

○鎌田座長 それでは、ただいまから第9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、誠にありがとうございます。本日は、鹿野構成員から御欠席の連絡をいただいております。なお、大下構成員はオンラインでの御出席となります。

本日の議題は「報告書（案）について」となっておりまして、前回お伝えしたとおり、事務局より報告書（案）の提示とパブリックコメントの結果についての御報告をしていただきたいと思っております。

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、事務局から報告書（案）についての御説明、あとパブリックコメントも一緒をお願いします。

○立石大臣官房参事官 事務局でございます。

それでは、資料の御説明をさせていただきます。本日は、資料1といたしまして、報告書（案）、それから資料2といたしまして、4月12日から5月11日までの1か月間、実施いたしましたパブリックコメントにつきまして、就業環境の整備関係で寄せられました主な御意見の結果を取りまとめましたものを御用意してございます。また、参考資料として、パブリックコメントにかけた資料の一式を御用意しております。

それでは、資料1を御覧ください。報告書（案）でございます。報告書（案）につきましては、全体の構成といたしまして、「1 はじめに」「2 政令、省令及び告示に規定する事項並びに関連する事項」、そして6ページまで行っていただいて、「3 おわりに」となりまして、別紙といたしまして、指針の案、それから、参考資料1といたしまして開催要綱、参考資料2として検討会の開催経過をつける構成としてございます。

1ページ目の「はじめに」にお戻りいただければと存じます。この「はじめに」につきましては、今回の検討会開催の経緯・趣旨について簡単に触れさせていただいているものでございます。

読み上げさせていただきますと、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」については、令和5年5月12日に公布され、公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとされている。

法第3章（特定受託業務従事者の就業環境の整備）においては、特定業務委託事業者は、特定受託事業者に対して行う業務委託に関し、募集情報の的確な表示、妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮、ハラスメント対策に係る体制整備及び中途解除等の事前予告・理由開示等を講じることとされており、法の委任に基づき、政令、省令及び告示（以

下「下位法令」という。)において、その具体的な内容を定めることとされている。

これを踏まえ、特定受託事業者の就業環境の整備に関し、法の委任に基づき下位法令において定めることとされている事項を検討するため、本検討会は、令和5年9月から検討を開始し、関係団体へのヒアリングを行いつつ、9回にわたり議論を重ね、今般、2のとおりにその結果を取りまとめたというふうにさせていただいているところでございます。

次の「2 政令、省令及び告示に規定する事項並びに関連する事項」におきましては、前回、骨子(案)でお示したとおり、検討会で御議論いただいた内容を取りまとめて記載しているものでございます。こちらの内容につきましては、事務局におきまして、これまでの検討会における御議論を踏まえ、また、この後御説明いたしますパブリックコメントでいただいた御意見も確認させていただきながら、改めて検討を行ったところでございますが、一部、法制的観点や文言チェックの観点からの表現の修正などが入っておりますが、内容的には、事務局案といたしましては、前回お出しした骨子(案)の内容を維持しているものとなっております。したがって、中身の説明につきましては割愛させていただきます。

6ページをお開きいただきます。「3 おわりに」の部分でございます。こちらにつきましては、前回、盛り込むべき内容について、構成員の皆様から様々御意見を頂戴したところでございます。フリーランスの方や発注事業者の方、双方にとって分かりやすいような周知・広報、相談体制の整備、また実態把握をしっかりと行っていくこと。関係省庁との連携や実効性の確保、また将来の見直しについてなど、多くの御意見をいただいたところでございます。今回、これらの御意見を踏まえ、「3 おわりに」を記載させていただいております。

読み上げさせていただきますと、本検討会においては、特定受託事業者の就業環境の整備に関し、法の委任に基づき下位法令において定めることとされている事項について議論を行い、本報告書を取りまとめたところである。今後、厚生労働省において、本報告書を受け、速やかに必要な下位法令等を定めることを期待する。

