

○鎌田座長 それでは、ただいまから、第7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。

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

本日は、議事次第にありますとおり、「検討事項について」となっており、第6回の議論を踏まえ、引き続き御議論いただきたいと思いますと思っております。

初めに、事務局より、政省令等の論点と方向性及び指針の方向性について説明いただいた後、構成員の皆様には御議論いただきたいと思います。

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

(カメラ撮影終了)

○鎌田座長 それでは、事務局より、政省令の論点と方向性及び指針の方向性について、一括で御説明をお願いいたします。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、資料の御説明をさせていただきます。資料1は「これまでの議論を踏まえた政省令等の論点と方向性について」、また資料2は「これまでの議論を踏まえた指針の方向性について」でございます。こちらの2つの資料を中心に御説明させていただきます。また、資料3は、前回の検討会における主な御意見をまとめさせていただいたもの。また、参考資料は、関係条文やデータ、ポンチ絵等を掲載しておりますので、必要に応じ、御参照いただければと存じます。

それでは、まず、資料1を御覧ください。前回の御議論を踏まえ、変更・追記を行った箇所、また検討を行った箇所を中心に御説明させていただきます。

まず、2ページをお開きいただければと思います。2の「ハラスメント対策に係る体制整備」についてでございます。2の「その他」ということで、前回から新しく追記させていただいております。前回の検討会で、いわゆる契約締結前のハラスメントについても議論をきちんとすべきではないか。また、少なくとも望ましい措置として示すべきではないかといった御指摘があったことを踏まえ、新たに追加させていただいた事項となっております。

白丸でございます。業務委託に係る契約締結前のフリーランスに対するハラスメントや、契約締結後のフリーランスに対する次の契約締結に関連する言動によるハラスメントについて、以下のとおり整理することとしてはどうかと記載してございます。

まず、1つ目のポツでございますが、法第14条におけるハラスメントは、業務委託の相手方である特定受託業務従事者に対し行われる言動により特定受託業務従事者の就業環境

を害するもの等であることから、業務委託に係る契約締結前の者は、本条の措置義務の対象にはならないと解されると整理してございます。

次のポツの「ただし」というところで、業務委託に係る契約締結前であっても、当該業務委託に係る契約交渉中の者については、組織たる特定業務委託事業者との間で交渉力等の格差が生じやすく、取引上弱い立場に置かれる蓋然性が高いと考えられることから、そのような者に対するハラスメント対策を望ましい取組として、指針に盛り込むこととするとしております。

最後、3つ目でございますが、一方、業務委託に係る契約締結後の特定受託業務従事者については、次の契約締結に関連する言動も含めて、今、締結している業務委託の業務を遂行する場所とか場面において行われる就業環境を害するもの等については、法第14条におけるハラスメントに該当すると解されると整理させていただいてございます。

また、指針におきましても具体的な記載をさせていただいておりますが、この後、資料2の御説明の際に説明させていただければと思っております。

次に、3の「中途解除等の事前予告・理由開示」に関してでございます。こちらは、4ページをお開きいただければと思っております。この部分、解釈通達やリーフレット等において明らかにしてはどうかということで論点を幾つか載せておりますけれども、その②のところでございます。ここは契約の不更新の場合の解釈について整理、御議論させていただいたものでございまして、契約の不更新につきましては、解除と同様のものとして、不更新をしようとする場合に予告を義務づけていることを踏まえ、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ものとして、それぞれ不更新をしようとする場合に該当すると考えられる例、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記載し、御議論いただいていたところでございます。

ここで、該当しないと考えられる例の2つ目のポツのところ、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につきまして、前回の検討会におきまして、次に契約するか否かが明らかになった時点で伝達するといったことも求められるのではないかと御意見、御指摘をいただいたところでございます。

それを踏まえまして、ここのなお書きのところを追記させていただいております。なお、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については、次の契約申込みを行わないことが明らかになった時点でその旨を伝達することが望ましいとしてはどうかということを追記させていただいたところでございます。

また、中途解除等の事前予告義務に該当するケースにつきましては、論点が多岐にわたり、全体像が見えにくくなっているようなところもございまして、後ほどで結構でございますので、参考資料の31ページに全体の流れ図を作成してございます。お時間の関係か

ら説明は割愛させていただきますが、後ほど御覧いただければと存じます。

続きまして、4の「継続的業務委託」について、5ページをお開きいただければと存じます。（1）の継続的業務委託の期間につきましては、これまでの検討会におきまして構成員の皆様より様々御意見をいただきまして、前回、座長より、検討会における御議論等を踏まえて、また事務局で相談の上、次の検討会において案を諮りたいとおっしゃっていただいていたところでございます。

今回、事務局と座長で御相談させていただきまして、これまでに検討会において出されていた様々な御意見、例えば中途解除された場合の生活等への影響や、母性保護や育児・介護のニーズを踏まえれば、短い期間とすべきという御意見、短い期間とした場合には、発注者の過度な負担やフリーランスへの発注控えの懸念があるといった御意見、短い期間とする場合には、空白期間とのバランスも考えるべきであるとの御意見、また、継続性に対する一定の保護が必要である一方で、業務委託契約には、継続的な関係が比較的強い働き方とは対局的な面もあり、最適な相手方と契約を結んで働くという構図をゆがめてしまう可能性があることにも留意すべきであり、労働者との類似点・相違点を鑑みて、参考となる法令等を踏まえて検討すべきといった御意見を頂戴していたところでございます。

