

(対後藤大臣)

4月21日 参・本会議 塩村 あやか 君

問1 (対大臣). なぜ、本法律案の提出が必要となったのか。その要因、背景などの立法事実について、政府としてどのような調査を、どのように分析しているのか。

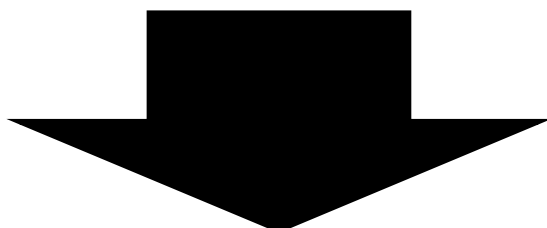
しおむら

塩村あやか議員のご質問にお答えいたします。

本法律案の立法事実についてお尋ねがありました。

1. いわゆるフリーランスの保護について検討を開始するに際しては、令和2年に、内閣官房において、関係省庁と連携し、フリーランスの実態を把握するための調査を実施しました。
2. 調査によると、取引先とのトラブルを経験したことがあるフリーランスのうち、そもそも取引条件に関する書面・電子メールが交付されていない者や、交付されていても取引条件が十分に明記されていなかった者が6割となっています。
3. こうした状況を改善し、フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、事業者とフリーランスの取引について、書面での契約のルール化など、法制面の措置を検討してきました。

※関係省庁：公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省



4. また、令和3年に、内閣官房が関係省庁と共同で実施したアンケート調査によると、フリーランスは、報酬の不払いや支払遅延を始めとしたトラブルを経験する方が多く、かつ、特定の発注者への依存度が高い傾向にあることが確認できており、発注事業者との関係において、不当な不利益を受けやすい立場にあると考えられます。
5. 本法律案は、こうした調査や政府での検討を踏まえて、国会に提出したものです。

答弁作成責任者：内閣官房新しい資本主義実現本部事務局
フリーランス取引適正化法制準備室 参事官 渡辺 正道
連絡先 役所 [REDACTED]（内線：[REDACTED]）
携帯 [REDACTED]

(参考 1) フリーランスに係るこれまでの閣議決定等 (抜粋)

●R3 成長戦略実行計画 (令和 3 年 6 月 18 日閣議決定)

第 5 章 「人」への投資の強化

1. フリーランス保護制度の在り方

実態調査によると、取引先とのトラブルを経験したことがあるフリーランスのうち、そもそも書面・電子メールが交付されていない者や、交付されていても取引条件が十分に明記されていなかった者が 6 割となっている。こうした状況を改善し、フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、事業者とフリーランスの取引について、書面での契約のルール化など、法制面の措置を検討する。

●緊急提言 (令和 3 年 11 月 8 日新しい資本主義実現会議)

Ⅲ. 分配戦略 ～ 安心と成長を呼ぶ「人」への投資の強化

1. 民間部門における中長期も含めた分配強化に向けた支援

(5) 非正規雇用労働者等への分配強化

①新たなフリーランス保護法制の立法

コロナ禍では、フリーランスの方々に大きな影響が生じている。フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、事業者がフリーランスと契約する際の、契約の明確化や禁止行為の明定など、フリーランス保護のための新法を早期に国会に提出する。あわせて、公正取引委員会の執行体制を整備する。

●第 5 回新しい資本主義実現会議 (令和 4 年 4 月 12 日) 総理発言

新型コロナで苦労をされている、フリーランスの方々に対しての取引適正化のための法制度の整備を進めます。

●新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 (令和 4 年 6 月 7 日閣議決定)

Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

3. スタートアップの起業加速及びオープンイノベーションの推進

(1) スタートアップ育成 5 か年計画の策定

⑩従業員を雇わない創業形態であるフリーランスの取引適正化法制の整備

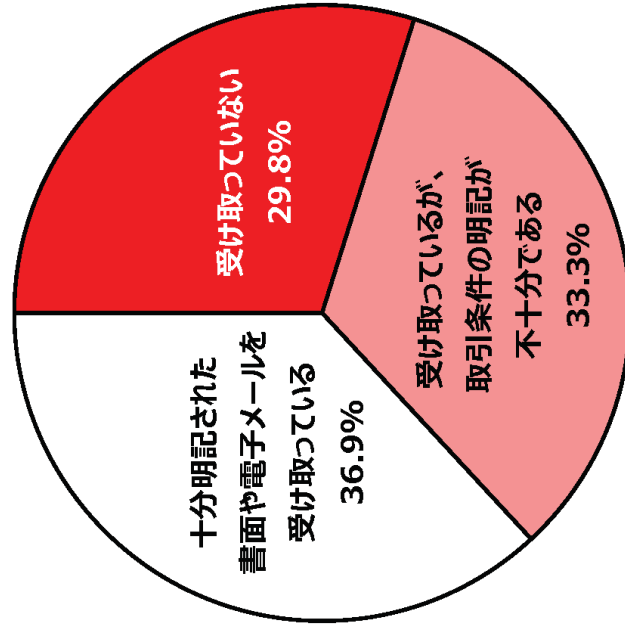
創業の一形態として、従業員を雇わない、フリーランスの形態で仕事をされる方が我が国でも 462 万人と増加している。他方で、フリーランスは、報酬の支払遅延や一方的な仕事内容の変更といったトラブルを経験する方が増えており、かつ、特定の発注者 (依頼者) への依存度が高い傾向にある。

フリーランスは、下請代金支払遅延等防止法といった旧来の中小企業法制では対象とならない方が多く、相談体制の充実を図るとともに、取引適正化のための法制度について検討し、早期に国会に提出する。

取引状況
(取引先との関係)

トラブル経験者における取引先からの書面の交付状況

- 取引先とのトラブルを経験したことがある者のうち、そもそも書面・電子メールが交付されていなかったり、交付されていても取引条件が十分に明記されていなかった者が6割。



(n=1,220)

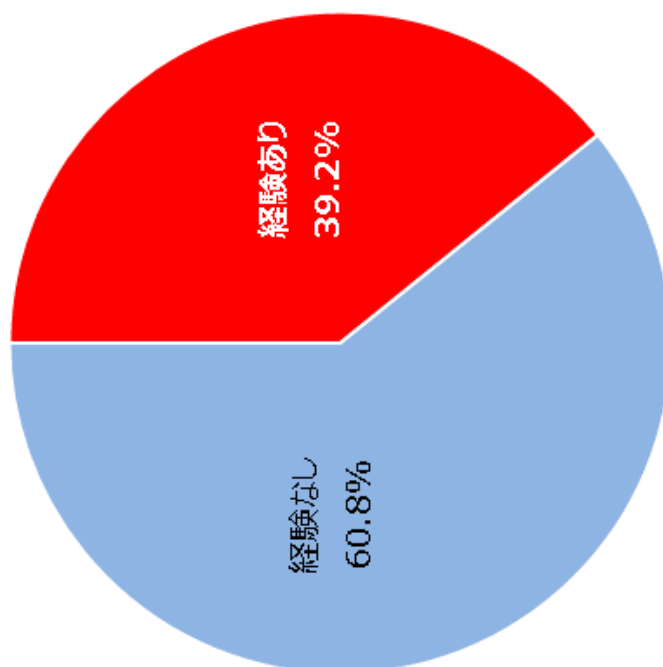
(注) 「仕事の受注時に、取引先（発注者）から、発注単価や納期などの仕様について明記された書面や電子メールを受け取っていますか。最も多いケースについてお答えください。」（単一回答）という設問と、「これまでに、取引先（発注者）との間で、以下のような経験はありますか。」（複数回答可）という設問への回答を集計。

(参考3) 令和3年アンケート調査（依頼者から納得できない行為を受けた経験）

フリーランス 依頼者から納得できない行為を受けた経験

○直近3年間の取引で、依頼者から納得できない行為を受けた経験があるフリーランスは39.2%。

依頼者から納得できない行為を受けた経験



(注) フリーランスは「実店舗はなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者（農林水産従事者は除く）」と定義。
「直近3年間の取引において、依頼者から、次のようなあなたが納得できない行為を受けたことはありますか。」（複数回答）という設問への回答を集計（回答数=4,243）
〔出所〕フリーランスを対象に、2021年7月20日～8月20日にかけて内閣官房、公正取引委員会、厚生労働省及び中小企業庁が共同で実施したアンケート調査を基に作成。