法及び下位法令等の内容の周知・広報に当たっては、特定業務委託事業者及び特定受託事業者の双方にとって理解が深まるものとなるよう、わかりやすい例示や解釈等を盛り込んだ周知資料を作成し、説明会の開催等を通じて、十分に周知・広報することが望まれる。その際、契約の形式や名称にかかわらず、実質的に労働者と認められる場合には、労働関係法令の保護の対象となることを併せて周知する。

また、法の施行に当たっては、特定受託事業者からの相談に応じて適切な対応が図られるよう体制を整備するとともに、相談事案の内容に応じて公正取引委員会や中小企業庁と連携して対応することにより法の実効性の確保を図ることが望まれる。さらに、附帯決議で言及されている課題も含め、法の施行後3年を目途とした検討・見直しを見据え、特定受託事業者の就業環境の整備について実態把握に努めるとともに、当事者を含む関係者からの意見等を十分に踏まえ、不断の検討を行うことを期待するというふうにさせていただ

いてございます。

この後の構成としましては、先ほど御説明いたしましたとおり、別紙におきまして指針案がついております。また、参考資料1、参考資料2といたしまして、開催要綱、開催経過をつけさせていただいております。指針案の内容につきましても、文言チェックの観点からの表現ぶりの修正以外は、事務局案といたしましては修正を加えていないところでございます。

引き続きまして、資料2、それから関連いたしました、参考資料1を御覧いただければと存じます。

資料2は「「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行令（案）」等に関する意見募集（パブリックコメント）に寄せられた御意見の結果について（就業環境の整備関係）」となっております。先ほども申し上げましたとおり、パブリックコメントにつきましては、令和6年4月12日から5月11日までの1か月間の期間で、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁と厚生労働省の連名で実施させていただいたものでございます。パブリックコメントの対象といたしましては、政令と公取、厚労省、それぞれの法律施行規則、厚労省の指針、公正取引委員会と厚生労働省連名の法律の考え方等となっております。

資料2につきましては、このパブリックコメントに寄せられた御意見のうち、就業環境の整備関係についての結果でございますが、意見数といたしましては、全体で114件の御意見があったところでございます。なお、この114件につきましては、1件の意見におきまして複数の御意見が含まれている場合もございますが、そこはまとめて件数ごとにカウントさせていただいているものでございます。

主な御意見、就業環境の整備関係につきまして記載させていただいております。順番に御紹介させていただければと存じます。

まず、募集情報の的確な表示についてでございます。

1つ目のポツ、人を介しての募集や特定少数に対する募集など、「広告等」の範囲を明確化すべき。

2つ目、的確表示義務の対象となる募集情報の事項について、取引条件の明示（第3条）との違いの背景をQ&A等で明確化すべきという御意見をいただいております。

また、妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮につきまして、1つ目のポツ、「育児」について、子の対象年齢を引き上げるべき。

2つ目、同性パートナーの場合も配慮の対象に含まれるのかどうか明確化すべき。

3つ目、「特定業務委託事業者による望ましくない取扱い」は禁止行為とすべき。行政から遵守させるように周知すべき。

4つ目、育児介護等の配慮の申出をしやすい環境整備は重要であるため、周知徹底すべきという御意見をいただいております。

続きまして、ハラスメント対策に係る体制整備。

1つ目、発注事業者が講ずべきハラスメント対策の内容について、周知徹底すべき。

2つ目、ハラスメント加害者が相談担当者である場合、被害者であるフリーランスが相談するのは現実的ではないため、行政として第三者機関を設けるべき。

3つ目、「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に係る業務を遂行する場所又は場面で行われるものとされているが、「場所又は場面」を実態に合わせて広く運用すべき。

