

第 4 回・第 5 回検討会における議論

1. 育児介護等に対する配慮について（第 4 回検討会（2023 年 10 月 31 日））

- 配慮の内容として、フリーランスの働き方は多様であるので、対話を通じて何が必要なのかを確認し、何ができるか検討をしていくといった手続き面を担保しておくことは、フリーランスにおいては、雇用労働以上に重要ではないか。
- 配慮をするためには、フリーランスから発注者に早めに報告する必要がある。報告があつて初めて、どのように調整するかやりとりができるのではないか。
- フリーランス側からも早めに配慮を申し出るといふことと、申出をしやすい環境整備は両輪の関係で考える必要があるのではないか。
- 発注者側の配慮義務は申出があつた段階から発生し、申出前は配慮義務の対象にならないため、13 条にも、望ましい取扱いとして、誰に申出をすればいいのかを明確にする等の申出をしやすいような方策を盛り込むべきではないか。
- 配慮の内容や不実施の場合については、書面等の記録に残るもので丁寧に伝えるということが重要ではないか。
- 契約を履行するための配慮として、納期の調整、オンラインの活用といった場所・時間の調整、契約を履行できなかった場合の配慮として、最後まで履行できなかった場合に、履行できた部分については報酬を支払う等の調整を可能とすることがあるのではないか。
- 配慮の内容として、フリーランスが契約不履行にならないよう、契約上、育児介護等の配慮に関して規定しておくということや、場合によっては契約の再交渉等についても考えられるのではないか。
- 配慮の対象としては、契約を締結している発注者とフリーランスと理解しているが、契約の締結過程においても、望ましい取扱いとして指針に盛り込むべき内容はないか。
- 育児介護等と仕事の両立という観点で言えば、労働者もフリーランスも、その必要性は変わるものではないので、育介法の制度の対象者が見直される場合には、本指針も見直す必要があるのではないか。

2. ハラスメント対策に係る体制整備について（第4回検討会（2023年10月31日））

- 「妊娠したこと」や「出産したこと」などの具体的な事情が生じた場合ではなく、「妊娠したら、契約を解除する」と伝えるようなケースについても、対応が必要ではないか。
- 妊娠、出産等に関するハラスメントで、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という点について、具体例等でわかりやすく示す必要があるのではないか。
- 経済的な嫌がらせについて、パワーハラスメントの類型として位置付ける又は既存類型との対応関係の整理をし、事例を指針に盛り込むべきではないか。
- 成果物を納品した後、代金交渉をしている時点でのハラスメントについて、法第14条第1項第3号の「業務を遂行する」「就業環境」の範囲で整理できるか。
- ハラスメントの行為者に関して、フリーランスからフリーランスへのハラスメントについて、セクハラのみならず、マタハラやパワハラも何らか環境整備の対象とすべきではないか。また、望ましい取組として上流の発注者への協力依頼等の内容を盛り込むことは重要ではないか。
- 実行性の担保という意味で、発注者によるハラスメントの事実確認の結果の説明をすることも考えられるのではないか。

3. 募集情報の的確表示について（第5回検討会（2023年11月6日））

- 募集情報について、労働者と考え方が重なる部分も大きい一方で、費用負担や違約金を含めた報酬の支払いの内容について関心が大きい等といったフリーランスの実態を踏まえた検討が必要ではないか。
- 中途解除をされた場合の、既に履行した分の報酬の支払いについてどう考えるか。
- クラウドソーシングのような、フリーランスにとって身近である募集情報の提供方法について、本規定の対象であるということを明示的に示していくべきではないか。
- 的確表示義務は、表示義務ではなく、あくまで、表示されていた場合の的確性が問題であるということをわかりやすく伝えていく必要があるのではないか。
- 虚偽の表示について、意図的ではないものについても、誤解を生じさせる表示のところに含まれる場合もあるという理解で良いか。
- 他の事業者へ委託する場合の発注者の管理義務について、情報の訂正を依頼するだけでなく、フォローアップをする等強化すべきではないか。
- 発注者側の、募集情報を出した後内容変更した場合の明示についても検討すべきではないか。
- 仲介事業者であっても労働者の募集の場合は的確表示義務に対応しているので、フリーランスの募集の場合も仲介事業者に対して何か検討できないか。

- 本法では妊娠出産等と業務との両立への配慮についての規定が入っているところ、フリーランスの募集に際して、女性を排除するようなものが出てきた場合、労働者であれば労働法において規制の対象となるが、本法ではこういった規制がないという点をどう考えるか。

4. 中途解除等の事前予告・理由開示について（第5回検討会（2023年11月6日））

- 「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」「直ちに契約解除をせざるをえない場合」はできる限り明確に、限定的に記載をすべきではないか。また、労働法では労基署での認定を必要としており、事実上の効力は本法と労基法とで大きく異なる点に留意が必要ではないか。
- 中途解除の事前予告及び理由開示は、トラブル防止等の観点から、書面または電磁的方法に限ってはどうか。
- 理由開示は書面だとかえって義務的・形式的になる場合もあり、口頭でも良いとすべきではないか。
- フリーランスから理由の開示の請求があった場合に、事前予告の対象外である場合、事実上そのことを説明することになる点について、整理が必要ではないか。
- 16条の規定の「解除」について、債務不履行に関する解除に加えて、約定解除や合意解除についても適用されるという理解でよいのか。
- 基本契約のある契約について、定期的に個別発注をしていたところ、発注を停止し、事実上全体を解除したような場合についての16条の適用をどう考えるか。
- 中途解除の事前予告については、1ヶ月よりも長い期間での事前予告を行う等、より望ましい取り組みをしている業界もある。本法によりこの取り組みの水準を落として良いということにならないような周知が必要ではないか。

5. 継続的業務委託について（第5回検討会（2023年11月6日））

- 契約がなくなってしまうということのインパクト等を考えると、3ヶ月又は6ヶ月程度とすべきではないか。
- 例えば母性保護等では、勤続年数の長短は関係なくニーズがあること、育児介法でも現在の検討において、子の看護休暇については勤続6ヶ月以内の労働者も対象となる方向で議論されていること、予告なく解除されるとインパクトが非常に大きいこと等を踏まえると、継続的業務委託の期間はできるだけ短い方がよいのではないか。
- 6ヶ月等、期間が短くなると、配慮義務の規定がかかりやすくなることから、育児介護等の事情を抱えたフリーランスへの発注控えの可能性が強まる恐れがあるという点も踏まえながら検討する必要があるのではないか。

- 継続的業務委託の期間が短い場合は、空白期間も短くなるのではないか。もし6ヶ月であれば、空白期間はかなり短い期間にする必要があり、1年であれば、空白期間は長くなる。両方併せて考えていかなければならないのではないか。
- 連続する前後の契約の同一性に関して、同一当事者間であれば、業務が変わっても継続的と捉えるべきではないか。
- 契約の同一性について、募集情報の時点から業務内容が異なるような場合には難しいが、ある程度一般的にみて繋がりがあると考えられるような内容であれば、継続的とみても良いのではないか。