

(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 山田 太郎 君

問1 (対政府参考人). 政府は、業務委託の発注者において、相手方が本法律案の適用対象となる特定受託事業者であるかは、どのようにして確認がなされると想定しているのか、迅速な立証をどう担保しているのか。

1. 発注事業者による、取引先であるフリーランスが従業員を使用しているか否かの確認については、フリーランスに対して業務委託を行う時点で確認を行っていただくことを想定している。

2. 具体的には、電子メール等での確認など、取引慣行上過度な負担とならず立証等を容易になし得る方法で入手した情報で、従業員の有無を判断すれば足りるとする運用を想定している。

なお、厚生労働省ホームページの「労働保険適用事業場検索」により、雇用保険の適用対象となっている事業場が検索可能であるため、雇用保険の対象と本法案における従業員は必ずしも一致しないものの、発注事業者は、当該検索サイトの情報も参考とすることが可能なものと考えている。

3. このような従業員の有無の確認方法については、本法案が成立した場合には、施行までの間に、ガイドライン等の形で対外的にお示しすることとしたい。

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]

(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 山田 太郎 君

問2 (対政府参考人). ①業務委託の発注者が、相手方に対して特定受託事業者<sup>①</sup>に該当するかの確認を行ったとき、本当は該当しないにもかかわらず、該当すると答えた場合、本法律案の適用はどうなるのか、逆に、②業務委託の発注者が、相手方に対して特定受託事業者<sup>②</sup>に該当するかの確認を行ったとき、本当は該当するにもかかわらず、該当しないと答えた場合、本法律案の適用はどうなるのか、③特定受託事業者<sup>③</sup>に該当するかの確認への回答が虚偽であることが判明した場合、発注者は、業務委託契約を解除できるのか。

1. 本法案は、特定受託事業者に該当するか否かを、従業員の有無という客観的な基準をもって判断することとしている。
2. そのため、従業員を使用している受注事業者については、発注事業者への回答内容にかかわらず、特定受託事業者<sup>①</sup>に該当することはなく、本法案は適用されない。
3. また、従業員を使用していない受注事業者については、発注事業者への回答内容にかかわらず、特定受託事業者<sup>②</sup>に該当し、本法案が適用されることとなる。



4. その上で、発注事業者の行為自体としては本法案の規定に違反するものであったとしても、受注事業者が発注事業者に対して従業員の有無について虚偽を述べたことが明らかであると認められる場合については、公正取引委員会等は、勧告や命令の措置は行わないことを想定している。
5. なお、特定受託事業者が従業員の有無等について虚偽を述べた場合の業務委託契約の解除に関しては、本法案は特段の規定を置いておらず、解除等の可否は、民法の規定や、当事者間で合意された契約内容によることになると考えている。
6. このような本法案の適用関係については、発注事業者及び受注事業者の双方にしっかりと周知する必要があるものと認識しており、本法案が成立した場合には、施行までの間に、ガイドライン等の形で対外的にお示しすることとしたい。

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 ■■■■■■■■■■

(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 山田 太郎 君

問3 (対政府参考人). 業務委託契約締結当時は従業員を使用していたが、途中から従業員がいなくなって特定受託事業者になった場合、もしくは、業務委託契約締結当時は従業員を使用していなかったが、途中から従業員を使用するようになって特定受託事業者ではなくなった場合、本法律案の適用はどうなるのか。

1. 本法案では、①発注事業者が業務委託をする時点のみならず、②問題行為のあった時点の2つの時点で、受注者たるフリーランスが従業員を使用していない場合にのみ、「従業員を使用しないもの」とされる。

(注) 本法案は、①発注事業者がフリーランスに対して業務委託をする時点のみならず、②問題行為があった時点でフリーランスが特定受託事業者に該当することを、違反行為の要件としている。①と②の時点は一致する場合も異なる場合もあり、以上の2つの時点でフリーランスが従業員の有無の要件を満たさなければ、当該問題行為は本法案に違反するものとはならない。

2. 業務委託をする時点で、受注者たるフリーランスが従業員を使用している場合には、業務委託の途中で従業員を使用しなくなったとしても、特定受託事業者には該当せず、本法案は適用されない。



3. また、業務委託をする時点で、受注者たるフリーランスが従業員を使用していない場合であっても、業務委託の途中で従業員を使用する場合には、特定受託事業者には該当しないこととなり、本法案は適用されない。

4. なお、フリーランスが2つの時点のうちいずれかで要件を満たさない場合、行政庁としては、発注事業者による違反行為を認定できないため本法案の規定に基づく勧告を行うことはできないが、必要に応じて指導助言を行うことを想定している。

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 ■■■■■■■■■■

(対政府参考人)

4月25日 衆・内閣委 山田 太郎 君

問4 (対政府参考人) . 本法律案では、継続的業務委託について、特定受託事業者が育児・介護等と両立して業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならないと定めているが、①配慮の具体的な内容は何か。②発注者に対して育児・介護等と両立して業務を行えるよう申出を行わなくてはならないようなフリーランス業務とは、具体的にどのようなものを想定しているのか。③具体的にどれくらいの期間以上のものを継続的業務委託とする予定か、④特定受託事業者が育児・介護等との両立への配慮の申出を行ったが、発注者に応じてもらえなかった場合や不利益な取扱いを受けた場合、どこにどのような相談が可能なのか、⑤相談した場合、具体的にどのような救済がなされるのか。

1. 本法案では、特定受託事業者が育児介護等と業務を両立できるよう、特定業務委託事業者に対し、特定受託事業者からの申出に応じた必要な配慮をしなければならないこととしている(13条)。

2. 特定業務委託事業者の配慮の内容としては、例えば、

① 妊婦の母性保護や健康管理のため、妊婦健診の受診のための時間を確保したり、就業時間を短縮したりすること、

② 育児介護を行う時間の確保のため、育児介護と両立可能な就業日・時間とすること、

といったことが考えられる(注1、2)。

(注1) こうした配慮は、特定受託事業者からの申出を契機として行われるものとしており、特定業務委託事業者が全ての特定受託事業者の育児・介護等の事由を予め把握して配慮することまで求めるものではない。

