

雇用類似の働き方を巡る現状等

これまでの政府決定、検討等

「働き方改革実行計画」(抄)

(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

(1) (略)

(2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くテレワークを「非雇用型テレワーク」という。インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急速に拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加している。こうした非雇用型テレワークの働き手は、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払い遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面している。

非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。

また、仲介事業者を想定せず、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定し、仲介事業者が一旦受注して働き手に再発注する際にも当該ガイドラインを守るべきことを示すとともに、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなどクラウドソーシングの普及に伴うトラブルの実態を踏まえ、仲介手数料や著作権の取扱の明示など、仲介事業者に求められるルールを明確化し、その周知徹底及び遵守を図る。

加えて、働き手へのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。

(3) (略)

項目 4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑧ 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

【働く人の視点に立った課題】

非雇用型テレワークを始めとする雇用契約によらない働き方について、ICTの進展によりクラウドソーシング（インターネットを通じた仲介事業）が急速に拡大し、仕事の機会が増加している。

- ・ 国内クラウドソーシングサービス市場
215億円（2013年）→408億円（2014年）→650億円（2015年）
（2020年までの成長見込み 平均+45.4%/年）

非雇用型テレワークについて、クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）を通じた取引は緒に就いたばかりであり、契約を巡る様々なトラブルが発生している。

- ・ 非雇用型テレワーカー（在宅型）：126.4万人（2013年）
（専業：91.6万人、副業：34.8万人）
- ・ 発注者とのトラブル経験がある非雇用型テレワーカー（在宅型）（2012年）
仕事内容の一方的な変更：25.1%
報酬の支払遅延：17.1%
不当に低い報酬額の決定：15.3%

雇用契約によらない働き方は、雇用者向け支援を受けることができず、教育訓練機会などが限定的である。

- ・ 雇用契約によらない働き手が利用できない雇用者向け支援メニューの例：
退職金、企業内研修、教育訓練給付

雇用契約によらない働き方は、基本的に労働関係法令が適用されず（実態として「労働者」である場合は労働関係法令が適用されるほか、下請法等が適用される場合もある）、またその多様な就業実態の把握が不十分である。

【今後の対応の方向性】

非雇用型テレワークについて、良好な就業形態となるよう環境整備を図るとともに、働き手に対する支援として、ガイドブックの改定や、教育訓練等の支援の充実等を行う。また、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。

【具体的な施策】

（法的保護の中長期的検討）

- ・ 非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方全般（請負、自営等）について2017年度以降、それぞれの働き方について順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、有識者会議で法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。
※ 現行でも、契約形態にかかわらず、労働者としての実態があれば労働関係法令に基づき保護しており、これについては引き続き適切に実施。

（ガイドライン改定）

- ・ 非雇用型テレワークについて、契約条件などの実態や、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなど、クラウドソーシングの普及に伴うトラブルなどの実態を把握した上で、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行のガイドラインを、以下の観点から2017年度に改定し、その周知徹底及び遵守を図る。
① クラウドソーシング等の仲介事業者が再発注する場合には、当該ガイドラインが適用されることを明確化
② 仲介手数料や著作権の取扱の明示など、クラウドソーシングを通じて発注する際に求められるルールを明確化

（業界として守るべきルールの明確化）

- ・ クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）について、優良事業者認定等の制度を業界として設け、自主努力を促すとともに、2018年度以降、その取組状況も踏まえて業界として守るべき最低限のルールを明確化する。

（働き手への支援）

- ・ 非雇用型テレワークの働き手に必要なノウハウ（契約時に確認すべき事項、関連法令等）をまとめた働き手向けのガイドブックを、2017年度に改定する。また、小規模企業共済への加入促進などのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。



施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
法的保護の検討		実態を踏まえ、中長期的課題として検討・実施											非雇用型テレワークに関する契約に伴うトラブルを減らす。
ガイドラインの改定等 ルールの整備	有識者会議設置 ガイドライン改定	ガイドラインの周知徹底・遵守					状況を踏まえ見直し						
	優良事業者認定の制度等の業界の自主的取組を誘惑	仲介事業者（プラットフォーム）に関する業界ルールの明確化・施行・運用											
働き手への支援	ガイドブック改定	ガイドブックの周知					状況を踏まえ見直し						
	中小企業・小規模事業者政策の普及・啓発や改善策の検討、対応の方向性を検討	具体的な施策を展開											
	セーフティネットの整備やスキルアップ支援策について官民連携した方策を検討・実施												

3

「経済財政運営と改革の基本方針2017」(骨太の方針)(抄)

(平成29年6月9日閣議決定)

第2章 成長と分配の好循環の拡大と中長期の発展に向けた重点課題

「人材への投資による生産性向上」を実現するため、働き方改革を推進するとともに、投資やイノベーションの促進を図る。持続的な経済成長を実現するため、消費の活性化を図る。地方創生、中小企業支援を進め、安全で安心な暮らしと経済社会の基盤を確保する。

具体的には以下の取組を進める。

1. 働き方改革と人材投資を通じた生涯現役社会の実現

労働生産性を上げ、成長と分配の好循環を加速するため、働き方改革の取組を速やかに実行していくとともに、未来への先行投資として、人材への投資を強化し、生涯現役社会の実現を目指す。

(1) 働き方改革

総理が議長となり、労働界と産業界のトップが参加した働き方改革実現会議において合意を経て取りまとめられた「働き方改革実行計画」に忠実に従って働き方改革を推進する。法改正が必要な事項については、早期に法案を国会に提出する。改正法の施行に当たっては、本制度改正は中小企業をはじめ企業活動に与える影響が大きいものとなるため、十分な法施行までの準備期間を確保する。

①～② (略)

③ 柔軟な働き方がしやすい環境整備

(略)

非雇用型テレワークをはじめとする雇用類似の働き方の実態を把握し、有識者会議を設置して法的保護の必要性を検討する。また、現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定し、仲介事業者に求められるルールを明確化する。

(略)

「未来投資戦略2017—Society5.0の実現に向けた改革—」(抄)

(平成29年6月9日閣議決定)

第2 具体的施策

I Society 5.0に向けた戦略分野

3. 人材の育成・活用力の強化

(2) 新たに講ずべき具体的施策

日本経済は、所得・雇用環境が改善する中であって、潜在成長力の伸び悩み、デフレマインドの継続や将来不安からの消費の伸び悩み、中間層の活力低下といった課題を抱えている。

第4次産業革命の進展により、付加価値を生み出す競争力の源泉が、「モノ」や「カネ」から「ヒト(人材)」・「データ」に移っていく。人材への投資によって働き手一人一人の能力・スキルを産業構造の変化に合わせ、生産性を向上させていくことが重要となる。

(略)

さらに、教育・人材育成の抜本拡充を効果的なものとするためには、働く一人一人の活力と主体性を引き出し、企業の生産性向上と新しい価値創出力強化に結び付けるための働き方の実現が不可欠である。(略)

また、第4次産業革命の進展により産業構造が急速に変化していく中で、企業も個人も柔軟かつ迅速に対応していくことが必要であり、生産性・成長性の高い産業への「人の流れ」を実現する労働市場改革を進めていく。

(略)

ii) 生産性・イノベーション力の向上につながる働き方の促進

① 多様で柔軟な働き方の実現

(略)

- ・「雇用関係によらない働き方」について、良好な就業形態となるよう、実態を把握した上で、働き手が自律したキャリア・スキル形成を行うことを可能とする支援策を検討・実施するほか、保護の在り方に関する検討等を行う。こうした取組を通じて、企業・組織に属さない働き方を選択肢の一つとして確立させる。

(略)

これまでの「雇用類似に関する働き方」関係の検討等

1. 今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書

(平成17年9月5日今後の労働契約法制の在り方に関する研究会(厚生労働省))

第1 総論

4 労働契約法制の対象とする者の範囲

(2) 労働基準法の労働者以外の者への対応

近年、就業形態の多様化に伴い、SOHO、テレワーク、在宅就業、インディペンデント・コントラクターなどといった雇用と自営の中間的な働き方の増加が指摘されており、その中には一つの相手方と専属的な契約関係にあつて、主な収入源をその相手方に依存している場合も多いと考えられる。このような者についても、値引きの強要や一方的な仕事の打ち切りなど、当事者間の交渉力の格差等から生ずると考えられるトラブルが存在する。

労働基準法上の労働者について労働契約法制の対象とすることは当然であるが、上記のような働き方の多様化によって生ずる様々な問題に対応するためには、労働基準法上の労働者以外の者についても労働契約法制の対象とすることを検討する必要がある。

その際、労働基準法上の労働者として必要とされる使用従属性ではなくとも、請負契約、委任契約等に基づき役務を提供してその対償として報酬を得ており、特定の者に経済的に従属している者については、相手方との間に情報の質及び量の格差や交渉力の格差が存在することから、労働契約法制の対象とし、一定の保護を図ることが考えられる。

その場合、労働基準法上の労働者でなくとも労働契約法制を適用する者としては、例えば、次のすべての要件を満たす者が考えられる。

- ① 個人であること。
- ② 請負契約、委任契約その他これらに類する契約に基づき役務を提供すること。
- ③ 当該役務の提供を、本人以外の者が行うことを予定しないこと。
- ④ その対償として金銭上の利益を受けること。
- ⑤ 収入の大部分を特定の者との継続的な契約から得、それにより生活する者であること。

なお、具体的な事案に応じて柔軟に労働契約法制の規定が適用されるよう、裁判において労働基準法の労働者以外の者にも労働契約法制の規定の類推適用が促進されるような方策を検討するべきであるとの意見もあった

いずれにしても、労働契約法制の対象を広く検討する場合には、どのような者に、どのような規定を適用することが適当かについて、これらの者の働き方の実態を踏まえて十分な検討を行う必要がある。

2. 個人請負型就業者に関する研究会報告書 (平成22年4月厚生労働省政策統括官(労働担当))

Ⅲ. 個人請負型就業者に対する今後の政策的対応の方向性

6. その他意見

現在は、労働者性の有無を判断し、それによって労働者か否かを二分して労働法を適用しているが、これに対し、労働者と非労働者の間の中間層をそれ自体として位置付けることを求める議論もみられる。

例えば、佐藤博樹(2007)は、「・・・第3の方法は、働き方に即して、労働者としての区分基準を多元化すると同時に、多様な労働者類型に即して複数の労働者保護ルールを設定するものである。例えば、使用従属性の程度に応じて複数の労働者保護の仕組みを導入するなどが考えられる。働き方の多様化を尊重しながら、労働者保護を実現しようとするものである。」と指摘している。また、鎌田耕一(2004)は「保護されるべき委託労働者を、筆者は『労働者』と『事業者』の中間に位置する第3のカテゴリとして『契約労働者』と呼んでおり、契約労働者に対して一定の義務を負担する委託者を『ユーザー』と呼んでいる。契約労働者とは、ある個人または企業(ユーザー)のために自ら労務を提供し、ユーザーとの間に雇用に類似する依存または従属の事実的関係がある者をいい、ユーザーとの間に雇用関係がない者をいう。『雇用に類似する依存または従属の事実関係』の存否は、保護規範の趣旨・目的に照らして具体的に判断することになるだろう。」としている。

これに関連して、労働者とは判断されない個人請負型就業者についても、一定の基準(例えば一社専属かどうか)に対して、労働者との均衡上、例えば就業条件の明示等何らかの既存の労働者保護の制度を適用すべきという意見もあった(図2を参照)。 ※図省略

また、従来の労働者性の判断基準では労働者と判断されないような者で、労働者として保護すべき者が仮にいれば、労働者性の判断基準について検討が必要ではないかという意見があった。

3. 平成26年度 今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会報告書 (平成27年3月 今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会)

第1章 V 在宅就業の適正な就業条件の整備に関する対応方策

在宅就業の適正な就業条件の整備に係る対策は様々なものがあるが、家内労働法改正等により在宅就業者にも法的保護を及ぼすことや、現行のガイドラインを改正すること等が考えられる。

1 家内労働法の適用対象の拡大について

家内労働法は、労働基準法等に準じて、審議会における厳格な最低工賃の決定、委託者の最低工賃の遵守、安全衛生の確保やこれらに違反した場合の罰則等の規定が設けられている。

一方で、在宅就業は、その就業形態や条件、業務の裁量の範囲について、家内労働と比較して多様であることから、家内労働のように、厳格な最低工賃のような仕組みを適用することは適当ではない。また、情報成果物の作成又は役務の提供を行うものであるため、物品の製造・加工を行う家内労働のように、就業に当たって機械や作業環境に起因して物理的な事故や災害が発生する恐れは低いとみられ、家内労働法の安全衛生の確保に関する規定をそのまま適用することはできない。

これらのことを考慮すると、現行の家内労働法の規定をそのまま在宅就業についても適用することは適当ではない。

2 家内労働法の抜本改正等の立法措置について

次に、家内労働法を抜本的に改正すること等により、IVでみた在宅就業において特に重要と考えられる契約上の課題や、家内労働法には規定のない秘密保持に関する規定等を盛り込んだ立法措置を講じることとも考えられる。諸外国では、雇用労働者に限定せずに法的保護を与えている例も見られ、労働者の概念を広く捉えることについて検討することとも考えられる。また、消費者契約法等も参考になると思われる。

しかし、在宅就業の業務は多様であり、クラウドソーシングのように、まずは実態把握が必要となる新しい形態も出現するなど、在宅就業の在り方は流動的である。また、在宅ではない請負等、在宅就業と類似の課題が存在する可能性がある就業形態が存在するなか、在宅就業についてのみ施策を講じることについて、他の就業形態との整合性が十分に整理されている状況にはない。

このため、在宅就業に必要な観点も盛り込んだ立法措置を講じることが、将来的に必要な課題ではあるが、現時点では機が熟しているとはいえない。

3 ガイドラインによる対応等について

このため、当面は、実務や在宅就業者のトラブル事例等の実態を踏まえつつ、在宅就業に係る契約において重要である、瑕疵担保責任や秘密保持義務、3者構成の場合に留意すべき事項等の課題に対して、弾力的な対応が可能な「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を見直すことにより、対応を行うことが適当である。

(1) 課題に応じた検討

より実態に則したガイドラインとするためには、在宅就業者の置かれている状況、タイプの違いなどを考慮しつつ、課題に応じた検討を行うことが必要である。

報酬額の決定についての仕組みづくりについては、例えば、業務内容に応じた報酬の計算方法のモデルにより報酬額の決定に当たって参照できる仕組みを設ける方法や、単位当たりの報酬額が算出しやすい分野の業務を優先的に検討すること等が考えられる。この際、在宅就業においては成果物の納品が契約の履行条件となっているという性格を踏まえ、報酬は出来高払いの要素がある点も留意する必要がある。

4. 「働き方の未来2035」～一人ひとりが輝くために～報告書 (平成28年8月「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」懇談会)

3. 3 自由な働き方の増加が企業組織も変える

(略)

2035年の企業は、極端に言えば、ミッションや目的が明確なプロジェクトの塊となり、多くの人は、プロジェクト期間内はその企業に所属するが、プロジェクトが終了するとともに、別の企業に所属するという形で、人が事業内容の変化に合わせて、柔軟に企業の内外を移動する形になっていく。その結果、企業組織の内と外との垣根は曖昧になり、企業組織が人を抱え込む「正社員」のようなスタイルは変化を迫られる。

(略)

3. 4 働く人が働くスタイルを選択する

このように企業がプロジェクト型の組織になるにつれて、働く側も、自分の希望とニーズに応じて、自分が働くプロジェクトを選択することになる。その結果、企業側は、自分のプロジェクトに最適な人を引き付けるべく努力をする必要性が生じる。

また、働き方の選択が自由になることで、働く時間をすべて一つのプロジェクトに使う必要はなくなる。複数のプロジェクトに時間を割り振るということも当然出てくる。もちろん、一つの会社、一つのプロジェクトに従事する場合もあるだろうが、複数の会社の複数のプロジェクトに同時に従事するというケースも多く出てくるだろう。

その結果、個人事業主と従業員との境がますます曖昧になっていく。組織に所属することの意味が今とは変わり、複数の組織に多層的に所属することも出てくる。また、プロジェクトの中には、非営利なものも、社会貢献を目指すものや自己実現を中心としたものもある。

(略)

4. 1 基本として求められる視点

以上見てきたように2035年には、個人が、より多様な働き方ができ、企業や経営者などとの対等な契約によって、自律的に活動できる社会に大きく変わっていることだろう。企業組織自体も変容していき、企業の内と外との境界線が低くなり、独立して活動する個人も増えるという大きな構造変化が生じる。

このような変化を前提に考えると、2035年においては、狭い意味での雇用関係、雇用者だけを対象とせず、より幅広く多様な働く人を対象として再定義し、働くという活動に対して、必要な法的手当・施策を考えることが求められる。今までの労働政策や労働法制のあり方を超えて、より幅広い見地からの法制度の再設計を考える必要性が出てくるだろう。前の章で述べた、より多様な働き方も、何らかの形での契約が結ばれ、活動が行われている。その点から考えれば、すべての働くという活動も、相手方と契約を結ぶ以上は、民法が基礎になる。当事者間の自由で対等な契約が存在する場合には、その枠組みの下で、自由な経済活動と競争が起こり、それぞれが、精神的な充実感等の非金銭的なものも含めて、多様な目的をもって充実した活動ができるのが、理想的な形であろう。

(略)

6. 2035年に向けての提言

④ 人材が動く社会と再挑戦可能な日本型セーフティネット

新しい労働政策を考える上で重要となるのは、自由で自律的な働き方が増え、人材が企業間を動いていくことを積極的に捉える視点と、やり直しや再挑戦を可能にするための仕組みを政府が責任をもって整えていくという視点の適切な組み合わせだ。

環境が変化し、自身の能力や関心が変わっていく中では、時代の変化に応じてそれぞれに違う働き場所や働き方が必要になったり、あるいはそれを望んだりということが当然生じる。特に技術革新のスピードが速い2035年に向けてはなおさらであり、それを前向きにとらえていく発想が必要だ。

しかし、それがスムーズに可能になるとは限らず、多くの場合必要な知識や技能の習得が多少なりとも必要となる。自営的就業者も含め、一度職を失った人が、単に生活できるというセーフティネットだけではなく、自分自身が望む、より良い働き方ができるようにするためのセーフティネットを日本の実態に合わせて充実させていくことが必要だ。

今後は、やり直しをするための再教育の仕組みをより整えていく必要があり、個人がそのための職業教育、職業訓練を受けることに対して、財政的な支援を充実させていくべきだろう。単なる財政支援だけでなく、すべての人が、それぞれの事情に合わせて働けるようするためには、教育内容の充実も不可欠である。以下で述べる情報開示の仕組みの充実等によって、日本にとってふさわしい再挑戦可能な仕組みを確立させていく必要がある。

5. 「雇用関係によらない働き方」に関する研究会報告書 (平成29年3月「雇用関係によらない働き方」に関する研究会(経済産業省))

6.3.4 「雇用関係によらない働き方」をめぐる今後の政策の方向性について

第四次産業革命の進展に伴い、「雇用関係によらない働き方」のニーズや、働き手に求められる能力・スキル、業務の取引手法等は日々急速に変化していく。今後も、必要に応じ、施策を見直し、追加していく必要がある。特に、「4.3.1 働き手の報酬の適正化」、「4.3.2セーフティネットの拡充」で述べたとおり、中長期的には、労働法制や社会保障の中で雇用関係によらない働き手をどのように位置付けるか、議論を深めていくことも求められる。

(参考) 公正取引委員会「人材と競争政策に関する検討会」(平成29年8月4日～)

(設置要綱 抄)

