

(対後藤大臣)

4月21日 参・本会議 高木 かおり 君

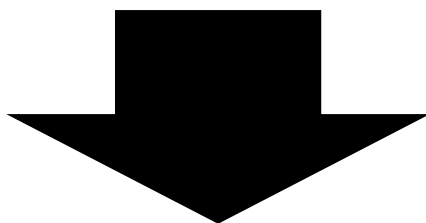
問1 (対大臣). 政府として、フリーランスという働き方を日本社会の中でどのように位置付けていくのか、また、本法律案により日本社会にとってどのようなメリットがあると考えているのか。

たかぎ

高木かおり議員のご質問にお答えいたします。

フリーランスの位置付け及び本法律案のメリットについてお尋ねがありました。

- 1 政府としては、個人が多様な働き方の中から、それぞれのニーズに応じた働き方を柔軟に選択できる環境を整備することが重要であり、フリーランスという働き方は、選択肢の一つであると考えています。
- 2 現に、「自分の仕事のスタイルで働きたい」、「働く時間や場所を自由にしたい」といった理由から、フリーランスとして働くことを積極的に選択する個人が多数いるものと承知しています。
- 3 一方で、事業者間取引において、業務委託を受けるフリーランスの方々が、不当な不利益を受けるといった取引上のトラブルが生じている実態があることから、フリーランスの方々が安定的に働くことができる環境を整備することは重要です。



トラブルの例：

- ・発注後において発注者の都合により、一方的に取引の発注数量が減らされた又は発注が取り消されたこと
- ・発注者からの報酬が支払期日までに支払われなかったこと

4 このため、今回の法律案では、

- ① 取引の適正化を図るため、特定受託事業者
に業務委託をする事業者に対し、給付の内容
の明示等を義務付けるとともに、
- ② 就業環境の整備を図るため、特定受託事業者
に業務委託をする事業者に対し、育児介護
等に対する配慮、ハラスメント行為に係る相
談体制の整備等を義務付けること
等を盛り込んだところです。

5 本法律案により、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、ひいては、個人が多様な働き方の中
から、それぞれのニーズに応じた働き方を柔軟
に選択できる環境が整備されるものと考えます。

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 渡辺 正道

連絡先：役所■■■■■■■■■■（内線：■■■■） 携帯 ■■■■■■■■■■

(参考 1) 成長戦略実行計画 (令和 2 年 7 月 17 日閣議決定) (抄)

第 2 章 新しい働き方の定着

2. フリーランスの環境整備

フリーランスについては、内閣官房において、関係省庁と連携し、本年 2 月から 3 月にかけて、一元的に実態を把握するための調査を実施した。その上で、当該調査結果に基づき、全世代型社会保障検討会議において、政策の方向性について検討し、以下の結論を得た。

多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、個人がフリーランスを選択できる環境を整える必要がある。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、フリーランスとして働く人に大きな影響が生じており、発注のキャンセル等が発生する中、契約書面が交付されていないため、仕事がキャンセルになったことを証明できない、といった声もある。

こうした状況も踏まえ、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、政府として一体的に、以下の保護ルールの整備を行う。

○笠井委員 いろいろな働き方があると言われましたけれども、この間、正規から非正規雇用への置きかえが進んだのに加えて、今度は雇用によらない働き方がふえて、大きくさま変わりしているという状況であります。

こうした働き方について、じゃ、今政府がどのように見ているかということだと思いますと、総理が議長を務める未来投資会議が昨年十二月十九日にまとめた中間報告で、そうした働き方について、組織の中に閉じ込められ固定されている人を解放するもの、そういう見出しも立てて、むしろ推奨をしている。それは間違いありませんね。

○西村国務大臣 未来投資会議を担当しております私の方からお答え申し上げます。

まさに委員御指摘のとおり、第四次産業革命が進む中で、インターネットを使ってさまざまな働き方が増加をしてきております。御指摘のように、短期、単発の仕事を請け負って個人で働く新しい就業形態、ふえているわけであります。時間があるときに兼業、副業でやる方もおられれば、あるいは、高齢者の新たな就業形態の一つとしても期待されているところでございます。

御指摘の未来投資会議におきまして、昨年十二月に、新たな成長戦略実行計画策定に関する中間報告において、多様な働き方の一つとして、希望する個人が、希望する個人が個人事業主、フリーランスを選択できる環境を整える必要があるという指摘をしているところであります。

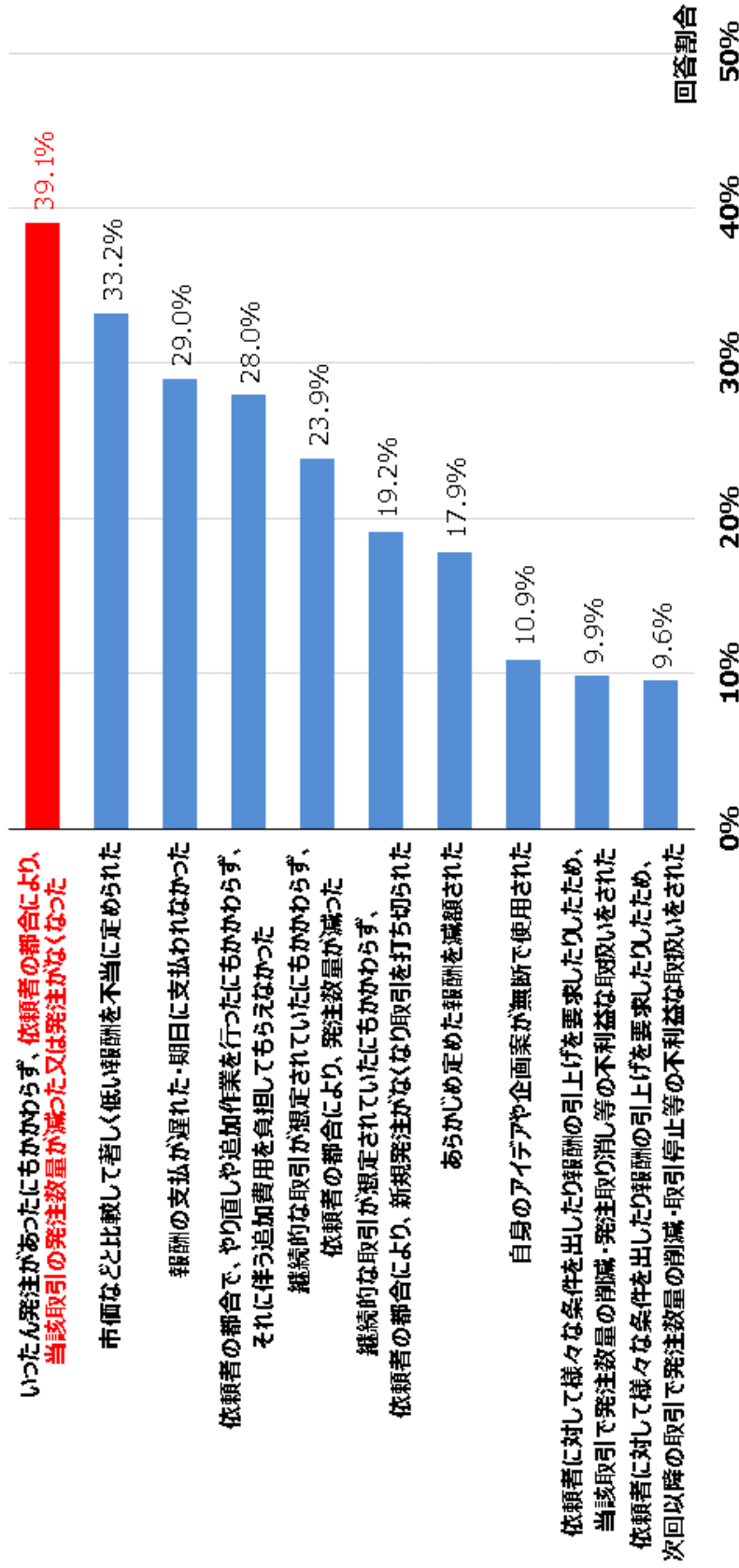
（後略）

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。

(参考4)「フリーランス実態調査結果」(令和2年5月 内閣官房)①

内閣官房が実施したフリーランス実態調査によれば、フリーランスという働き方を選択した理由について、

- ・「自分の仕事のスタイルで働きたいため」と回答した者が6割
- ・「働く時間や場所を自由とするため」と回答した者も4割となっている。

また、フリーランスという働き方の満足度については、

- ・「仕事上の人間関係」、
- ・「就業環境（働く時間や場所など）」、
- ・「プライベートとの両立」

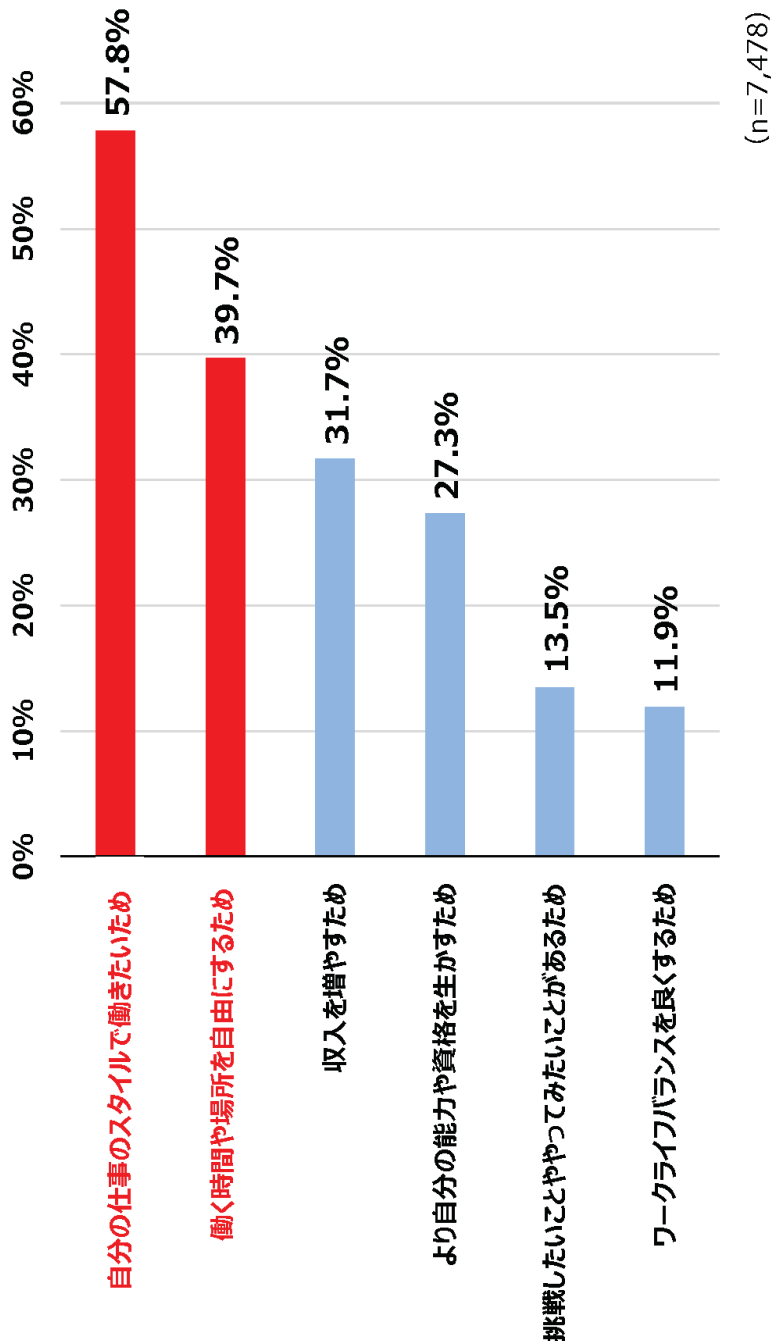
などの項目で、7割以上が満足と回答しており、

8割の者が「今後もフリーランスとして働きたい」としている。

就業状況

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として「**自分の仕事のスタイルで働きたい**ため」と回答した者が6割。
- 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。

