

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案」の
審議等における国会会議録の関連部分①

育児介護等に対する配慮関係.....	2
ハラスメント対策に係る体制整備関係.....	9

育児介護等に対する配慮関係

令和5年4月5日 衆議院 内閣委員会

○赤澤亮正君

(略)本法案は、特定業務委託事業者に対し、育児、介護などに関する配慮義務を課していませんけれども、配慮の内容については特に条文に明記はされていないところでもあります。特定業務委託事業者は、具体的にどのような対応を取ればよいのか。また、特定業務委託事業者が適切に配慮を行うことができるよう、分かりやすく周知等を行っていくべきと考えますが、いかがですか。

●政府参考人(宮本悦子君)

お答え申し上げます。育児、介護等と業務の両立について、本法案に基づく特定業務委託事業者の配慮の内容としては、例えば、妊婦の母性保護や健康管理のため、妊婦健診の受診のための時間を確保したり、就業時間を短縮したりすることや、育児、介護等を行う時間の確保のため、育児、介護等と両立可能な就業日、時間とするといったことが考えられます。

こうした配慮の具体的な内容につきましては、関係者の意見を聞きつつ、取引の実態を踏まえながら、厚生労働大臣の定める指針等において明示することとしております。指針について丁寧な周知を図ることで、個々の特定受託事業者の希望や、業務の内容、特定業務委託事業者の状況に応じ、当事者間で柔軟な配慮が講じられるよう取り組んでまいりたいと考えております。

○國重徹君

(略)次に、本法案では、育児、介護等との両立に配慮するよう定めた十三条一項にも、先ほどの五条一項と同様の継続性の要件が設けられています。組織体であれば、個人の家庭の事情をカバーし合うこともできます。でも、本法案で言う特定受託事業者は一人であるがゆえに、育児、介護等の家庭事情がもろに仕事に影響を及ぼすこととなります。

こういったことからしますと、安定的に仕事を続けていくためにはやはり一定の配慮が必要で、とりわけ、実質的に依存度、従属度が高くなる一定長期の業務委託をしている事業者には適切な配慮をしてもらうことが必要になります。他方で、長期ではなくて、単発、短期間の取引を行っている事業者にも様々な配慮を求めるとするのは、これはバランスが悪いようにも思えます。こういったことを踏まえますと、この十三条一項が想定する期間、これについては先ほどの五条一項とは差が出てくるものと考えますが、これらの期間は同じなのか違うのか。違うのであれば、十三条一項ではどの程度の期間を想定しているのか、答弁を求めます。

●政府参考人(宮本悦子君)

お答え申し上げます。育児、介護等への配慮義務に係る継続性の要件については、第五条に規定する受領拒否等の禁止行為に係るものと比べて長い期間を想定してございます。これは、育児、介護等への配慮は、当事者間に一定期間以上の取引関係があることで、育児、介護等と両立した働き方を両当事者間で調整できる関係性が生まれると考えられることから、受領拒否等との禁止と比べて比較的長い期間を設けることが適当であるためでございます。また、政令で定める期間につきましては、内閣官房が関係省庁と共同で実施したアンケート調査におきまして、契約期間が一年以上の場合には仕事のかげ持ち数が減るという結果となっており、これも一つの参考として検討することとしてございます。具体的な期間につきましては、関係者の意見をよく確認しながら、フリーランス取引の実態に即した期間を設定してまいりたいと考えてございます。

令和5年4月21日 参議院 本会議

○塩村あやか君

(略)本法律案には、就業環境の整備として、フリーランスに対する業務委託事業者による妊娠、出産、育児、介護への配慮義務が規定をされています。連合が本年一月に公表したフリーラ

ンスの契約に関する調査二〇二三によると、フリーランスに必要だと思うこととして、妊娠、出産、育児、介護など、仕事と両立をするための給付金や休暇などの制度を求めるニーズがあることが示されています。

フリーランスが求めているのは、取引先の配慮以上に給付金や休暇制度です。発注元事業者に対し取引上の配慮を求めるようなニーズがあるとの調査は見受けられませんが、本規定を盛り込むこととした背景、立法事実をお示ください。

育児介護等への配慮義務は政令で定める期間以上の業務委託に適用をされるものですが、この政令で定める期間は、衆議院内閣委員会において、一年以上を検討する旨の答弁がありました。この一年以上という根拠は何なのでしょう。政府は、アンケート調査において契約期間が一年以上の場合には仕事の掛け持ち数が減るという結果になっている旨の答弁をしていますが、それと育児介護等への配慮義務が求められる委託期間との間にどのような合理的関連性があるのか、お答えください。

育児介護等への配慮義務は、フリーランスからの申出に応じて必要な配慮をしなければならないと規定をされています。しかし、申出をしたことで、直接、間接を問わず、何らかの不利益取扱いがなされてしまうことも懸念され、申し出ることをためらう場合も想定されます。本法律案では、不利益取扱いの禁止規定が置かれていません。なぜなのか、お答えください。また、本規定の実効性をどのように担保をするのか、お伺いをいたします。

また、育児介護等への配慮義務規定に基づき具体的に求められる配慮の内容も不明確で、業務委託事業者はどれだけの負担を甘受しなければならないのかも未知数です。法律上の配慮義務と規定をされたことで、かえってフリーランスに対する発注を控える不安があるとの声が上がっています。業務委託事業者に求められる配慮と負担のバランスをどのように考えるのか、お伺いをいたします。(略)

