

(対後藤大臣)

4月5日 衆・内閣委 塩川 鉄也 君

問1(対大臣). フリーランスの保護を図る方策として、労働基準法上の労働者性の拡張の議論を行うべきではないか。

1. 使用者に対し立場が弱い労働者が劣悪な環境で働くことがないよう、労働基準法は、「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」を保護すべき「労働者」と定義した上で、使用者が遵守しなければならない労働条件の最低基準を定め、罰則をもって担保している。
2. その上で、「労働者」の具体的な判断基準を明確にする観点から、それまでの裁判例等を基にした判断基準を定め（注1）、労働者として保護されるべき者か否かを、実態を勘案して総合的に判断（注2）している。

（注1）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）。また、同報告書で示された判断基準の枠組みについてわかりやすくお示ししたガイドライン（後述）を労働局宛に周知している（令和3年3月26日付け基発0326第12号・雇均発0326第3号）。

（注2）労働基準関係法令違反がある旨の申告が労働基準監督署になされた場合には、同署において判断を行う。



3. いわゆるフリーランスと呼ばれる方であっても、実態を勘案して総合的に判断した結果、労働者性があると判断されれば、労働基準法等に基づき、労働者として必要な保護を図っていく。

また、フリーランスの労働者性の判断基準については、令和3年3月に策定したガイドライン（注3）により周知を図ってきている。

（注3）「フリーランスとして安心して働く環境を整備するためのガイドライン」。同ガイドラインにおいて、労働基準法や労働組合法の労働者性の判断基準の枠組みを示している。

4. 一方、労働基準法における「労働者」の範囲を拡大することにより、フリーランスを労働基準法上の労働者とし、発注事業者に使用者と同様の義務を課すことは、

- ・ 発注事業者に過大な義務を課すこととなりかねないといった法制的な課題（注4）のほか、
- ・ フリーランスへの「発注控え」につながり、就業機会の減少を招く可能性があるなど、課題も多い。

（注4）業務委託の働き方は、雇用関係においてみられるような使用従属関係があるとはいえないため、発注事業者に対して使用者と同様の義務を課すことができるかどうかが課題となる。

5. 他方、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見ると、

- ・ 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、取引適正化等を図る法制として立案し、対応策を講じたものである。



**6. 今後とも、ガイドラインの運用状況や裁判例等の動向、労働者の働き方の変化等の状況を注視しながら、
現行の判断基準の枠組みが適切なものとなっているか否か、不斷に確認していく。**

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]



**更問 1. 労働組合法の労働者性の判断基準について問
われた場合。**

1. 労働組合法上の労働者には、労働組合を組織し集団的な交渉による保護が図られるべき者が幅広く含まれると解されている。
2. これまでの事例においても、比較的広く同法上の労働者性が認められていることから、現時点で、法の適用範囲を見直すことは考えていない。

フリーランスとして安心して動ける環境を整備する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ことも、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、一貫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動ける環境を整備。

第1 フリーランスの定義

第2 独占禁止法、下請法、労働関係法令との適用関係

第3 独占禁止法による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

第4 仲介事業者とフリーランスとの取引に関する問題とその対応

第5 労働関係法による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

第6 独占禁止法による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

第7 規約の変更による取引条件の一方的な変更

第8 第4章 仲介事業者が遵守すべき事項

(参考1) フリーランスガイドラインの概要

- 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、雇人もし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。

- 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いても、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には、「雇用」に該当する場合など、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、不正に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。

○ 優越的地位の濫用によ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、下請法の規制の対象となる場合で、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

- 優越的地位の濫用につながり得る行為について、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) 顧客の取扱選定 | (2) 優越的地位の一方的な取扱選定 |
| (4) やり直しの要請 | (5) 一方的な発注剥削 |
| (7) 発注の既成物の受取拒否 | (8) 役務の成長率への品評 |
| (10) 不当な賃料上の取引の拒否 | (11) 合理的に必要な報酬を積んだたる取引の一方的な設定 |
| | (12) その他取引条件の一方的な設定 |

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を目的。
- 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の優越性に照らして不当に不利益を与える事業者が、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。

1 フリーランスに労働関係法が適用される場合

- フリーランスとして請負契約や準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」かどうかが判断。
- 労働基準法上の「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りすること等が禁止される。