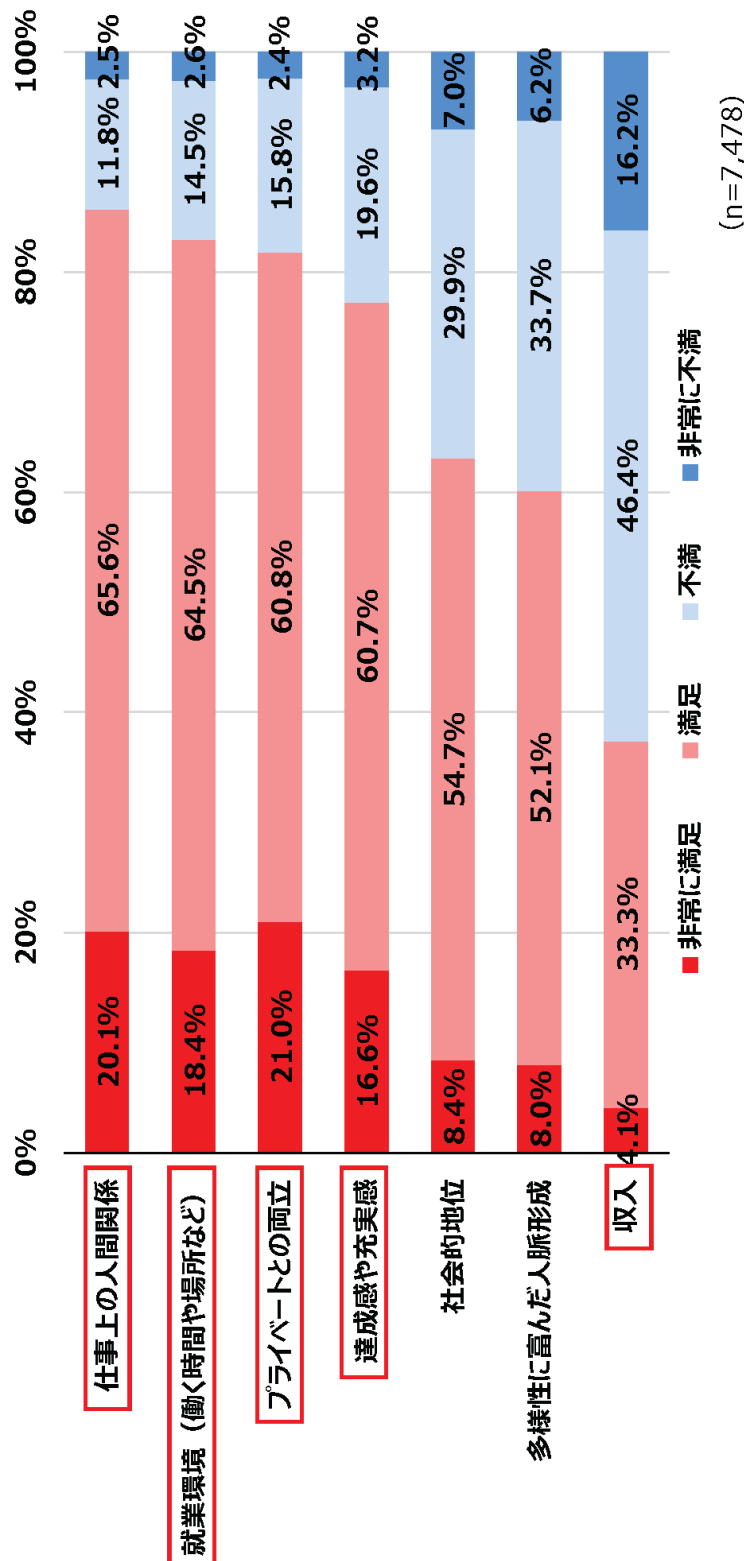


(注)「フリーランスとしての働き方を選択した理由について、当てはまるものをお選びください。」(複数回答可)という設問への回答のうち上位6項目を集計。

就業状況

フリーランスという働き方の満足度

- 7割以上のフリーランスが、「仕事上の人間関係」、「就業環境（働く時間や場所など）」、「プライベートとの両立」、「達成感や充足感」に満足。
- 一方、収入について満足しているフリーランスは4割。

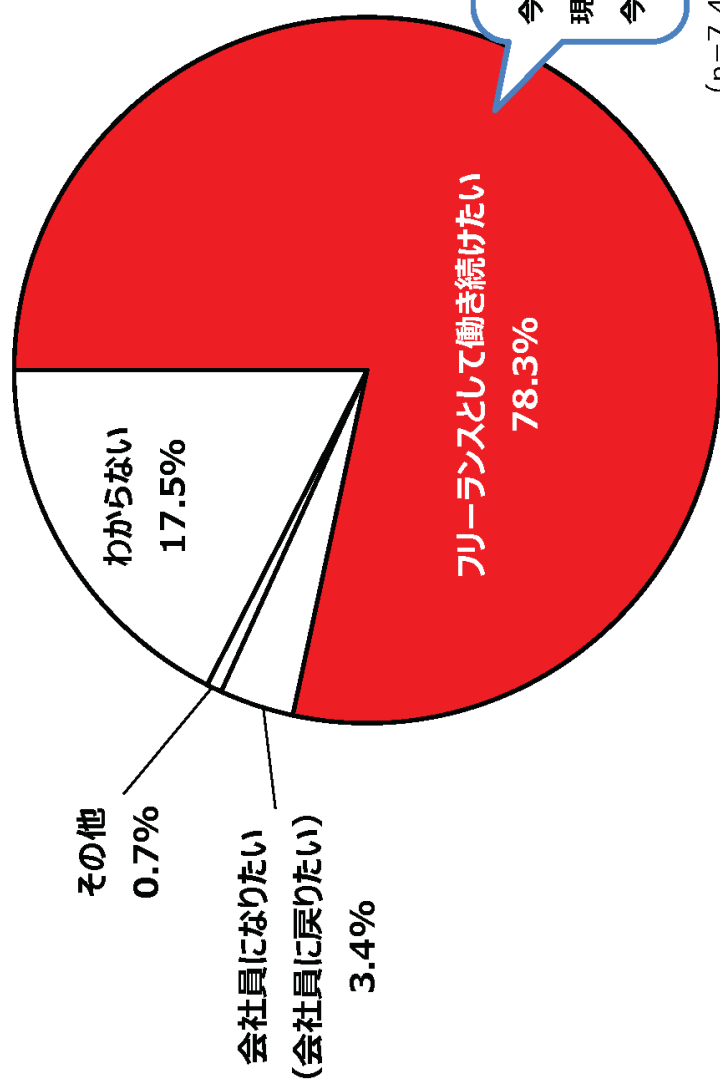


(注)「フリーランスとしての働き方の満足度はどの程度ですか。」(単一回答)という設問への回答を集計。

就業状況

フリーランスという働き方の継続意思

- 今後もフリーランスとして働きたいと回答した者が、8割。
- そのうち、フリーランスとしての事業規模の維持・拡大を予定する者は9割。



(注)「今後もフリーランスとして働きたいですか。」(単一回答)という設問への回答を集計。

(対後藤大臣)

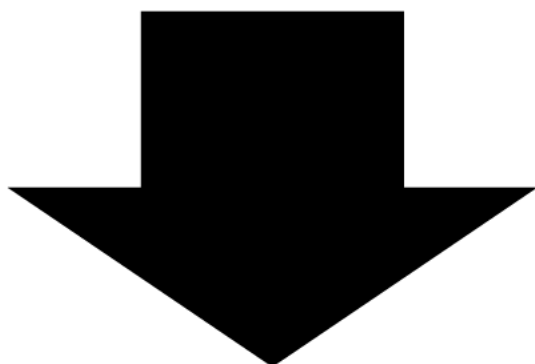
4月21日 参・本会議 高木 かおり君

問2 (対大臣). キャリアコンサルタントなど働き手の立場に立った良質なアドバイザーの育成が鍵となると思料するが、既存の労働法制的枠組みに入らない、フリーランスを始めとする働き手に対し、どのような支援を行うべきだと考えているか。また、働き方如何で不利益とならないような社会保障や税の仕組みを構築していくための改革、さらに並行して雇用の流動化促進やミスマッチ解消の観点から、解雇規制の緩和などを含めた労働市場の抜本改革が必要だと考えるが、これに対する政府の見解、取組方針を併せて伺う。

働き方に関わらない能力向上支援、社会保障・税制の仕組みの構築、労働市場改革等についてのお尋ねがありました。

- 1 政府としては、多様な働き方を選択しやすくなる環境整備を進めていくため、働き手の立場に立った支援が重要であると考えています。

このため、フリーランスを含め、多様な働き方で働く方々が自律的なキャリア形成を行えるよう、キャリアコンサルティングの機会の提供などの支援を行っています。



- 2 また、社会保障や税制は、働き方に中立的であり、自らの選択による労働移動を阻害しないようなものであるべきだと考えています。このため、
- ・「勤労者皆保険」の実現に向けた取組を進めるとともに、
 - ・働き方によって有利・不利が生じない公平な税制を構築する観点から、退職所得課税について、引き続き丁寧に議論していきます。
- 3 その上で、解雇ルールについて、金銭を支払えば自由に解雇できるという制度を導入することは考えていませんが、円滑な労働移動を推進することは、「構造的な賃上げ」につながる好循環を生み出すカギとなるものと考えています。このため、働く人の立場に立って、
- ①意欲ある個人に対するリスクリングによる能力向上支援、
 - ②職務に応じてスキルが適正に評価され、賃上げに反映される職務給の確立、
 - ③自らの選択による主体的な労働移動の円滑化という三位一体の労働市場改革に取り組んでいきます。
- 4 さらに、ミスマッチの解消については、ハローワークにおいて、引き続き、求職者と求人者のニーズに沿ったきめ細かなマッチング支援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 参事官 渡辺 正道
連絡先：役所■■■■■（内線：■■■■） 携帯 ■■■■■

