

事務局による団体ヒアリング結果概要①

令和5年7月下旬から9月中旬までの間、発注者側とフリーランス側の両方の団体（計45団体）に対し、内閣官房、公正取引委員会、厚生労働省、中小企業庁が中心となり、契約期間等の取引の状況や就業環境についてヒアリングを実施した。法第12条から第14条及び第16条に関連する主なご意見は以下のとおり。

（注）45団体のうち、掲載許可があった団体の意見のみ掲載。

I ハラスメント対策に係る体制整備関係

①ハラスメント事案について

<パワーハラスメント関係>

- アイドルに無報酬で商品の販売やファンへの SNS 対応を強要、恋愛禁止・体重の増加に罰金を課すなどプライベートの過剰な拘束、家族を含む外部への相談を禁止される。（芸能、フリーランス）
- 脚本家が2週間で執筆させられるなど、不当に短い期間での納品を要求される。（芸能、フリーランス）
- 上の人間の言葉遣いも含めると、ハラスメントの件数が多いと思う。（映像制作、フリーランス）
- ハラスメントの具体例として、短納期、直接仕事に関係のない仕事をさせる、何度もやり直しさせる、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、モラハラなどがある。特に経済的嫌がらせについては、パワハラ類型に追加すること、具体例を示して周知することなどの対応を検討いただきたい。（出版、フリーランス）
- 納期の設定については、例えば CM 音楽の制作などでは、イメージが違うといった理由で10回～20回のやり直しが発生することがあり、嫌がらせの意図がある場合もある。（芸能、フリーランス）
- 売り手市場ということもあり、発注事業者側が優位性を利用するハラスメントはあまり多くないという印象である。スケジュールが悪化した際などに、優秀なアニメーターへ高い水準の業務のしわ寄せが発生してしまうことはある。（アニメーション制作、フリーラ

ンス)

- パワハラ事例を具体的に聞いたことは無いが、考えられるものとしては、発注企業の社長（現場監督も兼任しているケースもある）から、「次回以降発注しないぞ」という風に言われる等。（建設、発注）

<セクシュアルハラスメント関係>

- 女性の技術者はとても少ない。意識的では無いとしても言葉のセクハラは少ないがあると思う。（建設、発注）
- 業務に関連した依頼という名目で個室やホテルに呼ばれ、性的関係を強要されるという事例が多数ある。（芸能、フリーランス）
- 取引先の管理職にあたる人と、3人で飲みに行った後、「家に行きたい」と言われた。家まで帰れば逃げられるかと思い、2人でタクシーに乗ったところ、胸を触ろうとしてきた。（出版、フリーランス）

<妊娠・出産等に関するハラスメント関係>

- 妊娠したら仕事を切られた。（芸能、フリーランス）
- 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りした。（出版、フリーランス）
- おなかの大きい人が社内をうろろしているクライアントが不安がるので、辞めてほしいと言われた。（出版、フリーランス）

<ハラスメントの行為者>

- パワハラ（言葉の暴力）はある。例えば、「社員→フリーランス」「ベテランのフリーランス→若手のフリーランス」など。（建設、発注）
- この業界の特徴で、同じ現場が数か月続くと、どうしても現場のまとめ役に力が及ぶ。そのまとめ役の対応が厳しかった、傷ついたとか、そういうパワハラ騒動が起こることは一定数ある。一方で、ある程度リーダーシップをもって進めないと現場が成り立たないという側面もあり、バランスが重要なところ。（芸能、発注）
- 顧客からフリーランスへのハラスメントも、サービスの性質上、時折聞く話ではある。（美容、発注）
- 仕事の紹介者と、紹介を受けた人の中には上下関係があることが多く、ハラスメントをよく耳にするが、疑義があっても言い出しにくい（再委託ではなく仲介）。いまだ体育会系の風習が残っているところもある。（スポーツ、フリーランス）
- 社内においたハラスメント窓口が社員同様対応するが、当業界の問題点として、フリーランスから社員へのハラスメントによる離職もある。新入社員にフリーランスが厳しく指導し、その指導をハラスメントと感じる若手職員の離職が生じている。人手不足の中、

