

第 2 ・ 3 回検討会における関係団体ヒアリング補足資料

NO	団体名	資料該当ページ	追加質問内容	団体回答
1	日本フードデリバリーサービス協会	p.7	個人業務委託型については PF 事業者において配達パートナーからの相談対応をはじめ、クレーム対応、事故発生時等の保障対応等がなされているとのことであったが、個人業務仲介型についても同様のスキームが取られているのか。	個人業務仲介型についても同様である。契約面に違いはあるものの、仲介型についても、ご質問いただいた内容を含めた配達員の皆様との各種やり取りは実務上プラットフォーム事業者が行っている。
2	日本フードデリバリーサービス協会	p.8	基本契約が締結される前の段階（配達員になることを検討している者が、配達員として働くかどうかや、特定のプラットフォームに登録するかどうかを決める段階）で配達員になろうとするものには、現状で、配達員となった場合の就業に関する事柄としてどのような情報が（プラットフォームの web サイト等で）提供されているのか。たとえば配達員となった場合の報酬、事故等に対する補償、何らかの問題を起こした場合のペナルティ等については、何らかの情報が提供されているのか。	例えば Uber Eats の場合、登録方法および配達手段ごとの必要書類、報酬の算定方法及び考慮要素、支払い方法、業務の概要、アカウント停止（解約）につながる行為、保険付保等について、誰でもアクセス可能なウェブサイトで公開している。内容の詳細にかかる多少の違いはあるが、他の事業者でも基本的に同様の対応である。

NO	団体名	資料該当ページ	追加質問内容	団体回答
3	日本フードデリバリーサービス協会	p.16	配達員から出産、育児・介護に関する事情の申告を受けて何らかの対応を行った例があるのかどうか。ある場合、内容や頻度はどのようなものか。また、配達員から出産、育児・介護等の状況やそれに伴う要望を聞く仕組み（たとえば、アプリ上でこうしたことについて連絡が可能な仕様である、連絡の窓口が設けられている等）について、有無を含め、現状はどうなっているのか。	<p>原則として、フードデリバリーでは配達員自身が希望する時間、場所で稼働をすることができるため、出産、育児・介護等に特化した要望は多くないと理解している。現状のオペレーションでは、要望がある場合は通常サポートと同様にアプリ上からプラットフォームに問い合わせてもらうことになる。</p> <p>上記のような自由な働き方においても想定される要望があれば、対応状況を確認するためお知らせいただきたい。</p>
4	日本フードデリバリーサービス協会	—	顧客からのハラスメント事例に対してはどのように対応をされているか。	<p>注文者から配達員に対して不適切な言動があった場合には、アプリ上でプラットフォーム事業者に通報することができる。プラットフォーム事業者は、必要に応じて事実関係の確認を行い、事態の重大性に応じて措置を行う。</p>

NO	団体名	資料該当ページ	追加質問内容	団体回答
5	IT フリーランス支援機構	p.3	<p>類型4の再委託の場合、発注事業者との関係で、役務提供に従事する者の人数やそれが誰であるか等は、どの程度特定されるのか。たとえば、一般的に言えば、再委託の際に、委託料の範囲内で具体的な役務提供者の人選が人数も含めて受託者に委ねられているケースもあるものと思われるが、類型4で想定されているのは、そうではなく、たとえば受託者の判断で役務提供者の交代等（たとえば出産、育児・介護等の事情が発生したときに役務提供者を交代したり、あるいは元の役務提供者の業務量を減じ、その分を別の役務提供者を追加することで対応することなど）ができないような内容になっているのか。</p>	<p>IT業界の場合は情報セキュリティの都合上、業務の受託者に関する情報（人数、事業者名等）を発注事業者が把握するケースが多くみられる。</p> <p>受託者による役務提供者の交代や追加については、一切を禁じているわけではなく、発注事業者と予め協議・合意のうえであれば、可能とする運用が多くみられる。</p> <p>情報セキュリティリスクの防止を優先し、やむなく上述の運用をしていることが業界の実情としてはみられる。</p>
6	IT フリーランス支援機構	p.6	<p>契約期間について、エージェントを介した取引（類型4）の場合、6ヶ月～1年程度は短期とみなさない傾向がある、との記載があるが、この点は類型による違いがあるのか。あるとすればどのような相違なのか。また、類型4の場合に短期と考えられる場合とはどのような場合なのか。</p>	<p>類型により契約期間の違いはあると考える。例えば、直接契約の場合における類型1・2の方が小規模かつ単発の案件を取り扱う傾向があり、類型4よりも契約期間が短くなる傾向があると想定される。</p> <p>類型4で短期と考えられる場合は以下が想定される。</p> <p>a.プロジェクトの始期で戦略策定や企画に従事する場合 b.プロジェクトの終期で案件を受注する場合</p>

