

フリーランス保護新法関係研修会

フリーランスに関する規制

フリーランスに関連するこれまでの法令

独占禁止法

- ・ 優越的地位の濫用の禁止
- ・ 発注時の取引条件の明確化

労働関連法

- ・ 偽装請負, 偽装業務委託
➤ 実態が「労働者」

フリーランス新法

- ・ 発注事業者の資本金要件なし
- ・ 建設工事も含む
- ・ 再委託に限らない
- ・ 組織性がない事業者限定

下請法

- ・ 発注事業者の資本金1000万円以上
- ・ 建設工事は対象外 (2条4項)
- ・ 受託した役務提供の再委託に限る (同)
- ・ 優越的地位の濫用の禁止
- ・ 発注時の取引条件の明確化

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律
(フリーランス・事業者間取引適正化等法, フリーランス新法)
(2023年4月成立、2024年11月1日施行)

フリーランス新法の目的と適用範囲

フリーランス新法の目的

● 目的（1条）

- フリーランスと発注事業者の交渉力等の格差が生じやすいことに鑑み、フリーランスが受託した業務に安定的に従事できる環境を整備するため、
 - ① フリーランスと発注事業者との間の**事業者間取引の適正化**と
 - ② 当該取引の下で業務を行うフリーランスの**就業環境の整備**を図る
- 下請法などの旧来の中小企業法制の対象外であり、しかも労働者でもないため労働法制の保護も受けられない零細事業者を保護対象とする

① 取引の適正に関する規制：法3条～11条

- ➔ 下請法（下請代金支払遅延等防止法）の規制に類似

公取委・中小企業庁

② 就業環境の整備に関する規制：法12条～20条

- ➔ ハラスメント対策の体制整備義務や中途解除の予告・理由開示義務など、労働法制的な規制

厚労省

下位法令・解釈指針等

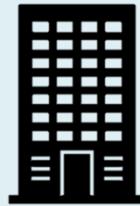
(厚生労働省サイト「フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ」)

- **施行令** (特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行令)
 - **公取委規則** (公正取引委員会関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則) : 取引の適正
 - **厚労省規則** (厚生労働省関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則) : 就業環境の整備
-
- **厚労省指針** (「特定業務委託事業者が募集情報の的確な表示、育児介護等に対する配慮及び業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講すべき措置等に関して適切に対処するための指針」(令和6年厚生労働省告示第212号))
 - **解釈ガイドライン・解釈GL** (「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方」(令和6年5月31日公正取引委員会・厚生労働省))
 - **執行ガイドライン** (「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律と独占禁止法及び下請法との適用関係等の考え方」(令和6年5月31日公正取引委員会))
 - **通達** (「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の施行に伴い整備する関係政省令等の公布等について」(令和6年5月31日雇均発0531第1号))
 - **Q&A** (「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律 (フリーランス・事業者間取引適正化等法) Q&A」)
 - **新法パンフ** (「ここからはじめる フリーランス・事業者間取引適正化等法」(内閣官房ほか))

フリーランス新法の適用対象

B

委託者
(発注事業者)



【業務委託事業者】
【特定業務委託事業者】
(2条5項・6項)

※資本金1000万円以下の事業者（下請法の適用対象外の小規模事業者）も含む

C

消費者



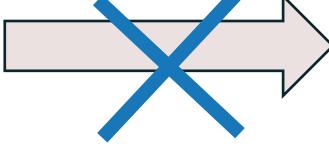
業務委託

(2条3項)

売買など



雇用関係



B

フリーランス

-組織としての実態がない-

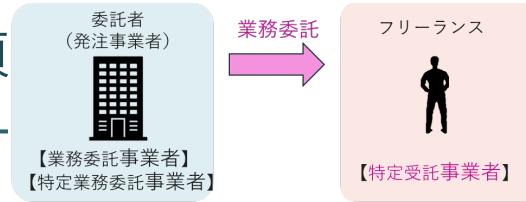


- ・従業員を使用していない個人事業主（一人親方など）
- ・他に役員・従業員のいない法人（一人会社・一人社長）

【特定受託事業者（2条1項）】



フリーランス（特定受託事業者）の要件：法2条1項



● 業務委託の相手方である事業者であって、

- ① 個人であって、従業員を使用しないもの（個人事業主で従業員なし）
または
② 法人であって、代表者1人以外に役員がなく、かつ、従業員を使用しないもの（法人成りした一人会社・一人社長）

➤ ある会社の労働者が、副業として、一人で業務委託で働く場合も該当

組織としての実態を有しないもの（解釈GL）

フリーランス（特定受託事業者）の要件：法2条1項



業務委託

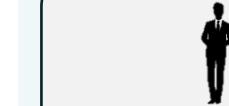


【特定受託事業者】

● 「従業員を使用」しない

- ① 週所定労働時間が20時間以上、かつ② 継続して31日以上の雇用が見込まれる労働者を雇用していない（解釈GL）
- 事業に同居の親族のみを使用している場合には、「従業員を使用」に該当しない（解釈GL）
- 派遣労働者を受け入れている場合は、① 週所定労働時間が20時間以上、かつ② 継続して31日以上派遣の役務提供を受けることが見込まれる場合は「従業員を使用」に該当（解釈GL）

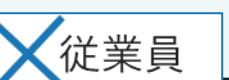
○「フリーランス」



労働者
週所定労働時間
15時間で雇用期間の定めなし
労働者
所定労働時間30時間だが3週間の臨時雇用

フリーランス新法適用

○「フリーランス」



同居の配偶者を雇用
同居の子を雇用

フリーランス新法適用

✗「フリーランス」



従業員



派遣労働者
週所定30時間、6ヶ月受け入れ
労働者
週所定労働時間20時間、契約期間1か月で継続

フリーランス新法不適用

適用対象 = 「業務委託」①：法2条3項

- 発注事業者がその事業のために他の事業者に



業務委託



① 物品の製造（加工を含む）を委託すること



② 情報成果物の作成を委託すること



② 役務の提供を委託すること



➤ 一般的な「業務委託」の理解と同じ = 請負契約型と準委任契約型がある

- 請負契約型：仕事の完成（成果物の納品等）が契約内容（民法632条）
- 準委任契約型：一定の事務処理行為が契約内容であり、仕事の完成は必須でない（民法656条）