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「指導監督下の労働者」であること（労働者が他人の指導監督下において行われているか）
②報酬の労務对価性があること（報酬が「指導監督下における労働の対価として支払われているか）
- ②「労働者性の有無」（仕事に必要な機械等を発注者等と受注者のどちらが負担しているか等）
①事業者性（特定の発注者等への専属性が高いため認められるか。）

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
② 契約内容の一方的・定型的決定（労働供給者の報酬が労務供給に対する対価などしての性格を有しているか）
③ 報酬の労務对価性（労働供給者の報酬が労務供給に対する対価などしての性格を有するか）
④ 業務の依頼に応ずべき関係（相手方からの個々の業務の依頼に対し、基本的には必ずべき関係にあるか）
⑤ の広い意味での指揮命令の労務提供（労働供給者が、相手方の指導監督の下に労務の提供を行っているとすることができるか）
⑥ 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）
⑦ 領導者性（他の労働者を率いる能力があるか）
⑧ 勤務の成長率（成長率が高いか）
⑨ 不要な商品・サービスの購入・利用強制（商品・サービスを購入する強制）
⑩ 不当な賃料の一方的な設定（賃料を一方的に設定）

第5 現行法上「雇用」に該当する場合の判断基準

労働関係法

(参考2) 労働基準法と労働組合法における「労働者」について

労働基準法と労働組合法における「労働者」について

○労働基準法における「労働者」は、定義規定の通りもあり、必ずしも一致しないと解されている。

労働基準法		労働組合法
定義	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者(第9条) ○ 職場における労働条件の最低基準を定めるため、労働基準法が定める労働条件による保護を受ける対象を確定するための概念と解される。 ○ 労働安全衛生法、最低賃金法における労働者は、労働基準法に規定する労働者をいうと定義。労働者災害補償保険法は労働者の定義を置いていたが、法律の目的・趣旨等から、労働基準法上の労働者を指すと解される。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者(第3条) ○ 表り惜しみのきかげない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、相手方との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不當な結果が生じるため、労働組合を組織し集団的な交渉を通じた保護が図られるべき者が幅広く含まれると解される。
解釈等	<p>平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書 (労働組合法上の労働者性の判断基準について)」より</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 1・2を総合的に勘案することで、個別具体的に判断する。 1 使用従属性に関する判断基準 <ul style="list-style-type: none"> (1) 指揮監督下の労働 <ul style="list-style-type: none"> ①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、②業務遂行上の指揮監督の有無、③拘束性の有無、④代替性の有無 (2)報酬の労務対償性 <ul style="list-style-type: none"> 2 労働者性の判断を補強する要素 <ul style="list-style-type: none"> (1)事業者性の有無 <ul style="list-style-type: none"> ①機械、器具の負担関係、②報酬の額 (2)専属性の程度 <ul style="list-style-type: none"> (3)その他 	<p>平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書 (労働組合法上の労働者性の判断基準について)」より</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 1をもとに、2と合わせて総合判断する。ただし、3が認められる場合は、労働者性が否定され得る。 <ul style="list-style-type: none"> 1 基本的判断要素 <ul style="list-style-type: none"> (1)業務組織への組み入れ (2)契約内容の一方的・定型的決定 (3)報酬の労務対価性 2 補充的判断要素 <ul style="list-style-type: none"> (1)業務の依頼に応ずべき関係 (2)広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束 3 消極的判断要素 <ul style="list-style-type: none"> (1)顕著な事業者性
		<p>昭和60年厚生労働省「労働基準法」「労働者」の判断基準について)」より</p>

(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))

(参考4) 本法案と労働関係法令の適用関係

本法案と労働関係法令の適用関係

労働組合法上の労働者

- ▶ 労働組合の結成・団体交渉・団体行動の保障 等

本法案における 特定受託事業者

- ▶ 労働時間・賃金に関する規制 等

- 業務委託の相手方である事業者（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（プラットフォーマー）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、フードデリバリーサービス事業者が特定事業者となる。

- 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關し、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。

(対後藤大臣)

4月5日 衆・内閣委 塩川 鉄也 君

問2(対大臣). 実態として、労働基準法や労働契約法、労働組合法が定める労働者にあたるフリーランスについて、この法律の制定をもって、このような労働関係諸法令による救済を否定されることがあってはならないと思うが如何。

[REDACTED]

1. 労働基準法等の適用については、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いる。

(先ほども申し上げたとおり) いわゆるフリーランスと呼ばれる方であっても、こうした判断の結果、労働者と認められる場合には、今回の新法とは関係なく、労働基準法等の適用がある。

