

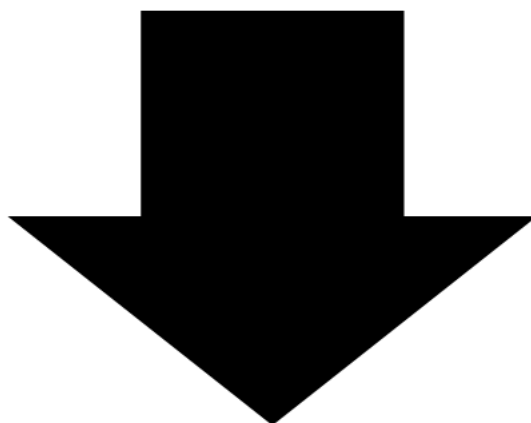
(対後藤大臣)

4月25日 参・内閣委 三浦 信祐 君

問1 (対大臣). 特定受託事業者の定義について問う。また、本法案は、事業者間取引 (B to B) の取引適正化等の措置を講じるものであるとの理解で正しいか。

【注】

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る。



2. また、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4割が報酬の不払いや支払遅延などのトラブルに遭っている
  - ・ 約4割が、記載が不十分な発注書しか受け取っていない、または、そもそも発注書自体を受け取っていない
- などの実態が確認されており、不当な不利益を受けやすい立場にあると考えられる。
3. このため、本法案の保護対象となるフリーランスについては、
- ①個人で業務を行うフリーランスであること、
  - ②事業者から業務委託を受けていること
- の2点を要件としている。
4. 具体的には、「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うえで、事業者間取引（BtoB）の適正化等を図ることとしている。

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 [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 (抜粋)

(定義)

第二条 この法律において「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

一 個人であって、従業員を使用しないもの

二 法人であって、一の代表者以外に他の役員 (理事、取締役、執行役、業務を執行する社員、監事若しくは監査役又はこれらに準ずる者をいう。第六項第二号において同じ。) がなく、かつ、従業員を使用しないもの

2～5 (略)

6 この法律において「特定業務委託事業者」とは、業務委託事業者であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

一 個人であって、従業員を使用するもの

二 法人であって、二以上の役員があり、又は従業員を使用するもの

7 (略)

(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 三浦 信祐 君

問2 (対政府参考人). 特定受託事業者が経歴書、履歴書、職業証明を求められた際に記載、提出する書類にはどのように記載されるのか。また行政書類上でも選択肢に存在するように変わるのか。社会的認知を図る上で重要であるが、今後の方向性如何。

- 1 本法律案では、その保護対象となるフリーランスの範囲を明確化するため、「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して定義している。
- 2 特定受託事業者という用語は、全てのフリーランスを定義づけるものではない。  
フリーランスの定義は施策等によって異なり得るものであり、本法案の制定により、委員御指摘の経歴書等への記載において、特定受託事業者という用語の使用を求めていくことは想定していない。
- 3 他方、本法案の効果的施行のためには、保護対象となる特定事業者の範囲等について、しっかりと周知を図ることが重要である。本法案が成立した場合には、施行までの間に、関係省庁間で連携しつつ積極的に周知に取り組んでまいりたい。

履歷書       年   月   日  現在 

1. 掘口 36~40mm.  
掘口 24~30mm.  
2. 本人單身街から上  
3. 裏面のりづけ。

ふりがな		写真を貼る必要がある場合 1. 縦□ 35～40mm ……横□ 34～30mm 2. 本人写真面から上 3. 裏面のりづけ
氏名		
	□……年□□□月□□□日生□(満□□歳)	※性別
ふりがな		電話
現住所	〒	
ふりがな		電話
連絡先	〒□□□……□□□………(現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)	

[illegible]

問 2—2



(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 三浦 信祐 君

問3. (対政府参考人). 本法案の趣旨については、労働者を保護するために労働法的な保護を及ぼすという観点ではなく、事業者の取引上の課題に対応するという観点との理解で正しいか。

1. 本法案では、「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、この法案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ている。

その上で、事業者間取引の適正化を図るとともに、フリーランスの就業環境の整備を図るものである。

2. フリーランスの就業環境整備については、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課題に対応するものであり、事業者の取引上の課題に対応する観点からの取組であると考えている。

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 [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 (抜粋)

(定義)

第二条 この法律において「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

一 個人であって、従業員を使用しないもの

二 法人であって、一の代表者以外に他の役員 (理事、取締役、執行役、業務を執行する社員、監事若しくは監査役又はこれらに準ずる者をいう。第六項第二号において同じ。) がなく、かつ、従業員を使用しないもの

2～5 (略)

6 この法律において「特定業務委託事業者」とは、業務委託事業者であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

一 個人であって、従業員を使用するもの

二 法人であって、二以上の役員があり、又は従業員を使用するもの

7 (略)



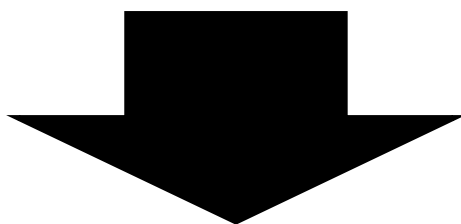
(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 三浦 信祐 君

問4 (対政府参考人). 特定受託事業者と労働者について、それぞれの判断基準如何。契約当事者間で各法律の適用について認識の齟齬が生じることや、実態は労働者であるのに労働関係法令の適用を受けられないことがないように、それぞれの判断基準を法の適用対象となる者にしっかりと周知すべきではないか。