➤ 「売買契約」や「賃貸借契約」は対象外（フリーランスとして保護されない）

➤ 使用従属関係が認められれば、フリーランスは「労働者」として、労働関係法令により保護される（偽装業務委託）

B to B

B to C

➤ 事業者間の業務委託 → 消費者がフリーランスに結婚記念写真の撮影を業務委託しても、新法の「業務委託」にならない（消費者との関係では、フリーランスとして保護されない）

※ 会社法上の役員（取締役等）と委任型の執行役員と会社の委任関係は、適用対象外（パブコメ回答）

適用対象 = 「業務委託」②：法2条3項



業務委託



➤ 下請法（下請代金支払遅延等防止法）よりも適用範囲が広い

	下請法	フリーランス新法
規制対象となる 発注事業者 (委託者)	資本金額1000万円を超える発注事業者が 「親事業者」（2条8項4号） 1000万円以上 	適用対象となる発注事業者に資本金額 の要件はない（2条5項） ➤ B to Bであれば、フリーランスがフ リーランスに業務委託する場合も適 用される
規制対象となる 役務提供の業 務委託	<ul style="list-style-type: none"> 建設工事は対象外（2条4項） 受託した役務提供の再委託に限る（同） <ul style="list-style-type: none"> ➤ 他社から受託した配送業務の再委託 が適用対象であり、自社製品の配送 委託には適用されない 	<ul style="list-style-type: none"> 建設工事も対象 「他の事業者をして自らに役務の提 供をさせること」（自社に対する役 務提供の委託）を含む（2条3項2号） ➤ 自社製品の配送委託も適用対象

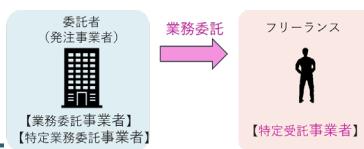
フリーランス新法の規制

取引の適正化（3条～11条）

就業環境の整備（12条～20条）

罰則等（24条～26条）

フリーランス新法による規制一覧



		発注事業者 (委託者)		
フリーランス新法が定める規制		従業員を使用していない	従業員を使用している (組織)	従業員を使用している 一定期間以上行 う業務委託
取引 の適 正化	① 取引条件の明示義務 (3条)	○	○	○
	② 期日における報酬支払義務 (4条)		○	○
	③ 発注事業者の禁止行為 (5条) <ul style="list-style-type: none"> 受領拒否の禁止 報酬の減額の禁止 返品の禁止 買いたたきの禁止 購入・利用強制の禁止 不当な経済上の利益の提供要請の禁止 不当な給付内容の変更・やり直しの禁止 			○ (1か月以上)
	④ 募集情報の的確表示義務 (12条)		○	○
	⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務 (13条)			○ (6か月以上)
	⑥ ハラスメント対策に係る体制整備義務 (14条)		○	○
	⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示義務 (16条)			○ (6か月以上)
就業 環境 の整 備				

- 報告徴収・立入検査 (11条, 20条)
- 指導・助言 (22条)
- 中小企業庁長官による措置請求 (7条)
- 勧告 (8条, 18条)
- 命令・企業名公表 (9条, 19条)
- 罰則 (24条～26条)
 - ※「取引の適正」と「就業環境の整備」の個々の規定違反は罰則の対象とされていない
 - 命令違反, 報告しない・虚偽の報告, 検査拒否・妨害・忌避 → 50万円以下の罰金
➤ 両罰規定あり（行為者を罰するほか、使用者等の法人・人に対しても刑を科する）
 - 20条2項の報告をしない・虚偽の報告 → 20万円以下の過料
- 「取引の適正」違反がある場合のフリーランスによる公正取引委員会または中小企業庁長官に対する適当な措置を求める申出 (6条1項)
- 「就業環境の整備」違反がある場合のフリーランスによる厚生労働大臣に対する適当な措置を求める申出 (17条1項)
- フリーランスが上記申出をしたことを理由とする業務委託事業者による取引の数量の削減、取引の停止その他の不利益な取扱いの禁止 (6条3項・17条3項)

取引の適正化（法3条～11条）

① 取引条件の明示義務（法3条）

※ 内容は下請法3条とほぼ同じ

3条通知の適用対象、明示の方法 ★

【業務委託事業者】

3条通知



「フリーランス」も



フリーランス

【特定業務委託事業者：組織】



従業員

- 従業員のいない発注事業者も適用対象（「業務委託事業者」）

- 「直ちに」明示しなければならない

- すぐにという意味で、一切の遅れを許さない（解釈GL）

- 明示の方法：「契約書」でなく「発注書」での明示でもOK

- 書面または電磁的方法 ~~×~~ 口頭：「契約書」でなく「発注書」で明示でもOK

➤ 書面にするか電磁的方法にするかは委託事業者側が選択できる（解釈GL）

- 電磁的方法：メール（PDF添付や明示事項を記載したページのurl記載も）、SNSメッセージ、チャット USBメモリ（公取委規則2条、解釈GL）

- 電磁的方法で明示した後に、フリーランスから書面の交付を求められたときは、「フリーランスの保護に支障を生ずることがない場合」を除き、遅滞なく、改めて書面を交付しなければならない（3条2項）

【フリーランスの保護に支障がない場合（公取委規則5条2項）】

- 電磁的方法による明示がフリーランスからの求めに応じて行われていた場合
- 業務委託が、契約の締結も含め、インターネットのみを利用するものであり、発注事業者により作成された定型約款がインターネットを利用してフリーランスが閲覧することができる状態に置かれている場合（例：アプリ上で取引の全てが完結する場合）
- 既に書面の交付をしている場合

