

医薬品企業法務研究会 契約法研究部会 講演資料

—フリーランス・事業者間取引適正化等法への対応—

アンダーソン・毛利・友常 法律事務所 外国法共同事業

弁護士 上田 潤一

弁護士 久富 駿介

2025年3月5日

目次

1. フリーランス・事業者間取引適正化等法の概要
2. 関連法令との適用関係
3. 用語の整理(2条)
 - 補論:「偽装フリーランス」/「偽装請負」問題への対応策
4. フリーランス・事業者間取引の適正化(経済法的部分)
5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)
6. 補足(個人事業者等の健康管理に関するガイドライン)
7. まとめ

1. フリーランス・事業者間取引適正化等法の概要

1. フリーランス・事業者間取引適正化等法の概要

■ 目的(1条)

この法律は、我が国における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講ずることにより、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

■ ポイント・キーワード

- 事業者取引における契約自由の原則を尊重し、最小限の規制に
- 事業者に重過ぎる負担が生じることがないように
- フリーランスへの発注控えが生じることがないように
- 「業種、業界横断的に最低限の取引義務を課すことによってその取引の適正化等を図るもの」(政府答弁)

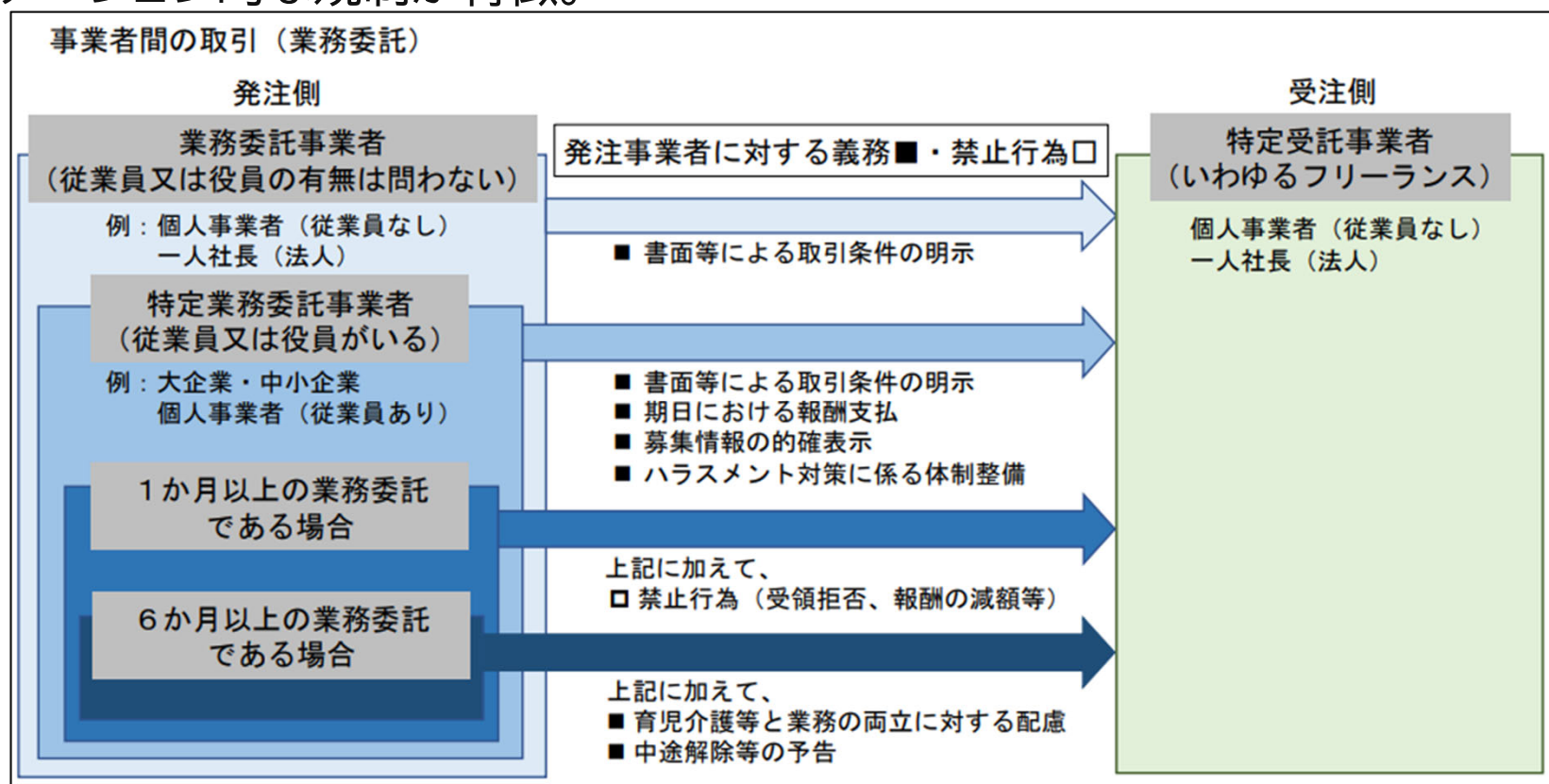
1. フリーランス・事業者間取引適正化等法の概要

- 第1章「総則」(1条・2条):本法の目的、基本的概念の定義
- 第2章「特定受託事業者に係る取引の適正化」(3～11条):事業者間取引の適正化に関する規定(公取委が所管)
- 第3章「特定受託業務従事者の就業環境の整備」(12～20条):フリーランスの就業環境整備に関する規定(厚労省が所管)
- 第4章「雑則」(21～23条):行政指導/処分等に関する規定
- 第5章「罰則」(24～26条):両罰規定あり(25条)

1. フリーランス・事業者間取引適正化等法の概要

■ 規制内容の概要

- 個人に業務委託をする事業者を、3つの階層に大別。
- グラデーショナルな規制が特徴。



出典：内閣官房等「フリーランス・事業者間取引適正化等法 説明資料」

1. フリーランス・事業者間取引適正化等法の概要

■ 適用対象となる業務委託契約の整理

規制内容		適用対象となる業務委託契約の整理			
		業務委託事業者 (フリーランスどうしの取引)	特定業務委託事業者 (非フリーランス・フリーランス間の取引)		
			1か月未満	1か月以上	6か月以上
取引の適正化に関する規制	取引条件の明示(3条)	○	○	○	○
	期日における報酬の支払(4条)	—	○	○	○
	禁止事項(5条)	—	—	○	○
就業環境の整備に関する規制	募集情報の的確表示(12条)	—	○	○	○
	育児介護等と業務の両立に対する配慮(13条)	—	△ (努力義務)	△ (努力義務)	○
	ハラスメント対策に係る体制整備(14条)	—	○	○	○
	中途解約等の予告(16条)	—	—	—	○

2. 関連法令との適用関係

- ① 競争法との適用関係
- ② 労働法との適用関係

2. 関連法令との適用関係

① 競争法との適用関係

■ 問題の所在

- ✓ 取引の適正化に関する規制については、いわゆる競争法として、既に独禁法・下請法が存在する。したがって、特定の行為が、本法と独禁法又は下請法のいずれにも違反する事態があり得るため、いずれが適用されるのかが問題となり得る。

■ 独禁法

- ✓ 本法と独禁法のいずれにも違反する行為に対しては、原則として、本法を優先して適用し、本法8条に基づく勧告の対象となった行為と同一の行為について、重ねて独禁法上の排除措置命令(20条)及び課徴金納付命令(20条の6)の措置を講じることはない。

2. 関連法令との適用関係

① 競争法との適用関係

■ 下請法

- 下請法とフリーランス・事業者間取引適正化等法の主な異同

	共通点	相違点
適用範囲		
資本金要件		下請法: 資本金1000万円を超える法人からの委託が規制対象(2条7項)。 フリーランス法: 資本金の制限なし。
取引内容 (後掲スライド36)		下請法: 顧客向けの委託(再委託類型)を規制対象とし、自社向けの委託は原則として規制対象外(2条)。 フリーランス法: 自社向けの委託も規制対象。
取引の継続性		下請法: 単発の取引にも行為規制(4条)が適用される。 フリーランス法: 継続的な業務委託(1か月以上)にのみ行為規制(5条)が適用される。
規制の内容		
書面で明示すべき事項	給付の内容、代金額、支払期日、支払方法等を明示する必要がある(下請法3条、フリーランス法3条)。	下請法: 原材料を発注者から購入させる場合は、品名、数量、対価、引渡期日、決済期日及び方法を明示する必要がある。 フリーランス法: ①資金移動を行う場合は、資金移動業者の名称及び支払額を、②再委託の場合の支払期日の特例を適用しようとする場合は、再委託である旨、元委託者の名称等、元委託業務の対価の支払期日を、明示する必要がある。
支払期日	支払期日を履行日から60日以内(原則)に設定する必要がある(下請法2条の2、フリーランス法4条)。	下請法: 再委託の場合の支払期日の特例は設けられていない。 フリーランス法: 再委託の場合の支払期日の特例が設けられている(4条3項等)。
禁止事項	受領拒否、報酬の減額、返品、買ったたき、物品購入・役務利用の強制等の禁止(下請法4条、フリーランス法5条)。	下請法: 支払遅延も禁止事項に含まれる(4条1項2号)。 フリーランス法: 下請遅延は禁止事項に含まれない。
就業環境の整備に係る規制		フリーランス法にのみ適用される(12~14条、16条)。

2. 関連法令との適用関係

① 競争法との適用関係

■ 下請法

- 本法と下請法のいずれにも違反する行為に対しては、原則として本法を優先して適用し、本法第8条に基づく勧告の対象となった行為について、重ねて下請法第7条に基づき勧告することはない。

※ (例外)

事業者が下請法のみにも違反する行為も同時に行っている場合であり、かつ、公正取引委員会が当該事業者のこれらの行為の全体について下請法を適用することが適切であると考えた場合。

- この場合、本法と下請法のいずれにも違反する行為についても下請法第7条に基づき勧告することがある。

2. 関連法令との適用関係

②労働法との適用関係

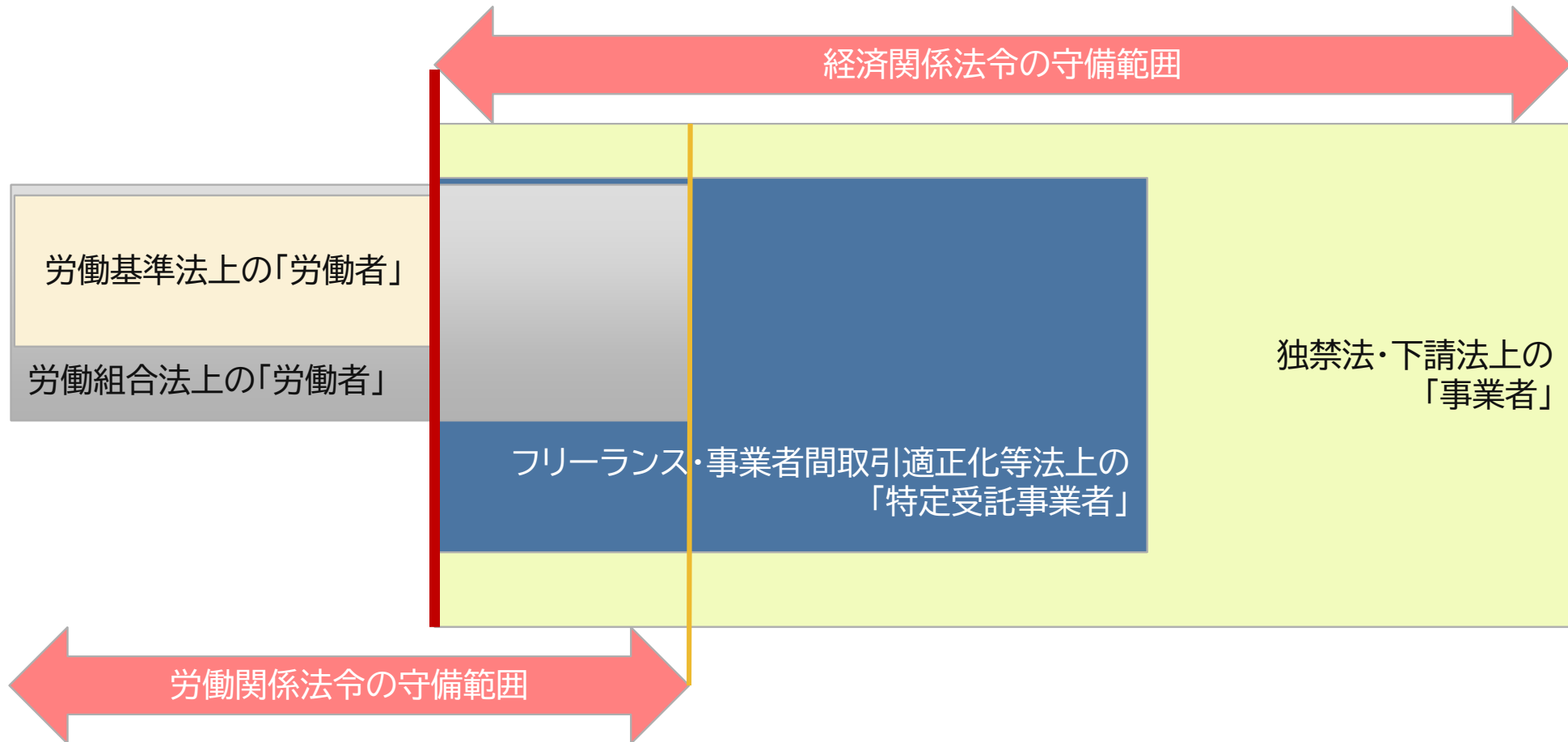
- フリーランス・事業者間取引適正化等法は、「特定受託事業者」（法2条1項）を相手方とする業務委託に適用される。

