

2023-9-11 第1回特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会

○立石大臣官房参事官 それでは、ただいまから第1回「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会」を開催いたします。

皆様方には、本日は大変御多忙のところ御参集いただきまして、誠にありがとうございます。私は、雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室の立石と申します。座長選出までの間、議事進行を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、議事に先立ちまして、雇用環境・均等局長の堀井より御挨拶を申し上げます。

○堀井雇用環境・均等局長 厚生労働省雇用環境・均等局長の堀井でございます。

本日は第1回の「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会」ということで、大変御多忙の中、検討会の構成員の皆様方、御就任くださり、またお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

さて、本日の資料1にも本検討会の開催要綱をつけさせていただいておりますが、皆様方御案内のように、フリーランスとして働く方々の就業環境の整備につきましては、こちらの法律、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律が令和5年5月に公布されたところです。そして、具体的な施行日につきましては、公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内で、政令で定める日から施行することになっております。このようなことから、来年秋頃までには施行するということが今のところ予定されております。

具体的にこの検討会におきましては、この法律の施行に向けて、特定受託事業者の方々の就業環境の整備に向けた政令、省令、指針といった施行に向けて必要なことを制定していくために、各界の有識者の皆様方に御参集いただきまして、フリーランスの働き方、そして業務委託の実態などについての御知見といったことも御教示いただきながら、施行について詰めていきたいと考えております。幅広い観点からの御議論を深めていただければ幸いです。そして、このような形で忌憚のない御意見をいただいて、具体的な施行ということを進めていきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

冒頭に当たりましての御挨拶とさせていただきます。

○立石大臣官房参事官 続きまして、資料1の「開催要綱」を御覧いただきますようお願いいたします。

本日は第1回目でございますので、構成員の皆様を御紹介させていただきます。五十音順に御紹介させていただきます。

まず、日本商工会議所産業政策第二部長 大下英和構成員でいらっしゃいます。本日、オンラインにて御参加いただいております。少々遅れて御参加されることになってございます。

続きまして、全国中小企業団体中央会労働政策部長 大谷武士構成員でいらっしゃいます。

○大谷構成員 大谷です。よろしくお願いいたします。

○立石大臣官房参事官 ありがとうございます。

続きまして、慶應義塾大学大学院法務研究科教授 鹿野菜穂子構成員でいらっしゃいます。

○鹿野構成員 鹿野です。どうぞよろしくお願ひします。

○立石大臣官房参事官 よろしくお願ひいたします。

本日は14時55分頃に御退出される予定とお伺ひしてございます。

続きまして、東洋大学名誉教授 鎌田耕一構成員でいらっしゃいます。

○鎌田構成員 鎌田です。よろしくお願ひいたします。

○立石大臣官房参事官 続きまして、筑波大学ビジネスサイエンス系教授 川田琢之構成員でいらっしゃいます。

○川田構成員 川田でございます。よろしくお願ひいたします。

○立石大臣官房参事官 続きまして、日本労働組合総連合会総合政策推進局長 富高裕子構成員でいらっしゃいます。

○富高構成員 富高です。よろしくお願ひいたします。

○立石大臣官房参事官 続きまして、日本経済団体連合会労働法制本部参事 布山祐子構成員でいらっしゃいます。

○布山構成員 布山でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○立石大臣官房参事官 続きまして、一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会代表理事 平田麻莉構成員でいらっしゃいます。

○平田構成員 平田です。よろしくお願ひいたします。

○立石大臣官房参事官 続きまして、ひかり総合法律事務所弁護士 山田康成構成員でいらっしゃいます。

○山田構成員 山田でございます。本日はオンラインで失礼します。よろしくお願ひします。

○立石大臣官房参事官 どうぞよろしくお願ひいたします。

また、オブザーバーとして、内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局、公正取引委員会、中小企業庁にも御参加いただいております。

次に、資料1に戻りまして、開催要綱の「3 運営」の(2)でございます。こちらにございますとおり、座長につきましては、互選により選出することとされております。座長につきましては、皆様に事前に御相談させていただきましたとおり、鎌田先生にお願いしたいと考えておりますが、いかがでしょうか。

(委員首肯)

○立石大臣官房参事官 御異論がございませんようですので、本検討会の座長を鎌田先生にお願いしたいと思います。

それでは、頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。

(カメラ撮影終了)

○立石大臣官房参事官 では、早速でございますが、以降の議事進行は鎌田座長にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいいたします。

○鎌田座長 改めまして、本検討会の座長を務めさせていただく鎌田です。よろしくお願いいいたします。

この検討会の目的については、先ほど堀井局長から御説明がありましたように、このフリーランスの新法の委任に基づき、政省令、告示などの具体的な内容、実施細目を御検討いただくということでございますので、自由闊達な御議論をお願いしたいと思います。

フリーランスと申しましても、働き方は非常に多様でありまして、これから皆さんとヒアリングをしながら、様々な実態をいろいろお聞きしながら、この中で就業環境の改善につながる施策と一緒に考えていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいいたします。

次に、開催要綱では、座長代理は座長が指名することになっております。私としては、川田先生にお願いしたいと思いますのですが、いかがでしょうか。

(委員首肯)

○鎌田座長 ありがとうございます。

それでは、川田先生、よろしくお願いいいたします。

○川田構成員 承知いたしました。よろしくお願いいいたします。

○鎌田座長 続きまして、資料2「検討会の公開の取扱いについて」、事務局から御説明をお願いします。

○立石大臣官房参事官 事務局でございます。

資料2のほうを御覧いただければと思います。本検討会につきましては、原則として会議を公開する。資料にございますマル1からマル4までの特段の事情により非公開とすることが適当な場合には、座長の御判断により非公開とすることにしたいと考えております。

また、議事録についても、原則として公開とし、発言者名を伏して公開することが適当な場合は、座長の御判断により発言者名を伏して公開することとしたいと考えてございます。

以上でございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

今の事務局からの御提案につきまして、何か御意見ございますでしょうか。よろしいですか。

(委員首肯)

○鎌田座長 それでは、公開という方向の事務局の提案でございますが、これで進めさせていただきますしたいと思います。

次に、議題に入りたいと思います。まず、議題1「本検討会における検討事項について」と、議題2「今後の進め方について」であります。資料3～5及び参考資料について、一括で事務局から御説明をお願いいたします。よろしくお願いいいたします。

○立石大臣官房参事官 事務局でございます。

最初に、資料3を御覧いただければと思います。特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の概要について御説明させていただきます。

まず、1ページ目でございます。我が国のフリーランスの実態のグラフをつけさせていただいております。

2020年の調査では、我が国では462万人の方がフリーランスとして働いていると試算されておりますところ、御覧いただきますように、多種多様な業種・職種でフリーランスの方々が就業していらっしゃるという実態があるところでございます。

これらの実態を踏まえまして、2ページ目、本法律の趣旨・概要等という資料でございます。

まず、この法律の趣旨でございますけれども、今、御覧いただきましたように、働き方の多様化が進展し、フリーランスという働き方が普及している中で、1人の個人として業務委託を受けるフリーランスと、組織である発注事業者との間に交渉力・情報収集力の格差が生じやすいという課題があることを踏まえまして、発注事業者とフリーランスの業務委託に係る取引全般に妥当する、横断的な共通する規律を設けることによって、個人が事業として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、取引の適正化と就業環境の整備を二本柱といたしまして図ることにしたものでございます。

概要の1でございます。定義でございますが、主なものとして、(1)では、この法律の対象となるフリーランスの方を「特定受託事業者」と呼びまして、従業員を使用しないものとしてございます。

また、(4)の「特定業務委託事業者」につきましては、発注する組織の側ということで、特定受託事業者に業務委託をする事業者であって、従業員を使用するものと定義しているところでございます。

2の特定受託事業者に係る取引の適正化の部分でございます。こちらにつきましては、主として公正取引委員会さん、中小企業庁さんが施行を担当するとなっております。

まず、特定業務委託事業者に課せられる義務といたしまして、(1)特定受託事業者に対して業務委託をした場合には、給付の内容や報酬の額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ものとしております。なお、※印のところですが、この情報につきましては、個人であるフリーランスの方が発注した場合にも適用されることになってございます。

また、(2)特定受託事業者の方が給付を受領した日から60日以内に報酬支払期日を設定し、支払わなければならないという報酬の支払期日の規定でございます。ただし、再委託の場合には、発注元から支払いを受ける期日から30日以内とされているものでございます。

(3)特定業務委託事業者の遵守事項といたしまして、政令で定める特定の期間以上の業務委託については、特定受託事業者の責めに帰すべき事由のない受領の拒否、報酬の減

額、返品、著しく低い報酬額の定め、物の購入・役務の利用の強制、これらを禁止するとともに、経済上の利益を提供させること。また、給付内容の変更、やり直しをさせることによって、特定受託事業者の利益を不当に害することを禁止するとしているところでございます。

これらの2に記載する取引の適正化に係る事項につきましても、政令や規則に委任されている事項がありますところ、こちらは別途、公正取引委員会さんにおける検討会で検討がなされるものとなっているところでございます。

続いて、赤枠でございます。3の就業環境の整備が本検討会で御議論いただく関係の条となつてございます。

まず、(1) 募集情報の的確表示でございます。趣旨といたしましては、募集情報に誤りがございまして、取引条件に関するトラブルが発生したり、特定業務委託事業者に接触して条件を確認するという労力が徒労に終わってしまつて、就業機会の損失につながってしまうというものがございまして。このため、広告等により政令で定める一定の募集情報を提供するときには、虚偽の表示や誤解を招く表示をしてはならない。また、正確かつ最新の内容に保たなければならないとしているものでございます。

また、(2) 育児介護等の配慮についてでございます。特定業務委託事業者は、特定受託事業者が育児介護などと、政令で定める一定の期間以上の業務委託に係る業務を両立することができるように、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というものでございます。なお、政令で定める期間に満たない業務委託については、努力義務とされているところでございます。

