

NO&T Competition Law Update

独占禁止法・競争法ニュースレター

2024年9月

独占禁止法・競争法ニュースレター No.38

労働法ニュースレター No.20

フリーランス・事業者間取引適正化等法における取引の適正化に係る規定への実務対応

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

2024年11月1日、「[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5年法律第25号。以下、「フリーランス保護法」といいます。）が施行されます。本ニュースレターでは、フリーランス保護法の施行日が目前に迫っていることを踏まえ、2024年5月31日に公表された「[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。以下、「[解釈ガイドライン](#)」）といいますが、[「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（以下、「[パブコメ回答](#)」）といいますが、）も踏まえ、同法の適用対象及び同法における取引の適正化に関する規制（下請法に準じる規制）を中心に、実務対応のポイントを解説します。

なお、フリーランス保護法における就業環境の整備に関する規制（労働者類似の保護法制）に関するポイントについては、2024年6月に発行した労働法ニュースレターNo.15・独占禁止法・競争法ニュースレターNo.33「[フリーランス・事業者間取引適正化等法に基づくフリーランスの就業環境の整備 ー関連施行令、関連施行規則、関連指針、解釈ガイドライン等の公布・公表を受けてー](#)」にてご紹介しておりますので、併せてご参照ください。

II フリーランス保護法の適用対象

フリーランス保護法の施行に備えた準備として、まず重要となるのがフリーランス保護法の適用対象の確認です。同法は、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「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が、適用対象の確認にあたっては、実務上、以下の点に留意が必要です。

1. 「特定受託事業者」

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、同法の適用対象の確認にあたっては、業務委託の相手方が「従業員を使用」しているか否かの確認が必要になります。

(1) 「従業員を使用」の定義

解釈ガイドラインでは、「従業員を使用」に該当するか否かの考え方について、以下のとおり説明されています（解釈ガイドライン第1部1(1)）。

- 「従業員を使用」とは、①1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、②継続して31日以上雇用されることが見込まれる労働者（労働基準法（昭和22年法律第49号）第9条に規定する労働者をいう。）を雇用することをいう。
- ただし、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第4号に規定する派遣先として、①1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、②継続して31日以上労働者派遣の役務の提供を受けることが見込まれる派遣労働者を受け入れる場合には、当該派遣労働者を雇用していないものの、「従業員を使用」に該当する。
- 事業に同居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。

(2) 「従業員を使用」しているか否かの判断の基準時

パブコメ回答では、次の考え方が示されています。

- 発注時点で、受注事業者が「特定受託事業者」に該当しない場合、その業務の委託には、同法の規定は適用されない。発注の後に、受注事業者が「特定受託事業者」の要件を満たすようになった場合も同様（パブコメ回答1-2-10から1-2-14）。
- 業務の委託に係る契約が更新される場合（自動更新の場合を含む。）、改めて業務委託があったものとする。そのため、更新後の業務の委託が「業務委託」に該当する場合であって、受注事業者が「特定受託事業者」に該当するときは、当該更新後の業務委託には同法が適用される（パブコメ回答1-2-15）。
- 特定業務委託事業者において、定期的に受注事業者が「特定受託事業者」に該当するかを確認する義務はないが、「従業員」の有無は形式的に判断される。そのため、受注事業者の「従業員」の有無について、業務委託をする時点で確認するほか、給付の受領、報酬の支払、契約の更新等のタイミングなど、発注事業者と同法上の義務が課される時点でも適宜確認することが望まれる（パブコメ回答1-2-19から1-2-22）。

(3) 「従業員を使用」しているか否かの確認に関する実務対応

業務委託の発注時点及び業務委託契約の更新時点で業務委託の相手方が「従業員を使用」している場合は、その後の従業員の使用状況の変動にかかわらず、その業務委託にはフリーランス保護法の適用はないとされています（上記(2)の1点目及び2点目）。したがって、同法の適用対象となる取引を誤って適用対象外と判断してしまうことのないようにする観点からは、従業員の使用の有無の確認は、業務委託の発注時点及び業務委託契約の更新時点で行えばよいと考えられます。