●新しい資本主義担当大臣(後藤茂之君)

(略)育児介護等の配慮義務を本法案に盛り込むこととした背景や政令で定める期間についてお尋ねがありました。

フリーランスの育児介護等については、フリーランス当事者や関係団体等からも、育児介護等がしやすい環境の整備を求める声があると承知しています。このような実態を踏まえ、本法案では、フリーランスが育児介護等と業務を両立できるよう、発注事業者に育児介護等の配慮を求めることとしたものです。

また、育児介護等への配慮義務の対象となる取引の期間については、内閣官房のアンケート調査において、契約期間が一年以上の場合には、仕事の掛け持ち数が減ることにより特定の発注事業者への依存度合いが高まる傾向が見られること、一定期間以上の取引関係があることで当事者間で働き方を調整できる関係性が生まれると考えられることから、これらを参考として政令で定めることとしています。具体的な期間については、関係者の意見をよく伺いながら、取引の実態に即して設定してまいります。

(略)育児介護等の配慮の申出に伴う不利益取扱いの禁止や配慮義務の実効性等についてお尋ねがありました。

本法案においては、フリーランスが育児介護等と業務を両立できるよう、発注事業者に育児介護等の配慮を求めることとしています。一方、事業者間取引においては、取引自由の原則の下、取引内容そのものへの行政の介入は最小限にとどめるべきとの観点から、本法案においては不利益取扱いを禁止することはしていません。

育児介護等への配慮については、厚生労働大臣の定める指針において、想定されるフリーランスからの申出や発注事業者に求められる配慮の具体例についてお示しし、フリーランスが申出をしやすく、また発注事業者が発注控えにつながることなく適切な配慮を行えるよう、丁寧な周知を図ってまいります。(略)

○高木かおり君

(略)次に、育児介護等の配慮義務規定について伺います。フリーランスの方々が妊娠、出産、育児、介護等と業務を両立できる環境を整備することは重要と考えます。本規定は、フリーランスの方々からの申出があった場合に、発注事業者に一定の配慮をお願いするものとなっております。

しかし、フリーランスの方々の中には、発注事業者に配慮を申し出ることによりためらう気持ちを持つことを想定されますが、申出を要件とした理由は何でしょうか。

また、少しでも申出しやすい環境とするためには、モデルケースとして、どのような配慮をお願いしてよいものなのか、あるいは発注事業者はどのような配慮をすべきなのか、できるだけ多くの事例を示すことや、発注事業者にとって育児介護等の配慮をすることにどのような意義があるのかを示すことが有効と考えます。

政府として、本規定の実効性を高めるためどのような方策を考えておられるのか、お聞かせください。(略)

●新しい資本主義担当大臣(後藤茂之君)

(略)育児介護等の配慮に係る申出や実効性を高めるための方策についてお尋ねがありました。

本法案では、発注事業者は、フリーランスが育児介護等と両立して業務に従事することができるよう、フリーランスからの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこととしています。これは、育児介護等について個々人の事情や意向が異なり、業務との両立に向けた配慮が必要かどうかについて、まずはフリーランスの方に判断いただくことが適切であり、フリーランスからの申出を契機として発注事業者に必要な配慮を求めることとしたものです。

また、厚生労働大臣の定める指針において、育児介護等の配慮について具体的な内容等をお示しするとともに、発注事業者、フリーランス双方への丁寧な周知を図ることにより、フリーランスが申出しやすく、安心して育児介護等と両立しつつ働くことのできる環境の整備に努めてまいります。(略)

○高木かおり君

(略)以上申し上げた育児介護等の配慮義務規定、ハラスメント対策を講じる義務規定等については、厚生労働大臣は、特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な指針を公表することとされています。これらの規定は、実効性はこの指針に懸かっていると言っても過言ではありません。

指針の策定に当たっては、フリーランスが多種多様な業界、業種で働かれていることも踏まえて、できる限り多くの関係者の意見を踏まえ、御検討いただきたいと考えます。指針の具体的な内容や検討方法について、政府の方針をお聞かせください。(略)

●新しい資本主義担当大臣(後藤茂之君)

(略)育児、介護の配慮等に関して定める指針についてお尋ねがありました。

本法案では、厚生労働大臣が、育児介護等と業務の両立への配慮、ハラスメント対策などについて、発注事業者が適切に対処するために必要な指針を策定、公表することとしています。

具体的には、育児介護等について、発注事業者が行う配慮の考え方や具体例、ハラスメントに関する相談体制の整備など、発注事業者が講ずべきハラスメント対策の具体例等を定めることを想定しています。

指針の策定に当たっては、厚生労働省において、発注事業者やフリーランス関係団体、労使団体等の御意見をしっかり伺いながら、取引の実態を反映した内容となるよう検討していくものと承知しています。(略)

令和5年4月25日 参議院 内閣委員会

○山田太郎君

(略)次に、この法律の背景、もう一つは、やはり育児とか介護によってどうしても正規の社員として働きにくい人が一人事業主、フリーランスになるケースということもあるということで、今回、継