4つ目、セクハラだけでなく、パワハラについても、「他の事業者等からのハラスメント」を望ましい取組ではなく措置義務の対象とすべき。

次のところ、中小・小規模の発注事業者はハラスメントの体制整備が難しい場合もあるため、行政による積極的なサポートが必要といった御意見を頂戴しております。

次の中途解除等の事前予告・理由開示でございます。

1つ目、フリーランスの生活への影響を踏まえれば、事前予告は30日前まででは遅いのではないかという御意見。

また、業務委託の一時停止については、契約の解除の対象外とすべきという御意見。

また、3つ目、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」で例示されている内容が広すぎるため、フリーランスの保護にならないのではないか。

次、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」については、発注事業者の予見可能性の観点から、フリーランスが反社会的勢力である場合、破産した場合、契約時に経歴詐称をした場合など、幅広く許容し、明確化すべきという御意見。

次、事前予告や理由開示の方法のうち電子メール等の送信の方法は、「電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるもの」とされているが、発注事業者の負担に鑑み、当該要件は削除すべきという御意見。

また、解除ができるのは合理的な理由がある場合に限定すべきという御意見を頂戴してございます。

最後の継続的業務委託について、1つ目のポツ、「継続的業務委託」の期間（6ヶ月以上）を短縮すべき。

その次、「継続的業務委託」の期間（6ヶ月以上）は妥当であるという御意見。

また、契約の更新について、「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」としているが、個別判断のための例示をすべきという御意見。

また、契約の同一性について、日本標準産業分類の小分類により判断するとされているが、実態が反映されない可能性があるため、小分類でなく職種で判断すべき。

その次、契約の更新について、業務内容の同一性がなくとも、当事者が同一であれば該当するとすべきという御意見。

業務委託契約が、実務上、いわゆる基本契約と個別契約に分かれて締結される場合があるが、フリーランス法の「基本契約」の定義を明確化すべきという御意見。

最後でございますが、契約の更新について、法の潜脱行為を防ぐため、2以上の業務委

託契約を締結する場合の空白期間をより長く設定するか又は、そもそも空白期間の定めを設けるべきではないといった御意見を頂戴してございます。

これは主な意見でございますけれども、こういったような御意見を頂戴してございます。

事務局といたしましては、いただいた御意見につきましては、この検討会で御議論を重ねた上で結論を得たものに関する内容であったり、また、大変多くいただきましたのが、分かりやすく明示してほしい、しっかりと周知してほしいといったような御質問、御意見が多かったところでございます。今後、いただいた御意見も踏まえて、趣旨などをQ&Aなどで分かりやすく周知・広報を行っていくとともに、今後の施策の検討の参考とさせていただきたいと思っております。

資料1、資料2の御説明につきましては以上でございます。どうぞ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、ただいまの事務局からの説明を踏まえ、御意見やコメント等があればいただきたいと思えます。どうぞよろしく願いいたします。

大谷構成員、どうぞ。

○大谷構成員 全国中央会の大谷です。ありがとうございます。

御説明どうもありがとうございました。前回の検討会の中で議論が上がってきた内容、発言があった内容について、「はじめに」と「おわりに」の部分で取りまとめていただきまして、どうもありがとうございます。こちらの内容について異論はございません。

ただ、御説明いただきましたパブリックコメントに寄せられた御意見にもあったとおり、分かりやすい説明というのが今後必要になってくるだろうと思っております。施行までにどれだけの時間があるのかということもありますけれども、分かりやすいQ&Aをつくっていただいて、フリーランスの方たちが何に気をつけなければならないのか、自分が何を守らなければならないのかといったことについて、どんどん周知していく必要があるのかなと思っておりますし、広報ツールを頂ければ、私どものほうでも周知に御協力させていただきたいと思っております。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。分かりやすい説明、周知をとということですので、よろしく願いしたいと思えます。

○鎌田座長 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。

御説明ありがとうございました。また、この間の取りまとめに感謝申し上げたいと思えます。

先ほど、分かりやすい周知をとというお話がございました。パブリックコメントに寄せられた意見を見ていると、全体的には明確化や周知徹底に対するものであると思うのですが、1ページ目の最後の行から、中途解除に関し、責めに帰すべき事由を少し幅広く許容すべ

