特集

フリーランス新法の成立と今後の展望

2023年４月に成立した特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス新法）では、取引条件の明示義務や報酬不払い等の禁止行為が明定され、違反した事業者には罰則適用の可能性もあることから、フリーランスとその発注事業者にとって大きな影響を与えることになります。弁護士、所管省庁、フリーランス団体、労働者団体といったそれぞれの当事者の視点から、新法が実務に与える影響や今後の展望についてパネルディスカッションを行いました。

第１部 ｜ フリーランス新法と「フリーランス・トラブル110番」について

【講 師】
- 森田 茉莉子（当会会員・労働問題検討委員会委員）
- 金子 祥子（当会会員・労働問題検討委員会委員）
- 堀田 陽平（当会会員・労働問題検討委員会委員）

第２部 ｜ パネルディスカッション

【パネリスト】
- 高原 悠輔 氏（公正取引委員会事務総局 経済取引局 取引部 取引企画課 課長補佐）
- 青木 穂高 氏（厚生労働省 雇用環境・均等局 総務課 雇用環境政策室 室長補佐）
- 河野 広宣 氏（日本労働組合総連合会 総合組織局長）
- 平田 麻莉 氏（一般社団法人プロフェッショナル＆パラレルキャリア・フリーランス協会 代表理事）
- 宇賀神 崇（当会会員・労働問題検討委員会副委員長）

【モデレーター】
- 山田 康成（当会会員・労働問題検討委員会副委員長）

第１部 フリーランス新法と「フリーランス・トラブル110番」について

1 フリーランス新法とは

1 フリーランス新法の概要

堀田（二弁） 2023年4月28日に国会で「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（以下「フリーランス新法」）が成立しました。施行時期は、公布から1年6カ月以内と定められています。

フリーランス新法の目的は、①特定受託事業者に係る取引の適正化と、②特定受託業務従事者の就業環境の整備にあるとされています。規定の内容は、大きく①取引の適正化に関する規定と②就業環境整備に関する規定の2つに分けられます。前者は公正取引委員会が、後者は厚生労働省が所管するので、所管省庁が2つあるというのもこの法律の特徴です。

2 フリーランス新法の適用範囲

（1）フリーランス新法の対象範囲

フリーランス新法は、「特定業務委託事業者」又は「業務委託事業者」から、「特定受託事業者」に対して業務委託をした場合に適用される法律です。資本金の要件などが課されていないので、適用範囲はかなり広く、取引実務に与える影響も大きくなると思われます。もっとも、規制内容によって微妙に対象範囲が異なるので、その点は注意が必要です。

（2）「特定受託事業者」「特定業務委託事業者」とは（法2条）

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者です。代表者以外に役員も従業員もいなければ法人も含みます。

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をいいます。

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で、従業員を使用しているかどうかを問いません。

我々はフリーランス新法と呼んでいますが、この法律では「フリーランス」ではなく「特定受託事業者」という文言になっています。令和3年3月に策定された「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」の「フリーランス」の定義とも異なっています。

また、この三者については、いずれも資本金が要件になっていないというのがこの法律の特徴です。

（3）業務委託とは（法2条）

対象となる取引は「事業者がその事業のために他の事業者に物品の製造、情報成果物（プログラム、文章、デザイン、映画、番組等）の作成又は役務の提供を委託すること」です。下請構造にあるということは要件になっていません。また、BtoC取引は含まれません。幅広い業務委託が含まれますが、規制内容によっては契約期間により限定されています。

3 フリーランス新法の取引適正化に関する規定のポイント

（1）取引条件の明示義務（法3条）

業務委託事業者から特定受託事業者に対して業務委託をした場合には、特定受託事業者の給付内容、報酬の額等を書面又は電磁的方法（メール等）により明示しなければなりません。電磁的方法による明示の場合に、特定受託事業者から書面で交付してほしいという求めがあった場合には、書面

で交付しなければならないとされています。

ポイントとしては、この義務が課される対象は業務委託事業者なので、従業員を使用しない事業者も対象になります。つまり、フリーランスからフリーランスへの業務委託にも適用があるということです。また、契約期間の長短に関わらず広く業務委託の場合に適用があります。さらに、電磁的方法による明示については、下請法の場合は下請事業者の同意が必要とされていますが、この法律では受託者側の同意は必要とされていません。

(2)報酬支払期日、支払遅延の禁止(法4条)

特定業務委託事業者が特定受託事業者に対して業務委託をした場合には、報酬の支払について、特定受託事業者の給付を受領した日から60日以内(かつ、できる限り短い期間)の報酬支払期日を設定し同期間内に支払を行うこと、及び、再委託の場合には発注元から支払を受ける期日から30日以内(かつ、できる限り短い期間)に報酬支払期日を設定するという義務があります。

ポイントとしては、特定業務委託事業者からの発注に適用されること、及び、契約期間の長短に関わらず適用されるということです。

(3)禁止行為(法5条)

5条では、特定業務委託事業者から特定受託事業者に対して、政令で定める期間以上の業務委託をした場合の禁止行為(順守事項)が規定されています。図1

対象が「政令で定める期間以上の業務委託」に限定されているところがポイントかと思います。

図1

③ 禁止行為

●特定業務委託事業者から、特定受託事業者に対して、政令で定める期間以上の業務委託をした場合には、以下の行為をしてはならない(⑥・⑦の行為によって特定受託事業者の利益を不当に害してはならない)

① 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく受領を拒否すること
② 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく報酬を減額すること
③ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく返品を行うこと
④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
⑤ 物品購入・役務提供利用強制
(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 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 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、又はやり直させること

ポイント

対象は、「政令で定める期間以上の業務委託」に限定されている

4 フリーランス新法の就業環境(働く環境)の整備に関する規定のポイント

(1)募集情報の的確な表示(法12条)

森田(二弁) 特定業務委託事業者が新聞、雑誌、ウェブメディアなどに仕事の募集に関する情報を載せるときに、その情報について虚偽の表示や誤解させる表示をすることは禁止とされています。また募集情報を正確かつ最新の内容に保つ義務があるとされています。

労働者の場合は、以前から募集時の労働条件の明示・的確な表示の義務がありましたが(職業安定法5条の4)、この新法により、フリーランスの仕事の募集も同様になりました。

(2)妊娠、出産、育児・介護に対する配慮(法13条)

特定業務委託事業者が特定受託事業者に対して政令で定める期間以上継続する業務委託をした場合、妊娠、出産、育児・介護と両立しながら業務ができるように、状況に応じた必要な配慮を行うことが義務付けられています。また、一定期間以上継続していない業務委託に関しても、育児・介護等の状況に応じた必要な配慮をする努力義務があるとされています。

(3)ハラスメント対策(法14条)

特定業務委託事業者が特定受託事業者に対して業務委託をした場合、セクハラ、妊娠、出産に関する言動(マタハラ)、パワハラ言動によって働く環境を害される問題が起きないように、相談対応のための体制整備などの措置を講じなければならないとされています。さらに、特定受託