(注2) 配慮の具体的な内容については、厚生労働大臣の定める指針等において明示することとしている。

3. 特定業務委託事業者に対して育児介護等と両立して業務を行えるよう申出を行わなくてはならないような特定受託事業者業務としては、例えば、講師やインストラクターなど、決まった場所や時間で働く特定受託事業者が考えられ、これらの者について就業日や時間を変更したり、オンラインで働いたりできるようにするといった配慮が想定される。

4. 継続的業務委託として、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、設定することとしている(注3)。

(注3) 継続的業務委託の具体的な期間については、政令で定めることとしている。

5. 育児介護等の配慮の申出に伴う特定業務委託事業者の対応について、例えば、特定受託事業者の申出に対し理由なく取り合わないなど、特定業務委託事業者が、配慮義務を適切に履行していない場合には、特定受託事業者は、厚生労働省にその旨を申し出て、適切な措置をとるべきことを求めることができる。

6. また、こうした申出を契機として、都道府県労働局において、当事者双方の話をよく聞いた上で、必要に応じ、特定業務委託事業者が配慮義務を適切に履行するよう、助言・指導を行うこととしている。
7. 育児介護等への配慮の申出により、特定受託事業者が、一方的に契約内容を不利益に変更されるなどのトラブルに発展した場合には、フリーランス・トラブル110番に相談し、法律上とり得る対応等についてアドバイスを求めることも可能である。
8. 厚生労働省としては、こうした相談が可能であることもしっかりと周知し、特定委託事業者への育児介護等への配慮が適切に行われる環境の整備に努めていきたい。

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 ■■■■■

(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 山田 太郎君

問5 (対政府参考人). 政府は、出産後に女性の正規雇用比率が低下するいわゆるL字カーブの解消に向け、女性の正規雇用化を重点的に支援しているが、そもそも、育児や介護をする時間をつくるために非正規雇用労働者やフリーランスになった方の人数を把握しているか。また、そのような方々に対して、今後どのような支援を行っていくのか。

1. 育児や介護のために正規雇用労働者から非正規雇用労働者になった方について、平成29年の就業構造基本調査では、前職が正規雇用労働者だった方で、直近1年以内に非正規雇用労働者になった方(総数91万人)のうち、前職の離職理由が

- ・ 「出産・育児のため」は8.5万人(男性700人、女性8.4万人)
- ・ 「介護・看護のため」は1.7万人(男性4千人、女性1.3万人)、となっている。(注1)

(注1) この他、令和4年の労働力調査では、非正規雇用労働者のうち、今の雇用形態についている主な理由として「家事・育児・介護等と両立しやすいから」を選んだ方は、222万人(男性8万人、女性214万人)となっているが、この中には、もとも非正規雇用労働者として働いていた者が含まれる。

2. また、令和2年に内閣官房が実施した調査によれば、フリーランス全体の人数は462万人と試算されており、「フリーランスという働き方を選択した理由」としては、

- ① 「子育てとの両立のため」が6.3%、
- ② 「介護との両立のため」が3.7%

となっており(注2)、一定の方が育児介護との両立のため、フリーランスを選択していると認識している。

(注2) それぞれの割合について、仮に462万人に乗じると、①約29万人、②約17万人となるが、この中には、もともとフリーランスとして働いていた者が含まれており、育児・介護を理由として正社員からフリーランスになった者のみの数字ではないことに留意が必要。

3. L字カーブの解消に向けて、雇用労働者については、
  - 希望する非正規雇用労働者の正規雇用労働者化への支援とともに、
  - 育児休業制度など労働者の希望に応じた両立支援制度を活用することで、正規雇用労働者としての雇用を継続できる環境の整備等を進めているところ。
4. その上で、フリーランスについても、希望に応じて育児や介護と両立しながら業務を継続できることが重要であることから、本法案において、特定受託事業者からの申出に応じて特定業務委託事業者に必要な配慮を求めることとしたところであり、こうした法律の制定を通じ、育児や介護を行う方々が、希望に応じて育児や介護と両立しながら就業継続できる環境の一層の整備に取り組んでまいりたい。