きというような意見もあります。今回の法律の趣旨というのは、弱い立場であるフリーランスを保護するものであり、本検討会では、そのような観点から議論してきたと考えておりますので、法令の周知に当たっては、そうした点を踏まえ、リーフレット等の資料の作成も含めて、分かりやすく周知していただきたいと思ひますし、周知にあたりSNSを活用することや、相談体制の強化、関係省庁との連携についてもぜひお願いしたいと思ひます。

その上で、資料1の「おわりに」について、各委員の意見を踏まえた内容だと認識しておりますけれども、2段落目の最後のほうで、「実質的に労働者と認められる場合には、労働関係法令の保護の対象となることを併せて周知する」と記載があります。この点は非常に重要なことですので、行政機関による指導監督の強化も含め、徹底願ひます。

また、最後の段落のところで、附帯決議で言及されている課題も含めて、様々、不断の検討を行うことを期待する旨の記載があります。今回の法整備は、フリーランス保護に向けた第一歩だと認識しておりますけれども、他方で、労働者性の見直しをはじめ、仲介事業者の業規制、また公取委の検討会の論点である最低報酬の設定等、フリーランス保護における課題はまだ様々残されていると思ひております。こうした点も含めて、引き続き不断の検討をぜひお願いしたいと思ひます。

以上でございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。ただいまの御意見は、基本的には分かりやすい御説明をということで、その上で、特に労働者性については、行政機関にしっかりと対応をお願いするということ。それから、今後の課題についても幾つか御指摘いただいたところかと思ひます。ありがとうございます。

ほかに御意見ございますか。

山田構成員、どうぞ。

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

パブリックコメント、今、回答をつくっているところだと思ひますけれども、大変御苦労さまだと思ひますが、その質問にはぜひできるだけ丁寧に答えていただければと思ひております。

おおむね、もうこの案でということですので今後進んでいくのだらうと思ひますけれども、この検討会を通じて、今日、最後ですから、思っているところをお話しさせていただきます。この検討会自体が、法律があつて、その解釈とかを示す、規則とか政令とか指針を検討するということですから、法文の構造自体、1事項を変えたりということはできないわけですが、検討会を通じて、例えば第3章のところと言うと、継続的業務委託の期間というのが、16条と、育児・介護のほうの13条と、本当にいいのだらうかというような意見もありました。

それから、これは検討会の途中で川田先生もお話しになられたと思ひますけれども、理由の開示のところです。今回のガイドラインのところでも、一番最後のページに、16条2項というのは、予告された日から契約が満了するまでということは請求できるというこ

とですから、例外事由に該当する場合は即時に契約終了になるから、もう終わってしまっているのだから理由の請求はできない。条文上の理屈は確かにそうなのだろうと思います。だから、法律がこうなっているのだから、ここを今さらとやかく言えないということなのでしょうが、恐らく実際に施行されれば、フリーランスが即時に予告されずに解除されたということで、厚生労働省のほうに申出がある可能性があるわけですね。

そうすると、例外事由があるやなしやという点が問題となり、そうすると、まさに契約を解約される理由があるのかないのかということが論点になるということもあつたりすると思います。その場合に、このガイドラインどおり、理由が開示されないと、フリーランスの側はもやもやしたものが残るということになるわけですし、この辺りは、法律はこうなっていますけれども、厚生労働省のほうへの申出に対する対応の運用でも何とか対応してもらえないかということも思ったりしております。

運用という意味では、12条の募集についても、パブリックコメントのところを見ると気になるのが募集の範囲です。私、フリーランス・トラブル110番で相談を受けていると、明らかな広告とかでばんと出していけば分かりやすいですけども、フリーランスの方というのは、個別のメールなのか、それともメルマガみたいなもので送っているのか、どういう誘い方なのか、よく分からないという募集もあるわけですね。