NO	団体名	資料該当ページ	追加質問内容	団体回答
7	IT フリーランス支援機構	p.8	契約の中途解除について、「d.フリーランスの責めに帰すべきケース」とあるが、具体的にどのようなケースが想定されるとお考えか。	<p>以下のようなケースを想定している。</p> <p>a.フリーランスによるハラスメント行為や脅迫行為、その他準ずる行為が発覚した場合</p> <p>b.フリーランスによる個人情報または機密情報の漏洩や不正利用、その他準ずる行為が発覚した場合</p> <p>c.フリーランスが事故や急病により、業務の受託を継続することが困難となった場合</p> <p>※cについては、傷病の程度等の個別事情にもより契約の中途解除に至らない場合もある。</p>
8	IT フリーランス支援機構	—	資料のいくつかの箇所で、「エージェントを介した取引（類型4）の場合」「再委託の場合」という表現が用いられているが、両者は区別して使い分けられているのか。そうである場合、どのような使い分けであるのか。	<p>「エージェントを介した取引（類型4）の場合」と「再委託の場合」は区別をして使用している。</p> <p>基本的には類型4について主に説明をしていたが、会員企業への聞き取りの中で、類型5にも共通する内容と思われる際は「再委託の場合」と記載をしている。</p>
9	スポーツユニオン	p.4	右上のコラムのグラフ中の「前職からの引継ぎ」とは具体的にどのようなことなのか（本人が別の事業者、あるいは同一事業者の下で雇用関係で働いていたときの顧客を引き継いだものなのか、あるいは、前任者から引き継いだということなのか等）	<p>雇用関係で働いていたときの契約を引き継いだものという意味になる。</p>

NO	団体名	資料該当ページ	追加質問内容	団体回答
10	スポーツユニオン	p.5	<p>左下のコラムのグラフとその右の説明について、右側の説明によると、グラフの設問に「はい」と回答した者（全体の約95%）の多くが個人と契約しているとのことであるが、ここでの個人と契約しているとは、具体的にどのようなことなのか。（たとえば4頁左上のグラフだと、取引先として個人経営の事務所を意味する「小規模のスタジオ・事務」を選んだのは（回答者122人中の）55人であるのに対し、上記の記述からは、個人と契約している者（回答者の約95%のうち多く）はより多い印象を受けるのであるが、ここでの個人と契約している者とは、取引先が個人経営の事務所であるというのとは別の意味であるのか）。</p> <p>また、このことを踏まえて、ここでいう「個人と契約している」場合について、そうでない場合と比べて取引関係には（5頁のグラフで質問されている掛け持ち状況以外のほか、それ以外の点でも）どのような違いが生じるのか。</p>	<p>ここでの意味合いでの「個人」とは、事業者（以下「toB型」）ではなく、一般消費者（以下「toC型」）との意味合い。当業界は特に「toB型」と「toC型」が混在していることもあり、その多くは「toC型」となるため、掛け持ち状況によっては「toC型」にも影響が生じる。</p> <p>仕事を掛け持ちしているフリーランスの多くは個人（「toC型」）と契約をしているため、特定の取引先との契約が長くなると（依存することになると）、単価が高い企業との契約を優先（※）し、他の個人との契約関係に影響が出るという趣旨。逆に、掛け持ちしていないフリーランスの多くは企業と契約しているため、そこでの契約関係が長くなったとしても影響は出ないと考えられる。</p> <p>※ただし、単価に関しては必ずしもtoBが高いというわけではない点をご承知置きいただきたい。</p> <p>toCに比べ、toBは短い取引期間の中で（報酬よりも）実績や経験を増やすことでセルフブランド力が高められることをメリットと捉えていることが多い。toCに関しては、個人間での取引も多く（仲介業者が間に介在しない）直接、エンドユーザーと取引していることもある。つまりは、toBでの実績や経験をもとにセルフブランドを高め、toCへの直接的サービスの価値（費用や内容含め）へと転化させて提供していき、そこからtoCの集客効果を高めていくというのが一般的な事象である。</p>

