

実務情報
Series 2024 10

フリーランスに 仕事を発注する際の 手引き

とくぎん
SUCCESS CLUB

はじめに

ことし11月1日から、フリーランス・事業者間取引適正化等法が施行されます。この法律には、フリーランスに業務委託するすべての発注事業者に課される義務が定められています。そのため、どの会社でもその内容を理解しておく必要があります。筆者は、フリーランスからの法律相談窓口であるフリーランス・トラブル110番の事務責任者として、これまで2万件を超えるフリーランスからの相談に接してきました。本稿では、フリーランスとのトラブルを起さないために、発注事業者が理解しておくべき実務上の重要なポイントを解説します。

【執筆】

ひかり総合法律事務所
パートナー弁護士

山田 康成

やまだ やすなり

一橋大学社会学部卒業。第二東京弁護士会労働問題検討委員会副委員長。厚生労働省からの委託で第二東京弁護士会が運営する「フリーランス・トラブル110番」の事務責任者を務める。

実務情報 Series CONTENTS

フリーランスに 仕事を発注する際の手引き

- 1 フリーランス・事業者間取引適正化等法とは…………… 3
 - 2 フリーランスを募集する際の注意点…………… 5
 - 3 フリーランスに仕事を委託する場合の注意点…………… 6
 - 4 フリーランスへの報酬の支払いに関する注意点…………… 9
 - 5 フリーランスに仕事を発注する事業者の禁止事項…………… 10
 - 6 フリーランスの就業環境整備に関する注意点…………… 13
- 参考 フリーランスに業務委託する際のチェックリスト…………… 15

① フリーランス・事業者間取引適正化等法とは

フリーランス・事業者間取引適正化等法が制定された目的・特徴

1 制定された目的

フリーランス・事業者間取引適正化等法（以下、「フリーランス法」とします）は、フリーランスと発注事業者間の取引の適正化と、フリーランスの就業環境の整備を目的に制定されました。

取引適正化に関する内容は、下請代金支払遅延等防止法（以下、「下請法」とします）を参考に制定されています。

しかし、下請法と異なり、フリーランス法では適用を受ける発注事業者の資本金要件は定められていません。つまり、フリーランスに業務を委託する場合には、すべてこの法律が適用されます。

下請法と比べて、適用される発注事業者の範囲が極めて広いので、フリーランスに仕事を発注する会社では、この法律の内容をよく理解しておく必要があります。

またフリーランス法には、委託する業務委託の期間により、適用される規程（条文）が異なるという特徴があります。

たとえば、フリーランス法の5条は契約期間が1か月、13条と16条は契約期間（更新した場合も含む）が6か月の業務委託の場合に適用されます。

このように、委託する契約の期間で、適用される条文が異なる点が、下請法との大きな違いです。

2 労働基準法、独占禁止法、下請法との関係

フリーランスが事業者である以上、労働基準法上の労働者には、この法律は適用されま

せん。

反対に、形式的に契約の名称が業務委託契約になっていたとしても、その働き方が実質的には労働基準法上の労働者であると判断される場合には、労働基準法が適用されます。

これまでも「優越的地位の濫用」を禁じる独占禁止法や下請法は、要件を満たしさえすれば、フリーランスとの取引に関しても適用されています。

しかし、これからフリーランス法が施行されると、両法よりフリーランス法が優先して適用されることになります。

3 フリーランス法の施行日

フリーランス法は、ことし11月1日から施行されます。施行日以降に発注事業者からフリーランスに業務委託された取引から、法は適用されます。施行日前に業務委託した契約についても、その契約が施行日以降に期間満了により更新される場合は、更新される時点から適用されます。

フリーランス法の用語の定義・適用範囲

1 フリーランス（特定受託事業者）とは

フリーランス法では、フリーランスを「特定受託事業者」と呼び、次図表1のとおり定義しています。

このように、取引の相手方がフリーランスに該当するか否かは、「従業員」を使用していないことが要件となっています。

フリーランス法の「従業員」とは、次の2つの要件を満たしたものをいいます。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上
- ② 継続して31日以上雇用されることが見込

■図表1 フリーランス法が定義する 「フリーランス（特定受託事業者）」

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、1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、監事もしくは監査役また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（いわゆる一人法人）のいずれかに該当するもの

まれる労働者

これは、雇用保険の加入要件と同じです。

このように、業務委託先の事業者が従業員を使用しているかによって、フリーランス法の適用を受けるかどうかが決まります。

発注事業者からすれば、業務委託先の事業者が従業員を使用しているかは実際相手に聞いてみないとわかりません。また、時間の経過によって変動することもあるでしょう。発注事業者としては、どのように確認・対応すればよいのでしょうか。