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 1）平成 29 年 就労構造基本調査

○前職が正規雇用労働者だった方で、直近 1 年以内に非正規雇用労働者になった方：総数 908,500 人

○上記のうち、前職の離職理由が、

・「出産・育児のため」：85,000 人

（男性 700 人、女性 84,300 人）

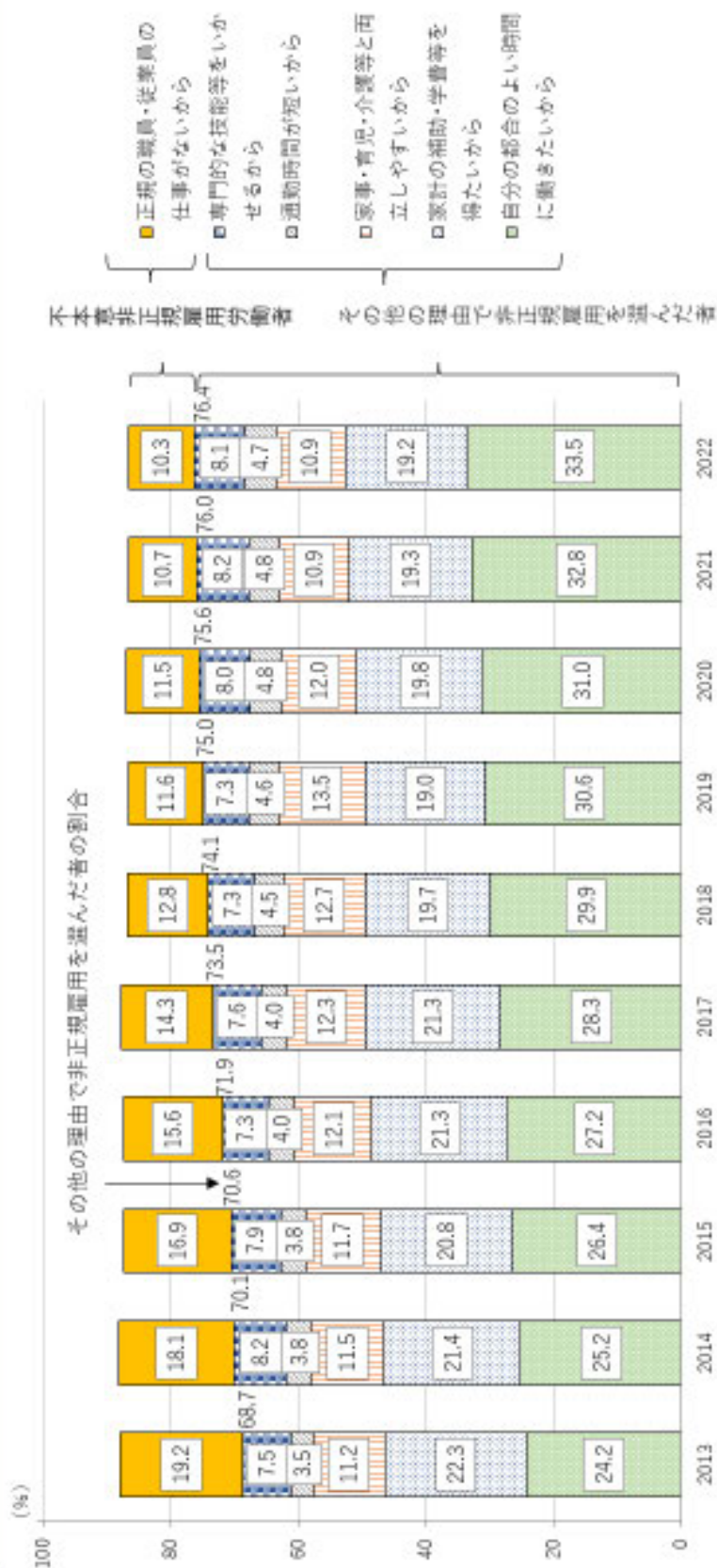
・「介護・看護のため」：17,000 人

（男性 4,400 人、女性 12,600 人）

(参考2) 非正規雇用を選んだ理由 (年推移) (男女計)

## 非正規雇用を選んだ理由 (年推移) (男女計)

- 非正規雇用を選んだ主な理由として、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家計の補助・学費等を得たいから」「家事・育児・介護等と両立しやすいから」等の理由で非正規雇用を選んだ者の割合は増加傾向で、直近では76%程度。
- 不本意非正規雇用労働者の割合は低下傾向で、直近では約1割。

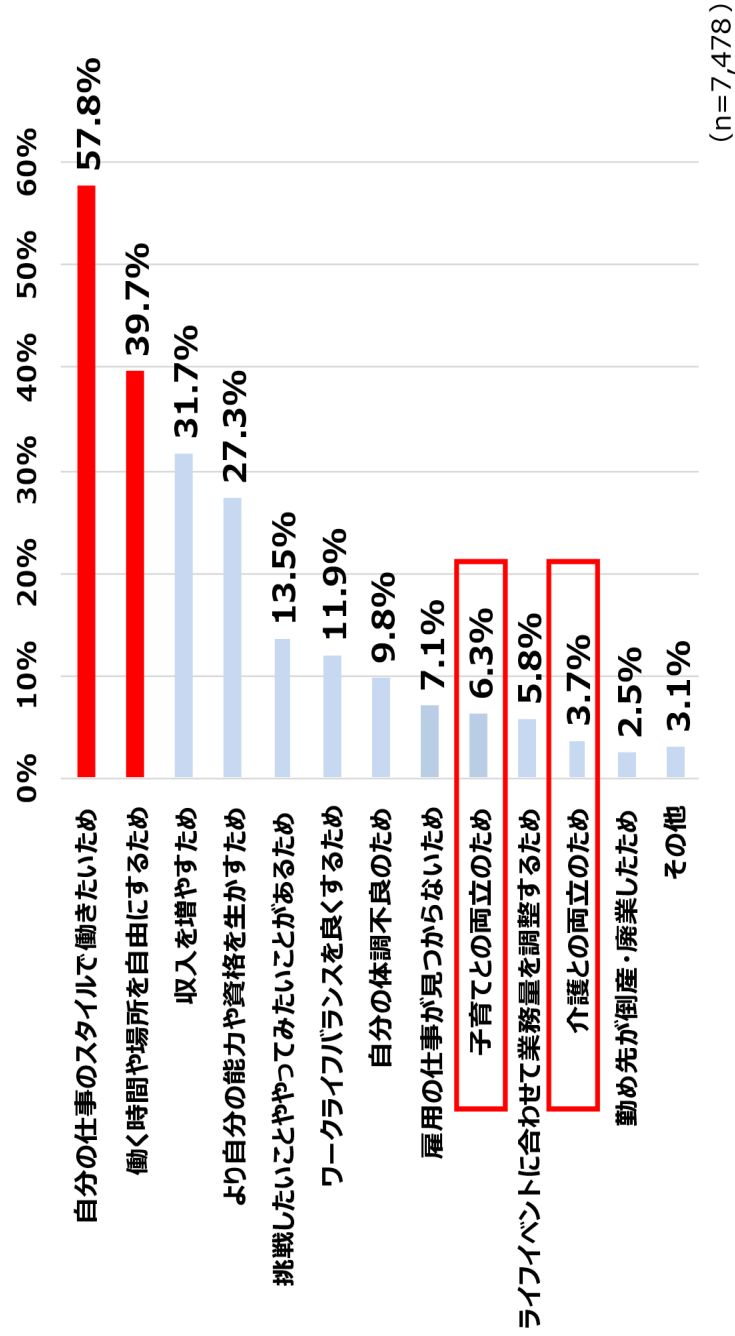


(資料) 出所: 総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均) II-16表  
 注1) 非正規雇用を選んだ理由については、2013年第1四半期から集計を開始している。  
 2) 現職の雇用形態(非正規雇用)に選んだ理由の回答を対照とし、割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態に選んだ理由に関する回答に占める割合として算出。  
 3) 現職の雇用形態(非正規雇用)に選んだ理由の項目について、「その他」と回答した者は表示していない。

(参考3) フリーランスという働き方を選択した理由

## フリーランスという働き方を選択した理由

- 仕事の裁量や働く時間・場所の自由度に魅力を感じ、フリーランスとしての働き方を選択した者が多い。
- また、「働く時間や場所を自由とするため」と回答した者も4割。