NO	団体名	資料該当ページ	追加質問内容	団体回答
11	スポーツユニオン	p.6	<p>仲介事業者のサイトに掲載される募集情報とはどのようなものか。6頁上側左右のコラムの中で回答として出てくるもの以外にどのようなものがありうるのか（たとえば、他の質問への回答の中にでてきた、仕事上のけが等に対する保険の扱いなどは、一般的に募集情報として表示されるのか）。</p> <p>※回答が難しければ当該設問について（それから、できればアンケートの全体について）どのような質問をしたのかを教えてください。</p>	<p>記載外の募集情報については、主に募集背景、採用予定数、採用プロセス等があり、労災に関する表記も少ないのが一般的である。</p> <p>アンケートは、予めいただいているヒアリング内容に沿って質問している。質問内容は各コラムのグラフ上部にある灰色部分が質問内容そのもの。</p>
12	スポーツユニオン	—	<p>中途解除の事前予告義務は、一定期間以上の継続的取引のみが対象となっているが、トラブル防止の観点から、どの程度の期間以上を対象とするのが望ましいと考えるか。</p>	<p>個人的な見解だが、現在の商慣習と照らし合わせた結果、1ヶ月間以上の継続的取引を対象とするのが望ましいと考える。</p>

NO	団体名	資料該当ページ	追加質問内容	団体回答
13	全国建設労働組合総連合	p.2	<p>育児介護等の課題は女性に限らず男性にも該当するものだと思うが、申出しやすい環境整備のために、行政によるものも含め、どのような取り組みが必要か、お考えがあれば伺いたい。</p>	<p>ご指摘頂いた通り、育児・介護休業法の改正により、男性も育児休業の取得がしやすい環境となった。</p> <p>建設業の雇用労働者に対しても、まだまだ制度周知が徹底されていない面があり、一人親方（フリーランス）では更に育児介護等に関する意識が行き届いていない現状が考えられる。</p> <p>行政から雇用労働者には育児介護休業の取得権利があることを周知頂き、一人親方であっても同様に休業取得等ができるように、企業・発注者への周知・配慮等を行政からも求めて頂くことが重要かと思う。また企業に対しては、ハラスメント相談窓口だけでなく、育児介護に関する相談窓口設置なども積極的に呼び掛けて頂きたいと思う。</p>
14	日本リラクゼーション業協会	資料1-2のp.1	<p>取引の構造に関して、フリーランスの施術者等が特定の事業者の下で専属的に働くのではなく、同時並行的に複数の事業者の下で働く状況はどのくらいあるのか。また、契約で他の事業者の下で働くことを禁止することは一般に行われているのか。</p>	<p>割合としては把握をしていないが、同時並行的に複数の事業者の下で働く状況はよく見られる状況と考える。また、契約で他の事業者の下で働くことを禁止することはほとんどないと考える。</p>