なので、募集の範囲というのがどういうところなのかということも、これは運用次第でこの法律がどう生きるか死ぬかも大分変わるような気がしております。大変かと思えますけれども、せっかくできた法律ですから、申出が出てきた内容に関しては、できるだけ厚生労働省のほうも受け止めてあげて、問題解決のためにいろいろな発注者のほうに質問するとか、そういう丁寧な対応をしていただければと思っております。

私からは以上になります。

○鎌田座長 ありがとうございます。今、法令の定めは定めとした上で、運用において幾つか検討していただきたいというような御要望がありました。例えば、16条の理由の開示のところ、何か事務局でこの点に関してコメントございますか。

○立石大臣官房参事官 御意見いただきまして、ありがとうございます。

先生おっしゃるとおりでございますので、施行に当たって、きめ細かに御相談対応させていただきます。適切に対応できるようにしてまいりたいと思っております。ありがとうございます。

○鎌田座長 よろしいですか。ありがとうございます。

平田構成員、どうぞ。

○平田構成員 ありがとうございます。

報告書、そしてパブリックコメントの取りまとめ、ありがとうございます。報告書については、これまでの議論のとおりということですので、特段言及することはありません。パブリックコメントで寄せられた御意見のまとめについても、全体的に、これまでこの検討会でも意見させていただいた部分や、パブリックコメントでお伝えした部分と重なる部

分もありますので、おおむね賛成であり、いただいた御意見に沿ってできる限り対応していただければと思いますし、今回対応できない部分も、3年後の見直しに向けて法律の条文改正も視野に御検討いただきたいと思っております。

2点だけ、パブコメとは少し違う御意見ということで申し上げたいなと思っております。

1つ目が、中途解除等の事前予告・理由開示の部分で、業務委託の一時停止について契約の解除の対象外とすべきという御意見が寄せられているかと思えます。これは一時停止の「一時」というのがどれくらいの期間なのか、仮にもし解除の対象外とするのであれば、その期間を定めておかないと、何年も一時停止という状態で、結局、ほぼ解除と同じ状態ということになってしまうと思います。もともと事前予告30日前としていただいた背景としては、30日以降の生活の見通しが立たなくなることは困るという趣旨だと思うので、仮に一時停止だとしても、その期間は30日以内であることが望ましいのではないかなと、個人的には感じました。

もう一点、同じ中途解除のくだりの最後のポツのところで、解除ができるのは合理的な理由がある場合に限定すべきという御意見も寄せられていると思います。これに関して様々な考え方があると思うのですが、私としては、契約解除そのものに規制をかけるのは、本法の取引適正化や就業環境整備の趣旨から逸脱するものと考えております。私たちフリーランスは、事業者であり、様々な事由によって契約解除されるケースもあれば、こちらから契約解除したいケースもあります。当協会でも、数か月前に円滑に契約解除する方法というセミナーを開催したところ、非常に多くの参加がありまして、お互いに解除する、されるということは十分に考えられると思っております。

ですので、我々が契約解除の事前告知を求めてきた背景として、フリーランスの生活に支障を来さない必要性はあるのですけれども、解除そのものに規制をかけてしまうと、発注控えにつながってしまうおそれがあるなど危惧しております。派遣社員を保護しようと無期転換ルールを設けたときにどうなったか、皆さん御存じだと思いますけれども、過剰な保護というのが当事者の首を絞めることにもなるので、バランスは重要だと考えております。

また、パブコメへの意見ということとはまた別ですけれども、報告書全般を通じて気になったこととして、フリーランスの取引実態や多様性に配慮して緻密な議論・検討を重ねた上で、細やかな場合分けも含めて丁寧にルールメイキングを行っていただいたことは大変感謝しております。他方で、その多様性やケース・バイ・ケースの事情を担保しようとした結果、かなり複雑・難解なルールになってしまったことは否めないかなと思います。発注者とかフリーランス当事者が理解しづらく、法解釈の理解にぶれが生じて、新たなトラブルの火種となるのでは、せっかく立法していただいた意味が半減してしまいますので、今後、周知において平易な言葉を使っていただくというところは、ぜひお願いします。