続的業務委託に関しては特定委託事業者が育児、介護と両立して業務を行えるよう配慮しなければいけないと、こういうことになったんですね。

じゃ、ところで、その配慮の具体的内容というのは何なのか。

それからもう一つが、育児、介護と両立して業務を行わなければいけないような業務というのは具体的にどんなことを想定されているのか。

もう一つ、三点目なんですけど、どれぐらいの期間以上のものを継続的業務委託というふうにして

いるのか。
そして四点目は、それに対して配慮の申出をしたんだけど、発注者に応じられなかった場合、応じてもらえなかった場合、不利益な取扱いを受けた場合、どのような相談が可能なのか、あるいは、具体的に相談した場合にこの法律がどのような救済を想定しているのか。それぞれお答えいただければと思います。

●政府参考人(宮本悦子君)

お答え申し上げます。本法案では、特定受託事業者が育児、介護等と業務を両立できるよう、特定業務委託事業者に対し、特定受託事業者からの申出に応じた必要な配慮をしなければならないこととしております。

特定業務委託事業者の配慮の内容としては、例えば、妊婦の母性保護や健康管理のため、妊婦健診の受診のための時間を確保したり就業時間を短縮したりすること、また、育児、介護を行う時間の確保のため、育児、介護と両立可能な就業日、時間とすることといったことが考えられます。

特定業務委託事業者に対して育児、介護等と両立して業務を行えるよう申出を行わなければならないような特定受託事業者業務としては、例えば講師やインストラクターなど、決まった時間や場所で働く特定受託事業者が考えられ、これらの者について、就業日や時間を変更したり、オンラインで働ける、働いたりできるようにするといった配慮が想定されます。

継続的業務委託として育児、介護等への配慮義務の対象となる取引の期間につきましては、内閣官房のアンケート調査において、契約期間が一年以上の場合には仕事の掛け持ち数が減ることにより特定の発注事業者への依存度合いが高まる傾向が見られること、また、一定期間以上の取引関係があることで当事者間で働き方を調整できる関係性が生まれると考えられることから、これらを参考として設定することとしております。

育児、介護等の配慮の申出に伴う特定業務委託事業者の対応について、例えば特定受託事業者の申出に対し理由なく取り合わないなど、特定業務委託事業者が配慮義務を適切に履行していない場合には、特定受託事業者は厚生労働省にその旨を申し出て適当な措置をとるべきことを求めることができます。また、こうした申出を契機として、都道府県労働局におきまして、当事者双方の話をよく聞いた上で、必要に応じ、特定業務委託事業者が配慮義務を適切に履行するよう助言、指導を行うこととしております。

育児、介護等への配慮の申出により特定受託事業者が一方的に契約内容を不利益に変更するなどのトラブルに発展した場合には、フリーランス・トラブルー〇番に相談し、法律上取り得る対応等についてアドバイスを求めることも可能でございます。

厚生労働省といたしましては、こうした相談が可能であることをしっかりと周知し、特定委託事業者への育児、介護等への配慮が適切に行われる環境の整備に努めてまいりたいと考えております。

○山田太郎君

ちょっと今の答弁ですごい気になったんですけども、これ、妊婦さんとか、まあ妊婦さんの場合は割と分かるというか、介護の場合というのは、うちはこれ介護あるので今回こういう契約にしますと事前に言っていた言っていなかったということもあると思うんですけど、後から、契約上の、結ぶときは何もなくて、介護が実はあるのだということで、どうしても休みたいとか、この業務が今日ではできませんとか、いわゆる契約上そのことは書いてなかった、あるいは契約時にその介護であ

るとか妊婦の状況であるとかということが明示されてなかったとしても適用されるのかどうか。それによって、例えば少し業務を減らした場合に、あるいは減額の措置とかというのは具体的にどうなっていくのかなというふうに思うんですけど、これどういうふうになるんですかね。

●政府参考人(宮本悦子君)

お答え申し上げます。介護の場合につきましても、契約の後であっても、事情につきまして申出をすることによって本法案は適用されることとなります。

○山田太郎君

いや、そうすると、ごめんなさい、嫌らしい言い方すると、いや、実は介護がということで、後からそれを盾に、まあ逆に言うと、悪用ではないですけども、弱い人を今日守るという立場でこれ質疑はしているんですが、逆に取られる可能性とかもあると思うんですけども、その辺の担保、逆に、そういうことをちゃんとしておかないと、企業は怖くて一人フリーランスを雇うのやめておこうと、何でもかんでも介護と言われれば通っちゃうのかということにもなりかねないと思うんですけど、その辺りはどう担保していくんですかね。

●政府参考人(宮本悦子君)

お答え申し上げます。具体的な配慮の中身、内容につきましては、この法案が成立した場合におきまして、厚生労働大臣が定める指針におきまして具体的な内容につきまして定めた上でしっかりと周知をしまいたいと考えてございます。

○小沼巧君

(略)早速、菅参考人にお伺いしたいと思うんですが、まずは、その育児、介護等に対する配慮ということについてであります。

契約打ち切り等の不安が当事者の間にあるという話を伺っておるところでございますが、当事者に寄り添って、被害者の救済、権利保護のため、現場の相談を日々受けている参考人の御意見をお聞かせいただきたいと思っております。

●政府参考人(菅俊治君)

