

## フリーランス・事業者間取引適正化等法の相談の手引き

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 と
- 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、フリーランス・事業者間取引適正化等法が施行されました。

法の内容によってご相談に対応する機関が異なりますのでご留意をお願いします（裏面参照）

法の適用対象は

**発注事業者からフリーランスへの業務委託（事業者間取引）**です

フリーランスとは 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

発注事業者とは 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

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、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「（検査を行う場合）検査完了日」「（現金以外の方法で支払う場合）報酬の支払方法に関する必要事項」
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日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買いたたき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
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	6か月以上の業務委託について、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) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
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し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の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 ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

## フリーランス・事業者間取引適正化等法 相談窓口 一覧

### 取引の適正化に関する相談は

- ① 書面等による取引条件の明示
- ② 報酬支払期日の設定・期日内の支払
- ③ 禁止行為（1か月以上の業務委託の場合）

### 公正取引委員会

TEL 03-3581-5479  
(フリーランス取引適正化室)



### 中小企業庁

TEL 03-3501-1669 (取引課)  
TEL 048-600-0325  
(関東経済産業局 (東京都管轄))



※どちらの機関にもご相談できます

フリーランスのかたが発注事業者の法令違反について助言・指導を希望するときは、「申出」が必要です。

申出は、申出書の持参・郵送のほか、

### オンライン

でも可能です。  
まずはホームページをご確認ください



### 就業環境の整備に関する相談は

- ④ 募集情報の的確表示
- ⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮(6か月以上の業務委託の場合)
- ⑥ ハラスメント対策に係る体制整備
- ⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示(6か月以上の業務委託の場合)

### 東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

TEL 03-6867-0211



フリーランスのかたが発注事業者との間にすでに取引上のトラブルがあり解決を求めたいときは

### フリーランス・トラブル110番

弁護士がアドバイスします  
TEL 0120-532-110  
(9:30~16:30 土日祝日除く)  
利用無料



※ 発注事業者のかたがフリーランスとのトラブルの解決を相談したい場合は、法テラス、弁護士会等をご利用ください。フリーランス・トラブル110番は発注事業者のご相談には対応していません。

このリーフレットに関するお問い合わせは

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

TEL 03-6867-0211

〒102-8305 東京都千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階

**例3 就業規則に定められている懲戒について、業務委託におけるハラスメントがどのような処分に相当するかを記載した規定の例**

就業規則の懲戒の事由に、業務委託における具体的なハラスメントの言動を列挙した上で、それらを懲戒の種類と対応させる形で定めています。

- (懲戒の種類)  
第V条 懲戒は次の区分により行う。  
① けん責 始末書をつと将来を戒める。  
② 減給 将来を戒め、賃金を減額する。ただし、1回の額が平均賃金の1日分の半額とし、総額が1箇月の給与総額の10分の1を限度とする。  
③ 出勤停止 7日を限度として、出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。  
④ 降格 職位を解任若しくは下位等級へ降格する。  
⑤ 懲戒解雇 即時に解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、第〇条に定める解雇予告手当を支給しない。
- (懲戒の事由)  
第△条 次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責又は減給に処する。  
①～③ 略  
④ フリーランスに委託する業務に関し、性的な言動によりフリーランスの就業環境を害したとき。  
⑤ フリーランスに委託する業務に関し、妊娠、出産及び配慮の申出等に関する言動によりフリーランスの就業環境を害したとき。  
⑥ フリーランスに委託する業務に関し、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、フリーランスの就業環境を害したとき。
- 2 次のいずれかに該当するときは、その情状により、減給又は出勤停止に処する。  
① 前項の行為が再度に及んだ者又はその情状が悪化と認められたとき。  
②～⑥ 略  
⑦ フリーランスに委託する業務に関し、性的な言動に対するフリーランスの対応により業務委託の条件について不利益を与えたとき。  
⑧ フリーランスに委託する業務に関し、フリーランスの妊娠、出産及び配慮の申出等に関して、契約の解除その他不利益な取扱いを示唆したとき。
- 3 次のいずれかに該当するときは、その情状により、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。  
① 前項の行為が再度に及んだ者又はその情状が悪化と認められたとき。  
②～⑥ 略  
⑦ フリーランスに委託する業務に関し、自らの立場を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき。  
⑧ フリーランスに委託する業務に関し、暴行・傷害等身体的な攻撃を行ったとき。

