

第7回検討会における主な意見

1. 育児介護等に対する配慮、ハラスメント対策に係る体制整備について

- 配慮を実施する際のプライバシーに関する情報の取扱いに関しては、育児・介護休業法において検討している事項も踏まえ、意向確認や共有範囲等について、リーフレット等のわかりやすい形で示してもいいのではないか。
- 契約交渉中のハラスメントの望ましい取組については、リーフレットなどで対策の必要性を特定業務委託事業者に対して周知していただきたい。また、契約締結前のハラスメントについて、契約交渉中ではなくその手前のハラスメントに類似するような事例もよく聞いているので、問題があるという点は周知してもいいのではないか。
- 育児・介護に関するハラスメントについては法第14条の対象ではないが、重要な問題であるので、法第13条の育児介護等の配慮と併せて周知するなど工夫して周知していただきたい。

2. 中途解除等の事前予告・理由開示について

- 破産、税金の滞納、差押さえ、反社、別の法律での違反が発覚した等の場合については、事前予告の例外事由に該当するという理解でよいか。
- 約定解除について、例えば、ベビーシッターのフリーランスがお子さんの写真を撮影していたらユーザーの安全のために解除する等、約定解除を業種ごとに設定している場合があるが、事前予告の例外事由の責めに帰すべき事由に該当するか。
- 基本契約があるが、個別の発注をしないでそのまま維持したいケースについて、事前予告は不要であると思うが、このような状態を維持すること自体がだめだという誤解を与えないような周知をしていただきたい。
- 反社については企業として活動するのが難しいが、個人でもそういう人がいると思われるので、現在の書きぶりは行為要件となっているので、責めに帰すべき事由にされるのであれば、それがわかるように書くのか明確にすべきではないか。

3. 継続的業務委託について

- 継続的業務委託の期間について、空白期間も継続的業務委託の算定にカウントされるということを骨子案やイメージ図等でわかりやすく示すべきではないか。
- 相談対応に当たり、契約期間や空白期間は意識的に聞き取りをしているが、実際わかりにくいことも多い。施行にあたり、把握の方法を工夫してほしい。
- 同一性の判断について、日本標準産業分類の小分類を参考に判断する点に異論はないが、杓子定規とならないよう、考え方を記載してほしい。
- 同一性の判断について、例えば、テレビ制作の現場でアシスタントプロデューサーが

昇格してプロデューサーになったという業務内容の変更があった場合や、劇場で働いている俳優が別の舞台では照明・音響・チケットもぎりのような裏方業務に回る場合などについても、同一内容とみなされるか。継続的業務委託を免れるための配置転換などがないように、周知してほしい。

- 同一性の判断については、中小零細の小さな発注者が多いので、小分類ですらまたぎうるが、大分類などは広すぎるので仕方ないと思う。
- 妊娠したときの配慮のために、異なる小分類の業務に変更するケースもあるところ、フリーランス側も発注者側も小分類を意識して内容変更しているわけではないと思うので、具体的な事例をなるべく多く出してわかりやすい周知をしていただきたい。
- 空白期間について、継続的業務委託に該当することを避けるために1か月＋数日の空白を空けるなど、恣意的な運用がされないように周知いただきたい。
- 終期は、給付を最後に受領する予定の日とされているところ、いわゆる契約の満了予定日という認識だが、実際には納品予定日が契約満了日よりも早めに設定されている場合もあるので、わかりやすく周知いただきたい。