当事者が安心して育児、介護、妊娠、出産等を申出ができるように、是非とも不利益取扱いの禁止ということも何らかの形で明示をしていただきたいというふうに思います。

これらのライフイベントというのはまさに人権の中核の一つでありまして、そのようなことが理由になって契約が打ち切られるとか報酬が切り下げられるということがあってはならないと、そういったことは、公正かつ持続可能な経済だとかビジネスと人権という観点からも許されないというふうに思われます。

本法では、必要な配慮という形で、むしろそれを前提とした上で、スケジュールの調整であるとか、あるいは重量物を運ばせないだとか、様々な形での配慮を必要とするという立て付けになっておりますと、なっていると考えられますので、是非とも安心した申出が可能な形での周知を図っていただきたいと思っております。

○小沼巧君

(略)今、参考人の話で、安心した申出という話がありました。先ほど政府参考人から答弁あったところなんですが、政治家からの答弁はなかったので改めて聞きたいと思っております。

特定受託事業者の妊娠、出産、育児、介護等との両立への配慮、これにつきまして、特定受託事業者が特定業務委託事業者に対して配慮を申し出た場合に契約解除等の不利益な取扱いを受けることがないようにすることは大事だと思います。

法施行に当たって、その旨、不利益取扱いをしてはならない旨を明確化すべきであると思っておりますが、大臣の御所見を伺います。

●新しい資本主義担当大臣(後藤茂之君)

本法案では、発注事業者は、フリーランスが育児、介護等と業務を両立できるよう、フリーランスからの申出に応じて必要な配慮を行うことが求められます。具体的には、フリーランスの申出を

受けて就業時間を短縮するなど、フリーランスの希望を踏まえた契約内容の変更等を行うことが考えられます。

一方、申出があったことだけを理由としてフリーランスにとって望ましくない行為が行われることも想定されることから、そういった取扱いがなされないことがないよう、厚生労働大臣の定める指針等において望ましくない取扱い等の明確化を図っていくことにしたいと考えています。

今後、関係者の意見を聞きつつ、取引の実態も踏まえながら指針の内容等を検討するとともに、丁寧な周知を図ることで、個々のフリーランスの希望や業務の内容等に応じて当事者間で柔軟な配慮が講じられるように取り組んでいきたいと思っております。

○小沼巧君

(略)後段の、周知の話が出てきましたので、ここにも大臣について、大臣にまた確認していきたいと思うんですが、この特定受託事業者が申し出た場合に特定業務委託事業者は必要な配慮をしなければならない又は努めなければならないということをされているところでございます。この旨の周知徹底、これを是非とも運用面でもお願いしたいと思っておりますが、大臣の御見解をお願いします。

●新しい資本主義担当大臣(後藤茂之君)

個人として働くフリーランスにとって、育児、介護等と業務の両立は非常に重要な課題だと考えております。育児、介護等の配慮義務を実効的なものとするためには、議員御指摘のとおり、発注事業者がこの規定の趣旨、内容を御理解いただき、適切な対応が行われるようにすることが重要であります。

このため、育児、介護等の配慮として発注事業者に求められる対応の具体例等について厚生労働大臣の定める指針等においてお示しするとともに、説明会の開催、パンフレットの配布、関係省庁のウェブサイトへの掲載、関係団体を通じた周知など、様々な方法で周知徹底を図ってまいりたいと存じます。

○三浦信祐君

これも、特定受託業務事業者の位置付けの方の理解も必要ですし、また業務をお願いする側の方も理解をしていないと、どれが正しくてどれが間違っているか、これが分からないと思いますので、よく整理して、指針を分かりやすく作っていただきたいと思っております。

育児、介護等と両立して業務委託に係る業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならないと第十三条に規定されております。これ自体は大きな前進であり、実効性をしっかりと確保していただきたいと思っております。先ほどから山田委員も介護、育児の配慮ということで質問がありました。その上で、介護、育児等の範囲、これはどこまで想定されているのでしょうか、育児・介護休業法での整理と同列になるのでしょうか。検討状況を伺いたいと思っております。

また、必要な配慮の解釈はどのように整理され、情報提供を共有されていくのでしょうか。特定業務委託事業者が把握ができるのはもとより、特定受託業務事業者が規定を知っていること、具体例が必要だと思います。第十五条に規定する必要な指針を公表することに基づけば、指針の具体性、精緻な内容とすることが必要と考えられます。これらの課題についてどう取り組んでいくのか、答弁を求めます。

●政府参考人(宮本悦子君)

お答え申し上げます。本法案では、特定業務委託事業者は、特定受託事業者が育児、介護等と両立して業務に従事できるよう、特定受託事業者からの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこととしてございます。

配慮の内容としましては、例えば、育児、介護等を行う時間を確保するため、育児、介護等と両立可能な就業日、時間を調整するといったことが考えられます。現行の労働関係法令では、育児・介護休業法におきまして、労働者の育児・介護休業や労働時間の短縮措置等の制度が設けられており、特定業務委託事業者は、別途、自らが雇用する労働者との関係では、自らが雇用する労働者との関係では雇用主の立場としてこうした措置を講ずることとされてございます。このため、特定業務委託事業者にとっての分かりやすさの観点等からも、育児、介護等への配慮の対象となる家族の範囲につきましては、育児・介護休業法の範囲とそろえていくことを想定してございます。

