

「特定業務委託事業者が募集情報の的確な表示、育児介護等に対する配慮及び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に関して適切に対処するための指針（案）」についての意見

ユニオン出版ネットワーク（出版ネッツ）
東京都文京区本郷 4-37-18 いろは本郷ビル 2F
TEL:03-3816-2911（出版労連） FAX:03-6369-4182

はじめに

ユニオン出版ネットワーク（出版ネッツ）は、出版・WEB 業界で働くフリーランスの労働組合です。ライター、編集者、校正者、デザイナー、イラストレーター、漫画家などが加入しています。

政府・関係省庁においては、フリーランス法の成立に伴い、政令、法律施行規則や指針についての検討を進められてきたことに、フリーランス保護を求めてきた労働組合として、感謝します。

そのうえで、今回定めようとする標記の指針案に対する意見、要望ならびに疑問点を述べたいと思います。

なお、「厚生労働省関係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規則（案）」については、この「指針（案）」についての意見と同様の意見であることを付記しておきます。

《全体についての意見》

- フリーランス法が特定受託事業者（以下、フリーランス）の定義を大きく広げたことは歓迎する。だが、「業務委託契約」を結んで働く人の中には、実態が労働者に該当する人たちが少なからずいると思われる。本法の附帯決議 18 で示されたように、実態が労働者である人については「フリーランス保護」の枠組みではなく、労働関連法令が適用されることを、指針や今後作成されるであろうパンフレットなどに記載し、注意喚起をしてほしい。
- フリーランス法の「目的」（第 1 条）は、「受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため」となっている。しかし、この目的にそぐわない条項が散見される。これについては、以下で具体的に指摘するが、この「目的」の実現という視点での指針作りや行政対応（運用）を要望する。

《「指針（案）」に沿った意見》

第 2 募集情報の的確な表示（P. 1～）

■「1 概要」の「(3) 的確表示の対象となる募集情報の提示方法（P. 2）

- 「提示方法」の⑥に、「クラウドソーシングサービス等が提供されるデジタルプラットフォーム」が挙げられている。近年は、マッチングサイトであるクラウドソーシングサービスを介して仕事を受注するフリーランスも増えている。
- クラウドソーシングサービス等での募集情報で問題となっているのは、虚偽の表示や誤解を生じさせる方法の表示というよりも、募集する仕事の内容や条件についてである。
例えば、本法第 5 条の 3 に該当するような著しく低い報酬の額を提示している募集情報を多く

見かける。また、イラストや漫画の制作においては、あらかじめ著作権の譲渡（対価はなし）や著作者人格権の不行使が条件とされている募集情報も多い。さらには、違法・犯罪行為に負担させるような募集情報もあった。映画や漫画の内容を無断で抜粋・編集してまとめサイトに載せる原稿を書く仕事の募集があったと聞いている。

- これらは募集情報であって、嫌なら応募しなければよいかと言われるかもしれないが、このような条件の仕事が何の規制もされずに広がり、スタンダードになっていくと、結局全体の報酬の相場が引き下げられたり、著作者の権利が侵害されることにつながりかねない。
- 適正な取引を阻害するような募集情報を見かけた場合、厚労省や公正取引委員会に申し出をすれば、是正されるのだろうか。回答を求めたい。
- クラウドソーシングサービスを運営する会社（仲介業者）への規制がフリーランス法に盛り込まれていないことは大きな課題であると思われる。

第3 妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮（P. 4～）

■「1 概要」（P. 5）

- この規定がフリーランス法に入ったこと自体は、労働法的保護への第一歩ともいえることから、評価している。ただし、「配慮」にとどまっており、「権利保障」という形になっていないことは大きな問題である。
- とりわけ、休暇の規定もなく、雇用労働者にはある出産手当金や育児休業給付金といった経済的保障もないことは、雇用労働者との均衡を欠くと言わざるを得ない。実際に、経済的保障がないことから、出産や育児のために休みたくても休めないという声も寄せられている。早急に改善すべき課題である。

■「1 概要」の「(4) 育児とは」「(5) 介護とは」（P. 6）

- (4) では「子」についての定義が書かれており「法律上の親子関係がある子」となっている。事実婚や「同性婚」（パートナーシップ）で子育てをしている人たちもいることから、その場合の法律上の親子関係にない人も、子育て等と仕事との両立の配慮の対象にすべきである。
- (5) では「介護の対象家族」についての定義が書かれている。「事実上の婚姻関係と同様の事情にあるものを含む」とあるが、ここに、「同性婚」（パートナーシップ）のケースも対象家族に含むと明記すべきである。

■「2 特定業務委託事業者がすべき育児介護等に対する配慮」の（1）（P. 7）

- フリーランスが育児や介護のための配慮の申し出をしやすい環境を整備しておくことは重要である。①配慮の申し出が可能であることや、配慮を申し出際の窓口・担当者、配慮の申し出を行う場合の手続きを周知すること、②育児介護等に否定的な言動が頻繁に行われるといった配慮の申し出を行いきにくい状況がある場合には、それを解消するためのとりくみを行うこと、などが書かれている。この内容を、周知徹底してほしい。

