

○鎌田座長 それでは、ただいまから第2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、大変御多忙のところ、御参集いただき誠にありがとうございます。

本日の出欠状況ですが、鹿野構成員から欠席の御連絡をいただいております。また、大下構成員はオンラインでの御出席ということでございます。

本日は、議事次第にありますとおり、ヒアリングということで、特定受託事業者の就業環境に関し、4団体の方においでいただき、お話を伺うこととなっております。4団体ということでなかなかタイトになっておりますので、一団体当たり10分程度でお話をさせていただき、それぞれの御説明内容につき15分程度質疑応答の時間を設けたいと思っております。御協力のほど、よろしく願いいたします。

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。

それでは、ヒアリングを開始したいと思います。

まず、日本フードデリバリーサービス協会の方をお願いいたしたいと思っております。

(発表者着席)

○鎌田座長 御紹介いたしますが、一般社団法人日本フードデリバリーサービス協会の西村様、岩本様、盛川様から御発表をいただきたいと思います。

本日は、お忙しいところ、この検討会のヒアリングにおいでいただき、誠にありがとうございます。

それでは、発表に10分程度、それから、15分程度の質疑ということでお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○日本フードデリバリーサービス協会 おはようございます。

日本フードデリバリーサービス協会からの説明ということで、お時間をいただきましてありがとうございます。

鎌田座長、どうも御紹介ありがとうございます。

この協会の事務局を務めております。私、西村と申します。

まだ小さい協会ですので、事務局専任というものはおりませんで、私はUberに所属しております。ほかのメンバーもそれぞれの会社に所属している者が事務局を担っているという状況になっております。

まず最初に10分ほど、お手元の資料に沿って、我々の活動内容ですとか、今回の法改正によって影響する部分について説明させていただきたいと思っております。

資料1という青い線が引かれている資料を御覧ください。

めくっていただきまして、今回、お伝えしたいことは4項目ございまして、まずは我々の紹介から始まりまして、その後、配達員とどういった契約関係になっているのか。配達

員が個人事業主のケースが多いですので、このフリーランス・事業者間取引適正化等法の対象となってくるという認識であります。その配達員がどのような形で業務をしているのか。最後に、今回の法改正に関して、厚生労働省関係で出てくる要望したい論点といったところを説明させていただきます。

3 ページ目、日本フードデリバリーサービス協会の概要となっております。略称で JaFDA と我々は呼んでおりますけれども、設立が 21 年の 2 月ということで、まだまだ新しい協会となっております。

4 ページ目ですけれども、会員企業は 8 社おります。設立当初は十数社ございましたけれども、だんだん市場が成熟するにつれて企業が集約されてきたといったところもあるので、現在の 8 社となっております。ただ、日本国内でこういったいわゆるフードデリバリーサービスを営んでいる事業者をほぼ全て網羅しているのではないかなと自負しております。

5 ページ目ですけれども、我々の取り組んでいるアジェンダとしては、まず最初に交通安全の件に取り組んだりもしました。2～3 年前は配達員の少し乱暴な運転が目にとるかといった話もありましたので、我々、自主ルールを定めて、こういった形で安全を図っていくのかというような議論をしておりました。

あとは、右肩のところにあります配達員との適切な関係の構築といったところで、これはまさに今回のフリーランス新法に先駆ける形で、配達員とどういう契約関係、フェアな関係を築いていくかといったところでガイドラインをつくったりもいたしました。

次をめくっていただきまして、配達員の関係はどういった形になっているかといったものを説明させていただきます。

分かりやすいので 8 ページから先に行きますと、フードデリバリーの仕組みとして、この中で使ったことがある方もいらっしゃると思うのですけれども、ユーザー側から使うと、まずアプリで食事を選ぶ。その選んだ食事がレストランのほうにオーダーとしてアプリ上で入っていて、それはタブレットとかで見ているわけですけれども、そこでオーダーが入る。そのオーダーをレストランが承諾して、配達パートナーに配達してくださいという通知がアプリ上で行き、配達パートナーがピックアップをしにいきます。ピックアップした料理を運んで注文している方の指定した場所、例えば御自宅とか会社といったところに配達をしていく。食事販売の仲介をしているのがプラットフォームと書いてありますけれども、我々フードデリバリーのプラットフォーム事業者、Uber Eats ですか出前館、menu、Wolt といったところとなっております。決済もこのプラットフォーム上で行うことになっております。

配達の契約関係はどうなっているかというと、例えば Uber Eats の場合はプラットフォーム事業者が注文者から配達業務をまず受託します。それを再委託する形で配達パートナーのほうに配達業務を委託しております。そういう形で、直接プラットフォーム事業者が配達パートナーに契約をする形態を取っております。

ただ、これは事業者のビジネスモデルによって少し違いも出たりします。それが 7 ペー

ジ目になっておりますが、4 類型挙げさせていただきました。

今みたいな形で、プラットフォーム事業者が業務委託をする主体となっているのが一番左側となっております。

これを少し変えた形で、プラットフォーム事業者が配達についても仲介をするだけで配達業務委託の発注側というのは飲食店になるというのが2つ目のモデルとなっております。

3つ目のモデルは、配達業務自体をこういったフリーランスの個人事業主の配達員が行っているのではなくて、お店が雇っているアルバイトの方が行っているようなもの。その場合は、プラットフォーム事業者は単純にオーダーを仲介するだけで、配達業務というものはあくまでお店側が行っているというものになります。

一番右側の形は、個人ではなくて法人、例えば何々運輸みたいなところが間に入って配達員を何人か抱えて配達するというようなもので、プラットフォーム事業者からは法人に対して配達業務を委託する形となっております。そこは少しワンクッション入るような形となっております。

ただ、大きくメインでやっているのは一番左側の個人業務委託型ということになりますので、これを前提にお話をさせていただこうと思っております。

9 ページ目に飛んでいただきまして、この配達業務で特徴的な契約としては、契約が2つに分かれております。ほかの業態でもあると思うのですが、フードデリバリーは特にこういった形になっておりまして、基本契約として、まずはこういったサービスをしてほしいかといったサービスの概要。あと、報酬として基本報酬がありますとか、インセンティブがありますという種類の話。支払い方法として、締め日、支払い期日など。あとは個人情報扱いとか解約条件といったものを基本契約で定めております。

個別契約ですけれども、これはオーダーが入るごとに逐一契約をしている形になります。右側の画面イメージであるように、例えばお店からの 28 キロ先への配達を依頼しますというような話があったら、アプリ上でこういった画面が出てきて、そこでピックアップの場所とドロップオフの場所、どこに届けるかといったものをお伝えして、金額もお伝えします。そういう形で、これは都度どういうオーダーが入るかというのが変わってきますので、それごとに個別契約を結ぶ。当然、配達の方もここは受けるか受けないかという判断をいただいて、受ける場合はアプリ上でぼちっと押していただくと、そこで契約が成立するという仕組みになっております。

11 ページのほうで、配達員はどういった働き方をしているかということ、非常に多様な働き方をされております。1 週間に5 時間未満とかなり隙間時間を使っている方、あるいは60 時間以上ということで、ほぼフルで働いている方もいらっしゃいます。

あとは、右側にいって、幾つのプラットフォームを使っていますかと。2つ以上という方が半分おります。これはどういうことかということ、Uber Eats のアプリも使うけれども、出前館のアプリも Wolt のアプリも menu のアプリもとかいろいろなアプリを使って、オーダーが入ったところでそのアプリ上でのオーダーをこなす。複数のアプリの使い分けを

されているというのが非常に特徴的なもので、1個だけに依存するというわけではないというフレキシブルな働き方をされております。

めくっていただいて12ページですけれども、おおむね皆さん満足して働いていただいている。特に何がいいかというと、個人業務委託型なので上司がいないというのが非常にいいということで、ワークライフバランスもいいですし、自分の好きな場所、好きな時間で働ける。指示も受けずに自分の意思でやるかやらないか決められるといったところが非常に評価いただいております。

13ページ、先ほど申しましたが、JaFDAの中で配達パートナーとどういった関係を築いていくかということでガイドラインを策定しております。こちら、JaFDAの理事でいらっしゃいます神戸大学の太内教授にも委員長になっていただいて、関係省庁も出ていただいて、今回いらっしゃるフリーランス協会のほうにも来ていただいて議論をしたものとなっております。

我々JaFDAの中ではこれに従って活動を行っていますので、14ページを見ていただくと、このJaFDAのガイドラインはもともと下請法を参照しながらつくったものですので、フリーランス新法の義務が課されるとしてもほぼ網羅して、我々、対応はある程度できているかなと思っております。

ただ、やはり運営上、細部のところは調整いただきたいので、その後、4ポツとして検討いただきたい論点として挙げております。

16ページですけれども、まずは継続性の定義といったところで少し問題を提起させていただきたいと思っております。このフードデリバリーの配達員の場合は、基本契約を結んだ上で、個別契約でそれぞれ業務をこなしていくという形になります。基本契約を結んだところで、時間の経過がスタートするとみなされると今は聞いているのですけれども、ただ、基本契約をただけ、アプリに登録しただけで稼働していない人というのはかなり多数に上っております。そのような方はさすがに継続性があるとは言えないのではないかなと思っております。

あと、これまで我々のアプリに登録いただいた方の中で、その大半が今活動しておりません。その方々すべてに継続性があるのかというと、これまたどうなのかなと。継続性があるということではいろいろ義務がかかってくると、それはそれで少し気持ち悪いなと思っております。ただ、第5条の遵守事項の内容として、継続性がある方とない方の間で差別をするつもりはなく、実態上、現状ではそこまで影響はないのですけれども、継続性がないと客観的に見える人に対しても法的に義務を課するというのは少し違和感があるなと思っております。

下のほうに行って、必要な配慮の内容といったところで、育児・介護等への必要な配慮といったところですが、少し具体例というのを出示させていただきたいと思っております。

あとは、フードデリバリーの場合は、育児休暇とか介護休暇といったものはあまり関係

なくて、本人が活動したいときだけ活動いただくようなものになっているので、そこはあまり懸念はないのですけれども、ただ、例えばポイントを貯めていくような仕組みのときに、途中で育児をしていたのでポイントを貯める機会を失ったのでどうかしてくださいということになってなかなか対応しづらいので、そこはないとは思いますが、制約するものではないといったことを確認したいと思っております。

17 ページですけれども、相談対応といったことで、我々、基本的にアプリで対応するようなものになっていますので、ネット上、インターネットアプリ上で対応できるように、ハラスメント対応といったこともみなしていただきたいと思っております。