他方、例えば、育児・介護休業法では、それぞれの制度について、労働者の権利や雇用主の義務としてその対象となる子の年齢を規定しています。その一方で、本法案では、申出の内容に応じて特定業務委託事業者が必要な配慮を行う仕組みとしていることから、対象となる子の年齢など個々の特定受託事業者の希望や業務の内容等に応じた違いがあり得ると考えてございます。

必要な配慮の内容を始めとしまして、本法案の第十三条で求められます具体的な内容につきましては、関係者の意見を聞きつつ、取引の実態を踏まえながら、厚生労働大臣の定める指針等においてお示しすることとしており、指針等の内容について丁寧な周知を図ることで当事者間で適切な配慮が講じられるよう取り組んでまいりたいと考えております。

ハラスメント対策に係る体制整備関係

令和5年4月21日 参議院 本会議

○高木かおり君

(略)労働者に対するパワハラ、セクハラ、マタハラ等のハラスメント対策については既に事業者の義務とされる中、これまでフリーランスの方々に対するハラスメントについて何ら対策義務がなかったことからすれば、当然必要な規制と言えます。

ただし、実際に各事業者において実効性ある防止対策が講じられなければ、何の意味もありません。特に、フリーランスの方々には、取引上弱い立場に置かれやすく、仮にハラスメントがあっても、それを相談すると仕事を打ち切られるのではないかなどの懸念から、泣き寝入りせざるを得ないといったことも容易に想像されます。

政府として、本規定の実効性を高めるためにどのような対策をお考えなのか、御説明ください。(略)

●新しい資本主義担当大臣(後藤茂之君)

(略)ハラスメント対策の実効性を高めるための方策についてお尋ねがありました。

本法案では、発注事業者は、ハラスメント対策として、フリーランスからの相談に対応する窓口等必要な体制を整備しなければならないこととしています。また、フリーランスが発注事業者に対しハラスメントに関する相談を行った場合に、これを理由として発注事業者がフリーランスに契約の解除などの不利益な取扱いをすることを禁止するとともに、これに違反した場合には、厚生労働大臣が指導、勧告等を行うことができることとするによりその実効性を高めることとしています。

さらに、ハラスメント対策については、厚生労働大臣の定める指針において、発注事業者が講ずべきハラスメント対策の具体例をお示しし、丁寧な周知を図ることにより、発注事業者が適切に対策を講じ、フリーランスがハラスメント被害を受けることなく安心して働くことのできる環境の整備に努めてまいります。(略)

令和5年4月25日 参議院 内閣委員会

○山田太郎君

(略)一方、次、ちょっとハラスメントについてもお聞きしていきたいと思えます。

同じ問題抱えていると思うんですけども、今回も、ハラスメントに対しても体制整備ということで、どんな内容がハラスメントに当たるのか。いわゆる労働者のハラスメントというのはいろいろ整備されていて分かりやすいんですが、業務を委託している、請け負っているという中でのハラスメントというのは具体的にどういったものなのかなど。どんな措置をとるのか、どのようにして例えばそのことを知ることができるのかとか、逆に、そういうハラスメントを受けた場合、発注者である相手企業の一体誰に言えばいいのかと。発注しているフロントの窓口というか担当者にハラスメントされちゃったときに具体的に誰に対して相談をすればいいのか、その辺、教えてください。

●政府参考人(宮本悦子君)

お答え申し上げます。まず、ハラスメントに当たる内容につきましては、例えばセクシュアルハラスメントにつきましては、性的な言動により特定受託事業者の就業環境を害する行為や、性的な言動に対する特定受託事業者の対応により、その者に係る業務委託の条件について報酬の減額等の不利益を与える行為を想定しておりますけれども、具体的には、妊娠、出産等に関するハラスメントやパワーハラスメントも含めまして、既存の法令における、既存の法令を参考に、厚生労働大臣の定める指針においてお示しすることとしております。

また、ハラスメント対策のため特定業務委託事業者が講ずべき措置の内容につきましては、ハラスメント行為を行ってはならない旨の方針を明確化し、従業員に対してその方針を周知啓発す

ること、ハラスメント行為を受けた者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備をすること、ハラスメント行為が発生した場合の事後の迅速かつ適切な対応を想定しており、具体的には厚生労働大臣の定める指針でお示しすることとしております。

また、特定受託事業者が特定業務委託事業者側のハラスメント対策の内容や相談窓口をどのようにすることができるかということにつきましては、例えば特定受託事業者への発注時に周知することなどが考えられますが、関係者の意見を聞き、特定業務委託事業者及び特定受託事業者の実情に即した周知方法を厚生労働大臣の定める指針等でお示しすることを検討してまいりたいと考えております。

これに加えまして、フリーランス・トラブラー〇番におきましても、業務に伴うハラスメント行為について、特定受託事業者からの相談に応じ、弁護士が取り得る対応等のアドバイスをしており、こうした相談窓口の周知や利用勧奨を通じまして、国としてもハラスメントのない就業環境の整備に取り組んでまいりたいと考えております。

○小沼巧君

(略)菅参考人に伺ってまいりたい論点は、ハラスメント対策についてであります。

先ほどの質疑の中でもありましたけれども、やはりこの法案を鑑みると、業務の委託側と受託側との非対称性ですね、非対称性に起因するハラスメントが幾つかあると、そんな中で泣き寝入りせざるを得ないような実態もあるのであるという話を伺っております。この点、現場で実際に相談に応じていらっしゃる菅参考人から、この点についての御意見をお聞かせいただきたいと思っております。