経験・能力のあるフリーランスに受注拒否されると仕事にならない側面もあり、社員間だけでなく、フリーランスからのハラスメント対応にも苦慮している。(芸能、発注)

- 再委託の場合、上流の発注事業者からの物言いがキツイという話がある一方、フリーランスが上流の発注事業者や仲介事業者にセクハラやパワハラをするといったケースもある。(IT、発注)
- 人手不足の中、フリーランスが優位に立つことから、フリーランスがハラスメントをしてしまうこともあり、今後、フリーランスに研修を受けてもらうような対応も必要となる。(IT、発注)

②相談窓口について

- 基本的には、ホットラインを設けている。相談窓口は、プロダクションに加え、プロダクションによるハラスメントの相談もできるようにするため、弁護士事務所など別の系統で連絡できるように2通りつくるようにしている。(映像制作、発注)
- フリーランス用の相談窓口として既にある社員用相談窓口を活用するか、新たな相談窓口を立ち上げるか検討している会社もある。現状、フリーランスからハラスメント相談を受ける際はフリーランスが関わった仕事とは別のプロデューサーがヒアリングする事も稀にある。(映像制作、発注)
- 権力勾配が甚だしいことに留意し(50代のベテランですら、発注者が怖くて、対等な契約書や待遇改善について意見できない)、申告しやすいプライバシーに配慮したオンライン無記名などの申告方法にすべき。(芸能、フリーランス)
- ハラスメントを申告しやすい方法に、例えば米国俳優組合が提供している組合員向けアプリのハラスメント発生ボタンは好事例。具体的な申告にはインターネットなどの申告フォームやテンプレートが良い。(芸能、フリーランス)
- 申告内容を精査するための、実態がわかる当事者を入れた第三者機関的な調査機関が必要(韓国映画性平等センター トゥンドゥンなど)。(芸能、フリーランス)
- 第一の相談窓口は現場を取り仕切る現場監督になる。それでもだめなら最終的な相談窓口は発注元の社長になる。(建設、発注)
- ハラスメントがあった場合には、発注元よりも業界団体に相談されることが多い。他方で、申告を行って仕事が切られてしまうのではないかと心配もある。(建設、フリーランス)
- ハラスメントについてはサポートデスクに通報できるようになっており、通報された注文者やレストランへの注意喚起、ハラスメントをした注文者と当該フリーランスはマッチさせないというような配慮や、ひどい場合は注文者のアカウントの停止措置などを行っ

ている。(飲食サービス、発注)

- 現状、ハラスメント窓口は社内に設置している。総務・経理・人事等が対応しているが、素人のバックヤード部門者がハラスメント事案を扱うのは難しく担当者の心身の負担になっている。また小規模の会社が多く、基本的に50名を超える会社でないと、十分なバックヤード部門も無く、社長以下管理職も現場に出ざるを得ない為、ハラスメント対応を内部で十分に行うのは難しい。インシデントになる前に、コストがかからず簡単に外部の第三者に相談できる仕組みも大切。対面のほか、電話でも対応している。(芸能、発注)
- 相談窓口の具体的な運用は事業者により様々である。外部の弁護士と契約して電話を受けている場合もあれば、社内で窓口を設けている場合もある。(運輸、発注)
- 中小の会社がほとんどなので、経営者や役職者が窓口になっているケースが多いと思われる。事実確認も経営者や役職者が行うと思う。(運輸、発注)
- 相談窓口の伝達はモバイル端末に明示するのがスムーズだと思う。(運輸、発注)
- ハラスメントの窓口については、100人以上従業員がいるような会社であれば窓口があるかもしれないが、10人程度のところであれば相談役を決めるくらいだと思う。(IT、発注)
- 大規模な発注者ほど、よりシステムティックに整っている。具体的には、現場の担当者が窓口になり、弁護士事務所が通報先になっていたりしている。周知方法は、関係者に一斉メール。中小の団体では、だいたい現場担当の方が相談窓口となる。(芸能、発注)
- 仲介事業者(再委託型)の場合、専属の担当者を付けてハラスメントの相談を受けるケースもある。(IT、発注)
- コーチがハラスメントをする場合はあるので、各会社や団体で、選手やスタッフが相談できるハラスメントの相談窓口を設けている。(スポーツ、発注)
- 基本、社内に相談窓口を設置している。会社によっては外部(法律事務所など)に設けている場合もある。ハラスメントの事実確認は受け付けた内容をもとに、社内専門スタッフや外部専門家などがあたるケースなどがある。相談窓口の周知は、社内でのポスター掲示やチラシ配布、社内イントラネットでの掲載、新スタッフへの研修など、さまざまな方法が採られている。社内イントラはフリーランスが利用できる会社もある。(放送、発注)
- 基本的には業務を行う先の部署等の担当者が相談を受けることが想定されているが、対応が丁寧な企業は社内外に専門の相談窓口を置くことを想定している。社内外に窓口を置くところは周知の仕組みも整っており、基本的には社内イントラネット(又は社内ポー

