

フリーランス法のポイント

令和7年12月16日
奈良労働局 雇用環境・均等室

「フリーランス法」の目的

フリーランスが安心して働ける環境を整備

I

フリーランスの方と
発注事業者(企業等)間の
取引の適正化

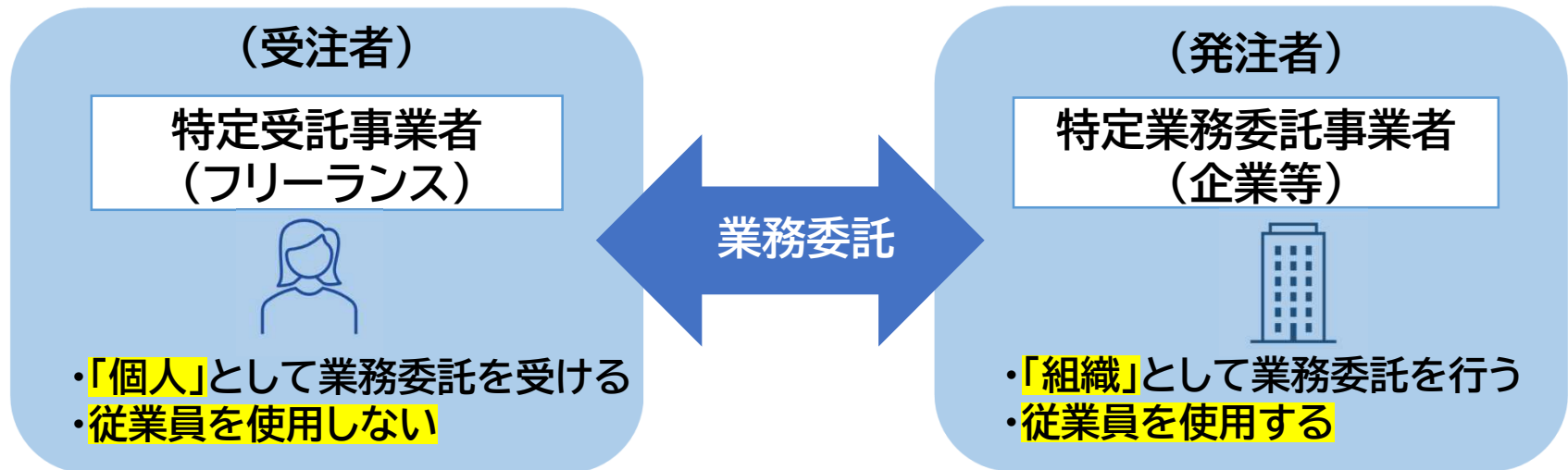
(中小企業庁・公正取引委員会)

II

フリーランスの方の
就業環境の整備

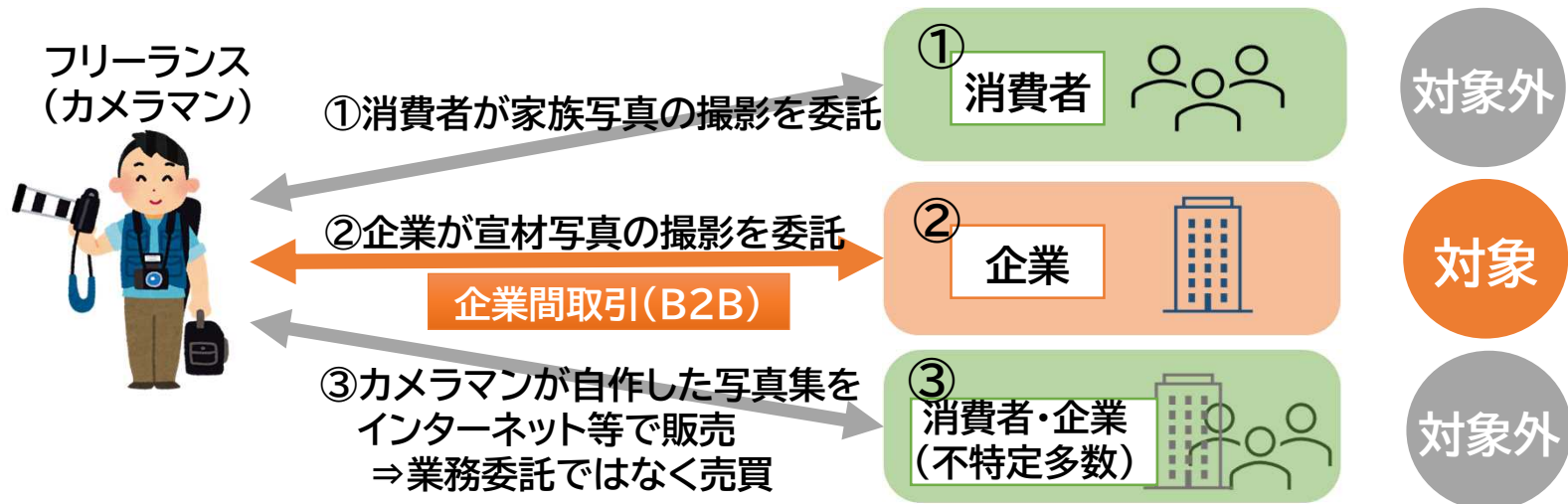
(厚生労働省)

