

フリーランス新法・指針等の策定に向けたアンケート調査結果

- ◆調査主体：ユニオン出版ネットワーク（出版ネッツ）
- ◆調査期間：2023年8月10日（木）～8月24日（木）
- ◆調査対象：出版・Web・印刷・広告・新聞関連で働くフリーランス（兼業・副業の人を含む）※出版ネッツ組合員に限らない
- ◆調査方法：インターネット調査
- ◆回答者数：72人
- ◆調査目的：2023年4月28日に、フリーランス新法（正式名：特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）が成立した。公布（5月12日）から1年半以内に施行されるが、施行日までに、指針・政省令を策定することになっている。この法律がより使いやすいものになるように、厚生労働省や公正取引委員会に対して要望を出していくためのアンケート調査である。
- ◆備考：棒グラフ内の数字は回答者数、円グラフ内の数字は回答者数と比率となる。

2023年9月30日

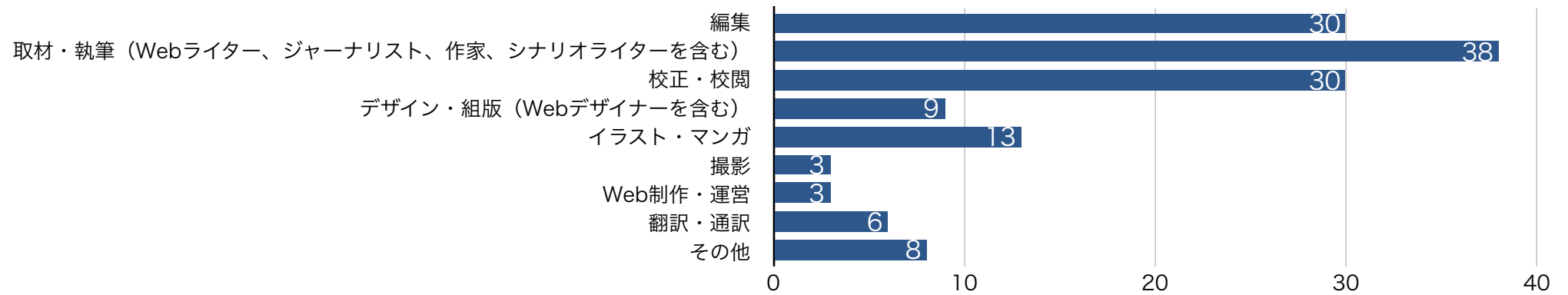
ユニオン出版ネットワーク（出版ネッツ）

〔設問項目〕

【1】基礎データ

Q1 あなたの仕事の種類は？（複数回答可）

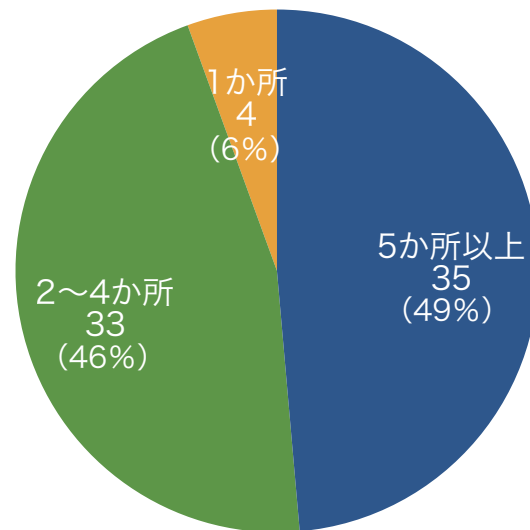
1. 編集
2. 取材・執筆（Webライター、ジャーナリスト、作家、シナリオライターを含む）
3. 校正・校閲
4. デザイン・組版（Webデザイナーを含む）
5. イラスト・マンガ
6. 撮影
7. Web制作・運営
8. 翻訳・通訳
9. その他



※その他：営業、作品販売、著作権業務、IT技術者としてシステム開発に係る作業全般を行う、士業、放送・映画プロデューサー、ディレクター（映像制作・映像撮影・映像編集・写真撮影など）

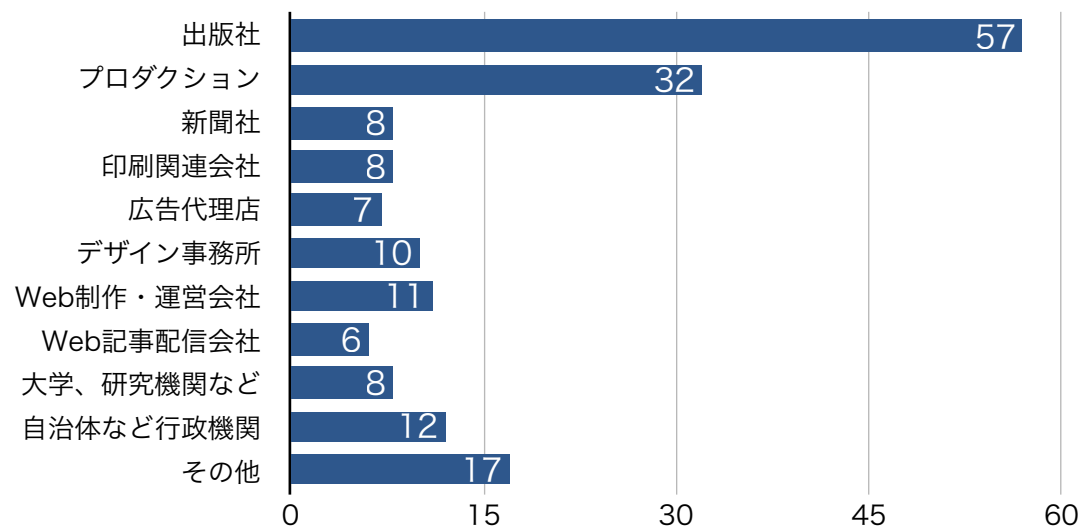
Q2 取引先（入金元）の数は？

1. 1か所
2. 2～4か所
3. 5か所以上



Q3 主な取引先の業種は？（複数回答可）

1. 出版社
2. プロダクション
3. 新聞社
4. 印刷関連会社
5. 広告代理店
6. デザイン事務所
7. Web制作・運営会社
8. Web記事配信会社
9. 大学、研究機関など
10. 自治体など行政機関
11. その他

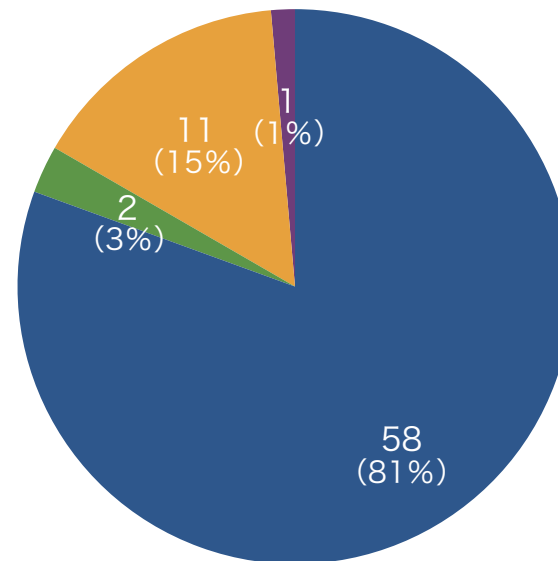


※その他：企業など、言語データ収集企業、メディカルライティングの会社、コンサル会社、労働組合、放送（テレビ・ラジオ）・映像制作会社、メーカー・NPO等、イベント興行主・一般企業・個人、翻訳会社・メーカー、個人・レコード会社、マーケティング会社、施工会社、通信社

Q4 主な取引の形態は？

1. 直接（2者間）の契約（契約書がない場合（口頭契約）も含む）
2. 労働者派遣に似た三面契約（例：プロダクションと業務委託契約を結び、出版社などに「派遣」される形）
3. 再委託契約（例1：発注会社→下請け会社→フリーランス、例2：発注会社→フリーランス→フリーランス）
4. 仲介事業者（クラウドソーシングサイト等）を介して委託される
5. その他

- 直接（2者間）の契約（契約書がない場合（口頭契約）も含む）
- 労働者派遣に似た三面契約（例：プロダクションと業務委託契約を結び、出版社などに「派遣」される形）
- 再委託契約（例1：発注会社→下請け会社→フリーランス、例2：発注会社→フリーランス→フリーランス）
- 仲介事業者（クラウドソーシングサイト等）を介して委託される
- その他



Q4-2 Q4で「再委託契約」または「仲介事業者を介して」と答えた方にお尋ねします。業務内容や報酬は、誰が決定しますか。

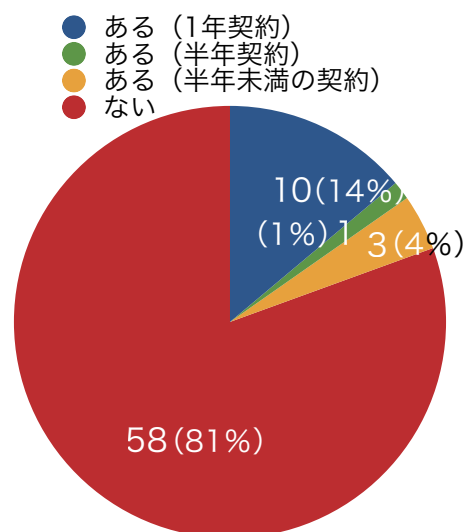
(自由記述)

