

フリーランス法(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律)

1. フリーランス法 制定に至る経緯

(1)歴史的背景:雇用契約外の働き方をめぐる問題の蓄積(1970年代~2000年代)

①家内労働者にみられる「自営業者なのに弱い立場」という問題

- ・家内労働は形式的には自営業だが、労働者より弱い立場に置かれた。
- ・1970年に家内労働法が制定され、最低工賃制度など保護が導入。

→ ここで初めて「自営業でも弱者性がある」という認識が形成。

②在宅ワーク・IT化の進展で委託労働が増加(2000年代~)

- ・2000年:厚生労働省が「在宅ワークガイドライン」策定(契約条件明示、支払期限など)。
- ・2018年:政府が「自営型テレワークガイドライン」を策定(仲介プラットフォーム経由の委託も対象)。

しかし、これらは法的拘束力のない通達に過ぎなかった。

(2)問題が顕在化:ギグワーカー・プラットフォーム経済の拡大(2010年代後半~)

①ギグワーカー(ウーバーイーツ等)の急増

- ・コロナ禍を契機にウーバーイーツやフードデリバリー事業が急拡大。
- ・「会社がトラック等を所有し、それを委託する形態」などで、労働者性が争われる事案が多数発生。

②海外判例も雇用性認定が相次ぐ

- ・英国、スペイン、ドイツ、フランスなどでプラットフォーム就労者の「労働者性」を認める判決が相次いだ。

→ 国内外の動きにより、「委託型の働き方をどう保護するか」という政策課題が急浮上。

(3)政府内での問題認識の広がり(2017~2020)

① 2017年「働き方改革実行計画」

- ・非雇用型テレワーク等について「法的保護の必要性を中長期的課題として検討」と位置づけられる。

② 2017~2019 厚労省「雇用類似の働き方」検討会

- ・労働者性の拡張ではなく、「自営業者の一部へ別途保護提供が必要」と整理。
- ・JILPTによる調査では、雇用類似就業者は約228万人と推計。

→ もはや少数ではないという政府認識が固まる。

(4)コロナ禍で露呈したフリーランスの脆弱性(2020)

① 持続化給付金・休業支援制度で排除されるケース

・税法上の「売上」「所得」の扱いの違いから、
フリーランスが支援対象外となる問題が続発。

② 批判を受けてフリーランス向け制度を急造

・「小学校休業等対応支援金」をフリーランスにも拡大。
→「フリーランスは保護網から漏れやすい」ことが社会問題に。

③ 2020年7月「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を行う

④ 2020年11月 フリーランス・トラブル110番を設置

(5) 内閣官房主導の本格検討(2021)

① 2021年3月

「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

- ・独禁法・取引適正化法(旧下請法)の適用整理
- ・契約書面の明示、買いたたきの禁止等を解説
- ※このガイドラインが後の法律の基本骨格となる。

② 2021年6月「骨太の方針」

・フリーランスに関するセーフティネット整備を検討することが明記。

③ 2021年10月 岸田内閣発足

- ・直後に「新しい資本主義実現会議」を設置。
- ・同会議の緊急提言(2021年11月)で初めて「フリーランス保護法制の新設」が明記。

(6) 2022年: 法案化に向けた調整と社会的議論

① パブリックコメント実施(2022年9月)

・内閣官房が「フリーランス取引適正化法制の方向性」について意見募集。

② 自民党内での議論の停滞

- ・「多様な働き方を一律に保護対象にするのは適切か」などの慎重論。
- 法案の名称や構成を見直し、「フリーランス」という語を避けた「特定受託事業者」という法律概念が採用される。

(7) 2023年~2024年: 立法化

① 2023年2月 法案国会提出

(正式名: 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案)

② 2023年4月28日 法案成立

③ 2023年5月12日 公布

④ 2024年11月1日 施行 ※ 3年後見直す旨の規定あり。

(8) 法律構造の特徴: 二本柱のハイブリッド法制

本法律は、

① 取引の適正化(公正取引委員会・中小企業庁)

と

② 就業環境整備(厚生労働省)

の二つの体系を“同じ法律に束ねた”ことが最大の特徴。

これは次の経緯によるもの：

- ・フリーランス問題は「不当な取引」がある一方、
 - ・ハラスメント・育児・介護といった就業環境問題にも拡大しつつあった。
- よって 公取委／中小企業庁の取引規制 + 厚労省の就業環境整備 を一つの法体系に統合する方式が採られた。

(9) 総括：フリーランス法制定を後押しした決定的要因

- ① 労働者に似た働き方の増大(ギグワーク等)
- ② コロナ禍で脆弱性が顕在化(支援制度からの漏れ)
- ③ 海外での法整備・判例の急進展
- ④ 国内ガイドラインでは限界(法的拘束力なし)
- ⑤ 政府(内閣官房)主導で法制化の政治的機運が高まった