(3) は、いわゆるセクハラ、マタハラ、パワハラといったハラスメントについてでございます。特定受託業務従事者は所属組織からの保護がなく、ハラスメントを直接受けてしまう、また役務提供主体の変更ができないといったことから、被害が深刻化しやすいということが想定されます。また被害を放置すれば、心身の不調から事業活動の中断・撤退を余儀なくされてしまうという問題も考えられるところでございます。また、ハラスメントにより、特定受託業務従事者の就業環境が悪化しないように、相談対応など必要な体制整備等の措置を講じなければならないとするものでございます。

(4) は、中途解除の事前予告義務についてでございます。特定受託事業者は、特定の取引関係が継続しますと、取引に自らの時間や役務の多くを共有するといったことで、一定程度の拘束を受けて当該取引への依存度が高まることも想定されます。このため、契約を突然中途解除されたりした場合に、新たな取引先を探す間の時間的・経済的損失を被ることが考えられます。このため、政令で定める期間以上の継続的業務委託を中途解除する場合などには、原則として30日前までに予告すること。また、解除の理由の開示を請求された場合は、原則として開示するという規定になってございます。

4番でございます。違反した場合等の対応ということで、それぞれの条文に違反した場合には、その違反した条文ごとに公正取引委員会、中小企業庁長官又は厚生労働大臣が助

言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令を行うことができるとなっているところでございます。

5番、国が行う相談対応等の取組でございます。国は、相談に適切に対応するための必要な体制の整備等の措置を行うということについて定めているものでございます。

施行期日については、先ほど局長からもお話がありましたように、公布の日、すなわち令和5年5月から起算して1年6か月を超えない範囲内において政令で定める日でございます。施行期日のお戻りは、令和6年、来年の11月頃になっているところでございます。

3ページ、4ページ以降は、この法律の対象や規制の概要についての整理、また法律の全文を載せておりますので、引き続き御参照いただきますと幸いです。

以上が資料3の御説明でございまして、引き続き、恐れ入ります、資料4を御覧いただければと思います。資料4につきましては、本検討会で御議論いただく検討事項でございます。

開催要綱にございますように、本検討会におきましては、法におきまして、政令、省令、告示に委任された事項を御検討いただくものでございますが、1ページ目の一覧表がそれぞれの条文における政令、省令、告示に委任されている事項となっております。2ページに条文をつけてございますので、そちらと併せて御覧いただければと存じます。

まず、第12条、募集情報の的確表示でございます。条文におきましては、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により、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。）といったものを提供するときには、虚偽表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならないという旨が記載されているものでございます。

また、第2項のほうで、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とされているところでございます。

この第12条の規定と、その下の第15条でございますけれども、ここで、厚生労働大臣は、前3条、すなわち募集情報の的確表示、育児介護等への配慮、ハラスメントに関する措置に関する条文について、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としてされているところでございます。

したがって、このマル1の募集情報の的確表示に関しましては、政令として、的確表示義務の対象となる募集情報の事項、省令として、的確表示義務の対象となる募集情報の提供方法、また告示といたしまして、特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な事項といったものを御検討いただくことになるものでございます。

また、マル2の育児介護等に対する配慮でございます。条文としては第13条でございますけれども、特定業務委託事業者は、その行う業務委託、これは政令で定める期間以上の期間行うものということで、更新によるものを含む。これを以下「継続的業務委託」ということとしておりますが、その継続的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、育児介護等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、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としているところでございます。

したがいまして、育児介護等に対する配慮に関しましては、政令といたしまして、配慮義務の対象となる継続的業務委託の期間。そして、省令はございません。指針として、事業者が適切に対処するために必要な事項というものを御検討いただくということになってございます。

続きまして、マル3のハラスメント対策に係る体制整備でございます。条文としては14条でございますけれども、ここでは、特定業務委託事業者は、特定受託業務従事者に対して行われる次の各号に規定する言動により、就業環境を害するような状況に至ることがないように、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措置を講じなければならないとしてございますが、第1号にいわゆるセクハラ、第2号にいわゆるマタハラ、第3号としてパワハラということで規定しているところでございます。

このうちの2号のマタハラにつきまして、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とされているところでございます。

したがいまして、表のほうですが、今回御検討いただくのは、政令に関してはございませんが、省令として、妊娠・出産等に関するハラスメントとなる言動の対象事由がございします。それから、特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な事項を定める指針ということを御検討いただくことになってございます。

続きまして、マル4の中途解除等の事前予告・理由開示でございます。こちらにつきましては、第1項におきまして、特定業務委託事業者は、継続的業務委託、こちらは先ほどの第13条の育児介護等の配慮で御検討いただく継続的業務委託と同一の期間のものになりますが、その継続的業務委託に係る契約の解除をしようとする場合には、厚生労働省令で定めるところにより、少なくとも30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困難、その他の厚生労働省令で定める場合は、この限りでないとしてございます。

また、第2項におきまして、特定受託事業者が、予告された日から契約が満了する日までの間において、契約解除の理由を請求した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、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、この限りでないとして規定してございます。

したがいまして、中途解除の予告に関しましては、政令として、第13条と共通となりますが、継続的業務委託の期間。また、省令として、事前予告の方法及び予告しなくてよい例外事由。また、契約解除の理由の開示の方法及び理由開示をしなくてよい場合の例外事由が検討事項ということでお願いできればと思っております。

最後に、マル5の厚生労働大臣の権限の委任につきましては、第23条におきまして、法

律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができることとされておりまして、厚生労働大臣の権限としては、法令違反があったような場合の勧告や、命令、報告、検査といったような規定があるところでございます。

以上が本検討会における検討事項の御説明となっております。

続きまして、資料5を御覧いただければと思います。「今後の進め方について」の資料になってございます。

まず、概要の説明のところでも申し上げたとおり、本法律、令和6年11月頃が施行期限になってございます。周知の期間を一定程度確保するという事も踏まえまして、今後の進め方のイメージでございまして。

まず、第1回は本日キックオフとさせていただいた後、9月下旬から10月上旬頃にかけて、2回程度、関係団体ヒアリングを実施させていただければと思っております。まだ調整中ではございますが、全体で8団体程度ということで、なるべく業種や業務の形態が異なる団体に分散させるといった形で調整させていただければと考えているところでございます。

また、それ以降、10月以降でございまして、検討事項ごとに御議論を重ねていただきまして、御議論の状況にもよりますが、可能であれば、年内をめどに骨子のような形で一定のとりまとめをいただけますと幸いです。

その後、パブリックコメントなど所要の処理を行いつつ、年明け以降、御議論を進めていただきまして、最終的に報告書についてとりまとめをいただければと考えてございます。

また、節目ごとに、検討会の状況につきましては、労働政策審議会雇用環境・均等分科会にも報告させていただくということを考えてございますので、よろしく願いいたします。

以上が資料の5についてでございます。

あとは、事務局から御説明させていただくこととしては、参考資料が2つほどございまして、参考資料1というものがございまして、参考資料1につきましては、国会審議における衆議院・参議院での附帯決議でございまして、御参照いただけますと幸いです。

また、参考資料2でございまして、おめくりいただきますと、フリーランス110番の概要などを載せてございます。

この後、山田構成員のほうからプレゼンテーションを賜りますので、ごく簡単に御説明だけさせていただきますと、3ページ、フリーランス・トラブル110番の相談及び和解あつせんの件数を載せさせていただいております。

また、4ページですが、相談者の属性ということで、年齢とか業種につきまして、フリーランス・トラブル110番に相談いただく方の属性を載せさせていただいております。

また、5ページでございまして、110番の相談内容についてのグラフでございまして、赤枠



に囲っている部分がございますが、この辺り、本検討会での検討事項に関連するような御相談も含まれているものでございます。

また、6ページには、今回の検討事項に関連するような、110番に寄せられた個別の相談事例を少し丸めてピックアップしておりますので、こちらも御参照いただければと思っております。

8ページ以降につきましては、フリーランス全体の概要についての資料でございますので、こちらも後に御参照いただけますと幸いです。

駆け足になって大変恐縮でございますが、事務局からの御説明につきましては以上でございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

それでは、ただいま御説明がありました本検討会の検討課題や今後の進め方について、何か御質問、御意見がありましたら、どうぞ自由に御発言ください。

大谷構成員、どうぞ。

○大谷構成員 御説明ありがとうございます。全国中央会の大谷です。

先行して、公取さん、中小企業庁さんが行っている検討会があるかと思っておりますけれども、そこで、例えば新たに期間の定めをすとかといったことがもし出てきたとしたら、差し支えない範囲で御紹介いただけるとありがたいと思っております。こちらの検討会で同様の趣旨の協議をするといったときに、全く違う答えが出てきてしまうと整合性が取れなくなってしまうとか、複雑化してしまう事態が出てくるかもしれませんので、よろしく願いいたします。

以上です。

○鎌田座長 何かコメントありますか。

○立石大臣官房参事官 御指摘いただきまして、ありがとうございます。

御指摘のとおり、公取さんのほうの検討会でも様々な協議事項があるかと思っておりますが、今おっしゃっていただきました継続的雇用契約期間の考え方などにつきましては、同じ法律の中で足並みをそろえられるように、検討の状況などもお互いに将来的には共有させていただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○鎌田座長 それでは、公正取引委員会の方、御連絡、よろしく願いいたします。

ほかにございますか。よろしいですか。

それでは、今、お話がありましたように、検討事項、今後の進め方については、特段の御異論がなかったということでございまして、公正取引委員会の検討会との関連でもお願いがあるということを前提にしまして、事務局案のとおり進めさせていただくということでよろしいでしょうか。

(委員首肯)

○鎌田座長 ありがとうございます。では、そのようにさせていただきます。

続いて、議題3「構成員からのプレゼンテーション」についてでございます。本日は、

フリーランスの就業環境の実態について、平田構成員と山田構成員より御紹介いただきます。なお、御説明に対する質疑については、最後にまとめてお伺いできればと思います。

まず、平田構成員からよろしく願いいたします。

○平田構成員 フリーランス協会の平田です。貴重なお時間を頂戴しまして、ありがとうございます。

まず最初に、当協会の活動内容について御説明を入れておりますので、ページをめくっていただければと思います。私たちは、2017年に設立した非営利の団体になりますが、フリーランスの多様な声を集めて、その声を政府にお届けし、一緒に制度設計に御協力して、またそれを周知していくというサイクルを回すことを存在意義と考えております。

