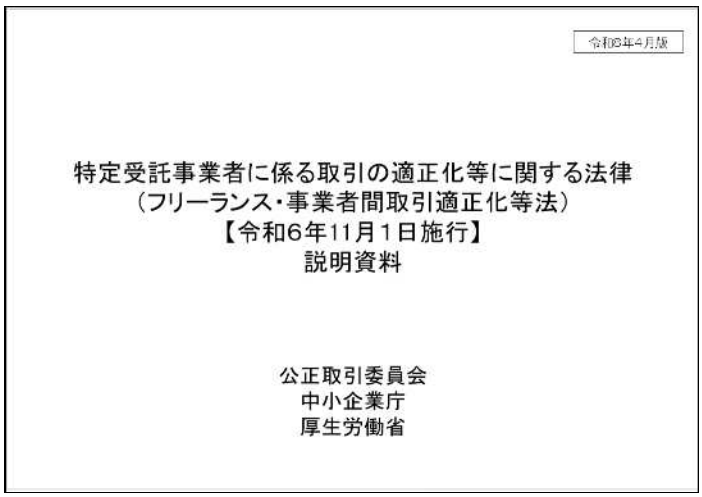
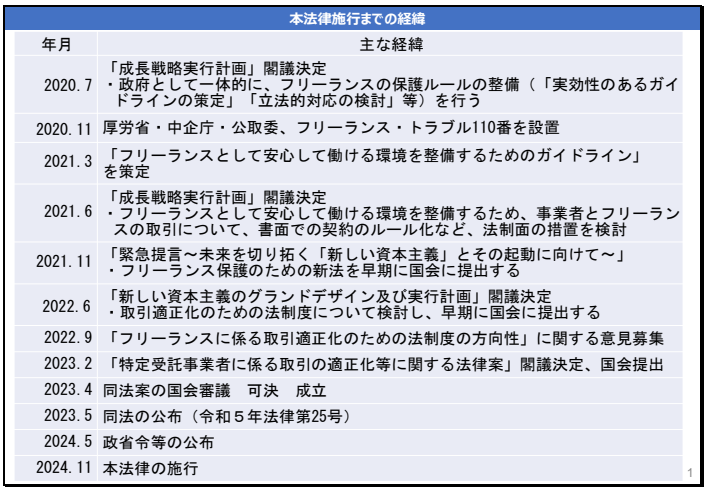
【スライド 0：表紙】



この動画では、令和６年 11 月１日施行の「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について、まず、法律が制定された趣旨と目的について説明した上で、この法律の対象となる当事者と取引、そして規制内容や違反した場合の対応などについて説明します。

【スライド　１：本法律施行までの経緯】



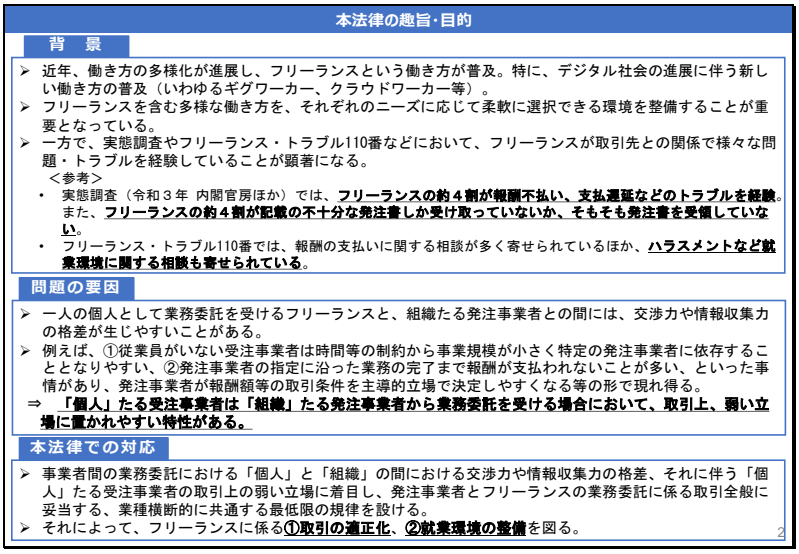
本法律施行までの経緯

年月	主な経緯
2020. 7	「成長戦略実行計画」閣議決定 ・政府として一体的に、フリーランスの保護ルールの整備（「実効性のあるガイドラインの策定」「立法的対応の検討」等）を行う
2020. 11	厚労省・中企庁・公取委、フリーランス・トラブル110番を設置
2021. 3	「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を策定
2021. 6	「成長戦略実行計画」閣議決定 ・フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、事業者とフリーランスの取引について、書面での契約のルール化など、法制面の措置を検討
2021. 11	「緊急提言～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～」 ・フリーランス保護のための新法を早期に国会に提出する
2022. 6	「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」閣議決定 ・取引適正化のための法制度について検討し、早期に国会に提出する
2022. 9	「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」に関する意見募集
2023. 2	「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案」閣議決定、国会提出
2023. 4	同法案の国会審議　可決　成立
2023. 5	同法の公布（令和５年法律第25号）
2024. 5	政省令等の公布
2024. 11	本法律の施行

1

この法律の施行までの主な経緯はこちらのとおりです。この法律は令和５年４月に成立、５月に公布され、令和６年 11 月１日に施行です。

【スライド２：本法律の趣旨・目的】



まず、この法律が制定された背景と目的です。

近年、働き方の多様化が進み、フリーランスという働き方が社会に普及してきた一方で、フリーランスが取引先との関係で、報酬の不払やハラスメントなどの様々な問題やトラブルを経験していることが明らかになっています。

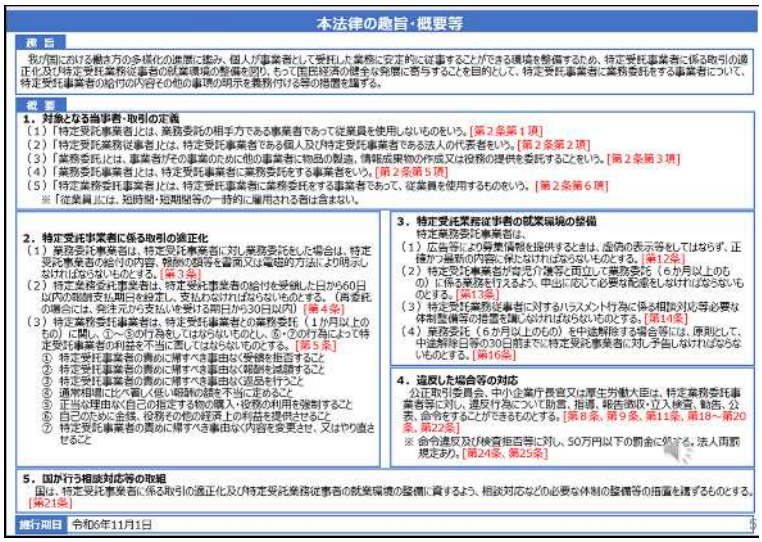
問題が生じている要因としては、一人の個人として業務委託を受けているフリーランスと、組織として事業を行っている発注事業者の間には、交渉力や情報収集力の格差が生じやすいことが挙げられます。

