

○鎌田座長 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第4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。

本日の出欠状況ですが、大下構成員から欠席の御連絡をいただいております。また、鹿野構成員、平田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、検討事項について①となっており、具体的には、「育児介護等に対する配慮」と「ハラスメントの体制整備」について御議論いただきたいと思っております。

初めに、事務局より説明をしていただき、その後、各事項について議論を行っていきたいと考えております。

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、事務局より「育児介護等に対する配慮」と「ハラスメントの体制整備」について、一括して説明をお願いいたします。よろしくどうぞ。

○立石大臣官房参事官 事務局でございます。

それでは、御説明に入らせていただきます。本日お出ししている資料は、まず資料1のほうで政省令に委任されている事項に係る論点について、資料2は指針に委任されている事項に係る内容についてのもとなっております。また、参考資料1は、条文や他法令の例、実態調査などのデータを掲載しているものでございます。参考資料2は、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚労省が45の関係団体に事務局ヒアリングを行っており、そのうち関連部分の御意見を事務局ヒアリングとして取りまとめさせていただいたものとなっております。参考資料3は、第2回、第3回の検討会のヒアリングにおきまして、構成員の皆様方から追加いただきました御質問について、団体に御回答いただきましたものを取りまとめたものとなっております。参考資料4は、法律の国会審議等の審議録の関係部分の抜粋、参考資料5は国会における附帯決議、参考資料6は参考となる労働者の職場におけるハラスメントに関する指針の資料となっております。

本日、参考資料につきましてはお時間の関係から御説明は割愛させていただき、主に資料1と資料2を中心に御説明をさせていただければと思っております。

それでは、まず妊娠、出産もしくは育児・介護等に対する配慮についてでございます。資料1を御覧ください。また、法律の条文につきましては参考資料1の3ページに記載しておりますので、御参照いただければと存じます。

まず、法第13条におきましては、特定業務委託事業者は、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、当該特定受託事業者が妊娠、出産若しくは育児又

は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、その者の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ございます。

また、第2項におきましては、継続的業務委託以外の特定受託事業者であっても配慮の努力義務が規定されているというような条文となっております。

法の委任事項といたしましては、継続的業務委託の期間につきまして政令に委任をされているという部分と、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指針に定めるとしている部分がございます。この継続的業務委託の期間につきましては、法第16条の中途解除の予告と共通する論点となりますので、本日は取り扱わず、次回以降、中途解除の予告の御議論の際に併せて御検討いただければと思っております。

それでは、指針について御説明をさせていただければと思っております。資料2を御覧いただければと思っております。今回この新しい法律に基づきまして指針に委任されているものとしたしましては、法第13条の育児介護等の配慮のほか、法第12条の募集情報の的確表示、また法第14条のハラスメントの体制整備の3つがございますところ、今回これらを一本の指針として策定するという考えでこちらのたたき台をお示ししているというものでございます。

第一は「はじめに」、第二は「募集情報の的確表示」としてありますが、今回第三の「妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮」のところから御覧いただければと思っております。まず、1の概要におきまして法第13条の趣旨を記載するとした上で、また、法の解釈等について記載してはどうかという案でございます。その中で継続的業務委託とはということで、対象となる契約の期間や契約の更新の考え方などについても具体的にこちらに書いていきたいと考えてございますが、先ほど御説明のとおり、こちらについては次回以降の御議論でお願いできればと思っております。

次の○の育児の子の範囲、年齢についてのところでございます。「小学校就学の始期に達するまでの子（原則法律上の親子関係を有する子）」としてございます。イメージといたしましては、原則法律上の親子関係がある子であれば、実子、養子を問わない。また、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子を養育している場合なども対象とするといった、育児・介護休業法の考え方と同様としてはどうかということと考えているというものでございます。

その次の介護の対象者につきましても、要介護状態にある配偶者、父母及び子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母を想定してございまして、こちらも育児・介護休業法と同様のイメージとしてはどうかと考えてございます。

次の配慮の申出ができる特定受託事業者につきましては、「特定業務委託事業者と業務委託契約を締結している特定受託事業者」としてございます。

また、「現に育児介護等を行う者でなくとも、育児介護等を行う具体的予定のある者も含まれる」と記載してはどうかと考えてございます。

次の、2 特定業務委託事業者がすべき育児介護等に対する配慮についてです。1つ目

の○「配慮の内容自体は様々であることを踏まえ、配慮を行うに当たり共通して行うべき事項を記載」とございます。趣旨といたしましては、配慮の内容はそれが行えるかどうかというのは、業種や職種、また、個々の業務委託契約の内容により多様であるということも想定されますことから、配慮を行うに当たり共通して行うべき事項として次のようなものを記載してはどうかというものでございます。具体的には、1つ目のポツ、配慮の申出を受けて申出の内容等をしっかりと把握すること。次に、行う配慮の内容や申出の内容がそのとおりにできなくとも、ほかに取り得る選択肢等を検討すること。その次、行う配慮が決定すれば、その配慮の内容を伝達し、それを実施すること。最後のポツ、真摯に検討を行ったにもかかわらず、どうしても配慮の実施が困難となった場合であっても、実施ができないということをきちんと伝達するということとともに、その理由を説明するというものを記載してはどうかということで書かせていただいております。

次の配慮の具体例のところでは、特定業務委託事業者や特定受託事業者の方々が参考にできるような事例につきまして検討会で御議論いただき、記載をしてはどうかと考えてございます。

次の3の特定業務委託事業者による望ましくない取扱いでございます。国会の議論におきましても配慮を申し出た場合の不利益な取扱いについて、申出があったことだけを理由として、フリーランスの方にとって望ましくない行為が行われるといったことも想定されることから、そういった取扱いがなされることがないよう、指針等において明確化していただきたいというような議論があったところでございます。そういった議論も踏まえまして、特定業務委託事業者による望ましくない取扱いといたしまして、1つ目の丸「特定受託事業者からの申出を阻害すること」。具体例といたしまして、例えば「膨大な書類提出を求める等煩雑又は過重な負担となるような手続を設けること」といったことを記載してございます。

2つ目の○「特定受託事業者が申出をしたこと又は配慮を受けたことのみを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを行うこと」を記載してございます。その例として「業務遂行能力が変わらず、契約も十分履行できることが見込まれるにも関わらず、単に申出をしたことのみを理由として契約の解除や報酬の減額を行うこと」、また、「配慮を受けたことを理由として、就業環境を害すること」といったことを事例として挙げてございます。なお、この具体例につきましては、今後より詳細な指針案を策定するに当たり、具体例の数を充実させたり、例えば不利益取扱いに該当する例、該当しない例などに書き分けて、分かりやすくお示しするということを含めて御議論いただければと考えているところでございます。

第13条の妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮に関しての御説明は以上でございます。

引き続きまして、第14条のハラスメント対策に係る体制整備についての御説明に入らせていただきます。再び資料1のほうを御覧いただければと存じます。第14条の条文は参考

資料1の12ページにございますので、御参照いただければと思いますが、第14条につきましては、第1項の第1号でいわゆるセクハラ、第2号でいわゆるマタハラ、第3号でいわゆるパワハラとなる言動を規定するという形になってございます。そして、第2号のマタハラのところで「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」としておりまして、ここで省令に委任がなされてございます。

資料1に戻っていただきますと、資料1の2の(1)の1つ目の○でございます。「妊娠したこと、出産したことに加えて、以下を対象とすることについてどのように考えるか」としておりまして、1つ目のポツで「妊娠又は出産に起因する症状により業務委託に係る業務を行えないこと若しくは行えなかったこと又は業務の能率が低下したこと」。2つ目のポツで「妊娠又は出産に関して法第13条第1項若しくは第2項の規定による配慮の申出をし、又はこれらの規定による配慮を受けたこと」としてございます。

この点につきまして、参考資料1の14ページを御覧いただければと思います。こちらは均等法におけるマタハラに関しての省令の規定などをお示した資料ということでございます。均等法におきましては、労働者に対しまして均等法施行規則の第1号「妊娠したこと」、第2号「出産したこと」に加えまして、第3号から第8号までは均等法の母性健康管理措置でございまして、労働基準法におけます危険有害業務の就業制限とか、また、産前産後休業等の制度、そういった制度を請求したり、使ったりしたこと、そういったことを掲げてございます。

また、第9号で「妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと」としてございます。今回こちらの均等法におけるマタハラを参考するといえますと、今回の特定受託業務従事者につきましては、第3号から第8号までの均等法、基準法に基づく制度というものはございませんが、新たに法第13条で先ほど御説明した配慮が規定されているというところでございます。

それを考え合わせまして、今回につきましては、法第13条の妊娠、出産に関する配慮の申出等ということ均等法における第3号から第8号に見合うものとして規定してはどうかという御提案をさせていただいております。

続きまして、2の(2)でございます。第14条におきましても指針を策定するというふうにされております。お手数ですが、資料2を御覧いただければと存じます。資料2の2ページ「第四 業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等」というところでございます。1のところは概要ということで、法第14条の趣旨といったことを書き込んでいくとともに、法の解釈として業務委託に関して行われるハラスメントということで、「業務委託に関して行われる」とは、「特定受託業務従事者が当該業務委託契約に係る業務を遂行している場面や場所で行われるもの」というふうに解釈を規定してはどうかということを書いてございます。