【注】

1. 本法案において、特定受託事業者は、業務委託の相手方である事業者であって、
  - ・ 個人であって、従業員を使用しない者、又は、
  - ・ 法人であって、一人の代表者以外に他の役員がなく、かつ、従業員を使用しない者のいずれかに該当するものと定義している。
2. また、「業務委託」に該当するかどうかは、物品や情報成果物の仕様、役務の内容を指定して、一定の業務を依頼しているか否かについて、実態に即して判断することとしており、本法案が成立した場合には、特定受託事業者に当たる具体例等をお示しし、周知を図っていく。
3. 他方、労働基準法においては、労働者について、「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義している。



4. そして、「労働者」に該当するかどうかは、

- ・ 事業に「使用される者」であるか否か
- ・ その対償として「賃金」が支払われるか否か

について、形式的な契約の形にかかわらず、実態を勘案して総合的に判断しており、令和3年3月に策定した、「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」(※)において、こうした判断基準をお示しし、周知を図ってきたところ。

(※) ガイドラインにおいて、以下のような労働基準法等の労働者性の判断基準の枠組みを示している。

○労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか

○報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

5. このため、形式的な契約上は本法案の特定受託事業者であっても、実質的に労働基準法上の労働者と判断される場合には、労働基準関係法令が適用され、本法案は適用されないところであり、引き続き、労働基準監督署において的確な判断が行われるよう、厚生労働省において適切に対応する。

6. また、契約当事者間で法律の適用についての認識に齟齬が生じることや、実態は労働者であるのに労働基準関係法令の適用が受けられないといったことがないよう、特定受託事業者と労働者の定義、判断基準等について、関係省庁と連携し、わかりやすく周知し、適切な法の適用が徹底されるよう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) 関係法令

○特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案

第一章 総則

(定義)

第二条 この法律において「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

- 一 個人であって、従業員を使用しないもの
- 二 法人であって、一の代表者以外に他の役員（理事、取締役、執行役、業務を執行する社員、監事若しくは監査役又はこれらに準ずる者をいう。第六項第二号において同じ。）がなく、かつ、従業員を使用しないもの

○労働基準法（昭和22年法律第49号）

(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。

(参考 2) 労働基準法の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))

本法案と労働関係法令の適用関係



○	・業務委託の相手方である事業者であって、個人事業者（従業員なし）又は一人社長（法人）に当たるケース（例：記事の作成依頼を受けたWebライター、企業から委託を受けた講師・インストラクターなど） ※例えば、フードデリバリーサービス事業者（プラットフォーム）が、飲食店から受託し、配達員に再委託するケースも含まれる。この場合、 <u>フードデリバリーサービス事業者が特定業務委託事業者になる。</u>
●	・労働組合法上の労働者にも当たるケース （「業務組織への組み入れ」「契約内容の一方的・定型的決定」等の実態を勘案して総合的に判断） ※なお、フードデリバリーサービス事業に関し、東京都労働委員会において、配達員の労働組合法上の労働者性を認めた個別事例がある。

## (参考4) フリーランスガイドラインの概要

# フリーランスとしての安心して働くためのガイドライン

事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインについて、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で策定し、フリーランスとして安心して働く環境を整備。

### 第1 フリーランスの定義

- 本ガイドラインにおける「フリーランス」とは、実店舗がなく、雇いも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。

### 第2 独占禁止法、下請法、労働関係法令との適用関係

- 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。
- 下請法は、取引の発注者が資本金1000万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。
- 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も、実質的に発注事業者の指揮命令を受け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。

### 1 フリーランスとの取引に係る優越的地位の濫用規制についての基本的な考え方

- 自己の取引上の地位がフリーランスに優越している発注事業者が、フリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることは、優越的地位の濫用として、独占禁止法により規制される。

### 2 発注時の取引条件を明確にする書面の交付に係る基本的な考え方

- 優越的地位の濫用となる行為を誘発する原因とも考えられ、発注事業者が「発注時の取引条件を明確にする書面をフリーランスに交付しない場合は、独占禁止法上不適切。
- 下請法の規制の対象となる場合、発注事業者が書面をフリーランスに交付しない場合は、下請法第3条で定める書面の交付義務違反となる。

### 3 独占禁止法（優越的地位の濫用）・下請法上問題となる行為類型

- 優越的地位の濫用の適用につながる行為について、行為類型ごとに下請法の規制の対象となり得るものも含め、その考え方を明確化。

(1) 報酬の実払遅延	(2) 報酬の減額	(3) 著しく低い報酬の一方的な決定
(4) やり直しを要請	(5) 一方的な発注取消	(6) 役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い
(7) 役務の成果物の受領拒否	(8) 役務の成果物の返品	(9) 不要な商品又は役務の購入、利用強制
(10) 不当な経済上の利益の提供要請	(11) 合理的に必要と認められる書面を提出した発注事業者等からの一方的な決定・変更	(12) その他取引条件の一方的な決定・変更

### 1 仲介事業者とフリーランスとの取引について

- 仲介事業者は、フリーランスが役務等を提供する機会を獲得・拡大することや、発注事業者や消費者が、フリーランスから良質廉価な役務等を受けることに貢献。
- 一方で、今後フリーランスと仲介事業者との取引の増加により、仲介事業者が取引上優越した地位に立ち、フリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与える場合も考えられる。