3条通知で明示すべき事項-1

【業務委託事業者】

3条通知



「フリーランス」も



フリーランス

【特定業務委託事業者：組織】



従業員



明示すべき事項（法3条、公取委規則1条）	例（解釈GL）
<p>① 発注事業者とフリーランス、それぞれの名称</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務委託事業者及び特定受託事業者の商号、氏名若しくは名称又は事業者別に付された番号、記号その他の符号であって業務委託事業者及び特定受託事業者を識別できるもの 	<ul style="list-style-type: none"> 要件を満たせば、ニックネームやビジネスネームでも構わない <p>※ 「住所」は明示義務の対象外</p> <p>➤ トラブル時のLINEブロック等はリスク</p>
② 業務委託をした日	
<p>③ 給付または提供される役務の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定受託事業者の給付（または提供される役務）の内容 	<ul style="list-style-type: none"> 品目、品種、数量、規格、仕様等を明確に記載する必要がある フリーランスの知的財産権が発生する場合で、業務委託の目的である使用の範囲を超えて知的財産権を譲渡・許諾させる際には、譲渡・許諾の範囲も明確に記載する必要がある

3条通知で明示すべき事項-1

【業務委託事業者】

3条通知



「フリーランス」も



フリーランス

【特定業務委託事業者：組織】



従業員



④ 給付を受領または役務の提供を受ける期日	<ul style="list-style-type: none">期間を定めるものにあっては、当該期間
⑤ 給付を受領または役務の提供を受ける場所	<ul style="list-style-type: none">主に情報成果物の作成委託において、電子メール等を用いて給付を受領する場合には、情報成果物の提出先として電子メールアドレス等を明示すれば足りる
⑥ 給付の内容について検査する場合は、検査を完了する期日	

3条通知で明示すべき事項-2

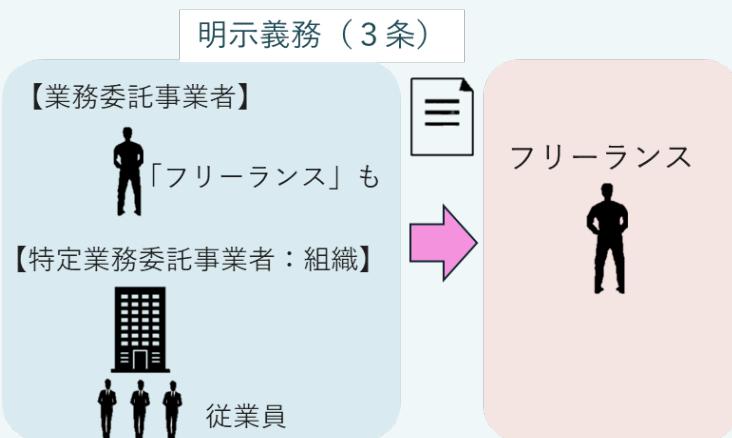
<p>⑦ 報酬の額および支払期日</p>	<ul style="list-style-type: none"> 具体的な報酬額を記載することが難しい場合は「算定方法」の明示で足りる（公取委規則1条3項） <ul style="list-style-type: none"> ➤ 報酬の額の算定根拠となる事項が確定すれば、具体的な金額が自動的に確定するものでなければならない <ul style="list-style-type: none"> ex. 物品製造：原材料費（変動する場合） プログラム作成：技術水準に応じた時間単価 役務提供：役務の種類・量あたりの単価 支払期日は、具体的な支払日を特定する必要がある <ul style="list-style-type: none"> ➤ 「●月●日まで」「●●日以内」は明示といえない（新法パンフ） 月単位の締切制度（締切対象期間の末日を締日として翌月末払いなど）は、同種の役務を連続的に提供する業務委託に限り、その旨と、報酬月額または役務の種類・量あたりの単価を定めた報酬の算定方法を明示しなければならない 知的財産権の譲渡・許諾がある場合はその対価を報酬に加える 業務遂行に費用な費用等の精算の有無等について特段の明示が無い場合には、明示した「報酬の額」のみを支払う旨を明示したものとなる 消費税・地方消費税を内税方式とする場合は、その旨を明確に記載する必要がある
<p>⑧ 現金以外の方法で報酬を支払う場合は、支払方法に関すること</p>	<ul style="list-style-type: none"> 手形など

未定事項 (内容が定められないことに正当な理由があるもの)

● 未定事項の記載内容

- 委託時に明示する必要はないが（法3条1項但書）、**内容が定められない理由**と、未定事項の**内容が決まる予定日**を明示しなければならない（公取委規則1条4項）
- 未定事項の内容が定まつたら、直ちに、当該事項を書面または電磁的方法により明示しなければならない（法3条1項但書）

