

NO&T Competition Law Update

独占禁止法・競争法ニュースレター

2024 年 2 月

独占禁止法・競争法ニュースレター No.29

労働法ニュースレター No.11

フリーランス・事業者間取引適正化等法の概要

弁護士 服部 薫
弁護士 柳澤 宏輝
弁護士 一色 毅
弁護士 清水 美彩恵

I はじめに

2023 年 5 月 12 日に、「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）（以下、「フリーランス保護法」といいます。）が公布され、2024 年秋頃までに施行されることが予定されています¹。

フリーランス保護法は、我が国において働き方の多様化が進展し、フリーランスという働き方が普及した一方で、フリーランスに関する実態調査（[令和4年度フリーランス実態調査結果](#)）や[フリーランス・トラブル 110 番](#)などにおいて、フリーランスが取引先との間で、報酬の不払い、支払遅延、発注書の未交付、ハラスメントなど、様々な問題・トラブルを経験している状況が確認されたことを受け、フリーランス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、フリーランスに係る①取引の適正化及び②就業環境の整備を図ることを目的に制定されました（同法 1 条）。

フリーランス保護法においては、個人で働くフリーランス（同法においては、「特定受託事業者」と呼ばれています。）に対して業務委託を行う発注事業者（同法においては、「特定業務委託事業者」と呼ばれています。）について、業務委託をした際の取引条件の明示、給付を受領した日から原則 60 日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられています。さらに、継続的に発注が行われる場合には、フリーランスにとって、業務委託を行う発注事業者へ依存度が高まりやすいことや、取引継続の期待が生じること等から、発注事業者による受領拒否等の禁止、育児介護等の配慮、中途解除等の予告に関する規制が追加で課されています。そして、フリーランス保護法の各条項のうち、①取引の適正化に係る条項については、下請法に準じる規制を導入するものとして、主に公正取引委員会及び中小企業庁がその執行を担い、他方、②就業環境の整備に係る条項については、フリーランスに労働者類似の保護を付与するものとして、主に厚生労働省がその執行を担うことが予定されています。

本ニュースレターでは、フリーランス保護法の概要として、同法のポイントとなる事項を解説します。

¹ 公布の日から起算して 1 年 6 か月を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとされています（同法附則 1 条）。

Ⅱ フリーランス保護法の適用対象

フリーランス保護法は、フリーランス（同法の「特定受託事業者」）と発注事業者（同法の「特定業務委託事業者」）との間の「業務委託」に係る取引に適用されます。

1. 「特定受託事業者」とは

同法の適用対象となる「特定受託事業者」（フリーランス）は、業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないものをいうとされています（同法 2 条 1 項）。このため、1 人で仕事をしている個人事業主のほか、従業員を雇っておらず、代表者以外に役員もいない法人（いわゆる一人社長）もフリーランス保護法の適用対象となります。他方、一般的に「フリーランス」と呼ばれる方には、従業員を雇っている方や、消費者を相手に取引をしている方もいますが、これらの方は、本法の「特定受託事業者」には該当しないことになる点に注意が必要です。これは、同法が、従業員を使用せず 1 人の「個人」として業務委託を受けるフリーランスと、従業員を使用して「組織」として業務委託を行う発注事業者との間において、交渉力などに格差が生じることを踏まえて、取引の適正化等を図ることを目的としていることによります。

なお、[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](#)（以下、「フリーランス保護法 Q&A」といいます。）の問 2 - 1 の回答によれば、「従業員」には、「週労働 20 時間以上かつ 31 日以上雇用が見込まれる者」を「従業員」とすることを想定しており、今後、ガイドライン等において、詳しい考え方が示される予定であるとされています。²

2. 「特定業務委託事業者」とは

同法の適用対象となる「特定業務委託事業者」（発注事業者）は、同法の「特定受託事業者」（フリーランス）に業務委託をする事業者で、従業員を使用するものと定義されています（同法 2 条 6 項）。

3. 「業務委託」とは

同法の適用対象となる「業務委託」は、事業者がその事業のために他の事業者から物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することをいうと定義されています（同法 2 条 3 項）。もっとも、「業務委託」該当性は、働き方の実態に即して判断されますので、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態が労働者である場合は、同法は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されることになります。