下のほうはアカウントの一時停止のところですが、これはよく一時停止することがございます。というのは、例えば何か事故ですとか事件が起こったときに、まずはしっかり調査をしなければいけないので、さすがに稼働を今始めてもらっては困るということで一度止めることがあります。あとは、身分証明証の期限切れとか少し不備があった場合、一度止めて確認をさせていただきますといったことがあります。これはさすがに契約の解除に当たらないといったことを明示いただきたいと思っております。

18 ページ、19 ページが非常に大きな部分でして、解除等の予告のところ、事前予告とそれの例外規定のところになっております。基本的に事前予告するといったところは理解しているのですけれども、例外として幾つか含めていただきたいので○で入れております。

まず一つは、配達員の帰責事由によって解除される場合ということで、19 ページに例示を挙げているのですけれども、何か刑法を犯したとか規律を乱すような行為をするような方、こういった方に対しては解除することが即時できるというような規定がございます。これに基づいて、我々としても、違法行為とか不正行為をした場合は事前予告なしに即時解除する必要があると考えております。あるいは捜査への協力を拒否する場合といったものもございます。

あとは、これも緊急で必要なのですけれども、店舗スタッフとか注文者に対して暴力を働くようなことはすぐに止めなければいけないということで、これも挙げていただきたいと思っております。

3 目、捜査機関から要請があった場合。これはまた必要かと思っております。

4 目、安全な業務遂行に支障が認められる場合。例えば飲酒運転が発覚したような場合、こういったところは一発アウトになりますので、こういったものも認めていただきたいと思っております。

最後に、事業運営上支障が生じる場合として、自己破産されたり、差し押さえになった場合、配達員による支払いや賠償ができなくなってしまうと困るので、こういった規定を入れていただければと思っております。

この辺り、労働法関係でも認められているものと思っておりますので、御配慮ください。

これ絡みで 20 ページ、最後のページになりますけれども、理由の開示のところ別になっております。事前予告のものを全て理由開示したくないというわけではないのですが、ど

うしても開示できないようなケースがございます。これは例えば第三者に不利益が及ぶ場合、例えば店舗のスタッフに暴力をしたので解除しますといった場合、具体的にどこの店舗であなたは暴力を振るったでしょうと言うと、今度は報復が心配されるといったこともあります。

あとは、捜査に影響を与えるような場合は開示できないと認識しております。

最後に不正行為を助長する場合、アカウントの共有とか詐欺的な行為をするというのは、やはりこういったインターネット上のプラットフォームではよくあります。これは理由を言ったことでさらに詐欺集団が狡猾になってしまうといったこともあるので、ここは開示はしないようにしたいと思っております。

最後、開示についても、メールですとかインターネット上、アプリ上でするといったことを認めていただきたいと思っております。

以上となります。

○鎌田座長 どうもありがとうございます。

それでは、これから質問をさせていただきたいと思えます。御質問のある方は手を挙げてください。

大谷構成員、どうぞ。

○大谷構成員 全国中央会の大谷と申します。よろしく願いいたします。

御説明ありがとうございました。

基本的なところで申し訳ないのですが、荷物の取扱いとか、それから、どうしても交通事故というのはつきものなのかなと思うのですけれども、事故になった場合の労災の特別なものというのもコメントとしては書いてありましたが、そういった事故のときの取扱い、また、クレームの関係として、フリーランス対お店、フリーランスとお客様の関係で、その取扱いというのをどなたがするのかということをもう少し教えていただければと思っております。

○日本フードデリバリーサービス協会 事故ですとかトラブルの取扱いは、我々プラットフォーム事業者に連絡をいただいた場合は、我々のほうで解決に向けて協力してまいります。例えば、当然事故のときは現場で対応することはあると思うのですけれども、現場が落ち着いたところで連絡をいただいた場合、我々のほうで被害に遭われた方へのケアであるとか、あとは本人とか第三者に対しても事業者のほうで保険を付保しております。その保険の支払いを行うかどうか、そこの審査といったものもプラットフォーム事業者のほうで手配をさせていただきます。

トラブルとかも当然頻繁にあるもので、頼んだものが届かないとか汁がこぼれていたというような場合がございますが、それもアプリ上でプラットフォーム事業者のほうに言っていただければ、お店に代わりすぐに返品対応であるとか、あるいはお店側への通知といったこともさせていただいております。プラットフォーム事業者のほうでこういったものは誠意を持って対応するようにしております。

○大谷構成員 ありがとうございます。

そういった内容については、基本契約の中に入っているものなののでしょうか。

○日本フードデリバリーサービス協会 保険についてはたしか基本契約のほうで各社によって少しずつ違っているところですが、言及されていると思います。

あとは、汁漏れだったり、点数が足りないといったところは、むしろ利用者と我々プラットフォーム事業者との規約の中に入っているのが、配達員とプラットフォーム事業者の中というよりは注文者との間の契約になっております。

○鎌田座長 ほかにございますか。

平田構成員、どうぞ。

○平田構成員 御説明ありがとうございました。

フリーランス協会の平田です。

16ページのところで、第13条の継続的な業務委託の定義についてということでコメントをいただいているかと思いますが、それ以外のコメントについては全般的にリーズナブルな御意見だなと思って聞いていたのですが、ここだけ少し違和感を感じました。稼働があるかないかということで継続的な業務委託ではないとしてしまうと、例えば出版社とかも基本契約と個別契約でやっていることが多いわけですが、基本契約で一本幾らみたいな対価を決めていたけれども、しばらく仕事をしていない期間があって、間を開けてまた発注されたら減額されていたみたいな話になってしまうと思うのです。なので、大事なのは稼働があるかどうかというよりは、契約が有効なのかということではないかなと思っております。そういう意味ですと、フードデリバリーのいわゆる基本契約は利用規約になると思うのですが、それは有効期限があるのかどうか。恐らく規約をたびたび変更し、そのたびに通知をしているのではないかと思うのですけれども、都度変わっていく規約、つまり基本契約に合意のアクションをしている人については、その契約が有効であると。契約有効である場合には継続的な業務委託の対象になると考えるのが、合理的で理解しやすいのではないかなと思うのですけれども。稼働の有無で判断してしまうと、そこは非常にフuzzyな判断になってしまうと思いますので、もしこの7割の方に対して禁止事項を課するのがトゥーマッチだということであれば、一定の規約の期限、一定期間稼働がない場合は契約が破棄されるとか終わるみたいな形に立てつけておく方法もあるのではないかなと思ったのですけれども、その辺りはいかがでしょうか。

○日本フードデリバリーサービス協会 ありがとうございます。

平田構成員のおっしゃるところは非常によく理解できる場所かなと思っております。そういった出版社と契約されて活動されているフリーランスの方とフードデリバリーの配達員の違いといったところは、登録の気安さといったところが少し違っていると思っておりまして、フードデリバリーの登録というのは、本当にスマホでアプリをダウンロードして、そこに名前を入れて住所を入れてといったところから登録できてしまうようなものになっております。そうすると、よくあるアプリで、例えば動画視聴アプリとかゲームアプリ

リといったものに登録して、やってみたけれどもあまり面白くないからやめたとか、登録まではしたのだけれども、その後使っていないからいいやとか、割とそういういっぱいある数十個のアプリの眠っているアプリの一つみたいな扱いに見えているところもあると思っております。

そういう意味で、確かにこのまま同じようには出版社に登録されているライターの方と一緒にしていくと若干違和感が出てしまうなというのは聞いていて思ったのですが、一方で、フードデリバリーの配達員というのはいくらも気軽にアプリに登録する気分でやっているといったところもあるので、この辺り、どこで線を引くかということだと思います。

○鎌田座長 平田構成員、よろしいですか。

○平田構成員 はい。ありがとうございます。

○鎌田座長 ほかにございますか。

では、布山構成員、どうぞ。

○布山構成員 御説明ありがとうございました。

経団連の布山です。

私から伺いたいのは17ページの「相談対応について」のところですが、ハラスメントの相談体制については、チャットやメールでの相談対応を許容してほしいという御要望だと思っておりますが、先ほどトラブルがあったときにプラットフォーム事業者が間に入っているとおっしゃっていたのですが、今、実際に契約をされて配達している方との御相談というのは、チャットやメールでやり取りができるような機能になっているのでしょうか。

○日本フードデリバリーサービス協会 アプリ上からそのような機能になっております。アプリの中でサポート機能のところをクリックいただくと、こういった項目ですかということでチャットで相談できたり、あとは事業者によっては電話で対応したり、いろいろなやり方でそこは対応しておりますが、チャットとかメールといったものも含んで対応しております。

○布山構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 今日はどうもありがとうございました。

フリーランス・トラブル110番を運営しております山田でございます。

私どものところの相談にも配達員の方の相談は多く寄せられているのですが、やはり一番多いのはアカウントの停止なのです。停止させられたということで、理由は規約の違反が認められましたという通知が来たというので、規約違反とは何なのだと聞いても返事が来ないとか、そういう問合せが非常に多いのです。

あと、先ほどの配達員からの相談対応のところも、やはり圧倒的にチャットとかメールの問合せが多いようで、電話の問合せが出来ないので、言いたいことをもうちょっと詳しく言いたくても話を聞いてくれないという御相談が多いのです。

この契約解除のところのアカウントの停止とかの予告とか、例外を認めてほしいというところのお気持ちは分かるのですけれども、こちらの相談を聞いている側からすると、仮に違反があったということで取引が停止される。結論がそれはそれでいいとしても、皆さんの御不満はどうも言い分は聞いてくれない、弁解の機会を設けてくれないのだと。メールとかチャットとかで返しても返事が返ってこないという問合せが大変多くて、その辺りの実態はどうなのかということと、アカウントの一時停止というのを、一時停止されて本当に1週間終わればまた戻ったとか、こういう結果になりましたと連絡が来ればまだいいのでしょうけれども、停止と言われてその後連絡が来ないで、それだったら停止なのか解除なのかがよく分からないみたいな相談もありまして、その辺りの点について、事業者はどのような感覚や認識をされていらっしゃるのかなということを質問したいと思います。○日本フードデリバリーサービス協会 ありがとうございます。

アカウント停止の理由の開示のところとアカウントの一時停止の運用のところですが、我々、基本的にはここに書いてある要望のとおりで、開示ができるものについてはしっかり開示していこうと。JaFDAのガイドラインでもそういったものも含まれていますので、真摯に対応するという方針で進めております。

ただ、やはり山田構成員がおっしゃったように不満を持たれるような方もいらっしゃって、我々も客観的に見ても少しそこは丁寧ではなかったのではないかなというようなケースも個別に出てくる場合もございます。そこは中で運用を改善していったところなので、むしろ我々としては、そういった御意見とかこういったケースがというのは教えていただきたいと思っております。