また、さらに参考となるものとしたしまして、中途解除の事前予告につきまして、参考資料の40ページになりますけれども、昨年の秋に実施した令和5年度調査を載せておりますが、そこでは、フリーランスにとって取引継続の傾向があると感じられる取引の期間について、6か月程度以上を集計した場合、計6割程度と、過半数を占めていること。

また、参考資料で申し上げますと、46ページ、47ページの辺りになりますけれども、家内労働法でございますとか、自営型テレワーカーの適正な実施のためのガイドラインなどにおきまして、6か月を超えて継続的に委託している場合の委託の打ち切りの予告が求められていることなどがございますこと。

また、育児・介護等の配慮につきましては、フリーランスに係る類似の法令ではないものの、参考になる労働者に係る法令として育児・介護休業法もあるところ、参考資料の49ページでございますけれども、産後パパ育休や介護休業をすることができる有期雇用労働者の範囲として、6か月を経過する日までに、労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないことを満たす必要があるとされていること。

こういったような様々な資料、データ、御意見などを勘案させていただきまして、恐れ入ります、また資料1の5ページにお戻りいただきまして、今回、継続的業務委託の期間について、次のとおりとしてはどうかと書かせていただいております。

まず、1つ目のポツ、継続的業務委託の期間を6か月以上とすること（期間の算定については業務委託をした日を始期、業務委託に係る給付を最後に受領する予定の日又は役務の提供を最後に受ける予定の日（給付完了予定日）を終期とすること）

また、2つ目のポツ、2以上の業務委託契約を締結する場合に契約の更新と認められる空白期間は、1か月未満とすること

また、3 ポツ目、特定受託事業者の給付又は役務の提供の内容に関連する事項について、事業者間であらかじめ取り決め、いわゆる基本契約が締結されている場合においては、基本契約により、継続的業務委託の期間を算定すること

また、4 つ目、期間の定めがない業務委託契約について、法第 5 条の考え方と同様に、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というふうに、今回整理させていただいたところでございます。

なお、この継続的業務委託の考え方につきまして、具体例に落とし込ませていただいております。あちこちで恐縮でございますが、再び参考資料を御覧いただきますと、38 ページでございます。

まず、一番上の 1 回限りの業務委託の例でございますが、例えば 4 月 1 日に業務委託をし、業務委託に係る給付を最後に受領する予定の日、契約の満了の日などが 9 月 30 日となっている場合には、契約期間が 6 か月となりますので、6 か月以上行うこととなるものということで継続的業務委託ということになりまして、法の規律につきましては、業務委託をした日からということになってまいります。

また、次の、契約の更新により継続して行うこととなる業務委託の例、真ん中のところでございますが、4 月 1 日に最初の業務委託をし、その終期が 5 月 31 日という場合に、2 番目の契約を締結しようとするときに更新してということになる場合には、1 か月未満で締結するということにすると、空白期間を算定する仕方としては、5 月 31 日の翌日から次の業務委託をした日である 6 月 30 日の前日までの間、すなわち 6 月 1 日から 6 月 29 日までの間が 1 か月未満ということで、この場合には、これが更新ということになってまいります。

さらに、3 番目の契約につきましても、空白期間 1 か月未満で締結したといたしまして、3 番目の契約が 9 月 14 日から 3 か月半の契約というものを、例えば契約が成立した場合ということで考えていただきますと、この 3 番目の契約期間の途中に、4 月 1 日から計算して継続した期間が 6 か月以上行うこととなるものとなるということが、この契約の成立で確定いたしますので、ここで継続的業務委託ということになりまして、法の規律につきましては、この 3 番目の契約の始期からかかるという考え方になるものでございます。

最後は、基本契約が締結されている場合、一番下のところでございますが、4 月 1 日に基本契約を締結し、基本契約の終期が 9 月 30 日の場合、基本契約の始期と終期で算定することとなりますので、この例の場合には、6 か月以上の継続的業務委託となり、法の規律は基本契約を締結した日になってくるといような考え方でございます。

以上のような具体的な落とし込みについて御説明させていただきました。

また資料 1 の 5 ページにお戻りいただきまして、契約の同一性に関する考え方について御説明させていただきます。契約の同一性に関する考え方について、以下の内容としてはどうかとさせていただきます。2 以上の業務委託契約を締結する場合に契約の更新と認められるための同一性の要件については、2 以上の業務委託契約の両当事者が同一であり、

かつ、その給付又は役務の提供の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しております。

また、この給付等の内容の一定程度の同一性の判断にあたってはというところが今回、新しく追記させていただいておりますが、機能、効用、態様等を考慮要素として判断するといったしまして、その際、「日本標準産業分類」の小分類を参考として、前後の業務委託に係る給付等の内容が同一の分類に属するか否かで判断し、それが適当ではないと考えられる事情(※)がある場合には、上記の考慮要素から、個別に判断するとしてございます。

この適当ではないと考えられる事情といったしまして、※印のところ、例えば、当事者間のこれまでの契約や当該特定業務委託事業者における同種の業務委託契約の状況等に鑑み、通常、前後の業務委託は一体のものとしてなされている状況がある場合などということを書かせていただいております。この例を書かせていただきました趣旨としては、今回の新しい法律が施行され、同一性を小分類で見るということになったことを踏まえて、法の適用を免れようとして、これまで1本の契約でやっていたものを、わざと小分類をまたぐ形で細分化させたりといった事情が認められるような場合には、こういった判断をするという趣旨で書かせていただいております。

