

フリーランス法の要点

こばやし
小林

だいすけ
大祐

●平成国際大学・専任講師

はじめに

本稿に与えられた役割は、2023年4月28日に可決成立し、同年5月12日に公布され、2024年11月1日に施行された「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「フリーランス法」）の要点を紹介することである。

令和4年就業構造基本調査によれば、「フリーランス」¹の総数は257万人であり、これが有業者に占める割合は3.8%とされている²。

フリーランスをめぐっては、働く実態から判断

すると、労働法が適用される「労働者」ではないかという問題（「誤分類」問題）がある。特に、労働力のマッチングをオンラインで行うプラットフォームを介して自営業として就労するスタイルが国際的にも問題とされ、各国が様々な対応をとっている。特に2024年のEUプラットフォーム就労指令は、労働者性の推定規定の導入を試みる点で注目される³。しかし、フリーランス法は、労働者性の判断基準や判断手法については問題とせずに、また必ずしもプラットフォーム就労に限定せずに、自営業者としてのフリーランスに独自の保護を与えるものである⁴。

本稿は、まず、フリーランス法の保護対象につ

1. ここでの「フリーランス」は、「実店舗がなく、雇人もいない自営業主又は一人社長であって、その仕事で収入を得る者」と定義されている。その一方で、フリーランス法は、「特定受託事業者/特定受託業務従事者」を後述するように定義したうえで、その適用対象としている。本稿では、「特定受託事業者/特定受託業務従事者」を指してフリーランスという言葉を用いる。
2. 総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」（令和5年7月）。なお、当該調査以外にも、国は、「フリーランス」を対象とした実態調査を行っている。例えば、内閣官房日本経済再生総合事務局「フリーランス実態調査」（令和2年5月）は、14万人ほどのサンプル数に基づいた調査に基づいて、「フリーランス」の人数を467万人（本業は214万人、副業は248万人）と試算している。
3. 脇田滋「プラットフォーム労働者保護をめぐる新動向」労働法律旬報2060号（2024年）20頁以下、浦田誠「EU プラットフォーム労働者指令の成立とその『立役者たち』」季刊労働者の権利355号（2024年）30頁以下等。また、ILOでは、2025年（第113回）及び2026年（第114回）の総会でプラットフォーム・エコノミーにおけるディーセントワークを議題として話し合われることが予定している。
4. 荒木尚志「労働法の視点から見たフリーランス法の意義と課題」公正取引878号（2023年）19頁は、「フリーランス法を「フリーランスに対して、労働法・競争法のいずれとも異なる特別の保護を立法によって設立したもの」といえ、「特別規制アプローチが採用された」とする。

いて指摘し、次に、フリーランス法は誰がどのような保護を与えることを義務づけているかについて、フリーランス法が予定する履行確保手段にも触れながら指摘していく。

1. フリーランス法は誰を保護する法律か

フリーランス法は、「特定受託事業者/特定受託業務従事者」（フリーランス）を保護対象とする。「特定受託事業者」とは、一定の業務委託の相手方である事業者（個人又は法人）であって、従業員を使用しないもの⁵（法人である場合は、一の代表者以外に他の役員がないことも必要となる。）である⁶。要するに、一定の業務委託を受ける個人事業主や一人社長の会社がこれにあたる。業種の限定はなされていない。

ハラスマント防止措置に関するもののように自然人としての側面に着目し、これを保護対象として示す必要がある部分があるため、「特定受託業務従事者」という概念が用いられていることがある⁷。「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者が個人の場合はその個人、これが法人の場合

はその法人の代表者をいう。

フリーランス法における「業務委託」は、事業者がその事業のために他の事業者に、物品の製造・加工、情報成果物の作成、又は役務の提供（自らに役務の提供をさせることを含む。）を委託することである（2条3項）。したがって、製品の売買取引をする者はフリーランス法の対象ではない。また、消費者との取引もこの法律の対象にはならない。