また、2以降ではセクハラ、マタハラ、パワハラについて、それぞれ柱立てして記載し

てございます。

まずは2の業務委託におけるセクシュアルハラスメントについてでございます。労働者の職場におけるセクシュアルハラスメントと同様に、対価型、環境型という類型を置いた上で、それぞれその内容や具体例を記載していくということ。

また、性的な言動、性的な言動を行う者についてでございますが、性的な言動を行う者につきましては参考資料1の15ページなども御参照いただければと思いますが、均等法、労推法など、職場におけるハラスメントについての行為主体と対象の整理について記載をしている資料ということでございます。

労働者のセクシュアルハラスメントということにつきましては、マタハラやパワハラと異なりまして、職場外との関係、すなわち取引先や顧客から労働者に対して行われるハラスメントにつきましても、セクシュアルハラスメントにつきましても講ずべき措置ということで、措置義務の対象としているというところでございます。

なお、パワーハラスメントにつきましては望ましい取組、妊娠・出産ハラスメント、マタハラにつきましては特段の記載はないというのが労働法、職場におけるハラスメントの行為主体と対象の整理となっているところでございます。

今回、フリーランスにつきましては、業務委託におけるセクシュアルハラスメントにつきましても、行為者について均等法のセクシュアルハラスメントと同様に、その対象者については特定業務委託事業者やその従業員からの言動ということに限られず、業務委託契約を遂行するに当たり関係性が発生する者。例えば取引先等の従業員、取引先等で一緒に業務を行うフリーランス、顧客等もなり得るということで、均等法のセクハラと並びで考えてはどうかという案とさせていただきます。

3番目の業務委託における妊娠、出産における等に関するハラスメントでございます。こちら労働者の職場におけるマタハラと同様に、「イ 状態への嫌がらせ型」と「ロ 配慮申出等への嫌がらせ型」という類型を置いております。内容といたしましては、先ほど御説明いたしました省令事項に関することとも関わりますけれども、「イ 状態への嫌がらせ型」といたしましては、「①妊娠したこと、②出産したこと、③出産又は出産に起因する症状により業務委託に係る業務を行えないこと、若しくは行えなかったこと又は業務の能率が低下したことに関する言動により就業環境が害されるもの」と整理してはどうか。また、具体例といたしまして、「妊娠したこと等のみを理由として嫌がらせ等をするもの」「妊娠したこと等のみを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆すること」ということを記載してございます。

また、※印のところでございますが、妊娠又は出産に起因する症状により業務を行えなかった場合に、実際に業務を行えなかった分の報酬の減額について話し合いをすることはハラスメントには該当しないということについても記載をする形としてございます。

「ロ 配慮申出等への嫌がらせ型」でございますが、こちら先ほど省令事項として御提案をいたしました法第13条に係る申出をしたこと又は配慮を受けたことに関する言動に

より就業環境が害されるものというふうにした上で、具体例として「配慮の申出を阻害するもの」「配慮を受けたことにより嫌がらせ等をするもの」「配慮の申出をしたこと又は配慮を受けたことのみを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆すること」としてございまして、さらに※印のところで、配慮を受けたことにより実際に業務量が減少した分の報酬の減額について話し合いをすることはハラスメントには該当しないという形で明記をしてはどうかということを御提案してございます。

次に3ページにお願いいただきまして、4 業務委託におけるパワーハラスメントについてでございます。イ、ロ、ハのところで法第14条のパワーハラスメントの要件についての解釈を書くという形にしております。ここで「イ 『取引上の優越的な関係を背景とした言動』の考え方」のところでございますが、職場におけるパワーハラスメントと同様に、業務委託に係る業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける特定受託業務従事者が当該言動の行為者に対し抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものというふうに、その行為者について区切った上で、その例として「特定業務委託事業者又はその役員の言動」「業務委託に係る契約担当者、発注依頼者又は業務委託に係る成果物の確認・検収を行う者の言動」「特定業務委託事業者の雇用する従業員であって、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難である者の言動」「特定業務委託事業者の雇用する従業員からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの」ということを記載してございます。

優越的な関係ということで、労働者の職場における考え方を参考としつつ、フリーランスと発注事業者との関係という観点で記載をし直しているものというところでございます。

その次の「ロ 『業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えた言動』の考え方」、また「ハ 『就業環境を害する』の考え方」につきましても、今後検討会で御議論いただきながら、その内容を示していくということになると考えてございまして、職場におけるパワーハラスメントの指針を参考としつつ、フリーランスと発注者という契約に基づき仕事を行うという関係性で適切な内容とするということも踏まえて御検討いただければと思っております。

「ニ パワーハラスメントの類型」でございます。こちらでも職場におけるパワーハラスメントと同様の6つの類型といたしまして、「身体的な攻撃（暴行・傷害）」「精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）」「人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）」「過大な要求（契約上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）」「過小な要求（合理的な理由なく契約内容とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）」「個への侵害（私的なことに過度に立ち入ること）」といったものをお示ししてございます。

また、これらの事案の内容につきましては、例えば特定受託事業者に責めに帰すべき事由がないのに、特定受託事業者の報酬の額を実際に減じたり、利益を不当に害したりしたような場合には、ハラスメントだけではなくて、法第5条の特定業務委託事業者の遵守事

項の違反に該当する場合もあることなどにも留意する必要があるのではないかとということも考えてございます。ここでは、今後判断に当たっての考え方や類型ごとの具体例などについても記載していくということを想定してございます。

次に、5 特定業務委託事業者が業務委託におけるハラスメントに関し講ずべき措置の内容でございます。ここでは措置義務として講じなければならない措置につきまして、セクハラ、マタハラ、パワハラの3つにつきまして共通して記載しているという形でございます。

柱立てといたしましては、職場におけるハラスメントと同様にしてございますけれども、「イ 特定業務委託事業者の方針等の明確化及びその周知・啓発」。その内容として、方針の明確化・周知・啓発、行為者に対する厳正な対処の方針等の就業規則等に規定・周知ということがございます。

また、「ロ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」ということで、相談窓口を定め、特定受託業務従事者に周知すること。国会でも御議論があったところですが、特定受託事業者の方がハラスメントを相談しようとしたときに、どこに相談すればいいのか分からないということがないように、発注時に周知するということが考えられるのではないかなという議論があったということ踏まえまして、括弧内「業務委託契約に係る書面やメール等にハラスメントの相談窓口の連絡先を記載すること」ということを取組例として記載するというを想定しているというものでございます。また、相談窓口の担当者が適切に対応できるようにすることというふうにしてございます。

「ハ 事後の迅速かつ適切な対応」でございます。1つ目の○、事実関係を迅速かつ正確に把握。次のページに参りまして、事実が確認できた場合において、被害者に対する配慮のための措置、行為者に対する措置を適正に行うこと。次の○、再発防止策ということを書いてございます。

※印のところでございますが、セクシュアルハラスメントにつきましては、先ほど御説明のとおり、行為者については、特定業務委託事業者の従業員だけではなく、他の事業者である場合についても行為者として捉えることとしてはどうかと御提案をしておりますが、それとの関係で、セクハラについては、行為者が他の事業者である場合には、必要に応じて他の事業者等に事実確認や再発防止に向けた措置への協力を求めるということもこの「事後の迅速かつ適切な対応」に含めるということ明記してはどうかという案としてございます。

次の「ニ 併せて講ずべき措置」でございます。ニにつきましては、これまで御説明しましたイ、ロ、ハと併せて講ずべき措置ということございまして、プライバシーの保護のために必要な措置でありますとか、相談したこと等を理由として、業務委託契約に係る契約の解除その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、特定受託業務事業者に周知・啓発することということ記載してございます。

最後の6は、特定業務委託事業者が、他の事業者等からのハラスメントや顧客等からの

著しい迷惑行為に関して行うことが望ましい取組の内容について書いてございます。こちらにつきましては措置義務ということではないのですが、望ましい取組ということで位置づけているというものでございます。

(1) につきましては、他の事業者等からのパワーハラスメント・妊娠、出産等に関するハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関して行うことが望ましい取組ということでございます。先ほども御覧いただきました参考資料1の15ページでございますが、職場におけるハラスメントにおいて、セクハラについては行為者が他の事業者等や顧客である場合にも講ずべき措置の対象となりますが、パワハラにつきましては望ましい取組となっているということ。また、マタハラについては望ましい取組ということでも入っていないというところでございます。今回、フリーランスにつきましては、ヒアリングなどにおきまして、例えばいわゆる上流の発注者の職場に常駐して職務を行ったり、業務委託の業務を遂行する上で、他のフリーランスの方と一緒に職務を遂行するという場面があるという実態をお聞きしたところでございます。

こういったことを踏まえますと、マタハラが行われ得るような場面もあり得るのではないかとということで、今回(1)のところでは望ましい取組としてマタハラも入れてはどうかということを考えてございます。

その上で、望ましい取組の内容といたしましては、「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」「被害者への配慮のための取組」「他の事業者等からのハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組」といった柱立てをしているところでございます。