※回答は、すべて「再委託契約」。()内は取引先

- ・ 自分自身もしくは仲介業者(編集、執筆)、〔広告代理店、Web制作・運営会社〕
- ・ 発注会社(IT技術者)、〔自治体、通信事業者〕
- ・ 下請け会社(デザイン)、〔デザイン事務所、Web制作・運営会社〕
- ・ 仲介者に実行予算を聞いて決める(映像ディレクター)、〔プロダクション、広告代理店、自治体〕
- ・ 翻訳会社(翻訳)、〔出版社、翻訳会社〕
- ・ 下請け編集者(編集、校正)、〔出版社、大学、研究機関〕
- ・ 自分または仲介事業者の提示により検討(執筆)、〔プロダクション、マーケティング会社〕
- ・ 下請け会社が決めた料金で制作しています。一応、交渉の余地が無いわけではない感じです(執筆)、〔プロダクション、Web制作・運営会社〕
- ・ クライアント(デザイン)、〔出版社、プロダクション、デザイン事務所〕

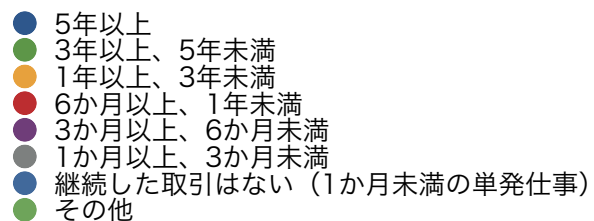
Q5 主な取引について、契約期間の定めはありますか。

1. ある(1年契約)
2. ある(半年契約)
3. ある(半年未満の契約)
4. ない



Q6 Q5で契約期間があると答えた方、および契約期間はないが、一つの取引先と継続して取引のある方にお尋ねします。その取引は、どのくらいの期間継続していますか。

1. 5年以上
2. 3年以上、5年未満
3. 1年以上、3年未満
4. 6か月以上、1年未満
5. 3か月以上、6か月未満
6. 1か月以上、3か月未満
7. 継続した取引はない（1か月未満の単発仕事）
8. その他



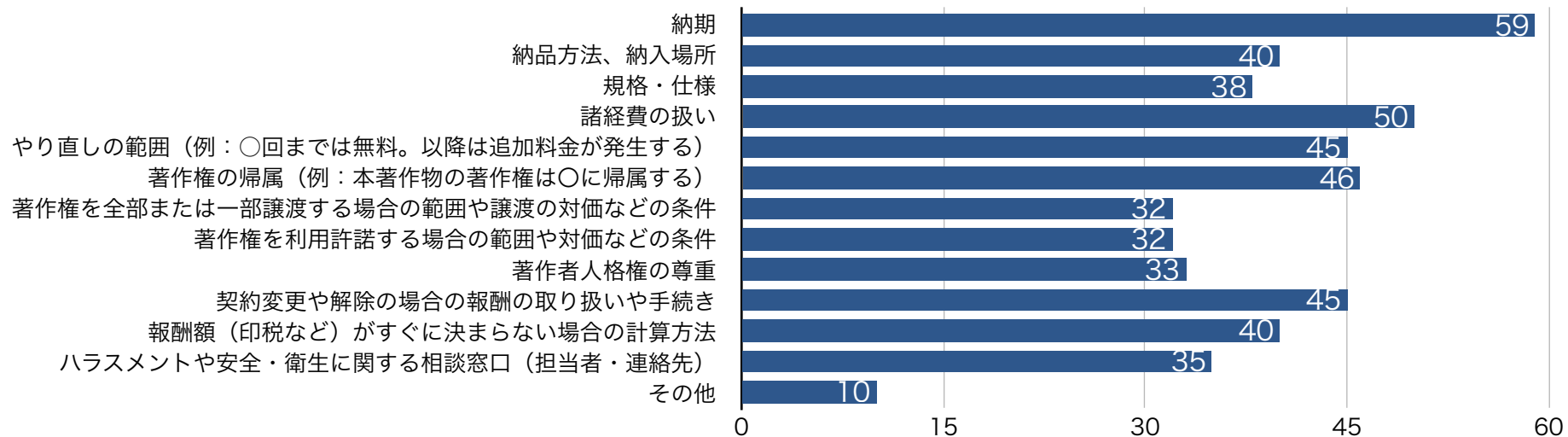
※その他：継続した取引はない（1か月未満の単発仕事）、制作物の仕上がりまで

【2】フリーランス新法・取引適正化に関して

Q7 フリーランス新法第3条（給付〔委託された業務〕の内容その他の事項の明示等）では、発注者は、「給付の内容、報酬の額、支払期日その他の事項を書面または電磁的方法（メールなど）により明示しなければならない」とされています。あなたの考える「書面に明示すべき事項」（給付の内容、報酬額、支払期日以外）とは、どのようなものですか。（複数回答可）

※ひな型となるものなので、最低限入れておいたほうがよいものをお答えください。

1. 納期
2. 納品方法、納入場所
3. 規格・仕様
4. 諸経費の扱い
5. やり直しの範囲（例：〇回までは無料。以降は追加料金が発生する）
6. 著作権の帰属（例：本著作物の著作権は〇に帰属する）
7. 著作権を全部または一部譲渡する場合の範囲や譲渡の対価などの条件
8. 著作権を利用許諾する場合の範囲や対価などの条件
9. 著作者人格権の尊重
10. 契約変更や解除の場合の報酬の取り扱いや手続き
11. 報酬額（印税など）がすぐに決まらない場合の計算方法
12. ハラスメントや安全・衛生に関する相談窓口（担当者・連絡先）
13. その他

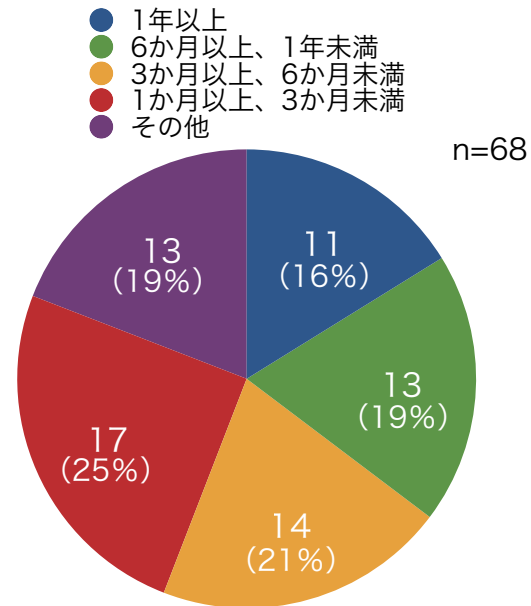


※その他：請求書・またはそれに準ずるもの（報酬承認サイトのチェック等）の締め日、二次利用の扱いについて（近年印刷物を後にwebに流用するケースが多い）、検収完了までの日数・検収完了の連絡がない場合の扱い・損害賠償の範囲、下請法における3条書面の項目が「最低限」の項目であると思う、契約解除や不更新になる場合の理由（基準）・トラブルがあったときは双方が誠意をもって話し合うこと・損害賠償条項が入る場合は賠償額はその仕事の報酬を超えないこと、委託料（報酬）の額と支払い方法について、紛争になった場合の裁判所の明記、納品後（作業終了後）の支払い期日、予定発行部数・予定販売単価・予定出版期日・また諸々変更の場合の告知と扱いについて、キャンセルポリシー

Q8 第5条（発注事業者の遵守事項）※では、「取引の継続性」を要件としています。あなたの考える「継続性がある」とは、どの程度の期間ですか（国会審議では、政府は「3～6か月」と答弁している）。

※「遵守事項」とは、受領拒否、報酬の減額、著しく低い報酬額を定めること等の禁止、および、経済上の利益を提供させたり、仕事のやり直しさせることによりフリーランスの利益を不当に害することの禁止である。「取引の継続性」がない場合はこの条項は適用されない（禁止されない）ため、「継続期間」は短く設定する必要があると考えている。

