

○鎌田座長 それでは、ただいまから、第6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を御参集いただき、ありがとうございます。

本日は、全ての構成員の方に御出席いただいております。なお、富高構成員、大下構成員及び鹿野構成員はオンラインでの御出席です。鹿野構成員におかれましては、15時頃に退席されると伺っております。

本日は、議事次第にありますとおり、「検討事項について」となっており、第4回及び第5回の御議論を踏まえ、政省令及び指針の論点と方向性に関し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、政省令及び指針の論点と方向性について御説明いただいた後、構成員の皆様へ御議論いただきたいと思っております。なお、事務局からの説明後、オブザーバーの公正取引委員会より、公正取引委員会の検討会における主な御意見や論点のうち、本検討会の議論に係る点について御説明いただくこととしております。

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)

○鎌田座長 それでは、事務局より、政省令及び指針の論点と方向性について、一括で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。

それでは、本日の資料の御説明をさせていただきます。本日お出ししている資料でございますが、資料1が、政省令に委任されている事項に関連する論点、資料2は、指針に委任されている事項に関する論点についてのもとなっております。

また、資料3は、前回、それから前々回の検討会における議論について、検討事項ごとに主な御意見をまとめたものになっておりますので、御参照いただければと思っております。

また、資料4は、この後、公正取引委員会様より御説明いただくこととしております、特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会における検討状況についての資料となっております。

また、参考資料につきましては、条文でございますとか、参考となる他法令の例、実態調査のデータなどを掲載しているものになっておりますので、こちらも御参照いただければと思っております。

それでは、最初に、資料1と資料2についての御説明をさせていただきます。

資料1を御覧ください。こちらは、第4回、第5回検討会での御議論等を踏まえまして整理いたしまして、新たな論点や御議論があったものについて追記させていただいている

ものでございます。お時間の関係がございますので、新たな点を中心に御説明させていただければと思います。

まず、1番の「募集情報の的確表示」、2の「ハラスメント対策に係る体制整備」につきましては、第4回、第5回の議論などを踏まえて、一部充実してございますが、おおむね前回と同様となっております。

ページをおめぐりいただきまして、3の「中途解除等の事前予告・理由開示」についてでございますが、(1)事前予告の方法につきましては、前回の御議論で、口頭よりは書面がよいのではないかという御議論を踏まえまして、書面、ファクシミリ、電子メール等として整理してございます。

また、(2)事前予告の例外事由につきまして、1つ目の白丸に、例外事由につきましては、前回お示ししたものと同様としてございますが、2つ目の白丸におきまして、新たに整理すべき点について、政省令と関連するものとして、別途、分かりやすく考え方を示してはどうかとするものとして、3つほど論点を挙げてございます。

1つ目の白丸の2つ目のポツの特定受託事業者の責めに帰すべき事由につきまして、前回の御議論におきまして、限定的に解釈すべきではないかという御指摘を踏まえまして、労基法第20条の責めに帰すべき事由の考え方、それから具体例と同程度に限定的に解釈するという方向で、必要な部分については、フリーランス法の特定受託事業者の趣旨に合う形で整理してお示しているというものでございます。

おめぐりいただきまして、3ページの②でございます。条文につきましては、参考資料の30ページを御覧いただければと思っておりますが、法第16条におきましては、特定業務委託事業者は、継続的業務委託に係る契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。）をしようとする場合には、当該契約の相手方である特定受託事業者に対し、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とされておりますところ、この契約の不更新の考え方の整理についての論点でございます。

読み上げさせていただきますと、1つ目の白丸、継続的業務委託に係る契約であって最後の契約期間満了後の一定期間（契約の更新と認められる空白期間の上限）内に次の契約を締結しない場合には、「契約を更新しない」状態であると評価されうることとなる。

2つ目の白丸、一方で、本条が、特定業務委託事業者が「契約の解除をしようとする場合」と同様のものとして「契約の不更新をしようとする場合」に30日前の予告を義務づけているということを踏まえれば、不更新をしようとする意思をもって「契約を更新しない」状態となる場合にのみ予告を義務づけることとし、以下のとおり整理することについてどう考えるかとしております。

そして、契約の不更新をしようとする場合に該当すると考えられる例として、1つ目のポツ、切れ目なく契約の更新がなされている又はなされることが想定される場合であって、当該契約を更新しない場合。

次のポツ、断続的な業務委託契約であって、特定業務委託事業者が特定受託事業者との取引を停止するなど次の契約申込みを行わない場合としております。

また、契約の不更新をしようとする場合に該当しないと考えられる例といたしまして、1つ目のポツ、業務委託契約の性質上一回限りであることが明らかである場合。

2つ目のポツ、断続的な業務委託契約であって、特定業務委託事業者が次の契約申込みを行うことができるかが明らかではない場合と整理しているところでございます。

続きまして、③でございます。こちらは、前回の御議論におきまして、特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で、事前に一定の事由がある場合に予告なく解除することができるかと定められていた場合に、法第16条の事前予告義務に係るかどうかという御議論につきまして、それから、解除の場合でも、合意があった場合はどうかという御意見、御質問についての整理についてでございます。

前者につきまして、③の前段でございますけれども、特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で一定の事由がある場合に事前予告なく解除することができるかと定めていた場合であっても直ちに事前予告が不要となるものではなく、法に規定する事前予告の例外事由に該当するか否か判断が必要となるということで良いかとしてございます。

また、後者の場合につきましては、実際に問題となる場面といたしましては、発注者が一方的に解除を通告しておきながら、無理やり同意させたり、受注者の泣き寝入りのような形で同意させられた場合というものが具体的に問題となると考えられますところ、「また」以下のところでございますが、特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で合意解約をした場合は「契約の解除」にはあたらないと解されるが、当該特定受託事業者からの解約の意思表示が自由な意思に基づくものであったかどうかについて慎重に判断することが必要となるということで良いかと整理しております。

続きまして、(3)理由開示の方法でございます。こちらにつきましては、前回、口頭でよいのではないかという御意見、トラブルになった場合には書面が必要ではないかという御意見があったものでございますが、(1)のほうの事前予告につきましては書面としていたことなどとの整合性にも鑑み、ここでは、書面、ファクシミリ、電子メール等と整理しておりますので、また本日御議論いただければと考えてございます。

(4)の理由開示の例外事由につきましては、前回と同様としてございます。

4番の「継続的業務委託」についてでございます。こちらは、法の第13条と第16条に関わる内容になってございます。継続的業務委託の期間の考え方につきましては、参考資料の37ページに図示してございますので、こちらのケースを御覧いただきながらお聞きいただければと考えてございます。

この期間の考え方につきましては、前回、第5回の検討会の御議論におきまして、4ページの下のほうでございますが、中途解除された場合の生活等への影響を踏まえ3か月や6か月とすべきとの御意見。また、次のポツ、育児介護等へのニーズを踏まえれば短い期間のほうが良いとの御意見。また、3つ目のポツ、6か月とする場合には、育児介護等の

事情を抱えた特定受託事業者への発注控えになるおそれがあるなどの御意見があったところでございます。このような御意見があったことも踏まえ、継続的業務委託の期間について、どう考えるかと整理してございます。

また、(2) 契約の更新につきましては、こちらも前回の御議論を踏まえまして、契約の更新により2以上の業務委託契約を締結する場合の空白期間につきまして、仮に継続的業務委託の期間を短くする場合には、この空白期間について、※印のところでございますが、特定業務委託事業者と特定受託事業者との間には一定期間以上の取引関係があることで、当事者間で働き方を調整できる関係性が生まれると考えられること、特定の発注事業者への依存度合いが高まる傾向が見られることといった法律の趣旨に鑑みれば、一定程度短い期間とすることについて、どう考えるかとしております。本日は、この継続的業務委託の期間と、いわゆる空白期間につきまして、改めて御議論いただければと思っております。

また、2つ目の白丸の契約の同一性についてでございますが、法の趣旨に鑑みれば、業務内容の変更がない場合にのみ認めるといった厳格なものとするべきではないと考えられるかどうか。

一方で、法に「契約の更新」と規定された趣旨に鑑みれば、2以上の業務委託契約の両当事者が同一であり、かつ、その業務内容が一定程度の同一性を有していると言えることが必要という考え方について、どう考えるかというふうに論点を整理させていただいております。

(3) その他としておりますが、いわゆる期間の定めがない業務委託契約につきまして、後ほど第5条、取引規定の関係についても公正取引委員会様から御説明があると存じますが、いわゆる期間の定めがない業務委託契約につきましては、(1)の継続的業務委託の期間以上の期間行うものとするということについて、どう考えるかというふうに論点とさせていただいております。

資料1につきましては、以上でございます。

引き続きまして、資料2のほうを御覧いただければと存じます。指針に関しての資料でございます。資料2につきましては、指針に盛り込む事項について整理しておりますが、今回の法律で指針事項とされておりますのが、12条の募集情報の的確表示、13条の妊娠、出産、育児介護に関する配慮、14条の業務委託におけるハラスメントに関して講ずべき措置等、これらが委任されているところでございます。

第4回、第5回でお示しいたしましたたたき台の構成などを踏まえまして、労働法令も参考にしながら、検討会における御意見を踏まえて肉づけをさせていただいた資料でございます。こちらも時間の関係がございますので、特に検討会で御指摘のあった事項を中心に御説明させていただければと存じます。