参考資料のほうを御覧いただきまして、日本標準産業分類につきまして、50ページに説明の資料を載せさせていただいております。日本標準産業分類は、統計調査の対象における産業の範囲の確定及び統計調査の結果の産業別の表章に用いられているものでございまして、事業所において行われる経済活動、すなわち産業を、主として(1)から(3)のような諸点に着目して区分して体系的に配列したものとされております。

(1) といったしまして、生産される財又は提供されるサービスの種類(用途、機能等)

また、(2) として、財の生産又はサービス提供の方法(設備、技術等)

また、(3) 原材料の種類及び性質、サービスの対象及び取り扱われるもの(商品等)の種類ということを書かせていただいております。

なお、分類項目の設定に当たっては、これに加えまして、事業所の数や従業者の数、生産額、販売額等も考慮されているということになっているものでございます。

この日本標準産業分類でございますが、大分類、中分類、小分類、細分類ということに分けてございまして、大分類につきましては計20ということで大きく分けられているものでございます。

51ページ、52ページをお開きいただきますと、全体ですと大変数が多いものですから、分類の抜粋を載せさせていただいておりますけれども、今回、小分類で見るといったときのイメージでございます。例えば、51ページの中分類の「07 職別工事業」というものがございまして、「071 大工工事業」「072 とび・土工・コンクリート工事業」といった分類がございまして、この3桁のレベルが小分類ということになってございまして、今回、この小分類で契約の同一性を見るということを考えているものでございます。

この日本標準産業分類の小分類を使わせていただく趣旨といったしましては、給付や役務

の提供の内容について、機能、効用、態様等を考慮要素として判断することとした上で、具体的には法の適用の対象となる特定業務委託事業者や特定受託業務従事者の皆様の予見可能性を高めるという観点から、この日本標準産業分類の小分類を参考として、同一の分類に属するか否かで判断させていただくというものでございまして、公正取引委員会さんとも調整させていただいた上で、この法律の際の考え方として、このようなことで判断してはどうかということで載せさせていただいてございます。

次に、6ページをお開きいただけますでしょうか。5の「厚生労働大臣の権限の委任」についてでございます。こちらにも新たに記載させていただいておりますが、本法第23条におきましては、この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができるとなっております。したがって、本法17条、18条、20条、22条といったところにおきましては、厚生労働大臣が必要な調査、法違反の場合の勧告、命令、公表、また報告、それから検査の権限などが規定されているところでございますが、これらの権限につきましては、都道府県労働局長に委任する。

ただし、厚生労働大臣が、例えば社会的な影響が大きい場合でございますとか、県をまたぐ事案などが想定されるところでございますが、そのような全国的に重要と認める事案を除き、都道府県労働局長に委任するという形にさせていただいてはどうかということを書かせていただいております。

前回から御意見を踏まえて変更した点、また追記させていただいた点については、以上でございます。

また、変更は行ってございませんが、前回の御指摘を踏まえて検討を行わせていただいた箇所がございますので、その御説明もさせていただければと思います。

1ページの「1 募集情報の的確表示」の(2)的確表示義務の対象となる募集情報の事項についてでございます。こちらにつきまして、前回、的確表示義務の対象となる事項のうち、就業の場所、時間及び期間に関する事項について、変更の範囲についても明示していくことが望ましいのではないかと御指摘をいただいたところでございます。この点、座長と御相談させていただきまして、業務委託につきましては、労働契約のような包括的な契約とは異なることから、最初から変更の幅を書きおくという方向ではなく、端的に条件を記載していただいて、変更がある場合には契約変更していただくということが適切ではないかということで検討させていただきまして、今回、そのままの記載としてはどうかということでお示し、御提案させていただいているものでございます。

資料1の御説明につきましては以上でございます。

続きまして、資料2の御説明でございます。資料2につきましても、前回いただいた御指摘を踏まえた変更点や、御意見を踏まえて検討を行わせていただいた点を中心に御説明させていただければと存じます。

まず、5ページをお開きいただければと思います。こちらは「第三 妊娠、出産若しく

は育児又は介護に対する配慮」の項目のところでございますが、この「1 概要」の(3)でございます。ここで継続的業務委託について、13条において初めてこの概念が出てまいりますので、その説明をこの箇所ですべてさせていただきたいと思っております。

「継続的業務委託」とは、6か月以上の期間行う業務委託又は当該業務委託に係る契約の更新により6か月以上の期間継続して行うこととなる業務委託を指し、期限の定めのない業務委託も含むものをいう。

継続的業務委託の期間の算定は、業務委託をした日を「始期」、業務委託に係る給付を最後に受領する予定の日(役務の提供を最後に受ける予定の日)を「終期」とする。よって、「継続的業務委託の相手方である特定受託事業者」とは、業務委託をした日から6か月以上を経過した特定受託事業者に限るものではなく、6か月を経過せずとも「始期」から「終期」までの期間が6か月以上であることが見込まれる特定受託事業者をいうとしてございます。

また、契約の更新により継続して行うこととなる業務委託の期間については、最初の業務委託をした日を「始期」、最後の業務委託に係る給付完了予定日を「終期」として算定する。そして、「継続して行うこととなる」と判断されるためには、マル1、一の業務委託に係る終期の翌日から次の業務委託に係る始期の前日までの間が1か月未満。また、マル2、これらの契約主体が同一であり、給付又は役務の提供の内容が少なくとも一定程度の同一性を有することという要件を満たす必要があるとしてございます。