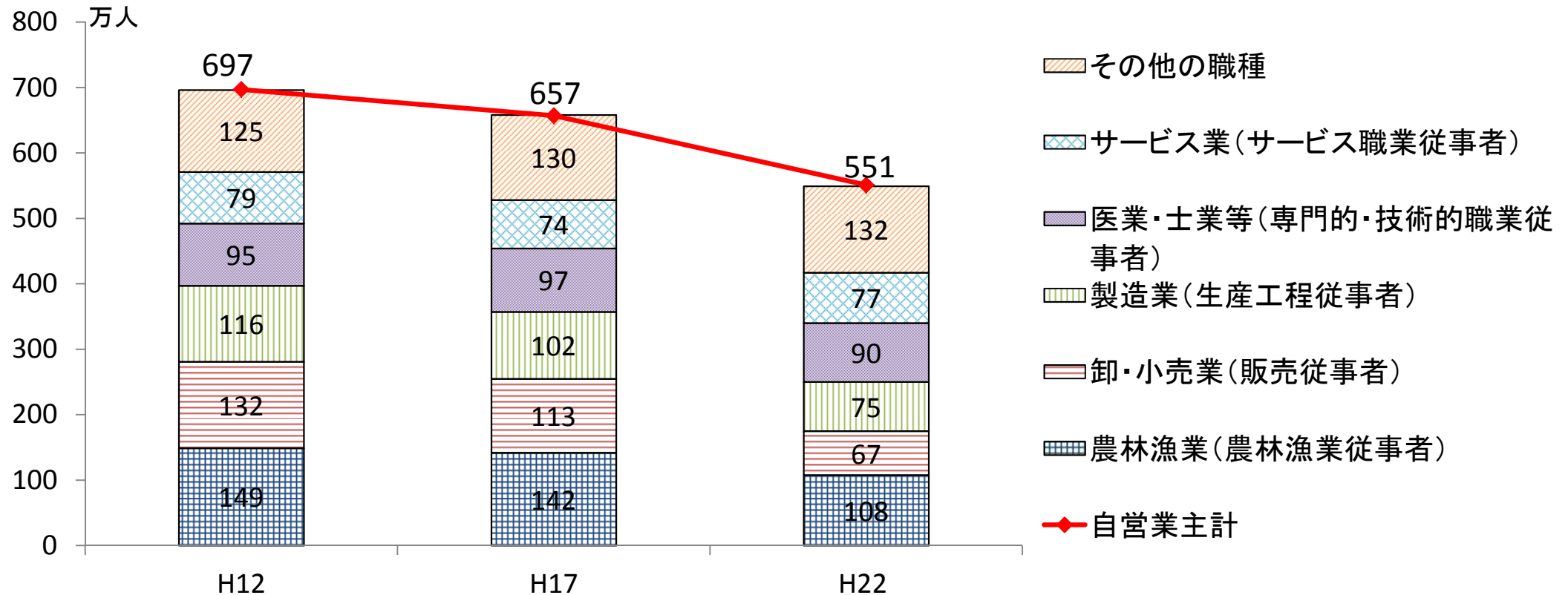
就労形態を巡る上記の環境変化を踏まえ、使用者の人材獲得競争等に関する独占禁止法の適用関係(適用の必要性、妥当性)を理論的に整理するため、「人材と競争政策に関する検討会」を設置する。

検討会においては、主として、複数又は単独の使用者による引き抜きの防止、賃金の抑制に関する協定の締結、転職・転籍や取引先の制限といった競争を制限する可能性のある行為に関して、内外の実態・判例、労働関係法制における規律の状況、一般的な財とは異なる人材の獲得競争の特殊性、当事者の自治の状況、使用者による人材投資を促進する必要性等を踏まえつつ、独占禁止法や競争政策上の課題を理論的に整理する。

各種調査

職業別自営業主人口の推移

- 自営業主を職種別で見ると、「農林漁業」、「製造業」、「卸・小売業」といった職種が大幅に減少する一方で、「医業・士業等」、「サービス業」、「その他の職種」は概ね横ばいか、増加している。



(出典)総務省「国勢調査」より厚労省にて作成

(注1)「自営業主」とは、従業上の地位区分のうち「雇人のある業主」、「雇人のない業主」又は「家庭内職者」である人をいう。

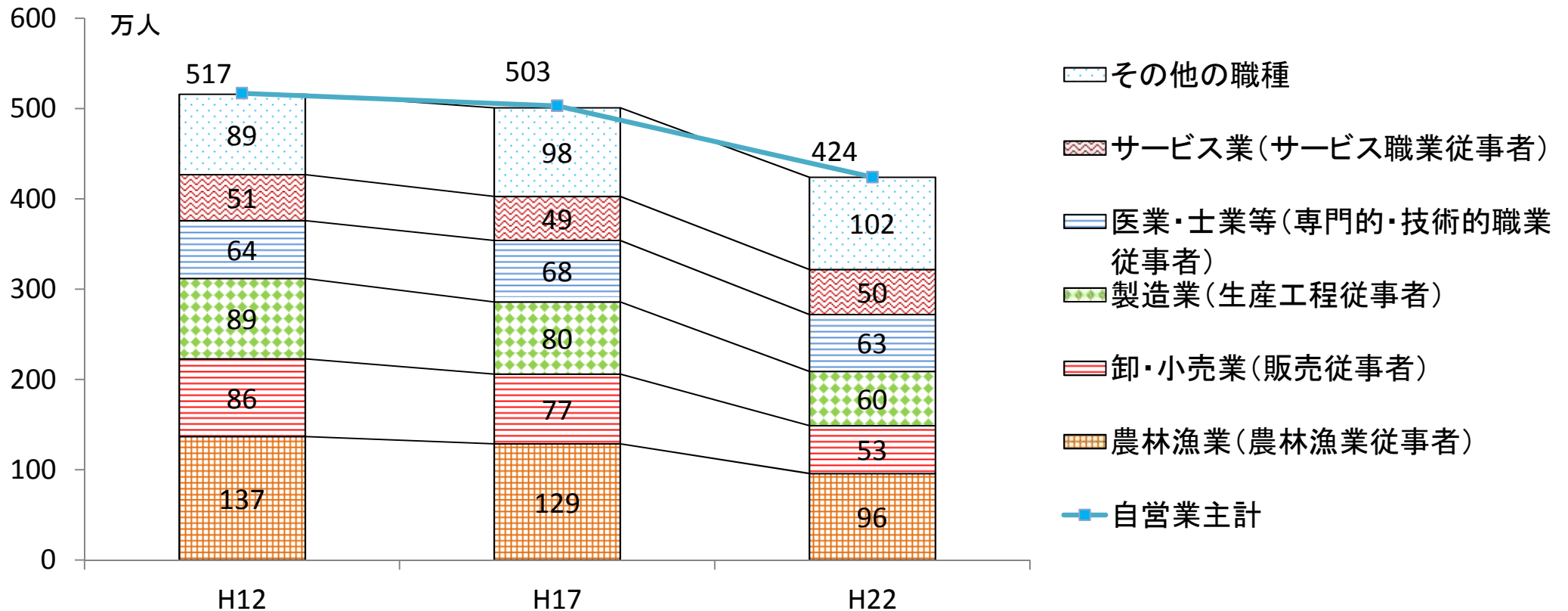
(注2)「農林漁業」、「卸・小売業」、「製造業」、「医業・士業等」、「サービス業」とは、それぞれの職業(大分類)区分の「G農林漁業従事者」、「D販売従事者」、「H生産工程従事者」、「B専門的・技術的職業従事者」、「Eサービス職業従事者」に含まれる職種をいい、当該職種に該当する自営業主数を集計している。「その他の職種」とは、上記に含まれる職種以外の職種をいい、当該職種に該当する自営業主数を集計している。

(注3)職業区分については、調査年によって区分の有無や上位区分との対応関係の相違があるため、平成22年調査の職業区分を基に、過去の調査年分のデータを調整して集計している。

(注4)各職種の合計と自営業主計が一致しないのは、千人以下が四捨五入されてしまっているため誤差が生じたもの。

職業別自営業主(雇い人のない事業主)の人口の推移

- 雇い人のない自営業主を職種別で見ると、「農林漁業」、「製造業」、「卸・小売業」といった職種が大幅に減少する一方で、「医業・士業等」、「サービス業」、「その他の職種」は概ね横ばいか、増加している。



(出典)総務省「国勢調査」より厚労省にて作成

(注1)「自営業主」とは、従業上の地位区分のうち「雇いのある業主」、「雇いのない業主」又は「家庭内職者」である人をいう。

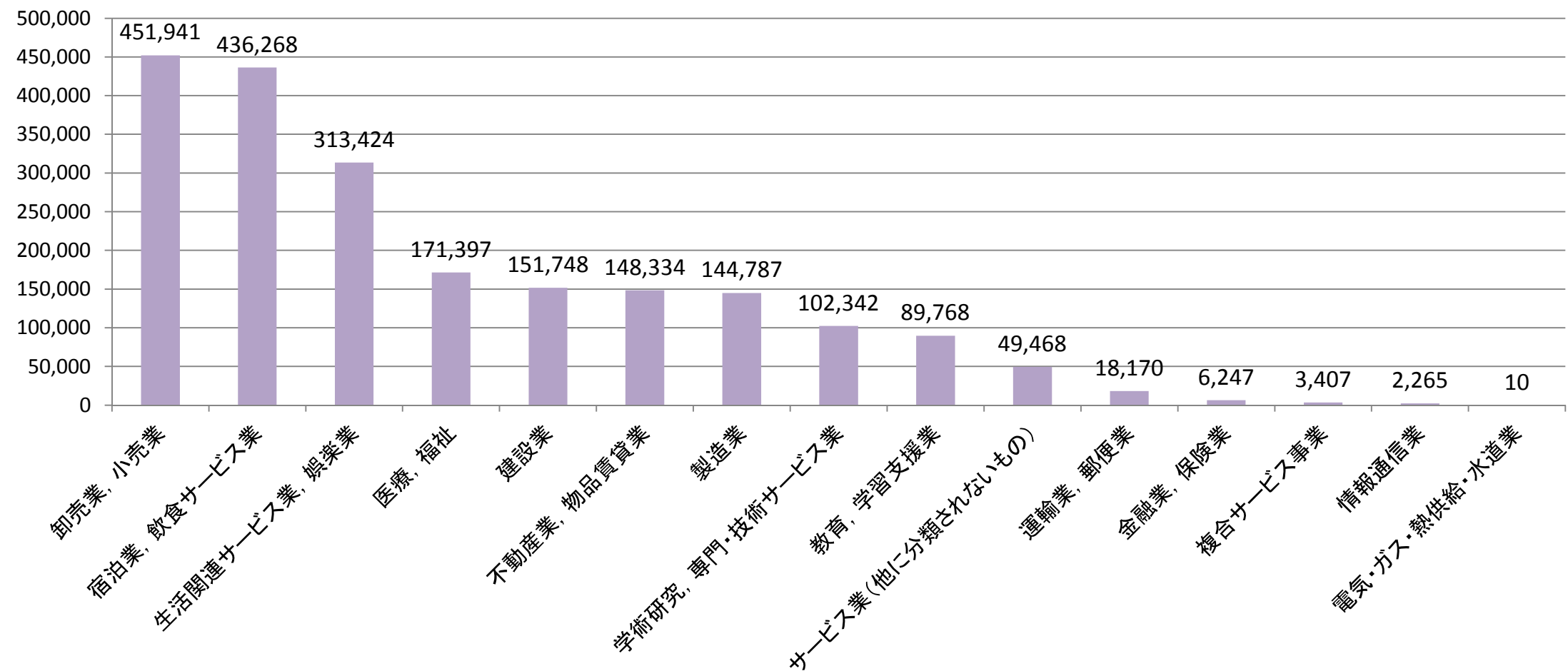
(注2)「農林漁業」、「卸・小売業」、「製造業」、「医業・士業等」、「サービス業」とは、それぞれの職業(大分類)区分の「G農林漁業従事者」、「D販売従事者」、「H生産工程従事者」、「B専門的・技術的職業従事者」、「Eサービス職業従事者」に含まれる職種をいい、当該職種に該当する自営業主数を集計している。「その他の職種」とは、上記に含まれる職種以外の職種をいい、当該職種に該当する自営業主数を集計している。

(注3)職業区分については、調査年によって区分の有無や上位区分との対応関係の相違があるため、平成22年調査の職業区分を基に、過去の調査年分のデータを調整して集計している。

(注4)各職種の合計と自営業者計が一致しないのは、千人以下が四捨五入されてしまっているため誤差が生じたもの。

個人事業者の企業数

- 個人が事業を営んでいる企業数は、約209万(2,089,716)となっており、業種別に見ると、「卸売業、小売業」が約45万(451,941)企業と最も多い。次いで、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」と続く。



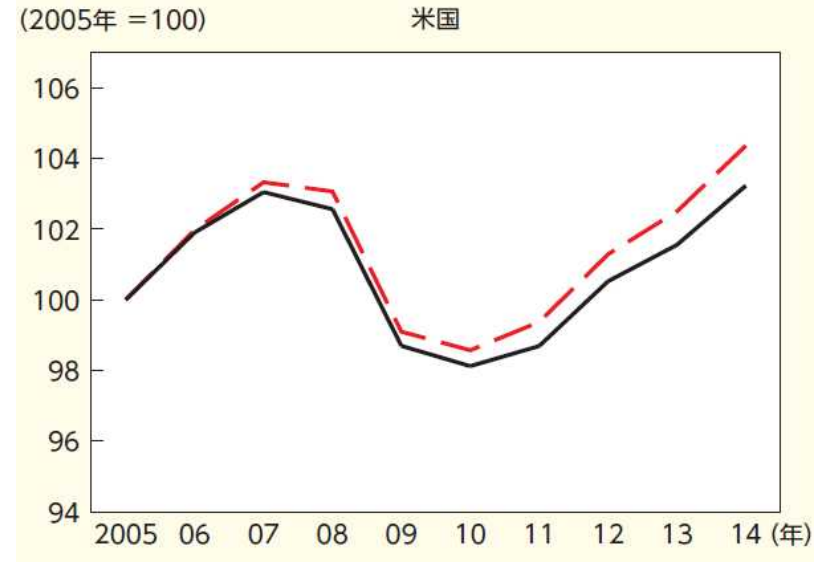
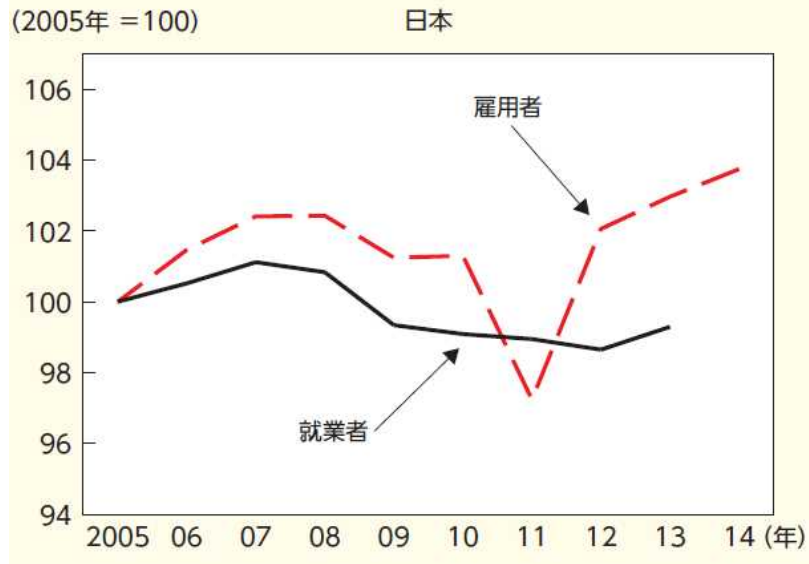
(出典)総務省「平成26年経済センサス基礎調査」

(注1)個人事業者の企業数とは、個人が事業を営んでいる事業所をいう。

(注2)日本標準産業分類に掲げる産業に属する事業所(物の生産又はサービスの提供が事業として行われている一定の場所をいう。)のうち、次の各号に掲げる事業所を除く事業所が対象:ア 大分類Aー農業・林業に属する事業所で個人の経営に係るもの、イ 大分類Bー漁業に属する事業所で個人の経営に係るもの、ウ 大分類Nー生活関連サービス業、娯楽業のうち、中分類79ーその他の生活関連サービス業(小分類792ー家事サービス業に限る。)に属する事業所、エ 大分類Rーサービス業(他に分類されないもの)のうち、中分類96ー外国公務に属する事業所

雇用によらない働き方の状況(日米英)

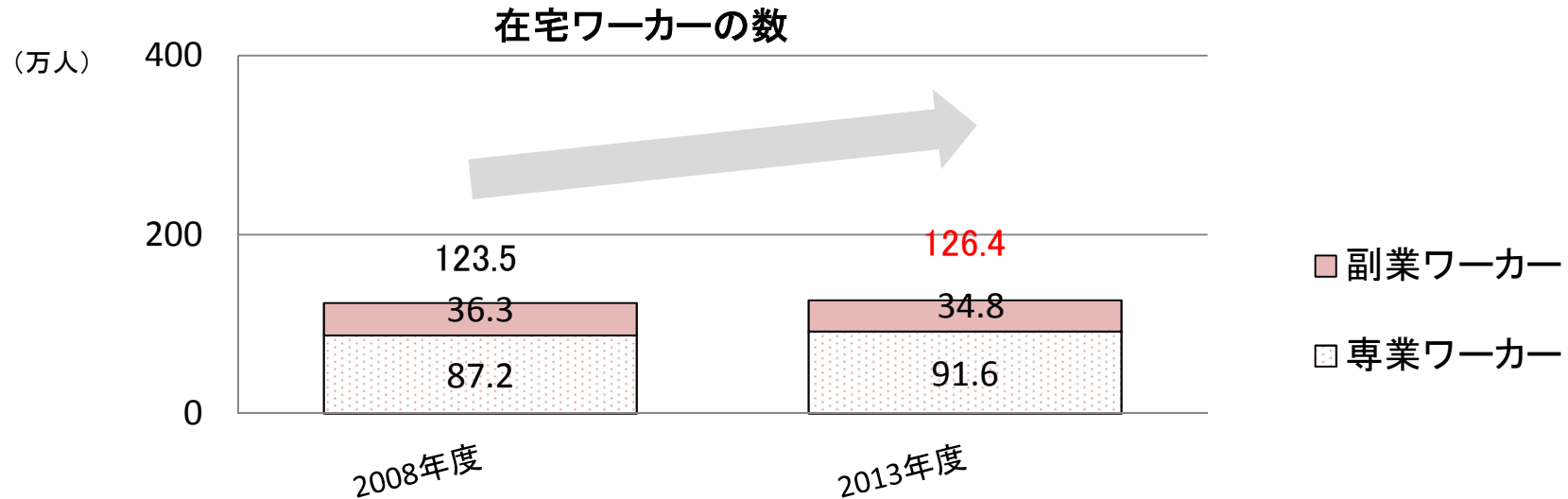
- 我が国では、雇用者数の伸びが就業者数の伸びに比べて大きくなっており、雇用によらない働き方は欧米と比較して伸びていない。



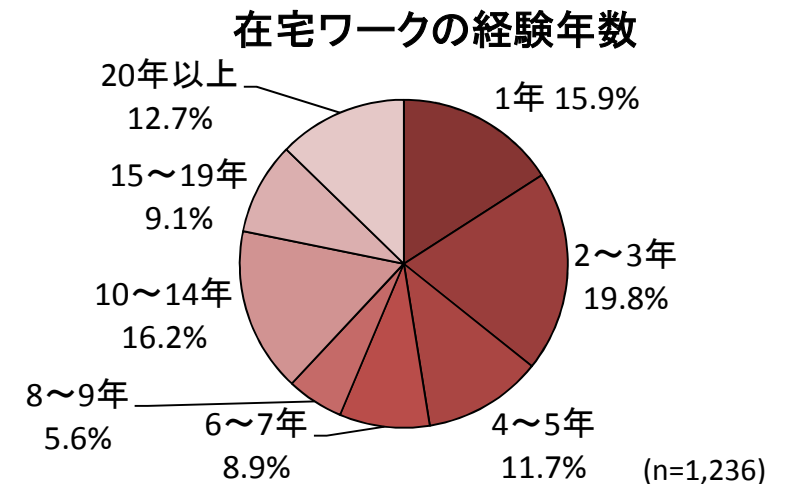
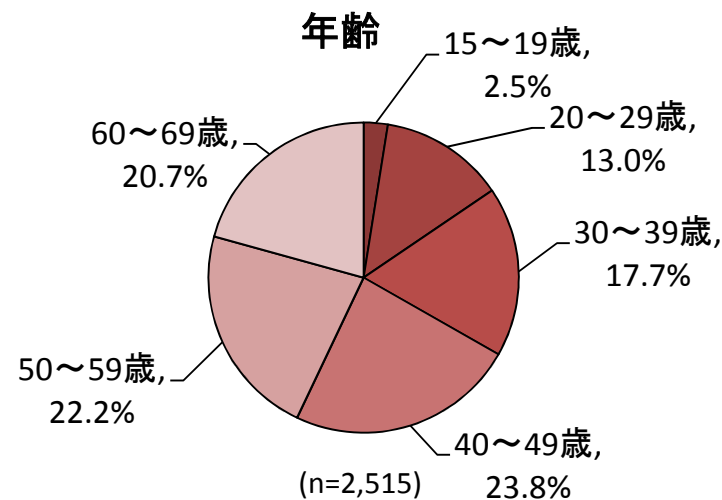
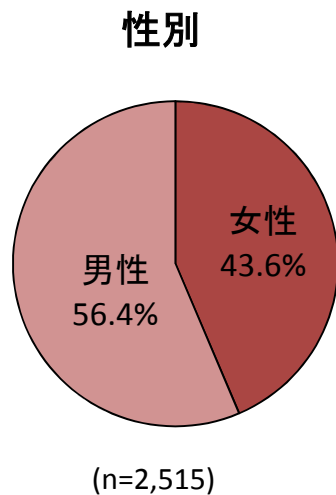
在宅ワークの現状①

ワーカーの属性

- 在宅ワーカー※は、126.4万人と推計（2013年度、厚生労働省）
※在宅ガイドラインでは以下のように定義
→ 情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等（例えば、テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等）を行う在宅形態での就労をいう（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などを除く。）。
- 性別は、男女がおおよそ半々（男性が56.4%、女性が43.6%）
- 年齢層は、20代から60代まで、幅広く存在