2 引き続き、労働基準監督署等において、こうした取扱いの徹底を図るとともに、フリーランスの労働者性の判断基準に関するガイドラインの周知徹底を図り、労働基準法等による保護が適切に行われるよう努めてまいりたい。

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 参事官 堀 泰雄

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

(参考) 参照条文

労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（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。

労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）（抄）
(定義)

第二条 この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

2 (略)

労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号）（抄）
(労働者)

第三条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう。

※ 労働契約法の「労働者」と労働基準法の「労働者」は基本的に同一であり、労働契約法の「労働者」に、事業に使用されるという加重（限定）要件を付したもののが労働基準法の「労働者」と解することができる。

（出典・菅野和夫「労働法（第12版）」弘文堂）

(対後藤大臣)

4月5日 衆・内閣委 塩川 鉄也 君

問3(対大臣). フリーランスガイドラインには、「一方的な発注取消」や「成果物に係る権利の一方的取り扱い」が禁止行為とされている。この法案にも禁止行為として規定すべきではないか。

【注】

[REDACTED]

[REDACTED]

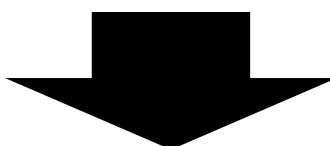
[REDACTED]

[REDACTED]

1. 本法案においては、ご指摘の「一方的な発注取消し」を包括的に禁止する規定は置いていないが、例えば、発注事業者がフリーランスに対して、フリーランスの責めに帰すべき理由がないのに、役務等の提供の内容を一方的に変更させることによって、フリーランスの利益を不当に害する場合には、本法案第5条第2項第2号で禁止している「不当な給付内容の変更」に該当し、勧告等の対象となり得る。

なお、ご指摘の「フリーランスガイドライン」では、下請代金法においても、「一方的な発注取り消し」は、下請代金法第4条第2項第4号で禁止されている「不当な給付内容の変更」に該当し得るとされている。

2. また、本法案においては、ご指摘の「成果物に係る権利の一方的取り扱い」を包括的に禁止する規定は置いていないが、例えば、発注事業者がフリーランスに対して、自己のために役務の成果物に係る権利を提供されることによって、フリーランスの利益を不当に害



する場合には、本法案第5条第2項第1号で禁止する「不当な経済上の利益の提供要請」に該当し、勧告等の対象となり得る。

なお、ご指摘の「フリーランスガイドライン」では、下請代金法においても、「成果物に係る権利の一方的取り扱い」は、下請代金法第4条第3項第2号で禁止されている「不当な経済上の利益の提供要請」に該当し得るとされている。

3. 本法案を適切に執行し、「一方的な発注取消し」や「成果物に係る権利の一方的な取扱い」などの不利益行為のは正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 企画官 岡田 博己

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

(参考1) 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3 フリーランスと取引を行う事業者が遵守すべき事項

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

(5) 一方的な発注取消し

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、正当な理由がないのに、一方的に、当該フリーランスに通常生ずべき損失を支払うことなく発注を取り消す場合であって、当該フリーランスが、今後の取引に与える影響等を懸念してそれを受け入れざるを得ない場合には、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り、優越的地位の濫用として問題となる（独占禁止法第2条第9項第5号ハ）。

なお、下請法の規制の対象となる場合で、発注事業者がフリーランスに対して、フリーランスの責めに帰すべき理由がないのに、役務等の提供の内容を変更させることによって、フリーランスの利益を不当に害する場合には、下請法第4条第2項第4号で禁止されている不当な給付内容の変更として問題となる。

（優越的地位の濫用として問題となり得る想定例）

- ・ 特定の仕様を指示した役務等の委託取引を契約し、これを受けたフリーランスが新たな機材・ソフトウェア等の調達をしているにもかかわらず、自己の一方的な都合により、当該フリーランスが当該調達に要した費用を支払うことなく、当該契約に基づく発注を取り消すこと。
- ・ フリーランスに対し、新たな資格の取得を指示し、当該資格取得後直ちに発注することを説明して発注を確約し、当該フリーランスが当該資格を取得し取引の実現に向けた行動を探っているのを黙認していたにもかかわらず、自己の一方的な都合により、発注を取り消すこと。
- ・ フリーランスに対し、契約時に定めていない役務等を無償で提供するよう要請し、当該要請をフリーランスが拒んだことを理由として、フリーランスが既に提供した役務等に相当する報酬を支払わないまま、一方的に発注を取り消すこと。