● 3条通知まとめ



業務委託をした場合、直ちに明示：当初の明示

- 未定事項以外の明示事項
- 未定事項の内容が定められない理由
- 定事項の内容を定めることとなる予定期日



未定事項が決まつたら、直ちに明示：補充の明示

- 確定した事項
- 当初の明示と補充の明示は、相互の関連性が明らかになるようにしなければならない（公取委規則4条）

この書面（通知）は、●●●●年●●月●日付け発注書の記載事項を補充するものです。

その他の事項、基本契約書

● 契約期間と契約の終了事由は明示義務に含まれていない

- ・フリーランス側としては、継続的な業務委託の場合は、契約期間と契約の終了事由の記載を求めたい

● 共通事項（基本契約書）

- ・個々の発注に一定期間共通して適用される共通事項を書面・電磁的記録であらかじめ明示しておけば、個々の発注時には共通事項を明示しなくてよい（公取委規則3条）

➤ その場合、個々の発注時に、共通事項との関連付けをしなければならない（同条）

（発注書の記載例）

報酬の支払方法、支払期日、検査完了期日は、●●●●年●●月●日付業務委託基本契約書に記載のとおり。

取引の適正化（法3条～11条）

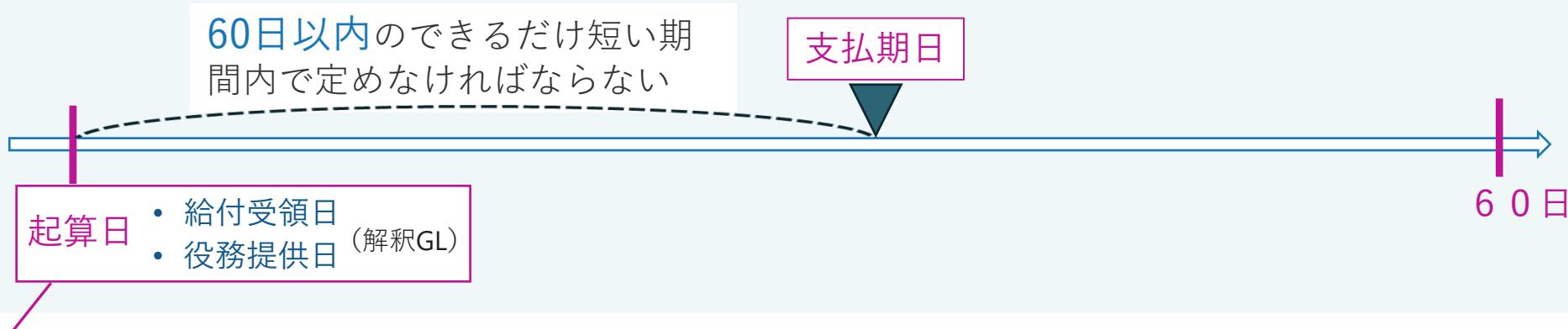
② 期日における報酬支払義務（法4条）

※ 内容は下請法2条の2とほぼ同じ

適正な支払期日の設定

- 従業員のいる発注事業者が適用対象（法3条1項「特定業務委託事業者」）

- 支払期日の定め（法3条1項）



- 物品の製造・加工委託 
- 検査の有無に関係なく、委託者が、物品を受け取り、自己の占有下に置いた日
- 情報成果物の作成委託 
- 情報成果物を記録した電磁的記録媒体（USBメモリ等）を受け取り、自己の占有下に置いた日
- 電気通信回線を通じて委託者の用いる電子計算機内に記録されたとき)
- 役務の提供委託 
- 個々の役務の提供を受けた日
- 役務の提供に日数を要する場合（A 地点から B 地点までの運送に 2 日間かかる場合など）には、一連の役務の提供が終了した日

支払期日を定めなかったとき等、やり直しをさせる場合等

● 支払期日を定めなかったとき

- ・給付を受領した日を支払期日とみなす (4条2項)



● 法4条1項に違反した支払期日を定めたとき (法4条2項)

- ・給付受領日から起算して60日を経過する日を支払期日とみなす
 - 「納入日の属する月の翌々月末日」定めても、納入日から起算して60日経過日が支払期日

● やり直しをさせる場合の起算日

- ・フリーランスの責に帰すべき事由による契約不適合などがあるためにやり直しをした場合は、やり直し後の物品・情報成果物の受領日が支払期日の起算日となる (解釈GL)

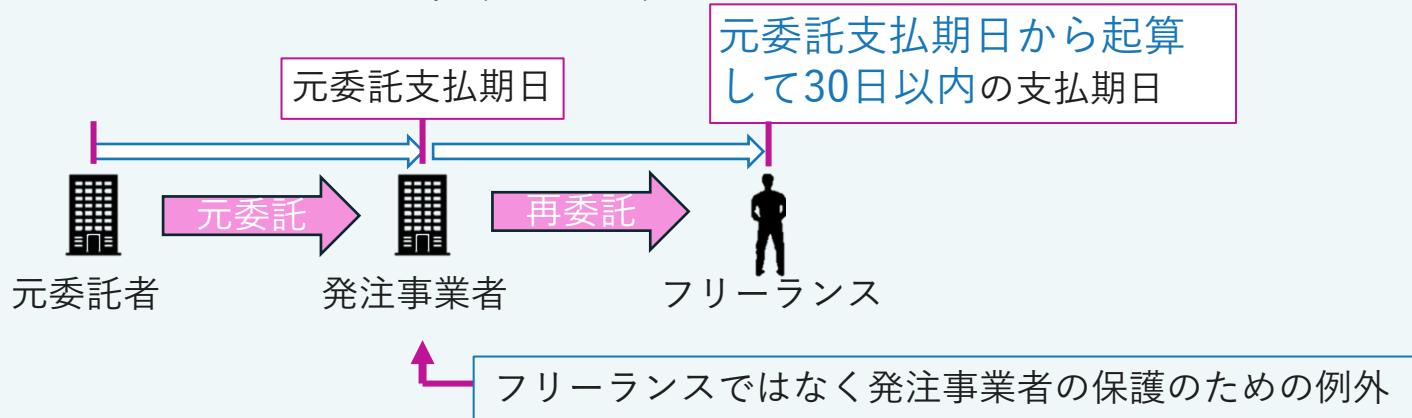
● 支払期日の延期 (法4条5項)

- ・フリーランスの責に帰すべき事由により支払期日に報酬を支払うことができなかったときは、当該事由が消滅した日から起算して60日 (再委託の例外の場合は30日) 以内に報酬を支払わなければならない

(例) フリーランスが誤った口座番号を発注事業者に伝えていた

再委託の場合の例外

● 再委託の場合の支払期日の例外 (法4条3項)



- 支払期日の例外を適用するために通常明示すべき事項に加えて明示すべき事項 (公取委規則6条)
 - ① 再委託である旨
 - ② 元委託者の名称 (元委託者を識別できるもの)
 - ③ 元委託業務の対価の支払期日
- 元委託者から前払金の支払を受けたときの適切な配慮 (法4条6項)
 - 前払金の支払を受けた発注事業者は、フリーランスに対し、資材の調達その他の業務委託に係る業務の着手に必要な費用を前払金として支払うよう適切な配慮をしなければならない

取引の適正化（法3条～11条）

③ 発注事業者の遵守事項（法5条）

※ 内容は下請法4条とほぼ同じ

7つの禁止行為

【特定業務委託事業者】



従業員



フリーランス



- 従業員のいる発注事業者が1ヶ月以上の業務委託をする場合が適用対象 (法5条1項, 施行令1条)
- 禁止行為 (法5条1項各号, 2項各号) : 下請法4条とほぼ同じ

禁止行為	概要
① 受領拒否 (5条1項1号)	注文した物品または情報成果物の受領を拒むこと
② 報酬の減額 (5条1項2号)	あらかじめ定めた報酬を減額すること
③ 返品 (5条1項3号)	受け取った物を返品すること
④ 買いたたき (5条1項4号)	類似品等の価格または市価に比べて著しく低い報酬を不当に定めること
⑤ 購入・利用強制 (5条1項5号)	委託事業者が指定する物・役務を強制的に購入・利用させること
⑥ 不当な経済上の利益の提供要請 (5条2項1号)	フリーランスから金銭、労務の提供等をさせること
⑦ 不当な給付内容の変更および不当なやり直し (5条2項2号)	費用を負担せずに注文内容を変更し、または受領後にやり直しをさせること

