必要性の視点を踏まえ、対象者の要素を検討する必要があるのではないか。

<主な御指摘>

- ・ 交渉力の格差の観点からの保護の必要性、役務提供という債務の特殊性からの保護の必要性の双方があるのではないか
- ・ 詳細な対象者は、具体的な保護の内容ごとに議論すべき
- ・ 保護の内容ごとにどの程度対象者が異なるかは考えておくべき
- ・ 対象者が狭いのであれば、より労働法の規律に近い保護を与える必要があるのではないか

（2）委託者からの委託に基づき就業することについて

- 委託する者（以下「委託者」という。）からの委託に基づいて就業するという点について、どのように考えるか。
- 労働者との類似性の観点から、「委託」の要素について、どのように考えるか。具体的には、例えば不特定多数の人に大量の仕事の募集をかけるような場合や、募集に応じた提案の中から実際に採用するものを選び出し、契約するような場合について、どのように考えるか。
- 「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」のうち、高い交渉力等を有し、独立性が高い者等について、どのように考えるか。
※ 上記のとおり、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。

(3) 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。
 - 同居の親族以外の者を使用しないことを常態とすることを基本として検討してはどうか。

<主な御指摘>

- ・同居の親族については、労働基準法や労働契約法で適用除外とされていることとの関係についても意識すべき
- ・他人を使用しているかが事業者性の現れとして考慮されると考えられるが、最終的には具体的な問題ごとに検討していく必要がある
- ・家内労働法の取扱いと同様で良いのではないか

(4) 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。
 - 物品等の製造・加工等も含む方向で検討してはどうか。

<主な御指摘>

- ・物品の製造、加工等についても含めるべき

(5) 対償として報酬を得ることについて

- 「対償として報酬を得る」の要件について、どのように考えるか。

<主な御指摘>

- ・「対償として報酬を得る」という要素も必要

(6) 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%)。
 - 法人化は容易化しており、実態として主として個人で役務を提供していれば対象とすべきとの意見があった一方
 - ・ 法人化が事業者性のひとつの指標であると考えられること
 - ・ 労働法は、一方当事者(労働者)は自然人であることを想定した法制とされていること
 - 等の意見があったことにも留意しつつ、保護の内容とあわせて検討が必要ではないか。

- 対象者の大枠の要件として、専属性を設けることについて、どのように考えるか。
- その他、検討が必要な事項はあるか。

<主な御指摘>

- ・ 出資者が自然人である場合には対象としても良いのではないか
- ・ 法人化しているかという形式ではなく、主として個人で役務を提供しているかという観点で実態で判断すべき
- ・ 発注者と役務提供者との直接的な法律関係がある場合を想定すると、法人化した場合は形式的には対象から外れるのではないか。仮に法人を対象とするなら、自然人とは規律の在り方が異なるのではないか
- ・ 実際に役務を提供している者が誰かというところが重要

(7) 委託者の要件について

- 委託者の範囲について、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。

- 委託者が一般消費者ではなく、事業者である場合に対象とする方向で検討してはどうか。
- プラットフォーム等の仲介事業者が介在する場合について、誰を「委託者」と考えるか。例えば、契約条件の実質的な決定をしているのが誰か等の観点と考えられるのではないか。

<主な御指摘>

- ・ プラットフォームが介在する取引についても意識する必要がある
- ・ プラットフォーマー自身を発注者とみるべきケースもあるのではないか
- ・ プラットフォーマーが報酬やルールを決めている場合、契約条件等を実質的に決めている者に対するルールの検討ということもあるのではないか
- ・ 一般消費者からの委託については取引の非対称性等は特に問題にならないと思われるため、事業者性のある者からの委託を中心に議論すべきではないか