1. 1年以上
2. 6か月以上、1年未満
3. 3か月以上、6か月未満
4. 1か月以上、3か月未満
5. その他



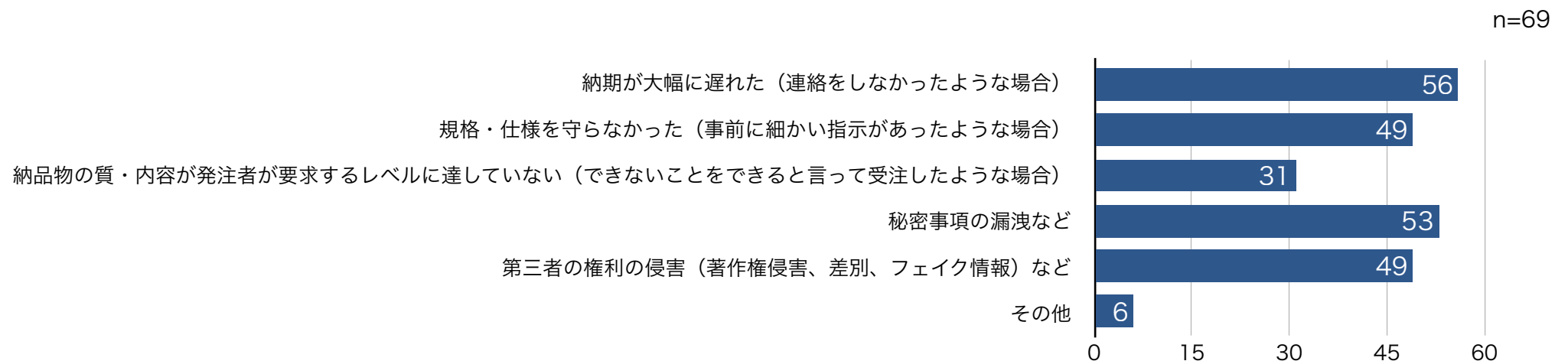
※その他：

- ・ 同じクライアントと何年もの間、案件ごとに仕事をしてきています。例えば年に2ヶ月ほど毎年ある仕事もありますので、「回数」という考えも入れて欲しいです
- ・ 支払い条件が「受領から60日以内」なのだから、結果として「1ヶ月以上3ヶ月未満」になるのではないだろうか
- ・ 独占禁止法及び「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」に準ずるべきである。独占禁止法及び「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」には、「取引の継続性」の要件はないため、本来的には「全ての案件」において遵守されなければならないと考える。また、第5条には、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」にある次の項目が存在しないので、そこも問題であると思う。
 - ・ 報酬の支払遅延・役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い・一方的な発注取消し・合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定・その他取引条件の一方的な設定・変更・実施この部分は、フリーランス新法でなく、独占禁止法でカバーするという考え方なのだろうか？
- ・ 継続性がなくても、一度納品したり契約書を交わしたら発注事業者の遵守事項は守らせるべき。下請法では発注事業者の規模によって免れる場合がある
- ・ 初回から
- ・ 1回ごとの仕事で、いままで特に契約を交わしたことは無い
- ・ 2案件以上（期間はまちまち）

- ・ 「取引の継続性」の概念がいまいちわかりませんでした。これは、一つの取引先に対して、何度か仕事をしていて、その合計期間、みたいなものでしょうか？もしくは、発注したら、その後、3ヵ月くらい仕事を継続して成果物を取める、などになった場合、これは、継続性のある取引、といえるのでしょうか？
- ・ すべての取引に適用すべき
- ・ 1回であっても適用すべき
- ・ 何故「取引の継続性」が条件になるのかわからない。単発でも遵守してほしい
- ・ 一度取引があれば、期間にかかわらず継続しているとみなすべきだと思います
- ・ 業種や事業者相互の関係性によると思います。複数社から仕事を受けていると、年に一回1週間だけ単発扱いで請け負う仕事を数年続けているような場合もあるかもしれません
- ・ 「継続性」自体必要ない

Q9 フリーランス新法第5条の1号・2号・3号には、「フリーランスの責めに帰すべき事由がないのに」という条件が付いています。あなたの考える「フリーランスの責めに帰すべき事由」とは、どのようなものですか。

1. 納期が大幅に遅れた（連絡をしなかったような場合）
2. 規格・仕様を守らなかった（事前に細かい指示があったような場合）
3. 納品物の質・内容が発注者が要求するレベルに達していない（できないことをできると言って受注したような場合）
4. 秘密事項の漏洩など
5. 第三者の権利の侵害（著作権侵害、差別、フェイク情報）など
6. その他



※その他：

- ・ゲラなど預かったものの破損等
- ・すべての項目において、「意思の疎通がうまく行かなかったためにそうなる」という場合があるので、なんとも言えないと思う。個別事例において判断すべき。例えば、次のような場合が想定される。納期が大幅に遅れた（連絡をしなかったような場合）→何の理由もなく「連絡をしない」のは論外だが、これは発注者側にも進行管理責任&スケジュール管理責任がある場合もあるのでは。発注者側の管理能力の低さが原因で、納期が延期になる場合もある。規格・仕様を守らなかった（事前に細かい指示があったような場合）→発注者側は「細かい指示」と思っている、受託者側からするとあまりにも大雑把だったり、漠然としすぎていて、かなり細かい基礎的なヒアリングを受託者が行う場合もある。納品物の質・内容が発注者が要求するレベルに達していない（できないことをできると言って受注したような場合）→虚言は論外だが、発注者側の発注スキルや、相手の能力を査定するスキルに問題がある場合も考えられる。私は発注側の経験もあるが、経験上、そもそも「質」や「内容」の判断ができず、単に「好き嫌い」で判断しているだけの発注者も多いように感じる。何を以て「できる」「できない」と定義するのかという根本的な価値観が、そもそも大きく異なる場合も想定される。秘密事項の漏洩など→「秘密事項」がきちんと定義されていたかどうか、を検討して判断すべきと考える。第三者の権利の侵害（著作権侵害、差別、フェイク情報）など→著作権侵害となるかどうかは別として、「他の何かと似ているか」（類似性）についてや、差別、フェイク情報については、依頼者側でもチェックすべき内容であると考え。著作権侵害の成立には依拠性と類似性の2つの要件が満たされることが必要だが、「何かに似ている」だけでもネット上で炎上する可能性はあり、最終的にはクライアント側が納入物の受入れ時に判断すべきと考える。差別、フェイク情報についても同様で、フリーランス一人の能力には限界があるため、一人ですべての責任を負うのは本質的に不可能であると思う。何らかのコンテンツ制作、著作物制作の仕事で、これを一方的に「フリーランス側の責任」にされては、安心して仕事できないと思う
- ・発注者が、技術的なことを理解してないことが多いので困る
- ・権利侵害については著者と訳者の切り分けが必要なので、一概に「フリーランスの責め」という扱いは困る
- ・発注者の管理責任にも言及すべき

【3】フリーランス新法・就業環境整備に関して

※Q12以下の質問項目については、該当しない方はその項目をとばして、次に進んでください。

※出産・介護については、2014年以降の経験に基づいてお答えください。

Q10 第12条（募集情報の的確な表示）では、第1項「虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしてはならない」、第2項「正確かつ最新の内容に保たなければならない」と書かれています。発注業者のHPやSNS、仲介事業者のサイトに掲載される募集情報について、応募の判断材料となる情報／ならない情報は何ですか。

（自由記述）

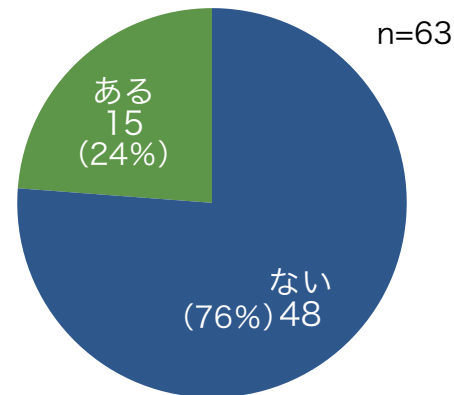
- ・料金などの条件

- ・ 公式サイト上の会社概要等のオフィシャルな情報と、SNS上での情報で判断します
- ・ 労働日数、時間、賃金
- ・ 報酬、休憩時間等
- ・ 報酬、納期、文字ボリューム、取材案件であれば時期、ジャンル、取材記事かコラム記事か
- ・ 仕事の内容、納期、報酬、仕事量
- ・ 嘘情報ややこしい広い言い回しの言葉は信用ならない
- ・ 応募で仕事をしようと思ったことがないのでわからない
- ・ 判断材料となる情報：納期、報酬額、仕事内容、会社概要（HP）
- ・ 判断材料になるのは具体的な報酬額（または単価）、取引先名、勤務地と勤務時間（自宅以外を指定される場合）、交通費や消費税の扱い、業務内容、待機時間にも報酬が発生するか否か、これまでの出版物の実績、契約の種類。判断材料とならない情報は釣りとしての仕事例、働いた人の感想的コメント、2年以上前の情報
- ・ 報酬額、給付の内容（成果給、時給等）、期間、時間拘束の条件、場所
- ・ 著作権について（料金に関わるので）
- ・ テーマ、報酬額、納期
- ・ 案件によると思います。先方の指定する場所で働くならその場の年齢構成や雰囲気なども判断材料にしたいです
- ・ 具体的な作業内容がある場合は良いが、あいまいな表記が多い。例：番組制作に関わると明記されているが、現場ではなくリサーチや素材の管理など直接ではなく、間接的な業務の募集の場合「濁した」明記をしていることがある
- ・ 仕事内容、仕事の期間、報酬
- ・ 報酬額は明示してほしい
- ・ 出来高、簡単、常時募集、クライアント向けの宣伝とあまりに違いがあるなどは、要注意
- ・ 【判断材料となる情報】募集している具体的な業務内容、報酬目安額と報酬の計算方法（時給など）、契約期間、求められる稼働時間帯、勤務場所、リモートワーク体制・求められるリモートと出勤の割合。【判断材料とならない情報】募集職種、現在関わっている人の働き方・職種・肩書き（学生・二児のママ等）の情報
- ・ なる情報：業務内容、報酬、会社概要
- ・ 報酬・納品方法・仕事内容
- ・ あまりにも低い原稿料設定のものは避ける（近年、web.媒体などの記事執筆で、そういったものが存在する）
- ・ 発注者の規模、仕事の内容等は判断内容になると思います
- ・ 著作権と著作者人格権の譲渡を記しているものには応募しない。専属契約になっているものには応募しない
- ・ 応募の判断材料となる情報：取引先