また、実際に運用が始まってから改善点が見出され、もっとよりよいルールや考え方が求められていく可能性も多分にあると思いますので、違反の事例だけではなく、違反に至



らなかった相談のケースも含めて、トラブルの事例を蓄積して、今回策定された規則や指針、法律そのものが取引実態にかなっているのかどうか、3年後に向けた準備を引き続きお願いしたいと思っております。

また、最後、このフリーランス法は、条文によって管轄が公正取引委員会、厚生労働省に分かれるという特殊事情がありますので、当事者がどちらの管轄か、分かることは難しいと思います。まず、1次窓口としてフリーランス・トラブル110番なのか、どこに相談すればいいのかというところが分かりやすく広報・周知されるということと、トラブルに見舞われて切迫した状況にある方が行政に問い合わせたけれども、たらい回しにされるということのないように、十分な情報連携や体制整備というのをお願いしたいなと思っております。

私からは以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。幾つかパブリックコメントに対する御意見ということで述べられたことがあります。

1つは、解除の理解については、一時停止というのを明確にということでありました。

それから、合理的な理由が必要だということについての御意見をいただきました。

それから、分かりやすい説明ということ。

それから、違反あるいは違反に至らないまでも問題となる事例については、蓄積して、3年後の見直しについてもしっかりと対応してほしいということ。

それから、公正取引委員会あるいは厚生労働省、中小企業庁というところで窓口が分かれています、トラブル110番を含めて、相談窓口を分かりやすく周知することが大切だといった御意見だったと思いますが、一時停止の運用についての御質問かと思っておりますので、この点について何かコメントありますか。

○立石大臣官房参事官 事務局でございます。

御意見を頂戴いたしまして、ありがとうございます。一時停止につきましては、検討会におきましても御議論いただきましたとおり、一概に一時停止という言葉だけで対象外と言うことは困難であると思っております。一定の期間とか一時停止の理由なんかを明示した上で、これを解除としてしまうのは逆におかしくなってしまうのではないかということ、個々の事例ごとに判断していくべきかと思っております。その際に、一定の期間についての考え方についても先ほど御意見賜りましたので、適切に対応してまいりたいと思っております。

そのほかの周知・広報、特に相談窓口について、たらい回しにならないようにというような御意見もいただいております。法律の内容を周知する際に、相談窓口についても併せて分かりやすく周知できるようにできればと思っております。また、その施行に当たって実態を把握して、事例の蓄積などにも努めてまいりたいと思っております。どうぞよろしくお願いたします。

○平田構成員 ありがとうございます。

○鎌田座長 そのほか。

布山構成員、どうぞ。

○布山構成員 ありがとうございます。

厚労省の事務局から御説明いただいた資料1に関しましては、これまでの本検討会での議論を反映したものとなっていると思いますので、これでよろしいのではないかと思います。

その上で、特に指針につきましては、かなり細かい内容となっておりますので、対象となる特定受託事業者の方々、それから特定業務委託事業者の方々にこの内容がきちんと届くように、ほかの方もおっしゃっていましたが、周知は十分に行っていただきたいと思えます。

以上です。

○鎌田座長 ありがとうございます。改めて周知について御要望ということでございます。ほかにございますか。

川田構成員、どうぞ。

○川田構成員 ありがとうございます。

私も、まず事務局におかれましては、報告書（案）、議論の経過を踏まえて的確にまとめていただいたとっております。内容に関しては、前回の骨子（案）の段階で、私としては特に大きく変えるような点はないのかなとっております。今回、つけ加わった「はじめに」「おわりに」も、前回までの議論の内容を的確にまとめていただいているとっております。