従業員の使用の有無の確認方法については、電子メール等の記録に残る方法で確認することが望ましいといえます。もっとも、発注事業者の業務委託取引の状況によっては、全ての業務委託の相手方に対してそのような確認を行おうとすることは、多大な作業負担が発生し、実務上困難な場合もあると考えられます。また、「従業員を使用」の定義は複雑であるため、たとえ発注事業者がその定義を正しく理解して業務委託の相手方に従業員の使用の有無の問い合わせを行った場合でも、業務委託の相手方から事実と異なる回答を得てしまい、発注事業者が意図せずフリーランス保護法に違反することとなってしまう可能性は否定できません。パブコメ回答によれば、そのような場合でも、発注事業者は、同法上の指導・助言（行政指導）の対象となることがあるとされています（パブコメ回答1-2-19から1-2-22）。このため、1つの実務対応の例として、「従業員を使用」していない可能性のある業務委託の相手方は、保守的に全てフリーランス保護法の適用対象とみなすという対応が考えられます。具体的には、下請法の適用を受けているために下請法遵守体制が既に整っている発注事業者においては、業務委託の相手方が個人事業主の場合は、全てフリーランス保護法の適用対象とみなし、業務委託の相手方が法人の場合は、その法人が同法の適用対象となるいわゆる一人社長

の法人である可能性が否定できない法人について従業員の使用の有無の確認を行うという方法を採用することが合理的である場合もあると考えられます。

2. 「業務委託事業者」

フリーランス保護法の適用対象となる「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をいうとされています（同法 2 条 5 項）。また、「業務委託事業者」のうち従業員を使用するものは「特定業務委託事業者」と定義され（同法 2 条 6 項）、「業務委託事業者」よりも多くの規定を遵守すべき義務を負うものとされています。

ここで、「業務委託事業者」は、実質的な概念であり、たとえ形式的には業務委託の発注事業者ではない事業者であっても、「業務委託事業者」に該当すると判断される場合があることに留意する必要があります。すなわち、解釈ガイドラインは、次のように述べています。

- 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。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かは、委託の内容（物品、情報成果物又は役務の内容、相手方事業者の選定、報酬の額の決定等）への関与の状況のほか、必要に応じて反対給付たる金銭債権の内容及び性格、債務不履行時の責任主体等を、契約及び取引実態から総合的に考慮した上で判断される（解釈ガイドライン第 1 部の 3）。

例えば、「業務委託事業者」と「特定受託事業者」を仲介している事業者については、上記の考慮要素の総合判断の結果、「業務委託事業者」に該当すると判断され、フリーランス保護法の適用対象となる場合があると考えられます（パブコメ回答 1-2-44）。

3. 「業務委託」

フリーランス保護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）。このうち、役務の提供委託については、下請法と異なり、発注事業者が他者に提供する役務の提供委託に限らず、発注事業者が自ら用いる役務の提供委託も含まれるほか、建設工事も含まれます。また、「業務委託」への該当性は、業務に従事する者の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、指揮命令・監督を受けるなど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となります。

4. 施行日との関係

フリーランス保護法は、業務委託をすることについて同法施行後に合意をした業務委託に適用されるものであり、同法施行前に合意をした業務委託は、同法施行後に給付を受領し、又は役務の提供を受ける場合であっても、同法の適用はありません。ただし、同法施行前に合意をした業務委託について、同法施行後に契約の更新を行う場合には、新たな業務委託があったものとして、更新後の業務委託に同法が適用されます（パブコメ回答 4-14）。

5. 越境取引の場合

国又は地域をまたがる業務委託については、その業務委託の全部又は一部が日本国内で行われていると判断される場合には、フリーランス保護法が適用されます（パブコメ回答 1-1-12）¹。

¹ フリーランス保護法案の国会審議では、「業務委託の全部又は一部が日本国内で行われていると判断される場合」について、政府から、①日本に居住するフリーランスが海外に所在する発注事業者から業務委託を受ける場合や、②海外に居住するフリーランスが日本に居住する発注事業者から業務委託を受ける場合について、委託契約が日本国内で行われたと判断される場合や、③業務委託に基づきフリーランスが商品の製造やサービスの提供等の事業活動を日本国内で行っていると判断される場合の 3 つが挙げられています（[第 211 回国会参議院本会議第 17 号令和 5 年 4 月 21 日](#)）。

Ⅲ フリーランスに係る取引の適正化に関する規制への実務対応

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（フリーランス保護法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。これらの規定は、基本的には下請法に準じる規制となっています。このため、下請法遵守体制が既に整っている発注事業者においては、基本的には既存の下請法遵守体制を活用することで足りる一方、下請法の規制との違いには留意が必要です。

1. 書面等による取引条件の明示（同法3条）

業務委託事業者は、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、以下の事項を、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、[「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（公正取引委員会規則第三号）」](#)1条1項各号）。