例えば、個人で業務を行うフリーランスは、時間などの制約から事業規模が小さく取引先の数も限られているために新しい取引先を見つけることが簡単ではなく、特定の取引先に依存することになりやすいという特性があると考えられます。また、業務委託という取引形態は、発注事業者の指定した業務が完了するまで報酬が支払われないことが多いという事情もあり、フリーランスは、発注事業者から仕事を受ける場合、報酬額等の取引条件の決定などの場面で、弱い立場に置かれやすい特性もあると考えられます。

このため、個人であるフリーランスと、組織である発注事業者の間における交渉力などの格差、それに伴うフリーランスの取引上の弱い立場に着目し、発注事業者とフリーランスとの業務委託に係る取引について、業種横断的に共通する最低限のルールを設けるために、この法律は作られました。

この法律の目的は、一人の個人として業務委託を受けるフリーランスを対象として、取引の適正化及び就業環境の整備を図ることです。

【スライド　３：本法律の趣旨・概要等】



こちらが、この法律の全体像で、対象となる当事者と取引の定義、規制内容の概要です。

まず、この法律の対象となる当事者と取引の定義です。

（１）の「特定受託事業者」、これがこの法律の対象となるフリーランスのことです。「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って従業員を使用しないものと定義されていますが、これは、個人であれ、法人であれ、一人で仕事を受けて業務を行っているような方ということになります。この法律は業種の限定がないため、士業として働く方や一人親方なども、「特定受託事業者」に該当することがあります。

次に業務を委託する側の発注事業者の定義です。発注事業者の定義は２つあります。

まず１つ目が（４）の「業務委託事業者」です。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と定義されています。この業務委託事業者には、フリーランスに業務委託をするフリーランスも含まれることに留意が必要です。

２つ目が（５）の「特定業務委託事業者」です。「特定業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者であって、従業員を使用するものと定義されていますが、これは、組織として事業を行っていることを示す定義となっています。

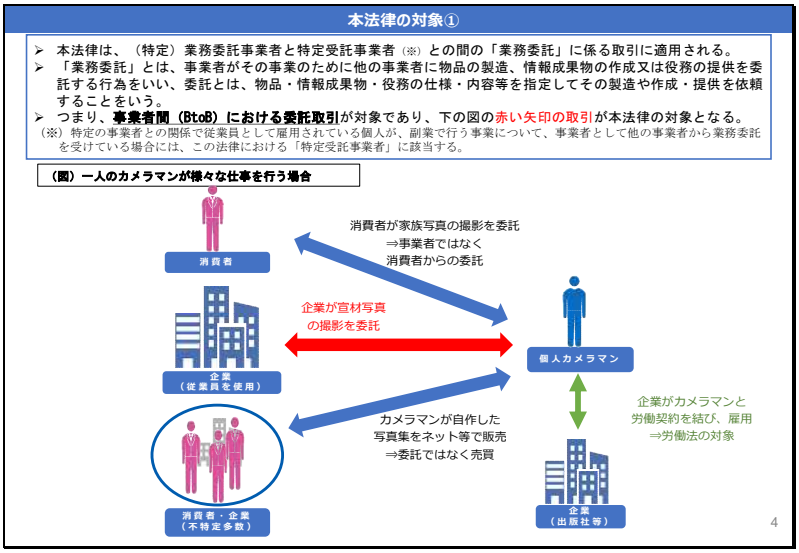
続いて、この法律の規制の内容です。詳しくは後ほど条文ごとに説明しますが、この法律は、左側の「２．特定受託事業者に係る取引の適正化」と、右側の「３．特定受託業務従事者の就業環境の整備」の大きく２つで構成されており、フリーランスに業務委託をする発注事業者が守らなければならないルールを定めています。

左側の、取引の適正化に係る規制は、法律の第３条から第５条で規定されています。第３条は取引条件の明示義務、第４条は期日における報酬支払義務、第５条は発注事業者の禁止行為です。

右側の就業環境の整備に関する規制は、法律の第 12 条から第 16 条で規定されています。第 12 条は募集情報の的確表示義務、第 13 条は育児介護等と業務の両立に対する配慮義務、第 14 条はハラスメント対策に係る体制整備義務、第 16 条は中途解除等の事前予告・理由開示義務です。

そして、右側下の「４．違反した場合等の対応」は、違反行為に対する調査や行政処分などの対応です。取引の適正化については公正取引委員会と中小企業庁が、就業環境の整備については厚生労働省が対応します。

【スライド　4：本法律の対象①】



それでは、この法律の対象となる取引の考え方について説明します。

この法律は、事業者間取引、つまりＢｔｏＢにおける業務委託が対象となります。特定受託事業者であるフリーランスの取引について、取引の相手方が事業者なのか、消費者なのか、そして、取引の内容が業務委託なのかという点を踏まえて、この法律の対象となるのかが決まります。

枠内の※印をご覧ください。こちらは副業についての考え方です。特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合、先ほど説明した、「業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないもの」という「特定受託事業者」の定義に該当するのであれば、この法律におけるフリーランスに該当します。

では、具体的に、個人カメラマンを例に説明します。

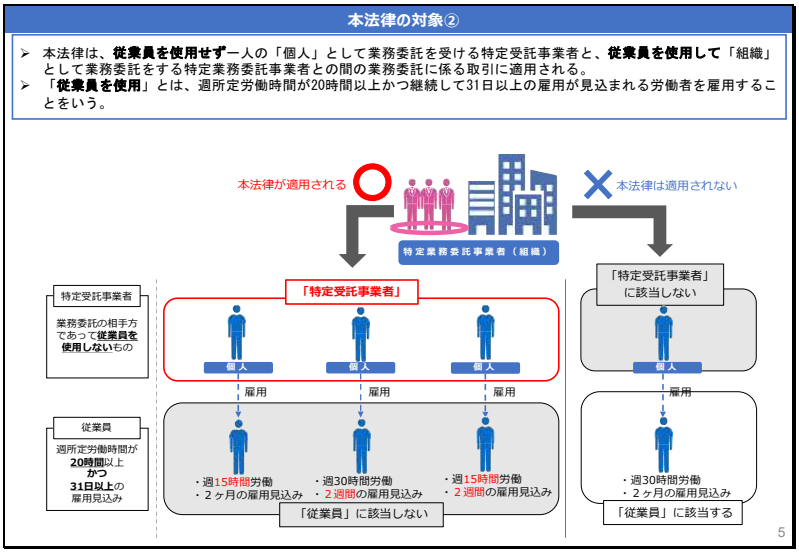
この赤い矢印の例は、企業が宣伝用の写真撮影をフリーランスである個人カメラマンに依頼する場合です。これは、取引の相手方が事業者であり、取引の内容も業務委託のため、この法律の対象となります。