NO	団体名	資料該当ページ	追加質問内容	団体回答
15	日本リラクゼーション業協会	資料 1 - 2 の p.2	業務内容等が決まる流れ・募集情報の表示に関して、web サイト、SNS 等でフリーランスを募集する際の、勤務場所、勤務日、時間が決まっていく流れはどのようなものか（たとえば、募集時には大枠が示され、大枠の中で応募者が希望を提示し、発注者がそれを認めた場合に契約締結に向かうのか、このような流れの中で、発注者が応募者の希望と異なる提案（応募者が週 2 日の勤務を希望したのに対して発注者が週 3 日以上を提案するなど）をすることがあるのか、あるいは、募集段階で勤務場所、勤務日、時間はある程度具体的に示されていて、条件に合う者が応募することになるのか等）	発注事業者ごとに様々ではあるが、募集時には大枠が示され、大枠の中で応募者が希望を提示し、発注者と合意して契約締結に向かうことが多いと考える。また、発注者が応募者の希望と異なる提案（応募者が週 2 日の勤務を希望したのに対して発注者が週 3 日以上を提案するなど）をすることもあり得ると思うが、合意なく契約締結を行うことはない。
16	日本リラクゼーション業協会	資料 1 - 2 の p.3~4	契約の解除・不更新の理由の通知に関して、現状で契約解除や不更新の理由が告げられるケースはどの程度一般的か。また、その場合、どの程度具体的な理由が告げられるのか。理由の提示が難しい場合として具体的に考えられるものはあるか。	発注事業者側からの契約の解除・不更新に関しては、概ね具体的に伝えられる。伝えずに解除や不更新を行うことはほぼない。

NO	団体名	資料該当ページ	追加質問内容	団体回答
17	緊急事態舞台芸術ネットワーク	p.1	<p>フリーランスの職種・取引の構造に関して、舞台芸術に携わるフリーランスの契約の相手方としてはどのような場合がありうるのか（俳優等が所属する芸能事務所、劇場など公演を行う施設の運営主体、劇場とは区別された劇団等の公演を実施する団体、劇団の主催者等の個人などがありうるのではと思われるが、実際にはどうなっているのか）。フリーランスの契約の相手方が、公演の現場と離れた立場におり、現場の状況を十分に把握することが難しい等の理由で、フリーランスに関する募集条項の表示、ハラスメント問題やフリーランスの妊娠・出産・育児・介護への配慮の要請への対応、契約解除・不更新の場合の事前予告・理由の通知についての的確に対応することが難しいケースとして想定される状況は何かあるか。</p>	<p>ご認識の通り様々な相手方が想定される。基本的には公演主催者が最も多いかと思われる。公演主催者の中には制作会社（法人格を持つ）、劇場（公立や民間）、劇団（任意団体）、個人などがあり、形態や規模も多種多様な状況。法人格を持つ事業者や、公立の事業者ではある一定のルールが設けられるようになっているが、任意団体や個人が主催者の場合は、条件提示や契約が未整備の状態かと思う。</p> <p>舞台芸術の現場においては、原則的に権限を持つプロデューサーが稽古場から劇場まで帯同することが一般的であるため、「公演の現場と離れた立場におり、現場の状況を十分に把握することが難しい」ということは、起きないと考えている。ただし、同場所にいたとしても十分なコミュニケーションが取れずに、その必要性を適切に認知したり対応することができないケースはあるため、業界としてのアップデートが必須であると考えており、取組を行っている。</p>

NO	団体名	資料該当ページ	追加質問内容	団体回答
18	緊急事態舞台芸術ネットワーク	p.3	<p>契約の解除・不更新の理由の通知に関して、現状で契約解除や不更新の理由が告げられるケースはどの程度一般的か。また、その場合、どの程度具体的な理由が告げられるのか。理由の提示が難しい場合として具体的に考えられるものはあるか。</p>	<p>そもそもそのクリエイションに必要な人材が集められているので、相当に突発的かつ明白な事由がない限り「契約の解除・不更新」は起こり得ないと思う。そのため、その理由をお互いが認識しない、できないということはケースとしてあまり見られない。</p> <p>また、非常に短期間で集中的な業務が一般的であるため、「契約の解除・不更新」を行うことは、作品のクオリティが達成しない&興行ができなくなるなど、発注元のリスクも大きいため、理由なく「契約の解除・不更新」が行われることも少ないかと思う。</p>
19	全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会	p.2	<p>共同受注の場合の法律関係について、組合と組合員の関係（図において組合の職員が組合員に対して「配車」するとされている部分）は、組合から組合員への業務委託であるのか、あるいはこの点の法律関係は別な形で整理されているのか。</p>	<p>組合から組合員への業務委託になる。更に詳説すると、荷主から組合が受託した業務の組合員への再委託という形態になる。</p>