第2条（定義）

1 この法律において「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であつて、次の各号のいずれかに該当するものをいう。
…（以下略）

- 業務委託の契約形式において役務を提供するフリーランスのなかには、実質的に労働者と認められる場合（「偽装フリーランス」）が存在する（後述）。
- フリーランスが労働基準法上の労働者と認められる場合には、（契約形式が業務委託であっても、）労働基準関係法令が適用され、フリーランス・事業者間取引適正化等法は適用されない。
 - ※ 労働組合法上の労働者と認められる場合は、労働組合法とともに、フリーランス・事業者間取引適正化等法も適用される。

2. 関連法令との適用関係



※鎌田ら編『フリーランスの働き方と法—実態と課題解決の方向性』90頁(日本法令、2023)から作成

3. 用語の整理(2条)

- ① 特定受託事業者・特定受託業務従事者(2条1項・2項)
- ② 製造委託・情報成果物作成委託(2条3項1号・4項)
- ③ 役務提供委託(2条3項2号)
- ④ 業務委託事業者・特定業務委託事業者(2条5項・6項)
- ⑤ 報酬(2条7項)

3. 用語の整理(2条)

■ 特定受託事業者・特定受託業務従事者(2条1項・2項)

1 この法律において「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であつて、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

① 個人であつて、従業員を使用しないもの

② 法人であつて、一の代表者以外に他の役員(理事、取締役、執行役、業務を執行する社員、監事若しくは監査役又はこれらに準ずる者をいう。第6項第2号において同じ。)がなく、かつ、従業員を使用しないもの

2 この法律において「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者である前項第1号に掲げる個人及び特定受託事業者である同項第2号に掲げる法人の代表者をいう。

■ 医師は「フリーランス」?

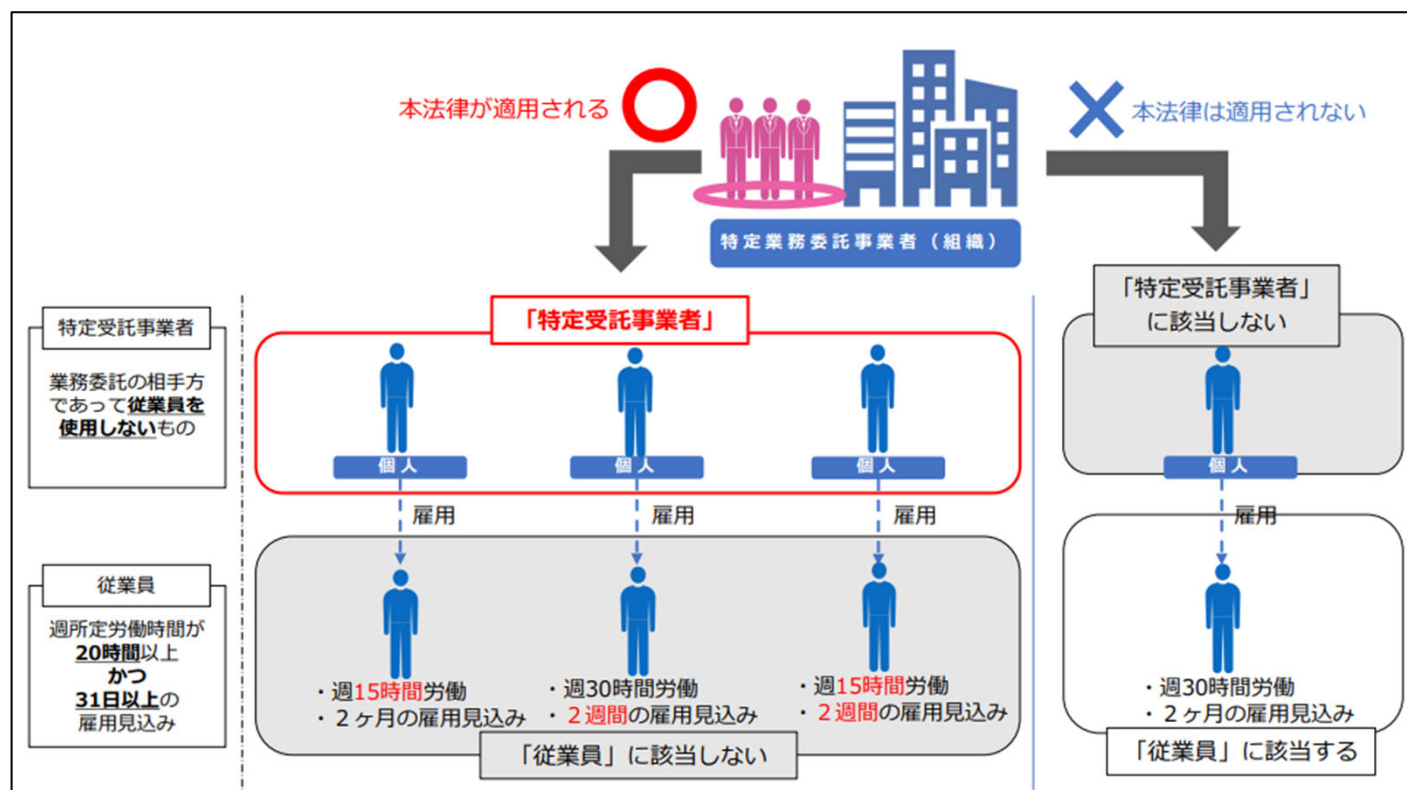
- 「特定受託事業者」には業種の限定はなく、士業等(弁護士、公認会計士、税理士や医師)であったとしても、業務委託の相手方である事業者であつて、個人であつて、従業員を使用しないもの等に該当するものであれば、「特定受託事業者」に該当する([パブコメ1-2-22、1-2-33](#))。

3. 用語の整理(2条)

■ 「従業員を使用しない」とは

- 一時的雇用労働者を使用している場合は除外される

∴ 従業員等を使用して組織として事業を行う発注事業者との関係において交渉力やその前提となる情報収集力の格差が生じやすい組織力を有さない事業者を保護するという本法の趣旨。



出典: 内閣官房等「フリーランス・事業者間取引適正化等法 説明資料

3. 用語の整理(2条)

■ 「従業員を使用しない」とは

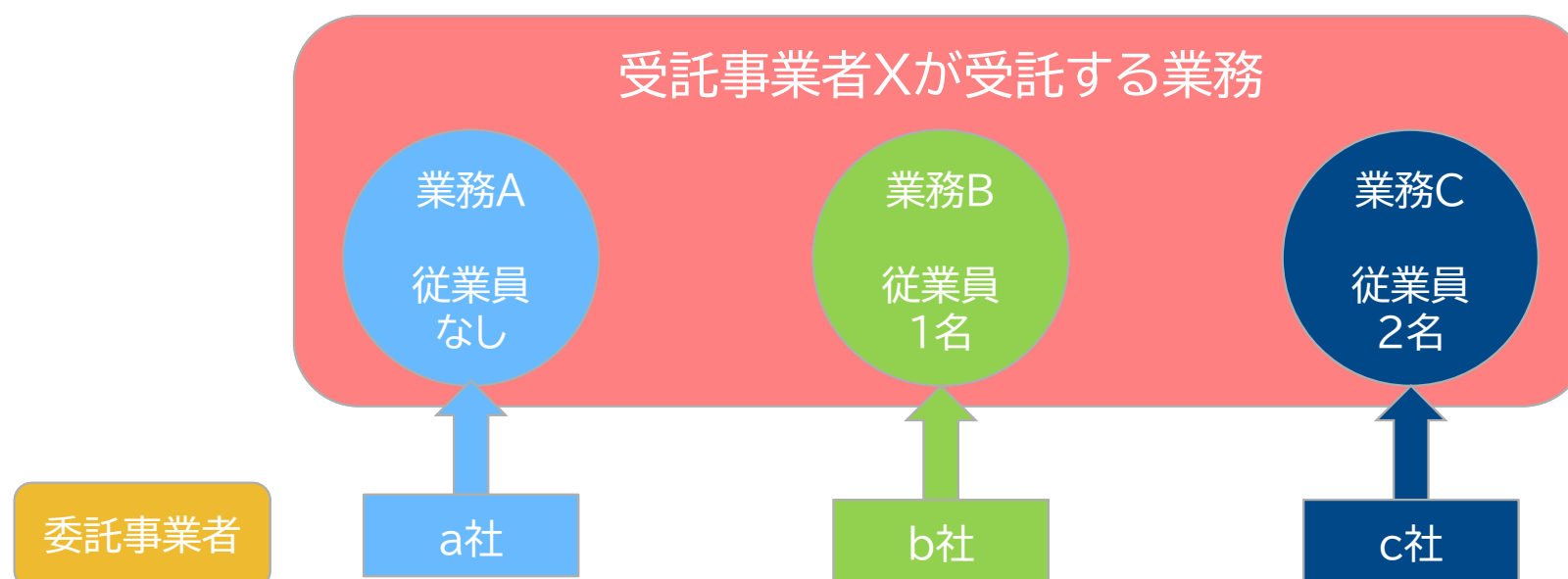
- 従業員使用の有無は、業務委託時と問題行為があった時点の2つの時点で判断される。
- したがって、①発注時点で受注事業者が従業員を使用していたものの、発注後に受注事業者が従業員を使用しなくなった場合、及び②発注時点では受注事業者が従業員を使用していなかったものの、発注後に受注事業者が従業員を使用することとなった場合には、その業務の委託には、本法の規定は適用されない。



3. 用語の整理(2条)

■ 「従業員を使用しない」とは

- 従業員使用の判断の単位(対象)
 - ✓ 個別の業務委託単位ではなく、受託事業者の事業組織を単位として判断される。
- ✓ したがって、受託事業者がたとえ一つの発注業務につき従業員を使用していないとしても、異なる委託事業に従業員を使用している場合、事業組織としては従業員を使用しているため、特定受託事業者には該当しないものと解される。



3. 用語の整理(2条)