これらの要因が重なり、「自営業者だが立場の弱い人」を守るための新しい法体系が必要だと結論づけられた結果、2023年にフリーランス法が誕生した。

2. フリーランス法の全体像

(1) 法律全体の構造

区分	内容	根拠
目的	フリーランスと事業者間の取引適正化・就業環境整備	第1条
定義	「特定受託事業者(=フリーランス)」および「発注事業者」の定義	第2条
取引適正化(義務・禁止行為)	発注時の明示義務、報酬支払義務、禁止行為(受領拒否・買ったたき等)	第3～5条
就業環境整備	募集情報の的確表示、ハラスメント対策、育児・介護等配慮	第12～16条
行政措置・申出制度	報告徴収・立入検査、指導・勧告・命令・公表	第6～11条、17～20条
罰則	命令違反・虚偽報告等への罰金	第24～26条
施行日	令和6年(2024年)11月1日	附則

(2) 条文ごとの要点一覧

(A) 取引適正化に関する規律

条文	内容(概要)	必須ポイント
第1条(目的)	取引の適正化・就業環境整備を図る	法の基本理念
第2条(定義)	フリーランス(特定受託事業者)、発注事業者などを規定	対象者の範囲明確化
第3条(取引条件の明示義務)	委託内容・報酬額・支払期日などを書面・電磁的方法で必ず明示	未定事項は「理由」「予定日」も示す
第4条(報酬支払義務)	給付受領日から60日以内の最短期間で支払期日設定／再委託は30日以内	「60日ルール」 「再委託30日」

第5条(禁止行為)	受領拒否／報酬減額／返品／買ったたき／購入強制／不当な経済上の利益提供要請／不当な変更・やり直し	優越的地位の濫用を幅広く禁止
第6～11条(行政対応)	報告徴収・立入検査、指導・勧告、命令、公表	違反時の対応フロー

(B)就業環境整備に関する規律

条文	内容(概要)	重要ポイント
第12条(募集情報の的確表示)	虚偽・誤認表示禁止、正確・最新情報の提供義務	業務内容・報酬等の具体記載必須
第13条(育児・介護等配慮義務)	6か月以上の継続委託 → 義務(6か月未満 → 努力義務) ①申出内容把握 ②選択肢検討 ③調整・理由説明	
第14条(ハラスメント対策義務)	セクハラ・マタハラ・パワハラ防止体制整備、相談窓口設置	相談理由による不利益取扱い禁止・プライバシー保護
第16条(中途解除の事前予告・理由開示)	6か月以上の継続委託 → 30日前予告義務・理由開示義務	書面・メール等による明示
第17～20条(行政対応)	報告徴収・立入検査、指導・勧告、命令、公表	

(C)罰則・附則

条文	内容	罰則内容
第24条	命令違反	50万円以下の罰金
第25条	虚偽報告等	20万円以下の過料
第26条	代理人・使用人の行為	両罰規定
附則	施行期日(2024/11/1)、3年後見直し	制度フォローアップ

3. フリーランス法と他法令の適用関係

フリーランス法は「フリーランス・事業者間取引の適正化に関する特別法」であり、独占禁止法、取引適正化法との関係でどの法を優先適用するかが重要になります。

(1) 法律の適用範囲と対象の違い

法令	適用対象	特徴
フリーランス法	特定受託事業者(個人事業主・一人法人等、従業員なし)	特別法として、契約書面義務・支払期日規制・ハラスメント対策まで網羅
独占禁止法(優越的地位の濫用)	発注者が「事業者」であれば、相手が個人でも適用	市場支配的地位は不要で、相対的優越で足りる
取引適正化法(旧下請法)	①発注者が資本金1,000万円超または従業員100人超の法人	
②委託内容が製造・修理・情報成果物作成・運送等	フリーランスが法人・個人かに関係なく適用しうる	

(2) 法令の優先適用関係

①フリーランス法 × 独占禁止法

- ・両法が同一行為に重複適用可能(書面義務はフリーランス法固有)

- ・特別法であるフリーランス法が優先適用される(公取委見解)
例:報酬減額・一方的変更
→フリーランス法(第5条)がまず適用
→行為の程度により独禁法「優越的地位の濫用」でも並行判断

②独占禁止法 ×取引適正化法(取適法)(旧下請法)

- ・同じ行為が重複する場合、取適法が優先適用
(独禁法よりも詳細な特別規制)

③フリーランス法 ×取適法

- ・取引の内容・企業規模により両方適用され得る
- ・書面明示義務・解除予告義務などフリーランス法が独自規制
- ・支払期限の規制は
 - 下請法:物品製造など → 60日ルール
 - フリーランス法:役務含む → 同じく60日ルール
(ただし根拠条文が異なる)