2 フリーランスかどうかの確認

まず、取引のどの時点で、相手がフリーランスかどうかを判断するかという点が問題となります。

発注の時点で、相手方が従業員を使用していれば、フリーランス法は適用されず、その取引に関しては以降、フリーランス法は適用されません。

次に、発注の時点では従業員を使用していなくても、発注後「発注事業者にフリーランス法上の義務が課される時点」において、発注先が従業員を使用していたのであればフリーランス法は適用されません。

「発注事業者にフリーランス法上の義務が課される時点」とは、給付の受領、報酬の支払い、契約の更新等のタイミングを指します。フリーランス法が適用されるか適宜確認することが望まれる、と政省令制定の際のパブリ

ックコメントでは説明されています。

また、その確認方法については、電子メールや、SNSのメッセージ機能など、発注事業者や受注事業者にとって過度な負担にならず、かつ、記録に残る方法で確認することが望まれる、と説明されています。

もっとも上記のほか、同パブリックコメントでの説明では、発注事業者が受注事業者から「役員」や「従業員」の有無について事実と異なる回答を得たため、当該発注事業者が本法に違反することになってしまった場合であっても、当該発注事業者の行為については是正する必要があるため、指導・助言（行政指導）は行なうことがある、と説明されています。

このように、そもそも相手方の事業者に、使用する従業員の有無を確認していたとしても、フリーランス法に違反した場合には免責されないのです。

そのため、相手がフリーランスであるか確認することに労力を割くよりも、フリーランス法を遵守することのほうがはるかに大切なことだ、という認識をもって対応することが必要です。

3 業務委託とは

フリーランス法でいう「業務委託」とは、事業者が、その事業のために他の事業者、

- ① 物品の製造（加工を含む）
- ② 情報成果物の作成
- ③ 役務（サービス）の提供

を委託する行為のことをいいます。

契約の名称で判断するのではなく、取引の実態に基づき判断しますが、その範囲は下請法より広がっています。

まず「自分のために委託する業務」は下請法では適用されませんが、フリーランス法では適用されます。

たとえば、フリーランスである税理士に税務申告や社内の経理の顧問業務を委託するこ

とは、自分のための委託にあたります。このようなケースでは下請法の適用はありませんが、フリーランス法は適用されます。

③の役務（サービス）の提供（以下、「役務の提供」とします）という概念は極めて広く、発注事業者がフリーランスに仕事を委託する場合には、基本的にはフリーランス法の適用を受けると考えてよいでしょう。

4 発注事業者とは

フリーランス法では、発注事業者には「業務委託事業者」と「特定業務委託事業者」という2つの概念が定められています。

まず、「業務委託事業者」は、フリーラン

スに業務を委託するすべての事業者のことをいいます。これは、フリーランス法3条で使用される概念です。発注する側がフリーランスであっても、「業務委託事業者」にあたることになります。

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
- 法人であって、2以上の役員があり、または従業員を使用するもの

のいずれかに該当するものは「特定業務委託事業者」とされます。

「フリーランス以外の発注事業者」ともいえるでしょう。

2 フリーランスを募集する際の注意点

フリーランスに仕事を委託するために、広告等で募集する場合の規制も、フリーランス法で定められています。

フリーランス法においては、特定業務委託事業者がフリーランスを募集広告等で募集する場合には、

- 虚偽の表示
 - 誤解を生じさせる表示
- をしてはならず、さらに、
- 募集条件を掲載する場合は正確かつ最新の内容にしておくこと

が義務として求められます。これらの義務を、「的確表示義務」といいます。

1 虚偽の表示、誤解を生じさせる表示とは

フリーランスの募集情報を提供するときに、意図して募集情報と実際の就業に関する条件を異ならせた場合や、実在しない業務に係る募集情報を提供した場合等は、「虚偽の表示」に該当します。

虚偽ではなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、「誤解を生じさ

せる表示」に該当します。

この規定に違反することになる表示の具体例は、以下のとおりです。

- 意図的に実際の報酬額よりも高い額を表示する（虚偽表示）
- 報酬額の表示が、あくまで一例であるにもかかわらず、その旨を記載せず、当該報酬が確約されているかのように表示する（誤解を生じさせる表示）
- すで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（古い情報の表示）

また、フリーランスの募集に関する情報を提供する際には、それが最新の情報であるかどうかを判断できるように、当該情報がどの時点で公表されたものなのかを明らかにする必要があります。

2 規制の対象となる募集方法

的確表示義務の対象となる募集情報の提供方法とは、

- ① 新聞・雑誌その他の刊行物などに掲載す

る広告

- ② 文書の掲出または頒布
- ③ 書面の交付
- ④ ファクシミリ
- ⑤ 電子メール等
- ⑥ 放送、有線放送またはインターネット等による募集方法をいいます。

このなかに、ファクシミリや電子メールなど、個別に送信するような方法も含まれていることから、電子メールなどで働き手となるフリーランスを勧誘するような場合も含まれるかと思われるかもしれません。