- 「従業員を使用しない」とは
 - 従業員使用の有無の確認方法には注意が必要である
 - ✓ 発注事業者において、電子メール等での確認など、取引慣行上過度な負担とならず、立証等を容易になし得る方法において、受託事業者から入手した情報をもって従業員の有無を判断すれば足りる。
 - ✓ もっとも、従業員使用の有無は、形式的に判断されるため、仮に発注事業者が受領した従業員の有無に関する回答が虚偽であったり、間違っていたりしたとしても、発注事業者の行為を是正する必要があるとして、指導・助言(いずれも行政指導)の対象となり得る。
 - 確認に当たっての留意点
 - ✓ 取引関係に入るに先立って確認すること
 - ✓ 「事業組織」単位での従業員使用の有無を確認すること
 - ✓ 実態に即した回答が行われているかを確認すること

3. 用語の整理(2条)

■ 「従業員を使用しない」とは

• その他

✓ 同族の親族のみの使用

- 同居の親族だけを使用している場合には、「従業員を使用」に該当しない。

✓ 再委託

- (従業員を雇用することなく)他のフリーランスに業務を再委託する場合には、「従業員を使用」に該当しない。

✓ 派遣労働者の使用

- 法的には派遣労働者との間に雇用関係はないものの、ある程度の一定期間にわたって継続して派遣社員を受け入れているフリーランスは、「従業員を使用」に当たる。

∴ 労働者派遣制度の実態(労働者派遣契約に基づいて派遣社員に対して指揮命令を行い、自己のために労働に従事させる)に鑑みると、当該フリーランス事業者は、組織力を有するものといえるため、本法による保護の対象とする必要がない。

3. 用語の整理(2条)

・ 補論:「偽装フリーランス」/「偽装請負」問題等への対応策

■ 「偽装フリーランス」問題とは

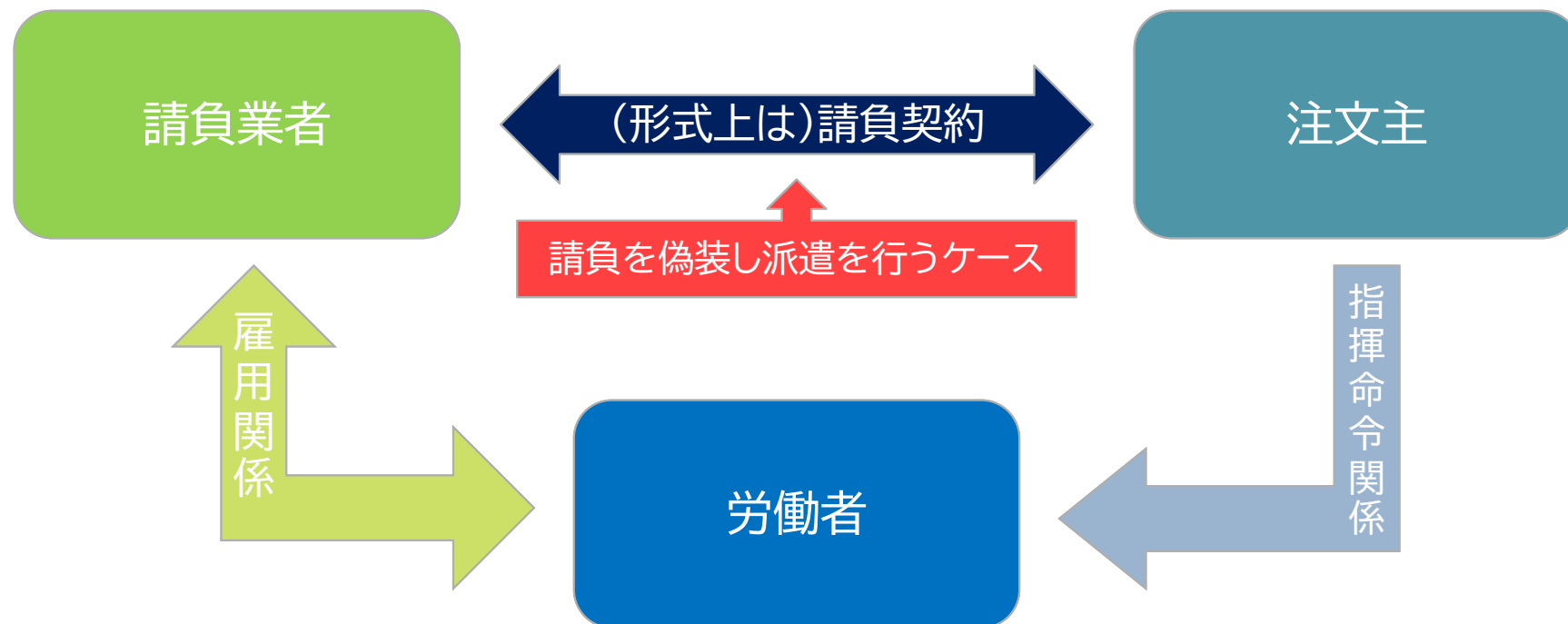
- ・ 委託関係の実態は雇用であるにもかかわらず、受託者との間の契約形式を業務委託/請負とすることによって、労働基準関係法令(労働基準法、労災保険法等)の規制の免脱を試みること。
- ・ フリーランスが労働基準法上の労働者と認められる場合には、(契約形式が業務委託であっても、)労働基準関係法令が適用され、フリーランス・事業者間取引適正化等法は適用されない。
 - ※ 労働組合法上の労働者と認められる場合は、労働組合法とともに、フリーランス・事業者間取引適正化等法も適用される。
- ・ 労働基準法上の「労働者」に該当するかは、契約形式ではなく、当該役務提供者の役務提供の実態から、実質的・客観的に判断される。

3. 用語の整理(2条)

・ 補論:「偽装フリーランス」/「偽装請負」問題等への対応策

■ 「偽装請負」とは

- 偽装請負:その実態が労働者派遣であるにもかかわらず、請負/業務委託契約という形式を採っているもの。
 - ✓ 典型例:委託者が、契約では、従業員を雇用する受託者に対し、請負/業務委託として一定の役務提供を依頼することとなっているものの、その実態は、委託者が、受託者が雇用する従業員に直接に指揮命令を行っているケース

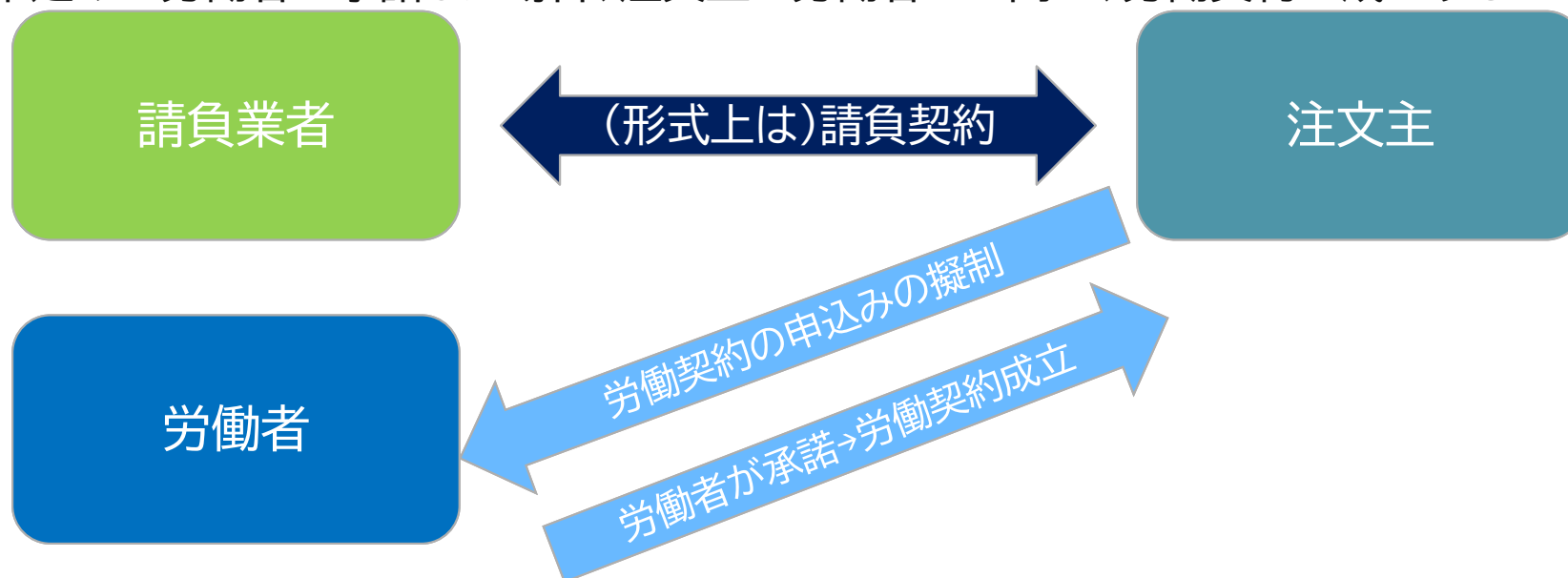


3. 用語の整理(2条)

・ 補論:「偽装フリーランス」/「偽装請負」問題等への対応策

■ 「偽装請負」に該当する場合

- ・ 偽装請負は、労働者派遣法上の「労働者派遣」に該当する(同法2条1号)。→労働者派遣法の申込みみなし規制が適用され得る(同法40条の5第1項5号)。
- ・ 上記規制が適用された場合、注文主から労働者に対し、労働契約の申込みをしたものとみなされる(同項柱書本文)。
- ・ 上記申込みを労働者が承諾した場合、注文主と労働者との間で、労働契約が成立することになる。

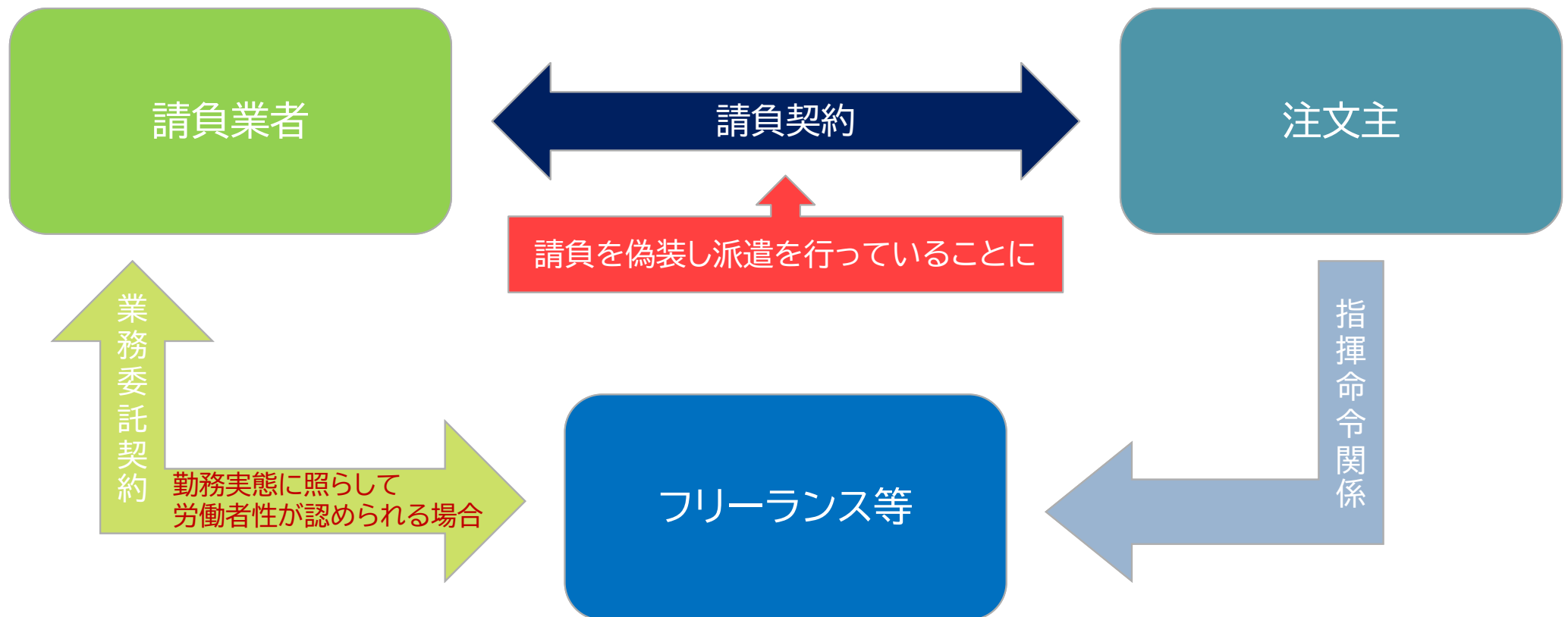


3. 用語の整理(2条)