●政府参考人(菅俊治君)

申し上げます。まず、こうしたセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等といった行為は、それぞれの業界なりあるいはその事業体の中での力の構造、権力構造をやっぱり背景にして行われることが多く、外からの簡単な助言や指導等ではなかなかなくすることができない困難な問題がございます。そういったことも関係して、行政からも助言、指導しただけでは問題の解決に至らないことも含めた上での対応が必要になってくると思っております。

その点で、ガイドラインの作成ですとか、良い事例、悪い事例などの運用を紹介する等により、まず、企業、業界ごとの支援体制の構築というものを是非やっていただきたいと思っております。また、受注者サイドの協同組合や労働組合などと連携をして、相談や解決事例を集積して実際の解決に当たるということも必要になりますので、そういったことの支援も是非お願いをしたいというふうに思います。

また、出版、放送、出演や美術、音楽等、一定の業界ではハラスメントが特に起こりやすい構造というものがございます。こうした業界の中では、例えば、標準契約書を定めて、その中でハラスメントを禁止するという条項を設けるであるとか、損害賠償請求があり得る、解除も可能であるとか、あるいは受注者サイドの方で、ハラッサー、加害役職員に対する配置換えを要求できる権利を標準契約書の中に盛り込んでおくとか、そういった形での対応も十分に考えられるところでありますので、そうした総合的な施策を是非御検討いただきたいと思っております。

○小沼巧君

(略)今参考人の方から様々な現場の実態、そして支援策の必要性等について話がありました。この特定受託業務事業者に対するハラスメント行為、これに係る必要な体制整備等の措置につきまして、単に相談を聞いておしまいではなくて、具体的な解決につながることは重要であるということとは共有いただけるのではないかと思います。

その意味で、特定業務委託事業者において必要な措置が適切かつ十分に講じられるよう、具体的な措置の内容について、参考人の今の言葉を借りれば、例えばガイドラインなり、例えば指針なりにおきまして、関係者の意見を丁寧に聞きながら明確にしていくことが大事だと思っておりますが、大臣の御見解を伺います。

●新しい資本主義担当大臣(後藤茂之君)

法第十五条の厚生労働大臣が定める指針においては、ハラスメント対策のために発注事業者が講じるべき措置として、ハラスメント行為を行ってはならない旨の具体的方針を明確化し、従業員に対してその方針を周知啓発すること、また、今御指摘もありましたけれども、ハラスメント行為を受けた者からの相談に適切に対応するための必要な体制の整備を行っておくこと、また、ハラスメント行為が発生した場合の事後の迅速かつ適切な対応などを定めていくということを想定いたしております。

発注事業者が講ずべきハラスメント対策の具体例もお示しするなど、実効的なハラスメント対策が講じられるよう、関係団体、労使団体等が参画いただく検討の場も設けながらしっかり取り組んでいきたいというふうに考えております。そして、その指針について丁寧な周知を図り、発注事業者が適切に対策を講じて、フリーランスがハラスメント被害を受けることなく安心して働くことのできる環境の整備、しっかりと整備に進めていくように努めてまいりたいと思います。

○三浦信祐君

(略)特定受託事業者が特定業務委託事業者からのハラスメント問題等について相談するのは企業が適切に行わなければならないと第十四条に規定されています。これは、先ほど来、山田委員も小沼委員も議論されておりました。内部通報的の制度を想定していると考えますが、一般に、契約先に生じている問題を相談することというのはかなりハードルが高いのではないのでしょうか。労働法制で保護されていないフリーランスの方が就業環境を害することがないように、第十四条の実効性をどのように担保するのでしょうか。

例えば、特定受託事業者が特定業務委託事業者に対してやってしまうというケースもないとは言えないと思います。また、同列に特定受託事業者間の中でもそういう課題が生じたというケースも想定されないとはいえないと思いますので、やはりこの実効性、どう担保するかということについて検討と整理をしていただきたいと思います。いかがでしょうか。

●政府参考人(宮本悦子君)

お答え申し上げます。本法案におきましては、特定業務委託事業者は、ハラスメント対策として、特定受託事業者からの相談に適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととしてございます。また、特定受託事業者が特定業務委託事業者に対しハラスメントに関する相談を行った場合に、これを理由として特定業務委託事業者が特定受託事業者に契約の解除などの不利益な取扱いをすることを禁止するとともに、特定業務委託事業者がこれに違反した場合には適切に指導等を行うこととしており、特定受託事業者が相談をちゅうちょすることのないような環境の整備に努めてまいりたいと考えてございます。

ハラスメント対策につきましては、御指摘のような小規模事業者を含めまして、各事業者の実情に応じて取り組んでいただくことが重要であると考えており、相談窓口の配置につきましては、特定業務委託事業者が労働法の規定により雇用主の立場として既に整備している労働者向けのハラスメント相談窓口において特定受託事業者からの相談も受け付けたり、ハラスメント相談窓口の設置が難しい場合には、相談担当者を決めた上で外部の専門機関などに相談対応を委託することも想定してございます。

こうした考え方や対応の具体例につきましては、厚生労働大臣の定める指針においてお示しし、丁寧な周知を図ることにより、特定業務委託事業者が適切に対策を講じ、特定受託事業者がハラスメント被害を受けることなく安心して働くことのできる環境の整備に努めてまいりたいと考えてございます。