NO	団体名	資料該当ページ	追加質問内容	団体回答
20	全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会	p. 4	<p>募集情報の表示に関して、個人受注の場合の荷主や、共同受注の場合の組合が、運送業務を行うドライバーを決めるために募集をかける（荷主等がドライバーを指名して依頼するのではなく、組合員に募集条件を示すなどして応募を促し、応募してきた組合員のなかから運送業務を行う者を決める）ことはあるのか。</p>	<p>荷主から組合員が個人受注する場合は、殆どのケースで決まった組合員が受注しているため、荷主が募集をかける（募集条件を提示する）ことは殆ど無いと思う。一方、共同受注の場合の組合がドライバーを決める際は、①当日業務対応できると意思表示をした組合員の先着登録順、②GPS配車システム上で、集荷場所から一番近い場所で「空車」情報を上げている順などがあり、この①②の方法であれば、募集条件はあまり影響しない（稀に仕事を選び好みして断る組合員がいることはある）。但し、複数の組合員を募らなければならないような仕事、例えば毎日、県内の複数個所の複数ルートを配送するような仕事を組合が受注したような場合は、業務内容や運賃、従事する日時、その他必要事項を広く組合員に提示して配送可能な組合員を募ることはある。</p>
21	日本アニメーター・演出協会	-	<p>フリーランスの契約については、「緩やかにフェードアウト」というような事態が生じるとのご説明であったが、これは、アニメーター等がフリーランスで働く場合の契約において契約の期間が明確に定められていないケースがしばしばある、ということだと理解してよいのか。</p>	<p>「緩やかにフェードアウト」というのは、「(次作品参加への) 機会損失」という趣旨で説明したもの。具体的には、業務としては十分な成果（クオリティや納期）を満たしているにも関わらず、主に人間関係の理由で、明確な拒絶理由を明示されずに有耶無耶のままに、継続する作品への参画に声がけされず、作品制作に参加する意志があっても実際には断絶するケースがある。</p>

NO	団体名	資料該当ページ	追加質問内容	団体回答
22	日本アニメーター・演出協会	資料4-1のp.2	<p>職場におけるハラスメントについて、ハラスメントの加害者が、(1)被害者であるフリーランスと契約を結んでいる事業者、(2)当該事業者と雇用又はフリーランスの契約を結んで働いている者（いわゆる同僚）、のいずれでもないケースとしては、（そのようなケースがある場合、）どのようなものが想定されるか。また、そのようなケースにおいて、事業者が、ハラスメントの加害者との間に直接の契約関係がないためにハラスメント被害防止のための適切な措置をとることが難しくなる状況があるとしたら、具体的にどのようなものが考えられるか。</p>	<p>(1)として、(1a)法人経営者(例:社長、〇〇部長)、(1b)実質的な上位者(例：プロデューサー、制作デスク)、(2)の同僚として、(2a)成果物のチェックや判断を行う職務上の実質的な監督者（例：監督、演出、作画監督など）、(2b)同じ職務ではあるが技量の卓越した者、(2c)連絡調整を行う者（例：制作進行）がある。</p> <p>ハラスメントの加害者について、(1)(2)いずれにも該当しないケースは想定できない。また、ハラスメント対応が難しいのは「代替不能（業務の稀少）性」を背景として「個人に依拠した人間性と社会性の欠如」と「制作状況に依拠したストレス発散」となる。</p>