しかし、広告等による募集とは、1対1の関係で契約交渉を行なう前の時点において、広告等により広くフリーランスの募集に関する情報を提供することを指しますので、的確表示義務が求められる募集とは、1つの業務委託に関して、2人以上の複数人を相手に打診する場合をいいます。

したがって、特定のフリーランスに個別に勧誘するメールを送る場合は、的確表示義務の対象とはなりません。

フリーランスとの業務委託契約は、労働者とは異なり、事業所における就業条件が均一ではない場合が多く、募集に応じたフリーランスとの交渉の結果、実際に締結した契約内容が、募集した条件と異なる場合があります。

このような場合は、実際に、募集時に示した内容と条件が異なっている旨を十分に説明して、フリーランスがそれを理解したうえで契約締結すれば、的確表示義務に違反するものにはなりません。

3 的確表示義務の対象となる募集情報

的確表示義務の対象となる募集情報の内容は、具体的には、

- 「業務の内容」に関する事項
- 業務に従事する場所、期間および時間に関する事項
- 報酬に関する事項
- 契約の解除に関する事項
- フリーランスの募集を行なう者に関する事項

などが挙げられます。事項ごとの詳細は、令和6年厚生労働省告示212号（以下、「指針」とします）を確認してください。

しかし、フリーランス法は指針の内容すべての掲載を義務付けるものではありません。募集情報として掲載する以上は的確な表示が求められる、ということが趣旨です。

募集する発注事業者の立場としては、自らに有利なポイントを中心に広告等に情報を掲載することが多いものです。

それが本来の条件よりもよくなりすぎているか、職種または業種について実際の内容と乖離した名称を用いていないか、掲載した情報は最新のものなのか等を確認することが必要です。

広告には正社員の募集と表示されていたのに、実際に応募すると業務委託契約を提示されるケース等は、「労働者を募集する」という虚偽の広告等に該当するとして、職業安定法違反に問われる可能性があるので特に注意が必要です。

3 フリーランスに仕事を委託する場合の注意点

1 取引条件の明示

取引条件明示義務は、取引条件を文字化して共有することで、トラブルを未然に防ぐた

めに設けられたものです。発注事業者にとって非常に重要な規定です。

フリーランス法3条では、フリーランスに対して業務委託をした場合、発注事業者は直

ちに書面または電磁的方法（メール、SNS等）で取引条件を明示することを義務付けています。これを「3条通知」といいます。

3条通知は「業務委託事業者」に適用されます。すなわち、前述のように従業員を使用しているか否かにかかわらず、すべての発注事業者にも適用があります。

そのため、フリーランスからフリーランスに発注する場合にも適用されます。

2 明示する方法

発注条件の明示の方法は、発注事業者とフリーランス双方の利便性向上の観点から、

- ① 取引条件を記載した書面を交付する方法
- ② 取引条件をメール等の電磁的方法により提供する方法

のいずれかを発注事業者が選択できます。

口頭の通知が認められないことは下請法と同じですが、下請法と異なり、事前にフリーランスの承諾を得る必要はありません。

ただし、電磁的方法により提供する場合、委託するフリーランスを「特定して」電子メール、ショートメッセージやSNS等のメッセージ機能を送信しなければなりません。

つまり、発注者からフリーランスへの「ダイレクトメッセージ」でなければならないということです。

また、電磁的方法により明示をしている場合でも、フリーランスから求めがあれば、当該業務委託に係る報酬を支払うまでは、書面を交付しなければならない点に注意してください。

3 明示しなければならない項目

3条通知により取引条件として明示する事項は、**図表2**のとおりです。

いずれも契約する場合には、当然、定めておかなければならない項目です。

3条通知は、発注事業者がフリーランスとの間で業務委託をすることについて合意した場合に、直ちに通知するものです。

図表2 3条通知で明示が必要な取引条件

- | |
|--------------------------------------|
| ① 給付の内容 |
| ② 報酬の額 |
| ③ 支払期日 |
| ④ 業務委託事業者・フリーランスの名称 |
| ⑤ 業務委託をした日 |
| ⑥ 給付を受領する日／役務の提供を受ける日 |
| ⑦ 給付を受領する場所／役務の提供を受ける場所 |
| ⑧ （検査をする場合）検査完了日 |
| ⑨ （現金以外の方法で報酬を支払う場合）報酬の支払方法に関して必要な事項 |

あくまで文字により取引条件を明示することを義務付けるものなので、契約書の作成を義務付けるものではありません。もちろん、契約書を3条通知とすることも可能です。ただその場合は、契約書に図表2の項目が含まれているかぎりは、契約書とは別に改めて通知する必要はありません。

いうまでもなく、3条通知は契約当事者が合意した内容を文字により示すものです。発注者が、一方的に決めた内容をフリーランス側に通知したとしても、3条通知とは認められません。