「フリーランス法」の対象



注)「従業員を使用」とは、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すること

発注事業者(企業等)からフリーランスへの「業務委託」(事業者間取引)が対象です



フリーランス法の義務と禁止行為

I 取引の適正化

第3条

取引条件の明示義務

第4条

期日における報酬支払義務

第5条

発注事業者の禁止行為

中小企業庁・公正取引委員会

II 就業環境の整備

第12条

募集情報の的確表示義務

第13条

育児介護等と業務の両立に
対する配慮

第14条

ハラスメント対策に係る
体制整備義務

第16条

中途解除等の事前予告・
理由開示義務

厚生労働省

I フリーランス・事業者間の取引適正化

1. 取引条件の明示義務(第3条)

- 発注者は業務委託をした場合、**書面等**により、**直ちに**、取引条件を明示すること
- ☞ **従業員の有無を問わず、すべての発注事業者が対象**(フリーランスが発注者である場合も含む)

明示すべき事項

- ①業務委託事業者及び特定受託事業者の商号、氏名もしくは名称等
- ②業務委託をした日
- ③特定受託事業者の給付(提供される役務)の内容
- ④特定受託事業者の給付を受領し、又は役務の提供を受ける期日等
- ⑤給付の受領また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報酬の額および支払期日
- ⑧現金以外の方法で報酬を支払う場合は、支払方法に関すること

明示の例(書面の交付)

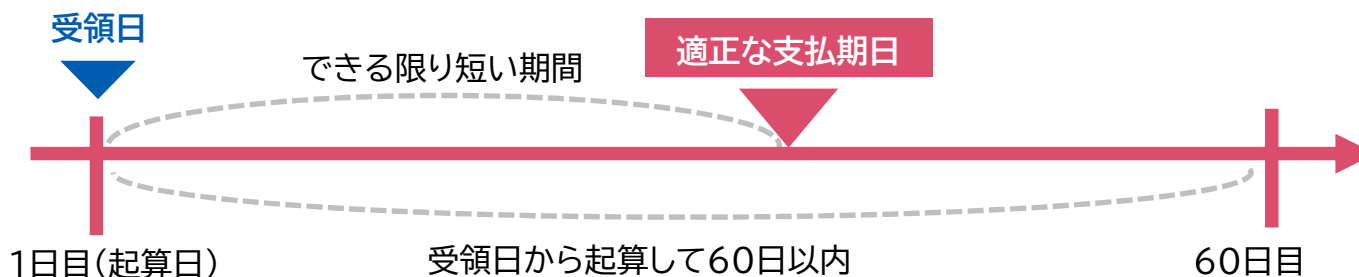
発 注 書			
① 殿		② 発注日：令和〇年〇月〇日	
下記のとおり、発注いたします。			
① 〇〇株式会社			
④	納期：	令和〇年〇月〇日	
⑤	提出先：	・・・@・・・.co.jpにメールで提出	
⑥	検査完了日：	令和〇年〇月〇日	
⑦	支払期日：	令和〇年〇月〇日	
⑧	支払方法：	全額現金払い※	
合計金額		⑦	円 (税込)
No.	品名、規格・仕様など	数量	金額
	③		
		小計	
		消費税	
		合計	
備考 ※金融機関への口座振込となります。口座振込にかかる振込手数料は当社が負担します。			

上記はあくまでも例示であり、書面の形式は問わない

I フリーランス・事業者間の取引適正化

2. 報酬支払期日の設定・期日内の支払(第4条)

- 発注した物品等を受け取った日から数えて**60日以内**のできる限り早い日に報酬支払期日を設定すること
- 期日内に報酬を支払うこと



再委託の場合における支払期日の例外

元委託者から受けた業務の全部または一部をフリーランスに再委託した場合
⇒元委託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設定すること