(6) 役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い

フリーランスが発注事業者に提供する役務の成果物によっては、フリーランスに当該役務の成果物に係る著作権等の一定の権利が発生する場合がある。この場合において、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、自己との取引の過程で発生したこと又は役務の成果物に対して報酬を支払ったこと等を理由に、当該役務の成果物に係る権利の取扱いを一方的に決定する場合に、当該フリーランスに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（独占禁止法第2条第9項第5号ロ・ハ）。

なお、下請法の規制の対象となる場合で、発注事業者がフリーランスに対して、自己のために役務の成果物に係る権利を提供させることによって、フリーランスの利益を不当に害する場合には、下請法第4条第2項第3号で禁止されている不当な経済上の利益の提供要請として問題となる。

（優越的地位の濫用として問題となり得る想定例）

- ・ 役務の成果物の二次利用について、フリーランスが著作権等を有するにもかかわらず、対価を配分しなかったり、その配分割合を一方的に定めたり、利用を制限すること。
- ・ フリーランスが著作権等の権利の譲渡を伴う契約を拒んでいるにもかかわらず、今後の取引を行わないことを示唆するなどして、当該権利の譲渡を余儀なくさせること。
- ・ 取引に伴い、フリーランスに著作権等の権利が発生・帰属する場合に、これらの権利が自己との取引の過程で得られたことを理由に、一方的に、作成の目的たる使用の範囲を超えて当該権利を自己に譲渡されること。

(参考2) 私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年法律第54号）

第二条 ①～⑦ (略)

⑨ この法律において「不公正な取引方法」とは、次の各号のいずれかに該当する行為をいう。

一～四 (略)

五 自己の取引上の地位が相手方に優越していることを利用して、正常な商慣習に照らして不当に、次のいずれかに該当する行為をすること。

イ 繼続して取引する相手方（新たに継続して取引しようとする相手方を含む。口において同じ。）に対して、当該取引に係る商品又は役務以外の商品又は役務を購入させること。

ロ 継続して取引する相手方に対して、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。

ハ 取引の相手方からの取引に係る商品の受領を拒み、取引の相手方から取引に係る商品を受領した後当該商品を当該取引の相手方に引き取らせ、取引の相手方に対して取引の対価の支払を遅らせ、若しくはその額を減じ、その他取引の相手方に不利益となるように取引の条件を設定し、若しくは変更し、又は取引を実施すること。

六 (略)

(参考3) 下請代金支払遅延等防止法（昭和三十一年法律第二百二十号）

(親事業者の遵守事項)

第四条 (略)

2 親事業者は、下請事業者に対し製造委託等をした場合は、次の各号（役務提供委託をした場合にあつては、第一号を除く。）に掲げる行為をすることによつて、下請事業者の利益を不当に害してはならない。

一～二 (略)

三 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。

四 下請事業者の責めに帰すべき理由がないのに、下請事業者の給付の内容を変更させ、又は下請事業者の給付を受領した後に（役務提供委託の場合は、下請事業者がその委託を受けた役務の提供をした後に）給付をやり直させること。

(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

(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^ト。
 - 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に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。

(対後藤大臣)

4月5日 衆・内閣委 塩川 鉄也 君

問4（対大臣）最低報酬規制について。「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」では「最低賃金を一つの参考として自営型テレワーカーの報酬を決定することも考えられる」とある。従事者の報酬の最低規制を図る必要があるのではないか。

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資本金1000万円以下の小規模な発注事業者であっても、フリーランスに委託を行う場合には、発注書面の交付等の義務を課すこととしている。
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ことから、規制内容はできるだけ限定することが適当である。



3. さらに、特定受託事業者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. したがって、本法案において、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。

5. なお、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 企画官 岡田 博己

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

（参考1）自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン（厚生労働省）（抜粋）

第3 関係者が守るべき事項

(3) 契約条件の適正化

③ 報酬額、報酬の支払期日及び支払方法

（イ）報酬額

報酬額については、同一又は類似の仕事をする自営型テレワーカーの報酬、注文した仕事の難易度、納期の長短、自営型テレワーカーの能力等を考慮することにより、自営型テレワーカーの適正な利益の確保が可能となるように決定すること。

