

働き方・人への投資WG 厚生労働省説明資料

フリーランス・ギグワーカーの労働者性・保護の在り方について

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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」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 | ○ 職業の種類を問わず、 <u>事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者</u> （第9条） | ○ 職業の種類を問わず、 <u>賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者</u> （第3条） |
| 解釈等 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 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、<u>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。</u> ○ <u>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。</u>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。 <p>資料出所：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"> ○ <u>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。</u> <p>資料出所：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> |
| 判断基準 | <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 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 (3) その他 <p>資料出所：昭和60年「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）」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。 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) 報酬の労務対償性 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>資料出所：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> |

いわゆる偽装フリーランスに対する取組について

- 実態として労働者に該当する者が、労働基準関係法令による保護を適切に受けられるようにすることは重要であり、労働者性が疑われるフリーランスについては以下の取組を行ってきた。

- 労働基準法等の労働者性の判断基準について、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、現行の判断基準の枠組みをわかりやすくお示し、関係省庁と連携し、周知している。
- 労働基準監督署においては、自らを労働基準法上の労働者だと考える者からの申告があった場合には、丁寧に話を聞くなど事実確認を行い、その結果、労働者に該当し、違反が認められる場合には、厳正な監督指導を行っている。
- 配送業務を行う個人事業主について、労働基準法上の労働者であると労働基準監督署が判断した事案について事例集を作成（3～6ページ参照）し、周知を行っている。
- 令和4年12月にとりまとめられた全世代型社会保障構築会議の報告書を踏まえ、労働基準監督署において、労働基準法上の労働者であると判断した事案については、日本年金機構や都道府県労働局（労働保険適用徴収部門）に情報提供している。

労働基準法上の労働者に該当すると判断された事例 (貨物軽自動車運送事業の自動車運転者)

＜2023年12月現在＞

【本資料について】

- 労働基準法上の「労働者」に該当するか否かは、契約の形式や名称にかかわらず、「労働者性の判断基準」(参考)に基づき、実態を勘案して総合的に判断されます。
- 先般、業務委託契約を締結し、個人事業主とされていた貨物軽自動車運送事業の自動車運転者から労災請求がなされた事案において、労働基準監督署による調査の結果、当該自動車運転者が労働基準法上の「労働者」に該当すると判断されたものがりました。本資料は、他の業種と比べて申告が多く、判断に困難が伴うことも多い自動車運転者が、「労働者」に該当すると実際に判断された事例をまとめたものです(※)。各事例の実態に依り、上記判断基準に沿って、判断のポイントを示しています。
- **契約上、個人事業主とされている場合でも、実態として、労働基準法上の労働者に該当する場合には、労働基準関係法令を遵守する必要があります。本資料も参考に、適切に対応いただくようお願いいたします。**

※ 本資料に掲げる事例は、「労働者」に該当すると労働基準監督署により判断された個別事案の一部であり、これら以外にもそのように判断された事案があります。また、本資料に掲げる事例にあるような指揮監督等の実態がないからといって、「労働者」に該当しないと判断されるものではありません。

【参考：労働者性の判断基準】

労働基準法第9条では、「労働者」を「事業又は事務所で使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定している。労働基準法の「労働者」に当たるか否か、すなわち「労働者性」は、この規定に基づき、以下の2つの基準で判断されることとなる。

- 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、他人に従属して労働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

この2つの基準を総称して「使用従属性」と呼ぶ。

「使用従属性」が認められるかどうかは、請負契約や委任契約といった契約の形式や名称にかかわらず、契約の内容、労働提供の形態、報酬その他の要素から、個別の事案ごとに総合的に判断される。この具体的な判断基準は、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12月19日)において、以下のように整理されている。

- 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
 - ア 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
 - イ 業務遂行上の指揮監督の有無
 - ウ 拘束性の有無
 - エ 代替性の有無(指揮監督関係を補強する要素)
 - (2) 「報酬の労働対償性」があること
 - 2 「労働者性」の判断を補強する要素
 - (1) 事業者性の有無
 - (2) 専属性の程度
 - (3) その他

事例 1 (貨物軽自動車運送事業の自動車運転者)

荷主が元請事業者に配送を委託するとともに、当該元請事業者が配送員に対して、委託契約書に基づき、再委託（配送員は個人事業主扱い）。当該配送員が業務中に負傷したことから、労災保険給付の対象となるか否かについて、当該配送員から労働基準監督署に相談があった事例