事業者がセクハラ、マタハラ、パワハラについて相談したり、委託事業者によるハラスメント相談への対応に協力したりしたときに事実を言ったことを理由に、契約を打ち切ったり、その他の不利益な取扱いをしたりしてはならないとされています。

(4)解除する場合の予告義務（法16条）

特定業務委託事業者が、政令で定める期間以上継続する業務委託契約を解除する場合、あるいは期間満了後に更新しない場合は、少なくとも30日前までに解除や更新しない旨の予告をする義務が定められています。また、特定業務委託事業者は、解除や不更新の予告をした日から契約満了の日までの間に、解除や不更新の理由の開示を請求された場合には、遅れることなくこれを開示する義務があると定められています。

5 フリーランス新法に違反するとどうなるか

(1)公的機関への申出

取引条件の明示義務（法3条）以外については特定業務委託事業者、つまり従業員がいる発注者が相手のときのみの対応になりますが、特定受託事業者、いわゆるフリーランスが、法律違反があったと思った場合には、公的機関にまず申し出るという建付けになっています。取引適正化のルールに違反していると思った場合には公正取引委員会・中小企業庁の所管の申出先へ（法6条1項）、就業環境の整備に関する法律に違反していると思った場合には、厚生労働省の所管の申出先へ申し出ることになります（法17条1項）。

なお、公的機関への申出を理由に、取引数量の削減、取引停止、その他の不利益取扱いをするといったことは禁止されています（法6条3項、17条3項）。

図2

② 公的機関に法律違反を申し出るとどうなる?

取引条件の明示義務以外は特定業務委託事業者が相手のときのみ

① 調査
② 勧告：申出内容が事実なら、違反を正し、防止するために必要な措置をとるよう勧告する
妊娠、出産、育児・介護への必要な配慮に関しては、勧告の対象外
勧告に必要な限度で、報告要求、立入調査、帳簿書類その他物件の調査も可能
③ 命令：勧告を受けても、正当な理由なく、勧告に従わない場合、従うよう命令を出す
ハラスメントの防止に関しては、命令の対象外
④ 公表：命令があった場合、その事実を公表することも
ハラスメントの防止に関しては命令の対象外だが、公表は可能
⑤ 罰則：命令違反、不報告、虚偽報告、検査拒否・妨害 → 50万円以下の罰金
両罰規定あり（違反した人本人+違反した人の雇い主・法人の代表者も罰金）
ハラスメント対策に関する不報告・虚偽報告 → 20万円以下の過料

(2) 公的機関の対応や罰則

フリーランスが公的機関に法律違反を申し出るとどうなるのかについては、図2をご参照ください（法6条～11条、法17条～20条）。

(3) 相談窓口、公的機関による指導・助言

後述する「フリーランス・トラブル110番」（相談、和解あっせん）という相談窓口があるほかに、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省による指導・助言（法22条）があります。

2 フリーランス・トラブル110番の紹介

金子（二弁） フリーランス・トラブル110番とは、2020年11月に設置されたフリーランスのための相談窓口で、厚生労働省より第二東京弁護士会が受託して運営しています。相談内容は、報酬の未払、ハラスメントから契約に関するものまで多岐にわたり、電話、メール、ウェブ等の方法により弁護士から無料で直接アドバイスを受けることができます。また、法律相談にとどまらず、和解あっせん手続をはじめとする具体的な解決方法や適切な相談機関のご案内もしています。

フリーランス・トラブル110番の令和4年度の相談件数は6,884件であり、相談者の年齢は、20

代から40代が8割近くを占めていますが、あらゆる年代から相談が寄せられています。図3

相談者の業種は、運送関係が最も多く16.3%、続いてシステム開発、ウェブ制作関係が11.5%となっています。その他13.5%とありますが、この中には動画配信者、演奏家、ポスティングなどが含まれています。図4

相談内容としては、報酬の支払に関する問題が3割近くを占めており、契約内容、発注者・受注者からの損害賠償請求に関するものが続いています。図5

図3

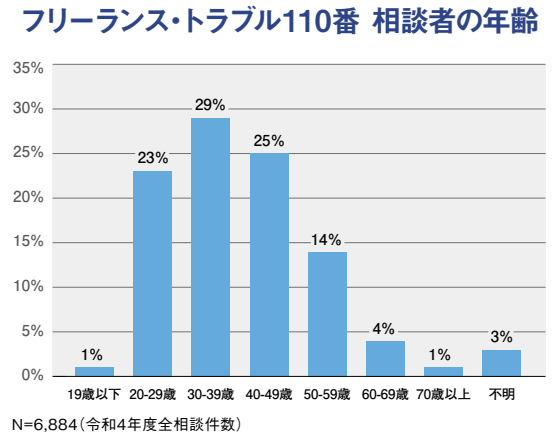


図4

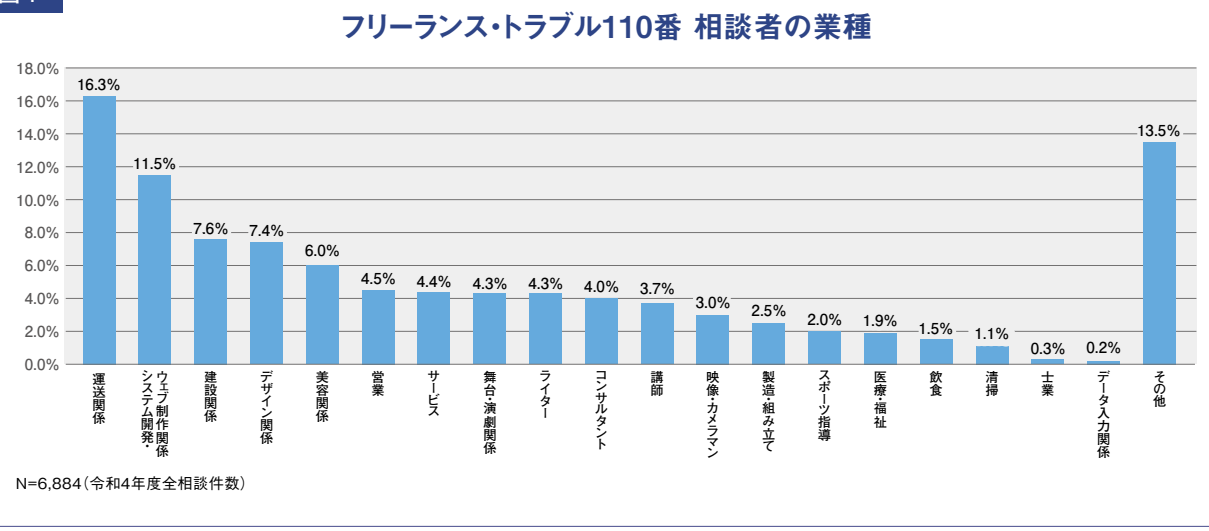
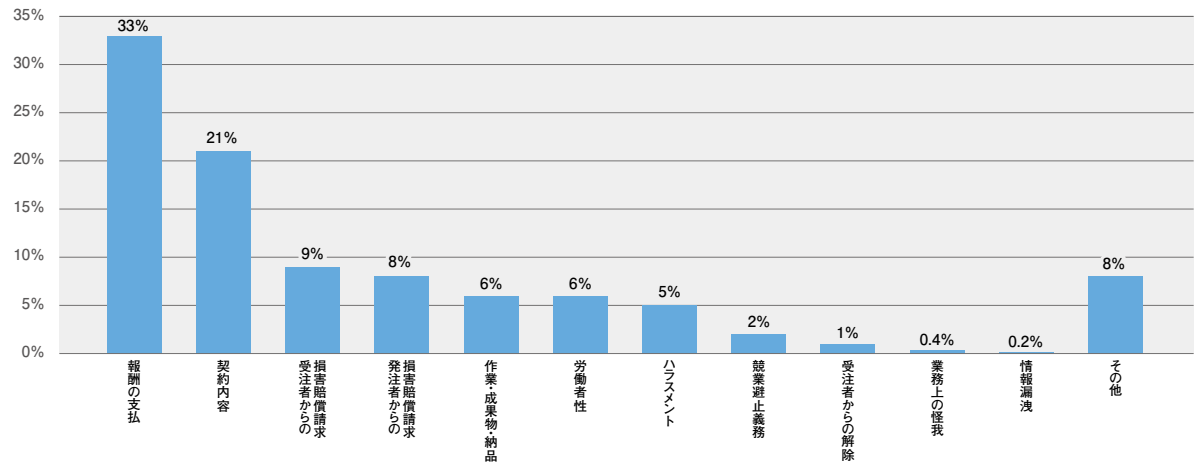