(2) の他の事業者等からのハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関して行うことが望ましい取組の内容でございます。こちらの(2)につきましては、セクハラ、マタハラ、パワハラに共通して望ましい取組として記載をしてはどうかということで柱立てをしてございます。団体へのヒアリングにおきましては、特定業務委託事業者に対して発注を行ういわゆる上流の発注事業者の事業所等で特定受託事業者が常駐して作業を行っているような場合などでハラスメントを受けるという場合ですとか、一つの現場にほかのフリーランスの方とか上流の発注事業者の労働者、様々な方々がいて、協力して仕事を行わなければいけないような場面でハラスメントが発生する場面というものもあり得るということをお聞きしたところでございます。

そのような場合につきましては、特定業務委託事業者だけではなくて、いわゆる上流の発注事業者においてもハラスメント対策が必要な場合があるということに鑑みまして、今回「上流の発注者に対するハラスメント対策に関する協力依頼等」というのを入れてはどうかという御提案でございます。趣旨としては今、申し上げたようなものでございますので、単なる再委託で特定受託業務従事者に対してハラスメントが行われるような場面が想定されないような場合についてまで上流の発注者に対して何かを依頼するという趣旨ではございませんので、特定受託事業者が実際に業務委託に係る業務を遂行する場面や場所に

おけるハラスメント防止が図られるよう、上流の発注事業者に協力を依頼するという
ことについてどのように考えるか、また、具体的にどのような内容が想定されるのかとい
うことを御議論いただければありがたく存じます。現時点におきましては、例えば特定業務委
託事業者と上流の発注者との間の業務委託契約におきましてハラスメント防止に関する規
定を入れるといったことを想定しているというところでございますが、御議論をいただ
ければと思っております。

事務局からの説明、大変駆け足でございますが、以上でございます。どうぞよろしくお
願いたします。

○鎌田座長 どうもありがとうございます。

それでは、ただいまの事務局説明を踏まえて御議論いただきたいと思いますが、内容が
多岐にわたるものでありますので、「育児介護等に対する配慮」と「ハラスメントの体制
整備」を分けて御議論いただきたいと思います。それでは、まず「育児介護等に対する配
慮」について御議論をいただきたいと思います。御質問、御意見をよろしく願
いたします。大谷構成員、どうぞ。

○大谷構成員 全国中央会、大谷です。

参考資料1のほうに幾つかのアンケートの結果が出ておりまして、その中で育児介護に
関係して特段の措置が必要ないとか、もしくは全く自分には関係ないみたいな表現が随分
と多く書かれておったのですが、ヒアリングをこれまで行ってきた中で、これはハラスメ
ントのほうにも関係するのですけれども、説明いただいた問題点は氷山の一角なのかなと
思っていたのですが、アンケートの結果だと思ったよりも少ないということがそもそも実
態なのかどうかというのを山田先生に教えていただきたいと思
います。

○鎌田座長 では、山田構成員、お願いします。

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

私どもの相談の中でも育児介護の相談の数は多くはないと思います。全体からしますと。
一番多いのは圧倒的に報酬を払ってくれないということになりまして、特に介護はそんな
に多くないと思います。育児は対象者が少ないのだろうと思います。相談を御遠慮されて
いる方もいるのかもしれませんが、対象となる全体の数が少ないというところはあるのだ
ろうと思います。

あと、フリーランスの方から、ここまで求めていいのだろうかというところがまだはっ
きり分かっていなくて、相談に踏み切れていないということとか、発注者に強く言い過ぎ
るといつ契約が切られるか分からないというところで、我慢されているというものはある
のだろうと思います。

一般のハラスメントのほうは少なくはないと思います。多いなと感じています。これは
第1回目のときに申し上げたのですが、2種類ありまして、1つはそこで働かなければい
けないのだという場合です。芸能関係とか放送とか出版の関係は、その場所で自分の表
現とかやりたいこと、自己実現をしたいから、その仕事を継続したいという方のハラスメ

ントの相談は非常に難しく、根深い問題がある。

もう一つは、お金を払ってくれないことから交渉しているときにかなり厳しいことを言われたというパターンがあります。この相談はかなり多いです。相談の統計の際、ハラスメントの項目にチェックした中に、お金を払ってほしいと交渉した際に、こんなひどいことを言われたとか、やり直しを求められた際に、交渉しているときにひどいことを言われたという相談はあります。後から申し上げようかと思っていたのですが、取引関係がもう終わってしまって、成果物を納品して、代金交渉しているときのことを就業環境が害されたと言えるのかどうかという問題はあると思うのですが、いわゆる仕事を終えた後に取引の交渉をしているときに厳しいことを言われるというのはかなり多いなと思っています。

○鎌田座長 ありがとうございます。

何かありますか。大谷構成員。

○大谷構成員 山田先生、ありがとうございました。

状況としては、育児介護のほうはそれほど多くはないということだったと思うのですが、いわゆる育介法の関係と大きく変わるの、出産の前後の部分なのかなと思います。通常、労働者であれば当然配慮されてお休みになるのですが、フリーランスの場合は契約上、納品をどこですのかという話が出てくるので、代替要員とバトンタッチをできるのかどうかということになるのかなと思っています。バトンタッチができない場合は契約不履行になってしまうので、配慮がどうこうというよりは、契約上どこまで規定しておく必要があるのかという話になるのかなと思うのですが、そこについてももしお考えがあったら教えてほしいと思います。

○鎌田座長 それは山田構成員に問いかけているのですか。

○大谷構成員 はい。

○鎌田座長 ということで。

○山田構成員 契約上の配慮ということですね。特に育児などはフリーランスのほうで自分自身、そういう出産の時期が控えているというときには、契約上の申出を事前にして、私はこういう条件なのですがけれどもというところを言ったときに、契約上の条項で、例えばその辺りの申出があったら配慮するとかという条項を盛り込むということは非常に有効なことかなと思います。ただ、長期の契約が続いている場合、例えば、毎年1年の契約更新でずっと編集者として続けていたのだけれども、妊娠したという場合は、そういう配慮条項が基本契約などに盛り込まれていない場合があります。このような場合などは、契約だけでなく、法律がないという側面はあるのだらうと思います。

ただ、今回の法律が継続的業務委託契約になっていますから、期間の短いものに関しては、こういう条項を全て入れるような契約にはならないのだらうなと思いました。

あと、先ほど申し忘れたのですが、顔を合わせているフリーランスの方の仕事だったら、この人は妊娠されたのだなというのが分かる場合があるわけですが、割合として

はリモートでやっている場合が圧倒的に多いのだらうと思います。デザイナーとかライターさんとかはそうだと思います。そうなると、恐らく妊娠・出産していることを言わないで黙って仕事をしているという人はいるのだらうと思います。出産直後、病室で仕事をし
てしまっているということもあるのだらうと思います。

○大谷構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 平田構成員、関連していますよね。何か御発言ありますか。

○平田構成員 ありがとうございます。

今、御質問いただいたどういった配慮が考えられるかいうところで、私からもお伝えできればと思うのですが、考えられる配慮は2種類あると思っていて、1つが契約を履行するための配慮、もう一つが契約が履行できなかったときの配慮です。妊娠にしろ、出産・介護にしろ、まず履行できないということをいかに防ぐかが大事かと思しますので、それで考えられるのは納期の調整ですとか、もしくは例えばここに取材に行つてほしいというときに、オンラインでも取材できるようにするとか、場所や時間の調整によって履行が可能になるということがあると思います。

一方で、履行できなかったときにどうするかという配慮ですけれども、今ありがちな問題は、8割方お仕事を進めていたけれども、最後まで完遂できないのであれば払いませんとか、損害賠償請求しますということがあるわけです。8割方できた分について落とすところを見つけて途中までの分をお支払いするとか、そういった調整ができるような配慮ができるといいのではないかなと思います。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

大谷構成員、どうぞ。

○大谷構成員 両先生ともありがとうございます。

配慮の方向として今、お伺いしたようなものを新たに追加するべきなのかなと思つていますが、育介法で見られない部分については新たに規定するとともに、ある程度かぶっている部分については、育介法を超えるような配慮というのはなかなか難しいのかなと思つているので、そちらのほうを整理させていただければなと思つているところです。

ありがとうございます。

○鎌田座長 超える部分というのは、例えばどういうことを想定されていますか。

○大谷構成員 今、お話しいただいたように、育介法には存在しないものですか、もしくは何日以上という日数の規定とかがあった場合に、それを超えるようなものとか、言うなれば法律上存在しないものということでしょうか。

○鎌田座長 分かりました。

布山構成員、どうぞ。

○布山構成員 ありがとうございます。

今、平田先生がおっしゃっていた履行できなかったところという部分についてです。先

ほど山田先生がなかなか言い出せなくてということがあるとおっしゃっていましたが、妊娠、出産の予定が分かるのであれば、仕事はできる状態でも早めに言うておいていただくということが前提であろうと思っています。そして、万が一つわりとか、妊娠に起因して体調が悪くなったり、最後まで履行できなかつたりしたときに、その分をどうするか、そこで初めてやり取りができるのではないかと考えています。妊娠、出産、育児、介護に対する配慮ということを入れるのであれば、フリーランスの方も前もって報告をするということも併せて入れる必要があるのではないのでしょうか。急に言われても対応できないからトラブルが起こっているのではないかと、皆さんのお話を聞いて思いましたので、そこも重要ではないかと思っています。