「判断基準」を踏まえた調査における判断ポイント

1 使用従属性

(1) 指揮監督下での労働に関する判断基準

ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由

仕事の依頼については、本人の希望を聞いた上で個別に調整・決定し、月単位でシフトが組まれる。当該業務に従事する当日に、荷主が提供するスマートフォンアプリを通じて、配送を行う荷物・配送先・配送順・配送コース等が割り当てられる。割り当てられた荷物については、配送を拒否することはできない。一方、体調不良等の場合、配送業務の当日でもキャンセルすることができ、キャンセルに伴うペナルティはない。

イ 業務遂行上の指揮監督

荷物の配送コースについては、本人の判断で変更可能であり、逸脱に対するペナルティもない。業務の遂行状況の詳細について、アプリを通じて元請事業者に把握されており、配送の状況に変化がないような場合には、本人に対して連絡を行い、指示等が行われている。

配達先が不在の場合の顧客への電話連絡の実施や置き配の方法等に関し、研修や社内掲示等により指示が行われている。

→ 配送状況に応じて元請事業者から随時指示がなされているほか、配送時のルールについても定められ、指示が行われていたことから、業務遂行上の指揮監督ありと判断

ウ 拘束性

始業・終業時刻の定めはないが、1日の作業時間を12時間以内をすることを前提に、1日当たりの配送を行う荷物量が定められている。

→ 実態として勤務時間の裁量が低く、拘束性ありと判断

エ 代替性

契約書において第三者への再委託が禁止されている。

→ 代替性なしと判断

(2) 報酬の労働対償性に関する判断基準

報酬は、1日当たりの日給制（18,000円）で支払われている。

→ 報酬が日単位で計算されており、労働対償性ありと判断

2 「労働者性」の判断を補強する要素

(1) 事業者性

配送に使用する軽自動車は個人所有であり、ガソリン代、車検代等の費用も本人が負担している。

(2) 専属性の程度

他社の業務に従事することは、契約上制約されていない。

(3) その他

採用選考過程は一般の労働者と同様、求人情報による募集や面接による選考が行われている。
報酬の税制上の取扱いについて、本人が確定申告を行っている。
労働保険の適用や服務規律、福利厚生等の適用はない。

判断

労働者性を肯定する要素、否定する要素が一定程度混在するものの、業務遂行上の指揮監督関係や時間的拘束性があり、報酬も業務に必要な時間の対価としての労働対償性が強いと認められること等を総合的に勘案し、労働基準法第9条の労働者に該当するものと判断。

事例 2 (貨物軽自動車運送事業の自動車運転者)

荷主が元請事業者に配送を委託するとともに、当該元請事業者が配送員に対して、委託契約書に基づき、再委託（配送員は個人事業主扱い）。報酬（賃金）不払いについて、当該配送員から労働基準監督署に相談があった事例

「判断基準」を踏まえた調査における判断ポイント

1 使用従属性

(1) 指揮監督下での労働に関する判断基準

ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由

仕事の依頼については、複数の配送員（個人事業主扱い）でチームを組み、チーム内で稼働日を調整しており、本人の希望に基づく調整が可能となっている。当該業務に従事する当日に、荷主が提供するスマートフォンアプリを通じて、配送を行う荷物・配送先・配送順・配送コース等が割り当てられる。割り当てられた荷物については、配送を拒否することはできない。一方、体調不良等の場合、配送業務の当日欠勤も認められており、その場合は元請事業者において代替の配送員を手配する。

イ 業務遂行上の指揮監督

荷物の配送コースについては、契約書等において、原則として元請事業者が示したルートに従わなければならない旨が定められている。当日に配送が割り当てられた荷物については、原則として全て配達しなければならぬことや、配達先が不在の場合は、当日中に再訪問を行うこと等が契約書等において義務付けられている。また、割り当てられた荷物以外にも、追加で配送を指示される場合がある。