4 通知の時期

業務委託をした場合は、直ちに取引条件の明示を行わなければならない、とされています。

しかしそうはいつでも、発注するタイミングですべての委託内容が決まっていないことも多いのではないのでしょうか。

たとえば、ITのシステム開発の業務などにおいて、開発を発注するタイミングでは具体的な内容は固まっておらず、業務が始まってから発注事業者とフリーランスがお互いに話し合いながら、仕様を固めていくことがあります。

このように正当な理由があるのであれば、発注のタイミングではなく、内容が定まって

から直ちに明示することは認められます。

未定事項がある場合には、それ以外の事項を明示するほか、未定事項の内容が定められない理由および未定事項の内容を定められる予定期日を明示する必要があります。

また、発注事業者は当該未定事項について、フリーランスと十分な協議をしたうえで速やかに定めなくてはなりません。そして定めた後は、直ちに、当該未定事項をフリーランスに明示する「補充の明示」を行わなければなりません。

5 「給付の内容」明示の注意点

前述の「明示しなければならない項目」のうち、フリーランスに委託する「給付の内容」については、3条通知の際に明確に示しておかないと、フリーランス法5条に定められた「禁止行為」に該当するか否かの判断の際、不利になる恐れがあるので特に注意しましょう（図表3）。

フリーランスが成果物を納品する際に、発注事業者が求めていたものと違ったということで受取りを拒否したり、受け取ったとしても報酬の減額を求めたり、成果物の返品をしたりするほか、繰り返しやり直しを求めたりすることがあります。フリーランスと発注事業者との間の取引で、とても多いトラブル類型です。

発注事業者の立場から、フリーランスが行

■図表3 「給付の内容」が問題になりやすい禁止行為

- フリーランスに責任がないのに発注事業者が受領を拒否することの禁止（5条1項1号）
- 報酬の減額の禁止（同2号）
- 成果物の返品禁止（同3号）
- 不当な給付内容の変更、やり直しの禁止（同条2項2号）

なった仕事の内容が求めていた内容に適合していないと評価しても、それが本当にフリーランスの責任によるものかどうかが問題となるのです。

フリーランスの責任によるものか否かの判断の際に、3条通知でフリーランスに求める給付の内容がそもそも明確にされていなかった場合は、フリーランスの責任とされなくなります。

そのため、発注事業者は3条通知により、フリーランスに求める給付の内容を明確にしておく必要があります。

6 どの程度、明示しなければならないか

3条通知で給付の内容を明確にすることが極めて重要だとすると、給付の内容の記載を、どの程度明確にする必要があるのかという点が問題となります。

フリーランスに物品や成果物の納品を求める場合には、その品目、品種、数量、規格、仕様等を給付の内容として明確に記載しておく必要があります。

給付の内容の記載は、フリーランスが当該記載を見て、その内容を理解でき、発注事業者の指示に即した給付の内容を作成または提供できる程度の情報を記載することが必要とされています。

どの程度まで具体的に記載する必要があるかは、ケースバイケースの判断になります。ここで重要なのは、受託者であるフリーランスから給付の内容について問い合わせがあった場合には、迅速にフリーランスに対して、求める給付の内容に関する情報を提供することです。

仮に発注当初に明確に示すことができなくても、作業の進捗に応じて発注事業者がフリーランスに、具体的かつ明確な給付の内容を示すことがポイントといえます。

7 知的財産権に関する注意点

著作権など知的財産権が発生する業務の場

合、フリーランスに目的物を給付させる（役務の提供の委託の場合、役務を提供させる）とともに、業務委託の目的たる使用の範囲を超えてフリーランスの知的財産権を発注事業者に譲渡、許諾させる場合には、3条通知の「給付の内容」の一部として、当該知的財産権の譲渡、許諾の範囲を明確に記載する必要があります。

たとえば、発注事業者がデザインの作成を委託したとしても、デザインの作成の委託費を支払えば、発注事業者に著作権が移転するものではありません。

フリーランスに、依頼したデザインの著作権を譲渡してもらいたいと考えるのであれば、そのことを3条通知で明確に示す必要があります。

4 フリーランスへの報酬の支払いに関する注意点

支払いの期日について

1 通常の支払期日

フリーランス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で支払期日を設定し支払う必要があります。

支払期日は具体的な日を特定しなければなりません。支払期日を定めなかった場合には、給付を受領した日が支払期日とみなされるので注意してください。

また、給付を受領してから60日を超えて支払期日を定めた場合であっても、受領した日から起算して60日を経過する日が報酬の支払期日とみなされます。ここまでは下請法と同じ規制です。