○鎌田座長 ありがとうございます。

富高構成員、どうぞ。

○富高構成員 ありがとうございます。

今の、布山構成員のご意見は、資料2の「配慮の申出ができる特定受託事業者」の「現に育児介護を行う者でなくとも、具体的予定のある者も含まれる」という部分にも関係すると思うのですが、配慮について発注者と話しやすい環境整備がなければ、そもそも申出することが難しいということがありますので、その点は指針の中に盛り込む必要があるのではないかと考えています。

また、先ほど納期の調整など、様々な工夫を行うといった話もございましたが、配慮の内容について様々な場合が考えられる中で、その点は、資料2の2にある「配慮を行うに当たり共通して行うべき事項」の中の「配慮の内容又は取り得る選択肢の検討」や「配慮の不実施の場合の伝達」などの部分で整理し、さらに伝達方法に関しては口頭だけではなく、書面など記録に残るもので丁寧に行うことが重要だと考えています。

○鎌田座長 ありがとうございます。

平田構成員、関連してでしょうか。どうぞお願いいたします。

○平田構成員 関連して、先ほどおっしゃっていたとおり、フリーランスの側から申し出るということは、プロとして迷惑をかけないようにするためにも大事だと思うのですが、富高構成員がおっしゃっていただいたとおり、現状では、それを言うとハラスメントに遭うとか、契約打ち切りになってしまうという不安があるから言い出しにくいという状況があります。その不安を払拭することと両輪で回していく必要があるということも申し添えさせていただきます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

これに関連して何かありますか。川田構成員、どうぞ。

○川田構成員 ありがとうございます。

今の点に結構関連することがありますので、まとめて5点に分けてできるだけ簡単にお話ししたいと思います。

1点目は13条の趣旨の捉え方に関わることで、先ほど13条に関しては問題になっている

実態があまり顕在化していないのではないかというお話があり、ハラスメントなどと比べると私も同じような印象を持っております。

その一方で、今回の立法で13条という条文が入ったということは、恐らく現状においては育児介護と仕事の両立の問題というのは、フリーランスであれば、自分で契約の中で調整するという対応が考えられるところであり、実際そういう対応をしてきた方も多いのだらうと思います。そういう中で、今、社会全体の課題として、雇用労働に関するものも含めてですが、ワーク・ライフ・バランスの進展ということが言われている中で、この法律の中に13条という条文が入ったということについては、現状顕在化していないとしても、この立法を機会にフリーランスで働く方の育児とか介護と職業生活の両立に関するニーズを掘り起こして、可能な部分については対応していくという視点がある。そういう考え方に基づいて立法されているのではないかということで、指針の中身を考える上でもそのような視点も重要なのではないかということが1点です。

2点目として資料2の第三の構成に関わることで、今までの議論で出た点にも関わりますが、今回概要、配慮、望ましくない取扱いということで項目が建てられています。例えばハラスメントのほうでは、「望ましい取扱い」という項目が現在の育介法とか均等法の指針に見合うような形で整理された結果、13条のほうは「望ましい措置」という項目はないけれども、14条関係のほうはあるという状況になっていると思います。

事務局に確認したい点として、13条のほうも「望ましい措置」というのはどこかで書いておく必要があるのではないかという気がしてまして、この構成の中でその点についてどういう考え方であるのかをうかがいたいと思います。

具体的には、例えば先ほど議論に出てきました申出をできるだけしやすくするような方策というのは、13条の条文を厳密に読むと、継続的な委託の場合、発注者側の配慮義務というのは申出があった段階から発生するということになると思います。そうすると、申し出る前の段階の対応というのは、すごく厳密に読んでいくと、配慮義務の内容に入っていないような気がするのですが、しかし、この条文を機能させるためにはとても重要な点であるということで、例えばそういうものが望ましい措置として述べる内容に含まれるのではないかと考えています。

労働法制との関係を見ましても、1つはフリーランスの方というのは働き方の実態が多様で、配慮義務の内容として一律に入れることは多分限られてくるので、そういう観点から望ましい措置として述べるべき場面が多くなってくのではないかとか、あるいは労働法に関して言うと、労働者であれば、育介休法等で明確な措置義務になっているようなものについても、このフリーランス法との関係では13条の配慮の対象に入ってくるというものがあると思われるので、そういう観点からも望ましいという内容について何らの形で言及する必要はそれなりに大きいのではないかと考えています。

あと3点、できるだけ手短かに述べたいと思います。

資料2の順番で行きますと、第三の1番のところの5番目の○「配慮の申出ができる特

定受託事業者」のところですが、これはちょっと細かい点ですが、1番目の矢印のところでは「業務委託を締結している特定受託事業者」という書き方について、最初に契約を締結する場合にどういう扱いになるのか。最初の契約の締結過程というのもそれなりに配慮の対象になり得るのかなと思っていて、その辺りがどういう整理になっているのかということを確認したい。これはやや細かい点ですが、3点目です。

4点目として、第三の2番の1番目の○の項目のところでは、育児・介護休業法などを参考にしながら、共通に行うべき配慮の内容について述べていますが、先ほどの議論の中でも出てきましたが、フリーランスの働き方が多様なものであるということもあって、ここでは手続というか、お互いに対話、意思疎通を通じながら何が必要なのかを確認して、一方で何ができるかを検討していくと。手続的な面が、恐らく雇用労働の場合も重要ですが、それ以上に重要になってくるのかなということを感じています。

最後に、次の○の配慮の具体例ですが、ここは既に議論になったのと同じようなことを私も考えていて、同じような内容を少し法律論に寄せた観点から言うと、具体的な中身として、契約上の債務の本旨を基本的には変えないまま履行方法を調整するという配慮と、それから債務の本旨の中身に関わるようなある種の再交渉。契約締結当初に予測できなかったような事柄が生じたときに、再交渉を通じて適切な帰結を導くべきではないかということが、一般的に法律論として契約の領域で言われていると思いますが、そういうある種の再交渉に係る配慮という形で大きく整理でき、後者のほうが難しくなるのは確かなのですが、一方で、これも雇用労働と比べると、雇用労働の場合には使用者の指揮命令によって労働義務の内容をある程度柔軟に変えられるということが一方、フリーランスの契約は、そのところが契約でよりかっちり決まっている面が大きいので、これは一概に雇用労働の場合の労働法制の内容を超える・超えないというよりは、契約の内容が雇用労働者とフリーランスとで少し違う中で、育児・介護と仕事の両立ことを実現していく上で、再交渉というところが可能であれば踏み込んで配慮を考える必要が出てくる場面もありうるのではないかと感じています。具体的にどこまで配慮義務の中身に含めるのかというのは、より具体的な状況の御議論を踏まえて考えるべきかと思いますが、問題の整理としてはこのように考えております。

長くなってしまいましたが、以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

幾つか御意見と、御質問に関わる場所もあると思うのですが、事務局に御質問として川田構成員が言ったことで、1つは、望ましくない措置、望ましくない行為と言うけれども、望ましい行為ということもこの場合入れたらどうかという御指摘。これは御質問と御意見両方重なっていると思うのですが、それが1点です。

それから、申出前の配慮ということで何か考えられるのか。条文上は申出を受けてから配慮という立てつけになっているわけですが、そもそも申出をしやすいような環境づくりということも大切だという趣旨から、申出前の配慮ということで、望ましいということか

ら事務局で何か考えがあるのか。

もう一つ、契約を締結しているフリーランスの方については書かれているのだけれども、締結時、あるいは締結する交渉の際に妊娠、出産などの問題を配慮してもらおうということまで含めて範囲を考えているのか。そういったことが質問されていたと思いますが。

○川田構成員 質問としては大体そうです。

○鎌田座長 御意見の部分で。

○川田構成員 質問とは別に意見として述べたところはあります。

○鎌田座長 趣旨とか再交渉とか、これは皆さんと一緒に議論したほうがいいかなと思うので、取りあえず今の部分について事務局で考えていることがあればお答えいただきたいと思います。

○立石大臣官房参事官 ありがとうございます。事務局でございます。

まず最初に、望ましい措置ということや育児介護の配慮の項目についても置くことがあり得るかということについての御質問であったかと思っております。この点につきましては、もちろんこちらの検討会における各構成員の皆様の御議論を経てということになると思っておりますが、当然のことながら望ましい措置を育児介護配慮のところに書いてはいけないような理由があるかということ、そういったことはないということでございます。どのような内容を今後御議論いただくのか、書くべきか、書かないべきかということも含めて検討会で御議論いただくべき事項かと思っております。

あと、契約の締結過程または契約の締結前についての考え方でございます。今回この法律の条文、参考資料1の3ページを御覧いただければと思いますが、1つには、その対象となっておりますのが継続的業務委託という形で、何が継続的業務委託になるのかというのは次での御議論と申し上げていたところですが、一応「政令で定める期間以上の期間行うもの」となっているものでございます。

もう一点、この条文が入った趣旨といたしましては、そういった育児介護の配慮を求めるような一定の関係性が業務発注者とフリーランスとの間にあるということであれば、そういった配慮を求めることも期待できるであろうというのがこの条文の規定の趣旨であったかと思っております。

そういったことから考えると、契約の締結前とかそういった段階ですと、実際にどのぐらいの期間の契約になるのかということがその時点ではまだ決まっていないということと、そういった配慮を求めるような関係性に至っているとまで言えるのかということは思っているところでございます。そういったことからすると、配慮義務の対象としては、契約を締結した後、契約を締結している発注者とフリーランスとの関係ということになると思います。