ページめくっていただきまして、フリーランスと一口に言っても、職種とか働き方、本当に千差万別でして、言ってみれば「会社員」の対義語に当たるぐらい、本当に多様な方がいらっしゃいますので、フリーランスの多様性をしっかりとデータで可視化していく必要があるだろうということで立ち上がった団体となります。会員として、本当にいろいろな職種の方が入っていらっしゃいます。

続いてのページは、会員規模です。私たちは、より多くの、より多様なフリーランスの方を集めるために、実態調査の調査票が何人に届いているのかというのを常に気にしております。その対象を広げていくことを目指しているのですが、「会員総数」と私たちが呼んでおります、私たちの調査票が届いている方が8月末時点で9万6000人ぐらいいらっしゃいます。ここには有料・無料の会員と、一部、SNSフォロワーも含まれる数字となっております。また、そのうちの1万5000人が有料会員ということで、当協会の活動を会費で支えてくださっている方ということになっています。

これまで私たちの協会では、いろいろな調査をやってきました、フリーランスの契約トラブルについての調査も行うなど、この新法の成立にもたくさんのフリーランスが声を寄せて協力してくれました。改めまして、そのフリーランスの声を受け止めて、この立法をしてくださった関係者の皆様に深く御礼申し上げたいなと思っております。ありがとうございます。

今日は、私のほうから、就業環境整備の検討の参考になるデータを御紹介できればということで、ハラスメントと子育ての両立についてデータを持ってきております。第12条と第16条の部分については、この後、山田先生のほうから詳しくお話があると思いますので、私からは第13条、育児介護等の両立配慮義務と、第14条、ハラスメント対応措置の参考になればということで御紹介いたします。

まずは、ハラスメントに関しての調査です。行われたのが2019年の夏になります。有効回答で1218名に御回答いただいた調査です。これは当協会だけではなく、日本俳優連合さんとMICフリーランス連絡会さんにも御協力をいただいて共同で行った調査になります。

続いてのページで回答者属性も書いております。女性が7割ぐらいで、年齢としては20代から70代までを中心として、幅広くいろいろな方が回答されています。

また、職種については、調査票自体は万遍なくいろいろな職種の方に投げているのですが、日本俳優連合さんとMICさんに御協力いただいたということと、ハラスメントが従前から横行していると言われていた業界ということもありまして、俳優さんとか出版関係の方、声優さん、あとはアーティストの方などが上位を占めるような回答結果となっております。一部、ビジネス系のフリーランスの方の御回答もございます。

めくっていただきまして、今度は被害状況ですけれども、パワハラの実験者が6割、そしてセクハラの実験者は4割、そのほかのマタハラとかSOGIハラの実験者が2割といった結果になっておりました。

具体的にどういったハラスメントを受けていらっしゃるのかということが次のページですけれども、本当に広範にわたって様々なハラスメントが行われているようです。一番多いところだと、精神的な攻撃 [脅迫 / 名誉毀損 / 侮辱 / 酷い暴言等] といったパワハラ的なものですか、契約の遂行不可能なことの強制、人間関係からの切り離し、プライベートの詮索など。また、これは取引適正化のほうにも関わると思いますが、過大な要求ですとか、経済的な嫌がらせなど、いろいろなものがございます。

具体的な事例として自由回答も取っておりますので、次のページ以降、少し御紹介しています。

まず、セクハラについての自由回答が非常に多かったわけですが、発注者からフリーランスに対するもの。それから、フリーランスからフリーランスに対するもの。それから、顧客など第三者からフリーランスに対するものがあります。一番多いのは発注者からフリーランスへのセクハラで、ざっと見ていただだけでも、ホテルでレイプされたとか、お酒を飲まされて性的な行為をさせられた。自分が性交渉中の自分の姿を絵に描いてみろと言われてたなど、一部は刑事事件かと思われるような記述も含めてたくさんございました。これらの自由回答は全て匿名で公開しておりますので、もし詳しくお知りになりたい方はホームページを見ていただければと思うのですが、本当に目を覆いたくような回答がたくさん寄せられておりました。

続いてのページでは、パワハラやマタハラの御紹介もしておりますが、パワハラについては、例えば演出家だったり、監督だったり、プロデューサー、ディレクターといった上位の役職にフリーランスがいらっしゃる場合もありますので、そういったフリーランス同士の権力関係の中で、フリーランスの人へのパワハラが発生しやすい土壌があるという話ですとか、芸能関係の仕事では、いろいろな出自の方が集まっていて責任の所在が曖昧なので、ハラスメントがまかり通ってしまうというお話もありました。

また、マタニティハラスメントについて、これは第13条にも関連していく話だと思うのですが、妊娠の報告と同時に仕事を切られた、妊娠したら仕事を減らされた、妊娠を告げたら仕事は与えられないと言われてた。あとは、これから3年は妊娠と結婚はしないですね？ する予定があるなら、この話はなかったことにしますといったことを契約段階で言われたとか、妊娠発覚とともに理由を述べずに仕事を切られた。あとは、要介護の

家族がいることを理由に報酬を下げられたということもたくさんありました。これは回答のごく一部です。

続いてめくっていただきまして、フリーランスの場合はハラスメントが無法地帯になってしまっていることもあって、一部業界では特に横行しているわけですがけれども、第三者に相談するのが非常に難しいことも浮き彫りになっています。この調査によると、ハラスメント被害に遭った方の中でも、4割強が誰にも言えず泣き寝入りしている状態ということです。さらに、相談できたという方の中でも、家族や友人・知人以外の第三者に相談できた方というのは、被害に遭った方の中の38.5%にとどまっているという状況で、家族とか友人には多少相談できたとしても、それがなかなか明るみになることはない。解決もされないという状況が容易に想像できます。

次のページは、なぜそんなに相談できないのかということですが、相談した事実や相談の内容が発注者とか関係者に知られることで、仕事に支障が出るとか不利益を被るおそれを気にしている方が多くいらっしゃるということがよく分かります。

続いて、14ページ目です。現在はパワハラ防止法の中で、フリーランスとかインターン生へも労働者に対するのと同様にハラスメント対策を取ることが望ましいとされていますが、この調査を行った2019年当時はまだそれもなかったもので、その防止措置を対象に入れてほしいという方が98.9%いらっしゃったということですね。

具体的にどういった対策が望ましいと思われるかということも挙げていただいているのですが、契約書の中に、ハラスメントを行わないとか、ハラスメントがあった場合の加害者への適切な処分というのを明示してほしいというのが一番多い回答でした。2番目に多いのが、相談窓口の周知、フリーランス・芸能関係者への行政窓口／援助の活用拡大ということで、これがまさに今回新法に入れていただいている部分かなと思います。そして、3つ目に多かったのが、発注／取引先組織のハラスメント防止規定の対象者としてフリーランスを明記・周知するということです。

対策についても自由記述をたくさん寄せていただいておりますが、15ページを御覧いただきますと、本当にそのとおりだなと思ったのが1番目の記述なのですが、ハラスメントは日常化していれば麻痺してしまう。そもそもそれが正しい、正義であるかのように洗脳され、誰も何も言えなくなる。なので、少しでも違和感を覚えたときに、それが正しいものなのか確かめられるような手軽な相談窓口が必要だという声でした。

これは今、まさにジャニーズ事務所の問題でも、これまで何十年と問題になっていたのに、なぜかそれが明らかにならなかったのかと指摘されていますけれども、その洗脳の中にいると、それを当たり前にしてしまう、忖度してしまうみたいなこともありますので、第三者的に誰かそれはおかしいことだと言ってくれる人の存在というのは非常に大事なのではないかなと思いました。

また、何人かの方が記載していますけれども、声を上げたことで報復されるようなことがない仕組み。小さい会社だと、匿名であっても誰が相談したかすぐバレてしまう。第三

者機関、局にあるハラスメントの窓口ではない具体的・客観的な相談できる機関が欲しいといった声があります。

また、後半のほうでは、加害者への教育・罰則といったもの。管理職全員にハラスメントに関する研修参加の義務付けと検定制度等を設けてほしい。エンドクライアントよりもテレビ局・制作会社・キャスティング・芸能事務所への意識の徹底が必要と感ずるといった声も上がっています。

ということで、自由回答全編のほうも見ていただきたいと思います。ハラスメントについてはそのような声が上がってまいりました。

続きまして、フリーランスと妊娠・出産について。こちらは2017年に当協会が実施した調査結果の報告となります。このときは、フリーランスに加えて一部に女性経営者も調査対象に含めておまして、当協会もまだ設立したばかりでしたので、有効回答としては353名と、少し少なめではあるのですけれども、御紹介いたします。

めくっていただきまして、調査した私自身も驚いたのですけれども、妊娠・出産・育児を経て仕事を継続している方が復帰されたタイミングについてお伺いしたところ、本来、労基法であれば、母体保護の期間として休むことが求められている産後2か月以内で6割の方が復帰されている。産後1か月以内に絞っても44.8%が復帰しているということです。一方、両立苦労とか取引先都合で仕事を辞めざるを得なかった方というのも8.5%いらっしゃるということで、仕事を続けようと思うと、産後の体にむち打ってでも復帰せざるを得ない状況というのは想像できるかなと思います。

もちろん、その理由としては、出産手当金とか育児休業給付金のような経済的なサポートがないということも1つ大きな理由ではあると思うのですけれども、それだけではなく、両立しながら健康的に働くのが難しいという状況も自由回答からうかがえます。

ページめくっていただきまして、いろいろな方が書いていますけれども、会社員と違って休みの日も仕事ができまうということで、妊娠中とか産後、少し休もうとしてもいろいろと仕事の依頼が来たり、クライアントのことを考えると休めない、休んでられない、代わりがないという状況があります。

納期厳守で、何が何でも自分で仕上げなければならないと書いている方がいらっしゃいます。先ほどのハラスメント調査では、妊娠が分かった途端、仕事を切られたというマタハラのお話もありましたが、逆に続けられる場合は、何が何でも納期は守れ、途中で辞めるんだったら損害賠償だという形で、辞められない、休めないという実態もあるんですね。