その他、配送時は元請事業者が指定するユニフォームの着用が義務付けられている。

→ 契約書等において配送時のルールが定められ、原則、当該ルールに基づく配送が義務付けられていることから、業務遂行上の指揮監督ありと判断

ウ 拘束性

始業・終業時刻の定めはないが、契約書等において「拘束時間は原則11時間以上」とされており、それを前提に、1日当たりの配送を行う荷物量が定められている。

→ 実態として勤務時間の裁量が低く、拘束性ありと判断

エ 代替性

契約書等において再委託は禁止されていたが、実態として個人情報保護を理由に第三者への委託は禁止する旨の説明が元請事業者からなされていた。

→ 代替性なしと判断

(2) 報酬の労働対償性に関する判断基準

報酬は、1日当たりの日給制（約20,000円）で支払われている。

→ 報酬が日単位で計算されており、労働対償性ありと判断

2 「労働者性」の判断を補強する要素

(1) 事業者性

配送に使用する軽自動車は元請事業者からのリースで、リース料は本人が負担している。

(2) 専属性の程度

他社の業務に従事することは、契約上制約されていない。

(3) その他

報酬の税制上の取扱いについて、本人が確定申告を行っている。
労働保険の適用や服務規律、福利厚生等の適用はない。

判断

業務遂行上の指揮監督関係や時間的拘束性が認められることや、報酬の労働対償性が強いこと等を総合的に勘案し、労働基準法第9条の労働者に該当するものと判断。

事例3 (貨物軽自動車運送事業の自動車運転者)

荷主や元請物流事業者が元請事業者に配送を委託するとともに、当該元請事業者が配送員に対して、委託契約書に基づき、再委託（配送員は個人事業主扱い）。報酬（賃金）不払いについて、当該配送員から労働基準監督署に相談があった事例

「判断基準」を踏まえた調査における判断ポイント

1 使用従属性

(1) 指揮監督下での労働に関する判断基準

ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由

仕事の依頼については、本人の希望を聞いた上で個別に調整・決定し、月単位でシフトが組まれる。無断欠勤の場合には、契約書において1回当たり1万円の違約金をとられることとされている。

イ 業務遂行上の指揮監督

荷物の配送コースについては、元請事業者からの指示に従って、順番に配送しなければならぬ。契約書等により、置き配等の配送ルールが細かく定められており、ルールに従わず、顧客とクレームになった場合等については罰金をとられることとされている。

→ 契約書等において配送時のルールが定められ、当該ルールに基づく配送が義務付けられており、ルールに従わない場合は罰金をとられる等のペナルティが課されることから、業務遂行上の指揮監督ありと判断

ウ 拘束性

業務時間が、8時～17時、15時～22時、17時～24時、6時～22時、8時～24時と定められ、この中から本人が選択する。

→ 始業・終業時刻が定められ、業務時間が指定されていることから、拘束性ありと判断

エ 代替性

本人に代わって他の者が労務を提供することは認められていない。

→ 代替性なしと判断

(2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬は、1日当たりの日給制（約15,000円）で支払われている。

また、業務時間内に荷物を配りきれない場合は、1時間当たり1,000円が別途支給される。

→ 報酬が日単位で計算されていること、また、業務時間内に荷物を配りきれない場合は、時間に応じて追加で報酬が支払われていることから、労務対償性ありと判断

2 「労働者性」の判断を補強する要素

(1) 事業者性

配送に使用する軽自動車は元請事業者からのリースで、リース料は本人が負担している。

(2) 専属性の程度

他社の業務に従事することは、契約上制約されていない。

(3) その他

報酬の税制上の取扱いについて、本人が確定申告を行っている。
労働保険の適用や服務規律、福利厚生等の適用はない。

判断

業務遂行上の指揮監督関係や時間的拘束性が認められることや、報酬の労務対償性が強いこと等を総合的に勘案し、労働基準法第9条の労働者に該当するものと判断。

労働基準関係法制研究会

1 趣旨・目的

新型コロナウイルス感染症の影響やデジタル技術等の進展により、企業を取り巻く環境や働く人の意識が変化し、働く人の働き方に対する意識等が個別・多様化している背景を踏まえ、働き方や職業キャリアに関するニーズ等を把握しつつ、新しい時代を見据えた労働基準関係法制の課題を整理することを目的として「新しい時代の働き方に関する研究会」（座長：今野浩一郎学習院大学名誉教授・学習院さくらアカデミー長）が開催され、これからの労働基準法制の在り方について報告書がとりまとめられたところである。

また、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）附則第12条第1項及び第3項において、働き方改革関連法による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号）等について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとされている。

そこで、今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うことを目的として、「労働基準関係法制研究会」（以下「本研究会」という。）を開催する。