ただ、契約の締結過程においても望ましいこととしてやるべきことがあるのか、ないのかということにつきましては、まさにこの検討会で御議論をいただければと思っております。その際に逆に発注控えになってはいけないとか、そういったことも含めて御議論をい

ただくことになるのかなと思っているところでございます。

契約の再交渉に係る配慮の具体例ということでございます。こちらにつきましても御議論いただければと思っておりますが、今回の規定といたしまして、業務委託と妊娠、出産若しくは育児又は介護と両立しつつ業務に従事することができるように必要な配慮となつてございますので、両立というところは2つの意味があつて、フリーランスの方が仕事をしながら育児とも両立できるというのがありますし、発注者の側としては、最初にお願いした契約の本旨というものがちゃんと果たされつつ両立してもらつたと。両方を「両立」と言うのではないかというふうにも捉えてございますので、そういったことも含めてのことであるかと思っております。

拙い御回答でございますが、現時点での御回答でございます。

○鎌田座長 立石さん、もう一つ、申出後に配慮するというのは分かるのだけれども、申出前に申出をしやすいような環境整備ということについて何か配慮する、そういった対応は可能なのかと。

○立石大臣官房参事官 大変失礼いたしました。ありがとうございます。

その辺りにつきましては、まさに望ましい措置としてどんなことがあるかということで、本日の御議論の中で、必要な配慮をするためには前もって報告するということが必要。そのためには話しやすい雰囲気づくり、環境整備が必要という御議論もあったところと思っておりますので、そういった御議論を踏まえて、例えば「望ましい措置」ということに書くべきかということについて御議論いただければと思っております。

○鎌田座長 そうですね。私も重要だと思うので、特に誰に申し出ればいいのかとか、そういう仕組みはある程度つくっておいていただかないと、フリーランスの方が誰に言っているか分からないということになると、それだけで非常に混乱するかなと思いますので、必要かなと思います。

ということで、今、川田構成員がまとめていただきましたので大分整理されてきたかなと思いますけれども、これについて他に、あるいは付け加えることがありましたらお願いいたします。ほかの論点でも結構です。山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 山田です。

私どものところでは、妊娠したことを言ったら契約を解除されるのではないかという御心配の相談が一番多いです。資料2の2ページの3番のイの具体例というところで、「妊娠したこと等のみを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆すること」。言葉にすれば、これは確かにけしからんという形になるのですが、この辺りが、発注者のほうは取引自由の原則のところからして、はっきりそういう理由を言わずにうまくかわすということも考えられなくはないわけなので、この辺り、「のみ」なのかどうなのかというところは問題になると思います。違反行為があれば申告も対象になるわけですが、その認定というのは実務上かなり難しいところはあるのだらうと思うので、特に違反行為に対しての勧告等をする役所のほうはどう考えるかというところは、厚生労働省の方に聞いた

いなと思っているのですが、いかがでしょうか。

○鎌田座長 では、事務局、どうぞ。

○立石大臣官房参事官 事務局でございます。

御指摘をいただきましたのは、本当は内心では妊娠が理由なのだけれども、表面上はそれが分からないような形でやってしまう場合に、労働局としてどのように指導するかというような御指摘であったかと思っております。

その点、現場では非常に難しいところだと思っておりますし、山田先生が110番をやられている中でもそういった点が一番御苦労されているところではないかと思っております。ただ、一方で、実際に業務の本旨がきちんと遂行できないようなことがあったということについてまで一律全て不利益な取扱いとして望ましくないと言えるかということ、そういったことではないと考えてございます。

そういったことから、妊娠のみをとということにしているというところでございますけれども、その辺り、実際の現場でどういうふうにやっていくかというのは、今後いろいろな解釈通知とかそういったものを出していくとともに、一方で、事務局ヒアリングなどでもありましたが、こんなこと、信じられないという事例もございしますが、妊娠したら大きいおなかが目立って、周りの人が不安になるから辞めてもらいますとか、今どきそんなことをおっしゃるようなところもあるというところでございますので、すごく分かりやすい事案はもちろん分かりやすくきちんと指導していくと。なかなか内心を明かさないという場合についても慎重によくお話を聞いてということになるかと思っております。

現時点でのよいお答えにはなっていないかもしれませんが、引き続き御相談をさせていただきながら、検討させていただければと思っております。

○鎌田座長 山田構成員、よろしいですか。

○山田構成員 はい。

○鎌田座長 ほかにございますか。別な論点で結構ですが。富高構成員、どうぞ。

○富高構成員 資料2の1ページの第三の1概要において、「育児」「介護」の対象となる者の範囲等が書かれています。現在、雇用環境・均等分科会において、障害のある子の要介護状態の判断基準等を含め、見直しに向けた議論がなされていると聞いているのですが、雇用環境・均等分科会での議論の結論は、本検討会にも反映されると考えてよいでしょうか。

○鎌田座長 事務局、お願いします。

○立石大臣官房参事官 事務局でございます。御質問ありがとうございます。

今回育児介護につきまして資料のように御提案をさせていただいているというところでございますが、今回の配慮の内容につきましては、例えば育児・介護休業法につきまして、看護休暇、育児・介護休業等々様々な措置がそれぞれ議論をなされて、この制度については子供が何歳までとか、一つ一つ細かい議論、精緻な議論がなされた上でその対象の年齢等が決まっていると考えてございます。それに鑑みますと、今回配慮の内容というこ

とにつきましては非常に様々ということを書かせていただいておりますので、必ずしも求める配慮の内容と子供の範囲みたいなものが、育児・介護休業法と今回の個々の現場での申出例が合致するというわけではないということもあるのではないかと考えております。

そういったことからしますと、最初にお出ししたものといたしましては、育児・介護休業法で現在定まっている内容というものが、現時点においては、子供であれば未就学の子供ということで、実際にその辺りについてはお子さんのお世話に手間がかかるであろうということが社会通年上認識されやすいということで、このように御提案をしているというものでございますが、育児・介護休業法が変わったら、それと併せてこちらもスライドするかということ、配慮自体が様々であるということ。一つ一つの制度と一つ一つのこの対象範囲などが対応しているわけではないということを見ると、御質問の件につきましては、必ずしも連携してスライドするものではないと考えてございます。

○鎌田座長 どうですか。

○富高構成員 ありがとうございます。

一般の労働者でも特定受託事業者でも、仕事との両立の必要性は変わるものではないと思います。こうした観点からは、育介法で判断基準が見直されるのであれば、それを踏まえる必要があるのではないかと考えていますので、意見として申し上げておきたいと思います。

○鎌田座長 山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 お時間もあれでしょうから、1点だけ。これからもっと詳細なところが決まると思うので、大きなところ、私が相談を受けていて感じているところですけども、あまり規制をきつくすると発注控えがあったら困るという意見がよく出るのですが、私は特に育児のところ、介護もそうですけれども、今、男性も女性も関係なく、正規も非正規も関係なく、そして雇用も業務委託もフリーランスも関係なく、みんなで活力ある働き方をして少子高齢化の社会を乗り切ろうという国の方針なわけです。

業務委託は、発注者のほうは社会保険料の負担とかもなく、専門的なスキルを自分で育てることなく、労働力を契約で結べるというメリットもある中で活用しているところで、今回のこの配慮を申し出て、例えば健診があるんですけどとか、納期を少し伸ばして欲しいとか、それぐらいのことを配慮ができなくてどうするのだという気はします。そこはもっと啓蒙して、そろそろ発想を変えましょうよというところをどんと出してもいいのではないかと考えています。あまりきつく規制すると発注控えをすとかというのは、私は何なのだろうなという気もするので、そこはあまり気にせずに、これを機会にそういうところをちゃんと啓蒙していくということをぜひ考えていただければと思います。

○鎌田座長 御意見ということで承りました。

ほかにもございますか。

では、私のほうから細かいややマニアックなお聞きしたいのですが、資料2の1ページ目を見るのが一番分かりやすいかな。配慮を求めるということになって、これは義務づけがなされているわけですが、3の望ましくない取扱いというところで、例えば申出

をしたことのみを理由として契約の解除などを行うのは望ましくないというふうになっているわけです。条文を見ますと、13条に関しては不利益取扱い規制、禁止はないのです。だから望ましくないということになっているのだろうと、要は、行政として何ができるかと考えると、恐らく指導はできるけれども、勧告、命令は望ましくない行為を行ったことでやるということは難しいのかなと思いました。

ところが、次の議論になるハラスメントのところの問題になってくるのですけれども、ハラスメントにおいて、例えば13条の配慮の申出をしたにもかかわらず、申出をしたことを理由として解除するとか、あるいはその他の不利益な取扱いを行うなど、13条に基づく配慮の申出をしたことを理由として不利益な取扱いをするということになると、これは恐らくハラスメントのほうの問題となって、行政としては指導にとどまらず、勧告、命令というような構造になるのかなと。私の読み方が間違いなのかもしれませんが、そういう立てつけと考えていいのか。ちょっと錯綜しているようなことで、もしかしたらハラスメントのところでも議論したほうがいいのかもかもしれないけれども、その辺のところ、「望ましい」という表現と「してはならない」という表現と、それに対する行政の措置との関連でどう整理したらいいのか。もし分かっていることがあれば教えてください。