図5



（参考）「報酬の支払」:報酬の全額不払い、支払遅延、一方的減額など。「契約内容」:契約条件が不明確・契約書不作成等、作業開始後の契約の一方的打ち切りなど。「作業・成果物・納品」:作業時間、作業内容・仕様の変更、成果物の受取拒否、知的財産権など。「その他」:和解あっせんの進め方、競業禁止義務、ワクチン接種義務、作業前の解除、研修費の返還、正社員などからフリーランスへの切替、発注減少、プラットフォーマーのシステム・評価方法への苦言、契約更新拒絶など

第２部　パネルディスカッション

① フリーランス新法全体について

山田（二弁） 最初に、フリーランス新法の全体の評価について簡単にお聞きしたいと思います。まずは一般社団法人プロフェッショナル＆パラレルキャリア・フリーランス協会（以下「フリーランス協会」）の平田さんにお願いします。

平田（フリーランス協会） 従来のガイドラインでは足りなかった部分、特に取引条件明示については立法してほしいと強くお願いしてきたので、ご尽力くださった関係者の皆様に御礼申し上げたいと思います。

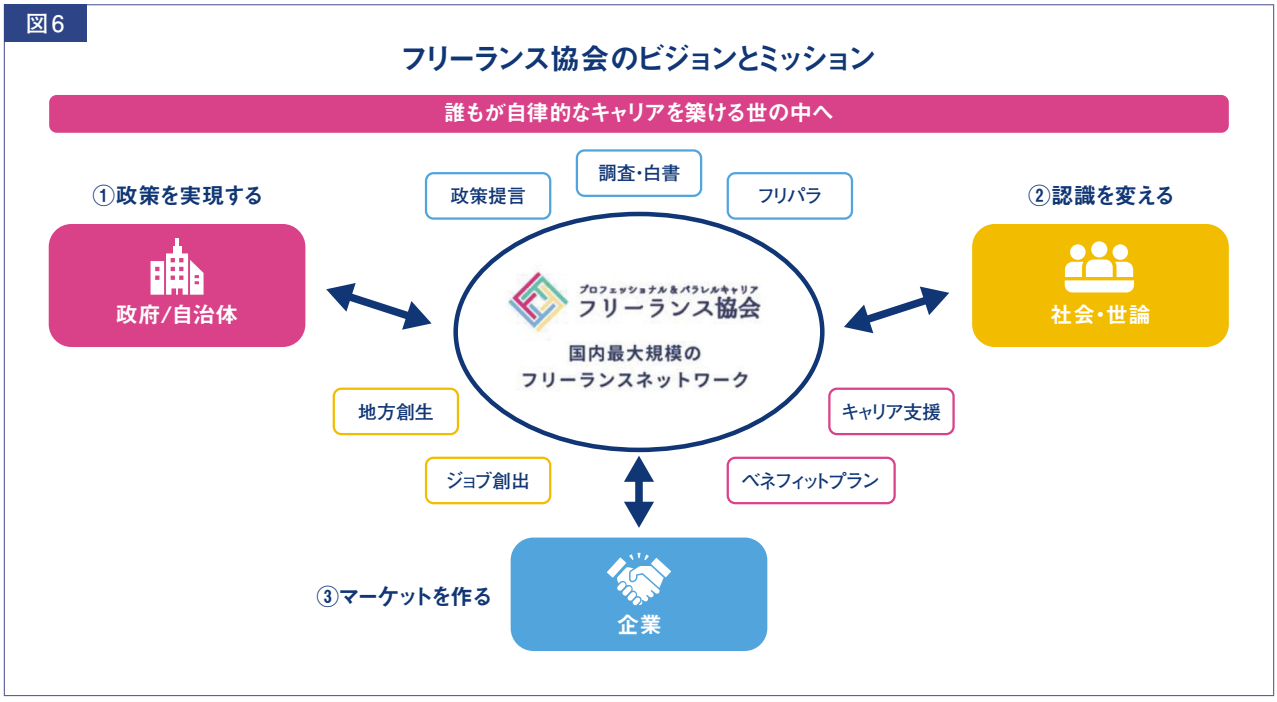
私たちが2017年から提言してきた一方で気にしていたのが、過剰な規制になって発注控えが起こるなど、フリーランスの仕事がなくなってしまっては本末転倒であるということでした。その点、発注者の負担にならないように、そして私たちフリーランスにとっても負担にならないような絶妙なバランスに心を砕いてくださったと感じています。

フリーランス協会は「誰もが自律的なキャリアを築ける世の中へ」をビジョンに掲げ、副業も含めた業務委託で働いている方々に対する幅広い支援をしています。私がこの協会を立ち上げた一番の理由が、多様なフリーランスの声を集めて環境整備するというところでしたので、2017年から様々なテーマで実態調査を行って、政策提言を続けてきました。図6

多様なフリーランスの声を集めるための仕組みとして、フリーランス向けの保険や福利厚生サービスを開発して提供することで母集団形成をしています。非営利団体なので、お預かりした会費は運営費を除いて基本的に会員に還元するという方針で、会員が増えれば増えるほど年会費据え置きで提供サービスを拡充し続けています。