・ 補論:「偽装フリーランス」/「偽装請負」問題等への対応策

■ フリーランスと「偽装請負」

- ・ フリーランスの活用に当たって問題となり得るケース①

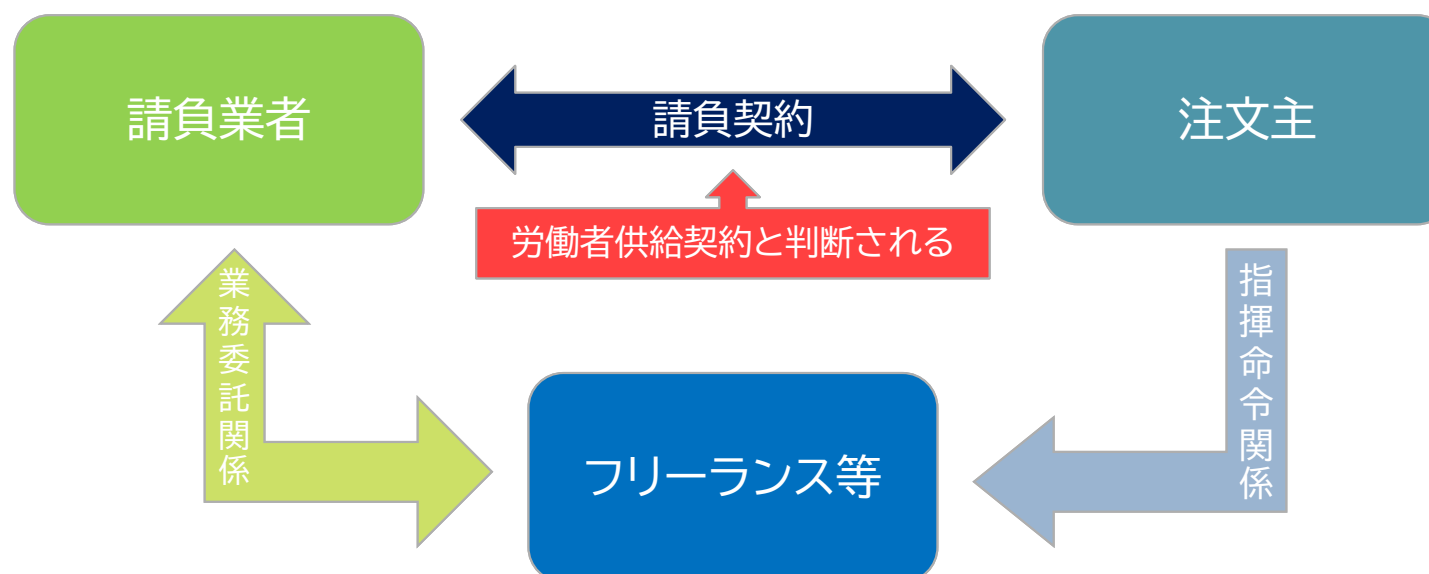


3. 用語の整理(2条)

・ 補論:「偽装フリーランス」/「偽装請負」問題等への対応策

■ 「労働者供給」とは

- 労働者供給:供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣法2条1号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないもの(職安法4条8項)。
- 供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させる場合のうち、供給元と労働者との間に雇用関係がないものについては、すべて労働者供給に該当すると解されている([厚労省資料](#))。
- 労働者供給事業を行う者から供給される労働者に指揮命令をして労働させることは、職安法44条に違反する(罰則規定の適用対象(職安法64条10号、67条))。



3. 用語の整理(2条)

・ 補論:「偽装フリーランス」/「偽装請負」問題等への対応策

- 偽装フリーランス・偽装請負のいずれについても、労働基準法上の「労働者」該当性が問題となる。

※ 労働法上の「労働者」概念

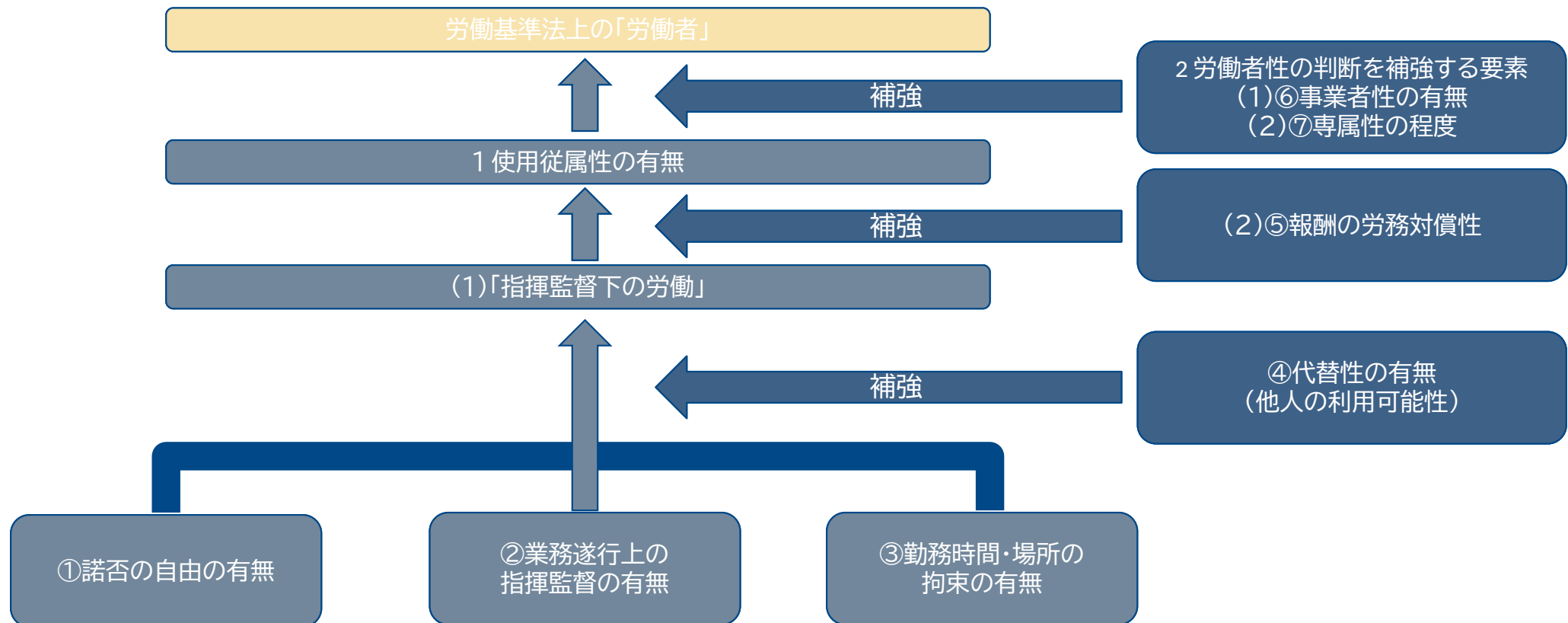
	労働基準法 ※労契法、労衛法、最賃法、労災保険法も同義	労働組合法
定義	職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者(9条)	職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者(3条)
目的	職場における労働条件の最低基準を定めることを目的とする。	相手方との交渉力に格差が生じる者について、労働組合による集団的な交渉を通じた保護を図ることを目的とする。
判断基準	1 使用従属性に関する判断基準 (1)指揮監督下の労働 ①仕事の依頼・業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、②業務遂行上の指揮監督の有無、③拘束性の有無、④代替性の有無 (2)報酬の労務対償性 2 労働者性の判断を補強する要素 (1)事業者性の有無 ①機械・器具の負担関係、②報酬の額 (2)専属性の程度 (3)その他	1 基本的判断要素 (1)業務組織への組み入れ (2)契約内容の一方的・定型的決定 (3)報酬の労務対償性 2 補充的判断要素 (1)業務の依頼に応ずべき関係 (2)広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束 3 消極的判断要素 (1)顕著な事業者性

3. 用語の整理(2条)

・ 補論:「偽装フリーランス」/「偽装請負」問題への対応策

■ 労働基準法における「労働者性」の判断過程

- 労働基準監督行政上、以下のステップで労働者性が判断されている。



※内閣官房等「フリーランスガイドライン」18頁から作成

3. 用語の整理(2条)

・ 補論:「偽装フリーランス」/「偽装請負」問題等への対応策

■ 各考慮要素における判断基準

・ 1 使用従属性の有無

考慮要素	判断基準	労働者性を肯定する事情となる例
① 諾否の自由の有無	発注者等から具体的な仕事の依頼や、業務に従事するよう指示があった場合などに、それを受けるか受けないかを受注者が自分で決めることができるか。	発注者等から指示された業務を拒否することが、病気等特別な理由がない限り認められていない場合
② 業務遂行上の指揮監督の有無	業務の内容や遂行方法について、発注者等から具体的な指揮命令を受けているかどうか。	発注者等の命令、依頼等により、通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合
③ 拘束性の有無	発注者等から、勤務場所と勤務時間が指定され、管理されているか。	例えば映画やテレビ番組の撮影で、監督の指示によって一旦決まっていた撮影の時間帯が変動したときに、これに応じなければならない場合
④ 代替性の有無	<ul style="list-style-type: none"> 受託者本人に代わって他の人が労務を提供することが認められているか。 受注者が自分の判断によって補助者を使うことが認められているか。 	—
⑤ 報酬の労務対償性	<p>報酬の性格が、発注者の指揮監督の下で一定時間労務を提供していることに対する対価と認められるか。</p> <p>※ 報酬の名目が「賃金」「給与」等であることを理由として「使用従属性」が認められることにはならない。</p>	報酬が主として「時間」をベースに決定されていて、「仕事の出来」による変動の幅が小さい場合

3. 用語の整理(2条)

・ 補論:「偽装フリーランス」/「偽装請負」問題等への対応策

■ 各考慮要素における判断基準

・ 2 労働者性の判断を補強する要素

考慮要素	判断基準	補足
(1)事業者性の有無	①機械・器具の負担関係 仕事に必要な機械、器具等を、発注者等と受注者のどちらが負担しているか。 ②報酬の額 仕事に対して発注者等から受け取る報酬の額が著しく高額ではないか。	①著しく高価なものを受注者が所有、用意している場合、自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「事業者」の性格が強くなる。 ②受け取る報酬の額が、注文主の労働者と比較して著しく高額である場合は、事業者に対する代金の支払と認められ得る。
(2)専属性の程度	特定の発注者等への専属性が高いと認められるか。	他の発注者等の業務を行う時間的な余裕がない場合や、報酬に固定給部分がある等の場合には、専属性の程度が高く、「労働者性」を補強する要素となる。
(3)その他	発注者等が受注者を自らの労働者と認識していると推認される事情があること	(具体例) ・ 報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていること ・ 労働保険の適用対象としていること

3. 用語の整理(2条)