まず、1ページ目の「募集情報の的確表示」に関してでございます。1の「概要」のところでは、法第12条の趣旨、法の解釈に係る事項を記載してございます。

2 ページ、おめくりいただきまして、的確表示の対象となります募集情報の提供方法について、上のほう、記載してございます。この部分につきましては、御意見といたしまして、ホームページ、クラウドソーシングサービスなどのデジタルプラットフォーム等といったようなものも、この提供方法に含まれるという旨を分かりやすく整理すべきという御意見がございましたので、その辺りも記載させていただいているところでございます。

また、同じく2 ページの真ん中辺りの○のところでございますが、的確表示の対象となる募集情報につきまして、先ほど資料1のほうで御覧いただきました、政令に規定する項目ごとに、その内容として具体的に何が該当するかといったことを、この指針で記載するという中身にしてございます。

続いて、2の「募集情報に係る虚偽の表示の禁止」でございます。

1つ目の○でございますが、何が虚偽の表示に該当するかということについて記載してございますが、前回の議論で御指摘のございました、虚偽の表示に該当しない場合であっても、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示というものは、この次の3の誤解を生じさせる表示の禁止のほうに該当するといったことも、きちんと整理すべきではないかという御指摘も踏まえ、その内容も盛り込んでいるところでございます。

また、3 ページ、おめくりいただきまして、2つ目の白丸でございます。他の事業者による募集を委託した場合に、他の事業者が虚偽の表示をしていることを認識した場合につきまして、訂正の依頼と訂正したかどうかの確認もきちんとするということが盛り込むべきということで、その辺りの記載もしてございます。

「3 募集情報に係る誤解を生じさせる表示の禁止」についてでございます。こちらの2つ目の白丸のところ、特定業務委託事業者が誤解を生じさせることのないように留意する事項の記載がございませけれども、前回御指摘がございました、特定受託事業者の募集と労働者の募集が混同されることがないように表示しなければならないといった例についても、こちらに記載させていただいております。

ページをおめくりいただきまして、4 ページでございます。4番で「募集情報に係る正確かつ最新の表示の義務」について、こちらもその内容を書いております上で、また、5の「特定業務委託事業者が、広告等により、募集情報を提供するときに望ましい措置」といたしまして、特定業務委託事業者が募集情報を提供するに当たって、1に記載しております「的確表示の対象となる募集情報について」に掲げている事項を可能な限り含めて提供することが望ましいということ、こちらで書いてございます。

また、前回の御議論にございました、募集に応じた者に対しても1の的確表示の対象となる募集情報に掲げている事項というものを明示するとともに、当該事項を変更するような場合にも変更内容を明示することが望ましいことというのも、こちらのほうに盛り込んでいるところでございます。

次に、5 ページを御覧いただきまして、「妊娠、出産、育児介護に対する配慮」でございます。

1 番の「概要」のところでは、こちらも法の趣旨、言葉の定義などについて記載しております。

下のほうの2の「特定業務委託事業者がすべき育児介護等に対する配慮」というところで、6ページをおめぐりいただきまして、配慮事項として、①1 配慮の申出の内容等の把握、②配慮の内容又は取り得る選択肢の検討、③配慮の内容の伝達及び実施、④配慮の不実施の場合の伝達・理由の説明というふうに、それぞれ記載しているところでございます。

この中で、第4回の御指摘も踏まえまして、④でございます。やむを得ず配慮を行うことができない場合、その理由について、必要に応じ、書面の交付や電子メールの送付により行うことも含め、分かりやすく説明することということを盛り込んでございます。

さらに、その下の「なお」のところでは、こちらも御議論を踏まえまして、配慮が円滑に行われるようにするために、速やかに配慮の申出や調整を行うことができるよう、申出をしやすい環境の整備といったこと。また、具体的にはということで、配慮の申出が可能であることや、申し出る際の窓口・担当者、手続等の周知でございますとか、②の育児介護等に否定的な言動が頻繁に行われるといった配慮の申出を行いきにくい状況がある場合にはそれを解消するための取組を行うことなどの育児介護等への理解促進に努めることが望ましいといった環境づくりについても、こちらに記載させていただいております。

また、7ページでございますが、申出に対する配慮を実施する場合の具体例でございます。こちらの具体例につきましても、前回の御議論、また団体ヒアリングなどを踏まえまして、それぞれ事例の内容といたしまして、時間、それから場所的な調整でございますとか、急な場合の対応についてのあらかじめの取り決め、それから元委託事業者に対する調整の依頼といったような、両立をしていただくための具体例ということを御議論を踏まえて盛り込んでいるところでございます。

7ページの下の方、3の「特定業務委託事業者による望ましくない取扱い」についてでございます。

8ページに行ってくださいまして、①の特定受託事業者からの申出を阻害すること。それから、②の申出をしたこと又は配慮を受けたことのみを理由に契約の解除その他の不利益な取扱いを行うことといったことを整理いたしました上で、その考え方、具体例につきまして記載させていただいているところでございます。

また、9ページの最後の白丸でございますけれども、なお書きのところ、実際に期日までに報酬を支払わなかったり、特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに報酬の額を減らすこと等などがあつた場合には、この指針における不利益な取扱いに該当する場合があるほか、別途、法第2章、取引規制のほうの規定に違反し得る場合もあるということについての留意が必要ということも、こちらのほうに記載させていただいております。

10ページに行ってくださいまして、業務委託におけるハラスメントに関して講ずべき措置等についての記載でございます。

1は「概要」といたしまして、ここで法の趣旨でございますとか業務委託におけるハラスメントの考え方を整理させていただいております。

11ページのほうに行きまして、上のほうの白丸でも「なお」となっておりますが、先ほどの育児介護等への配慮に関する望ましくない不利益取扱いの記載と同趣旨といたしまして、実際に報酬の支払期日までに報酬を支払わなかった場合であるとか、責めに帰すべき事由がないのに報酬の減額等を行った場合には、ハラスメントの言動を伴うときにはハラスメントに該当するということのほかに、別途、法第2章の取引規制に違反する場合がありますということにも留意が必要というのを、こちらでも記載させていただいております。

2番の「業務委託におけるセクシュアルハラスメントの内容」、ここではセクハラの定義。

それから、12ページに行ってくださいまして、3ではマタニティハラスメントについての記載。

それから、14ページに行ってくださいまして、4番で「業務委託におけるパワーハラスメント」についてということで、それぞれ順にその考え方を整理させていただいております。

こちらの関係で、第4回の検討会におきまして、3のマタニティハラスメントに関しまして、不利益な取扱いの示唆のみならず、実際に不利益取扱いをした場合について、ハラスメントに該当するかどうかという御質問をいただいております、その点に関しては整理して回答する旨、申し上げておりましたところ、今回御報告させていただければと思っております。

参考資料の24ページのほうに条文を載せさせていただいております。ここで、法第14条の規定ぶりなどを御覧いただければと思いますが、セクハラにつきましては、1号のところでございますが、業務委託の条件について不利益を与え、又は性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境を害すること、その2点が明記されている一方で、2号、3号のマタハラ、パワハラにつきましては、就業環境を害することのみの規定となっております、この2者については明確に書き分けがなされているところでございます。

また、この法律の文言でございます「言動」という部分につきましては、通常は担当者等の個人の言動が想定されておりますことから、特段の記載・規定がない限りは、その不利益取扱いというような組織の決定事項としての不利益な変更等を行う行為については、なかなか読みづらいということを考えてございまして、マタハラ、パワハラにつきましては、実際に不利益取扱いをした場合については、該当しないのかなと整理させていただいたところで、御報告でございます。

引き続き、資料2のほうの御説明に戻らせていただきます。2、3、4のそれぞれのハラスメントの記載につきましては、第4回の議論を踏まえながら、原則として労働法におけるハラスメントの考え方を踏まえまして、特定受託事業者に適した記載・事例などという形で書かせていただいておりますところ、その中でパワーハラスメントに関連しまして、

第4回で御議論があったものとしたしまして、いわゆる経済的な嫌がらせについての御意見があったと承知してございます。

そういった御意見を踏まえまして、16ページのパワーハラスメントにつきましても例を書かせていただいている部分でございますけれども、②の精神的な攻撃というところで、該当すると考えられる例といたしまして、17ページまで行っていただきまして、上から3つ目のポツでございます。契約内容に基づき成果物を納品したにもかかわらず正当な理由なく報酬を支払わないこと又は減額することを、度を超して繰り返し示唆する又は威圧的に迫ることということ为例として入れさせていただいております。

また、その下の④の過大な要求のところの、該当すると考えられる例の3つ目のポツでございます。明確な検収基準を示さずに嫌がらせのために特定受託事業者の給付の受領を何度も拒んだり、やり直しを強要することということで、こちらを盛り込ませていただいたところでございます。

続きまして、18ページの下の方、5の「特定業務委託事業者が業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関し講ずべき措置の内容」の部分でございます。こちらにつきましても、基本的に労働法令のハラスメントの指針というものを参考にしながら作成させていただいております。

その中で、19ページ、①に特定業務委託事業者の方針等の明確化及びその周知・啓発ということを書かせていただいているところでございますが、その2段落目のなお書きのところでございます。業務委託におけ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、関係者の理解を深めることが重要である。その際、以下について留意することが必要であるということで、ポツのところ、それぞれセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメントについての発生の原因、それから背景について整理させていただいているところでございます。また、そういったものを解消していくことの重要性について言及しているものでございます。

20ページを御覧いただければと思います。②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ところでございます。

(ア)は、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、業務委託をした特定受託業務従事者に周知することでございます。ここで相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例を挙げているところでございますが、21ページになお書きといたしまして、フリーランスの場合につきましても、労働者の方と比較して相談窓口が対面ではない場合も多いということを想定いたしまして、専用アプリやメール等の対面以外の方法により相談を受け付ける場合には、相談を行った特定受託業務従事者にとって、当該相談が受け付けられたことを確実に認識できる仕組みとすることが必要という記載をさせていただいております。