拡充

キャリア形成・学び直し支援センター事業

人材開発統括官付キャリア形成支援室（内線5953）

令和5年度当初予算 22億円（15億円）※（ ）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計	一般	会計
労働	雇用	徴収
		○

1 事業の目的

「キャリア形成・学び直し支援センター」を創設（※1）し、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対して、ジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、働く人が自律的、主体的に職業に関する学び・学び直しを行うことができるよう、関係機関とも連携し、労働者等のキャリア形成・学び直しを総合的に支援する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

◆実施体制

【全国カバ―のサービスを提供】

キャリア形成・学び直し支援センター
・中央センターを東京都に1カ所、地域センターを全国に設置（R4年度19カ所）

●各拠点に、職業・教育訓練や学び・学び直しに関する研修を受講したキャリアコンサルタントを常駐。

●拠点から遠隔の地域や関係機関（自治体、企業・事業主団体、教育機関等）に巡回等で支援。

●事業主団体、都道府県、労働局、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構などの関係機関とも連携

◆支援メニュー

【労働者等支援】

●キャリア形成や学び直しの必要性を感じているがどういった学び（目的・方法・内容）等をしてよいか分からない者

●在籍企業内にキャリアコンサルティング等の相談・支援を受ける仕組みがない在職者

●受講すべき具体的な職業・教育訓練が明確でない者

等の個人に対して、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、訓練情報の提供等を行う

【企業等支援】

●ジョブ・カードを活用して採用活動、人材育成、評価を実施する企業への支援

●セルフ・キャリアドック（※2）導入支援（相談・技術的支援、セミナー等）

●雇用型訓練の実施を計画する企業に対する支援（訓練計画の策定支援等）等により、企業等に対しても、キャリア形成や学び直し等に関する支援を行う

◆期待される効果

●人材開発統括官付キャリア形成支援室、その他の教育訓練等に誘導、受講を促進

●企業（特に中小規模）や非正規雇用労働者等のキャリア形成や学び・学び直しを促進

◆実施主体

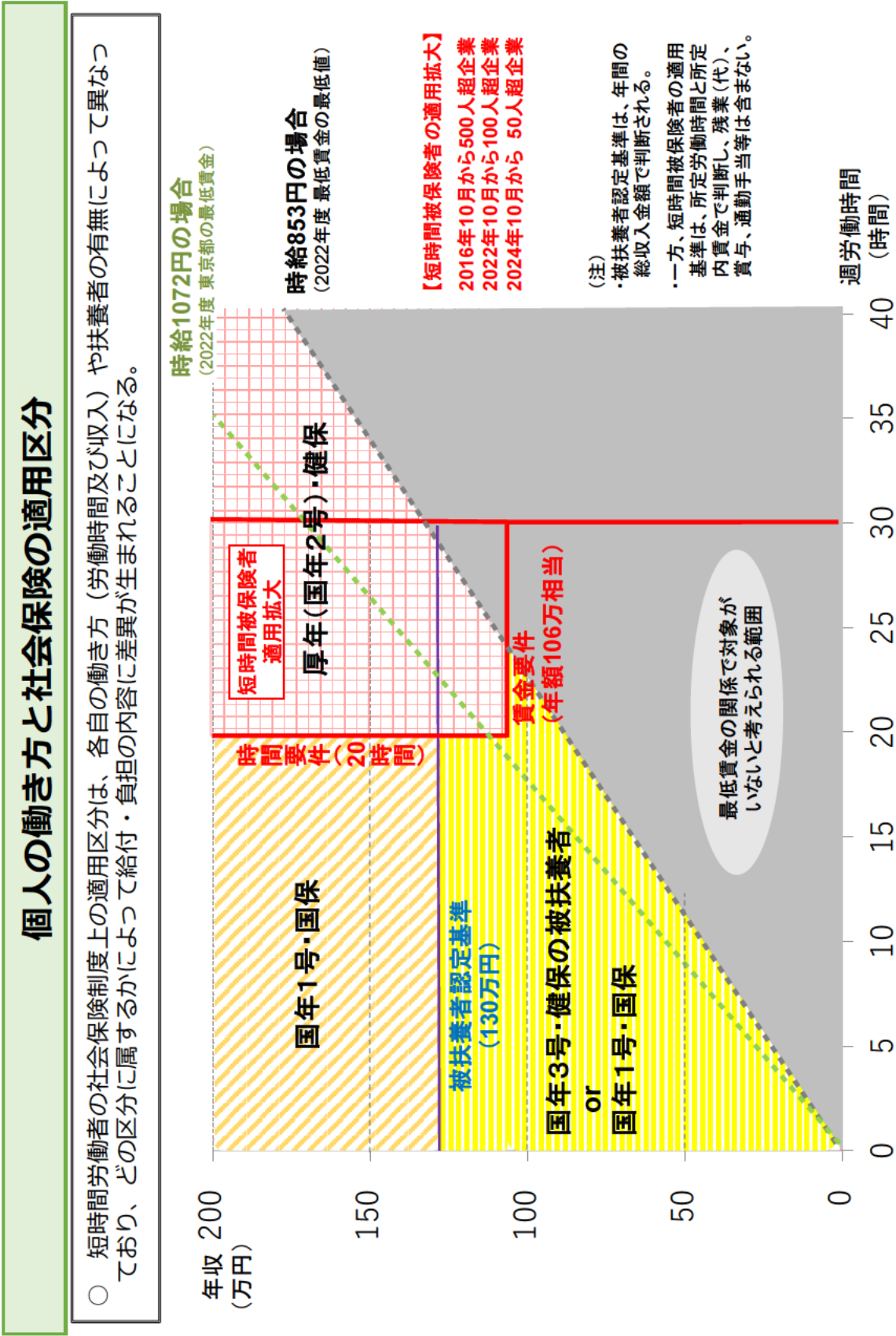
厚生労働省 → 委託 → 民間事業者（株式会社等）

※1 キャリア形成サポートセンター事業の拡充

※2 「セルフ・キャリアドック」：企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

令和3年度実績：キャリア形成サポートセンターにおける相談支援件数（個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計） 66,482件

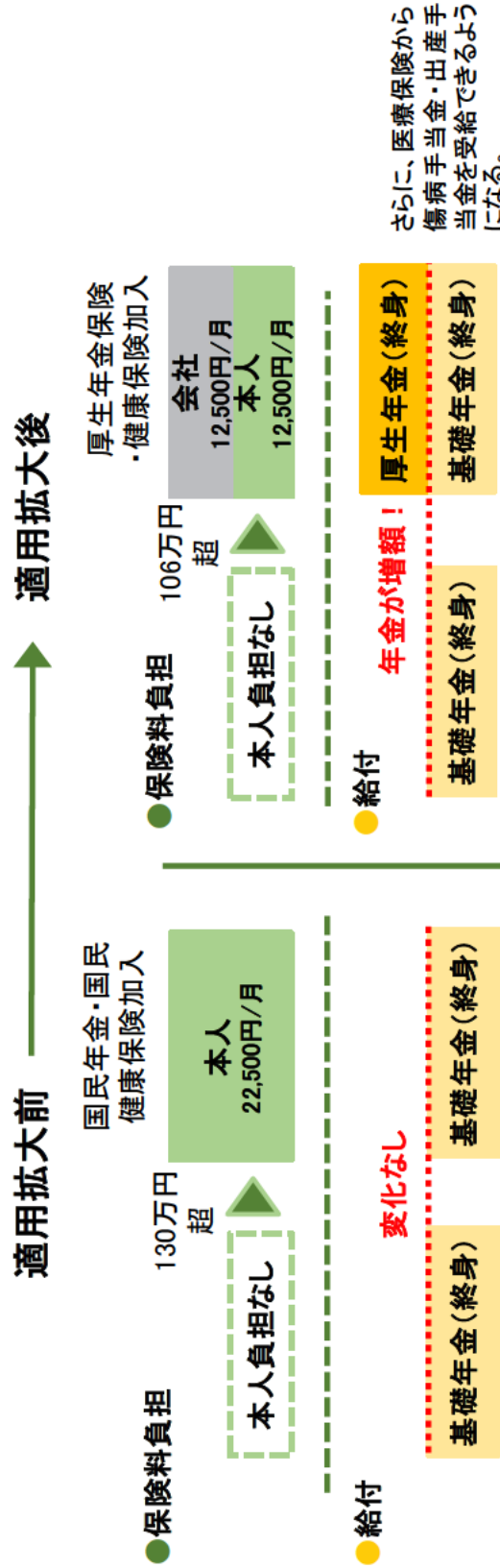
問2 — 3



(参考3) 被用者保険の適用拡大

被扶養者認定基準（年収130万円の壁）と被用者保険の適用拡大

- 被用者保険の適用拡大により、被扶養配偶者である短時間労働者が被用者保険加入となった場合、保険料負担が新たに生じるものの、給付も充実するため、年収130万円の被扶養者認定基準を意識せず働くことができるようになる。



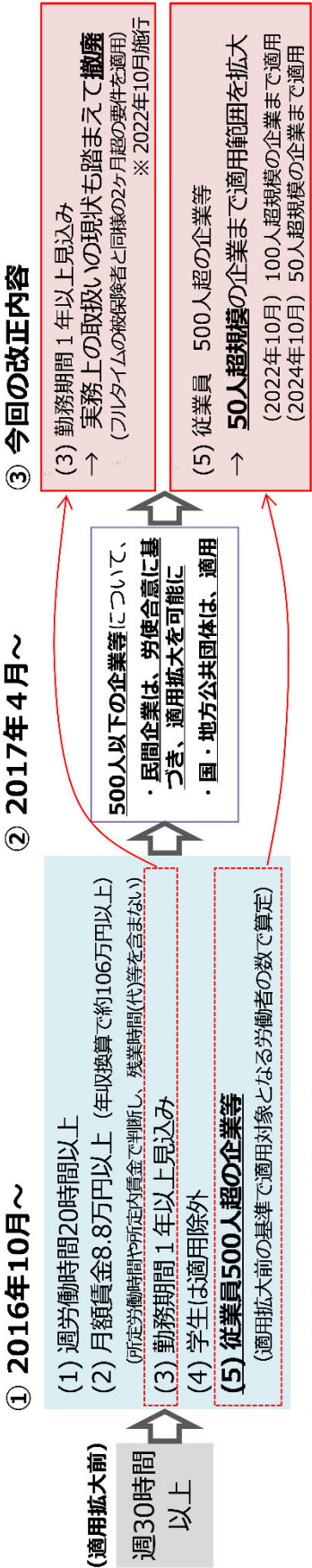
短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