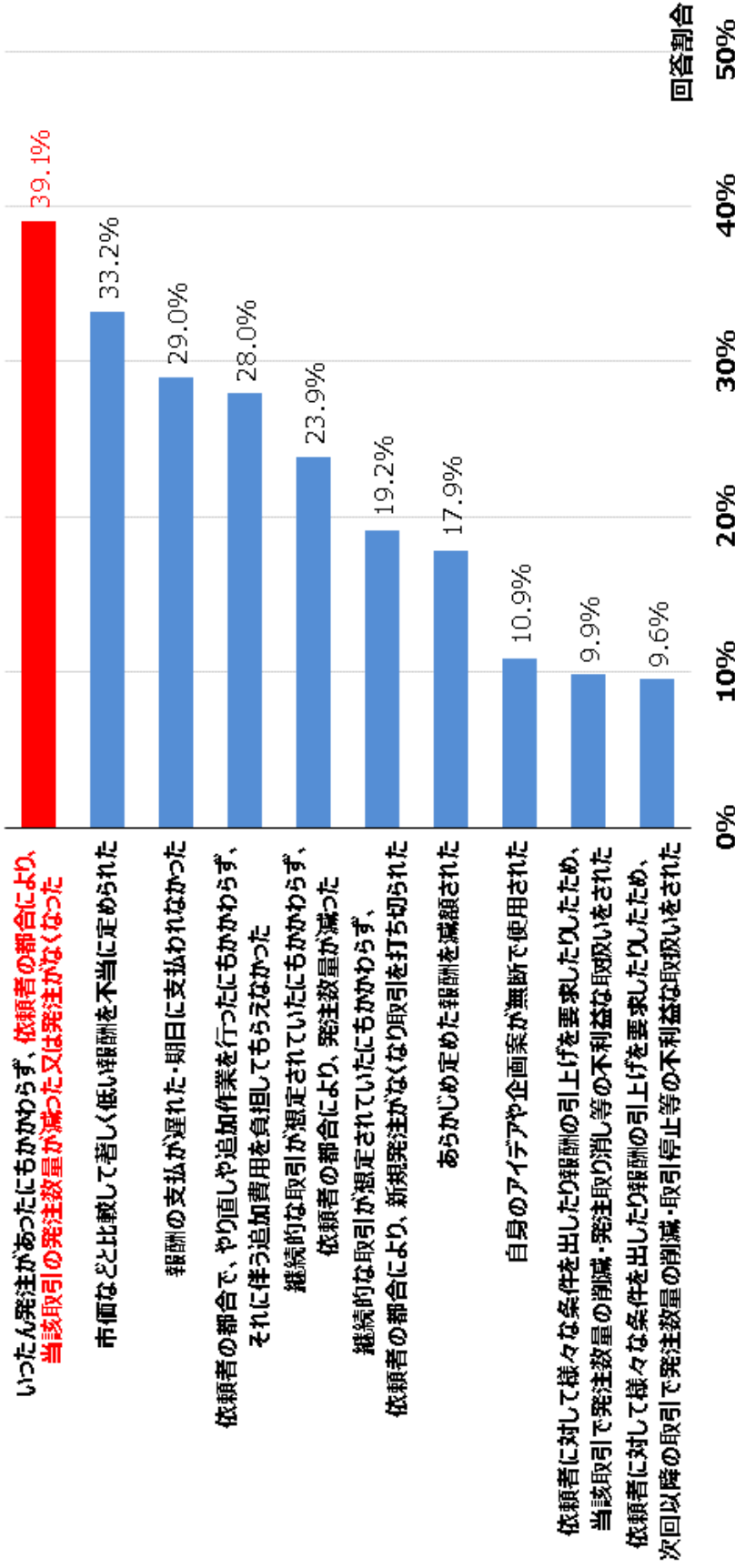
（参考４）令和３年アンケート調査（納得できない依頼者の行為の内容）

フリーランス

納得できない依頼者の行為の内容

○ 納得できない依頼者の行為の内容として、依頼者の都合による発注取消しや発注量減少が39.1%を占める。

納得できない依頼者の行為の内容（上位10項目）



（注）フリーランスは「実店舗はなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者（農林水産従事者は除く）」と定義。「直近３年間の取引において、依頼者から、次のようなあなたが納得できない行為を受けたことはありますか。」（複数回答）という設問への回答について、依頼者の納得できない行為を経験したことがある者（回答数：1,663）を母数として集計し、上位10項目を抜粋。

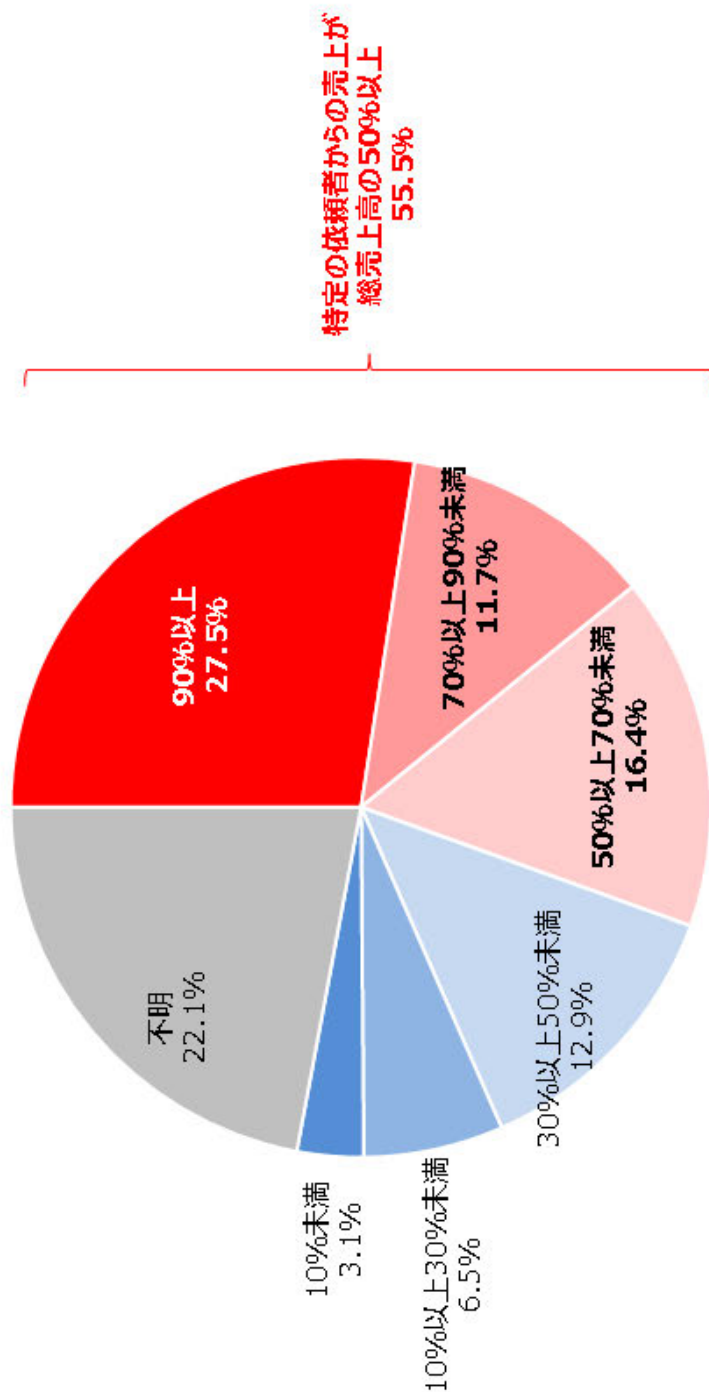
（出所）フリーランスを対象に、2021年7月20日～8月20日にかけて内閣官房・公正取引委員会、厚生労働省及び中小企業庁が共同で実施したアンケート調査を基に作成。