(注) 「フリーランスとしての働き方を選択した理由について、当てはまるものをお選びください」(複数回答可) という設問への回答を集計。

(参考4) キャリアアップ助成金 正社員化コース

キャリアアップ助成金 正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員化した事業主に対して助成。

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）へ正社員化した場合も対象

支給額（1人当たり）

<1年度1事業所当たりの支給申請上限人数 20名>

企業規模	正社員化前雇用形態	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業		57万円	28万5,000円
大企業		42万7,500円	21万3,750円

正社員化後6か月間の賃金が、正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

加算措置（1人当たり）

措置内容	有期雇用労働者	無期雇用労働者
① 派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合 (注)	28万5,000円	
② 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合	95,000円	47,500円
③ 人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合 うち、自発的職業能力開発訓練または定額制の訓練修了後に正社員化した場合	95,000円	47,500円
④ 「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	11万円	55,000円
		95,000円 （大企業71,250円）

(注) 紹介予定派遣の後、派遣先の事業所に正規雇用労働者として直接雇用した場合、直接雇用前に当該事業所に就事していた期間が、2か月以上～6か月未満でも支給対象（通常6ヶ月以上）

(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 山田 太郎 君

問6 (対政府参考人). フリーランスは、産休・育休や育児休業給付金の対象外であり、そのため、多くのフリーランスが出産後の早い段階で仕事に復帰せざるを得ない。総理も昨年11月に「現在育児休業給付の対象となっていない方に対する育児期間中の給付の創設なども含めて検討していく」と発言されていたが、この点について、本年3月にとりまとめられた試案にはどのように反映されているのか。また、今後どのように進めていくのか。

- 1 (ご指摘の昨年11月の総理のご発言を踏まえ、) 昨年12月に取りまとめた全世代型社会保障構築会議の報告書では、自営業者やフリーランスなど育児休業給付の対象外である方々に対し、子育て期の就労に関する機会損失への対応という観点からの支援を検討することとされた。
- 2 新たな支援についての検討の結果、小倉大臣が3月に取りまとめた「こども・子育て政策の強化に関する試案」においては、
  - ・ 自営業者やフリーランス等を対象とする産前産後の保険料免除の仕組みが、既に国民年金にあることなどを踏まえつつ、
  - ・ 新たな給付を創設する場合の事務コストも考慮し、国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料免除措置の創設に向けた検討を進めることにより、自営業者やフリーランスなどの方々への経済的支援を行うこととなったと承知している。
- 3 現在、この「試案」をベースに、こども未来戦略会議において、議論を深めているところであり、引き続き、関係省庁と連携しながら、必要な政策強化の内容等について議論を進めてまいりたい。

## （参考資料 1）

### ●第 4 回全世代型社会保障構築本部（令和 4 年 11 月 24 日）における総理発言（抜粋）

我々が目指すべき社会の姿を分かりやすく示し、基本理念と時間軸を明確に打ち出すべき、との清家座長からの問題提起については、これから、国民の理解を得ながら、着実に改革を実行していく上で、非常に重要であります。

各分野の改革のうち、特に、こども・子育て支援の充実については、今回経済対策で措置した伴走型相談支援と経済的支援のパッケージに加えて、希望する方が時短勤務を選択しやすくするための給付や、現在、育児休業給付の対象となっていない方に対する育児期間中の給付の創設なども検討課題として提示いただきました。これらの点も含めて、必要なこども政策を体系的に取りまとめ、来年度の骨太の方針には、こども予算の倍増を目指していくための道筋を示してまいります。

## （参考資料 2）

### 全世代型社会保障構築会議報告書

（令和 4 年 12 月 16 日 全世代型社会保障構築会議）（抜粋）

## Ⅲ. 各分野における改革の方向性

### 1. こども・子育て支援の充実

#### （2）取り組むべき課題

- ② 仕事と子育ての両立支援（「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られている状況の是正）

○ 今なお、こどもを持つことにより所得が低下するか、それを避けるためにこどもを持つことを断念するか、といった「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られる状況が見られることから、保育の利用保障の強化や両立支援に係る給付の拡充など、こどもを生き育てたいと希望する全ての人々が、働き方にかかわらず安心して子育てができる環境の整備を進める必要がある。

#### ◆ 育児休業給付の対象外である方々への支援

自営業者やフリーランス・ギグワーカー 等に対する育児期間中の給付の創設についても、子育て期の就労に関する機会損失への対応という観点から、検討を進めるべきである。

## （参考資料 3）

### こども・子育て政策の強化について（試案）（抜粋）

#### 3. 共働き・共育ての推進

##### （3）多様な働き方と子育ての両立支援～多様な選択肢の確保～

- 子育て期における仕事と育児の両立支援を進め、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築する観点から、現在、雇用保険が適用されていない週所定労働時間 20 時間未満の労働者についても失業手当や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険の適用拡大に向けた検討を進める。
  
- 自営業・フリーランス等の国民年金の第 1 号被保険者について、被用者保険の取扱いも踏まえながら、現行の産前・産後期間の保険料免除制度に加えて、育児期間に係る保険料免除措置の創設に向けた検討を進める。

(参考資料 4)

## 公的年金制度における産前産後・育児休業期間の保険料免除

- 国民年金では、第1号被保険者の産前産後期間(出産予定日の前月から4か月間)の保険料を免除し、免除期間は満額の基礎年金が保障されている。
- 厚生年金保険では、産前産後・育児休業期間(3歳まで)の労使の保険料を免除し、免除期間は休業前の給与水準に応じた給付が保障されている。

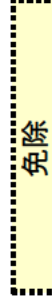
### 国民年金

全額納付者

産前産後期間の  
保険料免除者

【保険料負担】

【基礎年金給付】



(世帯所得にかかわらず免除対象)



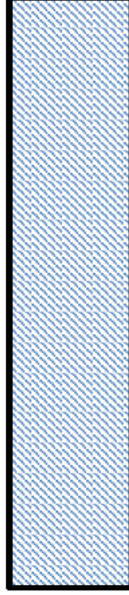
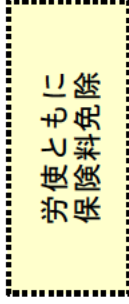
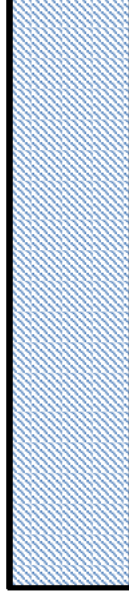
### 厚生年金保険