また、いわゆる基本契約が締結されている場合においては、継続的業務委託の期間の算定は、基本契約の成立日を「始期」、基本契約の満了予定日を「終期」とすると書かせていただいております。先ほど資料1のほうで御説明いたしました継続的業務委託の内容を、このような形で指針に記載させていただいているところでございます。

続きまして、24ページまで飛んでいただければと存じます。こちらは「第四 業務委託に関し行われる言動に起因する問題に関し講ずべき措置等」に関しまして、先ほど資料1で御説明いたしました、いわゆる契約締結前のハラスメントに関する望ましい取組を追加した案でございます。

「6 業務委託に係る契約交渉中の者に対する言動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」といたしまして、特定業務委託事業者は、5(1)イの業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、その行う業務委託に係る特定業務受託従事者に対する言動のみならず、当該業務委託に係る契約交渉中の者(当該業務委託に係る具体的な取引条件の交渉を現に行っている者、当該業務委託に係る業務を受託するために特定業務委託事業者に接触した者及び特定業務委託事業者が当該業務委託をするために接触した者をいう。)としておりますが、そういった者に対する特定業務委託事業者等による言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましいとしております。

また、当該業務委託に係る契約交渉中の者から業務委託におけるハラスメントに類する

と考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、5の措置義務の内容といったものも参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいと書いてございます。労働法のハラスメント指針における、自ら雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい事項にあるものを参考といたしまして、同趣旨の記載を盛り込ませていただいたものでございます。

次に、26ページ、資料2の一番最後のページを御覧いただければと思います。こちらは「7 他の事業者等からの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(2)、いわゆる元委託事業者、上流の事業者との関係において行うことが望ましい取組の内容についてでございます。

前回の御意見におきまして、そもそも元委託事業者、いわゆる上流の事業者においても、フリーランスに対するハラスメント対策は重要であるという趣旨をしっかりと書き込むべきではないかという御指摘があったことを踏まえまして、この(2)の5行目辺りからでございますが、元委託事業者等においても特定受託業務従事者に対するハラスメント対策が重要であるということの理解を求めるとともに、当該元委託事業者等と連携してハラスメント対策を行うことが効果的であるとして、その下の望ましい取組のほうにつなげる形で修正させていただいております。

以上が変更点のところの御説明でございます。

また、検討を行わせていただいた点につきましても御説明させていただければと存じますが、前回の検討会におきまして、育児・介護休業法を踏まえると、育児・介護ハラスメントについても望ましい取組として入れるのがよいのではないかという御意見もいただいたところでございます。

この点に関しまして、今回、この法律におきましては、いわゆるセクハラ、マタハラ、パワハラが規定されておきまして、育児・介護ハラスメントは規定されていないというところでございますが、資料2の8ページで、「第三 妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮」の「3 特定業務委託事業者による望ましくない取扱い」ということで、今回の法第13条における申出や配慮の趣旨を踏まえれば、その配慮を受けたことを理由にする望ましく取扱い、望ましくない行為というものをお示しして留意を求めている項目がございますので、その中の「ロ」でございます。ここで、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にする契約の解除その他の不利益な取扱いを行うことと、これは望ましくない取扱いであるということを書かせていただいております。その不利益な取扱いの例として、下の①から⑥まで書かせていただいております。

その⑥の中で、就業環境を害することを記載いたしまして、さらに9ページを御覧いただきますと、その不利益な取扱いに該当すると認められる例といたしまして、①、②、③と載せておりますが、そのうちの③、特定受託事業者が育児や介護に関する配慮を受けたことにより、特定業務委託事業者の労働者が繰り返し又は継続的に嫌がらせ的な言動を行



い、当該特定受託事業者の能力発揮や業務の継続に悪影響を生じさせることということで、ある意味ハラスメントに類似するようなことを書かせていただきまして、ここで対応させていただく案とさせていただいているものでございます。

以上、大変駆け足で恐縮でございますが、事務局からの資料の御説明は以上でございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

前回、皆さんからの御意見をいただきまして、修正・追加した部分もでございます。この説明を受けまして、これ以外の部分も含めまして、御意見をいただければと思います。どうぞ自由に御発言ください。いかがでしょうか。

まず、布山構成員、どうぞ。

○布山構成員 ありがとうございます。

資料1の3ページにあります「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」のところで確認させていただきたいと思います。ここに例示が載っておりますが、例えば4ページ目、破産、税金の滞納、差押え、反社、別の法律での違反が発覚した等によるフリーランスについては、事前予告の除外に該当すると考えてよろしいかどうかをお伺いしたいと思います。

○鎌田座長 分かりました。

事務局、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、ありがとうございます。

この特定受託事業者の責めに帰すべき場合の判断に当たりましては、今、お示しいただきました資料1の3ページのところで、検討会での御議論を踏まえまして整理させていただいておりますとおり、個々の業務委託ごとに業務委託契約の内容とか、フリーランスの方の当該行為、またその事実関係といったことを個別具体的、また総合的に判断することとなると考えてございます。したがって、個々の事案ごとに業務委託契約の内容などにも照らしながら、当該事実の関係が特定業務委託事業者の名誉とか信用失墜になるもの、また取引関係に悪影響を与えるもの、両者間の信頼関係を喪失させるものと認められるようなものとなるような場合には、特定受託事業者の責めに帰すべき場合に該当し得る場合もあると考えているものでございます。