なお、自営型テレワークに係る報酬は、一律に時間給又は日給に換算し得るものではないため自営型テレワーカーの報酬と雇用労働者の賃金を厳密に比較することは困難であるが、注文者が標準的な自営型テレワーカーの時間当たりの作業量から想定される時間当たり報酬額を勘案した上で、最低賃金を1つの参考として自営型テレワーカーの報酬を決定することも考えられる。自営型テレワーカーが下請や孫請けとなっている等、重層的な契約となっている場合でも、同様である。

また、見積りを作成する際には、必要以上に見積りを繰り返すものの契約締結に至らない等自営型テレワーカーの過度な負担とならないような見積りとすることが望ましいこと。

(参考2) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律

(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に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 (略)

(対後藤大臣)

4月5日 衆・内閣委 塩川 鉄也 君

問5（対大臣）. フリーランスの作業時間が長時間に及び健康を害する事がないように、「自営型テレワークの適切な実施のためのガイドライン」を踏まえ、通常の労働者の1日の所定労働時間の上限（8時間）を目安にするなど、規定を設けるべきではないか。

1. フリーランスの方についても、働き過ぎにより健康を害することのないよう配慮することは重要である。
2. この点、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の作業時間が長時間に及び健康を害することのないようにすることも議論していると聞いている。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 [REDACTED] (内線：[REDACTED]) 携帯 [REDACTED]

(参考1) 厚生労働省が平成30年2月に改訂した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」では、「通常労働者の1日の所定労働時間の上限（8時間）を作業時間の上限の目安とすること」と記載している。

※ガイドライン（抜粋）

(3) 契約条件の適正化

⑤成果物の納期及び納品先

(イ) 成果物の納期

成果物の納期（役務の提供である場合は、役務が提供される期日又は期間）については、自営型テレワーカーの作業時間が長時間に及び健康を害することができないように設定すること。その際には、通常の労働者の1日の所定労働時間の上限（8時間）を作業時間の上限の目安とすること。

(参考2) 厚生労働省が令和4年5月に立ち上げた「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」はこれまで10回開催し、「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られるか」といったテーマも論点の1つとなっている。

(参考3)

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を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、別紙の参考者により構成する。
- (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、別紙の参考者以外の者を参考することができます。
- (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4)

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
日下部 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長(～第6回検討会)
清水 英次	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長
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	東京工業大学環境・社会理工学院特任教授
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長(第7回検討会～)

(50音順)

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いる。

①発注者等が1日に配達すべき荷物量を指定するなど、発注者等が、
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は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（プラットフォーマーも含む。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ますがないように、発注者等に対してどのようなことを求めることを考えられるか。**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な配慮も求めてはどうか。**

※ 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を考えられるか。**個人事業者等から求めがあつた場合に、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。**

(対後藤大臣)

4月5日 衆・内閣委 塩川 鉄也 君

問6（対大臣）．下請取引適正化においては、業界業種ごとにガイドラインが制定され、遵守状況のフォローアップやガイドラインの改定が行われている。フリーランス保護においても業種ごとにガイドラインを制定、運用する考えはないか。

【注】

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

1. 下請取引適正化の取組においては、業種別の取引実態等を踏まえた対応が有効であることから、各業所管省庁において、下請法や独禁法の違反事例やベストプラクティス等についてまとめたガイドラインを作成し、業界に遵守を呼びかけているものと認識。
2. 他方で、フリーランスについては多種多様な業態が想定されることから、今回の法案が成立すれば、その施行後の状況等を分析し、まずは業種別の課題等の把握に努めることとしたい。