フリーランスなんだから、自宅でも子供を見ながらできるでしょうとか、自分の責任なんだからやってもらわないと困りますよという形で、配慮した働き方をなかなかさせてもらえないということが想像されます。

下から2番目のポツでも、悪阻が酷く休職したところ復職の日に契約解除を言い渡されて、出産までは業務委託での勤務が可能であったけれども、出産予定日の1週間前まで勤務を求められたという話もあります。この事例からは労基法のような保護がないために、

むちゃくちゃなというか、時間的・場所的な拘束が強い業務も含めて、出産の直前・直後でも強いられている状況が見られます。

ということで、最後のページにまとめとしておりますけれども、まず、ハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備の措置については、第一に、ハラスメント防止規定の対象者としてフリーランスを明記・周知して、フリーランスも利用できる相談窓口を周知する措置を義務化していただきたいと思っております。

第二に、中には発注者が既に従業員向けに設けているハラスメント窓口をフリーランスも使えるようにすればいいんじゃないかという方法もあると思うのですが、業界によっては、発注企業内の窓口では身バレや報復のリスクがあって、相談しても忖度を求められる、泣き寝入りを求められるという形で相談しづらいという声もありますので、行政や業界団体など第三者機関における相談窓口や事実調査の仕組みというの、ぜひ検討していただきたいと思っております。奇しくもメディアを騒がせている芸能事務所の問題も、この新法が施行されることによって、ああいった悲劇が少しでも少なくなるというのを切に願っております。

第三に、窓口の設置箇所にかかわらず、相談者や相談内容の秘匿性やプライバシーに対する慎重な配慮が求められます。これは芸能界にかかわらず、本当に多くの業界で皆さん、気にされていることでして、私たちも実態調査やヒアリングするときも、ハラスメントのテーマはヒアリングに応じていただくのが本当に難しい背景として、皆さん、身バレというのを気にいらっしゃいますので、その配慮もしっかりと明言していただくことが重要なことと思っております。

また、管理職や加害者に対するハラスメント研修や罰則制定というの、防止措置の一環として取り組んでいただきたいと思っております。

続きまして、育児介護等との両立配慮の部分ですけれども、継続中の取引について、妊娠（または妊娠可能性）や介護等を理由とした一方的な契約解除や報酬減額がなされないようにしていただきたいと思っております。

また、継続中の取引について、妊娠、出産、育児、介護と両立して働き続けられるよう、母子の健康を考慮しつつ、納期とか就業場所など最大限の配慮をしていただきたいと思っております。

また、資料としては入れていないのですが、補足ということで申し上げますと、第13条と第16条については、政令で定める一定期間以上という期間の制約があるわけですが、フリーランス白書2023の調査の中で、受注案件の平均的な契約期間について調査を行っております。こちらの資料、公取の検討会のほうにも提出させていただいているのですが、そのアンケートによると、単発、スポットの取引が全体の32.9%。そして、3か月未満の契約が15.6%。3か月から6か月未満の契約が11.2%という結果になっております。なので、3か月に満たない取引が全体の約半数を占めているのですね。

なので、この一定期間というのを定めたときに、3か月以上とした場合、半数の取引は

対象にならないという可能性が高いので、そのことも含めて、どのような期間を一定期間と定めるのがいいのかということをお慮いただければと思っております。

私からは以上になります。御清聴ありがとうございました。

○鎌田座長 ありがとうございます。

質疑は、まとめてお願いします。

引き続き、山田構成員、お願いできますか。

○山田構成員 山田でございます。今日はオンラインで失礼します。

では、私のほうから「フリーランス・トラブル110番の相談傾向からみた就業環境の整備の課題」についてお話しさせていただきます。

フリーランス・トラブル110番の制度は、2020年11月から始まっておりますが、私は、その立ち上げから関わっておりまして、責任者をさせていただいておりますが、相談員としても入っておりますし、毎日の相談データも目を通しております。その中で見た課題をお話しさせていただきます。事務局のほうからは参考資料2というところでデータが出ているわけですが、私のほうからは、そのデータの中身といいますか、意味というところを中心にお話しをさせていただきます。

このフリーランス・トラブル110番というのは、トラブル110番と書いているように、まさに紛争解決のための相談というところに特徴がございます。そのため、この相談事業の中には、相談を受けるだけではなくて、裁判外の紛争解決手続、これを私どもは、「和解あっせん」と呼んでおりますが、裁判まではしないけれども、当事者の間に弁護士が入って話し合いで解決していくという手続もやっております。

この紛争解決のためというところに意味があるわけです。電話相談とかメール相談するときに、フリーランスの方からトラブルとなっている経緯を聞き、そして契約内容を踏まえ、何が問題で、あなたの言っていることは正しいとか、こういう考え方もあるんだというところを示すところが、まず、最初に行っているわけですが、それだけではなくて、解決するためには、フリーランスの方はどういう手段が取れるのか。

自分で交渉するならば、こう言ってみてはどうか。裁判所の手続だったら少額訴訟というのがあるよとか、我々の事業で話し合いで解決する和解あっせんという手続があるよ。ただ、和解あっせんというのはあくまでも話し合いだから、相手がそれに応じてくれないと進めることができないから、相手と強制的に話をするのだったら、裁判所の少額訴訟のほうがいいかもしれないとか、このようにそれぞれの手段のメリット、デメリットをお話しした上で、あなたにとってはこういうやり方がいいのではないかとということまで御紹介する。もちろん、裁判で勝ってもお金が回収できないと意味がないわけですから、回収不能のリスクとか、そういうところまで踏まえた話しをするということまでしていただきますので、そこは弁護士でしかできない紛争解決のための相談窓口ということを意識しております。

そこまで踏み込んだ相談を電話とかメールの相談で行うわけですが、時には事前に契約書をPDFなどで送っていただいて、それを見て相談対応することなどもしておりますので、

かなり踏み込んだ相談対応が電話とメールでも可能となっております。ですから、電話相談も1件当たり30分ぐらいかかるので、かなり踏み込んだ御相談対応ができるというところ です。

この相談を始めて感じたところですが、私ども、働く人の労働相談というのはよくやっているわけですが、それと比較して、契約内容の聞き取りに非常に時間がかかるということが挙げられます。雇用の場合は、何だかんだ言っても、始業はいつですか、終わりはいつですか、基本給は幾らですか、賃金の締め日はいつで、支払い日はいつですかということ を聞けば、どんなお仕事内容でもそれなりに雇用の契約内容は分かってしまうのですね。

不十分な契約があっても、労働基準法でそこは全部補ってくれるわけですから、残業代の定めがないといっても、労基法の適用があって、割増賃金というのは法定時間を超えたら支払わなければならないということが定められているわけで、この辺りの聞き取りというのは、雇用はそんなに難しくなかったりするわけですが、フリーランスの場合は、お仕事もばらばらで、契約の内容もばらばらで、しかも当事者の方が自分はどのような仕事をしなければいけないのか。例えばシステム関係の方でも、発注者からの仕様がなかなか固まらないので、私の仕事はどこまでやればいいのか分からないとか、報酬にしても、仕事を受けたデザイナーの方もあまり明確に決めていなくて、1枚幾らとか、その辺りもよく分からないというところもあったり、契約書がなかったりということもあるわけです。

雇用の場合ですと、労基法で労働条件通知書というのを必ず渡さなければいけないということがかなり浸透しているわけですが、フリーランスの場合、この辺りの契約の内容を聞き取るのに非常に時間がかかる。後でお話ししますが、契約内容がはっきりしていないわけですから、当然、雇用に比べてトラブルが起きやすいという形になるわけ あります。

それから、なぜトラブルが起きたのかという点については、これは雇用の場合も、どうして解雇されるようになったのかという点は、事件に応じてばらばらですから、そこは聞き取るのに時間がかかると同じですが、フリーランスの場合は、求められた仕事をフリーランスのほうでやったつもりでいるのだけれども、発注者のほうはまだ不十分だと。そうすると、この契約で何をやれば完成なのかという点をどのように定めているのかという契約の解釈が問題となることもあったりします。

普通の労働者の場合ですと、使用者から見れば十分な働き方じゃないかと仮に感じる場面であっても、決まった基本給を払わないと労基法24条の全額払いの原則に反するわけなので、発注者の側からしても、この働き方は不満だなと思っても、労働者が定められた時間働けば、報酬を払わないということはないわけですが、フリーランスの場合は、発注者が、これでは仕事をやったことになっていないのではないかと評価して、報酬を払わないことが起きたりするのです。

あと、紛争解決手段というのは、裁判手続とかADR（和解あっせん）も御案内するというところがフリーランスの相談の特徴という形になります。



紛争解決のための手段という点についてですが、問題になっている報酬額が20万円から30万円のような相談が多い。この紛争で争うのに、弁護士を雇って裁判してという金額ではないのですね。弁護士の私が言うのも何ですが。弁護士費用を払ってまではなかなかできない。でも、発注者が払ってくれない。ただ、この20万～30万円というのは、労働者の毎月の基本給20万～30万円と同じような位置づけなのです。この報酬が入ってこないとなら生活ができない。それを自分で取り返しにいかないといけないということの経済的、時間的、そして精神的な負担が非常に大きいという問題があります。

これは発注者から直接聞いたわけじゃないのですが、これだけ未払いの相談がたくさん寄せられていると、発注者のほうも、どうせこれぐらいならば訴訟なんかしてこないだろうと思っている節もあるのではないかと、ここは推察するところであります。この報酬の支払い確保のためには、まずは自分で交渉する、そのほかに法的手続を取るとなると、裁判所の少額訴訟、場合によっては支払い督促というものも使うことがありますけれども、それと私どものフリーランス・トラブル110番の和解あっせんの二択になることが多いです。

また、まだフリーランス新法は施行はされておりませんが、今の段階でも何とか国のほうから注意してくれないのかという要望を寄せられることもあったりします。

契約当事者の特徴ですが、フリーランスのほうはまさに1人でやっているわけですが、発注者のほうも規模の小さい会社が多いです。私どもの相談に寄せられているのは、本当に小さい。零細企業と言っていいと思います。中には、個人の方からの発注を受けたフリーランス同士の相談というのもあります。