2 再委託の場合における支払期日の特例

フリーランス法には、下請法にはない特例があります。

それは、発注事業者が他の者から受けた業務委託の全部または一部をフリーランスに「再委託」する場合は、他の者から発注事業者への報酬の支払期日から起算して30日以内、かつできる限り短い期間内に、発注事業者からフリーランスへの報酬の支払期日を定め、その支払期日までに報酬を支払うことができ

るとされていることです。

ただしこの場合、発注事業者は3条通知により、通常明示すべき事項に加えて、当該フリーランスへの委託は、

- ① 再委託である旨
- ② 元委託者の氏名または名称
- ③ 元委託業務の対価の支払期日

を示しておかなければなりません。

なお、元委託者からの支払いが予定する支払期日から遅れたとしても、当該フリーランスへの支払期日をそれに伴い遅らせることはできません。

この特例は、フリーランスに委託する発注事業者も元委託者からの委託を受けている場合、元委託者からの代金の支払いがない段階で、先にフリーランスに報酬を支払わなければならないとなると、発注事業者の資金繰りが困難になる場合に留意して定められました。

報酬の額等について

1 報酬の額

報酬の額は、具体的な金額を記載する必要があります。

ただし、たとえば時間単価と作業時間に応じて報酬が支払われる契約もあり得ます。そうしたケースでは、発注時に具体的な金額を

記載することは困難でしょう。

その場合には、具体的な金額を算出するための算定方法を明示する方法でもよいとされています。ただし、その場合でも具体的な金額が確定した後は、速やかに当該金額を明示する必要があります。

また、知的財産権の譲渡や、譲渡を許諾させることを含めて業務委託を行なう場合には、当該知的財産権の譲渡・許諾に係る対価を報酬に加える必要があります。

2 費用負担

フリーランスが業務を遂行する際の交通費等の費用に関して、フリーランスが負担する場合には、その費用等の金額を含めた総額が把握できるように明示する必要があります。

たとえば、発注事業者が指定するリース会社のリース料を支払って、その後、当該リース料をフリーランスに対する報酬から控除するという場合です。

業務委託のタイミングで発注事業者が、フリーランスにリース料の負担をしてもらうこ

とをきちんと明示し合意していたのであれば、報酬からリース料相当額を控除して支払うことはできます。

しかし、そういった明確な合意がないのに、報酬から一方的に差し引くといった場合には、報酬の減額に該当する恐れがあるので注意が必要です。

3 基本契約がある場合の取扱い

業務委託をする場合、まず基本契約を定め、個別の発注の際に、個別契約を結ぶ場合がよくあります。基本的事項を基本契約で最初に決めておき、その後、個別の発注をするような場合です。

そういう場合は、個別契約の都度、3条通知を行なう義務が発生します。その際、毎回基本契約に定めた共通事項を明示することは不要ですが、基本契約との関連性は明記する必要があります。

そのほか、共通事項を明示するときには、共通事項の有効期間も併せて明示する必要があります。

5 フリーランスに仕事を発注する事業者の禁止事項

1 概要

フリーランス法では、**図表4**のとおり7つの禁止事項が定められています。

この禁止事項は、契約期間が1か月以上の

■図表4 7つの禁止事項

- | |
|----------------------|
| ① 受領拒否 |
| ② 報酬の減額 |
| ③ 返品 |
| ④ 買ったたき |
| ⑤ 購入・利用の強制 |
| 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・不当なやり直し |

業務委託が対象となります。

2 1か月以上の契約期間とは

禁止事項は、1か月以上の業務委託契約に適用があるとされています。1か月の契約期間は、以下の考え方で算定されます。

契約期間の始期は、以下のいずれかの早い時期をいいます。

- ・業務委託に係る契約を締結した日（3条通知により明示する業務委託をした日）
- ・基本契約を締結する場合には、基本契約を締結した日

契約期間の終期は、業務委託に係る契約が終了する日、または基本契約が終了する日の

いずれか遅い日をいいます。

具体例として、3月1日に業務委託をし、委託された役務を1週間実施する、という場合を考えてみましょう。

役務提供の実施期間が1週間なので、禁止事項の対象外となるわけではありません。

たとえば、3月1日に業務委託をして、実際に役務を提供するのは4月1日から4月7日という場合を考えてみましょう。役務提供の終了日は、業務委託された日から1か月を経過していますので、禁止事項の対象となります。

実際に役務を提供する期間ではなく、各契約の締結時から契約の（役務の提供の）終了時までが算定されるのです。そのため、実際には多くの業務委託が禁止事項の対象になると思われます。

3 禁止行為の内容

① 受領拒否

フリーランスに責任がないのに、フリーランスからの給付の受領を拒むことをいいます。フリーランスの給付の「一部」を受領しない場合も含まれます。

フリーランスとの間であらかじめ定めた納期に受領しないことのほか、同意なく契約を解除して受領しないことや、納期を延期して当初定められた納期に受領しないことも含まれます。