今回、資料1の3ページに考え方なども整理してお示ししてございますが、さらに分かりやすいようにQ&Aなどでお示しさせていただければと考えてございます。

○鎌田座長 布山構成員、よろしいですか。

○布山構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 関連してですか。平田構成員、どうぞ。

○平田構成員 ありがとうございます。

今の御質問に関連するところがあったので、お伺いしたいのですけれども、参考資料の31ページのほうで中途解除等の事前予告義務に該当するケースを整理いただいて、大変分かりやすい整理をありがとうございます。

この中で、真ん中の契約解除又は不更新に該当するかのところで、約定解除も、特定業務委託事業者からの解除は「解除」に該当するとありますが、今、おっしゃっていただいたような一般的なフリーランスの責めに帰すべき理由以外でも、例えば業種ごとに、ベビーシッターの方がお子さんの写真をスマホで撮影して保存していたら駄目ですか、ユーザーの安全・安心のため、いろいろな理由で個別の約定解除を設定している場合があると思います。そういった一般的に考えて業務上の支障があるような場合であれば、労基法20条に照らし合わせた解釈に該当しなくても、フリーランスの責めに帰すべき理由として整理されるという理解でよろしいでしょうか。

○立石大臣官房参事官 ありがとうございます。

考え方としては、この資料3に書いているとおり、業務委託契約の内容等を考慮の上、総合的に判断すべきであって、その責めに帰すべき事由というものが今回の法律の第16条の保護を与える必要のない程度に重大または悪質であって、その30日前に解除の予告をさせるということが均衡を失するというような場合については、責めに帰すべき事由と解釈され得るものであると考えてございます。

○平田構成員 ありがとうございます。

併せて、前回の検討会のときも質問させていただいた基本契約の扱いですけれども、基本契約に基づいて6か月以上としていただくということは、私からもお願いしたところで、その整理で何も異論はないのですけれども、基本契約があるけれども、個別の発注はしていない。基本契約を温存しておきたいというケースは、発注者側、フリーランス側、双方にあると思っております。フリーランスからしても、基本契約があることによって、人手が足りないときに発注がもらえるかもしれないということで関係性を保っておきたいということがあるのです。

そのように契約関係を温存している場合は、個別契約がなくてもそもそも契約解除にはなっていないので、特に予告は必要ないという考え方だと思うのですが、それがいけないのではないかという誤解を与えないように、今後の発注予定がない契約は切っておかなければならないといった誤解を与えないようなメッセージングは大事なと思いますので、そこだけぜひ御留意いただければと思います。

○立石大臣官房参事官 御指摘をいただきまして、ありがとうございます。おっしゃるとおり、ここの中途解除のところが分かりにくかったということもあって、今回、この参考資料を追加させていただいたところですが、今、御指摘の点などについても、間違った方向に理解が進んでしまわないように、しっかりと分かりやすい周知ということで対応させていただければと存じます。

○平田構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 よろしいですか。

それでは、鹿野構成員、お待たせいたしました。

○鹿野構成員 ありがとうございます。

前回までの議論をまとめていただいて、ありがとうございます。3点、コメント等を申し上げます。

まずは、資料1の2ページの(2)のところですか。契約締結前のハラスメント等について、どういうふうに取り扱うかということで、今回整理していただきました。それについては、既に契約が存在していて、次の契約締結に係るものについては、これは含まれるということで整理していただく一方で、まだ契約がない、今から契約を締結しようとする段階では、それは直接の対象にはならないということで、ただ、そのような場合についても、望ましい取組としての指針への記載ということを追加するという御説明がありました。今の契約締結前のところについても、本当はかなり問題が大きいとは思っておりますが、ここにも整理されているように、14条の規定ぶりとの関係では、これぐらいが限度なのかなと思ひまして、これについても異論はございません。

それから、4ページの上のほうの②のところ、次の契約申込みを行わないということで、初め明らかでなかったとしても、いつの時点かに明らかになるとすれば、その時点で速やかに伝達すべきじゃないかということをお自身、申し上げましたけれども、これを追記していただいてありがとうございます。

それから、5ページの「4 継続的業務委託」に関するところで、(1)の中に2つの白丸がありますけれども、それぞれについて若干申し上げます。

まず、1つ目の○で、継続的業務委託の期間についての整理ということで、実質的な考え方は異論があるわけではありません。ただ、2以上の業務委託契約を締結する場合に契約の更新と認められる空白期間は、1か月未満とするというふうの中黒の2番目のところに記載されておまして、それ自体についても異論はないのですが、空白期間の取扱いについて少し分かりにくい気がします。結果としてどうなるのかというと、先ほども参考資料の38ページとか、指針で言うと5ページだったでしょうか、併せて御説明いただいて、要するに、こういう場合は、契約期間の計算において、その1か月未満の空白期間が契約期間の算定にカウントされるということですね。

それで、そのことが私の印象では、資料1の5ページだけでは分かりにくいような気がしたので、今後、骨子案をつくられるときには、もちろん説明資料として、先ほどのような指針に書いてあることとか、あるいは資料に書いてあることを併せて見れば分かるところなのですが、骨子案自体から明確なほうがいいので、その辺はちょっと工夫していただければと思ひました。