また、次の相談窓口を特定受託業務従事者に周知していると認められる例といたしまして、1つ目のポツ、業務委託契約に係る書面やメール等に業務委託におけるハラスメントの相談窓口の連絡先を記載することを盛り込んでいるところでございます。

21ページの下③業務委託におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応というところの（ア）事案に係る事実関係を迅速かつ正確に把握することを記載してごさいます。この事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例につきまして、22ページの1つ目のボツでございませう。ここで相談窓口の担当者などが、相談を行った特定受託業務従事者及び業務委託におけるハラスメントに係る言動の行為者とされる者の双方から事実関係を確認することということが記載されているところでごさいませうが、ここで第4回での御議論を踏まえまして、その次の段落の「また」の3行目ぐらいでごさいませうけれども、事実関係の確認の状況について、共有することが適切な場合には、伝達可能な範囲で相談者に共有することということをして盛り込ませていただいております。

24ページまで行っていただければと存じます。6番は「他の事業者等から特定受託業務従事者へのハラスメントや顧客等からの迷惑行為に関し特定業務委託事業者が行うことが望ましい取組の内容」についてごさいませう。

1つ目の○、セクハラにつきましては、労働法と同様に、他の事業者からのセクハラは、今回も措置義務の対象となりますところ、パワハラとマタハラにつきましては措置義務の対象外ではございませうが、望ましい取組ということで記載させていただき、労働法におけるパワハラの場合と同様に、体制の整備、それから、25ページに行きまして、被害者への配慮のための取組、それから、③の被害を防止するための取組といった各取組を行うということで記載させていただいております。

最後の26ページを御覧いただければと思います。こちらは、団体へのヒアリングや第4回での御議論などにおきまして、いわゆる上流の事業者、元委託事業者等におきましてもハラスメント対策への協力が必要ではないかといった御意見があったことを踏まえまして、こちらも望ましい取組ということで整理させていただきまして、特定受託業務従事者が元委託事業者の事業所で就業する場合において、特定業務委託事業者と元委託事業者との間の契約において、元委託事業者も特定受託業務従事者に対するハラスメント対策を行う旨を規定しておくことといったことを、望ましい取組例という形でお示ししているものでございませう。

駆け足で大変恐縮でございませうが、資料2の説明につきまして、以上でございませう。  
○鎌田座長 ありがとうございます。

それでは、次に、オブザーバーの公正取引委員会より、公正取引委員会の検討会における主な御意見や論点のうち、本検討会の議論に関係する点について御説明いただきたいと思っております。よろしくお願ひします。

○公正取引委員会 座長ありがとうございます。私、公正取引委員会で本法の施行準備の担当をしている武田と申します。本日は、公正取引委員会の検討会の御説明の機会をいただきまして、ありがとうございます。

それでは、お配りしている資料4に沿いまして、公正取引委員会で開催されている検討会の検討状況について御説明いたします。

まず、1の「これまでの状況」ということで、公正取引委員会では、本法の第2章、特定受託事業者に係る取引の適正化の部分に関しまして、政令や公正取引委員会規則で定めることとされている事項につきまして、令和5年8月から検討会で御議論いただいております。検討会委員の名簿につきましては別紙1、検討会の検討経緯については別紙2を御覧いただければと思いますが、当委員会の検討会には、鹿野委員、平田委員にも御参加いただいております。また、日本労働組合総連合会、全国中小企業団体中央会、日本商工会議所、フリーランス・トラブル110番を御担当されている弁護士の方も、委員の方は違いますが、御参加いただいております。

それで、当委員会の検討会でございますけれども、12月12日に開催されました第7回の会合で、検討会の報告書（案）について御議論いただきました。御議論いただきまして、報告書の記載ぶりにつきましては、武田座長の一任となりました。現在、座長からの指示を受けつつ、事務局で報告書の修正作業を行っております。そのような状況ですので、本日は参考資料としておつけしている報告書のたたき台を踏まえつつ、検討状況を御紹介いたしますが、現時点で検討会の報告書が取りまとまっているわけではございませんので、これから申し上げることが確定的なものにはなっていないということにつきましては、御理解いただければと思います。

2の部分には、大きく2つ、論点を書いております。先ほど来、座長から御指摘いただいておりますけれども、これ以外にも公正取引委員会の検討会では多くの論点がございまして、本日は本検討会に関係すると考えられる部分を2つに絞って御紹介いたします。

まず、（1）業務委託をした場合に明示しなければならない事項についてです。本法の第3条では、業務委託事業者は特定受託事業者、つまりフリーランスに対して業務委託をした場合は、直ちに給付の内容、報酬の額、支払期日、その他の事項を書面又は電磁的方法により明示しなければならないとされています。この第3条の明示義務につきまして、どういった項目を明示事項とするかについて御議論いただきました。こちら、たたき台に沿いますと、資料の1ページ目の下段、2以降に関係してくる部分がございますので、御参照いただければと思います。

まず、資料本体のAでございまして、本法に類似した法律で下請法という法律がございまして、この下請法でも、親事業者が下請事業者に業務の委託をした場合には、下請事業者に書面を交付する義務が課されております。下請法の書面の記載事項は別紙3のとおりですが、公正取引委員会の検討会では、少なくとも下請法の第3条の書面の記載事項とされているものにつきましては、一部を除いて本法でも明示事項とすることが適当ではないかという方向性で議論の一致を見ているところでございます。

その上で、下のイのところですが、明示しなければならない事項に関する個別の論点について議論が行われまして、本日は、そのうち特に御議論のありました4点について御紹介いたします。

1点目ですけれども、業務委託事業者及び特定受託事業者の名称についてです。何らかの名称を明示事項とすることについては、検討会で一致しておりますけれども、実際の氏名を明示するかどうかということにつきましては、実際の氏名などは取引において紛争が生じた際に必要となるため、明示事項にすべきという意見ですとか、個人であるフリーランスの方が自身の氏名を明らかにするということになると、個人情報の観点から非常に強い抵抗があるという意見がありまして、現在、武田座長と御相談をしているところでございます。

2点目、知的財産権の帰属についてです。フリーランスとの取引のうち、知的財産権が発生する取引の多い職種では、取引明示が望ましいといった御意見ですとか、トラブル防止の観点から明示が望ましいという意見がございました。お時間の関係で、本日、詳細な説明は割愛しますけれども、知的財産権の帰属そのものを独立した明示事項の項目の一つということにはしないものの、発注者が知的財産権を発注者に譲渡・許諾させることを含んで発注する場合には、明示事項の一つとする給付の内容の一部としまして、フリーランスが作成した成果物に関する知的財産権の譲渡や許諾の範囲を明確に記載する必要がある、つまり、明示しなければならないということをごガイドライン等で明確化することなどで方向性が一致しております。

3点目、交通費、宿泊費、材料費等の諸経費についてです。業務委託を受ける際に生じる諸経費につきましては、負担の有無とか範囲について明示が必要という意見があった一方で、発注時にはその有無や額が不明な場合もあるため、明示事項として義務づけるのではなく、ガイドライン等を通じてその考え方を示すべきといった御意見があり、こちらも現在、武田座長と御相談しているところです。

4点目、いわゆる罰金等を含めた違約金等に関してです。フリーランスに業務を委託していた際に、何らかの理由でフリーランスに、いわゆる罰金等の名目で違約金の支払いを求めることがあると聞いております。これを明示事項とすることかですけれども、検討会では、明示事項として義務づけることが必要とまでは考えられませんが、一方、不当な違約金の額を差し引いて報酬の額を支払うといったことがあった場合には、本法第5条で禁止されている減額として問題になるといった考え方をガイドラインなどで示すという方向性になっております。

以上が（1）の取引条件の明示義務に関する論点です。

続きまして、本日御議論されると聞いております、本法第5条に関係して規定の対象となる期間に関してでございます。改めて繰り返しになりますけれども、本法第5条、第13条、第16条の適用対象となりますのは、業務委託のうち政令で定める期間以上の期間行うもの、当該業務委託に係る契約の更新により、当該政令で定める期間以上継続して行うものを含むとされています。本法第5条の規定の対象となる公正取引委員会の期間のパートの業務委託の期間ですが、こちらは1か月とする方向で検討することが適当ではないかという御意見が多かったところです。

この期間についてですけれども、第5条の期間と、第13条及び第16条の期間が同じである必要というのは、法律上はございません。こちらは皆様御承知のとおりかと思えますけれども、念のためお知らせをさせていただきます。

続きまして、これまでも議論されておりますけれども、期間の算定に関する個別の論点についてです。(2)のイの期間の算定に関する個別の論点の1つ目、契約の更新についてです。契約の更新の論点として、2つ以上の業務委託がある場合、いわゆる空白期間をどう考えるか、また、連続する前後の業務委託がどのような内容であれば、契約の更新と認められるかという点です。公正取引委員会の検討会では、空白期間を一定程度認めるべき、ただし、その空白期間は固定した日数とするなど、発注者側、フリーランス側の双方にとって分かりやすいものとするべきという方向性で一致しています。

また、契約の同一性についてですけれども、契約の同一性に関する判断基準を設けて、それをガイドライン等で明確化すべきという方向性で、こちらでも一致しております。契約の同一性に関しましては、公正取引委員会でも御指摘のありました御意見につきまして、幾つか御紹介をさせていただきます。