このＢｔｏＢにおける業務委託には、フリーランスがフリーランスに業務委託をする場合も含まれます。

一方、この左上に向かう矢印の例は、一般家庭から家族写真の撮影を依頼される場合です。これは、取引の内容としては業務委託ですが、発注者が事業者ではなく消費者であるため、ＢｔｏＢではなくＢｔｏＣとなりますので、この法律の対象外となります。

次に左下に向かう矢印の例ですが、これは、カメラマンが自作の写真集をネットなどで販売するような場合です。これは、取引先に事業者も含まれる取引ですが、業務委託ではなく、単なる商品の販売行為になるため、こちらもこの法律の対象外となります。

【スライド　5：本法律の対象②】



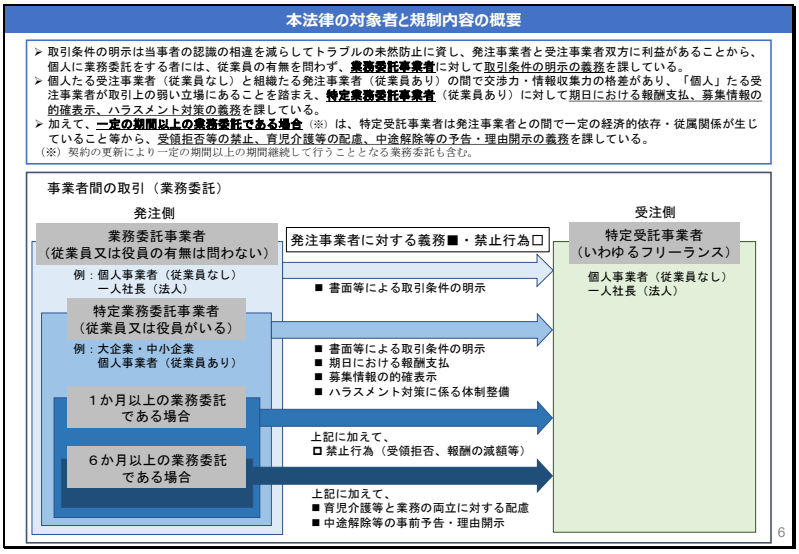
次に、この法律の対象となる「特定受託事業者」、すなわちフリーランスの定義のうち、「従業員を使用」の考え方について説明します。

この法律は、従業員を使用せず一人の「個人」として業務委託を受けているフリーランスと、従業員を使用して「組織」として事業を行っている発注事業者との間における業務委託に係る取引に適用されます。

組織であるかどうかは、ある程度の継続的な雇用関係が前提になってきますので、短時間、短期間のような一時的に雇用される方がいても組織としての実態を備えていることにはならず、この法律の「従業員を使用」には該当しないという整理をしています。このため、従業員を少しでも使用していたら、この法律のフリーランスに該当しなくなるということではありません。

具体的には、雇用保険の対象者の範囲を参考に、「週所定労働時間が 20 時間以上かつ継続して 31 日以上の雇用が見込まれる労働者」を雇用している場合には、この法律における「従業員を使用」に該当します。

【スライド　６：本法律の対象者と規制内容の概要】



こちらは、この法律の規制内容と規制の対象者についてまとめたものです。

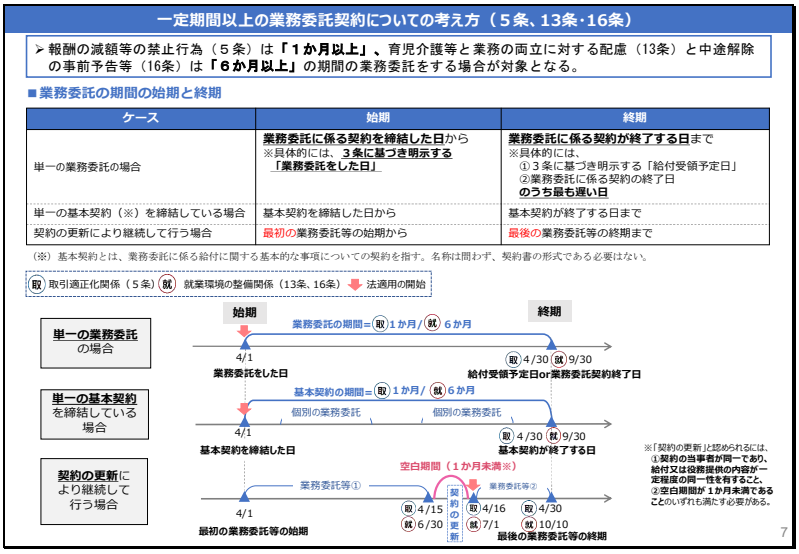
この法律では、フリーランスに業務委託する発注事業者に対して、義務と禁止行為が課せられていますが、発注事業者の従業員の使用の有無、また、取引の期間によって課せられる規制が異なりますので、それぞれ確認していきましょう。

まず、当事者間の認識の相違を減らしてトラブルを未然に防ぎ、発注事業者とフリーランス双方に利益があることから、従業員や役員の有無に関係なく、フリーランスに業務委託をする事業者である業務委託事業者に対して、書面等による取引条件の明示義務を課しています。フリーランスがフリーランスに業務委託をする場合、発注側のフリーランスには、この取引条件の明示義務が課せられますので御注意ください。

次に、個人として業務委託を受けているフリーランスと、組織として事業を行っている発注事業者の間には交渉力・情報収集力の格差があり、フリーランスが取引上の弱い立場にあることから、従業員又は役員がいる発注事業者である特定業務委託事業者に対しては、書面等による取引条件の明示義務に加えて、期日における報酬支払、募集情報の的確表示及び、ハラスメント対策に係る体制整備の３つの義務を課しています。

さらに、フリーランスと特定業務委託事業者との取引のうち、１か月以上の業務委託である場合は、先ほどの４つの義務に加えて、受領拒否、報酬の減額等の行為が禁止され、６か月以上の業務委託である場合には、さらに、育児介護等と業務の両立に対する配慮、中途解除等の事前予告・理由開示の義務を課しています。

【スライド　7：一定期間以上の業務委託契約についての考え方（5 条、13 条・16 条)】



こちらでは、先ほど説明した「１か月以上」や「６か月以上」の業務委託の期間の考え方について説明します。第５条に規定されている報酬の減額等の禁止行為は、「１か月以上」、第 13 条に規定されている育児介護等と業務の両立に対する配慮と第 16 条に規定されている中途解除の事前予告等は「６か月以上」の期間、業務委託をする場合が対象となります。