I フリーランス・事業者間の取引適正化

3. 発注者の遵守事項(第5条) “7つの禁止行為”

➤ 1か月以上の業務委託に関し、以下①～⑦の行為をしてはならない

- | | |
|-------------------|--|
| 1 受領拒否 | フリーランスの責めに帰すべき事由なく給付の受領を拒むこと |
| 2 報酬の減額 | フリーランスの責めに帰すべき事由なく業務委託時に定めた報酬の額を減ずること |
| 3 返品 | フリーランスの責めに帰すべき事由なく、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 |
| 4 買ったたき | フリーランスの給付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て著しく低い報酬の額を不当に定めること |
| 5 購入・強制利用 | 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ため必要がある場合その他正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること |
| 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提供させること |
| 7 不当な給付内容の変更、やり直し | フリーランスの責めに帰すべき事由なく、給付の内容を変更させ、または受領した後に給付をやり直させること |

Ⅱ フリーランスの就業環境整備

1. 募集情報の的確表示義務(第12条)

- 特定業務委託事業者は、広告等により特定受託事業者の募集を行うときは、その情報について、
- ・虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず、
 - ・正確かつ最新の内容に保たなければならない

 上記の募集情報の的確表示義務は、発注事業者が不特定多数のフリーランスを募集する場合に適用される
＝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とならない

発注事業者の義務・禁止事項

	法令違反となる例
虚偽の表示の禁止	<ul style="list-style-type: none">・実際に業務委託を行う事業者と別の事業者名で募集情報を掲載する・意図的に実際の報酬額よりも高額の募集情報を表示する
誤解を生じさせる表示の禁止	<ul style="list-style-type: none">・報酬額等について、実際の報酬額等よりも高額であるかのように表示する・職種または業種について、実際の業務内容と著しく乖離する名称を用いる・フリーランスの募集と、労働者の募集が混同されるような表示をする
正確かつ最新の表示の義務	<ul style="list-style-type: none">・既に募集を終了しているにもかかわらず、削除せず表示し続ける

Ⅱ フリーランスの就業環境整備

的確表示義務の対象となる募集情報

- 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ものに関する事項

募集情報の掲載イメージ

実際に業務委託を行う事業者と別の事業者名で求人掲載していませんか？
(虚偽の表示の禁止)

労働者の募集と混同させる表示をしていませんか？
(誤解を生じさせる表示の禁止)

デザイン・イラスト作成 株式会社〇〇	
業務委託 ⑤	
最終更新日: ●●年●月●日 掲載開始日: ●●年●月●日	
業務内容 ①	アプリを使用したデータ(Web漫画等)のカラーリング作業
納期 ②	毎月20日まで
期間	●●年●月～●月
報酬	1話ごと〇〇円
支払方法 ③	毎月●日に口座振込
交通費	なし

古い情報のまま掲載されていませんか？
(正確かつ最新の表示の義務)

報酬額等について、実際の報酬額等よりも高額であるかのように表示していませんか？
(誤解を生じさせる表示の禁止)

Ⅱ フリーランスの就業環境整備

S N S 等を通じてフリーランスの募集を行う際には
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報酬を記載しましょう



Ⅱ フリーランスの就業環境整備

2. 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務(第13条)

- 特定業務委託事業者は、**6か月以上**の業務委託について、フリーランスからの申出に応じて、出産・育児・介護と業務を両立できるよう、**必要な配慮をしなければならない(義務)**

フリーランス

育児介護などの配慮に関する発注事業者への申出



発注事業者

1. 申出の内容などの把握



2. 取り得る選択肢の検討



[実施できる場合]

3. 配慮の内容の伝達
実施



[実施できない場合]

3. 配慮不実施の伝達
理由の説明

Ⅱ フリーランスの就業環境整備

配慮の具体例

ケース①

「つわりにより急に業務に対応できなくなる場合について相談したい」との申出に対し、そのような場合の対応についてあらかじめ取決めをしておくこと

ケース②

「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」との申出に対し、納期を変更すること

ケース③

「介護のため特定曜日にオンラインで就業したい」と申出があった際、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること

望ましくない取扱い

- ・フリーランスからの申出を阻害すること
- ・フリーランスが申出をしたこと、また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り扱いを行うこと

Ⅱ フリーランスの就業環境整備

3. ハラスメント対策に係る体制整備義務(第14条)