また、インターネット上だけでとか、メールとかSNSとかだけでつながっているということから、相手の住所が分からない。また、本名も分からないというような相談もあります。こういう場合、法的手段に出るとなっても、相手の所在が分からないと、訴訟するにも、我々が和解あっせんするにもなかなか手を打てないという問題もあります。発注者のほうも小さい規模の会社が多いということは、法律とか契約ということになじみがない発注者も多いですね。

なじみのないという点について具体的に言いますと、例えば契約というのは一度結んだものですから、お互いの合意を守らないといけないわけでありまして。それを要するに当たっては、変更の合意をするわけですが、発注者のほうは自分たちの都合で勝手に変更されると思っているのではないかとこの節があって、フリーランスのほうからの相談も、発注者から一方的に条件を変えられたのですけれどもという相談が非常に多かったです。

それから、自分の専門性を発揮して、いろいろな発注者と取引をして、自分のスキルをいろいろなところで発揮したい。こういう特定の組織に属さない働きを望んでいる。これがまさにフリーランスという働き方なのだろうと思うのですが、かなり多くの方が、契約が業務委託契約になっているからフリーランスとして働いている、業務委託契約というのが発注者から示されたから業務委託契約になっているのですと。別に私、普通に雇用で働けるなら、それでいいんですけれども、発注者の人が、うちは業務委託契約でやることに

なっているからと言われたから、今は業務委託でフリーランス、個人事業主として働いているんですという方も非常に多い。大きく言って、この二通りに分けられると私は感じております。

それから、年齢ですが、先ほどの参考資料2で、私どもの相談の属性は4ページにあります。

それから、内閣官房が行ったアンケートのフリーランスのデータは10ページにあるのですが、内閣官房が行った実態調査では40代以上のミドルシニア層が中心で7割という形になっていますが、私どもの相談で一番多いのは30～39歳。それから、40～49の次に、さらに多いのが20～29歳なのです。若い世代が多いです。内閣官房のアンケートよりも若い世代が多いです。フリーランスの場合は副業でやっているという場合もあり得るわけですが、私どもの相談に寄せられているのは本業、まさにほかに収入がなくて、これで生活しているという方の相談が多いです。

60代以上の方だと、高齢者の継続雇用の形で今、業務委託になっているとか、あるいは年金をもらいながらフリーランスもやっているという方がいるのかもしれませんが、この若い世代はほかに収入がなくて、まさに本業という形ですから、私どもに相談に来てても必死なのです。ここでの報酬が入ってこないというのは、生活に関わるということで、かなり必死な相談が多いということを感じております。

続いて、業種をちょっと補足させていただきます。先ほどの参考資料2で4ページに業種の属性があります。第1位が運送で15.1です。本当に運送の相談が多いです。運送もいろいろあるのですが、その中でも圧倒的に多いのが自動車を使った商品の配送です。大手宅配業者の孫請けとか、いろいろなスーパーとか家電のお店で買ったものの商品の配送の方です。これら方は、1つの発注者に専属して働いている。いろいろなところの発注者から受けるとかではなくて、朝8時過ぎから夜9時まで、とにかく配達指定のものをひたすら運ぶという働き方の方が多いということです。そんな労働者性というところも疑問があるような働き方もあったりします。

運送関係者で次に多いのがフードデリバリーであります。ほとんどが自動車を使った商品の配送ですので、割合としたら8対2から9対1ぐらいの感じであります。フードデリバリーの方ですが、この方々は、アプリとか、いろいろなところに登録してお仕事をしている方が多く1つの専属ではない方が多いので、自動車を使った商品の配送の方とはかなり違うということです。長距離のトラック運転者とか、そういう相談はないわけではないですけれども、ほとんどないかなというところですよ。

第2位がシステム開発とかウェブ、いわゆるインターネット関係のものとかシステム関係とかホームページをつくったりという方ですが、これら方はまさにフリーランスという感じのイメージを持たれると思います。実際そうできて、いろいろなところのお仕事を受けている方もいらっしゃるんですが、中には、あるプロジェクトに組み込まれて、そこでプロジェクトマネージャーとかシステムをつくるということで、ある期間専属みたいな方もい

らっしゃいます。

建設関係は、自分の体を動かして働くという意味では運送と同じところがあります。しかもいろいろなところを掛け持つわけではありません。そういう意味では、先ほどの自動車を使った商品の配送と同じなのですけれども、配送と違うのは、あるところの工事現場の作業に入るという点です。お仕事に期間があるのです。そうなりますと、契約関係にミスマッチがあっても、ある程度の期間が済むと、そこで一応終わるわけです。運送のほうはそういう期間というものがないので、ひとたび契約トラブル、もめごとになってしまったら、そこからどう解消するかということが非常に大きな問題となってきます。時がたてば、その仕事が終わるということが運送の場合はないのですね。

以下、今からトラブルの原因についてお話しをさせていただくのですが、私どもは一方のフリーランスの方からの相談を受けているわけなので、発注者の方からすれば、それはそれで言い分もあるのだらうと思います。ですから、どっちが正しいかといったら、それは事件ごとにいろいろあるのですが、同じような種類の相談が本当に多くて、同じような相談類型については、構造的なトラブルの原因が見えてくるわけでありまして。

その原因を一言で言いますと、契約内容のミスマッチ。フリーランスからしてみると、事前の説明とちょっと違うじゃないか。こういう条件じゃなかったよというところに突き詰められていくわけでありまして。そうなりますと、こんな低い条件で話が違う、こんなのではやっていられないということで契約を解消したいと思うわけです。ただ、発注者のほうからすると、今、仕事を投げ出すのか。こんなところで辞めるんだったら、損害賠償を請求するぞと言われてたという相談になってくるわけでありまして。

参考資料2の5ページに相談内容の類型があるわけですが、1位は当然報酬の支払いがないとか、思ったほどの報酬を払ってくれなかった、一方的に減らされたという報酬の支払いに関する相談です。これは容易に想像がつくと思うのですが、3位にフリーランスのほうからの中途解除というフリーランスのほうから、辞めたいんだけど、辞めさせてくれないという相談がありまして、発注者のほうから一方的に辞めさせられたというのが第5位になっています。

フリーランスの方から中途解除を申し入れた際の相談の方が多くことはちょっと驚きだったのですが、それはフリーランスのほうの辛抱が足りないとか、そういう問題じゃなくて、こういう契約のミスマッチがあって、事前の話と違うから、これだったら辞めますと言ったら、いや、今、放り投げるんだったら損害賠償するぞということを言われて辞められない。不本意な条件で、私はいつまで仕事を続けなければいいんでしょうかという相談が非常に多いという形になっています。

それが一番多いのが運送でして、運送の相談のほとんどがそのような相談でございまして、事前の話と違ったというのはどういう意味なのかと言いますと、始まってみたら、いろいろな費用が控除されている。車は要らないよ。車はこちらで準備するから、あしたからでもすぐ仕事ができるから。1日、これぐらい稼げるよというので仕事を始めてみたら、

いざ報酬の明細を見ると、リース料とかガソリン代とか誤配した場合のペナルティーとか事故が起きたときの損害賠償というのが引かれているというものです。そういう説明がなかったという場合もありますし、契約書の中に記載が入っていて、そこをよく確認せずに判を押してしまったというのも中にはあつたりします。

それから、フリーランスのほうから、こういう契約を辞めたい、契約を解約したいというときに、一番ひどい場合は、契約期間内は解約できませんというのが入っていたり、辞めるんだったら6か月前に通知してくださいとか、3か月前に通知してくださいというのがある。一方、発注者のほうはそういう制約はないのです。発注者の方にはいつでも解約できるという形になっているのに対し、フリーランスの側からはなかなか辞められないという相談が多いです。

また、いろいろな費用が控除されるということだけでなく、収入の面でもミスマッチというのがあつたりします。配送の場合で収入のミスマッチというのはどんなことなのかと思われるかもしれませんが、例えばどの配送のエリアを受け持つかによって、報酬というのは出来高で全然変わってくるのです。例えば密集した集合住宅の中でどんどん効率よく運べる配達員の場合と、移動距離が長いところに配転されるのによって、運べる個数は全然変わってくるわけです。そのエリアをどの配達員に配転するのは、発注者が勝手に一方的に決められるわけなので、そうなると事前の説明と収入、実入りが全然違うじゃないか、話が違ುದらうみたいなこともあつたりする。こんなところで運送の相談が非常に多いです。

同じようなものが、店舗で働くマッサージとかセラピストの皆さん方も多いです。お店が開いている時間に来てください。別にタイムカードとかはなく、遅刻というので減額はなくても、お店を開いたら来てくれと言われて行かざるを得ない。それでいて報酬は出来高払い。その上、お店の掃除とか窓口とか金銭管理までされている。そうなると、労働者性の問題も出てくるようなところもあつたりします。

あと、この業界で一番多いのが、そこのお仕事を始めるに当たって、セラピストなりマッサージなりを、こうやってやるんだよということで一応教えてもらう形になっています。そして、仕事をやってみて、ここは出来高払いと言うけれども、全然お客さんは来ないので収入少ないから辞めようと思っても、辞めるときには、技術を教えたんだから、教えた費用を払いなさいということと言われるのです。その費用が払えないから辞められないと悩んだ末、思い切って辞めたら、報酬というのは大抵後払いですから、最後の報酬は結局払われませんでしたという相談が多いということになります。

そういう意味で、かなり多くの事例が後払いで、発注者が思ったほどの仕事の出来じゃなかったということで報酬を減額するとか、先ほど言ったように、仕事を辞めますと言ったら、辞めるんだったら、今、仕事を放り投げるんだったら、うちだって損害賠償請求するよということで最後の報酬を払わない。労働者であれば、労働基準法で全額払いの原則とか賠償予定の禁止というのがあるわけですが、後払いである上にフリーランスの場合は