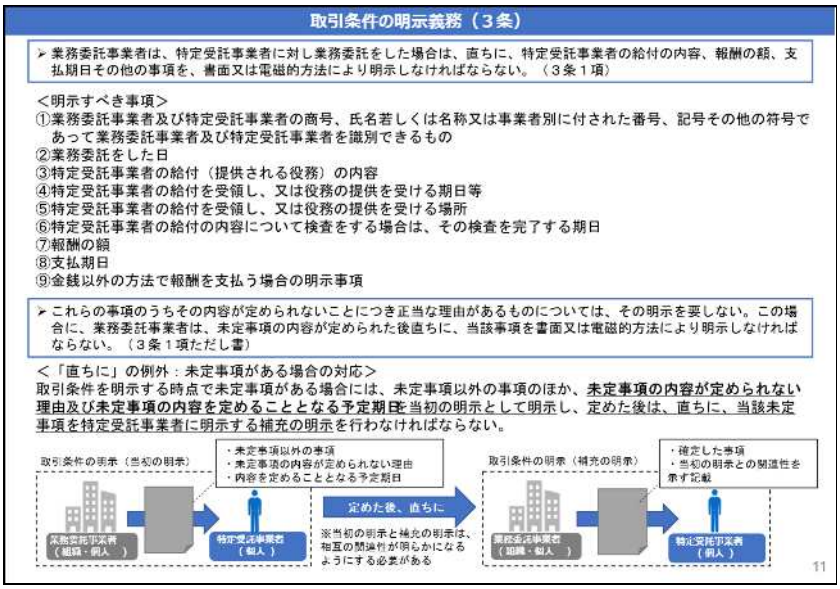
具体的なケースを元に業務委託の期間の始期と終期について説明します。

まず、単一の業務委託の場合は、業務委託に係る契約を締結した日を始期とし、業務委託に係る契約が終了する日を終期とします。具体的には、３条に基づき明示する「業務委託をした日」から、①３条に基づき明示する「給付受領予定日」又は②業務委託に係る契約の終了日のうち最も遅い日までの期間を計算します。

次に、単一の基本契約、つまり、業務委託における給付に関する基本的な事項についての契約である基本契約を締結している場合は、基本契約を締結した日から基本契約が終了する日までの期間を計算します。

また、契約の更新により継続して行う場合は、最初の業務委託等の始期から、最後の業務委託等の終期までの期間を計算します。例えば、４月１日から４月 15 日までの業務委託①のあと、４月 16 日から４月 30 日までの業務委託②をした場合で、これらが「契約の更新」と認められる場合には、最初の業務委託①の始期である４月１日から、最後の業務委託の終期である４月 30 日までの期間を計算することとなりますので、業務委託の期間は「１か月」となります。なお、「契約の更新」と認められるためには、①契約の当事者が同一であり、給付又は役務提供の内容に一定程度の同一性があること、②前後の業務委託の間の期間の日数、つまり空白期間が１か月未満であることのいずれも満たす必要があります。

【スライド８：取引条件の明示義務（３条)】



ここからは、取引の適正化に係る規制である、２つの義務と７つの禁止行為について説明します。

まずは、第３条の取引条件の明示義務についてです。

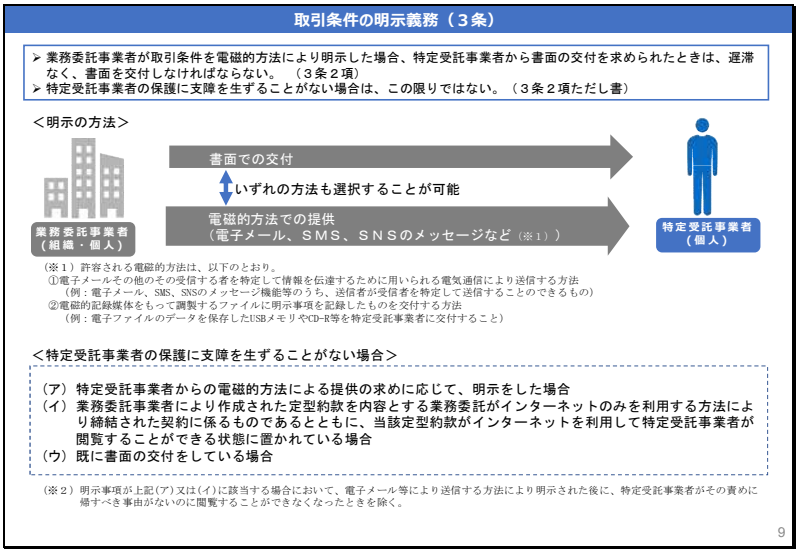
第３条では、発注事業者が、特定受託事業者、すなわちフリーランスに業務委託をした場合には、直ちに、取引条件を書面又はメールなどの電磁的方法によって明示する義務を定めています。

取引条件の明示は、取引をする上での基本的なことであるとともに、発注事業者と受注事業者の双方が取引条件を確認することで取引のトラブルの未然防止になるため、組織である発注事業者とフリーランスの間の取引だけではなく、フリーランスとフリーランスの間の取引でも、発注する側のフリーランスはこの義務が課されています。

取引条件として明示しなければならない事項は、発注事業者とフリーランスの商号、氏名又は名称等、業務委託をした日、給付又は提供される役務の内容、給付の受領又は役務の提供を受ける期日、場所、給付の内容について検査をする場合は検査完了期日、報酬の額、支払期日及び金銭以外の方法で報酬を支払う場合の明示事項となっています。

なお、これらの明示すべき事項のうち内容が定められないことについて正当な理由があるもの、これを未定事項といいますが、取引条件を明示する時点で未定事項がある場合には、未定事項以外の事項のほか、未定事項の内容が定められない理由及び未定事項の内容を定めることとなる予定期日を当初の取引条件を明示する際に明示しておく必要があります。その上で、未定事項の内容が定められた後は、直ちに、その定められた内容と当初の明示との相互の関連性を示す記載をフリーランスに明示する、補充の明示を行わなければなりません。