次に、その下の○のところの、契約の同一性に関してです。これについても、こういう基準を用いること、日本標準産業分類の小分類を参考として、それで判断していくのだということについても異論はありません。ただ、その上に書いてありますし、下のところで※印でも書いてあるので、これは紛れがないと思うのですが、この分類だけが杓子定規に利用されることにならないように、基本的な考え方はこれで、その場合にこれを出発点として1つの参考にするのだということが分かるような形で骨子案を書いていただければと

いうふうに思い、これはお願いです。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。

事務局からコメントありますか。お願いします。

○立石大臣官房参事官 御指摘をくださいます、ありがとうございます。

3点目の指摘の継続的業務委託についての2点につきまして、空白期間の考え方や通算の仕方などが骨子案を読んだだけで分かるようにすることという御指摘と、それから、杓子定規にならないようにというような御指摘の点につきまして承りました。承知させていただきました。

以上でございます。

○座長 どうもありがとうございます。

事務局と詰めていないので、私の考えをちょっと述べさせていただきたい。特に、空白期間を算定、カウントするかということですが、継続期間というのは契約期間と捉えるので、空白期間はカウントされないのかなと私は考えていたのですが、先ほどの例はカウントされるという例だったのですか。

○鹿野構成員 参考資料の38ページに書いてある真ん中のところを見る限りは、これで契約期間9か月と書いてありまして、これは空白期間がカウントされているというふうに私は理解したのですが。

○立石大臣官房参事官 事務局でございます。

鹿野先生の御指摘のとおりでございます、この図表に示させていただいているとおりに、こちらについては通算という考え方でございます。

また、指針のほうの書き方でございますけれども、こちら資料2の5ページでございますけれども、最初の業務委託をした日を始期、最後の業務委託に係る給付完了予定日を終期として算定すると書かせていただいておりますので、考え方としては通算するという事で考えてございます。

○鹿野構成員 それで私、先ほど言いましたように、参考資料の38ページとか指針の5ページの御説明をいただくと、今の考え方を取るのだなということは理解できるのですが、資料1を見る限りでは、その辺りの考え方がどうなっているのかということが、少なくとも私にはあまりよく分からなくて、そこをちょっと確認して分かりやすくしていただきたいというリクエストでございました。

○鎌田座長 条文上、通算という言葉になっているのですね。

○立石大臣官房参事官 条文上で通算という言葉をつくるかどうかというのはありますが、通算するのだということが条文上、読み取れるような書き方になるように、今、検討、調整しているところでございます。

○鎌田座長 継続期間というのは、契約期間という定義があるから、そうではないのですか。

○布山構成員 鹿野先生のお話を聞いていて、例えば、派遣法での派遣契約の考え方はどうなっていましたでしょうか。先ほどの参考資料は、2か月契約、1か月半契約、3か月半契約で6か月。その間の契約が1か月未満で次の契約があるので、6か月というふうに見てしまっていたのですが、確かに契約期間がトータルで9か月になっているので、この法律でどのようになっているかで整理したほうが良いと思いました。

○鎌田座長 川田さんの意見もちょっと聞いて。

○川田構成員 今のところ、事務局も同じような説明をされようとしていたのかもしれませんが、条文の言葉で言うと政令で定める期間という書き方になっていて、それに関して、今回、その期間の始期と終期を示すという形で期間を特定しようとしているのだと思いますので、例えば始期と終期を示すときに、その始期と終期の間であれば空白期間を含み得るのだということがより分かるような書き方にするなどが考えられるかと思いました。

○鎌田座長 結論としては、事務局は空白期間も含んでカウントするというので、私はそういう価値判断でいいのかどうかということで、そうするのかなと思っているのだけれども、そこは明確にしてもらおうということですね。

○布山構成員 はい。

○川田構成員 何に関しても、恐らく始期と終期が特定されているというのが1つの分かりやすさであると思いますので、このようなやり方は1つのやり方だと私は考えております。

○鎌田座長 はい。

○布山構成員 この形ではまずいということではなく、そのように受け取っていたので、明確に、分かりやすくしていただければ、それで構いません。

○立石大臣官房参事官 ありがとうございます。

参考資料の38ページの御説明の際にも図のほうで示させていただいているところがございますけれども、3番目の3か月半の契約というものが、この例でございますと9月14日から始まって12月31日となっているところがございますけれども、この3番目の契約の途中で6か月というものが到来することになってございまして、その6か月ということが、到来する3番目の契約が成立した時点で、契約を更新して6か月以上のものとなるということで、この法の規律という矢印を書かせていただいているところがございます。いずれにいたしましても、骨子案をお示しする段階では、分かりやすいような骨子案ということで作成させていただければと存じますので、また御相談させていただければと存じます。

○鎌田座長 分かりました。

平田構成員、どうぞ。

○平田構成員 ありがとうございます。

一意見なのですが、恐らくこの38ページのところ、たまたま契約期間の1、2、3を足すと6か月になっていることが分かりづらさの原因かなと思っていて、最後のマル3の契約が1か月半とか、契約期間を足すだけだと6に満たないようにしておけば、より