これらが無いという点に、契約の構造的な問題があると思っています。

最後に、条文別の特徴をちょっとお話しして終わりにしますが、そういう意味では、12条というのは私、非常に重要な条文だと思っています。事前の説明と違ったというところが、この紛争の原因なわけであります。ですので、募集情報の的確な表示ということが有効に機能していただきたいなと思っています。

今回の参考資料2の統計の中で、不的確な募集情報というのは今のところ0.7という数字になっていますが、まだ法律が施行されていけませんので、相談員もどういう募集情報だったのかというところまで踏み込んで聞いていないのですね。ミスマッチがある。契約の発注者とフリーランスの間で齟齬があるというところを聞けば、そこで次の相談内容の聞き取りに移りますので、不的確な募集情報のチェックをしていないというところもありますので、0.7になっていますが、広く事前の説明と違ったということになると、多くのトラブルの根幹はここにあると思っています。その点がトラブルとして顕在化しているのが、約束と違うから辞めたいんですけどと言ったら、辞めさせてくれないということで、第3位のフリーランスから契約解除を認めてくれないという相談の多さにつながっているというところをぜひ御理解いただければと思います。

続いて、妊娠、出産、育児・介護は、もともと相談対象者の数自体が少ないでしょうから、今では0.1%という形になっていますが、特徴としますと、チームに入って働いている仕事で、「妊娠しました、今度お休みをいただきます」と言ったら、本当に戻してくれるのでしょうかという相談が多いなと感じています。チームに入って行く仕事というのは、例えば、出版社の編集で、ほかの人は全部正社員。編集長だけが意外とフリーランスだったり、いろいろなスキルを持っている方が1人だけ入っていると、番組制作スタッフとか舞台・演劇関係、芸能関係の辺りで、みんなチームでやっている。このときに抜けたら、また入れてくれないのではないかと心配が多いように感じております。

インターネットとかメールだけでつながっている働き方もフリーランスは多いのですが、ハラスメントの場合は、直接顔を会わせたり、人間関係が固定化している職場のほうが相対的には多いなと感じております。ここは先ほどの平田さんの報告とも同じなのですが、編集、番組制作、芸能関係。これも育児・介護と同じなのですが、チームで働く現場での御相談が多いということです。フリーランスの場合は特定の組織に属していないということ強調すれば、嫌だったらそこから抜けたらいいのではないかと皆さん、思われるかもしれませんが、私どももついつい、そのような考えが思い浮かぶときもあるのですが、皆さん方のお話を聞くと、ここでけんかして辞めていくとか人間関係がこじれたら、その業界の評判が気になる。これは先ほど平田さんのお話にもあったことです。

あと、都市部と地方でも違いますね。東京みたいなところだと、ほかにもまだ仕事があるのではないかと思うわけですが、地方だと、その仕事で何かトラブルが起きたというところの評判というのは本当に気になるんだという声も聞いたりします。

また、発注者のほうも、正社員と同じような感覚で、何でも言えばやってくれるだろう

というところ、そういう指示をパワハラみたいに感じていたりもするようなどころもあります。

あとは、直接顔を会わせない場合でも、SNS、メールなどでのハラスメントもあつたりします。

発注者のほうに、正社員だったら相談を申し入れる場所があるけれども、フリーランスだったら、あなたの話を聞かないよと言われてたという相談もあります。

あと、私のレジュメには書いていないのですが、報酬の未払いでもめている際に発注者のほうからかなりきつい言葉を言われて、その言葉がハラスメントではないかということ、未払いの相談とハラスメントの相談がセットということも非常に多いです。

最後が解除ですね。16条、一方的に解約される。解雇濫用規制の適用がないフリーランスだから、この相談が多いのではないかと思われると思います。実際多くありまして、契約期間内に突然打ち切るといふことの御相談をいただいています。先ほどの内閣官房のアンケートでも、1社しか取引先がないという方が多いことからすると、契約解除されることは生活にも関わってくるわけでありますから、そういう方にとってはダメージが大きいです。特に契約の切替えがある程度のシーズンで決まっている業種の場合、例えばスポーツの指導でも、シーズンオフのときに契約の切り替えする時期が決まっている場合、シーズン中にスポーツのトレーナーを変えることもなかなかできないわけです。

そういう意味では、塾の先生とかも同じだと思います。契約の切替えの時期、タイミングというものがありますから、そうなりますと30日前に予告すればいいという問題ではないのだろうと思います。契約期間内に予告したからオーケーというわけではなくて、こういう方は30日どころではなく、ほかのところに行けないという場合もあつたりすると思います。

それから、フードデリバリーの方は、いろいろなアプリで登録しているのですが、何か違反行為をしたという通知が急に来る、あなたのアカウントを停止しますなんて来るらしいのです。それには何か直接の原因があるのだろうと思いますけれども、フードデリバリーで働く人たちも言い分はあるわけです。しかし、その言い分を全く聞いてくれない。一方的にアカウントを停止されて、もうそこの仕事を受けられなくなってしまっているのですという相談がフードデリバリーの場合は多くて、異議を聞いてくれないんだという不満も寄せられることが多かつたりします。

あとは、作業開始前の直前のキャンセルもあつたりして、この仕事のためにほかの仕事を入れないでよと言われていたのに、この企画がなくなっちゃったからということでキャンセルというのもあります。これは16条とは直接関係ありませんが、こういう問題もあるということで解除関係のことをお話ししました。

私からは一通り以上でございます。御清聴どうもありがとうございました。

○鎌田座長 山田先生、どうもありがとうございました。

それでは、これから平田構成員と山田構成員の両方の御報告について質疑を行いたいと

思います。自由に御発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

富高構成員、どうぞ。

○富高構成員 ありがとうございます。

実態も含めて、丁寧に御説明、御報告いただきまして、ありがとうございました。

まず、平田構成員に質問させていただきたいと思います。実際の相談内容には本当に言葉にすることもはばかれるような記述もあり、改めて厳しい実態を再認識したところです。ハラスメントの不利益取扱いについては、相談を行ったこと、相談への対応に協力したことをもって不利益取扱いをしてはならないという旨が法律に明記されましたが、実際にはなかなか相談できない場合もあると思います。資料にも記載がありましたが、実際第三者に相談できた人は4割弱にとどまっており、その背景には、契約解除への懸念があるのだろうと思います。

その点について、法では一定程度整理されたものの、身元がばれてしまうのではないかな等の懸念に対し、安心感が確保されるのかという疑問があるのだと思います。より実効性を高めるために、資料に記載されていること以外で考えていらっしゃるがあれば、お伺いしたいと思います。

また、妊娠、出産若しくは育児・介護に対する配慮についてもお聞きしたいと思います。資料の20ページに、契約解除や報酬減額がなされないようにしていただきたいと記載があるのですが、法律ではその規定はありません。また両立への配慮についても、先ほどのハラスメントと同様ですが、そもそも申し出ること自体が難しいということを見ると、配慮だけでいいのかどうかという点について、もしお考えがあればお伺いしたいと思います。

次に山田構成員への質問です。先ほど平田構成員から13条と16条の期間について、3か月以上とすると半数の方が対象にならないという指摘がございました。法律の実効性担保の観点からは、この期間の考え方をきちんと整理することが重要だと思っておりますが、相談を受ける中で、適切期間についてお考えがあれば、お伺いできればと思います。

それから、募集情報の的確表示については、我々としても非常に重要だと思っておりますが、提供する情報としてどのような内容が考えられるのかということ、また、例えば的確表示を適切に行うための措置として指針等に盛り込むべき事項等があれば、お伺いしたいと思います。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

では、お願いいたします。

○平田構成員 御質問ありがとうございました。

まず、1点目のハラスメントの相談体制のところでは、安心して相談できるための仕組みということで、まとめのところにも書かせていただいているのですが、もちろん不利益にならないようにということでは定められているのですが、心理的安全性というか、社内の相談窓口だと言い出せないという方がいらっしゃると思いますので、行政とか業界団体

等、社会の第三者的な機関における相談窓口の設置というのが、一部業界においては必要になってくるのではないかなと考えておりますし、その第三者機関による事実調査の仕組みといったところも検討していただいたほうがいいのかなと考えておりました。お答えになっていきますでしょうか。

2点目の部分、妊娠、出産への配慮の部分ですけれども、1つ目の一方的な契約解除とか報酬減額がなされないようにしていただきたいという部分について、今回の法律の条文というのが、特定受託事業者からの申出に応じて、その特定受託事業者が妊娠、出産、育児・介護と両立しつつ、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配慮しなければならないとなっていますので、御本人が希望された場合にしっかり両立して従事することができるよう配慮する。つまり、御本人の意向に反して、一方的に契約解除や報酬減額がなされるとするのは、配慮できていないとなるのではないかと思いますので、御本人が希望される場合に両立できるよう、契約的にも配慮していただきたいというのが1点目のポイントになっております。

一方、一部の自由回答にもあったように、逆にこのタイミングから休みたいとか、産休を取りたいという人に対して無理難題を押しつけるというのも、配慮できていないということになると思いますので、そちらも御本人の思いに応じて、しっかり健康を考慮して配慮していただきたい。いずれにしても、本人の申出に応じて配慮することが大事なのかなと思っています。

○鎌田座長 山田先生もお願いいたします。

○山田構成員 山田でございます。

御質問は2点あったのかなと思いましたが、1つは、ハラスメントと育児・介護のところの契約期間の考え方について、どれぐらいの期間を考えるかということだと思います。ハラスメントと育児・介護の配慮のところでも先ほどお話ししましたが、相談で深刻だなと思うのは、チームの中に入って働いていらっしゃる方です。そういう意味だと、ある程度継続的な人間関係で、しかも人間関係がある程度固定化されている。この人の言うことは断りにくいという人間関係があるとか、あるいは自分のやりたい仕事、特に演劇とか芸能関係はあると思いますが、ここの仕事があって、ここで力を発揮したい。編集の方もそうかもしれません。ここの雑誌とか、こういうものをつくるので、私はこれですごくやりがいを感じているという方が、そこでなきゃ駄目なんだという相談が多い。