今回のテーマに関係が深いものとして「フリーガル」というフリーランス向け弁護士費用保険があります。これは、有料会員に対して自動付帯さ

図6



れるもので、自己負担額ゼロで最大70万円の弁護士費用をカバーできるものであり、「この保険のおかげで問題が解決した」という声もたくさんいただいています。図7

ほかにもセミナーや交流イベントを多数開催したり、「フリパラ」というオウンドメディアでフリーランスに関連する情報をタイムリーに発信し、SNSでも情報提供したりしています。このような活動により、当協会の調査票が届く方は2023年5月時点で9万人近くいます。今後も、より多くのフリーランスの声を集めて、しっかり提言に生かしていけるように頑張りたいと思います。

山田 日本労働組合総連合会（以下「連合」）から見たフリーランス新法全体の評価について河野さんにお伺いします。

河野（連合） 連合が2022年12月に実施した請負契約に関する調査によると、契約書をいつも交わしている人の割合は23.8%でした。また、過去1年間で仕事上のトラブルを経験した人は46.1%で、上位3つのトラブルは不当に低い報酬額の決定、一方的な仕事の取消し、報酬支払の遅延というものでした。

このような課題の解決や働く人の保護強化ということにつながるこの法律については、連合も今国会の重点法案として位置付けて、成立を求めてきました。そういう意味では、本法律がフリーランスの保護、支援に向けた一歩であり、衆参全会一致で成立したということについて、連合として評価をしたいと思っています。

連合も2019年からフリーランスの皆さんと緩やかにつながっていくことを運動方針に掲げて取り組んできました。

2020年に「Wor-Q（ワーク）」というサイトを立ち上げました。これは「連合ネットワーク会員」という会員制度であり、Wor-Q会員とも呼んでいる無料の会員制度です。基本的にはフリー

図7

フリーランス向け弁護士費用保険（会員特典）

● お支払いする保険金

弁護士費用

相談料、着手金、報酬金、手数料、訴訟費用、その他弁護士が委任事務処理を行う上で必要な費用

● 年間保険料・補償内容

【自動付帯】※申込不要　補償対象期間1年、自動更新

年間保険料	保険金額	自己負担額
0円	70万円（1事故・保険期間中）	0円

ランスの個人事業主が対象です。

「Wor-Q」サイトの中でできることは、意見を出したり、困りごとを相談したりなど、大きく6つありますが、その中でも本日特にご紹介したいのが「Wor-Q共済」です。図8

フリーランスの方は個人で働いていますが、「Wor-Q共済」は個人ではなく団体で加入するので、スケールメリットを生かした割安な掛金です。各種福利厚生活動及び相互扶助を行うことを目的とする有料の会員制度である「Wor-Qライフサポートクラブ」の年会費3,000円だけで基本共済の保障を受けられます。1カ月当たりの掛金が250円ということもあり、手厚い保障が付いてくるというものではありませんが、1階部分の基本共済としてフリーランスの皆様の声を拾いながら、任意加入である2階部分の各オプションも展開しています。

「Wor-Q」の会員の職種は、兼業の方が多く、ライター、運送、デザイナーといった職種が続いています。図9

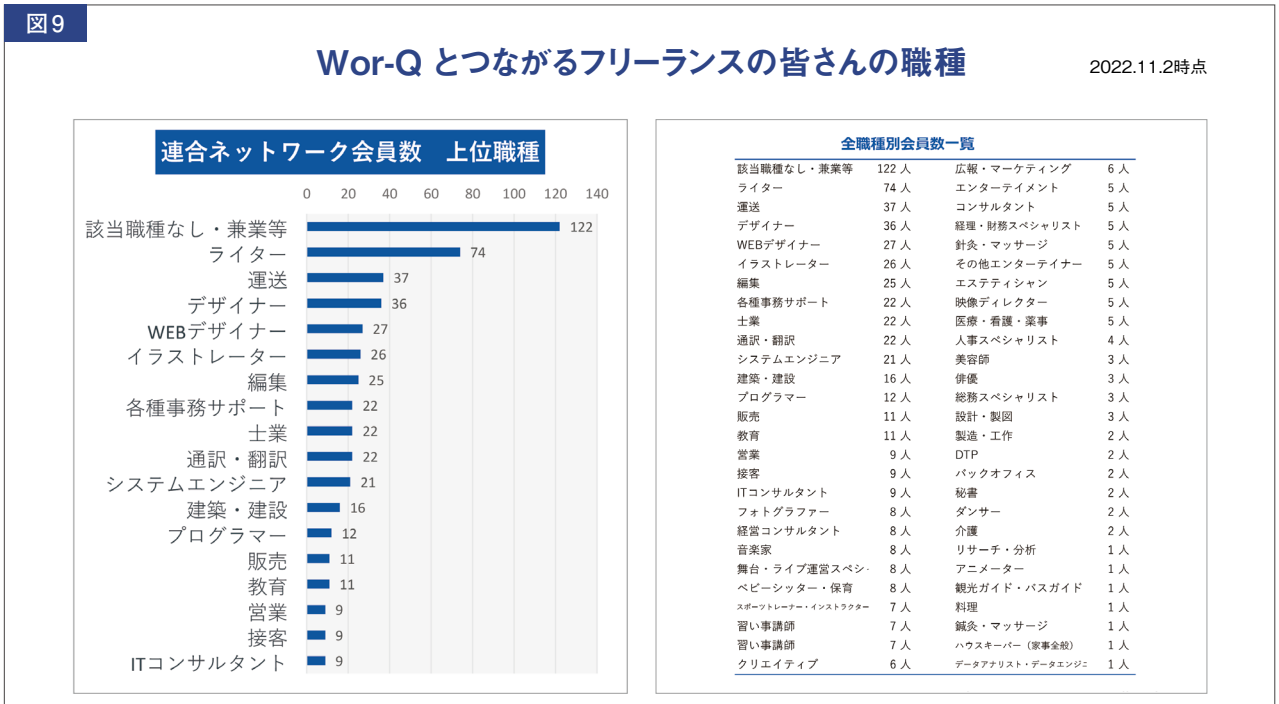
山田 続いて、相談現場で対応されている弁護士による評価を宇賀神さんにお願いします。

宇賀神(二弁) フリーランス・トラブル110番の相談現場で数百件の無料相談に携わってきた私の立場から見ても、この新法は大きな一歩であり、大変うれしく思っています。