2. 各検討課題に係る共通事項

- 実効性を確保するための手段について、どのように考えるか。例えば、
 - ・ ガイドライン等により、委託者等に対して一定の作為を促す方法
 - ・ 行政が指導や監督を行う根拠として、委託者等に対して一定の作為を求めるルールを設ける方法
 - ・ 委託者と雇用類似就業者との間の契約に関する基本的な事項や一定の条件の契約を無効とするルールを設け、裁判所等の紛争解決機関を利用することにより権利・義務を実現する方法等が考えられるのではないか。
- いずれの方法を採るかについては、委託者等に対しどのような措置を求めるか（一定の作為を求めるか等）と関連するのではないか。
 - ※ 現在議論している項目全てについて同一の実効性確保手段とも限らないのではないか。

<主な御指摘>

- ・ ルールの性質や違反の効果によって、対象者や事柄の範囲等が異なることにも留意が必要
- ・ 実効性を確保する手段とセットで検討が必要
- ・ 行政監督のような規制をかける場合には、保護の必要性をより丁寧に見ていくことが必要

Ⅱ 各論

1. 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

(1) 募集関係

- 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。
 - 明示事項について、どのように考えるか。例えば、自営型テレワークガイドラインの記載事項等を参考とし、検討することが考えられるのではないか。
- 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。
 - 雇用類似就業者となろうとする者へ保護の観点、委託者への負担の観点、契約時のルールとの関係性等を考慮した上で検討が必要ではないか。
- 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。

<主な御指摘>

- ・ どの程度の作業を要する仕事なのかを明示すべき場合もあるのではないか
- ・ 募集と契約締結は分けて議論すべき
- ・ 募集条件の明示を促す方策は検討すべき。相手が企業か個人かを問わずに募集している場合でも、個人が対象となる以上は、明確化すべき部分は一定のルールを設けるべきではないか

(2) 契約の締結・変更関係

- 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。
 - 明示事項について、どのように考えるか。例えば、家内労働法や下請法、自営型テレワークガイドラインの記載事項等を参考とし、検討することが考えられるのではないか。
 - 同一の雇用類似就業者に繰り返し委託をする場合にも、毎回同じ内容を明示することについて、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。
- 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。
 - 軽微な変更の場合について、どのように考えるか。
- 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。
 - 変更条項等が契約で設定されていても、必ず裁判において変更が認められることにはならないのではないか。
- 作業内容等の変更により、作業期間や納期が予定よりも長期に及ぶ場合について、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。

<主な御指摘>

- ・書面交付等の形式的なことだけでなく、どのような契約条件を明示させるかということが重要
- ・何らかのサンクションを検討してもよいのではないか
- ・消費者契約法等において書面明示がどの程度要請されているかということが参考になるのではないか
- ・契約の中身を契約締結時にはっきりさせておくことが必要
- ・契約締結後にお互いの合意で契約の中身が明確になる場合、そうした点についても明示を求めることが考えられるのではないか
- ・変更条項があるからといって、直ちに一方的な変更ができるということにはならないのではないか
- ・些細なところで、都度契約を変更することもあり得る
- ・変更があり得ることを契約の中で明確にする問題と、変更条項を前提に変更することに制限が必要かという問題がある
- ・事後的に仕事の内容が変わった場合に、報酬等の再交渉を促す方向に誘導する仕組み等も考えられる
- ・追加的な発注や仕様変更等のため、長時間働かなければならない状況が生じてしまうケースも考えられるが、そうした場合は契約内容の適正化を図ることで歯止めをかけることが考えられる

(3) 契約の終了関係

- 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。
 - 継続的な契約の終了の場面としては、契約途中での契約解除、同一の者へ繰り返してきた委託の打ち切りが考えられ、「継続的」の形態は様々なのではないか。
 - 一定期間を超えて継続的に業務を委託している場合の契約解除や打ち切りを行う場合に事前に予告を求めることについて、どのように考えるか。また、「一定期間」について、どのように考えるか。
 - 予告期間について、家内労働法等も参考に、どのように考えるか。
 - ※ 家内労働法では、「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」とされている。
 - 打ち切り等の理由の明示を促すことについて、どのように考えるか。