フリーランス

特定の依頼者への売上依存度

○フリーランスの売上依存度を見ると、特定の依頼者に50%以上の売上が集中するフリーランスが5割を超えており、特定の依頼者への依存度が高い傾向がある。

特定の依頼者からの売上が総売上高に占める割合

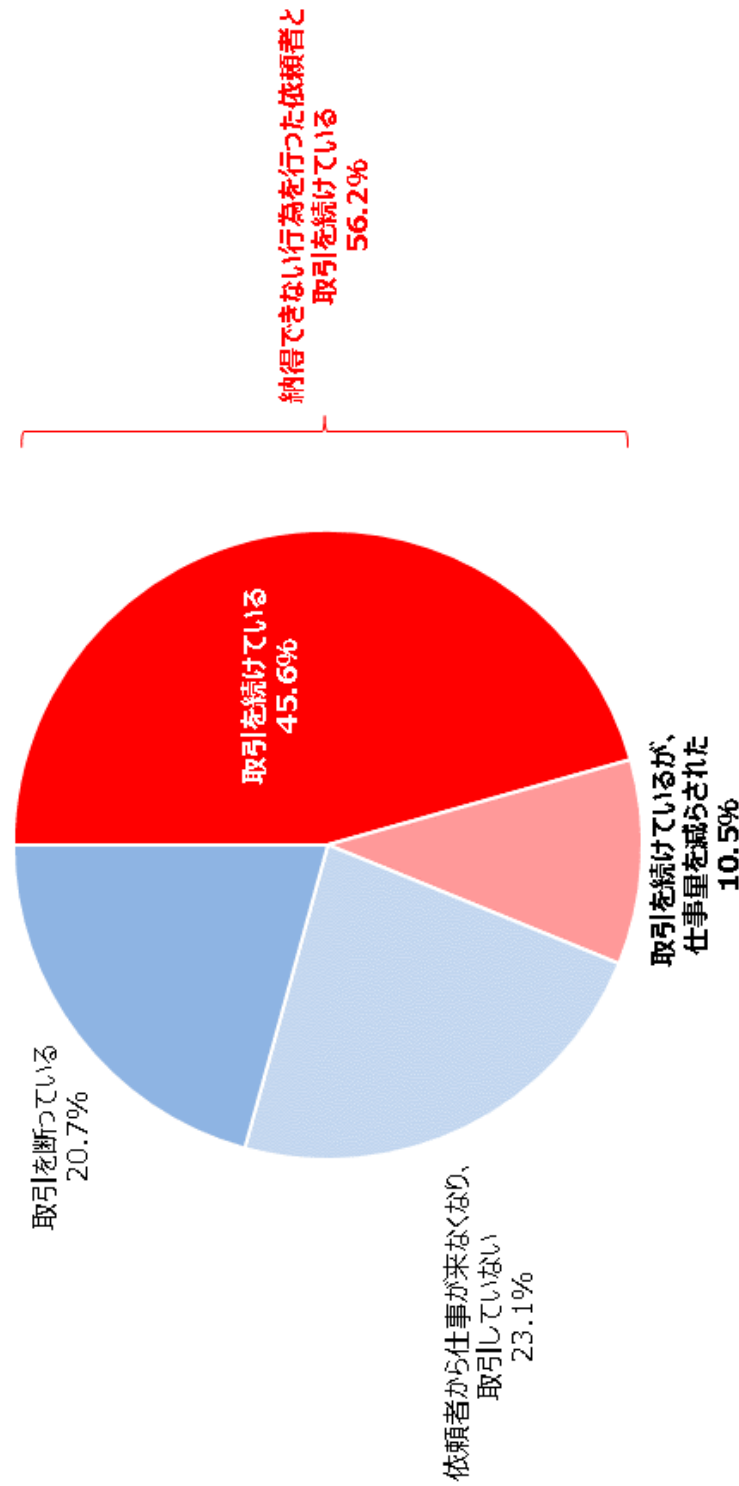


(注) フリーランスは「実店舗はなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者（農林水産従事者は除く）」と定義。
「あなたの仕事の依頼者のうち、あなたの売上金額が最も大きい者に対する売上金額があなたのフリーランス・自営業主としての総売上高（受け取った報酬の総額）に占める割合をお答えください。」（単一回答）という設問への回答を集計（回答数：4,243）。
（出所）フリーランスを対象に、2021年7月20日～8月20日にかけて内閣官房・公正取引委員会、厚生労働省及び中小企業庁が共同で実施したアンケート調査を基に作成。

フリーランス 納得できない行為を行った依頼者とその後の取引状況

○ 納得できない行為を行った依頼者とその後も取引を続けている者は、56%。

納得できない行為を行った依頼者とその後の取引状況



(注) フリーランスは「実店舗はなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者（農林水産従事者は除く）」と定義。
 「納得できない行為を行った依頼者とは、その後、取引をしていますか。」（単一回答）という設問への回答を集計（回答数：1,663）。
 {出所} フリーランスを対象に、2021年7月20日～8月20日にかけて内閣官房、公正取引委員会、厚生労働省及び中小企業庁が共同で実施したアンケート調査を基に作成。

(対後藤大臣)

4月21日 参・本会議 塩村 あやか 君

問2 (対大臣) フリーランスに関わる労働政策、社会保障政策の観点も含めた包括的な政策対応が進められている韓国やフランス等の諸外国と比較して、日本のフリーランス保護政策は遅れている。本法案提出にあたり、政府は海外事例をどのように把握し、本法案に反映したのか。

海外事例の把握等についてお尋ねがありました。

1. フリーランスに関わる包括的な政策対応について、諸外国の事例を網羅的に把握しているわけではありませんが、例えば、EUでは、デジタル労働プラットフォームを通じて働く者の契約関係について、一定の要件を満たせば、雇用契約と推定する規定を盛り込んだ指令案が提案されていると承知しています。
2. 一方、現在、我が国でフリーランスが直面しているトラブルについては、
 - ・ 報酬の支払遅延や取引上の不当な行為など、事業者間取引において見られるものが多く、
 - ・ ハラスメントなどのトラブルについても、取引上の力関係に由来しているものと考えることができることから、本法案は、取引の適正化等を図る法制として立案し、速やかに対応策を講じることとしたものです。

答弁作成責任者：フリーランス取引適正化法制準備室 参事官 渡辺 正道
連絡先：役所 [REDACTED] (内線： [REDACTED]) 携帯 [REDACTED]



プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令案

(Proposal for a directive on improving working conditions in platform work)

欧州連合日本政府
代表部作成資料

- 2021年12月、欧州委員会は、プラットフォーム労働における**労働条件を改善し**、EUのデジタル労働プラットフォームの**持続可能な成長**を支援するため、**新たな指令案**を提案。

背景①：EUにおけるプラットフォーム労働の急拡大

- ✓ 域内のプラットフォーム経済による収益は約200億€(2020年)
- ✓ EUで500以上のプラットフォームが存在
- ✓ プラットフォームで働く者は2,800万人(推計)。
2025年には4,300万人となる見込み



背景②：従事者の雇用地位の実態

- ✓ 大半は本来の自営業者とみられる
- ✓ 他方で、550万人(約2割)は労働者の可能性
- ✓ 雇用上の地位をめぐり、加盟国で多数の訴訟が発生

指令案の目的

- プラットフォーム労働従事者に対する正しい雇用上の地位と権利の保障
- アルゴリズム管理(※)の公平性・透明性・説明責任の確保
- プラットフォーム労働の透明性・トレーサビリティの確保、法執行の改善

※ 電子的手段等の自動化されたシステムを使用して、労働の遂行の監視や、労働成果の質の評価等の管理を行う仕組み

1. 基準による雇用関係の法的推定

- プラットフォーム労働について、以下の判断基準を設定。このうち少なくとも2つを満たす場合、雇用関係があることが法的に推定。

- ① 報酬水準又はその上限を実質的に決定
- ② 電子的手段等により、労働の遂行を監視、成果の質を評価
- ③ 労働時間や業務受託の判断等の従事者の裁量を制限
- ④ 服装、接客等に関して拘束力ある規則の遵守を義務付け
- ⑤ 顧客獲得や、他の事業者のための労働を実質的に制限

- 当該労働者は、雇用上の地位・社会保護の権利が保障される。

【例】①最低賃金、②労働時間規制、有給休暇、③安全衛生措置、④失業給付、傷病手当、⑤産休・育休、⑥年金、⑦労災補償

- 法的推定に異議がある場合、举证責任はプラットフォーム側に課される。

2. アルゴリズム管理の人間による監視等

- アルゴリズム管理による監視・評価・決定内容の事前説明・提供
- アルゴリズム管理を監視する人員の配置
- アルゴリズム管理による決定に対する異議申立てが可能

3. プラットフォーム透明性の改善による法執行の確保

- (雇用関係にある場合、)プラットフォームは雇用主として加盟国当局へ就労届等を申告、労働者数、契約上・雇用上の地位、契約条件等の必要な情報を提供するよう義務付け(原則6か月ごと)



指令案の状況：現在、欧州議会及びEU理事会において審議中。指令案では、施行は官報掲載日翌日から20日目とされており、加盟国は施行後2年以内に同指令を実施するための国内法令を整備することとされている。