○井上哲士君

(略)さらに、ハラスメント対策についてお聞きしますが、第十四条では特定業務委託事業者に対してハラスメント対策を求めています。参考人、お聞きしますが、このフリーランスに特有のハラスメントとしてどのような実態があるのか、御紹介いただきたいと思います。

●参考人(杉村和美君)

フリーランス特有のハラスメントとして、経済的嫌がらせというのがあります。経済的嫌がらせというのは、報酬を支払わなかったり値切ったりする行為や、これらの経済的不利益を与えると示唆することです。

二〇一九年に私たちを含むフリーランス三団体が実施したフリーランス、芸能関係者へのハラスメント実態調査結果のハラスメント内容では、経済的嫌がらせが第三位となりました。出版、新聞、印刷、広告関連に限ると第一位となっています。

具体例を三つ挙げます。一つ目、支払遅延について尋ねたら、お金のことについてあれこれ言うなら仕事を与えないと言われた。二つ目、新規案件をこちらが受ける意向を見せないと過去の報酬を支払わないような圧力を掛けられている。三つ目、仕事をした後で金額を値切られる、ほかにも仕事を振る相手はたくさんいますと含みを持って脅されるなどがあります。

○井上哲士君

非常に深刻な実態だと思うんですが、今参考人が述べられた経済的ハラスメントは、この第十四条第三号の取引の優越的な関係を背景とした言動に当たると思いますが、内閣府、いかがでしょうか。

●政府参考人(宮本悦子君)

お答え申し上げます。本法案の第十四条第三号におきましては、発注事業者からフリーランスに対して行われるパワーハラスメントを規定し、発注事業者に対して対策を講ずることを義務付けてございます。パワーハラスメントに該当する発注事業者の行為につきましては、一、取引上の優越的な関係を背景とした業務についての言動であって、二、業務遂行上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、三、フリーランスの就業環境が害されるものといった要件を満たすものとすることを想定してございます。

要件の詳細は、本法案の成立後、厚生労働大臣の定める指針において明確化する方針でございますが、これらの要件を満たせば、報酬等の取引条件の引下げに関する言動につきましてもパワーハラスメントに該当すると考えてございます。

○井上哲士君

該当し得るということではありますが、こうした経済的ハラスメントについて認める判決も出されたと聞いていますが、参考人、御紹介いただきたいと思えます。

●参考人(杉村和美君)

御紹介します。二〇二二年五月二十五日に判決の出たフリーライターAさんのセクハラ、パワハラ、報酬不払事件、アムール事件といいますが、この裁判は、原告Aさんが書いた記事を被告会社のホームページにアップしておきながら、報酬支払の段になって、記事の質が低いとか、このくらいの仕事で報酬を要求するなどと叱責し、挙げ句の果てに報酬支払を拒否したという事案です。

これについて東京地裁は、自己の指示の下に業務を履行させていたにもかかわらず、正当な理由なく報酬を支払わないことは経済的に不利益を課すパワハラ行為に当たるというふうに認定しました。以上です。

○井上哲士君

重要な判決だと思います。

こうした判決も踏まえて、今後の指針作成の折には、この経済的嫌がらせをパワハラの種類に加えて、どういうものか周知するべきだと思いますが、内閣府、いかがでしょうか。

●政府参考人(宮本悦子君)

お答え申し上げます。本法案におきましては、発注事業者の言動であってフリーランスの就業環境を害するものをハラスメントと、ハラスメント行為として類型化し、発注事業者に対してハラスメント対策を講ずることを義務付けてございます。

ハラスメント対策につきましては、厚生労働大臣の定める指針などにおきまして、ハラスメントの

定義や発注事業者が講ずべきハラスメント対策の具体例をお示しすることとしております。

本法案が成立した場合には、関係者の御意見を伺い、フリーランス取引の実態を踏まえて指針などを策定していくこととしておりますけれども、その中で、御指摘のございましたような、報酬等の取引条件の引下げに関する言動であってもパワーハラスメントに該当し得る場合が存在するという点を明確化することにつきまして検討してまいりたいと考えております。

○井上哲士君

是非明記していただきたいと思います。最後、後藤大臣にお聞きしますが、このフリーランスや芸能関係者のアンケート調査では、このハラスメント被害を相談しなかった理由として、どこに、誰に相談するのか分からなかったというのが三七・八%に上るんですね。

派遣労働の場合は、モデル就業条件明示書において、派遣元が派遣労働者に出すこの就業条件明示書に苦情処理申出先として、対応する派遣元の担当者や連絡先を明記するようにしてあります、記入するようにしてあるんですね。

こういうものも参考にして、この第三条の発注時の取引の明示の内容にこの契約上のトラブルやハラスメント被害に遭った場合の委託事業者の対応者や相談窓口を加えるべきではないか、また、そういうのがない場合はフリーランス・トラブルー〇番やハラスメントに関する公的な相談窓口を明示させるべきではないかと思いますが、いかがでしょうか。

●新しい資本主義担当大臣(後藤茂之君)