### 2 規約の変更による取引条件の一方的な変更

- 規約の変更を一方的に行うことにより、自己の取引上の地位がフリーランスに優越している仲介事業者が、フリーランスに対して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることとなるときは、優越的地位の濫用として問題となる。

### 第3 フリーランスと取引を行う事業者が遵守すべき事項

### 独占禁止法・下請法

### 第4 仲介事業者が遵守すべき事項

### 労働関係法

### 第5 現行法上「雇用に該当する」場合の判断基準

### 1 フリーランスに労働関係法令が適用される場合

- フリーランスとして請負契約や委任契約などの契約で仕事をする場合であっても、労働関係法令の適用に当たっては、契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方の実態に基づいて、「労働者」かどうか判断。
- 労基法上の「労働者」と認められる場合は、労働基準法の労働時間や賃金等に関するルールが適用される。
- 労組法上の「労働者」と認められる場合は、団体交渉を正当な理由なく拒んだことが禁止される。

### 2・3 労働基準法における「労働者性」の判断基準とその具体的な考え方

- (1) 「使用従属性」に関する判断基準
  - ①「指揮監督下の労働」であること（労働が他人の指揮監督下において行われているか）
  - ②「報酬の労務対価性」があること（報酬が「指揮監督下における労働」の対価として支払われているか）
- (2) 「労働者性」の判断を補強する要素
  - ①事業者性の有無（仕事に必要な機械等を発注者等と受注者とのどちらが負担しているか等）
  - ②専属性の程度（特定の発注者等への専属性が高いと認められるか。）

### 4・5 労働組合法における「労働者性」の判断要素とその具体的な考え方

- (1) 基本的判断要素
  - ①事業組織への組み入れ（業務の遂行に不可欠ないし重要な労働力として組織内に確保されているか）
  - ②契約内容の一方的・定型的決定（労働条件や労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか）
  - ③報酬の労務対価性（労務供給者の報酬が労務供給に対する対価などとしての性格を有するか）
- (2) 補充的判断要素
  - ④業務の依頼に必ず付き関係（相手方からの個々の業務の依頼に対し、基本的に必ずき関係にあるか）
  - ⑤広い意味での指揮監督下の労務提供（労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務の提供を行っているという広い意味で解することができる等）
- (3) 消極的判断要素（この要素が肯定される場合には、労働組合法上の労働者性が弱まる場合がある）
  - ⑥顕著な事業者性（恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者か）



(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 三浦 信祐 君

問5 (対政府参考人). 特定受託事業者の定義にある、個人であって従業員を使用しない事業者同士で業務委託が行われる場合には、本法案においては、両事業者の関係性は、業務委託事業者と特定受託事業者と整理されるのか。同整理とされる場合には、そのように整理した理由を問う。

【注】

1. (議員御指摘のとおり、) 個人であって従業員を使用しない事業者同士の取引で業務委託が行われた場合、本法案における両者の関係性は、「業務委託事業者」と「特定受託事業者」になる。

2. 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と、
- ・ 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において、

交渉力などに格差が生じることを踏まえて、取引の適正化等を図るものである。



3. 一方で、従業員を使用しない発注事業者と個人であるフリーランスとの取引関係については、必ずしも、交渉力等の格差が生じやすいとはいえないと考えている。

また、事業者間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も、留意する必要がある。

4. このため、本法案では、従業員を使用しない発注事業者に対しては、支払期日における報酬の支払義務や、受領拒否の禁止等の規制を課さないこととしているが、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、従業員を使用しない発注事業者と個人であるフリーランスとの取引についても対象としている。

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 [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  
(抜粋)

(定義)

第二条 この法律において「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

- 一 個人であって、従業員を使用しないもの
- 二 法人であって、一の代表者以外に他の役員（理事、取締役、執行役、業務を執行する社員、監事若しくは監査役又はこれらに準ずる者をいう。第六項第二号において同じ。）がなく、かつ、従業員を使用しないもの

2～4 (略)

5 この法律において「業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者をいう。

6 この法律において「特定業務委託事業者」とは、業務委託事業者であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

- 一 個人であって、従業員を使用するもの
- 二 法人であって、二以上の役員があり、又は従業員を使用するもの

7 (略)

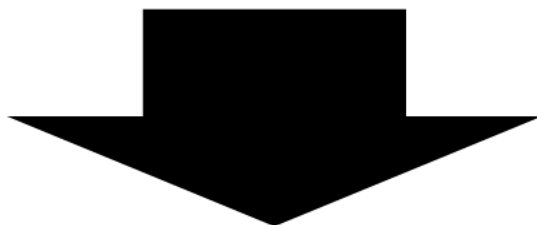
(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 三浦 信祐 君

問6 (対政府参考人). 本法案の第3条において、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、直ちに給付の内容等を書面又は電磁的方法により「明示」しなければならないと規定されている。しかし、下請法のように書面の「交付」や電磁的方法による「提供」と規定されていない。例えば、業務委託事業者が、特定受託事業者に対し、書面等を特定受託事業者に渡さずにオンラインの画面のみで示す場合や回収してしまう場合も想定される。このような場合には、「明示」と解釈されるのか。特定受託事業者の手元に残るようにすべきと考える。「明示」の解釈を問う。