禁止行為 ①受領拒否-1

フリーランスの「責に帰すべき事由」がないのに、注文した物品または情報成果物の受領を拒むことは禁止（法5条1項1号）

- 「受領を拒む」は、業務委託契約の解除、納期の延期によるものを含む（解釈GL）
 - 小売店がジュエリーデザイナーにアクセサリーの制作を委託したが、売れ行き不振を理由として、一部をキャンセルする
 - システム開発会社がフリーランスのシステムエンジニアにプログラムの開発を委託したが、取引先からの仕様変更を理由として、あらかじめ定めた納期に、フリーランスが当初の仕様に従って開発したプログラムを受領しない
- フリーランスの「責に帰すべき事由」があるため、受領拒否できる場合（解釈GL）
 - ① 納期が3号通知に記載された納期までに行われなかったため、納期遅れ
 - ② フリーランスの納期が3号通知に記載された納期までに行われなかったため、納期遅れ

禁止行為 ①受領拒否-2

- フリーランスの「責に帰すべき事由」がなく受領拒否できない場合 (解釈GL)

① 納付の内容が委託内容と適合しない場合

- 3条通知に委託内容が明確に記載されていない、検査基準が明確でない等のために、給付内容の委託内容不適合が明らかでない場合
- 業務委託後に検査基準を恣意的に厳しくし、従来の検査基準であれば合格とされたものを不合格とする場合
- 業務委託後にフリーランスが提案した委託内容を発注事業者が了承し、これに基づいて製造等を行ったにもかかわらず、給付内容が委託内容と適合しないとする場合

② 納期遅れ

- 3条通知に納期が明確に記載されていないため、納期遅れであることが明らかでない場合
- 納期がフリーランスの事情を考慮せずに一方的に決定されたものである場合

禁止行為 ②報酬の減額

フリーランスの「責めに帰すべき事由」がないのに、一旦決定された報酬額を減額することは禁止（法5条1項2号、解釈GL）

➤ 減額の名目、方法、金額の多寡を問わず、あらゆる減額行為が禁止（解釈GL）

[禁止される減額行為の例（解釈GL、新法パンフ）]

- ・ 業績悪化による制作予算減少を理由に、定めていた報酬額より引き下げた報酬額を支払う
- ・ 客先からのキャンセルや市況変化により不要品となったことを理由に、不要品分の額を報酬から差し引く
- ・ 発注事業者が運営するネイルサロンにおける施術を委託したフリーランスに対し、店内内装の充実のための「協力金」と称して、報酬額の5%を差し引いて報酬を支払う
- ・ 合意がないのに振込手数料を差し引いて報酬を振り込む
 - 支払の費用について特約がない場合は、債務者負担（民法485条）
- ・ 無理な納期指定によって生じた納期遅れフリーランスの責任によるものとして、納期遅れによる商品価値の低下分とする額を報酬の額から差し引く

● フリーランスの「責めに帰すべき事由」が認められ、報酬を減額できる場合

- ・ 給付内容が委託内容に適合しないまたは納期遅れ等により受領拒否や返品が法違反とならない場合に、受領拒否・返品して報酬減額する
- ・ 上の場合に、受領拒否・返品はせずに、商品価値の低下として客観的に相当と認められる額を報酬から減額する場合

禁止行為 ③返品

フリーランスの「責めに帰すべき事由」がないのに、受領した物品や情報成果物を引き取らせることは禁止（法5条1項3号、解釈GL）

- 「責めに帰すべき事由」 = 納品内容が委託内容に適合しない（解釈GL）
- **返品の合意があっても**、フリーランスの責めに帰すべき事由がない返品は法違反（解釈GL）

● フリーランスの「責めに帰すべき事由」がなく返品できない場合（解釈GL）

- 3条通知に委託内容が明確に記載されていない、検査基準が明確でない等のために、納品内容の委託内容不適合が明らかでない場合
- 業務委託後に検査基準を恣意的に厳しくし、従来の検査基準であれば合格とされたものを不合格とする場合
- 納品に係る検査を省略する場合
- 納品に係る検査を行わない場合（書面により検査をフリーランスに委任している場合を除く）

● 直ちに発見できない納品内容の委託内容不適合がある場合の返品の期間制限（解釈GL）

- 納品の受領後6か月以内に限り、返品できる
- 納品を使用した発注事業者の商品について一般消費者に6か月を超えて保証期間を定めている場合には、その保証期間に応じて最長1年以内であれば返品できる

禁止行為 ④買いたたき

フリーランスの給付に対して、通常支払われる対価に比し著しく低い報酬の額を定めることは禁止（法5条1項4号）

● 「通常支払われる対価に比し著しく低い」かどうかの判断要素（解釈GL）

- ① 報酬の額の決定にあたり、フリーランスと十分な協議が行われたかどうかなど対価の決定方法
- ② 差別的であるかどうかなど対価の決定内容
- ③ 「通常支払われる対価」と当該給付に支払われる対価との乖離状況
- ④ 当該給付に必要な原材料等の価格動向

● 買いたたきに該当するおそれのある行為（解釈GL）

- ・ 大量発注を前提として単価の見積りをさせ、少量発注の単価として報酬の額を定める
- ・ 見積段階より給付（役務）が増えたのにもかかわらず、報酬額の見直しをせず、当初の見積価格を報酬の額として定める
- ・ コストが上昇したため、フリーランスが報酬の引上げを求めたにもかかわらず、回答することなく、従来どおりに報酬を据え置くこと。