（出典）厚生労働省委託事業「平成20年度在宅就業調査」、「平成25年度在宅就業調査」

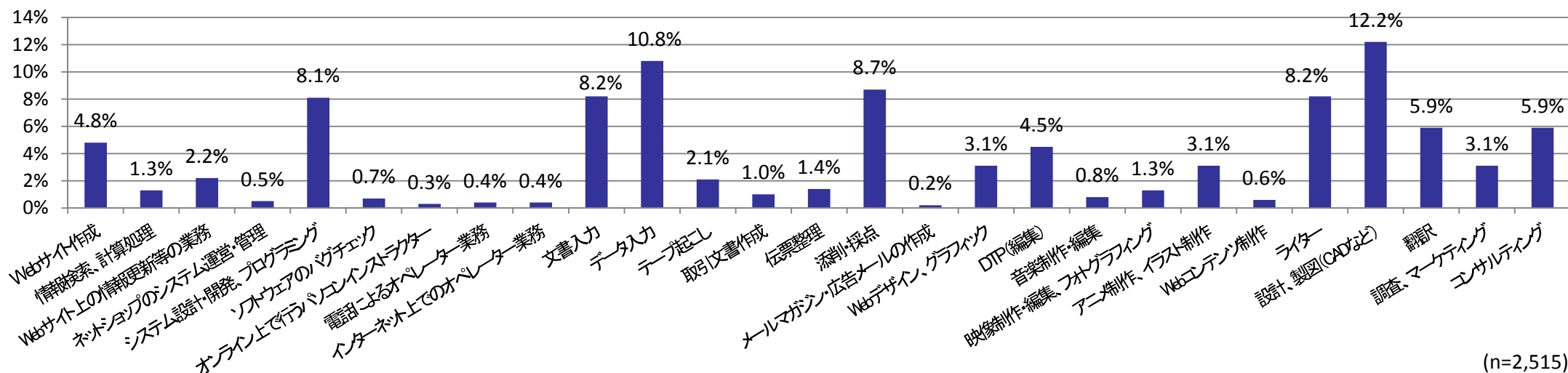


（出典）厚生労働省委託事業「平成25年度在宅就業調査」

在宅ワークの現状②

仕事の内容

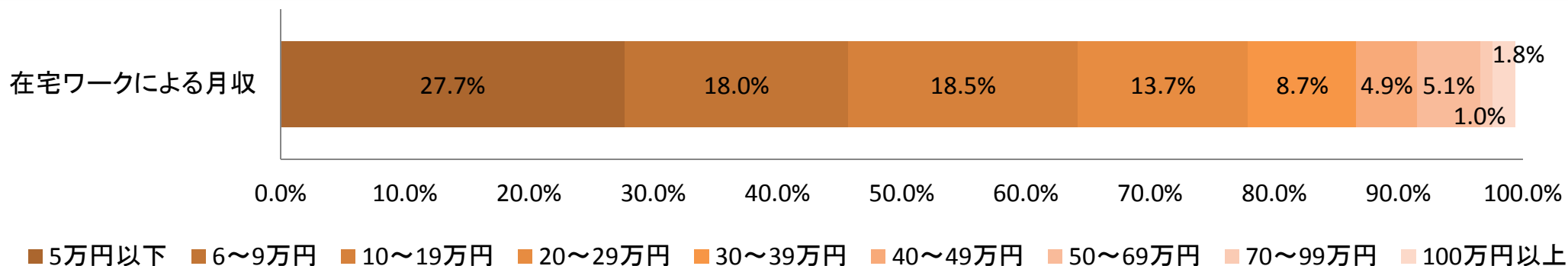
- 「設計・製図」が最も多く（12.2%）、次いで「データ入力」（10.8%）



(出典)厚生労働省委託事業「平成25年度在宅就業調査」

月平均収入

- 在宅ワークによる平均的な月収は、「5万円以下」（27.7%）が最も多く、次いで「10～19万円」（18.5%）、「6～9万円」（18.0%）

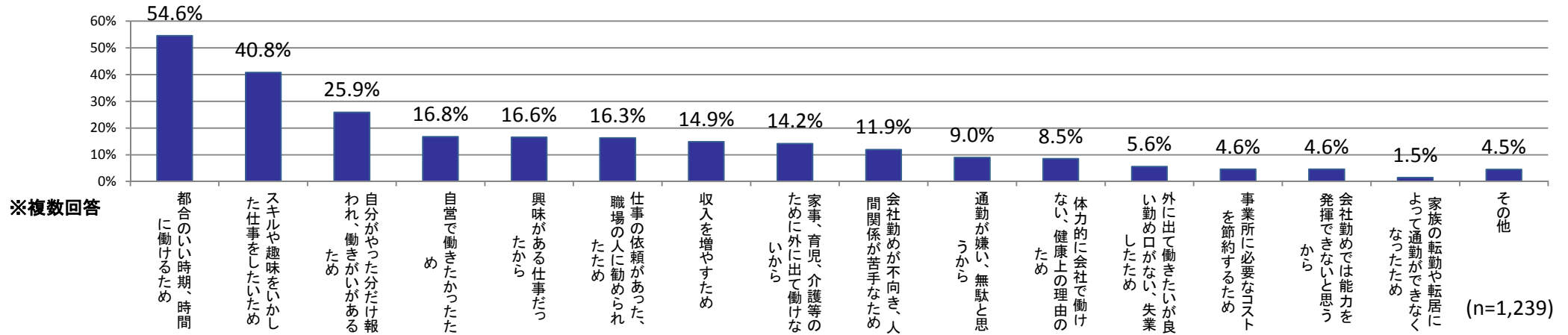


(出典)厚生労働省委託事業「平成24年度在宅就業調査」

在宅ワークの現状③

在宅ワークを始めた理由

- 「都合のいい時期、時間に働けるため」が最も多く（54.6%）、次いで「スキルや趣味をいかした仕事をしたいため」（40.8%）

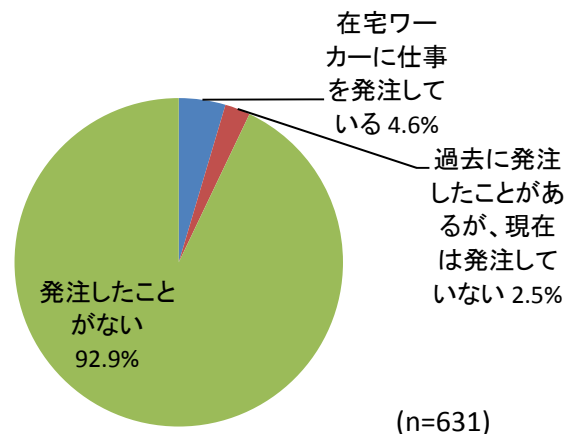


(出典)厚生労働省委託事業「平成24年度在宅就業調査」

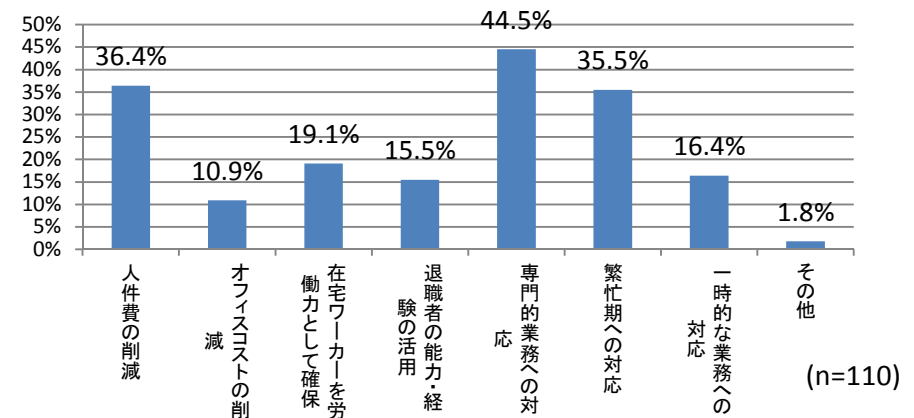
企業における活用状況

- 在宅ワーカーに仕事を発注している企業・過去に発注経験のある企業は、約 1 割
- 企業（未発注企業を含む）が在宅ワーカーの活用期待するメリットとして、「専門的業務への対応」（44.5%）が最も多く、次いで「人件費の削減」（36.4%）、「繁忙期への対応」（35.5%）

在宅ワーカーへの発注経験



在宅ワーカーの活用期待するメリット

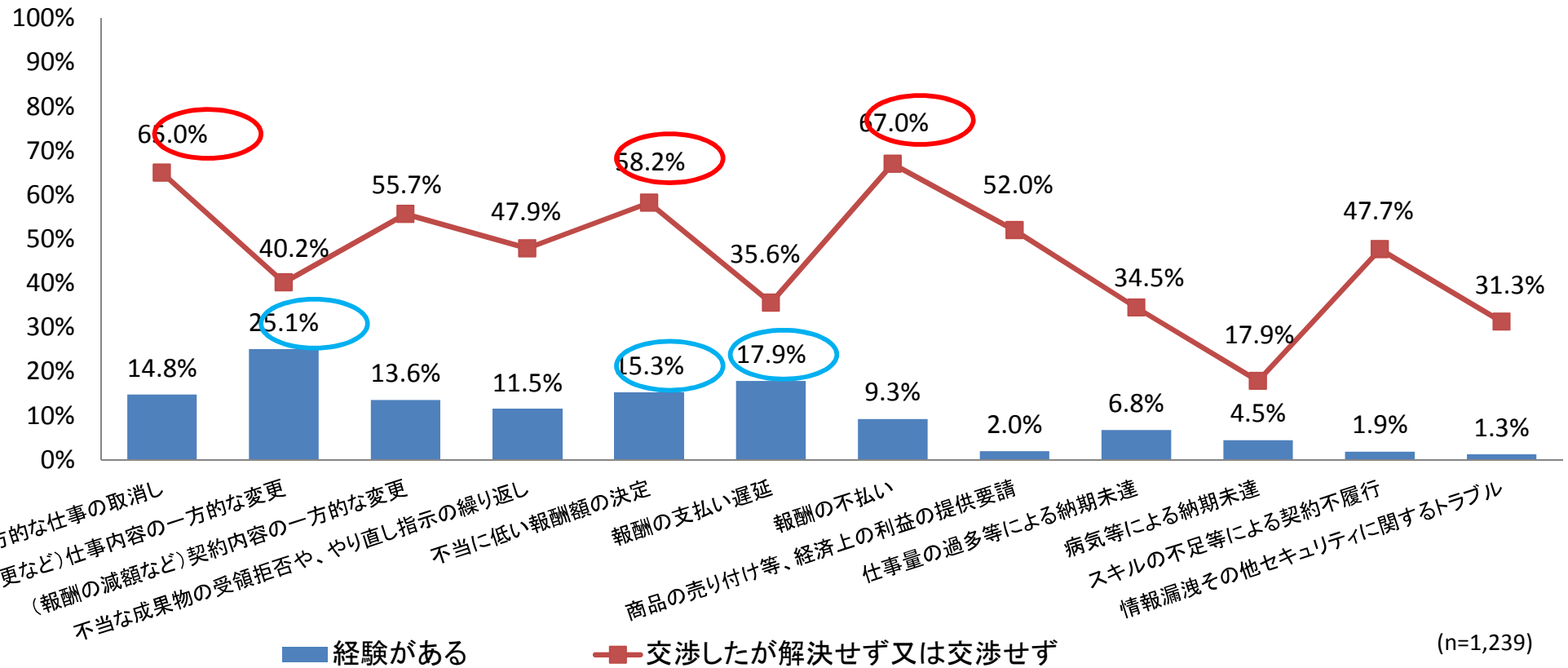


(出典)厚生労働省委託事業「平成26年度在宅就業調査」

在宅ワークの現状④

ワーカーと発注者のトラブル

- いずれのトラブルについても「経験がない」在宅ワーカーが多いが、「仕事内容の一方的な変更」(25.1%)、「報酬の支払い遅延」(17.9%)、「不当に低い報酬額の決定」(15.3%)について、比較的トラブル経験を有する在宅ワーカーが多い。
- トラブルが解決に至らなかった比率は、「報酬の不払い」(67.0%)、「作業開始前の一方的な仕事の取消し」(65.0%)、「報酬の不払い」(58.2%)で比較的高い。