【スライド９：取引条件の明示義務（３条)】



続いて、取引条件の明示の方法です。

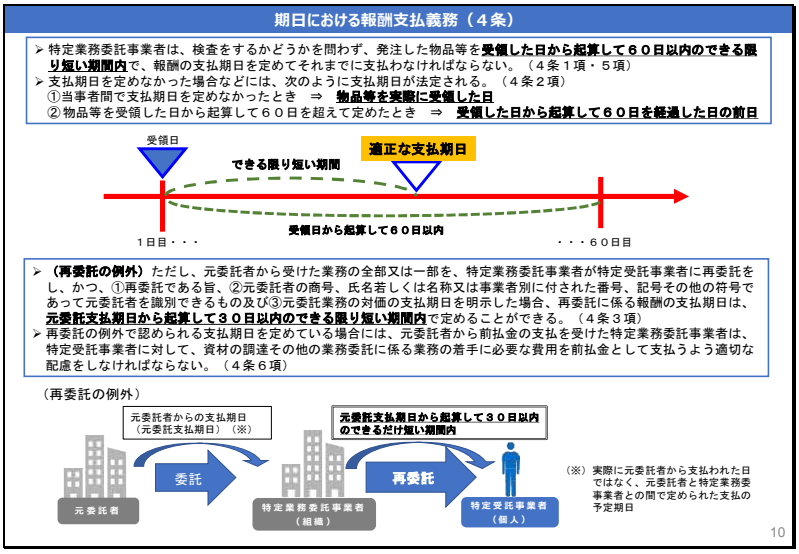
フリーランスが関わる取引では、メールなどの電磁的方法での発注が浸透していることも踏まえて、この法律では、発注事業者が取引条件を明示する方法として、書面の交付か、メールなどの電磁的方法による提供が認められており、書面と電磁的方法のどちらの方法で明示するかは発注事業者が選択することができます。

このうち、電磁的方法については、電子メール、ショートメッセージサービス、ＳＮＳのメッセージ機能等のうち、送信者が受信者を特定して送信することのできるものが認められるほか、電子ファイルのデータを保存したＵＳＢメモリやＣＤ－Ｒ等をフリーランスに交付することも、認められます。

また、先ほど説明したとおり、取引条件の明示に当たって、書面で交付するか、電磁的方法で提供するかは発注事業者が選択することができますが、スマートフォンなどの電子機器の扱いに不慣れな方など、電子機器で取引条件の確認をすることが難しいフリーランスに配慮する観点から、当初メールなどの電磁的方法で取引条件の明示を受けたものの、後になってフリーランスが書面の交付を希望した場合は、発注事業者は改めて書面を交付する必要があります。

一方で、フリーランスの保護に支障を生ずることがない場合には、必ずしも書面を交付する必要はありません。この、フリーランスの保護に支障を生ずることがない場合というのは、こちらのアからウに記載している３つです。これらに該当する場合はフリーランスから求められても書面を交付する必要はありません。

【スライド 10：期日における報酬支払義務（４条)】



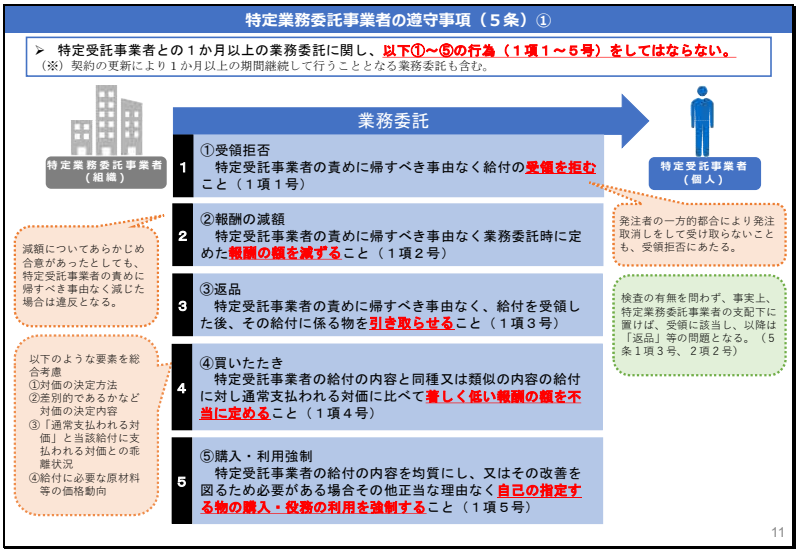
こちらは、第４条の期日における報酬支払義務です。

第４条では、発注事業者は、フリーランスに対して発注した物品等を受領した日、または役務の提供を受けた日から起算して 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るとともに、その期日までに報酬を支払う義務を課しています。

中段の青い枠「再委託の例外」をご覧ください。これは、発注事業者が元委託者から委託された業務をフリーランスに再委託する場合には、再委託であること、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れば、60 日以内の支払ではなく、元委託者から発注事業者に対する報酬の支払期日から 30 日以内のできる限り短い期間内で支払期日を定め、フリーランスに対して報酬を支払うことができるという例外を定めているものです。

この「再委託の例外」で認められる報酬の支払期日は、実際に元委託者から支払われた日ではなく、元委託者と発注事業者との間で定められた元委託者から発注事業者への支払の予定期日から起算して 30 日以内のできる限り短い期間内で定めることができるものです。そのため、元委託者から発注事業者に対する支払が、実際には予定期日より早くなった又は遅くなった場合でも、フリーランスに対する支払期日が変わることはありません。

【スライド 11：特定業務委託事業者の遵守事項（5 条）①】



続いて、第５条の発注事業者の遵守事項です。

第５条では、フリーランスに１か月以上の業務委託をしている発注事業者に対して７つの禁止行為が定められています。

まず１つ目の「受領拒否」とは、フリーランスに責任がないのに、給付の受領を拒否することです。発注事業者の一方的な都合によるキャンセルもこの受領拒否に当たります。

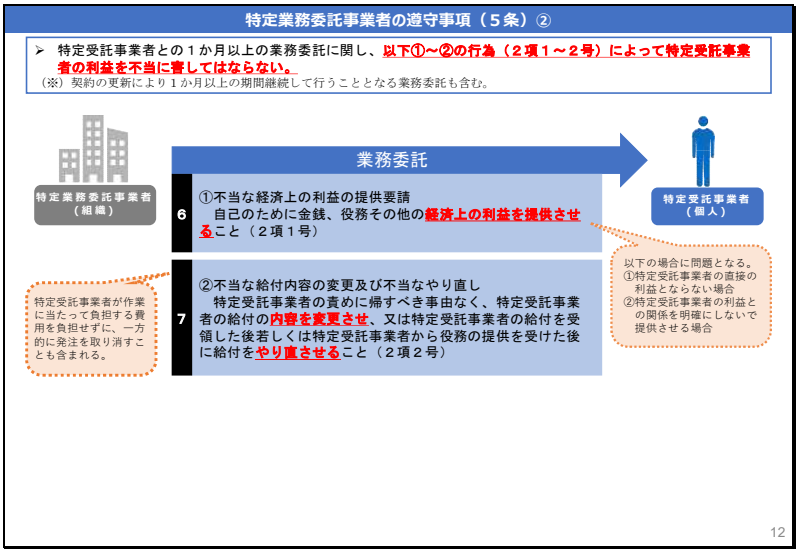
２つ目の「報酬の減額」とは、フリーランスに責任がないのに、業務委託時に決定した報酬を減額することです。当事者間で減額についてあらかじめ合意があったとしても、フリーランス側に責任がない場合には、この報酬の減額に該当して、法律に違反することになります。