そうなりますと、一定の期間というのは、公正取引委員会のほうのパートで検討されている期間よりも長めになるのかなと思います。

単発の契約とかそんなに長くない契約の場合でも、もちろんハラスメントはあるのですが、そこで寄せられている相談は報酬の未払いとセットの場合も多いのです。お互いがけんかみたいになっちゃって厳しいことを言われて、そんなのおまえなんか払ってたまるかみたいなことを言われちゃったというパターンも多いわけですし、そこは一定の金額、ちゃんと約束したものを払ってもらって、そこはもう仕事はしないという解決の仕方が



あるわけですが、ある程度の期間があったり、チームに入っているというのは、そういう解決ではなかなか解決できないというところがあったりします。まず、一つ目の点はそこですね。

それから、12条のお話だと思います。何を的確な表示項目とすべきかというところですが、まず、報酬というのは私が言わなくても当たり前だから、これは絶対載るだろうと思います。幾らもらえるとか、どれぐらいの作業量とか時間という情報というのは当然なのでしょうけれども、我々が特に言っておかないといかねばならないという点は、控除項目ですね。報酬から思ったより色々なものが引かれたという情報は聞いていなかったという御相談が非常に多いのです。例えば経費の負担はどちらですとか、ガソリン代はあなた負担、車の使用料は毎月こうで、辞めるときには車の使用量の残金、これだけ払えみたいなことが契約にこっそり入っていたりするのです。

そのときに何でもかんでも請求されるなんて思っていなかったんですけどという相談が多かったりしますので、こういうマイナスの面、控除するところの表示も一定程度は必要なのではないかなと思っています。

まずは、以上でございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

何か追加で御質問ありますか。大丈夫ですか。

ほかにございませんか。

大谷構成員、どうぞ。

○大谷構成員 全国中央会の大谷です。よろしくをお願いします。

お二人にお聞きしたいのですが、フリーランスの方と契約するときに、例えば病気になった場合とか、亡くなった場合は誰かに引き継ぐといった契約をすることはないのかどうかということをお聞きしたいと思っています。

もう一つ、先ほど単発の報酬未払いのお話がありましたけれども、契約の在り方として、単発みたいなものと、先ほど、人間関係の固定化というのがありましたが、ある程度長期化している契約の方法と、幾つかパターン分けしたほうがいいのかどうか、何かお考えがあったら教えていただきたいと思います。

○鎌田座長 御質問はどちらにもということですかね。それでは、まず平田さん。

○平田構成員 ありがとうございます。

代理を立てるかどうかというところは、職種にもよると思いますし、割と個人の方のポリシーというか、働き方にもよると思いますけれども、例えばステージに立つようなお仕事ですとか、研修の講師を引き受けているとか、そういった穴を空けられないようなお仕事の場、あとはライターさんとかでも取材が入っているといった場合に、代理の方を自分で探して、代わりにの方を見つけたので、ちょっと休ませてくださいというふうにされる方もいらっしゃるし、それができないからということで、発注者が代理の方を探すとか、もしくはリスケジュールをお願いするということが聞き入れられる場合は、そういう

ふうにやっていただくというケース、様々ケース・バイ・ケースであるかなと思います。

一概にこの職種だからこうというよりは、発注者側の考え方とか、フリーランス側の考え方だったり、ネットワークの有無にもよりますので、業種によって類型化というのはちょっと難しいかもしれないですけども、実態としてはこのような形かなと思います。

○鎌田座長 引き続き、山田先生、お願いします。

○山田構成員 代理の件ですけども、私どもの相談に来るのは、病気とかでも、途中で辞めたなら損害賠償するとか言われていたりするような御相談もあったりして、代理を認める、認めないよりも、もっとひどい相談があるというのが正直なところではあります。特に配送は、体調が悪いと言っても、あした、荷物があるんだから休むなみたいなことを言われて働いているので、体調が悪いのに休ませてくれないんです、みたいな御相談もいただいています。現場の人手不足もかいま見えるところがあって、このフリーランスの法律だけでは解決できない根強い問題があるということは、今日の会議とはちょっと違うかもしれないかもしれませんが、配送の現場にはあるということは、私は、申し上げておきたいなと思っています。

それから、一般的なフリーランスのところに話を戻しますと、代わりの人を病気とかなになると、在宅のワーカーでシステム関係を行っている方は無理してやっているのかなという感じはしますね。代わりがなかなか立てられないし、あなただから頼んだというところは、家で無理してやっているフリーランスもいるのかなというところは感じています。すみません、直接の答えではないような気がしますが。

○鎌田座長 あと、パターン化といいますか、幾つか分類したらいいのではないか。その場合に、どういうものが分類の基準としてあるかという御質問もあったと思います。

○平田構成員 職種とかでの分類は少し難しいかなと思うのですけれども、あり得るとすれば、名指しの仕事なのかどうかということですね。例えばステージに立つとか研修講師とか、その人じゃないとできないお仕事ですと、同じランクのというか、その人の代替になり得る人を探すというのも非常にハードルが高かったりしますし、相応の対応が必要になってくると思います。一方、割と代わりを見つけやすい、配送とかもそうだと思うのですけれども、必ずしもその人がやらなければいけないわけではない仕事については、チームで対応するとかリスクヘッジを模索できそうです。

あとは、納期というか、その瞬間、その日時であることが必要だという仕事なのか、ある程度調整して納期を延ばせる仕事なのかとか、そういうお仕事の性質によってパターンを組むというのはできるかもしれないですね。

ちょっと蛇足になるかもしれないですけども、さっきの山田先生の御発言に関連して言うと、フリーランスの妊婦というのは、お医者さんの中でもリスク患者として、職業を言った途端に要注意という扱いを受けることがあるそうです。私もそうだったのですけれども、産科のお医者さんの中でも、フリーランスの人たちは休まない、休めないという定説があるみたいで、皆さん、無理してでも働き続けるとか。私も病院に産後も持ち込んで

仕事をしていましたけれども、代わりがなかなかいないというか、そういうフリーランスならではのつらさみたいなものが伝わるのだろうなど。

○鎌田座長 ありがとうございます。

山田先生、どうですか。

○山田構成員 私のほうから。今、平田さんが最後に言われたところですかね。自分の弱みをなかなか言い出しにくいから、体調が悪いということも言い出しにくいだろうなというのはいました。

あと、類型化の話で言いますと、平田さんがおっしゃったように、この人でなければ駄目かどうかというのは1つの指標にはなると思うのですが、もう一つは、人手不足の現場というところは、実際のトラブルの解決のところでは物すごく大きな要素でして、配送は確かに代わり、誰でもいいではないかという感じはしなくもないのですが、本当に人がいないのか、発注者のほうが人の入替えのリスクとかは負うべきだと思うのですが、それを今、放り投げたおまえのせいみたいな感じで、全部フリーランスのほうに転嫁されているトラブルが非常に多いのですね。

なので、代わり、ほかの人でもできると思うんだけど、なかなか人が見つからないからか、今辞めるんだったら、「最後の報酬、来月払う報酬を払わないからな」ということで決着をつけられちゃっているというのが非常に多いので、そういう現場の需給関係というのも現場の実態としてはあると思います。

○鎌田座長 ありがとうございます。よろしいですか。

布山構成員、どうぞ。

○布山構成員 皆さんと同じような質問になってしまって申しわけないのですが、山田先生の資料の10ページの、トラブルの原因の契約内容の認識の薄さというところですが、説明不足とか、契約内容が明確でなかったということでトラブルが起こるという御趣旨なのかどうかをお伺いしたいです。そもそもきちんとした契約書をつくっていないということも含めてなのかもしれませんけれども。

あと、発注者側からは、仕事の出来が悪かったと言ったということなのですから、そうすると、この成果物はどういう形のものだという明確なやり取りをしていなかったということが原因としてあるのかどうか。そのことについても伺いたいです。

もう一つは、先ほど具合が悪くても仕事をせざるを得ないとお話でした。納期がある中で、こういうことが起こっているのかもしれないですが、あなた以外でもやってもらう人は幾らでもいますからと言われかねないのでなかなか言い出せないという話なのかなと思っていました。とにかく契約したのだから、あなたがやってくださいという実態なのですね。

個人で契約している中で、ほかの方というのはなかなか難しいと思いますけれども、これは例えば契約の中に、こういう場合には納期をずらすような相談ができるとか、そういう1項目でも入れば、もう少しこの問題が解決するのかなどうか。お考えがあればお教えい

ただければと思います。お二人にで。

○鎌田座長 お二人にということですね。では、平田さんからお願いします。

○平田構成員 1つ目の御質問の募集時の説明の部分は山田先生に御回答いただくとしまして、2つ目の御質問ですけれども、たとえば、本の出版で本をつくるような一定の期間かかる仕事を受けていた場合、途中で妊娠して切迫早産になって緊急入院が必要になりましたというケースはアンコントロールナブルなのです。受けた時点では、出産までに終わるだろうと思って受けていたけれども、突然に一步も動いてはいけない状態になってしまう。

そのときに、先ほどの山田先生にもあったように、最後までできていないのだったら、これまでの分を含めて払いませんみたいになってしまうのですね。一定、そこまで進めていたものがあったのであれば、その方が少なくともやった分についてお支払いするような相談をすとか、もしくは納期を調整して退院後にできるようにすとか、いろいろな方法はあるのかなと思うのですけれども。

今、有無を言わず賠償請求すとか、契約解除するので、今までの分は1円も払いませんみたいになってしまっているの、そこを事前にどう防ぐかという意味だと、もしかすると、おっしゃるとおり、契約書の中に例えば妊娠、出産とか、もしくは普通の健康上の問題でも、何か遂行できなくなったときには、こういう取り決めをすとか、双方協議の上、それまでの分を支払うとか入れておくのは、1つの防止策にはなるかもしれないです。けれども、今回の法律ができることによって、事前の1行がなくても、そういうときにちゃんと配慮しましょうという風潮になっていくといいなと願っております。