まず、同一性に関して、債務の同一性の考え方を参考に、給付内容の同一性に関する判断基準、例えば成果物の用途や役務の目的などを設けて、その判断基準に合致する場合には更新と認めるべきという御意見ですとか、給付内容の同一性の判断が困難なため、混乱を防ぐ観点からは、同じ業務委託事業者からの業務委託であれば、原則として契約の更新と認めるべきという意見、一方で、法律の規定があくまでも当該業務委託契約に係る契約の更新となっていることを踏まえれば、同じ業務委託事業者からの業務委託であれば、直ちに契約の更新と認めるのは法解釈上、不自然といった御意見などが出ました。

続きまして、基本契約と個別契約を書いております。個別の業務委託に適用される共通事項、具体的には業務内容や報酬の算定基準ですけれども、これを事業者間であらかじめ取り決めた契約、この基本契約が締結されている場合について、業務委託の始期と終期をどう考えるかという論点がございます。こちらは当該基本契約が締結された日及び当該基本契約が終了する日を、業務委託の期間の始期と終期とすることが適当ではないかという方向性で一致しております。

次に、期間の定めがない場合、これは先ほど厚生労働省の事務局からも御説明ありましたが、正確には、個別契約や基本契約の終期に期間の定めがない場合にどう考えるかという点については、期間の定めがなければ、本法第5条の規定の対象とすることが適当ということで、方向性のほうが一致しているところでございます。この契約の期間の考え方についてですけれども、期間の長さを除いて、本法第5条と第13条、16条、こちら、法律の解釈は同一である必要があると考えております。そのため、公正取引委員会の検討会でも、厚生労働省さん等と十分に調整を行うべきという意見がございました。

それぞれの検討会の事務局である厚生労働省さんと当委員会のほうで、日々、意見交換をして、現在連携して取り組んでいるところでございますけれども、こちらの検討会での

御議論の途上かと思っておりますので、引き続き、御議論のほうを拝聴して、厚生労働省さんと連携して対応してまいりたいと考えております。

長くなりましたが、公正取引委員会の検討状況は以上でございます。

最後になりますけれども、公正取引委員会の検討会のほうでは、政令や規則やガイドラインといったものの策定後、周知とか広報活動をきめ細かく行うようにという御意見が多くございました。公正取引委員会のほうでも、各種周知・広報活動に今、取り組んでいるところがございます。例えば明日には、取引適正化の部分について簡単に紹介するショート動画とかを公開する予定ですが、引き続き、本法の広報活動にも取り組んでいく予定でございます。

駆け足でございましたけれども、私から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、ただいまの事務局及びオブザーバーからの説明を踏まえ、御議論いただきたいと思っております。論点ごとに御議論いただければと思っておりますので、まず「募集情報の的確表示」について御議論をお願いいたします。なお、鹿野構成員におかれましては、15時頃に御退出と伺っておりますので、その他の論点につきましても御意見をいただければと思っております。

それでは、よろしくをお願いいたします。鹿野先生、何か冒頭に御意見いただけますか。どうぞ、お願いいたします。

○鹿野構成員 ありがとうございます。

事務局及び座長の鎌田先生におかれましては、方向性等について、おまとめいただきありがとうございます。

基本的には、今回の方向性について異論があるわけではないのですけれども、1つ2つ、せっかくの機会ですから発言させていただきたいと思っております。

まず、一つには、直前に公正取引委員会さんからもお話があったところですが、特に募集情報の的確表示などについては、公正取引委員会マターと関連する部分もあると思っておりますので、ぜひそちらの議論と調整しながら進めていただければと思っております。私個人は、今回の資料1の1ページの、例えば(2)で情報の提供事項と書いてある報酬に関する事項の中で、諸経費とか知的財産についても含まれるような記載がありますので、そのような方向性に賛成なのですが、いずれにしても公正取引委員会と調整して矛盾のないような形で進めていただければということで、これはお願いでございます。

それから、もう一つ、質問なのですけれども、後のほうで全体の順番と前後するかもしれませんが、途中退席することとの関連で、資料の3ページの終わりのほうから4ページにかけて質問させていただければと思っております。ここでの不更新をしようとする場合に該当するかどうかということで、まずは、2番目の白丸のところでは基本的な考え方を示され、その後に該当すると考えられる例と該当しないと考えられる例が記載されています。

それは分かるのですが、4ページの6行目辺り、該当しないと考えられる例の2ポツ目

のところですが、これが分かりにくいように感じたところです。つまり、断続的な業務委託契約であって、特定業務委託事業者が次の契約の申込みを行うことができるか明らかでない場合が挙げられています。これは恐らく3ページのところに書いてある、不更新しようとする意思をもって「契約を更新しない」状態となる場合にのみ予告を義務づけることとする旨書いてあることと関係し、「意思をもって」ということなので、そもそもそれが定まっていない場合を該当しない例として示しているのかなと思いました。まず、そのような理解でいいのかというのが1つです。

もう一つ、そうであるとする、内心の意思で判断するとなると、外部からは極めて分かりにくいのですが、それでうまく切り分けることができるのかどうか心配です。4ページ目の1番目の丸ポツのところは該当すると考えられる場合が書かれていて、これは意思がはっきりしている場合だと思うのです。それで先ほど言ったように、その下の、該当しないと考えられる例の2番目などが、實際上、うまく切り分けられて、法の適切な運用がなされ得るのか、その辺りがちょっと心配にもなったので、この点についてのお考えをお聞かせいただければと思いました。

それとも関連して、今の4ページの該当しない場合の2ポツ目のところですが、もし委託しないと決めているわけではなくて、状況に応じて決まってくるということだとしても、ある時点で委託しないと決まったとすると、できるだけ速やかにそれを伝えるということが求められるような気がするのですが、その点は何らかの対応が可能なのかどうかについて御説明いただければ幸いです。よろしくお願いします。

○鎌田座長 ありがとうございます。

質問の部分がございましたので、その部分について、事務局、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。鹿野先生、御指摘いただきまして、ありがとうございます。

まず、1つ目の御質問といたしましては、3ページから4ページにかけての契約の不更新をしようとする場合に該当しないと考えられる例の2つ目のポツのところの、次の契約申込みを行うことができるかが明らかではない場合という点につきましては、3ページのほうの2つ目の白丸にあります、不更新をしようとする意思をもって「契約を更新しない」状態となる場合にのみ予告を義務づけるということとの関連で、不更新をしようとするということが定まっていない場合を示しているのによいかという御質問だったと思います。その点につきましては、御指摘のとおりと考えてございます。

続きまして、次の、そうであるとする、内心の意思であって、それは外からは大変分かりにくいので、うまく切り分けができるであろうかという御質問、御指摘をいただいたところでございます。私どもといたしましては、おっしゃるとおりでございますので、単に分らなかつたからというのではなくて、それまで両当事者が締結していたような業務委託契約について、その業務委託の性質上、例えばなかなか工期が定まらなくて直前に発注がなされることが多いような契約というのが、その両当事者の間でずっとなされていた

ような場合というような客観的な状況が、これまでの取引などから分かるような場合、そういったことを両当事者に対して聞き取りを行って判断していくということが必要なのではないかと考えているところでございます。

さらに、最後の質問、御指摘でございまして、最終的にある時点で委託しないということが分かった、決まった場合については、できる限り速やかに行うことが求められるのではないかとというような御指摘でございまして、こちらにつきましても、事務局といたしましては御指摘のとおりかと思っております。この検討会での御議論、ほかの構成員の御意見などにもよるかと思っておりますけれども、そういった点につきまして、同じように、この解釈におきまして、分かった時点でできる限り早く、速やかに予告することが望ましいということも併せてお示しするという事は、有効かと思っております。

以上でございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

鹿野構成員、何かさらに御質問ございますか。

○鹿野構成員 大丈夫です。ありがとうございます。

○鎌田座長 後ほど、またほかの構成員の方からも御意見いただきたいと思っております。ありがとうございます。

それでは、元に戻りまして、募集情報の的確表示の部分について、皆様の御質問、御意見をいただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いたします。

富高構成員、どうぞお願いします。

○富高構成員 ありがとうございます。

募集情報の的確表示について、先ほど鹿野構成員からもございましたけれども、本検討会で検討している第12条の項目は、あくまで労働法並びで検討を進めているということで、公正取引委員会の報告書（たたき台）の3条の項目と必ずしも一致しない部分も出てくるのではないかと思っております。先ほど申し上げたように、本検討会では労働法並びで検討しているということや、トラブルの実態やフリーランス保護の視点を重視して議論してきていますので、もちろん公正取引委員会との連携はしつつも、フリーランス保護の視点が後退しないよう、本検討会でしっかり整理しておく必要があると考えています。

それから、労働法並びということで申しますと、（2）で、業務の内容、就業の場所、時間及び期間に関する事項とありますが、変更の範囲も含めるのが望ましいと考えています。

以上でございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

事務局、今は御意見ということなので、よろしいですか。はい。

それでは、ほかにございますか。

山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 1点だけ確認ですけれども、募集情報の内容のところでは違約金の定め。私

どもの相談でも、契約の中に早くやめたら過大な違約金がかかるとか、契約の段階に突然違約金というのが出てきて、そのとき断れずに判を押してしまったみたいなことで、その後、その問題がトラブルになるという相談が非常に多いわけです。そこで、確認ですけれども、的確表示は、募集情報に載せる場合には虚偽の情報を載せてはいけないということなので、仮に違約金の定めを設ける予定であっても、募集の段階にそれを載せていなかった場合、それは載せていないということが虚偽になるのか、いや、そうではなくて、載せるのだったら、ちゃんと正しい違約金の定めを書いてくださいということなのか、私は後者のほうなのかなと思ったりするわけですが、一応、念のため確認させていただきます。

