

2019年9月9日

厚生労働大臣

根本 匠 様

厚生労働省 雇用環境・均等局雇用機会均等課、在宅労働課 御中

労働政策審議会雇用環境・均等分科会委員 様

協同組合日本俳優連合

日本マスコミ文化情報労組会議 (MIC)

フリーランス連絡会

一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・

フリーランス協会

〔連絡先〕 no-hara@freelance-jp.org

フリーランスへのハラスメント防止対策等に関する要望書

日頃の皆様の、労働環境整備ならびに男女平等推進に向けたご尽力に心から感謝申し上げます。

さて、2019年5月29日、ハラスメント防止法等が成立し、フリーランス等雇用されていない人たちに対しても、ハラスメントを防止するため「指針等で必要な対策を講ずること」という附帯決議（参議院、十五）が付きました。また、「自社の労働者が取引先…等に対して行ったハラスメントも雇用管理上の配慮が求められること」（同九、2）、「第三者に対するハラスメントに関わる対策のあり方について、検討を行うこと」（同二十一）も決議されました。

フリーランスへのハラスメントについては、これまでその詳しい実態を統計的に把握できるデータはありませんでした。参議院附帯決議十五には「総合労働相談コーナー、ハローワークにおける相談の状況を分析した上で（効果的な対策を）」とありますが、フリーランスは、それらの機関の相談対応の対象からも外れています。そこで、このたび、フリーランス当事者団体である三団体で「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態アンケート」を実施しました。

1,218もの有効回答が集まり、いかにフリーランスへのハラスメントが多く発生しているか、また、ハラスメントによって就業環境が害されたり苦痛を与えられたり健康が損なわれたりしている実態が明らかになりました。ハラスメントは人権侵害です。どのような就業形態で働いているかにかかわらず働く人へのハラスメント防止と被害者の救済・支援に関する法制度の整備が求められています。

現在、事業主の措置義務等に関する指針等について議論が行われていますが、このフリーランスの切実な声に耳を傾けていただければと思います。参議院附帯決議十五の後段で要請されている「効果的な対策」については、行政において相談対応をしておらず問題状況を把握していないと思われるため、本アンケート調査の結果を検討素材として採用し、真に「効果的な対策となるよう」な指針を定めていただけますよう、以下のとおり要望します。

記

（1）男女雇用機会均等法、育児・介護休業法およびパワハラ防止法（労働施策総合推進法）の事業主の雇用管理上の措置義務の対象にフリーランスを加えるか、少なくともフリーランスに対するハラスメントについて同配慮義務としてください。

【参考】ILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」（以下、ILO条約）第2条第1項「契約上の地位にかかわらず労働する者…を保護する」

*実態調査では、セクシュアルハラスメントだけでなく、パワーハラスメントも大変多いことがわかった（Q6）。ま

た、妊娠・出産を理由に仕事を切られた等の事例も多かった（自由記述欄）。

*実態調査の「誰からハラスメントを受けたか」との質問に対し、「発注者・取引先・クライアントの経営者および従業員から」「所属先（企業・事務所・エージェント）の経営者、上司・先輩・マネージャーから」という回答が多かった（Q9）。

【ハラスメント指針に盛り込んでほしい事項】

（２）発注者企業は、役員自らはもちろん、自社の労働者に対しても、フリーランスへのハラスメントをしてはならない旨の方針を明確にし、周知・啓発すること。また、行為者については、厳正に対処する旨を就業規則等の文書に規定すること。

*実態調査では、ハラスメント防止対策として、「契約書にも、ハラスメントを行わないこと・ハラスメントがあった場合の加害者への適切な処分等を明示する」にチェックした人が多かった（Q16）。

（３）発注者企業の「相談窓口」では、フリーランスからの相談も受けつけ、迅速かつ適切な対応を行うこと。

（４）「相談窓口」の設置をフリーランスにも周知するために、発注者とフリーランスとの契約書や発注書に相談窓口があること、その連絡先を明記すること。

【参考】派遣労働者の「モデル就業条件明示書」の「苦情の処理・申出先」の欄

*実態調査では「だれに（どこに）相談してよいかわからなかった」（Q13）「相談窓口がほしい」（Q16）という回答が多数寄せられた。相談窓口の設置とあわせてフリーランスへの周知が必要だが、契約書等に記載するのが最も効果的だと思われる。

（５）ハラスメントに抗議したり、発注者企業や第三者に相談したことを理由とした不利益取り扱いを禁止すること。

[不利益取り扱いの例]

- ・一方的な契約の打ち切り、契約条件変更
- ・報酬等の減額
- ・仕事の発注を止める、途中でキャストを降ろす等
- ・不利益な評価を行う、被害者の評判を下げるような言動
- ・就業環境を害する、嫌がらせ、いじめ、差別など

【参考】男女雇用機会均等法第 11 条第 2 項および第 11 条の 3 第 2 項、育児・介護休業法第 25 条第 2 項、労働施策総合推進法第 30 条の 2 第 2 項

*実態調査では、ハラスメントを受けても「相談しなかった」理由として、「人間関係や仕事に支障が出るかもしれないから」「仕事がなくなる・キャストを外されるなど不利益を被る恐れがあったから」が多かった（Q13）。

（６）妊娠、出産、育児、介護等を理由とする不利益取り扱いを禁止すること。休業後の状態や本人の希望に合わせ、仕事を続けられるような配慮をすること。

[不利益取り扱いの例]

（５）に同じ。

【参考】男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項、育児・介護休業法第 10 条

*実態調査では、妊娠・出産等を理由とした不利益取り扱い・嫌がらせを受けたとの声も多かった（自由記述欄）。

(7) 仕事を行う場（打ち合わせ、仕事の紹介を含む）についてのルールを各産業・企業で定めるよう指針に明記すること。

[例]