- ・ 応募の判断材料となる情報：納期、報酬、具体的な仕事内容。判断材料とならない情報：これまでの実績等のアピール
- ・ 募集情報だけでは分からないので、一度やりとりして雰囲気見ます
- ・ そもそもそういった募集方法をあまり信用できません
- ・ 単価
- ・ 判断材料となる：報酬、納期、就業場所

Q11 募集情報に関するトラブル（第12条第1項違反や第2項違反）を経験したり、見聞きしたことがありますか。

1. ない
2. ある



具体例（自由記述）

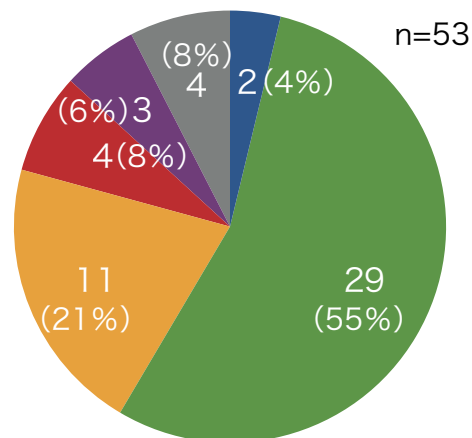
- ・ 求人情報では「派遣社員」と書いてあったが、実際は個人事業主だった（編集）
- ・ 「契約社員だと思って働き始めたら、業務委託契約だった」という話を、常駐フリーの校正者から聞いたことがある（編集、執筆）
- ・ 校正プロダクションで、仕事があるような募集をかけて試験を受けさせて、個人情報に登録だけさせて、実際にはいつまでたっても仕事を紹介しない（校正）
- ・ 仕事はふんだんにあると聞いていたのに、登録したあと一度も仕事が来なかった。なぜかと聞いたところ、初心の方をお願いする仕事はないと言われた（校正）
- ・ 報酬の支払いが遅れる（校正）
- ・ 支払いがない（編集、校正）
- ・ 報酬の未払い（執筆）

- ・ (イラスト制作) 著作権譲渡の案件だという説明が抜けており、納品後に説明があった (イラスト・マンガ)
- ・ 低価格の仕事で、手間を省く為に他者の著作権を侵害するような行為をしると言われたと聞いた事がある (イラスト・マンガ)
- ・ 過去に微妙な事だが、CGを制作する仕事だと言っていたのに、テロップ (文字打ち) の仕事だった。と言うのを聞いた事がある (映像ディレクター)
- ・ 仕事内容の相違 (編集、校正)
- ・ 担当会社が編集プロでないため、なし崩しに仕事が増えた (編集、執筆)
- ・ 他チームのミスにより募集要項に示された期間より短い期間でプロジェクトが頓挫して、退場させられた事が有る (IT技術者)
- ・ テスト受験前に単価の提示がない (翻訳)
- ・ 知人が募集サイトに記載された金額よりもっと低い報酬にさせられていました。「●万円」と書いてあったのに、難癖をつけられて約半額にされたようです (校正)

Q12 第13条 (妊娠、出産もしくは育児又は介護に対する配慮)、第16条 (解除等の予告) では、「取引の継続性」を要件としています。あなたの考える「継続性がある」とは、どの程度の期間ですか (国会審議では、政府は「1年程度」と答弁している)。

1. 3年以上
2. 1年以上
3. 6か月以上
4. 3か月以上
5. 1か月以上
6. その他

● 3年以上 ● 1年以上 ● 6か月以上
● 3か月以上 ● 1か月以上 ● その他

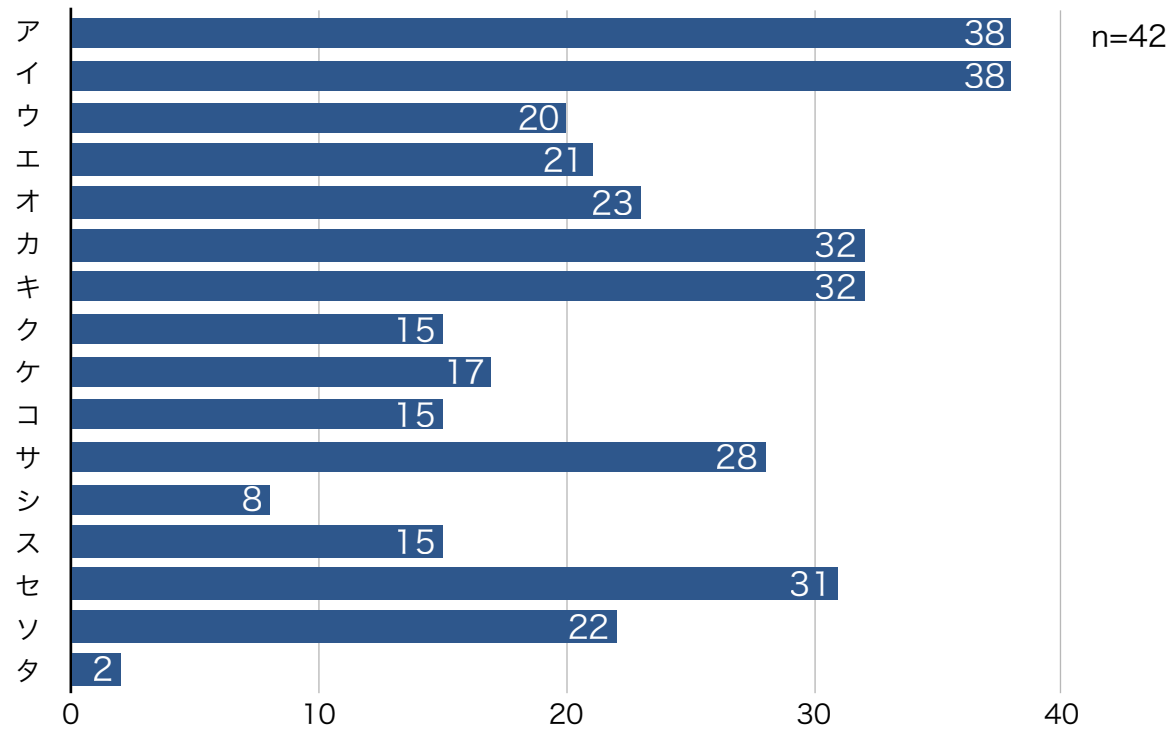


※その他：

- ・ 「取引の継続性」の概念がいまいちわかりませんでした。これは、一つの取引先に対して、何度か仕事をしていて、その合計期間、みたいなものでしょうか？もしくは、発注したら、その後、3ヵ月くらい仕事を継続して成果物を取める、などになった場合、これは、継続性のある取引、といえるのでしょうか？
- ・ 翻訳は通常、単回の案件なので、対象外
- ・ 一度取引があれば、期間にかかわらず継続しているとみなすべきだと思います
- ・ 業種や事業者相互の関係性によると思います

Q13 第13条に関して、妊娠、出産、育児と仕事を両立するにあたり、してほしい配慮はどのようなものですか。（複数回答可）

- ア. 妊娠を伝えたこと、産前産後の休業を申し出たこと、軽易な業務への転換を請求したこと、妊娠中および出産後の健康管理のための通院休業を申し出たこと、妊娠または出産に起因する症状（つわり、切迫流産など）により働けなかったり労働能率が低下したことを理由に、発注取り消しや契約解除、契約打ち切りを行わないこと
- イ. 妊娠・出産等による休業や労働能率の低下を理由に、不利益な評価をしないこと
- ウ. 雇用労働者並みの通院休暇を付与すること
- エ. 雇用労働者並みの勤務時間の変更（時差出勤、勤務時間の短縮、休憩時間の延長、深夜労働の制限など）、勤務の軽減（作業の制限など）などの措置を講ずること
- オ. 雇用労働者並みの産前産後休業を保障すること
- カ. 休業や休暇、勤務時間の変更、ならびに仕事への復帰について、当該フリーランスの希望を聞き、仕事を続けられるような配慮をすること
- キ. 小さい子どもを育てていること、育児休業や子の看護休暇、育児のための勤務時間の短縮などを申し出たことを理由に、発注取り消しや契約解除、契約打ち切りを行わないこと
- ク. 雇用労働者並みの育児休業を保障すること
- ケ. 雇用労働者並みの子の看護休暇（子1人につき年5日）を保障すること
- コ. 雇用労働者並みの勤務時間の短縮、深夜業の制限などを行うこと
- サ. 育児休業や子の看護休暇、勤務時間の短縮、ならびに通常業務への復帰について、当該フリーランスの希望を聞き、仕事を続けられるような配慮をすること
- シ. 育児支援の一つに、ベビーシッターの派遣を入れること
- ス. 出産手当金（産前産後休業中の経済的補償）や育児休業給付金などの制度をつくること
- セ. マタニティハラスメント（子育て中のフリーランスへのハラスメントを含む）防止の措置を講じること
- ソ. 保育園への入園申し込みの書類（就業日や就業時間などの証明）について相談に乗り、可能な限り配慮すること
- タ. その他