Ⅲ フリーランスに係る取引の適正化に関する規制の概要（下請法に準じる規制）

フリーランスに係る取引の適正化に関する規制として、書面等による取引条件の明示（同法 3 条）、報酬支払期日の設定・期日内の支払（同法 4 条）、特定業務委託事業者の遵守事項（同法 5 条）が規定されています。公正取引委員会は、取引の適正化に係る規定に関して、フリーランス保護法において政令又は公正取引委員会規則で定めることとされている事項について検討を行うことなどを目的として、2023 年 8 月以降、有識者を構成員とする「[特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会](#)」を開催し、同検討会は、2024 年 1 月 19 日に公表した[報告書](#)（以下、「有識者検討会報告書」といいます。）において、発注事業者が業務委託をした際に明示しなければならない事項等について、一定の方向性を示しました。

² 今後示されるガイドライン等の考え方を確認する必要がありますが、発注事業者にとって、業務委託をする相手方であるフリーランスが「従業員」を雇用しているか否かを正確に判断することは困難であることが予想され、法違反のリスクを避ける観点から、広くフリーランス保護法に基づく対応をとる必要が生じることも考えられます。

1. 書面等による取引条件の明示（同法 3 条）

発注事業者は、特定受託事業者（フリーランス）に対し業務委託をした場合は、原則として直ちに、①給付の内容（委託する業務の内容）、②報酬の額、③支払期日、④公正取引委員会規則で定めるその他の事項を、書面又は電磁的方法により明示しなければならないことが定められています（同法 3 条 1 項本文）。

この規制は、発注事業者が取引条件を明示させることによって、当事者間の認識の相違を減らし、トラブルを未然に防止することを目的として設けられたものです。トラブルの未然防止という点では、発注事業者の利益にも資することから、この規制は、「業務委託事業者」（「特定受託事業者」（フリーランス）に業務委託をする事業者）が規制対象となっており、従業員のいる発注事業者（「特定業務委託事業者」）だけでなく、従業員のいない発注事業者も適用対象とされています。

上記④の事項は、今後、公正取引委員会規則で定められることになりますが、この点について、有識者検討会報告書は、少なくとも下請法 3 条の書面の記載事項とされている項目については、フリーランス保護法においても明示しなければならない事項とすることが適当であるとの方向性を示しています（有識者検討会報告書 2 頁）。

発注事業者は、上記①から④の各事項を明示する方法として、書面又は電磁的方法を選択することができますが、電磁的方法を選択する場合であっても、特定受託事業者（フリーランス）の承諾は必要とされていません。この点は、電磁的方法を選択する場合には下請事業者の承諾が必要とされている下請法 3 条 2 項とは異なります。これは、フリーランスの関わる取引では電磁的方法での発注が浸透していることを踏まえたものであると考えられます。

2. 報酬支払期日の設定・期日内の支払（同法 4 条）

特定業務委託事業者（発注事業者）は、発注した物品等の内容の検査をするかどうかを問わず、原則として、当該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、その支払期日までに報酬を支払わなければならないことが定められています（同法 4 条 1 項及び 5 項）。

この規制は、特定受託事業者（フリーランス）と特定業務委託事業者（発注事業者）との間の交渉力等の格差により、発注事業者が報酬の支払期日を不当に遅く設定するおそれがあり、フリーランスの利益を保護する必要があることから設けられたものとされています（フリーランス保護法 Q&A の問 4 の回答）。

もっとも、特定業務委託事業者（発注事業者）が、他の事業者（元委託者）から業務委託を受けて、その業務（元委託業務）を特定受託事業者（フリーランス）に再委託した場合は、①再委託である旨、②元委託者の氏名又は名称、③元委託業務の対価の支払期日、④公正取引委員会規則で定めるその他の事項を明示した場合に限り、例外的に、再委託の報酬の支払期日については、元委託の支払期日から起算して 30 日以内のできる限り短い期間内で定めて、その支払期日までに支払わなければならないとされています（同法 4 条 3 項及び 5 項）。この例外規定は、資金力に乏しい特定業務委託事業者（小規模な事業者や従業員を使用する個人事業者）が、自身が委託元から支払を受けていないにもかかわらず、再委託先である特定受託事業者（フリーランス）に対して報酬を支払わなければならないこととなれば、事業経営上大きな負担を生ずることになることを踏まえたものであるとされています（有識者検討会報告書 14 頁）。

上記④の事項は、今後、公正取引委員会規則で定められることになりますが、この点について、有識者検討会報告書は、上記①から③の各事項のみを規定し、④の事項については明示事項とすることが必要とまでは考えられないとの方向性を示しています（有識者検討会報告書 14 頁）。