○鎌田座長 山田先生、どうぞ。

○山田構成員 山田でございます。

事前の説明のところに関しては、契約書を結んでいる場合と、それから契約書は結んでいなくて、ちゃんと説明してもらわなかったという場合もあります。契約書を結んでいて、実はしっかり書いているというのもあるのですね。そうすると、なぜそんなものに判を押したのかというフリーランスのほうに落ち度がある場合も、もちろんあると思います。ただ、配送の場合は、どこへ行っても同じように罰金とか、辞めたら損害賠償というのが結構広まっている現実がありまして、それを断ると仕事をもらえないというか、仕事できないという感じで、しょうがないということで、仕事を始める際にはもめることを考えていないですから、最初に判を押して、仕事をしたらもめたみたいな感じでトラブルになっているのもあると思います。

中には、契約書は2通つくるはずなのですけれども、1通だけ作成して、判を押したら持っていかれたというのもあったりします。そういう意味で、契約書があってもトラブルになりますし、契約書がなくて、もちろんトラブルになるという実態はあるのかなと思います。

あと、納期の調整とか、そういう情報を事前にするというのは、平田さんと同意見で、1つの解決になるかもしれませんが、もめたときというのは、ちゃんと約束どおりに納

品できないとなると、こっちだって損害が出ているのだから減額させてもらうとか、契約解除のときは、後払いの報酬なんか払わずに、こんな出来のもので損害が出ているのだから、できた分なんか払いませんということで、契約解除と未払いがセットになっているという御相談が本当に多いですね。

○鎌田座長 質問事項、大丈夫ですか。

○布山構成員 大丈夫です。

○鎌田座長 どうぞ。

○平田構成員 すみません、私から山田先生に1点御質問申し上げたいのです。募集情報の的確表示について、今回、フリーランス・トラブル110番への相談件数が多いということで、主に配送業のお話をしていただいていたけれども、今のお話ですと、募集時の情報の問題だけではなく、契約時の問題もあるのかなと感じました。取引条件の明示は、3条で別途しっかり定められていると思うのですが、募集時のミスについては、私の観測範囲だとクラウドソーシングでも、募集情報のミスマッチというか、実態との乖離でのトラブルが多い認識があるのですが、先生のところにもそういった相談が来ているのか教えてください。

また、第12条の中だと、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出と書かれています。その他で、クラウドソーシング上の募集情報も対象に入れたほうがいいのかどうか、お考えがあれば、ぜひお聞かせいただきたいと思います。

○山田構成員 クラウドソーシング上の相談はありますけれども、そこが特に多いという感じでもないかなという気はしますね。大手さんのところの募集の内容というのは、ある程度フォームがあって、そこに書かなければいけないとなっているのかなというのと。あとは、クラウドソーシングの場合、取引額がそんなに大きくないのです。そういう意味では、ほかのフリーランス同士で直でやるような仕事のほうが金額はもうちょっと大きいので、そういう意味では、切迫度というのは、ほかの相談のほうがちょっと大きいかなという感じはします。

○平田構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 先ほどから大下構成員が手を挙げておられるので、大下構成員、どうぞお願いいたします。

○大下構成員 日本商工会議所、大下です。遅参いたしました。申し訳ございません。また、お二方、大変参考になるお話、ありがとうございました。

私から1点だけ確認です。平田様より契約期間は単発が32.9%、3か月までが15.6%、3か月までで約半数というご説明がありましたが、単発の32.9%については、契約ごとに毎回、契約先が全く異なるということではなく、A社との契約が単発であっても、継続した契約でないにしろ、事実上、反復で契約がなされているということは当然あるという理解でよろしいでしょうか。そうであるとすれば、単純に単発だから配慮しなくてよいと、契約期間だけで判断するのは難しいのではないかとご説明をうかがって思った次第です。

実態としてどうなのかという点について、御説明いただければありがたいと思います。

私からは以上です。

○平田構成員 ありがとうございます。

答えとしては、両方あるかなと思います。例えばライターさんとか研修講師の方とか、あとはアーティストの方とかで特定の発注者から定期的に単発の仕事を受けているという方もいらっしゃると思いますが、一方で、例えばロゴをデザインしますとか、名刺のデザインをしていますとか、もしくは結構多いのが便利屋さんとかハウスクリーニングとかでエアコンを取り付けますとか、いろいろな方がいらっしゃるのですが、基本的には、1人のお客さんからは1回しか頼まれないような仕事をされている方もいらっしゃいますので、そういった場合は1回限りの一見さんの単発が全てという職種の方もいらっしゃると思います。

○鎌田座長 大下構成員、よろしいですか。

○大下構成員 ありがとうございます。

率直に伺いたいのですが、先の御説明の便利屋さんのように単発でお仕事を受けられる方の場合、育児や介護についての配慮については、認識が誤っていたとしたら申し訳ありませんが、ある程度、御自身でお仕事をコントロールすることによって対応が可能なのではないかと考えられるのですが、どのようにお考えでしょうか。

○平田構成員 一定程度、例えば1か月とか3か月以内のお仕事であれば、もちろん自分でコントロールできるかなと思いますけれども、3か月以上となってくると、例えばその3か月納期の仕事を受けたとして、途中で何かトラブルがあったとか、お子さんが熱を出して進捗しなかったというときに賠償請求されてしまうみたいなことがあるのはよろしくないのかなと思います。

あとは、今回、同じ期間ということで、解除の事前予告というのがありますけれども、例えばアーティストの方とかでも、3か月後にコンサートがありますということで受けていて、そのために準備して練習して、ほかの仕事も断っていた方が、突然要りませんと2か月目終わったところで言われてしまったみたいなことは、非常に困ることになるかなと思います。

○大下構成員 ありがとうございます。よく理解できました。

○鎌田座長 山田先生、手を挙げていますか。

○山田構成員 私どもの相談でも、今の契約期間の考え方は本当に難しいですね。ハラスメントのほうはいいのですけれども、5条のほうは、単発が繰り返されている場合はどうなのかとか、あの発注者さんとの人間関係で仕事をもらっているから、あそこは本当にお得意さんでよく来るけれども、ずっと続いているわけではないというのをどう考えるのかというのは、私、契約期間の考え方は結構難しい問題だと思っています。

○鎌田座長 ありがとうございます。

○平田構成員 ちょっと追加になりますけれども、途中で契約解除されてしまうような発

注者の見極め、誰と付き合うかの目利きはフリーランスにとって非常に重要なわけですが、その見極めというのは、取引が初回の相手ほど難しいです。一定の継続した取引がある相手であれば、ある程度目利きもできますし、融通も利くのですが、逆に単発とか取引期間が短いからこそ、その目利きができず、ひどい対応を受けてしまうみたいなことも、よりリスクとしてはあるということも加えさせていただきました。

○鎌田座長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

もう時間も予定の時間に大分迫っていますので、私のほうからごく簡単に、言葉の意味だけちょっと確認したいのですが、まず、山田先生のほうですが、12条との関連で、募集情報提供の的確表示の話でいろいろと御説明いただき、本当にありがとうございます。中身としては私も非常に参考になったのですが、職安法も似たような規定があって、的確表示というのがあるのですが、これはいわゆる労働法は当然のこと、労働条件明示というのが別に規定があって、明確に一定事項について明示しろということになっているから、そのほかに、それとは別に、誤解を招かないような表示をなさいよというのが労働法上の的確表示なのです。

でも、今日、先生に御説明いただいた的確表示というのは、恐らく労働条件あるいは契約条件の明確化という視点でおっしゃっているのですねということが、ちょっと確認なのですけれども。

○山田構成員 そうです。労働条件通知義務が労基法みたいに定められていないフリーランスの場合に、しかもフリーランス新法でも3条の発注とはまた違うところの募集の段階ですから、ここは職安法とは同じではないと思います。

○鎌田座長 ということで、フリーランス新法の3条との関係でどう捉えるかというのは、また1つ宿題になったのかなと私、思っているのですけれども、今、先生がお使いになった的確表示の意味は分かりました。

次、平田さんのほうですが、これもいろいろな御説明があって、非常に参考になったのですが、特に妊娠、出産等を理由として解約とか、そういうことがあった場合にハラスメントの問題が出てくるのではないかという御説明が1つあったのですが、これも労働法上は均等法の9条3項で、いわゆる性差別の問題だとなっているので、そうなのですが。その規定がフリーランス新法はないものですから、そういう意味でのハラスメントに当たるのではないかというニュアンスで説明されていたのでしょうかということです。

○平田構成員 調査結果で申し上げたのは、マタハラの事例として、そういった一方的な契約打ち切りとか報酬減額があるという話を申し上げました。この法律の中でという意味ですと、私としては、育児・介護等との両立配慮の中に、既に受注した業務については、御本人の希望に応じて両立して継続的に働けるようにという配慮が必要なのではないかという意味で申し上げました。

なので、一遍、産休に入られた方が、その後復帰したときに同じポジションが保障され

ているかどうか分からないと思いますし、発注者として、そこまで配慮する義務はないというか、それは新規の仕事のポジションを与えるというお話ですので、そこは両立配慮義務に入っていないと認識しています。

○鎌田座長　そうですね。すみません、私の質問の仕方が悪かったです。例えば今、業務委託を受けていて、まだ契約期間が終了する前に妊娠しましたといったときに、あなた、終わりだねと言った場合は、労働法上はアウトなのだけれども、配慮してくれれば問題ないけれども、配慮しろという要求ももちろんできるのだけれども、それ自体はハラスメントという認識で御説明されたのかなど。

○平田構成員　ハラスメントでもあると思いますし、13条のほうで、そういった打切りみたいなことをせずに継続できるように配慮しなければならないと、どっちかという13条をイメージしながらお話ししました。

○鎌田座長　どうもありがとうございます。

ほかにございますか。よろしいですか。ありがとうございます。

それでは、時間も参りましたので、本日はこの辺りで議論を終了したいと思います。

最後に、事務局から次回の日程について御説明をお願いいたします。

○立石大臣官房参事官　事務局でございます。

次回の日程など詳細につきましては、座長と御相談の上、事務局から後日、構成員の皆様に御連絡をさせていただければと存じます。

○鎌田座長　ということで、予定された議題は以上です。

本日は、本当にたくさんの御議論ありがとうございました。また、お二人、御報告を本当にありがとうございます。

では、本日はこれにて終了いたします。