フリーランスが、実態上、労基法上の労働者にあたる場合は、フリーランス法は適用されず、労基法が適用される⁸。ただし、副業でフリーランスとして就業する場合、その限りでフリーランス法が適用される。他方で、フリーランス法は、独禁法や下請法の適用を排除しない。ただし、独禁法が適用されるためには優越的地位の濫用の存在をフリーランスが証明する必要がある。下請法が適用されるためには、資本金要件を満たす必要があり、また、その適用対象は下請取引に限定され、発注事業者が自ら用いる役務の提供が含まれない。行政は、フリーランス法と独禁法及び下請法における違反行為が重複している場合、フリーランス法の規定を優先して適用するとしている⁹。

-
- 5. 「従業員を使用する」とは、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、継続31日以上雇用されることが見込まれる労働者を雇用することを意味する（公正取引委員会・厚生労働省「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する考え方」（2024年5月31日））。同様の時間・期間、派遣労働者を受け入れることも「従業員を使用する」に該当する（同「考え方」）。この一定の短時間又は短期間の労働者を除く取り扱いは、雇用保険法における被保険者の適用除外の要件を参考としている（雇用保険法4条1項、同法6条1号2号）。なお、濱口桂一郎「政省令等から見るフリーランス新法」先見労務管理62巻1732号（2024年）2頁以下は、2024年5月の雇用保険法改正（施行は2028年10月）によって週10時間以上と改正されたこととの関係で、早晚見直しがなされようと指摘する。
 - 6. フリーランス法は、主に「個人」としてのフリーランスと「組織」としての発注事業者間の構造的な交渉力や情報収集力の格差に着目して規制を行っている。大内伸哉「フリーランス政策はどうあるべきか」季刊労働法287号（2024年）2頁以下は、「従業員使用基準」について、フリーランスへの保護の正当化し、規制の限界を画するものとして批判的に論じている。
 - 7. 公正取引委員会事務総局経済取引局取引企画課フリーランス取引適正化室＝厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室『フリーランス・事業者間取引適正化等法』（商事法務、2024年）34頁。
 - 8. 第211回国会参議院内閣委員会2023年4月27日宮本悦子政府参考人答弁。同国会衆議院内閣委員会（2023年4月5日）及び参議院内閣委員会（2023年4月27日）の附帯決議では、労基法上の労働者に当たる者に対し、労働関係法令が適切に適用されるような方策を検討することや、偽装フリーランスや準従属労働者の保護について、労働基準監督署等が聴取、確認する旨が言及されている。
 - 9. 前掲注7）著書220頁以下。

2. フリーランス法は誰がどのような保護を与えることを義務づけているか

(1) フリーランス法の特徴

フリーランス法の特徴は、①「業務委託をする者」と「継続的な業務委託」という二つの視点からフリーランスに与えられる保護の内容に濃淡をついていること、②経済法（下請法）が参考とされた「取引の適正化」に関する規定と労働法が参考とされた「就業環境の整備」に関する規定を含んでいること¹⁰、③履行確保手段として行政の介入や刑事罰等の制裁が予定されていること、にある。

まず、フリーランス法は、フリーランスに業務委託をする事業者（「業務委託事業者」）に義務を課すが、特に、業務委託事業者のうち「個人であって、従業員を使用するもの」又は「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」を「特定業務委託事業者」と概念化して、より豊富な内容の義務を課す¹¹。

プラットフォーム就労におけるプラットフォーマーが業務委託事業者かが問題となりうる。仲介事業者が発注者から受注した業務をフリーランスに再委託するものは業務委託事業者に該当する¹²。また、実質的に仲介事業者からフリーランスに業

務委託をしているといえる場合についても業務委託事業者に該当する¹³。

次に、フリーランス法には、「継続的な業務委託」を適用要件としない規定と「継続的な業務委託」（政令により設定される。現在は1ヶ月以上と6ヶ月以上の二つのパターンがある。）を適用要件とする規定がある。取引先への経済的な依存を示す指標とされている¹⁴。この適用要件を満たすためには、実際に契約が一定の期間を存続する必要はなく、一定期間、業務委託が継続することを見込んで契約を締結した場合、その契約の成立時点から適用要件を満たしたことになる。業務委託が連続する場合、契約当事者が同一であり、給付・役務の提供の内容にある程度の同一性があるとき、連続する契約の間に1ヶ月以上の空白期間がなければ、前後の契約期間が通算される。

以下では、「取引の適正化」に関する規定と「就業環境の整備」に関する規定に分けて、それぞれの規定の内容を確認したうえで、フリーランス法が予定する履行確保手段について述べる。