３つ目の「返品」とは、フリーランスに責任がないにもかかわらず、給付を受領した後、その給付に係る物を引き取らせることです。

４つ目は、いわゆる買いたたきで、通常支払われる対価に比べて著しく低い報酬の額を不当に定めることです。この買いたたきに該当するかどうかは、発注事業者とフリーランスとの間で、報酬に関して十分な協議が行われたかどうか、差別的であるかなど対価の決定内容、「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、給付に必要な原材料等の価格動向などを総合的に考慮して判断することになります。

５つ目は、購入・利用強制です。フリーランスの給付の内容を均質にし、又はその改善を図る必要があるなどの正当な理由がないにもかかわらず、発注事業者が指定する、業務に関連のない製品やサービス、保険、リース商品などの購入・利用をフリーランスに対して強制することです。

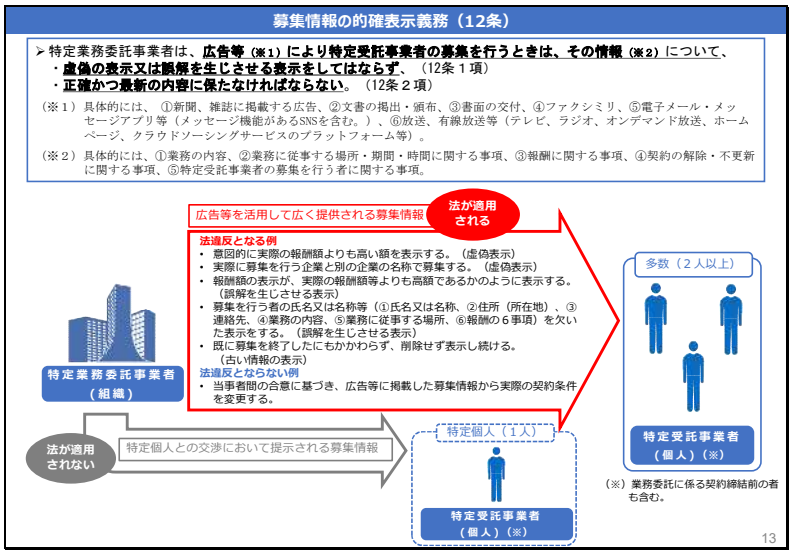
【スライド 12：特定業務委託事業者の遵守事項（５条）②】



６つ目の「不当な経済上の利益提供」とは、発注事業者が自己のためにフリーランスに金銭やサービスその他の経済上の利益を不当に提供させることです。名目を問わず、報酬の支払いとは独立して行われる金銭の提供や、作業への労務の提供をすることが、フリーランスの直接の利益とならない場合やフリーランスの利益との関係を明確にしないで提供させる場合に問題となります。

７つ目は、不当な給付内容の変更、不当なやり直しです。フリーランスに責任がないにもかかわらず、発注内容の変更を行った場合に、フリーランスが作業に要した費用を発注事業者が負担することなく、不当なやり直しを行わせることです。フリーランスが作業に当たって負担する費用を負担せず、一方的に発注を取り消すことも含まれます。

【スライド 13：募集情報の的確表示義務（12 条)】



ここからは、就業環境の整備に係る規制である、４つの義務について説明します。

まずは、第 12 条の募集情報の的確表示義務についてです。

これは、発注事業者が、広告等によりフリーランスの募集を行うときは、虚偽の表示や誤解を生じさせる表示をしてはならず、またその内容を正確かつ最新の内容に保たなければならない、ということを定めています。

「広告等」とは具体的に、①新聞、雑誌に掲載する広告、②文書の掲出・頒布、③書面の交付、④ファックス、⑤電子メール・メッセージアプリ等、⑥放送、有線放送等を指します。例えば、⑥には、テレビ、ラジオ、オンデマンド放送、ホームページ、クラウドソーシングサービスのプラットフォーム等が含まれます。

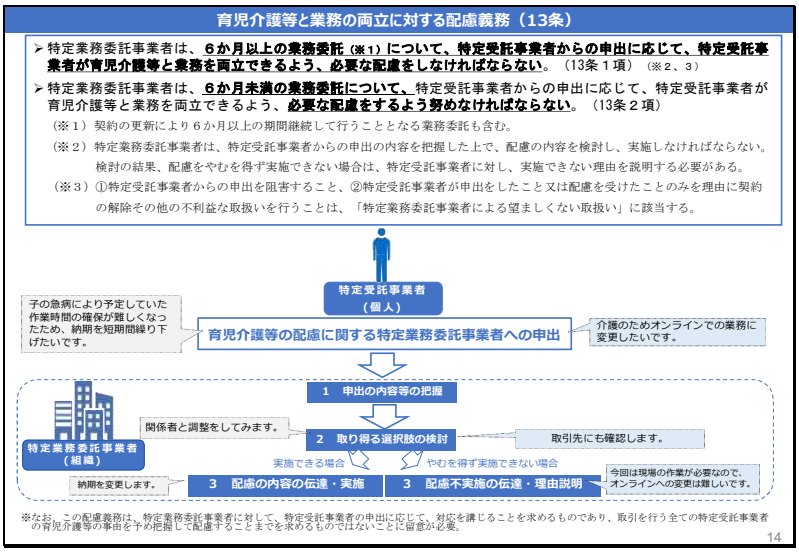
この義務は、発注事業者が、２人以上の多数のフリーランスに対して募集を行う場合に適用されます。そのため、下の図のグレーの部分にあるとおり、特定個人のフリーランスとの交渉において提示される募集情報は対象になりません。

また、的確表示義務の対象となる募集情報は、（※２）にあるとおり、①業務の内容、②業務に従事する場所・期間・時間に関する事項、③報酬に関する事項、④契約の解除・不更新に関する事項、⑤フリーランスの募集を行う者に関する事項の５つであり、広告等によりフリーランスの募集を行うときは、これらに関する事項について、虚偽の表示等をしてはなりません。

法違反となる例と法違反にならない例などの具体的な内容としては、例えば、意図的に実際の報酬額よりも高い額を表示することは虚偽表示に当たり、法違反となります。一方、当事者間の合意に基づき、広告等に掲載した募集情報から実際の契約条件を変更することは、法違反とはなりません。

また、今般、インターネット等で犯罪実行者の募集（いわゆる「闇バイト」の募集）が行われる事案が見られ、その中には、通常の募集情報と誤解を生じさせるような広告等も見受けられる状況が発生しています。これを踏まえ、募集情報の中でも、①フリーランスの募集を行う者の氏名又は名称、②住所（所在地）、③連絡先、④業務の内容、⑤業務に従事する場所、⑥報酬の６つの事項を欠くものについては「誤解を生じさせる表示」に該当するものとして、本法第 12 条違反となります。

