

# 全国こども政策主管課長会議

令和6年3月

厚生労働省雇用環境・均等局

在宅労働課

## 《 目 次 》

---

### I . 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

1. 法の目的について.....	4
2. フリーランスの就業環境整備について.....	7
(1) 育児介護等の配慮について.....	8
(2) ハラスメント防止対策について.....	10
3. 最後に.....	12

I . 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

# 1. 法の目的について

## 背景

- 近年、働き方の多様化が進展し、フリーランスという働き方が普及。特に、デジタル社会の進展に伴う新しい働き方の普及（いわゆるギグワーカー、クラウドワーカー等）。
- フリーランスを含む多様な働き方を、それぞれのニーズに応じて柔軟に選択できる環境を整備することが重要となっている。
- 一方で、実態調査やフリーランス・トラブル110番などにおいて、フリーランスが取引先との関係で様々な問題・トラブルを経験していることが顕著になる。

### <参考>

- 実態調査（令和3年 内閣官房ほか）では、フリーランスの約4割が報酬不払い、支払遅延などのトラブルを経験。また、フリーランスの約4割が記載の不十分な発注書しか受け取っていないか、そもそも発注書を受領していない。
- フリーランス・トラブル110番では、報酬の支払いに関する相談が多く寄せられているほか、ハラスメントなど就業環境に関する相談も寄せられている。

## 問題の要因

- 一人の個人として業務委託を受けるフリーランスと、組織たる発注事業者との間には、交渉力や情報収集力の格差が生じやすいことがある。
  - 例えば、①従業員がいない受注事業者は時間等の制約から事業規模が小さく特定の発注事業者に依存することとなりやすい、②発注事業者の指定に沿った業務の完了まで報酬が支払われないことが多い、といった事情があり、発注事業者が報酬額等の取引条件を主導的立場で決定しやすくなる等の形で現れ得る。
- ⇒ 「個人」たる受注事業者は「組織」たる発注事業者から業務委託を受ける場合において、取引上、弱い立場に置かれやすい特性がある。

## 本法律での対応

- 事業者間の業務委託における「個人」と「組織」の間における交渉力や情報収集力の格差、それに伴う「個人」たる受注事業者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の業務委託に係る取引全般に妥当する、業種横断的に共通する最低限の規律を設ける。
- それによって、フリーランスに係る①取引の適正化、②就業環境の整備を図る。

## 趣旨

我が国における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的として、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講ずる。

## 概要

### 1. 対象となる当事者・取引の定義

- (1) 「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をいう。[第2条第1項]
- (2) 「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者である個人及び特定受託事業者である法人の代表者をいう。[第2条第2項]
- (3) 「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者に物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することをいう。[第2条第3項]
- (4) 「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う。[第2条第6項]  
※ 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まない。

### 2. 特定受託事業者に係る取引の適正化

特定業務委託事業者は、

- (1) 特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等を書面又は電磁的方法により明示しなければならないものとする。[第3条]  
※ 従業員を使用していない事業者が特定受託事業者に対し業務委託を行うときについても同様とする。
- (2) 特定受託事業者の給付を受領した日から60日以内の報酬支払期日を設定し、支払わなければならないものとする。(再委託の場合には、発注元から支払いを受ける期日から30日以内) [第4条]
- (3) 特定受託事業者との業務委託（政令で定める期間以上のもの）に関し、①～⑤の行為をしてはならないものとし、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ものとする。[第5条]
  - 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 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

### 3. 特定受託業務従事者の就業環境の整備

特定業務委託事業者は、

- (1) 広告等により募集情報を提供するときは、虚偽の表示等をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならないものとする。[第12条]
- (2) 特定受託事業者が育児介護等と両立して業務委託（政令で定める期間以上のもの。以下「継続的業務委託」）に係る業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならないものとする。[第13条]
- (3) 特定受託業務従事者に対するハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の措置を講じなければならないものとする。[第14条]
- (4) 継続的業務委託を中途解除する場合等には、原則として、中途解除日等の30日前までに特定受託事業者に対し予告しなければならないものとする。[第16条]

### 4. 違反した場合等の対応

公正取引委員会、中小企業庁長官又は厚生労働大臣は、特定業務委託事業者等に対し、違反行為について助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令をすることができるものとする。[第8条、第9条、第11条、第18～第20条、第22条]

※ 命令違反及び検査拒否等に対し、50万円以下の罰金に処する。法人両罰規定あり。[第24条、第25条]

### 5. 国が行う相談対応等の取組

国は、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備に資するよう、相談対応などの必要な体制の整備等の措置を講ずるものとする。[第21条]

## 2. フリーランスの就業環境整備について

# (1) 育児介護等の配慮について



## 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13条）

- 特定受託事業者の多様な希望や働き方に応じて、特定業務委託事業者が柔軟に配慮を行うことにより、特定受託事業者が、育児介護等（※1）と両立しながら、その有する能力を発揮しつつ業務を継続できる環境を整備することを目的とする規定。
- 特定業務委託事業者は、**継続的業務委託（※2）**について、**特定受託事業者からの申出に応じて（※3）、特定受託事業者が育児介護等（※1）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。**（13条1項）（※4）
- 配慮の内容として、例えば、「妊婦検診の受診のための時間を確保したり、就業時間を短縮したりする」、「育児や介護等と両立可能な就業日・時間としたり、オンラインで業務を行うことができるようにしたりする」といった対応が考えられる。（※5）