(2) 取引の適正化に関する規定

① 業務委託時の明示義務（業務委託事業者）

業務委託事業者は、業務委託をした場合は、フリーランスに対し特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等を書面の交付又は電磁的方法により明示しなければならない（3条1項）。電

10. 小西康之「フリーランス法の内容と提示する課題」ジュリスト1589号（2023年）64頁は、「労働法アプローチから事業者との取引の規制のあり方を検討する途が本法による『仕切り』により閉ざされているような印象を受ける」と指摘する。

11. 「従業員を使用する」の解釈については、前掲注5）参照。

12. 前掲注7）著書41頁。なお、前掲注10）論文60頁も同様の指摘をする。

13. 第211回国会衆議院内閣委員会2023年4月5日三浦章政府参考人答弁。前掲注7）著書41頁。同書は、業務委託性の有無について、「委託の内容（物品、情報成果物または役務の内容、相手方事業者の選定、報酬の額の決定等）への関与の状況のほか、必要に応じて反対給付たる金銭債権の内容および性格、債務不履行時の責任主体等を、契約および取引実態から総合的に考慮した上で判断される」と指摘する。また、フリーランス法の制定時、衆議院内閣委員会及び参議院内閣委員会において、仲介事業者の実態把握とフリーランス法の適用対象とならない仲介事業者に対する規制の必要性についての検討を求める旨の附帯決議がなされている。

14. 前注7）著書91頁。

磁的方法による明示でも構わないが、特定受託事業者から書面の交付を求められた場合は、原則として、遅滞なく、これに応じなければならない（同条2項）。また、原則として、業務委託事業者は、業務委託をした場合に直ちにこの明示をしなければならないが、内容が定められないことに正当理由があるときは、内容が定められた後直ちに、明示をすればよい。この規定は、トラブルの未然防止を目的とする。特定業務委託事業者ではない業務委託事業者に課される義務は、この明示義務のみである。

② 報酬支払期日設定義務と期日を遵守した報酬支払義務（特定業務委託事業者）

特定業務委託事業者は、フリーランスから給付や役務提供を受領した日（以下「受領日」）から「60日」以内かつできる限り短い期間内に報酬支払期日を設定し、その期日に報酬を支払わなければならない（4条1項、5項）。そして、この報酬支払期日が設定されない場合には「受領日」が、上記に反した定めがなされた場合には「受領日」から起算して「60日」を経過する日が、報酬の支払期日と定められたものみなされ、特定業務委託事業者は、そのみなされた期日までに報酬を支払わなければならない（法4条2項、同5項）。ただし、特定業務委託事業者がフリーランスの責めに帰すべき事由により報酬を支払うことができなかつたときは、当該事由が消滅した日から起算して「60日」以内に支払わなければならない（4条5項）。

なお、元委託者から業務委託を受けた特定業務委託事業者がフリーランスに再委託する場合には、元委託者からの報酬の支払がフリーラン

スへの報酬の原資となることを踏まえ、上述の内容のうち、「受領日」は「元委託者から支払いを受ける期日」に、「60日」は「30日」となる（4条3項、4項、5項）。ただし、この場合、特定業務委託事業者は、元委託者から前払金の支払を受けたときは、フリーランスに対して、業務委託に係る業務の着手に必要な費用を前払金として支払うよう適切な配慮をしなければならないとされている（4条6項）。

③ 遵守事項（特定業務委託事業者+1ヶ月以上の継続的業務委託）

1ヶ月以上の継続的な業務委託である場合、特定業務委託事業者は、以下の行為をしてはならない（5条）¹⁵。

- (ア) フリーランスの責めに帰すべき事由なく受領を拒否すること
- (イ) フリーランスの責めに帰すべき事由なく報酬を減額すること
- (ウ) フリーランスの責めに帰すべき事由なく返品を行うこと
- (エ) 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
- (オ) 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
- (カ) 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行為によって、フリーランスの利益を不当に害すること
- (キ) フリーランスの責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、又はやり直させる行為によって、フリーランスの利益を不当に害すること