- 特定業務委託事業者は、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、**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**
- 特定業務委託事業者は、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り扱いをしてはならない**

ハラスメントの
内容

セクシャルハラスメント

妊娠・出産等に関する
ハラスメント

パワーハラスメント

相談対応のための体制整備その他必要な処置

①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**

- ・社内報・社内HPへ記載して配布、従業員・契約担当者に対する研修の実施 等
- ・ハラスメントに対して厳正に対処する旨の方針を就業規則などに規定

②相談に応じ、適切に対応するための必要な**体制の整備**

- ・相談窓口の設置(担当者の設置、外部機関への委託等)
- ・フリーランスへの周知(契約書への相談窓口の記載等)

③ハラスメント発生後の**迅速かつ適切な対応**

- ・事案の事実関係の把握
- ・被害者に対する配慮措置 等

事業者が自社の従業員の
ハラスメント対策として
講じている内容と同じ

Ⅱ フリーランスの就業環境整備

フリーランスに対しての確実な周知

自社の従業員に対する周知・啓発だけではなく、**フリーランスに対して、相談窓口を確実に周知**することが必要です。

相談窓口を周知する例

<フリーランス専用相談窓口>

フリーランスの方が業務上のトラブルをご相談いただける窓口になります。
ハラスメントに関するご相談も受け付けています。

相談窓口担当者 人事課 △△△△(メールアドレス〇〇〇〇〇) (女性)
▲▲▲▲(メールアドレス●●●●●) (男性)

電話番号 XXX-XXXX-XXXX

なお、当社においては、業務委託におけるハラスメントに関して、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じております。また、業務委託におけるハラスメントに関する相談をしたこと等を理由として、契約の解除等の不利益な取扱いをいたしません。相談にあたっては、安心してご連絡ください。

ハラスメントは許しません!!

年 月 日

(事業所名)
(代表者氏名)

ハラスメントは、個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為です。労働者等の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。取引先の方や就職活動中の学生等へのハラスメントも当然許されません。

妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動や性別役割分担意識に基づく言動はハラスメントの発生の原因や背景となります。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化等の職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

セクハラ (セクシュアルハラスメント)	マタハラ等 (妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント)	パワハラ (パワーハラスメント)
相手の意に反する性的な言動 同性間や顧客、取引先で行われるものも含む。 ●性的な内容の冗談、からかい、異性 ●いせつ画面の閲覧、配付、提示 ●体への不必要な接触 ●食事やデートに誘うこと ●文脈、性的な関係を強要 ●性的な言動を拒否した社員を無視する・疎めさせる 等 ●被害者の性格的傾向又は性自認にかかわらず、相対的被害であれば、セクハラに該当します。	妊娠・出産等を機に、育児や介護の制度の利用等に関して、上司・同僚からの取返しの要する言動、妊娠・出産等を機にフリーランスの就業環境を悪化する言動 ●上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うのでやめてもらう」と言われた ●育児休業の取得について上司に相談したら「男が取るなんてありえない」と言われた ●妊娠したフリーランスが配達の申出をしたところ、申出を取り下げするように言われた 等	職務上の地位や人間関係などの職場内又は業務外に於ける取引上等の優位性を背景とし、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的な損害を生ずる、就業環境を悪化させること。 ●物を投げつけるなど、身体的な攻撃 ●仕事を与えないこと ●到底無理な仕事を押し付ける ●休みの理由を根拠の無い理由で断る ●挨拶されても無視し、挨拶しない ●目の前でささいなミスで大声で叱責 等

ハラスメントを行った場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。行為の具体的態様、当事者同士の関係や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。

相談窓口(所属)	氏名	連絡先
ハラスメントに対して、明確に「嫌だ」、「やめてください」という意思を相手に示しましょう。ひとりで悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。取引先や顧客等からのハラスメントについても対応します。		
◆当社で働いているだけでなく、業務委託したフリーランスの方、就職活動中の学生等の方にも相談ください。また、フリーランス等の方にも窓口を周知してください。		
◆ハラスメントに当たるかどうか判断できない場合でも相談してください。		
◆相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても「プライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。」		
◆相談を受けた場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事業に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対応します。		
◆妊娠・出産・育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。就業規則等を確認しましょう。		
制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。		