・ 補論:「偽装フリーランス」/「偽装請負」問題等への対応策

■ まとめ

- 「偽装フリーランス」について
 - ✓ 「偽装フリーランス」であると認定された場合、労働基準法などの労働関係法令が適用されることになる。
 - ✓ この場合、解雇権濫用法理(労働契約法16条)が適用されたり、厳格な労働時間・残業規制が適用されたりする等、予期せぬコスト増大につながるリスクが高い。
 - ✓ フリーランスを活用する際には、委託の実態が雇用であると判断されることのないよう、労働者性の判断基準を踏まえ、適切な運用を心掛ける必要がある。
- 「偽装請負」について
 - ✓ 請負業者から、「フリーランスを使って受託業務を行う」と説明されていたとしても、当該フリーランスと請負業者との委託関係の実態が雇用であると認定された場合には、注文主が当該フリーランスに指揮命令を行っていたとすると、違法な労働者派遣の受入れに該当するとして、注文主が直接雇用義務を負う可能性が否定できない。
- 「労働者供給」について
 - ✓ フリーランスと請負業者との委託関係の実態が雇用ではなかったとしても、注文主が当該フリーランスに指揮命令を行っていた場合には、労働者供給を受けたものとして、職安法上の罰則の適用対象となり得る。
- いずれにしても、注文主が当該フリーランスに対して直接に指揮命令を行うことは、避けるのが無難。

3. 用語の整理(2条)

- ① 特定受託事業者・特定受託業務従事者(2条1項・2項)
- ② 製造委託・情報成果物作成委託(2条3項1号・4項)
- ③ 役務提供委託(2条3項2号)
- ④ 業務委託事業者・特定業務委託事業者(2条5項・6項)
- ⑤ 報酬(2条7項)

3. 用語の整理(2条)

■ 製造委託・情報成果物作成委託(2条3項1号)

3 この法律において「業務委託」とは、次に掲げる行為をいう。

- ① 事業者がその事業のために他の事業者^①に物品の製造(加工を含む。)…を委託すること。
- ② (略)

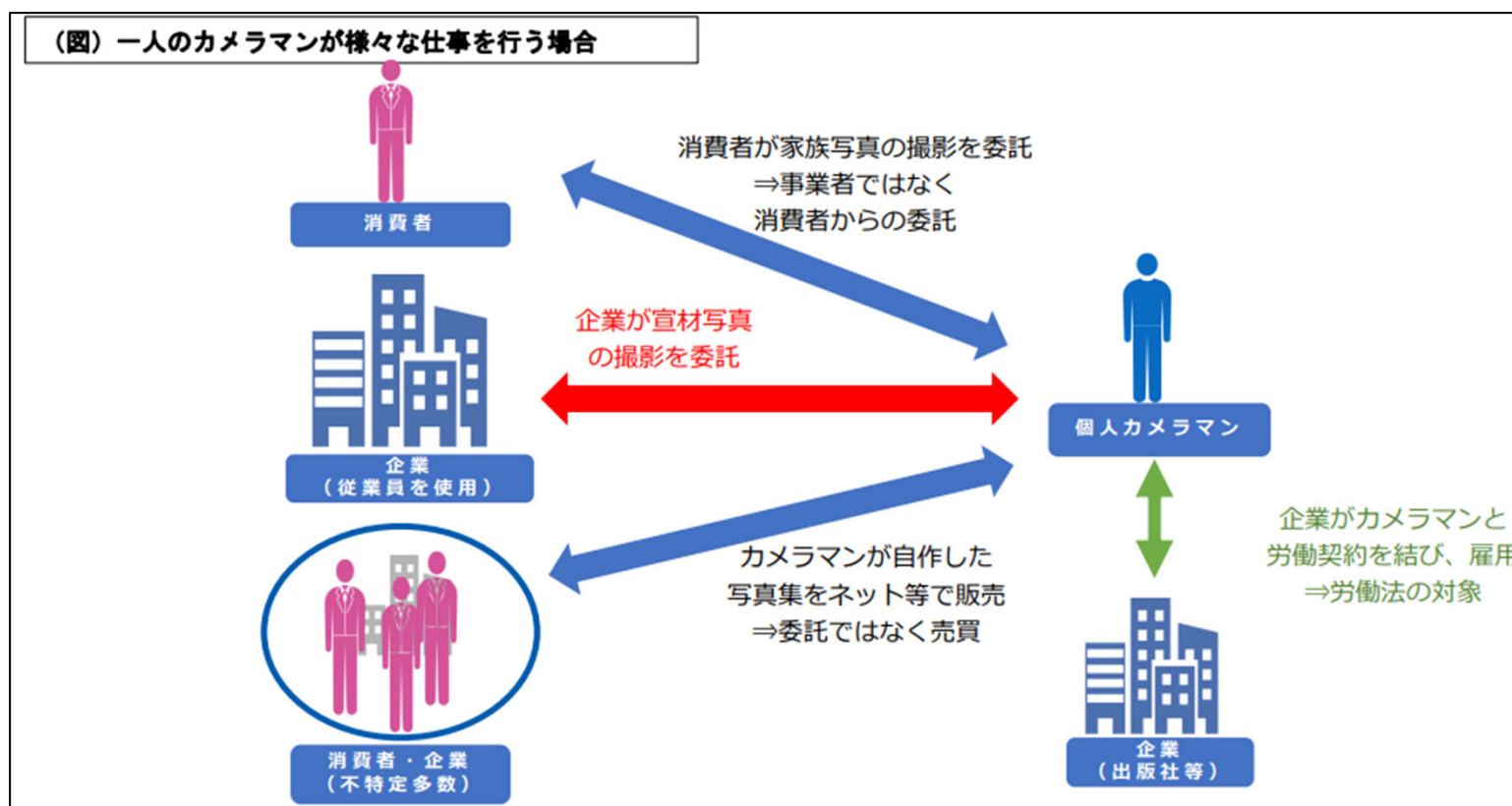
• 解釈上問題となり得る要件

- ① 「事業者」による委託であること
- ② 「その事業のために」に委託すること
- ③ 物品の製造又は情報成果物の作成を「委託」すること

3. 用語の整理(2条)

■ ①「事業者」による委託であること

- 事業者から業務委託を受けずに、物品を製造し、それを販売・提供した場合は、本法の適用がない。



出典: 内閣官房等「フリーランス・事業者間取引適正化等法 説明資料(令和6年6月版)」(mhlw.go.jp)

3. 用語の整理(2条)

- ②「その事業のため」とは
 - 発注事業者が行う事業の用に供する目的をいう。

- ③「委託」とは
 - 「委託」とは、事業者が、他の事業者に対し給付に係る仕様、内容等を指定して特定の業務を依頼することをいい、業務委託契約をあつせんすることは、「委託」に当たらない。

 - 業務委託に該当するかは、物品の仕様、役務の内容を指定して一定の業務を依頼しているか否かについて、実態に照らして判断されるものであり、契約の形態は問わない。

3. 用語の整理(2条)

- ① 特定受託事業者・特定受託業務従事者(2条1項・2項)
- ② 製造委託・情報成果物作成委託(2条3項1号・4項)
- ③ 役務提供委託(2条3項2号)
- ④ 業務委託事業者・特定業務委託事業者(2条5項・6項)
- ⑤ 報酬(2条7項)

3. 用語の整理(2条)

■ 役務提供委託(2条3項2号)

3 この法律において「業務委託」とは、次に掲げる行為をいう。

① (略)

② 事業者がその事業のために他の事業者に役務の提供を委託すること(他の事業者をして自らに役務の提供をさせることを含む。)

• 「役務の提供」とは

✓ いわゆるサービス全般について労務又は便益を提供することをいう。

➤ 例: 貨物運送(集配、梱包、荷役作業も含む。)、倉庫管理、清掃、ビルメンテナンス、情報処理、警備、品質管理、保守点検、整備、サポートサービス等の労務等の提供

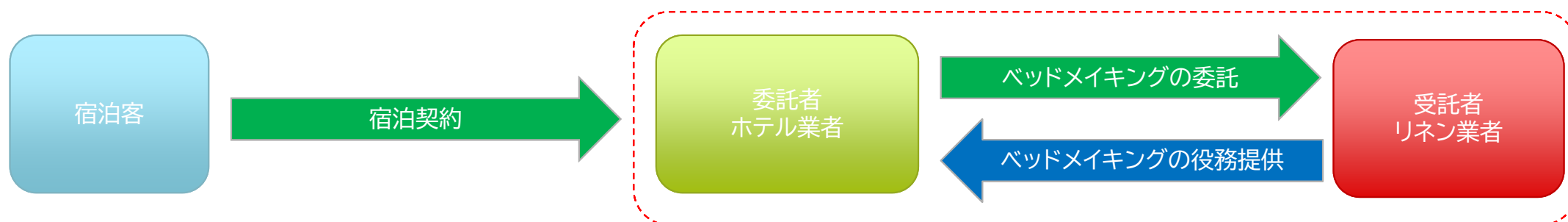
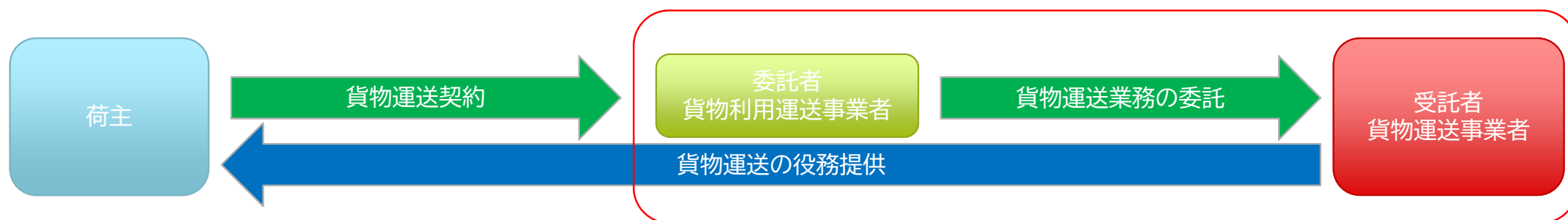
➤ 医師による診療サービスの提供も、「役務の提供」に該当する。

3. 用語の整理(2条)

■ 「役務の提供」とは

• 下請法上の「提供の目的たる役務」との違い

- 下請法の「提供の目的たる役務」とは、顧客からの委託内容の全部又は一部を事業者にも再委託することをいうため、自ら用いる役務を他の事業者にも委託することは含まれない。
- 他方で、本法の「その事業のために他の事業者にも役務の提供を委託する」とは、**他の事業者にも提供を委託することをいい、委託事業者が自ら用いる役務を含む。**



3. 用語の整理(2条)

- ① 特定受託事業者・特定受託業務従事者(2条1項・2項)
- ② 製造委託・情報成果物作成委託(2条3項1号・4項)
- ③ 役務提供委託(2条3項2号)
- ④ 業務委託事業者・特定業務委託事業者(2条5項・6項)
- ⑤ 報酬(2条7項)

3. 用語の整理(2条)

■ 業務委託事業者・特定業務委託事業者(2条5項・6項)

5 この法律において「業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者をいう。

6 この法律において「特定業務委託事業者」とは、業務委託事業者であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

① 個人であって、従業員を使用するもの

② 法人であって、二以上の役員があり、又は従業員を使用するもの

■ 解釈論上問題となり得る要件

- 「業務委託をする事業者」

■ 制度上重要なポイント

- 「業務委託事業者」と「特定業務委託事業者」に課される義務の違い

3. 用語の整理(2条)

■ 「業務委託をする事業者」とは

- 業務委託において特定受託事業者の相手方となる事業者をいう。
- ただし、実質的に特定受託事業者に業務委託をしているといえる別の事業者が存在する場合には、当該事業者が「業務委託をする事業者」に該当する。
 - ✓ 例:単に発注事業者とフリーランスとの間の業務委託契約を仲介しているにすぎない場合
- 具体例:フードデリバリーのプラットフォーム事業者(「FP」)
 - 【再委託型】
 - ✓ 飲食店からFPが配達の委託を受け、FPが直接の発注事業者となって、配達人(フリーランス)に対して配達を委託する場合、FPとフリーランスとの間に直接の業務委託関係が生じる。
 - ✓ この場合、FPが「特定業務委託事業者」に該当する。
 - 【プラットフォーム型】
 - ✓ FPが配達人(フリーランス)に配達を委託するのではなく、飲食店と配達員に仕事あっせんの場合を提供するだけの場合は、本法の規制対象に該当しないと解される。
 - ✓ この場合は、飲食店が「特定業務委託事業者」となる。