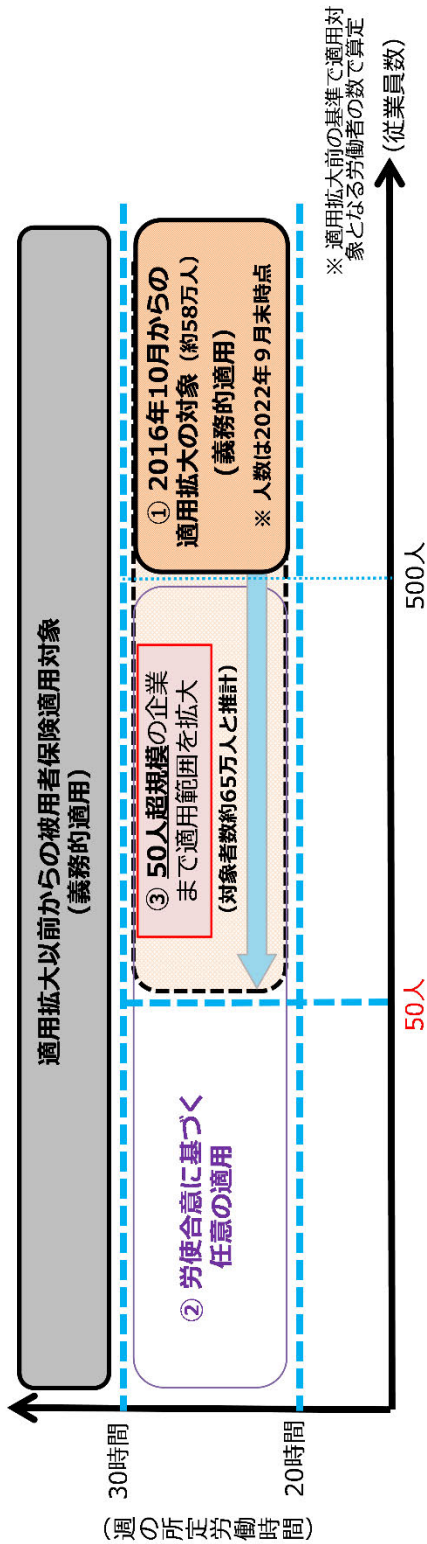
① （2016年10月～）**500人超の企業で、月収8.8万円以上の要件を満たす短時間労働者に適用拡大。**

② （2017年4月～）**500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で短時間労働者への適用拡大を可能とする。**
（国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする）

③ 今回の改正では、**50人超規模の企業まで適用範囲を拡大。**（100人超（2022年10月）→50人超（2024年10月））



＜被用者保険の適用拡大のイメージ＞



２．働き方に中立的な社会保障制度等の構築（被用者保険関係抜粋）

（２）取り組むべき課題

① 勤労者皆保険の実現に向けた取組

- 勤労者がその働き方や勤め先の企業規模・業種にかかわらず、ふさわしい社会保障を享受できるようにするとともに、雇用の在り方に対して中立的な社会保障制度としていく観点から、以下の課題への対応を着実に進めるべきである。

◆ 短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃

週20時間以上勤務する短時間労働者にとって、勤め先の企業の規模によって被用者保険の適用に違いが生まれる状況の解消を図るべきであり、企業規模要件の撤廃について早急に実現を図るべきである。

◆ 個人事業所の非適用業種の解消

常時５人以上を使用する個人事業所の非適用業種については、労働者がいずれの事業所で勤務するかによって被用者保険の強制適用の有無が異なる状況の解消を早急を図るべきである。

また、勤労者皆保険を実現する観点から、「５人未満を使用する個人事業所」についても、そこで働く方々への被用者保険の適用を図る道筋を検討すべきである。

◆ 週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大

週労働時間20時間未満の短時間労働者についても、被用者にとつてふさわしく、雇用の在り方に中立的な被用者保険を提供する観点からは、被用者保険の適用除外となっている規定を見直し、適用拡大を図ることが適当と考えられることから、そのための具体的な方策について、実務面での課題や国民年金制度との整合性等を踏まえつつ、着実に検討を進めるべきである。

複数の雇用関係に基づき、複数の事業所で勤務する者（マルチワーカー）で、いずれの事業所においても単独では適用要件を満たさないものの、労働時間等を合算すれば適用要件を満たす場合については、実務的な課題の解決を図ったうえで、被用者保険の適用に向けた具体的な検討を進めるべきである。

◆ フリーランス・ギグワーカーについて

フリーランス・ギグワーカーについて、その被用者性の捉え方などの検討を深め、必要な整理を行うとともに、より幅広い社会保険の在り方を検討する観点からの議論を着実に進めるべきである。

具体的には、まずは、「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のガイドライン」に照らして、現行の労働基準法上の「労働者」に該当する方々については、「被用者性」も認められ、適用除外の対象となる場合を除いて被用者保険が適用される旨を明確化した上で、その適用が確実なものとなるよう、必要な対応を早急に講ずるべきである。

そのうえで、上記以外の、「労働者性」が認められないフリーランス・ギグワーカーに関しては、新しい類型の検討も含めて、被用者保険の適用を図ることについて、フリーランス・ギグワーカーとして働く方々の実態や諸外国の例なども参考としつつ、引き続き、検討を深めるべきである。

◆ デジタル技術の活用

被用者保険の適用拡大を更に進めていくにあたっては、マイナンバー制度を含め、デジタル技術の積極的な活用を図ることによって、働く人一人ひとりの就労状況や所得を公平かつ正確に把握できる環境整備が重要である。

◆ 女性の就労の制約と指摘される制度等について

女性就労や高齢者就労の制約となっていると指摘される社会保障制度や税制等について、働き方に中立的なものにしていくことが重要である。この点に関し、被用者保険が適用されることのメリットを分かりやすく説明しながら、適用拡大を一層強力に進めていくことが重要である。

◆ 被用者保険適用拡大の更なる推進に向けた環境整備・広報の充実

今後、被用者保険の更なる適用拡大を実現するためには、新たに対象となる事業主や労働者に対して、被用者保険の適用に関する正確な情報や、そのメリットについて、分かりやすく説明し、理解を得ながら進めることが極めて重要である。厚生労働省のみならず、業所管省庁もメンバーとする政府横断的な検討体制を構築し、事業主の理解を得て円滑に進めるための具体的な方策を検討すべきである。

また、いわゆる「就業調整」の問題に対しては、被用者保険適用に伴う短時間労働者の労働時間の延長、基幹従業員として従事することによる企業活動の活性化などの好事例を、業所管省庁の協力を得て積極的に集約するとともに、これらの好事例や具体的なメリットを労働者や事業主が実感できるような広報コンテンツやその活用法について、広報実務の専門家、雇用の現場に詳しい実務家などの参加も得た上で検討・作成し、業所管省庁の協力も得て広範かつ継続的な広報・啓発活動を展開するべきである。

日)

全世代型社会保障構築会議 議論の中間整理(令和4年5月17日)(抜粋)

3. 勤労者皆保険の実現・女性就労の制約となっている制度の見直し

○ 働き方の多様化が進む中で、それに対応し、働き方に対して「中立」な社会保障制度の構築を進める必要がある。現状、制度からこぼれ落ちるケースが生じたり、労働市場に歪みをもたらしていることが指摘されている。

○ 勤労者皆保険の実現に向けて、こうした状況を解消していく必要がある。このため、まずは、企業規模要件の段階的引下げなどを内容とする令和2年年金制度改革法に基づき、被用者保険(厚生年金・健康保険)の適用拡大を着実に実施する。さらに、企業規模要件の撤廃も含めた見直しや非適用業種の見直し等を検討すべきである。

フリーランス・ギグワーカーなどへの社会保険の適用については、まずは被用者性等をどう捉えるかの検討を行うべき。その上で、労働環境の変化等を念頭に置きながら、より幅広い社会保険の適用の在り方について総合的な検討を進めていくことが考えられる。

○ また、女性就労の制約となっていると指摘されている社会保障や税制について働き方に中立的なものにしていくことが重要である。

なお、被用者保険の適用拡大が図られると、女性の就労の制約となっている、いわゆる「130万円の壁」を消失させる効果があるほか、いわゆる「106万円の壁」についても、最低賃金の引上げによって、解消されていくものと見込まれる。

(参考6) 令和元年9月 政府税制調査会中期答申 経済社会の構造変化を踏まえた令和時代の税制のあり方(抄)

第二 令和時代の税制のあり方

2 働き方やライフコースの多様化等への対応

(2) 企業年金・個人年金等に関する公平な税制の構築

退職給付に係る税制についても、給付が一時金払いか年金払いかによって取扱いが大きく異なり、退職給付のあり方に対して中立的ではなく、また、勤続期間が20年を超えると一年あたりの控除額が増加する仕組みが、転職の増加など働き方の多様化を想定していないとの指摘がある。退職金も含めた賃金形態の多様化や転職機会の増加などが進む中、給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスについても、働き方やライフコースの多様化を踏まえた丁寧な検討が必要である。

(参考 7) 令和 5 年度与党税制改正大綱 (抄) (令和 4 年 1 2 月 1 6 日)

4. 経済社会の構造変化も踏まえた公平で中立的な税制への見直し

(1) 個人所得課税のあり方

③ 私的年金等に関する公平な税制のあり方

働き方やライフコースが多様化する中で、雇用の流動性や経済成長との整合性なども踏まえ、税制が老後の生活や資産形成を左右しない仕組みとしていくことが、豊かな老後生活に向けた安定的な資産形成の助けとなると考えられる。

例えば、退職金や私的年金の給付に係る課税について、給付が一時金払いか年金払いによって税制上の取扱いが異なり、給付のあり方に中立的ではないこと、退職所得課税について、勤続年数が 20 年を超えると一年あたりの控除額が増加する仕組みが転職などの増加に対応していないといった指摘もある。

こうした観点から、令和 3 年度税制改正大綱では、私的年金等の拠出・給付段階の課税について、諸外国の例も参考に給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスを踏まえた姿とする必要性について指摘した。