○鎌田座長 それでは、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。

先生御指摘のとおり、後者のほうになってございます。

一方で、今回の指針のほうでございますが、4ページでございますけれども、望ましい措置というところになりますけれども、その中で、1の「的確表示の対象となる募集情報について」に掲げている事項を、募集に関する情報を提供するに当たって、可能な限り、そういったことを含めて提供することが望ましいことということで、この指針の中で書かせていただいているところでございます。

○山田構成員 ありがとうございます。

そういう意味であるなら、できれば募集条項に出しておいてほしいということは、ぜひ書いていただきたいなど、相談の現場からはそう思います。

○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、川田構成員、どうぞ。

○川田構成員 ありがとうございます。

今の違約金の点に関して、私からも、これは実際に問題になるケースを考えると、違約金の中身そのものがそもそも適正なものであったかという点も含めて、それが契約時に明示された形で定められていたかどうかというところが問題になっていくのかなと思います。労働法であれば、もちろん労働基準法16条等で違約金に対して一定の規制があるし、違約金、賠償額の予定については、民法レベルの規制もあるのかと思うのですが、いずれにしても、その内容の規制を適正に行うことと併せて考えていくことが重要だと思います。

ただ、残念ながらというか、フリーランス法には違約金の内容の部分についての規制がないので、そういったもろもろのことを考えると、私は、公取のほうから先ほど検討状況をご説明していただいたような、ガイドラインを示す中で、内容の規制についても、問題のあるものはできるだけ排除されるべきということと併せて、的確な周知を行っていくという点に重点を置くというのが1つの方向性なの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。公正取引委員会の御検討のほうもお願いするというような趣旨でございます。

何かコメントありますか。

○公正取引委員会 ありがとうございます。御指摘を踏まえて、ガイドライン等での明確化を図っていきたいと思います。ありがとうございます。

○鎌田座長 それでは、募集情報の的確表示のことで、ほかにもございますか。

なければ、また戻っていただいても結構ですが、次に、育児介護等に対する配慮について御意見、御質問いただければと思います。よろしくお願いいたします。

富高構成員、どうぞお願いします。

○富高構成員 ハラスメント対策の部分ということでいいでしょうか。

○鎌田座長 ごめんなさい、育児介護等に対する配慮についてのところなのですが、富高構成員、何かございますか。

○富高構成員 失礼いたしました。後ほどいたします。

○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 配慮のことでなく、期間も含めてということですね。

○鎌田座長 期間のほうは、また後で。よろしいですか。

また戻っていただいても結構ですけれども、次にハラスメントの体制整備について御議論をお願いいたします。富高構成員、ハラスメントのほうで御発言どうですか。

○富高構成員

妊娠又は出産等に関するハラスメントとなる言動の対象事由はこの内容でよろしいかと考えております。

法第13条の配慮の対象は、育児又は介護が含まれていると思いますけれども、育児介護休業法の第25条で、事業主に育児介護に係る雇用管理上の措置が義務づけられていることを踏まえると、少なくとも望ましい取組として、育児及び介護についても就業環境の整備を促すことがあってもよいのではないかと思われましたので、意見として申し上げます。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

これについて、何か事務局、コメントありますか。意見ということですので、承りました。

平田構成員、ハラスメントの問題でどうぞお願いいたします。

○平田構成員 ありがとうございます。

14ページ目、前回質問させていただいた点について、あくまで不利益取扱いの示唆がハラスメントなのであって、実際の不利益取扱いはハラスメントには該当しないという整理をいただいたということでした。この御説明を受けて、不利益取扱いではなく、あくまで示唆であることしか読み取れないというところは理解したのですけれども、この14ページ

目の書きぶりですと、示唆することは不利益な取扱いの示唆に該当するが、一方で、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ことが書いてあります。

実際に配慮の結果、減額されたことが該当しないというのは、そうだろうと思うのですけれども、前回もちょっと申し上げたとおり、示唆を抜かして、いきなり減額するとか、いきなり解除するということもあり得ると思っております。それはハラスメントではないけれども、取引適正化パートの第5条、禁止事項の一方的な減額といったことに該当するのであるという認識で合っていますでしょうか。もしそうであれば、ガイドラインとか広報・周知の中でもよいのですけれども、それをしっかりとこのハラスメントのパートでも書いていただいたほうがいいのではないかなと思って、お願いになります。

○鎌田座長 どうぞ、事務局、お願いします。

○立石大臣官房参事官 ありがとうございます。

今、構成員に御指摘いただいたとおりでございまして、実際に取引パートに該当するような行為をした場合には、そちらのほうの違反となるということでございます。その点につきましては、私の御説明が分かりづらかったのかもしれない。大変申し訳ございません。指針のほうの資料の11ページでございます。こちら、ハラスメントの関係の記載でございまして、10ページの1の概要のセクハラ、マタハラ、パワハラ全体に係る部分でございまして、11ページの上の概要部分の一番最後のところで、「なお」ということで、報酬の支払期日までに報酬を支払わないとか、責めに帰すべき事由がないのにというのは、まさに今、御指摘いただいたような場合。

そういうことで報酬の額を減ずることがあった場合には、ハラスメントに該当することがあるほか、別途、法第2章の第4条又は第5条の規定に違反し得る場合もあることに留意が必要であるということをごちらに記載しておりまして、この点につきまして周知の段階などでもしっかりと記載させていただければと思っております。

説明が分かりづらくて大変申し訳ございませんでした。

○平田構成員 とんでもないです。ありがとうございます。よろしく願いいたします。

○鎌田座長 ほかにございますか。平田構成員、大丈夫ですか。はい。

富高構成員、どうぞお願いいたします。

○富高構成員 指針の発言が抜けておりまして、追加でよろしいでしょうか。

○鎌田座長 どうぞ、お願いします。

○富高構成員 ありがとうございます。

指針の11ページ、業務委託におけるセクシュアルハラスメントの内容の部分ですけれども、対価型ハラスメントについて記載があります。業務委託に関して行われる行動に、例えば仕事の紹介や契約の締結・継続を暗示して行われるようなハラスメントなども含まれるのかというところを確認したいと思います。

○鎌田座長 事務局、御質問の御確認の趣旨、分かりましたか。

○立石大臣官房参事官 すみません、事務局でございます。

今回のハラスメントに関しましては、当該業務委託に関して行われる言動ということでございますので、その業務委託契約を締結している、または締結した業務委託に関して行われるものと思っております。したがって、私の理解があれば御指摘いただければと思いますが、今、構成員がおっしゃられたのがこれから先の将来みたいな話なのであれば、対象とはならないのかなと思っております。一方で、一旦締結した契約に関するものであれば、まさにこの条文に書いてある措置の対象になると考えております。

○鎌田座長 富高構成員、どうぞ。

○富高構成員 発言の意図が分かりづらく、申し訳ございません。私が申し上げたのは、どちらかというと契約の締結前のハラスメントをイメージしております。契約するからこういうことをしろとか、場合によっては、セクハラだけではなく、契約するからほかの事業者とは契約するなといったパワハラのような場合もあると思うのですが、そうしたものをイメージしております。

○鎌田座長 事務局、お願いいたします。

○立石大臣官房参事官 すみません、ありがとうございます。

そうした契約締結前ということになりますと、今回の業務委託におけるハラスメントの対象とはならないのかなと思っております。労働法におけるハラスメントにおきましても、例えば就職活動中のものに関するハラスメントでございますと、措置義務の対象にはなっていないということもございますが、このフリーランスにつきましても、業務委託に係る契約を締結した者に関する措置かというふうに考えているところでございます。

○富高構成員 ありがとうございます。

ただ、そういった実態もあるという声を伺っておりますので、法令の対象外だとしても、リーフレット等で望ましくない事例として広く周知するなどということは考えられるのではないかと思いますので、意見として申し上げます。

以上です。

○鎌田座長 山田構成員、関連してですか。

○山田構成員 はい、関連です。

○鎌田座長 山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 今の御説明を聞くと、条文上も業務委託に関して行われるので、契約締結中というものにも限定されていないような気がするというのがまず1点。

それから、労働者との比較で内定段階と違うこととの比較でお話しをされているのですが、会社に入るといふ労働者の場合は、その会社に何度も出たり入ったりはないわけなのです。フリーランスの場合は、別に継続とは言わないにしても、仕事があって、しばらくなくて、仕事があってという、これが人脈、ネットワークというものだと思うのですが、その人脈というのは、発注者側の力が強く影響する場合があります、いやいや、また仕

事が欲しいなら言うことを聞けよということは往々にしてあるわけですね。なので、法律上の文言上も、別に契約履行中には限らないだろうし、労働者との比較でと説明されると、ちょっと違うのではないかなという気がいたしますが、いかがでしょうか。

○鎌田座長 私は検討すればいいかなと思っておりますが、この部分は条文の趣旨に照らして、少し検討を加えたほうがいいのかというふうに。つまり、契約締結後とか、そういうふういきちっと分ける必要があるかどうかを含めて、もちろん業務委託に関連しなければ、それはないと思っております。今の段階で事務局で何か意見があれば聞きますが。

○立石大臣官房参事官 ありがとうございます。

条文といたしましては、「その行う業務委託に係る特定受託業務従事者に対し当該業務委託に関して行われる次の各号に規定する言動により」ということになっておりますので、まさに行うべき業務委託に関連しているということになっておりますので、特定の業務委託が念頭にあるということを考えますと、「次の」というのはどのような業務委託を指すのかということもございまして、事務局の考え方としては、そのように条文を理解している、解釈しているというところでございまして。

○鎌田座長 私としては、検討していただく部分かなと思っておりますので、もちろん、その上で、また法令の条文に合わせて、どうするかということを経済局としても考えていただければと思います。