15. 役務の提供を委託する業務委託の場合、業務委託の目的となる行為の性質を考慮し、(ア)～(ウ)の行為は禁止されていない。

(3) 就業環境の整備に関する規定

① 広告等による募集情報提供時における的確表示義務（特定業務委託事業者）

特定業務委託事業者は、広告等により、その行う業務委託に係るフリーランスの募集に関する一定の情報を提供するときは、当該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、その情報につき正確かつ最新の内容に保たなければならない（12条）。

② 育児介護等と業務委託を両立するための配慮義務（特定業務委託事業者 + 6ヶ月以上の継続的業務委託）

6ヶ月以上の継続的業務委託である場合、特定業務委託事業者は、フリーランスの申出に応じて、フリーランスが、妊娠、出産若しくは育児（小学校未就学児の養育）又は介護（要介護状態にある家族の介護その他の世話）と両立しつつ当該継続的業務委託に係る業務に従事することができるよう、その者の育児介護等の状況に応じた必要な配慮をしなければならない（13条1項）。具体的な配慮については、厚生労働大臣指針が規定している。6ヶ月以上の継続的業務委託でない場合、特定業務委託事業者は、上記のような配慮をする努力義務をおう（同条2項）。

③ ハラスメント防止措置義務（特定業務委託事業者）

特定業務委託事業者は、フリーランスに対し、当該業務委託に関して行われるセクハラ、マタハラ、パワハラについて、ハラスメント防止措置を講じなければならない（14条1項）。この措置の内容については、厚生労働省指針が規定している。また、特定業務委託事業者は、フリーランスによる相談又は当該相談への対応に協

力した際に事実を述べたことを理由として、フリーランスに対し、業務委託に係る契約の解除その他の不利益な取扱いをしてはならない（14条2項）。

④ 中途解除等の30日前の予告義務と解除理由開示請求応諾義務（特定業務委託事業者 + 6ヶ月以上の継続的業務委託）

6ヶ月以上の継続的業務委託の場合、特定業務委託事業者は、当該業務委託に係る契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。）をしようとする場合には、当該契約の相手方であるフリーランスに対し、少なくとも30日前までに、その予告をしなければならない（16条1項本文）。ただし、災害その他やむを得ない事由により予告することが困難な場合等、厚生労働省令で定める場合は、この限りでない（同項但書）。また、フリーランスが、この予告がされた日から契約が満了する日までの間ににおいて、契約の解除の理由の開示を特定業務委託事業者に請求した場合には、当該特定業務委託事業者は、当該フリーランスに対し、遅滞なくこれを開示しなければならない（法16条2項本文）。ただし、第三者の利益を害するおそれがある場合その他の厚生労働省令で定める場合は、この限りでない（同項但書）。

(4) フリーランス法が予定する履行確保手段

フリーランス法のうち、取引の適正化に関する規定は公正取引委員会と中小企業庁が、就業環境の整備に関する規定は厚生労働省が所管している。

フリーランスは、フリーランス法違反の事実がある場合、所管官庁に申出をすることできる（6条1項、17条1項）。申出があった場合、所管官庁は、必要な調査を行い、その申出の内容が事実であると認めるときは、この法律に基づく措置そ



の他適当な措置をとらなければならない（6条2項、17条2項）。業務委託事業者は、この申出を理由に当該フリーランスに対して不利益取扱いをしてはならない（6条3項）。

取引の適正化に関する規定については公正取引委員会が、就業環境の整備に関する規定については厚生労働大臣が、業務委託事業者に対して、必要な措置を勧告することができる（8条、18条）。ただし、上記育児介護等と業務委託を両立するための配慮義務違反は勧告の対象ではない。公正取引委員会又は厚生労働大臣は、勧告を受けた者が、正当な理由なく、当該勧告に係る措置をとらなかったとき、当該勧告を受けた者に対し、当該勧告に係る措置をとるべきことを命令することができ、また、当該命令をした場合には、その旨を公表することができる（9条、19条1項、同条2項）。ただし、ハラスメント防止措置義務違反については、企業名公表の対象となるが、命令の対象にはならない（19条3項）。中小企業庁長官は、フリーランス法に基づいて勧告や命令をする権限を有していないが、公正取引委員会に対して、適当な措置を請求することができる（7条）。