私的年金や退職給付のあり方は、個人の生活設計にも密接に関係することなどを十分に踏まえながら、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正かつ公平な税負担を確保できる包括的な見直しが求められる。個人型確定拠出年金 (iDeCo) の加入可能年齢の 70 歳への引上げや拠出限度額の引上げについて、令和 6 年の公的年金の財政検証にあわせて、所要の法制上の措置を講じることや結論を得るとされていることも踏まえつつ、老後に係る税制について、例えば各種私的年金の共通の非課税拠出枠や従業員それぞれに私的年金等を管理する個人退職年金勘定を設けるといった議論も参考にしながら、あるべき方向性や全体像の共有を深めながら、具体的な案の検討を進めていく。

退職所得の課税方式

○他の所得と区分して次により分離課税

・ (収入金額－退職所得控除額) × 1/2 (注) = 退職所得の金額

勤続年数20年まで	1年につき40万円
勤続年数20年超	1年につき70万円

(注) 勤続年数5年以下の法人役員等の退職金については、2分の1課税を適用しない。(平成24年度税制改正)
勤続年数5年以下の法人役員等以外の退職金についても、退職所得控除額を控除した残額のうち300万円を超える部分については、2分の1課税を適用しない。(令和3年度税制改正)

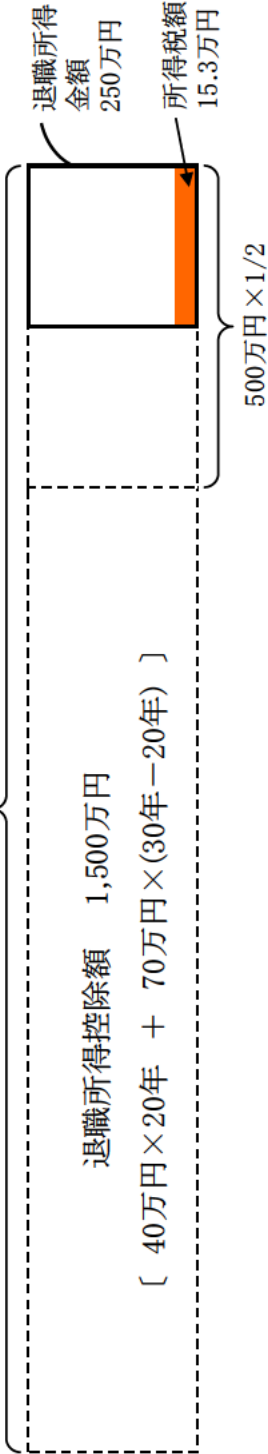
・ 退職所得の金額 × 税率 = 所得税額

課税所得金額	税率
195万円以下	5%
330万円以下	10%
695万円以下	20%
900万円以下	23%
1,800万円以下	33%
4,000万円以下	40%
4,000万円超	45%

(備考) このほか、個人住民税が一律10%課される。

(例) 勤続年数30年の場合

退職一時金 2,000万円



(注) 確定給付企業年金制度、確定拠出年金制度等に基づき支払われる退職一時金等は、退職手当とみなし、退職所得として課税することとされている。

民間企業における「配偶者手当」について

「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」(抄)

(平成26年12月16日政労使会議とりまとめ)

7. 女性が働きやすい制度等への見直し

女性の活躍については、官民を挙げて推進する。政府は、女性が働くことで世帯所得がなだらかに上昇する制度となるよう税制や社会保障制度を見直す。配偶者手当についても、官の見直しの検討とあわせて、労使は、その在り方の検討を進める。

「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会報告書」

概要 (平成28年4月11日)

配偶者手当の在り方	配偶者の収入要件がある配偶者手当については、配偶者の働き方に中立的な制度となるような見直しを進めることが望まれる。
労使による企業の実情を踏まえた検討	個々の企業の実情も踏まえ、真摯な話し合いを進めることが期待される。
配偶者手当の見直しに当たったの留意点	労働契約法・判例に加え、企業事例等を踏まえ、以下に留意する必要がある。 ①二一ズの把握など従業員の納得性を高める取組、 ②労使の丁寧な話し合い・合意、 ③賃金原資総額の維持、 ④必要な経過措置、 ⑤決定後の新制度についての丁寧な説明

[illegible]

（参考１０）企業の配偶者手当に関する閣議決定文等

「全世代型社会保障構築会議 議論の中間整理」（令和４年５月１７日とりまとめ）（抄）

３．勤労者皆保険の実現・女性就労の制約となっている制度の見直し

- 多様な働き方に中立的でない扱いは、企業の諸手当の中にも見られる。配偶者の収入要件がある企業の配偶者手当は、女性の就労にも影響を与えている。労働条件であり強制はできないが、こうした点を認識した上で労使において改廃・縮小に向けた議論が進められるべきものと考えられる。

「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）（抄）

１．人への投資と分配

（５）多様性の尊重と選択の柔軟性

③女性の就労の制約となっている制度の見直し等

女性の就労の制約となっている社会保障や税制について働き方に中立的なものにしていくことが重要である。

被用者保険の適用拡大が図られると、女性の就労の制約となっている、いわゆる「130 万円の壁」を消失させる効果があるほか、いわゆる「106 万円の壁」についても、最低賃金の引上げによって、解消されていくことが見込まれる。

多様な働き方に中立的でない扱いは、企業の諸手当の中にも見られる。配偶者の収入要件がある企業の配偶者手当は、女性の就労にも影響を与えている。労働条件であり強制はできないが、こうした点を認識した上で労使において改廃・縮小に向けた議論が進められることを期待する。

人への投資策「5 年 1 兆円」への拡大

(所信表明演説)

- リスキング、すなわち、成長分野に移動するための学び直しへの支援策の整備や、年功制の職能給から、日本に合った職務給への移行など、**企業間、産業間での労働移動円滑化に向けた指針を、来年 6 月までに取りまとめます。**
- 特に、個人のリスキングに対する公的支援については、**人への投資策を、「5 年間で 1 兆円」のパッケージに拡充**します。

1 経済対策における対応

労働移動円滑化に向けた指針の策定を待つことなく迅速に取り組むべき課題に前倒しで対応
特に、**転職や副業・兼業など労働移動の円滑化や個人のリスキング等を支援**

➤ 企業間・産業間の労働移動円滑化等 (1100 億円程度)

- ・ 非正規雇用の方について、特定の訓練を修了後に正社員化した場合の助成額を引き上げ (制度改正、R4 + R5 予算)
- ・ 賃上げを伴う労働移動の実現に向け、より高い賃金で新たに雇い入れる企業や新たに雇い入れた後に計画的に人材育成を行ったうえで賃上げを行う企業を支援 (制度改正、R4 + R5 予算)
- ・ 副業に人材を送り出す企業または副業の人材を受け入れる企業を支援 (R4 補正)
- ・ 地域金融機関等による地域企業への人材マッチング等 (R4 補正)

➤ 在職者等のキャリアアップのための転職支援 (750 億円程度)

- ・ 民間の専門家に相談し、リスキング・転職までを一気通貫で支援する仕組みを整備 (R4 補正)

➤ 労働者のリスキングへの支援等 (1000 億円程度)

- ・ 労働者がスキルアップのため自発的に受講する訓練等を支援する企業への助成率を引き上げ (制度改正、R4 + R5 予算)
- ・ 新規事業の立ち上げなどに伴って職務が変更となる従業員に必要な訓練を行う企業を支援 (創設、R4 + R5 予算)

※ 上記の施策を含め、雇用保険財政を安定させ、労働移動円滑化や人への投資を強力に支援するには、労働保険特会の財政基盤の安定が不可欠。補正予算で 0.7 兆円を一般会計から労働保険特会雇用勘定に繰入。

R5 当初で
さらに拡充

(1200 億円程度)
【+ 90 億円程度】

(1000 億円程度)
【+ 230 億円程度】

(1100 億円程度)
【+ 90 億円程度】

3300 億円規模
(R4 当初・補正 + R5 当初)

「主体的に学び直しに取り組む在職者」
や求職者等への直接支援」を追加

2 来年度以降の対応

- 上記の経済対策における対応に加えて、「**労働移動円滑化に向けた指針**」を来年 6 月に策定した上で、**追加的に必要となる政策を具体化。**
- 来年度以降も**毎年 1000 ～ 2000 億円の予算を投入**。その際、労働保険特会も活用し、**賃上げや労働移動円滑化、人への投資などを総合的に推進**することで、対応を抜本強化。

解雇無効時の金銭救済制度に係る検討経緯について

「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日 閣議決定）

解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方についての具体化に向けた議論の場を直ちに立ち上げ、検討を進め、結論を得た上で、労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる。

新しい資本主義グランドデザイン及び実行計画のフォローアップ（令和4年6月7日 閣議決定）

解雇無効時の金銭救済制度について、「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的な論点に関する検討会」報告書を踏まえ、労働政策審議会の審議を経て、その結果に基づき、所要の措置を講ずる。

平成27年10月 ～平成29年5月	「透明かつ公正な労働紛争解決システム等」の在り方に関する検討会」において、制度の必要性等について 検討を実施
平成29年12月27日	「透明かつ公正な労働紛争解決システム等」の在り方に関する検討会報告書」を労働政策審議会に報告 →法技術的な論点について専門的な検討を行うよう分科会長から指示
平成30年6月 ～令和4年4月	「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」において、法技術的に取り得る仕組み 等について検討を実施
令和4年4月27日	「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会報告書」を労働政策審議会に報告 →分科会長より、解雇紛争解決における金銭支払の実態を把握するよう指示
10月26日 ～12月13日	調査結果の報告や議論 →分科会長が、「解雇や解雇をめぐる紛争の実態等、委員の皆様の御意見の背景にあるところについて、 今後できる限り明らかにしていく必要があるのではないかと考えます。内容によっては時間もかかるかと 思いますけれども、そうしたものを踏まえつつ、引き続き検討していくこととしたい」と総括

(対後藤大臣)

4月21日 参・本会議 高木 かおり 君

問3 (対大臣). 取引適正化に関する規制については、いわゆる競争法として、既に独占禁止法及び同法の補完法として下請取引を規制する下請法が存在する中で、新たに本法律案による規制が必要とされた理由を伺う。

新たに本法案による規制が必要である理由についてお尋ねがありました。

1. 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については、従業員を使用して「組織」として事業を行う発注事業者との間で、交渉力やその前提となる情報収集力の格差が生じやすいと考えられます。
2. また、フリーランス・トラブル110番には、発注事業者からのハラスメントなど、交渉力等の格差に起因して「個人」の就業環境が害されるといった相談も寄せられています。
3. このため、本法案においては、「個人」で業務委託を受けるフリーランスを対象として、取引の適正化を図るとともに、ハラスメントの防止などフリーランスの就業環境の整備を図ることとしています。