禁止行為 ⑤購入・利用強制

正当な理由がある場合を除き、発注事業者が自己の指定する自己の指定する物を強制して購入させ、または役務を強制して利用させることは禁止（法5条1項5号）

● 「強制して」

- 事実上、特定受託事業者に購入等を余儀なくさせていると認められる場合も含む（解釈GL）

● 該当例（解釈GL、新法パンフ）

- 発注事業者が運営する結婚式場で行う披露宴の司会を委託したフリーランスに対し、発注担当者が、式場で提供しているおせち料理の購入を要請し、購入させた
 - 発注事業者が任意の購入等を依頼したと受け止めていても（強制の認識がなくても）、フリーランスにとっては依頼を拒否できないとして、「強制して」と認められる場合がある
- 発注事業者が制作する放送コンテンツの撮影を委託したフリーランスに対し、発注事業者の関連会社が制作した映画のチケットを、目標枚数を定めて購入させた

禁止行為 ⑥不当な経済上の利益の提供要請

自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させることによって、フリーランスの利益を不当に害する行為は禁止（法5条2項1号）

● 「不当に害する」

- ・ 自由な意思による販売協力がフリーランスの直接の利益になる場合は「不当に害する」には該当しないが、利益が実際に生じ、不利益を上回るものでなければならない（解釈GL）
- ・ 将来の取引が有利になるというような間接的な利益では足りない（解釈GL）

● 該当例（解釈GL、新法パンフ）

- ・ 荷物の運送を委託したフリーランスに対し、3条通知の「提供される役務の内容」に含まれていない荷積み作業を要請し、継続的な受注に期待するフリーランスが無償で応じる
- ・ フリーランスの直接の利益につながらない「販売促進協力金」の支払を求める
- ・ ソフトウェアの作成依頼において、3条通知の「給付の内容」に知的財産権の譲渡・許諾が含まれる旨を記載していないにもかかわらず、無償で、作成の目的たる使用の範囲を超えて知的財産権を発注事業者に譲渡・許諾させる
- ・ 発注事業者が制作する楽曲の候補となる楽曲の制作を委託し、採用した楽曲の知的財産権を発注事業者に譲渡する契約としていたところ、採用した楽曲に加えて、採用しなかった楽曲の知的財産権を無償で譲渡させた。

フリーランスの「責めに帰すべき事由」がないのに、給付の内容を変更させ、または給付を受領した後（役務の提供を受けた後）に給付をやり直させることにより、フリーランスの利益を不当に害する行為は禁止（5条2項2号）

- 「給付の内容を変更」
 - 業務委託契約の解除（キャンセル）も給付内容の変更に該当する（解釈GL）
 - 業務委託後に発注事業者側の事情で委託をキャンセルした場合は、フリーランスが準備のために支出した費用があれば負担しなければならない（新法パンフ）
- 「不当に害する」
 - 給付内容の変更・やり直しのために必要な費用を発注事業者が負担する場合は、フリーランスの利益を不当に害しない（解釈GL）
- フリーランスの「責に帰すべき事由」があるため、発注事業者が費用を負担することなく変更・やり直しできる場合（解釈GL）
 - ① 給付を受領する前にフリーランスの要請により給付の内容を変更する場合
 - ② 給付受領前に給付の内容を確認したところ、給付の内容が3条通知に記載された「給付の内容」と適合しないこと等があることが合理的に判断され、給付の内容を変更させる場合
 - ③ 給付の受領後、給付の内容が3条通知に記載された「給付の内容」と適合しないこと等があるため、やり直しをさせる場合

● 不当な変更・やり直しに該当する場合 (解釈GL)

- フリーランスが給付の内容を明確にするよう求めたにもかかわらず、発注事業者が正当な理由なく給付の内容を明確にせず、継続して作業を行わせ、その後、給付の内容が委託内容と適合しないとする場合
- 業務委託後に委託内容についてフリーランスが提案して発注事業者が了承し、提案内容に基づいて製造等を行ったにもかかわらず、給付の内容が委託内容と適合しないとする場合
- 通常の検査で委託内容と適合しないことを発見できない給付について、受領後1年を経過した場合（発注事業者が、一般消費者その他の顧客等に1年を超えた契約不適合責任期間を定めている場合に、発注事業者とフリーランスがそれに応じた契約不適合責任期間をあらかじめ定めているときは除く）
- 業務委託後に検査基準を恣意的に厳しくし、給付の内容が委託内容と適合しないとする場合
- 情報成果物の作成委託において、3条通知に委託内容として給付を充足する条件を明確に記載することが不可能な場合に、やり直し等の費用について発注事業者が一方的に不合理な負担割合を決定する場合

② 就業環境の整備（12条～20条）

厚労省

募集情報の的確表示義務 (法12条)

● 従業員のいる発注事業者が適用対象 (法12条)

募集情報の事項 (施行令2条)	例
①業務の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・成果物または役務提供の内容 ・業務に必要な能力または資格 ・検収基準 ・不良品の取扱いに関する定め ・成果物の知的財産権の許諾・譲渡の範囲 ・違約金に関する定め <p>など</p>
②業務に従事する場所・期間・時間に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ・業務を遂行する場所、納期、期間、時間など
③報酬に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ・報酬の額 (算定方法を含む) ・支払期日 ・支払方法 ・交通費や材料費等の諸経費 (報酬から控除されるものも含む) ・成果物の知的財産権の譲渡・許諾の対価 <p>など</p>
④契約の解除・不更新に関する事項・契約の解除事由	<ul style="list-style-type: none"> ・中途解除の際の費用・違約金に関する定め <p>など</p>
⑤フリーランスの募集を行う者に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ・フリーランスの募集を行う者の名称・業績 <p>など</p>

- 義務：従業員のいる発注事業者が6か月以上の業務委託（継続的業務委託）をする場合（法13条・施行令3条）
- 努力義務：従業員のいる発注事業者が6か月未満の業務委託をする場合（同）

- 「育児」
 - ・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育すること（厚労省指針）
- 「介護」
 - ・ 要介護状態にあるフリーランスの配偶者（事実婚含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹または孫の介護その他の世話をを行うこと（厚労省指針）
- フリーランスからの申出があった場合の発注事業者の配慮の内容（厚労省指針）
 - ① 配慮の申出の内容等の把握
 - ② 配慮の内容または取り得る選択肢の検討
 - ③ 配慮の内容の伝達及び実施
 - ④ 配慮の不実施の場合の伝達・理由の説明

