

(対政府参考人)

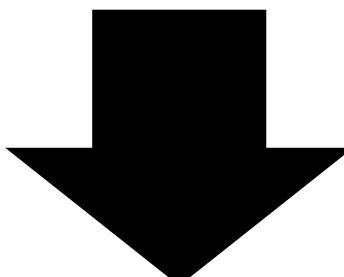
4月25日 参・内閣委 井上 哲士 君

問1（対政府参考人）. 法案第16条第2項の解除の理由について、「おまえが嫌いだから」というような到底認めがたいような理由等による解除も、30日前に予告をすれば、第16条違反にはならず、契約解除が成立するということでは、おかしいのではないか。契約解除には合理的理由が必要ではないのか。

1. フリーランスと発注事業者間の取引は事業者間取引であり、その契約関係の解消は、取引自由の原則の中で契約当事者間に委ねられているものであることから、一般に、取引法制において解除理由によって解除を直接制限することは、法制上の課題（注1）や、発注控えの懼れなどの課題が多い。

（注1）全業種・業界の取引について、契約関係解消の制限が必要な当事者間の力関係の差や、一方的に契約関係を解消されることによる特定受託事業者の損失を保護する必要が認められるか

2. 一方で、一定期間取引を継続することに伴い、発注事業者への依存度が高まるが、こうした中で、契約を突然解除等された場合、フリーランスは、次の契約先を探す必要が生じるなどの時間的・経済的損失を被ることから、中途解除等の事前予告の規制を設けたこととしたところであり、まずは、本法案の適切な運用・定着を図っていく。



3. なお、一方的な契約解除によりトラブルが生じた場合には、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（注2）について、アドバイスを求められることについても周知を図ってまいりたい。

（注2）具体的には、弁護士による和解あっせんや金銭的な解決を図ったり、契約解除によって生じた損害についての賠償請求などが想定される。

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）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）

### （解除等の予告）

**第十六条 特定業務委託事業者は、継続的業務委託に係る契約の解除**

（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。次項において同じ。）

をしようとする場合には、当該契約の相手方である特定受託事業者に對し、厚生労働省令で定めるところにより、少なくとも三十日前までに、その予告をしなければならない。ただし、災害その他やむを得ない事由により予告することが困難な場合その他の厚生労働省令で定める場合は、この限りでない。

- 2 特定受託事業者が、前項の予告がされた日から同項の契約が満了する日までの間において、契約の解除の理由の開示を特定業務委託事業者に請求した場合には、当該特定業務委託事業者は、当該特定受託事業者に對し、厚生労働省令で定めるところにより、遅滞なくこれを開示しなければならない。ただし、第三者の利益を害するおそれがある場合その他の厚生労働省令で定める場合は、この限りでない。