分かりやすくなるかなと思います。

○立石大臣官房参事官 ありがとうございます。

次回から、そのようなことで考えてまいりたいと思っております。

○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、どうぞ。

○山田構成員 期間の話から、また戻りますと、先ほどの責めに帰すべき事由で最初にお話があった中で、その1つの要件として反社会的勢力という例が挙がっていたと思います。反社会的勢力が企業として活動するというのは、さすがに最近では露骨にできない時代になっていますが、個人でフリーランスとして活動して、それが違法な収益になって反社会的勢力に流れているという可能性は十分あるわけですし、そういう人を排除する必要性はあると思っております。

だから、この責めに帰すべき事由の中にその要件を入れるということはそれで結構なのですが、3ページを見ると、基本的には、ここに全部書いてあるのは行為要件なので、そこはまだ入っていないようなので、入れるか入れないかは御検討いただければと思います。もし入れるということになるとすれば、これは公正取引委員会の議論に絡んでくるのですが、3条で発注者の氏名を出すか出さないかは結構議論になったというふうに、私ども、伝え聞いているわけなのですが、これはフリーランスの中でも名前は知られたくないという人があるのだというのが議論のところだったと思うのですが、相談の現場からすると、名前が分からないままの取引というのは、私はあり得ないと思っております。法的な救済がフリーランスのほうからもできませんし。

先ほどの責めに帰すべき事由というところに反社会的勢力という属性要件がもし入ってくるのだとしたら、フリーランスのほうでは名前を明かさなければいけないわけです。それに対し、発注者のほうでは明かさなくていいというのは、いかにもバランスが悪くて、発注者のほうがフリーランスを使って違法なことを、ちょっとグレーな仕事をさせているという相談が私どものところに結構寄せられていたりもします。そうだとすると、省をまたいでしまうのですけれども、3条の発注者というところで氏名を出すか出さないかというところに影響してくると思っております。この法律、省によって所管が違うという特別な法律ですけれども、こういうところも連携というか、うまく整合性を取るというところはよく考えていただきたいなと思います。

○鎌田座長 そういう御意見ということですね。ありがとうございます。

平田構成員、どうぞ。

○平田構成員 また少し違う論点になるのですけれども、日本標準産業分類で契約の同一性を判断するというお話です。参考資料52ページに実際の分類の抜粋が載っていると思います。例えばの質問ですけれども、中分類41の4112でテレビジョン番組制作業とありますけれども、テレビ制作の現場でアシスタントプロデューサーをやっていた方が、昇格とい

うか、役割が変わってプロデューサーになったというような業務内容の変更があった場合、同じ4112の中なので同一業務となるのかとか。

あと、802に興行場がありますけれども、例えば劇場で働いている俳優さんが、ある舞台においては俳優ではなく照明・音響とかチケットのもぎりのような裏方業務に回るようになったというような違いが、業務内容変更があった場合も、同じ8021の小分類に該当するので、これも同一内容とみなされるのか、念のため確認させていただければと思います。

○鎌田座長 では、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、いただいた御質問につきまして、私の理解では、4桁ではなくて3桁の分類が小分類でございますので、今、御指摘いただいたものと、411の映像情報制作・配給業というお仕事の中に入っているのかなと考えているところでございます。また、80の中分類、娯楽業の中の御指摘の点につきましても、802の3桁のお仕事ということで読み得るのではないかと考えております。ただ、いずれの場合にしましても、こういった分類を参考としながら適切に判断していくことになるかと考えております。

○平田構成員 では、今のように小分類で同じ業界・業種でお仕事をされている場合、多少の役割変更があったとしても同一契約とみなされると考えて宜しいでしょうか。

○立石大臣官房参事官 基本的には小分類で見させていただくということが分かりやすいかと思っております。

○平田構成員 分かりました。ありがとうございます。

この点について、従前から再三申し上げて恐縮なのですが、継続的業務委託の規制を免れるための配置転換みたいなことがないように配慮しながらのメッセージも何とぞよろしくお願いいたします。

○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 今の点に関連しますと、私どもの相談に寄せられている事例は、非常に中小・零細のところが多くて、この分類をまたぐような場合はあるなど思っています。ただ、この分類を使うのだったら、3桁の分類でしようがないかなというのが私の意見です。しかし、この分類だと、現実問題、結構またいでいろいろなことをやらせているというようなものもあるなど思っています。

ただ、そうなると、包括的な指揮・命令みたいな論点が出てきますので、労働者性とかという問題、業務委託と銘打っているけれども、何でもかんでもやらせている契約で指揮・命令下に置いているのではないかという問題につながる場所ですので、ぜひその辺りは、このフリーランス新法のことだけで考えるのではなくて、労働者性とも絡むものだということを問題意識として厚生労働省は持っていただきたいなと思います。

○鎌田座長 そういう御意見です。

ほかにごありますか。

富高構成員、どうぞ。

○富高構成員 ありがとうございます。

資料1の2ページ、契約締結前のハラスメントに関しては、前回のやり取りを踏まえて記載いただいたということで、その点については必要なものだと考えております。先ほどもありましたけれども、契約交渉中はもとより、その手前の段階においてもハラスメントに類似するような事例もあると聞いておりますので、指針の中に盛り込むのは難しいとしても、問題があるということは、何らかの形で周知していただきたいと思っておりますので意見として申し上げます。

また、交渉力の格差が生じやすく、弱い立場に置かれるというような記載もございます。ハラスメントが発生しやすい状況にあるということを踏まえれば、今回、契約交渉中のハラスメントについては望ましい取組として記載いただきましたが、特定業務委託事業者における対策の必要性について、リーフレット等で注意を促していただきたいと思っております。