労働者概念を巡る各国比較

	イギリス	ドイツ	フランス
「労働者」概念	<p>◆employee (労働者)</p> <p>＜判断基準＞ 以下の①～④の基準から総合的に判断。 ①指揮命令基準（使用者による指揮命令の有無・程度） ②経済的実態基準（自己の計算に基づいて事業を行うか・経済的に独立した自営業主か） ③職務の相互性基準（継続的に仕事に従事するか、一回性・単発性のものか） ④労務供給基準（自身の労務を提供するか、代替が可能か） ※ 法律上「労働契約」の定義の定めは無く、判例に委ねられている。</p>	<p>◆Arbeitnehmer (労働者)</p> <p>＜判断基準＞ 「労働者」は人的従属性の程度により判断される。具体的な判断要素としては、以下の①～④などがある。 ①専門的な指揮命令への拘束性 ②時間に関する指揮命令への拘束性 ③場所に対する指揮命令への拘束性 ④他人の事業への編入 ※ 労働法令で「労働者」の詳細の定義は置かれていないが、2017年改正民法において、「労働契約」について、従来の判例理論をまとめた定義が置かれた。</p>	<p>◆salarie (賃金労働者)</p> <p>＜判断基準＞ 「労働契約」の概念は、以下の①～③の主要な要素で構成 ①「労働」の提供の有無 ②報酬の有無 ③法的従属関係の有無 ※ 判断基準は判例にゆだねられている。</p>
「労働者」の拡張	<p>◆worker (就労者)</p> <p>・employeeより広い概念として「worker（就労者）」があり、workerは、法律上の定義では、employeeのほか、「相手方に対し労務やサービスを提供することを引き受け、かつ、相手方が専門職の依頼人や当該人によって営まれる事業の顧客とはいえない契約に従事する者」を含むとしている（1996年雇用権利法、1998年最低賃金法、1998年労働時間規則）。</p> <p>・worker（就労者）に該当した場合、最低賃金、年次有給休暇等一部の保護等の対象となる。</p> <p>※ イギリスの判例では、建築業における日雇いや専属的大工、メンテナンス業務を行う会社と契約を締結した大工、小宅配達業務の契約を会社と締結した者、病院と契約した医師、Uberのドライバーについて、workerと認められた判例がある。</p>	<p>◆Arbeitnehmerähnliche Personen (労働者類似の者)</p> <p>・経済的に従属し、かつ、労働者と同程度に社会的保護を必要としている者（労働協約法で定義）。 具体的には、有償委任又は請負契約に基づき他人のために、自分で又は大部分を労働者の協力無しで役務を提供し、かつ①主として1人のために役務を提供するか、又は②その者が就業により得る総収入の平均して半分以上を1人の委託者から得る場合。 ・「労働者類似の者」には、労働協約法のほか、安全・健康の確保・改善、有給休暇の保障、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止などの法律が適用される（労働協約法、連邦労働法、一般平等取組法など）。</p> <p>※ 放送局、新聞社、劇場等の事業に関わる自由協働者（労務や成果を提供し報酬を受け取る契約で業務に従事する者）について、「労働者類似の者」として労働協約法が適用され、当該者が加入する労働組合と使用者団体との間で報酬・休暇等の条件について労働協約を締結した例がある。</p>	<p>◆特定の職種に対し、本来であれば「労働者」と認められない可能性のある者についても、特別の規定（立法）により労働法の適用を拡大。</p> <p>・外交商業代理人と使用者の間の契約：労働契約と性質決定される旨規定（労働法典）。 ・職業ジャーナリスト、興行役者、ファッションモデルが結ぶ契約：労働契約と推定される旨規定（労働法典）。</p>

出典：「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書及び参考資料「諸外国での「労働者」について」（平成30年6月）、JLPT労働政策研究報告書No.67「労働者」の法的概念に関する比較研究（2008年公表）、JLPT労働政策研究報告書No.207「雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向－独・仏・英・米調査から－」（2021年2月）をもとに作成

(対後藤大臣)

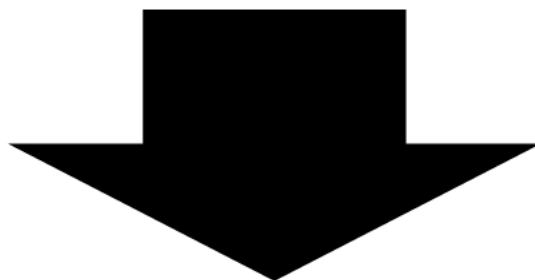
4月21日 参・本会議 塩村 あやか 君

問3 (対大臣). 本法案では契約締結義務(契約書に関する義務)が課されておらず、取引内容の明示を要求している。「明示」とは具体的に何か。また、その法的効力はあるのか。

【注】

取引内容の「明示」の意味等についてお尋ねがありました。

1. 本法案第3条では、発注事業者がフリーランスに業務委託をした場合に、給付の内容、報酬の額などの取引条件の明示を義務付けています。
2. また、本法案では、発注事業者とフリーランス双方の利便性向上の観点から、
 - ①取引条件を記載した書面を交付する方法、
 - ②取引条件をメール等の電磁的方法により提供する方法、のいずれかを選択できるようにしているため、法律上、これら2つの方法を含む「明示」という文言を用いています。



3. 発注事業者が「明示」を行わなかった場合には、本法案第3条に違反し、指導等の対象となるなどの法的効力を有しています。

答弁作成責任者：内閣官房新しい資本主義実現本部事務局

フリーランス取引適正化法制準備室 企画官 岡田 博己

連絡先：役所 [REDACTED]（内線：[REDACTED]） 携帯 [REDACTED]

(参考) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案

(特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示等)

第三条 業務委託事業者は、特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、直ちに、公正取引委員会規則で定めるところにより、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額、支払期日その他の事項を、書面又は電磁的方法（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をいう。以下この条において同じ。）により特定受託事業者に対し明示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、その明示を要しないものとし、この場合には、業務委託事業者は、当該事項の内容が定められた後直ちに、当該事項を書面又は電磁的方法により特定受託事業者に対し明示しなければならない。

2 業務委託事業者は、前項の規定により同項に規定する事項を電磁的方法により明示した場合において、特定受託事業者から当該事項を記載した書面の交付を求められたときは、遅滞なく、公正取引委員会規則で定めるところにより、これを交付しなければならない。ただし、特定受託事業者の保護に支障を生ずることがない場合として公正取引委員会規則で定める場合は、この限りでない。

(対後藤大臣)

4月21日 参・本会議 塩村 あやか 君

問4 (対大臣). 取引内容を「明示」することのみを規定し、契約締結を必須としなかった理由は何か。

契約締結を必須としなかった理由についてお尋ねがありました。

1. 本法案第3条では、発注事業者がフリーランスに業務委託をした場合に、給付の内容、報酬の額などの取引条件の明示を義務付けています。
2. ここでいう「業務委託をした場合」とは、発注事業者とフリーランスとの間で、業務委託についての合意、すなわち、契約が成立していることが前提となります。
3. そのため、契約締結に関する義務を課すのではなく、本法案第3条の取引条件の明示を義務付けることによって、
 - ・業務委託契約の内容を明確にさせて後々のトラブルを未然に防止することができること、
 - ・また、取引上のトラブルが生じたとしても業務委託契約の内容についての証拠として活用できること、から、フリーランスに係る取引適正化等を十分に図ることができるものと考えています。



4. なお、下請代金法においても、本法案と同様に、下請事業者に製造委託等をした場合に、給付の内容を記載した書面の交付のみを義務付けているものと承知しています。

答弁作成責任者：内閣官房新しい資本主義実現本部事務局
フリーランス取引適正化法制準備室 企画官 岡田 博己
連絡先：役所■■■■■（内線：■■■） 携帯 ■■■■■

(参考1) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案

(特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示等)

第三条 業務委託事業者は、特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、直ちに、公正取引委員会規則で定めるところにより、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額、支払期日その他の事項を、書面又は電磁的方法（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をいう。以下この条において同じ。）により特定受託事業者に対し明示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、その明示を要しないものとし、この場合には、業務委託事業者は、当該事項の内容が定められた後直ちに、当該事項を書面又は電磁的方法により特定受託事業者に対し明示しなければならない。

2 業務委託事業者は、前項の規定により同項に規定する事項を電磁的方法により明示した場合において、特定受託事業者から当該事項を記載した書面の交付を求められたときは、遅滞なく、公正取引委員会規則で定めるところにより、これを交付しなければならない。ただし、特定受託事業者の保護に支障を生ずることがない場合として公正取引委員会規則で定める場合は、この限りでない。

(参考2) 下請代金支払遅延等防止法（昭和三十一年法律第二百十号）

（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つ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。

(対後藤大臣)

4月21日 参・本会議 塩村 あやか 君

問5 (対大臣). 過重労働などトラブル防止に必要な禁止規定を何故規定しなかったのか。また、過重労働等により健康診断を受けることが難しく、突然死をする問題が指摘されているが、政府はどう取り組むのか。