4. 一方、独占禁止法は、市場における公正かつ自由な競争を促進することを目的とするものであり、市場における競争の促進とは直接関係しない、就業環境整備に関する規制は対象としていません。
5. また、下請代金法は、親事業者と下請事業者との下請取引において、取引構造上、交渉力等の格差が生じることから、下請取引の適正化を図るものです。
具体的には、資本金1000万円超の親事業者と1000万円以下の下請事業者といった事業者間の下請取引を規制対象としています。
6. このため、独占禁止法や下請代金法では、
- ・ ハラスメント防止など、「個人」の就業環境整備に関する規制になじまないことや、
 - ・ 資本金1000万円以下の事業者とフリーランスとの間の取引が規制対象とならないこと、
- から、新法として、本法案を提出することといたしました。

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) 令和 5 年 4 月 5 日 衆・内閣委員会議事録
(速記録抜粋：新法制定の理由関係)

○赤澤委員 . . . 本法案は、いわゆるフリーランスに係る取引適正化を図るための法制度として検討されてきたものと認識をしておりますけれども、法案において、フリーランスという用語を用いずに、その保護対象を特定受託事業者としている理由、それから、いわゆるフリーランスと特定受託事業者とはその範囲が異なるのかという点について、まず確認をしたいと思います。

また、下請代金法の改正によらずに新たに本法案を提出することとした理由を含めて、本法案の意義についてどのようにお考えか、見解を伺いたいと思います。

○後藤国務大臣 いろいろ御質問いただきまして、ありがとうございます。

従業員を使用せず、一人の個人としての業務委託を受けるフリーランスにつきましては、従業員を使用して組織として事業を行う発注事業者との間で、交渉力やその前提となる情報収集力の格差が生じやすいと考えられます。

内閣官房が関係省庁と共同で実施したアンケート調査では、発注事業者から個人として業務委託を受けるフリーランスのうち約四割が報酬の不払いや支払い遅延を始めとしたトラブルに遭っていること、約四割が、記載が不十分な発注書しか受け取っていない、又はそもそも発注書自体を受領していないことなどの事情が確認できておりまして、不当な不利益を受けやすい立場にあると考えられます。

また、フリーランス・トラブル一〇番において、ハラスメントなど、交渉力等の格差に起因して個人の就業環境が害される相談も寄せられているなどの実態があります。

このため、本法案においては、業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないものを特定受託事業者と定義し、この法律において保護対象となるフリーランスの範囲を明確

化した上で、取引の適正化を図るとともに、ハラスメントの防止など、フリーランスの就業環境の整備を図ることといたしております。

なお、フリーランスという働き方は様々な形が想定されまして、明確な範囲が定まっているわけではないことから、法律上の保護対象の呼称をフリーランスとするのではなく、特定受託事業者といたしております。

また一方、下請代金法は、親事業者と下請事業者との下請取引において、取引構造上、交渉力等の格差が生じていることから、下請取引の適正化を図るものであります。具体的には、資本金一千万円超の親事業者と一千万円以下の下請事業者といった事業者間の下請取引を規制対象としております。

このため、下請代金法では、資本金一千万円以下の事業者とフリーランスとの間の取引が規制対象とならないこと、ハラスメント防止など、個人の就業環境整備に関する規制になじまないことから、下請代金法を改正するのではなく、新法として法案を提出することといたしました。

(参考2) 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
	法人 (一人社長を除く)	資本金 1千万円超		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 (書面交付のみ)
	個人事業者 (従業員無) ・ 一人社長			

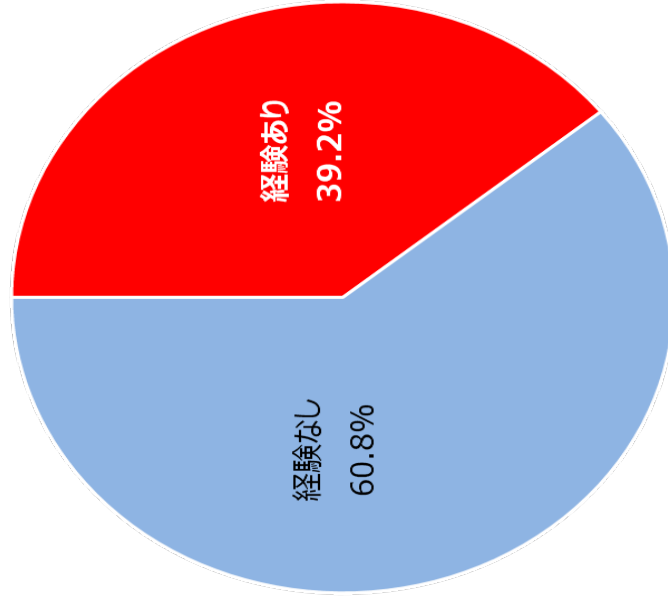
※ 「一人社長」とは、法人であって、代表者1人以外に役員がおらず、かつ、従業員を使用しないもののことをいう。

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、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せんか。」（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。

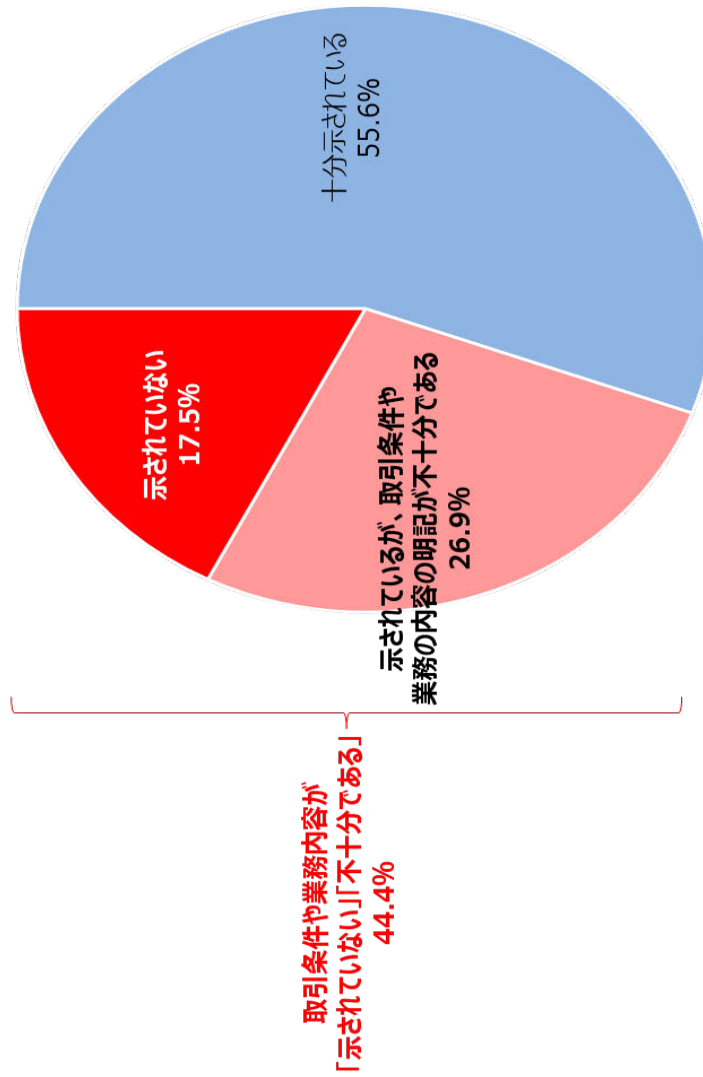
（参考 3）取引先とのトラブルの有無（内閣官房が関係省庁と共同で実施したアンケート調査（令和 3 年））

フリーランス

取引条件や業務内容の提示状況

- 取引条件や業務内容が、書面・メールなどで十分に示されていない又は全く示されていないと回答するフリーランスが 4 割を超える。

取引条件や業務内容の提示状況



(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。
「業務を開始する前に、依頼者から、取引条件や業務の内容が書面・メール・SNS・規約など形に残る方法（保存・記録可能な方法）で十分に示されていますか。」（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。

（参考 4）取引先からの書面交付状況（内閣官房が関係省庁と共同で実施したアンケート調査（令和 3 年））

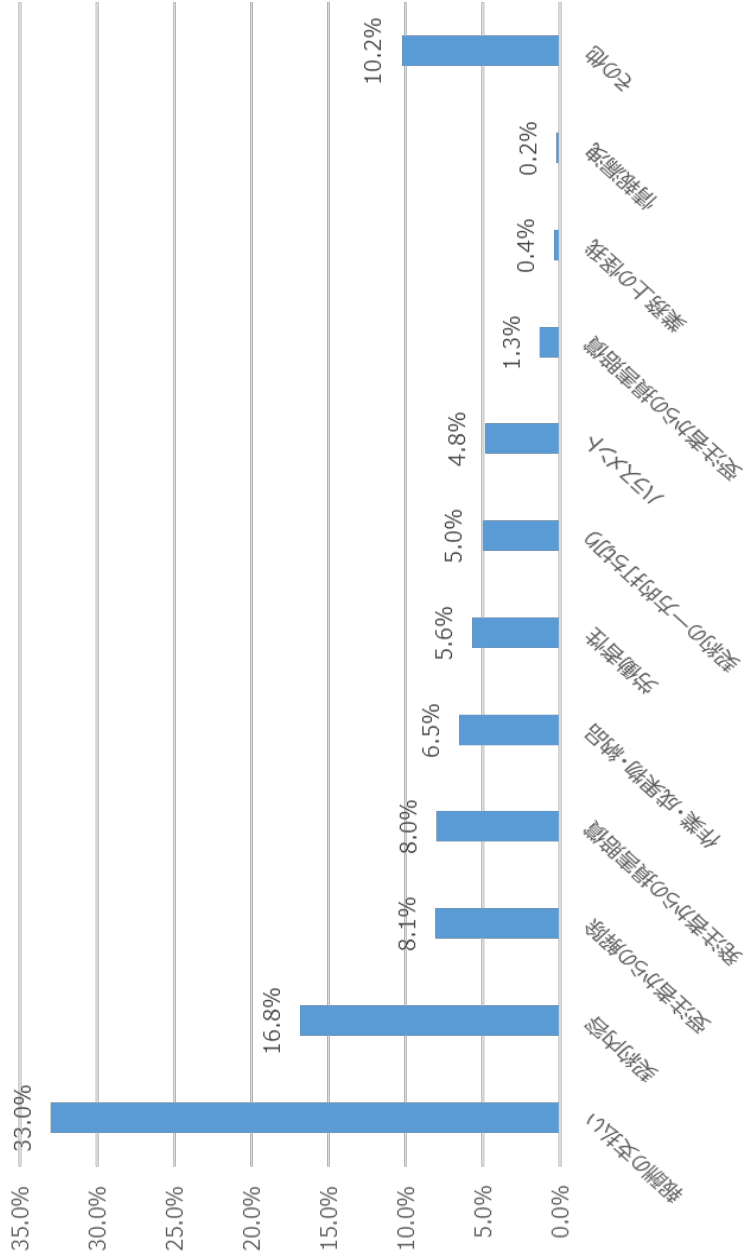
(参考5) フリーランス・トラブル110番における相談内容 (令和5年2月)