タル) や掲示板で周知するところが多い。内部通報窓口で対応するところもある。(IT、発注)

- ハラスメントがあった場合は、慣習で労働組合に相談するようになっているが、事実関係の把握など、労働組合での対応は難しいところ。(芸能、フリーランス)
- 相談窓口の設置場所としては、各発注事業者の本社・本部が挙げられる。相談窓口を予め伝える方法としては、業務委託契約書類に記載することや就業場所に掲示することが挙げられる。また、LINE や自社のアプリ等フリーランスの方へ情報配信できるツールでの周知も考えられる。事実確認は、従業員とフリーランスの双方との個別のやりとりで実施。(美容、発注)
- 取引先向け相談窓口 (ホットライン)、ハラスメント・コンプラ等に関する相談窓口を Web 上に設置し、取引開始時に案内 (HP、ポスター) することが想定される。事実確認は、通報内容に従って社内の調査部門および関係部門により確認を行うことが想定される。(電機・電子、発注)
- ハラスメントに対するホットラインは設けており、リスペクトトレーニングの中で、ホットラインの存在は常に伝えている。匿名で良いので、ハラスメントや安全配慮義務について、24 時間申告できるようにしている。事実確認は現場責任者が主に行うが、その者が関与している場合は、第三者の法律事務所と労務を担当する法務部等で対応している。(映像制作、発注)
- ハラスメントの場合、加害者の契約を解除することもある。重要な役どころのフリーランスがハラスメントをした場合に、発注元が、当初想定していた作品ができないとしても契約解除の決定をしなければいけないので、難しいところではあるが、重要な役割の者でも落とすことはある。発注者側がそもそもハラスメントを起こさないために望ましい取組として、年齢が上の方や、これまでの馴染みの認識を是正する必要がある。例えば、お弁当を食べる際の場所をこれまでの馴染みのメンバーと (新しい) フリーランスでわかるなどの差別化をせず、平等に接することで、ハラスメントの温床を作らないようにすることが重要である。(映像制作、発注)
- 顧客からフリーランスへのハラスメントの対応としては、企業単位で相談を受けていることもある。ただ、事実確認が難しい。業種の性質上、カメラを設置するのも難しいというのがある。他のフリーランスや顧客に聞き取りを行うくらいだと考えている。(美容、発注)
- ハラスメントの相談窓口は今まではなかったが、業界団体で新たに作った。ハラスメントの研修会を行う等の内容を契約書にも入れると良い。(映像制作、フリーランス)
- 専用アプリ上に設けた相談窓口を通してフリーランスが相談することが可能な旨を、同アプリ上で案内することが考えられる。(運輸、発注)

- 事前に社内のハラスメント対策規定について書面を準備しており、それに則って対処する旨業務開始前に承諾を得ることを原則としている。(放送、発注)
- 社内に中堅スタッフによるハラスメント対策室を設置しており、正社員とフリーランスの区別なく対応している。また、社外の専門業者の相談窓口があることを契約時に説明し、社内でのポスター掲示などで周知している。(放送、発注)