あとは、今回のフリーランス新法でここが例外事項として明確に規定されると、今度はその裏返しとして、そうではない場合はしっかりと理由開示をしなくてはいけないといったことが明確に法律で定められることとなります。それはそれで事業者としてはしっかりやっっていこうというモチベーションとか意識にも関わってくると思いますので、総じてこの辺り、現実に合わせて形で認めていただけると、働いている配達員の方に対してもしっかりとした対応ができていくようになるのではないかなと考えております。

ただ、もしこれは目に余るという話があったら、それは個別に教えてください。我々も中で確認いたします。

○山田構成員 ありがとうございます。

私どもの相談に来られて、こういう問題を解決するとしたら、一つの選択肢では和解あっせんという話合いの手続があるわけなのですが、そちらのほうで例えばアカウントの停止の理由を説明してくれとか、もしそういう申し立てがたくさん来てしまうと、それだけで和解あっせんの件数がかなり占められてしまうということもあります。例えば一企業でそういう理由の言い分を聞いていろいろやり取りするというのはかなり負担だとするとすれば、例えば協会さんのほうでこういう契約関係のトラブルの話合いですかね。そういうところのあっせんみたいなものを自主的に設けていただくとか、そういうのがあればよ

り働きやすくて、ここで働いてみようかなという人もまた増えてくるのではないのかなという気もするので、その辺を期待しております。

○鎌田座長 では、富高構成員、どうぞ。

○富高構成員 連合の富高です。

御説明ありがとうございました。

私も山田構成員と同じ点が気になっております。連合にも「身に覚えがないままアカウントが一時停止されて困っている」といった相談が寄せられておまして、たとえ一時利用停止であっても、登録者であるフリーランスの立場からすると、やはり契約解除とほぼ同じように受け取る場合もあるのではないかと考えています。

一時停止の一般的な期間、また一時停止が解除される、あるいはそのまま登録取消しに至るような割合といったデータについて、もし分かれば教えていただきたいと思います。

また、7ページの表を見ると、個人業務委託型と個人業務仲介型とあります。両者の実質的な区別にあたっては、プラットフォーム事業者が業務内容や報酬等に関与して実質的に業務委託の再委託者であるかどうかをキーになるのだと思いますが、再委託になるか否かの区別の曖昧さが課題としてあるのではないかと考えております。業界として定義の曖昧さに関する課題、また、プラットフォーム事業者の果たすべき責務や役割について、法の適正履行の観点から何かお考えがあればお伺いしたいと思います。

○日本フードデリバリーサービス協会 最初の御質問の件ですけれども、一時停止の停止期間は、今、統計上の数字が手元にないというのと、多分開示も社外にはできないと思いますので、そこは御了承ください。

ただ、当然、今回、事故の確認をすとか、身分証を出していただくための確認をするといったものになっておりますので、そうすると、何か月もとかというわけではなくて、当然1週間、2週間単位といったところでそこは解決をしていくべきものになっていると認識しております。

ただ、個別のケースを見ていくと、不備があったなというものもあり、内部のロジックを変えていたり、内部で議論を行って、徐々に改善できていると思っております。

先ほどの山田構成員からの御指摘も踏まえると、理由の開示内容の深度とか粒度というものかなり保守的に定めているところもあって、本当にまだ若い産業なのですけれども、日進月歩でその辺りは努力はしておりますので、またこんな話があったとか、そこはぜひ教えていただき、御指導いただきながら、我々としても取り組んでいきたいと思っております。

2つ目の質問は趣旨がよく分からなかったもので、もう一度教えていただけますでしょうか。

○富高構成員 資料に「個人業務委託型」と「個人業務仲介型」がありますが、両者の区分は、実態としては曖昧なのではないのかということについてお聞きしたいと思います。

○日本フードデリバリーサービス協会 こちらの2つの形態ですけれども、利用される方、

また、働いている方にとっては違いが問題になることは少ないものになっていると思います。どちらの形態になってもプラットフォーム事業者からのしっかりとしたサポートは提供しますし、保険の付保というのも行っております。この場合、中の規約上の契約関係といたものが違っているといったところがございます。あと、いろいろ事業判断があつて、どちらの契約形態を取っているかというのは個別の判断であると思うのですが、JaFDA のガイドラインについてはフリーランス新法の運用にあたり、働いている方々は特にここで違和感があるような差があつてということはありません。

○富高構成員 先ほど申し上げた点で、プラットフォーム事業者として果たすべき責任や役割という点について、法の適正履行の観点からお考えなどがあれば、お伺いしたいと思います。

○日本フードデリバリーサービス協会 今回の法の施行によって何か大きく変わる場所はないと考えております。というのは、我々、既にJaFDAの中でもガイドラインを昨年定めて、今年、その1年後のレビューというも行っておりますので、フリーランス新法に定められているものはほぼ満たしていると思っております。

我々がやっていくものは何かというと、新たにこの法がしっかりつくられて、例外規定とか運用もしっかり見えてくるといったことで、我々のオペレーションの精度をより高めていくような段階にあると思っておりますので、先ほどの理由開示のところも、規約規約違反で解除しましたと一言だけ言うのではなくて、規約の中の安全面で問題がありましたとか、規約の中での登録面で問題がありましたとか、どこまでの深度で言っていって納得感を持っていただくとか、そういった運用上のブラッシュアップがこれからあるのではないかなと思っております。

○鎌田座長 ありがとうございます。

まだまだ御質問はあろうかと思いますが、次の方もお待ちでありますので、御質問はここまでとさせていただきます。

時間の関係で伺うことができなかった質問がございましたら、事務局宛てにメールをいただければ対応したいと思います。

では、本日はどうもありがとうございました。

(発表者入れ替え)

○鎌田座長 それでは、続きまして、一般社団法人ITフリーランス支援機構に御説明をお願いしたいと思います。

どうぞお座りください。

御紹介いたします。一般社団法人ITフリーランス支援機構、近藤様、小池様、猪俣様から御発表いただきたいと思います。10分程度でお願いいたします。その後、15分程度で質問をさせていただきます。

それでは、本日はお忙しいところおいいただきありがとうございます。よろしく願いいたします。

○ITフリーランス支援機構 御紹介いただきましてありがとうございます。

ITフリーランス支援機構の近藤と申します。どうぞよろしくお願いたします。

本日、誠に恐れ入りますが、小池が急遽発熱のため、欠席させていただいております。御了承いただけますと幸いです。

では、お時間もございますので、かいつまんで御説明をさせていただきたいと思ひます。お手元の資料を御覧いただければと思ひます。

では、ページを開いていただきまして、まずITフリーランス支援機構についてです。当機構は「業界最大の支援ネットワークを目指してITフリーランスがより活躍できる社会に」という志の下、活動しております。

まず、会員企業につきましてですが、こちらは仲介事業者の方々を中心に11社ほど、また、個人会員に関しましては、フリーランスの方々を中心に348名ほど現時点でいらっしゃいます。

では、続いてまいりまして、活動概要についてです。適正なルールの啓発推進を含めた主に4つのテーマについて活動に取り組んでおります。

では、続いてまいりまして、ここからはITフリーランスとの取引構造について説明をさせていただきますと思ひます。

まず、ITと一口に言ってもいろいろございまして、類型を5つに分けさせていただいております。

まず左手、直接契約の場合についてです。こちらは発注事業者とフリーランスが直接契約をし、フリーランスに業務を委託する形態を想定しております。従来ですと、類型1のような発注事業者が直接フリーランスに業務を委託する形態がよく見られておりましたが、昨今ですと、ITの普及にも伴いまして、類型2のようなプラットフォームを介した取引や、エージェント企業と呼ばれるような仲介事業者を介してマッチングをされるような取引が目立ってきております。

また、続いて右手に参りまして、再委託の場合についてです。こちらは中間事業者が発注事業者から受託した業務をフリーランスに再委託する形態を想定しております。従来ですと、類型5のようなIT界限でよく話にあがる下請構造の形態が主にございましたが、昨今ですと、類型4のような形でエージェント企業を介して再委託を行う形態がよく見られております。

今回、当機構の会員企業のほとんどが類型4に該当いたしますので、主な説明といたしましては類型4についてさせていただきますと存じます。

ここからは、当機構の会員企業に聞き取りをした内容について説明をさせていただければと思っております。

まず、ITフリーランスの主な職種についてです。こちら、17つ表に挙げておりますが、御覧いただきますと、例えばITコンサルタントのような企画に従事されるような方々から、プログラマーの方、ウェブデザイナーの方といった実務に従事される方まで幅広くいらっ

しゃいます。

続きまして、ITフリーランスとの取引概要についてまいりたいと思います。

まず、ITフリーランスの特性についてです。当機構としましては、ITフリーランスを「組織に雇用されず独立自営業者として事業活動を行うIT人材」と定義しております。御自身の専門知識やスキルを生かして業務を行う方々でして、比較的難易度の高い仕事を任されるケースが多いと考えております。また、こちらはあくまでも当機構の調べにはなるのですけれども、国内で約17万人から25万人はいらっしゃるのではないかと推計しております。

続きまして、発注事業者の特性についてです。こちらはITということもありまして、特定の業種によらず、幅広く取引が行われています。また、取引のきっかけといたしましては、従来ですと、社内にノウハウがなく有識者として取引を検討されるケースが多く見られておったのですけれども、昨今はIT人材の不足がかなり叫ばれていることもございまして、正社員採用ではなかなかうまくいかず、フリーランスの方にお声がかかるケースが増えてきております。

続きまして、取引条件の決定・明示方法についてです。こちらは関係者で協議・合意の上、契約をするケースが一般的となっております。また、明示の方法についてですが、従来ですとメールでしたり書面が多くございましたが、昨今ですと、コロナの影響もあり電子契約も増加傾向にございます。また、契約の締結方法についてですが、ITの場合ですと繰り返し業務の発注を行うケースもよくございますことから、基本契約に基づき個別の発注を行うことが多くございます。

続きまして、ITフリーランスとの取引条件についてです。こちらは、企業との取引ということもありまして、下請法の3条書面に規定されているような内容が多く見られるかとは考えております。また、ITという特性もございまして、著作物の取扱いでしたり、再委託に関する取り決めも多く見られておりました。

また、続きまして、契約期間についてです。こちらは、冒頭も申し上げましたとおり、幅広い取引がございますので、中には年単位での長期の契約もございまして、物によっては数日から数週間という単発の契約もございます。そのため、どのぐらいの期間が一般的かというところとすごく難しいのですけれども、会員企業への聞き取りの中では6か月から1年程度は短期とはみなさないのではないかという意見はございました。