【スライド 14：育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13 条)】



次に、第 13 条の育児介護等と業務の両立に対する配慮義務です。

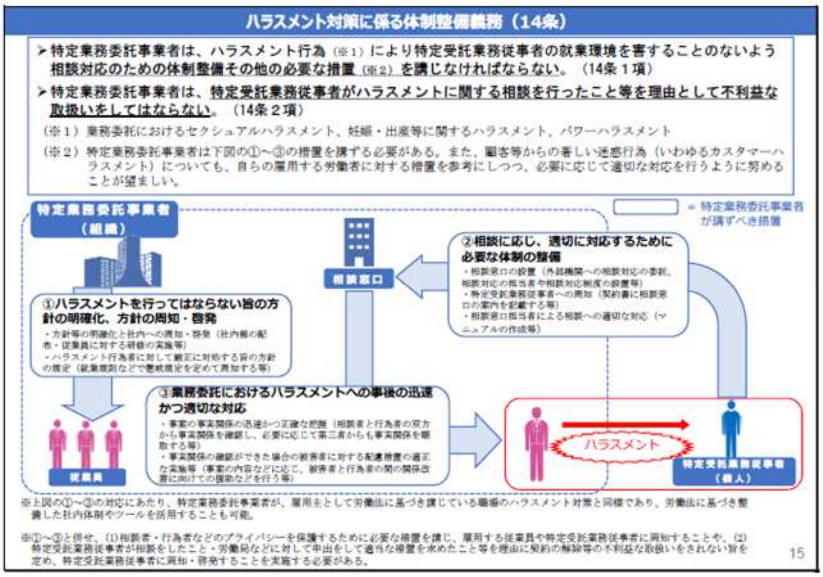
これは、妊娠、出産、育児、介護と業務を両立できるよう、６か月以上の業務委託の契約を締結しているフリーランスからの申出があった場合には、発注事業者は、必要な配慮をしなければならない、という義務がかかります。６か月以上の業務委託には、契約の更新により、６か月以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。また、６か月未満の業務委託の契約を締結しているフリーランスからの申出があった場合には、必要な配慮をするよう努めなければならない、という努力義務がかかることになります。

発注事業者は、フリーランスからの申出の内容を把握した上で、取り得る選択肢を検討し、配慮を実施しなければなりません。検討の結果、やむを得ず配慮を実施できない場合には、フリーランスに対して、実施できない理由を説明する必要があります。配慮の具体例としては、「介護のためオンラインでの業務に変更したい」、「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」などが想定されます。

また、※３にあるとおり、①フリーランスからの申出を阻害すること、②フリーランスが申出をしたこと又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は、「特定業務委託事業者による望ましくない取扱い」に該当しますので留意が必要です。

なお、この配慮義務は、フリーランスの申出に応じて、対応を講じることを発注事業者に求めるものであり、取引を行う全ての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ありません。

【スライド 15：ハラスメント対策に係る体制整備義務（14 条)】



第14条のハラスメント対策に係る体制整備義務です。

これは、ハラスメント行為によりフリーランスの就業環境を害することのないよう、発注事業者は、相談対応のための体制整備その他の必要な措置を講じなければならない、ということを定めています。また、フリーランスがハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由として不利益な取扱いをしてはならないこととされています。ここでいうハラスメント行為には、業務委託における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が含まれます。

発注事業者に求められる相談対応のための体制整備の内容は図の①～③のとおりです。

１つ目が、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発です。具体的には、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と社内への周知・啓発、ハラスメント行為者に対して厳正に対処する旨の方針の規定をする必要があります。（例えば、社内への周知・啓発の対応例としては、社内報の配布や従業員に対する研修の実施等が挙げられます。）

２つ目が、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備です。具体的には、相談窓口の設置、フリーランスへの相談窓口の周知、相談窓口担当者による相談への適切な対応を行う必要があります。（例えば、相談窓口の設置の対応例としては、外部機関への相談対応の委託のほか、相談対応の担当者や相談対応制度の設置等が挙げられます。）

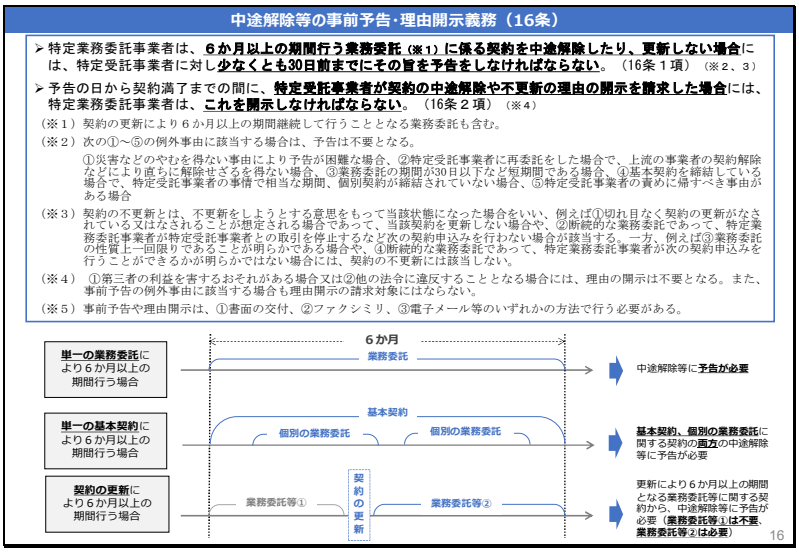
３つ目は、業務委託におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応です。具体的には、事案の事実関係の迅速かつ正確な把握や、事実関係の確認ができた場合の被害者に対する配慮措置の適正な実施等をする必要があります。（例えば、事実関係の迅速かつ正確な把握の

対応例としては、相談者と行為者の双方から事実関係を確認し、必要に応じて第三者からも事実関係を聴取すること等が挙げられます。）

以上の３つについては、発注事業者が雇用主として労働法に基づき講じている職場のハラスメント対策と同様ですので、労働法に基づき整備した社内体制やツールを活用することも可能です。なお、顧客等からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントについても、自らの雇用する労働者に対する措置を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいものです。

また、①～③の措置と併せて、⑴相談者・行為者などのプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、雇用する従業員やフリーランスに周知することや、⑵フリーランスが相談をしたこと・労働局などに対して申出をして適当な措置を求めたこと等を理由に契約の解除等の不利益な取扱いをされない旨を定め、フリーランスに周知・啓発することを実施する必要があります。

【スライド 16：中途解除等の事前予告・理由開示義務（16 条)】



第16条の中途解除等の事前予告・理由開示義務です。

これは、６か月以上の期間行う業務委託に関する契約を途中で解除する場合や更新しない場合には、フリーランスに対し、少なくとも30日前までに、その旨を予告しなければならない、という義務です。また、その事前予告の日から契約満了までの間に、フリーランスが契約の中途解除や不更新の理由の開示を求めた場合には、発注事業者はその理由を開示しなければなりません。６か月以上の期間行う業務委託には、契約の更新により、６か月以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。