3. 用語の整理(2条)

■ 「業務委託事業者」と「特定業務委託事業者」に課される義務の違い

- 5 この法律において「業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者をいう。
- 6 この法律において「特定業務委託事業者」とは、業務委託事業者であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。
- ① 個人であって、従業員を使用するもの
 - ② 法人であって、二以上の役員があり、又は従業員を使用するもの

	対象となる委託事業者の概要	課される義務の内容
業務委託事業者	特定受託事業者に業務委託をする全ての事業者 (従業員を使用しないフリーランスも含まれる。)	取引条件の明示(3条)のみ
特定業務委託事業者	役職員を使用等しており、一定の組織力を有すると認められる事業者	<ul style="list-style-type: none"> ・取引条件の明示(3条) ・支払期日における報酬の支払義務(4条) ・受領拒否の禁止(5条)

3. 用語の整理(2条)

- ① 特定受託事業者・特定受託業務従事者(2条1項・2項)
- ② 製造委託・情報成果物作成委託(2条3項1号・4項)
- ③ 役務提供委託(2条3項2号)
- ④ 業務委託事業者・特定業務委託事業者(2条5項・6項)
- ⑤ 報酬(2条7項)

3. 用語の整理(2条)

■ 報酬(2条7項)

7 この法律において「報酬」とは、業務委託事業者が業務委託をした場合に特定受託事業者の給付(第三項第二号に該当する業務委託をした場合にあっては、当該役務の提供をすること。第五条第一項第一号及び第三号並びに第八条第三項及び第四項を除き、以下同じ。)に対し支払うべき代金をいう。

■ 「報酬」とは

- 下請法2条10項と同様の規定であり、消費税・地方消費税も含まれる。
- 報酬の支払は、できる限り現金(金融機関口座へ振り込む方法を含む。)によるべきである。
 - ✓ 現金以外の方法で支払う場合には、当該支払方法が、特定受託事業者が報酬を容易に現金化することが可能である等、特定受託事業者の利益が害されない方法でなければならない。

4. フリーランス・事業者間取引の適正化(経済法的部分)

- ① 業務委託事業者が遵守すべき事項
- ② 特定業務委託事業者が遵守すべき事項
- ③ 違反行為に対する行政上の措置

4. フリーランス・事業者間取引の適正化(経済法的部分)

① 業務委託事業者が遵守すべき事項

■ 給付の内容その他の事項の明示

- 業務委託事業者は、特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、原則として、直ちに、以下の事項を、書面又は電磁的方法により特定受託事業者に対し明示しなければならない(3条1項)。

明示事項(3条1項、フリーランス・事業者間取引適正化等法施行規則<公正取引委員会>(「公取委規則」)1条1項)

(特定)業務委託事業者の商号、氏名又は名称等

業務委託をした日

特定受託事業者の給付/提供される役務の内容

給付物/役務提供の履行予定日等

給付物/役務提供の履行予定場所

検査完了日(検査を行う場合)

報酬額

支払期日等

● ポイント

- ✓ 下請法3条と異なり、違反した場合の罰則規定がない
- ✓ 下請法5条と異なり、取引記録の書類の作成・保存を義務付けていない
- ✓ 下請法も適用される業務委託を行う場合は、両方が定める記載事項を併せて一括で示すことが可能

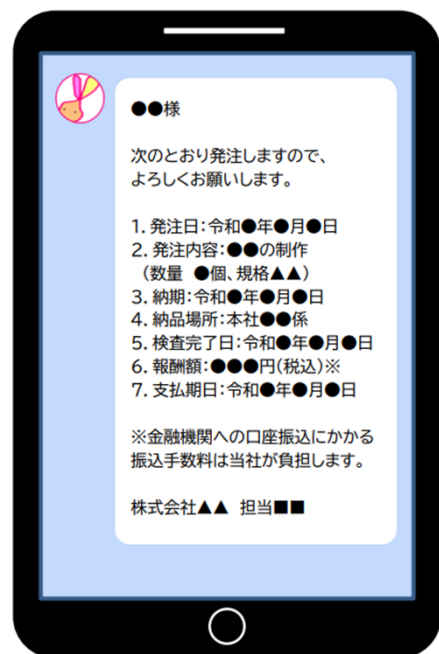
4. フリーランス・事業者間取引の適正化(経済法的部分)

①業務委託事業者が遵守すべき事項

■ 給付の内容その他の事項の明示

● 明示方法(3条1項)

- ✓ 書面(様式は定められていないため、取引内容に応じて適切な書面を作成する)
- ✓ 電磁的方法(電子メール、SMS、SNSのメッセージ、チャット、ファックスCD-R、USBメモリ等)
- ✓ 上記いずれの方法をとるかは発注事業者が選択できる



● 電磁的方法を取る場合の留意点

- ✓ メッセージの本文に明示事項を記載する方法だけでなく、明示事項が掲載されたウェブページのURLをメッセージに記載する方法やメッセージにPDF等の電子ファイルを添付して送る方法も認められる。
- ✓ SNSのメッセージ等を利用する場合は、メッセージが削除されたり、閲覧ができなくなる可能性もあるため、発注事業者・フリーランス双方で、その場合の対応を事前に決めておくことや、スクリーンショット等で明示された内容を保存することが推奨される。

出典:内閣官房等「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)パンフレット」

4. フリーランス・事業者間取引の適正化(経済法的部分)

① 業務委託事業者が遵守すべき事項

■ 給付の内容その他の事項の明示

- 書面の交付(3条2項)

- ✓ 業務委託事業者は、前項の規定により同項に規定する事項を電磁的方法により明示した場合において、特定受託事業者から当該事項を記載した書面の交付を求められたときは、原則として、遅滞なく、公正取引委員会規則で定めるところにより、これを交付しなければならない。

■ 報復措置の禁止(6条3項)

- 業務委託事業者は、特定受託事業者が業務委託事業者の本法違反行為を公正取引委員会又は中小企業庁長官に申出をしたことを理由として、当該特定受託事業者に対し、取引数量を減じたり、取引を停止したり、その他不利益な取扱いをしてはならない。

4. フリーランス・事業者間取引の適正化(経済法的部分)

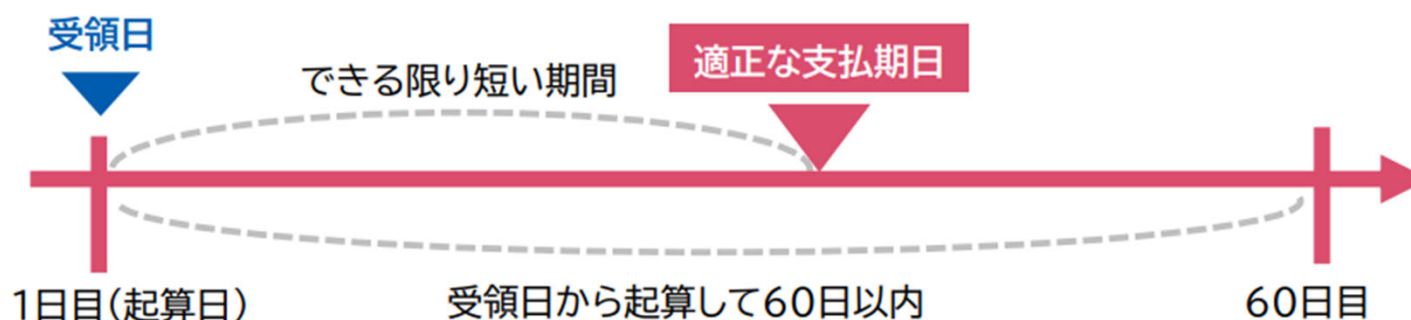
- ① 業務委託事業者が遵守すべき事項
- ② 特定業務委託事業者が遵守すべき事項
- ③ 違反行為に対する行政上の措置

4. フリーランス・事業者間取引の適正化(経済法的部分)

②特定業務委託事業者が遵守すべき事項

■ 支払期日(4条)

- 特定業務委託事業者は、検査をするかどうかを問わず、発注した物品等を受領した日から起算して60日以内のできる限り短い期間内で、報酬の支払期日を定めてそれまでに支払わなければならない(1項)。



出典:内閣官房等「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)パンフレット」

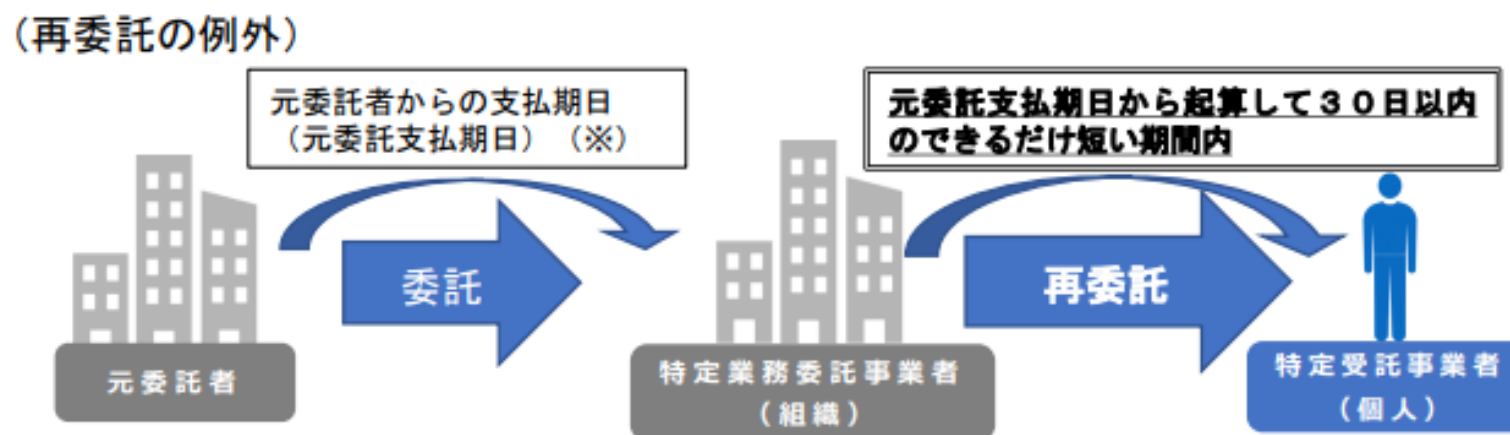
4. フリーランス・事業者間取引の適正化(経済法的部分)

②特定業務委託事業者が遵守すべき事項

■ 支払期日(4条)

• 再委託の例外

元委託者から受けた業務の全部又は一部を、特定業務委託事業者が特定受託事業者に再委託をし、かつ、通常明示すべき事項に加えて、必要事項を明示した場合、フリーランスへの報酬の支払期日は、元委託支払期日から起算して30日以内のできるだけ短い期間内で定めることができる(3項)。



4. フリーランス・事業者間取引の適正化(経済法的部分)

② 特定業務委託事業者が遵守すべき事項

■ 禁止事項(5条)

- 特定受託業者との契約期間が1か月以上である場合には、以下の行為を行ってはならない。

禁止行為	概要
受領拒否の禁止(1項1号)	特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、発注した物品等の全部又は一部の受領を拒否すること。
報酬の減額(1項2号)	特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、発注時に決定した報酬を発注後に減額すること。
返品禁止(1項3号)	特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、発注した物品等を受領後に返品すること。 ※ 検査の有無を問わず、事実上、特定業務委託事業者の支配下に置けば、受領に該当し、以降は「返品」等の問題となる。
買ったときの禁止(1項4号)	発注する物品・役務等に通常支払われる対価に比べ著しく低い報酬を不当に定めること。
購入・利用強制の禁止(1項5号)	特定受託事業に発注する物品の品質を維持するためなどの正当な理由がないのに、発注事業者が指定する物(製品、原材料等)や役務(保険、リース等)を強制して購入、利用させること。
不当な経済上の利益の提供要請の禁止(2項1号)	特定業務委託事業者が自己のために、特定受託事業者に金銭や役務、その他の経済上の利益を不当に提供させること。
不当な給付内容の変更及び不当なやり直しの禁止(2項2号)	特定受託事業者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、又は給付を受領した後に給付をやり直させることにより、特定受託事業者の利益を不当に害すること。