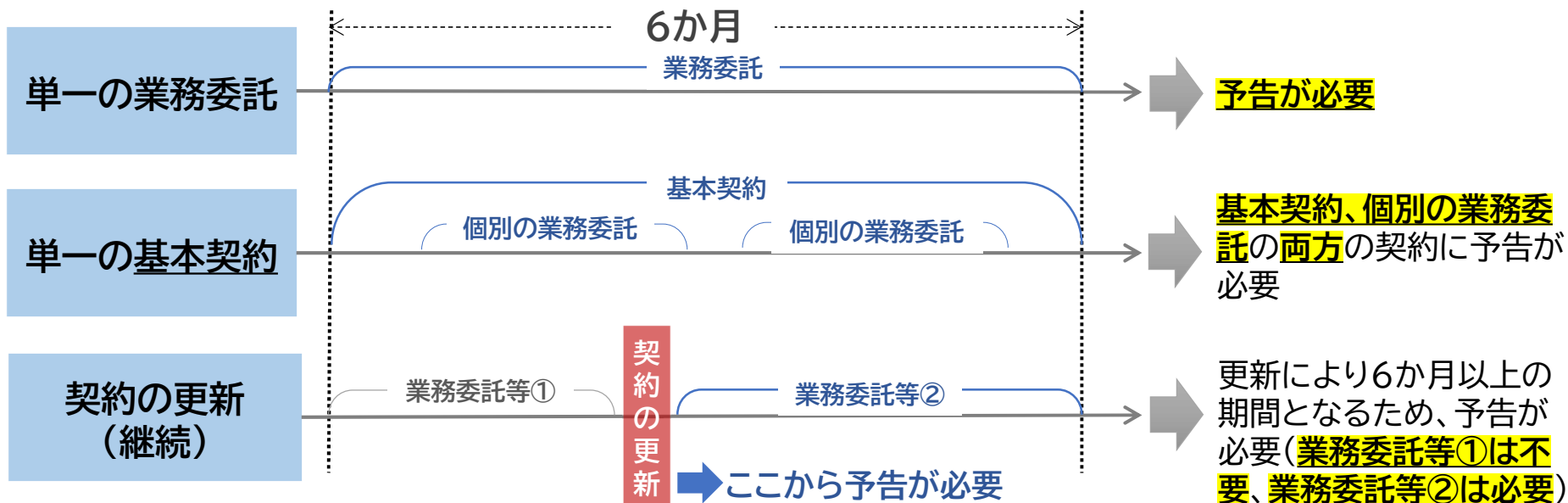
Ⅱ フリーランスの就業環境整備

4. 中途解除等の事前予告・理由開示義務(第16条)

- 特定業務委託事業者は、**6か月以上**の期間行う業務委託を中途解除したり、更新しない場合、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**
- 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請求した場合、これを開示しなければならない**

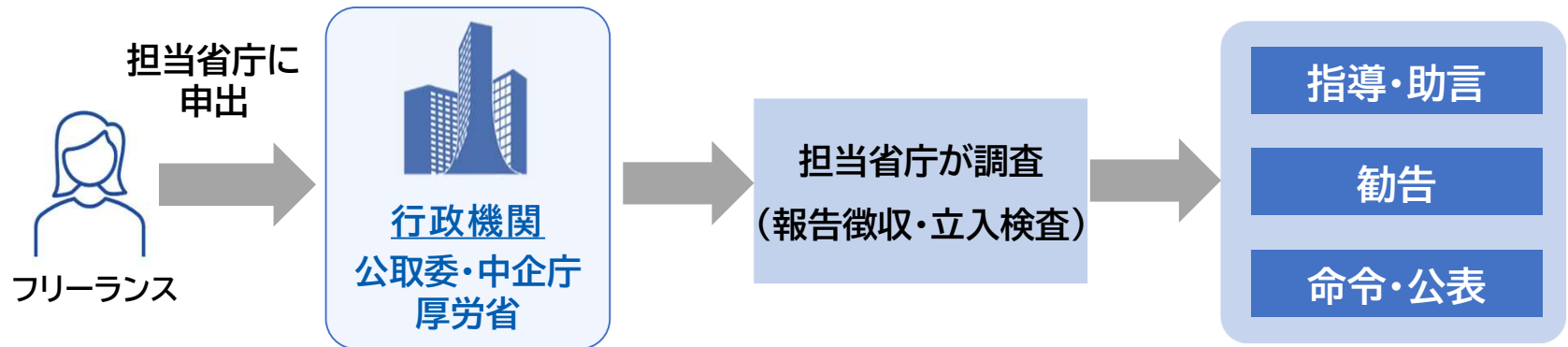
☞ ・次の①～⑤の**例外事由に該当する場合は、事前予告は不要となる**

①災害等のやむを得ない事由により予告が困難な場合、②再委託の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日以下の短期間である場合、④基本契約を締結しているがフリーランス側の事情で相当期間、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