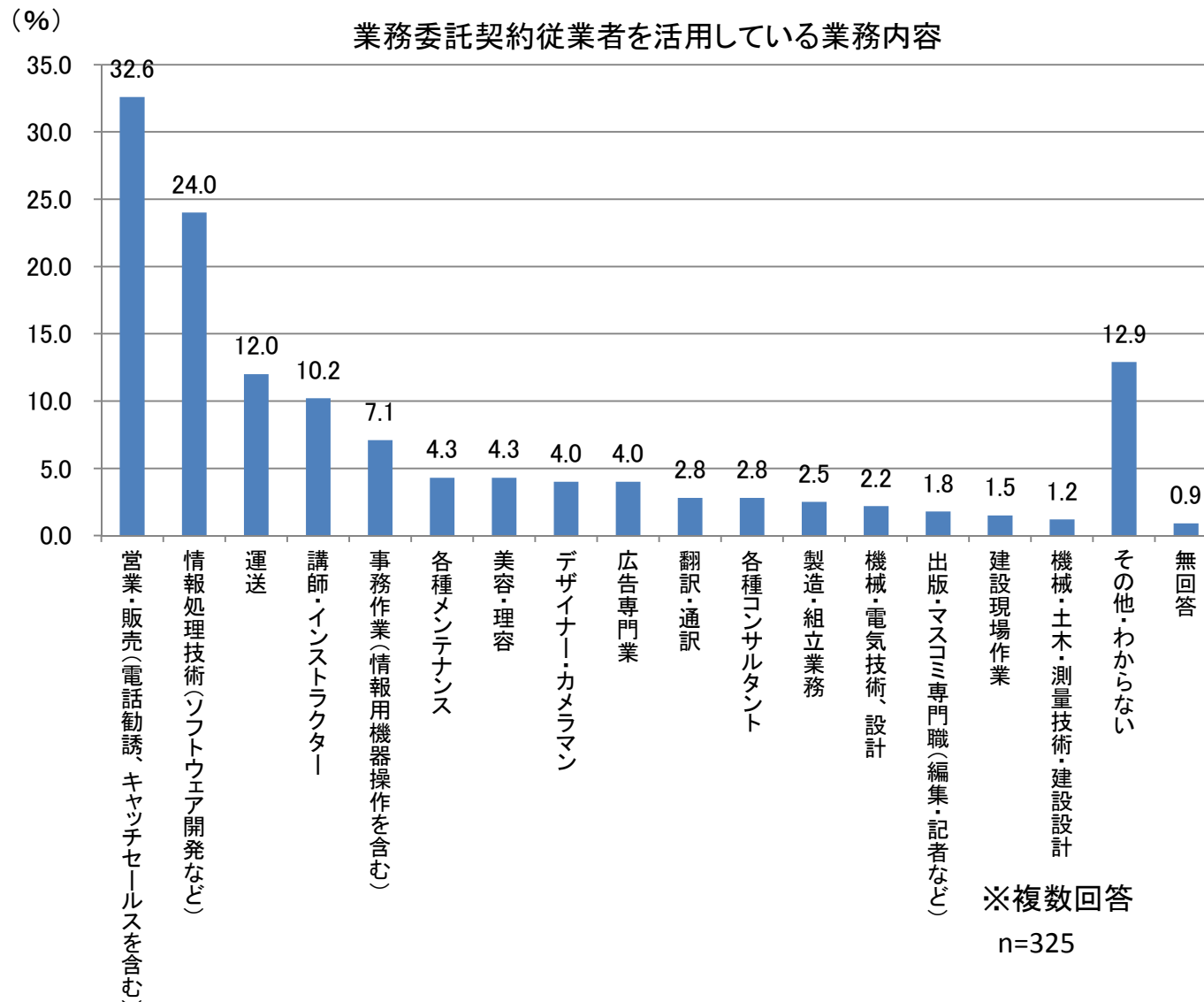


(出典)厚生労働省委託事業「平成24年度在宅就業調査」

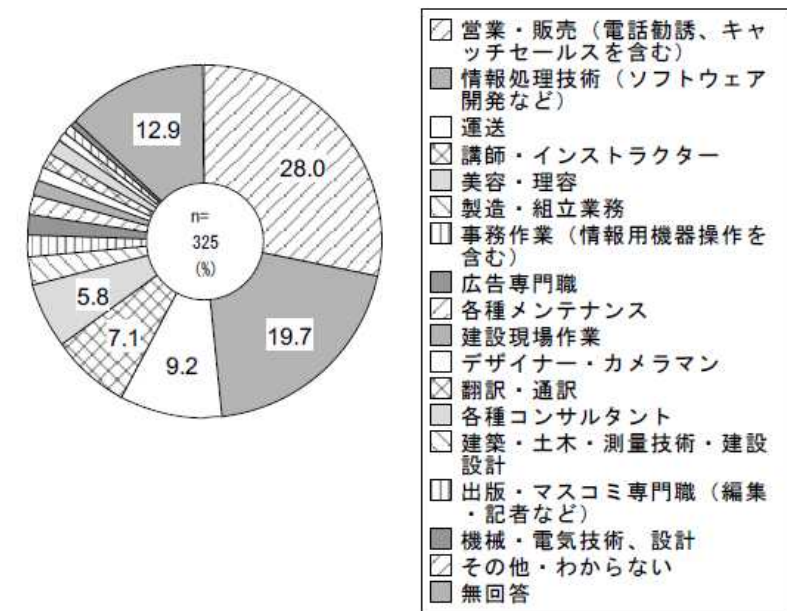
業務委託契約従業者を活用している業務内容

- 業務委託契約者の活用として複数回答された中で、最も多いのは「営業・販売」の業務で3割強、次いで「情報処理技術」「運送」が続く。

その中で、最も活用している業務としても同様に「営業・販売」と回答する事業所が3割弱で最多であり、次いで「情報処理技術」「運送」と続いている。



業務委託契約従業者を最も活用している業務内容

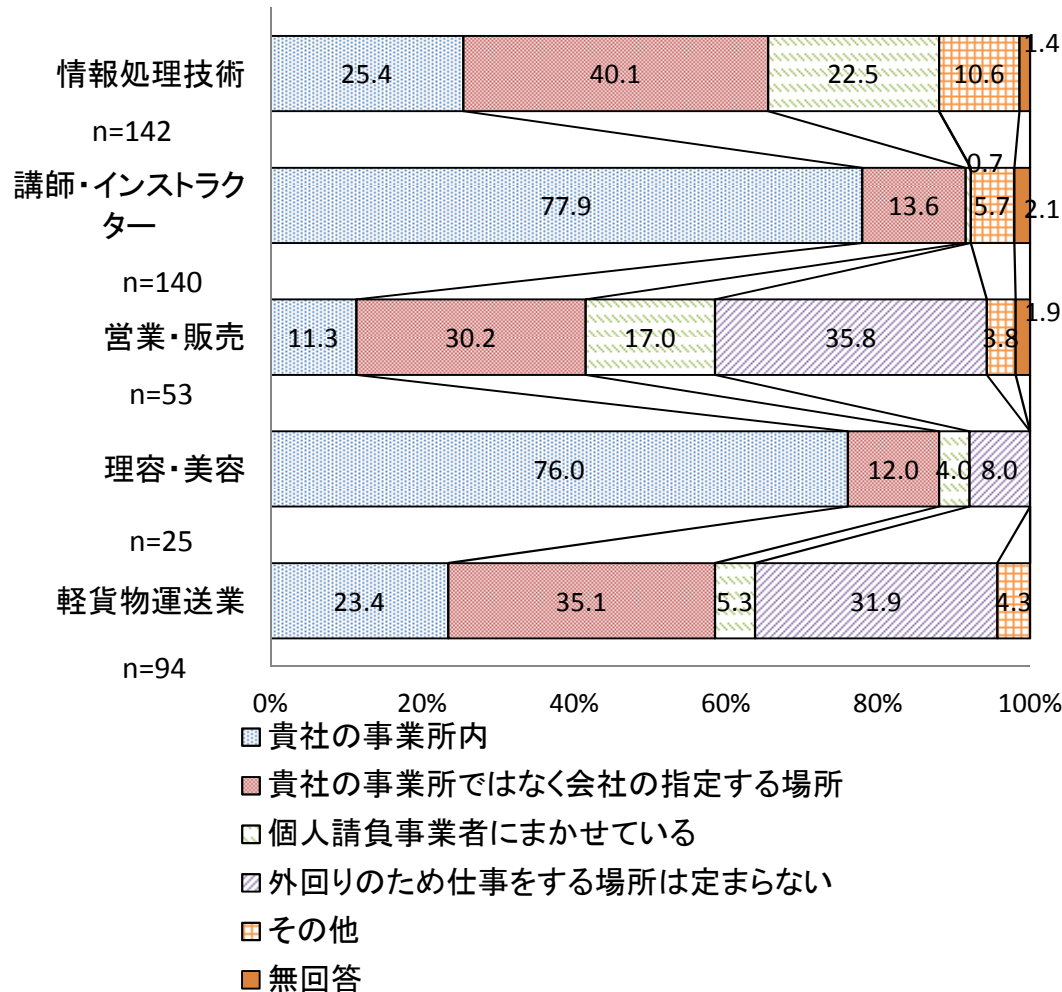


個人請負事業者(※)の業務場所

(※)個人請負事業者とは、委託契約や請負契約を結んでいる個人を指す(以下同じ)。

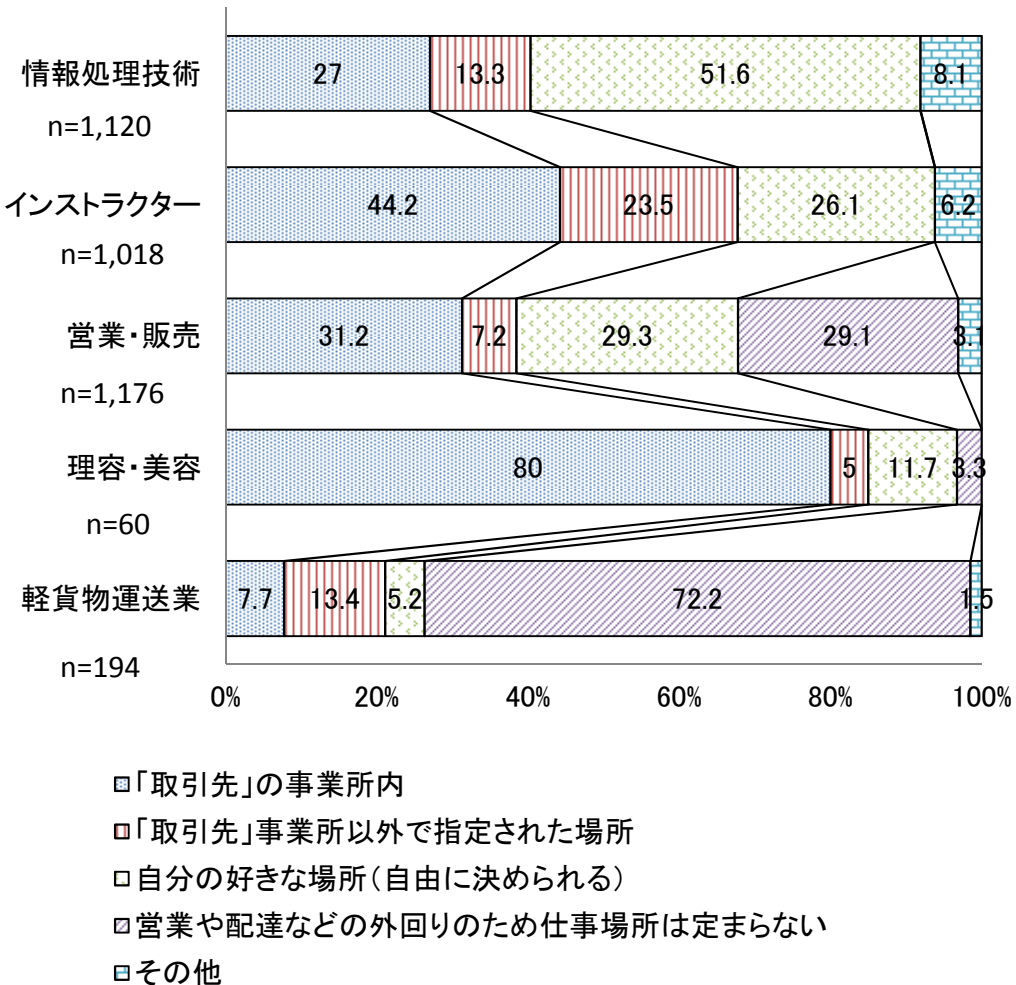
事業所調査

- 個人請負事業者を活用している事業所によると、個人請負事業者の業務場所は、「講師・インストラクター」、「理容・美容」では、「事業所内」がそれぞれ8割弱と回答している。



個人調査

- 個人請負事業者の個人によると、個人請負事業者の業務場所は、「理容・美容」の8割が「事業所内」と回答している。



出典：雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者性に関する調査(平成23、24年度厚生労働省委託調査)

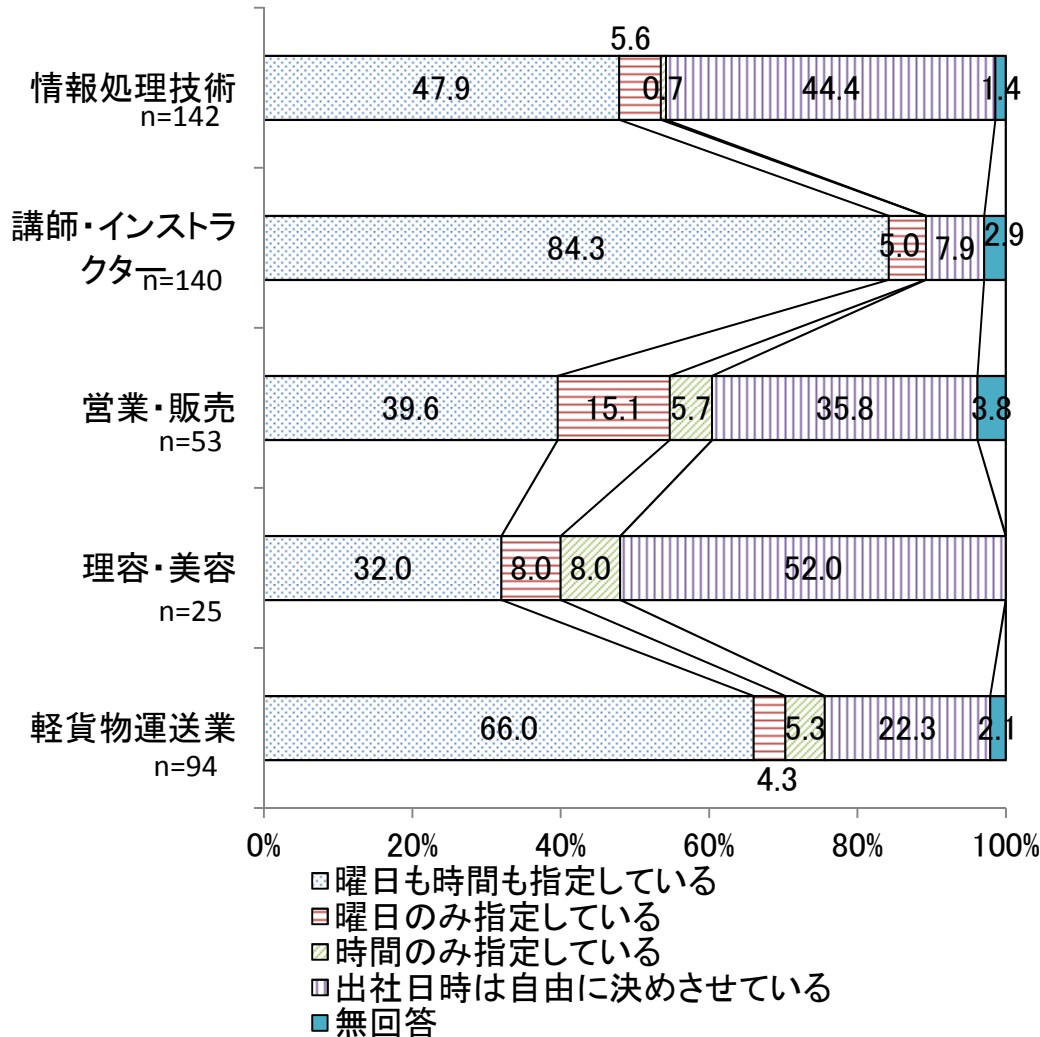
23

<注>平成23年度は「営業・販売」、「理容・美容」、「軽貨物運送業」、平成24年度は「情報処理技術」、「講師・インストラクター」について実施

個人請負事業者の出社日時

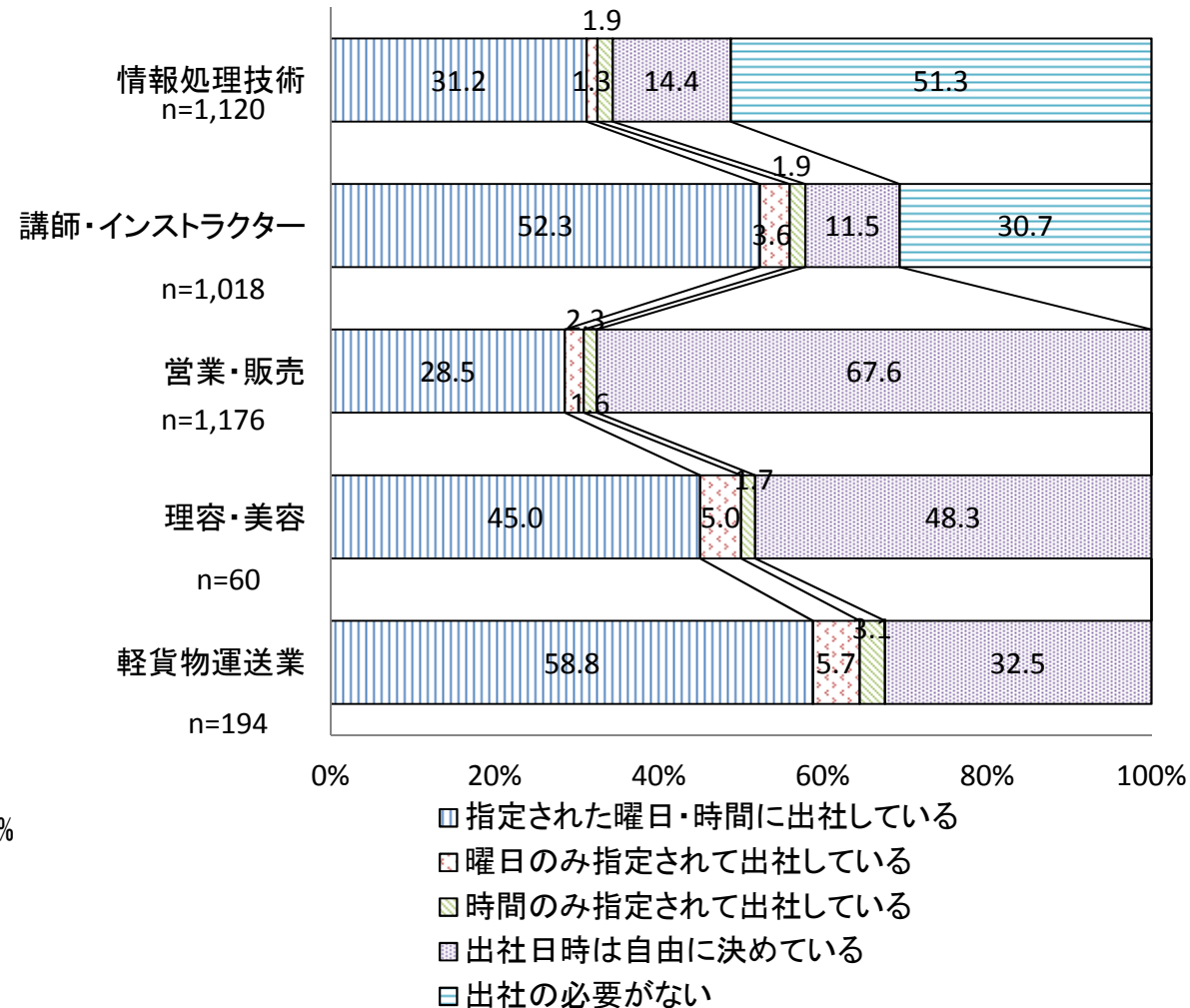
事業所調査

- 個人請負事業者を活用している事業所によると、「講師・インストラクター」の8割超について、出社日時について、「曜日も時間も指定している」と回答している。



個人調査

- 個人請負事業者の個人によると、「軽貨物運送業」の6割弱、「講師・インストラクター」の半数以上は、指定された曜日・時間に出社していると回答している。「営業・販売」は、7割弱が「出社日時は自由に決めている」と回答している。



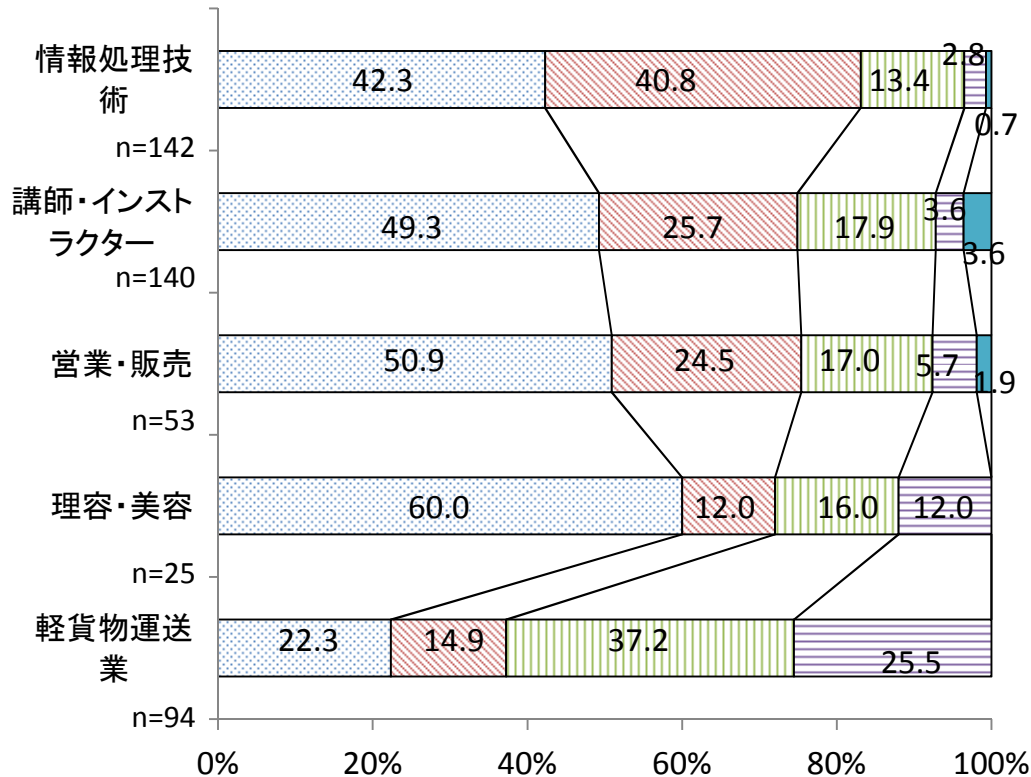
出典：雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者性に関する調査（平成23、24年度厚生労働省委託調査）

<注>平成23年度は「営業・販売」、「理容・美容」、「軽貨物運送業」、平成24年度は「情報処理技術」、「講師・インストラクター」について実施

個人請負事業者が決められる仕事の進め方

事業所調査

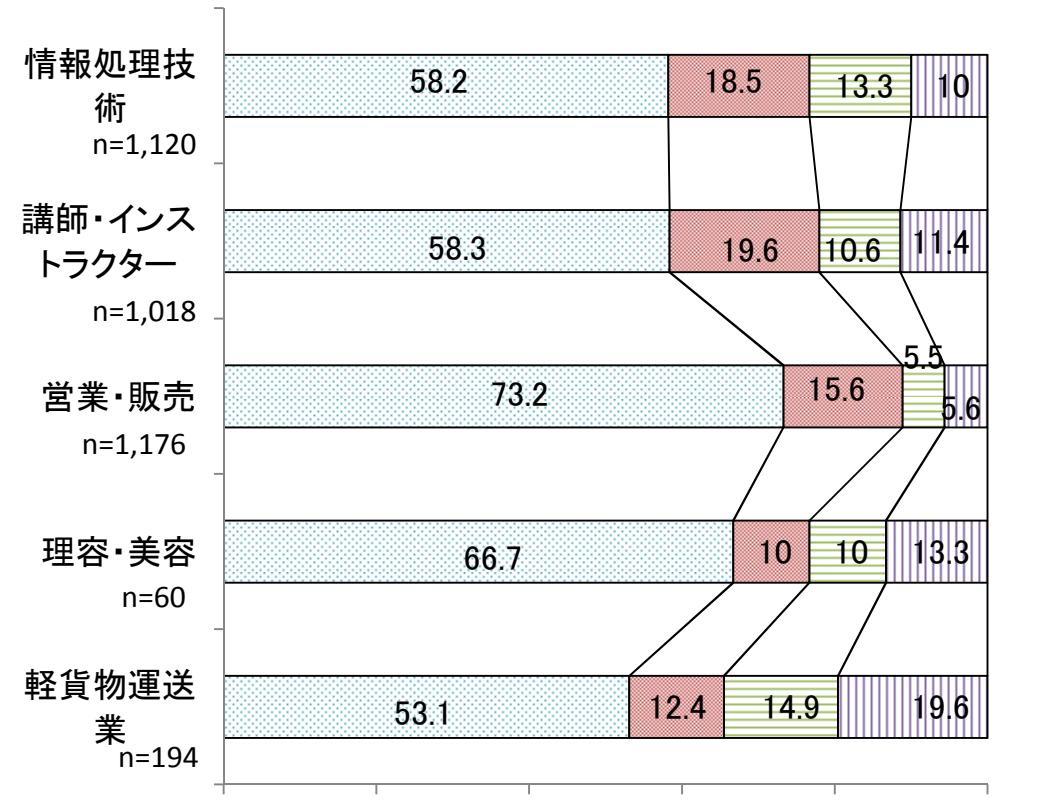
- 個人請負事業者を活用している事業所によると、「情報処理技術」では、他職種に比べて「定期的な報告は必要であるが、基本的に自身で決められる」が4割と高くなっている。また、「軽貨物運送業」では、「決められる範囲が限られる」、「決められる範囲はほとんどない」を合わせると6割超となる。



- 同意を得ればほとんど自身が決められることができる
- 定期的な報告は必要であるが基本的に自身で決められる
- 指示を適宜受ける必要があり決められる範囲が限られる
- 常に指示を受けることが必要で決められる範囲はほとんどない
- 無回答

個人調査

- 個人請負事業者の個人によると、仕事の進め方について、いずれの職種も、「会社の同意を得れば、ほとんど自身で決めることができる」とする回答が半数以上を占めている。



- 会社の同意を得れば、殆ど自身で決めることができる
- 会社の同意を得れば、殆ど自身で決められる
- 定期的な報告は必要であるが基本的に自分で決められる
- 指示を適宜受ける必要があり決められる範囲が限られる
- 常に指示を受ける事が必要で決められる範囲は殆どない

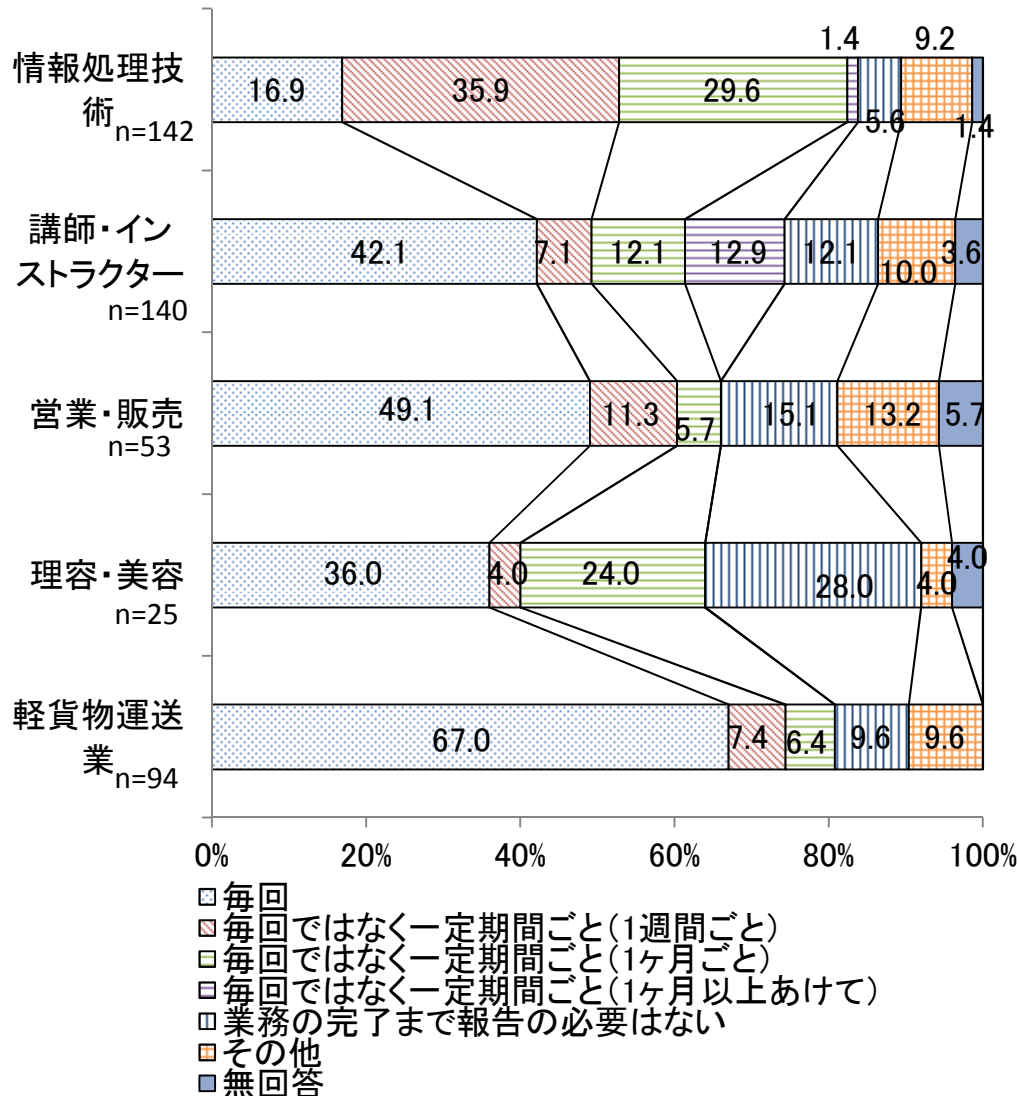
出典：雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者性に関する調査（平成23、24年度厚生労働省委託調査）