2 検討事項

本研究会においては、次に掲げる事項について調査・検討を行う。

- ①「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書を踏まえた、今後の労働基準関係法制の法的論点の整理
- ②働き方改革関連法の施行状況を踏まえた、労働基準法等の検討

3 構成員

- ◎ 荒木 尚志（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
- 安藤 至大（日本大学経済学部教授）
- 石崎 由希子（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授）
- 神吉 知郁子（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
- 黒田 玲子（東京大学環境安全本部准教授）

- 島田 裕子（京都大学大学院法学研究科教授）
- 首藤 若菜（立教大学経済学部教授）
- 水島 郁子（大阪大学理事・副学長）
- 水町 勇一郎（東京大学社会科学研究所比較現代法部門 教授）
- 山川 隆一（明治大学法学部教授）

〔 ◎座長 〕

労働基準関係法制研究会 議論の状況（労働基準法の労働者）

第1回労働基準関係法制研究会（2024年1月23日）における「労働者」に係る意見

- 新しい技術が出てきている中で、これまでの労働者概念をどう考えていくのかという問題がある。従来より強行法規の適用範囲の関係では、当事者意思を考慮すべきではないとされているが、その部分は大きく変わらないと思いつつ多様な働き方のニーズをどう考えるのか今後重要である。その際には、個人の希望が本心で自律的なものから生じているのか、置かれている状況でやむを得ないものなのか検討することも重要である。（石崎構成員）
- 労働者についてはフリーランス法ができたが、グレーゾーンをどうするかという問題がある。フリーランスかどうか分からないときに、公正取引委員会と厚生労働省のどちらの官庁で動くこととなるのか、判断できないときにどうするのか、明確にしたい。労働者がフリーランスかを判断できない場合に、どちらの規制も適用できないのはおかしい。（山川構成員）
- 労働者性について、労働者か否かでかなりの格差が生じているところ。フリーランス法もできたがどのように格差に対処していくのか、同じように働いているのに保護が異なりすぎないようにしていくべき。（島田構成員）
- 意図的にグレーゾーンを広げようとする動きもあり、労働基準監督署が指導したところだけを直して、極めて雇用に類似している者についても雇用にならないようにしようとする実態が現場にはある。グレーゾーンで働く人の法的な保護の在り方を考える必要がある。（首藤構成員）
- 労働者概念の分かりやすさと判断方式の分かりやすさをどうするかについて、法の趣旨から検討し、法の効果との兼ね合いでどうするか検討が必要である。また、労働者に該当しない人の保護のあり方をどうするか。諸外国では推定方式の議論もあるが、プラットフォーム労働などの兼ね合いも踏まえて検討が必要である。また、AIやアルゴリズムと働き方の関係で、規制をどうするかも重要である。（水町構成員）
- 労働者性については、形態が異なっても、実質的に同じことをやっている場合にどうするか。あまりにも規制が強まると請負労働にしようという動きにつながると思うので、そのバランスも考慮しながら考えないといけない。（黒田構成員）

第3回労働基準関係法制研究会（2024年2月28日）における論点として考えられること（労働基準法の労働者関係）

- ① 労働基準法の労働者の判断基準（昭和60年労働基準法研究会報告）をどのように考えるか。
- ② 労働基準法、労働者災害補償保険法、労働安全衛生法等の「労働者」を同一に解釈する意義は何か。
- ③ 家事使用人について、時代の変化を踏まえて、労働基準法を適用することについてどのように考えるか。

労災保険特別加入制度について

1 趣旨

労災保険は、労働者の労働災害に対する保護を主目的とするものであり、労働基準法上の労働者でない者については対象外とされている。特別加入とは、業務の実態、災害の発生状況等からみて労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者について、特に労災保険の加入を認める制度。

2 特別加入の対象者

○ 特別加入の対象範囲は、労災保険法施行規則に規定されている。

① 中小事業主及びその事業に従事する労働者以外の者(役員等)

② 労働者を使用しないで次の事業を行う一人親方等及びその事業に従事する労働者以外の者(家族従事者等)

○個人タクシー業者、個人貨物運送業者、自転車配達員等 (R3.9追加) ○大工、左官、とび、石工等の建設業の一人親方
○漁船による水産動植物の採捕の事業に従事する者 ○植林、伐採、木炭製造等を行う林業の一人親方 ○医薬品の配置販売業者
○廃品回収業、くず鉄業と呼ばれる事業を行う再生資源取扱業者 ○船員法第1条に規定する船員が行う事業に従事する者
○柔道整復師(R3.4追加) ○創業支援等措置に基づく事業を行う高齢者 (R3.4追加)
○あん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師 (R4.4追加) ○歯科技工士 (R4.7追加) ○特定受託事業等を行う者【R6追加】