もちろん、フリーランスに責任がある場合には、受領を拒否することは可能です。

しかし「フリーランスに責任がある場合」とは、給付の内容が、そもそも委託した内容とまったく適合していなかった場合や、フリーランスからの給付が3条通知に記載された納期までに行なわれなかったため、その給付自体が不要になってしまった等の場合に限られます。

そして3条通知で、そもそも発注事業者がフリーランスに求める「給付の内容」を記載していなかったり不明確であった場合には、

発注事業者からフリーランスの給付の内容が委託した内容に不適合であったという主張は認められません。

② 報酬の減額

フリーランスに責任がないのに、業務委託時に定めた報酬を減額することをいいます。

具体例としては、

- 合意なく振込手数料をフリーランスの負担として報酬額を控除すること
- 単価引下げ要求に応じないフリーランスに対して、引下げに応じないならといって、あらかじめ定められた一定割合を一方的に控除すること
- 報酬の総額を変えずに、発注数量のみを増加させたり、頼んでいる役務の内容を増やしたりすること

が挙げられます。

減額の名目、方法、金額の多寡は問われません。業務委託後、いつの時点でどのような方法でいくら減額しても、フリーランス法違反となります。

また「フリーランス・トラブル110番」に非常に多い相談に、違約金や罰金といった名目で、報酬から別途控除されたというケースがあります。

フリーランスが、違約金や罰金の内容が契約書に記載されていることを理解したうえで合意した場合はともかく、合意したこともない項目をつくって勝手に控除した場合は、報酬の減額の禁止に該当することになる恐れがあります。

③ 返品

フリーランスに責任がないのに、フリーランスからの給付を受領した後に、フリーランスに返品することをいいます。

フリーランスに責任があるために返品することが認められるのは、給付の内容が委託した内容と適合しない場合、かつ、一定の期間内に限られます。

次のような場合は、返品することは認められません。

- 3条通知に委託内容が明記されておらず、または検査基準が明確でない等のため、フリーランスの給付の内容が委託内容と適合しないことが明らかでない場合
- 業務委託後に検査基準を恣意的に厳しくすることにより、委託内容と適合しないとして、従来の検査基準で合格とされたものを不合格とする場合
- 給付に係る検査を省略する場合
- 給付に係る検査を発注事業者が行なわず、かつ、当該検査をフリーランスに書面または電磁的方法によって委任していない場合

給付の内容に直ちに発見可能な委託内容の不適合がある場合には、「受領後速やかに」返品しなければならないとされています。

もし、その不備の内容が直ちに発見できないような内容であった場合には、給付の受領後6か月以内であれば返品可能です。

ただし例外として、一般消費者向けに6か月を超えて保証期間を定めているような場合に限り、保証期間に応じて最長1年以内の返品が可能です。

④ 買ったとき

フリーランスの給付の内容と同種また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をいいます。

買ったときに該当するか否かは、次のような要素を勘案して総合的に判断されます。

- 報酬の額の決定にあたり、特定受託事業者と十分な協議が行なわれたかどうかなど対価の決定方法
- 差別的であるかどうか等対価の決定内容
- 「通常支払われる対価」と当該給付に支払われる対価との乖離状況
- 当該給付に必要な原材料等の価格動向

判断要素に、フリーランスと十分な協議が行なわれたかどうかという点が含まれていることに注意が必要です。

たとえば、発注事業者がフリーランスに対して、発注する価格は決まっていると一方向的に価格を決める場合などは、買ったときの判断要素となり得ます。

⑤ 購入・利用の強制

フリーランスに購入または利用しなければ不利益な取扱いをすることを示唆して、何らかの物を購入させたり、サービスを利用させたりする行為のことをいいます。フリーランスが使う意思はないことを示したにもかかわらず、重ねて強制する場合も該当します。

⑥ 不当な経済上の利益の提供要請

協賛金や協力金といった名目を問わず、金銭の要求や物品の購入、労務の提供等を求める行為のことをいいます。

もっとも、何か経済上の利益を提供することにより、業務委託に係る物品の販売促進につながるなど、フリーランス自身の直接の利益になるような場合に、自由な意思によって提供するのであれば、利益を不当に害するものとはいえ禁止行為とはなりません。

⑦ 不当な給付内容の変更・不当なやり直し

フリーランスに責任がないのに給付の内容を変更させ、または給付を受領した後（役務提供の場合は、当該役務の提供を受けた後）に給付をやり直させることにより、フリーランスの利益を不当に害することをいいます。

「給付の内容を変更させる」とは、発注事業者が給付の受領前に、フリーランスに、3条通知に記載された「給付の内容」を変更し、当初の委託内容とは異なる作業を行なわせることをいいます。

「給付をやり直させる」とは、発注事業者が給付の受領後（役務の提供委託の場合は、当該役務の提供を受けた後）に、フリーランスに当該給付に関して追加的な作業を行なわせることをいいます。