【注】

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る。



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  
いる。
3. したがって、（議員御指摘の）書面等を特定受託事業者に渡さずにオンラインの画面を通じて見せるのみの場合や、対面で書面を示した後に書面を回収する場合については、書面の交付や電磁的方法による提供とは認められないことから、第3条の明示義務を履行したことにはならず、指導等の対象になり得る。
4. 本法案が成立した場合には、施行日までの間に、このような本法案第3条の「明示」の考え方について、  
ガイドライン等の形で対外的にもお示しし、周知を行  
っていくこととしたい。

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 ■■■■■■■■■■

## (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。

(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 三浦 信祐 君

問7 (対政府参考人). 第12条 (募集情報の的確表示) について、規定を設ける趣旨、規定を所管する省庁、具体的な執行方法 (端緒、調査方法、指導の内容) 如何。規定を実効性のあるものとするため、担当省庁においてどのように取り組んでいくのか。

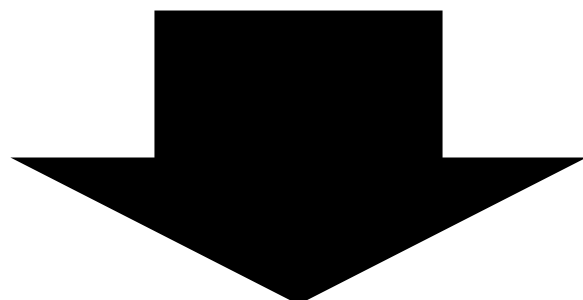
【注】

1. 本法案第12条では、特定業務委託事業者が、広告等により特定受託事業者の募集に関する情報を提供するときは、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず、また、正確かつ最新の内容に保たなければならないこととしている。

2. これは、

- ・ 虚偽の募集情報等により生じる特定業務委託事業者と特定受託事業者との間のトラブルを防止するとともに、
- ・ 虚偽の募集情報等による特定受託事業者の就業機会の損失を防ぐ

等の趣旨で設けるものであり、特定受託事業者の就業環境の整備に関する事項として、厚生労働省が所管する。



3. 本規定の執行に当たっては、本法案における他の規定と同様、特定受託事業者からの申し出に基づき端緒を得ることを想定している。

申し出を受けた場合、都道府県労働局において、広告やインターネット等に掲載されている情報の確認のほか、必要に応じて特定業務委託事業者等にヒアリング等を行い、違反が認められる場合は助言・指導等により是正を図ることとしている（注1）。

（注1）本規定について、違反が発生していない段階から予防的に助言・指導等を行うことは想定していない。

その上で、申出から事実認定の間に募集情報の表示が修正される等により違反の認定ができない（違反が既に是正されている）場合であっても、複数人から何度も申出が繰り返されているような悪質なケース等であれば、助言・指導等を行う可能性がある。

4. 募集情報の的確な表示については、厚生労働大臣の定める指針において、不適切な事例や、特定業務委託事業者が取り組むべき事項をお示しすることとしており、指針等を丁寧に周知していくとともに、本規定を適切に執行していくため、厚生労働省において、必要な人員及び体制の確保に努めてきたい。

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 [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 (抜粋)

(募集情報の的確な表示)

第十二条 特定業務委託事業者は、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法（次項において「広告等」という。）により、その行う業務委託に係る特定受託事業者の募集に関する情報（業務の内容その他の就業に関する事項として政令で定める事項に係るものに限る。）を提供するときは、当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。

2 特定業務委託事業者は、広告等により前項の情報を提供するときは、正確かつ最新の内容に保たなければならない。

(申出等)

第十七条 特定業務委託事業者から業務委託を受け、又は受けようとする特定受託事業者は、この章の規定に違反する事実がある場合には、厚生労働大臣に対し、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。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による申出があつたときは、必要な調査を行い、その申出の内容が事実であると認めるときは、この法律に基づく措置その他適切な措置をとらなければならない。

3 第六条第三項の規定は、第一項の場合について準用する。

(勧告)

第十八条 厚生労働大臣は、特定業務委託事業者が第十二条、第十四条、第十六条又は前条第三項において準用する第六条第三項の規定に違反していると認めるときは、当該特定業務委託事業者に対し、その違反を是正し、又は防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる。

(命令等)

第十九条 厚生労働大臣は、前条の規定による勧告（第十四条に係るものを除く。）を受けた者が、正当な理由がなく、当該勧告に係る措置をとらなかったときは、当該勧告を受けた者に対し、当該勧告に係る措置をとるべきことを命ずることができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による命令をした場合には、その旨を公表することができる。

3 厚生労働大臣は、前条の規定による勧告（第十四条に係るものに限る。）を受けた者が、正当な理由がなく、当該勧告に係る措置をとらなかったときは、その旨を公表することができる。

(指導及び助言)

第二十二条 公正取引委員会及び中小企業庁長官並びに厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、業務委託事業者に対し、指導及び助言をすることができる。



(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 三浦 信祐 君

問8 (対政府参考人). 第13条(育児介護等への配慮)について、配慮の対象となる育児介護等の範囲、必要な配慮の内容はどのように整理され、特定業務委託事業者・特定受託事業者双方に情報提供、共有されていくのか。第15条に規定する指針で定める内容及び今後の検討プロセス如何。