続きまして、報酬の支払いに関してです。こちらは、前提として準委任での契約が一般的となっております。また、中段は割愛させていただきますが、納品日から大体15日から60日以内でのお支払いというケースが多く見られております。

続きまして、作業時間・場所についてです。こちらは、従来ですと発注事業者から現場への常駐でしたり、週5日での作業を要望されるケースが多くございましたが、昨今、副業や兼業の推進ということもございまして、複数の案件を掛け持ちするケースも多く見られております。また、リモートワークの普及もございまして、在宅で作業する傾向も増えております。

では、続いてまいりまして、募集情報の表示／育児・介護等への配慮についてです。

まず募集情報の表示についてですが、こちらは従来と変わらず、メールや仲介事業者のウェブページ等で募集を行うケースが多く見られております。

また、募集時の掲載内容についてですが、業務内容、単価、作業場所、あとは準委任というところにも関連しまして、必要なスキルが掲載されるケースが多くございます。

中段は割愛いたしまして、育児・介護への配慮で可能な対応についてです。こちらは幾つか列挙しておりますが、特筆させていただきますと、先ほどの類型でもお示ししましたとおり、3社、4社と関係者が増えた場合に関して、まずは上流の発注事業者に対して育児・介護等への配慮を要請することは可能なのではないかとの意見がございました。また、もしそれがかなわなかった場合に関しては、契約の段階でフリーランス側が希望する条件の下、新たな取引先をお探しさせていただくという流れにはなるのではないかという意見が出ておりました。

続きまして、育児・介護への配慮で難しい対応に関してです。上流の発注事業者に対して要請や打診することはできるかと思うのですが、一方、それを確約させるということは、相手方の都合もございますので、難しい可能性もあるとの意見が出ておりました。

続きまして、ハラスメント／契約の中途解除についてです。

まず、ハラスメント行為の特性に関してですが、IT界限ですとかなり男性比率が高いことがございまして、こちらはほかの業種と比べてセクハラでしたりマタハラということは比較的少ないのではないかなと推察しております。また、ハラスメントの行為者に関しては、フリーランス、中間事業者、上流の発注事業者と様々なベクトルから行われることがございます。また、この点、御留意いただきたい点としては、先ほどからもお話が出ておりますが、上流の発注事業者に対してもハラスメント対策を講じないと形骸化するおそれはあるのかと思っております。

続きまして、ハラスメントの相談窓口についてです。こちらはどこに設置をすべきかというお話があったかと思うのですが、共通していた点としては、外部の第三者機関に委託するほうがハラスメントを受けた方も相談がしやすく、ハラスメント行為をする方に対しても抑止力になるのではないかという意見が出ております。

続きまして、契約の中途解除についてです。こちらは幾つか列挙しておりますが、特段上流の発注事業者からの突然の発注キャンセルや、契約更新の通知が30日以内となる場合も想定されますため、これらの場合は30日前の事前予告が難しい可能性があるかと思っております。これらは取引類型の特性による影響かと思いますので、御配慮いただきたく存じます。

では、少し駆け足となり大変恐縮ではございますが、最後に今回の新法に対しての意見でございます。フリーランス新法の施行は業界の健全化や活性化に向けた大きな一歩だと当機構も考えております。今お話しさせていただきましたとおり、業界内では様々な取引類型がございますので、そのことを念頭に過度な規制あるいは形骸化ということが生じな

いように法令・ガイドラインを策定していただきたく思います。

今回の取引適正化や就業環境整備によって、多様で柔軟な働き方としてITフリーランスという選択が当たり前になることを願っております。

私からは以上とさせていただきます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

それでは、御質問をいただきたいと思います。どうぞお手を挙げてください。

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。

全国中央会の大谷と申します。

2つほど教えていただきたいのですが、エージェントを介さない場合の契約書の取り交わしなのですが、契約書は誰が作る場合が多いでしょうかということと、フリーランスに限らず、どうしてもIT業界というのは成果主義というか長時間労働が一般的に多い状態なのかなと思っておりますけれども、そのような中で、育児・介護などができた事例などがあつたら教えてほしいなと思っております。

○ITフリーランス支援機構 ありがとうございます。

まず1点目、エージェントを介さない場合は契約書をどなたが作られるかという御質問に関してですが、例えば3ページの取引類型を見ながらお話をさせていただければと思います。

今の御質問ですと、どちらかと左手の直接契約を想定されての御質問でよろしいでしょうか。ありがとうございます。このパターンですと、当団体が捕捉していない部分もあるので、感覚値での意見になるかもしれないのですが、まず、類型1、2、3のうち類型2のようなプラットフォームを介した取引の場合ですと、プラットフォーム提供事業者が雛形を用意するケースがあるかと思っております。一方で類型3のようなエージェント企業を介した取引の場合ですと、こちらは聞き取りが必要ではございますが、恐らく直接委託するような形態にはなりませんので、発注事業者とフリーランス間で雛形を用意するのではないかと思っております。類型1に関しては、実態がどうなっているかというところもあるのですが、発注事業者のほうで雛形を用意するのが多いのではないかと思っております。

では、続きましての御質問が、成果主義や能力主義において、育児・介護の対応ができた事案についてです。前提として、確かに10年以上前はかなり長時間労働が横行していた印象でしたが、昨今、世の中の時流もございまして、かなり作業時間は落ち着いてきている傾向にあるかと思っております。また、コロナ禍の影響により、取引企業の中でもリモートワークが半数以上を超えるようなケースも出てきておりますので、仕事と両立して育児・介護が自宅で行われるような環境になり、そういった調整は以前よりしやすくなったのではないかと思っております。

○大谷構成員 実際に育児・介護ができた事例というのは、何かつかんでいるものはござ

いませんでしょうか。

○ITフリーランス支援機構 その点で申し上げますと、そういったリモートワークを生かして育児・介護等を両立されるということは多々ございます。今回、事例のほうも7ページに載せさせていただきましたが、過去に育児・介護への配慮の申出で実現した事例では、リモートワークでの就業形態への変更、スケジュールや作業量の調整等が挙がっております。

○大谷構成員 分かりました。ありがとうございます。

あと、契約書の関係なのですけれども、一般の企業がフリーランスの方と初めて契約をするとき、フリーランスの方にどういう条項を求めればいいのか分からないときがあったりして、逆に何をに入れてほしいのかというのを聞くこともあるのですけれども、そういった場合に、フリーランスの方たちに契約作成に当たるすべといたしますか、ひな形といたしますか、そういったものをこういった団体のほうでお渡しするような機会があるのかどうかというのを教えていただければと思います。

○ITフリーランス支援機構 ありがとうございます。

その点で申し上げますと、当機構はまだ2021年に設立したばかりで、そういった取組はこれからの努力事項ではございます。この点、フリーランス取引ガイドラインに契約書のモデルケースがございますので、まずはそちらをお示しすることにはなるかと考えております。

○大谷構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

それでは、ほかにございますか。

平田構成員、どうぞ。

○平田構成員 御説明ありがとうございました。

手短に3つ伺いたしたいと思います。

1つ目が、募集時の掲載項目、一般的な内容について御説明いただいていますけれども、例えばこういうことがちゃんと記載されていないとトラブルになりやすいとか、ここの認識のずれでトラブルが起こっているというものがあれば、ぜひ教えていただきたいと思えます。

2つ目については、8ページ目のハラスメント行為の特性というところで、再委託の場合、上流の発注事業者に対してもハラスメント対策を講じないと形骸化するおそれがあると。ここは本当にごもつともだなどと思って、私も懸念している部分なのですが、具体的に上流の発注事業者に対してどういった対策があれば問題が防げそうだなみたいなアイデアとか御要望があれば、法律で規制することは難しいかもしれないのですけれども、啓発の中でやっていくべきことというのがあれば教えていただければと思います。

3つ目が中途解除のところの一番下です。率直に伝えることで温度感が上がり、トラブルに発展する可能性と。これはどんな職種でもあり得ることだと思っていて、フリー

ランスは非常にシビアな実力主義でしのぎを削っているところですので、スキルが足りないということであれば、当然契約解除になる可能性はあるわけです。それでトラブルに発展するというのとは一定程度仕方ないというか、認識の相違とかがあると思うのですが、率直にフィードバックをもらうということが本人の自覚にもつながって、より成長できるきっかけにもなると思いますし、そもそも理由を教えてもらえないということでは不安や不満に思っている方がいた場合、その時点で既にトラブルになっているということだと思しますので、感情面のトラブルを避けなければいけない理由や、感情面以外に伝えられない理由があれば教えていただければと思います。

○ITフリーランス支援機構 御質問ありがとうございます。

まず1点目、募集時の掲載項目に関してあればさらにトラブルの回避になるようなことという点で申し上げますと、これはITの特性にもよるのかと思うのですが、必要なスキルの点以外にも、現場でどのような技術を使用されるのか、または業務をする環境とよく呼ばれるのですが、それがどのようなになっているのかというところは非常に重要な点なのかと思っております。例えば御自身が得意とされているような技術や環境がある場合であっても、実際に従事されるお仕事がそうではない場合ですと、その分キャッチアップする必要がありまして、そういった点での認識の齟齬というものでパフォーマンスに影響が出るのかと思っております。

続きまして2点目、ハラスメント行為の対策に関してです。この点、法律での規制は難しいというところは重々理解しております。上流の発注事業者に実効性のある対策をすることはかなり難しいところはあるかと思うのですが、実際の運用面での対策で申し上げますと、仮に、ハラスメント行為が上流の発注事業者から行われているということになると、実態にもよりますが、取引の停止をさせていただく可能性はあるかと思っております。その点を予め周知させていただくことも一案ではございます。

3点目に関してなのですが、感情面以外のところということで申し上げますと、まず大前提として、契約解除理由の開示をしないことはほとんどないかとは思っております。可能性として考えられることで申し上げますと、例えばフリーランスから中間事業者や上流の発注事業者に対するハラスメント行為等もあり、そういった場合ですと事件性が伴う可能性もございますので、お伝えする内容には十分注意していくことにはなるかと思っております。

○平田構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 山田でございます。

フリーランス・トラブル110番の相談は、ITの方は先ほどのフードデリバリーほどこればかり同じような相談とかというのではなくて、いろいろな相談が多いのですが、ただ、よく目立つのは、募集のときの話とやってみたら違ったというのは結構あるかなと思ってお