通常

産前産後・  
育児休業期間の  
保険料免除者

【保険料負担】

【厚生年金給付(報酬比例部分)】



※厚生年金保険では、(1) 産前産後・育児休業期間(3歳まで)の労使の保険料免除(免除期間に係る給付は休業前の標準報酬月額で算定した額を保障)、(2) 復職後に賃金が低下した場合の標準報酬月額算定に対する配慮措置を講じている。

(対政府参考人)

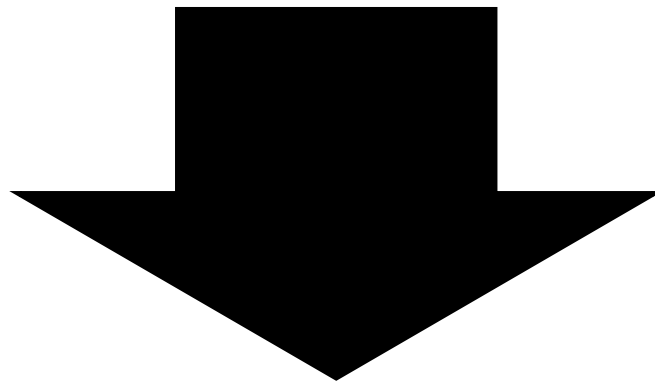
4月25日 参・内閣委 山田 太郎 君

問7 (対政府参考人) . 本法律案では、発注事業者は、ハラスメント行為に関する体制整備等の措置を講じなければならないとされているが、①どのような内容がハラスメントにあたるのか、②ハラスメント行為に関する体制整備等の措置とは、具体的にどのような措置が講じられることを想定しているのか、③また特定受託事業者は、発注事業者において具体的にどのような措置が講じられているのかをどのようにして知ることができるのか、④また、実際にハラスメントがあった場合、発注事業者の誰に相談すればよいのか。

1. 1点目のハラスメントにあたる内容については、例えば、セクシュアルハラスメントについては、

- ・ 性的な言動により特定受託事業者の就業環境を害する行為や
- ・ 性的な言動に対する特定受託事業者の対応により、その者に係る業務委託の条件について、報酬の減額等の不利益を与える行為

を想定しているが、具体的には、妊娠・出産等に関するハラスメントやパワーハラスメントも含め、既存の法令を参考に、厚生労働大臣の定める指針においてお示しすることとしている。



2. 2点目のハラスメント対策のため特定業務委託事業者が講じるべき措置の内容（注1）については、

- ① ハラスメント行為を行ってはならない旨の方針を明確化し、従業員に対してその方針を周知・啓発すること、
- ② ハラスメント行為を受けた者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ ハラスメント行為が発生した場合の事後の迅速かつ適切な対応（注2）

を想定しており、具体的には、厚生労働大臣の定める指針でお示しすることとしている。

（注1）労働関係法令に基づき、労働者を対象として講じられているハラスメント対策において、全ての事業主が講じるべき措置と同様の内容。

（注2）具体的には、事案の事実関係を迅速かつ正確に把握することや被害を受けた者に対する配慮のための措置を講ずること等を想定。

3. 3点目及び4点目の特定受託事業者が特定業務委託事業者側のハラスメント対策の内容や相談窓口をどのように知ることができるかという点については、例えば、特定受託事業者への発注時に周知することなどが考えられるが、関係者の意見を聞き、特定業務委託事業者及び特定受託事業者の実情に則した周知方法を、厚生労働大臣の定める指針等でお示しすることを検討してまいりたい。

4. 以上申し上げた点に加え、フリーランス・トラブル110番においても、業務に伴うハラスメント行為について、特定受託事業者からの相談に応じ、弁護士が取りうる対応等のアドバイスをしており、こうした相談窓口の周知や利用勧奨を通じ、国としても、ハラスメントのない就業環境の整備に向けて取り組んでいく。

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) 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。

(参考 2) 令和 5 年 4 月 20 日 山田議員事務所提出

＜フリーランス・事業者間取引適正化等法案におけるハラスメント対策＞

特定業務委託事業者が講じるべき措置の具体的内容は以下を想定

- ① ハラスメント行為を行ってはならない旨の周知・啓発
- ② ハラスメント行為を受けた者からの相談に対応する体制の整備
- ③ ハラスメントが発生した場合の事後の適切な対応

## セクシュアルハラスメント対策

- 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

事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して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) ①妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容、②妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、③妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってはない旨の方針、④制度等の利用ができることを明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) 妊娠・出産・育児休業等に関する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 職場における妊娠、出産等に関する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 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- (10) 業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

### 5 1から4までの措置と併せて講ずべき措置

- (12) 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。
- (13) 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。

## 事業主が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て 雇用上講ずべき措置等についての指針概要

### 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 相談窓口担当者が、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 ※⑥⑦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)

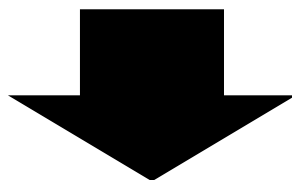
- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ○ 被害者への配慮のための取組
- 被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 山田 太郎君

問8 (対政府参考人). 実態としては労働契約であるにもかかわらず、労働契約ではなく業務委託契約を締結させられている場合(偽装請負、偽装フリーランス)、当該働き手は、本法律案で救済されるのか。また、本法律案に限らず、どこにどのような相談が可能なのか、また具体的にどのような救済がなされるのか。

1. 労働基準関係法令の適用については、業務委託や請負等の契約の名称にかかわらず、実態を勘案して総合的に判断しており、実質的に「労働者」と認められる方々については、労働基準関係法令が適用され、本法案は適用されない。
2. フリーランスと発注事業者等との取引上のトラブルについては、フリーランスが弁護士にワンストップで相談できる窓口として、令和2年11月から「フリーランス・トラブル110番」を設置しており、ご指摘のように、労働者に該当するかどうかの相談については、弁護士が相談者の方から丁寧に話を聞いた上で、労働基準監督署等の関係機関を紹介する等、適切に対応している。
3. また、労働基準監督署においても、フリーランスの方から、労働基準関係法令違反がある旨の申告がなされた場合には、相談者の方から丁寧に話を聞くなどして事実確認を行い、労働者に該当するかどうかを判断していると承知している。