山田 今のお三方のお話を聞いて、行政（厚生労働省）の立場からのコメントを青木さんにお願い

図8

図9



全職種別会員数一覧

該当職種なし・兼業等	122 人	広報・マーケティング	6 人
ライター	74 人	エンターテイメント	5 人
運送	37 人	コンサルタント	5 人
デザイナー	36 人	経理・財務スペシャリスト	5 人
WEBデザイナー	27 人	針灸・マッサージ	5 人
イラストレーター	26 人	その他エンターテイナー	5 人
編集	25 人	エステティシャン	5 人
各種事務サポート	22 人	映像ディレクター	5 人
士業	22 人	医療・看護・薬事	5 人
通訳・翻訳	22 人	人事スペシャリスト	4 人
システムエンジニア	21 人	美容師	3 人
建築・建設	16 人	俳優	3 人
プログラマー	12 人	総務スペシャリスト	3 人
販売	11 人	設計・製図	3 人
教育	11 人	製造・工作	2 人
営業	9 人	DTP	2 人
接客	9 人	バックオフィス	2 人
ITコンサルタント	9 人	秘書	2 人
フォトグラファー	8 人	ダンサー	2 人
経営コンサルタント	8 人	介護	2 人
音楽家	8 人	リサーチ・分析	1 人
舞台・ライブ運営スペシ	8 人	アニメーター	1 人
ベビーシッター・保育	8 人	観光ガイド・バスガイド	1 人
スポーツトレーナー・インストラクター	7 人	料理	1 人
習い事講師	7 人	鍼灸・マッサージ	1 人
習い事講師	7 人	ハウスキーパー（家事全般）	1 人
クリエイティブ	6 人	データアナリスト・データエンジニ	1 人

します。

青木（厚労省） この新法は誰にとっても関係がある法律といえるのではないかと思います。その理由の1つ目は、この新法がフリーランス協会の提言、連合の取り組み、フリーランス110番で相談を受けた大量のトラブル事例といった生の現実や生のトラブルを基に作られた法律であることです。2つ目の理由は、1人で事業をしていて業務を受託すれば対象になるという幅広いものであることです。そして、3つ目の理由は、この新法は発注者に対する育児や介護への配慮やハラスメントの防止対策も課している点で、1人で働くフリーランスの方の取引条件に限られない生身の人間としての弱さに着目した保護が定められていることです。

このように、この新法は誰にとっても関係があるものなので、こういったシンポジウムを含めて「もっとこうあるべき」など、皆様に育てていっていただければと思っています。

2 「特定受託事業者」（法2条1項）

山田 この先は、重要な論点を中心に議論して、できるだけ分かりやすくこの法律の内容をお伝えできればと思います。まずはこの法律の名称は「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」であり、フリーランスという記載はありません。フリーランスのことを特定受託事業者とした理由について、取引パートを担当する公正取引委員会の高原さん、ご説明いただけますか。

高原（公取委） フリーランスには多様な方がいらっしゃるので、それを法律の中で定義付けるに当たっては、ざっくりとしたイメージではなく、画一的に対象を決める必要があります。

従業員を使用せずに1人の個人として業務委託を受ける方について、従業員を使用して組織として事業を行って発注する事業者との間で、組織対個人の交渉力などの格差があります。この新法は、そのような格差に起因した取引上のトラブルなどが発生していることを是正しようという法律であります。

そのような事情を踏まえ、法律上の呼称を「フリーランス」ではなく、「特定受託事業者」とし、従業員を使用せずに1人の個人として業務委託を受ける事業者を対象としました。

山田 そうなると、特定受託事業者は事業者でありますが、事業者には発注する側も受託する側も存在するので、この新法で守られるのは受託事業者となるわけですね。さらに、受託事業者というといろいろな規模の人がいるので、従業員を使用しない個人や、代表者以外に役員や従業員がいない法人を「特定受託事業者」としたということでしょうか。

高原 おっしゃるとおりです。

山田 仕事を受ける側で、しかも1人でやっている人を「特定受託事業者」と銘打ったということですね。従業員というのはどういう形態の人を指すのでしょうか。

高原 具体的には雇用保険対象者の範囲などを参考にして、1週間の労働時間が20時間以上で、かつ31日以上の雇用が見込まれる方を雇っているかどうかで判断することを考えています。このような要件については、今後、下位法令やガイドラインで明確にしていきます。

宇賀神 私は、ふだんは企業側の業務が圧倒的に多く、そういう立場からすると、今目の前にいるフリーランスが特定受託事業者に該当するのかが分かりにくいと、取引実務に影響がでるのではと思います。

例えば、「本当に1人でやっていますか」とか、「従業員はいませんよね」と確認する手間も面倒ですし、聞いたところでそれが正しいかどうか確認もできません。また、一度確認しても、その後従業員を雇用したかどうかという状況は容易に変わるため、取引相手がこの新法の対象になるのか確定するのは相当難しい問題だと思います。

高原 確かに、いちいち確認するのが手間だという意見もいただくのですが、そこは業務委託を行う時点でメールなど形に残るような方法で確認してほしいと考えています。業務委託をした後に人を雇うなどの変動もあり得ますが、この新法の適用に当たっては、業務委託をした時点できちんと

確認してくださいというルールを想定しています。

平田 フリーランスの立場からすると、まず特定受託事業者の定義について、個人間で仕事をしているフリーランスもいるわけで、そのような場合に一般消費者である個人にまで義務や禁止事項を課すのは広すぎるので、事業者相手に仕事をしている方に絞る必要があったのだと思います。

私は「フリーランス」という単語が入っていないと、当事者が自分事と思わずに、この新法によって身を守れることが伝わらないのではなどと心配していたところ、通称名で「フリーランス」を入れるという配慮をしていただけました。この新法がフリーランスに関する法律だということをしっかり周知していくことが大事だと思っています。

従業員の有無に関しては、個人事業主でも定常的に短時間のアシスタントを雇っている場合もあるため、そのような場合には、従業員がいるとみなされないようにするなど、なるべく広い範囲のフリーランスが保護される対象になるように指針でも工夫していただきたいと思います。

取引条件の明示や、買いたたきをしないといったことは、従業員の有無で変えることではないと思うので、特定業務委託事業者となる発注者は従業員の有無を確認して対応を変えるというよりは、全てのフリーランスに対して適切に対応してもらえるのが最も理想的だと思います。

③ 契約条件明示義務（法3条）

山田 続いて、3条の趣旨と、どのような内容が明示されるのかについて、公正取引委員会の高原さんにお願いします。

高原 3条の趣旨は、フリーランスの取引においては、取引条件が口頭で示されてあいまいなまま業務が進められる結果、トラブルが多発していることから、条件を明示することでトラブルを未然に防止するというものです。

具体的な明示方法に関しては、今後、下位法令などで詳細に規定したり、ガイドラインでも示したりということを考えています。

山田 例えばSlackやLINEといったツールでやりとりして条件を送った場合は明示になるのでしょうか。

高原 フリーランスの取引は非常に多様で、SNS上でつながってそのまま対面で会わずに仕事を依頼するという形態も聞きますし、そういったやりとり自体をこの法律で禁止するようなことはあってはならないと考えています。

他方で、こうしたやりとりをフリーランス側が自身の端末に保存もできず、発注者がいつでも取り消せるということになっては3条の趣旨が実現されません。そこはバランスを考慮して下位法令で決めて、皆様にしっかりと周知させていただきたいと考えています。

