

「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」への意見

ユニオン出版ネットワーク（出版ネッツ）

〒113-0033 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

E-mail：info@union-nets.org

はじめに

ユニオン出版ネットワーク（出版ネッツ）は、出版産業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、フリーランスの働く上での実態・課題を把握し、法的保護の検討を進められてきたことに、当事者が加入し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。その上で、「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」（以下、「方向性」）に対する、私たちの評価と要望を、述べたいと思います。

1 現状と課題

とくに異論はありません。

2 方向性

○ フリーランスの取引を適正化し、個人がフリーランスとして安定的に働くことのできる環境を整備する

政府が昨年3月に公表した「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」（以下、「フリーランス・ガイドライン」）では「フリーランスとして安心して働ける」とされていました。「安心」がフリーランスの気持ちに寄り添いセーフティネットの必要性にも適合的な表現なのに対し、「安定」はそうした感じを受けません。「安心」に戻すか、「安心」ではなく「安定」とした理由を説明してください。

また、タイトルの「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」についても、「フリーランスとして安心して働けるための法制度」への変更をしてください。

○ このため、他人を使用する事業者（以下「事業者」という）が、フリーランス（業務委託の相手方である事業者で、他人を使用していない者）に業務を委託する際の遵守事項等を定める

「方向性」ではフリーランスを「他人を使用していない者」と定義しています。「フリーランス・ガイドライン」では、「本ガイドラインにおける『フリーランス』とは、実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者を指す」（2ページ）と定義されていました。

「雇人もいない」だと他人を雇用していないという意味にとれますが「他人を使用していない」とすると、アシスタント、手伝い、業務の一部の再委託などが含まれフリーランスの範囲が過度に狭まる心配があります。そうした心配を払しょくするため、「フリーラン

ス・ガイドライン」同様、フリーランスの定義は「雇人がいない」としてください。

(1) フリーランスに業務委託を行う事業者の遵守事項

(ア) 業務委託の開始・終了に関する義務

①業務委託の際の書面の交付等

①は妥当と考えます。

②契約の中途解約・不更新の際の事前予告

出版ネットへの相談窓口には、契約解除や契約更新拒絶の相談が多いです。そこで、私たちはかねてからフリーランス保護には解約規制が不可欠だと考え、「フリーランス・ガイドライン」に盛り込むよう関係省庁にも要請してきました。今回、「方向性」に解約規制に関わる規定が盛り込まれたことは、要望実現の第一歩として評価します。

○ 事業者は、フリーランスと一定期間以上の間継続的に業務委託を行う場合に、契約を中途解除するとき又は当該契約の期間満了後にその更新をしないときには、原則として、中途解除日又は契約期間満了日の 30 日前までに予告しなければならない。

ここでは、継続的契約の「中途解除」と「期間満了後にその更新をしない」（以下「不更新」）とを同列に置き「30 日前予告」を求めています。中途解除と不更新は意味合いが異なります。たとえば 1 年契約を 3 ヶ月で打ち切る中途解約は契約の重大な変更（ないし違反）ですが、1 年契約を 1 年で終える不更新はそうとはいえないからです。そこで、「30 日前予告」に加え、「中途解約には合理的理由が必要であり、そうでない場合は解約に伴う損害を償わなければならない」と「更新が繰り返され継続の期待権が生じている場合には、不更新にも合理的理由が必要になる」を記載してください。

また、1 年以上続いたマンガの連載打ち切り等のケースでは、3 ヶ月（90 日）前には予告がなされる慣習があるようです。新しい法律が条件引き下げに使われることのないよう釘を刺す規定も入れてください。

(イ) 業務委託の募集に関する義務

①募集の際の的確表示

①は妥当と考えます。

②募集に応じた者への条件明示、募集内容と契約内容が異なる場合

○ 事業者が、上記により明示した事項と異なる内容で業務委託をする場合には、その旨を説明しなければならない。

②は削除を求めます。募集時に示された条件で同意して働き始めた場合、募集時の条件が契約内容と考えられ、当事者間の「同意」がなければ変更はできません。②は、「同意」が必要な（フリーランスに不利益な）条件変更が、発注者の「説明」だけで可能になるという誤解を与えかねないからです。

(ウ) 報酬の支払に関する義務

○ 事業者は、フリーランスに対し、役務等の提供を受けた日から 60 日以内に報酬を支払わなければならない。

「60 日以内」については意見が分かれていますが、妥当と考えます。ただし、現状で「30 日」程度で払われているケースもあるため、新しい法律が条件引き下げに使われることのないよう釘を刺す規定も入れてください。

(エ) フリーランスと取引を行う事業者の禁止行為

○ フリーランスとの一定期間以上の間の継続的な業務委託に関し

「一定期間以上の間の継続的な」を削除してください。(エ)で禁止されている諸行為は、継続的な業務委託の際にだけ許されないことではなく、単発の業務委託でも許されないからです。

禁止行為の類型として①～⑦まで7類型があげられていますが、これに、以下のものを入れてください。

・一方的な発注取り消し

・役務の成果物に係る権利の一方的な取り扱い

上記についても、切実な相談が多いです。「一方的な発注取り消し」には、キャンセル料の支払いを盛り込んでください。2つめは、著作権の二次使用などにかかわるトラブルが多いです。「フリーランス・ガイドライン」p.9-10「問題となりうる想定例」に記載されているようなことを盛り込んでください。