【注】

1. 本法案では、特定業務委託事業者は、特定受託事業者が育児介護等と両立して業務に従事できるよう、特定受託事業者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る。
2. 配慮の内容としては、例えば、育児介護等を行う時間の確保のため、育児介護等と両立可能な就業日・時間を調整するといったことが考えられる。
3. 現行の労働関係法令では、
  - ・ 育児介護休業法(注1)において、労働者の育児・介護休業や労働時間の短縮措置等の制度が設けられており、
  - ・ 特定業務委託事業者は、別途、自らが雇用する労働者との関係では、自らが雇用する労働者との関係では、雇用主の立場として、こうした措置を講じることとされている。

(注1) 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(平成3年法律第76号)



4. このため、特定業務委託事業者にとってのわかりやすさの観点等からも、育児介護等への配慮の対象となる家族の範囲（注2）については、育児介護休業法の範囲と揃えていくことを想定している。

（注2）育児介護休業法の対象となる家族の範囲

「育児」：法律上の子（実子及び養子）及び法律上の親子関係に準ずる関係がある者（特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子など）

「介護」：配偶者（事実上の婚姻関係を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

5. 他方、例えば、

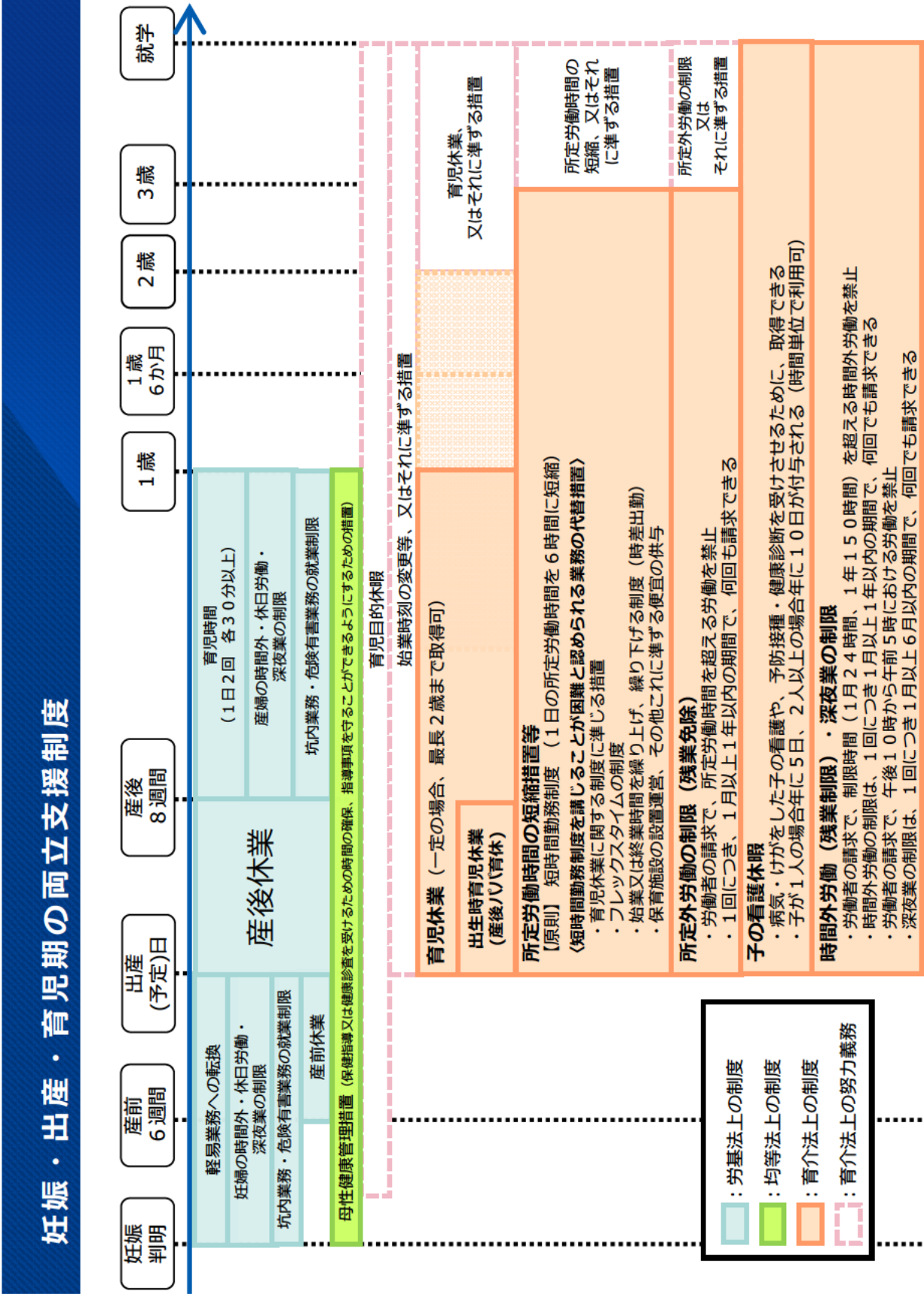
- ・ 育児介護休業法では、それぞれの制度について、労働者の権利や雇用主の義務として、その対象となる子の年齢を規定している一方で、
- ・ 本法案では、申出の内容に応じて特定業務委託事業者が必要な配慮を行う仕組みとしていることから、制度の対象となる子の年齢等を個別にみれば、個々の特定受託事業者の希望や業務の内容等に応じた違いがあり得ると考えている。