④労働関係法令(労基法等)との関係

- ・実態が「指揮監督の下で労務を提供」なら雇用契約と判断され労働法が適用
- ・労働法が適用される場合はフリーランス法の規制は及ばない

4. 就業環境整備:条文別ポイント整理(第12~16条)

以下の5条が厚生労働省所管の中心領域です。

- ・第12条:募集情報の的確表示義務
- ・第13条:育児・介護等に関する配慮義務
- ・第14条:ハラスメント対応体制整備義務
- ・第15条:不利益取扱い禁止(配慮申出等との関連)※実質第13・14条の補完
- ・第16条:中途解除等の事前予告および理由開示義務

第12条:募集情報の的確表示義務

①禁止される行為

- ・虚偽表示(実際の業務・報酬と異なる内容)
- ・誤認させる表示(報酬が高くみえる、仕事内容が軽く見える等)

②事業者の義務

- ・「正確かつ最新の内容」に維持し、変更があれば速やかに情報更新
- ・委託元企業に募集を委託している場合は、誤りがあれば訂正依頼義務

③必須の表示項目(例)

- ・業務内容
- ・必要能力・資格
- ・報酬額(計算方法含む)

- ・納期、作業場所・方法
- ・契約解除・不更新の条件
- ・募集者名・連絡先など

なお、「① 氏名(名称) ② 住所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 情報の記載がない場合は、本条違反となります。(2025年 12 月の犯罪対策閣僚会議での間バイト緊急対策)

第 13 条:育児・介護等と業務の両立に関する配慮義務

① 適用範囲

- ・6 か月以上の継続委託 → 義務
- ・6 か月未満 → 努力義務

② 企業に求められる対応ステップ

- 申出内容の把握(育児・介護状況等の確認)
- 取れる選択肢の検討(納期調整、作業時間や方法変更など)
- 関係者との調整・実施
- 不実施の場合の理由説明義務

③ 配慮内容の例

- ・オンライン作業への切替
- ・納期延長
- ・会議時間の調整
- ・部分的な役務提供

第 14 条:ハラスメント対策(セクハラ・マタハラ・パワハラ)体制整備義務

① 規制されるハラスメントの種類

- ・セクシュアルハラスメント(セクハラ)
- ・妊娠・出産等に関するハラスメント(マタハラ)
- ・優越的地位を背景とした言動(パワハラ)

② 発注者の義務内容

- ・相談窓口の明確化・体制整備
- ・発注者自身および従業員に対する周知・教育
- ・事後対応(事実確認・被害者保護・再発防止)
- ・相談理由による契約打ち切り等の不利益取扱い禁止、相談者等のプライバシーの保護

③ 典型的な違反例

- ・不当なやり直し強制
- ・性的関係の要求→拒否したら取引を打ち切り
- ・マタニティ関連の発言や排除
- ・無視・孤立させる等の職場性嫌がらせ

第 15 条:不利益取扱い禁止(配慮申出・相談対応の関連)

第 13 条・第 14 条で「申出」「相談」への対応が義務化されるため、その副作用として申出・相談を理由とする不利益取扱いが禁止される規定。

(禁止される行為)

配慮申出を理由とする

- ・ 契約の非更新・解除
- ・ 発注量減少
- ・ 報酬引下げ

ハラスメント相談を理由とした

- ・ 契約打ち切り
- ・ 不利益な対応

第 16 条:中途解除等の事前予告・理由開示義務

①条件

- ・ 6 か月以上の継続委託が前提
(不更新＝期間満了後に更新しない場合も含む)

②義務内容

- ・ 少なくとも 30 日前までに解除・不更新の予告
- ・ 理由開示義務(フリーランスから求めがあった場合、遅滞なく書面等で)

③例外

- ・ 災害その他やむを得ない事由で予告困難な場合
(例外でも記録保存等の対応が望ましい)

まとめ

【適用関係】

- ・ フリーランス法は特別法として独禁法・取適法に対し原則優先適用
- ・ 同一行為には複数法令が並行適用され得る
- ・ 実態が労働者に該当する場合は労働法(労働基準法等)が適用

【就業環境整備】(厚労省領域)

- ・ 第 12 条:募集内容は虚偽・誤認不可、最新情報維持
- ・ 第 13 条:育児・介護配慮(6 か月以上は義務)
- ・ 第 14 条:ハラスメント防止体制整備、相談理由の不利益取扱い禁止
- ・ 第 15 条:申出・相談を理由とする不利益取扱い禁止・プライバシー保護
- ・ 第 16 条:解除・不更新は 30 日前予告 + 理由開示義務