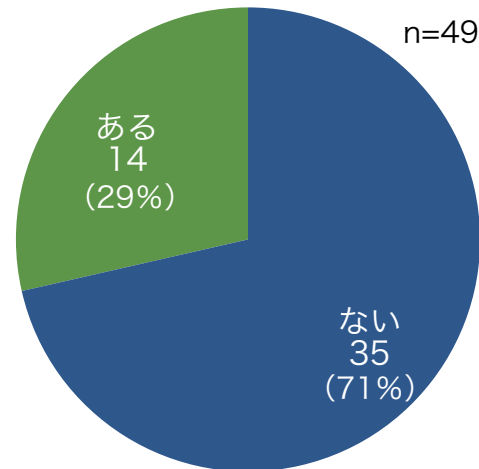


※その他：

- ・前半の選択肢は「契約している企業」が配慮することだとわかるのですが、後半部分、よほど大きな企業が政府あるいは自治体でないとは対処できないのではな
いかと感じました。出版系の会社に大会社はないので、難しいと感じます
- ・単回の案件なので、打診時に納期の配慮

Q14 妊娠、出産、育児に関するトラブル（不利益取り扱い、配慮のなさ）を経験したり、見聞きしたことはありますか。

1. ない
2. ある



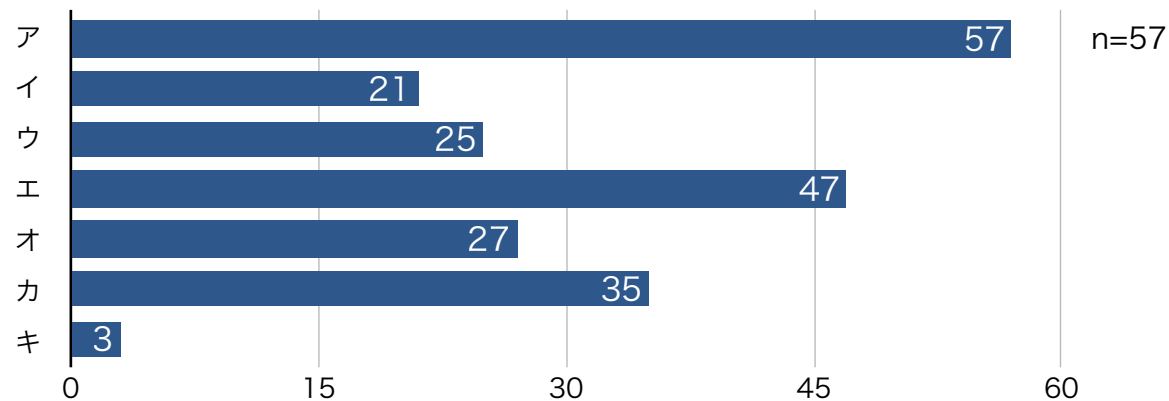
具体例（自由記述）

- ・ つわりが継続しているため身体が辛いと伝えているのに応答が無かったり、納期を短く且つ大型連休前の交渉しづらい時期に設定された（イラスト・マンガ）
- ・ 休めない（翻訳）
- ・ 出産間近であることを知っていたのに、月刊の仕事で代替りの人員を手当てせず、出産直後に病院までバイク便で校正を送りつけられたことがある（編集、執筆）
- ・ トラブルまでいかないかもしれませんが、知り合いで出産して数時間後から仕事をしていたという女性がいます（執筆）
- ・ 出産後、雇用労働者並の勤務時間の短縮等の配慮がなく、心身ともに疲労した。特に授乳していたため、おっぱいがはれ、母乳が流れ出てくるのがつらかった（編集、執筆）
- ・ 妊娠を告げたら「おめでとう。元気な赤ちゃんを産んでね」と言われ、仕事を切られた（編集、執筆）
- ・ おなかの大きい人が社内をうろうろしているとクライアントが不安がるので、辞めてほしいと言われた（フリーアナウンサーの話）（編集、執筆）
- ・ 大変そうだからと暗に仕事がふられなかった（配慮してくれたのだろうが残念）（編集、執筆）
- ・ 雇用労働者と異なり、妊娠や出産を理由に簡単に契約を切られるケースをよく耳にする（編集、執筆）
- ・ 新しく取引が成立しそうな出版社に育児中だと伝えたところ、「お子さんが小さくて大変でしょうから、お仕事は大きくなって落ち着いたらいずれまた」と、育児を理由に遠回しに取引を断られたことがあります（執筆）

- ・ 育児の中作家さんのSNSでの活動や宣伝、仕事のお知らせが減っていた（イラスト・マンガ）
- ・ 出産とそれに伴う体調不良及び育児により、2～3年程度思うように働きませんでした。その結果、「本を継続して出せていない作家」と低く評価されたことがあります（執筆）
- ・ 子育て中で早退が多かった人が翌年の年俵を減額された（校正）
- ・ 自宅で仕事をしていると保育園になかなか入れないと聞いた事がある。また、出産などでしばらく休業していると仕事がもらえなくなるとは聞いた事がある（イラスト・マンガ）
- ・ 育児で働ける時間が少ない人の分を回りが肩代わりしてきつい、育児で早く労働を切り上げる人が回りに気配りをしてくれないといった愚痴を複数人からよく聞かされる（執筆）

Q15 第13条に関して、介護と仕事を両立するにあたり、してほしい配慮はどのようなものですか。（複数回答可）

- ア. 介護をしていること、介護休業や介護休暇、介護のための勤務時間の短縮などを申し出たことを理由に、発注取り消しや契約解除、契約打ち切りを行わないこと
- イ. 雇用労働者並みの介護休業を保障すること
- ウ. 雇用労働者並みの勤務時間の短縮、深夜業の制限などを行うこと。
- エ. 介護休業や介護休暇、勤務時間の短縮、ならびに通常業務への復帰について、当該フリーランスの希望を聞き、仕事を続けられるような配慮をすること
- オ. 介護休業給付金などの制度をつくること
- カ. ケアハラスメント防止の措置を講じること
- キ. その他

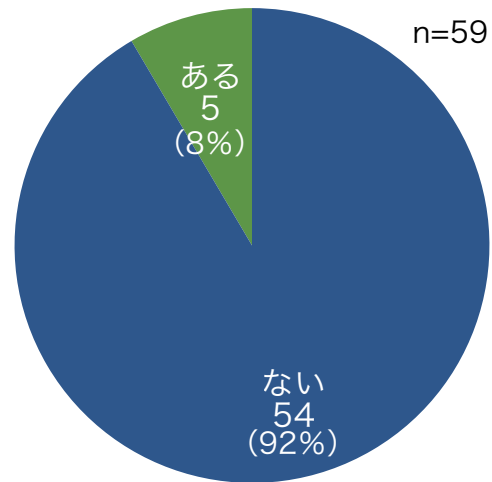


※その他：

- ・ 介護の為に支出した費用を経費として計上出来る様にして欲しい
- ・ フリーだと、介護などの期間、自宅で出来る作業も限られるので介護の資格を持っている場合資格手当を申請して支給するのはどうか
- ・ 在宅勤務により、介護認定が不利にならないようにすること
- ・

Q16 介護に関するトラブル（不利益取り扱い、配慮のなさ）を経験したり、見聞きしたことはありますか。

1. ない
2. ある

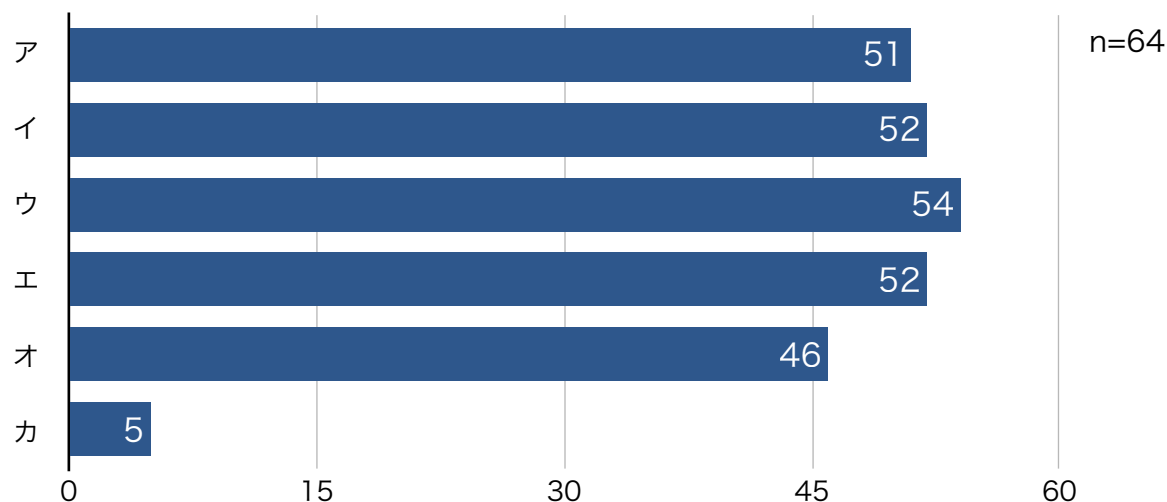


具体例（自由記述）

- ・ 親の介護の為に早退した事を理由に、契約を解除された方が居た（IT技術者）
- ・ 休んだあと仕事復帰が難しい（翻訳）
- ・ 知り合いの作家さんが、介護を始めた影響の中で仕事を諦めていました。以前のように仕事が出来なくなり、企画や執筆の速度が遅くなる中でも仕事を続けていましたが、やがて出版社から返信が来なくなったそうです。そのすべてが介護のせいとは言い切れませんが、介護により労働能率が落ちたこと、及び介護について出版社から理解が得られなかったことも一因ではないでしょうか（執筆）