6. 必要な配慮の内容をはじめとして、本法案の第13条で求められる具体的な内容については、関係者の意見を聴きつつ、取引の実態を踏まえながら、厚生労働大臣の定める指針等においてお示しすることとしており、指針等の内容について丁寧な周知を図ることで、当事者間で適切な配慮が講じられるよう取り組んでいきたい。

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

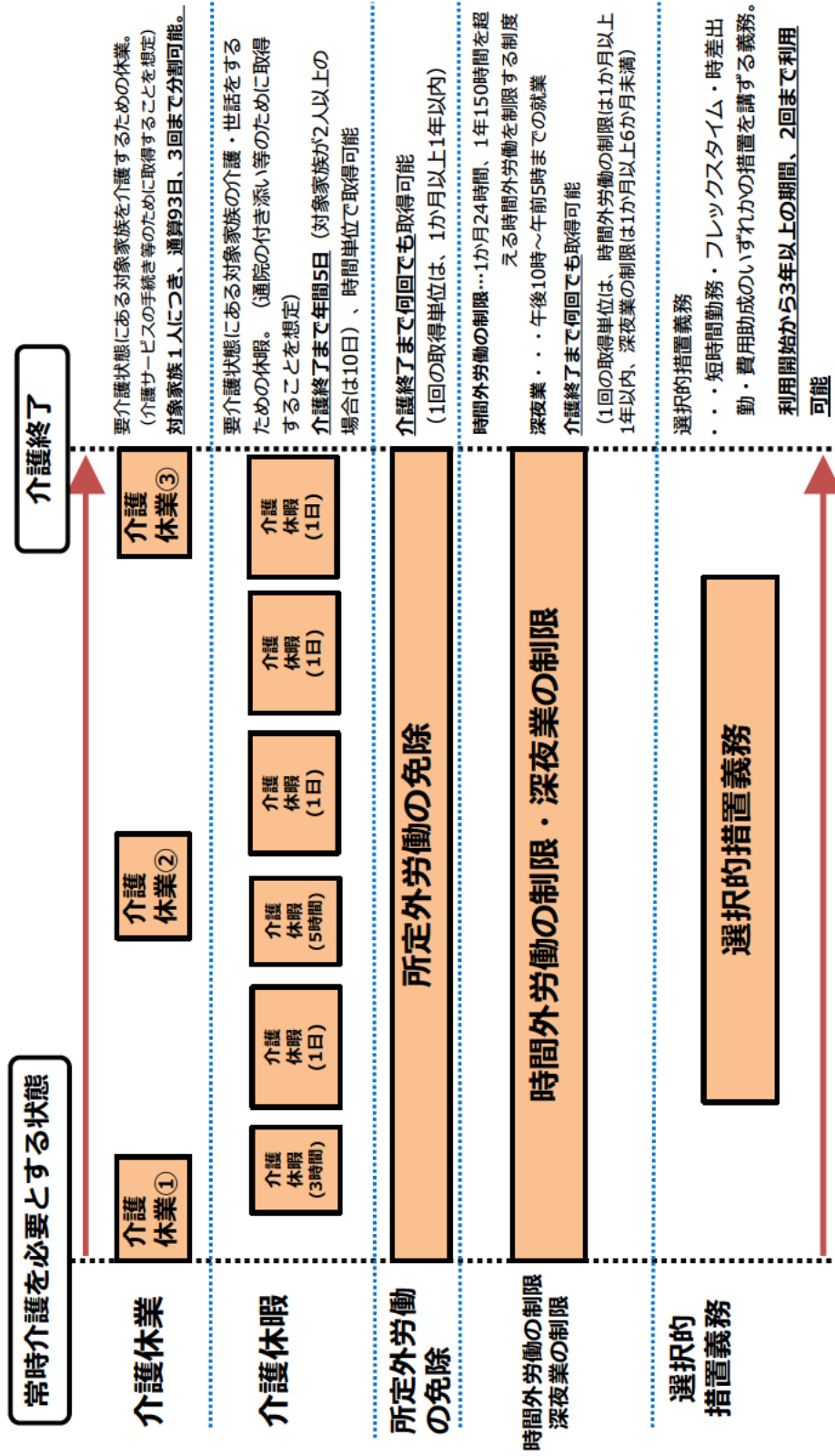
ランス取引適正化法制準備室 参事官 堀 泰雄

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



(参考2) 介護期の面立支援制度（育児・介護休業法）の概要

介護期の面立支援制度（育児・介護休業法）

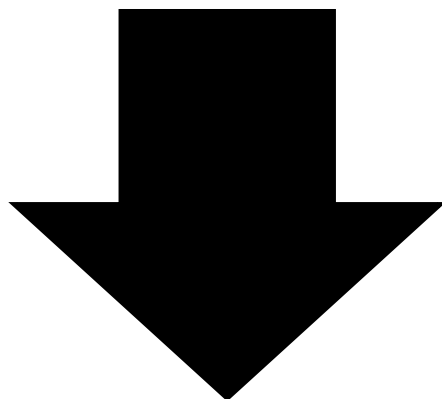


(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 三浦 信祐 君

問9 (対政府参考人). 第14条 (ハラスメント対策) について、特定受託事業者が特定業務委託事業者から受けたハラスメントについて、特定業務委託事業者が設置する窓口で相談するのは不利益な取扱いを受けないか等、心理的ハードルが高いのではないか。また、小規模な特定業務委託事業者については、相談窓口を設置するのは負担が重いケースもあるのではないか。