## 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。



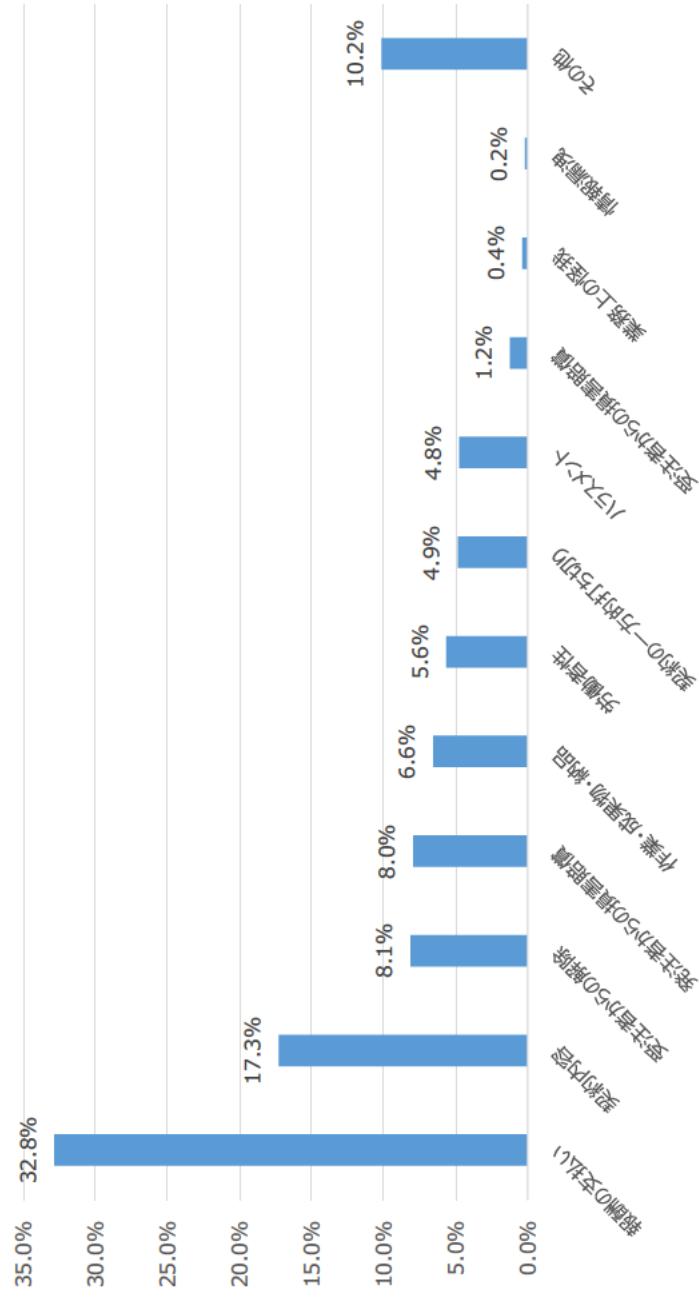
## (参考3) フリーランス・トラブル110番相談内容

### フリーランス・トラブル110番

#### 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=14,668（令和3年2月～令和4年12月の相談9,954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、ワーキング休止義務、作業前の解除、研修費の返還、契約更新拒絶など。

※ 令和4年8月度データまで、「契約の一方的打ち切り」の相談件数を「契約内容」の項目に含めていたが、令和4年9月度データより、「契約の一方的打ち切り」の項目を括り出して示すこととした。

(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 井上 哲士 君

問2 (対政府参考人) 「経済的嫌がらせ」は、第14条第3号の「取引上の優越的な関係を背景とした言動」にあたると思うがどうか。

【注】

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

1. 本法案の第14条第3号においては、発注事業者からフリーランスに対して行われるパワーハラスメントを規定し、発注事業者に対して対策を講じることを義務付けている。
2. パワーハラスメントに該当する発注事業者の行為については、
  - ① 「取引上の優越的な関係」を背景とした業務についての言動であって、
  - ② 業務遂行上、必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
  - ③ フリーランスの就業環境が害されるものといった要件を満たすものとすることを想定している。要件の詳細は、本法案の成立後、厚生労働大臣の定める指針において明確化する方針であるが、これらの要件を満たせば(☆)、(ご指摘のような)報酬等の取引条件を引き下げに関する言動についても、パワーハラスメントに該当すると考えている。

★ 例えば、取引条件を引き下げることをちらつかせて嫌がらせをし、精神的な苦痛を与えた場合。

- ※ 一方、取引条件の引き下げ自体は、事業者間における取引行為であり、必ずしも、一定の言動をもって就業環境を害するものとはいえず、ただちにパワーハラスメントに該当するとはいえない。
- ※ 労働者における解雇・労働条件の不利益変更については、上司等の個人の「言動」ではなく、組織又は使用者の決定事項として労働契約の終了・契約の変更をする行為であるため、個人の「言動」を想定して定義されるパワーハラスメントには該当しないと整理されている。

3. なお、本法案では、発注事業者が、フリーランスの責めに帰すべき事由がないのに、報酬の額を減額する場合（第5条第1項第2号）や、一方的に、通常支払われる対価と比較して著しく低い報酬の額を不当に定める場合（「買いたたき」）について規制しており（第5条第1項第4号）、（ご指摘のような）報酬等の取引条件を引き下げる行為が、報酬減額や買いたたきに該当する場合には、指導・勧告等の対象となる。

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

(参考のみ続く)



## （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）

### 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すべき措置等）

**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) 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する問題について

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ついて  
雇用管理上講ずべき措置等についての指針概要 令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

＜職場におけるパワーハラスメントとは＞

- 職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた  
ものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全てみたすもの。  
→ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導について(は、該当しない)。

職場におけるパワーハラスメントの 3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対する抵抗又は拒絶することができない當然性が高い関係を背景として行われるもの</li> </ul> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職務上の地位が上位の者による言動</li> <li>・同僚又は部下による言動で、当該言動を行なう者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの</li> <li>・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することができないもの等</li> </ul>
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの</li> </ul>
③ 労働者の就業環境が害される	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなつたため、能力の発揮に重大な悪影響が就業する上で看過できない程度の支障が生じること</li> <li>○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要。</li> </ul>