- ・ 自室やホテルの部屋、カラオケボックスなどの個室で1対1の打ち合わせやオーディション等を行わないこと
- ・ 打ち合わせや会議等では、できるだけお酒を飲まない、飲ませないこと
- ・ 打ち合わせ等は、深夜には行わないなど安全に配慮した時間や場所を指定すること

*実態調査では、「打ち合わせや仕事の紹介と称してホテルの部屋に呼ばれたり、夜にカフェバーなど（酒席の場）に来るよう言われた」にチェックをした人が少なからずおり、深刻なセクハラを受けたケースが見受けられた（Q6、自由記述欄）。

(8) パワハラ類型に、「経済的嫌がらせ」の類型を追加すること。

[経済的嫌がらせの事例]

- ・ 納品した成果物や出演した作品に対して難癖をつけ、報酬や消費税を支払わなかったり、値切ったりされた。
- ・ 一方的な契約打ち切り
- ・ 不当な評価をされたり、それを吹聴されたりしたために、仕事の受注に支障が出た。
- ・ 成果の取り上げ
- ・ 仕事の妨害 など

【参考】ILO 条約第1条「仕事の世界における『暴力とハラスメント』とは…身体的、精神的、性的または経済的危害を目的とするか引き起こす、またはそれを引き起こす可能性のある、許容しがたい広範な行為と慣行、またはその脅威」

*実態調査では、「経済的な嫌がらせ」を受けたと回答した人が多かった（Q6）。

(9) 下記に記した事例は、芸能界特有のハラスメントですが、ハラスメントと認識していない人も多いことから、指針に「芸能界に多いセクハラ・パワハラ事例」として特記して、注意を喚起すること。

[芸能界に多いセクハラ・パワハラ事例]

- ・ 仕切りがないところで着替えをさせられた
- ・ 脱いだら出番が増えると言われた
- ・ 同意なく露出の高い衣服を着せられた
- ・ トイレのない場所での撮影時に、野外での排泄を余儀なくされた
- ・ 同意なくヌードを撮られた
- ・ 身体的な危険を伴うことをさせられた

*実態調査では、上記の事例にチェックした人が少なからずいた（Q6）。

(10) 発注した仕事の遂行中に、あるいはその仕事を行う現場で、フリーランスが、取引先・顧客など第三者や、フリーランスの中の優越的な立場にある者からハラスメントを受けた場合には、発注者企業は雇用管理上の措置もしくは配慮を行うよう指針に定めること。

【参考】東京ドームで上演していた戦隊ヒーローショー出演者へのセクハラ事件

<https://www.j-cast.com/2019/08/19365277.html?p=all>

*実態調査では、フリーランスの俳優がフリーランスの監督や演出家、プロデューサー、クライアント、スポンサー等からハラスメントを受けるケースが多いことがわかった（自由記述欄）。

【国への要望】

(11) ハラスメント被害者への支援制度を設けてください。

〔あるとよいと思われる支援策〕

- ・心身の健康を損ねて医療機関にかかったり、仕事を休んだり辞めたりしたときの補償、セーフティネット。たとえば、労災保険制度、社会保険の傷病手当金など、あるいはこれに準じる保障（補償）
- ・カウンセリングや医療を受けられる支援体制（ハラスメント被害からの回復支援を含む）
- ・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターにつなぐ
- ・働けなくなった場合、社会保障（生活保護制度など）を受給するためのサポート など

【参考】ILO 条約第 4 条第 2 項「各加盟国は…以下のアプローチを採用する」(e)「被害者が救済および支援を受けられるよう確保する」、ILO 勧告の 15「労働能力を喪失することになる心理社会的、身体的またはその他のけがもしくは病気の際に、補償を受けられるようにすべきである。」、17「(a) 労働市場へ再参加する被害者への支援、(b) 適切にアクセス可能な方法でのカウンセリングおよび情報提供、(c) 24 時間のホットライン、(d) 緊急サービス、(e) 医学的措置および治療、心理的サポート、(f) シェルターを含むクライシスセンター、(g) 被害者を支援するための警察の専門的部署もしくは専門的に訓練された警官」

*実態調査では、「被害による影響を教えてください」との質問に対して「眠れなくなった」「心身に支障をきたし、通院または服薬をした」「仕事を休むことが増えた」「この業界にいるのが嫌になった、仕事を辞めた」にチェックした人が多かった（Q10）。

(12) 行政の相談窓口・解決援助を、フリーランスも活用できるようにしてください。相談窓口の周知をしてください。

- ・まずは、労働局でフリーランスの相談も受けつけてください。
- ・ゆくゆくはハラスメント以外のトラブルについても併せて相談できる窓口を設置してください。
- ・ハラスメントに関する相談を受ける窓口では、ハラスメントに関する研修だけでなく、フリーランスの働き方やサポートの制度について研修を受けている人を配置してください。
- ・窓口では相談者に対し、メンタル面や医療面、生活面に関する情報提供や適切な機関との連携をしてください。

*実態調査では、企業に相談窓口を設けるだけでなく、「行政の相談窓口・解決援助を、フリーランスも活用できるようにする」にチェックをした人も多かった（Q16）。発注者・取引先企業の窓口で相談するのは、ハードルが高いという事情もある（自由記述欄）。

(13) 上記の前提として、フリーランスを含むあらゆる人が受けるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等ハラスメント行為全般を禁止する法整備を行ってください。

【参考】ILO 条約第 7 条「仕事の世界における暴力とハラスメントを定義し、禁止するための法令を採択する。」

以上