II 育児介護等に対する配慮関係

① 配慮の内容

- 業務の性質上、ある程度時間が縛られることに加え、集団で共同作業をする業態であり、時間に制限があるスタッフの希望通りにすべてを叶えることはできない。準備期間中のミーティングなどは17時以降までかからないように配慮する、土日に全体ミーティングや、当該スタッフが関わる重要なミーティング、作業をスケジューリングしないなどは配慮しているつもり。(映像制作、発注)
- 出産・育児・介護等の事情は、現場ではあまり考慮されていない。ただ、契約上の規定があるわけではないが、怪我をして一定期間現場に出られない、親の介護で現場に入ることができない等、何かあったときに相談して調整するといったような配慮のやりとりはある。地域密着で継続的な付き合いが多いからこそ、うまくいっている側面があるというのが、この業界の特徴かもしれない。(建設、発注)
- 配慮を求められることはなくはないが、事前にフリーランスから休むなどの旨申告があるので、それで足りる。また、時間はフリーランスが独自に調整できるので、保育園のお迎えなどの関係で短い時間で働きたいというニーズにも応えられている。時間の調整は、企業によりけりだが、システム上のカレンダーに記入する場合もあれば、電話対応の場合もある。いずれにせよ、責任者クラスの方に伝えれば、発注者側がノーと言うことはほとんどない。(運輸、発注)
- 制作現場の進行具合により可能な場合は打合せをオンラインに変更する等の配慮は可能である。(芸能、発注)
- 業務委託の内容によってさまざまなケースが想定されるので、一概には答えられないが、打合せ、成果物のチェック、リサーチなど、一定の業務内容や就業形態に関してリモートワークを活用することは可能だと考えられるし、コロナ禍でそのような働き方は浸透した。ただし、生放送やイベントなど、時間や場所、業務内容が限定される場合は難しくなると思う。(放送、発注)
- 業務内容の柔軟な変更は可能だが、撮影期間においては、リモートで不可能な業務などもあり、特定のフリーランスのみに特別な対応をすることは難しいことがある。しかし、現場へのベビーシッターの導入やヴァーチャル撮影を用いて、子役さんの負担を軽減するなど、できる限り対応している。(映像制作、発注)
- 現状、子育て世代に入ると離職してしまう方が多い。現場としては、できる限り支援したいと考えている。業務の性質として、スケジュール・就労場所が定められているほか、シフト制も困難。場所と時間的制約はどうしても必然的になる。ただ、公演期間外であれば、柔軟に対応する。(芸能、発注)

- 一般的にテレワークが進んでいる。時間・場所の制約がなく就業していただく環境整備が進んでいると考える。(IT、発注)
- 基本的には就業時間や日数の変更、急なシフト変更などは可能なケースが多くある。複数店舗を運営している場合には、別店舗などへの就業場所の変更も可能だが、委託業務の性質上、「配属店舗側の要望と合わない」、「フリーランスの自宅で業務を行う」等の場合には難しいこともある。業務内容については、業務の特性上変更が難しい場合が多いが、調整することが可能なケースもある。(美容、発注)
- フリーランスから要望がある場合は個々に協議を行い、基本的には要望に応じて対応している。ただ、設備点検、保守など委託業務の内容によっては、突発的な変更要請に対して対応が難しい場合がある。なお、フリーランスの就業場所が客先など社外の場合、自社ではフリーランスの就業環境の把握が難しい場合がある。(電機・電子、発注)
- 納期の変更については、顧客と発注事業者との間で納期が決まるので、フリーランスの介護を理由に顧客との関係で納期を変更することは無いと考えている。おそらく、発注事業者の方で調整し、違う作業員をあてるのが現実的な答えになる。ただ、チームの中でのメンバーとして事業を推進するなど、一緒になって取り組む業務は、そのフリーランスの貢献度合も加味して、チーム全体でいろいろと配慮はあるように思う。(IT、発注)
- 職種によって対応できる・できないがあるが、声は上がってきており、対応可能な職種であれば、対応している。フリーランスの人は自分で自分の働き方をある程度設計するだろうということで、話し合いで決めていくことにしている。(放送、発注)
- 子育て世代は、現場が土曜日に閉所することを希望している。現在は、日曜日にのみ閉所する現場が多い。個別の事情によって特定の日だけ休むということはあるが、そうすると、単純に報酬が減ってしまう。時間給という概念もない。(建設、フリーランス)
- 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、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。単発仕事の場合は、納期の配慮などを求めたい。(出版、フリーランス)
- 就業時間への配慮等は望まれる。(芸能、フリーランス)
- 待機時間があるトレーナーという職種は育児等との両立が難しい場合があるため、保育所に子供を預けて少しずつでも継続できる環境が整備されるとありがたい。子どもを預けて仕事を続けることの障壁の1つとなっているのは、トレーナーの働きたい時間と、お客様が雇いたい時間との mismatch や、マッチングが難しい点。(スポーツ、フリーランス)
- 業種の特性上、就業時間や場所が制限されていないため、契約期間中に配慮してもらえたら、契約を継続してくれること、くらいしかないのではないかと。(運輸、フリーランス)