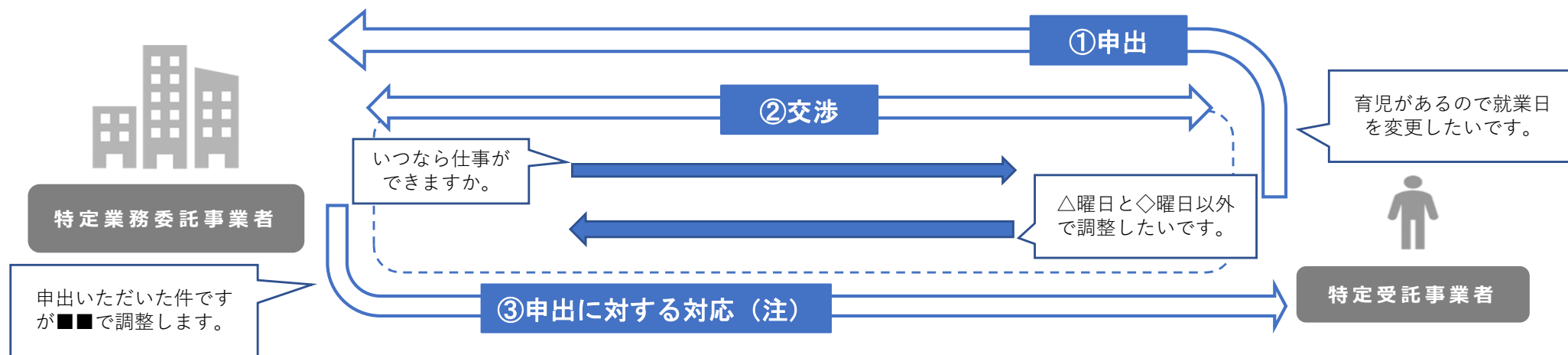
（※1）妊娠、出産を含む。

（※2）政令で定める期間以上の期間行う業務委託のこと。更新により政令で定める期間以上行うこととなるものも含む。

（※3）特定業務委託事業者が取引を行う全ての特定受託事業者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ない。

（※4）特定業務委託事業者は、**継続的業務委託以外の業務委託について、特定受託事業者からの申出に応じて、特定受託事業者が育児介護等と業務を両立できるよう、必要な配慮をするよう努めなければならない。**（13条2項）

（※5）具体的な配慮の考え方や対応の具体例については、本法律15条に基づき厚生労働大臣が定める指針において明確化する。



（注）この配慮義務では、特定業務委託事業者に対して、特定受託事業者の申出に応じて、申出の内容を検討し、可能な範囲で対応を講じることを求めるものであり、申出の内容を必ず実現することまでを求めるものではないことに留意が必要。

## (2) ハラスメント防止対策について

# ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）

- ハラスメントは、特定受託事業者の尊厳や人格を傷つける行為として許されず、これにより引き起こされる特定受託事業者の就業環境の悪化・心身の不調・事業活動の中断や撤退を防止することを目的とする規定。
- 特定業務委託事業者は、ハラスメント行為（※1）により特定受託事業者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（※2）を講じなければならない。（14条1項）
- 特定業務委託事業者は、特定受託事業者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。（14条2項）