Q17 第14条（業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等）では、ハラスメント防止措置を講ずると書かれています。国会審議では、政府は労働者に対する指針をモデルにすると答弁していますが、フリーランス特有の事情があることが明らかになりました。労働者に対する指針に加えたほうがよいと思われる措置は、どのようなものですか。（複数回答可）

- ア. 相談窓口の周知に関して、契約書や発注書に、ハラスメント（や安全・衛生）に関する相談窓口（担当者・連絡先）を入れておく。発注会社に相談窓口がない場合は、フリーランス・トラブル110番の連絡先を入れておく
- イ. 経済的嫌がらせ（報酬を担保に取った嫌がらせ、仕事を打ち切ることをにおわせる嫌がらせなど）をパワハラ類型に入れる。経済的嫌がらせとはどういうものか、例示する
- ウ. フリーランスへの不利益取り扱いにはどのようなものがあるか、例示する
- エ. 第三者（発注事業者以外の取材先、監修者、著者など）やフリーランスの中の優越的な立場にある人からハラスメントを受けた場合にも、発注事業者は、ハラスメント防止措置を適用すること
- オ. 「仕事の紹介をする」「企画の相談をしたい」などと声をかけられて出向いた先でセクハラにあうことが多いため、契約が成立する前に受けるセクハラ等の防止ルールを各業界・企業で定めること。まずは、パンフレットなどで注意喚起を行うこと
- カ. その他

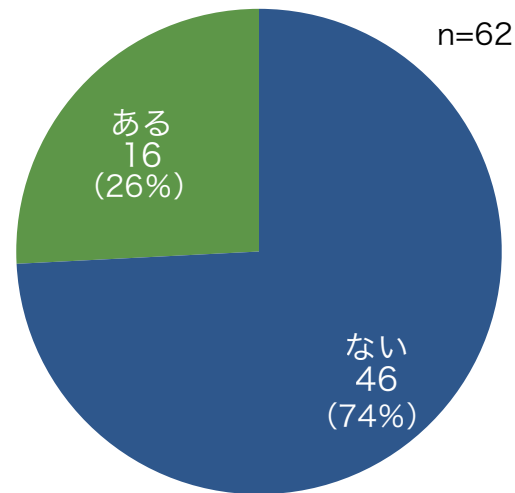


※その他：

- ・ フリーランス・トラブル110番が不適切な対応を取る場合がある（私は実際に不適切対応を受けた経験があります）。フリーランス・トラブル110番に関する苦情申し出先は厚生労働省 雇用環境・均等局 在宅労働課フリーランス就業環境整備室（内線4509、7850）なので、その記載もあったほうが良いと思う
- ・ 仕事の仲介を免許製にして資格を持つ者だけに限るようにして、労働者を騙す様な真似をする者を排除して欲しい
- ・ 特に、性加害をされた場合のワンストップセンターの場所と連絡先を契約書やパンフで周知する
- ・ そもそも直接でも、下請けでも、契約書が存在しないので個々の契約書ではなくフリーランスと仕事をするときの「共通の契約書」のフォーマットを作り発注者が担当の省庁に提出することを義務化してほしい

Q18 これまでに嫌がらせの意図で、不当に高水準または低水準の業務をさせられる、業務に関係がないのに長時間拘束される、不当に短い納期を設定されることなどのパワハラに遭ったり、見聞きしたことがありますか。

1. ない
2. ある



具体例（自由記述）

- ・ 不当に短い納期を設定された（イラスト・マンガ）
- ・ 約100pのカラーマンガを6ヶ月作業期間あったのにその6ヶ月間過ぎた後に全体作業の残り半分のネームチェックokがやっと来てめ切が20日後と言われたことある（イラスト・マンガ）

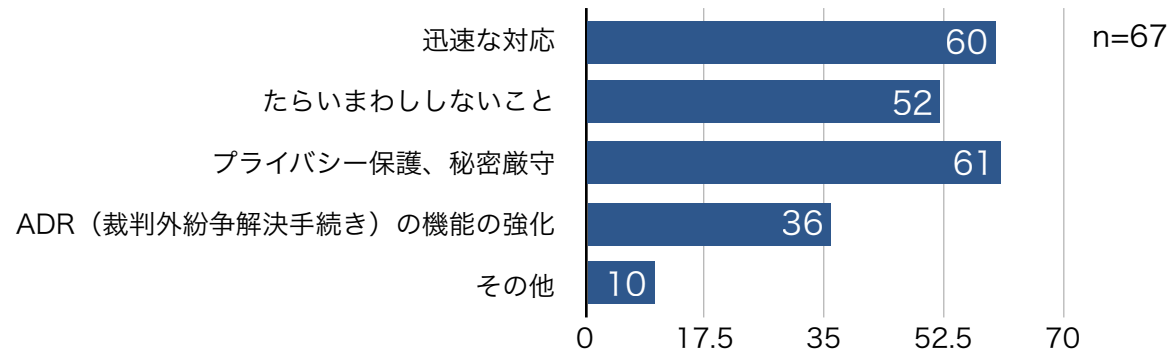
- ・ 短納期（執筆）
- ・ （自分ではないが）業務に直接関係のない仕事（膨大で手間のかかる仕事）を命じる（編集、校正）
- ・ 業務委託のような形態でいくら働いても報酬が同じだと必要性のない業務を追加されるケースは割と多いと感じる（執筆）
- ・ 納品先に納品する前の動作検証を行うと聞いた案件で、単体テストレベルの作業を行う事を強いられた事が有る（IT技術者）
- ・ 撮影の時にディレクターの進行が悪く、深夜の残業になり夜が明けるまで長引いた（編集、執筆）
- ・ 昔一晩中、徹夜で台本の書き直しをさせられたことがある（映像ディレクター）
- ・ （自分ではないが）クライアントとのトラブル（行き違い）を本人のせいにして、仕事量を減らされた（編集、校正）
- ・ チーム仕事なのに業務の割り振りから外されて仕事を干された、仕事の資料の配布がいつも特定の人だけ数日遅い、職能と全然異なる業務部門に異動させられた、チーム内で一人だけ離れた席にして業務に必要な情報共有を妨げたなど（校正）
- ・ （自分ではないが）「どうせ主婦の小遣い稼ぎのくせに」と言われ不当に低い単価で契約させられた（編集、校正）
- ・ 受けた仕事で生じたちょっとしたトラブルの責任を押し付けられて、報酬額切り下げの口実にされた（士業団体の連合会）（編集、執筆）
- ・ （自分ではないが）すでにHPに記事がアップされているのに、「仕事の質が低い」などと言って報酬を支払わない、値切る（編集、校正）
- ・ 納品した作品に対して「使えない」などと言って発注者が支払いを拒否したという話は色々な人から何度も聞いた事がある（イラスト・マンガ）
- ・ ゲラのサイズが大きかったので共有の机で作業をしていたら、年配の同僚に怒鳴られた（編集、校正）
- ・ 著者との打ち合わせへ発注者と一緒に外部の人間として同席した際、発注者から呼び捨てにされるなど部下のように扱われた。また、発注者から仕事の進め方などでメールや口頭でモラハラのようなことを言われた（編集、校正）
- ・ 嘘をつかれ、長期間、架空の『打ち合わせ』に拘束された経験がある。「本を出しませんか」と出版社の編集者から言われて、内容もスケジュールも向こうで決められて作業を開始したのに、途中からいきなり態度が変わって、しかも本の企画も通ってないことがわかり、抗議したら「あなたみたいな無名の人の本が簡単に出るはずがない。出ると言う方がおかしい」と言われた。おかしいと思い、編集長に確認したところ、編集者が言っていた「企画会議はない」という話が、完全に嘘であることがわかった。つまり出版企画が通っておらず、「あくまで構想段階」であることを知りながら、それを隠して、こちらに作業させていた。おそらくはセクハラ・パワハラ目的で、架空の「打ち合わせ」を行っていたものと思われる（イラスト・マンガ）

【4】フリーランス新法・申告等実効確保措置に関して

Q19 第6条、第17条では、本法律の規定に違反する事実がある場合、公正取引委員会や中小企業庁、厚生労働省に申告することができると書かれています（国会審議では、政府は「フリーランス・トラブル110番が相談・執行の中核を担う」という旨の答弁をしている）。違反についての申告を行いやすくするために、どのような対策・留意事項を設けておくのがよいと思いますか。