過重労働などトラブル防止に必要な禁止規定や、健康診断が受けられないといった問題への対応についてお尋ねがありました。

1. 本法案では、フリーランスの長時間労働を直接的に禁止する規定は置いていません。
2. 他方、納期までの期間が通常より短い発注を行い、その結果としてフリーランスが外注すること等を余儀なくさせられ、人件費等のコストが大幅に増加したにもかかわらず、通常の納期で発注した場合の単価と同一の単価を一方向的に定めた場合には、法案第5条第1項第4号で禁止する「買いたたき」に該当し、勧告等の対象になり得ると考えています。
3. また、議員ご指摘のとおり、フリーランスの方についても、働き過ぎにならないように配慮するとともに、定期的に健康診断を受け、健康を確保していただくことは大変重要です。



4. 現在、厚生労働省では、「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」を開催し、その中で、フリーランスの方々が長時間の作業により健康を害することのないようにすることや、健康診断の受診について発注者等に配慮を求めることも議論していると聞いています。
5. この有識者検討会における検討結果も踏まえ、厚生労働省において、適切な対応が取られるものと考えています。

答弁作成責任者：内閣官房新しい資本主義実現本部事務局フリー
ランス取引適正化法制準備室 参事官 堀 泰雄
連絡先：役所 [REDACTED]（内線： [REDACTED]） 携帯 [REDACTED]

(参考 1)

個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会 開催要綱

1 趣旨・目的

労働安全衛生法は、「職場における労働者の安全と健康を確保する」(同法第 1 条)ことを一義的な目的としており、これまで労働安全衛生行政は、労使関係の下での労働者の安全衛生の確保を目的として様々な施策を講じてきた。

なお、個人事業者等の安全衛生対策については、これまで関係省庁との連携の下でのデリバリーサービスにおける交通事故防止対策についての周知啓発等の個別分野対策に取り組んできたところである。

一方、令和 3 年 5 月に出された石綿作業従事者による国賠訴訟の最高裁判決においては、有害物等による健康障害の防止措置を事業者に義務付ける労働安全衛生法第 22 条の規定について、労働者と同じ場所で働く労働者以外の者も保護する趣旨との判断がされた。これを踏まえて、同規定に係る 11 の省令について、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても労働者と同等の保護措置を講じることが事業者に義務付ける改正を行い、令和 4 年 4 月に公布されたところである。

この省令改正について検討を行った労働政策審議会安全衛生分科会では、労働安全衛生法第 22 条以外の規定について労働者以外の者に対する保護措置をどうするべきか、注文者による保護措置のあり方、個人事業者自身による事業者としての保護措置のあり方などについて、別途検討の場を設けて検討することとされた。

また、これまで労働安全衛生法の対象としてきていない個人事業者、中小企業事業主等についても業務上の災害が多く発生している状況にある。

こうしたことから、労働者以外の者も含めた業務上の災害防止を図るため、学識経験者、労使関係者による検討会を開催し、個人事業者等に関する業務上の災害の実態把握、実態を踏まえ災害防止のために有効と考えられる安全衛生対策のあり方について検討することとする。

2 検討事項

- (1) 個人事業者等に関する業務上の災害の実態に関すること
- (2) 個人事業者等の災害の実態を踏まえた災害防止対策のあり方に関すること
- (3) 個人事業者自らによる安全衛生確保措置の必要性及びその促進に関すること
- (4) 個人事業者等に関する業務上の災害の把握・報告等に関すること
- (5) 個人事業者や中小企業の安全衛生水準の向上のための支援等に関すること。
- (6) その他

3 構成等

- (1) 本検討会は、別紙の参集者により構成する。
- (2) 本検討会には座長を置き、議事を整理する。
- (3) 本検討会は、必要に応じて、別紙の参集者以外の者を参集することができる。
- (4) 本検討会は、必要に応じて、関係者からヒアリングを行うことができる。

4 その他

- (1) 検討会、会議資料及び議事録については、原則として公開するものとする。ただし、個別事案を取り扱う場合においては、個人・企業情報の保護の観点等により、公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある場合等において、座長が非公開が妥当であると判断した際には、非公開で実施することもできるものとする。なお、非公開とする場合には、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開する。
- (2) 本検討会の事務は、厚生労働省労働基準局安全衛生部において行う。

(参考2)

個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会参集者名簿

青木 富三雄	(一社) 住宅生産団体連合会環境・安全部長
大木 勇雄	(一社) 建設産業専門団体連合会副会長
小野 秀昭	(株) 運輸・物流研究室取締役フェロー
鹿野 菜穂子	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
白下部 治	東京工業大学名誉教授
小菅 元生	日本労働組合総連合会総合政策推進局労働法制局局长 (～第6回検討会)
清水 英次 長	陸上貨物運送事業労働災害防止協会埼玉県支部朝霞分会
鈴木 重也	(一社) 日本経済団体連合会労働法制本部長
高山 典久	(一社) ITフリーランス支援機構代表理事
田久 悟	全国建設労働組合総連合労働対策部長
出口 和則	(一社) 全国建設業協会労働委員会委員
土橋 律	東京大学大学院工学系研究科教授
中村 昌允	東京大学工学系研究科非常勤講師
本多 敦郎	(一社) 日本建設業連合会安全委員会安全対策部会長
三柴 丈典	近畿大学法学部教授
森 晃爾	産業医科大学産業生態科学研究所教授
山脇 義光	日本労働組合総連合会総合政策推進局労働法制局局长 (第7回検討会～)

(50音順)

(参考3)

論点(案)

(3) 個人事業者等に対して健康リスクを生み出す者等による措置のあり方

【長時間の就業による健康障害の防止】

＜発注者等から依頼される業務の性質上、就業時間が特定される場合※の対応＞

※以下に掲げるような特定のケースで働く個人事業者等を想定

- ①発注者等が1日に配送すべき荷物を指定するなど、発注者等が、日々の業務量を具体的に管理・指定しているようなケース
- ②映画の撮影現場のように、個人事業者側で業務量や業務時間を自由にコントロールできないようなケース
- ③個人事業者等が、発注者等の事業場に常駐して、発注者等の労働者や他の個人事業者等と共同で一つのプロジェクトに従事するなど、個人事業者側で業務時間を自由にコントロールできないケース

- 個人事業者等に仕事を発注する者又は当該仕事を管理する者（プラットフォームも含む。以下「発注者等」という。）から依頼される業務の性質上、就業時間が特定される場合も考えられるが、そのような場合に個人事業者等の就業時間が長時間になりすぎないように、発注者等に対してどのようなことを求めることが考えられるか。長時間就業による健康への影響を防止する観点から、安全衛生を損なうような長時間就業とならないよう配慮も求めようか。

※ 労働安全衛生法第3条第3項は「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。」と規定して請負契約の発注者に安全衛生の確保のための必要な配慮を求めている。

- 個人事業者等の就業時間が特定される場合において、就業時間が長時間になってしまった個人事業者等の健康を守るために発注者等に対してどのようなことを求めることが考えられるか。個人事業者等から求めがあった場合に、医師による面接指導を受ける機会を発注者等が提供することについて、どう考えるか。

論点（案）

（3）個人事業者等に対して健康リスクを生み出す者等による措置のあり方

【メンタルヘルス不調の予防】

- 個人事業者等に過度なストレス等が生じないようするため、発注者等に対しどのようなことを求めることが考えられるか。

【健康診断の受診の促進】

- 発注者等に対し、個人事業者等に対する健康診断に関する情報提供や受診機会提供について配慮を求めることとしてはどうか。健康費用を安全衛生経費として契約に盛り込むことについてはどう考えるか。

【作業環境による健康障害等の防止】

- 発注者等から依頼される業務の性質により就業場所が特定される場合も考えられるが、そのような場合は、当該就業場所の適切な環境確保のために必要な措置※が講じられていることを発注者等が確認することとすべきか。また、当該就業場所を発注者等が管理していない場合においては、当該場所を管理・貸与する者（建築物貸与者）に、これらの措置が講じられていることを確認することとすべきか。

※室内の温度管理、気積の確保、照度の確保、便所の設置など

- 労働者が客先に常駐して就業する場合など、労働者の就業場所を事業者が自ら管理していない場合についても、同様の考え方（当該場所を管理・貸与する者（建築物貸与者）に必要な措置が講じられていることを確認する）でよいか。

(対後藤大臣)

4月21日 参・本会議 塩村 あやか 君

問6 (対大臣). 本法案と下請代金法のいずれも適用対象となる場合にはいずれが適用されるのか。本法案に下請代金法との適用関係についての整理規定を置かなかった理由と併せて問う。