また、3条で明示すべきとされている内容のうち「その他の事項」については、3条自体が下請法の書面交付義務を参考に作っていますので、例えば支払期日といった下請法で定められている事項も参考にしながら、多様なフリーランスの方の話を聞きながら決めていきたいと考えています。

山田 3条の運用については、ご自身もフリーランスとして発注のやりとりをされている平田さんにご意見を伺いたいと思います。

平田 取引条件明示に関してはフリーランス同士の取引も対象としていただいていますが、だからこそ、過度な負担にならないようにすることがとても大事なポイントです。そのため、チャットなどのやりとりでもよいとしたり、難しい契約書を読み解けないフリーランスも結構いることから契約書という形ではなく箇条書形式でもいいようにしたりしてほしいといったことをお願いしているところです。

また、「その他の事項」（法3条1項）に何が含まれるかは業種によっても違いますし大きな問題なので、我々も引き続きいろいろ意見交換させていただきたいと思っています。

宇賀神 実際に相談対応している立場からは、まずは政府に対して、明示すべき事項に発注者の住所を含めるようお願いしたいと思います。というのも、住所が分からないと裁判も起こせないしフリーランス・トラブル110番の和解あっせん手続

も申し立てられないなど、これだけでフリーランスが泣き寝入りすることになってしまいかねないからです。

次に、フリーランスの方々に対するお願いです。例えばLINEやSlackといったツールで契約条件を明示されることがあるかと思いますが、トラブルになった後で発注者側が削除するなどして確認できないということが結構起きています。そのため、契約条件のスクリーンショットを撮るなど、あとあと証拠として残るようにしていただくと、自分の身を守ることになるかと思います。

山田 「内容が定められないことにつき正当な理由があるもの」（法3条1項）における「正当な理由」も今後具体例を決めていくということでしょうか。

高原 今のところ取引の性質上、業務委託に係る契約を締結した時点では、その内容を決定することができないと客観的に認められるような理由というふうにする予定ですが、具体例については今後ガイドラインなどで詳細に示していきたいと考えています。

4 報酬期日（法4条）

高原 4条は、発注事業者とフリーランスとの間の交渉力の格差によって、発注者が報酬の支払期日を不当に遅く設定したり、定めた支払期日までに報酬を支払わなかったりといった事態に対処することを想定しています。

山田 相談現場から見て、この条文はどうトラブル防止に役立つかについて、宇賀神さんからコメントをお願いします。

宇賀神 報酬を支払ってくれないというトラブルが多いことは事実ですが、不当に長い支払サイトという事態を私はあまり経験したことがありません。そもそも支払う気のない人がいることが問題なのであって、そのような人たちに対するものとしては、4条が実効性のあるものかどうか疑問ではあります。

再委託の場合に、元委託者の支払期日から起算して30日以内と短縮されていることは下請法にない規制であり、これについて私は評価をしています。

平田 私は、4条はとても意味があると思っています。フリーランスで結構多いのが、予算の調整弁にされてしまうことです。未払とまでいえないものの、「ごめん、キャッシュができたら支払うから」といった感じでずるずる支払ってもらえないことが多く、そのような場合に60日以内というルールがあるというのはとても心強いと思います。

5 発注者の禁止行為（法5条）

山田 5条は発注者の遵守事項であり、取引適正化のパートの一番山場というか、一番大事な条文になりますね。この条文が規定されたことに関して、まずは現場で対応されている連合の河野さんにコメントをお願いしたいと思います。

河野 先ほどからフリーランスが適切に保護されるための実効性という課題が指摘されていますが、特に「通常支払われる対価に比し著しく低い報酬の額」（法5条1項4号）の「通常」の相場や基準がどのようなものか問題になると思います。ここは私どもの立場からすると、やはり最低報酬とかそういった基準になるかと思いますが、だからといって低きに流れないようにということが前提であり、あらゆる調査の実施が待たれるところかと思います。そして、ガイドラインでは、フリーランスの皆様にとって分かりやすい基準が求められていると思います。

山田 フリーランス協会の平田さんはいかがですか。

平田 相場については行政が提示するとデメリットも大きいので慎重になるべきですが、何をもって「著しく低い」とするのか判断基準についてはぜひ分かりやすく整理していただけたらと思います。一方的な報酬減額や受領拒否などが禁止事項になっていくとトラブル防止対策にもなるので、とても大事だと思います。

1つ、私が気になるのが、よく知らない相手と取引をする初回取引の方がトラブルに遭いやすい

のに、なぜ一定期間以上のものだけが対象になっているのかという点です。

山田 5条に関し、政令で定める期間以上のものとした理由について、高原さんにお願いします。

高原 法律に基づく行政の規制は、契約自由の原則からなるべく最小限にとどめるべきという観点も踏まえ、契約期間が長くなればなるほど発注事業者と受注事業者間の経済的な依存関係が強まることから、そのような場合に規制をかけることにしています。

もちろん、法律を運用しながら、絶え間なく見直しを進めていく予定です。

山田 具体的にどの程度の期間になるかという問題は実務的にもかなり影響があると思います。例えば、仮に、5条の期間が3カ月以上と規定されたとして、納期が発注から2カ月後という物品の制作を発注した場合、フリーランス新法の対象にはならないということですか。

高原 法律上は対象から外れることになってしまいますが、新法の規制は対象になるかならないかを問わず守っていただきたいことなので、そこはなるべく遵守していただくような形で周知を図っていきたいと考えています。

山田 例えば、発注してから納期まで6カ月の場合は業務委託の期間は6カ月になるのかとか、1回の契約期間は10日と短い場合でも特定の発注者から断続的に何回も注文をもらうのであれば、発注者に対する依存関係が発生し得ると思うので、具体的な期間について基準を作るのは大変かと思います。

高原 おっしゃるとおりで、具体的にどういった形で継続的な業務委託の期間をカウントするのかは、法律の適用対象を決めることであり非常に重要なところです。様々な関係者の意見を聞きながら透明性のある形で決めてガイドラインなどで分かりやすく示していきたいと考えています。

山田 具体的なケースについてお伺いしたいのですが、例えば発注者から一方的に契約を解除されたり、発注を取り消されたりした場合、5条で救済することはできるのでしょうか。

高原 まず、5条1項1号の受領拒否禁止に該当します。さらに、同条2項2号では、不当な給付内容の変更の禁止というものを定めていて、発注者がフリーランスの責めに帰すべき事由がないのに、フリーランスがそれまでにかかった作業の費用などを負担せずに発注を取り消すようなことは不当な給付内容の変更に該当すると考えています。

各条項についてどういった具体例を想定して何が違反行為になるのかといったことは整理させていただきます。

山田 フリーランス・トラブル110番において、配送の業務委託で誤配や交通事故による罰金を課されて一方的に報酬から差し引かれてしまうとの相談がとても多く寄せられています。このような場合に5条で救済されるのでしょうか。