○立石大臣官房参事官 ありがとうございます。

まず、法律上の履行確保の措置との対応関係ですが、現在13条の育児介護配慮につきましては助言、指導までとなっております。望ましい取扱いということに限らず、配慮義務自体が助言、指導という立てつけになってございます。

一方、14条のハラスメントにつきましては、助言、指導、勧告。勧告違反があった場合の公表というような履行確保の。

○鎌田座長 命令でなくて、公表なのですね。

○立石大臣官房参事官 はい。履行確保の措置ということになってございます。

その上で、先生から御指摘いただいた点、非常に難しい部分も含んでございますが、今回ハラスメントにつきましては、ある意味不必要な嫌がらせ的な言動を行って就業環境を害するというところでございます。

育児介護の配慮の望ましくない不利益取扱いにつきましては、実際に契約の解除や報酬の減額ということになったとすれば、フリーランスの方としてはそういったお仕事の面で非常に不利益を受けるということになっているというところでございます。

ただ、一方で、今回の13条の話を入れさせていただいた、規定をしたという際のお話として、なぜ不利益取扱いの禁止ということが入らなかったとなりますと、実際に能率とかが落ちてしまっているような場合、契約が実際に履行できないという場合についてまで一切契約上の交渉みたいなことができない、その契約の解除もできないということにまでなるというのは、対事業者の関係でどうなのかということで、そこまでは至らなかったと承知してございます。

一方で、ハラスメントといいますのは行わなくてもいいような、明らかにやるべきでな

いようなことをございますので、ハラスメントに対しては相談等をしたことを理由に不利益取扱いの禁止ということまで書かれているということなのではないかと思っております。

お答えになっていないような部分もありますけれども、ご説明としてはそういうことをございます。

○鎌田座長 分かりました。後でハラスメントのほうでもしかしたら少し御質問をさせていただくかもしれません。

この部分ついてほかにございますか。ありませんか。

また戻っても結構なので、時間の関係もありますので、それでは、次のハラスメントのところで議論をしていきたいと思っております。これにつきまして御意見、御質問ございますでしょうか。どうぞお願いいたします。では、鹿野構成員、お願いいたします。

○鹿野構成員 ハラスメントについて1点だけ質問させていただきます。ハラスメント、特にマタハラに関してですが、これを見ると、「妊娠したこと」「出産したこと」というふうに整理されていて、資料2のほうで言うと、2ページのところで2つの類型があるということで、「状態への嫌がらせ型」と「配慮申出等への嫌がらせ型」となっているのですが、妊娠する前に、例えば妊娠したらもう契約を解除するよという形で特定業務委託事業者がフリーランスに対して言うということは、これには当てはまらないということですか。その点を確認させていただきます。

これに関する法律の14条の1項の2号を見ると、「妊娠又は出産に関する事由であって」となっていて、「妊娠したこと」「出産したこと」ということよりは少し広くも捉えられそうな文言が使われているのですが、この資料では「妊娠した」「出産した」ということに起因する嫌がらせ等について対象にされています。そういうふう限定するということですが従来の労働法的な考え方だったのかなとも思うのですが、その点について確認させていただきたいということです。

併せて、関連するのですけれども、もしそれがハラスメントの14条には引っかかってこないとする、先ほどの13条の配慮義務に反するという、助言とか指導の対象になるだけということになるのか。その点、どういうふうに整理されているのかということについて伺いたいと思っております。今のような例は、配慮を消極的にしていないというより、もうちょっと攻撃的に、妊娠なんてした人うちでは首を切るぞというような、脅しによって妊娠を積極的に妨げているようなことかと思っております。そういう例が多いかどうか分かりませんが、そういう例があるとすると、そのような行動を防ぐべきなのではないかなという気がしましたので、その点を質問させていただければと思っております。よろしくお願いたします。

○鎌田座長 ありがとうございます。

質問ですので、事務局、今の段階で準備があればお答えいただければと思っております。

○立石大臣官房参事官 ありがとうございます。

まず、「妊娠したこと」「出産したこと」というのだと、既に妊娠・出産していないといけないので、する前、事前に妊娠したら解除ということがハラスメントに当たるのかというお尋ねであったかと思っております。

今回、均等法のマタハラのほうを参考として出ささせていただいておりますが、労働法におけるハラスメントの取扱いとしてもここについては実際に妊娠した、出産したということで整理をされていると存じます。ということからすると、ハラスメントの対象として、妊娠前のことを事前に言うておくというのは対象には入らないのではないかと考えております。

なお、労働法のほうのハラスメントにおいて、この辺りをフォローしようとしておりますのが参考資料6でございます。参考資料6の10ページからマタハラの手針というものがございまして、その中で13ページから14ページのところを御覧いただければと思います。4番で事業主がマタハラに関し雇用管理上講ずべき措置の内容と書いてございまして、「(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」というところがございまして、措置義務としての措置を講じなければならないと言っていることの前提として、14ページの冒頭のところですが、「なお、周知・啓発をするに当たっては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景についての労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、(i) 妊娠、出産等に関する否定的な言動(不妊治療や他の女性労働者の妊娠、出産等の否定につながる言動(当該女性労働者に直接行わない言動も含む。))をいい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。)が頻繁に行われるなど制度等の利用又は制度等の利用の請求等をしにくい職場風土」等々ということが書いてございまして、「そのため、これらを解消していくことが職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である」と書いてあるところでございまして。

ですので、労働法のマタハラを参考にするというのであれば、こういった考え方を今回の手針にどのように取り込んでいくべきか、またはどのように取り扱うべきかということをお議論いただくという方法もあるのではないかと考えているところでございまして。

○鎌田座長 鹿野構成員、さらに御質問、御意見ございますか。

○鹿野構成員 いえ。労働法との関係で今のつくりはこういうふうになっているのかなとは思っていたのですが、承知しました。ただ、今御説明いただいたところを聞いていても、直接の対象ではないけれども、その前提としてこういうことに留意が必要であるという形なので、若干弱いなという印象を受けました。現時点ではそういうことで理解はしましたが、またもし議論があるとする、個人的な意見として申し上げたいと思います。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

これに関連して、あるいはそれ以外の論点でも結構ですが、何かございますか。平田構

成員、お願いします。

○平田構成員 もしかすると初歩的な質問かもしれないのですが、2点質問させていただきたいと思っています。

資料2の2ページの妊娠、出産に関するハラスメントのところ、イ、状態への嫌がらせとロ、配慮申出等への嫌がらせと2つあると思うのですが、いずれも具体例のところ「契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆すること」とあります。示唆ではなく、実際に解除することも含まれているという理解でいいのかという念のための確認させてください。

もう一つの質問が、いずれも実際に業務が行えなかった、もしくは業務量が減少した場合の報酬減額について話し合いをすることはハラスメントには該当しないとあるのですが、これはあくまで話し合いがあればオーケーだけれども、一方的に取扱いを決めるとか契約解除するとか、そういうことが駄目というふうに理解すればいいのでしょうか。配慮をどこまで求めるのかというのと、あくまで配慮でいいのだというところの線引きが皆さん、結構混乱するポイントかなと思ったので、お尋ねしたい部分でした。

○鎌田座長 ありがとうございます。

御質問ということでもありますので、今、この示唆することというところ、それから※印の部分についての理解に係ることだと思しますので、お願いいたします。

○立石大臣官房参事官 御質問をいただきましてありがとうございます。

まず、不利益な取扱いの示唆のところでございますが、これは実際に不利益をもたらすというところに至らなくても、そういった言動、そういったことをまさに言葉で言うということハラスメントとしているというところでございます。

次の※印の事例のところでございますが、この※印を入れた趣旨といたしましては、能率の低下とか業務を行えなかったとか、そういう事実がないのに、報酬を減額するぞというようなことを言えば、これは不利益な取扱いの示唆に該当するのだろうなというところなのですが、一方で、実際に業務を行えなかったという場合について、では、行えなかったので、この分の報酬の減額ですねというような話し合いということは、ハラスメントには該当しないということを書かせていただいているというところでございます。

ですので、ある意味報酬の減額を話すような根拠がないのに、単に妊娠ということを利用して減額のことを言い出すということは、具体例で書いているように駄目だけれども、通常の実際に行えなかったということについての話し合いというのは、根拠のあるような話し合いでございますので、そういったことについてまでハラスメントというのは該当しないということを御説明しているものということでございます。

○鎌田座長 どうぞ。

○平田構成員 ありがとうございます。

先ほどの示唆のほうについては、あくまで言動として触れただけでもハラスメントに該当するという意味で入れていただいているということですが、示唆するまでもなく、一方

的に契約解除してしまうことも対象となっているという理解でよろしいのでしょうか。というのが先ほどの質問の意図だったのですが。

○鎌田座長 事務局、これで今日の議論が全部終了するわけではないので、検討なら検討ということでも結構ですが。

○立石大臣官房参事官 事務局でございます。

今の認識といたしましては、今、御説明したとおり、実際に不利益が発生していなくても示唆するということをはラスメントというふうに申し上げたものでございますが、さらなる追加の御質問につきましては、法の考え方と齟齬を来してはいけませんので、確認の上、改めてお返事をさせていただければと思っております。