<主な御指摘>

- ・契約の終了に関するルールを検討する必要性は相対的に大きいのではないか
- ・期間途中での打ち切りについては、明示的な論点として認識すべきではないか
- ・契約の終了については、基本的に、経済法からの規制は難しいのではないか
- ・一定の継続性がある、その仕事に対する保護が期待されるような場合、契約関係における信頼の保護が求められる場合に、一定の予告期間の設定が考えられるのではないか
- ・契約終了の際の理由を具体的な事由として制限することは難しい場合もあるが、予告期間の定めや理由の説明を求めることで当事者間の交渉を促すこと等が考えられるのではないか
- ・家内労働法では、予告期間に関して「遅滞なく」とされている

2. 報酬の支払確保、報酬額の適正化等

(1) 報酬総論

- 雇用類似就業者の「報酬」について、家内労働法の考え等も参考にしつつ、どのように考えるか。
 - 純粋な労働の対償と必要経費の切り分けが可能か。

<主な御指摘>

- ・雇用類似就業者の報酬について、どのように考えるか。事業活動に対するものという側面も持っている場合、この点について考える必要があるのではないか

(2) 報酬の支払確保

- 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。
 - 具体的な期日について、家内労働法や下請法の規定を参考に、どのように考えるか。
 - 一定期日までの支払の基準となる「受領した日」について、家内労働法等の考え方も踏まえつつ、どのように考えるか。
- ※ 家内労働法第6条第2項では、検査をするかどうかを問わず、委託者が家内労働者から受領した日から起算して1月以内に工賃を支払わなければならないとされているが、委託者が検査をする場合について、
 - ・ 受領の日から工賃支払日までの間、検査を終了し、当該物品について瑕疵を発見し、修補を請求した場合には、当該瑕疵ある物品についての本条にいう受領の日は、瑕疵の修補が行われ、再び委託者に納品されたときと解されている
 - ・ 最初に家内労働者から製品を受領し、工賃支払日までその検査を終了しなかった場合には、当該製品を最初に家内労働者から受領した日が、本条にいう受領の日とされている（寺園成章『家内労働法の解説』昭和56年、労務行政研究所）
- ※ 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。
 - 通貨払いに関し、現金以外の方法について、どのように考えるか。
 - 全額払いに関し、一定の場合に減額や相殺を行うことの是非、その場合の手續等について、どのように考えるか。
 - 直接払いに関し、例えば、仲介事業者等が支払いの代行を行っている場合も想定されるが、どのように考えるか。
 - ※ 仲介事業者が介在する場合の「委託者」をどう考えるかについては、Iの1.の(7)参照
- 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。

<主な御指摘>

- ・一定期日までの支払確保については、発注者からの報酬が生活の糧となる雇用類似就業者について何らかの規律は必要
- ・具体的な期日は、労働基準法や家内労働法が参考になるのではないか
- ・働き手の保護、生活保障の観点からルール必要性は認められ、ルールの中身は、事業の保護という視点も入れるべきではないか
- ・直接払いの規定について、プラットフォームを含めた仲介者が存在する場合の取扱いが課題となる。仲介者が使用者類似の立場となる可能性も考える必要がある
- ・報酬の支払い手段について、基本は現金で良いと思うが、下請取引では約束手形等による決済を受けている場面もあるのではないか
- ・支払いの確保について、実効性をどう確保するかが重要
- ・支払期日の定め、一定の幅の中での設定、物品や役務の受領と契約と履行との関係等について検討する必要があり、その後、支払期日までに支払わなかった場合の効果についても検討が必要
- ・全額払いの例外に関し、例えば、提供されたものが期待どおりのものではない場合に、一定減額して支払うことを許容する仕組みを作るかどうか。仮に例外を認める場合には、労働関係における過半数代表のような仕組みは難しいため、方法について検討が必要
- ・事業者性のあるものについて全額払いを規定できるか、もう少し検討が必要
- ・仕事ができなくなった場合の報酬の取扱いに関し、役務提供の場合も履行不能はあり得る