これに関連して結構ですが、何かありますか。

布山構成員、どうぞ。

○布山構成員 ありがとうございます。

今の問題は、確かに議論すべき問題だと思います。そのときに契約をしている状態なのかどうか。これは後ほども議論になるのだと思いますが、一時仕事をしていなくても、それが一定の期間だったら契約しているということになっているかどうかという問題もあるかなと思っております。契約状態にあるけれども、今、仕事をしていない。次の仕事はどうですかと言われたときに関わるハラスメントであれば、先ほどおっしゃっていたように、今、次の契約はしていなくても、契約状態になるのだからと言うことはできると思うのですけれども。

ただ、それでハラスメントだったときにオファーした仕事をやらしてもらわなければならないということでもないとも思います。労働法というよりも、どういう契約するかという問題にも関わるので、この点はもうちょっと皆さんで議論したほうがいいかなと思いたしました。初めから切るわけではなく、かといって、そういう状況をどういうふうにかというのも含めての議論が必要ではないかと思っております。

○鎌田座長 そうですね。業務委託に関連するという部分で、その状況によって違いが出てくるのではないかと御指摘だと思いますので、その辺も含めて検討することになるかと思っております。

川田構成員。

○川田構成員 ありがとうございます。

1つは、議論になっている契約がない時点の話については、他の委員から御議論あったところに付け足すところはないのですが、私も雇入れ前と雇入れ後で扱いを大きく分けるという考え方自体は、かなり労働法的な考え方であって、その前提を外したときに法律の「当該委託業務に関して行われる」という文言をどう解するのかという辺りは、少し丁寧に検討する必要があるのかなと思いますし、一方で、措置義務ということになると、行政上の権力性が一定程度あるような実効性確保措置の発動にも関わるという意味での概念の明確性も必要になってくると思いますが、少なくとも望ましい措置として示していく方向性というのは大事なのだらうと思っています。本体の措置義務の対象として、どこまで考えていくのかという点も重要だと思いますが、併せてということです。

併せて幾つか。1つは、似たような問題ですが、これは質問で、特に指針の中で、他の同じようなフリーランスの方が加害者となるようなハラスメントの防止については、どういう位置づけ、措置義務との関係でどういう整理をしているのかという点を確認しておきたいと思います。これも措置義務との関係はいろいろな整理があり得るところだと思いますが、仮に措置義務の対象に入らないとしたら、指針の中では望ましい措置として丁寧に説明していく必要があるのではないかと思います。

それから、さらにその点とも関わる点なのですが、最後のほう、資料2の指針の25ページとか26ページ辺りについてです。この辺りで、望ましい措置として、特に26ページで言うと、例えば上流の委託者のような、特定業務委託者以外の者とフリーランスの方の関係性が生じるような場面についての、特定業務委託事業者以外の、さらに上流の委託者との関係でのハラスメント防止について書いてあるところで、これは措置義務を負っているのが特定業務委託事業者であるということで、業務委託事業者が取る措置という観点からの書き方になるのかなということが言えるところです。

一方で、その点を外して望ましい措置が何かということ考えた場合には、要するに上流の事業者、上流の発注者が、自ら業務委託が連鎖するような中での下流のフリーランスの方も含めて、一定の範囲の人について、つまり、自分と直接契約関係はないけれども、広い意味で自分が発注した仕事をされている方に関するハラスメント防止体制を整えるということが望ましい措置ということになると思います。

この指針について本来の趣旨からして望ましい措置が何か、また、そういう望ましいと考えられる措置を適切な上流の発注者等の人にも取ってもらえるようにというメッセージ性を持たせるという観点からその表現を考えると、できるだけ上流の発注者等が適切な体制を整えるということを前面に出すというか、そちらに寄せた書き方をして、その上で特定業務委託事業者等の立場としては、その上流の事業者等との間の契約とか覚書などを通じて、そういう措置の実現に向けて適切な対応を取ることが望ましいというような、本来の望ましい措置が何かということができるだけ示されるような書き方がいいのかなと考えています。

これは意見ですが、以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

今の質問というか、確認も含めて、何か事務局でコメントがあればお願いいたします。

○立石大臣官房参事官 ありがとうございます。

最初に御質問があった、他のフリーランス、事業者が加害者となる場合の措置義務、または望ましい取組の書きぶりについて御指摘をいただいた点でございます。まず、前回、指針のたたき台について御議論いただきました際に、セクシュアルハラスメントにつきましても、労働法とある意味並びで、他の事業者、取引先が加害者になった場合についても措置義務の対象としてはどうかということで御議論いただいたかと思っております。

そういった観点から、今回の指針の措置義務の内容におきましては、例えば指針のほうの21ページを御覧いただければと思いますが、③の業務委託におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応の（ア）のところ、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に把握することという記載があるのですが、そのなお書きのところ「セクシュアルハラスメントについては、性的な言動の行為者とされる者が、他の事業者等である場合には、必要に応じて、他の事業者等に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる」という形で、セクハラにつきましても、この措置義務の記載の内容にこういったことが書き込まれているというところでございます。

一方で、パワハラ、マタハラにつきましても、労働法のほうでも、今のところそういった整理がなされていない。マタハラにつきましても、労働法におきましては特段言及がないということだったのですが、他の事業者のところ、例えば常駐で作業するような場合ももちろんあり得るということも含めて、マタハラについてもパワハラと同様に望ましい取組として、今回整理してはどうかという御議論を前回いただいたことを踏まえまして、指針の24ページの6番で、他の事業者等から特定受託業務従事者へのハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し特定業務委託事業者が行うことが望ましい取組の内容の1つ目の○で、パワハラやマタハラについて、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ということで、①の必要な体制の整備から、②の被害者への配慮のための取組、③の被害を防止するための取組といった形で整理させていただいているところでございます。

○川田構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 よろしいですか。

では、平田構成員、お願いします。

○平田構成員 ありがとうございます。

先ほど話題に出ました契約前のハラスメントについて、鎌田座長も検討して下さるということでしたので、私からも2点、参考にお伝えできればと思いました。

1つ目が、山田構成員がおっしゃった契約前のハラスメントの話の補足ですけれども、労働者との違いということで言うと、内定者が雇用契約締結前にハラスメントがあった場

合、その会社に入社しない選択肢がありますが、フリーランスの場合、業界によっては、緩やかなチームのように、非常に狭いネットワークや人間関係の中でお仕事をしているケースがあります。

Me Tooの運動でも、例えばこのキャスティングをしてあげるからということでハラスメントに遭ったみたいなことがよく取り沙汰されます。何々組とか何々小屋みたいなチームの中で、契約関係が常時続いているわけではないけれども、次の舞台やコンサートの配役みたいな形で、会社員の場合で言うと昇進とか希望部署に異動するのと同じような、ポジション獲得を餌にしたハラスメントは往々にしてあると思うのです。ハラスメントが嫌だからほかの会社に就職するというような代替可能性がない、緩やかなつながりの中で、契約関係はないけれども、ある意味拘束されている力関係があるという状況はありますので、そこは少し労働者との違いとして考慮いただきたいというのと。

もう一個が、これは釈迦に説法だと思うのですけれども、2022年4月のパワハラ防止措置が義務化されたときに、その中で求職者とフリーランスについても、望ましい措置としてハラスメント対策をするようにと入れていただいています。そういう観点からも、契約前の求職中、交渉中の状態であっても何かしらの対策をすることが望ましいということは、少なくとも望ましいレベルでは言っていただけではないかなと思いますので、ぜひ御検討をお願いしたいと思います。

○鎌田座長 ありがとうございます。

ほかのことで何かございますか。よろしいですか。

それでは、最後の項目になりますが、「中途解除等の事前予告・理由開示」及び「継続的業務委託」について、御意見、御質問いただきたいと思います。先ほど山田構成員が継続について御質問、御意見あると。後でも結構ですか。はい。いかがでしょうか。

では、平田構成員、どうぞ。

○平田構成員 これは意見というか、お願いになるのですけれども、契約の同一性の部分です。公正取引委員会とも相談しながら、契約内容が同一であるという判断基準を明確にするというお話でした。今回の法律の規定からすると、同じ発注者であるから同じ業務内容だというのは法解釈上不自然であるということは理解したのですが、前回も申し上げたとおり、義務や規制から逃れるための配置替えや契約変更が起これかねないと思いますので、ガイドラインや広報・周知資料の中でも結構なので、規制から逃れるための配置替え、契約変更はよろしくないですよということは、しっかり明示していただきたいなと思っております。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

ほかにごございますか。

大谷構成員、どうぞ。

○大谷構成員 ありがとうございます。

幾つか御質問と意見があるのですけれども、資料1の中で、3の(2)の一番最後のポツのところですが、相当な期間、個別契約が締結されていない場合とあるのですが、この相当な期間というのは、特にきっちりした定めはせずに、それぞれの業界で独自に解釈すればよろしいのでしょうか。

それから、3ページの②の1個上のところですが、「著しく逸脱した悪質な行為を故意に行い」という部分の悪質な行為の範囲というのを、望ましくないとか例示する様な形で範囲指定をされるのかどうか。最近ですと、SNSとか動画投稿などで、こんなことがあったみたいなことを簡単に出してしまうということがあるので、それがこの項目に当たるのかどうかということですか、そういった悪質な行為の例はお示したほうがいいのかと思ったところです。