中小企業庁長官及び公正取引委員会、厚生労働大臣は、業務委託事業者、特定業務委託事業者、フリーランスその他の関係者に対し、業務委託に關し報告をさせ、又はその職員に、これらの者の事務所その他の事業場に立ち入り、帳簿書類その他の物件を検査させることができる（11条、20条）。この報告徴収及び立入検査は、それぞれ必要な限度において認められる。ハラスメント防止措置義務違反については、特定業務委託事業者に対する報告徴収のみが認められ、立入検査は認められていない（20条2項）。

フリーランス法は、上記（2）及び（3）で示した各種義務に違反したことから直ちに制裁へと繋げるものではない。しかし、業務委託事業者が

行政による命令に違反した場合や、報告徴収や立入検査の対象となった者が報告を拒否したり、虚偽の報告をしたり、検査を拒否したりした場合、当該違反行為をした者は、50万円以下の罰金に処される（24条）。法人の代表者又は法人若しくは人の従業者が、その法人又は人の業務に関し、当該違反行為をしたときは、行為者だけでなく、その法人又は人も50万円以下の罰金の対象となる（両罰規定：25条）。ただし、ハラスメント防止措置義務違反に際して、厚生労働大臣が特定業務委託事業者に報告徴収を行なった場合に、当該報告を拒否した者又は虚偽の報告をした者は、罰金ではなく20万円以下の過料の対象となり、両罰規定は適用されない（26条）。

国は、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されている（21条）。厚生労働省の委託事業として第二東京弁護士会が「フリーランストラブル110番」を実施している。

結びに代えて

フリーランス法は、業界を限定することなく、行政の介入による履行確保制度を伴って、フリーランスに一定の保護を与えた。その保護内容は、業務委託事業者の「組織性」と業務委託の「継続性」という視点から濃淡をつけたものとなっている。果たして、この保護内容で十分か、適切な濃淡であるのか、行政による履行確保は適切に機能するのか、今後の運用とそれを踏まえた検証が期待される。

フリーランス法は、経済法的内容の規制と労働法的内容の規制を併せ持つ。果たしてフリーランスの保護にあたって、経済法的な内容の規制が望ましいのだろうか。他人労働力を使用せずに自ら就労する者であるフリーランスに対する保護のあ

り方をめぐっては、自由な競争の確保という視点を働く人の良好な就業環境の確保という視点からアジャストしていくことが考えられる。

2022年9月の欧州委員会「個人自営業者の労働条件に関する集団協定へのEU競争法の適用に関する指針」は、雇用契約を結んでいない又は雇用関係にない者で当該役務の提供を主として自らの個人的労働力に頼る者である個人自営業者(solo-employed person)のうち一定の者について、特にビジネス・サービスやパーソナル・サービスの下請化及び外部委託、生産過程のデジタル化、オンライン・プラットフォーム・エコノミーの台頭といった背景において、交渉力を欠き、自らの労働条件に影響力を行使することが困難な場面があることを指摘するとともに、集団交渉がこうした個人自営業者の労働条件を改善する重要な手段となり得るとする。そして、同指令は、①相手方事業者に経済的に依存している個人自営業者、

②同じ相手方事業者のために労働者と一緒に同一または類似の業務を行う個人自営業者及び③一定の労働プラットフォームを介して就労する個人自営業者について、複数の者又はその代表と相手方事業者や労働PFとの間で労働条件に関する集団協定が競争制限的協定・協調的行為を規制するEU機能条約101条の適用範囲外であるとする。

日本の例ではないが、このような集団協定によるフリーランスの保護の可能性を目の当たりにすると、フリーランスが主体となって各業界の特性を踏まえた働く者の生活の視点に立った保護を充実化していくことが期待される。一方で、既存の労働組合もそれを遠方から眺めているというわけにはいかないだろう。安く使いやすい労働力としてフリーランスが使われてしまうことは、同じ労働市場で働く者の雇用や労働条件に影響しうるからである¹⁶。

16. 藤木貴史「プラットフォームワーカーに対する集団法上の保護」日本労働法学会誌135号（2022年）51頁。なお、日本労働組合総連合会によるフリーランス支援の枠組みとして、「Wor-Q」がある。このような取り組みは、労働組合がフリーランスを支援するというだけではなく、いわゆる誤分類を発見し、是正することにつながるという意義も有するだろう。