- ① 業務委託事業者及び特定受託事業者の名称
- ② 業務委託をした日
- ③ 特定受託事業者の給付の内容
- ④ 給付を受領又は役務の提供を受ける期日
- ⑤ 給付を受領又は役務の提供を受ける場所
- 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
- ⑦ 報酬の額及び支払期日
- ⑧ 現金以外の方法で報酬を支払う場合は、支払方法に関する事

上記の明示事項は、下請法上の取引条件の明示事項（3条書面の記載事項）と基本的に同様ですが、フリーランス保護法では、下請法と異なり、報酬のデジタル払い（資金移動業者の口座への支払）をする場合の明示事項が定められています（上記⑧）。また、上記の各事項を明示する方法については、下請法と異なり、業務委託の相手方の承諾なく、電子メール等の電磁的方法で明示することができます。

2. 報酬支払期日の設定・期日内の支払（同法4条）

(1) 原則

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、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）。もっとも、下請法と異なり、下記(2)の例外があります。

(2) 再委託の場合の例外

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）。

この例外規定の趣旨は、再委託の場合にも一律に上記(1)の原則ルールを適用することで特定業務委託事業者の資金繰り悪化や特定受託事業者への発注控えが生ずることを防止する目的で、上記(1)の原則ルールに比べて支払期日の延期を可能とすることにあります（解釈ガイドライン第2部第2の1(2)イ(ア)）。このた

め、この例外規定は、必ず適用を受けなければならないものではありません。営業秘密の観点等から、特定業務委託事業者が、元委託者の情報を特定受託事業者に示すことを望まない場合には、再委託の場合の例外の規定の適用を受けないことは可能です（パブコメ回答 2-2-18）。

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、1 か月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、その給付（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、その給付（発注した物品等）を受領した後にその給付に係る物を引き取らせる（返品する）こと。
- ④買ったたき：特定受託事業者（フリーランス）の給付（発注する物品等）の内容と同種又は類似の内容の給付に対し通常支払われる対価に比べ著しく低い報酬の額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）の給付（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を強制して購入させ、又は役務を強制して利用させること。
- ⑥不当な経済上の利益の提供要請：自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を特定受託事業者（フリーランス）から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、給付の内容の変更（発注の取消しや発注内容の変更）をさせたり、給付を受領し又は役務の提供を受け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、フリーランスとの取引に係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定められたものであり²、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、下請法においては禁止されている有償支給原材料等の早期決済の禁止（同条 2 項 1 号）及び割引困難手形の交付の禁止（同条 2 項 2 号）に相当する規定はありません。

なお、上記④の買ったたきについては、独占禁止法上の優越的地位の濫用及び下請法上の買ったたきと同様に、政府の価格転嫁円滑化の取組の一環として、厳しい取締りの対象となることが想定されることに留意が必要です³。例えば、下請法上の買ったたきについては、2024 年 5 月 27 日に下請法運用基準が改正され、価格の据え置きも下請法上の買ったたきに該当し得ることが明確化されましたが⁴、フリーランス保護法上の買ったたきにおいても、上記の下請法運用基準の改正内容と同内容の解釈が採用されており、価格の据え置きも買ったたきに該当し得るとされています（解釈ガイドライン第 2 部第 2 の 2 (2)エ(ア)及び同(ウ)の⑨⑩）。

² 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

³ 公正取引委員会及び中小企業庁長官は、①業務委託事業者に対する指導・助言（フリーランス保護法 22 条）のほか、②業務委託事業者その他の関係者に対して報告徴収・立入検査（同法 11 条 1 項・2 項）を行うことができます。また、公正取引委員会は、違反行為を認定した場合は、③違反の是正等の措置の勧告をすることができ（同法 8 条）、勧告に従わない場合には、④命令・公表を行うことができます（同法 9 条）。また、上記②の報告徴収・立入検査に関して報告懈怠、虚偽報告又は検査妨害を行った場合、及び、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。）。

⁴ 公正取引委員会「[「下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準」の改正について](#)」（2024 年 5 月 27 日）

IV 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。フリーランス保護法の施行日である本年 11 月 1 日は目前に迫っています。下請法遵守体制が既に整っている発注事業者においても、フリーランス保護法の適用対象を正確に理解した上で、既存の下請法遵守体制を活用することで足りる部分とそうでない部分の確認を行い、同法の施行に向けて万全の準備を整えておく必要があります。フリーランス保護法の施行に向けた準備にあたって、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 JP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)

NO&T Competition Law Update ~独占禁止法・競争法ニュースレター~の配信登録を希望される場合には、<https://www.noandt.com/newsletters/nl_competition/>よりお申込みください。本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いたします。