それから、継続的業務委託期間についてですけれども、前回、母性保護ということを考えれば、できる限り短いほうが良いといった意見を申し上げましたが、様々意見があった中で、今回、他の法律等の内容も踏まえ6か月という期間が示されたことについては、一定の理解はしています。なお、空白期間は1か月未満とされておりますが、例えば、継続的業務委託になることを避けるため、あえて1か月を数日超過させるといった、恣意的な運用が行われないようにしていただきたいと思っております。

この点、恐らく継続的業務委託期間の6か月でも同様の懸念があると思っておりますので、様々な事例も示していただきながら、わかりやすい周知をお願いしたいと思います。

期間の終期に関してですが、給付を最後に受領する予定の日とされております。これは、例えば個別契約における、いわゆる契約の満了予定日という認識でよいと考えておりますが、納品予定日が契約満了日より早めに設定されている場合などもあると思っておりますので、その辺りは、分かりやすく周知していただきたいと考えております。

また、先ほど契約内容の同一性のところで質問が出ておりましたが、例えば妊娠への配慮により、これまでの契約内容とは異なる小分類の業務に変更するようなケースもありうるのではないかと考えております。こうしたケースが、個別判断の事案に該当するのかどうか、確認したいと思います。また、フリーランスと発注者が、契約の締結にあたり業務内容がどの小分類にあたるかといったことをどれほど意識しているかということ、なかなか難しいのではないかと考えております。小分類を用いること自体は否定しませんが、例えばフリーランスに多い主な業務に対応する小分類であったり、個別判断となるような具体的な事例というものは、なるべく多く示していただいて、同一性の考え方について、混乱が生じないように分かりやすい周知をしていただきたいと思っております。

それから、指針の6ページ、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、先日、均等分科会において、育児・介護休業法の建議が答申されたと思っておりますけれども、プライバシーへの配慮ということで、労働者の意向を踏まえて共有の範囲を必要最



小限とするというようなことや、意向に添えない場合に説明することなどの配慮についても指針で示すとされていたかと思えます。特定受託事業者についても、指針という形ではないにしても、リーフレット等において、何か分かりやすい形で示していただいてもいいのではないかと思います。

それから、先ほど御説明がありました育児・介護に関する、いわゆるケアハラスメントについては、法第14条の対象ではないということは承知しており、先ほどの御説明にあった、8、9ページで読み込んでいくということについては一定理解をしています。ただ、この育児・介護に関するハラスメントも重要な問題だと考えますので、リーフレット等において「望ましくない取扱い」に関する周知を行う際に、例えば第13条の育児・介護の部分と併せて示す等、何らか工夫いただいて、重要性が認識できるような形で周知していただければありがたいと考えます。

以上でございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

幾つか御要望があったと思えますから、事務局からコメントありますか。

○立石大臣官房参事官 御指摘ありがとうございます。

特に今回、指針などでもお示ししていることにつきまして、きめ細かく、分かりやすく周知ということをしつかりとさせていただくと。また、施行を実際にしましたら様々な具体例も上がってくると思えますので、そういったことを踏まえて理解が進むように、混乱が生じないようにさせていただければと思っております。ありがとうございます。

○鎌田座長 よろしくお願ひします。

山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 継続的業務委託の期間のイメージのことで、参考資料38ページの図は大変分かりやすく、これを見れば、まあまあ分かるのではないかという感じがするわけですが、相談の現場で言いますと、真ん中の継続の空白というのがなかなかよく分からないというのが本音ではあります。

我々も、まだ法律は施行していないのですけれども、今後施行されたときのことを考えて、相談員にも、契約期間というのを結構意識して聞き取りをするようにという話はしているのですけれども、始まったり、終わったりという断続的な契約期間は、弁護士が聞いてもなかなか分かりにくいというのが実態ですので、その辺りで、よく分からない場合にどっちを取るのだというところで、私の意見としては、よく分からない場合は継続しているのかなというような見方に、できるだけしてもらったほうがいいのかと思っています。

あと、これも我々の感覚なのですけれども、続いているかというよりも、この時期はなかったというのが分かりやすいなという、そっちの見方から見るほうが分かりやすいなというところがありますので、これは法を執行する側の労働局とかの職員の皆さんの内部の手引とかの問題になると思うのですけれども、その辺りはぜひよく考えてやっていただけ

ればなと思います。

○立石大臣官房参事官 御指摘をいただきまして、ありがとうございます。まさにフリーランス110番でいつも御相談に当たっていただいている観点からの重要な御指摘と考えてございます。

いつからこの契約が始まってというのが、これまで、もしかしたらはっきりとしていなかったのかもしれないということを踏まえて、どうやってそれを捉えていくかということ、これからもしっかりと検討させていただければと思います。どうもありがとうございます。

○鎌田座長 それでは、ほかにございますか。

オンラインの皆さんは何かございますか。ありがとうございます。

それでは、ほかに御意見もないようですので、本日の議論はここまでさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

次回検討会において、本日までにいただいた御意見を踏まえ、事務局から骨子案について提示の上、御議論いただきたいと思います。

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。

次回の詳細につきましては、座長と御相談の上、事務局からまた後日、皆様に御連絡させていただきます。どうぞよろしくをお願いいたします。

○鎌田座長 それでは、本日の検討会はこれで終了します。本日は、お忙しいところ、どうもありがとうございました。