もう一つ要望なのですが、趣旨から外れてしまうのですけれども、今回の契約の解除について、問題となること。それから、既に議論はされましたけれども、育児介護関係を配慮するといったことになった場合に、これまでのヒアリングでお聞きしましたけれども、仲介事業者を使うことによって、ある程度対応ができるのではないかと考えたことが考えられると思っております。例えば、業務のあっせんとか工程管理みたいなものを仲介事業者が行う場合があるのであれば、契約関係等々、問題がある程度少なくなるということが考えられますので、周知の際の一つの項目で構わないと思っておりますけれども、仲介事業者の活用を入れてはどうかと思いました。

特に、ヒアリングした赤帽さんのように、中小企業組合をフリーランスの方たちで設立して、自分たちでこの地域を回していくといった考え方というのは、1つの方策として考えられるのかなと思っておりますので、御検討いただければと思っておりますのでございます。

○鎌田座長 質問と御意見がありましたけれども、事務局、お願いいたします。

○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。

まず、資料1の2ページの3の中途解除の(2)の事前予告の例外事由の一番下のポツのところの「相当な期間」については、どのぐらいを考えているのかという御指摘であったかと思っております。この相当な期間につきましては、具体的に何か月と示すということは現段階では考えていないのですが、念頭に置いているのは、この後、御議論いただきます、継続的業務委託の期間ですね。例えば、1年とか6か月とか、様々な御意見をいただいているところですが、そういった継続的業務委託の期間に相当するような期間、特定受託事業者の事情でずっと受けていない場合というのは、ここに相当するのではないかと考えているところでございます。

それから、同じく資料1の3ページ、責めに帰すべき事由の限定的な解釈ということで例示させていただいている一番最後のところの「著しく逸脱した悪質な行為」というところ。これをさらに、例えばこういうことと示す予定はあるかということだったかと思っておりますが、この段階でそれなりに細かいことを書かせていただいているのかなと思っておりますので、これをさらに、例えばこういうことは、今の段階では考えていな

いところでは、実際に今、御指摘あったような例など、様々な例があるかと思いますが、それぞれの例ごとに総合的に16条の保護、対応の必要のない程度に重大または悪質なのかどうかということをしっかりと確認していかなくてはいけないと思っているところでございます。

最後の、契約の解除の際に仲介事業者を使うと非常に有効なのではないかという御指摘でございます。ヒアリングなどでも仲介事業者が上手に配慮しているような事例についても、皆様にお聞きいただいたところでございます。厚生労働省のほうからこういうのを使うといいよというのを言うというのは、ちょっと言いづらいところもあるのですが、そういったところもあるということで、私ども事務局のほうとしても理解はしてございます。以上でございます。

○鎌田座長 よろしいですか。

○大谷構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 ほかにございますか。

どうぞ、山田構成員。

○山田構成員 この資料の中では、4ページの③、一定の事由がある場合に事前予告なく解除することができるかと定めていた場合であっても直ちに事前予告が不要となるものではなく、法に規定する事前予告の例外事由に該当するか否かが必要になるということで良いかと、一応問いみたいになっているので、私はよいと思っております。相談の現場では、本当によくあることであります。

それから、継続的業務委託のことでございまして、これが13条、16条と分けることができるのであれば、それが一番ベストかと思うのですが、できないということなのであれば、私は一般論としては、育児介護のほうの方が長め、中途解除のほうの方が短めということで分けられるのであったら、育児介護1年というのもありかと思うのですが、どっちに寄せるのかという場合には、育児介護のほうを6か月にしても、現場の発注控えということはそんなに起きないと思っております。

その理由というのは、配慮という中身が契約の継続を義務づけるとか、解除は許さないというところではないレベルの範囲ですから、そんなにきついものではないし、これぐらいのことは発注者はやってほしいなど、この少子高齢化の中で思うところでありまして、これが6か月になったところで、そんなに現場は問題にはならないのかなと思っております。

一方、途中解約のほうの方が6か月よりも1年に近づくようなことになるのと、これが機能する場面というのが非常に少なくなるというところで、ここは非常に大事なところですから、寄せるのであれば中途解約のほうに寄せていただいて、6か月ぐらいが私はいいのではないかと考えております。

○鎌田座長 ありがとうございます。

富高構成員、どうぞお願いいたします。

○富高構成員 ありがとうございます。

中途解除等の部分でございますけれども、先ほど鹿野構成員がおっしゃられていたことと同様なのですけれども、②契約の不更新をしようとする場合に該当しないと考えられる例の2つ目の「明らかではない場合」については、内容や基準が明確でなく、発注者により判断基準が変わることで、濫用の懸念があると思っております。

断続的に業務委託契約が継続しているとすると、次回の更新を期待する場合も少なくないと思いますので、そういった場合の対応は考える必要があるのではないかと思います。また、契約更新が明らかでない場合であっても、例えば不更新の可能性や、次の契約申込みを行う場合の時期の目安などについては、分かり次第、早々に連絡するということも含めて、検討できないかと考えています。

それから、継続的業務委託期間でございますけれども、先ほどどちらかというところと第13条は長めにとというような意見もございましたけれども、私どもとしては、以前も申し上げた通り、子の看護休暇や介護休暇については、6か月未満の労働者も対象にする方向で見直しの検討がされていることや、すぐにでも配慮が求められる母性保護ということを考えれば、できる限り短い期間とすることも考えられるのではないかと思います。

6か月とすることについては、参考資料の39ページを見てみますと、1年以上に次いで3か月程度の回答が多いということもありますし、また、42ページを見てみますと、1～3か月程度の契約の場合、6割以上の方が当該契約の収入が全収入の8割を占めているという状況ということも考えると、6か月とするのが適切なのかというのはもう少し考える必要があるのではないかと思います。

また、先ほど大谷構成員からございました、仲介事業者の活用についてですけれども、仲介事業者には個人業務委託型や個人業務仲介型など幾つかの形態がありますが、その仲介の在り方によっては、仲介事業者が特定受託事業者に該当し得る場合もあると思っておりますので、該当しうる場合などについて指針等で一定程度明確にすることも検討してはどうかと思いました。

以上でございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

事務局、何かコメントありますか。

○立石大臣官房参事官 大丈夫でございます。中途解除の件の御指摘につきまして、まさに鹿野構成員の御指摘に対する回答と同じでございます。

○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。

まず、中途解除の部分で、先ほどから話題になっている4ページの契約の不更新をしようとする場合に該当しないというところで、ここで問題になっている2つ目のポツの、断続的な業務委託契約であって、明らかでない場合には不更新に該当しないということについてです。断続的な業務委託契約なので、ある程度継続的に契約状態にある中で、次の仕

事が来たらお願いしようかなと思っているときに、恐らくそういう場合があると思うのですけれども、それがどのぐらい先なのかどうかというのは、発注するほうも分からないということを見ると、受託者のほうとして、ある程度空いてしまうのだったら、1回、不更新ですよと言われたほうがいいのであれば、もちろんそういう形で出すというのもあると思うのですけれどもね。

お互いに継続的にやっているの、受託者はいつか来るのではないかとと思っている、委託事業者は次の仕事があったらお願いしようかなと思っている状況の場合、どのようにはっきりさせられるのかと考えていて、そうすると、明らかでないときには、契約の不更新をしようとする場合に該当しないとしたほうが、もしかしたら受託者にとってもいいのかなと思いました。後で平田構成員や山田構成員に伺いたいと思います。

皆さんがご意見をおっしゃっている4の継続的業務委託についてです。。以前も申し上げましたが、先ほど富高さんから御指摘があった参考資料を見ると、実はフリーランスの業務委託は、少なくともこの調査からすると1年以上が多いので、1年という考え方はあるかもしれないと思いつつも、いつもご相談を受けていらっしゃる山田先生の御意見を伺うと、1年よりももう少し短くしたほうがいいのではないかとのこと。それ自体は私も反対ではありませんが、そのときに空白になっている期間をどのぐらい取るかというのは重要な論点で、1年であれば数か月ということも考えられるかもしれませんが、例えば6か月とか6か月以下になると、それ相当の短い期間でないと継続していることにはならないのかなと思っており、両方のバランスを考えた定義をつくる必要があるのではないかと思います。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

今、振られたような格好になっていますけれども、平田構成員、どうぞ。

○平田構成員 ありがとうございます。

まず、契約解除の事前予告のところですが、今までの先生方のお話をお伺いしていると、基本契約と個別の契約があった場合に、恐らく基本契約のことも含めて議論されているのかなという気がするのですが、そもそもこの契約解除の事前予告が必要とされた背景を鑑みると、報酬が発生する予定としてスケジュールに組み込まれて、収入が入ってくる見込みがあった仕事が急になくなることによって、生活に影響が出てしまうことがあります。ですので、報酬が発生している契約を解除するときには、事前予告が必要なのであるという趣旨だと理解しておりました。

なので、毎月幾ら払いますという契約が生きている状態のときに更新しないのであれば事前にしっかり伝えていただく必要があると思いますが、例えば基本契約を結んでいても、報酬の発生とか業務内容についての記述が全然なく、例えば知財に関することや禁止事項だけを基本契約でカバーしており、業務の内容や報酬等は、個別契約書や発注都度の協議で決めますというような場合は、基本契約が結ばれていたとしても、一々、不更新します

みたいなことを言わなくても問題はないと思います。

その前提で考えると、断続的な業務委託契約というのは、毎月幾ら振り込みますという状態ではない契約を指していると考えられます。そういう断続的に都度発注しますという基本契約があった場合に、次の発注の予定が見えないからといって一々不更新ですと言う必要があるかどうかでいうと、私個人の見解ですが、それはなくてもいいのではないかなと思います。