高原 5条1項2号はフリーランスの責めに帰すべき事由がないのに報酬の額を減らすことを禁止しています。その場合は、契約内容など個別の事情を勘案しながら違反に当たるかどうかを決めることになると思います。

宇賀神 例えば、配送時に交通事故を起こしたり誤配をしたりした場合、フリーランス側に何の落ち度もないかといわれればそうではありません。ただし、会社は人を使って儲けているのだから、ミスが発生しても企業がリスクを負うべきという報償責任の考え方に立てば、誤配や事故の場合に責任を全てフリーランス側にかぶせるのは不公平といえます。違約金や罰金について契約書に明記されていることも多いのですが、契約書に書けば許されるという方向にはしないでいただきたいと思います。

山田 今後策定されていくガイドラインなどについて、期待や要望があれば、河野さんにお願いします。

河野 16条2項に「特定業務委託事業者に請求した場合」とありますが、立場の弱いフリーランスからしたら「そんな請求をしたら次の仕事がもらえないんじゃないか」と躊躇するのではなど、難しいところがあるかと思います。

特に配送業において、違約金や誤配や事故等に対する罰金などの名目で、発注者が報酬から一方的に相当額を控除することについて議論がありましたが、私は、この場合は、まず雇用労働者であるか、個人事業主であるかの判断が必要だと思います。その上で、このケースではプラットフォーム運営事業者がおそらく絡んでいる一方で、フリーランスに直接業務を委託するのは2次請け、3次請けになると思います。しかし、そのような2次請け、3次請けの業者が罰金などに対するルールを作っているのかというと、そうでもないと思うので、プラットフォーム運営事業者に対しても禁止事項等が当てはまるように運用することが必要ではないかと思います。

山田 平田さんはいかがでしょうか。

平田 フリーランス新法でとてもよかったと思うのは、フリーランス・トラブル110番があったことです。机上の空論や「たぶんこうなんだろう」という推測ではなく、本当にたくさんの相談が寄せられた上で、弁護士の先生たちが様々な実態を把握されて作られた法律であるということは、非常に心強いと感じています。

6 募集の際の的確表示義務（法12条）

山田 では、後半の就業環境整備のパートに移りたいと思います。まずは、12条を設けた趣旨について厚労省の青木さん、お願いいたします。

青木 12条の趣旨は契約後のトラブル防止であるとともに、貴重な時間を使って募集情報を検討したフリーランスの方が、契約時に条件が募集情報と違うと知った場合、応募に費やした時間的な損失が発生することになるので、そのようなことを防止する点にあります。

7 育児・介護等への配慮義務（法13条）

平田 フリーランス新法に育児・介護との両立配慮も入れていただけたのは、うれしい驚きであり、相当頑張ってくださったのだろうと思っています。

私たちの実態調査でもフリーランスの女性で出産した方のうち、44.8%が産後1カ月以内で復帰、6割が2カ月以内に復帰しています。

切迫早産による急な入院など、いろいろな想定外のことがあった際に、「納期を守れなければ賠償請求します」とか、完了間近なプロジェクトであっても「一切お支払いしません」などと言われ、入院していても必死に仕事をせざるを得ないといったことをよく聞きます。

フリーランス新法で妊娠、出産、育児・介護について今後配慮されるようになるというのは本当に心強く、ありがたいと思っています。

山田 13条にも継続期間の要件がありますが、5条との違いはあるのでしょうか。

青木 発注者の禁止行為を定めた規定は、継続期間が3カ月から6カ月ぐらいになると不利益な取扱いを受けることが多いという傾向を参考に決めるとの話がありましたが、育児や介護の配慮を求める場合は継続期間はもう少し長くなると考えています。やはりお互いの関係が短いと、お互いの事情が分からないかと思います。

また、継続期間が長くなれば長くなるほど仕事の掛け持ち数が減り、特定の発注先に依存する関係ができるというデータもあります。そのような状況で発注先から配慮してもらえなかったら、育児や介護と仕事の両立ができないため、配慮してもらう必要性も高くなります。そのため、5条の場合よりも期間が長い取引関係がある中においては配慮してもらうという形にしたいと思っています。

一方で、一定期間未満でも配慮の努力義務規定を置いているので、イメージとしては、全体として幅広く配慮すべきですが、特に一定以上の契約

期間がある場合には、配慮義務があるという形だと思っています。

山田 配慮については具体的にどんなことが考えられますか。

青木 保育園や介護サービスのお迎えのため早く帰りたいといった時間に対する配慮や、打合せをオンラインにするといった場所の配慮などを考えています。

山田 例えば、5年間ほど業務委託契約をしていて、出産のため一時的に仕事から離れるけれども、2カ月後に復帰したいのでポジションを空けておいてほしいといったことは13条の配慮に含まれるのでしょうか。

青木 配慮の内容は、今後ガイドラインなどで明らかにしていきたいと思いますが、ポジションを空けておくことまで求めるのは発注者に負担が重いという指摘もあるので、難しい面もあると思います。まさに、現在の仕事を完成するに当たって、どう配慮すると仕事を完成できるのかという中での配慮をお願いするのが基本になってくるかと思います。

平田 そこは私も青木さんのおっしゃったことに賛成です。もともとフリーランスは究極の成果主義ともいわれますが、次の仕事があるという保証のない働き方です。私たちの協会も自律した事業者ということをずっと掲げてきていて、いわゆる労働者の権利を求めたことは1度もありません。産後もポジションを絶対確保しておかなければならないとなると、女性への発注控えにもなると思うので、あくまで、今ある取引を育児・介護と両立しながら為し遂げるための配慮ということだと理解しています。

8 ハラスメント措置義務（14条）

山田 14条について、まずは、連合の河野さんから評価をお願いします。

河野 14条の「その他の必要な措置」とはどのような措置を指しているのかが具体性がないのではないかと思います。

また、フリーランスの方が本当に「申出」をすることができるのかとも思います。相談窓口がしっかりしている企業に勤務する方でも、ハラスメントを相談することはかなり難易度が高いと感じておられます。そのため、安心して相談できる窓口や体制作りなどをすることが必要と考えます。

山田 今のお話を聞いて、青木さんに2つお聞きしたいと思います。まず、必要な措置にはどのようなものがあるかということです。次に、17条2項で違反に関する申出があった場合に厚生労働大臣は必要な調査を行い、事実であるかどうか確認するとされていますが、本当に各申出に対応できるのかということです。

青木 今回、発注者に求めているのは①発注者の社内でフリーランスへのハラスメントを防止する方針を明確化すること、②ハラスメントを受けたフリーランスの方からの相談に応じる体制を整備すること、及び、③相談があった場合はハラスメントがあったか事実を確認して、その後働きやすいように事後の対応をするという内容です。