ります。資料の4ページで職種がいろいろ分類されているわけですが、我々からすると、ITフリーランスと言ったら全部同じかのように思うのですが、現場の人からすると、例えば特に多いのが、PMで入ったのにシステムエンジニア、SEとかPGみたいなことをやらされるみたいなこととか、そんな話ではなかったというところとか、あと、工数で決まるわけですよね。資料の6ページの工数によって変動するというところが、話とは全然工数が違う。物すごく少ないと、ほかの仕事を手断ったのにこれしか仕事がないのかという場合であったり、逆に物すごく多くて、多いと報酬も増えるかもしれないのだけれども、ほかと掛け持ちしていたのができなくなるじゃないかみたいなどころとか、過重労働の問題とか、あと、それに耐え切れなくなると厳しく怒られるとか、それは約束が違うではないかというような相談があるのですが、現場の皆さん方の実態として、そういうものは実際にどんな感じであるのかというのをまずお聞きしたいなと思います。

もう一個は解除です。事前予告は難しいということですが、私どもの相談で寄せられるのは、特に専属の人ですね。やはり突然ばさっと切られると、ほかの仕事を手断りながらここを受けたのという御相談が大変多くて、その辺りというのは皆さん方の方ではどんな感じで認識されているかなということを知りたいと思います。

○ITフリーランス支援機構 御質問ありがとうございます。

まず1点目です。業務内容の認識齟齬によるトラブルというところで、肌感を申し上げます。例えば3ページを御覧いただきますと、様々な取引類型がございまして、特に恐らくエージェントを介在しない場合ですと、そういった事案を当事者間で調整することになりますので、かなりハードルが高いのではないかなと。トラブルにつながりやすいのではないかなと思っております。

また、よくお話に上がる場所ですと、発注事業者にITに関する知見があまりなかった場合に、実は無理なお願いを御認識がないまましているようなケースもございます。その点、すごく悩ましいのですけれども、そういったサービスといいますか形態の特性を考慮した上で、フリーランスの方も働き方を選んでいただくのも一案ではないかなと思っております。

2点目の御質問といたしまして、工数の面です。こちら先ほどのお話とも通ずるところがあるのですけれども、やはり当事者間での調整というところはよりトラブルが大きくなりやすい傾向があるのではないかなと思っております。

3点目の解除の件に関して、恐れ入りますが、もう一度御質問をいただいてもよろしいですか。

○山田構成員 30日以内での解除はなかなか難しい、事前予告は難しいという御事情もあるのでしょうかけれども、フリーランスの側からすると、そこは掛け持ちではなくて専属の場合は、やはりほかの仕事も断ってここを受けたのという方は、30日前予告でさえもなかなか厳しいというような声もあるので、なおのこと30日以内でばっさりやられてしまうと大変だという御相談が多いのです。その辺りはどんな感じかなと。

○ITフリーランス支援機構 大変失礼しました。ありがとうございます。

こちら先ほどの2点と通ずるところはありますけれども、恐らく当事者間での取引になると、その点はよく起きやすいのかなと思っております。一方で、間にエージェントが介在するような場合ですと、先ほどの育児・介護への配慮でも事例として挙げさせていただきましたが、突然のキャンセルが発生した場合は別の取引先をお探しさせていただくとか、場合によっては、そのときの状況にもよると思うのですが、補償費のようなものをお支払いさせていただくとか代替案は考えられるのではないかなと思っております。

○山田構成員 確かに今言われてみて、私どもの相談でも、3ページ目の類型1の相談が多いなというのは、そんな感じがします。

○ITフリーランス支援機構 ありがとうございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

大下構成員から御質問をいただいておりますので、大下構成員、どうぞお願いいたします。

○大下構成員 日本商工所の大下です。オンラインで失礼いたします。

御説明ありがとうございました。

先ほど御説明いただいたのかもしれないのですが、1点確認をさせていただきたいと思っております。スライド7ページの育児・介護への配慮で難しい対応として、再委託の場合に、上流の発注事業者に対して育児・介護者等の就業環境調整・変更を確約させることは難しいと想定されると記載されており、御説明もあったかと思っております。お答えづらい部分かもしれませんが、この背景にどういったことがあるのかを確認させていただきたいと思っております。仕事上、スケジュールがかなりタイトなケースが多いので難しいのか、あるいは業界の力関係として上流事業者に対して希望をなかなか言いづらいような状況があるのか。感覚で結構ですので、難しいと想定されると記載されている背景について、補足の説明をいただくとありがたいと思っております。お願いいたします。

○ITフリーランス支援機構 御質問ありがとうございます。

背景に関しましては、先ほど大下構成員がお話くださったようなものもあるかと正直思っております。また、それ以外の点ですと、案件の特性というもので物理的に難しいというケースも可能性としてはあるのかと思っております。例えばハードウェアと呼ばれるようなネットワークやサーバー周りの設定とか、そういった物理的なものを扱うような職種の場合ですと、やはりそちらの現場に行って作業するということが求められます。仮にですが、そのような状況下でリモートワークをしたいという話になった場合、案件の特性上難しいですということが、こちらは極論になるかと思いますが、可能性としてはあるのではないかなと思っております。

○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 ありがとうございます。

お時間が大分来ておりますけれども、では、布山構成員が最後でよろしく申し上げます。

○布山構成員

御説明ありがとうございました。

ほかの構成員からもいろいろ御指摘があったと思うのですが、7ページの募集時の掲載項目のところで、エージェントを介した類型4の場合は業務内容、単価、作業場所、必要スキル等を一般的に掲載していますということですが、直接発注事業者さんとフリーランスの方が契約するような類型1については、業務内容や必要なスキル等が募集の段階では明確になっていない場合があるのかどうか、もし御存じでしたら教えていただきたいです。
○ITフリーランス支援機構 御質問ありがとうございます。

この点、まず当機構がまだ力不足で捕捉ができていない点があり恐縮ではあるのですが、例えばですが、類型2のような場合ですと、プラットフォーム提供事業者がある程度テンプレートのような形で御用意されているケースもあるのかと思います。類型3のようなエージェントが介在する場合ですと、そういった間に立つ事業者のほうから募集の仕方など支援があるのかと思いますので、一定網羅はされるのではないかと考えております。一方で、類型1のような直接的に例えばSNS等でやり取りされるようなケースですと、発注者がそもそも何を載せればいいのか御存じないということで、そういった事項が明示されず取引が行われるケースもあるのではないかと想定しております。

○布山構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

まだ御質問はあろうかと思いますが、お時間が来ておりますので、質問は以上とさせていただきます。どうも本日はありがとうございました。

あと、御質問がまだある方については、先ほどと同じように事務局に御質問をしていただきたいと思います。事務局が対応をしたいと思います。

(発表者入れ替え)

○鎌田座長 それでは、次に一般社団法人スポーツユニオン様からの御報告をお願いしたいと思います。

では、御紹介いたします。一般社団法人スポーツユニオンの内藤様から御報告をいただきたいと思います。本日はお忙しいところ、どうもありがとうございます。よろしく願いいたします。

○スポーツユニオン 初めまして。私、一般社団法人スポーツユニオンで理事を務めております内藤と申します。

本日、このような機会をいただきまして、誠にありがとうございます。

また、弊社もまだまだ小さな組織ではありますので、役員は基本的にそれぞれ在籍している会社や団体があり、弊社の活動と兼務しているため、本日は私一人で恐縮ですが、宜しくお願い致します。 それでは、早速ですが、お手元の資料に沿って、本業界における就業環境の現状について御説明させていただきます。

まず1ページ目をめくっていただいて、弊社、スポーツユニオンという団体の御紹介からさせていただきます。

我々スポーツユニオンは、スポーツ・アンド・ヘルスケア業界で従事されている方々の就業環境の整備を目的として2018年に設立いたしました。

活動内容としては、大きく分けると3つございます。まず一つ、業界内のトレンドや賛助企業の情報をはじめ、そのほかフリーランスとして役立つニュースや最新の社会動向などを中心とした情報提供。2つ目が、保障提供を通じてフリーランスが安心・安全に働ける環境づくりを目指したセーフティーネットの提供。こちらに関しては、主に配信情報やイベント招待などが受け取れる為の会員登録は無料ですが、保障や福利厚生を利用されたい場合は、有料にて付帯サービスとして提供しております。3つ目が、官公庁や企業からの要請に基づき調査協力といった3つの活動を軸にしております。

こうした活動を元に、現在、約3,000名の会員に登録いただいておりますが、多様な働き方や昨今の国民の健康志向の高まりなどもあって、副業や兼業でこの業界で働かれる方も増加しておりますので、会員数も今徐々に増えてきております。

この3,000名の詳しい属性に関しては、3ページ目を御参照いただければと思っております。

今回、その3,000名にダイレクトメールによってあらかじめいただいていたヒアリング内容を、個人が特定されない形で本アンケートの回答を募った結果、わずかながらで恐縮なのですけれども、4%相当の122名から回答が得られましたので、次のページからそれぞれの回答結果をお伝えしていきます。

なお、これらの回答結果は、活動属性にもあるとおり、回答者の専門分野によって若干の偏りがあるという点はあらかじめ御留意いただきたいと思います。

まず4ページ目、現在の取引状況についてまとめております。当業界への発注事業者として施設を有する事業者が多く、そのほとんどが発注事業者の顧客を対象としたレッスン業務であります。

また、取引の構造ですけれども、こちらも多くは人からの紹介となっております。特にこの業界は師弟関係等の上下関係を気にされる傾向が高いので、契約自体が少し曖昧なこともまだまだ多いのが現状でございます。

ちなみに補足ですけれども、ここで言う協会からの紹介というのは、弊社ではなくて、おのおのが保有している資格発行団体からの紹介と認識いただければと思います。

続きまして5ページ目、契約期間についてまとめております。発注事業者との契約期間として最も多い回答が1年でした。その多くがあらかじめ期間内で活動日数を定めていることがあります。しかしながら、この資料内には記載はないのですけれども、活動日以外で例えば研修等の名目で実質的に拘束されてしまうケースも存在しているというのが実情でございます。

補足になりますけれども、当業界に従事される方は個人を主な取引相手としている方も非常に多いため、取引先との契約状況、発注状況が異なると、対個人に対しても影響が生じてしまい、ひいては収入面で変動が起きてしまうという実情も考えられます。

続いて6ページ目、就業環境整備について、こちらは記述式での回答結果になっておりますので、意味合いが同じものというのはこちらでまとめて記載しております。募集時の掲載項目に関して、募集元の会社情報よりもやはり仕事内容でしたり、報酬内容の掲載項目を最重要視しているという傾向がございます。