4. 引き続き、労働基準監督署における判断が的確に行われるようにするとともに、調査の結果、労働者に該当し、労働基準関係法令違反が認められる場合には、厳正な監督指導が行われるよう、厚生労働省において適切に対応する。

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 ■■■■■

フリーランス・トラブル110番（令和2年11月設置）

フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについては、内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省で連携して、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル110番）を設置。

ご相談の流れ



(参考2) フリーランス・トラブル110番相談実績

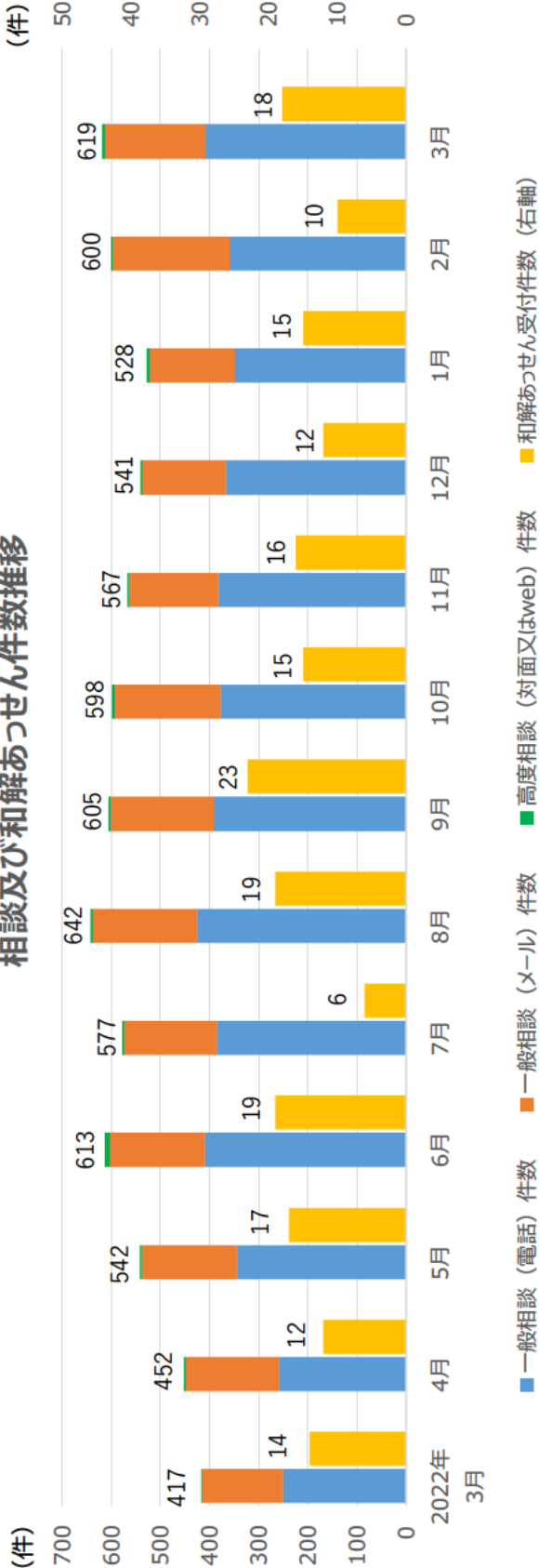
フリーランス・トラブル110番

令和5年4月20日  
山田太郎議員事務所提出資料

相談及び和解あっせん件数

● 令和5年3月の相談件数は**619件**。(令和4年度は計6884件(月570件程度))

相談及び和解あっせん件数推移



(参考) 相談及び和解あっせん件数詳細 ※ 令和2年11月25日から事業開始。相談件数 / 稼働日数 = ①・②計 / 単月の稼働日数

年月	①一般相談（電話orメール）及び②高度相談（対面orWEB）				和解あっせん			相談件数 /稼働日数	
	①一般相談			②高度相談	①・②計	受付	実施		和解 成立
	電話	メール	①計						
令和2年度※	765	501	1,266	66	1,332	22	3	0	-
令和3年度	2,571	1,466	4,037	35	4,072	134	89	24	-
令和5年 1月	349	173	522	6	528	15	14	1	27.8
2月	359	238	597	3	600	10	13	5	31.6
3月	409	204	613	6	619	18	14	7	28.1
令和4年度	4,460	2,371	6,831	53	6,884	182	163	38	-
計	7,796	4,338	12,134	154	12,288	338	255	62	

