

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（概要）

- 事業者とフリーランスとの取引について、フリーランス・事業者間取引適正化等法、独占禁止法、取適法及び労働関係法令の適用関係を、フリーランス・事業者間取引適正化等法を中心に明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインについて、関係省庁（公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省）連名で策定し、フリーランスとして安心して働ける環境を整備。

第1 フリーランスの定義

- 本ガイドラインにおける「フリーランス」とは、実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者。
- フリーランス・事業者間取引適正化等法における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、①個人であって、従業員を使用しないもの、②法人であって、一の代表者以外に他の役員（理事、取締役、執行役、業務を執行する社員、監事若しくは監査役又はこれらに準ずる者をいう。）がなく、かつ、従業員を使用しないもの、のいずれかに該当するもの。

第2 独禁法、取適法、 フリーランス・事 業者間取引適正化 等法、労働関係法 令との適用関係

- 独占禁止法は、取引の発注者が事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、事業者とフリーランス全般との取引に適用。
- 取適法は、取引の発注者が資本金1000万円超又は従業員数100人超の法人の事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用され得ることから、一定の事業者とフリーランス全般との取引に適用。
- フリーランス・事業者間取引適正化等法は、取引の受注者が「特定受託事業者」であれば適用。
- これらの法律の適用に加えて、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用。

フリーランス・事業者間取引適正化等法

第3 特定受託事 業者と取引 を行う業務 委託事業者 等が遵守す べき事項等

- フリーランス・事業者間取引適正化等法の規制の対象となる業務委託において、特定受託事業者に業務委託をする事業者は業務委託事業者として、次の1の義務を負う。
- 業務委託事業者のうち、①個人であって、従業員を使用するもの又は②法人であって、二以上の役員があり、又は従業員を使用するもののいずれかに該当する業務委託事業者は、特定業務委託事業者となり、次の1に加え、2及び3の事項も遵守しなければならない。
- なお、「仲介事業者」（詳細は第5参照）について、当該仲介事業者が提供するサービスの利用者から役務等を受注した上で、当該役務等の全部又は一部を特定受託事業者が発注するなど、当該仲介事業者が実質的に特定受託事業者に対する発注事業者に該当するような場合には、当該仲介事業者は特定業務委託事業者となり得ることに留意が必要である。

1 業務委託事業者に求められる事項

- 特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示
（※）明示すべき事項は、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又は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場所、⑥特定受託事業者の給付の内容について検査をする場合は、その検査を完了する期日、⑦報酬の額、⑧支払期日、⑨現金以外の方法で支払う場合の明示事項

2 特定業務委託事業者に求められる事項

- 報酬の支払期日の設定・期日内の支払
- 募集情報の的確な表示
- ハラスメント対策に係る体制整備

3 一定の期間以上の業務を行う特定業務委託事業者の禁止行為及び義務

- 禁止行為（1か月以上の業務委託）
（※）「禁止行為」とは、①受領拒否、②報酬の減額、③返品、④買ったたき、⑤購入・利用強制、⑥不当な経済上の利益の提供要請、⑦不当な給付内容の変更及びやり直しをいう。
- 妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮（6か月以上の業務委託）
- 解除等の予告（6か月以上の業務委託）

独禁法・取適法

第4
フリーランスと取引を行う事業者が遵守すべき事項

1
フリーランスとの取引に係る優越的地位の濫用規制についての基本的な考え方

○ 自己の取引上の地位がフリーランスに優越している発注事業者が、フリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることは、優越的地位の濫用として、独占禁止法により規制される。

2
発注時の取引条件を明確にする書面の交付に係る基本的な考え方

○ 発注事業者が発注時の取引条件を明確にする書面をフリーランスに交付しない場合は、優越的地位の濫用となる行為を誘発する原因とも考えられ、独占禁止法上不適切。

○ 発注事業者がフリーランスに対して、役務等の提供内容、代金の額、支払期日及び支払方法その他の事項を、書面又は電磁的方法により明示しない場合は、取適法第4条で定める明示義務違反となる。

3
独占禁止法（優越的地位の濫用）・取適法上問題となる行為類型

○ 優越的地位の濫用につながり得る行為について、行為類型ごとに取適法の規制の対象となり得るものも含め、その考え方を明確化。

(1) 報酬の支払遅延	(2) 報酬の減額	(3) 報酬の一方的な決定
(4) やり直しの要請	(5) 一方的な発注取消し	(6) 役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い
(7) 役務の成果物の受領拒否	(8) 役務の成果物の返品	(9) 不要な商品又は役務の購入・利用強制
(10) 不当な経済上の利益の提供要請	(11) 合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定	(12) その他取引条件の一方的な設定・変更実施

第5
仲介事業者が遵守すべき事項

1
仲介事業者とフリーランスとの取引について

○ 仲介事業者は、フリーランスが役務等を提供する機会を獲得・拡大することや、発注事業者や消費者が、フリーランスから良質廉価な役務等を受けることに貢献。

○ 一方で、今後フリーランスと仲介事業者との取引の増加により、仲介事業者が取引上優越した地位に立ち、フリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与える場合も考えられる。

2
規約の変更による取引条件の一方的な変更

○ 規約の変更を一方的に行うことにより、自己の取引上の地位がフリーランスに優越している仲介事業者が、フリーランスに対して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることとなるときは、優越的地位の濫用として問題となる。

労働関係法

第6
現行法上「雇用」に該当する場合の判断基準

1
フリーランスに労働関係法令が適用される場合

○ フリーランスとして請負契約や準委任契約などの契約で仕事をする場合であっても、労働関係法令の適用に当たっては、契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方の実態に基づいて、「労働者」に該当するかどうか判断。

○ 労基法上の「労働者」と認められる場合は、労働基準法の労働時間や賃金等に関するルールが適用される。

○ 労組法上の「労働者」と認められる場合は、団体交渉を正当な理由なく拒んだりすること等が禁止される。

2・3
労働基準法における「労働者性」の判断基準とその具体的な考え方

(1) 「使用従属性」に関する判断基準

①「指揮監督下の労働」であること（労働が他人の指揮監督下において行われているか）

②「報酬の労務対償性」があること（報酬が「指揮監督下における労働」の対価として支払われているか）

(2) 「労働者性」の判断を補強する要素

①事業者性の有無（仕事に必要な機械等を発注者等と受注者のどちらが負担しているか等）

②専属性の程度（特定の発注者等への専属性が高いと認められるか。）

4・5
労働組合法における「労働者性」の判断要素とその具体的な考え方

(1) 基本的判断要素

①事業組織への組み入れ（業務の遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織内に確保されているか）

②契約内容の一方的・定型的決定（労働条件や労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか）

③報酬の労務対価性（報酬が労務供給に対する対価等としての性格を有するか）

(2) 補充的判断要素

④業務の依頼に応ずべき関係（相手方からの個々の業務の依頼に対し、基本的に応ずべき関係にあるか）

⑤広い意味での指揮監督下の労務提供等（相手方の指揮監督の下に労務の提供を行っていると広い意味で解することができるか等）

(3) 消極的判断要素（この要素が肯定される場合には、総合判断の結果、労働組合法上の労働者性が弱まる場合がある）

⑥顕著な事業者性（恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者か）