続いて7ページ目、ハラスメントや不当な取引に関する記述式の回答結果をまとめております。こちらにも意味合いが同じものはこちらでまとめて掲載させていただいています。回答結果として、発生件数は少ない結果ではあるのですが、パワハラやマタニティハラスメントが特に多く報告されておりまして、中途解約の事例として、妊娠の報告と同時に契約を切られたというケースも多く報告されています。また、中途解約時や家庭の事情で急な欠勤が余儀なくされた場合、自らで代行者を探さなければいけないというこちらの業界の慣習も若干見られることもありまして、育児や介護と仕事を両立させるという上では弊害となっている現状もございます。

その他のアンケート回答なのですが、参考資料として8ページと9ページで記載させていただきました。8ページはトラブル事例と取引条件で希望する明示項目、9ページはその他の課題や懸念事項等で意見を募った結果という形で記載しておりますので、御参照いただければと思います。

最後になりますけれども、先ほど冒頭でも申し上げましたとおり、業界内には様々な専門分野がありますので、それぞれの特異性が存在しているということもあらかじめ御理解の上、ガイドライン・法令の策定を望む声が多いと考えております。フリーランスの適正化や就業環境の整備が進むことでより一層業界の持続的な発展につながって、ひいては国民の健康増進でしたり、医療費削減の解決に業界全体として寄与できればうれしく思いますので、業界を代表してぜひともよろしく願いいたします。

以上です。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。

それでは、御質問を受けたいと思います。手を挙げていただければ。

富高構成員、どうぞ。

○富高構成員 御説明ありがとうございました。

5ページの契約期間について、1週間から定めなしまで例示されています。先ほど、期間についてはフリーランスの属性により差があるというお話がありましたが、この契約期間の差は、例えば属性によるものなのか、個々の事業者による違いなのか、あるいは契約内容による差なのか、もし分ければ教えていただきたいと思っております。

また、期間の定めなしという回答が比較的多くなっていますが、その場合、通算の契約期間はおおよそどの程度なのか、3か月という回答もありますが、例えば3か月であっても反復更新がなされている場合が多いなど、感触でも良いので、実態について把握されたいれば教えていただきたいと思っております。

それから、期間の定めがない契約の場合、発注者側との関係性においてフリーランスが

事業組織の一員として組み入れられているなど、労働者に近いような場合もあるのではないかと推察しますが、発注者側からの業務指示や拘束性といった点について、これも属性により異なるかもしれませんが、実態としてどうなのか、分かれば教えていただきたいと思います。

○スポーツユニオン ありがとうございます。

大変恐縮なのですが、一番最初の質問だけもう一度お願いできますか。

○富高構成員 契約期間についてです。期間の違いは個々の事業者によるものか、あるいは契約内容によるのかなどがお分かりであれば教えていただきたいと思います。

○スポーツユニオン ありがとうございます。

こちらに関しては、例えばヨガのインストラクターであったり、スポーツトレーナーであったり、そういう職種によつての違いであるかと思われます。専属契約しているトレーナーの場合ですと、比較的長期の契約を結ばれることもありますし、単なるイベント派遣、イベントでレッスンをするとした場合ですと、短期の契約になるというような傾向が多いのではないかと思います。

また、期間の定めなしというところなのですが、こちらは私どももまだまだ深掘りができておりませんので、どういう実態で期間の定めがないというところまでの把握はできておりませんが、先ほどおっしゃられたとおり、一般的な正規雇用者と同等の内容で契約させられているというところは必ずしもゼロではないのかなと思っております。

あと、すみません。

○富高構成員 契約期間が3か月である場合でも、実質的には反復契約がなされている場合が多いなど、そうした実態について、もし身近に事例があれば教えていただきたいと思います。

○スポーツユニオン すみません。ありがとうございます。

3か月契約に関して、こちらは必ずしもというわけではないのですが、3か月の中でまた再契約を結ぶというケースもございますし、先ほど申し上げたような単発のイベントの場合は3か月で終了というような実態になっています。

○鎌田座長 ほかにございますか。

大谷構成員、どうぞ。

○大谷構成員 全国中央会の大谷と申します。よろしく申し上げます。

7ページ、8ページのところで結果のコメントがいくつか入っておりますけれども、雇用保険に入りたいような書きぶりの部分もありますが、実際にフリーランスのほうにも門戸を広げてほしいのか、それともフリーランス用のそういった保険をつくってそれに加盟したいのか、何かそういった御要望というか御意見とか、もしあったら教えていただければと思います。

○スポーツユニオン ありがとうございます。

大前提として、弊社でも一応保証というところは用意しているのですが、実は全

体としてこの業界の方々というのが、そもそもそういう働き方、フリーランスというものに対しての知識が、冒頭、2団体のお話を聞かせていただいていたのですけれども、業界全体としてそこまで知識が進んでないというのが実態としてございます。ですから、保険として雇用保険という話になったときも、それがどのようにメリットがあるのかというところの実態までは恐らく理解としては進んでないのではないかと思います。

○大谷構成員 業界として一つの大きな保険をつくるとかといったようなフリーランスの方からの要望みたいなものはないですか。

○スポーツユニオン まだ弊社はそのような声、また、そういう意見というのは耳にしたこともございませんし、実際問題としてそういうことを考えていらっしゃる方々はいるのかもしれないですけれども、声としては届いておりません。

○大谷構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

それでは、山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 山田でございます。フリーランス・トラブル110番をやっております。

私どもの相談では、資料の4ページに一般的にどのような流れで業務内容や報酬は決まりますかというところがありますが、一番多いのは発注事業者が決めている、特に変更ですね。一方的に前の条件から今年の春からこれを変えろと言われてた。問合せをすると、ほかの人もみんなそうだからという感じで変わってしまったとか、その辺は特に大手スポーツクラブあたりが多いのではないのかなというような感じがしています。また、業務内容も、レッスンは幾らと決まっているのに、例えばレッスン前後のいろいろな会員のケアだとかいろいろな整理券を配ったり、本来そのスポーツクラブの職員がやるべきことなのではないのかということまでワンレッスンの時間の単価に含まれてしまっているけれども、これってどうなのだとかというような相談が多かったりします。先ほどからいろいろな業態とかによって違う、個々というところがあると思うのですけれども、特に大手のスポーツクラブのインストラクターなどはそういう印象を私は受けているのですが、その辺りはいかがでしょうか。

○スポーツユニオン ありがとうございます。

まさしくおっしゃるとおりの現状でございますし、例えば契約書一つをとっても毎年同じものを使い回しているという実態もございますし、内容自体も、前任者はこの内容で契約をしたので今年も当然この内容で契約してくれるよねというような暗黙の了解ではないですけれども、そういったものが横行している点が多いと思います。

また、仕事内容に関して、補足の資料にも記載させていただいたのですけれども実際は契約内容とは異なって、例えば施設の施錠であったり、先ほどの集客面であったり、そういった本来の業務内容とはまた違う範疇の業務まで、半ば口約束ではないですけれども、そういったところで交わされてしまうという現状も実際問題存在はしております。

○鎌田座長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

平田構成員、どうぞ。

○平田構成員 御説明ありがとうございました。フリーランス協会の平田です。

職種にもよるのかなとは思うのですけれども、大手と専属だったり、一定期間長期で取引されている場合に、個別契約と基本契約みたいに分かれているのが一般的なのか、もしくは都度単発の発注みたいなものが積み重なっていくみたいなことが多いのか、その辺り、お伺いできればと思います。

○スポーツユニオン ありがとうございます。

これも業界の慣習ではあると思うのですけれども、圧倒的に後者の契約形態が多いのではないかと考えています。

○平田構成員 ありがとうございます。

そうすると、基本的なベースはなくて、同じ取引先と契約していてもその都度の個別発注でどんどん条件が変わっていくこともあるということでしょうか。

○スポーツユニオン 例で言いますと、イベント一本幾らという形です。ですけれども、また違うイベントになったときはもちろん価格も違いますし、条件も違う。都度都度仕事内容、イベント、そういったところでまた契約を巻き直すというところが一般的な業界に関してはあるかと思っています。

○平田構成員 ありがとうございます。

あともう一つ、口約束みたいなところほどのくらいあるのかなというところもお伺いできればと思います。私の感覚ですと、皆さんフィットネスクラブさんとかもある程度契約書のフォーマットは持っていらっしゃって、契約は取り交わしてはいるのだけれども、中身を全然読んでいないみたいなケースが多い印象なのですが、いかがでしょうか。

○スポーツユニオン ありがとうございます。

おっしゃるとおりで、契約書は存在はしているとは思いますが。ただ、先ほど申し上げたように、それは実態と必ずしも即しているのかというところでは、いささか疑問符がつくような内容ではあるかなと思うのですけれども、当然、仕事内容等に関しても、契約書の中身と実態というところは齟齬しているところもあると思えますし、また、取引について、人からの紹介と先ほど申し上げたとおり、ここに関しては契約書自体もないケースも存在しているということは個人的に私の耳にも入っておりますし、上下関係があるゆえになかなか申しにくいというような意見があるというのも事実ですので、結構そういった口約束というのはほかの業界と比べると横行しているのではないかと考えています。

○平田構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

では、私から1点、この業界は一定の発注者の事業所に何って、時間も決まって働いている方が多いのかと思いますが、その中で、身分といいますか、雇用で働かれている方と

フリーランスが働いている方が混在しているケースもあると聞いているのです。その場合に、フリーランスで働いている方と雇用で働いている方はどの辺りを違いとして見ればいいでしょうか。それを教えていただきたい。

○スポーツユニオン ありがとうございます。

確かに業界全体として雇用されている方とフリーランスで働かれている方というのはあります。余談にはなりますけれども、最近の状況として、やはりコロナ禍になったときに、一番最初にやり玉といますか、被害にあったのが実はスポーツクラブなのです。そういったケースもあって、今、大手のフィットネスクラブさんでも、比率としては個人事業主、業務委託契約というような比率に切り換えているケースが多いのです。そうなってくると、何が違うのかというと報酬です。今までですと、雇用されているケースですと時給換算だったものが、今回ですとワンレッスン幾ら、一つのレッスンに対しての報酬形態という形になっていっているというようなところがございます。

○鎌田座長 個人事業主になると、法定福利費がなくなってくるから、報酬が上がるのはある意味当たり前なのですけれども、それは、これはお答えしづらいのかもしれないのですが、雇用からフリーランスに変わるといえるのは、どちらかというと言注者側というかお店の意向が強いのでしょうか。これは感想で結構です。