**例4 就業規則に定められている懲戒について、業務委託におけるハラスメントをした場合の処分に当たっての判断要素を記載した懲戒規定の例**

就業規則の懲戒の事由に、業務委託におけるハラスメントも含まれること及び懲戒処分に当たっての判断要素を明らかにし、これをパンフレット等で周知することで措置を講じたこととなります。  
なお、判断要素については、下記の例の他、犯罪性の有無、反復・継続性、行為者の改悛の程度等が考えられます。

- 第〇条 懲戒事由  
社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その情状により、けん責、減給、出勤停止又は懲戒解雇に処する。  
① 不正不義の行為をなし、従業員としての体面を汚したとき  
② 法令、就業規則、服務規定その他会社の諸規定に違反するとき  
③ 他人に対して明らかに達成が不可能な職務を一時的に与える、業務に必要なないことを強制的に行わせる行為を行ったとき  
④ 他人に対して不法に辞職を強要しあるいはこれを敬唆、扇動又は暴行脅迫を加え、若しくはその業務を妨害したとき  
⑤ 著しく風紀秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき  
⑥ その他各号に準ずる不適切な行為を行ったとき
- 2 社員がセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントを行った場合、前項①～⑥の各号に照らし、次の要素を総合的に判断した上で、処分を決定する。  
① 行為の具体的態様(時間・場所(職場か否か)・内容・程度)  
② 当事者同士の関係(職位等)  
③ 被害者の対応(告訴等)・心情等
- 3 社員がフリーランスに対し、業務委託におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・配慮の申出等に関するハラスメント及びパワーハラスメントを行った場合、第1項①～⑥の各号に照らし、次の要素を総合的に判断した上で、処分を決定する。  
① 行為の具体的態様(時間・場所(業務を遂行する場所や場面か否か)・内容・程度)  
② 当事者同士の関係(契約担当や検査担当などフリーランスに委託する業務上の立場等)  
③ 被害者の対応(告訴等)・心情等

**例5 フリーランスに対して相談窓口を周知する際の内容例**

特定業務委託事業者は、業務委託におけるハラスメント防止のための措置を講ずるにあたって、自社の労働者に対する周知・啓発だけでなく、特定受託業務従事者に対して、相談窓口を確実に周知することが必要です。

その際、「相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び特定受託業務従事者に周知すること」及び「相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局に申出をしたことを理由として、契約の解除その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、特定受託業務従事者に周知・啓発すること」についても、あわせて対応してください。  
相談窓口の周知の内容は以下のような例が考えられ、伝達する方法としては、業務委託契約に係る書面やメール、特定受託業務従事者が定期的に閲覧するイントラネット等において記載・掲載する方法が考えられます。

**【相談窓口担当者を周知する例】**

相談窓口担当者：〇〇課 ▼▼▼▼ (メールアドレス〇〇〇) (女性)  
▼▼▼▼ (メールアドレス〇〇〇) (男性)  
電話番号：xxx-xxxx-xxxx

なお、当社においては、業務委託におけるハラスメントに関して相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じております。また、業務委託におけるハラスメントに関する相談をしたこと等を理由として、契約の解除等の不利益な取扱いをいたしません。相談にあたっては、安心してご連絡ください。

**【相談窓口（制度）を周知する例】**

<フリーランス専用相談窓口>  
フリーランスの方が業務上のトラブルを御相談していただける窓口になります。業務委託におけるハラスメントに関する相談も受け付けています。  
以下の相談フォームより必要事項を記入いただくようお願いします。  
URL：●●●●●●●●●●●●●●●●

フォームは24時間受け付けており、相談フォームが正常に送信された場合、自動応答メールが届きますのでご確認ください。記入いただいた内容を担当者が確認し、ご連絡差し上げます。

※なお、当社においては、業務委託におけるハラスメントに関して相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じております。業務委託におけるハラスメントに関する相談をしたこと等を理由として、契約の解除等の不利益な取扱いをいたしません。相談にあたっては、安心してご連絡ください。