3. 特定業務委託事業者の遵守事項（同法 5 条）

特定業務委託事業者（発注事業者）は、政令で定める一定の期間以上継続する業務委託をした場合は、以下の 7 つの行為を行ってはならないものと定められています（同法 5 条）。

- ①受領拒否：特定受託事業者（フリーランス）に責任がないのに、発注した物品等の受領を拒否すること。
- ②報酬の減額：特定受託事業者（フリーランス）に責任がないのに、発注時に決定した報酬を発注後に減額すること。
- ③返品：特定受託事業者（フリーランス）に責任がないのに、発注した物品等を受領後に返品すること。
- ④買ったたき：発注する物品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。

- ⑤購入・利用強制：特定受託事業者（フリーランス）に発注する物品等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品等を強制して購入、利用させること。
- ⑥不当な経済上の利益の提供要請：自己のために、特定受託事業者（フリーランス）に経済上の利益を不当に提供させること。
- ⑦不当な給付内容の変更、やり直し：特定受託事業者（フリーランス）に責任がないのに、発注の取消しや発注内容の変更を行ったり、受領した後にやり直しや追加作業を行わせる場合に、特定受託事業者（フリーランス）が作業に当たって負担する費用を負担しないこと。

上記の7つの禁止行為は、下請法上、親事業者の遵守事項（下請法4条）として列挙されている行為に準じる内容となっていますが、これは、フリーランスに関する実態調査の結果で多く問題が確認されたものなどを中心に列挙したものであるとされています³。

また、上記の7つの禁止規定が適用されるのは、政令で定める一定の期間継続する業務委託をした場合に限定されています。これは、発注事業者とフリーランスとの間に経済的な依存関係が生じる継続的な取引の場合に、フリーランスは発注事業者から不利益な取扱いを受けやすい傾向にあるという保護の必要性和、小規模事業者を含む発注事業者に過度な負担が生じることがないようにする観点を考慮したものであるとされています⁴。上記の7つの禁止規定が適用される業務委託の具体的期間は、今後、政令で定められることとなりますが、この点について、有識者検討会報告書は、1か月とする方向とすることが適当であるとの方向性を示しています（有識者検討会報告書10頁）。なお、上記の7つの禁止規定が適用されることになる業務委託の期間については、前後の業務委託に期間的空白がある場合など、期間の算定方法に関する論点があることが指摘されており（有識者検討会報告書11頁～12頁）、この点については、今後、公正取引委員会によってガイドライン等で考え方が明確化されることが期待されます。

Ⅳ フリーランスの就業環境の整備に関する規制の概要（労働者類似の保護法制）

フリーランスの就業環境の整備として、募集情報の的確表示義務（同法12条）、育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（継続的業務委託の場合）又はその努力義務（それ以外の業務委託の場合）（同法13条）、ハラスメント対策に係る体制整備義務（同法14条）、中途解除等の事前予告義務（継続的業務委託の場合）（同法16条）が規定されています。

1. 募集情報の的確表示義務（同法12条）

特定業務委託事業者（発注事業者）は、広告などにより、特定受託事業者（フリーランス）の募集に関する情報を提供する際に、①虚偽の表示や誤解を生じさせる表示をしてはならないこと及び②提供する情報を正確かつ最新の内容に保たなければならないことが定められています（同法12条）。

この規制は、広告等に掲載された募集情報と実際の取引条件が異なることにより、その募集情報を見て募集に応じた特定受託事業者（フリーランス）と特定業務委託事業者（発注事業者）との間で取引条件を巡るトラブルが発生したり、特定受託事業者（フリーランス）がより希望に沿った別の業務を受注する機会を失うことを防止することを目的として設けられたものであり、例えば、意図的に実際の報酬額よりも高い額を表示したり、報酬額の表示が、あくまで一例であるにもかかわらず、その旨を記載せず、当該報酬が確約されているかのように表示した場合や、実際に募集を行う企業と別の企業の名前で募集を行った場合などは、同法12条に違反すると考えられます。

2. 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務又は努力義務（同法13条）

特定業務委託事業者（発注事業者）は、政令で定める一定期間以上行う継続的な業務委託（「継続的業務委託」）について、特定受託事業者（フリーランス）が育児介護等と両立して業務が行えるよう、その申出に応じて必要な