○スポーツユニオン 感想で、おっしゃるとおりだと思います。

○鎌田座長 山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 私どものほうでも、本当にスポーツクラブに雇用から業務委託契約に変えられたという相談は多いです。

○鎌田座長 ありがとうございます。

ほかに何か御質問はございますか。

ありがとうございます。

本日はどうもありがとうございます。

(発表者入れ替え)

○鎌田座長 それでは、引き続き、本日最後ということになりますけれども、全国建設労働組合総連合様のヒアリングを実施したいと思います。

御紹介いたします。全国建設労働組合総連合の長谷部さんから御報告を伺いたいと思います。本日はお忙しいところおいでいただきありがとうございます。よろしく願いいたします。

○全国建設労働組合総連合 よろしく申し上げます。御紹介いただきました、全建総連の長谷部と申します。

資料は資料4ということで提出させていただいております。

本日は、こうした御報告の機会をいただきまして、誠にありがとうございます。

私ども全国建設労働組合総連合、略称は全建総連と申しまして、主に建設現場従事者を組織する労働組合でございます。組合員の構成、階層としましては、雇用契約を結ぶ労働

者、そして、請負契約を締結してフリーランス、個人請負者として就業する、建設業界では一人親方と呼んでおりますが、一人親方の組合員、そして、事業主層の組合員も組織している団体でございます。組織人員は61万4090人が直近の数字となっております。組合員のうち、第2種特別加入の労災保険、いわゆる一人親方労災保険の加入者数が18万9729人ということで、組織人員の約3割が一人親方という組織構成になっております。

組合員の職種構成ですけれども、資料の3ページのに載せさせていただいておりますが、一番多い職種は建築大工が11万4000人となっております。以下、空調設備関係、電気関係、とび、室内の内装工、塗装工、左官など、それぞれ各職種を組織しております建設産業の産業別の労働組合です。

あわせて、労働組合ではございますけれども、建設業法27条の37に基づきまして、国交大臣に建設業者の団体としても届出が済みの団体でございます。

2番目です。建設業におけるフリーランス、我々は一人親方と呼んでおりますけれども、そちらの定義等につきましてではありますが、主に建設業の一人親方は、自らの労務を請け負って労務提供をする一人親方と、材料を調達して請け負う、材工請負と我々は呼んでおりますけれども、労務請負と材工請負の主に2種類がありまして、多くの一人親方が労務のみ、自らの技術・技能を労務提供する請負契約で働く一人親方が多いという実態になっております。

国交省で、2022年4月に社会保険加入下請指導ガイドラインを改定していただいておりますが、その中で一人親方につきましては、請け負った工事に対し、自らの技能と責任で完成させることができるものを一人親方だということで一定定義をいただいております。

また、建設業の一人親方につきましては、基本的に工事の請負契約という契約を結んで取引をしておりますけれども、その一人親方の工事請負契約の取引は建設業法でかなり細かく規定、規制がされているという状況であります。

もう一点、建設業でこの個人請負者にとって注意が必要なところは、土木、建設の現場で行われる作業に直接従事する業務に対しては、労働者派遣を行うことを及び受け入れることは禁止されている点です。建設現場作業員の派遣ですとか、そういった作業員を受け入れるということは労働者派遣法、職安法に違反するということで、こちらは資料4ページ以降、厚労省の資料をつけさせていただいておりますけれども、基本的には資料の5ページ目にありますとおり、一人親方は請負契約として建設現場に従事しなければ、これは派遣法・職安法等の違反になってしまうということなので、単に現場作業での労務供給、派遣は禁止されています。建設業の一人親方は請負契約が原則となります。

3番目ですけれども、主な建設現場の種類、我々は丁場と呼んでおりますけれども、丁場と一人親方の取引形態・就業実態等についてです。建設現場の主な種類（丁場）としましては、一つには町場と呼ばれます個人が施主となる民間の住宅現場がございます。住宅の新築工事ですとかリフォーム工事に従事する一人親方がおります。特にリフォーム工事等では直接個人の施主と請負契約を結ぶ一人親方が多い傾向になっております。

もう一つが新丁場と言われますいわゆる住宅企業、大手の住宅企業が元請となり、その下請に一人親方が請負として入る住宅建設現場。こちらを新丁場と呼んでおります。

あわせて、建売の現場というのがありまして、これは建売住宅企業、パワービルダーと呼ばれる企業の現場です。施主がまだ決まっていない段階で、いわゆる分譲住宅と言われる現場ですけれども、この建売住宅企業の現場については、建売住宅企業が発注者となって、一人親方が元請という立場で工事を請け負う形態が多いということになっております。

もう一つが野丁場と言われるいわゆるゼネコンが元請となる大型の建設現場ということで、ビル・マンション・商業施設・土木工事等、そこに従事する一人親方がいるということで、大きく丁場が4つあるというところでございます。

実際の一人親方の報酬や取引形態につきましては、資料の9ページ以降に載せさせていただいておりますけれども、私ども全建総連のほうで毎年組合員を対象に賃金実態の調査を行っております、今回、一人親方の調査結果を抜粋させていただいております。

昨年は4万人を超える組合員から回答がありまして、10ページでありますけれども、図表4-4で経費を除いた日額の平均の報酬額というのが昨年は1万7428円という結果になっておりまして、11ページのほうが年収の推移ということで、直近の年収で言いますと、平均的な年収は449万円となっております。階層別の年収の推移を見ますと、年収600万円未満の組合員が8割近くいるというようなことで、必ずしも報酬は高くない傾向にあるというところであります。

12ページのほうですけれども、この調査のときに、一人親方の組合員に対しまして、見積り・契約書をしっかり書面等で作成しているかということも問っておりますけれども、実際に作成していると回答している組合員が47%、していないという一人親方が52%ということで、ここは我々全建総連も周知を図ってはいるのですけれども、まだまだ書面による見積り・契約が半数以上では徹底されていないという実態がございます。

13ページは実際に一人親方の契約を結んでいるところの一部のものをサンプルで出ささせていただいておりますが、ここにありまして、常用手間と書かれています。我々、常用請負と言いますが、一人工当たり1万8000円ということで、一日当たりの単価が決められて、そこに経費がプラスして適正に支払われれば良いのですが、往々にして労務の請負が多く、そして、一日幾らという形のいわゆる常用請負という形で就業している一人親方が多いということなので、建設業の一人親方は労働者性が高い実態も見受けられるというところであります。

15ページのところは、仕事の受発注につきましては、今、建設業もインターネットやアプリケーション等で仕事紹介・発注等のサイトが多数ありますけれども、そのサイトを見ましても、ここにあるとおり、人日発注ということで一日幾らというような発注形態が多くある実態です。一人親方の多くがこうしたアプリケーションを使って仕事を探して、一日幾らという単位、常用請負で働いているという実態が多いというところであります。

16ページのほうがそれぞれ丁場別の簡単な一人親方の実態ということで、2020年から国

交省で建設業の一人親方問題に関する検討会を立ち上げていただいております、その中で全建総連として報告した内容を今回掲載させていただいております。

ゼネコン現場におきましては、先ほど言いましたとおり、一人親方が現場に入る際は請負契約として入らなければいけませんので、そうすると、施工体系図とか、それぞれ一人ずつ本当は請負ということで体系図に載せていかなければいけないのですが、なかなか現場でそういう書類手続が煩雑ということで、多くのゼネコンの現場の一人親方は取引先の社員という形で入っている実態があります。雇用関係がない中で現場入場している一人親方も多いですし、応援という形で一日単位で現場にスポットで入る一人親方も多いというところがあります。

住宅現場におきましては、単価価格交渉につきましては、ほぼ年間を通して、例えばコンセントの取り付け単価とか、電気の取り付け単価など、住宅企業の場合はかなり細かく単価設定がされておまして、基本的にはその基本単価に基づいて、価格交渉をせずに仕事発注を受けているという実態が多いところでもあります。

あと、住宅企業、元請のところ現場の管理システムを持っている企業が多く、一人親方についても、朝何時に現場に入って退出は何時にしたかについて、毎日システムで報告をしているという一人親方が多いということになっております。

右側の建売住宅につきましても同じような形態が多いのですが、一人親方と建売企業との契約というのも坪単価とか平米単価というのが決められておまして、基本的にはあまり価格交渉の余地がなく、発注書・請書というのが建売企業から出されて、それを受けて仕事を受けているということで、価格交渉の面では非常に厳しい状況があるというのが実態でございます。

従事する期間につきましては現場や職種によってかなり異なってきますけれども、大規模現場であれば一定期間、1月単位とか数か月従事する一人親方もおりますし、住宅企業でも、大工であれば1月とか1半月現場に入ることはありますけれども、設備・内装・仕上げなど職種によっては1日単位とか数日単位で仕事を請け負うという一人親方も多いということになっております。

17ページは職種ごとの一人親方の実態ということで、これも国交省の資料として下の参考につけさせていただいておりますけれども、往々にして大規模現場ではなかなか個人、一人親方として請け負うのは難しいだろうというような意見が検討会の中では出されております。

建設業のフリーランス・一人親方のトラブルで多い事例というのは、先ほどありましたとおり、口頭契約が非常に多い実態がございますので、やはり口頭契約による工事代金の不払いですとか、契約関係・内容等が非常に不明確ということで、先ほど言った応援という形で一人親方が一人親方に仕事を発注するというケースも多数ありまして、それが実際的には下請の重層化というのが非常に進行していて、契約関係が非常に不明確であるというところのトラブルが多いですし、先ほど言いましたとおり、事業者性と労働者性の問題

が非常に建設業は難しい側面がありますので、国交省でも資料の18ページ、19ページのようなガイドラインとか一人親方の働き方のチェックリストというのを作成していただいでいて、まずは雇用なのか請負なのかというところの実態をしっかり把握していただいでいるというところがございます。

あわせて、来月からインボイス制度が開始されますけれども、資料の20ページです。全健総連でも一人親方の組合員にアンケート等を取っておりまして、これは去年のアンケートの結果でありますけれども、周知が進んでない実態や、消費税分の価格転嫁・価格交渉がしっかりとセットになっていない等の相談事例も寄せられているというところになってございます。

資料の2ページ目のほうに行きまして、新法への意見等につきましてですけれども、総論的な部分でありますけれども、建設業の一人親方につきましては、先ほど言いましたとおり、請負契約に関しては建設業法でかなり細かく規定されておりますので、建設業におきましては、事業者なのか、雇用労働者なのかという雇用と請負の明確化、それぞれの立場における権利保障等がしっかりとされていくという部分と合わせたフリーランス新法の運用を我々としても非常に期待しております。