○平田構成員 ありがとうございます。

後半のほうは、業務を行えなかったという場合に、行えていないのか、行えているのかというところで主観の差や考え方の差が生じる場合もあるかなと思いますので、そこでトラブルになることがないように、具体例を書いていただく中でより分かりやすく示していただいたほうがいいかなと思いました。これは感想です。

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。富高構成員、どうぞ。

○富高構成員 ありがとうございます。

3点ほど質問と意見を申し上げたいと思います。

まず、資料2の2ページの最初の概要の2つ目の○についてです。「特定受託業務従事者が当該業務委託契約に係る業務を遂行している場面や場所で行われるもの」とありますが、電話やメールでのハラスメントも想定されると思いますが、そうしたものも含まれるという解釈でよいでしょうか。

また、業務委託におけるセクシュアルハラスメントの内容について、取引先等と一緒に業務を行うフリーランス等も対象になり得るとあります。今回の法律では個人対個人の取引は対象にならないということは承知していますが、ヒアリングでもあった舞台監督や俳優におけるような事案を考えると、個人対個人の場合であっても、少なくともハラスメントが起こらないような環境整備に努めることを促すことは可能ではないかと思っておりますので、意見として申し上げます。

また、パワーハラについては幾つかの類型が示されておりますが、実態として経済的な嫌がらせも多くあると認識しております。労働者と異なり労基法が適用されず、賃金全額払いの原則等がない中で、経済的な嫌がらせが行われる割合が高くなっている側面もあるのではないかと思います。国会の答弁でも、経済的な嫌がらせがパワーハラに該当する場合もあるというやり取りがありました。こうしたことを考えると、「経済的な嫌がらせ」をパワーハラメントの類型として記載し、明確化することも考えられるのではないかと思います。

○鎌田座長 ありがとうございます。

3つほど御質問と御意見があったと思うのですが、まず業務を遂行している場面や場所。これはテレワークみたいな場合を想定して、それは含まれるのですねということ。それから、作業場が同一の中で、例として監督と俳優さんを挙げたのですが、こういった場合に対してのハラスメント防止というのはどう考えたらいいか。これは御質問かな。最後の経済的嫌がらせというのは、国会でも議論になったところで、これは事務局に聞くよりも皆さんで議論していただいたほうがいいのかという感じはするのですが。取りあえず最初の2つの点について、事務局で今、用意しているものがあればお願いします。

○立石大臣官房参事官 御質問をいただきましてありがとうございます。

電話やメールの話でございます。こちらにつきましては、結論から言うと、電話やメールの形であってもハラスメントに入るということで考えてございます。細かい説明といたしましては、その場所や場面ということを考えるときに、やり取りをしている相手方との関係性。例えば電話をしている相手がハラスメントを行うような立場の方であったり、話している内容がハラスメントに該当するような内容であったりした場合には、対面の口頭であろうと、電話やメールの形であろうと、それは入るということで考えているということでございます。

2つ目の一緒に業務を行うフリーランスの関係でございます。今回御提案をしている内容といたしましては、2ページのセクハラのところにつきましては、均等法と同様に行為者というものを広く捉えて、フリーランスの方であっても行為者になり得ると。したがって、特定業務委託事業者が措置義務として、他のフリーランスの方からハラスメントを受けた場合にはその相談・対応に乗るといったようなことを対応していただくということがあるかと思っております。

また、他のマタハラやパワハラにつきましては、望ましい取組ということで一定の対応をしていただいております。どうかということと考えているということでございます。

そのほか、御提案いただいたことを含めまして、上流の発注者への協力依頼の中でも御議論いただけたところがあればと思っております。

以上でございます。

○鎌田座長 立石さん、今の御説明は4ページ目の6の望ましいというところをおっしゃっているわけですね。

○立石大臣官房参事官 はい。最後の「望ましい」のところは4ページの6のところでございます。大変失礼いたしました。

○鎌田座長 分かりました。

山田さん、どうぞ。

○山田構成員 山田です。

今、出た論点も含めてですけれども、まず映画監督とか個人がやった場合は、フリーランスとフリーランスの間だから法律から外れてしまうというところは、今、立石さんが最

後におっしゃられた上流ですかね。例えば映画監督であれば、映画の制作会社が「それは監督のやっていることだから」と言って放っておくのではなくて、きちっとやるということは徹底していただく必要があるのかなと思いました。

経済的嫌がらせのところは、定義に関わると思うのですが、法律14条の1項3号だと、業務を遂行するとか就業環境ということで、いかにも今も契約関係があって、今も働いているということですが、経済的嫌がらせの場合は、仕事はもう終わって、最後のお値段を払ってもらったときにもめているということになると、ここを厳密に捉えて、「いやいや、業務遂行が終わっているから」ということになって、「これはハラスメントの問題ではなくて、5条の問題です」ということになって、5条のほうに行くと、「いやいや、お値段を本当に一方的に下げたのかどうかという問題よりも、発言が不適切という問題なのですから、5条の問題ではありません」と言って、公取も受けない、厚生労働省も受けないというものになるのが一番心配をするところであります。ただ、発注者のほうも言い分は恐らくあるのだろうと思うので、なかなか難しいなとは思っています。

なので、この定義、14条1項3号の業務を遂行するとか就業環境をどういう範囲までとするのか。仕事が終わってからもいろいろ言われるということもあるので、そこはちょっと気をつける必要があろうかと思っています。

あとは、これはどう執行するかが一番大事なところだと感じておりまして、3ページの資料で言いますと、5の講ずべき措置の内容のところですが、こういうハラスメントを受けたということで申告とかして、例えば「では、ちゃんと相談に乗ってくださいね、発注者さん」という指導があるかもしれませんが、その後ちゃんと事実関係を確認して、適切な措置を行ったのかとかまで厚生労働省のほうで後追いをするのかどうかというところが、ハラスメントをなくすという意味では、どう執行するかも非常に大事なので、この措置の内容がどこまで申告して、後追いしてくれるかなというところは非常に気になっております。

○鎌田座長 ありがとうございます。

意見と御質問かと思いますが、1つは経済的嫌がらせということで、富高構成員と山田構成員もおっしゃっている定義に関わる部分でどう捉えるかということ。これは今、事務局に聞くのもちょっと酷かなという感じもするのですが、皆さんから意見をいただく。

もう一つ、執行体制に関わることですが、もちろん相談に応じ、その事実関係を確認してというのは、まさに発注事業者がやるべきことなのだけれども、それではなかなか不十分ではないかと。そうすると、厚生労働省としてこの問題に対してどういうスタンス。トラブル110番というのがありまして、そこはもちろん対応していただくことになるのだと思うのですが、厚生労働省としてどういう担保、対応を考えているのか。これも今、用意しているところで結構ですので、今のところ、何か言うことはありますか。

○立石大臣官房参事官 ありがとうございます。

適切な措置としてどこまでやるかというお問合せであったかと思ってございます。我々

がやることといたしましては、この法律及び指針に講ずべき措置ということで書かせていただいている内容を行っていただいているかということをチェックしていくというのが役割になってございます。ですので、そもそも相談体制がないではないかとか、実際に訴えても事実関係の確認とかをやってくれないではないかとか、そういったことはチェックができる内容と考えてございます。

ただ、実際にセクハラがあったのかどうかといった被害者の方にとっては関心が高いようなところだと思いますけれども、そういったところを判定するというよりは、そういう体制整備的なことをちゃんとやっていたのかということをチェックするというのが役割のかなと思ってございます。

○鎌田座長 一応、この部分については。事務局、どうぞ。

○原田在宅労働課長 執行体制の件で御質問いただきましたので、一言お答えさせていただきます。法律上の措置としては、報告徴収とか立入検査等の権限もございしますが、それ以前に任意の形での調査等もさせていただいた上で、事実関係についての確認はさせていただくということだと考えております。報告徴収、立入検査等も踏まえてその事実関係を確認して、違反行為、是正すべき点があれば指導した上で、その是正報告を求めるということも考えております。そういった形で事実関係と是正状況の確認はさせていただくという形での執行を考えているということをお報告、御説明させていただきます。

○鎌田座長 それも各労働局のほうで。

○原田在宅労働課長 私どもの今の想定では各労働局でそういったことを行うということで考えてございます。

○鎌田座長 そうですか。

牛島総務課長どうぞ。

○牛島総務課長 総務課長でございます。

1点だけ補足ですが、当然まだいろいろな運用は検討中の段階でございます。今、担当の課長から申し上げたのは、通常均等法のハラスメント、パワーハラスメント等の場合は助言、指導等いろいろな履行確保の程度がございします。助言、指導。指導を行うというのはある程度重い行為でございまして、この場合は通常もろもろの措置義務についてきちんと対応したかの報告を求めています。このフリーランス法についても基本的にはそれに沿ってやっていくのだろうという頭でおります。

一般論として指導という形で文書を交付して、何も報告をもらわずにほったらかすということは、行政としてはあり得ない行為だと思います。どういう場合に指導するか、どういう場合は助言にするかというところは現在検討中という状況でございます。

○鎌田座長 分かりました。

山田さん、どうぞ。

○山田構成員 フリーランス・トラブル110番では和解あっせんという手続きがあるわけですが、和解あっせんは、当事者が任意に出頭した後、あっせん人の弁護士が間に入る。