(対政府参考人)

4月25日 参・内閣委 井上 哲士 君

問3 (対政府参考人) 「経済的嫌がらせ」をハラスメントの類型に加え、「経済的嫌がらせ」とはどういうものか周知するべきではないか。

1. 本法案においては、発注事業者の言動であって、フリーランスの就業環境を害するものをハラスメント行為として類型化し、発注事業者に対して、ハラスメント対策を講じることを義務付けている。
2. 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等において、ハラスメントの定義や、発注事業者が講すべきハラスメント対策の具体例をお示しすることとしている。
3. 本法案が成立した場合には、関係者のご意見を伺い、フリーランス取引の実態を踏まえて指針等を策定していくこととしているが、その中で、(ご指摘のような)報酬等の取引条件の引き下げに関する言動であっても、パワーハラスメントに該当しうる場合が存在するという点を明確化することについて、検討していきたい。

※ 一方、取引条件の引き下げを、「経済的嫌がらせ」としてセクハラ・パワハラ等と並ぶハラスメントの類型とすることは、取引条件の引き下げ自体は、

- ・ 事業者間の取引行為であり、一定の言動をもって就業環境を害する行為とは必ずしもいえないこと
- ・ (仮にハラスメントとして位置づけるとしても) どのような行為がハラスメントに該当するかの基準も難しく、事業者間取引を萎縮させたり、発注控えのおそれがあることから課題が多い。

4. なお、本法案では、発注事業者が、フリーランスの責めに帰すべき事由がないのに、報酬の額を減額する場合（第5条第1項第2号）や、一方的に、通常支払われる対価と比較して著しく低い報酬の額を不当に定める場合（「買いたたき」）について規制しており（第5条第1項第4号）、（ご指摘のような）報酬等の取引条件を引き下げる行為が、報酬減額や買いたたきに該当する場合には、指導・勧告等の対象となる。

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

（参考のみ続く）



問3—2

(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）

### 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すべき措置等）

**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25日 参・内閣委 井上 哲士 君

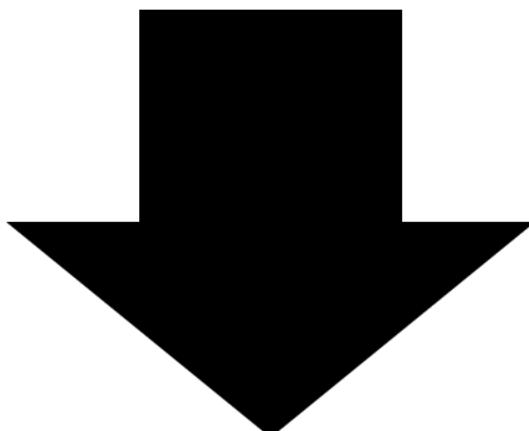
問4(対大臣) 第3条の発注時に明示する取引内容について、契約上のトラブルやハラスメント被害にあった場合の委託事業者の対応者や相談窓口等の連絡先、そうした窓口がない場合は、フリーランストラブル 110番や、ハラスメントに関する公的な相談窓口の連絡先を明示させるべきではないか。

1. 本法案第3条は、

- ・ 業務委託契約の内容を明確にさせて後々のトラブルを未然に防止し、
- ・ また、取引上のトラブルが生じたとしても業務委託契約の内容についての証拠として活用し得ることとするため、

発注事業者がフリーランスに業務委託をした場合に、取引条件の内容等を明示する義務を定めるものである。

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ことにも留意することが必要である。



3. 本法案第14条に基づき、発注事業者は、ハラスメント被害等にあった場合の発注事業者の対応者や相談窓口等を整備することが義務付けられている。

そのような相談窓口等の情報については、例えば、フリーランス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、発注事業者及びフリーランスの実情に即した周知方法を、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. またフリーランストラブル110番を始めとした公的な相談窓口については、関係省庁のウェブサイトやSNSへの掲載、関係者への説明会における紹介など、様々な方法で、広く国民に知っていただけるよう、しっかりと周知活動を行ってまいりたい。

5. 引き続き、様々な業種の取引実態を踏まえつつ、発注事業者の負担と取引適正化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、具体的な事項を定めることとしたい。

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]