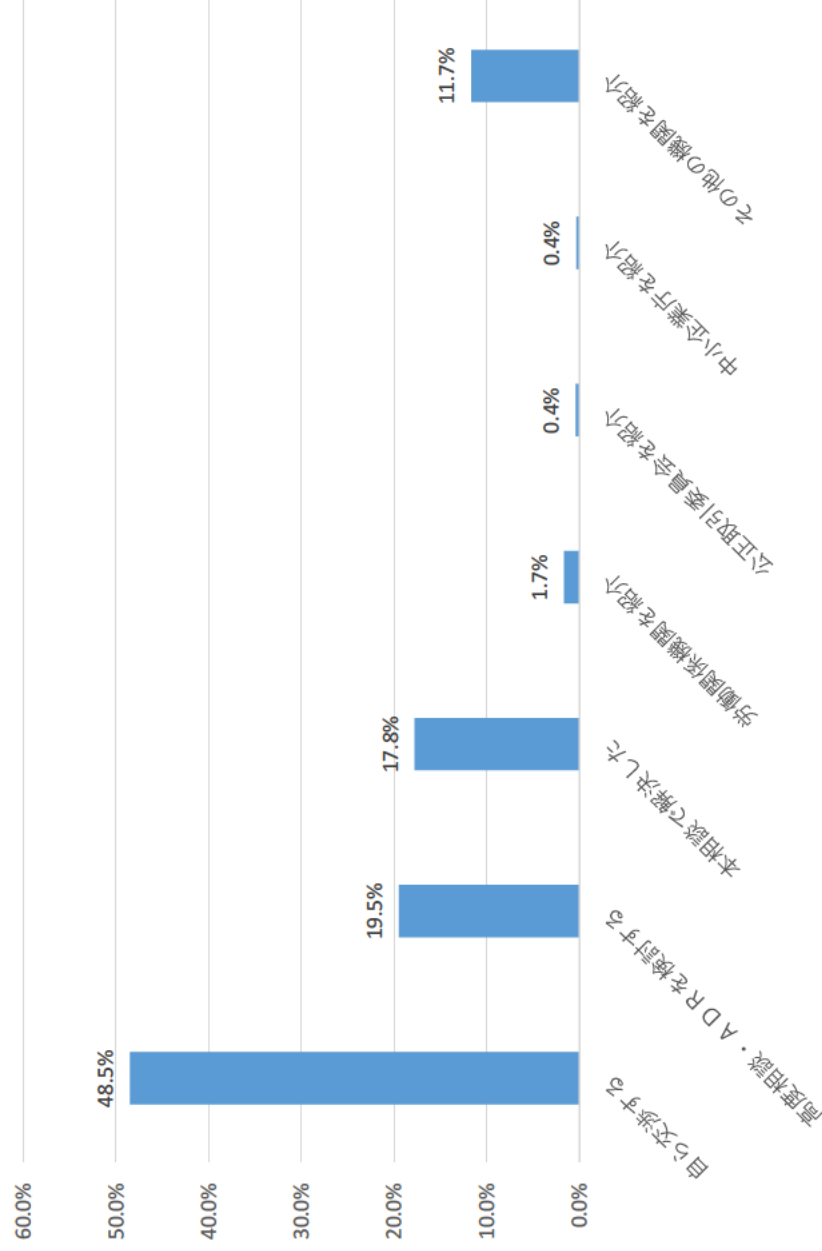
# フリーランス・トラブル110番

令和5年4月20日  
山田太郎議員事務所提出資料

## 相談対応の結果

- 一般相談の約2割弱が、本相談により解決。
- 約2割が、110番相談事業の次のステップに進む（高度相談・ADRを検討）。
- 残る約6割のうち、5割弱が「自ら交渉する」と表明。その他の1割強には関係機関を紹介。

※N=13,105（令和3年2月～令和5年3月の相談のうち相談対応の結果を回答したもの。複数該当あり）



※「その他の関係機関」：法テラス、弁護士会、国税庁等

## (参考3) 労働基準法における労働者性の判断基準

### (労働基準法における労働者性の判断基準)

#### ○ 労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄)

##### (定義)

第九条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所(以下「事業」という。)に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

## 1 使用従属性に関する判断基準

### (1) 指揮監督下の労働

イ 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

ロ 業務遂行上の指揮監督の有無

ハ 拘束性の有無

ニ 代替性の有無

### (2) 報酬の労務対償性

## 2 労働者性の判断を補強する要素

### (1) 事業者性の有無

イ 機械、器具の負担関係

ロ 報酬の額

### (2) 専属性の程度 等

※「労働者性」の判断に当たっては、雇用契約、請負契約といった形式的な契約形式のいかんにかかわらず、実質的な使用従属性を、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断する必要がある場合があるので、その具体的判断基準を明確にしなければならない。

(労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」(昭和60年))

(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 山田 太郎 君

問9 (対政府参考人). 本法律案では、「不当なやり直し」を禁止しているが、どのようなものが「不当なやり直し」になるのか、発注者は検収の際の品質基準等についてどの程度発注書面に明示する必要があるのか。

1. 本法案第5条第2項第2号の「不当なやり直し」とは、特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないにもかかわらず、発注事業者が給付を受領した後にやり直しをさせることにより、特定受託事業者の利益を不当に害することをいう。
2. そのため、特定受託事業者が業務委託時に定めた内容・仕様どおりに成果物の作成・提供を行ったにもかかわらず、特定受託事業者に追加で発生することとなった費用を支払うことなく、やり直しをさせた場合には、「不当なやり直し」として勧告等の対象となり得る。
3. また、第3条に規定する取引条件の明示義務における「給付の内容」には、その品目、品種、数量、規格、仕様等を明確に記載する必要があるところ、その明示に当たっては、作成・提供すべき成果物の内容・仕様を特定受託事業者が正確に把握することができる程度に、具体的に明示する必要がある。

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 XXXXXXXXXX（内線：XXXX） 携帯 XXXXXXXXXX

## (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

### (特定業務委託事業者の遵守事項)

第五条 特定業務委託事業者は、特定受託事業者に対し業務委託（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。以下この条において同じ。）をした場合は、次に掲げる行為（第二条第三項第二号に該当する業務委託をした場合にあっては、第一号及び第三号に掲げる行為を除く。）をしてはならない。

- 一 特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、特定受託事業者の給付の受領を拒むこと。
- 二 特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、報酬の額を減ずること。
- 三 特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、特定受託事業者の給付を受領した後、特定受託事業者にその給付に係る物を引き取らせること。
- 四 特定受託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報酬の額を不当に定めること。
- 五 特定受託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。

### 2 特定業務委託事業者は、特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、次に掲げる行為をすることによって、特定受託事業者の利益を不当に害してはならない。

- 一 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。
- 二 特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、特定受託事業者の給付の内容を変更させ、又は特定受託事業者の給付を受領した後（第二条第三項第二号に該当する業務委託をした場合にあっては、特定受託事業者から当該役務の提供を受けた後）に給付をやり直させること。

(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 山田 太郎 君

問10 (対政府参考人). フリーランスの業務ごとに最低報酬額を定めるべきといった見解について、政府として今後どうしていく方針か。

1. 本法案では、いわゆるフリーランスを保護する観点から、下請代金法では規制対象にならない小規模な発注事業者であっても、従業員を使用し、フリーランスに委託を行う場合には、「特定業務委託事業者」としての規制が課せられる。
2. 他方、事業者間取引における契約自由の観点からは、原則として、事業者取引に対する行政の介入は最小限にとどめるべきであることに加え、小規模な発注事業者に対して過剰な義務を課した場合、
  - ・ 発注事業者が義務履行に係る負担を避けようとして、特定受託事業者と取引することを避ける、いわば「発注控え」が生じること
  - ・ 財務基盤がぜい弱な発注事業者も多く、義務が負担となり、経営に支障をきたすことが懸念される。
3. さらに、いわゆるフリーランスの役務や成果物は多種多様であることから、一律の最低報酬を定めることは困難であると考えられる。