事前予告については、次の５つに該当する場合には予告が不要となります。①災害などのやむを得ない事由により予告が困難な場合、②フリーランスに再委託をした場合で、上流の事業者の契約解除などにより直ちに解除せざるを得ない場合、③業務委託の期間が30日以下など短期間である場合、④基本契約を締結している場合で、フリーランスの事情で相当な期間、個別契約が締結されていない場合、⑤フリーランスの責めに帰すべき事由がある場合には予告が不要です。

また、契約を更新しない場合とは、不更新をしようとする意思をもって当該状態になった場合をいいます。例えば①切れ目なく契約の更新がなされている又はなされることが想定される場合であって、当該契約を更新しない場合や、②断続的な業務委託であって、発注事業者がフリーランスとの取引を停止するなど次の契約申込みを行わない場合が該当します。こうした場合には、契約を更新しない場合として事前予告が必要となります。一方、例えば③業務委託の性質上一回限りであることが明らかである場合や、④断続的な業務委託であって、発注事業者が次の契約申込みを行うことができるかが明らかではない場合には、契約の不更新には該当し

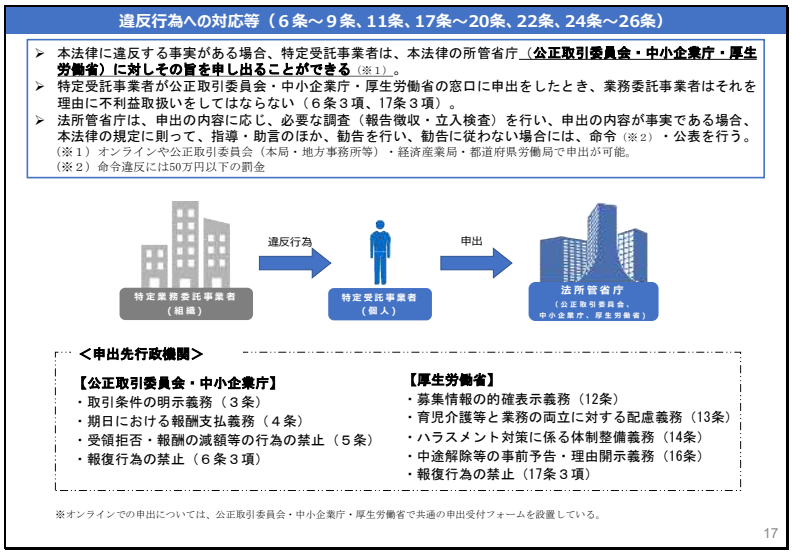
ません。

理由開示義務については、①第三者の利益を害するおそれがある場合又は②他の法令に違反することとなる場合には、理由の開示は不要となります。事前予告の例外事由に該当する場合も理由開示の請求対象にはなりません。

また、事前予告や理由開示は、①書面の交付、②ファックス、③電子メール等のいずれかの方法で行う必要があります。

これで就業環境の整備部分についての説明は終了です。続いては、法律に違反する行為があった場合の対応と、フリーランスの方向けの相談窓口についても御説明します。

【スライド 17：違反行為への対応等（6 条～9 条、11 条、17 条～20 条、22 条、24 条～26 条)】



この法律に違反する行為があった場合の対応について御説明します。

この法律に違反する事実があった場合、違反行為を受けたフリーランスは、法所管省庁である公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省に申し出ることができます。

また、フリーランスが法所管省庁の窓口に申出をした時に、発注事業者はそれを理由にフリーランスに対して、契約を解除する、今後の取引を行わないようにするといった不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

法所管省庁は、フリーランスの申出内容に応じて、報告徴収・立入検査といった必要な調査を行い、申出の内容が事実である場合、本法律の規定に則って、発注事業者に対して指導・助言のほか、勧告を行い、勧告に従わない場合には命令・公表を行います。

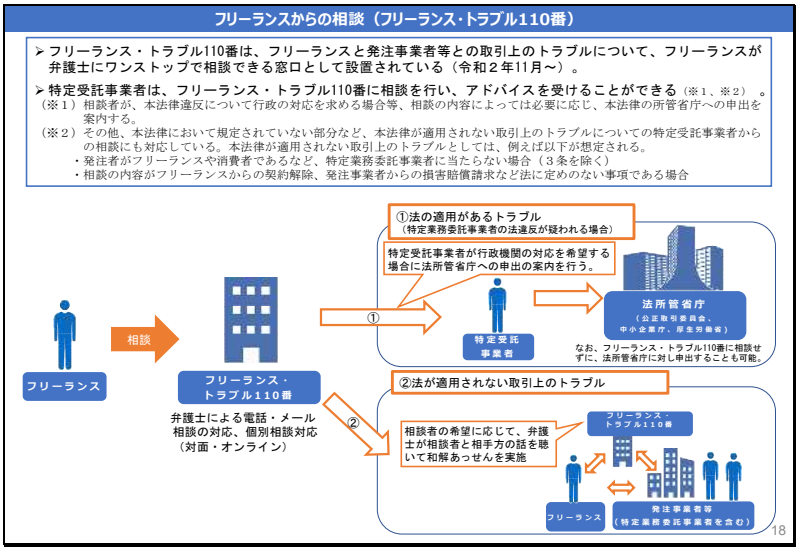
なお、命令違反には 50 万円以下の罰金が課されます。

申出について、本法律違反の内容に、公正取引委員会・中小企業庁所管の条文と厚生労働省所管の条文の両方の内容が含まれる場合は、どちらに申出を行うことも可能です。

具体的に申出を行う際は、公正取引委員会（本局・地方事務所等）・経済産業局・都道府県労働局の各行政機関に対して申出を行うほか、オンラインで申出が可能な申出受付フォームを法所管省庁共同で用意しており、そちらで申出を行うことも可能です。詳細については、関係省庁の HP をご確認ください。

フリーランス・トラブル 110 番については、次のスライドで御紹介します。

【スライド 18：フリーランスからの相談（フリーランス・トラブル 110 番)】



フリーランス・トラブル 110 番は、フリーランスと発注事業者等との取引上のトラブルについて、フリーランスが弁護士にワンストップで相談できる窓口として令和２年 11 月から設置されています。この法律に関するトラブルについて相談を受けた場合、フリーランスが行政機関の対応を希望する際には法所管省庁への申出の案内を行うほか、①発注者が消費者である場合や②相談内容がフリーランスからの契約解除、発注事業者からの損害賠償請求などこの法律に定めのない事項である場合等、この法律が適用されない取引上のトラブルについても相談し、アドバイスを受けることができる窓口になっています。窓口に相談が寄せられると、弁護士が電話やメール、対面・オンラインなどの手段で個別相談の対応を行い、また、相談者の希望に応じて、弁護士が相談者と相手方の話を聞いて和解あっせんを実施しています。

これで動画は以上になります。
ご視聴いただきありがとうございました。