その上で、他の構成員の方の御発言と重複する部分も多いのですが、パブリックコメント、資料2なども見ますと、私も見たところでは、政省令、告示の内容について、具体的な状況に即して分かりやすく説明してほしい、あるいは通知を的確に行っていただきたいという御意見。それから、この検討会の中でも様々な意見が出されて検討した点に関する御意見。あと、私としては、この検討会との関係では、前提になるような法律の内容についての御意見というふうな受け止めるのが適当かなと思われる御意見に大体整理できるかなとっております。これらについては、全体を通じて既に御意見として出ているとおりに、分かりやすい説明とか周知が必要かと思えます。

1点つけ加えるとすると、その際に必要に応じて関連する労働立法についての考え方なども参考にしながら示すことが有益な部分もあるかなと思えます。1つだけ例を挙げると、資料2のハラスメントの体制整備の3つ目の点、「業務委託に関して行われる」という部分については、例えば労働立法におけるセクハラとかパワハラ等で、職場におけるハラスメントの被害防止についての事業主の措置義務を定めている際の職場という考え方は、労働関係の中で生じるハラスメント問題の実態も踏まえて、ある程度幅のある概念として捉えられていると思えます。

そういったところを説明した上で、さらにフリーランスの方の働き方については、例え

ば時間とか場所の点で、より多様なものがあるということを踏まえて、業務委託に関して行われる。その際の場所または場面という考え方を説明するということが有効なのではないかと思えます。

それから、先ほど3つ挙げた2番目の点、この検討会でもいろいろな意見が出て検討した部分については、この検討会における検討の考え方が政省令、告示に反映されていると思えますので、その内容を丁寧に説明すること。併せて、必要に応じて、この報告の最後のところに出てくる今後の法の見直しの中でも、必要に応じて検討していくということなのかなと思えます。

そして、3番目の法律に関する御意見と見るべきではないかという点も、同様に必要に応じて実態を把握した上で、今後の法改正の検討に反映させていくということが望ましいことになるのか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。分かりやすい運用をということと、職場についての少し御意見ということ。

○川田構成員 例として挙げただけで、説明のときに労働立法との関係なんかも、多分同じような考え方をしている点、フリーランスの働き方の特徴を考慮した点などあると思えますので、その辺りも内容に応じて説明がされると、より分かりやすくなるのかなということ。

○鎌田座長 ということで、その点についてもお願いいたしたいと思えます。ありがとうございます。

ほかにございますか。

山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 今日、最後なものですから、すみません。先ほど申し上げたのですけれども。

私ども、相談を受けていて、相談者からもこの法律に対する期待も非常に大きいのを感じているところではあるのですけれども、ただ、この検討会を通じて、この法律は事業者と事業者の法律なのだということを強く認識しているのですね。労働者ではないということが前提となっている。この法律を生かすも殺すも、まずは発注者がしっかり守っていただくということが大前提であるわけですけれども、フリーランスも、法律ができたから、放っておいたら何でも救ってくれるというものではないわけですね。この法律を生かすも殺すも、どうやって活用するか、フリーランスがちゃんとこの法律を理解して、発注者がおかしな態度、この法律と違うのではないかということ自分で気づいていかなければいけないということになると思えます。求められるのは、フリーランスの側も自覚が必要なのだろうと強く感じているわけでありませう。

ただ、相談の中で、事業者としての自覚を持つべきフリーランスのほかに、事業者として働くということを別に希望したわけでもないのだけれども、なぜかそういう働き方にな

ってしまって、労働者との違いも全然分からないというような御相談が大変多く寄せられているわけです。私も何度も言っているところでありますけれども、労働者なのか事業者なのかというところの峻別、見極めは、今後、より重要になっていくのだらうと思います。

ですので、昭和60年の研究会報告の基準を残すなら残すにしても、本当に適切に今、運用されているのか、判断されているのかというところは、いま一度改めて検討する必要があると思います。時代が変わって働き方が変わっているなら、変えるなら変える必要があるのではないかというところは、今もいろいろ議論されていると思いますけれども、そこは避けて通れないのではないかと思います。