<注>平成23年度は「営業・販売」、「理容・美容」、「軽貨物運送業」、平成24年度は「情報処理技術」、「講師・インストラクター」について実施

個人請負事業者の業務進捗報告の頻度

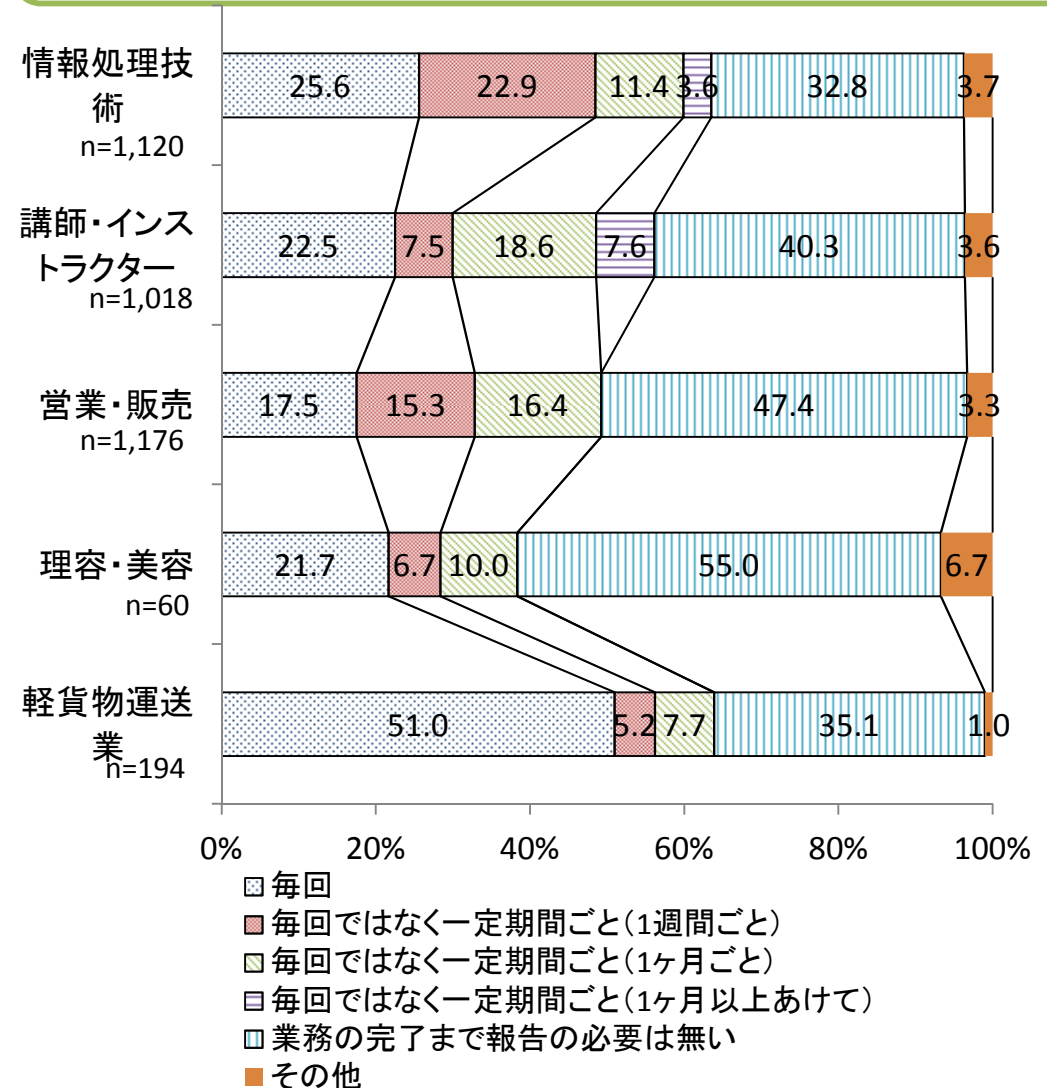
事業所調査

- 個人請負事業者を活用している事業所によると、報告の頻度は、「軽貨物運送業」で「毎回」とする割合が7割弱となっており、他業種と比べて割合が高い。



個人調査

- 個人請負事業者の個人によると、報告の頻度は、「軽貨物運送業」で「毎回」とする割合が5割超となっており、他業種と比べて割合が高い。



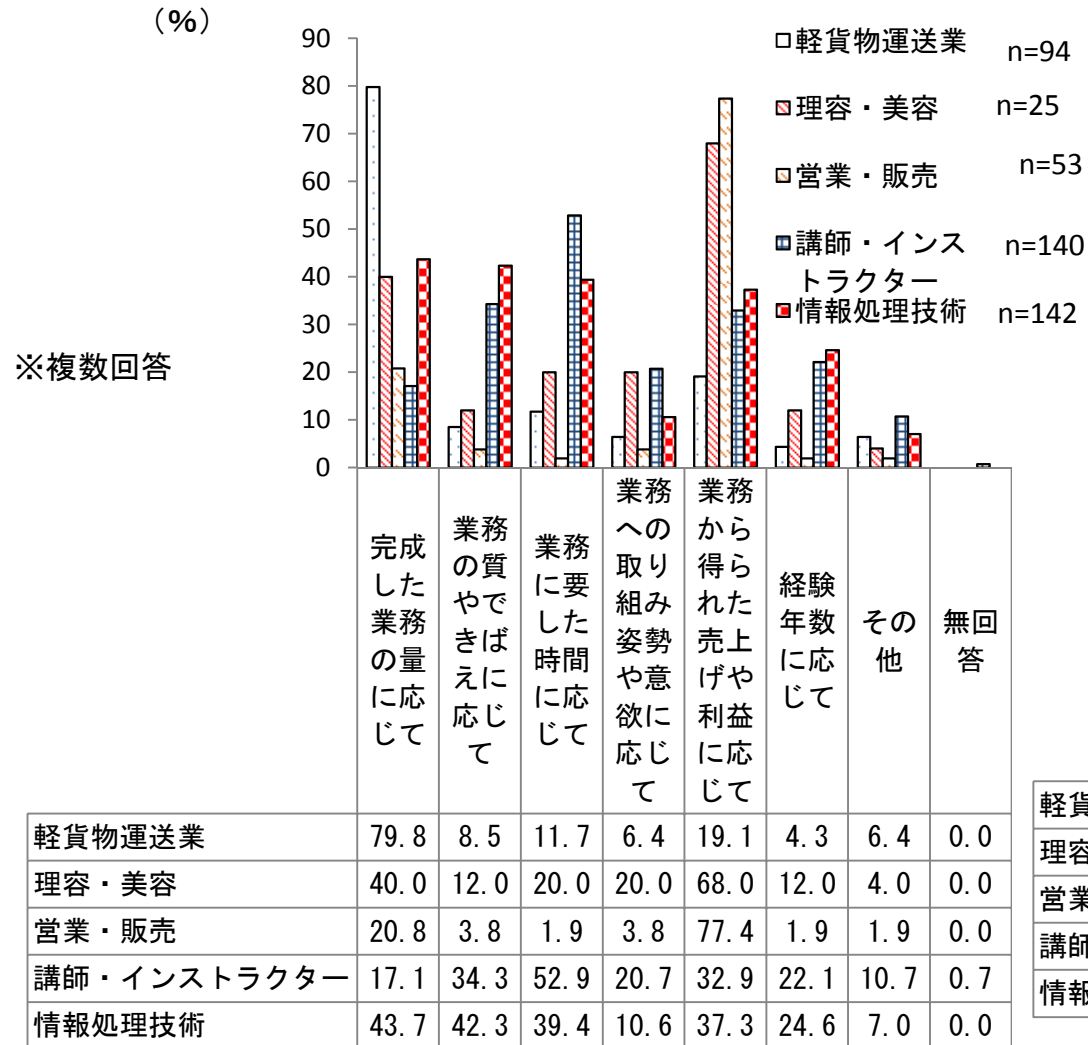
出典：雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者性に関する調査（平成23、24年度厚生労働省委託調査）

＜注＞平成23年度は「営業・販売」、「理容・美容」、「軽貨物運送業」、平成24年度は「情報処理技術」、「講師・インストラクター」について実施

個人請負事業者の報酬を決める要素

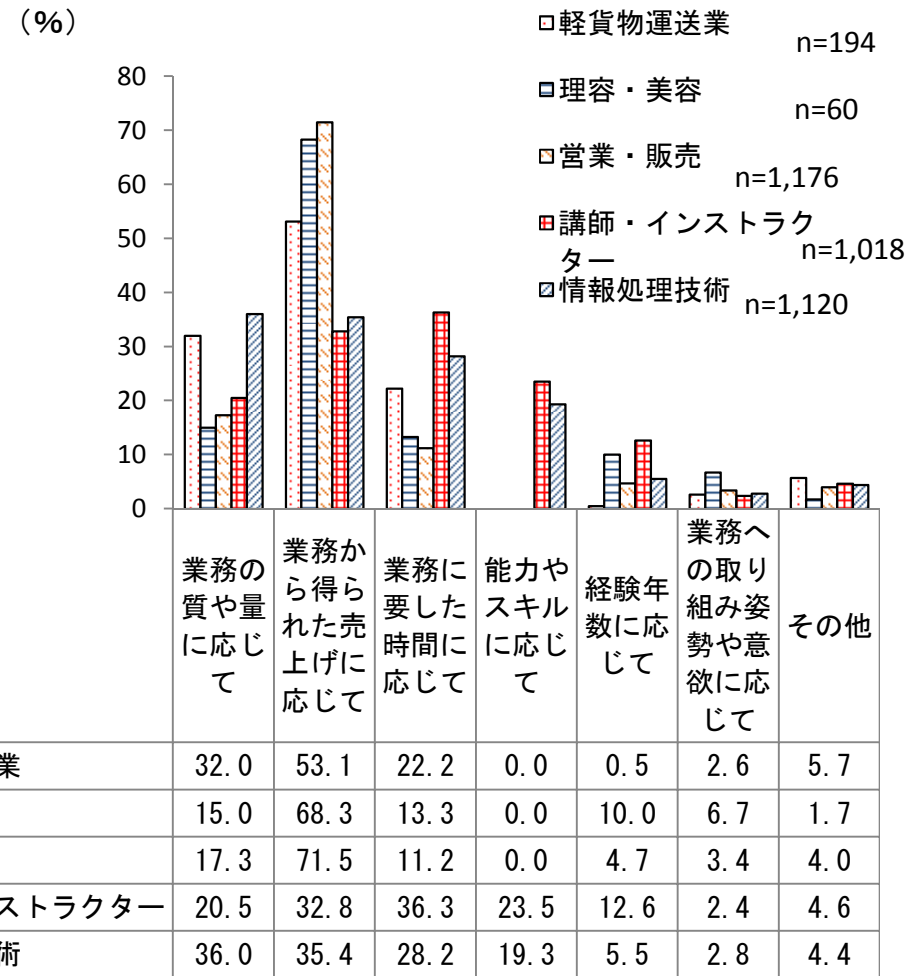
事業所調査

- 個人請負事業者を活用している事業所によると、報酬を決める要素は、「情報処理技術」では「完成した業務の量に応じて」「業務の質やできばえに応じて」「業務に要した時間に応じて」「業務から得られた売上や利益に応じて」が4割前後で拮抗している。一方、「講師・インストラクター」では「業務に要した時間に応じて」の割合が5割を超えている。



個人調査

- 個人請負事業者の個人によると、報酬を決める要素は「情報処理技術」では「業務の質や量に応じて」決める割合が4割弱で最も多い。「講師・インストラクター」では「業務に要した時間に応じて」の割合が4割弱と高くなっている。また、「営業・販売」、「理容・美容」、「軽貨物運送業」では「業務から得られた売り上げに応じて」の割合がそれぞれ高くなっている。



出典：雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者性に関する調査（平成23、24年度厚生労働省委託調査）

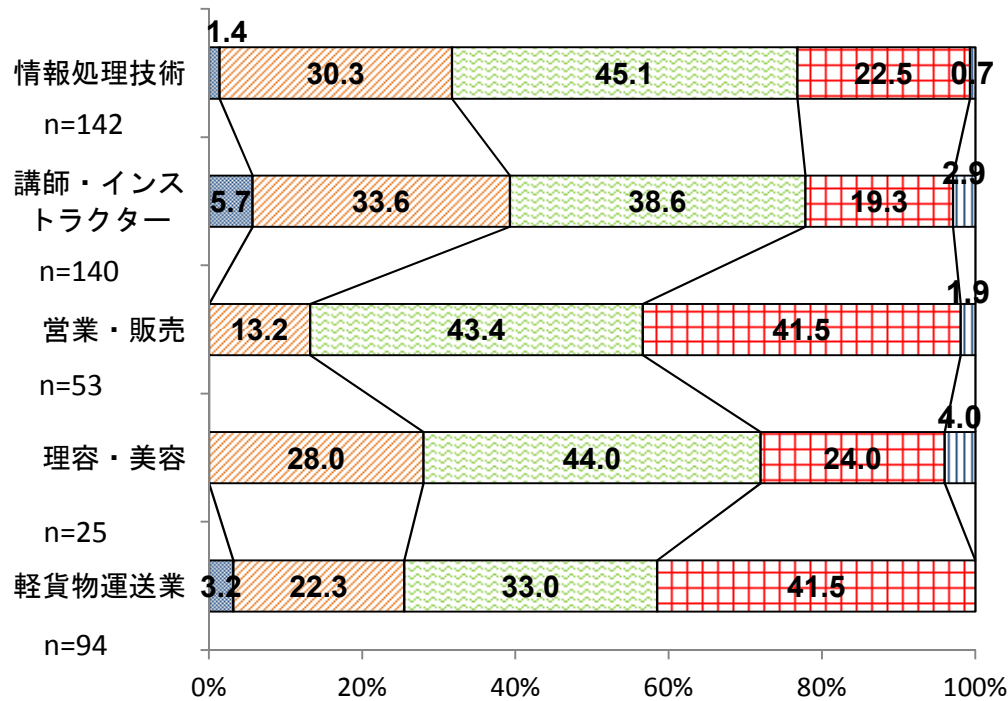
＜注1＞平成23年度は「営業・販売」、「理容・美容」、「軽貨物運送業」、平成24年度は「情報処理技術」、「講師・インストラクター」について実施²⁷

＜注2＞平成23年度の個人調査では、「能力やスキルに応じて」という選択肢はなし

個人請負事業者の業務依頼を断る頻度

事業所調査

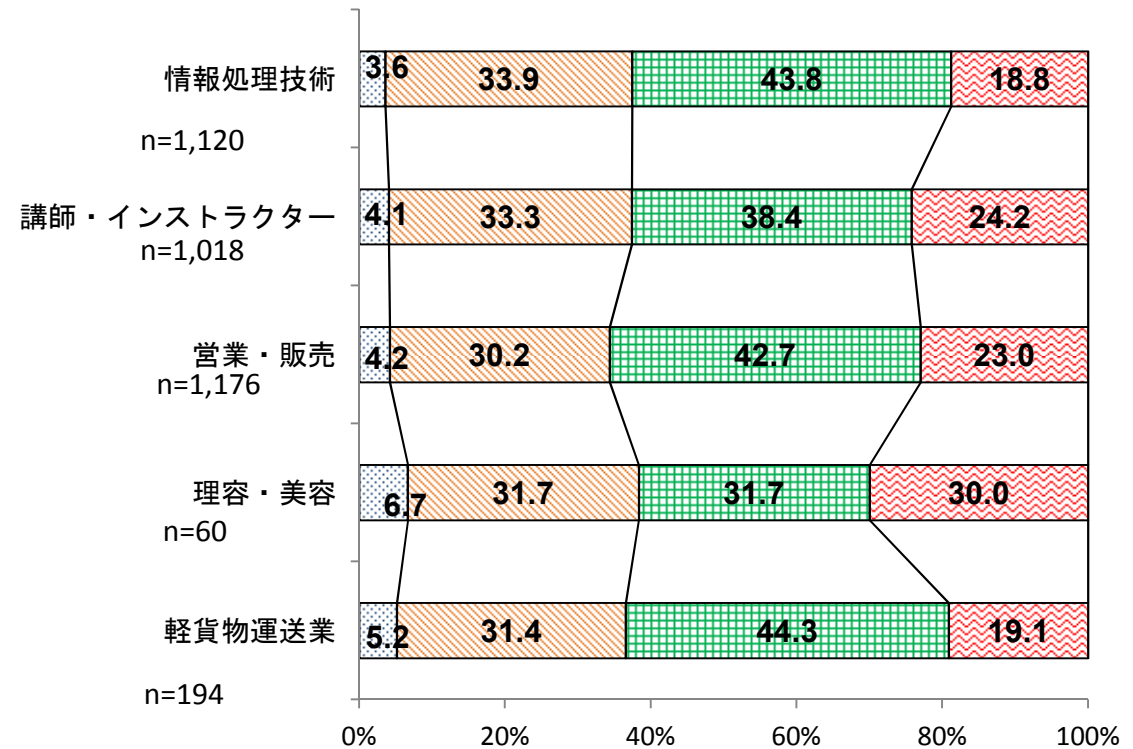
- 個人請負事業者を活用している事業所によると、個人請負事業者が業務依頼を断ることについては、「情報処理技術」、「講師・インストラクター」では「たまにある」の割合が3割以上ある。それ以外は職種による傾向の違いはみられなかった。



■よくある ■たまにある ■ほとんどない ■まったくない ■無回答

個人調査

- 個人請負事業者の個人によると、各職種の6割以上は業務依頼を断ることはないと答えている。（「ほとんどない」+「まったくない」）



■よくある ■たまにある ■ほとんどない ■まったくない

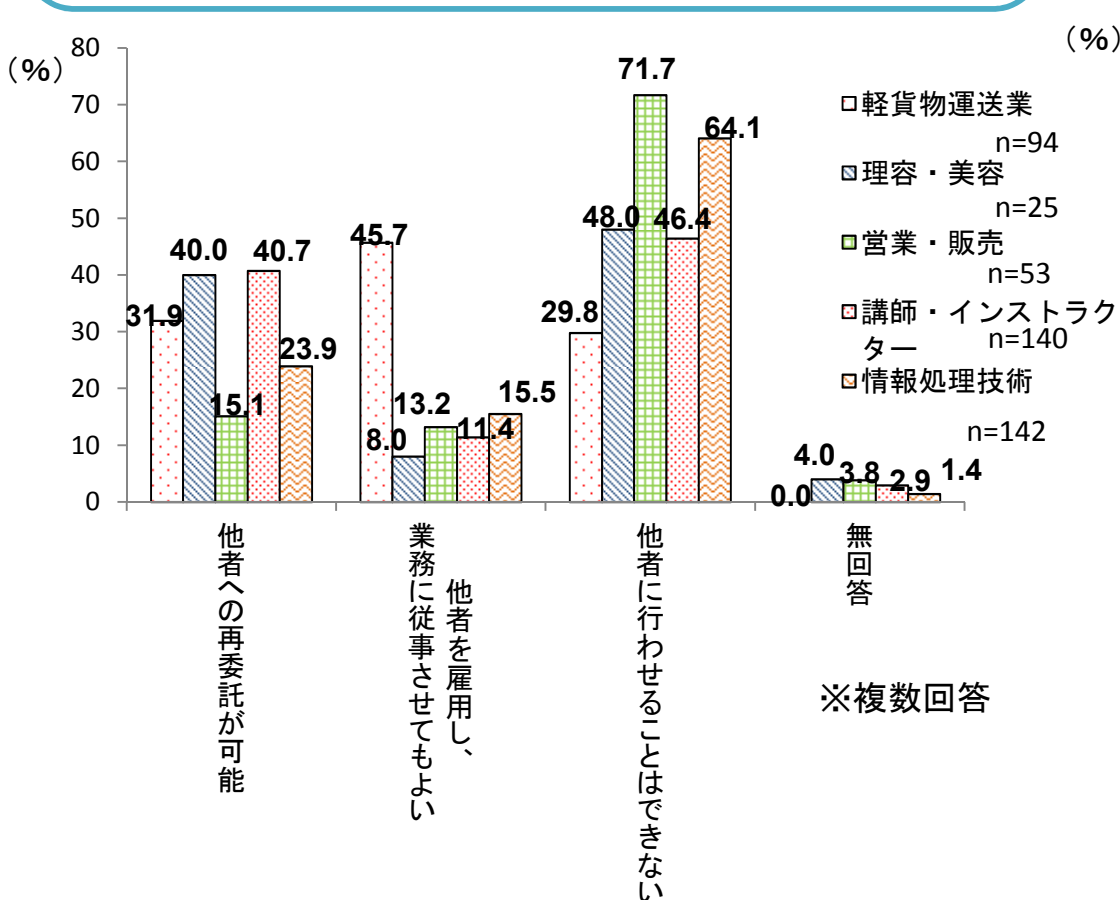
出典：雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者性に関する調査（平成23、24年度厚生労働省委託調査）