フリーランス・トラブル110番

3. (1) 相談内容

- 「報酬の支払い」や「契約内容」についての相談が約5割。

※N=16,448 (令和3年2月～令和5年2月の相談11,082件の相談内容について複数該当有でカウント)



(参考) 「報酬の支払い」：報酬の全額不払い、支払遅延、一方的減額など。

「契約内容」：契約条件が不明確、契約書不作成など。

「作業・成果物・納品」：作業時間、作業内容・仕様の変更、成果物の受取拒否、知的財産権など。

「その他」：和解あっせんの進め方、競業禁止義務、ワークシフト義務、作業前の解除、研修費の返還、フリーランスへの切替、発注減少、プラットフォームのシステム・評価方法への苦言、契約更新拒絶など。

(対後藤大臣)

4月21日 衆・本会議 高木 かおり 君

問4 (対大臣). 本法律案では、資本金の規模に関わらず、特定受託事業者に業務委託を行う事業者に対し、禁止行為や就業環境整備の規制、さらに書面又は電磁的方法による契約内容の明示義務は、従業員を雇用していない事業者、つまりフリーランス同士の取引にまで及ぶ。このように、非常に広範にわたる規制をかけるものとなるが、政府としてどのように規制の影響を分析し、制度設計に反映させたのか。また、発注事業者には少なからず負担が生じるものと考えるが、フリーランスへの発注を委縮させるような懸念が生じないのか、見解を伺う。

本法案の規制の影響とフリーランスへの発注控えの懸念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、取引条件の明示等の義務を課すことにより、フリーランスに係る取引の適正化等を図るものです。
2. 他方で、事業者間取引における契約自由の原則の観点から、事業者間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、発注事業者に過度な義務を課した場合には、フリーランスへの発注控えにつながりかねないことにも留意が必要です。

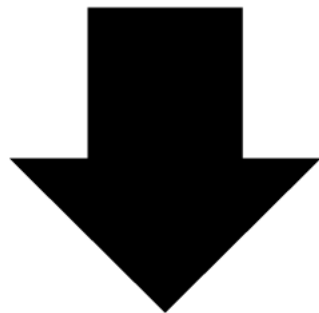


3. このため、本法案においては、発注事業者の負担とフリーランスに係る取引適正化等の両面でバランスを取りながら、必要な規制を盛り込んでいます。

4. 具体的には、本法案では、①取引条件の明示、②支払期日における報酬の支払、③受領拒否の禁止等を規定していますが、これらの規制は事業者間取引において当然に行われるべき内容であり、発注事業者に対し、新たに過度な負担を課すものではないと考えています。

一方で、下請代金法で規定されている①取引記録の作成・保存義務や、②法定の遅延利息による支払義務については、発注事業者にとって負担が大きいと考えられることから、本法案には盛り込んでいません。

5. また、「個人」であるフリーランスを保護する観点から、ハラスメント対策などの就業環境の整備に関する措置を盛り込んでいますが、発注事業者が雇用主の立場として、既に講じている措置と同様の内容を求めるものであり、発注事業者に対し、新たに大きな負担を迫るものではないと考えています。



6. さらに、ご指摘の「取引条件の明示義務」については、当事者間の認識の相違を減らし、トラブルを未然に防止するという点において、発注事業者の利益にも資することから、フリーランス同士の取引についても対象としたものです。
7. 本法案が成立した場合には、施行までの間に、本法案に基づく規則や指針等を定める予定ですが、引き続き、発注事業者の負担とフリーランスに係る取引適正化等の両面でバランスをとりながら、関係者の意見をよく確認して、しっかりと検討してまいります。

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 企画官 岡田 博己

連絡先：役所 ■■■■■（内線：■■■） 携帯 ■■■■■

(対後藤大臣)

4月21日 参・本会議 高木 かおり 君

問5(対大臣). 特定業務委託事業者の禁止行為について、個々の業務委託の契約期間の長さだけで対象を区切ってしまうと、本来保護されるべき方がその対象から抜け落ちてしまう懸念は拭えないのではないか。例えば、特定の発注事業者の業務委託に専属的に従事していても、個々の業務委託の期間自体はそれほど長くないようなケースもあり得る。政令を定めるに当たっては、一律に数か月以上などという形で定めるのではなく、例えば、一定期間内での同じ事業者との契約回数に着目することも検討してはどうか。

禁止行為の規制対象となる契約の、期間の長さについてお尋ねがありました。

1. 本法案は、下請代金法の規制対象となっていない小規模な発注事業者であっても、従業員を使用し、特定受託事業者に委託する場合には、特定業務委託事業者としての規制が及びます。
2. 他方で、事業者取引における契約自由の原則の観点から、事業者取引に対する規制に基づく行政の介入は最小限にとどめるべきであることにも留意が必要です。
発注事業者に対し、重すぎる負担が生じることのないよう、また、これにより特定受託事業者への発注控えが生じることが無いよう、規制は必要最小限とする必要があります。



3. また、一般的には、契約期間が長くなるほど、発注事業者と受注事業者との間で経済的な依存関係が生じ、それを利用して、不利益を受けやすい傾向にあります。

内閣官房が関係省庁と共同で実施したアンケート調査でも、主な取引先との契約期間が長くなるほど、取引先から不利益な行為を受けやすいとの実態が見られます。

4. こうした実態を踏まえたフリーランス保護の必要性と、過度な負担による発注控えを回避する観点も踏まえ、本法案では、一定の期間にわたって継続する業務委託のみを対象として、受領拒否等の禁止義務を課すこととしています。

5. なお、ご指摘の「一定期間内での、同じ事業者との間の契約回数」に着目する案については、例えば、個々の業務委託の契約期間が短い場合であっても、それらが実態として同一の契約であり、その「更新」を繰り返した結果、政令で定める期間を超える場合には、禁止義務の対象とすることも想定しています。

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 鮫島
連絡先：役所■■■■■（内線：■■■）携帯 ■■■■■

(参考 1) 期間設定に当たっての考え方

- 内閣官房が関係省庁と共同で実施したアンケート調査では、主な取引先との契約期間が数か月に至ると取引先から不利益行為を受けやすい傾向がみられる。更に、特定受託事業者の事業や生計への影響も大きい経済的依存関係は、特に1年を超える場合は取引先数が少ないケースがより顕著にみられ、相対的に大きくなる。

(参考2) 内閣官房が関係省庁と共同で実施したアンケート調査

(令和4年9月実施) ① (現時点で未公表)

- 契約期間が6か月以上の場合、取引条件の一方的変更がなされたという回答率が高まるという結果であった。

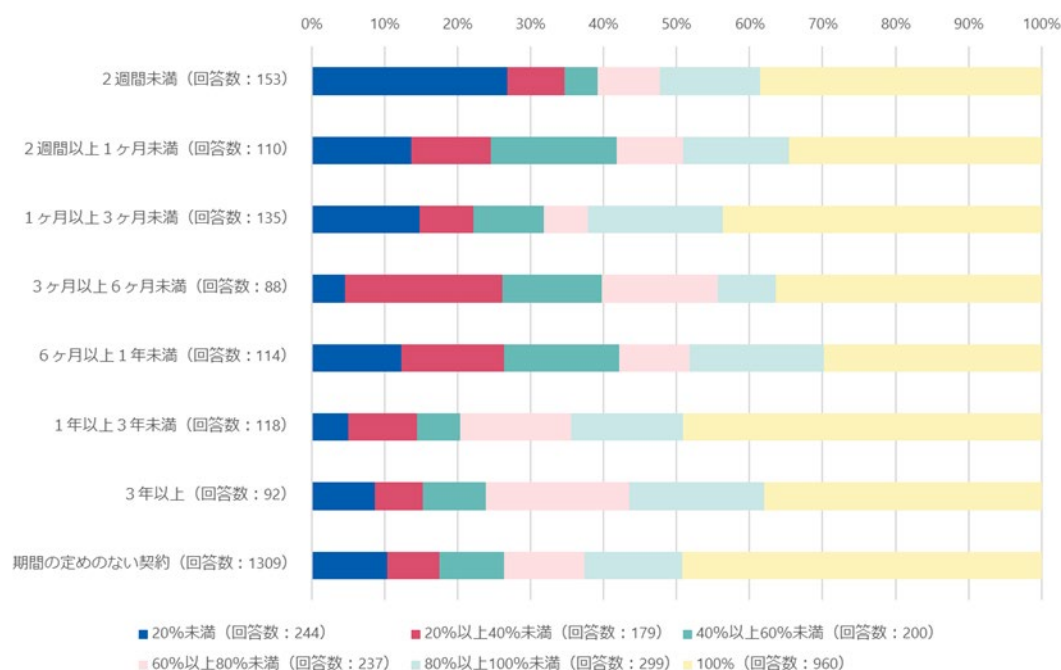


(参考3) 内閣官房が関係省庁と共同で実施したアンケート調査

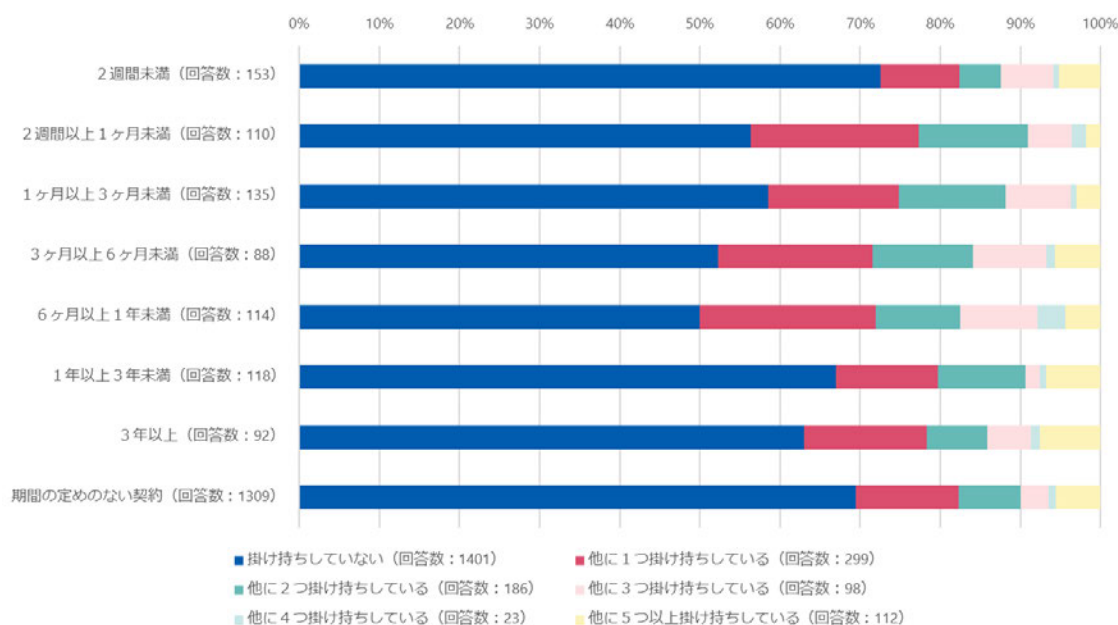
(令和4年9月実施) ② (現時点で未公表)