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

(参考1) 下請ガイドライン策定業種・自主行動計画策定団体

下請ガイドライン策定業種、自主行動計画策定団体（令和5年3月時点）

● 下請ガイドラインは現在20業種策定、自主行動計画は現在23業種57団体策定。

<下請ガイドライン策定業種>

<自主行動計画策定団体>

業種	ガイドライン名称	業種	団体名
自動車	自動車産業適正取引ガイドライン	自動車	日本自動車工業会　日本自動車部品工業会
素材材	素材材産業取引ガイドライン	業材（8団体連名）	日本金型工業会／日本金属熱処理工業会／日本金属プラス工業協会／日本防衛加工業会 スト協会／日本鋼造協会／日本精機鋼会／日本防衛加工業会
産業機械・航空機等	産業機械・航空機等における下請適正取引等の推進のためのガイドライン	機械製造業	日本建設機械工業会　日本産業機械工業会　日本工作機械工業会 日本半導体製造装置協会　日本ロボット工業会　日本分析機器工業会
織維	織維産業における下請適正取引等の推進のためのガイドライン	航空宇宙工業	日本計量機器工業連合会　日本航空宇宙工業会
電気・情報通信機器	情報通信機器産業における下請適正取引等の推進のためのガイドライン	織維（2団体連名）	日本織維産業連盟／織維産業流通構造改革推進協議会
情報サービス・ソフトウェア	情報サービス・ソフトウェア産業における下請適正取引等の推進のためのガイドライン	紙・紙加工業	日本製紙連合会　全国紙ボール工業組合連合会
広告業	広告業界における下請適正取引等の推進のためのガイドライン	電子情報技術産業協会	日本機械工業会　カメラ映像機器工業会
建設業	建設法令遵守ガイドライン	ビオズ機械・情報システム産業協会	情報通信ネットワーク産業協会
建材・住宅設備産業	建材・住宅設備産業取引ガイドライン	流通業	日本スーパーマーケット協会　全国スーパーマーケット協会 日本フードマートチェーン協会　日本DIY・ホームセンター協会 日本ボランタリーチェーン協会
トラック運送業	トラック運送業における下請適正取引等の推進のためのガイドライン	スーパー、コンビニ、ドラッグストア等の小売業	情報サービス・ソリューション
放送コンテンツ	放送コマースの製作取引適正化に関するガイドライン	建材・住宅設備	情報サービス業協会
金属産業（日鉄鋼）	金属産業取引適正化ガイドライン	金属産業	日本建築工業会　住宅設備産業協会　日本アルミニウム協会　日本伴剣協会
化学産業	化学産業適正取引ガイドライン	化学会社（6団体連名）	日本化学会業協会／塩ビ工業環境協会／化成品工業連盟
紙・紙加工業	紙・紙加工産業取引ガイドライン	警備業	日本ゴム工業会／日本プラスチック工業協会
印刷業	印刷業における下請適正取引等の推進のためのガイドライン	放送コンテンツ適正取引推進協議会	全国警備業協会
アニメーション製作業	アニメーション制作業界における下請適正取引等の推進のためのガイドライン	トランク運送業※国交省より要請	放送コンテンツ適正取引推進協議会
食品製造業	食品製造業・小売業者間ににおける下請適正取引等の推進のためのガイドライン	建設業※国交省より要請	全日本トランク協会
水産物・水産加工品	水産物・水産加工品の適正取引推進ガイドライン	金型業	日本建設業連合会
養殖業	養殖業に係る適正取引推進ガイドライン	商社	全国銀行協会
造船業	船舶産業取引適正化ガイドライン	印刷業	日本貿易会
		造船業※国交省より要請	日本中小型造船工業会
		住宅産業※国交省より要請	住宅生産団体連合会
		広告業	日本広告業協会
		電力業	送配電網協議会

(対後藤大臣)

4月5日 衆・内閣委 塩川 鉄也 君

問7（対大臣）本法案第15条に基づく指針の策定に当たっては、当事者の意見を聞くことが重要である。労働政策審議会で議論を行い、諮詢・答申をすべきではないか。

1. 本法案では、第15条に基づき、厚生労働大臣が
 - ・ 募集情報の的確表示（第12条）、
 - ・ 育児介護等と業務の両立への配慮（第13条）、
 - ・ ハラスメント対策（第14条）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策定・公表することとしている。
2. 指針の策定に当たっては、取引の実態を踏まえた検討を行う観点から、厚生労働省において、本法案の対象となるフリーランス関係団体や労使団体等に参画いただきつつ、労働政策審議会とは別の場を設けて検討を行った上で、労働政策審議会にも報告することとしていると承知している。

（参考）

フリーランス取引適正化等法案の検討状況について、労働政策審議会 雇用環境・均等分科会に報告を行っている。（令和4年9月、令和5年1月、令和5年3月）

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]

更問．なぜ労働政策審議会では議論しないのか。

1. 労働政策審議会は、公労使の3者から構成される審議会であるが、本法案は、雇用関係にないフリーランスが当事者であることから、労働政策審議会とは別の場を設置し、フリーランス関係団体や労使団体等に参画いただきつつ検討するものと承知している。
2. 他方、本法案では、フリーランスの方々の就業環境の整備も図ることとしているが、就業環境の整備については「雇用」とも近い性格の課題であることから、労働政策審議会にも報告することとしているものと承知している。

(参考1)

雇用環境・均等分科会 委員名簿

令和4年11月24日現在

(公益代表)