1. 本法案では、特定業務委託事業者は、ハラスメント対策として、特定受託事業者からの相談に適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととしている。
2. また、
  - ・ 特定受託事業者が特定業務委託事業者に対し、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、特定業務委託事業者が特定受託事業者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、
  - ・ 特定業務委託事業者がこれに違反した場合には、適切に指導等を行うこととしており、特定受託事業者が相談を躊躇することのないような環境の整備に努めていく。



3. ハラスメント対策については、御指摘のような小規模事業者を含め、各事業者の実情に応じて取り組んでいただくことが重要であると考えており、相談窓口の設置については、
- ・ 特定業務委託事業者が、労働法の規定により、雇用主の立場として、すでに整備している労働者向けのハラスメント相談窓口において、特定受託事業者からの相談も受け付けたり
  - ・ ハラスメント相談窓口の設置が難しい場合には、相談担当者を決めた上で、外部の専門機関等に相談対応を委託すること
- も想定している。
4. こうした考え方や対応の具体例については、厚生労働大臣の定める指針においてお示しし、丁寧な周知を図ることにより、特定業務委託事業者が適切に対策を講じ、特定受託事業者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]

### 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つては、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つ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つ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つては、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。



## 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<sup>4</sup>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の不利益な取扱いをしてはならない。

(参考4) 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

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発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するかどうか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)

(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 三浦 信祐 君

問10 (対政府参考人). フリーランス・トラブル110番について、これまで多数の相談を受け、対応に当たってきたと承知しているが、本法案の施行により、今後どのような役割を担うこととなるのか。

【注】

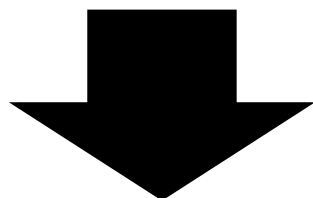
1. フリーランス・トラブル110番は、フリーランスの方が、発注者等との取引上のトラブルについて、弁護士にワンストップで相談できる窓口として、令和2年11月に設置したものであり、これまでに1万件を超える相談に丁寧に対応してきた。

2. 本法案第21条においては、国は、特定受託事業者の取引適正化や就業環境整備に資するよう、相談対応等の必要な体制の整備等の措置を講じることとされている。

本法案が成立した場合、フリーランス・トラブル110番が、フリーランスの取引におけるトラブルや、本法案に違反する行為について、国が行う相談対応の中心的な役割を果たすこととなると考えている。

(注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(抄)  
(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。



3. フリーランス110番においては引き続き、取引上のトラブルについて丁寧な相談対応を行うとともに、

- ・ 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・トラブル110番での相談から、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の窓口への申告に円滑につなぐという役割を担うための体制整備を図るほか、
- ・ 所管省庁である公正取引委員会等においては、フリーランス・トラブル110番で相談対応を行う弁護士からのヒアリング等を通じて、問題行為が多いと考えられる業種等を拾い出したうえで、特定業種等に対して調査を行うといった、フリーランス・トラブル110番から問題事例を吸い上げる仕組みを充実させる、

といったことを考えている。

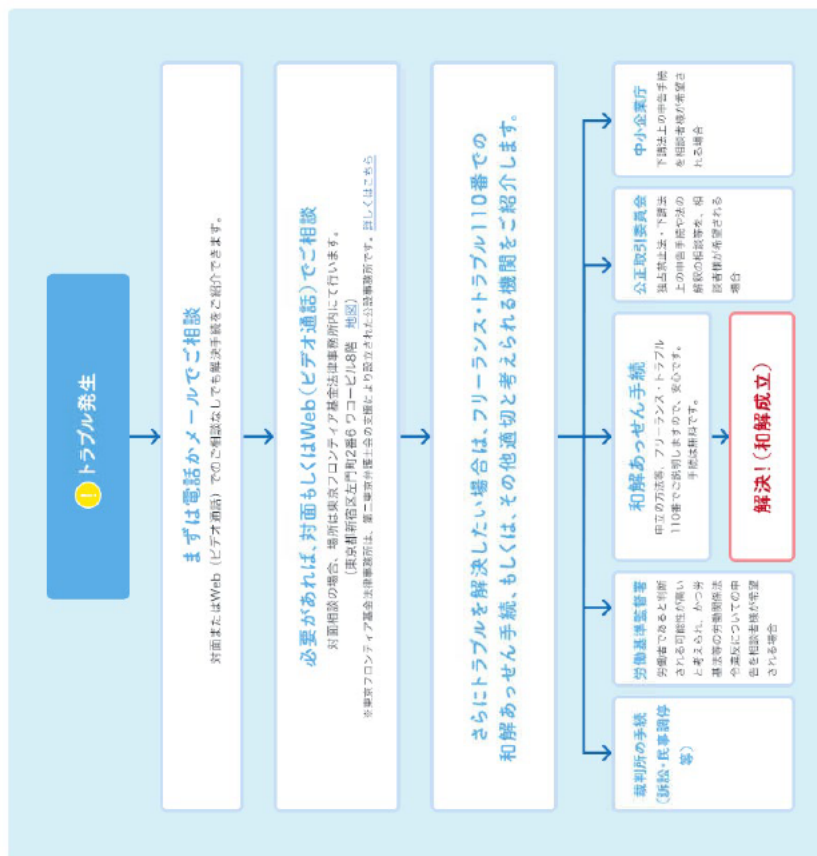
本法案の施行により、取引の適正化等が進むようしっかりと取り組んでまいりたい。

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 ■■■■■

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



**フリーランス・個人事業主の方へ！**  
(スタイリスト、習い事講師、データ入力、フォトグラファー、エンジニアなど)

# 弁護士に 無料相談 できます！

フリーランス・トラブル110番

こんな**トラブル**で悩んでいませんか？

- あいまいな契約**  
報酬が明示されない状態で作業し、成果が口頭でのやり取りのみで決まっていたり、仕事は終わっても代金がもらえない。相手は連絡を断る。
- ハラスメント**  
精神的な苦痛や不快のない作業の強要、一方的な契約の変更などのわづらひ行為。
- 報酬の未払い**  
報酬の未払いや遅延を理由に、報酬額の引上げや、他社からのクライアントからの問い合わせ。