- 契約期間が1年以上の場合、仕事の掛け持ち数が減ったり、当該契約への収入依存度が高まるという結果であった。

<契約期間と契約の収入が全収入に占める割合>



<契約期間と主な契約期間中の掛け持ち数>



(参考 4) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律 案

第二章 特定受託事業者に係る取引の適正化

(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。

二～五 （略）

2 （略）

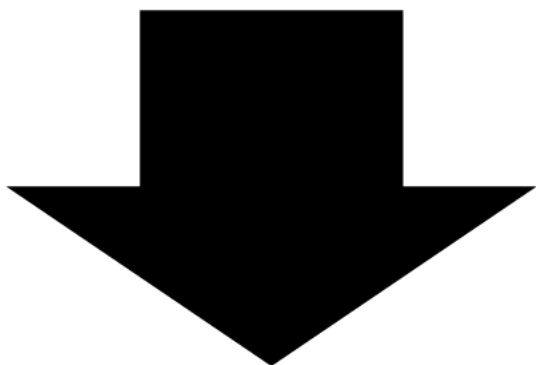
(対後藤大臣)

4月21日 参・本会議 高木 かおり 君

問6 (対大臣). 継続的業務委託に該当しないなど、本法律案の規制対象に該当していなくても、禁止行為に関してあってはならない行為であることは十分に周知すべきと考える。また、悪質な事案には何らかの対応を検討すべきと考えるが、所見を伺う。

本法案の規制対象とならない事案への対応についてお尋ねがありました。

1. ご指摘のとおり、継続的業務委託に該当しないなど、本法案の規制対象とならない場合であっても、「受領拒否」等の禁止行為については、あってはならない行為であると考えています。
2. このため、政府としては、令和3年3月に「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のガイドライン」を策定し、関係法令の適用関係を明らかにするとともに、問題となり得る事案を明確化し、関係者に対する周知・広報を行ってきました。
3. 引き続き、本法案の周知に加え、令和3年に策定したガイドラインの周知を図ってまいります。



4. また、政府では、令和2年に「フリーランス・トラブル110番」を設置し、フリーランスの取引上のトラブルについて、1万件を超える相談を受け付けてきています。
5. フリーランス・トラブル110番においては、本法案の規制対象とならない事案も含め、悪質な問題行為の解決に資するアドバイスや紛争の調停あっせん等を行っており、今後もこうした取組・体制を充実させていきます。
6. これらの取組により、悪質な行為の是正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 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 (抜粋)

(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。

二～五 (略)

2 (略)

(特定受託事業者からの相談対応に係る体制の整備)

第二十一条 国は、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に資するよう、特定受託事業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ずるものとする。

附 則

(検討)

2 政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律の規定の施行の状況を勘案し、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(参考2) 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のガイドライン(令和3年3月26日:内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省)(抜粋)

第2 基本的考え方

2 独占禁止法、下請法、労働関係法令とフリーランスとの適用関係
独占禁止法は、取引の発注者が事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、事業者とフリーランス全般との取引に適用される。また、下請法は、取引の発注者が資本金1,000万円超の法人の事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、一定の事業者とフリーランス全般との取引に適用される。このように、事業者とフリーランス全般との取引には独占禁止法や下請法を広く適用することが可能である。

他方、これらの法律の適用に加えて、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用される。この場合において、独占禁止法や下請法上問題となり得る事業者の行為が、労働関係法令で禁止又は義務とされ、あるいは適法なものとして認められている行為類型に該当する場合には、当該労働関係法令が適用され、当該行為については、独占禁止法や下請法上問題としない。

(以下略)

(参考3) 令和5年4月5日 衆・内閣委員会議事録(速記
録抜粋: 110番と執行体制関係)

○赤澤委員 . . . また、今回の法案は、フリーランス・トラブラー〇番に寄せられた相談事例も踏まえて立案されたという経緯については、先ほど、冒頭説明したとおりですけれども、本法案の成立後、施行までの間に、フリーランス・トラブラー〇番の体制をより一層拡充をするとともに、国において、フリーランス・トラブラー〇番やフリーランス関係団体から問題事例を吸い上げる仕組みを更に更に充実していくなど、本法を適切に執行していく体制を構築していくべきだというふうに考えますが、お考えを伺います。

○岩成政府参考人 お答えいたします。フリーランス・トラブラー〇番でございますけれども、フリーランスと発注者等との取引上のトラブルにつきま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でありまして、これまで一万件を超える相談が寄せられているところでございます。相談内容としては、報酬の不払い、支払い遅延といった報酬の支払いに関するものが約三割と最も多く、次いで、契約条件が不明確、契約書不作成といった契約内容に関するものが約二割となっております。本法案が成立した場合には、本法案の施行体制の中での相談対応の中核が、まさにフリーランスのトラブラー〇番になるというふうに考えております。違反行為を受けた特定受託事業者が行政機関の対応を希望する場合に、フリーランス・トラブラー〇番での相談から公正取引委員会、中小企業庁、あるいは厚生労働省の窓口への申告に円滑につながられる

よう、フリーランス・トラブラー〇番の体制整備を図っていきたいと考えております。また、本法案の施行、運用に当たりましては、フリーランス関係団体に対しまして、悪質な問題事例の把握と行政への情報共有を依頼する、また、フリーランス関係団体やフリーランス・トラブラー〇番で相談対応をする弁護士からのヒアリングを通じて、問題行為の多そうな業種等を拾い出した上で、特定業種等に対して調査を行うといった取組を実施するなど、フリーランス関係団体やフリーランス・トラブラー〇番から問題事例を吸い上げる仕組みを充実させてまいりたいと考えております。

(対後藤大臣)

4月21日 参・本会議 高木 かおり 君

問7 (対大臣). 育児介護等の配慮義務規定は、フリーランスからの申出があった場合に、発注事業者に一定の配慮をお願いするものとなっているが、フリーランスの中には、発注事業者に配慮を申し出ることをためらう方がいることも想定される。この「申出」を要件とした理由如何。また、発注事業者に対し、配慮の例や意義を示すなど政府として本規定の実効性を高めるため、どのような方策を考えているのか。

育児介護等への配慮に係る申出や実効性を高めるための方策についてお尋ねがありました。

1. 本法案では、発注事業者は、フリーランスが育児介護等と両立して業務に従事することができるよう、フリーランスからの申出に応じて、必要な配慮をしなければならないこととしています。
2. これは、育児介護等については個々人の事情や意向が異なり、業務との両立に向けた配慮が必要かどうかについて、まずはフリーランスの方に判断いただくことが適切であるため、フリーランスからの申出を契機として、発注事業者に必要な配慮を求めることとしたものです。



3. また、厚生労働大臣の定める指針において、育児介護等の配慮について具体的な内容等をお示しするとともに、発注事業者、フリーランス双方への丁寧な周知を図ることにより、フリーランスが申出しやすく、安心して育児介護等と両立しつつ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 [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

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 高木 かおり 君

問8 (対大臣). ハラスメント対策を講じる義務規定について、フリーランスの方々は取引上弱い立場に置かれやすく、仮にハラスメントがあっても、それを相談すると仕事を打ち切られるのではないかなどの懸念から、泣き寝入りせざるを得ないといったことも容易に想像される。政府として本規定の実効性を高めるために、どのような対策を考えているのか。

ハラスメント対策の実効性を高めるための方策についてお尋ねがありました。

1. 本法案では、発注事業者は、ハラスメント対策として、フリーランスからの相談に対応する窓口等必要な体制を整備しなければならないこととしています。
2. また、フリーランスが発注事業者に対し、ハラスメントに関する相談を行った場合に、これを理由として、発注事業者がフリーランスに契約の解除などの不利益な取扱いをすることを禁止するとともに、これに違反した場合には、厚生労働大臣が指導・勧告等を行うことができることとするにより、その実効性を高めることとしています。



3. さらに、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ハラスメント対策の具体例をお示しし、丁寧な周知を図ることにより、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 [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

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。

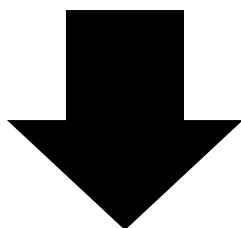
(対後藤大臣)

4月21日 参・本会議 高木 かおり 君

問9 (対大臣). 育児介護等の配慮やハラスメント対策について厚生労働大臣が定める指針を策定するに当たっては、フリーランスが多種多様な業界・業種で働いていることも踏まえ、できる限り多くの関係者の意見を踏まえ、検討すべきだと考える。指針の具体的な内容や検討方法について、政府の方針を問う。

育児介護の配慮等に関して定める指針についてお尋ねがありました。

1. 本法案では、厚生労働大臣が
 - ・ 育児介護等と業務の両立への配慮、
 - ・ ハラスメント対策などについて、発注事業者が適切に対処するために必要な指針を策定・公表することとしています。
2. 具体的には、
 - ・ 育児介護等について、発注事業者が行う配慮の考え方や具体例
 - ・ ハラスメントに関する相談体制の整備など、発注事業者が講ずべきハラスメント対策の具体例等を定めることを想定しています。



3. 指針の策定に当たっては、厚生労働省において、発注事業者やフリーランス関係団体、労使団体等のご意見をしっかり伺いながら、取引の実態を反映した内容となるよう検討していく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 参事官 堀 泰雄

連絡先：役所■■■■■（内線：■■■） 携帯 ■■■■■

(対後藤大臣)

4月21日 参・本会議 高木 かおり 君

問10 (対大臣). 本法律案は、非常に広範にわたる規制を及ぼすものであり、解釈に幅のある規定も多く、実際にどのような影響があるのか、不透明な面もある。施行後3年見直しの規定も置かれているので、施行後の取引実態をきめ細かに調査し、関係者の意見も幅広く聴取して、規制内容に磨きをかけていく必要があると考えるが、施行後3年見直しに向けた対応方針を伺う。

施行後3年を目途とした見直しの対応方針についてお尋ねがありました。

1. 本法案については、法案附則の「検討規定」に基づき、法施行後の特定受託事業者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年を目途にしっかりと検討してまいります。

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 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

附 則

(検討)

- 2 政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律の規定の施行の状況を勘案し、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。