企業では社内の労働者向けの周知や相談窓口の整備、相談があった場合の対応について既に対応していただいています。したがって、既存の取り組みやインフラの延長でフリーランスの対応も行っていただければと思います。

役所が個別のハラスメントの有無を認定できるかというと限界があり、実際には発注者の方でハラスメントがあったかどうかの調査をしてもらい、発注者の責任で主体的な取り組みをお願いするというものになります。

そして、発注者の対応だけでは限界があるのではというご指摘があったとおり、フリーランス・トラブル110番や、連合といった相談窓口の中からフリーランスの方に取りやすい対応を取っていただくことになるかと考えています。

9 解除予告義務（16条）

青木 特定の取引相手と取引を継続していると、依存度が高まります。そのような中で、急に明日から打切りといった事態が起こると生活への影響

が大きいということで、予告期間を設けて次の仕事を探すリードタイムを取ってもらうなどして、打切りによる影響を緩和するというのが16条の趣旨です。

山田 この条文により、相談現場ではどのような影響が起きるのでしょうか。

宇賀神 相談現場で対応している立場からすると、16条1項で災害その他やむを得ない事由により1カ月前に予告することが困難な場合には、即時に解除することもできるという規定になっており、この例外事由が広くなると16条が骨抜きになってしまうという懸念があります。そのため、今後、ガイドライン等を作成される場合には、例外事由を厳格になるべく狭くしていただく必要があるのかと思います。

さらに、16条に違反して即時に解除されてしまった場合に、裁判所において「即時解除は無効であるので少なくとも1カ月分の報酬を支払いなさい」というふうに判断してもらえるような法律なのかという懸念があります。裁判所で新法に基づいて判断してもらえるように解釈すべきだと考えます。

山田 継続期間が長く、その発注者にかなり依存しているようなフリーランスに関しては、「1カ月前に解除を言えば全てオーケーになる」と解釈されてしまうと非常にダメージが大きくなってしまいますが、青木さん、この辺はいかがですか。

青木 民法上の請負契約や委任契約では発注者の側で必要なくなったり、フリーランスとの間の信頼関係が失われたりした場合には、いつでも解除できる仕組みになっているかと思います。

民法のルールを覆してまで解除は無効といったルールにするのか、それとも解除は有効だけれども30日前の予告期間を設けてリードタイムを取ることにするのかなど、いろいろな考え方がある中で、新法は幅広い業種にかかるものになることから、一気呵成に強力な効力までは設けなかったということになります。

10 フリーランス新法の執行体制

高原 国会審議でもこの法律が絵に描いた餅にならないようにすべきとの指摘をかなり受けているので、首都圏だけでなく、地方も含めてフリーランスの方の声を実行につなげていきたいと考えています。

青木 各都道府県に労働局がありますので、まずここでしっかり法違反に対応できるようにしたいと思います。また、フリーランスの中には労働者のような働き方をしていて、実際は労働基準法が適用されるべき場合もあるかと思うので、労働局から労働基準監督署につなげるような仕組みも作っていくことで、新法と労働法による適切な保護もしっかり図っていきたいと思っています。

国会審議でもフリーランス・トラブル110番は非常に大事だという指摘をたくさんいただきました。これまで1万件にわたる相談に対応していただいた成果だと思っています。ワンストップの相談窓口ということで、今後も相談の中心的・中核的な役割を担っていただくと思います。また、1人で働く方に寄り添う機関として、今後もよりいっそう大きな役割を期待しています。

11 規制の詳細

山田 ガイドラインや政令といったものはいつぐらいまでに整備される予定なのかについて、行政を代表して青木さん、いかがですか。

青木 関係省庁でスケジュールを合わせながら作っていきますが、関係者の意見をじっくり聞きつつ、他方で、施行までに十分な周知時間を取れるようなタイミングで出していきたいと思っています。

12 残された課題

山田 最後になりますが、これまでの議論を踏まえて、フリーランス新法の今後の課題や期待などについてご意見をいただきたいと思います。まずは河野さん、いかがでしょうか。

河野 執行体制の点で、労働関係法令が適用される雇用労働者なのか新法が適用される受託事業者なのかという、その区別でたらい回しにならないように、ぜひ関係各省庁の連携をしっかり持っていただきたいと思います。

そして、連合としては、労働者性の判断基準の見直しという部分は必須と考えているので、ぜひ今後も関係者参画のもと、審議会を通じて早急かつしっかりと議論していただきたいと思います。

我々連合も「Wor-Q」を通じて、フリーランスの皆さんの声をしっかり拾っていき、政策にどうつなげていくことができるかについて取り組んでいます。フリーランスの皆様におかれましては、1人で悩まずに連合にも相談していただければと思います。

平田 フリーランス新法ができたことは本当に大きな一歩ですし、当事者が自分たちを守ってくれる法律だと認識した上で、アンテナを張って勉強して盾として使っていくことが大事だと思います。我々は、この法律が完璧な完成形だとはもちろん言いませんが、いったん受け止めて前向きに周知していきたいと思っています。そして、トラブル解決のための実効性については、しっかりと担保していただきたく、お願いいたします。

残された課題としては、社会保障の問題や、働き方は労働者と同じなのにフリーランスとして扱われて労働基準法などで守られない、いわゆる「偽装フリーランス」の問題があるかと思います。偽装フリーランス問題に関しては、何かあったら労基署に行ってくださいということだけではなく、積極的な介入が必要な場合もあるため、労働者性の判断基準を明確にするとともに、厚労省にはしっかりイニシアチブをとって取締りをお願いしたいと思います。

宇賀神 執行体制について特に政府にお願いしたいことは、フリーランスがたらい回しにされて誰にも救われないという事態を発生させないということです。その意味でフリーランス・トラブル110番が第1次的な窓口になるのだろうと思います。

もっともフリーランス・トラブル110番において、弁護士から「あなたは公取にちゃんと申告をして公取に対応してもらった方がいいですよ」とか、「あなたは実態は労働者だから、労基署に行って対応してもらいなさい」などのアドバイスを受けたフリーランスがいたとしたら、そのケースについては関係省庁が必ず調査をし、適切な対応ができる程度の執行体制は必ず作ってほしいと強く思っています。

山田 お三方のご意見を踏まえ、最後に行政の方からのコメントを青木さんにお願いします。

青木 まだ決まっていないルール、執行体制についてはしっかり取り組んでいきたいと思います。この新法にどう血が通うかというのは、現場当事者の方と国がどう連携できるかということだと思うので、フリーランスの皆様には国に対して意見したり、フリーランス協会、連合、フリーランス・トラブル110番にご相談いただいたりすることが大事かと思います。ぜひ今後とも現場の皆さんとつながっていきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いします。

山田 施行まで1年半ということで、まだこれから決まるところもあるので、皆さんにもぜひこの議論の推移をウオッチしていただきたいです。私どもも、今後とも、フリーランス・トラブル110番のウェブサイトなどで情報発信していきたいと思います。