建設業法では、資料の22ページ以降に国交省が出している資料をつけさせていただいておりますけれども、見積りや契約の際に明示しなければならない事項といったものがかなり細かく既に規定されておりますので、基本的にはこの項目に沿って書面で請負契約を締結しなければなりません。これが一人親方にも適用されてきますし、たとえ1日単位の契約であっても、本来であれば建設業法に則ればきちんと書面で見積り・契約をし、元請・下請間で適正な取引をしなければならないということになっております。適正な請負代金については、建設業法19条の3で不当に低い請負代金の禁止が明文化されています。26ページ以降は、厚労省や国交省で安全経費についてもしっかりと確保していこうということで、今、建設業は、一人親方も含めまして、かなり経費確保の周知を行政のほうでもしていただいでいるというような状況であります。

2ページ目のほうに戻っていただきまして、募集情報、ハラスメント等につきましてですけれども、募集情報は、建設は工事ということで工事の発注になりますが、先ほどあったとおり、一日幾らというような発注形態が一人親方の中では多くなっているというところと、適正な経費確保の問題の課題が非常に出不されているというところなんです。

ハラスメントにつきましては、昨今、我々全健総連にもかなり多くの組合員からのハラスメント関係の相談が増えておりまして、特に大規模現場の中での現場監督等からのパワハラ行為の相談等も非常に多く寄せられています。相談したことによって仕事がなくなったというような話が全くないということではなくて、若干そういった話も聞いているということでもあります。

育児・介護等につきましては、そうした育児・介護等を意識した商慣習がまだ皆無の状況だということで、介護についても同じような状況が建設業ではあるというところなんです。

契約中途の解除等につきましても、先ほど言いましたとおり、口頭契約が多いということなので、非常に契約内容や期間が不明確というところとか、町場を中心に、特に一人親方が一人で作業していたりするところでは、施工能力の不足を理由とした施主からの解除とかトラブルの相談というのも寄せられているという状況があります。

最後、その他ですけれども、建設業は来年から働き方改革関連法が全面適用されますので、先ほども少しお話が出ておりましたけれども、事業主が雇用に伴う適正な経費を確保できないことによる非自発的な外注化（一人親方化）もかなり懸念されているというところと、先ほど言いましたとおり、建設業の一人親方は労務請負が多いという実態がありますので、雇用と請負の明確化が課題となっており、今回のフリーランス新法の制定によって、事業者性の判断だけが先行されないように、労働者性の判断については、契約形態など形式的な部分だけでなく、個々の実態に基づきまして総合的に判断されるべきであることを改めて意見させていただきたいと思います。

以上でございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

それでは、質問を受けたいと思います。

平田構成員、どうぞ。

○平田構成員 フリーランス協会の平田です。

御説明ありがとうございました。

まさに労働者性の判断のところをしっかりとやらなければというのは、先のスポーツの業界もそうですけれども、厚労省さんも積極的にしっかりと調査だったり介入していただきたいなと思っている部分です。

2つ質問がございまして、1つ目がハラスメントです。元請上位取引企業の現場監督者からのパワハラ行為に関する相談が多発とあるのですが、この現場監督の方たちというのは基本的に取引企業の社員さんと考えていいのか、それとも、その方たちも業務委託で受けている一人親方なのか。というのは、この法律の規制対象はあくまで発注企業という形になりますが、恐らく建設現場ではいろいろな属性の一人親方の方がチームになってやっている中で、ハラスメントを行う方が必ずしも発注企業の方ではない可能性もあるのかなというところで、実態をお伺いしたいのと、仮にそうだとした場合に、どのように対策をしていけば社員ではない方からのハラスメントも含めて防げるのだろうかというアイデアがあればぜひお伺いしたいと思います。

2つ目の質問は中途解除の話ですけれども、中途解除のトラブルは多くあるということなのですが、この部分も一定期間以上の継続的取引だけが対象となっております。なので、その期間があまりに長いとトラブルを防げないということになってしまうわけですけれども、感覚的にどのくらいの期間以上の取引に対して中途解除の事前予告を義務化すればトラブルが防げるのではないかという期間のアイデアというか御意見があればお伺いしたいと思います。

○全国建設労働組合総連合 ありがとうございます。

1点目のハラスメントにつきましては、最近多く寄せられるパワーハラスメント等の相談では、実際にハラスメント行為を行っている方々につきましては、今、建設現場でも派遣の現場監督が多くいる実態がありまして、この間寄せられている多くの案件で言いますと、そうした元請に派遣されている派遣の現場監督によるハラスメント行為のトラブルというのが実態として多いと感じております。

しかし、派遣監督であっても、基本的には元請の社員として現場では就労しているので、ハラスメント関係の相談があったときには、まずは元請に対してしっかり責任と対応を求めるということで、元請企業に対して責任を果たすよう、そして、改善・指導等も含めてお願いをしています。今、ゼネコンではかなりハラスメント対策というのでも進められていて、定期的な社内研修会等も実施されているというようなお話も聞いております。

中途解除につきましては、ここは難しい問題ではあるのですが、建設業法に基づけば、1日でもあっても請負契約ということになりますので、どれぐらいの期間がというのは、建設業は職種によっても本当に1日とか2日しか現場に入らないところもあるので、基本的には1日であってもそういうところの対象にさせていただけると、より現場の実態に合っているのではないかなと感じております。

○平田構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 フリーランス・トラブル110番の山田でございます。

お話を聞いて、3点ほど質問します。

応援のお話がありました。私どもの相談でも、やはりトラブルで多いのは、どこかの会社から来てくれと言われたとか、あるいは一人親方から来てくれよと言われたら、その呼んだ人との話と実際の条件が違ったとか、ひどいときには報酬をもらうようになったらその人はいなくなってしまうみたいなどころがあって、応援に関するトラブルは確かに多いなと思っていますが、なぜ応援というのがまず生じるのかということの一つと、契約は口約束が多いというデータが出ておりまして、私どもも確かにそれは感じているのですが、多くのいろいろな業種の相談との比較で考えると、私は意外に口約束の割にはまだトラブルが少ないような気がしているのですが、それはひょっとして契約期間はそんなに長くないというか、やはり現場現場によって働く場所の流動性がすごく大きい業界のような気がして、我慢しているだけなのではないのかと。短い契約期間で終わったことだから、取りっぱぐれだけどもしょうがないというようなだけなのではないのかなという気もしておるのですが、そういう感覚はあるかということ。

あとは、労働者性のところで、国土交通省は、建設のところはさすがにやはり一人親方というのは歴史が長いのか、いろいろなガイドラインだとか、自己チェックリストとか、こういうものがあったりするわけなのですが、特に資料19ページの働き方自己診断チェッ

クリスト、労働者性のチェックリストは、これだけ見れば非常にいいと私は思うのですが、
れども、この辺りはどれぐらい活用されているのか。

以上3点についてお聞きしたいと思います。よろしくお願いします。

○全国建設労働組合総連合 ありがとうございます。

1点目の応援の件ですけれども、特に応援のトラブルが多いのは大規模現場で、非常に
工期、竣工が迫ってきているところの工事・職種で多い状況です。設備とか仕上げ工事で、
とにかく工期に間に合わせなければいけないということで、労務を大量に投入する所での
トラブル発生が多いです。工期が逼迫している設備・仕上げ系の職種で多いというところ
と、もともと継続的な雇用をされている技能者というの、全体的に見ますと、地域差と
職種差はありますけれども、まだまだ多くない実態もあり、個人請負の一人親方が技能
者では多い実態がありますので、どうしても応援という形で現場施工や需給調整をしてい
る実態が多いことが建設業界ではあるかと思えます。

2点目につきましてはまさにご指摘のとおりで、期間が短いところについては、例えば
自分の賃金単価だけにすれば3万円とか5万円の不払いが発生したとしても、わざわざそ
れに対してまた何日もかけて時間をかけて回収するというのがなかなか難しいというところ
があるので、実態はトラブルの泣き寝入りというのも非常に多い業界だと感じておりま
す。

3点目につきましては、国交省におかれましてはチェックリストの作成など、本当に一人
親方の処遇改善対策に真摯に取り組んでいただいております、今、このチェックリスト
の活用状況も国交省で調査をいただいているのですが、まだこれは始まって間もなく
で、残念ながらチェックリストが現場で浸透されていないということで、国交省では一人
親方に対する説明会とかチェックリストの普及を図っていただいておりますが、まだまだ
現場では活用が進んでないという実態です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

布山構成員、どうぞ。

○布山構成員 お話ありがとうございました。

これまでお話を聞いていて、いわゆる請負なのか、雇用なのかというところについてで
す。もしかしたら、一人親方の方が増加傾向にあるとはいえ、受けた仕事によって請負で
事業者になったり、雇用になったりする実態があるということでもよろしいのでしょうか。
いつも全て事業者でもなく、また、いつも雇用者ではないという業界だと考えてよろしい
のでしょうか。

○全国建設労働組合総連合 ありがとうございます。

ご指摘のとおりでありまして、働き方によっては雇用契約を締結して労働者として働く
期間が建設業の一人親方ではあり得ます。

○鎌田座長 ほかにございますでしょうか。

事務局、どうぞ。

○立石大臣官房参事官 事務局から恐縮でございます。

教えていただきたいこととして、お仕事に応募する際にどんな条件が明示されていると応募しやすいかということなのですけれども、22ページの見積条件のときに必要な条件というのはかなり詳しくガイドラインのほうに載っていると思うのですけれども、お示しいただいた15ページのほうの実際の募集の情報というのは割と簡素なのかなというふうに拝見いたしましたして、実際に一人親方の方たちが応募する際に、どのような条件が明示されていれば分かりやすいとお考えになっているかを教えていただけますと幸いです。

○全国建設労働組合総連合 金額・経費・作業内容・就業場所、材料支給の有無等がしっかりと明示されていて、特に交通費やガソリン代、高速代など、経費部分も別で幾らなど、しっかりと明示されているとわかりやすいと思います。。

○鎌田座長 ありがとうございます。

もうお約束の時間になりましたので、本日のヒアリングはこれで終了します。どうもありがとうございました。

それでは、何度も繰り返しておりますが、もし追加で御質問があれば、事務局のほうに御要請いただければ、事務局のほうで対応していただけたらと思っております。その点、よろしくお願ひしたいと思います。

それでは、事務局から次回日程等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。

次回は10月3日、13時から厚生労働省の専用第21会議室において開催させていただく予定でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○鎌田座長 本日は大変貴重な御報告をいただき、感謝いたします。あわせて、皆さんから多くの御質問をいただき、御協力のほど、感謝いたします。

これで終了します。ありがとうございました。