- 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を求めたい。(出版、フリーランス)
- 現状、契約によるところもあるが、基本的に急な休みの場合は自分で代行者を探さなければならないことになっている。前もって決まっている休みであればよいが、急な休みであると代行者を探すのは難しい。(スポーツ、フリーランス)
- 筋トレの指導はある程度自身の体にも負担がかかるので、必ずしもではないが、妊娠されている方は本人の希望があればリスクを考えて事務職や受付等に一時的に配置換えをするなどがあると良いかもしれない。(スポーツ、フリーランス)

②不利益取扱い

- 妊娠・出産・育児・介護休暇を申請すると、次は絶対に使ってもらえない。元のポジションに帰れない、キャストイングされない、干される等の不利益取扱いを受ける。(芸能、フリーランス)
- 育児介護等のニーズはたくさんある一方で、申出によって仕事を切られてしまうのではないかという懸念はある。(建設、フリーランス)
- 妊娠等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を求めたい。(出版、フリーランス)
- 不利益な取扱いは、仕事から外される等。長期の休暇を取得できたり、休暇が明けたのちも、再度業務委託をしてもらえるなどの配慮をしてほしい。(芸能、フリーランス)

③その他

- フリーランス側が手厚くなった分発注者側が仕事を頼みづらくなる恐れもあり、そういった意味でバランスが重要だと思う。(運輸、フリーランス)
- 取引類型によって異なると想定される。仲介事業者(再委託型)の場合、上流の発注事業者に育児介護等への配慮を要請・打診することもあるが、確約はできない。(IT、発注)
- IT業界は人手不足で他にも類似した仕事もあることから、育児介護等が理由で契約更新がなされなかった場合に、仲介事業者(再委託型)が同じような条件の他の仕事を斡旋することもある。(IT、発注)

- 再委託に係る契約の場合は、元の発注主に対して調整・変更を確約させることが困難な可能性がある。(IT、発注)
- 年間を通して活動しているチームなどは、出産や育児等で長期間離脱せざるを得ない方との契約を避けることも想定される。(スポーツ、フリーランス)
- 長期間離脱せざるを得ないと、日々情報がアップデートされる当業界では、スキル上復帰することが難しくなってしまう場合がある。もちろん、長期間離脱している間にポストが別の方で埋まってしまう場合もある。(スポーツ、フリーランス)
- IT系の職種(エンジニアやwebデザイナー等)は、基本的に業務遂行時間はもちろん、場所も指定していないため、これらの職種の者のいる企業では大半が柔軟に対応可能。しかし、連絡が急な場合は調整が困難になることが予想されるので、あらかじめ時間に余裕をもって相談が必要なことはいままでもない。(IT、発注)
- 長期で契約する場合は、あらかじめ、妊娠・出産・育児・私傷病・介護のケアをします、という条項を入れている。その場合、できるだけ早く会社に報告していただいて、対応している。(放送、発注)
- アプリに登録(基本契約を締結)したものの個別案件(個別契約)を受注しないフリーランスや、個別案件の受注を長期間中断しているもののアカウントだけ保持する者も多い。また、フリーランス自身が個別案件を受託するか否か選択できるため、育児介護等の事情による解約などの懸念は想定されない。このようなフリーランスについては、「継続的業務委託」の趣旨に適さないと考える。(運輸ほか、発注)