本法案と下請代金法との適用関係についてお尋ねがありました。

1. 下請代金法は、下請取引の公正化と下請事業者の利益の保護を目的とするものです。

一方、本法案は、従業員を使用せず一人の「個人」として業務委託を受けるフリーランスの特性に着目して、フリーランスに係る取引の適正化や就業環境の整備を目的とするものです。

このように、下請代金法と本法案の趣旨・目的は、必ずしも一致するものではないことから、本法案では適用関係の整理規定を置いていません。

2. なお、発注事業者の一つの行為について、本法案と下請代金法の二つの法律を適用し得る場合には、個々の事案に応じて、公正取引委員会等において、どちらの法律を適用するか、個別に判断することを想定しています。

答弁作成責任者：内閣官房新しい資本主義実現本部事務局

フリーランス取引適正化法制準備室 企画官 岡田 博己

連絡先：役所 [REDACTED] (内線： [REDACTED]) 携帯 [REDACTED]

（参考１）特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案

（目的）

第一条 この法律は、我が国における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講ずることにより、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

（参考 2）下請代金支払遅延等防止法

（目的）

第一条 この法律は、下請代金の支払遅延等を防止することによつて、親事業者の下請事業者に対する取引を公正ならしめるとともに、下請事業者の利益を保護し、もつて国民経済の健全な発達に寄与することを目的とする。

(参考3) 本法案と下請代金法との適用対象の比較

受託事業者				
法人 (一人社長を除く)			個人事業者 (従業員有)	個人事業者 (従業員無) ・ 一人社長
資本金 1千万円超	資本金 1千万円以下			
委託事業者	法人 (一人社長を除く)	資本金 1千万円超	下請代金法	下請代金法 本法案
		資本金 1千万円以下		本法案
	個人事業者 (従業員有)			本法案
	個人事業者 (従業員無) ・ 一人社長			本法案 (書面交付のみ)

※ 「一人社長」とは、法人であって、代表者1人以外に役員がおらず、かつ、従業員を使用しないものをいう。

(参考４) 本法案と下請代金法の規律の比較

	項 目	本法案	下請法
契約内容 の明示	発注書面の交付	○	○
	取引記録の書類の作成及び保存	— (※１)	○
支払遅延	期日における報酬の支払い・支払遅延	○	○
	遅延利息	— (※１)	○
その他の 禁止行為	受領拒否	○	○
	減 額	○	○
	返 品	○	○
	買いたたき	○	○
	購入利用強制	○	○
	報復措置	○	○
	有償支給材の早期決済	— (実例僅少)	○
	割引困難手形	— (実例僅少)	○
	利益提供要請	○	○
	不当なやり直し	○	○
就業環境 の整備 (※２)	募集情報の的確な表示	○	—
	育児・介護等との両立への配慮	○	—
	ハラスメント行為に関する体制整備	○	—
	中途解除等の予告	○	—

(※１) 下請法に比べて小規模な発注事業者が規制対象に含まれるため、これらの義務は課さないことを予定。
(※２) 特定受託事業者が、事業者であると同時に、一人の個人として業務を行うという側面から生じるトラブル等に対応する措置。

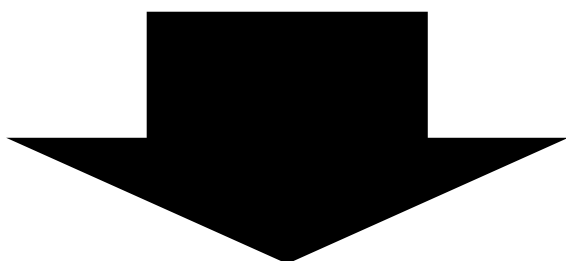
(対後藤大臣)

4月21日 参・本会議 塩村 あやか 君

問7 (対大臣). 連合の調査では、取引先に育児介護等の配慮を求めるニーズは見当たらないが、第13条の規定を盛り込むこととした背景と立法事実を示されたい。また、この配慮義務については政令で定める期間以上の業務委託に適用されるところ、衆議院の議論では「1年以上」を検討するとの答弁があったが、この「1年以上」の根拠について問う。また、政府は「アンケート調査で契約期間が1年以上の場合には仕事のかけ持ち数が減る」との結果の答弁をしているが、それと「1年以上」とすることとの間の合理的関連性を示されたい。

育児介護等への配慮義務を本法案に盛り込むこととした背景や政令で定める期間についてお尋ねがありました。

1. フリーランスの育児介護等については、フリーランス当事者や関係団体等からも、育児介護等がしやすい環境の整備を求める声があると承知しています。
2. このような実態を踏まえ、本法案では、フリーランスが育児介護等と業務を両立できるよう、発注事業者に育児介護等の配慮を求めることとしたものです。



3. また、育児介護等への配慮義務の対象となる取引の期間については、

- ・ 内閣官房のアンケート調査において、契約期間が1年以上の場合には、仕事の掛け持ち数が減ることにより、特定の発注事業者への依存度合いが高まる傾向が見られること
- ・ 一定期間以上の取引関係があることで、当事者間で働き方を調整できる関係性が生まれると考えられること

から、これらを参考として、政令で定めることとしています。

4. 具体的な期間については、関係者の意見をよく伺いながら、取引の実態に即して設定してまいります。

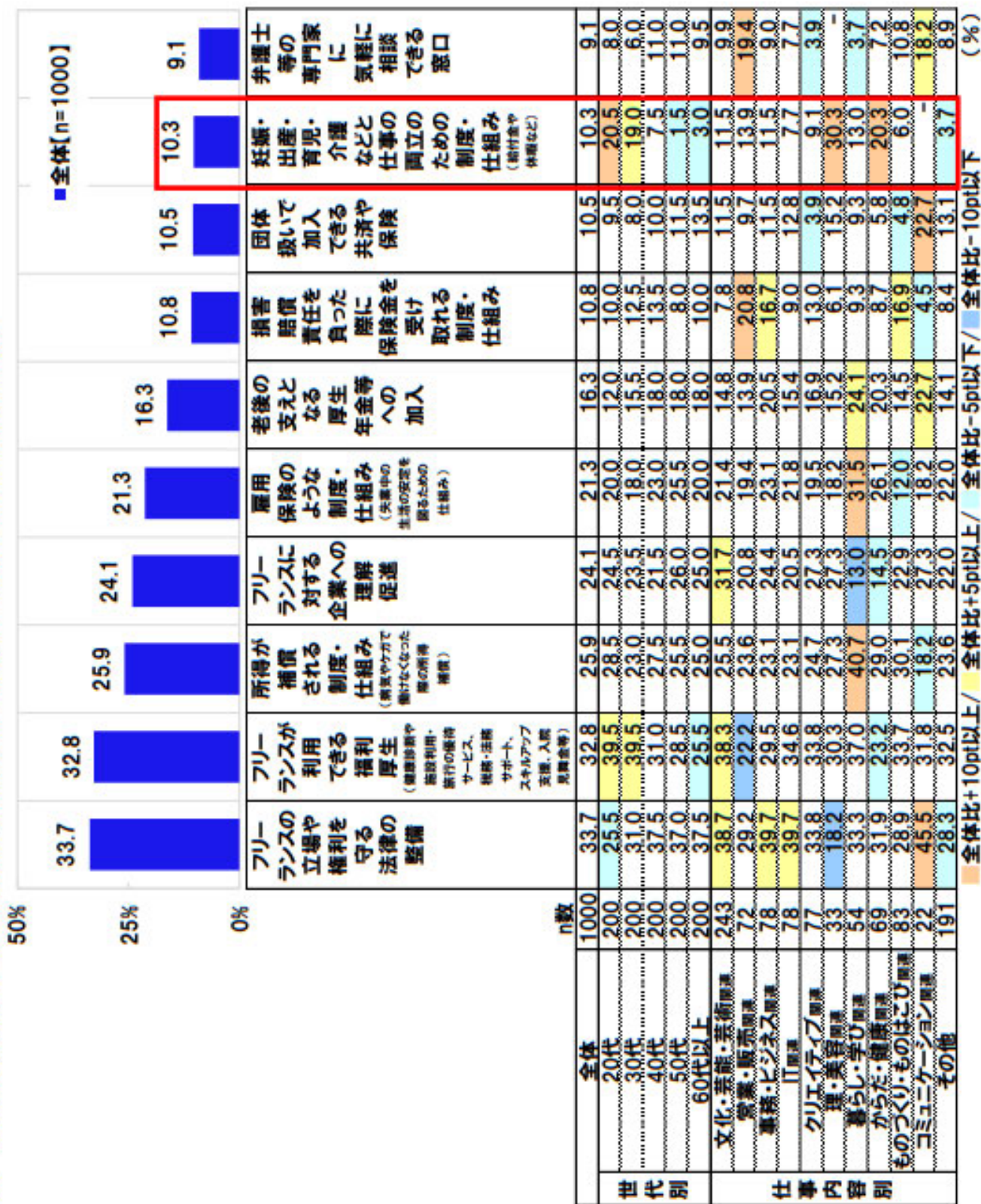
答弁作成責任者：内閣官房新しい資本主義実現本部事務局フリー

ランス取引適正化法制準備室 参事官 堀 泰雄

連絡先：役所 [REDACTED]（内線： [REDACTED]） 携帯 [REDACTED]