(3) 報酬額の適正化

- 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。
 - 国が最低報酬額や標準的な報酬額を設定することの是非について、技術的な課題や経済法との関係性も踏まえつつ、どのように考えるか。仮に設定する場合、その方法や適用する範囲等について、どのように考えるか。
 - ※ これまでの議論等を踏まえると、技術的な課題に関しては、例えば、仮に最低報酬を設定する場合は、①最低賃金のような時間単位で設定すること、②最低工賃のように物品等の一定の単位で設定することが考えられるが、①については、委託者が就業時間を管理する働き方ではない点、また、②については、例えばデザイン等の創造的な成果物の作成等も想定される中、「一定の単位」をどのように考えるかという点、等が考えられるのではないかと。
 - 国以外の団体等が標準的な報酬額等を定めることについて、どのように考えるか。中小企業等協同組合法の活用、公正取引委員会の「事業者団体の活動に関する独占禁止法上の指針」の参照などが考えられるのではないかと。
- 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。
 - 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方策を検討してはどうか。
 - その他、適正な能力・仕事の内容等を勘案した報酬が確保されるための方策について、どのように考えるか。
 - 設定理由の説明の必要性和委託者の負担を考慮し、説明が求められる場面を限定することについて、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。

<主な御指摘>

- ・最低報酬又は報酬水準のどちらかは必要ではないか
- ・中小企業等協同組合法における団体協約、公正取引委員会の事業者団体の活動に関する独占禁止法上の指針における考え方が参考になるのではないかと
- ・部分的に最低報酬を取るアプローチもあるのではないかと
- ・時間的拘束とは異なる働き方をしている場合において、どのような単位で最低報酬を定めればよいか
- ・団体協約で報酬額を定めるものと最低賃金制度のようなものとは、議論を分けた方がよいのではないかと
- ・報酬額の設定理由について説明を促すことは妥当性がある
- ・報酬の決定に当たり、通常必要となる時間を明示することで、その時間を基準として時間当たりの報酬額がどのくらいか見ることができるよう、実際の時間と合わない場合にはどこかに申立て等ができるようにすることで、報酬の中身の適正化を図ることができるのではないかと

- ・雇用類似就業者の生活保障も含め、適正な能力や仕事の中身に見合った報酬が確保されることを目指すなら、報酬額の設定理由の説明やスキルアップ支援等の別の切り口も考えられるのではないか

3. 就業条件

(1) 安全衛生関係

- 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。
 - 家内労働法等を参考に、危害を発生させる可能性のある設備や物品等を譲渡等する場合に危険防止のための措置を定めるなど、一定の措置を促す方策を検討してはどうか。
 - 雇用類似就業者自身に対し一定の措置を講ずるよう促すことについて、労働安全衛生法や家内労働法を参考にしつつ、どのように考えるか。
 - 例えば委託者から場所の指定があり、委託者の関係者と同じ現場で働くなど、その就業場所における安全衛生に関する管理を自身ではできないような場合について、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。
 - 一定程度継続的・専属的に雇用類似就業者に委託している場合等に、委託者が健康診断等の受診に配慮することについて、どのように考えるか。他方、健康プライバシーへの配慮も必要ではないか。
- 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。

<主な御指摘>

- ・取引先や現場で働くような人の場合、最新の安全情報や安全管理に関する情報が行き渡らず、又は自分以外の第三者が誰も安全管理について見てくれないという状況で事故が生じるといふことであれば、何らかの施策は講じるべきではないか
- ・健康状態等の健康プライバシーについて、第三者が入手できるようにすることには慎重であるべき
- ・仕事をする上での事故を予防する必要性は大きい
- ・関係者が守るべき事項を具体的に定めて、強制力のある実効性確保を図っていくことを考えるなら、働き手・発注者双方の意見を聞きながら、その働き方における典型的な仕事に