違反行為への対応等

- 本法の違反があった場合、オンライン、郵送、来所での申出が可能です



- 法違反なのかよく分からない場合など、フリーランスの方がより広く相談できる
“フリーランス・トラブル110番”

※発注事業者からの相談は対象となりません

フリーランス、個人事業主などで
契約・お仕事上のトラブルで
お悩みの方へ
フリーランス・トラブル
110番

The logo features a blue background with white and yellow text. On the right, there is a cartoon illustration of a person in a blue uniform pointing upwards with their right index finger while holding a clipboard.

- ・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、弁護士がワンストップで対応
- ・和解あっせん、行政機関への申出の支援等を実施

☎ **0120-532-110** 🖥️ 公式サイトはコチラ
通話無料／受付時間 9:30～16:30（土日祝日を除く）
📧 help@freelance110.jp <https://freelance110.mhlw.go.jp>
対面やWeb（ビデオ通話）でのご相談も受け付けています

公式サイトでは具体的な事例やご相談の流れなども掲載しています。

The contact information block includes a phone icon, a large phone number, a computer icon, and a QR code. The text provides details about the service, including that it is free of charge and available from 9:30 to 16:30 on weekdays. It also mentions that consultations can be conducted in person, via web, or through video calls.

フリーランス法の施行状況

都道府県労働局における指導等の事例 ①

ハラスメント対策の体制整備(第14条)

1	清掃用具の販売・レンタル業等を営む特定業務委託事業者Aは、自らの顧客に対する商品の配達や交換等の役務提供を特定受託事業者に委託しているが、ハラスメント対策に係る体制整備に関し、就業規則等にハラスメント防止措置を規定し、労働者及び特定受託業務従事者に周知しているところ、 当該措置の対象に特定受託業務従事者が含まれる旨を定めていなかった。
2	出版業を営む特定業務委託事業者Cは、自らが出版する雑誌等の編集制作の情報成果物作成、営業促進等の役務提供を特定受託事業者に委託しているが、ハラスメント対策に係る体制整備に関し、労働者に対するハラスメント防止規定の整備や相談窓口の設置の措置は講じているところ、 特定受託業務従事者を対象とする旨を定めていなかった。
3	建設業を営む特定業務委託事業者Dは、自らが使用するシステムサポート、経営指導及び物流業務サポートの役務提供を特定受託事業者に委託しているが、ハラスメント対策に係る体制整備に関し、職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化及び周知・啓発等の措置は実施しているところ、 特定受託業務従事者を対象とする旨を定めていなかった。

フリーランス法の施行状況

都道府県労働局における指導等の事例 ②

募集情報の的確表示義務(第12条)

1	清掃業等を営む特定業務委託事業者Gは、自らが提供する清掃の役務提供を特定受託事業者に委託するため、クラウドソーシングサービス事業者が提供するプラットフォームに募集情報を掲載していたところ、誤解を生じさせる表示とならないために必要な6情報のうち、業務に従事する場所及び報酬を表示していなかった。
2	建設業等を営む特定業務委託事業者Hは、自らが請け負う住宅の建築及びリフォームに係る設計、インテリアコーディネート等に係る役務委託及び情報成果物作成を特定受託事業者に委託するため、自社ホームページに募集情報を掲載していたところ、自社の親会社名を強調して表示することにより、実際に業務委託を行う自社と、自社の親会社による業務委託とが混同されるような誤解を生じさせる表示を行っていた。
3	運送業を営む特定業務委託事業者Iは、自らが請け負う配送の役務委託を特定受託事業者に委託するため、求人情報誌に募集情報を掲載していたところ、既に募集を終了していたにもかかわらず、募集情報の提供を終了していなかったほか、誤解を生じさせる表示とならないために必要な6情報のうち、業務に従事する場所を表示していなかった。

お問い合わせ先

- フリーランス法についての詳しい内容や最新の情報については、奈良労働局ホームページをご覧ください。

 <https://jsite.mhlw.go.jp/nara-roudoukyoku/>
奈良労働局 

2024年11月1日施行！

フリーランス法 特設ページ




詳しくは
こちら>>

本日配布の冊子も
併せてご覧ください

- フリーランス法についてのお問い合わせ先

奈良労働局 雇用環境・均等室

 0742-32-0210