<注>平成23年度は「営業・販売」、「理容・美容」、「軽貨物運送業」、平成24年度は「情報処理技術」、「講師・インストラクター」について実施

個人請負事業者の他者への業務代行の可否

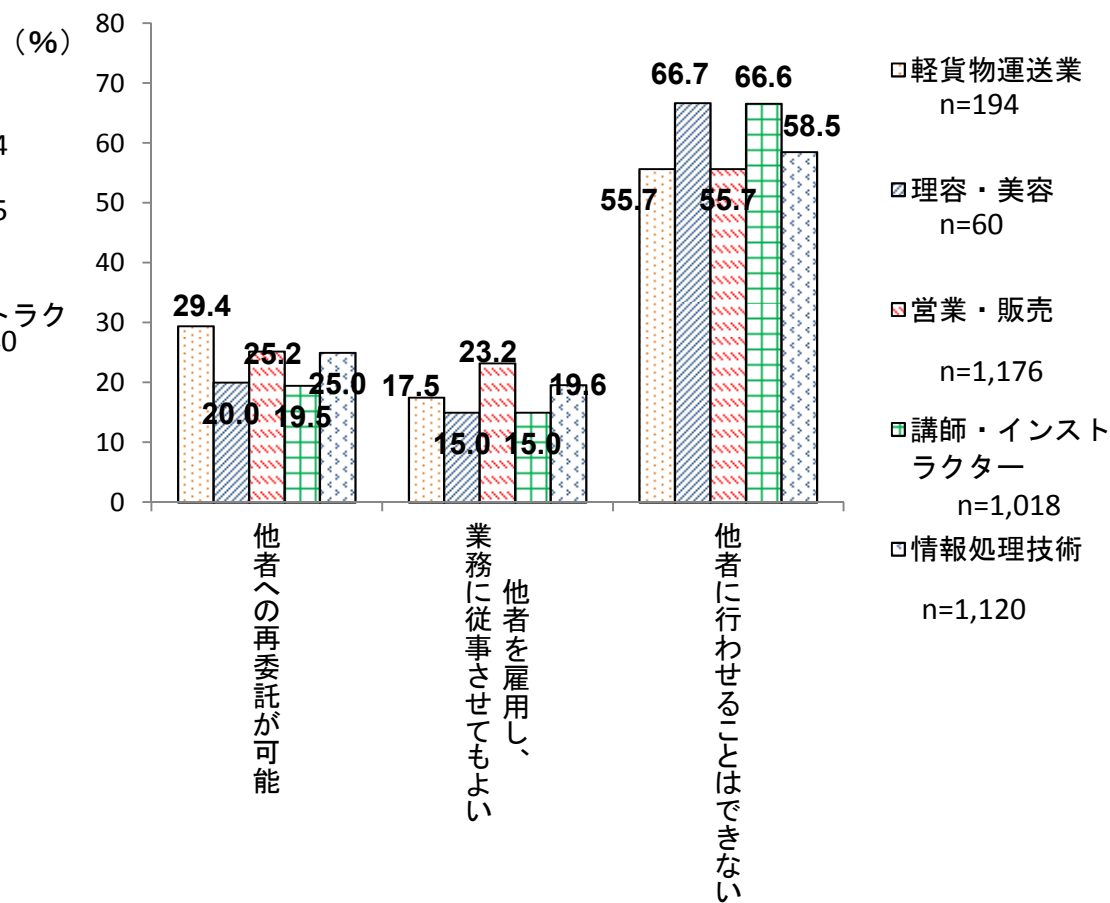
事業所調査

- 個人請負事業者を活用している事業所によると、「情報処理技術」、「営業・販売」では「他者に行わせることはできない」がそれぞれ6割、7割を超え代行不可の傾向が強い。一方、「講師・インストラクター」、「理容・美容」では「他者への再委託が可能」との回答が4割を占め、「軽貨物運送業」では「他者を雇用し、業務に従事させてもよい」との回答が半数近くを占めている。



個人調査

- 個人請負事業者の個人によると、いずれの職種も半数以上が「他者に行わせることはできない」仕事であると答えている。特に「講師・インストラクター」、「理容・美容」ではその傾向が強い。



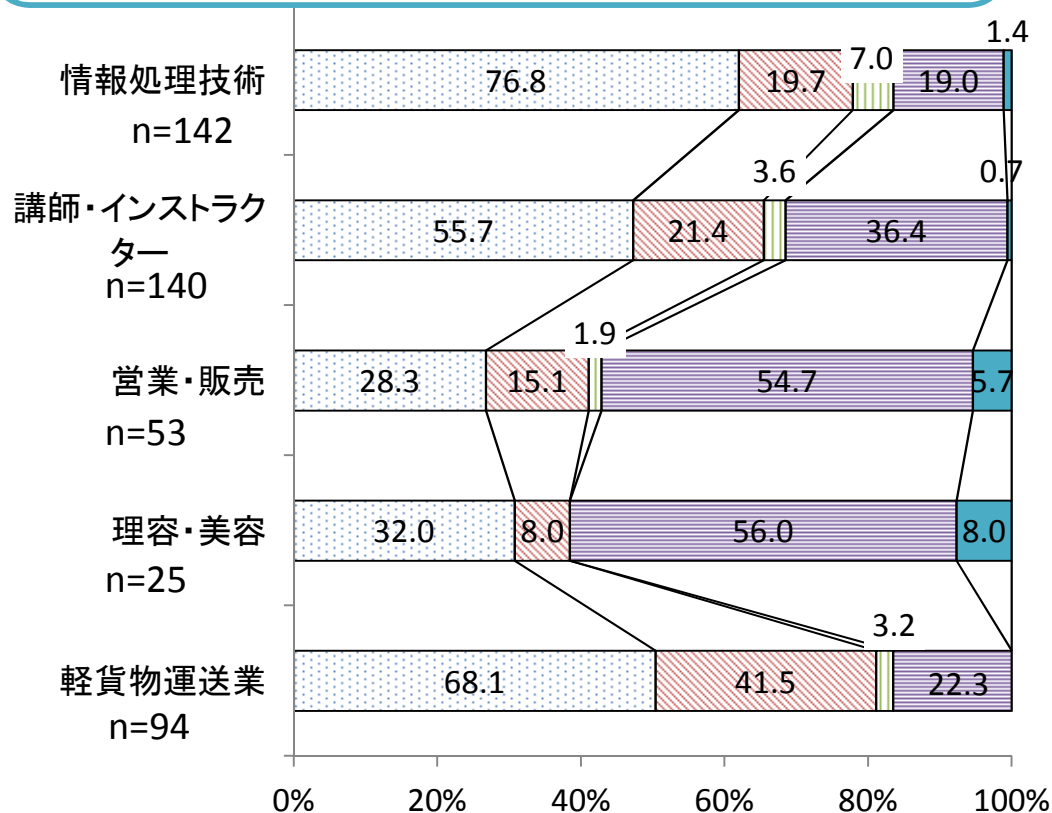
出典：雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者性に関する調査（平成23、24年度厚生労働省委託調査）

＜注＞平成23年度は「営業・販売」、「理容・美容」、「軽貨物運送業」、平成24年度は「情報処理技術」、「講師・インストラクター」について実施

個人請負事業者と同様の業務担当者の有無

事業所調査

- 個人請負事業者を活用している事業所によると、「情報処理技術」の8割、「講師・インストラクター」の6割、「軽貨物運送業」の7割は、個人請負事業者と同様の業務を担う人材がいる。

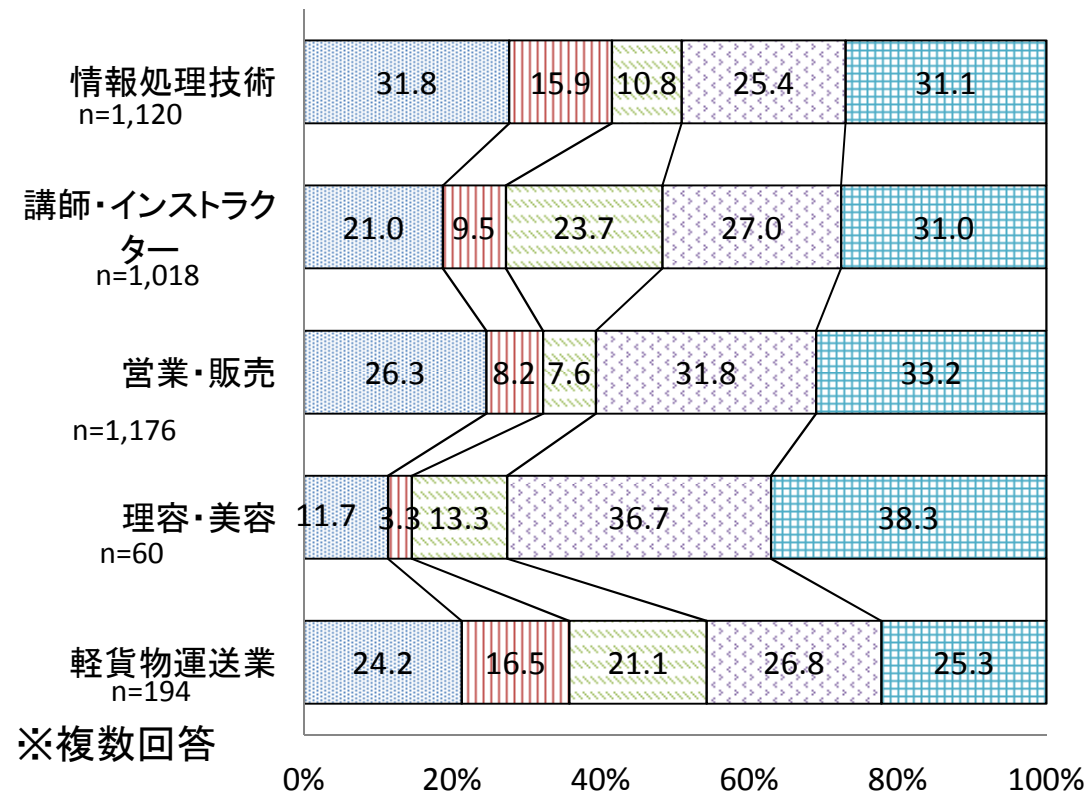


※複数回答

- 同様の業務を担う正社員がいる
- 同様の業務を担う有期契約社員がいる
- 同様の業務を担う派遣社員がいる
- 同様の業務を担うものはいない
- 無回答

個人調査

- 個人請負事業者の個人によると、「情報処理技術」では3割で「同様の業務を行う正社員がいる」と回答している。「理容・美容」では4割弱が「自分と同じ立場を除くと、同様の業務を行う人はいない」と回答している。



※複数回答

- 同様の業務を行う正社員がいる
- 同様の業務を行う派遣社員がいる
- 同様の業務を行うパート・アルバイトがいる
- 自分と同じ立場を除くと、同様の業務を行う人はいない
- わからない

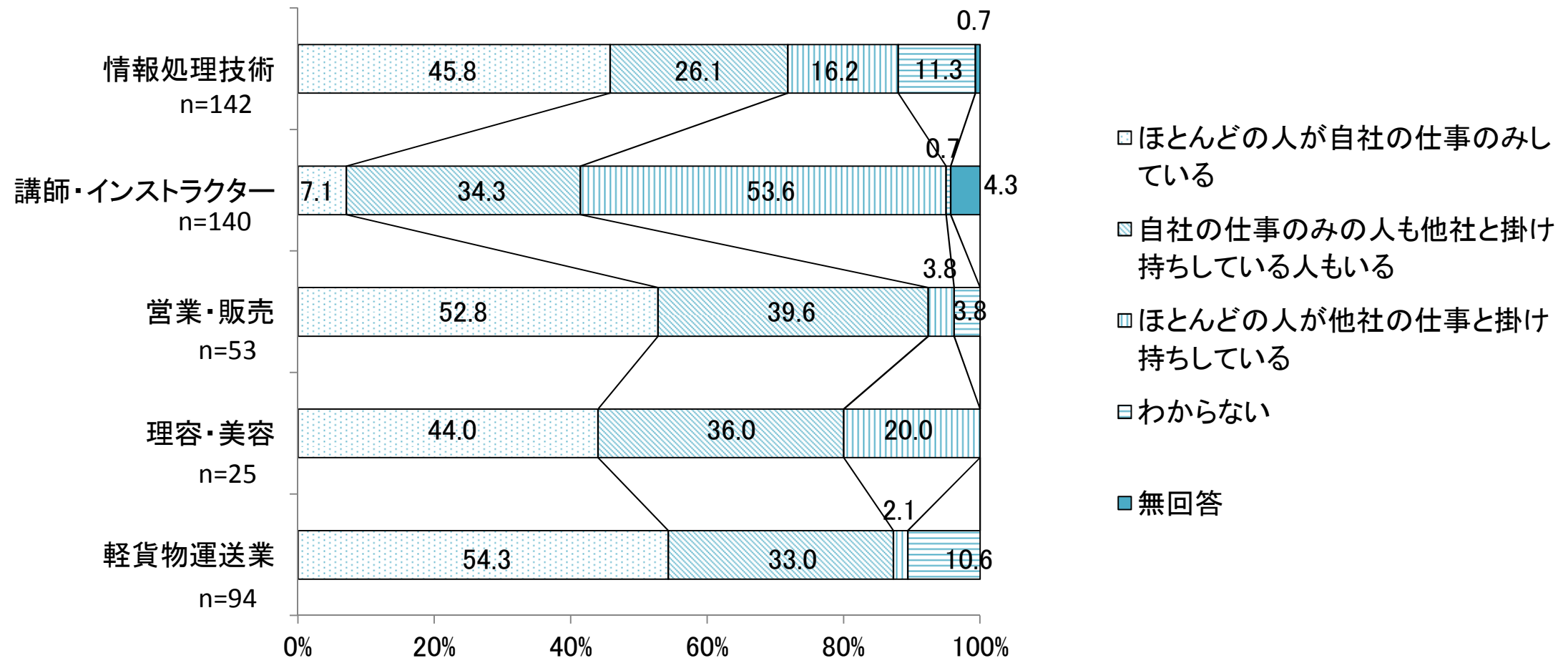
出典：雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者性に関する調査（平成23、24年度厚生労働省委託調査）

＜注＞平成23年度は「営業・販売」、「理容・美容」、「軽貨物運送業」、平成24年度は「情報処理技術」、「講師・インストラクター」について実施

個人請負事業者の専属性

事業所調査

- 個人請負事業者を活用している事業所によると、「情報処理技術」、「営業・販売」、「理容・美容」、「軽貨物運送業」はいずれも約半数が1社専属であるが、「講師・インストラクター」では1社専属は1割にも満たず、半数以上は「ほとんどの人が他社の仕事と掛け持ちしている」と回答している。



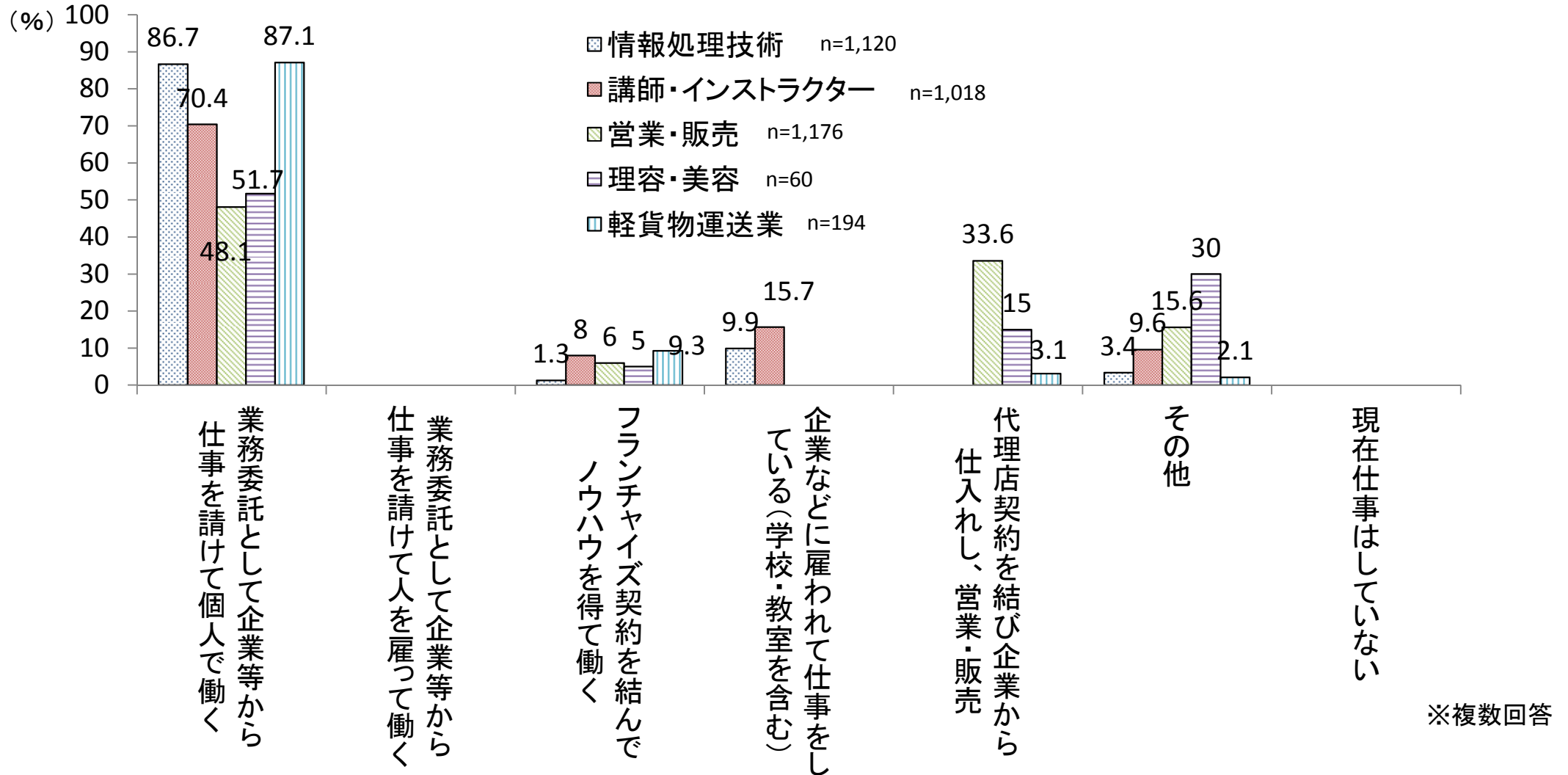
出典：雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者性に関する調査（平成23、24年度厚生労働省委託調査）