**【相談対応を委託した外部機関を周知する例】**

業務委託におけるハラスメントの相談は、以下の窓口にご連絡ください。  
なお、当社においては、業務委託におけるハラスメントに関する相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じております。また、業務委託におけるハラスメントに関する相談をしたこと等を理由として、契約の解除等の不利益な取扱いをいたしません。相談にあたっては、安心してご連絡ください。

○サポート相談窓口（運営事業者：〇〇〇〇（当社委託））  
<対応時間>  
電話：月～金 午前9時～午後7時、土日祝日 午前9時～午後3時  
WEB：24時間  
<受付方法>  
電話番号：xxx-xxxx-xxxx  
WEB：●●●●●●●●●●●●●●●●

※匿名での相談も可能です。  
※お電話かWEBでご相談いただき、必要に応じて対面での面談を設定します。

## あなたの働き方をチェックしてみましょう

～その働き方、「労働者」ではないですか？～

※「フリーランス」とは、業務委託(請負契約または委任契約・準委任契約)により、仕事の依頼を受けた個人(法人化した者も含む)のことをいいます。

働き方が多様化する一方で、フリーランスとして働く方の中には、実態として労働基準法上の「労働者」に該当する働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、労働基準法等に基づく保護が受けられていないといった問題が指摘されています。

「労働者」に該当するかどうかの基準は以下のとおりです。

「働き方の自己診断チェックリスト」(裏面参照)を活用しながら、ご自身の働き方をチェックしてみましょう。

### 労働者とは

労働基準法では、「労働者」を「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」(第9条)と規定しています。

実務上、「労働者」に当たるかどうかは、以下の2つの基準(使用従属性)で判断されます。

- ① 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- ② 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どうか

具体的には、「労働者性の判断基準」に基づき、実態をもとに総合的に判断されます。

### 労働者性の判断基準

#### 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
  - ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
  - イ 業務遂行上の指揮監督の有無
  - ウ 拘束性の有無
  - エ 代替性の有無(指揮監督関係を補強する要素)

#### (2) 「報酬の労務対償性」があること

#### 2. 「労働者性」の判断を補強する要素

- (1) 事業者性の有無
- (2) 専属性の程度
- (3) その他

## 働き方の自己診断チェックリスト(フリーランス向け)

現在のあなたの働き方について、該当する項目にチェック☑を入れてください。  
不明の場合は、空欄のままです。

チェックポイント1 依頼に対する諾否	
委託事業者から仕事を頼まれたら、断る自由はありますか	A 自分に断る自由がある
	B 自分に断る自由はない
チェックポイント2 指揮監督	
日々の仕事の内容や方法はどのように決めていますか	A 毎日の仕事量や配分、進め方は、基本的に自分の裁量で決定する
	B 毎日、委託事業者から仕事量や配分、進め方の具体的な指示を受けて働く
チェックポイント3 拘束性	
委託事業者から仕事の就業場所や就業時間(始業・終業)を決められていますか	A 基本的には自分で決められる
	B 委託事業者から具体的に決められている
チェックポイント4 代替性	
あなたの都合が悪くなった場合、頼まれた仕事を代わりの人に行わせることはできますか	A 代役を立てることも認められている
	B 代役を立てることは認められていない
チェックポイント5 報酬の労務対償性	
あなたの報酬はどのように決められていますか	A 受注した仕事の出来高見合い
	B 日や時間あたりいくらで決まっている
チェックポイント6 資機材等の負担	
仕事で使う材料又は機械・器具等は誰が用意していますか	A 自分で用意している
	B 委託事業者が用意している
チェックポイント7 報酬の額	
同種の仕事に従事する正規従業員と比較した場合、報酬の額はどうか	A 正規従業員よりも高額である
	B 正規従業員と同程度か、経費負担を引くと同程度よりも低くなる
チェックポイント8 専属性	
他の仕事に従事することは可能ですか	A 自由に他の委託事業者の仕事に従事できる
	B 実質的に他の委託事業者の仕事に制限され、特定の委託事業者の仕事だけに長期にわたって従事している

チェックリストのAに該当する場合、労働者性を**否定**する方向に働く事情となる

チェックリストのBに該当する場合、労働者性を**肯定**する方向に働く事情となる