1. 迅速な対応
2. たらいまわししないこと

- 3. プライバシー保護、秘密厳守
- 4. ADR（裁判外紛争解決手続き）の機能の強化
- 5. その他



※その他：

- ・ 申告先がフリーランスへの理解があるということが相談側に伝わる事
- ・ フリーランス・トラブル110番の弁護士が「個人側の立場に立って物事を考えること」ができるような、何らかの研修が必要と思う。【Q17】にも記載したが、フリーランス・トラブル110番が不適切な対応を取る場合がある（実際に経験がある）。フリーランス・トラブル110番の対応に問題があった場合の苦情申し出先を明記しておいたほうが良い。フリーランス・トラブル110番以外の、公正取引委員会や中小企業庁、厚生労働省などに直接申告できるような連絡先の記載もあったほうが良いと思う
- ・ ハラスメントであったこと（ハラスメントかどうか）を認定し、謝罪や慰謝料などを命じるような解決機関が必要
- ・ 相談する事により、身元がバレて、業界で仕事が出来なくなったら困る
- ・ 申告の方法（手段）をなるべくたくさん用意すること、電話の場合は平日夜間と土日祝日も受け付け必ずつながるように回線を用意すること、電話対応に録音テープを使わないこと
- ・ 相談の線引き（どんな相談なら受けれもあえて、どんな相談が断られるか）を明確にしてほしい
- ・ ADRの申請をしても、相手側が拒否したら解決できないのに、手続き費用だけはかかる。1万円は高い。相手に対して出席しなければ罰金など強制力を持たせるかしないと意味がない
- ・ 以前、フリーランス・トラブル110番に相談した時、担当弁護士に「無報酬でやってるんだから」と対応がわるかった。こっちは、1万5千円も当時はらったのに。解決しますとうたっていたが、「相手が対応しないのでこれ以上できません」と子供の使いみたいなことを言われた。裁判所ではないが、調停のような事を最低限やって欲しい

- ・ アクセシビリティ確保、合理的配慮
- ・ 相談窓口の拡充、企業に対する強制力の強化

Q20 上記以外で、フリーランス新法を使いやすくするためのご意見等がありましたら、ご自由にお書きください。今回、フリーランス新法には盛り込まれなかった「常駐フリー（偽装フリーランス）問題」や「解約規制」については、別途要望書を出す予定です。こちらの要望書へのご意見でも構いません。

（自由記述）

- ・ 解約規制についても、早急に検討を始めること。（編集、校正）
- ・ 解約規制について……1年以上の契約期間がある業務を会社側が途中解約する場合は、客観的に合理的な理由を書面で提示し協議することと、解約の3か月以上前に告知するか3か月分以上の報酬を支払うこと。1年未満の契約期間の業務であっても、2回以上更新された契約を不更新とするときは客観的に合理的な理由を書面で提示し協議することと、解約の相当前に告知すること。（校正）
- ・ 発注者、受注者のどちらでも契約書を作ることができると、現法律ではなっているが、発注者が細かい条件を明記して契約書を作成し、法的根拠のある書類作成をして所管の役所にも提出することが望ましい。フリーランスの受注の実態を把握するためにも。（映像ディレクター）
- ・ 取引条件明示義務（3条）：この「取引条件の明確化」が私は、諸刃の剣だと思っています。例えば、クライアント側がガチガチでメチャクチャ細かい契約書を作ってきて、その内容がクライアント側に圧倒的に有利な内容だったりする場合もあると想定されます。しかし、一般的なフリーランスの人（特にクリエイティブ系とか、私のような絵描きは特に…）は、契約書（というか、文字）を読むこと自体に抵抗があったり、字が読めても契約書の内容が理解できず、「よくわからないから、いいや、悪いことにはならないだろう、サインしちゃえ」と思って、サインしてしまう場合もあると思うのです。
- ・ 特に著作権については、取り返しが付かないトラブルになる可能性があるように思います。契約書がなければ、民法に沿う形になりますから、著作権は譲渡されず自分のままです。しかし、契約書に著作権譲渡&著作者人格権不行使の条項があり、深く考えずにサインしてしまうと、当然ですが著作権譲渡&著作者人格権不行使に合意したことになるってしまいます。そうすると、著作権譲渡したことによって著作者は著作権を失いますし、何より自分自身でその後その著作物が使えなくなります。場合によっては、その後の仕事に支障をきたすこともあるでしょう。特に広告で競合制限がある場合、深く考えずに何でもかんでもサインしてしまったら、大変なことになります。これは、今でもそういう問題は既にあると思います。
- ・ 契約書がなかったことによって、「深く考えないタイプの人」の著作権や他の権利が守られてきた場合というのが、確実にあると思うのです。しかし今後は小さい仕事でも取引条件の明示が義務になる→あまり深く物事を考えないタイプのクライアントが、定型の契約書を色んな仕事に使い回す→あまり深く物事を考えないタイプの受注者が、深く考えずにサインしてしまうということが起きると思うのです。今でもこの問題はありますが、それがますます増えるのではないかと危惧しております。そのような理由で、【Q7】のひな型の必須事項については、著作権に関するものは不要と回答しました。中途半端な知識で書面を作る方が危険だからです。（イラスト・マンガ）

- ・ 契約教育・研修の実施：契約書を作成したり確認するという点だけでも、委託者とフリーランス側には圧倒的な非対称性があります。仮に双方の意識が低かった場合、フリーランスは基本一人で仕事しているわけなので、圧倒的に不利になります。フリーランスに対する弁護士費用の補助や、無償での契約教育・研修を行う必要があるように思います。（イラスト・マンガ）
- ・ 社会保障費の負担を勘案した最低時給の設定。今は最賃以下の企業が多い（翻訳）
- ・ 国民年金制度の充実、国民健康保険の上限引き下げ、発注書発行の徹底、消費税を請求する権利の啓発。（編集、執筆）
- ・ 出産・育児、介護、病気・ケガ、失業にあったときのセーフティネットの整備を早急に進めること。（編集、校正）
- ・ 常駐フリー問題については、参議院付帯決議に上がった内容（17番と18番）の実施（必要な措置を講じること）に、早急に着手すること。（編集、校正）
- ・ 「偽装フリーランス」問題は、もっと多くの人に認知される社会問題となってほしい。（校正）
- ・ 三面契約について……発注者とフリーランスの間のプロダクション等の中抜きし放題な現状を取り締まってほしい。おおもとの発注者の仕事単価や報酬額を働く本人に明示することと、中間業者・紹介業者のマージン率の適正な上限（2割相当）を法律で定めてもらいたい。それと、フリーランスの労働条件や労働環境についての責任を発注者・仲介業者両方にきちんと持たせる法律を作ってほしい。（校正）
- ・ フリーランスって特殊技術に得意分野で稼いでますので、物売れないと大いに活躍も原稿や印税も上がらないので政府には減税してください。後インボイスとか無理。今日本経済成長考えないと衰退の一方です。（イラスト・マンガ）
- ・ 今年4月以降、ほぼ毎月仕事をもらっていた企業からぱったり仕事が来なくなりました。おそらくインボイスが理由ですが、そういったインボイスを理由にだまって仕事を打ち切ることは違法にならないのをどうにか法律で規制できるようにしてほしい。（執筆）
- ・ フリーランス・トラブル110番のADRの体制を強制力を持たせるようにし、使えるようにしてほしい。（イラスト・マンガ）
- ・ 弁護士への研修：弁護士にも問題があり、「フリーランス・トラブル110番が相談・執行の中核を担う」というのも、非常に不安に感じています。以前、フリーランス・トラブル110番に、契約書について相談しました。私の方に不利な条件の記載があったので、どうやったらこの条件を削除できるかを相談しました。ところが、その時の弁護士の回答は、「その条件はよくある話。その部分を削除させるのは難しい」というものでした。そんなはずはない、と思った私は、その後、下請かけこみ寺と著作権情報センターに電話して相談しました。そうしたら、下請かけこみ寺と著作権情報センター両方とも、「フリーランス・トラブル110番の回答はおかしい。相談者を馬鹿にしすぎている。」という回答で、どうすればいいのかを教えてくれたので、無事に不利な条件を削除した状態で契約できました。フリーランス・トラブル110番にその後の報告のメールをしたら、逆ギレのようなメールを返信されました。他のフリーランスとも話したところ、フリーランス・トラブル110番の弁護士は、私が経験したように、「味方になってくれる感じ」自体がなく、トラブルを相談しても「そんなのよくある話、だから諦める」という回答をするようでした。弁護士の対応としても、厚生労働省の委託事業としても、かなり問題があると思います。こんな対応の窓口が「中核」で、本当に大丈夫なのでしょうか。
- ・ 今年3月17日まで開設されていた、文化庁の契約相談窓口にも、現場の実務をまったく知らない、「大嘘」と言っても過言ではない内容を、さも「これが常識」みたいな説明をしてくる弁護士がおり、かなり困惑しました。弁護士にも、「実際の現場を知る」「個人事業主の立場で考える」研修が必要であるように思います。（イラスト・マンガ）
- ・ 業務委託契約であっても、相手先に交渉応諾義務を課すこと。（編集、執筆）