■「3 特定業務委託事業者による望ましくない取扱い」（P. 8～）

- 望ましくない取扱いとして、「フリーランスからの申し出を阻害すること」と「フリーランスが申し出をしたことまたは配慮を受けたことのみを理由に契約の解除その他の不利益な取扱いを行うこと」が挙げられている。また、不利益な取扱いに該当すると認められる例も列挙さ

れている。

- フリーランス法の条文には不利益取り扱いの禁止が入っていないという不備があるが、指針に入ったことについては、歓迎したい。フリーランス法見直し時には、ぜひとも条文に禁止事項として入れるべきである。

第4 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 (P. 10～)

■「1 概要」の(4) (P. 11)

- ここでは「ハラスメントは「フリーランスが当該業務委託に係る業務を遂行する場所または場面で行われるものをいい、……通常業務を遂行している場所以外の場所であっても、フリーランスが業務を遂行している場所については含まれる」と書かれている。
- 実際のハラスメント(特にセクハラ)は、仕事(契約)の交渉中の打ち合わせや、仕事終了後の打ち上げなどで行われることが多い。また、場所についても、飲食店や取材先のホテル、顧客の自宅などで行われることもある。業務を遂行している場所・場面でなくても、業務に関連する場所・場面についても含まれることを明記すべきである。

■「1 概要」の(5) (P. 11)

- ここに、「経済的嫌がらせ」が入ったことを歓迎したい。「経済的嫌がらせ」は、フリーランスに特有のハラスメントであることから、委託事業者や委託会社の労働者にはわかりづらいかもしれない。そこで、今後作られるであろうパンフレットなどには具体事例を掲載し、注意を喚起してほしい。

■「4 業務委託におけるパワーハラスメントの内容」の(2) (P. 15)

- パワハラを受けても抵抗・拒絶しにくい「パワハラの実行者」の例として、業務委託に係る契約担当者、事業担当者や業務委託事業者の雇用する労働者で、協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの等が挙げられている。
- 出版業界では、これに加えて、著者や監修者など「協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難である第三者」が行為者となることもある。また、同じフリーランスが「チーフ」の立場にあるようなケースもある。これらの立場の人からハラスメントを受けたという相談があった場合にも、速やかに対応することを明記してほしい。

■「4 業務委託におけるパワーハラスメントの内容」の(5) (P. 16～)

- パワハラの種類には6種類あるが、その中の「精神的な攻撃」に該当する例として「経済的嫌がらせ」が挙げたことは朗報である。「⑤契約内容に基づき成果物を納品したにもかかわらず、正当な理由なく報酬を支払わないこと又は減額することを、度を越して繰り返し示唆するまたは威圧的に迫ること」。ここに書かれた内容を、ぜひ周知徹底してほしい。

■「5 講ずべき措置の内容」の(2) (P. 20～)

- ここでは、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備について書かれている。「相談窓口をあらかじめ定め、フリーランスに周知する」とされている。相談窓口の在り方として、「①外部の機関に相談への対応を委託すること。②相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。③相談に対応するための制度を設けること」が挙げられているが、②については疑問が残る。相談に対応する担当者は、第三者的な立場で対応できる、研修を積んだ人でなければな

らないと思う。

- 実際に、東京都のある自治体の「ハラスメント防止基本方針」では、業務委託で働く人へのハラスメント相談は「当該部署で対応する」となっている。職員については、相談窓口が設けられ、適切な対応ができるようなマニュアル（相談のフローチャートも）などが作成されているが、業務委託で働く人については別建てとなっている。当該部署で担当者を定めていたとしても、担当部署には「行為者」も「行為者との関係の深い人」もいることから、そんなところに相談をする人はいないだろう。フリーランスに対しても、労働者と同じ相談窓口で同じ対応をするべきであると明記してほしい。

■「6 望ましい取り組みの内容」(P. 24～)

- 「契約交渉中の者に対する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」と明記されたことは朗報である。「1 概要」の(4)のところでも述べたが、フリーランスへのハラスメント（特にセクハラ）は、契約・取引の交渉中に、「仕事を紹介する」などとの誘いで行われることが多い。この部分にも言及したことを評価したい。ただ、「望ましい」という取り扱いから、早急に「措置」への格上げをすることを要望する。

■公的なハラスメント相談・解決の援助機関の設置を

- 指針では、委託事業者への責務・措置義務が明記された。均等法などに定められている措置義務とほぼ異ならないものであり、このことは大いに評価できる。ただし、相談窓口の設置という点では、委託事業者が設置している相談窓口は、ハラスメント抑止効果を持つという意義はあるが、実際にフリーランスがそこに相談できるかといえば、難しいであろう。やはり、外部に相談窓口を設ける必要があるのではないか。研修を積んだ専門家による対応がなされることが望まれる。
- 都道府県労働局の雇用均等室では、セクハラや妊娠・出産などを理由とする不利益な取り扱いに対処する紛争解決援助制度がある。調停の制度もあり、事業主に対して助言、指導、勧告をすることもできる。こうした機関をフリーランスが使えるようにすることも一案である。

以上