● 発注事業者の望ましくない取扱い（厚労省指針）

イ フリーランスからの申出を阻害すること

- 膨大な書類を提出させる等の煩雑・過重な負担となるような手続を設けること
- 発注事業者の役員または労働者が、申出を行うことは周囲に迷惑がかかるといった申出をためらう要因となるような言動をすること

ロ フリーランスが申出したことまたは配慮を受けたことのみを理由に契約の解除その他の不利益な取扱いを行うこと

[不利益な取扱いに該当しない例（厚労省指針）]

- ・ 妊娠したフリーランスからイベントの出演日変更の申出があったが、変更が困難であり、契約目的が達成できないため、話し合いの上、契約を解除する
- ・ 育児のためこれまでよりも短い時間で業務を行うこととなったフリーランスについて、就業時間の短縮により減少した業務量に相当する報酬を減額する
- ・ 配慮の申出を受けて話し合いをした結果、フリーランスが従来の数量の納品ができないことが分かったため、その分の取引の数量を削減する

ハラスメント対策に係る体制整備義務等（法14条）

● 適用対象

- ・従業員のいる発注事業者（法14条）

● 以下の状況に至ることのないよう、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならない（法14条1項）

- ・業務委託におけるセクシュアルハラスメント（1号）
- ・業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメント（マタハラ。2号）
- ・業務委託におけるパワーハラスメント（3号）

➤ 発注事業主にとっては「労働者以外の者に対するハラスメント」の一種（職場におけるセクハラ、職場におけるマタハラ、職場におけるパワハラの延長と位置づける）

➤ 「必要な措置」は、職場におけるセクハラ・マタハラ・パワハラに関する事業主の雇用管理上の措置に準じた内容

〔雇用管理上の措置の概要（厚労省指針）〕

- (1) 発注事業者の方針等の明確化およびその周知・啓発
- (2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 業務委託におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

● フリーランスが上記に関する相談を行ったこと、または発注事業者による相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする不利益取扱いの禁止（法13条2項）

中途解除等の事前予告・理由開示義務（法16条）

● 適用対象

- 従業員のいる発注事業者が 6か月以上の期間で行う業務委託（継続的業務委託）をする場合（法16条・13条、施行令3条）

● 中途解除予告義務

- 契約の解除または更新をしない場合、災害その他やむを得ない事由に該当する場合を除いて、解除日または契約満了日から 30 日前までにその旨を予告しなければならない（法16条1項）

- 基本契約も予告義務等の対象（解釈GL）
- 断続的な業務委託で、発注事業者が取引を停止するなど次の契約申込みを行わない場合も「更新をしない」に該当する（解釈GL）
- 1回限りであることが明らかである場合の不更新は「更新をしない」に該当しない（法16条）
- 災害その他やむを得ない事由の例
 - 再委託の場合の元委託契約の解除により再委託の解除が必要な場合（厚労省規則4条2号）
 - フリーランスの責めに帰すべき事由（故意・過失またはこれと同旨すべき事由。厚労省指針）により直ちに契約の解除をすること必要であると認められる場合（厚労省規則4条4号）
 - 基本契約を締結しているがフリーランスの事情により相当な期間基本契約に基づく業務委託をしていない場合（厚労省規則4条5号）

- 予告日から契約満了日までの間にフリーランスが解除の理由を発注事業者に請求した場合、発注事業者は、原則として遅滞なく開示しなければならない（法14条2項）

「1か月以上の期間」, 「6か月以上の期間」の判断

● 単一の業務委託の場合

- 3条通知の「業務委託契約をした日」（契約締結日）から、
契約終了日（3条通知の「給付を受領または役務の提供を受ける期日または特約で契約終了日と定めた日のうち最も遅い日」）まで（解釈GL）

● 基本契約を締結している場合

- 基本契約の締結日から、
基本契約の終了日まで（解釈GL）

● 契約更新して継続的に行う場合

- 最初の業務委託等の契約締結日から
- 最後の業務委託等の契約終了日まで（解釈GL）

※ 「契約更新」して継続といえるためには、

- ① 契約の当事者が同一であり、給付または役務の提供の内容が一定程度の同一性を有すること
 - ② 前後の契約の空白期間が1か月未満
- であることが必要（解釈GL）

業務委託・請負と労働者性

「労働者」の判断

● 労働基準法上の「労働者」概念を用いる法令

- 労働安全衛生法, 最低賃金法, 賃金の支払いの確保等に関する法律 (各法)
- 労働者災害補償保険法 (最判H8.11.28・横浜南労基署長 (旭紙業) 事件)
- 労働施策総合推進法, 雇用保険法, 男女雇用機会均等法, 労働者派遣法, 高年齢者雇用安定法, 育児・介護休業法, パートタイム・有期雇用労働法, 労働契約法 (東京高判S59.2.29・所沢職安所長 (飯能光機製作所) 事件等)

● 労働基準法上の「労働者」の判断

- ・ 「個人事業者」か「労働者」かは、契約の形式（文言）によって決められるのではなく、労働提供の形態等の諸事情を総合的に考慮し、**使用従属関係（使用従属性）**が認められるかどうかで判断（裁判例）

[主要な判断要素]

- ① 仕事の依頼への諾否の自由
- ② 業務遂行上の指揮監督
- ③ 時間的・場所的拘束性
- ④ 代替性
- ⑤ 報酬の算定・支払方法

[補充的な判断要素]

- ⑥ 機械・器具の負担、報酬の額等に現れた事業者性
- ⑦ 専属性等

「1か月以上の期間」, 「6か月以上の期間」の判断

● 裁判例 (×: 労働者性否定, ○労働者性肯定)

- × 特定の企業の業務に専属的に従事する傭車運転手, 一人親方の大工 (最高裁判決)
 - × 証券会社の外交員、N H K の受信料集金受託者、フランチャイズ契約によるパン販売店の店長、新聞社のフリーランス記者、モーターサイクルのレースライダー、トラック持ち込み運転手、日本相撲協会の力士、知的障害者の寮の住み込み世話人、ボディケアを行うセラピスト
 - 吹奏楽団員、映画製作の撮影技師、県民共済のパンフレット配布を行う普及員、クラブのホステス、高齢者集合住宅に居住して高齢者の世話をする生活協力員、芸能プロダクションのタレント志願者、パソコン教室の店長、L P ガスボンベの配送・保安点検者、N H K の地域スタッフ、保険代理店の保険勧誘員 (下級審判決)
-
- 使用従属関係は個々の事例の事情で判断されるので、判例は「事例判断」に過ぎない