以上でございます。

○鎌田座長 ありがとうございます。

ほかにございますか。よろしいですか。

私も今、皆さん、いろいろ御指摘いただいたこと、全く同感であります。ちょっと重複するかもしれませんが、フリーランス法が生み出されて、これから施行されるということで、そもそもこういったことを何が生み出していったのかということ、事業者としてのフリーランスの方、今まで様々な困難や取引上の苦労をお持ちの方が、安心して、そして積極的に活動できるということを後押ししようという法律だと思うのですね。

ですので、そのことをぜひ理解いただいて、フリーランスの方、それから業務委託事業者の方あるいは社会全体が、フリーランスの方たちの取引、あるいはその就業環境というものを、この法律あるいはこれからの政省令を含めて、しっかりと守っていく。そのことによって、まさに日本経済に寄与・発展していくのだといったことで積極的に捉えていただきたいと思います。

また、皆さんも御指摘いただきましたけれども、一方では、労働者については、しっかりと労働者ということを判断していただいて、あるいは行政もそれをしっかりとサポートして、労働者については、労働者としてしっかり保護していくという、これが何よりも大切ということですので、その点についても行政にもお願いしたいし、また様々な関係機関、それから業務委託事業者、フリーランスの方もそのことを念頭に置いて、これから事業を行っていただきたい、あるいは働いていていただきたいと考えております。ということが私の感想ということでございます。

ほかにございませんか。

それでは、特段、もう御意見もなさそうですので、本日の御議論はここまでとさせていただきます。御意見ありがとうございました。短い期間でしたが、ここまでまとめていただいた皆さんに改めて感謝を申し上げたいと思います。本当にありがとうございました。

それでは、この報告書について、皆さん、大きな御異論はないということで、今後の軽微な文言の修正については、私に御一任いただき、取りまとめたいと思いますが、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。そのようにさせていただきます。

最後に、堀井局長から御挨拶をお願いいたします。

○堀井雇用環境・均等局長 雇用環境・均等局長の堀井でございます。

本検討会の構成員の皆様方におかれましては、昨年の9月以来、9回にわたって御議論いただき、9人の構成員ということで、大変お忙しい中、非常に精力的に御議論いただきましたことも改めてお礼申し上げたいと思います。

いわゆるフリーランス新法の中の就業環境の整備のパートの部分ですが、法の委任に基づきまして下位法令で定めることとされている事項、これが本検討会のミッションということでございますけれども、その事項の内容につきまして、座長一任ということで、本日、取りまとめをしていただきました。鎌田座長をはじめ、本当に皆様方、お一人お一人に感謝を改めて申し上げます。どうもありがとうございました。

また、本検討会の場におきましては、フリーランスの働き方、業務委託の実態等の御知見をいただくということで、多数の団体の方々にヒアリングをさせていただきました。検討会の趣旨を皆さん、よく御理解の上、御参加いただきまして、大変貴重なヒアリングの成果を得ることができまして、そのような方々にも、この場をかりてではございますが、改めてお礼を申し上げます。

今後、検討会からいただきました、この報告内容を踏まえまして、私どもといたしましては速やかに下位法令の制定に向けて準備を進めていきたいと考えています。また、しかるべき時期にということになると思いますが、労働政策審議会のほうにも御報告させていただきたいと考えております。

具体的なこの法律、新法ということで5月に成立して、11月の施行ということで、今回おまとめいただいた。このタイミングとしましては、これから半年ぐらいある中で、鋭意周知していかなくてはいけない。さらに、今日、検討会の委員の皆様方からもいただきましたけれども、分かりやすい周知というのが特に求められていると思います。そのようなことを踏まえまして、我々としても取り組んでまいりたいと思いますので、検討会の構成員の皆様方におかれましては、引き続きの御支援をいただければと思っております。本当にありがとうございました。

○鎌田座長 ありがとうございます。

それでは、以上をもちまして本検討会を終了したいと思います。改めて、どうもありがとうございました。