＜注＞平成23年度は「営業・販売」、「理容・美容」、「軽貨物運送業」、平成24年度は「情報処理技術」、「講師・インストラクター」について実施

個人請負事業者の就業形態

個人調査

- 個人請負事業者の個人によると、いずれの職種も業務委託契約として働いていると回答している割合が最も高い。



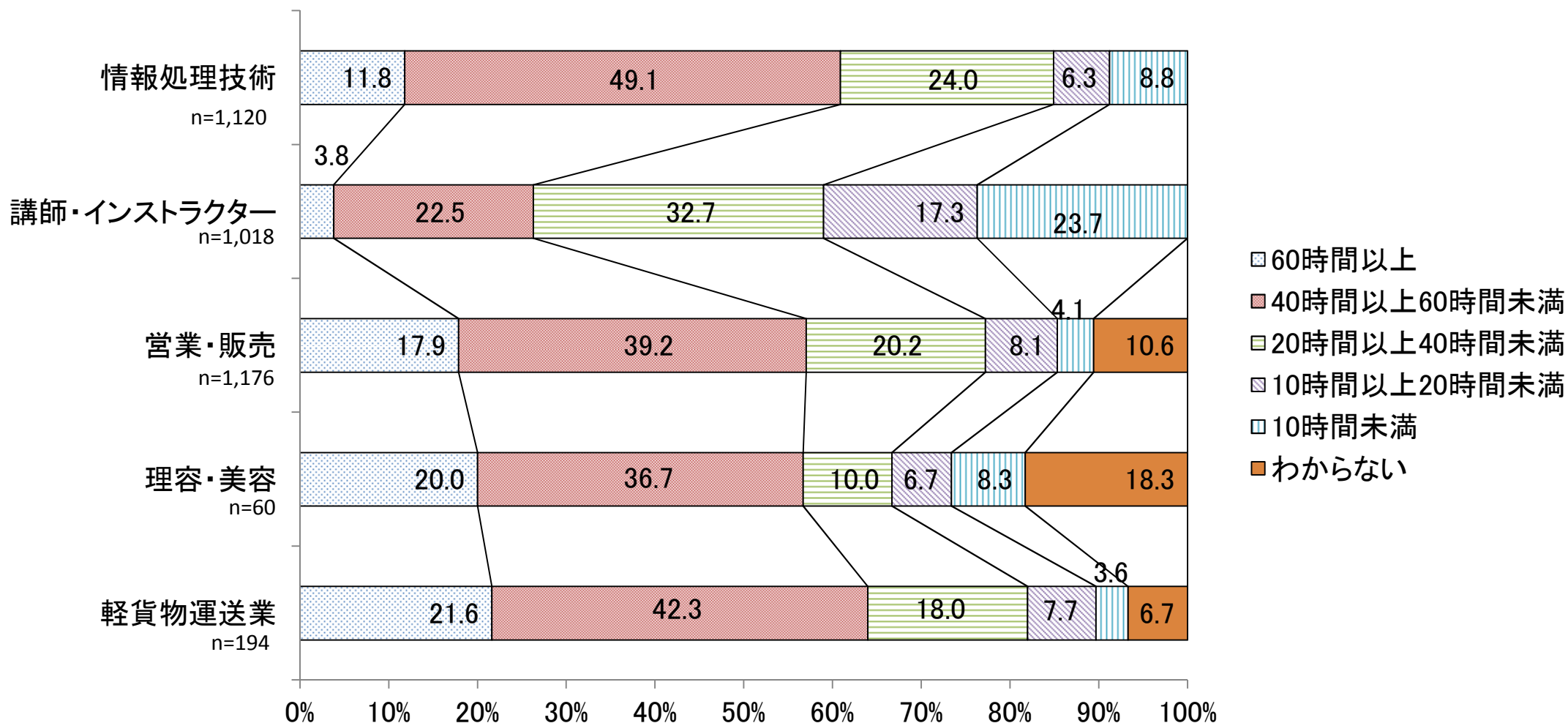
出典：雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者性に関する調査(平成23、24年度厚生労働省委託調査)

<注>平成23年度は「営業・販売」、「理容・美容」、「軽貨物運送業」、平成24年度は「情報処理技術」、「講師・インストラクター」について実施

個人請負事業者の1週間の就業時間

個人調査

- 個人請負事業者の個人によると、1週間の就業時間は、「講師・インストラクター」を除いたいずれの職種において、1週間に40時間以上60時間未満とする割合が最も高い。



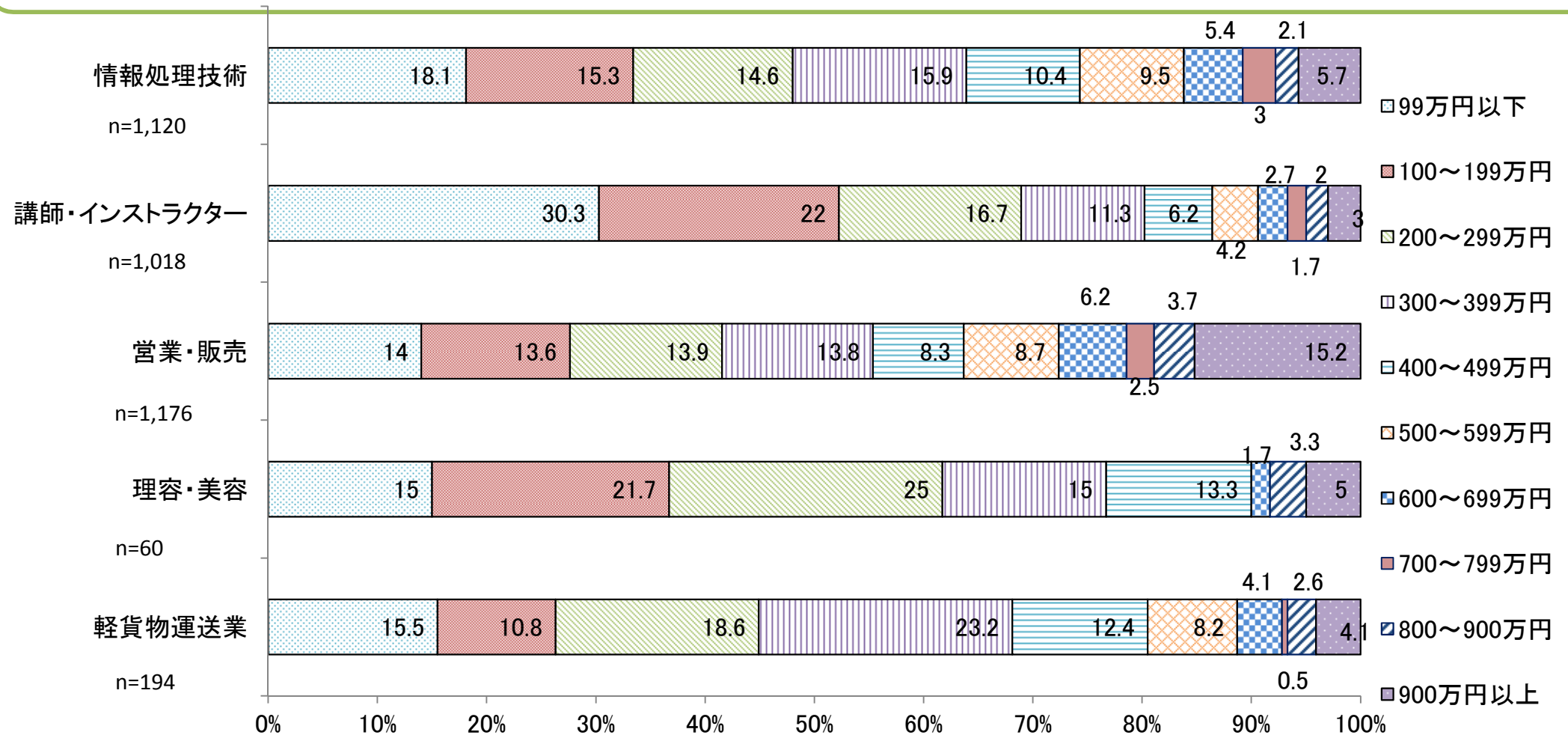
出典：雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者性に関する調査（平成23、24年度厚生労働省委託調査）

＜注＞平成23年度は「営業・販売」、「理容・美容」、「軽貨物運送業」、平成24年度は「情報処理技術」、「講師・インストラクター」について実施

個人請負事業者の年間収入

個人調査

- 個人請負事業者の個人によると、年間収入(※)は職種によって異なり、「営業・販売」は「900万円以上」の割合が最も高く、「情報処理技術」、「講師・インストラクター」は「99万円以下」の割合が最も高い。



※年間収入とは、1年間の受託の仕事での収入総額(税込み)をいう。

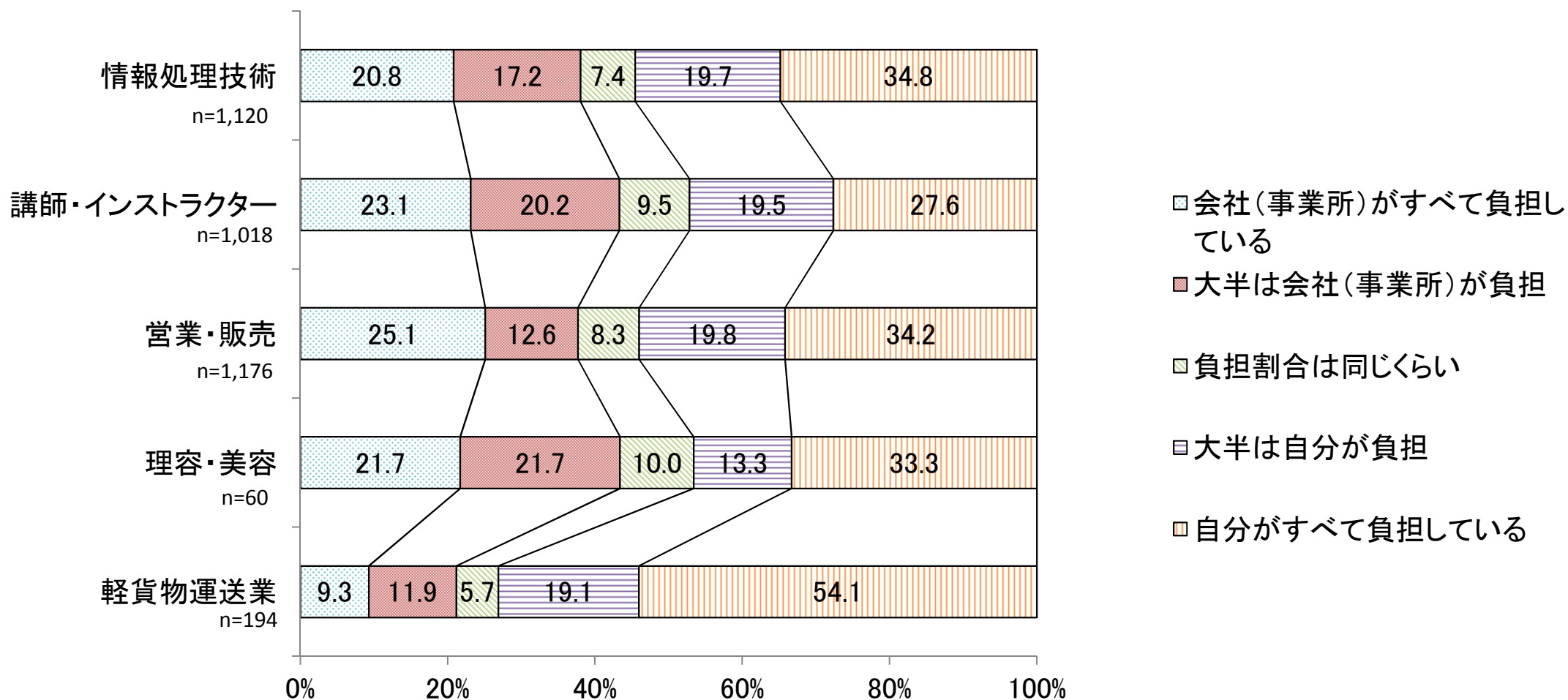
出典：雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者性に関する調査(平成23、24年度厚生労働省委託調査)

<注>平成23年度は「営業・販売」、「理容・美容」、「軽貨物運送業」、平成24年度は「情報処理技術」、「講師・インストラクター」について実施

個人請負事業者の必要な経費の負担

個人調査

- 個人請負事業者の個人によると、いずれの職種においても、「必要な経費は自分がすべて負担している」割合が最も高い。



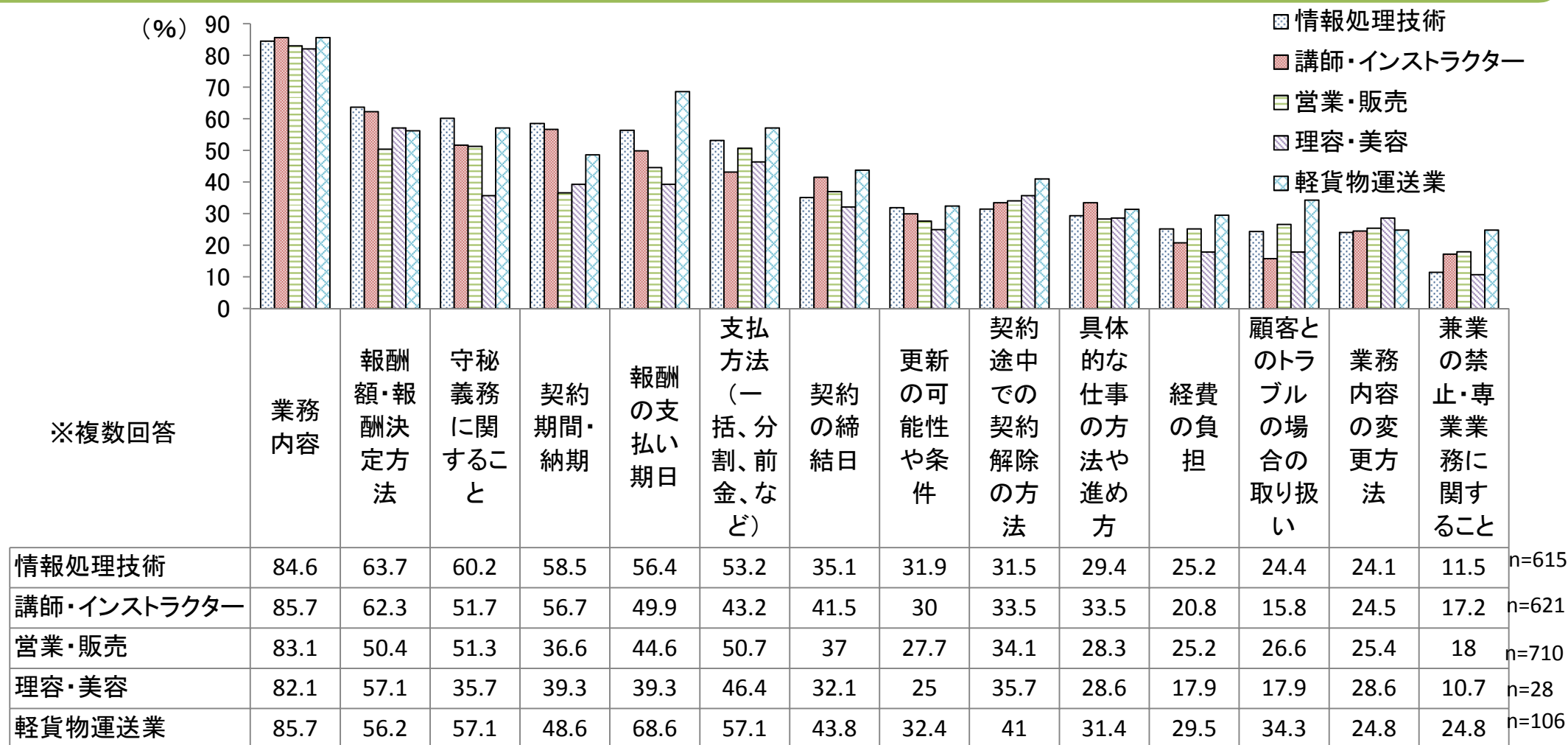
出典：雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者性に関する調査（平成23、24年度厚生労働省委託調査）

＜注＞平成23年度は「営業・販売」、「理容・美容」、「軽貨物運送業」、平成24年度は「情報処理技術」、「講師・インストラクター」について実施

個人請負事業者の契約内容

個人調査

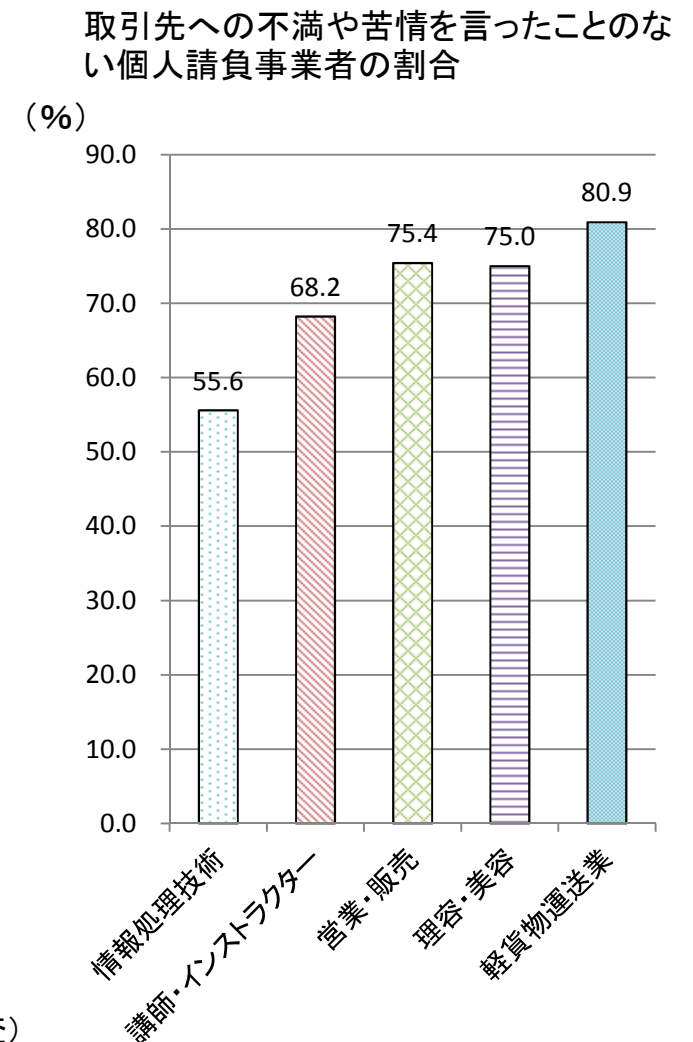
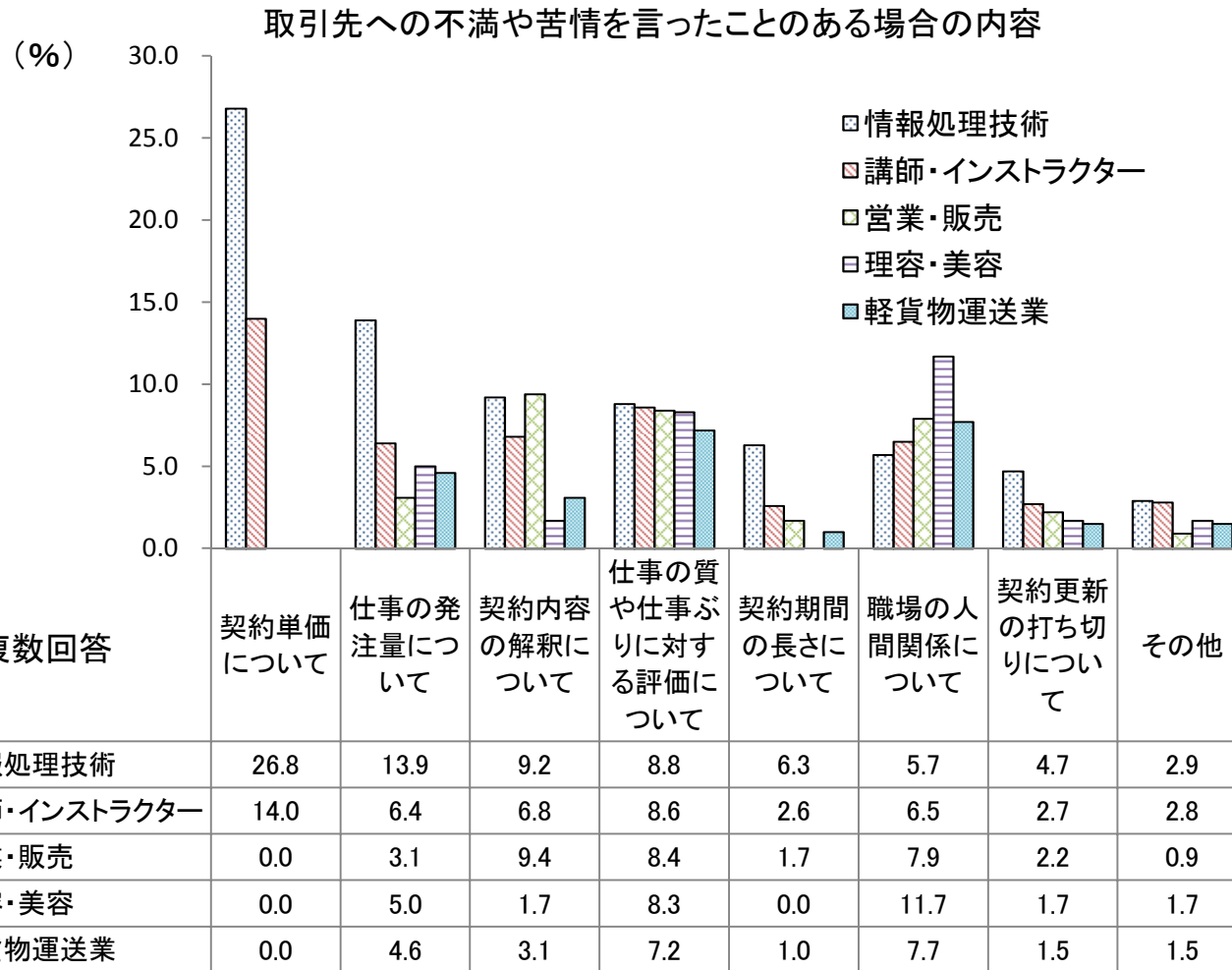
- 個人請負事業者の個人によると、いずれの職種においても、契約内容には「業務内容」が8割以上で記載されている。