(参考1) フリーランスの契約に関する調査2023

フリーランスがより働きやすくなるために必要だと思うこと【複数回答形式】 ※上位10位までを表示



継続性について

2.Q2（契約期間）×2.Q5（主な契約期間中の掛け持ち数）

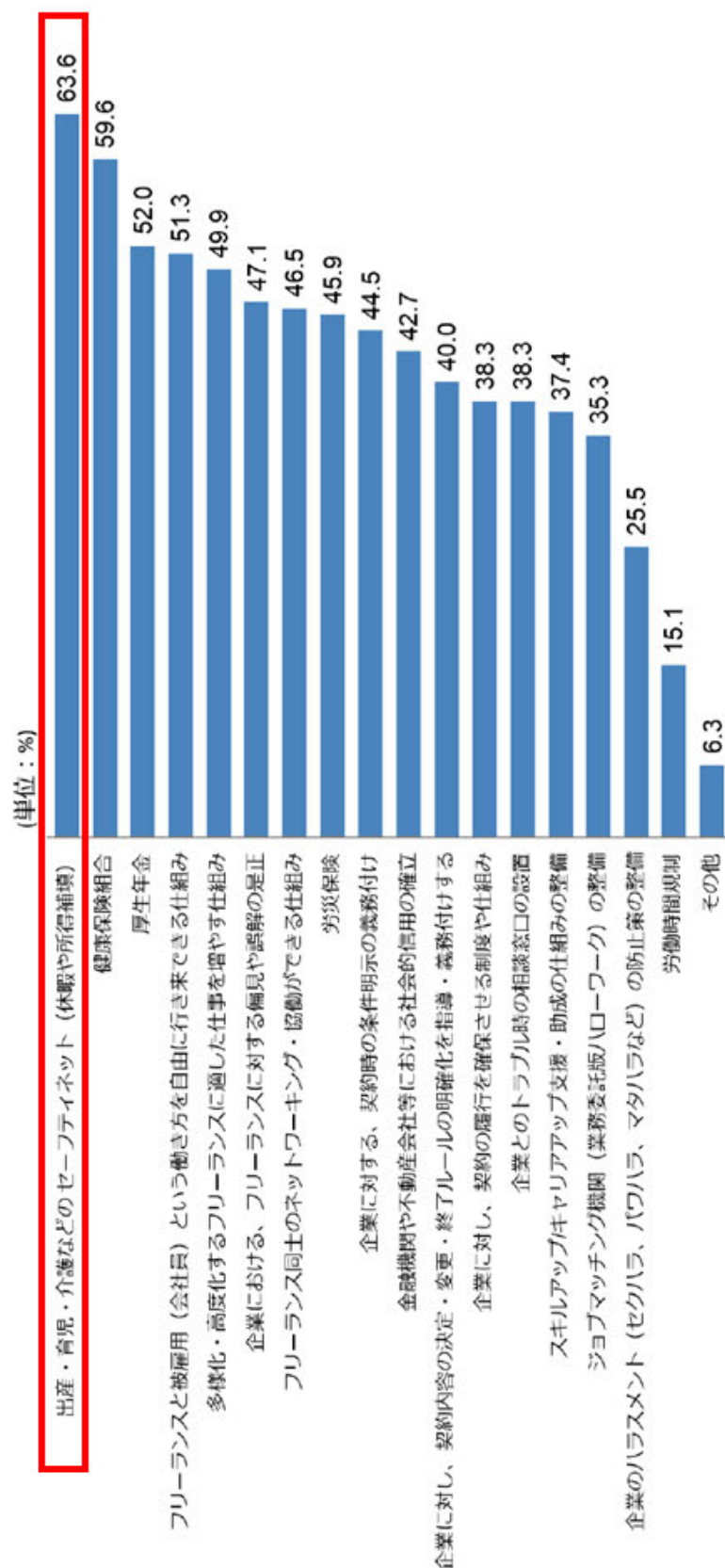
回答者：2, 119



※R4に内閣官房が関係省庁と共同で実施したアンケート調査より

フリーランスという働き方を選択する上での課題（フリーランスアンケート調査）

■ [Q12] フリーランスや副業をすることで新しい働き方を日本で選択しやすくするためには、何が必要だと思いますか？（いくつでも）（n=869）



（出典：一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会「フリーランス白書2019」）

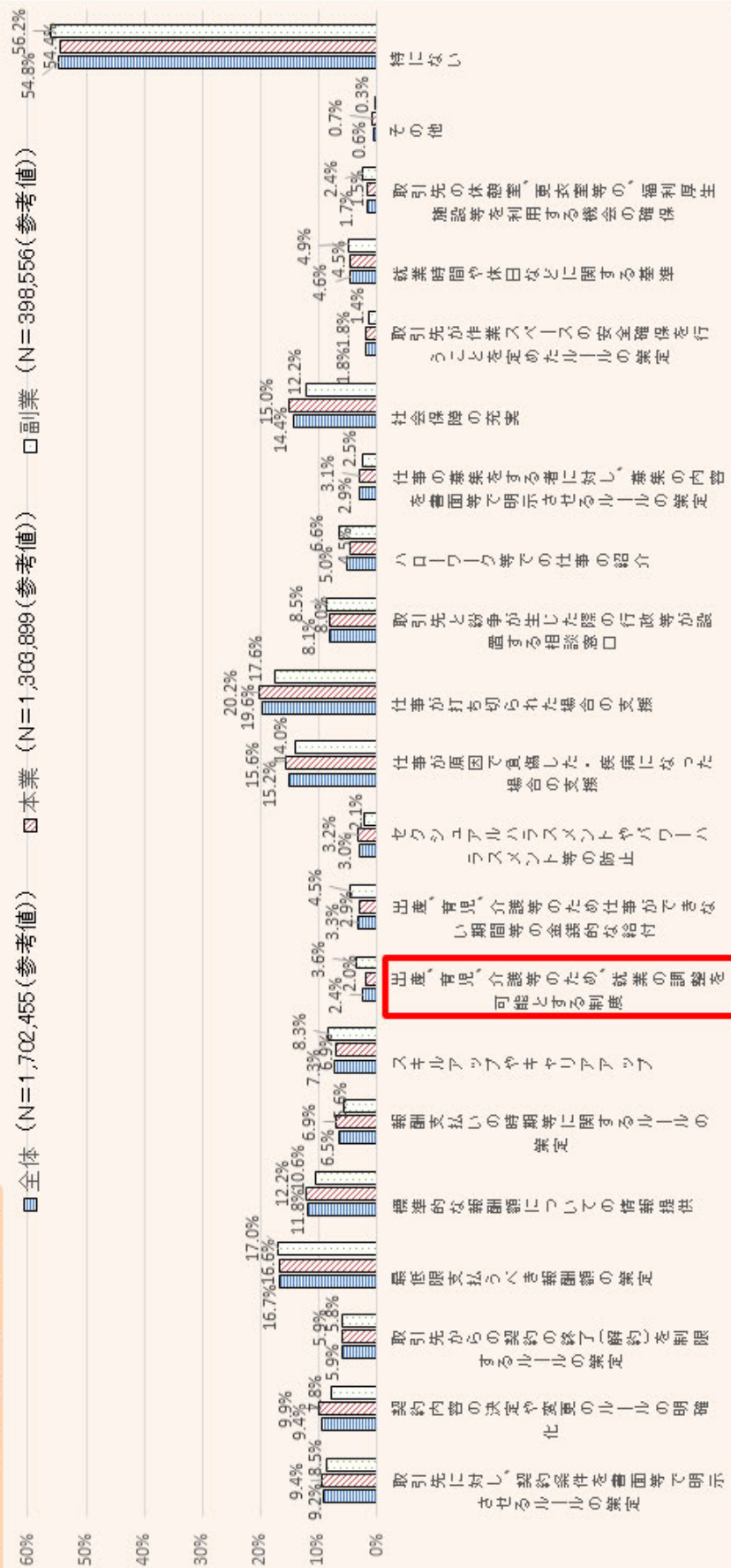
(参考4) 独立行政法人労働政策研究・研修機構
雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)