◎ 奥宮	おくみや きょうこ	弁護士（田辺総合法律事務所）
小畠	おばた ふみこ	京都大学大学院人間・環境学研究科教授
川田	かわた たくわき	筑波大学ビジネスサイエンス系教授
小原	こはら みき	大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
武石	たけいし えみこ	法政大学キャリアデザイン学部教授
○ 藤村	ふじむら ひろゆき	法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

(労働者代表)

井上	いのうえ くみえ	日本労働組合総連合会総合政策推進局総局長
内田	うちだ ふみこ	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員
浦	うら さなえ	情報産業労働組合連合会政策局長
皆川	みなかわ ちか	航空連合副事務局長
松井	まつい たけし	UAゼンセン常任中央執行委員労働条件局長・政策サポートセンター長

(使用者代表)

大下	おおした ひでかず	日本商工会議所産業政策第二部長
大谷	おおたに たけし	全国中小企業団体中央会労働政策部長
尾下	おした ちえ	(株)三越伊勢丹ホールディングス内部監査室長
川岸	かわぎし ちほ	いであ(株)執行役員内部統制本部副本部長兼経営企画本部秘書室長
布山	ぬのやま ゆうこ	(一社)日本経済団体連合会労働法制本部参事

(分科会長=◎ 分科会長代理=○)

(五十音順、敬称略)

(対後藤大臣)

4月5日 衆・内閣委 塩川 鉄也 君

問8（対大臣）. フリーランス・トラブル110番の相談

内容は、圧倒的に報酬の不払いが多いという。労働者の場合には国による未払賃金立替払い制度があるが、フリーランスにはない。一つの発注者に専属的に従事しているフリーランスには、未払賃金立替払い制度を参考に不払いに対応するための制度を検討すべきではないか。

【注】



1. 労働者に該当するかどうかにかかわらず、労務や商品・役務の提供に対し契約上の対価を確実に得ることは、非常に重要である。
2. 本法案では、特定業務委託事業者は特定受託事業者に対し、原則として給付を受領した日から60日以内に、契約で定められた報酬額を支払わなければならないこととしている（第4条第5項）。（注）「原則として」とあるのは、再委託の場合は「元委託支払期日から起算して30日を経過する日」が期日となるため。
3. 特定業務委託事業者がこの義務に反した場合には、公正取引委員会等が支払等を求める指導・助言（第22条）を行うほか、速やかに報酬を支払うべきことその他必要な措置をとるべきことを勧告することができる（第8条第2項）。



4. さらに、特定業務委託事業者が正当な理由なく勧告に応じなかった場合、公正取引委員会は、当該勧告に係る措置を執るべきことを命じ、その旨を公表することができる（第9条各項）。
5. 本法案の内容や趣旨についての周知活動をしっかりと行うとともに、相談体制の拡充や法案の適正な執行を通じて、報酬額の支払いをはじめとして、フリーランスの方々の適切な保護を図ってまいりたい。

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 [REDACTED] (内線：[REDACTED]) 携帯 [REDACTED]

更問 1. 事業者に支払能力が残っている場合は、いまの答弁にある法第4条に基づく法執行により一定の成果があるとしても、事業者が倒産するなど、支払能力がなくなった場合には、未払賃金立替払い制度のように、国が労働者の賃金債権をカバーするような制度がないのではないか。そこで、一つの発注者に専属的に従事しているフリーランスにも、未払賃金立替払い制度を参考に、(発注者の手元不如意を原因とする) 不払いに対応するための制度を検討すべきではないか。

1. 労働者の場合は、使用者に対して賃金債権を有するところ、この支払を安定して受けることが困難になると、労働者の生活の安定が脅かされるという理由でそういう制度を措置できる。

【参考】賃金の支払の確保等に関する法律第一条（抄）

この法律は、…賃金の支払を受けることが困難となつた労働者に対する保護措置…を講じ、もつて労働者の生活の安定に資することを目的とする。

2. 労働者に該当しないフリーランスの場合には、必ずしも賃金債権と同種の性格を有するとは言えないといった理由により、同様の制度を措置することは困難。

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）未払賃金立替払い制度の概要

■制度概要

企業倒産により賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、未払賃金の一部を立替払するもの

■実施主体

全国の労働基準監督署及び独立行政法人労働者健康安全機構

■立替払を受けることができる要件

（1）使用者が、

- ① 1年以上事業活動を行っていたこと
- ② 倒産したこと

- ・ 法律上の倒産（[1]破産 [2]特別清算 [3]民事再生 [4]会社更生の場合）
- ・ 事実上の倒産（中小企業について、事業活動が停止し、再開する見込みがなく、賃金支払能力がない場合）