まとめ

まとめ

- 下請法の適用を前提としている発注事業者は、ほぼこれまでどおり
- 下請法の適用外の発注事業者は要チェック
 - フリーランスの要件（従業員を使用しないもの）の判断は困難なので、零細事業者相手の業務委託はフリーランスである前提で
- フリーランス新法の適用対象の個人事業主は「労働者」性が認められると大変（特に労組法上の「労働者」）
 - フリーランスでも、新法でハラスメント、育児介護への配慮などは労働者に近い取扱いに → 取扱いに対する不満から団体交渉へ・・・？
- 士業のフリーランスは、士業側で3条通知事項を準備

フリーランス新法



東京エクセル法律事務所
弁護士 坂東利国
office@bando-law.com



講演者（坂東利国）プロフィール

■顧問先企業の業種（坂東）

情報処理・システム開発、運送、服飾、資格・教育、薬局、コンサルティング、鉄鋼、建設、自治体系、通信販売、医療法人、スポーツ協議連盟
社会保険労務士事務所、税理士事務所

■これまで担当した主な取扱案件の類型（事業者）

個別事案処理 (危機対応法務)	人事、労務の問題（交渉、仮処分、労働審判、訴訟等） 取引上のトラブル処理（交渉、調停、訴訟等）／不動産関連のトラブル処理（賃料請求・明渡し、契約条件変更などの内容証明郵便送付、交渉、調停、訴訟等） 会社組織上の問題（株主対応、株主総会指導、役員解任等、事業承継・事業譲渡の法務デューデリ等） 株式買取請求対応 会社、事業者の債務整理・倒産処理 不祥事対応（粉飾、情報漏えい、従業員の不正行為等） 国税不服審判、行政不服審査／刑事告訴（横領、詐欺、背任）
コンサルティング (予防法務・リスク管理)	企業の法律顧問／土業向け顧問（税理士・社会保険労務士） 社内諸規程（就業規則、情報保護規程等）のレビュー、作成等／契約書や規約のレビュー、作成等 企業の人事労務に関連するアドバイス 株主総会・取締役会の準備アドバイス（取締役解任等）／株式会社以外の法人の社員総会・理事会の準備アドバイス 職場におけるハラスメント対策措置の法適合性監査／個人情報関連法令の適合性監査 内部通報窓口／ハラスメント相談外部窓口 事業承継準備／会社・事業者の倒産回避のためのアドバイス 破産管財人（東京地方裁判所）

講演者（坂東利国）プロフィール

《著作等》

- 『マイナンバー社内規程集』（日本法令 2015.5）
- 『マイナンバー実務検定公式テキスト』（日本能率協会マネジメントセンター 2015.10）
- 『中小企業のためのマイナンバー関連書式集』（日本法令 2016.1）
- 『改正個人情報保護法対応規定・書式集』（日本法令 2017.5）
- 『無期転換制度による法的リスク対応と就業規則等の整備のポイント』（DVD・日本法令 2018.2）
- 『同一労働・同一賃金の実務』（DVD・日本法令 2019.2）
- 『働き方改革と労働法務』（マイナビ出版 2019.5）
- 『職場におけるハラスメントの理解とハラスメント相談窓口の実務』（全日本情報学習振興協会 2019.6）
- 『ハラスメントマネジメントの知識と実務』（全日本情報学習振興協会・2019.12）
- 『人事に役立つハラスメント判例集50』（マイナビ出版・2020.3）
- 『管理職用 ハラスメント研修の教科書』（マイナビ出版・2020.9）
- 『TAX&LAW グループ会社の経営実務—法務・連結会計・税務—』（共著・第一法規・2021.5）ほか

《記事等》

- 『個人請負型就労者に関する判断基準』（月刊ビジネスガイド-日本法令 2010.9）
- 『偽造・盗難カードを巡る実務上のポイント』（JA金融法務-経済法令研究会 2014.1）
- 『マイナンバー法に対応した社内規程・書式の定め方』（SR-日本法令 2015.9）
- 『個人情報保護法ガイドライン』・体制整備＆規程見直し』（SR-日本法令 2017.2）
- 『無期転換ルール最終チェック（SR-日本法令 2018.2）
- 『従業員が反社会的勢力と関わっていた場合の企業対応』（月刊ビジネスガイド-日本法令 2019.11）
- 『これってハラスメント？ 定義・具体例・必要な防止対策を知ろう』（NISSAY Business INSIGHT 2021.4）ほか

《セミナー・研修の講師をさせていただいた企業の例（敬称略・社労士会・税理士会は多数のため除く。順不同）》

株式会社ISTソフトウェア、株式会社アイネット、旭商事株式会社、和泉運輸株式会社、伊藤忠テクノソリューションズ株式会社、医療法人社団総生会、Fホールディングス株式会社、NTT東日本、LVMHグループ、株式会社大阪エヌデーエス、株式会社大阪メトロサービス、株式会社キタムラ・ホールディングス、株式会社京王設備サービス、経団連事業サービス、株式会社光和コンピュータ、埼玉県産業労働部、SAPジャパン株式会社、山九株式会社、株式会社三宝化学研究所、シェル商事株式会社、株式会社俊英館、株式会社タダノ、テックプロジェクトサービス株式会社、テレビ朝日映像株式会社、株式会社電通、東海カーボン株式会社、株式会社東急エージェンシープロミックス、東京ガスエンジニアリングソリューションズ株式会社、東芝テック株式会社、東和電気株式会社、凸版印刷株式会社、日曹エンジニアリング株式会社、株式会社ニッポンダイナミックシステムズ、株式会社ニッスイ、日本電気株式会社、株式会社日本法令、ネクストエナジー・アンド・リソース株式会社、株式会社パルコスペースシステムズ、株式会社バンダイナムコエンターテイメント、株式会社富士通九州システムズ、フジモリ産業株式会社、ブリヂストンソフトウェア株式会社、ブリヂストンフローテック株式会社、HOYA株式会社、株式会社ワコム