³ 岡田博己ほか「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」公正取引873号34頁。

⁴ 前掲注3公正取引873号34頁。

配慮をしなければならないと定められています（同法 13 条）。「継続的業務委託」以外の業務委託の場合には、育児介護等と業務の両立に対する配慮の努力義務が課されています。なお、「継続的業務委託」に関する具体的な期間については、今後、政令で定められる予定です。フリーランス保護法は、Ⅲ.3 記載の 5 条の規制（特定業務委託事業者の 7 つの遵守事項）の対象となる継続的な業務委託と、同法 13 条、16 条の適用対象となる「継続的業務委託」を別の概念として規定しており、[衆議院内閣委員会（2023 年 4 月 5 日）の質疑内の政府参考人の答弁](#)においても、政令で定める一定期間について後者は前者よりも長い期間が想定されるとし、後者については契約期間 1 年以上を 1 つの参考に検討するという議論がなされています。

育児介護等と業務の両立に対する配慮としては、例えば、妊婦検診の受診のための時間を確保したり、就業時間を短縮したりすることや、育児介護等と両立可能な就業日・時間としたり、オンラインで業務を行うことができるようにしたりすることなどの対応が想定されており、具体的な配慮の考え方や対応の具体例については、今後、同法 15 条に基づき厚生労働大臣が定める指針において明確化される予定です。

本規定に基づき、特定業務委託事業者（発注事業者）は、特定受託事業者（フリーランス）の申出に応じて、申出の内容を検討し、可能な範囲で対応を講じることが求められますが、申出の内容を必ず実現することまでを求めるものではないとされており、また、全ての特定受託事業者（フリーランス）の育児介護等の事由を予め把握して配慮することまでを求めるものではないとされています。

3. ハラスメント対策に係る体制整備義務（同法 14 条）

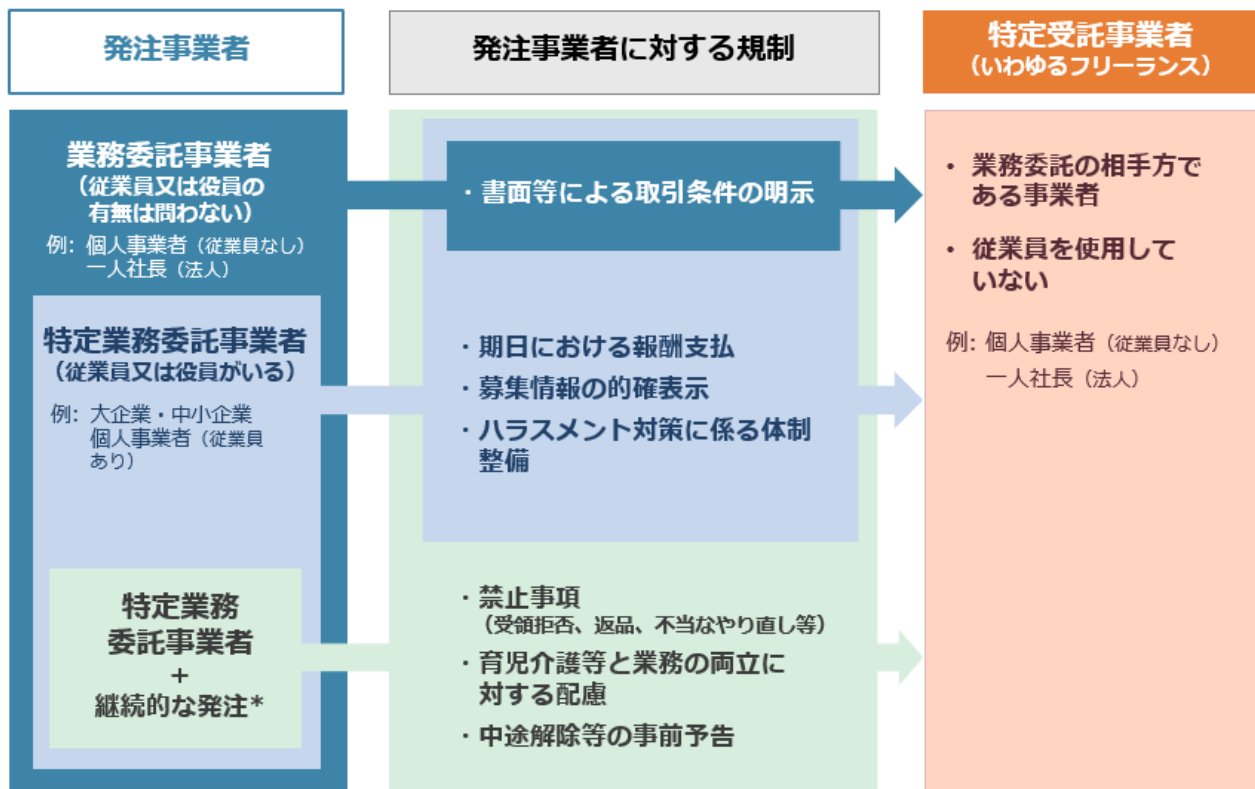
特定業務委託事業者（発注事業者）は、特定受託事業者（フリーランス）に対するハラスメント行為（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、パワーハラスメント）に係る相談に応じ、適切に対応するために必要な体制整備等の措置を講じなければならないと定められています（同法 14 条）。同法に基づき、ハラスメント対策に係る体制整備として求められる内容は、特定業務委託事業者（発注事業者）が雇用主として、労働関係法令に基づき、自社の従業員のハラスメント対策として講じることとされているものと同様の内容であり、労働関係法令に基づき整備した社内の相談体制やツール等を活用するという対応も可能であるとされています。ハラスメントの考え方や特定業務委託事業者（発注事業者）が講ずべき措置の具体例については、今後、同法 15 条に基づき厚生労働大臣が定める指針において明確化される予定です。