**弁護士による和解あっせん手続でワンストップで解決することができます！**

☑️ 弁護士が対応    ☑️ 都道府県守    ☑️ 匿名相談    ☑️ 対面・Web相談    ☑️ 和解あっせん手続費用無料

まずは電話・メールでご相談ください。フリーランス・個人事業主などの問題をサポートします！

**フリーランス・トラブル110番**  
東京都港区三軒茶屋にある日本弁護士会連合会（JF）東京本部内に設置された「フリーランス・トラブル110番」は、フリーランス・個人事業主の権利を守るための窓口です。

受付時間：平日 午前10時～午後5時（土曜・日曜・祝祭日は受付停止）  
お問い合わせ先：〒158-8501 東京都港区三軒茶屋4-1-1 日本弁護士会連合会（JF）東京本部内  
TEL: 03-6362-1110 FAX: 03-6362-1111 E-mail: help@freelance110.jp

※本サービスは、JF東京本部と連携した「JF東京本部」を通じて提供されています。

**0120-532-1110**  
☎️ help@freelance110.jp

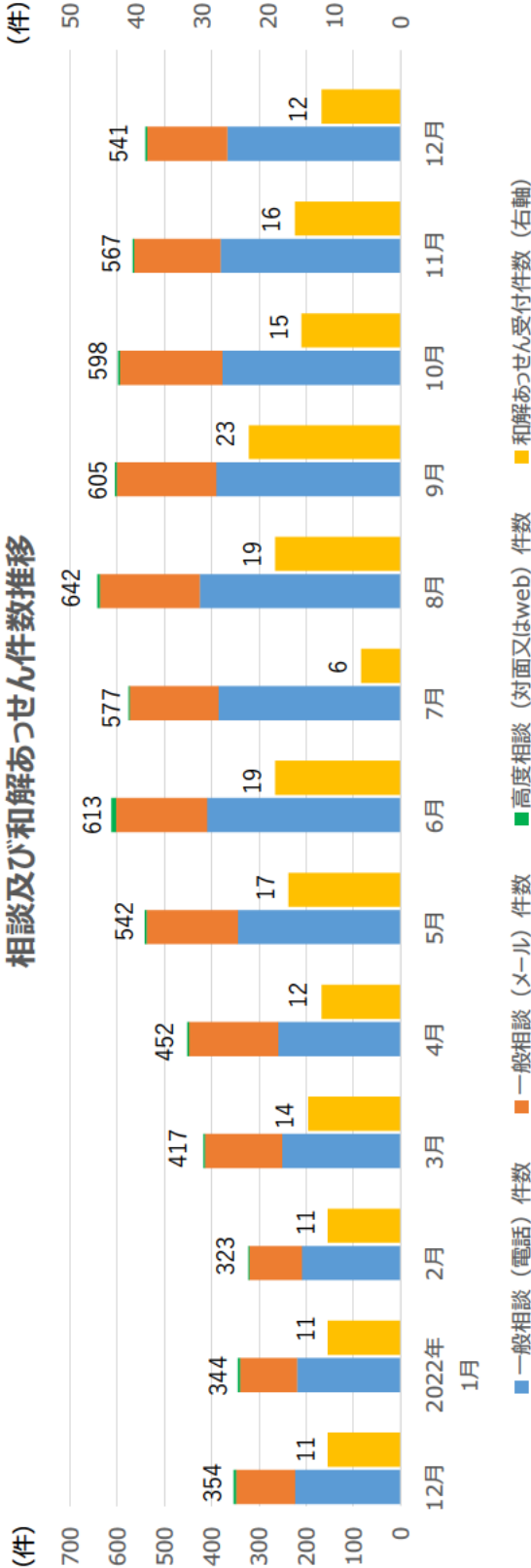
☐ JCFオンライン相談  
☐ JCF相談センター  
☐ JCF相談デスク  
☐ JCF相談ルーム  
☐ JCF相談ブース  
☐ JCF相談カウンター  
☐ JCF相談デスク  
☐ JCF相談ルーム  
☐ JCF相談ブース  
☐ JCF相談カウンター



フリーランス・トラブル110番

相談及び和解あっせん件数

● 令和4年12月の相談件数は541件。(令和3年度は月350件程度。令和4年度より、弁護士1→2名に体制拡充)



(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4年10月	378	216	594	4	598	15	14	3	29.9
11月	382	182	564	3	567	16	14	3	28.4
12月	367	170	537	4	541	12	18	6	27.1
令和4年度	3,343	1,756	5,099	38	5,137	139	122	25	-
計	6,679	3,723	10,402	139	10,541	295	214	49	