また、「フリーランス・ガイドライン」にはありませんが、発注者から法外な違約金や損害賠償を請求されたり、違約金の脅しでフリーランス側からの解約を妨げられたという相談例が多いことから、「高額な違約金、得られる利益を超えた損害賠償の請求」を「禁止行為」に加えてください。

さらに、「フリーランスの責めに帰すべき理由」は、緩く解釈されると、せつかくの「禁止行為」が骨抜きにされる恐れがあります。「責めに帰すべき」の立証責任が発注者側にあることを明確にするとともに、「何が責めに帰すべき理由」にあたるのかを指針等で具体的に示してください。

(オ) 就業環境の整備として事業者が取り組むべき事項

①ハラスメント対策

②出産・育児・介護との両立への配慮

フリーランスは「生身の働き手」であるため、契約・取引ルールの整備だけでは解決しない課題を抱えています。ハラスメント防止や出産・育児・介護との両立も、そうした課題にあたります。フリーランスが安心して働き生活していく上で欠かせないこうした課題を「方向性」が盛り込んだことを高く評価します。

その上で、ハラスメントについては、セクハラ、パワハラだけでなく、マタニティハラスメントも対象となることを明確にしてください。

「必要な体制の整備その他の必要な措置を講じる」に関してですが、セクハラ、パワハ

ら、マタハラについて、均等法等の指針には事業主の管理上講ずべき措置が定められています。①方針の明確化及びその周知・啓発、②相談に応じ、適切に対応するための体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応、④プライバシー保護や不利益取り扱いの禁止などです。これらすべての措置が講じられるようにしてください。必要な措置の②に関連して、「業務委託の際の書面」(2(1)(ア)①)に、ハラスメントに遭った際の相談先(発注者が設置する相談先に加え、フリーランス・トラブル110番など公的窓口も含む)を記載することを義務付けてください。

「出産・育児・介護との両立への配慮」は、「○事業者は……就業条件に関する交渉・就業条件の内容等について、必要な配慮をするもの等とする」とありますが、「出産」の前に「妊娠」を加えてください。妊婦への保護・配慮が必要です。コロナ禍では、感染を恐れた妊婦が休業を申し出ましたが、認められなかったケースもありました。マタハラ被害も妊娠中が最も多いというデータもありますし、ストレスで流産したという声もあります。出産するケースだけでなく、流産した人への保護・配慮も必要です。

この規定を実効的にするため、「必要な配慮」の具体的内容として、「妊娠・出産・育児・介護に関わる申し出を理由とする不利益扱いの禁止」と、休業等の後は「フリーランスの意思を尊重し、元の仕事(ないしそれに準じた希望の仕事)に戻す」ことを盛り込んでください。

③として、委託業務の遂行に関わる安全の確保も加えてください。文化庁の「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」には、「発注者は、安全配慮として、受注者の身体的・精神的な健康状態に配慮することが重要」と書かれています。業務委託契約の発注者にも、フリーランス(個人事業主)に対する安全配慮義務があることは裁判例(令和2年(ワ)第17431号、フリーライターAさんセクハラ・パワハラ・不払い裁判での2022年5月25日、東京地裁判決＝確定)も指摘するところです。

(2) 違反した場合の対応等

賛成です。

(3) フリーランスの申告及び国が行う相談対応

おおむね賛成です。

○国は、この法律に違反する行為に関する相談への対応などフリーランスに係る取引環境の整備のために必要な措置を講じる。

「取引環境の整備」は、ハラスメント防止、両立への配慮も規定されていることを踏まえ、「安心して働ける環境整備」とすることが望ましいと考えます。

また、取引適正化は公正取引委員会や経済産業省の所管と考えますが、ハラスメント防止、両立支援は厚生労働省が所管してきた課題であり、国の対応の際も、労働行政がしっかり関与する体制を構築することを要望します。

終わりに

フリーランスはしばしば「事業者」と位置付けられますが、実際には「事業者」という

より「生身の働き手」です。コロナ禍でのフリーランスの苦難は、パンデミックが招いた経済の急激な収縮とともに、法的保護とセーフティネットが乏しいことがおもな原因だったことをご承知のとおりです。したがって、フリーランスが安心して働き暮らせる環境を整えるには、「取引適正化」という枠組みでは限界があり、労働法的、社会保障的保護も政策課題とすべきです。

今回、準備されているフリーランス保護法を第一歩としつつ、「フリーランス・トラブル110番」や労働組合等に寄せられた切実な相談を分析し、「労働基準法上の労働者」の判断基準の見直しも含め、労働法的ルールと社会保障的保護の拡大の検討を進められることを強く望んでいます。

また、フリーランスと直接契約を交わすプロダクション等が重層的下請け構造の下部に位置する小零細企業であり、おおもとの親事業者等から優越的地位の濫用を受け、そのしわ寄せがフリーランスにくる場合もめずらしくありません。今回考えられている法案の枠組みには収まらないかもしれませんが、建設業法も参考に、「おおもとの発注者」に報酬未払い等の責任を負わせる仕組みの構築も検討をお願いします。

以上