（2）労働者が、倒産について裁判所への申立て等（法律上の倒産の場合）又は労働基準監督署への認定申請（事実上の倒産の場合）が行われた日の6か月前の日から2年の間に退職した者であること

（参考2）関連条文

○賃金の支払の確保等に関する法律（昭和51年法律第34号）

（目的）

第一条 この法律は、景気の変動、産業構造の変化その他の事情により企業経営が安定を欠くに至った場合及び労働者が事業を退職する場合における賃金の支払等の適正化を図るため、貯蓄金の保全措置及び事業活動に著しい支障を生じたことにより賃金の支払を受けることが困難となつた労働者に対する保護措置その他賃金の支払の確保に関する措置を講じ、もつて労働者の生活の安定に資することを目的とする。

(未払賃金の立替払)

第七条 政府は、労働者災害補償保険の適用事業に該当する事業(労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和四十四年法律第八十四号)第八条の規定の適用を受ける事業にあつては、同条の規定の適用がないものとした場合における事業をいう。以下この条において同じ。)の事業主(厚生労働省令で定める期間以上の期間にわたつて当該事業を行つていたものに限る。)が破産手続開始の決定を受け、その他政令で定める事由に該当することとなつた場合において、当該事業に従事する労働者で政令で定める期間内に当該事業を退職したものに係る未払賃金(支払期日の経過後まだ支払われていない賃金をいう。以下この条及び次条において同じ。)があるときは、民法(明治二十九年法律第八十九号)第四百七十四条第二項から第四項までの規定にかかわらず、当該労働者(厚生労働省令で定める者にあつては、厚生労働省令で定めるところにより、未払賃金の額その他の事項について労働基準監督署長の確認を受けた者に限る。)の請求に基づき、当該未払賃金に係る債務のうち政令で定める範囲内のものを当該事業主に代わつて弁済するものとする。

(対後藤大臣)

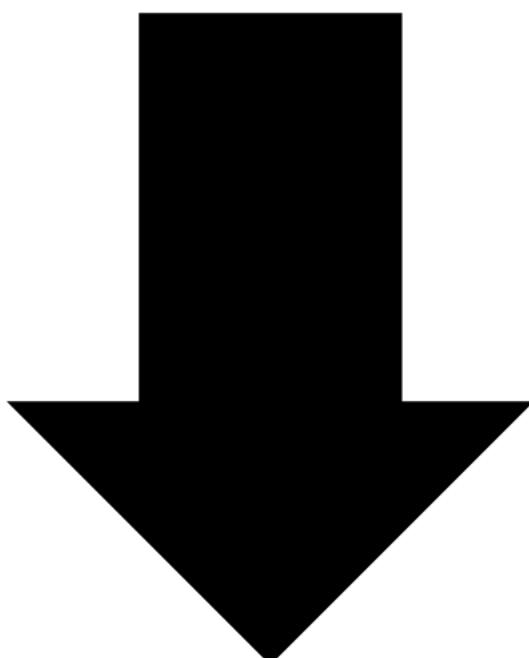
4月5日 衆・内閣委 塩川 鉄也 君

問9（対大臣）．傷病手当金や出産手当金、育児休業給付金、介護休業給付金等の休業中の所得補償策について、フリーランスも対象となるよう制度の拡充を図るべきと考えるが見解如何

1. いわゆるフリーランスといった雇用契約によらない働き方については、実態として労働者（※）に該当しない限り、雇用関係を前提とする
 - ・ 健康保険法の傷病手当金・出産手当金、
 - ・ 雇用保険法の育児休業給付・介護休業給付金について、対象になっていない。

※ 「労働者」・・・職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者（労働基準法第9条）

※ 国民健康保険制度は、自営業や無職の方など、様々な就業形態の方が加入しており、労務に就けないときの所得補填である傷病手当金・出産手当金については、保険者による任意給付としている。



2. 昨年12月にとりまとめた全世代型社会保障構築会議報告書では、

- ・ 「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、適用を着実に進め、
- ・ そのうえで、それ以外の「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、検討を深めるべきとされている。

3 同報告書に基づき、今後、必要な検討を進めてまいりたい。

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 参事官 堀 泰雄
連絡先：役所 [REDACTED] (内線：[REDACTED]) 携帯 [REDACTED]