個人請負事業者の取引先への不満や苦情の有無と内容

個人調査

- 個人請負事業者の個人によると、「情報処理技術」の4割は、取引先に対して何らかの不満や苦情を言ったことがある。



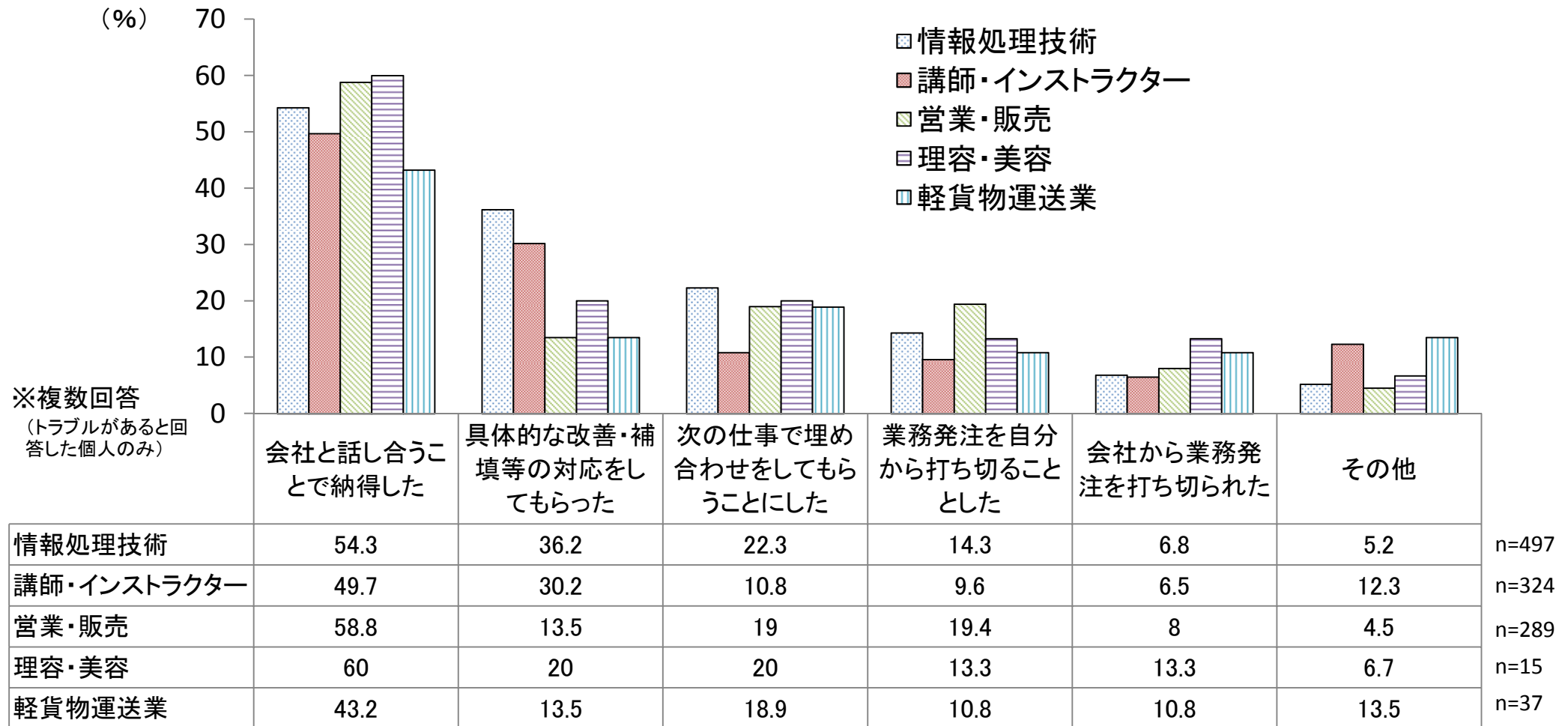
出典：雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者性に関する調査（平成23、24年度厚生労働省委託調査）

＜注＞平成23年度は「営業・販売」、「理容・美容」、「軽貨物運送業」、平成24年度は「情報処理技術」、「講師・インストラクター」について実施
 平成23年度調査において、「契約単価について」は選択肢に含まれていない。
 n値は両グラフのn値を合計した値である。

個人請負事業者の取引先への不満や苦情への対処

個人調査

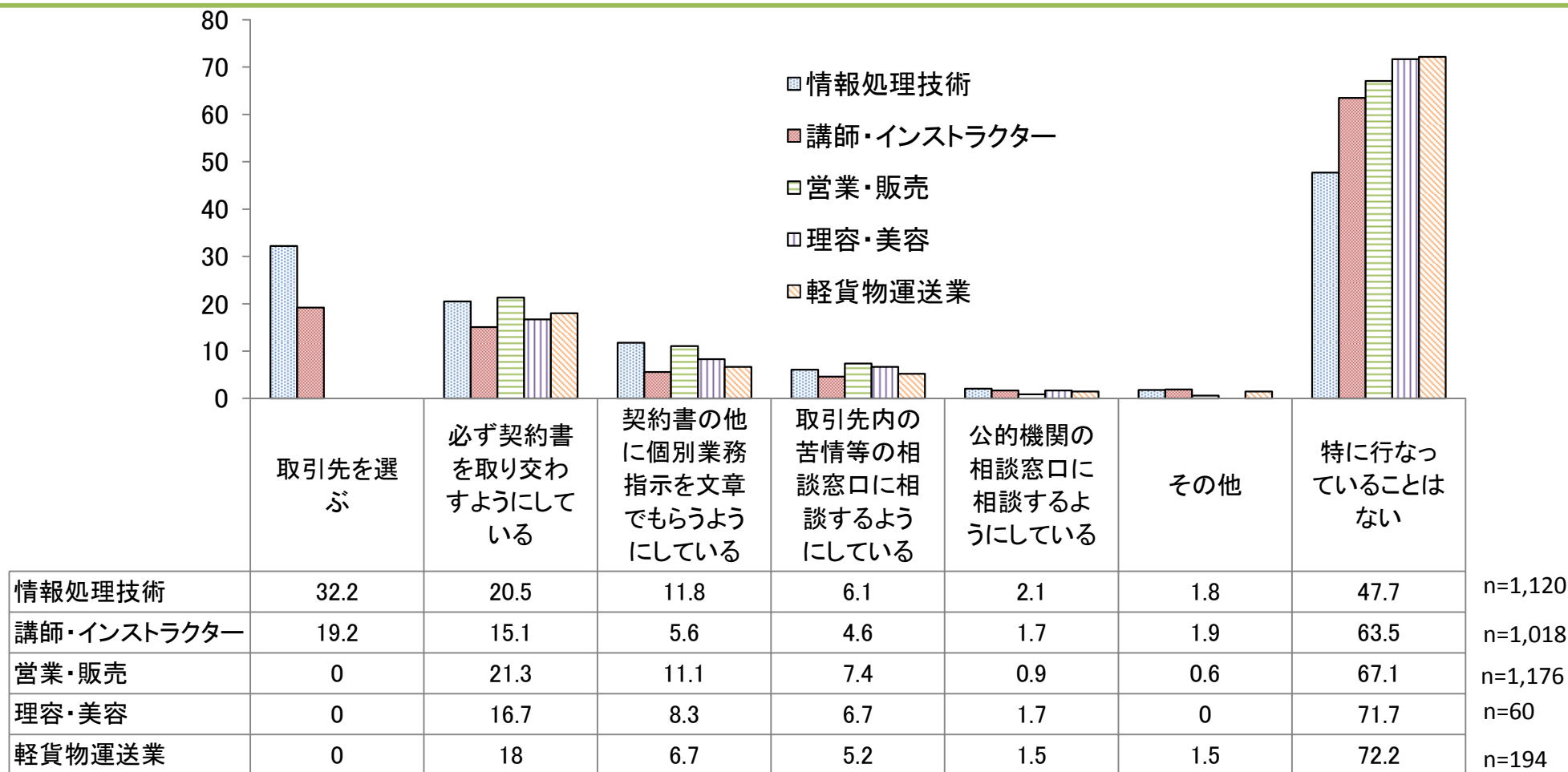
- 個人請負事業者の個人によると、いずれの職種においても「会社と話し合うことで納得した」との回答が大半である。



個人請負事業者がトラブル回避のために取り組んでいること

個人調査

- 個人請負事業者の個人によると、いずれの職種においてもトラブル回避のために「特に行っていることはない」と回答している割合が最も多い。一方で、トラブル回避のために取り組んでいることとして、「必ず契約書を取り交わすようにしている」、「取引先を選ぶ」の割合が高い。



出典：雇用類似の関係にある請負自営業者の労働者性に関する調査（平成23、24年度厚生労働省委託調査）

＜注＞平成23年度は「営業・販売」、「理容・美容」、「軽貨物運送業」、平成24年度は「情報処理技術」、「講師・インストラクター」について実施
平成23年度調査において、「取引先を選ぶ」は選択肢に含まれていない。

関係法令等の概要

「労働者」に適用される主な法律の概要

	労働基準法	労働契約法	労働組合法
定義	○職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者(第9条)	○使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者(第2条第1項)	○職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者(第3条)
解釈等	○労務提供の形態・報償の労務に対する対償性によって判断される ○労働安全衛生法、最低賃金法における労働者は、労働基準法に規定する労働者をいうと定義されている	○労働基準法上の労働者に課されている「事業に使用される」という要件が課されていないが、それ以外の要件については基本的に変わらない	○労働基準法上の概念よりも広く、例えば、失業者、プロ野球選手、家内労働者は労働基準法上の労働者ではないが、労働組合法上の労働者であると考えられる
主な使用者に対する義務等	①労働契約締結の際の、書面による労働条件の通知(第15条) ②労働時間は、原則1週40時間、1日8時間(第32条) ③休憩の付与(第34条) ④原則毎週1日の休日付与(第35条) ⑤法定時間外労働に対する割増賃金の支払い(第37条) ⑥一定条件を満たす労働者への年次有給休暇の付与(第39条) ⑦毎月1回以上一定期日における、通貨による賃金の全額支払い(第24条) ⑧労働者を解雇する際の予告又は平均賃金の支払い(第20条) ⑨就業規則作成及び労働基準監督署への届出(第89条)	①労働契約の内容について労働者の理解を促進(第4条) ②労働者の安全への配慮(第5条) ③就業規則の変更による労働者との合意のない労働契約の不利益変更の原則禁止(第9条) ④権利濫用となる解雇の無効(第16条) ⑤契約期間中における解雇の原則禁止(第17条) ⑥有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(第18条) ⑦客観的合理的理由・社会的相当性を欠く雇止めの無効(第19条) ⑧期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止(第20条)	以下の不当労働行為の禁止(第7条) ①組合員であることを理由とする解雇等の不利益取扱い、労働者の労働組合への非加入や脱退を雇用条件とすること(いわゆる黄犬契約)(第1号) ②正当な理由のない団体交渉の拒否(第2号) ※使用者が形式的に団体交渉に応じても、実質的に誠実な交渉を行わないこと(不誠実団交)を含む ③労働組合の運営等に対する支配介入・経費援助(第3号) ④労働委員会への申立て等を理由とする不利益取扱い(第4号)

※ 一般に、労働法令においては、適用対象となる「労働者」に該当するか否かは、契約の名称にかかわらず、実態に即して判断することとされている。

関係法律の概要① ～家内労働法・労災保険法～

- 労働基準法上の「労働者」に該当しない者のうち一定の要件を満たすものについては、家内労働法や労働者災害補償保険法の一部が適用される。

	家内労働法	労働者災害補償保険法
概要	○家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、委託者や家内労働者に対して一定の義務を課している	○労働者以外の者で、業務の実態、災害の発生状況などからみて、労働者に準じて保護することが適当であると認められる一人親方等に対して特別に任意加入を認めている
保護の対象	○家内労働者（メーカーや問屋等から部品や原材料の提供を受けて、個人で又は同居の親族と、物品の製造や加工を行うもの） ※家内労働関係には使用従属関係はなく、家内労働者は労働基準法等の労働者でない	○労働者を使用しないで特定の事業（※）を行うことを常態とする一人親方等 ※①自動車による旅客・貨物運送業、②土木、建築等の建設、改造、保存、修理、変更、破壊等の事業、③漁船による自営漁業、④林業、⑤医薬品配置販売業、⑥再生資源取扱業、⑦船員
具体的内容	主な委託者の義務 ①家内労働手帳の交付 ②就業時間が長くなる委託の回避（努力義務） ③委託の打切りの予告（努力義務） ④工賃支払の確保 ⑤最低工賃額以上の工賃の支払い ⑥安全及び衛生の確保 ⑦委託状況届、家内労働死傷病届の届出 ⑧帳簿の備付け	補償の対象範囲 ①加入者ごとの特定の業務災害 例）土木、建築等の建設等の事業 ⇒請負契約に直接必要な行為を行う場合等 ②通勤災害（一般の労働者の場合と同様） ※自動車による旅客・貨物運送業、漁船による自営漁業の一人親方等は対象外

関係法律の概要② ～民法～

	民法		
	請負に関する規定	委任(準委任)に関する規定	雇用に関する規定
対象	・請負契約(当事者の一方(請負人)が仕事の完成を約し、相手方(注文主)がその仕事の結果に対して報酬を支払うことを約する契約)(632条)	・委任契約(当事者の一方(委任者)が法律行為をすることを相手方(受任者)に委託し、相手方が承諾することによる契約)(643条) ※事務行為を委託する準委任には委任の規定が準用される(656条)	・雇用契約(当事者の一方(労働者)が相手方(使用者)に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約する契約)(623条)
報酬	・報酬は仕事の目的物の引渡しと同時に支払う(物の引渡しを要しないときは、仕事の完成後に請求)(633条)	・特約のない委任者への報酬請求不可(648条1項) ・委任事務履行後でなければ報酬請求できない(期間によって報酬を定めたときは、期間経過後)(648条2項) ・受任者の責めに帰することができない事由により委任が履行の途中で終了したときは、受任者は既にした履行の割合に応じた報酬の請求が可能(648条3項)	・雇用契約上の労働を終了した後でなければ報酬請求できない(期間によって報酬を定めたときは、期間経過後)(624条)
契約解除等	・請負人が仕事を完成しない間は、注文者は損害を賠償して契約の解除が可能(641条) ・目的物に瑕疵があり、契約目的の達成が困難な場合、注文者は契約の解除が可能(635条)	・当事者がいつでも契約を解除できる(651条1項) ・相手方に不利な時期に委任を解除したときは、相手方の損害を賠償しなければならない(やむを得ない事由があったときはこの限りではない)(651条2項)	・原則5年以上の期間の定めのある雇用契約は5年経過後いつでも解除が可能(3か月前の予告が必要)(626条) ・期間の定めのない雇用契約はいつでも解約の申入れが可能(雇用は解約申入れ日から2週間経過により終了)(627条1項) ・期間の定めのある雇用契約でもやむを得ない事由がある場合直ちに契約の解除が可能(その事由が過失によるものであるときは相手方に対して損害賠償の責任を負う)(628条)等
当事者の義務等	・注文者は仕事の目的物に瑕疵があれば、修補請求や損害賠償請求が可能(634条) ・担保責任の存続期間は、引渡しから原則1年以内(637条) 等	・受任者の善管注意義務(644条) ・受任者の委任者への状況報告義務、委任終了後の委任者への経過・結果報告義務(645条) ・受任者が委任事務を処理するに当たって受け取った金銭等を委任者に引渡す義務(646条1項) ・受任者が委任者のために自己の名で取得した権利を委任者に移転する義務(646条2項) 等	・労働者の承諾を得ずに使用者が権利を第三者に譲渡することの禁止(625条1項) ・使用者の承諾を得ずに労働者が自己に代わって第三者を労働に従事させることの禁止(625条2項) 等

※労働契約については、労働基準法、労働契約法等が適用

関係法律の概要③ ～独占禁止法・下請法～

私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律

下請代金支払遅延等防止法

・事業者間における不公正な取引方法を禁止

・例えば、委託者との取引の継続が困難になることが事業経営上大きな支障を来すため、委託者が受託者にとって著しく不利益な要請等を行っても、受託者がこれを受け入れざるを得ない場合は、委託者が受託者に対し優越的地位にあるとして、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に、対価の支払い遅延、対価の減額要請、著しく低い対価での取引の要請等を行うことは優越的地位の濫用として禁止

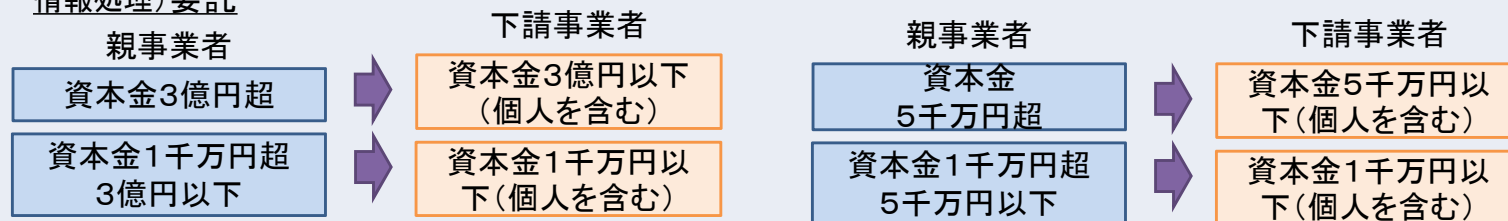
・下請取引で問題が起きる場合が多く、補完法である下請代金支払遅延等防止法で一定の要件を満たす下請取引について規制

【対象】

事業者の資本金規模と取引の内容により定義（資本金1千万円超は親事業者に該当し得る）

1. 物品の製造・修理委託／情報成果物作成（プログラム）・役務提供（運送、物品の倉庫における保管、情報処理）委託

2. 情報成果物作成・役務提供を委託（1を除く）



【親事業者の義務等】

・書面の交付義務

発注に際して、直ちに書面を交付しなければならない（記載内容：給付の内容、下請代金の額、支払期日、支払方法等）

・書類の作成・保存義務

必要な事項を記載した書類等を作成し、保存しなければならない（保存期間は、必要な事項の記載を全て終了した日から2年間）

【下請代金の支払期日を定める義務】

・支払期日は、給付の受領又は役務の提供を受けた日から起算して60日の期間内、かつ、できる限り短い期間内において定めなければならない

【発注者の禁止事項】

・受領拒否の禁止

・下請代金の支払い遅延の禁止

・下請代金の減額の禁止

・返品禁止

・買ったたきの禁止

（著しく低い下請代金額の設定）

・購入強制・利用強制の禁止

・報復措置の禁止

・有償支給原材料等の対価の早期決済の禁止

・割引困難な手形の交付の禁止

・不当な経済上の利益の提供要請の禁止

・不当な給付内容の変更・やり直しの禁止

在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン

- 在宅ワークは、請負契約に基づく就労であり、基本的に労働関係法令が適用されない。
- そこで、発注者が在宅ワークの契約締結時に守るべき最低限のルールとして、ガイドラインを策定。
(平成12年6月策定、平成22年3月一部改定)

1 趣旨

- ・ 在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、在宅ワークを良好な就業形態とするために、必要な事項を示すもの。

2 定義

- ・ 在宅ワークとは、情報通信機器を活用して、請負契約に基づきサービスの提供等を行う、在宅形態での就労をいう。
※ 法人形態の場合、他人を使用している場合などを除く。

3 注文者が守るべき事項

(1) 契約条件の文書明示・文書保存

契約条件の文書明示	・ 在宅ワーカーと十分に協議の上、以下の契約条件を明らかにした文書を交付すること。 ① 注文者の氏名、所在地、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、支払方法 ⑤ 注文した仕事にかかる諸経費の取扱い ⑥ 成果物の納期、納品先、納品方法 ⑦ 契約条件を変更する場合の取扱い ⑧ 成果物が不完全であった場合やその納入が遅れた場合等の取扱い ⑨ 成果物に係る知的財産権の取扱い ⑩ 在宅ワーカーが業務上知り得た個人情報の取扱い
契約条件の文書保存	・ 契約条件を明示した文書を3年間保存すること。
電子メールによる明示	・ 上記①～⑩の契約条件は、文書交付に代えて電子メールにより明示してもよいこと。

(2) 契約条件の適正化

報酬の支払期日	・ 成果物を受け取った日から起算して30日以内、長くても60日以内とすること。
報酬の額	・ 類似の業務に従事する在宅ワーカーの報酬、仕事の難易度、納期の長短、在宅ワーカーの能力等を考慮することにより、在宅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。
納期	・ 在宅ワーカーの作業時間が長時間に及ばないように決定すること。その際、通常の労働者の1日の労働時間（8時間）を目安とすること。
注文打ち切りの事前予告	・ 継続的な取引関係にある場合に、注文を打ち切ろうとするときは、速やかにその旨・理由を予告すること。
契約条件の変更	・ 契約条件を変更する場合は、在宅ワーカーと十分協議の上、文書を交付すること。
その他	・ 成果物が不完全であったこと等により損害が生じた場合、契約書で決めている範囲を超えて、在宅ワーカーに責任を負わせないようにすること。

(3) その他

健康確保措置	・ 健康確保のための手法について、在宅ワーカーに情報提供することが望ましいこと。
能力開発に関する支援	・ 在宅ワーカーの能力開発を支援することが望ましいこと。
担当者の明確化	・ あらかじめ、在宅ワーカーからの問合せや苦情等を受け付ける担当者を明らかにすることが望ましいこと。