## （参考1）特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案

### （特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示等）

第三条 業務委託事業者は、特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、直ちに、公正取引委員会規則で定めるところにより、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額、支払期日その他の事項を、書面又は電磁的方法（電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって公正取引委員会規則で定めるものをいう。以下この条において同じ。）により特定受託事業者に対し明示しなければならない。ただし、これらの事項のうちその内容が定められないことにつき正当な理由があるものについては、その明示を要しないものとし、この場合には、業務委託事業者は、当該事項の内容が定められた後直ちに、当該事項を書面又は電磁的方法により特定受託事業者に対し明示しなければならない。

### （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すべき措置等）

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。

(対後藤大臣)

4月25日 参・内閣委 井上 哲士 君

問5（対大臣）. フリーランス保護は今回の法案に基づく取引適正化だけでなく、労働法による保護を図ることが必要ではないか。

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ものと承知。

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、労働者性が認められる場合には、労働基準法等が適用される。

2. このため、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いくことが重要と考えている。

3. 一方で、現在、我が国でフリーランスが直面しているトラブルについては、

- ・ 報酬の支払遅延や取引上の不当な行為など、事業者間取引において見られるものが多く、
- ・ ハラスメントなどのトラブルについても、取引上の力関係に由来しているものと考えることができることから、本法案は、取引適正化等を図る法制として立案し、速やかに対応策を講じることとしたもの。



4. なお、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）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、課題も多いと認識している。

（注）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。

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

- 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、取引の余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、取引の余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、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余注事業者が、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适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

- 優越的地位の濫用など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、独占禁止法上不適切。
- 下請法の規制となる場合で、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の類型

- 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の中含め、その考え方を明確化。

(1) 顧客の取引選定	(2) 顧客の取引選定	(3) 営業の差し支え
(4) やり直しの要請	(5) 一方的な発注制限	(6) 任務の成績割合による報酬
(7) 発注の既成品の返却拒否	(8) 役務の成績割合による報酬	(9) 不要な商品・出品
(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場合	(12) その他取引条件の一方的な変更・差し支え

## 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适当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适当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适当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 仲介事業者が遵守すべき事項

### 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

<b>1 フリーランスに労働関係法が適用される場合</b>
○ 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「労働者」か判断。
○ 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。
<b>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</b>
①「使用従属性」に関する判断基準 ①「指揮監督下の労働者」であること（労働者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。）
<b>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</b>
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報酬の労務対価性（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らるか） ⑤広い意味での指揮監督下の労務提供（労働供給者が、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適切な事業者性（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なう者か）

## (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、定義規定の違いもあり、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"> <li>○ 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)</li> <li>○ 職場における労働条件の最低基準を定めることを目的とするため、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。</li> <li>○ 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ないが、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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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)</li> <li>○ 売り惜しみのきか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当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。</li> </ul>
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"> <li>○ 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"> <li>1 基本的判断要素 <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 業務組織への組み入れ</li> <li>(2) 契約内容の一方的・定型的決定</li> <li>(3) 報酬の労務対価性</li> </ul> </li> <li>2 指揮監督下の労働 <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 指揮監督の有無、③拘束性の有無、④代替性の有無</li> <li>(2) 報酬の労務対償性</li> </ul> </li> <li>3 消極的判断要素 <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 職務の依頼に応ずべき事業者性</li> <li>(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</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
判断基準		<p>昭和60年厚生労働省「労働基準法研究会報告書 (労働基準法の「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

#### 労働基準法上の労働者

- ▶ 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であつて、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、コ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。

- ・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。

（参考5）令和5年4月5日 第211回国会  
衆議院内閣委員会議事速報（未定稿）（抄）

○塩川委員 （略）まさにそういう労働者に近い働き方をしているという実態があるといった点でも、フリーランスの保護は、労働者性の適用を広げる方向を検討、具体化をすべきだということを重ねて求めたいと思いますが、改めて、いかがでしょうか。

○後藤国務大臣 重ねて同じ答弁では恐縮なんありますけれども、基本的には、労働者性の認められる方について言えば、それは、どんな法律形態であろうとも、労働者として必要な保護をしていくわけでありますけれども、労働者の範囲を拡大することによって、フリーランスを労働基準法上の労働者として、発注事業者に使用者と同様の義務を課すことについては、法制的な課題、例えば、雇用関係において見られるような使用従属関係があるとは言えないために、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のかどうかといったような課題をしっかりと整理する必要がありますし、また、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ことなども課題としてあるというふうに思っております。こうした観点から、今回の取引法に基づく対応という形で検討をいたしております。