しかも公平に中立の立場で話を聞いてまとめていくという手続きだと、ハラスメントのところに関しては解決するにはなかなか限界があるわけですし、行政のできる範囲というのはあると思いますけれども、ぜひ期待しておりますので、執行についてよろしく願いいたします。

○鎌田座長 ありがとうございます。

大谷構成員、どうぞ。

○大谷構成員 先ほどより事務局の皆様からお話しいただいている内容ですけれども、今回この指針の後にまた細かい内容をという話でしたが、Q&Aのような形で分かりやすくしていただくことは検討されているのでしょうか。

○鎌田座長 事務局、これについてはどうですか。

○原田在宅労働課長 Q&A等についての御質問でございますが、今のところは具体的な執行に向けた中でそういったものも準備が必要ではないかということで想定はしているところでございます。

○鎌田座長 何かありますか。

○大谷構成員 いいえ。よろしく願いいたします。

○鎌田座長 川田構成員、どうぞ。

○川田構成員 ありがとうございます。

6点できるだけ簡潔に述べさせていただきたいと思います。6点とも今の段階では意見というよりは論点の提起に近いような形になるかと思います。

1点目は、先ほど議論があった妊娠、出産を理由として契約を打ち切ってしまったようなケースについて。労働関係法制との関係の整理としては、今のような妊娠、出産を理由に契約を打ち切るというのは、労働者であれば均等法9条3項で禁止されていることで、その違反が問題になり、あるいは育児・介護休業であれば、同じように育介休法10条等の不利益取扱い禁止規定があるということで、そういう中で労働法制におけるハラスメントというのは、最も中核の部分は明確な不利益取扱い禁止規定があって、それとの関係で言うと、周辺の不利益取扱いを示唆する言動というところがメインのターゲットになっているということかと思います。

それと比べると、フリーランスの場合には、中心になる不利益取扱い禁止規定が明確な形で置かれていないということで、一つの整理としてはフリーランスの場合には中心的な部分についても。労働法制の場合にはそもそも解雇が制限されて、雇用が一定程度保障されている。その状況が必ずしもフリーランスの場合、全く同じではないというところが一方ではあると思います。

そういう違いも踏まえながら、フリーランスに関しては、一つの考え方としては契約の打ち切りのようなものも、現在の法制度、法律を前提とする限りは、ハラスメントの中に取り込んで拾っていくというのも。つまり、一番中心になるところの対応が何もないというのはおかしいと言えればおかしい状況になると思いますので、一つの考え方としてはある

のだろうと思います。

2点目として、先ほどの御議論にありました資料2の2ページ、第四の1の2番目の○「業務委託に関して行われる」に関して、これは労働法制であれば職場におけるハラスメントになっているところを、働き方がいろいろあるだろうから、業務を遂行している場面や場所ということで、表現の置き換えは適切だろうと思います。考え方としては、労働関係の場合とある程度共通な部分もあって、要するに、業務を行う上で必要な状況にあるような一定の関係、接触する関係があって、接触する関係があるということが加害行為の発生に寄与しているという状況が、委託側がハラスメント防止の対応をとる必要性を生じさせるということになるのだろうと思います。この考え方は、多分労働法制における考え方と同じなのだろうと思いますので、あとはフリーランスの文脈でそれを表現できるうまい言葉があるか、あるいは今言ったような趣旨か、何にせよその趣旨についてどこかで説明を補足するということが考えられるかなと思います。

3番目から5番目まではハラスメントの概念に関することで一言ずつ述べたいと思います。いろんな場面で出てくる就業環境を悪化させるという場合の就業環境について、フリーランスの働き方が多様であるということを見ると、これはどこまでやるべきかどうかという論点の提示ですが、フリーランスの方が現に働いている場面や場所のほかに、いろんなところで働く可能性を踏まえて、例えば将来働く可能性のあるところに悪いうわさを流すということに対応する重要性というのは、フリーランスの場合には労働者よりも大きいのではないかとということも考えられるかと思います。就業環境という概念の捉え方です。

4点目が2ページの2番の3番目の○のところで、これも議論がありました。ここでは性的な言動ですが、各種のハラスメントの行為者に関して、委託元とその関係者のほかに、一緒に働いているフリーランスのような方を含めるべきかということが論点として上がっていたかと思います。この点については、一方で委託者本人というのはもちろん規制対象になるべきですが、そのほかに、委託者に雇用される従業員というのは労働契約関係にあって、ハラスメントの是正についても委託者が取り得る手段が、労働契約関係を前提とした服務規律等の形であるということになると思います。

一方で、ハラスメントの被害を訴えているフリーランスの方と一緒に働いている他のフリーランスということになると、そうした者によるハラスメントの防止・是正について委託者が契約関係上取り得る措置が限られてくるということが一方ではあるけれども、他方で、この法律というのは、要するに、労働者ではなく、フリーランスをメインにした法律で、労働者をメインにすると、労働者ではない一緒に働く人というのは、ある意味メインの対象ではないと言えるかもしれないですが、フリーランスを対象にした法律だと、一緒に働くフリーランスというのがある意味メインのターゲットになってくる場面も十分考えられるのではないかとも思われます。

少なくともフリーランスの働き方がいろいろある中で、チームとして働くような働き方で、そのチームの中にフリーランスの方がたくさん入ってくるようなケースについては、

一般的な労働関係で同僚労働者をハラスメントの加害者として対処していくのと同じぐらいに、ほかの一緒に働くフリーランスのような事業者によるハラスメントを防止・是正するというのは重要な問題であるという面もあるのではないかと思います。そういう中で、要するに、労働関係とは違う部分というのがあると思います。それを踏まえてどういう制度、指針にするかということを考えるべきかなと思っています。

5点目として、これも既に出てきた経済的ハラスメントに関しては、私も指針の中でターゲットとしての位置づけが明確になるような。既存の枠組みの中で位置づけを整理するのか、新しい類型を設けるのかというのは、両方あり得るのかなと思いますが、経済的ハラスメントというのは、これまでの議論やヒアリングの中での問題のされ方の経緯から見て重要な点であると思います。

これは既に議論された点で、正当な理由がある場合もあるということですが、当たり前と言えば当たり前ですが、正常な契約関係からの逸脱という視点が一つ重要なのかと思います。つまり、普通の契約関係であれば要求できないようなことを要求して、断られたらハラスメントとか、逆にフリーランスのほうが正常な契約関係の中で当然要求できるようなことをしたらハラスメントとかいうようなものは駄目だという点は、一つの視点になるのかなと思っています。

長くなりましたが、最後6点目として、防止措置の実効性を確保するためという点に関して、一つは結果の説明義務みたいなものは重視してもいいのかなと思いました。説明義務については、ちょっと場面が違いますが、例えばパート・有期法のようなところでも、履行できていないケースを行政的にしっかり把握できていたりという印象がありますので、例えば事業者がフリーランスの方にしっかり説明しているかどうかを行政的に確認する。その点の一つの重要な視点になり得るかなと思っています。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

まとめていただいて、私としては助かったところですが、議論として今後も皆さんに御意見をいただきたいのは経済的ハラスメントのところですが、定義と一般論で議論するのはどうも焦点が絞られないので、私としては具体的に、先ほど山田構成員がおっしゃったように、報酬などを正当な理由なく拒むということは問題ではないかということですね。

○山田構成員 はい。

○鎌田座長 もう一つ、これも以前山田構成員がおっしゃっていたように、フリーランスのほうから解約したいといったところを、不当に過大な違約金を課すことによって、事実上解約を制限すると。これも「経済的な嫌がらせ」と呼ぶのではないかと。今、例を2つ挙げましたが、こういったものを想定しながら新しく盛り込むのか、あるいは今までの概念の中に取り込むのか、それは今後の議論ということになりますが、ただ、この問題があり得ると思います。

また、私などは例えば解約に関しては、特に俳優・タレントさんたちは様々な形で事務

所を解約するときに嫌がらせということが話題になって、特に公取などは幾つもガイドラインを出して警告を与えているというところがありますので、それを嫌がらせと言うか、不当な経済的な取引行為と見るかというのは、いろいろあると思いますが、ただ、タレントさんたちに相当に負担がかかっているのは事実でありますので、こういったこともありますので、こういった観点からハラスメントの問題も少し考えていけばいいのかなと思っています。

あと、川田構成員が最後におっしゃった結果の説明ということが重要ではないかと。それは私も確かにそうだなと。取りあえず発注事業者がハラスメントがあった、セクハラがあったということについてしっかり説明をするということが大切かなと思っておりましてので。

以上、もう定刻の時間がやってまいりましたが、今日はこれで最後ですけれども、まだほかにも議論ができると思いますが、一言言いたいことがあるということであれば。いかがですか。よろしいですか。

ありがとうございます。

本日はありがとうございました。

最後に、事務局から次回の日程について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。

本日も大変貴重な御意見、御議論をいただきましてありがとうございました。

次回は11月6日の13時から、厚生労働省の専用第21会議室において開催を予定してございます。よろしく願いいたします。

○鎌田座長 ありがとうございます。

それでは、本日の検討会はこれで終了します。構成員の皆様におかれましては、お忙しいところ活発な御議論をいただき、どうもありがとうございました。