4. 中途解除等の事前予告（同法 16 条）

特定業務委託事業者（発注事業者）は、「継続的業務委託」（前記 2.のとおり、政令で定める一定期間以上行う継続的な業務委託を指します。）を中途解除する場合は、原則として中途解除日の 30 日前までに、特定受託事業者（フリーランス）に対し予告しなければならないと定められています（同法 16 条 1 項）。

この規制は、継続的に発注が行われる場合には、業務委託を行う発注事業者への依存度が高まりやすいことや、取引継続の期待が生じること等を踏まえ、一定期間継続する取引において、特定業務委託事業者（発注事業者）からの契約の中途解除や不更新を特定受託事業者（フリーランス）に予め知らせ、次の取引に円滑に移行できるようにすることを目的として設けられたものです。本規制は、「継続的業務委託」の中途解約について、原則として、30 日前の予告を求めるものですが、天災等により、業務委託の実施が困難になったため契約を解除する場合や、解除をすることについて特定受託事業者（フリーランス）の責めに帰すべき事由がある場合などには、例外的に 30 日前の予告は不要となることが想定されており、30 日前の予告を不要とする例外的なケースについては、今後、厚生労働省令で定める予定であるとされています。

以上の各規制の概要を整理すると以下のとおりです。



(出所) [「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法等）説明資料」](#) 6 頁を参考に作成

V フリーランス保護法への違反に対する制裁

特定業務委託事業者（発注事業者）からフリーランス保護法に違反する行為を受けた特定受託事業者（フリーランス）は、フリーランス・トラブル 110 番を経由するなどして、公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省に今後設置される窓口に対し、違反行為を申告することができます。

また、各行政機関は、関係当事者に対し、①報告徴収・立入検査（同法 11 条 1 項・2 項、20 条 1 項・2 項）、②指導・助言（同法 22 条）、③違反行為を認めた場合の違反の是正等の勧告（同法 8 条、18 条）、④勧告に従わない場合の命令・公表（同法 9 条、19 条）といった対応をとることができます。また、公正取引委員会・中小企業庁長官・厚生労働大臣に対して、上記①のうち、同法 11 条 1 項・2 項又は 20 条 1 項による報告をせず若しくは虚偽の報告をし、又は立入検査を拒否する等した場合、及び、公正取引委員会又は厚生労働大臣による上記④の命令に違反した場合には、刑事罰として 50 万円以下の罰金が定められています（同法 24 条。なお、同法 25 条にいわゆる両罰規定があります。）。⁵

VI 最後に

近時、働き方の多様化が進展し、従業員が副業として他社から業務委託を受ける例や、専門的な知識や経験を活かして独立起業し、フリーランスとして働く例が増えており、企業が、フリーランスと取引を行うケースは今後ますます増加することが予想されます。企業として、本年秋頃までに施行が予定されているフリーランス保護法をはじめとして、フリーランスとの取引に関する法規制や留意点を押さえておく必要性は高まっています。フリーラン

⁵ 厚生労働大臣に対して同法 20 条 2 項の報告をせず又は虚偽の報告をした場合は、20 万円以下の過料が定められています（同法 26 条）。

ス保護法による規制の細目や運用については、今後、政令、公正取引委員会規則、厚生労働省令、公正取引委員会及び厚生労働大臣が定める指針、ガイドライン等により具体化・明確化される予定で、それらについても随時アップデート情報をご提供させていただく予定ですが、まず第一歩としてフリーランス保護法の概要の把握のため本ニュースレターをお役立ていただければ幸いです。