対するリスクとその対応策を考えることが必要

- 安全配慮義務に基づいて、雇用関係にない当事者間においても発注者の責任が生じる可能性があり、ガイドライン等により注意を促す必要性はあると考えられ、その場合の対象者はある程度広く考える必要があるのではないか
- 健康診断やストレスチェック等について、取引先に直接義務を課すことは難しいが、一定年数以上継続的な契約関係にあつて、かつ、専属して就業しているような場合は、健康診断やストレスチェック等を行うことが望ましいというアプローチは可能
- 安全衛生に関して、企業内や現場で働く場合について、事例を挙げながら考えていくことが必要ではないか

(2) 就業時間、損害賠償額の予定等

(就業時間)

- 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。
 - 全ての雇用類似就業者に一律に就業時間の制限を設けることについては、必ずしも雇用類似就業者の利益になるとは限らないのではないか。他方、健康確保の観点から、一定の業種等について、働き方の実態を考慮した対応が必要という指摘について、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。

(損害賠償額の予定等)

- 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。
 - 損害賠償の請求額が、裁判において信義則上相当と認められる限度に制限されることはあり得るのではないか。
 - ※ 最終的には裁判所の判断となる。
- 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。

<主な御指摘>

(就業時間)

- 就業時間についての規律は基本的には不要

- ・健康管理のために、本人が自分の健康状態が適切に把握できるような仕組みは必要だと思うが、外から就業時間等の一定の規律を設けることはやりすぎではないか
- ・自由度が雇用類似の働き方のメリットとなっている場合が多い
- ・(運送業務等の) 一定の職種等において、心身にもたらす負荷が大きい、働く時間が自由に選択できないほど長時間働くといった状況がある場合には、その働きに歯止めをかけるための規律が必要になる場面もあるのではないか
- ・専属性が高い場合と低い場合とで、長時間働くことになる理由が異なるのではないか
- ・就業時間に直接的な規制というのは、雇用類似就業者にとって必ずしもメリットとならない可能性も考慮すべき
- ・例えば、専属性が高く、仕事の諾否の自由がないようなパターンについては、健康確保のため、月 100 時間、平均 80 時間の上限規制等を入れていくことも状況によっては考えられるのではないか

(損害賠償額の予定等)

- ・雇用類似の働き方のルールとして考える内容の主眼は、損害賠償の予定自体がありうることを前提とした中身や、損害賠償の具体的な金額の決定に重点をおくべきではないか。消費者契約法や信義則による責任制限も参考になるが、どこまで具体的な基準を設けて示すかは検討が必要
- ・雇用類似の場合でも、交渉力がなく、転職の自由を妨げるような、損害賠償の予定というのもあり得るため、事前に防止しておくことも必要ではないか
- ・使用者が、交渉力の弱い労働者に請求する場合、信義則上、損害額の一定限度に制限される、という労働関係の判例が、雇用類似についても妥当するのであれば、そういう考え方があり得ることを周知することが考えられるのではないか
- ・濫用的な損害賠償請求への対応については、根拠があって損害賠償をしている場合とは分けて検討した方がよいのではないか

4. 紛争が生じた際の相談窓口等

- 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。
 - 雇用類似就業者のトラブルの相談窓口等について、労働政策としても検討が必要ではないか。その際には、実態としては労働者である者等の存在が考えられることや、ワンストップでの対応の必要性等も踏まえ、検討が必要ではないか。

<主な御指摘>

- 相談窓口のニーズは高く、相談先を整備することの重要性は高い
- 雇用類似の働き方に関するルールを周知していくような場が必要になるのではないか
- 労働者かもしれないというような者も含めて対応できるようにすべき
- ワンストップサービスが重要
- 労働法、民法、経済法など、多岐にわたる分野への対応が必要
- 窓口で実施するに当たっての支援も必要