- ・フリーランスが加入する労働組合から団体交渉を申し込まれたら、直接契約関係にない発注者にも応じる義務があるように定めてほしい。（校正）
- ・フリーランスを使っている出版社やプロダクション、広告代理店などにもっと周知し、守られるようにしてほしい。（イラスト・マンガ）
- ・フリーランス当事者と、発注元の企業双方に周知が行き渡ることが重要だと考えます。私はフリーランス当事者ながら、新法をこのアンケートで知りました。コワーキングスペースの利用者間で共有いただいたので、全国のコワーキングスペースやシェアオフィスなどでの資料配布は効果的だと思います。また、大企業には通達が届きやすいのですが、自身が雇用されたことのない起業家によるスタートアップ企業は、契約・労働時間への意識が低いことが多く、周知と、そうした企業でも実践できる体制構築を頑張してほしいです。（執筆）
- ・おそらく小さな発注業者さんでは守られないし、フリーランス側も発注側の事情が見えるほど、なあなあにならざるを得ないケースが多いと思います。フリーに仕事を出す側も、法を守る余裕を持てるよう、別の補助制度などが必要かも？（執筆）
- ・今でさえ、上場企業でも堂々と証拠に残る形で下請法違反や、ハラスメントをしてくる会社があります。（これも経験があり、公取委に申告して指導してもらいました）大企業、しかも上場企業が下請法すら守れていない現状で、一般的な企業がフリーランス新法を守るはずがないという印象を持っています。（イラスト・マンガ）
- ・フリーランスと一言で言っても、その働き方は多様だということを、十分配慮し、インクルーシブな法にすべきだと考えます。今回のアンケートもどちらかというと「常駐フリーランス」を念頭に置かれた選択肢が多く、私のように本当に1本原稿ごと、あるいは一連の案件ごとの契約をしている者には答えにくいものがありました。（編集、執筆）
- ・フリーランスといっても様々な形態があることを具体的に積極的に訴えてほしい。法制化されることにより逆に働きづらくなる可能性を心配しています。（編集、執筆）
- ・企業を縛りすぎることで、個人への発注減を懸念しています。また、きちんとした対応をしない企業が取り締まられるのは良いことだと思いますが、すなわちそれはその会社を改善することではなくその会社からの取引を諦めることを前提に申し立てをすることになります。今まで納得ができなかったことを駆け込み寺や中小企業庁に電話したことがありましたが、匿名性が担保されず公取に連絡できませんでした（抽象的な相談のみ）。フリーランスを守る目的であるならもっといいやり方があるような気がします。私は懸念しかありません。（デザイン）
- ・地方自治体とフリーランス間の取引適正化：公取委に問い合わせた際、フリーランス新法の対象となる発注事業者については、「独占禁止法と同様の運用」となり、地方自治体などの公的法人は「事業活動」を行う場合に限るという話を聞きました。現在、世田谷区史編纂問題など、地方自治体との契約で、契約条件が独占禁止法・下請法基準では明確に違法となるのに、公的法人は適用外であるために、フリーランス側が圧倒的不利となり、地方自治体側がやりたい放題になっているという問題があるようです。地方自治体とフリーランス間の公契約における取引適正化についても、検討していただきたいです。（イラスト・マンガ）
- ・フリーランスの権利保護の問題は、まだまだ道半ばだと思います。引き続きの粘り強い活動が必要と考えます。（編集、デザイン）

【調査結果のまとめと要望】

※頭に◆をつけてあるのが「要望」です。

《取引適正化に関して》

■取引条件の明示事項（第3条）に入れてほしいもの（Q7）

○納期、諸経費の扱い、著作権の帰属、やり直しの範囲、契約変更や解除の場合の報酬の取り扱いや手続きなど。

○ただし、取引条件の明示義務化は、両刃の剣である。契約書を作成するのはたいてい発注側であり、発注側に都合のよい内容を盛り込んだ契約書にサインすることを迫られるケースがあるからだ。たとえば、あらかじめ著作権譲渡や著作権者人格権不行使を盛り込んだ契約書を提示されることがある。発注側・受注側双方に、納品したら自動的に著作権は発注者に移行すると思っている人が多い。特にフリーランス側は、深く考えずにサインしてしまうと、本来持っている権利が行使できないことになってしまう。これをどのように防ぐかは大きな課題である。

◆契約についての教育・研修の実施と、契約書に関する相談窓口の設置を求めたい。

■第5条（発注事業者の遵守事項）に係る「取引の継続性」とはどのくらいの期間が適切か（Q8）

○「1カ月以上3か月未満」が25%と、長い期間を想定する人が思ったより多かった。回答者は、もともとの取引継続期間が長い人が多いことが背景にあると思われる。

◆第5条は、取引適正化の中核部分である。この条項が適用されない取引が多数生まれるようなことになれば、フリーランス新法制定の意義が半減する。継続性がなくてもすべての取引において遵守されるべきである。

■第5条に係る「フリーランスの責めに帰すべき事由」とはどのようなケースが想定されるか（Q9）

○納期が大幅に遅れた（連絡をしなかったような場合）、秘密事項の漏洩など

○一方で、「発注者の管理責任にも言及すべき」「個別に判断すべき」との意見が寄せられた。

◆発注者にも管理責任があるのに、フリーランスだけに責任を押し付けられるケースが出てくることが危惧される。フリーランスは発注者との関係で弱い立場にあることも考え併せると、「フリーランスの責めに帰すべき事由」は限定的に解釈されるべきである。

《就業環境整備に関して》

■第12条に係る「募集情報に関するトラブル事例」について（Q11）

○「雇用」であるかのような募集内容、仕事を紹介しない（登録型の募集のケース、校正に多い）、仕事内容が募集内容と違う、著作権譲渡の仕事という説明なし、など。

■第13条に係る「妊娠・出産、育児と仕事の両立」のためにしてほしい配慮とは（Q13）

- 妊娠・出産や子育てを理由に発注取り消しや契約打ち切りを行わないこと。不利益な評価をしないこと（介護についても同じ）。
- 休業や休暇、勤務時間の変更、ならびに仕事への復帰について、当該フリーランスの希望を聞き、仕事を続けられるような配慮をすること（介護についても同じ）。単発仕事の場合は、納期の配慮など。
- マタニティハラスメントの防止。
- 「保育園への入園申し込みの書類について相談に乗り、可能な限り配慮すること」など。
- 妊娠・出産等に関するトラブル事例（Q14）としては、休めない、仕事切り、低く評価、報酬の減額、保育園に入りにくい、などが上がった。
- ◆こうした要望やトラブル事例を参考に、配慮の内容を豊富に明示してほしい。
- ◆法律の条文に、不利益取り扱いの禁止が入っていないので、指針等に、どんな言動が不利益取り扱いになるのかを例示し、「不利益取り扱いをしてはならない」という文言を入れてほしい。

■第14条に係る「ハラスメント防止対策」の指針に入れてほしい内容（Q17）

- ①契約書や発注書に相談窓口の連絡先を入れておくこと、②「経済的嫌がらせ」をパワハラ類型に入れること、③取材先などの第三者からハラスメント、フリーランスの中の優越的な立場にある人からのハラスメントについても、相談を受け付けるなど発注者の措置義務に含めること。
- 「仕事の紹介」を口実にセクハラを受けることも多い（契約前に行われるという点で就活セクハラと共通する）。これをどのように防止するかは今後の課題だが、まずは、注意喚起を行うこと。
- パワハラ事例（Q18）については、短納期、直接仕事に関係のない仕事をさせる、何度もやり直させる、仕事を減らされる、人間関係の切り離し、「経済的嫌がらせ」、叱責、モラハラなど。
- ◆フリーランス特有のハラスメントである「経済的嫌がらせ」については、どういう言動が該当するかをリーフレットなどに例示をして周知してほしい。

■フリーランスが直面する取引上のトラブル事例

- 「トラブル事例アンケート報告」（出版ネットHPを参照）によれば、報酬不払い、仕事の打ち切り、過度のやり直しの要請、のほか、著作権関係では、著作権の譲渡を迫られる、無断使用などの相談もある。損害賠償請求をされた事例もある。特に契約打ち切り・不更新の相談が多い。ハラスメントの相談は、単独でと言うよりほかのトラブルにハラスメントが加わる傾向がある。「経済的嫌がらせ」が多い。

《申告等実効確保措置に関して》

■第6条、第17条（違反があったときの申告等）に関して留意すべき点（Q19）

- 迅速な対応、たらいまわししないこと、プライバシー保護、秘密厳守、ADRの機能の強化など。

○特に著作権、ハラスメント関係については、相談を受ける側の研修が必要。適切でない対応をされたことがあるとの声あり。

《その他の課題》

- 契約解除・不更新には「合理的な理由」が必要であることを、盛り込むこと。
- 参議院附帯決議17、18（*）に盛り込まれた常駐フリー（偽装フリーランス）問題に早急に取り組むこと。
 - ・それぞれの業界の仕事の性質や労働実態にあった「判断基準」を作成すること
 - ・労働行政（労基署、労働局、ハローワーク等）が「誤分類の修正」をする役割を強化すること
 - ・労働者性の判断が必要な事案は、厚生労働省の中に専門的な部署をつくり、そこで判断する仕組みをつくること
 - ・立証責任の転換
- 交渉応諾の定め。

（*）参議院附帯決議

- 17 労働関係法令の適用対象外とされる働き方をする者の就業者保護の在り方について、本法の施行状況や就業実態等を踏まえ、本委員会において参考人から出された現場の意見も参考にしながら、労働者性の判断基準の枠組みが適切なものとなっているか否かについても不断に確認しつつ検討し、必要な措置を講ずること。
- 18 労働基準法の労働者に当たる者に対し、労働関係法令が適切に適用されるような方策を 検討するとともに、いわゆる偽装フリーランスや準従属労働者の保護のため、労働基準監督署等が迅速かつ適切に個別事案の状況を聴取、確認した上で、適切に対応できるよう十分な体制整備を図ること。