※ 概ね下請法上の規制と同内容である。

4. フリーランス・事業者間取引の適正化(経済法的部分)

- ① 業務委託事業者が遵守すべき事項
- ② 特定業務委託事業者が遵守すべき事項
- ③ 違反行為に対する行政上の措置

4. フリーランス・事業者間取引の適正化(経済法的部分)

③違反行為に対する行政上の措置



申出と
適当な措置

- 特定受託事業者は、公正取引委員会又は中小企業庁長官に対し、3条から5条違反の事実を申し出ることができる(6条1項)。
- 公正取引委員会等は、申出の内容につき必要な調査を行い、事実であれば適当な措置をとる(6条2項)。



勧告・命令等

- 公正取引委員会は、業務委託事業者等に対し、違反状況を是正するよう勧告することができる(8条)。
- 公正取引委員会は、上記勧告に従わない業務委託事業者等に対し、従うよう命令することができ、また、当該命令を公表することができる(9条)。
- 公正取引委員会は、上記勧告又は命令のために必要な検査等を行うことができる(11条)。

※ 中小企業庁長官には公正取引委員会に対する調査要請権限が与えられている(7条)。

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

- ① 募集情報の的確表示
- ② 育児介護等と業務の両立に対する配慮
- ③ ハラスメント対策に係る体制整備
- ④ 中途解約等の予告
- ⑤ 違反行為に対する行政上の措置

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

① 募集情報の的確表示(12条)

■ 募集情報の的確表示(12条)

• 条文

1 特定業務委託事業者は、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法(次項において「広告等」という。)により、その行う業務委託に係る特定受託事業者の募集に関する情報(業務の内容その他の就業に関する事項として政令で定める事項に係るものに限る。)を提供するときは、当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。

2 特定業務委託事業者は、広告等により前項の情報を提供するときは、正確かつ最新の内容に保たなければならない。

※施行令第2条

法第十二条第一項の政令で定める事項は、次のとおりとする。

一 業務の内容

二 業務に従事する場所、期間又は時間に関する事項

三 報酬に関する事項

四 契約の解除(契約期間の満了後に更新しない場合を含む。)に関する事項

五 特定受託事業者の募集を行う者に関する事項

• 趣旨

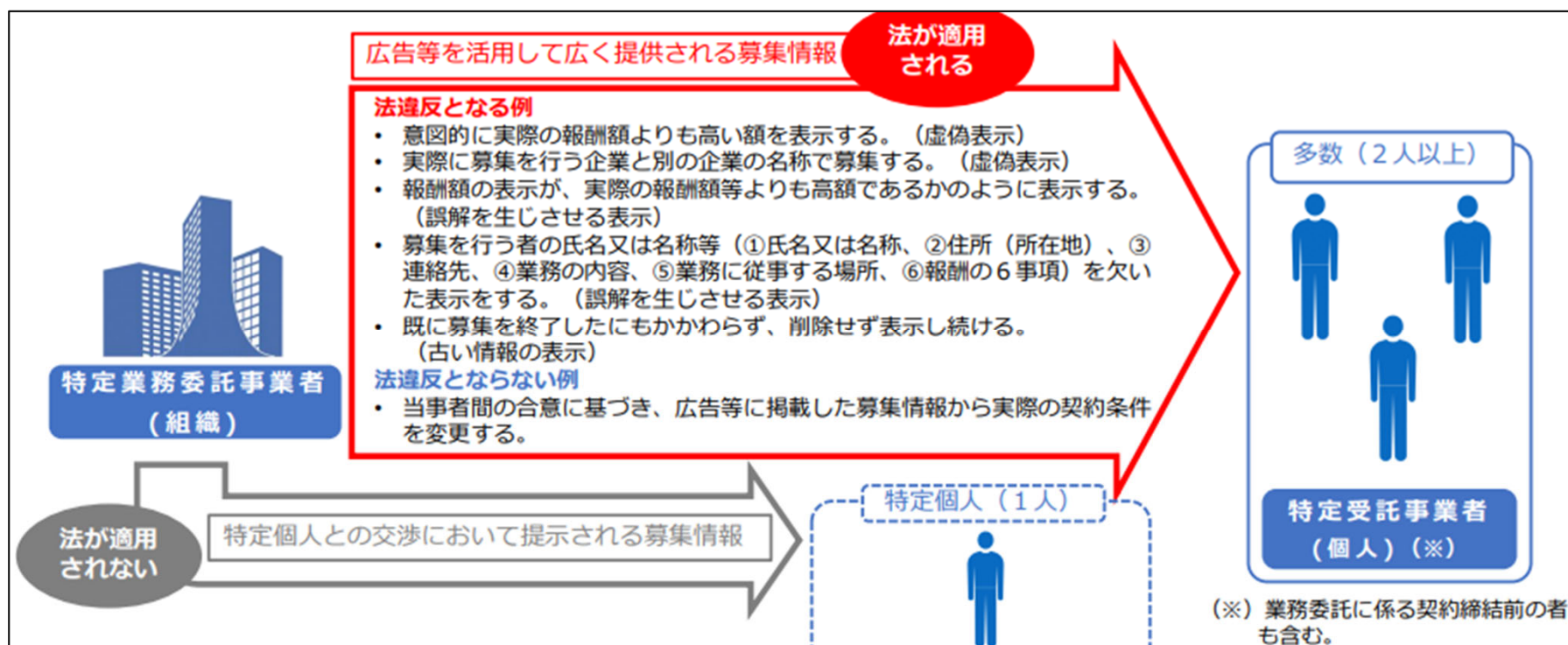
- ✓ 虚偽の募集情報等による特定受託事業者(業務委託により特定受託事業者になり得るものを含む)の就業機会の損失を防ぐこと

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

① 募集情報の的確表示(12条)

■ 「広告等」とは？

- 広告等を活用して広く提供される募集情報に適用される。
- 他方、特定個人との交渉において提示される募集情報には適用されない。



出典: 内閣官房等「フリーランス・事業者間取引適正化等法 説明資料

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

① 募集情報の的確表示(12条)

■ 表示すべき事項(フリーランス・事業者間取引適正化等法施行令(「施行令」)2条等)

表示すべき事項	概要
業務の内容に関する事項	業務委託において求められる成果物の内容又は役務提供の内容、業務に必要な能力又は資格、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(中途解除の場合を除く。)等
業務に従事する場所、期間及び時間に関する事項	業務を遂行する際に想定される場所、納期、期間、時間等
報酬に関する事項	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・許諾の対価等
契約の解除(契約期間満了後に更新しない場合を含む。)に関する事項	契約の解除事由、中途解除の際の費用・違約金に関する定め等
特定受託事業者の募集を行う者に関する事項	特定業務委託事業者となる者の名称や業績等

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

① 募集情報の的確表示(12条)

■ 虚偽の表示等の禁止

• 虚偽の表示

- ✓ 実際に業務委託を行う事業者とは別の事業者の名称で業務委託に係る募集を行う場合
- ✓ 契約期間を記載しながら実際にはその期間とは大幅に異なる期間の契約期間を予定している場合
- ✓ 報酬額を表示しながら実際にはその金額よりも低額の報酬を予定している場合
- ✓ 実際には業務委託をする予定のない特定受託事業者の募集を出す場合

• 誤解を生じさせる表示

- ✓ 一般的・客観的な観点から判断される。

• 実務上の対応

- ✓ 例外的なケースを除き、虚偽の表示等が行われるのは、適時に募集情報のアップデートを行わないような場合
- ✓ 事業者としては、正確かつ最新の内容を表示するように努めることが肝要である。

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

- ① 募集情報の的確表示
- ② 育児介護等と業務の両立に対する配慮
- ③ ハラスメント対策に係る体制整備
- ④ 中途解約等の予告
- ⑤ 違反行為に対する行政上の措置

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

② 育児介護等と業務の両立に対する配慮(13条)

■ 育児介護等と業務の両立に対する配慮(13条)

• 条文

1 特定業務委託事業者は、その行う業務委託(政令で定める期間以上の期間行うもの(当該業務委託に係る契約の更新により当該政令で定める期間以上継続して行うこととなるものを含む。))に限る。以下この条及び第16条第1項において「継続的業務委託」という。)の相手方である特定受託事業者からの申出に応じて、当該特定受託事業者(当該特定受託事業者が第2条第1項第2号に掲げる法人である場合にあっては、その代表者)が妊娠、出産若しくは育児又は介護(以下この条において「育児介護等」という。)と両立しつつ当該継続的業務委託に係る業務に従事することができるよう、その者の育児介護等の状況に応じた必要な配慮をしなければならない。

2 特定業務委託事業者は、その行う継続的業務委託以外の業務委託の相手方である特定受託事業者からの申出に応じて、当該特定受託事業者(当該特定受託事業者が第2条第1項第2号に掲げる法人である場合にあっては、その代表者)が育児介護等と両立しつつ当該業務委託に係る業務に従事することができるよう、その者の育児介護等の状況に応じた必要な配慮をするよう努めなければならない。

• グラデーション的な規制

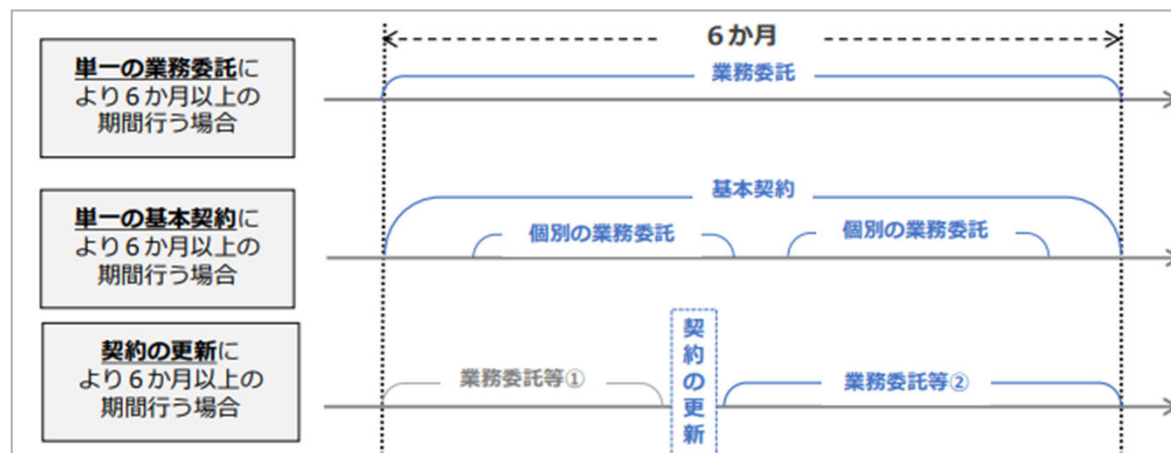
- ✓ 「継続的業務委託」(6か月以上にわたる特定業務委託事業者とフリーランス間の業務委託)の場合
 - 配慮義務
- ✓ 「継続的業務委託」以外の特定業務委託事業者とフリーランス間の業務委託の場合
 - 努力義務

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

② 育児介護等と業務の両立に対する配慮(13条)

■ 育児介護等と業務の両立に対する配慮(13条)

- 「継続的業務委託」とは(13条1項、施行令3条、解釈ガイドライン第3部-2)
 - ✓ 特定業務委託事業者とフリーランスとの間の、6か月以上の期間行う業務委託に係る契約をいう。
 - ✓ 契約の更新により6か月以上の期間継続して行うこととなる業務委託も含む。
 - ただし、前の業務委託に係る契約が終了した日の翌日から、次の業務委託に係る契約を締結した日の前日までの期間の日数が1か月以上である場合は、「継続的業務委託」に含まれない。