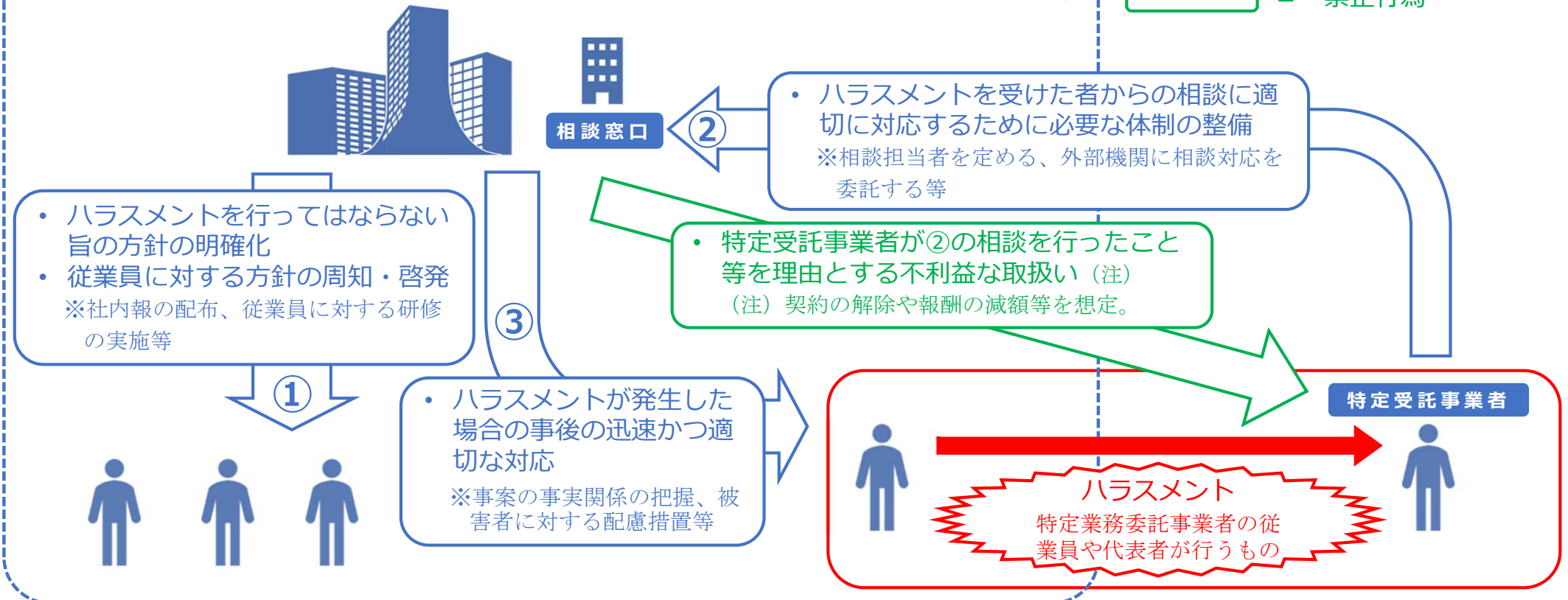
（※1）セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、パワーハラスメント

（※2）具体的には、下図の①～③を想定。本法律15条に基づき厚生労働大臣が定める指針において明確化し、対応の具体例等を示す。

## 特定業務委託事業者

※ ①～③は、特定業務委託事業者が、別に雇用主として労働法に基づき講じている従業員のハラスメント対策と同様であり、労働法に基づき整備した社内体制やツールを活用いただくことも想定。

  = 特定業務委託事業者が講ずべき措置  
  = 禁止行為



## 3. 最後に

# フリーランス・事業者間取引適正化等法リーフレット

▶ 裏面のQRコードの厚生労働省等のホームページより、ダウンロードできます。

## フリーランスの取引に関する 新しい法律ができました

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2023年5月12日に  
公布されました。2024年秋頃までに施行される予定です。

### 法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

- ①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化
  - ②フリーランスの方の就業環境の整備
- を図ることを目的としています。

### 法律の適用対象

#### 発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引

フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」といった方も含まれますが、この法律における「フリーランス」には該当しません。

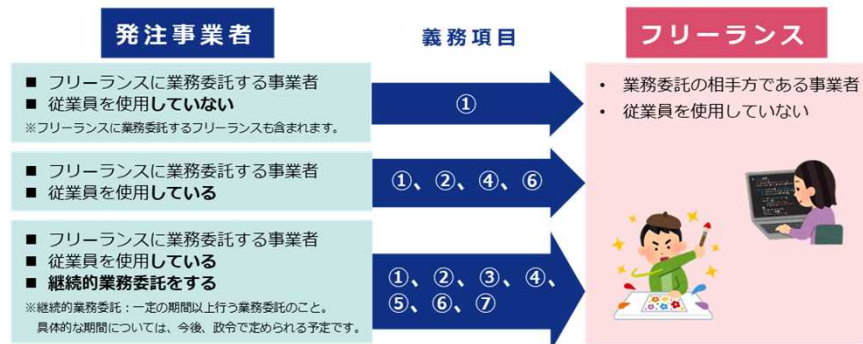
例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まないこととしており、具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」を「従業員」とすることを想定しています。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

### 法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。



義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合の、書面等による「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示すること
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内の報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止事項	フリーランスに対し、継続的業務委託をした場合に法律に定める行為をしてはならないこと 例えば、フリーランスに責任がないにもかかわらず、「発注した物品等を受け取らないこと」、「発注時に決めた報酬額を後で減額すること」、「発注した物品等を受け取った後に返品すること」などが禁止されます。
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	継続的業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと 例えば、「フリーランスが妊婦検診を受診するための時間を確保できるようにしたり、就業時間を短縮する」、「育児や介護等と両立可能な就業日・時間としたり、オンラインで業務を行うことができるようにする」といった対応が想定されます。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関する相談対応のための体制整備などの措置を講じること 例えば、「従業員に対してハラスメント防止のための研修を行う」、「ハラスメントに関する相談の担当者を決める」、「ハラスメントが発生した場合には、迅速に事実関係を把握する」などの対応が想定されます。
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	継続的業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、原則として30日前までに予告しなければならないこと

- この法律は、2024（令和6）年秋ごろまでの施行を予定しており、従業員の範囲や継続的業務委託の具体的な期間、発注事業者の義務の具体的な内容などは、施行までの間に、政省令・告示などで定められる予定です。
- 詳細な法律の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。
- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、項目④～⑦については、厚生労働省までお問合せください。