[執筆者]

**服部 薫**（弁護士・パートナー）

kaoru_hattori@noandt.com, 03-6889-7192（直通）

1995年東京大学法学部卒業、2002年 University of San Diego School of Law 卒業(LL.M.)。独占禁止法/競争法、下請法等の経済法、国際通商法を専門的に取り扱う。カルテル、私的独占、及び優越的地位の濫用等の不公正な取引方法に係る調査案件、国内外当局への企業結合審査対応、業務提携に係る相談等において、幅広い業種（化学、製薬、半導体、自動車部品、金融等）の実績がある。

Chambers Asia-Pacific, Legal 500 (Leading Individuals in Antitrust and Competition)及び Who's Who Legal (Competition) にて継続的に高い評価を得ている。

**柳澤 宏輝**（弁護士・パートナー）

koki_yanagisawa@noandt.com, 03-6889-7250（直通）

2000年東京大学法学部卒業、2007年 Columbia Law School 卒業(LL.M., Harlan Fiske Stone Scholar)。雇用・労働法務に関する助言・紛争解決の経験が豊富であり、人事異動・退職・解雇に関する助言、各種契約書・社内規則の作成、労務コンプライアンスに関する社内調査、紛争解決手続における代理、労働組合対応（団体交渉）まで幅広く取り扱い、また、独占禁止法に関する争訟案件も広く手がけている。その経験から、労働法と独占禁止法の交錯する分野に強みを有する。経営法曹会議会員、競争法フォーラム会員。

**一色 毅**（弁護士・パートナー）

tsuyoshi_issiki@noandt.com, 03-6889-7335（直通）

2002年中央大学法学部卒業。2007年中央大学法科大学院修了。国内外の企業結合規制対応、カルテル規制対応をはじめとした、独占禁止法の分野を中心に取り扱う。公正取引委員会での4年間の勤務経験を持ち、審査局審査専門官（主査）、企業結合課企業結合調査官（主査）として、数多くの独占禁止法違反事件や企業結合案件の審査を担当した経験を有する。

**清水 美彩恵**（弁護士・パートナー）

misae_shimizu@noandt.com

2005年早稲田大学法学部卒業、2007年慶應義塾大学法科大学院修了、2018年 University of Washington School of Law 卒業(LL.M.)。

雇用・労働法務に関する助言・紛争解決を広く手がけ、退職・解雇・人事異動、懲戒処分・ハラスメントに関する助言、労働争訟、雇用契約・社内規則の作成等を幅広く取り扱っている。また、国内の訴訟案件の経験も豊富であり、証券訴訟、会社訴訟、各種契約紛争、不法行為訴訟、名誉毀損・プライバシー侵害訴訟、知財に関する紛争等、取り扱う紛争分野は多岐にわたる。ハラスメント研修を始め、人事労務に関する社内研修の講師も担当している。

本ニュースレターは、各位のご参考のために一般的な情報を簡潔に提供することを目的としたものであり、当事務所の法的アドバイスを構成するものではありません。また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当事務所の見解ではありません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず弁護士にご相談ください。

長島・大野・常松 法律事務所

www.noandt.com

〒100-7036 東京都千代田区丸の内二丁目7番2号 J Pタワー

Tel: 03-6889-7000 (代表) Fax: 03-6889-8000 (代表) Email: info@noandt.com



長島・大野・常松法律事務所は、約 600 名の弁護士が所属する日本有数の総合法律事務所であり、東京、ニューヨーク、シンガポール、バンコク、ホーチミン、ハノイ、ジャカルタ*及び上海に拠点を構えています。企業法務におけるあらゆる分野のリーガルサービスをワンストップで提供し、国内案件及び国際案件の双方に豊富な経験と実績を有しています。

(*提携事務所)

独占禁止法・競争法ニュースレター及び労働法ニュースレターの配信登録を希望される場合には、
<<https://www.noandt.com/newsletters/>>よりお申込みください。独占禁止法・競争法ニュースレターに関するお問い合わせ等につきましては、<nl-complaw@noandt.com>まで、労働法ニュースレターに関するお問い合わせ等につきましては、<nl-employment@noandt.com>までご連絡ください。なお、配信先としてご登録いただきましたメールアドレスには、長島・大野・常松法律事務所からその他のご案内もお送りする場合がございますので予めご了承くださいませようお願いいたします。