出典: [内閣官房等「フリーランス・事業者間取引適正化等法 説明資料](#)

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

②育児介護等と業務の両立に対する配慮(13条)

■ 育児介護等と業務の両立に対する配慮(13条)

• 配慮の内容

- ✓ ①配慮の申出の内容等の把握
 - 特定受託事業者から育児介護等に対する配慮の申出を受けた場合には、話し合い等を通じ、当該者が求める配慮の具体的な内容及び育児介護等の状況を把握すること。
- ✓ ②配慮の内容又は取り得る選択肢の検討
 - 特定受託事業者の希望する配慮の内容、又は希望する配慮の内容を踏まえたその他の取り得る対応について行うことが可能か十分に検討すること。
- ✓ ③配慮の内容の伝達及び実施
 - 具体的な配慮の内容が確定した際には速やかに申出を行った特定受託事業者に対してその内容を伝え、実施すること。
- ✓ ④配慮の不実施の場合の伝達・理由の説明

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

- ① 募集情報の的確表示
- ② 育児介護等と業務の両立に対する配慮
- ③ ハラスメント対策に係る体制整備
- ④ 中途解約等の予告
- ⑤ 違反行為に対する行政上の措置

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

③ハラスメント対策に係る体制整備(14条)

■ ハラスメント対策に係る体制整備(14条)

• 条文

1 特定業務委託事業者は、その行う業務委託に係る特定受託業務従事者に対し当該業務委託に関して行われる次の各号に規定する言動により、当該各号に掲げる状況に至ることのないよう、その者からの相談に応じ、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。

一 性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応によりその者(その者が第2条第項1第2号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人)に係る業務委託の条件について不利益を与え、又は性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境を害すること。※セクシュアルハラスメント

二 特定受託業務従事者の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動によりその者の就業環境を害すること。※マタニティハラスメント

三 取引上の優越的な関係を背景とした言動であって業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより特定受託業務従事者の就業環境を害すること。※パワーハラスメント

2 特定業務委託事業者は、特定受託業務従事者が前項の相談を行ったこと又は特定業務委託事業者による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、その者(その者が第2条第1項第2号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人)に対し、業務委託に係る契約の解除その他の不利益な取扱いをしてはならない。

• 概要

- ✓ セクシュアルハラスメント(14条1項1号)、マタニティハラスメント(同項2号)、パワーハラスメント(同項3号)の防止に係る体制整備義務
- ✓ ハラスメント被害の申告等を理由とする不利益取扱いの禁止(同条2項)

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

③ハラスメント対策に係る体制整備(14条)

■ ハラスメント対策に係る体制整備(14条)

- 「必要な体制の整備その他の必要な措置」とは？
 - ✓ 業務委託におけるハラスメントの内容及び業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化、周知・啓発すること
 - ✓ 相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、特定受託業務従事者に周知すること
 - ※ 労働者向けの相談窓口を業務委託におけるハラスメントについても活用可能とする場合も含む。
 - ※ 窓口の外部委託も可能である。
 - ✓ 事後の迅速かつ適切な対応を図ること
 - ✓ 相談者のプライバシー保護に係る措置を講じ、周知すること
 - ✓ 業務委託におけるハラスメントの相談等を理由として、業務委託に係る契約の解除その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、特定受託業務従事者に周知・啓発すること
 - ※ 契約を定めた書面やメールや定期的に見閲するイントラネットなどに記載することが考えられる。

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

- ① 募集情報の的確表示
- ② 育児介護等と業務の両立に対する配慮
- ③ ハラスメント対策に係る体制整備
- ④ 中途解約等の予告
- ⑤ 違反行為に対する行政上の措置

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

④中途解約等の予告(16条)

■ 中途解約等の予告(16条)

• 条文

1 特定業務委託事業者は、継続的業務委託に係る契約の解除(契約期間の満了後に更新しない場合を含む。次項において同じ。)をしようとする場合には、当該契約の相手方である特定受託事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、少なくとも30日前までに、その予告をしなければならない。ただし、災害その他やむを得ない事由により予告することが困難な場合その他の厚生労働省令で定める場合は、この限りでない。

2 特定受託事業者が、前項の予告がされた日から同項の契約が満了する日までの間において、契約の解除の理由の開示を特定業務委託事業者に請求した場合には、当該特定業務委託事業者は、当該特定受託事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、遅滞なくこれを開示しなければならない。ただし、第三者の利益を害するおそれがある場合その他の厚生労働省令で定める場合は、この限りでない。

• 趣旨

✓ 1項

- 一定期間継続する取引において、発注事業者からの契約の中途解除や不更新をフリーランスに予め知らせ、フリーランスが次の取引に円滑に移行できるようにすること

✓ 2項

- 契約終了をめぐる特定受託事業者とのトラブルを防止し、他の顧客との契約交渉において有益な情報を提供すること

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

④中途解約等の予告(16条)

■ 中途解約等の予告(16条)

- 「継続的業務委託」とは
 - ✓ 前掲スライド60のとおり。
- 「契約の解除をしようとする場合」とは
 - ✓ 特定業務委託事業者からの一方的な意思表示に基づく契約の解除をいう。
→ 特定受託事業者からの一方的な意思表示に基づく契約の解除は含まれない。
 - ✓ 特定業務委託事業者及び特定受託事業者の間の合意による場合
 - 本条の「契約の解除」には該当しない。
 - もっとも、契約の解除に関する合意に係る特定受託事業者の意思表示が自由な意思に基づくものであることが必要である。
 - ✓ あらかじめ契約書等で一定の事由がある場合に事前予告なく契約を解除できると定めていた場合
 - 同条の事前予告が不要となるものではなく、例外事由に該当する場合を除き、「契約の解除」に該当する。

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

④中途解約等の予告(16条)

■ 中途解約等の予告(16条)

- 事前予告が不要となる例外事由(厚労省 フリーランス・事業者間取引適正化等法施行規則(「厚労省規則」)4条参照)
 - ✓ 災害その他やむを得ない事由により予告することが困難な場合
 - ✓ 元委託業務の全部又は一部について特定受託事業者に再委託をした場合であって、当該元委託業務に係る契約の全部又は一部が解除され、再委託業務の大部分が不要となった場合、その他の直ちに当該再委託業務に係る契約の解除をすることが必要であると認められる場合
 - ✓ 基本契約を締結し、基本契約に基づいて業務委託を行う場合又は契約の更新により継続して業務委託を行うこととなる場合であって、契約期間が30日以下である一の業務委託に係る契約の解除をしようとする場合
 - ✓ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由により直ちに契約の解除をすることが必要であると認められる場合
 - ✓ 基本契約を締結している場合であって、特定受託事業者の事情により、相当な期間、当該基本契約に基づく業務委託をしていない場合

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

④中途解約等の予告(16条)

■ 中途解約等の予告(16条)

- 事前予告せしめた解除の効力(Q&A 問107)
 - ✓ 16条1項は、6か月以上の期間行う業務委託に係る契約を解除する場合等の予告義務を定めるにとどまる。
 - 解除等の効力は、本法に基づいて判断されるものではない。
 - 契約の解除等の効力や解除に伴う損害賠償請求等については、民事上の争いとして司法による判断等により解決が図られる。
 - ✓ (参考)労働基準法20条に定める30日前の予告をしない解除の効力

最二小判昭和35年3月11日

「使用者が労働基準法二〇条所定の予告期間をおかず、または予告手当の支払をしないで労働者に解雇の通知をした場合、その通知は即時解雇としては効力を生じないが、使用者が即時解雇を固執する趣旨でない限り、通知后同条所定の三〇日の期間を経過するか、または通知の後に同条所定の予告手当の支払をしたときは、そのいずれかのときから解雇の効力を生ずるものと解すべきである」。

(解雇の予告)

第20条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

- ① 募集情報の的確表示
- ② 育児介護等と業務の両立に対する配慮
- ③ ハラスメント対策に係る体制整備
- ④ 中途解約等の予告
- ⑤ 違反行為に対する行政上の措置

5. 就業環境の整備に関する規制(労働法的部分)

⑤違反行為に対する行政上の措置(17~20条)



申出と
適当な措置

- 特定業務委託事業者から業務委託を受ける特定受託事業者は、厚生労働大臣に対し、12~16条違反の事実を申し出ることができる(17条1項)。
- 厚生労働大臣は、申出の内容につき必要な調査を行い、事実であれば適当な措置をとる(17条2項)。



勧告・命令等

- 厚生労働大臣は、特定業務委託事業者に対し、違反状況を是正するよう勧告することができる(18条)。
- 厚生労働大臣は、14条違反以外の違反に係る勧告に従わない特定業務委託事業者に対し、従うよう命令することができ、また、当該命令を公表することができる(19条1項)。また、厚生労働大臣は、14条違反に係る勧告に従わない特定業務委託事業者に対し、その旨を公表することができる(19条2項)。
- 厚生労働大臣は、上記勧告又は命令のために必要な検査等を行うことができる(20条)。

6. 補足(個人事業者等の健康管理に関するガイドライン)

6. 補足(個人事業者等の健康管理に関するガイドライン)

- 「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」
 - 厚労省が2024年5月に「[個人事業者等の健康管理に関するガイドライン](#)」を策定。
 - 目的
 - ✓ 個人事業者等が健康に就業にするために、個人事業者等が自身で行うべき事項、個人事業者等に仕事を注文する注文者等が行うべき事項や配慮すべき事項等を周知し、それぞれの立場での自主的な取組の実施を促すこと。
 - 大まかな構成
 - ✓ 以下の3つの項目を掲げ、各主体で取り組むべき事項を整理。
 - ◆ 個人事業者等が自身で実施する事項
 - ◆ 注文者等が実施する事項
 - ◆ 団体等に期待される取組み

7. まとめ

7.まとめ

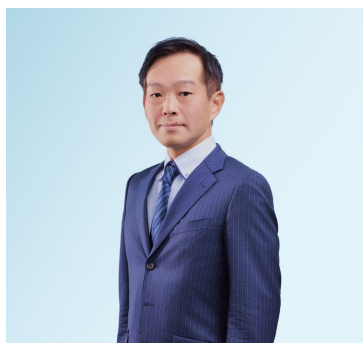
- 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」は、フリーランス事業者に業務を発注する場合に広く適用される可能性がある。
- 契約期間の長短によって、適用される規制の内容が異なるため、どのように対応するかを事前に検討しておく必要がある。
- また、契約書に記載すべき事項とは直接関連しない論点にも留意が必要である。
 - 例：
 - ✓ 募集情報の提供(12条)
 - ✓ 育児介護等との両立への配慮(13条)
 - ✓ ハラスメント相談窓口等の整備(14条)
 - ✓ フリーランスの健康管理(ガイドライン)

参考資料

■ 参考資料

- [厚生労働省Webページ「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」](#)
- [＜解釈ガイドライン＞公正取引委員会等「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」](#)
- [＜執行ガイドライン＞公正取引委員会「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」](#)
- [＜パブコメ＞『「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\(案\)」等に対する意見の概要及びそれに対する考え方』](#)
- [＜説明資料＞内閣官房等「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律\(フリーランス・事業者間取引適正化等法\)【令和6年11月1日施行】説明資料」](#)
- [＜Q&A＞公正取引委員会等「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」](#)

経歴



上田 潤一

パートナー

junichi.ueda@amt-law.com

- 2001年3月
東京大学法学部(法学士)
- 2004年10月
最高裁判所司法研修所修了(57期)・当事務所入所
- 2012年5月
米国Vanderbilt University (LL.M.)
- 2013年11月
英国University College London (LL.M.)
- 2015年1月
当事務所パートナー就任



久富 駿介

アソシエイト

shunsuke.hisatomi@amt-law.com

- 2016年3月
私立立教新座高等学校卒業
- 2020年3月
京都大学法学部(法学士)
- 2022年3月
京都大学法科大学院(法務博士(専門職))
- 2023年12月
最高裁判所司法研修所修了(76期)・当事務所入所

質疑応答