公的な支援や整備を求める事項

- 主に「事業者」を直接の取引先とする者について、業務請負等の仕事をする中で公的な支援や整備を求めたいと感じている事例は、全体、業務形態別ともに、「特になし」(全体:54.8%/本業:54.4%/副業:56.2%)が最も高い。
- 整備等を求める事項については、全体、業務形態別ともに、「仕事打ち切られた場合の支援」(全体:19.6%/本業:20.2%/副業:17.6%)、「最低限支払うべき報酬額の策定」(全体:16.7%/本業:15.6%/副業:14.0%)の順に割合が高い。

公的な支援や整備を求める事項(複数回答)

主に「事業者」を直接の取引先



(出所)JILPT「雇用類似の働き方の者に関する調査・試算結果等(速報)」をもちに雇用環境・均等局作成

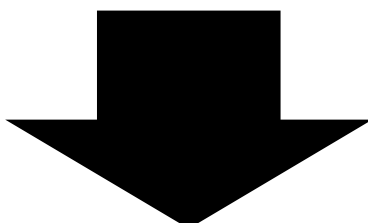
(対後藤大臣)

4月21日 参・本会議 塩村 あやか 君

問8. 第13条に定める配慮義務に関し、不利益取扱いの禁止規定が置かれていない理由は何か。配慮の申出を理由に不利益取扱いを受ける可能性があり、申出をためらうおそれが想定されるが、本規定の実効性をどう担保するのか。また、配慮義務規定が置かれたことによる発注控えの懸念があるが、業務委託事業者に求められる配慮と負担のバランスをどう考えているのか。

育児介護等の配慮の申出に伴う不利益取扱いの禁止や、配慮義務の実効性等についてお尋ねがありました。

1. 本法案においては、フリーランスが育児介護等と業務を両立できるよう、発注事業者が育児介護等の配慮を求めることとしています。
2. 一方、事業者間取引については、取引自由の原則の下、取引内容そのものへの行政の介入は最小限にとどめるべきとの観点から、本法案においては、不利益取扱いを禁止することとはしていません。



3. 育児介護等への配慮については、厚生労働大臣の定める指針において、想定されるフリーランスからの申出や、発注事業者に求められる配慮の具体例についてお示しし、フリーランスが申出をしやすい、また、発注事業者が、発注控えにつながることなく適切な配慮を行えるよう、丁寧な周知を図ってまいります。

答弁作成責任者：内閣官房新しい資本主義実現本部事務局フリー
ランス取引適正化法制準備室 参事官 堀 泰雄
連絡先：役所■■■■■（内線：■■■） 携帯 ■■■■■

(参考) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案

第三章 特定受託業務従事者の就業環境の整備

(妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮)

第十三条 特定業務委託事業者は、その行う業務委託（政令で定める期間以上の期間行うもの（当該業務委託に係る契約の更新により当該政令で定める期間以上継続して行うこととなるものを含む。）に限る。以下この条及び第十六条第一項において「継続的業務委託」という。）の相手方である特定受託事業者からの申出に応じて、当該特定受託事業者（当該特定受託事業者が第二条第一項第二号に掲げる法人である場合にあっては、その代表者）が妊娠、出産若しくは育児又は介護（以下この条において「育児介護等」という。）と両立しつつ当該継続的業務委託に係る業務に従事することができるよう、その者の育児介護等の状況に応じた必要な配慮をしなければならない。

2 特定業務委託事業者は、その行う継続的業務委託以外の業務委託の相手方である特定受託事業者からの申出に応じて、当該特定受託事業者（当該特定受託事業者が第二条第一項第二号に掲げる法人である場合にあっては、その代表者）が育児介護等と両立しつつ当該業務委託に係る業務に従事することができるよう、その者の育児介護等の状況に応じた必要な配慮をするよう努めなければならない。

(指針)

第十五条 厚生労働大臣は、前三条に定める事項に関し、特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

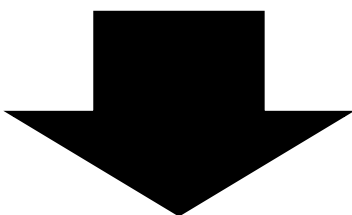
(対後藤大臣)

4月21日 参・本会議 塩村 あやか 君

問9 (対大臣). 第14条に定めるハラスメント対策の措置義務について、どのような行為がハラスメントに該当するかが不明確であるため、具体的な内容を示されたい。また、労働者に対する既存の各種ハラスメント対策とどのように異なるのかについても具体的に示されたい。また、フリーランスに対するハラスメントの根絶に向けて、いかに実効的にハラスメント対策の措置義務の履行を促し、違反行為に対する是正を図っていくのかについても伺う。

ハラスメント対策についてお尋ねがありました。

1. 発注事業者とフリーランスの取引において、性的な嫌がらせや業務でミスをした際の暴言・暴力等、発注事業者からフリーランスに対するハラスメントが現実には発生していることから、本法案では、発注事業者に対し、ハラスメント対策に係る体制整備を義務付けています。
2. 具体的には、ハラスメント被害を受けたフリーランスからの相談に対応するための体制整備など、労働関係法令に基づく労働者を対象としたハラスメント対策と同様のものとすることを想定しています。



3. また、ハラスメント対策については、厚生労働大臣の定める指針において、発注事業者が講ずべき対策の具体例をお示しし、丁寧な周知を図ることで、発注事業者が適切に対策を講じ、フリーランスがハラスメント被害を受けることなく安心して働くことのできる環境の整備に努めてまいります。

答弁作成責任者：内閣官房新しい資本主義実現本部事務局フリー
ランス取引適正化法制準備室 参事官 堀 泰雄
連絡先：役所 ■■■■■（内線：■■■） 携帯 ■■■■■

(参考) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案

第三章 特定受託業務従事者の就業環境の整備

(業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等)

第十四条 特定業務委託事業者は、その行う業務委託に係る特定受託業務従事者に対し当該業務委託に関して行われる次の各号に規定する言動により、当該各号に掲げる状況に至ることのないよう、その者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならない。

一 性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応によりその者
(その者が第二条第一項第二号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人)に係る業務委託の条件について不利益を与え、又は性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境を害すること。

二 特定受託業務従事者の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動によりその者の就業環境を害すること。

三 取引上の優越的な関係を背景とした言動であって業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより特定受託業務従事者の就業環境を害すること。

2 特定業務委託事業者は、特定受託業務従事者が前項の相談を行ったこと又は特定業務委託事業者による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、その者(その者が第二条第一項第二号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人)に対し、業務委託に係る契約の解除その他の不利益な取扱いをしてはならない。

(指針)

第十五条 厚生労働大臣は、前三条に定める事項に関し、特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

- 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）

＜事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置＞ ※指針の4に規定

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- (10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 (職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

- 第11条の3 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 第11条第2項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。
- 3 厚生労働大臣は、前2項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 4 (略)

○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 (職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

- 第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

2. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

(3) 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと ⑦ 行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること ※⑥は事実確認ができた場合、⑧はできなかった場合も同様
- (4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置
- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
- ⑩ 相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

3. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
 - ・ コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努める

4. 自らの雇用する労働者以外の者(就活生等)に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める

5. 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)に関し行うことが望ましい取組

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ○ 被害者への配慮のための取組
- 被害防止のための取組 (マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)

(対後藤大臣)

4月21日 参・本会議 塩村 あやか 君

問10 (対大臣). 本法案では発注元やフリーランスの呼称を「特定業務委託事業者」や「特定受託事業者」としたことにより、発注元やフリーランス自身が当事者に当たるかどうかを認識しにくくなっているのではないかと。当事者に対する周知徹底の取組方針について伺う。

当事者に対する周知徹底の取組方針についてお尋ねがありました。

1. 本法案は、いわゆるフリーランスの方々に業務委託を行う発注事業者に対して、取引条件の明示義務を課すこと等により、フリーランスに係る取引の適正化等を図るものです。

これらの義務を実効的なものとし、フリーランスの方々を適正に保護するためには、施行までの間に、この法律の趣旨、内容、保護対象となるフリーランスの範囲、規制対象となる発注事業者の範囲等について、フリーランス、発注事業者双方に十分な周知が必要であるものと考えています。

2. このため、関係者への説明会、パンフレットの配布、関係省庁のウェブサイトやSNSへの掲載など、様々な方法で、広く国民にとって分かりやすいものとなるよう、しっかりと周知活動を行ってまいります。

答弁作成責任者：内閣官房新しい資本主義実現本部事務局

フリーランス取引適正化法制準備室 企画官 岡田 博己

連絡先：役所 (内線：) 携帯