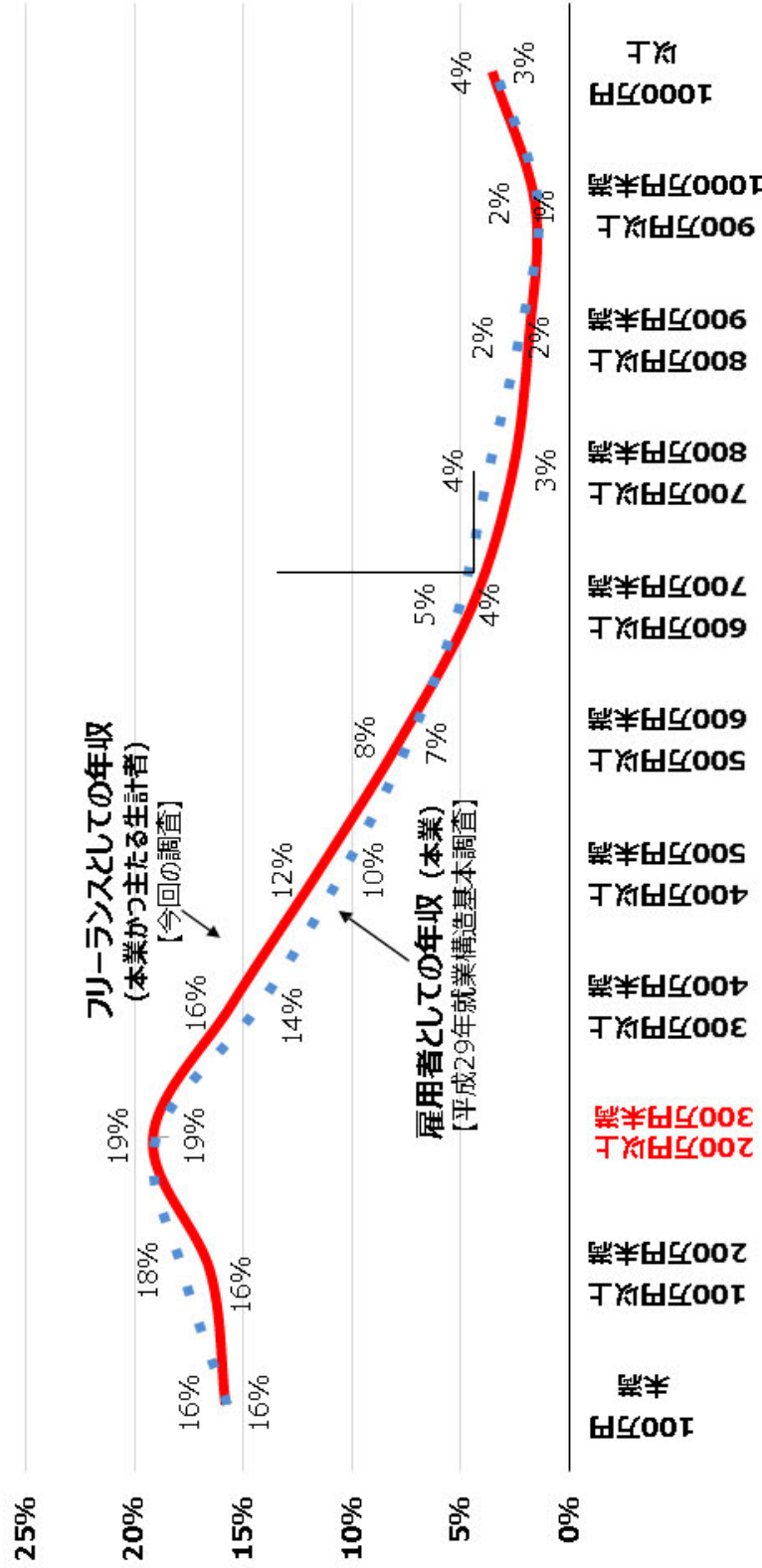
4. なお、本法案においては、特定受託事業者の最低報酬に係る規制は盛り込んでいないが、本法案第5条第1項第4号で禁止する「買いたたき」に該当するような報酬が設定された場合には、勧告等の措置により、是正を図ることとなる。

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]

就業状況

フリーランスとしての年収

- 主たる生計者が本業として行うフリーランスの年収は、年収200万円以上300万円未満が19%と最も多い（雇  
用者としての年収と同傾向）。



(注) 「あなたのフリーランスとしての直近一年間の年収を教えてください。」(単一回答) という設問への回答を集計。ただし「答えたくない」と回答した者を除いて集計(n=2,129)。主たる生計者は、世帯の中で最も所得が高い者。この設問における「年収」とは「事業としての収入(売上高)ではなく、収入(売上高)から必要な経費等を差し引いた所得の額であって社会保険料及び税を差し引く前の額」を指す。

(出所) 内閣官房「フリーランス実態調査結果」(令和2年)。雇用者としての年収：総務省「平成29年就業構造基本調査」を基に作成。

(対大臣)

4月25日 参・内閣委 山田 太郎 君

問 1 1 (対大臣). 今回のフリーランス新法だけでは対応できない部分が残し、今回の対応で終わりということではないと認識しているが、今後についてはどのように考えているか。

【注】

1. 本法案が成立すれば、  
・ これまで下請代金法による保護の対象外であったフリーランスに関する取引の適正化が図られることに加え、  
・ (下請代金法による規制には馴染まない) ハラスメント防止などの「個人」の就業環境整備が図られることにより、  
フリーランスの方々が不当な不利益を受けることなく、安定的に働くことができる環境の整備が大幅に促進されるものと考えている。

2. 他方で、議員御指摘のように、本法案が成立したとしても、依然として、本法案、下請代金法のいずれの対象ともならない取引が存在することも事実。

(注) 例えば、本法案第5条の禁止行為は、継続的取引(政令で定める期間以上のもの)のみを対象としている(単発取引は対象外)ほか、フリーランス同士の取引は対象外としている。



3. このため、まずは、本法案をしっかりと運用するとともに、本法案附則の「検討規定」に基づき、法施行後のフリーランスをめぐる取引状況の分析や、様々な業種における課題の把握などに努めるほか、幅広く関係者の意見を確認していくことにより、施行後3年を目途に検討を行ってまいりたい。

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

※ 「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のことをいう。