③ 特定作業従事者

○一定規模の農業の事業場において一定の危険有害な農作業に従事する者 ○特定の農業機械を用いて一定範囲の農作業を行う者
○国、地方公共団体が実施する職場適応訓練又は事業主団体等委託訓練として行われる作業に従事する者
○危険有害な作業に従事する家内労働者等 ○労働組合等常勤役員 ○介護作業従事者及び家事支援従事者 ○芸能関係作業従事者 (R3.4追加)
○アニメーション制作作業従事者 (R3.4追加) ○ITフリーランス (R3.9追加)

※②及び③については、②及び③の者の団体(特別加入団体)が、その構成員又はその構成員の行う事業に従事する者の労働災害に関して労災保険の適用を受けることについての申請をし、政府の承認を得た場合、労災保険の適用上、特別加入団体を事業主、②及び③の者を労働者とみなすこととされている。(労災保険法第35条)

④ 海外派遣者

3 保険給付

原則として、労働者の場合と同様の給付(二次健康診断等給付を除く。) ※ ②、③の一部については、通勤災害に関して給付が行われない。

4 保険料率

① :当該事業に適用される労災保険率と同一の率

②～④:同種・類似の事業又は作業を行う事業についての災害率等を考慮して定める率

5 給付基礎日額

3,500円～25,000円までの16段階のうち希望額を選択し、都道府県労働局長が決定した額

6 保険料

保険料は、一般に特別加入者が特別加入団体を通じて納付

※ 年間保険料=給付基礎日額(上記5)×365×保険料率(上記4)

フリーランス法の制定に伴う労災保険の特別加入制度の拡大について

I 概要

- フリーランスについては、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講じた「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（令和5年法律第25号。以下「フリーランス法」という。）が成立したところ。
- フリーランス法の制定に伴う労災保険の特別加入制度の拡大に関して、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会での諮問・答申を経て、下記業務について、特別加入制度の対象として新たに位置付ける旨の改正省令を制定し、令和6（2024）年1月に公布した。
 - ・ フリーランス法に規定する特定受託事業者が、業務委託事業者から業務委託を受けて行う業務（特定受託事業者が、業務委託事業者以外の者から同種の業務について物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供の委託を受けて行う業務を含む。）。
- 当該省令はフリーランス法の施行の日に施行することを予定しており、今後円滑な施行に向けて、通達の改正等を行う予定。

II 労災保険の特別加入制度の拡大に関する決定等

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案に対する附帯決議（令和5年4月27日参議院内閣委員会）（抄）

十六 労災保険の特別加入制度について、希望するすべての特定受託事業者が加入できるよう対象範囲を拡大する・・・こと。

成長戦略等のフォローアップ（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

労災保険特別加入制度の対象に一定の要件を満たすフリーランスを追加することについて、労働政策審議会で審議を行い、早期に結論を得て、所要の措置を講ずる。

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案に対する附帯決議（抄）

（令和5年4月5日衆議院内閣委員会）

十五 偽装フリーランスや準従属労働者の保護については、労働基準監督署等が積極的に聴取し確認すること。

十六 労働基準法上の労働者に当たる者に対し、労働関係法令が適切に適用されるような方策を検討すること。

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案に対する附帯決議（抄）

（令和5年4月27日参議院内閣委員会）

十七 労働関係法令の適用対象外とされる働き方をする者の就業者保護の在り方について、本法の施行状況や就業実態等を踏まえ、本委員会において参考人から出された現場の意見も参考にしながら、労働者性の判断基準の枠組みが適切なものとなっているか否かについても不断に確認しつつ検討し、必要な措置を講ずること。

十八 労働基準法の労働者に当たる者に対し、労働関係法令が適切に適用されるような方策を検討するとともに、いわゆる偽装フリーランスや準従属労働者の保護のため、労働基準監督署等が迅速かつ適切に個別事案の状況を聴取、確認した上で、適切に対応できるよう十分な体制整備を図ること。

<参照条文>

○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。

○労働組合法（昭和24年法律第174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。

○労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 （略）

二 労働者 労働基準法第九条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）をいう。

三～四 （略）