本法十四条に基づきまして、発注事業者はハラスメント被害等に遭った場合の発注事業者の対応者や相談窓口等を整備することが義務付けられております。

そのような相談窓口等の情報については、例えばフリーランスへの発注時に周知することなどが考えられるわけでありましてけれども、関係者の意見を聞き、発注事業者及びフリーランスの実情に即した周知方法を厚生労働大臣の定める指針等でお示しすることを検討してまいりたいというふうに思います。また、フリーランス・トラブルー〇番を始めとした公的な相談窓口については、関係省庁のウェブサイトやSNSへの掲載、関係者への説明会における紹介など、様々な方法で広く国民に知っていただけるようにしっかりと周知行動を行ってまいりたいと思います。

引き続き、様々な業種の取引実態を踏まえつつ、発注事業者の負担と取引適正化の両面でバランスを取りながら、関係者の意見をよく確認させていただいて、具体的な事項を定めることとしていきたいと思います。

令和5年4月27日 参議院 内閣委員会

○塩村あやか君

(略)次、資料の二を御覧ください。

これ、芸能従事者実態調査アンケートの抜粋です。

(中略)

本当に少しだけ抜き出したんですけれども、労働環境は悪くて、セクハラとかパワハラは深刻です。性暴力なんかも最近はよく取り上げられるようになっていきます。しかしながら、それを検証、パワハラ、セクハラを検証してくれる相談先がないんですね。自分たちでパワハラとかセクハラを検証することは難しいため、第三者委員会を設置してほしいという声もあるんです。こうした実態と要望を大臣はどうお感じになるのか、受け止めと感想、お伺いしたいと思います。

●新しい資本主義担当大臣(後藤茂之君)

今もいろいろ具体的な話を伺いました。私の友人にも舞台芸術の関係の会長をやっている野田秀樹というのが高校の同級生でいるんですけれども、彼からも本当に常日頃、例えば著作権の問題、それに関する問題だとか、あるいは舞台上の問題、あるいはコロナがはやったときにコロナでどういことが舞台で起きているのか、そんなようなこともよく団体の説明を通じて非常に聞かせてもらったりしています。

そういうことからいうと、やはりその舞台だとか、特にその芸術、芸能の関係について、やはり丁

寧にお話も聞きながら対応していく。先ほどちょっとガイドラインの話だとか、あるいは見直しの話はさせていただきましたが、十分に話を聞いていきたいというふうに思っております。

○井上哲士君

(略)最後に、芸能従事者のハラスメント対策について文化庁にお聞きしますが、日本芸能従事者協会が二〇二二年に実施した文化芸術・メディア・芸能従事者ハラスメント実態調査アンケートでは、九三・二%がパワハラを受けたと、七三・五%がセクハラを受けたと回答しております。こんな業界ほかにあるのだろうかと思うような実態であります。二〇一九年に労働施策総合推進法が改正されて、職場におけるパワハラ防止対策が事業主に義務付けられましたけれども、フリーランスはこれ対象外だったんですね。

今回の法案で、業務委託事業者へのハラスメント対策が、継続的業務委託に限ってだけでも盛り込まれたことは、大変この問題に取り組んできた関係団体を後押しすることになると思いますが、これを踏まえて更に取組を強めるべきだと思うんですね。

韓国では、文化芸術界でのミー・トゥー運動をきっかけに、二〇一八年に韓国映画・性平等センター、ドゥンドゥンが設立をされまして、公的機関からの資金提供を受けて運営される非営利機関で、セクハラ、性暴力被害者からの相談や申告の受付、被害者が裁判を行ったり弁護士を雇うための費用の支援、メンタルケアといったことなどなどやっておりますし、実態調査も行っています。

この間、文化庁としては、この芸能従事者のハラスメント対策、どういうふうやってきたのか、また、このドゥンドゥンのような芸能従事者のハラスメント被害に対応する独自の相談機関が必要だと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

●政府参考人(中原裕彦君)

文化芸術分野で生じておりますパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどの実態につきましては、報道や民間の団体における調査結果などを通じて認識をしているところでございます。

私ども文化庁が令和四年七月に公表しました、御指摘いただきました文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドラインでは、制作や実演の現場においてハラスメントに関する問題等が生じているといったことを踏まえまして、現場の安全衛生に関する責任体制確立のため、芸術家等の安全衛生管理を行う者というものを置くことが望ましいというふうにしております。また、研修会を実施することによりまして、そのガイドラインのその内容の周知、普及に取り組んでいるところでございます。

また、映画やテレビ番組等の制作現場におきましてはハラスメント講習の実施例などがあると承知しておりますが、そのような取組を促進する観点から、文化庁では、令和五年度、ハラスメント防止対策への支援というものも行うことを予定しているところでございます。

御指摘の独自の相談機関ということでございますけれども、文化庁が令和四年度に開設しました文化芸術分野の契約等に関する相談窓口では、契約に関して生じる問題やトラブルについてその相談を受け付けているところでございます。

今回、フリーランス法案におきましては、特定業務委託事業者は、特定受託業務従事者に対するハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の措置を講ずること、また、違反する事実があった場合は、特定受託事業者は厚生労働大臣に対してその旨を申し出て、適当な措置をとるべきことを求められることが想定されるというふうに承知をしております。

こうしたことから、法施行後には、文化庁の窓口で受け付けた相談につきまして、新たにフリーランス法に基づいて整備される体制につなぐといったことなどによりまして、より適切に国としての対応が進められるよう、連携して取り組んでまいりたいというふうに考えてございます。