役務提供の委託契約の解除も、給付の内容の変更該当します。発注事業者が給付の内容に不満でやり直しを求めたとしても、発注事業者が正当な理由なく給付の内容を明確に

していなかった場合は、やり直しを求めることができないことに注意してください。

もっとも、給付の内容の変更や、やり直しに必要な費用を発注事業者が負担するなどして、フリーランスの利益が害されない場合であれば、この禁止行為にはあたりません。

特に、情報成果物の作成委託の場合には、

提供された給付の内容として適合するかどうか判断する際に、発注者側の価値判断がどうしても入ってしまいます。それに至った経緯等を踏まえて、フリーランスと十分協議したうえで費用の負担割合を決め、当該割合を発注事業者が負担するのであれば、禁止行為には該当しません。

6 フリーランスの就業環境整備に関する注意点

発注事業者は、フリーランスと「継続的業務委託」(図表5)を行なう場合に、フリーランスからの申出に応じ、就業条件に関する交渉・就業条件の内容等について、必要な配慮をしなければなりません。なお、6か月以上ではない業務委託をした発注事業者には、努力義務が課せられています。

1 育児介護等と業務の両立に対する配慮

指針では具体例として、

- 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する
- 就業時間を短縮する、育児や介護等と両立可能な就業日・時間とする
- オンラインで業務を行なうことができるようにする

といった対応が挙げられています。

この配慮義務は、発注事業者に対して、フリーランスの申出に応じて、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す。

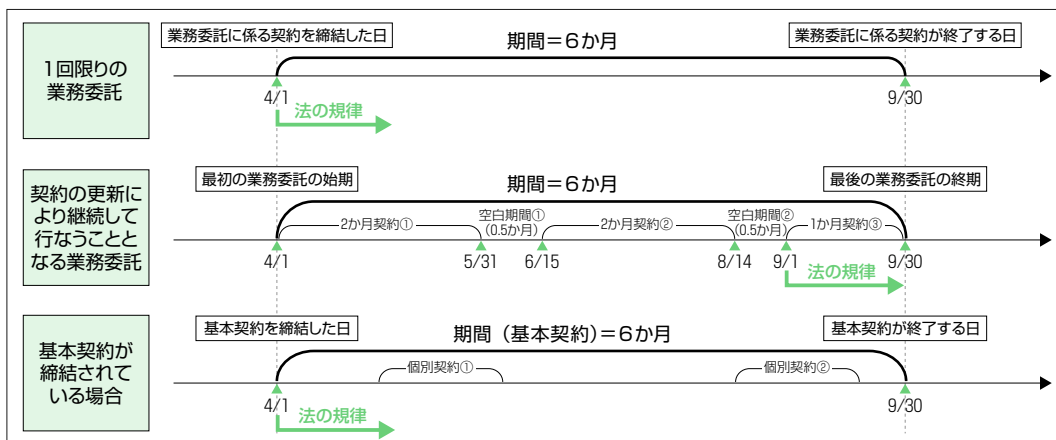
申出の内容を必ず実現することまでを、法律上求められるものではありません。

実施しない場合は、実施しない旨の伝達と、その理由をわかりやすく説明することが求められます。もっとも実施しない理由には、もちろん合理的なものが必要です。

2 ハラスメント対策に対する体制整備

発注事業者は、各種の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

■ 図表5 継続的業務委託の「期間」のイメージ (業務委託期間6か月の場合)



必要な措置を講じなければならないとされています。

その体制整備等に必要な措置の具体的な内容としては、

- ① ハラスメントを行なってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 業務委託におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

が求められます。

この求められる内容を一言で表わすと、フリーランスに対しても発注事業者の従業員と同様の措置を講ずることが必要である、ということです。

発注事業者が、もともと労働関係法令に基づき整備していた社内の相談体制やツール等を、フリーランスにも同じように活用すればよく、新たに特別なツールを作成する必要はありません。

また発注事業者は、フリーランスがハラスメントの相談を行なったことや、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、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りません。

3 中途解除の事前予告・理由開示

6か月以上の契約を解除する場合には、少なくとも30日前に予告をしなければなりません。労働基準法が定める解雇予告手当の支払い義務のような規定はありません。

また、契約が解除される前に、フリーランスから契約解除の理由の説明を求められた場合には、遅滞なくその理由を開示しなければならないこととされています。

フリーランスは、一定の契約期間を継続している発注事業者に対しての依存度が高く、次の仕事先を見つけるため、30日という時間の猶予を与えるという趣旨です。

口頭による予告は認められません。契約の中途解除だけではなく、契約の不更新の場合

にも適用があります。

フリーランス法の「解除」とは、発注事業者から一方的に契約を解除することをいいます。両当事者の合意解約は、「解除」に該当しませんが、その合意が、フリーランスの自由な意思に基づくものであったかを慎重に判断する必要があります。