あと、継続的な業務委託の期間についてですけれども、私は今回調査していただいた結果を鑑みるに、てっきり1年という選択肢はないと思っていましたので、まだその選択肢が残っていたのかと驚きまして、改めて発言させてください。38ページのデータで、1年以上が多いという御発言もありましたが、多いといっても23%です。逆に、75%以上は1年未満なので、1年未満のほうが圧倒的に多いと見るのが自然かと思います。39ページのところも同様ですね。1年未満を足し合わせたほうが多いということもありますし、3か月程度の方が1年未満の中では一番多いということがあります。

育児介護の事情を抱えた方への発注控えが起こるかという点、山田構成員もおっしゃっていたとおり、実際それだけを理由に発注控えするというのはちょっと考えづらいと思われそうですし、逆に言えば、育児介護があるのにここで挙げられているような配慮さえしてくれない取引先とは、実際にお仕事が続かないと思うのです。仮に育児介護の事情を抱えた人と取引はしたいけど育児介護との両立配慮義務は守りたくないという企業があったとて、それがフリーランスにとって良い取引だとは考えづらいので、そういう取引を温存するようなルールにする必要はないかと思います。そういう意味で、3か月、長くとも6か月が適切なのではないかなと、繰り返しになりますが、申し上げておきたいと思います。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

どうぞお願いします。

○川田構成員 ありがとうございます。

時間もありますので、継続的業務委託のところについて1点だけ述べたいと思います。継続的業務委託の期間と空白期間は、先ほど布山構成員もおっしゃっていましたが、ある程度一体に見ていく必要があると思います。厳密に考えると、13条、育児介護関係の配慮と、16条、解除の場合の通告で、完全に一致しないのかもしれませんが、大きなところで言うと、特定の相手方との関係で一定の継続性が現にあるとか、あるいはその継続性が将来に向けて見込まれるという関係があって、そこにそういう継続性に対する一定の保護の必要がある場合というのを、範囲を定めて保護を与えるという趣旨のものだと思います。

一方で、フリーランスの働き方というのは、特にその相手方との関わり方について、労働者の場合以上に多様で、例えばその時々によりよい条件で働ける相手方と短期の契約を結ぶ。相手方は必然的に1つに絞られない。それがむしろフリーランスの方にとってよりよい条件につながる。発注する側もそういう前提でフリーランスの方に発注しているという

状況も、ある意味継続的な関係が比較的強い働き方と対局的なものとしてあると思います。

典型的にはそういう場面など、継続性に対する保護を図っていく必要性あるいは適切性が、相対的に見て必ずしも高くないといえるような状況で、発注者の側に対応を求めるといことが、発注者に対する過度な負担になる、あるいはルールの実効性確保にも支障が出る、あるいは場合によっては、そういう場面に規制がかかることで、最適な相手方と契約を結んで働くという働き手又は発注者の行動を何かしらゆがめてしまうような可能性も考えなければいけないのかなと思っています。

そういったことを踏まえて、既にほかの構成員の皆様から議論が出ているところですが、労働者との類似性とか違いの双方を見て、今、言ったような点を考えていく必要があるのかなと思っています。それで事務局に質問というか、確認ですが、そのような観点から労働者との類似性、違いなども含めて、今の点を考える上で参考になるような法令あるいはデータ等があれば、それを踏まえて議論するのがいいのかなと思っていますので、そういうものについて伺いたいと思います。

○鎌田座長 事務局、お願いします。

○立石大臣官房参事官 恐れ入ります。

労働者との類似性、または違いも含めて、参考となるような法令などについてということでございまして、幾つか参考資料集のほうに載せておりますような事例をちょっと紹介させていただければと存じます。

労働者との違い、フリーランスに近い家内労働者の話といたしまして、家内労働法の例が45ページに載っておりますので、まず、そちらを御覧いただければと思ってございます。家内労働法の第5条というものがございまして、これは委託の打ち切りの予告の規定でございまして、「六月をこえて継続的に同一の家内労働者に委託をしている委託者は、当該家内労働者に引き続いて継続的に委託することを打ち切ろうとするときは、遅滞なく、その旨を当該家内労働者に予告するように努めなければならない」としております。

そして、その下に（参考）家内労働法の解説ということで、その解説の〔1〕六月をこえて継続的にというものの考え方といたしまして、その下のほうの行でございまして、「全く切れ目のない場合のみに限定するのは現実的ではないので、六か月間のどの月においても同一の委託者からの委託をうけて就労しておれば、一か月のうちの就労日数の如何によらず、「継続的に」委託をしていると見てよいのではなかろうか」というもの。

また、〔2〕の打ち切りのところでございまして、「どのような場合が委託の打ち切りになるのかが問題であるが、〔1〕の「継続的に」の解釈と対応させれば、1か月間以上家内労働者に委託をしない場合には、委託の打ち切りになると解すべきであろう」と示されてございます。

46ページのほうは、自営型テレワーカーということで、今回のフリーランスの中にも含まれるような方々への自営型テレワークの適正な実施のためのガイドラインという、既存の厚生労働省のガイドラインの御紹介でございまして、この中の第3の関係者が守るべき

事項の（３）契約条件の適正化の「ト 継続的な注文の打切りの場合における事前予告」ということで、「同じ自営型テレワーカーに、例えば６か月を超えて毎月１回以上自営型テレワークの仕事を注文している等継続的な取引関係にある注文者は、自営型テレワーカーへの注文を打ち切ろうとするときは、速やかに、その旨及びその理由を予告すること」ということになってございまして、このような家内労働法、または自営型テレワークの適正な実施のためのガイドラインというものをこれまで施行してきたところでございます。

また、次の４７ページ、今回の育児介護などに関係している条文ということで、労働者の関係を見ていただきますと、育児介護休業法における各種制度といたしまして、例えば上段、育児休業、介護休業、所定外労働の制限、短時間勤務、所定労働時間の短縮措置等について、その対象者として労使協定により対象外とすることができる労働者として、勤務期間１年未満の労働者という制度があったり、また、子の看護休暇や介護休暇につきましても、勤務期間６か月未満の労働者と現行法上はなっているというもの。

また、４８ページを御覧いただきますと、有期雇用労働者についての育介法の例でございますけれども、有期雇用労働者が取得することができる、育児介護休業法における休業制度ということで、例えば育児休業であれば、子が１歳６か月に達するまで労働契約の期間が満了し、更新されないことが明らかではないことであるとか、その下、産後パパ育休でございますけれども、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して８週間を経過する日の翌日から６か月を経過する日までに労働契約の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。介護休業についてもそういったような制度があるところでございまして、類似するもの、また労働者に関しての今回、御参考にさせていただけるような育児介護などの規定について、このような規定があるというところでございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

大下構成員、どうぞお願いいたします。

○大下構成員 ありがとうございます。

今、議論になっていた２つの点について、フリーランスの方は立場が弱いと、労働者と同様に保護していかなければならないという考え方がある一方、あくまでも事業者間取引であり、中小・小規模事業者の方々が同じように守られるのかと考えますと、バランスが必要ではないかと思えます。継続的業務委託の期間について申し上げますと、１年は長過ぎるとしても、事務局から御説明いただいた中で最も短いものが家内労働法等で６か月となっておりますので、それより短くというのはなかなか考えづらいように思います。併せて、仮に６か月になるのであれば、先ほど布山構成員がおっしゃられました空白期間とのバランスもしっかり考えなければなりません。

もう一点、契約の不更新をしようとする場合に該当しないと考えられる例について、先ほどから議論がありましたが、これも通常の事業者間取引で考えれば、断続的な取引契約において、次の仕事を頼むか頼まないかは分からないが、今後業務が発生したときには頼

もうという状況は往々にしてあり、そのときにある程度時間が経ったらしばらく頼まない  
と伝えることがあるかと考えますと、あまりないように思います。この点がどのようなメ  
ッセージを伝えることになるのかを考えると、プラスもマイナスもあるように思います。

他方で、先ほど申し上げたような、あるいはデータに出ているような、フリーランスの  
方が収入の大半をその取引によって得ているという状況を踏まえますと、不安を生じさせ  
ないための配慮としてはあり得るとも思いますので、何か望ましい在り方として、入れて  
もよいようにも思いますが、少なくとも義務づけることは現実的ではないと思います。繰  
り返しになりますが、プラスとマイナス双方あると思いますので、その点をよく踏まえた  
上で検討していく必要があると思います。

私からは以上です。ありがとうございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

予定の時間を過ぎております。皆さんから多くの御意見、御示唆をいただきました。あ  
りがありがとうございます。

いろいろな論点がありましたが、とりわけ継続的業務の期間及び空白期間についてであ  
りますけれども、私としましては、法の規定の趣旨や実効性という観点を踏まえれば、発  
注者側、フリーランス側の双方から妥当と考えられる期間とすべきであると考えます。本  
日の御議論や家内労働法、自営型テレワークガイドラインの考え方も参考にしながら、フ  
リーランス法との整合性を踏まえ、また期間と空白期間のバランスも踏まえながら、私と  
事務局で相談した上で、次回に向けて構成員の皆様にお諮りしたいと考えます。よろしい  
でしょうか。

(構成員首肯)

○鎌田座長 ありがとうございます。

それでは、本日の議論はこの程度としたいと思いますが、あと、事務局のほうで何かあ  
りますか。

○立石大臣官房参事官 ありがとうございます。

次回の日程についてでございます。本日も本当に貴重な御意見を賜りまして、ありが  
うございました。本日の御議論を整理した上で、次回も引き続き御議論いただければと思  
っておりますが、次回の詳細につきましては、また座長と御相談の上、事務局から皆様に  
御連絡申し上げたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○鎌田座長 本日は、お忙しいところ、ありがとうございます。

また、皆様のよいお年をお祈りいたします。