ただし、災害その他やむを得ない事由等により予告することが困難な場合には、事前予告をせずに即時に解除が可能です。

この困難な場合のひとつに、フリーランスに責任があることから解除するというものがあります。

ただし、これが認められるためには、労働基準法の「即時解除」が認められる場合と同等程度に、限定的な理由に限られますので、簡単に認められるものとは考えないようにしましょう。

また、業務委託契約書に事前の予告なしに解約ができる、と定められている場合があります。その約定に基づき解約する場合であっても、フリーランス法の「解除」に該当することになります。

契約書に定めた条項に形式的に該当したとしても、その理由が、フリーランス法が定める30日前までの事前予告が不要となる例外事由に実質的に該当するものであるかが慎重に判断されるので、注意する必要があります。

さらに、継続的業務委託の中途解除を30日前に予告すれば、何も問題がないということにはなりません。

まず、業務委託を解除する場合、相手方の不利な時期に解除する場合は、民法上の損害賠償責任を負う可能性があります。

さらにフリーランス法でも、発注事業者の都合により業務委託を解除したことにより、フリーランスの給付の全部または一部の受領を拒否した場合は、「受領拒否の禁止」に該当する恐れがあります。また役務提供の場合は、「不当な給付内容の変更の禁止」に該当する恐れがあります。

参考

フリーランスに業務委託する際の チェックリスト

発注事業者に違反行為があった場合、フリーランスから違反行為が申出されることがあります。申出先は、取引適正化に関しては公正取引委員会と中小企業庁、就業環境整備に関しては厚生労働省とされています。

申出されると、発注事業者は行政の調査を受けることになります。違反行為が認められると、指導・助言や、必要な措置をとること

を勧告される可能性があります。

勧告に従わない場合には、命令・企業名の公表、さらに命令に従わない場合は罰金が科せられるとされています。

フリーランスに業務委託する際はフリーランス法に抵触する行為を行わないように留意することが必要です。最後にチェックリストを掲載しますので参考にしてください。

	項目	具体的内容	
募集時の 注意点	虚偽の表示をしていないか	(例)意図的に実際の報酬額よりも高い額を表示していないか	<input type="checkbox"/>
	誤解を生じさせる表示をしていないか	(例)報酬額の表示が、あくまで一例であるにもかかわらず、その旨を記載せず、当該報酬が確約されているかのように表示していないか	<input type="checkbox"/>
	募集条件は正確かつ最新の 内容か	(例)すで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ているか	<input type="checkbox"/>
委託時の 注意点	3条通知で定められた取引 条件を明示しているか	① 給付の内容	<input type="checkbox"/>
		② 報酬の額	<input type="checkbox"/>
		③ 支払期日	<input type="checkbox"/>
		④ 業務委託事業者・フリーランスの名称	<input type="checkbox"/>
		⑤ 業務委託をした日	<input type="checkbox"/>
		⑥ 給付を受領する日／役務の提供を受ける日	<input type="checkbox"/>
		⑦ 給付を受領する場所／役務の提供を受ける場所	<input type="checkbox"/>
		⑧ (検査をする場合)検査完了日	<input type="checkbox"/>
		⑨ (現金以外の方法で報酬を支払う場合)報酬の支払方法に関して必要な事項	<input type="checkbox"/>
明示を通知する時期は適切 か		取引条件が決定次第、直ちに明示を行わなければならないことを理解しているか	<input type="checkbox"/>
		未定事項がある場合にはそれ以外の事項を明示し、未定の理由および決定される予定期日を明示する必要があることを理解しているか	<input type="checkbox"/>
		未定事項が定められたら、早急に「補充の明示」をしなければならないことを理解しているか	<input type="checkbox"/>
委託後の 注意点	フリーランス法の禁止事項 を把握しているか	フリーランスに責任がないのに受領を拒否すること	<input type="checkbox"/>
		フリーランスに責任がないのに報酬を減額すること	<input type="checkbox"/>
		フリーランスに責任がないのに返品を行なうこと	<input type="checkbox"/>
		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	<input type="checkbox"/>
		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	<input type="checkbox"/>
		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	<input type="checkbox"/>
		フリーランスに責任がないのに内容を変更させ、またはやり直させること	<input type="checkbox"/>
	フリーランスの就業環境整備 に留意しているか	育児介護等と業務の両立に対する配慮をしているか	<input type="checkbox"/>
		【ハラスメント対策に対する体制整備】	
		ハラスメントを行なってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発	<input type="checkbox"/>
中途解除の事前予告・理由開 示について理解しているか		相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	<input type="checkbox"/>
		業務委託におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応	<input type="checkbox"/>
		6か月以上の業務委託では、少なくとも30日前に解除の予告をしなければならないことを理解しているか	<input type="checkbox"/>

(編集部作成)